

# アンコンシャス・バイアス調査報告書 意識調査に関する詳細データ一覧

令和8年2月

会員会社および生命保険協会の職員を対象に、アンコンシャス・バイアスおよび働くことに対する意識・考えに関する調査を実施した。

タイトル	性別や働くことへの意識・考え方に関するアンケート
調査対象	会員会社および協会の職員 約 12 万人(令和 7 年 3 月末時点)
回答者数	41,779 人 (回答率 : 約 35%)
実施期間	令和 7 年 9 月 26 日 (金) ~ 令和 7 年 10 月 14 日 (火)
調査項目	<ul style="list-style-type: none"><li>● 「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度について : 1 問</li><li>● 性別に関する意識について : 1 問 (19 項目)</li><li>● 性別に関する経験について : 1 問 (19 項目)</li><li>● 昇進、リーダーシップ、仕事と家庭の両立に関する意識について : 15 問</li></ul>

## 調査項目詳細

調査項目は以下のとおり。

### セクション 1 : あなたの属性について

あなたの性別・年齢・勤務地・雇用形態・社員区分・所属企業についてお答えください。配偶者の有無・子どもの有無については、回答可能な範囲でお答えください。

No.	項目	選択肢
1	あなたの性別をお答えください。(ひとつだけ)	男性・女性・回答しない
2	あなたの年齢をお答えください。(ひとつだけ)	20代以下・30代・40代・50代・60代以上
3	現在の勤務地をお答えください。(ひとつだけ)	東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県・大阪府、愛知県、福岡県・上記以外の都道府県
4	あなたの雇用形態をお答えください。(ひとつだけ)	正社員(転居を伴う転勤あり)・正社員(転居を伴う転勤なし)・契約社員・その他
5	あなたの社員区分をお答えください。(ひとつだけ)	管理職・管理職以外
6	あなたの所属している企業をお答えください。(ひとつだけ)	4 1社および1団体
7	配偶者または同居しているパートナーの有無をお答えください。(ひとつだけ) ※任意回答	いる・いない
8	扶養のこどもの有無をお答えください。(複数回答可) ※任意回答	いる(未就学児)・いる(小学生)・いる(中学生以上)・いない

## 調査項目詳細

調査項目は以下のとおり。

### セクション2：性別に関する意識について

次にあげる文章について、どのように思いますか？（それぞれひとつずつ）

No. 項目	選択肢
9	9 男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い 転勤は男性がするものだ 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ 女性の上司には抵抗がある 同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ 女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない 営業職は男性の仕事だ 女性は感情的になりやすい 女性には女性らしい感性があるものだ
	そう思う・どちらかといえばそう思う・あまりそう思わない・そう思わない

## 調査項目詳細

調査項目は以下のとおり。

### セクション3：性別に関する経験について

社内で以下のようなことを他人から直接言われたり、誰かの言動や態度から以下のようなことを聞いたり感じたりした経験はありますか？（それぞれひとつずつ）

※直近一年以内に入社された方は、入社後の経験をご回答ください。

No.	項目	選択肢
10	家事・育児は女性がすべきだ	直近一年以内に経験した・過去に経験したことがあるが、直近一年以内では経験していない・経験したことがない
	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	
	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	
	実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がすべきだ	
	組織のリーダーは男性の方が向いている	
	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	
	事務作業などの簡単な仕事は女性がすべきだ	
	職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ	
	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	
	男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない	
	仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い	
	転職は男性がするものだ	
	男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ	
	女性の上司には抵抗がある	
	同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ	
	女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない	
	営業職は男性の仕事だ	
女性は感情的になりやすい		
女性には女性らしい感性があるものだ		

## 調査項目詳細

調査項目は以下のとおり。

### セクション4：「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知について

あなたは、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』という言葉を知っていますか？（ひとつだけ）

No.	項目	選択肢
1 1	あなたは、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』という言葉を知っていますか？（ひとつだけ）	意味を知っている・聞いたことがあるが意味までは知らない・知らない／わからない

### セクション5：昇進、リーダーシップ、仕事と家庭の両立に関する意識・経験について

昇進、リーダーシップ、仕事と家庭の両立に関して、下記の設問にお答えください。

No.	項目	選択肢
1 2	昇進した場合、メリットを感じますか？（ひとつだけ）	感じる・どちらかといえば感じる・どちらかといえば感じない・感じない
1 3	メリットを感じる要因を選択してください。（いくつでも） ※昇進意欲がない場合は、昇進意欲が高まる要因となり得るものを選択してください。	権限が増えるから・業務の幅が広がるから・働き方（時間・場所）に裁量を持てるから・給与が増えるから・リーダーシップやマネジメントなどのスキル向上に繋がるから・目指しているキャリアに繋がるから・その他の要因・特にメリットは感じない
1 4	昇進した場合、デメリットや不安を感じますか？（ひとつだけ）	感じる・どちらかといえば感じる・どちらかといえば感じない・感じない
1 5	デメリットや不安を感じる要因を選択してください。（いくつでも） ※昇進意欲がない場合は、昇進意欲が高まらない要因を選択してください。	責任が増えるから・業務負担が増えるから・実務から離れなくてはならないから・長時間労働や深夜残業が増えるから・転勤の可能性が増えるから・心身の健康への不安が高まるから・飲み会やゴルフへの参加など、人間関係の負担が増えるから・経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから・ロールモデル（参考にできる先輩社員）がおらず、活躍のイメージが湧かないから・自身のキャリア志向と合わないから・その他の要因・特にデメリットは感じない
1 6	昇進した場合、メリットとデメリットのどちらをより大きく感じますか？（ひとつだけ）	メリットの方が大きく感じる・デメリットの方が大きく感じる・同程度である
1 7	昇進することに対して意欲がありますか？（ひとつだけ）	意欲がある・どちらかといえば意欲がある・どちらかといえば意欲がない・意欲がない

調査項目は以下のとおり。

### セクション5：昇進、リーダーシップ、仕事と家庭の両立に関する意識・経験について（続き）

昇進、リーダーシップ、仕事と家庭の両立に関して、下記の設問にお答えください。

No.	項目	選択肢
18	これまでにリーダーシップ能力を発揮する経験をしたことがありますか？（ひとつだけ） ※リーダーシップ能力とは、組織目標の達成にむけてメンバーを導く能力のことを表す。	ある・ない
19	リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか？（ひとつだけ） ※経験したことがない場合もご回答ください。	自信がある・どちらかといえば自信がある・どちらかといえば自信がない・自信がない
20	ご自身のリーダーシップ能力に自信を持ってない要因を選択してください。（いくつでも） ※設問19で「自信がある」／「どちらかといえば自信がある」と回答した方は、自信低下の要因となり得るものを選択してください。	あるべきリーダーシップが分からないから・経験やスキルが不足しているから・サポートの役割に就きたいから・リーダーシップ能力について明確な評価を受けたことがないから・その他の要因・特になし
21	今後も機会があればリーダーの役割を担いたいと思いますか？（ひとつだけ） ※経験したことがない場合もご回答ください。	思う・どちらかといえば思う・どちらかといえば思わない・思わない

