

# ダイバーシティ推進フォーラム レポート

2025年3月

JCSSA  
一般社団法人 日本コンピュータシステム販売店協会  
ダイバーシティ推進分科会

## - 目次 -

1.女性活躍推進についてのアンケート	・・・	3
2.ダイバーシティ推進フォーラム ～ 基調講演 ～	・・・	35
3.ダイバーシティ推進フォーラム ～ パネルディスカッション ～	・・・	38
4.ダイバーシティ推進フォーラム ～ アンケート ～	・・・	43

## ダイバーシティ推進フォーラム

## ■開催日

2024年11月21日(木)

## ■開催時間

15:00～17:15(セミナー)

## ■開催場所

●会場参加：大塚商会株式会社

●Web参加：TeamsによるLive配信

## ■フォーラムアジェンダ

第1部 15:00～16:00 基調講演

演題 日本のダイバーシティ推進を阻む“性別ガチャ”克服法

講師 著作家・メディアプロデューサー 株式会社羽生プロ 代表取締役社長

羽生 祥子（はぶ・さちこ）氏

第2部 16:15～17:15 パネルセッション

・女性活躍推進調査2024 結果発表

・講師の羽生祥子氏も交え、JCSSA会員企業4名が、

調査でみえた課題に対する討議や問題認識をセッション

【調査結果発表】株式会社BCN 代表取締役社長 奥田 芳恵氏

【ファシリテーター】羽生 祥子氏

【パネラー】

・SCSK株式会社 理事 SE+管理本部長 堀田 真杉氏

・日本AMD株式会社 代表取締役副社長 関 路子氏

・エムオーテックス株式会社 代表取締役社長 宮崎 吉朗氏

・ダイワボウ情報システム株式会社 西日本営業本部副本部長 堤 康次郎氏

# 1. 女性活躍推進についてのアンケート

## - 質問項目一覧 -

- ・ご回答者が所属する部門を教えてください。
- ・ご回答者のお役職について教えてください。
- ・あなたの会社があてはまる主要な業態について教えてください。
- ・あなたの会社の本社がある都道府県をお選びください。
- ・あなたの会社の企業規模（従業員数）を教えてください。
- ・社員全体における、女性の比率で適切なものを一つお選びください。
- ・管理職・総合職・専門職における、課長、もしくは課長に相当する職務階級以上の女性の比率で適切なものを一つお選びください。
- ・貴社には、総合職、一般職（転勤が無いなど）といった職務区分はありますか？
- ・職場では、重要な職務は男性と女性とどちらが担当することが多いですか？
- ・サポート的な仕事や、細かい事務処理は、男性と女性、どちらが担当することが多いですか？
- ・あなたの会社では、管理職は男性部下と同等に戦力として女性を育成していますか？
- ・あなたの会社では女性の昇進・昇格の意欲はどれ位だと考えていますか？
- ・女性の昇進・昇格への意欲が低い人がいる場合、その理由は何だと思えますか？
- ・職場では、女性が出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか？
- ・育児休業を男性が取得するのが当然という雰囲気がありますか？
- ・育児休業後、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、時短など働きやすい仕組みがありますか？
- ・育児休業後のキャリアで、管理職もしくは専門職に昇進、といったキャリアを積まれた男女の実績はありますか？
- ・あなたの会社では、働きやすい仕組みを整備していますか？
- ・あなたの会社では、キャリアを考える機会を作っているでしょうか？
- ・あなたの会社では、人事施策や働きやすい仕組みづくりにおいて、男女に違いはありますか？
- ・あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか？
- ・あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）はありますか？
- ・女性活躍推進の取組みについて、現状や計画など自由にご記入をお願いします。
- ・女性の課長職級以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題は何だと考えられますか？
- ・会社で提供している、産休・育児休暇や、時短、介護休暇などの人事制度は、どれ位社内で認知されていると思えますか？
- ・女性活躍にあたり、人事部、総務部としての課題について自由にご記入ください。
- ・JCSSAで行う女性活躍推進の分科会の取組みで、期待するものを教えてください。
- ・そのほか、ダイバーシティ推進や女性活躍推進の取組みについて、ご自由にご意見や課題意識などお聞かせください。

## - 調査概要 -

### 1. 調査手法

- ・インターネット調査  
（設計・実査：JCSSA 集計：BCN）

### 2. 調査日

- ・2024年10月02日～10月15日

### 3. 回答社数

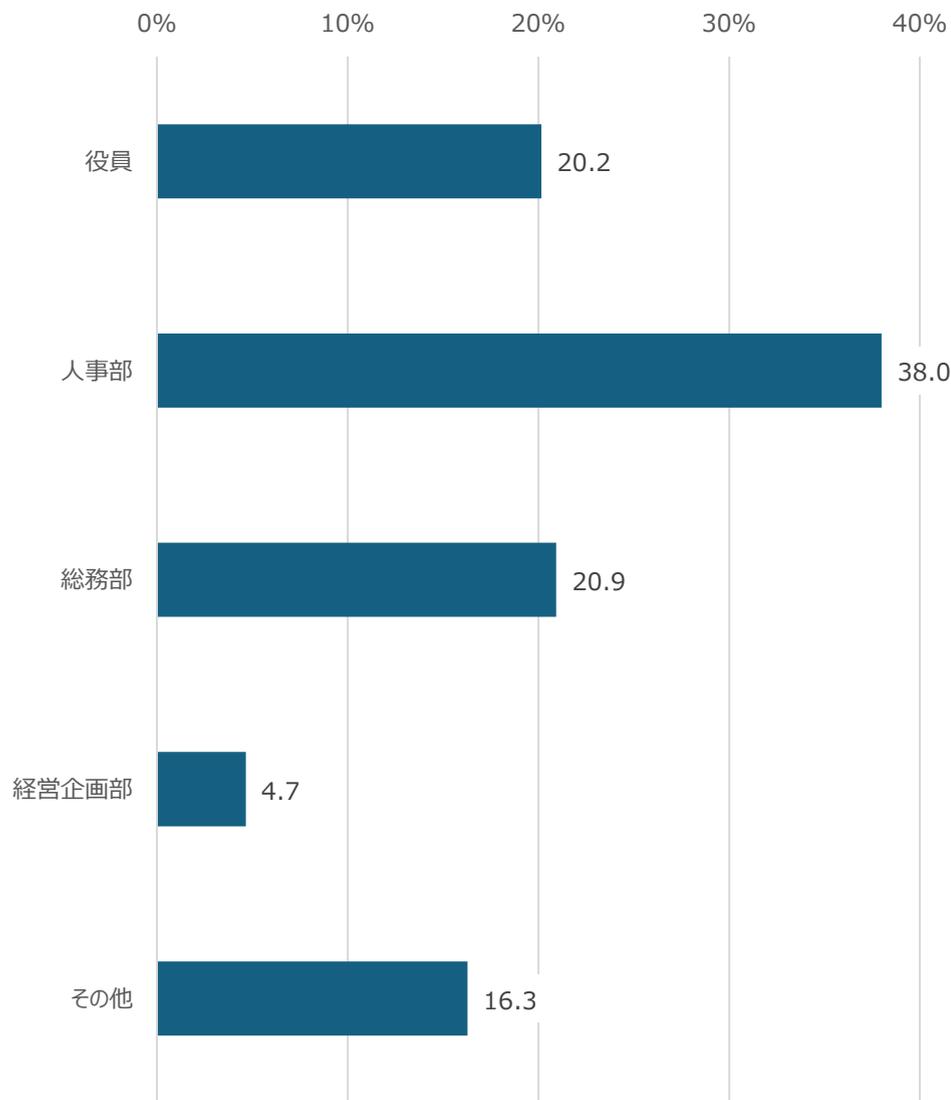
- ・調査の対象：430社
- ・有効回答数：129社
- ・最終回答率：30.0%

### 4. 回答対象者

- ・JCSSA会員企業各社
- ・人事・総務の職務に従事している担当者

■最初に、ご回答者について教えてください。

ご回答者が所属する部門を教えてください。[SA] N=129 (SAとは単一回答、Nとは回答総数を表す)



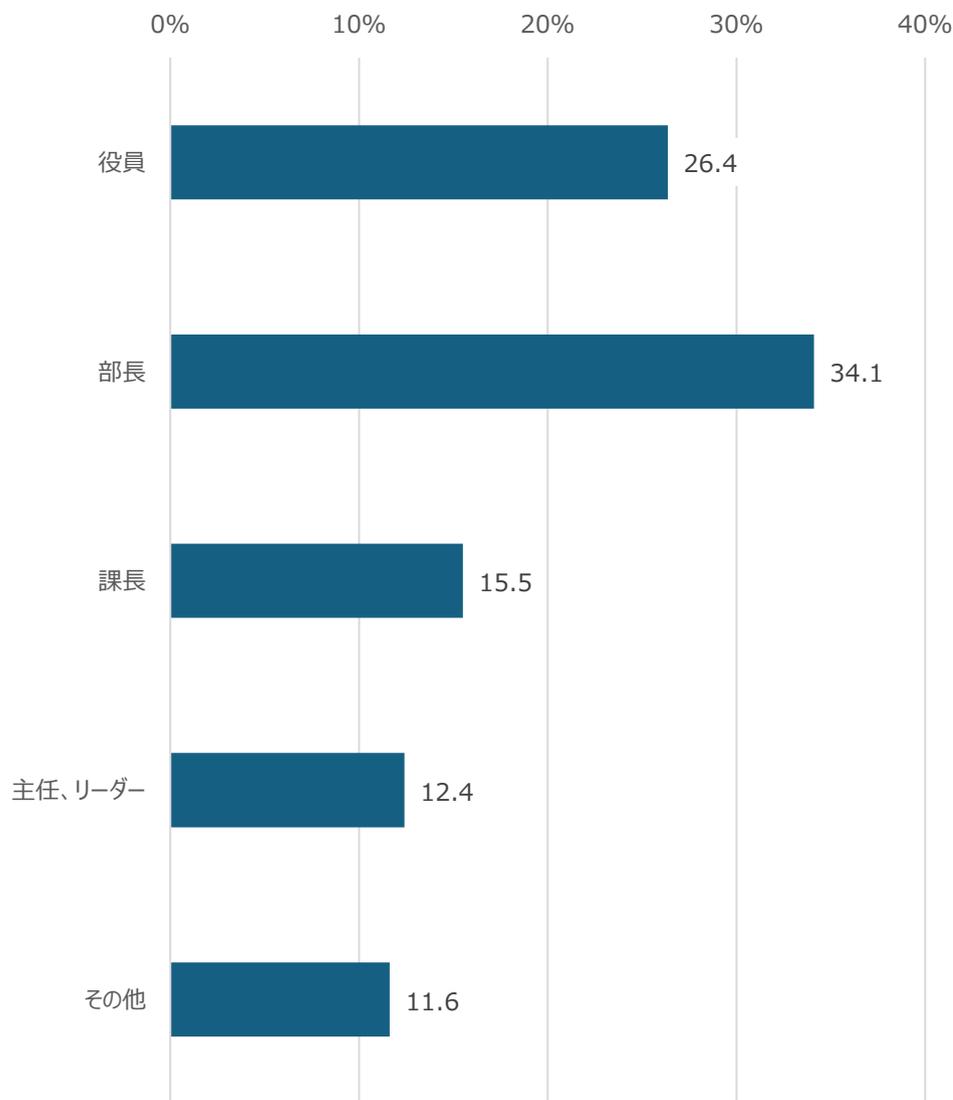
その他：  
営業組織、営業部、管理部、企画本部

業容別	役員	人事部	総務部	経営企画部	その他
10000名以上(N=5)	0.0	40.0	0.0	0.0	60.0
1000~9999名(N=23)	21.7	43.5	8.7	13.0	13.0
100~999名(N=62)	17.7	50.0	19.4	0.0	12.9
50~99名(N=12)	16.7	25.0	41.7	0.0	16.7
50名未満(N=27)	29.6	11.1	29.6	11.1	18.5

業種別	役員	人事部	総務部	経営企画部	その他
販売店(N=16)	31.3	31.3	37.5	0.0	0.0
システムインテグレーター(N=37)	29.7	40.5	13.5	5.4	10.8
メーカー/日本(N=33)	6.1	48.5	15.2	3.0	27.3
メーカー/外資(N=13)	7.7	38.5	7.7	15.4	30.8
その他(N=30)	23.3	26.7	33.3	3.3	13.3

■所属部門は、「人事部」の38.0%、「総務部」の20.9%、「役員」の20.2%が上位となった。業容別において、50名未満では「役員」「総務部」が29.6%と高くなる。

ご回答者のお役職について教えてください。[SA] N=129



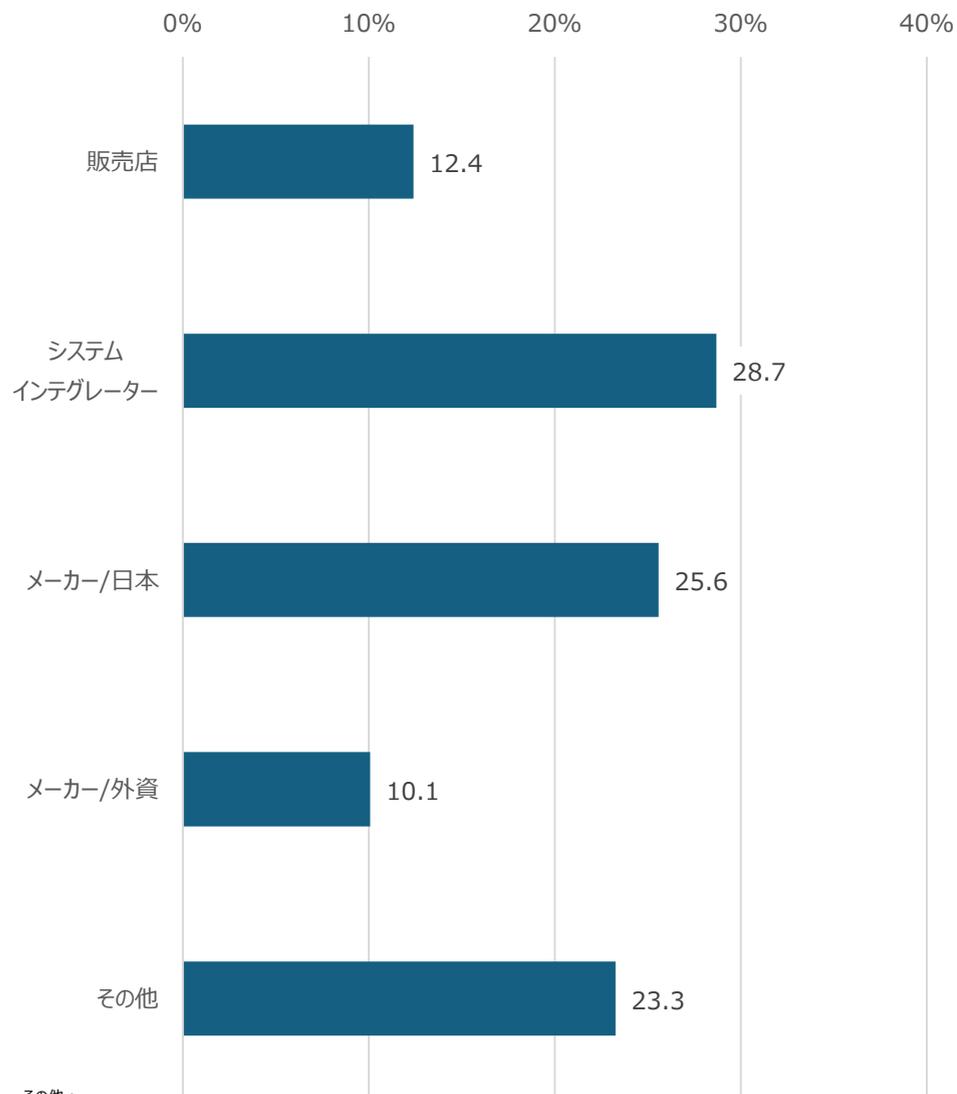
その他：セールスアシスタント、チーフ、一般職、担当（DEI推進）、担当者、役職なし

業容別	役員	部長	課長	主任、リーダー	その他
10000名以上(N=5)	0.0	40.0	20.0	0.0	40.0
1000~9999名(N=23)	26.1	26.1	21.7	8.7	17.4
100~999名(N=62)	25.8	41.9	14.5	11.3	6.5
50~99名(N=12)	16.7	16.7	0.0	41.7	25.0
50名未満(N=27)	37.0	29.6	18.5	7.4	7.4

業種別	役員	部長	課長	主任、リーダー	その他
販売店(N=16)	37.5	18.8	25.0	6.3	12.5
システムインテグレーター(N=37)	35.1	35.1	8.1	18.9	2.7
メーカー/日本(N=33)	12.1	51.5	15.2	9.1	12.1
メーカー/外資(N=13)	15.4	46.2	0.0	23.1	15.4
その他(N=30)	30.0	16.7	26.7	6.7	20.0

■ 役職については、「部長」が34.1%と最も高く、「役員」が26.4%で次ぎ、合計すると6割を超える。業種別において、メーカー/日本の「部長」が51.5%と半数超。

あなたの会社があてはまる主要な業態について教えてください。[SA] N=129



その他：ITサービス、サービス業、システムエンジニアリングサービス、卸売、企業年金基金、教育研修サービス事業、業界団体、広告代理店、商社、情報サービス、物流業

業容別	販売店	システムインテグレーター	メーカー/日本	メーカー/外資	その他
10000名以上(N=5)	0.0	20.0	40.0	20.0	20.0
1000~9999名(N=23)	4.3	30.4	26.1	13.0	26.1
100~999名(N=62)	12.9	37.1	30.6	4.8	14.5
50~99名(N=12)	16.7	16.7	8.3	41.7	16.7
50名未満(N=27)	18.5	14.8	18.5	3.7	44.4

■「システムインテグレーター」の28.7%、「メーカー/日本」の25.6%が2割を超えた。業容別において、100~999名で「システムインテグレーター」が37.1%に達した。

あなたの会社の本社がある都道府県をお選びください。[SA] N=129

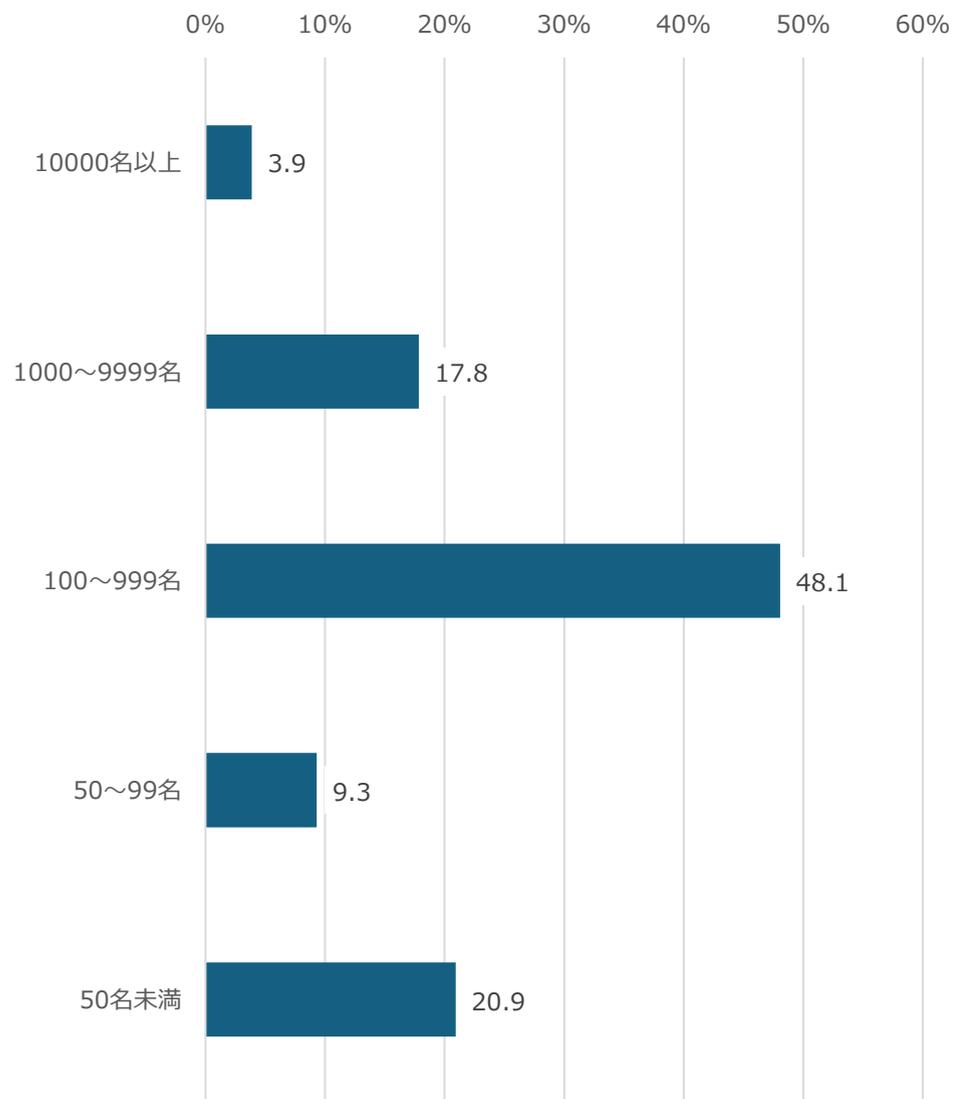


業容別	東京都	大阪府	神奈川県	愛知県	長野県	石川県	福島県	福井県	山梨県	京都府	和歌山県
10000名以上 (N=5)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1000~9999名 (N=23)	82.6	4.3	8.7	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100~999名 (N=62)	72.6	9.7	3.2	3.2	3.2	1.6	1.6	1.6	0.0	1.6	1.6
50~99名 (N=12)	83.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
50名未満 (N=27)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

