【女性】女性の活躍推進に関するアンケート調査　まとめ

伊那商工会議所・伊那市

【調査概要】

〇目的

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。

〇調査時期

平成３０年５月１日～６月２２日

〇方法　郵送による　回答は郵送、Web

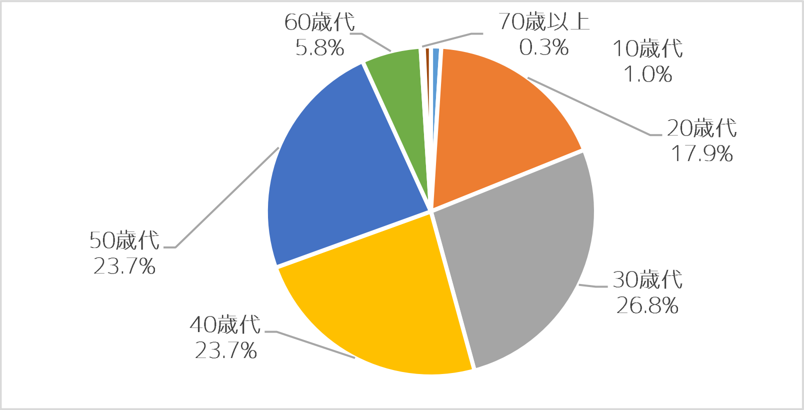
〇対象　伊那商工会議所会員企業従業員、伊那市子育て支援センター利用者

〇回答状況　　回答者　　　２９１人

〇回答者の内訳

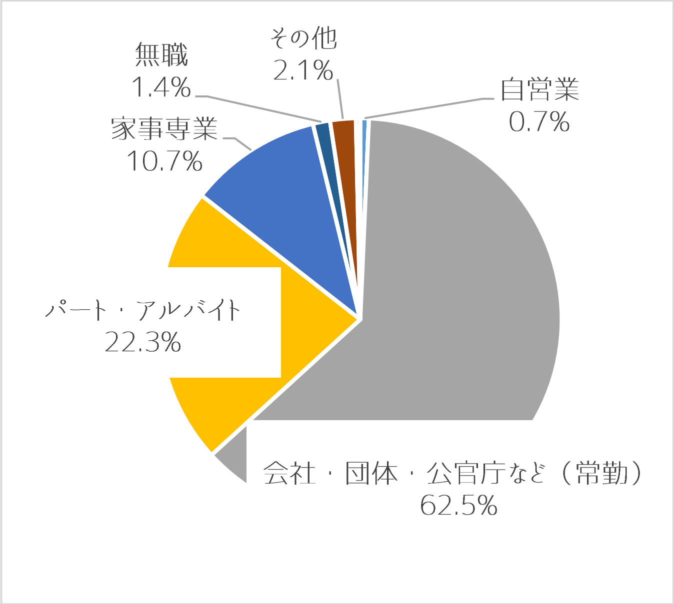
【年齢】

10 歳代	3 人	1.0%
20 歳代	52 人	17.9%
30 歳代	78 人	26.8%
40 歳代	69 人	23.7%
50 歳代	69 人	23.7%
60 歳代	17 人	5.8%
70 歳以上	1 人	0.3%
無回答	2 人	0.7%
計	291 人	100.0%



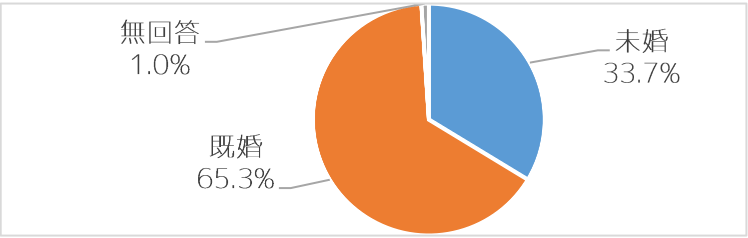
【主たる職業】

自営業	2 人	0.7%
農業・林業	0 人	0.0%
会社・団体・公官庁など（常勤）	182 人	62.5%
パート・アルバイト	65 人	22.3%
家事専業	31 人	10.7%
学生	0 人	0.0%
無職	4 人	1.4%
その他	6 人	2.1%
無回答	1 人	0.3%
計	291 人	100.0%



【結婚状況】

未婚	98 人	33.7%
既婚	190 人	65.3%
無回答	3 人	1.0%
計	291 人	100.0%



【調査結果のポイント】

ポイント１

女性の活躍推進という施策に賛成と回答した女性が 79%だが、自身が活躍したい人は 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 50.5%(そう思う 21.6%、ややそう思う 28.9%)

管理職への打診があれば受けてみたい人は 21.6% （そう思う 9.6%、ややそう思う 12.0%）

ポイント 2

女性が活躍するために働く場所で必要なことは、「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」17.4%

「在宅勤務や時短勤務など、勤務時間や場所の柔軟化」15.9%

「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」が 14.0%。

ポイント 3

女性の活躍を進める上での課題は「家事・育児と仕事との両立が難しい」30.2%、

「上司や同僚の男性の理解が不十分」19.0%、

「結婚や出産で退職する（せざるを得ない）女性が多い」18.6%。

ポイント 4

ワーク・ライフ・バランス推進に必要なことは、「勤務時間の柔軟化」35.2%、「特別休暇の制度拡充」29.0%、「残業の縮減」19.2%。

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」59.5%、「ノー残業デー」48.1%、「残業の事前承認制」37.1%、

