

報道関係各位

働く女性のホンネについての調査

ジブラルタ生命保険株式会社(代表取締役社長兼CEO:佐藤 恵/本社:東京都千代田区)は、20歳~59歳の就業女性2,000名を対象に、「働く女性のホンネについての調査」をインターネットリサーチで実施し、集計結果を公開しました。(調査協力会社:ネットエイジア株式会社)

調査結果 index

◆働く女性の“女性の社会進出”についてのホンネ

.....P2~4

- ・結婚や出産などのライフイベントを経て、より“仕事のやりがい”を感じる傾向
配偶者がいる女性の6割強、子どもがいる女性の6割半が「仕事にやりがいを感じている」
- ・「女性の社会進出には男性の家庭進出が必要不可欠」9割弱
- ・就業女性の8割半は「子どもが小さいときは家にいてあげたい」、4人に1人は「夫よりも収入が多いのはいや」

◆働く女性の金銭事情とホンネ

.....P5~6

- ・ダブルインカムは当たり前の時代? 「私の収入が途絶えたら生活困窮」配偶者がいる女性の4人に1人
- ・バリキャリアや専業主婦を望む女性は少数派
金銭的に問題がなければ「ゆるキャリアを選ぶ」6割弱、「好きなことを仕事に」2割半

◆女性の活躍促進に必要なコト

.....P7~9

- ・正規雇用女性の4人に3人は「男女差別」や「ジェンダーハラスメント」を受けたと実感
- ・女性が働き続けるハードル「育児・子育て」や「自身の健康・体力」、「介護・看護」、「過重労働」など
- ・「親や職場のジェンダー意識」も女性管理職が働き続けるハードルに

◆ホンネを晒せる場所

.....P10~12

- ・仕事のホンネを安心して晒せる相手 配偶者がいる女性は「夫」、シングル女性は「女友達」
- ・働く女性の6割強が「上司とホンネの付き合いができていない」
- ・“上司に言えたらスッキリ!!”ランキング 1位は「待遇を改善して」2位「指示が矛盾している」3位「家庭が大事」

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、
「ジブラルタ生命調べ」と付記のうえご使用いただきますよう、お願い申し上げます。

■本リリースに関するお問い合わせ先

ジブラルタ生命保険株式会社 広報チーム 担当:杉

【Tel】03-5501-6563 【Mail】daisuke.sugi@gib-life.co.jp

■■女性向け情報サイト「コロツエ」のご案内■■

ジブラルタ生命が運営する情報サイト「コロツエ」では、女性の皆さまに向けて、
人生の「もしも」に備えるための情報をお届けしています。(URL:<http://corotsue.jp>)

アンケート調査結果

◆働く女性の“女性の社会進出”についてのホンネ

・結婚や出産などのライフイベントを経て、より“仕事のやりがい”を感じる傾向

配偶者がいる女性の6割強、子どもがいる女性の6割半が「仕事にやりがいを感じている」

・「女性ならではの視点は仕事に生きる」ワーママ7割強、女性管理職9割弱が実感

・「女性の社会進出には男性の家庭進出が必要不可欠」9割弱

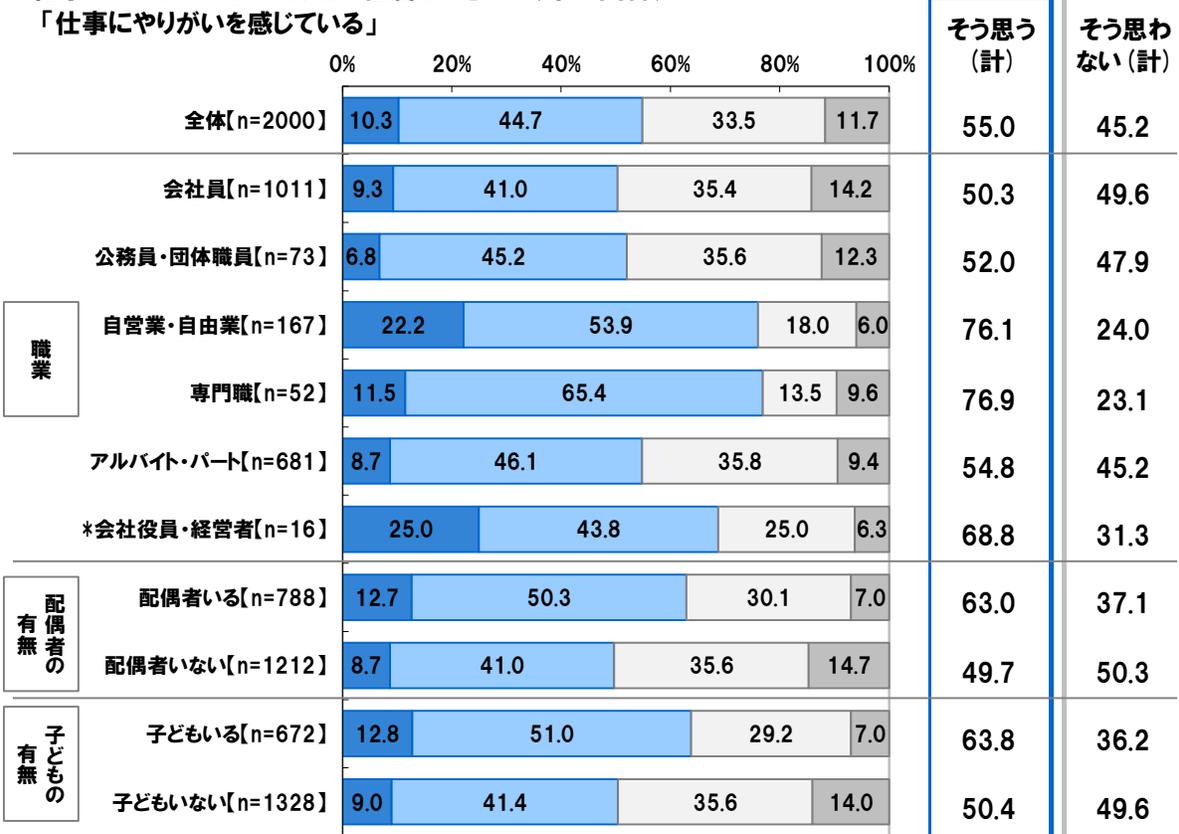
・就業女性の8割半は「子どもが小さいときは家にいてあげたい」、4人に1人は「夫よりも収入が多いのはいや」

20歳～59歳の就業女性2,000名(全回答者)に対し、仕事へのやりがいや女性の社会進出について、ホンネではどのように感じているのか、質問を行いました。

はじめに、「仕事にやりがいを感じている」と思うか聞いたところ、『そう思う』(「非常に」+「やや」)が55.0%となりました。職業別に『そう思う』と回答した割合をみると、自営業・自由業(76.1%)や専門職(76.9%)は7割半と、会社員(50.3%)や公務員・団体職員(52.0%)、アルバイト・パート(54.8%)といった被雇用者層と比べて高くなっています。

