

## 報道関係者各位

ファザーリング・ジャパン×しゅふJOB総研 “働く主婦のマネジメント”に関する合同アンケート  
**主婦の働きやすさに上司のマネジメントは『影響する』**  
**上司:98.4%、主婦:89.5%**

主婦に特化した人材サービス『しゅふJOB』(事業運営者:株式会社ビースタイル/本社:東京都新宿区、代表取締役:三原邦彦)の調査機関しゅふJOB総研とイクボスを推奨するNPO法人ファザーリング・ジャパン(所在 東京、代表理事 安藤哲也)は、働く主婦層と働く主婦層の立場に理解ある管理職を中心に構成される会員それぞれに、上司のマネジメントについてアンケート調査を行いました。働く主婦層の働きやすさに上司のマネジメントは影響すると思うか尋ねたところ、「大いに影響する」「少し影響する」を合わせた回答は**主婦が89.5%、イクボスはほぼ100%の98.4%**でした。

## ■調査概要

調査手法:インターネットリサーチ(無記名式)

有効回答者数:①しゅふJOB総研 主婦会員(働く主婦側)485名

②ファザーリング・ジャパン イクボス会員(上司側)122名

調査実施日:①2015年4月22日(水)から2015年5月22日(金)まで

②2015年6月23日(火)から2015年7月7日(火)まで

調査対象者:①ビースタイル 登録者/求人媒体『しゅふJOBサーチ』登録者

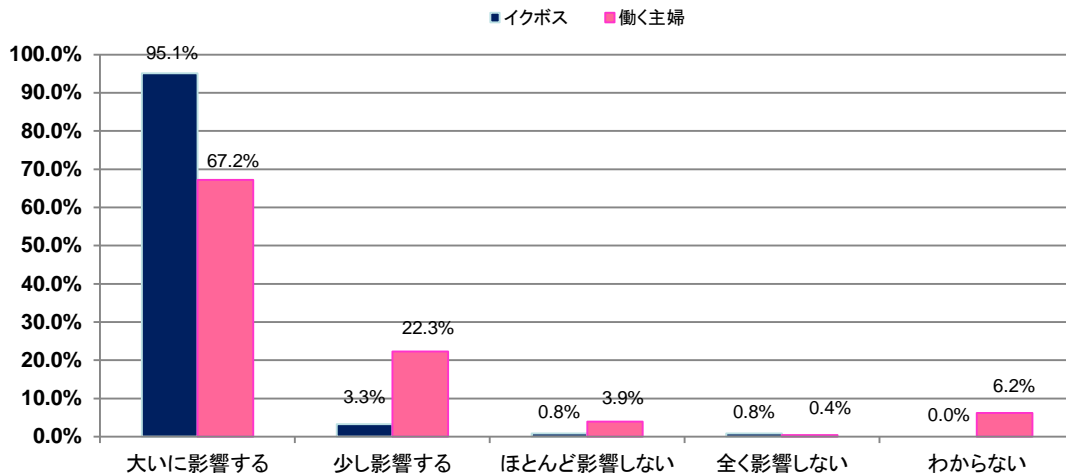
②ファザーリング・ジャパン イクボス会員

## ■調査結果サマリー

- イクボス・働く主婦層ともに約9割以上が上司のマネジメントは働きやすさに「大いに影響する」「少し影響する」と回答。
- 働きやすい上司の条件として、「相談しやすい雰囲気」「子供の病気や家族行事等が発生した場合の柔軟な対応」などイクボスと働く主婦層で上位4位項目が合致している。
- 育児等、家庭の制約がある働く主婦に対しても仕事の成果を求めるべきか。イクボス・働く主婦層ともに約9割が「大いに思う」「少し思う」と回答。
- 成果を求めるべきではない理由として、「家庭も支えている主婦に成果まで求めるべきではない」との回答は働く主婦層で12.4%のみ。
- 育児等、家庭の制約がある主婦層でも『働きやすさ』と『仕事の成果』を両立できるようにイクボス83.6%、働く主婦層53.6%と両立への自信にやや乖離が見られる。両立について働く主婦層の方が不安を抱えている割合が多く、主婦層の能力をうまく引き出し、両立ができるように支援していくことが上司に期待されている。
- 両立を実現させるために上司に求められることとして『意見が言いやすい雰囲気を作る』に働く主婦層の51.3%が求められると回答。しかしイクボスで求められると回答したのは8.2%。働く主婦層はイクボスが思っている以上にコミュニケーションを求める傾向。

