公益財団法人 多彩な力が活きる社会に 21世紀職業財団

男女正社員対象
ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査結果
(2022)

https://www.jiwe.or.jp/research-report/2022diversity

公益財団法人 21世紀職業財団

問題意識と調査の目的

- 2016年に女性活躍推進法が施行され、301人以上の企業は、女性活躍推進のための事業主行動計画を策定・公表することが義務となった。
- そこで、当財団では、2018年より2年に1回、**ダイバーシティ推進・女性活躍推進の実態を把握し、課題の抽出を行っている。**
- 2018年3月実施のWEBアンケート調査は女性だけを対象に実施した。2020年1月実施の調査より対象者に男性を追加した。理由は、出産後の就業継続のしやすさ等について、女性は出産後働き続けるのが難しいと退職することが多いため、現状をより正確に確認するためである。
- 前回までの調査においても、インクルージョン（一人ひとりの多様な特性を受容・尊重して活かすこと）の推進状況を把握する質問を入れており、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進状況を把握してきた。今回は、一人ひとりが活かされているか、キャリア支援を受けているか、をより詳細に把握するため、設問を追加し、調査タイトルを「ダイバーシティ＆インクルージョン推進状況調査」とした。
- 今回の調査では、これまでの調査の目的に追加して、以下のことを明らかにすることを目的としている。
    - 2022年4月から101人～300人企業が女性活躍推進のための事業計画を策定・公表することが義務となった効果（そのため、調査の実施時期を6月にした。）
    - インクルージョンの推進状況を捉える要素として、キャリア支援、マミートラックの状況の把握
    - 2022年4月から順次施行されている育児・介護法関連の男性の育児休業取得や働き方の実態

©2022（公財）21世紀職業財団

アンケート調査概要

調査概要

実施日時　：2022年6月17日～7月5日
調査方法　：WEBアンケート調査
調査対象　：11業種、従業員101人以上企業に勤務している20～59歳の
　　男女正社員（管理職以外の一般社員）
有効回答数：男性　2,250名　　女性　2,250名　　計　4,500名
規模割付　：企業規模101～300人　男性　750名、女性　750名
　　企業規模301人～　　男性 1,500名、女性　1,500名

年齢層割付

	男性				女性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
就業構造基本調査100～299人	43.8%		33.3%	22.9%	58.2%		26.6%	15.2%
本調査101～300人	43.7%		33.3%	22.9%	58.1%		26.7%	15.2%
就業構造基本調査300人以上	16.7%	25.4%	32.4%	25.5%	31.7%	28.5%	24.9%	14.9%
本調査301人以上	16.7%	25.4%	32.4%	25.5%	31.7%	28.5%	24.9%	14.9%

●本調査（2022年）の企業規模区切りは、女性活躍推進法の区切りに従い、101～300人、301人以上としている。
●2022年調査と2020年調査の企業規模別比較について
2020年の調査では、 100～299人、300人～499人、500人～999人、1,000人～2,999人、3,000人～4,999人、5,000人～9,999人、10,000人以上という区切りにしていた。そのため、2020年と2022年の比較の際には、2020年の100～299人と2022年の101～300人を比較し、表記を101～300人としている。その他の規模でも同様である。

＜グラフの表示＞
良い点は青枠、課題は赤枠にしている。

©2022（公財）21世紀職業財団

回答者属性①

＜男女別　企業規模別　業種比率　＞就業構造基本調査との比較

	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	サービス業（他に分類されないもの）
101~300人男性　本調査	14.4	16.0	1.6	16.1	9.3	16.1	6.1	2.0	2.0	0.7	15.6
100~299人男性　就業構造基本調査	7.6	36.8	0.6	9.1	12.4	18.0	1.1	2.5	2.9	2.2	6.8
101~300人女性　本調査	12.0	18.0	0.9	13.9	5.2	16.5	9.1	4.4	2.5	3.2	14.3
100~299人女性　就業構造基本調査	3.5	33.0	0.3	9.4	4.8	27.3	1.9	3.4	4.7	5.1	6.7

	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	サービス業（他に分類されないもの）
301人以上男性　本調査	9.6	9.9	9.5	9.6	9.5	9.5	11.1	9.1	6.4	6.1	9.7
300人以上男性　就業構造基本調査	6.2	39.1	2.4	9.3	10.8	16.5	5.2	1.8	2.1	1.4	5.4
301人以上女性　本調査	10.5	10.3	4.2	10.3	10.6	10.3	11.5	9.0	6.0	7.3	9.9
300人以上女性　就業構造基本調査	3.2	24.8	0.7	7.1	5.0	24.2	18.6	2.4	4.0	3.6	6.3

＊業種では割付けず、101～300人企業、301人以上企業で、男女それぞれ、100名以上確保 するようにした。

しかし、サンプル数が確保できなかった業種については、以下のようにまとめた形で分析した。
101～300人以下企業では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」をまとめた。

301人以上企業では、単年の分析ではまとめていないが、2020年との比較を行う際に、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」をまとめた。

2022年調査では、「電気・ガス・熱供給・水道業」を対象として追加した。

©2022（公財）21世紀職業財団

回答者属性②

＜男女別　企業規模別　同居している子どもの有無・年齢　＞

＜男女別　企業規模別　最終学歴　＞

©2022（公財）21世紀職業財団

ダイバーシティ＆インクルージョン推進状況調査の枠組み

＜女性活躍推進行動計画の推進状況＞
＜女性活躍推進の取組み状況＞

＜ダイバーシティの推進状況＞
・出産後の就業継続

＜男性の働き方の状況＞
・男性の働き方、家事・育児参加
・育児休業取得

＜インクルージョンの推進状況＞
・仕事の与え方、仕事経験
・キャリア支援
・昇格・昇進の男女差
・マミートラック

＜インクルージョンに向けた職場風土＞
・仕事の目的や目標の共有
・円滑なコミュニケーション
・（高水準の）心理的安全性
・個性や多様性の尊重
・ハラスメントの防止（解消）

©2022（公財）21世紀職業財団

調査結果からわかった主なポイント

（※）今回調査（2022）より新たに追加した設問によって判明したポイントとなります。

女性活躍推進行動計画の推進状況 女性活躍推進の取組み状況	1.女性活躍推進の行動計画の認知度は向上したが、まだ低いレベルにある 2.企業規模が小さいほど女性活躍推進の取組みが行われていない（※） 3.女性活躍推進の行動計画を知っている場合や女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合は女性の昇進意欲が高い
ダイバーシティの推進状況	4.出産後の就業継続環境は改善した
インクルージョンの推進状況	5.重要な仕事は男性が担当することが多いと思う割合が少し増えた 6.女性の6割が男性のほうが昇格・昇進しやすいと思っている状況に変化はない 7.管理職になる可能性があると認識している割合は男性より女性のほうが低いが、管理職になる可能性があると認識している女性の約半数は昇進意欲がある 8.女性は男性に比べ仕事で一皮むける経験をしたり、上司からの今後のキャリアについてのアドバイスを受ける割合が少ない（※） 9.企業規模が小さいほどキャリア支援施策の実施率が低い（※） 10.出産前よりも難易度や責任の度合いが低くなる、子供を持つとキャリアアップしにくいなどのマミートラックの課題がある
男性の働き方の状況	11.長時間労働、有給休暇の取得しづらさ、柔軟な働き方のしにくさの課題が残っている 12.家事・育児時間に大きい男女差がある中、男性が育児のための休暇・休業を取得すること等で職場にもよい影響がある（※）
インクルージョンに向けた職場風土	13.ダイバーシティ＆インクルージョンの前提となる職場風土の醸成ができていない企業が多い（※）

©2022（公財）21世紀職業財団

1.女性活躍推進の行動計画の認知度は向上したが、まだ低いレベルにある

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

2年前よりも行動計画の認知度は高まったが、まだ低い

- 男性においても、女性においても、女性活躍推進の行動計画の「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は、前回調査の2020年より7ポイント程度高くなっている。
- しかし、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は、男性で27.2%、女性33.0%と低い。

Q1.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

男性　企業規模別
ほとんどの企業規模で、2年前よりも行動計画の認知度は高まった

- 男性について、企業規模別に２年前と比較すると、3,001人～5,000人企業以外は、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高くなっている。

- 2022年4月から101人～300人企業も女性活躍推進の行動計画策定・公表が義務化された。101人～300人企業では、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が8.7ポイント高くなっている。

【男性：企業規模別　2年前との比較】行動計画の認知

Q1.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

女性　企業規模別
ほとんどの企業規模で、2年前よりも行動計画の認知度は高まった

- 女性について、企業規模別に2年前と比較すると、501～1,000人企業以外は、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高くなっている。

- 2022年4月から101人～300人企業も女性活躍推進の行動計画策定・公表が義務化された。101人～300人企業では、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が8.4ポイント高くなっている。

【女性：企業規模別　2年前との比較】行動計画の認知

Q1.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　男性　業種別
2年前と比べ行動計画の認知度が高まった業種が多い

- 301人以上企業の男性について、業種別に2年前と比較すると、これまで最も割合が高かった金融業・保険業以外は、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高くなっている。
- サービス業では、10.2ポイント「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高まった。
- しかし、2022年最も高い割合である金融業・保険業であっても、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は4割を切っている。

