公益財団法人 多彩な力が活きる社会に 21世紀職業財団

## 女性正社員対象

# 女性活躍状況調査結果概要

公益財団法人 21世紀職業財団

2018年6月19日

# アンケート調査概要

実施日時：2018年3月13日～3月22日

調査方法：WEBアンケート調査

調査対象： 10業種、従業員301人以上企業に勤務している20～59歳の正社員女性

調査人数：2,300名

基本属性：

＜年齢＞　20代 26.3%、30代 30.3%、40代 27.3%、50代 16.1%

＜企業規模＞301人～500人 18.5%、501人～1,000人 24.0%、1,001人～3,000人 18.5%
3,001人～10,000人 16.8%、10,001人以上 22.3%

＜業種＞　建設業 7.6%、製造業 16.1%、情報通信業 12.5%、運輸業、郵便業 7.8%
卸売業、小売業 16.0%、金融業、保険業 14.0%、不動産業、物品賃貸業 4.7%
宿泊業、飲食サービス業 3.5%、生活関連サービス業、娯楽業 2.8%
サービス業（他に分類されないもの）14.9%

©2018(公財) 21世紀職業財団

# アンケート調査項目（10問）

Q1　あなたが勤務している企業の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）の内容を知っていますか。

Q2　あなたの上司（管理職）は、女性部下を男性同様に戦力として育成していますか。
※育成するとは実力よりも少し難しい仕事や新しい仕事を付与することや、成果のフィードバックを適切に行うこと等仕事を通して部下の成長をサポートすることを指します。

Q3　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。

Q4　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。

Q5　あなたは、仕事に対してどのように取り組んでいますか。

Q6　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。

Q7　あなたは、今後どのようなキャリアの道筋があるか、知っていますか。

Q8　あなたの職場では育児をしながらキャリアアップをすることは可能だと思いますか。
※キャリアアップとは昇格、昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します。

Q9　あなたは、管理職になることについてどう思いますか。

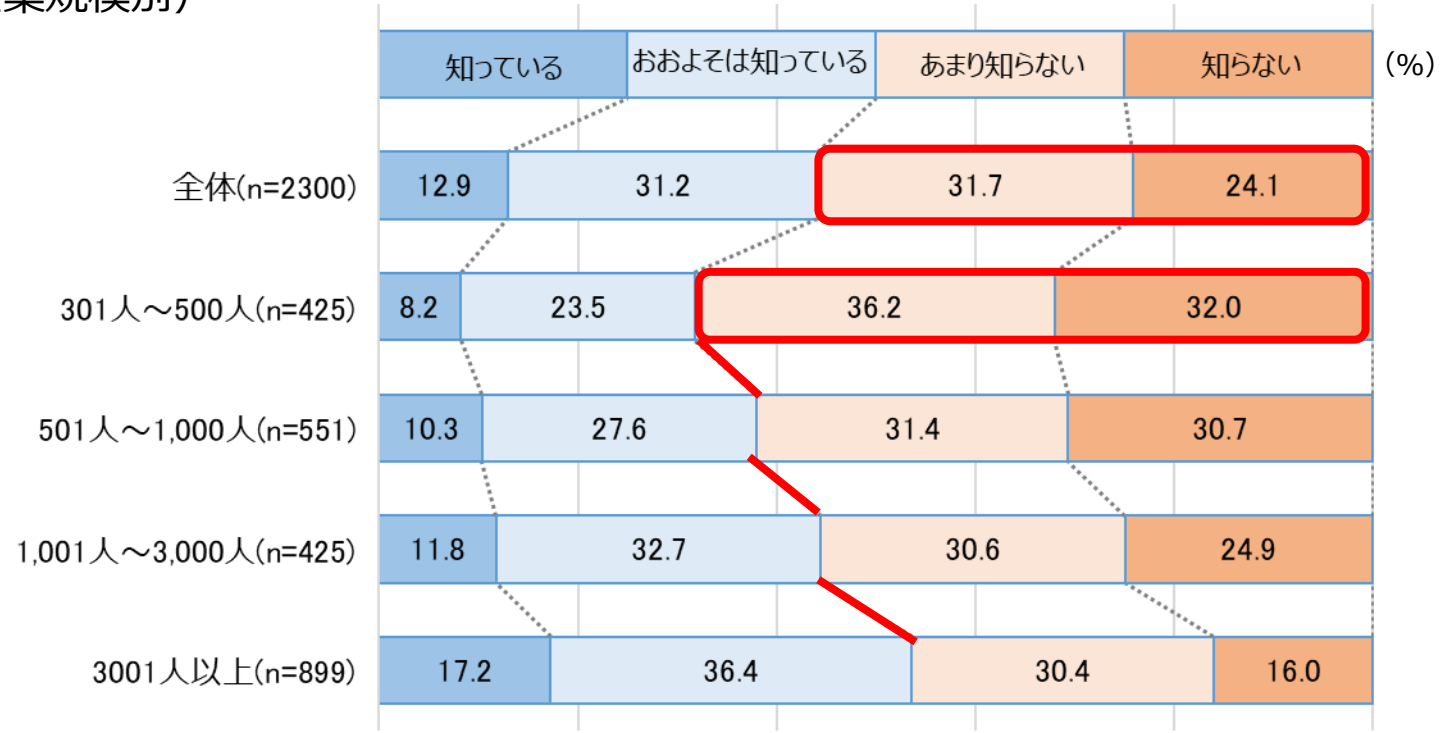
Q10　1日当たりの平均労働時間（残業時間含む、休憩時間除く）はどのくらいですか。

©2018(公財) 21世紀職業財団

# 1 女性の半数以上が、自社の女性活躍推進計画を知らない

正社員女性の半数以上（55.8%）が、自社の女性活躍推進の行動計画を知らない。
特に、企業規模が301～500人では、約7割が知らない。

Q1.あなたが勤務している企業の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）の内容を知っていますか。
（企業規模別）



