

女性社員の活躍についての意識調査結果

1. 意識調査概要

趣旨

「女性活躍推進法」が成立し、企業においては行動計画の策定が義務付けられるなど、これまで以上に女性の活躍推進に向けた積極的な取り組みが求められている。
当社においても、女性がより活躍することのできる職場環境作りを進めており、従業員の意識や抱えている問題点を把握し、具体的施策へ展開していくことを目的として意識調査を実施した。

対象者

管理職、一般職社員（業務系）

実施方法

スマートアンケートにて実施

（社内ネットワークが使用できない者に対してはエクセル版を配布）

調査内容

管理職、一般職別に仕事・生活についての現状、意識を調査

女性社員の活躍推進に対する意見を聴取

調査項目数：（管理職）44 項目、（一般職）56 項目

実施期間

平成 27 年 4 月 17 日（金）～平成 27 年 4 月 30 日（木）

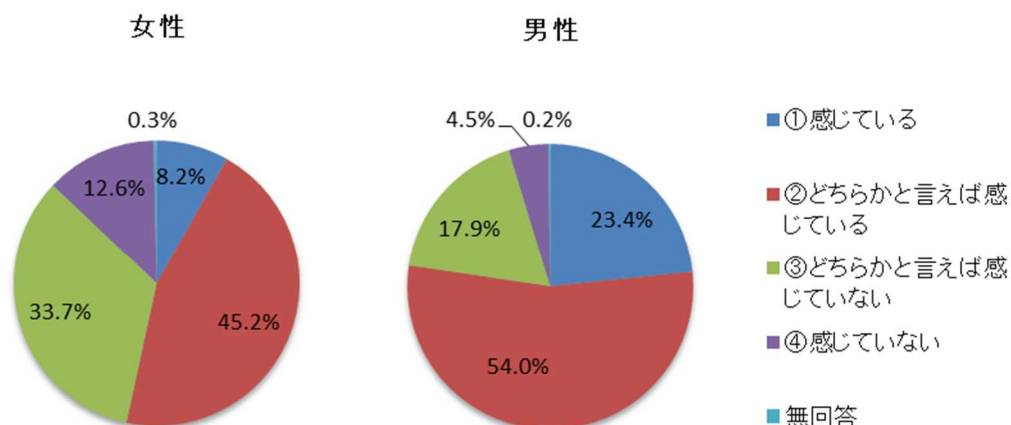
回答者数

4,608 名のうち 3,947 名（回答率 85.7%）

2. 集計結果（抜粋）

Q1 会社や上司から期待されていると感じていますか。

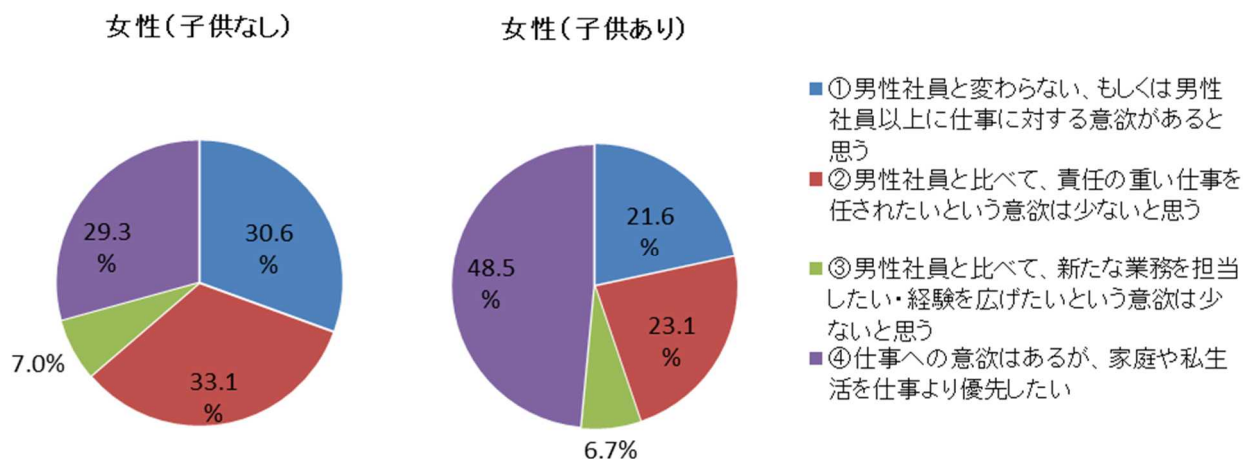
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