## 調査項目詳細

調査項目は以下のとおり。

### セクション5：昇進、リーダーシップ、仕事と家庭の両立に関する意識・経験について（続き）

昇進、リーダーシップ、仕事と家庭の両立に関して、下記の設問にお答えください。

No.	項目	選択肢
22	過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください。（ひとつだけ）	週2回以上・週1回程度・月1～3回程度・3カ月で1～2回程度・ない
23	調整が必要となった主な理由をすべて選んでください。（いくつでも） ※設問22で「ない」と回答した人は「特に調整したことはなかった」を選択してください。	育児／保育・介護・家事・行政／金融手続き・自身の健康（慢性的な症状に限る）・その他（自身の急病・冠婚葬祭・ボランティア・資格試験など）・特に調整したことはなかった
24	仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか？（ひとつだけ）	感じる・どちらかといえば感じる・どちらかといえば感じない・感じない
25	仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じる要因のうち、仕事や会社に関連するものを選択してください。（いくつでも） ※設問24で「感じない」と回答した人は「特に仕事や会社に関連するストレスは感じない」を選択してください。	長時間労働や深夜残業が発生するから・転勤・単身赴任があるから・タイムマネジメントやタスク管理能力に不安があるから・育児休業・介護休業に関する制度が不足しているから・短時間勤務や短日勤務制度が不足しているから・フレックスタイムなど勤務時間を柔軟に調節するための制度が不足しているから・リモートワークなど勤務場所を柔軟に調節するための制度が不足しているから・周囲の理解が不足しており、両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を利用しづらいから・両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を使うことに罪悪感があり、利用できていないから・両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を利用することで評価・給与が下がりそうだから・仕事や会社に関連するその他の要因・特に仕事や会社に関連するストレスは感じない
26	仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じる要因のうち、家庭に関連するものを選択してください。（いくつでも） ※設問24で「感じない」と回答した人は「特に家庭に関連するストレスは感じない」を選択してください。	育児・介護・家事などの負担が自身に偏っているから・家事代行、ベビーシッター、ホームヘルパーなどを利用することが経済的に難しいから・家族もしくは自身の健康面の不安があるから・家庭に関連するその他の要因・特に家庭に関連するストレスは感じない

## 回答者数および回答率

回答者数は41,779人。また、男女別×属性別の回答者数は以下のとおり。

### ・合計回答者数および回答率

回答者数	回答率
41,779	約35%

### ・男女別×年代別 回答者数（回答者全体における占有率）

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上	総数
男性（42.8%）	2,251 (5.4%)	3,922 (9.4%)	4,211 (10.1%)	5,330 (12.8%)	2,186 (5.2%)	17,900
女性（56.0%）	3,387 (8.1%)	5,418 (13.0%)	6,045 (14.5%)	6,607 (15.8%)	1,922 (4.6%)	23,379
回答しない（1.2%）	42 (0.1%)	81 (0.2%)	159 (0.4%)	173 (0.4%)	45 (0.1%)	500

### ・男女別×勤務地 回答者数（回答者全体における占有率）

	東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県	大阪府、愛知県、福岡県	上記以外の都道府県
男性（42.8%）	12,211 (29.2%)	2,238 (5.4%)	3,451 (8.3%)
女性（56.0%）	12,643 (30.3%)	4,275 (10.2%)	6,461 (15.5%)
回答しない（1.2%）	320 (0.8%)	64 (0.2%)	116 (0.3%)

### ・男女別×雇用形態 回答者数（回答者全体における占有率）

	正社員（転居を伴う 転勤あり）	正社員（転居を伴う 転勤なし）	契約社員	その他
男性（42.8%）	13,957 (33.4%)	2,944 (7.0%)	532 (1.3%)	467 (1.1%)
女性（56.0%）	4,098 (9.8%)	16,794 (40.2%)	1,227 (2.9%)	1,260 (3.0%)
回答しない（1.2%）	154 (0.4%)	275 (0.7%)	26 (0.1%)	45 (0.1%)

## 回答者数および回答率

### ・男女別×社員区分 回答者数（回答者全体における占有率）

	管理職	管理職以外
男性（42.8%）	7,275 (17.4%)	10,625 (25.4%)
女性（56.0%）	2,589 (6.2%)	20,790 (49.8%)
回答しない（1.2%）	89 (0.2%)	411 (1.0%)

### ・男女別×配偶者 回答者数（回答者全体における占有率） ※任意回答

	いる	いない	無回答
男性（42.8%）	13,613 (32.6%)	4,017 (9.6%)	270 (0.6%)
女性（56.0%）	12,663 (30.3%)	9,970 (23.9%)	746 (1.8%)
回答しない（1.2%）	190 (0.5%)	178 (0.4%)	132 (0.3%)

### ・男女別×扶養のこどもの有無 回答者数（回答者全体における占有率） ※任意回答 ※複数選択可

	いる（未就学児）	いる（小学生）	いる（中学生以上）	いない	無回答
男性	2,813 (6.7%)	2,972 (7.1%)	4,737 (11.3%)	8,899 (21.3%)	273 (0.7%)
女性	2,363 (5.7%)	2,516 (6.0%)	3,316 (7.9%)	15,869 (38.0%)	795 (1.9%)
回答しない	19 (0.0%)	28 (0.1%)	67 (0.2%)	262 (0.6%)	137 (0.3%)

「いない」と「いる（各区分）」を同時に選択している回答は、扶養のこどもの有無が関係する分析においては、分析の対象外として処理

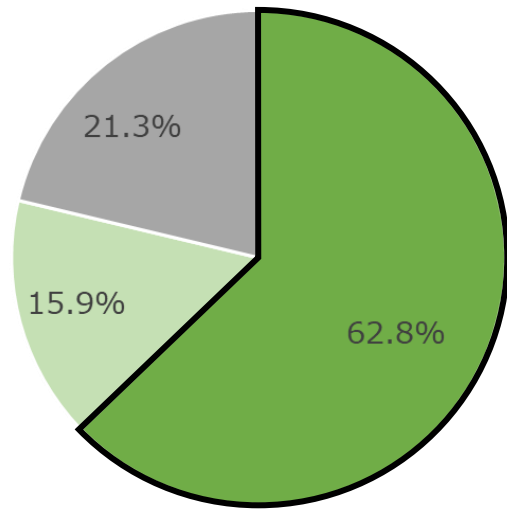
---

**アンコンシャス・バイアスについて**  
**(「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度、性別に関する意識、性別に関する経験)**

## 「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度（全体・男女・年代別）

- 「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度について、「意味を知っている」「聞いたことがあるが意味までは知らない」「知らない／わからない」の3段階で確認した。
- 結果、全体の約79%が「意味を知っている」または「聞いたことがあるが意味までは知らない」と回答している。さらに、約63%が、「意味を知っている」と回答している。

