

【女性】女性の活躍推進に関するアンケート調査集計

伊那商工会議所・伊那市

【調査概要】

○目的

女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスについて意識調査を実施することで、今後の事業活動に役立てる。

○調査時期：令和2年2月4日～3月10日

○方 法：郵送による

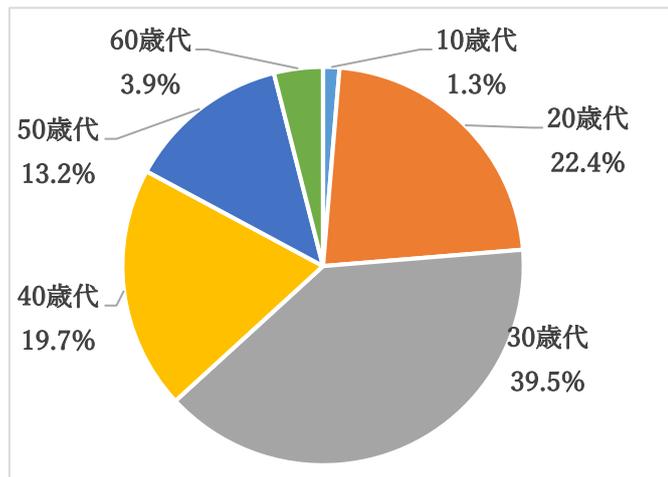
○対 象：伊那商工会議所会員企業従業員200人
伊那市子育て支援センター利用者50人

○回答状況：回答者152人 回答率 60.8%

○回答者の内訳

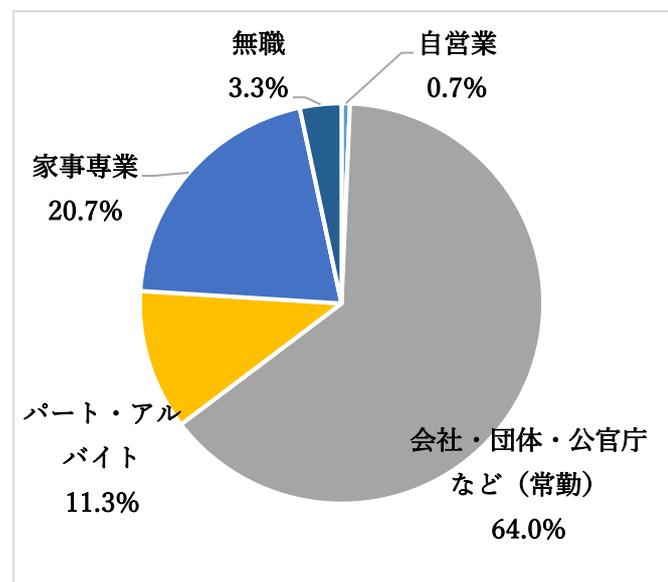
【年代】

10歳代	2人	1.3%
20歳代	34人	22.4%
30歳代	60人	39.5%
40歳代	30人	19.7%
50歳代	20人	13.2%
60歳代	6人	3.9%
70歳以上	0人	0.0%
計	152人	100.0%



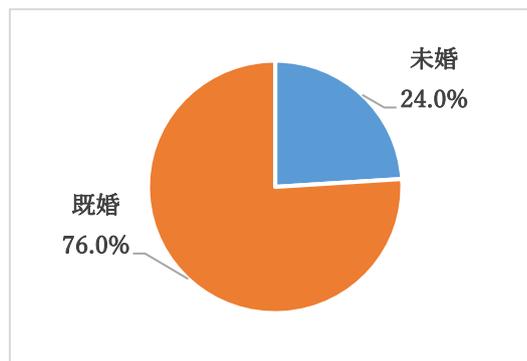
【主たる職業】

自営業	1人	0.7%
農業・林業	0人	0.0%
会社・団体・公官庁 など（常勤）	96人	64.0%
パート・アルバイト	17人	11.3%
家事専業	31人	20.7%
学生	0人	0.0%
無職	5人	3.3%
その他	0人	0.0%
無回答	2人	—
計	152人	100.0%



