

# 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 2020年度版

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))」

# 目次

調査概要	.....	1
調査結果のまとめ	.....	2
第1章 職場のインクルージョンと女性のキャリア感	.....	8
第2章 コロナ禍を経た働き方とワークライフバランス	.....	20
第3章 無意識の偏見	.....	23
< 附録 >	.....	25
設問別単純集計結果		

# 調査概要

調査実施時期

2020年10月1日～2020年12月15日

参加企業概要

全4社

- 日系・非日系
- 製造、エネルギー、IT、プロフェッショナルファーム

回答者全数

4,919名

# ○ 調査結果のまとめ(1/6)

本報告書は、2019年度に引き続き、2020年度に実施した企業を対象とする「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」の分析結果をとりまとめたものである。

2020年度は、2019年度の設問を基本的に引き継ぎつつ、2019年度の結果を踏まえて深掘りすべき点や新型コロナ感染拡大防止の観点からリモート・在宅勤務が普及したことなどを踏まえて、一部設問を追加・修正の上、調査を実施した。2019年度と2020年度では、参加企業が一部異なることから、データサンプル全体の単純な経年比較は適切ではないが、2年連続で本調査に参加した企業についての個社ごとの調査結果を踏まえた経年比較を試みることで2年間を通じて振り返り、今後の課題への示唆抽出を行うものである。(個社ごとのサーベイ結果は公表対象外)

## I 2020年度調査結果のまとめ

### 1. 職場のインクルージョンと女性のキャリア感

#### (1) 上位職への意欲

将来、今より高い職位に就きたいかどうかという問いかけに対し、男女ともに60%程度が肯定的な回答をしている。また、将来就きたいと思う最も高い職位について具体的な職位ごとに回答を求めた結果、「部長相当以上」を挙げる割合が男性で68.1%、女性で57.5%、「課長相当以上」を挙げる割合が男性で86.5%、女性で77.8%という結果を得た。この結果はどう見えるであろうか？ 上位職への意欲は、依然男性の方が高いことは事実であるものの、過半数の女性が部長相当以上を、80%近い女性が課長相当以上を目指したいと回答していることは特筆に値する。

さらに、現在の職位が課長以下である人に対象を絞り、その中で部長相当以上への昇進意欲を持つ割合を男女別及び年代別に見てみると、男女ともに30代がピークであることが分かった。男女間での差はあるものの、現在の職位が課長以下である30代女性では部長以上への昇進意欲がある割合が5割を超えている。従来よりライフイベントとの関係でキャリアが停滞してしまう傾向が指摘されていた30代女性において高い昇進意欲が確認されたことも興味深い。

組織としては、女性には昇進意欲がないという従来の偏見を払しょくし、女性が意思決定層にあたる職位を展望してキャリアを形成できるよう、中期的な視野に立った育成を行うことが重要である。

# ○ 調査報告書のまとめ(2/6)

## (2) ホットジョブ

では、何が、より責任の大きな職位への意欲や自信を形成するのか。

部長相当以上の職位への昇進意欲がある層では、そのような希望を持たない層に比べて、日頃から上司によって難易度の高い仕事を任されている頻度が顕著に高い状況が見られた。これは、上司が日頃から、部下の上位職への意欲を具体的に確認しながら仕事を与えているというよりは、仕事に対する全般的な意欲が感じられる部下に対して特に難易度の高い仕事を与えていると考えられるが、部下の側から見ると、日頃から難易度の高い仕事を任されることによって、上司からの信頼を感じたり、経験値を積むことにより自信をつけ、より責任の大きな職位に就く意欲を醸成しているとも解釈できる。

一方、上司から難易度の高い仕事を任される頻度について、男女別に比較すると、男性の方が女性よりも難易度の高い仕事を任される頻度が高い結果となった。特に、経験やスキルを磨きこんで、今後より責任の大きな職位を展望する年代である45歳未満の層における男女を比較すると、難易度の高い仕事を任される頻度の違いがより顕著であることがわかった。

少し異なる角度で、「仕事上で大きな壁にぶつかった経験」及びそれを「乗り越えた経験」の有無について聞いてみると、全体的に高い水準でそのような経験があると回答しているものの、男性の方が女性よりもやや強い実感を持って、そのような経験を捉えていることもわかる。

昨年度も、ホットジョブの重要性に触れたが、今回の調査結果からも、上司によって意図したかたちで難易度の高い仕事を与えられる場合も、上司の意図に関係なく「壁にぶつかり乗り越える経験」をする場合も、いずれもホットジョブ経験であると捉えると、依然女性は男性に比べてホットジョブ経験が少なめであることがわかる。しかし、これらのホットジョブ経験が、より責任の大きな職位への意欲や自信を形成することを踏まえれば、組織としては、女性がホットジョブに関わる機会をより積極的に創出していくことが重要であろう。

## (3) 公平性

上述のとおり、依然として女性は男性に比べてホットジョブ経験が少なめでありながら、女性もより高い職位への意欲が少なからず見られるようになっている状況の中、組織における公平感についてはどのような見方がされているのであろうか。

# ○ 調査報告書のまとめ(3/6)

昇進において、男性と女性のどちらがより優遇されているかを具体的に尋ねると、70%以上の女性が男性がより優遇されていると感じている一方で、男性では半数近くが女性がより優遇されていると感じているという結果となった。

組織の中での公平感については、女性活躍推進やダイバーシティ&インクルージョン推進の個社ごとの状況によっても大きく異なるが、傾向としては、女性活躍推進やダイバーシティ&インクルージョン推進の進捗が進むほど、男性を中心に女性がより優遇されているという見方、いわゆる逆差別が発生しているのではないかと懸念する見方が強まりがちである。

ポジティブアクション(積極的是正措置)を採ることで、逆差別である、女性に下駄を履かせるという議論が出る背景には、Equality(平等)とEquity(公平)の概念が正しく理解されていないことも多いため、この点の理解を浸透させることが重要である。

ところで、実際には、男女がどのように異なる扱いを受けている可能性があるのだろうか? 様々な角度から見ていくと、「人として気に掛けてもらっているかどうか」「成長を促してもらっているかどうか」といった問いに対しては、女性の方が男性よりも強く肯定的な回答をしている。この結果は、女性活躍推進に取り組む企業が参加する調査としては、理解しやすい状況である。

一方、「仕事上で判断する際に意見が求められるかどうか」「反対意見を言いやすいかどうか」など、より意思決定に対する実質的な貢献に関して踏み込んだ問いに対しては、女性の方が男性よりも「意見を求められる」「反対意見を言いやすい」とは感じられていない結果となった。

さらに、自分に対する職場の期待や、会社使命と結びつけた自分の仕事の重要の実感について問うと、これもやはり男性の方が女性よりも強く肯定的に回答した。

これらの結果を総合的に見ると、女性活躍推進やダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組む中で、女性に対してより気に掛ける、成長してもらおうという上司や組織的な気遣いはあるものの、組織の重要な意思決定に際して意見を求めたり、具体的な期待を伝えたりすることで、女性の本質的な貢献を促していく点においてはまだ改善余地がありそうである。これは「インクルージョン」の実現に関する課題であり、組織として女性の活躍推進を真に組織の多様性からの便益につなげる上での重要なステップを踏んでいくことに他ならない。

# ○ 調査報告書のまとめ(4/6)

## 2. コロナ禍を経た働き方とワークライフバランス

### (1) リモート・在宅勤務の普及

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からリモート・在宅勤務が普及したことなどを踏まえ、今後コロナウィルスが抑制された場合でも、リモート・在宅勤務を希望するか、希望する場合どのような頻度が望ましいかについての設問を今回新たに設けた。極めて高い割合の回答者が、頻度に差はあれど、今後もリモート・在宅勤務ができることを希望しており、この間のリモート・在宅勤務経験が多くの人にとって新たな望ましい働き方のヒントになったことが伺える。

### (2) ワークライフバランス

昨年度調査と今年度調査では、一部参加企業が異なることから、データ全体での単純比較は適切ではないものの、昨年度から継続して参加している個社別の傾向の変化を見ると、いずれも昨年度に比べ今年度の方が、「長時間働いている人ほど成果を認められやすい」という考えが顕著に後退していることがわかった。背景として、リモート・在宅勤務の普及により、職場に残って長時間働くことを美德とする見方がやや弱まったものと考えられる。

一方、仕事と子育てとの両立のしづらさに関しては、昨年度から継続して参加している個社の状況を見ても大きな変化は見られないばかりか、むしろ女性が「両立のしづらさ」をより強く訴える傾向が見られる。背景として、リモート・在宅勤務の間、場合によって家事や育児と仕事との明確な区分がしづらくなったり、リモート・在宅勤務であっても家庭内での役割分担の見直しが進まなかったりといったことが考えられる。リモート・在宅勤務にあっても、仕事と子育てが両立しやすい環境づくりは引き続き課題であるとみられる。

## 3. 無意識の偏見

本調査では、個々人のメンタルモデルである無意識の偏見が、集団としてどのような傾向を持ち得るかを検証した。重要な役割を担わせるのにふさわしい人物像として、実績の高い候補者と知識が深い候補者がいる場合、前者が女性で後者が男性であるならば前者(実績の高い女性候補者)が圧倒的多数で推されるのに対し、前者が男性で後者が女性であるならば、比較的後者(知識の深い女性候補者)が推される傾向が現れた。回答集団として理由があるならば女性を推したいという無意識の心理が働いている様子が伺える。

# ○ 調査報告書のまとめ(5/6)

女性候補者が現れることで、従前とはタイプの異なる人財が組織の重要な役割を担い貢献する機会が与えられる可能性があるとも解釈でき、そのことはダイバーシティ&インクルージョンの重要な便益であるが、女性候補者を推そうとするあまり、公正さが失われないように注意することも必要であろう。

## II 2か年の調査結果を通じた傾向及び示唆

### (1) 上位職への意欲の男女差の縮小

冒頭でも記述しているとおり、本調査は経年調査として行っているものの、年度によって参加企業が一部異なることから、各年度分のデータ全体を直接比較することは適切ではないが、経年調査としての特性を生かすため、複数の参加個社について、個社ごとの経年比較を試みている。個社ごとの調査結果自体は非公開であるが、個社ごとの経年比較結果をここにとりまとめておきたい。

まず、Iの1.で述べたとおり、より高い職位に就く意欲について、全体では、男女ともに比較的高い水準と言える60%程度が肯定的な回答をしているが、個社ごとに見ると、昨年度よりも男女差が縮小したものや、女性の方が高い意欲を示すものも存在した。これは、参加個社いずれもが男性の方が女性よりも顕著に高い意欲を持っている状況が見られた昨年度からはやや異なる状況である。

また、「仕事上の壁にぶつかり、乗り越える経験」についても、全体では男性の方が女性よりもそのような経験を持つと回答する割合が高いが、個社別ごとの経年比較では、いずれも男女間格差の縮小傾向が見られた。

