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)

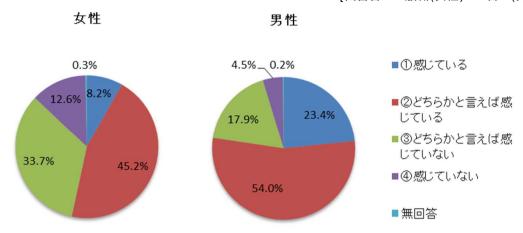
回答者数

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。

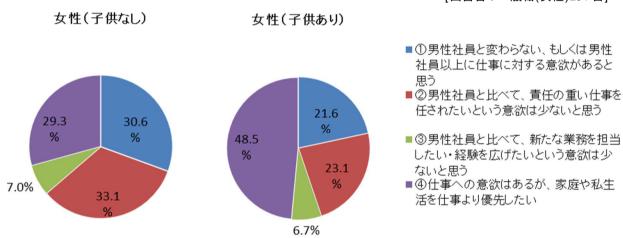
[回答者:一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



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。

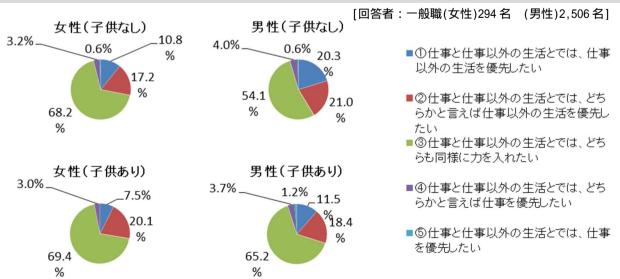
Q5 仕事に対する意欲について、男性と比べて、ご自身に当てはまるものを選んでください。

[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。



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(子供なし) 男性(子供なし) 8.9% 5.7% 12.0% ■①仕事と仕事以外の生活とでは、仕 3.1% -7.6% 事以外の生活が優先されている 28.5% 24.7% 30.4% ■②仕事と仕事以外の生活とでは、ど ちらかと言えば仕事以外の生活が優 先されている 43.0% 36.2% ■③仕事と仕事以外の生活とでは、ど ちらも同様に力を入れている 女性(子供あり) 男性(子供あり) ■④什事と什事以外の生活とでは、ど 5.9% 3.7% 2.6% ちらかと言えば仕事が優先されている _7.5% 18.5% 24.0% 29.6% ■⑤仕事と仕事以外の生活とでは、仕 32.7% 事が優先されている

42.2% 女性は、どちらも同様に力を入れているのが最多数で、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。

33.2%

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] 女性 男性 3.8% ■①ある(Q11・Q12へ) 14.4 14.0 19.5 ■②どちらかと言えばある(Q11・Q % 12^) % 41.8 % ■③どちらかと言えばない(女性社員は 28.1 Q 1 3へ、男性社員はQ 1 4へ) 40.4 38.0 ■④ない(女性社員はQ13へ、男性 % 社員はQ14へ)

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] 男性 女性 ■①同様の成果をあげたとしても、男性社員が 優先して高い評価を得ている ■②同様の成果をあげたとしても、女性社員が 5.4% 6.3% 優先して高い評価を得ている ■③昇格のスピードが、女性社員と比べて、男性 2.3% 13.8 社員の方が早く感じる 17.7 0.4% 13.7 % 18.4 % ■④昇格のスピードが、男性社員と比べて、女性 % 社員の方が早く感じる % ■ ⑤そもそも男性社員は、評価が低くなりがちな業務を 任されることが多い 24.6 21.2 36.5 36.5 ■⑥そもそも女性社員は、評価が低くなりがちな 業務を任されることが多い ■⑦仕事の成果や生産性ではなく、長時間働い ているような男性社員が評価される傾向にある 0.4% 2.0% 0.7% ■⑧その他

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] 男性 女性 ■①ある(Q15へ) 3.7% _1.4% 8.7% 1.3% ■②どちらかと言えばある(Q15へ) 18.7 24.5 29.4 ■③どちらかと言えばない(女性社員 16.9 % % はQ16へ、男性社員はQ17へ) % % ■④ない(女性社員はQ16へ、男性 計量はQ17へ) 51.7 43.8 ■無回答

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] 女性 男性 ■①男性社員の方が主要な業務を、女 性社員の方が補助的な業務(庶務業 0.5% 6.3% 1.3% 7.6% 務等)を担当している ■②女性社員の方が主要な業務を、男 性社員の方が補助的な業務(庶務業 務等)を担当している ■③男性社員の方が様々な業務を経 験する機会に恵まれている 33.4 38.7 54.8 53.0 % % ■④女性社員の方が様々な業務を経 % 験する機会に恵まれている ■⑤その他 2.9% 1.5%