また、配偶者の有無、子どもの有無別に『そう思う』と回答した割合をみると、配偶者がいる方は63.0%と、配偶者がいない方(49.7%)よりも高く、子どもがいる方は63.8%と、子どもがいない方(50.4%)よりも高くなっています。結婚や出産などのライフイベントが、新たな視点や気づきをもたらし、“仕事のやりがい”に好影響を与えているのではないのでしょうか。

◆仕事のやりがいについて、どの程度そう思うか(単一回答)



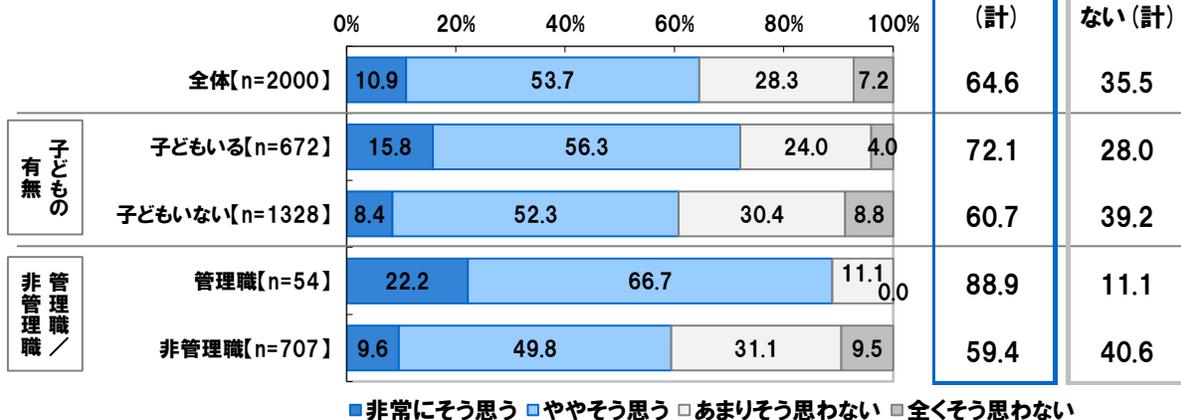
*会社役員・経営者は参考値
(n数30未満のため)

■非常にそう思う ■ややそう思う □あまりそう思わない □全くそう思わない

女性の社会進出について、「女性ならではの、母親ならではの視点は仕事に生きる」と思うか聞いたところ、『そう思う』が64.6%となりました。特に、子どもがいる方(72.1%)や管理職(88.9%)では、『そう思う』の割合が高くなりました。実際に子どもを育てながら就業しているワーママや、管理職として活躍している女性は、女性や母親の視点が仕事に活かされると実感しているようです。

◆女性の社会進出について、どの程度そう思うか(単一回答)

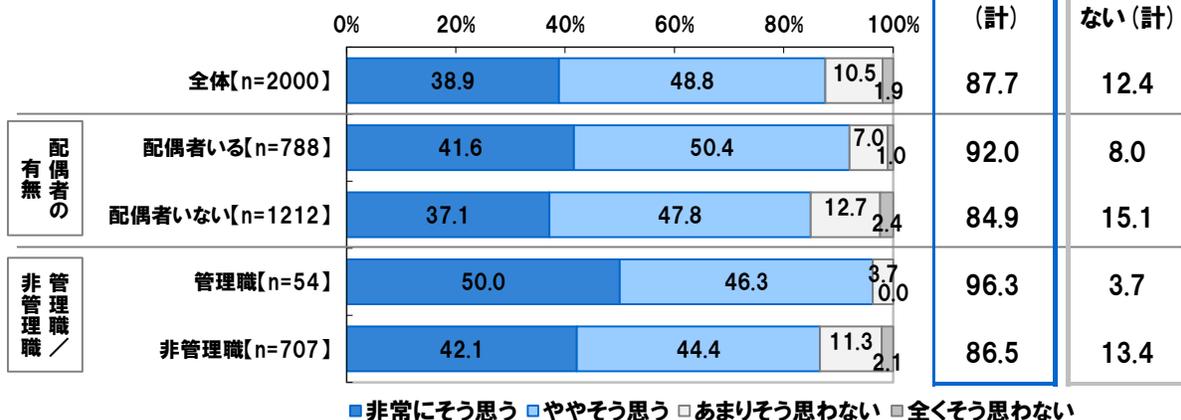
「女性ならではの、母親ならではの視点は仕事に生きる」



男性の育休取得や夫婦間の家事分担などの“男性の家庭進出”についての意見として、「女性の社会進出には、男性の家庭進出が不可欠だ」と思うか聞いたところ、『そう思う』が87.7%となりました。特に、管理職は『そう思う』が96.3%と高く、ほとんどの方が同意を示しています。現在、成長戦略として女性の社会進出がさかんに議論されていますが、女性の社会進出と男性の家庭進出はセットで解決すべき課題だと考える女性のホンネが窺えました。

◆女性の社会進出について、どの程度そう思うか(単一回答)

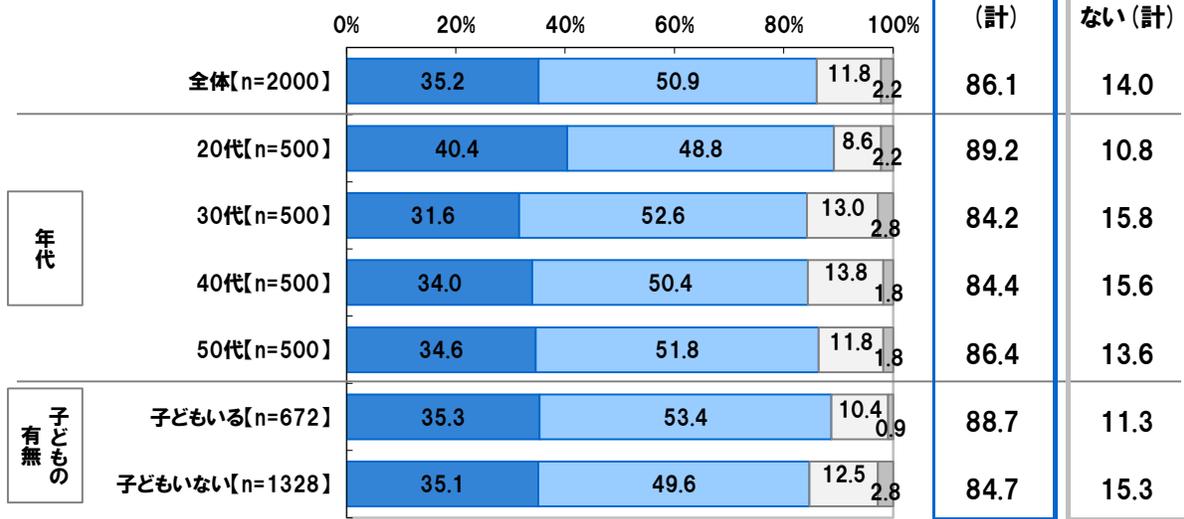
「女性の社会進出には、男性の家庭進出(家事分担など)が不可欠だ」



また、「子どもが小さいときは、できることなら家にいてあげたい」については、『そう思う』が86.1%、「夫よりも収入が多いのはいやだ」では『そう思う』が26.3%となりました。子どもが小さいときは子どものそばにいてあげたいとの母心や、配偶者よりも多く稼ぐことを忌避するジェンダー（性差）意識を持つ女性が少なからず存在することも、女性の社会進出について考える際に意識する必要があるのではないのでしょうか。

