

平成 29 年度

燕 市

「女性が輝くつばめプロジェクト推進事業」
に関する女性従業員アンケート
考 察

平成 30 年 1 月

燕 市

[働き方について]

問1 今の担当業務と働き方の満足度について

【担当業務】

全体の84.9%以上が担当業務にやや満足している以上の回答でしたが、管理職グループ、若手社員グループの中には、やや不満の回答がありました。

やや不満と回答した人の内、女子会トークで管理職グループに参加した方が5名、若手社員グループが3名といった内訳になっています。

「やや不満」の理由としては、管理職は、「仕事量が多い」「仕事の偏りが見られ負担が大きい」など、若手職員は、「希望する業務ではない」「仕事量が少なくモチベーションの低下」などがありました。

【働き方】

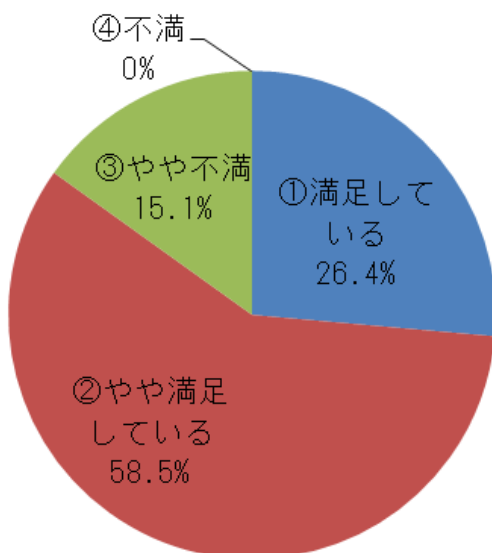
全体の84.9%以上が働き方に満足していると回答しました。満足している理由としては、「定時での帰宅」「福利厚生」「有休の取得しやすさ」などがあげられています。しかし、満足はしているが職業柄残業割合が多いところもあり、「会社の体質を変えていくのは大変」との意見もありました。

やや不満の理由としては、主に「人員不足」が原因となっています。

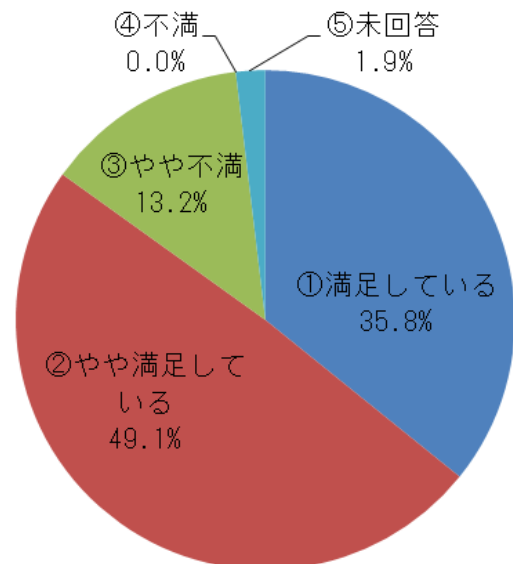
■考察

全体的に担当業務、働き方のいずれも満足度は8割以上と高いものの、「管理職従業員」「若手社員」のように年代（役職）によって、満足している部分、不満に思っている部分は異なっており、働き方の不満の主な原因は「人員不足」であることが見受けられます。

担当業務満足度



働き方満足度



問2 ワーク・ライフ・バランスについて

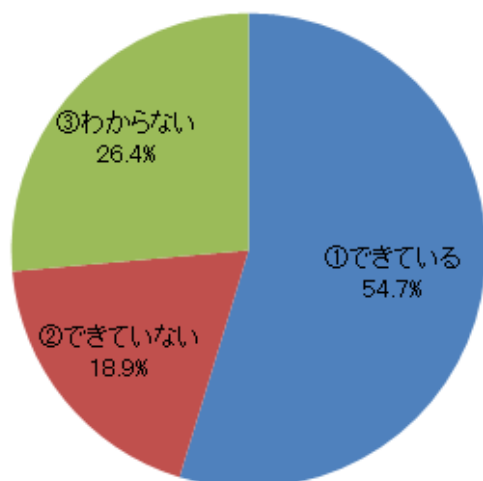
ワーク・ライフ・バランスが“できている”と回答した人の理由のまとめた表現として、「残業や休日勤務が殆ど無いこと」が一番にあげられています。“できていない”“わからない”と回答した人の多く理由は、「定時で帰宅できず、家庭での時間が足りない」となっています。

