

IT技術職の働き方に関する調査研究

—男女比較の観点から—

IT技術職及び他職種についての提言

世界から遅れてしまっている日本のジェンダー・ギャップを改善し、女性をはじめ多様な人がより活躍していくためにはどうしたらよいか——この問いに対して、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、日本で現在最もジェンダー・ギャップが少ない職種において、その要因を探るとよいのではないかと考え、IT技術職に着目しました。IT技術職は当財団が2年に一回実施している調査*で、「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」といった回答割合が高い結果でした。企業においてITの必要性が高まっていることは言うまでもなく、今後、IT技術職の活躍はあらゆる企業の将来も左右する存在と言って過言ではないでしょう。

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なく、性別に対す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だけでなく、他職種についての提言を行いました。

本号では、誌面の関係上、主な調査結果と提言の一部をご報告します。詳細は、報告書*にまとめていますので、まず目次をご覧ください。

調査研究の方法

有識者、企業人事担当者を構成メンバーとした調査研究委員会を設置し、調査結果の分析、提言の内容などについて審議した。

①インタビュー調査

- 調査対象: IT企業及びユーザー企業のIT技術職20代~50代、男性11名・女性26名
- 調査期間: 2023年11月20日~2024年1月18日

②WEBアンケート調査

- 調査対象: IT技術職、IT技術職のマネージャー、20~59歳、正規社員(学卒後2年目以上)就業中従業員51人以上の企業、学歴:高校卒以上、公務以外の業種
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
- 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

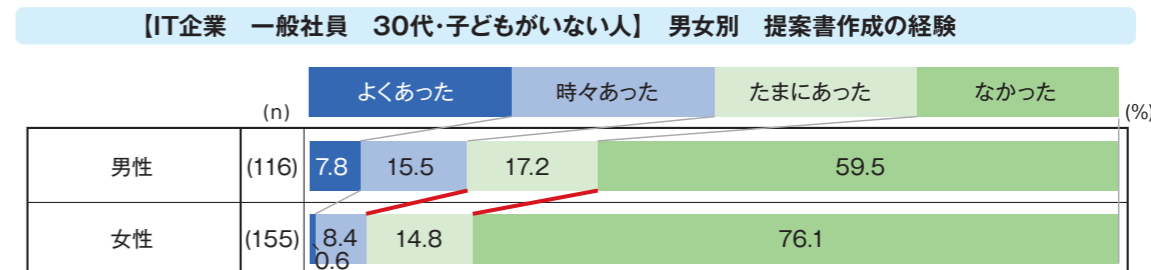
*21世紀職業財団実施調査および報告書
<https://www.jiwe.or.jp/research-report>

IT技術職における働き方に関する主な課題

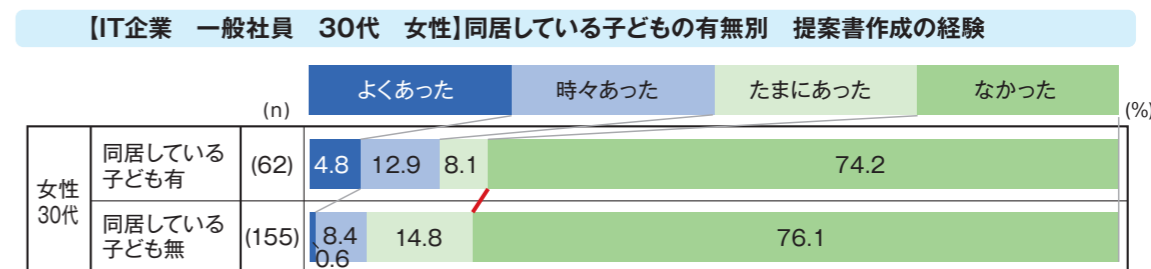
重要な仕事の経験の違いは子育て等の時間制約によるものではなく性別の差

◆子どもがいない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

- ・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カ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。
- ・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った。