1. ～上司の95.1%がマネジメントは働きやすさに「大いに影響する」と回答。自身の言動の重要性を自覚。～  
 イクボス・働く主婦層ともに上司のマネジメントは、8割以上の方が「大いに影響する」「少し影響する」と回答している。

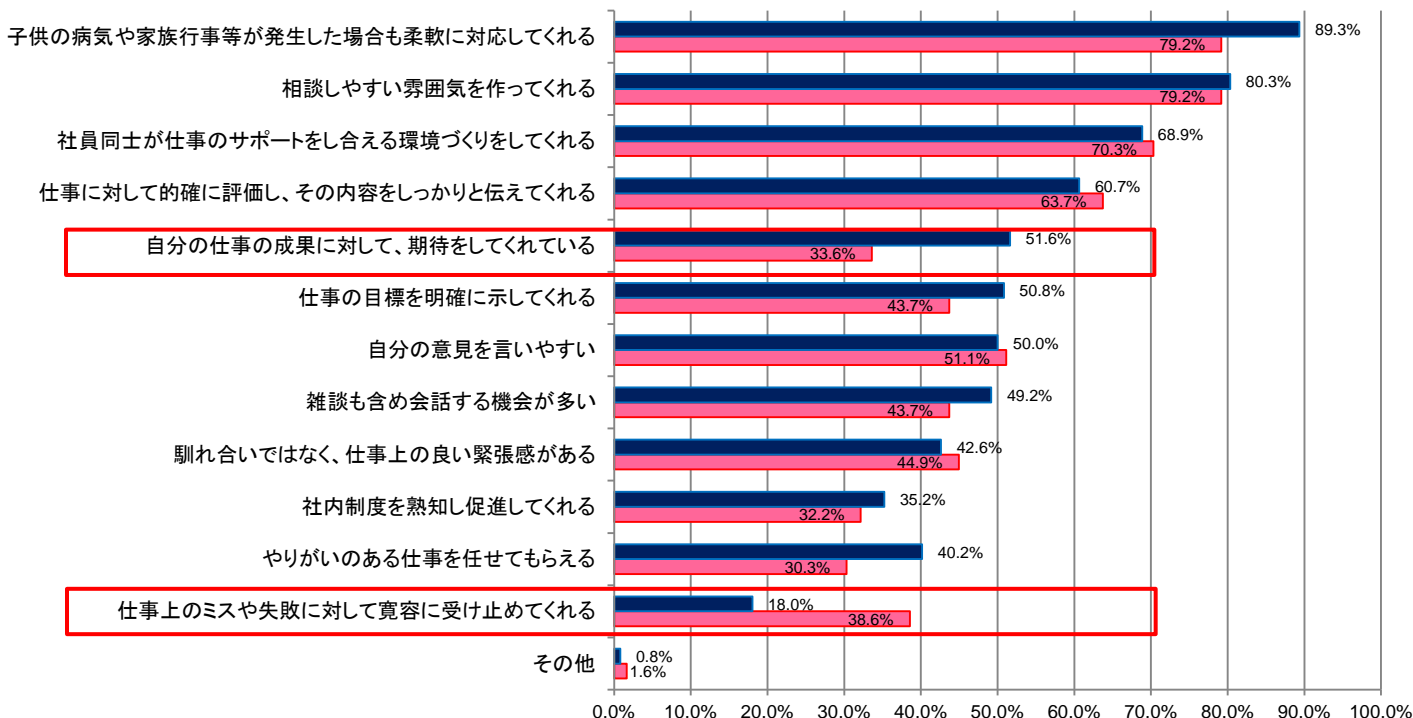
働く主婦層の働きやすさに、上司のマネジメントは影響すると思いますか？（単一回答）



2. ～働きやすい上司像についてはイクボス・働く主婦層ともに重要視している項目へのギャップが少ない～  
 ただし、「仕事の成果への期待」や「ミスへの寛容さ」についてはややずれ違いが見える。

