



【第4回継続調査】

DEI推進状況調査（2024年）

調査結果のハイライト

男女正社員対象

<https://www.jiwe.or.jp/research-report>

公益財団法人 21世紀職業財団



アンケート調査概要



実施日時 : 2024年7月16日～8月1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
有効回答数 : 男性2,740名、女性2,558名 合計5,298名
うち管理職 男性500名、女性410名 合計910名

	一般社員		管理職	
	男性	女性	男性	女性
101～300人	750	725	100	81
301人以上	1490	1423	400	329
計	2240	2148	500	410

一般社員については、就業構造基本調査の規模別年代割合に合わせ、ウェイトバックし、集計した。

	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	17.7%	24.2%	31.0%	27.2%	32.6%	26.3%	23.8%	17.3%
本調査101～300人	17.7%	24.1%	30.9%	27.2%	32.6%	26.3%	23.7%	17.4%
就業構造基本調査300人以上	18.1%	23.7%	29.2%	29.0%	30.8%	27.8%	23.7%	17.7%
本調査301人以上	18.1%	23.7%	29.1%	29.1%	30.8%	27.8%	23.7%	17.7%

●本調査（2024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。

<グラフの表示>

・良い点は青枠、課題は赤枠にしている。

・四捨五入により各項目の%を足しても100%にならない場合がある。

©2025(公財)21世紀職業財団

調査結果のハイライト



1. 女性活躍推進の行動計画の認知度はいまだ不十分
2. 女性活躍推進の取組みはやや進展
3. 重要な仕事の担当は「男女関係ない」が増加
4. 女性は「一皮むける経験をしたことがある」人の割合が男性より低い
5. (1)一般社員では、現在マミートラックが3割以上、脱出が約2割
(2)マミートラックを脱出するには上司や配偶者の影響も大きい
6. (1)活躍（キャリアアップ&SWS＊p10参照）とは
(2)職場で社員の個性や多様性が大切にされている場合、「活躍」（キャリアアップ&SWS）の割合が高い
7. 一般社員では、子どもの有無に関わらず男性の方が長時間働いている
8. 男性はいまだ1か月以上の育児休業は取得しにくい
9. 育休を「取得したかったが、取得できなかった」男性の割合が増加
10. ハラスメントだと言われると困るので、指導や注意することを躊躇する管理職の割合が高い

