

平均年収約 923 万円のビズリーチ会員に女性活躍推進法に関するアンケートを実施

4 割以上「勤務先の女性活躍推進が不十分」

女性「役員・上司が消極的」、男性「ロールモデル不在」意識に差

管理職・グローバル人材に特化した会員制転職サイト「ビズリーチ」などインターネットサービスを展開する株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：南 壮一郎）は、女性活躍推進法の成立後、ビズリーチ会員 1,395 名を対象に、女性の活躍推進についてアンケートを実施しました。女性活躍推進法には 6 割以上が賛成と回答した一方で、4 割以上が勤務先における女性活躍推進に向けた取り組みは不十分であると回答しました。そう思う理由として、女性は「役員・上司が消極的である」、男性は「女性管理職のロールモデルが不在」との回答が最も多く、性別によって意識に差があることが明らかとなりました。

■ 6 割以上が女性活躍推進法に賛成

女性活躍推進法については 6 割以上の方が賛成と回答しています。その理由としては「女性だからこそ活躍できる場がある」「性別問わず、優秀な人材が求められている」という内容の回答が見られました。また「数値目標を達成するためだけに取り組むのではなく、女性が活躍できる制度や体制の構築に注力すべき」という声が多かったことも特徴的です。

反対の理由 ※フリーコメントから一部抜粋

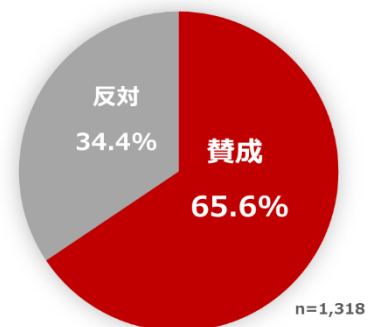
- ・「管理職になったのは、実力ではなく『数値目標の設定と公表』の義務があるからなのではないかと思われたくない」（40代・女性/一般社員/情報通信）
- ・「女性の社会進出による少子化、晩婚化、核家族化が進む」（30代・男性/一般社員/サービス）
- ・「数値目標の達成が目的ではないため。男性の育児休暇取得の推進、待機児童解消、税金負担軽減などやることはほかにある」（30代・男性/一般社員/その他）

■ 4 割以上が「勤務先における女性活躍推進に向けた取り組みは不十分である」と回答

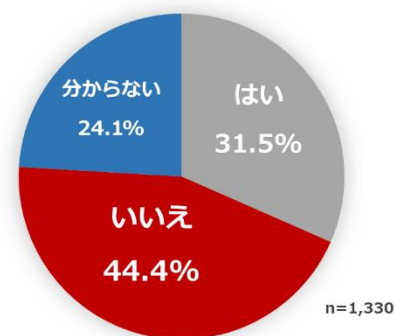
女性「役員や上司が女性の活用に消極的」、
男性「ロールモデルの不在」が理由

「現在勤務している会社における女性活躍推進に向けた取り組み」に関して「不十分」と回答した方は 4 割以上となりました。その理由として、女性からは「役員や上司が女性活用に消極的」、男性からは「女性管理職のロールモデルがない」という回答が、それぞれ最も多く、この結果から、女性の活躍推進に向けた取り組みが不十分と考える理由において、男女の意識に差があることが分かりました。

Q.あなたは女性活躍推進法案について
賛成ですか、反対ですか。



Q.現在、あなたがお勤めの会社では女性活躍推進への
取り組みは十分に行われていると思われますか。



＜男性＞			＜女性＞		
順位	回答	%	順位	回答	%
1	女性管理職のロールモデルがない	49.0%	1	役員や上司が女性活用に消極的	41.1%
2	女性管理職の数値目標を定めていない	39.5%	2	女性管理職のロールモデルがない	39.5%
3	役員や上司が女性活用に消極的	27.3%	3	女性管理職の数値目標を定めていない	33.8%
4	総合職採用における女性採用比率が少ない・増やしていない	26.4%	3	女性管理職の登用に消極的	33.8%
5	女性管理職の登用に消極的	25.1%	5	育児休暇・時短勤務がキャリアダウンにつながる	29.8%
6	男性の育児休暇の取得など共働き支援制度が不十分	24.0%	6	総合職採用における女性採用比率が少ない・増やしていない	20.9%
7	育児休暇・時短勤務がキャリアダウンにつながる	16.7%	7	男性の育児休暇の取得など共働き支援制度が不十分	16.9%

