

PRESS RELEASE

ヘイズ「職場における女性活躍推進」意識調査 外資と日系、男女の意識のギャップが明らかに

【2015年7月15日】外資系人材紹介会社ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社（本社：港区、マネージング・ディレクター ジョナサン・ Sampson、以下ヘイズ・ジャパン）は本日、「[職場における女性活躍推進](#)」に関する意識調査の結果をまとめたレポートを発表いたしました。

今回の調査はヘイズが世界31カ国で行ったグローバル調査に続いてヘイズ・ジャパンが別途独自に実施したもので、日本で働く約1,000人（有効回答800人）の従業員に対し、「均等賃金」「均等機会」「企業方針」「現状と未来像」の4つに関する質問項目をアンケート調査しました。

調査結果から、日本ではジェンダー・ダイバーシティの現状について女性と男性の間に明らかな認識の違いがあることがわかりました。また、外資系企業の従業員と日系企業の従業員の間にも大きな違いがあることが明らかになりました。

「賃金」と「機会」に関する日本人従業員の「不平等感」は、グローバル平均とほぼ同レベルでした。この意外な結果の背景には、日本が独自に歩んできた稀有な採用慣習と組織構造が影響しているものと推察されます。海外で主流の職務型（ジョブ型）採用ではなく、組織型（メンバーシップ型）採用が主流である日本では、女性の一般職採用や一括採用・年功序列が当然とされてきた歴史が長かったため、「能力や実績が賃金や機会に直結するとは限らない」という考えが未だに根付いているようです。また、権利を主張しすぎることを避けようとする日本人の謙虚な国民性も影響しているものと思われます。

調査結果の項目別ハイライトは下記のとおりです。

給与・報酬：あなたが勤務している企業では同等の能力を持った社員に対して性別に関係なく平等な給与・報酬が与えられていますか？

- 全体像：全体の約7割（67%）が「平等だ」と回答。グローバル平均（64%）と同レベルという意外な結果に。
- 男女比：女性の約6割（62%）が「平等だ」と回答したのに対し、「平等だ」とした男性は7割を超え（72%）、男女の意識のギャップを浮き彫りにした。
- 資本別：外資系従業員の7割以上（74%）が「平等だ」と回答する一方、日系従業員で「平等だ」としたのは約6割（63%）。外資と内資で10%以上の差が見られた。

キャリアアップ・昇進：あなたが勤務している企業では同等の能力を持った社員に対して性別に関係なく平等なキャリアアップや昇進の機会が与えられていますか？

- 全体像：全体の6割超（62%）が「平等だ」と回答。グローバル平均（61%）と同レベルという意外な結果に。

- 男女比：女性の約半数（51%）が「平等だ」と回答したのに対し、「平等だ」とした男性は7割近く（67%）にのぼった。キャリアアップの機会に関する男女の意識には給与・報酬以上に大きなギャップが。
- 年齢別：女性は年齢に伴い「不平等」と感じる人が少しずつ増加する一方、男性は年齢と反比例して「不平等」と感じる人が少しずつ減少。一般的に結婚や出産でライフスタイルが大きく変化する26～40歳の女性に注目すると、63%の人が「不平等」と回答した。

企業の方針：あなたが勤務している企業にはジェンダー・ダイバーシティに関する正式な方針・実行規範が存在しますか？

- 「存在する」と回答した人は半数以下（45%）に留まった。一方、「わからない（30%）」「存在しない（25%）」とした人が過半数に。ジェンダー・ダイバーシティの方針が提示されていない、または浸透していない企業が未だに多いことが推察される。
- 「存在する」と回答した人の約4割（38%）が「遵守されている」と回答。「まあまあ遵守されている（55%）」を加えると、9割超の人が「方針をもつ企業は一定レベルでそれを遵守している」と評価していることがわかった。
- 外資系従業員の過半数（55%）が「方針が存在する」と回答し、そのうち半数（50%）が「きちんと遵守されている」と回答した。一方、「方針が存在する」とした日系従業員は4割（40%）、「遵守されている」と答えたのはその中の3割（30%）に留まった。

現状と未来像：過去5年間のダイバーシティ改善実態と今後5年間への期待について

- 過去5年間の改善実態：「改善された」と回答したのは全体の約3割（33%）。「わからない（51%）」「改善されていない（16%）」と続き、約7割は改善されていると認識していないことがわかった。
- 今後5年への期待：「期待できる」としたのは全体の約4割（43%）。次いで「わからない（39%）」「期待できない（18%）」と続いた。
- 資本別：今後5年間に「改善が期待できる」と回答した人は外資・日系ともに4割を超えた（外資43%、日系42%）。過去5年間の改善実態と今後5年間に関しては、外資系従業員の方が日系従業員に比べて期待が大きいことがわかった（外資28%→43%、日系35%→42%）。
- 職場の女性活躍推進に影響を与える具体策については、下記の項目などが挙げられた。
 1. フレックス勤務の導入（56%）
 2. 組織による方針の是正（41%）
 3. 女性管理職比率の拡大に向けたポジティブアクション（34%）、社員教育による職場環境・文化の是正（34%）
 4. 政府による方針の是正（30%）、採用方針および実行計画の是正（30%）
 5. 手本となるロールモデルの存在（28%）

調査概要

期間 2015年5月11日～24日
 手法 ヘイズのデータベース、および協力企業・団体のチャネルによるインターネット調査（国内）
 回答数 約1,000人（有効回答・約800人）
 性別 女性54%、男性46%
 年齢 26-40歳58%、41-54歳37%、その他5%
 学歴 大学59%、大学院以上23%、その他18%
 勤務先 日系企業59%、外資系企業33%、その他（公的機関など）8%

従業員 1,000 人以上 56%、300-1,000 人 13%、100-300 人 14%、100 人未満 17%

レポート全文はウェブサイト <http://www.hays.co.jp/diversity/index.htm> にてご覧いただけます。

ヘイズは、専門性の高いプロフェッショナルを対象に人材紹介サービスを提供しているリクルートメントのグローバル・エキスパートです。

以上

ヘイズについて

ヘイズ（本社：英国）は、グローバルな人材サービスを提供するスペシャリストの人材紹介会社です。2014 年 12 月 31 日現在、世界 33 カ国*、244 の拠点（総従業員 8,000 人超）において、20 の専門分野に特化したハイスキル人材サービスを提供しています。（*日本、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、ブラジル、カナダ、チリ、コロンビア、中国、チェコ共和国、デンマーク、フランス、ドイツ、香港、ハンガリー、インド、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、マレーシア、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ポーランド、ポルトガル、ロシア、シンガポール、スペイン、スウェーデン、スイス、アラブ首長国連邦、イギリス、アメリカ）

ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社（ヘイズ・ジャパン）について

ヘイズの日本法人として 2001 年に東京で設立されたヘイズ・ジャパンは、日本で唯一、4 つの国内拠点（日本本社、新宿支店、大阪支店、横浜支店）を有する外資系人材紹介会社です。13 の専門分野（経理・財務、金融、ファイナンステクノロジー、人事、IT、保険、法務、ライフサイエンス、オフィスプロフェッショナル、不動産、セールス・マーケティング、サプライチェーン、マニュファクチャリング）に精通した経験豊富なコンサルタントが、「正社員紹介」「契約・派遣社員」「採用アウトソーシング（RPO）」「IT ソリューションズ（業務委託）」の 4 つのサービスを提供し、企業の人材採用と個人のキャリアアップを支援しています。

報道関係者からのお問合せ:

ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社
広報担当 野呂ゆうき 03 3560 1529/ 090 5537 0408 hays-pr@hays.co.jp