

第 2 回

女性活躍推進における意識調査

無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)に関する意識調査

CICOM BRAINS
Learning & Development

2018 年 5 月 16 日

サイコム・ブレインズ株式会社

専務取締役 太田 由紀

調査の概要

サイコム・ブレインズ株式会社は、顧客企業におけるダイバーシティ推進、つまり性別・国籍・年齢など目に見えやすい属性の尊重・多様化推進、および目に見えにくい個人の個性や価値観、性自認・性的指向などの尊重・多様化推進を、研修・コーチング・映像教材・アセスメント等の施策により支援している。

ダイバーシティの中でも女性活躍推進は、ここ数年多くの日本企業にとって重要な経営課題となりつつあるが、当事者である女性及び上司・同僚など周囲の意識の中に「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」が存在し、それが女性活躍推進の大きな障害となっていると言われている。

当調査第1回であった昨年は、女性活躍推進法施行1年に際し、企業・組織勤務者個々人における「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の存在度合いを調査し、また上記について回答者属性による差異を明らかにすることを目的に実施した。

今回は女性活躍推進法施行2年に際し、企業・組織勤務者の「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」という言葉及び概念の認知度合い、職場における女性活躍推進にまつわる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の存在度合いとその状況、およびそれに対する企業・組織の施策の有無の度合い、今後実施したい施策等を調査すると共に、上記について回答者属性による差異を明らかにすることを目的とする。

● 「女性活躍推進における『無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）』に関する調査」実施概要

- 調査期間:2018年2月13日(火)～同年2月23日(金)
- 調査方法:WEB アンケート
 - 当社顧客へのメール配信、及び当社ウェブサイト、Twitter、Facebook にて回答者を募集
- 設問数:
 - 回答者の属性に関するもの:6問／無意識の偏見に関するもの:11問
 - それぞれ2～8個の選択肢と300字以内の自由記述(任意)による回答

エグゼクティブ・サマリー

以下、本調査における回答内容の全体的な傾向、及び女性活躍推進における「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」緩和に向け示唆となるであろう、いくつかの個別の設問に対する回答傾向を分析する。

● 回答者カテゴリ

調査結果の分析にあたり、回答者を以下の4つにカテゴライズした。

【人ダ・女性】	人事部／ダイバーシティ推進室に所属する女性
【非・人ダ・女性】	人事部／ダイバーシティ推進室以外の部署に所属する女性
【人ダ・男性】	人事部／ダイバーシティ推進室に所属する男性
【非・人ダ・男性】	人事部／ダイバーシティ推進室以外の部署に所属する男性

性別について「その他・無回答」と回答した2名については、分析から除いている。

また性別による認識の違いの分析が不要である一部の設問については、回答者を以下の2つにカテゴライズした。

【人ダ】	人事部／ダイバーシティ推進室に所属する女性・男性・その他
【非・人ダ】	人事部／ダイバーシティ推進室以外の部署に所属する女性・男性・その他

全体の傾向

本調査を通して、154 名（女性 102 名、男性 50 名、その他・無回答 2 名）からの回答を得ることができた。回答者の女性・男性比率はそれぞれ 66%・33%である。全体の 49%が人事部あるいはダイバーシティ推進関連部署に所属しており、また年齢層は 20 代前半から 50 代と幅広い中、特に 40 代後半以上が 56%を占めている。職位については、課長以上が 57%を占めている。

また第1回調査に引き続き、任意ながら自由記述による回答が多く、当調査のテーマについての意識の高さがうかがわれた。

「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」という言葉の認知は、人事・ダイバーシティ推進部署以外においても進みつつある。

「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の緩和・解消における第一歩は、組織風土を醸成する当事者が、その存在を認知することである。したがって、この動きはポジティブに評価されるものであろう。

女性活躍推進にまつわる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の存在についての認識度合いについては、「存在を感じたことがある」に「ありそうな気がする」を加えたときに、人事・ダイバーシティ推進部署に所属しない男性と、それ以外のカテゴリに属する男女との間において、認識度の乖離が大きい。また存在し得る状況についても「どのような状況か」の認識が、他のカテゴリと異なる部分大きい。

人事・ダイバーシティ推進部署に所属しない男性は、女性社員の同僚あるいは上司として、女性活躍推進の進捗あるいはその環境に影響を及ぼす可能性が高い。よってこの層に向け、まずは女性社員の置かれる状況や意識等について理解を深めたいうえで「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に気づくという施策を実施することは、引き続き重要であろう。

「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に対するアクションの有無、アクションの内容、今後取り組みたいアクションについては、人事・ダイバーシティ推進部署所属か否かにより認識度に乖離が見られた。施策内容及びその効果の、一層の分析・共有が求められる。

「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」という言葉の意味を理解しているのは、推進担当部署で 71%、非推進担当部署でも約 50%。職場で認知が広がる。

「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」という言葉を知ったことがあるか？という設問に対し、【人ダ・女性】【人ダ・男性】共に71%が「言葉を知ったことがあり、意味を理解している」と回答した。同様の回答をしたのが、【非・人ダ・女性】においては47%、【非・人ダ・男性】においては52%である。

また「言葉を知ったことがあっても意味はよくわからない」と回答したのは、【人ダ・女性】の10%、【人ダ・男性】の19%、【非・人ダ・女性】の22%、【非・人ダ・男性】の19%であった。

つまり、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」という言葉を知ったことがある人は、全カテゴリを問わず約70%を超えている。また「知ったことがあるだけでなく意味を理解している」人も、全カテゴリを問わず約50%を超えていることになり、この言葉の認知・理解度は進んできていると考えてよいであろう。

これはこの1年ほどの間に、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」が日本における女性活躍推進の妨げになりうるとして、メディアなどで取り上げられることが増えてきたことも影響していると思われる。

一方、【人ダ・女性】【人ダ・男性】と、【非・人ダ・女性】【非・人ダ・男性】とのあいだでは、この言葉の認知・理解度に約20%の開きがあることが明らかになった。

「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の緩和・解消に最も効果的なのは「知る・理解する」ことであろう。職場において「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への認知・理解が更に進むための努力が必要である。

女性活躍推進における無意識の偏見は、ほとんどの職場において存在している。しかし女性社員の周囲の男性（上司・同僚）には、その存在を認識しない人が一定数存在。

「あなたの会社や組織には、女性活躍推進における無意識の偏見が存在していると感じるか？」という設問に対し、「存在を感じたことがある」と回答したのは、【人ダ・女性】85%、【人ダ・男性】80%、【非・人ダ・女性】64%、【非・人ダ・男性】56%であ

る。

また「自分が存在を感じたことはないが、ありそうな気がする」と回答したのは、【人ダ・女性】11%、【人ダ・男性】15%、【非・人ダ・女性】27%、【非・人ダ・男性】22%である。

両回答を合算し「無意識の偏見の存在を感じたことがある・ありそうな気がする」というパーセンテージを見ると、【人ダ・女性】96%、【人ダ・男性】95%、【非・人ダ・女性】91%、【非・人ダ・男性】78%という、いずれも非常に高い数値となっている。

この設問では、無意識の偏見について「『女性に大きな責任を伴う仕事を担わせるのは気の毒だ』『シニアはITに弱い』『小さな子供を持つ女性に海外出張は難しい』など、性別や年齢、子供の有無などによる思い込みでその人の働き方を規定することを意味する」と解説したうえで、回答いただいた。つまり、今までこの言葉を聞いたことがなかった・意味を理解していなかった回答者が、言葉とその意味を理解したうえでの回答結果が上記である。

これは、女性活躍推進における無意識の偏見が（この固有名詞が認知されているか否かは別として）、ほとんどの職場において存在していることを示唆している。

一方「存在を感じたことはない（ありそうな気もしない）」と回答したのは【人ダ・女性】4%、【人ダ・男性】5%、【非・人ダ・女性】9%、【非・人ダ・男性】22%であり、【非・人ダ・男性】の高さが目立つ。

【非・人ダ・男性】が、女性社員の同僚あるいは上司として女性活躍推進の進捗あるいはその環境に影響を及ぼす可能性は、高いであろう。したがってこのカテゴリに対する、女性活躍推進における無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）について更なる理解を進める施策が求められる。

無意識の偏見が存在する状況として最も多かったのが「職場における男女の役割・業務分担」。男女間で認識の乖離が存在。

「女性活躍推進における無意識の偏見が存在する・ありうるのは、どのような状況においてか？」という設問に対し、どのカテゴリにおいても最も高いパーセンテージであったのが「職場における男女の役割・業務分担」である。【人ダ・女性】68%、【人ダ・男性】75%、【非・人ダ・女性】78%、【非・人ダ・男性】60%である。

【非・人ダ・女性】と【非・人ダ・男性】の数値を比較すると、18%の開きがある。
これは一般的職場において、「職場における男女の役割・業務分担」について男女間の認識に乖離があることを示唆している。

具体例(自由回答)

- ✓ 部署によっては、女性に対してルーティン業務が多く割り振られ、判断や決定をする業務が少ないことがある。【人ダ・女性】
- ✓ こういう仕事は女性のほうが良いとか、こういう仕事は男性のほうが良いと潜在意識で思っている男性社員が多いこと。【人ダ・男性】
- ✓ 業務分担等において、男性にはプロジェクトまとめや上への報告、女性にはデータ整理や伝票整理を依頼するといった役割分担の傾向がある。【非・人ダ・女性】
- ✓ SE 職をしているが、事務職のいない部署では、コピーや文具発注・管理等の事務作業は女性に振られること。【非・人ダ・女性】
- ✓ 会社利用の給茶機補充が女性の仕事。【非・人ダ・男性】 他