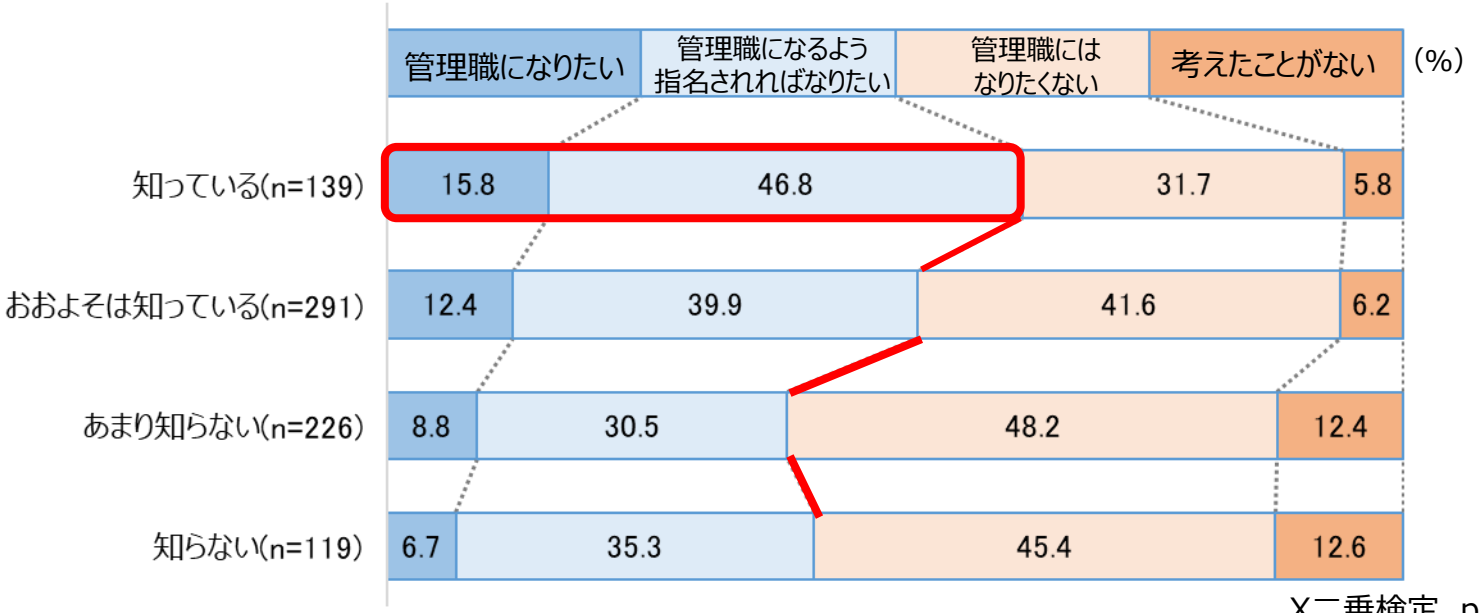

©2018(公財) 21世紀職業財団

# ❷ 女性活躍推進の認知が進んでいる場合、昇進意欲が高い

総合職において、自社の行動計画を知っている場合、6割以上が「管理職になりたい」「管理職になるよう指名されればなりたい」と、回答している。

Q9.あなたは、管理職になることについてどう思いますか。（総合職）

Q1 あなたが勤務している企業の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）の内容を知っていますか。



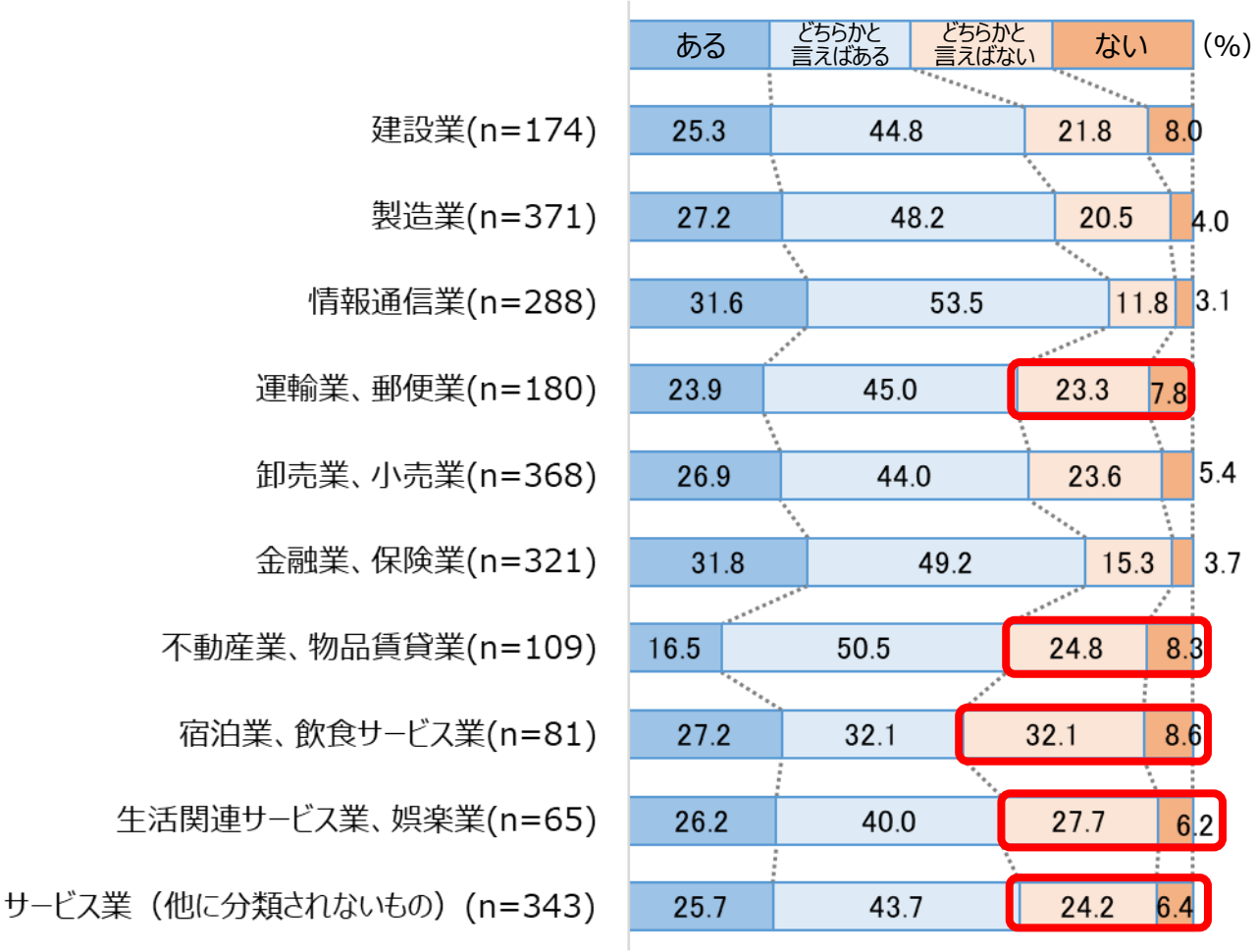

X二乗検定 $p<0.001$

＊一般職、コースなしの女性においても、女性活躍推進の認知が進んでいる場合、昇進意欲が高い。

©2018(公財) 21世紀職業財団

# ③ 運輸業、サービス業、不動産業等では、出産後の就業継続すらまだ十分には進んでいない

Q6.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。（業種別・全体）




「運輸・郵便業」「不動産・物品賃貸業」「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス・娯楽業」「サービス業」では、３～４割の女性が、「産後働き続けるのは当然という雰囲気が職場にはない」と感じている。

