

はじめに

2025年は、男女雇用均等法成立（1985年）から40年です。大卒女性は就職さえしにくかった時代から見れば、この40年の変化は大きいと言えるでしょう。しかし、現在でも、日本においては、管理職に占める女性割合は低く、男女賃金格差が大きい状況が続いています。これらの課題を解決するために、21世紀職業財団では、これまで、女性の出産後就業継続、若手社員、一般職、50代・60代社員、ミレニアル世代夫婦等に着目し、課題を明らかにし提言してきました。

今回の調査研究では、日本経済の成長の源泉ともいえるIT技術職に着目しました。

当財団が2年に1回実施してきたDE&I推進状況調査（2024年名称変更）において、情報通信業は、出産後の就業継続がしやすく、重要な仕事を男女関係なく担当していると回答した割合が高く、女性の活躍がしやすい業界であると言えます。ユーザー企業のIT部門や派遣会社で働く人も含め、IT技術職を対象に実態を把握し、IT技術職の女性たちがさらに活躍するための方策を検討するとともに、IT技術職の女性活躍から他職種の課題解決へのヒントを得ることにいたしました。IT技術職に特化した調査としては、初めての男女比較の観点からの詳細な調査研究です。

調査分析の結果、IT技術職の特徴を活かして活躍する女性の状況が明らかになる一方で、男女の差が、子育て等による時間制約によるものだけではなく、性別によるバイアス自体から生まれていることが浮き彫りになりました。また、本調査研究では、「活躍」を自分の能力を十分に発揮しながら、プライベートも重視し健やかに働くことができる状態と定義し、「企業の評価を上げることに貢献できている」と「持続可能な働き方をしている（Sustainable Work Style）」という2つの軸で分析しています。

調査結果を踏まえ、IT技術職についての提言及び他職種についての提言をお示ししています。本報告書がIT技術職及びすべての職種の女性活躍推進、全員活躍推進の一助になれば幸いです。

本調査研究に際しては、芝浦工業大学大学院理工学研究科平田貞代准教授（SCSK株式会社社外取締役）に委員長をお引き受けいただき、研究者の方々や企業の人事部門・ダイバーシティ部門の方々で構成される調査研究委員会（次ページ参照）を開催し、ご多忙の中ご協力いただきました。厚く御礼を申し上げます。また、インタビュー調査にご協力いただきました企業の人事/ダイバーシティご担当者・女性社員・男性社員、アンケート調査にご協力いただきました4,000名のIT技術職の方々に、心から御礼を申し上げます。

2025年3月

公益財団法人21世紀職業財団
会長 定塚 由美子

調査研究委員会 名簿(アイウエオ順)(敬称略)

(委員長)

芝浦工業大学准教授・東北大学特任准教授・SCSK 株式会社社外取締役 平田 貞代

(研究者委員)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 多様な働き方部門 副統括研究員 池田 心豪

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材開発部門 主任研究員 藤本 真

(企業委員)

日鉄ソリューションズ株式会社 人事本部 人事企画部 働き方変革・D&I グループリーダー
石川 洋平

SCSK 株式会社 人事・総務本部 D&I・Well-Being 推進部 部長 井出 和孝

花王株式会社 情報システム部門 部長(人事担当)兼)キャリアコーディネーター

小林 英司

NEC ソリューションイノベータ株式会社 人財企画部 ダイバーシティ推進室

プロフェッショナル

佐野 寛子

エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社(現 株式会社 NTT データ先端技術)

人事総務部 ウェルビーイング経営推進担当 部長

鳥山 美佐

ANA システムズ株式会社 総務部人事チーム スペシャリスト

平山 典子

株式会社大和証券グループ本社兼大和証券株式会社

人事部人事一課兼ダイバーシティ&インクルージョン推進室 次長 森 千春

※委員会メンバーの肩書は調査研究委員会発足(2023 年 10 月)当時

執筆担当者

氏名	所属	執筆部分
山谷 真名	21 世紀職業財団 DEI 推進事業部 上席主任・主任研究員	第1編 第2編第1, 3, 4, 6章
本道 敦子	21 世紀職業財団 DEI 推進事業部 上席主任・研究員	第2編第 2,5 章

