

ダイバーシティと インクルージョンの観点からの 企業職場環境調査

文部科学省人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
(全国ネットワーク中核機関(群))」



○-Progressive Initiatives of
Empowering Network for Diversity

目次

調査結果概要		1
調査報告書のまとめ		2
第1章 女性のキャリア推進における現状と課題		4
第2章 男女ペイギャップの存在		16
第3章 働き方に関する男女差の現状と課題		18
第4章 職場のインクルージョン実現に向けた課題		22
第5章 無意識の偏見		27
< 附録 >		
設問別単純集計結果		30
用語集		40

調査実施概要

調査実施時期

2019年9月24日～12月16日

参加企業概要

全6社

- 日系・非日系
- 製造、通信、IT、エネルギー等業界

回答者全数

5,218名

- 男性4,212名、女性715名、その他291名

調査報告書のまとめ(1/2)

第1章： 女性のキャリア推進における現状と課題

今回の調査からは、女性は、現在より高い職位に就ける可能性はあると思っているものの、高い職位に就く意欲自体が男性よりも弱い状況が見られ、その背景には「高い職位に就くように育成されてきていないために手を挙げられない」「高い職位にいる人達に希望を持ちづらい」といった認識が関係していそうな状況が見られた。

- 「仕事の上で大きな壁にぶつかり乗り越えた経験」を持つと感じる割合が、女性では男性に比べ顕著に低いことに加え、女性は男性に比べ、自分が何を期待されているか理解している度合いや、自分の仕事が重要だと感じる度合いが弱いという結果を得た。同様に、上司から認められているという感覚や難易度の高い仕事を任されるなど上司から信頼を得ている実感も、女性は男性に比べて弱かった。
- なお、職位別に見た際に、課長職以下では「壁を乗り越える経験」で男性が女性を上回るが、部長職以上では女性が男性を上回る結果となったことは興味深い。部長職以上に就く女性に対してより厳しい試練が求められている現実を映しているのではないか。
- 職種別では、STEM系職種の女性では、STEM系職種の男性と比べても、非STEM系職種の女性と比べても、前述の傾向が強い状況が見られた。
- この男女の感覚差を裏付けるかのように、同じ職位にある男女の平均部下人数のデータからは、全ての職位において、男性の方が女性よりも部下の平均人数が多いという結果が得られた。表面的には同じ職位に就いていても、実質的に任されている責任の大きさに男女差が存在する一つの証左である。
- 管理職に対するイメージに関して見ると、家庭を犠牲にしているといった負担感には顕著な男女差がない一方で、「やりがい」があると感じる度合いは、女性の方が男性よりもやや弱く、より高い職位に就く意欲の相対的な低さにつながっていると考えられる。なお、STEM系職種では男女ともに、非STEM系職種に比べ、「やりがい」を感じる度合いが顕著に低い状況が見られた。

昇進における性別視点での公平性に関しては、男性がより優遇されているという見方が全体的にやや強かった。個々の企業ごとの分析では、女性活躍の推進度合いにより、むしろ女性が優遇されているという見方が強くでる場合もあったが、全体としては、まだやや男性優遇である状況が強いという結果である。

調査報告書のまとめ(2/2)

第2章： 男女ペイギャップの存在

性別、年齢別で年間報酬の水準を見ると、35歳以上の全ての年齢で、男女間で顕著な差が発生している。すなわち、女性の出産等ライフイベントの影響が大きく出る時期以降で、女性の年間報酬が相対的に低くなっている状況である。さらに、子供の有無を加味して分析すると、子供がいる女性の方が子供がいない女性よりも年間報酬が低いという「Motherhood penalty」とも呼ぶべき状況が見られた。

第3章： 働き方に関する男女差の現状と課題

現在の仕事における働き方にまつわる男女それぞれの認識及び実際の稼働時間について見ると、男性の方が女性よりも、長時間労働が成果を生みやすく、反面、仕事と子育ての両立が難しいと感じている状況が見られた。仕事と子育ての両立が難しいと感じるのは、子育ての負荷がより大きくなりがちな女性に見られそうなものでもあるが、性別、子供の有無別に実際の稼働時間を見ると、男性が子供の有無によって稼働時間にほとんど影響を受けないのに対し、女性は子供がいる場合はいない場合に比べて稼働時間を抑制している状況であり、女性においては、仕事と子育ての両立ができるような調整を余儀なくされているのが実情である。

なお、子育てとの両立が難しいと感じる度合いは、男女にかかわらずSTEM系職種において非STEM系職種よりも顕著に高かった。

第4章： 職場のインクルージョン実現に向けた課題

年長者を尊重することに何ら問題はないが、実力以上に年功序列を重んじることは、過去の経験のみに過度に依拠する傾向を反映しており、インクルージョンの実現に向けた意識・組織風土醸成を図る上での障壁になりがちである。この傾向は女性よりも男性において顕著に見られた。

また、上司の前で失敗を恐れる傾向も、男性の方が女性より強く見られ、インクルージョン実現の要件である「心理的安全性」の確保に課題があるように見受けられる。

第5章： 無意識の偏見

調査回答者に対し、ランダムに登場人物の性別や条件の異なるシナリオを見せることにより、調査サンプル全体の「無意識の偏見」を抽出する手法で調査を行ったところ、「女性の産育休に比べ、他の理由で女性または男性が休職することに対し、キャリア推進上潜在的にやや厳しい見方をする」状況が見られた。



第1章

女性のキャリア推進における 現状と課題

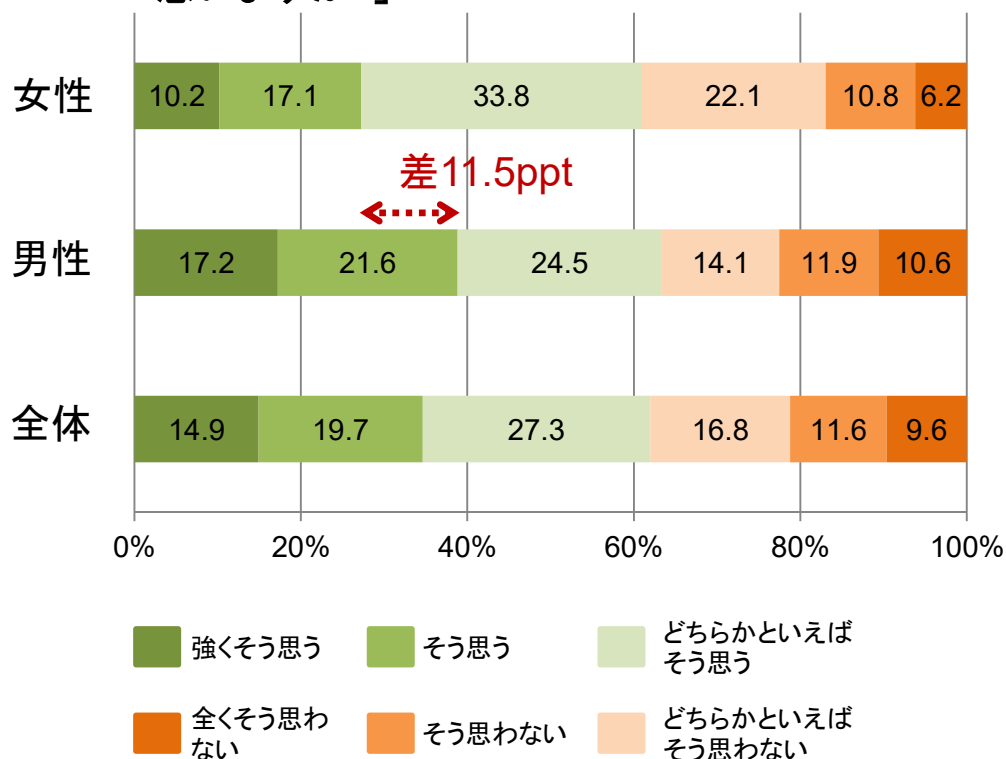


女性は男性に比べ、現在より高い職位に就ける可能性はあると思っているものの、高い職位に就く意欲自体が弱い

女性の方が高い職位に就く意向が低めに出る背景には、「職位に関わらず納得できる仕事をしたいと考えがち」「高い職位に就くように育成されてきていないために手を挙げられない」「高い職位にいる人達に希望を持ちづらい」といった背景があると考えられ、同傾向を持つ組織ごとに真因を掘り下げて対応する必要がある。

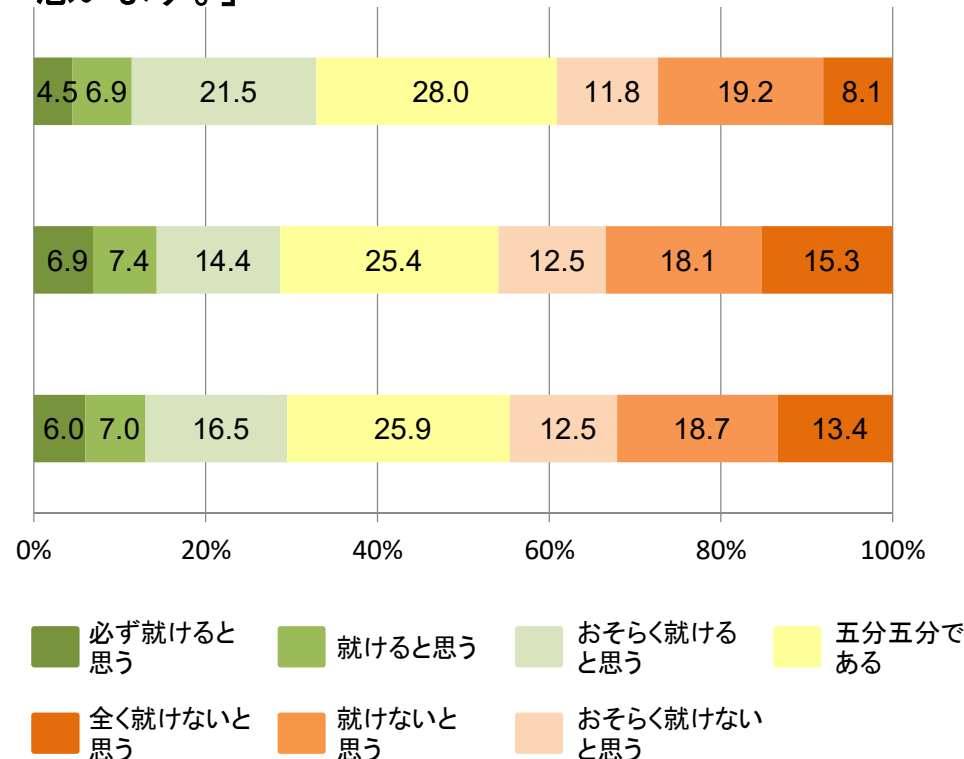
- なお、「現在より高い職位に就ける」可能性については、若年層の方が積極的な回答が多く見られる一方、同年齢層どうしの男女比較をしてみると、各年齢層で男性の方が女性よりも積極的な回答が多く見られたことを付言する。

問「将来、現在より高い職位に就きたいと思いますか？」



回答者数: 女性714 男性4222 全体5052

問「今の会社で、現在より高い職位に__と思います。」



回答者数: 女性712 男性4219 全体5046



壁にぶつかった経験については男女差なく高水準だが、壁を乗り越えた経験は男性が女性より顕著に高い

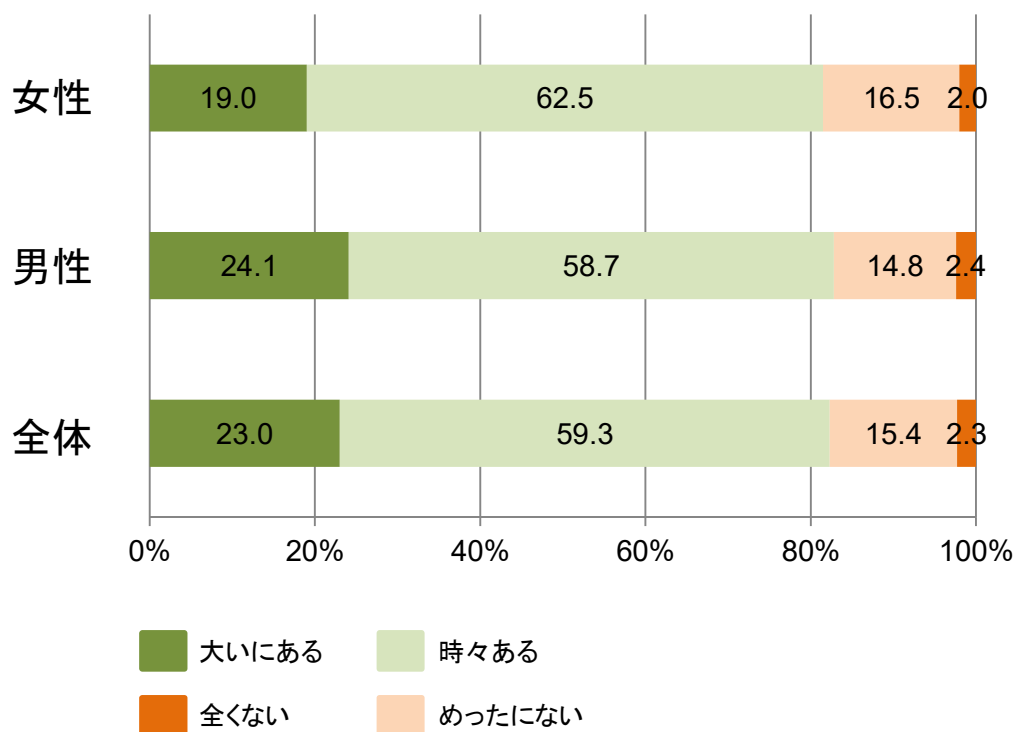
一般に、女性活躍の進展に伴い、女性に対しても男性と同等の「タフアサインメント」を与える組織が増える傾向にあることから、「仕事上での大きな壁にぶつかる」経験は、男女において顕著な差は見られない。

一方、「壁を乗り越える」経験を女性が男性同等に持つには至っていない状況が見て取れる。

このことは、前項で女性の方が高い職位に就く意向が低めに出る背景の一つに「高い職位に就くように育成されてきていないために手を挙げられない」ことが考えられると述べたこととも整合する。

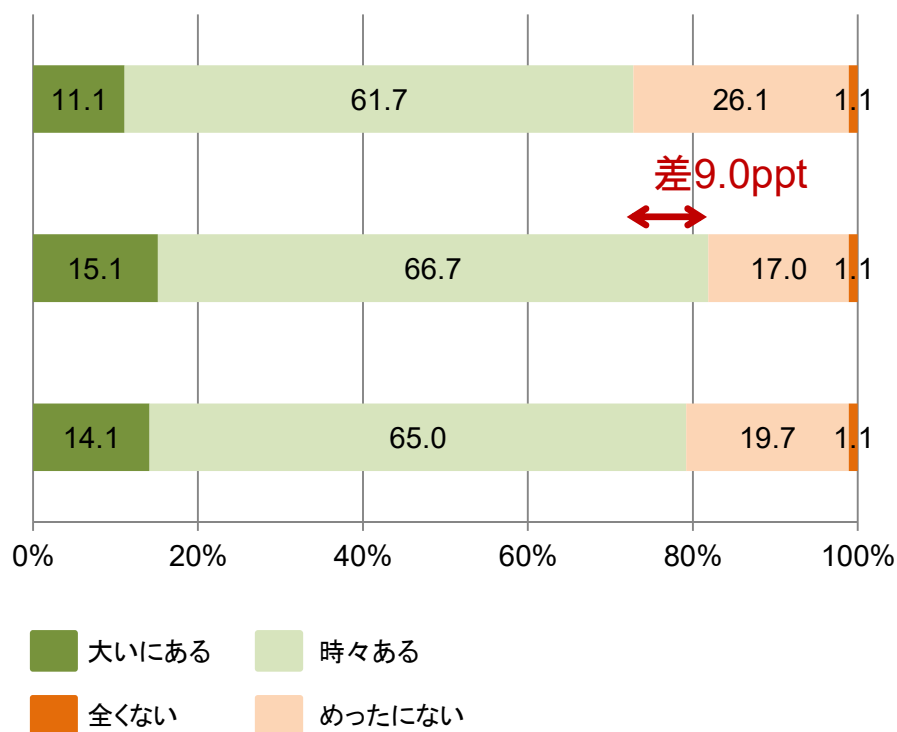
- なお、今回公表対象としていない参加企業別の分析を見ると、個社ごとの女性活躍の進展度合いにより、「大きな壁にぶつかる」経験についても、男女差が顕著である場合も見られたことを付言する。

