

## NPO法人GEWEL 「働く女性の意識調査 2017：10 年の変化」 概要報告

NPO法人GEWEL（ジュエル）は、2003年の創立以来、日本の働く女性たちの意識を探り、ダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）の実現を図るための支援を行ってまいりました。本調査は10年前に実施した内容をもとに行い、働く女性の意識の変化から、D&Iおよび女性活躍推進の進捗等を省察し、今後のD&Iの普及に活かしていくことを目的としています。このたび調査結果がまとまりましたので、概要をご報告申し上げます。

2018年2月15日掲載／2018年4月14日更新      GEWEL理事 高見真智子

### <ポイント>

1. 働く女性の就業継続意識～就業継続派は増加～
2. 働く女性のキャリア観～管理職志向派は増加～
3. D&Iの浸透～職場内の男女平等状況は変化なし～

・女性のキャリア観やD&Iの浸透に関しては、2007年時の前回調査と比較し前向きな変化が確認できる一方で職場内の男女格差の解消は依然として課題であることがわかる。

・前回調査を行った2007年以降、次世代法の改定や女性活躍推進法の制定等、女性活躍やダイバーシティを推進する政府の動きは加速している。しかし、その効果は女性たちのキャリアや昇進に関する意識変化にとどまっており、職場環境や働く状況は依然厳しいものがあり、めざす状態になっているとは言い難い。

### <調査概要>

- 有効回収数；1,095名
- 調査対象者；働く女性全般
- 調査方法；インターネットを通じたWeb調査  
(ネットリサーチ<sup>㈱</sup>マクロミル “Questant”を利用。無記名、自記入式調査票の様式)
- 調査期間；2017年7月3日（月）～9月8日（金）
- 調査実施者；NPO法人GEWEL

## 1. 働く女性の就業継続意識～就業継続派は増加～

- 回答者の56.4%は「定年まで働きたい」との継続就業意識を持つ
- 働く目的は「家計」が最多で32.2%。次いで「仕事を通して成長したい」が27.3%
- 子どもを持った後の就業継続意思を持つ回答者（すでに両立している人も含む）の割合は63.2%。

定年まで就業継続をイメージしている働く女性の割合は56.4%と過半数を超えた。前回の2007年調査と比較すると就業継続意思を示す層の割合が16ポイント増加。長期で働くことを考える層が増えていることがわかる。働く目的は「家計」と回答した割合が3割を超えた。また、両立を前提としている回答者は、前回調査より19.5ポイント増加し、6割を超えた。一方で子どもを持った後、「継続就業は難しい」と感じている層も未だ11.1%存在している。その理由は「子育てに必要な第三者の協力を得ることが難しい」が最多で54.5%と過半数を占めた。

長期軸で経済的な責任を意識しながら、かつライフイベントと仕事を両輪で進めようとする女性たちの増加が見られる。一方で、未だライフイベントとの両立の障壁を感じている人も存在しており、その半数以上は、理由を「他者の協力を得られにくい」状況と回答している。

<自由記述より>

- 今の組織にこだわらず定年後働き続けられるまで働きたい（運輸業）
- 定年まで働きたいが、結婚出産時は休みたい（製造業）
- 定年という価値観なく働き続けたい（接客業）

## 2. 働く女性のキャリア観～管理職志向派は増加～

- 「将来管理職になることを考えているか」との設問では「どちらともいえない」との回答が最多で27.8%であったが、「すでに管理職」「将来管理職になりたい」との双方の合計は45.0%。
- 「管理職になりたくない」理由のトップは「今まで以上に長時間働きたくないから」。管理職否定派の43.8%が選択している
- 社内に「参考になる女性の先輩がいない」とした割合は41.8%

「将来管理職になることを考えているか」との設問では「どちらともいえない」との回答が27.8%で最多であったが、「すでに管理職」（24.7%）、「将来管理職なりたいたいと考えている」（20.3%）を合計した45.0%は管理職志向を持っていることがわかる（以下管理職志向派）。前回調査の管理職志向派の合計、21.6%より23.4ポイント増加していることがわかる。

また、社内に同性のロールモデルを持たないと回答者は41.8%と前回とほぼ変化がない。ロールモデルは、キャリアビジョンの明確化やモチベーションに影響するといわれ、ロールモデルの育成を意識している組織も見られるようになっているが、本調査では変化は見られなかった。

<自由記述より>

- 管理職になるキャリアパスはない（医療）
- 管理職という肩書きに魅力を感じない。給料が上がるだけがいいことではない。（広告業）
- 男女格差により昇進は諦め、パートに変えた（コンサルティング業）

### 3. D&I の浸透～職場内の男女平等状況は変化なし～

- 社内における男女の差について「男女平等」との回答は 28.6%。最多は「どちらかというと男性が優遇されている」が最多で 39.3%
- 男女差の内容は「昇進・昇格に差別がある」との回答が最多で 44.6%
- ダイバーシティ（概念）の理解については「聞いたことがなく知らない」との割合は前回調査の 32.6%から 14.1%と減少

職場での男女のギャップは、前回の 2007 年結果とほぼ変化はない。同様に男女の差を感じる要因のトップ「昇進・昇格に差別がある」との回答割合も前回調査と変化がなかった。社会的な問題意識の高まりから回答者の問題意識が喚起されていることを勘案しても、依然男女差のギャップは大きな課題といえるだろう。一方で前回と比べ差異がみられる項目は、「賃金に差別がある」（前回より -11.6 ポイント）、「結婚したり子供が生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある」（前回より -8.8 ポイント）、「女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある」（前回より -14.1%）となりこれらの点での変化を感じている回答者が確認できる。

ダイバーシティの認知度に関しては、「聞いたことがなく知らない」の割合が前回より 18.5 ポイント減少していることがわかる。

<自由記述より>

- 長時間働ける人が上に行く。日本的な女性の役割にはまっている人は続かない。（自治体）
- チャンスの機会の不平等（製造業）
- とくに男女差別は感じない（運輸業）

➤ 詳しくは、調査結果全体版をご参照ください。

### <GEWELからの提言>

本調査は NPO 法人 GEWEL が 2004 年から開始した調査で、働く女性の意識や D&I の状況を定点観測することをねらいとし、2007 年まで隔年ごとに実施していた。前回の調査から 10 年が経過した本調査は、敢えて前回の 2007 年に実施した調査とほぼ同じ内容で実施している。（一部に、現在では違和感のある表現もあったが、10 年の変化を忠実に検証することをねらいとしたためである。）調査の結果から、女性のキャリア観（就業継続意識や昇進への意欲）や D&I の認知状況に関しては、2007 年時の前回調査と比較し前向きな変化が確認できる。一方で職場内の男女差は依然とした課題であることがわかった。

### **女性の意識変化から組織や社会の価値創造へ！その鍵はインクルージョン**

前回の調査実施から 10 年。次世代法の改定や女性活躍推進法の制定等、女性や多様性を後押しする政府の動きが顕著となり、現在は「働き方改革法案」や「人生 100 年時代構想会議」の動きに注目が集まっている。女性の活躍推進は社会的な課題であるとの、位置づけがより明確になっている。経済界も温度差はあるものの大企業を中心に、ダイバーシティ推進に着手する組織は着実に増加している。しかし調査結果からは、働く女性たちの意識の変化は確認できるものの、職場や社会が変化しているとは言いがたい現実が見える。

