

第 I 編

調査研究の目的・主な調査結果と提言

第 1 章 調査研究の目的、調査の概要、IT 技術職の就業状況

第 2 章 IT 技術職における働き方に関する主な課題と提言

第 3 章 IT 技術職が他職種よりもよい点、

他職種についての提言、女性への提言

- ・本調査は、IT 企業・IT 関連のコンサルティング企業（以下、IT 企業とする）、派遣会社、IT のユーザー企業（以下、ユーザー企業とする）の IT 技術職、IT 技術職のマネージャーを対象としている。【IT 企業】と記載がある場合は、そのうち IT 企業のためのデータを示している。それ以外は、派遣会社、ユーザー企業の IT 技術者も含まれている。
- ・IT 技術者の仕事のカテゴリ（SC6）は、企画・コンサル、システム開発、ソフトウェア開発、運用、保守、技術支援、IT サポート、その他とした。
- ・本報告書に掲載しているグラフにおいて、四捨五入により、合計が 100% になっていない場合がある。
- ・本報告書には、アンケート調査の全項目を掲載していない。全項目については HP に掲載している。HP には、IT 企業のための結果、ユーザー企業のための結果も掲載している。
(<https://www.jiwe.or.jp/research-report>)
- ・他職種のデータとして使用している『DE&I 推進状況調査』（21世紀職業財団 2024年実施）の詳細は HP に掲載している。なお、本報告書では、『DE&I 調査』と略した。
- ・1章でも述べたが、本調査研究においては、男女の不平等に着目しているため、性別を男女としているが、性の多様性を否定しているわけではない。

第1章 調査研究の目的、調査の概要、IT技術職の就業状況

1. 問題意識と調査研究の目的

世界経済フォーラムが、毎年発表しているジェンダー・ギャップ指数で、2024年、日本は146か国中118位と低迷が続いている。日本では、政治分野も順位が非常に低く113位であるが、経済分野ではもっと順位が低く120位である。管理職や専門・技術職における女性比率が低く、男女の賃金格差が大きいからである。

日本の経済分野における女性の活躍を進め、ジェンダー・ギャップを改善していくために、他国の成功例ではなく、日本企業独特の風土や仕組みを考慮できるよう、日本において現在最もジェンダー・ギャップが少ない業種において、その要因を探り、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)をより推進していく方策を検討し、広く応用していくとよいのではないかと考えた。

そこで、着目したのがIT技術職(注1)である。後述するように、IT企業における社員の定着率は、10年ほど前には男女で差があり、女性のほうが低かったが、昨今、男女の差はなくなっている。また、弊財団が2年に一度実施しているDE&I推進状況調査において、「女性が出産後も就業できるのが当然という雰囲気がある」、「重要な仕事を男女同じようにしている」と回答した人の割合が、情報通信業では他の業種よりも高い。このように、他と比べるとIT業界は女性が活躍しやすい業界であると言える。

また、男女共同参画会議(内閣府)が2022年4月に「女性デジタル人材育成プラン」を作成しており、政府としても、女性がIT人材になることをサポートしている。

一方、厚生労働省「女性活躍推進法に基づく認定制度に係る基準における平均値」(2024)によれば、情報通信業における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値は25.8%と低く、女性が参入する余地が大きい。また、情報通信業における管理職に占める女性労働者の割合の平均値は10.7%と低い。

以上のように、いくつか男女別のデータはあるが、IT技術職に特化した調査(注2)において、男女別の働き方にまで踏み込んだ分析がなされているものはなかった。

そこで、本調査研究においては、初めてIT技術職の女性の就業実態を明らかにし、IT技術職の女性の活躍推進における現状の課題を示し、IT技術職の女性が「キャリア形成・活躍」が順調に行われている場合と阻害されている場合を比較し、順調に行われている要因、阻害されている要因を明らかにすることを目的とする。

具体的には、IT技術職の男女正社員を対象として、インタビュー調査及び大規模アンケート調査を行い、その分析を行う。また、これらの調査結果を踏まえて、以下を行う。

- ① IT技術職の女性の「キャリア形成・活躍」を阻害している要因に対する取組みの提言。
- ② IT技術職の女性活躍からヒントを得て、IT技術職以外の女性活躍に活かす取組みの提言。
- ③ IT技術者として多様な人が活躍できることについての分析。

本調査研究においては、男女の不平等に着目しているため、性別を男女としているが、性の多様性を否定しているわけではない。

2. 本調査研究の特徴と先行研究

(1) IT 技術職における男女のキャリアの違い

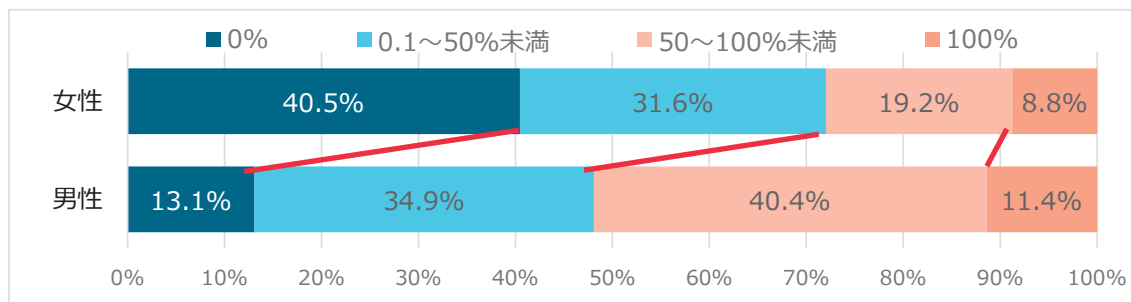
本調査研究においては、IT 技術職の女性の活躍推進における現状の課題として、男女の仕事の与えられ方に着目する。男女の仕事の与えられ方に違いがあるとすれば、それは、女性のほうが男性よりも家事・育児を担うことが多く、時間制約があることによる差であるのか、時間制約にかかわらず性別で差があるのかを明らかにすることが本調査研究の特徴である。

これまで以下のように、IT 技術職において管理職における女性の割合が低いことの要因については明らかにされているが、それが、女性のほうが男性よりも家事・育児を担うことが多く、時間制約があることによる差であるのか、時間制約にかかわらず性別で差があるのか、を明らかにした研究は見当たらない。

情報処理推進機構(2011)によって、IT 企業で IT 技術者の入社 10 年目の在職率別の企業割合を男女別に見ると、入社 10 年目の在職率 0%の企業の割合は女性 40.5%、男性 13.1%と女性のほうが割合が高く、入社 10 年目の在職率 50~100%未満の企業の割合は女性は 19.2%、男性は 40.4%と男性のほうが割合が高く、入社 10 年目の在職率 100%の企業の割合は女性は 8.8%、男性が 11.4%と男性のほうが割合がやや高い。このように、男女で入社 10 年目の在職率に差があった。

それが、情報サービス産業協会(2024)によれば、2013年新規採用における 10 年後定着率は女性 48.83%、男性 52.00%と男女の差はなくなっていることが明らかとなっている。

図表 1-1-1 【IT 技術者】 男女別 入社 10 年目の在職率



出所:「IT 人材白書 2011」(独立行政法人情報処理推進機構) p39 を基に「無回答」を除いて筆者作成

また、21世紀職業財団(2022a)によれば、「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。」に対し、「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は、業種が情報通信業の一般社員男性で 74.4%と、情報通信業以外の一般社員男性の 66.9%より 7.5 ポイント高い(図表 1-1-2)。「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。」に対し、「男女関係ないと思う」と回答した人の割合は、情報通信業の一般社員女性で 49.8%と、情報通信業以外の一般社員女性の 30.4%より 19.4 ポイント高い(図表 1-1-3)。つまり、情報通信業は他の業種と比べて、女性が活躍しやすい職場となっている。

図表 1-1-2 【一般社員 男性】情報通信業・それ以外別 出産後の就業継続

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。

	(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えばない	ない	(%)
情報通信業	(265)	24.2	50.2	16.6	9.1	
情報通信業以外	(1985)	24.0	42.9	23.1	10.0	

出所：公益財団法人 21 世紀職業財団(2022)『D&I 推進状況調査』

図表 1-1-3 【一般社員 女性】情報通信業・それ以外別 重要な仕事の担当

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。

	(n)	男性が担当することが多いと思う	女性が担当することが多いと思う	男女関係ないと思う	(%)
情報通信業	(259)	48.3	49.8	1.9	
情報通信業以外	(1991)	65.5	4.0	30.4	

出所：公益財団法人 21 世紀職業財団(2022)『D&I 推進状況調査』

しかし、管理職における女性の割合は、情報サービス産業協会(2024)によれば 8.1%、厚生労働省(2024)によれば 10.7%と低いことも明らかとなっている。

平田貞代(2020)は、管理職登用までに 10 年程度かかるという暗黙のルールがあること、管理職登用に性差別があること、女性が管理職になりたくない理由として、給料の割に責任が重すぎることや管理職になると仕事と育児等との両立が難しいことを指摘している。Indeed Japan(2022)では、男性は、「急ぎの仕事が多い」、「長時間残業が常態化」、「深夜・休日出勤が多い」といった働き方の課題、女性は、「仕事を任せてもらいにくい」「技術面の学習機会がない」、「実力で評価されにくい」等、仕事の与えられ方や評価の課題を多くあげていることを明らかにしている。

(2) IT 技術職の働き方

本調査研究においては、一般社員の男女別の働き方、管理職の働き方に着目する。長時間労働と仕事の与えられ方が関連しているのか、一般社員と管理職の働き方の違い、管理職の働き方と一般社員の管理職への昇進意欲との関係、他職種と比較した長時間労働の原因を明らかにすることが本調査研究の特徴である。

これまで以下のように、IT 技術者の長時間労働や柔軟な働き方の実態や働き方については明らかにされているが、男女別の分析はなされていない。また、管理職の働き方や一般社員の管理職への昇進意欲との関係について明らかにした研究は見当たらない。さらに、IT 技術者の長時間労働の原因については明らかにされているが、他職種との比較を明らかにした研究は見当たらない。

IT技術者の働き方については、2010年代半ば頃、情報通信業では、長時間労働等を原因とする脳・心臓疾患や、業務における強い心理的負荷による精神の労働災害が多く、長時間労働が課題となっていたことから、いくつか調査が実施されている。

厚生労働省(2018)によると、ITエンジニアの直近1年間の月平均所定外労働時間は「20時間未満」が49%、「20時間以上」37%(無回答が14%)で、長時間労働削減対策として、「プロジェクト実施時のトラブル対応に関する施策」に積極的に取り組んでいる企業が多く、「人材育成や生産性向上に向けた意識醸成のための施策」に積極的に取り組んでいる企業は少ないことが明らかとなっている。

小熊(2021)は、平均労働時間が長くなくても、長時間労働をしているITエンジニアは多くの企業にみられることを指摘している。情報労連(2018)より、企業内のITエンジニアのなかでもっとも長かった人の時間外労働時間が36協定の上限時間(月45時間)の範囲に収まる「45時間以下」という企業は1割に過ぎず、2019年4月施行の時間外労働の上限規制がはじまった後であれば“違法”となる「100時間超」の時間外労働をするITエンジニアがいる企業が全体の3割を占めていたという。また、開発業務と保守業務の労働時間を比べると、「開発のほうが長い傾向にある」(41.0%)、「保守業務のほうが長い傾向にある」(5.7%)という結果であったことを明らかにしている。

厚生労働省(2019)によると、長時間労働発生における発注者側の原因比率が5割以上であると回答した人が62.8%であること、プロジェクトマネージャーは発注者への要望として「仕様変更による納期の延長、コスト超過の負担が発生することを認識する」等をあげていることが明らかになっている。

厚生労働省(2020)によると、2019年まで継続的に実施していた長時間労働対策として、回答した人の割合が高かった項目は「裁量労働、フレックスタイム、テレワーク、短時間勤務等の弾力的な労働時間制度」(39.8%)、次いで「時間外労働、年次有給休暇取得状況などの「見える化」」(32.6%)等であることが明らかになっている。

パーソルホールディングス(2023)によると、時間外労働時間については、「ない」が17.3%で最上位、次いで「～5時間未満」「5～10時間未満」と続く。サービス残業相当の時間があるかどうかについては、66.6%が「ない」と答えた、ということが明らかになっている。

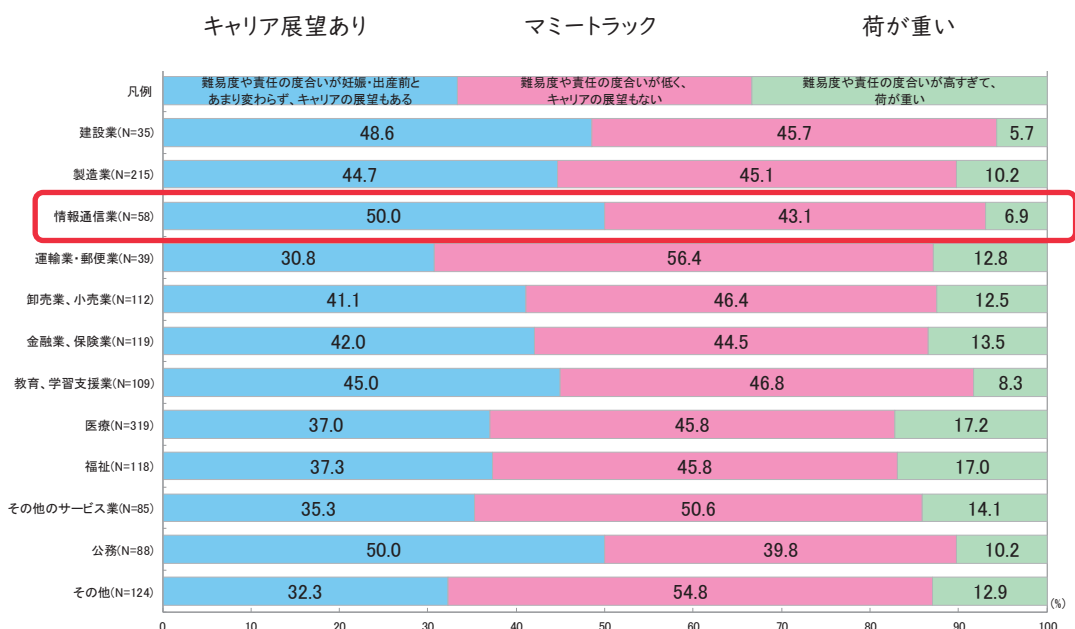
柔軟な働き方についても、いくつか調査結果がある。例えば、パーソルホールディングス(2023)によると、週5日出社の人々が41.1%と大半を占める。一方、次いで「ほぼ出社しない／ほぼリモートワーク」の人が多く、リモートか週5出社かで二極化の傾向が見られた、とのことである。

(3)IT 技術者のマミートラック

就業継続はできても、出産や育児を機にキャリアが停滞してしまい、女性が思うように活躍できない、いわゆるマミートラックについてはいくつか先行研究があるが、IT 技術者のマミートラックについては、21世紀職業財団(2022b)の業種別分析、職種別分析があるくらいである。21世紀職業財団(2022b)の業種別分析では、現在、マミートラック(この調査では、仕事の「難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない」という回答をマミートラックとした。)にいる女性の割合は、情報通信業では「公務」に次いで低く43.1%、「難易度や責任の度合いが妊娠・出産前とあまり変わらず、キャリアの展望もある」女性の割合は「公務」と同じ 50.0%で業種の中で最も高い(図表 1-1-4)。

図表 1-1-4【女性】業種別 現在のマミートラックの状況

Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



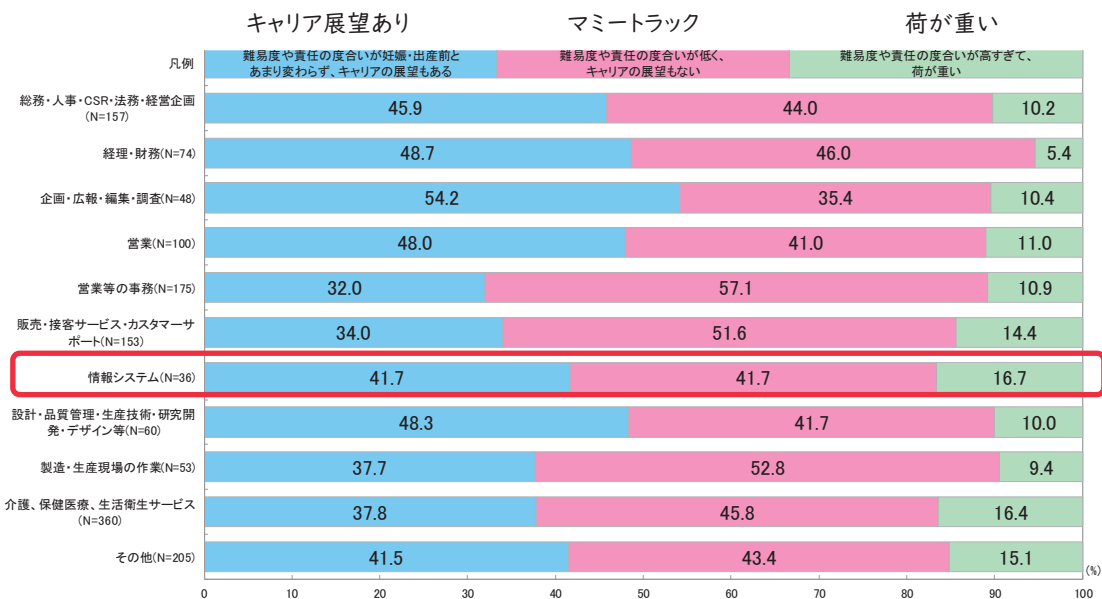
*サンプル数 50 以下は参考値。

出所:21世紀職業財団(2022)『子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究』p135

また、職種別分析では、現在マミートラックにいる女性の割合は、情報システムでは、「企画・広報・編集・調査」、「営業」に次いで低く41.7%である。一方、「難易度や責任の度合いが高すぎて、荷が重い」女性の割合が16.7%と最も高いため、「難易度や責任の度合いが妊娠・出産前とあまり変わらず、キャリアの展望もある」女性の割合は41.7%で、11職種のうち6番目とあまり高くない(図表1-1-5)。

図表 1-1-5【女性】職種別 現在のマミートラックの状況

Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



*サンプル数 50 以下は参考値。

出所：21世紀職業財団(2022)『子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究』p136

(4) 育成

本調査研究では、人材育成が計画的に行われているのか、また、計画的な育成が女性の活躍に関連しているかに着目する。

これまで以下のように、教育訓練の課題については明らかにされているが、育成が計画的に行われている人がどのくらいいるのか、育成が計画的に行われることと活躍がどのように関連しているかについて明らかにした研究は見当たらない。

小熊(2021)は、2017年ITエンジニアの労働実態調査(情報労連)より、ITエンジニアの教育訓練の課題としてもっと多くの企業があげている問題点は「教育を受ける者が忙しく時間がない」(56.0%)であり、人材不足がITエンジニアの多忙をもたらし、ITエンジニアの多忙さが教育訓練の実施をより難しくしていることを指摘している。“時間”以外の問題点としては、「指導者の人数や能力が不足している」(44.3%)、「必要な能力の明示が難しい」(33.0%)、「繁閑の差が大きく計画的にできない」(26.1%)、「能力差が大きく共通化できない」(20.4%)であることを示した。

(5)処遇体系

本調査研究では、どのようなキャリアコースがあれば、女性が活躍することができるかということに着目する。以下のようにこれまでは、IT 技術者に対応した賃金・処遇体系が整備されておらず IT 技術者が偏在していることについては明らかにされているが、どういう企業で活躍できるか、どのようなキャリアコースがあれば活躍できるかを明らかにした研究は見当たらない。

内閣府(2022)によれば、IT 技術者が雇用されている業界をみると、日本では、欧米対比で IT 企業への集中度が高く、非 IT 企業では、IT を活用していても、社内に IT 技術者が少ないことが明らかとなっている。また、諸外国では 8 割以上の雇用者が、採用に際し職務内容について何らかの説明を受けているが、日本では 4 割未満となっている結果、日本では、IT スキルを活かしたい就業者が非 IT 企業の IT 専門人材として雇用される余地がそもそも限定的であることに加え、入社後の賃金・処遇体系や研修体系も専門人材の育成に沿わないケースが多いことが明らかとなっている。

3.IT 技術職の特徴

IT 技術職には、コミュニケーション力やチームワーク力といった定量化が難しいスキルも必要であるが、資格も多く、技術的スキルが他職種に比べると明確である。仕事経験や学習によって技術的スキルアップをすることができ、社外でも通用するスキルを身につけることができる。技術の進歩は早く、スキルが陳腐化しやすいが、逆に、休業期間があったとしても、新しい知識を身につければ、キャッチアップすることができる。体力・筋力等がある仕事ではないため、本来、仕事での活躍において、性別の差は関係ないはずである。

また、パーソル総合研究所(2024)によれば、他職種よりもテレワーク実施率が高い。柔軟な働き方をすることが可能であるため、家事・育児等で時間制約が多い女性が働きやすいと言えるだろう。

このように、IT 技術職の特徴から考えれば、他職種よりも女性が働きやすく活躍できる職種であり、今後、女性のより一層の活躍が期待できる。

図表 1-1-6 職種別テレワーク実施率

職種別テレワーク実施率 [正社員ベース]									
	24年の サンプル数	24年7月 (%)	23年7月 (%)	1年前からの 実施率変化 (pt)		24年の サンプル数	24年7月 (%)	23年7月 (%)	1年前からの 実施率変化 (pt)
コンサルタント	(69)	60.4	61.4	-1.0	受付・秘書	(133)	14.8	12.4	2.4
IT系技術職	(1675)	59.0	58.2	0.8	教育関連	(139)	14.5	15.2	-0.7
Webクリエイティブ職	(82)	52.4	64.5	-12.1	営業職（個人向け営業）	(767)	12.0	10.1	1.9
企画・マーケティング	(421)	50.1	49.1	1.0	建築・土木系技術職（職人・現場作業員）	(230)	8.7	5.5	3.2
経営企画	(621)	47.0	44.9	2.1	医療系専門職	(436)	8.4	9.1	-0.7
広報・宣伝・編集	(120)	43.4	44.1	-0.7	【飲食】接客・サービス系職種	(259)	7.9	6.6	1.3
商品開発・研究	(936)	41.1	39.7	1.4	軽作業（梱包・検品・仕分け・搬入など）	(92)	6.7	7.2	-0.5
クリエイティブ職（デザイン・ディレクターなど）	(153)	35.4	32.2	3.2	警備・清掃・ビル管理	(337)	5.6	2.9	2.7
営業推進・営業企画	(657)	30.9	36.1	-5.2	福祉系専門職（介護士・ヘルパーなど）	(770)	4.8	4.6	0.2
総務・人事	(1936)	30.9	29.3	1.6	配送・倉庫管理・物流	(472)	4.0	3.6	0.4
資材・購買	(357)	30.0	31.3	-1.3	製造（組立・加工）	(1876)	3.9	4.2	-0.3
営業職（法人向け営業）	(1892)	25.9	27.5	-1.6	販売職（販売店員・レジなど）	(745)	3.9	3.0	0.9
財務・会計・経理・法務	(1422)	25.7	25.6	0.1	幼稚園教諭・保育士	(180)	3.2	6.3	-3.1
営業事務・営業アシスタント	(814)	22.1	23.5	-1.4	【飲食以外】接客・サービス系職種	(399)	2.7	2.3	0.4
建築・土木系技術職（施工管理・設計系）	(463)	20.5	13.7	6.8	ドライバー	(604)	1.7	1.5	0.2
事務・アシスタント	(2563)	20.2	19.4	0.8					
顧客サービス・サポート	(553)	20.2	18.3	1.9					
その他専門職	(324)	19.3	20.5	-1.2					
生産技術・生産管理・品質管理	(1559)	18.0	15.7	2.3					
その他	(1318)	17.8	19.5	-1.7					

出所：パーソル総合研究所(2024)「第九回・テレワークに関する調査」p14

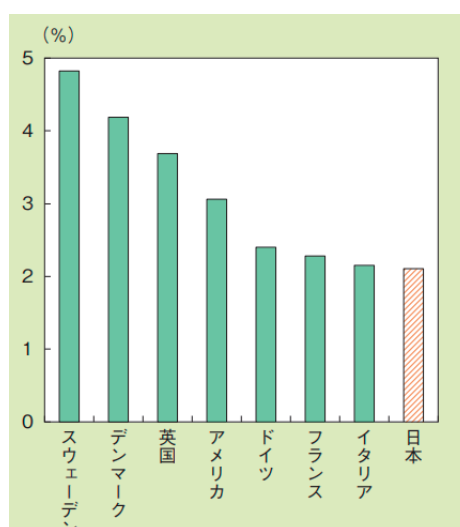
4. IT 技術職の就業状況

(1) 就業者に占める IT 人材の割合

内閣府(2022)によれば、図表 1-1-7 のように、就業者に占める IT 人材の割合は、欧米諸国と比べると低い。

日本では IT 技術者、デジタル人材が不足しており、政府において、2022年度から2026年度までにデジタル人材を230万人育成するという目標を立てて育成に取り組んでいる。また、内閣府男女共同参画会議では2022年4月に「女性デジタル人材育成プラン」を決定し、取り組みを進めている。

図表 1-1-7 就業者に占める IT 人材の割合 国際比較



*「IT 人材の割合」とは、IT 人材が全就業者に占める割合。IT 人材は国際標準職業分類の「25. 情報 通信技術系専門職」「35. 情報通信技術者」の合計。2017 年の値。日本の就業者は、「就業構造基本調査」における「有業者」を用いている。

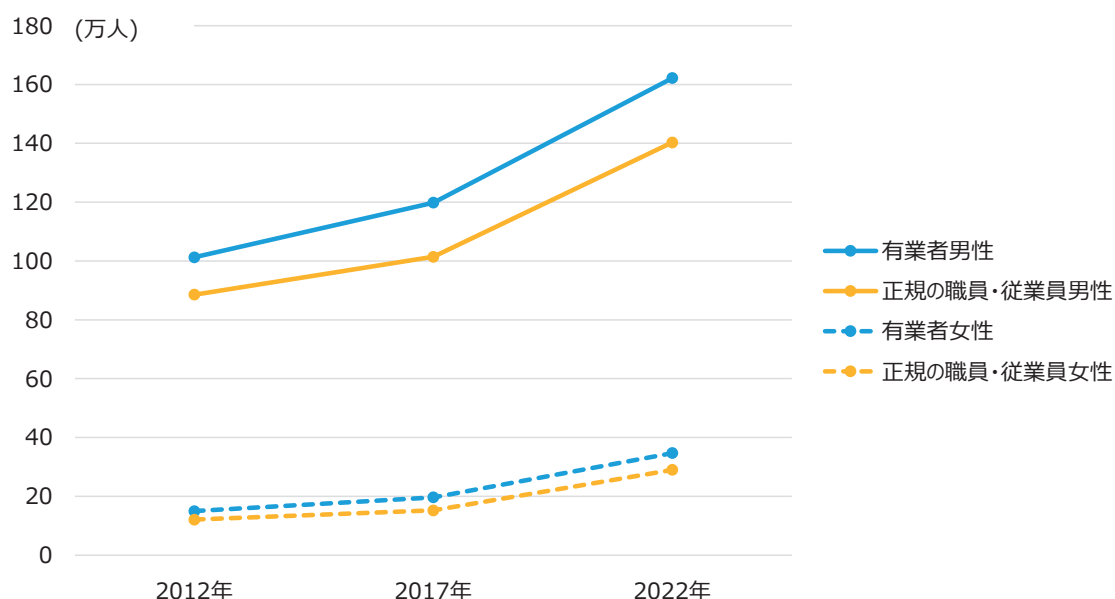
出所：内閣府(2022)『令和4年度年次経済財政報告』p247

(2) IT 技術職数の推移、女性の割合

就業構造基本調査の2012年、2017 年、2022年の情報処理技術者の男女別有業者数と正規職員・従業員数を見ると、図表 1-1-8 のように、男性の増加が大きい。女性も増加しているが、男性よりも増加数は少なく、今後女性が増加する余地があると言える。

