

「女性の活躍促進に関する調査」

株式会社リクルート(本社:東京都千代田区、代表取締役社長 兼 CEO 柏木齊)の企業向け戦略人事コンサルティング部門、HCソリューショングループはこのたび、女性の活躍促進の現状を明らかにするため、全国に住む従業員規模100人以上の企業に正社員として就業している25歳から49歳までの男女を対象に、女性の活躍促進施策(認知度、利用しやすさ、仕事経験、働きたいと思う組織など)についての調査を実施いたしました。このたび調査結果がまとまりましたので、ご報告申し上げます。

1.機会均等について、どのように感じているか (P.3)

女性総合職、男性総合職ともに、「機会について男女差は無い」と感じている人が多い。

- 「能力開発」「評価・登用」「配置」「日常的なコミュニケーション」について、機会の男女差の有無をたずねたところ、女性総合職、男性総合職ともに、多くの項目で、「機会について男女差は無い」と感じている人の割合が高い傾向が見られた。
- 一方、非総合職の女性は、女性総合職、男性総合職と異なり、「評価・登用」「配置」「日常的なコミュニケーション」のいくつかの項目で、「男女差がある」と感じている人の割合が高い傾向が見られた。

2.将来のキャリアを描くうえで、目標となる人や、支援が得られているか (P.4)

将来像を描くうえで「目標となる人がいない」、「考える場や機会が充分でない」と感じている人が多い。

- 将来のキャリアを描くうえで「目標となる人がいるか」や、「考える場や機会があるか」をたずねたところ、性別、職掌にかかわらず、「あてはまる」と感じている人は約3割を下回り、「あてはまらない」と感じている人は、4割以上に及んだ。

3.「仕事と家庭の両立支援」についてどのように感じているか (P.5)

産休制度の評価は高いが、育児・復帰支援制度は、利便性に課題。

- 仕事と家庭の両立支援(「制度の認知・利便性」「経営や上司の支援」「職場の支援」「フレキシブルな働き方の受容」)についてたずねたところ、「産休制度」については、「認知」は高く、その「利便性」についても男女ともに肯定的に捉えている人が多かった。
- 一方、普及が進む「育児支援/復帰支援制度」については、「産休制度」と比べて男女とも「認知」が低く、特に男性の「認知」が女性と比べて、低い傾向が見られた。また、男女とも、「利便性」について否定的な回答が多かった。

4.女性の活躍促進施策と、「現場力」の関係 (P.6)

女性の活躍促進施策が充実していると捉えている人ほど、「現場力」も高いと評価する傾向。

- 女性の活躍促進施策(「機会均等」「キャリア支援」「仕事と家庭の両立支援」)および、「現場力」(事業戦略の共有や、顧客ニーズの理解、PDCAの推進などが、職場で行われているかどうか)についての回答を分析したところ、各施策いづれも充実していると捉えている人ほど、「現場力」も高いと評価する傾向が見られた。

【参考】管理職志向と個人の組織観(働きたいと思う組織)・仕事経験の関係 (P.7)

管理職志向をもつ女性は、「創造変革する組織」「競争的な組織」を好む傾向が高い。

- 働きたいと思う組織についてたずねたところ、管理職志向の有無で、「働きたいと思う」女性の比率に特に大きな差が見られたのは「創造変革する組織」と「競争的な組織」。続いて「専門性を磨く組織」「合理的な組織」。

【本件に関するお問い合わせ先】

https://www.recruit.jp/support/inquiry_press.html

調査概要と回答者プロフィール

【調査概要】

- 調査目的 (1) 日本企業における女性の活躍促進施策についての実態を把握する。
(2) 女性の活躍促進の諸施策のなかで、どのような施策が、職場の活性度や管理職志向に影響を与えるのか、明らかにする。
- 調査方法 株式会社マクロミルのモニターによるインターネット調査
- 調査対象 全国に住む従業員規模100人以上の企業に正社員として就業している25歳から49歳までの男女
- 調査回収数 (1) 女性全体 3,605件
(2) 男性全体 1,030件 ※男性は総合職のみ