【301人以上企業　男性：業種別　2年前との比較】
行動計画の認知

Q1.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。

＊2020年の全体には「電気・ガス・熱供給・水道業」も入れている。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　女性　業種別
2年前と比べ行動計画の認知度がすべての業種で高まった

- 301人以上企業の女性について、業種別に2年前と比較すると、すべての業種で、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高くなっている。
- 運輸・郵便業では、12.1ポイント「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高まった。
- しかし、2022年最も高い割合である情報通信業であっても、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は5割を切っている。

【301人以上企業　女性：業種別　2年前との比較】
行動計画の認知

Q1.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。

＊2022年の全体には「電気・ガス・熱供給・水道業」も入れている。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　男性　業種別
2年前と比べ行動計画の認知度が高まった業種が多い

- 101～300人企業の男性について、業種別に2年前と比較すると、情報通信業以外は、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高くなっている。
- 建設業では、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が23.2ポイント高まった。（ただし、2020年のサンプル数が少ないので参考値。）
- しかし、2022年最も高い割合である建設業であっても、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は30.5%と低い。

【101～300人企業　男性：業種別　2年前との比較】
行動計画の認知

Q1.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　女性　業種別
2年前と比べ行動計画の認知度が高まった業種が多い

- 101～300人企業の女性について、業種別に2年前と比較すると、卸売業・小売業以外は、2年前よりも、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が高くなっている。
- 建設業では、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合が13.8ポイント高まった。
- しかし、2022年最も高い割合である情報通信業であっても、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は26.0%と低い。

【101～300人企業　女性：業種別　2年前との比較】
行動計画の認知

Q1.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

新たに行動計画策定・公表が義務化された101人～300人規模も、それ以上の規模の企業も認知度が低い

- 2022年4月から101人～300人規模の企業も女性活躍推進の行動計画策定・公表が義務化されたが、行動計画の認知度を男女別企業規模別に見ると、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」と回答した人の割合は、男性で20.8%、女性で22.9%と低い。（2020年は、男性12.1%　+8.7ポイント、女性14.5%　+8.4ポイント ）
- 2016年4月より行動計画策定・公表が義務化された301人以上のどの企業規模グループでも認知度は不十分な状態である。認知度が一番高い10,001人以上企業でも、女性で「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」と回答した人の割合は48.2%と半数を超えていない。男性では女性よりさらに低く35.0%である。

【男女別企業規模別】行動計画の認知度

Q1.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。

＜男性＞

＜女性＞

©2022（公財）21世紀職業財団

企業規模別　男女比較
行動計画の認知度は、5,001人以上企業で男女差が大きい

- 企業規模別に男女比較すると、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は、501～1,000人企業を除き、男性よりも女性のほうが高い。
- 「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合の男女差が大きいのは、5,001～10,000人企業で14.1ポイント、10,001人以上企業で13.2ポイントである。

【企業規模別　男女比較】行動計画の認知

Q1.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　業種別　男女比較
どの業種においても、男性より女性の認知度が高い

- 301人以上企業について、業種別に男女比較すると、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は、どの業種においても男性より女性の方が高くなっている。
- 男女差が大きいのは、情報通信業で15.4ポイント男性より女性のほうが高い。

【301人以上企業：業種別　男女比較】行動計画の認知度

Q1.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　業種別　男女比較
認知度の男女差が業種により異なっている

- 101～300人企業について、業種別に男女比較すると、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は、建設業と卸売業・小売業では女性より男性の方が高く、その他の業種では男性より女性の方が高くなっている。
- 男女差が大きいのは、情報通信業で13.6ポイント男性より女性のほうが高い。

【101～300人企業：業種別　男女比較】行動計画の認知度

Q1.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　男女別業種別
男性では、行動計画の認知度はすべての業種で4割に満たない

- 301人以上企業について男女別業種別の認知度を見ると、男性では「金融業、保険業」が37.3%と最も高く、「運輸業、郵便業」が23.8%と最も低い。
- 女性では、「電気・ガス・熱供給・水道業」が50.7%と最も高く、「卸売業・小売業」が29.1%と最も低い。
- 301人以上企業においては、業種により認知度の違いはあるが、男性ではすべての業種で4割未満である。

【301人以上企業：男女別業種別】行動計画の認知度

Q1.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。

＜男性＞

凡例	(n)	内容を知っている	おおよその内容を知っている	内容をあまり知らない	内容を知らない	行動計画はない	行動計画があるかないかを知らない
建設業	(144)	2.1	28.5	29.9	14.6	6.9	18.1
製造業	(149)	10.1	24.2	29.5	12.8	6.0	17.4
電気・ガス・熱供給・水道業	(142)	8.5	27.5	30.3	15.5	5.6	12.7
情報通信業	(144)	7.6	21.5	24.3	25.0	5.6	16.0
運輸業、郵便業	(143)	5.6	18.2	28.7	15.4	7.7	24.5
卸売、小売業	(143)	6.3	22.4	25.9	16.8	8.4	20.3
金融、保険業	(166)	7.2	30.1	32.5	15.1	2.4	12.7
不動産業、物品賃貸業	(136)	5.1	21.3	30.1	19.1	11.0	13.2
宿泊業、飲食サービス業	(96)	10.4	19.8	22.9	12.5	13.5	20.8
生活関連サービス業、娯楽業	(91)	7.7	18.7	35.2	11.0	7.7	19.8
サービス業(他に分類されないもの)	(146)	8.2	20.5	21.2	16.4	11.6	21.9

＜女性＞

凡例	(n)	内容を知っている	おおよその内容を知っている	内容をあまり知らない	内容を知らない	行動計画はない	行動計画があるかないかを知らない
建設業	(157)	8.9	35.0	25.5	10.2	10.2	10.2
製造業	(155)	9.0	34.2	32.3	9.0	9.0	6.5
電気・ガス・熱供給・水道業	(63)	6.3	44.4	22.2	11.1	3.2	12.7
情報通信業	(155)	10.3	34.2	29.7	12.9	2.6	10.3
運輸業、郵便業	(159)	6.3	29.6	30.8	12.6	4.4	16.4
卸売、小売業	(155)	3.9	25.2	29.0	23.2	6.5	12.3
金融、保険業	(173)	11.0	32.9	31.8	12.1	5.2	6.9
不動産業、物品賃貸業	(135)	5.9	29.6	31.9	14.1	8.9	9.6
宿泊業、飲食サービス業	(90)	6.7	24.4	20.0	12.2	14.4	22.2
生活関連サービス業、娯楽業	(110)	6.4	24.5	26.4	12.7	21.8	8.2
サービス業(他に分類されないもの)	(148)	2.7	28.4	26.4	9.5	13.5	19.6

©2022（公財）21世紀職業財団

101人～300人企業　男女別業種別
男女とも、行動計画の認知度は、ほとんどの業種で3割に満たない

- 101人～300人企業について男女別業種別の認知度を見ると、男性では「建設業」が30.5%と最も高く、「情報通信業」が12.4%と最も低い。
- 女性では、「情報通信業」が26.0%と最も高く、卸売業・小売業が17.7%と最も低い。
- 101人～300人企業においては、業種により認知度の違いはあるが、「建設業（男性）を除いて3割に満たない。

【101人～300人企業：男女別業種別】行動計画の認知度

Q1.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。

＜男性＞

＜女性＞

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

2.企業規模が小さいほど女性活躍推進の取組みが行われていない

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

企業規模が小さくなるほど、女性活躍推進の取組みが行われている割合が低い

- 女性活躍推進の取組み状況について、男女別企業規模別に見ると、「積極的に行われている」「行われている」と回答した人の割合は、10,001人企業で最も高く、男性で74.4%、女性で76.3%である。
- しかし、企業規模が小さくなるにつれ、「積極的に行われている」「行われている」と回答した人の割合は低くなり、101~300人企業では、男性で36.5%、女性で34.3%と低い。

【男女別企業規模別】女性活躍推進の取組み状況

Q2.あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。
（*女性活躍推進の取組みとは、女性の採用数を増やしたり、女性の育成を促進したり、女性の職域を広げたりすることです。）

<男性>

<女性>

©2022（公財）21世紀職業財団

同じ業種でも企業規模により女性活躍推進の取組みに差がある

- 女性活躍推進の取組み状況について、男女別業種別企業規模別に見ると、「積極的に行われている」「行われている」と回答した人の割合は、男女とも、どの業種においても、301人以上企業よりも101～300人企業のほうが低くなっている。

【男女別業種別企業規模別】女性活躍推進の取組み状況

Q2.あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

3.女性活躍推進の行動計画を知っている場合や女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合は女性の昇進意欲が高い

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性活躍推進の行動計画を知っている場合、女性の昇進意欲が高い

- 女性について、女性活躍推進の行動計画の認知状況別に昇進意欲を見たところ、企業規模に関係なく行動計画の「内容を知っている」場合は、「内容を知らない」場合に比べて、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合が高い。301人以上企業の総合職も同様。

Q1 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。

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

【101人～300人企業　女性】

【301人以上企業　女性】

【301人以上企業・総合職　女性】

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、女性の昇進意欲が高い

- 女性について、女性活躍推進の取組み状況別に昇進意欲を見たところ、企業規模に関係なく「積極的に行われている」場合は、「行われていない」場合に比べて、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合が高い。301人以上企業の総合職も同様。