また、情報処理技術者の有業者における女性割合は、2012年 12.9%、2017年 14.1%、2022 年 17.6%、情報処理技術者の正規職員・従業員における女性割合は、2012年 12.0%、2017年 13.0%、2022 年 17.1%と徐々にではあるが、高まっている。

図表 1-1-8 情報処理技術者 男女別有業者数、正規職員・従業員数の推移



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」2012年、2017年、2022年第26表より筆者作成

(3) 労働時間の推移

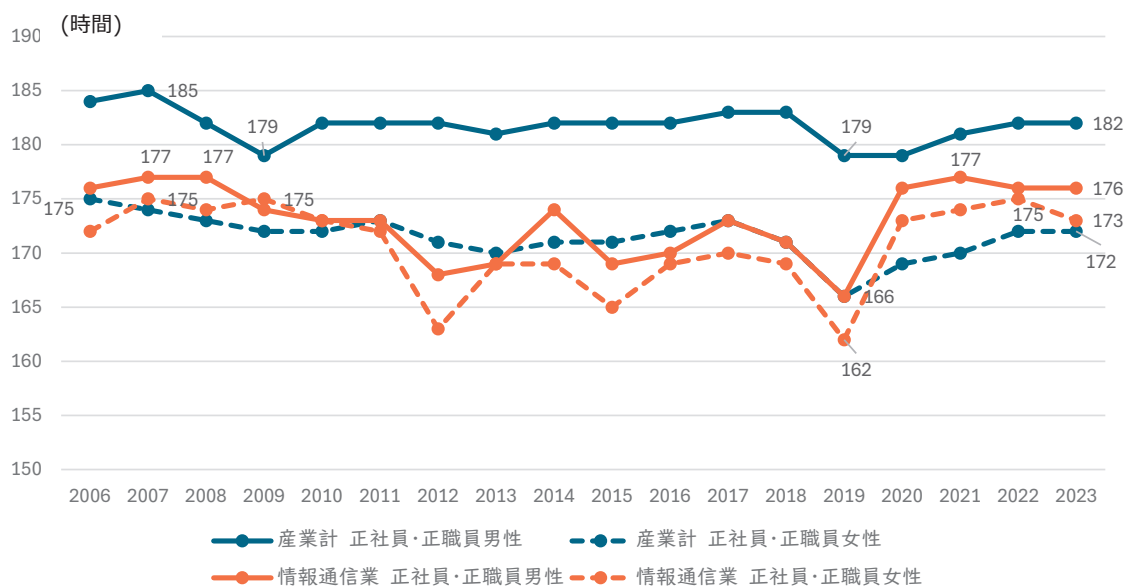
厚生労働省「賃金構造基本調査（全国調査）」より、企業規模10人以上の産業計と情報通信業の正社員・正職員の1人平均月間労働時間数（所定内実労働時間数+超過実労働時間数）の推移を2006年から、男女別に見る。

情報通信業男性正社員・正職員では、2007年、2008年がピークで177時間、その後低下したり高まったりして再び2021年に177時間で、2023年は176時間である。産業計男性正社員・正職員と比べると、所定内実労働時間数が短いため、調査実労働時間数を合わせた労働時間は短い（例えば、2019年の所定内実労働時間は、情報通信業男性正社員・正職員では155時間、産業計男性正社員・正職員では163時間）。

情報通信業女性正社員・正職員では、2007年、2009年がピークで175時間、その後低下したり高まったりして再び2022年に175時間で、2023年は173時間である。産業計女性正社員・正職員と比べると、2007年から2010年、2020年から2023年は長い。

男女の差は、産業計よりも情報通信業のほうが小さい。

図表 1-1-9 10人以上企業規模 情報通信業と産業計の正社員・正職員の
1カ月の労働時間数(所定内実労働時間数+超過実労働時間数)

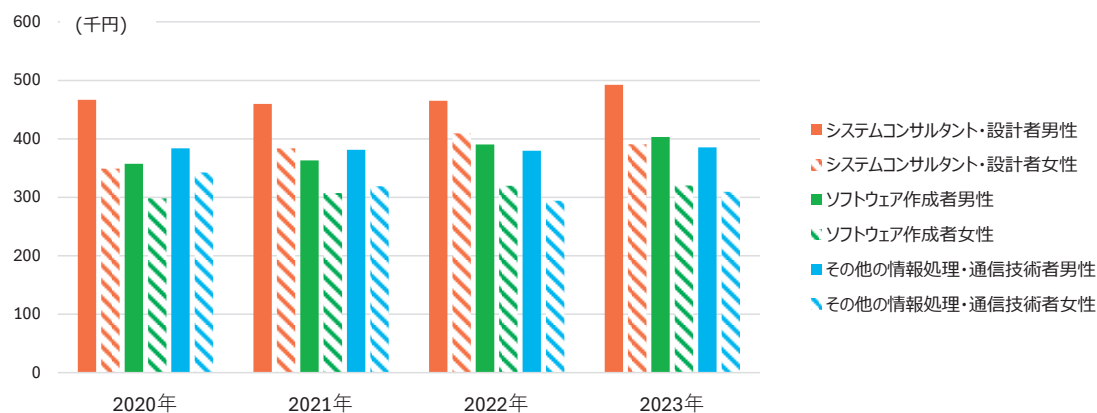


出所:賃金構造基本統計調査 2006 年～2023 年雇用形態別第 1 表から筆者作成

(4)平均賃金の推移

賃金構造基本調査から、2020 年から 2023 年までの、小分類が同じである職種別男女別に IT 技術者の「きまって支給する現金給与額」(注3)を見ると、どの年、どの職種においても女性より男性のほうが高い。システムコンサルタント・設計者では2022年が最も差が小さいが、2023年にまた差が大きくなっている。ソフトウェア作成者では2021年が最も差が小さいが、その後また差が大きくなっている。その他の情報処理・通信技術者では2020年が最も差が小さいが、2022年に再び差が大きくなっている。

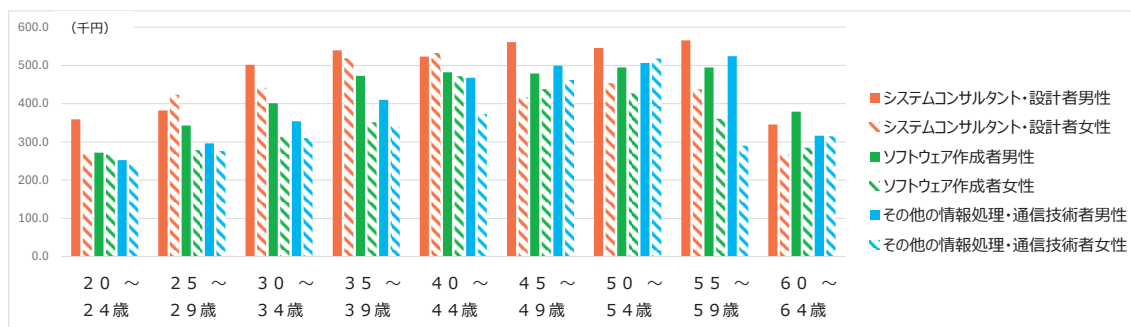
図表 1-1-10 職種別男女別 きまって支給する現金給与額(6月分)の推移



出所:厚生労働省「賃金構造基本調査」令和 2 年から令和 5 年(職種)第 1 表より作成

属性による賃金差が大きいと考えられるため、属性を絞り、例えば、1,000人以上の企業において、年代別に、男女の賃金差を見た。システムコンサルタント・設計者では、25～29歳と40～45歳では女性のほうが高いが、それ以外の年齢では男性のほうが高く、45～49歳で差が最も大きい。ソフトウェア作成者とその他の情報処理・通信技術者では、どの年代においても、男性のほうが高く、55～59歳で差が最も大きい。

図表 1-1-11 【1,000人以上企業規模 IT技術者】
年齢層別職種別 きまって支給する現金給与額(6月分)



出所:厚生労働省「賃金構造基本調査」令和2年から令和5年(職種)第7表より作成

5. 調査の方法

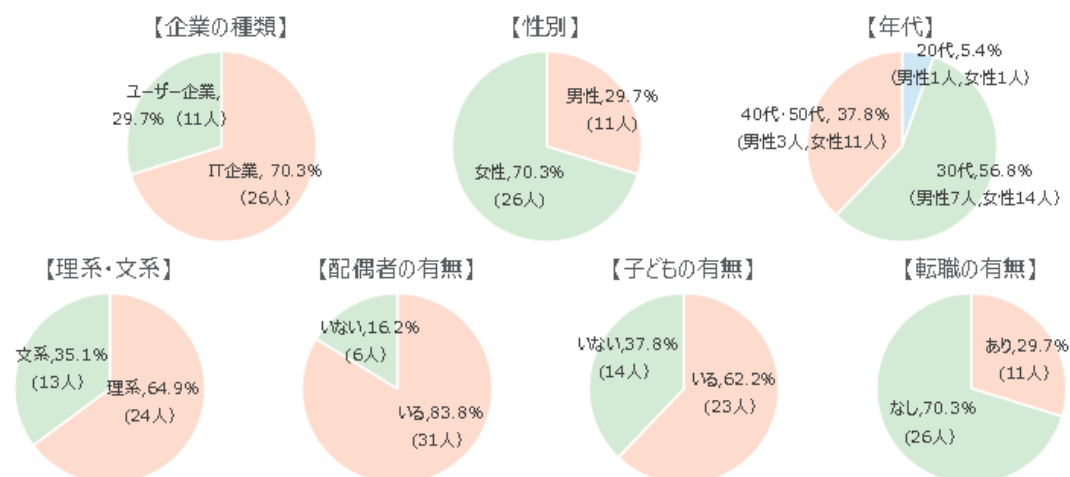
本調査研究においては、まず、インタビュー調査を実施し、その結果から仮説を構築し、アンケート調査分析のフレームワークを作成した。それに沿ってアンケート調査の項目を作成した。

(1) インタビュー調査

<対象>

インタビュー対象者 37 名の属性と人数、割合は、図表の通りである。

図表 1-1-12 インタビュー対象者の属性と人数



<主な質問項目と調査方法>

主な質問項目は、経歴、担当業務、育成方法、キャリア形成、キャリアコース制度、評価、働き方、組織風土、仕事と生活の両立、管理職への意欲、理想の管理職像である。調査方法は、半構造化面接方法で、インタビュー時間は一人当たり1時間である。

<調査期間>

2023 年 11 月 20 日～2024 年 1 月 18 日

(2) WEB アンケート調査

<対象>

- 年齢: 20～59 歳
- 性別: 男女
- 就業状況: 正規社員 (学卒後 2 年目以上)、就業中
- 企業規模: 従業員 51 人以上の企業
- 学歴: 高校卒以上
- 職種: IT 技術職、IT 技術職のマネージャー
- 業種: 公務以外
- エリア: 全国

分析した対象者は、一般社員 男性 1,838 名、女性 983 名、管理職 男性 1,081 名、女性 98 名、計 4,000 名である。

<調査項目>

調査票は、最終章の後に掲載している。

以下は主な質問項目。()内は調査票番号。

◆属性

性別、年齢、子どもの状況(SC1)、企業規模(SC4)、業種(SC8)、企業の種類(SC9)、学歴(SC11)、専攻(SC12)、役職(Q1)、役割(Q14)、就業年数(Q18)、配偶者(Q19,20)、仕事内容(SC6,7)、仕事の発注元(Q10)、転職(Q15~17)、年収(Q21)

◆働き方

本人の働き方(Q22)、職場の働き方(Q24~26)、緊急時対応がある(Q27_1)深夜勤務(Q27_2)、要件変更(Q30,31)、意識(Q42,44)、残業になる原因(Q43) 管理職像(Q56)、短時間可能(Q71)、コントロールの有無(Q72)、長時間の人に対する評価(Q73)、常駐の有無(SC10)、裁量労働制の有無(Q2)、開発の仕方(Q12)、在宅勤務(Q34~36)、フレックス(Q37,38)、労働時間削減のための工夫(Q86)

◆仕事経験

提案書提出(Q28)、厳しい交渉(Q29)、重要な仕事(Q46)、時間制約(Q54,55)

◆育成

キャリアコース(Q4~8)、システム開発の業務内容(Q11)、期待(Q48,49)、少し難しい仕事の付与(Q50,51)、計画的な育成(Q52)、キャリアアップの支援(Q84)、キャリアの道筋(Q83_1,2)、望むキャリアコースの制度(Q9)

◆マミートラック

時間制約、マミートラックの有無、(Q23,32,33,69)、職場の状況(Q39,53)、本人と配偶者の家事・育児時間(Q74_1,2)

◆昇進・昇格のしやすさの男女差(Q47)

◆職場風土

アンコンシャスバイアス(Q40,41)、出産後の就業継続(Q45)、思ったことが自由に言える(Q79_1)、多様性受容(Q79_2)、自由な風土(Q79_3)、挑戦する風土(Q80,81)

◆男性の育児(Q75,77,78)

◆活躍・キャリアアップ

活躍指標(Q82_1~82_8) キャリアアップの実感(Q83_3)、女性活躍(Q85)

◆意欲

リーダー、PM、管理職への意欲(Q57,59,62)、キャリアアップへの意欲(Q83_4)

<調査方法>

調査会社(楽天インサイト株式会社)に登録しているモニターに対して、スクリーニングし、インターネット調査を実施した。

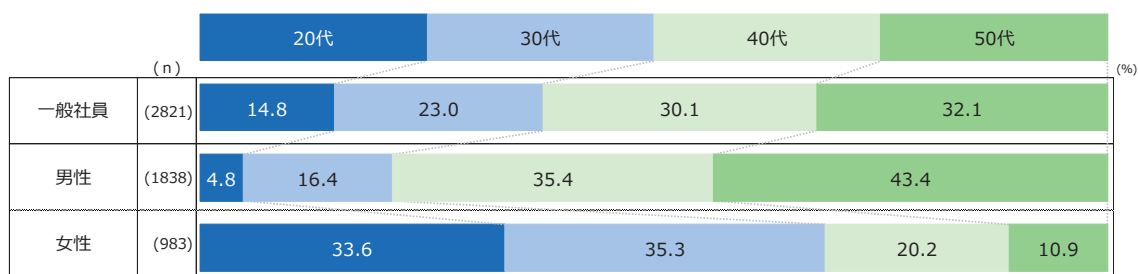
<調査期間>

2024年6月7日~7月4日、追加調査 7月22日~8月19日

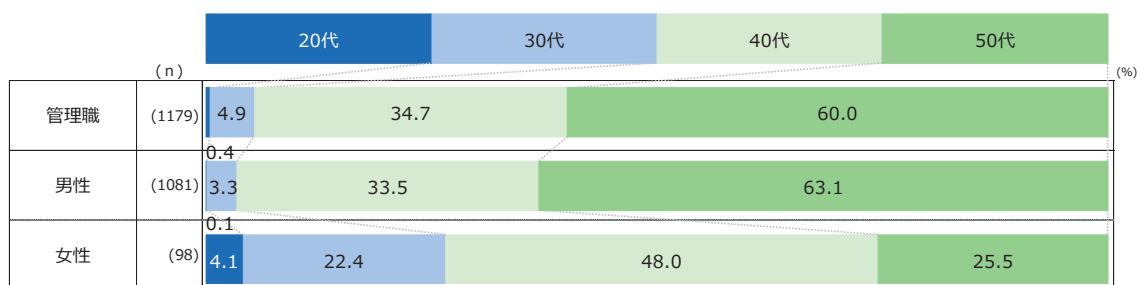
<調査対象者の属性(抜粋)>

■年齢

一般社員

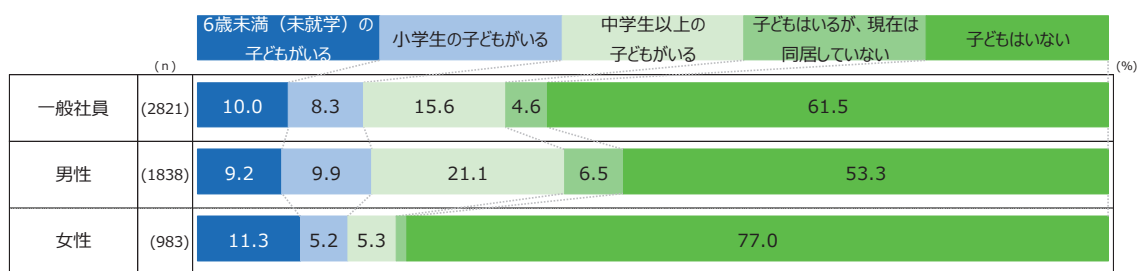


管理職

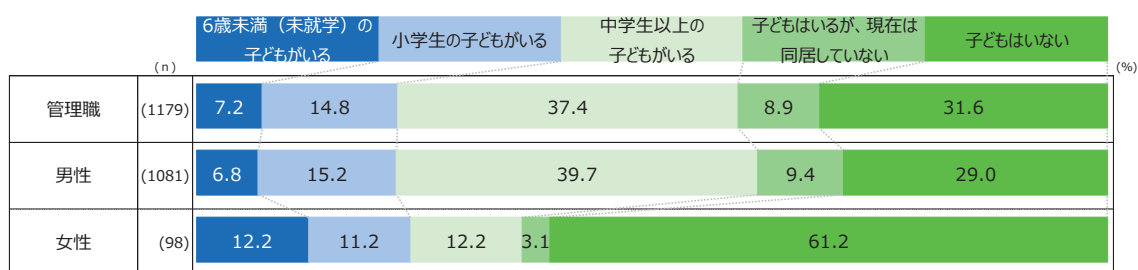


■子どもの状況

一般社員

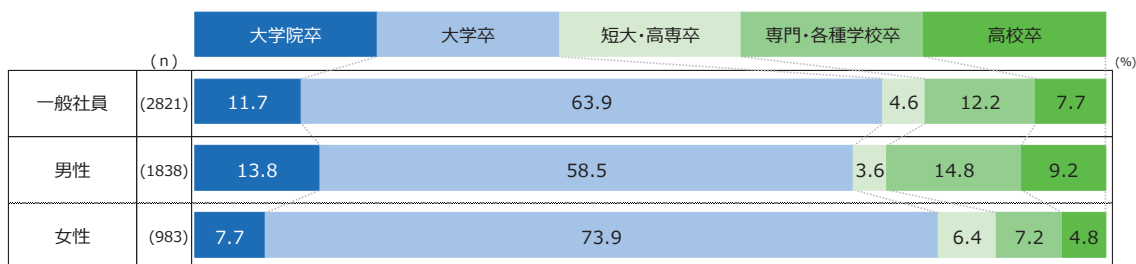


管理職

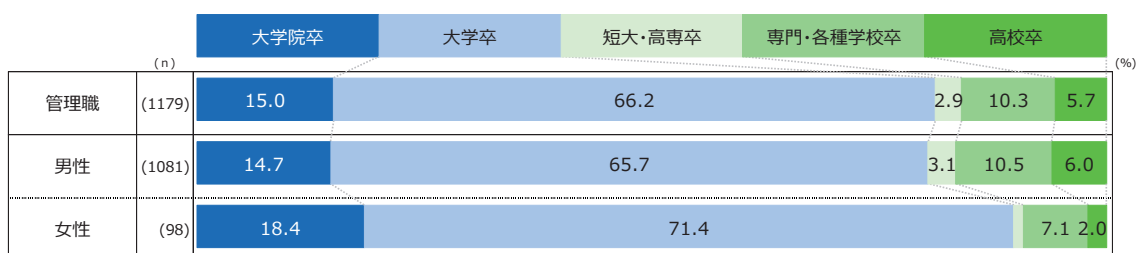


■最終学歴

一般社員

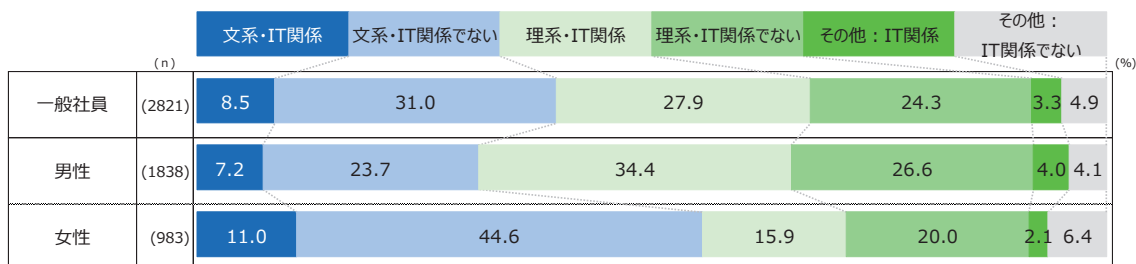


管理職

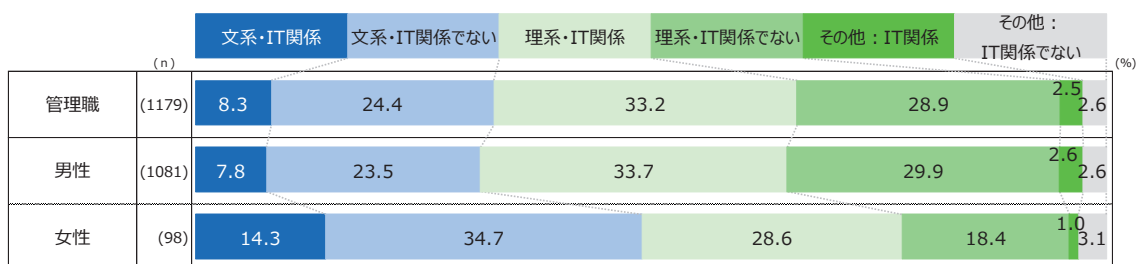


■最終学歴の専攻

一般社員

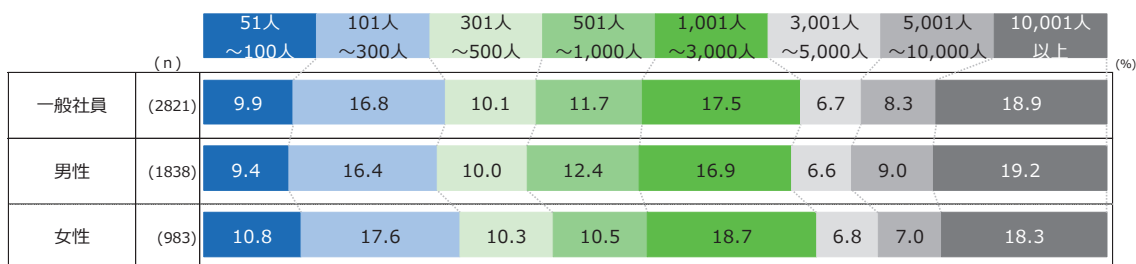


管理職

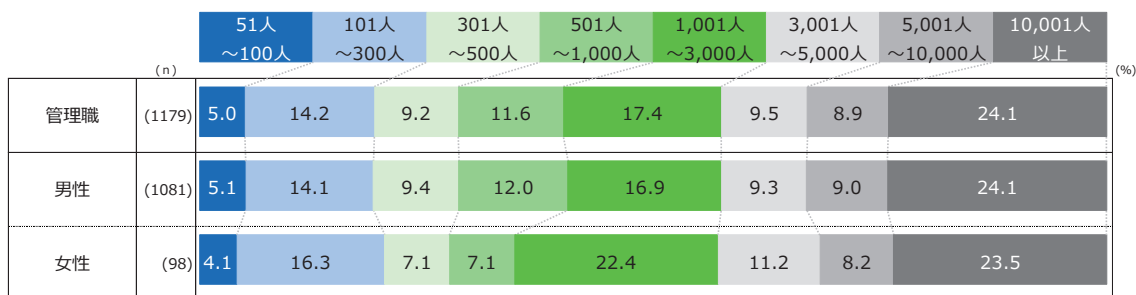


■企業規模

一般社員

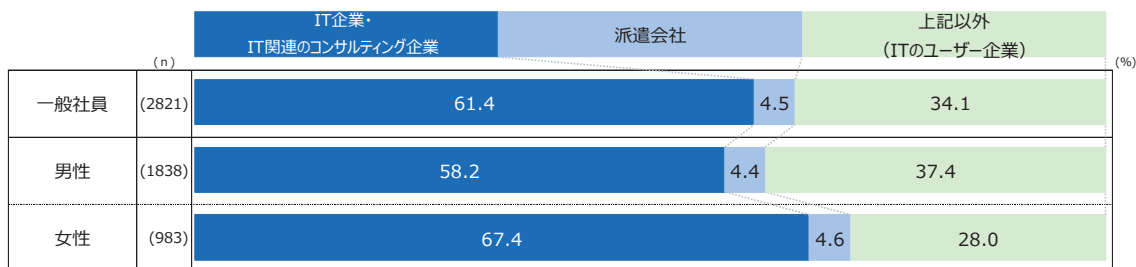


管理職

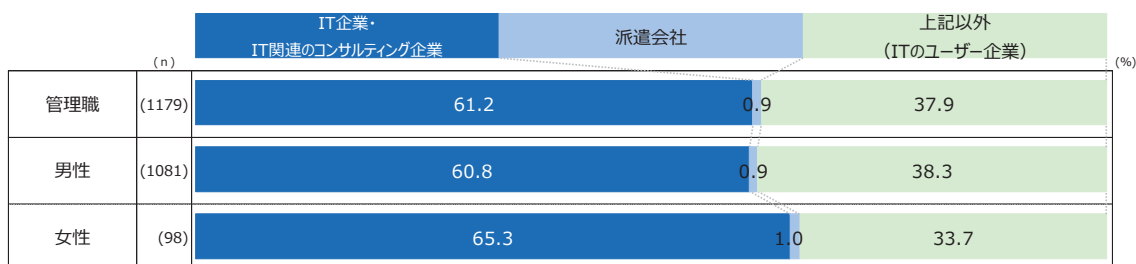


■企業の種類

一般社員

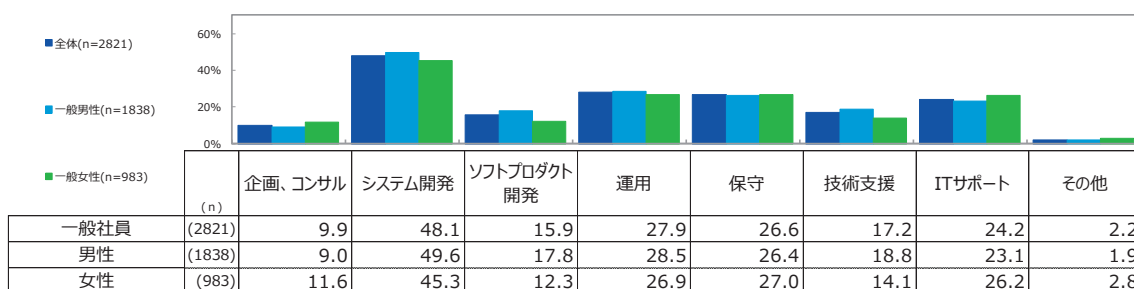


管理職

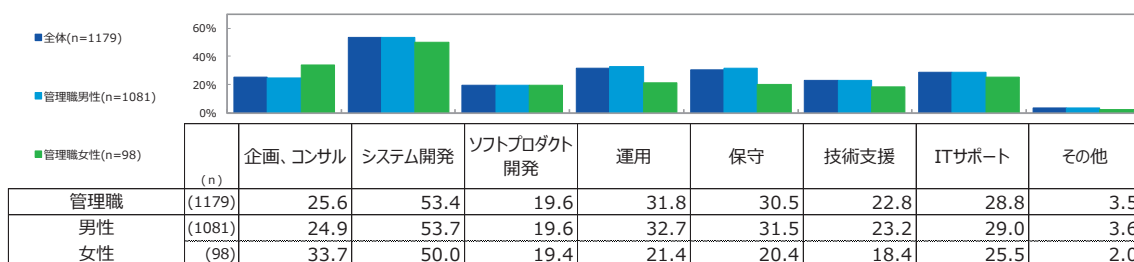


■仕事の 카테고리 (複数回答)