【結婚状況】

未婚	36人	24.0%
既婚	114人	76.0%
無回答	2人	—
計	152人	100.0%



【調査結果のポイント】

☆女性活躍に対する女性自身の理想と現実の隔たりが結果に表れている。

女性の活躍について

女性の活躍推進という施策に賛成と回答した人が82.6%（前年79.0%）

自身が活躍したい人は40.9%（前年43.6%）

仕事を続けてキャリアを積んでいきたいと思う人は44.0%（内訳：そう思う18.7%、ややそう思う25.3%）

管理職への打診があれば受けてみたい人は13.3%（内訳：そう思う6.0%、ややそう思う7.3%）

女性の活躍をすすめる上での課題

「家事・育児と仕事との両立が難しい」32.9%

「結婚や出産で退職する（せざるを得ない）女性が多い」21.0%

「上司や同僚の男性の理解が不十分」13.4%

女性が活躍するために、働く場所で必要なこと

「出産や育児等による休業がハンディにならない人事制度の導入」19.3%

「在宅勤務や時短勤務など、勤務時間や場所の柔軟化」17.8%

「女性従業員の採用拡大、パート・契約社員から正社員への登用」13.7%

ワーク・ライフ・バランスの推進

必要なことは、「勤務時間の柔軟化」36.1%「特別休暇の制度拡充」25.2%

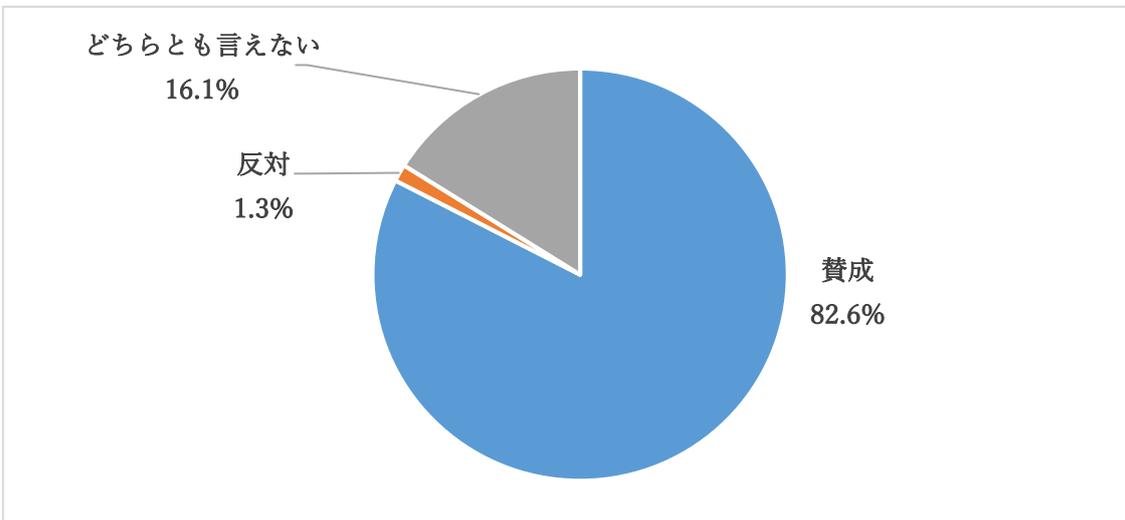
「残業の縮減」20.2%

残業を削減するための取組で有効と思う人の割合は、「時間効率を重視する意識改革」65.2%「ノー残業デー」53.3%「残業の事前承認制」35.1%

問1 女性の活躍推進についてうかがいます。

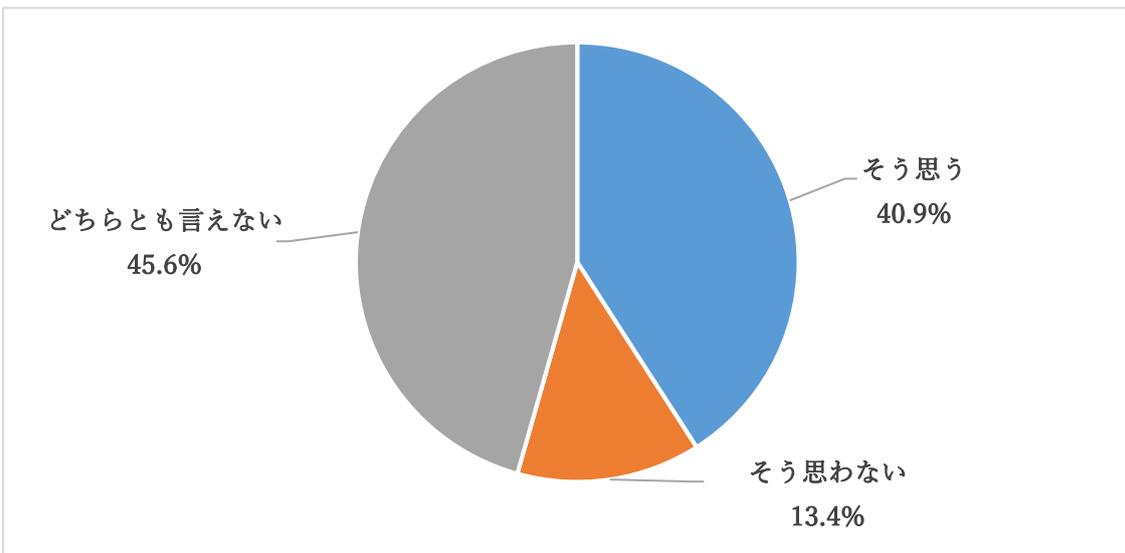
(1) 女性の活躍推進（女性の活躍を応援する）という政策について、どう思われますか

- 1位 賛成・・・82.6%
- 2位 どちらとも言えない・・・16.1%
- 3位 反対・・・1.3%



(2) あなた自身は活躍したいと思いますか

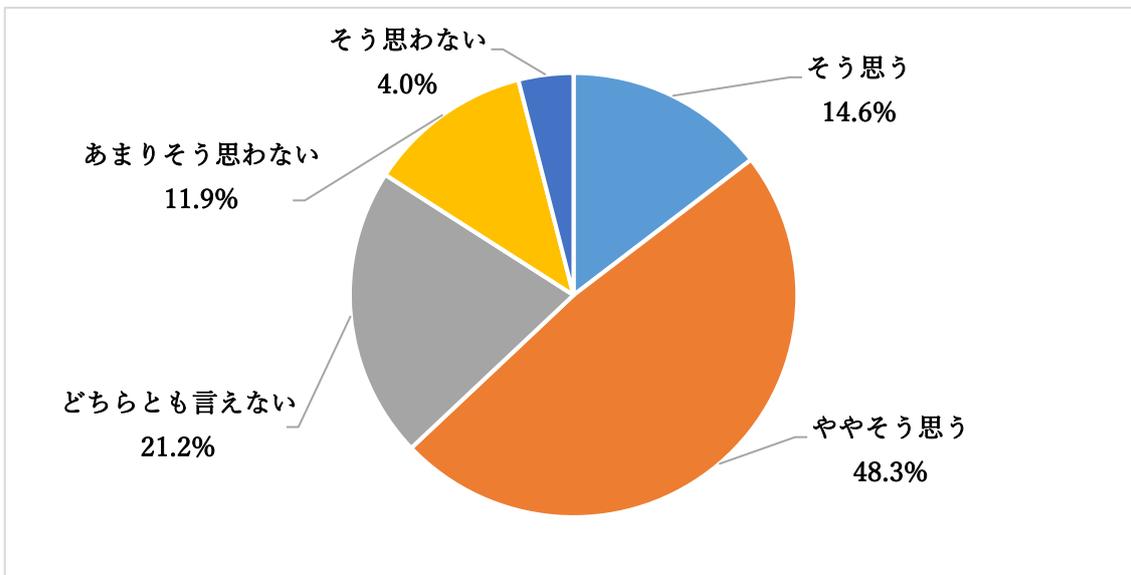
- 1位 どちらとも言えない・・・45.6%
- 2位 そう思う・・・40.9%
- 3位 そう思わない・・・13.4%



