



【第4回継続調査】

DEI推進状況調査（2024年実施）

概要版

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



本調査の概要



【調査開始の経緯】

- 当財団では、2018年より2年に1回、**ダイバーシティ推進・女性活躍推進の実態を把握し、課題の抽出を行っている。**
- 前回までの調査においても、Equity（一人ひとりの状況に応じて支援すること）の推進状況を把握する質問を入れており、DEIの推進状況を把握してきた。今回は、Equityの状況をより詳細に把握するため、設問を追加し、調査タイトルを「DEI推進状況調査」とした。

【今回調査の特徴】

- 前回までは、一般社員のみを対象としていたが、今回からは管理職も対象に調査した。
- 今回の調査では、これまでの調査の目的に追加して、以下のことを明らかにすることを目的としている。
 - 時間制約の有無、女性活躍推進の具体的な取組み、転勤に関する質問等を追加し、Equityの推進状況をより詳細に捉えること。
 - 管理職と一般社員の認識の違い。
 - 活躍を2軸*（キャリアアップ×SWS（サステナブルワークスタイル））で定義し、どのくらいの人
が活躍できているか、活躍できる人を増やすにはどうしたらよいかを明らかにすること。

*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。」に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答し、Q45「現在、あなたは、どのような働き方をしていますか。」に対し、「短時間勤務をしている」「ほぼ毎日、所定労働時間内に業務を終えている」「週に3、4日くらいは所定労働時間内に業務を終えている」と回答した人を「活躍」（キャリアアップ&SWS）としている。

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、令和4年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。

一般社員 回答者属性①



【一般社員】企業規模別 男女別 業種比率(%) 就業構造基本調査との比較

	建設業	製造業	給電・水・ガス・熱供給業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	業不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	サービス業（他に分類されないもの）
100~299人男性 就業構造基本調査	6.9	36.4	0.6	12.6	11.9	17.0	1.0	2.7	2.6	1.7	6.6
101~300人男性 本調査	14.4	16.3	2.1	16.5	10.3	15.9	2.3	2.7	2.0	2.3	15.3
100~299人女性 就業構造基本調査	4.1	31.9	0.2	12.0	5.2	23.0	2.7	2.9	4.4	5.6	8.1
101~300人女性 本調査	12.2	18.9	0.8	14.5	5.3	17.2	7.1	5.2	3.1	3.6	12.1
300人以上 男性 就業構造基本調査	5.9	38.6	1.8	12.1	10.7	15.1	4.7	2.1	1.8	1.4	5.8
301人以上 男性 本調査	9.6	9.9	9.4	9.6	9.6	9.6	11.0	9.1	6.6	6.0	9.7
300人以上 女性 就業構造基本調査	3.6	24.7	0.5	10.5	5.3	22.5	14.6	2.6	4.4	3.1	8.2
301人以上 女性 本調査	10.7	10.6	3.5	10.6	10.8	10.6	11.7	9.0	6.7	5.9	10.1

一般社員 回答者属性②



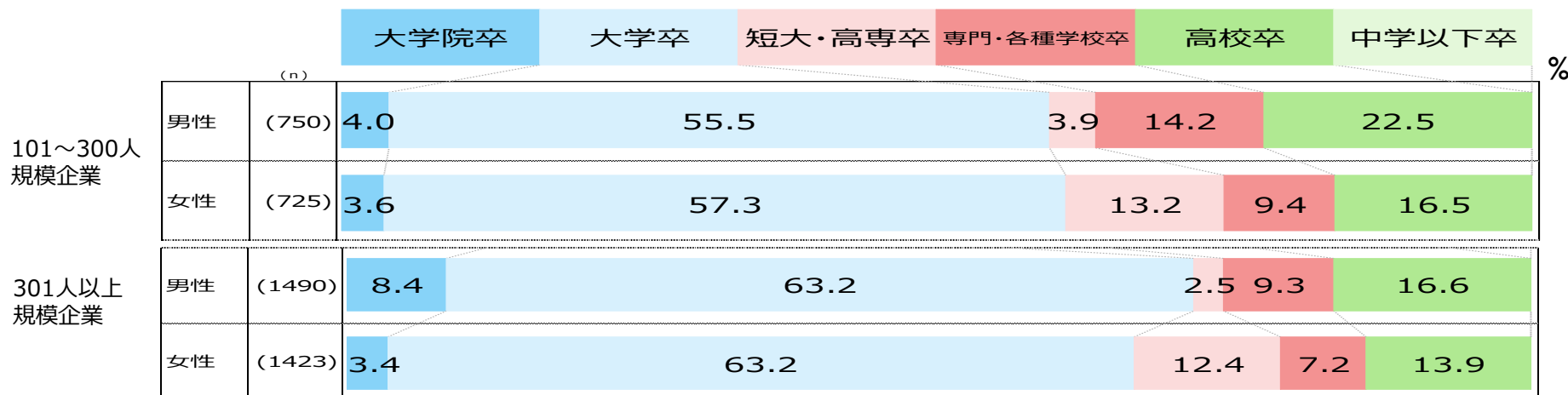
【一般社員】企業規模別 男女別 職種比率 (%)

	n	総務・人事・CSR・法務・経営企画	経理・財務	企画・広報・編集・調査・コンサルタント	営業	営業等の事務	販売・接客サービス・カスタマーサポート	情報システム・IT関連	研究開発・品質管理・生産技術・デザイン等	製造・生産現場の作業	建設・土木作業	輸送・運転業務	介護、保健医療、生活衛生サービス	その他
101~300人男性	750	4.1	3.9	1.9	21.0	3.4	7.1	17.2	7.1	9.8	6.7	7.1	0.2	10.5
101~300人女性	725	19.2	10.7	4.7	9.1	18.8	9.7	7.1	5.7	3.7	1.1	1.0	0.3	9.0
301人以上男性	1490	6.7	3.1	5.4	22.6	3.8	11.6	10.2	9.0	5.0	4.7	5.4	0.2	12.2
301人以上女性	1423	14.3	7.2	6.1	13.5	18.7	14.0	7.3	5.0	2.1	0.8	1.3	0.5	9.2

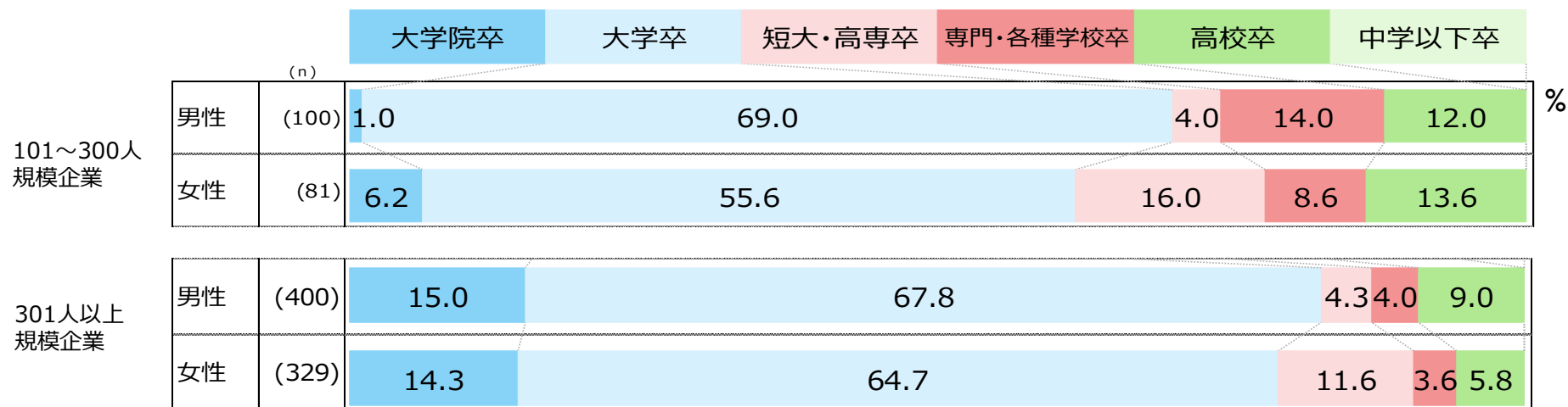
回答者属性③



【一般社員】 男女別 企業規模別 最終学歴



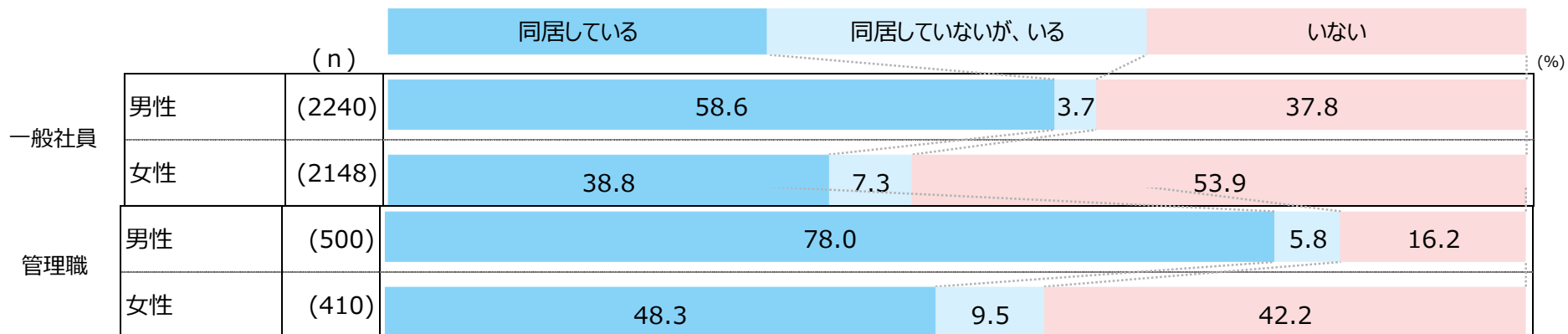
【管理職】 男女別 企業規模別 最終学歴



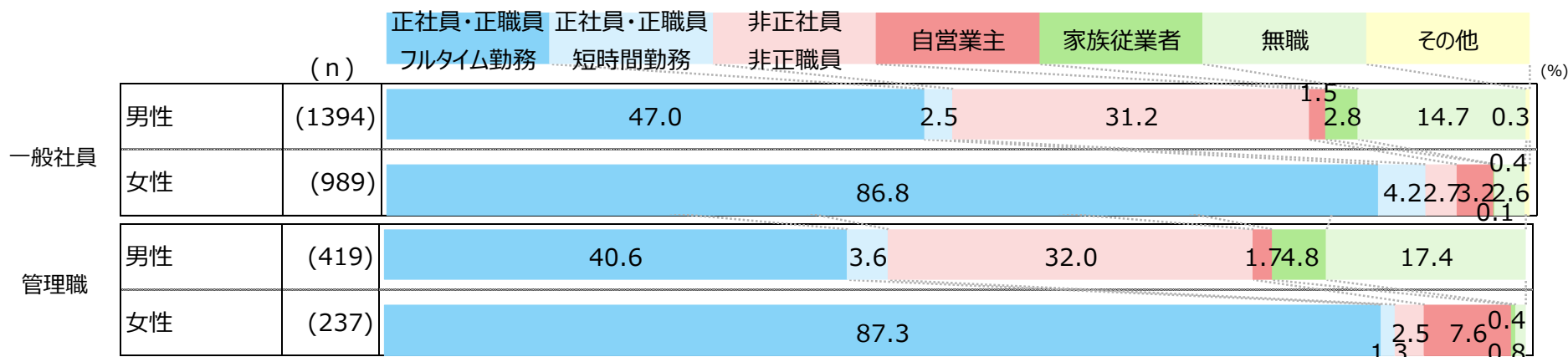
回答者属性④



【一般社員・管理職】一般社員・管理職別 男女別 配偶者・パートナーの有無



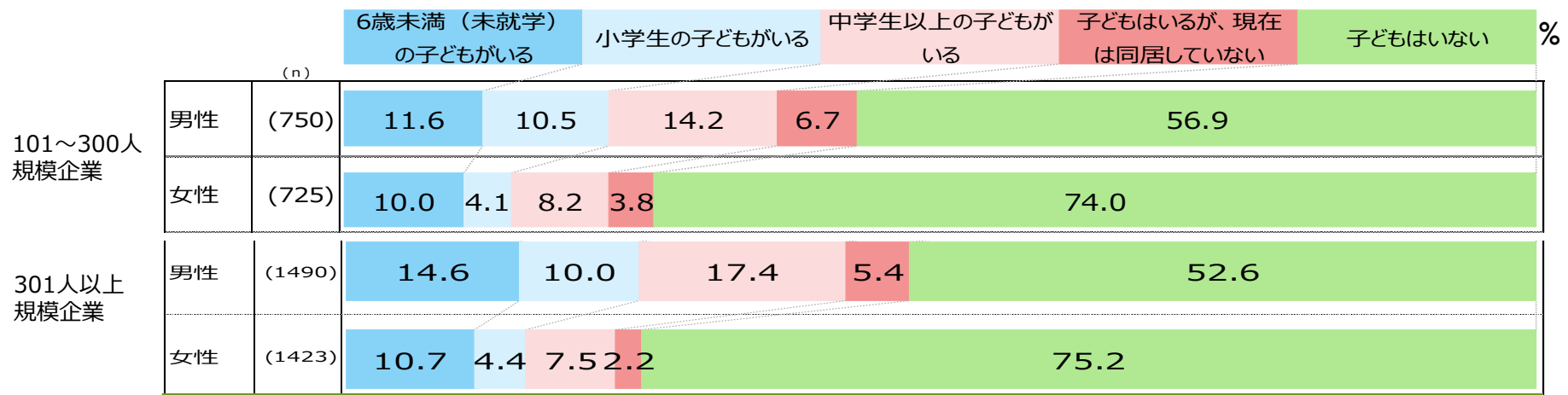
【一般社員・管理職】一般社員・管理職別 男女別 配偶者・パートナーの就業状態



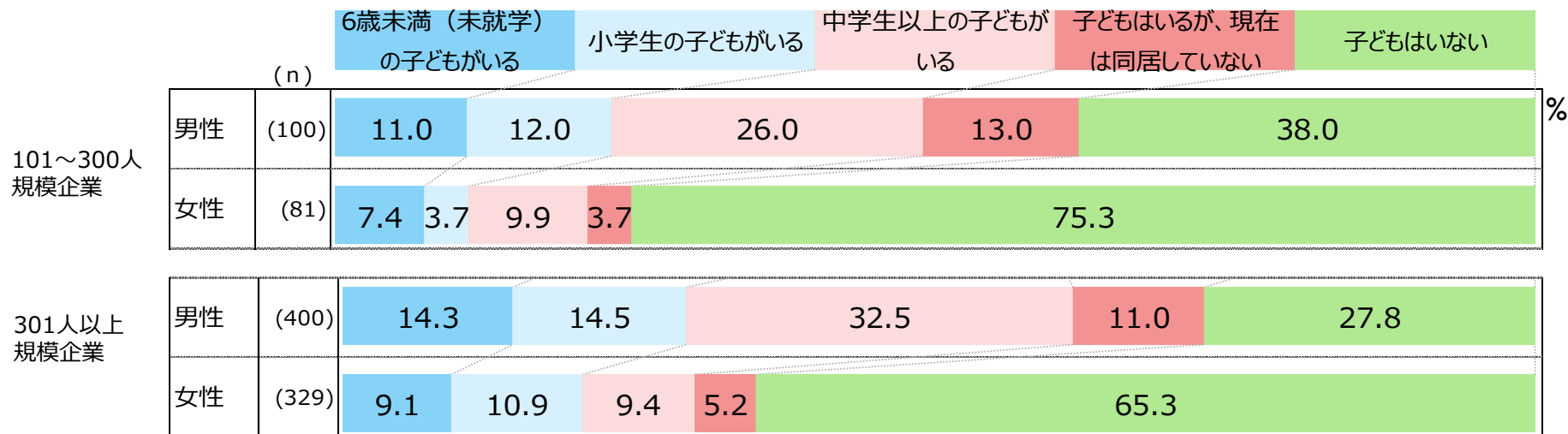
回答者属性⑤



【一般社員】 男女別 企業規模別 同居している子どもの有無・年齢



【管理職】 男女別 企業規模別 同居している子どもの有無・年齢



DEI推進状況調査項目



属性	性別、年齢、役職(SC3)、コース別雇用管理制度の有無(SC4)、コース(SC5)企業規模(SC6)、業種(SC7)、職種(SC8)、最終学歴(SC9)、子どもの有無・年齢(Q1)、配偶者・パートナーの有無(Q2)、配偶者・パートナーの就業状態(Q3)
女性活躍推進	行動計画の周知(Q4)、取組みの実施(Q5)、具体的な取組み(Q6)
仕事経験	重要な仕事の担当(Q8)、サポート的な仕事の担当(Q9)、チャレンジングな仕事の付与(Q13,14)、「一皮むける経験」(Q18)
部下育成	上司から部下への期待(Q11,12)、キャリアについてのアドバイス(Q15,16)、キャリア支援制度(Q17)
昇格・昇進のしやすさ	昇格・昇進における性別差(Q10)、管理職になる可能性(Q19)
キャリア形成	キャリアの目標(Q27_1)、キャリアの道筋(Q27_2)、仕事上の強み(Q27_3)
マミートラック	マミートラック(Q28,29,30)、育児をしながらキャリアアップ(Q31)、時間制約時の仕事の付与(Q32,33)
働き方	有給休暇(Q34)、業務上のスケジュールのコントロール(Q35)、残業指示(Q36～39)、長時間労働の評価(Q40)、残業になる要因(Q41)、柔軟な働き方(Q42)、時間制約(Q43)、本人の働き方(Q45)、職場の働き方(Q46)、上司の働き方(Q47)
職場風土	出産後の就業継続(Q7)、目的・目標の共有(Q60_1)、コミュニケーション(Q60_2)、仕事以外の相談(Q60_3)、思ったことが自由に言える(Q60_4)、多様性受容(Q60_5)
育児・家事	育児に関わる時間の希望(Q44)、仕事がある日の家事・育児時間(Q48)
男性の育児休業取得	取得の有無(Q49)、取得期間(Q50)、育休や家事・育児の好影響(Q51)、育児休業取得希望(Q52)、取得希望期間(Q54)、育児休業の取得しやすさ(Q54)
転勤	転勤の可能性の有無(Q55)、転勤の悪影響(Q56)
活躍・キャリアアップ	キャリアアップの実感(Q57_1)、力の発揮(Q57_3)、成長の実感(Q57_4)、意見の受入れ(Q57_5)、やりがい(Q58)
意欲	管理職への意欲(Q20～26)、重要な仕事の担当意欲(Q57_2)、仕事への取組み意欲(Q59)
ハラスメント	ハラスメント経験(Q61,62)、ハラスメント見聞き経験(Q63,Q64)、嫌な思いの経験(Q65)、パワーハラスメントの範囲(Q66_1)、パワーハラスメントの主張(Q66_2)、ハラスメント対応(Q66_3)、指導・注意の躊躇(Q67)
働きやすさ・働きがい	働きやすさ(Q68_1)、働きがい(Q68_2)

調査結果からわかった主なポイント



(※) 今回調査（2024）より新たに追加した設問によって判明したポイントとなります。

女性活躍推進

1. 女性活躍推進の行動計画の認知度の男女差は無くなったものの、全体としてまだ低いレベルにある。
管理職は一般社員よりも認知度が高く、男女の差も小さい。(※) (グラフは全体版)
2. 企業規模が小さいほど女性活躍推進の取組みが行われていない。
3. 女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合は、男女ともに働きがいを感じる割合が高い。

仕事経験

昇進・昇格の しやすさ

意欲

部下育成

4. 「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」は2020年からは高くなっているが大きな変化は見られない
5. 重要な仕事は男性が担当することが多いと思う割合が減り、男女関係ないと思う割合が増えた。
管理職の女性は男女関係ないと思う割合が一般社員の女性よりも高くなるが、男性は管理職になると低くなる。(※)
6. 男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う女性の割合は減少傾向にあるものの、依然6割近くがそのように思っている。
7. 総合職の女性では、管理職への昇進意欲があまり高まっていない
管理職になっている人については、男性の約7割、女性の約6割が管理職になりたいと思っていた。(※)
(グラフは全体版)
8. 管理職になりたくない理由について概ね男女共通しているが、一部に男女差が大きい項目も見られる。(※)
管理職になって男女とも「自分が成長できた」「新しい経験ができた」と感じている割合が高い一方、「プライベートとの両立が難しい」「能力、スキル、経験が不足」と回答した割合も高く、全て女性の方が高い。(※)
9. 女性は男性に比べ仕事で一皮むける経験をしたり、チャレンジングな仕事を任されている割合が少ない。
管理職の場合、仕事で一皮むける経験は一般社員より増加するが女性のほうが男性より少ない。また、チャレンジングな仕事を任されていると思う割合は30代までは女性の方が男性より高いが、40代以上では男性の方が高くなる。(※)
(グラフは全体版)
10. 上司から今後のキャリアについてアドバイスを受けている場合、仕事への意欲が高く、働きがいを感じる割合が高い。
女性はアドバイスを受けている割合が男性より低い。管理職は「部下には男女関わらずアドバイスしている」と思っている割合が男女とも高く一般社員の認識結果と違いがある。(※)

調査結果からわかった主なポイント



(※) 今回調査（2024）より新たに追加した設問によって判明したポイントとなります。

マミートラック

11.子どもを持つと難易度や責任の度合いが低くなるなどマミートラックの課題がある。

職場風土

働き方

育児・家事

12.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。（※）

13.長時間労働の課題が残っている。

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。

管理職女性で子どもがない場合、男性よりも残業量が多い傾向になっている。（※）

14.家事・育児時間に男女間で大きな差がある中、男性が育児のための休暇・休業を取得すること等で職場にもよい影響がある。

男性はいまだ1か月以上の育児休業は取得しにくい。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。

働きやすさ

働きがい

ハラスメント

15.DEIの職場風土の醸成ができていない企業が多い。

16.職場でハラスメントが存在する。

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の男女差は 無くなったが、全体としてまだ低いレベルにある

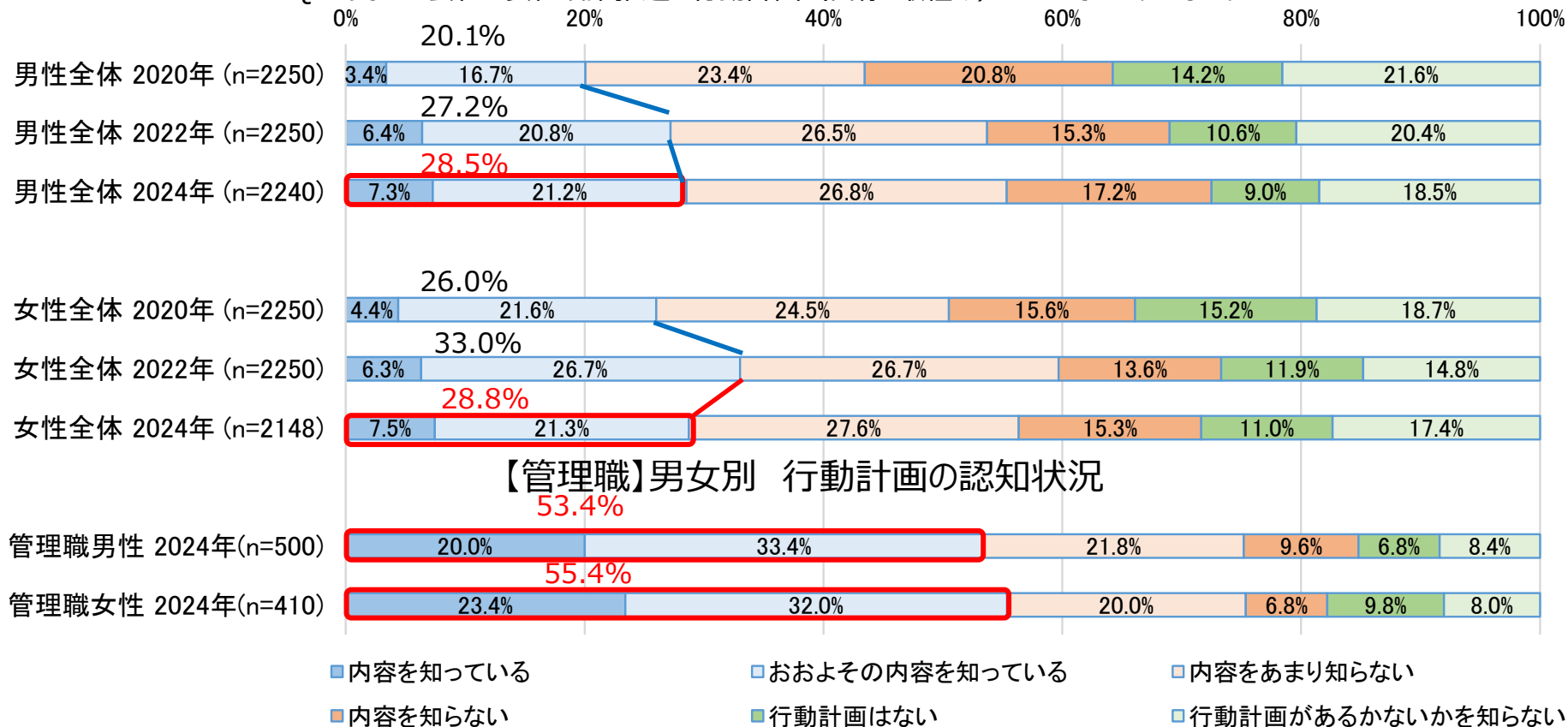
女性活躍推進の行動計画の認知度はいまだ不十分



- 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 経年変化 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。