一般社員

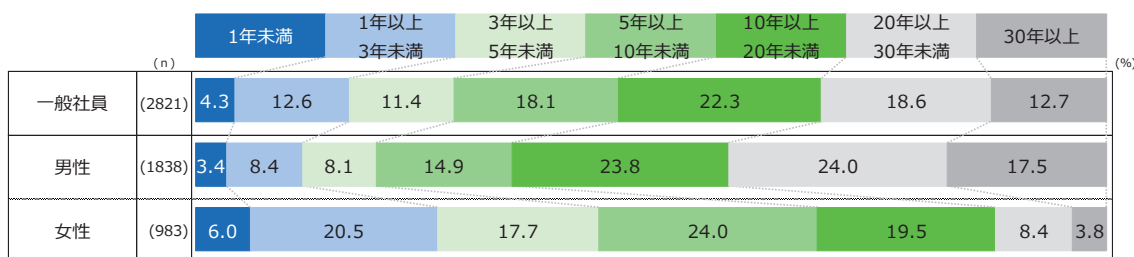


管理職

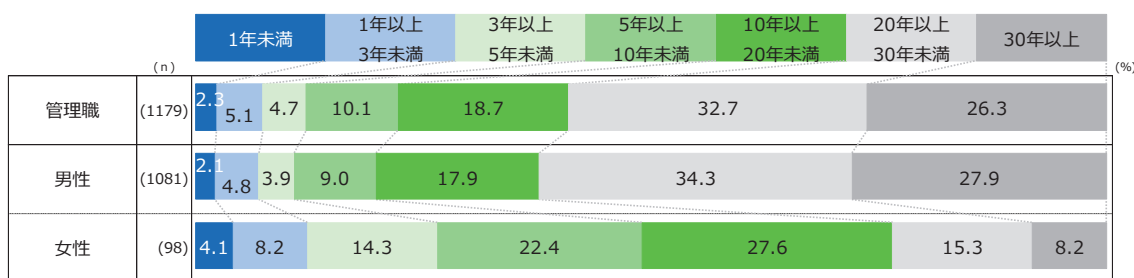


■勤続年数 (現在の勤務先)

一般社員

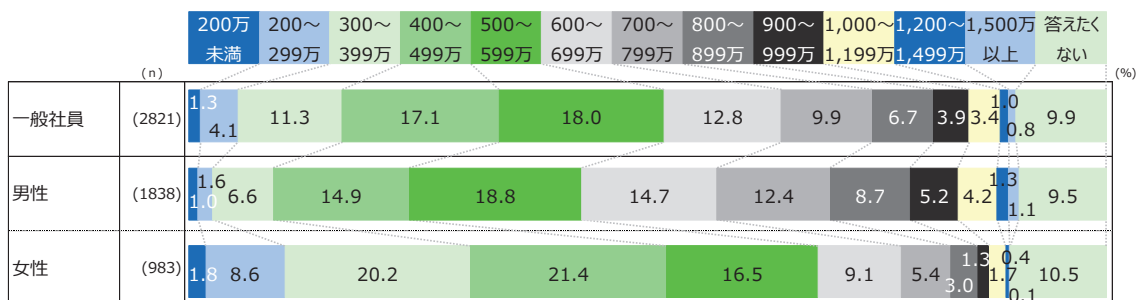


管理職

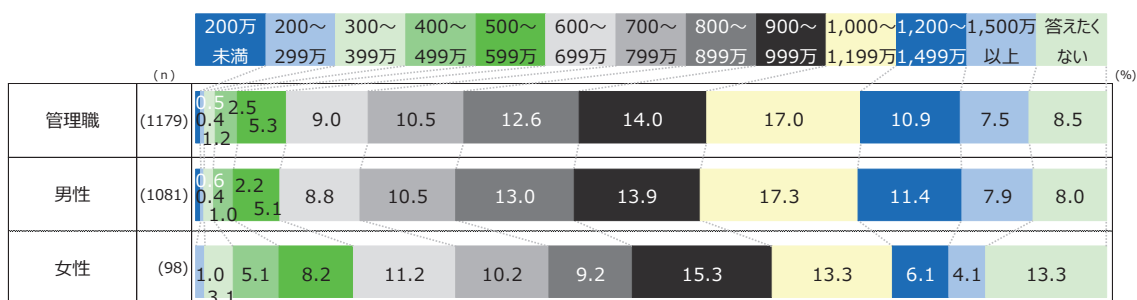


■個人年収

一般社員



管理職



6. 報告書の構成

本報告書は、第1編と第2編で構成されている。第1編は3つの章からなり、第1章である本章では、調査研究の目的、先行研究、IT技術職の就業状況、調査の概要を記述し、第2章でIT技術職における働き方に関する主な課題と提言、第3章でIT技術職が他職種よりもよい点、IT技術職の調査結果を踏まえての他職種についての提言、女性への提言を示している。

第2編は調査結果の詳細で、6つの章から構成されている。第1章が男女の仕事経験の違い、第2章がマミートラックの現状と仕事とプライベートについての考え方と活躍の関係、第3章が管理職の長時間労働の実態と管理職になりたくない理由の分析、第4章が活躍（「貢献&SWS」）している要因の分析、第5章が男女の働き方の違いや残業の要因、残業削減の方策、柔軟な働き方、第6章がチームリーダー・プロジェクトマネージャー・管理職への意欲である。第2編第6章の後に、調査票を掲載した。

（注1）弊財団が実施したWEBアンケート調査では、「IT技術職」「IT技術職のマネージャー」を対象としており、IT企業・IT関連のコンサルティング企業、派遣会社、ユーザー企業に勤務している人を含んでいるが、政府や民間の調査によっては、IT企業のみ、情報通信業、情報サービス業、「システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者」等対象が異なっている。

（注2）厚生労働省(2018)、厚生労働省(2019)、厚生労働省(2020)、毎年実施している情報産業労働組合連合会『ITエンジニアの労働実態調査』、独立行政法人情報処理推進機構『DX 白書 2023』等。

（注3）労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる。（出所：賃金構造基本統計調査で使用されている主な用語の説明|厚生労働省）

参考文献

- Indeed Japan(2022)『IT技術関連職における男女格差に関する実態調査』
- 小熊信(2021)「“情報労連ITエンジニアの労働実態調査”からみるITエンジニアの労働と課題」労働調査協議会『労働調査』(605) p18-31
- 厚生労働省(2018)『2018年度調査 労働時間の実態や長時間労働対策への取組状況調査』
- 厚生労働省(2019)『2019年度調査 発注者・受注者で実現する働き方改革に関するプロジェクトマネージャーの意識調査』
- 厚生労働省(2020)『2020年度調査 IT業界の働き方に関する経年変化と新型コロナウイルスの影響調査』
- 厚生労働省(2024)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における平均値」
- 情報サービス産業協会(2024)『2023年版情報サービス産業 基本統計調査』p29,p32

情報処理推進機構(2011)『IT 人材白書 2011』(p39,p258)

情報産業労働組合連合会『IT エンジニアの労働実態調査』(毎年実施)

内閣府(2022)『令和4年度年次経済財政報告』p247-248

21世紀職業財団(2022a)『ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査』

21世紀職業財団(2022b)『子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究』
p135,p136

パーソル総合研究所(2024)『第九回・テレワークに関する調査』p14

パーソルホールディングス(2023)『IT エンジニアのはたらく実態調査』パーソルホールディングス

平田貞代(2020)「情報処理通信技術分野の女性労働の実態と女性労働拡大のための考察」

『日本労働研究雑誌』No. 722/September 2020

第2章 IT技術職における働き方に関する主な課題と提言

1.IT技術職における主な課題

1-1. 重要な仕事の経験の違いは、時間制約ではなく、性別の差

IT企業・IT関連のコンサルティング企業(以下、IT企業とする)の一般社員において、重要な仕事経験の例として、「あなたは、この1年間に、主担当として、受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか」と「あなたは、この1年間に、社外との厳しい交渉をしたことがありますか」を尋ねた。

インタビュー調査によれば提案書作成は、受注に直接つながる業務であるため、重要な仕事と位置付けられている。また、提案書を作成するには、社外の関係者との調整、社内での複数回にわたる内容確認等、業務範囲が広く、1か月ほど深夜に及ぶ残業をしなければいけないこともあるということである。

インタビュー調査の段階では、育児をしていることが提案書の作成や社外との厳しい交渉といった重要な仕事の経験ができない要因となり、育児を主にしているのが女性であるから、管理職における女性比率が低くなっているのではないかという仮説を立てていた。しかし、以下の調査結果からは、子どものいない人たち、時間制約のない人たちにおいても、30代になると重要な仕事の経験の性別の差が大きくなり、このことが管理職における女性比率が低い要因の一つとなっていると推察される。知識やスキルが明確であるはずのIT技術職においても、仕事の与えられ方に性別の差があることが明らかとなった。

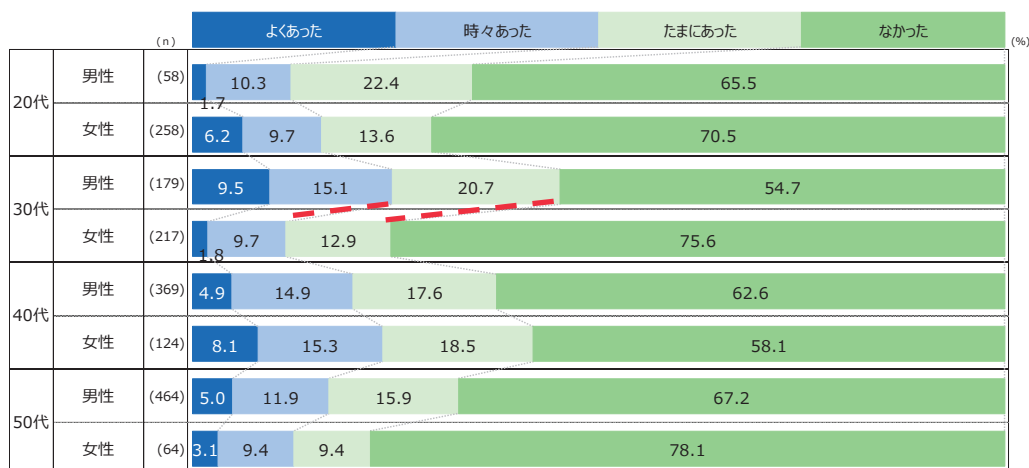
(1)30代で、女性は男性より提案書作成を経験している人の割合が低い

「あなたは、この1年間に、主担当として、受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか」に対し、「よくあった」「時々あった」と回答した割合は、20代、40代では女性のほうが男性より高いが、30代、50代では女性のほうが男性より低くなっている。「たまにあった」を入れると、性別の差がもっと大きくなる。

20代で女性のほうが割合が高いのは、新入社員では女性のほうが優秀な人が多いという話を人事の担当者から聴くことがあり、それが理由である可能性がある。40代で女性のほうが割合が高いのは、男性は提案書作成を経験し、キャリアを積み上げた人は管理職になっているため、管理職になっていない一般社員の男性では、提案書作成を経験していない人が多いからではないかと思われる。

図表 1-2-1【IT企業 一般社員】年代別男女別 提案書作成の経験

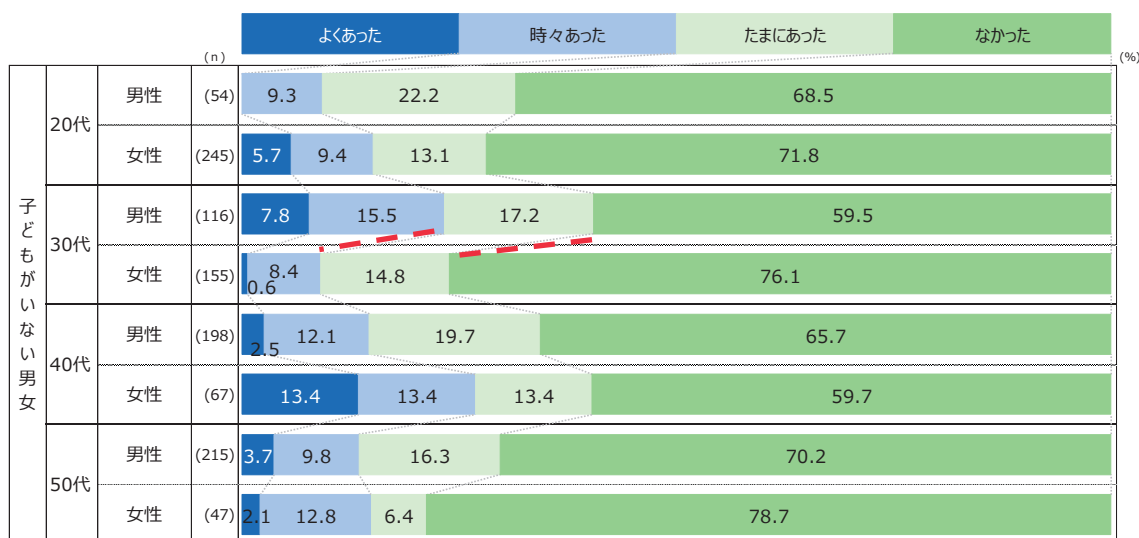
Q28 あなたは、この1年間に、主担当として、受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか。



■子どもがいない人でも、30代において、女性のほうが提案書作成の経験割合が低い

子どもがいない人について、年代別男女別に提案書作成の経験割合を見たところ、「よくあった」「時々あった」と回答した割合は、30代の男性で23.3%、女性で9.0%と14.3ポイント女性のほうが低い。「たまにあった」を入れると、男性で40.5%、女性23.8%と性別の差がもっと大きくなり、16.7ポイント女性のほうが低い。

図表 1-2-2【IT企業 一般社員 子どもがいない人】年代別男女別 提案書作成の経験
Q28 あなたは、この1年間に、主担当として、受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか。

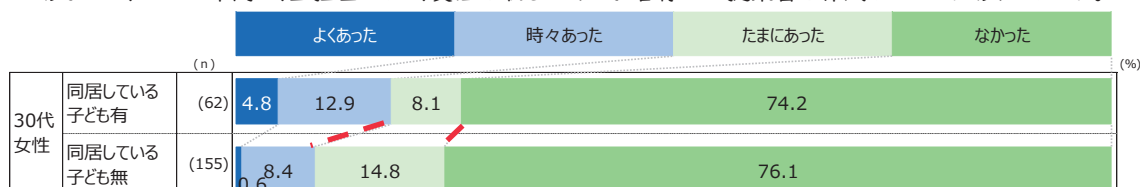


■子どもの有無で比較すると、提案書作成経験に差はない

一方、30代女性について、同居している子どもがいる女性と同居している子どもがいない女性の提案書作成の経験割合を比べると、同居している子どもがいる女性のほうが経験のある人の割合がむしろやや高く、子どもがいることが提案書作成の経験を不可能にしているわけではないと推察される。

図表 1-2-3【IT企業 一般社員 30代 女性】
同居している子どもの有無別 提案書作成の経験

Q28 あなたは、この1年間に、主担当として、受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか。



時間制約の有無別、職位別、発注元別、仕事のカテゴリー別、企業規模別に見ても、女性のほうが男性よりも提案書作成の経験割合が低い。(詳細は第2編第1章)

(2) 30代で女性は男性より社外との厳しい交渉を経験している人の割合が低い

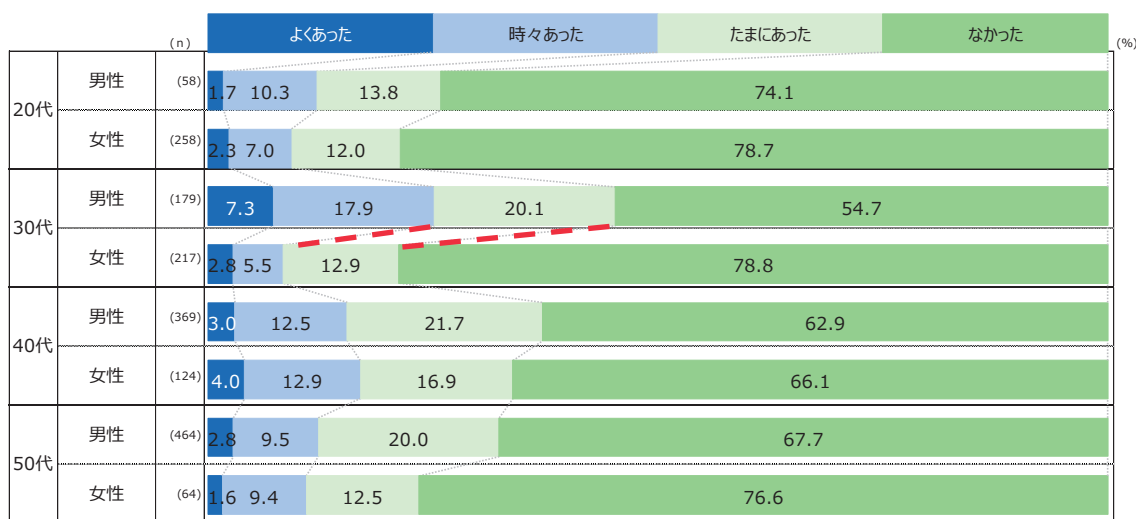
「あなたは、この1年間に、社外との厳しい交渉をしたことがありましたか。」に対し「よくあった」「時々あった」と回答した人の割合は、年代別男女別に見ると、30代で、男性では25.2%であるが、女性では8.3%と非常に低い。「たまにあった」を入れるとさらに性別の差が大きくなる。

40代で「よくあった」「時々あった」「たまにあった」の割合の男女の差が30代と比べると小さくなるのは、提案書の作成の経験と同様に、男性は社外との厳しい交渉を経験し、キャリアを積み上げた人は管理職になっているため、管理職になっていない一般社員の男性では、社外との厳しい交渉を経験していない人が多いからではないかと思われる。

図表 1-2-4【IT企業 一般社員】年代別男女別 社外との厳しい交渉の経験

Q29 あなたは、この1年間に、社外との厳しい交渉をしたことがありましたか。

*厳しい交渉とは、想定外の納期・計画・価格等に関することや未経験の新しい技術に関することなどが含まれます。



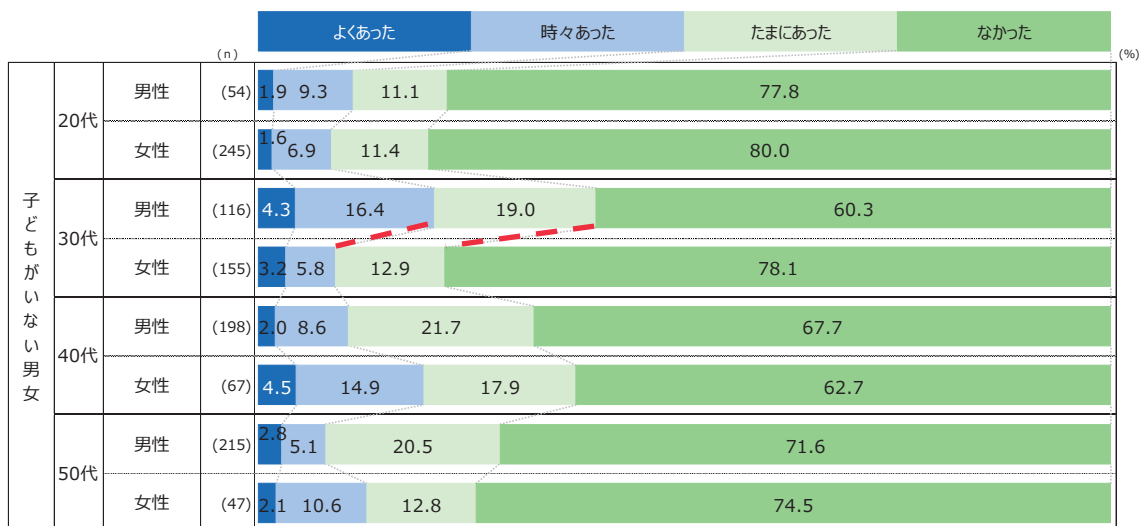
■子どもがいない人でも、30代において、女性のほうが社外との厳しい交渉の経験割合が低い

子どもがいない人について、年代別男女別に社外との厳しい交渉の経験の割合を見たところ、「よくあった」「時々あった」と回答した割合は、30代の男性で20.7%、女性で9.0%と11.7ポイント女性のほうが低い。「たまにあった」を入れると、男性で39.7%、女性21.9%と性別の差がもっと大きくなり、17.8ポイント女性のほうが低い。

図表 1-2-5【IT 企業 一般社員 子どもがいない人】

年代別男女別社外との厳しい交渉の経験

Q29.あなたは、この1年間に、社外との厳しい交渉をしたことがありましたか。



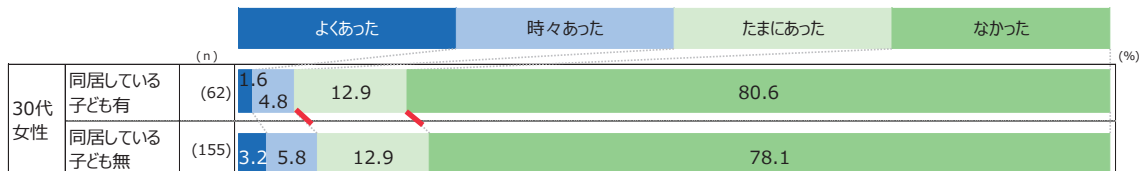
■子どもの有無で比較すると、社外との厳しい交渉の経験の差はない

一方、30代女性について、同居している子どもがいる女性と同居している子どもがいない女性の社外との厳しい交渉の経験割合を比べると、同居している子どもがいない女性のほうが経験のある人の割合がやや高いものの、ほぼ同等であり、子どもがいることが仕事経験を不可能にしているわけではないと推察される。

図表 1-2-6【IT 企業 一般社員 30代 女性】

同居している子どもの有無別 社外との厳しい交渉の仕事経験

Q29.あなたは、この1年間に、社外との厳しい交渉をしたことがありましたか。



【インタビュー調査・アンケート調査自由記述より】

仕事内容に男女差

- ・I社目はアプリ希望で入ったが、配属はインフラ技術になった。面白いと思ったが、仕事内容に男女の差があり、女性は事務職という考え方があった。技術に携われなくて悔しくて資格を取った。キャリアアップしていきたいと思ったので転職をした。(女性)

信頼を積み上げるのに男性より時間がかかる

- ・20代の時、「私がシステム開発の担当です」とお客様のところへ行くと、あからさまにお客様にがっかりされたりした。それは頼もしく見えないから。男性のほうがしっかりしているように見えたり、何でも言いやすいところがあるのかわからないが、結構そういうのは経験した。信頼を積み上げるのに、男性よりも女性のほうがかかるというのをすごい感じた。(女性)

国全体で風習や習慣を見直さないと女性活躍は難しい

- ・日本で女性が活躍するのは難しいと思う。今まで男性中心に社会が回っていたため、生物学上どうしても女性は男性よりハンデが多く、同じように仕事をこなせない。きついスケジュール、長時間労働をすることで納期を間に合わせているような、悪しき風習や習慣を国全体で見直さない限り不可能。(女性)
- ・(女性活躍推進には)男女差別なく仕事を振ること(が必要)。(男性)

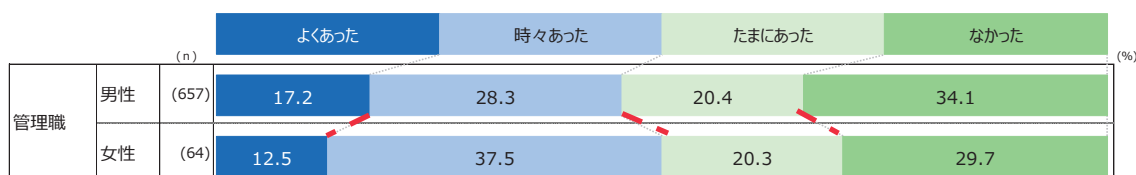
(3)管理職では、女性も、重要な仕事を経験している割合が高い

管理職について、男女別に見ると、提案書作成が「よくあった」と回答した人の割合は、男性で17.2%、女性で12.5%と、管理職男性のほうが管理職女性よりもやや高いが、「時々あった」と回答した人の割合を加えると、男性で45.5%、女性で50.0%と、管理職女性のほうがやや高い。さらに「たまにあった」を加えると、男性で65.9%、女性で70.3%と、管理職女性のほうがやや高い。

つまり、管理職でも、提案書作成を経験していない人もいるが、男女で割合にあまり差がない。管理職では、性別によらずに、役割として提案書作成といった重要な仕事を女性も男性と同じようにしていると推察できる。

図表 1-2-7【IT 企業 管理職】 男女別 提案書作成の経験

Q28.あなたは、この1年間に主担当として受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか。

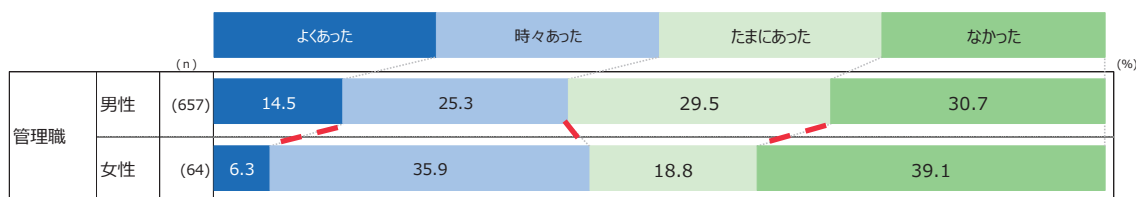


社外との厳しい交渉については、「よくあった」と回答した人の割合は、管理職男性では14.5%、管理職女性では6.3%と、管理職男性のほうが管理職女性よりも高いが、「時々あった」と回答した人の割合を加えると、管理職男性では39.8%、管理職女性では42.2%と、管理職女性のほうがやや高い。