「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度：全体



■ 意味を知っている ■ 聞いたことがあるが意味までは知らない ■ 知らない／わからない

「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度：男女・年代別

	意味を知っている	聞いたことがあるが意味までは知らない	知らない／わからない
男性20代以下 n=2,251	58.3%	17.0%	24.7%
男性30代 n=3,922	71.1%	12.8%	16.0%
男性40代 n=4,211	76.7%	10.6%	12.7%
男性50代 n=5,330	73.7%	12.6%	13.7%
男性60代以上 n=2,186	61.6%	17.1%	21.3%
女性20代以下 n=3,387	55.4%	17.1%	27.5%
女性30代 n=5,418	62.8%	16.6%	20.6%
女性40代 n=6,045	61.8%	17.3%	20.9%
女性50代 n=6,607	53.4%	18.5%	28.1%
女性60代以上 n=1,922	41.4%	23.2%	35.4%
男性全体 n=17,900	70.4%	13.3%	16.3%
女性全体 n=23,379	57.0%	17.9%	25.0%
全体	62.8%	15.9%	21.3%

男女別の集計は、「あなたの性別をお答えください」の回答が、「男性」または「女性」であった回答のみを抽出。全体の集計は「あなたの性別をお答えください」の回答が「回答しない」であった回答も含む（以降の調査結果も同様）

## 「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度（転勤有無別）

- 転居を伴う転勤のある正社員（以下、「転勤あり」）と転居を伴う転勤のない正社員（以下、「転勤なし」）で認知度の差を確認した。
- 結果、「転勤あり」においては約73%、「転勤なし」では約57%が「意味を知っている」と回答しており、「転勤あり」の方が「アンコンシャス・バイアス」という言葉の意味の認知度が高い。
- 一方、「転勤あり」「転勤なし」それぞれの属性内で男女差を見ると、「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度に大きな差はない。

「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度：転居を伴う転勤のある正社員

	意味を知っている	聞いたことがあるが意味までは知らない	知らない／わからない
男性20代以下 n=1,834	61.1%	16.6%	22.3%
男性30代 n=3,101	73.7%	12.4%	14.0%
男性40代 n=3,458	80.1%	9.5%	10.5%
男性50代 n=4,606	75.8%	11.9%	12.3%
男性60代以上 n=958	63.6%	16.0%	20.5%
女性20代以下 n=982	66.8%	16.3%	16.9%
女性30代 n=1,150	74.7%	13.1%	12.2%
女性40代 n=973	77.3%	10.9%	11.8%
女性50代 n=873	69.3%	11.9%	18.8%
女性60代以上 n=120	55.8%	18.3%	25.8%
男性全体 n=13,957	73.6%	12.3%	14.1%
女性全体 n=4,098	71.7%	13.3%	15.0%
全体	73.2%	12.5%	14.3%

「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度：転居を伴う転勤のない正社員

	意味を知っている	聞いたことがあるが意味までは知らない	知らない／わからない
男性20代以下 n=355	51.3%	16.6%	32.1%
男性30代 n=731	64.6%	14.1%	21.3%
男性40代 n=672	62.9%	16.2%	20.8%
男性50代 n=569	65.7%	14.8%	19.5%
男性60代以上 n=617	63.7%	17.5%	18.8%
女性20代以下 n=2,308	51.8%	17.4%	30.8%
女性30代 n=4,027	60.9%	17.1%	22.0%
女性40代 n=4,536	60.9%	17.8%	21.3%
女性50代 n=4,753	53.0%	18.9%	28.2%
女性60代以上 n=1,170	40.7%	22.9%	36.4%
男性全体 n=2,944	62.6%	15.7%	21.6%
女性全体 n=16,794	56.0%	18.3%	25.7%
全体	57.0%	17.8%	25.2%

## 性別に関する意識（男女別）

- 性別に基づく役割や思い込みに関連する意識（全19項目）について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で確認した。
- 結果、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合の上位10項目のうち、9項目は男女で共通していた。
- 項目別では、「女性には女性らしい感性があるものだ」に対し、男女ともに60%以上が「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した。
- 男女の差においては、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」以外の項目では、男女間で大きな差はない。一方、この項目について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と選択する男性の割合は女性と比較して約19p t 高い。

※各項目の回答率のグラフは次頁掲載

## 性別に関する意識（男女別）

・「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合を記載  
・緑で色付けした項目は上位10項目のうち男女共通で選択された項目

男性：上位項目順	n = 17,900名	(%)	内閣府調査※
女性には女性らしい感性があるものだ	65.9	45.7	
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	57.7	48.7	
女性は感情的になりやすい	32.4	35.3	
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	25.9	33.8	
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	24.2	28.4	
組織のリーダーは男性の方が向いている	20.2	26.1	
家事・育児は女性がするべきだ	17.5	27.3	
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	11.9	23.1	
転職は男性がするものだ	10.0	18.9	
女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない	9.4	13.3	
男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ	7.6	18.7	
女性の上司には抵抗がある	6.8	17.7	
仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い	6.8	16.5	
事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ	4.5	17.3	
同程度の實力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ	4.2	18.1	
男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない	3.5	15.6	
実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ	3.4	16.8	
職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ	2.4	16.1	
営業職は男性の仕事だ	2.0	14.6	

女性：上位項目順	n = 23,379名	(%)	内閣府調査※
女性には女性らしい感性があるものだ	60.9	43.1	
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	38.9	44.9	
女性は感情的になりやすい	34.6	37.0	
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	28.7	33.2	
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	21.5	20.9	
組織のリーダーは男性の方が向いている	20.4	20.9	
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	16.8	21.6	
家事・育児は女性がするべきだ	12.7	20.7	
事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ	8.2	14.8	
転職は男性がするものだ	7.6	13.4	
女性の上司には抵抗がある	6.2	10.1	
女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない	5.6	9.0	
仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い	4.6	10.3	
職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ	3.2	11.0	
男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない	2.9	9.4	
同程度の實力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ	2.5	9.9	
営業職は男性の仕事だ	2.2	10.6	
男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ	2.2	9.5	
実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ	1.9	8.8	

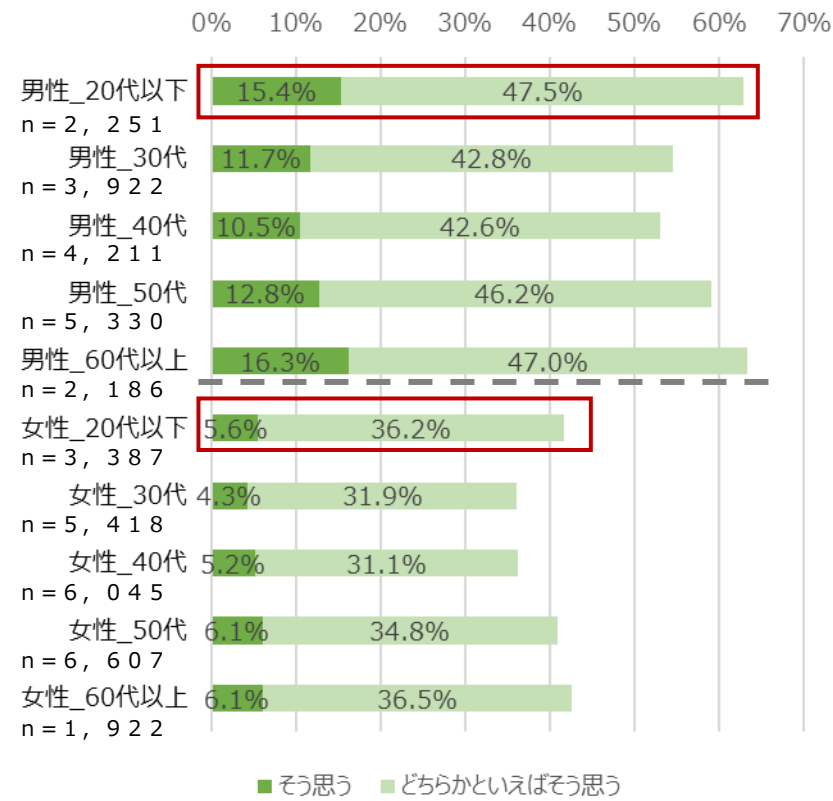
※令和4年に内閣府男女共同参画局にて実施した「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」における結果を記載（ただし、内閣府男女共同参画局と当協会における調査では、調査対象項目が異なるため、あくまでも参考として掲載）