◆女性の活躍推進について

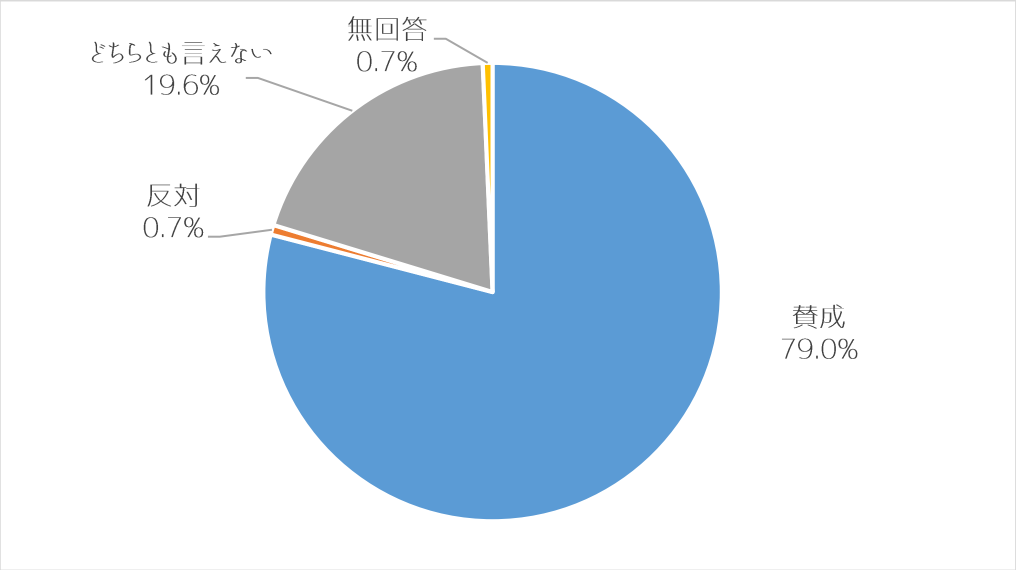
問１　女性の活躍推進についてうかがいます。

(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・・・・・・・・・・・・７９．０％

２位　どちらとも言えない・・・１９．６％

３位　反対・・・・・・・・・・・　０．７％

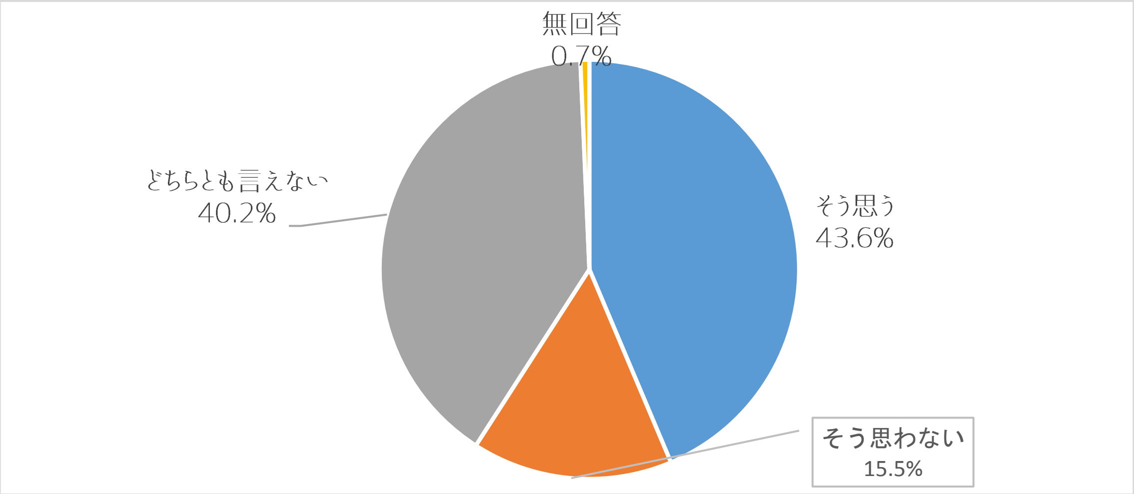


(2)あなた自身は活躍したいと思いますか

１位　そう思う・・・・・・・・・４３．６％

２位　どちらとも言えない・・・４０．２％

３位　そう思う・・・・・・・・・１５．５％



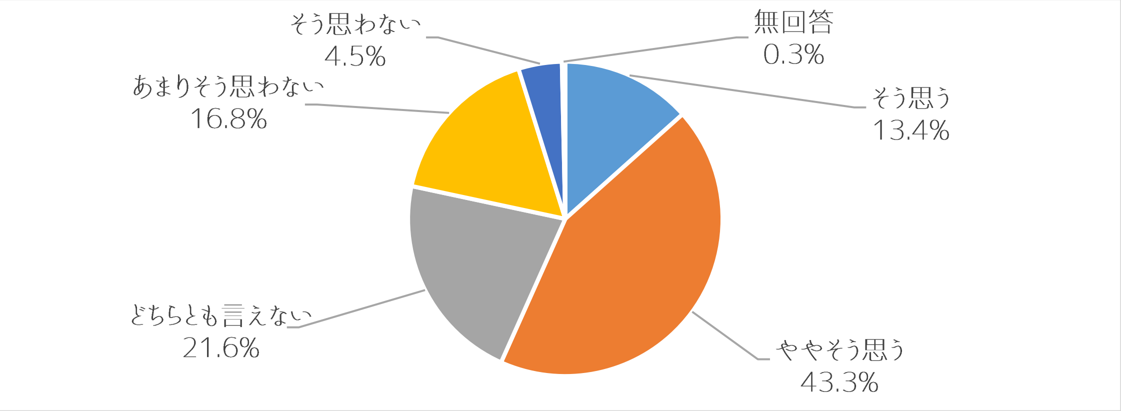
問２　あなたの現在の生活や仕事についてうかがいます。

(1)　現在の生活や仕事に満足している

１位　ややそう思う・・・・・・・・４３．３％

２位　どちらとも言えない・・・・２１．６％

３位　あまりそう思わない・・・・１６．８％

