

女性社員の活躍についての意識調査結果

1. 背景・目的

女性活躍推進チームでは、平成 28 年 4 月に施行された女性活躍推進法に基づき、「女性活躍推進 PROJECT ひと・まわり」を策定し、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間を行動期間として活動を行っております。

活動開始から約 1 年半が経過するにあたって、活動の進捗状況を確認するため、意識調査を実施いたしました。

2. 実施方法

経営企画部の「経営企画に関するアンケート」により実施

3. 対象者

全社員（契約社員・派遣社員及び出向社員は対象外）

4. 調査内容

平成 27 年 4 月に実施した女性活躍に関するアンケート(全 56 項目)のうち、特に推移を把握したい 8 項目を選定

【調査内容】

- ・問1:あなたは管理職(G5以上)になりたいと思いますか？
- ・問2:問1で「思う」「どちらかと言えば思う」と回答した方お聞きします。
管理職になるために必要なことは何だと思いますか？
- ・問3:問1で「あまり思わない」「思わない」と回答した方にお聞きします。
その理由を教えてください。
- ・問4: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？
- ・問5:問4で「ある」「どちらかと言えばある」と回答した方にお聞きします。
その理由を教えてください。
- ・問6:現在のあなた自身の業務分担についてあてはまるものを選んでください。
- ・問7:女性社員の比率が低いこと、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？
- ・問8:関電工における女性活躍の状況は年々進んでいると思いますか？

5. 実施期間

平成 29 年 11 月 6 日～平成 29 年 11 月 17 日

6. 回答者数

6,930 名のうち 5,324 名(回答率 76.8%)