女性活躍推進においてフォーカスされやすい「女性が管理職など組織のリーダーとなること」と回答したのは、【人ダ・女性】57%、【人ダ・男性】50%、【非・人ダ・女性】51%、【非・人ダ・男性】55%である。
カテゴリを問わずまんべんなく、その存在が感じられている。

具体例(自由回答)

- ✓ 内部昇格した女性がまだいない。【人ダ・女性】
- ✓ 海外駐在要員の選出や、昇格人事検討の際に、こういった議論が出がちです。【人ダ・男性】
- ✓ 女性の昇格するチャンスが少なかったのが長年の実態であり、現在も続いている。【非・人ダ・女性】
- ✓ クォーター制度とかの話題になったときに、それは逆差別なんじゃないのかと、論議を封じてしまう役員がいる。【非・人ダ・男性】 他

「結婚・出産・育児経験の有無」と回答したのは【人ダ・女性】55%、【人ダ・男性】38%、【非・人ダ・女性】41%、【非・人ダ・男性】25%である。【人ダ】【非・人ダ】ともに、男女で数値に乖離が見られる。

男性よりも女性の方が、「結婚・出産・育児経験の有無」と働き方や業務内容との関係に、より無意識の偏見の存在を感じていることが現れている。

具体例(自由回答)

- ✓ 小さな子供を持つ女性に、残業、海外出張や海外駐在は難しい。若い男性は残業しても問題ない等々。【人ダ・女性】
- ✓ 出産の可能性のある年代の女性を採用する際には多少なりとも躊躇がある。【人ダ・男

性】

- ✓ 「育児勤務中だから」「女性だから辞めるかもしれないから」「女性だから出産休暇をとるから」などの理由で業務を担当させないことや教育機会を男性に回されるなど。【非・人ダ・女性】 他

「育児・介護に携わる社員の仕事ぶり」と回答したのは、【人ダ・女性】50%、【人ダ・男性】44%、【非・人ダ・女性】41%、【非・人ダ・男性】25%であった。【非・人ダ】男女間に、数値に乖離が見られる。

一般的職場の男女間では、男性よりも女性のほうが「育児・介護に携わる社員の仕事ぶり」に関し、より強く無意識の偏見の存在を感じていることが現れている。

またここで特徴的なのは、この種の無意識の偏見には「良かれと思つての配慮」が影響していること、育児に携わる女性社員の側にも無意識の偏見が存在することの指摘があったことである。

具体例(自由回答)

- ✓ 女性活躍推進の取り組みの一つとして、育児をする女性社員への待遇が過度であることでしょうか。良いことだとは思いますが、ほかの従業員も等しく働いているので、会社が彼女らをサポートしながらも、それ以外の従業員への配慮も同時に必要と感じています。女性をサポートする＝良いこと、という風に、信じているところに、もう少し「なぜ」という考えを入れられるよう、社内で活動しております。贅沢な悩みかもしれませんが、それ以外の従業員も同様に考慮することも視野に入れているというアクションを見せる必要があると感じています。【人ダ・女性】
- ✓ 周囲だけでなく、乳幼児を持つ女性側からも、特別な計らいを期待する傾向を感じたことがあります。【人ダ・女性】
- ✓ 育休明けの女性の配置に、セーブして働くことが前提の簡単な仕事しか任せられない。時短中の社員に時間外の対応や夜間対応など相談なしに外されている。在宅勤務を選ぶと評価対象にならない。忙しい技術部署には女性が配属されない。【非・人ダ・女性】

他

「男女の特性の違い」と回答したのは【人ダ・女性】50%、【人ダ・男性】63%、【非・人ダ・女性】29%、【非・人ダ・男性】55%である。【人ダ】【非・人ダ】ともに男性のほうの数値が高い。一方【非・人ダ・女性】の数値が、突出して低い。あくまで仮説の域を出ないが、【非・人ダ・女性】は、職場における「男女の特性の違い」についての認識を、所与のものとして受け入れている可能性がある。

また、この状況においても「良かれと思つての配慮」の存在が指摘されている。

具体例(自由回答)

- ✓ 女性が少しアグレッシブだとより攻撃的にとられやすい。男女ともに「男だから」「女だから」こうあるべきということに縛られている。【人ダ・女性】

- ✓ 男性社員（数名）が、「女性社員は守ってあげなければならない（そのような業務は任せてはかわいそうという意味合い）」という発言をしているのを耳にすることがある。周りの社員（男性）もそこに同感をしている雰囲気を感じる。気遣いの気持ちからの発言かもしれないが、偏見の一つと感じる。【人ダ・女性】
- ✓ 「女性はきめ細かい仕事に向いている」「女性らしいものの見方を期待している」【人ダ・男性】
- ✓ 感情的になりやすい点、またストレートに発言する点など、全員とはいかないまでもそのような傾向があるため日本法人のトップは女性を直近のスタッフには起きたがらない。【非・人ダ・女性】 他

約半数の会社で「女性活躍推進における無意識の偏見」に対する理解や認識を深めるために何らかのアクションを「取っている」ものの、社内での認知度に課題？

「あなたの会社や組織では、女性活躍推進における無意識の偏見に対する理解や認識を深めるために、何かアクションをとっているか？」という設問に対し、「取っている」と回答したのは【人ダ・男女】53%、【非・人ダ・男女】23%。「取っていない」は【人ダ】39%、【非・人ダ】51%、「わからない」は【人ダ】8%、【非・人ダ】26%であった。

この結果から推測されるのは、次の2点であろう。

1. 約半数の会社・組織において、女性活躍推進における無意識の偏見に対する理解や認識を深めるために、何らかのアクションがとられている可能性が高い。
2. 一方で、これらのアクションを全社員に対し実行・周知していない（階層別研修などの一部に導入されている等）場合も多いため、推進担当以外の部署においては、それらのアクションが認知されていない。

「取っている」アクションは、まずは「管理職に対する研修・ワークショップ実施」、次いで「組織全体での研修・ワークショップ実施」。

「取っている」回答者への「どのような内容か？」という設問に対し、最もパーセンテージが高かった回答は「管理職層に対する研修・ワークショップ実施」であり【人ダ】68%、【非・人ダ】69%である。

次いで「組織全体での研修・ワークショップ実施」が【人ダ】32%、【非・人ダ】56%、「管理職層に対する e-learning・映像学習の機会提供」が【人ダ】26%、【非・人ダ】25%、「管理職以外のメンバーに対する e-learning・映像学習の機会提供」が【人ダ】19%、【非・人ダ】31%、「管理職層に対する啓発資料の配布」が【人ダ】23%、【非・人ダ】19%、「管理職以外のメンバーに対する研修・ワークショップ実施」が【人ダ】26%、【非・人ダ】13%、「管理職層以外のメンバーに対する啓発資料の配布」が【人ダ】16%、【非・人ダ】6%、「その他」が【人ダ】13%、【非・人ダ】6%である。

まずは女性社員を育成する、あるいは職場風土の醸成をリードする管理職に対し、研修・ワークショップを実施することが一般的に行われている。
また同じく管理職に対し e-learning・映像学習の機会提供や、啓発資料の配布が行われている。
一方で、管理職層も含む組織全体での研修・ワークショップも広く実施されているようである。

ここで【人ダ】と【非・人ダ】の数値に乖離がある理由としては、「組織」をどのレベルでとらえるかの違いの存在が、可能性として考えられる。

また「管理職以外のメンバーに対する研修・ワークショップ」で【人ダ】と【非・人ダ】の数値に乖離がある理由としては階層別研修の一部など認知度が必ずしも高くない状況で実施されている可能性があり得る。

「管理職層以外のメンバーに対する啓発資料の配布」についても【人ダ】と【非・人ダ】の数値に乖離が見られたが、当アクションについて十分に認知されていない可能性があり得る。

なお「その他」の具体例から、以下を抽出する。

- ・意識調査を実施して、まずは実態解明からスタートしてから、具体的行動を検討したい。
- ・育児時短の女性職員が高いパフォーマンスを出していることを専務理事が力説。女性を含む若手職員チームの業務改善提案を積極採用して、成果が出たので、全体表彰。

「取ったアクションによる効果」に対する認識は、推進担当部署と、その他一般部署との間で乖離あり。効果が共有されていない？

「アクションをとったことで何か効果が現れたか？」という設問に対しては、「効果が現れた」という回答が【人ダ】45%、【非・人ダ】19%であった。「特に効果は見られなかった」は【人ダ】3%、【非・人ダ】13%、「わからない」は【人ダ】52%、【非・人ダ】68%である。

「効果が現れた」では【人ダ】と【非・人ダ】の数値に大きな乖離が見られたが、「わからない」の数値と合わせ検討すると、施策推進担当部署ではない一般の職場においては、効果を把握・共有しにくい可能性が高いと思われる。施策推進担当部署が、現れた効果を何らかの形で全社に共有することが望まれる。

「現れた効果」の具体例は15例あったが、うち定量的効果が6例、定性的効果が9例であった。

定量的効果の例

- ・女性管理職の数が増えた。
- ・女性の昇進、技術部門への配属。部門を超えたプロジェクトの実施。
- ・研修後のアンケートで新たな気づきがあったと回答する人が100%だった。

定性的効果の例

- ・自身の言動等が、アンコンシャス・バイアスに支配されていないか、振り返る人が少なからず出てきた。
- ・男性、女性の性差は「個性」であり、その特性を活かした活躍を全員で考え、意見しあう場を設け、人事が中立的・客観的な立場でコメントをはさみながら対話することにより、男性が女性に過度な遠慮をしていた事実や、女性が男性に対して不必要に劣等感を感じていた事実などが双方に理解され、それをお互いに謝りあい、引け目や先入観なく話し合う場が少しずつ生まれている。
- ・過剰な配慮の意味を理解し、アサインを考えるようになった(まだ不十分ではあるが)。
- ・時間制約のある社員に対する理解が深まったと思う。