出典：「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究 調査結果」（内閣府男女共同参画局）（[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu\\_r04/02.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf)）、PDL1.0（[https://www.digital.go.jp/resources/open\\_data/public\\_data\\_license\\_v1.0](https://www.digital.go.jp/resources/open_data/public_data_license_v1.0)）、（令和7年11月5日に利用）

## 性別に関する意識（男女別・年代別）

- 「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」について、男女・年代別で確認した。
- 結果、男女ともに60代以上の次に20代以下が、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高い。

### 「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」



## 性別に関する経験（男女別）

- 性別に基づく役割を思い込みで決めつけられた経験（全19項目）について、「直近一年以内に経験した」「過去に経験したことがあるが、直近一年以内では経験していない」「経験したことがない」の3段階で確認した。
- 結果、すべての項目において「直近一年以内に経験した」の割合は、「過去に経験したことがあるが、直近一年以内では経験していない」の割合を下回っており、性別に基づく役割を思い込みで決めつけられた経験は減少している。

※各項目の回答率のグラフは次頁掲載

## 性別に関する経験（男女別）

男性：上位項目順	n = 17,900名	直近一年の 経験 (%)	過去の 経験※ (%)
女性には女性らしい感性があるものだ		16.3	27.7
女性は感情的になりやすい		12.6	25.8
男性は仕事をして家計を支えるべきだ		6.9	26.1
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		4.8	23.9
組織のリーダーは男性の方が向いている		4.2	20.3
男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ		3.7	20.4
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		3.7	21.6
家事・育児は女性がするべきだ		3.4	22.4
転職は男性がするものだ		3.2	17.5
仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い		3.2	17.8
女性の上司には抵抗がある		3.1	17.4
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		3.0	16.7
男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない		2.9	20.4
事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ		2.2	18.0
女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない		1.6	11.1
実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ		1.5	13.9
職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ		1.5	15.0
営業職は男性の仕事だ		1.4	11.4
同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ		1.3	12.7

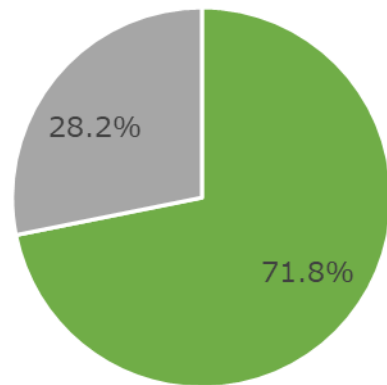
女性：上位項目順	n = 23,379名	直近一年の 経験 (%)	過去の 経験※ (%)
女性には女性らしい感性があるものだ		16.2	27.3
女性は感情的になりやすい		15.0	26.8
家事・育児は女性がするべきだ		8.7	25.7
事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ		7.2	21.8
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		7.0	22.8
男性は仕事をして家計を支えるべきだ		7.0	23.8
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		6.7	24.0
組織のリーダーは男性の方が向いている		6.6	21.9
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		6.1	20.8
女性の上司には抵抗がある		5.3	18.6
職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ		5.0	19.7
実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ		4.2	16.6
男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない		3.4	18.3
同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ		3.4	16.4
仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い		3.4	15.4
男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ		3.1	15.4
転職は男性がするものだ		3.0	15.6
女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない		2.1	11.8
営業職は男性の仕事だ		1.7	11.5

※「過去に経験したことがあるが、直近一年以内では経験していない」と回答した割合を記載

## 性別に関する経験（勤務地別）

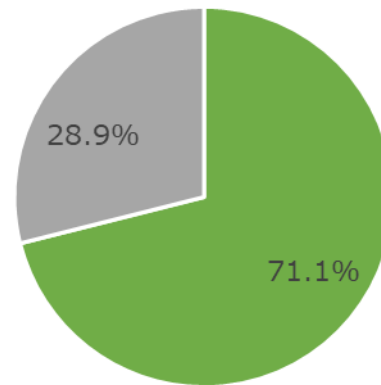
- 性別に基づく役割を思い込みで決めつけられた経験について、勤務地別（①東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県 ②大阪府、愛知県、福岡県 ③上記以外の都道府県）で確認した。
- 結果、各勤務地で性別役割に関する19項目のうち、1項目でも「直近一年以内に経験した」と回答した割合に大きな違いは見られない。

東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県



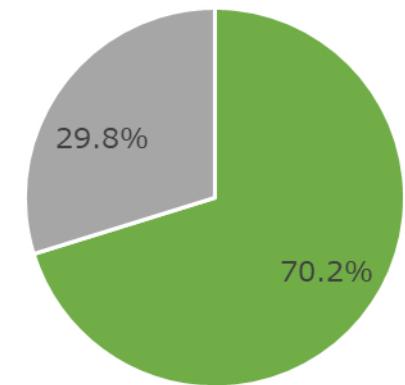
- 全項目について「直近一年以内に経験した」を選択していない割合
- 1項目でも「直近一年以内に経験した」と回答した割合