業種別	東京都	大阪府	神奈川県	愛知県	長野県	石川県	福島県	福井県	山梨県	京都府	和歌山県
販売店 (N=16)	81.3	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
システムインテグレーター (N=37)	78.4	8.1	2.7	0.0	0.0	0.0	2.7	2.7	2.7	2.7	0.0
メーカー/日本 (N=33)	66.7	9.1	6.1	3.0	6.1	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
メーカー/外資 (N=13)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=30)	96.7	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 本社所在地は「東京都」が82.2%と突出している。業容別の100~999名と業種別のメーカー/日本において、「大阪府」が1割近い比率。

## あなたの会社の企業規模（従業員数）を教えてください。[SA] N=129

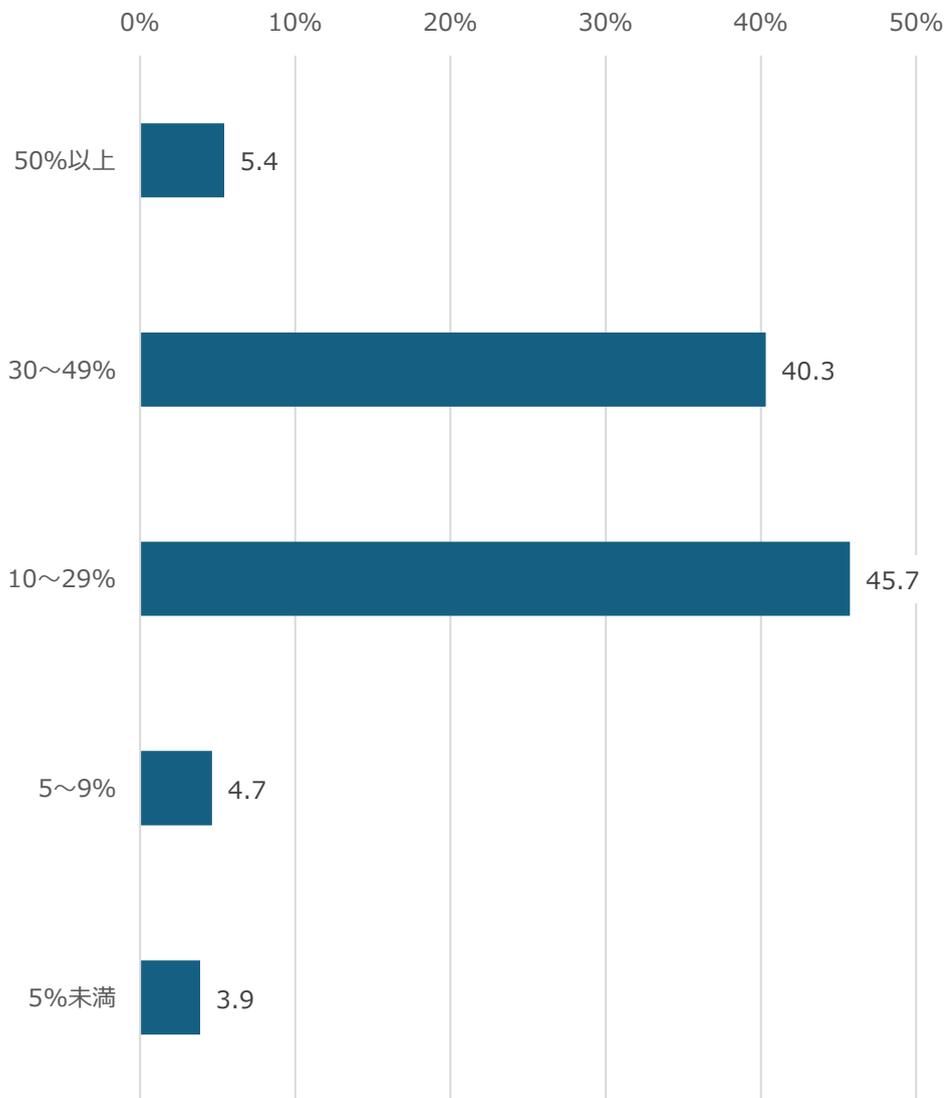


業種別	10000名以上	1000~9999名	100~999名	50~99名	50名未満
販売店(N=16)	0.0	6.3	50.0	12.5	31.3
システムインテグレーター(N=37)	2.7	18.9	62.2	5.4	10.8
メーカー/日本(N=33)	6.1	18.2	57.6	3.0	15.2
メーカー/外資(N=13)	7.7	23.1	23.1	38.5	7.7
その他(N=30)	3.3	20.0	30.0	6.7	40.0

■ 回答者の約半分が「100~999名」となった。「1000~9999名」が17.8%で続く。業種別では、システムインテグレーターの「100~999名」は6割を超える。

■次に、貴社の現状について教えてください。

社員全体における、女性の比率で適切なものをお選びください。[SA] N=129

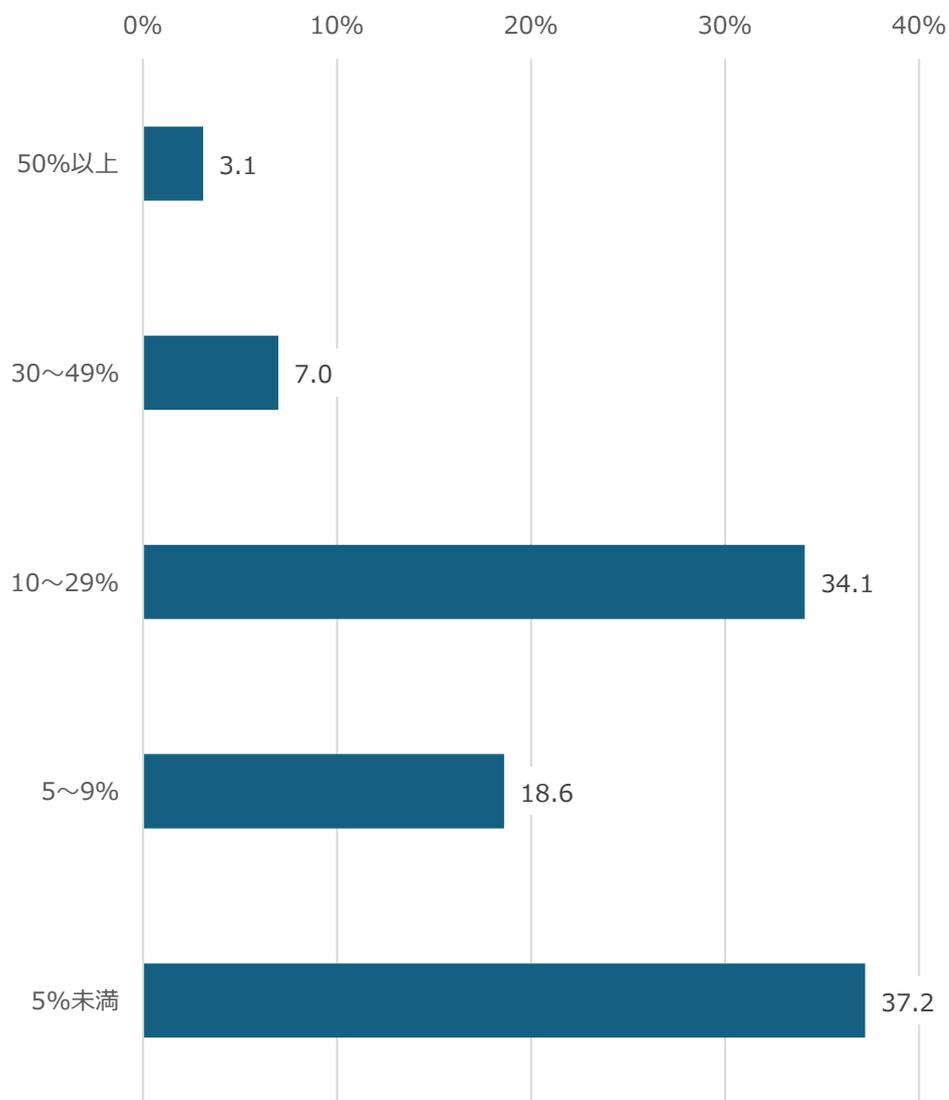


業容別	50%以上	30~49%	10~29%	5~9%	5%未満
10000名以上(N=5)	0.0	20.0	80.0	0.0	0.0
1000~9999名(N=23)	8.7	43.5	47.8	0.0	0.0
100~999名(N=62)	1.6	41.9	46.8	8.1	1.6
50~99名(N=12)	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
50名未満(N=27)	14.8	40.7	25.9	3.7	14.8

業種別	50%以上	30~49%	10~29%	5~9%	5%未満
販売店(N=16)	6.3	50.0	31.3	6.3	6.3
システムインテグレーター(N=37)	2.7	32.4	54.1	5.4	5.4
メーカー/日本(N=33)	6.1	45.5	45.5	3.0	0.0
メーカー/外資(N=13)	7.7	0.0	84.6	7.7	0.0
その他(N=30)	6.7	56.7	26.7	3.3	6.7

■社員の女性比率は「10~29%」の45.7%、「30~49%」の40.3%がボリュームゾーン。業容別、業種別にみても、このレンジの比率が高い。

管理職・総合職・専門職における、課長、もしくは課長に相当する職務階級以上の女性の比率で適切なもの一つお選びください。[SA] N=129

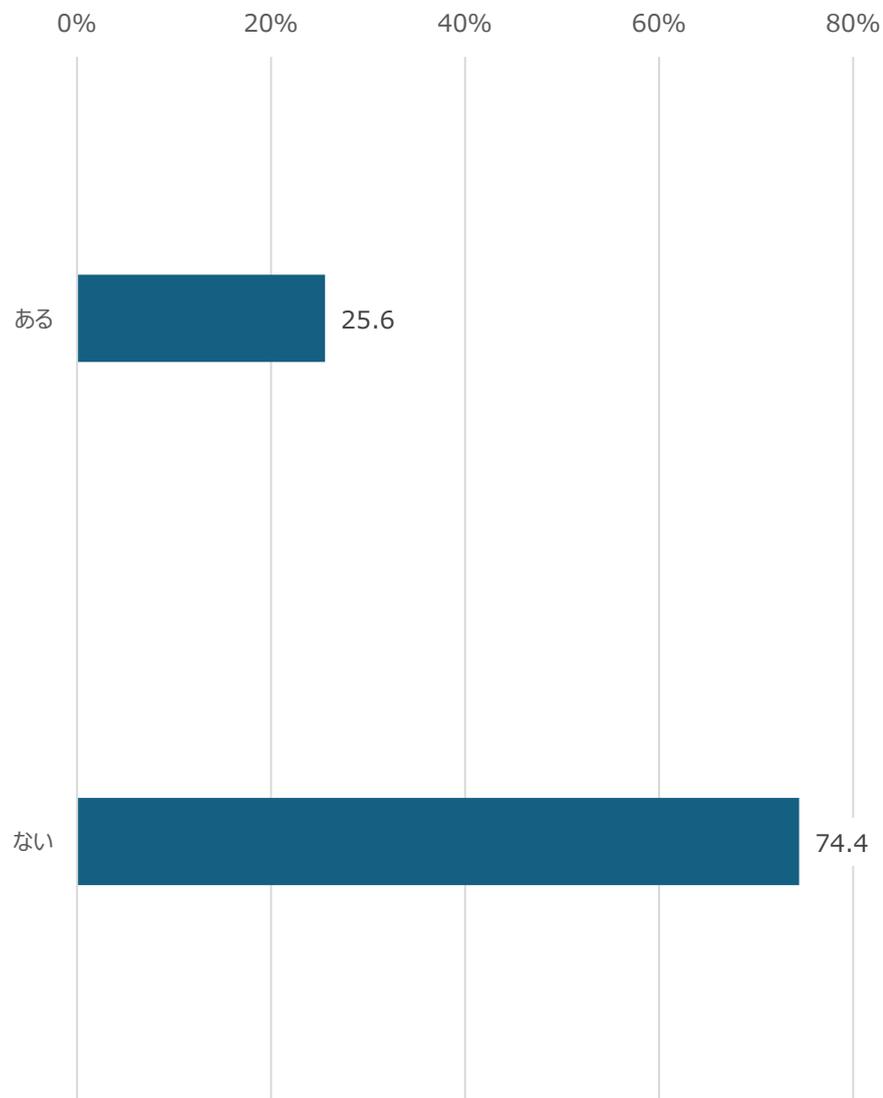


業容別	50%以上	30~49%	10~29%	5~9%	5%未満
10000名以上(N=5)	0.0	0.0	40.0	60.0	0.0
1000~9999名(N=23)	4.3	4.3	47.8	34.8	8.7
100~999名(N=62)	0.0	4.8	37.1	12.9	45.2
50~99名(N=12)	0.0	8.3	33.3	25.0	33.3
50名未満(N=27)	11.1	14.8	14.8	7.4	51.9

業種別	50%以上	30~49%	10~29%	5~9%	5%未満
販売店(N=16)	0.0	6.3	31.3	6.3	56.3
システムインテグレーター(N=37)	5.4	8.1	32.4	16.2	37.8
メーカー/日本(N=33)	0.0	12.1	39.4	21.2	27.3
メーカー/外資(N=13)	7.7	0.0	46.2	15.4	30.8
その他(N=30)	3.3	3.3	26.7	26.7	40.0

■ 課長以上の女性比率について、「5%未満」が37.2%と最も高く、次いで「10~29%」の34.1%となる。女性の活躍推進は途上と言って良いだろう。

## 貴社には、総合職、一般職（転勤が無いなど）といった職務区分はありますか？ [SA] N=129

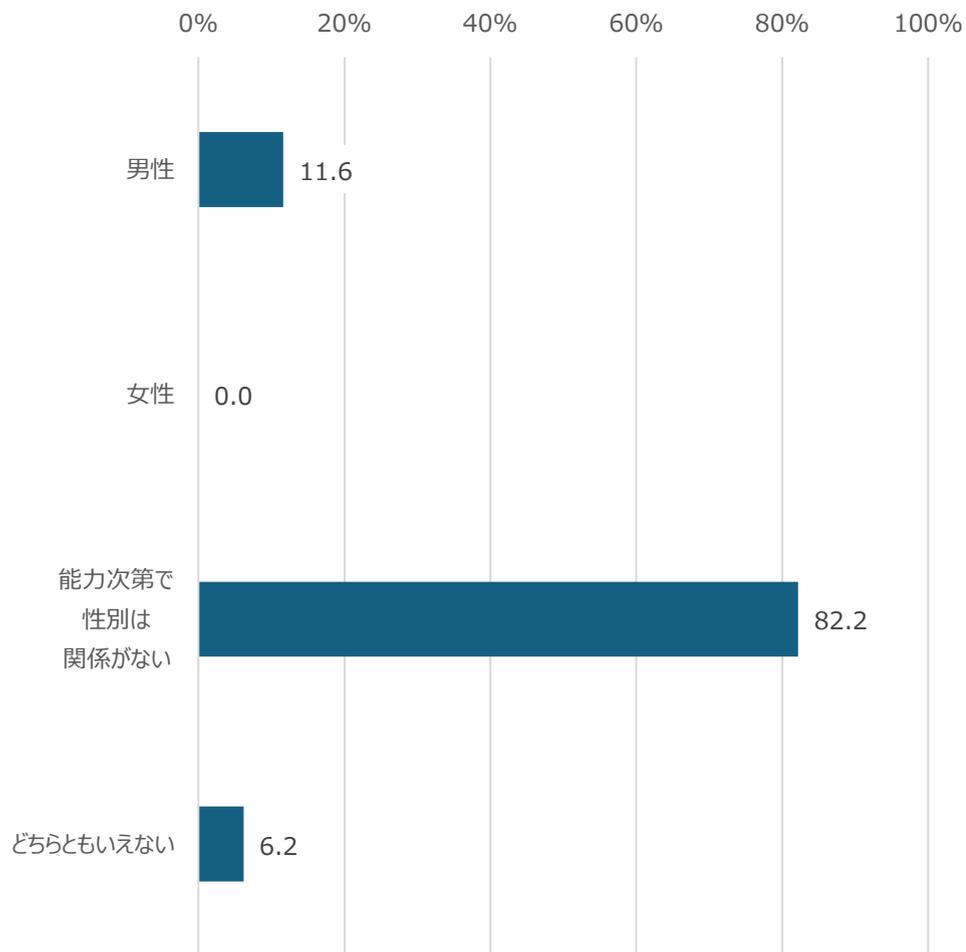


業容別	ある	ない
10000名以上(N=5)	40.0	60.0
1000~9999名(N=23)	26.1	73.9
100~999名(N=62)	30.6	69.4
50~99名(N=12)	0.0	100.0
50名未満(N=27)	22.2	77.8

業種別	ある	ない
販売店(N=16)	43.8	56.3
システムインテグレーター(N=37)	35.1	64.9
メーカー/日本(N=33)	24.2	75.8
メーカー/外資(N=13)	0.0	100.0
その他(N=30)	16.7	83.3

■ 職務区分が「ない」比率は74.4%と4分の3近くを占める。システムインテグレーターでは職務区分が「ある」のは、35.1%と高い比率になっている。

職場では、重要な職務は男性と女性とどちらが担当することが多いですか？ [SA] N=129



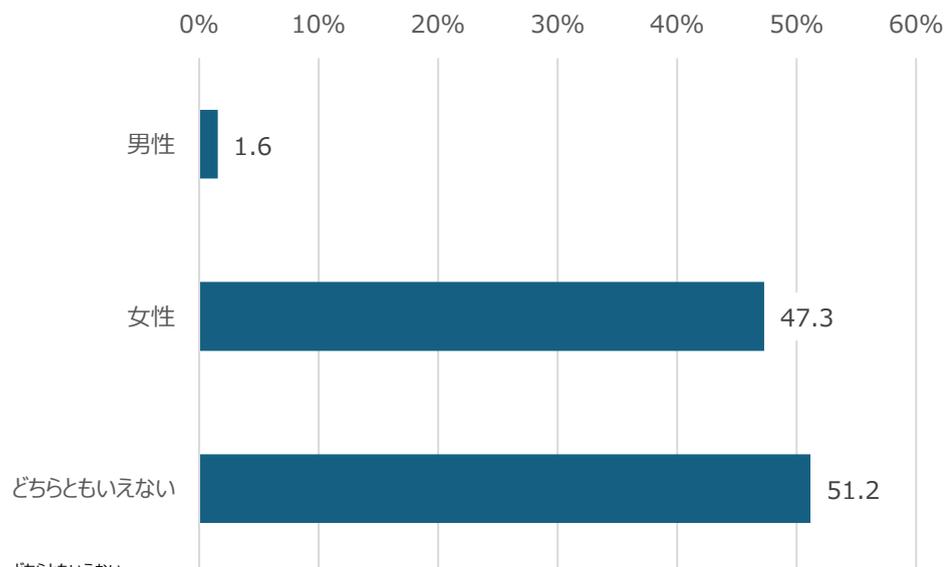
どちらともいえない：  
 ・地域、部門、職種によって違うため一概に言えない  
 ・女性のみの企業のため  
 ・民間企業（当団体の理事企業）からの出向者で構成されており、出向企業ごとに先での役割は決まっているが男女の別は決まっていない。  
 ・重要な職務というのが管理職として責任をもつのであれば、女性社員が少ないため男性が圧倒的に多いが、同じ職能であれば性別は関係なく能力で担当割りを決めている  
 ・取締役は全員男性。部長職は女性1名。等級で見るとリーダー層には女性はいませんが各担当領域ではリーダー的存在の女性はいるため。

業容別	男性	女性	能力次第で性別は関係がない	どちらともいえない
10000名以上(N=5)	0.0	0.0	80.0	20.0
1000~9999名(N=23)	17.4	0.0	78.3	4.3
100~999名(N=62)	8.1	0.0	90.3	1.6
50~99名(N=12)	16.7	0.0	83.3	0.0
50名未満(N=27)	14.8	0.0	66.7	18.5

業種別	男性	女性	能力次第で性別は関係がない	どちらともいえない
販売店(N=16)	18.8	0.0	75.0	6.3
システムインテグレーター(N=37)	8.1	0.0	91.9	0.0
メーカー/日本(N=33)	9.1	0.0	84.8	6.1
メーカー/外資(N=13)	7.7	0.0	92.3	0.0
その他(N=30)	16.7	0.0	66.7	16.7