何らかのアクションの必要性を感じている人が多いのは、推進担当部署もその他一般部署も同様。

「今後何かアクションをとることが必要と思うか？」という設問に対し、「必要と思う」と回答したのは【人ダ】79%、【非・人ダ】75%、「必要ないと思う」は【人ダ】7%、【非・人ダ】7%、「わからない」は【人ダ】14%、【非・人ダ】18%である。

女性活躍推進に対する理解や認識を深めるための、何らかのアクションの必要性を感じている人が多いのは、推進担当部署も一般の職場も同様である。

今後とることが必要と考えているアクションは、「管理職に対する研修・ワークショップ実施」、次いで「組織全体での研修・ワークショップ実施」。無意識の偏見を緩和する組織風土醸成を志向。

「今後どのようなアクションをとることが必要と思うか？」という設問に対する回答で最も多いのは、「管理職層に対する研修・ワークショップ実施」であり【人ダ】73%、【非・人ダ】67%である。

次いで「組織全体での研修・ワークショップ実施」が【人ダ】55%、【非・人ダ】51%、「管理職層に対する啓発資料の配布」が【人ダ】27%、【非・人ダ】33%、「管理職以外のメンバーに対する研修・ワークショップ実施」が【人ダ】33%、【非・人ダ】26%、「管理職層に対する e-learning・映像学習の機会提供」が【人ダ】24%、【非・人ダ】30%、「管理職以外のメンバーに対する e-learning・映像学習の機会提供」が【人ダ】27%、【非・人ダ】23%、「管理職以外のメンバーに対する啓発資料の配布」が【人ダ】27%、【非・人ダ】12%、「その他」が【人ダ】21%、【非・人ダ】12%である。

やはり管理職・および管理職を含む組織全体に対する研修・ワークショップの実施を必要と感じる回答者が多い。

ここで【人ダ】と【非・人ダ】の間に数値の大きな乖離のあったのは「管理職以外のメンバーに対する啓発資料の配布」である。
啓発資料の配布については、一般部署においてはあまり効果的と考えられていない

可能性がある。

「その他」の具体例

- ・ワークショップもいいが、何よりトップからのメッセージが印籠として必要と感じる。
- ・女性自身の意識改革。
- ・学習機会や資料の配布ではなく、組織の置かれた環境とそれに対する危機感の意味付けを行うこと 他。

調査結果の集計

女性活躍推進における 「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」 に関する調査

調査期間: 2018年2月9日(金)～2018年2月25日(日)

154

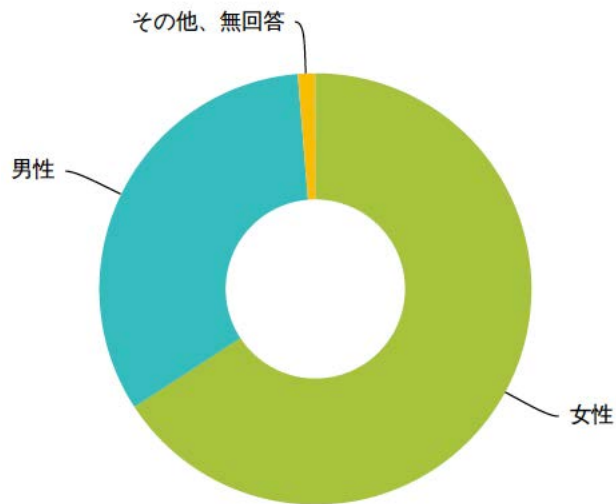
全回答数

完了済み回答: 119

CICOM BRAINS
Learning & Development

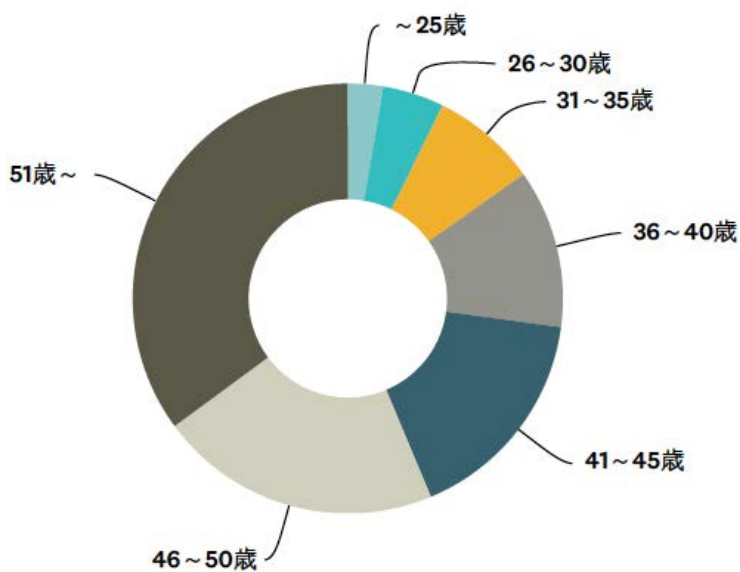


<Q 1>
あなたの性別を教えてください。



回答の選択肢	回答数	
女性	66%	102
男性	33%	50
その他、無回答	1%	2
合計		154

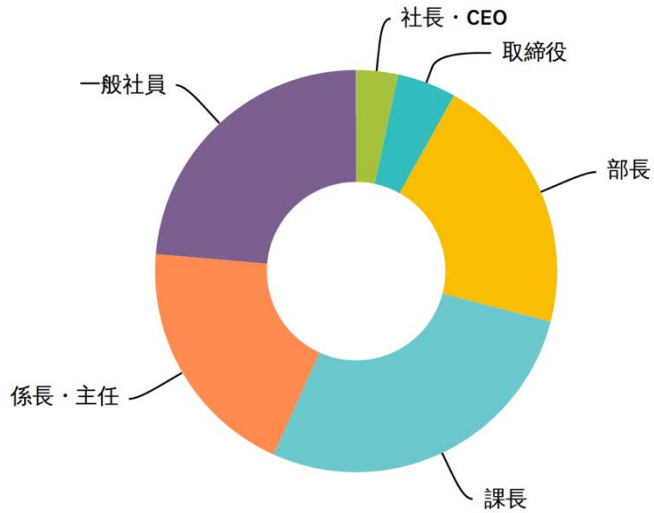
<Q 2>
あなたの年齢層はどれに該当しますか？



回答の選択肢	回答数	
～25歳	3%	4
26～30歳	5%	7
31～35歳	8%	12
36～40歳	12%	18
41～45歳	17%	25
46～50歳	21%	32
51歳～	35%	53
合計		151

<Q 3>

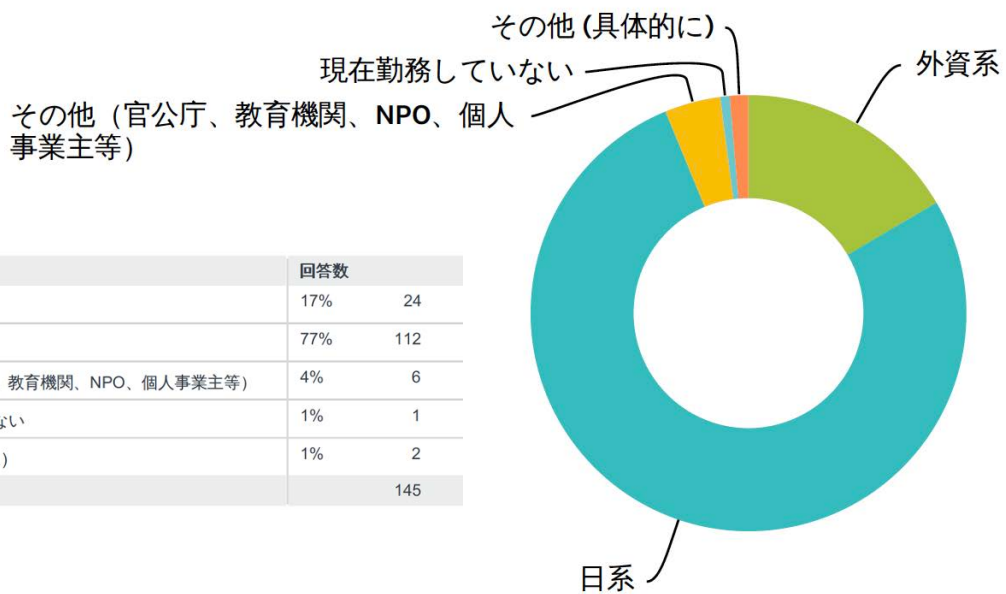
あなたの職位はどのレベルに該当しますか？



回答の選択肢	回答数	
社長・CEO	3%	5
取締役	5%	7
部長	21%	31
課長	28%	41
係長・主任	20%	29
一般社員	24%	35
合計		148

<Q 4>

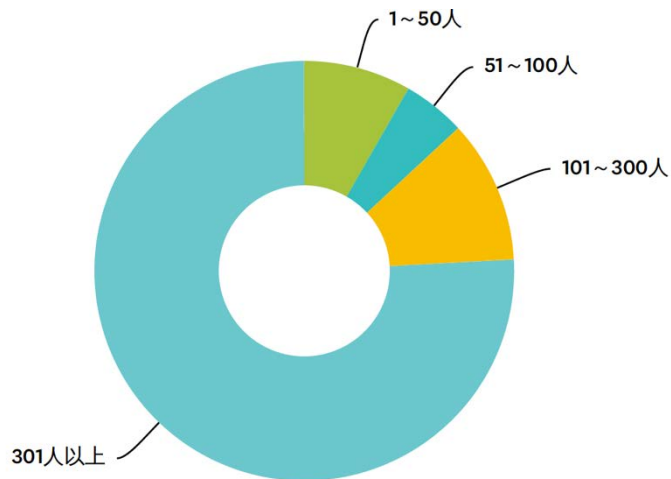
あなたの勤務先は外資系企業・日系企業のどちらですか？



回答の選択肢	回答数	
外資系	17%	24
日系	77%	112
その他（官公庁、教育機関、NPO、個人事業主等）	4%	6
現在勤務していない	1%	1
その他（具体的に）	1%	2
合計		145

