



2018年3月16日

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

### 「理想の女性活躍像調査」

～女子学生と女性社員の女性活躍に対する考え方の違いとは～

損害保険ジャパン日本興亜株式会社（社長：西澤 敬二、以下「損保ジャパン日本興亜」）は、将来の進路として就職を予定している女子学生と、現在会社に勤務している女性社員を対象に、理想とする「女性活躍」のイメージについて調査を実施しました。

その調査結果および専門家からのコメントをご案内します。

#### ■調査結果のポイント

1. 60代以上まで仕事を続けたいと思っている方の割合は、女性社員が6割近い一方で、女子学生は3割台にとどまり、隔たりが見られる（質問2）。
2. 管理職を目指したり起業したいと考える方の割合は、女子学生が5割以上いる一方で、女性社員は3割台にとどまり、管理職志向に隔たりが見られる（質問3）。
3. 女性社員の5割以上が、「理想の働き方と実際の自身の働き方にギャップがある」と感じている（質問8）。

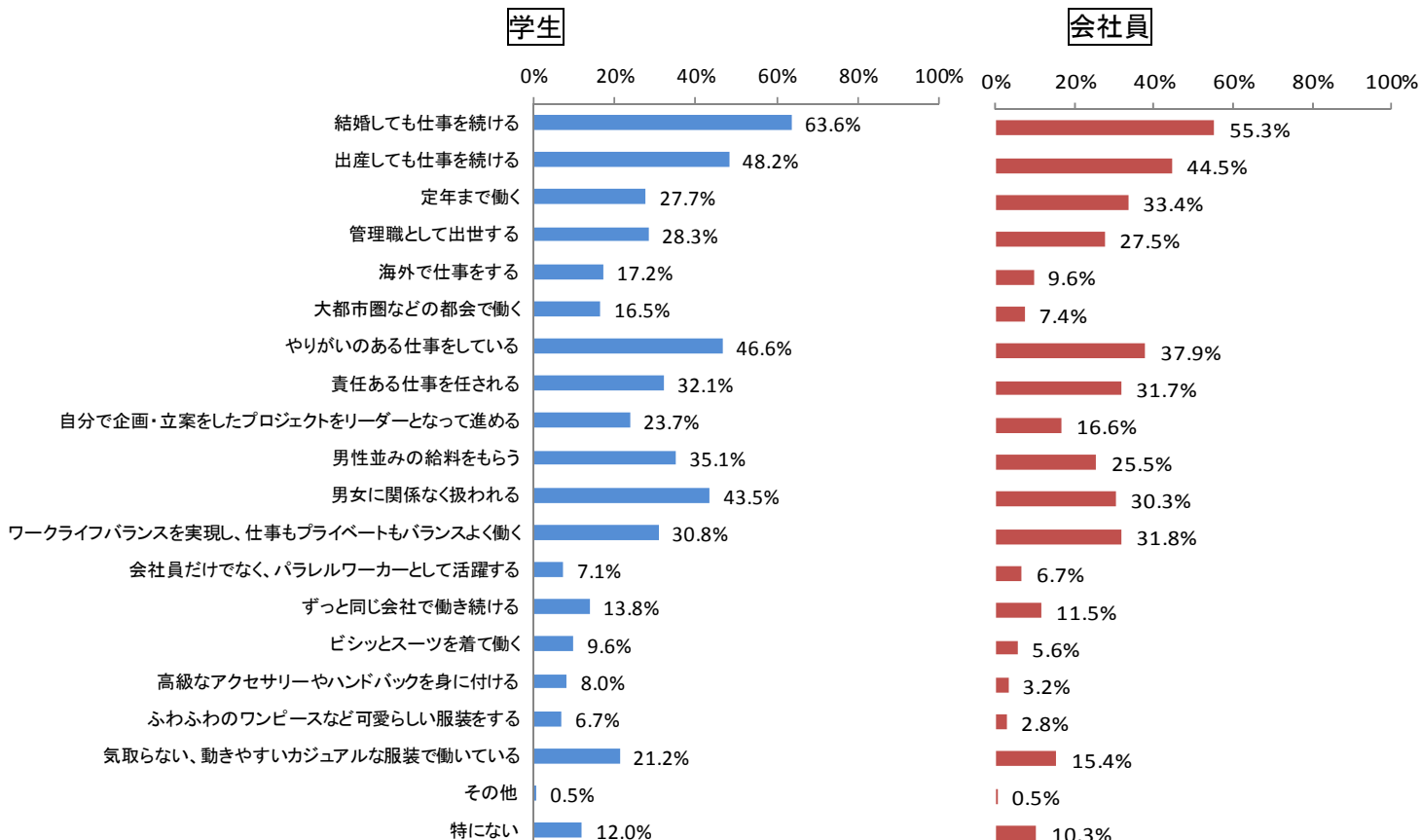
#### <アンケート概要>

調査期間 : 2018年2月6日（火）～2月9日（金）  
調査方法 : インターネット（PC、携帯電話モバイルサイト）  
調査対象地域 : 全国  
調査対象者 : 10～20代の女子学生 552名と 20～60代の女性社員 1,104名  
有効回答数 : 1,656名