約8割の男性が、期待されていると感じている一方、女性は約半数しか期待されていると感じていない。

Q5 仕事に対する意欲について、男性と比べて、ご自身に当てはまるものを選んでください。

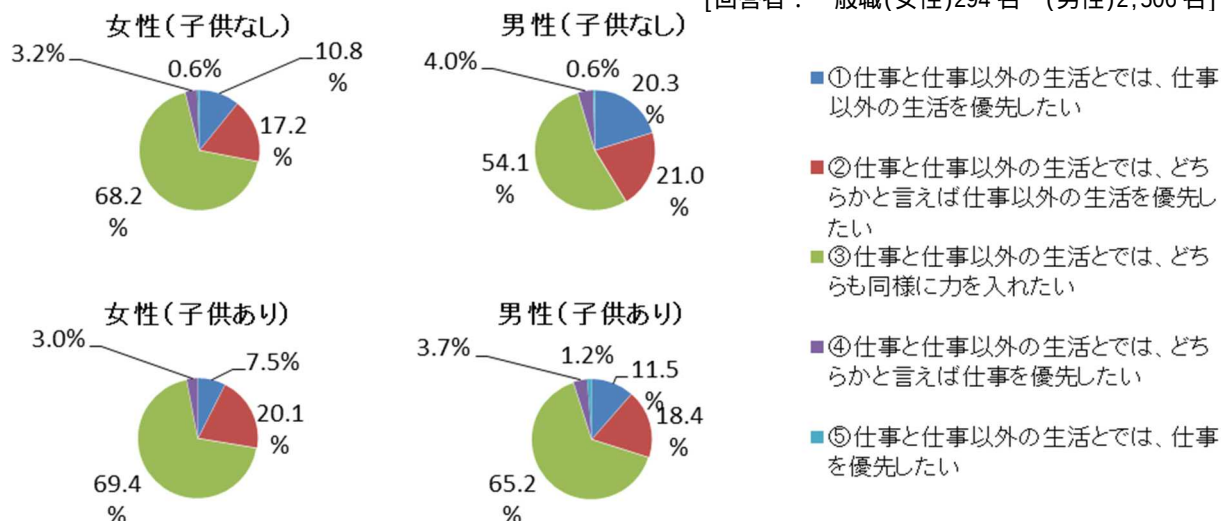
[回答者：一般職(女性)294名]



6割超の女性が男性と同様に仕事に対する意欲があるが、その中で、子供のいる女性の半数は、仕事への意欲はあるものの、家庭や私生活を優先したいと考えている。

Q6 あなたの希望する働き方について、当てはまるものを選んでください。

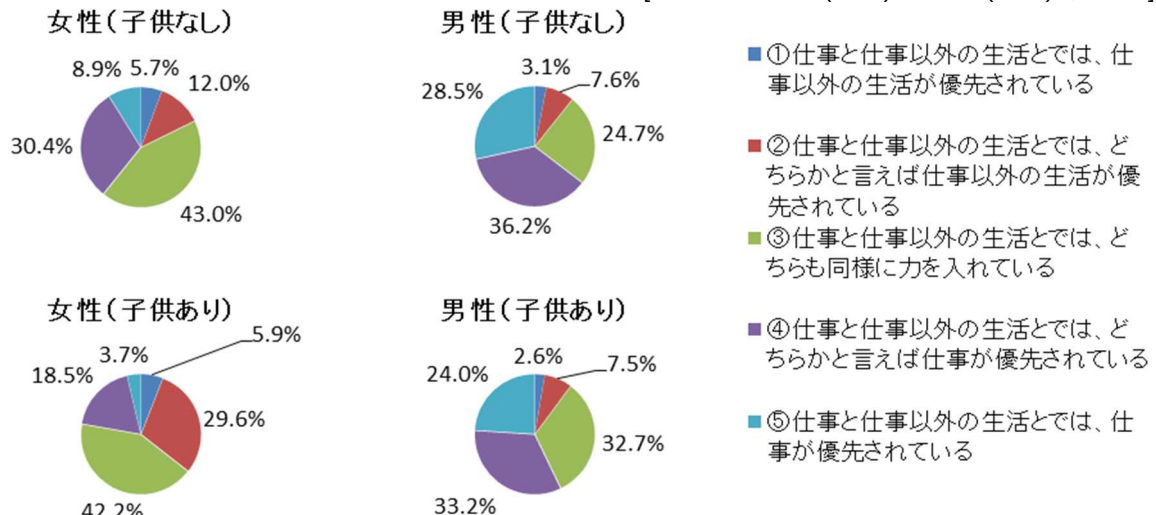
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