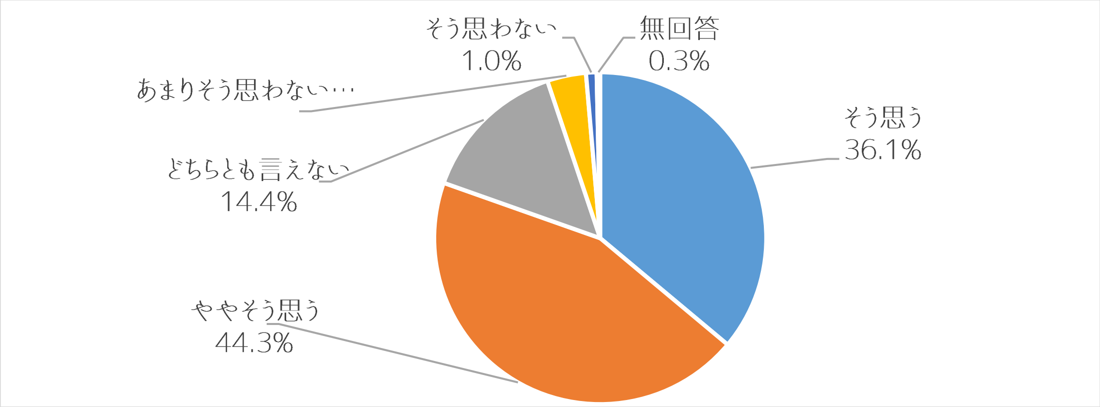


(2)　女性が社会で働くには不利な点が多い

１位　ややそう思う・・・・・・・４４．３％

２位　そう思う・・・・・・・・・３６．１％

３位　どちらとも言えない・・・１４．４％

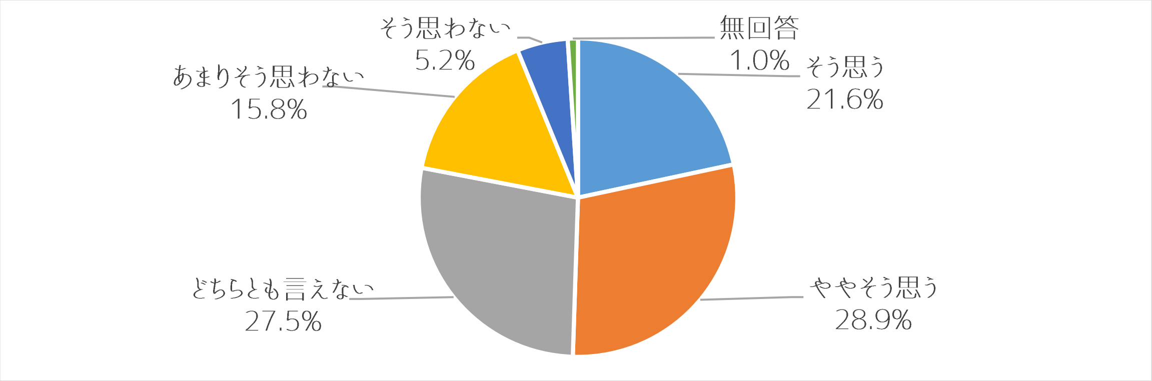


(3)　今後仕事を続けてキャリアを積んでいきたい

１位　ややそう思う・・・・・・・２８．９％

２位　どちらとも言えない・・・２７．５％

３位　そう思う・・・・・・・・・２１．６％

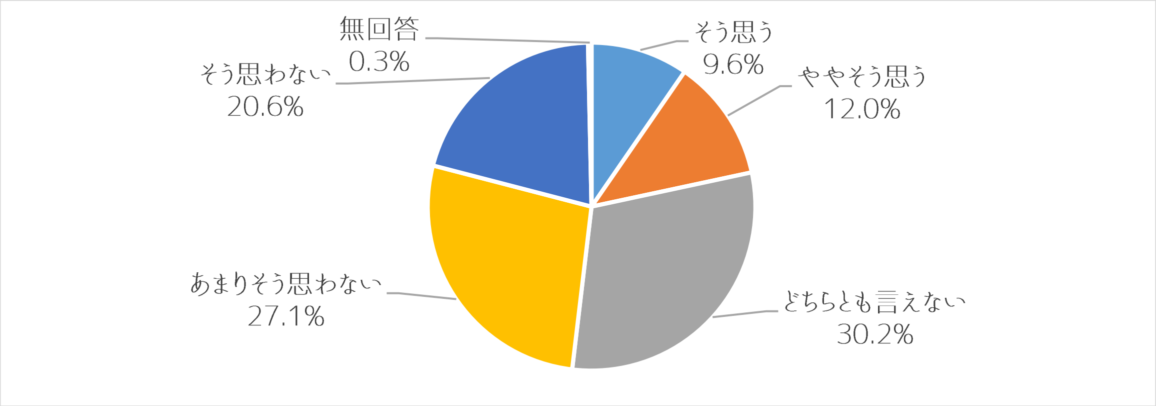


(4)　管理職への打診があれば受けてみたい

１位　どちらとも言えない・・・３０．２％

２位　あまりそう思わない・・・２７．１％

３位　そう思わない・・・・・・・２０．６％

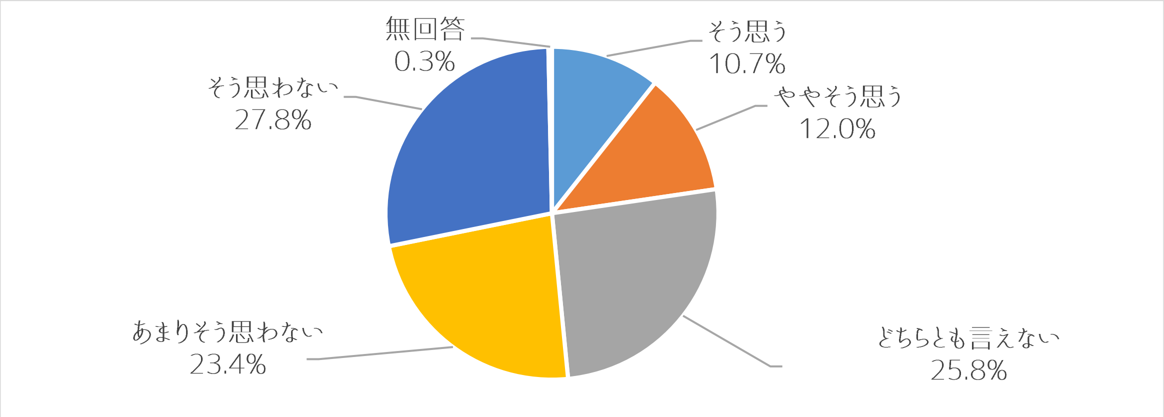


(5)　本当は専業主婦になりたい

１位　そう思わない・・・・・・・２７．８％

２位　どちらとも言えない・・・２５．８％

３位　あまりそう思わない・・・２３．４％