## 【理想の女性活躍像調査】結果

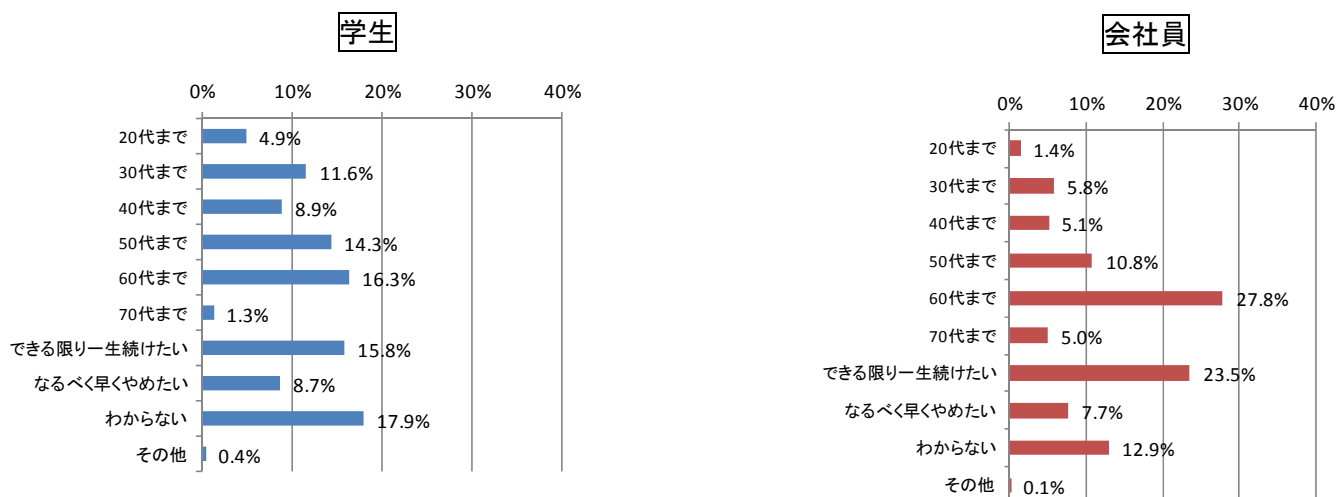
質問1. お勤めされている／今後就職される企業であなたが目指す「女性活躍」のイメージは何ですか？  
(複数回答可)