<Q 5>

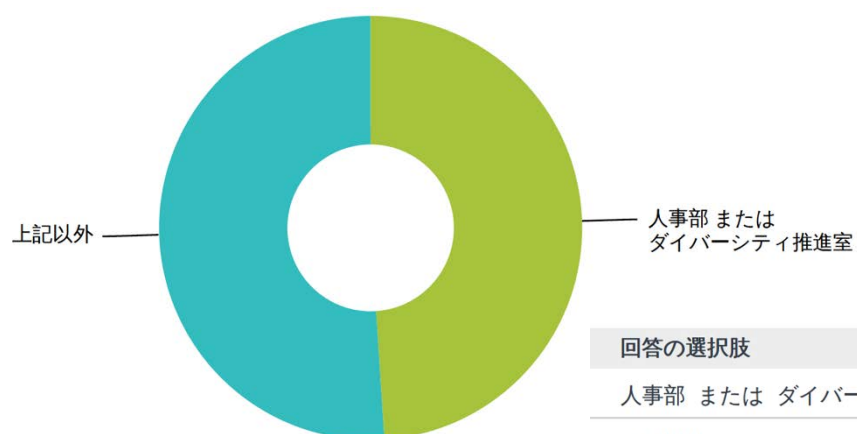
勤務先企業の規模をお答えください。
現在勤務していない方は、直近の勤務先企業についてお答えください。



回答の選択肢	回答数	
1～50人	8%	12
51～100人	5%	7
101～300人	11%	16
301人以上	76%	110
合計		145

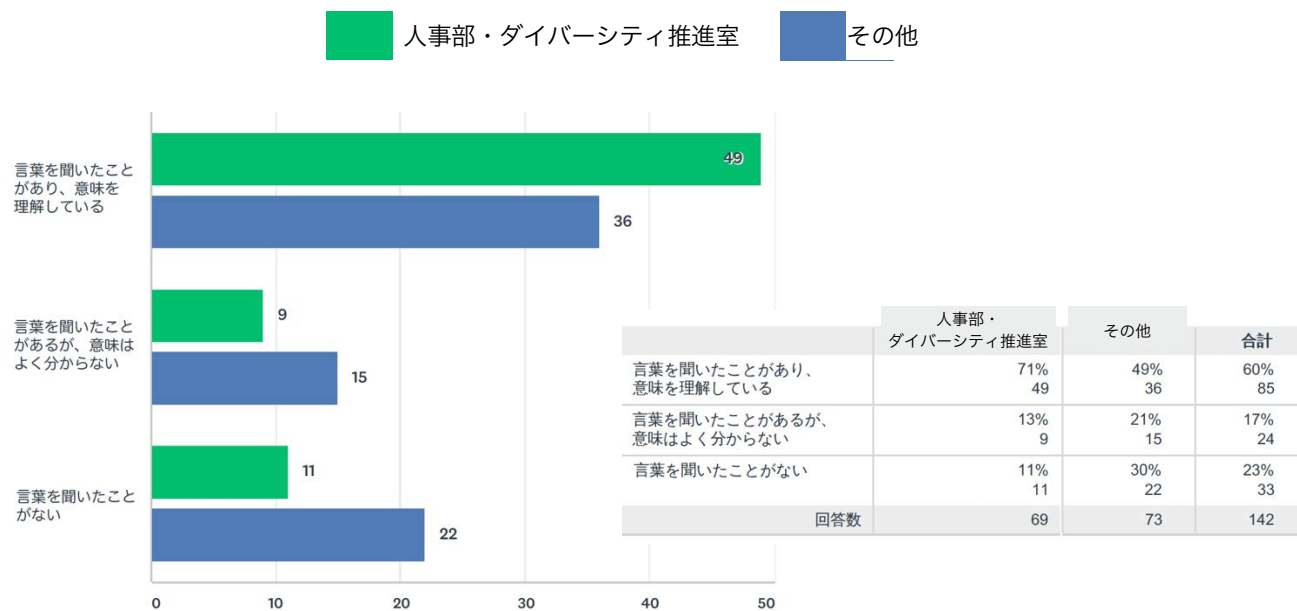
<Q 6>

あなたの所属部署をお答えください。



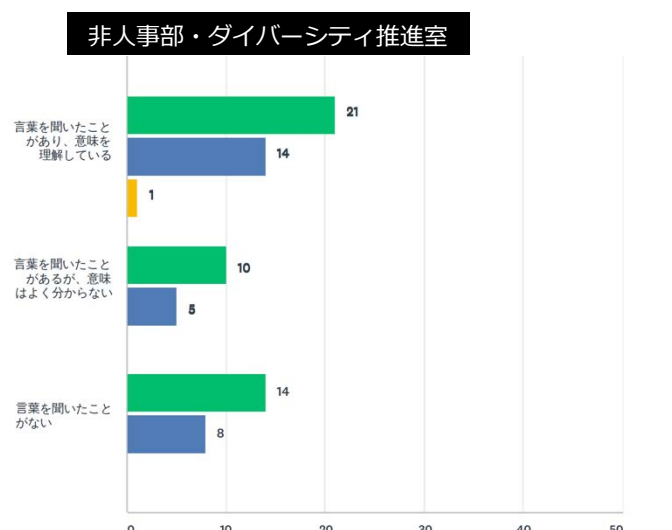
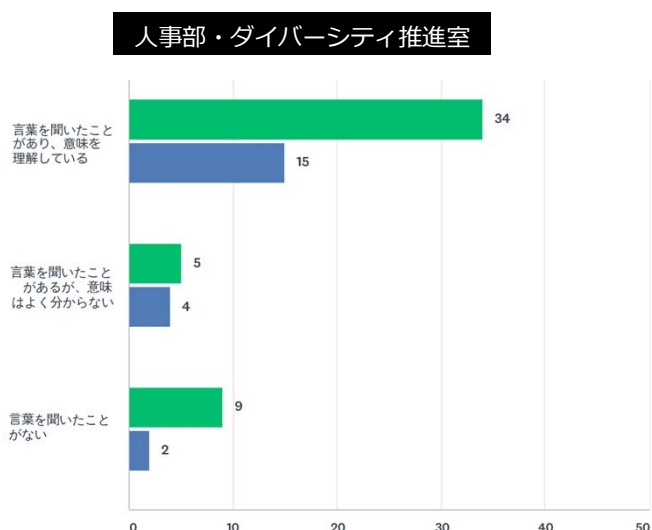
回答の選択肢	回答数	
人事部 または ダイバーシティ推進室	49%	71
上記以外	51%	74
合計		145