◆女性の社会進出について、どの程度そう思うか(単一回答)

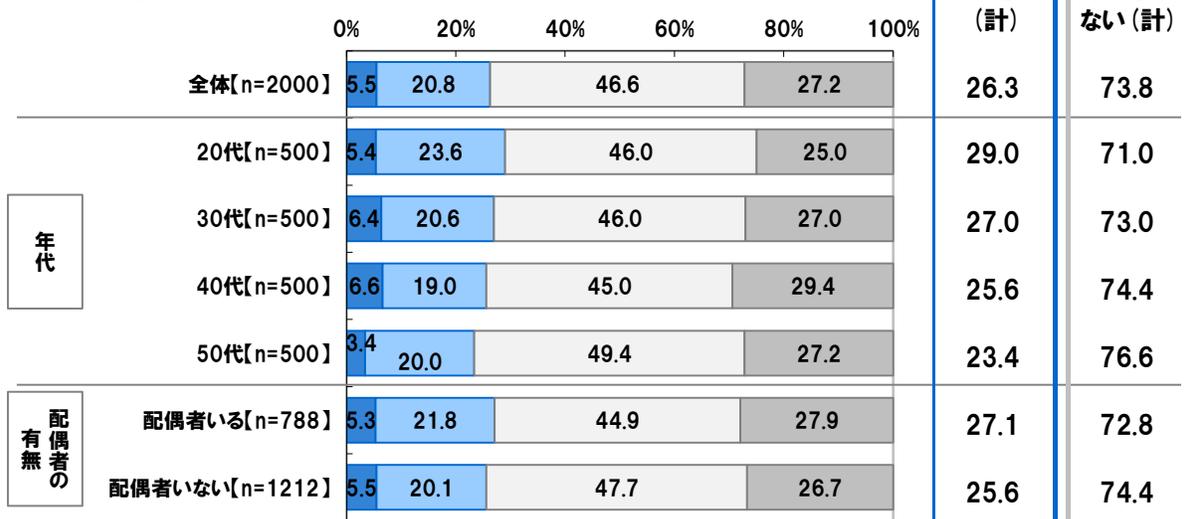
「子どもが小さいときは、できることなら家にいてあげたい」



■非常にそう思う ■ややそう思う □あまりそう思わない ■全くそう思わない

◆女性の社会進出について、どの程度そう思うか(単一回答)

「夫よりも収入が多いのはいやだ」



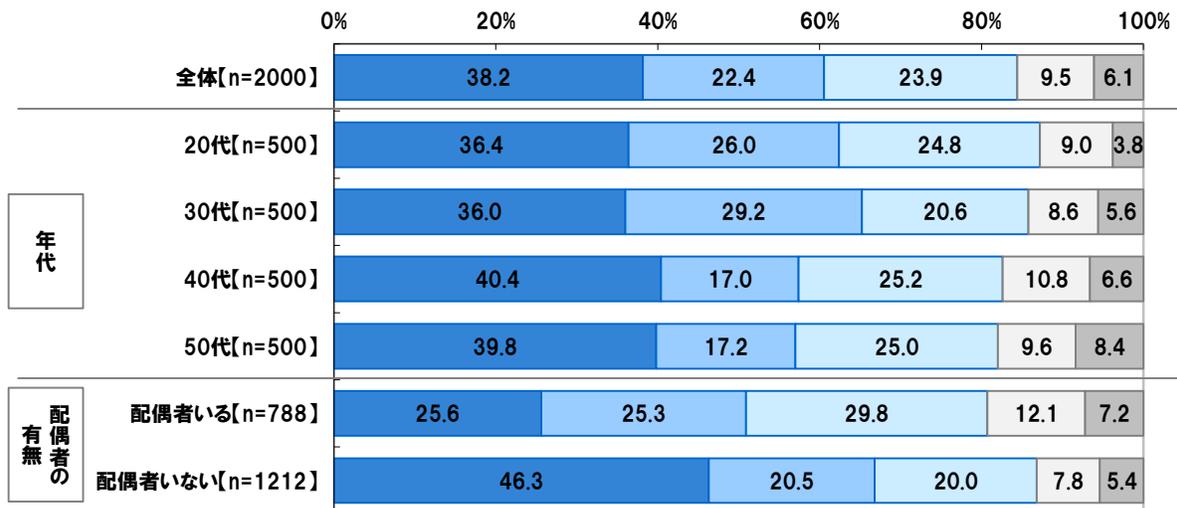
■非常にそう思う ■ややそう思う □あまりそう思わない ■全くそう思わない

◆働く女性の金銭事情とホンネ

- ・ダブルインカムは当たり前の時代？「私の収入が途絶えたら生活困窮」配偶者がいる女性の4人に1人
- ・バリキャリや専業主婦を望む女性は少数派
- 金銭的に問題がなければ「ゆるキャリを選ぶ」6割弱、「好きなことを仕事に」2割半

続いて、就業女性の金銭的な背景を把握するため、現在働いていることで得ている収入がどの程度家計に貢献しているか、質問を行いました。

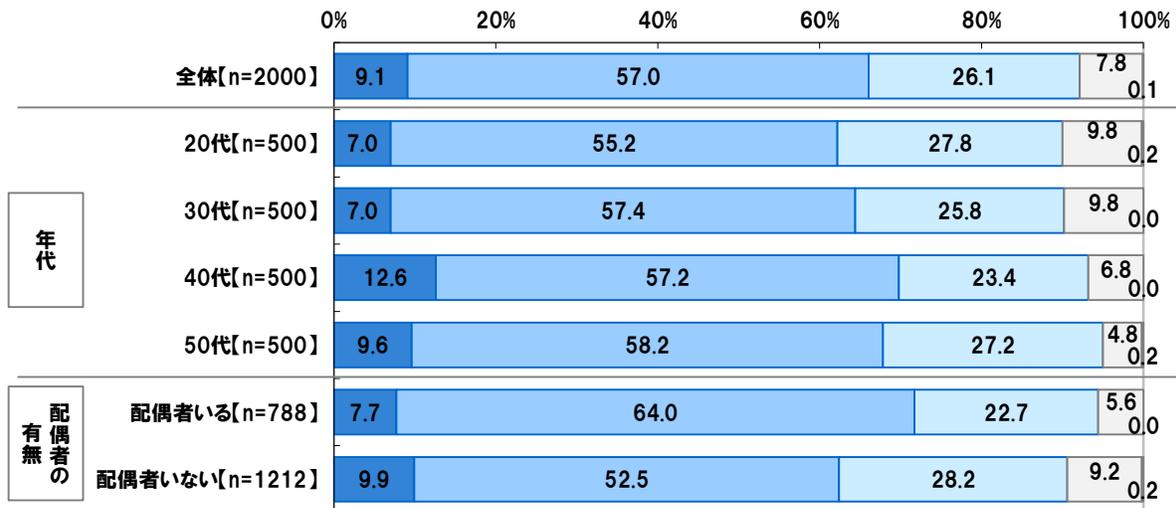
全回答者(2,000名)に対し、もし、仕事を辞めるなどして自分自身の収入が途絶えた場合、生活への影響はどの程度か聞いたところ、「生活に困窮する(どれだけ生活レベルを落としても、すぐに行き詰まる程度)」が38.2%で、最多回答となりました。自身の収入が途絶えたら生活が成り立たなくなるほど、家計に貢献している状況の就業女性が多いようで、この割合は配偶者がいる方でも4人に1人の割合(25.6%)となっています。以下、「生活に我慢が強いられる(食費や教育・養育費などを切り詰めることで生活できる程度)」が22.4%、「生活に余裕がなくなる(趣味・娯楽・美容などのゆとりを減らすことで生活できる程度)」が23.9%となりました。