問2 あなたの現在の生活や仕事についてうかがいます

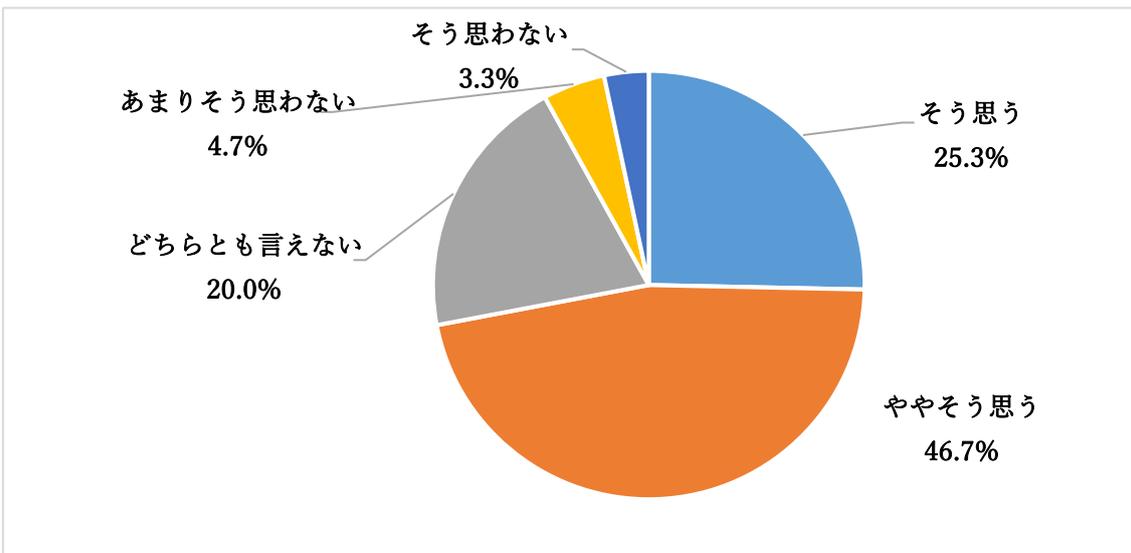
(1) 現在の生活や仕事に満足している

- 1位 ややそう思う 48.3%
- 2位 どちらとも言えない 21.2%
- 3位 そう思う 14.6%



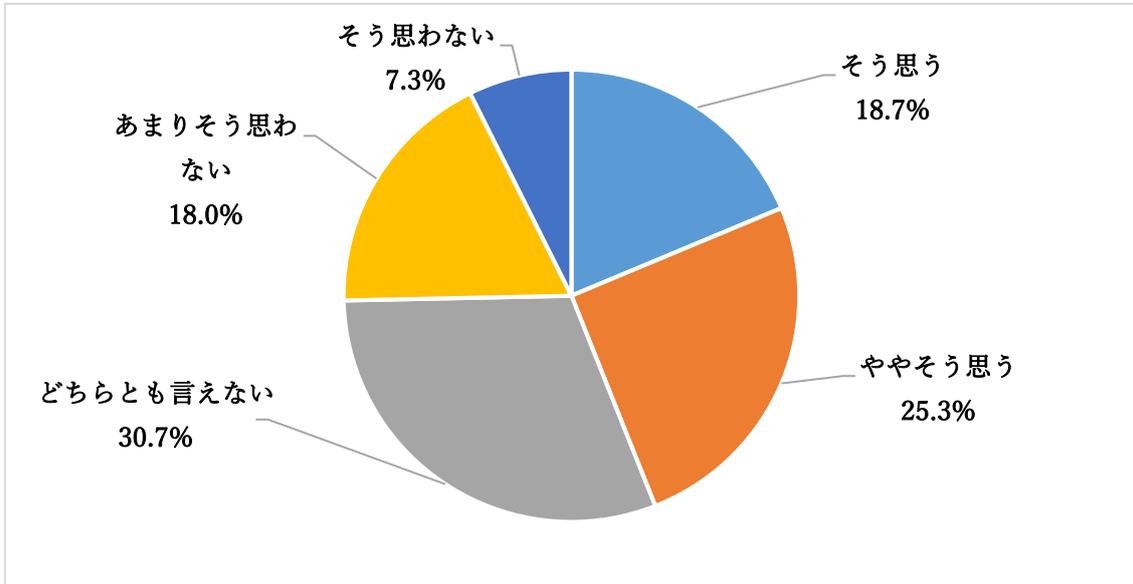
(2) 女性が社会で働くには不利な点が多い

- 1位 ややそう思う 46.7%
- 2位 そう思う 25.3%
- 3位 どちらとも言えない 20.0%