＜Q7＞ 「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」という言葉 聞いたことがありますか？



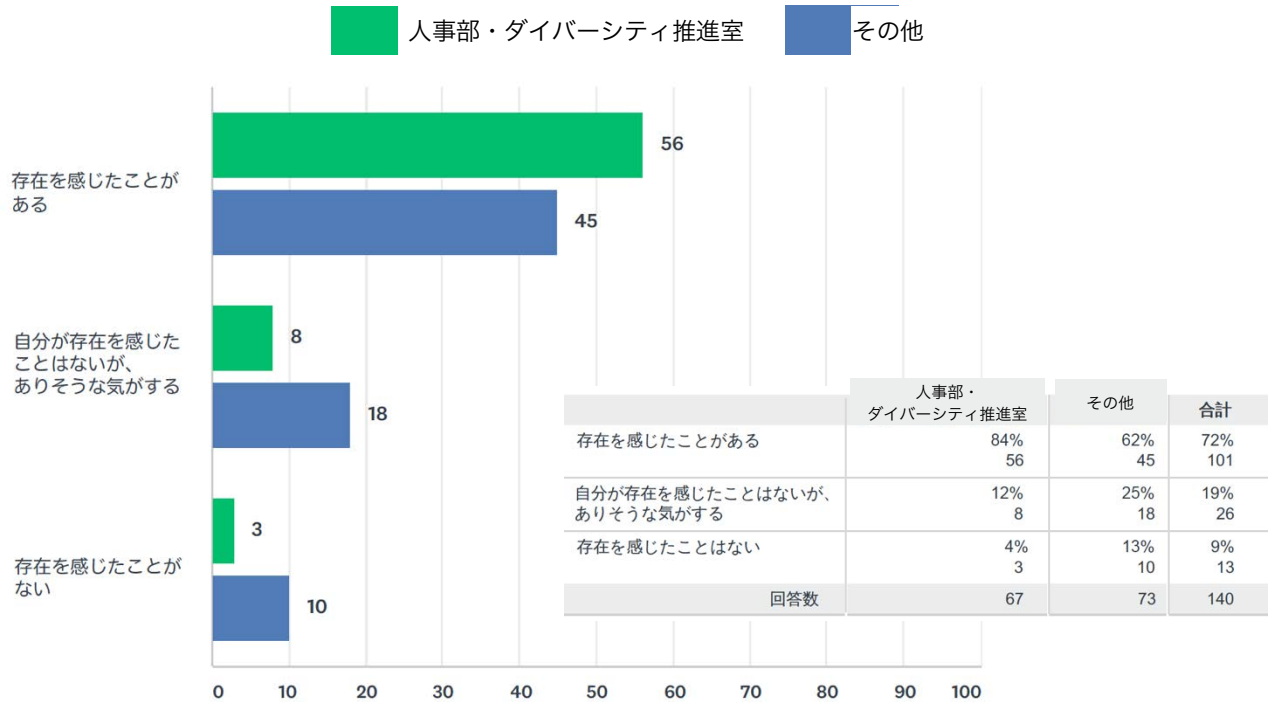
＜クロス集計／部署・性別比較＞

■ 女性 ■ 男性 ■ その他、無回答



<Q8-1>

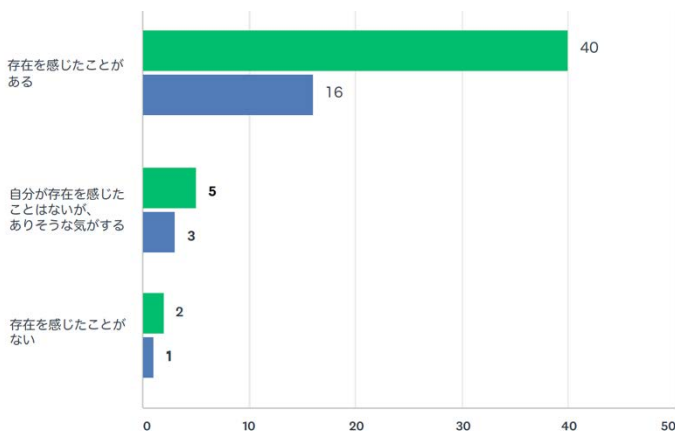
あなたの会社や組織には「女性活躍推進における無意識の偏見」が存在していると感じますか？



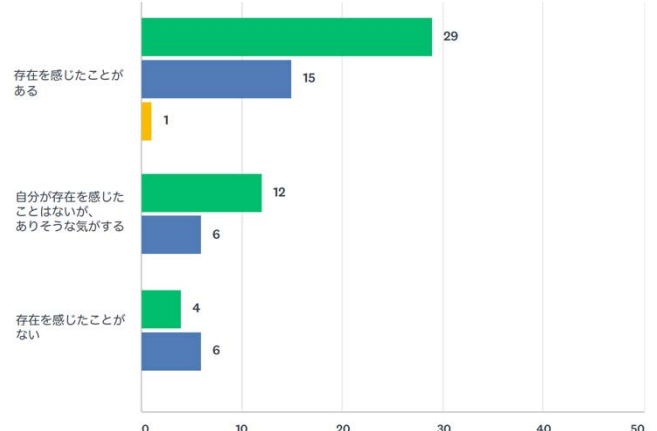
<クロス集計／部署・性別比較>

■ 女性 ■ 男性 ■ その他、無回答

人事部・ダイバーシティ推進室

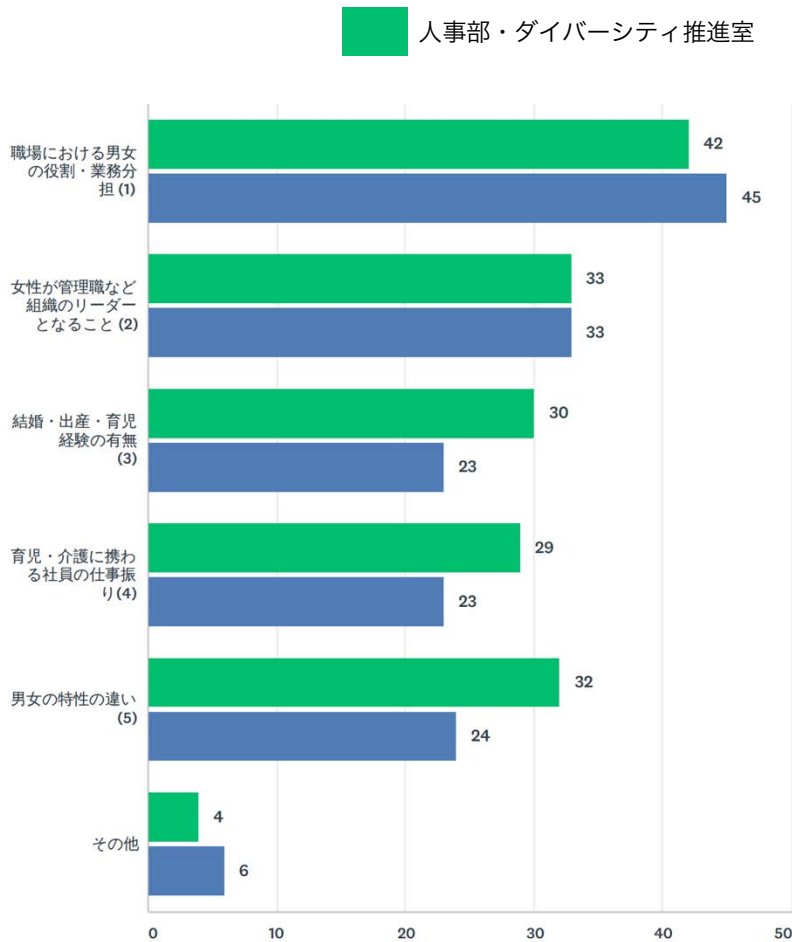


非人事部・ダイバーシティ推進室



<Q 8-2>

「女性活躍推進における無意識の偏見」が存在している、ありそうである、と回答された方。
どのような状況においてですか？



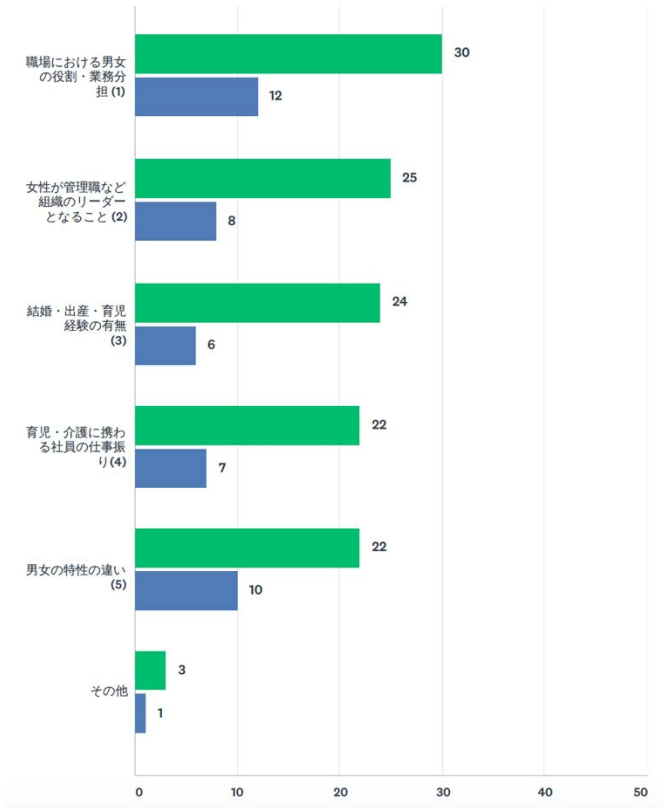
	人事部・ダイバーシティ推進室	その他	合計
職場における男女の役割・業務分担 (1)	70% 42	73% 45	71% 87
女性が管理職など組織のリーダーとなること (2)	55% 33	53% 33	54% 66
結婚・出産・育児経験の有無 (3)	30% 30	37% 23	43% 53
育児・介護に携わる社員の仕事振り (4)	48% 29	37% 23	43% 52
男女の特性の違い (5)	53% 32	39% 24	46% 56
その他	7% 4	10% 6	8% 10
回答数	60	62	122

<Q 8-2：クロス集計／部署・性別比較>

「女性活躍推進における無意識の偏見」が存在している、ありそうである、と回答された方、どのような状況においてですか？

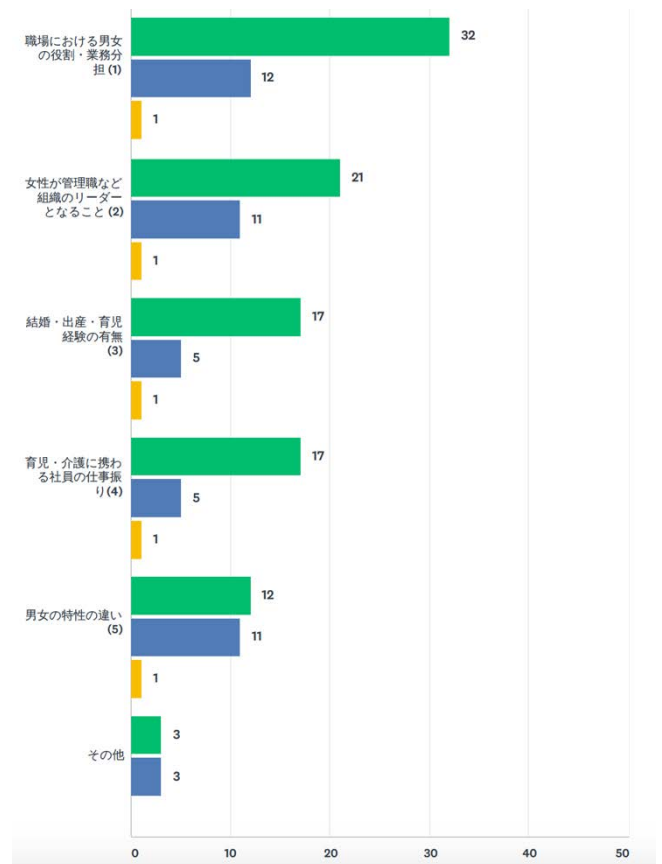
■ 女性 ■ 男性 ■ その他、無回答

人事部・ダイバーシティ推進室



	女性	男性	その他、無回答	合計
職場における男女の役割・業務分担 (1)	68% 30	75% 12	0% 0	70% 42
女性が管理職など組織のリーダーとなること (2)	57% 25	50% 8	0% 0	55% 33
結婚・出産・育児経験の有無 (3)	55% 24	38% 6	0% 0	50% 30
育児・介護に携わる社員の仕事振り (4)	50% 22	44% 7	0% 0	48% 29
男女の特性の違い (5)	50% 22	63% 10	0% 0	53% 32
その他	7% 3	6% 1	0% 0	7% 4
回答数	44	16	0	60