2.企業規模が小さいほど女性活躍推進の取組みが行われていない

女性活躍推進の取組みが行われている割合は全体的に高まっているが、企業規模が小さいほど行われていない



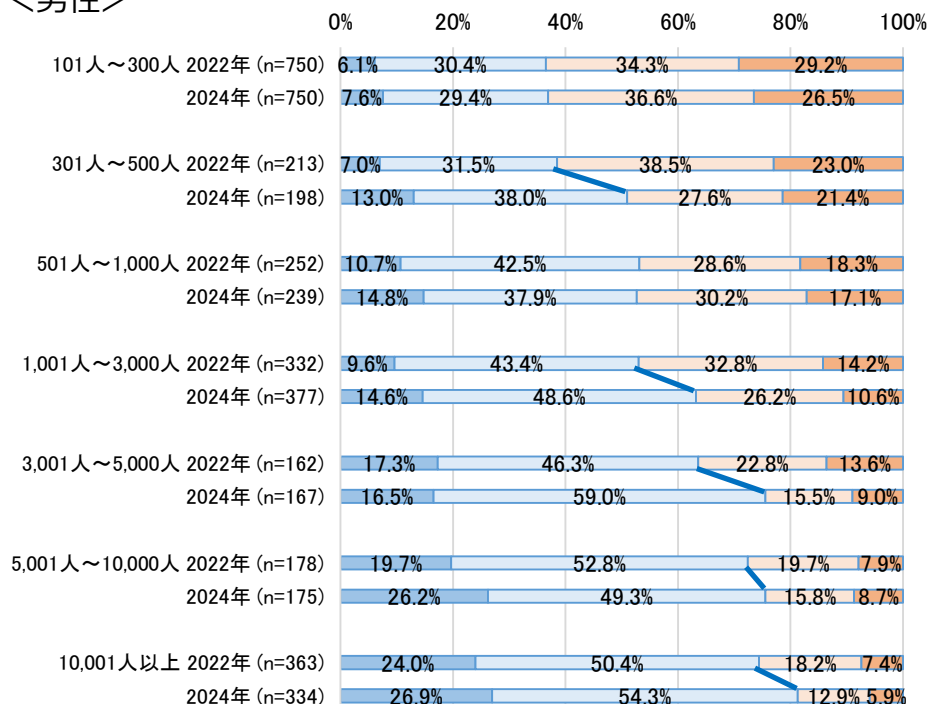
- 企業規模別にみると、規模が小さい企業ほど女性活躍推進の取組みが行われていない。
- 「積極的に行われている」「行われている」と回答した人の割合が高まっている企業規模が多い。
- 2022年から101～300名規模の企業も公表義務化となったが、取組みの認知に変化が見られない。

【一般社員】男女別 企業規模別 経年変化 女性活躍推進の取組み状況

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。

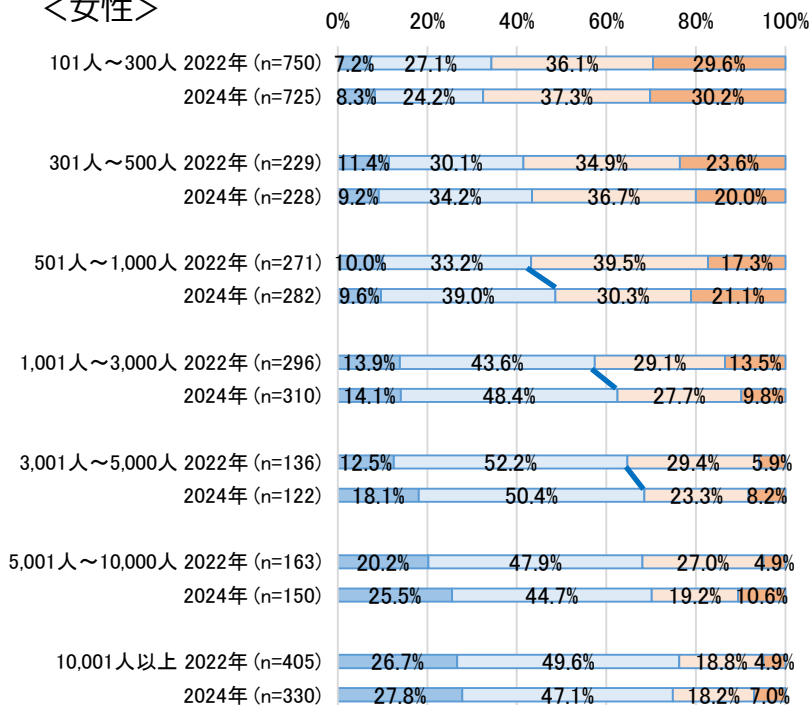
(*女性活躍推進の取組みとは、女性の採用数を増やしたり、女性の育成を促進したり、女性の職域を広げたりすることです。)

<男性>



■ 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

<女性>



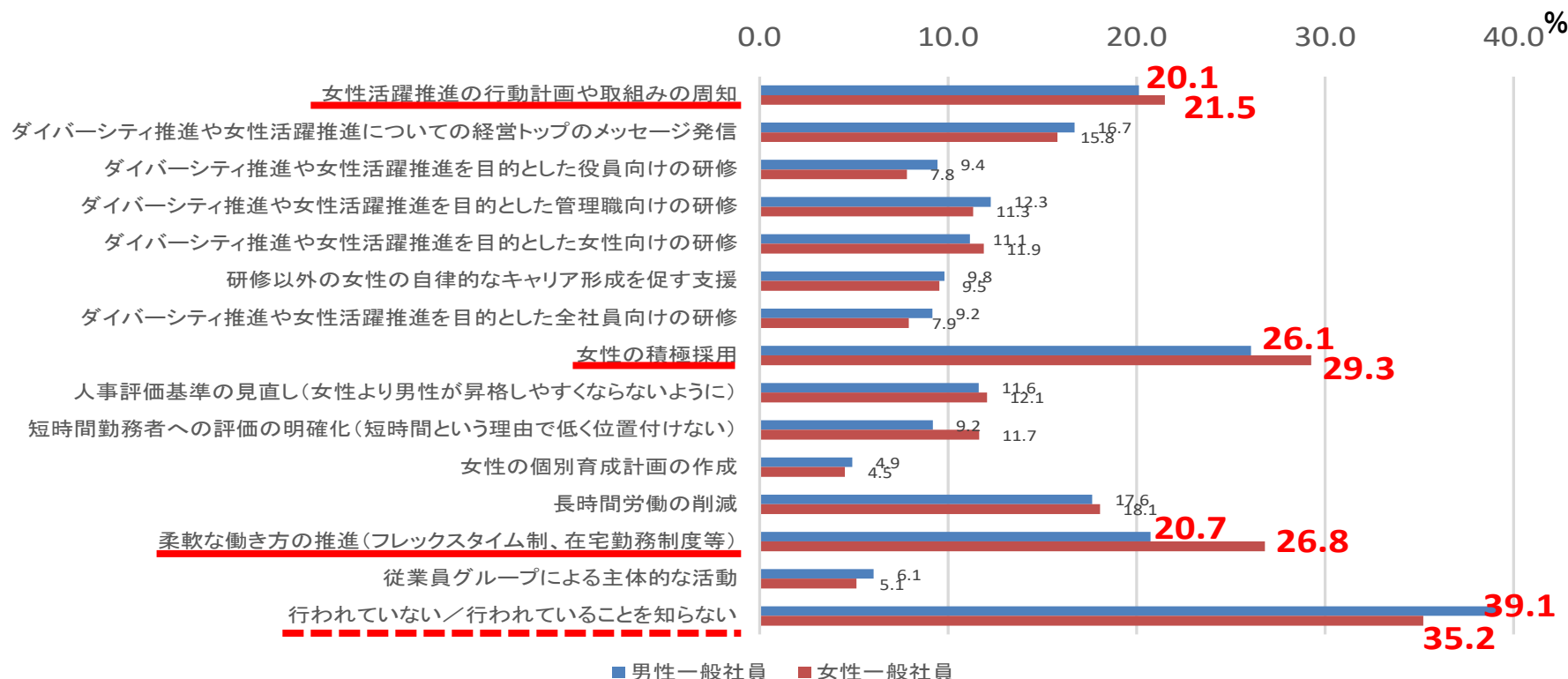
女性活躍推進の取組みで最も多いのは女性の積極採用である



- 一般社員が認識している、会社での女性活躍推進について、男女とも「女性の積極採用」が最も高い割合、続いて「柔軟な働き方の推進」「女性活躍推進の行動計画や取組みの周知」となっている。
- 「行われていない/行われていることを知らない」の回答割合が男性39.1%、女性35.2%と高い。

【一般社員】男女別 女性活躍推進の取組みとして実施していること

Q6. 女性活躍推進の取組みとして、あなたの会社で実施していることを選んでください。（いくつでも）





3.女性活躍推進の取組みが積極的に行われている 場合は、男女ともに働きがいを感じる割合が高い

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



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

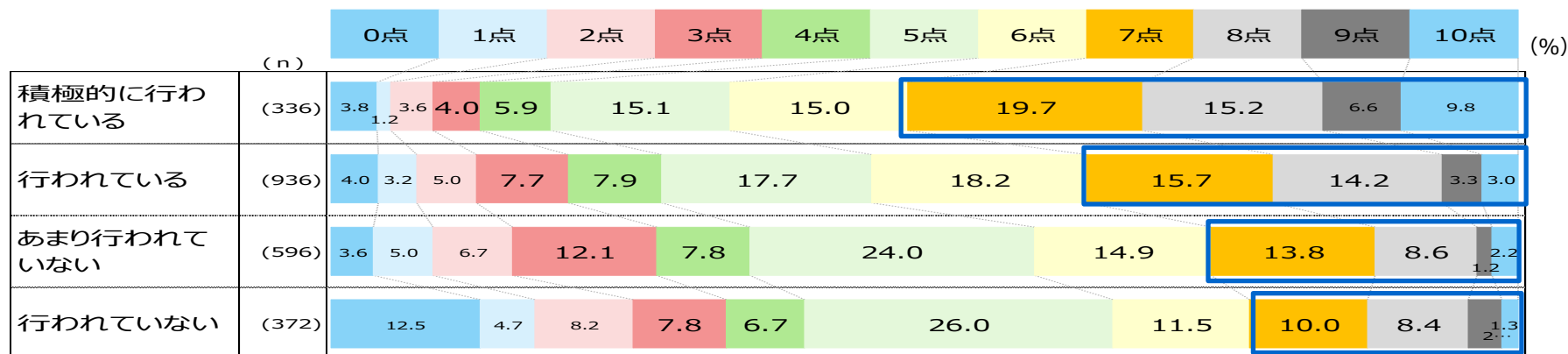
【一般社員 男性】女性活躍推進の取組み別 職場の働きがい

Q68.2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

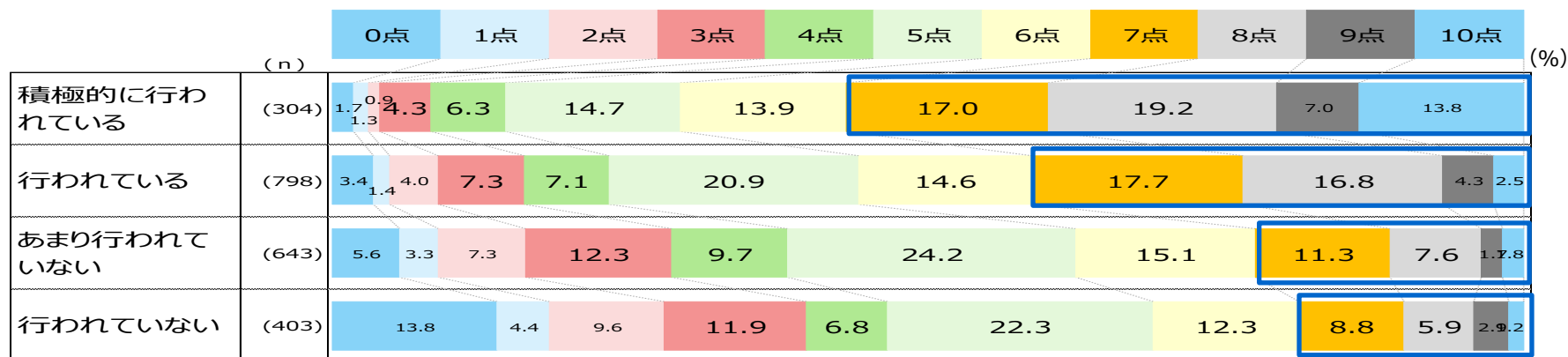
Q5

あなたの会社では、

女性活躍推進の取組みが



【一般社員 女性】女性活躍推進の取組み別 職場の働きがい





4. 「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」は 2020年からは高くなっているが大きな変化は見られない

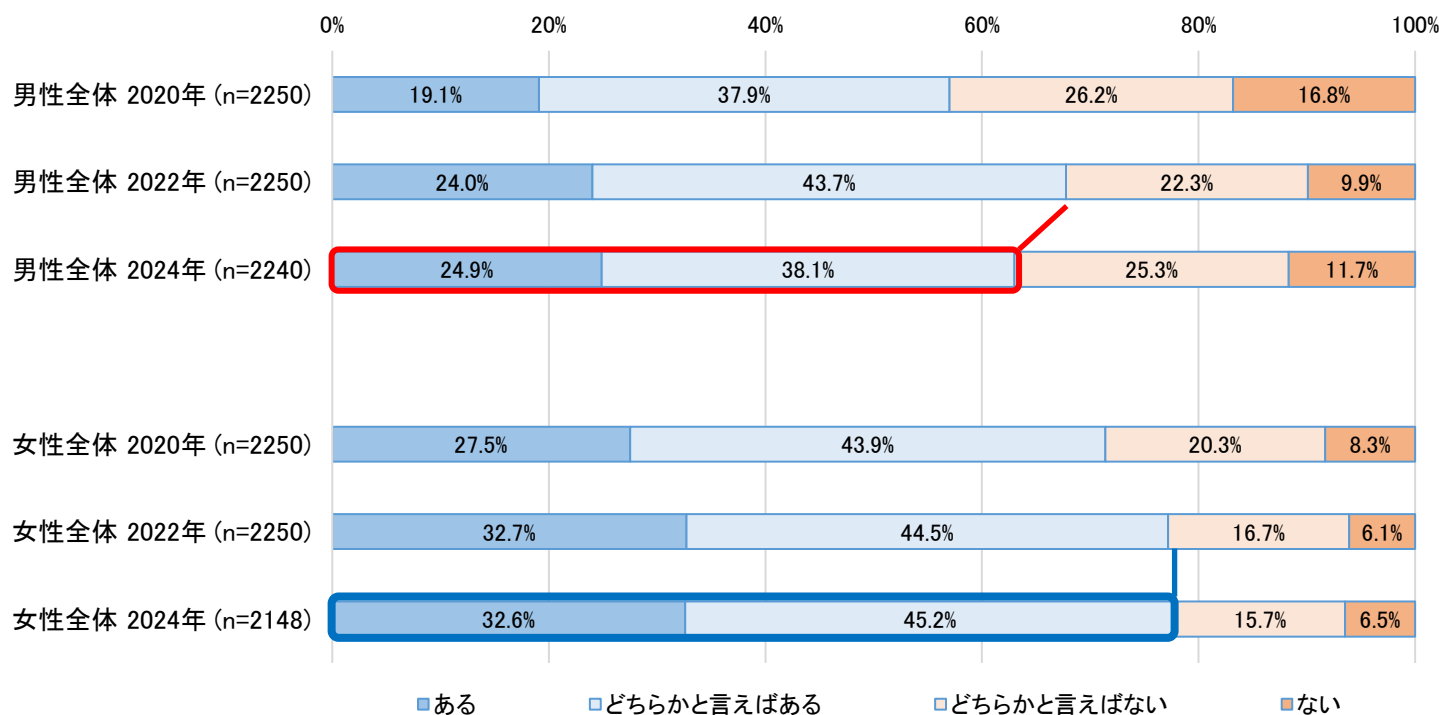
「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」は 2020年からは高くなっているが大きな変化は見られない



- 2020年と比較すると、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気が「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は男女ともに若干高くなっている。
- 男性においては前回調査時の2022年から少し低くなり63.0%（-4.7ポイント）である。
- 女性においては2024年は2022年とほぼ同じで、77.8%（+0.6ポイント）である。

【一般社員】男女別 経年変化 出産後の就業継続に対する雰囲気

Q7.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。





**5.重要な仕事は男性が担当することが多いと思う
割合が減り、男女関係ないと思う割合が増えた**

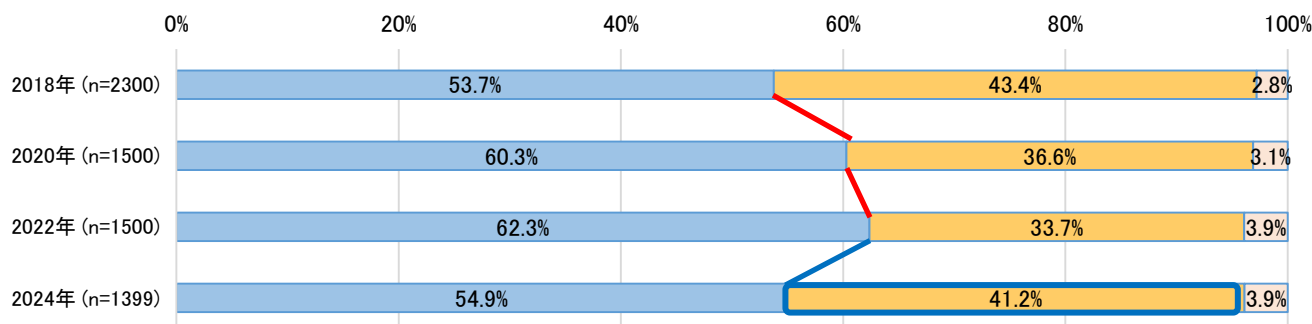
301人以上規模の企業の女性において、 「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う割合が高くなった



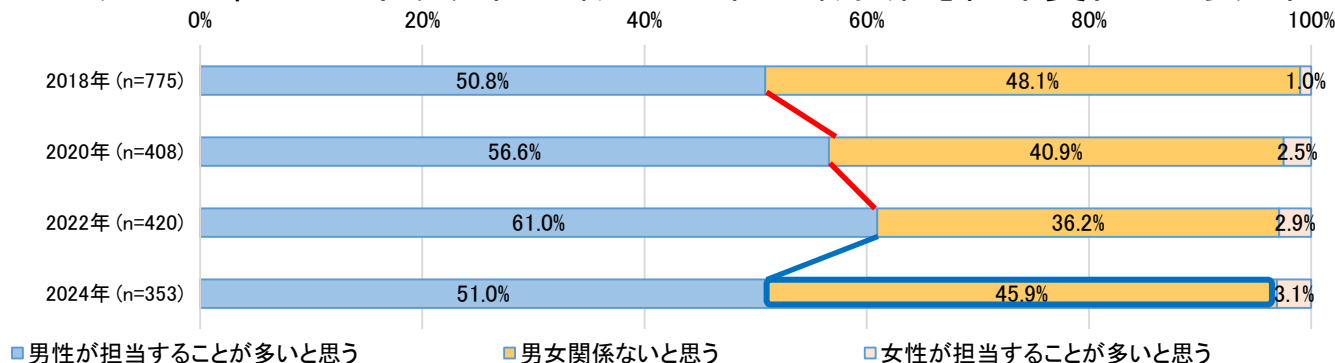
- 301人以上の企業規模の女性について、2022年と比較すると、「重要な仕事の担当は男女関係ないと思う」割合が高くなっており、総合職・エリア総合職女性についても同様であるが、2018年と比較するとほぼ同じ割合であり、大きな進展は見られない。

【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



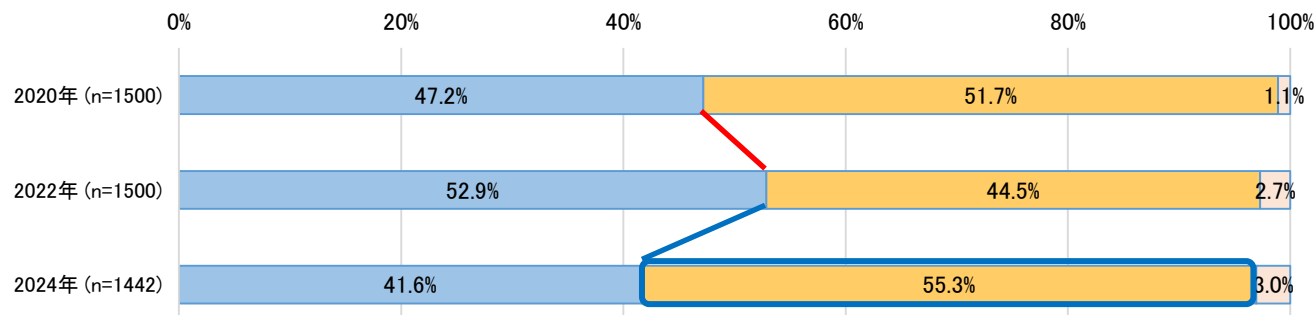
301人以上規模の企業の男性において、 「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う割合が高くなった



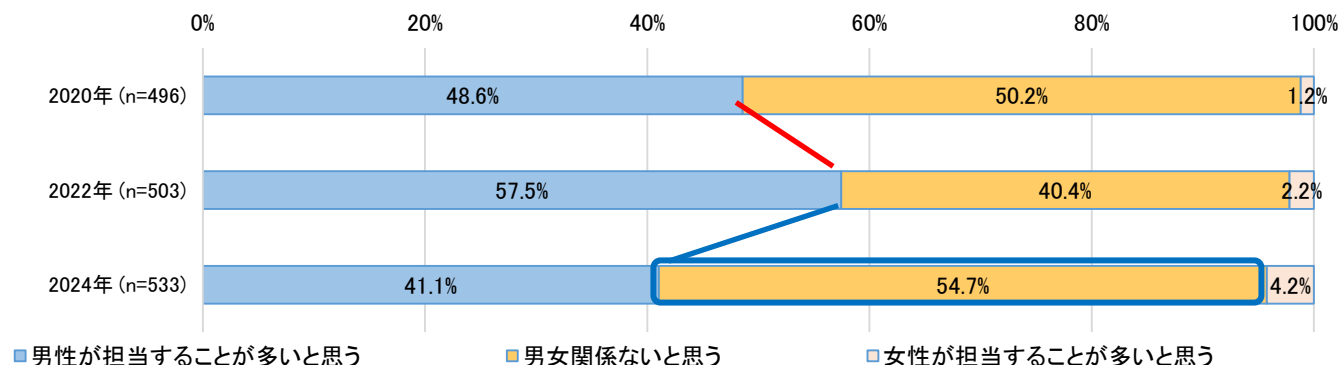
- 301人以上の企業規模の男性については、2020年及び2022年と比較すると、「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う割合が高くなっている。総合職・エリア総合職男性についても、同様である。

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



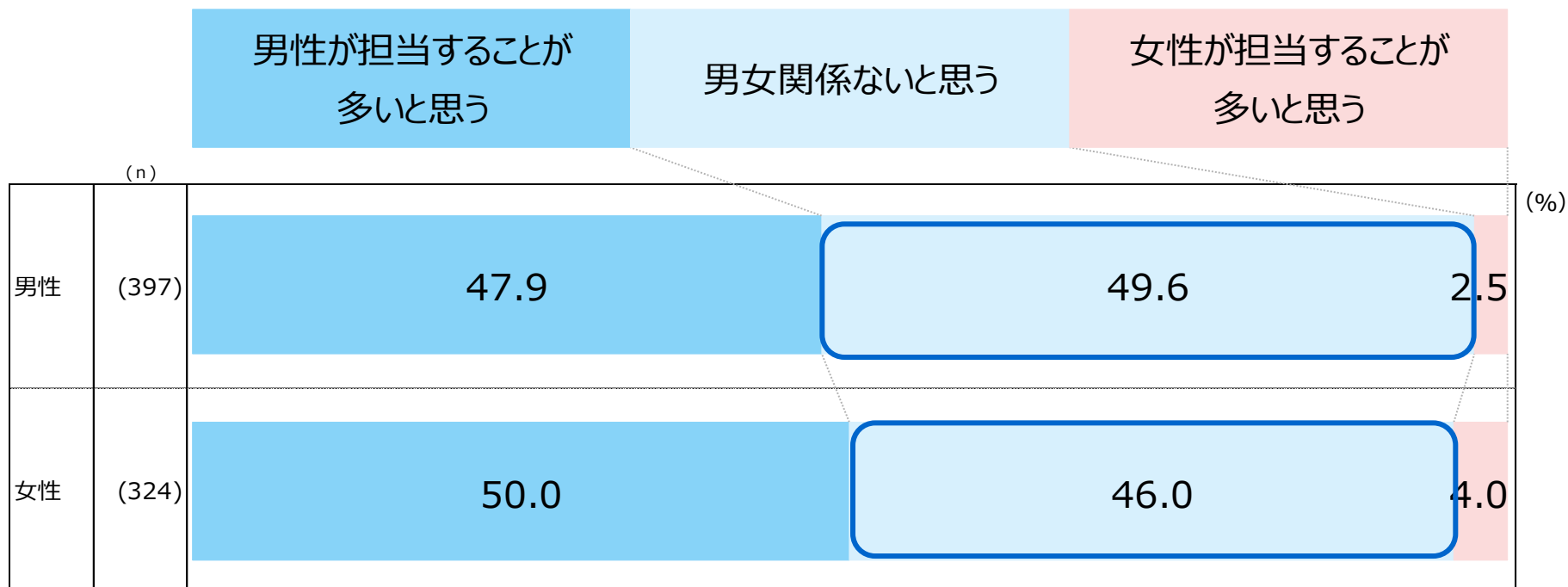
301人以上規模の企業の管理職において、 「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う割合は5割に満たない



- 301人以上の企業規模の管理職において、「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う割合は、男性49.6%、女性46.0%であり、女性の方がやや低い。
- 一般社員と管理職の認識の差は、女性については、一般社員41.2%に対し管理職46.0%と高くなっているが、男性については一般社員55.3%に対し管理職49.6%と低くなっている。

