

Press Release

2016年9月28日
株式会社オークローンマーケティング

《ダイバーシティに関する調査レポート 第一弾》

20代女性の約70%が「企業はダイバーシティに取り組むべき」 “自分ごと化”する女性と“組織的視点”の男性の意識の差が明らかに

近年、女性活躍推進法を始め、性別、年齢、人種や国籍、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性に対する関心が高まりつつあります。しかし、実際のどの程度の人が必要と捉え、それに関する制度の導入はどの程度進んでいるのでしょうか。

株式会社オークローンマーケティング（本社：名古屋市東区、代表取締役社長：ハリー・A・ヒル）が運営する「ショップジャパン」は、2016年8月に、首都圏で働く20～50代の会社員を対象にダイバーシティに関する調査を実施いたしました。その結果、20代女性がダイバーシティへの関心が最も高く、男女でダイバーシティの捉え方に差があることが分かりました。

《調査結果のサマリー》

■20代女性の約70%が「企業はダイバーシティに取り組むべき」と回答。

ダイバーシティへの取り組みは、全体の半数以上となる54.8%が「取り組むべき」と回答したのに対し、20代女性が69.0%、20代男性が48.0%と、同年代の男女で大きな差があることが分かりました。

■取り組むべき内容では、男女ともに働き方・働く環境を重視する傾向。

一方で、“自分ごと化”する女性と“組織的視点”の男性の意識の差も明らかに！

積極的に取り組むべきと思う具体的な内容としては、男女ともに“働き方・働く環境”に関する項目を重視する傾向が分かりました。中でも、女性は「勤務形態の柔軟化」、「休暇制度の充実化」を男性よりも重視し、ダイバーシティを“自分ごと化”して捉えていることが分かりました。男性は「経営理念の明確化」、「関連部署の設置」を女性よりも重視する傾向があり、ダイバーシティを“組織的視点”で捉えていることが分かりました。

■休暇や勤務制度の不十分さ、制度があっても活用しづらい現状が浮き彫りに。

企業側としては、さらなる制度の整備と、利用しやすい環境づくりが求められている。

働き方・働く環境に関する制度の活用について尋ねたところ、「テレワーク（在宅勤務）」や「フレックスタイム制度」は、約半数が「制度がない」と回答しました。また、制度があっても「上司や同僚に対して、特に余計な気を使うことなく活用している」と回答した人は、男女ともに30%に達しませんでした。企業側としては、制度の整備と共に、社内のダイバーシティに対する理解を深めて、制度を利用しやすい環境づくりが求められていると言えます。

《調査概要》

調査名：ダイバーシティに関する調査
調査主体：株式会社オークローンマーケティング（ショップジャパン）
調査対象：首都圏の20～50代会社員 男女800名
実施期間：2016年8月
調査方法：インターネット調査