では、何が次のステージに向けた鍵となるのか？それは、「インクルージョンの浸透」であると考え。このテーマは、私たちが、これまでの試行錯誤の経験からたどり着いた現在の活動テーマとも重なる。現在、私たちは、設立当初からフォーカスしている女性のエンパワメントやリーダーシップ開発も引き続きのテーマとしながら、「インクルージョン」の浸透により力を入れている。これは、多様性を集団の中に増加させていくことにとどまらず、ひとり一人が自分の個性に価値を置き（自己肯定）、同時に集団と一体感を持ち主体的にかかわり（エンゲージメント）、そのうえで個人を包含する組織やコミュニティが、個々の可能性を開花させようとする文化や組織行動（働き方・評価方法・コミュニケーションの取り方等）を保有する状況をめざすものだ。こうしたベースがなければ、女性のみならずいかなる多様性も活かされず、当然、個人の働きがいも、その個人が所属する組織やコミュニティの価値向上も困難だ。

### **インクルージョンの浸透に必要なこと**

ではインクルージョンの推進に必要なことは何か？まず組織内の浸透については、自分を含む組織を構成する誰もが、「個性」という多様性を持ち、その違いこそが組織の価値向上に欠かせないエンジンになるという**共通認識**と、多様なメンバーが価値を生み出すために必要な**組織行動の浸透**が必要だ。加えて、これまで女性活躍や D&I を意識的に推進していない組織であっても、すでにその内部は意識せずとも性別だけでなく、ワークスタイルや価値観など様々な多様性が存在し、まさに「多様性の器」となっている。インクルージョンの浸透は組織間の共通課題になってきているといえる。しかし、浸透や取組の実態は企業間で差がある。今回の調査に協力いただいた企業間のデータを比較すると、D&I の概念の理解度は大きく異なり、同時に、企業の風土が、所属する女性の意識へ影響を与えていることも確認できる。

今回の調査で確認された、女性の前向きな意識変化を組織の力に変換していくためにも、トップからフロントラインまで全社に D&I を文化として定着させると同時に、無意識に繰り返されている組織行動（働き方や意思決定、評価や昇進のスタイルなど）を再定義し、制度と人的プロセスの両面での改善をしていくことが必要だ。特に人的プロセスの面では、本調査で、職場内に相談できるメンター的な存在を持つ人は、依然、約 3 割にとどまり、インフォーマルな支援者の存在は継続した課題であることが明らかになった。D&I の施策として、女性や LGBT 等、少数派の当事者をつなぎ、相互支援関係を強化する取り組みは有効とされ、メディアにも好事例として取り上げられているものの、改善の動きは弱い。制度だけでなく、こうした支援関係などの人的プロセスを含む、全体性のある活動設計がインクルージョンの浸透には重要だ。

また、同時に個人も、D&I が注目される時代にあたり、自分の中にある多面性に気づき、他者との違いを肯定的にとらえ、違いを持つ他者と協働する、インクルージョンの実践者としての発想が必要となっている。今回の調査の自由記述を見ると、個人のライフスタイル志向を反映する記述は、より多様化している。また選択肢が回答者の実態と合わないため回答に躊躇したという声や、GEWEL の活動についても、働き方の多様性、100 年人生、就業形態、グローバル等様々な視点を入れるべきだという助言もいただき、D&I の推進ニーズも広がっている。また、自己の能力評価についての設問では、「自分の努力」を肯定的に評価する割合は、8 割を超えているものの、「自分の能力に対する自信」や「組織を超えた実力」を肯定的に評価している割合は 4 割程度だった。所属する組織で努力はしているが、成長の確信を持ちきれない女性たちの姿が見える。こうした背景から、私たちの事業も、「体験共有」（越境学習やリーダーシップ体験から、D&I を体感し実践者となる体験学習プログラム）に力を入れている。実施の結果を見ると、既存の組織の枠を超えた新たなチャレンジや、異なる価値観を持つ他者との交流が自他を活かすための気づきや、学習の機会となっている。これまで D&I 推進のメインスタイルは、ビジネスの領域でかつ、組織主導型の傾向にあったが、ライフシフト等の潮流を鑑みると、組織よりもむしろ個人が、豊かな人生を模索する過程の中で、自分らしさをどう活かすか自問し、組織の枠にとどまらない試行を経て自己を開発していく視点が必要となっていくだろう。

本調査は、GEWEL や D&I の普及を支援して下さる方々のご協力で、実施することができました。改めて御礼を申し上げます。調査結果から、ビジネスの枠組みだけでインクルージョンを論じる段階ではない時期にあることを実感しています。家庭・教育機関・ビジネス以外の社会人の活動領域、そして社会の課題に、D&I をかけ合わせ活動していくことが私たちの役割だと受け止めています。どうぞ、引き続き、GEWEL の活動をご支援ください。

お問合せ先：

GEWEL 事務局 [office@gewel.org](mailto:office@gewel.org)

## 調査結果

### 1. 調査概要

- 有効回収数 ; 1,095 名
- 調査対象者 ; 働く女性全般
- 調査方法 ; インターネットを通じた Web 調査  
(ネットリサーチ㈱マクロミル “Questant”を利用。無記名、自記入式調査票の様式)
- 調査期間 ; 2017 年 7 月 3 日 (月) ~9 月 8 日 (金)
- 調査実施者; NPO 法人 GEWEL

#### 調査結果利用上の留意事項

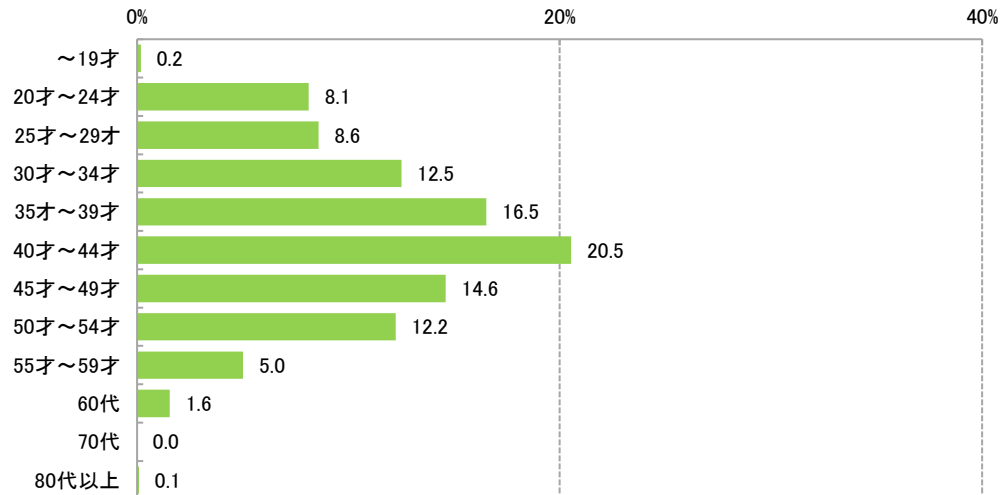
- ・文章や表、グラフ中の回答割合（相対度数）は小数点第 2 位を四捨五入しているため、合計は必ずしも 100%にならないことがある
- ・2 つ以上の回答を求めた（複数回答）質問は、その回答割合の合計は原則として 100%を超える
- ・数表に記載された「n」は、回答割合算出上の基数（回答数）である
- ・質問および選択肢の文章が長い場合は、一部省略したところがある
- ・前の質問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った質問の回答割合は、層化された回答者を基数として算出した