問「現在の会社に就職してから、仕事上で大きな壁にぶつかったことがありますか？」



回答者数: 女性713 男性4221 全体5021

問「現在の会社に就職してから、仕事上で大きな壁にぶつかり、乗り越えた経験はありますか？」

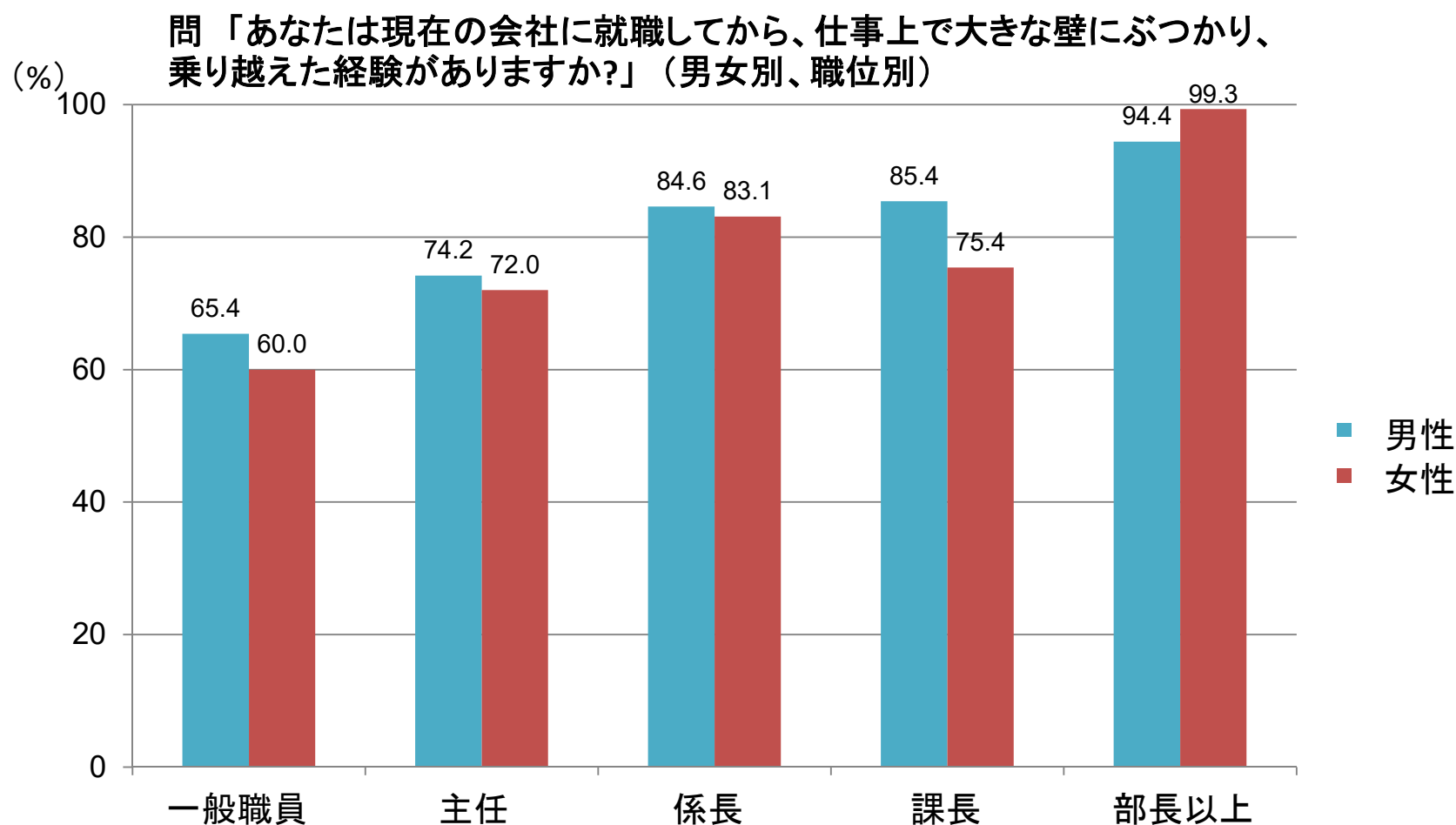


回答者数: 女性697 男性4118 全体4899



壁を乗り越える経験は、課長職以下では男性が女性を上回るが、部長職以上では女性が男性を上回る状況

より高い職位に就く上で有効であると考えられる「壁を乗り越える経験」は、多くの場合において男性が女性を上回るが、そもそも女性の絶対数が少ない部長職以上に限ってみると、壁を乗り越える経験において女性が男性を上回るということは、部長職以上に就く女性に対してより厳しい試練が求められている現実を映していると考えられる。



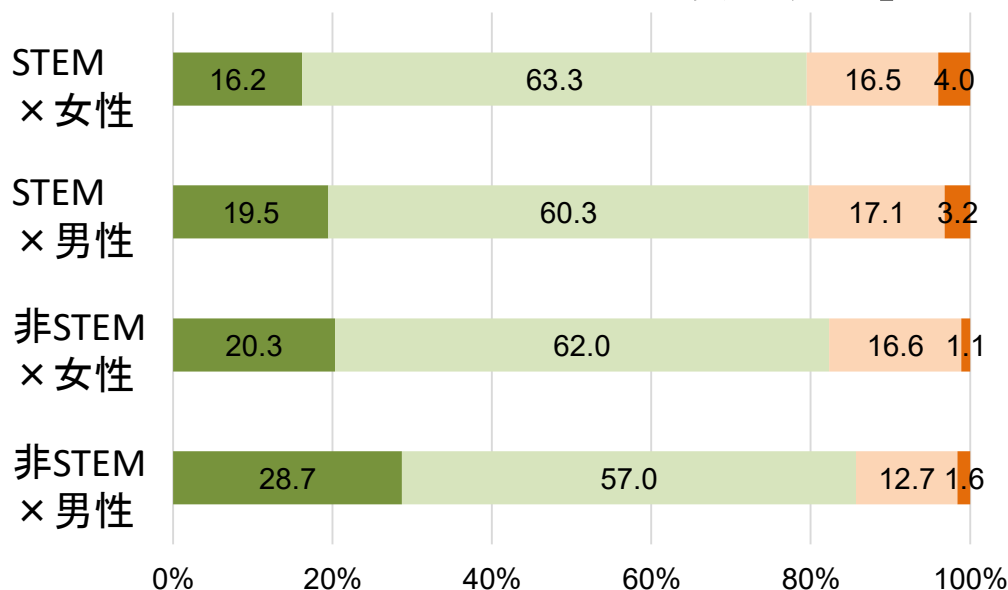


STEM系職種的女性では、壁にぶつかり、乗り越えた経験が顕著に弱い

壁にぶつかり、乗り越えた経験の有無を、男女別に加えて、職種別(STEM^{*1}系、非STEM系で区分)でも分析してみると、STEM系職種的女性では、「壁を乗り越えた」実感が、非STEM系職種的女性と比べても、STEM系職種の男性と比べても、顕著に弱い状況が見られる。

特に、STEM系職種的女性に対するキャリア開発の強化を検討するにあたっては、いわゆる「タフアサインメント」を与えるだけでなく、それを達成したと感じられるような支援、コミュニケーション、環境整備が必要であると考えられる。

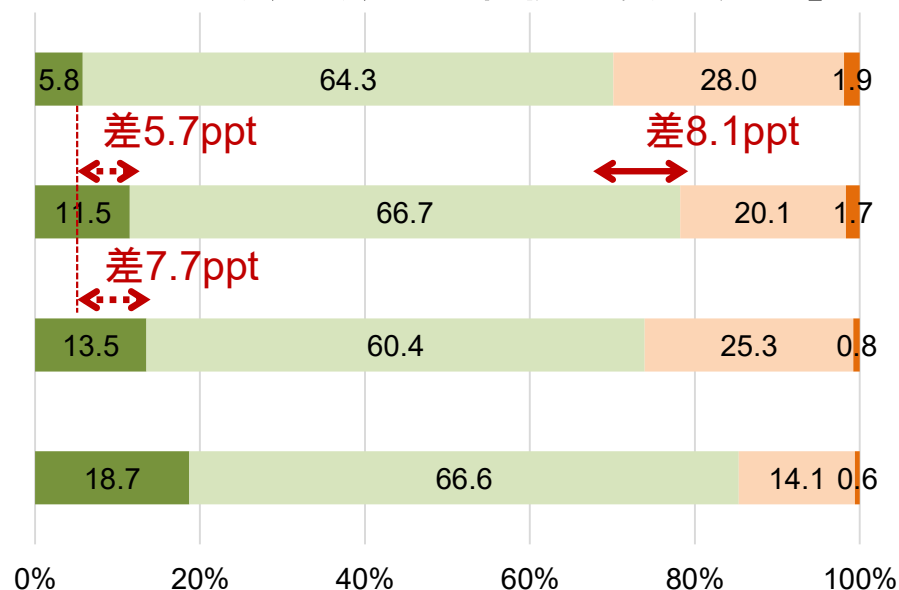
問「現在の会社に就職してから、仕事上で大きな壁にぶつかったことがありますか？」



大いにある 時々ある
全くない めったにない

回答者数: STEM女性208 STEM男性2499
非STEM女性502 非STEM男性1686

問「現在の会社に就職してから、仕事上で大きな壁にぶつかり、乗り越えた経験はありますか？」



大いにある 時々ある
全くない めったにない

回答者数: STEM女性202 STEM男性2427
非STEM女性492 非STEM男性1656

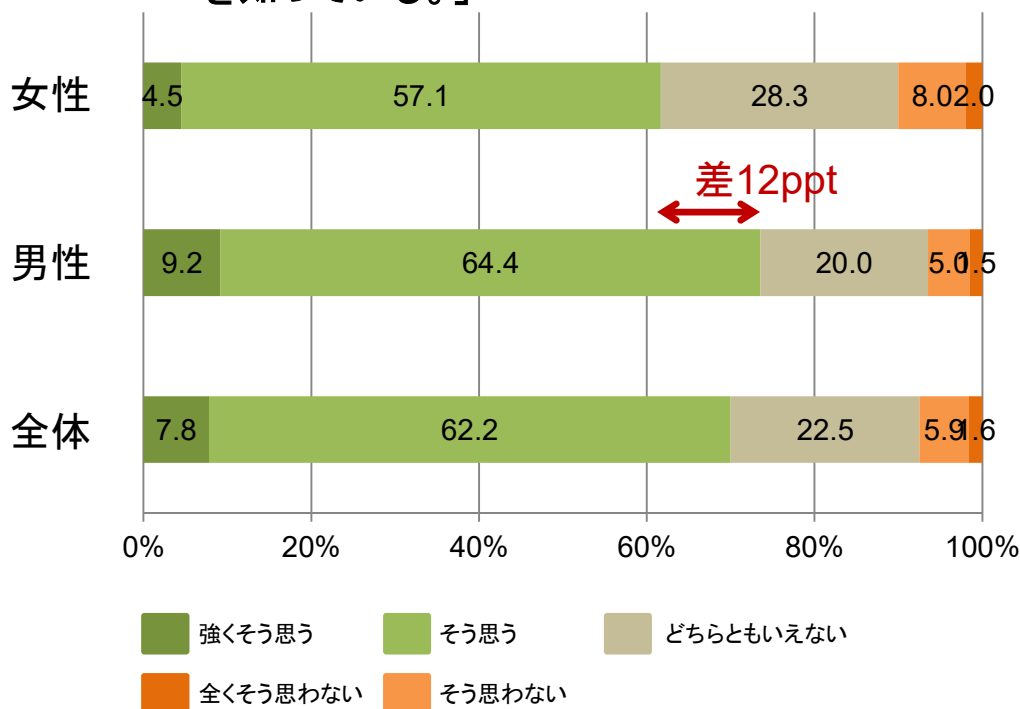


女性は男性よりも、自分が何を期待されているか理解している度合いや、自分の仕事が重要だと感じる度合いが低い

「職場で自分が何を期待されているのか」について認識できている度合い、及び、「自分の仕事の重要性」を感じる度合いともに、男性の方が女性よりも顕著に高い。男性の方が女性よりも、重要な仕事を任されている自負と期待値への確かな理解を持っている様子が窺える。

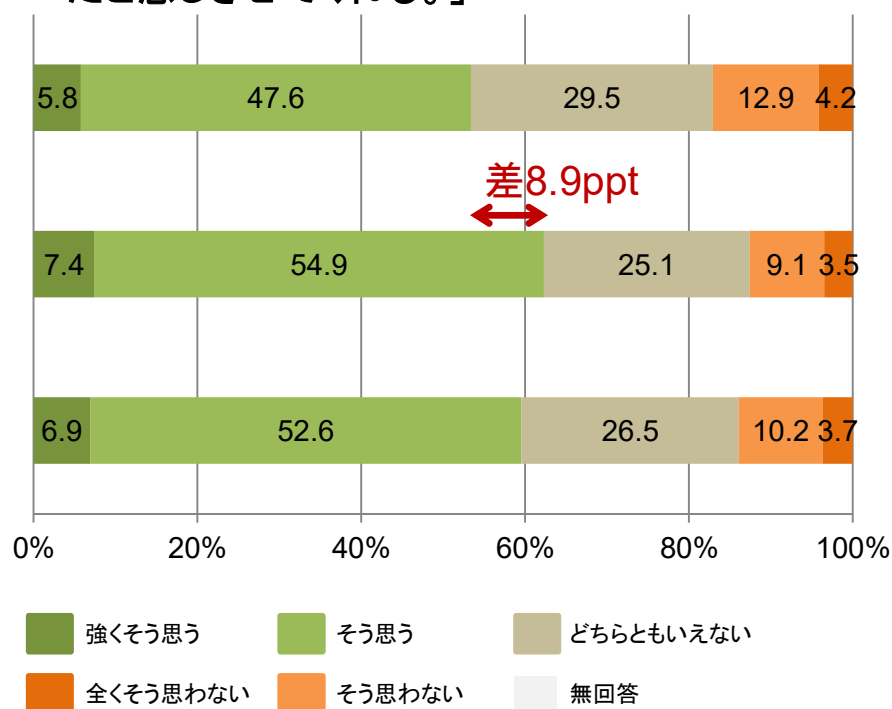
この背景には、具体的な期待値や期待値に沿うために必要なフィードバックなどのコミュニケーションが、男性に対してより実施されている可能性、「ボーイズネットワーク²」の中で期待値を理解するために必要な情報を得ている可能性などが考えられる。言い換えると、女性に対して、期待値を丁寧に伝えること、重要な仕事を任されていると自信を持たせることが、女性により積極的なキャリア推進を促す上で重要だと考えられる。