しかし、「たまにあった」を加えると、管理職男性では69.3%、管理職女性では61.0%と、管理職男性のほうが8.3ポイント高い。社外との厳しい交渉がたまにしかないような職場の場合には、管理職であっても、女性よりも男性に任せることになる傾向にあると推察される。

図表 1-2-8【IT 企業 管理職】 男女別 社外との厳しい交渉の経験

Q29.あなたは、この1年間に、社外との厳しい交渉をしたことがありますか。



1-2. IT 技術職は他職種よりも、いったんマミートラックに陥る割合が高い

IT 技術職の女性のマミートラック（第一子妊娠前よりも仕事の難易度や責任の度合いが低く、キャリア展望もない）の状況を他職種と比較したところ、現在マミートラックにいる人及びマミートラックを経験した人の合計の割合が高いことが以下のように明らかになった。

一方、マミートラックから脱出している人の割合が高いことも明らかとなった。また、「子育て中」の人はプロジェクトにアサインされにくい、と考えている管理職が 3 割を超えており、個々の事情等にかかわらず「子育て中である」というだけで、仕事の付与や育成にバイアスがかかっている可能性がある。マミートラックに陥らせない・マミートラックから脱出させるには、チャレンジングな仕事の付与、計画的な育成、キャリア支援策が重要であることが明らかとなった。

(1) IT 技術職は他職種よりも、いったんマミートラックに陥る女性の割合が高い

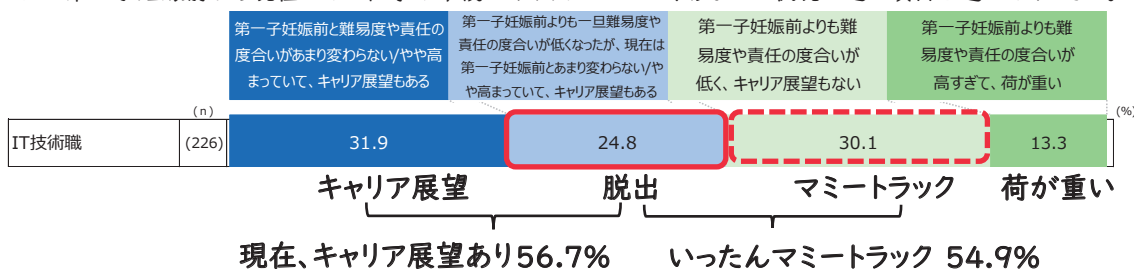
出産後就業継続している人の中で、現在マミートラック（第一子妊娠前よりも難易度や責任の度合いが低く、キャリア展望もない）にいる人は 30.1%（他職種 35.0%）、マミートラックから脱出した人（第一子妊娠前よりも一旦難易度や責任の度合いが低くなったが、現在は第一子妊娠前とあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある）が 24.8%（他職種 12.4%）で、一旦マミートラックに陥っている人は 54.9%（他職種 47.4%）と IT 技術職のほうが高い。理由の一つとしては、プロジェクトで進める業務特性があるため、復帰時期によりアサインのタイミングを調整するのが難しいからではないかと思われる。

しかし、IT 技術職ではマミートラックから脱出した人の割合は高いため、キャリア展望がある（第一子妊娠前と難易度や責任の度合いがあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある）人が 31.9%（他職種 43.4%）、脱出して現在キャリア展望がある人が 24.8%（他職種 12.4%）であり、合計すると、現在キャリア展望がある人の割合は 56.7%（他職種 55.8%）と、IT 技術職と他職種はほぼ同じくらいである。

マミートラックから脱出した人の割合が高い理由の一つとしては、IT 技術職においては、誰しもが常時、知識や技術のキャッチアップをしなければならず、休業期間が不利に働かないことが多いことがあるのではないかとと思われる。

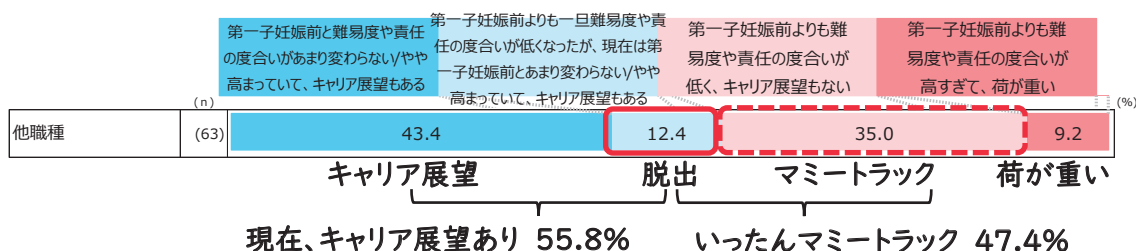
図表 1-2-9【一般社員 女性】現在のマミートラックの状況

Q69 第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



図表 1-2-10 他職種:DE&I 調査（総合職・IT 以外の仕事）【一般社員 女性】

現在のマミートラックの状況



(2)「子育て中」の人はプロジェクトにアサインされにくい、と考えている管理職が3割超

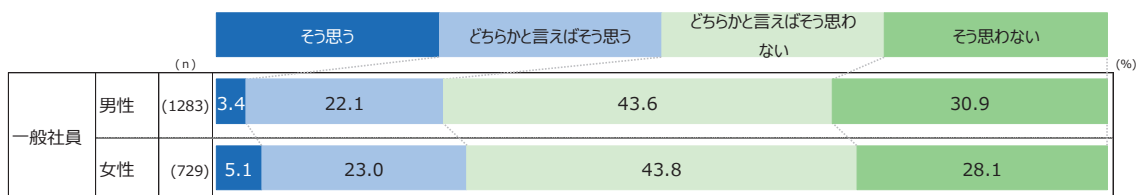
「あなたの職場では子育て中の人は、プロジェクトにアサインされにくいですか。」(プロジェクト単位で仕事をしている人)について、一般社員では男女とも「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合(以降 そう思う計)が3割以下で、男女の違いはほぼ見られない。

管理職では、男女とも、そう思う計の割合が3割を超えており、一般社員より高い。「子育て中である」ことに配慮している結果と思われるが、個々の事情等にかかわらず、「子育て中である」というだけで仕事の付与や育成にバイアスがかかっている可能性がある。

図表 1-2-11【一般社員 プロジェクト単位で仕事をしている】

男女別 子育て中の人のプロジェクトアサインについての考え

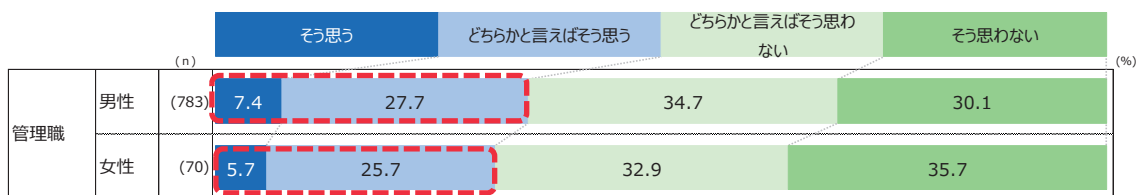
Q53 あなたの職場では子育て中の人は、プロジェクトにアサインされにくいですか。



図表 1-2-12【管理職 プロジェクト単位で仕事をしている】

男女別 子育て中の人のプロジェクトアサインについての考え

Q53 あなたの職場では子育て中の人は、プロジェクトにアサインされにくいですか。



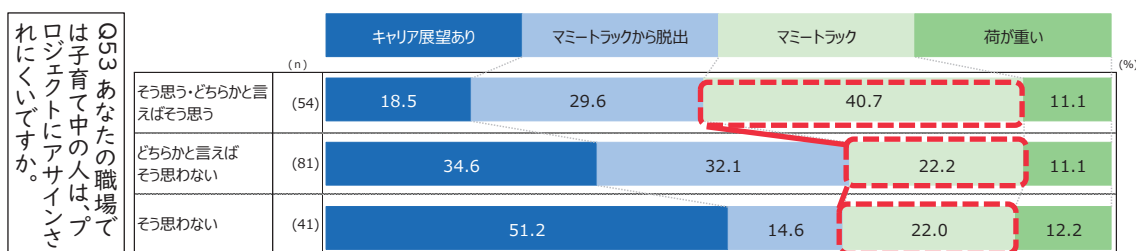
■「プロジェクトにアサインされにくい」と思っている女性は、マミートラックに陥っている割合が高い

「あなたの職場では子育て中の人は、プロジェクトにアサインされにくいですか。」に対する回答別に、マミートラックの状況を見ると、「アサインされにくい」と思っていない(そう思わない、どちらかと言えばそう思わない)女性では、マミートラックに陥っている人の割合が22.0%、22.2%と低い。しかし、「アサインされにくい」と思っている(そう思う・どちらかと言えばそう思う)場合、マミートラックに陥っている人の割合は40.7%と、より高くなっている。

図表 1-2-13【一般社員 女性 プロジェクト単位で仕事をしている】

子育て中の人のプロジェクトアサインについての考え別 現在のマミートラックの状況

Q69 第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



【インタビュー調査・アンケート調査自由記述より】

復帰は当たり前になったが評価は上がらない

- ・女性が結婚して子供を産むことは社内で普通になり、復帰するのも当たり前にはなったが、復帰後の評価は低くなりがち。子どもの体調不良とかでの急な休みとか取れるのでとてもありがたいけれど、その分評価は上がらないので男性社会だと感じる。(女性)

短時間勤務の人はアサインしづらいことがある

- ・ビジネスパートナーさんをたくさん抱えて責任者として入るわけですよ。それで BP さんが残業とかもあって月 200 時間働いているのに、6時間しか働かない人を入れられない。なんか心理的な壁ですかね。なんかちょっと申し訳ない気分になっちゃって、別の人が変えてくださいって言いたくなる気持ちもちよっとはわかったりする。(女性)

育休復帰すると、異なる仕事になる人もいる

- ・私自身は女性だからどうこうといった経験は特にしてないので、別に IT 業界も女性も活躍しやすいとは思いますが、結婚して子どももみたいな話になると、どうしても復帰後は元と同じような仕事はやらなかったりという人も見受けられるので、その点では、女性は出産育児を経ても活躍でき続ければいいんですけど、そこまではまだいっていない、追いついてないっていう感じがしますね。(女性)

残業のないプロジェクトでなければ子育てとの両立は難しい

- ・残業の必要が少ないプロジェクトに配属されない限り子育てしている人は安心して働けないと思う。女性が活躍するとしたら残業のないプロジェクト限定。(女性)

産休育休で昇進が遅れたり、開発を離れる女性が多い

- ・男女差なく活躍できる環境だが、女性は産休育休のタイミングの影響で昇進が遅れたり、開発を離れるメンバーが多いため実情としては男性のほうが出世しやすいと思う。(女性)

両立しながら開発ができるのか不安

- ・うちの会社は 36 協定を守ろうとはしているので残業はかなり減ったが、それでも忙しい部署はとても忙しい。バリバリの SE だった子が企画や人事といった事務系への異動も多い。やはり現場の開発は厳しいと感じる。私は保守メインの現場にいるので何とかなっているが、開発もしたいと思っているが、怖い気持ちもある。(女性)

男性だから？ 時短でも同じ仕事

- ・今やっているプロジェクトでは男性が育児休暇を取って現在時短で働いているんですけど、まだまだそういうのが珍しいケースです。ちゃんと仕事ができるのであれば 180 時間でなくても優秀な人が 100 時間だけ働くということもできるはずなんですけど、なぜか現場はそういうふうにならなくて、時短勤務になったらやっぱりバックヤードのお客さんと直接かかわらない仕事に、配置転換したほうがいいんじゃないか、みたいな。そういう気を使ってそういう異動をしてしまうケースもあるみたいなので、今の男性のケースはその人を時短勤務する前もその後も同じ仕事をやってもらおうとしているのです。(女性)

(3) マミートラックに陥らせない・マミートラックから脱出させるには、チャレンジングな仕事の付与、計画的な育成、キャリア支援策が重要

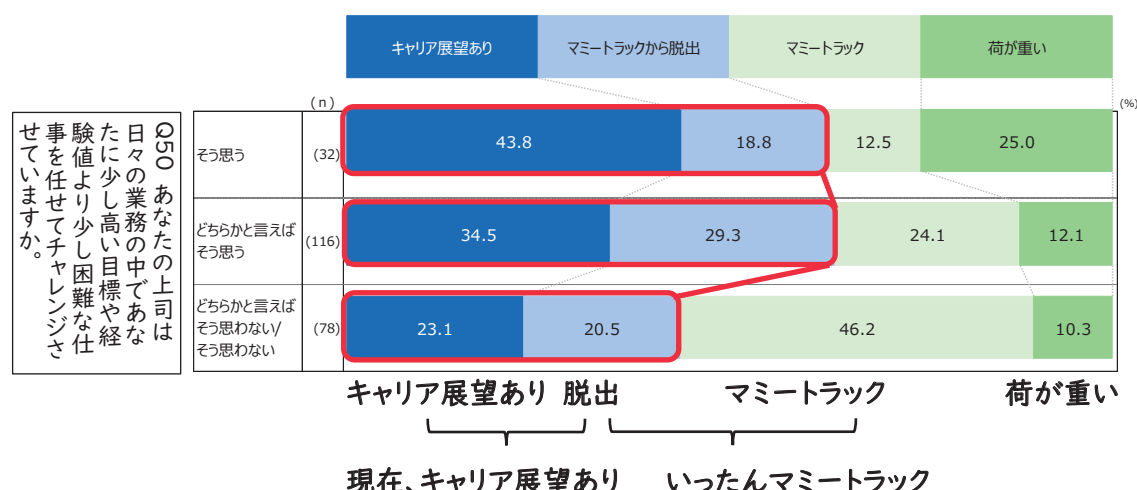
【マミートラックに陥らせない・マミートラックから脱出させるには】

■チャレンジングな仕事の付与が重要

「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」という問いに対して「どちらかと言えばそう思わない/そう思わない」と回答した人では、キャリア展望がある人が 23.1%、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人が 20.5%、合わせて 43.6%と低い。一方、「そう思う」と回答した人では、キャリア展望がある人が 43.8%、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人が 18.8%、合わせて 62.6%、「どちらかと言えばそう思う」と回答した人では、キャリア展望がある人の割合は 34.5%、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人が 29.3%、合わせて 63.8%と高い。

マミートラックに陥らせない（キャリア展望がある）・マミートラックから脱出させるには、キャリア展望を持ち続けられるようチャレンジングな仕事の付与が重要であると推察される。

図表 1-2-14【一般社員 女性】 チャレンジングな仕事の付与別 現在のマミートラックの状況
Q69 第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。

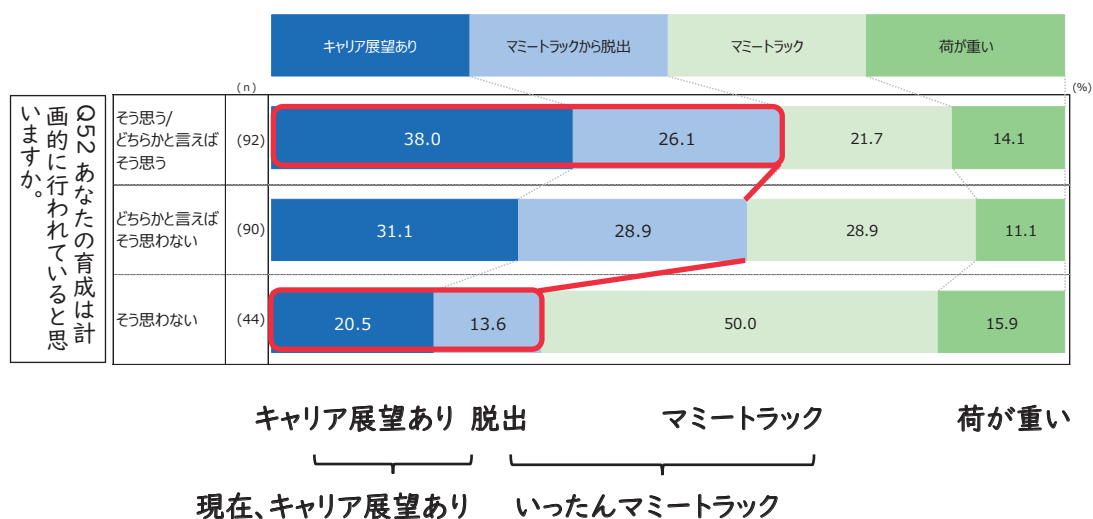


■計画的な育成が重要

「あなたの育成は計画的に行われていると思いますか。」という問いに対して「そう思わない」と回答した人では、キャリア展望がある人が 20.5%、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人が 13.6%、合わせて 34.1%だが、「そう思う/どちらかと言えばそう思う」と回答した人では、キャリア展望がある人が 38.0%、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人が 26.1%、合わせて 64.1%、と高い。

マミートラックに陥らせない(キャリア展望がある)・マミートラックから脱出させるには、計画的な育成が重要であると推察される。

図表 1-2-15【一般社員 女性】 計画的な育成の有無別 現在のマミートラックの状況
Q69 第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



■キャリア支援策が重要

「キャリアアップすることに対してどのような会社の支援がありますか。」という問いに対して、各支援策がある場合とない場合で、マミートラックの状況を比較した。

「キャリアを考えるための研修/キャリアデザイン研修」がない場合に比べてある場合には、キャリア展望がある人の割合が38.1%と約10ポイント高く、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人の割合も28.6%と6.1ポイント高い。

「自己申告制度」がない場合に比べてある場合には、キャリア展望がある人の割合が42.9%と13.5ポイント高く、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人の割合も31.0%と7.6ポイント高い。

「上司との定期的なキャリア面談」がない場合に比べてある場合には、キャリア展望がある人の割合が39.0%と12.8ポイント高い。マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人の割合はあまり違いがない。

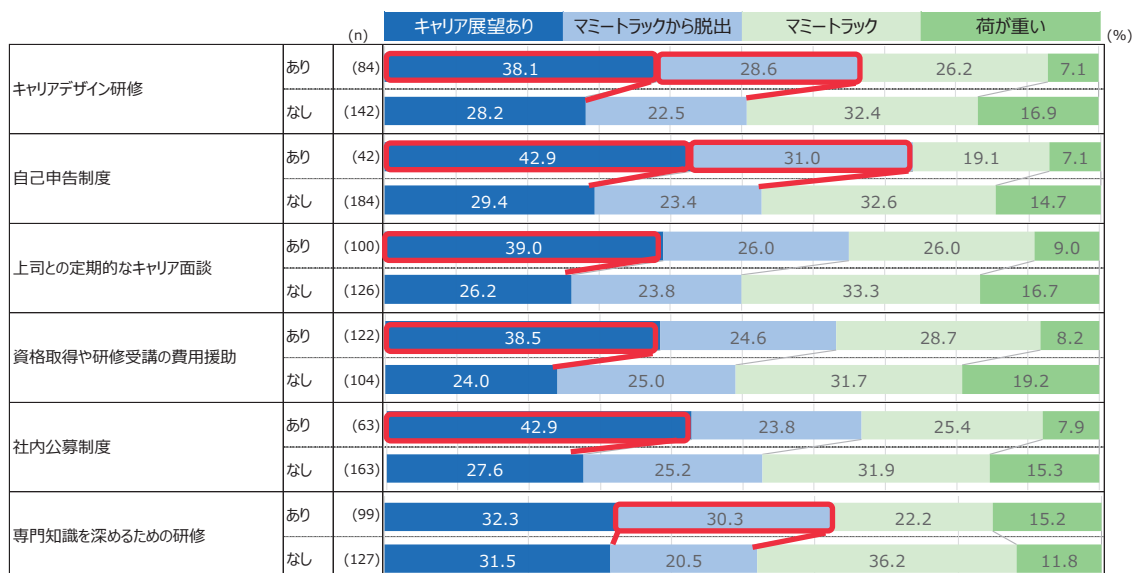
「資格取得や研修受講の費用援助」がない場合に比べてある場合には、キャリア展望がある人の割合が38.5%と14.5ポイント高い。マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人の割合はあまり違いがない。

「社内公募制度」がない場合に比べてある場合には、キャリア展望がある人の割合が42.9%と15.3ポイント高い。マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人の割合はあまり違いがない。

「専門知識を深めるための研修」がない場合に比べてある場合には、キャリア展望がある（第一子妊娠前と難易度や責任の度合いがあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある）人の割合はあまり違いがないが、マミートラックから脱出して現在キャリア展望がある人の割合が30.3%と約10ポイント高い。

マミートラックに陥らせない（キャリア展望がある）・マミートラックから脱出させるには、キャリア支援策を行うことが重要であると推察される。

図表 1-2-16【一般社員 女性】キャリア支援策の有無別 現在のマミートラックの状況
Q69 第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



【インタビュー調査・アンケート調査自由記述より】

上司にやりたい仕事を伝える

・復帰直後は結構軽めのドキュメント作成とかが回ってきたが、自分は開発もやりたかったのがこれは勉強と思ってやっていた。その後の上司との面談で開発をやりたいと話して、半分ぐらいお客様提案で半分ぐらい開発みたいな形の部署に入った。初めての業務だったので、ちょっと苦労はしたかなとは思いますが。結構つまらなかったんですけど、その時の上司の方に結構よくしていただいたのあと周りにいるメンバーの方がフォローしてくれたので、どうしようもない状況にはならなかったです。（女性）

上司が、何かあってもプロジェクトを止めないで済むような体制づくりをしてくれた

・時短は取らなかったです。保育園が一応7時まで見てくれるところでした。PMといっても改修だったので、ある程度流れができているところのプロジェクトだったってところで新規の開発のPMとはまったく負荷が違い、比較的楽にできたというところがありました。メンバー構成としても、PM（プロジェクトマネージャー）のすぐ下に知見の高い信頼できるリーダーを入れてくれていたので何かあったらそこをお願いできる状態で体制を組んでもらっていました。万が一仕事が残って、私が帰らなきゃいけないとか、子どもが熱出して休まなきゃいけないっていう状態でもプロジェクトを止めないで済む状態にしてもらっていました。上司の方がいろいろ気遣ってくれていて、ここだったらそんなに負荷ないだろうとか、いざとなったら誰々がいるからってというような形で体制を立てていただいていた。（女性）

1-3.「仕事もプライベートも同じように重視」は、子育て女性で最も高い

「子育て中の人はプロジェクトにアサインされにくい」という傾向が見られたが、その背景には、時間制約があることから、仕事よりもプライベートを重視しているのではないかと、といった見方があると考えられる。そこで、以下のように、子どもの有無別に仕事とプライベートの考えを見たところ、子どもがいる女性は「仕事もプライベートも同じように重視している」人（「ともに重視派」）の割合が最も高かった。一方、子どもがいない人のほうが、プライベートを重視する（「プライベート派」）という割合がやや高い傾向にあった。

子育て中の女性は仕事よりもプライベートを重視している、といった捉え方はバイアスであることが分かった。

また「ともに重視派」は、「仕事をプライベートよりも重視している」人（「仕事派」）よりも仕事への意欲が高いことも分かった。

以下、次のように、「仕事派」「ともに重視派」「プライベート派」とする。

「仕事をプライベートよりも重視」、「どちらかと言えば仕事をプライベートより重視」
→仕事派
「仕事もプライベートも同じように重視」
→ともに重視派
「プライベートを仕事よりも重視」、「どちらかと言えばプライベートを仕事よりも重視」
→プライベート派

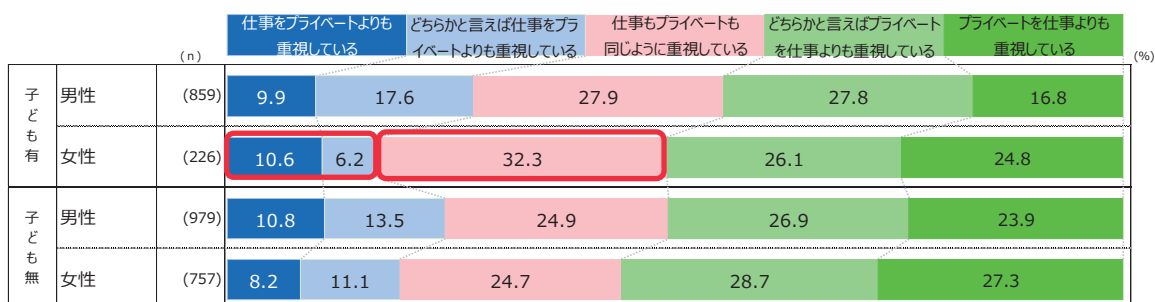
(1) 「ともに重視派」の割合は、子育てしている女性で最も高い

子どもの有無別男女別に、「仕事とプライベートについて、あなたのお考えをお知らせください」に対する回答を見ると、「ともに重視派」の割合が最も高いのは、子どものいる女性で32.3%である。子どものいる女性では、「仕事派」の人が16.8%であり、「ともに重視派」と合わせると約半数いることが明らかとなった。

つまり、子どものいる女性だからと言って、多くの人が「プライベート派」というわけではなく、子育て中の女性は仕事よりもプライベートを重視している、といった捉え方はバイアスであることが明らかとなった。

図表 1-2-17【一般社員】子どもの有無別男女別 仕事とプライベートの考え方

Q44 仕事とプライベートについて、あなたのお考えをお知らせください。



(2) 「ともに重視派」は、「仕事派」よりも仕事への意欲が高い

仕事とプライベートについての考えが、昇進意欲や力の発揮にどのように関係しているのか見た。

以下のように、「仕事派」であることが、「昇進意欲が高い」ことや「自分の力を発揮できている」ことと、必ずしも一致せず、「ともに重視派」のほうが、モチベーションが高い側面があることが分かった。

