

～全国の働く男女800名に調査～

「働き方の多様性に関する意識調査」

男性の4人に1人は「男性は育児休暇を取得する必要がない」と感じていることが判明！
多様性が求められる中「ダイバーシティ&インクルージョン」について取り組んでいる企業はわずか37.2%

女性リーダー育成に焦点を当てた「ダイバーシティ&インクルージョン」を専門とするオーストラリアのコンサルティング企業、The Dream Collective Global Pty Ltd（本社：オーストラリア、代表取締役社長：サラ・リュー、以下ザ・ドリーム・コレクティブ）は、3月8日（土）の「国際女性デー」を前に日本女性の社会進出を支援すべく、「働き方の多様性に関する意識調査」を発表いたします。

世界経済フォーラムが毎年実施している「ジェンダー・ギャップ指数」によると、日本は2018年の110位から順位を下げ、153カ国中121位となったことが明らかになりました。※1 この結果から、日本では世界同様に差別や多様性についての議論が数多く行われている中で、改善に向かうための対応が遅れているなど、課題が多いことが浮き彫りになっています。

そこで、ザ・ドリーム・コレクティブでは、全国で働く男女800名を対象とし、働き方の多様性と男女の考え方の違いに関する調査を行いました。以下が調査結果となりますので、本調査結果をご活用頂けると幸いです。

※1：世界経済フォーラム／「ジェンダー・ギャップ指数2020（the Global Gender Gap Report 2020）」

= 調査ダイジェスト =

TOPICS① 職場環境の満足度～女性の方が給料に不満を抱えている！？～

- 37.4%が現在の職場環境に満足していない傾向にあり！
- 「給料が少ない」ことが不満であると回答した男性は57.2%である一方、女性は68.7%と、給料に対する満足度に男女で11.5ポイントも差があった！

TOPICS② キャリアアップのジェンダー問題～女性の方がキャリアアップのチャンスがないと感じている～

- 半数以上（58.5%）が今の職場に「キャリアアップのチャンスはない」と回答。
- 特に20代女性は60.0%がチャンスがないと感じている一方、20代男性は43.0%と平均よりも低く、男女の意識の違いが浮き彫りに！
- 30代・40代女性がキャリアアップのために会社に求めることは「ボーナス、育休などのより良い福利厚生制度の充実」が4割と最も多い一方、30代・40代男性は「技術的なスキル開発」を求めている！
- 上司の男女率を調べると、男性上司が多い傾向にある企業が約7割を占め、男性社会が強いことが浮き彫りに。
- 60.6%が上司に対し「部下のキャリアアップのためにもっとできることがあると思う」と不満を抱えていた。

TOPICS③ 今話題の「育休取得」～経験者の男女差が顕著に！～

- 育休取得の機会があっても男性取得率は23.9%と女性のわずか1/3だった！
- 7割以上の男性（73.3%）が今後育休取得を積極的に取る意思が薄く、4人に1人（23.3%）は取得しない理由として「男性は育児休暇を取得する必要がないと思うから」と回答。
- 一方女性は「キャリアを失うこと」を懸念していた！

TOPICS④ 多様化する世界に対応する会社の姿勢～ダイバーシティ&インクルージョンの考え方が課題？～

- 多様性が求められる中、「ダイバーシティ&インクルージョン」について取り組んでいる企業はわずか37.2%だった！

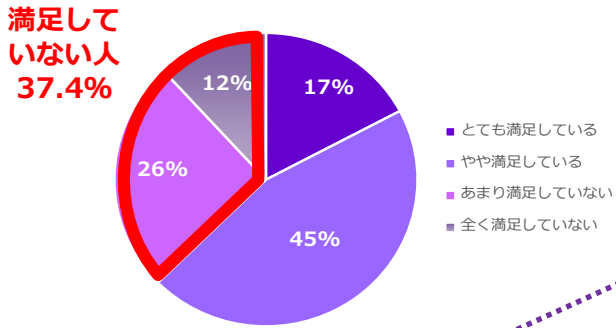
= 調査概要 =

■調査方法	: インターネット調査	■調査ツール	: 楽天インサイト
■調査期間	: 2020年1月25日～1月26日	■調査対象地域	: 全国
■対象者	: 全国の働く男女 / 合計800名		