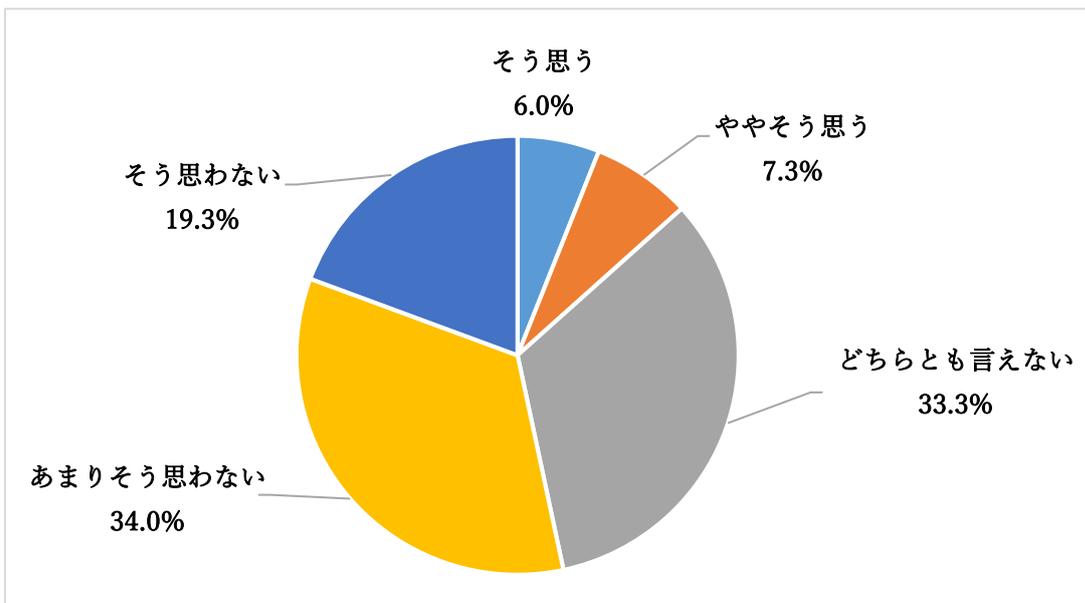
(3) 今後仕事を続けてキャリアを積んでいきたい

- 1位 どちらとも言えない・・・ 30.7%
- 2位 ややそう思う・・・ 25.3%
- 3位 そう思う・・・ 18.7%



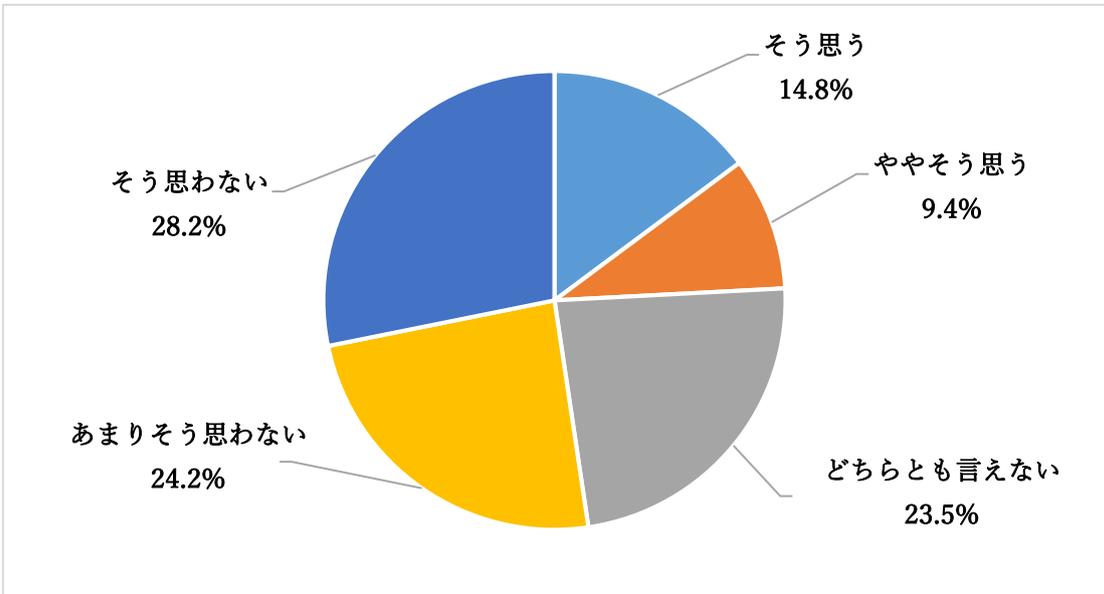
(4) 管理職への打診があれば受けてみたい

- 1位 あまりそう思わない・・・ 34.0%
- 2位 どちらとも言えない・・・ 33.3%
- 3位 そう思わない・・・ 19.3%