### 2. 回答者のプロフィール

- 年代は「40代」の割合が最も多く、全体の 35.1%となった
- 居住地は、「東京都」在住が最多で 37.4%、次いで「福岡県」在住が 20.7%となり、その他の地区は 10%未満。都道府県のうち 9 地区は回答者が 0 人、「海外居住者」は 0.5%
- 「海外経験を持たない」回答者は 65.9%。「帰国子女」は 3.4%
- 勤務先は「日本の組織」と回答した割合が 88.7%。「外資系の組織」に勤務する回答者は 4.2%
- 就業形態は「正社員」が最も多く 78.3%
- 勤務日数は「5 日以上」が 89.7%
- 従事している業種は、「製造業」の割合が最も高く 28.0%
- 勤務する組織の従業員規模は「500~999 人」が最多で 26.8%。次いで「1000~4999 人」24.0%
- 勤務年数は、「10~19 年」が最多で 28.7%となった
- 職種は、「事務職（総務・経理・一般）」が最も多く 34.3%となった  
詳細は以下のグラフをご覧ください。

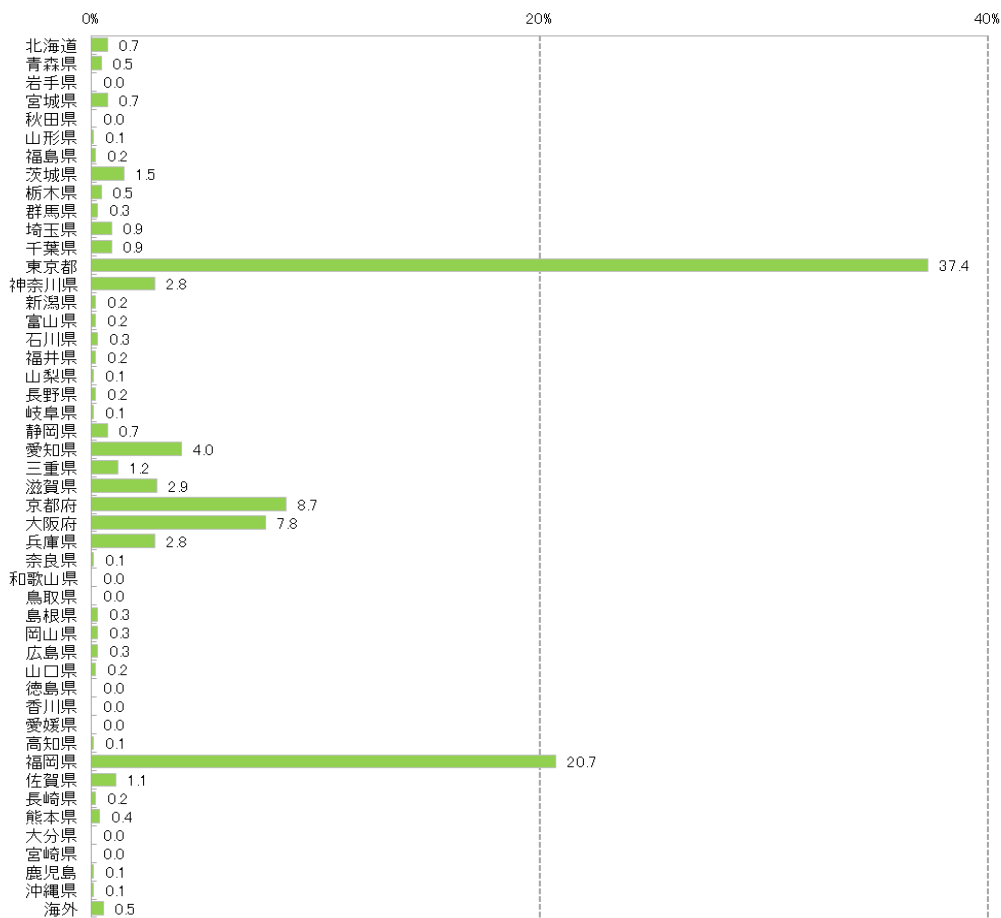
## 【年代】

[Q2]あなたの年齢は？ 以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。  
(n=1095)



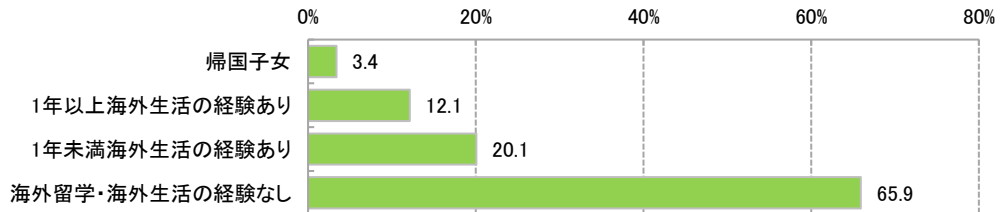
## 【居住地】

[Q3]現在働いている拠点はどこですか(n=1095)



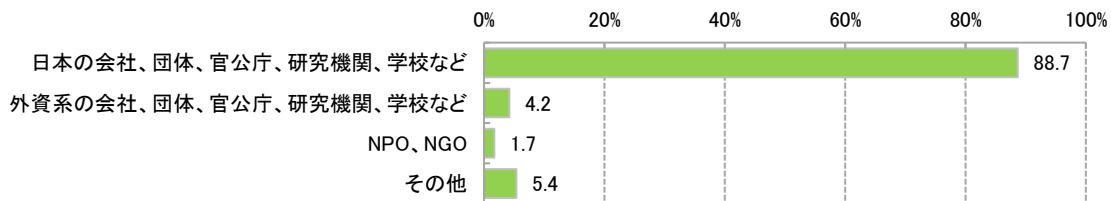
### 【海外経験】

[Q4]あなたご自身は、これまでに海外留学や、海外での生活などのご経験がありますか？以下の中から該当するものを選んでください。いくつ選んでも結構です。(n=1095)



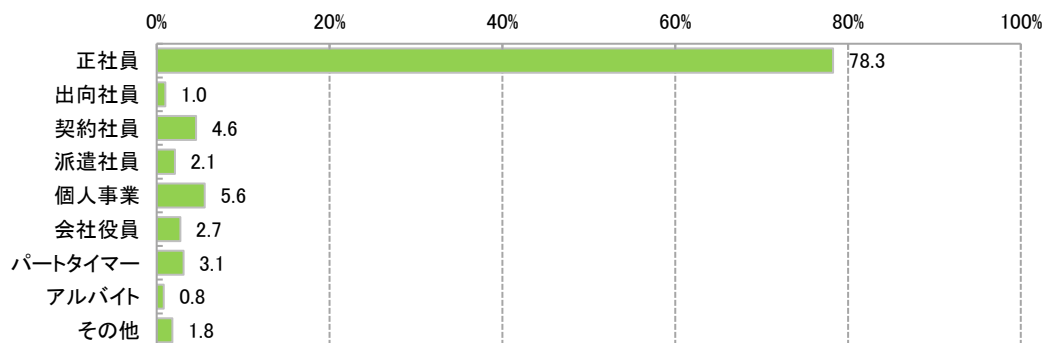
### 【勤務先】

[Q5]あなたが現在、働いているのはどのような組織(企業、団体など)ですか？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