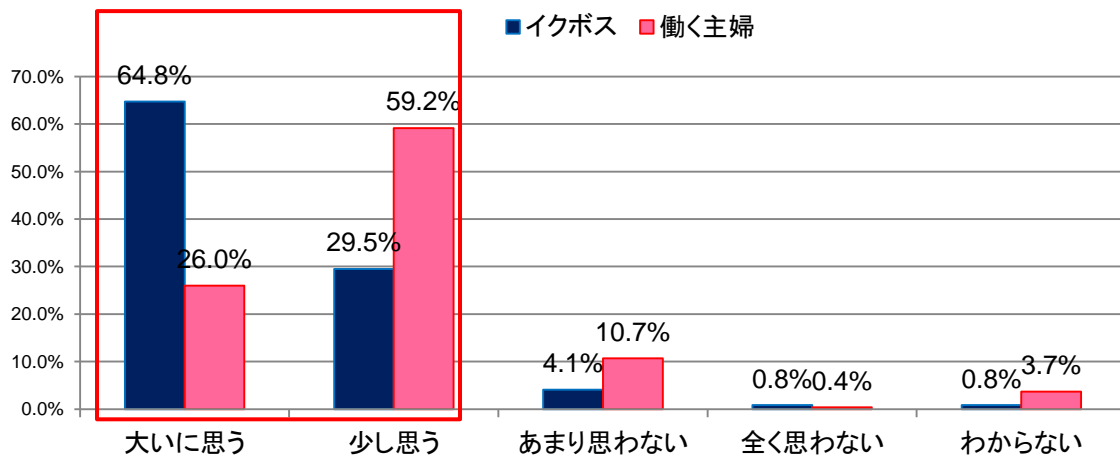
主婦にとって、働きやすい上司とはどんな人だと思いますか？（複数回答可）

■ イクボス ■ 働く主婦



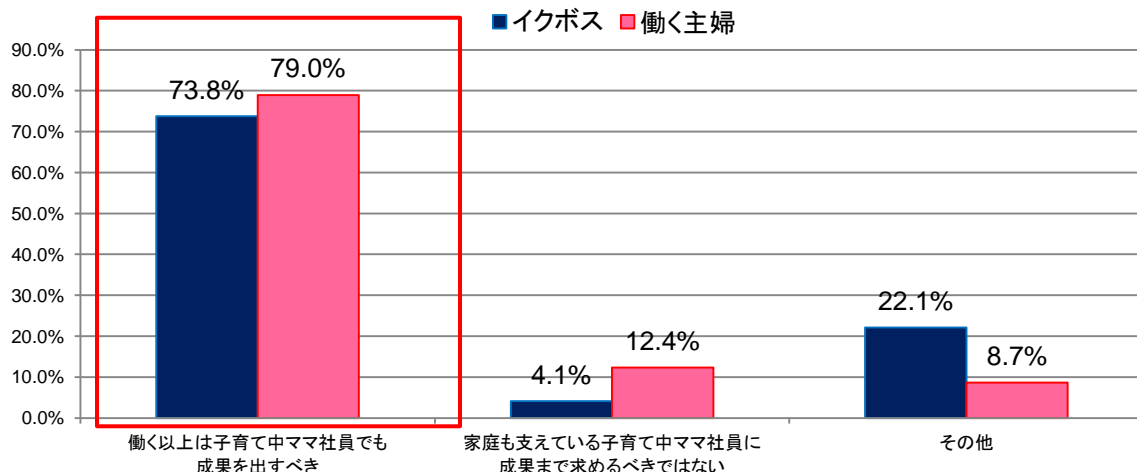
3. ～イクボス、働く主婦層とも「結果へのコミット」を求める声が多数派で約9割が求めるべきと「思う」と回答。～  
しかし、「大いに思う」「少し思う」の回答比率が逆転しており、成果を求める『強さ』についてはやや差が見られる。