○ 学生・会社員ともに約半数の方が、「女性活躍」のイメージは「結婚しても仕事を続ける」「出産しても仕事を続ける」ことと回答。



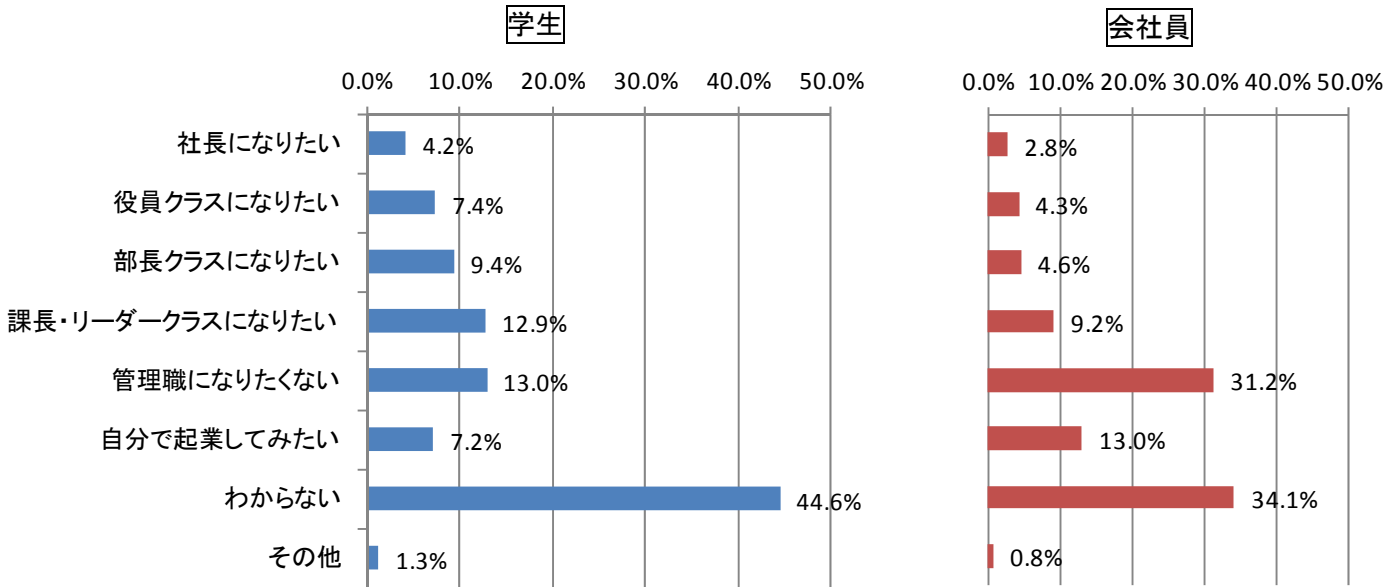
質問2. あなたはいつ頃まで仕事をしたいと思いますか？

○ 「60代まで」「70代まで」「できる限り一生続けたい」と回答した方の合計が会社員が56.3%となった一方で、学生は33.4%にとどまった。現在働いている女性の方が長く働き続けたいと考えている。