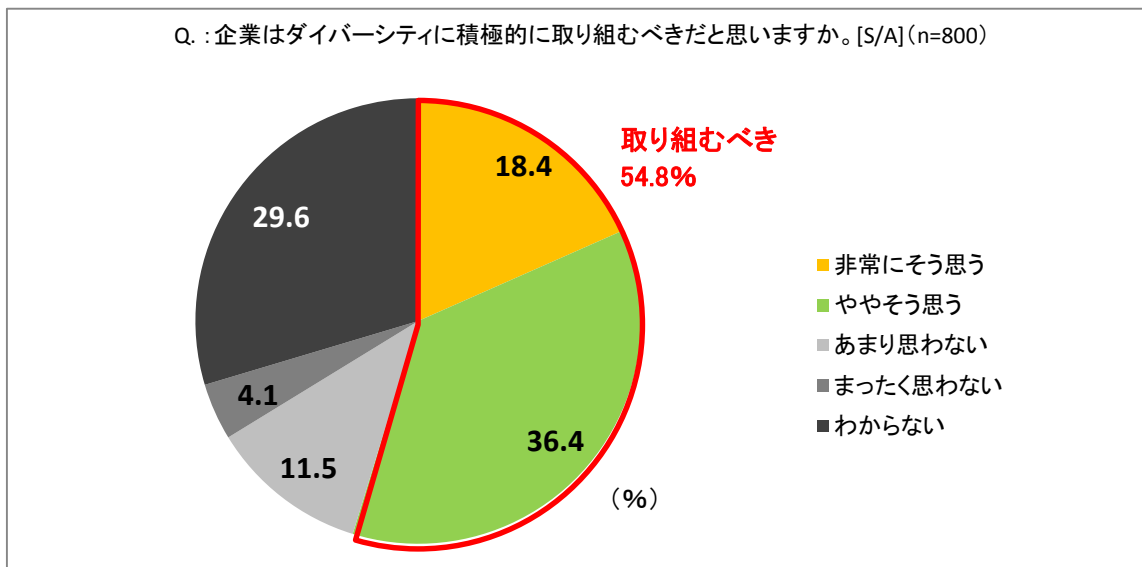
《この件に関するお問合せ先》

株式会社オークローンマーケティング 広報担当
TEL：(03) 6746-0324 FAX：(03) 3501-5324
EMAIL：pr@shopjapan.co.jp URL：www.shopjapan.co.jp

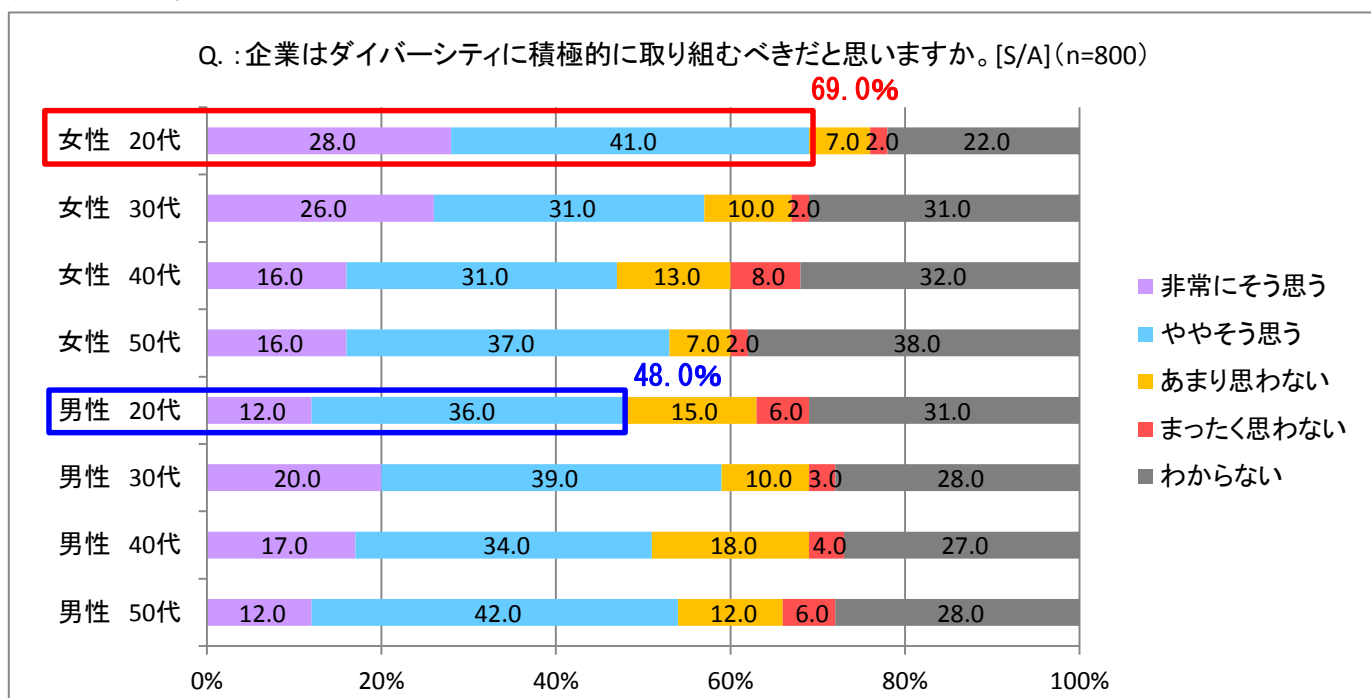
Press Release

■20代女性の約70%が「企業はダイバーシティに取り組むべき」と回答。

「企業はダイバーシティに積極的に取り組むべきだと思いますか。」と尋ねたところ、18.4%が「非常にそう思う」、36.4%が「ややそう思う」と回答し、半数以上となる54.8%の人が「積極的に取り組むべき」と考えていることが分かりました。