■ 重要な職務の担当は「能力次第で性別は関係がない」が82.2%に達しており、性別で職務を担当させるかさせないのかを判断していないことが分かる。

## サポート的な仕事や、細かい事務処理は、男性と女性、どちらが担当することが多いですか？ [SA] N=129



## どちらともいえない：

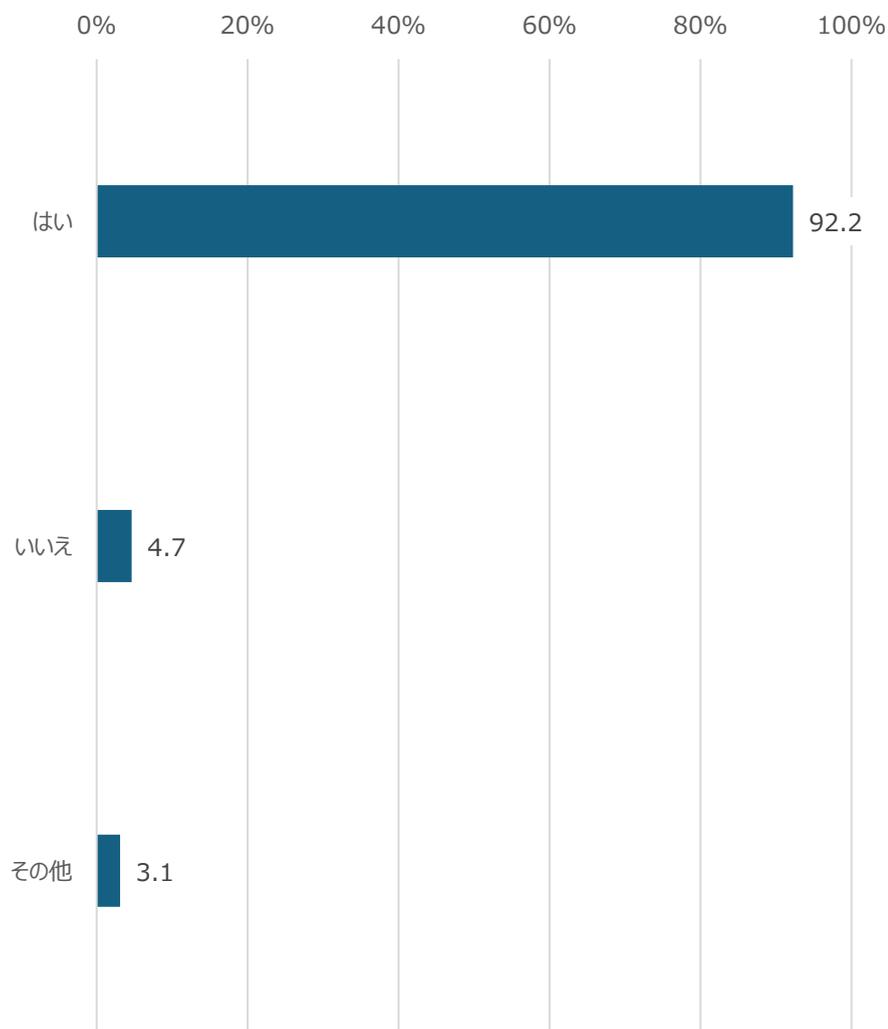
- ・能力による適材適所で仕事を行っているので性別は関係ありません
- ・社員比率の関係でほんの少し男性が多い程度のため
- ・細かい事務処理と性別は関係ない、結果、社員数が多い男性という答えをするのもおかしい。
- ・性別ではなく、性格タイプや適性を加味して担当しております。
- ・性別で判断していない
- ・男性、女性どちらかに偏ってはいない
- ・両方やります
- ・全員女性のため
- ・どちらでも可
- ・性別は関係がないため
- ・能力次第で性別は関係がない
- ・性別に限らずそれぞれが幅広い仕事を担当している
- ・サポートの仕事などは性別よりも能力に比重を置いているため、逆に体力を使う仕事は男性比率が高い
- ・男女関係なく、社員の適正に応じて配置します。
- ・出来る能力のある人が担当
- ・男女の区別をしていないため。
- ・性別では担当を決めていないため
- ・少数団体であり、自身に必要な事務処理は自身がおこなっている。またサポートは出来る人がおこなっている。
- ・性別関係なく対応するため
- ・個々の能力によるので男女差は関係ありません
- ・当社では所謂アシスタント業務などの補助職は契約社員や派遣社員の方を採用しています。この時結果として応募者はほぼ全員女性になります。
- ・結果的には一般職は女性が多く（ほぼ女性）、総合職をサポートする仕事のため、女性が多くなるかもしれないが、男性でも事務処理や見積対応などを実施することもあるため、一概に言えない
- ・特に男女で決めていない。
- ・外資系企業で仕事が完全に割り振られているので、性別で仕事が決まることは無い。自分の仕事の上でサポート的な仕事や事務処理はどの年代であろうと、自分でやる必要がある。
- ・その時のチームの組み方による
- ・男女で決定はしていない
- ・担当する役割による

業容別	男性	女性	どちらともいえない
10000名以上(N=5)	0.0	40.0	60.0
1000~9999名(N=23)	0.0	47.8	52.2
100~999名(N=62)	0.0	50.0	50.0
50~99名(N=12)	8.3	41.7	50.0
50名未満(N=27)	3.7	44.4	51.9

業種別	男性	女性	どちらともいえない
販売店(N=16)	0.0	56.3	43.8
システムインテグレーター(N=37)	0.0	51.4	48.6
メーカー/日本(N=33)	0.0	48.5	51.5
メーカー/外資(N=13)	7.7	38.5	53.8
その他(N=30)	3.3	40.0	56.7

■ サポートや事務処理を担当する性別は、「どちらともいえない」が51.2%となったが、「女性」も47.3%と高い比率。業容・業種別でもその傾向は変わらない。

## あなたの会社では、管理職は男性部下と同等に戦力として女性を育成していますか？ [SA] N=129



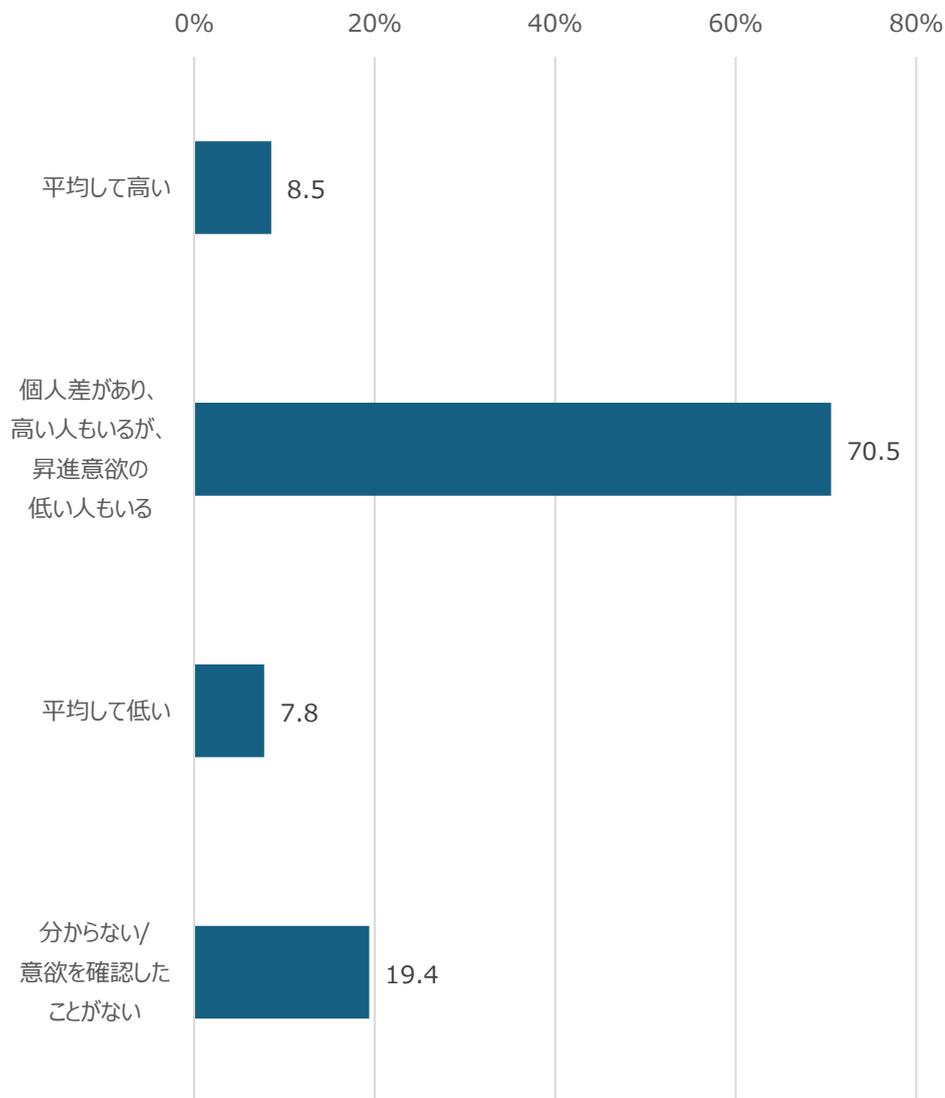
その他：  
 ・全員女性のため  
 ・ケースバイケース。女性活躍を支援する研修は実施しているものの、あくまで現場判断のため  
 ・部署によって異なる

業容別	はい	いいえ	その他
10000名以上(N=5)	100.0	0.0	0.0
1000~9999名(N=23)	91.3	0.0	8.7
100~999名(N=62)	95.2	3.2	1.6
50~99名(N=12)	91.7	8.3	0.0
50名未満(N=27)	85.2	11.1	3.7

業種別	はい	いいえ	その他
販売店(N=16)	100.0	0.0	0.0
システムインテグレーター(N=37)	94.6	2.7	2.7
メーカー/日本(N=33)	84.8	9.1	6.1
メーカー/外資(N=13)	100.0	0.0	0.0
その他(N=30)	90.0	6.7	3.3

■ 部下の戦力としての育成において、性別では区別していない（「はい」92.2%）ことが分かる。「その他」にもあるが、部署によって異なる場合も存在する。

あなたの会社では女性の昇進・昇格の意欲はどれ位だと考えていますか？ [MA] N=129 (MAとは複数回答を表す、Nとは回答総数を表す)

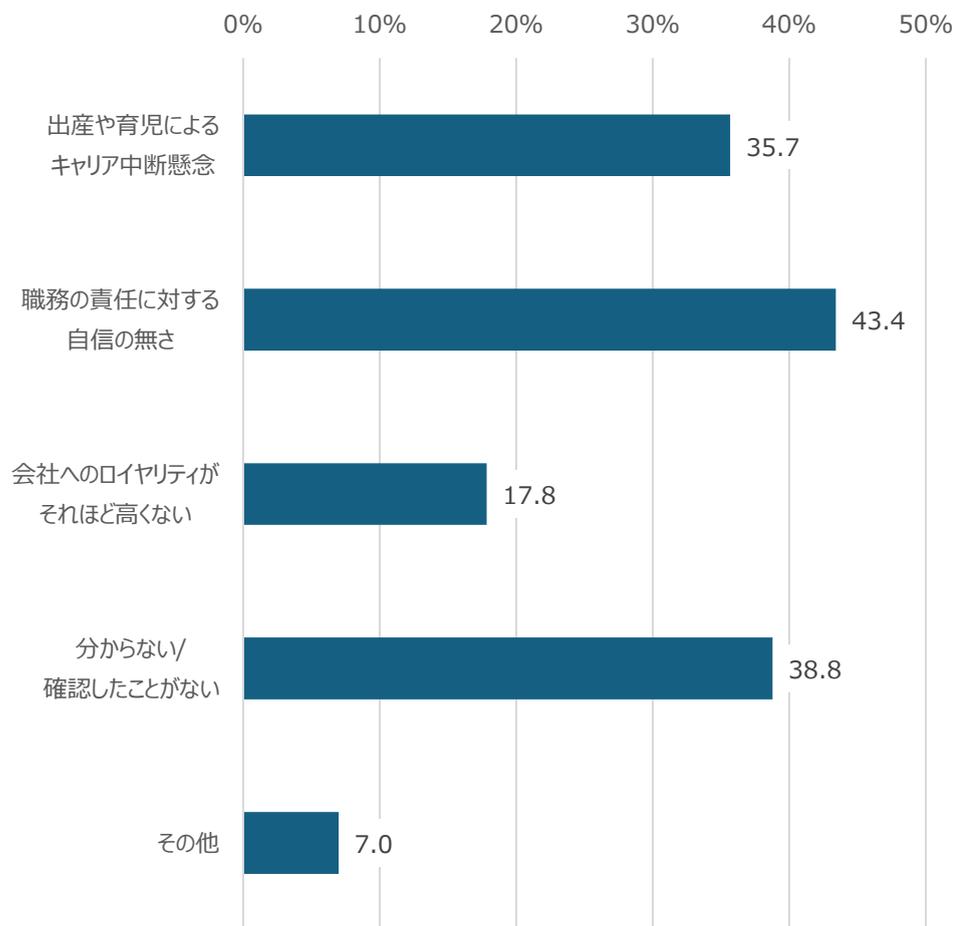


業容別	平均して高い	個人差があり、高い人もいるが、昇進意欲の低い人もいる	平均して低い	分からない/意欲を確認したことがない
10000名以上(N=5)	0.0	80.0	0.0	20.0
1000~9999名(N=23)	13.0	82.6	13.0	8.7
100~999名(N=62)	3.2	74.2	6.5	19.4
50~99名(N=12)	25.0	25.0	8.3	41.7
50名未満(N=27)	11.1	70.4	7.4	18.5

業種別	平均して高い	個人差があり、高い人もいるが、昇進意欲の低い人もいる	平均して低い	分からない/意欲を確認したことがない
販売店(N=16)	0.0	75.0	6.3	18.8
システムインテグレーター(N=37)	10.8	67.6	8.1	16.2
メーカー/日本(N=33)	6.1	75.8	9.1	15.2
メーカー/外資(N=13)	30.8	61.5	0.0	23.1
その他(N=30)	3.3	70.0	10.0	26.7

■ 女性社員の昇進・昇格の意欲について、「個人差があり、高い人もいるが、昇進意欲の低い人もいる」が70.5%と突出している。

女性の昇進・昇格への意欲が低い人がいる場合、その理由は何だと思いますか？ [MA] N=129



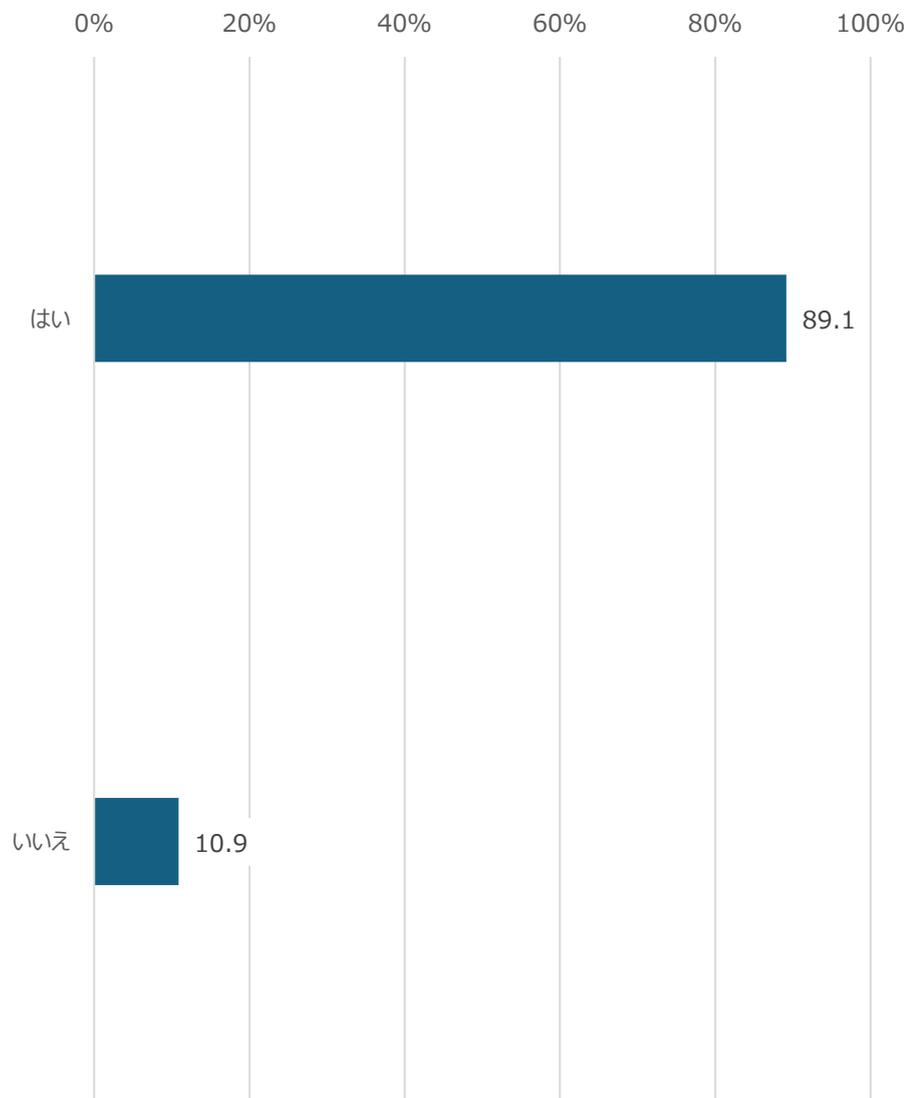
その他：  
 ・男女差なくライフワークバランスの個人差の問題だと思えます。  
 ・責任ある仕事につきたい  
 ・性別による意欲の差異はとくにない。  
 ・業務評価で昇進を求める声や、現状維持といった考えがある。  
 ・転勤を望まない  
 ・スキルや経験の不足（本人の思い込み含め）  
 ・仕事と家庭の両立に対する不安  
 ・結婚し家庭がある方にとって転勤があることは不安材料になっていると思う  
 ・現代人の安定志向

業容別	出産や育児によるキャリア中断懸念	職務の責任に対する自信の無さ	会社へのロイヤリティがそれほど高くない	分からない/確認したことがない	その他
10000名以上(N=5)	60.0	40.0	0.0	20.0	0.0
1000~9999名(N=23)	65.2	65.2	17.4	8.7	17.4
100~999名(N=62)	35.5	46.8	16.1	38.7	6.5
50~99名(N=12)	8.3	25.0	25.0	66.7	8.3
50名未満(N=27)	18.5	25.9	22.2	55.6	0.0

業種別	出産や育児によるキャリア中断懸念	職務の責任に対する自信の無さ	会社へのロイヤリティがそれほど高くない	分からない/確認したことがない	その他
販売店(N=16)	31.3	18.8	0.0	50.0	12.5
システムインテグレーター(N=37)	32.4	56.8	18.9	27.0	2.7
メーカー/日本(N=33)	24.2	45.5	24.2	39.4	9.1
メーカー/外資(N=13)	46.2	38.5	30.8	30.8	7.7
その他(N=30)	50.0	40.0	13.3	50.0	6.7

■「職務の責任に対する自信の無さ」「わからない/確認したことがない」「出産や育児によるキャリア中断懸念」が女性の昇進・昇格の意欲低下につながっていると感じている。

## 職場では、女性が出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか？ [SA] N=129

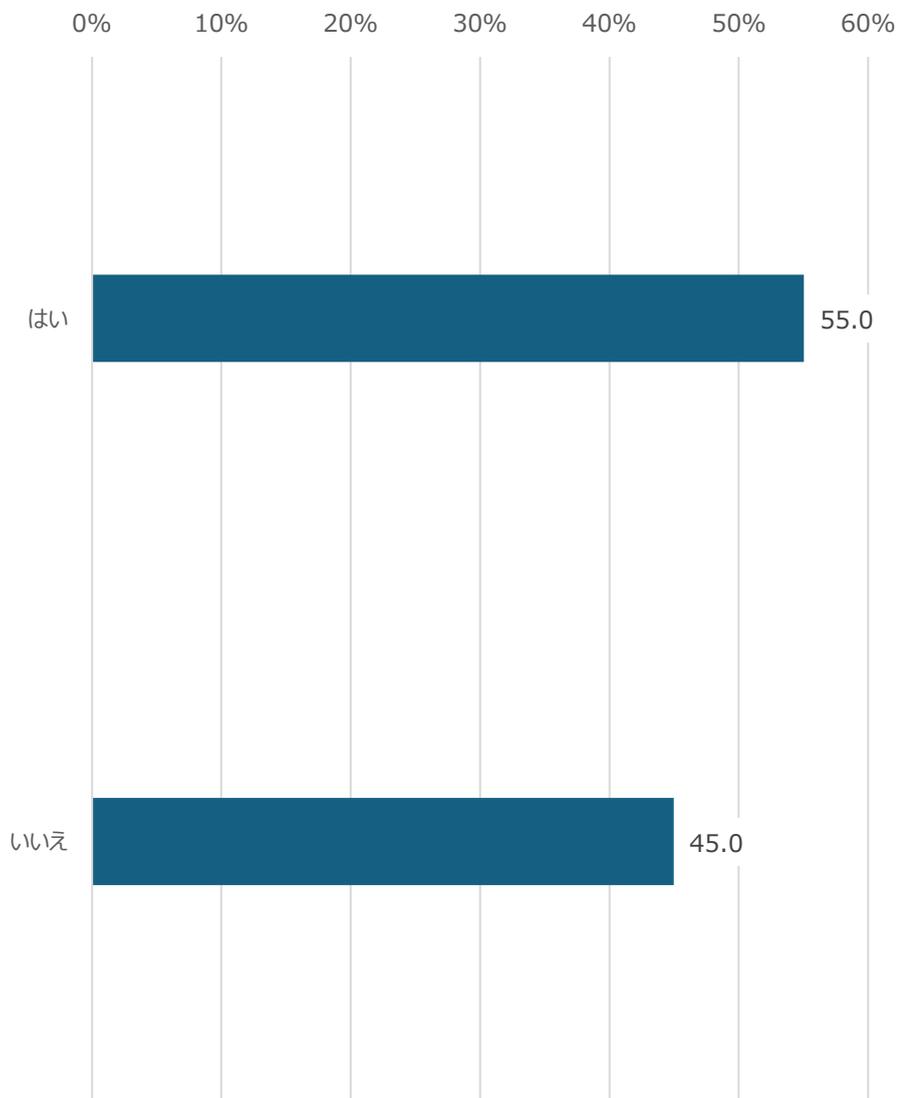


業容別	はい	いいえ
10000名以上(N=5)	100.0	0.0
1000~9999名(N=23)	87.0	13.0
100~999名(N=62)	88.7	11.3
50~99名(N=12)	100.0	0.0
50名未満(N=27)	85.2	14.8