大阪府、愛知県、福岡県



- 全項目について「直近一年以内に経験した」を選択していない割合
- 1項目でも「直近一年以内に経験した」と回答した割合

上記以外の都道府県



- 全項目について「直近一年以内に経験した」を選択していない割合
- 1項目でも「直近一年以内に経験した」と回答した割合

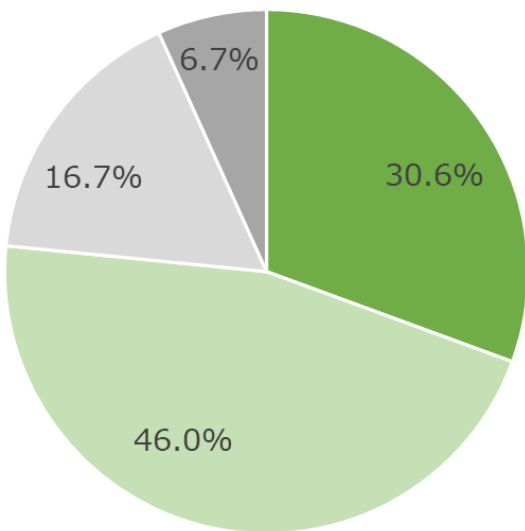
---

## 昇進に関する意識

## 昇進におけるメリット（全体・男女別・年代別）

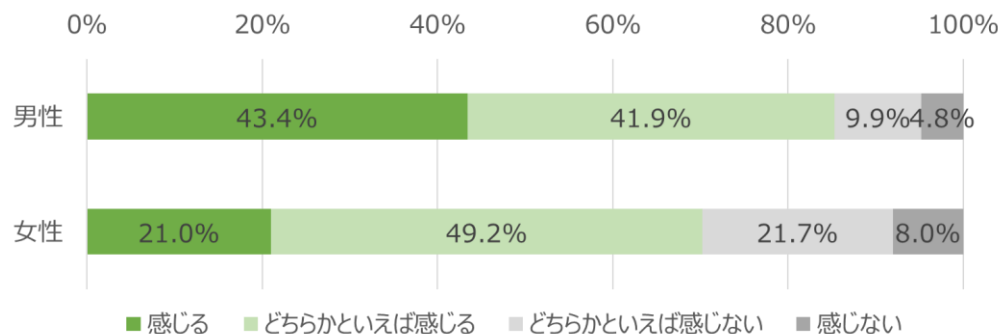
- 「昇進した場合、メリットを感じますか」という質問に対し、「感じる」「どちらかといえば感じる」「どちらかといえば感じない」「感じない」の4段階で確認した。
- 結果、約77%がメリットを「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した。
- 男女別では、「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した男性の割合は女性より約15p t高い。
- 特に「感じる」と回答した男性の割合は女性と比較して約22p t高い。

昇進した場合、メリットを感じますか：全体

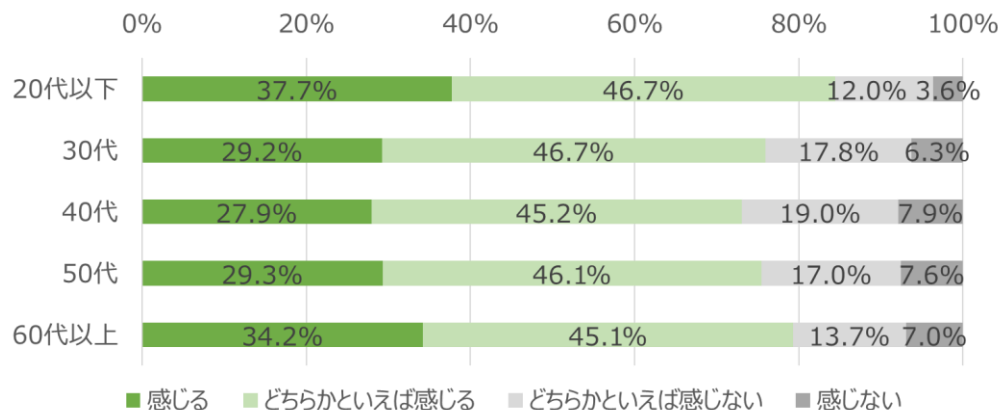


■ 感じる ■ どちらかといえば感じる ■ どちらかといえば感じない ■ 感じない

昇進した場合、メリットを感じますか：男女別



昇進した場合、メリットを感じますか：年代別



■ 感じる ■ どちらかといえば感じる ■ どちらかといえば感じない ■ 感じない

## メリットを感じる要因（男女別）

- 昇進に対してメリットを感じる要因を複数選択で確認した。
- 結果、男女ともに80%以上が「給与が増えるから」と回答した。
- 男性の場合は「権限が増えるから」、「業務の幅が広がるから」がこれに続き、女性の場合は「業務の幅が広がるから」、「リーダーシップやマネジメントなどのスキル向上に繋がるから」が続いた。
- 「給与が増えるから」以外のすべての項目で、男性の選択割合が女性を上回った。

### 「メリットを感じる要因」：男女別

男性：上位項目順	n = 17,824名	(%)
給与が増えるから		82.2
権限が増えるから		45.6
業務の幅が広がるから		42.4
リーダーシップやマネジメントなどのスキル向上に繋がるから		38.8
働き方（時間・場所）に裁量を持てるから		25.8
目指しているキャリアに繋がるから		25.1
特にメリットは感じない		5.6
その他の要因		1.8

女性：上位項目順	n = 23,176名	(%)
給与が増えるから		81.3
業務の幅が広がるから		33.9
リーダーシップやマネジメントなどのスキル向上に繋がるから		29.3
権限が増えるから		24.9
働き方（時間・場所）に裁量を持てるから		18.3
目指しているキャリアに繋がるから		17.2
特にメリットは感じない		9.8
その他の要因		1.3

「特にメリットは感じない」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 『昇進した場合、メリットを感じる』と回答した人のメリットを感じる要因（男女別）

- 「昇進した場合、メリットを感じる」と回答した人が「メリットを感じる要因」として選択した項目について確認すると、「権限が増えるから」以外は、選択する割合に男女差は見られない。
- 一方、「権限が増えるから」を選択した割合は、男性が女性より約 1.8 倍高く、男女間で大きな差が見られた。

### 『昇進した場合、メリットを感じる』と回答した人のメリットを感じる要因：男女別

男性：上位項目順	n = 7, 768名	(%)
給与が増えるから		89.3
権限が増えるから		60.3
業務の幅が広がるから		55.8
リーダーシップやマネジメントなどのスキル向上に繋がるから		52.5
目指しているキャリアに繋がるから		38.3
働き方（時間・場所）に裁量を持てるから		33.0
その他の要因		2.0
特にメリットは感じない		0.0

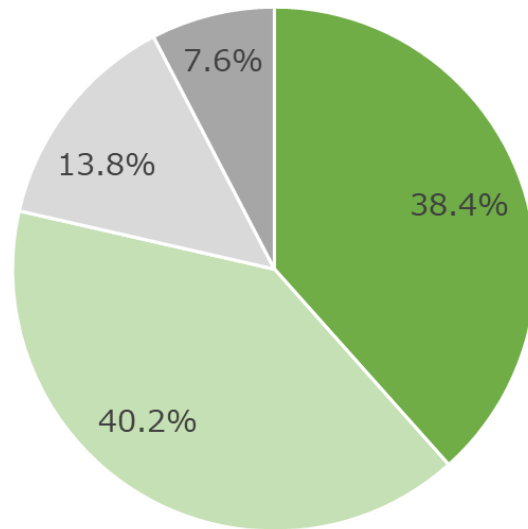
女性：上位項目順	n = 4, 908名	(%)
給与が増えるから		91.6
業務の幅が広がるから		55.6
リーダーシップやマネジメントなどのスキル向上に繋がるから		48.9
権限が増えるから		42.1
目指しているキャリアに繋がるから		33.9
働き方（時間・場所）に裁量を持てるから		30.7
その他の要因		1.7
特にメリットは感じない		0.1

「特にメリットは感じない」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 昇進におけるデメリット（全体・男女別・年代別）