### 【就業形態】

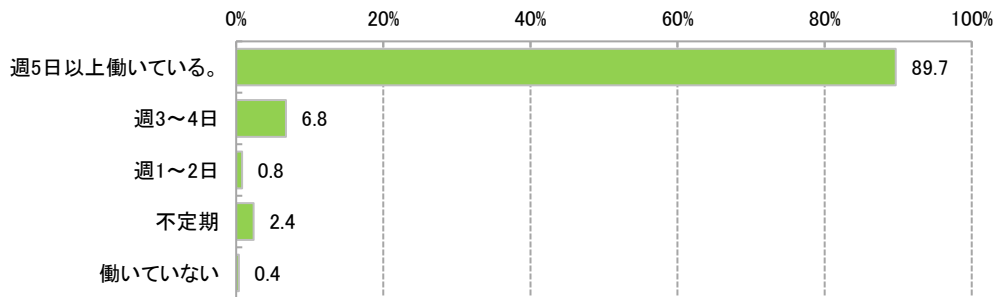
[Q6]あなたの現在の雇用形態は？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)





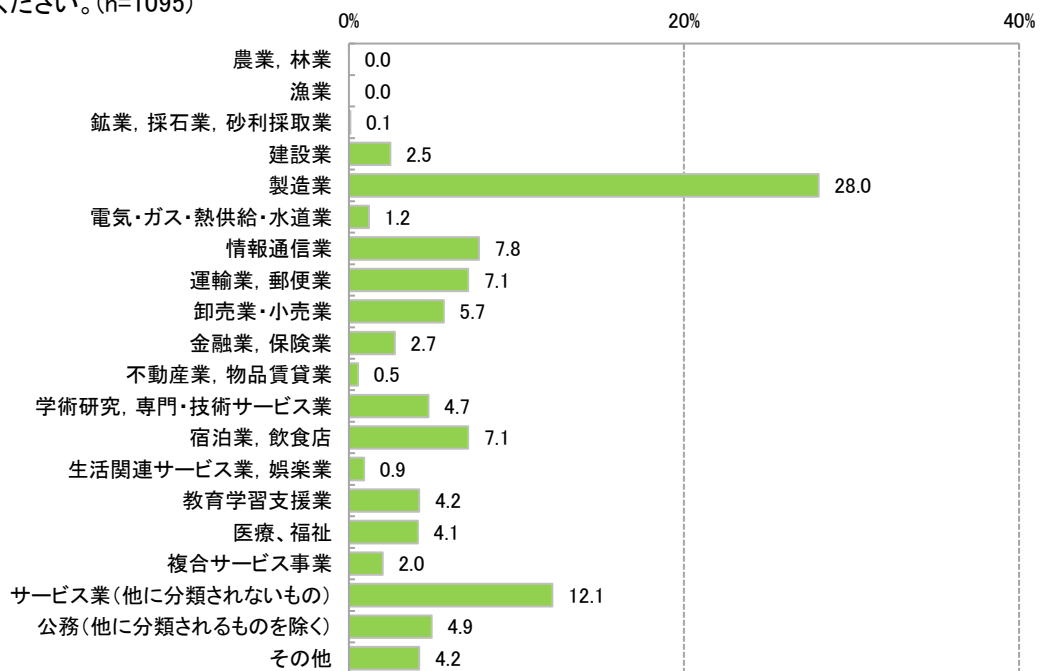
### 【勤務日数】

[Q7]あなたは、その組織(企業、団体など)でどの程度働いていますか？  
 以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



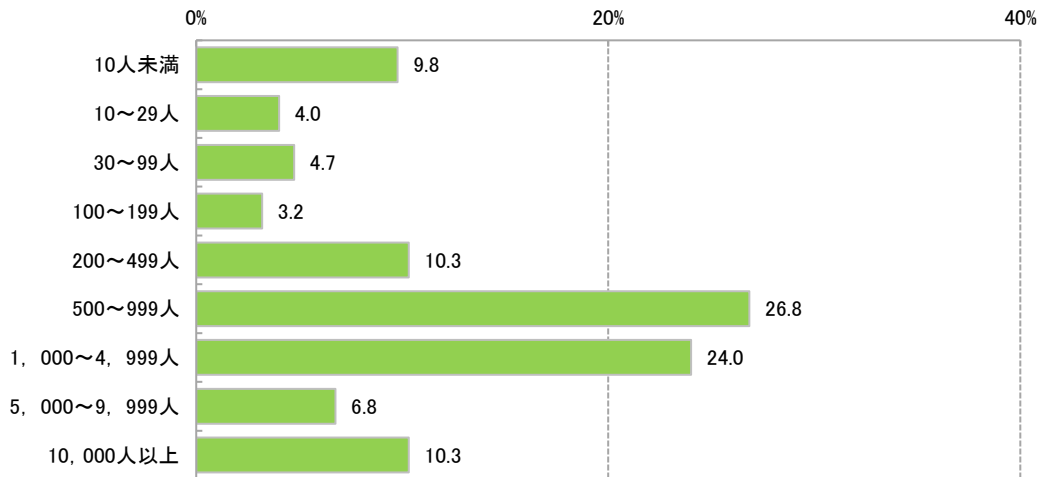
### 【業種】

[Q8]組織(企業、団体など)の業種は？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



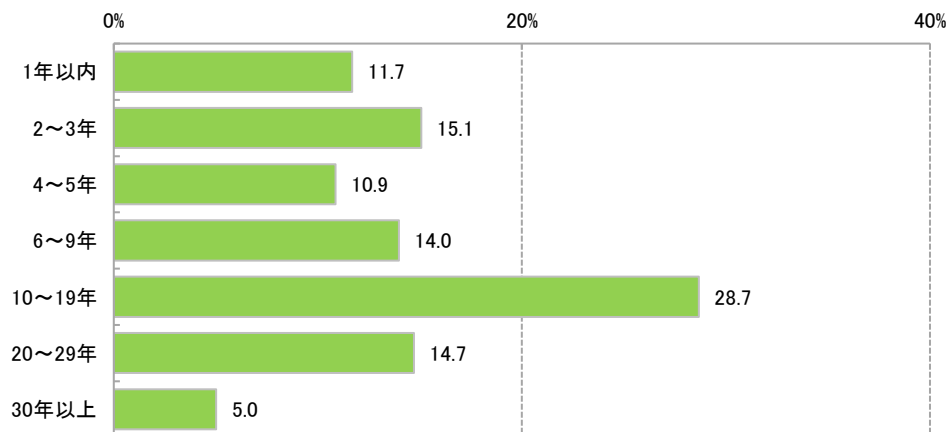
### 【従業員規模】

[Q9]組織(企業、団体など)の従業員数は(他に支店、営業所・工場がある場合はそれらを合計して)、以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