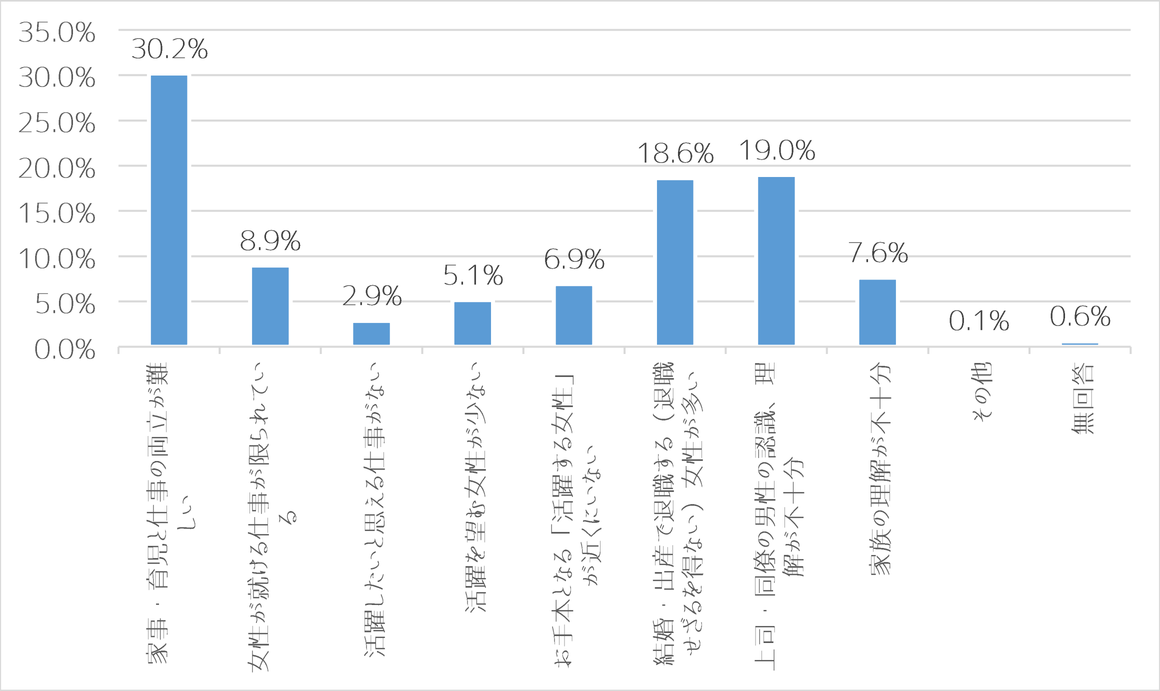


問３　女性の活躍を進めるうえで、どのような問題があると思いますか（複数回答）

　１位　家事・育児と仕事の両立が難しい・・・・・・・・・・・・・・・３０．２％

　２位　上司や同僚の男性の認識、理解が不十分・・・・・・・・・・・１９．０％

　３位　結婚や出産で退職する（せざるを得ない）女性が多い・・・１８．６％



その他

・退職までいかずともパートになる等どうしても同じ仕事のままということが難しいように思える。

・妊娠中の仕事。

・職場を含め社会が小さい子ども同伴でいることに寛容でない場面が多い。

・女性への負担が多い

・女性の認識も必要。

・同僚の女性にも理解してほしい。

・様々な制約をクリアできる仕事、職場がない。

・女性が活躍しているのに、活躍しているという評価を得られない為に何となくみんな活躍していないという自己評価でいる。同じような仕事内容であっても、女：一般職　男：総合職にわけられていて、人によってですが、男性より忙しく大変な仕事をしているのに地位は下、という状況がある。

