

— 女性活躍推進の取組みは停滞気味 —

貴社の女性活躍推進の取組みは進んでいますか

2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行され、近年は長時間残業削減、有給取得促進に力を入れた企業が多いことと思います。一方、以下のように、女性活躍推進は停滞気味です。

ジェンダーギャップ指数は、前年の110位からさらに低下し153カ国中121位になってしまいました。2003年に決定された2020年に管理職に占める女性の割合を30%にするという「202030」は、今年が目標達成の年に当たりますが、「平成30年度雇用均等基本調査(確報)」によれば、管理職に占める女性の割合は11.8%と、30%には全く届いていません。

ダイバーシティ推進は、全員活躍の推進であり、女性の問題だけではありませんが、女性活躍の課題を忘れてはいけません。持続的な企業経営には、女性を含めた全員が力を発揮することが必要です。

21世紀職業財団では、各社の女性活躍推進の取組みがどのくらい進んでいるのかを比較できるように、2018年に続き、女性活躍状況調査を実施しました。

今回は、男女比較のため男性正社員も対象にしました。また、2022年4月からは101人~300人の企業も、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の提出・公表が義務化されるため、調査対象に含めました。

HPIには、企業規模別、業種別、地方別、コース(総合職・エリア総合職・一般職・基幹職・事務職)別の結果も掲載しています。

(<https://www.jiwe.or.jp/research-report/2020>)

詳細は、当財団へお問合せください。

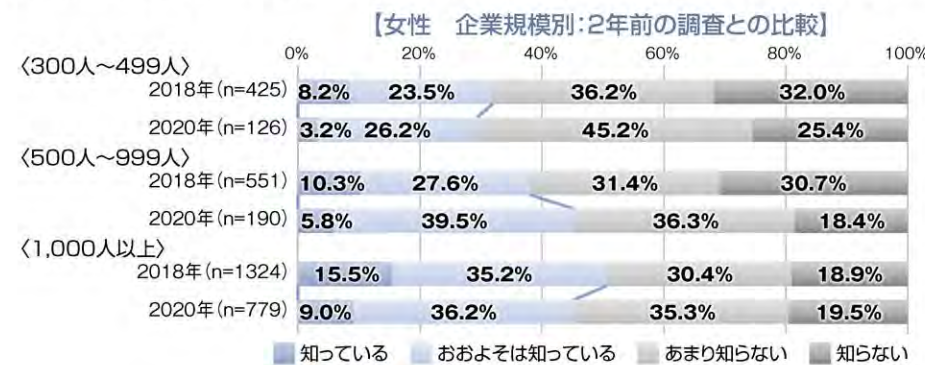
調査概要

実施日時: 2020年1月11日~1月27日
 調査方法: WEBアンケート調査
 調査対象: 10業種、従業員100人以上企業に勤務している20~59歳の正社員男女
 調査人数: 男性2,250名 女性2,250名 計4,500名
 2018年調査は、女性のみについて、301~500人、501~1,000人、1,001~3,000人、3,001~5,000人、5,001~10,000人、10,001人以上に分けて集計している。2020年調査は、男女について、政府統計に準じ、100~299人、300~499人、500~999人、1,000~2,999人、3,000~4,999人、5,000~9,999人、10,000人以上に分けて集計している。

自社の女性活躍推進の行動計画の認知度は2年前と比べ高まっていない

女性について、2年前の調査と比較すると、500~999人企業では、「知っている」「おおよそは知っている」人の割合がやや高まりましたが、それ以外の規模の企業では低くなっています。