※本リリース内容の転載にあたりましては、出典として「ザ・ドリーム・コレクティブ調べ」という表記をお願いいたします。

37.4%が現在の職場環境に満足していない傾向にあり！
 「給料が少ない」ことが不満であると回答した男性は57.2%である一方、
 女性は68.7%と、給料に対する満足度に男女で11.5ポイントも差があった！

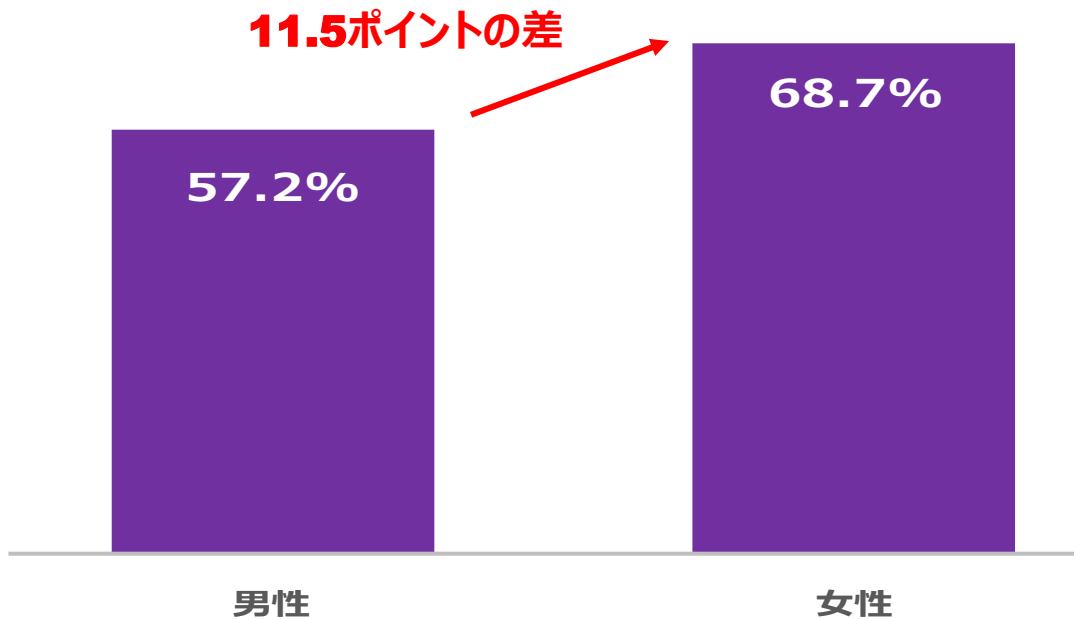
Q1.今の職場に満足していますか。
 (SA/n=800名)



Q2.今の職場に満足していない理由はなんですか。
 (MA/n=満足していないと回答した299名)

今の職場に満足していない理由 TOP5 (MA/n=満足していないと回答した299名)		
1	給料が少ない	62.9%
2	正当に評価されていないと感じる	49.2%
3	尊敬できる上司がない	43.8%
4	柔軟性がない	42.8%
5	昇進の機会が少ない	34.8%

Q3. 職場環境に満足していない理由として「給料の少なさ」をあげた男女比較。
 (MA/n=満足していないと回答した199名)



全国の働く男女800名に、現在の職場環境の満足度を伺うと、約4割（37.4%）が満足していない傾向にあることが分かりました。また、満足していない人にその理由を伺うと、最も多かった回答は「給料が少ない（62.9%）」、次いで、「正当に評価されていないと感じる（49.2%）」「尊敬できる上司がない（42.8%）」となり、職場環境の改善点が浮き彫りとなりました。

職場環境に満足していない人で、「給料が少ない」ことを理由に挙げている男女の割合を比較すると、男性は57.2%であるのに対し、女性は68.7%が「給料の少なさ」を問題視していました。男女差では11.5ポイントの差となったことから、男女間での給料額に対する満足度の違いがあることがわかりました。