上司は育児等、家庭の制約がある働く主婦層に対しても仕事の成果を求めるべきだと思いますか（単一回答）



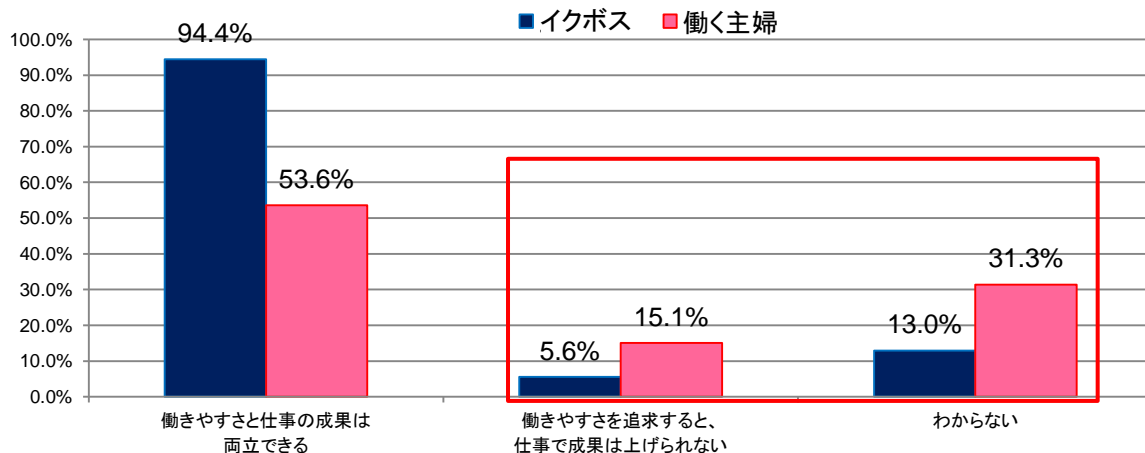
4. ～子育て等の制約があっても「働く以上は成果を出すべき」という回答がイクボス、働く主婦層ともに7割超。～

成果を求めるべきだと「思う」「思わない」と回答された理由をお教えてください。（単一回答）



5. ～『働きやすさ』と『仕事の成果』を両立できる」という回答にはイクボスと働く主婦層の意識に30ポイントのギャップ。～  
「成果を出すべき」と自覚をもつ主婦が多い一方で、約46%が働きやすさと成果を両立することに不安を感じている。

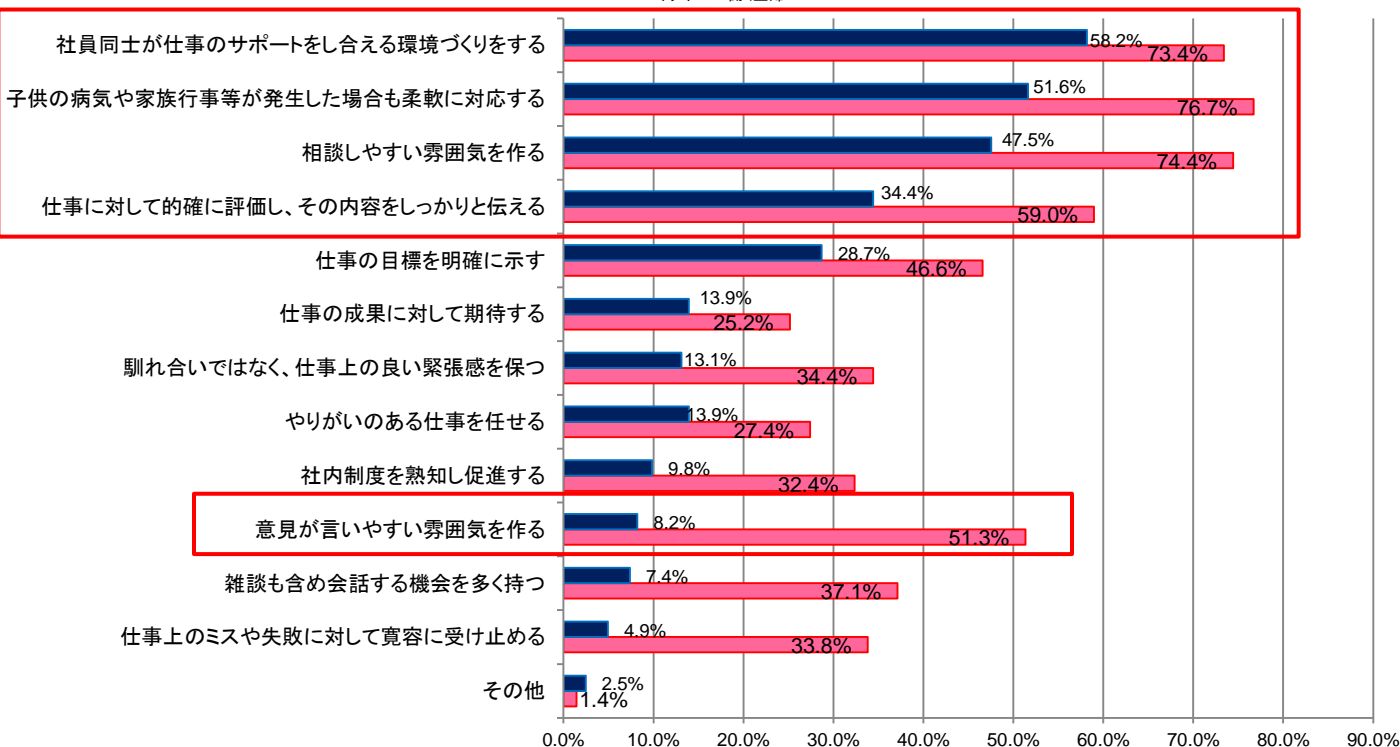
育児等、家庭の制約がある働く主婦層は『働きやすさ』と『仕事の成果』を両立出来ると思いますか？（単一回答）