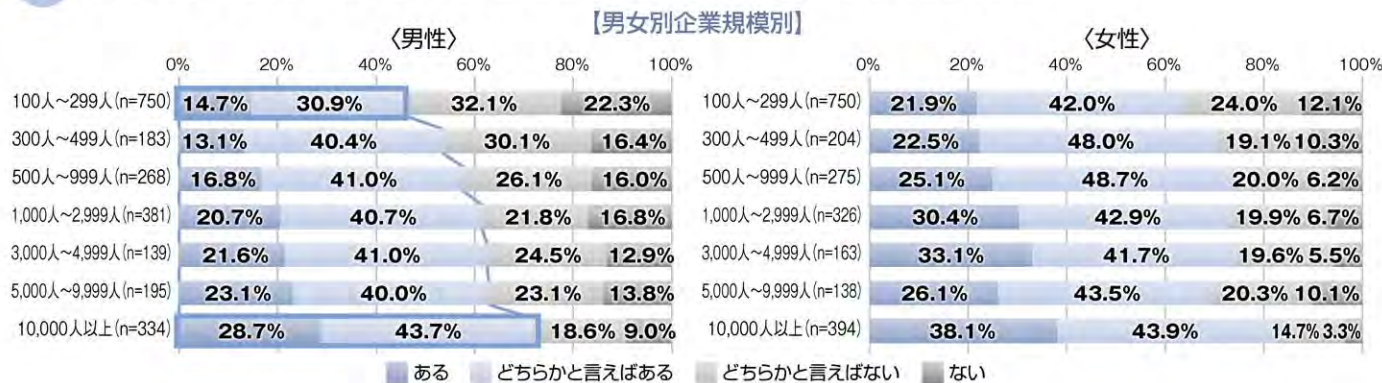
あなたが勤務する企業の女性活躍推進の行動計画(目標・取組み)について知っていますか。



(注) 2020年の質問は、「あなたの会社の女性活躍推進の行動計画(目標・取組み)についておたずねします。」で「行動計画はない」「行動計画があるかないかを知らない」を除外している。

特に男性は、企業規模が大きいほど、女性が出産後働き続ける雰囲気があると感じている

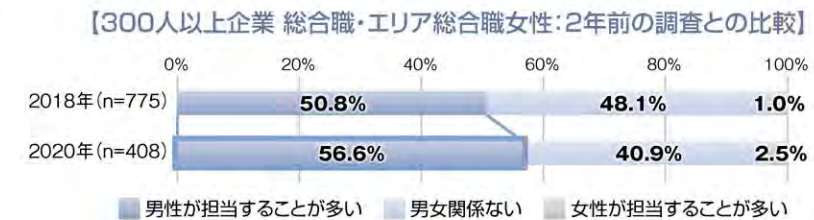
あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。



2年前と同様に、総合職女性の約半数が「重要業務は男性が担当することが多い」と思っている

重要な仕事を与えられるということは育成の大きなポイントです。この調査結果から、女性の育成が進んでいないことが推察されます。

あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。



総合職女性でも4割はサポート的な仕事・細かい事務処理等を女性に任せられることが多いと思っている

上記の結果でもあったように男女の業務配分に差のある実態が認識されており、背後には経営者や管理職の側にアンコンシャス・バイアスが存在する可能性があります。

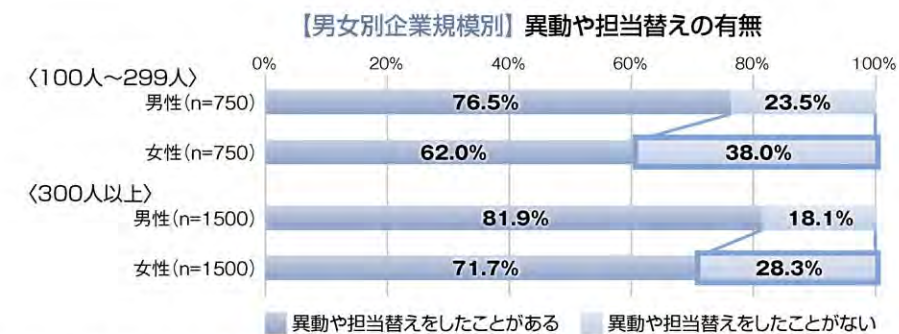
あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか。

アンコンシャス・バイアスとは、無意識の思い込み。アンコンシャス・バイアスを認識し、削減するために研修等を実施する必要があります。



女性は男性より異動経験が少ない

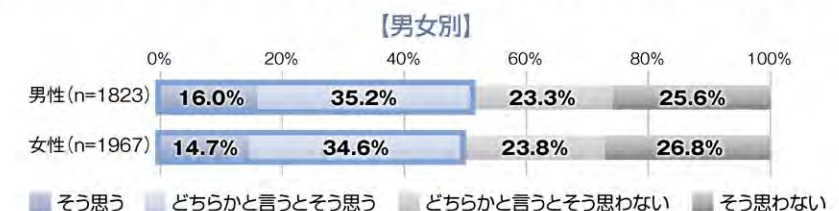
「異動や担当替え」は仕事の幅や深さを広げていくのに必要なことのひとつです。



(注) 質問は「これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の観点から異動や担当替え後の役割の説明を受けたことはありますか」で、「ある」「ない」を合わせて「異動や担当替えをしたことがある」としている。