問「職場で自分が何を期待されているのかを知っている。」



回答者数: 女性715 男性4223 全体4972

問「会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる。」

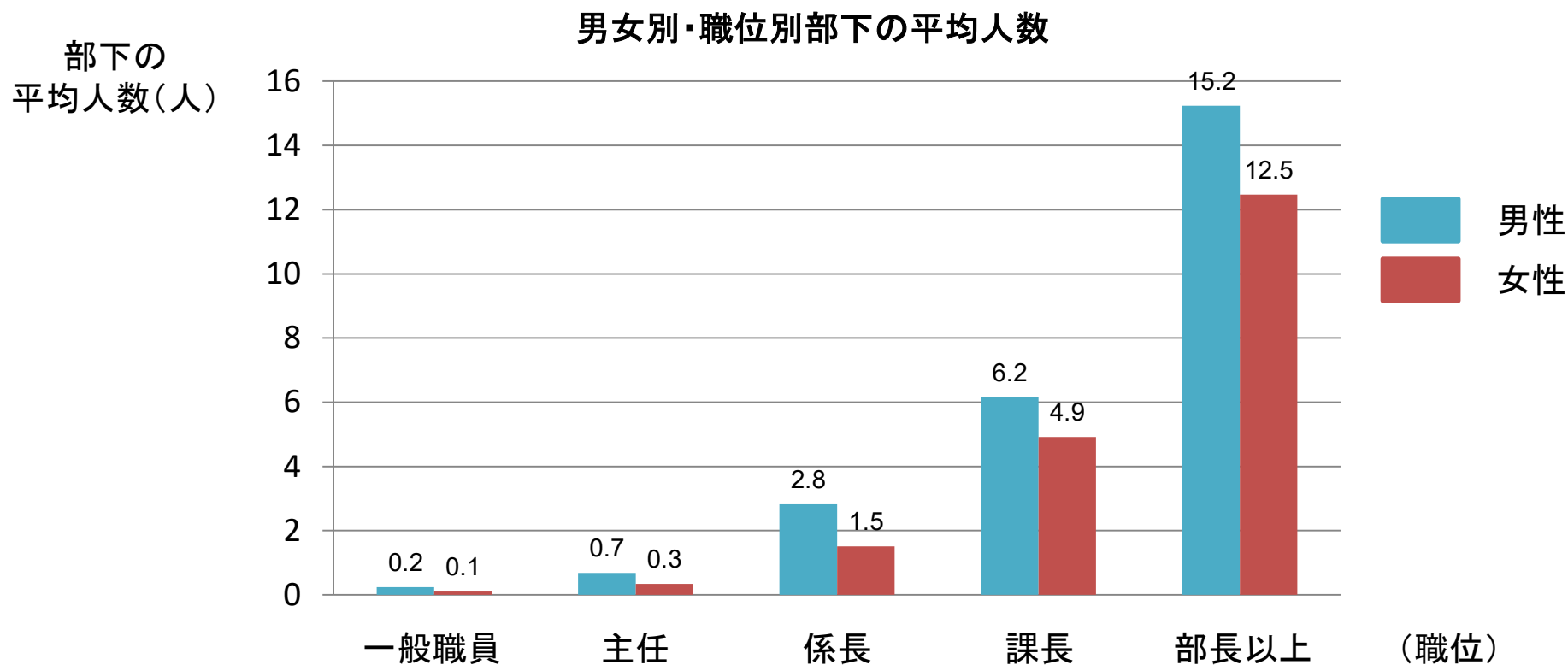


回答者数: 女性709 男性4205 全体4947

全ての職位において、部下の平均人数は、男性の方が女性よりも多い

世界的にも、「ホットジョブ^{*3}」へのアクセスにおいて男女差があると言われている。職位が同じであれば同等の責任を負っているように理解されがちであるが、本分析からは、同じ職位にかかわらず、男性の方が女性よりも実質的に大きな責任を任されている実情が窺える。

このことは、前項「自分の仕事の重要性」を感じる度合いにおいて、男性の方が女性よりも強いという結果とも整合的である。





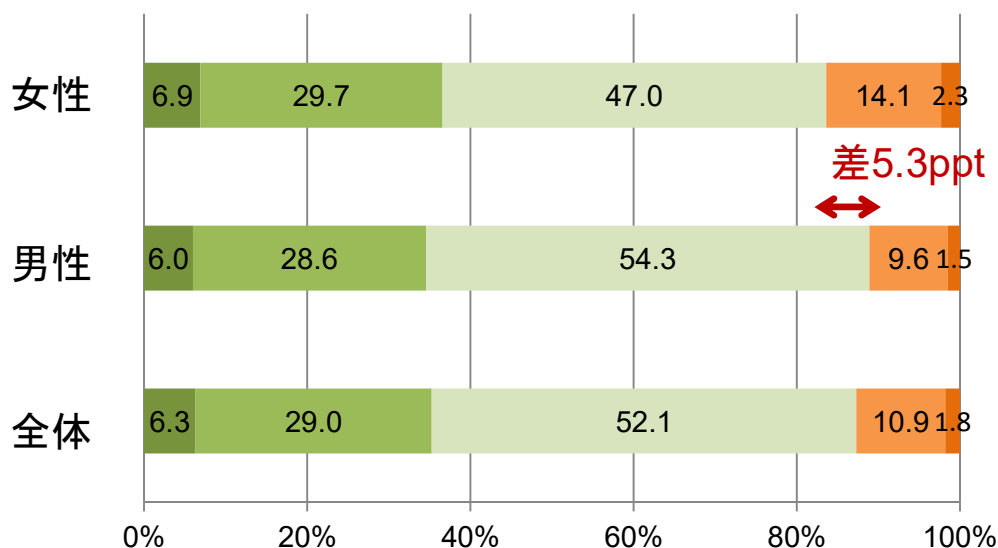
女性の方が上司に認められていると感じる傾向がやや弱い

上司が「自分の仕事への貢献を評価してくれる」かどうか、「難易度の高い仕事を任されている」かどうかについては、男女ともに肯定的な回答が多勢を占めているが、男性の方が女性よりも肯定的な傾向が強い。

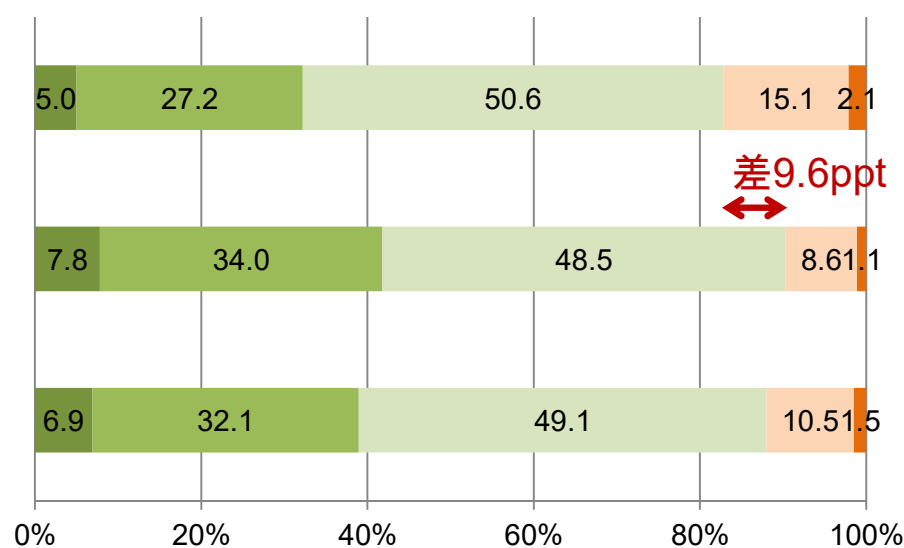
これらの結果も、前項までの結果と整合的であり、女性に対して「上司に認められている」と実感させるようなコミュニケーション上の工夫が求められていると考えられる。

- なお、今回公表対象としていない参加企業別の分析を見ると、「上司から難易度の高い仕事を任されているか」どうかについての男女格差の度合いには、企業により特に顕著な違いが見られたことを付言する。

問「自分の上司は、自分の仕事への貢献を
_____。」



問「あなたは上司から、難易度の高い仕事を
_____。」



いつも評価する 頻繁に評価する 時々評価する
全く評価しない めったに評価しない

いつも任されている 頻繁に任されている 時々任されている
全く任されていない めったに任されていない

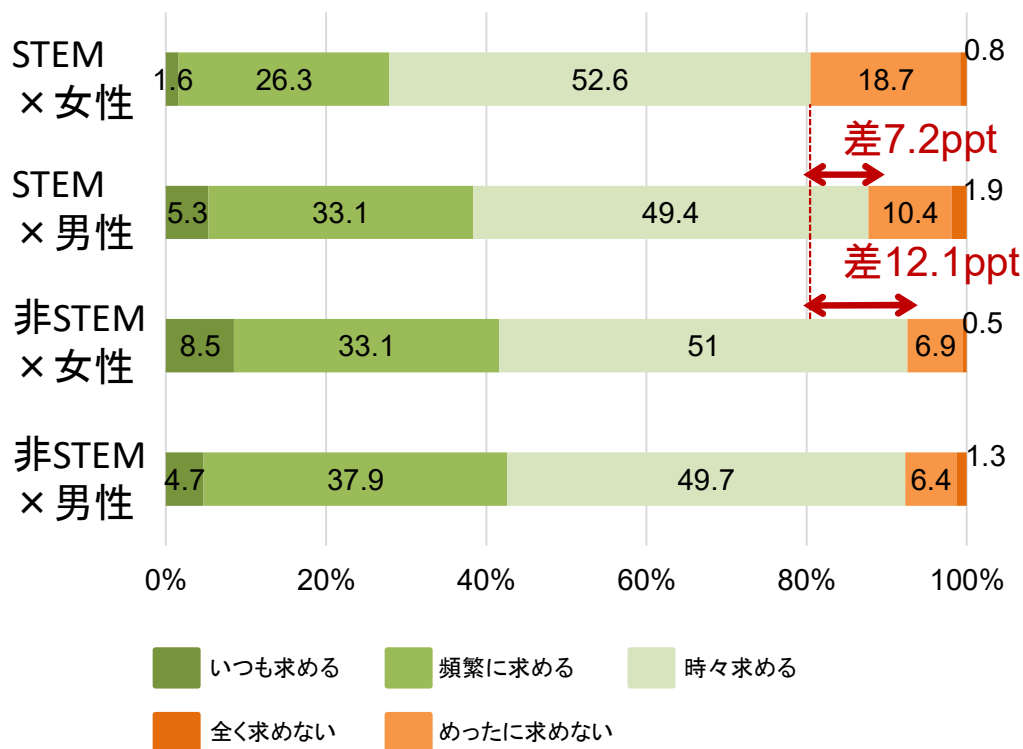


STEM系職種的女性は、上司から意見を求められない、難易度の高い仕事を任されないと感じる割合が高い

「上司が仕事上で判断する際に自分の意見を求める」かどうか、「上司から難易度の高い仕事を任されている」かどうかについて、職種別（STEM系、非STEM系で区分）で分析してみると、STEM系職種的女性では、否定的な回答が、非STEM系職種的女性と比べても、STEM系職種の男性と比べても、顕著に多く見られる。

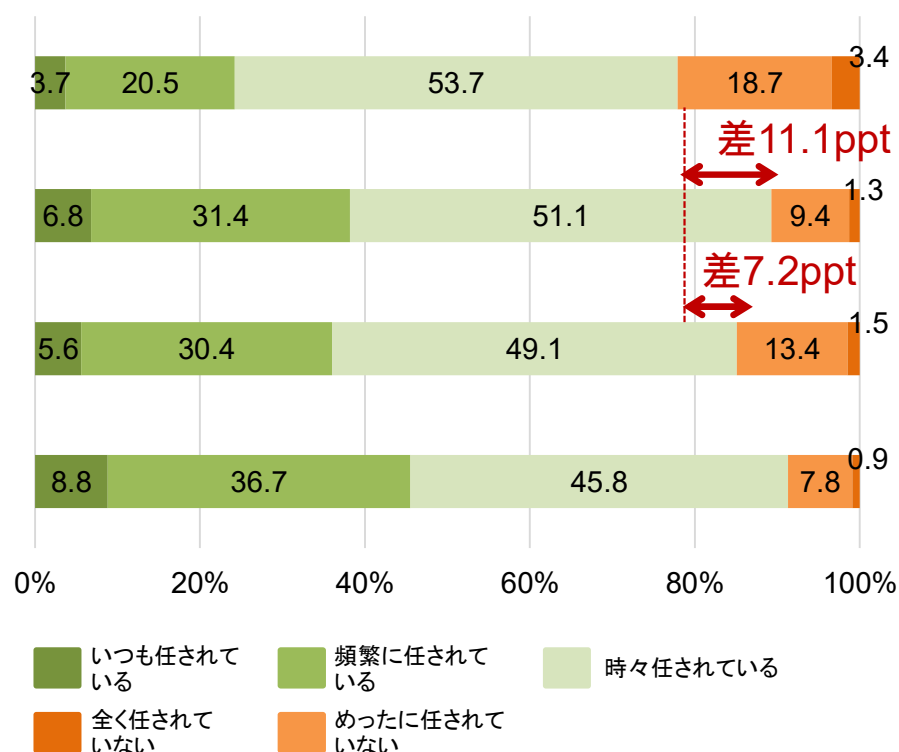
男女にかかわらず、自分の意見が求められ、また、適切な範囲で難易度の高い仕事を任されることによって、より責任のある仕事を担うことにも自信を深め、キャリア推進が図られると考えると、STEM系職種的女性に対する信頼・責任の与え方を工夫していくことが必要であると考えられる。

問「自分の上司は、仕事上で判断する際に、自分の意見を_____。」



回答者数: STEM女性208 STEM男性2499
非STEM女性502 非STEM男性1686

問「あなたは上司から、難易度の高い仕事を_____。」



回答者数: STEM女性202 STEM男性2427
非STEM女性492 非STEM男性1656

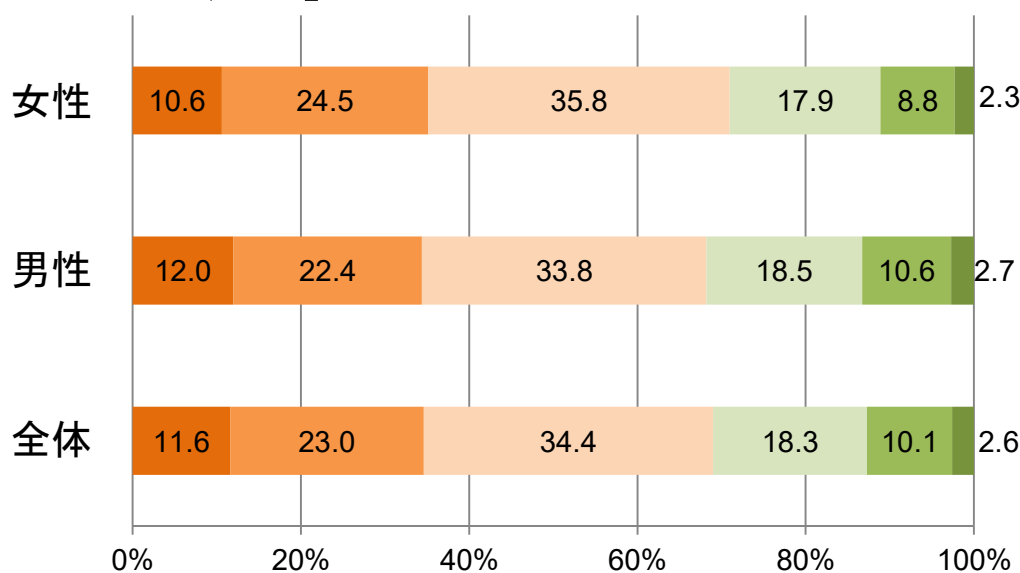


「管理職に対するイメージ」は、女性の方が「やりがい」を感じている度合いが弱い

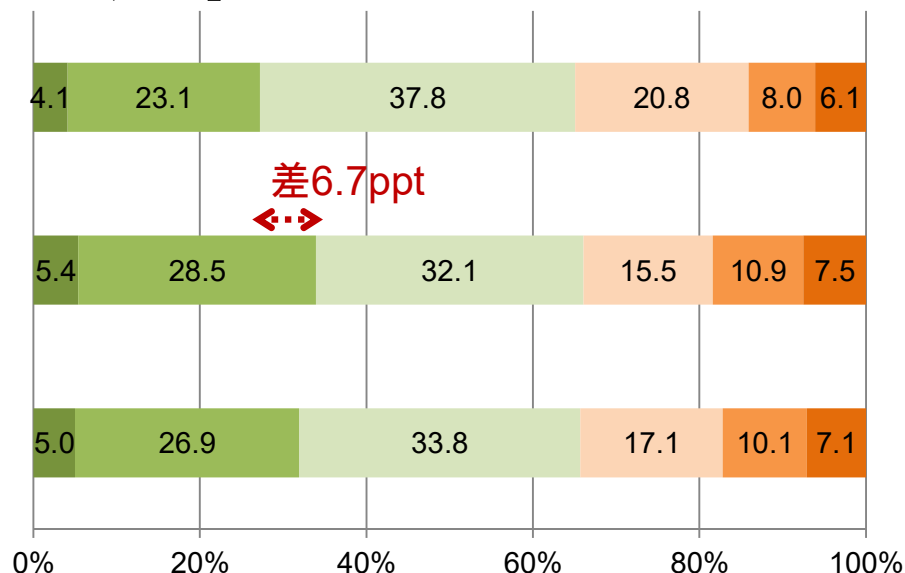
5頁で、「より高い職位に就く意向」が男性より女性の方が低い傾向が見られた背景として、「高い職位にいる人達に希望を持てるかどうか」に男女差がある可能性に言及したが、「管理職のイメージ」について、「家庭を犠牲にしている」と感じる度合いは男女間に大きな差はないものの、「やりがい」については男性の方がポジティブな回答傾向が強めであることがわかる。