調査対象(1)+(2)・・・4,635件
- 調査実施期間 2007年10月24日(水)～2007年10月26日(金)
- 集計分析方法 女性の活躍促進施策や職場の活性度、管理職志向などの主要な指標については、リッカート5段階回答方式を採用。5段階は下記項目で設定。
1＝「全くあてはまらない」、2＝「あまりあてはまらない」、3＝「どちらともいえない」
4＝「ややあてはまる」、5＝「かなりあてはまる」
本調査結果では、1と2・・・「あてはまらない」、4と5・・・「あてはまる」とみなし集計。

【回答者プロフィール】

■年齢(全体/単一回答)

	集計数	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳
女性全体	3,605	35%	31%	19%	10%	4%
女性(総合職)	1,030	38%	31%	17%	10%	3%
女性(非総合職)	2,575	33%	31%	20%	10%	5%
男性全体	1,030	13%	24%	24%	22%	17%

■職掌(全体/単一回答)

	集計数	総合職	非総合職
女性全体	3,605	29%	71%
男性全体	1,030	100%	0%

■部下の有無(全体/単一回答)

	集計数	あり	なし
女性全体	3,605	23%	77%
女性(総合職)	1,030	35%	65%
女性(非総合職)	2,575	18%	82%
男性全体	1,030	49%	51%

■管理職志向(全体/単一回答)

	集計数	管理職志向あり	どちらともいえない	管理職志向なし
女性全体	3,605	21%	37%	42%
女性(総合職)	1,030	35%	35%	30%
女性(非総合職)	2,575	16%	38%	46%
男性全体	1,030	43%	34%	22%

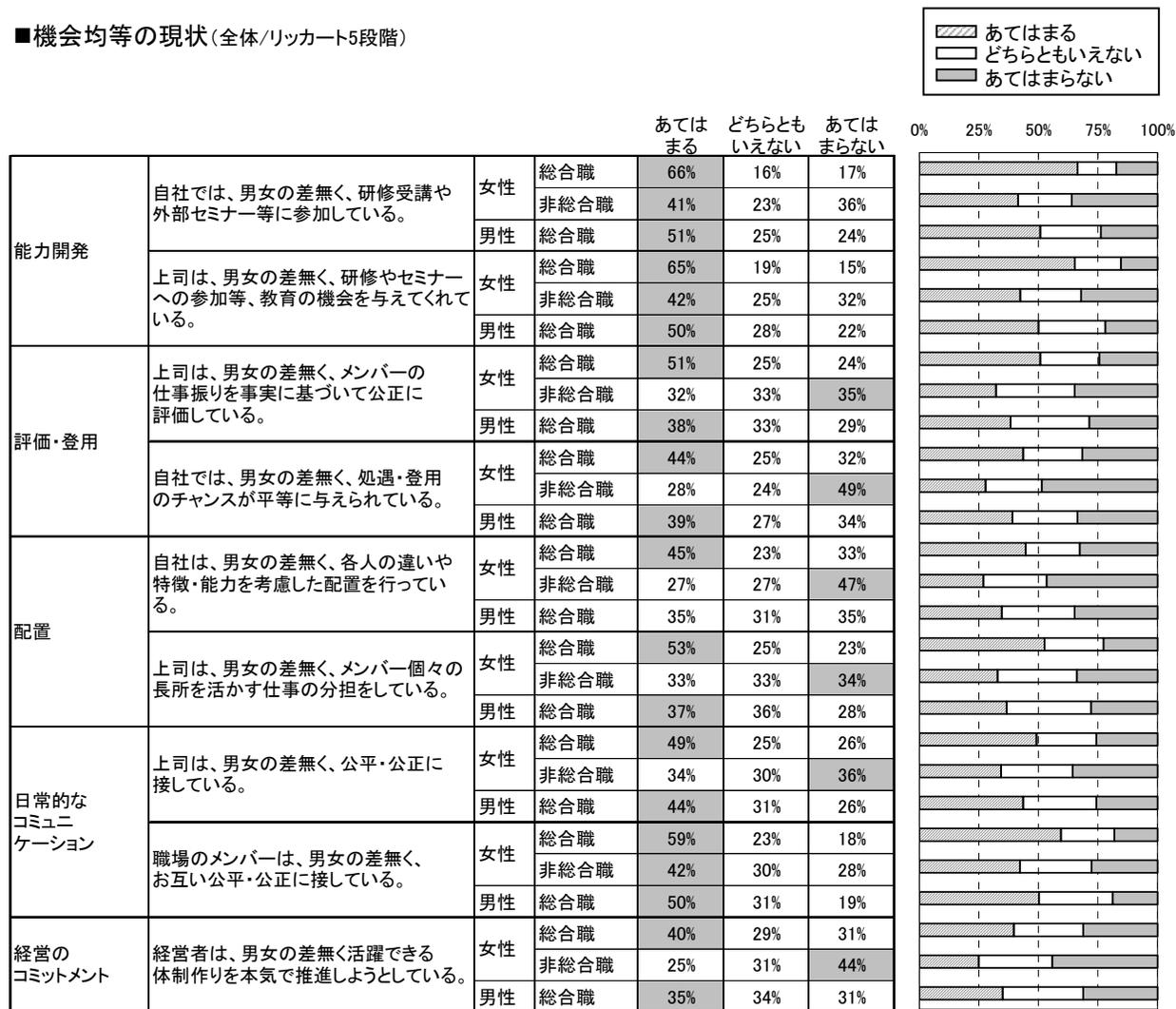
※リッカート5段階で、質問項目「管理職として活躍したい」に対し、「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらともいえない」「ややあてはまる」「かなりあてはまる」の5段階の回答項目で調査。「かなりあてはまる」「ややあてはまる」を「管理職志向あり」、「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」を「管理職志向なし」として集計。