【301人以上企業 管理職】 男女別 重要な仕事の担当

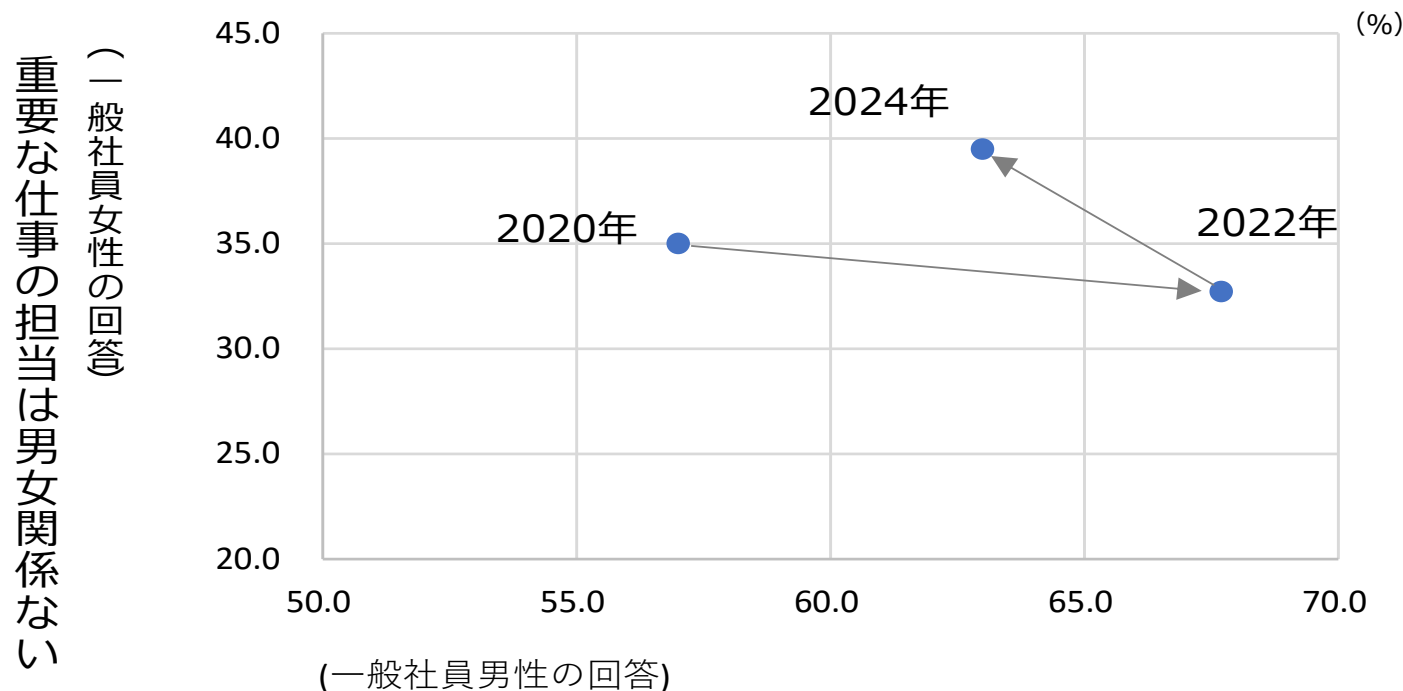
Q8.あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。



一般社員男性について「出産後の就業継続は当然という雰囲気」を感じる割合は低くなったが、一般社員女性について「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う割合が増えた



- 男性において「女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」を感じる割合が2020年から2022年は高くなったが、2024年は2022年より低くなった。一方、「重要な仕事の担当は男女関係ない」と思う女性の割合は2020年から2022年はやや低くなったが、2024年は2022年よりも高くなった。



女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がある

出産後の就業継続が当然という職場でも、そうでない職場でも、「重要な仕事の担当は男女関係ない」と回答した人の割合が高まった



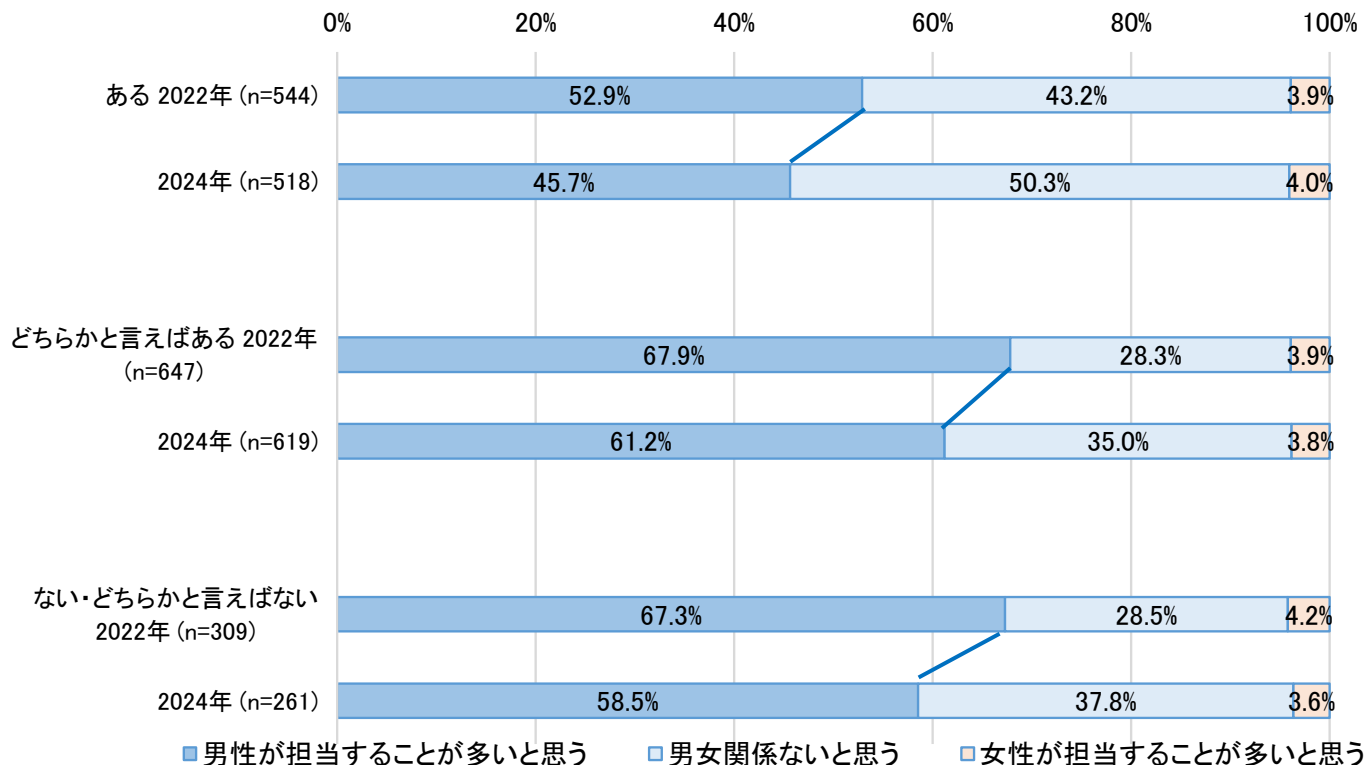
- 301人以上規模企業の一般社員女性について、「出産しても働き続けるのが当然の雰囲気」の有無に関わらず「重要な仕事の担当は男女関係ないと思う」と回答した割合が増えている。

【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。

Q7

あなたが働き続けるのが当然という雰囲気がある職場では、女性が出産しても



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



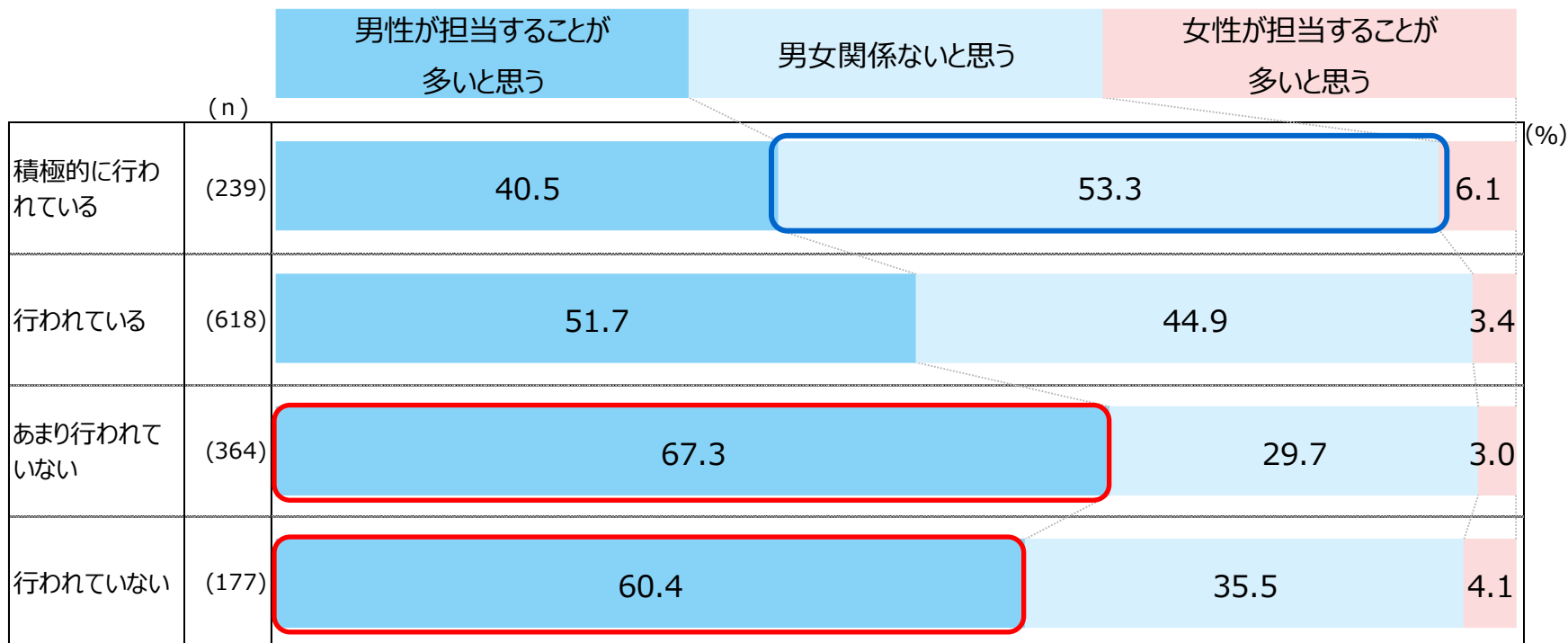
- 301人以上企業の女性において、女性活躍推進の取組みが「積極的に行われている」場合、「重要な仕事を男女関係なく担当することが多い」と思う割合が高く、53.3%である。
- 一方、女性活躍推進の取組みが「あまり行われていない」場合「男性が担当することが多い」という回答割合が67.3%、「行われていない」場合60.4%と高い。

【301人以上企業 一般社員 女性】 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。

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。





**6.男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う女性の割合は
減少傾向にあるものの、
依然6割近くそのように思っている**

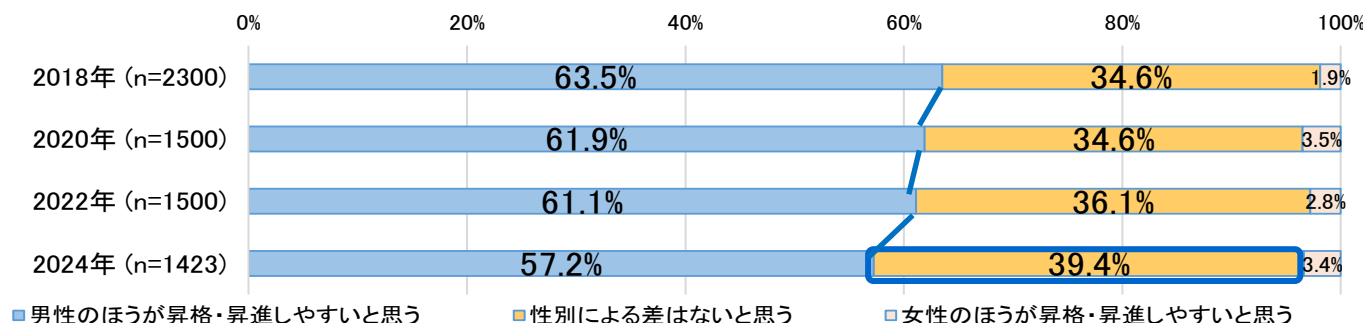
女性のうち「昇格・昇進において性別による差はない」と思う人の割合は増加傾向であるものの変動幅は大きくない



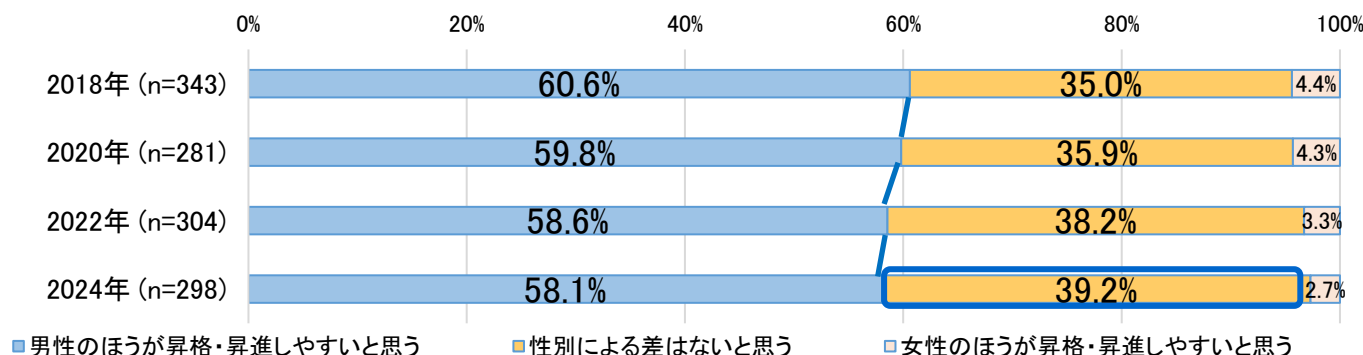
- 301人以上企業の女性で、「昇格・昇進に性別による差はないと思う」と回答した人の割合は、2018年から微増を続けているが、2022年と比較すると3.3ポイントしか高まっていない。
- 総合職女性においても増加傾向にあるが、変化は小さく「性別による差はないと思う」の割合は39.2%である。

Q10.あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。

【301人以上企業 一般社員 女性】経年変化 昇進・昇格の性別差



【一般社員 総合職・エリア総合職女性 301人以上規模企業】経年変化 昇進・昇格の性別差



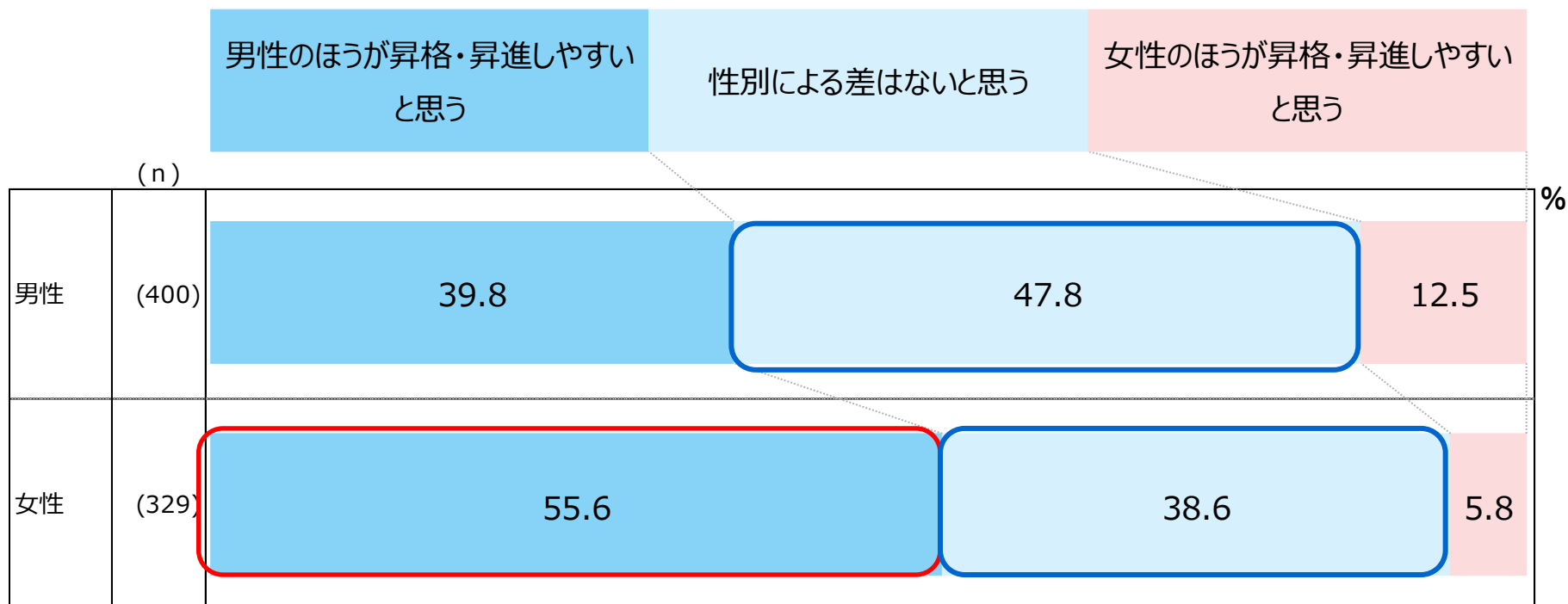
管理職女性で、「昇格・昇進において性別による差はない」と 思う人の割合は4割に満たない



- 管理職女性で、「昇格・昇進において性別による差はない」と思う割合は4割弱、男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う割合が5割を超えていて、一般社員と差がない。
- 「性別による差はない」と回答した割合は男性のほうが女性よりも高い。

【301人以上企業 管理職】 男女別 昇進・昇格の性別差

Q10.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。





7. 総合職の女性では、管理職への昇進意欲が あまり高まっていない

女性の昇進意欲について

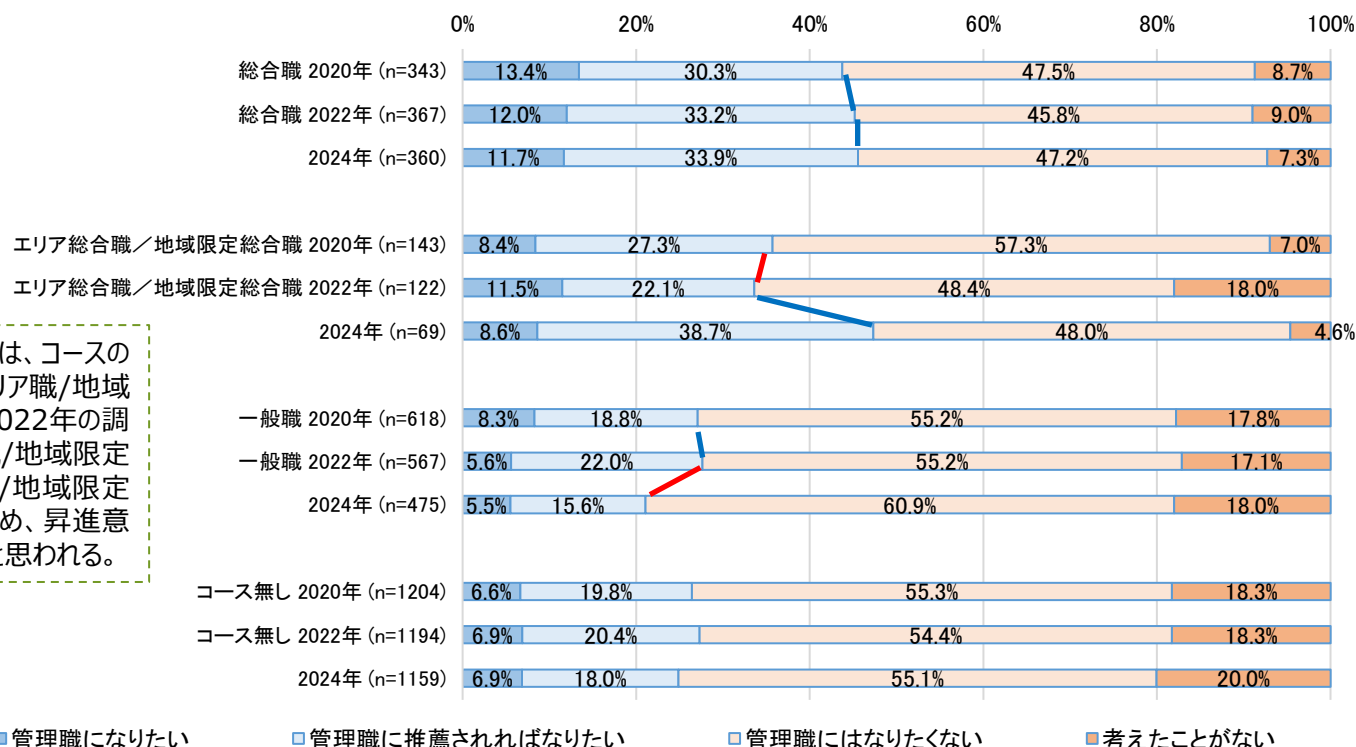
2年前と比較するとコース別で差がある



- 昇進意欲を女性について、コース別に2年前と比較すると、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、エリア総合職では13.7ポイント高くなり、一般職女性では6.5ポイント低くなった。総合職女性ではほぼ変化はない。

【一般社員女性】コース別 経年変化 昇進意欲

Q20.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



注) 2024年調査では、コースの回答選択肢に、「エリア職/地域限定職」を加えた。2022年の調査では「エリア総合職/地域限定総合職」に「エリア職/地域限定職」が含まれているため、昇進意欲に大きな差が出たと思われる。



8. 管理職になりたくない理由、管理職になって 感じていることについて概ね男女共通しているが、 一部に男女差が大きい項目も見られる

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

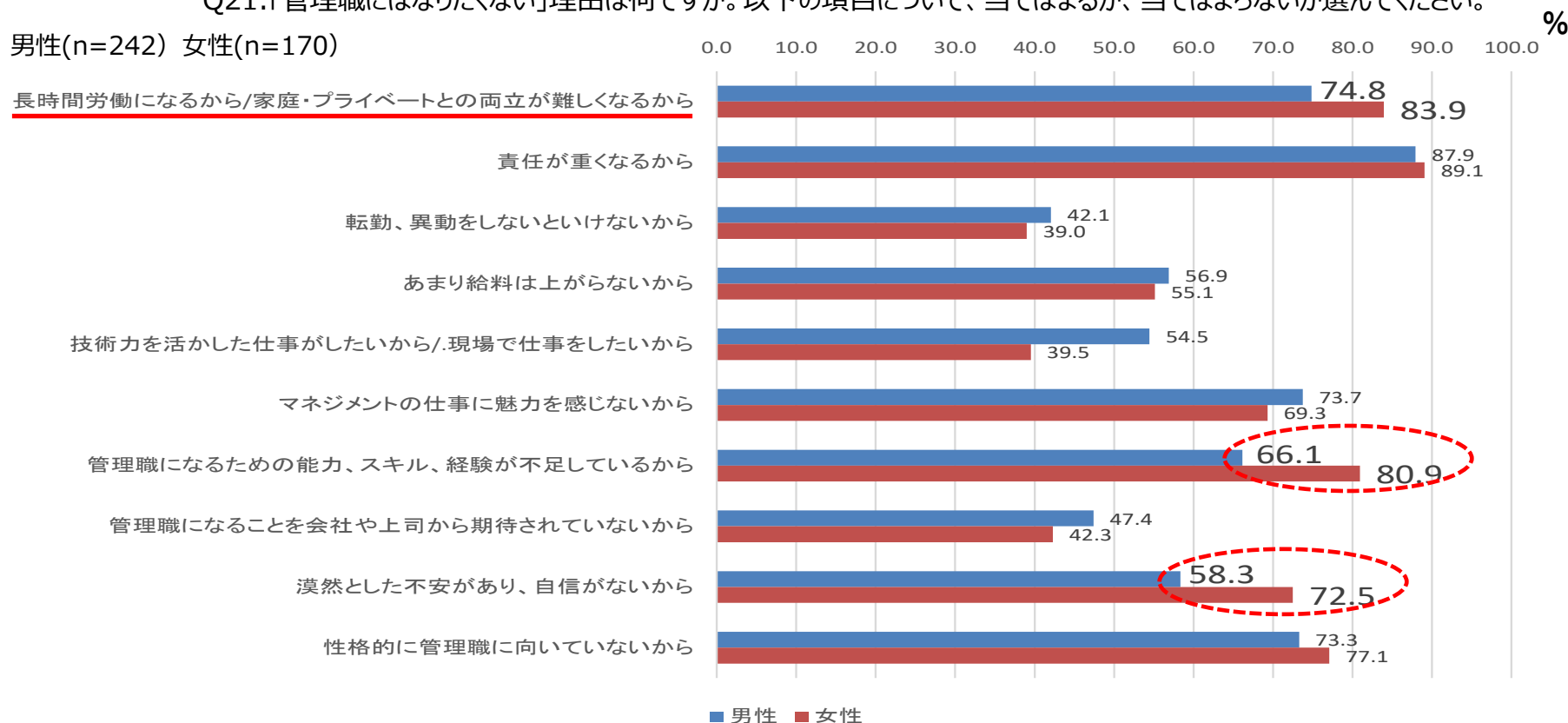


- 管理職になりたくない理由の上位に、男女とも「長時間労働、プライベートとの両立の難しさ」がある。
- 管理職になりたくない理由の男女比較で総合職女性が総合職男性より10ポイント以上高い項目は、「管理職になるための能力、スキル、経験が不足しているから」(14.8ポイント)。「漠然として不安があり、自信がないから」(14.2ポイント)。