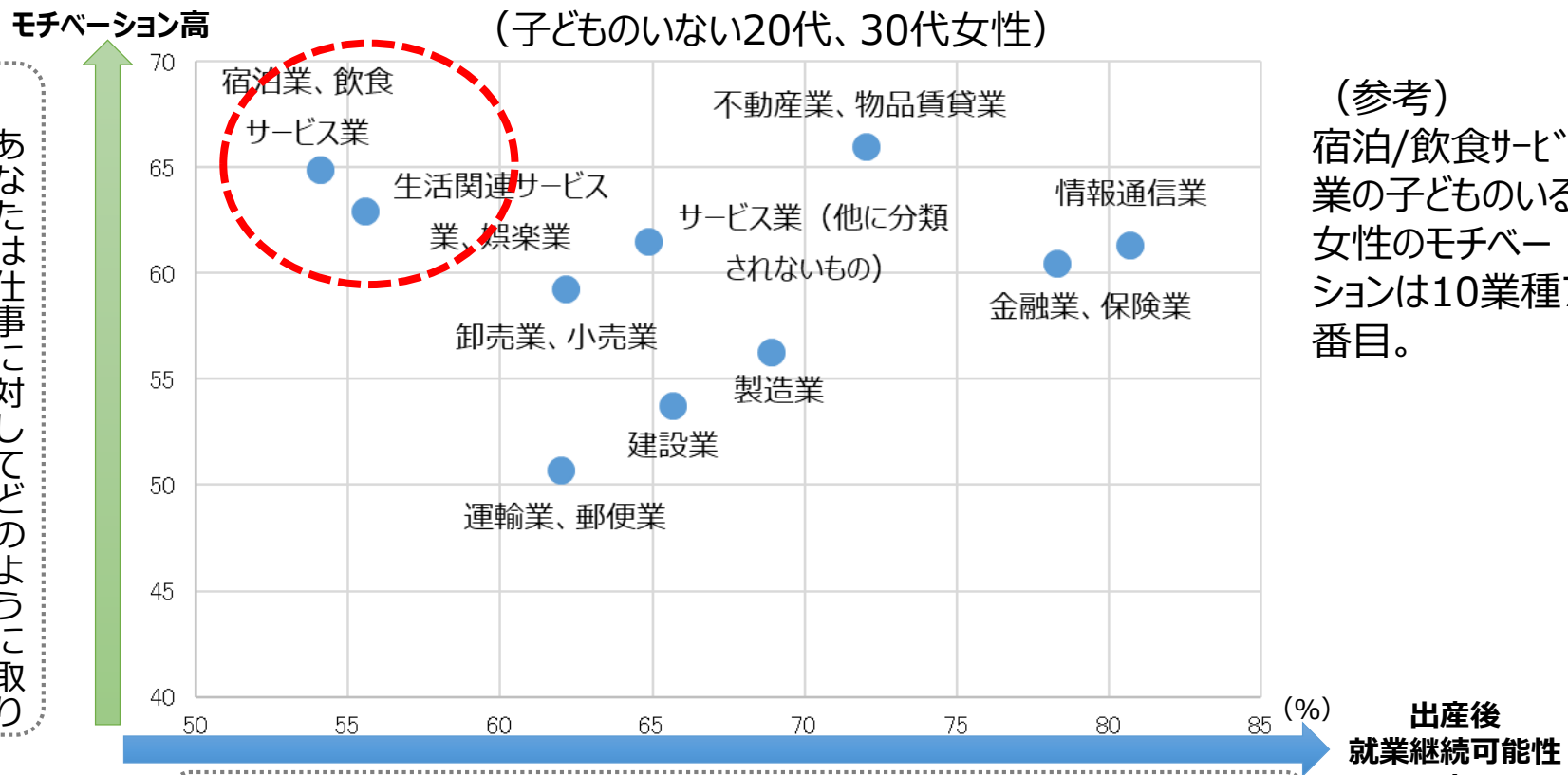
©2018(公財) 21世紀職業財団

# ④ モチベーションの高さと出産後の就業継続の可能性が一致しない業界も

宿泊/飲食ｻｰﾋﾞｽ業では、出産前はモチベーションが高い人が多いが、出産後の就業継続が難しい。モチベーションの高さが活かされていないと思われる。

Q5
あなたは仕事に対してどのように取り組んでいますか。（トップ2：期待
以上の成果を出そうとしている＋期待
通りの成果を出そうとしている計）

（子どものいない20代、30代女性）




（参考）
宿泊/飲食ｻｰﾋﾞｽ業の子どものいる女性のモチベーションは10業種7番目。

Q6.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。（トップ２：ある+どちらかといえばある計）

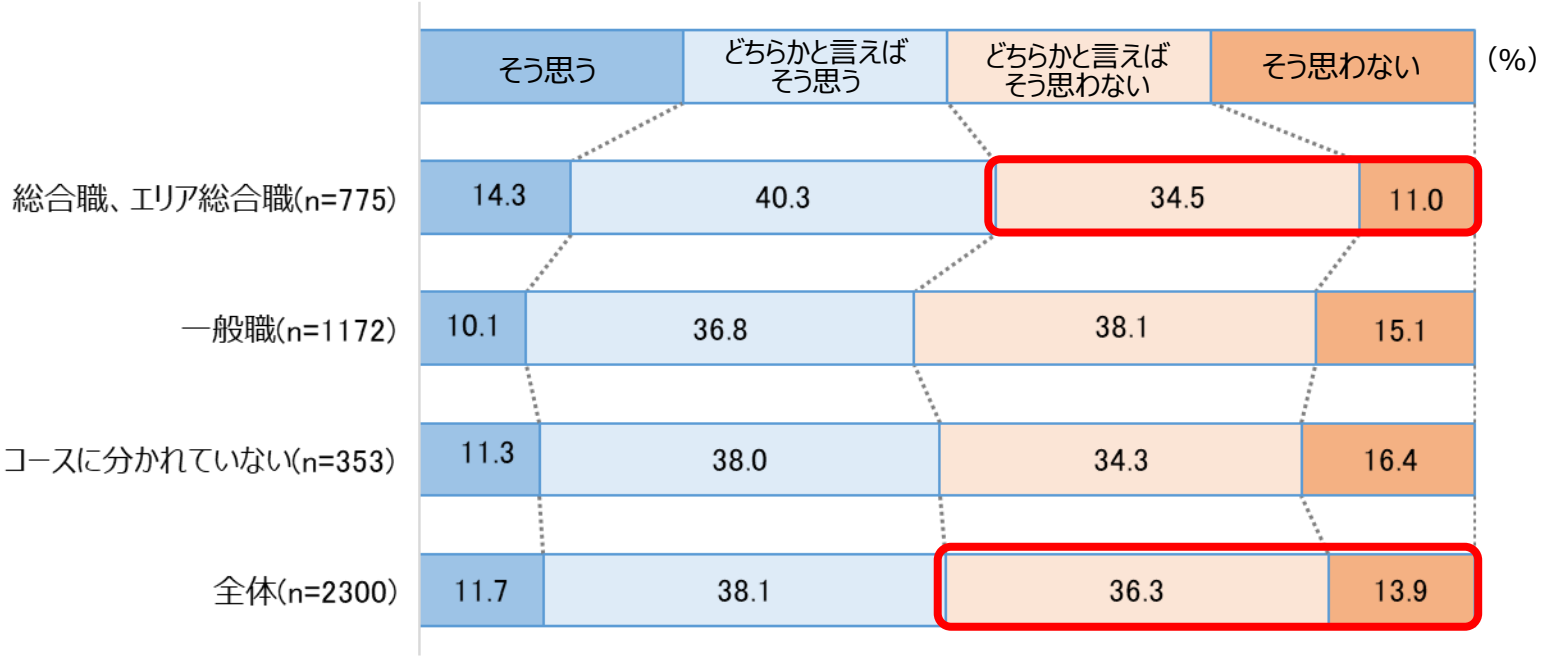
©2018(公財) 21世紀職業財団

# 5 総合職でも『育児をしながらキャリアアップをすることができない』と思う人が４割以上

約半数の女性が育児しながらキャリアアップをすることができないと思っているが、総合職でも、育児をしながらキャリアアップをすることができないと思う人が４割以上である。