1

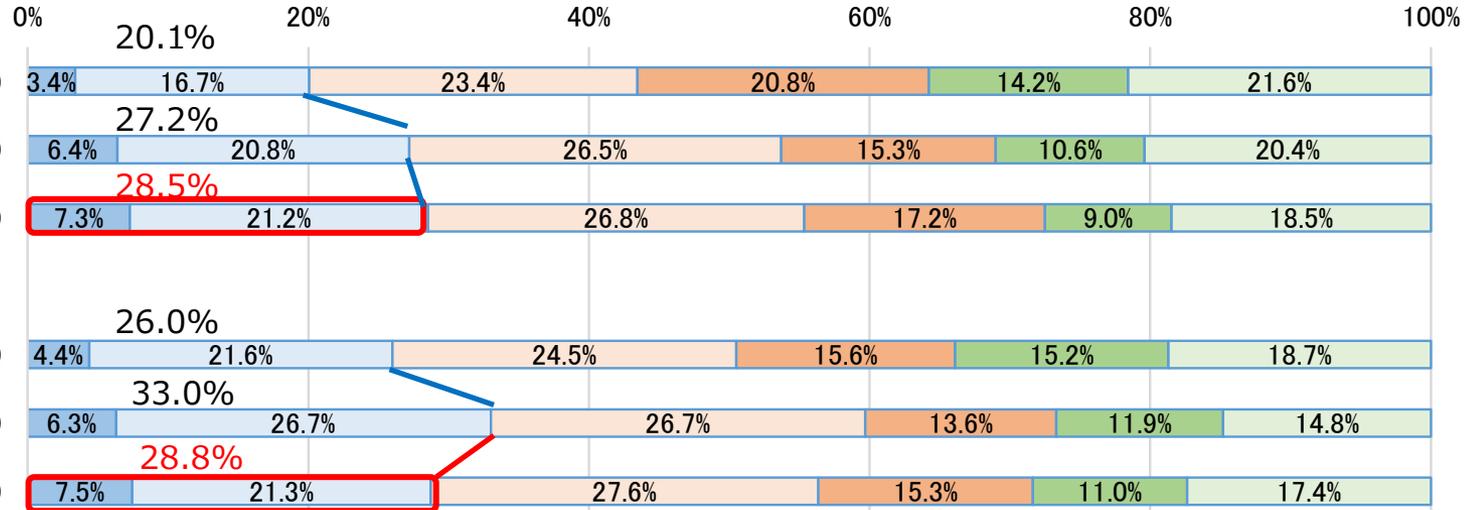
女性活躍推進の行動計画の認知度はいまだ不十分



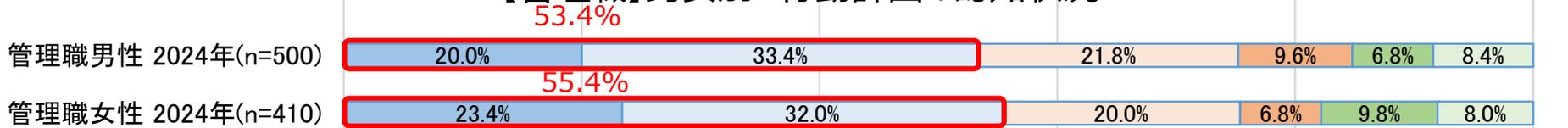
- 女性活躍推進の行動計画の「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」人の割合は、一般社員では、男性は、2020年に比べると高くなっているものの、男女とも3割未満である。
- 管理職では、一般社員より割合が高いが、6割に達していない。

【一般社員】男女別 3か年比較 行動計画の認知状況

Q4.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。



【管理職】男女別 行動計画の認知状況



- 内容を知っている
- 内容を知らない
- おおよその内容を知っている
- 行動計画はない
- 内容をあまり知らない
- 行動計画があるかないかを知らない

2

女性活躍推進の取組みはやや進展

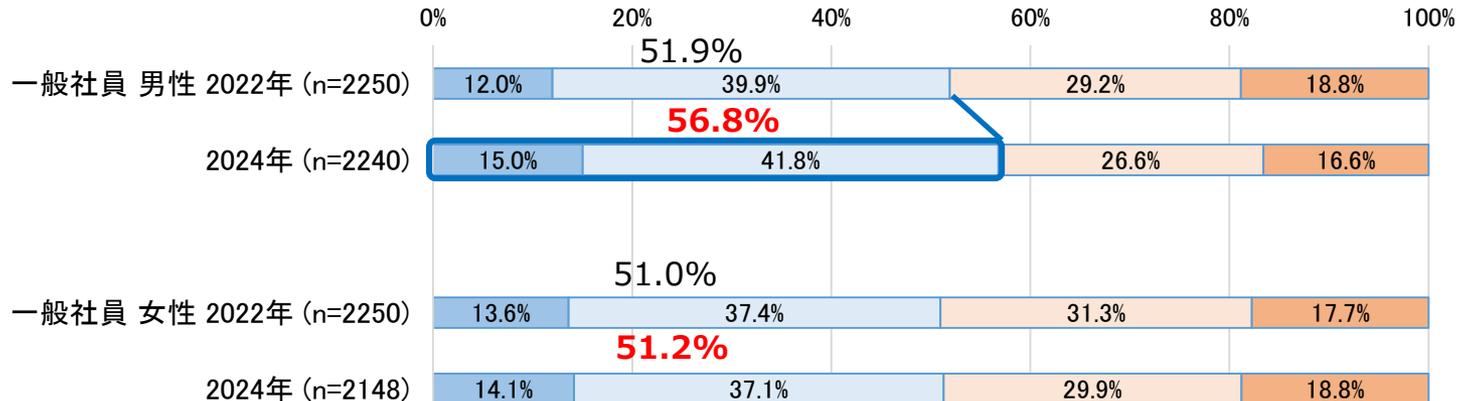


- 女性活躍推進の取組み状況について前回調査と比較すると、「積極的に行われている」「行われている」と回答した人の割合は、一般社員男性で4.9ポイント高くなった。一般社員女性では変化はなかった。
- 管理職で「積極的に行われている」「行われている」と回答した人の割合は、男女とも7割近い。