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

【101人～300人企業　女性】

【301人以上企業　女性】

【301人以上企業・総合職　女性】

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、働きがいがある職場と認識している人が多い

- 男女毎に女性活躍推進の取組み状況別に働きがいを見たところ、「積極的に行われている」場合は、「行われていない」場合に比べて、7～10点の割合が高い。

Q35.2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

【男性：女性活躍推進の取組み別】職場の働きがい

【女性：女性活躍推進の取組み別】職場の働きがい

©2022（公財）21世紀職業財団

女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、働きやすい職場と認識している人が多い

- 男女毎に女性活躍推進の取組み状況別に働きやすさを見たところ、男女とも、「積極的に行われている」場合は、「行われていない」場合に比べて、7～10点の割合が高い。

Q35.1.あなたの職場は働きやすい職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

【男性：女性活躍推進の取組み別】職場の働きやすさ

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

【女性：女性活躍推進の取組み別】職場の働きやすさ

©2022（公財）21世紀職業財団

4.出産後の就業継続環境は改善した

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

2年前よりも「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」が高まった

- ２年前と比較すると、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気が「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は、男性においても、女性においても高まっており、2022年では、それぞれ67.7%（+10.7ポイント）、77.2%（+5.8ポイント）である。
- 多様な人が働くことができているという意味において、ダイバーシティは進んでいると言える。

Q3.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

男性　企業規模別
どの規模の企業においても、2年前よりも「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」が高まった

- 出産後働き続けるのが難しかった女性は退職してしまっていることも多いため、男性のほうが組織の現状を表していると考え、男性について、企業規模別に２年前と比較した。女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気が「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は、どの規模の企業においても、高まっている。

- しかし、301～500人企業では、約4割が「ない」「どちらかと言えばない」と回答している。

【男性：企業規模別　2年前との比較】就業継続できる雰囲気

Q3.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　男性　業種別
多くの業種で2年前よりも、「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」が高まった

- 301人以上企業の男性について業種別にみると、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気が「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は、建設業以外の業種では、2年前と比べ、高まっている。
- 金融保険業で最も高く、79.0%である。
- 2年前と比べ割合が最も高まったのは「サービス業」で、18.3ポイント高くなった。

【301人以上企業　男性：業種別　2年前との比較】
就業継続できる雰囲気

Q3.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。

＊2022年の全体には「電気・ガス・熱供給・水道業」も入れている。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　男性　業種別
どの業種でも、2年前よりも、「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」が高まった

- 101～300人企業の男性について、業種別にみると、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気が「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は、どの業種においても2年前と比べ、高まっている。
- 情報通信業で最も高く、2022年は70.3%である。
- 2年前と比べ割合が最も高まったのは卸売業・小売業で、19.4ポイント高くなり、69.4%になった。

【101～300人企業　男性：業種別　2年前との比較】
就業継続できる雰囲気

Q3.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

5.重要な仕事は男性が担当することが多いと思う割合が少し増えた

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

301人以上規模の企業の女性において、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が高くなった

- 301人以上の企業規模の女性について、2018年、2020年と比較すると、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が高くなっている。総合職・エリア総合職女性についても、同様である。

【301人以上企業　女性　2018年、2020年との比較】

Q4.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。

＊電気・ガス・熱供給・水道業を除くと2022年の「男性が担当することが多い」割合は62.0%

【301人以上企業　総合職・エリア総合職女性　2018年、2020年との比較】

＊電気・ガス・熱供給・水道業を除くと2022年の「男性が担当することが多い」割合は60.1%

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

301人以上規模の企業の男性において、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が高くなった

- 301人以上の企業規模の男性について、2020年と比較すると、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が高くなっている。総合職・エリア総合職男性についても、同様である。

【301人以上企業　男性　2020年との比較】

Q4.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。

＊電気・ガス・熱供給・水道業を除くと2022年の「男性が担当することが多い」割合は52.4%

【301人以上企業　総合職・エリア総合職　男性　2020年との比較】

＊電気・ガス・熱供給・水道業を除くと2022年の「男性が担当することが多い」割合は56.7%

©2022（公財）21世紀職業財団

女性　企業規模別
重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合の2年前との比較

- 女性について、企業規模別に2年前と比較すると、1,001～3,000人企業と5,001～10,000人企業で、「男性が担当することが多い」と思う割合が5ポイント以上高くなっている。

【女性：企業規模別　2年前との比較】

Q4.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。

*2022年のデータには、電気・ガス・熱供給・水道業を入れている。

©2022（公財）21世紀職業財団

男性　企業規模別
重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合の2年前との比較

- 男性について、企業規模別に2年前と比較すると、どの企業規模においても、「男性が担当することが多い」と思う割合が高くなっている。

【男性：企業規模別　2年前との比較】

Q4.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。

*2022 年 のデータには、電気・ガス・熱供給・水道業を入れている。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　女性　業種別
重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合の2年前との比較

- 重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合は、301人以上企業の女性について、業種別に2年前と比較すると、製造業と不動産業・宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業・生活関連サービス業等で、5ポイント以上高くなっている。
- 2022年業種別で、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が最も高いのは建設業で80.3%で、最も低いのは情報通信業で49.0%である。

【　301人以上企業　女性：業種別　2年前との比較】

Q4.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　男性　業種別
重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合の2年前との比較

- 重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合は、301人以上企業の男性について、業種別に2か年比較すると、建設業、製造業、運輸業・郵便業で5ポイント以上高くなっている。
- 2022年業種別で、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が最も高いのは建設業で69.4%で、最も低いのは情報通信業で31.3%である。

【301人以上企業　男性　：業種別　2年前との比較】

Q4.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　女性　業種別
重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合の2年前との比較

【 101～300人企業　女性　：業種別　2年前との比較】

Q4.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。

- 重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合は、 101～300人企業の女性について、業種別に2年前と比較すると、建設業で、やや高くなっており、2022年業種別でも最も高く　84.4%である。
- 2022年業種別で、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が最も低いのは、情報通信業で　47.1%である。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　男性　業種別
重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合の2年前との比較

- 重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合は、101～300人企業の男性について、業種別に2年前と比較すると、建設業、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、サービス業で5ポイント以上高くなっている。
- 2022年業種別で、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が最も高いのは卸売・小売業で67.8%で、最も低いのは情報通信業で35.5%である。

【101～300人企業　男性：業種別　2年前との比較】

Q4.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

どちらかと言えば就業継続しやすい雰囲気がある職場で、「重要な仕事は男性が担当することが多い」と認識している女性の割合が2年前より高まっている

- 「重要な仕事は男性が担当することが多い」と思う割合が高まっている理由を考察するために、301人以上の企業の女性について、出産後の就業継続のしやすさ別に2020年と比較すると、出産後就業継続しやすい雰囲気が「ある」「ない・どちらかと言えばない」場合においては、「重要な仕事は男性が担当することが多い」と思う割合はあまり変化がないが、出産後就業継続しやすい雰囲気が「どちらかと言えばある」場合においては、「重要な仕事は男性が担当することが多い」と思う割合は4.6ポイント増えている。
- 重要な仕事を担当することで、より成長を実感する。出産後の就業継続がようやくしやすくなってきた職場で、重要な仕事を男性が担当することが多い、という回答は増加する傾向で、上司による仕事の配分においてはダイバーシティの広がりにまだ対応できていない組織が多いと思われる。

【301人以上企業　女性：出産後の就業継続しやすさ別　2年前との比較】

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、重要な仕事を「男女関係なく」担当することが多いと思う割合が高い

- 301人以上企業の総合職・エリア総合職女性において、女性活躍推進の取組みが「積極的に行われている」場合、重要な仕事を「男女関係なく」担当することが多いと思う割合が高く、48.9%である。
- 一方、女性活躍推進の取組みが「行われていない」「あまり行われていない」と、「男性が担当することが多い」という回答割合が76.6%と高い。
- しかし、女性活躍推進の取組みが「積極的に行われている」場合であっても、「男女関係ない」という回答割合が48.9%と半数に満たないため、女性活躍推進の取組み内容の見直しが必要な企業も多いと言える。

【301人以上企業　総合職・エリア総合職女性：女性活躍推進の取組み別】
重要な仕事の与え方

Q4.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

6.女性の6割が男性のほうが昇格・昇進しやすいと思っている状況に変化はない

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性のうち「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合は約6割で、ほぼ変化なし

- 2018年、2020年と比較をすると、「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した人の割合は、301人以上企業の女性でわずかに減少したがあまり変わらない。
- 総合職女性においても減少傾向にあるが、ほとんど変化はなく「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」の割合は58.6%である。

Q6.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。

【301人以上企業　女性　2018年と2020年との比較】

【301人以上企業　総合職女性　2018年と2020年との比較】

©2022（公財）21世紀職業財団

女性　企業規模別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合の2020年との比較

- 「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合を、女性について企業規模別に見ると、301～500人、1,001～3,000人、3,001～5,000人、10,001人以上の企業で、2年前と比べ、やや高くなっている。