過半数の回答者が、どちらも同様に力を入れたいと考えている一方、仕事以外の生活を優先したい回答者が一定数いる。

Q7 あなたの現状の働き方について、当てはまるものを選んでください。

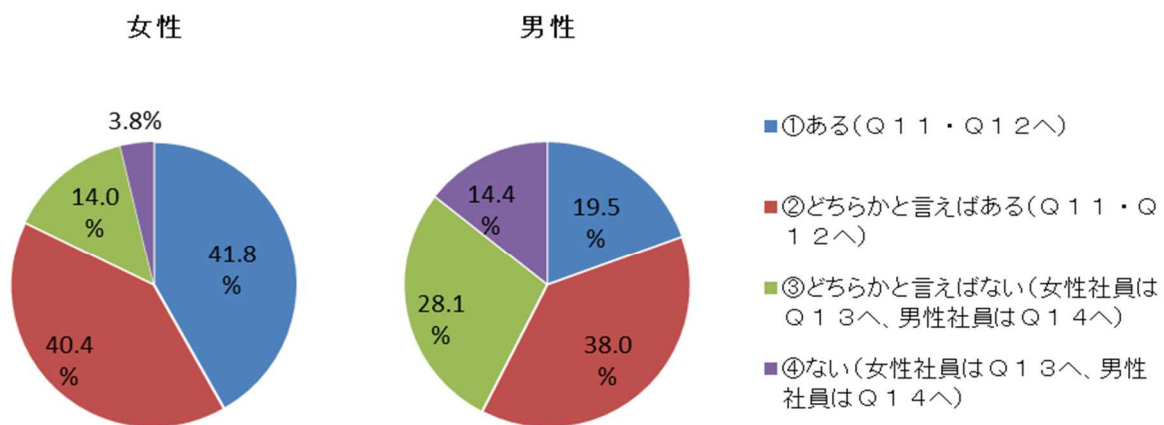
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



女性は、どちらも同様に力を入れているのが最多で、私生活が優先されている回答者の割合は、子供のいる女性が高くなっている。男性は、過半数が仕事優先となっている。

Q10 評価について、男女間で違いがあると思いますか。

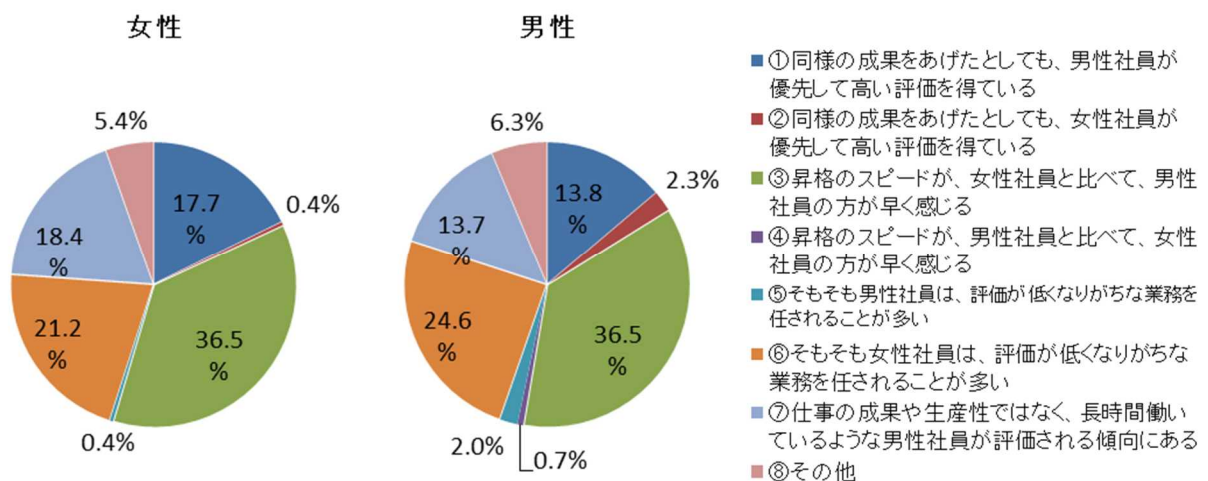
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



