

第5章 「経営者」と「従業員」との比較及び他調査との比較

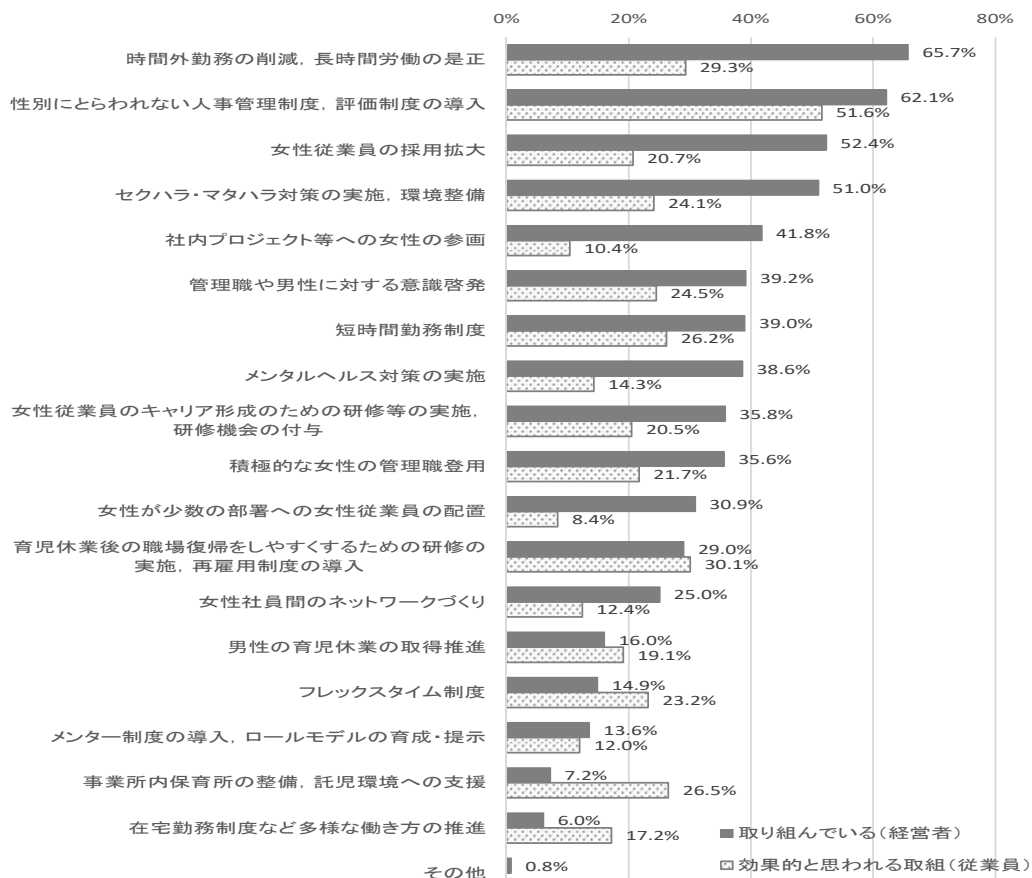
1. 女性の活躍を推進するための取組について

- 女性の活躍を推進するために行っている取組(複数回答)〔経営者：531人〕
- ◆女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組(複数回答)〔従業員：1,364人〕

同じ項目で、経営者には「女性の活躍を推進するための取組」に関する状況を、従業員には「女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組」についてたずねたところ、経営者が、取り組んでいることは「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」(65.7%)と回答した割合が最も高く、次に「性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入」(62.1%)、「女性従業員の採用拡大」(52.4%)の順となっている。一方、従業員が希望する効果的な取組は、「性別にとらわれない人事管理制度・評価制度の導入」(51.6%)と回答した割合が最も高く、次に「育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施、再雇用制度の導入」(30.1%)、「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」(29.3%)の順となっている。

「短時間勤務制度」に取り組んでいると回答した経営者の割合は約4割となっている一方、「フレックスタイム制度」や「在宅勤務など多様な働き方の推進」に取り組んでいると回答した経営者の割合は低くなっている。これらの項目については、効果的と思われる取組として従業員が回答した割合が経営者よりも高くなっている。

また、「事業所内保育所の整備、託児環境への支援」については、効果的と思われる取組として従業員側から多くの回答を得ているが、企業の取組としては進んでいない状況もうかがえる。

