

DEI推進状況調査結果 ハイライト

～貴社状況と比較してみませんか～

21世紀職業財団では、企業におけるDEIの推進状況を調べるために、正社員を対象に、2018年から2年に1回「DEI推進状況調査」を実施してきました。第4回目の今回は、一般社員に加え管理職も対象とし、一般社員と管理職の認識の違いも分析しています。ここでは、その結果から抜粋してハイライトをご紹介します。

21世紀職業財団ホームページには、概要版、全体版、グラフ集を掲載しています。ご関心のある部分からお読みください。

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

企業規模	一般社員(人)		管理職(人)	
	男性	女性	男性	女性
101～300人	750	725	100	81
301人以上	1,490	1,423	400	329
計	2,240	2,148	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。

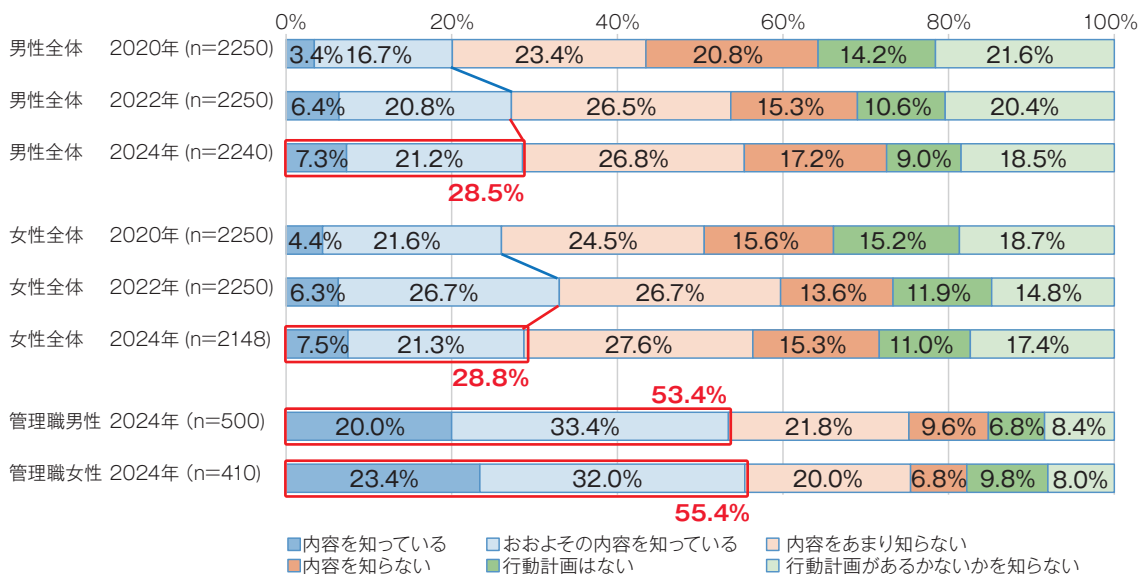


女性活躍推進の行動計画の認知度はいまだ不十分

- ・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・管理職】一般社員・管理職別 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。



女性活躍推進の取組みはやや進展

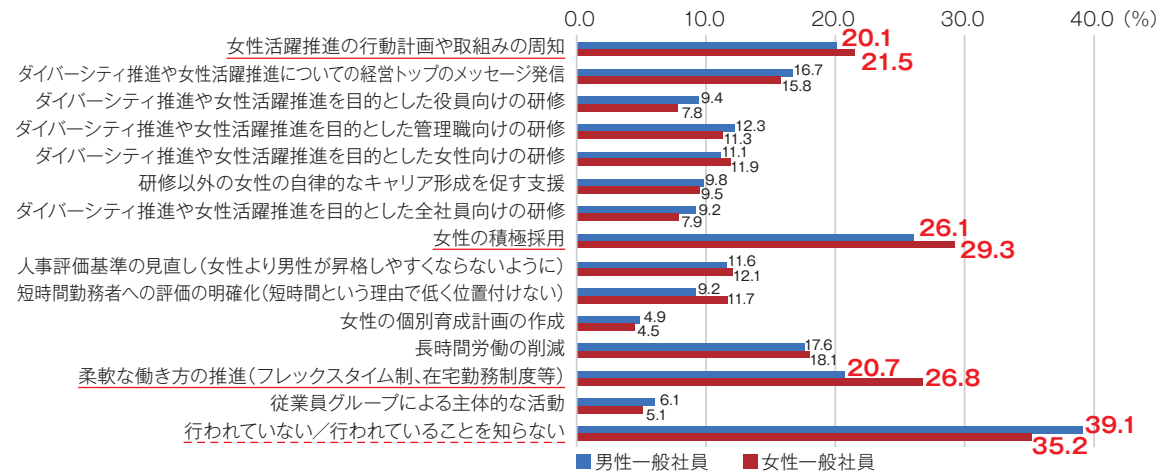
・女性活躍推進の取組み状況について2022年調査と比較すると、「積極的に行われている」「行われている」と回答した人の割合は、一般社員男性で4.9ポイント高くなり、56.8%になった。一般社員女性では変化はなかった(51.0%→51.2%)。