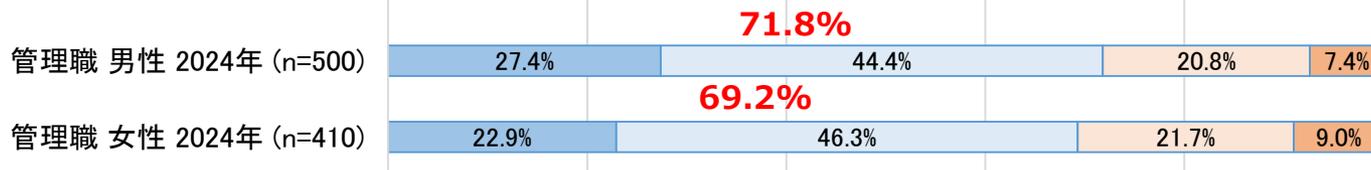
【一般社員】男女別 2か年比較 女性活躍推進の取組み

Q5.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。



【管理職】男女別 女性活躍推進の取組み



■ 積極的に行われている □ 行われている □ あまり行われていない □ 行われていない

3

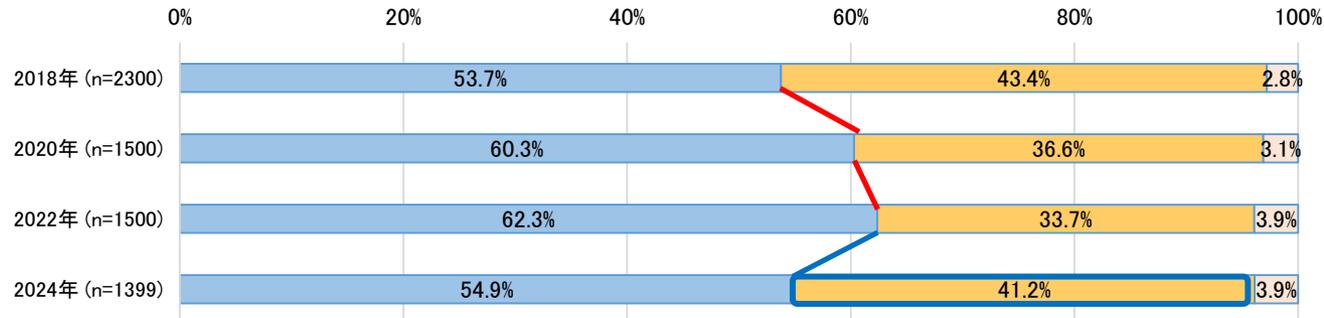
重要な仕事の担当は「男女関係ない」が増加



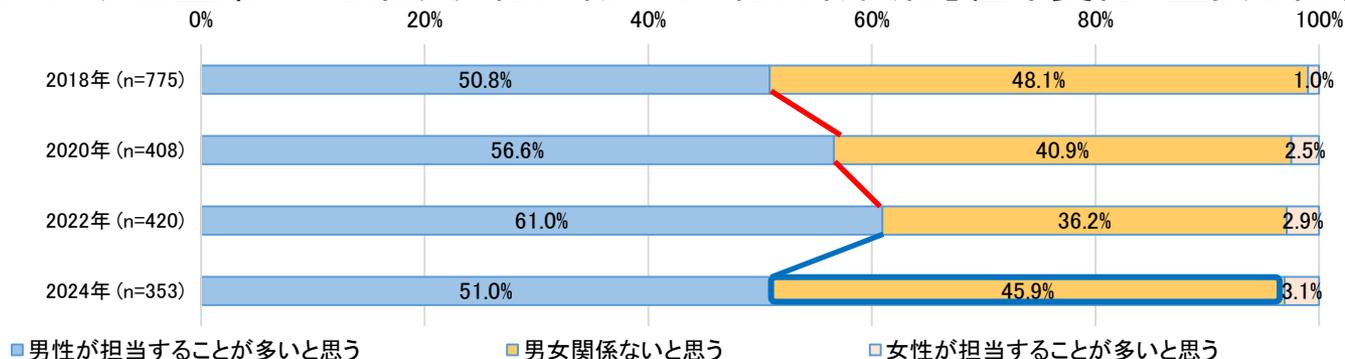
- 301人以上の企業規模の女性について、2022年と比較すると、「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う割合が高くなっており、総合職・エリア総合職女性についても同様であり、2018年調査以降の低下が止まった。しかし、2018年と比較するとほぼ同じ割合であり、大きな進展は見られない。