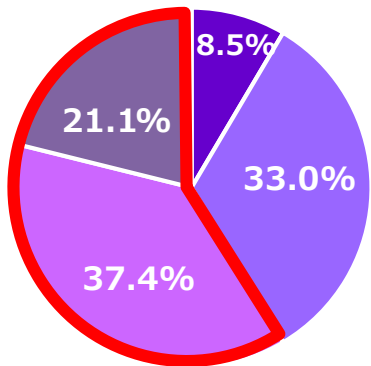
TOPICS② キャリアアップのジェンダー問題

～女性の方がキャリアアップのチャンスがないと感じている～

半数以上（58.5%）が今の職場に「キャリアアップのチャンスはない」と回答！
特に20代女性は60.0%がチャンスがないと感じている一方、
20代男性は43.0%と平均よりも低く、男女の意識の違いが浮き彫りに！

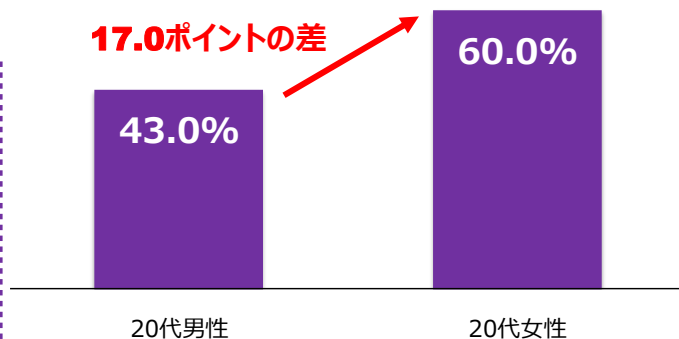
Q4.今の職場にキャリアアップのチャンスはあると思いますか。（SA/n=800名）

キャリアアップの
チャンスがない
58.5%



- かなりあると思う
- ややあると思う
- あまりあると思わない
- 全くあると思わない

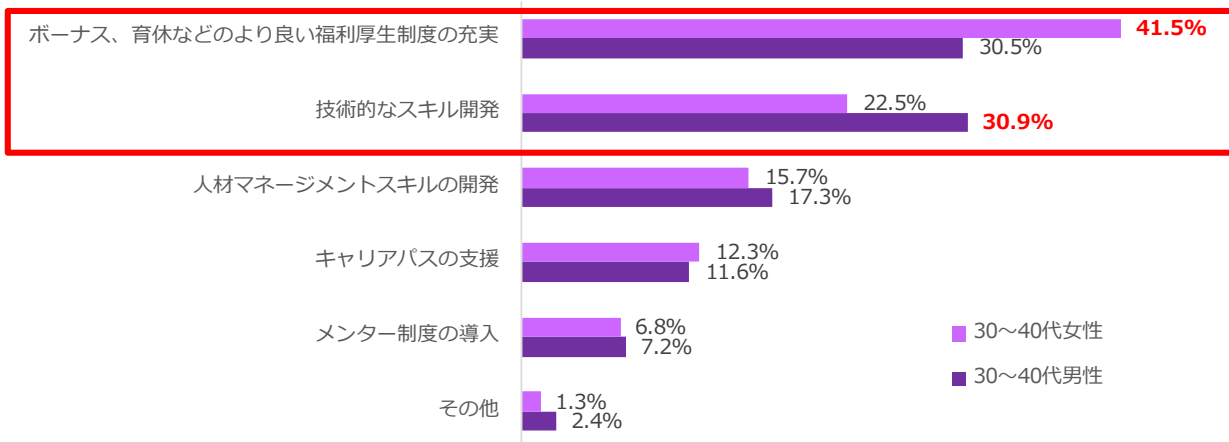
Q5.今の職場にキャリアアップのチャンスがないと回答した20代の男女比較
（SA/n=ないと回答した20代男女103名）