調査結果総括

女性活躍推進チームでは、「女性活躍推進 PROJECT ひと・まわり」において、

1. 職場風土・意識の改革
2. 職域の拡大・能力開発
3. 両立支援の強化

上記の3つを取組方針として活動をしております。この3本柱をもとに、今回の調査結果を観察することといたします。

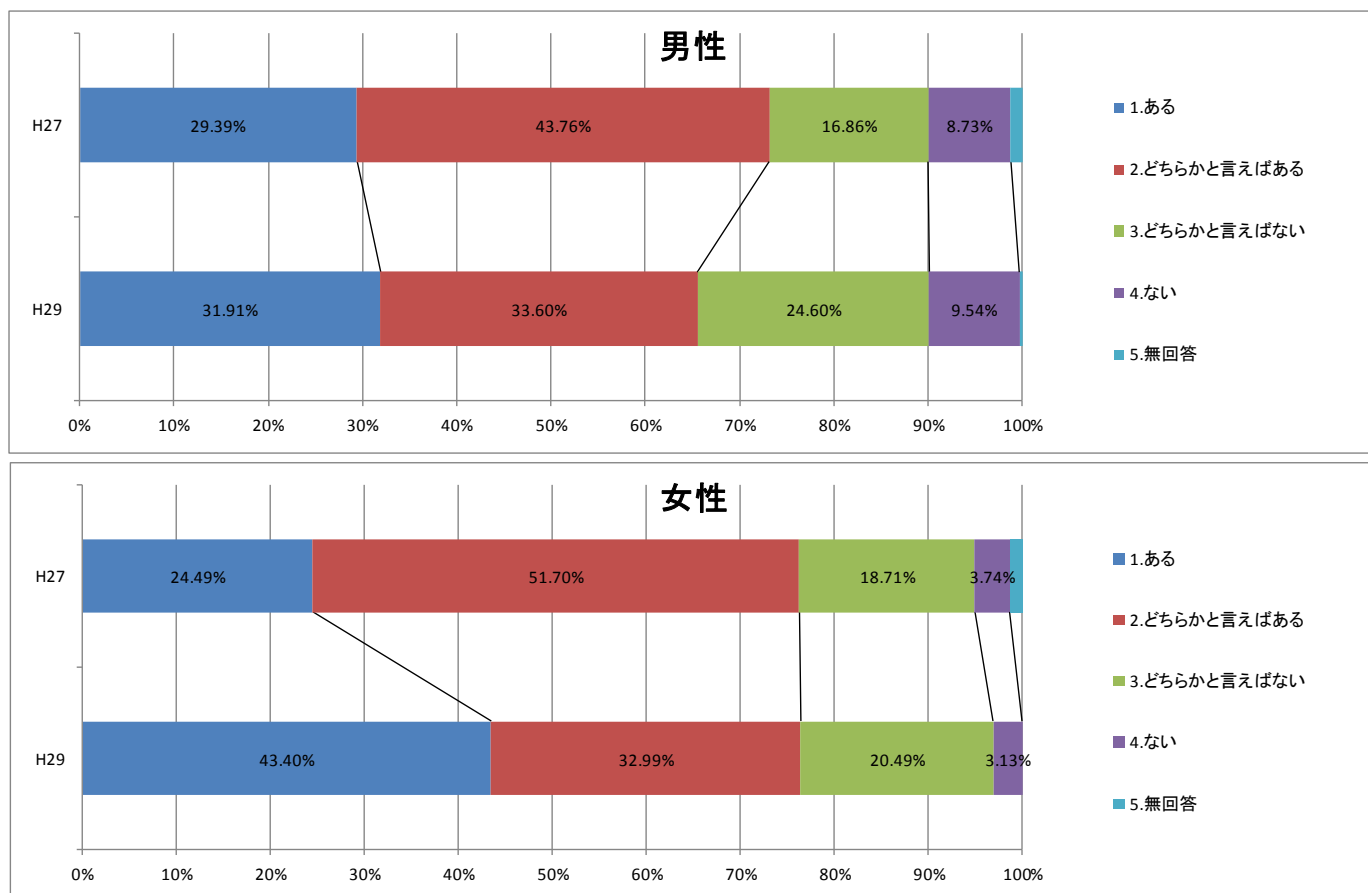
1. 職場風土・意識の改革

(性別にかかわらず、頑張った人が適正に評価・処遇される職場風土・意識の醸成を目指す。)

「(問4) 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?」の質問に対して、男性は「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合が減少している。一方、女性は、「ある」「どちらかと言えばある」と回答した比率が平成27年度の調査時とほとんど変化しておらず、依然として男女間に差があると感じている。

→仕事を割り振る側・評価する側である管理職への意識啓発が必要と考えられる。

【問4】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？



男性は「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合が73.15%→65.51%に減少したのに対し
女性は76.19%→76.39%とほぼ変わらない。

2. 職域の拡大・能力開発

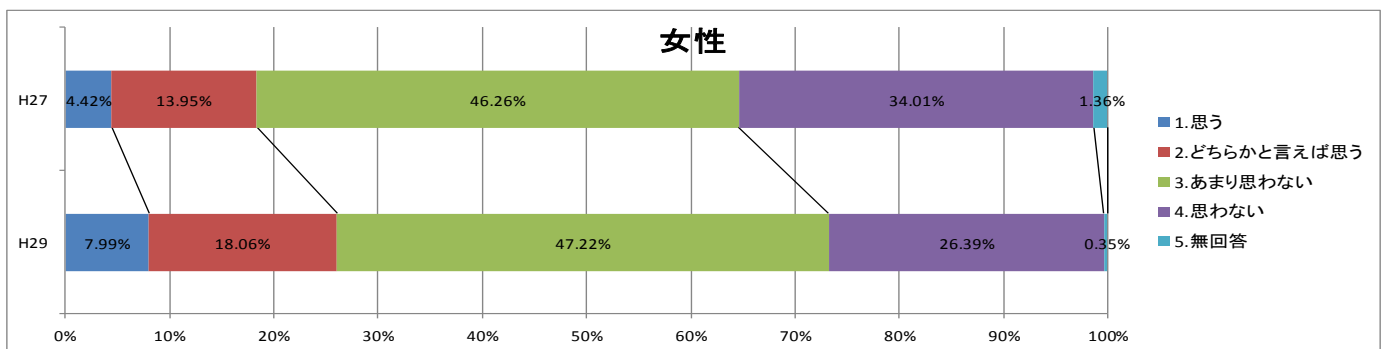
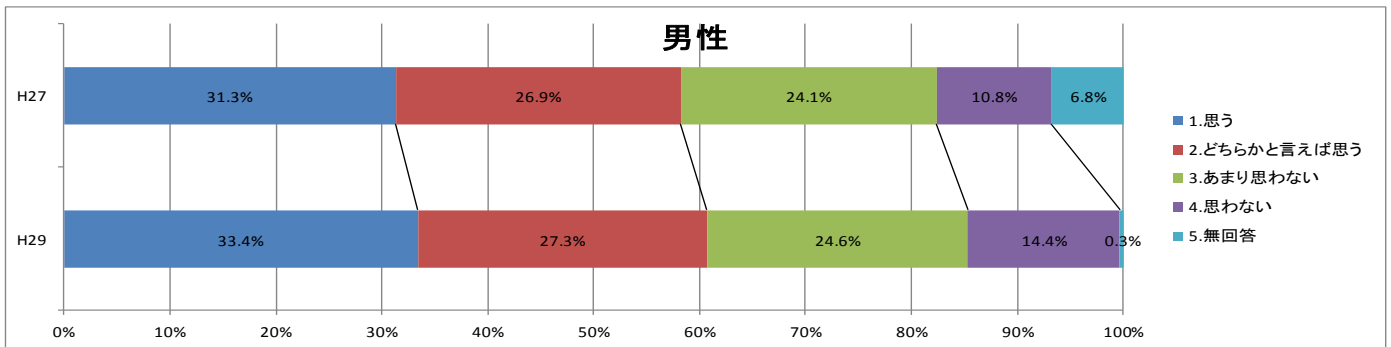
（女性の職域を拡大させる取り組みを推進するとともに、自発的にスキルアップを目指せるような環境を整備する。）