このことから、女性の方が高い職位に就く意向が低めであることの背景に、女性の方が「高い職位にいる人達に希望を持ちづらい」ことも一因として存在すると考えられる。

問「管理職は家庭を犠牲にしていると思いますか？」



問「管理職はやりがいのある仕事だと思いますか？」



強く思う そう思う どちらかといえばそう思う
全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない

強く思う そう思う どちらかといえばそう思う
全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない

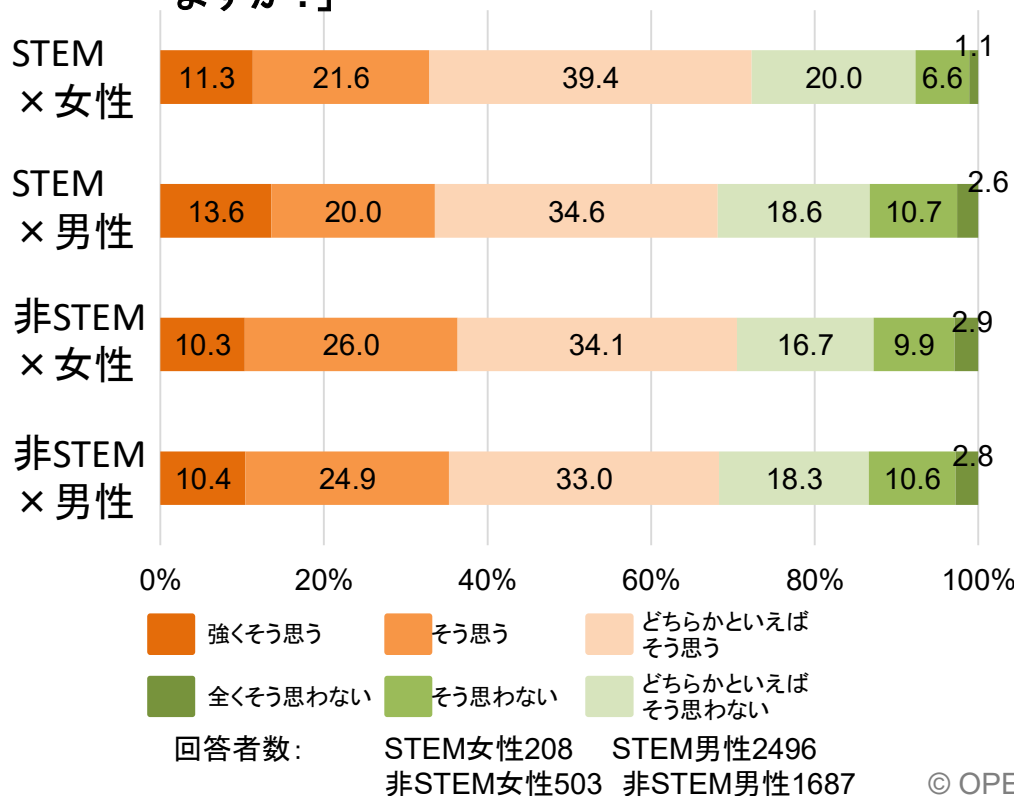


STEM系職種では男女ともそれぞれ、非STEM系職種に比べ、管理職をやりがいい仕事と感じない割合が高い

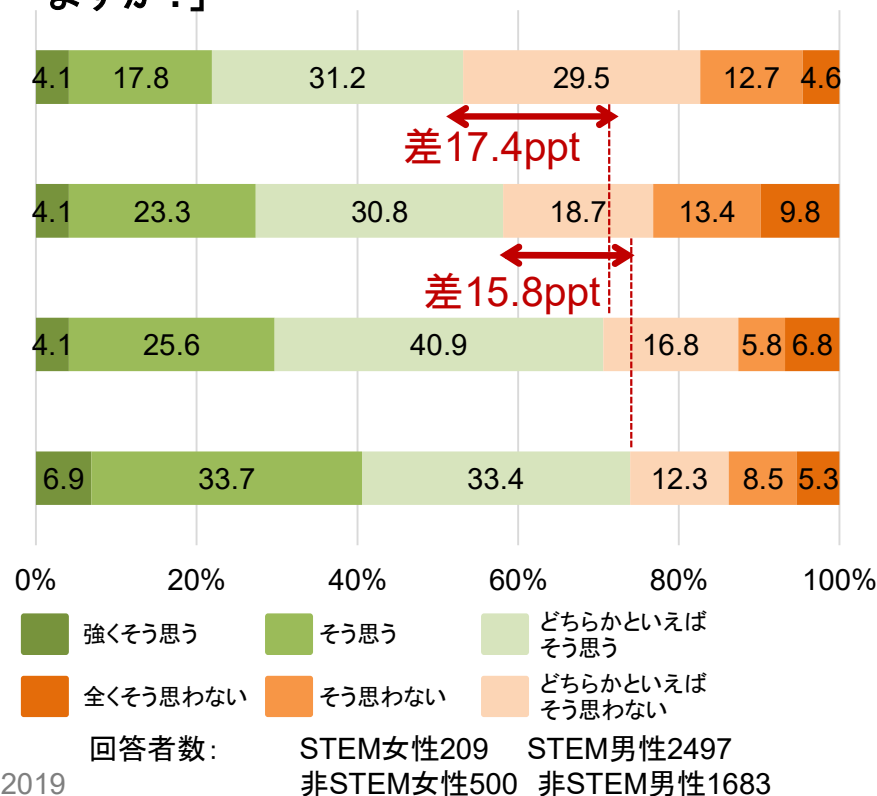
管理職に対するイメージについて、職種別(STEM系、非STEM系で区分)で分析してみると、「家庭を犠牲にしている」と感じる度合いは、職種・性別にかかわらずほぼ類似の傾向にある一方で、「やりがい」については、STEM系職種の女性は非STEM系職種の女性よりも、また、STEM系職種の男性は非STEM系職種の男性よりもそれぞれ、顕著に否定的に捉えている傾向が見られる。

STEM系職種のキャリア推進においては、管理職としての職務を通じて自身が注力したいと望む技術や研究の後押しすることが可能である等、管理職としてのやりがいについての理解を促すとともに、必ずしも管理職ではない形で、より大きな責任を果たし評価を得られるようなパスを構築することも必要と考えられる。

問「管理職は家庭を犠牲にしていると思いますか？」



問「管理職はやりがいのある仕事だと思いますか？」

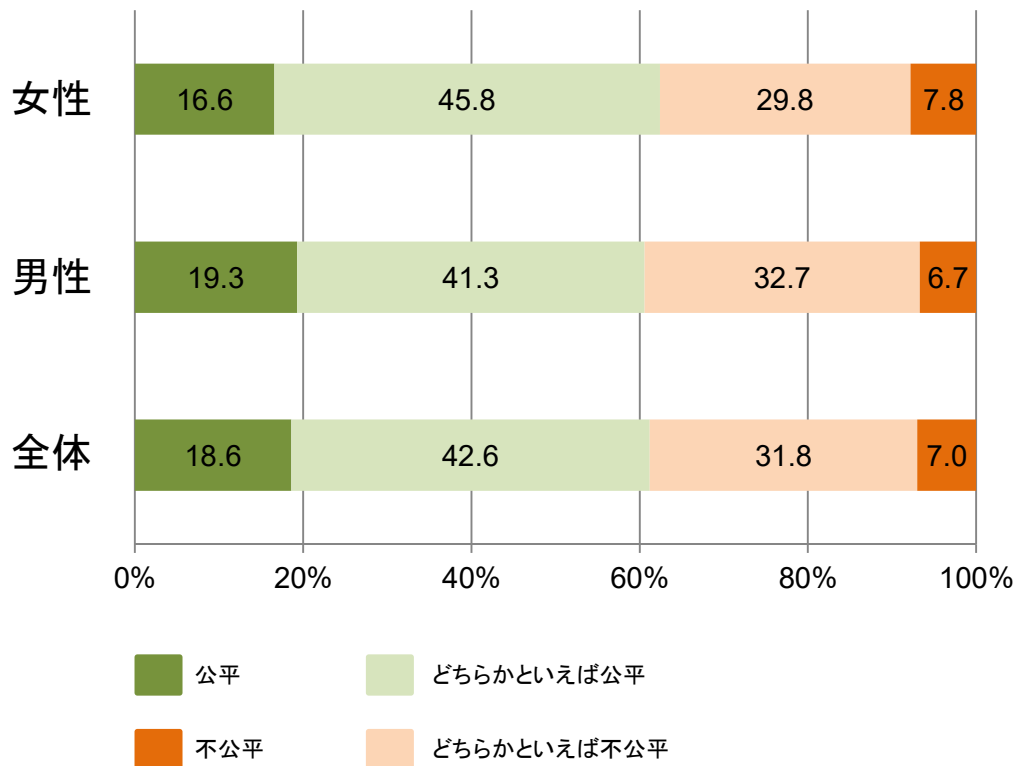


性別に基づく昇進の不公平を感じる傾向は男女同等だが、女性の方が男性優遇であると感じる傾向

昇進の性別視点での公平性については、「男性優遇」との見方が強く表れている。

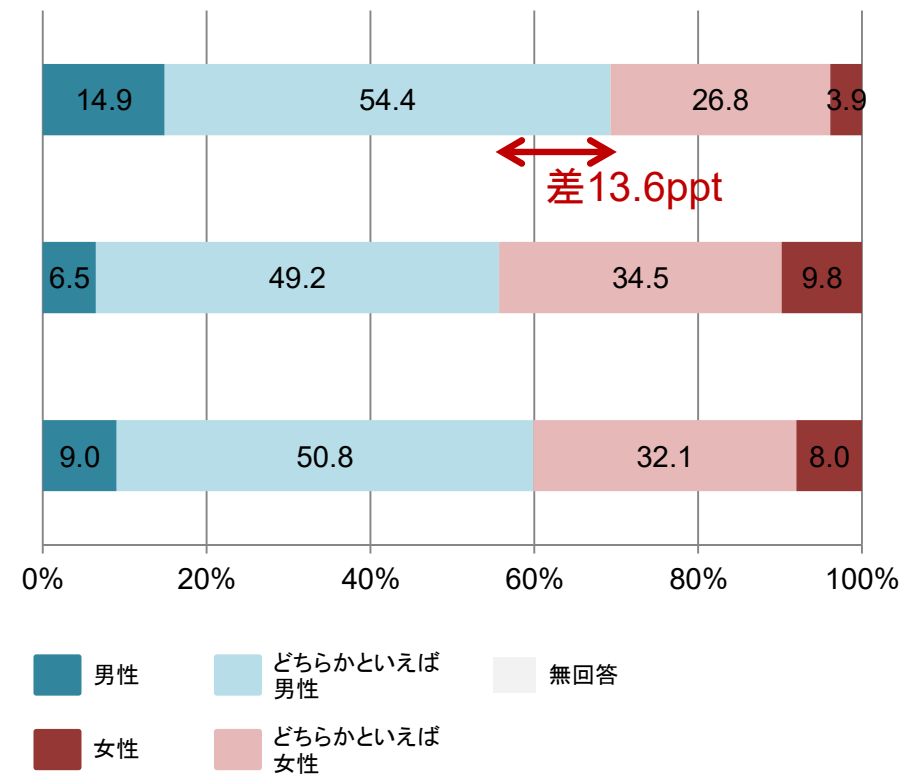
- しかしながら、今回公表対象としていない参加企業別の分析を見ると、女性活躍推進を始めて数年経過している企業では過渡的に「女性優遇」との見方が強く表れているものもあったことを付言する。

問「自分の会社では、昇進は性別にかかわらず、公平公正に行われていると感じますか？」



回答者数: 女性714 男性4217 全体4967

問「昇進において、だれが優遇されていると思いますか？」



回答者数: 女性610 男性3424 全体4059



第2章

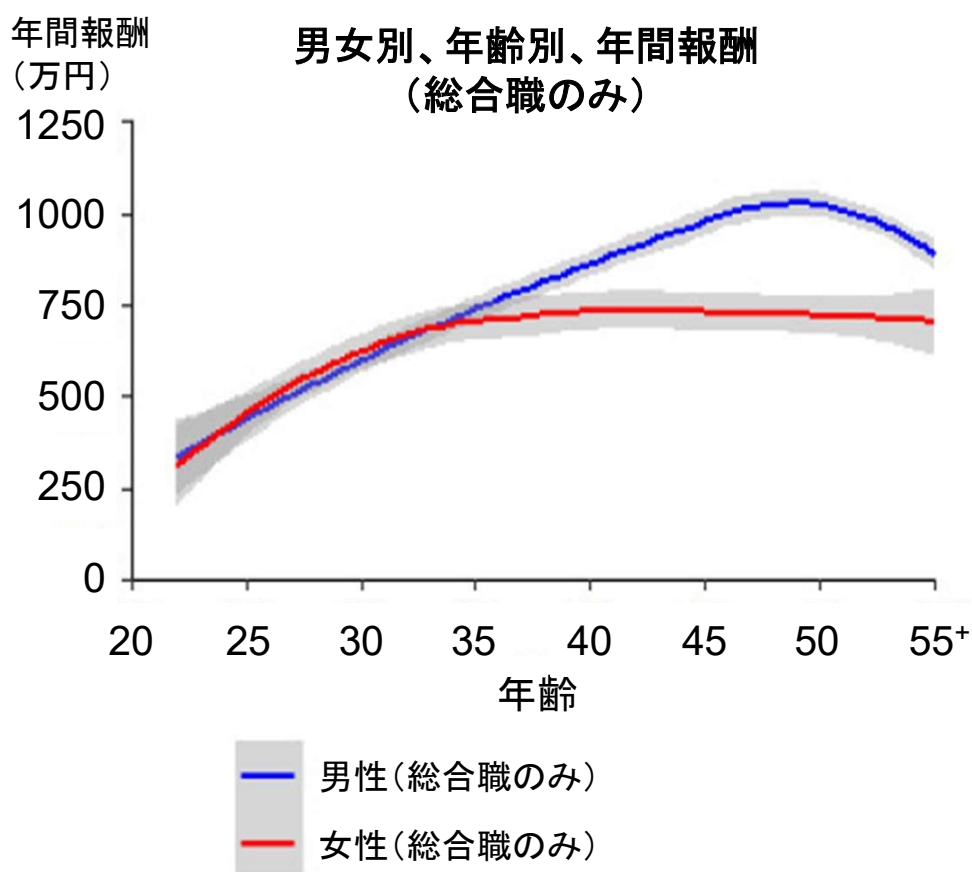
男女ペイギャップの存在



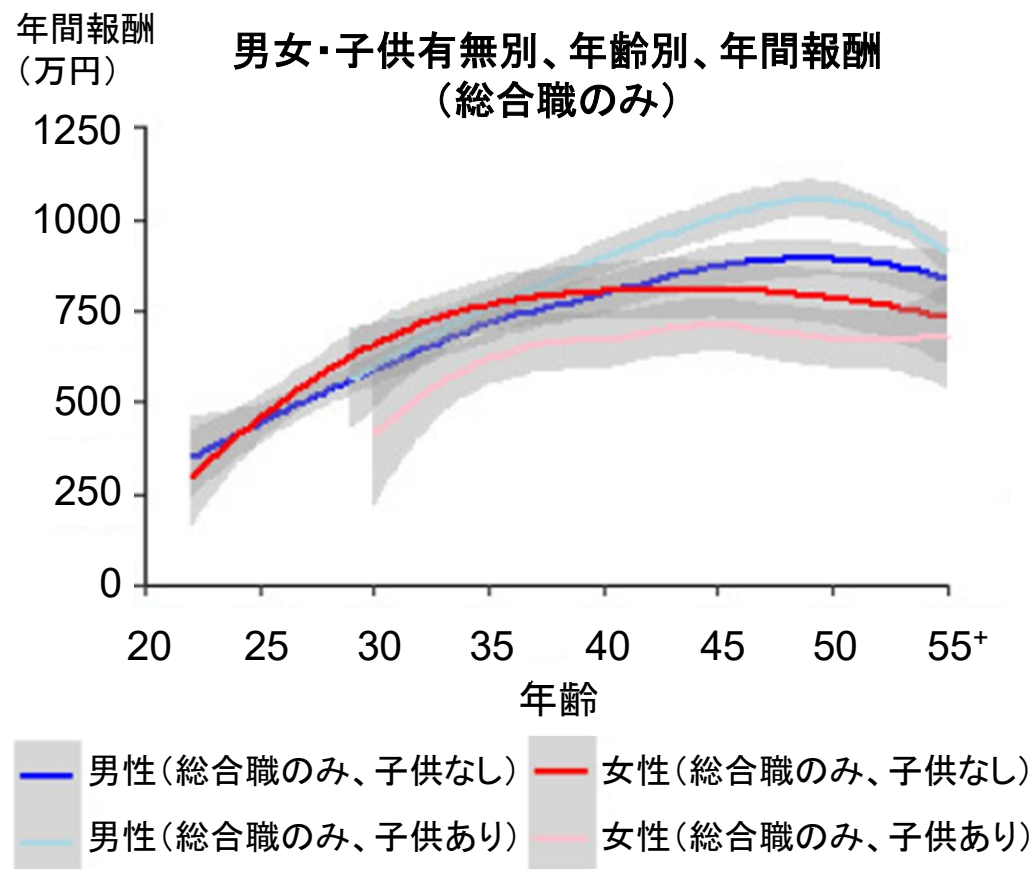
35歳を超える全ての年齢層で、男性の方が女性よりも年間報酬が高く、「Pay Gap」が顕著に発生