今回、継続して調査に参加している企業はいずれも、自社の昨年度の結果を踏まえ、女性にも「ホットジョブ」と言える重要な経験を積んでもらい、より責任の大きな職位に対する将来展望を持てるように、継続的な取り組みを行ってきている。こうした取り組みが、男女格差の縮小傾向を生んでいると期待したい。

### (2) 具体的な機会の付与の重要性

昨年度調査において、上司が多様な個性を尊重すると感じるかどうかを尋ねたところ、概ね肯定的な回答で、男女差は見られなかったが、今年度より具体的に、上司が仕事上の判断をする際に意見を求めるかどうか、職場で反対意見を言いやすいかどうかを掘り下げて尋ねた結果、若干ではあるが、女性の方が男性よりも肯定する程度が弱い結果となった。今年度参加個社の経年動向もいずれも同様であった。

# ○ 調査報告書のまとめ(6/6)

このことから、単に「多様な個性を尊重しよう」という掛け声にとどまるのではなく、職場での意思決定に際して意見を傾聴することによる貢献を求めたり、異なる意見を表明することを奨励するといったより具体的なレベルで、男女同様に機会を与えることの必要性が伺える。

## (3) コロナ禍での社員エンゲージメント

昨年度調査と今年度調査に関して、もっとも重大な外部環境の違いは、新型コロナウイルス感染症拡大である。リモート・在宅勤務の急速な普及により、新しい働き方の定着に期待感が持たれる一方で、そのような働き方は、社員同士のつながり、社員と組織のつながりといったエンゲージメントに影響を及ぼすのではないかという懸念も持たれた。

今回調査に参加した個社の中には、新型コロナウイルス感染症拡大の中でも、「会社の使命や目的が自分の仕事の重要性を感じさせてくれる」という前向きな実感を昨年度以上に引き出した企業も見られた。そのような状況を達成できていることの背景を本調査のみから推測するのは拙速であり、より深く調査する必要性はあるが、コロナ後を展望して社員エンゲージメントを維持しつつ、新しい働き方を希求する組織にとっては明るい材料となろうことには間違いない。一方、「会社の使命や目的が自分の仕事の重要性を感じさせてくれる」という実感について昨年度にも見られた男女差は今年度も縮小傾向にはない点には注意を払いたい。

## Ⅲ 今後に残された課題

昨年度は調査では、男女間での機会や試練の与えられ方の違い、性別役割分担を背景にした労働投入の男女間格差、その結果と解釈できる上位職への意欲の男女間格差や男女間のペイギャップなどが幅広く明らかになったが、今年度の調査では、このうち男女間での機会や試練の与えられ方の違いや上位職への意欲の男女間格差に縮小傾向が見られた。これらは女性活躍推進やダイバーシティ&インクルージョン推進の取組によって比較的先行的に現れる変化と考えられる。一方、新型コロナウイルス感染症拡大に影響を受けて、働き方に大きな変化が見られた中でも、ワークライフバランスを悲観的に見る傾向は女性でやや強まった。またペイギャップの解消も遅行的であると考えられる。改善傾向にある事象の背景にある取り組みを丁寧に継続しながら、コロナ後の新しい働き方における継続的な課題や改善により時間がかかる事象について、引き続き注視することが必要である。



---

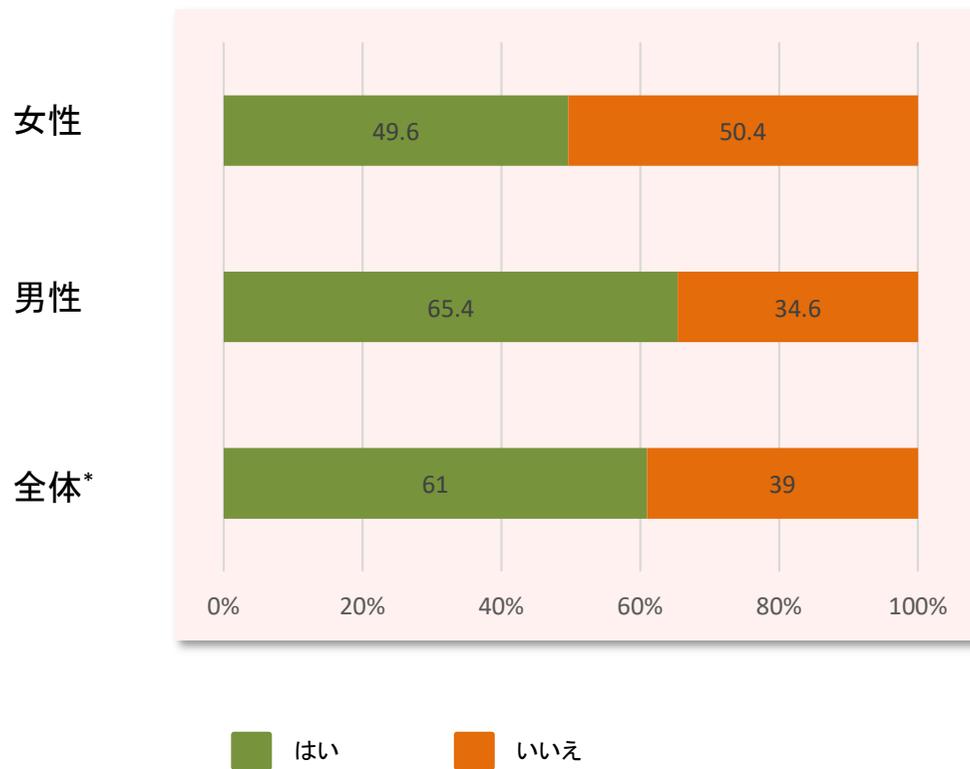
# 第1章

職場のインクルージョンと  
女性のキャリア感

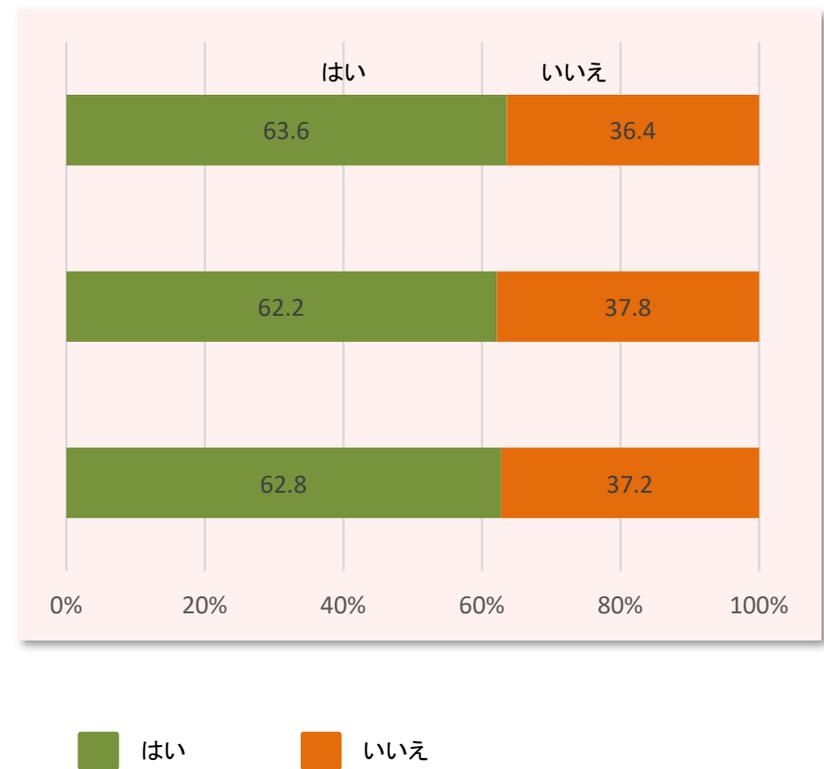
# 定年まで働く意向は男性では高い一方で女性では約5割。 今より高い職位に就く意向は男女拮抗している。

将来、今より高い職位に就きたいというアスピレーションが、男女ともに60%程度で拮抗していることは大変興味深い。参加個社ごとの状況を見ると、男性の方が女性よりも高いアスピレーションを持っている状況が見られた企業もあるが、昨年度よりも男女差が縮小した企業や、女性の方が高いアスピレーションを示す企業も存在した。これは、参加個社いずれも男性の方が女性よりも高いアスピレーションを持っている状況が見られた昨年度からはやや異なる状況である。

(問) 定年まで今の会社にずっと働くつもりですか？



(問) 将来、今より高い職位に就きたいと思えますか？



回答者数: 女性784 男性3,797 全体\*4,682

\*「全体」には、性別で「その他」回答及び無回答を含む。以降同様。 © OPENeD 2020

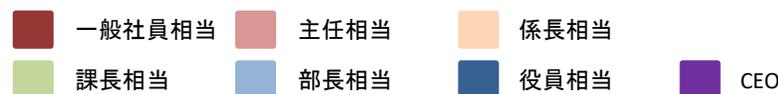
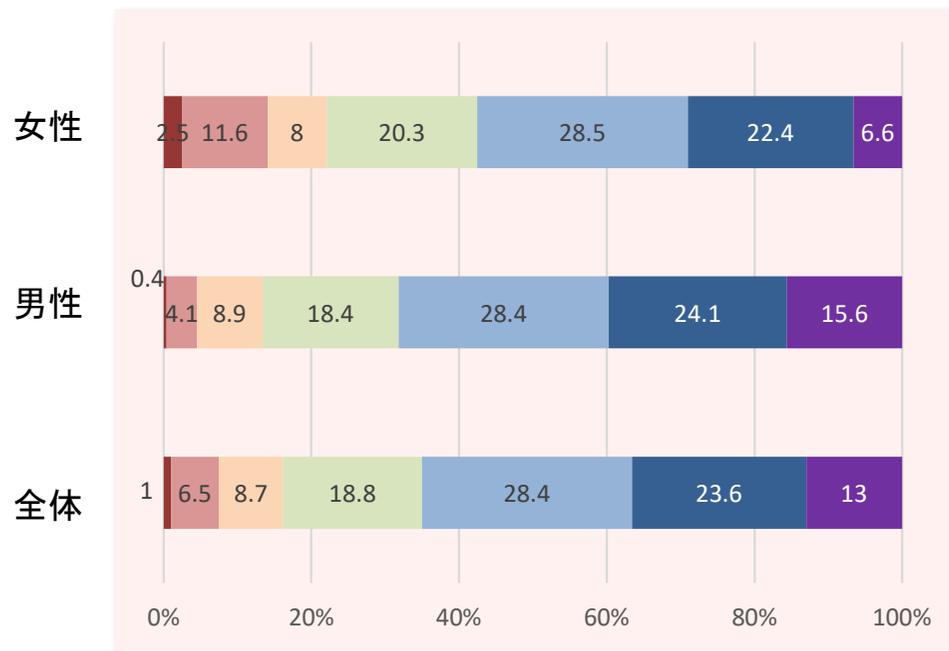
回答者数: 女性784 男性3,796 全体\*4,682