・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。

女性活躍推進の取組みで多いのは「女性の積極採用」「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」

【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)



出産後の就業継続は進展がないが、重要な仕事の担当は「男女関係ない」が増加

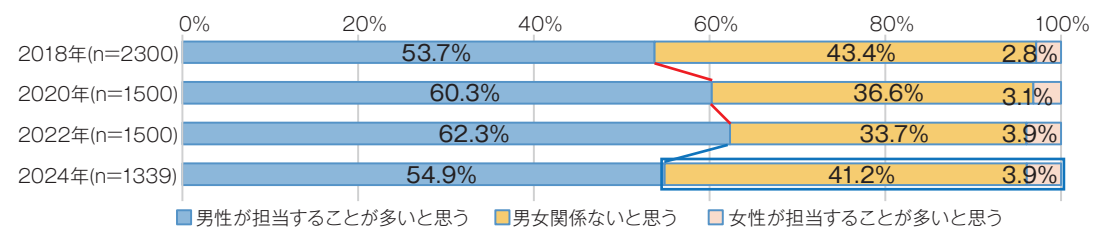
・女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気が「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は、男性においては2022年から少し低くなり63.0%(-4.7ポイント)である。

・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。

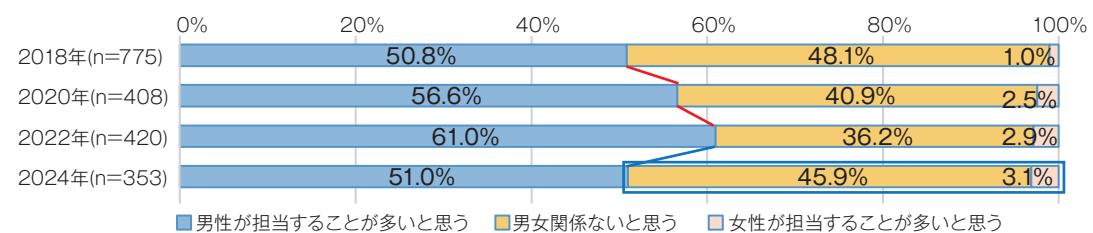
・301人以上の企業規模の女性について、2022年と比較すると、「重要な仕事の担当は男女関係ないと思う」割合が高くなっている。総合職・エリア総合職女性についても同様であり、2018年調査以降の低下が止まった。しかし、2018年と比較するとほぼ同じ割合で、大きな進展は見られない。

【一般社員 女性】301人以上企業 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。



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

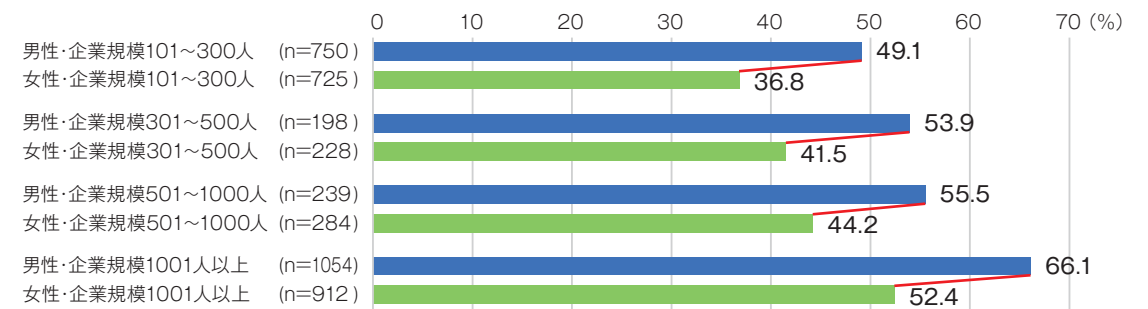


女性は「一度むける経験をしたことがある」人の割合が男性より低い

・企業規模別に「一度むける経験(*)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。

【一般社員】企業規模別 男女別 一度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「一度むける経験」をしたことがありますか。