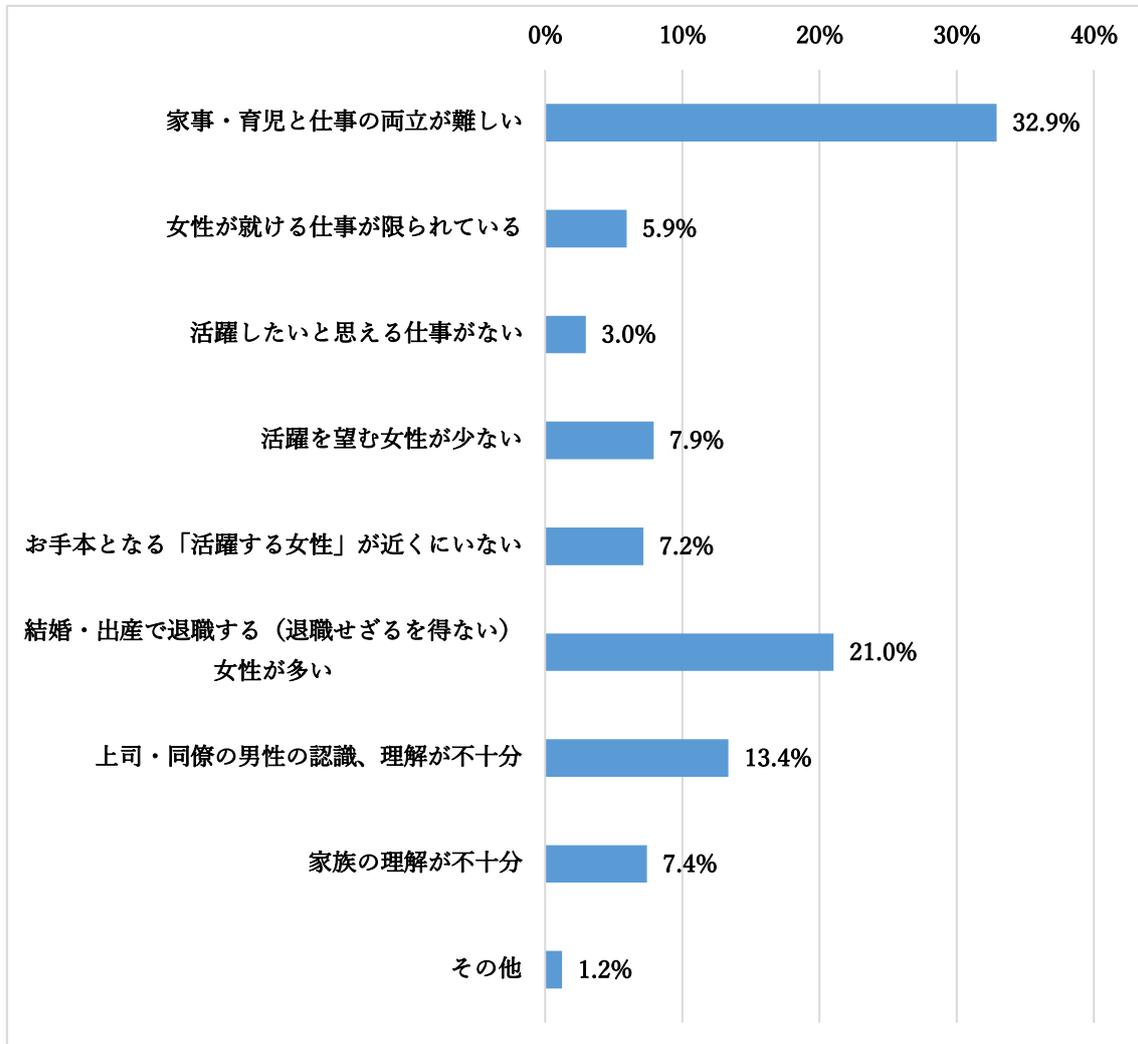
(5) 本当は専業主婦になりたい

- 1位 そう思わない 28.2%
- 2位 あまりそう思わない 24.2%
- 3位 どちらとも言えない 23.5%



問3 女性の活躍を進めるうえでどのような問題があると思いますか（複数回答）

- 1位 家事・育児と仕事の両立が難しい・・・32.9%
- 2位 結婚・出産で退職する、せざるを得ない女性が多い・・・21.0%
- 3位 上司・同僚の男性の認識、理解が不十分・・・13.4%