# 部長以上の職位に就きたいと挙げる割合は男女ともに高い水準を示しているが、就ける可能性は女性のほうが前向き

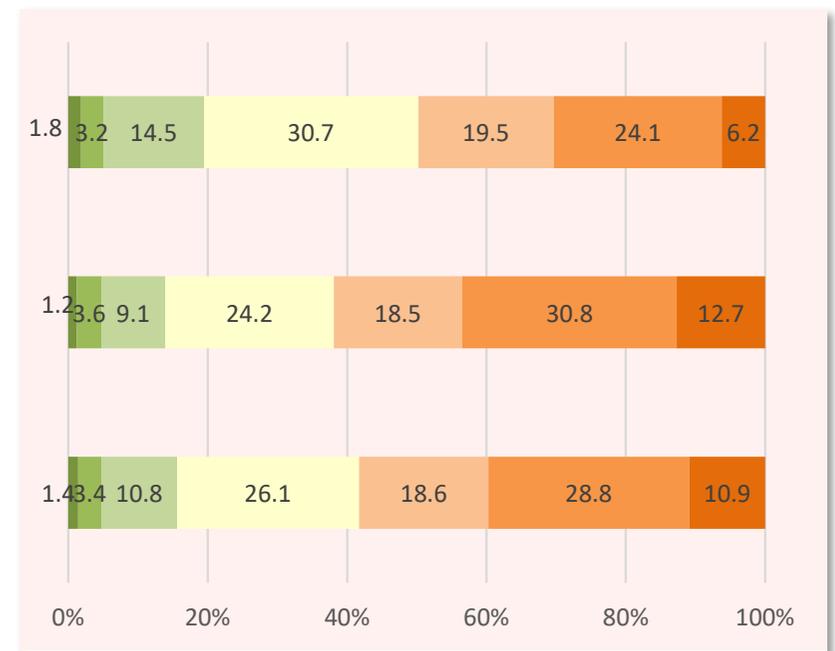
将来、就きたい最も高い職位として、部長相当以上を挙げる割合が、男性の方が高いものの、女性も60%近くが部長相当以上に就きたいとのアスピレーションを持っていることは特筆に値するのではないかと。但し、個社別に見ると、格差の大小はあるものの、いずれも女性の方が高い職位を挙げる割合が男性よりも低い水準であり、その点に例外は見られなかった。

意思決定層の女性の割合を増やす取り組みをする場合、女性が高い職位を目指したいと思えるような環境を整えることが引き続き必要であろう。

(問) 就けるかどうかを別として、将来、あなたが就きたい最も高い職位はどれですか？



(問) 今の会社で、(前問で回答した職位)に\_\_\_\_\_と思います。

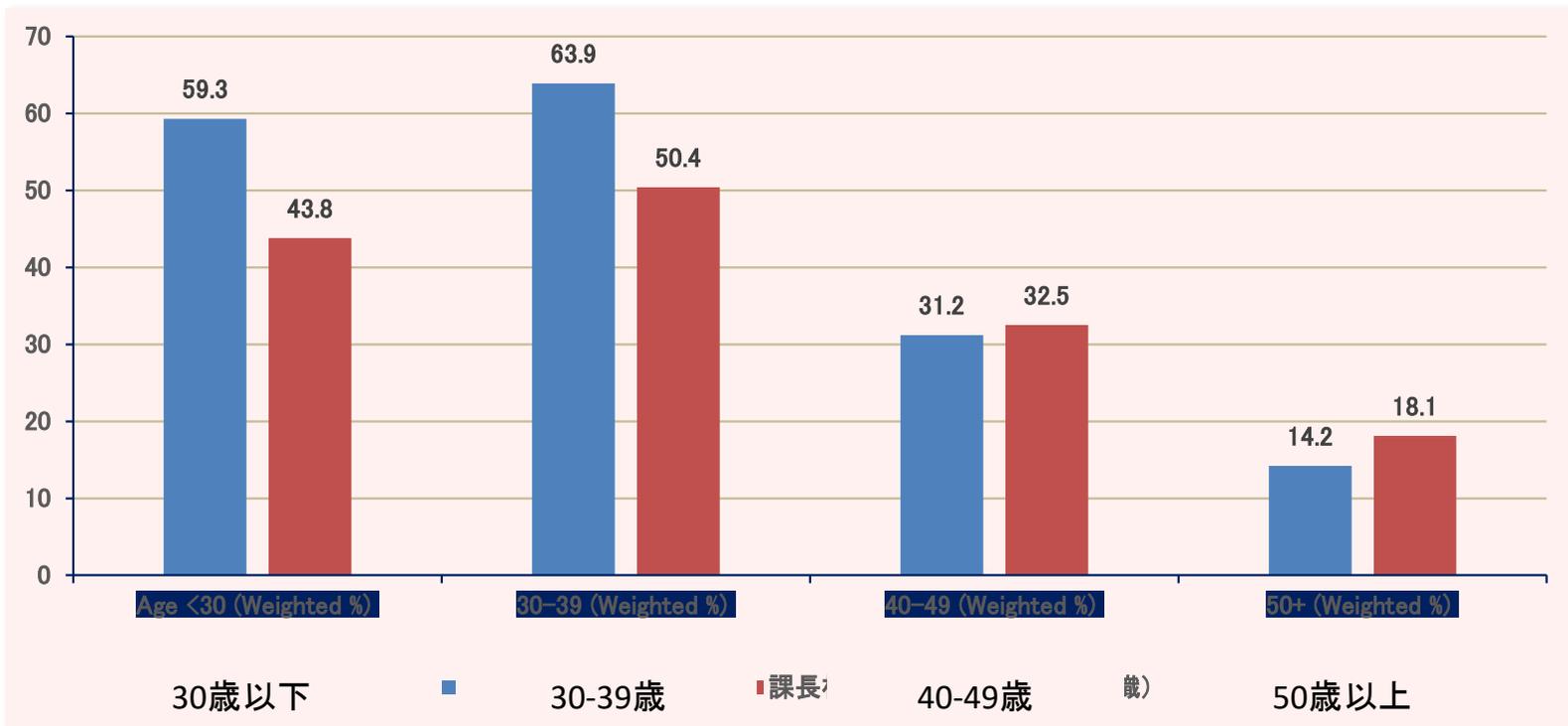


# 現在課長以下の男女で部長以上への昇進意欲を持つ割合は、30代女性では5割を越え、40代以降は男性より高意欲

現在の職位が課長以下である男女について、年代別に部長以上への昇進意欲の状況を見ると、男女ともに30代がピークであることがわかった。男女間での差はあるものの、30代女性では部長以上への昇進意欲がある割合が5割を超えている。従来よりライフイベントとの関係でキャリアが停滞してしまう傾向が指摘されていた30代女性において今回高い昇進意欲が確認されたことは特筆に値する。組織としては、女性には昇進意欲がないという従来からの偏見を払しょくし、より高い職位を展望してキャリアが形成されるよう背中を押すことが重要である。40代以降では、男性より女性の方が若干ではあるもの高い昇進意欲が見られることも興味深い。企業によって制度やその運用は異なるものの、一定以上の年齢では事実上昇進へのブレーキがかかるものの、女性に対してはそれまでのキャリアの遅れを取り戻す観点から昇進における年齢制限を緩める運用を行っていることなどが背景理由として考えられる。

将来、部長以上の職位に就きたいと思う割合

(%) 現在職位が課長以下の回答者の部長以上への昇進意欲(男女別(女性一般職を除く)、年齢層別)



回答者数\*: 女性742 男性3,485

\*前問「就きたい職位」無回答者も含む

# 部長以上の職位に就く意欲のある層では、上司から難易度の高い仕事を任されている割合が大きい。

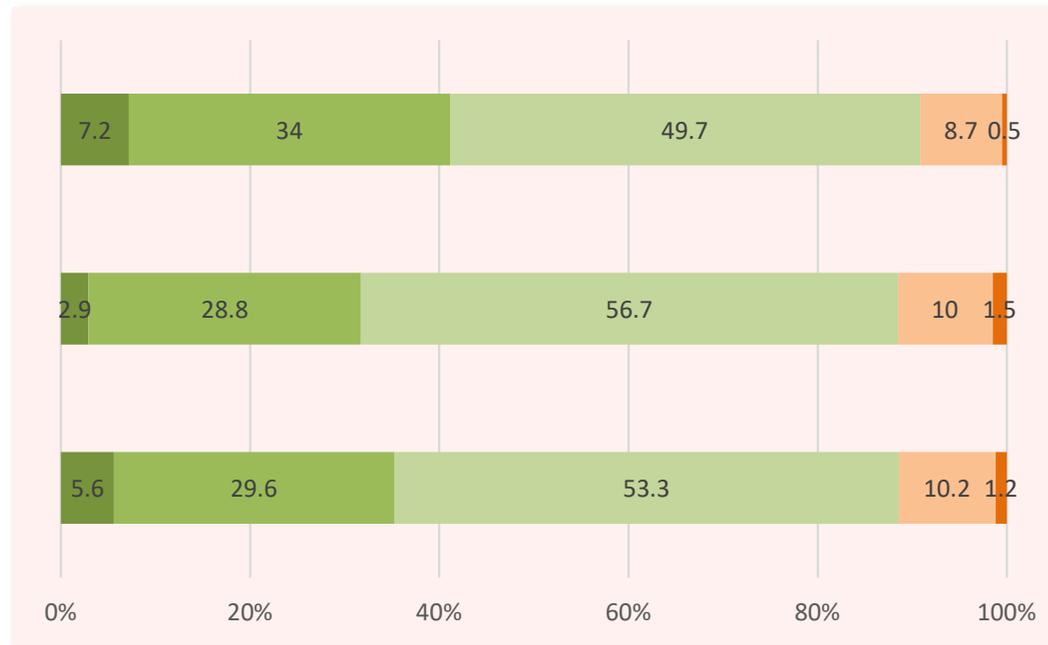
部長以上の職位への昇進意欲がある層(男女計)では、そのような希望を持たない層に比べて、日頃から上司によって難易度の高い仕事を任されている頻度が顕著に高い状況が見られた。これは、上司が日頃から、部下の上位職への意欲を確認しながら仕事を与えているというよりは、仕事に対する全般的な意欲が感じられる部下に対して特に難易度の高い仕事を与えていると考えられるが、部下の側から見ると、日頃から難易度の高い仕事を任されることによって、上司からの信頼を感じたり、経験値を積むことによる自信をつけ、より責任の大きな職位に就く意欲を醸成しているとも解釈できるのではないか。

45歳未満の男女で:

