

Sustainable Report No.040

生活と仕事を 切り離さない社会へ

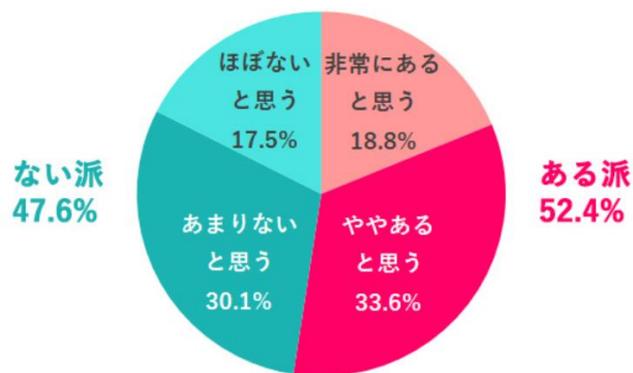


サステナブルレポートとは、サステナビリティを指標に社会課題や環境課題からテーマを選定し、それらの背景・ソリューション事例・将来への展望などを考察する独自の調査報告書です。
小川電機グループは、全従業員ひとりひとりが本レポートを作成・発信する取り組みを行っています。

■ 社会課題

- 女性の総合職が1割にとどまる日本で、**職場で男女格差を感じたことのある女性は5割以上**にのぼる。アンケートによると、理由に挙がる4割は、お茶出しや掃除など女性に偏って求められる内容に係る。
- 仕事と家庭の両立は、社会的にも本人的にも難しい状況が続く。1980年代には、育休を取得し仕事を続ける女性は約6%だったという背景もある。
- 格差は根深く、雇用形態・年齢・産業などの違いから、**賃金格差は22.5% = 239万円**開いている。