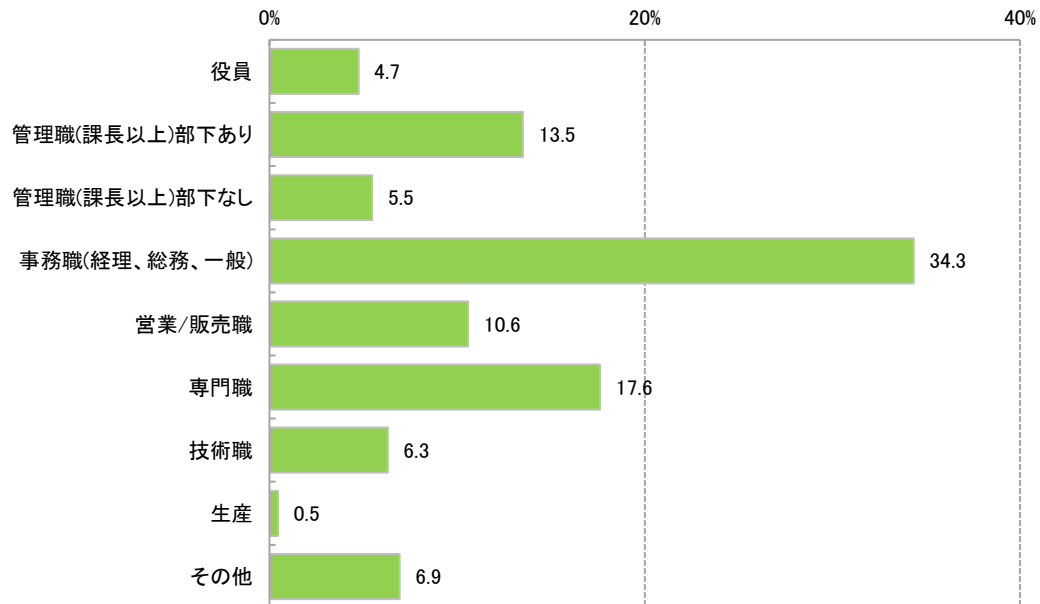
### 【勤務年数】

[Q10]現在の組織(企業、団体など)での勤続年数は? 以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



**【職種】**

[Q11]職種は？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)

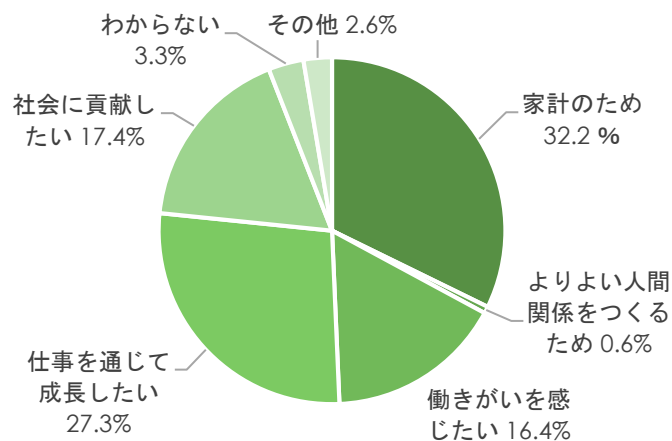


### 3. 働く目的と就業継続

#### 【働く目的】

働く目的の第一位は、「家計のため」が最も高く 32.2%となった。次いで、「仕事を通じて成長したい」27.3%、「社会に貢献したい」17.4%と続く。

[Q12] あなたがその組織（企業、団体など）で「何のために働いているか」という意識をお持ちですか？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



#### 前回比較

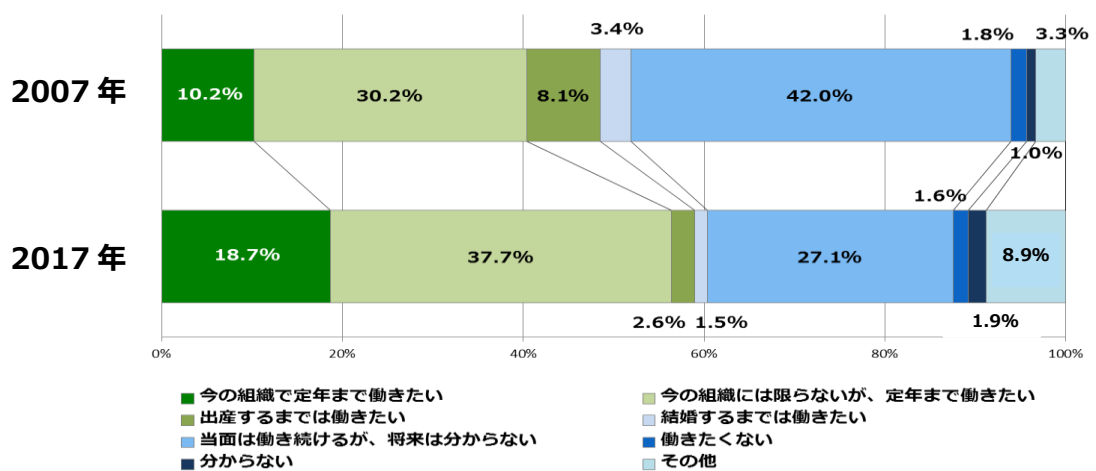
前回の調査と比較すると、「家計のため」との回答が 4.2 ポイント上昇している。

### 【就業継続】

就業継続に関する意識は、今の組織には限らないが、定年まで働きたいとの就業継続の意思を持つ層が最も多く 37.2%。次いで、「当面は働きつづけるが、将来はわからない」27.1%、「今の組織で定年まではたらきたい」18.7%となった。定年までの就業継続の意思を持つ回答者の割合は、56.4%と過半数に達した。

[Q13]あなたは「働き続ける」ことに関して、どのようにお考えですか？

以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



### 前回比較

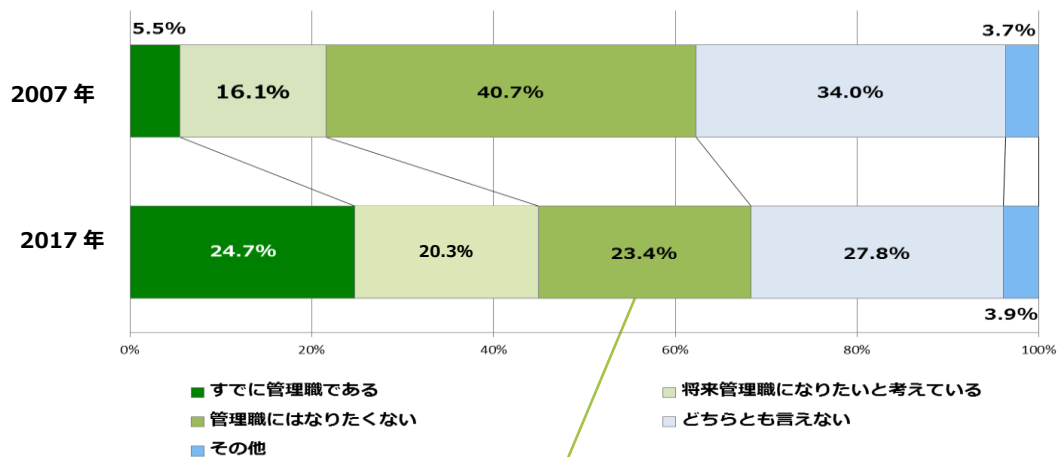
前回の調査と比較すると、就業継続志向派の割合が合計で 16 ポイント増加している

