

～高知県で働く女性1,000人の本音～

女性の活躍と、仕事と子育ての両立にかかる アンケート調査結果

(概要版)

<アンケート概要>

- 調査方法 郵送調査法
(高知県が高知商工会議所に委託して実施)
- 調査対象 高知県内の企業(※)で働く女性
- 調査期間 平成28年7月12日(火)～8月5日(金)
- 調査票配布数 3,000人
- 有効回答数 1,007人

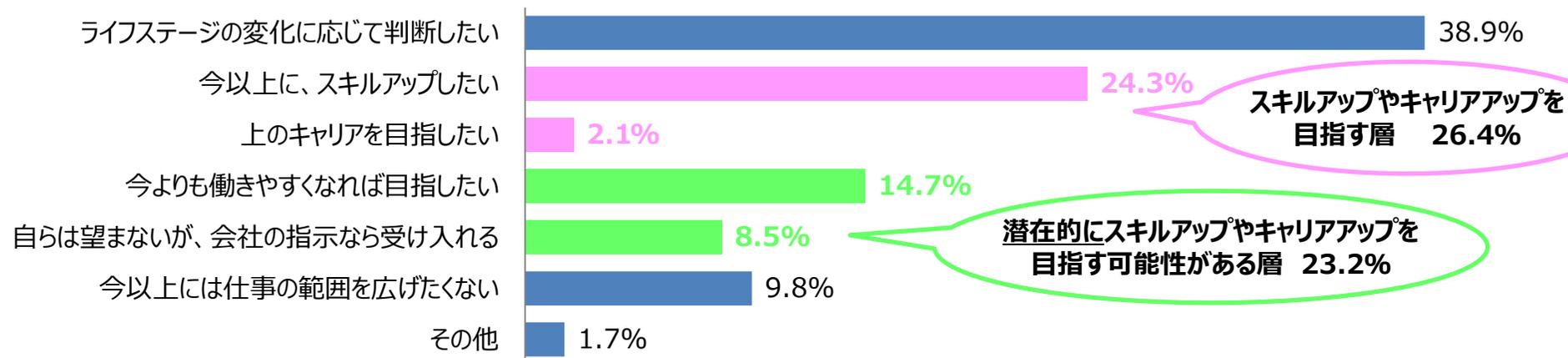
※高知商工会議所の会員及び特定商工業者のうち、従業員が20名以上の745社
(大手、支社等は除く)

主な調査結果

1. 女性にとって、結婚や出産などのライフステージの変化がキャリアに対する考え方に与える影響は大きい。（2ページ）
2. 潜在層も含めれば、全体の約半数の女性はスキルアップやキャリアアップの志向を持っているが、管理職登用への心の準備が整っている女性は非常に少ない。（2ページ）
3. 子育て中の女性は、子どもが小さい時期にスキルアップやキャリアアップの意欲が落ち込むが、手が離れ始めた頃には再び意欲が高まる傾向がある。（4ページ）
4. 全体の4割の女性が職場において「男女間の差はない」と感じている一方、「教育機会が少ない」「意思決定の場に参加できない」と感じている女性も多い。（5ページ）
5. 女性は働くうえで、職場の雰囲気や人間関係を重視している。（6ページ）
6. 子育て中の女性は、「始業・終業時間の選択」など、フレキシブルに働ける制度を求めている。（7ページ）

1. 仕事に関する考え方 — 女性は活躍を望んでいるのか —

Q. あなたの仕事に関する考え方で最も近いものは（最も近いものを1つ選択、n=982）



- 「ライフステージの変化に応じて判断したい」が最も多く**38.9%**。この選択肢は、回答者の年代や、子どもの有無・人数、会社の従業員規模等に関わらず1位であり、**ライフステージの変化がキャリア志向に与える影響が大きい**ことが分かる。
- 「今以上に、スキルアップしたい」が**24.3%**、「上のキャリアを目指したい」が**2.1%**。全体の約4分の1は**スキルアップやキャリアアップの志向がある**。
- 「今よりも働きやすくなれば（キャリアアップやスキルアップを）目指したい」が**14.7%**、「自らは望まないが、会社の指示なら受け入れる」が**8.5%**。全体の約4分の1は**条件付きではあるが、潜在的にスキルアップやキャリアアップの志向がある**。