同じ内容の質問について、男女別では大きな差は確認できませんでしたが、男女の年代別に見てみると、「積極的に取り組むべき」と考えている人の割合は20代女性が最も高くなり、「非常にそう思う (28.0%)」、「ややそう思う (41.0%)」合計で69.0%という結果となりました。一方で、20代男性は「非常にそう思う (12.0%)」、「ややそう思う (36.0%)」合計で48.0%となり、同じ世代の男女で、20.0%以上の差があることが分かりました。

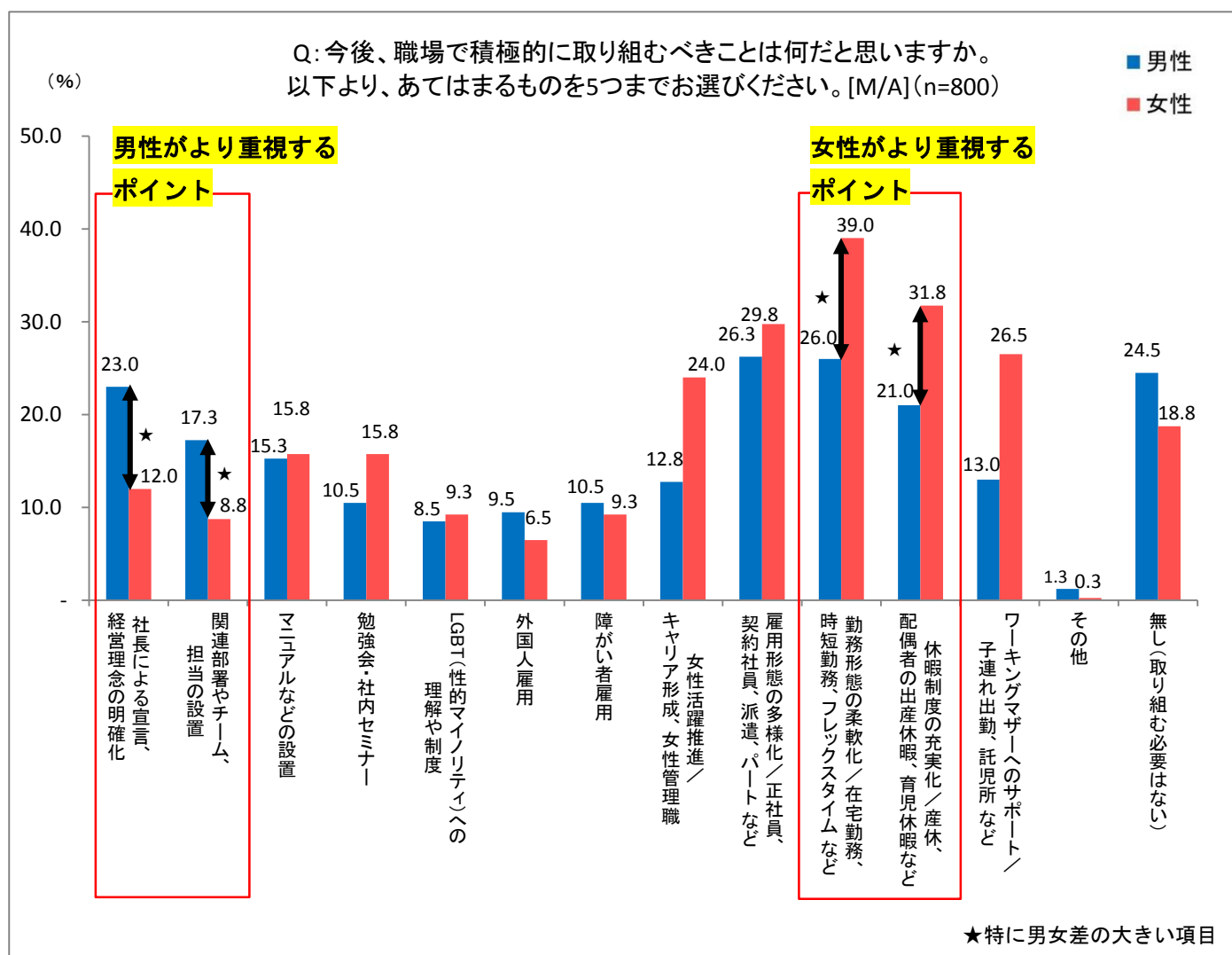


Press Release

■取り組むべき内容では、男女ともに働き方・働く環境を重視する傾向。

一方で、“自分ごと化”する女性と“組織的視点”の男性の意識の差も明らかに！

積極的に取り組むべきと思う具体的な項目について尋ねたところ、男女ともに「勤務形態の柔軟化」、「休暇制度の充実化」など、働き方・働く環境に関する項目を重視する傾向が分かりました。中でも、女性は、「勤務形態の柔軟化（女性 39.0%、男性 26.0%）」、「休暇制度の充実化（女性 31.8%、男性 21.0%）」を男性よりも重視する傾向があり、結婚や出産後も柔軟に働けるような制度を重視するなど、ダイバーシティを“自分ごと化”して捉えていることが分かりました。一方で、男性は、「社長による宣言、経営理念の明確化（女性 12.0%、男性 23.0%）」、「関連部署やチーム、担当の設置（女性 8.8%、男性 17.3%）」を女性よりも重視する傾向があり、ダイバーシティを“組織的な視点”で捉えていることが分かりました。