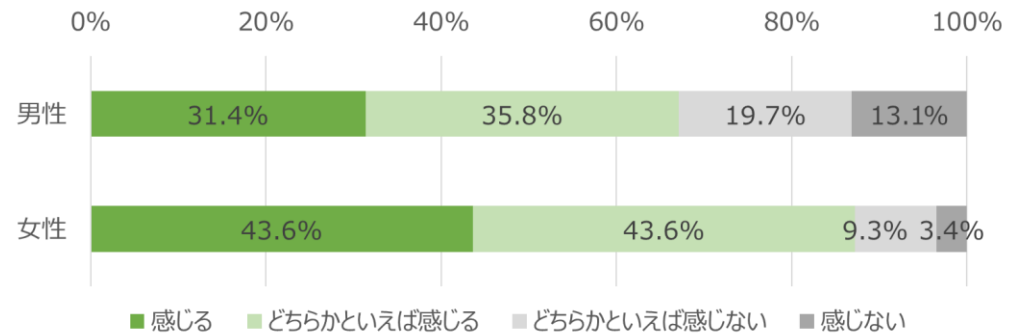
- 「昇進した場合、デメリットや不安を感じますか」という質問に対し、「感じる」「どちらかといえば感じる」「どちらかといえば感じない」「感じない」の4段階で確認した。
- 結果、約79%がデメリットを「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した。
- 男女別では、デメリットを「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した女性の割合は男性よりも20p t 高い。
- 年代別では、30代以降で年代が上がるにつれて、デメリットを「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した割合が徐々に低くなる結果となった。

昇進した場合、デメリットや不安を感じますか：全体

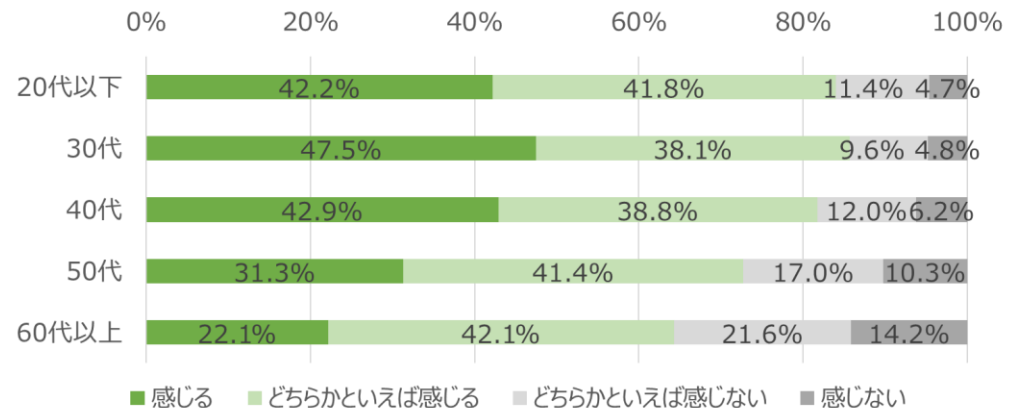


■ 感じる ■ どちらかといえば感じる ■ どちらかといえば感じない ■ 感じない

昇進した場合、デメリットや不安を感じますか：男女別



昇進した場合、デメリットや不安を感じますか：年代別



## デメリットや不安を感じる要因（男女別）

- 昇進に対してデメリットや不安を感じる要因を複数選択で確認した。
- 男女ともに「責任が増えるから」、「業務負担が増えるから」が高い結果となった。
- 男性の場合は「心身の健康への不安が高まるから」「長時間労働や深夜残業が増えるから」がこれに続き、女性の場合は「長時間労働や深夜残業が増えるから」、「経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから」がこれに続いた。
- 「経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから」と回答した割合は、女性が男性と比較して約 19 p t 高く、すべての項目の中で最も男女差が大きい。
- 「特にデメリットは感じない」と回答した男性の割合は女性と比較して約 12 p t 高い。

### 「デメリットや不安を感じる要因」：男女別

男性：上位項目順	n = 17,856名	(%)
責任が増えるから		53.7
業務負担が増えるから		48.3
心身の健康への不安が高まるから		30.6
長時間労働や深夜残業が増えるから		30.3
経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから		20.3
飲み会やゴルフへの参加など、人間関係の負担が増えるから		18.8
特にデメリットは感じない		16.4
転職の可能性が増えるから		10.0
実務から離れなくてはならないから		8.2
自身のキャリア志向と合わないから		5.3
ロールモデル（参考にできる先輩社員）がおらず、活躍のイメージが湧かないから		4.6
その他の要因		3.3

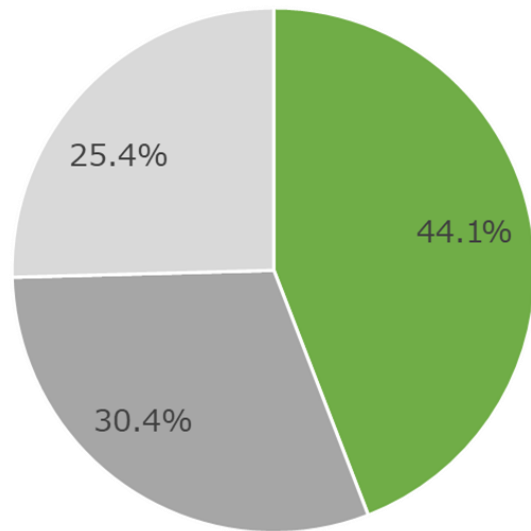
女性：上位項目順	n = 23,349名	(%)
責任が増えるから		69.3
業務負担が増えるから		62.4
長時間労働や深夜残業が増えるから		41.6
経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから		39.2
心身の健康への不安が高まるから		37.2
飲み会やゴルフへの参加など、人間関係の負担が増えるから		19.2
自身のキャリア志向と合わないから		14.1
転職の可能性が増えるから		12.8
ロールモデル（参考にできる先輩社員）がおらず、活躍のイメージが湧かないから		11.9
実務から離れなくてはならないから		8.3
特にデメリットは感じない		4.3
その他の要因		3.5

「特にデメリットは感じない」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 昇進に対する考え方（全体・男女別・年代別）

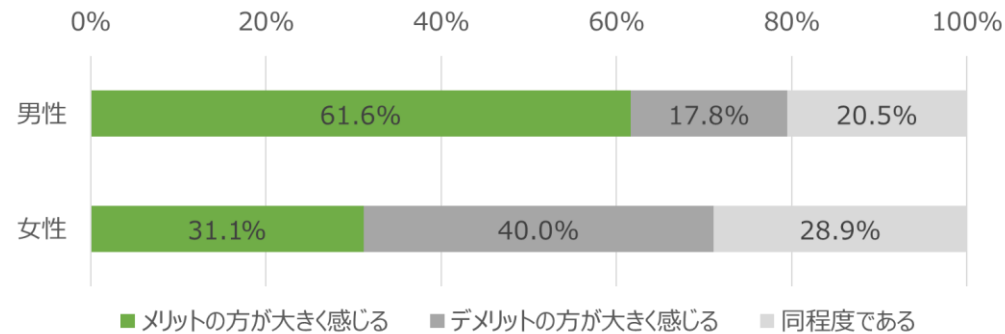
- 「昇進した場合、メリットとデメリットのどちらをより大きく感じますか」という質問に対し、「メリットの方が大きく感じる」「デメリットの方が大きく感じる」「同程度である」の3段階で確認した。
- 結果、約44%が「メリットの方が大きく感じる」と回答し、「デメリットの方が大きく感じる」（約30%）を上回った。
- 男女別では、男性は「メリットの方が大きく感じる」が「デメリットの方が大きく感じる」を大きく上回った一方、女性は逆に「デメリットの方が大きく感じる」が「メリットの方が大きく感じる」を上回る結果となった。
- 年代別では、30代以降で年代が上がるにつれて、「メリットの方が大きく感じる」と回答した割合が徐々に高まる結果となった。