1.機会均等について、どのように感じているか

女性総合職、男性総合職ともに、「機会について男女差は無い」と感じている人が多い。

- 「能力開発」「評価・登用」「配置」「日常的なコミュニケーション」について、機会の男女差の有無をたずねたところ、女性総合職、男性総合職ともに、多くの項目で、「機会について男女差は無い」と感じている人の割合が高い傾向が見られた。
- 一方、非総合職の女性は、「評価・登用」「配置」「日常的なコミュニケーション」のいくつかの項目では、女性総合職、男性総合職と異なり、「男女差がある」と感じている人の割合が高い傾向が見られた。
- また、「経営者は、男女の差無く活躍できる体制作りを本気で推進しようとしているか」をたずねたところ、「あてはまる」と回答した人は、男女ともに4割以下であった。特に、非総合職の女性で低い傾向が見られた。

■機会均等の現状(全体/リッカート5段階)



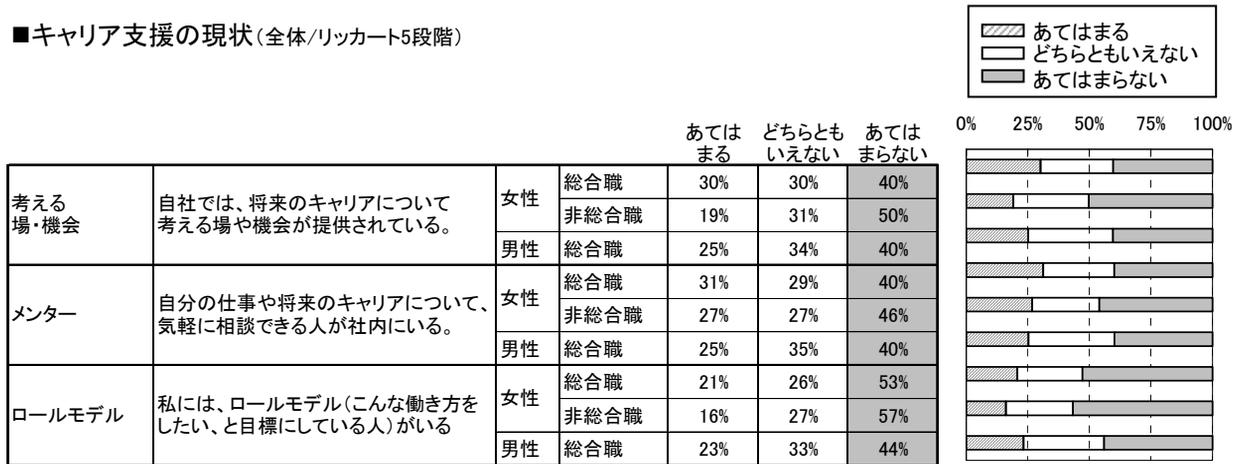
※ 灰色・・・あてはまる/どちらともいえない/あてはまらないのうち、もっとも回答が多かったもの。同率1位の場合、網かけはしない。
 ※ 1=「全くあてはまらない」、2=「あまりあてはまらない」、3=「どちらともいえない」、4=「ややあてはまる」、5=「かなりあてはまる」の5つの選択肢から1つを回答する形式で聞いた。
 ※ 全項目について、上記1-5の選択肢を、1と2…「あてはまらない」、4と5…「あてはまる」とみなして集計を行った。