【女性：企業規模別　2年前との比較】

Q6.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。

	凡例（n）	男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う	性別による差はないと思う	女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う
女性101~300人　2020年	(750)	66.4	31.5	2.1
2022年	(750)	65.3	33.3	1.3
女性301~500人　2020年	(204)	64.2	32.4	3.4
2022年	(229)	66.4	32.8	0.9
女性501~1,000人　2020年	(275)	73.5	24.7	1.8
2022年	(271)	65.3	32.1	2.6
女性1,001~3,000人　2020年	(326)	63.2	34.4	2.5
2022年	(296)	64.9	33.1	2.0
女性3,001~5,000人　2020年	(163)	56.4	40.5	3.1
2022年	(136)	59.6	36.8	3.7
女性5,001~10,000人 2020年	(138)	63.0	33.3	3.6
2022年	(163)	52.1	42.9	4.9
女性10,001人以上　2020年	(394)	53.3	40.9	5.8
2022年	(405)	56.8	39.8	3.5

(%)

©2022（公財）21世紀職業財団

男性　企業規模別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合の2020年との比較

- 「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合を、男性について企業規模別に見ると、2年前と比べ、101～300人、1,001～3,000人企業でやや高く、501～1,000人、3,001～5,000人企業で、5ポイント以上高くなっている。

【男性：企業規模別　2年前との比較】

Q6.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　女性　業種別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合の2020年との比較

- 「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合を、301人以上の企業について業種別に見ると、女性では、建設業、製造業、サービス業ではやや高まっている。

【301人以上企業　女性：業種別　　2年前との比較】

Q6.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　男性　業種別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合の2020年との比較

- 「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合を、301人以上の企業について業種別に見ると、男性では、運輸業・郵便業では12ポイント高まっている。

【301人以上企業　男性：業種別　　2年前との比較】

Q6.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　女性　業種別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合の2020年との比較

- 「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合を、101～300人の企業について業種別に見ると、女性では、建設業、サービス業ではやや高まっている。

【101～300人企業　女性：業種別　　2年前との比較】

Q6.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業　男性　業種別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合の2020年との比較

- 「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う人の割合を、101～300人の企業について業種別に見ると、男性では、製造業ではやや高まっており、運輸業・郵便業とサービス業では、5ポイント以上高くなっている。

【101～300人企業　男性：業種別　　2年前との比較】

Q6.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業　女性　　業種別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う割合

- 301人以上企業の女性において、「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した人の割合は、建設業で80.9%、電気・ガス・熱供給・水道業71.4%、製造業69.7%と高い。
- 「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」が最も低い割合である宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業でも、51.1%と半数を超えている。

【301人以上企業　女性：業種別】

Q6.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人　女性　　業種別
「男性のほうが昇格・昇進しやすい」と思う割合

- 101～300人企業の女性において、「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した人の割合は、建設業で84.4%、製造業78.5%と高い。
- 一方、情報通信業では、「性別による差はないと思う」と回答した人の割合が51.0%である。

【101～300人企業　女性：業種別】

Q6.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。

＊サンプル数が少ない業種は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

総合職でも、選抜研修の受講機会が男性より女性のほうが少ない

- 総合職において、上位職登用のための選抜研修の受講割合を企業規模別男女別に比較すると、101～300人企業ではあまり差がないが、301～1,000人企業では2.9ポイント、1,001人以上企業では6.5ポイント、男性より女性のほうが低くなっている。

【総合職：企業規模別　男女別】上位職登用のための選抜研修の実施状況

©2022（公財）21世紀職業財団

選抜研修の受講機会がある場合、昇進意欲が高い

- 総合職女性について、上位職登用のための選抜研修の受講の有無別に昇進意欲を見ると、「施策があり、受けたことがある」場合、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した人の割合が56.0%と高いが、「施策がない」、「わからない」場合低い。

【総合職女性：上位職登用のための選抜研修の受講の有無別】昇進意欲

©2022（公財）21世紀職業財団

7.管理職になる可能性があると認識している割合は男性より女性のほうが低いが、管理職になる可能性があると認識している女性の約半数は昇進意欲がある

©2022（公財）21世紀職業財団

女性では、総合職でも管理職になる可能性があると思っている割合は6割未満である

- 女性について、コース別・仕事内容別に管理職になる可能性があると思っている割合を見ると、総合職でも56.7%にとどまっている。（男性総合職では62.1%、グラフ省略）
- コース別雇用管理制度がない企業の企画部門、営業部門、管理部門、技術部門、研究開発部門等での基幹的な仕事をしている人でも、38.3%にとどまっている。（男性の基幹的な仕事をしている人では、48.1%、グラフ省略）

【女性：コース別・仕事内容別】管理職になる可能性の認識、可能性がないと思う理由

Q12.あなたは、管理職になる可能性があると思いますか。可能性がない場合には、最も大きな理由を１つ選んでください。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性は若い年代でも、「管理職になる可能性があると思う」人は半数に満たない

- 管理職になる可能性があると思う人の割合は、同じ年代でも男性より女性のほうが低い。
- 20代～40代の女性では、可能性がない理由として、「自分の職種やコースには前例がないので可能性がないと思う」をあげている人の割合が最も高い。
- 「育児や介護などをしている場合前例がない」と回答している人も一定数いる。

【年代別男女比較】管理職になる可能性の認識、可能性がないと思う理由

Q12.あなたは、管理職になる可能性があると思いますか。可能性がない場合には、最も大きな理由を１つ選んでください。

©2022（公財）21世紀職業財団

20代女性において、女性活躍推進の取組みが積極的に行われたり、社員の多様性が大切にされている場合、管理職になる可能性があると認識している割合は高い

- 20代女性について、女性活躍推進の取組み状況別に管理職になる可能性があると思っている割合を見ると、会社で女性活躍推進の取組みが「積極的に行われている」場合に高く、「行われていない」場合に低い。
- また、職場で「社員の個性や多様性を大切にしている」（非常に当てはまる）場合に高く、「まったく当てはまらない」場合に低い。

【20代女性】

Q12.あなたは、管理職になる可能性があると思いますか。可能性がない場合には、最も大きな理由を１つ選んでください。

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

Q32.5 社員の個性や多様性を大切にしている

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

総合職女性の45.2%は昇進意欲がある

- 昇進意欲を総合職男性と総合職女性で比較すると、「管理職になりたい」割合は、総合職男性24.8%、総合職女性12.0%と、男性のほうが高い割合であるが、「管理職に推薦されればなりたい」の割合は、総合職女性のほうがやや高い。

【総合職】 男女別昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

一般職も、管理職になる可能性があると認識している女性の約半数は昇進意欲がある

- 女性の昇進意欲について、コース別、管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思っている人では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、総合職で53.8%、エリア総合職で53.7%、一般職で50.0%と、いずれも5割以上である。

【女性：コース別・管理職になる可能性の認識別】　昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

同じコースで管理職になる可能性があると思う人について男女比較すると、女性より男性のほうが昇進意欲が高い

- 男性の昇進意欲について、コース別、管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思っている人では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、総合職で66.4%、エリア総合職で80.6%、一般職で64.5%である。
- 同じコースで管理職になる可能性があると思う人について、前ページの女性と比較すると、どのコースにおいても、女性より男性のほうが「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は高い。

【男性：コース別・管理職になる可能性の認識別】　昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

女性のコース別の昇進意欲を見ると、2年前と比べほぼ変化はない

- 昇進意欲を女性について、コース別に２年前と比較すると、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、総合職女性と一般職女性ではやや高くなっていて、エリア総合職ではやや低くなっているが、ほぼ変化はない。

【女性：コース別　2年前との比較】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

管理職になる可能性があると思う総合職女性では、やや昇進意欲が低下した

- 総合職女性の昇進意欲について、管理職になる可能性の認識別に2020年と比較すると、管理職になる可能性があると思っている人では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、2020年に比べやや低くなっている。
- 管理職になる可能性がないと思っている人では、 、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、2020年に比べ高くなっている。

【総合職女性：管理職になる可能性の認識別　2年前との比較】　昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

総合職男性の昇進意欲は2年前と比べほぼ変化はない

- 昇進意欲を男性について、コース別に２年前と比較すると、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、総合職男性ではやや低くなっていて、一般職男性ではやや高くなっているが、ほぼ変化はない。エリア総合職では「なりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は高まっているが、サンプル数が少ないため、参考値である。

【男性：コース別　2年前との比較】　昇進意欲

©2022（公財）21世紀職業財団

どのコース・仕事内容においても、女性より男性のほうが昇進意欲が高いが、技能的な仕事においてはあまり違いはない

- 昇進意欲について、コース別雇用管理制度がある場合にはコース別、ない場合には仕事内容別に男女比較をした。どのコース、仕事内容においても、女性よりも男性のほうが昇進意欲が高い。ただし、「保守保全、プログラマー、工場でのライン作業等の技能的な仕事」においては、男女ほぼ同等である。

【コース別・仕事内容別　男女比較】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

20代から昇進意欲に男女差がある

- 年代別男女別に昇進意欲を見ると、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合は、男性より女性のほうが低い。

【年代別男女比較】昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

総合職において、どの年代でも女性より男性のほうが昇進意欲が高いが、女性は40代も、20・30代とあまり変わらない

- 総合職について、年代別男女別に昇進意欲を見ると、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合は、男性より女性のほうが低い。
- 男性は30代と40代の「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合の差が大きいが、女性では30代と40代の差が少なく、40代になっても、あまり変わらない。
- 男性で「管理職になりたくない」と回答した人の割合は、20代で25.5%、30代で32.6%である。