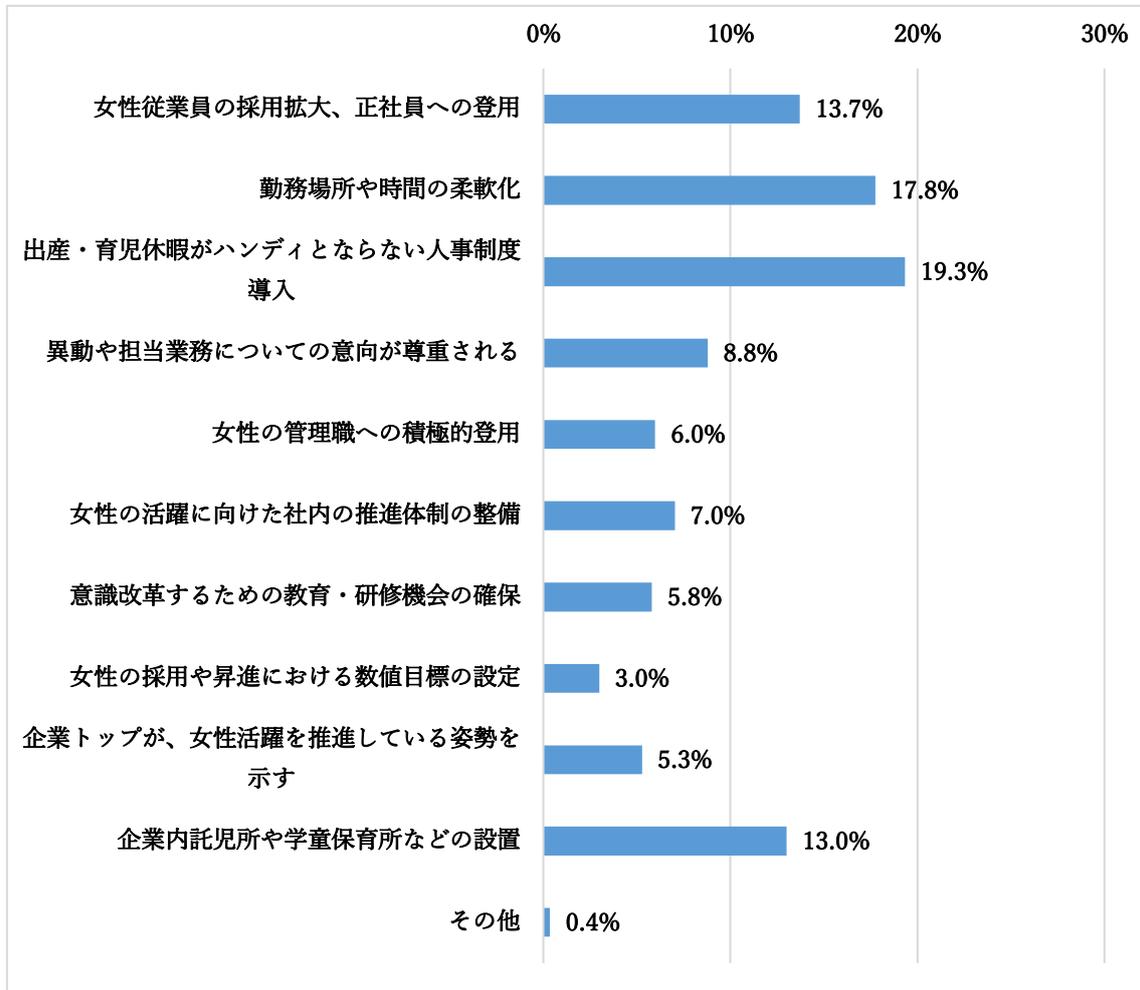


その他：

- ・ 周りに助けを求められない（親の介護で大変など）
- ・ 保育時間や保育士の不足など保育環境が不十分。
- ・ 不妊治療、不育症治療への理解が不十分のため、仕事との両立が難しい。

問4 女性が活躍するために、働く場所で必要なことは何だと思えますか（複数回答）

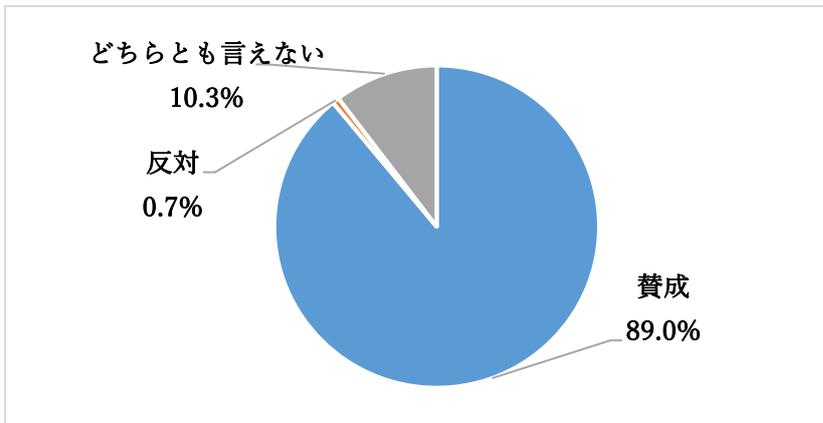
- 1位 出産・育児休暇がハンディとならない人事制度導入・・・19.3%
- 2位 勤務場所や時間の柔軟化・・・17.8%
- 3位 女性従業員の採用拡大、正社員への登用・・・13.7%



その他：

- ・女性が活躍することに対する日本人全体の意識改革。
- ・女性は月経前症候群や更年期等によるホルモンバランスの変化で体調を崩すなど、悩んでいる人が多いので、そこに理解を示して会社がカウンセリングを委託したり休暇をとりやすくしたりなど、何か対応策があると働きやすい。

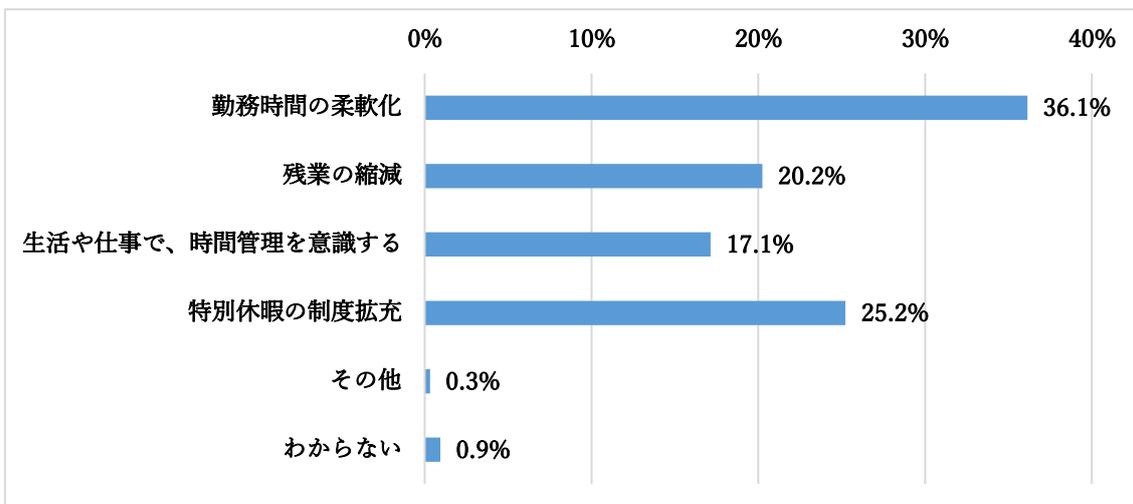
問5 結婚、妊娠・出産後も、女性が働き続けることについてどう思いますか
 賛成・・・89.0% 反対・・・0.7%