非人事部・ダイバーシティ推進室



	女性	男性	その他、無回答	合計
職場における男女の役割・業務分担 (1)	78% 32	60% 12	100% 1	73% 45
女性が管理職など組織のリーダーとなること (2)	51% 21	55% 11	100% 1	53% 33
結婚・出産・育児経験の有無 (3)	41% 17	25% 5	100% 1	37% 23
育児・介護に携わる社員の仕事振り (4)	41% 17	25% 5	100% 1	37% 23
男女の特性の違い (5)	29% 12	55% 11	100% 1	39% 24
その他	7% 3	15% 3	0% 0	10% 6
回答数	41	20	1	62

＜Q 8-2：その他の具体例・自由回答＞

「女性活躍推進における無意識の偏見」が存在している、ありそうである、と回答された方、どのような状況においてですか？

人事部・ダイバーシティ推進室

【女性】

- 女性が少しアグレッシブだとより攻撃的にとられやすい。男女ともに「男だから」「女だから」こうあるべきということに縛られている。
- 男性社員(数名)が、「女性社員は守ってあげなければならない(そのような業務は任せてはかわいそうという意味合い)」という発言をしているのを耳にすることがある。周りの社員(男性)もそこに同感をしている雰囲気を感じる。気遣いの気持ちからの発言かもしれないが、偏見の一つと感じる。
- 周囲だけでなく、乳幼児を持つ女性側からも、特別な計らいを期待する傾向を感じたことがあります。
- 出張や宿泊を伴う会議などの状況において無意識の偏見が露呈される。意識の差は、女性に対してだけではなく、若手男性社員に対してもある。例えば、育児休暇を男性が取得しづらい。
- 出産の可能性のある年代の女性を採用する際には多少なりとも躊躇がある。
- 女性活躍推進の取組みの一つとして、育児をする女性社員への待遇が過度であることでしょうか。良いことだとは思いますが、ほかの従業員も等しく働いているので、会社が彼女らをサポートしながらも、それ以外の従業員の配慮も同時に必要と感じています。女性をサポートする＝良いことと言う風に、信じているところに、もう少し「なぜ」という考えを入れられるよう、社内で活動しております。贅沢な悩みかもしれませんが、それ以外の従業員も同様に考慮することも視野に入れているというアクションを見せる必要があると感じています。
- 女性＝一般職の時代が長く、中途入社の女性社員、総合職女性社員に対して接し方が分からないのか、仕事のレベルも低い。価値観をベースにした男性から女性への無意識のハラスメントは多々あるし、日本では理解に時間がかかると思う。但し女性もそれに甘えている面は否めない。
- 部署によっては、女性に対してルーティン業務が多く割り振られ、判断や決定をする業務が少ないことがある。
- 特に女性のチャレンジ(役職、出張、マネジメント研修への参加など)に際し、独身なら「結婚するかも」、既婚なら「そろそろ子供が」、子供がいるなら「家をあげられないだろう」ということを上司が口にすることが多い。全てがそうとは限らないが、例えば出張など、本人に確認せずに無理と判断しているケースがあった。バイアスにより、結果として女性から経験の機会が失われている可能性がある。また、男性の育児休業取得が少ない(いない)時代が長く、希望者がいると驚く上司がいる。突然といっても生まれるのは半年以上先であり、取得時期も職場と相談すると言っているが、そのような意識がなかったようである。当然育児休業制度は男性も女性も利用できる。
- 「女性活躍」「女性活躍」とクローズアップすること自体が既に偏見なのではないでしょうか。男女の特性により役割・業務の向き不向きはあると思いますが、個人差(意識も含めて)もあるということの認識が低いように感じます。
- 「インドに出張に行く」というと男性社員には「体調気を付けてね」という出張先の話になるが、女性社員には「子供どうするの？」と家庭の話になる。女性管理者や上位の役職者に対し「結婚していないからなれた」という話を耳にする。

- 溶接工は男の仕事だ 小さな子供のいる女性はすぐに休む可能性がある。
- 時短勤務者には標準評定相当の仕事をアサインするとはじめから決めており、当人の意向ややりたい仕事を制約してしまっている／評価も実績を顧みることなくはじめから決めてしまっている。
- 女性(特に育児中の女性)は難しい仕事や責任ある仕事をしたくないと思っているという偏見。
- 小さな子供を持つ女性に、残業、海外出張や海外駐在は難しい。若い男性は残業しても問題ない等々。
- 育児休職から復帰した女性社員のアサインメント。
- 内部昇格した女性管理職がまだいない 育休復帰者を過剰に劳わる(←業務から遠ざけさせているように見える) など。

人事部・ダイバーシティ推進室

【男性】

- 出産の可能性のある年代の女性を採用する際には多少なりとも躊躇がある。
- 例:育児休業 女性とはとるのがあたりまえとされており、男性は短期間でも取得すると賞賛されている。
- 例:男女の育休取得時 女性とはとるのが当たり前とされており、男性が取得すると期間が短いにも関わらず賞賛される。
- 「女性は昇進に積極的ではない」「女性はきめ細かい仕事が向いている」「女性らしいものの見方を期待している」
- 海外駐在要員の選出や、昇格人事検討の際に、こういった議論が出がちです。
- こういう仕事は女性のほうが良いとか、こういう仕事は男性のほうが良いと潜在意識で思っている男性社員が多いこと。
- 育児を手伝っていると思っている男性社員が多いが、手伝っているという言葉を使うこと自体考えられないと憤慨しながら働いている子育て女性社員が多いこと。
- 男性社員の親の介護は妻がやってくれるのが常識と誤解している男性社員が多いこと。
- 女性の活躍は必要と頭では分かっているが、女性の配属には抵抗感がある。ライフイベント等で戦力ダウンとなるとの危惧や何でも頼みにくいといった偏見。

非人事部・ダイバーシティ推進室

【女性】

- 感情的になりやすい点、またストレートに発言する点など、全員とはいかないまでもそのような傾向があるため日本法人のトップは女性を直近のスタッフには置きたがらない。
- 宗教上男性が女性と同じ職場で働くことを快く思っていない男性上司の部署では女性作業員が定着しない。
- 業務分担等において、男性にはプロジェクトまとめや上への報告、女性にはデータ整理や伝票処理を依頼するといった役割分担の傾向がある。
- 女性総合職 管理職が極端に少ない。
- 育休明けの女性の配置に、セーブして働くことが前提の簡単な仕事しか任せられない。時短中の社員に時間外の対応や夜間対応など相談なしに外されている。在宅勤務を選ぶと評価対象にならない。忙しい技術部署には女性が配属されない。

- 育児休暇明けの時短勤務社員の役割について、しっかりと責任ある仕事をさせている部署もあれば、営業などでは発送業務や事務作業に特化させたりと、本人の希望ではない責任のある仕事を任せてもらえていなかったりと、部署や上司によって対応が違ってきます。
- SE職をしているが、事務職のいない部署では、コピーや文具発注・管理等の事務作業は女性に振られること。保育園のお迎えが母親の役割であり、急な残業が頼めないことで評価を下げると言われたこと。夫婦共稼ぎなのが悔しいから、給料を下げる、年収は夫婦で一人分でいいじゃないか、と上司に言われたこと。等々、多々あります。
- 雑用の大部分は女性が担当。
- 女性には基本的にアシスタント業務が割り振られる。
- 「育児勤務中だから」「女性だから辞めるかもしれないから」「女性だから出産休暇をとるから」などの理由で業務を担当させないことや教育機会を男性にまわされるなど。
- 女性の昇格するチャンスが少なかったのが長年の実態であり、現在も続いている。
- 本人のやる気、態勢と会社が配置する(部署、担当業務等)配慮しすぎとのギャップ。
- 女性の管理職が少ない。経営側が女性ほうらい(正当な意見が多く正直面倒くさい。自分にYes マン部下が欲しい)から、だと推測します。当社は女性が多く、かなりきつい意見を常に経営側へするので。また、時短の社員には、突然の帰宅(保育園からの呼び出し)が多いため、補助的な仕事しか任せられないのは、仕方がないし合理的だと思う。本人もそのほうが安心して働けるはず。
- 無意識に男性から「おんなのこ」と言われる(男性側は悪気が無いのだと思いますが)。
- 女性がサポート的な業務をすればよい、という考えに捉われている中年男性が多い。
- 出張時及び残業時等の無意識な配慮が自身もあると感じる。
- 女性自らが、自分自身を低く見すぎていると感じる事がある。