※女性活躍推進に向けた取り組みが不十分と答えた方のみ回答 (n=590)

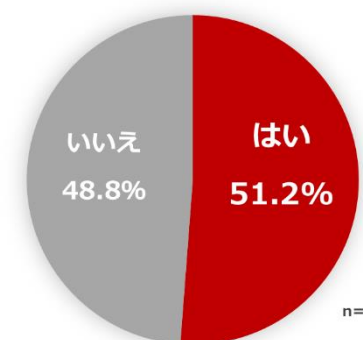
■ 転職時に「女性活躍を推進しているかどうか」を重視する女性ビジネスパーソンは約半数

女性ビジネスパーソンの約半数が、転職時の企業選びで「女性活躍を推進しているかどうか」を重視するという結果になりました。重視する理由としては「長く働くことを考慮した上で働きやすい環境を選びたい」などで、重視しない理由としては「性別を特に意識していない」「現在の『推進している企業』の基準は単に制度の有無であり、自己申告制であるため」などが挙げられました。

回答の理由 ※フリーコメントから一部抜粋

- ・ 重視する：「現職ではそのような風土がないため、次のチャンスがあればそうした企業へ転職したい」（40代/課長クラス/金融）
- ・ 重視する：「単純に長く心地よく働きたいから」（40代/一般社員/金融）
- ・ 重視する：「性別に関係なく昇進したいから」（40代/一般社員/その他）
- ・ 重視しない：「『女性を活躍させている』ということにあぐらをかいている場合も多く、働きやすさと比例しているとは考え難い」（40代/部長クラス/その他）

Q.あなたが転職を検討する際、働く企業を選ぶ上で女性活躍を推進している企業かどうかは重視されますか。



株式会社ビズリーチ 取締役 キャリアカンパニー カンパニー長

多田洋祐 コメント



安倍政権が掲げる成長戦略において成長の鍵を握るテーマ「すべての女性が輝く社会づくり」への取り組みとして、女性活躍推進法が成立しました。

企業は女性の採用比率や管理職に占める女性の割合を数値目標として設定・公表するなど、女性活躍に関する行動計画の策定、情報公開などが義務付けられます。今回ビズリーチ会員にアンケートを行ったところ、6割以上の方が法案に賛成している一方で、4割以上の方が勤務先の女性活躍推進に向けた取り組みは不十分であると回答しています。今後、日本の労働人口が減少し、世界規模の人材獲得競争が激化すると予想されるなか、女性をはじめとした多様な人材が

活躍できる環境をつくるのが、企業の成長にとって重要だと考えられています。女性はダイバーシティの第一歩であり、さまざまな経験やアイデアを活かす環境をつくるためにも、企業は環境整備などを意識的に取り組むことが必要となるのではないのでしょうか。

■ 調査概要

- ・ 実施期間：2015年9月7日～9月14日
- ・ 対象：ビズリーチ会員 1,395名
- ・ 年齢：20代 4.0%、30代 18.9%、40代 37.6%、50代 31.5%、60代以上 8.0%
- ・ 男女比：男性 79.1%、女性 20.9%
- ・ 平均年収：923.2万円
- ・ 役職：一般社員 30.5%、課長クラス 27.5%、部長クラス 19.4%
本部長クラス 4.4%、役員クラス 9.8%、その他 8.4%

※ 本リリースに含まれる調査結果をご掲載いただく際は必ず「ビズリーチ調べ」と明記してください。

■ 株式会社ビズリーチについて

「インターネットの力で、世の中の選択肢と可能性を広げていく」をミッションとし、人材領域と教育分野のインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、シンガポールに拠点をもち、従業員数は559名（2015年9月現在）。管理職・グローバル人材に特化した会員制の転職サイト「ビズリーチ」やアジア版の「RegionUP（リージョンアップ）」、20代のためのレコメンド型転職サイト「careertrek（キャリアトレック）」、完全無料のクラウド型採用サービス「スタンバイ」、友だちとクイズで競える学習アプリ「zuknow（ズノウ）」、お腹を空かせた学生のための肉食就活サイト「ニクリーチ」などを展開。

参照 URL: <https://www.bizreach.co.jp/>