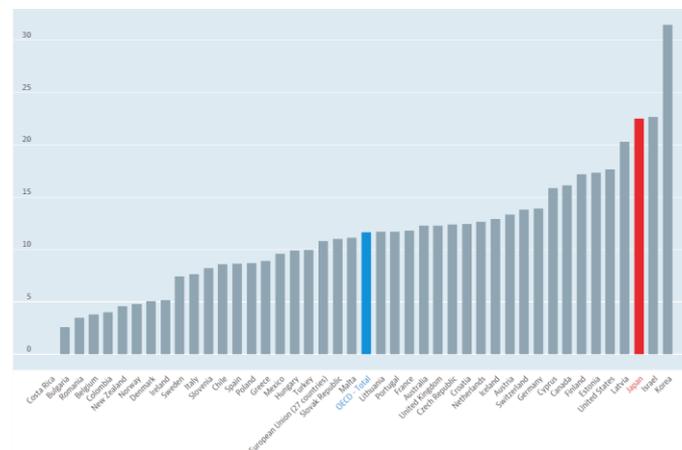
■ 今の職場にジェンダーギャップ（男女格差）はある？



アンケート実施期間／2021年4月1日～4月14日

出典：Woman type（株式会社キャリアデザインセンター）

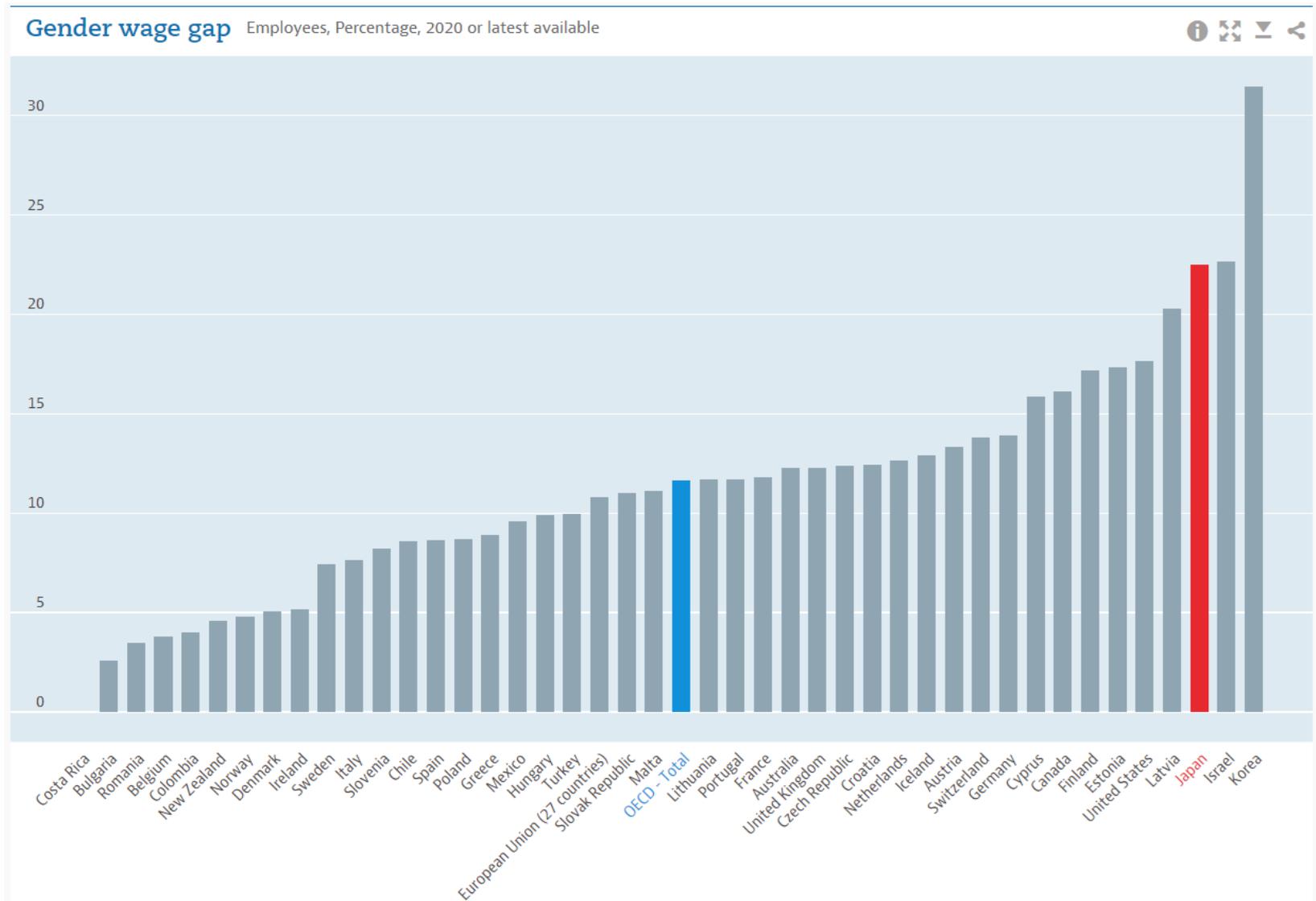
■ 男女間賃金格差（P3参照）



出典：OECD

“現場”で働く女性が活躍するためには

拡大図表：男女間賃金格差



出典：OECD

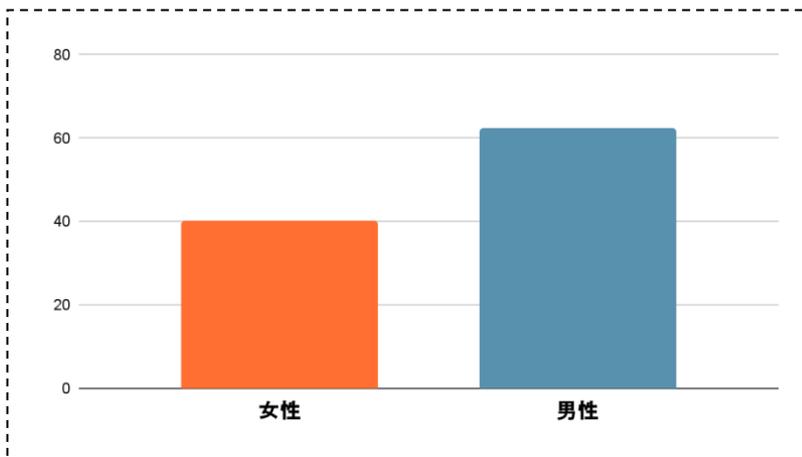
■ 解決事例