・男尊女卑的考え方が深い。暗黙の男性ルールが多い。

・子供の教育面での影響。フルタイムで共働きだと習い事ができない。子供との時間が少ない。

・自分が働いて来た中では認められて来たと思うから。

・土日学童、病児保育の少なさ。

・体のつくりが男女で相違するため、気持ちだけではうめられない差がある。（授乳、生理、腕力）

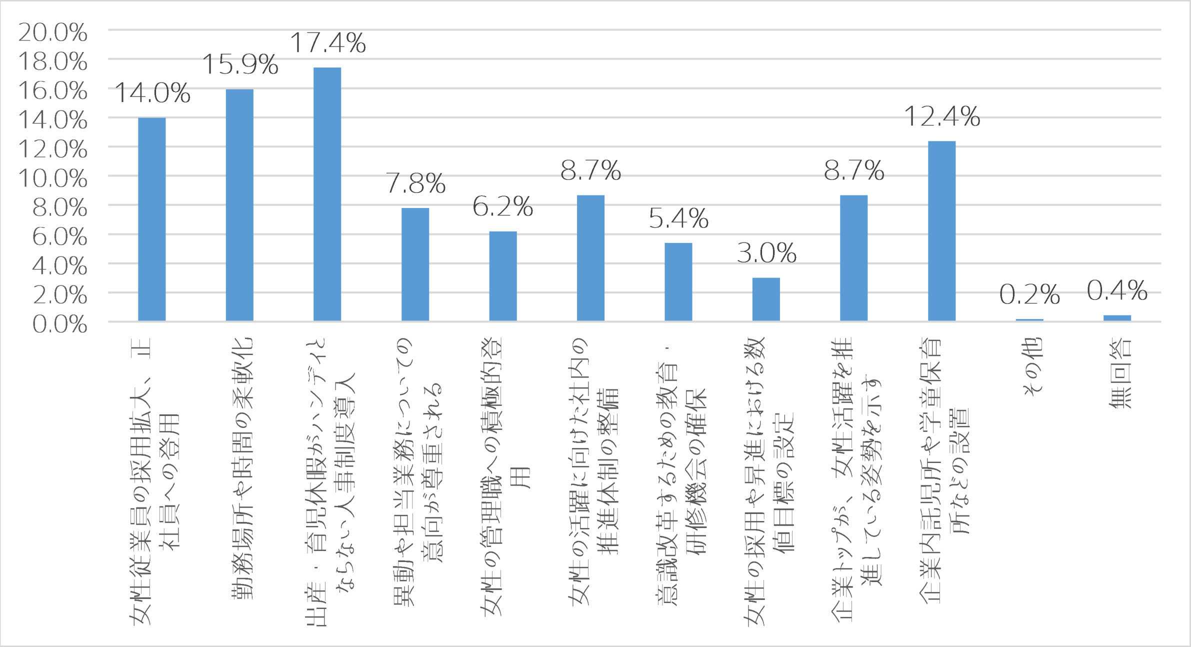
・保育園等の体制。

・大きな問題はないと思う。

・企業では、60 歳を過ぎると「終わった人」という感じで、今さら女性の活躍は自分には当てはまらない。

問４　女性が活躍するために働く場所で必要なことはなんだと思いますか（複数回答）

１位　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・・・１７．４％
２位　在宅勤務や時短勤務等、勤務時間や場所の柔軟化・・・・・・・・・・１５．９％
３位　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・・・１４．０％

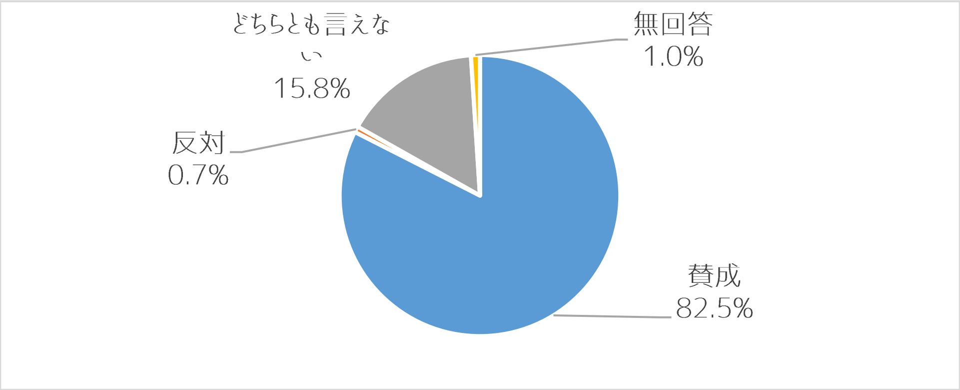


その他

・男性社員の理解。
・学校、保育園の理解。
・女性の人間関係（いじめ、悪口、陰口、圧力 etc）問題に対する社会的意識の変化
　ex. 女性のもめごとと片付けずに仕事場でのいじめ、圧力等には何かしら罰則をもって
　　対応する等。
・女性も男性と同じ様な職種につく。女性≠事務。
・従業員の意識改革。
・託児所・保育料補助。

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・・・８２．５％　　反対・・・　０．７％



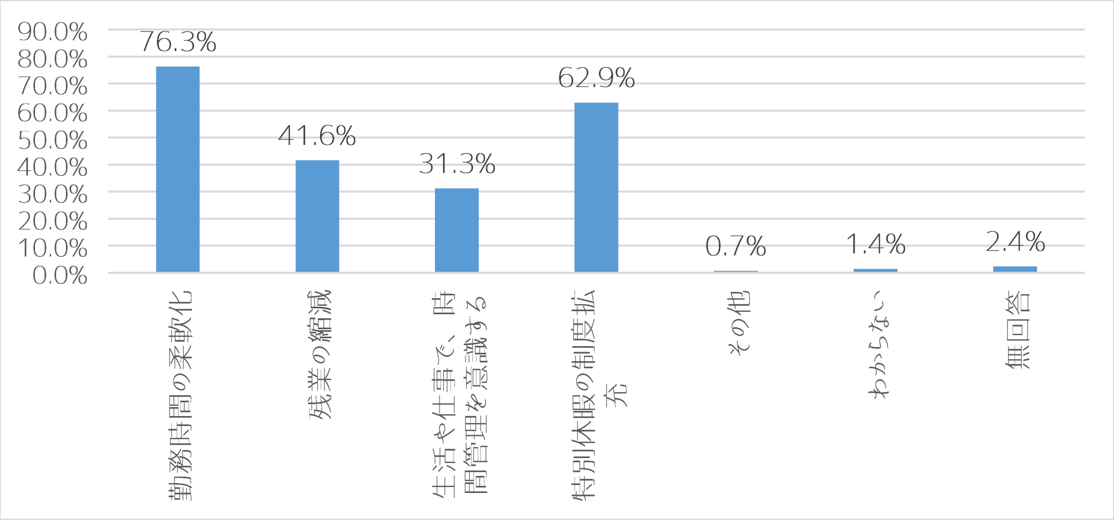
◆ワーク・ライフ・バランスについて

問６　ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの実現の推進に必要なことはなんだと思いますか。（複数回答）