「女性」でひとくりにせず、ひとりひとりの希望を確認することが重要です。

また、**管理職登用への心の準備ができていない女性**は少ないと言えそうです。

スキルアップを望む女性は多いので、「将来を見据えたスキルアップ」から段階的に育てていきましょう。

女性管理職を増やすためには、**働きやすい環境を整備することや、成長の機会を与えることも必要**です。

1-1. 仕事に関する考え方 — 年代別 —

赤太字：縦で最も割合が高い
 青太字：縦で最も割合が低い
 ピンク塗りつぶし：全体との差異が30%以上多い
 水色塗りつぶし：全体との差異が30%以上少ない

■年代別の特徴（キャリア志向×年代）

	全体		10・20代		30代		40代		50代		60代以上	
全体	980		169		298		340		133		40	
ライフステージの変化に応じて判断したい	381	38.9%	60	35.5%	125	41.9%	127	37.4%	57	42.9%	12	30.0%
今以上に、スキルアップしたい	239	24.4%	59	34.9%	70	23.5%	86	25.3%	20	15.0%	4	10.0%
上のキャリアを目指したい	21	2.1%	3	1.8%	5	1.7%	10	2.9%	3	2.3%	0	0.0%
今よりも働きやすくなれば目指したい	144	14.7%	28	16.6%	47	15.8%	54	15.9%	14	10.5%	1	2.5%
自らは望まないが、会社の指示なら受け入れる	82	8.4%	13	7.7%	20	6.7%	31	9.1%	13	9.8%	5	12.5%
今以上には仕事の範囲を広げたくない	96	9.8%	6	3.6%	30	10.1%	26	7.6%	23	17.3%	11	27.5%
その他	17	1.7%	0	0.0%	1	0.3%	6	1.8%	3	2.3%	7	17.5%
			100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%	