2.将来のキャリアを描くうえで目標となる人や、支援が得られているか

将来像を描くうえで「目標となる人がいない」、「考える場や機会が充分でない」と感じている人が多い。

- 将来のキャリアを描くうえで「目標となる人がいるか」や「考える場や機会があるか」をたずねたところ、性別、職掌にかかわらず、「あてはまる」と感じている人は、約3割を下回り、「あてはまらない」と感じている人は、4割以上に及んだ。

■キャリア支援の現状(全体/リッカート5段階)

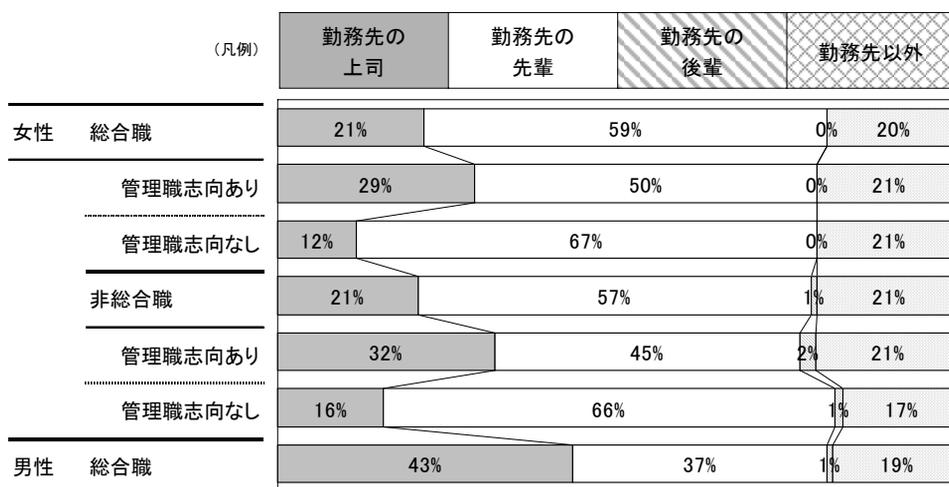


※灰色…あてはまる/どちらともいえない/あてはまらないのうち、もっとも回答が多かったもの
 ※1=「全くあてはまらない」、2=「あまりあてはまらない」、3=「どちらともいえない」、4=「ややあてはまる」、5=「かなりあてはまる」の5つの選択肢から1つを回答する形式で聞いた。
 ※全項目について、上記1-5の選択肢を、1と2…「あてはまらない」、4と5…「あてはまる」とみなして集計を行った。

<参考>

- 「ロールモデルがいる」男女のうち、ロールモデルが「上司」である比率は、男性総合職が43%、女性は総合職、非総合職ともに21%と、ロールモデルの対象について男女で明確な差が見られた。
- また、女性の総合職と非総合職での違いを見たところ、ロールモデルの対象の分布に、ほとんど差は見られなかったが、総合職、非総合職ともに、管理職志向をもつ人は、もたない人に比べ、ロールモデルが「上司」である比率が高い傾向が見られた。