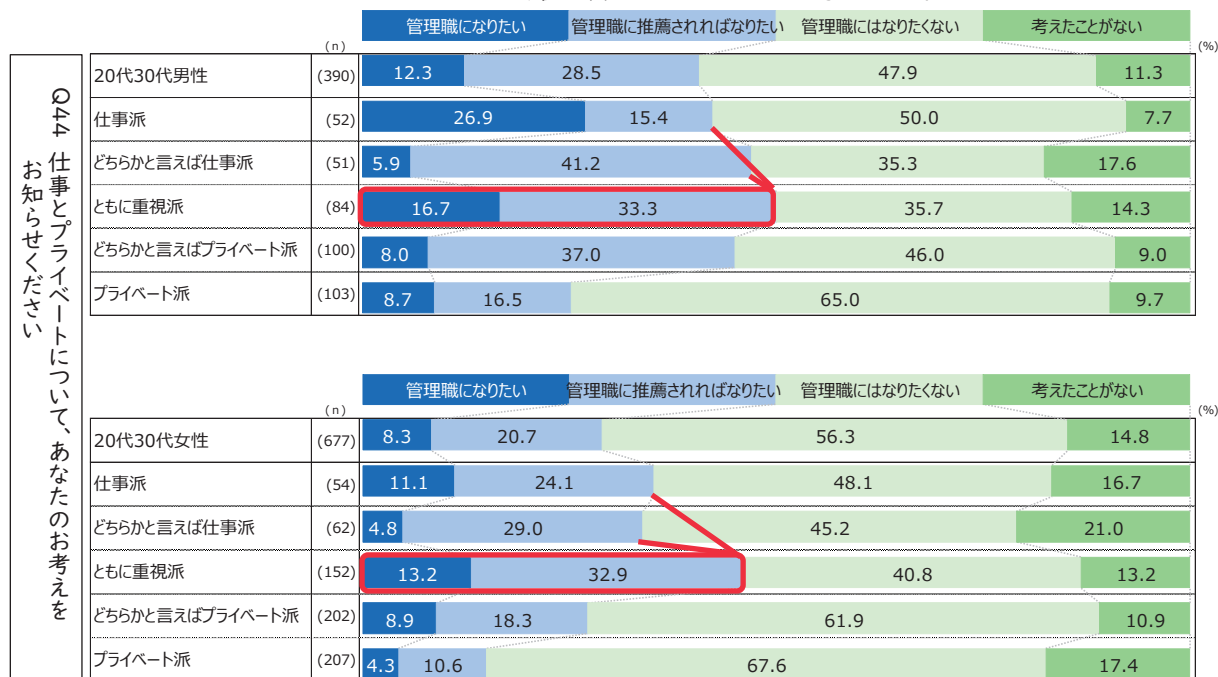
■「ともに重視派」のほうが昇進意欲が高い

「あなたは管理職になれるとしたらどう思いますか」に対する回答では、男女共に「ともに重視派」で「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」（以降、昇進意欲計）の割合が最も高かった。

特に女性では、「ともに重視派」の昇進意欲計が 46.1%で、「仕事派」の昇進意欲計よりも 10ポイント近く高い。

図表 1-2-18【20代・30代 一般社員】男女別仕事とプライベートの考え方別 昇進意欲

Q62 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



■「ともに重視派」のほうが仕事で自分の力を発揮できていると思っている

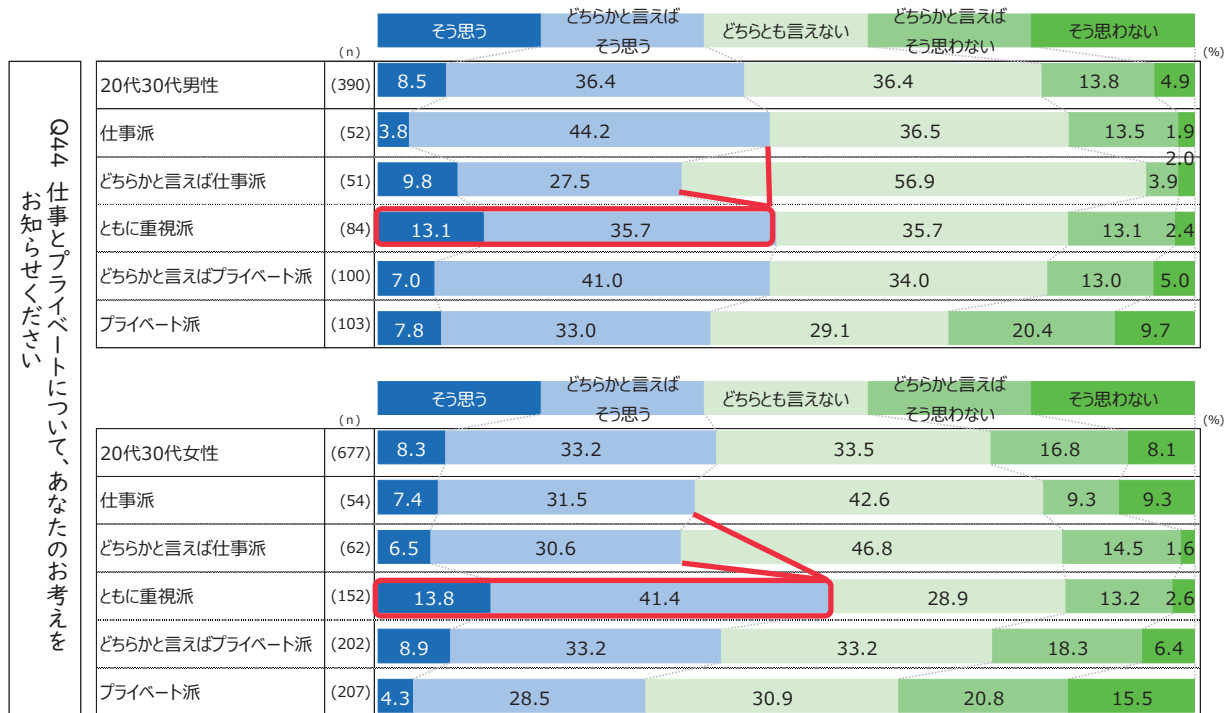
「あなたは、自分の力を発揮できていると思いますか」については、男女とも「ともに重視派」が、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合（以降 そう思う計）が最も高い。

女性では、「ともに重視派」ではそう思う計は55.2%と、「仕事派」の38.9%、37.1%と大きな差がある。

図表 1-2-19【20代・30代 一般社員】

男女別仕事とプライベートの考え方別 自分の力が発揮できているか

Q82-5 それぞれ当てはまる項目を選んでください。あなたは、自分の力を発揮できていると思いますか。

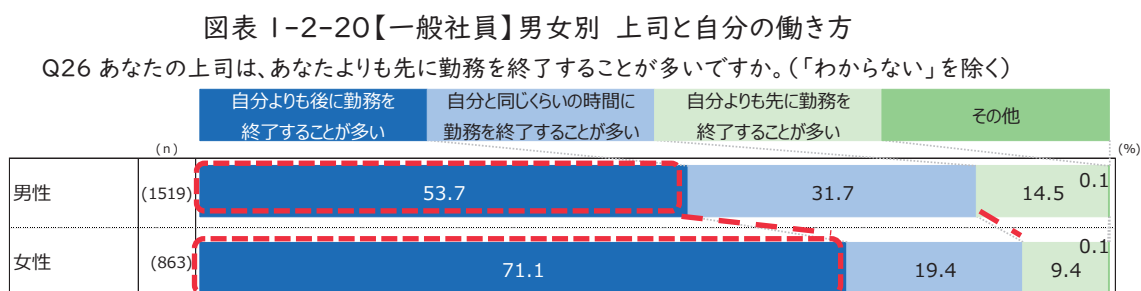


Ⅰ-4. 管理職の長時間労働

管理職の長時間労働は、全職種についての課題であるが、IT 技術職においても、以下のように、管理職の長時間労働は続いており、それが、一般社員が管理職になりたくない理由の一つになっていることが明らかとなった。

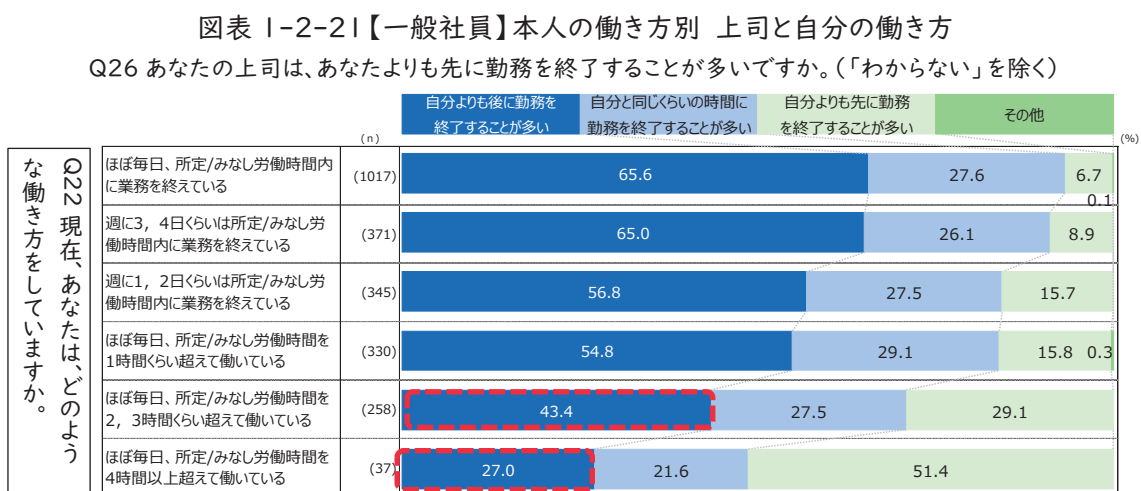
(Ⅰ) 男性の半数以上、女性の7割以上が、上司は自分よりも長く働いていると回答

「あなたの上司は、あなたよりも先に勤務を終了することが多いですか」に対し、「自分よりも後に勤務を終了することが多い」と回答した割合を、男女別に見たところ、男性では 53.7%と半数以上であり、女性では 71.1%とさらに高い。



■ 本人の残業が多くても、さらに遅くまで働いている上司が3、4割いる

本人と上司の働き方の関係を見ると、本人の残業が増えていくと、「自分よりも後に勤務を終了することが多い」上司の割合が低下してはいるが、「ほぼ毎日、所定/みなし労働時間を 2, 3 時間くらい超えて働いている」人でも上司が「自分よりも後に勤務を終了することが多い」と回答した人の割合は 43.4%と 4 割を超えている。また、「ほぼ毎日、所定/みなし労働時間を 4 時間以上超えて働いている」人でも、上司が「自分よりも後に勤務を終了することが多い」と回答した人の割合は 27.0%である。



*Q22で「短時間勤務をしている」と回答した人はサンプル数が少ないので、表示していない。

【インタビュー調査・アンケート調査自由記述より】

- ・普段の日中の業務の忙しさ、残業時間はやはり課長が一番なのかなと思う。(女性)
- ・会社の仕組み的なもので、優秀な人に仕事が集まるところがあり、そういう課長さんは忙しい。お客様との関係より、会社の仕事のやり方の影響だと思う。(女性)
- ・管理職は働き方がきついと思う。以前の上司は女性だったが、イレギュラーに仕事をしていて大変そうだったので、自分にできるのかなと疑問に思う。イレギュラーとは朝働いて、中断で中抜けして、また夜に仕事をするようなやり方。(女性)
- ・働き方は一般社員ばかりに焦点が当てられて、管理職はないがしろの状態になって成立すると思えない。(男性)
- ・男女平等と言われ続けているが、働き方改革で管理職への負荷がますます増えている(例: 残業管理、管理職がすべての後始末をどうにかする立場) 状況で、業務命令で管理職にさせられ、スキルはあっても体力・気力面で厳しく、家庭との両立で疲弊する一方になる女性が増えそう。(女性)

(2)管理職になりたくない理由として、子どものいない 20 代・30 代では、男女とも
85%以上が、「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」をあげている

管理職になりたくない理由を子どものいない人を対象として、男女別年代別に見た。

男性 20 代では、「責任が重くなるから」、「漠然とした不安があり、自信がないから」が 87.5%と最も高いが、次いで「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」が 85.0%である。男性 30 代では、「責任が重くなるから」が 90.0%と最も高いが、次いで「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」が 85.0%である。

女性 20 代においても、「責任が重くなるから」が 94.3%と最も高いが、次いで「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」が 91.8%である。女性 30 代においても、「責任が重くなるから」が 94.0%と最も高く、「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」が 88.0%、「性格的に管理職に向いていないから」87.3%、次いで、「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」が 85.5%である。

図表 1-2-22【管理職になりたくない、子どものいない一般社員 男性】

年代別 管理職になりたくない理由

Q63 「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。

	(n)	が庭長 難・時 しブ間 くう なるイ べに かー らト と の 両 立	責任 が 重 く な る か ら	い転 け勤 ない、 異 か動 らを し ない と	らあ まり 給料 は 上 が ら ない か	たたい いか から を 活 現 か 場 し で た 仕 事 を が し し	魅マ 力ネ をジ 感メ じン ない の か 仕 事 に	不能力 足理 し、職 てスに いる ル か、 た め 経 験 の が	い会管 ない社 いや 職に なる 司 か ら こ と 待 を さ れ て	自漠 信然 が と な し た 不 安 が あ り 、	な性 い格 か的 らに 管 理 職 に 向 い て い	そ の 他
20代	(40)	85.0	87.5	45.0	67.5	62.5	75.0	82.5	47.5	87.5	82.5	0.0
30代	(100)	85.0	90.0	35.0	54.0	62.0	73.0	78.0	46.0	68.0	78.0	3.0
40代	(207)	78.7	84.5	31.4	58.0	67.1	80.2	71.0	45.9	61.8	79.2	2.9
50代	(257)	74.3	87.2	37.7	57.2	78.6	89.1	68.1	54.9	59.9	83.7	5.8

図表 1-2-23【管理職になりたくない、子どものいない一般社員 女性】

年代別 管理職になりたくない理由

Q63 「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。

	(n)	が庭長 難・時 しブ間 くう なるイ べに かー らト と の 両 立	責任 が 重 く な る か ら	い転 け勤 ない、 異 か動 らを し ない と	らあ まり 給料 は 上 が ら ない か	たたい いか から を 活 現 か 場 し で た 仕 事 を が し し	魅マ 力ネ をジ 感メ じン ない の か 仕 事 に	不能力 足理 し、職 てスに いる ル か、 た め 経 験 の が	い会管 ない社 いや 職に なる 司 か ら こ と 待 を さ れ て	自漠 信然 が と な し た 不 安 が あ り 、	な性 い格 か的 らに 管 理 職 に 向 い て い	そ の 他
20代	(158)	91.8	94.3	34.8	44.3	55.1	72.8	89.9	43.7	87.3	82.9	1.9
30代	(166)	85.5	94.0	30.7	47.0	59.0	78.9	88.0	41.0	83.1	87.3	3.0
40代	(74)	77.0	90.5	32.4	51.4	74.3	94.6	82.4	51.4	75.7	89.2	1.4
50代	(49)	81.6	91.8	30.6	63.3	67.3	83.7	79.6	59.2	67.3	83.7	6.1

【インタビュー調査・アンケート調査自由記述より】

管理職の仕事にも興味があるが忙しくなるのはいや

・チームビルディングとかチームをどうまとめていくか等あまり技術によらないところや教育には興味があるが、私がある会社の管理職みんなレベルが高いし結構忙しそうだと思ってちょっとあそこまで忙しくなるのはいやだなと思っていて。(女性)

忙しくなってプライベートが犠牲になるなら昇進したくない

・正直、今僕が目線から見ている限り、課長職・部長職の方はとても忙しそうにしているので昇進したら家庭は犠牲にしてやらなきゃいけないかなというふうに感じているので、昇進したいとは正直思っていない。……私は仕事第一に生きていきたいと思っていないので、どんどん昇進して、自分の立場も上げていって給料も上げていくぞというような考え方よりも、とにかく家庭の時間や自分のプライベートの時間を確保できる方向で働いていきたい。(男性)

管理職になりたい気持ちもあるが、プライベートと両立できるのか心配

・女性が活躍できるようになってきてはいるが、やはり男性のほうが活躍している印象がある。自身も今後の出産や育児によって、現在の働き方を継続できるかどうか分からず、今後どうなっていくのか心配。管理職に就いてバリバリ働きたい気持ちもあるが、プライベートや家庭を大切にしたい気持ちもあり、せめぎ合っている。(女性)

Ⅰ-5. 女性が活躍（貢献&SWS）できる職場とは？

多様な人が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を「活躍」している状態とする。常に長時間労働をしていないと務まらない職場では、仕事に長時間をあてられる人しか自分の能力を十分に発揮できない。また、プライベートの時間が十分に取れていても、仕事で期待されず、能力が十分に発揮されていないのでは、個人にとっても企業にとっても社会にとっても損失である。

ここでは、活躍を「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）」（貢献&SWS）とし、一般社員の女性を2つの質問（Q82_4「あなたは、企業の評価を上げることに貢献できていると思いますか。」Q22「現在、あなたは、どのような働き方をしていますか。」）から4つのグループに分けた。（以下の図参照、詳細は第2編第4章）

活躍に関する4グループ

Q82_4 あなたは、企業の評価を上げることに貢献できていると思いますか。

Q22 現在、あなたは、どのような働き方をしていますか。

貢献&SWS でない	貢献&SWS
Q82_4「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q22「週 1、2 日所定内」「ほぼ毎日 1 時間超過」 「ほぼ毎日 2、3 時間超過」「ほぼ毎日 4 時間以上超過」	Q82_4「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q22「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」「週 3、4 日所定内」
貢献していない&SWS でない	貢献していない&SWS
Q82_4「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」「どちらとも言えない」 Q22「週 1、2 日所定内」「ほぼ毎日 1 時間超過」 「ほぼ毎日 2、3 時間超過」「ほぼ毎日 4 時間以上超過」	Q82_4「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」「どちらとも言えない」 Q22「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」「週 3、4 日所定内」

本調査より、現在、「貢献&SWS」である人がどのような職場に多いかを分析したところ、以下のように、入社した時点で専門職コースがある場合、専門職コースにいる場合、上司が長時間労働でない場合、昇格・昇進による性別の差がない場合、育成が計画的に行われている場合、社員の個性や多様性を大切にしている場合、提案書作成の経験がある場合等であることが明らかになった。

■「入社した時点で専門職コースがある」場合、「貢献&SWS」グループの割合が高い

一般社員女性について、「あなたの勤務先（or あなたが雇用されている企業）のキャリアコースはどのようなものですか。一番近いものを選んでください。」に対する回答別に、「貢献&SWS」グループの割合を見ると、「入社した時点で専門職コースがある」場合に最も高く 30.0%、「専門職コースがない」場合に最も低く 20.3%である。

図表 Ⅰ-2-24【一般社員 女性】キャリアコース別「貢献&SWS」

		貢献&SWS	貢献&SWSでない	貢献していない&SWS	貢献していない&SWSでない
	(n)	(%)	(%)	(%)	(%)
女性	(983)	23.9	12.5	40.4	23.2
入社した時点で専門職コース （マネジメント職はめざさない） がある（転換は可能）	(200)	30.0	6.5	42.0	21.5
中堅社員になってから専門職コースと マネジメント職コースが分かれている	(231)	22.5	11.3	40.3	26.0
専門職コースがない （マネジメント職コースだけがある）	(212)	20.3	16.0	42.0	21.7
マネジメント力の発揮度合いと技術の 専門性の発揮度合いの両方の評価 による多様なキャリアコースがある	(304)	24.3	15.5	36.8	23.4

*Q4 に「その他」と回答した人は、表示していない。

■現在専門職コースにいる場合、「貢献&SWS」グループの割合が高い

「入社した時点で専門職コースがある」と「中堅社員になってから専門職コースとマネジメントコースが分かれている」職場の女性一般社員について、「あなたは、専門職コースとマネジメント職コースのどちらにいますか。」に対する回答別に、「貢献&SWS」グループの割合を見ると、「専門職コース」の場合に最も高く、34.0%で、「マネジメント職コース」の場合に最も低く15.9%である、

逆に、「貢献&SWS でない」グループの割合は、「マネジメント職コース」の場合に最も高く、「専門職コース」の場合に最も低い。前節で、管理職は長時間労働であることを見たが、管理職になる前でも、「マネジメント職コース」にいと長時間労働になることが示された。

図表 1-2-25【専門職コースとマネジメントコースがある一般社員 女性】
専門職コース・マネジメント職コース別 「貢献&SWS」

か。のど ジメン の専門 職コース とマネ ジメン ト職コ ース のど ちらに いま す	(n)	貢献&SWS				貢献していない& SWSでない	貢献していない& SWSでない
		貢献&SWS	貢献&SWSでない	貢献していない& SWS	貢献していない& SWSでない		
専門職コース	(153)	34.0	7.2	41.8	17.0		
マネジメント職コース	(44)	15.9	18.2	45.5	20.5		
まだ、どちらにも 分かれていない	(234)	22.6	8.5	39.7	29.1		

■上司がほぼ毎日所定労働時間内に勤務を終了している場合、「貢献&SWS」グループの割合が高い

一般社員女性について、「あなたの上司の働き方に近い項目を選んでください。」に対する回答別に、「貢献&SWS」グループの割合を見ると、「ほぼ毎日所定労働時間内に勤務を終了する」場合に高く42.1%、「ほぼ毎日所定労働時間内に勤務を終了しない」「所定労働時間内に勤務を終了することはあるが、接待や会合に行っている」場合に低い。（「所定労働時間内に勤務を終了することはあるが、接待や会合に行っている」はサンプル数が少ないため、参考値。）

図表 1-2-26【一般社員 女性】上司の働き方別 「貢献&SWS」

さい。のど ジメン の専門 職コース とマネ ジメン ト職コ ース のど ちらに いま す	(n)	貢献&SWS				貢献していない& SWSでない	貢献していない& SWSでない
		貢献&SWS	貢献&SWSでない	貢献していない& SWS	貢献していない& SWSでない		
ほぼ毎日所定労働時間内に勤務を終了する	(195)	42.1	3.6	49.7	4.6		
週に、2、3日所定労働時間内に勤務を終了する	(180)	24.4	8.9	43.9	22.8		
ほぼ毎日所定労働時間内に勤務を終了しない	(482)	18.9	16.8	34.4	29.9		
所定労働時間内に勤務を終了することはあるが、接待や会合に行っている	(11)	9.1	27.3	18.2	45.5		

*Q25 に「わからない」と回答した人は表示していない。

■昇格・昇進において「性別による差はないと思う」場合、「貢献&SWS」グループの割合が高い

一般社員女性について、「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。」に対する回答別に、「貢献&SWS」グループの割合を見ると、「性別による差はないと思う」場合に高く 27.3%である。

図表 1-2-27【一般社員 女性】昇格・昇進における性別の差の認識別「貢献&SWS」

	(n)	貢献&SWS				(%)
		貢献&SWS	貢献&SWSでない	貢献していない&SWS	貢献していない&SWSでない	
男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う	(449)	20.5	13.6	41.4	24.5	
女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う	(25)	16.0	20.0	36.0	28.0	
性別による差はないと思う	(509)	27.3	11.2	39.7	21.8	

*「女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した人はサンプル数が少ないため、参考値

■育成が計画的に行われていると思っている場合、「貢献&SWS」グループの割合が高い

一般社員女性について、「あなたの育成は計画的に行われていると思いますか。」に対する回答別に、「貢献&SWS」グループの割合を見ると、「そう思う」場合に最も高く 40.8%、「そう思わない」場合に最も低く 16.4%である。

図表 1-2-28【一般社員 女性】計画的な育成の有無別「貢献&SWS」

	(n)	貢献&SWS				(%)
		貢献&SWS	貢献&SWSでない	貢献していない&SWS	貢献していない&SWSでない	
そう思う	(76)	40.8	14.5	28.9	15.8	
どちらかと言えばそう思う	(353)	27.8	14.4	34.0	23.8	
どちらかと言えばそう思わない	(353)	20.7	10.2	47.3	21.8	
そう思わない	(201)	16.4	12.4	43.8	27.4	

■社員の個性や多様性を大切にしている職場である場合、「貢献&SWS」グループの割合が高い

一般社員女性について、「社員の個性や多様性を大切にしている」に対する回答別に、「貢献&SWS」グループの割合を見ると、「非常に当てはまる」場合に最も高く39.7%、「まったく当てはまらない」場合に最も低く11.8%である。

図表 1-2-29【一般社員 女性】個性や多様性の重視別 「貢献&SWS」

	(n)	貢献&SWS				貢献&SWSでない			
		貢献&SWS		貢献&SWSでない		貢献していない&SWS		貢献していない&SWSでない	
Q29「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 (126)	39.7		16.7		26.2		17.5	
	まあ当てはまる (462)	27.3		14.9		37.2		20.6	
	どちらとも言えない (253)	16.6		9.5		49.4		24.5	
	あまり当てはまらない (91)	12.1		6.6		46.2		35.2	
	まったく当てはまらない (51)	11.8		5.9		49.0		33.3	

■提案書を作成した経験が「よくあった/時々あった」場合、「貢献&SWS」グループの割合が高い

一般社員女性について、Q28「あなたは、この1年間に、主担当として、受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか。」に対する回答別に、「貢献&SWS」グループの割合を見ると、「よくあった/時々あった」場合に最も高く30.1%、「たまにあった」場合に最も低く21.7%である。

注) IT企業・コンサルティング企業勤務者が対象、「よくあった」「時々あった」と回答した人の数が少ないため、合算した。

図表 1-2-30【IT企業 I 関連のコンサルティング企業 一般社員 女性】
提案書作成の経験別 「貢献&SWS」

	(n)	貢献&SWS				貢献&SWSでない			
		貢献&SWS		貢献&SWSでない		貢献していない&SWS		貢献していない&SWSでない	
Q28「あなたは、この1年間に、主担当として、受注を取るためにお客様への提案書を作成したことがありますか。」	よくあった/時々あった (103)	30.1		22.3		27.2		20.4	
	たまにあった (92)	21.7		21.7		33.7		22.8	
	なかった (468)	25.0		10.5		42.5		22.0	

2.提言と取組み案

提言Ⅰ 性別差の解消

～思い込みを外した知識・スキルに基づいた仕事付与～

■本調査の結果と考察■

IT 技術者の活躍には、知識やスキルが同等であれば、性別は関係なく、子育てや介護などの時間制約によって、仕事の付与の違いが出るのではないかと仮説を立てていたが、本調査からは、時間制約の差ではなく、性別の差によるものであることが明らかとなった。提案書作成や社外との厳しい交渉といったキャリアアップにつながる重要な仕事経験が、30代で男女差が大きく、女性は男性よりも経験できていない。この理由としては、商習慣や取引先の印象等を背景に、仕事を付与する管理職が、「取引先が、女性よりも頼りがいがある男性を担当者にして欲しいのではないか」という忖度をし、受注確度を高めるために、男性にアサインしたほうが良いと考えたり、「提案の締切りに間に合わせるために、女性に毎晩深夜に及ぶような大変な仕事をさせるのはかわいそうだ」といったバイアスを持っていることなどがあると考えられる。 <調査結果 21～26 ページ参照>

■取組み案■

① アンコンシャスバイアスの研修

仕事を付与する側である管理職を中心に全社員に対し、アンコンシャスバイアスを認識し、アンコンシャスバイアスによって職場で起きている問題、自身の考え方や取引先との関係におけるバイアスを認識し、行動に活かす研修を実施する。

② 取引先に理解を求める取組みの実施

性別に関係なく、能力によって業務を担当させるという自社の方針を明確にし、上司から取引先へ説明を行い、理解を促していくことが必要である。

③ 管理職への女性部下育成のための研修

特に、女性部下育成の経験のない管理職には、女性の育成ポイントを学ぶ研修が効果的である。

■取組み後の期待効果■

仕事の付与における性別差を解消し、知識・スキルに基づいた仕事の付与がなされるようになり、女性のキャリアアップが促進され、女性管理職も増える。

提言2 IT業界全体でのさらなる働き方改革の努力

～業界全体で仕事とプライベートをともに重視することを発信する～

■本調査の結果と考察■

特に子どものいる人は「プライベートをより重視している」と思われがちであるが、必ずしもそうではなく、「プライベートも仕事も同じように重視している」人の割合が高かった。また、「仕事をより重視している」人よりも「プライベートも仕事も同じように重視している」人のほうが、仕事へのモチベーションも高い結果であった。これらの事実を発信、推奨し、自らの働き方とプライベートの在り方、職場全体の働き方について、考え直すきっかけとする。