今の職場にキャリアアップのチャンスがあると思うか伺ったところ、チャンスがないと感じている人は58.5%にもものぼることがわかりました。一方、働き盛りと言われる20代に聞くと、20代男性は平均を上回る57.0%がキャリアアップのチャンスが“ある”と実感し、43.0%が“ない”と回答。それに比べ、同年代である20代女性の6割はキャリアアップのチャンスを感じておらず、同年代でも男女で会社から受ける印象の違いがあることがわかりました。

30代・40代女性がキャリアアップのために会社に求めることは「ボーナス、育休などのより良い福利厚生制度の充実」が4割と最も多い一方、30代・40代男性は「技術的なスキル開発」を求めている！

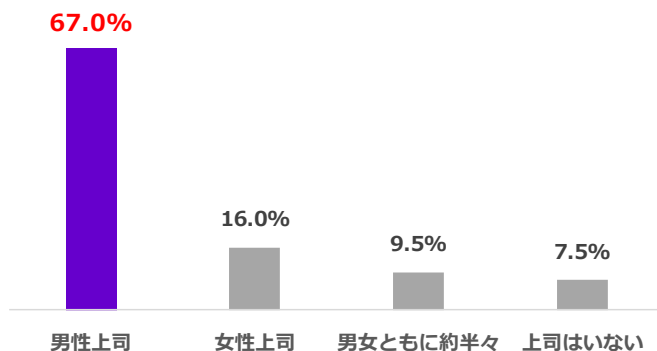
Q6.キャリアアップのためにどのようなサポートを会社にしてほしいですか。（SA/n=485名）



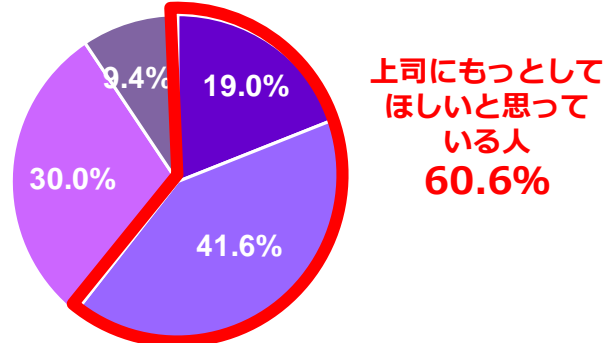
「キャリアアップのために上司が部下にできることがあると思う」と回答した485名に、実際に会社に求めることを伺ったところ、最も多い回答は「ボーナス、育休などのより良い福利厚生制度の充実」をあげており、特に30代・40代女性は4割以上（41.5%）がボーナスや有休など仕事の評価や対等な休日などワークライフバランスの充実を要求していることがわかります。一方で、30代・40代の男性は最もほしいサポートとして「技術的なスキル開発」をあげており、その意識の差が明らかになりました。

上司の男女率を比べると、男性上司が多い傾向にある企業が約7割を占め、男性社会が強いことが浮き彫りに。部下の6割は上司の不満を抱えていた！

Q7. 会社には男性上司と女性上司のどちらが多いですか。(SA/n=800名)



Q8. あなたのキャリアを向上させるために、上司がもっとできることがあると感じますか (SA/n=800名)



■ととも感じる ■まあまあ感じる ■あまり感じない ■全く感じない

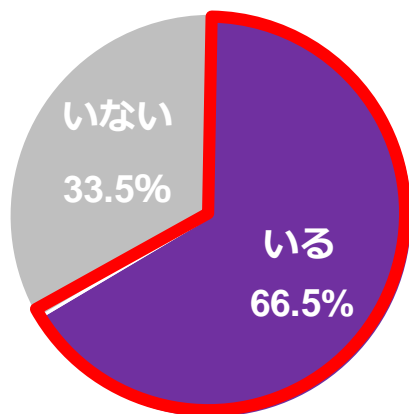
職場の上司の性別について伺ったところ、男性が上司の方が多くと回答した人は全体の約7割(67.0%)と、日本ではまだまだ男性社会が強いことがわかりました。また、上司に対して部下のキャリアアップのため「上司がもっとできることがあると思う」と回答した人は60.6%にのぼっています。