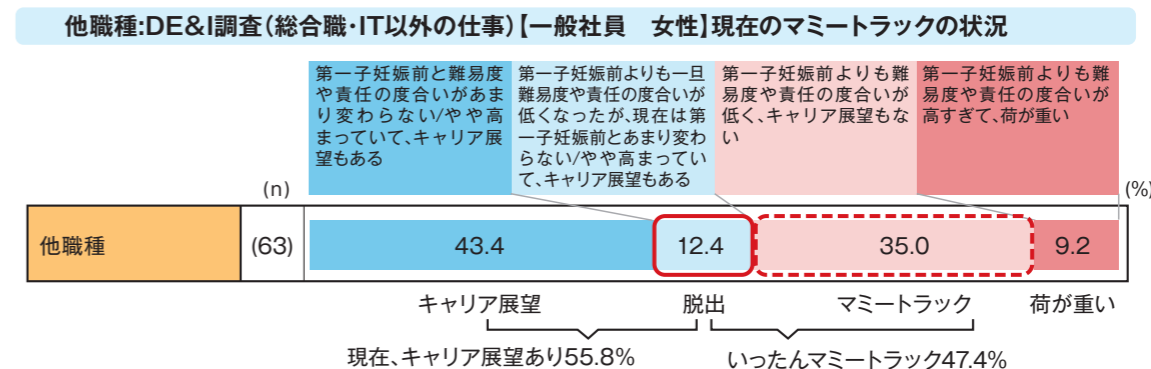
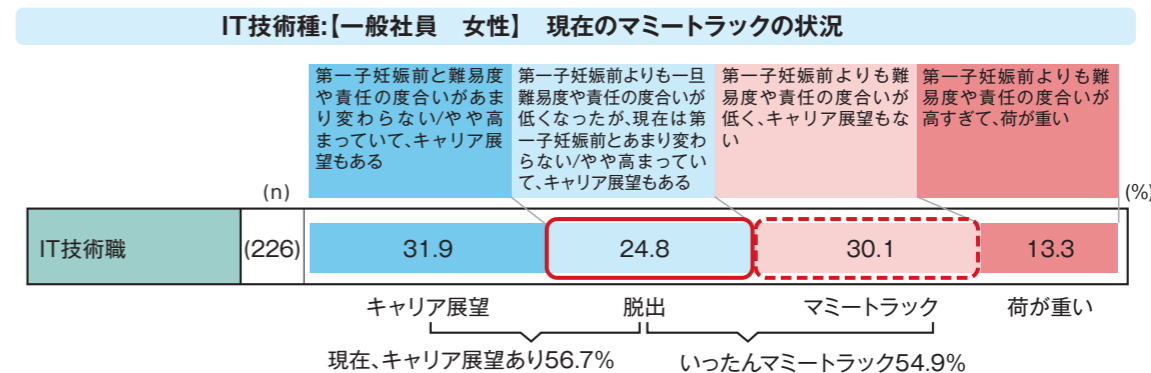


◆子どもの有無で比較すると、提案書作成経験に差はない



マミートラックの実態

◆他職種(総合職・IT以外の仕事)よりも、いったんマミートラックに陥る割合が高いが脱出しやすい



◆マミートラックに陥らせない・脱出にはキャリア支援策が重要

【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

		(n)	キャリア展望あり	マミートラックから脱出	マミートラック	荷が重い	(%)
キャリアデザイン研修	あり	(84)	38.1	28.6	26.2	7.1	
	なし	(142)	28.2	22.5	32.4	16.9	
自己申告制度	あり	(42)	42.9	31.0	19.1	7.1	
	なし	(184)	29.4	23.4	32.6	14.7	
上司との定期的なキャリア面談	あり	(100)	39.0	26.0	26.0	9.0	
	なし	(126)	26.2	23.8	33.3	16.7	

仕事とプライベートの考え方

◆「仕事もプライベートも同じように重視する」(ともに重視)派は、子育てしている女性で最も高い

【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

		(n)	仕事をプライベートよりも重視している	どちらかと言えば仕事をプライベートよりも重視している	仕事もプライベートも同じように重視している	どちらかと言えばプライベートを仕事よりも重視している	プライベートを仕事よりも重視している	(%)
子ども有	男性	(859)	9.9	17.6	27.9	27.8	16.8	
	女性	(226)	10.6	6.2	32.3	26.1	24.8	
子ども無	男性	(979)	10.8	13.5	24.9	26.9	23.9	
	女性	(757)	8.2	11.1	24.7	28.7	27.3	