業種別	はい	いいえ
販売店(N=16)	87.5	12.5
システムインテグレーター(N=37)	89.2	10.8
メーカー/日本(N=33)	87.9	12.1
メーカー/外資(N=13)	100.0	0.0
その他(N=30)	86.7	13.3

■ 出産後も働き続けるのが当然（「はい」）という雰囲気を9割近くが感じているようだ。

育児休業を男性が取得するのが当然という雰囲気がありますか？ [SA] N=129

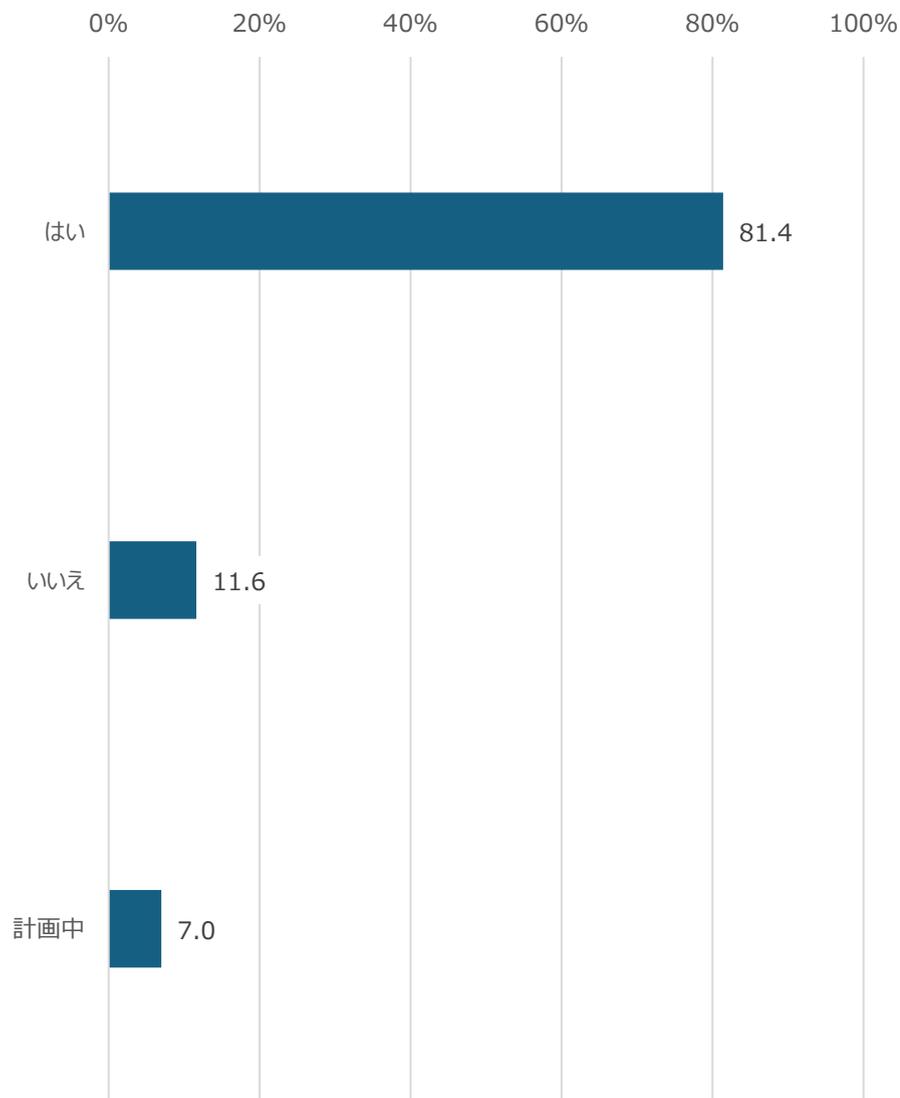


業容別	はい	いいえ
10000名以上(N=5)	60.0	40.0
1000~9999名(N=23)	56.5	43.5
100~999名(N=62)	61.3	38.7
50~99名(N=12)	41.7	58.3
50名未満(N=27)	44.4	55.6

業種別	はい	いいえ
販売店(N=16)	56.3	43.8
システムインテグレーター(N=37)	59.5	40.5
メーカー/日本(N=33)	51.5	48.5
メーカー/外資(N=13)	61.5	38.5
その他(N=30)	50.0	50.0

■ 男性の育児休業を取得するのが当然という雰囲気は、ほぼ半々となった。100名以上の業容において、「はい」の比率は半数を超えている。

育児休業後、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、時短など働きやすい仕組みがありますか？[SA] N=129

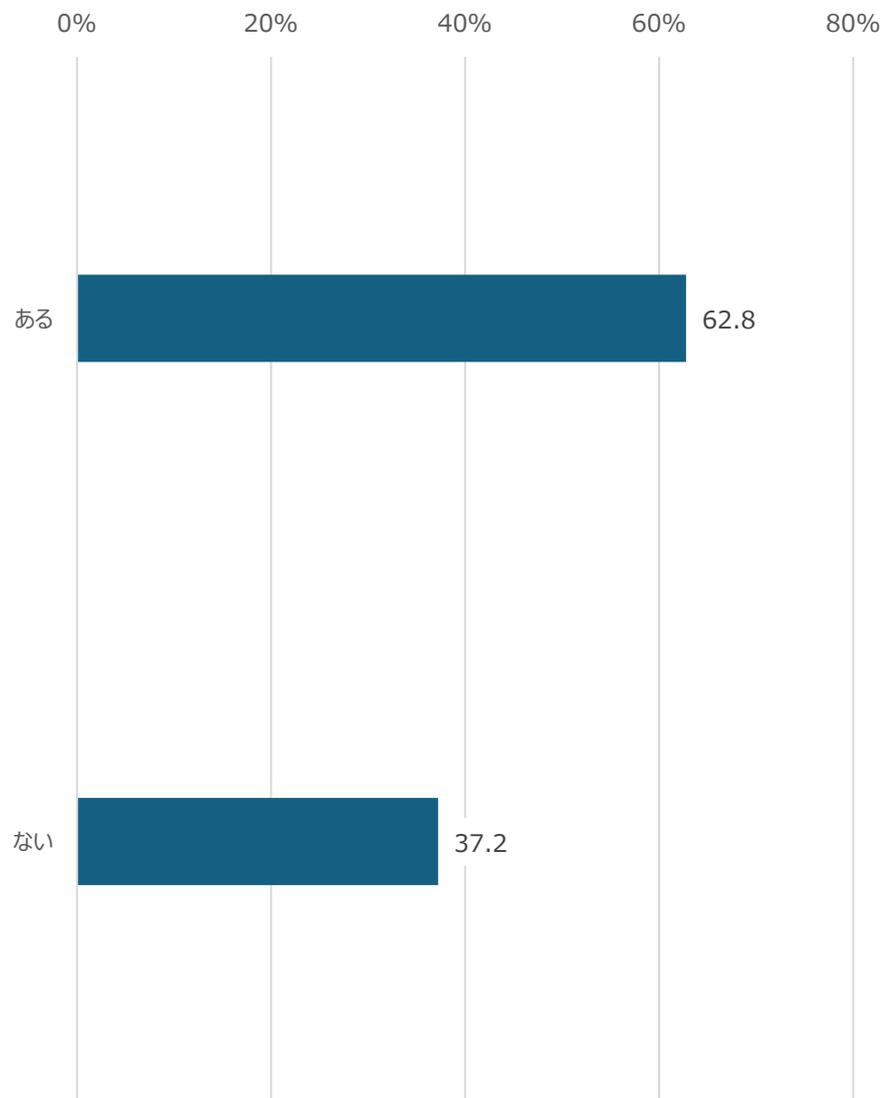


業容別	はい	いいえ	計画中
10000名以上(N=5)	100.0	0.0	0.0
1000~9999名(N=23)	91.3	8.7	0.0
100~999名(N=62)	88.7	6.5	4.8
50~99名(N=12)	66.7	25.0	8.3
50名未満(N=27)	59.3	18.5	22.2

業種別	はい	いいえ	計画中
販売店(N=16)	93.8	0.0	6.3
システムインテグレーター(N=37)	83.8	5.4	10.8
メーカー/日本(N=33)	93.9	6.1	0.0
メーカー/外資(N=13)	53.8	46.2	0.0
その他(N=30)	70.0	16.7	13.3

■ 育児休業後の仕組みについて、時短などの支援を行なっている（「はい」）のは81.4%に達する。業容の大きさに比例してその制度は整っているようだ。

## 育児休業後のキャリアで、管理職もしくは専門職に昇進、といったキャリアを積まれた男女の実績はありますか？ [SA] N=129



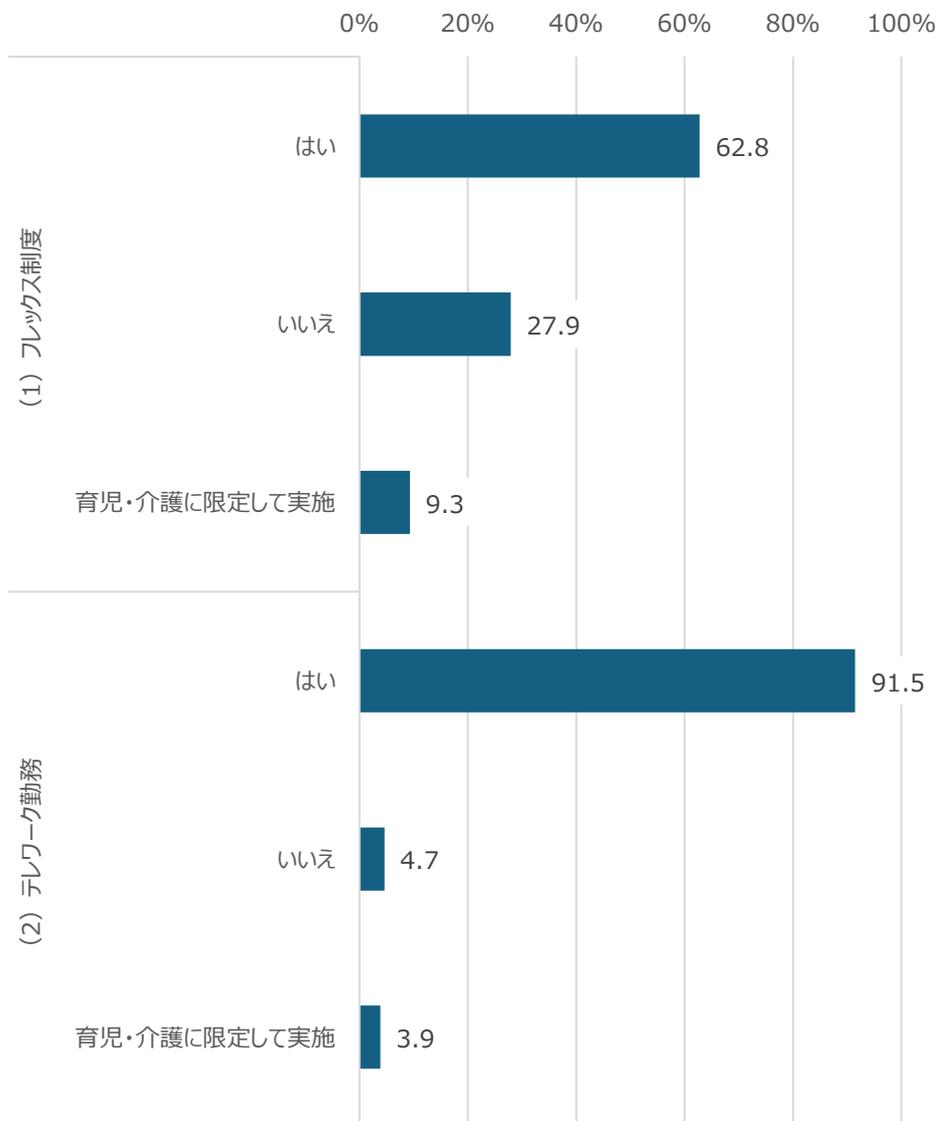
業容別	ある	ない
10000名以上(N=5)	100.0	0.0
1000~9999名(N=23)	91.3	8.7
100~999名(N=62)	72.6	27.4
50~99名(N=12)	50.0	50.0
50名未満(N=27)	14.8	85.2

業種別	ある	ない
販売店(N=16)	37.5	62.5
システムインテグレーター(N=37)	75.7	24.3
メーカー/日本(N=33)	66.7	33.3
メーカー/外資(N=13)	69.2	30.8
その他(N=30)	53.3	46.7

■ 育児休業後のキャリア形成の実績は62.8%が「ある」回答。復帰しても、休業前と変わらずキャリアを積むことができる環境と言えそうだ。

■次に、貴社における女性活躍推進の取り組みについて教えてください。

あなたの会社では、働きやすい仕組みを整備していますか？ [SA] N=129

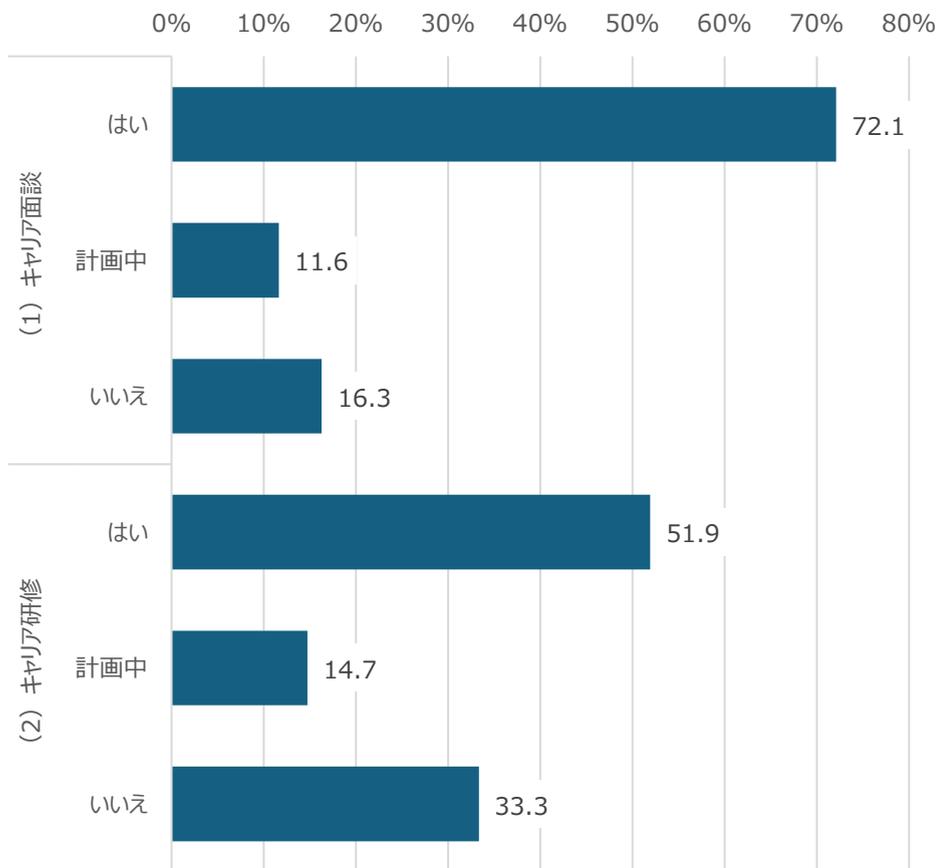


業容別	(1) フレックス制度			(2) テレワーク勤務		
	はい	いいえ	育児・介護に限定して実施	はい	いいえ	育児・介護に限定して実施
10000名以上(N=5)	80.0	0.0	20.0	100.0	0.0	0.0
1000~9999名(N=23)	87.0	8.7	4.3	87.0	4.3	8.7
100~999名(N=62)	54.8	35.5	9.7	90.3	4.8	4.8
50~99名(N=12)	58.3	41.7	0.0	91.7	8.3	0.0
50名未満(N=27)	59.3	25.9	14.8	96.3	3.7	0.0

業種別	(1) フレックス制度			(2) テレワーク勤務		
	はい	いいえ	育児・介護に限定して実施	はい	いいえ	育児・介護に限定して実施
販売店(N=16)	37.5	43.8	18.8	75.0	18.8	6.3
システムインテグレーター(N=37)	67.6	27.0	5.4	91.9	2.7	5.4
メーカー/日本(N=33)	60.6	33.3	6.1	90.9	3.0	6.1
メーカー/外資(N=13)	92.3	0.0	7.7	100.0	0.0	0.0
その他(N=30)	60.0	26.7	13.3	96.7	3.3	0.0

■フレックス制度の導入は7割以上（「はい」と「育児・介護に限定して実施」の合計）。テレワークは95%超が制度として取り入れている。

あなたの会社では、キャリアを考える機会を作っているでしょうか？ [SA] N=129



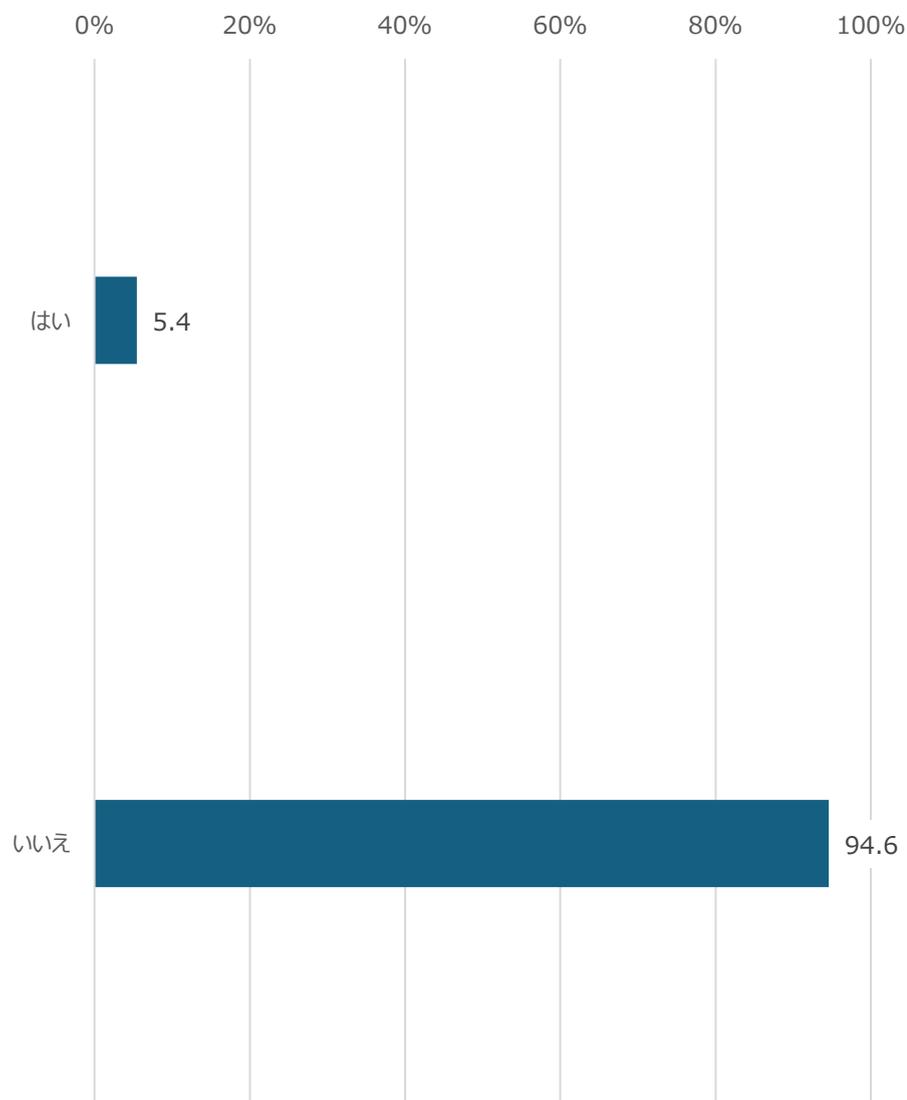
- その他：
- ・キャリアアンケートを実施しています
  - ・1on1、目標設定などの面談
  - ・自身のキャリアを振り返るセッション、社内公募の紹介、社内公募活用例の紹介セッションの実施など
  - ・年1回、キャリアアップに関する意識調査を実施
  - ・社員対話会、役員対話会などキャリア検討に繋げるための対話会
  - ・最終的には憧れの人物像や反面教師の人物像がいるかどうかという気がします。
  - ・自己申告にキャリアに関する設問がある
  - ・それぞれの出向元企業で実施。
  - ・(1)のキャリア面談は社外のコンサルタントとのカウンセリング機会として実施しています。
  - ・毎年Performance reviewを行い、全員が昇給、昇進のチャンスがある。完全実力主義なので、男女の差は無い。
  - ・1on1面談にて確認
  - ・自律する人間の集団なので、個々が自分自身で学ばべきことを理解し、行動に移しているため、上司はそのサポートをするだけ。