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。

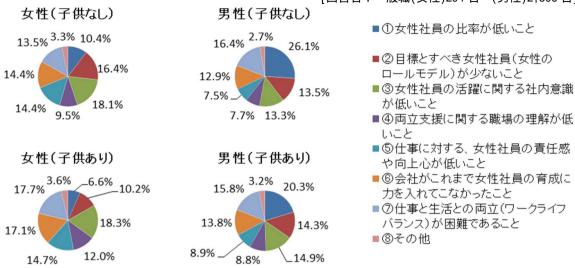
Q19 今後、どのようなかたちで仕事に携わっていきたいと思いますか。

[回答者:一般職(女性)294名] 女性(子供なし) 女性(子供あり) ■①主にサポート業務で能力を発揮し たい(Q21へ) ■②複数の業務を経験したい(Q21 _3.1% 3.0% 5.7% 7.4% ■③グループの取りまとめ役として能力 を活かしたい(Q21个) 31.9 ■④性別上の特性を活かせる業務に携 40.3 25.2 わりたい(Q20へ) % % 36.3 ■⑤特に具体的な希望はない(Q21 17.8 ■⑥その他(Q21へ) 2.5% 22.6 0.6% ■無回答 0.7% 3.0%

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。

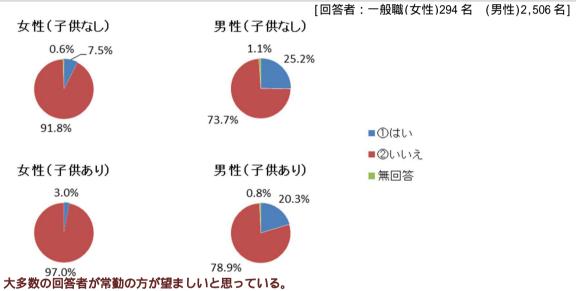
Q37 当社における女性社員の活躍推進の障壁は何だと思いますか。【複数回答可】

[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。



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。

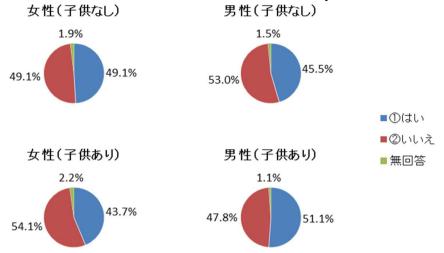
Q53 「夫は仕事、妻は家庭」でよいと思う。



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。

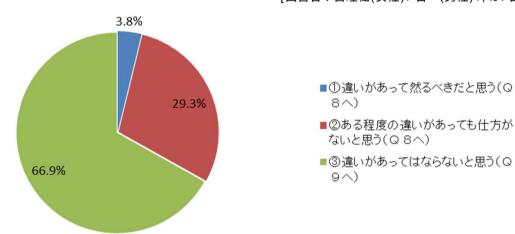
[回答者:一般職(女性)294名 (男性)2,506名]



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。

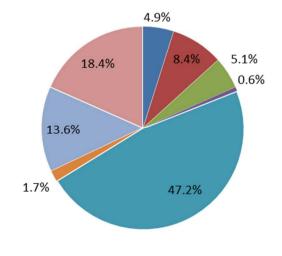
[回答者:管理職(女性)7名 (男性)1,434名]



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]

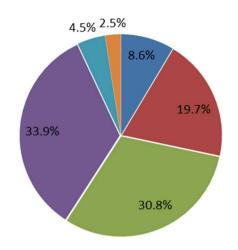


- ■①同様の成果をあげた場合には、男性社員に優先して高い評価を与えた方がよい
- ■②同様の成果をあげた場合には、女性社員に優先して高い評価を与えた方がよい
- ③昇格のスピードは、女性社員と比べて、男性 社員の方が早い方がよい
- ④昇格のスピードは、男性社員と比べて、女性 社員の方が早い方がよい
- ■⑤そもそも男性社員には、高い評価がなされる ような業務を任せていることが多い
- ■⑥そもそも女性社員には、高い評価がなされる ような業務を任せていることが多い
- ■⑦仕事の成果や生産性もさることながら、長時間 働き頑張っている男性社員を評価した方がよい
- ■⑧その他

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]

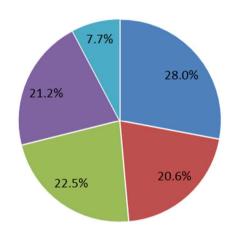


- ■①組織における主要な業務を任せ ていることが多い(Q11へ)
- ■②組織における主要な業務の補 助のみを任せていることが多い
- (Q10へ) ■③組織における補助的業務(庶務 業務等)を任せていることが多い
- (Q10个) ④性差で業務分担に違いを設け てはいない(Q11へ)
- ■⑤その他(Q11へ)

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 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:管理職(女性)7名 (男性)1,434名]

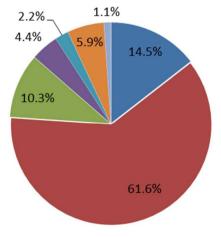


- ■①能力・経験から判断して
- ■②結婚・出産・育児等により就業 が制限されるから(制限される可 能性があるから)
- ■③女性社員の方が、補助的・定型 的な業務に適性があるから
- ■④女性社員本人が、補助的・定型 的な業務を希望しているから
- ■⑤その他

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。

- ■①サポート業務で能力を発揮して ほしい(Q13A)
- ■②複数の業務を経験し、職域を広 げてほしい(Q13A)
- ■③役員・管理職として活躍してほし い(Q13へ)
- ■④性別上の特性を活かせる業務 で活躍してほしい(Q12へ)
- ■⑤特に期待をしていない(Q13 \wedge
- ■⑥その他(Q13へ)
- ■無回答

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一

- ・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