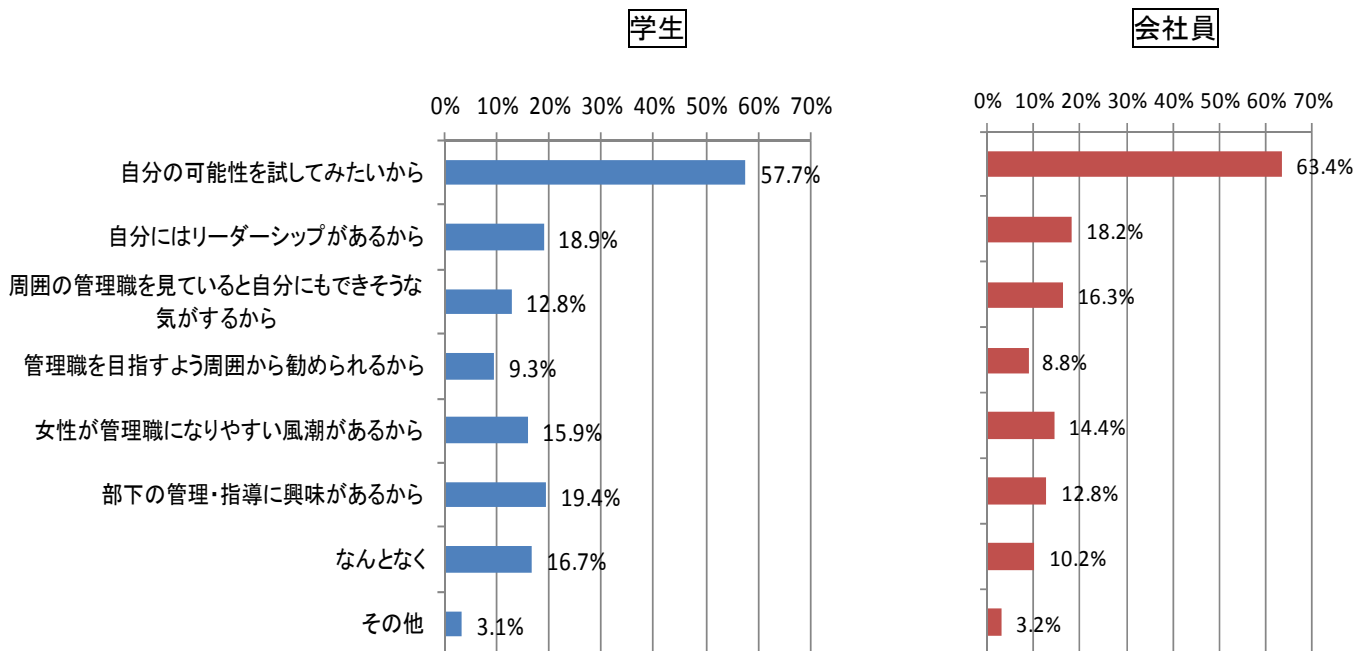
質問3. あなたは将来どのぐらいまでキャリアアップしたいと思いますか？

- 目指す役職にかかわらず、学生の方が管理職志向が強く、会社員の31.2%が「管理職になりたくない」と回答。
- 同時に学生の44.6%が「わからない」と回答。



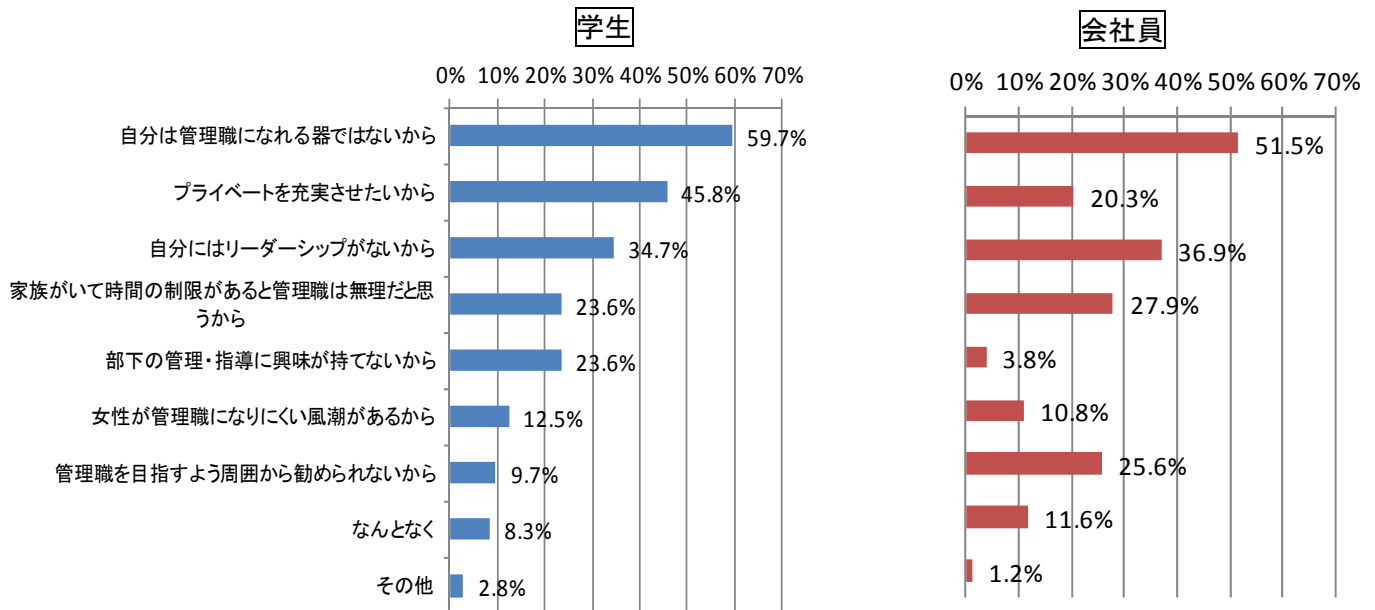
質問4. (質問3で「管理職になりたい」と回答された方向け) そう思う理由は何ですか？  
(複数回答可)

- 学生・会社員ともに約6割の女性が「自分の可能性を試してみたいから」と回答。



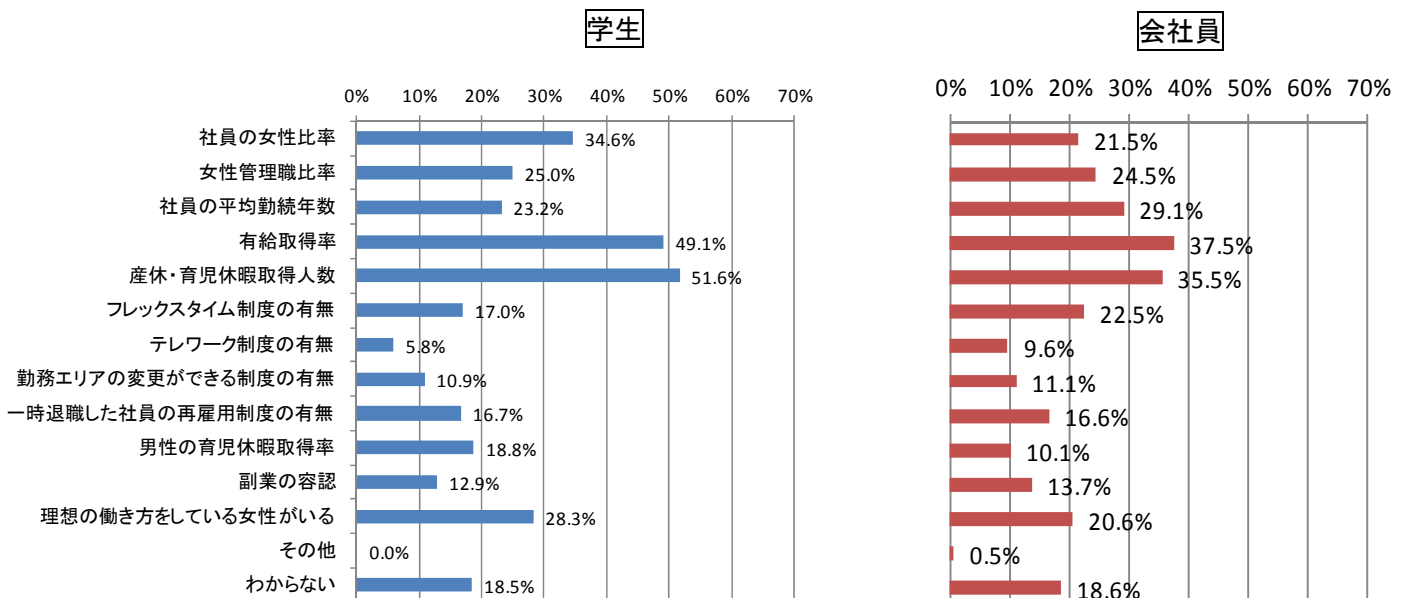
質問5. (質問3で「管理職になりたくない」と回答された方のみ) そう思う理由は何ですか？  
(複数回答可)