【一般社員 総合職】 男女別 管理職になりたくない理由

Q21.「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。

男性(n=242) 女性(n=170)



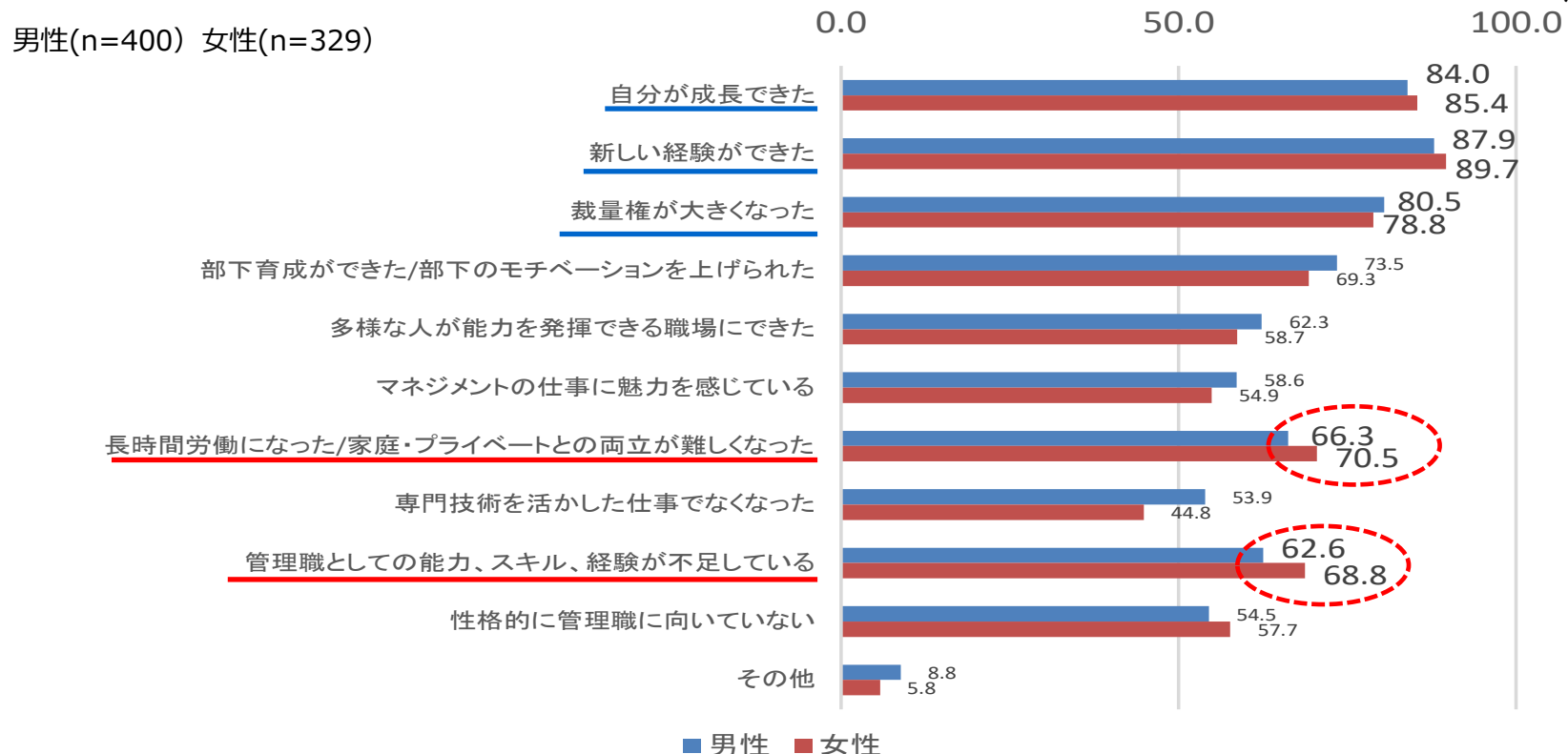
管理職になって「成長」「新しい経験」「裁量権の大きさ」を感じる 一方、「プライベートとの両立が難しくなった」「能力、スキル、 経験不足」を感じると回答した割合が高い



- 管理職になって当てはまることとして、男女ともに「自分が成長できた」「新しい経験ができた」「裁量権が大きくなった」と感じている割合が高い一方、「プライベートとの両立が難しくなった」「能力、スキル、経験が不足している」と回答した割合が6割超あり、かつ女性の方が高い。

【管理職】 男女別 管理職になって当てはまること

Q24. 管理職になってから、以下のことが当てはまりますか ※「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した人の割合 %





9. 女性は男性に比べ仕事で一皮むける経験をしたり、 上司からチャレンジングな仕事を任されている割合が 少ない

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

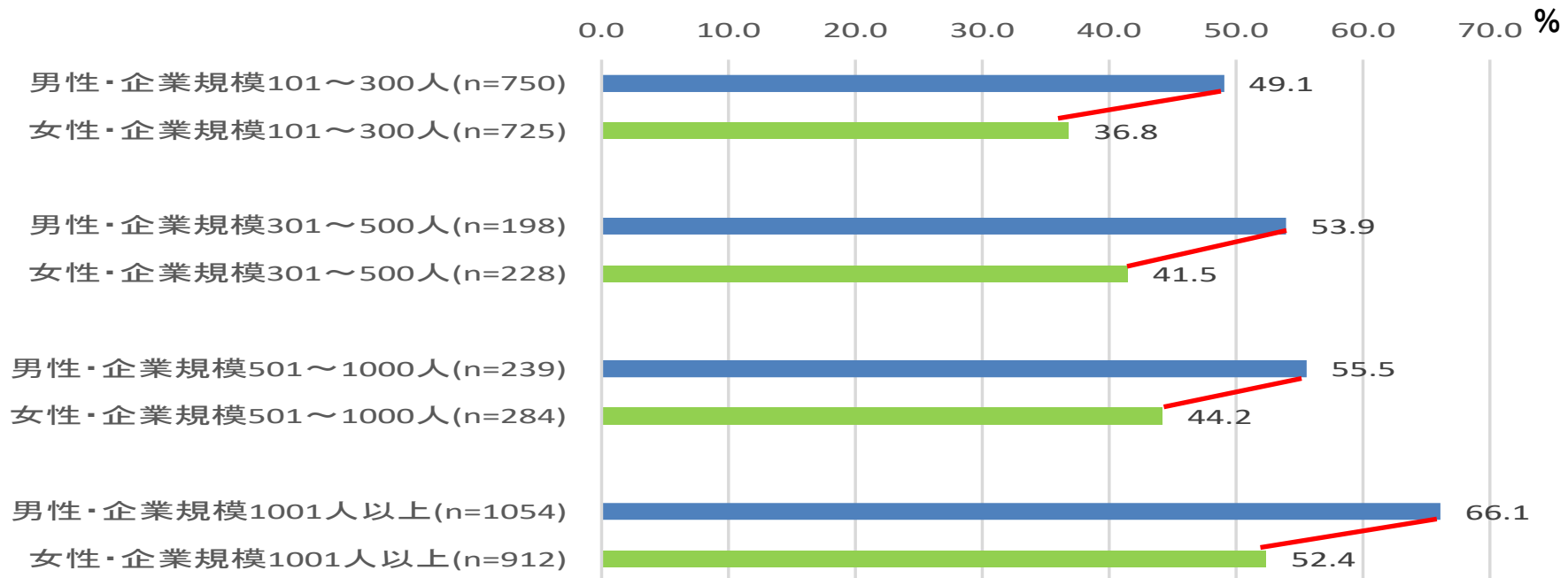


- 企業規模別に「一皮むける経験(*)をしたことがある」人の割合を見ると、どの企業規模においても、女性は男性よりも低い。

*「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】 男女別 企業規模別 一皮むける経験がある割合

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。



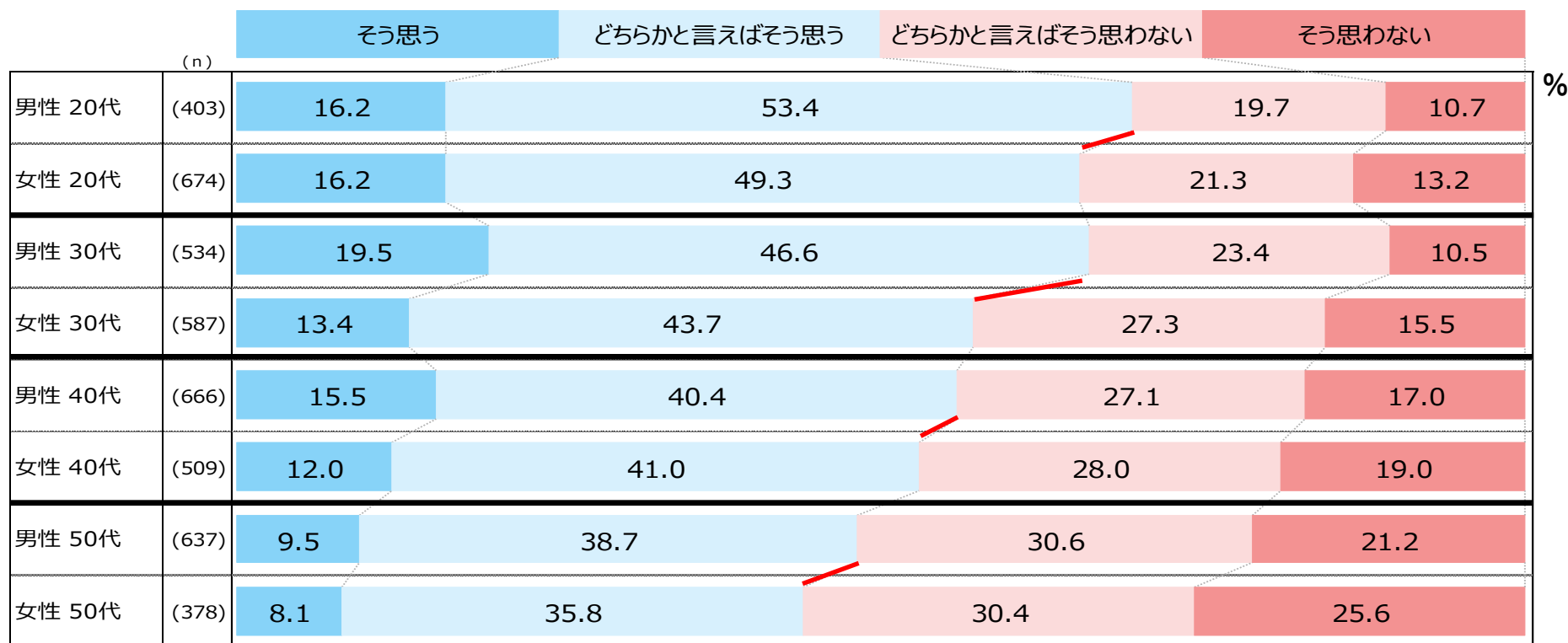
「上司からチャレンジングな仕事を任されている」と思う割合が一般社員の女性は男性より低い



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

【一般社員】 男女別 年代別 チャレンジングな仕事を任されているか

Q13 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。



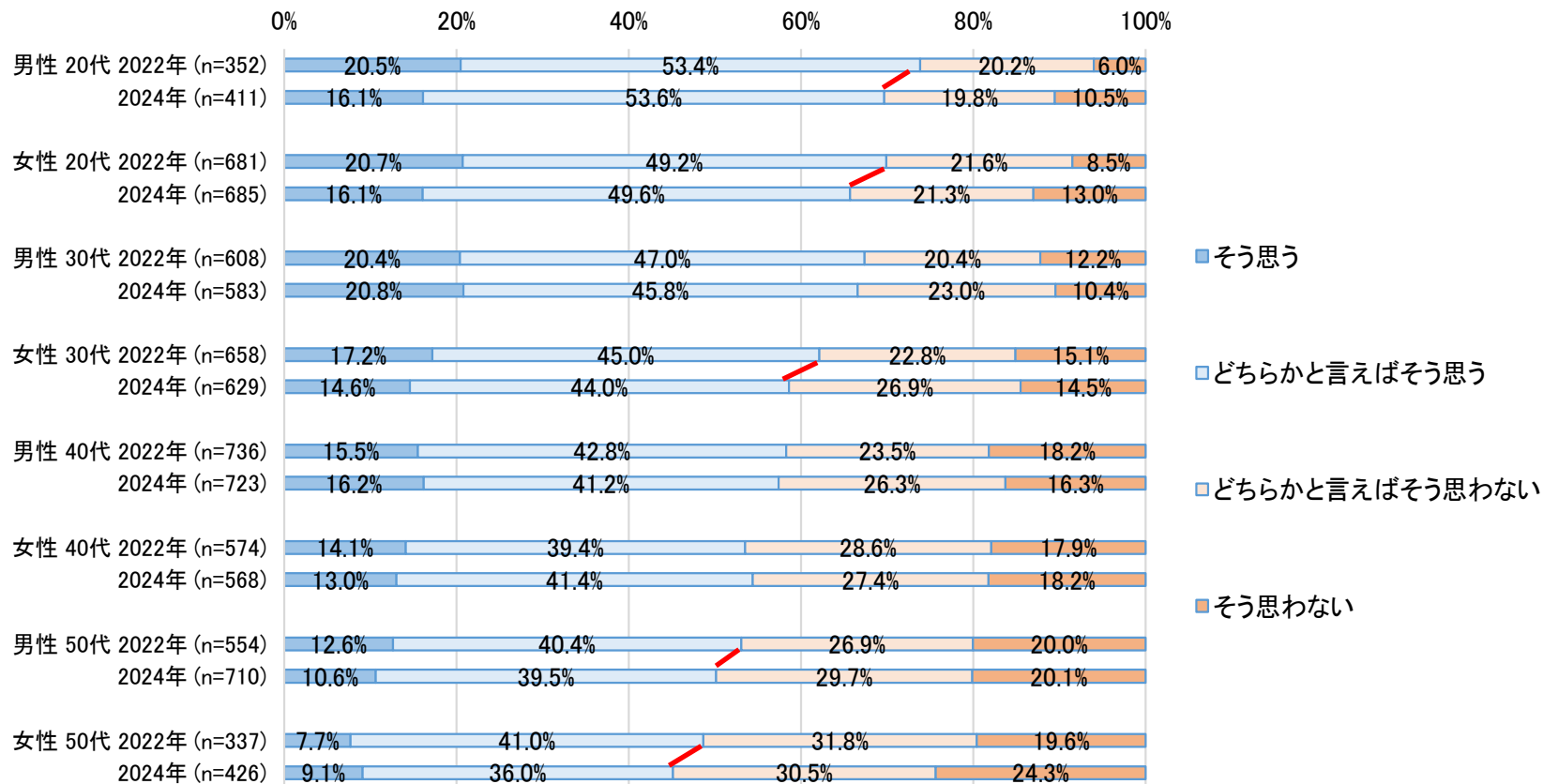
「上司からチャレンジングな仕事を任されている」と思う割合は 2022年と比較してやや低くなった



- 前回調査の2022年と「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」を合わせた人の割合を比較すると、20代男女、30代女性、50代男女でやや低くなっている。

【一般社員】 男女別 年代別 経年変化 チャレンジングな仕事を任されているか

Q13.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。



上司からチャレンジな仕事を任されていると思う場合、働きがいの点数が高い



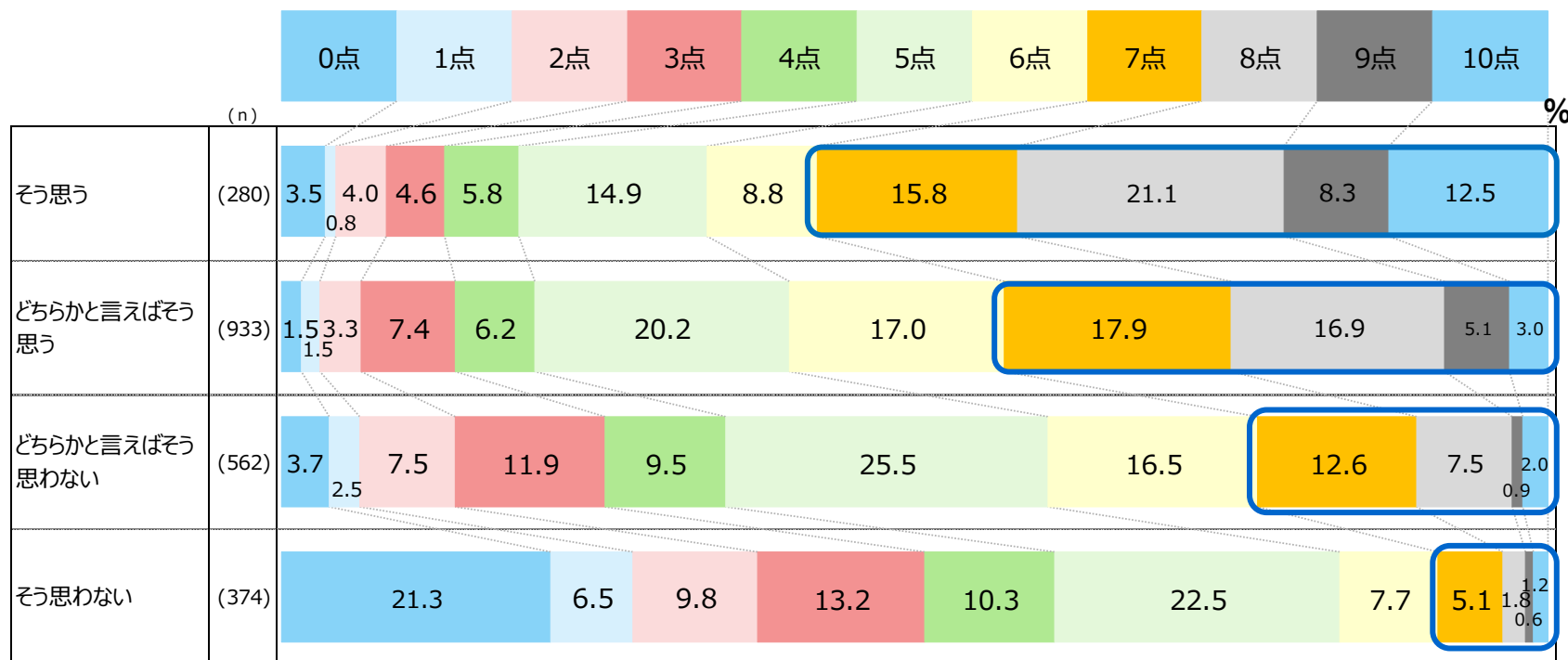
- 女性について、上司の仕事の任せ方への認識別に働きがいのある職場かどうかを見ると、「少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせている」に対し「そう思う」と回答した人は、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「そう思わない」と回答した人は、7～10点の人の割合が低い。

【一般社員 女性】 上司の仕事の任せ方への認識別働きがい

Q68.2 あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

Q13

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。





**10.上司から今後のキャリアについてアドバイスを受けている場合、仕事への意欲が高い
女性はアドバイスを受けている割合が男性より低い**

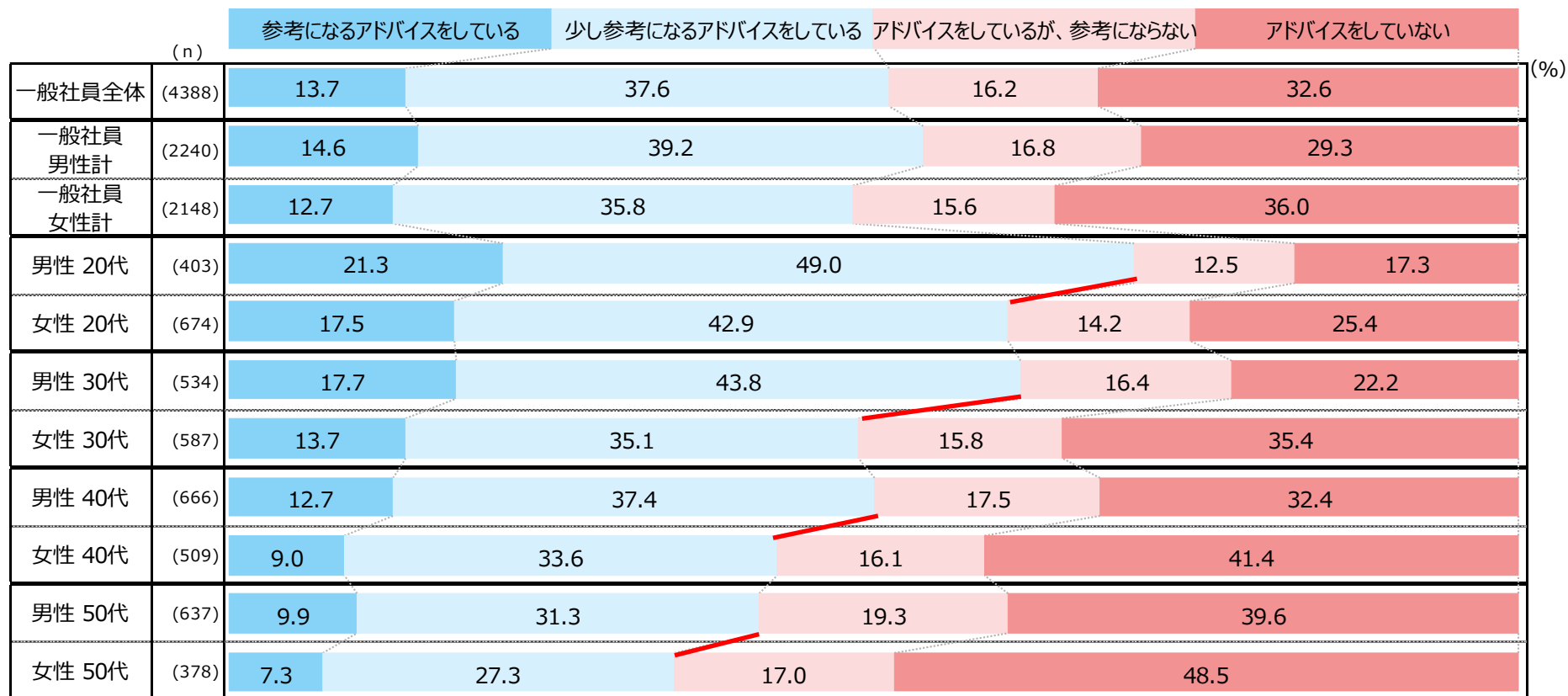
女性が上司から今後のキャリアについてのアドバイスを 受けている割合は、各年代とも男性より低い



- 上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けているかについて年代別男女別に見ると、「参考になるアドバイスをしている」「少し参考になるアドバイスをしている」の割合は、各年代とも女性のほうが男性よりも低い。

【一般社員】 男女別 年代別 キャリアについてのアドバイス

Q15 あなたの上司は面談等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれますか。



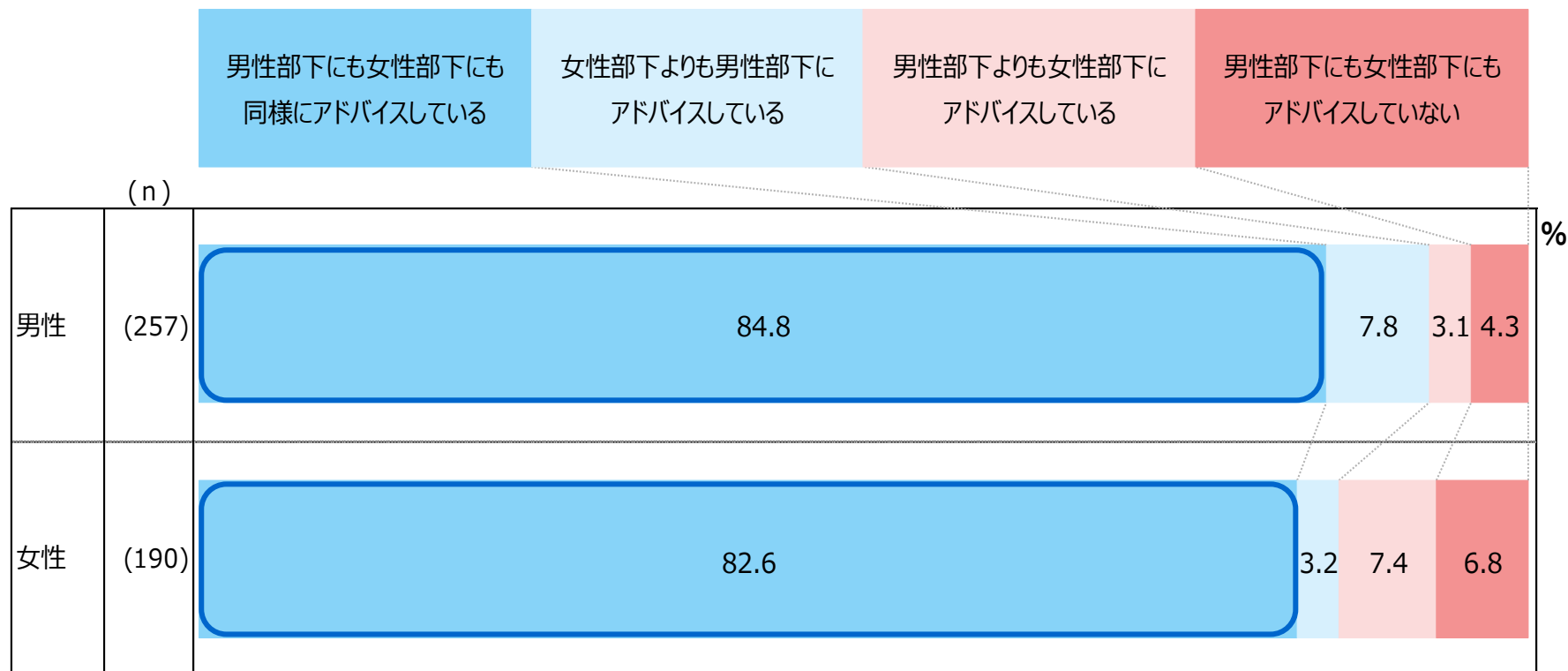
管理職の8割以上は、部下に男女同様に 今後のキャリアについてアドバイスしている



- 管理職は、「男性部下にも女性部下にも同様にアドバイスしている」と認識している割合が男女とも8割を超えている。一般社員の認識結果（「参考になるアドバイスをしている」「少し参考になるアドバイスをしている」51.3%）と違いがある。