Q8.あなたの職場では育児をしながらキャリアアップをすることは可能だと思いますか。

※キャリアアップとは昇格、昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します。

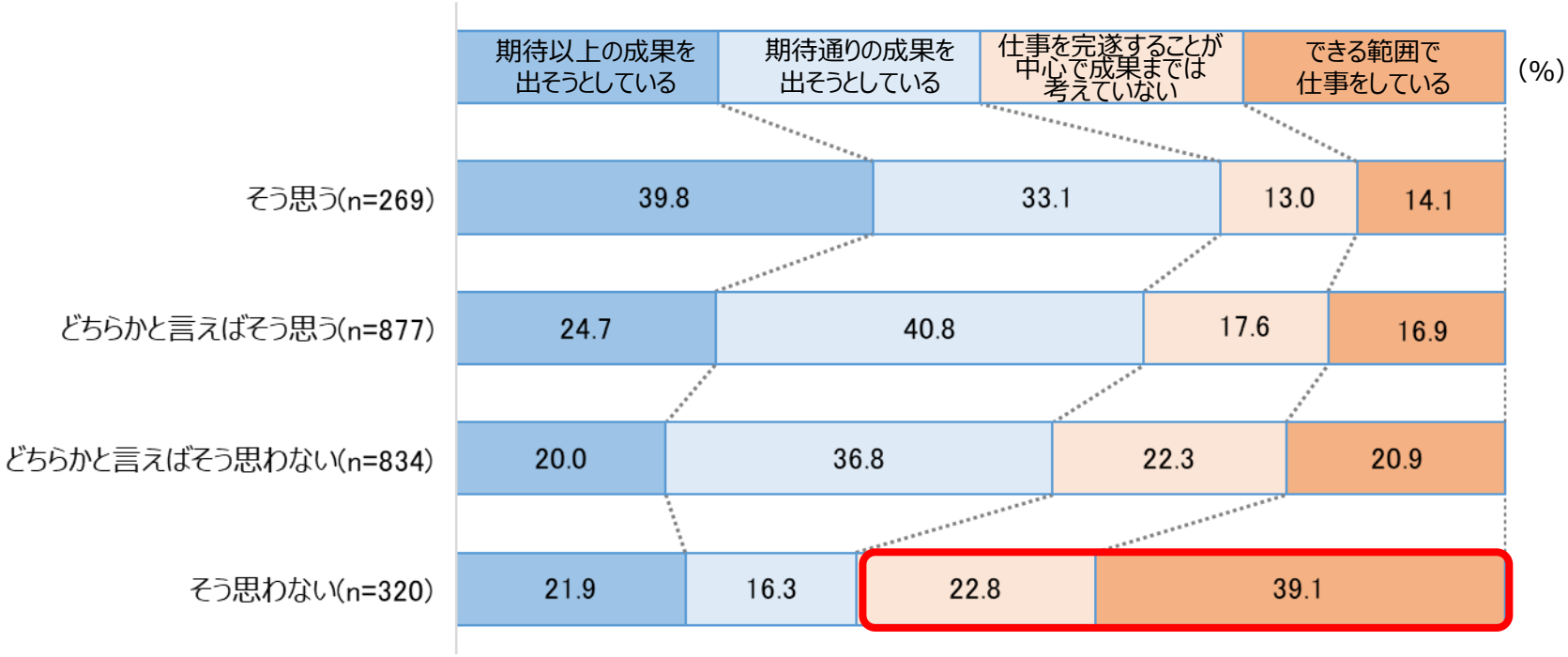



©2018(公財) 21世紀職業財団

# 6 育児中のキャリアアップの可能性がない職場では、モチベーションが低い人が多い

Q5.あなたは、仕事に対してどのように取り組んでいますか。（全体）

Q8 あなたの職場では育児をしながらキャリアアップをすることは可能だと思いますか。



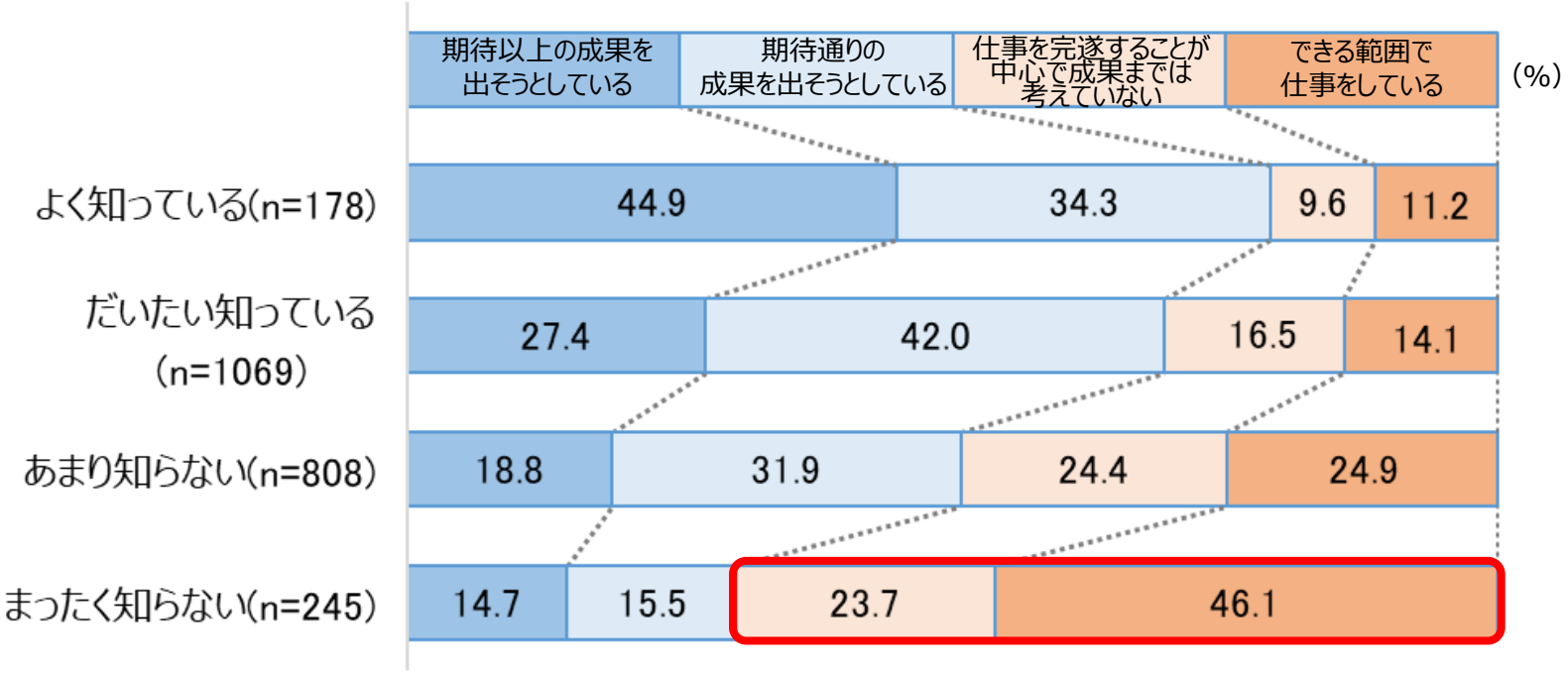