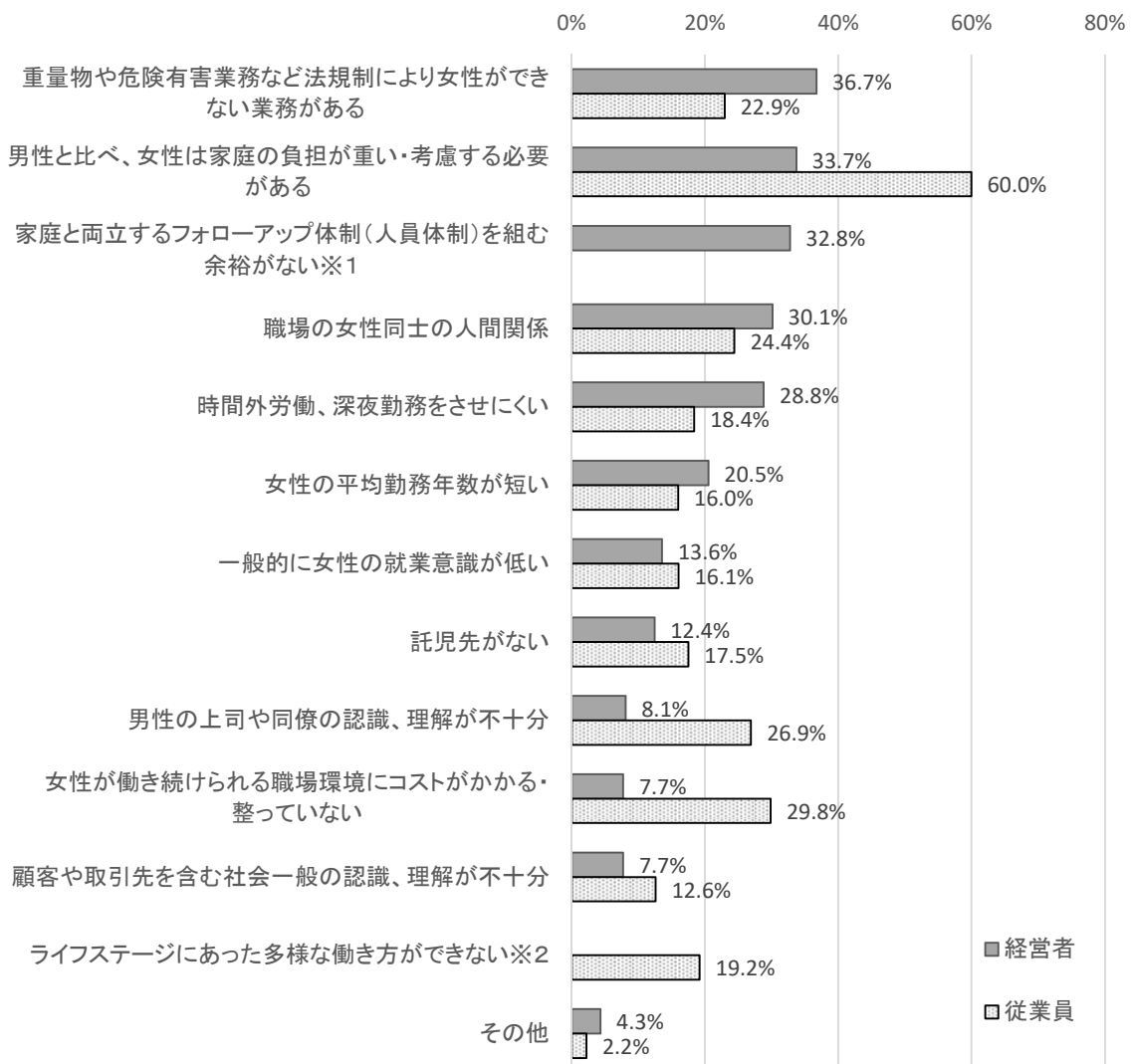


2. 女性の活躍を推進する上での課題について

●女性の活躍を推進する上での課題（複数回答）〔経営者：531人〕

◆女性が活躍する上での阻害要因（複数回答）〔従業員：1,364人〕

同じ項目で、経営者には「女性の活躍を推進する上での課題」を、従業員には「女性が活躍する上での阻害要因」についてたずねたところ、経営者は「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」（36.7%）と回答した割合が最も高く、次に「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」（33.7%）、「家庭と両立するフォローアップ体制（人員体制）を組む余裕がない」（32.8%）の順となっている。一方、従業員は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」（60.0%）と回答した割合が最も高く、次に「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」（29.8%）、「男性の上司や同僚の認識、理解が不十分」（26.9%）の順となっている。