Press Release

■ 休暇や勤務制度の不十分さ、制度があっても活用しづらい現状が浮き彫りに。

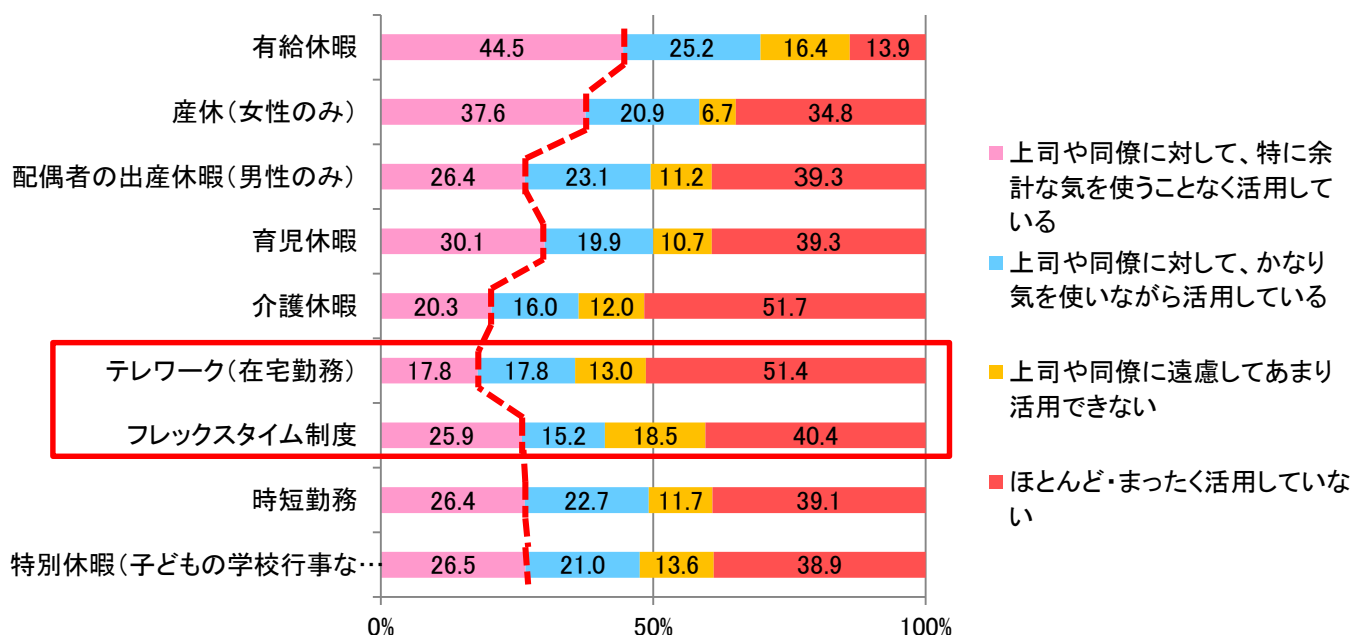
企業側としては、さらなる制度の整備と、利用しやすい環境づくりが求められている。

働き方・働く環境に関して男女ともに重視する傾向があった「勤務形態の柔軟化」、「休暇制度の充実化」に関して、制度の活用について尋ねたところ、「テレワーク（在宅勤務）」、「フレックスタイム制度」は、約半数が「制度がない」と回答し、「勤務形態の柔軟化」が進んでいないことが分かりました。

制度がある人の中でも「上司や同僚に対して、特に余計な気を使うことなく活用している」と回答した人は全ての項目で半数以下となり、「テレワーク（在宅勤務）」、「フレックスタイム制度」は、30%に達しませんでした。また、制度の利用に関して男女別では大きな差は確認できませんでした。