8割以上の女性が、男女間で評価に違いがあると感じている一方、約4割の男性は違いがないと思っている。

Q11 評価に関して感じていることを選んで下さい。

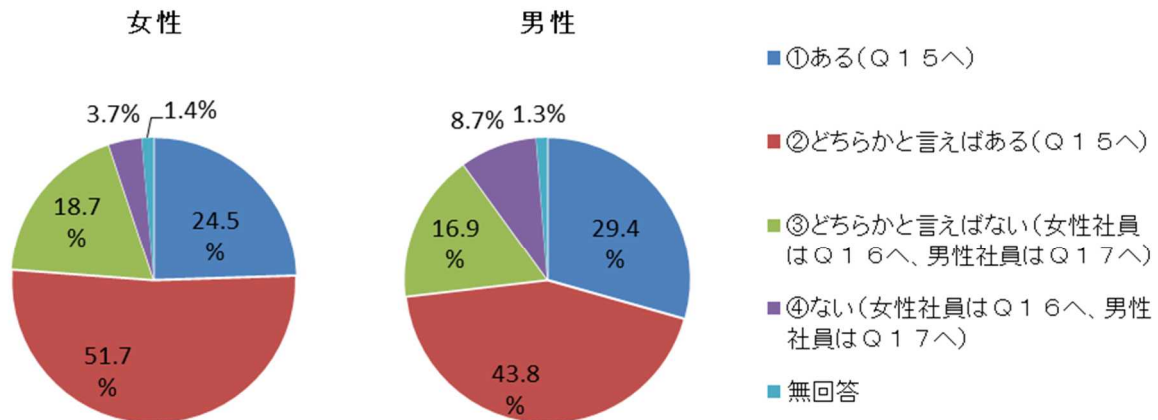
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



4割以上の回答者が、男性の方が優先して評価を受けていると感じている。

Q14 業務分担や業務経験の機会について、男女間では違いがあると思いますか。

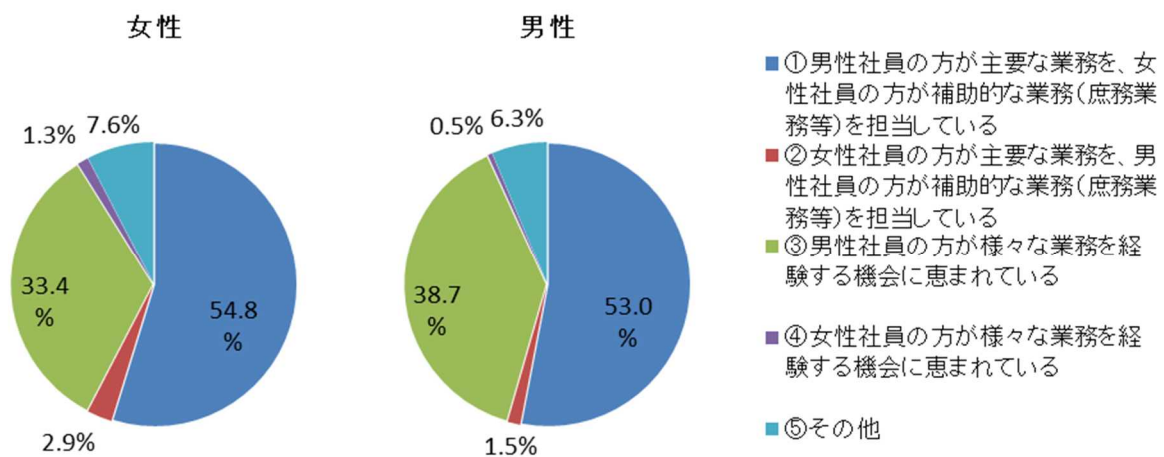
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



7割以上の回答者が男女間の業務経験機会に差があると感じている。

Q15 Q14で または を選ばれた方は、その理由を教えてください。【複数回答可】

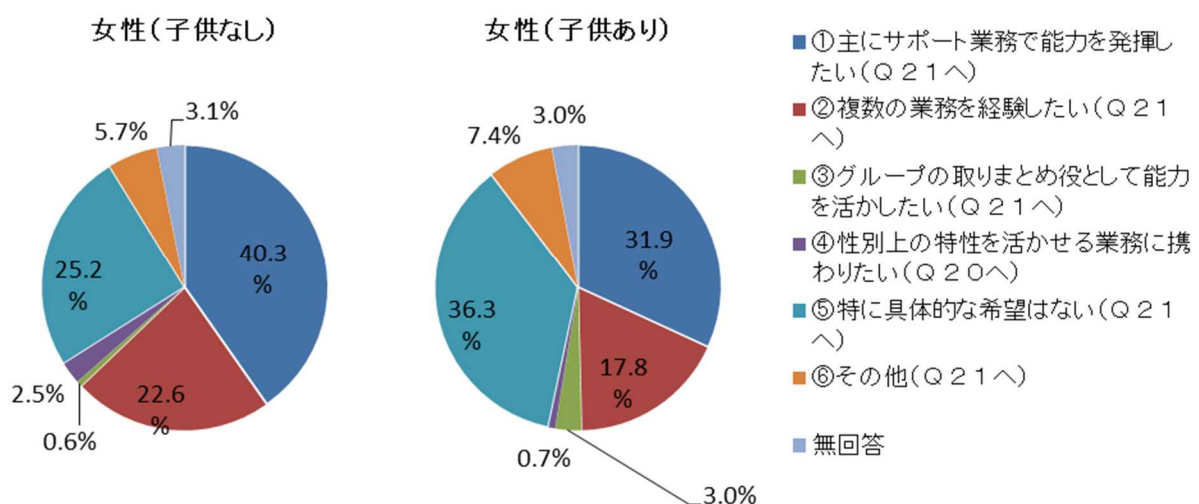
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