- **繊維工業**の朝倉染布株式会社は、二交代制の生産現場に配属される女性が少なく、女性のキャリアアップ研修が明確でないことを課題にもっていた。
- 同社は**生産現場に女性を増員し、マルチスキル化を推進**し、キャリアアップの目標を掲げ「**えるぼし認定**」を平成28年に取得。初めて女性の営業職が活躍する機会が認識され、**男女双方に職域拡大の意識**が変わった。
- さらなる伸びしろとして、有能な女性リーダーは活躍するが、その上の管理職となると、大きな出世を望まず躊躇する者も一定数いるのではないかと。

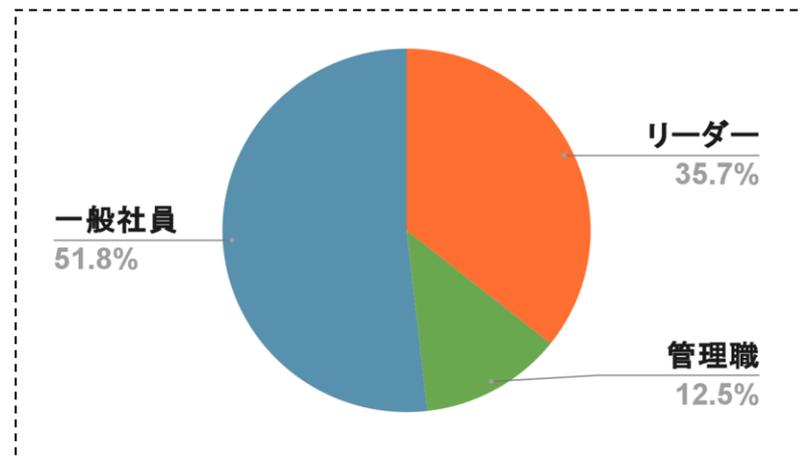


えるぼし認定3段階目
(H28.12取得)