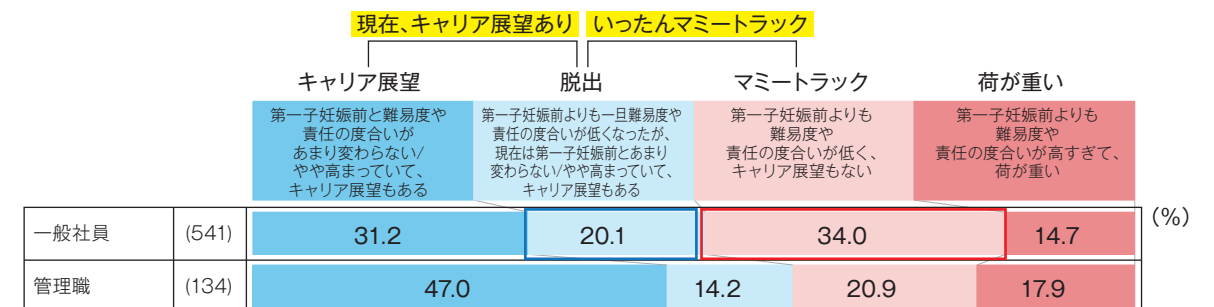


*「一度むける経験」とは、次のような、仕事上の能力が大きく伸びるような経験。「入社3~5年目の異動」、「部門を横断するような大きな異動」、「プロジェクトチームへの参画」、「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」、「昇進・昇格による権限の拡大」、「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」、「海外勤務」等。

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 女性】一般社員・管理職別 マミートラックの状況

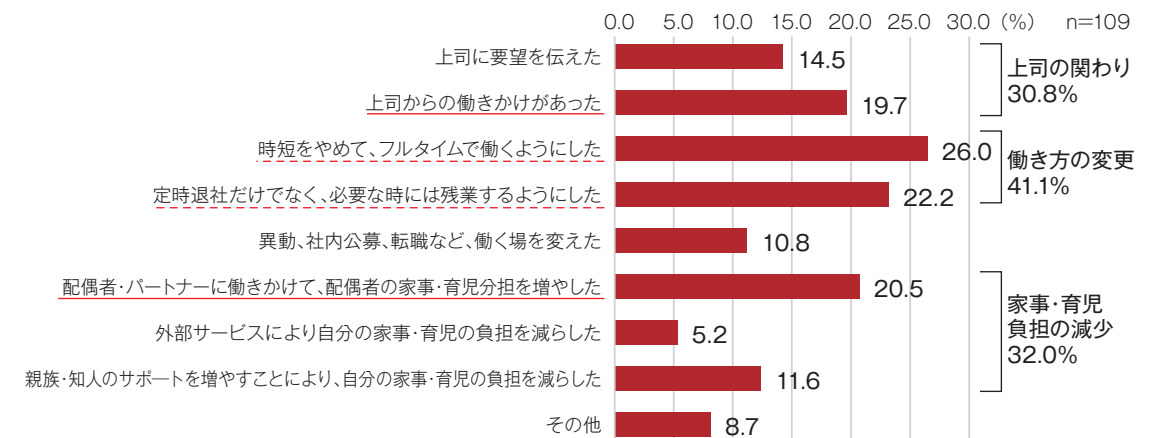
Q28.第一子妊娠前から現在までの仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



マミートラックを脱出するには自身の働き方の変更の他、上司や配偶者の影響も大きい

【いったんマミートラックにはいったが、現在は「キャリア展望がある」一般社員女性】マミートラックから脱出できた理由

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、その理由は何ですか。(いくつでも)