#### 4.管理職志向およびロールモデルの存在

##### 【管理職志向】

将来、管理職になりたいか？との設問では、「どちらともいえない」との回答が最も多く27.8%、次いで「すでに管理職である」が24.7%となっている。「すでに管理職である」24.7%と「将来管理職になりたいと考えている」20.3%を合計すると45.0%の回答者が管理職志向をもっていることがわかる。

[Q14] あなたは、現在の組織（企業、団体など）で管理職（課長待遇以上）になりたいとお考えですか？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。（n=1095）



##### 【管理職になりたくない理由】

管理職になりたくないとの回答者にその理由を尋ねたところ、「今まで以上に長時間働きたくないから」が最も多く43.8%となっている。

##### 前回比較

前回も同様に「今まで以上に長時間働きたくないから」との回答が最多で50.7%であり、「長時間労働」が昇進の障壁となっていることがわかる

##### 管理職になりたくない理由（n=256）

仕事は一人でやる方が好き	14.8
部下を持ちたくない	19.9
他部門との「調整、ネゴ」などはやりたくないから	13.3
責任を負いたくないから	28.9
今まで以上に、長時間働きたくないから。	43.8
管理職になっても、それに見合った収入が得られないと思うから。	25.8
管理職は格好良くない。	1.6
その他	22.3
仕事は一人でやる方が好き	22.0

（複数回答）

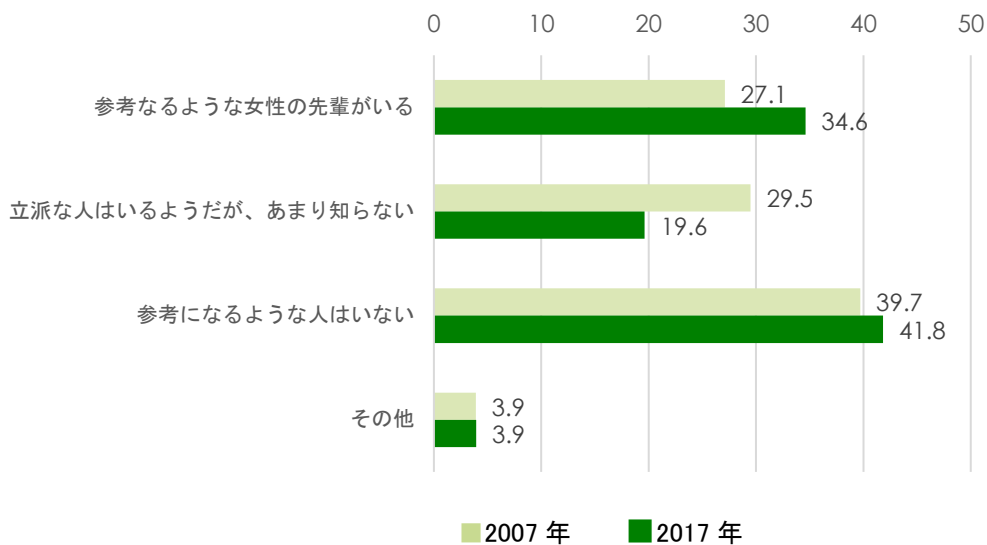
##### 前回比較

前回と比較すると、「すでに管理職である」と回答した割合は、19.2ポイント上昇。（今回は対象者の中心年代が40代になっていることも影響として考えられる）「なりたくない」との否定派は、40.7%から23.4%と17.3ポイント減少している。

## 【ロールモデルの存在】

ロールモデルの存在については、「参考になるような人はいない」との回答が最も多く 41.8%。対して組織内に「ロールモデル的な先輩がいる」との回答者は、34.6%となっている。

[Q24] あなたにとって生き方や仕事ぶりなどで、組織（企業、団体など）で、参考になるような（ロールモデル的）女性の上司・先輩、同僚がいますか？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



## 【ロールモデルとしての意識】

自身はロールモデル的役割になりたいか？という問いに対し、「自分なりに努力しているが、他人にどうみられているかわからない」との回答が最も多く 68.6%となった。次いで、「自分のことで精いっぱい、他人のことは気にしていない」が 18.5%となっている

### 前回比較

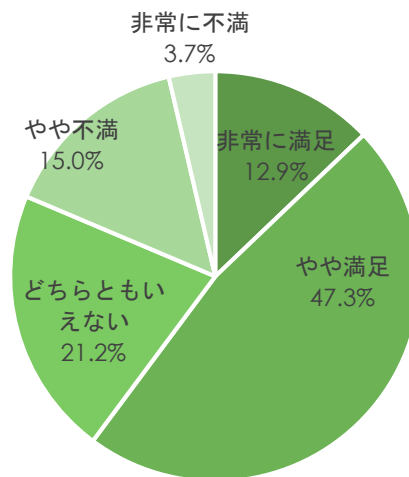
前回と比較すると、「参考になるような女性の先輩がいる」と回答した割合は、7.5ポイント上昇しているものの、「参考になるような人はいない」との回答割合は依然高く 41.8%であった。

## 5. 仕事や人生における満足度

### 【仕事の満足度】

現在の仕事に「やや満足」と答えた割合が最も多く 47.3%となった。次いで「どちらともいえない」21.2%となった。「非常に満足」「やや満足」と回答した肯定派の合計は 60.2%と半数を超えた。

[Q16] あなたが働いている現在の組織（企業、団体など）でのお仕事は、あなたご自身にとって「満足」とお感じですか？「不満」とお感じですか？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



### 【報酬の満足度】

報酬の満足度は、「やや満足」と答えた割合が最も多く 32.7%となった。次いで「どちらともいえない」23.7%となった。「非常に満足」「やや満足」と回答した肯定派の合計は 45.5%となった。

### 【ワークライフバランスの満足度】

ワークライフバランスの満足度は、「やや満足」と答えた割合が最も多く 40.5%。次いで「どちらともいえない」22.1%となった。「非常に満足」「やや満足」と回答した肯定派の合計は 53.9%と半数を超えた。

### 前回比較

仕事の満足度についての肯定派は前回の 51.4%から、8.8 ポイント増加している。報酬の満足度については、前回の肯定派合計は 52.2%であり、6.7 ポイント減少している。ワークライフバランスの満足度について前回の肯定派の合計は 49.4%であり、4.5 ポイント上昇している。