部長以上の職位に就きたいと思う

部長以上の職位に就きたいと思わない

全体



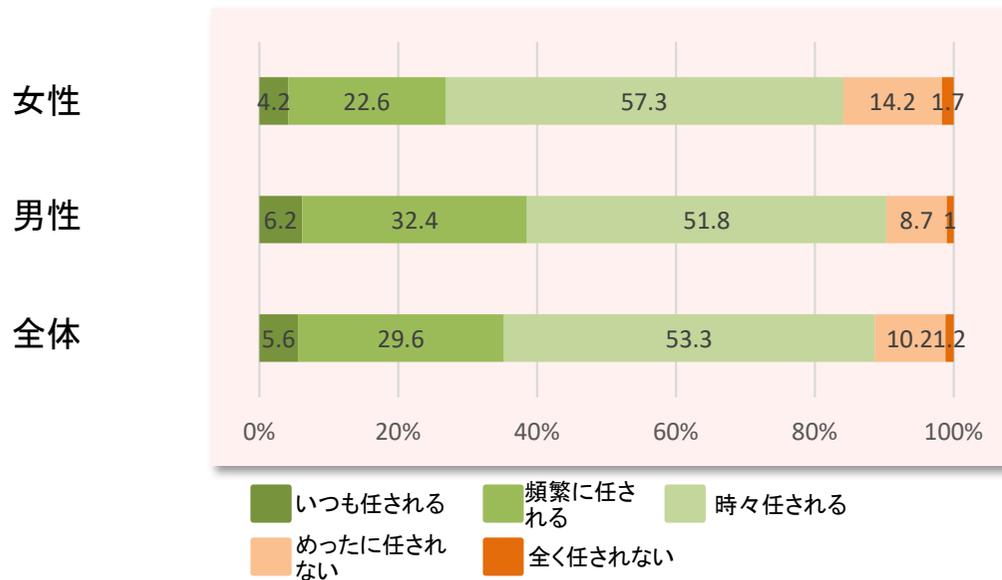
いつも任される 頻繁に任される 時々任される めったに任されない 全く任されない

# 男性の方が女性よりも、難易度の高い仕事を任される頻度が高い傾向

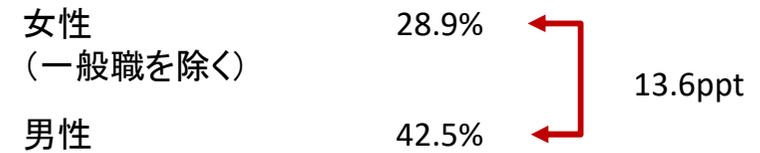
前頁の考察より、部長以上の職位への昇進意欲がある層では、そのような希望を持たない層に比べて、日頃から上司から難易度の高い仕事を任されている頻度が高い状況が見られたが、男女別に比較すると、男性の方が女性よりも難易度の高い仕事を任される頻度が高い結果となった。

特に、高い職位への昇進を展望して経験やスキルを磨く必要性を感じがちと考えられる45歳未満の層における男女を比較すると、難易度の高い仕事を任される頻度の違いがより顕著であることがわかった。

(問)あなたは上司から、難易度の高い仕事を \_\_\_\_\_。



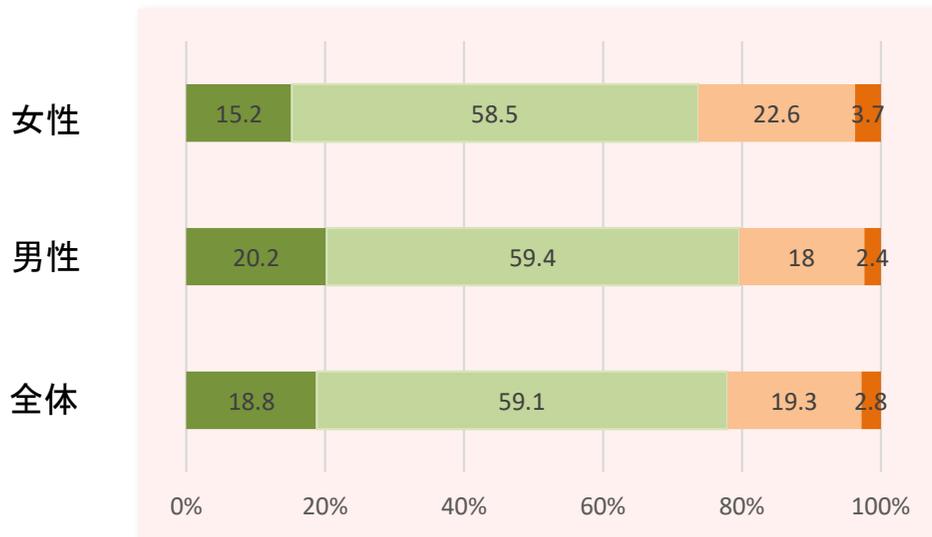
45歳未満の男女別比較  
「いつも任される／頻繁に任される」の合計



# 壁にぶつかる経験、乗り越える経験は、男性の方がやや多いが大きな差はない。

より高い職位へとキャリアを形成していく上で、仕事上で大きな壁にぶつかり乗り越える経験を持つことが重要であることがわかっている。今回の参加企業はいずれも男女とも7-8割が、仕事上なんらかの壁にぶつかりつつもそれを乗り越える経験を持つと回答しており、全体的に高い水準となっている。個社別に見ると、男女間格差に大小はあるもののいずれも男性の方が女性よりもそのような経験を経てきたという強い実感を持っている傾向にあるが、昨年度から継続して参加している個社別では、いずれも男女間格差の縮小傾向が見られた。

(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(自分の力では達成できそうにない難しい仕事に直面したり、仕事で失敗して回復に苦労したりすること)はありますか？



大いにある ある ほとんどない 全くない

(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(自分の力では達成できそうにない難しい仕事に直面したり、仕事で失敗して回復に苦労したりすること)にぶつかり、乗り越えた経験がありますか？



大いにある ある ほとんどない 全くない

# ○ 大多数が性別にかかわらず昇進は公平であると評価するものの、具体的に尋ねると優遇されている性別が浮かびあがる結果に

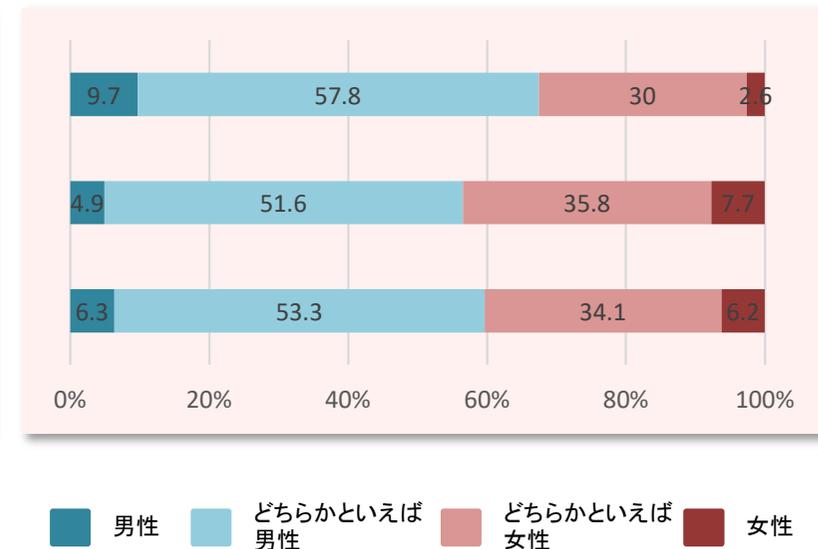
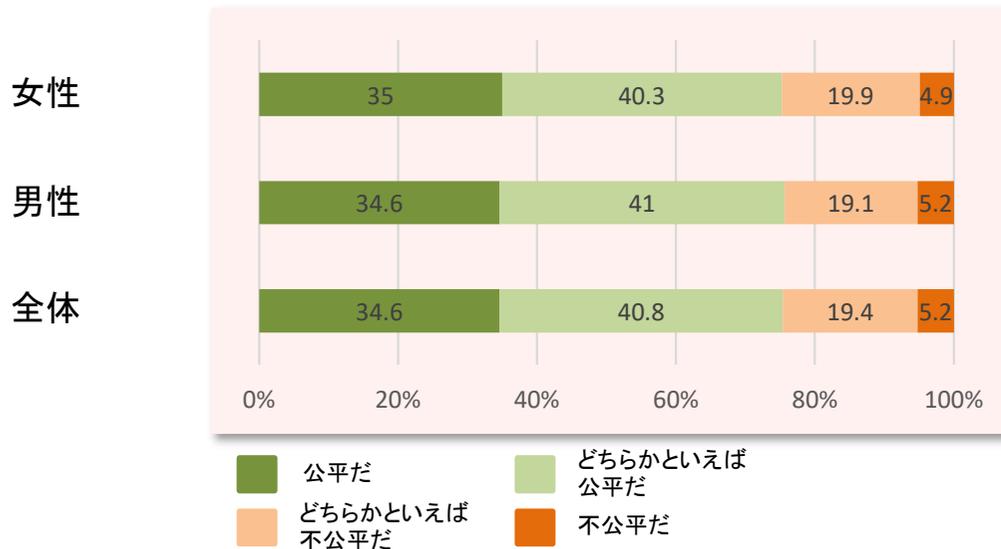
昇進が性別にかかわらず公平であるかどうかの問に対しては、男女ともに80%近くが肯定的な回答をしている。さらに昨年度から継続して参加している個社ごとに見ると、昇進の性別公平性の評価は、昨年度から改善傾向にある。

一方、昇進において、男性と女性のどちらがより優遇されているかを具体的に尋ねると、いずれかの性別を挙げる回答が多く見られる。更に、個社ごとに見ると、男性優遇とみるか、女性優遇とみるかの結果には開きが見られた。女性活躍推進の取り組みを比較的最近開始した企業では、男女ともに、男性優遇であるという見方が中心であるのに対し、比較的以前より女性活躍推進・ダイバーシティ&インクルージョン推進を行っている企業では、男性を中心に、女性がより優遇されているという見方が見られた。

EqualityとEquityの違いや、Equityは機会における平等の実現であり、結果を保証するものではないことなどを、社内コミュニケーションの中でしっかり伝えていくことも今後重要な課題となりそうである。

(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？

(問) 男性、女性のどちらが優遇されていると感じますか？



# ミニコラム： Equality (平等) と Equity (公平) の違いとポジティブアクション

図の上段は、「誰に対しても同じ対応をする(=平等)」という概念を示している。誰に対しても同じ対応をするという表現だけ聞くと何ら問題がないように感じるかもしれないが、実際には人はそれぞれに異なる特性を持っており、その特性を無視して全く同じ対応をしても、あるべき競争条件が整えられているとは考えづらく、人によっては十分な貢献を許されない状況が生まれる。

下段は、「それぞれの人の特性に適した対応をすることで、等しく機会を与える(=公平)」という概念を示している。機会において等しい状況に立った上で、その先は各自の持てる全力を出して競争し、貢献してもらおうという考え方である。

ポジティブアクション(積極的是正措置)を採ることで、逆差別である、(女性に)下駄を履かせるという議論が出る背景には、EqualityとEquityの概念が正しく理解されていないことも多いため、この点の理解を浸透させることも重要である。