「(問1) あなたは管理職（G 5 以上）になりたいと思いますか？」の質問に対して、引き続き7割以上の女性が「管理職にはなりたくない」と考えている。

理由では、男女ともに約4割が「能力や経験の面で、管理職になる自信が持てないから」と回答している。

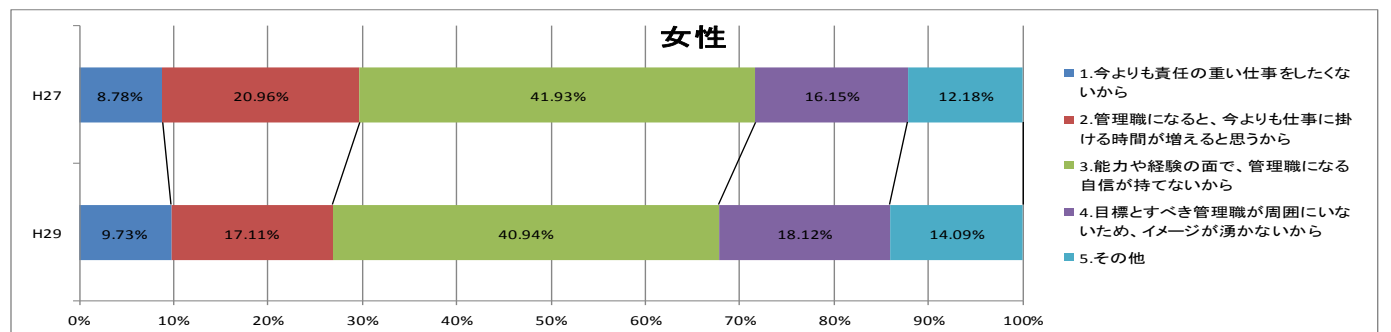
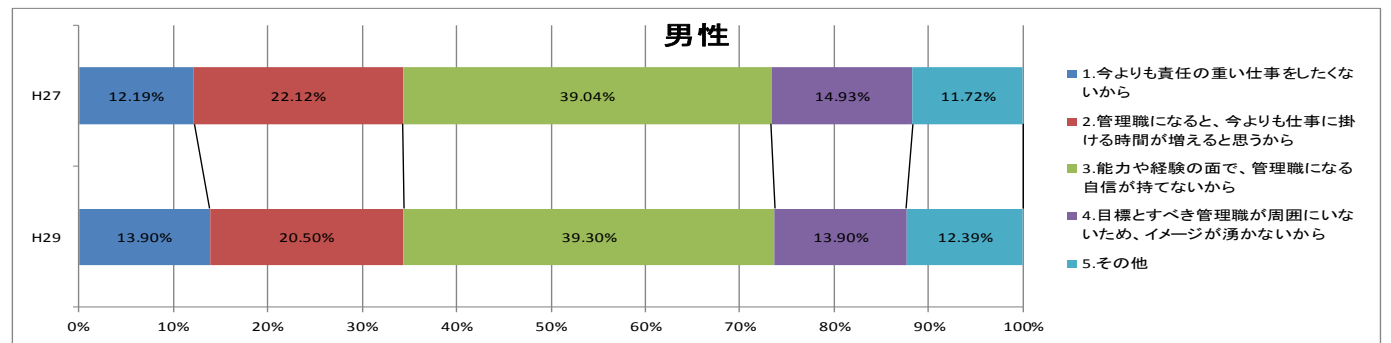
→能力面や経験面で自信をつけられるような業務分担・施策が求められている。