10・20代

他の年代よりスキルアップの志向性が高い



30代

子育て中の女性が多く、現時点でのスキルアップ・キャリアアップへの意欲は高くない



40代

他の年代よりキャリアアップの志向性が高い

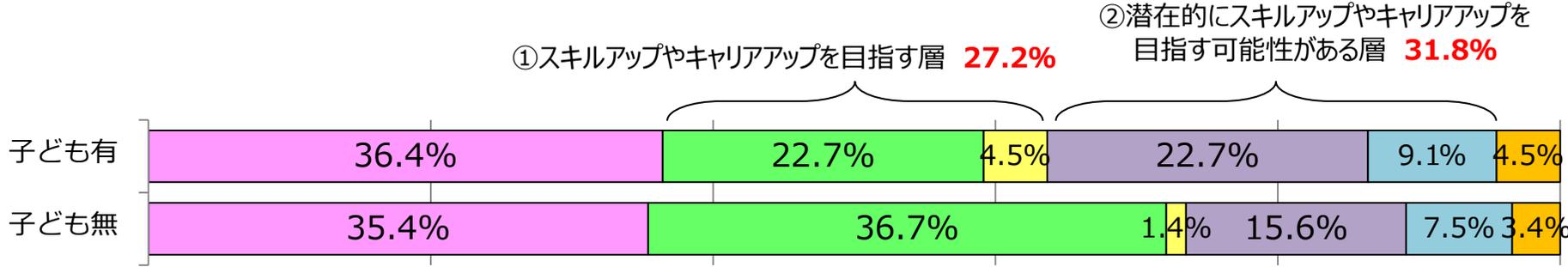


50代以上

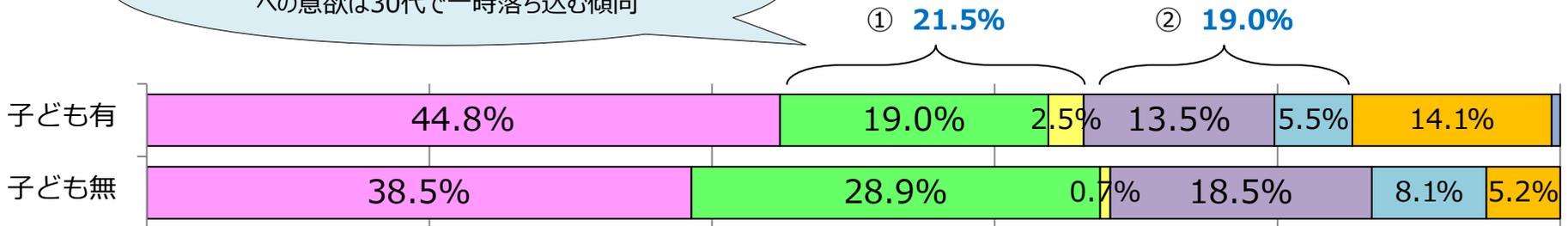
今以上に、仕事の範囲を広げたくない

1-2. 仕事に関する考え方 — 子どもの有無別 —

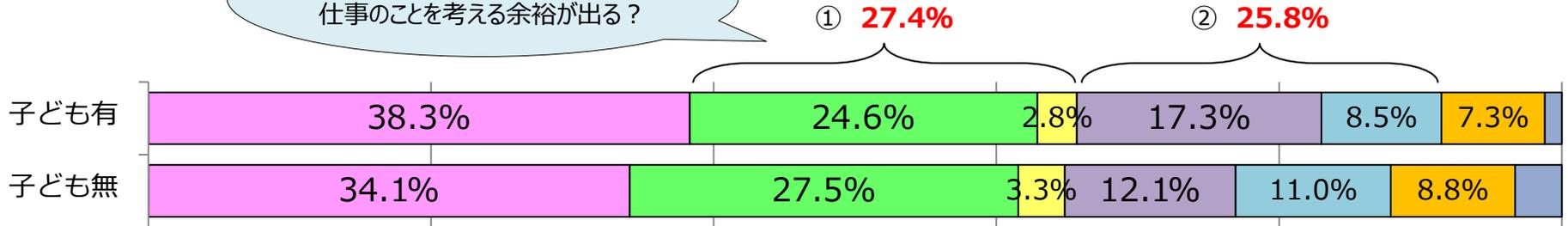
■子育て中の女性の特徴（キャリア志向×年代×子どもの有無）



子どもを持つ女性のスキルアップ・キャリアアップへの意欲は30代で一時落ち込む傾向



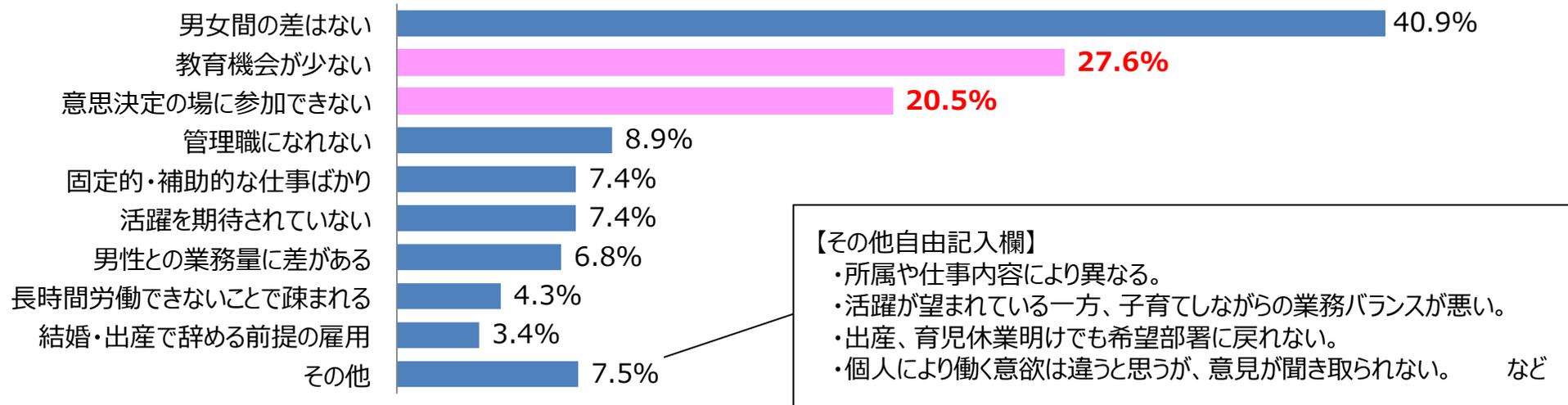
子どもが少し手を離れ始めた頃、仕事のことを考える余裕が出る？



- ライフステージの変化に応じて判断したい
- 今以上に、スキルアップしたい
- 上のキャリアを目指したい
- 今よりも働きやすくなれば目指したい
- 自らは望まないが、会社の指示なら受け入れる
- 今以上には仕事の範囲を広げたくない