【総合職：年代別男女比較】　昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

管理職になる可能性があると認識している女性の約半数は昇進意欲がある

- 女性について、管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、47.7%が「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答している。
- 年代別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、管理職になりたくない人の割合よりも高く、割合の高い年代順で40代：50.0%、20代：49.6%、50代：48.5%、30代：44.2%となっている。

【女性：年代別管理職になる可能性の有無別】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

管理職になる可能性があると認識している人においても、男性の方が女性よりも昇進意欲が高い

- 男性について、管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、60.4%が「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答している。
- 年代別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、管理職になりたくない人よりも高く、割合の高い年代順で50代：66.3%、30代：62.8%、40代：58.2%、20代：57.0%となっている。
- 前ページの女性と比較すると、管理職になれる可能性があると認識している人において、どの年代においても、男性の方が女性より「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合が高い。

【男性：年代別管理職になる可能性の認識別】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

総合職の管理職になりたくない理由で男女差が大きいのは「長時間労働」、「自信のなさ」、「能力、スキル、経験不足」

- 管理職になりたくない理由の１位は、総合職女性で「長時間労働になるから/家庭・プライベートと両立が難しくなるから」、総合職男性で「責任が重くなるから」。
- 管理職になりたくない理由の男女比較で総合職女性が総合職男性より10ポイント以上高い項目は、「長時間労働になるから/家庭・プライベートとの両立が難しくなるから」(15.4ポイント)、「漠然として不安があり、自信がないから」(11.7ポイント)、「管理職になるための能力、スキル、経験が不足しているから」(10ポイント)。

【総合職男性(n=216）総合職女性(n=168）】 管理職になりたくない理由

「管理職にはなりたくない」理由は何ですか。以下の項目について、当てはまるか、当てはまらないか選んでください。

©2022（公財）21世紀職業財団

20代総合職では女性より男性のほうが上司から期待されていると認識している

- 年代別男女別に上司の期待を見ると、20代では、「期待と言葉で伝えられている」「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気で感じる」ともに、女性よりも男性のほうが割合が高い。
- 30代では「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気で感じる」は、男性より女性のほうが割合が高い。職種別に見ると、企画等、事務、販売等、情報システム、設計等で女性のほうが割合が高い。（グラフ省略）また、子どもの有無別に見ると、子どものいる人でも、いない人でも女性のほうが割合が高い。（グラフ省略）

【総合職：年代別男女別】

Q8.あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

上司の期待があると、昇進意欲が高い

- 総合職女性について、上司の期待別に昇進意欲を見ると、「期待を言葉で伝えられている」「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気で感じる」場合には、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した人の割合が50.3%、48.3%と高いが、「期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない」「期待されていないと感じる」場合、33.0 %と低い。

【総合職女性：上司の期待別】昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

8.女性は男性に比べ仕事で一皮むける経験をしたり、上司からの今後のキャリアについてのアドバイスを受ける割合が少ない

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性は「一皮むける経験をしたことがない」人の割合が男性より高い

- 企業規模別に「一皮むける経験(＊)をしたことがない」人の割合を見ると、どの企業規模においても、女性は男性よりも「一皮むける経験をしたことがない」人の割合が高い。

＊「一皮むける経験」とは、次のような、仕事上の能力が大きく伸びるような経験。「入社3～5年目の異動」、「部門を横断するような大きな異動」、「プロジェクトチームへの参画」、「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」、「昇進・昇格による権限の拡大」、「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」、「海外勤務」等。

【企業規模別男女別】一皮むける経験がない割合

©2022（公財）21世紀職業財団

「一皮むける経験」をしたことがある場合、仕事への意欲が高い

- 女性について、「一皮むける経験」の有無別に仕事への意欲を見ると、「一皮むける経験」をしたことがある場合、「取組めている」「どちらかと言えば取組めている」と回答した人の割合が67.5%と高いが、「一皮むける経験」をしたことがない場合、46.0%と低い。

Q11

あなたは、以下のような、仕事上の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」をしたことがありますか。

【女性：一皮むける経験の有無別】仕事への意欲

Q31 あなたは仕事に意欲的に取組めていますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

「一皮むける経験」をしたことがある場合、昇進意欲が高い

- 女性と総合職女性について、「一皮むける経験」の有無別に昇進意欲を見ると、「一皮むける経験」をしたことがある場合、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した人の割合がそれぞれ40.2%、52.2%であるが、「一皮むける経験」をしたことがない場合、21.0%、30.2%と低い。

【一皮むける経験の有無別】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

Q11 あなたは、以下のような、仕事上の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」をしたことがありますか。

【女性】

【総合職女性】

©2022（公財）21世紀職業財団

女性は男性よりも異動や担当替えの経験が少ない

- 企業規模毎に男女別に見ると、「異動や担当替えをしたことがない」割合は、どの企業規模においても、女性のほうが男性よりも高い。

【企業規模別男女比較】異動や担当替えの有無

©2022（公財）21世紀職業財団

「異動や担当替えをしたことがない」割合は、女性のほうが男性よりも高い年代が多い

- 企業規模別年代別に男女比較すると、101～300人企業の30代を除いて、「異動や担当替えをしたことがない」割合は、女性のほうが男性よりも高い。
- 101～300人企業の20代・40代、301人以上企業の40代では、10ポイント以上の差がある。

【企業規模別年代別男女比較】異動や担当替えの有無

©2022（公財）21世紀職業財団

異動や担当替えがあり、かつその際、上司から役割の説明を受けていると、昇進意欲が高い

- 女性について、異動や担当替えの有無とその際の説明の有無別に昇進意欲を見ると、異動や担当替えの時に役割の説明を上司がした場合、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した人の割合が42.0%であるが、上司が役割の説明をしなかった場合は28.7%、異動や担当替えをしたことがない場合は24.5%である。
- 男性も同様の傾向である。（グラフ省略）
- 上司からキャリア形成の視点からの役割の説明がないと、異動や担当替えをしても昇進意欲を高める効果が小さいと言える。

Q9 あなたの上司は、あなたが移動や担当替えになる時に、キャリア形成の視点から異動や担当替え後の役割の説明をしましたか。

【女性：異動や担当替えの説明別】昇進意欲

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

「上司からチャレンジングな仕事を任されている」と思う割合が女性は男性より低い

- 年代別男女別に「あなたの上司は日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせていますか」に対する回答を見ると、どの年代でも、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合は男性より女性のほうが低い。

【男女　年代別】

Q10.1 あなたの上司は日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせていますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

上司からチャレンジングな仕事を任されていると思う場合、仕事への意欲が高い

- 女性について、上司の仕事の任せ方への認識別に仕事への意欲を見ると、「少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせている」に対し「そう思う」と回答した人は、 仕事に意欲的に 「取組めている」「どちらかと言えば取組めている」という回答の割合が75.6%であるが、「そう思わない」と回答した人は、23.0%と低い。

【女性：上司の仕事の任せ方への認識別】仕事への意欲

Q31　あなたは仕事に意欲的に取組めていますか。

Q10_1　あなたの上司は日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせていますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

上司からチャレンジングな仕事を任されていると思う場合、昇進意欲が高い

- 女性について、上司の仕事の任せ方への認識別に昇進意欲を見ると、「少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせている」に対し「そう思う」と回答した人は、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した人の割合が42.1%であるが、「そう思わない」と回答した人は、22.4%と低い。

【女性：上司の仕事の任せ方への認識別】昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

Q10_1 あなたの上司は日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせていますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

上司からチャレンジングな仕事を任されていると思う場合、働きがいの点数が高い

- 女性について、上司の仕事の任せ方への認識別に働きがいのある職場かどうかを見ると、「少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせている」に対し「そう思う」と回答した人は、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「そう思わない」と回答した人は、7～10点の人の割合が低い。

Q10_1

あなたの上司は日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせていますか。

【女性：上司の仕事の任せ方への認識別】働きがい

Q352.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

女性が上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けている割合は、各年代とも男性より低い

- 上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けているかについて年代別男女別に見ると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合は、20代ではあまり差がないものの、各年代とも女性のほうが男性よりも低い。

【年代別　男女別】

Q10.3 あなたの上司は面談等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けている場合、仕事への意欲が高い

- 女性について、上司からの今後のキャリアについてのアドバイスを受けているかについての回答別に仕事への意欲を見ると、「そう思う」（アドバイスを受けている）場合、仕事に意欲的に「取組めている」「どちらかと言えば取組めている」と回答した人の割合が79.7%であるが、「そう思わない」場合、31.1%と低い。

【女性：上司からの今後のキャリアについてのアドバイスの状況別】仕事への意欲

Q31　あなたは仕事に意欲的に取組めていますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けている場合、昇進意欲が高い

- 女性について、上司からの今後のキャリアについてのアドバイスを受けているかについての回答別に仕事への意欲を見ると、「そう思う」（アドバイスを受けている）場合、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した人の割合が42.0%であるが、「そう思わない」場合、25.4%と低い。

【女性：上司からの今後のキャリアについてのアドバイスの状況別】昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けている場合、働きがいの点数が高い人が多い