- 学生・会社員ともに「自分は管理職になれる器ではないから」という理由が首位。「自分にはリーダーシップがないから」と考えている女性も3割以上。
- 学生の2位は、「プライベートを充実させたいから」という理由となり、会社員の考えとはギャップが生じている。



質問6. 女性活躍の観点で企業を選ぶ際に重要な点は何ですか？  
(複数回答可)

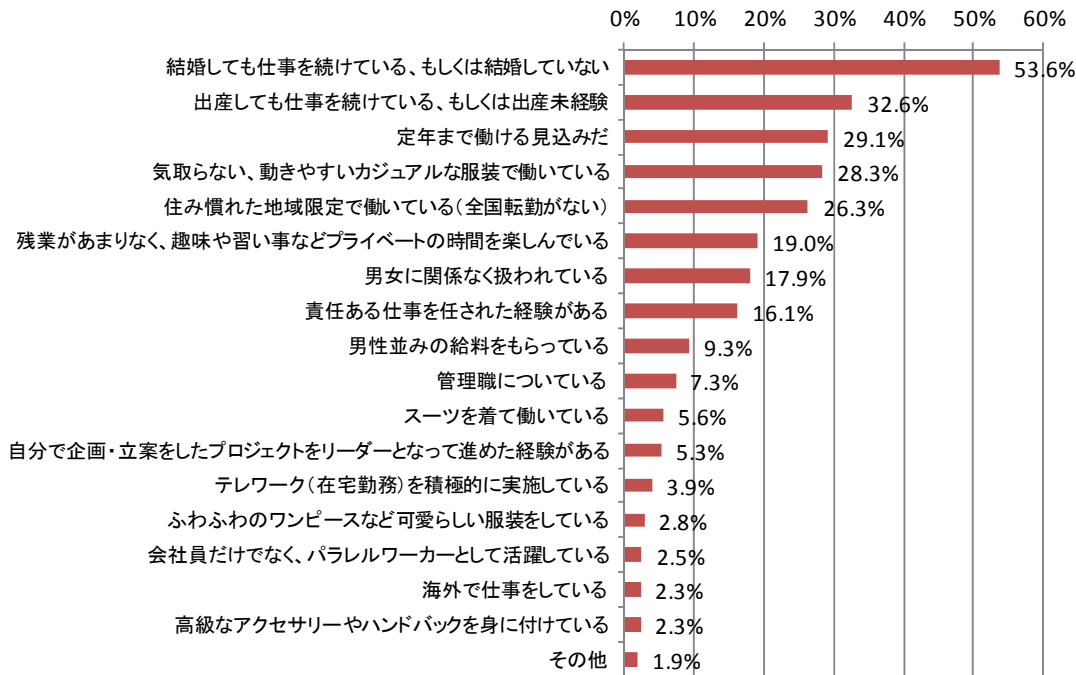
- 学生・会社員の多くが「有給取得率」や「産休・育児休暇取得人数」を女性活躍の観点で企業選びの際の指標にしている。
- 学生の3位は「社員の女性比率」、会社員の3位は「社員の平均勤続年数」。



質問7. 実際のご自身の働き方をどうとらえていますか？

(会社員のみ回答、複数回答可)

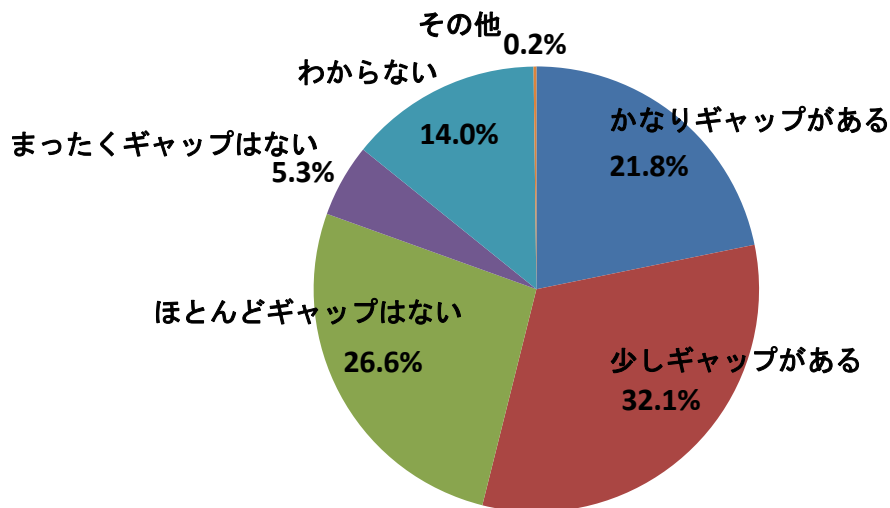
○ 5割以上の会社員が、「結婚しても仕事を続けている」、約3割の方が「出産しても仕事を続けている、もしくは出産未経験」「定年まで働ける見込みだ」と回答しています。