【301人以上企業 一般社員 女性】経年変化 重要な仕事の担当

Q8.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。



【301人以上企業 一般社員 総合職・エリア総合職女性】経年変化 重要な仕事の担当



4

女性は「一皮むける経験をしたことがある」人の割合が男性より低い

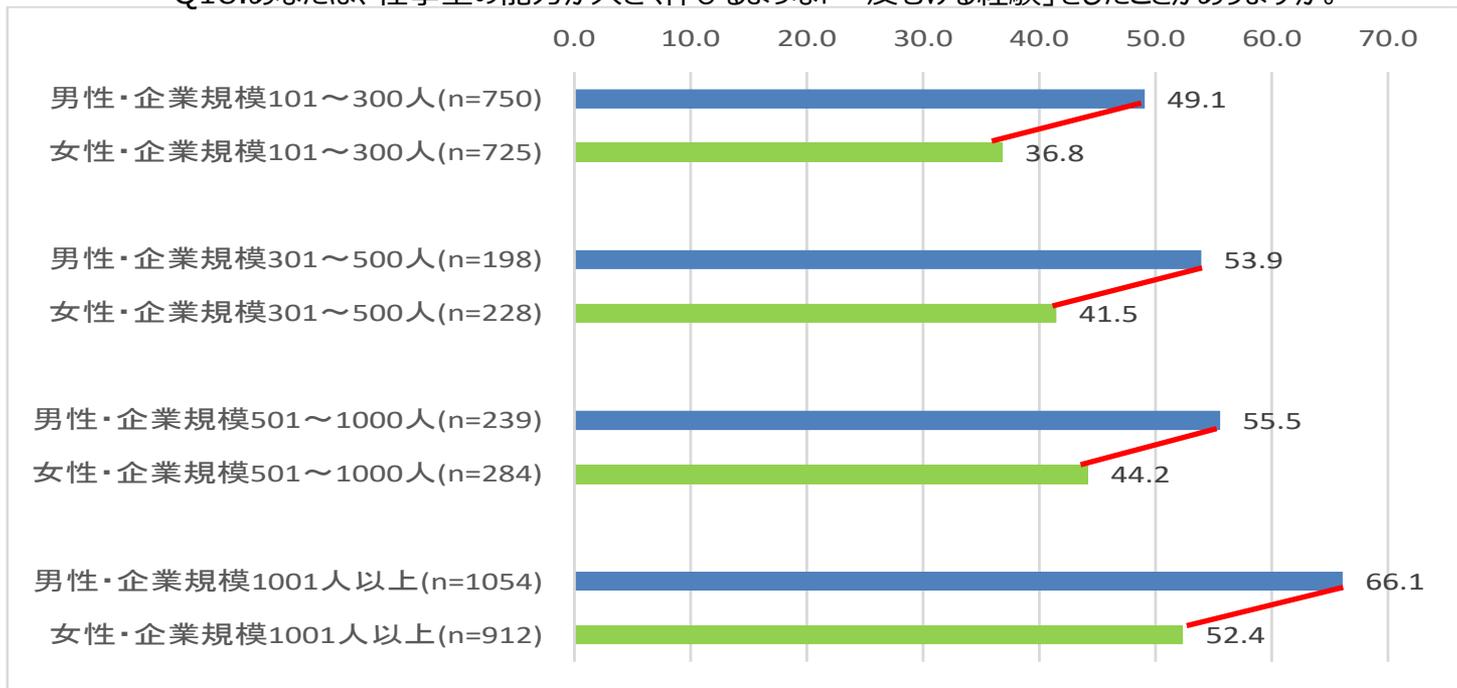


- 企業規模別に「一皮むける経験(*)をしたことがある」人の割合を見ると、どの企業規模においても、女性は男性よりも低い。

*「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。

【一般社員】企業規模別 男女別 一皮むける経験

Q18.あなたは、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。 %



(1)一般社員では、現在マミートラックが3割以上、 脱出が約2割

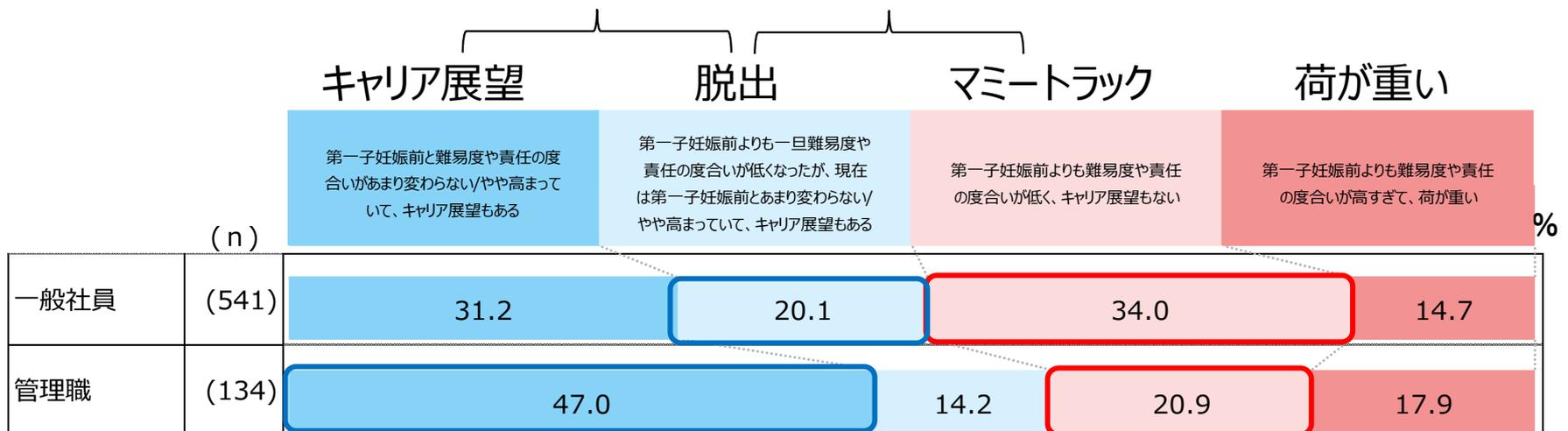


- 一般社員・管理職別にマミートラックの状況を見たところ、一般社員では、マミートラック（第一子妊娠前よりも難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない）にいる人が34.0%、マミートラックから脱出した（第一子妊娠前よりも一旦難易度や責任の度合いが低くなったが、現在は第一子妊娠前とあまり変わらない/やや高まっていて、キャリアの展望もある）人が20.1%である。
- 管理職では、キャリア展望（第一子妊娠前と難易度や責任の度合いがあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある）がある人が47.0%と一般社員よりは高いが、マミートラックにいる人が約2割。

【一般社員・管理職 女性】一般社員・管理職別 マミートラックの状況

Q28.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。

現在、キャリア展望あり いったんマミートラック





マミートラックを脱出した理由としては、働き方の変更との回答が約4割と最も高いが、上司の関わりが約3割、「パートナーへ働きかけて家事・育児の時間を増やしてもらった」との回答が約2割程度ある。

【一般社員・女性】キャリア展望ない状況から展望ある状況になった理由

Q30.あなたは前問で、第一子が生まれる前よりも一旦難易度や責任の度合いが低くなったが、今はキャリア展望もあるようになった、と回答されましたが、その理由はなんですか。





- 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「キャリアアップできていると思う」&「持続可能な働き方をしている (Sustainable Work Style) 」(キャリアアップ&SWS) とし、一般社員の女性を2つの質問 (Q57_1「あなたは自分がキャリアアップできていると思いますか。」とQ45「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)