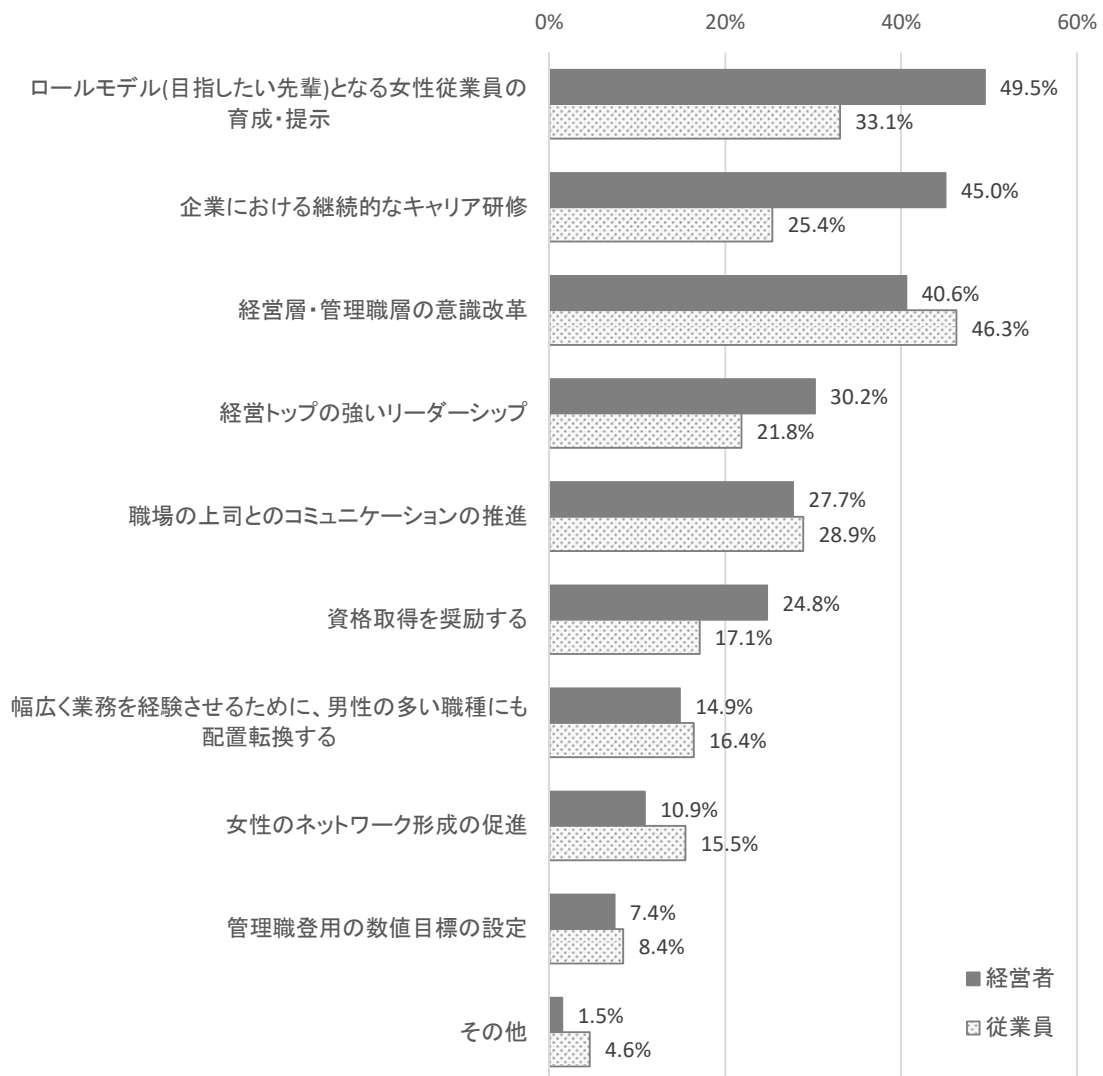


3. 管理職登用促進のための取組について

- 経営者：今後の女性の管理職の登用促進のための取組（複数回答）〔経営者：202人〕
- ◆従業員：今後の女性の管理職登用を増やすための効果的な取組（複数回答）〔従業員：1,364人〕