短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与られていると認識している人が約5割

あなたの職場では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与られていると思いますか。(または与えられていますか。)



(注)「短時間勤務者がいない」を除外している。

未だに、6割以上の女性が男性のほうが昇格・昇進しやすいと感じている

Q あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。

【300人以上企業 女性：2年前の調査との比較】

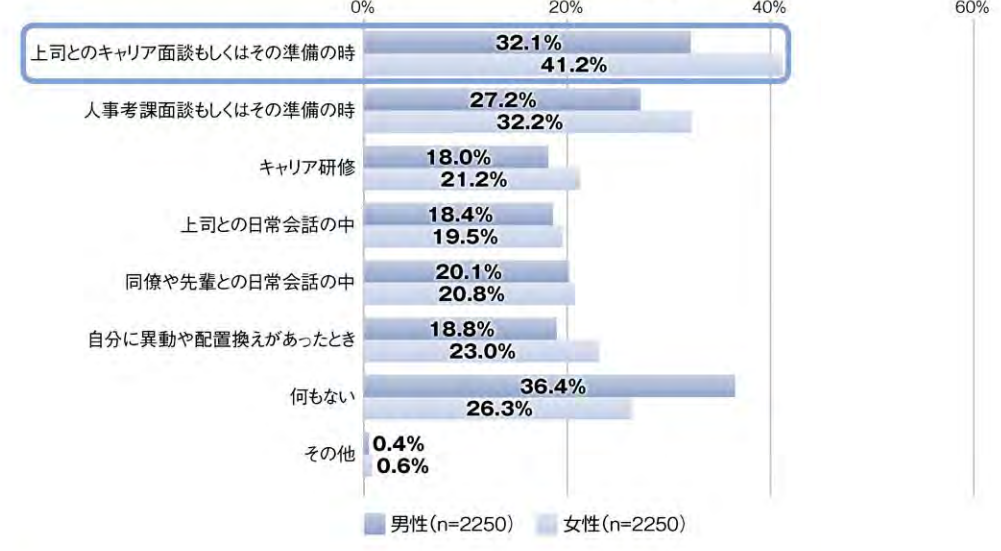


キャリア面談などキャリアを考える機会をつくる企業の取組みは不十分

企業はキャリアを考える機会を設けるなど相談の機会を確保することが求められていますが、キャリアを考える機会として「上司とのキャリア面談もしくはその準備の時」と回答した人の割合は、男女とも半数以下となっています。

Q あなたの会社では、キャリアを考えるどのような機会がありますか。当てはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

【男女別】

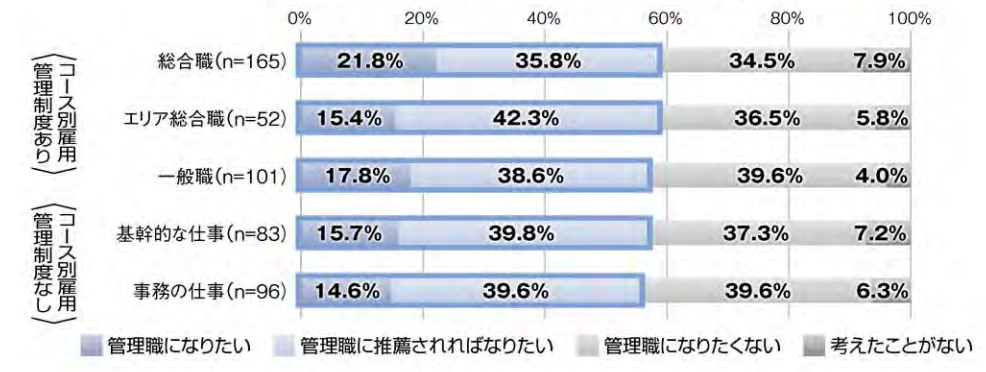


女性は昇進意欲が低いと言われているが、昇進可能性のある若手女性では「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」人が約6割

昇進可能性のある若手女性では、コースや業務内容に関係なく、6割の人に昇進意欲があります。女性は男性に比べると自信がない傾向にありますから、「管理職になりたい」という積極的な人だけでなく、管理職にふさわしい女性の背中を押すことが必要です。