非人事部・ダイバーシティ推進室

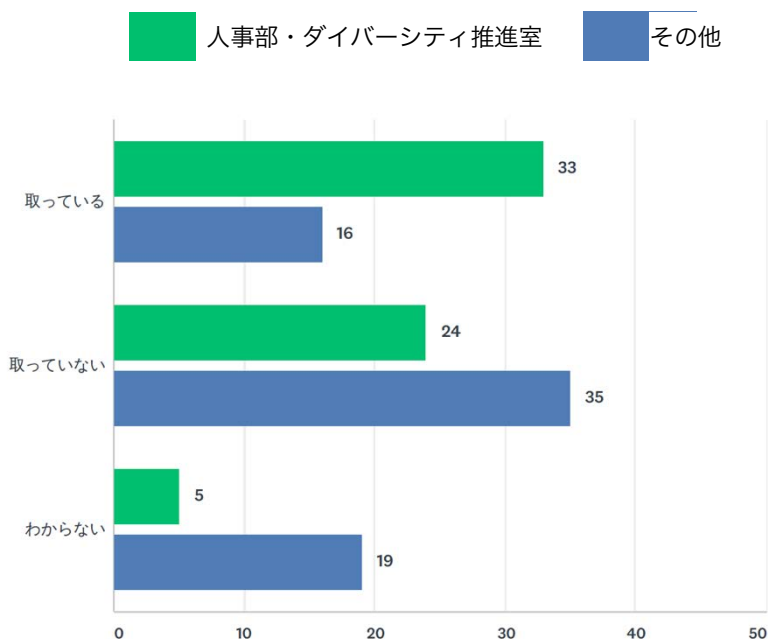
【男性】

- 何かにつけ、理由や根拠をつける時。
- 会社利用の給茶機補充が女性の仕事 女性管理職の極端な少なさ。
- 工場でのヒアリング調査は男性が実施。
- クォーター制度とかの話題になったときに、それは逆差別なんじゃないのかと、論議を封じてしまう役員がいる。
- 外部の知見を活用する際、女性有識者を能力で選んでも、員数合わせをしていると言われる。

<Q 9-1>

あなたの会社や組織では

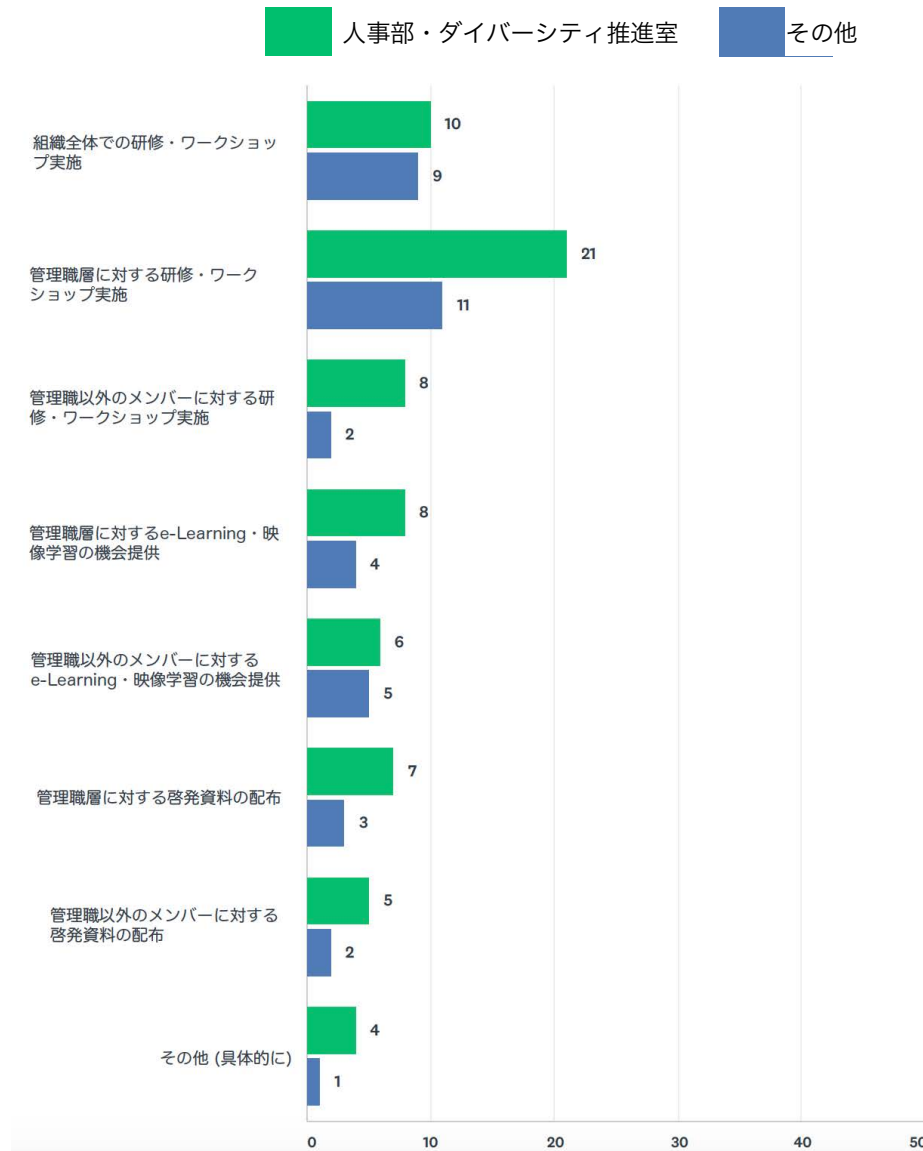
「女性活躍推進における無意識の偏見」に対する理解や認識を深めるために、何かアクションを取っていますか？



	人事部・ダイバーシティ推進室	その他	合計
取っている	53% 33	23% 16	37% 49
取っていない	39% 24	51% 35	45% 59
わからない	8% 5	26% 19	18% 24
回答数	62	70	132

<Q 9-2>

アクションを取っている、と回答された方：どのような内容ですか？（複数回答可）



	人事部・ダイバーシティ推進室	その他	合計
組織全体での研修・ワークショップ実施	32% 10	56% 9	40% 19
管理職層に対する研修・ワークショップ実施	68% 21	69% 11	68% 32
管理職以外のメンバーに対する研修・ワークショップ実施	26% 8	13% 2	21% 10
管理職層に対するe-Learning・映像学習の機会提供	26% 8	25% 4	26% 12
管理職以外のメンバーに対するe-Learning・映像学習の機会提供	19% 6	31% 5	23% 11
管理職層に対する啓発資料の配布	23% 7	19% 3	21% 10
管理職以外のメンバーに対する啓発資料の配布	16% 5	13% 2	15% 7
その他 (具体的に)	13% 4	6% 1	11% 5
回答数	31	16	47

＜Q 9-2：「その他」の具体例・自由回答＞

アクションを取っている、と回答された方：どのような内容ですか？

人事部・ダイバーシティ推進室

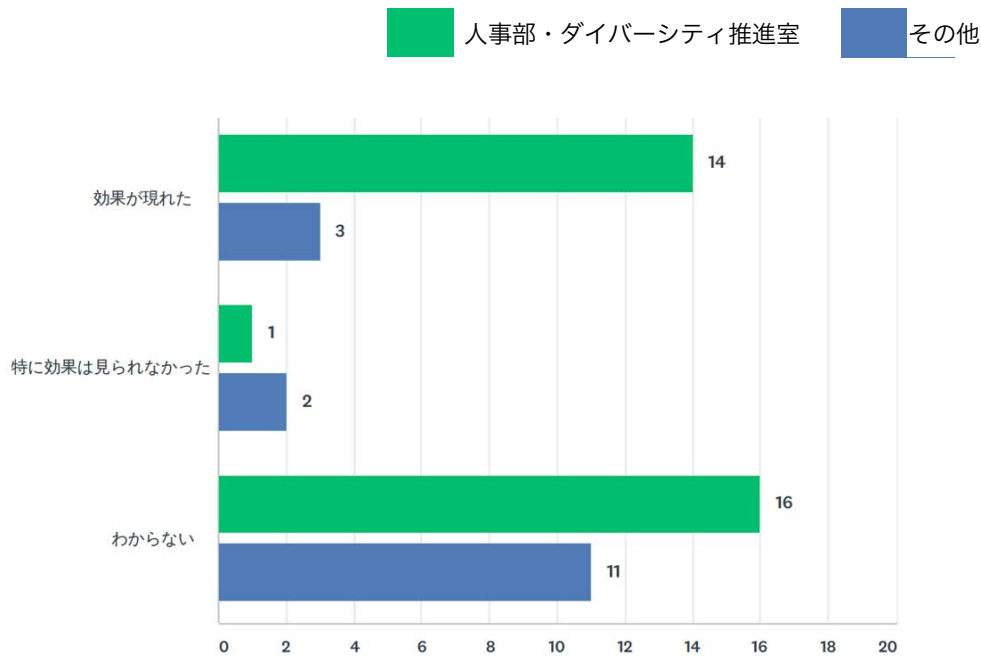
- 社内への啓もう活動
- 日々の言動で無意識の偏見を感じたときにはその場で指摘（「女性なのに机が汚い」などの発言）
- この言葉を聞く機会がありませんでしたが、自分自身が疑問に感じていることや、女性の社会進出に対する委員になっていきますので、国際女性デーや、コラムを書いて、支店の担当者などに配信しておりました。もちろん、偏見に対する内容だけについてではありません。
- 意識調査を実施して、まずは実態解明からスタートしてから、具体的行動を検討したい。

非人事部・ダイバーシティ推進室

- 育児時短の女性職員が高いパフォーマンスを出していることを専務理事が力説。女性を含む若手職員チームの業務改善提案を積極採用して、成果が出たので、全体表彰

<Q 9-3>

アクションを取っている、と回答された方：
アクションを取ったことで何か効果が現れましたか？



	人事部・ダイバーシティ推進室	その他	合計
効果が現れた	45% 14	19% 3	36% 17
特に効果は見られなかった	3% 1	13% 2	6% 3
わからない	52% 16	68% 11	57% 27
回答数	31	16	47