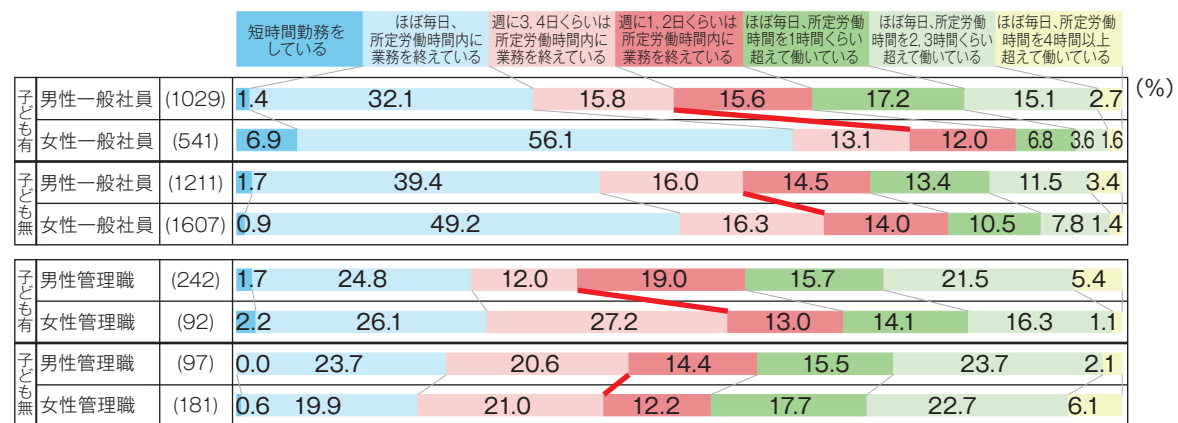
注) 選択肢は、複数回答のため、例えば、上司の関わりが30.8%というのは「上司に要望を伝えた」14.5%、「上司からの働きかけがあった」19.7%を合計した34.2%から、両方選択した3.4%を差し引いている。

一般社員では子どもの有無にかかわらず男性の方が長時間働いている

・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 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。

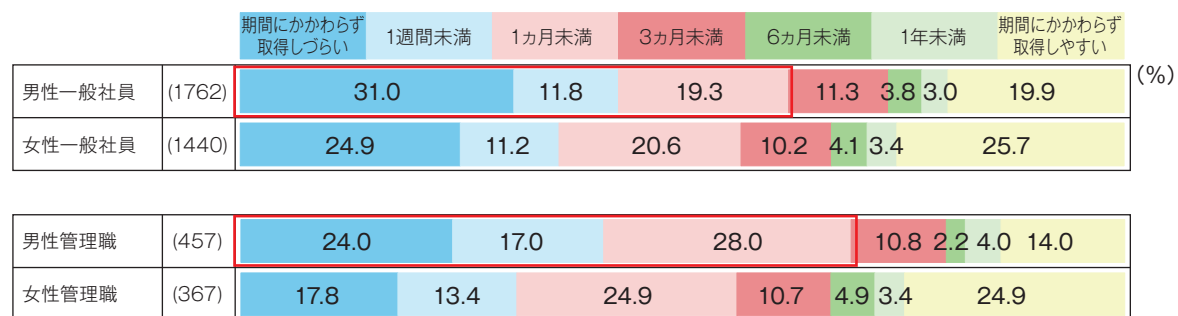


男性ははまだ1カ月以上の育児休業は取得しにくい

・男性が育児休業を取得しやすい期間について、1カ月未満(「期間にかかわらず取得しづらい」「1週間未満」「1カ月未満」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 男性の育児休業の取得のしやすさ

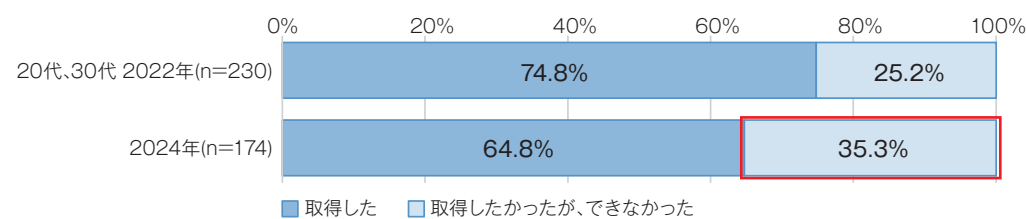
Q54.あなたの職場では、どのくらいの期間であれば男性が育児休業をしやすいと思いますか。



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

【一般社員 男性 20代30代]経年変化 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)