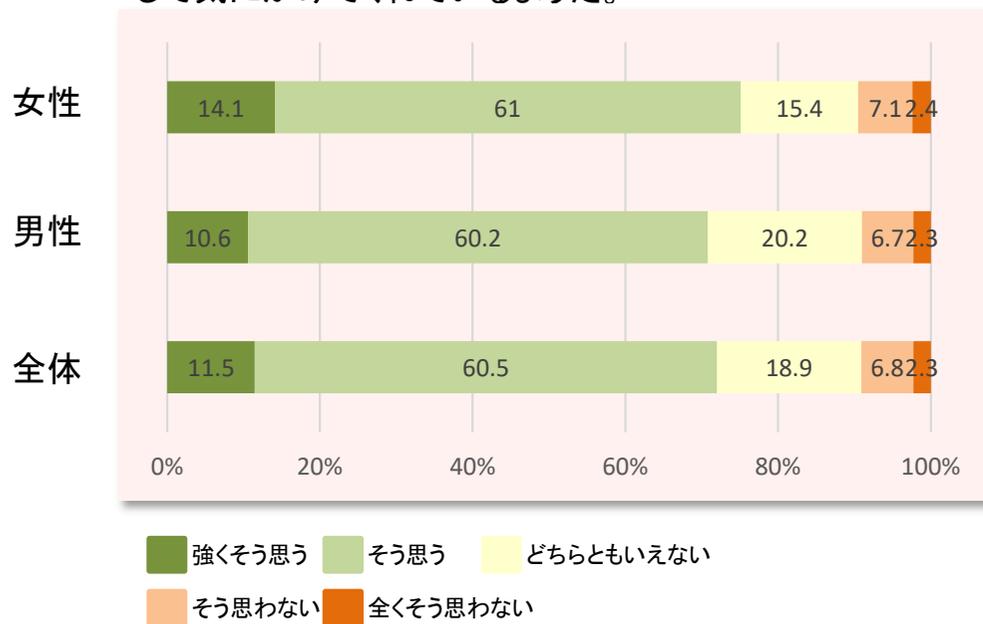
誰に対しても同じ対応をしている結果、機会が適切に与えられず、貢献が許されない人が存在する。

それぞれの人の特性に適した対応をすることで、等しく機会を与え、誰もが貢献できる状態を作っている。

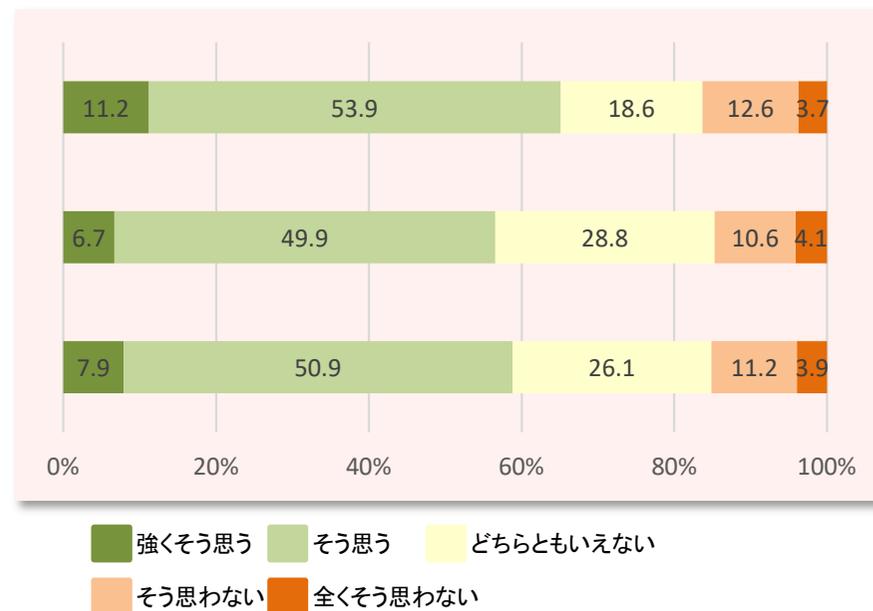
# 人として気に掛けてもらっている、自分の成長が促されているという実感は、女性の方がやや強め

この結果は、進捗は異なれど女性活躍推進に取り組む企業が参加する調査としては、理解しやすい状況である。一方で、次頁以降で述べるように、より踏み込んだ形で、意思決定に際して意見を求めることで貢献させたり、職場における期待値を伝えたりする点においては、依然女性は男性よりも実感が弱い点に留意するべきである。

(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。



(問) 職場の誰かが自分の成長を促してくれる。



# 上司による傾聴、職場での反対意見の言いやすさとともに、概ね肯定的ではあるが、女性の方がその程度が弱い

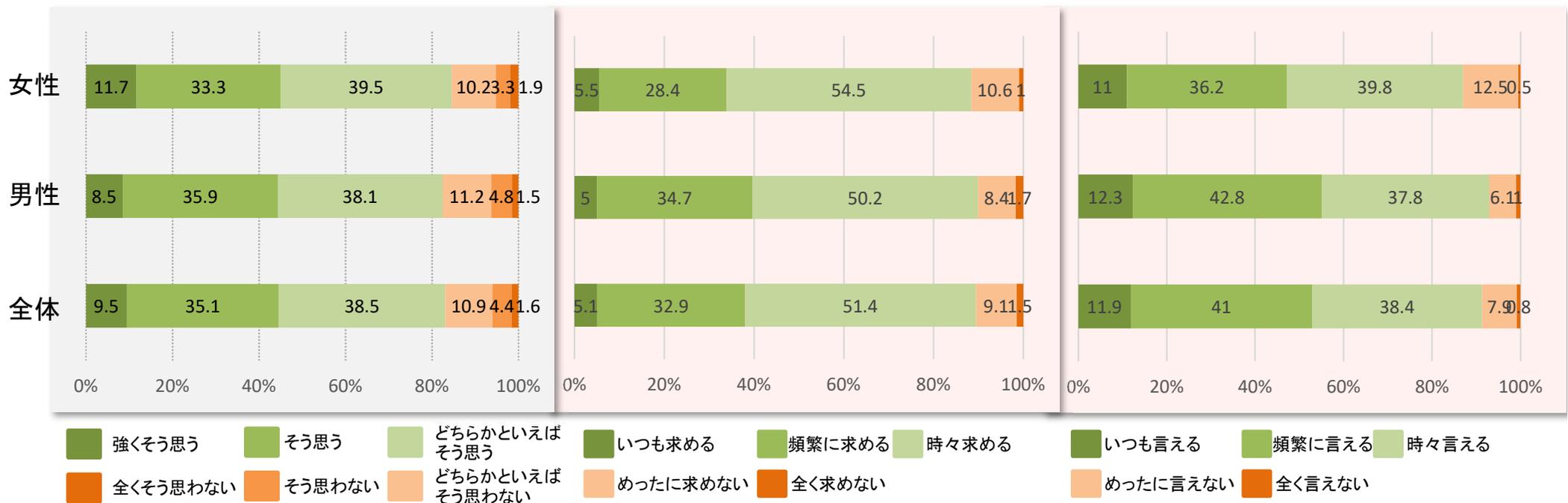
昨年度調査において、上司が多様な個性を尊重すると感じるかどうかを尋ねたところ、概ね肯定的な回答で、男女差は見られなかったが、今年度より具体的に、上司が仕事上の判断をする際に意見を求めるかどうか、職場で反対意見を言いやすいかどうかを掘り下げて尋ねた結果、若干ではあるが、女性の方が男性よりも肯定する程度が弱い結果となった。今年度参加個社の状況もいずれも同様であった。

職場での意思決定への貢献、異なる意見表明の奨励という具体的なレベルで、男女同様に機会を与えることの必要性が伺える結果となった。

あなたの上司は、部署内で多様な個性を尊重している。(2019年度)

(問) 自分の上司は、仕事上で判断する際に、自分の意見を \_\_\_\_\_。

(問) 自分の部署では、反対意見を \_\_\_\_\_。



回答者数: 女性714 男性4,218 全体4,975

回答者数: 女性782 男性3,795 全体4,619

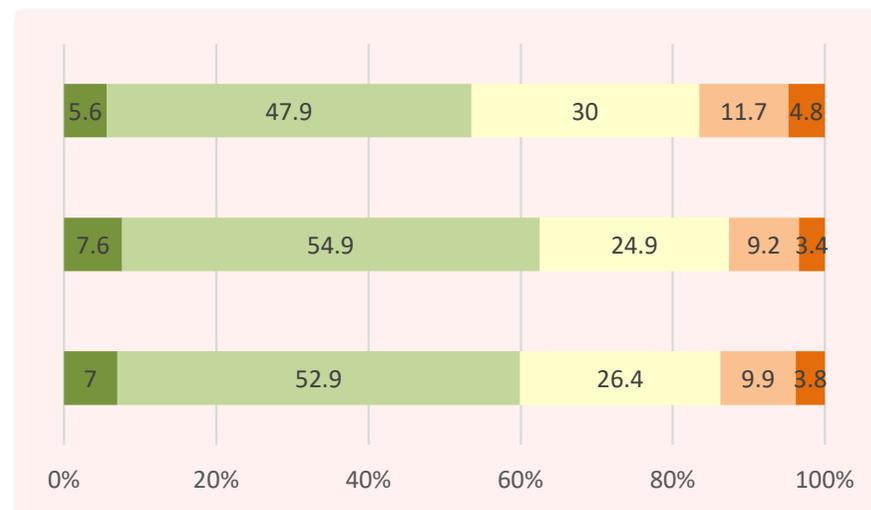
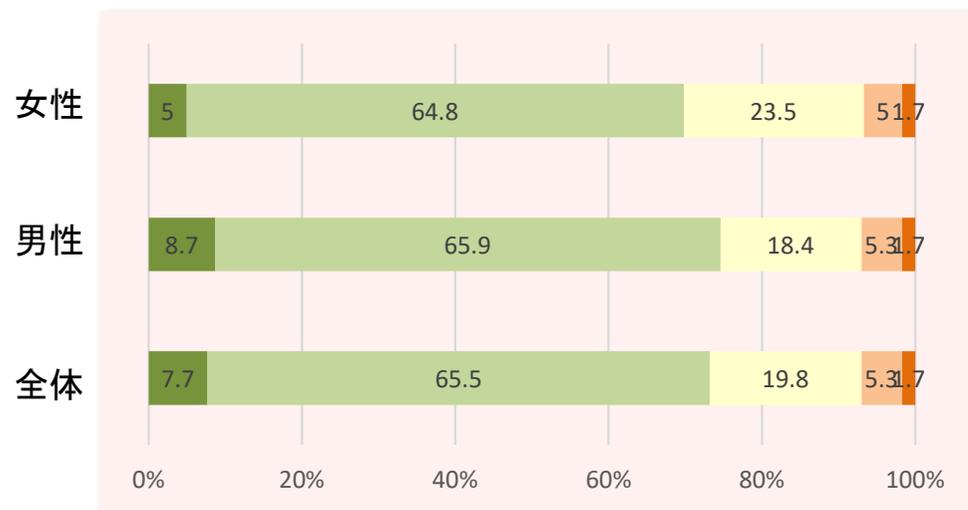
回答者数: 女性782 男性3,806 全体4,628