- 女性について、上司からの今後のキャリアについてのアドバイスを受けているかについての回答別に働きがいのある職場かどうかを見ると、「そう思う」（アドバイスを受けている）場合、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「そう思わない」場合、 7～10点の人の割合が低い。

【女性　上司からの今後のキャリアについてのアドバイスの状況別】働きがいのある職場

Q10_3 あなたの上司は面談等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれますか。

Q352.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

©2022（公財）21世紀職業財団

9.企業規模が小さいほどキャリア支援施策の実施率が低い

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

企業規模が小さくなるほど、キャリアデザイン研修の実施割合が低い

- キャリアデザイン研修の実施状況を企業規模別男女別に見ると、男女とも規模が小さくなるにつれて、施策がある（「施策があり、受けたことがある」「施策はあるが受けたことがない」）割合が低くなる傾向にある。
- 101～300人企業では、施策のある割合は男性で32.2%、女性で24.1%と低く、女性で「施策があり、受けたことがある」人は1割にも満たない。
- 「施策があり、受けたことがある」人の割合を男女比較すると、 101～300人、501～1,000人で、男性より女性のほうが低い。

企業規模別男女別　キャリアデザイン研修の実施状況

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

企業規模が小さくなるほど、キャリア面談の実施割合が低い

- 上司との定期的なキャリア面談（今後のキャリアについて話し合う面談。業務の相談や考課面談とは異なるもの）は、規模によらず実施可能と思われるが、企業規模が小さいほど、実施割合が低い。
- どの企業規模においても、男性より女性のほうが「施策があり、受けたことがある」人の割合が高い。

企業規模別男女別　上司との定期的なキャリア面談の実施状況

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業の女性では、会社から資格取得や研修受講の費用援助を受けている人は約2割しかいない

- 会社から資格取得や研修受講の費用援助を受けている人の割合を企業規模別男女別に見ると、101～300人企業の女性では、約2割しかいない。
- 会社から資格取得や研修受講の費用援助を受けている人の割合を企業規模別に男女で比較すると、女性より男性のほうが5ポイント以上高い企業規模は、101～300人、501～1,000人規模である。それ以外の企業規模では男女の差はあまりない。
- 施策があると認識している人の中で、半数以上（ 53.7% ）が資格取得や研修受講の費用援助を受けている。（グラフ省略）

企業規模別男女別　資格取得や研修受講の費用援助の実施状況

	凡例（n）	施策があり、受けたことがある	施策はあるが、受けたことがない	施策がない	わからない
101~300人 男性	(750)	30.7	25.1	32.7	11.6
101~300人 女性	(750)	22.7	29.9	36.4	11.1
301~500人 男性	(213)	30.0	23.5	32.4	14.1
301~500人 女性	(229)	30.6	27.1	32.8	9.6
501~1,000人 男性	(252)	40.1	24.6	23.8	11.5
501～1,000人 女性	(271)	34.3	31.4	25.1	9.2
1,001~3,000人 男性	(332)	37.7	25.6	24.4	12.3
1,001~3,000人 女性	(296)	33.8	32.4	27.0	6.8
3,001~5,000人 男性	(162)	42.0	34.6	14.2	9.3
3,001~5,000人 女性	(136)	38.2	36.0	16.9	8.8
5,001~10,000人 男性	(178)	43.3	30.3	18.0	8.4
5,001~10,000人 女性	(163)	41.7	39.3	11.0	8.0
10,001人以上 男性	(363)	43.5	33.9	13.5	9.1
10,001人以上 女性	(405)	41.7	32.8	15.8	9.6

(%)

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

キャリアデザイン研修を受けたことがある場合は、「将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動している」割合が高くなる

- キャリアデザイン研修を受けたことがある場合は、「将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動している」人の割合が高く、「施策がない」「わからない」の場合は、低い。
- 上位職登用のための選抜研修、資格取得や研修受講の費用援助、上司との定期的なキャリア面談を受けたことがある場合についても、同様にキャリアの自律が実現している割合が高い傾向がみられる。（グラフ省略）

【女性】キャリアデザイン研修の受講の有無、施策の有無別キャリアの自律の状況

Q16.あなたは将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動していますか。

©2022（公財）21世紀職業財団

10.出産前よりも難易度や責任の度合いが低くなる、子供を持つとキャリアアップしにくいなどのマミートラックの課題がある

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

20代・30代の総合職・エリア総合職の女性では、出産前よりも難易度や責任の度合いが低くなった人が4割

- 20代・30代で子どものいる人について、男女別コース・仕事別に「難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前よりも低い」（いわゆるマミートラック）人の割合を見ると、男性総合職・エリア総合職では14.6%であるが、女性総合職・エリア総合職では、40.0%と高い。
- 一般職、基幹的な仕事、基幹的な仕事以外でも、男性より女性のほうが「難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前よりも低い」人の割合が高い。

【20代・30代　子どものいる人　男女別　コース・仕事別】

Q17.難易度や責任の度合いについてご回答ください。

＊「基幹的な仕事」はコース別雇用管理制度がなく、「企画部門、営業部門、管理部門、技術部門、研究開発部門等での基幹的な仕事」をしている人。「基幹的な仕事以外」はコース別雇用管理制度がなく、基幹的な仕事をしている人以外。

©2022（公財）21世紀職業財団

20代の女性では、出産前よりも難易度や責任の度合いが低くなった人が36.5%

- 子どものいる女性について年代別に「難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前よりも低い」割合を見ると、20代が最も高く、36.5%である。
- 40代・50代になると「難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前よりも低い」という割合は20代・30代よりは低いが、22.1%、16.2%いる。

【子どものいる女性　年代別】

Q17.難易度や責任の度合いについてご回答ください。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

子どものいる人について、キャリアの展望がある人の割合は、どの年代においても女性のほうが少ない

- 子どものいる人について、キャリアの展望がある（「キャリアの展望がある」「どちらかと言えばキャリアの展望がある」）人の割合を年代別に男女比較をすると、どの年代も女性のほうが低い。
- 特に30代においては、18.5ポイントの男女差がある。

【子どものいる人　年代別男女別】キャリア展望

Q18.キャリアの展望（キャリアアップの可能性）についてご回答ください。
（※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）

©2022（公財）21世紀職業財団

301人以上企業では、業種によって育児をしながらキャリアアップしにくい人が半数近くいる

- 301人以上企業の女性において、宿泊業・飲食サービス業、卸売・小売業、建設業では、育児をしながらキャリアアップすることが可能かという質問に対し、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」という回答が5割近くを占めている。
- 一方、金融業・保険業では、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が75.1%と高い。

【301人以上企業　女性：業種別】育児をしながらキャリアアップ

Q19_1あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップ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）

©2022（公財）21世紀職業財団

101～300人企業では、建設業、製造業で育児をしながらキャリアアップしにくい人が多い

- 101～300人企業の女性において、育児をしながらキャリアアップすることが可能かという質問に対し、「そう思わない」「どちらかかと言えばそう思わない」という回答割合が、建設業で67.8%、製造業で54.8%、卸売業・小売業52.4%と5割を超えている。
- 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」という回答割合は、情報通信業で最も高く67.4%である。

【101～300人以下企業　女性：業種別】育児をしながらキャリアアップ

Q19_1あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップ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）

©2022（公財）21世紀職業財団

思ったことが自由にいえる職場風土の場合、育児をしながら働く女性がキャリアアップすることは可能だと思う割合が高い

- 思ったことが自由に言える職場風土（心理的安全性が保たれている）の場合、育児をしながらキャリアアップすることが可能（「そう思う」「どちらかかと言えばそう思う」の合計）という回答割合が78.2%と高い。
- 思ったことが自由に言える職場風土でない（「まったく当てはまらない」）場合は、27.6%である。

【女性：心理的安全性　別】育児をしながらキャリアアップ

Q19_1あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップ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）

©2022（公財）21世紀職業財団

11.長時間労働、有給休暇の取得しづらさ、柔軟な働き方のしにくさの課題が残っている

©2022（公財）21世紀職業財団

いくつかの業種で、男性の半数以上が長時間働くことが多いと感じている

- 301 人以上の企業の男性について業種別に長時間労働について見たところ、建設業で59.0%と最も高く、次いで、サービス業で56.9%、宿泊業、飲食サービス業で56.3%、運輸業、郵便業で55.3%である。

【301人以上企業　男性：業種別】長時間労働

Q19_3.あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いですか

©2022（公財）21世紀職業財団

宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業では半数以上の男性が有給休暇を取得しにくいと感じている

- 301 人以上の企業の男性について業種別に有給休暇の取得のしやすさを見たところ、（「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」）と回答した人の割合は、宿泊業・飲食サービス業で53.2%と最も高く、次いで、建設業で39.6%、卸売・小売業で39.2 %、生活関連サービス業・娯楽業で37.4%である。

【301人以上企業　男性：業種別】有給休暇の取得のしやすさ

Q19_4.あなたは有給休暇を取得しやすいですか

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

幼い子どもがいる男性の半数以上は、上司が躊躇なく幼い子どもがいる男性に残業を命じていると思っている

- 長子の年齢が未就学または小学生である男性のうち5割を超える人が、上司が躊躇なく幼い子どもがいる男性に残業を命じていると思っている
- 一方、幼い子どものいない男性では、その割合は4割前後と相対的に低い。