業容別	(1) キャリア面談			(2) キャリア研修		
	はい	計画中	いいえ	はい	計画中	いいえ
10000名以上(N=5)	100.0	0.0	0.0	80.0	0.0	20.0
1000~9999名(N=23)	91.3	0.0	8.7	78.3	8.7	13.0
100~999名(N=62)	69.4	16.1	14.5	51.6	16.1	32.3
50~99名(N=12)	58.3	16.7	25.0	25.0	33.3	41.7
50名未満(N=27)	63.0	11.1	25.9	37.0	11.1	51.9

業種別	(1) キャリア面談			(2) キャリア研修		
	はい	計画中	いいえ	はい	計画中	いいえ
販売店(N=16)	68.8	0.0	31.3	56.3	0.0	43.8
システムインテグレーター(N=37)	75.7	16.2	8.1	62.2	21.6	16.2
メーカー/日本(N=33)	72.7	12.1	15.2	48.5	18.2	33.3
メーカー/外資(N=13)	69.2	7.7	23.1	46.2	7.7	46.2
その他(N=30)	70.0	13.3	16.7	43.3	13.3	43.3

■ 面談を72.1%が実施している（「はい」）ものの、研修を実施している（「はい」）比率は51.9%に過ぎない。20ポイント差があり、研修制度を強化する必要がありそうだ。

## あなたの会社では、人事施策や働きやすい仕組みづくりにおいて、男女に違いはありますか？ [SA] N=129

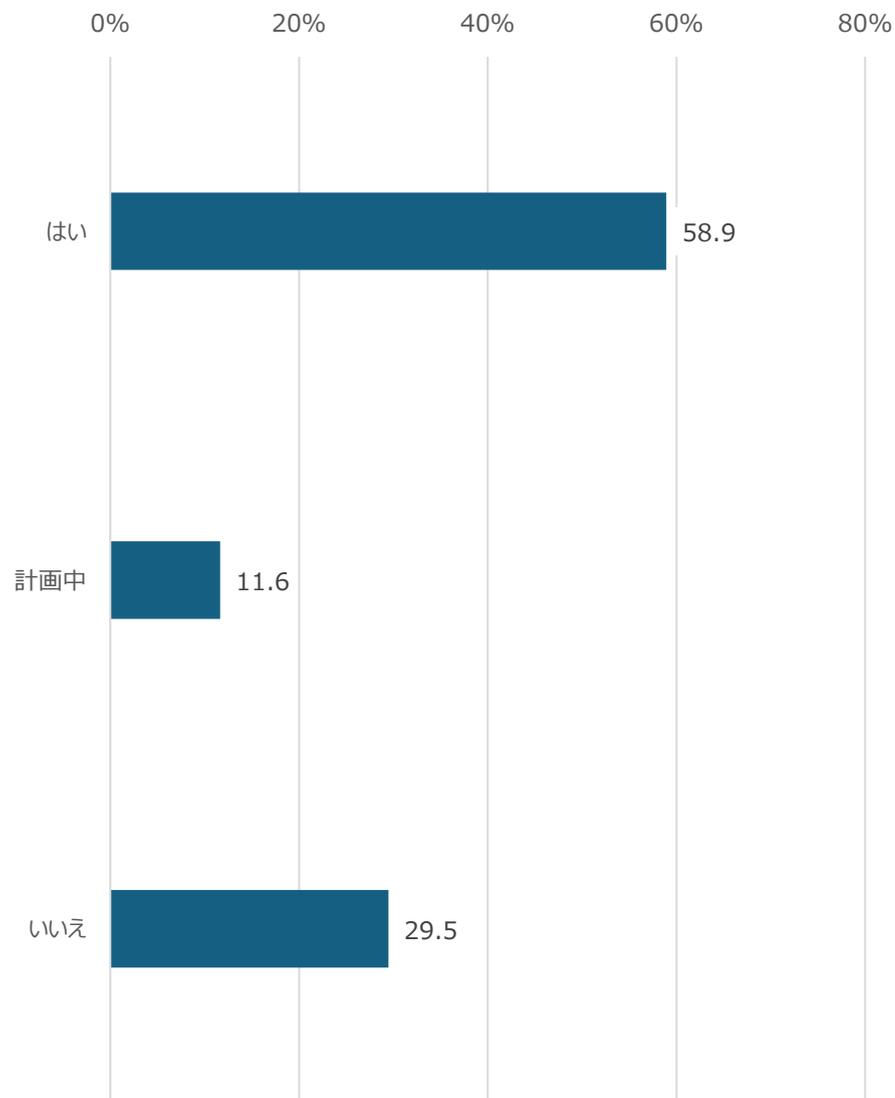


業容別	はい	いいえ
10000名以上(N=5)	0.0	100.0
1000~9999名(N=23)	8.7	91.3
100~999名(N=62)	6.5	93.5
50~99名(N=12)	0.0	100.0
50名未満(N=27)	3.7	96.3

業種別	はい	いいえ
販売店(N=16)	0.0	100.0
システムインテグレーター(N=37)	5.4	94.6
メーカー/日本(N=33)	6.1	93.9
メーカー/外資(N=13)	0.0	100.0
その他(N=30)	10.0	90.0

■ 人事施策や働きやすさの仕組みにおいて、性差はない（「いいえ」）が94.6%に達する。

## あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか？ [SA] N=129

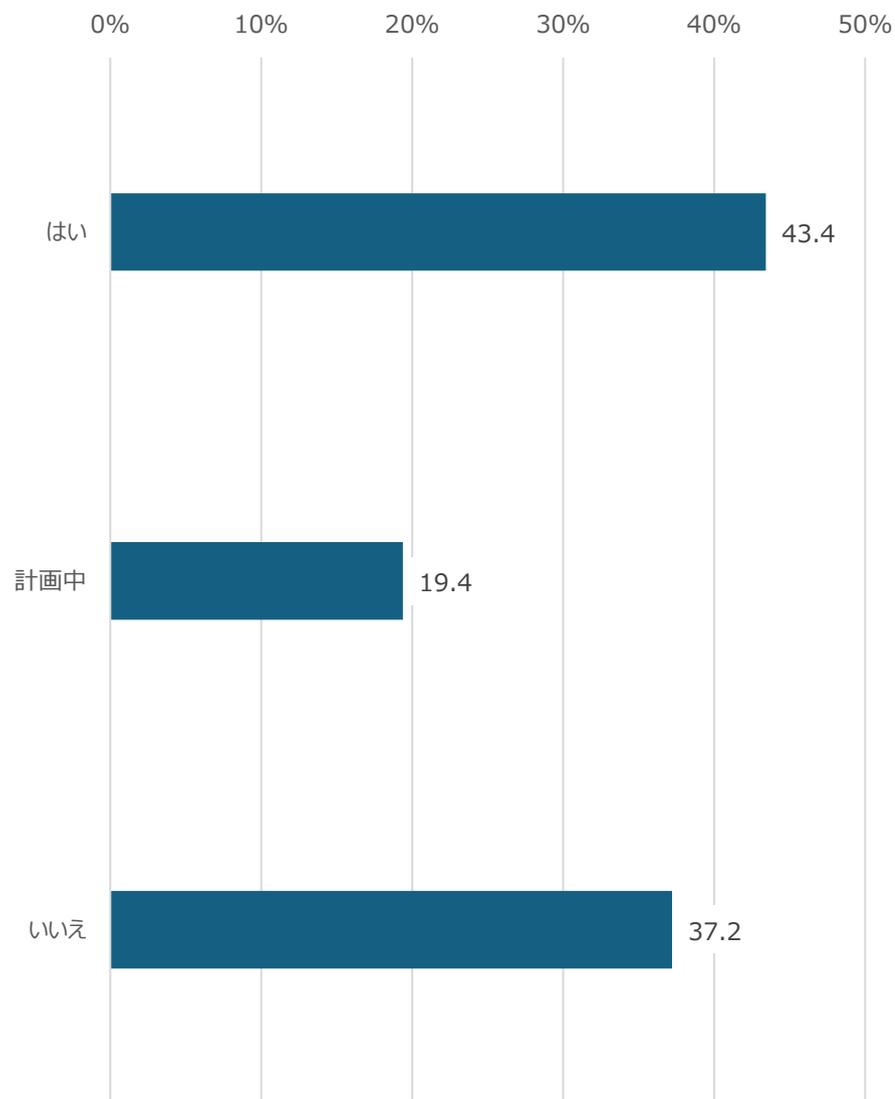


業容別	はい	計画中	いいえ
10000名以上(N=5)	100.0	0.0	0.0
1000~9999名(N=23)	78.3	8.7	13.0
100~999名(N=62)	59.7	12.9	27.4
50~99名(N=12)	50.0	0.0	50.0
50名未満(N=27)	37.0	18.5	44.4

業種別	はい	計画中	いいえ
販売店(N=16)	50.0	6.3	43.8
システムインテグレーター(N=37)	64.9	18.9	16.2
メーカー/日本(N=33)	63.6	9.1	27.3
メーカー/外資(N=13)	53.8	15.4	30.8
その他(N=30)	53.3	6.7	40.0

■女性の活躍推進に取り組んでいる（「はい」）のは58.6%、「計画中」を合わせると約7割に達する。

## あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）はありますか？ [SA] N=129



業容別	はい	計画中	いいえ
10000名以上(N=5)	100.0	0.0	0.0
1000~9999名(N=23)	69.6	17.4	13.0
100~999名(N=62)	48.4	21.0	30.6
50~99名(N=12)	25.0	0.0	75.0
50名未満(N=27)	7.4	29.6	63.0

業種別	はい	計画中	いいえ
販売店(N=16)	31.3	12.5	56.3
システムインテグレーター(N=37)	48.6	27.0	24.3
メーカー/日本(N=33)	45.5	24.2	30.3
メーカー/外資(N=13)	46.2	15.4	38.5
その他(N=30)	40.0	10.0	50.0

■ 女性活躍の推進に対する行動計画については、「はい」「いいえ」がほぼ同数となる。

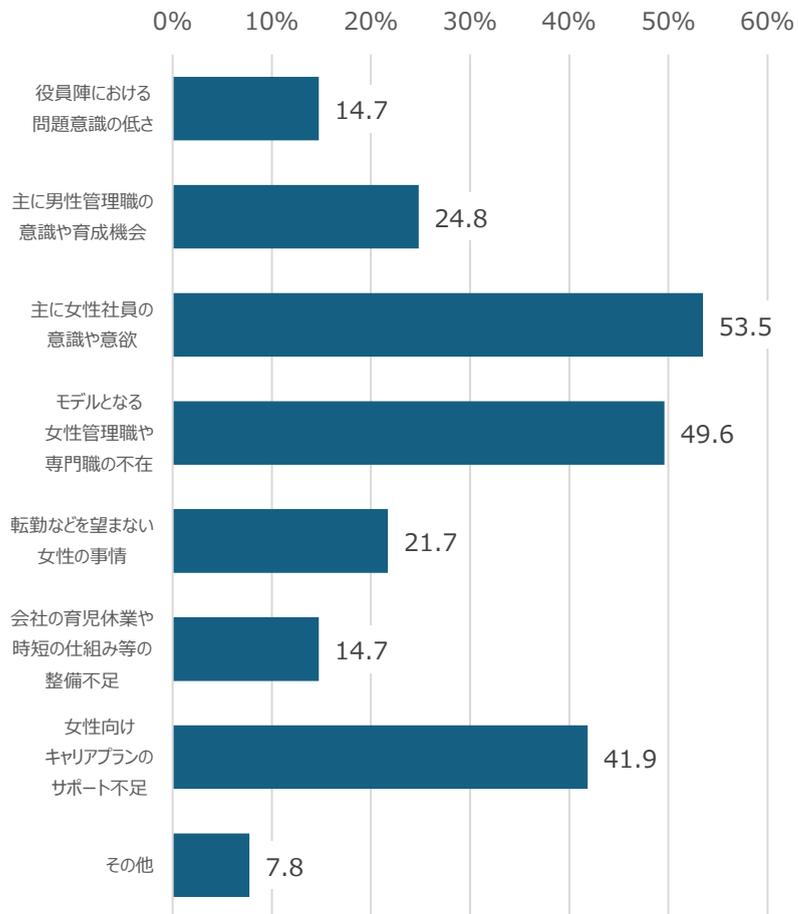
## 女性活躍推進の取り組みについて、現状や計画など自由にご記入をお願いします。[FA]

回答
・Q22で女活の取組み【ある】としていますが、正しくは【あった】。過去、ポジティブアクションで女性に特化した研修やセミナーを開催していたが、現在は男女共通でおこなっている。
・Q22,23はいずれも「いいえ」ですが、これはネガティブな意味ではなく、そもそも男女に区別を設けていないという意味です。もちろん、男女の違いにおける働き方の違いへは最大限配慮をしております。
・女性管理職比率のターゲット設定を計画中
・まずは全社の制度改定からキャリアの多様化を目指す
・チーフ・課長代理相当の女性に向けてキャリア形成を後押しする研修プログラムを実施。
・女性社員向けのリーダーシップトレーニングなどを実施しています。
・女性活躍に向けた制度やしぐみは整備されているが、働きやすい環境構築やサポート体制、組織体制については改善の余地がある
・今の時代、差別と区別がこんがらがっている気がします。それぞれに対しリスペクトすれば良い話であり、令和の時代に男性女尊などの考えは殆ど無く、逆にレディファーストの行き過ぎで女性を腫物として怖がる人たちが増えていると感じています。
・女性活躍推進委員会があり、様々な施策を行っています。

回答
・良い人材が見つからない
・特に男女を意識していないので女性だけの取組みがない
・キャリアアップ講習受講など
・管理職における女性管理職比率の向上
・【目標】管理職になりたいと考える女性社員（総合職）の比率を55%以上とする。
・新卒・キャリア採用において女性を積極的に採用しています
・弊社は本社のPresidentも重役もAPACのトップも女性です。彼らが女性の活躍の良いロールモデルになっています。また、産休から戻ってきて仕事を続ける従業員も非常に多く、性別、年齢が影響することは非常に考えにくいと思います。実力と結果さえできれば、誰にでもチャンスはあります。
・性別による差を全く付けていない、実力主義・成果主義なので、あえて女性活躍推進というお題目は設定していません。
・まだ、対象者はいないが今後女性社員が結婚、出産後も勤務が継続できるための環境やルール選定に取り組む予定。

■ここからは、女性活躍推進における課題についてお聞きます。

女性の課長職級以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題は何だと考えられますか？ [MA] N=129



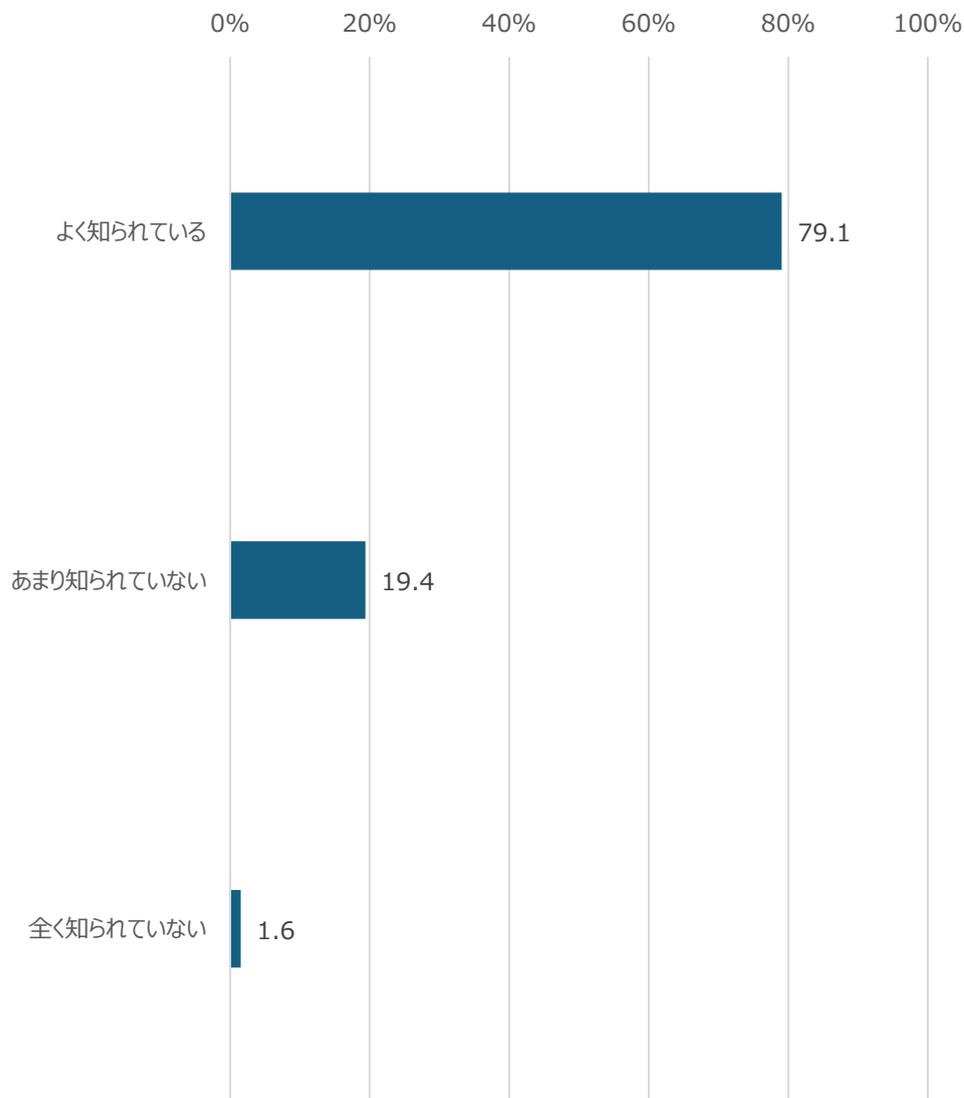
その他：  
 ・課題は特にないと考えます。その方の能力・実績次第と考えます。  
 ・育児を任せたい男性の存在、業種の教えは正しいとの意見  
 ・人手不足により営業職女性の復帰後の時短勤務のイメージがつかない  
 ・特に該当がないのでわからない  
 ・若手に社会人経験者がいない（最低会社3年勤務）  
 ・弊社は即戦力、経験者採用がメインで、ターゲットにしている層に女性の候補者が少ない為、自然に男性の割合が増えている。ビジネスを考える上で、必要経験の条件を下げれば、女性社員ももっと増やせると思う。  
 ・特になし  
 ・上記はいずれも当てはまらない。これからDeep Diveする。  
 ・中途採用ポジションにおける女性候補者の絶対的な数が少ない  
 ・一般的に女性活躍推進をお題目にしている企業は、経営陣、男性社員に問題がある

業容別	役員陣における問題意識の低さ	主に男性管理職の意識や育成機会	主に女性社員の意識や意欲	モデルとなる女性管理職や専門職の不在	転勤などを望まない女性の事情	会社の育児休業や時短の仕組み等の整備不足	女性向けキャリアプランのサポート不足	その他
10000名以上(N=5)	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	20.0	40.0	0.0
1000~9999名(N=23)	21.7	43.5	56.5	56.5	39.1	21.7	39.1	0.0
100~999名(N=62)	4.8	22.6	54.8	56.5	25.8	9.7	46.8	6.5
50~99名(N=12)	25.0	16.7	58.3	41.7	8.3	8.3	25.0	16.7
50名未満(N=27)	25.9	18.5	48.1	33.3	7.4	22.2	40.7	14.8

業種別	役員陣における問題意識の低さ	主に男性管理職の意識や育成機会	主に女性社員の意識や意欲	モデルとなる女性管理職や専門職の不在	転勤などを望まない女性の事情	会社の育児休業や時短の仕組み等の整備不足	女性向けキャリアプランのサポート不足	その他
販売店(N=16)	12.5	37.5	50.0	68.8	31.3	12.5	56.3	6.3
システムインテグレーター(N=37)	13.5	21.6	51.4	54.1	21.6	10.8	29.7	10.8
メーカー/日本(N=33)	9.1	18.2	54.5	51.5	18.2	6.1	39.4	9.1
メーカー/外資(N=13)	0.0	23.1	38.5	53.8	7.7	30.8	46.2	7.7
その他(N=30)	30.0	30.0	63.3	30.0	26.7	23.3	50.0	3.3

■役付きの女性を増やすために、「主に女性社員の意識や意欲」の変革は課題に感じているようだ。ロールモデルやサポートの必要性も高い比率となった。

会社で提供している、産休・育児休暇や、時短、介護休暇などの人事制度は、どれ位社内で認知されていると思いますか？ [SA] N=129



業容別	よく知られている	あまり知られていない	全く知られていない
10000名以上(N=5)	100.0	0.0	0.0
1000~9999名(N=23)	91.3	8.7	0.0
100~999名(N=62)	82.3	17.7	0.0
50~99名(N=12)	75.0	25.0	0.0
50名未満(N=27)	59.3	33.3	7.4