企業側としては、制度の整備と共に、社内のダイバーシティに対する理解を深めて、制度を利用しやすい環境づくりが求められていると言えます。

Q：社員の働き方・働きやすさの一つである制度について、職場で実際にどの程度活用していますか。[S/A]



※同設問で制度がないと回答した人を除いた割合で算出

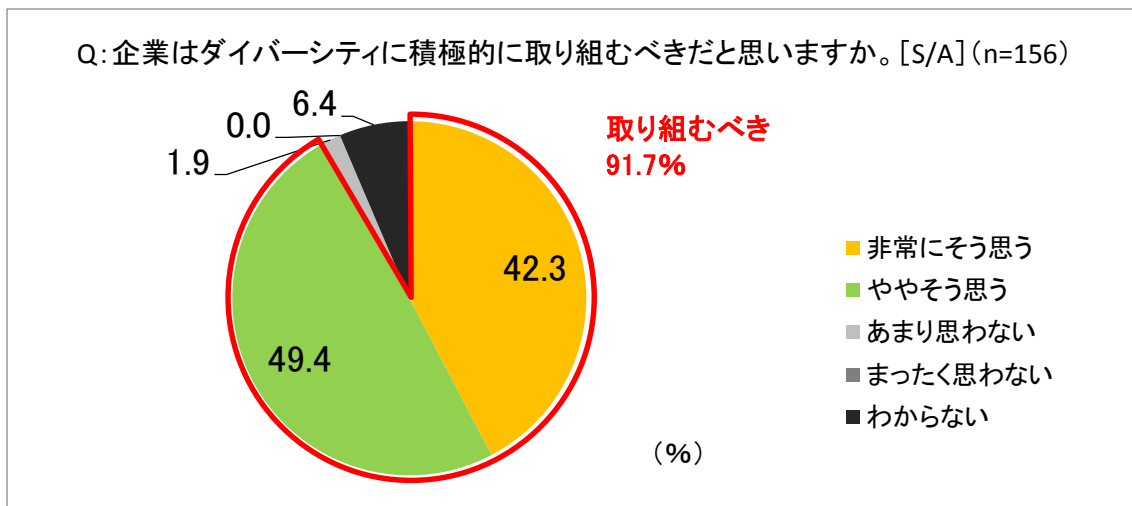
Press Release

■ ショップジャパンで同様の調査を実施

90%以上の社員が「ダイバーシティを理解している」、「ダイバーシティに取り組むべき」と回答！

ショップジャパンでは、社員の生の声を集められる環境を整え、独自のフレックスタイム制度や休暇制度などを導入することで、社員が働きやすく、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整えています。また、今回行ったインターネット調査と同じ内容を社内にて実施したところ、「ダイバーシティに取り組むべき」と回答した社員は、90%以上になりました。