報酬面においても顕著な男女格差が存在する。第1章の分析結果と併せて考察すると、より本質的な責任負荷や成果への報いといった点では、男女格差が歴然と残っているのが実情である。

更に子供の有無別に傾向を見ると、子供がいる女性は子供がいない女性に比べて年間報酬が低めである (Motherhood penalty^{*4}) 傾向が見られるのに対し、子供がいる男性は子供がいない男性に比べて年間報酬が高めである (Fatherhood bonus^{*4}) 傾向が見られる



回答者数: 女性395 男性960



回答者数: 女性(子供なし)238 女性(子供あり)151
男性(子供なし)343 男性(子供あり)563



第3章

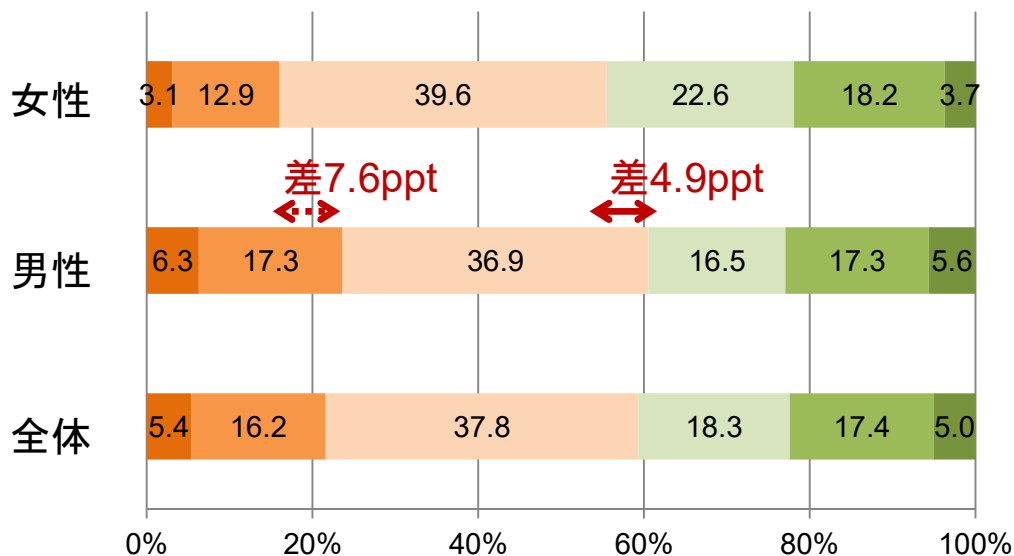
働き方に関する 男女差の現状と課題



長く働いている人ほど成果が出やすい、子育てと仕事の両立が難しいと考える傾向は、男性にやや強い

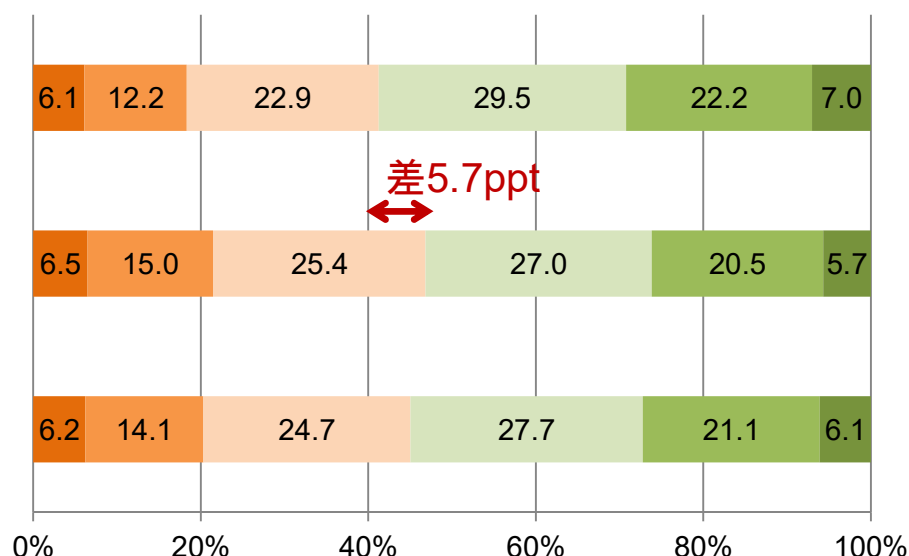
男性においては、長時間労働であるほど仕事の成果が出やすいと感じ、子育てとの両立も難しいと感じる傾向にある一方、女性においては、子育てとの両立を迫られる当事者になりやすいが故に両立を困難と感じていると思いきや、男性よりも困難を感じる割合が低いという結果であった。背景としては、「そもそも子育てと両立が可能な種類の仕事や働き方をしている」「当事者として取り組めば実際には両立できる」などが考えられる。

問「今の仕事は長く働いている人ほど成果が出やすい仕事だと思いますか？」



強く思う そう思う どちらかといえばそう思う
全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない

問「今の仕事は、子育てと両立するのは難しい仕事だと思いますか？」

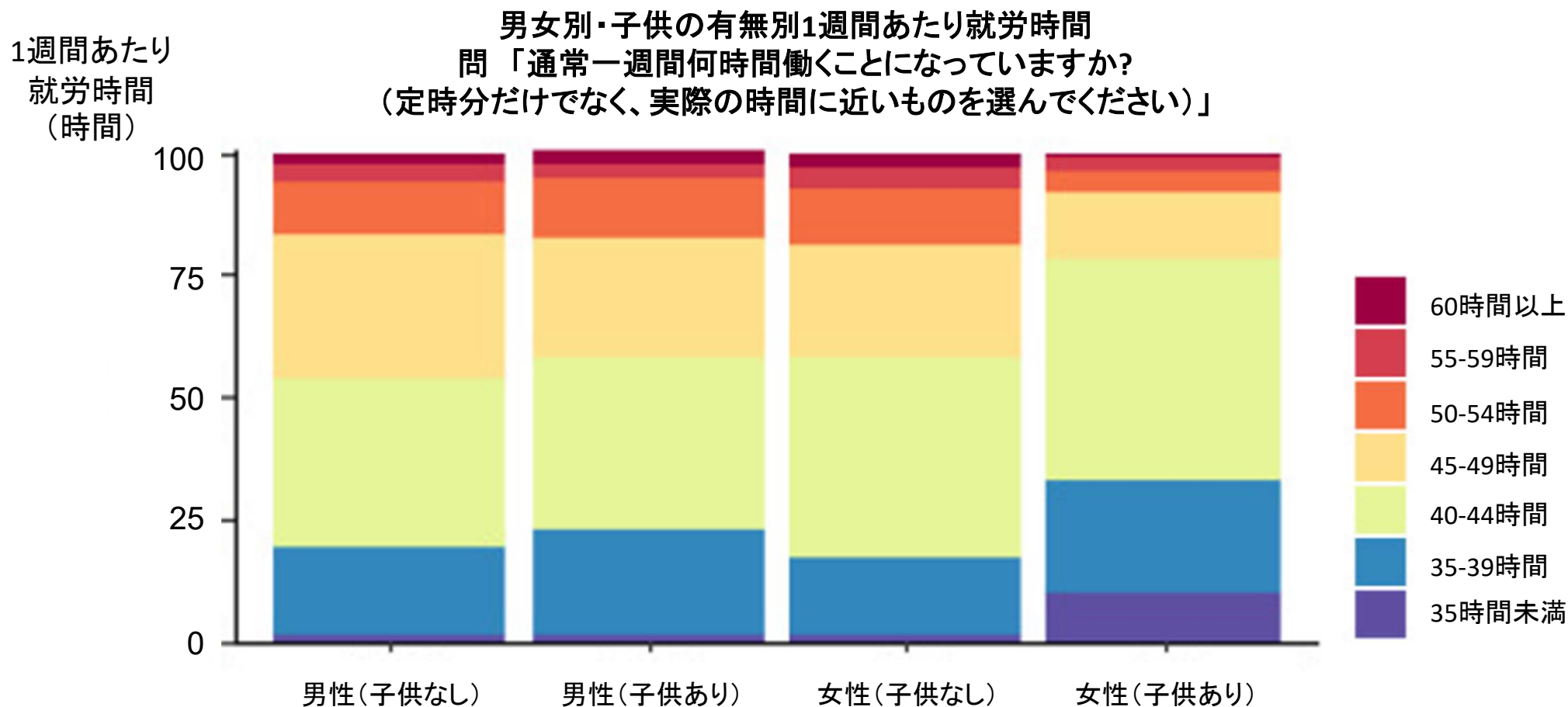


強く思う そう思う どちらかといえばそう思う
全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない



男性は子供の有無により稼働時間の顕著な変化はないが、女性は子供がいる場合の方が稼働時間が短い

男女別、子供の有無別に分析すると、子供がいる場合の就労時間抑制は、女性においてのみ発生している状況が明らかである。したがって、前項との関係では、女性の場合は、「そもそも子育てと両立が可能な種類の仕事や働き方をしている(余儀なくされている)」状況にある場合が多いと考えられる。

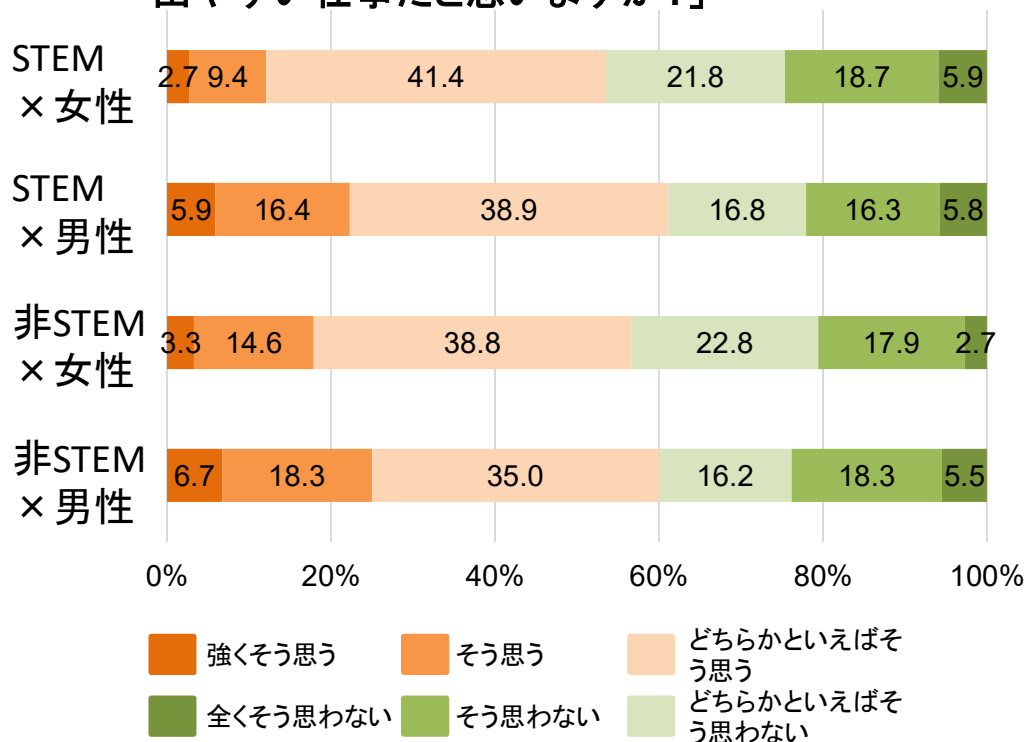


STEM系職種では男女ともそれぞれ、非STEM系職種に比べ、子育てと仕事の両立が難しいと考える傾向が顕著に強い

子育てと仕事の両立について、職種別(STEM系、非STEM系で区分)で分析してみると、STEM系職種の女性は非STEM系職種の女性よりも、また、STEM系職種の男性は非STEM系職種の男性よりもそれぞれ、「両立が難しい」と感じる割合が顕著に強い。

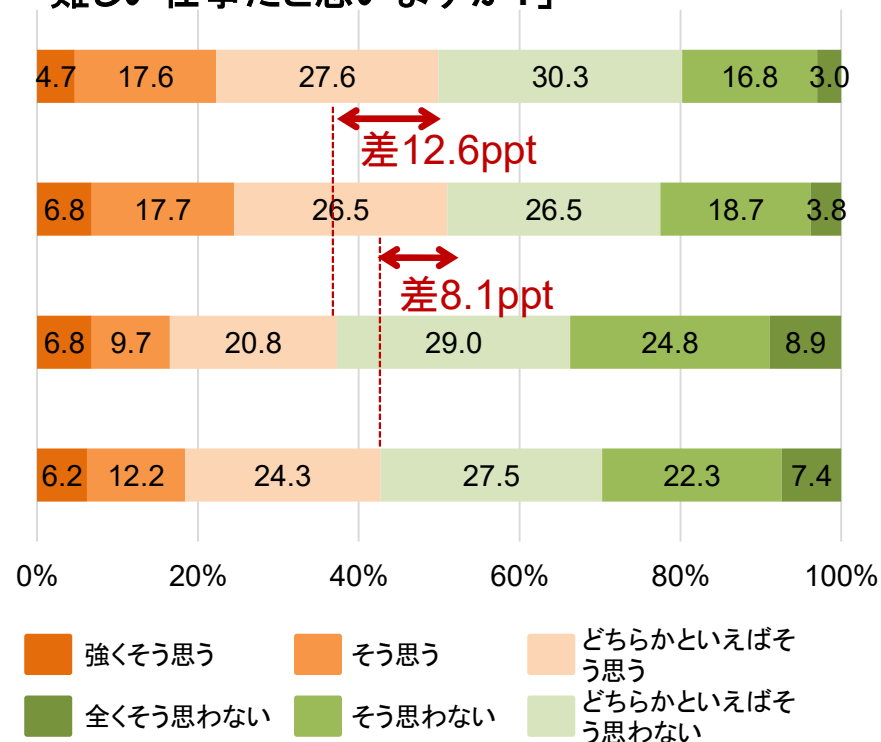
このことは、STEM系職種においては、子育ての責任を多く背負いがちな女性にとって実際に両立が困難というだけでなく、周囲にいる男性が、子育て中の女性では両立が困難だろうとステレオタイプ的に見てしまう可能性も示唆している。