１位　勤務時間の柔軟化（フレックスタイム制、時短勤務等）・・・７６・３％

２位　特別休暇の制度充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６２．９％

３位　残業の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４１．６％



その他：

・業務の効率化、内容の精選。

・会社の理解。

・年休が１年に 10 日では少ない。20 日間くらいでればと思う。

・どんな理由で休む、遅れる、早退するかの職場の理解　。

・残業を縮減するための、組織内協力体制の強化。

　ex.　自分の仕事が終わったら人の仕事も手伝う等。

・相互理解、互助（夫・舅・姑）。

・有給休暇の取りやすさ。

・意識改革。

・家族の理解、家族を職場に招く、旅行に家族をつれていく。

・年間休日 120～124 日は必須。

・子供の用事などの休みは取りやすい環境ですが、私用で休む有休も取りやすいようにしてほしい。

・特別休暇の制度があっても実際に取得することが難しい。誰でも取得しやすい環境が必要だと思います。有給など。

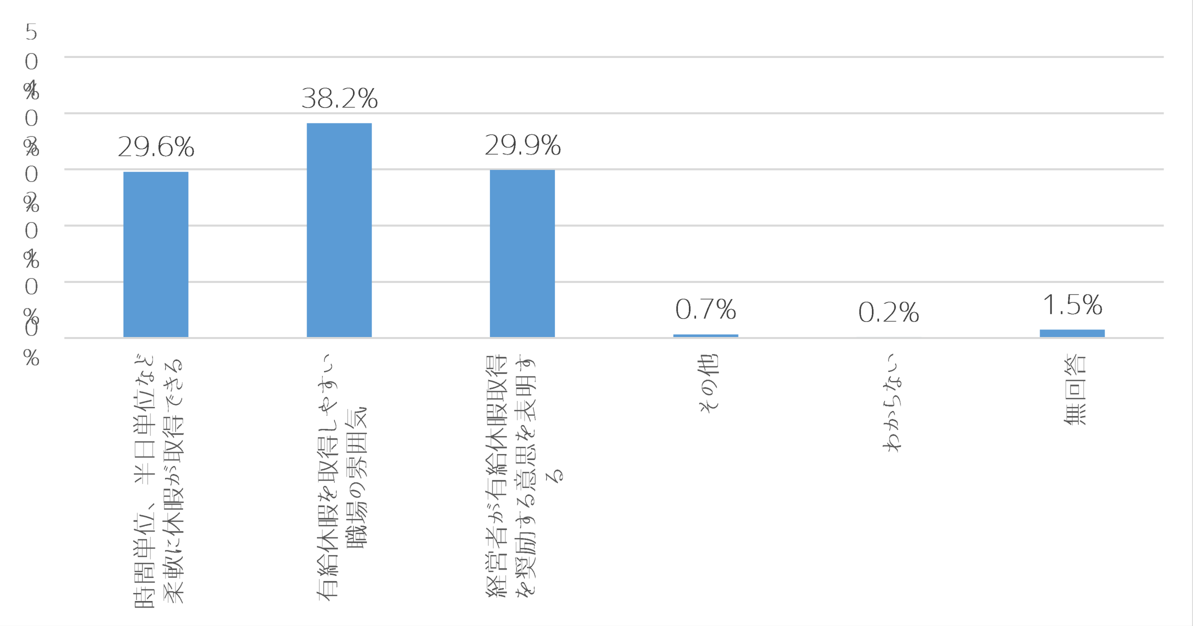
・業務の見える化・標準化、情報の共有化。

・残業の縮減は必要だが、それに伴って給与が減ってしまうことに不安を感じる社員も多い。

・給料ＵＰ。

問７　有給休暇の取得を推進するために、どのようなことが必要だと思いますか。（複数回答）

１位　有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気・・・・・・・・・３８．２％
２位　経営者が有給休暇取得を奨励する意思を表明する・・・２９．９％
３位　時間単位、半日単位など柔軟に休暇が取得できる・・・２９．６％



その他

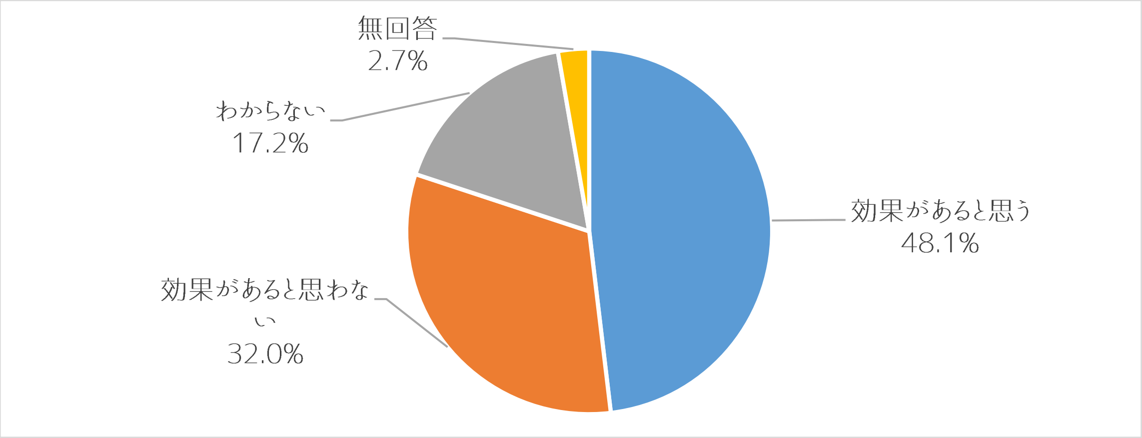
・上司が有給休暇取得を奨励する意思を表明し、上司自身も休みをとる。
・休みを取った人のかわりに仕事をフォローしてくれる体制。
・有給があっても仕事が忙しくて使えないままの人がよくいるので絶対数日はとるようにするなど対策をとる。
・人手不足解消。
・有給休暇取りづらいです。周りがあまりとらないのもあるが一番は企業トップが取得を奨励すれば取りやすくなると思う。例えば１か月に１回どこかでとるとか難しいなら半年に１回とか。あとはGWの間の平日とか。旅行したいです。
・女性の活躍を推進するのではなく、既婚者は男女ともに働くか働かないか選べるようにするべきだと思う。現状働いている既婚女性の多くは一人の所得では家計が苦しいという理由で働きに出ている人が殆どだと思う。夫婦どちらかが専業でも子どもを育てられる所得があるべき。
・有休取得の促進をしなくても良くなるような仕事環境にすることが必要。
・仕事量の減少。