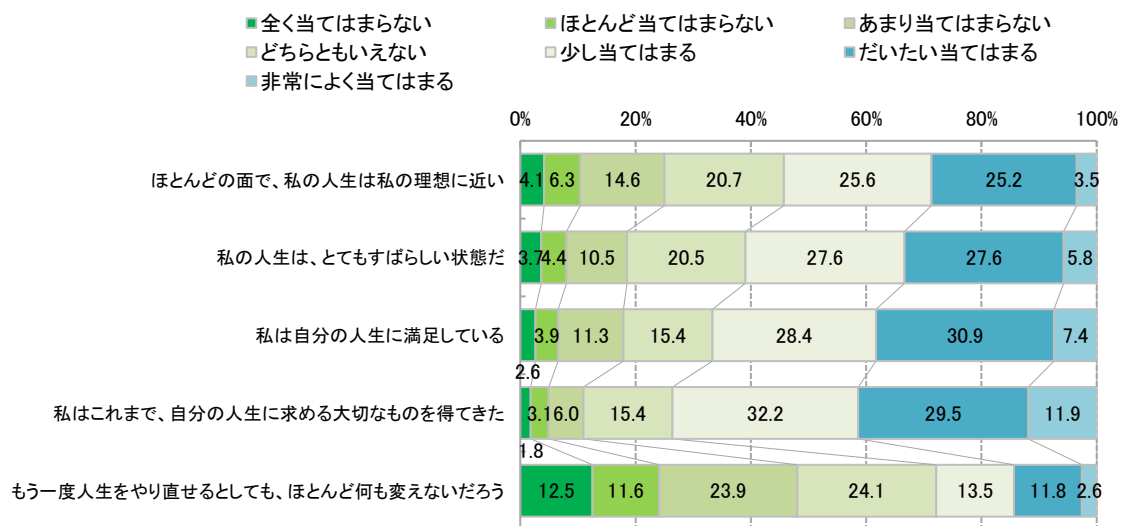


## 【人生の満足度】

自身の人生に関する認識については、「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」「私の人生は、とてもすばらしい状態だ」「私は自分の人生に満足している」「私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた」の4つの設問に対し、肯定的な回答をした割合が半数を超えている。特に、「私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた」との設問については、肯定派の合計の割合は73.6%と7割を上回っている。これに対し、「もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう」との設問については、肯定派の合計は27.9%にとどまった。

[Q23] あなたの現状について、以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。

(n=1095)



## 6.ライフイベント（結婚・育児）と就業継続

### 【結婚観】

結婚観については、「すでに結婚している」との回答が最も多く 56.3%となった。次いで「今は結婚していないが将来は結婚したいと考えている」26.4%となった。「すでに結婚している」「予定している」「今は結婚していないが将来は結婚したいと考えている」を合計した肯定派の合計は、85.4%となり8割を超えている。

### 【結婚後の就業継続】

結婚後の就業継続については、「結婚しても働きたい」との継続志向派が 81.1%を占める。

[Q20] あなたは、結婚した後も「働きたい」とお考えですか？

以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)

	2007年	2017年
結婚しても働きたい	69.6%	81.1%
結婚したら、仕事は辞めたいと考えている	4.5%	3.0%
相手の事情もあるので、今の時点では分からない	20.1%	11.8%
その他	5.8%	4.1%

### 【子育てと就業継続】

子育てをしながらの就業継続については、「すでに子供があって、仕事と子育てを両立させている」との回答が最も多く 44.8%となっている。次いで「子育てと働き続けることを両立させたいと考えている」18.4%となっている。

### 【働きながらの子育てが難しい理由】

「働きながら、子育ては難しいと感じている」理由は、「子育てに必要な第三者の協力を得る事が難しい状況である」との回答が最も多く 54.5%に上った。

### 前回との比較

前回の結婚後の就業継続派は 69.6%、今回は 81.1%となり 11.5 ポイント上昇がみられる。

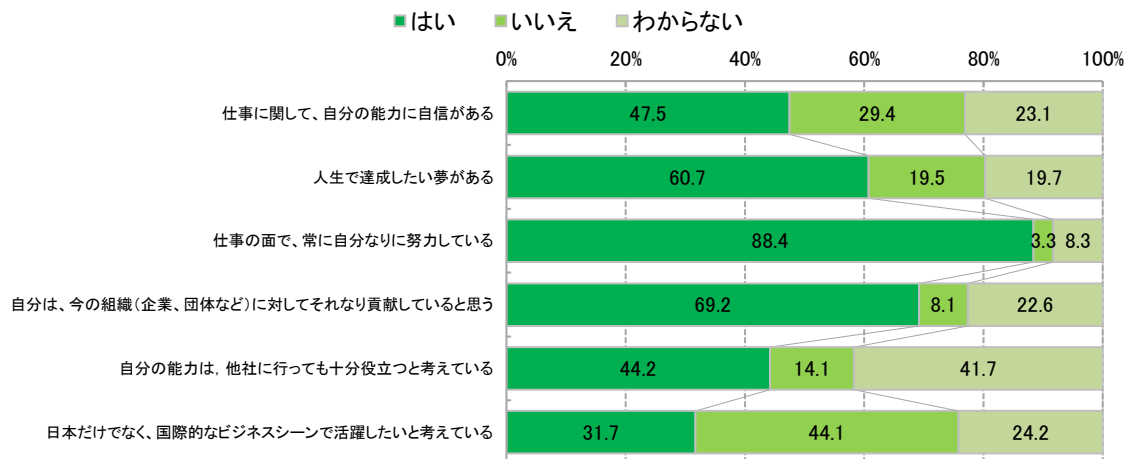
子育てと就業継続については、上昇がみられたのは、「すでに子供があって、仕事と子育てを両立させている」との回答で前回の 18.6%から 26.2 ポイント上昇している。減少の幅が大きいのは「働きながら、子育ては難しいと感じている」との回答で前回の 23.8%から 12.7 ポイント減少している。「働きながら、子育ては難しいと感じている」理由としては、前回も今回と同様に、「子育てに必要な第三者の協力を得る事が難しい状況である」との回答が 5 割を上回っていた。また、「残業が多いので子育てできない」との理由は、前回の 52.1%から、今回は 36.4%となり、15.7 ポイント減少している。

## 7.自身の自己評価やキャリアの志向

### 【能力・夢・努力や貢献等】

「達成したい夢がある」「仕事の面で常に自分なりに努力している」「今の組織に対しそれなりに貢献している」という設問に対しては、肯定回答が6割を超えた。一方「能力に自信がある」「自分の能力は他社でも十分に役に立つ」「日本だけでなく国際的なビジネスシーンで活躍したいと考えている」の設問については、肯定派は3～4割台にとどまった。

[Q26] 次の各事項に関して、あなたご自身について「はい」、「いいえ」、または「分からない」でお答えください。(n=1095)



### 前回比較

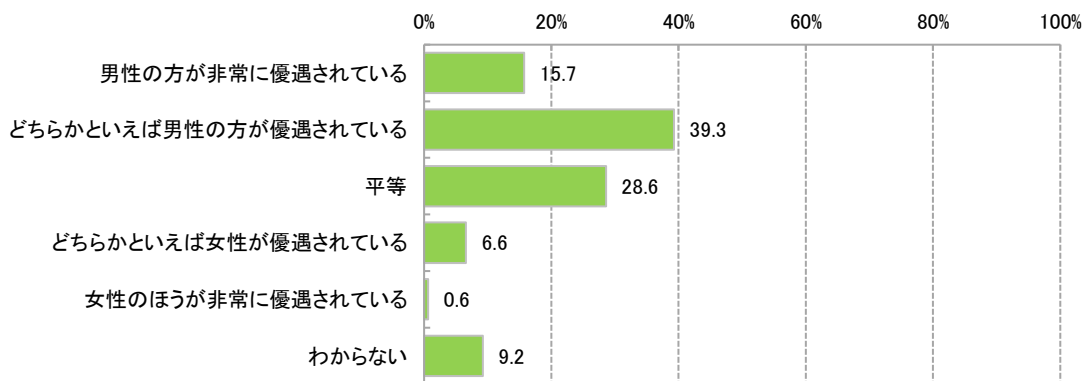
どの項目も10ポイント以上の上昇は見られず変化は少ない。そのなかで差異がみられたのは、「自分の能力は他社でも十分に役に立つ」に関する設問であった。前回の肯定派は35.5%であるのに対し、今回は44.2%となっており8.7ポイント上昇している。