問「今の仕事は長く働いている人ほど成果が出やすい仕事だと思いますか？」



回答者数: STEM女性208 STEM男性2494
非STEM女性502 非STEM男性1686

問「今の仕事は、子育てと両立するのは難しい仕事だと思いますか？」



回答者数: STEM女性207 STEM男性2494
非STEM女性502 非STEM男性1687



第4章

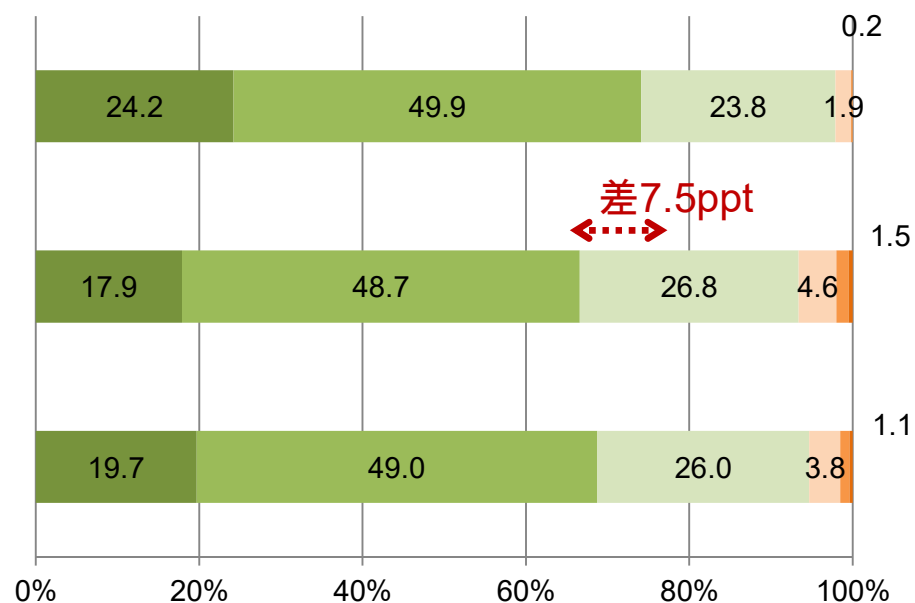
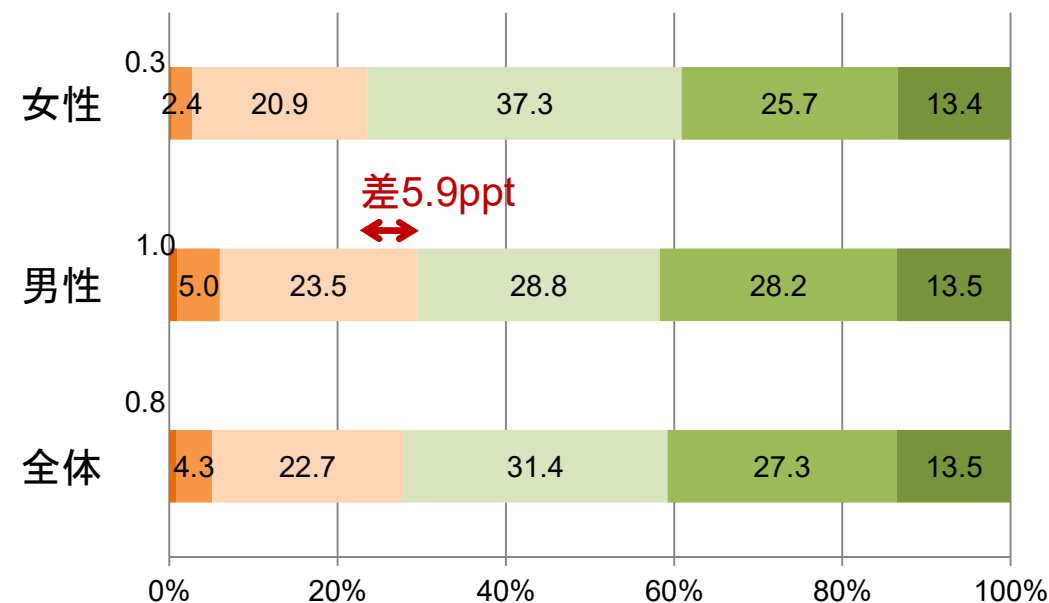
職場のインクルージョン実現に 向けた課題

男性の方が年功序列を重んじる傾向がやや強い

年長者を重んじる姿勢自体に何ら問題はないが、実力以上に年齢を重んじる傾向は、過去の成功体験への過度な依拠を反映している可能性があり、ダイバーシティとインクルージョンを推進する上での意識上の阻害要因となり得る。わずかではあるが、男性においてその傾向が見られる点に留意が必要である。

問「実力に関係なく、自分より年長者の意見は重んじるべきだ。」

問「上司が部下よりも年下でも実績があれば問題ない。」



強く思う そう思う どちらかといえばそう思う
 全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない

強く思う そう思う どちらかといえばそう思う
 全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない

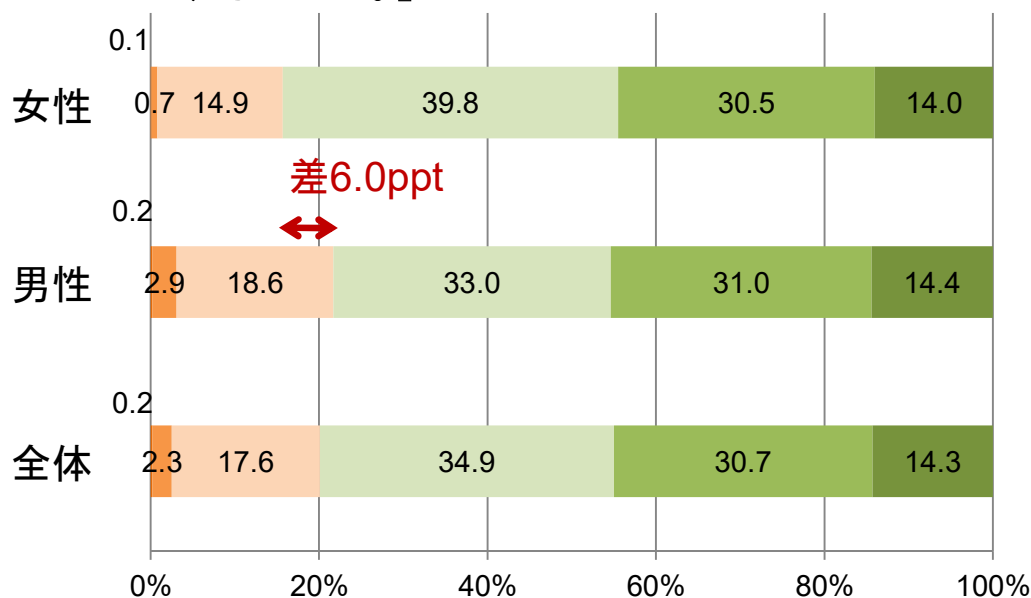


登用において年齢を重視すべきとの考えは男性に強く、年齢によって昇進が決まっていると感じる傾向は女性に強い

男性の方が、「重要なポストへの登用には年齢を考慮すべきだ」と考える傾向がやや強く見られ、このことは前項の結果と整合的である。

一方、「昇進が年齢によって決まっている」と捉える傾向は女性において顕著に強い。このことは、女性における年功序列への違和感の現れとして捉えることができる。

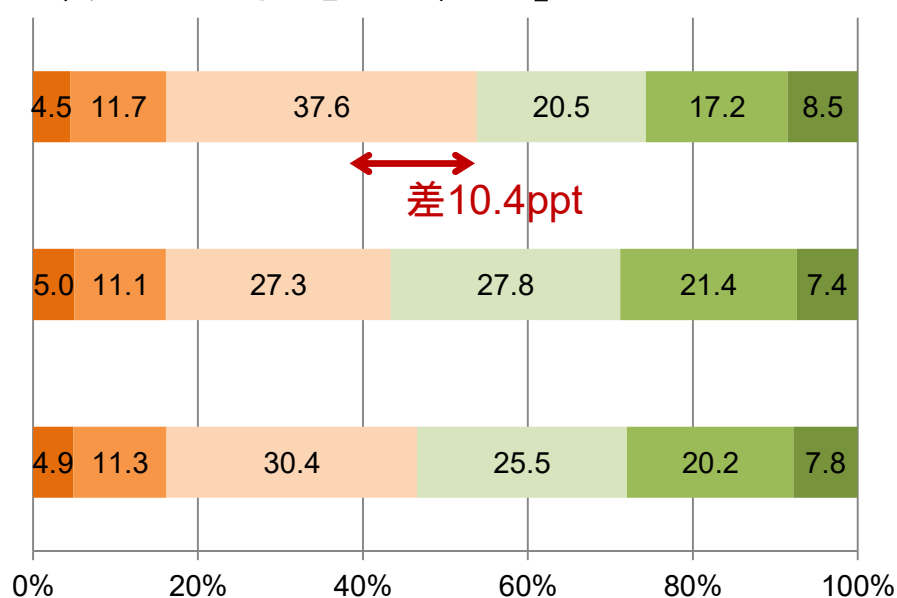
問「重要なポストへの登用には年齢を考慮すべきだ。」



強くそう思う そう思う どちらかといえばそう思う
全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない

回答者数: 女性715 男性4222 全体4981

問「自分の会社では、年齢によって昇進が決まっていますか？」



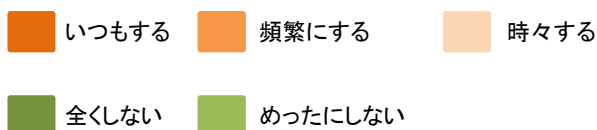
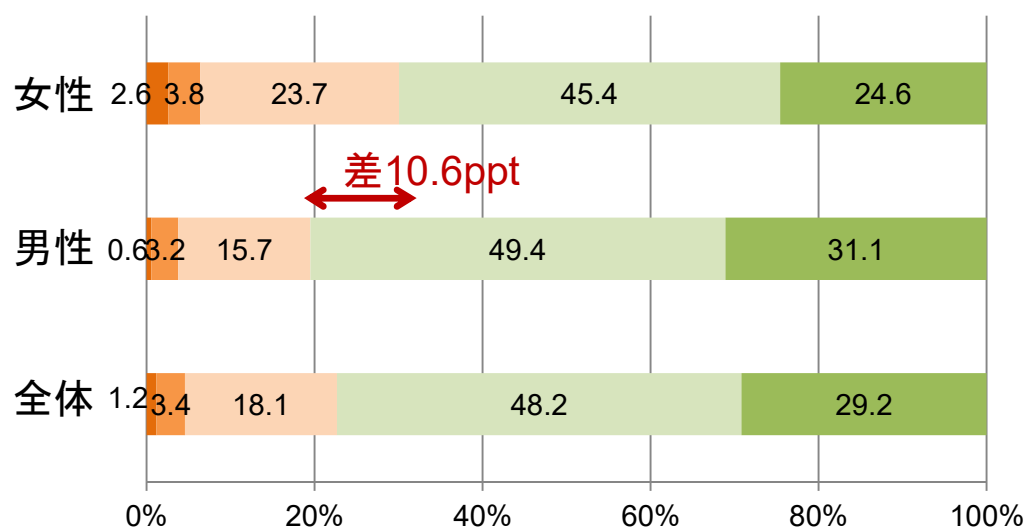
強くそう思う そう思う どちらかといえばそう思う
全くそう思わない そう思わない どちらかといえばそう思わない

回答者数: 女性715 男性4219 全体4970

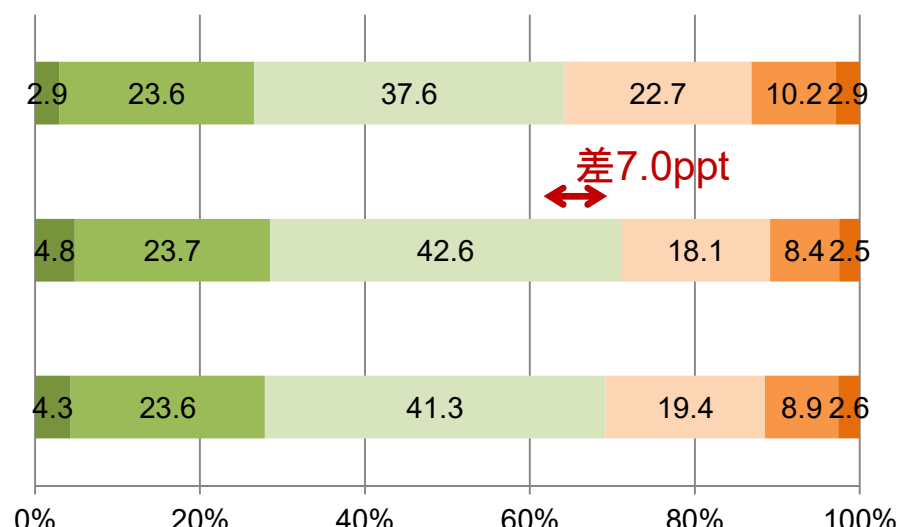
女性の方が、上司の公平性について否定的な見方が強く、上司に対する総合的評価も男性の方が高い

上司の公平性について、女性の方が「自分の上司はえこひいきをする」と感じている度合いが顕著に高い。上司との相性など実力以外の要素に基づいて評価されていると感じている場合が女性に多い状況であることがわかる。上司による管理や指導を総合的に見た場合には、男女ともに過半数が肯定的な評価をしているが、中でも男性の方が女性よりも、上司を肯定的に評価する傾向が強い。

問「自分の上司はえこひいきを _____。」



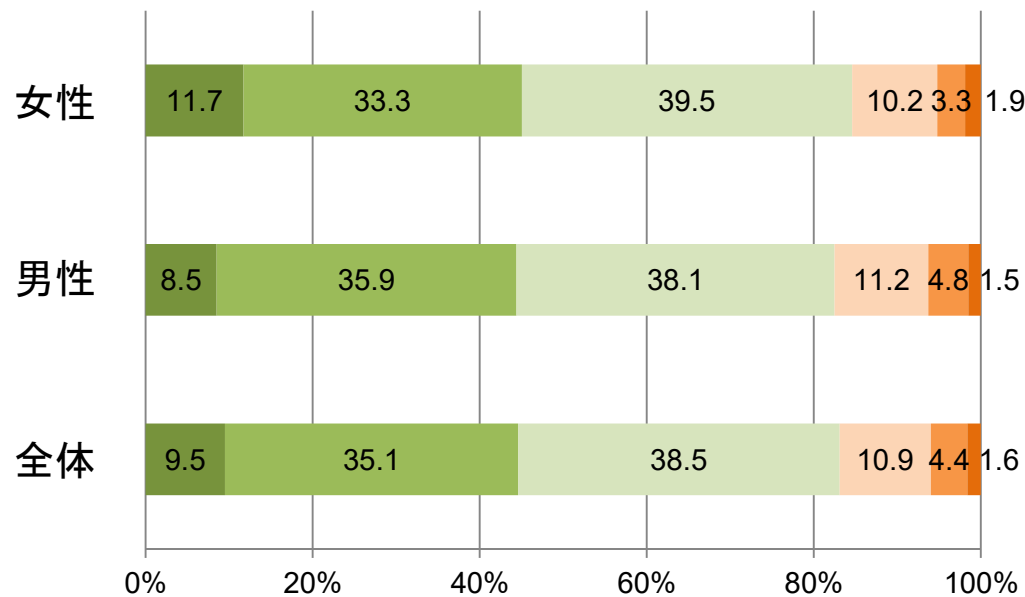
問「総合的にみて、上司による管理や指導について _____ と感じている。」



男女ともに上司からの個性の尊重は感じているが、 上司の前で失敗できないと感じる傾向は男性に強い

男女ともに概ね「上司が多様な個性を尊重している」と感じながらも、「上司の前で失敗してはいけないという恐れがある」という回答が半数近くを占めていることは、「心理的安全性^{*5}」の確保がダイバーシティとインクルージョンの実現に向けて重要な要件であることを考えると留意すべき点である。特に、男性においてその傾向が強いことから、男性が多く占める組織においてインクルージョンの実現を目指す上では要注意である。