◆もし、仕事を辞めるなどして自分自身の収入が途絶えた場合、生活への影響はどの程度か(単一回答)


- 生活に困窮する (どれだけ生活レベルを落としても、すぐに行き詰まる程度)
- 生活に我慢が強いられる (食費や教育・養育費などを切り詰めることで生活できる程度)
- 生活に余裕がなくなる (趣味・娯楽・美容などのゆとりを減らすことで生活できる程度)
- 生活は変わらないが、不安が増す (老後のことや、事故などのもしものときの不安が大きくなる程度)
- 特に影響はない

では、金銭的な問題を考慮しなくても良い場合、どのような働き方が理想なのでしょうか。全回答者(2,000名)に聞いたところ、「バリバリ働く(仕事での活躍や成功、高年収を目指す)」は9.1%で1割に満たず、「ゆるく働く(そこそこの仕事・責任で、仕事や家庭、趣味、交友のバランスを取る)」が57.0%で最多回答に、「好きなことを仕事にする(趣味を極めて収益化する、楽しく働けることを追求する)」が26.1%で続きました。また、「仕事は辞め、家庭のことに注力する(専業主婦など)」は7.8%で、こちらも1割に達しませんでした。仕事と家庭どちらかに注力するのではなく、仕事とプライベートとのバランスをとった働き方や、好きなことを仕事にするような働き方を理想としている就業女性が多いようです。

◆金銭的な問題を考慮しなくても良い場合、どのような働き方が理想か
 (単一回答)



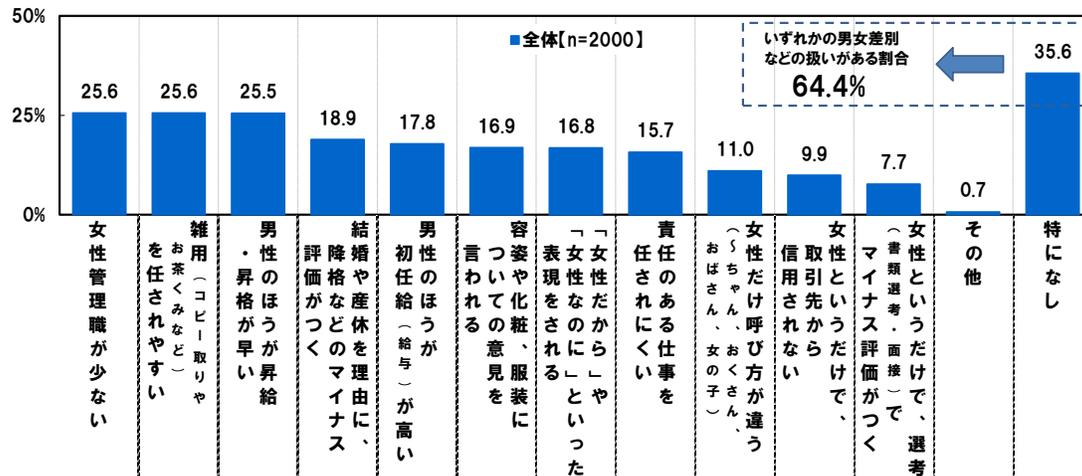
- バリバリ働く (仕事での活躍や成功、高年収を目指す)
- ゆるく働く (そこそこの仕事・責任で、仕事や家庭、趣味、交友のバランスを取る)
- 好きなことを仕事にする (趣味を極めて収益化する、楽しく働けることを追求する)
- 仕事は辞め、家庭のことに注力する (専業主婦など)
- その他

◆女性の活躍促進に必要なコト

- ・正規雇用女性の4人に3人は「男女差別」や「ジェンダーハラスメント」を受けたと実感
- ・女性が働き続けるハードル「育児・子育て」や「自身の健康・体力」、「介護・看護」、「過重労働」など
- ・3歳未満の子どもを持つ母親の7割半は「育児・子育て」が働き続けるハードル
- ・保育サービスの充実は女性の活躍促進に有効な一手に？特に、東北地方は保育サービスが不足気味
- ・「親や職場のジェンダー意識」も女性管理職が働き続けるハードルに

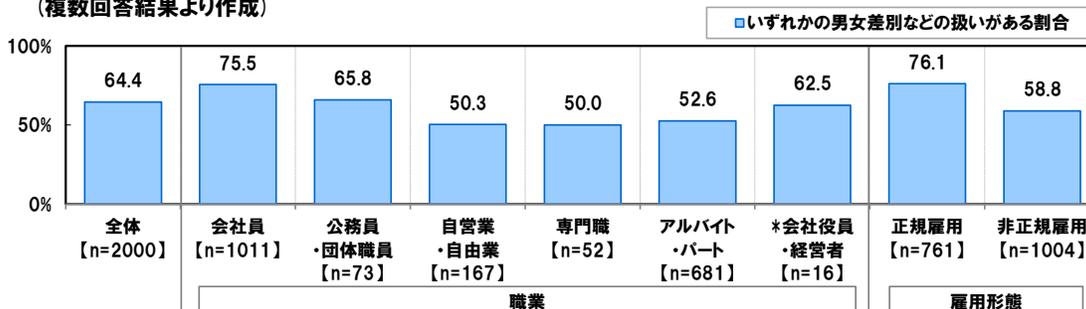
全回答者(2,000名)に対し、現在の職場環境で、「男女差別」や「女性らしさを強要されている」と感じたこと(以下、男女差別などの扱いと表記)があるか、ある場合はどういったことでそのように感じたかを複数回答形式で聞いたところ、「女性管理職が少ない」(25.6%)と「雑用(コピー取りやお茶くみなど)を任せやすい」(25.6%)、「男性のほうが昇給・昇格が早い」(25.5%)が2割半で上位回答となりました。そのほか、性別に関係するいじめや嫌がらせ(=ジェンダーハラスメント)関連の項目に注目すると、「容姿や化粧、服装についての意見を言われる」が16.9%、「女性だから」や「女性なのに」といった表現をされる」が16.8%で挙がっています。また、いずれかの男女差別などの扱いがある割合は64.4%となりました。