■ロールモデルの対象(全体/ロールモデルがいる)



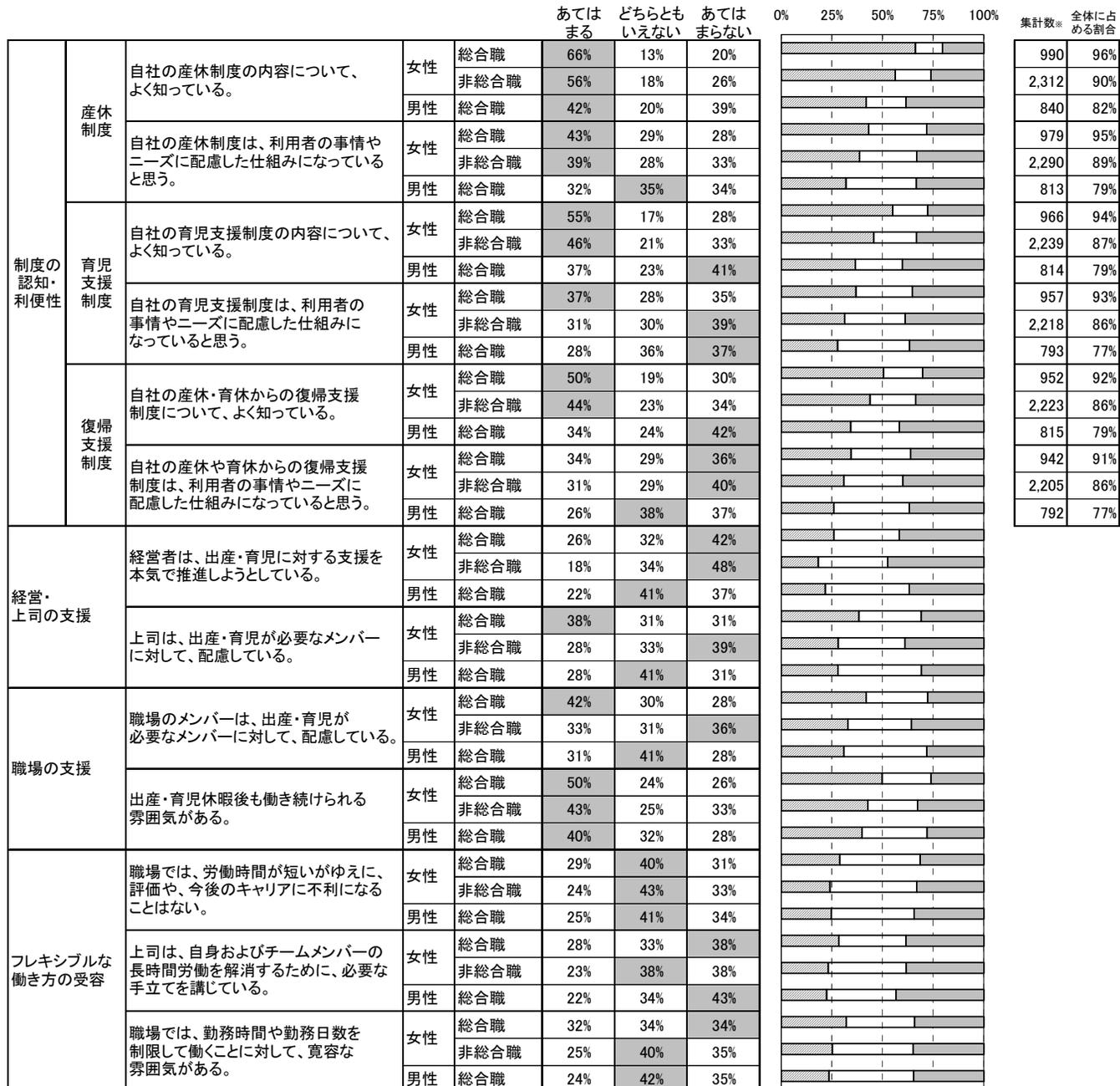
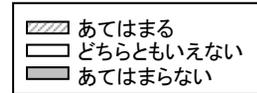
※「私にはロールモデルがいる」という質問に対して、4=「ややあてはまる」、5=「かなりあてはまる」の回答者に対し、「ロールモデルとなる存在」について、以下4つの選択肢(「勤務先の上司」「勤務先の先輩」「勤務先の後輩」「勤務先以外」)から1つを回答する形式で聞いた。