また、次章で述べるようにIT技術職は他職種にくらべて、柔軟な働き方が浸透している状況にあり、「共働き・共育て」しやすい環境がある。「共働き・共育て」をリードする職種として、社内外に影響力を発揮する発信を行うことが望まれる。

<調査結果 34～36ページ参照>

■取組み案■

① 取引先の理解を深める取組みの実施

重要な業務であっても深夜に及ぶような業務にしないためには取引先にも業務の期限について理解してもらうことが必要である。働き方改革（計画的な年次有給休暇取得等）について、取引先に理解してもらうために、社長自らが手紙を書き、役員がお願いしにいった企業事例もある。

② 仕事とプライベートを両方重視することの認識を広める

ワークライフバランスについて、ワークとライフがトレードオフの関係にあるように捉えられることは誤解である。仕事とプライベートもともに大事にしたい（プライベートも大事にしたいが、仕事も大事にしたい）という考え方が重要であるという認識を広めることが必要である。

③ 業界としての「共働き・共育て」実践事例の発信や研修の実施

柔軟な働き方をすることによる夫婦で「共働き・共育て」*の実践事例の発信や「共働き・共育て」をするために企業、上司、本人がすべきことを学ぶ研修を業界として実施する。

*「共働き・共育て」は夫婦それぞれがキャリアを自律的に考えて形成し、仕事においても家庭においても充実した生活を実現すること。詳細は光文社新書(2024)『<共働き・共育て>世代の本音>』参照

■取組み後の期待効果■

仕事とプライベートをともに重視することができる働き方ができるようになり、人材確保及びエンゲージメント向上に寄与する。

提言3 マミートラックに入らない取組みの推進

■本調査の結果と考察■

IT 技術職は他職種と比べ、マミートラック（出産前よりも仕事の難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない状態）から脱出している女性の割合が高かったが、マミートラックに入った女性の割合も高かった。また、「子育て中」の人はプロジェクトにアサインされにくい、と考えている管理職が一定数いた。女性をマミートラックに入らせないためには、上司によるチャレンジングな仕事の付与、計画的な育成、キャリア支援策が必要であることが明らかとなった。企業や上司は、これまでのように育児をすることを支援する（育児休業や短時間勤務の延長等）のではなく、仕事をすることを支援することが重要である。

<調査結果 27～33 ページ参照>

■取組み案■

① プロジェクトへのアサイン

「子育て中」だからという理由だけでプロジェクトにアサインしないことはないようにする。管理職は、部下の能力を見て必要な人材をアサインすることを徹底しつつ、一人一人の個人事情にも配慮したマネジメントをする必要がある。管理職はアンコンシャスバイアス研修を受講し、自身のバイアスを常に意識する。

時間制約がある人の場合には、全体人数が多かったり、期間が長いなど要員の調整がしやすいプロジェクトにアサインすることであまりいい例がある。

② 育児中の部下へのマネジメント力向上研修

本人に期待を言葉で伝える、チャレンジングな仕事を与えることが有効であることを管理職が理解する。ただし、各家庭の事情は異なるため、本人の気持ちだけではできないこともあることも理解する。

③ 復職者が適切な業務にかかわれない場合のマネジメントの工夫

勤務時間に制約のあることが多い復職時に、必ずしも本人のスキルを活かせる適切な業務があるとも限らず、適度に難易度が高い仕事をアサインできないこともある。その場合は、現状のスキルを活かせる、例えば「技術支援」等の仕事にアサインする等も有効だろう。

ただし、いずれの仕事のアサインする場合でも、本人の意向とスキルの両面から検討し、本人への丁寧な説明を行い、キャリア形成を中長期的に見るよう伝えていくことが肝要である。

④ 個別育成計画の作成

個別の育成計画作成はすべての社員に必要なことである。勤務時間に制約のある人に対しては、特にコミュニケーションをよくとり、一人一人の能力を見極め、家庭事情にも配慮して、管理職が意識して、責任ある仕事を付与していくために、企業や上司は個別育成計画を作成し、活用することが有効である。

⑤ キャリア支援策の実施

専門知識を深めるための研修や、資格取得・研修受講の費用援助など専門的な知識・スキルを高めるための施策、キャリアデザイン研修や上司との定期的なキャリア面談など今後のキャリアを考え、そのために今何をすべきかを考える機会を与える施策、自己申告制度や社内公募制度など自律的なキャリア形成を実現するための施策を実施することが必要である。

特に女性には、ライフイベントが起こる前に、これらの機会を提供し、女性は上司と共に自身のキャリアを考えておくことがポイントになる。

■取組み後の期待効果■

マミートラックに入らずに、出産後もスムーズにキャリア形成することができ、その人の能力が十分に発揮され、企業の生産性にもよい影響を与える。

提言4 管理職の働き方の見直し、固定化した管理職像からの脱却**■本調査の結果と考察■**

「管理職になりたくない」理由として、管理職の長時間労働をあげている人が多いこと、また、実際に、管理職の働き方が一般社員の働き方よりも長時間であることが明らかとなった。

一方、管理職が定時で帰宅している職場では、一般社員の女性が活躍しながらも長時間労働になっていないことが明らかとなった。

IT技術職では、トラブル対応や深夜対応が多かったり、システムが正常に稼働して当たり前といった特徴があるため、管理職の働き方が他職種よりも厳しくなりがちである。だからこそ、管理職の働き方を見直し、固定化した管理職像から脱却する必要がある。

<調査結果 37～40ページ参照>

■取組み案■**① 新しい管理職像を描き、提示**

「管理職はトラブルに備えて常に待機しているべき」、「管理職はプライベートよりも仕事を優先すべき」（第2編第3章参照）といったこれまでの単一的な管理職像ではなく、仕事の責任を負いつつ、個人生活も充実させているような多様な管理職像を描くことが必要である。

また、これまでは仕事の上に注力している管理職がロールモデルになりがちだったが、これからは、プライベートも大切にしながら働き方をしながら成果を上げている管理職をロールモデルとして提示することが必要である。

② 管理職の役割の明確化・権限移譲

管理職のコア職務を明確化し、可能なものは部下に権限移譲することによって管理職の仕事量を削減する。権限移譲は部下の育成の機会にもなる。女性の新任の部長の下に副部長職をおき、部長のサポートを行っている事例もある。

③ 管理職のやりがい・魅力を伝える

一般社員と管理職のワークショップを開催したり、管理職がメンターとなるメンター制度によって、管理職のやりがいや魅力を伝えることも有効である。特に女性管理職がまだ限定的であることから、まず女性を対象に実施する意義がある。

④ 「トライアル管理職」制度の実施

リーダーやプロジェクトマネージャーになっている人のほうが管理職への昇進意欲が高いこと（第2編第6章参照）から、管理職への心理的ハードルを下げるために、「トライアル管理職」制度を実施することも一案である。ある企業では、仕事内容や組織運営責任は正式な管理職と同様であるが、事業部長・部長からフィードバックがあったり、勉強会で管理職のスキルを学んだりすることができるトライアル管理職制度を導入している。

■取組み後の期待効果■

管理職の働き方が改善され、多様な人が管理職になることが可能となる。

第3章 IT技術職が他職種よりもよい点、他職種についての提言、女性への提言

1.IT技術職が他職種よりも、多様な人が活躍しやすい特徴

IT技術職の調査結果と他職種（DE&I推進状況調査の「情報システム・IT関連」の職種以外の総合職）の調査結果を比較し、IT技術職のほうが、女性活躍が推進されている点や多様な人が活躍できる環境が整っている点をあげ、分析した。

1-1.仕事の与えられ方が他職種よりも男女同等と思われる

第1編2章で述べた通り、IT技術職において、提案書の作成や社外との厳しい交渉といったキャリアアップにつながる重要な仕事の経験には性別による違いがあった。

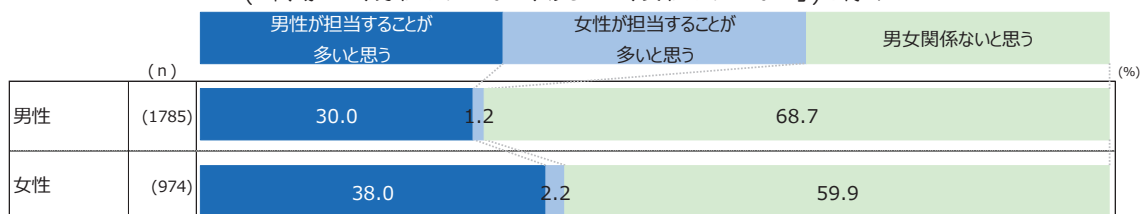
しかし、「あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。」に対する「男女関係ないと思う」と回答した人の割合を他職種と比較すると、男性では、IT技術職が68.7%、他職種では49.2%、女性では、IT技術職が59.9%、他職種では42.5%と、男女ともIT技術職のほうが、割合が高い。

年代別男女別に他職種と比較しても、どの年代男女においても、「男女関係ないと思う」と回答した人の割合はIT技術職のほうが高い。（詳細は第2編1章）

図表 1-3-1【一般社員】 男女別 重要な仕事の担当

Q46 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。

（「職場には、男性しかいない、あるいは、女性しかいない」）を除く

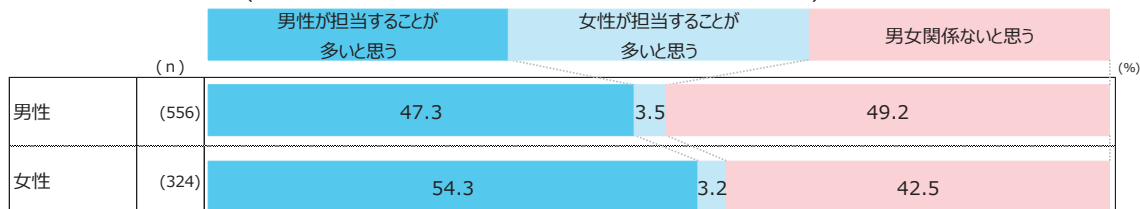


図表 1-3-2 他職種:DE&I 調査（総合職・IT 以外の仕事）

【一般社員】 男女別 重要な仕事の担当

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。

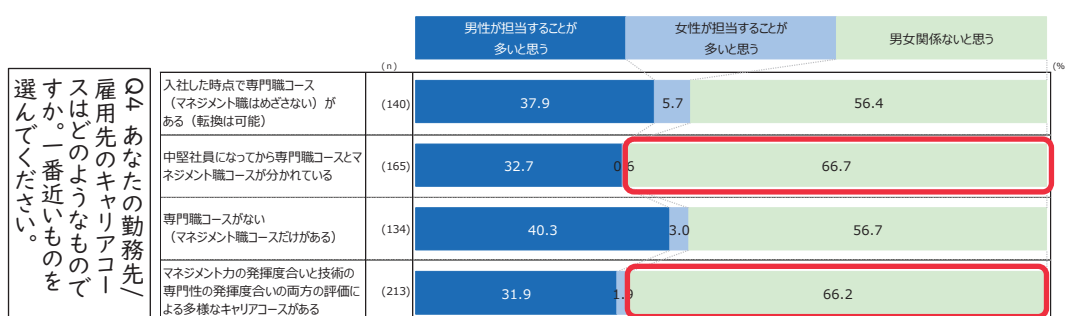
（「職場には、男性しかいない、あるいは、女性しかいない」）を除く



■専門職コースがある場合や専門性を認定している場合、重要な仕事の与えられ方が男女関係ないと認識している割合が高い

20代・30代の一般社員女性について、「あなたの勤務先/雇用先のキャリアコースはどのようなものですか。一番近いものを選んでください。」に対する回答別に「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。」に対する回答を比較した。「男女関係ないと思う」と回答した人の割合を見ると、「中堅社員になってから専門職コースとマネジメント職コースが分かれている」と「マネジメント力の発揮度合いと技術の専門性の発揮度合いの両方の評価による多様なキャリアコースがある」で66.7%、66.2%と高い。

図表 1-3-3【一般社員 20代・30代 女性】キャリアコース別 重要な仕事の担当
Q46 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。
（「職場には、男性しかいない、あるいは、女性しかいない」）を除く

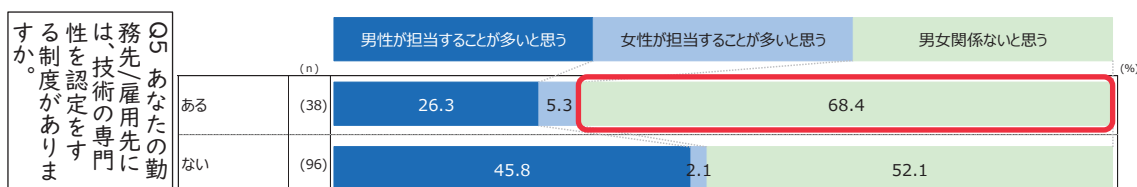


*Q4に「その他」と回答した人は、表示していない。

20代・30代の一般社員女性で「専門職コースがない」と回答した人に、「あなたの勤務先/雇用先には、技術の専門性を認定をする制度がありますか。」と尋ね、その回答別に、重要な仕事の担当について「男女関係ないと思う」と回答した人の割合を見ると、「ある」と回答した人では68.4%と高く、「ない」と回答した人では52.1%と低い。

図表 1-3-4【一般社員 専門職コースがない 20代・30代 女性】
専門性の認定の有無別 重要な仕事の担当

Q46 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。
（「職場には、男性しかいない、あるいは、女性しかいない」）を除く

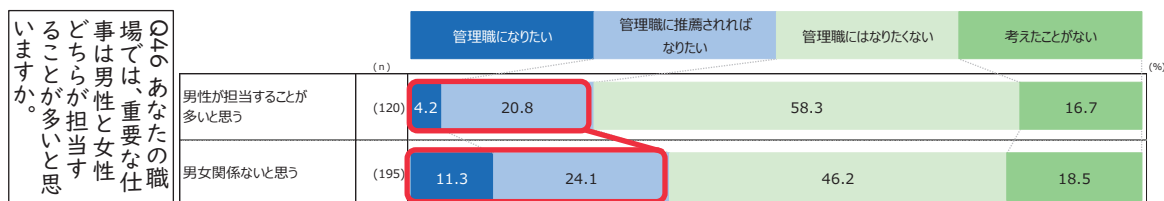


■重要な仕事を男性が担当することが多い職場に比べ、男女関係なく担当することが多い職場では、20代女性において管理職への意欲を持っている人の割合が高い

20代一般社員女性を対象に、「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。」に対する回答別に管理職への意欲を見ると、重要な仕事を男性が担当することが多い職場では、管理職への意欲がある（「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25.0%であるが、男女関係なく重要な仕事を担当している職場では、35.4%、と、10.4ポイントも高い。

図表 1-3-5【一般社員 20代 女性】重要な仕事の担当別 管理職への意欲

Q62 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



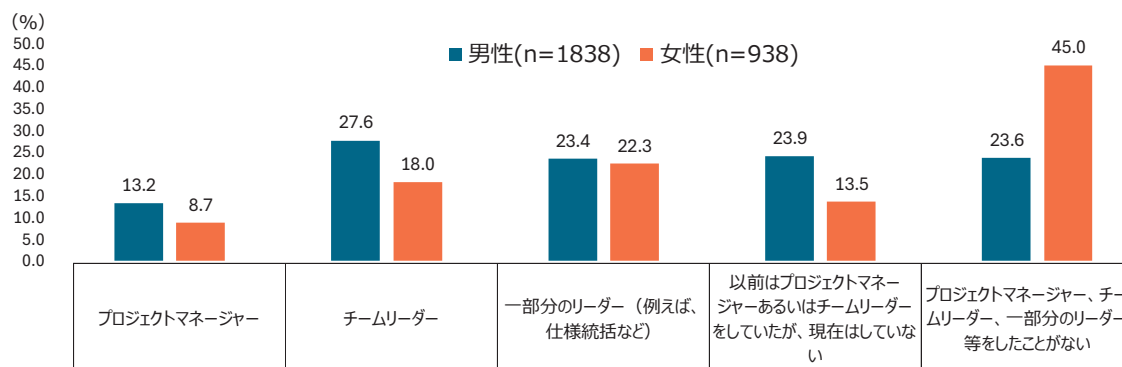
*Q46に「女性が担当することが多いと思う」、「職場には、男性しかいない、あるいは、女性しかいない」と回答した人は表示していない。

1-2. リーダーシップの経験が積みやすい

「プロジェクトマネージャー、チームリーダー、一部のリーダー等をしたことがない」人の割合は、一般社員男性で23.6%、一般社員女性で45.0%であり、半数以上が、プロジェクトマネージャー、チームリーダー、一部のリーダー等の経験がある。

図表 1-3-6【一般社員】プロジェクトマネージャー、チームリーダー等の経験

Q14 あなたはプロジェクトマネージャーあるいはチームリーダーですか。複数のプロジェクトを担当し、役割が異なっている場合は、当てはまるものをすべて回答してください。(いくつでも)

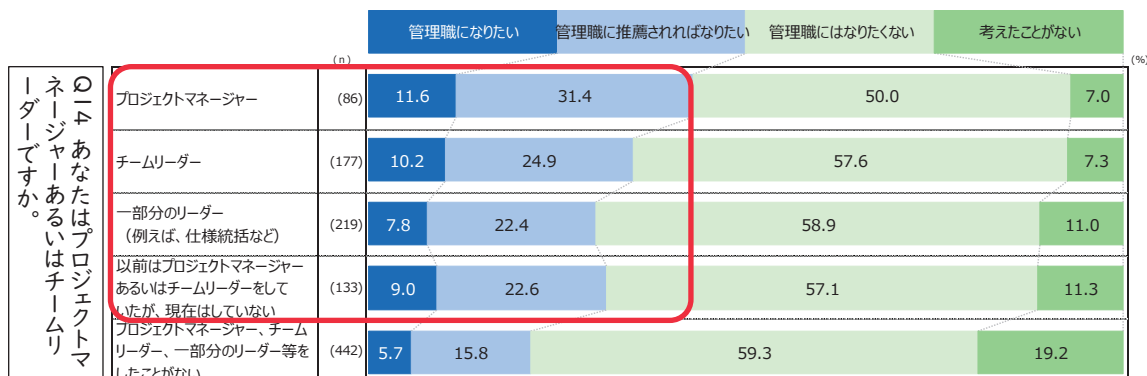


■リーダーシップの経験を積んでいると昇進意欲が高い

一般社員女性について、プロジェクトリーダーやチームリーダーの経験別に「あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。」に対する回答を見ると、プロジェクトリーダーやチームリーダーになったことがない人よりも、プロジェクトマネージャーやチームリーダーをしている人のほうが「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」と回答した人の割合が高い。リーダーシップの経験を積むと、管理職へのハードルも低くなると推測される。

図表 1-3-7【一般社員 女性】リーダー・プロジェクトマネージャーの経験の有無別昇進意欲

Q62 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

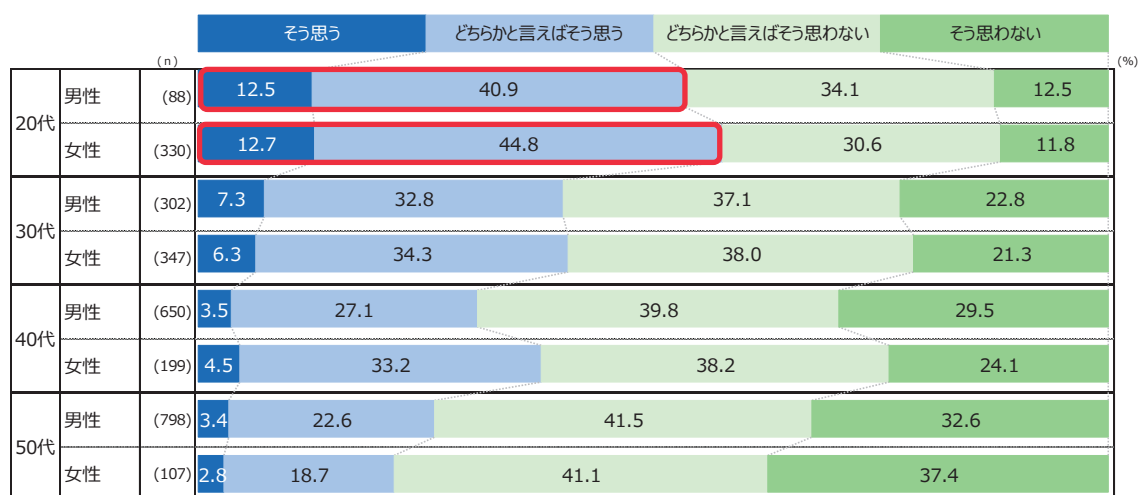


1-3. 育成が計画的に行われやすい

インタビュー調査によれば、例えば、システムエンジニアは、まず、下流工程であるコーディング、テスト、内部設計を担当し、その後、上流工程である外部設計、要件定義、要件分析を担当していくといったように経験の幅を広げる、育成が計画的に行われやすい、とのことであった。

年代別男女別に、「あなたの育成は計画的に行われていると思いますか」に対し「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を見ると、20代では男女とも5割を超えている。

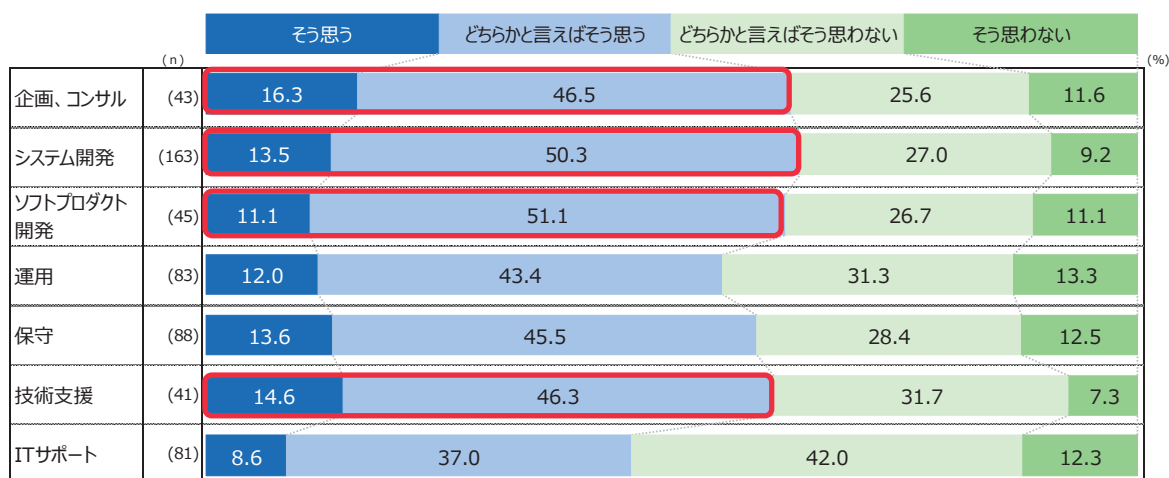
図表 1-3-8【一般社員】年代別男女別 育成計画についての認識
Q52 あなたの育成は計画的に行われていると思いますか。



■システム開発、企画・コンサル、ソフトプロダクト開発、技術支援の20代女性では、育成が計画的に行われていると認識している人が6割超

一般社員20代女性について、仕事のカテゴリー別に「あなたの育成は計画的に行われていると思いますか」に対し「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を見ると、システム開発で63.8%、企画・コンサルで62.8%、ソフトプロダクト開発で62.2%、技術支援で60.9%と6割を超えている。

図表 1-3-9【一般社員 20代 女性】仕事のカテゴリー別 育成計画についての認識
Q52 あなたの育成は計画的に行われていると思いますか。



*仕事のカテゴリーに「その他」と回答した人は、表示していない。

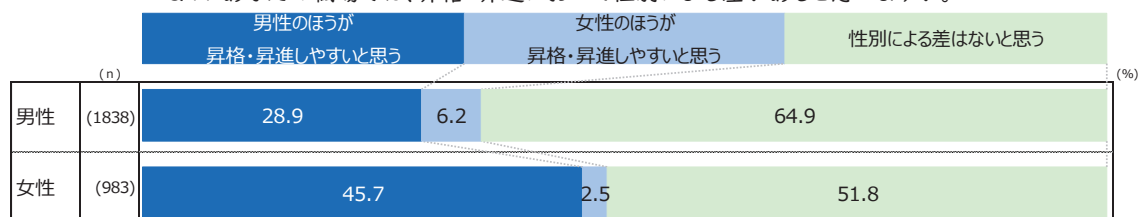
1-4. 昇格・昇進が他職種よりも男女同等とされている

「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」に対し「性別による差はないと思う」と回答した人の割合を男女別に他職種と比較すると、男性で、IT 技術職 64.9%、他職種は 53.8%と、IT 技術職のほうが他職種よりも 11.1ポイント高い。女性で、IT 技術職 51.8%、他職種は36.1%と、IT 技術職のほうが他職種よりも 15.7ポイント高い。

年代別男女別に見ても、IT 技術職のほうが、昇格・昇進において性別による差がないと認識している。(詳細は第2編第6章)

図表 1-3-10【一般社員】 男女別 昇格・昇進における性別の差

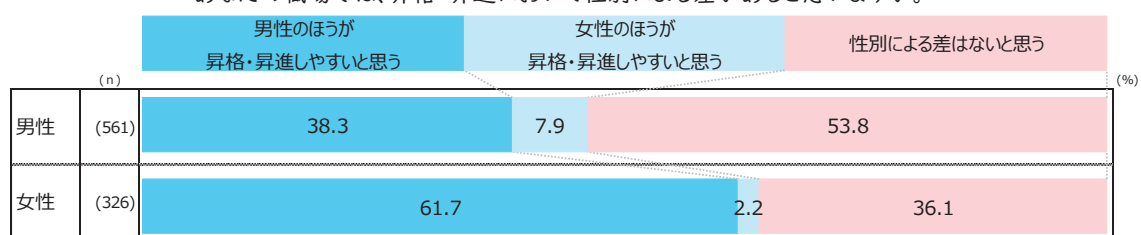
Q47 あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。