◆現在の職場環境で、「男女差別」や「女性らしさを強要されている」と感じたことがあるか、ある場合はどういったことでそのように感じたか(複数回答)



職業別、雇用形態別にいずれかの男女差別などの扱いがある割合をみると、会社員は75.5%でそのほかの職業よりも高く、正規雇用層は76.1%で非正規雇用層(58.8%)よりも高くなりました。特に、民間企業や正規雇用で働く女性の周りに、男女差別やジェンダーハラスメントなどが平然と行われる、悪しき職場環境や風土が残っているのではないのでしょうか。

◆現在の職場環境で、「男女差別」や「女性らしさを強要されている」と感じたことがある割合(複数回答結果より作成)

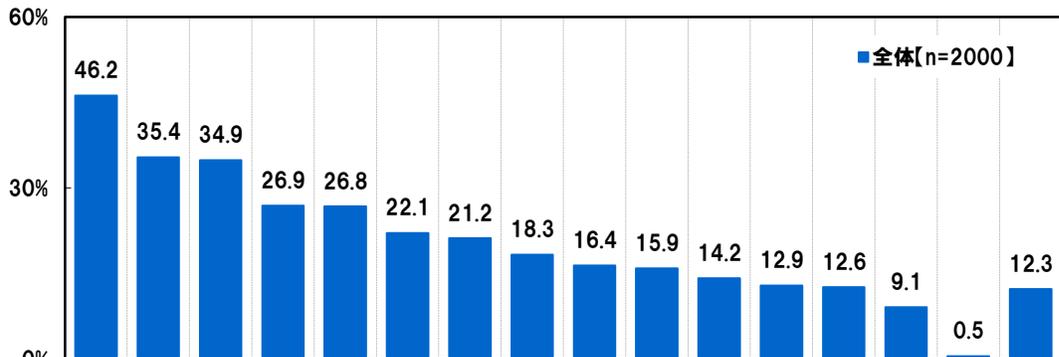


*会社役員・経営者は参考値 (n数30未満のため)

それでは、女性が働き続けることを希望した場合、こういった障害を取り除いていくことで、女性の活躍を促進できるのでしょうか。働き続けたいと思ったときに、障害になると思うことを複数回答形式で聞いたところ、「育児や子育て」が46.2%で最も高くなりました。仕事と子育てのどちらかを選ばないといけないような、仕事と子育ての両立に理解がない職場環境や家庭環境、社会環境が一番の障害となっているようです。次いで、「自身の健康・体力などの衰え」(35.4%)や「介護や看護」(34.9%)といった、自身や家族の健康に関する障害が3割台、「残業などの過重労働」(26.9%)や「有給・育休などが柔軟に取れない環境」(26.8%)といった労働環境に関する障害や、「パートナーの協力不足(家事を分担しない、など)」(22.1%)、「昇給・昇格が見込めない」(21.2%)が2割台で続きました。

末子の年齢・学習段階別にみると、「育児や子育て」は末子が0歳～3歳児の層で76.3%、4歳～未就学児の層で80.5%と、他の層よりも高くなっており、併せて「保育所・託児サービスなどの保育サービスが不足している」も0歳～3歳児の層で41.3%、4歳～未就学児の層で29.3%と、他の層よりも高くなりました。小さなお子さまの母親が働き続けたいと思ったとき、子どもを安心して預けることができる保育サービスがあれば、子育てをしながら働き続ける選択をする方も増えるのではないのでしょうか。

◆働き続けたいと思ったときに、障害になると思うこと(複数回答)



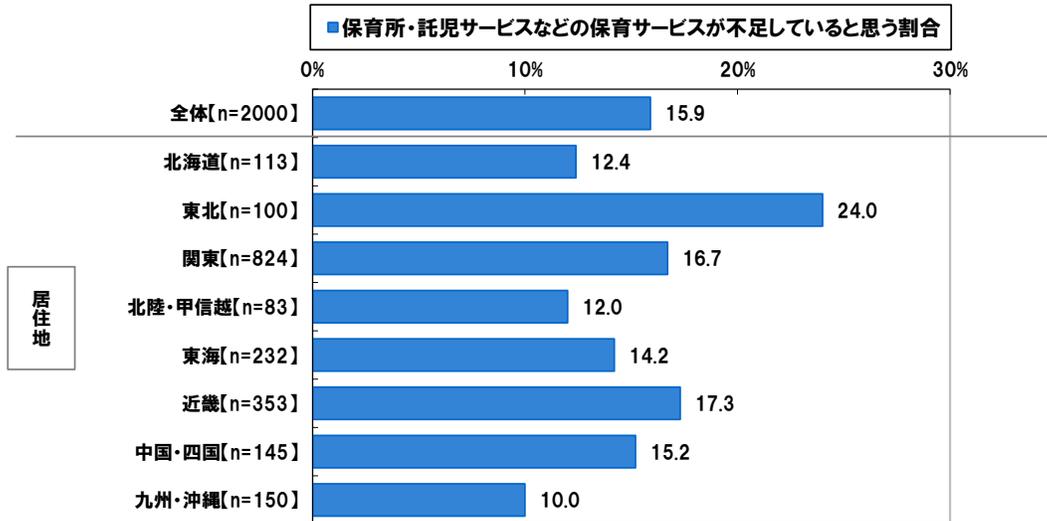
		n数	全体	0歳児～3歳児	4歳児～未就学児	小学生1～3年生	小学生4～6年生	中学生	高校生	その他学生	社会人・その他
		2000	46.2	76.3	80.5	58.7	65.3	59.3	43.2	41.8	37.9
			35.4	22.5	24.4	17.4	34.7	39.0	33.8	39.6	45.7
			34.9	20.0	24.4	30.4	20.4	30.5	51.4	42.9	44.8
			26.9	36.3	22.0	34.8	26.5	20.3	20.3	24.2	26.7
			26.8	36.3	29.3	23.9	16.3	25.4	18.9	23.1	22.4
			22.1	28.8	24.4	19.6	32.7	16.9	23.0	33.0	26.3
			21.2	13.8	12.2	8.7	18.4	11.9	16.2	14.3	23.7
			18.3	11.3	12.2	17.4	8.2	18.6	8.1	14.3	15.5
			16.4	17.5	7.3	19.6	16.3	16.9	20.3	12.1	15.5
			15.9	41.3	29.3	13.0	12.2	10.2	12.2	9.9	12.5
			14.2	11.3	22.0	13.0	22.4	13.6	18.9	23.1	13.8
			12.9	11.3	9.8	6.5	6.1	6.8	6.8	4.4	11.2
			12.6	8.8	7.3	4.3	8.2	6.8	12.2	12.1	8.2
			9.1	6.3	7.3	-	12.2	8.5	9.5	13.2	10.3
			0.5	-	-	-	2.0	1.7	-	-	1.3
			12.3	3.8	4.9	13.0	2.0	3.4	13.5	4.4	13.8