TOPICS③ 今話題の「育休取得」～経験者の男女差が顕著に！～

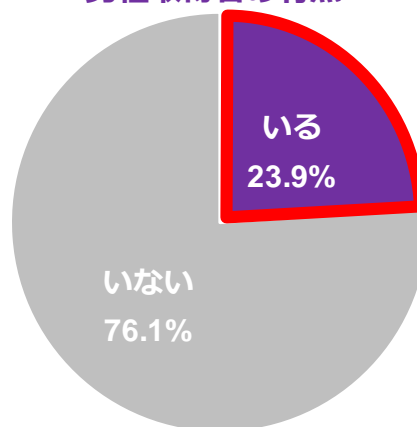
育休取得の機会があっても男性取得率は23.9%と女性のわずか1/3だった！
男女の取得率の違いが明確に。

Q9. 職場で育児休暇を取得した人はいますか。(SA/n=800名)

《女性取得者の有無》



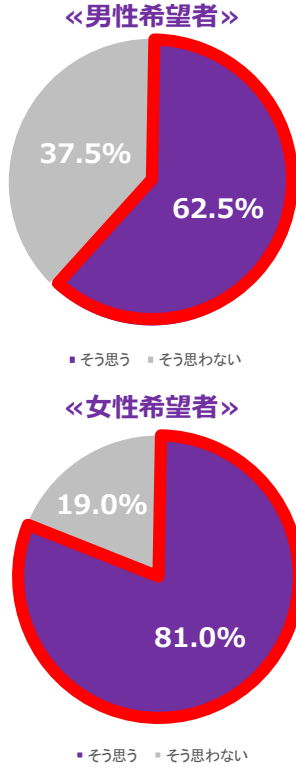
《男性取得者の有無》



育児休暇や産休制度について、社内で育児休暇を取得したい人が男女それぞれの程度いたか調査したところ、女性の取得率は約7割(66.5%)であるのに比べ男性は23.9%となり、男性の育児休暇実績のない企業が多くあることが判明しました。

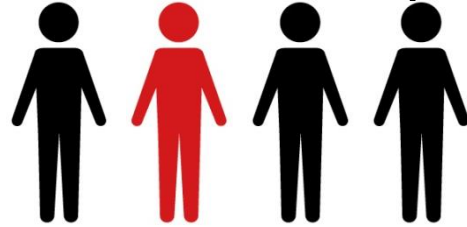
7割以上の男性（73.3%）が今後育児休暇取得を積極的に取る意思が薄く、4人に1人（23.3%）は取得しない理由として「男性は育児休暇を取得する必要がないと思うから」と回答。一方女性は「キャリアを失うこと」を懸念！

Q10. 今後育児休暇を取得したいと思いますか。
(SA/n=800名)



Q11. 育児休暇を取りたいと思わない理由は何ですか。
(SA/n=育児休暇を取得したいと思わないと回答した男女226名)

育児取得を取らない理由として「男性は育児休暇を取得必要がないと思う」と回答した男性**4人に1人(23.3%)**



(SA/n=育児休暇取得の希望で「そう思わない」を選択した男性150名)

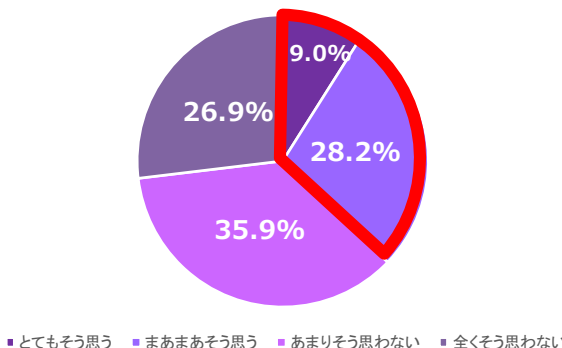
育児取得をしたいと思わない理由 (n=育児取得を希望しない女性76名)		
同1	昇進の可能性がなくなりそう/ 復帰した際に現在のポジションがなくなることが怖い	17.1%
同1	会社に育児休暇制度がない	17.1%
3	産休・育休などの休暇により給料が下がると生活に困るから	13.2%