■ 常用労働者数（人）



■ 役職者における女性割合



出典：左右ともに朝倉染布株式会社の公表値をもとに筆者グラフ作成

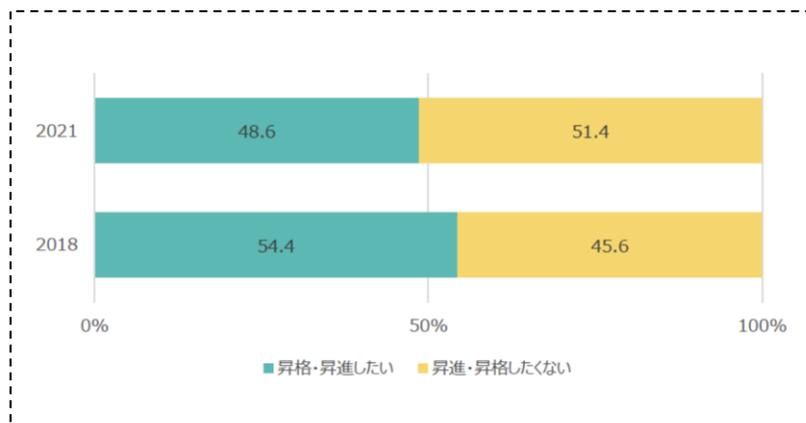
個人と企業がポジティブに多様性を育むには

■ 企業展望

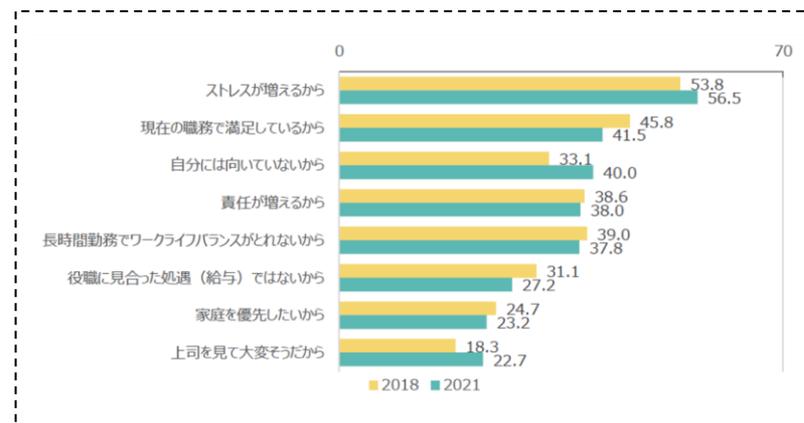
- 女性が管理職への着任に抱く不安は、男性組織を管理する姿や重大な責任への構え、**家庭事情への理解を得られるか**など懸念があるのではないかと。
- 性別に関係なく昇進を自然に受け入れられるような風土・基準・制度が浸透するには、男性も家庭に深く関わることを望ましい。
- 企業は、女性向けに限らず**男性にも家庭との両立を推進**することで、**公平な待遇のキャリアアップや職域拡大**できるような対策が可能となるだろう。