昇進した場合、メリットとデメリットのどちらをより大きく感じますか：全体

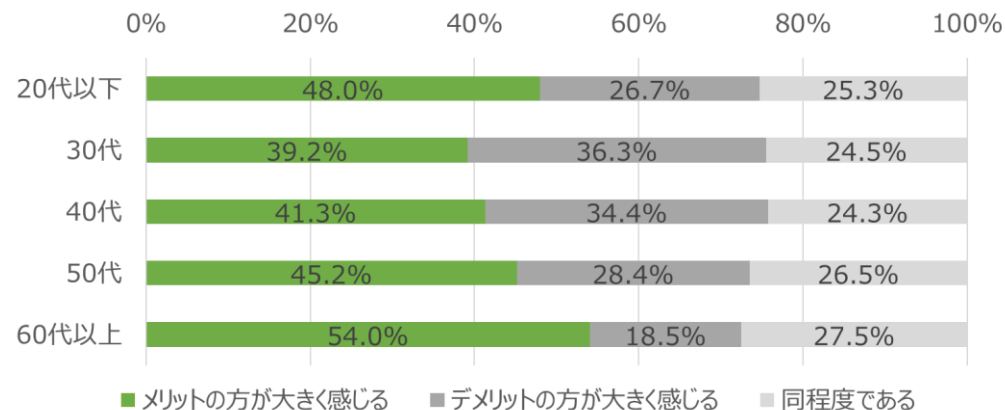


■ メリットの方が大きく感じる ■ デメリットの方が大きく感じる ■ 同程度である

昇進した場合、メリットとデメリットのどちらをより大きく感じますか：男女別



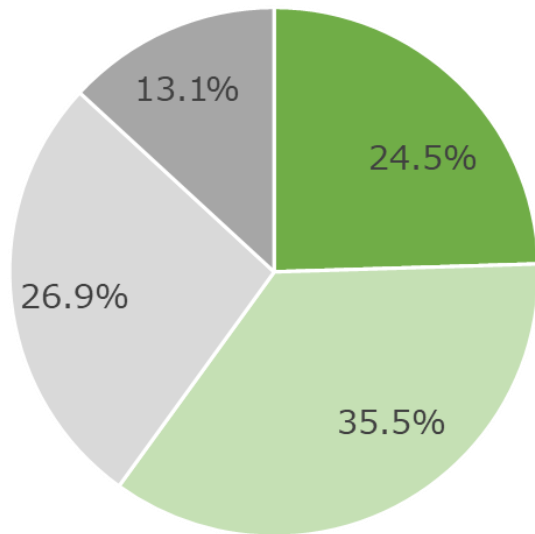
昇進した場合、メリットとデメリットのどちらをより大きく感じますか：年代別



## 昇進に対する意欲（全体・男女別・年代別）

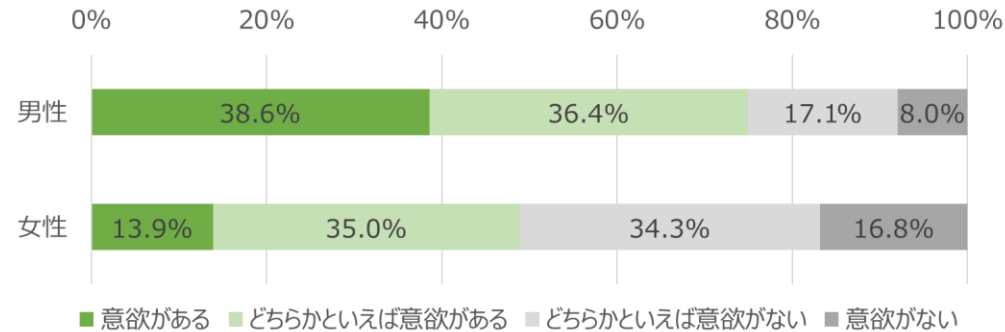
- 「昇進することに対して意欲がありますか」という質問に対して、「意欲がある」「どちらかといえば意欲がある」「どちらかといえば意欲がない」「意欲がない」の4段階で確認した。
- 結果、約60%が「意欲がある」または「どちらかといえば意欲がある」と回答した。
- 男女別では、男性は女性と比較して「意欲がある」または「どちらかといえば意欲がある」と回答する割合が高い（男性約75%、女性約49%）。
- 年代別では、年代が下がるにつれて、「意欲がある」または「どちらかといえば意欲がある」と回答した割合が徐々に高まる結果となった。

昇進することに対して意欲がありますか：全体

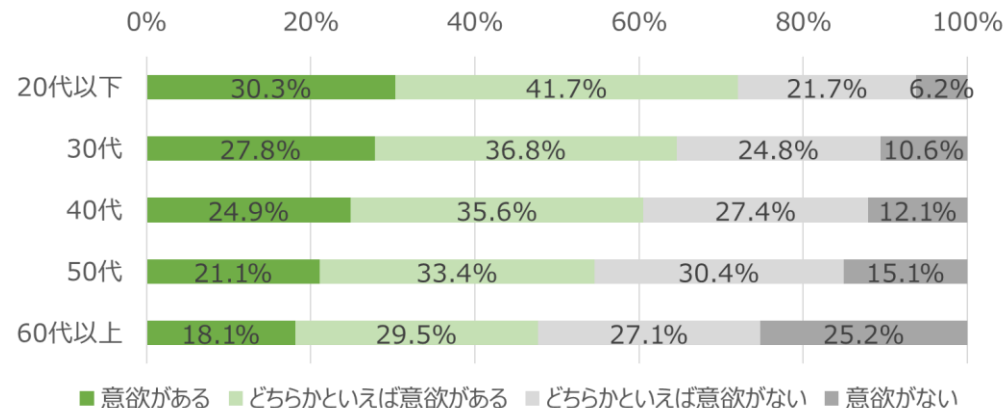


■ 意欲がある ■ どちらかといえば意欲がある  
■ どちらかといえば意欲がない ■ 意欲がない

昇進することに対して意欲がありますか：男女別



昇進することに対して意欲がありますか：年代別



## 昇進することに対して『意欲がある』と回答した人のデメリットを感じる要因（男女別）

- 昇進に「意欲がある」と回答した人が「昇進におけるデメリット要因」として考える項目を確認した。
- 結果、男性では上位3項目が「責任が増えるから」（約43%）、「業務負担が増えるから」（約35%）、「特にデメリットは感じない」（約27%）であった一方、女性では「責任が増えるから」（約53%）、「業務負担が増えるから」（約42%）、「長時間労働や深夜残業が増えるから」（約31%）が上位であった。
- 昇進に「意欲がある」と回答した女性のうち、約30%が「昇進におけるデメリット要因」として「経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから」と回答しており、これは男性よりも約1.4倍高く、すべての項目の中で最も男女差が大きい。