3.「仕事と家庭の両立支援」についてどのように感じているか

産休制度の評価は高いが、育児・復帰支援制度は、利便性に課題。

- 仕事と家庭の両立支援(「産休/育児支援/復帰支援制度の認知・利便性」「経営・上司の支援」「職場の支援」「フレキシブルな働き方の受容)」についてたずねた。
- 「産休制度」については「認知」は高く、その「利便性」についても男女ともに肯定的に捉えている人が多かった。
- 一方、「育児支援/復帰支援制度」については、「産休制度」と比べて男女とも「認知」が低く、特に男性の「認知」が女性と比べて低い傾向が見られた。また、男女とも、「利便性」について否定的な回答が多かった。
- また、「職場の支援」について肯定的に感じている女性の割合に比べて、「経営・上司の支援」、「フレキシブルな働き方の受容」について肯定的に感じている女性の割合が少ない傾向が見られた。

■仕事と家庭の両立支援の現状(全体/リッカート5段階 ※一部例外あり)



※ 灰色・・・あてはまる/どちらともいえない/あてはまらない のうち、もっとも回答が多かったもの
 ※ 制度の認知・利便性については、1=「全くあてはまらない」、2=「あまりあてはまらない」、3=「どちらともいえない」、4=「ややあてはまる」、5=「かなりあてはまる」
 ※ 6=「制度は無い/知らない」の6つの選択肢から1つを回答する形式で聞いた。本調査結果では、1-5を回答した者のみを集計対象とし、表右に回答数と各属性に占める割合を記載した。
 ※ 経営・上司の支援、職場の支援、フレキシブルな働き方の受容については、上記1-5の選択肢から1つを回答する形式で聞いた。
 ※ 全項目について、上記1-5の選択肢を、1と2・・・「あてはまらない」、4と5・・・「あてはまる」とみなして集計を行った。

4. 女性の活躍促進施策と、「現場力」の関係

女性の活躍促進施策※1が充実していると捉えている人ほど、「現場力」※2も高いと評価する傾向。

- 女性の活躍促進施策（「機会均等」「キャリア支援」「仕事と家庭の両立支援」）および、「現場力」についての回答を分析したところ、各施策いずれも、充実していると捉えている人ほど「現場力」も高いと評価する傾向が見られた。

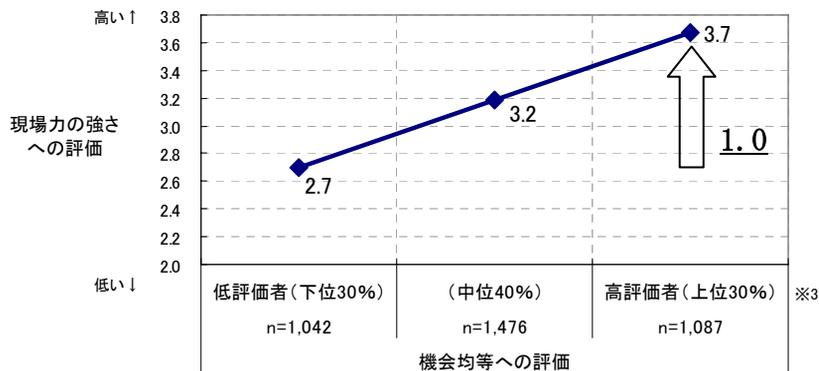
※1 女性の活躍促進施策：

- 「機会均等」…男女差の無い、教育、登用、仕事配分、評価が行われているかどうか（項目詳細についてはP3参照）
- 「キャリア支援」…キャリアに関する相談相手や考える機会、ロールモデルが存在するかどうか（項目詳細についてはP4参照）
- 「仕事と家庭の両立支援」…出産・育児支援や、柔軟な働き方の支援が充実しているかどうか（項目詳細についてはP5参照）