# 自分に対する職場の期待や、会社使命と結びつけた自分の仕事の重要な実感は、男性の方が女性より強い

自分に対する職場の期待を感じる度合いは、全体では女性の方は男性よりもやや弱く、参加個社別にみても、ほぼ同様の傾向であった。担当する仕事や業績に対する上司からのフィードバック、より中期的なキャリア形成に関するサポートなどの状況によって期待の伝わり方が異なる。特に上位職位を展望した上での女性の育成においては、適切に期待を伝えることが重要である一方、女性に対する厳しいフィードバックがしづらいという声もしばしば聞かれる。今回の結果からも、女性に対してはより具体的に、より明確に期待を伝えていくことの必要性が伺える。新型コロナ感染症拡大に伴う社会的不安の増大やリモートワークの拡大によるつながりの希薄化が懸念される中で、社会における会社の使命を改めて問い直し、発信し、社員一人ひとりが自分の仕事の重要性と結び付けられるように努める企業も見受けられた。今回の参加個社の中には、新型コロナ感染症拡大の中でも、会社の使命や目的が自分の仕事の重要性を感じさせてくれるという前向きな実感を昨年度以上に引き出した企業も見られる一方で、ここにもやはり男女差が見られる点には留意したい。

(問) 職場で自分が何を期待されているのかを知っている。

(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。



■ 強くそう思う
 ■ そう思う
 ■ どちらともいえない
 ■ そう思わない
 ■ 全くそう思わない

■ 強くそう思う
 ■ そう思う
 ■ どちらともいえない
 ■ そう思わない
 ■ 全くそう思わない

回答者数: 女性783 男性3,801 全体4,620

© OPENeD 2020

回答者数: 女性780 男性3,782 全体4,596



---

## 第2章

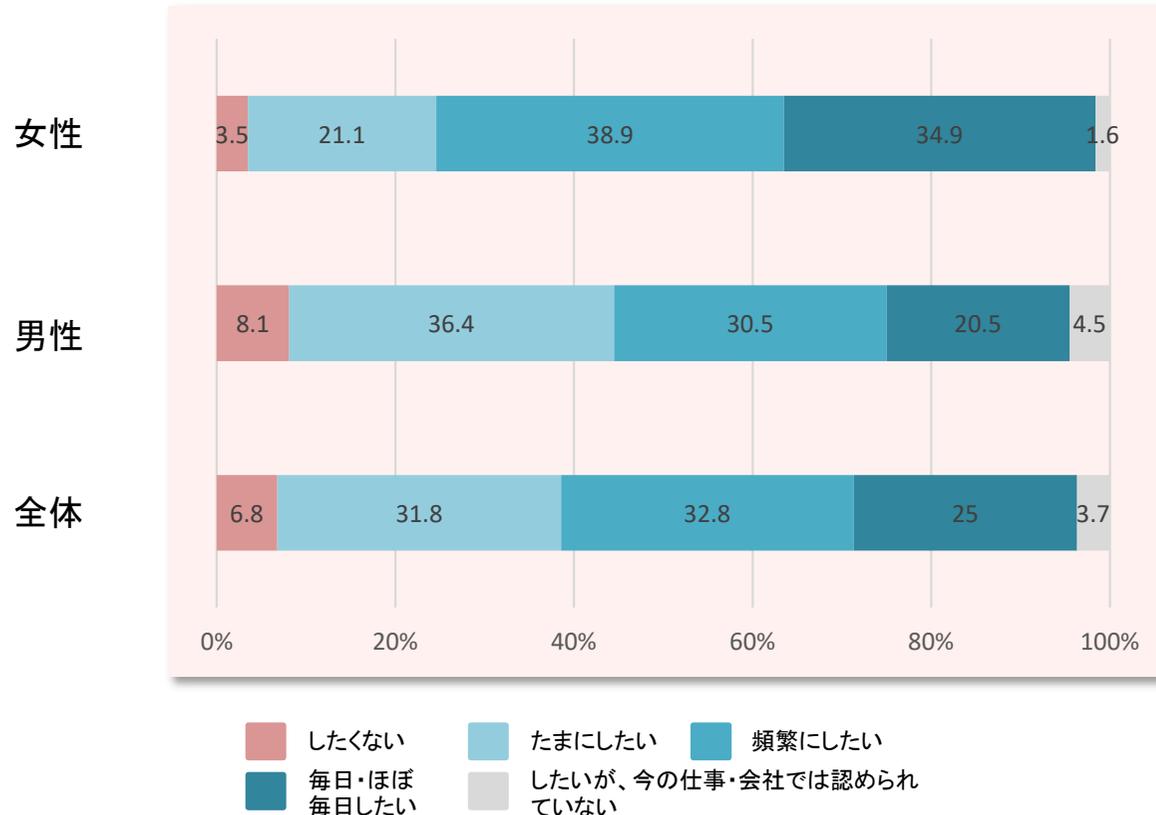
コロナ禍を経た  
働き方とワークライフバランス

# 「コロナ後」のテレワーク・在宅勤務を男女とも約9割が希望。 女性の方が男性よりも高頻度で希望。

新型コロナ感染拡大防止の観点からリモート・在宅勤務が普及したことなどを踏まえ、今後コロナウィルスが抑制された場合でも、リモート・在宅勤務を希望するか、希望する場合どのような頻度が望ましいかについての設問を今回新たに設けた。

極めて高い割合の回答者が、頻度に差はあれど、今後もリモート・在宅勤務ができることを希望しており、この間のリモート・在宅勤務経験が多くの人にとって新たな望ましい働き方のヒントになったことが伺える。

(問)例えばコロナウィルスが抑制された場合、今の部署での仕事を前提として、今後テレワークや在宅勤務をしたいと思いますか？



# 長時間労働が成果につながると考える割合は女性のほうがやや高い一方で、子育てとの両立に関する認識は男女とも同じ傾向

前頁で述べたように、この間のリモート・在宅勤務の経験は、新たにより望ましい働き方のヒントを与えたことが伺える。昨年度から継続して参加している個社別に見ると、いずれも「長時間働いている人ほど成果を認められやすい」という考えが後退しており、職場に残って長く働くことを美德とする見方が、リモート・在宅勤務の普及により弱まったものと考えられる。

一方で、仕事と子育てとの両立のしづらさに関しては、昨年度から継続して参加している個社の状況を見ても大きな変化は見られないばかりか、むしろ女性が「両立のしづらさ」をより強く訴える傾向が見られ、リモート・在宅勤務にあっても、仕事と子育てが両立しやすい環境づくりは引き続き課題であるとみられる。

(問)今の仕事は、長時間働いている人ほど成果を認められやすい仕事だと思いますか？  
\* 昨年度の設問は、「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？」

(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  
■ どちらかといえばそう思わない    ■ そう思わない    ■ 全く思わない

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



—  
**第3章**  
無意識の偏見



# 実績が高い女性候補者に対しては、男性と比べても特に期待が高い様子が伺える

重要な役割を担わせる対象人物像として、実績の高い候補者と知識が深い候補者がいる場合、前者が女性で後者が男性であるならば前者(実績の高い女性候補者)が圧倒的多数で推されるのに対し、前者が男性で後者が女性であるならば、比較的后者(知識の深い女性候補者)が推される傾向にあることを示しており、回答集団として理由があるならば女性を推したいという無意識の心理が働いている様子が伺える。この傾向は、参加個社別に見ても変わらなかった。

女性候補者が現れることで、タイプの異なる人財が組織の重要な役割を担い貢献する機会が与えられる可能性があるとも解釈できるが、女性候補者を推そうとするあまり、公正さが失われないように注意する必要もあろう。

A社では、売り上げが2年間続いて減っています。この状況を踏まえ、トップ・マネジメントは経営改善プランを作成するチームを結成すると発表し、各部署に優秀な人材を一人推薦するように呼びかけます。特に、若い社員の視点を取り組みたいという指導を受け、商品企画部長は、下記の候補者の内から、一人を推薦することになります。

候補者1: 大竹健太さんは26歳で、4年間商品企画部に在籍しました。入社一年目から消費者調査にかかわり、2年目からは、いつもの業務に加えて、継続的に新商品の企画書を提出するようになりました。そのうちの一商品が開発部に採択され、現在会社の売れ筋商品No.3になりました。大竹健太さんは、確実に実績を伸ばしてきましたが、経営戦略に関わったことはありません。(別シナリオでは女性の大竹さんが登場)

候補者2: 鈴木直也さんは、26歳で、4年間商品企画部に在籍しました。入社一年目から消費者調査にかかわり、2年目からは、いつもの業務に加えて、夜間のMBAプログラムに在籍し、経営戦略を勉強しました。優秀な成績をおさめ、最近MBAを完了し、社内の経営戦略研修にも積極的に参加してきました。鈴木直也さんは経営戦略に関して、知識は深いのですが、実績は同期生の平均レベルです。(別シナリオでは女性の鈴木さんが登場)

商品企画部長は、だれを推薦するべきでしょうか？

※ 登場人物の属性が異なるシナリオを回答者に対してランダムに提示することで、集団での無意識の偏見を抽出するサーベイ

	候補者1(実績が高い候補者)を推薦	候補者2(知識が深い候補者MBA)を推薦	
候補者1が男性／候補者2が男性の場合	63.3	36.7	(計100%)
候補者1が男性／候補者2が女性の場合	57.6	42.4	(計100%)
候補者1が女性／候補者2が男性の場合	70.6	29.4	(計100%)