図表 1-3-11 他職種:DE&I 調査(総合職・IT 以外の仕事)【一般社員】

男女別 昇格・昇進における性別の差

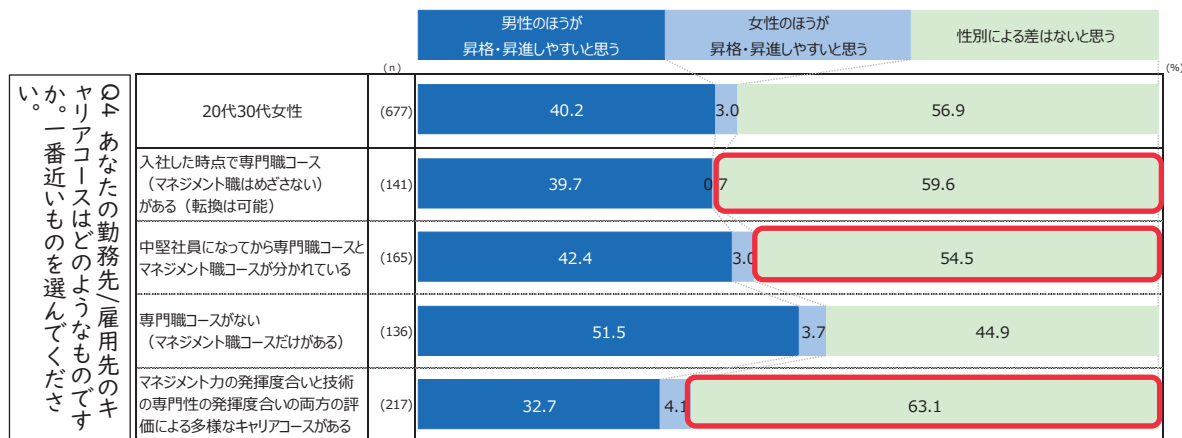
あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。



■専門職コースがある場合、昇格・昇進において性別による差がないとする割合が高い

20代・30代の一般社員女性について、「あなたの勤務先/雇用先のキャリアコースはどのようなものですか。一番近いものを選んでください。」に対する回答別に「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。」に対して「性別による差はないと思う」と回答した割合を見る。「マネジメント力の発揮度合いと技術の専門性の発揮度合いの両方の評価による多様なキャリアコースがある」でもっとも高く 63.1%、次いで「入社した時点で専門職コース(マネジメント職はめざさない)がある」で 59.6%、「中堅社員になってから専門職コースとマネジメント職コースが分かれている」で 54.5%と5割を超えているが、「専門職コースがない(マネジメント職コースだけがある)」では 44.9%と低い。

図表 1-3-12【一般社員 20代・30代 女性】キャリアコース別 昇格・昇進における性別の差
Q47 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。



*Q4に「その他」と回答した人は、表示していない。

2. IT 技術職が他職種よりも、多様な人が働きやすい特徴

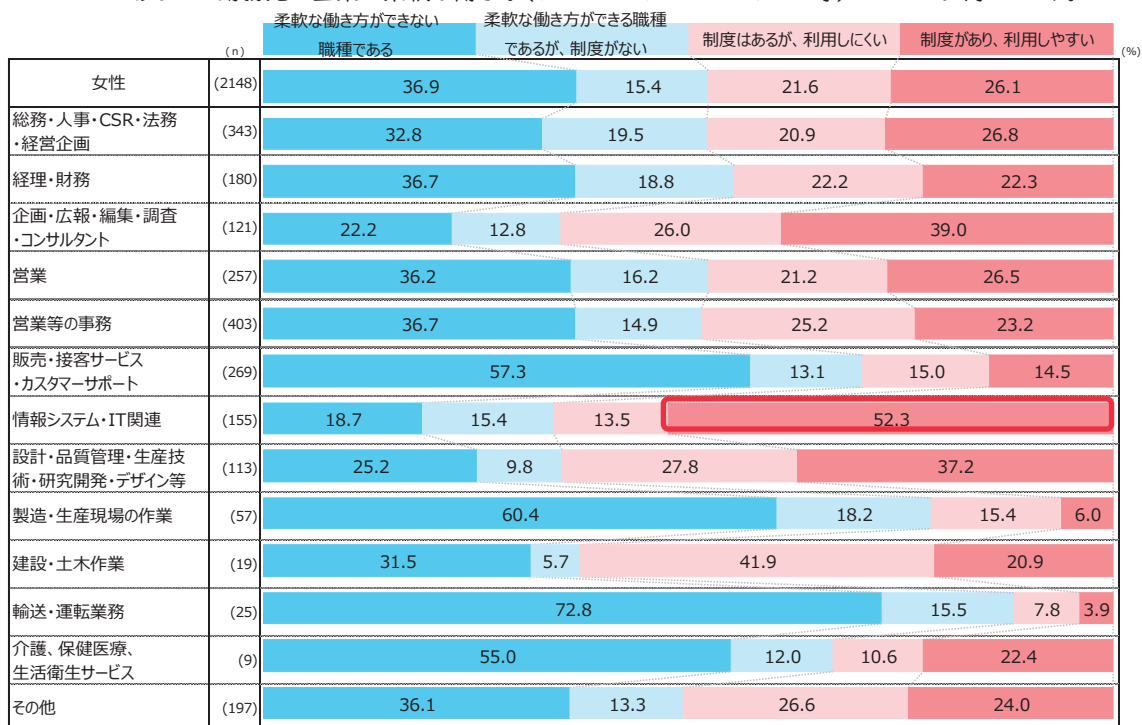
2-1.柔軟な働き方がしやすい

21 世紀職業財団『DE&I 推進状況調査2024』で、一般社員女性について職種別に、「あなたの勤務先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。」に対する回答を見ると、「制度があり、利用しやすい」と回答した人の割合は、「情報システム・IT 関連」で最も高く52.3%である。

*ここでは職種別に見ているので、総合職に限定していない。

図表 1-3-13 DE&I 推進状況調査2024【一般社員 女性】柔軟な働き方

Q42 あなたの勤務先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。



注：グラフ内では「柔軟な働き方（テレワークやフレックスタイム等）」のカッコ書きを省略（以下掲載する Q42 では同様の表記とする）

(1)在宅勤務(テレワーク)がしやすい

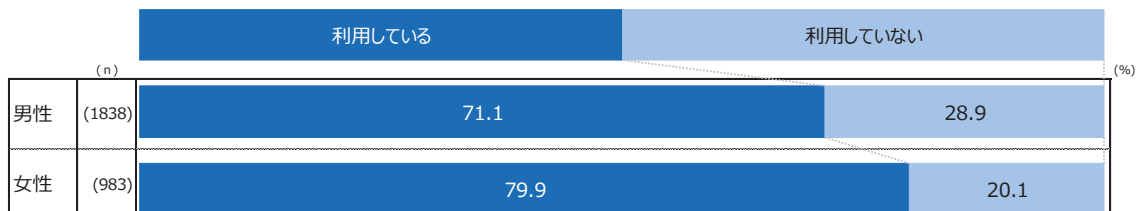
在宅勤務(テレワーク)制度の利用状況を尋ねた。男女とも利用率は7割を超えている。男女別企業規模別に見ると、大企業では、在宅勤務利用率は9割近い。(詳細は第2編第5章)

図表 1-3-14【一般社員】男女別在宅勤務利用状況

Q34 あなたは、在宅勤務(テレワーク)制度を利用していますか。

*在宅勤務(テレワーク)制度とは、自宅や自宅に準ずる場所等で勤務する制度です。

※「利用していない」から「制度なし」を除いていない

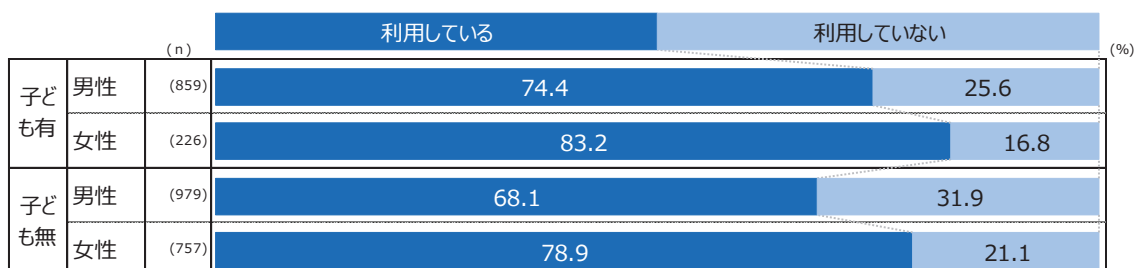


■最も割合が低い子どもがいない男性でも、7割近くが在宅勤務利用

子どもの有無別男女別に在宅勤務の利用状況を見たところ、男女とも子どもがいる人のほうが利用割合が高いが、最も低い子どもがいない男性でも68.1%が利用している。

図表 1-3-15【一般社員】子どもの有無別男女別 在宅勤務利用状況

Q34 あなたは、在宅勤務(テレワーク)制度を利用していますか。

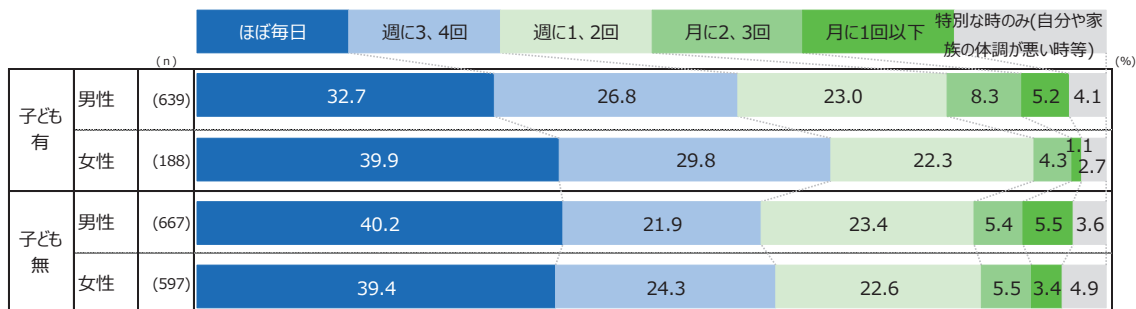


■在宅勤務(テレワーク)の頻度が高い

一般社員について、子どもの有無別男女別に、「あなたは在宅勤務(テレワーク)をどのくらいの頻度で利用していますか。」に対する回答を見ると、「ほぼ毎日」の回答割合は、子どものいる男性でやや低いが、3割を超えており、「週に3,4回」を加えると、子どものいる男性でも6割近く、子どものいる女性では7割近い。

図表 1-3-16【一般社員 在宅勤務利用している】子どもの有無別男女別在宅勤務の頻度

Q35 あなたは在宅勤務(テレワーク)をどのくらいの頻度で利用していますか。



パーソル総合研究所(2024)によれば、大手企業において、IT 系技術職はテレワーク実施率が他職種より高いこと、頻度も高いことが明らかになっている。

図表 1-3-17

大手企業・職種別 テレワーク実施率(%)					大手企業・職種別 1週間に2-3日以上のテレワーク実施率(%)				
カッコ内はサンプル数					カッコ内はサンプル数				
		2024年	2023年	増加率(pt)			2024年	2023年	増加率(pt)
商品開発・研究	(327)	62.7	56.9	5.8	企画・マーケティング	(128)	45.3	37.6	7.7
IT系技術職	(280)	75.7	70.9	4.8	IT系技術職	(280)	63.2	58.6	4.6
営業職(個人向け営業)	(171)	13.5	8.8	4.6	営業事務・営業アシスタント	(138)	26.1	21.9	4.2
営業事務・営業アシスタント	(138)	33.3	31.3	2.1	営業推進・営業企画	(129)	31.8	29.8	2.0
生産技術・生産管理・品質管理	(279)	32.6	31.2	1.4	財務・会計・経理・法務	(138)	36.2	36.0	0.2

数値のブレを防ぐ観点で、2年連続100サンプル以上・テレワーク実施率10%以上の職種のみを分析

出所：パーソル総合研究所(2024)『第九回・テレワークに関する調査』

■在宅勤務を利用している女性では、マミートラックにいる人の割合が低い

在宅勤務の利用状況別に現在のマミートラックの状況を見ると、在宅勤務をしている女性では、在宅勤務をしていない女性よりも、キャリア展望がある(第一子妊娠前と難易度や責任の度合いがあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある)人やマミートラックから脱出した人(第一子妊娠前よりも一旦難易度や責任の度合いが低くなったが、現在は第一子妊娠前とあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望)の割合が高く、マミートラックにいる人(第一子妊娠前よりも難易度や責任の度合いが低く、キャリア展望もない)の割合が低い。

図表 1-3-18【一般社員 女性】在宅勤務利用状況別 現在のマミートラックの状況

Q69 第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。

Q34 あなたは、在宅勤務(テレワーク)制度を利用していますか。		(n)	第一子妊娠前と難易度や責任の度合いがあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある	第一子妊娠前よりも一旦難易度や責任の度合いが低くなったが、現在は第一子妊娠前とあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある	第一子妊娠前よりも難易度や責任の度合いが低く、キャリア展望もない	第一子妊娠前よりも難易度や責任の度合いが高すぎて、荷が重い
利用している	(188)		34.0	26.1	28.2	11.7
利用していない(制度ない除く)	(24)		29.2	12.5	37.5	20.8

*「利用していない(制度ない除く)」はサンプル数が少ないため参考値

(2)フレックスタイム制の利用率が高い

一般社員において、「あなたは、フレックスタイム制を利用していますか。」に対し、「コアタイムのないフレックスタイムを利用している」と回答した人が、男性で23.2%、女性で19.5%、「コアタイムのあるフレックスタイム制を利用している」と回答した人が、男性で22.9%、女性で23.9%と、合わせて、男性の46.1%、女性の43.4%がフレックスタイム制を利用している。

子どもの有無別男女別に見ると、最も利用率が低い子どものいない男性でも、40.9%と4割を超えている。

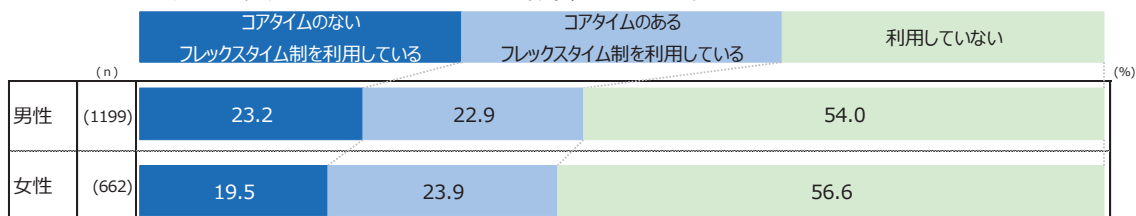
男女別企業規模別に見ると、1万人を超える企業では、男性で68.5%、女性で59.8%と高い割合である。(詳細は第2編第5章)

図表 1-3-19【一般社員】男女別フレックスタイム制利用状況

Q37 あなたは、フレックスタイム制を利用していますか。

*フレックスタイム制とは、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。

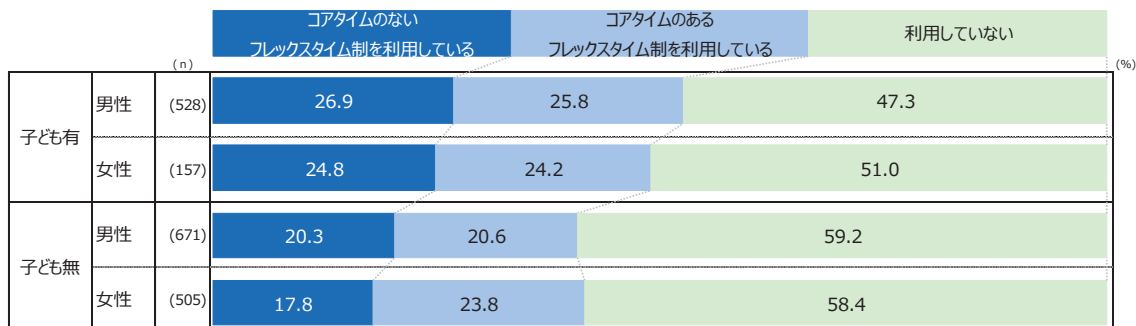
*コアタイムとは、必ず勤務していなければならない時間帯のことです。



*Q37の対象は、裁量労働制が適用されていない人である。

図表 1-3-20【一般社員】子どもの有無別男女別フレックスタイム制利用状況

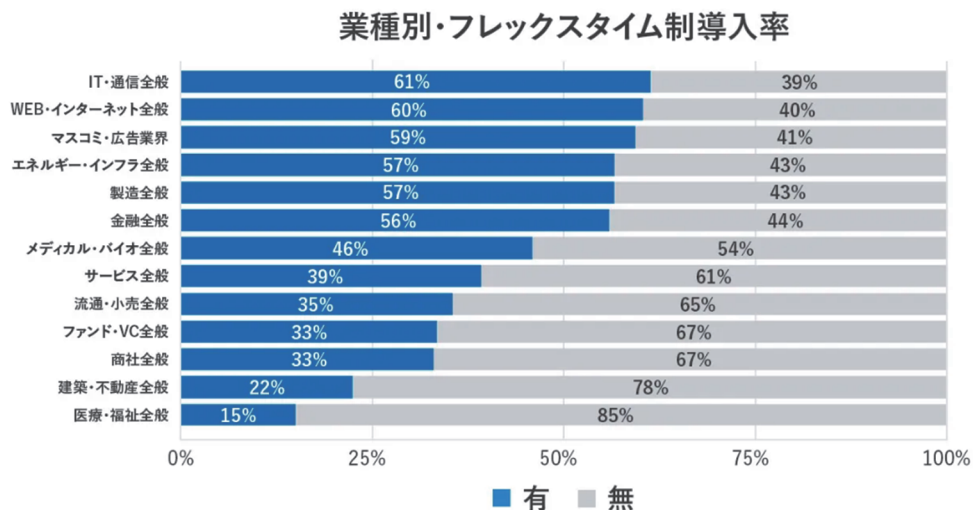
Q37 あなたは、フレックスタイム制を利用していますか。



*Q37の対象は、裁量労働制が適用されていない人である。

MS-Japan(2023)によれば、フレックスタイム制導入率を業種別に見ると、「IT・通信全般」が61%と最も導入率が高く、次いで「WEB・インターネット全般」が60%である。

図表 1-3-21



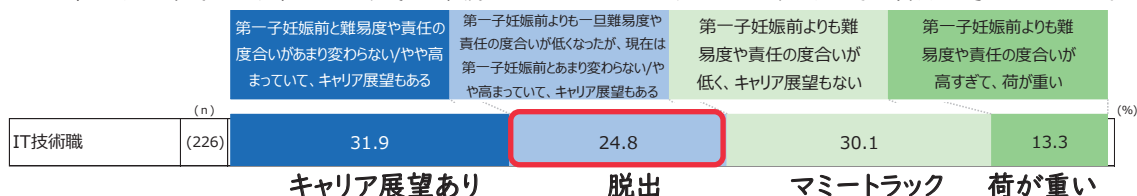
出所「MS-Japan 調べ」<https://www.jmsc.co.jp/knowhow/topics/12313.html>

2-2. 他職種よりも、マミートラックから脱出しやすい

出産後就業継続している人の中で、マミートラックから脱出した人（第一子妊娠前よりも一旦難易度や責任の度合いが低くなったが、現在は第一子妊娠前とあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある）が24.8%、他職種は12.4%で、IT技術職のほうが割合が高い。

図表 1-3-22【一般社員 女性】現在のマミートラックの状況

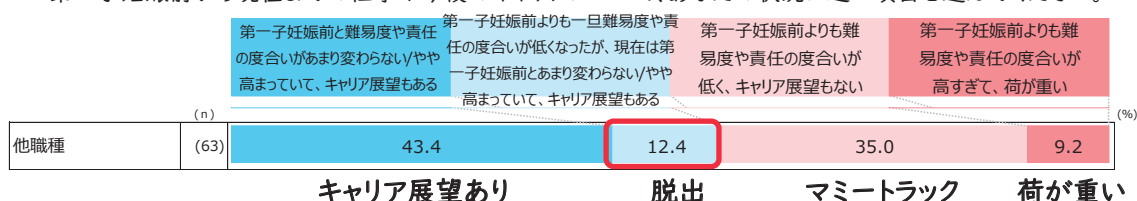
Q69 第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



図表 1-3-23 他職種:DE&I 調査（総合職・IT 以外の仕事）【一般社員 女性】

現在のマミートラックの状況

第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



第1編第1章の「3.IT技術職の特徴」で記述したが、IT技術者には、コミュニケーション力やチームワーク力といった測定の難しいスキルも必要であるが、資格も多く、必要な技術的スキルが他職種に比べると明確である。仕事経験や学習によってスキルアップした技術が比較的明確で、社外でも通用しやすい。技術の進歩は早く、陳腐化しやすいが、逆に、休業期間があったとしても、新しい知識・技術を身につければ、キャッチアップすることができる。こういったことが他職種よりもマミートラックから脱出しやすい要因となっていると考えられる。

2-3.他職種よりも、男性が育児休業を取得しやすい

(1)他職種よりも育児休業を取得した男性の割合が高い

IT 技術職と他職種で、男性の育児休業の取得状況を比較すると、一般社員、管理職ともに IT のほうが、「取得した」人の割合が高く、「取得したかったができなかった」人の割合が低い。

年代別、企業規模別に見ても、他職種よりも「取得したかったができなかった」男性の割合が低い。(詳細は第2編第2章)

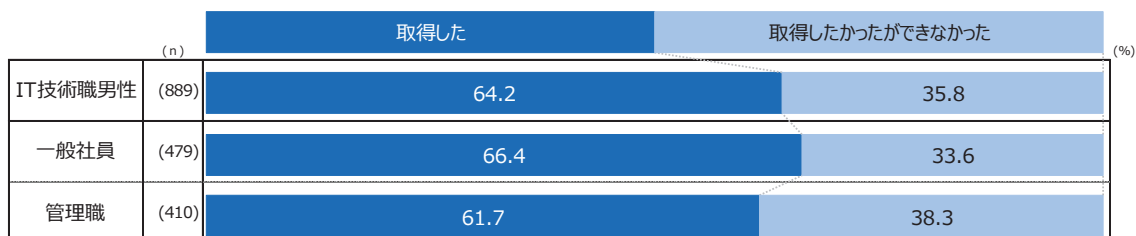
図表 1-3-24【一般社員・管理職 男性】 育児休業取得状況

※取得を希望していなかった、を除く

Q75 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。

*お子様が二人以上の場合には、末子についてご回答ください。

*休暇・休業には、育児休業のほか、産後パパ育休、配偶者出産休暇、年次有給休暇等を含めてお答えください。

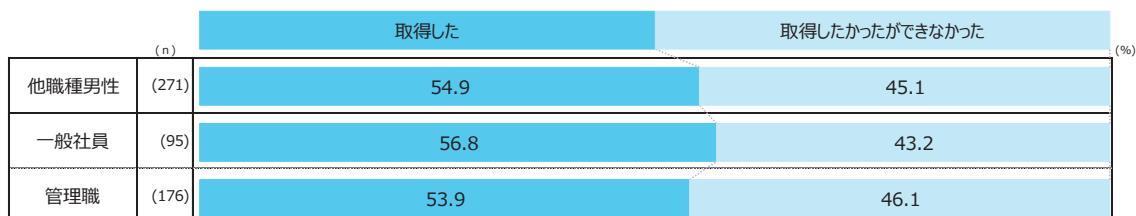


図表 1-3-25 他職種:DE&I 調査(総合職・IT 以外の仕事)【一般社員・管理職 男性】

育児休業取得状況

※取得を希望していなかった、を除く

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。



(2) 他職種よりも、男性が育児休業を「期間にかかわらず取得しやすい」と思っている人の割合が高い

■一般社員において、他職種よりも、男性が育児休業を「期間にかかわらず取得しやすい」と思っている人の割合が高い

一般社員において、「あなたの職場ではどのくらいの期間であれば男性が育児休業を取得しやすいと思いますか。」に対し、「期間にかかわらず取得しやすい」と回答した人の割合は、男性で IT 技術職 29.9%、他職種は 15.4%と、IT 技術職のほうが他職種よりも 14.5 ポイント高い。女性で IT 技術職 37.8%、他職種は 25.7%と、IT 技術職のほうが他職種よりも 12.1 ポイント高い。

男女別年代別に見ても、他職種よりも、男性が育児休業を「期間にかかわらず取得しやすい」の割合が高い（詳細は第2編第2章）

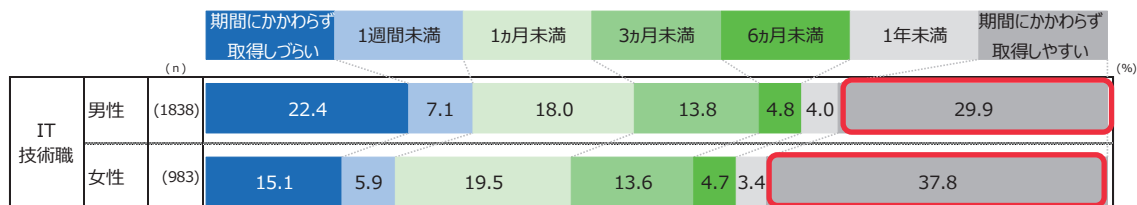
男女別企業規模別に見ても、「期間にかかわらず取得しやすい」と回答した人の割合は、女性の 301 人から 500 人企業規模以外、他職種に比べて高い。（詳細は第2編第2章）

図表 1-3-26【一般社員】男女別 男性の育児休業の取得しやすさ

Q78 あなたの職場ではどのくらいの期間であれば男性が育児休業を取得しやすいと思いますか。

*期間にかかわらず取得しづらい場合には、「期間にかかわらず取得しづらい」を選択してください。

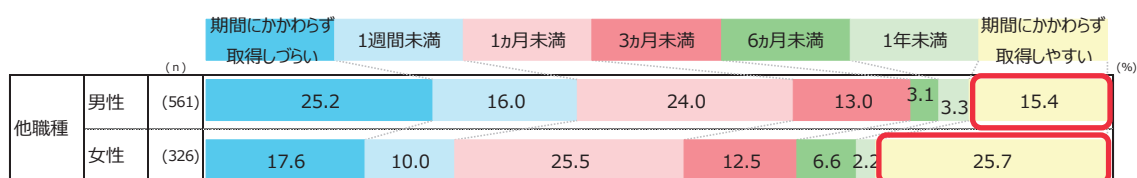
*期間にかかわらず取得しやすい場合には、「期間にかかわらず取得しやすい」を選択してください。



図表 1-3-27 他職種:DE&I 調査（総合職・IT 以外の仕事）【一般社員】

男女別 男性の育児休業の取得しやすさ

あなたの職場ではどのくらいの期間であれば男性が育児休業を取得しやすいと思いますか。



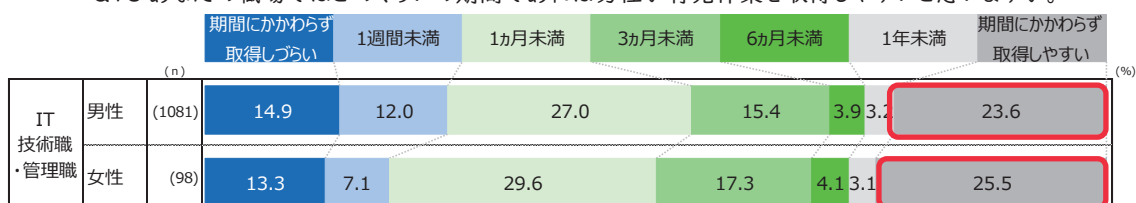
■男性管理職では、他職種よりも、男性が育児休業を「期間にかかわらず取得しやすい」と思っている人の割合が高い