◆ワーク・ライフ・バランスについて

問6 ワーク・ライフ・バランス実現の推進に必要なことはなんだと思いますか

- 1位 勤務時間の柔軟化・・・36.1%
- 2位 特別休暇の制度拡充・・・25.2%
- 3位 残業の縮減・・・20.2%

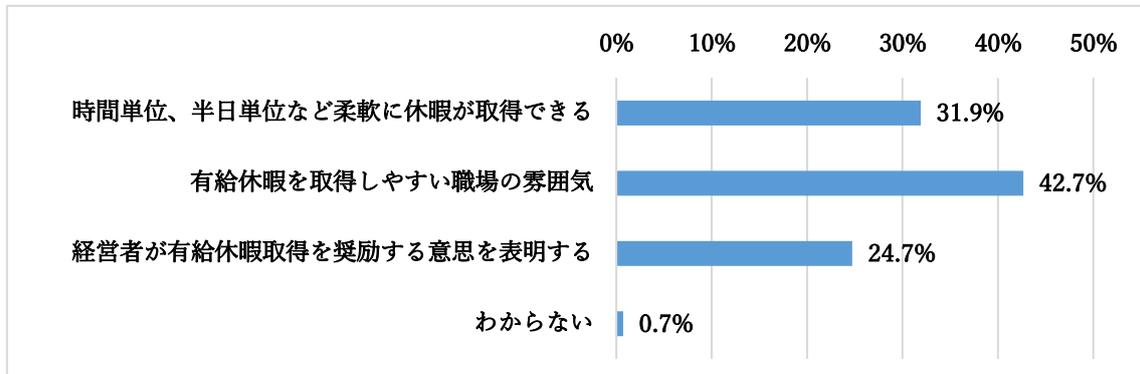


その他：

- ・女性が働き続けることに対する周りからの理解と助け。
- ・上司等との面談の機会を増やす。社内で意見を言える場を設けることが必要。
- ・子供を柔軟に預けられる所。
- ・休暇をとることで補助金が出れば、旅行など行けるし、経済効果もあると思う。また、休職しても数年後に復職できるような制度があればいいと思う。
- ・生産性の向上。
- ・休みたい時に休みを取れる制度。

問7 有給休暇の取得を促進するために、どのようなことが必要だと思いますか

- 1位 有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気・・・42.7%
- 2位 時間単位、半日単位など柔軟に休暇が取得できる・・・31.9%
- 3位 経営者が有給休暇取得を奨励する意思を表明する・・・24.7%