【男性：長子の年齢別】

Q19_5.あなたの上司は、幼い子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思いますか※実態がわからない場合はイメージでご回答ください

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

幼い子どもがいる男性に躊躇なく残業を命じる上司だと、幼い子どもがいる男性部下の残業時間が長くなる

- 未就学児・小学生の長子がいる男性において、上司が幼い子どもがいる男性に躊躇なく残業を命じている場合、長時間働くことが多い（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）と回答した人の割合は73.5%と高い。
- 一方、上司が幼い子どもがいる男性に躊躇なく残業を命じていない場合、長時間働くことが多い（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）と回答した人の割合は27.8%と低い。

【未就学児・小学生の長子がいる男性】
幼い子どもがいる男性に対する上司の残業命令別長時間労働

.Q19_3.あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いですか

Q19_5 あなたの上司は、幼い子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思いますか

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

長時間仕事をする人が高く評価されると思っている人が4割を超えている

- 長時間仕事をする人が高く評価されると思う（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）と回答した人が全体で43.3%と4割を超えている。
- 男女別に見ると、男性で44.2%、女性で42.5%である。

【男女別】長時間労働の評価

Q19_6.あなたの職場では長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか

©2022（公財）21世紀職業財団

長時間仕事をする人が高く評価されると思う割合が男性で5割を超える職種がある

- 男性で長時間仕事をする人が高く評価されると思う（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）と回答した人が5割を超えている職種は、総務・人事・CSR・法務・経営企画、製造・生産現場の作業、輸送・運転業務である。

【男性：職種別】長時間労働の評価

Q19_6.あなたの職場では長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

柔軟な働き方の制度が利用しやすい人は大企業でも約3割

- テレワークやフレックスタイム等柔軟な働き方について尋ねたところ、10,001人以上企業でも、「制度があり利用しやすい」と回答した人の割合は、男性で31.7%、女性で33.3%と高くない。
- どの規模の企業であっても、「制度はあるが利用しにくい」と回答した人が2割以上いる。制度を作るだけでなく、利用しやすくする必要がある。

【男女別企業規模別】柔軟な働き方

Q20.あなたがお勤めの企業の柔軟な働き方（テレワークやフレックスタイム等）についてお伺いします。

＜男性＞

＜女性＞

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

柔軟な働き方の制度が利用しやすいと、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと女性が思う割合が高まる

- 女性において、柔軟な働き方（テレワークやフレックスタイム等）の「制度があり、利用しやすい」と回答した人は、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思う（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）割合が71.6%と高い。
- 「柔軟な働き方ができない職種である」、「柔軟な働き方の制度がない」、「制度はあるが、利用しにくい」場合には、育児をしながらキャリアアップ可能だと思う割合は６割に満たない。

【女性：柔軟な働き方別】育児をしながらキャリアアップ

Q19_1あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップ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）

Q20 あなたがお勤めの企業の柔軟な働き方（テレワークやフレックスタイム等）についてお伺いします。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

長時間働くことが多い男性の7割近くが、もっと育児に関わる時間を増やしたいと思っている

- 子どものいる男性で、長時間働くことが多い場合、「もっと育児に関わる時間を確保したい」人の割合が29.6%、「もう少し時間を確保したいと思う」人の割合が37.8%と、7割近くが現在よりも育児に関わる時間を増やしたいと思っている。

【子どものいる男性：長時間労働別】育児に関わる時間の希望

Q21.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。

©2022（公財）21世紀職業財団

12.家事・育児時間に大きい男女差がある中
男性が育児のための休暇・休業を取得すること等で
職場にもよい影響がある

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

子どもの年代に関わらず、家事・育児時間に男女間で大きな差がある

- 長子の年齢別に、仕事がある日の家事・育児時間を男女で比べたところ、未就学の子どものいる女性では、3時間以上の人が65.4%であるが、男性では9.0%しかいない。
- 3時間以上の人の割合は、小学生の子どもがいる人では、女性48.6%、男性6.9%、中学生以上の子どもがいる人では、女性24.5%、男性3.0%と長子がどの年代でも、家事・育児時間に男女間で大きな差がある。

【長子の年齢別　男女別】仕事がある日の家事・育児時間

Q22.現在の、あなたの仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。

©2022（公財）21世紀職業財団

企業規模が小さいほど、子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得している男性の割合が低い

- 男性において、有給休暇を含めた、子どもの出生や育児のための休暇・休業の取得状況を企業規模別に見ると、最も割合の高い3.001～5,000人企業でも「休暇・休業を取得した」45.3%、「現在、休暇・休業を取得中である」5.7%で、合わせて約半数である。101～300人では36.1%（32.8%+3.3%）と低い。

【男性：企業規模別】子どもの出生や育児のための休暇・休業

Q23.あなたは、子どもが生まれてから現在までの間に、子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得しましたか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

子どもの出生や育児のために長期の休暇・休業を取得している男性は少ない

- 男性において、子どもの出生や育児のための休暇・休業取得日数を見ると、育児休業取得者でも1か月を超えて取得している人は19.6%しかいない。
- 7日以内の人が、育児休業で57.2%、配偶者出産休暇制度/育児目的休暇等で84.5%、年次有給休暇で54.7%と高い割合である。

【男性：休暇・休業の種類別】Q24子どもの出生や育児のための休暇・休業取得日数

©2022（公財）21世紀職業財団

男性のうち、育児休業を取得した人のほうが現在の家事・育児時間が長い

- 男性において、育児休業取得別に、仕事がある日の家事・育児時間を見ると、1時間以上している人の割合は、育児休業を取得していない人では36.4%と低いが、育児休業を14日以内取得した人では48.9%、育児休業を15日以上取得した人では53.4%と高い。

【男性：育児休業取得別】仕事がある日の家事・育児時間

＊育児休業中の人は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

男性が育児のために休暇・休業を取得することは、職場にもよい影響がある

- 休暇・休業を取得したことでの良い影響について、職場への影響として、「職場の人の家庭環境等に配慮するようになった」「効率的に仕事を行うようになった」「仕事に対するモチベーションが向上した」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が6割を超え、「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった」58.8%、「チーム内で積極的な情報共有を自ら行うようになった」52.3%である。
- 「配偶者のキャリア形成を支援できるようになった」も、53.5%の人が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答している。

【子どもの出生や育児のための休暇・休業を取得した男性(n=357)】

Q25_1.あなたが子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得したことでの良い影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。

©2022（公財）21世紀職業財団

男性が家事・育児を行うことは、職場にもよい影響がある

- 子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得していない男性について、家事・育児を行うことでの良い影響を見ると、職場への影響としては、「職場の人の家庭環境等に配慮するようになった」(64.5%)「効率的に仕事を行うようになった」(63.5%)と高い割合である。さらに、「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった」(58.1%)、「仕事に対するモチベーションが向上した」(53.9%) も、半数を超えている。
- 「配偶者のキャリア形成を支援できるようになった」も、約半数の人が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答している。

【子どもの出生や育児のための休暇・休業は取得していない、家事をしている男性(n=491】

Q25_2.あなたは、家事・育児を行うことでの良い影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。

©2022 (公財) 21世紀職業財団

要約版

20代では8割以上の男性が、育児休業取得を希望

- 年代別に育児休業取得希望の有無を見ると、20代では、育児休業を取得したいと思っている人が子どもを持つ予定がある男性の8割を超えている。30代でも77.4%、40代でも67.8%と高い。

【子どもを持つ予定がある男性：年代別】育児休業取得希望の有無

Q26.あなたは、今後、育児休業を取得したいと思いますか。

＊「子どもを持つ予定がない」人は除いている。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

育児休業取得を希望する男性の約半数が1か月超の休業を希望している

- 子どもを持つ予定があり、育児休業取得を希望している男性について、年代別に希望の取得期間を見ると、どの年代でも、3か月超が約2割である。
- 1か月超が20代で50.0%、30代で53.3%、40代で49.5%である。
- 現状（Q24：1か月超えの人は約2割）と比べると希望の取得期間は長くなっている。

【子どもを持つ予定があり、育児休業取得を希望している男性：年代別】
希望の育児休業取得期間

Q27.あなたは育児休業を取得したいとのことですが、どのくらいの期間、取得したいですか。

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

大企業でも、男性の長期の育児休業が取得しやすいとの回答は３割に満たない

- 男性の育児休業の取得のしやすさを企業規模別に見ると、「短期間でも取得しにくい」と回答した男性の割合は10,001人以上企業で26.2%、301～500人企業では46.5%。
- 「短期間でも、長期間でも取得しやすい」と回答した男性の割合は、10,001人以上企業でも27.8%と3割に達していない。

【男性：企業規模別】育児休業の取得しやすさ

Q28.あなたの職場では男性が育児休業を取得しやすいですか。

©2022（公財）21世紀職業財団

長時間働くことが多い場合は育児休業も取得しにくいと認識している

- 長時間働くことが多い男性では、職場において男性が育児休業を「短期間でも取得しにくい」と回答した人の割合が約5割である。

【男性：長時間労働別】育児休業の取得しやすさ

Q28.あなたの職場では男性が育児休業を取得しやすいですか。

©2022（公財）21世紀職業財団

思ったことが自由に言える職場風土である場合、男性が育児休業を取得しやすい

- 「思ったことが自由に言える職場風土である」場合、育児休業が「短期間でも長期間でも取得しやすい」と回答した人の割合が29.5%とそうでない場合に比べ高い。
- 「まったくあてはまらない」場合、「短期間でも取得しにくい」と回答した人の割合が62.6%と高い。