ショップジャパンでは、社内のダイバーシティの理解を深めるために、制度の導入以外にも様々な取り組みを積極的に行っています。たとえば、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同や、「Google Women Will プロジェクト」へのサポーター企業としての参加、ACCJの「2016 Chubu Women In Business Summit (Chubu Event)」での講演など、政府や他社の取り組みにも積極的に参加しています。この取り組みは、社内のイントラネットを使った経営層からのブログ形式のメッセージや全社朝礼の場で社員に共有され、理解促進が図られています。



《参考 URL》

・輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会「行動宣言」ホームページ（内閣府男女共同参画局）

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html

・Google Women Will プロジェクト

<https://www.womenwill.com/japan/>

・ACCJ/2016 Chubu Women In Business Summit (Chubu Event)

<http://www.accj.or.jp/ja/events/details/28907-2016-chubu-women-in-business-summit-chubu-event>

Press Release

■独自の制度を導入し、“働き方・働く環境”を充実化

今回のインターネット調査で、「今後取り組むべき」との回答が多かった「勤務形態の柔軟化」、「休暇制度の充実化」に関しては、ショップジャパンでは独自の制度を導入し、“働き方・働く環境”を充実化することで、生産性の向上を図っています。

【勤務形態の柔軟化】

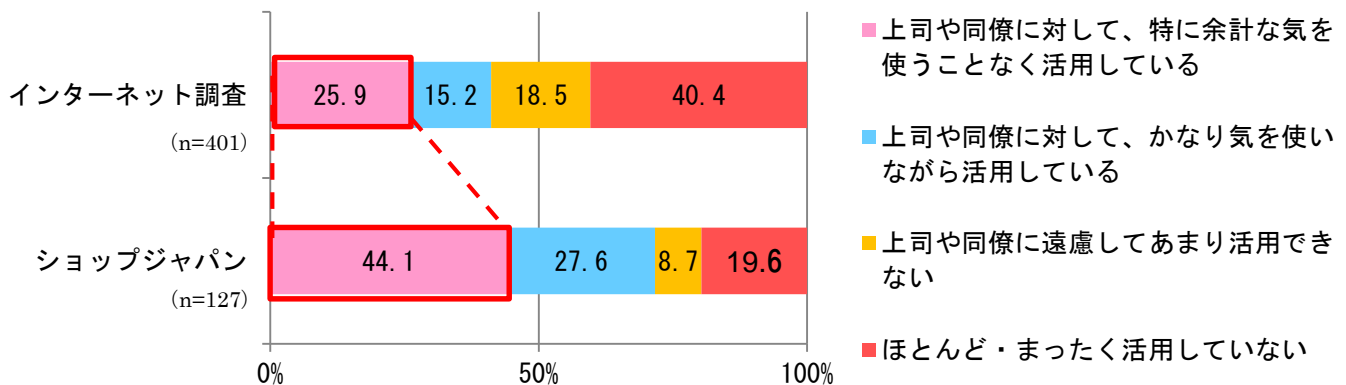
独自のフレックスタイム制度「SJマイタイム制度」や、全社員対象の「在宅勤務制度」を導入

ショップジャパンが独自に導入しているフレックスタイム制度「SJマイタイム」は、1ヶ月以内の総労働時間が120時間（1ヶ月の出勤日を20日間と暫定し、6時間×20日間で計算したもの）を超えていれば従来の定時時間分働いたものとみなされ、社員個人の裁量で、出勤日の始業および終了時刻を決めることができます。社員は、1ヶ月単位でタイムマネジメントをするため、午後の時間のみ出勤したり、朝7時から出勤し午後には退社したりと様々なワークスタイルが実現します。この制度に関しては、社員の44.1%が「上司や同僚に対して、特に余計な気を使うことなく活用している」と回答しており、インターネット調査と比較しても高い割合となっています。

この他にも、日数上限なく全社員が利用できる「在宅勤務制度」や「時短勤務制度」も導入しており、より能力を發揮できるような環境を整えています。

Q: 社員の働き方・働きやすさの一つである制度について、職場で実際にどの程度活用していますか。[S/A]