※ ...全体比+10pt以上、...全体比+5pt以上、...全体比-5pt以下、...全体比-10pt以下 (%)

※ ジェンダー意識...女性が家庭を守るべき、家族を養うのは男の仕事、などの意識 と説明し聴取

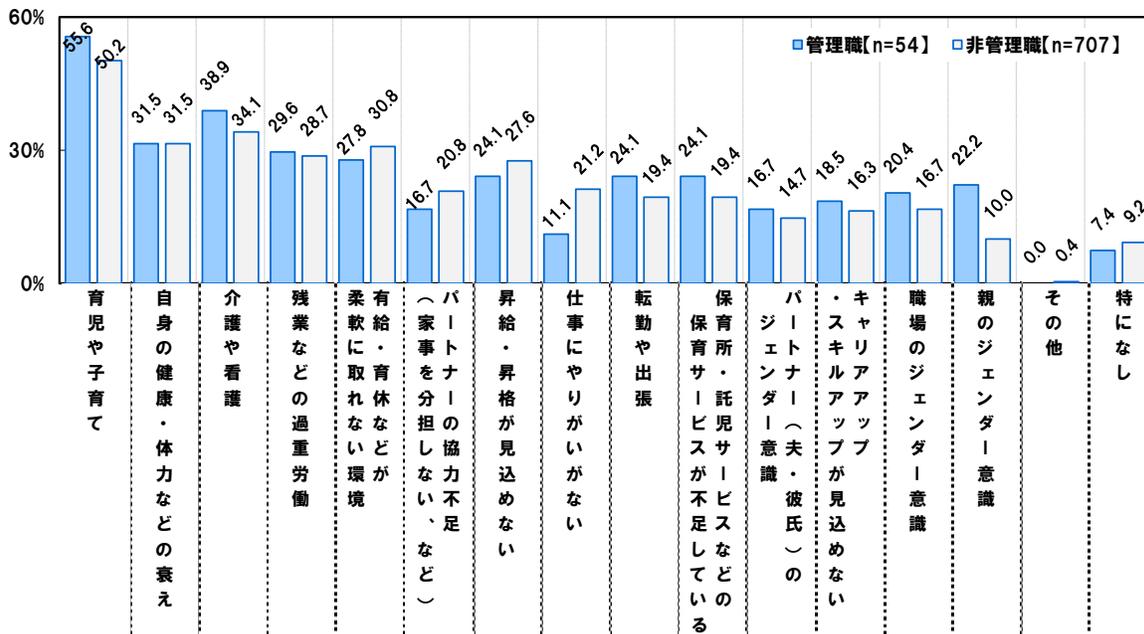
また、「保育所・託児サービスなどの保育サービスが不足している」と思う割合を居住地別にみると、東北地域居住者は24.0%と、その他の地域居住者に比べて高くなりました。特に、東北地域では保育サービスが不足しているのではないのでしょうか。

◆働き続けたいと思ったときに、障害になると思うこと(複数回答結果より抜粋)



さらに、管理職・非管理職別にみると、管理職では「転勤や出張」(24.1%)といった労働環境の変化や、「親のジェンダー意識(女性が家庭を守るべき、家族を養うのは男の仕事、などの意識)」(22.2%)や「職場のジェンダー意識」(20.4%)といった、周囲に根付いた価値観などを障害に感じている割合が非管理職よりも高くなり、非管理職は「仕事にやりがいがない」(21.2%)が管理職よりも高くなる傾向がみられました。

◆働き続けたいと思ったときに、障害になると思うこと(複数回答)



※ ジェンダー意識・・・女性が家庭を守るべき、家族を養うのは男の仕事、などの意識 と説明し聴取

◆ホンを晒せる場所

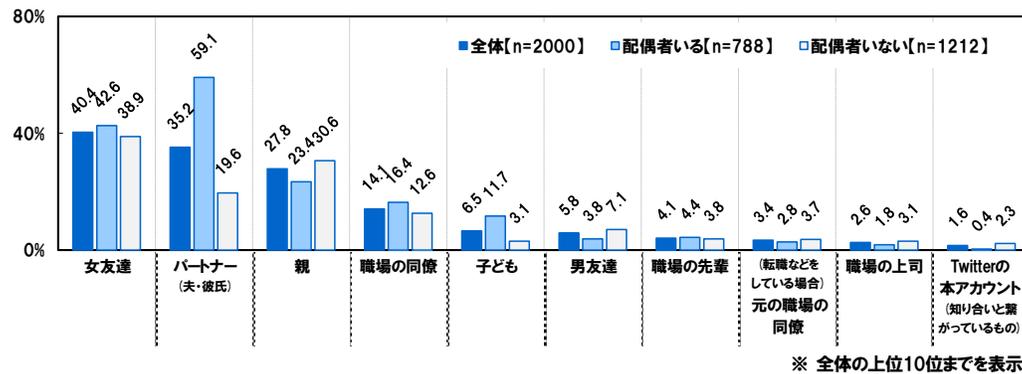
- ・仕事のホンを安心して晒せる相手 配偶者がいる女性は「夫」、シングル女性は「女友達」
- ・「同じ職場で働く人に仕事のホンを晒せる」公務員 3 割弱、会社員 2 割
- ・働く女性の 6 割強が「上司とホンの付き合いができていない」
- ・“上司に言えたらスッキリ!!”ランキング 1 位は「待遇を改善して」2 位「指示が矛盾している」3 位「家庭が大事」
- ・管理職が上司に隠しているホン「指示が矛盾しています」3 割、「それはセクハラ・パワハラです」2 割強

労働安全衛生法が改正され、今年の 12 月から新たにストレスチェック制度が施行されるなど、職場におけるメンタルヘルス対策に注目が集まっています。今後、従業員が気軽にストレスの状態などの心の健康について、相談しやすい職場環境づくりにも関心が高まっていくのではないのでしょうか。そこで、ストレスチェック制度の施行前となる調査時点において、仕事の悩みの相談や仕事の愚痴など、“仕事のホン”を安心して晒せる相手・場所を持っているのか、質問を行いました。

全回答者(2,000 名)に対し、仕事の悩みや愚痴などの“仕事のホン”を安心して晒せる相手や場所を複数回答形式で聞いたところ、「女友達」が 40.4%で最も高く、次いで、「パートナー(夫・彼氏)」が 35.2%、「親」が 27.8%となり、上位回答はプライベートの人間関係が占めました。職場の人間関係では、「職場の同僚」は 14.1%、「職場の先輩」は 4.1%、「職場の上司」は 2.6%と、同僚以外は軒並み 1 割以下となっています。