X二乗検定　p<0.001

©2018(公財) 21世紀職業財団

# 7 キャリアの道筋がわからないと、モチベーションが低い人が多い

Q5.あなたは、仕事に対してどのように取り組んでいますか。（全体）

Q7 あなたは、今後どのようなキャリアの道筋があるか、知っていますか。




X二乗検定 $p<0.001$

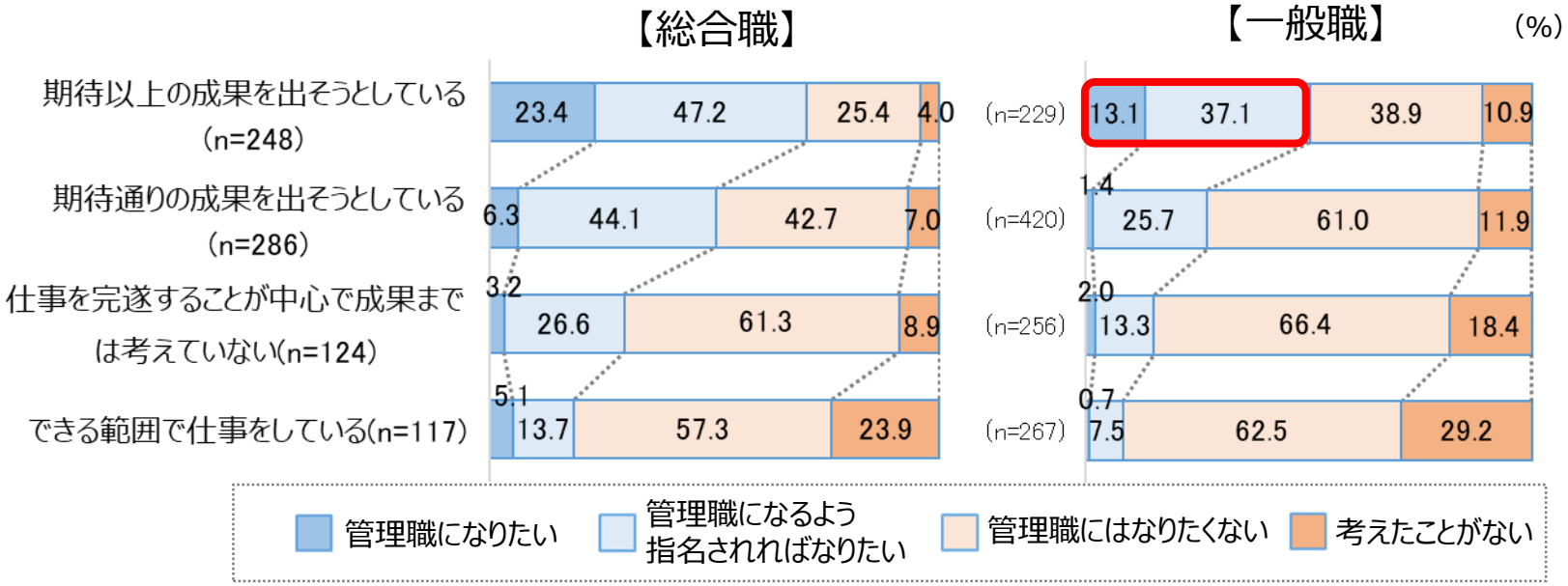
©2018(公財) 21世紀職業財団

# 8 一般職でも、モチベーションの高い人は昇進意欲も高い

モチベーションの高い人は昇進意欲も高く、一般職でも、「期待以上の成果を出そうとしている」と回答している女性では、「管理職になりたい」「管理職になるよう指名されればなりたい」が半数以上。