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（複数回答）

⑴　ノー残業デーの設定

あると思う・・・・・・４８．１％

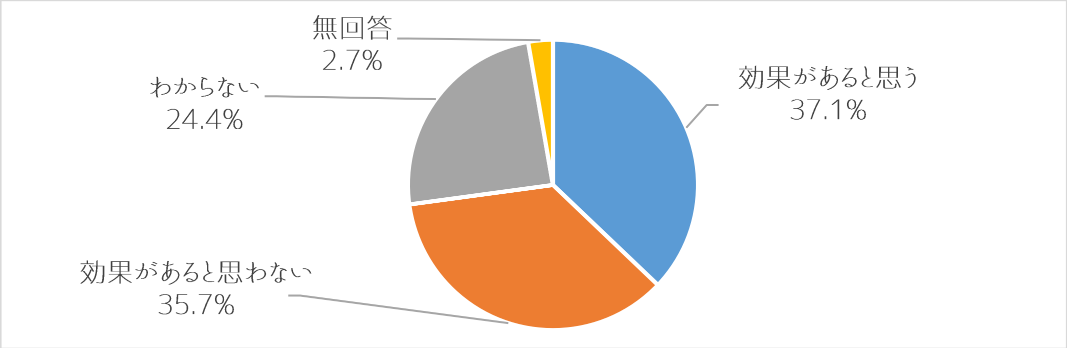
あると思わない・・・３２．０％



⑵　残業の事前承認性

あると思う・・・・・・３７．１％

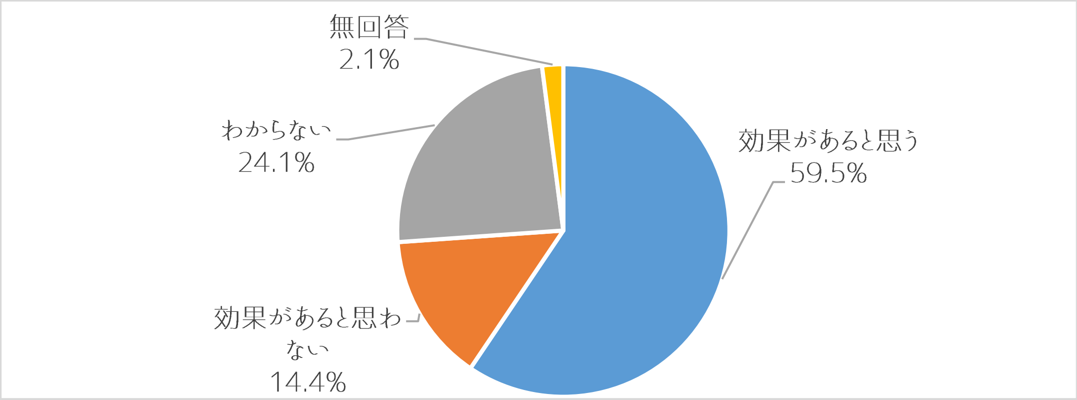
あると思わない・・・３５．７％



⑶　長時間労働ではなく、時間効率を重視する意識改革

あると思う・・・・・・５９．５％

あると思わない・・・１４．４％



＜その他女性活躍推進に関するご意見など＞

〇意識

・女性の活躍について色々な意見があると思いますが、一番は女性ひとりひとりが自分の現状に満足できているかどうかが大事だと思う。そのためには、自分のおかれている環境を受け入れることも大切となると思う。（文句を言うよりも今は何をすべき時なのか自分で理解する）私は自分が働きたいからといって子どもや家庭に負担のかかるのはよくないと考えていますので、社会のしくみがそのために良くなるのであれば女性の活躍について考えるのはいい取組だと思う。何でもかんでも「女性だから！」「女性のために！」というようでは困ると思う、男性も。私自身は職場復帰するかどうか少し悩んでいます。大事なのは家庭!!よゆうがあれば働けばいい。

・会社は女性に何を期待しているのか、どこまで期待しているのか、一般職という位置づけの中で、どこに目標を持ったらいいのかわからない状態です。

・制度を整えることも重要ですが、女性自身の仕事に対する意識改革も大切であると思います。また、身近に理想のモデルがいないこと、そうした企業があまりないことも大きな要因となるかと思います。（女性が社会で活躍していきたいと思える要因が少ない）

・自分の職場では、女性が低く見られていると常々感じています。あまり期待を持っていません。職場に期待もしていません。

・すべての女性が活躍したいと思っているわけではない。仕事の活躍を否定するわけではないけれど、押しつけられているようで不愉快。

・男女均等雇用ともいわれますが、家庭も企業も皆、変えるところは変えられる環境を考え、特性を生かした内容の業務等、少しずつでも良い方向へ進まれることを願います。笑いのたえない世の中になるといいです。

・社会的にまだまだ女性というだけで軽視されがちだと思います。徐々に女性が管理職や役職に就いている企業もありますが、実際にはかなり厳しいのが現実だと思います。まず意識改革からではないでしょうか。

・結婚2年目くらいの時、既婚で子供なしという理由で落とされたことがあったので、そういう考え方がなくなるといいな・・・と思う。

・家の外に出て会社でバリバリ働くだけが活躍ではないと思う。家事・育児、地域社会でイキイキと暮らしている女性にも焦点を当てるべきではないでしょうか。

・小さな子供がいると仕事をなかなか休めない等なかなか両立が難しいです。会社も理解していただけない。管理職もまだまだ男性ばかりです。会社の意識が変わらないと女性が活躍するのは難しいと感じます。

・働いていると男女差がある。このようなアンケートで変わると思えない（大企業以外は）。中小企業は、男女差がとてもあります。

・今の時代、法改正により守られるものが多くなってきた半面、”今までの考えが通じない”事も多くなってきている気がします。昔ながらの考えをもった上司と今の考えをもった部下とでは意識も全く正反対になりそれが余計に亀裂になっているのではないかと思います。