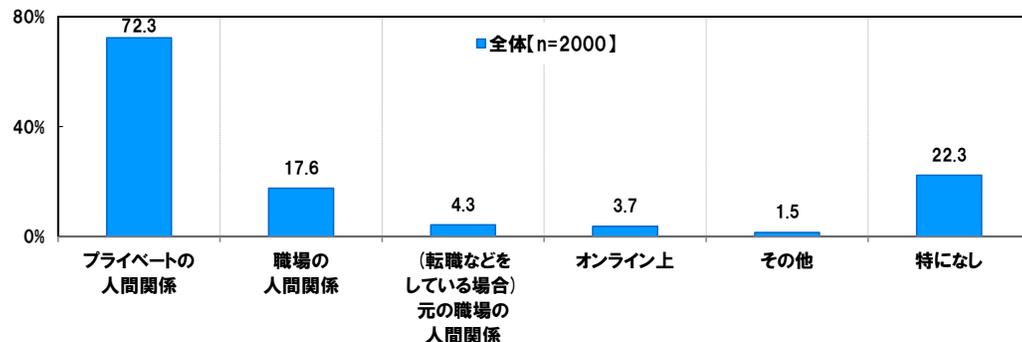
配偶者の有無別にみると、配偶者がいる方は「パートナー(夫・彼氏)」が 59.1%で最も高く、配偶者がいない方は「女友達」が 38.9%で最も高くなりました。

◆仕事の悩みや愚痴などの“仕事のホン”を安心して晒せる相手や場所(複数回答)



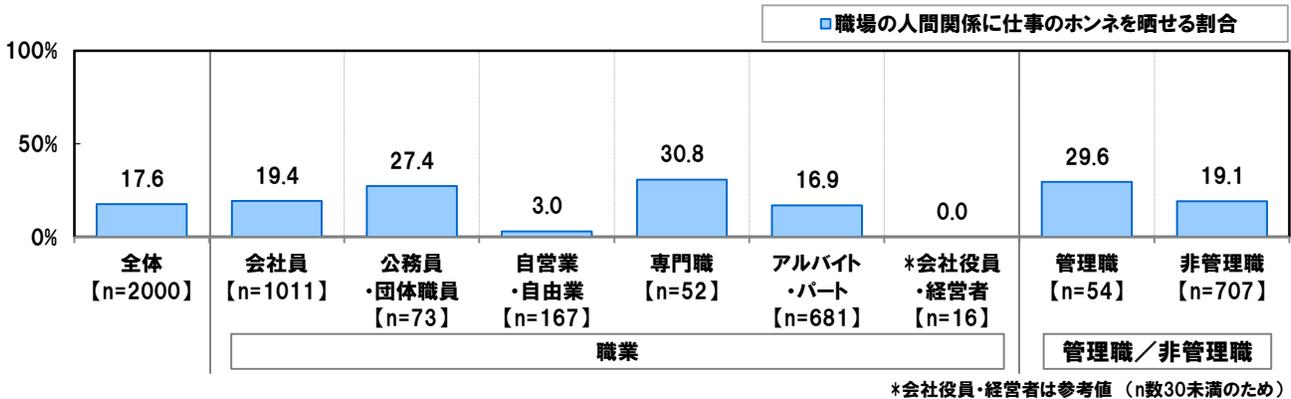
カテゴリー毎に仕事のホンを晒せる相手がいる割合をみると、『プライベートの人間関係』では 72.3%、『職場の人間関係』では 17.6%、転職している場合の前職の同僚などの『元の職場の人間関係』は 4.3%、Facebook や Twitter、匿名サイトなどの『オンライン上』は 3.7%となっており、いずれの相手・場所でも仕事のホンを晒せないとする「特になし」は 22.3%となりました。現状、職場に仕事のホンを晒せる相手がいる方は少数派のようです。

◆仕事の悩みや愚痴などの“仕事のホン”を安心して晒せる相手や場所(複数回答結果より作成)



職業別に、職場の人間関係に仕事のホンネを晒せる割合をみると、公務員・団体職員(27.4%)や専門職(30.8%)は他の職業に比べて高めの水準にあるものの、会社員は19.4%、自営業・自由業は3.0%、アルバイト・パートは16.9%と比較的低めの水準となりました。また、管理職では29.6%、非管理職では19.1%と、非管理職は管理職よりも低くなっています。仕事の悩みや愚痴などを晒した結果、不利益な扱いを受けるのではないかと心配して、ホンネを隠してストレスを溜めている方も多いのではないのでしょうか。

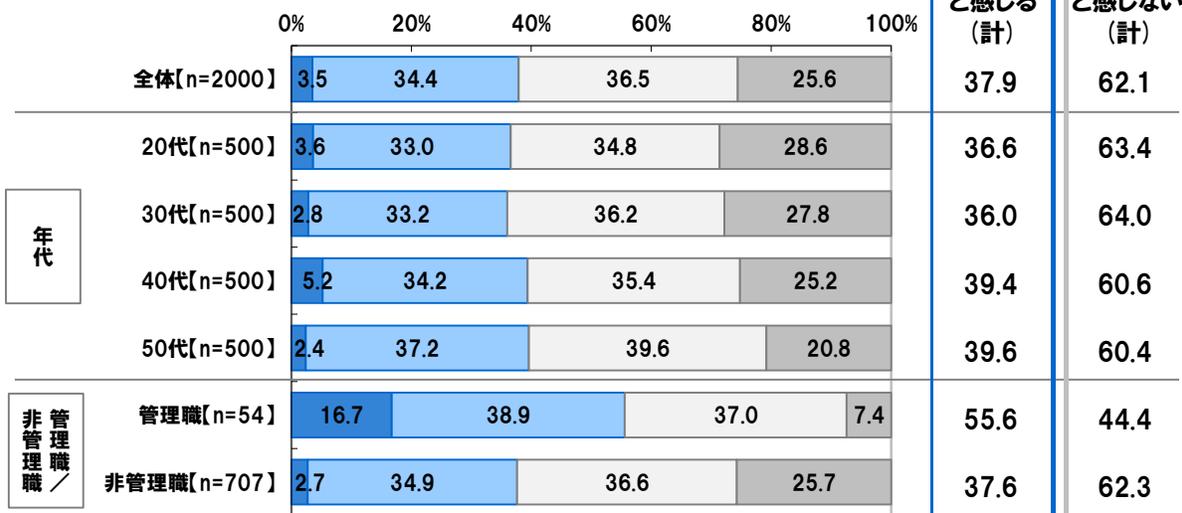
◆仕事の悩みや愚痴などの“仕事のホンネ”を職場の人間関係に晒せる割合(複数回答結果より作成)



続いて、上司とホンネの付き合い(衝突を恐れず自分の意見を伝えたり、相談したりできる付き合い)ができていると感じるか聞いたところ、「非常にできていると感じる」は3.5%、「ややできていると感じる」が34.4%で、合わせて『できていると感じる』は37.9%、『できていないと感じる』(「全く」+「あまり」)は62.1%となりました。上司との衝突を恐れた結果、ホンネで自分の意見が伝えられず、仕事の相談も行いつづらいつら状況にいる方が多いようで、多くの女性がストレスを溜めやすい状況に置かれているといえるかもしれません。

◆上司とホンネの付き合い※ができていると感じるか(単一回答)

