

セミナー実施報告

東京本部配信

「企業が知っておきたい
ダイバーシティ最新動向&
打ち手セミナー」

開催日 2025年8月5日

当財団は2018年より2年に1回、DEI推進・女性活躍推進の実態を把握し、経年比較を行い、課題の抽出を行っています。本セミナーでは「DEI推進状況調査」の最新版データから、日本の企業におけるダイバーシティの推進状況(Part1)と業種別ダイバーシティ推進の課題と取組み事例(Part2)について、実際に調査に携わった2名の研究員から説明いたしました。

Part1 日本の企業におけるダイバーシティの推進状況

まずは当財団の上席主任・研究員である本道から、2024年に公表した「DEI推進状況調査」の結果を基に、企業における女性活躍推進の現状、男性の育児休業、職場風土およびハラスメントの状況について紹介しました。女性の育成に関しては、いわゆるマミートラックから脱却するには上司の関与が重要であることや、時間的制約のある社員であっても重要な業務への意欲を持っていることが本調査で明らかになったと報告しました。

Part2 業種別ダイバーシティ推進の課題と取組み事例

後半では、上席主任・主任研究員の山谷が、同調査の結果から浮かび上がった課題について業種別に分析し、それぞれの課題改善に向けた企業の取組み事例を共有しました。

男女問わず重要な仕事を担うようになるためには、性別による格差の解消やマミートラックに陥らない仕組みの推進が求められること、管理職への昇進意欲を高めるためには管理職の働き方の見直しや固定化された管理職像からの脱却が重要なポイントであると述べました。

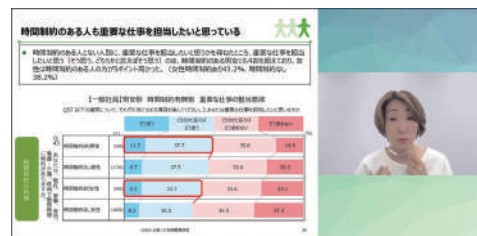
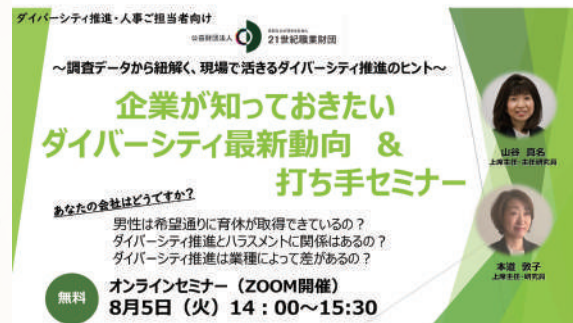
参加者の声

- 社内ではDE&I推進のプロジェクトに参加しています。社内において、女性活躍推進の目的や意義の理解浸透をするうえで役立つ調査データを聞かせていただきました。
- 自社でも最近前線で社員意識調査を実施し、その分析の切り口に悩んでいたため、参考になりました。
- 短時間勤務者でも重要な仕事を任せてほしいと思っていることは知らなかった。確かに男性には急な残業を頼んでしまい、女性は何が何でも短時間で帰らなくてはいけないという雰囲気があり、改めて思うことが色々ありました。
- データで可視化するといろいろ見えてくるなということを改めて感じました。女性・男性ともにライフイベントの関係で異動や働き方に消極的になる若手職員が少なからずおり、「仕事の支援」をどうしていくか、どう上司へ働きかけられるかが必要だと感じました。
- 具体的に何をやるかが明示されており弊社での打ち手のヒントになると感じました。

貴社のDEI推進状況はいかがですか？

当財団で実施している調査をもとに企業規模や業種別の比較も可能なので、貴社の良い点と課題がより明らかになります。お気軽にご相談ください。

【お問合せ】：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



セミナー実施報告

関西事務所配信

「ダイバーシティ推進
実務担当者向けセミナー」

- 開催日
- ① 2025年6月25日 (無料デモ)
 - ② 2025年7月23日 (有料)
 - ③ 2025年8月20日 (有料)

ダイバーシティ推進に取り組んでいるものの、なかなか現場をうまく巻き込めていない、男性育休の取得率が伸びない、フォローする同僚からの不満が出ている、などのお悩みを抱えた実務担当者にお集まりいただき、具体策についてじっくり考え、自社で役立ちそうな解決のヒントを持ち帰っていただくことを目的としたオンラインセミナーを実施しました。

本セミナーは2024年度からスタートし、座学ではなくグループディスカッションを主体に行っていますが、2025年度はテーマを絞って深掘りするスタイルに変更するとともに、「男性育休の取得促進」「女性の健康課題」等のタイムリーな内容としたことから、参加者が積極的に情報交換できました。

研修コンテンツ

- ① 女性管理職を増やすには
- ② 男性育休取得促進のコツ
- ③ 女性の健康課題について取り組もう

「男女差を意識せずに実力で」は正しい？

性差にとらわれない、中立的で実力主義の考え方のように聞こえる

男性標準の 性別役割分組の (無意識に) 男性に有利な

既存の基準で判断される 危険性がある

・両立の視点が欠如していないか？
異動・転職経験が考慮される
長時間労働の経験が高い
勤務を継続 (途中で休まない) eg. 4時間短時間勤務
・評価者は自分に似た人を推薦しがち

評価基準やキャリアシステムが男性標準であることに無自覚のままだと、結局「男性に有利」なまま

今こそ本気で「働き方改革」

だれかが休んでもどうにかなる職場のために
今こそ 本気で 仕事を見直すとき

①その業務、本当に必要ですか
②そのやり方、見直す余地はないですか
③本当に、その人にしかできない仕事ですか

突然の異動・退職、体調不良、介護休暇等と違つて
育休には、準備期間がある

働く女性の健康課題

健康課題 多様な人材が心身ともに健康に働けるように

女性の健康課題

業務と生活の両立
業務と生活の両立
業務と生活の両立

生理 (月経) 妊娠・出産 不妊治療 更年期障害

グループ ヘルスリソースが不十分 個人差が大

参加者の声

- 女性管理職を増やすための各社の取組み情報が参考になりました。阻害要因となっている長時間労働、意識の問題、評価制度やマミートラックなど、どれも自社に当てはまる課題がたくさん表面化しました。
- 推進担当者ですが、初めて聞く言葉(リバースメンタリング、フェムテック等)があり、とても刺激を受けました。上司に報告して情報共有したいと考えています。
- 女性の健康課題については、女性も上司もリテラシー向上が必要だと実感しました。困っているなら声を上げることでエクイティ(公平性)の実現につながると思いました。

編集後記

梅雨があつたのかなかったのか、夏はいつからやってきていたのか、猛暑日が続く過ぎた夏でした。そんな中でも関西万博は、当初は人気が出ないと思われていたにもかかわらず、今や賑わいを見せています。ウーマンズバザリオンでは、世界で活躍する女性の紹介、映像コンテンツも女性監督作成、スタッフ制服も女性デザイナー……いつか「女性」に特化する必要のない「あたりまえ」をめざし、研修・セミナーをこれからも実施してまいります。④

ダイバーシティ21
DIVERSITY21 vol. 062

2025年9月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団

〒113-0033

東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階

https://www.jiwe.or.jp