6. ～上司に求められること上位4項目は共通しているが、「意見が言いやすい雰囲気づくり」では回答数に40ポイントの差～  
両立を実現させるために『意見が言いやすい雰囲気を作る』に過半数の働く主婦層が賛成、しかしイクボスの賛同は8.2%

育児等、家庭の制約がある主婦層が『働きやすさ』と『仕事の成果』を両立させるためには  
上司にはどのようなマネジメントが求められると思いますか？（複数回答可）

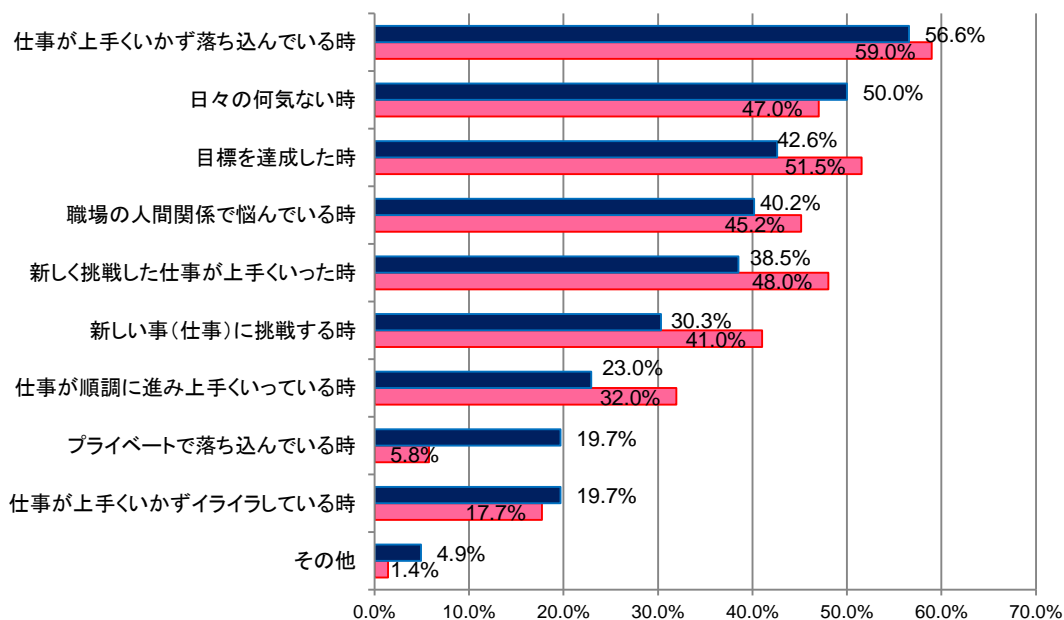
■イクボス ■働く主婦



7. ～日々の仕事で「上手く行っている時」「上手く行っていない時」に会話ができることはイクボス・主婦ともに大切と認識～  
逆に、「プライベートで落ち込んでいる時」に上司から声をかけられて嬉しいと回答する主婦は少ないため、注意が必要か。

働く主婦層が上司から声をかけられて嬉しいのはどんなタイミングの時だと思いますか？

■イクボス ■働く主婦



<各質問へのフリーコメント欄より抜粋>

◆主婦層の意見

- ・厳しさの中にも育ててくれようとしている気持ちがあると頑張れます(千葉県 33歳)
- ・主婦でも色々な考え方で働いていると思うので、成果をだしたいくらい働きたい人はそのように。そこまでは...という人は成果まで求めなくてもよいと思う(埼玉県 38歳)
- ・介護の必要がある家庭も考慮してくれる上司(秋田県 51歳)
- ・出来る範囲を理解いただき、それに伴う評価をしていただきたい(東京都 42歳)
- ・時短で誰よりも集中して効率よくやるのは求められて当然。でも正社員と同じような成果を求められるとキツイ。家庭も支えなきゃいけないのに体力気力が持たず破綻します(東京都 34歳)
- ・人によって事情が違うので、実力に応じた成果が出せる人・出せない人様々なので一様に成果は求められないと思う(岩手県 42歳)
- ・成果を求められない存在なんて社員として在籍している理由がない(神奈川県 33歳)