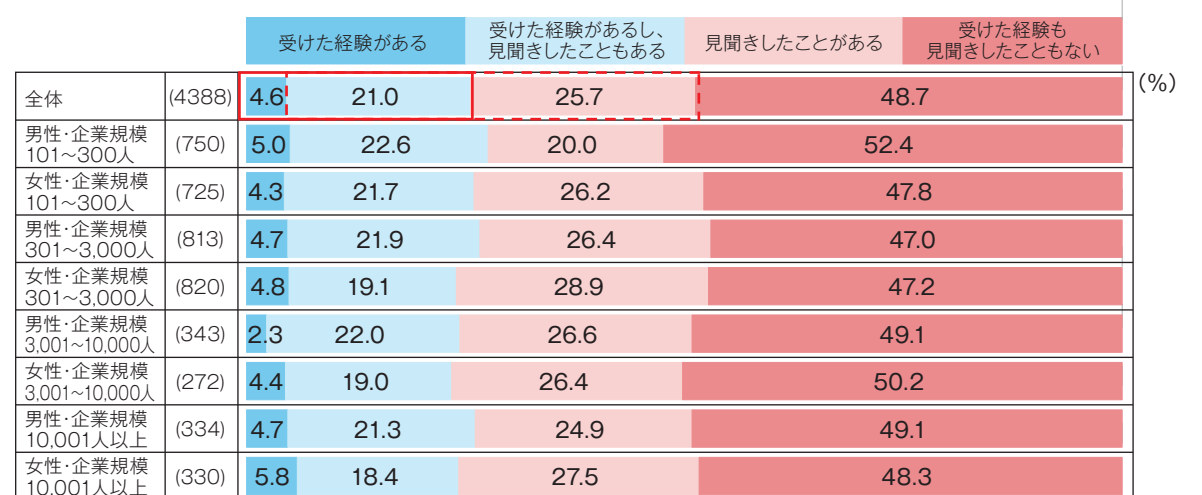


ハラスメントを受けたり見聞きした経験がある人の割合は約5割

- ・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、または見聞きしたことがある人の割合は、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】企業規模別 男女別 ハラスメントを受けたり見聞きした経験

Q61Q63. 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。

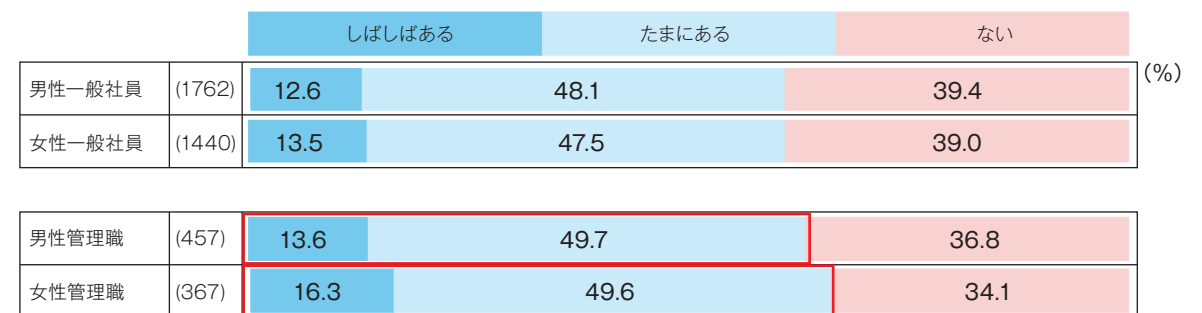


ハラスメントだと言われると困るので、指導や注意することを躊躇する管理職の割合が高い

・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・管理職】一般社員・管理職別 男女別 指導や注意を躊躇

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



・DEI推進、女性活躍推進、働き方等についての社内の実態や社員の方々の意識を把握されていない企業様は、ぜひ、当財団へご相談ください。ここでハイライトをご紹介したDEI調査と比較できる項目も含め、貴社オリジナルの調査項目を作成し、調査を実施し、課題を抽出し、お取り組み案をご提案いたします。

・エンゲージメント調査はしているが、「課題が何かわからない」「取り組み方がわからない」という企業様は、課題抽出や取組みのご提案をご支援できますので、ぜひ当財団へご相談ください。

・HPに掲載されていない調査結果をお知りになりたい企業様は、下記にお問合せください。

ご相談・お問合せ先: 21世紀職業財団 DEI推進事業部 山谷(やまや)、本道(ほんどう)

kenkyu@jiwe.or.jp 050-5490-5896