Q9.あなたは、管理職になることについてどう思いますか。（総合職・一般職）

Q5 あなたは、仕事に対してどのように取り組んでいますか。



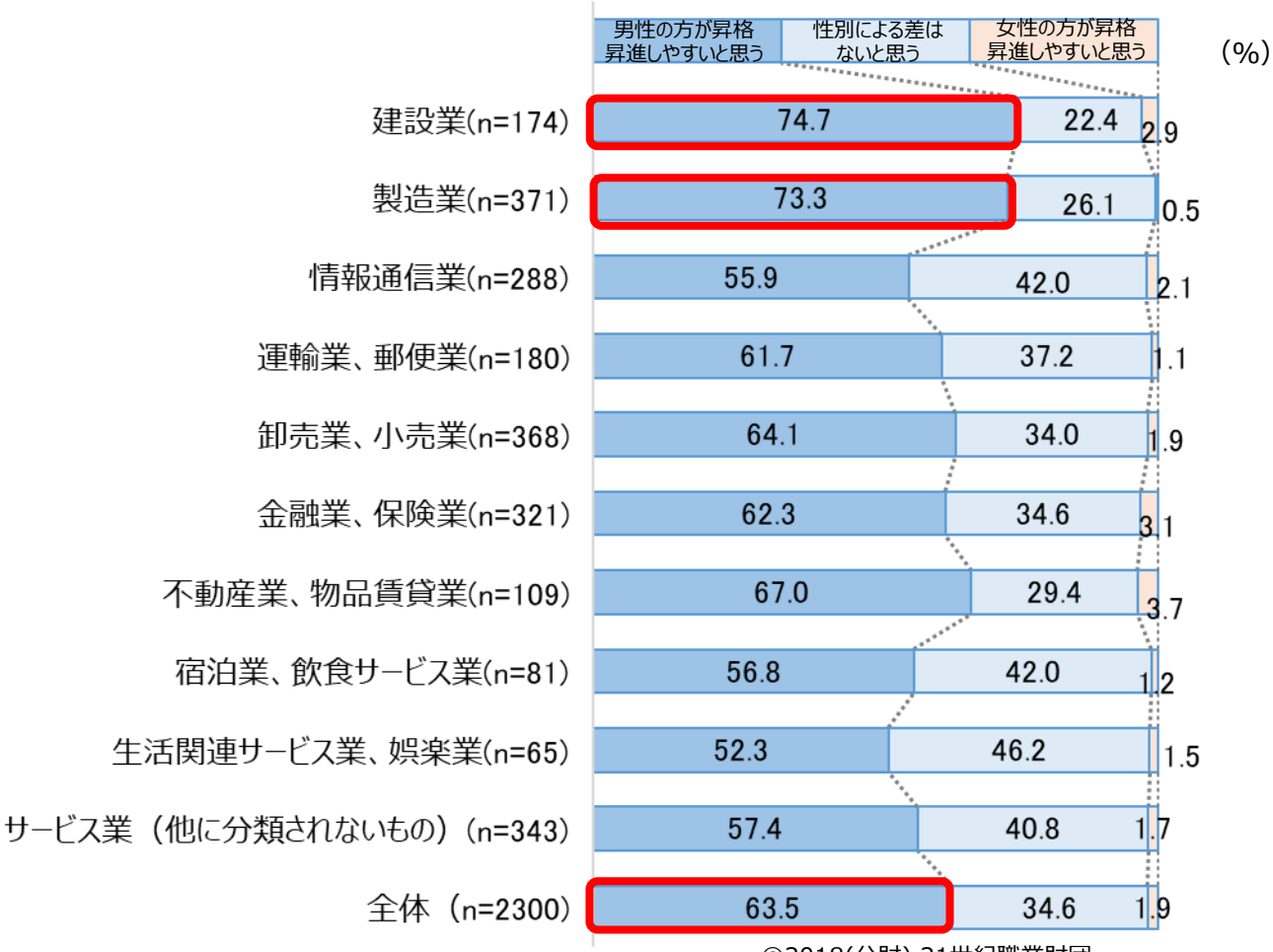

X二乗検定 $p<0.001$

＊コースなしの女性においても、モチベーションの高い人は、昇進意欲が高い。

©2018(公財) 21世紀職業財団

# 9 ６割以上の女性が男性の方が昇格・昇進しやすいと感じている

Q4.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。（業種別・全体）




特に、建設業、製造業では、7割以上の女性が男性の方が昇格・昇進しやすいと感じている。

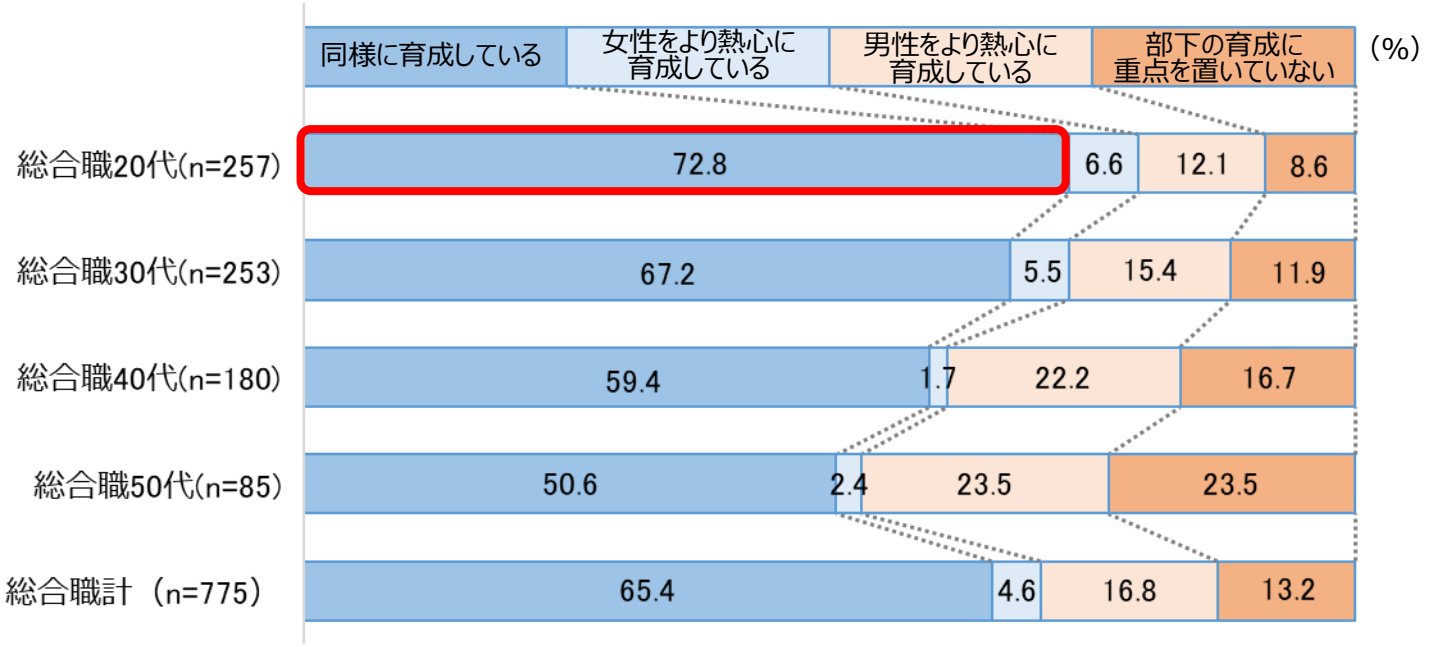
©2018(公財) 21世紀職業財団

# 10 総合職の若手女性の約7割が、男女同じように育成されていると感じている

総合職全体では、65.4%が男女同様に育成されていると感じている。