【管理職】 男女別 キャリアについてアドバイスしているか

Q16.あなたは、部下に面談等で今後のキャリアについてアドバイスをしていますか。



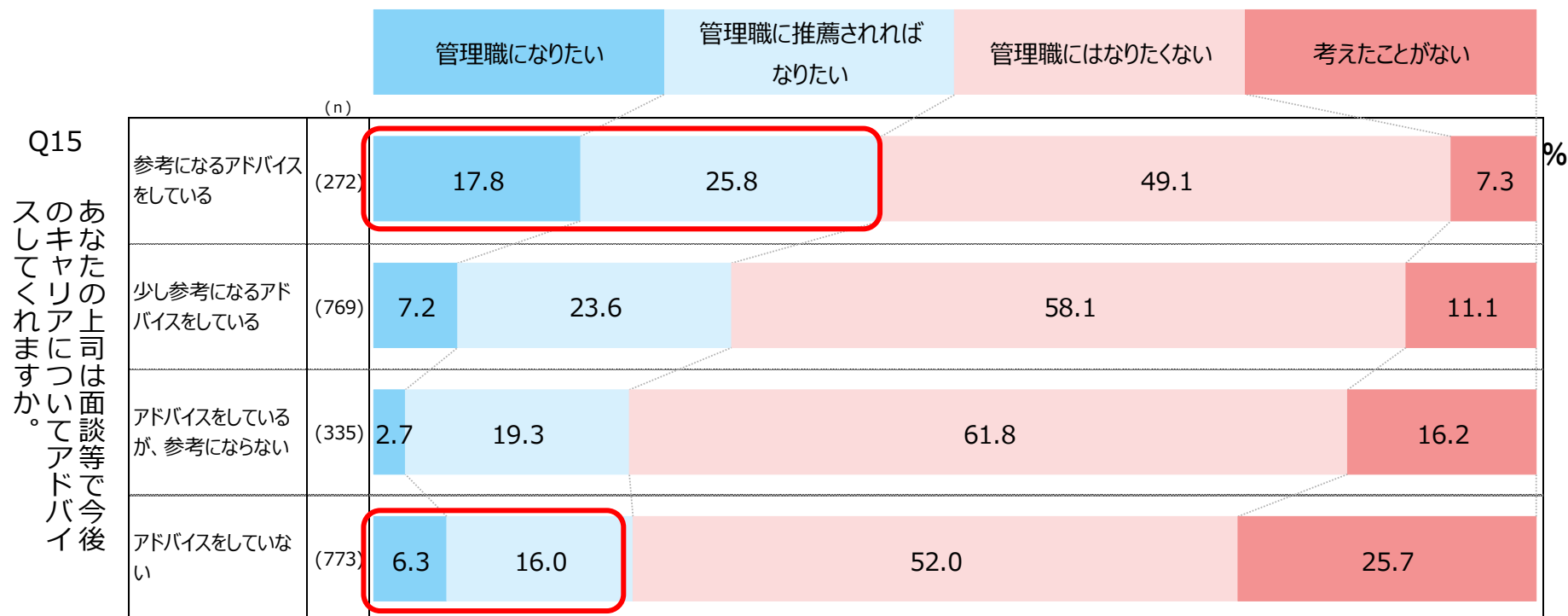
一般社員女性で上司から今後のキャリアについて参考になるアドバイスを受けている場合、昇進意欲が高い



- 女性について、上司からの今後のキャリアについてのアドバイスを受けているかについての回答別に昇進意欲を見ると、「参考になるアドバイスを受けている」場合、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればやりたい」と回答した人の割合が43.6%であるが、「アドバイスを受けていない」場合、22.3%と低い。

【一般社員 女性】 上司からの今後のキャリアについてのアドバイス別昇進意欲

Q20.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。





11.子どもを持つと難易度や責任の度合いが低くなるなどマミートラックの課題がある

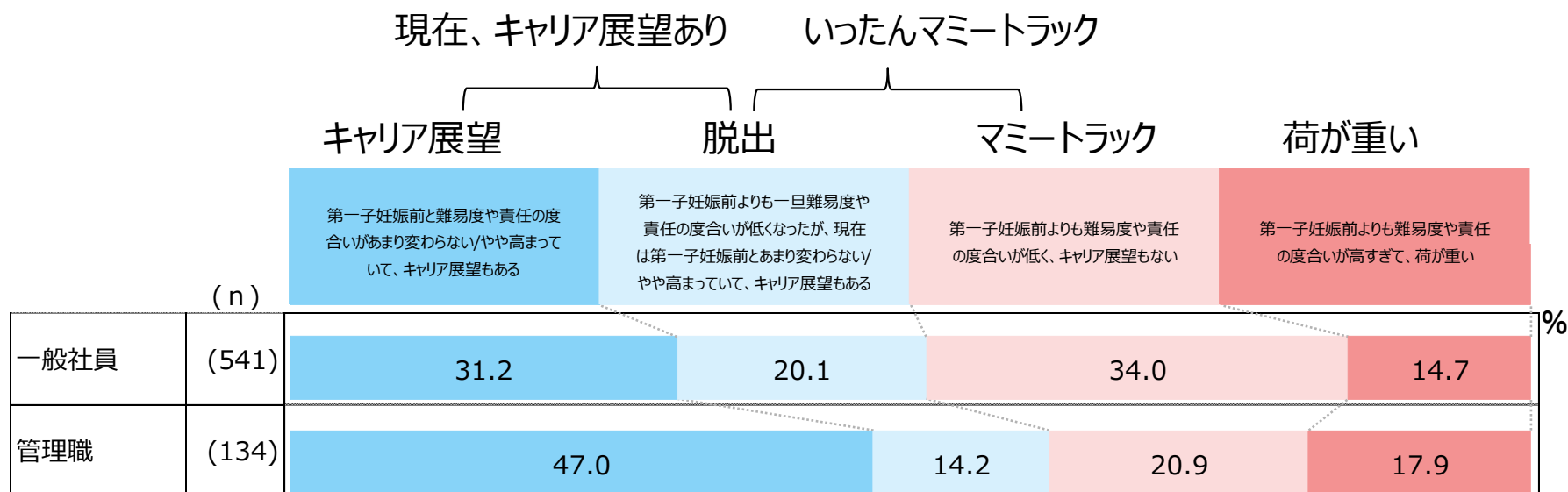
一般社員では、現在マミートラックが3割以上、 脱出が約2割



- 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。





- 総合職で、キャリア展望の割合が42.5%である一方、いったんマミートラック（マミートラック脱出＋現在マミートラック）を経験と回答した割合も42.1%である。他のコースでも、5割前後である。
- エリア総合職、一般職については、マミートラックを脱出したと回答した人の割合が20%を超えている。

（エリア総合職とエリア職はサンプル数が少ないため、参考値。）

【女性全体 子どものいる人】コース別 出産後の仕事とキャリア

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

キャリア展望

脱出

マミートラック

荷が重い

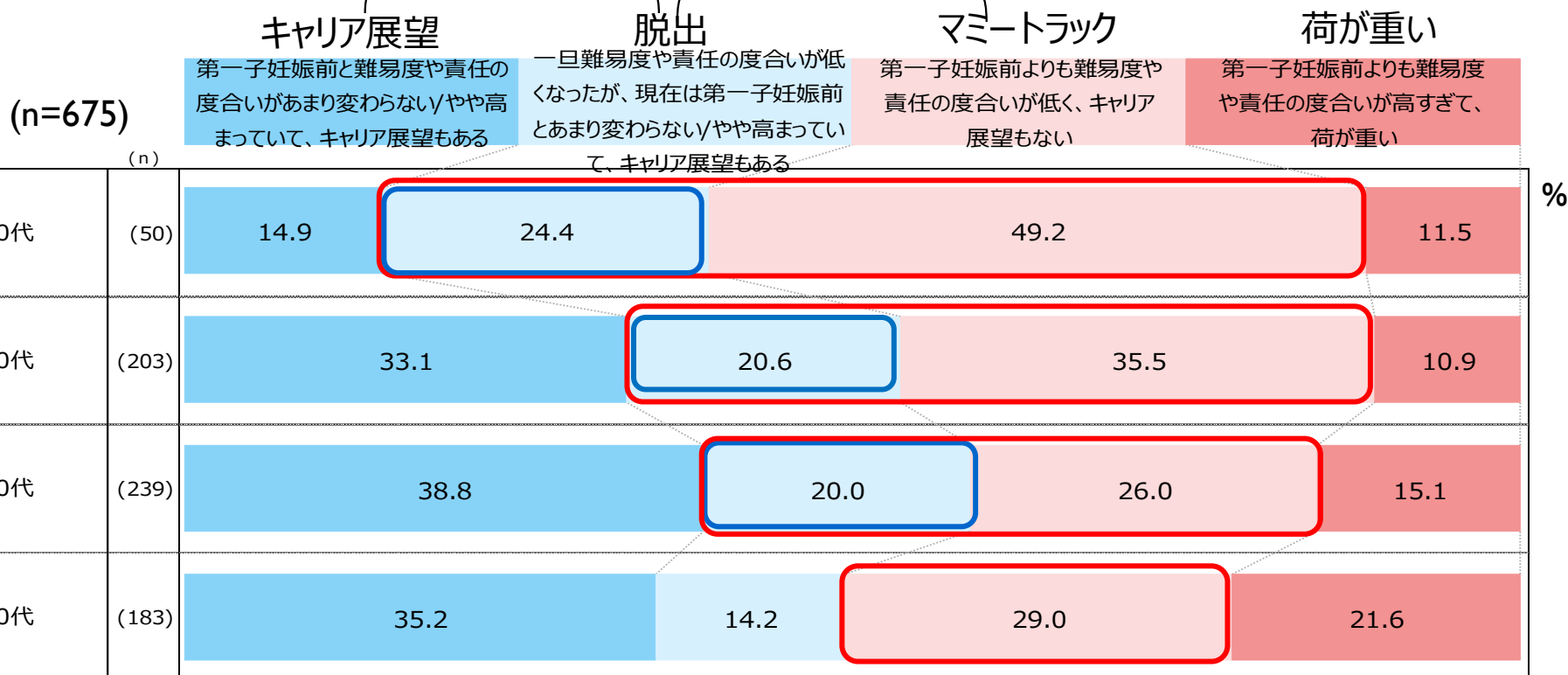
	(n)	キャリア展望 第一子妊娠前と難易度や責任の度合いがあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある	脱出 第一子妊娠前よりも一旦難易度や責任の度合いが低くなったが、現在は第一子妊娠前とあまり変わらない/やや高まっていて、キャリア展望もある	マミートラック 第一子妊娠前よりも難易度や責任の度合いが低く、キャリア展望もない	荷が重い 第一子妊娠前よりも難易度や責任の度合いが高すぎて、荷が重い	%
コース無し	(360)	33.0	18.5	32.4	16.1	
総合職	(128)	42.5	14.7	27.4	15.4	
エリア総合職 ／地域限定総合職	(26)	36.0	22.7	33.5	7.8	
エリア職 ／地域限定職	(38)	31.4	17.2	28.1	23.3	
一般職	(123)	30.4	24.3	33.1	12.2	



- 20～40代について、マミートラック脱出と回答した人の割合が20%を超えているが、いったんマミートラック（マミートラック脱出＋現在マミートラック）を経験と回答した人の割合も高い。
- 特に20代では、いったんマミートラックを経験と回答した割合が73.6%と高い。

【女性全体 子どものいる人】年代別 出産後の仕事とキャリア
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



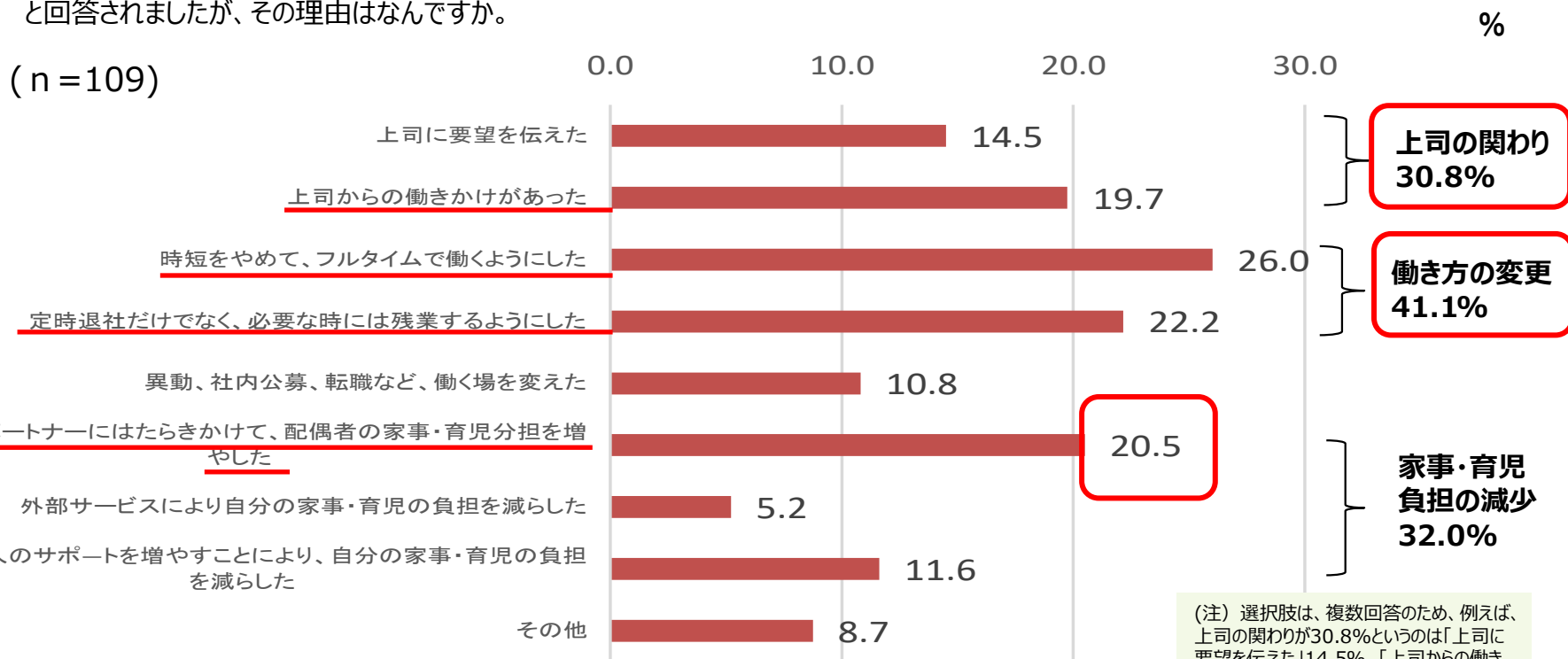
マミートラックを脱出するには上司や配偶者の影響も大きい



- 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。



(注) 選択肢は、複数回答のため、例えば、上司の関わりが30.8%というのは「上司に要望を伝えた」14.5%、「上司からの働きかけがあった」19.7%を合計した34.2%から、両方選択した3.4%を差し引いている。

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



- 思ったことが自由に言える職場風土の場合、育児をしながらキャリアアップすることが可能（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）という回答割合が76.2%と高い。
- 思ったことが自由に言える職場風土でない（「まったく当てはまらない」）場合は、31.7%である。

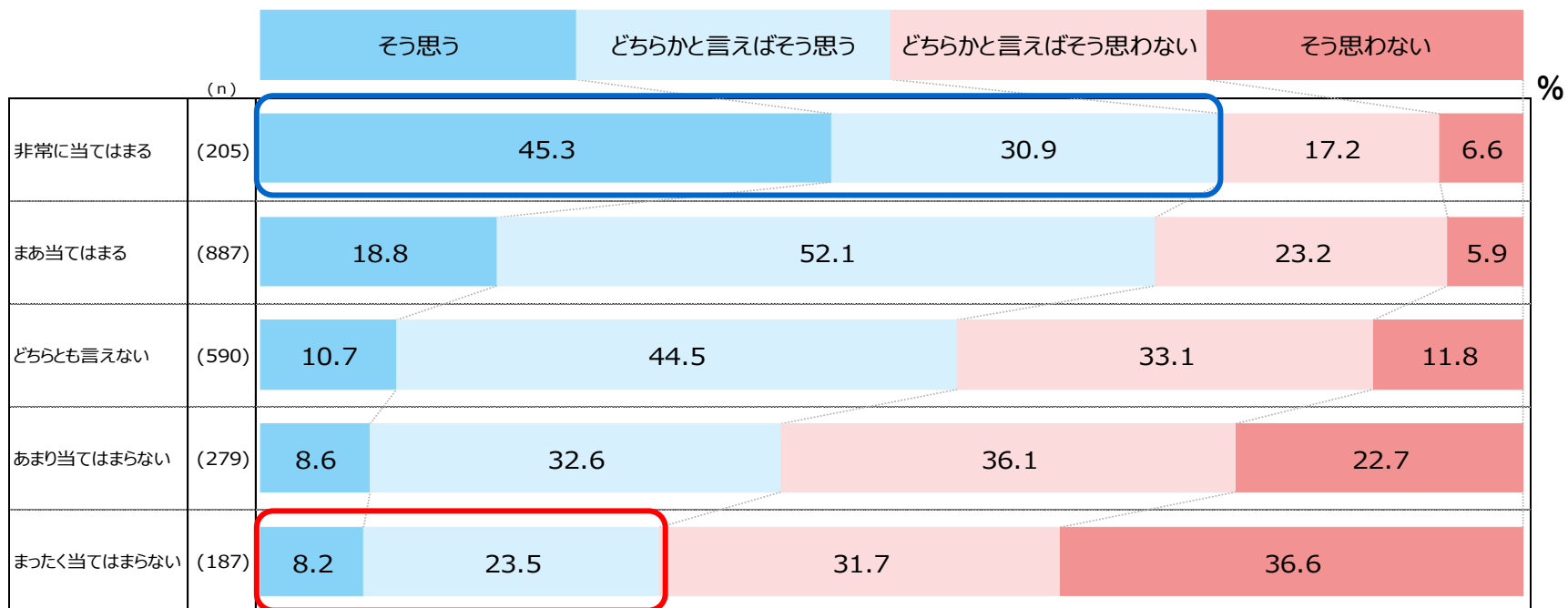
【一般社員 女性】思ったことが自由に言える職場風土別 育児をしながらのキャリアアップが可能かどうか

Q31_1あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか。

（※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します）

Q60_4

思ったことが自由に言える職場風土である





12.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

活躍（キャリアアップ&SWS）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「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。

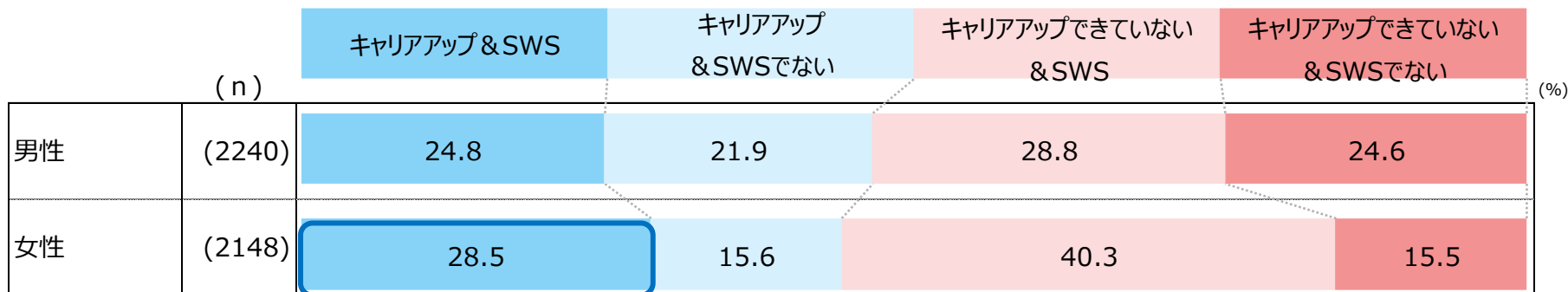
キャリアアップ&SWSでない	キャリアアップ&SWS 活躍
Q57_1 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q45 「週1、2日所定内」「ほぼ毎日1時間超過」「ほぼ毎日2、3時間超過」「ほぼ毎日4時間以上超過」	Q57_1 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」 Q45 「短時間勤務」「ほぼ毎日所定内」「週3、4日所定内」
キャリアアップできていない&SWSでない	キャリアアップできていない&SWS
Q57_1 「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」 Q45 「週1、2日所定内」「ほぼ毎日1時間超過」「ほぼ毎日2、3時間超過」「ほぼ毎日4時間以上超過」	Q57_1 「そう思わない」「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」

一般社員、管理職とも、女性のほうが男性よりも「活躍」（キャリアアップ&SWS）の割合が高い

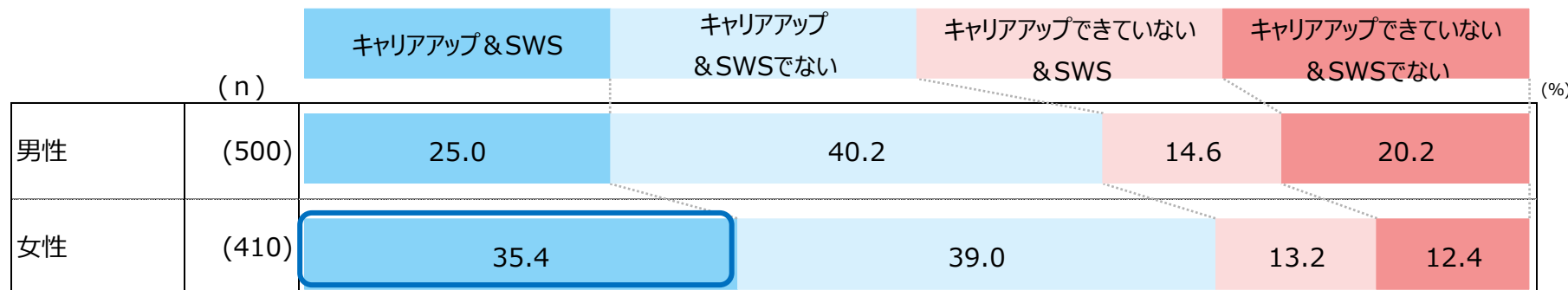


- 「活躍」（キャリアアップ&SWS）の割合は、一般社員では、男性24.8%、女性28.5%とやや女性のほうが高い。「キャリアアップ&SWSでない」の割合は男性のほうが高い。
- 管理職では、「活躍」（キャリアアップ&SWS）の割合は、男性25.0%、女性35.4%と、10.4ポイントも女性のほうが高い。「キャリアアップ&SWSでない」の割合は男女同じくらいである。