業種別	よく知られている	あまり知られていない	全く知られていない
販売店(N=16)	87.5	12.5	0.0
システムインテグレーター(N=37)	70.3	24.3	5.4
メーカー/日本(N=33)	84.8	15.2	0.0
メーカー/外資(N=13)	84.6	15.4	0.0
その他(N=30)	76.7	23.3	0.0

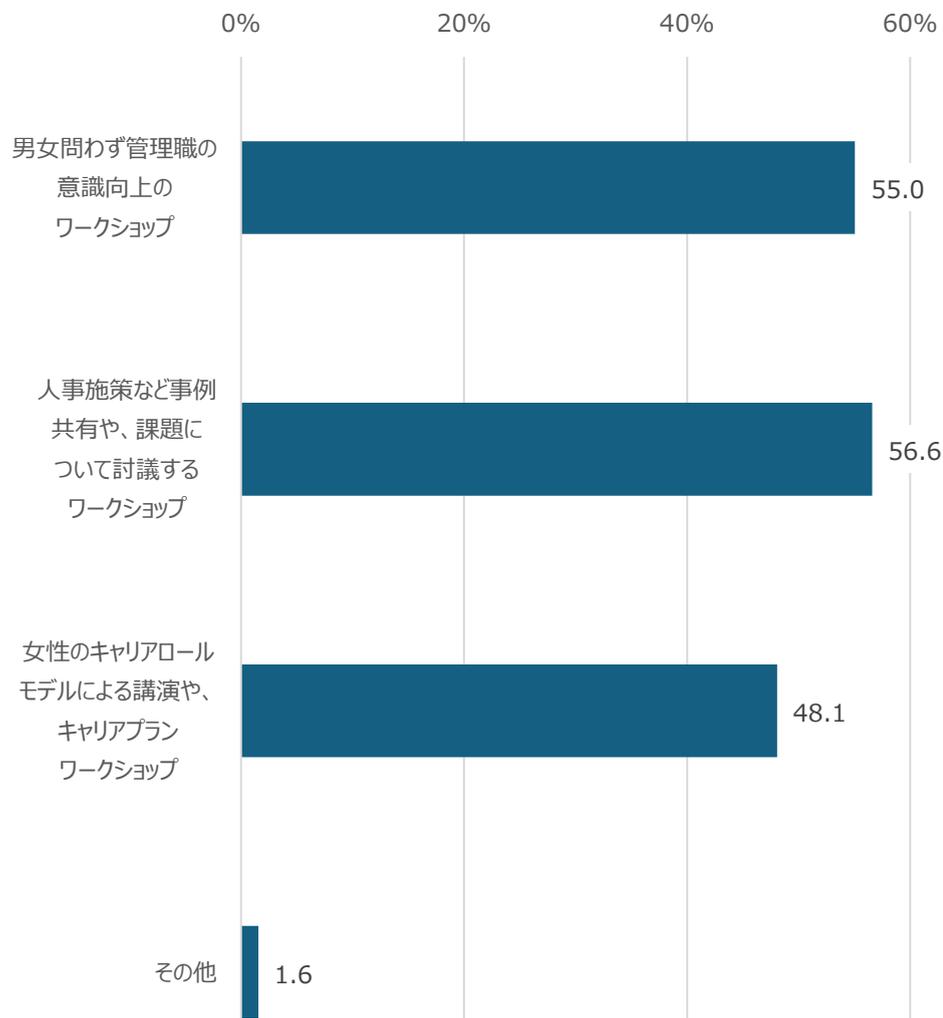
■ 各種の人事制度について社内認知は、「よく知られている」が79.1%に達する。

## 女性活躍にあたり、人事部、総務部としての課題について自由にご記入ください。[FA]

回答
・過去おこなっていたポジティブアクションを一旦やめて男女共通でおこなっているが、果たして本当にそれでいいのか？トライ＆エラーで実践中なので、また必要になったら再開するなど検討中。
・テスト的に昇進した女性のパフォーマンスが悪すぎるのを防ぐこと
・女活の活動自体に工数を割けないこと
・部下もち管理職のポジションが限られている、シニアと若手の女性入るが中間層が少ない、取り組みを継続的に行っているがまだまだ数値的な改善（女性社員割合＝女性管理職割合となっていない）
・近未来の成長ストーリーを本人に伝えきれていないこと。
・ITを希望する社員が少ない中、営業職については更に女性の比率が低いいため、改善を図りたいです。
・モデルとなる人材が不足しており、現場と連携したアサインメントとサポートするしくみ、環境構築が必要
・自覚のないセクハラ発言がある人や、逆にセクハラ発言やパワハラ発言などを恐れる余り必要な指導も物怖じしているケースを散見します。

回答
・社会人経験最低3年の人材採用
・家で育児をしながらのテレワークの是非（会社としては認めていないが、陰では行っている）
・ロールモデルとなる経営幹部の育成
・IT企業ということもありエンジニアが多く、エンジニアの絶対数として女性が少ないため外部採用でも男性の採用機会が多く社内の男女比の改善のボトルネックになること
・会社として高い結果を求められる環境なので、即戦力、経験を鑑みるとまだまだ採用できる層が男性の候補者が多い。5～10年すれば、自然と経験者、熟練者の女性が増えてくる世代になると思うので、これからも継続的に女性の採用を増やしていきたい。逆に、特に営業職では女性は間口は広いので、より賃金の高い会社に簡単に転職してしまう傾向がある。これは転職に対しハードルが低い外資系の会社の特徴かもしれない。
・弊社においては、先述したように性別による差は一切関係ないので、課題はない。
・男女差なく活躍してもらいたいと思っているが[女性活躍]と銘打つところに違和感を感じることもある。女性優遇という名の逆差別と捉える人もいる。

JCSSAで行う女性活躍推進の分科会の取り組みで、期待するものを教えてください。[MA] N=129



その他：  
 ・女性活躍と言っても該当人材がない  
 ・管理職、特にマネージャーをやれないと思う理由に業務負荷の増大、勤務時間の長時間化というのがあります。管理職になることへのマインドセット・チェンジを併せて、管理職の働き方改善（改革）、環境は正の問題を具体的に解決できるような取組みも期待しています。

業容別	男女問わず管理職の意識向上のワークショップ	人事施策など事例共有や、課題について討議するワークショップ	女性のキャリアロールモデルによる講演や、キャリアプランワークショップ	その他
10000名以上(N=5)	20.0	60.0	60.0	20.0
1000~9999名(N=23)	56.5	73.9	60.9	0.0
100~999名(N=62)	58.1	56.5	51.6	0.0
50~99名(N=12)	33.3	33.3	50.0	0.0
50名未満(N=27)	63.0	51.9	25.9	3.7

業種別	男女問わず管理職の意識向上のワークショップ	人事施策など事例共有や、課題について討議するワークショップ	女性のキャリアロールモデルによる講演や、キャリアプランワークショップ	その他
販売店(N=16)	37.5	50.0	43.8	0.0
システムインテグレーター(N=37)	56.8	59.5	43.2	0.0
メーカー/日本(N=33)	63.6	48.5	54.5	3.0
メーカー/外資(N=13)	38.5	46.2	61.5	0.0
その他(N=30)	60.0	70.0	43.3	3.3

■半数超が諸々のワークショップをJCSSAに期待している結果となった。

■最後に、今後のJCSSAのダイバーシティ推進分科会の取り組みで期待することを教えてください。

そのほか、ダイバーシティ推進や女性活躍推進の取り組みについて、ご自由にご意見や課題意識などお聞かせください。[FA]

回答
<p>・男性女性に限らず、多様性「ダイバーシティー」と多様な人材が力を発揮できる組織づくり「インクルージョン」を実行することを「ダイバーシティー &amp; インクルージョン」として宣言をしています。マイノリティを優遇するのではなく、マジョリティを含めて、「平等な環境」や「平等な制度」、平等に関する「活動」を企画・実施していき、社員全員が活躍できる環境を目指すために、社内理解を深めるためのワークショップや、社内風土醸成のための活動を実施し、相談窓口の設置などを含めて対応しています。</p>
<p>・女性管理職増加のための取り組みについての他社の事例などについて共有頂いたり、他社と議論したりする機会があればありがたいです</p>
<p>・自社だけで解決できない問題も多いので、IT業界として連携してこの課題に取り組むことができると考えています。</p>
<p>・過去は働きやすさ、両立のしやすさを整備してきたが、ある程度達成するまでの局面には有効だった。 だが、そこから先は“仕事に対する目的意識の醸成”等がないまま進んでしまうことによって女性だけではなく働く人全体の意識低下に繋がりがねないことも意識する必要がある。 “多様性”も同じく、同質性の高い職場よりもいったん“生産性”は落ちてしまう。それを乗り越えることが出来ない限り、成果は得られない。 働きやすさがもたらす“良い影響”は十分にフォーカスされてきたと感じるが、仕事に対する目的意識がないまま進んだ場合の負の側面がゆっくりじわじわ頭をもたげることに ついて、企業努力だけではなく、国が企業や国民に発する呼びかけや政策、戦略の中身に仕掛ける必要もあると感じる。働くことに対する核心を含めずに“働きやすさ”一辺倒ではこの先立ち行かない。</p>
<p>・家庭で料理を作るのは母親が多いと思うが、コックや料理人は男性の方が多く思うことが、そもそも能力と職場環境の不一致であり、徒弟制度に女性が馴染まなかったということです。令和の時代に一部を除く徒弟制度は無くなっているのに、放っておいても、優秀な女性はどんどん活躍すると思います。もちろん、マミートラックなどはあるが、企業側に解決を求めるよりも、子供を預かる施設など、福祉側など公共側のサポートが重要だと思います。</p>

回答
<p>・障がい者の施設を全国に持っていますので、弊社の言葉ですが、ダイバーイン雇用（ダイバーシティ+インクルージョン）を推進しております。</p>
<p>・女性活躍に該当するキャリアや経験者がいない。 社会人経験者がいない。異業種（飲食）からの転職。知識がない。</p>
<p>・まだまだ充分ではありませんが、女性と男性の就労機会・昇進機会、キャリア形成は公平であるべきと考えておりそのための施策は強化していきたいと思えます。弊社はCEOも社長であり、女性の処遇を男性より優先度を下げると言った文化はありません。</p>
<p>・当社において、女性活躍推進に関してまだ道半ばだと感じている。女性総合職としてキャリアを積むことは社内でも当たり前になってきたが、管理職に関してはまだハードルが高いと感じる。当社でもようやく女性管理職が誕生したが、若い社員にとって結婚して子供ができたならキャリアを築き上げるのは無理なのではないかと思う社員が多いように思う。そのイメージ払しょくし実際のロールモデルを作ることが急務だと感じる。</p>
<p>・弊社もそうですが、外資系企業では海外拠点との繋がりが非常に強く、海外では女性の進出やLGBTQ等ダイバーシティ環境が根付いているので、男女で差を感じる事は非常に少ないと思います。ただ、私自身も日系出身ですので、未だに女性の仕事、男性の仕事という考えはあると思います。日本全体として女性の活躍がより活発になるよう、啓発活動はぜひ続けていってほしいと思います。</p>
<p>・今年からダイバーシティ推進、女性活躍推進のプロジェクトを立ち上げ、まだ社内の現状を把握したり、研修を始めたばかりです。各社のいろんな失敗、成功事例などぜひとも伺いたいです。</p>
<p>・評価が完全に公平になされれば、ジェンダーや障害のあるなしは問題ではない、と考えています。 「人間」としての評価と実績の評価をし、相当の待遇・処遇をすばよい。</p>

単純集計表

ご回答者が所属する部門を教えてください。[SA]

	N	%
役員	26	20.2
人事部	49	38.0
総務部	27	20.9
経営企画部	6	4.7
その他	21	16.3

ご回答者のお役職について教えてください。[SA]

	N	%
役員	34	26.4
部長	44	34.1
課長	20	15.5
主任、リーダー	16	12.4
その他	15	11.6

あなたの会社があてはまる主要な業態について教えてください。[SA]

	N	%
販売店	16	12.4
システムインテグレーター	37	28.7
メーカー（日本）	33	25.6
メーカー（外資）	13	10.1
その他	30	23.3

あなたの会社の本社がある都道府県をお選びください。[SA]

	N	%
東京都	106	82.2
大阪府	8	6.2
神奈川県	4	3.1
愛知県	2	1.6
長野県	2	1.6
石川県	2	1.6
福島県	1	0.8
福井県	1	0.8
山梨県	1	0.8
京都府	1	0.8
和歌山県	1	0.8

あなたの会社の企業規模（従業員数）を教えてください。[SA]

	N	%
10000名以上	5	3.9
1000～9999名	23	17.8
100～999名	62	48.1
50～99名	12	9.3
50名未満	27	20.9

社員全体における、女性の比率で適切なものをお選びください。[SA]

	N	%
50%以上	7	5.4
30～49%	52	40.3
10～29%	59	45.7
5～9%	6	4.7
5%未満	5	3.9

管理職・総合職・専門職における、課長、もしくは課長に相当する職務階級以上の女性の比率で適切なものをお選びください。[SA]

	N	%
50%以上	4	0.0
30～49%	9	0.1
10～29%	44	0.3
5～9%	24	0.2
5%未満	48	0.4

貴社には、総合職、一般職（転勤が無いなど）といった職務区分はありますか？[SA]

	N	%
ある	33	25.6
ない	96	74.4

職場では、重要な職務は男性と女性とどちらが担当することが多いですか？[SA]

	N	%
男性	15	11.6
女性	0	0.0
能力次第で性別に関係がない	106	82.2
どちらともいえない	8	6.2

サポート的な仕事や、細かい事務処理は、男性と女性、どちらが担当することが多いですか？[SA]

	N	%
男性	2	1.6
女性	61	47.3
どちらともいえない	66	51.2

あなたの会社では、管理職は男性部下と同等に戦力として女性を育成していますか？[SA]

	N	%
はい	119	92.2
いいえ	6	4.7
その他	4	3.1

あなたの会社では女性の昇進・昇格の意欲はどれ位だと考えていますか？[MA]

	N	%
平均して高い	11	8.5
個人差があり、高い人もいるが、昇進意欲の低い人もいる	91	70.5
平均して低い	10	7.8
分からない/意欲を確認したことがない	25	19.4

女性の昇進・昇格への意欲が低い人がいる場合、その理由は何だと思えますか？[MA]

	N	%
出産や育児によるキャリア中断懸念	46	35.7
職務の責任に対する自信の無さ	56	43.4
会社へのロイヤリティがそれほど高くない	23	17.8
分からない/確認したことがない	50	38.8
その他	10	7.0

職場では、女性が出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか？[SA]

	N	%
はい	115	89.1
いいえ	14	10.9

育児休業を男性が取得するのが当然という雰囲気がありますか？[SA]

	N	%
はい	71	55.0
いいえ	58	45.0

育児休業後、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、時短など働きやすい仕組みがありますか？[SA]

	N	%
はい	105	81.4
いいえ	15	11.6
計画中	9	7.0

育児休業後のキャリアで、管理職もしくは専門職に昇進、といったキャリアを積まれた男女の実績はありますか？[SA]

	N	%
ある	81	62.8
ない	48	37.2

あなたの会社では、働きやすい仕組みを整えていますか？[SA]

	N	%
(1)フレックス制度		
はい	81	62.8
いいえ	36	27.9
育児・介護に限定して実施	12	9.3
(2)テレワーク勤務		
はい	118	91.5
いいえ	6	4.7
育児・介護に限定して実施	5	3.9

あなたの会社では、キャリアを考える機会を作っているでしょうか？[SA]

	N	%
(1)キャリア面談		
はい	93	72.1
計画中	15	11.6
いいえ	21	16.3
(2)キャリア研修		
はい	67	51.9
計画中	19	14.7
いいえ	43	33.3
(3)その他		

あなたの会社では、人事施策や働きやすい仕組みづくりにおいて、男女に違いはありますか？[SA]

	N	%
はい	7	5.4
いいえ	122	94.6

あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか？[SA]

	N	%
はい	76	58.9
計画中	15	11.6
いいえ	38	29.5

あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）はありますか？[SA]

	N	%
はい	56	43.4
計画中	25	19.4
いいえ	48	37.2

女性活躍推進の取組みについて、現状や計画など自由にご記入をお願いします。[FA]

女性の課長職級以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題は何だと考えられますか？[MA]

	N	%
役員陣における問題意識の低さ	19	14.7
主に男性管理職の意識や育成機会	32	24.8
主に女性社員の意識や意欲	69	53.5
モデルとなる女性管理職や専門職の不在	64	49.6
転勤などを望まない女性の事情	28	21.7
会社の育児休業や時短の仕組み等の整備不足	19	14.7
女性向けキャリアプランのサポート不足	54	41.9
その他	10	7.8

会社で提供している、産休・育児休暇や、時短、介護休暇などの人事制度は、どれ位社内で認知されていると思えますか？[SA]

	N	%
よく知られている	102	79.1
あまり知られていない	25	19.4
全く知られていない	2	1.6

女性活躍にあたり、人事部、総務部としての課題について自由にご記入ください。[FA]

JCSSAで行う女性活躍推進の分科会の取組みで、期待するものを教えてください。[MA]

	N	%
男女問わず管理職の意識向上のワークショップ	71	55.0
人事施策など事例共有や、課題について討議するワークショップ	73	56.6
女性のキャリアロールモデルによる講演や、キャリアプランワークショップ	62	48.1
その他	2	1.6

そのほか、ダイバーシティ推進や女性活躍推進の取組みについて、ご自由に意見や課題意識などお聞かせください。[FA]

質問紙

設問	選択肢
■最初に、ご回答者について教えてください。	
ご回答者が所属する部門を教えてください。	役員 人事部 総務部 経営企画部 その他
ご回答者のお役職について教えてください。	役員 部長 課長 主任、リーダー その他
あなたの会社があてはまる主要な業態について教えてください。	販売店 システムインテグレーター メーカー（日本） メーカー（外資） その他
あなたの会社の本社がある都道府県をお選びください。	
あなたの会社の企業規模（従業員数）を教えてください。	10000名以上 1000～9999名 100～999名 50～99名 50名未満
■次に、貴社の現状について教えてください。	
社員全体における、女性の比率で適切なもの一つをお選びください。	50%以上 30～49% 10～29% 5～9% 5%未満
管理職、総合職、専門職における、課長、もしくは課長に相当する職務階級以上の女性の比率で適切なもの一つをお選びください。	50%以上 30～49% 10～29% 5～9% 5%未満
貴社には、総合職、一般職（転動がないなど）といった職務区分はありますか？	ある ない
職場では、重要な職務は男性と女性とどちらが担当することが多いですか？	男性 女性 能力次第で性別は関係がない どちらともいえない
サポート的な仕事や、細かい事務処理は、男性と女性、どちらが担当することが多いですか？	男性 女性 どちらともいえない
あなたの会社では、管理職は男性部下と同等に戦力として女性を育成していますか？	はい いいえ その他
あなたの会社では女性の昇進・昇格の意欲はどれ位だと考えていますか？	平均して高い 個人差があり、高い人もいるが、昇進意欲の低い人もいる 平均して低い 分からない/意欲を確認したことがない
女性の昇進・昇格への意欲が低い人がいる場合、その理由は何だと思えますか？	出産や育児によるキャリア中断懸念 職務の責任に対する自信の無さ 会社へのロイヤリティがそれほど高くない 分からない/確認したことがない その他
職場では、女性が出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか？	はい いいえ
育児休業を男性が取得するのが当然という雰囲気がありますか？	はい いいえ
育児休業後、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、時短など働きやすい仕組みがありますか？	はい いいえ 計画中
育児休業後のキャリアで、管理職もしくは専門職に昇進、といったキャリアを積まれた男女の実績はありますか？	ある ない

■次に、貴社における女性活躍推進の取り組みについて教えてください。	
あなたの会社では、働きやすい仕組みを整備していますか？	
(1)フレックス制度	はい いいえ 育児・介護に限定して実施
(2)テレワーク勤務	はい いいえ 育児・介護に限定して実施
あなたの会社では、キャリアを考える機会を作っているでしょうか？	
(1)キャリア面談	はい 計画中 いいえ
(2)キャリア研修	はい 計画中 いいえ
(3)その他	自由記入
あなたの会社では、人事施策や働きやすい仕組みづくりにおいて、男女に違いがありますか？	はい いいえ
あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。	はい 計画中 いいえ
あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）はありますか？	はい 計画中 いいえ
女性活躍推進の取組みについて、現状や計画など自由にご記入をお願いします。	自由記入
■ここからは、女性活躍推進における課題についてお聞きします。	
女性の課長職級以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題	役員陣における問題意識の低さ 主に男性管理職の意識や育成機会 主に女性社員の意識や意欲 モデルとなる女性管理職や専門職の不在 転勤などを望まない女性の事情 会社の育児休業や時短の仕組み等の整備不足 女性向けキャリアプランのサポート不足 その他
会社で提供している、産休・育児休暇や、時短、介護休暇などの人事制度	よく知られている あまり知られていない 全く知られていない
女性活躍に当たり、人事部、総務部としての課題について自由にご記入ください。	自由記入
JCSSAで行う女性活躍推進の分科会の取組みで、期待するものを教えてください。	男女問わず管理職の意識向上のワークショップ 人事施策など事例共有や、課題について討議するワークショップ 女性のキャリアロールモデルによる講演や、キャリアプランワークショップ その他
■最後に、今後のJCSSAのダイバーシティ推進分科会の取組みで期待することを教えてください。	
そのほか、ダイバーシティ推進や女性活躍推進の取組みについて、ご自由にご意見や課題意識などお聞かせください。	自由記入