【問1】あなたは管理職（G5以上）になりたいと思いますか？
（問1～3について、管理職社員・嘱託社員は回答不要）



男性は約40%、女性は約70%が「管理職にはなりたくない」と考えている。

【問3】問1で「あまり思わない」、「思わない」と回答した方にお聞きます。
その理由を教えてください。



男女ともに「能力や経験の面で、管理職になる自信が持てないから」と回答している人の割合が約40%を占める。

3. 両立支援の強化

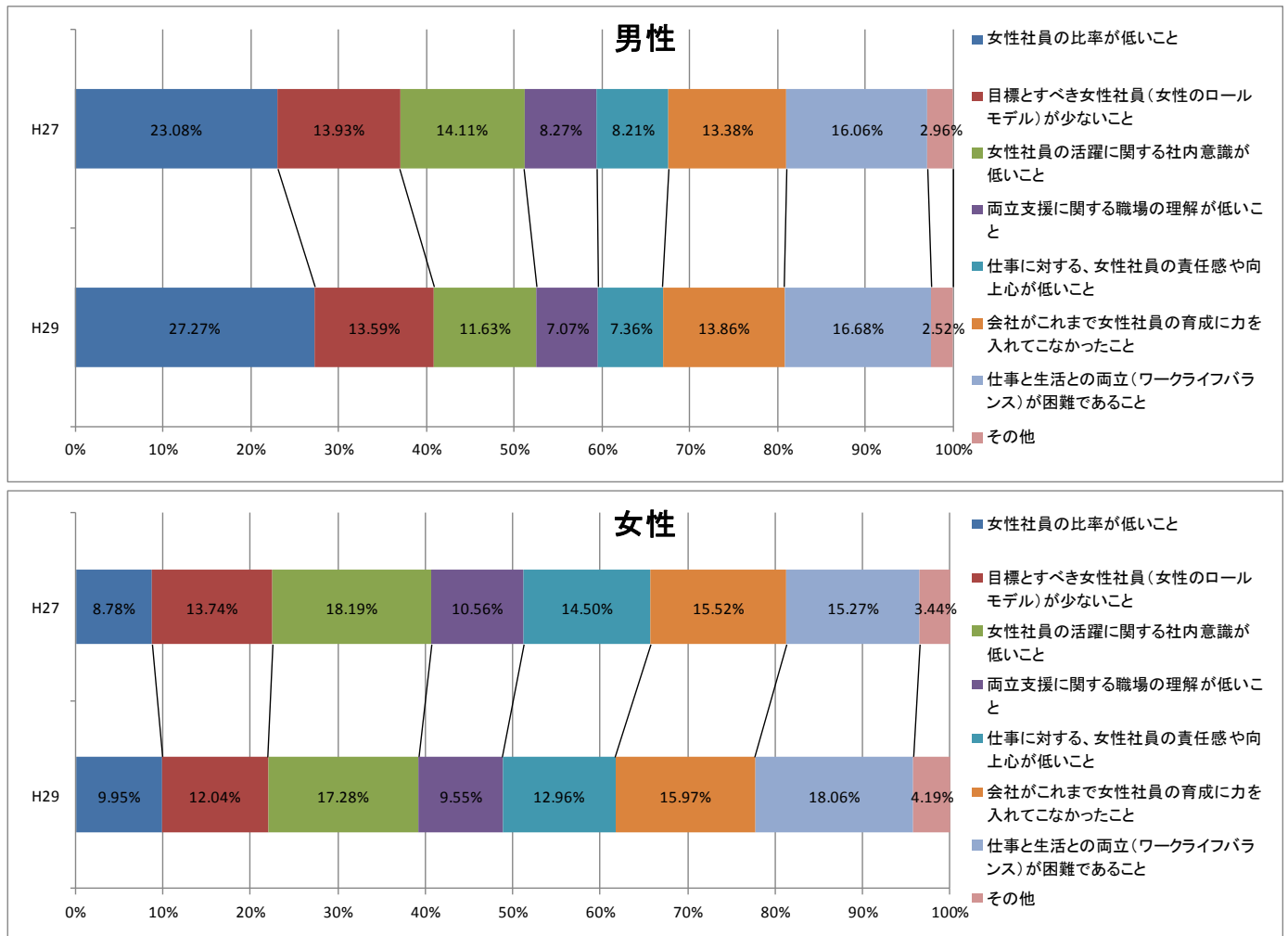
(男女ともに子育てをしながら働き続けることを支援できる職場環境の実現を目指す。)

「(問7) 女性社員の比率が低いこと・当社における女性社員活躍推進の障壁は何だと思いますか?」の質問に対して、「仕事と生活との両立(ワークライフバランス)が困難であること」と回答している女性の比率が上昇している。

→女性が長期に亘って就労が可能となるような、働き方・休み方改革をはじめとした労働環境改善が必要である。

→子育てをしながらもキャリア形成が継続できるよう、両立支援施策が求められている。

【問7】女性社員の比率が低いこと・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)



男性は、平成27年・29年共に「女性社員の比率が低いこと」と回答した割合が一番多い。
女性は、平成27年は「女性社員の活躍に関する社内意識が低い」と回答した割合が一番多かったのに対し、平成29年は「仕事と生活との両立(ワークライフバランス)が困難なこと」と回答した割合が一番多かった。

以 上