■考察

ワーク・ライフ・バランスについて、できている人とそれ以外の人割合は、約半数ずつという結果となりました。できている人の中には、残業や休日出勤が多い時期はあるものの、家族（夫や親）のサポートがあるため、バランスが取れているといった回答もありました。

以上のことから、女性の就業・活躍について女性社員（本人）だけでなく、周りの人（家族など）への周知・啓発を行い、家庭内のサポートや理解を得ることによって、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能になると考えられます。

ワーク・ライフ・バランスについて



問3 理想の働き方について

各年代の理想の働きかたの意見については、別紙報告書の抜粋のとおりです。

【20代社員のまとめ】

短期的、長期的に目標を立てられるような理想のロールモデルがいて、それぞれが担当業務を持ち、メリハリをつけて、幅広く仕事をすること。

【30代社員のまとめ】

上司や直接自分の仕事に関係なくもお互いの仕事を認め合えるような環境で、自己成長する働き方をすること。

育児や介護など各自の状況に応じて業務を行い、それに伴い皆が対応できる環境で働くこと。

【40代社員のまとめ】

男女それぞれの特性を会社が理解し、適材適所の配置で働くこと。

若い頃からキャリアを積み、結婚・出産して会社のサポートを得ながら仕事をすること。

【50代社員まとめ】

家庭・職場・地域とバランスを取りながら、安定して働ける環境と収入であること。

■考察

以上の意見などから、年代によって理想の働き方は多少異なってはいますが、共通して「家庭（出産・育児・地域等含む）と仕事の両立」ができる働き方が理想と言えそうです。

問4 理想の職場環境について

各年代の理想の職場環境の意見については、別紙報告書の抜粋のとおりです。

【20代社員のまとめ】

適度にコミュニケーションが取れていて、「協力」「調和」「向上心」のある職場環境

【30代社員のまとめ】

家庭状況の変化や困りごとなどについて相談できたり、年齢の垣根なく、活発に自己意見を言い合える職場環境

【40代社員まとめ】

社員の協調性や上司・部下の関係構築がなされ、上司や同僚と相談・協力しあえる職場環境

【50代社員まとめ】

産休・育休・介護休暇などを、男女関係なく“あたりまえ”に取得できる職場環境
風通しのよい、縦と横のバランスがとれ、基礎・底辺がしっかりとしている職場環境

■考察

以上の意見などから、すべての年代の理想の職場環境を実現するためには、社員同士（上司⇄部下や男⇄女）の良好なコミュニケーションがポイントになっていると言えます。

問5 キャリアアップに必要又は希望する職場の支援策について

各年代があげる職場の支援策については、別紙報告書の抜粋のとおりです。

■考察

各年代があげる支援策のいずれにも、結婚・出産・育児・介護において継続就労が困難になるとの意見があり、在宅勤務制度を含めた勤務形態の選択や周りの協力体制の構築、意識啓発といった取組の必要性を感じているようです。

問6 継続就労やキャリアアップする上での不安な点について

各年代があげる職場の支援策については、別紙報告書の抜粋のとおりです。

■考察

20代～30代社員は、結婚・出産・育児の時に、仕事と家庭を両立できるかどうか、また、それらの時期にキャリアアップを求められた場合、対応できるか周りの理解・協力が得られるかが、不安という傾向があります。

40代～50代については、介護等家庭の事情で休暇や早退・遅刻が増える状況となった時に、十分な人員配置等、柔軟な対応をとってもらえるかどうか不安という傾向があります。

全体を通じての考察

今回の女性社員アンケートを通じて、現在働いている職場環境・働き方について満足度は全体的に割合は高かったものの、今現在では、今後の継続就労やキャリアアップをする上で、多くの不安を持っているということがわかりました。

アンケートの回答から、コミュニケーションの取れた職場の環境づくりと、企業や家庭内への周知・啓発を行うことにより、より一層の女性活躍推進が図られると共にワーク・ライフ・バランスの実現ができることになると考えられます。