Q あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

【昇進可能性があると思っている20代・30代女性 コース別】

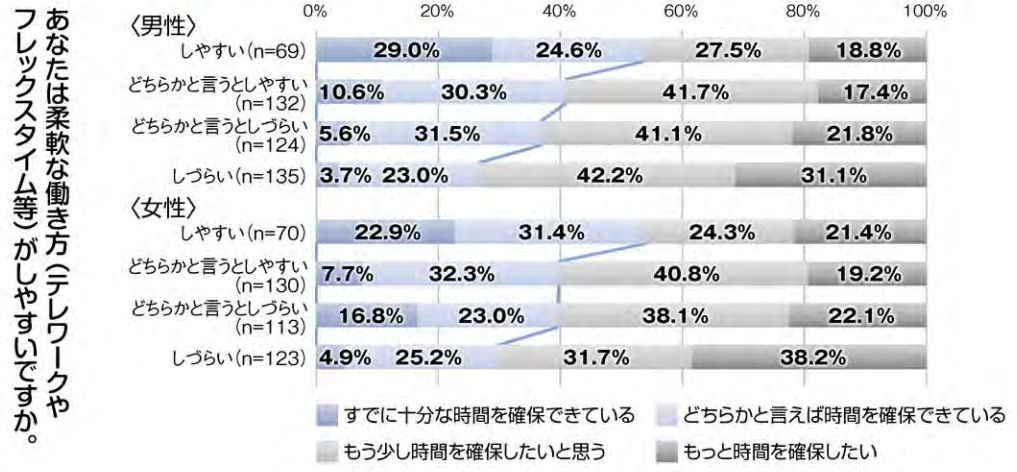


柔軟な働き方がしやすいほうが、育児に関わる時間を確保できている人の割合が高い

コロナ対策でテレワークが進んだ企業も多いかと思いますが、日常的に、柔軟な働き方をしやすくすることによって、ワーク・ライフ・バランスを保てるようにすることが必要です。

【男女別 柔軟な働き方がしやすい程度別】

Q あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか。



あなたは柔軟な働き方(テレワークやフレックスタイム等)がしやすいですか。

(注)「育児に手がかかる子どもはいない」と回答した人を除いている。

ハラスメントは、受けた経験が男女とも全体の1/4、見聞きした経験を含めると6割以上

健やかに働ける環境を実現するためには、ハラスメントをなくすことが必要です。

Q あなたは、あなたが勤務している企業において過去1年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。

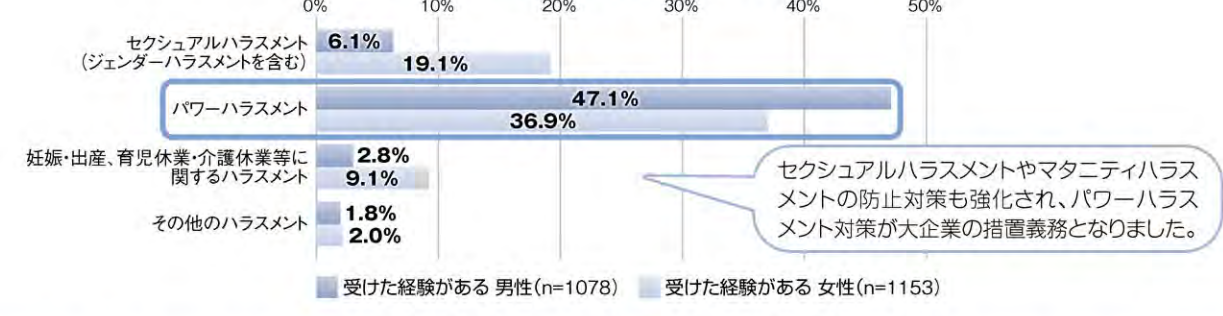
【男女別】



ハラスメント経験で多いのはパワーハラスメント

Q 「受けた経験がある」と答えた方にお伺いします。あなたが受けた行為は下記のうちのどれに当てはまるものでしたか。(いくつでも)

【ハラスメントを受けた経験がある人 男女別】



セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策も強化され、パワーハラスメント対策が大企業の措置義務となりました。

●ダイバーシティ推進、女性活躍推進、働き方についての社員対象の意識調査を実施されていない企業様は、ぜひ、当財団へご相談ください。
●より詳細な調査結果(例えば、企業規模×業種×総合職)をお知りになりたい企業様は、当財団へお問い合わせください。
ご相談・お問い合わせ先：21世紀職業財団 事業推進部 山谷(やまや)、本道(ほんどう)、和田 kenkyu@jiwe.or.jp 03-5844-1665