活躍に関する4グループ

Q57_1 あなたは自分がキャリアアップできていると思いますか。
Q45 現在、あなたは、どのような働き方をしていますか。

* 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。

	活躍
キャリアアップ&SWSでない Q57_1 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q45 「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」	キャリアアップ&SWS Q57_1 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q45 「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」 「週3、4日所定内」
キャリアアップできていない&SWSでない Q57_1 「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」 Q45 「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」	キャリアアップできていない&SWS Q57_1 「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」 Q45 「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」 「週3、4日所定内」

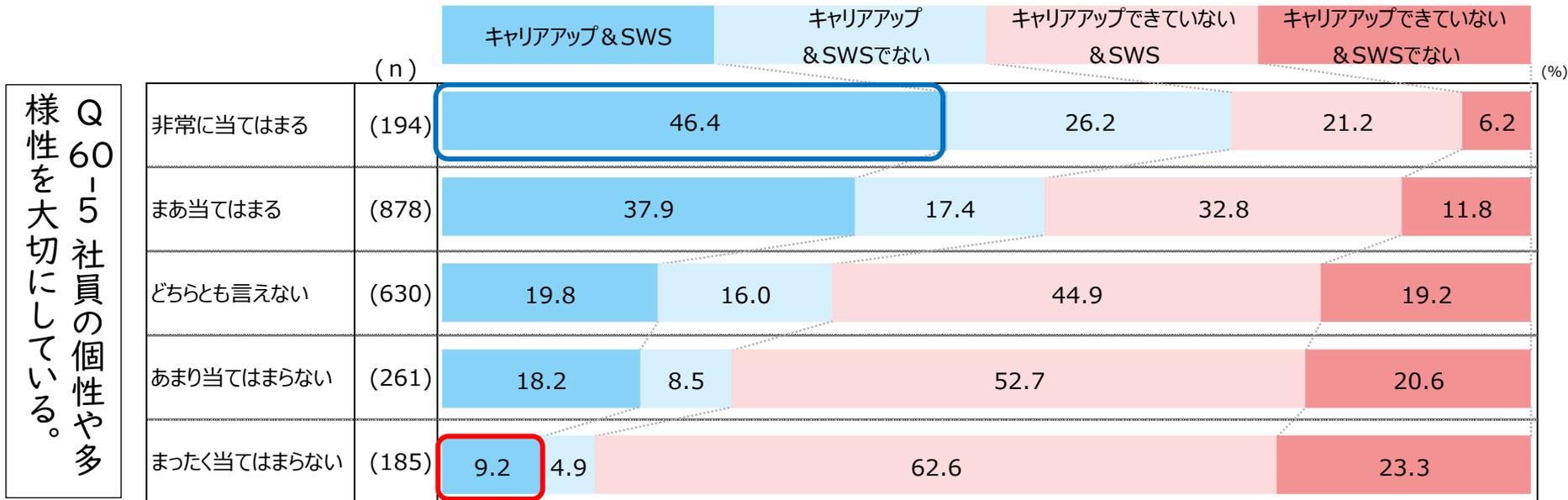
6

(2)職場で社員の個性や多様性が大切にされている場合、「活躍」(キャリアアップ&SWS)の割合が高い



- 職場が「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「キャリアアップ&SWS」の割合を見ると、「非常に当てはまる」場合に最も高く46.4%、「まったく当てはまらない」場合に最も低く9.2%である。