回答者数: 4,636



—  
附錄

# 設問別単純集計結果(1/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)
問 定年まで今の会社にずっと働くつもりですか？									
はい	2947	65.4	77.6	461	49.6	58.8	3477	61	74.3
いいえ	850	34.6	22.4	323	50.4	41.2	1205	39	25.7
(計)	3797	100	100	784	100	100	4682	100	100
問 将来、今より高い職位に就きたいと思いますか？									
はい	2153	62.2	56.7	449	63.6	57.3	2671	62.8	57
いいえ	1643	37.8	43.3	335	36.4	42.7	2011	37.2	43
(計)	3796	100	100	784	100	100	4682	100	100
問 就けるかどうかを別として、将来、あなたが就きたい最も高い職位はどれですか？									
一般社員相当	9	0.4	0.4	11	2.5	2.4	21	1	0.8
主任相当	118	4.1	5.5	64	11.6	14.3	188	6.5	7
係長相当	317	8.9	14.7	53	8	11.8	380	8.7	14.2
課長相当	572	18.4	26.5	99	20.3	22	683	18.8	25.5
部長相当	567	28.4	26.3	114	28.5	25.4	700	28.4	26.2
役員相当	372	24.1	17.2	85	22.4	18.9	469	23.6	17.5
CEO	203	15.6	9.4	23	6.6	5.1	233	13	8.7
(計)	2158	99.9	100	449	99.9	99.9	2674	100	99.9
問 今の会社で、(前問で回答した職位)に__ __と思います。									
必ず就ける	37	1.2	1.7	8	1.8	1.8	47	1.4	1.8
就ける可能性が高い	78	3.6	3.6	14	3.2	3.1	93	3.4	3.5
就ける可能性がやや高い	182	9.1	8.4	63	14.5	14	253	10.8	9.5
就ける可能性が50%ぐらいだ	545	24.2	25.2	132	30.7	29.4	697	26.1	26
就ける可能性がやや低い	392	18.5	18.1	85	19.5	18.9	488	18.6	18.2
就ける可能性が低い	641	30.8	29.7	112	24.1	24.9	768	28.8	28.7
まったく就けない	286	12.7	13.2	35	6.2	7.8	331	10.9	12.4
(計)	2161	100.1	99.9	449	100	99.9	2677	100	100.1
問 例えばコロナウィルスが抑制された場合、今の部署での仕事を前提として、今後テレワークや在宅勤務をしたいと思いますか？									
したくない	401	8.1	10.5	39	3.5	5	444	6.8	9.5
たまにしたい	1510	36.4	39.7	197	21.1	25.1	1730	31.8	37
頻繁にしたい	1059	30.5	27.8	297	38.9	37.9	1378	32.8	29.5
毎日・ほぼ毎日したい	588	20.5	15.4	236	34.9	30.1	859	25	18.4
したいが、今の仕事・会社では認められていない	248	4.5	6.5	15	1.6	1.9	267	3.7	5.7
(計)	3806	100	99.9	784	100	100	4678	100.1	100.1
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(自分の力では達成できそうにない難しい仕事に直面したり、仕事で失敗して回復に苦労したりすること)がありますか？									
大いにある	621	20.2	16.3	102	15.2	13	735	18.8	15.8
ある	2359	59.4	62	470	58.5	60.1	2871	59.1	61.6
ほとんどない	732	18	19.3	183	22.6	23.4	932	19.3	20
全くない	90	2.4	2.4	27	3.7	3.5	120	2.8	2.6
(計)	3802	100	100	782	100	100	4658	100	100

# 設問別単純集計結果(2/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)
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(自分の力では達成できそうにない難しい仕事に直面したり、仕事で失敗して回復に苦労したりすること)にぶつかり、乗り越えた経験がありますか？									
大いにある	336	12.7	9.1	60	9.9	7.9	407	12	9
ある	2627	68.2	70.8	508	66.8	67.2	3186	67.9	70.2
ほとんどない	721	18.5	19.4	180	22.6	23.8	909	19.4	20
全くない	26	0.6	0.7	8	0.7	1.1	34	0.6	0.7
(計)	3710	100	100	756	100	100	4536	99.9	99.9
問 今の仕事は、長時間働いている人ほど成果を認められやすい仕事だと思いますか？									
強くそう思う	119	4.3	3.1	40	5.4	5.1	162	4.6	3.5
そう思う	380	11.4	10	85	11.7	10.9	471	11.5	10.1
どちらかといえばそう思う	972	25.9	25.6	231	31.1	29.6	1229	27.6	26.4
どちらかといえばそう思わない	1017	25.3	26.8	184	21.7	23.6	1217	24.4	26.1
そう思わない	970	23.6	25.5	196	24.2	25.1	1181	23.6	25.4
全くそう思わない	343	9.4	9	45	5.8	5.8	395	8.4	8.5
(計)	3801	99.9	100	781	99.9	100.1	4655	100.1	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	241	7.9	6.3	56	9.7	7.2	302	8.4	6.5
そう思う	537	14.4	14.1	96	12.1	12.3	645	13.8	13.9
どちらかといえばそう思う	971	26.7	25.6	186	26.4	23.8	1184	26.9	25.4
どちらかといえばそう思わない	1083	27.8	28.5	211	27.7	26.9	1310	27.7	28.1
そう思わない	806	18.9	21.2	197	20	25.2	1013	19	21.8
全くそう思わない	161	4.3	4.2	37	4	4.7	200	4.2	4.3
(計)	3799	100	99.9	783	99.9	100.1	4654	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	20	0.7	0.5	3	0.3	0.4	24	0.6	0.5
そう思う	164	4	4.3	31	3.6	4	198	3.9	4.3
どちらかといえばそう思う	954	23.7	25.1	170	20	21.7	1137	22.7	24.5
どちらかといえばそう思わない	1192	29.7	31.3	278	30.7	35.5	1480	29.9	32
そう思わない	1053	27.3	27.7	195	27.9	24.9	1257	27.4	27.1
全くそう思わない	423	14.7	11.1	106	17.5	13.5	536	15.5	11.6
(計)	3806	100.1	100	783	100	100	4632	100	100

# 設問別単純集計結果(3/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)
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	10	0.3	0.3	4	0.4	0.5	15	0.3	0.3
そう思う	101	2.4	2.7	11	1	1.4	114	2.1	2.5
どちらかといえばそう思う	713	16.1	18.8	96	11.3	12.3	817	14.8	17.7
どちらかといえばそう思わない	1335	33.3	35.1	297	34	37.9	1645	33.4	35.6
そう思わない	1165	30.4	30.6	247	33	31.5	1424	31.1	30.8
全くそう思わない	477	17.6	12.5	128	20.4	16.3	612	18.3	13.2
(計)	3801	100.1	100	783	100.1	99.9	4627	100	100.1
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	523	20.3	13.7	175	30	22.3	706	22.9	15.2
そう思う	1919	48.5	50.4	367	44.7	46.8	2307	47.5	49.8
どちらかといえばそう思う	1127	26.1	29.6	215	22.6	27.4	1353	25.2	29.2
どちらかといえばそう思わない	163	3.5	4.3	21	2	2.7	186	3.1	4
そう思わない	60	1.3	1.6	5	0.7	0.6	65	1.1	1.4
全くそう思わない	12	0.3	0.3	1	0	0.1	14	0.3	0.3
(計)	3804	100	99.9	784	100	99.9	4631	100.1	99.9
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	160	5.1	4.2	33	5.8	4.2	195	5.2	4.2
満足だ	935	24.6	24.6	204	28.6	26.1	1152	25.8	24.9
どちらかといえば満足だ	1690	43.1	44.5	302	37.1	38.6	2010	41.4	43.5
どちらかといえば不満だ	667	17.1	17.5	163	19.4	20.8	836	17.7	18.1
不満だ	260	7.3	6.8	59	6.5	7.5	322	7.1	7
大変不満だ	90	2.9	2.4	21	2.7	2.7	111	2.8	2.4
(計)	3802	100.1	100	782	100.1	99.9	4626	100	100.1
問 自分の上司はえこひいきを_____。									
いつもする	37	1.1	1	8	1	1	46	1.1	1
頻繁にする	83	2.2	2.2	35	3.9	4.5	119	2.7	2.6
時々する	495	15	13	145	18.6	18.5	650	16.1	14.1
めったにしない	1766	47	46.5	335	42.1	42.8	2116	45.6	45.8
全くしない	1419	34.7	37.3	259	34.4	33.1	1693	34.6	36.6
(計)	3800	100	100	782	100	99.9	4624	100.1	100.1
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	179	5	4.7	37	5.5	4.7	219	5.1	4.7
頻繁に求める	1247	34.7	32.9	223	28.4	28.5	1481	32.9	32.1
時々求める	2000	50.2	52.7	431	54.5	55.1	2453	51.4	53.1
めったに求めない	314	8.4	8.3	82	10.6	10.5	401	9.1	8.7
全く求めない	55	1.7	1.4	9	1	1.2	65	1.5	1.4
(計)	3795	100	100	782	100	100	4619	100	100

# 設問別単純集計結果(4/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	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	243	6.9	6.4	61	9.6	7.8	309	7.7	6.7
頻繁に評価する	1127	30.7	29.7	210	27.3	27	1346	29.7	29.2
時々評価する	2017	51.9	53.2	412	52.6	53	2452	52.2	53.1
めったに評価しない	350	9	9.2	87	9.5	11.2	441	9.1	9.6
全く評価しない	57	1.4	1.5	8	0.9	1	66	1.3	1.4
(計)	3794	99.9	100	778	99.9	100	4614	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	218	6.2	5.7	31	4.2	4	252	5.6	5.5
頻繁に任される	1093	32.4	28.8	164	22.6	21.1	1267	29.6	27.5
時々任される	2053	51.8	54.1	449	57.3	57.6	2527	53.3	54.8
めったに任されない	387	8.7	10.2	121	14.2	15.5	511	10.2	11.1
全く任されない	44	1	1.2	14	1.7	1.8	58	1.2	1.3
(計)	3795	100.1	100	779	100	100	4615	99.9	100.2
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	161	4.6	4.2	46	6.7	5.9	209	5.2	4.5
そう思う	560	15.3	14.7	97	13	12.4	661	14.6	14.3
どちらかといえばそう思う	1275	30.7	33.5	267	34.1	34.1	1560	31.7	33.7
どちらかといえばそう思わない	835	22.1	21.9	195	23.2	24.9	1038	22.5	22.4
そう思わない	742	20.1	19.5	139	17.7	17.8	888	19.4	19.2
全くそう思わない	233	7.1	6.1	39	5.3	5	274	6.6	5.9
(計)	3806	99.9	99.9	783	100	100.1	4630	100	100
問  自分の部署では、助けが _____。									
いつでも求められる	367	9.4	9.7	88	11.4	11.2	459	9.9	9.9
頻繁に求められる	1192	32.1	31.3	246	33.7	31.4	1443	32.3	31.2
時々求められる	1920	49.8	50.5	379	45.1	48.4	2328	48.8	50.3
めったに求められない	294	7.7	7.7	58	8.2	7.4	354	7.8	7.7
全く求められない	30	1	0.8	12	1.6	1.5	42	1.2	0.9
(計)	3803	100	100	783	100	99.9	4626	100	100
問  自分の部署では、反対意見を _____。									
いつも言える	461	12.3	12.1	77	11	9.8	541	11.9	11.7
頻繁に言える	1619	42.8	42.5	268	36.2	34.3	1900	41	41.1
時々言える	1470	37.8	38.6	327	39.8	41.8	1817	38.4	39.3
めったに言えない	224	6.1	5.9	106	12.5	13.6	334	7.9	7.2
全く言えない	32	1	0.8	4	0.5	0.5	36	0.8	0.8
(計)	3806	100	99.9	782	100	100	4628	100	100.1