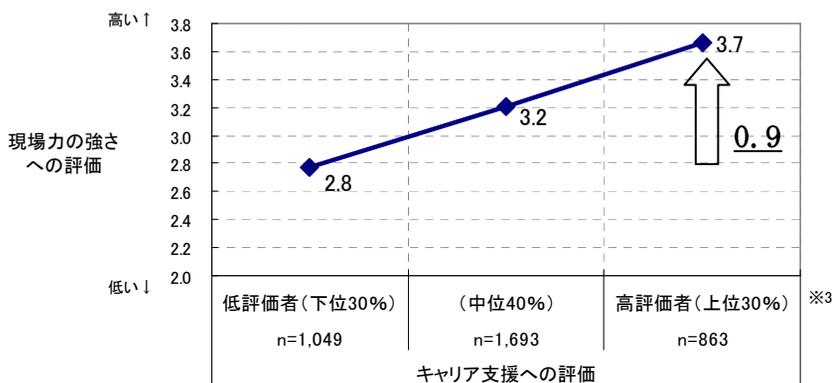
※2 現場力：

- 職場における事業戦略の共有や、顧客ニーズの理解、PDCAの推進などの実施度合い（本リリース内では「現場力」と表現）をたずねる計18項目について、リッカート5段階でたずね、その平均値を使用。

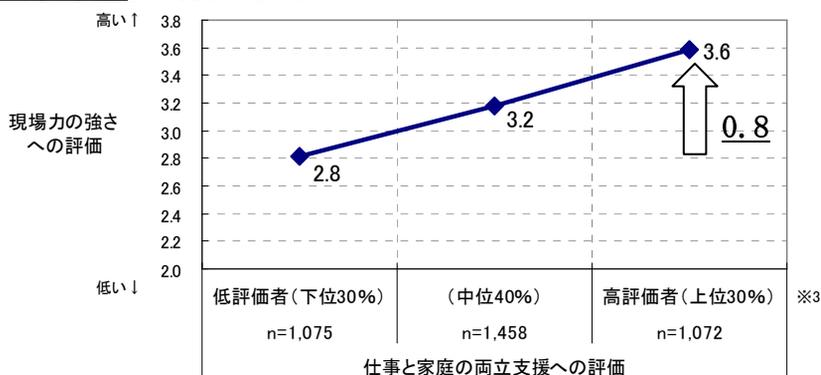
■「機会均等」と「現場力」の関係（女性全体/リッカート5段階）



■「キャリア支援」と「現場力」の関係（女性全体/リッカート5段階）



■「仕事と家庭の両立支援」と「現場力」の関係（女性全体/リッカート5段階）



※3 「上位/中位/下位」…正社員女性-個人別のスコアを「機会均等」「キャリア支援」「仕事と家庭の両立支援」の項目別に平均値化し、得点の高い順に並べたものを、「上位30%」「中位40%」「下位30%」の3つに分類。同率順位の発生により各項目毎に集計数は異なる。

【参考】管理職志向と個人の組織観(働きたいと思う組織)・仕事経験の関係

管理職志向をもつ女性は、「創造変革する組織」「競争的な組織」を好む傾向が高い。

- 働きたいと思う組織についてたずねたところ、管理職志向の有無で、「働きたいと思う」女性の比率に特に大きな差が見られたのは「創造変革する組織」と「競争的な組織」。続いて「専門性を磨く組織」「合理的な組織」。
- 「オープンな」「真剣にやりきる」組織については、管理職志向の有無にかかわらず高い傾向が見られた。