2. 職場における女性従業員 — 何を職場の問題だと捉えているのか —

Q. あなたの職場における女性従業員は（該当するものをすべて選択、n=981）



●「男女間の差はない」が最も多く**40.9%**。

次いで、「教育機会が少ない」が**27.6%**、「意思決定の場に参加できない」が**20.5%**と続く。

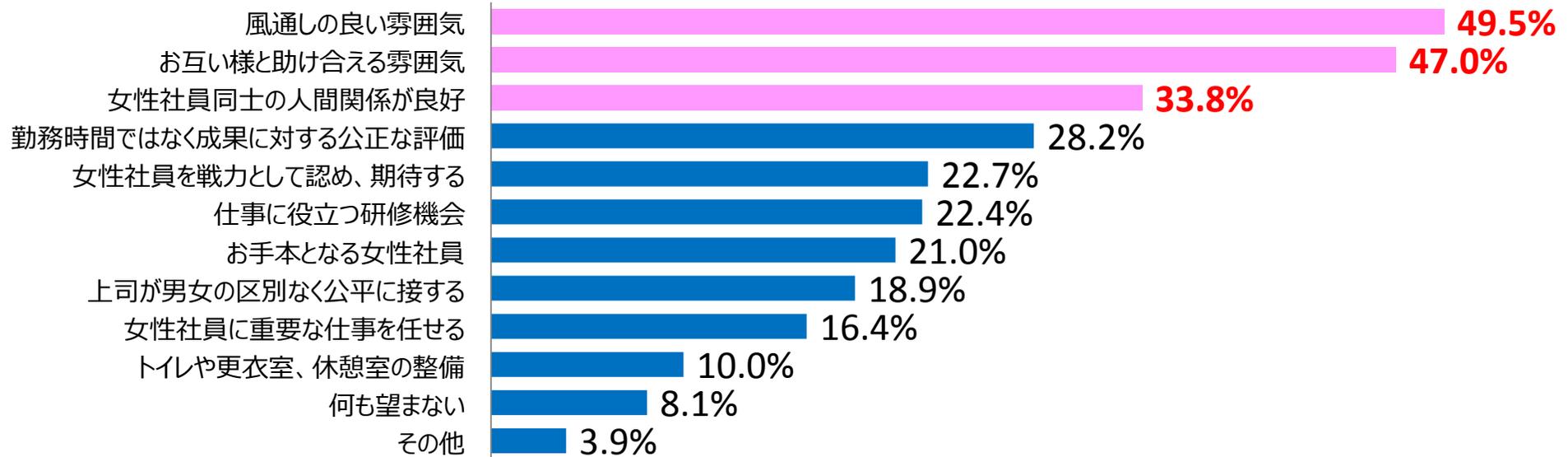
■業種別の特徴（職場における女性従業員の実態×業種） ※抜粋

	全体	建設		製造		卸小売		サービス		飲食		医療福祉		その他	
教育機会が少ない	266	35	37.2%	40	32.8%	71	37.8%	95	27.5%	1	11.1%	13	23.6%	11	19.0%
意思決定の場に参加できない	195	22	23.4%	27	22.1%	57	30.3%	63	18.3%	6	66.7%	11	20.0%	9	15.5%
男女間の差はない	395	29	30.9%	47	38.5%	61	32.4%	193	55.9%	4	44.4%	36	65.5%	25	43.1%