■ 昇進・昇格の打診に挑戦したいか（%、複数回答）



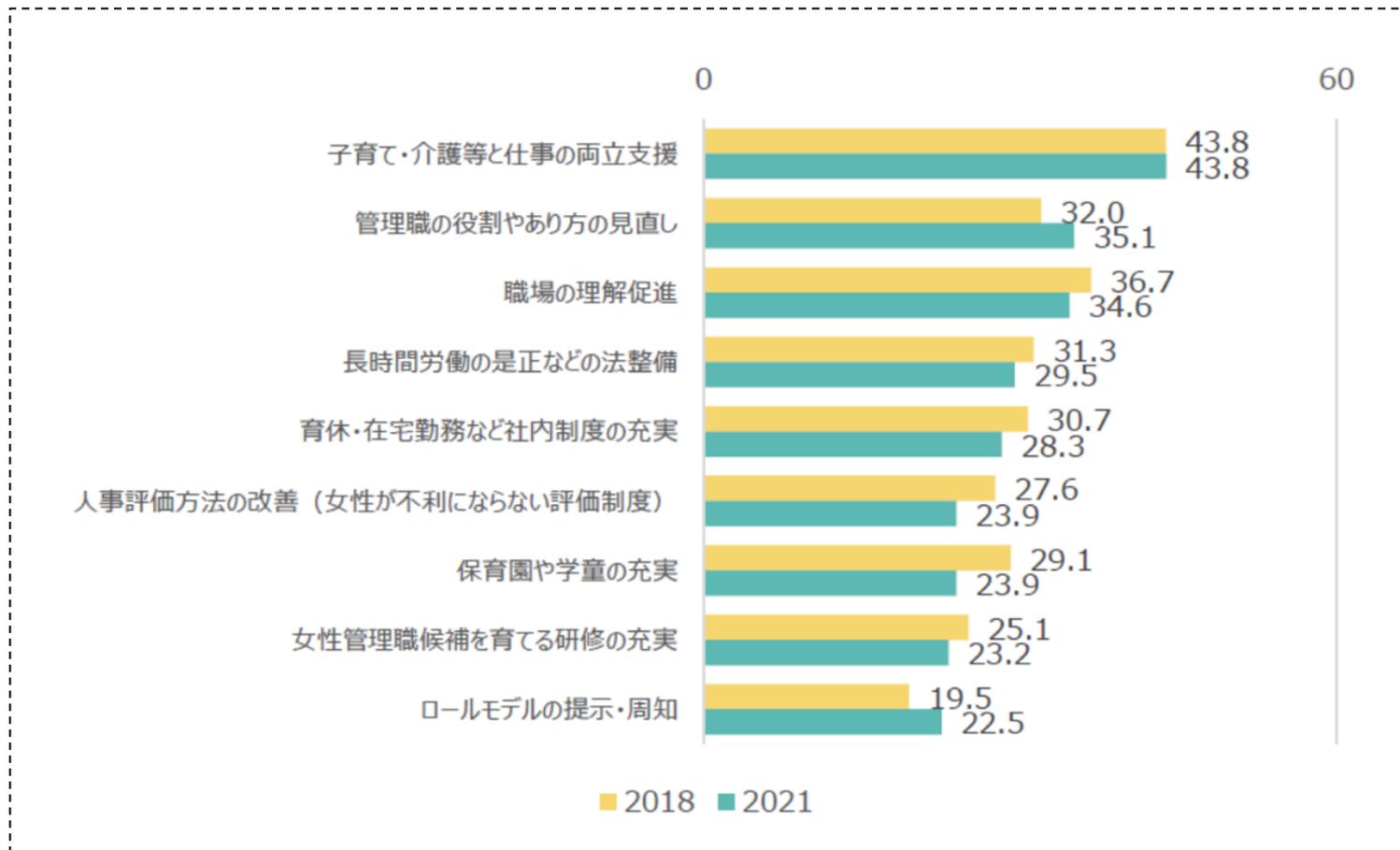
■ 昇進・昇格に挑戦したくない理由（%、複数回答）



出典：左右ともにAdecco Group Japan

男女ともに歩み寄る社会へ

■ 管理職になる女性を増やすためには、何が必要だと思いますか（%、複数回答）



出典：Adecco Group Japan

<調査概要>

調査対象：課長職相当以上の女性管理職 / サンプル：550名（2018年）、1065名（2021年）

調査方法：インターネット調査 / 実施時期：2021年12月28日～29日 / 結果表記：小数点以下第2位を四捨五入

■ 参照・引用資料

- Woman type/株式会社キャリアデザインセンター, 「「女は職場で不利」の回答が5割以上。働く女性868名調査で浮かび上がる、職場のジェンダーギャップの今」,2021年6月1日 (<https://woman-type.jp/wt/feature/21140/>)
- OECD, 「男女間賃金格差 (Gender wage gap)」,2022年5月25日参照 (<https://www.oecd.org/tokyo/statistics/gender-wage-gap-japanese-version.htm>)
- 朝倉染布株式会社, 「一般事業主行動計画」,2022年5月25日参照 (<https://www.asakura-senpu.co.jp/company/effort/action-plan/>)
- 厚生労働省, 「女性活躍推進の取組 好事例集」,平成30年3月発行 (<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000197011.pdf>)
- 厚生労働省, 「女性活躍推進企業認定「えるぼし・プラチナえるぼし認定」」,2020年12月23日 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>)
- Adecco Group AG, 「女性管理職を対象にした意識調査 (2018年・2021年比較) 管理職への登用を自ら希望した人は約1割、さらなる昇進・昇格を希望する女性管理職は半数以下 女性管理職を増やすには、「子育て・介護と仕事の両立支援」、「管理職の役割の見直し」が必要」,2022年3月8日 (<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2022/0308>)

■ サステナブルレポートに関するお問い合わせ先



小川電機株式会社

〒545-0021 大阪府大阪市阿倍野区阪南町2丁目2番4号

tel:06-6621-0031(代)

- 本レポートに掲載された内容は作成日における情報に基づくものであり、予告なしに変更される場合があります。
- 本レポートに掲載された情報の正確性・信頼性・完全性・妥当性・適合性について、いかなる表明・保証をするものではなく、一切の責任又は義務を負わないものとします。
- 本レポートの配信に関して閲覧した方が本レポートを利用したこと又は本レポートに依拠したことによる直接・間接の損失や逸失 利益及び損害を含むいかなる結果についても責任を負いません。
- 本レポートに関する知的著作権は小川電機株式会社に帰属し、許可なく複製、転写、引用等を行うことを禁じます。