■管理職志向と個人の組織観(働きたいと思う組織)の関係(全体/リッカート5段階の4-5ベース)

	創造変革する組織		競争的な組織		専門性を磨く組織		合理的な組織		個を尊重する組織		真剣にやりきる組織		オープンな組織	
	理想を追い求める組織	発想やアイデアを生み出すことを重視する組織	厳しく鍛えられる組織	緊張感のある結果重視の組織	特定の分野をきわめていく組織	専門性で勝負する組織	実現性を重視する組織	論理的な考え方や会話を大切にする組織	自由を尊重する組織	個人個人が自分なりの働き方を大切にしていく組織	実直に仕事を進める組織	一所懸命に仕事に取り組む組織	互いに助け合っている組織	互いに助け合っている組織
女性全体	31%	57%	20%	20%	44%	41%	38%	30%	52%	64%	66%	69%	71%	74%
管理職志向あり(A)	49%	72%	37%	36%	60%	54%	52%	40%	59%	72%	73%	74%	75%	78%
管理職志向なし(B)	25%	48%	14%	13%	38%	37%	33%	27%	52%	64%	66%	70%	72%	76%
男性全体	39%	63%	29%	28%	48%	49%	48%	35%	53%	59%	64%	64%	69%	69%
(A)-(B)	24%	24%	23%	23%	22%	17%	19%	13%	7%	8%	7%	4%	3%	2%

※濃灰色・・・管理職志向“なし”の値より10ポイント以上高い / 灰色・・・管理職志向“なし”の値より5ポイント以上高い
 ※リッカート5段階(1=「全くあてはまらない」、2=「あまりあてはまらない」、3=「どちらともいえない」、4=「ややあてはまる」、5=「かなりあてはまる」)の5つの選択肢のうち、4-5の回答数の合計割合を記載。

管理職志向のある女性ほど、過去に「仕事を通じてストレッチした経験がある」と感じている人が多い。

- 仕事経験についてたずねたところ、女性においては、いずれの項目においても、管理職志向をもつ人の方が、もたない人に比べ「経験あり」と感じている比率が高い傾向が見られた。特に、その差が大きいのは、「仕事を通じてストレッチした経験」であった。

■管理職志向と仕事経験の関係(全体/リッカート5段階の4-5ベース)

	仕事を通じてストレッチした経験				認知・賞賛された				不当な扱いを受けた				負荷が大き過ぎると感じた					
	た新しいアイデアを形にし	出した	世の中の役に立つ成果を	自社の経営者と直接仕事を	責任ある仕事を任された	部下・後輩に頼られた	同僚から賞賛を得た	上司に頼りにされた	上司に褒められた	た不合理的な理由で叱責され	評価に差別を感じた	成果に見合った報酬が得られなかった	周囲から価値が認められ	自分を感じた仕事をした	いと自分の適性が生かされな	した難易度が高すぎる仕事を	業務負荷が高すぎる中で	仕事をし
女性全体	80%	63%	53%	85%	90%	93%	95%	96%	76%	82%	84%	77%	73%	72%	78%	77%		
管理職志向あり(A)	88%	68%	59%	90%	95%	96%	97%	98%	80%	88%	89%	81%	79%	75%	81%	79%		
管理職志向なし(B)	74%	55%	47%	79%	86%	90%	93%	95%	71%	79%	81%	73%	69%	67%	75%	73%		
男性全体	89%	77%	67%	94%	94%	96%	96%	96%	85%	87%	90%	86%	84%	85%	89%	87%		
(A)-(B)	14%	13%	12%	11%	9%	6%	4%	3%	9%	9%	8%	8%	10%	8%	6%	6%		

※濃灰色・・・管理職志向“なし”の値より10ポイント以上高い / 灰色・・・管理職志向“なし”の値より5ポイント以上高い
 ※リッカート5段階(1=「全くあてはまらない」、2=「あまりあてはまらない」、3=「どちらともいえない」、4=「ややあてはまる」、5=「かなりあてはまる」)の5つの選択肢のうち、4-5の回答数の合計割合を記載。