約9割の回答者が、男性の方が主要業務を担当し、様々な業務を経験する機会があると感じている。

Q19 今後、どのようなかたちで仕事に携わっていきたいと思いますか。

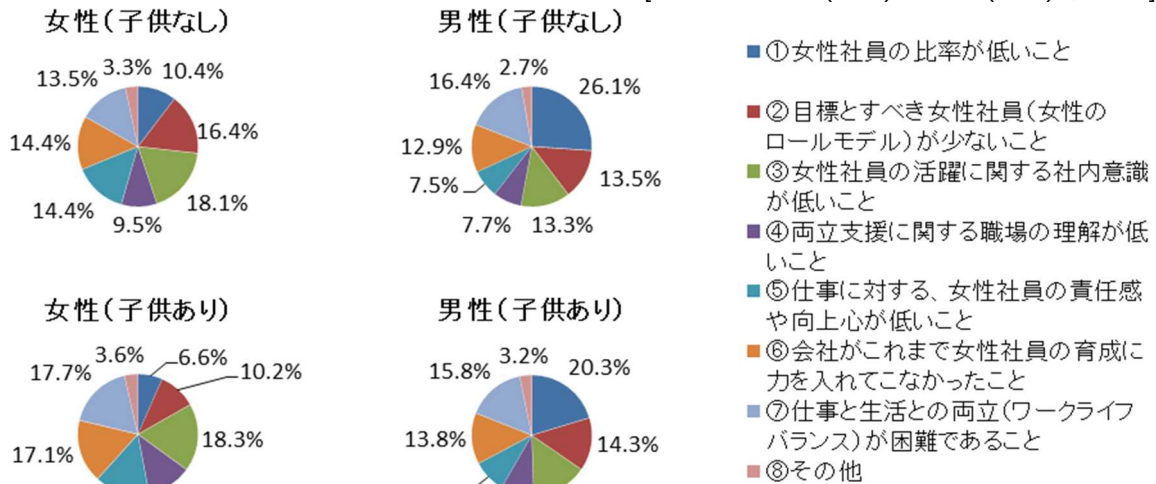
[回答者：一般職(女性)294名]



3割以上の女性がサポート業務を希望する一方、2割の女性が複数の業務経験を希望している。

Q37 当社における女性社員の活躍推進の障壁は何だと思いますか。【複数回答可】

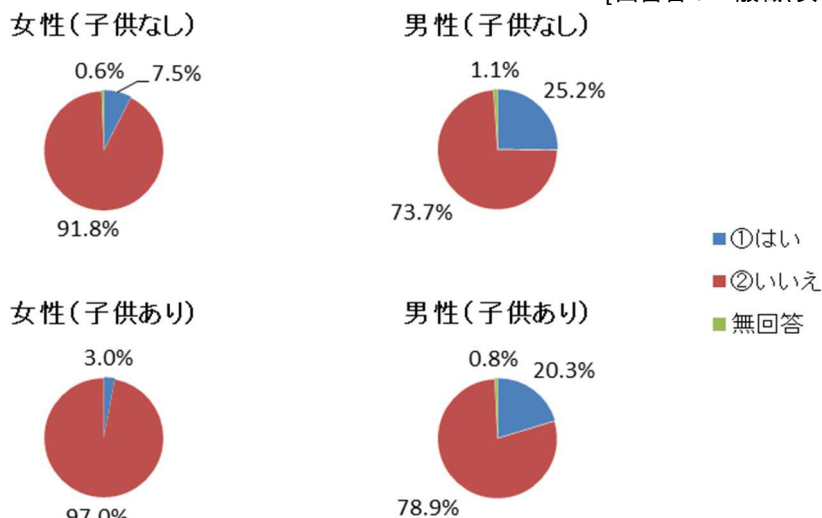
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