## 2.ダイバーシティ推進フォーラム ～ 基調講演 ～

## 基調講演

## ダイバーシティ経営入門 日本企業の現状と課題

講師：羽生祥子/羽生プロ（敬称略）

## ●DE&amp;Iとは

- ・属性の多様性：性別、年齢、民族、国籍、宗教、LGBTQなど
- ・特性の多様性：知性の高/低、営業や交渉の向き/不向き、理系/文系、挑戦的/保守的など
  - 属性と特性を結び付けずにマネジメント
- ・基本的に
  - シニア層：保守的
  - 若年層：攻撃的、挑戦的
- ・年齢、性別など色々なタイプを状況に合わせ、全体を強くしていく
  - 多様性、ダイバーシティ
- ・日本では多様性の中で「性別」に対しての考えが遅れている

## ●日本と世界の比較

- ・OECDの調査によると「生涯年収 - 教育費」において、性別間の差が最も開いている
- ・欧米と比較すると、企業役員に占める女性比率は20年遅れ、G20で最下位
- ・企業だけではなく政治・科学分野でも同様に遅れている

## ●日本企業の課題

- ・女性活躍推進の最新ルール
  - 上場企業：女性役員を3分の1に
  - 中小企業：女性活躍法改正で対象に
- ・男性育児休暇所得率開示：1000人以上の企業が義務
- ・女性骨太方針：女性役員の比率向上

## ○ダイバーシティ経営は経営リスクと直結する時代

## 1：投資家はみている

- 「女性役員比率」「女性管理職比率」「女性従業員比率」といった女性活躍について
  - 投資判断の情報として、女性活躍情報を活用している
- 女性の地位向上だけではなく、純利益、株価、配当とも関連

## 2：人材獲得、離職防止

- ・DE&I経営を軽視すると、男性や若年敬遠
- ・内閣府の世論調査によると、理想は「私生活とバランスが取れる仕事」
  - 地域や性別での差は小さい、世代において如実に差が出た
- ・ジェンダーよりもジェネレーションの問題、雇用の際にリスクとなり得る
- ・ダイバーシティ意識が管理職に欠如していると
  - 若手男性社員は違和感を抱く
  - ジェンダー平等意識は、女性40代以上よりも男性20代の方が高い

## 基調講演

## ※日本における女性の労働背景と歴史

- 1970年代モデル：性別役割分業を基にした社会
    - 家事・育児・介護を女性が担う前提、男は死に物狂いで働く
  - 1985年：男女雇用機会均等法（86年施行）
    - 「性別による差別の禁止」は努力目標、やらなくてよいという風潮働いても良いが、バックヤードの担当
  - 1997年：男女雇用機会均等法改正（99年施行）
    - 「性別による差別」が禁止
  - 2015年：女性活躍推進法（16年施行）
    - 行動計画の策定・公表を義務化
  - 2022年：育児介護休業法改正（23年施行）
    - 1000人以上の企業、男性育休の取得状況の公表義務化
- ・50年間、遅々としてダイバーシティは進まず
  - ・性別で大きなギャップ（「性別ガチャ」）
    - 性別により、個性や希望に関わらず生き方・働き方が決定
    - 30代以上では、女性の正社員比率が低い
    - 理系の女性が少ない

## 3：イノベーション風土

- ・多様性のない組織のリスクを減らすのは、これからのリーダーの役目
  - 種類の考え方の人間だけのチーム
  - 意見が一致しないといけないという思い込み
  - 断ち切ることが役目
- ・女性加わることでパフォーマンスが向上
  - 男性のみのチームがいけないわけではない、チームに女性を加えることが大事
  - グローバル化より先に女性をチームに加入することは経営的に有効
- ・多様性にチャレンジするプロセスが自分や周囲を変える、イノベーションを起こす確立が高まる
  - 本当のダイバーシティ経営

●ダイバーシティ・女性活躍に取り組む際、  
現場によくある質問・悩み

- ・DE&Iの「E（エクイティ）」とは？
  - 身体的ハンディキャップを公平にするという意味ではなく、能力（才能）を重視、「チャンスに公平に」が本来の意味
- ・女性の方にも原因があるのでは？
  - 家事・育児を男性の5.5倍こなすが、OECDの中で労働時間は長い
  - 家事・育児のバランスを是正していくのが、企業の役割

### 3.ダイバーシティ推進フォーラム ～ パネルディスカッション ～

## パネルディスカッション

ファシリテーター：羽生祥子/羽生プロ

パネラー：

SCSK株式会社 理事 SE+管理本部長 堀田 真杉

日本AMD株式会社 代表取締役副社長 関 路子

エムオーテックス株式会社 代表取締役社長 宮崎 吉朗

ダイワボウ情報システム株式会社 西日本営業本部副本部長 堤 康次郎

(敬称略)

### ●アンケート結果について

羽生：アンケートによると、リーダー層5%未満が4割近いにも関わらず、重要な職務を担当するのは「能力次第で性別は関係がない」が8割を超えている。また、サポート的な仕事は女性がという結果となった。今回のアンケートは、一社一名で男性の回答が多かったが、今後同じ質問を女性にも訊いてみると、今回の結果との違いが明らかになるのではないかと？ 今回のアンケートでは8割強の男性経営層の考えがあぶりだせたのではないかと。

パネラー：女性の比率が30%まで上がってきており、20-30年前と比べると環境は良くなってきているのではないかと？ マネジメント職では（女性比率が）10%程度と外資系とは異なる傾向。現在の会社ではマネジメント職の女性比率は17%、全社の女性比率も同じくらい。女性比率に応じてマネジメント職の女性比率も少ない。エンジニアや開発に携わる女性を増やしていく必要がある。大学に赴き、女性のエンジニアを育てる取り組みをしている。女性一人の意識を変えるのではなく、社員一人一人の意識を変えていく、周りを変えていくことを進めているので参考にさせていただける部分もあるかもしれない。

パネラー：社員は450名ほど、うち半数がエンジニア、女性の比率は少ない。全社員の女性比率は30%ほど、管理職では20%弱位だが、今後数年で比率を上げていきたい。女性が活躍したいと思える会社にしていきたい。

パネラー：2012年頃から働き方改革が浸透し始め、5年ほどかけ休暇取得や残業を減らす取り組みなどベースができたところで、女性の活躍推進にも影響していると思う。子育て・介護支援については2006年からと早い時期から取り組んでいた。課長以上の管理職における女性比率は9%（課長：12%、部長：6%、本部長：4%）。女性の母数は少なく、まだまだだなと感じている。

パネラー：社員の7割が営業に従事。全社における男女比率は6：4。職種が総合職と一般職に分かれており、女性はほぼ一般職に従事。総合職での女性比率は1割ほど。色々取り組みはしているが、ロールモデルがない。前向きに取り組もうと考えている。

## パネルディスカッション

## ●働き方について

パネラー：女性総合職100名ほどに社内アンケートを実施。男女差で昇給・昇格のハンディキャップを感じるか訊いたところ、ほぼ感じてはいない。一定数はわからないという回答。ロールモデルがないということは課題ではあるものの、時間が解決するかもと考えている。

羽生：ロールモデルの不足・不在というのは、キーワードとして乗り越えていかなければならない壁。

パネラー：ロールモデルはないが、制度はある。女性が活躍できる土壌は整えたが、女性活躍推進の途上。これからは研修をやったほうが良いと思う。

羽生：男性には研修プランがあったのか？なかったのでは？男女共のご時世、背中を見て育つという環境ではないので、そういった教育では厳しいと思う。

パネラー：女性のロールモデルではなく、男性のロールモデルも参考にするのは良いのではないか？一人ではなく複数人をロールモデルとするのが良いのでは？

羽生：性別問わず複数人のお手本がいて、理想像を作ってきたのですね。

パネラー：IT業界だけではなく異なる業界でもロールモデルがないという悩みは一緒だった。

羽生：社外のネットワークも使ってロールモデルを見つけるのも良い。自分は部下に対するロールモデルになっているのか？

パネラー：そうでありたいとは思っているが、色々な境遇の違いがあり、その時の時間の使い方や感性は性別で違いはないので、異なる世代の人たちから学べば良いと思う。

羽生：ロールモデルがないというのであれば、自分をロールモデルにしたら良いというのもありかもしれない。

パネラー：女性のロールモデルはいなかった。当時、女性マネージャーは強く、男性以上に頑張っているような人だった。こうならないよううまくプロモーションできるようにするにはどうすれば良いか考えていた。周りの理解・協力してくれた男性とディスカッションして、どうすれば良いか、どう準備していけば良いか、色々チャレンジした。

パネラー：アンケートを実施し、女性だからと言って差別されているという雰囲気を出されるのが嫌だ、という回答が複数出てきた。男性側が意識を変えていかなければならない。社内で意識変革を実施しているが、周知できていない部分がある。

パネラー：管理職に女性を一気に引き上げようとしている。ロールモデルもあるが、女性が役職につく雰囲気があるという声も出てくる。女性に対しても平等にチャンスはある。産休明けで自分の能力を磨く時間を子育てに取られ、自信がないという人もいる。支援をして平等であることを伝えていくのは重要だ。

## パネルディスカッション

## ●女性の登用・育成について

羽生：女性の登用・育成について、プログラムや研修はあるか？

パネラー：外資だが、女性を登用しようというプログラムは逆差別になってしまうため、制定されていない。グローバルとして、マネジメント研修はある。研修を受ける候補の性別は不問で、良い結果を出した人がマネジャーになる。環境や意識を変えていくことを大々的に行っている。グローバルの女性が集うフォーラムを実施し、トレーニングに予算をつけ、働きやすい環境を作っている。

羽生：女性だけのプログラムを実施するというより、性別に関わらず候補（後継者）のリストに入れる。役員登用に女性比率を取り入れることで、その人がどんな人なのかが見えてくる。

パネラー：部門によっては3人の後継者の中に女性を取り上げることができない。エンジニアではそもそも女性の部下がいない。そうした場合はどうすれば良いのか？

パネラー：候補に入れるということで人材に注目する。一般職から総合職に職種転換できる企業もあり、その候補の1/3を女性にしている。しかし分母がないのに分子をそろえるのは無理なので、女性の総合職への転換を促すのはどうか。転換により収入増を見込める。女性も収入が増えることは好き。

パネラー：課長職層より部長予備軍をある程度集めて研修を実施している。女性は注力して実施。自分は最初に参加してみた。議論をするにしても女性のみ集めるのは意見が偏ると思った。

羽生：育成する機会、候補についての話したが、女性を育成しても流出（転職）してしまうという声もある。スポンサーシップ育成を上司が実行する。

パネラー：来年から時短制度が制定されたり、制度面での後押しを実感している。女性総合職の年齢構成では、20代が大半を占めており、ライフイベントに差し掛かっていない人がほとんど。経過観測であったり、悩んだ時にどのように対応していくのかという点で途半ば。まだ始まってもないという状況だが、現在は先を見据えて制度を作っている。

羽生：全員が昇進しなくても良い。

## パネルディスカッション

## ● 男性の育休取得について

羽生：情報開示も含め、注目されている。

パネラー：制度はあり、ほとんどの男性が利用している。最近では1年の育休を取得する人も出てきた。

羽生：取得する人に対するハラスメントはないのか？

パネラー：ない。ただし、復帰してパフォーマンスが低下していると感じる部分もある。取得中にも接点を持つと良いのではないかと思っている。

羽生：3か月や1年の育休取得となると、迷惑をかけているという気持ちになり、戻ってきにくい。育休取得中の人員補充として、女性に業務を代行してもらい、育成期間としている企業もある。取得者本人の希望を聞きながら、リモートでコミュニティに同席してもらおう。育休中に第一線から外れたと思わせない仕組み作りも必要。育休取得者のいるチームに手当を出すという方法もある。

パネラー：取得の際に、上司が驚かないことが大事。今は性別関係なく育休を所得できる。

パネラー：日本のメンバーもほぼ取得していると思う。育児休暇という制度がなくても、送迎時間になれば帰るのは普通にある。性別に関係なく育児に携わる。皆で子育てする環境になっている。

羽生：中小企業の子育て推進支援として、厚生省と経済産業省が共同で家事や育児サービスを申請すると補助金を支給するという実証実験を行っている。こうした補助金を使うことも可能。

## ● 最後に一言

パネラー：やってみたいことは口に出す。

パネラー：制度は整えたので、率先して取り組んでいきたい。

パネラー：女性活躍は途上と感じた、コミュニケーションが大事。

パネラー：他人事として考えていたが自分事に変える良い機会になった。

## 4.ダイバーシティ推進フォーラム ～ アンケート ～

## - 質問項目一覧 -

- ・ご回答者様の性別を教えてください
- ・ご回答者様の役職を教えてください
- ・ご回答者様の世代を教えてください
- ・「JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024」の満足度を教えてください
- ・上記設問5.のご回答理由を簡単にお聞かせください
- ・「JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024」の各プログラムで、特に印象に残った/参考になったプログラムについて教えてください
- ・どんな内容が、特に印象に残った/学びになったポイントでしたでしょうか？  
今後の企画の参考にさせていただきたく、簡単に教えていただければ幸いです
- ・ご自身が所属する会社で、女性の課長職級以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題は何だと考えられますか？
- ・今後JCSSAにおけるダイバーシティ推進の取り組みで期待するものを教えてください
- ・最後に、JCSSAダイバーシティ推進の取り組みに関するご意見・ご感想・ご要望などございましたら、ぜひお聞かせください

## - 調査概要 -

### 1. 調査手法

- ・セミナー参加者によるインターネット調査  
(設計：JCSSA 集計：BCN)

### 2. 調査日

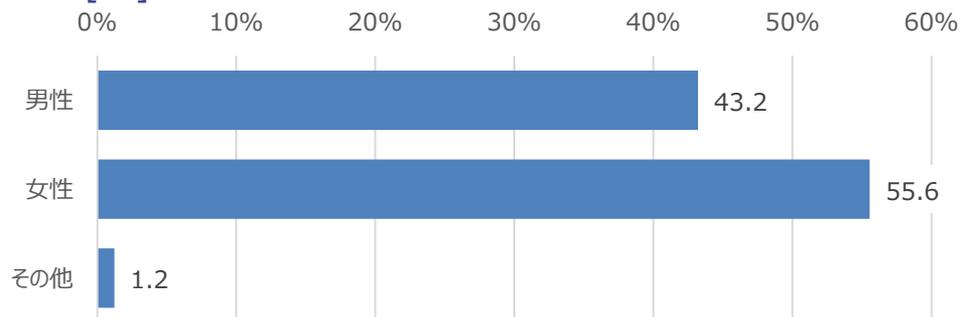
- ・2024年11月21日～11月28日

### 3. 回答者数

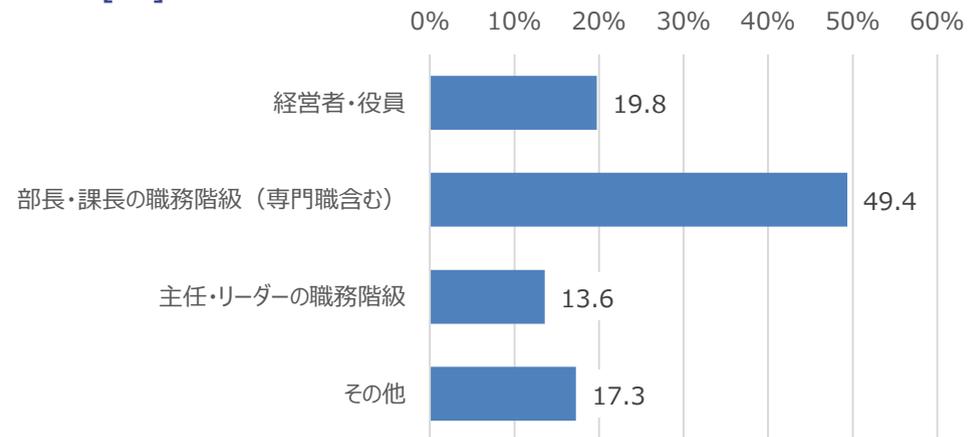
- ・有効回答数：81名

## 回答者属性

## 性別 [SA] N=81

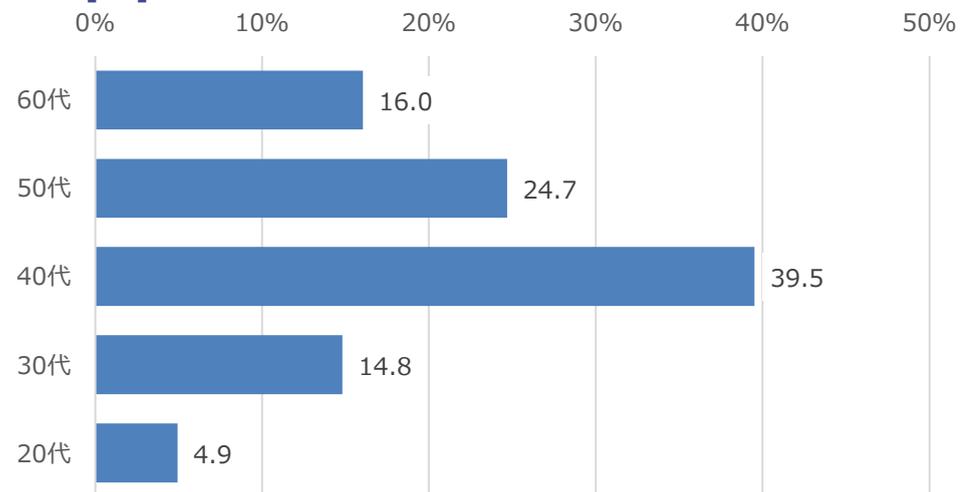


## 役職 [SA] N=81



その他：  
Executive assistant、一般社員、人事担当者、総務課員

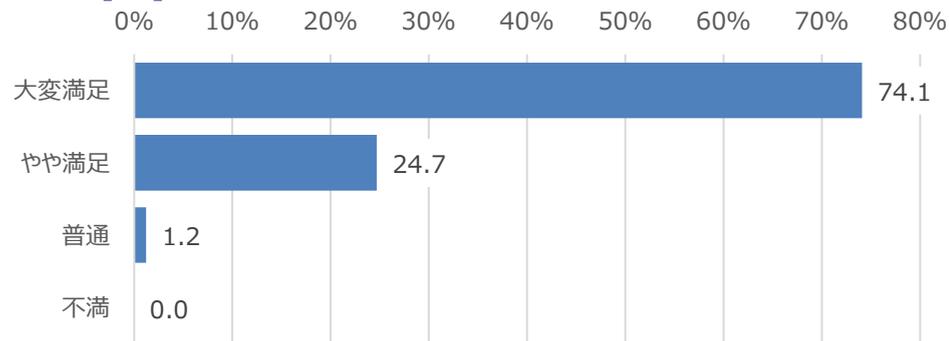
## 年代 [SA] N=81



■ 女性が55.6%と過半を占め、男性は43.2%。役職では「部長・課長の職務階級」が49.4%、「経営者・役員」は19.8%だった。年代では「40代」が39.5%と最も高い比率。

JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024について

満足度 [SA] N=81



満足度の理由

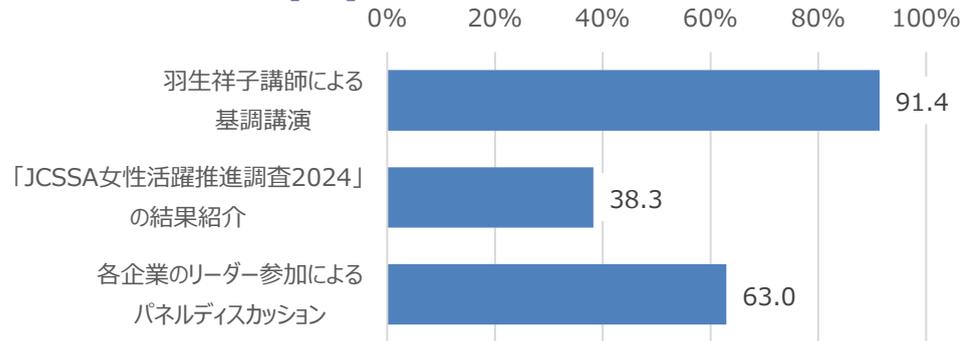
回答
・Equityに対する考え方（Equityでよく出てくる段差の図）に新たな発見があったため
・IT業界及び日本社会における課題であるダイバーシティ推進において有識者の講演に加えて、会員企業のアンケートなど実情をふまえた内容になっていたため。
・いま、取り組んでいるテーマで、同業者のみなさまのはなしがきけました。ありがとうございます
・これまで何となく感じていた問題点・課題が明確になりました。
・ダイバーシティ、女性活躍について課題感を持っているので、推進するためのヒントをたくさんいただけたため。
・ダイバーシティに興味あり
・データや事例を交えながらお話を聞けて、大変参考になりました。
・自社、自分はどうだろう？と振り返りながらお聞きすることができました。
・パネルディスカッションは各社のパラダイムの違いがよくわかりました
・もう少し時間が長いともっと質疑応答等ができるのではないかと思います。
・もっと取り組み事例を紹介いただきたい。
・羽生さまの講演 とても充実していました。
またパネルディスカッションも具体的な話を伺うことができて有意義でした。
・羽生さんの講演はとても参考になりました
・羽生さんの講話がとてもわかりやすく理解度が深まりました
・羽生先生の講演を楽しみにしておりました。会場でのリアル参加でしたが、まだ持っていない先生の著書もいただけて嬉しかったです。
・羽生様のお話が大変共感し、興味深く聞かせていただきました。
・羽生様のご講演は非常に興味深く、楽しく拝聴いたしました。
当社で今年から始まっているダイバーシティ推進PJでもメンバーに「多様性って何ですか？」を課題図書として配布しておりますが、今回は更に踏み込んだお話が聞けてとても嬉しかったです。
・羽生様の講演が大変興味深く、学びがたくさんありました。
・羽生様の講演をお聞きし、DEIのEに関する誤認識を正すことが出来た
・皆さま、あまり飾らず本音でお話されているように思われたのが、より実例として感じられて好印象でした。
・各社の取り組みに刺激を受けた。