Q2.あなたの上司（管理職）は、女性部下を男性同様に戦力として育成していますか。（総合職・年代別）

※育成するとは実力よりも少し難しい仕事や新しい仕事を付与することや、成果のフィードバックを適切に行うこと等仕事を通して部下の成長をサポートすることを指します。



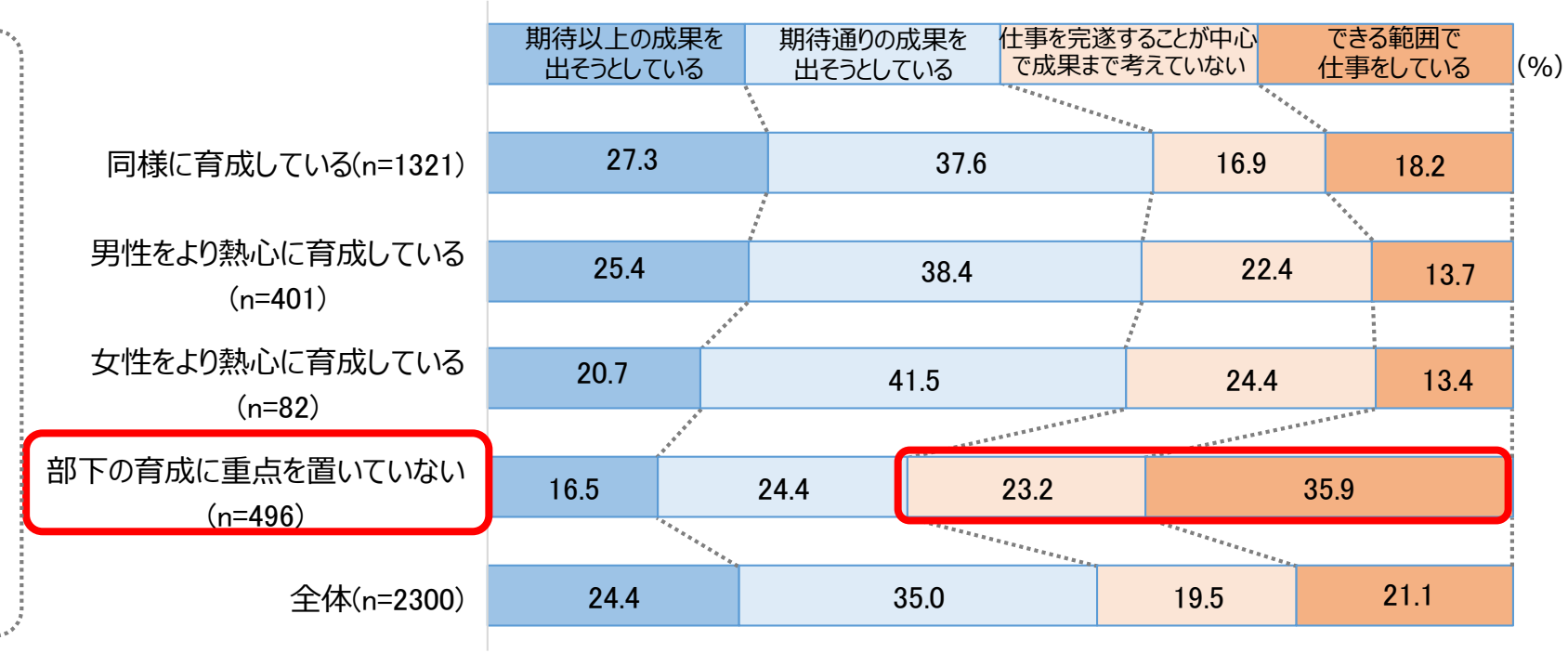

©2018(公財) 21世紀職業財団

# 11 部下の育成に重点をおいていない上司の元にはモチベーションが低い人が多い

男性も含めた「部下の育成」そのものが重視されていない職場では、モチベーションが低い。

Q5.あなたは、仕事に対してどのように取り組んでいますか。（全体）

Q2 あなたの上司（管理職）は、女性部下を男性同様に戦力として育成していますか。



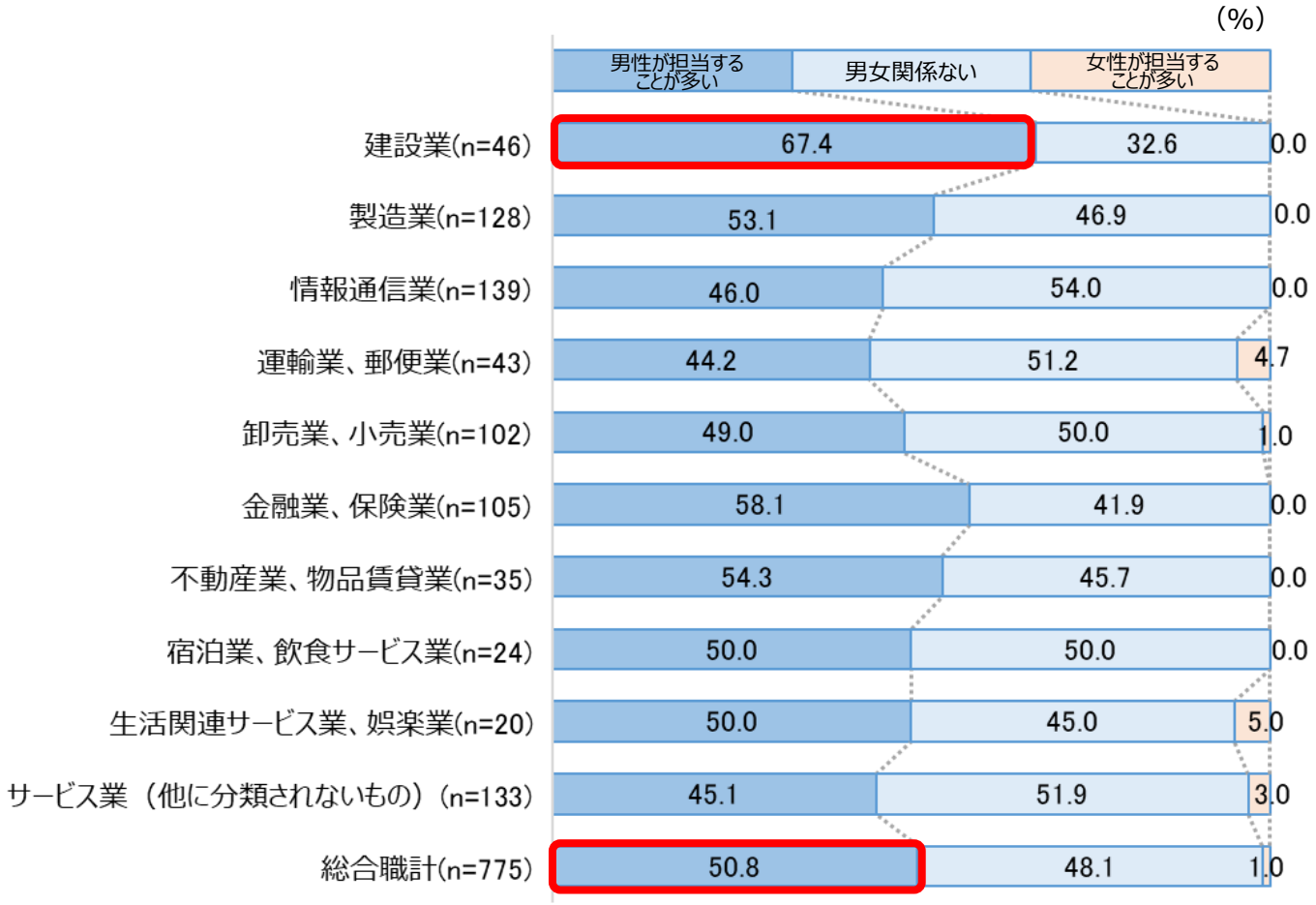

X二乗検定 p<0.001

©2018(公財) 21世紀職業財団