# 設問別単純集計結果(5/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)
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	1156	34.6	30.4	217	35	27.8	1379	34.6	29.8
どちらかといえば公平だ	1604	41	42.2	311	40.3	39.8	1930	40.8	41.8
どちらかといえば不公平だ	828	19.1	21.8	203	19.9	26	1043	19.4	22.6
不公平だ	214	5.2	5.6	50	4.9	6.4	269	5.2	5.8
(計)	3802	99.9	100	781	100.1	100	4621	100	100
問 男性、女性のどちらが優遇されていると感じますか？									
男性	139	4.9	5.4	61	9.7	11	205	6.3	6.5
どちらかといえば男性	1465	51.6	56.9	355	57.8	64	1834	53.3	58.1
どちらかといえば女性	824	35.8	32	129	30	23.2	962	34.1	30.5
女性	145	7.7	5.6	10	2.6	1.8	156	6.2	4.9
(計)	2573	100	99.9	555	100.1	100	3157	99.9	100
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	131	3.3	3.5	19	1.7	2.4	150	2.8	3.2
そう思う	385	9.3	10.1	75	8	9.6	466	9	10.1
どちらかといえばそう思う	1179	26.5	31.1	225	22.6	28.8	1419	25.5	30.7
どちらかといえばそう思わない	1031	27.1	27.2	230	30.8	29.4	1267	28	27.4
そう思わない	830	24.5	21.9	164	24	21	1003	24.4	21.7
全くそう思わない	241	9.3	6.3	68	12.9	8.7	311	10.3	6.7
(計)	3797	100	100.1	781	100	99.9	4616	100	99.8
問 職場で自分が何を期待されているのかわ知っている。									
強くそう思う	244	8.7	6.4	31	5	4	278	7.7	6
そう思う	2443	65.9	64.3	492	64.8	62.8	2955	65.5	64
どちらともいえない	852	18.4	22.4	198	23.5	25.3	1059	19.8	22.9
そう思わない	201	5.3	5.3	50	5	6.4	254	5.3	5.5
全くそう思わない	61	1.7	1.6	12	1.7	1.5	74	1.7	1.6
(計)	3801	100	100	783	100	100	4620	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	130	5.1	3.4	48	7	6.1	180	5.6	3.9
そう思う	2021	53.9	53.2	455	58.1	58.1	2494	55	54
どちらともいえない	1195	28	31.5	192	22.9	24.5	1399	26.7	30.3
そう思わない	360	10.2	9.5	79	10.6	10.1	442	10.3	9.6
全くそう思わない	91	2.9	2.4	9	1.3	1.1	101	2.4	2.2
(計)	3797	100.1	100	783	99.9	99.9	4616	100	100

# 設問別単純集計結果(6/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	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	90	3.3	2.4	18	2.2	2.3	110	3	2.4
そう思う	1224	35.2	32.2	237	30.1	30.3	1472	33.8	31.9
どちらともいえない	1610	38.1	42.4	351	42.6	44.8	1978	39.4	42.8
そう思わない	710	18.8	18.7	140	19.5	17.9	855	19	18.5
全くそう思わない	164	4.6	4.3	37	5.6	4.7	202	4.9	4.4
(計)	3798	100	100	783	100	100	4617	100.1	100
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	89	3.6	2.3	27	4.1	3.4	117	3.8	2.5
そう思う	1024	29.6	27	251	35.3	32	1284	31.1	27.8
どちらともいえない	1496	35	39.4	231	25.8	29.5	1742	32.5	37.8
そう思わない	802	20.6	21.1	187	24	23.9	996	21.5	21.6
全くそう思わない	384	11.2	10.1	88	10.8	11.2	475	11.1	10.3
(計)	3795	100	99.9	784	100	100	4614	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	304	10.6	8	98	14.1	12.5	404	11.5	8.8
そう思う	2352	60.2	62	479	61	61.3	2853	60.5	61.9
どちらともいえない	828	20.2	21.8	135	15.4	17.3	971	18.9	21.1
そう思わない	234	6.7	6.2	55	7.1	7	292	6.8	6.3
全くそう思わない	76	2.3	2	15	2.4	1.9	92	2.3	2
(計)	3794	100	100	782	100	100	4612	100	100.1
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	180	6.7	4.7	75	11.2	9.6	257	7.9	5.6
そう思う	1809	49.9	47.7	402	53.9	51.3	2224	50.9	48.2
どちらともいえない	1253	28.8	33.1	180	18.6	23	1449	26.1	31.4
そう思わない	406	10.6	10.7	97	12.6	12.4	506	11.2	11
全くそう思わない	143	4.1	3.8	29	3.7	3.7	174	3.9	3.8
(計)	3791	100.1	100	783	100	100	4610	100	100
問 職場で自分の意見が尊重されているようだ。									
強くそう思う	179	6.1	4.7	49	8.1	6.3	230	6.6	5
そう思う	2170	59	57.2	417	55.4	53.4	2600	57.9	56.4
どちらともいえない	1127	26.9	29.7	241	27.1	30.9	1385	27.1	30
そう思わない	235	5.7	6.2	56	7.1	7.2	293	6.1	6.4
全くそう思わない	83	2.2	2.2	18	2.3	2.3	103	2.3	2.2
(計)	3794	99.9	100	781	100	100.1	4611	100	100

# 設問別単純集計結果(7/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)
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。									
強くそう思う	257	7.6	6.8	41	5.6	5.3	300	7	6.5
そう思う	2133	54.9	56.4	378	47.9	48.5	2527	52.9	55
どちらともいえない	997	24.9	26.4	247	30	31.7	1256	26.4	27.3
そう思わない	293	9.2	7.7	86	11.7	11	382	9.9	8.3
全くそう思わない	102	3.4	2.7	28	4.8	3.6	132	3.8	2.9
(計)	3782	100	100	780	100	100.1	4597	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。									
強くそう思う	316	10.8	8.3	92	13.3	11.8	410	11.4	8.9
そう思う	2292	60	60.5	477	62.9	61.4	2789	60.9	60.6
どちらともいえない	905	21.1	23.9	149	16.6	19.2	1067	19.9	23.2
そう思わない	221	6.4	5.8	48	5.8	6.2	270	6.2	5.9
全くそう思わない	55	1.7	1.5	11	1.3	1.4	66	1.6	1.4
(計)	3789	100	100	777	99.9	100	4602	100	100
問 職場に親友がいる。									
強くそう思う	108	3.8	2.8	35	5.2	4.5	144	4.1	3.1
そう思う	853	22.3	22.5	183	26	23.4	1047	23.4	22.7
どちらともいえない	1267	30.9	33.4	216	23.4	27.7	1493	28.8	32.4
そう思わない	924	24.7	24.4	179	22.7	22.9	1109	24.1	24.1
全くそう思わない	639	18.3	16.9	168	22.8	21.5	815	19.5	17.7
(計)	3791	100	100	781	100.1	100	4608	99.9	100
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	106	4.5	2.8	50	8.3	6.4	157	5.5	3.4
そう思う	975	29.7	25.7	265	36.1	34	1250	31.4	27.1
どちらともいえない	1153	27	30.4	203	23.2	26	1370	26.1	29.7
そう思わない	986	24.3	26	162	19.4	20.8	1155	23	25.1
全くそう思わない	572	14.5	15.1	100	12.9	12.8	676	14	14.7
(計)	3792	100	100	780	99.9	100	4608	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	408	14.7	10.8	121	19.2	15.5	531	15.8	11.5
そう思う	2220	58.8	58.5	460	57.1	58.8	2699	58.4	58.5
どちらともいえない	793	16.9	20.9	129	14.3	16.5	932	16.3	20.2
そう思わない	248	6.3	6.5	54	7.1	6.9	306	6.5	6.6
全くそう思わない	123	3.3	3.2	18	2.3	2.3	142	3	3.1
(計)	3792	100	99.9	782	100	100	4610	100	99.9

# 設問別単純集計結果(8/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)
問 自分の今の会社に誇りをもっている。									
強くそう思う	315	10.6	8.3	82	12.1	10.5	400	11	8.7
そう思う	1946	51.3	51.3	399	52.1	51.3	2363	51.5	51.3
どちらともいえない	1037	24.7	27.3	221	25.2	28.4	1270	24.9	27.6
そう思わない	336	9	8.9	55	7.5	7.1	393	8.6	8.5
全くそう思わない	161	4.4	4.2	21	3.1	2.7	183	4.1	4
(計)	3795	100	100	778	100	100	4609	100.1	100.1
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	128	4.4	3.4	39	6.2	5	169	4.8	3.7
そう思う	983	28.8	25.9	185	24.3	23.7	1177	27.5	25.5
どちらともいえない	1701	42	44.8	358	44.1	45.9	2073	42.5	44.9
そう思わない	614	15.5	16.2	145	19.2	18.6	764	16.5	16.6
全くそう思わない	372	9.4	9.8	53	6.4	6.8	431	8.6	9.3
(計)	3798	100.1	100.1	780	100.2	100	4614	99.9	100
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	79	2.8	2.1	26	3.8	3.3	106	3	2.3
そう思う	542	16.9	14.3	105	13.2	13.4	657	16	14.2
どちらかといえばそう思う	822	20	21.6	164	21.3	21	994	20.4	21.5
どちらかといえばそう思わない	934	22.4	24.6	211	25.5	27	1155	23.3	25
そう思わない	950	24.7	25	191	23	24.4	1144	24.1	24.8
全くそう思わない	475	13.2	12.5	85	13.1	10.9	563	13.1	12.2
(計)	3802	100	100.1	782	99.9	100	4619	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	29.4	24.6	242	35.7	30.9	1186	31.1	25.7
そう思う	1687	44.1	44.4	339	43	43.2	2041	43.8	44.2
どちらかといえばそう思う	928	21	24.4	174	18.3	22.2	1109	20.2	24
どちらかといえばそう思わない	164	3.6	4.3	21	2.1	2.7	188	3.2	4.1
そう思わない	61	1.4	1.6	7	0.6	0.9	69	1.2	1.5
全くそう思わない	27	0.5	0.7	1	0.3	0.1	29	0.5	0.6
(計)	3803	100	100	784	100	100	4622	100	100.1
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	162	5.8	4.3	42	6.2	5.4	206	5.9	4.5
そう思う	1029	29.1	27.1	209	27	26.7	1246	28.5	27
どちらかといえばそう思う	1295	32.3	34.1	268	35.1	34.3	1575	33.1	34.1
どちらかといえばそう思わない	680	16.1	17.9	152	17.6	19.4	838	16.6	18.1
そう思わない	413	11	10.9	80	9.5	10.2	495	10.5	10.7
全くそう思わない	222	5.7	5.8	31	4.7	4	258	5.4	5.6
(計)	3801	100	100.1	782	100.1	100	4618	100	100

# 設問別単純集計結果(9/9)

	男性			女性			全計		
	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)	回答数(人)	加重割合(%)	非加重割合(%)
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	412	12.5	10.8	94	14	12	511	12.9	11.1
そう思う	761	21.6	20	198	25.9	25.3	969	22.9	21
どちらかといえばそう思う	1234	33.2	32.4	244	29.4	31.2	1487	32.1	32.2
どちらかといえばそう思わない	854	19.9	22.5	169	21.1	21.6	1030	20.2	22.3
そう思わない	449	10.6	11.8	61	7.2	7.8	513	9.7	11.1
全くそう思わない	94	2.1	2.5	17	2.4	2.2	112	2.2	2.4
(計)	3804	99.9	100	783	100	100.1	4622	100	100.1

# 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 2020

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))」