【一般社員】男女別 キャリアアップ&SWS



【管理職】男女別 キャリアアップ&SWS

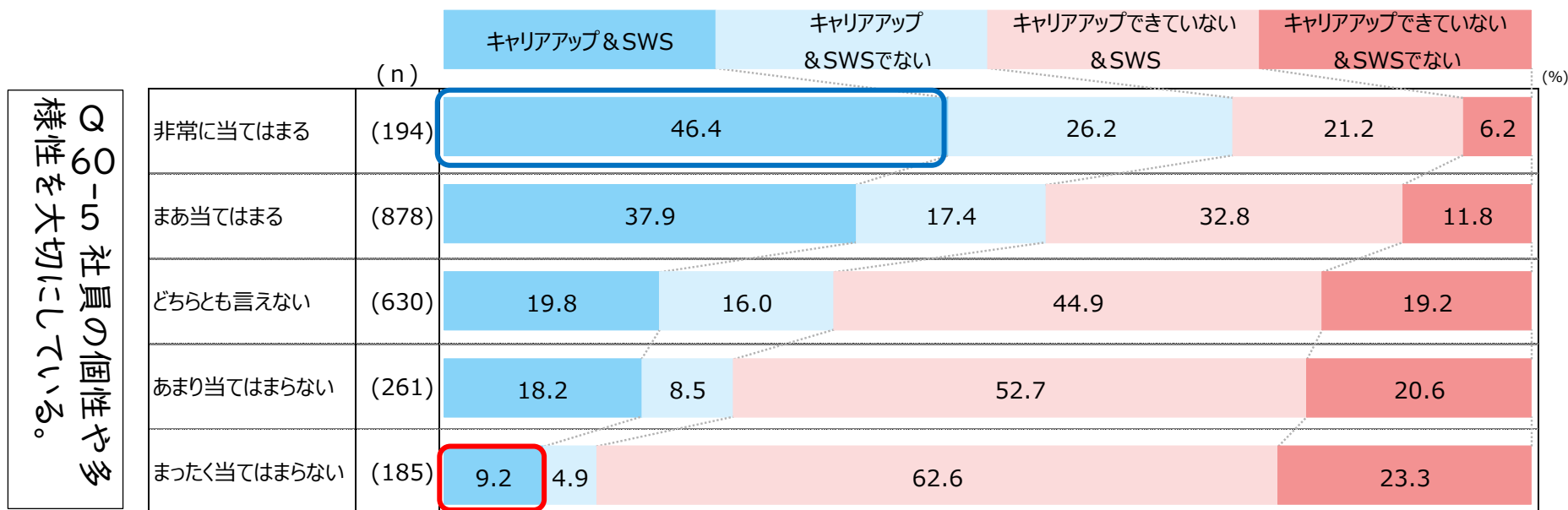


職場で社員の個性や多様性が大切にされている場合、「活躍」（キャリアアップ&SWS）の割合が高い



- 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





13.長時間労働の課題が残っている

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

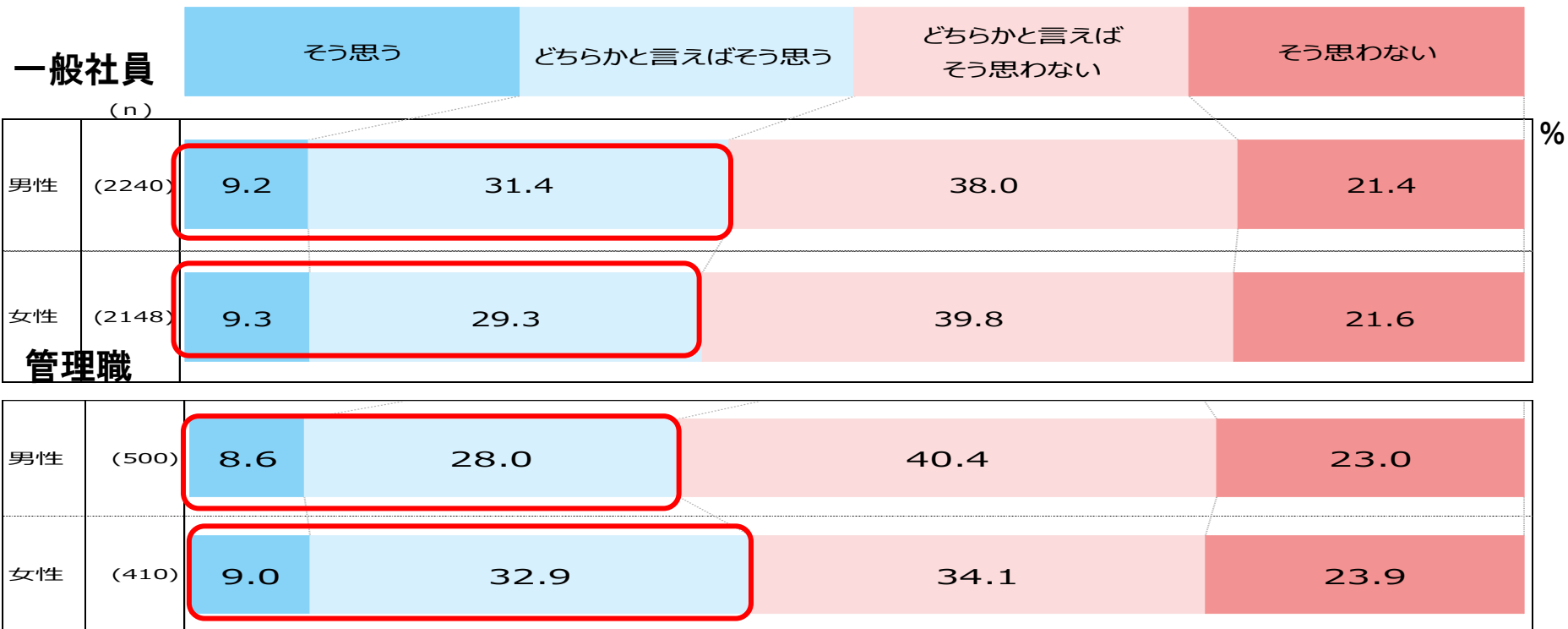
約4割の社員が長時間仕事をする人が高く評価されると思っている



- 長時間仕事をする人が高く評価されると思う（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人が管理職も含め約4割。
- 女性の場合、一般社員よりも管理職の方が「高く評価されると思う」の割合がやや高くなっている。

【一般社員・管理職】男女別 長時間労働の評価

Q40 あなたの職場では長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか



一般社員男性の考える、残業になる原因は「社内事務処理が多い」「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」

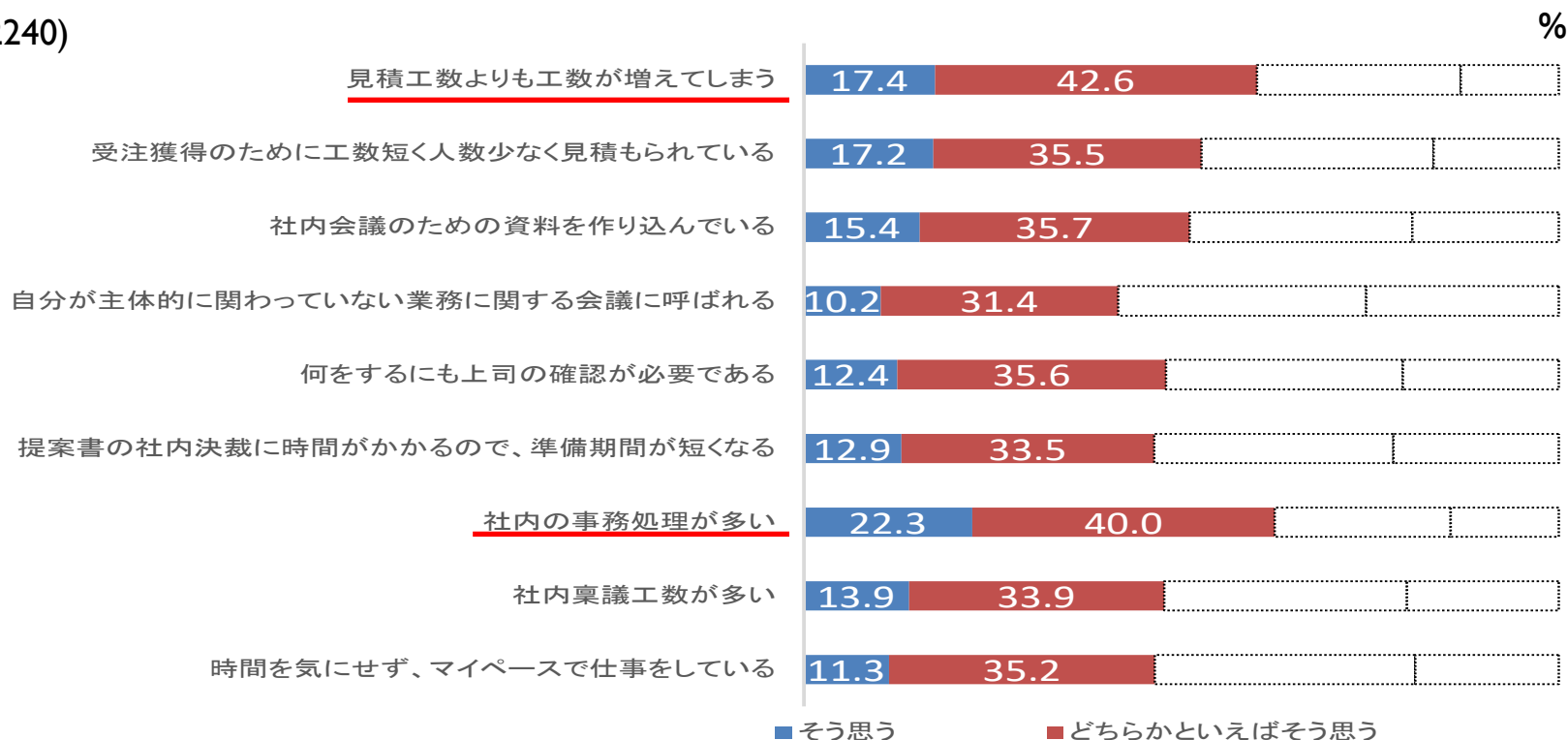


- 一般社員男性の考える、残業になる原因で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が最も高かったのは「社内事務処理が多い」（62.3%）、次いで「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」（60.0%）となっている。

【一般社員 男性】残業になる原因

Q41. 残業になる原因についてあなたのお考えをお知らせください。

(n=2240)



一般社員女性の考える、残業になる原因は「社内事務処理が多い」「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」

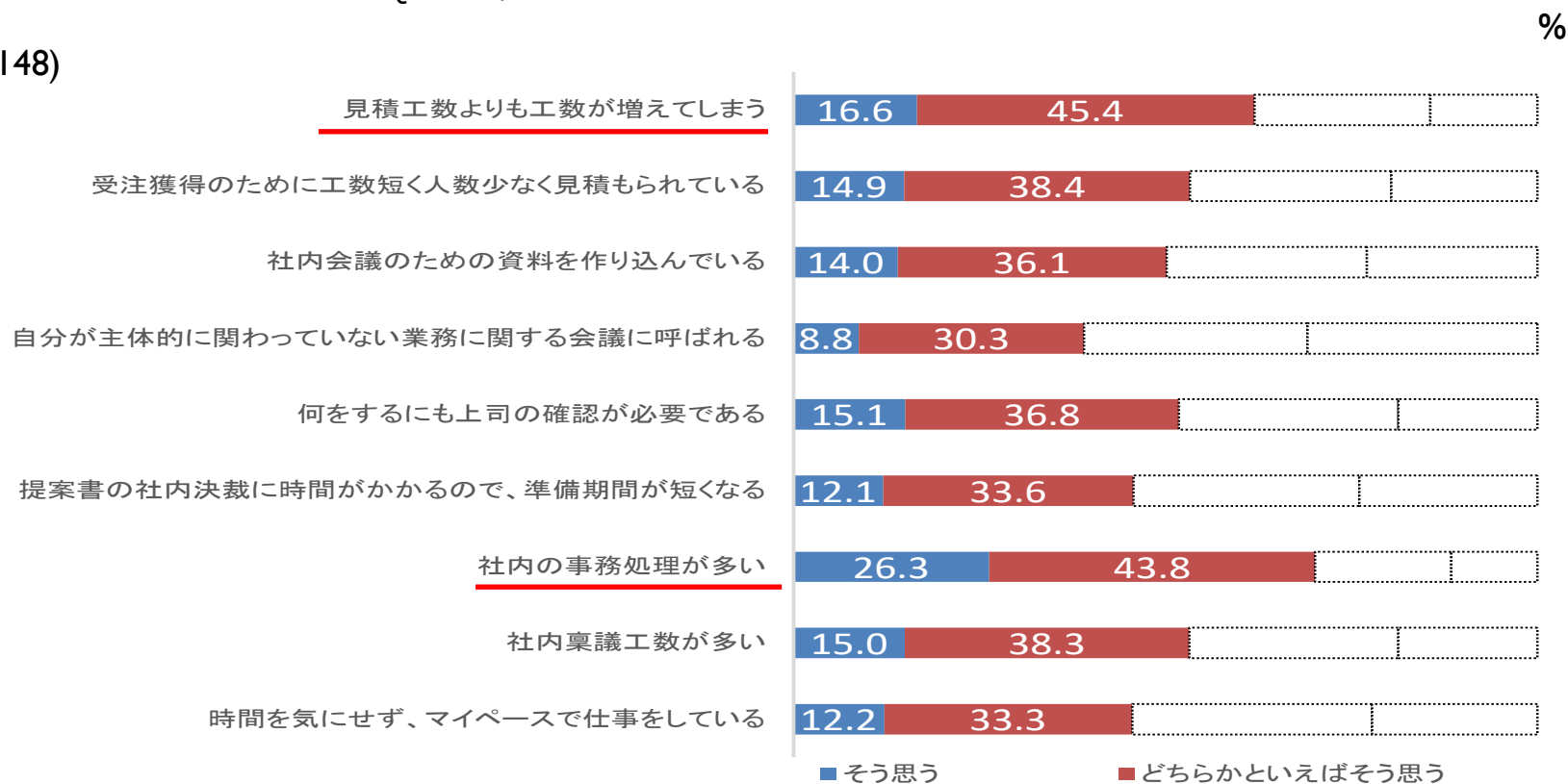


- 一般社員女性の考える、残業になる原因で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が最も高かったのは「社内事務処理が多い」（70.1%）であり、男性よりも7.8ポイント高い割合となっている。次いで「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」（62.0%）となっている

【一般社員 女性】残業になる原因

Q41. 残業になる原因についてあなたのお考えをお知らせください。

(n=2148)



管理職男性の考える、残業になる原因は「社内事務処理が多い」「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」「社内会議のための資料を作りこんでいる」

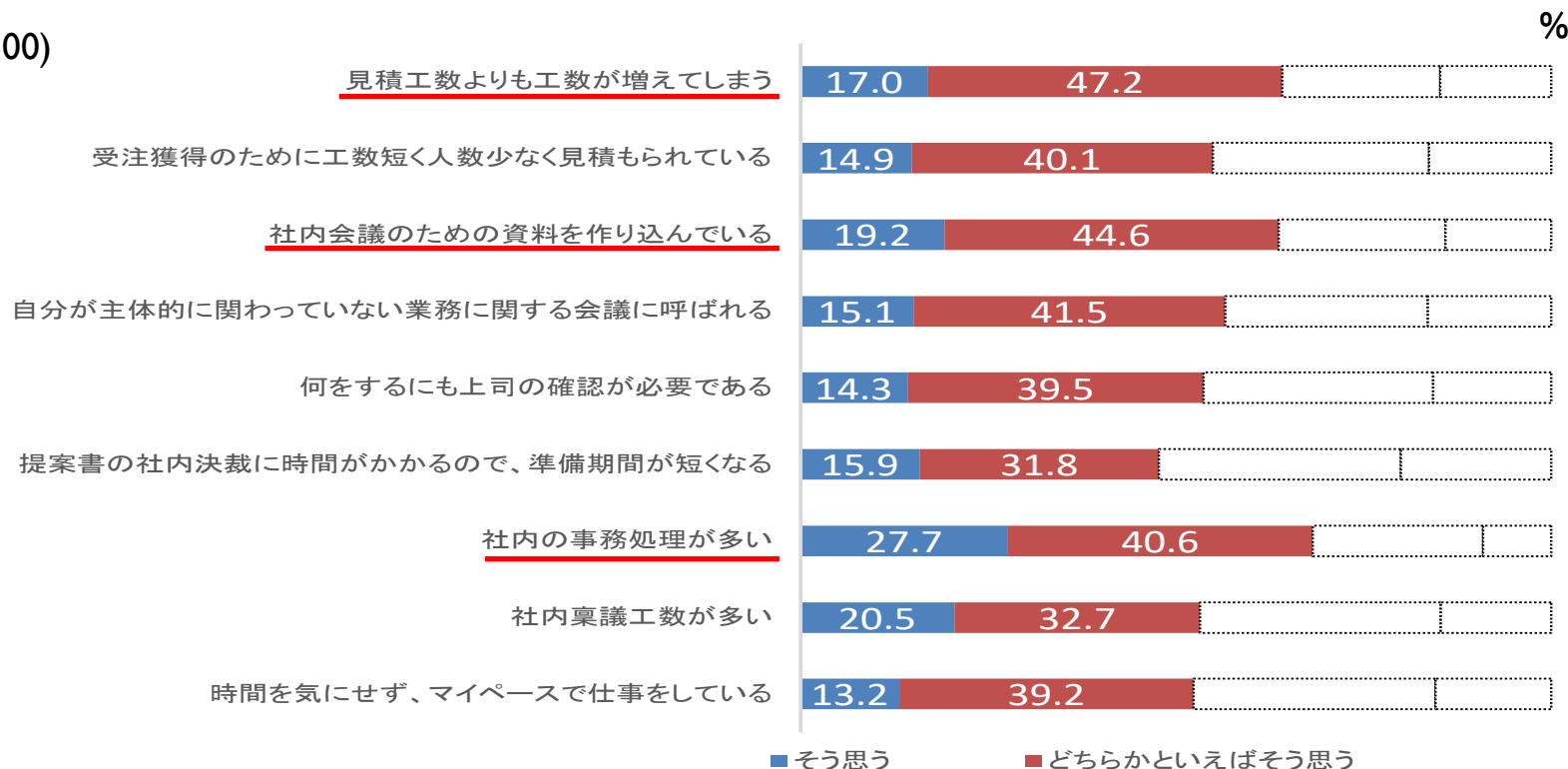


- 管理職男性の考える、残業になる原因で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が最も高かったのは社内事務処理が多い（68.3%）、次いで「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」（64.2%）となっている。
- 「社内会議のための資料を作りこんでいる」について一般社員51.1%に対し管理職63.8%と高くなっている。

【管理職 男性】残業になる原因

Q41. 残業になる原因についてあなたのお考えをお知らせください。

(n=500)



管理職女性の考える、残業になる原因は「社内事務処理が多い」 「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」「社内会議のための資料を作り込んでいる」

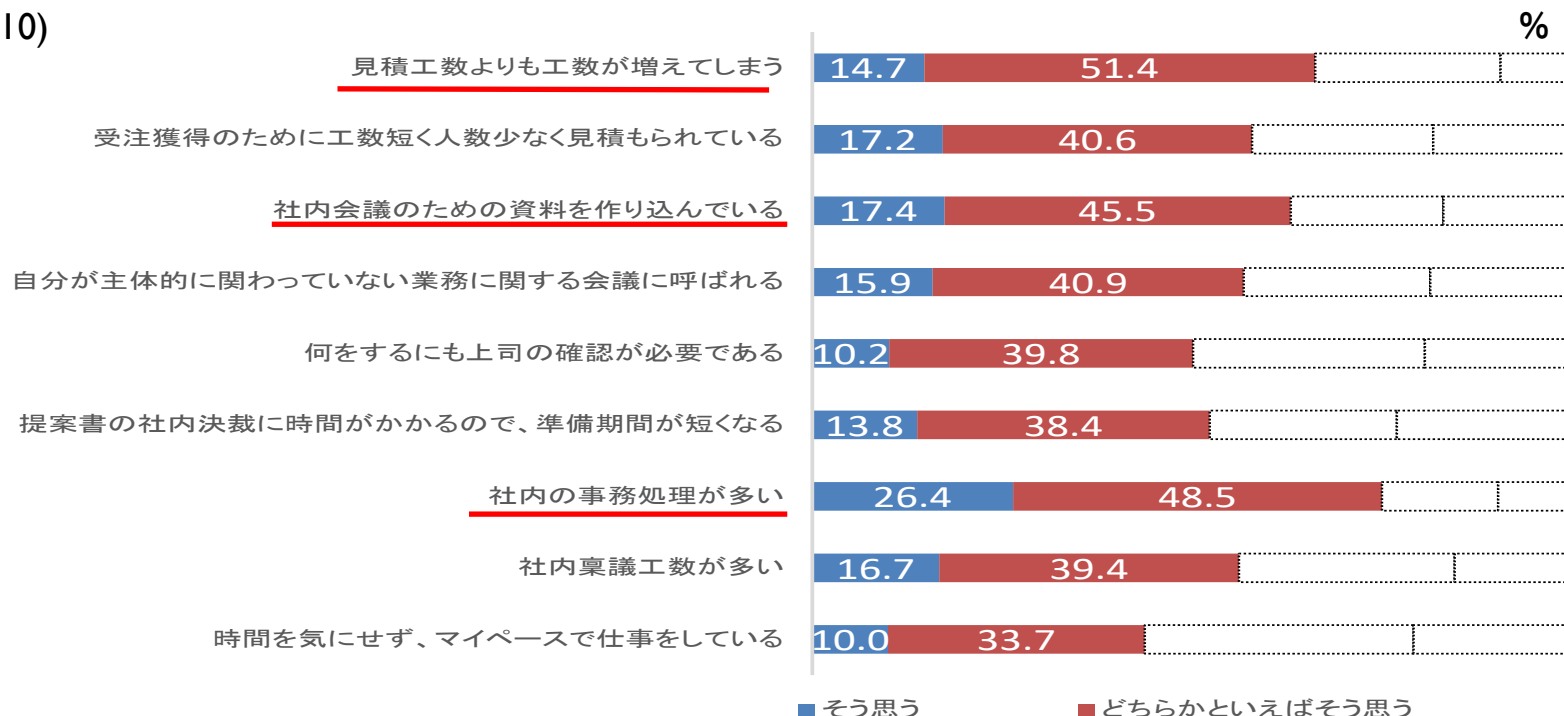


- 女性管理職の考える、残業になる原因で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が最も高かったのは「社内事務処理が多い」（74.9%）であり、男性管理職、一般管理職よりも高い。次いで「見積もり工数よりも工数が増えてしまう」（66.1%）となっている。
- 「社内会議のための資料を作りこんでいる」について一般社員50.1%に対し管理職62.9%と高くなっている。

【管理職 女性】残業になる原因

Q41. 残業になる原因についてあなたのお考えをお知らせください。

(n=410)



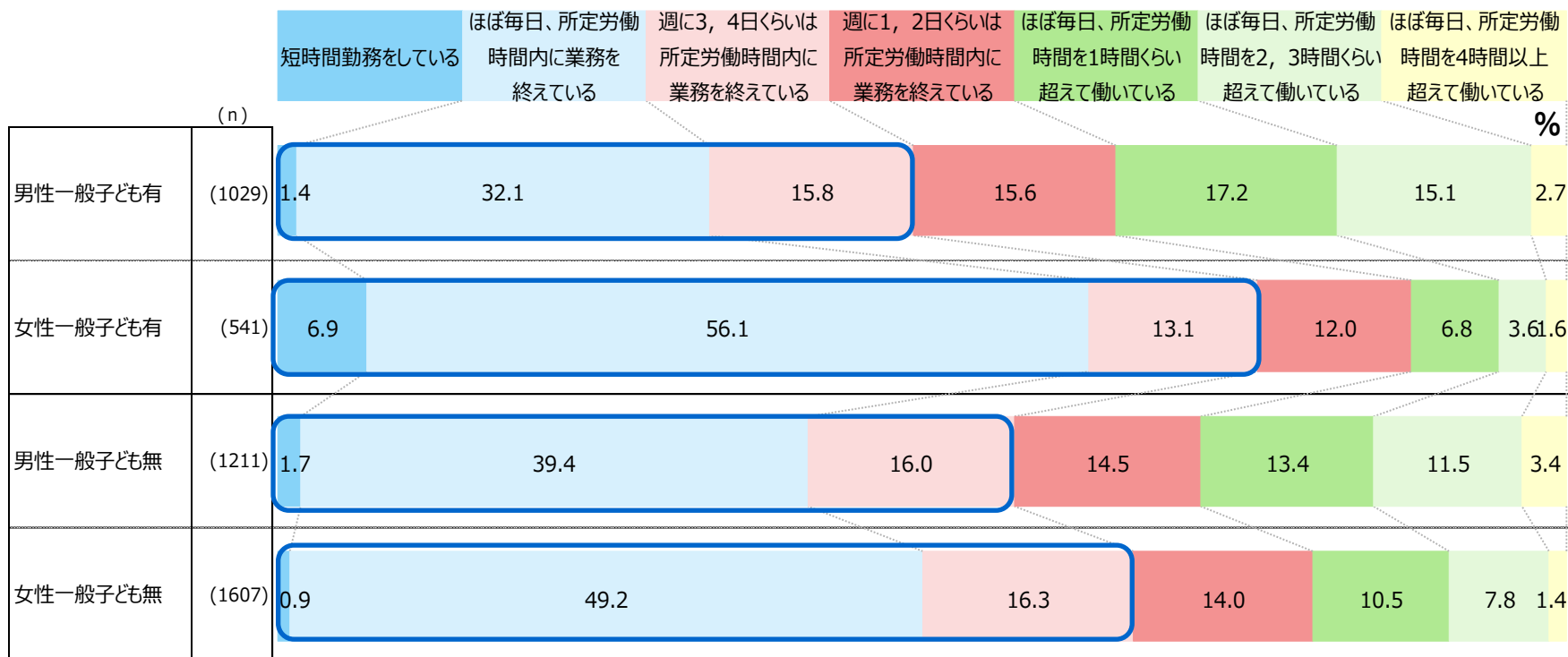
一般社員では、子どもの有無に関わらず男性の方が長時間働いている



- 一般社員女性では、子ども有りの場合、「短時間勤務をしている」「ほぼ毎日所定時間内に業務を終える」「週に3, 4日くらいは所定労働時間内に業務を終える」人が76.1%と高いが、男性では49.3%と低く、男性の方が長時間働いている人の割合が高い。
- 子どもが無い場合も、男性の方が女性よりも残業が多い傾向となっている。

【一般社員】 男女別 子どもの有無別 現在の働き方

Q45.現在あなたはどのような働き方をしていますか



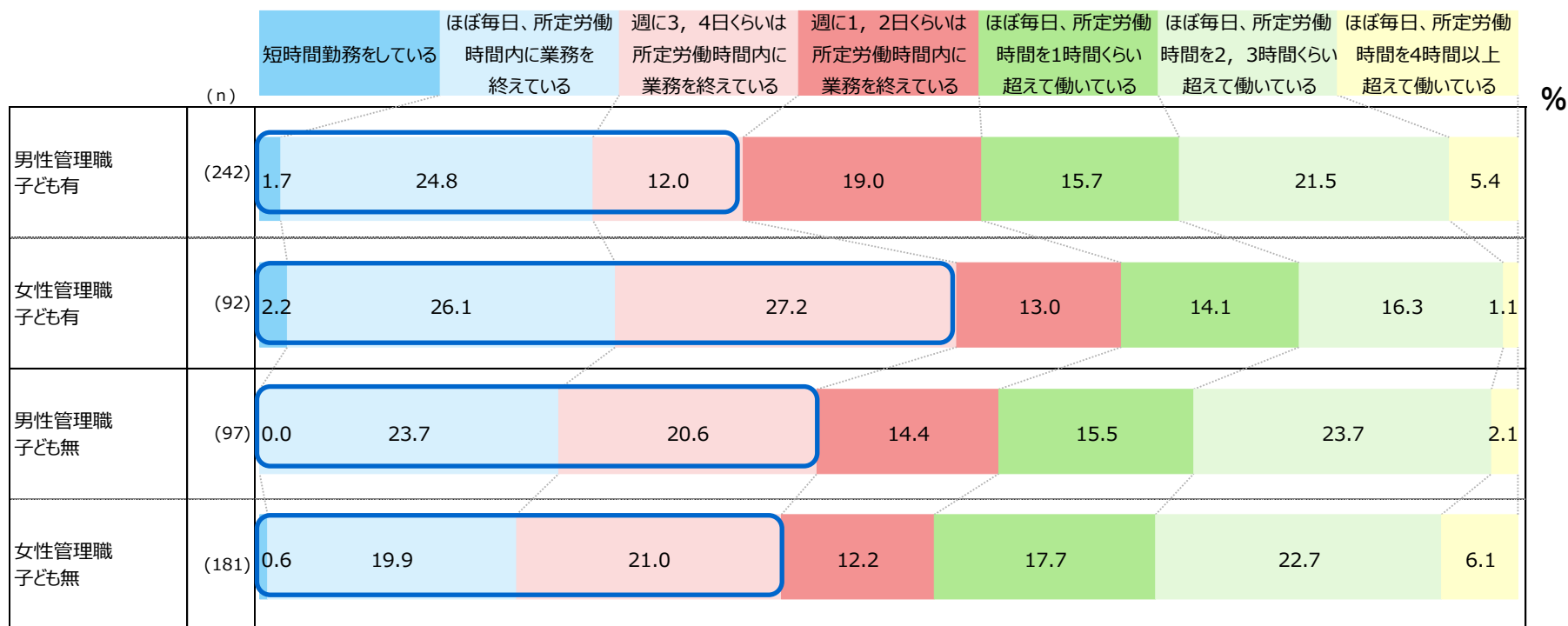
管理職では、子どもがいる人では、男性のほうが長時間働いている人の割合が高いが、子どもがいない人では、むしろ女性のほうが長時間働いている人の割合がやや高い