【男性：心理的安全性 別】育児休業の取得しやすさ

Q28.あなたの職場では男性が育児休業 を取得しやすいですか。

©2022（公財）21世紀職業財団

13.ダイバーシティ＆インクルージョンの前提となる職場風土の醸成ができていない企業が多い

©2022（公財）21世紀職業財団

仕事の目的や目標がメンバーに共有されていると認識している人は約5割

- 「仕事の目的や目標がメンバーに共有されている」に対し、「非常に当てはまる」「まあ当てはまる」と回答した人の割合は、男女合わせた全体で51.5%である。
- 「仕事の目的や目標がメンバーに共有されている」に対し、「非常にあてはまる」と回答した人では、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「まったくあてはまらない」場合、 7～10点の人の割合が低い。

【男女別】

Q32.1.仕事の目的や目標がメンバーに共有されている

【目的・目標の共有別】

Q35.2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

©2022（公財）21世紀職業財団

同僚同士のコミュニケーションが円滑だと認識している人は55.9%

- 「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」に対して、「非常に当てはまる」「まあ当てはまる」と回答した人の割合は、 男女合わせた全体で55.9%である。
- 「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」に対し、「非常にあてはまる」と回答した人では、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「まったくあてはまらない」場合、 7～10点の人の割合が低い。

【男女別】

Q32.2.同僚同士のコミュニケーションが円滑である

【同僚同士のコミュニケーション別】

Q35.2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

Q32.2.同僚同士のコミュニケーションが円滑である

©2022（公財）21世紀職業財団

男性で仕事以外のことを相談できる上司・先輩・同僚がいる人は5割に満たない

- 「仕事以外のことを相談できる上司・先輩・同僚がいる」に対して、「非常に当てはまる」「まあ当てはまる」と回答した人の割合は、男女合わせた全体で45.3%と5割に満たない。
- 「仕事以外のことを相談できる上司・先輩・同僚がいる」に対し、「非常にあてはまる」と回答した人では、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「まったくあてはまらない」場合、7～10点の人の割合が低い。

【男女別】

Q32.3.仕事以外のことを相談できる上司・先輩・同僚がいる

【相談相手の有無別】

Q35.2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

Q32.3. 仕事以外のことを相談できる上司・先輩・同僚がいる

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

思ったことが自由に言える職場風土であると認識している人は5割に満たない

- 「思ったことが自由に言える職場風土である」に対して「非常に当てはまる」「まあ当てはまる」と回答した人の割合は、男女合わせた全体で47.1%と5割に満たない。
- 「思ったことが自由に言える職場風土である」に対し、「非常にあてはまる」と回答した人では、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「まったくあてはまらない」場合、7～10点の人の割合が低い。

【男女別】

Q32.4.思ったことが自由に言える職場風土である

【心理的安全性　別】

Q35.2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

Q32.4.思ったことが自由に言える職場風土である

©2022（公財）21世紀職業財団

要約版

職場では社員の個性や多様性を大切にしていると認識している人は42.4%にすぎない

- 職場では「社員の個性や多様性を大切にしている」に対して「非常に当てはまる」「まあ当てはまる」と回答した人の割合は、男女合わせた全体で42.4%である。
- 職場では「社員の個性や多様性を大切にしている」に対し、「非常にあてはまる」と回答した人では、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「まったくあてはまらない」場合、 7～10点の人の割合が低い。

【男女別】

Q32.5.社員の個性や多様性を大切にしている

【ダイバーシティの浸透別】

Q35.2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。
10点を満点として0～10でお答えください。

Q32.5 社員の個性や多様性を大切にしている

©2022（公財）21世紀職業財団

ハラスメントを受けた経験がある人の割合は約3割

- ハラスメントを受けた経験がある人の割合は、男女合わせた全体で、29.5%である。
- ハラスメントを見聞きした事がある人の割合は、男女合わせた全体で、50.3%である。
- 企業規模による違いや男女による違いはあまりない。

Q33-1.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。

凡例：受けた経験がある／受けた経験があるし、見聞きしたこともある／見聞きしたことがある／受けた経験も見聞きしたこともない

	(n)	受けた経験がある	受けた経験があるし、見聞きしたこともある	見聞きしたことがある	受けた経験も見聞きしたこともない
全体	(4500)	13.9	15.6	34.7	35.8
男性・企業規模101~300人	(750)	13.5	13.2	33.3	40.0
女性・企業規模101~300人	(750)	13.5	13.7	36.9	35.9
男性・企業規模301~3,000人	(797)	12.4	17.4	34.6	35.5
女性・企業規模301~3,000人	(796)	14.4	14.8	34.9	35.8
男性・企業規模3,001~10,000人	(340)	17.1	17.6	35.0	30.3
女性・企業規模3,001~10,000人	(299)	11.4	19.4	35.5	33.8
男性・企業規模10,000人以上	(363)	14.3	16.5	33.9	35.3
女性・企業規模10,000人以上	(405)	16.3	15.8	33.1	34.8

(%)

©2022（公財）21世紀職業財団

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの状況

- セクシュアルハラスメントを受けた経験がある人は、男性で4.0%、女性で11.2%、見聞きした経験がある人は男性で13.2%、女性で17.7%である。
- パワーハラスメントを受けた経験がある人は、男性で25.6%、女性で20.6%、見聞きした経験がある人は男性で42.3%、女性で40.6%である。

【セクシュアルハラスメント】

【パワーハラスメント】

©2022（公財）21世紀職業財団

マタニティ等ハラスメント、カスタマーハラスメントの状況

- 妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント(マタニティ等ハラスメント)を受けた経験がある人は、男性で2.1%、女性で5.4%、見聞きした経験がある人は男性で3.9%、女性で8.6%である。
- カスタマーハラスメントを受けた経験がある人は、男性で4.9%、女性で5.3%、見聞きした経験がある人は男性で9.8%、女性で9.6%である。

【妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント】

【カスタマーハラスメント】

©2022（公財）21世紀職業財団

ハラスメントを受けた時に社内の相談窓口等に相談しようと思っている人は約3割にとどまっている

- ハラスメントを受けたらとる行動として、男性では、「社内の上司に相談する」が最も多く30.8%、次いで、「社内の相談窓口や人事部等の担当部署に相談する」が28.1%、「社内の同僚に相談する」が26.1%である。
- 女性では、「社内の同僚に相談する」が最も多く42.1%、次いで「社内の上司に相談する」が38.9%、「家族や社外の友人に相談する」が36.7%、「社内の相談窓口や人事部等の担当部署に相談する」が30.0%である。
- 「何もしない」と回答した人の割合は、男性で17.4%、女性で11.0%である。
- ハラスメントを受けた経験がある人では、ハラスメントを受けた経験がない人もよりも、「社内の相談窓口や人事部等の担当部署に相談する」の割合が男性で4.8ポイント、女性で14.6ポイント低く、「社内の上司に相談する」の割合が男性で4.6ポイント、女性で8.3ポイント低い。「退職を考える」、「何もしない」と回答した人の割合は、ハラスメントを受けた経験がない人よりも、男女ともやや高い。

Q34.あなたは、ハラスメントを受けたらどのような行動をとりますか（既に行動した場合も含む）。（複数回答）

	社内の同僚に相談する	社内の上司に相談する	社内の相談窓口や人事部等の担当部署に相談する	労働組合に相談する	会社が設置している社外の相談窓口に相談する	社外の専門家（弁護士など）や公的機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談する	家族や社外の友人に相談する	退職を考える	相手に抗議する、または止めてほしいと伝える	何もしない	その他（具体的に）
男性(n=2250)	26.1	30.8	28.1	14.3	14.5	7.3	15.0	17.8	12.9	17.4	0.9
女性(n=2250)	42.1	38.9	30.0	9.2	12.4	5.2	36.7	22.0	9.8	11.0	0.7
ハラスメントを受けた経験がある男性(n=668)	26.1	27.5	24.7	13.6	12.1	7.2	13.9	20.7	12.9	18.6	1.7
ハラスメントを受けた経験がない男性(n=1,582)	26.2	32.1	29.5	14.5	15.5	7.4	15.5	16.6	13.0	16.9	0.6
ハラスメントを受けた経験がある女性(n=659)	36.0	33.1	19.7	8.4	9.0	5.3	34.3	25.8	10.3	13.8	1.7
ハラスメントを受けた経験がない女性(n=1,591)	44.6	41.4	34.3	9.5	13.8	5.2	37.7	20.4	9.6	9.9	0.3

©2022（公財）21世紀職業財団

【本件に関するお問い合わせ先】

公益財団法人21世紀職業財団

上席主任・主任研究員　山谷　真名
上席主任　本道　敦子
上席主任　和田　みゆき

メール：kenkyu@jiwe.or.jp

電話：　03-5844-1665　　FAX：　03-5844-1670

※調査報告書は財団のホームページでご覧頂けます。
https://www.jiwe.or.jp/research-report/2022diversity

©2022（公財）21世紀職業財団