【一般社員 女性】個性や多様性の重視別 キャリアアップ&SWS



7

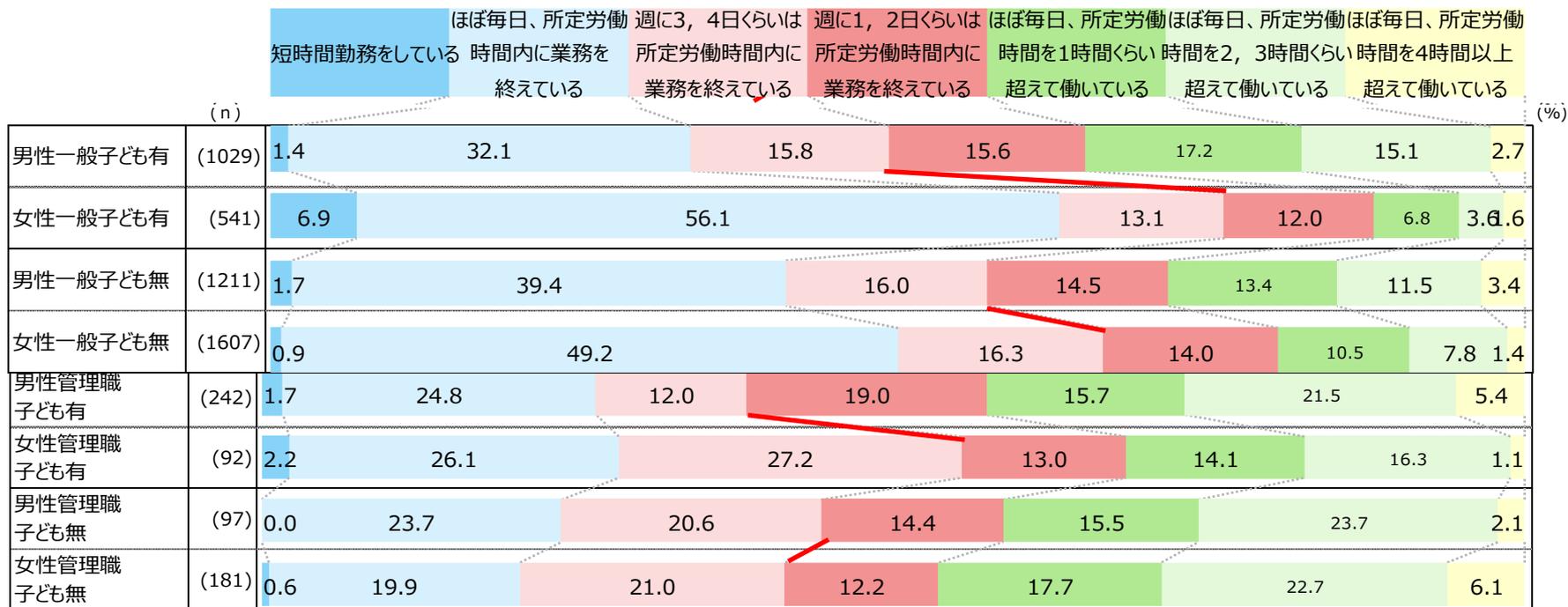
一般社員では、子どもの有無に関わらず男性の方が長時間働いている



- 一般社員では、子どもがいる人でも子どもがいない人でも、男性のほうが長時間働いている人の割合が高い。
- 管理職では、子どもがいる人では、男性のほうが長時間働いている人の割合が高いが、子どもがいない人では、むしろ女性のほうが長時間働いている人の割合がやや高い。

【一般社員・管理職】 一般社員・管理職別 子どもの有無別 男女別 働き方

Q45.現在あなたはどのような働き方をしていますか



8

男性はいまだ1か月以上の育児休業は取得しにくい



- 男性が育児休業を取得しやすい期間について、1か月未満（「期間にかかわらず取得しづらい」「1週間未満」「1か月未満」の合計）と回答した割合は、一般社員男性で62.1%、管理職男性で69.0%と、高い割合である。