今後、育児休暇を取得する機会があれば取得したいと思うか伺ったところ、女性の希望者81.0%である一方、男性は62.5%となりました。また、「取得したいと思わない」と回答した男性の4人に1人はその理由として「男性は育児休暇を取得する必要がない」と回答し、昔ながらの考え方がまだ根付いているのがわかりました。対して、取得をしたいと思わない女性は、「キャリアを失うこと」を懸念していることがわかりました。

TOPICS④ 多様化する世界に対応する会社の姿勢 ～ダイバーシティ&インクルージョンの考え方が課題？～

多様性が求められる中、「ダイバーシティ&インクルージョン」について取り組んでいる企業はわずか37.2%だった！

Q12. 現在お勤めの会社はダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいますか。(SA/n=800名)



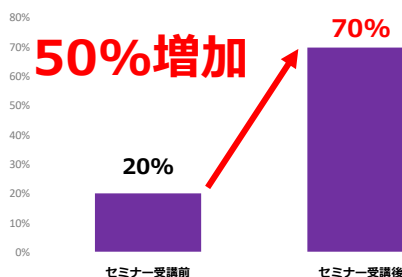
人財の多様性を受け入れ活かす姿勢として近年しようされている「ダイバーシティ&インクルージョン」について、職場がどの程度取り組んでいるか伺うと、37.2%の企業は取り組んでいるものの、約7割の企業は対応が出来ていないことが浮き彫りになりました。

女性であっても昇進を求め声をあげることが正当な権利であることに気付き より良い職場環境を作れるようになった人が多数！

日本国内でザ・ドリーム・コレクティブが一般女性社員を対象に行ったセミナーでは、自分の価値を組織が認めていると感じられるようになり、セミナー前20%だった「昇進を求めているんだ」という認識が、セミナー後70%に引きあがるなど、意識の変化が見られ女性自身の自信にもつながっています。女性リーダー陣に関して、85%がリーダーシップに関しての自信を手に入れることができました。

また、男性役職者へのセミナーでは、「無意識の偏見」に気づき参加者の65%が反芻することができるようになったと回答。また、これにより女性従業員とリーダーシップに関する会話を行うことに自信をもてるようになっていきます。その他にも、ザ・ドリーム・コレクティブの活動を通して、従業員200名規模の企業では新たに22名ものリーダー陣がダイバーシティ&インクルージョンを推進するために、ボランティア活動に時間を費やすなど、現場の社員ならびに経営層の意識改革を達成しています。

セミナー前後で、昇進を求めることに対するハードルが下がり 主張してもいいんだと感じられた方



The Dream Collective 会社概要

- ・会社名 : The Dream Collective Global Pty Ltd
- ・所在地 : 東京都千代田区丸の内1-6-5
- ・代表者 : 代表取締役 サラ・リユー
- ・設立年月日 : 2012年（オーストラリア）
- ・業務内容 : 女性リーダー育成セミナー、ワークショップの企画・運営、コンサルティング事業

世界で1400名超の働く女性たち向けリーダーシップ開発のため、セミナーやワークショップなどを行ってきた外資系コンサルティング企業。2012年にオーストラリアで設立以降、オーストラリア・シンガポール・東京・上海を拠点に、PWC、ヤフー、ボストン・コンサルティング・グループ、ユニリーバ、トヨタ、キヤノンなど250社以上のグローバル企業をクライアントにもつ。日本では2017年より本格的に展開。



代表取締役：サラ・リユー

台湾で生まれるものの、教育システムに馴染めず両親とともにニュージーランドに移住。

好奇心が強く、冒険好きな性格のため、オークランド大学在学中、日本語を話せないにもかかわらず、全額奨学金支給で交換留学生として東京大学入学。ときには若手女性×オーストラリア在住のアジア人として差別や偏見を受けつつも、The Dream Collectiveを起業。いまでは世界5か所に拠点を構え、トップ企業をパートナーに持つ。

他にも、2017年より「G20首脳会議」加盟国の若手企業家が集結する「G20 YEA」にて豪州代表として出席、日本の内閣総理大臣閣僚会議の顧問やForbes賞の審査委員を務めるなど オピニオンリーダーとして活躍中。