問「あなたの上司は、部署内で多様な個性を尊重している。」



■ 強くそう思う
 ■ そう思う
 ■ どちらかといえばそう思う
■ 全くそう思わない
 ■ そう思わない
 ■ どちらかといえばそう思わない

回答者数: 女性714 男性4218 全体4975

問「上司の前で、失敗してはいけないという恐れがある。」



■ 強くそう思う
 ■ そう思う
 ■ どちらかといえばそう思う
■ 全くそう思わない
 ■ そう思わない
 ■ どちらかといえばそう思わない

回答者数: 女性714 男性4216 全体4973



第5章

無意識の偏見

女性の産育休に比べ、他の理由で休職することに対し、キャリア推進上潜在的にやや厳しい見方

女性の出産・育児にまつわる両立施策が進められる中で、産育休を取得する女性のキャリア推進に対しては理解が進む一方で、男女にかかわらず、産育休以外の理由（転勤を伴う配偶者への帯同など）による休職が必要な従業員のキャリア推進に対しては、まだ十分な理解が得られづらい状況が見て取れる。

本調査は、回答者に対し、ランダムに登場人物の性別や条件の異なるシナリオを見せることによって実施しており、結果的に、調査サンプル全体の「無意識の偏見^{*6}」が抽出されていると考えられる。

＜以下の問いかけを、登場人物（森さん）の性別及び状況を回答者に対してランダムに変更して出題＞

森さんは34歳で、10年間勤続している社員です。採用されてから、バリバリ仕事をこなし、社内外から高い評価を得ています。コンサルティング業務を担当し、深夜でも早期でも、顧客のニーズに応え、丁寧かつ迅速な対応で信頼関係を構築してきました。経験を積んで、新規顧客の開拓にも秀で、ニーズを上手に引き出すことによって、3年連続で売り上げを10%引き上げてきました。上司はこのまま頑張れば、来年昇進のチャンスが来るよと声をかけ、森さんは引き続き努力していました。

しかし、実際に時期になると**森さんが出産し、二年間出産・育児休暇を取ることにしました**。仕事に戻ってから、人事部は昇進について議論します。人事部は、森さんの昇進について、どうすべきですか？

しかし、実際に時期になると**森さんの夫が海外転勤になり、森さんが帯同するために、2年間休業することになりました**。仕事に戻ってから、人事部は昇進について議論します。人事部は、森さんの昇進について、どうすべきですか？

しかし、実際に時期になると**森さんの妻が海外転勤になり、森さんが帯同するために、2年間休業することになりました**。仕事に戻ってから、人事部は昇進について議論します。人事部は、森さんの昇進について、どうすべきですか？

実際に時期になり、人事部は昇進について議論します。人事部は、森さんの昇進について、どうすべきですか？

(%)

	女性が産育休を取った場合	女性が配偶者に帯同のため休職した場合	男性が配偶者に帯同のため休職した場合	休職無しの場合（女性）	休職無しの場合（男性）
すぐに昇進させるべき	36.1	24.4	20.1	90.0	84.1
1年間パフォーマンスを見てから昇進を再検討するべき	3.4	3.6	5.4	1.6	1.2
2年以上パフォーマンスを見てから昇進を再検討するべき	56.3	67.1	69.6	7.2	13.6
管理職候補から外すべき	4.3	4.9	4.9	1.2	1.1



— 附錄



設問別単純集計結果(1/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%) *	非加重割合(%)**	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 将来、現在より高い職位に就きたいと思いますか？									
強くそう思う	528	17.2	12.5	71	10.2	9.9	613	14.9	12.1
そう思う	890	21.6	21.1	116	17.1	16.2	1017	19.7	20.1
どちらかといえばそう思う	1104	24.5	26.1	235	33.8	32.9	1367	27.3	27.1
どちらかといえばそう思わない	619	14.1	14.7	134	22.1	18.8	778	16.8	15.4
そう思わない	568	11.9	13.5	98	10.8	13.7	683	11.6	13.5
まったくそう思わない	513	10.6	12.2	60	6.2	8.4	594	9.6	11.8
(計)	4222	100	100	714	100	100	5052	100	100
問. 今の会社で、現在より高い職位に_____と思います。									
必ず就ける	212	6.9	5.0	32	4.5	4.5	247	6.0	4.9
就ける可能性がとても高い	262	7.4	6.2	52	6.9	7.3	314	7.0	6.2
就ける可能性がやや高い	538	14.4	12.8	126	21.5	17.7	679	16.5	13.5
就ける可能性が50%ぐらいだ	1000	25.4	23.7	179	28.0	25.1	1205	25.9	23.9
就ける可能性がやや低い	518	12.5	12.3	79	11.8	11.1	612	12.5	12.1
就ける可能性が低い	950	18.1	22.5	158	19.2	22.2	1134	18.7	22.5
まったく就けない	739	15.3	17.5	86	8.1	12.1	855	13.4	16.9
(計)	4219	100	100	712	100	100	5046	100	100
問. あなたは現在の会社に就職してから、仕事上で大きな壁にぶつかったことがありますか？									
大いにある	827	24.1	19.6	122	19.0	17.1	980	23.0	19.5
ある	2585	58.7	61.2	407	62.5	57.1	3033	59.3	60.4
ほとんどない	708	14.8	16.8	168	16.5	23.6	889	15.4	17.7
全くない	101	2.4	2.4	16	2.0	2.2	119	2.3	2.4
(計)	4221	100	100	713	100	100	5021	100	100
問. あなたは現在の会社に就職してから、仕事上で大きな壁にぶつかり、乗り越えた経験がありますか？									
大いにある	476	15.1	11.6	71	11.1	10.2	565	14.1	11.5
ある	2796	66.7	67.9	417	61.7	59.8	3262	65.0	66.6
ほとんどない	800	17.0	19.4	197	26.1	28.3	1013	19.7	20.7
全くない	46	1.1	1.1	12	1.1	1.7	59	1.1	1.2
(計)	4118	100	100	697	100	100	4899	100	100

* 企業により参加人数にばらつきがあるため、全体の傾向を分析するために加重割合を用いている。 ** 非加重割合は設問ごとのN数全体の単純割合



設問別単純集計結果(2/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 今の仕事は、長く働いている人ほど成果がしやすい仕事だと思いますか？									
強くそう思う	232	6.3	5.5	25	3.1	3.5	264	5.4	5.3
そう思う	818	17.3	19.4	97	12.9	13.6	932	16.2	18.6
どちらかといえばそう思う	1629	36.9	38.6	271	39.6	38.0	1933	37.8	38.5
どちらかといえばそう思わない	698	16.5	16.6	150	22.6	21.0	862	18.3	17.2
そう思わない	632	17.3	15.0	138	18.2	19.4	781	17.4	15.6
まったくそう思わない	207	5.6	4.9	32	3.7	4.5	244	5.0	4.9
(計)	4216	100	100	713	100	100	5016	100	100
問. 今の仕事は、子育てと両立するのは難しい仕事だと思いますか？									
強くそう思う	220	6.5	5.2	46	6.1	6.5	267	6.2	5.3
そう思う	574	15.0	13.6	78	12.2	11.0	665	14.1	13.3
どちらかといえばそう思う	1052	25.4	24.9	162	22.9	22.8	1240	24.7	24.7
どちらかといえばそう思わない	1217	27.0	28.9	220	29.5	30.9	1457	27.7	29.0
そう思わない	944	20.5	22.4	163	22.2	22.9	1127	21.1	22.5
まったくそう思わない	211	5.7	5.0	43	7.0	6.0	260	6.1	5.2
(計)	4218	100	100	712	100	100	5016	100	100
問. 実力に関係なく、自分より年長者の意見は重んじるべきだ。									
強くそう思う	38	1.0	0.9	5	0.3	0.7	43	0.8	0.9
そう思う	190	5.0	4.5	18	2.4	2.5	212	4.3	4.3
どちらかといえばそう思う	1032	23.5	24.4	169	20.9	23.7	1212	22.7	24.3
どちらかといえばそう思わない	1225	28.8	29.0	256	37.3	35.9	1497	31.4	30.1
そう思わない	1269	28.2	30.1	190	25.7	26.6	1467	27.3	29.5
まったくそう思わない	467	13.5	11.1	75	13.4	10.5	548	13.5	11.0
(計)	4221	100	100	713	100	100	4979	100	100
問. 重要なポストへの登用には年齢を考慮するべきだ。									
強くそう思う	15	0.2	0.4	2	0.1	0.3	17	0.2	0.3
そう思う	129	2.9	3.1	9	0.7	1.3	141	2.3	2.8
どちらかといえばそう思う	931	18.6	22.1	103	14.9	14.4	1044	17.6	21.0
どちらかといえばそう思わない	1412	33.0	33.4	281	39.8	39.3	1707	34.9	34.3
そう思わない	1309	31.0	31.0	227	30.5	31.7	1547	30.7	31.1
まったくそう思わない	426	14.4	10.1	93	14.0	13.0	525	14.3	10.5
(計)	4222	100	100	715	100	100	4981	100	100



設問別単純集計結果(3/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 上司が部下よりも年下でも実績があれば問題ない。									
強くそう思う	536	17.9	12.7	133	24.2	18.6	675	19.7	13.6
そう思う	2100	48.7	49.8	355	49.9	49.7	2476	49.0	49.7
どちらかといえばそう思う	1308	26.8	31.0	206	23.8	28.8	1527	26.0	30.7
どちらかといえばそう思わない	187	4.6	4.4	18	1.9	2.5	210	3.8	4.2
そう思わない	66	1.5	1.6	2	0.2	0.3	68	1.1	1.4
まったくそう思わない	23	0.5	0.5	1	0.0	0.1	24	0.4	0.5
(計)	4220	100	100	715	100	100	4980	100	100
問. 総合的にみて、上司による管理や指導について _____と感じている。									
大変満足だ	149	4.8	3.5	28	2.9	3.9	180	4.3	3.6
満足だ	1084	23.7	25.7	169	23.6	23.6	1259	23.6	25.3
どちらかといえば満足だ	1798	42.6	42.7	292	37.6	40.8	2112	41.3	42.5
どちらかといえば不満だ	809	18.1	19.2	155	22.7	21.7	969	19.4	19.5
不満だ	275	8.4	6.5	51	10.2	7.1	330	8.9	6.6
大変不満だ	99	2.5	2.3	20	2.9	2.8	122	2.6	2.5
(計)	4214	100	100	715	100	100	4972	100	100
問. 自分の上司はえこひいきを _____。									
いつもする	23	0.6	0.5	8	2.6	1.1	31	1.2	0.6
頻繁にする	107	3.2	2.5	30	3.8	4.2	140	3.4	2.8
時々する	591	15.7	14.0	136	23.7	19.0	735	18.1	14.8
めったにしない	1968	49.4	46.7	330	45.4	46.2	2316	48.2	46.6
全くしない	1528	31.1	36.2	210	24.6	29.4	1752	29.2	35.2
(計)	4217	100	100	714	100	100	4974	100	100
問. 自分の上司は、仕事上で判断する際に、自分の意見を _____。									
いつも求める	230	5.0	5.5	37	6.3	5.2	269	5.4	5.4
頻繁に求める	1307	35.5	31.1	204	30.9	28.7	1526	34.0	30.8
時々求める	2238	49.6	53.3	376	51.5	52.9	2631	50.2	53.1
めったに求めない	374	8.4	8.9	84	10.7	11.8	463	9.1	9.3
全く求めない	52	1.6	1.2	10	0.6	1.4	65	1.3	1.3
(計)	4201	100	100	711	100	100	4954	100	100



設問別単純集計結果(4/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 自分の上司は、自分の仕事への貢献を _____。									
いつも評価する	263	6.0	6.3	43	6.9	6.1	310	6.3	6.3
頻繁に評価する	1120	28.6	26.7	179	29.7	25.3	1310	29.0	26.5
時々評価する	2307	54.3	55.0	374	47.0	52.8	2703	52.1	54.7
めったに評価しない	434	9.6	10.3	102	14.1	14.4	541	10.9	10.9
全く評価しない	71	1.5	1.7	10	2.3	1.4	82	1.8	1.7
(計)	4195	100	100	708	100	100	4946	100	100
問. 上司の前で、失敗してはいけないという恐れがある。									
強くそう思う	160	3.8	3.8	27	3.2	3.8	191	3.7	3.8
そう思う	596	13.8	14.1	84	10.3	11.8	682	12.7	13.7
どちらかといえばそう思う	1435	32.1	34.0	240	28.5	33.6	1689	31.0	34.0
どちらかといえばそう思わない	935	21.4	22.2	186	27.9	26.1	1130	23.3	22.7
そう思わない	830	21.3	19.7	130	22.1	18.2	969	21.6	19.5
まったくそう思わない	260	7.6	6.2	47	8.0	6.6	312	7.7	6.3
(計)	4216	100	100	714	100	100	4973	100	100
問. あなたは上司から、難易度の高い仕事を _____。									
いつも任される	234	7.8	5.6	33	5.0	4.6	268	6.9	5.4
頻繁に任される	1144	34.0	27.2	148	27.2	20.8	1304	32.1	26.3
時々任される	2322	48.5	55.2	372	50.6	52.2	2717	49.1	54.8
めったに任されない	445	8.6	10.6	138	15.1	19.4	587	10.5	11.8
全く任されない	60	1.1	1.4	22	2.1	3.1	85	1.5	1.7
(計)	4205	100	100	713	100	100	4961	100	100
問. あなたの上司は、部署内で多様な個性を尊重している。									
強くそう思う	244	8.5	5.8	62	11.7	8.7	309	9.5	6.2
そう思う	1428	35.9	33.9	233	33.3	32.6	1673	35.1	33.6
どちらかといえばそう思う	1795	38.1	42.6	301	39.5	42.2	2112	38.5	42.5
どちらかといえばそう思わない	477	11.2	11.3	75	10.2	10.5	557	10.9	11.2
そう思わない	201	4.8	4.8	29	3.3	4.1	235	4.4	4.7
まったくそう思わない	73	1.5	1.7	14	1.9	2.0	89	1.6	1.8
(計)	4218	100	100	714	100	100	4975	100	100



設問別単純集計結果(5/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 自分の部署では、助けが_____。									
いつも求められる	450	9.4	10.7	92	12.1	12.9	548	10.2	11.0
頻繁に求められる	1097	29.8	26.0	181	25.8	25.4	1286	28.5	25.9
時々求められる	2271	52.0	53.9	356	48.8	50.0	2644	51.1	53.3
めったに求められない	344	7.5	8.2	71	11.9	10.0	421	8.9	8.5
全く求められない	52	1.3	1.2	12	1.3	1.7	64	1.3	1.3
(計)	4214	100	100	712	100	100	4963	100	100
問. 自分の部署では、反対意見を_____。									
いつも言える	536	12.4	12.7	85	13.1	11.9	624	12.6	12.6
頻繁に言える	1678	42.8	39.8	246	38.4	34.5	1936	41.3	39.0
時々言える	1676	37.6	39.7	308	39.2	43.2	2003	38.3	40.3
めったに言えない	288	5.9	6.8	65	8.7	9.1	355	6.7	7.1
全く言えない	43	1.2	1.0	9	0.7	1.3	52	1.1	1.0
(計)	4221	100	100	713	100	100	4970	100	100
問. 自分の部署では、自分らしい個性が周囲から_____。									
いつも尊重される	253	7.4	6.0	67	9.7	9.4	323	8.1	6.5
頻繁に尊重される	1105	31.0	26.2	202	37.2	28.3	1314	32.8	26.4
時々尊重される	2208	48.4	52.3	333	40.7	46.7	2561	46.1	51.5
めったに尊重されない	586	11.8	13.9	91	10.4	12.8	684	11.4	13.8
全く尊重されない	67	1.4	1.6	20	2.0	2.8	87	1.6	1.8
(計)	4219	100	100	713	100	100	4969	100	100
問. 自分の会社では、昇進は性別にかかわらず、公平公正に行われていると感じますか？									
公平だ	747	19.3	17.7	97	16.6	13.6	855	18.6	17.2
どちらかといえば公平だ	1892	41.3	44.9	313	45.8	43.8	2220	42.6	44.7
どちらかといえば不公平だ	1288	32.7	30.5	237	29.8	33.2	1530	31.8	30.8
不公平だ	290	6.7	6.9	67	7.8	9.4	362	7.0	7.3
(計)	4217	100	100	714	100	100	4967	100	100