事務局 公益財団法人 21 世紀職業財団

橋本 かおる 業務執行理事・事務局長

座間 美都子 DEI 推進事業部長

山谷 真名 DEI 推進事業部 上席主任・主任研究員

本道 敦子 DEI 推進事業部 上席主任・研究員

個人・企業・国による持続的価値創造への未来投資としての女性 IT 職の活躍推進

調査研究委員会委員長

芝浦工業大学准教授・東北大学特任准教授・SCSK(株)社外取締役

平田 貞代

インターネット出現による第三次産業革命、人工知能やロボットの進化による第四次産業革命を経て、IT: Information Technology (情報技術) の進化のスピードが増している。IMD: International Institute for Management Development(国際経営開発研究所)による世界デジタル競争力ランキング 2024 にて、対象 67 か国中、日本は 31 位であった。項目別評価で著しく低かったのは、デジタルスキル習得: 67 位、ビッグデータ活用・分析: 67 位、経営俊敏性: 67 位であった。デジタル競争力を押し下げる主要因に、IT 人材不足が指摘されている。経済産業省や IPA(情報処理推進機構)の報告によれば、IT 人材の需要と供給について、米国は比較的バランスがとれているのに対し、日本は大幅な不足が進んでいる。日本における IT 人材の増員は急務であるが、IT 人材のうち女性は、男性に比べ、離職が多く、管理職は少ない。こうした状況から、日本の女性 IT 人材の持続的な活躍は、国際競争力強化のためにも重要な課題となっている。

女性 IT 人材の持続的な活躍のために、先ず実態調査が必要である。しかしながら、日本では持続的に活躍する女性の全体数が少なく、さらに、情報サービス産業、IT 職といった細分化や比較対象を試みたくとも、総務省統計局をはじめとするマクロ分析で扱えるほどの各対象者数が十分にそろっていない状況にある。また、国際的な比較も難しい。なぜなら、諸外国では、経営やビジネスに必要な IT システムやサービスを自社で内製する企業が多いことに対し、日本では、ユーザー企業は IT ベンダー企業に対し IT システムやサービスの構築や運用を発注するという特有の産業構造があるためである。この日本特有の役割の分裂は、デジタルスキル習得、ビッグデータ活用・分析、経営俊敏性を阻む要因にもなっている。こうした複合的な理由から、日本の女性 IT 人材の実態を把握することは難しかった。そのため、女性 IT 人材の持続的な活躍を支える対策の検討も遅れている。

前述のような多重の困難がある中、本調査は、果敢にも日本の女性 IT 人材の実態調査に踏み込んでいる。丹念なインタビューやアンケートから収集したデータに基づき、マクロ分析では取り上げ難い小さな兆候を捉えようとし、統計項目には無いサイコグラフィックな側面にも迫り、質的な推察も加えている。女性 IT 人材に限らず、マイノリティの解明には、このような試行錯誤による取り組みを通じて糸口を見出すところから始める必要がある。マイノリティを無理に統計解析し、マイノリティとマジョリティを比較するだけでは、深層にある主要因を見落としている可能性があるからである。

技術の進化や競争の激化をはじめ不確実性や変動性が増す環境において、女性 IT 人材の実態を明確にすることは未だ困難ではある中、本調査は、読者による気づきを創発し、その気づきから新たな仮説が生み出され、女性 IT 人材の活躍を支える対策を探索する活動に対し多様な参加者

が加わることをねらいとしている。結果を知るためだけではなく、未来を考える機会として、本調査を利用してもらうことに有効性がある。そのために、本調査が、人事部門や IT 職に限らず、広く読まれ、いかされることを期待している。

なぜなら、女性 IT 人材の活躍はゴールではなく、マイルストンの一つに過ぎないからである。女性 IT 人材の増員、離職率減少、管理職比率の向上自体には意味がない。本調査の女性 IT 職という一片の切り口が、デジタル競争力や IT をいかした経営俊敏性という構造のテコとなることを伝えたい。個人、企業、国が相乗的に持続的に価値を創造すること、これは一足飛びには到達できるはずはない壮大なゴールであるが、本調査が未来への投資の一步となり、今後ゴールに着実に迫っていく一助となることを願っている。