今後、女性を管理職に積極的に登用していきたいと回答した経営者に対し、女性の管理職登用促進のためにどのような取組が効果的だと思うかたずねたところ、「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(49.5%)と回答した割合が最も高く、次に「企業における継続的なキャリア研修」(45.0%)、「経営層・管理職層の意識改革」(40.6%)の順となっている。

一方、従業員に対し同じ項目でたずねたところ、「経営層・管理職層の意識改革」(46.3%)と回答した割合が最も高く、次に「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(33.1%)、「職場の上司とのコミュニケーションの推進」(28.9%)の順となっている。



◆鹿児島県今回調査：管理職に就きたいと思うか

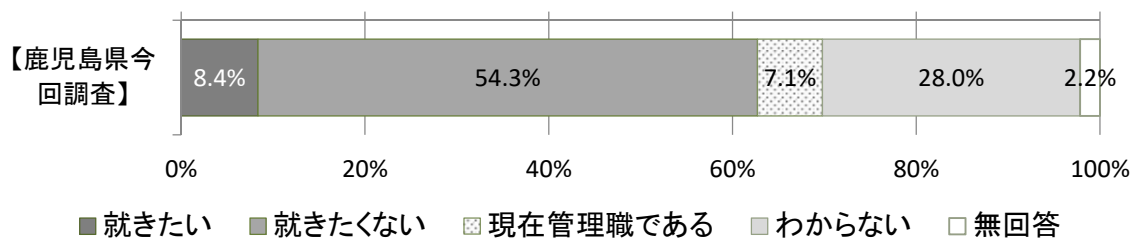
▼内閣府世論調査(H26年度)：昇進したいと思うか

女性従業員（正規・非正規）における管理職への昇進に対する希望状況について、管理職に「就きたい」と回答した人は8.4%と1割に満たない状況となっており、管理職に「就きたくない」(54.3%)と回答した人が最も多くなっている。

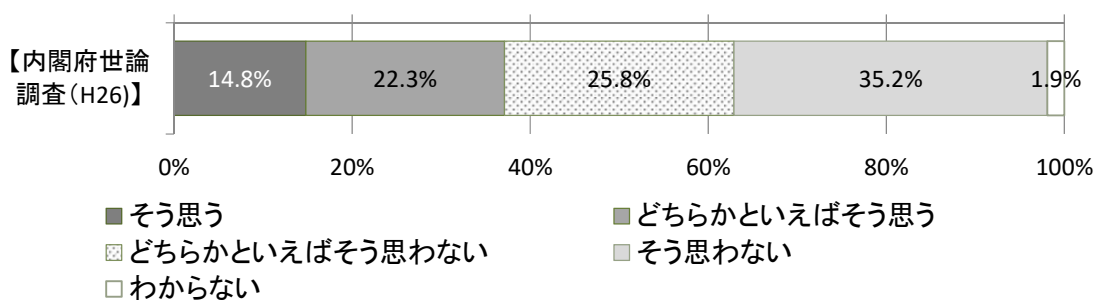
平成26年度に実施された「女性の活躍推進に関する世論調査」(内閣府)では、昇進に対する希望状況について、“昇進したい(「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」)”が37.1%と4割弱を占めている。

設問内容が違うことから、直接的に比較はできないが、全国の動向と比較して、管理職への昇進については、消極的な状況がうかがえる。

「管理職に就きたいと思うか(女性従業員)」



「昇進したいか(女性のみ抽出)」



4. 女性活躍推進に必要な行政の施策について

- 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要と考えるか(複数回答)〔経営者:531人〕
- ◆女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について希望するもの(複数回答)〔従業員:1,364人〕

女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策についてたずねたところ、経営者は「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(40.7%)と回答した割合が最も高く、次に「子育てインフラの整備」(30.1%)、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(27.7%)の順となっている。

一方、従業員では、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充」(41.5%)と回答した割合が最も高く、次に「子育てインフラの整備」(38.4%)、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(30.5%)の順となっている。