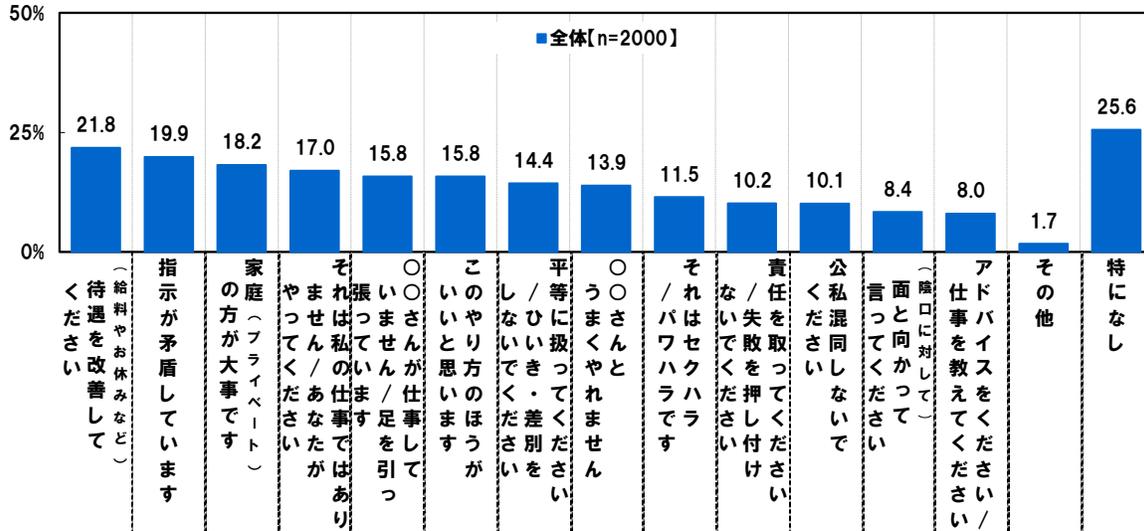
※衝突を恐れず自分の意見を伝えたり、相談したりできる付き合い



■非常にできていると感じる ■まあできていると感じる □あまりできていると感じない ■全くできていると感じない

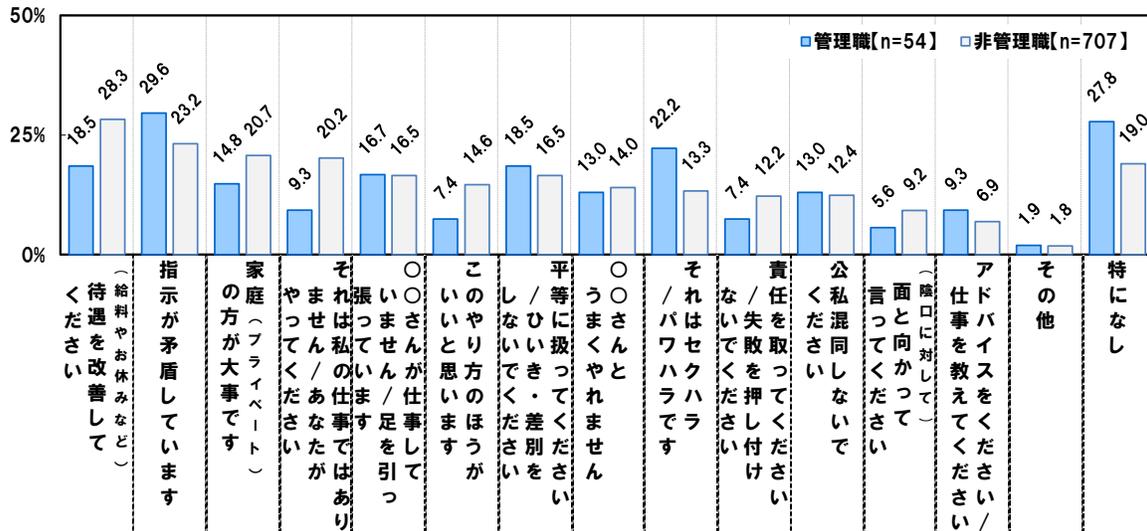
それでは、上司にどんなホンネを隠しているのでしょうか。もし、上司に直接言えたらスッキリと思うセリフはなにか複数回答形式で聞いたところ、「(給料やお休みなど)待遇を改善してください」が 21.8%で最も高くなりました。現状の待遇に不満を抱き、改善を訴えたいと思っていながらも、上申することに抵抗を感じ、ホンネを飲み込んでいる方が多いのではないのでしょうか。次いで、「指示が矛盾しています」が 19.9%、「家庭(プライベート)の方が大事です」が 18.2%、「それは私の仕事ではありません/あなたがやってください」が 17.0%、「〇〇さんが仕事していません/足を引っ張っています」と「このやり方のほうが良いと思います」がともに 15.8%で続きました。

◆もし、上司に直接言えたらスッキリと思うセリフはなにか(複数回答)



また、管理職・非管理職別にみると、管理職は「指示が矛盾しています」が 29.6%、「それはセクハラ/パワハラです」が 22.2%で非管理職よりも高くなり、非管理職は「(給料やお休みなど)待遇を改善してください」が 28.3%、「それは私の仕事ではありません/あなたがやってください」が 20.2%で管理職よりも高くなりました。管理職は指示の矛盾や職場のいじめ・いやがらせに対して意見することを我慢する、非管理職は待遇の悪さや業務範囲についての意見を我慢すること傾向がみられました。

◆もし、上司に直接言えたらスッキリと思うセリフはなにか(複数回答)



注: 本調査レポートの百分率表示は小数点第2位で四捨五入の丸め計算を行っているため、内訳を合計しても100%とならない場合があります。

《調査概要》

- ◆調査タイトル : 働く女性のホンネについての調査
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのインターネットモニター会員を母集団とする
20~59歳の就業女性
- ◆調査期間 : 2015年5月25日~5月26日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 2,000件(有効回答から、年代(10歳区切り)が均等になるように抽出)
(内訳)20代、30代、40代、50代 各500名
- ◆調査協力会社 : ネットエイジア株式会社

■■会社概要■■

会社名	: ジブラルタ生命保険株式会社: The Gibraltar Life Insurance Co., Ltd.
本社所在地	: 〒100-8953 東京都千代田区永田町 2-13-10
代表者名	: 代表取締役社長兼 CEO 佐藤 恵(さとう けい)
営業開始	: 2001年4月3日
営業種目	: 個人保険、個人年金保険、団体保険、団体年金保険、再保険

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、
「ジブラルタ生命調べ」と付記のうえご使用いただきますよう、お願い申し上げます。

■本リリースに関するお問い合わせ先

ジブラルタ生命保険株式会社 広報チーム 担当: 杉 【Tel】 03-5501-6563 【Mail】 daisuke.sugi@gib-life.co.jp

■■女性向け情報サイト「コロツエ」のご案内■■

ジブラルタ生命が運営する情報サイト「コロツエ」では、女性の皆さまに向けて、
人生の「もしも」に備えるための情報をお届けしています。(URL: <http://corotsue.jp>)