質問8. 理想の働き方と、実際のご自身の働き方にギャップがあると思いますか？

(会社員のみ回答)

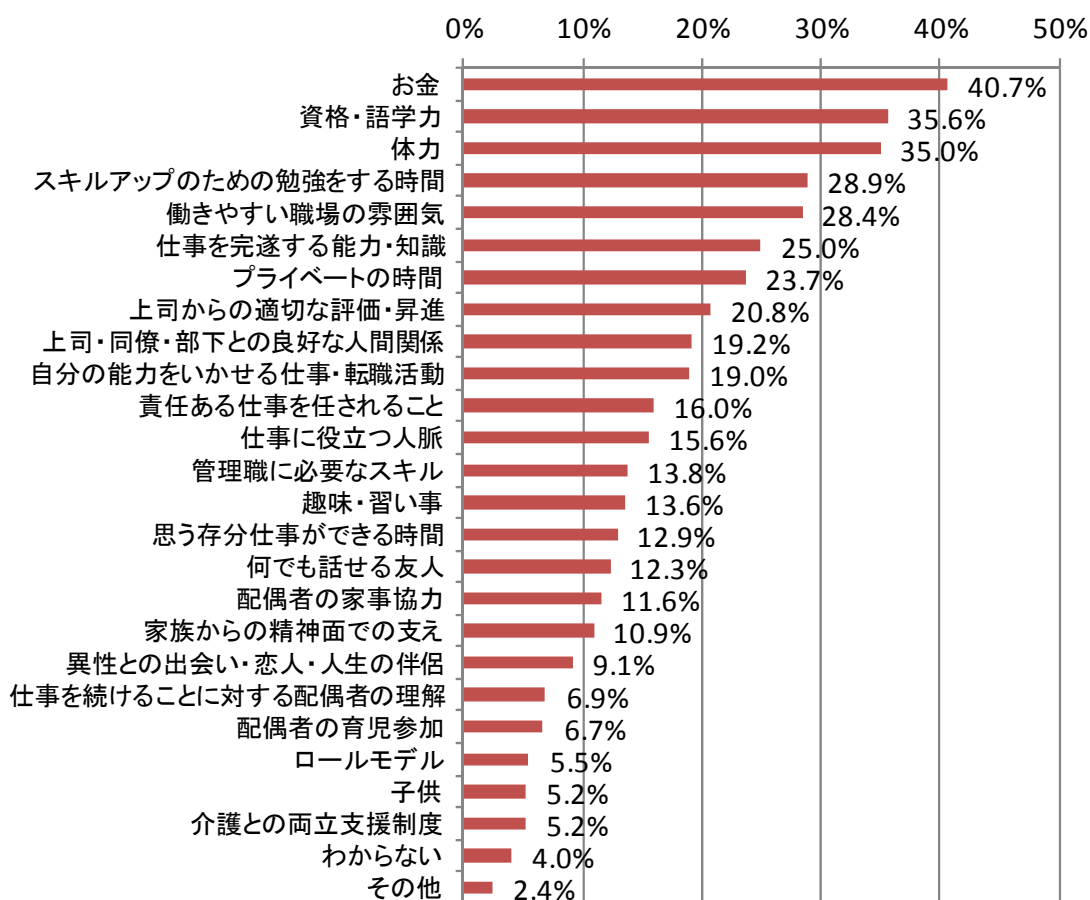
○ 「かなりギャップがある」(21.8%)、「少しギャップがある」(32.1%)と答えた方は53.9%にのぼり、5割以上の会社員が、理想の働き方と、実際の自身の働き方に「ギャップがある」と感じていることがわかりました。



質問9. あなたの理想の働き方と、現実の働き方とのギャップを埋めるために、今ご自身に必要なと思うことは何ですか？

(会社員のみ回答、複数回答可)