【一般社員・管理職】 一般社員・管理職別 男女別 育児休業の取得しやすさ

Q54.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しやすいと思いますか。

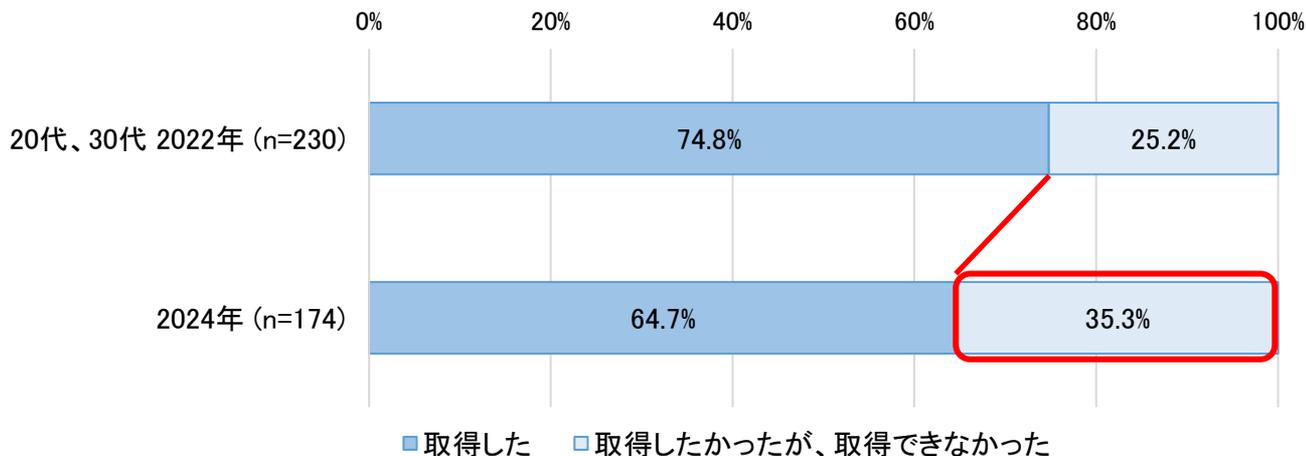




- 20代30代の男性について、2022年調査と比較すると、「子どもの出生や育児のために休暇・休業を「取得したかったが、取得できなかった」と回答した人の割合が高くなっている。
- 育児介護休業法の改正により、男性の育児休業取得率は、令和5年度雇用均等基本調査によると、2022年17.13%、2023年30.1%と上昇しているが、取得しにくい職場が残っている。

【一般社員男性 20代30代】2か年比較 子どもの出生や育児のための休暇・休業

Q49.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。(希望しないを除く)



10

ハラスメントだと言われると困るので、指導や注意することを躊躇する管理職の割合が高い

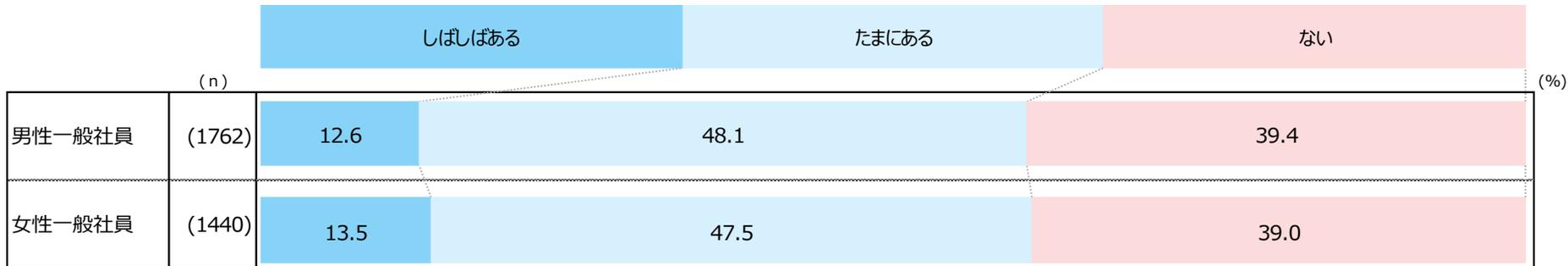


- 「ハラスメントだと言われると困るので、気になることがあっても、指導や注意することを躊躇してしまうことがありますか。」という問いに対して、「しばしばある」「たまにある」と回答したのは一般社員の男性で60.7%、女性では61.0%だった。
- 管理職では男性で63.3%、女性で65.9%で、一般社員よりもやや高い割合だった。
- 指導や注意は、適切な業務遂行および部下・後輩の育成のために必要であり、ハラスメントの正しい理解とハラスメントにならない指導や注意の仕方を研修等で学ぶ必要がある。

【一般社員】男女別 指導や注意の躊躇

Q67.あなたは、ハラスメントだと言われると困るので、気になることがあっても、指導や注意することを躊躇してしまうことがありますか。

※「指導や注意をすることがない」人を除く



【管理職】男女別 指導や注意の躊躇