◆「ともに重視派」は、「仕事派」よりも昇進意欲が高い

【一般社員 20代・30代 女性】仕事とプライベートの考え別 昇進意欲

		(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればやりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない	(%)
20代30代女性		(677)	8.3	20.7	56.3	14.8	
仕事派		(54)	11.1	24.1	48.1	16.7	
どちらかと言えば仕事派		(62)	4.8	29.0	45.2	21.0	
ともに重視派		(152)	13.2	32.9	40.8	13.2	
どちらかと言えばプライベート派		(202)	8.9	18.3	61.9	10.9	
プライベート派		(207)	4.3	10.6	67.6	17.4	

管理職の長時間労働

◆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

【一般社員】男女別 上司と自分の働き方

Q26 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。(「わからない」を除く)

		(n)	自分よりも後に勤務を終了することが多い	自分と同じくらいの時間に勤務を終了することが多い	自分よりも先に勤務を終了することが多い	その他	(%)
男性		(1519)	53.7	31.7	14.5	0.1	
女性		(863)	71.1	19.4	9.4	0.1	

◆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代男女の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	(n)	男性		女性	
		20代 (40)	30代 (100)	20代 (158)	30代 (166)
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		85.0	85.0	91.8	85.5
責任が重くなるから		87.5	90.0	94.3	94.0
転勤、異動をしないとけないから		45.0	35.0	34.8	30.7
あまり給料は上がらないから		67.5	54.0	44.3	47.0
技術力を活かした仕事をしたいから/現場で仕事をしたいから		62.5	62.0	55.1	59.0
マネジメントの仕事に魅力を感じないから		75.0	73.0	72.8	78.9
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		82.5	78.0	89.9	88.0
管理職になることを会社や上司から期待されていないから		47.5	46.0	43.7	41.0
漠然とした不安があり、自信がないから		87.5	68.0	87.3	83.1
性格的に管理職に向いていないから		82.5	78.0	82.9	87.3
その他		0.0	3.0	1.9	3.0

女性が活躍(貢献&SWS)できる職場とは?

「活躍」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。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つの質問から4つのグループに分けた。

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」
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」
Q22 「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」
「週3, 4日所定内」

◆「貢献&SWS」の割合が高いのは

- ・入社した時点で専門職コースがある場合
- ・現在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(グラフ掲載)
- ・提案書作成等重要な仕事の経験がある場合
- ・上司に期待を言葉で伝えられている場合
- ・上司からチャレンジングな仕事を与えられている場合
- ・会社の方針として新しいことに挑戦することが歓迎される場合
- ・就業時間の一部を興味・関心のあることに自由に使える制度がある場合

【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	貢献していない&SWS	貢献していない&SWSでない	(%)
Q79 12 に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	

提言

提言1 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技術職の活躍には、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、性別の差により仕事の付与の違いが出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ほしいのではないか」という付度をし、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。

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あり方、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、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・共育で」しやすい環境がある。「共働き・共育で」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。

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、マミートラックに入った女性の割合が高かった。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。

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。システムは正常に稼働して当たり前と思われ、IT技術職はトラブル対応や深夜対応が多くなりがちのため、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。

取組み案

- ①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、行動に活かす研修
- ②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、取引先に理解を求める取組みの実施
- ③管理職への女性部下育成のための研修

取組み案

- ①取引先に、業務の期限や働き方改革（計画的な年次有給休暇取得等）についての理解を深めてもらうための取組みの実施
- 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
- ③業界としての「共働き・共育で」実践事例の発信や研修の実施

取組み案

- ①子育て中でも無理のない範囲でプロジェクトへのアサイン
- ②育児中の部下へのマネジメント力向上研修
- 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
- ④個別育成計画の作成
- ⑤キャリア支援策の実施