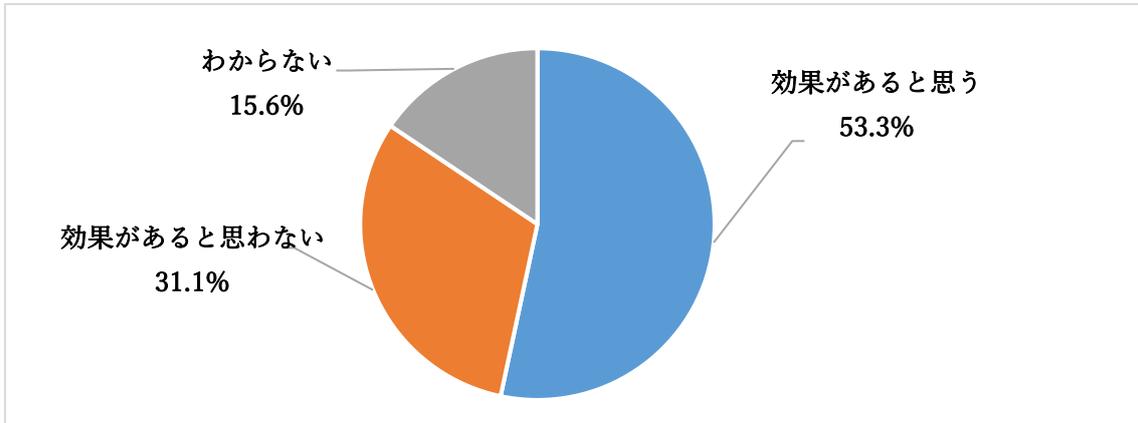


その他：

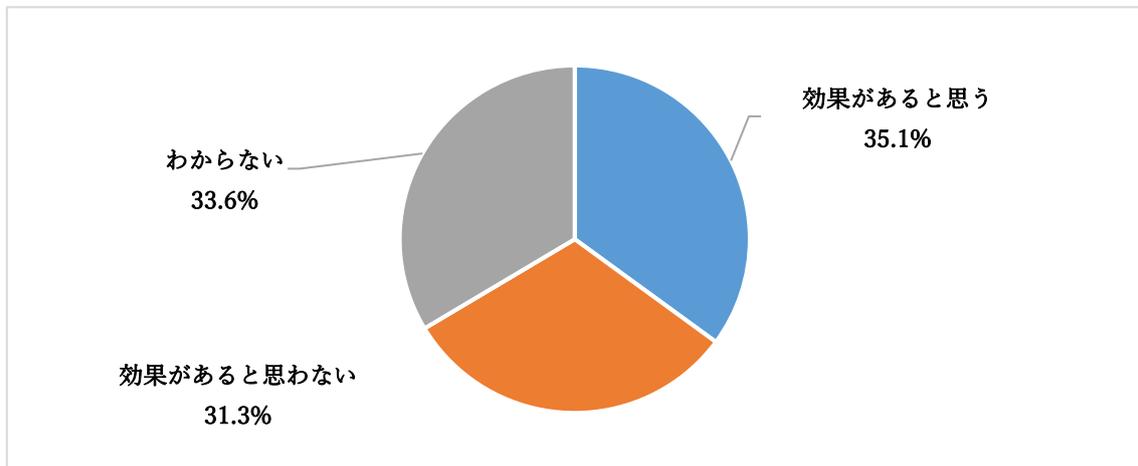
- ・上司が促す。上司が積極的にとる。
- ・「有休取得の奨励」をもっと具体的に「絶対とらなければならない」というルール化があるくらいがよいと思う。
- ・人手不足の解消など、有休を取得しやすい環境が必要。
- ・仕事のノルマが多く有休を取得できない。改善が必要。

問8 残業を削減するために次の取組は効果があると思いますか

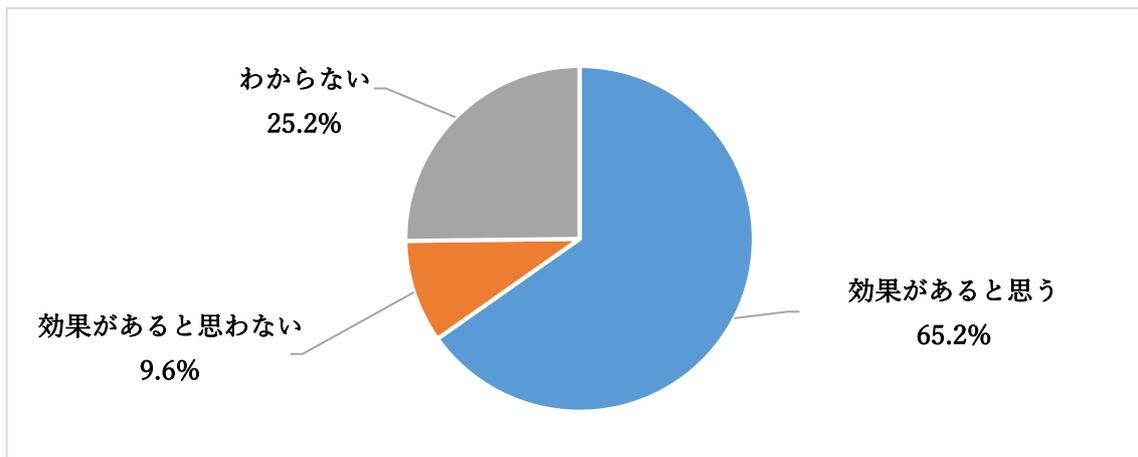
(1) ノー残業デーの設定



(2) 残業の事前承認制



(3) 長時間労働ではなく、時間効率を重視する意識改革



＜その他女性活躍推進に関する意見など＞ （抜粋）

- ・ 残業削減の取組、有休取得の義務化でサービス残業・サービス出勤が増えた。
- ・ 会社や周りの人の理解が必要不可欠。
- ・ ノー残業デーは、結局別日に倍の残業をしていたり、他の誰かの負担になるなら意味がない。残業の事前承認制は上司の理解がないとムリ。結局サービス残業になったりする。
- ・ 残業ありきの人事配置をしない。
- ・ 男性の家事、育児に対する企業の対応や在宅ワーク等の環境づくりが必要。
- ・ 女性ならではの発想が活かせる仕事が増えると良いと思う。仕事でキャリアを積みたい気持ちもあるが、やはり家の生活とのバランスが保てないとうまくいかないと思う。
- ・ 「専業主婦」は「活躍」にならないのでしょうか？女性だけについて活躍を考えるより、女性も男性もどちらもがどう活躍していけるかが大事だと思う。
- ・ 女性には2通りの考え方をする人がいると思う。自分の生活スタイルに合った働き方を望む人、役職について上を望む人。上を望まない人に役職を与えるのは苦痛だと思うので、個人の働き方を尊重して働けるのがより良い形での働き方改革なのではないか。
- ・ すべての女性が管理職を目指しているわけではなく、働くことを大事に思っている人もいるという理解をしてほしい。
- ・ まずは本人の仕事に対する意識を変えていく事が必要。仕事は仕事として考えなければ甘えが出るなど周りの理解も得られないのではないか。
- ・ なぜ女性だけが家事・育児と仕事の両立を迫られるのか。
- ・ 問4の3（出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入）がすごく大切だと思う。勤続年数も重要だが実際の働きぶりがもっと評価されると公平性があると思う。
- ・ 生活維持の為に残業収入も必要だった人は、残業の縮減、削減により苦しくなる。それぞれの生活に合った仕事内容、勤務時間、給料体制のバランスも大事だと思う。
- ・ 子育てと仕事の両立をはかれるような環境づくりや定時にきちんと帰ることの出来る職場が沢山あれば良いと思う。
- ・ 出産や育児もキャリアの1つ。企業の人材育成には今後とても必要とされる能力だと思う。会社で働く事も大切だが、女性活躍の旗のもと制度ばかり充実しようとして、それを理由に簡単に子育てを手放す風潮が出てくるのは心配になる。
- ・ 未満児の保育園入園の枠をふやす、早朝、夕方遅くまでの保育をしてくれる所がほしい。