# 12 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

Q3.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。

（業種別・総合職）




特に、建設業では、67.4%と高い。

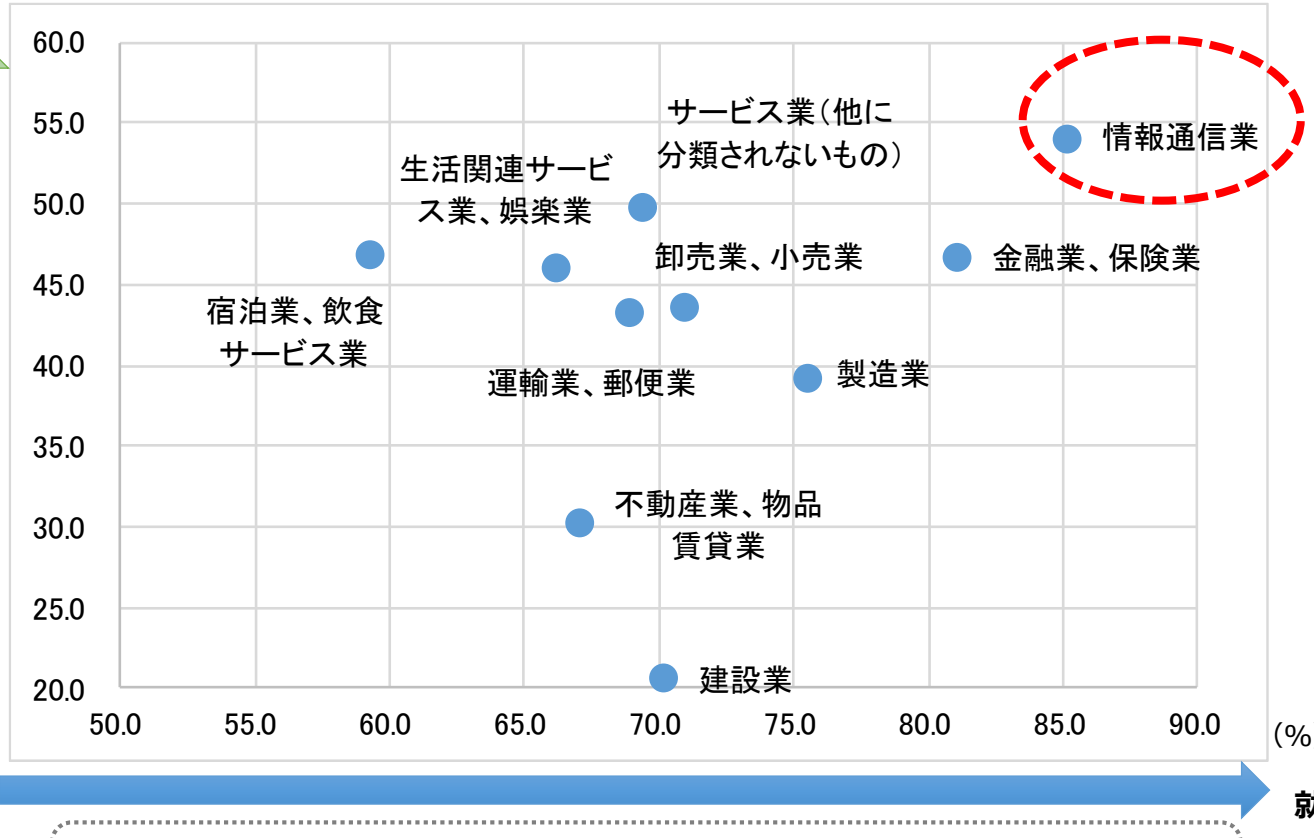
©2018(公財) 21世紀職業財団

# 13 現在、両立及び男女の仕事の均等が最もできている業種は『情報通信業』

Q3 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。（＝男女関係ない）

業務の男女均等度 高

（業種別・全体）




出産後就業継続可能性 高

Q6.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。（トップ２：ある+どちらかといえばある計）

©2018(公財) 21世紀職業財団

公益財団法人

多彩な力が活きる社会に

21世紀職業財団



©2018 (公財) 21世紀職業財団