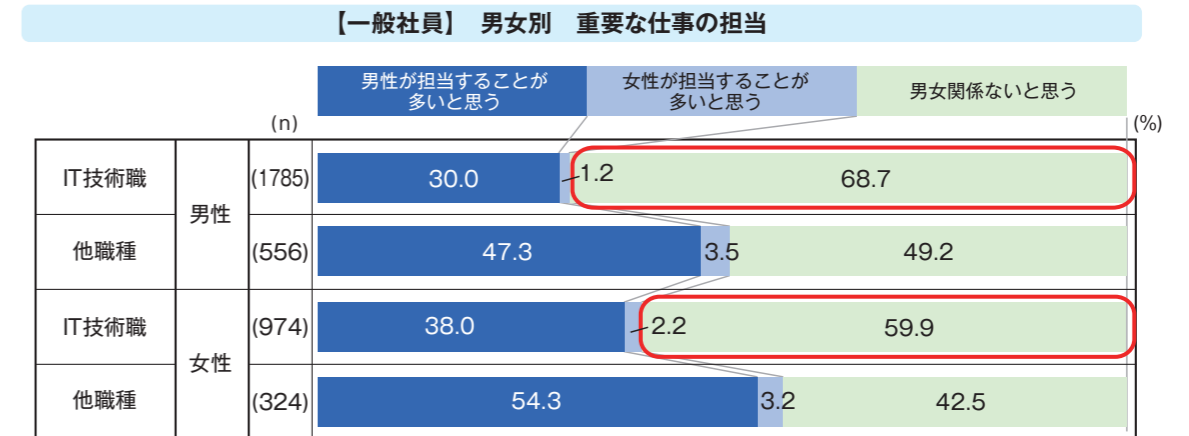
取組み案

- ①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き、提示
- ②管理職の役割の明確化・権限移譲
- ③管理職のやりがい・魅力を伝える
- ④「トライアル管理職」制度の実施