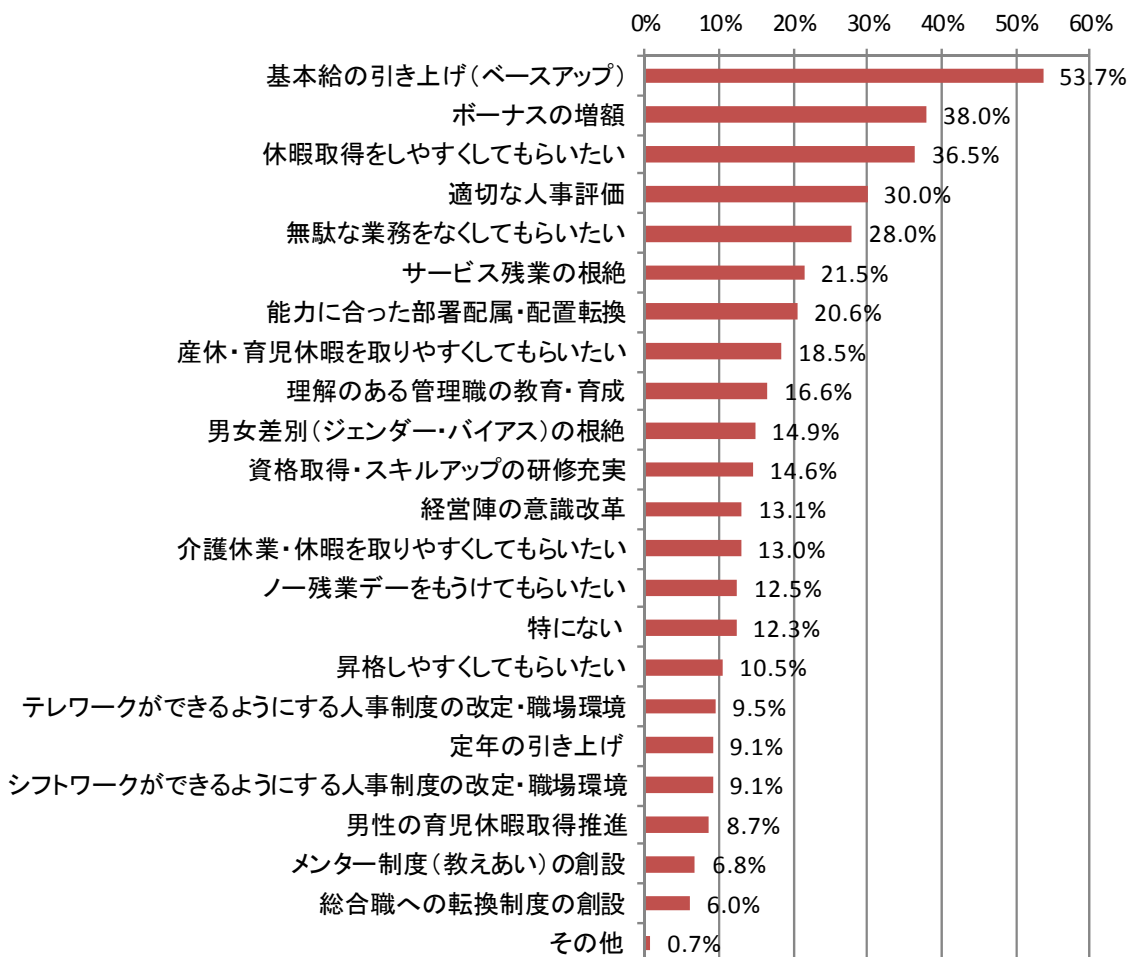
- 4割以上の方が「お金」と回答。
- 「資格・語学力」(35.6%)、「スキルアップのための勉強をする時間」(28.9%)、「仕事を完遂する能力・知識」(25.0%)など、自己啓発が必要と感じている女性が多い。
- 「働きやすい職場の雰囲気」(28.4%)、「上司からの適切な評価・昇進」(20.8%)、「上司・同僚・部下との良好な人間関係」(19.2%)など、職場環境や人間関係の改善を期待する女性も多い。



質問10. 現在お勤めの企業に対し、今後女性がさらに活躍できるようになるために期待することは何ですか？

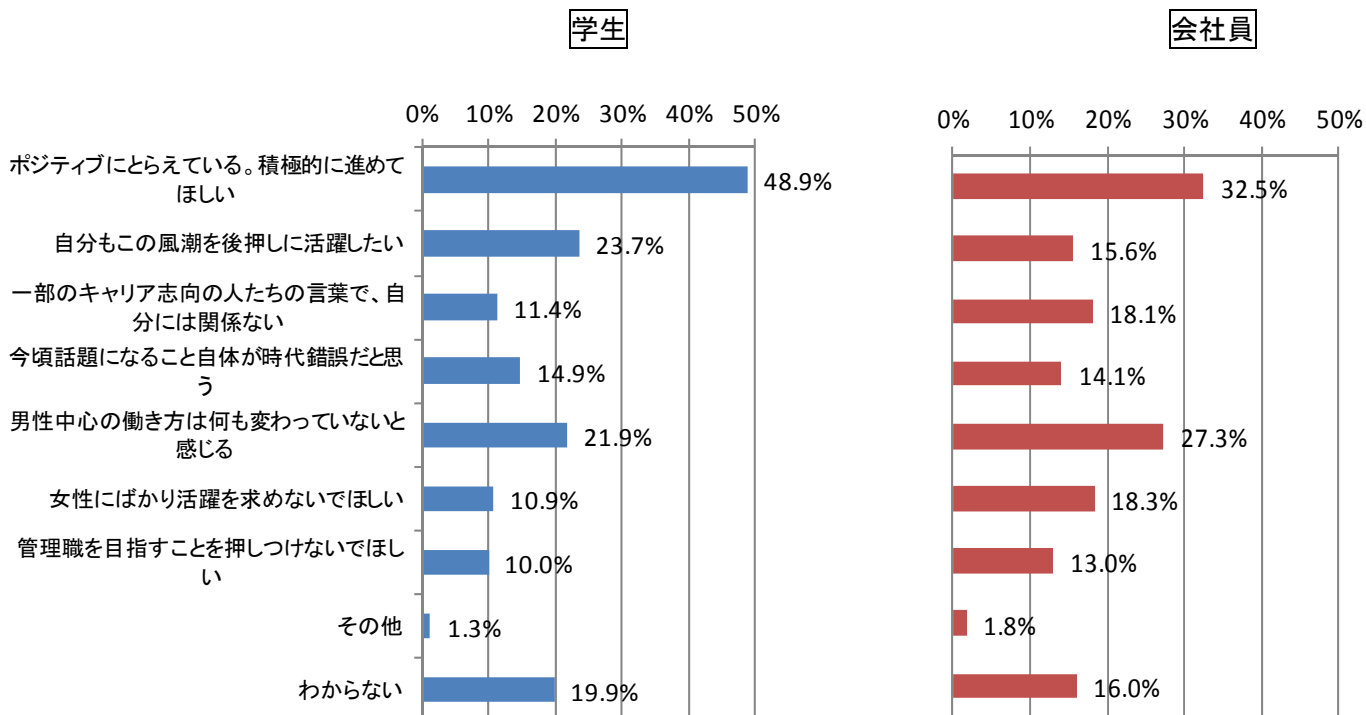
(会社員のみ回答、複数回答可)