フレックスタイム制度



Press Release

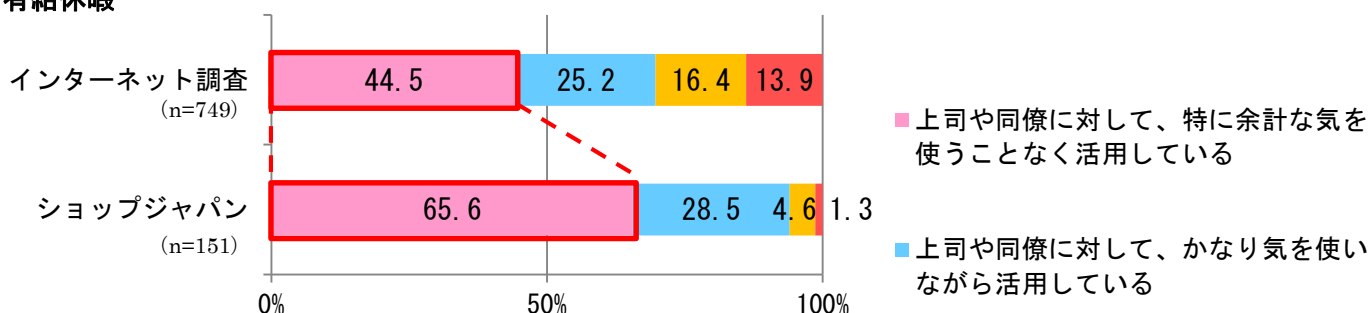
【休暇制度の充実化】

有給休暇の取得を推進し、独自の休暇制度「ファミリーサポート休暇」も導入

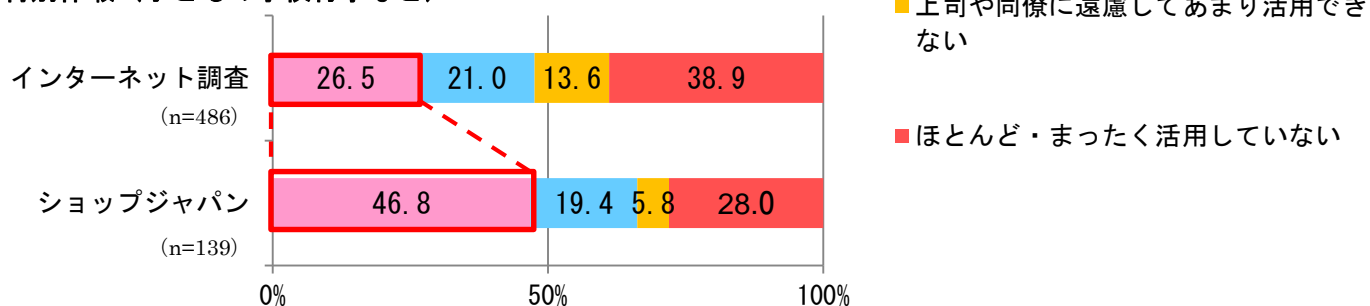
ショップジャパンでは、有給休暇の取得を推進し、社員の65.6%が「上司や同僚に対して、特に余計な気を使うことなく活用している」と回答しています。また、独自の休暇制度として、社員とその家族が幸せで充実した時間を過ごすことを目的とした「ファミリーサポート休暇」を導入し、男性女性関係なく全社員に1年で5日間まで付与しています。この制度も、社員の46.8%が「上司や同僚に対して、特に余計な気を使うことなく活用している」と回答しており、どちらもインターネット調査よりも高い割合となっています。

Q: 社員の働き方・働きやすさの一つである制度について、職場で実際にどの程度活用していますか。[S/A]

有給休暇



特別休暇（子どもの学校行事など）



《調査概要》

調査名：ダイバーシティに関する社内調査
 調査主体：株式会社オークローンマーケティング（ショップジャパン）
 調査対象：ショップジャパンに勤める正社員 男女 156名
 実施期間：2016年8月