IT技術職が他職種よりもよい点

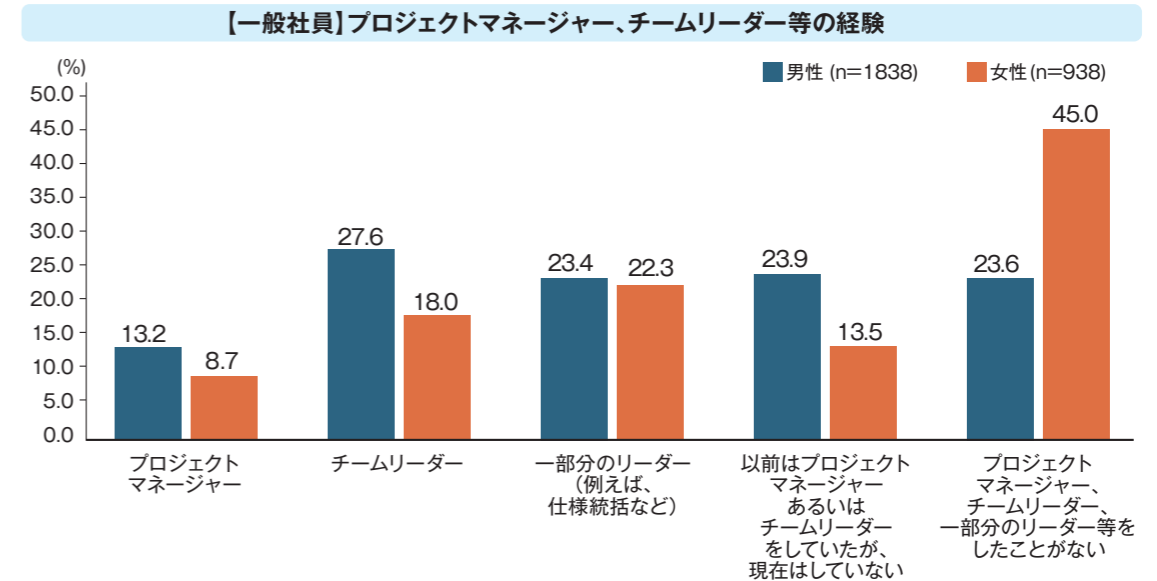
IT技術職が他職種よりも、多様な人が活躍しやすい特徴

◆他職種（総合職・IT以外の仕事）よりも重要な仕事を男女同じようにしている



◆リーダーシップの経験が積みやすい

- ・リーダー経験がない人の割合が、男性で23.6%、女性で45.0%であり、半数以上がリーダーの経験あり。

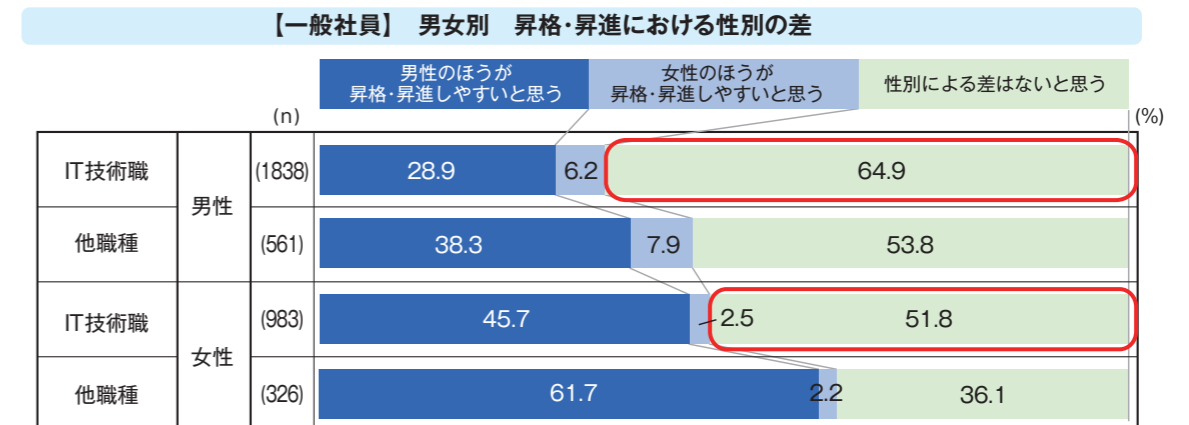


◆リーダーシップの経験を積んでいると昇進意欲が高い

◆育成が計画的に行われやすい

- ・20代では育成が計画的に行われていると思っている人が5割を超えている。

◆昇格・昇進が他職種よりも男女同等



◆専門職コースがある場合、昇格・昇進が男女同等

【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

(n)	男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う		女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う		性別による差はないと思う (%)
	(%)	(%)	(%)	(%)	
20代30代女性	(677)	40.2	3.0	56.9	
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)	(141)	39.7	0.7	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	(165)	42.4	3.0	54.5	
専門職コースがない (マネジメント職コースだけがある)	(136)	51.5	3.7	44.9	
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	(217)	32.7	4.1	63.1	

IT技術職が他職種よりも、多様な人が働きやすい特徴

◆柔軟な働き方がしやすい

- ・男女とも、在宅勤務の利用率は7割超え
- ・男女とも、フレックスタイム制の利用率は4割超え

◆他職種よりも、マミートラックから脱出しやすい

- ・マミートラックからの脱出(第一子妊娠前よりも一旦仕事の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)の割合がIT技術職では24.8%、他職種では12.4%である。(p5のグラフ参照)

◆他職種よりも、男性が育児休業を取得しやすい

- ・「期間にかかわらず取得しやすい」
男性 IT技術職29.9%、他職種は15.4%
女性 IT技術職37.8%、他職種は25.7%
- ・1か月以上取得しやすい(赤枠部分)
男性 IT技術職52.5%、他職種は34.8%
女性 IT技術職59.5%、他職種は47.0%

【一般社員】男女別 男性の育児休業の取得しやすさ

Q 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。

(n)	期間にかかわらず取得しやすさ (%)							
	期間にかかわらず取得しづらい	1週間未満	1か月未満	3か月未満	6か月未満	1年未満	期間にかかわらず取得しやすい	
IT技術職	男性 (1838)	22.4	7.1	18.0	13.8	4.8	4.0	29.9
他職種		25.2	16.0	24.0	13.0	3.1	3.3	15.4
IT技術職	女性 (983)	15.1	5.9	19.5	13.6	4.7	3.4	37.8
他職種		17.6	10.0	25.5	12.5	6.6	2.2	25.7

他職種についての提言

提言1 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、昇格・昇進が性別に関係なく行われていると回答した人の割合が高かった。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、それらの割合が高かった。

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。

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・評価の明確化
- ②職務記述書作成による仕事のアサインにおけるバイアスをなくす取組み
- ③現在従事している仕事経験だけでなく、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の認識

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。

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

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。

取組み案

- ・制度があるのに利用しにくい場合には、どのようにしたら柔軟な働き方ができるかを話し合う
- ・制度がない場合、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

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。

取組み案

- ①業務の可視化と共有化
- ②代替ルールの明確化と対応する範囲の拡大

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の代替が難しいと考えていると推察される。

取組み案

- ①取得率の目標を作成
- ②事例やメリットの共有

本件に関するお問い合わせ先
kenkyu@jiwe.or.jp 担当:山谷(やまや)、本道(ほんどう)