◆イクボス会員の意見

- ・弊社で寛容なだけの対応をした子育てママのパフォーマンスは大きく悪化した事例がある。
- ・勤務時間あたりのパフォーマンスは育児しているかどうかに影響を受けないので、勤務時間に見合った成果を求めるのが個々に応じたパフォーマンスを引き出すことが大切
- ・可能な限り求めたい。その量や難易度は人により異なる。そのさじ加減ができてはじめてマネージメントになると思う
- ・仕事は成果を求めるものだから
- ・「可能な限り」において期待をする方が、本人のモチベーションも上がると思うから。
- ・その人のスキルや経験、時間に見合った成果はある程度求めるべきだが、勤務時間に応じた目標設定が重要
- ・どの社員も個人の成果とチームの成果を共にしようとするのが当たり前であり、その前提として、個々のパフォーマンスを最大限に高めるよう努力すべきという点においては、子育て中や介護中などのワケあり社員であろうとそうでなかろうと同じことだと思うから

【まとめ】

- 1: イクボスも主婦層も『上司のマネジメント』は働きやすさに影響があること、主婦でも『成果を出すべき』という点で意見が一致。
- 2: 『両立への不安』について、『意見が言いやすい雰囲気づくり』についてイクボスが思っている以上に主婦層から求める声が高い。

イクボスも働く主婦層も上司のマネジメントが働きやすさに影響があると認識しています。さらに、仕事で成果を出すことの重要性も同じ水準で感じているようです。しかし、主婦の一部の層はまだ両立について不安を感じており、一般的な上司よりも意識の高い存在であるイクボスであっても、『意見が言いやすい雰囲気づくり』等において主婦層とのギャップがあるようです。

これからイクボスの推進に取り組む企業やイクボスを目指す個人は、主婦層の不安を把握・解消し、仕事でしっかりとパフォーマンスが発揮できるように支援していくことが期待されています。

一方、主婦の能力を認め、戦力とみなしているイクボスは、仕事に対してシビアな目線を持っていることが分かります。仕事を通じてより自らの能力を高めて活躍したいと考える主婦は、受動的に機会を待つだけでなく自ら意見を積極的に出していくなど、もう一段仕事への目線を上げる努力が求められていると言えます。

<ファザーリング・ジャパンについて>

父親支援事業による「Fathering」の理解・浸透こそが、「よい父親」ではなく「笑っている父親」を増やし、ひいてはそれが働き方の見直し、企業の意識改革、社会不安の解消、次世代の育成に繋がり、10年後・20年後の日本社会に大きな変革をもたらすというのを信じ、これをミッションとしてさまざまな事業を展開していく、ソーシャルビジネス・プロジェクトです。

<イクボスについて>

ファザーリング・ジャパンが推進するプロジェクト。イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指します。イクボスプロジェクトでは「イクボス十か条(1.理解、2.ダイバーシティ、3.知識、4.組織浸透、5.配慮、6.業務、7.時間捻出、8.提言、9.有言実行、10.塊より始めよ)」を作成し、この「十か条」の過半を満たしていることが「イクボス」の証としています。

<株式会社ビースタイルについて>

企業理念は「best basic style」。時代に合わせて新たなスタンダードをつくる会社です。この理念に基づき、2002年の創業以来、働きたい主婦に対して就業支援を行って参りました。約12年間で生み出した主婦の雇用数はのべ4万人。女性がそれぞれの価値観、ライフスタイルに合わせて働ける社会の実現に向け、派遣・在宅・エグゼクティブなど、様々な『しゅふJOBサービス』を提供しています。



《本プレスリリースに関するお問い合わせ先》

(株)ビースタイル 広報担当: 柴田・中村・宇佐美 〒160-0022 東京都新宿区新宿4-3-17FORECAST新宿SOUTH7階  
Tel: 03-6758-0085 Fax: 03-5363-4544 Mail: pr@b-style.net ホームページ: <http://www.bstylegroup.co.jp/>

※当リリースに関して、代表三原へのインタビューのご要望があれば広報までご連絡ください。

※本リリースの引用の際は、必ず「しゅふJOB総合研究所調べ」とクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。