- 管理職の場合、「短時間勤務をしている」「ほぼ毎日所定時間内に業務を終える」「週に3,4日くらいは所定労働時間内に業務を終えている」人の割合は女性の方が高い。
- 管理職の女性で子どもが無い場合、男性よりも残業が多い傾向になっている。

【管理職】 男女別 子どもの有無別 現在の働き方

Q45.現在あなたはどのような働き方をしていますか



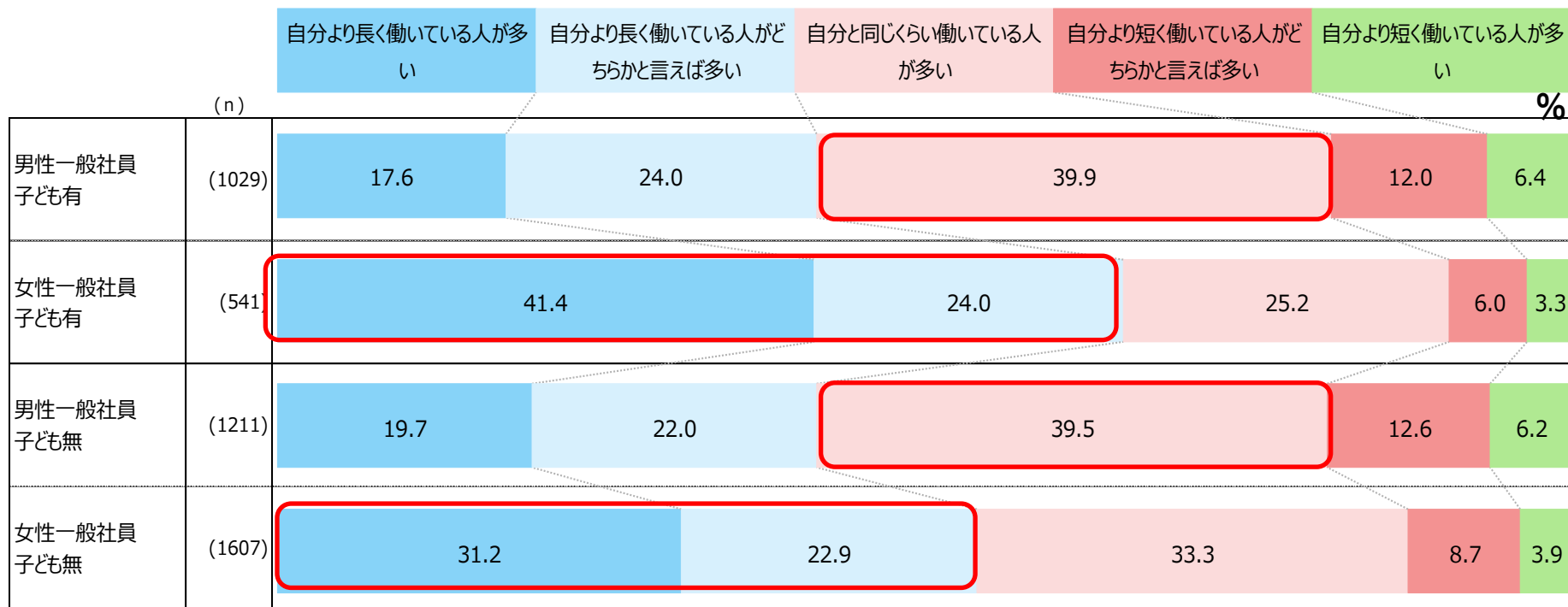
一般社員では、男女ともに、同僚は自分と同じくらいか、それ以上長く働いていると感じている社員が多い



- 女性は、子どもありなしいずれでも、職場の周りの人は「自分よりも長く働いている」と回答した人の割合が50%を超えている。
- 男性は、子どもありなしいずれでも、「自分と同じくらい働いている」と回答した割合が40%程度で最も高くなっている。

【一般社員】 男女別 子どもの有無別 同僚の働き方

Q46.現在あなたの職場ではどのような働き方の人が多いですか



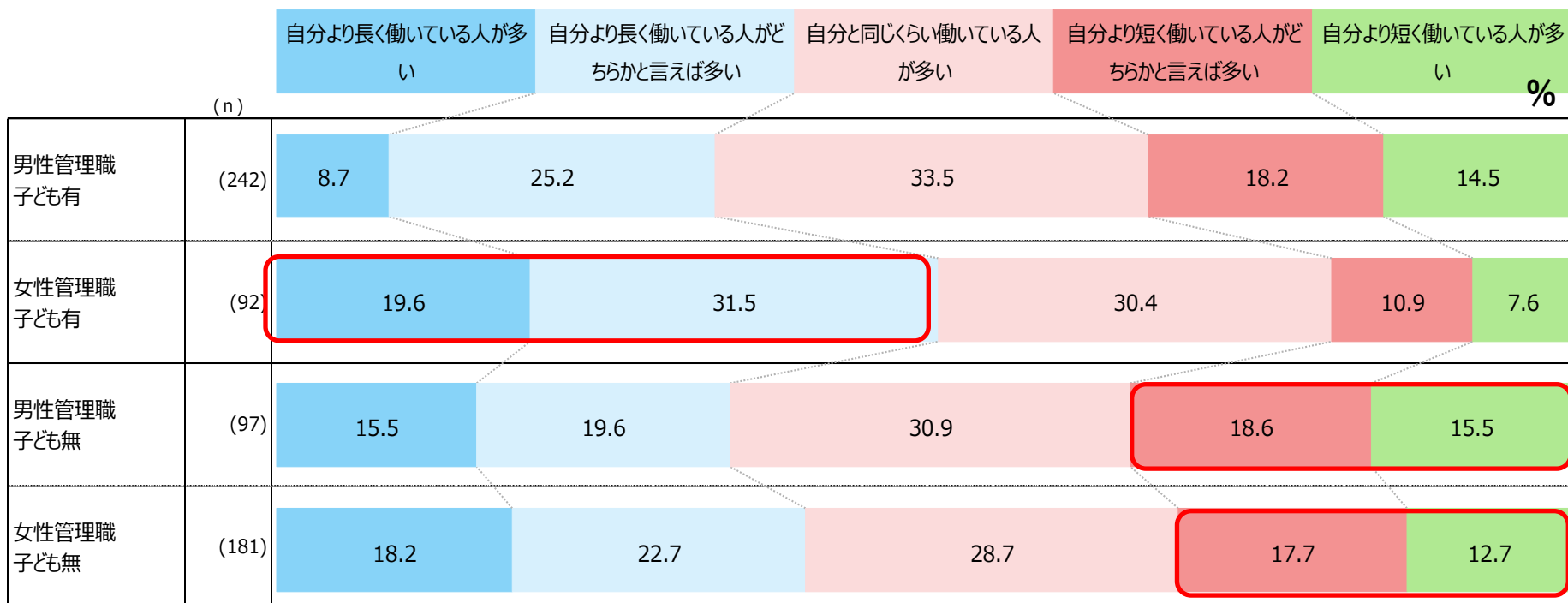
管理職では、職場の周りの人は「自分よりも短く働いている」と思う割合が一般社員よりも高い



- 管理職の女性で子どもありの場合、職場の周りの人は「自分よりも長く働いている」と回答した人の割合が50%を超えているが、一般社員の女性(65.4%)よりは比率が低い。
- 管理職について男女ともに職場の周りの人が「自分よりも短く働いている」と回答した割合が一般社員よりも高くなっている。自分の労働時間が周りよりも多いと感じる割合が高まる傾向にある。

【管理職】 男女別 子どもの有無別 同僚の働き方

Q46.現在あなたの職場ではどのような働き方の人が多いですか





**14.家事・育児時間に男女間で大きな差がある中、
男性が育児のための休暇・休業を取得すること等で
職場にもよい影響がある**

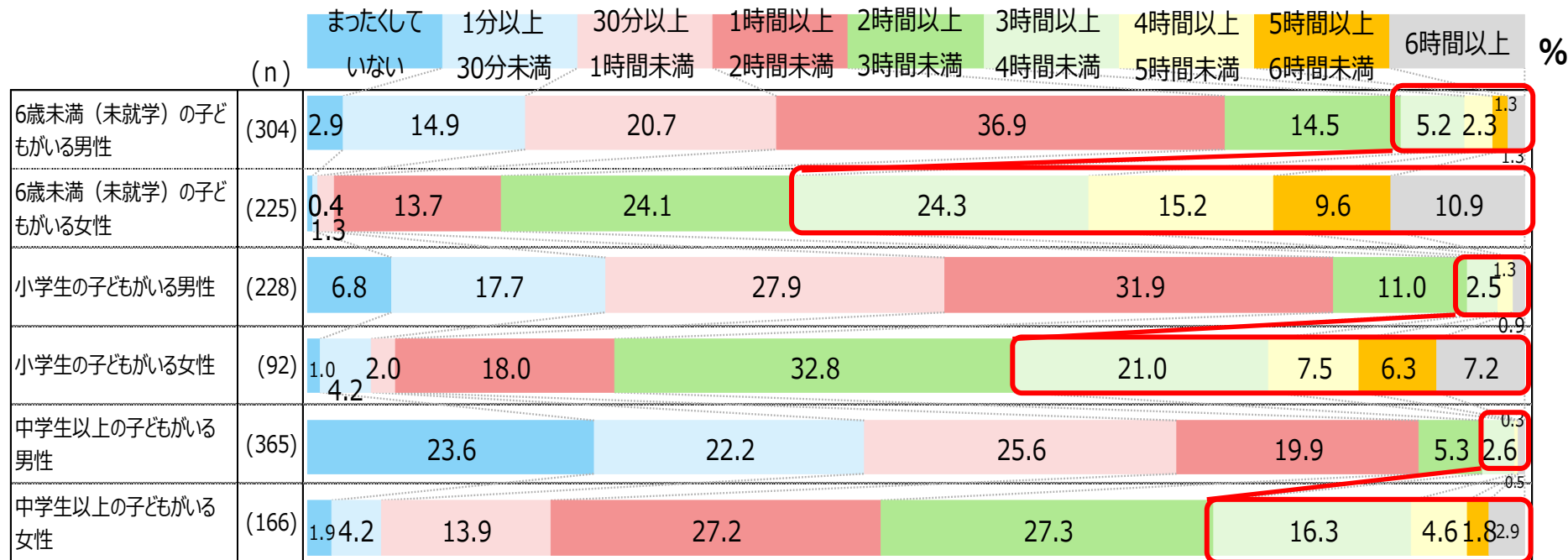
子どもの年代に関わらず、家事・育児時間に男女間で大きな差がある



- 末子の年齢別に、仕事がある日の家事・育児時間を男女で比べたところ、未就学の子どものいる女性では、3時間以上の人60%であるが、男性では10.1%しかない。
- 3時間以上の人割合は、小学生の子どもがいる人では、女性42%、男性4.7%、中学生以上の子どもがいる人では、女性25.6%、男性3.4%と末子がどの年代でも、家事・育児時間に男女間で大きな差がある。

【一般社員】 男女別 末子の年齢と仕事がある日の家事・育児時間

Q48.現在の、あなたの仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。



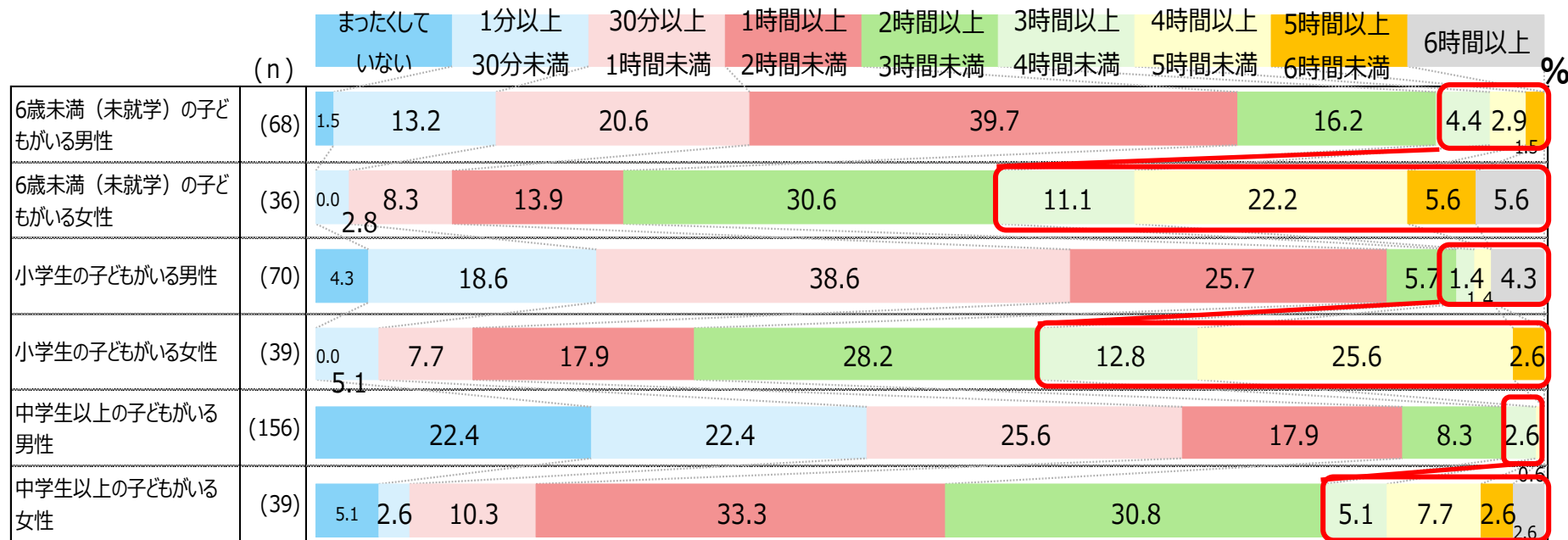
管理職でも、子どもの年代に関わらず、家事・育児時間に男女間で大きな差がある



- 末子の年齢別に、仕事がある日の家事・育児時間を男女で比べたところ、未就学の子どものいる女性では、3時間以上の人44.5%であるが、男性では8.8%しかない。
- 3時間以上の人割合は、小学生の子どもがいる人では、女性41%、男性7.1%、中学生以上の子どもがいる人では、女性18%、男性3.2%と末子がどの年代でも、家事・育児時間に男女間で大きな差がある。

【管理職】男女別 末子の年齢と仕事がある日の家事・育児時間

Q48.現在の、あなたの仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。



男性が育児のために休暇・休業を取得することは、 職場にもよい影響がある



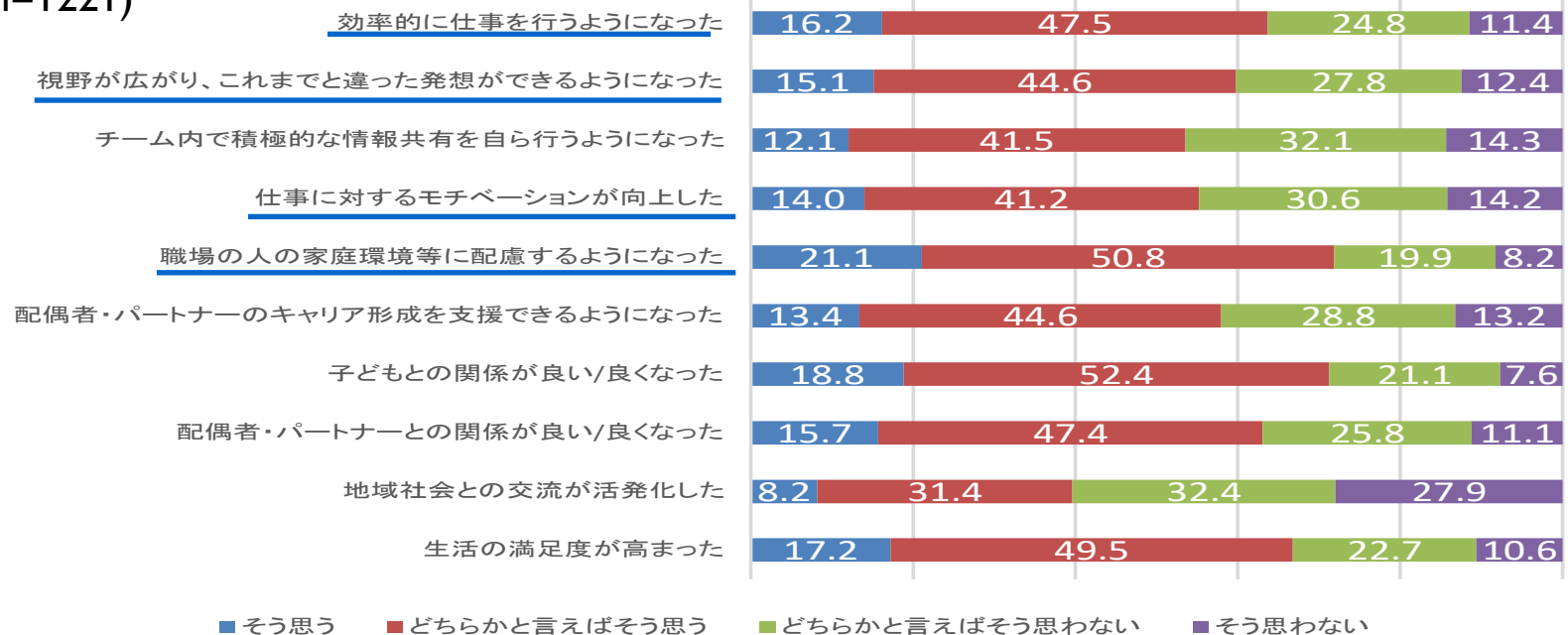
- 男性が休暇・休業を取得したことでの良い影響について、「職場の人の家庭環境等に配慮するようになった」の割合が7割を超え、「効率的に仕事を行うようになった」も63.7%と高い。
- 「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった」「仕事に対するモチベーションが向上した」の割合も50%を超えている。

【一般社員 男性 育児休業を取得した人】育休取得での良い影響

Q51_1.あなたが子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得したことでの良い影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。

(n=1221)

%



男性が家事・育児を行うことは、職場にもよい影響がある

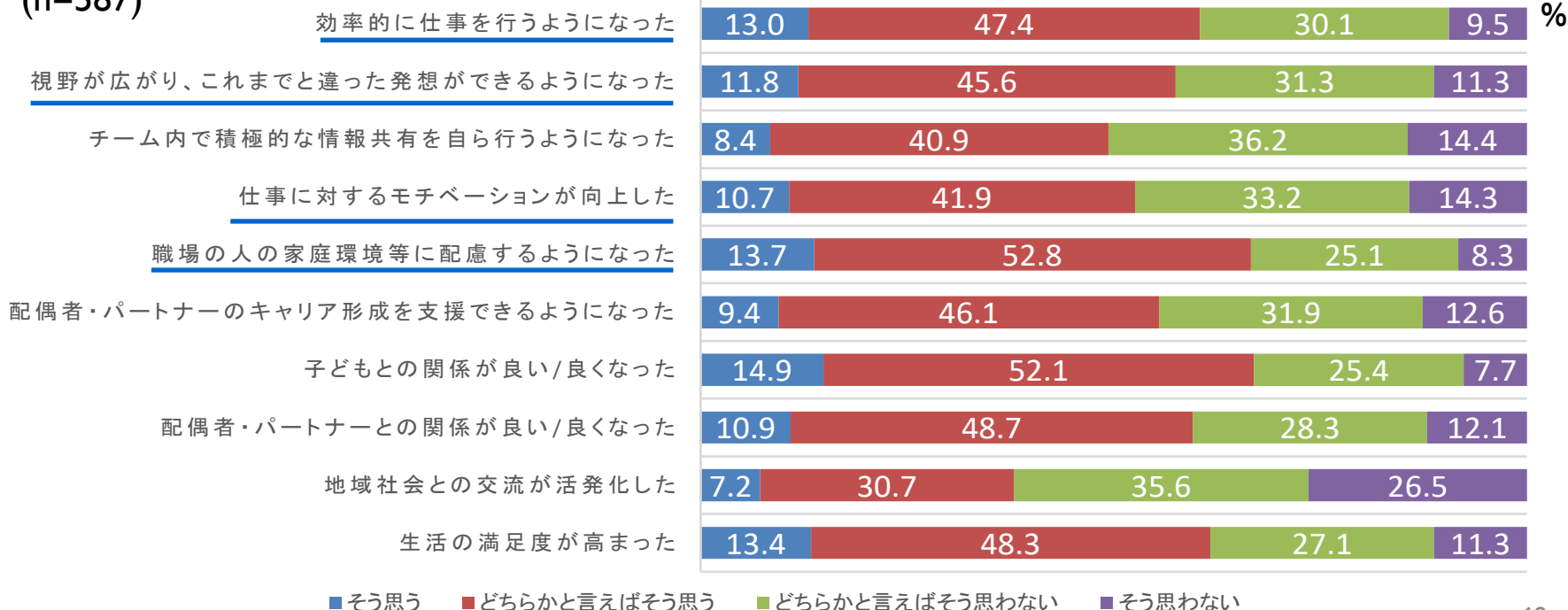


- 育児休業は取得していないが、日常的に家事・育児を行っている男性について家事・育児を行うことでの良い影響を見ると、「職場の人の家庭環境等に配慮するようになった」(66.5%)「効率的に仕事を行うようになった」(60.4%)と高い割合である。さらに、「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった」(57.4%)、「仕事に対するモチベーションが向上した」(52.6%) も、半数を超えている。家事・育児を行うことが、育児休業取得と同様に職場へよい影響があることが想定される。

【一般社員 男性 育児休業取得しなかった人】 家事育児を行うことでの良い影響

Q51 家事・育児を行うことでの良い影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。

(n=587)



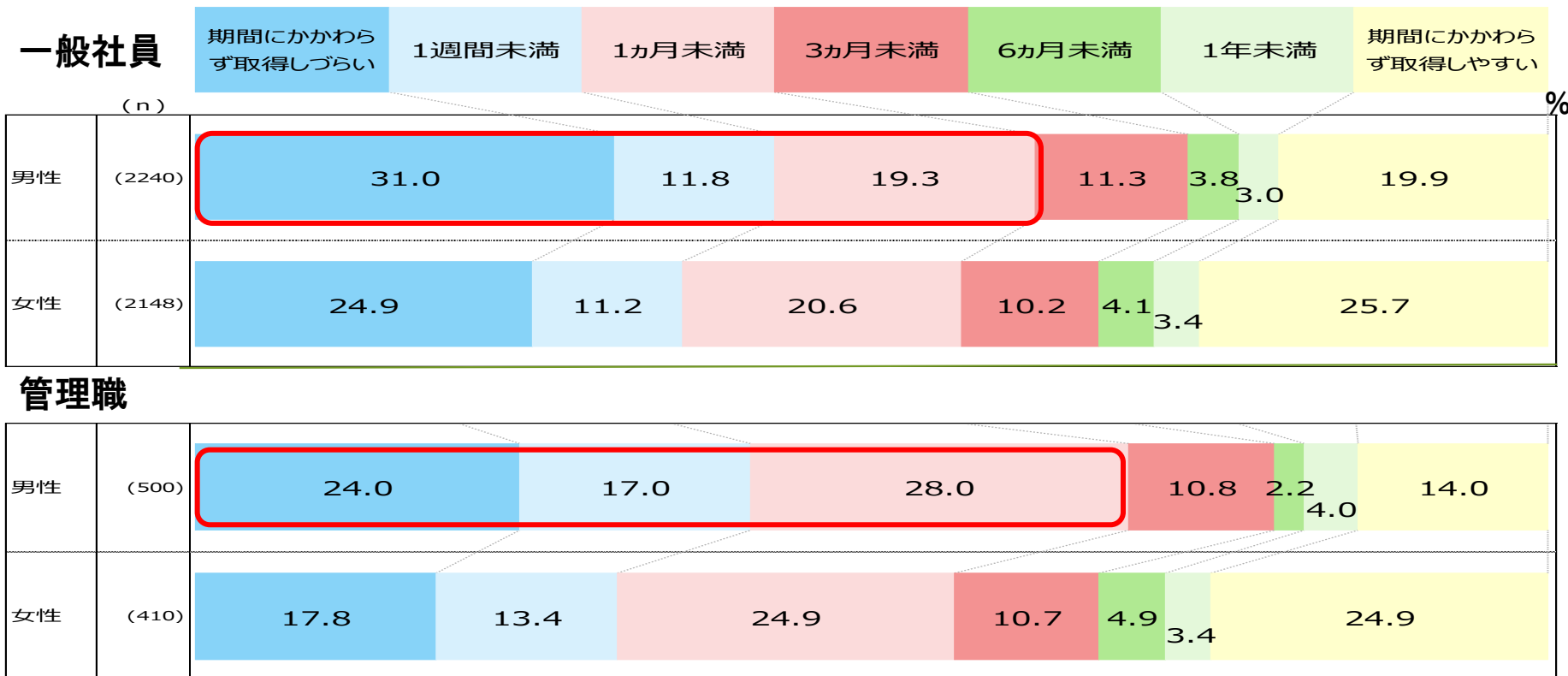
男性はいまだ1か月以上の育児休業は取得しにくい



- 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】 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。