特定の障壁ではなく、さまざまな障壁があると認識されている。

Q47 結婚している女性が仕事を持つ場合には、常勤よりもパートの方が望ましいと思う。

[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]

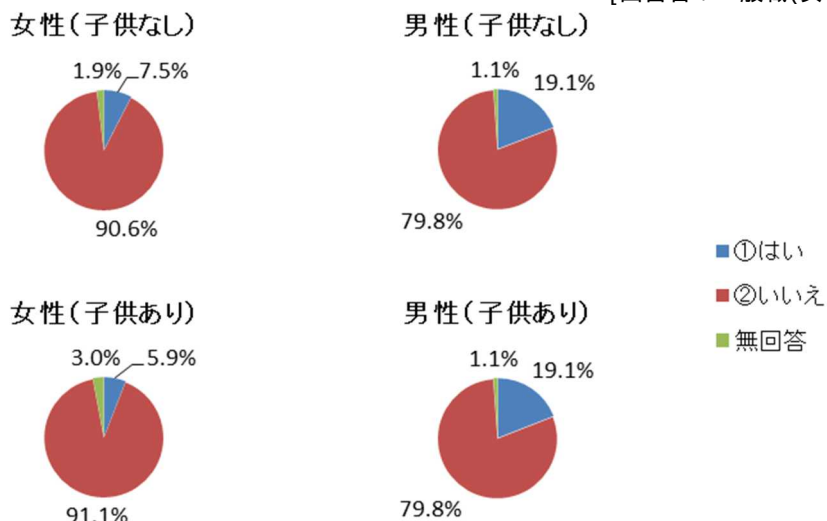


大多数の回答者が常勤の方が望ましいと思っている。

男性と女性を比較すると、男性の方が、パートの方が望ましいと思う傾向にある。

Q53 「夫は仕事、妻は家庭」でよいと思う。

[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]

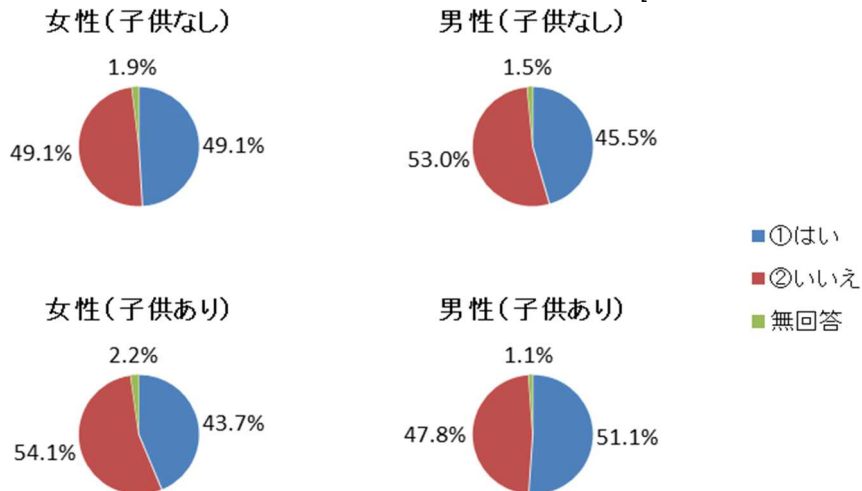


大多数の回答者が「夫は仕事、妻は家庭」ではよいと思っていない。

男性の方が、既婚女性は家庭にいる方がよいと思う傾向にある。

Q54 女性が家事や育児のために時間を費やすことは、本人にとっても幸せなことだと思う。

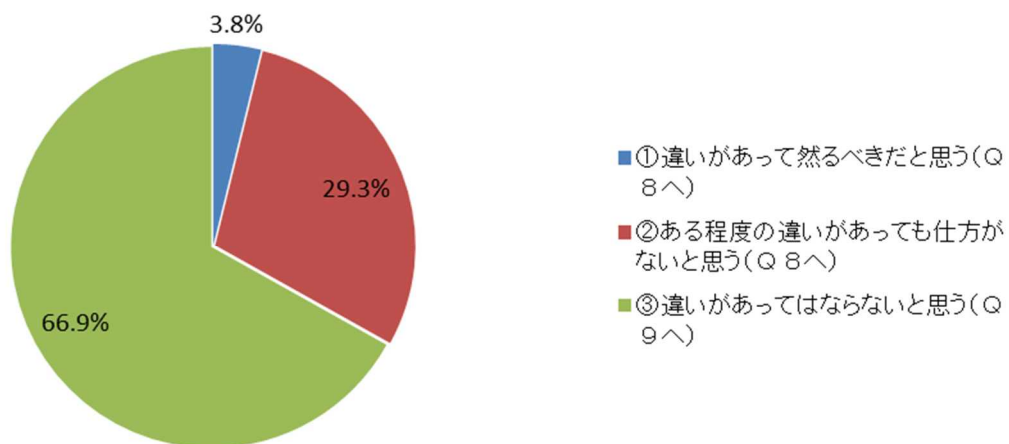
[回答者：一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