回答
・基調講演の論旨および調査結果が大変参考になりました。
・逆差別じゃないの？女性の登用は組織運営の改善、売上の向上に繋がるの？など、よくある質問に分かりやすく答えていただけて、すぐ考えさせられる内容だったため
・業界内各社の実態、取組と進捗状況がよく理解できたこと。その上で弊社は女性活躍が進んでいる企業であり、強味になることを改めて確認出来ました。今後も性別ガチャが生じることのない企業風土を守り、発展させ、またこの点での企業価値を対外的にもアピールしていきたいと思います。
・現状と課題はよく分かったが、実践するために犠牲になることを整理して欲しかった。
・今現在言われているDE&Iは60年もの間いろいろな社会の動き、取り組みを経てようやく始めたばかりのことなのだと気づけた。
そのうえで、どのような改革をしていくのかを考えることが大事と思える。
・最新の状況を理解することができたこと、羽生様のストレートなお話が刺さりました。
・事前に質問を集めるタイミングがあっても良かったかと思いました。
その場で羽生先生に回答いただくなど。
・自社でも女性活躍推進など議題にあがっておりますが、実際のところ動いていない部分が多いので、他社様の取り組みや考え方について伺うことができ、良かったです。
・自社でも特に強化している分野であるため
・実例を交えたりリアルな情報を聞くことができました。ありがとうございました。
・社内ダイバーシティ推進に際して参考になることが多かった
・初めて触れる事柄が多かったため
・女性の活躍を促進していくために自分が何ができるか、キャリアとして気づきを与えられるかなど、考えさせられました
・女性活躍に関する課題や現状を知ることができたため。
・新しい気づきがたくさんありました。自分の行動も再確認しながら、今後の動きに繋げてまいります。
・新しい視点、内容を知ることができました。
・新たな発見がありました
・身近に両立の立場の方があまりいないため、各社の取り組みが参考になりました。
・大変中身の濃い内容でした。
・中身については大変興味深く聴講させていただきました。ありがとうございます。
こちらの問題もございますが、オンライン参加している中で、パネルディスカッション時の資料がもう少し見ると助かりました。
・登壇者の魅力
・当社が課題に感じている事が他の企業様でも課題になっている事が良く分かりました。
基調講演もさることながらパネルディスカッションがとてもよかったです。
・当社と同じ課題や悩みを聞くことができた点、他の企業様も同じなのだと理解出来た点は特に良かったです。
・当社もダイバーシティ推進プロジェクトが始動し、課題に対する施策を議論している段階です。ですがやはりその後の制度や仕組みもあるだけでは不十分で、浸透できなければ意味がないと思っております。本日の講演を聞いて大変なこともあります。背中を押してもらえたような、そんな気持ちになりました。またこの講演を多くの方に聞いていただきたい。そう心から思う内容でした。ありがとうございます。
・難しいテーマや課題であることを踏まえた上で、単なる理想論だけでなく、その必要性や必然性を含めた内容だったため。
・日本がなぜここまで日本に男女差が生まれてしまったのかなど歴史含め、理解することができました。また、そのブランクを埋めるべく今があるのだと痛感しました。
・非常に貴重な情報を頂きました。
・非常に興味深い内容でした。

■満足度は「大変満足」が74.1%、「やや満足」は24.7%で、合計すると98.8%がフォーラムに満足した結果となった。

JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024について

印象に残ったプログラム [MA] N=81



印象に残った、学びになったポイント

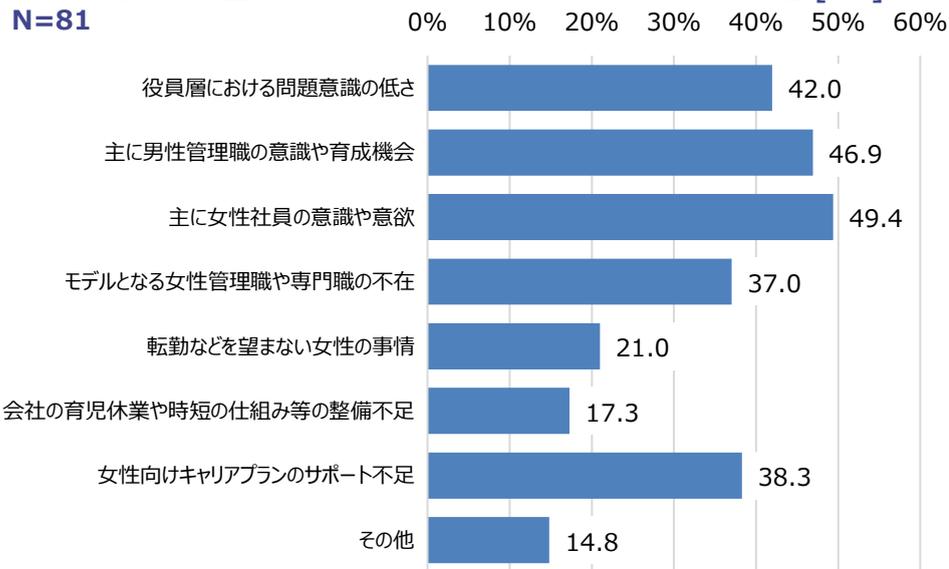
回答
・(男女問わず) 役員層・管理職が持っている古いバイアスが女性活躍に制限をかけているので、意識をアップデートする必要があること。これまで補助的な業務しかしてこなかった女性に急にリーダーになれと言っても当然不安や抵抗はあるので、ジェンダー問わず業務配置をし、誰にでも同じステップアップの機会があるという意識を醸成していかなければならない。
・時代の流れから解説いただいた部分、直近だけ切り取っては歪みが生まれる
・全体的な数値、グローバルな視点、他社の事例・国の施策や方向性、助成金など・現場あるある・女性リーダーの育成
・各社様の現在進行形のお悩みや取り組みの共有
・40代女性より、20代、30代男性の方が性差に関する意識が低いことは驚きでした。
・Equityの公平性の概念図は身体的な公平性が主な考え方であり女性の労働時間、出世の公平性は別物であることが印象に残った。またパネルディスカッションでのロールモデルに対する考え方、同姓のロールモデルでなくていいという事に新たな気づきがあった。
・イクイティの絵について、ゲタを履かせる絵で納得していたのですが、そうではないと気づかされ、目からうろこでした。とてもとても共感いたしました。ありがとうございます！
・グローバルで見ても、男女比がこんなにも顕著に現れていること、またそうってしまった背景にある歴史を理解することで、「女性活躍」の重要性が以前より腑に落ちた気がしました。
・なぜ女性管理職の目標人数まで決めて、逆差別的に女性管理職を増やしているのかの背景を知ることができた
・パネルディスカッションからの参加ですが、実例をお話しいただけたことで、課題がわかりやすく伝わりました。多くのことを気付かされるプログラムだと感じております。
・パネルディスカッションでのロールモデルの話は大変参考になりました
・パネルディスカッションでも各社様の取組状況をお伺いすることができて大変参考になりました。
・パネルディスカッションでより現場目線での話し合いになり、勉強になった。
・羽生さんの本音トーク

回答
・羽生先生の講演に参加するのは2度目ですが、前回の時より更に情報もブラッシュアップされており、新たな気付きを得ることができました。よく『女性活躍をすることで、企業の業績は向上しましたか?』という質問や、男性からの『女性側にも問題があるのでは?』といった言葉をよく聞きますが、それに対する返しが非常に参考にりました。言われてみたら確かかと思いましたが、自身では気づけなかった視点でした。また、調査結果の女性活躍が進まない理由? だったか、『女性の意識・意欲が足りない、ロールモデルの不足、サポートが足りない』という回答に関して『そうだろうか?』と思っていましたが、そこもパネルディスカッションの前に羽生先生より『回答者をお聞きしたら、男性が多かったようですね』という分析があり、これが上位層の男性による回答ということで、実際に対象になっている女性とは認識に乖離があるかもしれないと感じました。
・羽生様のお話が大変勉強になった。ダイバーシティが進まない背景になる女性に対する労働環境整備における歴史的背景や諸外国と比較したバイギャップの現状やそれを打開するための考え方など非常に参考になった。
・羽生様のご講演は、歴史やデータを使い理論的にダイバーシティを紐解いてくださるので、男性の方々にも拒否感なく聞いてもらえるのではないかと思います(どうしても気持ちが入ってしまうので…)。
・パネルトークは(今回においては)男女の感覚差が記憶に残りました。2名の男性の発言に何度か「ん?」と思うことがありましたが、羽生様が気持ちよく切り込んでくださって面白かったです。(アンケート結果への切り込みも「そだそだ」と思いました。笑)
・会社だけでなく日本そのものの遅れているところがはっきり理解できました。
・各企業での制度の整備状況などについて知ることが出来た点。
・各企業の課題も異なる中、出来る、出来ないの領域を如何に突破していかなければならないかを改めて感じさせられた。
・各社の取り組みなどの状況がわかり参考となりました。ありがとうございました。
・管理職の4つのK、イクイティ、男性育休が増えていく中で、第一線からはずれたと本人もその所属部門も思わないように、大事な会議に参加するという事は検討してもいいのかなと思いました。
・関さんの回答で、休暇中に週一お仕事をされていた制度は参考になりました。
・規模も属性も異なる企業の代表者によるパネルはとても参考になりました
・産休・育休中に会社との関係性が分断しないような工夫は必要だという点は少し当社も不足していると感じました。
・女性のロールモデルは女性だけとは限らないというご意見があり大変気づきがありました。
・女性のロールモデルは女性である必要はない、というのは考えればその通りですが、新たな視点でした。
・女性活躍におけるEquityの考え方に非常に共感いたしました。
・色々なデータと、パネラーの方々の各社の取り組みが参考になりました。
・数値でわかりやすかった。身近な企業様のリアルな取り組み状況がわかったため。
・世界の中でいかに女性の家事分担が多く、仕事の時間も多いのかというデータには、驚愕しました。
・属性と特性を結び付けずにマネジメントする、という言葉が印象に残りました。「女性 = 文系、男性 = 理系」のように、無意識に属性と特性を結び付けて考えていることがあると気づきました。
・他社様の取り組みについてになります。
・多様性
・多様性を受け入れるように「進むプロセス」自体が、組織のイノベーションを起こす。という事。捉え方を間違えている人は多いかなと思います。
・大事な仕事、機会に対して、男女ともに同じように声をかける事の大切さ。状況を加味しすぎない。
・男性育休について、プランクがあると以前ほど輝いていない等、男性であっても女性であっても同じような状況はあるのだと気づきがありました。
・男性育休は穴埋めで行わない、という考え方が参考になりました
・調査結果の回答8割が男性というお話だったと思います。女性目線ではどうかという調査結果も知ることができればと思いました。
・日本の水準が異常であることがよくわかりました。
・平等、機会の均等ということに、改めて気づきがありました。
・堀田様、関様の女性でかつやられている声を聞いてよかった

■最も印象に残ったプログラムは「羽生講師による基調講演」で91.4%に達した。次いでパネルディスカッションの63.0%。

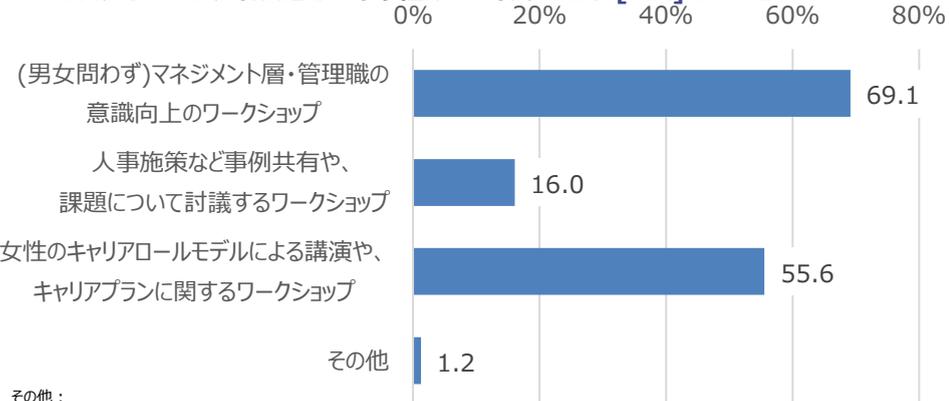
課題、JCSSAへの期待

女性の課長職以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題 [MA]



その他：  
なぜその方に組織職を目指してほしいと思っているか、という直属上司からの期待値の伝え方不足、ホールディングス会社との関係性、育児や時短社員を抱えるチームに対するサポート、仕組みや制度があっても浸透するか穴埋めではないとしても実際のカバーリングの仕組みをどうするか、女性への動機づけ、女性割合、女性社員の増員、女性社員の母数が少ないこと、男女でキャリアを分けること、定期的なキャリアプランのヒアリングとフォローアップの仕組み、補助金等のサポート

JCSSAダイバーシティ推進での取り組みに期待すること [MA] N=81



その他：  
女性管理職を育成してきた上司の方の講演

JCSSAダイバーシティ推進の取り組みに関するご意見・ご感想・ご要望など

回答
・これからじっくり検討したいと思います。
・たいへん勉強になりました ありがとうございます
・とても参考になりました。ありがとうございます。
・またこのような機会があれば参加したいです。当社も手探りですが前に進みたいと思います。ありがとうございました。
・何を指ささなければならぬのかを認識できる大切な機会であると感じました。
・貴重な機会をありがとうございました。またお願いします。
・今回のセミナーは、DEI施策を推進する人事としての立場としては大変興味深い内容でした。差し支えの無い範囲で構いませんので、女性活躍推進調査結果の内容についてもぜひ資料共有いただけたらと思っております。ぜひダイバーシティ推進セミナーの第二段を企画いただきたいと思います。また、ダイバーシティ推進以外にも健康経営推進に関する取り組みのセミナーを企画いただけたらぜひ参加したいと思います。貴重な機会をありがとうございました。
・初めてセミナー参加の機会を頂きました。このようなセミナーを引き続き行って頂きたいです。
・女性ロールモデルは女性だけではなくても良いという話も納得しましたが、やはり女性ロールモデルの存在を知ることにより安心する気がします。ぜひ10の問いにある、キャリアロールモデルによる講演を実施いただきたいです！
・女性活躍を改めて考える機会となった
・他のダイバーシティ関係のイベントですと、人事や推進担当の方（女性多め）の参加率が高く、なかなか経営層の方に視聴してもらう機会はないのですが、JCSSA様のイベントですと当社の経営層も参加しているので、今後もダイバーシティをテーマにした回を実施いただけたら嬉しいです。
・大変学びになりました。女性を含めた多様性の推進が企業の成長につながることに解像度が上がりました。ありがとうございました。
・大変参考になりました
・大変参考になりました。ありがとうございました。
・大変勉強になりました。有難う御座いました。
・中小規模の会社における時短・在宅勤務など環境整備の導入例・成功例を知りたいです。当社も制度はありますが、時短は帰社時間 1 時間短縮のみ、在宅は全社員月8日上限の 1 パターンの運用です。会社TOPは「毎日全社員出社すべき」が本音です。
・適材適所の人員配置方法（個性・適性判断）、容易に人員補充できない中小企業における産休・育休期間のサポート体制など、さまざまな企業の好事例を共有いただけたらと助かります。女性管理職のロールモデルについては、いわゆる「バリキャリア」の方がどう頑張ってきたかという事例も有難いですが、「私はそこまで頑張れない、私には無理」と逆に尻込みする人もいるので、どう時間を作って家事育児と両立してきたか、どうサポートがあっただけ助かったか、など管理職チャレンジに抵抗を持つ女性が不安を解消できるプログラムがあれば非常に有難いです。
・非常に有意義
・本日はありがとうございました。
・本日は誠にありがとうございました。
羽生様の図書もプレゼントいただきありがとうございました。
・本日は非常に参考になる機会をいただきありがとうございました
・様々な企業が参加され、企業としての意識、個人としての意見や状況などを踏まえたお話が聞ける機会でした。大変有意義なお時間で、準備にかなりお時間かけられたと思いますが、素晴らしいお時間でした。ありがとうございました。

■女性の課長職以上を増やすために「主に女性社員の意識や意欲」が課題という比率は49.4%と高い。意識向上のためのワークショップ開催を期待する声が7割近かった。

## 単純集計表

ご回答者様の性別を教えてください[SA]

	N	%
男性	35	43.2
女性	45	55.6
その他	1	1.2

ご回答者様の役職を教えてください[SA]

	N	%
経営者・役員	16	19.8
部長・課長の職務階級（専門職含む）	40	49.4
主任・リーダーの職務階級	11	13.6
その他	14	17.3

ご回答者様の世代を教えてください[SA]

	N	%
60代～	13	16.0
50代～	20	24.7
40代～	32	39.5
30代～	12	14.8
20代～	4	4.9

「JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024」の満足度を教えてください[SA]

	N	%
大変満足	60	74.1
やや満足	20	24.7
普通	1	1.2
不満	0	0.0

上記設問5.のご回答理由を簡単にお聞かせください[FA]

「JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024」の各プログラムで、特に印象に残った/参考になったプログラムについて教えてください。[MA]

	N	%
羽生祥子講師による基調講演	74	91.4
「JCSSA女性活躍推進調査2024」の結果紹介	31	38.3
各企業のリーダー参加によるパネルディスカッション	51	63.0

どんな内容が、特に印象に残った・学びになったポイントでしたでしょうか？今後の企画の参考にさせていただきます。簡単にお聞かせください。[FA]

ご自身が所属する会社で、女性の課長職級以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題は何だと考えられますか？[MA]

	N	%
役員層における問題意識の低さ	34	42.0
主に男性管理職の意識や育成機会	38	46.9
主に女性社員の意識や意欲	40	49.4
モデルとなる女性管理職や専門職の不在	30	37.0
転勤などを望まない女性の事情	17	21.0
会社の育児休業や時短の仕組み等の整備不足	14	17.3
女性向けキャリアプランのサポート不足	31	38.3
その他	12	14.8

今後JCSSAにおけるダイバーシティ推進の取り組みで期待するものを教えてください[MA]

	N	%
(男女問わず)マネジメント層・管理職の意識向上のワークショップ	56	69.1
人事施策など事例共有や、課題について討議するワークショップ	45	55.6
女性のキャリアロールモデルによる講演や、キャリアプランに関するワークショップ	13	16.0
その他	1	1.2

最後に、JCSSAダイバーシティ推進の取り組みに関するご意見・ご感想・ご要望などございましたら、ぜひお聞かせください[FA]

## 質問紙

設問	選択肢
ご回答者様の性別を教えてください	男性 女性 その他
ご回答者様の役職を教えてください	経営者・役員 部長・課長の職務階級（専門職含む） 主任・リーダーの職務階級 その他
ご回答者様の世代を教えてください	60代～ 50代～ 40代～ 30代～ 20代～
「JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024」の満足度を教えてください	4：大変満足 3：やや満足 2：普通 1：不満
上記設問5. のご回答理由を簡単にお聞かせください	自由記入
「JCSSAダイバーシティ推進フォーラム2024」の各プログラムで、特に印象に残った/参考になったプログラムについて教えてください。	羽生祥子講師による基調講演 「JCSSA女性活躍推進調査2024」の結果紹介 各企業のリーダー参加によるパネルディスカッション
どんな内容が、特に印象に残った・学びになったポイントでしたでしょうか？ 今後の企画の参考にさせていただきたく、簡単に教えていただければ幸いです。	自由記入

ご自身が所属する会社で、女性の課長職級以上の管理職・総合職・専門職をさらに増やす際の課題は何だと考えられますか？	役員層における問題意識の低さ
	主に男性管理職の意識や育成機会
	主に女性社員の意識や意欲
	モデルとなる女性管理職や専門職の不在
今後JCSSAにおけるダイバーシティ推進の取り組みで期待するものを教えてください	転勤などを望まない女性の事情
	会社の育児休業や時短の仕組み等の整備不足
	女性向けキャリアプランのサポート不足
	その他
最後に、JCSSAダイバーシティ推進の取り組みに関するご意見・ご感想・ご要望などございましたら、ぜひお聞かせください	(男女問わず)マネジメント層・管理職の意識向上のワークショップ
	人事施策など事例共有や、課題について討議するワークショップ
	女性のキャリアロールモデルによる講演や、キャリアプランに関するワークショップ
	その他
	自由記入

**JCSSA**  
**一般社団法人 日本コンピュータシステム販売店協会**

〒100-6208 東京都千代田区丸の内1-11-1 パシフィックセンチュリープレイス丸の内（受付13階）  
TEL.03（6860）8254