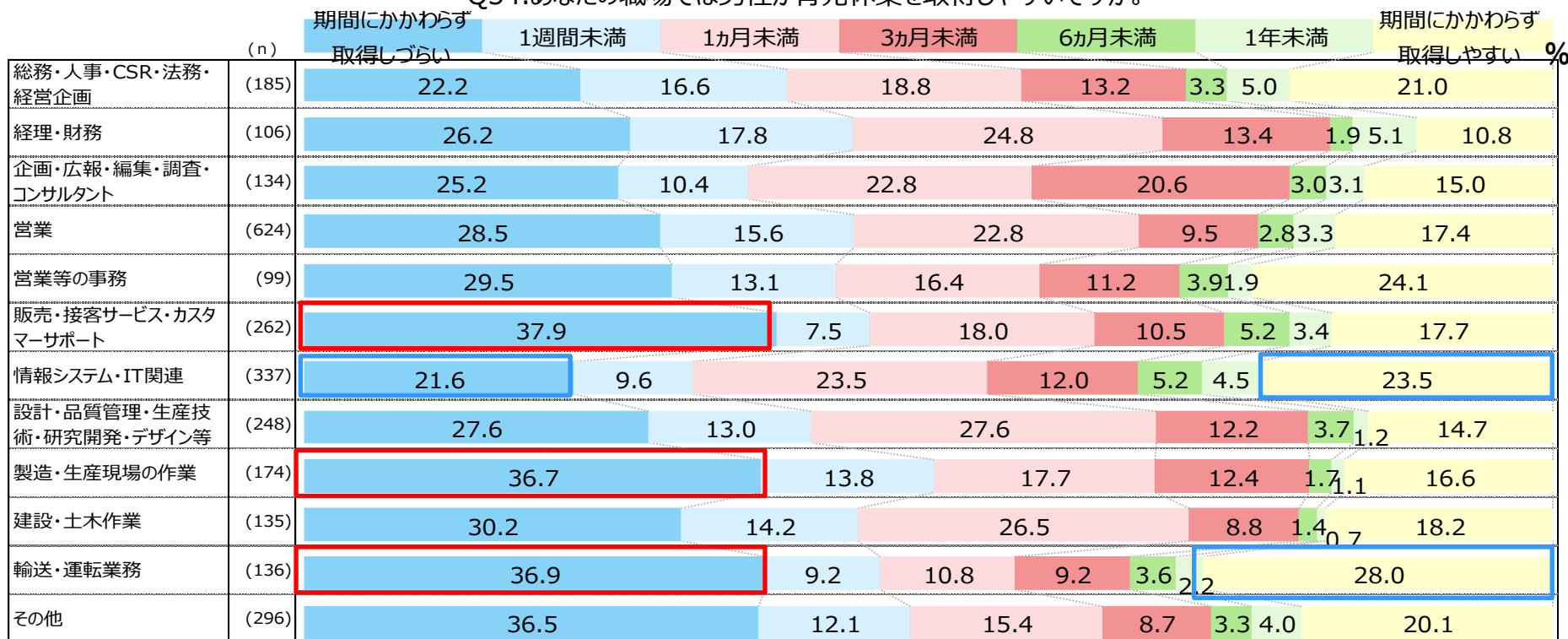
男性の育児休業の取得しやすさについては職種で差がある



- 男性の育児休業が取得しやすい期間について、販売・製造・生産現場、輸送・運転業務では、「期間に関わらず取得しにくい」の割合が4割近い。
- 情報システム・IT関連については「取得しづらい」の割合が最も低く、「期間にかかわらず取得しやすい」の回答割合も23.5%と比較的高い。
- 輸送・運転業務では「期間にかかわらず取得しやすい」の回答割合も28%と比較的高く、同じ職種の中でもばらつきがある。

【一般社員・管理職 男性】職種別 育児休業の取得しやすさ

Q54.あなたの職場では男性が育児休業を取得しやすいですか。



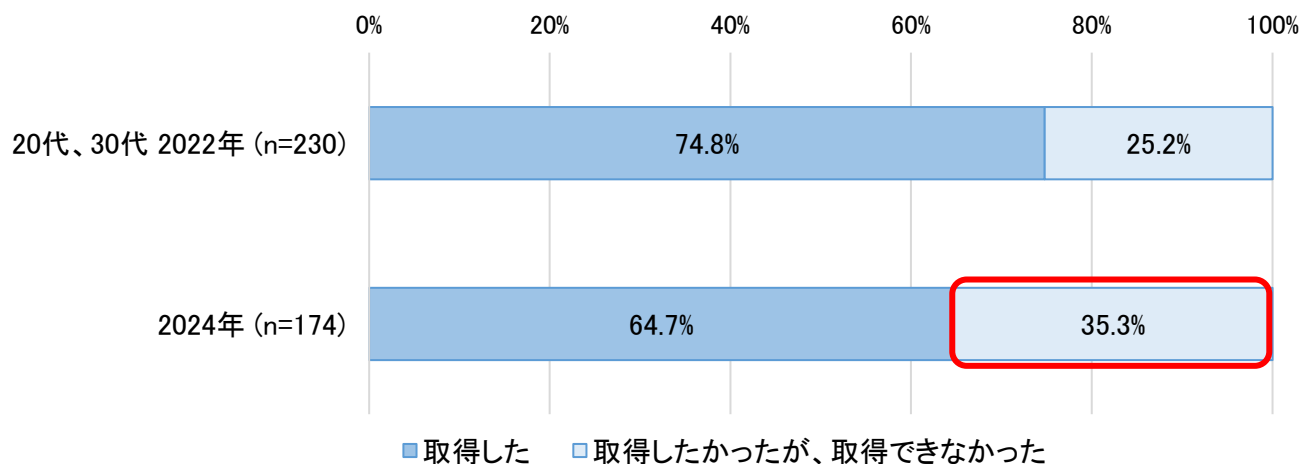
育休を「取得したかったが、取得できなかった」男性の割合が増加



- 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、取得しにくい職場も残っている。

【一般社員 男性 20代30代】経年比較 育児休業の取得状況

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)





15 .DEIの職場風土の醸成ができていない企業が多い

思ったことが自由に言える職場風土であると 認識している人は一般社員の約半数



- 「思ったことが自由に言える職場風土である」に対して「非常に当てはまる」「まあ当てはまる」と回答した人の割合は、一般社員全体で50.2%と約半数。
- 「思ったことが自由に言える職場風土である」に対し、「非常に当てはまる」と回答した人では、働きがいの点数が7～10点の人の割合が高く、「まったく当てはまらない」場合、7～10点の人の割合が低い。

【一般社員】男女別 思ったことが自由に言える職場風土
Q60.4. 思ったことが自由に言える職場風土である

		非常に当てはまる	まあ当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない
	(n)					
一般社員全体	(4388)	9.6	40.6	28.4	13.8	7.5
男性一般社員	(2240)	9.7	39.9	29.3	14.6	6.4
女性一般社員	(2148)	9.6	41.3	27.5	13.0	8.7

【一般社員】思ったことが自由に言える職場風土別 職場の働きがい

Q68.2. あなたの職場は働きがいのある職場ですか。10点を満点として0～10でお答えください。

Q60.4.

思ったことが自由に言える職場風土である

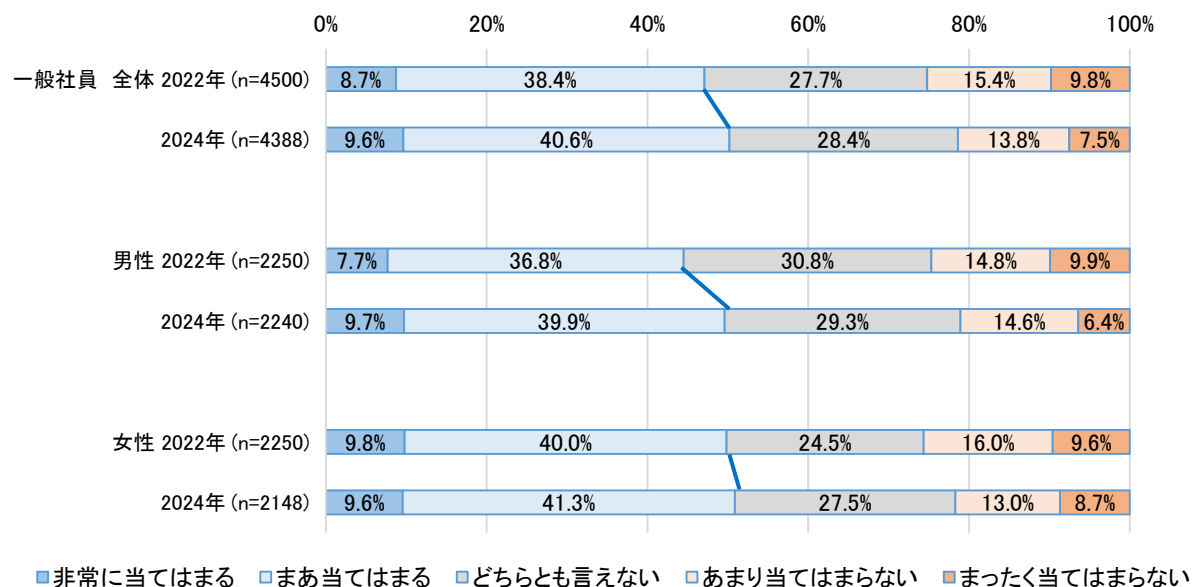
		0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
	(n)											
非常に当てはまる	(423)	3.1	2.0	3.6	4.5	8.0	9.5	15.1	25.2	9.2	18.7	
まあ当てはまる	(1781)	1.6	2.7	6.5	5.2	18.3	18.5	19.9	17.6	4.9	3.0	
どちらとも言えない	(1247)	2.3	6.6	9.4	8.9	30.0	17.2	13.3	7.0	1.4	1.4	
あまり当てはまらない	(607)	8.0	6.2	11.9	17.5	11.8	22.1	10.0	7.4	3.7	0.6	
まったく当てはまらない	(331)	36.3	10.2	12.1	9.3	11.0	13.9	3.8	0.9	0.6	0.7	

一般社員男性の「思ったことが自由に言える職場風土である」という認識が2年前より増加した



- 「思ったことが自由に言える職場風土である」に対し、「非常に当てはまる」「まあ当てはまる」と回答した人の割合を前回の調査と比較すると増加傾向であるが、まだ50%程度である。
- 男性は前回より5.1ポイント高まっている。

【一般社員】男女別 経年比較 思ったことが自由に言える職場風土
Q60.以下のそれぞれの項目はあなたの職場にどの程度当てはまりますか。それぞれ選んでください。
4.思ったことが自由に言える職場風土である





16.職場でハラスメントが存在する

ハラスメントを受けたり見聞きした経験がある人の割合は5割強



- ハラスメントを受けた経験がある人の割合は、男女合わせた全体で、25.6%である。
- ハラスメントを受けた、または見聞きした事がある人の割合は、男女合わせた全体で、51.3%である。
- 企業規模や男女による違いはあまりない。

【一般社員】 男女別 ハラスメントを受けたり見聞きした経験

Q61,Q63.あなたは、あなたが勤務している企業において過去1年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。
もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。

	(n)	受けた経験がある	受けた経験があるし 見聞きしたこともある	見聞きしたことがある	受けたことも見聞き したこともない %
全体	(4388)	4.6	21.0	25.7	48.7
男性・企業規模101 ～300人	(750)	5.0	22.6	20.0	52.4
女性・企業規模101 ～300人	(725)	4.3	21.7	26.2	47.8
男性・企業規模301 ～3,000人	(813)	4.7	21.9	26.4	47.0
女性・企業規模301 ～3,000人	(820)	4.8	19.1	28.9	47.2
男性・企業規模 3,001～10,000人	(343)	2.3	22.0	26.6	49.1
女性・企業規模 3,001～10,000人	(272)	4.4	19.0	26.4	50.2
男性・企業規模 10,001人以上	(334)	4.7	21.3	24.9	49.1
女性・企業規模 10,001人以上	(330)	5.8	18.4	27.5	48.3

(業種別・一般社員男性) ハラスメントを受けたり見聞きした経験がある人の割合は情報通信業が最も少ない



- 企業規模別業種別にみると、情報通信業が他業種と比べて、受けたり見聞きした割合が低い。
- 建設業、製造業、運輸・郵便、卸・小売りについては、受けたり見聞きした割合が50%を超えている。

【一般社員 男性】企業規模別業種別 ハラスメントを受けたり見聞きした経験

Q61,Q63.あなたは、あなたが勤務している企業において過去1年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。

	(n)	受けた経験がある	受けた経験があるし、見聞きしたこともある	見聞きしたことがある	受けた経験も見聞きしたこともない	%
建設業 101～300人企業	(114)	5.0	28.5	17.1	49.5	
建設業 301人以上企業	(180)	3.9	26.6	27.1	42.5	
製造業 101～300人企業	(150)	5.4	24.7	27.2	42.7	
製造業 301人以上企業	(267)	4.2	17.1	31.5	47.2	
情報通信業 101～300人企業	(144)	5.5	12.4	14.5	67.6	
情報通信業 301人以上企業	(181)	2.2	12.1	19.6	66.1	
運輸業、郵便業 101～300人企業	(81)	4.7	26.7	25.7	42.9	
運輸業、郵便業 301人以上企業	(154)	3.1	22.3	26.3	48.2	
卸売業、小売業 101～300人企業	(135)	2.7	30.4	19.0	47.9	
卸売業、小売業 301人以上企業	(190)	2.1	27.6	27.3	43.0	
サービス業（他に分類なし） 101～300人企業男性	(125)	4.5	20.9	22.3	52.3	
サービス業（他に分類なし） 301人以上企業	(167)	5.4	21.0	21.4	52.3	

「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」では101～300人以下企業のサンプル数が少ないため、表示していない。

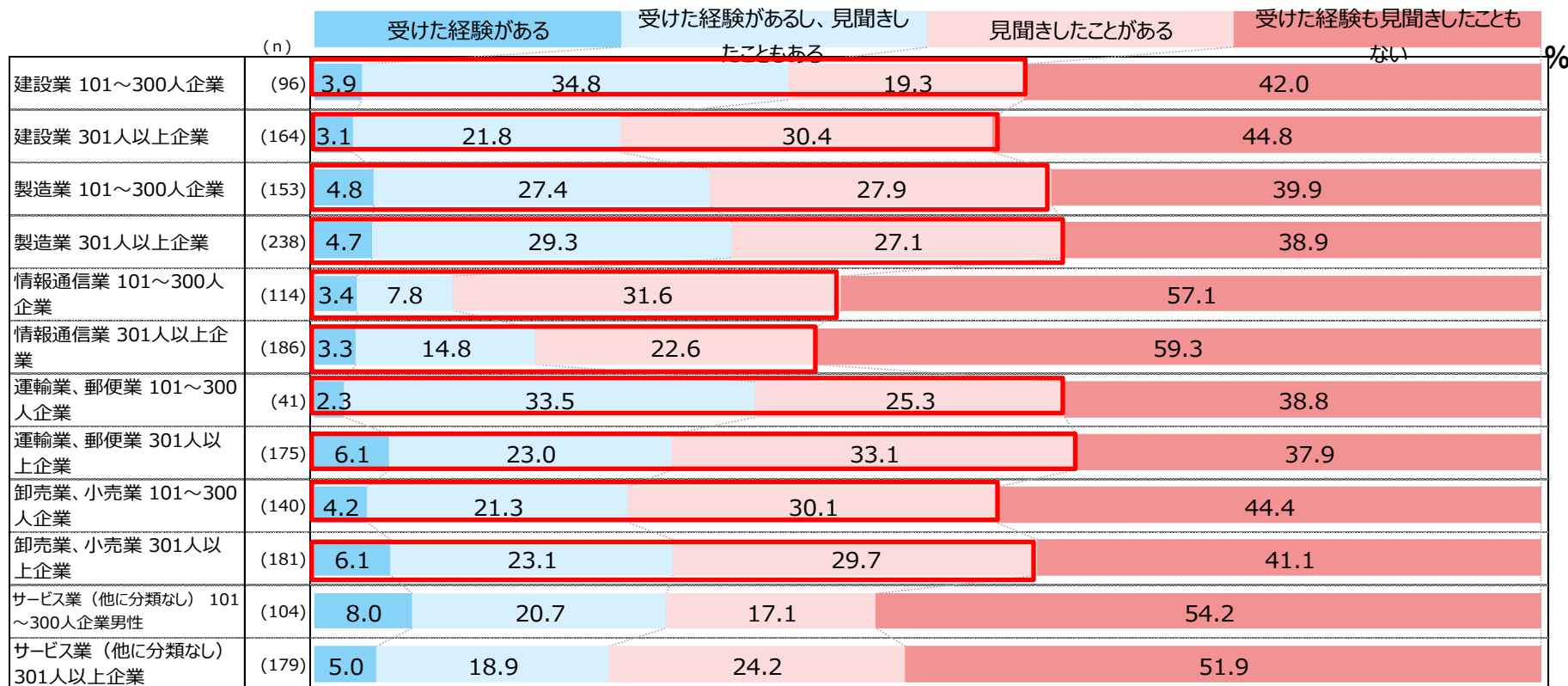
(業種別・一般社員女性) ハラスメントを受けたり見聞きした経験がある人の割合は情報通信業が最も少ない



- 業種別にみると、男性同様、情報通信業が他業種と比べて、受けたり見聞きした割合が低い。
- 建設業、製造業、運輸・郵便、卸・小売りについては、受けたり見聞きした割合が50%を超えている。

【一般社員 女性】業種別 ハラスメントを受けたり見聞きした経験

Q61,Q63.あなたは、あなたが勤務している企業において過去1年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。
もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。



（職種別・一般社員男性）ハラスメントを受けたり見聞きした経験がある人の割合は情報システム・IT関連が最も少ない



- 職種別にみると、情報システム・ITが他職種と比して受けたり見聞きした割合が低い。
- その他の職種では大きな差がなく、いずれも受けたり見聞きした割合が50%を超えている。

【一般社員 男性】職種別 ハラスメントを受けたり見聞きした経験

Q61,Q63.あなたは、あなたが勤務している企業において過去1年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。
もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。

	(n)	受けた経験がある	受けた経験があるし、見聞きしたこともある	見聞きしたことがある	受けた経験も見聞きしたこともない	%
総務・人事・CSR・法務・経営企画	(185)	2.1	17.6	37.1	43.2	
経理・財務	(106)	6.6	17.2	32.2	44.0	
企画・広報・編集・調査・コンサルタント	(134)	3.0	26.1	24.5	46.4	
営業	(624)	3.4	28.6	22.4	45.6	
営業等の事務	(99)	3.9	26.0	21.4	48.6	
販売・接客サービス・カスタマーサポート	(262)	2.9	27.0	25.2	44.8	
情報システム・IT関連	(337)	5.1	13.7	18.2	63.1	
設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	(248)	3.9	20.6	32.0	43.4	
製造・生産現場の作業	(174)	4.2	24.5	24.5	46.8	
建設・土木作業	(135)	8.0	26.1	18.0	47.9	
輸送・運輸業務	(136)	3.5	25.0	28.3	43.2	
その他	(296)	4.6	19.7	26.7	49.0	

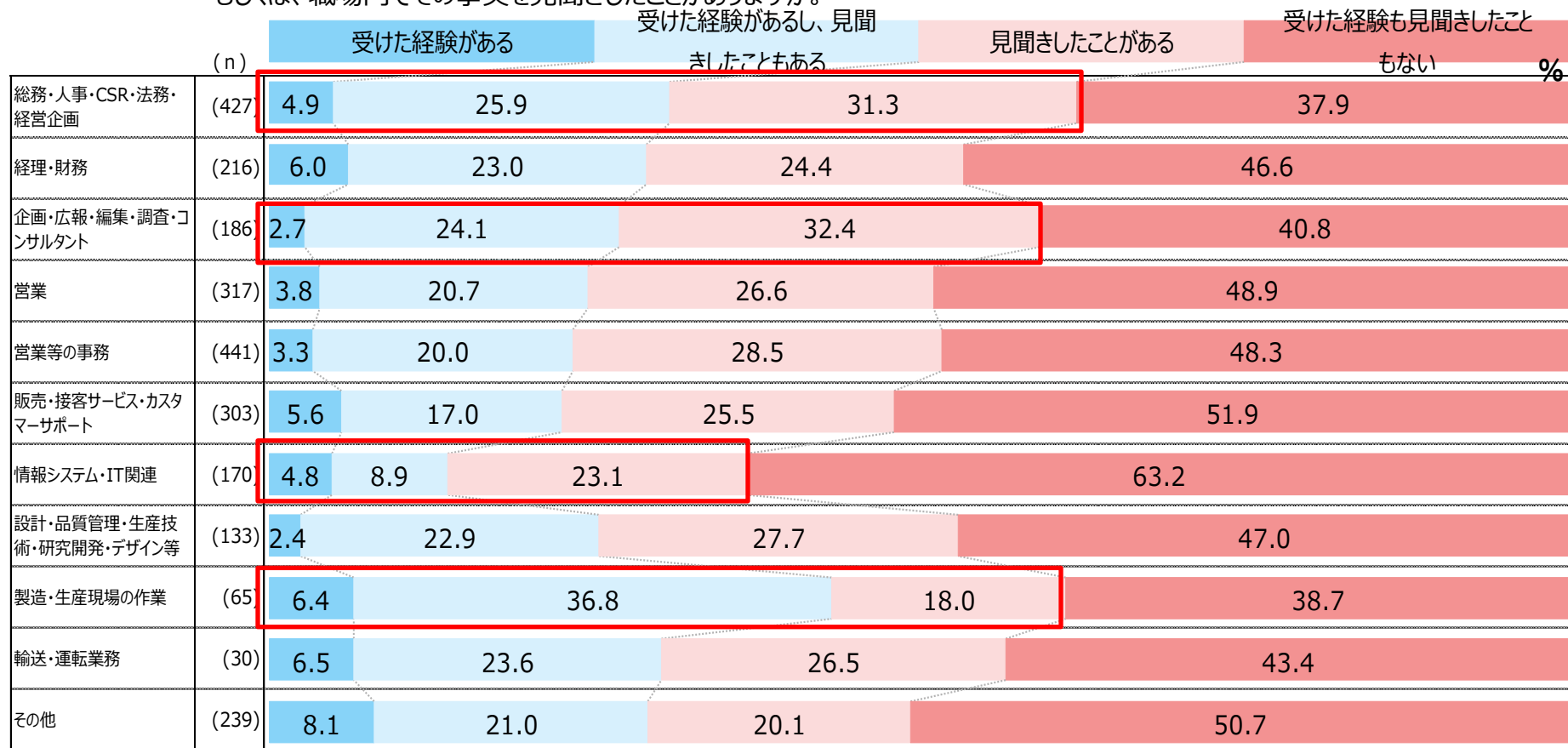
（職種別・一般社員女性）ハラスメントを受けたり見聞きした経験がある人の割合は情報システム・IT関連が最も少ない



- 職種別にみると、情報システム・ITが他職種と比して受けたり見聞きした割合が低い。
- 総務、人事、企画、広報等と、製造・生産現場作業の割合が60%程度と高い。

【一般社員 女性】職種別 ハラスメントを受けたり見聞きした経験

Q61,Q63.あなたは、あなたが勤務している企業において過去1年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。
もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。



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

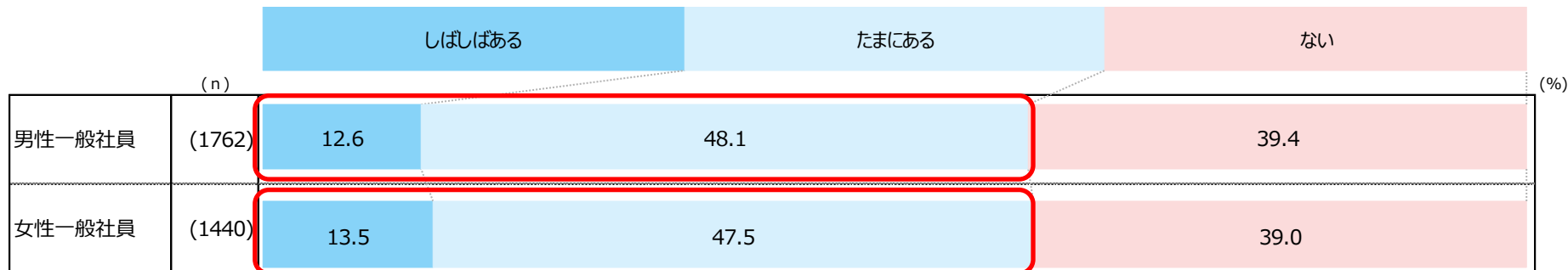


- 「ハラスメントだと言われると困るので、気になることがあっても、指導や注意することを躊躇してしまうことがありますか。」という問いに対して、「しばしばある」「たまにある」と回答したのは一般社員の男性で60.7%、女性では61.0%だった。
- 管理職では男性で63.3%、女性で65.9%で、一般社員よりもやや高い割合だった。
- 指導や注意は、適切な業務遂行および部下・後輩の育成のために必要であり、ハラスメントの正しい理解とハラスメントにならない指導や注意の仕方を研修等で学ぶ必要がある。

【一般社員】男女別 指導や注意を躊躇することがある

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 指導や注意を躊躇することがある