管理職において、「あなたの職場ではどのくらいの期間であれば男性が育児休業を取得しやすいと思いますか。」に対し、「期間にかかわらず取得しやすい」と回答した人の割合は、男性では、IT技術職23.6%、他職種は14.4%と、IT技術職のほうが他職種よりも9.2ポイント高い。

一方、女性では、IT技術職25.5%、他職種は24.6%と、IT技術職と他職種であまり違いはない。

図表 1-3-28【管理職】男女別 男性の育児休業の取得しやすさ

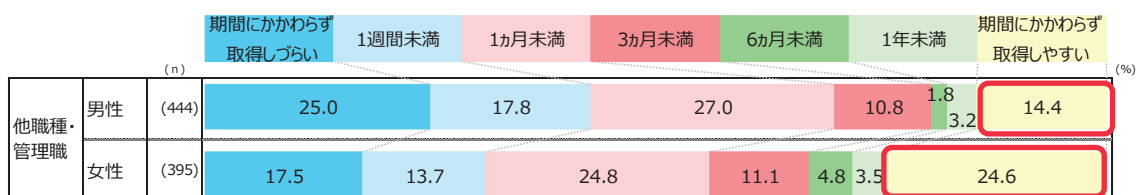
Q78 あなたの職場ではどのくらいの期間であれば男性が育児休業を取得しやすいと思いますか。



図表 1-3-29 他職種:DE&I 調査(総合職・IT以外の仕事)【管理職】

男女別 男性の育児休業の取得しやすさ

あなたの職場ではどのくらいの期間であれば男性が育児休業を取得しやすいと思いますか。



3.IT 技術職における調査結果から示唆される他職種についての提言と取組み案

IT 技術職は、スキル標準が明確であり、スキルと能力評価の連動が見えやすいこと、プロジェクトを通じて、チームで動く過程の中で裁量権やリーダーシップ発揮の経験を積みやすい特性がある。この構造を踏まえて他職種の女性活躍に活かして欲しい提言を行う。

提言Ⅰ キャリアアップの道筋の見える化

■本調査の結果と考察■

IT 技術職では、他職種よりも、重要な仕事を男女関係なく与えられる職場の割合が高かった。そして、IT 技術職の中では、キャリアコースに専門職コースがあって専門性が認定されていたり、専門職コースがなくても技術の専門性を認定する制度がある場合に、重要な仕事を男女関係なく与えられる職場が多いことが明らかとなった。

また、IT 技術職では、他職種よりも、昇格・昇進が性別に関係なく行われていると思われる職場の割合が高かった。特に、IT 技術職の中でも、専門職コースがあると、昇格・昇進が性別に関係なく行われていると思われることが明らかになった。

他職種においては、専門性の認定やスキルの標準化等は、IT 技術職よりも難しいが、職業能力の評価をできるだけ見える化することにより、性別のバイアスを減らすことができると思われる。

さらに、技術の進歩は早く、陳腐化しやすいが、逆に、休業期間があったとしても、新しい知識を身につければ、キャッチアップすることができる。こういったことが他職種よりもマミートラックから脱出しやすい要因となっていると考えられる。

<調査結果 49～51ページ、53～56ページ参照>

■取組み案■

① 職業能力評価基準・シート等の利用によるスキルの明確化

IT 技術職においては、情報処理推進機構が作成している「IT スキル標準」がある。「IT スキル標準は各種 IT 関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標であり、産学における IT サービス・プロフェッショナルの教育・訓練等に有用な「ものさし」（共通枠組）」とのことである。他産業、職種でも同様に職業能力の評価を明確化することは重要と考えられ、例えば、厚生労働省で作成している職種、産業ごとの職業能力評価基準・シート等を利用して、スキルの明確化をすることも有用と考えられる。職業能力評価基準・シート等の活用により、性別に関係なくキャリアアップの道筋見える化することでバイアスを排除する仕組みが作れる。

② 職務記述書作成によるバイアスをなくす取組み

従業員一人一人の職務内容について、期待する貢献や責任範囲を記載した職務記述書や職務の高さを表す仕組みを作成し、そのことにより、スキルを明確化し、仕事をアサインする時に、性別のバイアスを入りにくくする。また、従業員が必要となるスキルの習得において自律的なキャリア形成を行っていくことにも資する。

③ 多様な体験の価値の認識

変化の激しいVUCAの時代においては、いずれの職種においても社内での仕事経験だけを重視することから脱却し、広く新しい知識・スキルの習得が求められる。その実現には多様な体験が重要である。特別な経験を積む研修を実施する以外に、例えば、育児休業の経験、趣味で得た経験、他職種での経験等様々な経験が仕事に好影響を与えることを認識することが重要である。

キャビンアテンダントとしてのコミュニケーションやプレゼンテーションの経験がIT技術職においても役に立ったという事例がある。他職種においても、仕事経験だけでなく、多様な経験が仕事において生きてくることを認識することが必要である。

■取組み後の期待効果■

仕事の付与や昇格・昇進の性別のバイアスを減らす。多様な体験を仕事に活かすことができれば、イノベーション創出につながる可能性がある。

提言 2 管理職の疑似体験としてのリーダー経験

■本調査の結果と考察■

IT技術職では、プロジェクトマネージャーやチームリーダー等管理職になる前にリーダー経験をする機会が多い。そして、リーダー経験があると、管理職への昇進意欲も高いことが明らかとなった。＜調査結果 52 ページ参照＞

■取組み案■

タスク単位でのリーダー経験付与や組織単位でのリーダー経験付与

例えば、複数人で担うタスクのリーダーや組織内チームのリーダーへのアサイン等リーダー経験をする機会を増やす。

■取組み後の期待効果■

リーダーの経験が管理職の疑似経験となり、管理職になることへの抵抗感も減少する可能性があり、管理職になる女性が増えると思われる。

提言3 柔軟な働き方の促進

■本調査の結果と考察■

IT 技術職では、在宅勤務やフレックスタイム制の利用等柔軟な働き方がしやすい。また、そのような働き方により、マミートラックに陥りにくくなったり、脱出しやすいことが明らかとなった。

<調査結果57～62ページ参照>

■取組み案■

どのようにしたら柔軟な働き方ができるかを話し合う

在宅勤務やフレックスタイム制の制度があるのに、利用しにくい状況の場合には、職場で、利用できない理由を話し合い、どのようにしたら利用できるかを検討する。こうした話し合いの中で、自分の思い込みにも気づくと思われる。

在宅勤務やフレックスタイム制の制度がない場合には、柔軟な働き方ができない職種であると決めつけずに、業務をタスクに切り分けて、在宅勤務が可能かどうかを検討することも一考である。在宅勤務ができないと思われる工場においても、仕事内容により在宅勤務を取り入れている事例もある。

■取組み後の期待効果■

女性が柔軟な働き方ができるようになると、マミートラックに入らなかったり、いったんはマミートラックに入ったとしても、脱出できる可能性が大きくなる。

男性が柔軟な働き方ができるようになると、家事・育児参加がしやすくなり、パートナーがキャリア形成しやすくなる。

提言4 代替性確保のための業務の属人化の見直し

■本調査の結果と考察■

IT 技術職では他職種に比べて、男性が育児休業を取りやすいという結果であった。その要因として、プロジェクトの区切りが明確であるとともに、属人化している業務が少なく、同じようなスキルを持っている人であれば、代替しやすいということが考えられる。

<調査結果63～65 ページ参照>

■取組み案■

① 業務の可視化と共有化

ひとつの仕事に対して、一つ一つの業務を洗い出し、それらをフローやリストとして整理する。そこから、属人化している業務がどれかを把握する。属人化が判明した業務に対しては、業務マニュアルを作成し、他の人でもできるだけ同じ手順で業務を遂行できるように、手順の詳細や注意点、書類のテンプレートなどをわかりやすくまとめる。さらに、業務を行ううえで役立つノウハウやトラブルの対処方法も記載しておく。また、IT ツールを活用して業務情報と重要なプライベートの予定を共にチーム全体で共有する。

また、客先対応面では、日頃よりサブ担当を設定することも一法である。

② 代替ルールの明確化と対応する範囲の拡大化

代替要員を手配するためには育児休業取得希望者が早めに申し出る必要があるため、望ましい申し出の時期を明示する。

育児休業者の代替要員について、代替ルールを明確化し、対応する部門範囲を大きく広げている企業がある。グループや部で単独で代替要員について検討するのではなく、会社として考え、育成の前倒し策と絡めて運用している。グループ・部・部門と範囲を広げて要員調整し、代替要員の人材育成という視点で検討する。このことは業務の属人化を解消することにもつながる。仕事の引継ぎについても、期間ややり方等のルールを明確にしておく、不安が軽減される。

■取組み後の期待効果■

男性が育児休業を取得しやすくなり、取得期間も長期化する。それによって、男性は、プライベートが充実するとともに、仕事の効率化、仕事のモチベーションアップ、視野を広げる等仕事へのよい影響があると思われる。また、男性のパートナーが、一人で家事・育児を負わなくてすむ可能性も広がる。男性女性両方にとって、仕事と育児や介護、病気等との両立がしやすくなる。

提言5 男性育休取得に対する意識改革

■本調査の結果と考察■

男性管理職では、IT技術職のほうが他職種よりも男性の育児休業が取得しやすいと認識していた。他職種の管理職は、育休を取得した人の仕事を代替することが難しいと考えていると推察される。

<調査結果 65 ページ参照>

■取組み案■

① 取得率の目標を作成

男性の育児休業を取得しやすくするためには、取得をあたりまえにすることが必要である。そのため取得することが特殊なことではないことを示すために、会社の方針として、目標取得率100%を打ち出している企業もある。

② 事例やメリットの共有

すでに育児休業を取得した人について、上司への報告の時期、代替要員の確保の仕方、仕事の引継ぎの仕方、復職時の仕事の引継ぎの仕方、復職後の働き方等の事例を広く共有する。また、育児休業の取得のメリット「効率的に仕事を行うようになる」「モチベーションが高まる」「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになる」ことを取得者の周囲の人たちにも理解してもらうことが必要である。こういった情報をまとめて、「ハンドブック」として提供している企業もある。

■取組み後の期待効果■

提言4と同様。

男性が育児休業を取得しやすくなり、取得期間も長期化する。それによって、男性は、プライベートが充実するとともに、仕事の効率化、仕事のモチベーションアップ、視野を広げる等仕事へのよい影響があると思われる。また、男性のパートナーが、一人で家事・育児を負わなくてすむ可能性も広がる。

4.就職・転職希望の女性への提言

～「文系・IT関係でない」人でも、IT技術職で活躍できる～

近年、IT技術職の需要が高まっている。政府方針としても、2022年度から2026年度までにデジタル人材を230万人育成するという目標を立てて育成に取り組んでいる。内閣府男女共同参画会議では令和4年4月に「女性デジタル人材育成プラン」を決定し、取り組みを進めている。

また、経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構（IPA）は、2022年12月に「デジタルスキル標準（DSS）」ver.1.0を取りまとめた。「デジタルスキル標準（DSS）」は、ビジネスパーソン全体がDXに関する基礎的な知識やスキル・マインドを身につけるための指針である「DXリテラシー標準」と、企業がDXを推進する専門性を持った人材を育成・採用するための指針である「DX推進スキル標準」の2種類で構成されている。「DX推進スキル標準」では、DXを推進する人材の役割や習得すべき知識・スキルを示し、それらを育成の仕組みに結び付けることで、リスクリングの促進、実践的な学びの場の創出、能力・スキルの見える化を実現するために策定されたものである。その中で、ソフトウェア開発やデータエンジニアリングといったITスキルの他、戦略・マネジメント・システム、ビジネスモデル・プロセス、デザイン、ヒューマンスキル等多様なスキルが掲載されている。このような多様なスキルの見える化は、女性をはじめ様々な人の活躍の機会が拡張されることにつながると言える。

日本では、理工系を専攻する女性の割合が他国に比べて低く（注1）、理工系への女子生徒の進路選択を促進するとともに、理工系以外からもIT技術職を目指す女性が多くなることが期待される。

本調査結果から見てきたように、IT技術職は、日本の中においては多様な人の活躍が推進され、また、多様な人が活躍しやすい特徴を持っているため、今後、女性が活躍しやすい職種だと言える。

以下は、最終学歴の専攻別に、活躍の認識、役職やリーダー経験、収入、活躍（「貢献&SWS」）を見たものである。最終学歴の専攻が「文系・IT関係でない」人でも、その他の専攻の人とそれほど差がなく、活躍できていることが明らかとなった。

■「文系・IT関係でない」人でも、活躍認識が高い

一般社員女性において、「あなたは、社会に貢献している仕事をしていると思いますか。」に対し、「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、最も高い「理系・IT関係」の59.6%よりは低い、「文系・IT関係でない」人でも51.4%である。

図表 1-3-30【一般社員 女性】最終学歴の専攻別 社会への貢献認識

Q82_1 あなたは、社会に貢献している仕事をしていると思いますか。

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらとも言えない	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
女性	(983)	11.5	41.4	30.4	11.0	5.7	
文系・IT関係	(108)	15.7	32.4	29.6	15.7	6.5	
文系・IT関係でない	(438)	9.4	42.0	30.1	13.0	5.5	
理系・IT関係	(156)	10.9	48.7	30.8	5.1	4.5	
理系・IT関係でない	(197)	11.7	45.2	31.0	6.6	5.6	
その他	(84)	17.9	27.4	31.0	15.5	8.3	

一般社員女性において、「あなたは、主体的に、提案できていると思いますか。」に対し、「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、最も高い「文系・IT 関係」の 44.5%より低いが、「文系・IT 関係でない」人でも 38.3%である。

図表 1-3-31【一般社員 女性】最終学歴の専攻別 主体的な提案認識
Q82_3 あなたは、主体的に、提案できていると思いますか。

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらとも言えない	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
女性	(983)	8.5	31.3	30.7	18.8	10.6	
文系・IT関係	(108)	10.2	34.3	33.3	14.8	7.4	
文系・IT関係でない	(438)	8.2	30.1	28.5	20.3	12.8	
理系・IT関係	(156)	9.0	32.7	33.3	16.7	8.3	
理系・IT関係でない	(197)	6.1	33.5	29.4	20.3	10.7	
その他	(84)	13.1	26.2	36.9	16.7	7.1	

一般社員女性において、「あなたは、企業の評価を上げることに貢献できていると思いますか。」に対し、「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、最も高い「理系・IT 関係」の 41.0%に次いで高く、「文系・IT 関係でない」人でも 37.5%である。

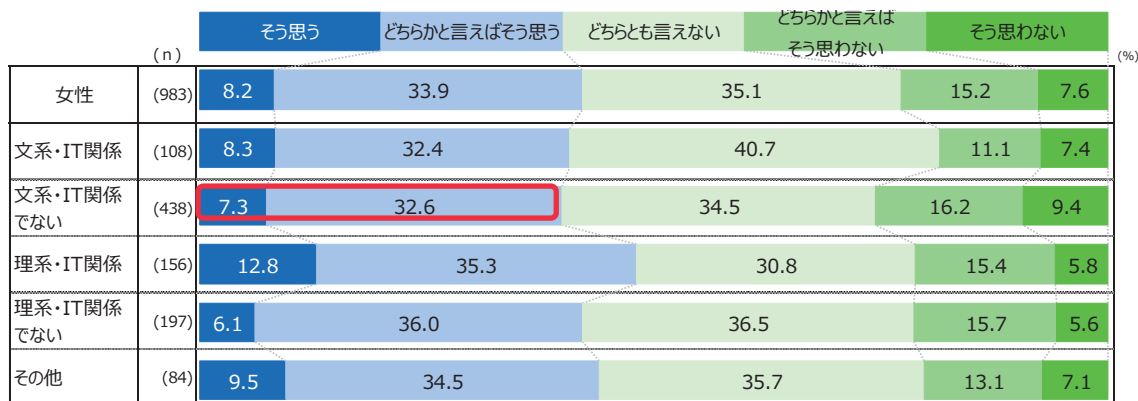
図表 1-3-32【一般社員 女性】最終学歴の専攻別 企業への貢献認識
Q82_4 あなたは、企業の評価を上げることに貢献できていると思いますか。

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらとも言えない	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
女性	(983)	6.4	30.0	38.8	15.4	9.5	
文系・IT関係	(108)	6.5	24.1	38.9	21.3	9.3	
文系・IT関係でない	(438)	6.4	31.1	37.2	14.8	10.5	
理系・IT関係	(156)	8.3	32.7	37.8	12.8	8.3	
理系・IT関係でない	(197)	4.6	32.0	41.1	15.2	7.1	
その他	(84)	7.1	22.6	42.9	15.5	11.9	

一般社員女性において、「あなたは、自分の力を発揮できていると思いますか。」に対し、「思う」「どちらかと言えば思う」と回答した人の割合は、最も高い「理系・IT関係」の48.1%よりは低い、「文系・IT関係でない」人でも39.9%である。

図表 1-3-33【一般社員 女性】最終学歴の専攻別 力の発揮の認識

Q82_5 あなたは、自分の力を発揮できていると思いますか。

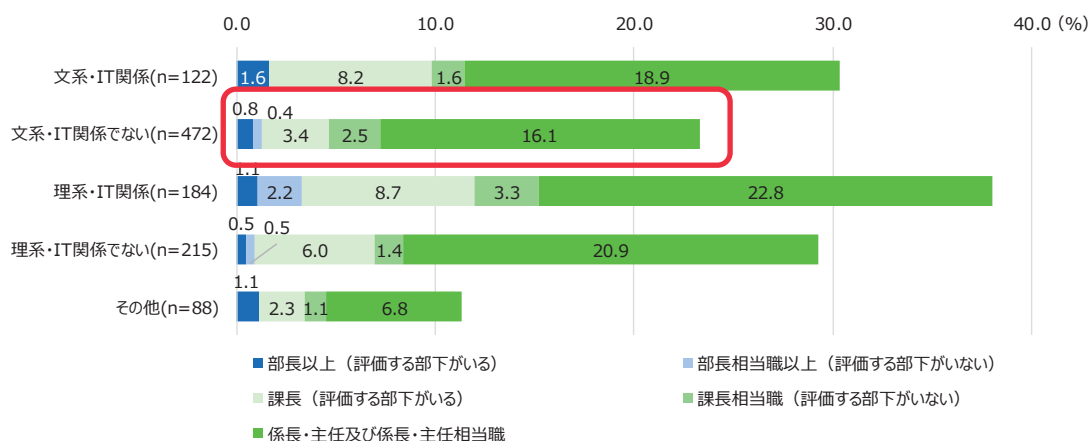


■「文系・IT 関係でない」人でも、管理職、プロジェクトマネージャー、リーダーになれる。

女性について、最終学歴の専攻別に「あなたの役職を教えてください。」に対する回答を比較すると、係長・主任以上の割合は、最も高い「理系・IT関係」の38.1%よりは低いが、「文系・IT 関係でない」人でも 23.2%である。

図表 1-3-34【女性】最終学歴の専攻別 役職

Q1. あなたの役職を教えてください。



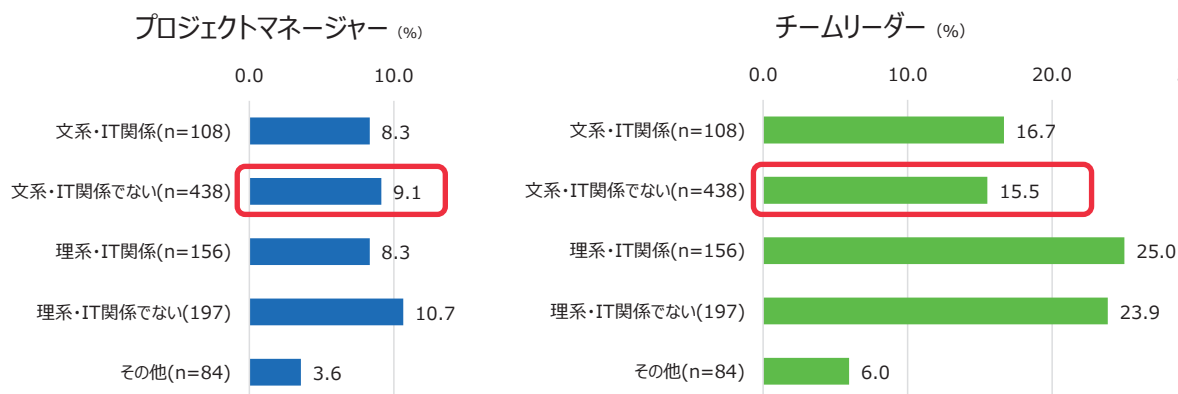
一般社員女性について、最終学歴の専攻別にプロジェクトマネージャーやチームリーダー等の経験を比較すると、プロジェクトマネージャーは、最も高い「理系・IT 関係でない」の10.7%よりは低いが、「理系・IT 関係」や「文系・IT 関係」よりも高く、「文系・IT 関係でない」人でも9.1%である。

チームリーダーは、最も高い「理系・IT 関係」の25.0%よりは低いが、「文系・IT 関係でない」人でも15.5%である。

図表 1-3-35【一般社員 女性】

最終学歴の専攻別 プロジェクトマネージャーやチームリーダーの経験

Q14.あなたはプロジェクトマネージャーあるいはチームリーダーですか。複数のプロジェクトを担当し、役割が異なっている場合は、当てはまるものをすべて回答してください。（＊プロジェクトマネージャーとチームリーダーのみ表示。）

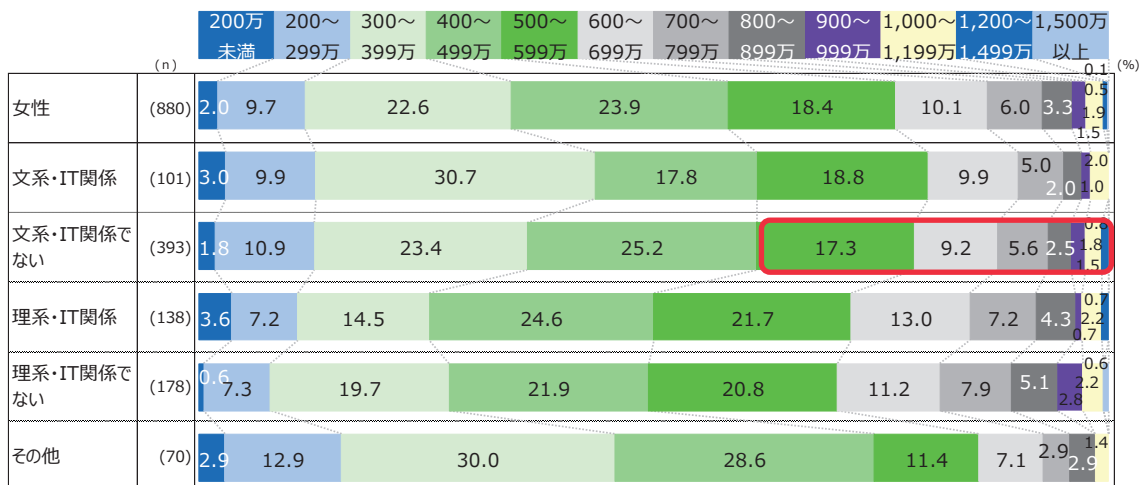


■「文系・IT関係でない」人でも、収入が高い

一般社員女性について、学歴の専攻別に年収を見ると、500万円以上の割合は、最も高い「理系・IT関係でない」の50.6%よりは低いが、「文系・IT関係でない」人でも38.7%で、「文系・IT関係」と同じくらいである。

図表 1-3-36【一般社員 女性】最終学歴の専攻別 年収

Q21.あなたの昨年(2023年)の年収(税込)はどのくらいでしたか。



*Q21で「答えたくない」と回答した人を除いている。

■「文系・IT 関係でない」人でも、活躍「貢献&SWS」の割合はほぼ同じ

一般社員女性について、最終学歴の専攻別に「貢献&SWS」グループ（以下の図参照、詳細は第2編第4章）の割合を見ると、最も高い「理系・IT 関係」の 27.6%よりは低いが、「文系・IT関係」より高く、「文系・IT 関係でない」人でも23.3%である。

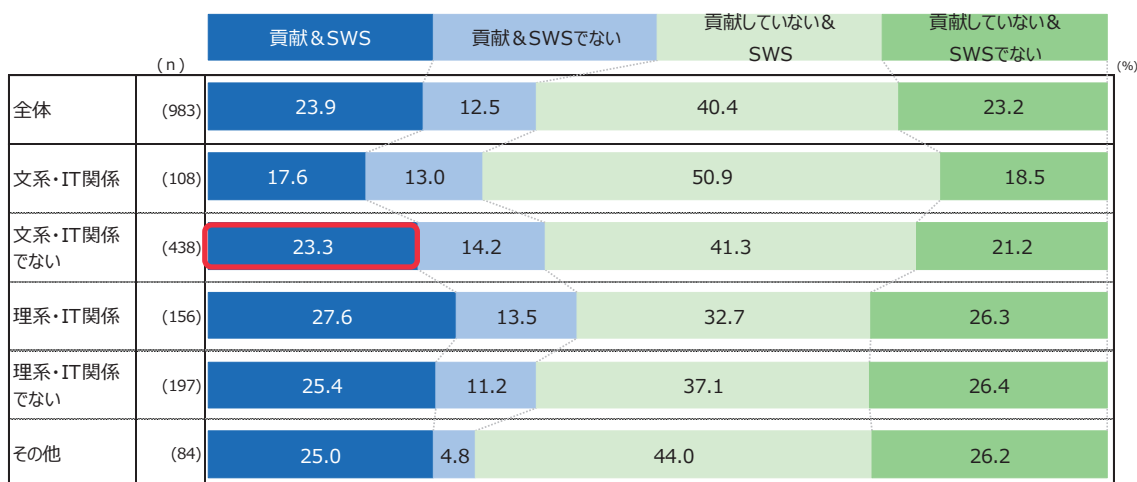
活躍に関する4グループ

Q82_4 あなたは、企業の評価を上げることに貢献できていると思いますか。

Q22 現在、あなたは、どのような働き方をしていますか。

貢献&SWS でない Q82_4「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q22「週 1、2 日所定内」「ほぼ毎日 1 時間超過」 「ほぼ毎日 2、3 時間超過」「ほぼ毎日 4 時間以上超過」	貢献&SWS Q82_4「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q22「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」「週 3、4 日所定内」
貢献していない&SWS でない Q82_4「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」「どちらとも言えない」 Q22「週 1、2 日所定内」「ほぼ毎日 1 時間超過」 「ほぼ毎日 2、3 時間超過」「ほぼ毎日 4 時間以上超過」	貢献していない&SWS Q82_4「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」「どちらとも言えない」 Q22「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」「週 3、4 日所定内」

図表 1-3-37【一般社員 女性】最終学歴の専攻別 「貢献&SWS」



(注1) 経済協力開発機構 (OECD) 「Education at a Glance2023」(p243 表 B5.2)によれば、大学など高等教育機関の卒業・修了生に占める女性の割合は、2021 年時点で日本は「自然科学・数学・統計学」の分野で27%、「工学・製造・建築」で16%で、いずれも加盟38カ国の最下位であった。