## 8. 職場での男女のギャップ

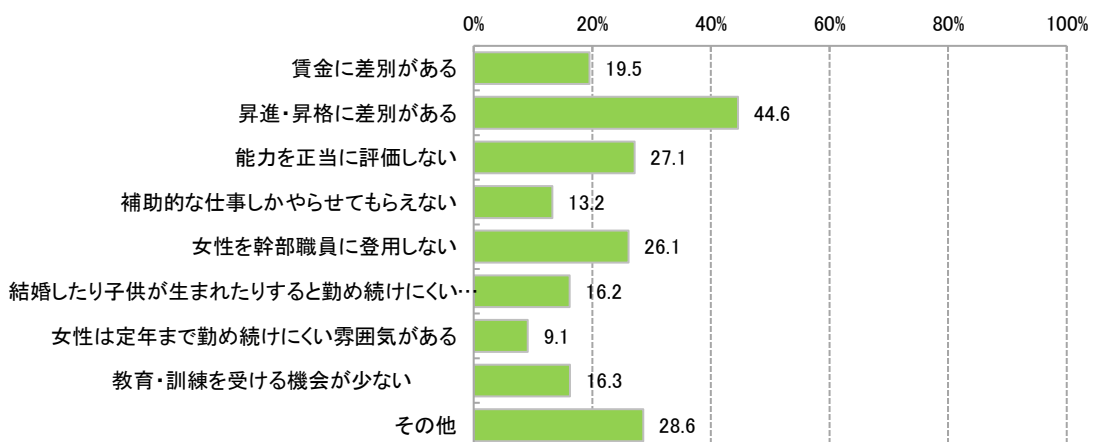
### 【男女の平等】

男女の平等に関しては、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」との回答が最も多く 39.3%となっている。次いで、「平等」28.6%となっている。具体的な男女差の内容については、「昇進・昇格に差がある」との回答が最も多く 44.6%となっている。

[Q27] あなたの現在の組織（企業、団体など）では、男女の地位は平等になっていると思いますか？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。（n=1095）



[Q28] 具体的には、以下の点で男女間の差別を感じることはありますか？いくつ選んでも結構です。（n=1095）



### 前回との比較

男女の平等の状況においては、前回との差は数パーセント程度でほぼ、状況に変化がないといえる。

一方で、男女差の内容については、やや変化がみられる。前回と比べ差異がみられる項目は

- ✓ 「賃金に差別がある」(前回：31.1% 今回：19.5 % 前回より -11.6 ポイント)
- ✓ 「結婚したり子供が生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある」(前回：25.0% 今回：16.2 % 前回より -8.8 ポイント)
- ✓ 「女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある」(前回：23.2% 今回：9.1% -14.1%)

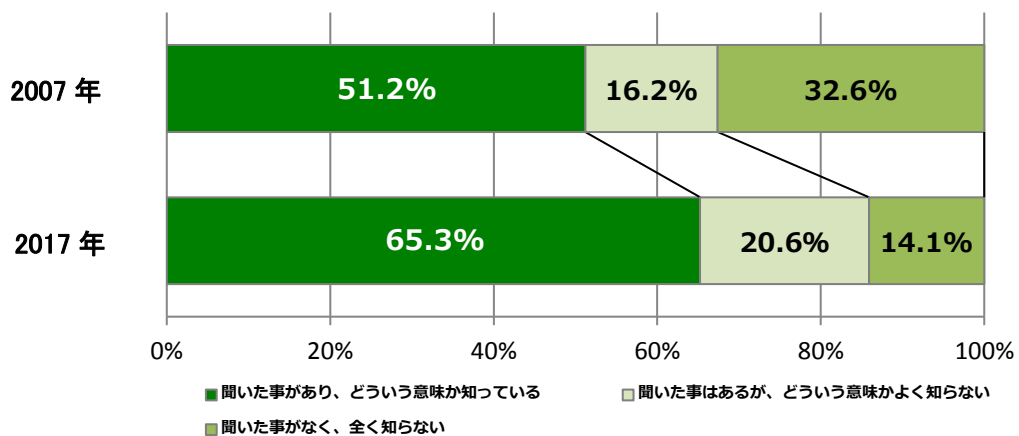
等が見られた。

## 9.D & I 認知状況

### 【D & I 認知度】

D & I の認知に関しては、「聞いたことがあり、どういう意味か知っている」と回答した割合は 65.3%。「聞いたことがなく全く知らない」との回答は 14.1%であった。

[Q29] ダイバーシティに関してお伺いします。GEWEL は、ダイバーシティを人材の多様性の尊重と考えますが、あなたはダイバーシティという言葉を知っていますか？以下の中から該当するものを1つだけ選んでください。(n=1095)



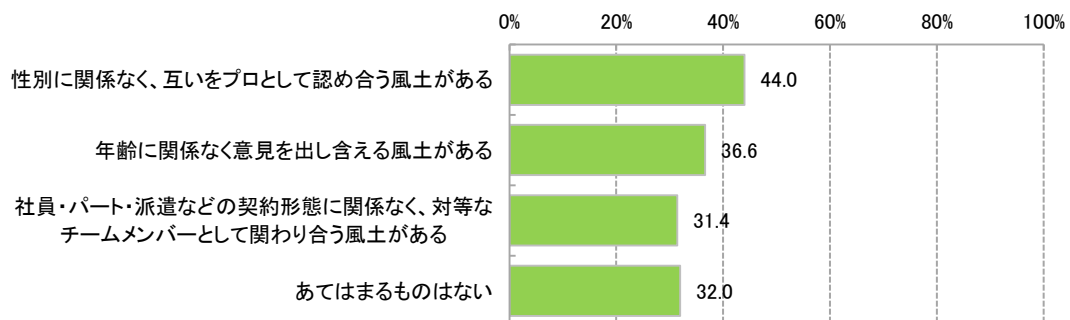
## 【D & I が浸透した職場】

D & I が浸透した職場については、「性別に関係なく互いをプロとして認め合う風土がある」が最も高く44.0%であった。

[Q30]あなたの組織（企業、団体など）のダイバーシティについて伺います。

以下の中から該当するものを選んでください。いくつ選んでも結構です。

(n=1095)



## 前回比較

D & I の認知に関しては、「聞いたことがあり、どういう意味か知っている」と回答した割合は前回の51.2%から、今回は65.3%となり、14.1ポイント上昇している。「聞いたことがなく全く知らない」との回答は32.6%から、今回は14.1%となり、18.5ポイント減少している。