性別、子供の有無にかかわらず、およそ半数に分かれている。

Q7 男女間での評価の違いについてどのように思いますか。

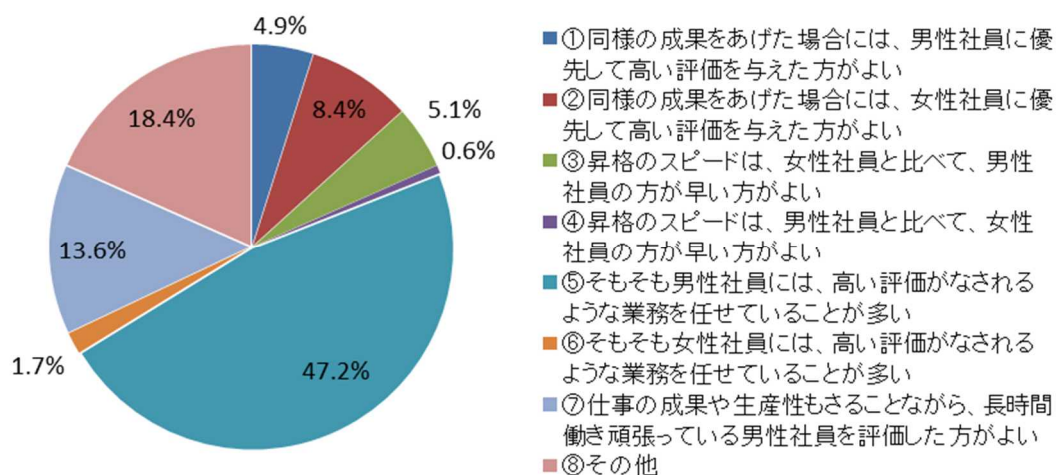
[回答者：管理職(女性)7名 (男性)1,434名]



違いがあってはならないという思いが7割である一方、約3割が違いは仕方がないと思っている。

Q8 Q 7で を選ばれた方は、評価の違いに関して当てはまるものを選んでください。【複数回答可】

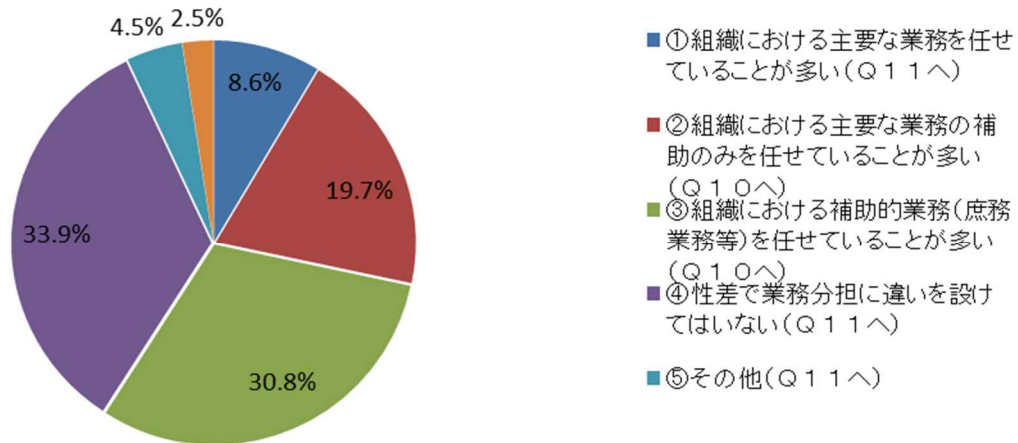
[回答者：管理職(女性)7名 (男性)1,434名]