<Q 9-3：具体例・自由回答>

アクションを取ったことで効果が現れた、と回答された方：
どのような効果ですか？

人事部・ダイバーシティ推進室

- 女性管理職の数が増えた。職場内でのコミュニケーション、態度に女性だからではなく、尊敬と敬意を持った対応ができるような改善がみられた。
- 自身の言動等が、アンコンシャス・バイアスに支配されていないか、振り返る人が少なからず出てきた
- ある制度について、女性のみのもと考えていた幹部層への働きかけを行うことで活用率が微増した
- 時間制約のある社員に対する理解が深まったと思う。
- とりあえず言動に気をつけるようになった。
- 女性の昇進、技術部門への配属。部門を超えたプロジェクトの実施
- 男性、女性の性差は「個性」であり、その特性を活かした活躍を全員で考え、意見しあう場を設け、人事が中立的・客観的な立場でコメントをはさみながら対話することにより、男性が女性に過度な遠慮をしていた事実や、女性が男性に対して不必要に劣等感を感じていた事実などが双方に理解され、それをお互いに謝りあい、引け目や先入観なく話し合う場が少しずつ生まれている。
- 研修後のアンケートで新たな気づきがあったと回答する人が100%だった。
- 過剰な配慮の意味を理解し、アサインを考えるようになった(まだ不十分ではあるが)
- 研修・ワークショップ後のアンケートにおいて、意識や行動を変える必要性を感じたと回答する社員が増えた。
- 研修そのものの意見を聞き、今の組織の出来事が多少なりとも変化してきたコメントあり

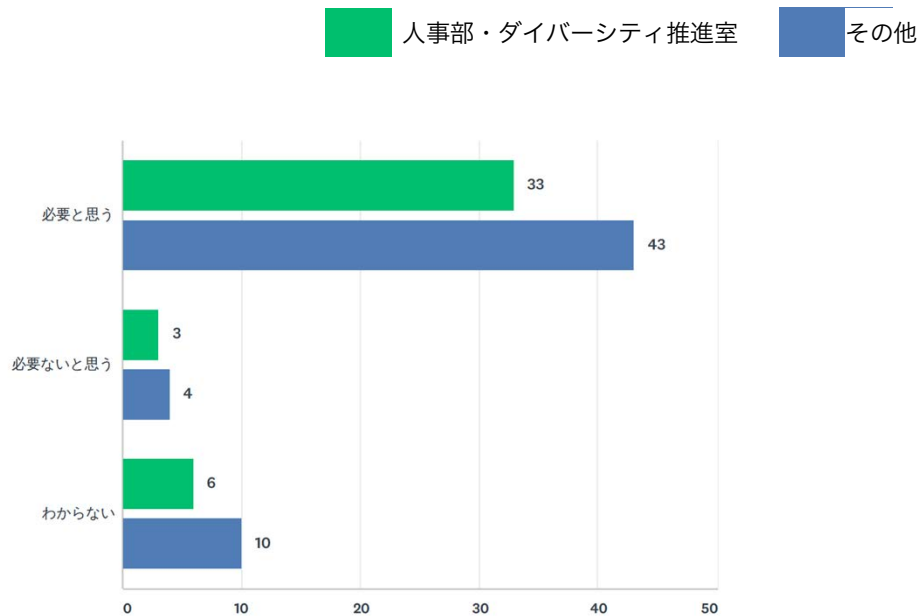
非人事部・ダイバーシティ推進室

- 時短社員への理解がここ数年で進んだ気がする。
- 女性幹部職員が増えた。(女性幹部に抵抗感が減った)業務改善提案を実装したら、成果が出た

<Q 9-4>

アクションを取っていない、わからないと回答された方：

今後、あなたの会社や組織では「女性活躍推進における無意識の偏見」に対する
理解や認識を深めるために、
何かアクションを取ることが必要と思いますか？

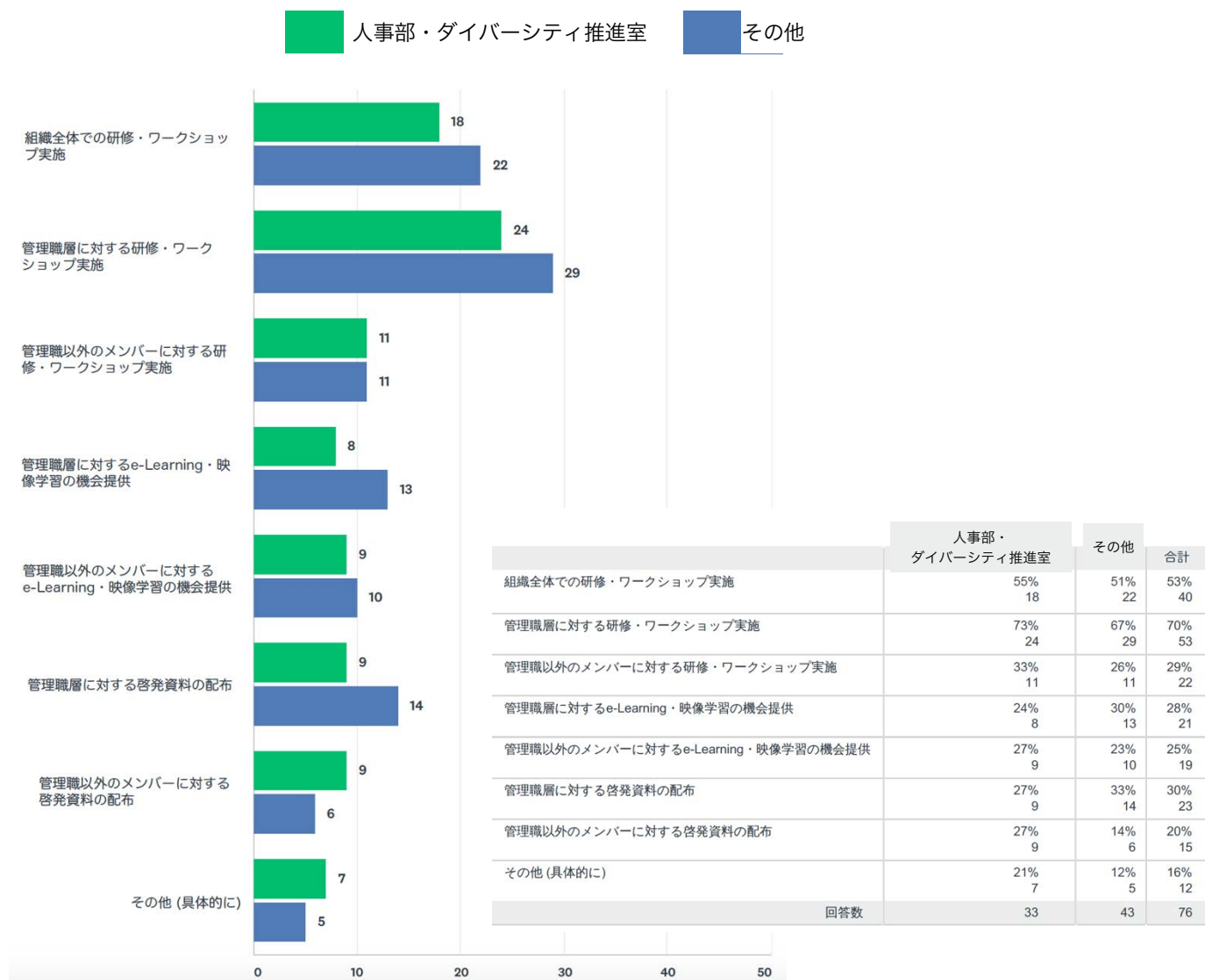


	人事部・ ダイバーシティ推進室	その他	合計
必要と思う	79% 33	75% 43	77% 76
必要ないと思う	7% 3	7% 4	7% 7
わからない	14% 6	18% 10	16% 16
回答数	42	57	99

<Q 9-5>

アクションを取っていないが、今後アクションを取ることが必要と思う、と回答された方

今後どのようなアクションを取ることが必要と思いますか？（複数回答）



<Q 9-5 : 「その他」 の具体例・自由回答>

アクションを取っていないが、今後アクションを取ることが必要と思う、と回答された方
今後どのようなアクションを取ることが必要と思いますか？

人事部・ダイバーシティ推進室

- ワークショップもいいが、何よりトップからのメッセージが印籠として必要と感じる
- 経営層が具体的に会社での方針を明確にする必要がある
- 人事の復職サポート担当など特に思い込みを回避しなければならない人への啓蒙
- 女性自身の意識改革
- アクションをとっているので回答必要なし??
- 社内では女性活躍のための女性教育的な発想が強いのですが、女性活躍にむけて教育が必要なのは管理職層であり、管理職層の意識・行動変容
- e-Learning での啓発方法について具体的に知りたい。

非人事部・ダイバーシティ推進室

- 無意識の偏見はなくならないという前提で、自分の無意識の偏見に気づく研修とそれを防ぐためには何をするかアクションをしていくこと
- 色々な立場の社員の生の声を聴けるようなグループセッションの時間を含めたワークショップを開催することが意識の改革につながると思います。
- 女性社員に対する研修
- 必要だとは思いますが、自分がやることで必要以上に目立ちたくないという思いもある
- 学習機会や資料の配布ではなく、組織のおかれた環境とそれに対する危機感との意味付けを行う事

本調査に関するお問い合わせ

CICOM BRAINS
Learning & Development

サイコム・ブレインズ株式会社

女性管理職・候補者育成プロジェクト 担当：太田／今西

電話：03-5294-5573

Eメール：w-mgr@cicombrains.com

Website <https://www.cicombrains.com/consulting-services/w-mgr/>