- 「基本給の引き上げ（ベースアップ）」(53.7%)、「ボーナスの増額」(38.0%)という経済的な期待が上位を占めた。
- 「休暇取得をしやすくしてもらいたい」(36.5%)、「無駄な業務をなくしてもらいたい」(28.0%)、「サービス残業の根絶」(21.5%)など、業務量と業務時間に関する期待も大きい。
- 「適切な人事評価」(30.0%)、「能力に合った部署配属・配置転換」(20.6%)、「理解のある管理職の教育・育成」(16.6%)など、人事面や職場環境の改善に関する期待も大きい。



質問 1 1. 昨今言われる「女性活躍」というキーワードに対し、あなたはどのように感じますか？  
(複数回答可)

- 学生の約 5 割が「ポジティブにとらえている。積極的に進めてほしい」、2 割以上が「自分もこの風潮を後押しに活躍したい」など、会社員に比べポジティブな回答。
- 会社員は学生に比べ「男性中心の働き方は何も変わっていないと感じる」(27.3%)、「女性にばかり活躍を求めないでほしい」(18.3%)、「一部のキャリア志向の人たちの言葉で、自分には関係ない」(18.1%)と、ネガティブな声がある一方、3 割強の会社員はポジティブにとらえていた。





## SOMPO リスケア マネジメント 株式会社

### CSR・環境事業部長 福渡 潔のコメント

世界に先駆け、人口減少社会に突入し、少子高齢化が進行している日本は、今後、いかにして労働力人口を維持し、また生産性やイノベーション力を引き上げていけるかが、持続的な経済成長の最大の課題の一つとなっています。この課題を解決するには、働くことを希望する女性が仕事を持つようになるだけでなく、働く女性はその希望に応じ能力を十分に発揮できる多様な働き方を実現できるかが鍵となっています。

女性活躍の加速・拡大に向けて、理想の女性活躍像を確立して、女性の就業率が上昇を続けていくことが推奨されています。一方、働く女性は大きく増加し、本調査結果においても、6割近い女性社員が、「60代以上まで仕事を続けたい」と思っています。これに比して、企業等において管理的立場に就く女性の割合は低い状況にある等、女性の力が十分に活かされているとはいえない現実や、女性社員の3割が、「管理職になりたくない」と思っているという調査結果になっています。

こうした課題に早急に対処し、女性活躍推進の取組みを着実に前進させるため、平成28年4月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）が全面施行され、国および地方公共団体、民間企業等に対し、女性活躍の場の提供主体である事業主として、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けられました。

企業を含めた組織は、「女性職員の採用」「女性職員の登用」「男性職員の育児休業取得」「男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得」といった項目に加えて、本調査の結果が示す「有給取得率」、「産休・育休取得人数（取得後の社員の平均勤続年数）」といった客観的な数値指標に基づき、P（目標）D（実行）C（評価）A（改善）サイクルを通じて、働きやすい職場環境を整備することが推奨されます。

また、理想と現実のギャップを埋め、多様な働き方の制度、女性リーダーを目指す意識改革を推進するために、多様な働き方の各種制度の整備、女性経営塾や階層別の研修の実施、多様な女性活躍のロールモデルの確立、将来のイメージを成熟させるメンター制度を通じたキャリア形成上の課題・悩みをサポートする制度等の地道な対話促進等が推奨されます。

以上