設問別単純集計結果(6/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 昇進において、だれが優遇されていると思いますか？									
男性が優遇される	225	6.5	6.6	100	14.9	16.4	327	9.0	8.1
どちらというと男性が優遇される	2022	49.2	59.1	345	54.4	56.6	2382	50.8	58.7
どちらというと女性が優遇される	951	34.5	27.8	144	26.8	23.6	1103	32.1	27.2
女性が優遇される	226	9.8	6.6	21	3.9	3.4	247	8.0	6.1
(計)	3424	100	100.1	610	100	100	4059	99.9	100.1
問. 自分の会社では、年齢によって昇進が決まっていると思いますか？									
強くそう思う	181	5.0	4.3	35	4.5	4.9	218	4.9	4.4
そう思う	474	11.1	11.2	76	11.7	10.6	553	11.3	11.1
どちらかといえばそう思う	1301	27.3	30.8	243	37.6	34.0	1555	30.4	31.3
どちらかといえばそう思わない	1129	27.8	26.8	175	20.5	24.5	1309	25.5	26.3
そう思わない	868	21.4	20.6	136	17.2	19.0	1013	20.2	20.4
まったくそう思わない	266	7.4	6.3	50	8.5	7.0	322	7.8	6.5
(計)	4219	100	100	715	100	100	4970	100	100
問. 職場で自分が何を期待されているのかを知っている。									
強くそう思う	250	9.2	5.9	25	4.5	3.5	277	7.8	5.6
そう思う	2527	64.4	59.8	394	57.1	55.1	2937	62.2	59.1
どちらともいえない	1105	20.0	26.2	224	28.3	31.3	1339	22.5	26.9
そう思わない	262	5.0	6.2	53	8.0	7.4	319	5.9	6.4
まったくそう思わない	79	1.5	1.9	19	2.0	2.7	100	1.6	2.0
(計)	4223	100	100	715	100	100	4972	100	100
問. 仕事をうまく行うために必要な材料や道具を与えられている。									
強くそう思う	135	5.3	3.2	21	3.7	2.9	157	4.8	3.2
そう思う	2113	50.9	50.1	376	55.1	52.7	2503	52.1	50.4
どちらともいえない	1372	29.0	32.5	224	28.0	31.4	1607	28.7	32.4
そう思わない	505	12.5	12.0	84	12.4	11.8	594	12.5	12.0
まったくそう思わない	91	2.3	2.2	8	0.9	1.1	102	1.9	2.1
(計)	4216	100	100	713	100	100	4963	100	100



設問別単純集計結果(7/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 職場で最も得意なことをする機会を毎日与えられている。									
強くそう思う	91	3.6	2.2	11	1.8	1.5	103	3.1	2.1
そう思う	1213	34.3	28.8	181	32.6	25.4	1405	33.8	28.3
どちらともいえない	1894	39.1	45.0	321	40.3	45.1	2229	39.6	45.0
そう思わない	819	18.3	19.4	152	19.3	21.3	976	18.5	19.7
まったくそう思わない	194	4.6	4.6	47	6.0	6.6	244	5.0	4.9
(計)	4211	100	100	712	100	100	4957	100	100
問. この7日間のうちに、よい仕事をしたと認められたり、褒められたりした。									
強くそう思う	78	2.8	1.9	21	3.5	3.0	100	3.0	2.0
そう思う	1096	26.6	26.0	193	31.1	27.1	1295	27.9	26.1
どちらともいえない	1660	37.0	39.4	213	25.6	30.0	1885	33.7	38.0
そう思わない	947	22.6	22.5	191	25.4	26.9	1144	23.4	23.1
まったくそう思わない	430	10.9	10.2	93	14.4	13.1	531	12.0	10.7
(計)	4211	100	100	711	100	100	4955	100	100
問. 上司または職場の誰かが、自分をひとりの人間として気にかけてくれているようだ。									
強くそう思う	309	9.6	7.3	95	14.2	13.3	406	10.9	8.2
そう思う	2588	63.2	61.4	435	63.5	60.9	3038	63.2	61.2
どちらともいえない	969	19.8	23.0	115	13.5	16.1	1095	18.1	22.1
そう思わない	257	5.2	6.1	52	5.6	7.3	311	5.3	6.3
まったくそう思わない	91	2.2	2.2	17	3.2	2.4	111	2.5	2.2
(計)	4214	100	100	714	100	100	4961	100	100
問. 職場の誰かが自分の成長を促してくれる。									
強くそう思う	203	6.6	4.8	69	10.3	9.7	274	7.7	5.5
そう思う	1931	48.7	46.0	346	54.4	48.5	2287	50.3	46.3
どちらともいえない	1389	28.6	33.1	183	20.7	25.7	1584	26.3	32.1
そう思わない	501	12.4	11.9	83	9.7	11.6	589	11.6	11.9
まったくそう思わない	171	3.7	4.1	32	4.9	4.5	207	4.1	4.2
(計)	4195	100	100	713	100	100	4941	100	100



設問別単純集計結果(8/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 職場で自分の意見が尊重されているようだ。									
強く思う	206	7.3	4.9	48	9.2	6.8	257	7.8	5.2
そう思う	2300	58.0	54.7	379	58.2	53.4	2692	57.9	54.4
どちらともいえない	1304	26.2	31.0	207	23.1	29.2	1521	25.3	30.7
そう思わない	309	6.4	7.3	57	7.0	8.0	371	6.6	7.5
まったくそう思わない	87	2.2	2.1	19	2.6	2.7	108	2.3	2.2
(計)	4206	100	100	710	100	100	4949	100	100
問. 会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる。									
強く思う	249	7.4	5.9	30	5.8	4.2	281	6.9	5.7
そう思う	2283	54.9	54.3	333	47.6	47.0	2626	52.6	53.1
どちらともいえない	1185	25.1	28.2	215	29.5	30.3	1414	26.5	28.6
そう思わない	360	9.1	8.6	94	12.9	13.3	458	10.2	9.3
まったくそう思わない	128	3.5	3.0	37	4.2	5.2	168	3.7	3.4
(計)	4205	100	100	709	100	100	4947	100	100
問. 職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている。									
強く思う	328	9.5	7.8	74	12.8	10.4	404	10.4	8.2
そう思う	2431	59.1	57.7	394	56.3	55.3	2840	58.2	57.3
どちらともいえない	1091	22.7	25.9	170	20.4	23.9	1274	22.1	25.7
そう思わない	296	6.9	7.0	57	8.2	8.0	355	7.3	7.2
まったくそう思わない	65	1.8	1.5	17	2.2	2.4	83	2.0	1.7
(計)	4211	100	100	712	100	100	4956	100	100
問. 職場に親友がいる。									
強く思う	107	4.0	2.5	29	4.0	4.1	136	4.0	2.7
そう思う	985	21.9	23.4	179	27.3	25.0	1171	23.5	23.6
どちらともいえない	1454	32.2	34.6	188	23.4	26.3	1652	29.6	33.3
そう思わない	1001	24.9	23.8	165	22.8	23.1	1172	24.2	23.6
まったくそう思わない	661	17.0	15.7	154	22.3	21.5	825	18.7	16.6
(計)	4208	100	100	715	100	100	4956	100	100



設問別単純集計結果(9/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. この6カ月のうちに、職場の誰かが自分の進歩について話してくれた。									
強くそう思う	112	4.2	2.7	37	6.3	5.2	151	4.8	3.1
そう思う	1036	30.6	24.7	228	33.4	32.0	1265	31.3	25.6
どちらともいえない	1346	27.0	32.0	187	24.7	26.3	1550	26.4	31.3
そう思わない	1061	24.9	25.2	173	22.4	24.3	1241	24.1	25.1
まったくそう思わない	647	13.3	15.4	87	13.2	12.2	739	13.3	14.9
(計)	4202	100	100	712	100	100	4946	100	100
問. この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会があった。									
強くそう思う	475	17.2	11.3	112	19.1	15.7	593	17.7	12.0
そう思う	2422	56.7	57.6	411	58.8	57.7	2843	57.2	57.4
どちらともいえない	898	17.7	21.3	113	13.2	15.9	1021	16.4	20.6
そう思わない	271	5.7	6.4	59	7.2	8.3	334	6.2	6.7
まったくそう思わない	142	2.7	3.4	17	1.8	2.4	162	2.5	3.3
(計)	4208	100	100	712	100	100	4953	100	100
問. 自分の今の会社に誇りを持っている。									
強くそう思う	313	10.6	7.4	37	6.1	5.2	353	9.3	7.1
そう思う	1940	47.8	46.2	333	51.3	46.8	2289	48.9	46.3
どちらともいえない	1313	27.3	31.2	236	30.2	33.1	1557	28.2	31.5
そう思わない	390	8.3	9.3	71	9.2	10.0	464	8.5	9.4
まったくそう思わない	246	6.1	5.9	35	3.2	4.9	283	5.2	5.7
(計)	4202	100	100	712	100	100	4946	100	100
問. 家族・友人に自分の今の会社への就職・転職を薦めたい。									
強くそう思う	103	3.6	2.4	8	1.6	1.1	113	3.0	2.3
そう思う	920	24.2	21.8	162	27.1	22.7	1085	25.1	21.9
どちらともいえない	1911	42.9	45.3	300	44.1	42.0	2227	43.2	44.9
そう思わない	787	18.4	18.7	150	17.7	21.0	940	18.2	18.9
まったくそう思わない	495	10.9	11.7	94	9.6	13.2	598	10.6	12.0
(計)	4216	100	100	714	100	100	4963	100	100



設問別単純集計結果(10/10)

	男性			女性			全計		
	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数	加重割合(%)	非加重割合(%)
問. 管理職になると仕事の自由度は高まると思いますか。									
強くそう思う	61	2.0	1.4	10	1.0	1.4	72	1.7	1.5
そう思う	510	14.2	12.1	84	15.5	11.8	595	14.5	12.0
どちらかといえばそう思う	922	23.1	21.9	162	22.2	22.7	1093	22.8	22.0
どちらかといえばそう思わない	1071	20.9	25.4	184	26.8	25.8	1261	22.7	25.4
そう思わない	1096	24.8	26.0	183	21.8	25.6	1288	23.9	25.9
まったくそう思わない	559	15.0	13.2	91	12.6	12.7	656	14.3	13.2
(計)	4219	100	100	714	99.9	100	4965	99.9	100
問. 管理職になると仕事の負荷が高まると思いますか。									
強くそう思う	936	28.6	22.2	197	26.6	27.6	1141	28.0	23.0
そう思う	1841	45.0	43.6	313	49.0	43.9	2165	46.2	43.6
どちらかといえばそう思う	1118	20.6	26.5	163	20.1	22.9	1288	20.4	25.9
どちらかといえばそう思わない	190	3.3	4.5	27	3.1	3.8	220	3.3	4.4
そう思わない	107	2.1	2.5	10	0.8	1.4	118	1.7	2.4
まったくそう思わない	28	0.5	0.7	3	0.3	0.4	33	0.4	0.7
(計)	4220	100.1	100	713	99.9	100	4965	100	100
問. 管理職はやりがいのある仕事だと思いますか？									
強くそう思う	164	5.4	3.9	24	4.1	3.4	190	5.0	3.8
そう思う	1042	28.5	24.7	150	23.1	21.1	1197	26.9	24.1
どちらかといえばそう思う	1465	32.1	34.7	284	37.8	39.9	1757	33.8	35.4
どちらかといえばそう思わない	767	15.5	18.2	144	20.8	20.2	920	17.1	18.5
そう思わない	483	10.9	11.5	66	8.0	9.3	553	10.1	11.1
まったくそう思わない	296	7.5	7.0	44	6.1	6.2	343	7.1	6.9
(計)	4217	99.9	100	712	99.9	100.1	4960	100	99.8
問. 管理職は家庭を犠牲にしていると思いますか？									
強くそう思う	374	12.0	8.9	74	10.6	10.4	451	11.6	9.1
そう思う	798	22.4	18.9	148	24.5	20.7	951	23.0	19.2
どちらかといえばそう思う	1384	33.8	32.8	248	35.8	34.7	1642	34.4	33.1
どちらかといえばそう思わない	975	18.5	23.1	149	17.9	20.9	1129	18.3	22.7
そう思わない	564	10.6	13.4	77	8.8	10.8	646	10.1	13.0
まったくそう思わない	125	2.7	3.0	18	2.3	2.5	147	2.6	3.0
(計)	4220	100	100.1	714	99.9	100	4966	100	100.1

用語集(1/2)

ダイバーシティ

その特徴が見える・見えないにかかわらず、あるグループが特徴の異なる人々で構成されていること(米NPO Catalyst)

インクルージョン

あるグループに属する全ての人が、その本来の個性のもとに信頼され、十分な貢献をし、成長し、能力を伸ばし、目標を達成することができると感じられる状態であること(米NPO Catalyst)

STEM (本編中^{*1})

科学(Science)、技術(Technology)、工学(Engineering)・数学(Mathematics)分野の総称。芸術(Art)分野も含めてSTEAMと称する場合もあるが、本調査報告書ではSTEMを使用。

なお、本調査では各回答者から現在の職場での業務内容に関する情報を得ており、IT、理系研究、製品開発・設計、製造・保守、土木・建築、医療・医務、環境等の業務についてSTEM系、営業、会計、企画・管理、人文系研究、コンサルティング、マーケティング、広告宣伝・広報、事務、人事、販売・サービス職、法務・知的財産等の業務について非STEM系と便宜的に分類している(学業分野における分類ではない)。

ボーイズネットワーク (本編中^{*2})

男性が多くを占める職場において顕在的・非顕在的に形成されていると言われる男性中心人脈。会議の場や組織の公式的なコミュニケーションの中には現れない非公式だが重要な情報が共有される機会となるため、この人脈にアクセスを持たない女性との間に実質的な情報格差を生む原因と言われる。

ホットジョブ (本編中^{*3})

予算額が大きいプロジェクトの統括、育成すべき部下の人数が多い組織の統括、組織内外での露出や注目度の高い仕事の遂行などの総称。ホットジョブを経験することは、一定以上の上位職に就いて責任ある仕事をする上で重要であると考えられている。

用語集(2/2)

Motherhood penalty／Fatherhood bonus（本編中^{*4}）

Motherhood penaltyは、女性が出産・育児経験を経ることによって、報酬や職位、キャリア推進や学習の機会等において、出産・育児経験を持たない女性に比べて、不利な結果を得ること。

Fatherhood bonusは、子供を持つ男性が、子供を持たない男性よりも、報酬や職位等において優位な結果を得ること。

心理的安全性（本編中^{*5}）

恐怖や不安を感じることなく、自分の意見を伝えられる状態。心理的安全性がある職場では、職位や役職に関係なく自ら合理的なリスクを取ることができたり、難しい課題について自由に発言することがしやすいことから、創造的な発意を促し、チームとしての生産性が高まる傾向があると考えられており、インクルージョンの実現に重要な要素であると考えられている。

無意識の偏見（本編中^{*6}）

脳が多量の情報を処理する際に、それまでの経験や社会的背景等を踏まえて自動的に、便宜的な理解を促そうとする仕組みで、脳の意識的なプロセスに対して、無意識的なプロセスが機能することから、無意識の偏見と言われる。自分のコントロールの範囲や意識を超えたところで作用し、特定の個人や社会的集団についての一定の偏った認識を形成する可能性がある。

全国ダイバーシティネットワーク ALL NIPPON DIVERSITY NETWORK

高等教育機関、研究機関、企業などによる全国規模でのダイバーシティネットワークを構築し、
次世代のダイバーシティ研究環境を切り拓きます。



○-Progressive Initiatives of
Empowering Network for Diversity

OPENeD 2019

全国ダイバーシティネットワーク事務局(大阪大学男女協働推進センター内)
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-1
TEL:06-6105-6059 FAX:06-6879-4406
Mail:info@opened.network
Website:https://www.opened.network/

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
(全国ネットワーク中核機関(群))」