製造、サービス、医療福祉：1位 男女間の差はない
 建設、卸小売：1位 教育機会が少ない
 飲食：1位 意思決定の場に参加できない

3. 職場に期待すること — 女性が今より活躍するために必要なことは何か —

Q. あなたの職場で今よりもっと女性が活躍できるようになるために、何が必要だと思いますか
(該当する上位3つを選択、n=988)



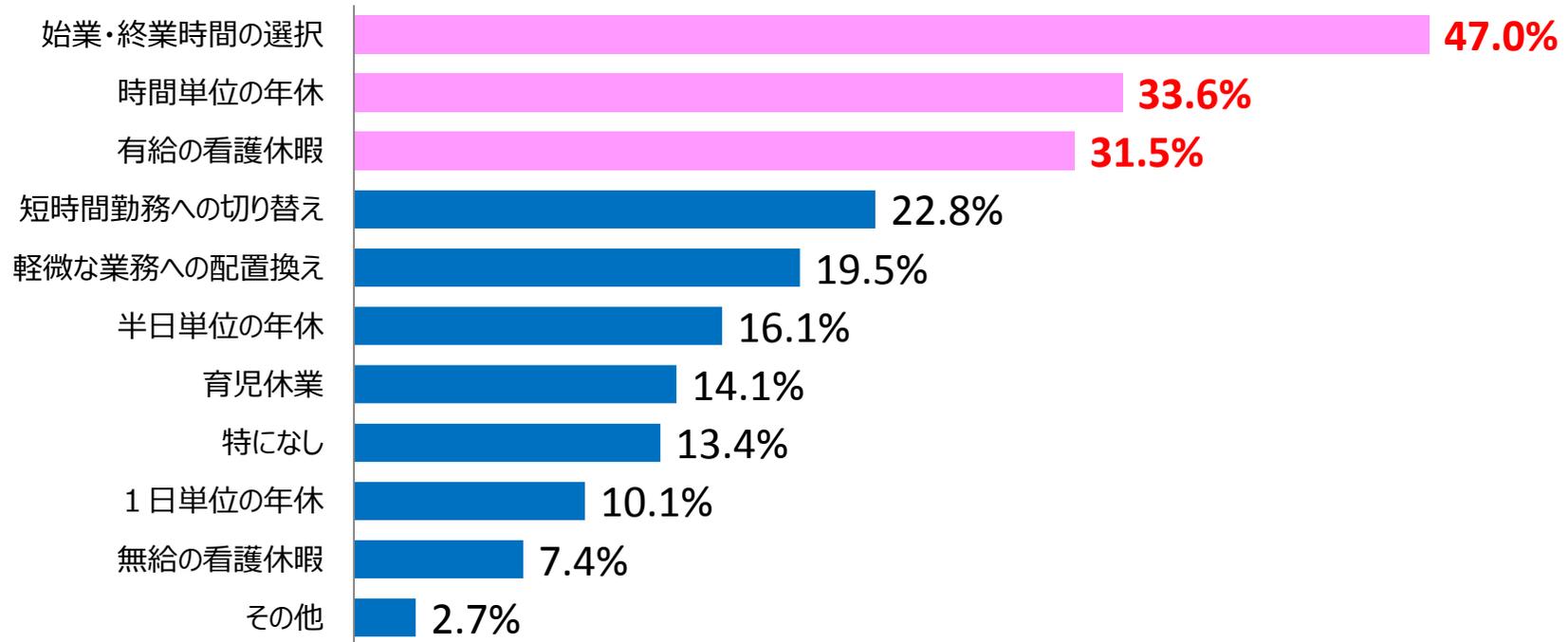
- 「風通しの良い雰囲気」が最も多く**49.5%**。「お互い様と助け合える雰囲気」が僅差で**47.0%**、「女性社員同士の人間関係が良好」が**33.8%**と、**雰囲気や人間関係に関することが上位を独占**している。
この傾向は、回答者の年代や、雇用形態、子どもの有無・人数等に関わらず同様である。
- 「未就学児がおり、現在、仕事と家庭の両立を視野に入れている」層は、「お手本となる女性社員」の存在や、「公平な評価」、「戦力として認め期待すること」などを選択する傾向が強い。



女性が働くうえで、いかに職場の雰囲気や人間関係を重視しているかが分かります。

4. 職場の制度整備 — 子育て中の女性は具体的にどんな制度を望んでいるか —

Q. 会社にはないが、仕事と子育ての両立のために必要だと思う制度は
(該当するものをすべて選択、n=149 (同居の未就学児がいると回答した方のみ))



- 「始業・終業時間の選択」が最も多く**47.0%**。
次いで、「時間単位の年休」が**33.6%**、「有給の看護休暇」が**31.5%**と続く。



仕事と子育てを両立するために、フレキシブルな働き方ができる環境を求めていると思われます。

4-1. 職場の制度整備 — ニーズに対する整備状況 —

■ 制度整備状況 ※抜粋

カテゴリー	会社にある制度	%	使ったことがある制度や 利用が進んでいる制度	%	会社にはないが仕事と子育ての 両立のために必要だと思う制度	%
育児休業	161	89.0%	129	74.6%	21	14.1%
1日単位の年休	133	73.5%	116	67.1%	15	10.1%
短時間勤務への切り替え	102	56.4%	56	32.4%	34	22.8%
半日単位の年休	98	54.1%	87	50.3%	24	16.1%
時間単位の年休	55	30.4%	37	21.4%	50	33.6%
無給の看護休暇	45	24.9%	10	5.8%	11	7.4%
始業・就業時間の選択	44	24.3%	34	19.7%	70	47.0%
有給の看護休暇	38	21.0%	15	8.7%	47	31.5%
軽微な業務への配置換え	34	18.8%	19	11.0%	29	19.5%
回答者数	181	100.0%	173	100.0%	149	100.0%

利用が進んでいる制度：

「育児休業」（74.6%）「1日単位の年休」（67.1%）「半日単位の年休」（50.3%）

制度整備はされていても利用が進んでいない制度：

「短時間勤務への切り替え」（制度整備56.4% に対して利用32.4%）

「無給の看護休暇」（制度整備24.9% に対して利用 5.8%）

ニーズに対して制度整備が進んでいない制度：

「始業・終業時間の選択」（ニーズ47.0% に対して制度整備24.3%）

「有給の看護休暇」（ニーズ31.5% に対して制度整備21.0%）