〇職場

・子育てをしながら働ける環境が少なすぎます。子どもの急病などで休みたい時、気軽に会社側から送り出せる環境を作らなければ女性は活躍できません。みんなが笑顔で生活できる社会になりますように!!
・産後の女性が働くには、職場の理解が何より大切だと思う。子どもの病気など急な休みも多い中で、休まなくてはならないお母さんも申し訳ない気持ちを背負っている。そんな気持ちが子どもに伝わってしまうと、二次障がいのようなものを生んでしまう気がする。具合の悪い時こそそわそわイライラした気持ちではなく子どもをおだやかに看てあげたいと思う。
・男性や女性の差がなく、どっちも同様に働きやすくすることが必要。子どもを産む以外は男も女も関係なく出来ることがほとんど。
・育児をしているとどうしてもパパよりママの負担が多くなりがちなので女性の仕事への時短、休暇はもとより男性の側にも育児に対する制度が充実してほしい。「制度がある」だけでなく、実際にそれを行使できる職場であることも期待したい。
・仕事を頑張りたい人とそうでもない人といると思うので、男女問わず本人の望む形で働けると良いと思う。
・残業をしなくてよいくらいの給料体系：仕事と家事を両立している人にとっては退社の時間がとても大切だと思う。家族のためだけでなく自分のためにも時間が使える（ワーク・ライフ・バランスにつながる）それなりの給料なら時間内にさっさと仕事をすませて帰宅できる。
・仕事を協力してやれる体制作り（上司の協力、気配り）。
・昔ながらの社風の見直し。
・子育てをしながら働いています。残業代がつくのが１時間きざみ。１分でも早く帰りたいが、残業に５０分かけても１時間に満たなければお金にならない。せめて、１５分きざみにして欲しいと感じている。
・勤務時間によるが出勤時間前の残業？も認められるなど帰宅時間が遅くならない方法が前向きになると良い。残業も１時間から手当がつくなどについても見直しを求めたい。
・家庭と仕事の両立ができるように制度を整えてほしい。
・ノー残業デーの設定にもっと多くの企業が取りくんでほしい。
・セクハラやパワハラといったものをなくすような取組をしていった方が良いと思う。
・働きたい女性、活躍したい女性、働きたくない女性、あまり活躍したくない女性がいる中で、働きたい、活躍したい女性が何も恐れることなく思うように働ける社会、又、働きたくない女性、あまり活躍したくない女性が、その意思を尊重される社会にはやくなってほしいなと切実に思います。
・女性は第一に家庭を守るという意識が強くあると思う。能力や意欲があっても、活躍する場所が確保されていない気がします。ワーク・ライフ・バランスが保たれれば、女性も社会で活躍していけると思う。長時間労働ではなく、時間効率を常に考えるべきだと思う。
・女性が子供を産み育てながら社会で活躍する事はとても良い事だと思いますが、それにはパートナーの協力や職場の理解が不可欠だと感じています。今後ますます女性が活躍

できる機会が増える社会であって欲しいと期待しています。
・みんなが生活をして行くにあたり、良い環境をつくってもらいたい。
・パートは時給ですので、時間が減れば手取りも減ります。有給も同じで使うと手取りが減ります。ですから使わない人もいます。残業を率先してする人もいます。
・ノー残業デーの設定や残業の事前承認性は、人件費と業務のバランスが取れていない中で行っているので、まるで意味がない。
・当社は女性が多い会社の為、有給も休日も取れ、残業があまりないのですが給料面で賃金が低いので人気がないです。
・我が社がそうですが、女性活躍推進といって能力の無い女性を上司にたてても、部下が困るだけで良いと思う事はありません。
・賃金が低い為、活躍したいと思ってもやる気が出ない。
・女性だから出来ない仕事はないと思います。時間をかけてでも、男性と同じ様な環境で働くことが出来ればと思います。
・妊娠・出産、子育てにしても働くことが当たり前な時代になってきていますが、弱者ばかりに目を向けて該当しない人には何もメリットがないのもどうなのかなと。（妊娠・出産、育休も取らせてもらいましたが、そう感じました。
・会社に企業内保育園を作れば若いパートさん等、確保出来ます。私は子供を 4 年間入れていましたから働き方が違ってきますし収入も増えるし生活も潤うと思います。
・育児時短などで休む女性のフォローをする女性・男性の負担が増大している。休んで当然という意識がよくない。
・男性も女性も共に学びたいと思ったらいつでも学び直しができる資金的援助、学校等の受け入れ体制づくり。副業推奨。主体的に働き続けられる社会。やり直しが可能な社会。
・定年すぎての女性の活躍場所の提供やシルバー人材センターなどの情報が必要になる。定年の延長も必要と思う。
・女性男性同じように生活しているわけではないのでどうしても同じ仕事をするにもハンデや時間がとりにくいなどでてきます。また、子供を生み育てることを並行してやっていかないとできないので、託児所の充実や会社、同僚の意識改革の先行が早急に必要だと思います。
・「仕事でもっと力をつけたい」と思う反面、年齢的にも結婚などを考える時期になり仕事とプライベートの両立できるのか不安に思う事が増えてきました。今の会社で産休・育休を取っている人が少ないので今後そういう時が来たときにどうなるんだろうという不安があります。
・給料面での格差（男性との）は解消されているか？この差が近づくことが社会が変わることなのでは？
・逆に残業を自由にしたい。
・短期労働（期間及び時間）＝女性という意識があり、なかなか正社員への登用がなされないのが現実です。
・コスト削減＝人員削減という図式になっている。それ以外で働き易い職場環境を経営者は考えてほしい。

〇行政支援
・仕事が見つかった時に、入れる保育園がなかったために仕事を断ることになった。仕事場の改革より保育園の拡大をしてほしい。
・育児をしながら仕事をしている人への補助金等があったらいいのに、なんて思います。
・女性活躍推進をしている企業に対する特別な措置（行政からの）働く女性に対する労働時間での減税等の配慮。
〇家庭
・男性が家事をいっしょにやってくれなければ、これ以上仕事の量も質も向上することはできない。意識改革が必要。
・小学校に子供が通うようになってから少し大変。（学童には入れていません）下校時刻が日によって早い日もあるので、それに合わせる様に仕事をなんとかしなくてはと思う様になった。（保育園の頃は毎日一定時間なので問題なかった）
・特別に意識したりされると休みにくくなったり働くということの楽しみがなくなってしまいます。女性が家庭でやらなければいけない事ばかりでバランスをとるには男性がやってもらうようにしなければ忙しくて大変です。
〇その他
・この切り口でアンケートをすること自体ナンセンス。時代にあっていない。
・このアンケートを会社に届けてほしい。アンケートの数字だけで会社自体が全く意識しなかったら、意味のないものになる。会社がどれだけ意識してくれるのか、こういうアンケートをとっても結局意味がないのではないかというあきらめも正直あります。