高い評価がされる業務を男性に任せる傾向にある。

Q9 女性社員の業務分担について当てはまるものを選んでください。

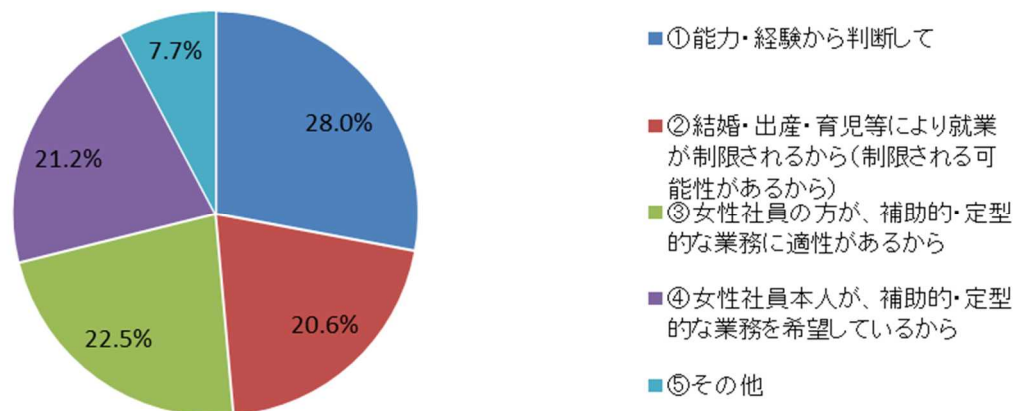
[回答者：管理職(女性)7名 (男性)1,434名]



約3割の管理職が性別により違いを設けてない一方、半数が女性に補助的業務を任せている。

Q10 Q9で選ばれた方は、その理由を教えてください。【複数回答可】

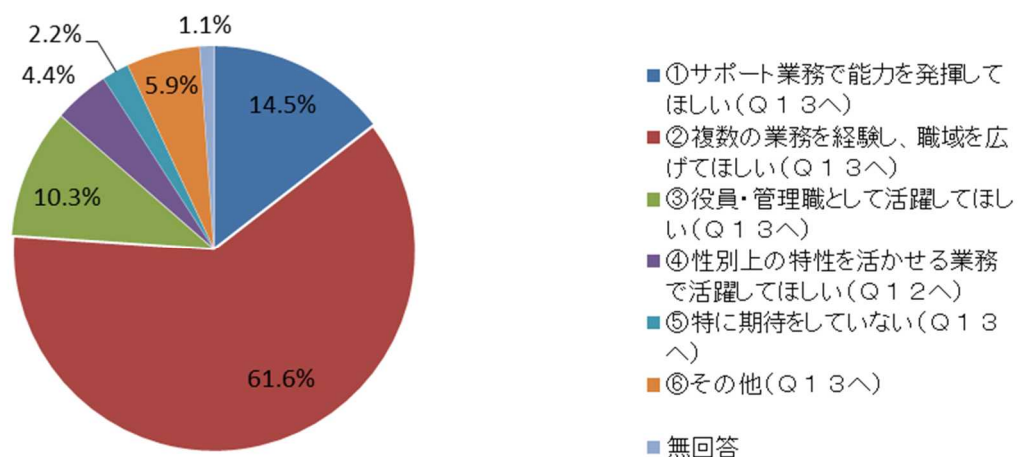
[回答者：管理職(女性)7名 (男性)1,434名]



回答数が均衡しており、補助的業務を任せるには複数の原因があると推測できる。

Q11 女性社員に対して、どのようなかたちでの活躍に期待していますか。

[回答者：管理職(女性)7名 (男性)1,434名]



約6割の管理職が、女性の職域拡大を期待している。

3. 調査結果からみえる当社の課題

本調査の回答結果より、主に3つの課題が挙げられる。

長期的に、継続してこれらの課題に取り組むことが必要である。

職場風土の改善

- ・女性の大半が、会社や上司から期待されていると感じていない(Q1、Q8)
- ・男性と比べて意欲が低い女性、仕事への意欲はあるが私生活優先を希望する女性が一定数いる (Q5)
- ・男性の方が優先して評価を受けている(Q4、Q10、Q11)
- ・男性の方が業務分担や業務経験の機会に恵まれている(Q14、Q15)

仕事と仕事以外の生活の両立支援の充実

- ・子供のいる女性は、仕事への意欲はあるが、家庭や私生活を優先したいと考えており、実際に仕事以外の生活を優先せざるを得ない傾向がある(Q7)
- ・男性女性ともに、仕事と仕事以外の生活どちらも同様に力を入れたいと考えているが、バランスに傾きが生じている(Q6、Q7)
- ・男性女性ともに、時間の融通がきく制度の導入を希望している(Q38)

業務分担の固定化による女性社員の知識・経験不足の解消

- ・女性は評価が低くなりがちな業務を任されることが多い(Q11)
- ・男性の方が業務経験の機会に恵まれている(Q14)
- ・女性の担当業務の多くが主要業務のサポート、補助的業務を担当している(Q15、Q16)
- ・女性社員も、今後、複数の業務を経験したいと思っている(Q19)

以 上