

- ・調査対象 全国の20歳～69歳の女性
- ・調査方法 インターネット調査
- ・有効回答数 1,000人（20歳から69歳までの各年代200人）
- ・調査時期 2020年9月28日～9月30日

有職女性が求める支援策第1位は「子どもの年齢に応じた短時間勤務制度」 20.0%

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が2019年に改正され、2022年4月より、それまでは努力義務の対象だった常時雇用101人から300人以下の事業主に対しても、301人以上の事業主と同様に、女性労働者の活躍推進に関する取組みが義務付けられることになった。

今回は、働く女性からみた職場における女性活躍推進の取組みの実態についてみてみたい。

時間や場所にとらわれない働き方

自身の職場で、女性の活躍支援のために行なってほしいことについて尋ねた質問では、「子どもの年齢に応じた短時間勤務制度の導入」が20.0%で最も多く、次いで、「子育て関連の費用補助」18.7%、「長時間労働の是正」17.7%、「在宅勤務制度の導入」15.8%、「女性管理職の積極的な登用」13.3%の順となっている。

女性管理職の登用……11.4%
女性採用比率の増加…11.3%

職場で実際に導入されていることについて尋ねたところ、最も多かったのは、「子どもの年齢に応じた短時間勤務制度の導入」で

18.2%、以下、「女性管理職の積極的な登用」11.4%、「女性採用比率の増加」11.3%、「長時間労働の是正」10.9%、「在宅勤務制度の導入」8.9%となっている。

働く女性自身が求める取組みは、時間や場所にとらわれない働き方であるのに対し、事業主の側は、管理職への登用や採用比率の増加など、職場における女性の指

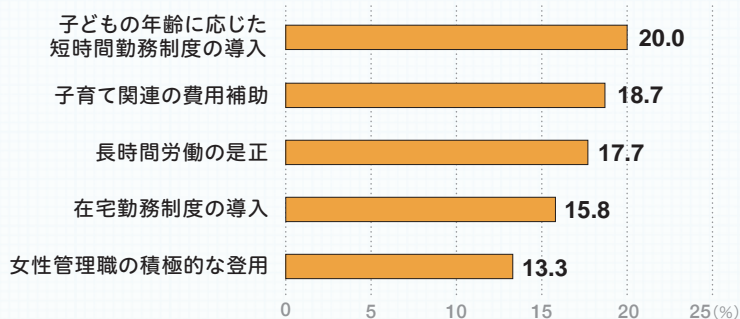
導的地位の向上と就業者に占める女性の割合にあるようだ。

働く女性の意識と事業主の取組みは、“中身”と“器”のような違いはあるものの、ジェンダー・ギャップ指数が相対的に低いわが国にとっては、いずれの取組みも喫緊の課題である。

（インテリジェンスバリューコーポレーション株式会社 岩村克俊）

自身の勤め先で、女性の活躍支援のために行ってほしいと思うこと

（有職女性：n=594）＊上位5位まで：複数回答



自身の勤め先で、女性の活躍支援のために行われていること

（有職女性：n=594）＊上位5位まで：複数回答