### 昇進することに対して『意欲がある』と回答した人のデメリットを感じる要因：男女別

男性：上位項目順	n = 6, 877名	(%)
責任が増えるから	43.1	
業務負担が増えるから	34.7	
特にデメリットは感じない	27.3	
長時間労働や深夜残業が増えるから	21.8	
心身の健康への不安が高まるから	20.6	
経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから	16.0	
飲み会やゴルフへの参加など、人間関係の負担が増えるから	14.3	
転職の可能性が増えるから	8.3	
実務から離れなくてはならないから	6.3	
ロールモデル（参考にできる先輩社員）がおらず、活躍のイメージが湧かないから	2.8	
その他の要因	2.6	
自身のキャリア志向と合わないから	0.7	

女性：上位項目順	n = 3, 241名	(%)
責任が増えるから	52.6	
業務負担が増えるから	42.1	
長時間労働や深夜残業が増えるから	30.8	
経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから	30.4	
心身の健康への不安が高まるから	22.2	
特にデメリットは感じない	13.9	
飲み会やゴルフへの参加など、人間関係の負担が増えるから	13.1	
ロールモデル（参考にできる先輩社員）がおらず、活躍のイメージが湧かないから	10.4	
転職の可能性が増えるから	8.7	
実務から離れなくてはならないから	5.8	
その他の要因	3.4	
自身のキャリア志向と合わないから	0.7	

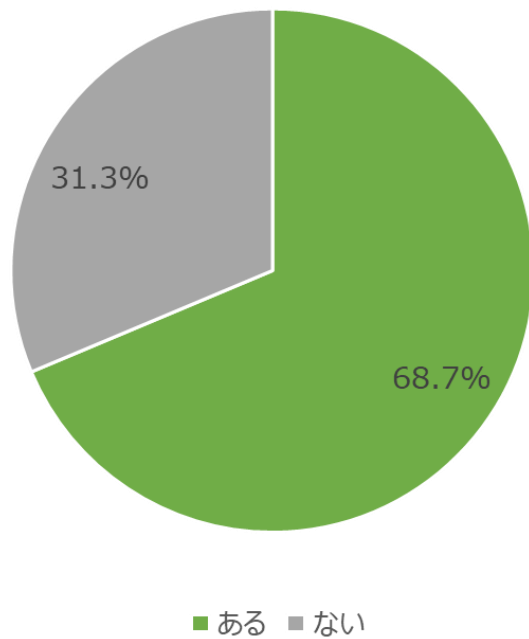
「特にデメリットは感じない」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## リーダーシップに関する意識

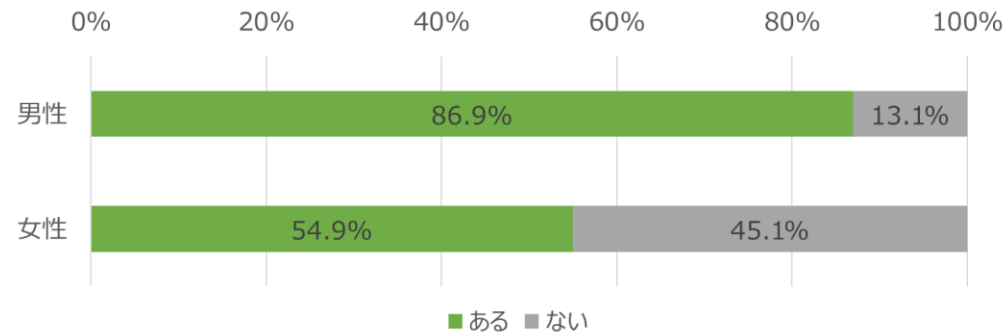
## リーダーシップ発揮経験（全体・男女別・年代別）

- 「これまでにリーダーシップ能力を発揮する経験をしたことがありますか」という質問に対して、「ある」「ない」の2項目で確認した。
- 結果、約69%が「経験がある」と回答した。
- 男女別では、「経験がある」と回答した男性の割合は女性よりも約32p t 高い結果となった。
- 年代別では、年代が上がるにつれて、「経験がある」と回答した割合が徐々に高まる結果となった。

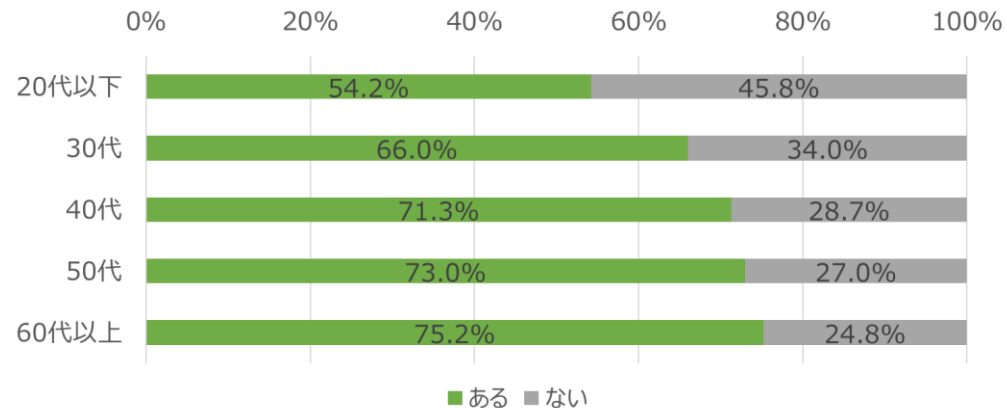
これまでにリーダーシップ能力を発揮する経験をしたことがありますか：全体



これまでにリーダーシップ能力を発揮する経験をしたことがありますか：男女別



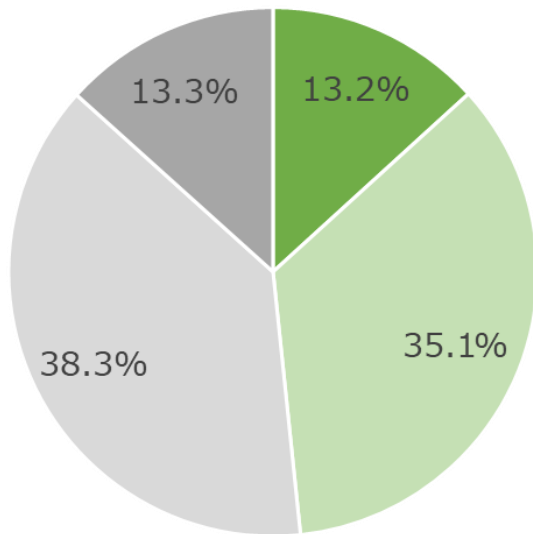
これまでにリーダーシップ能力を発揮する経験をしたことがありますか：年代別



## リーダーシップ能力に対する自信（全体・男女別・年代別）

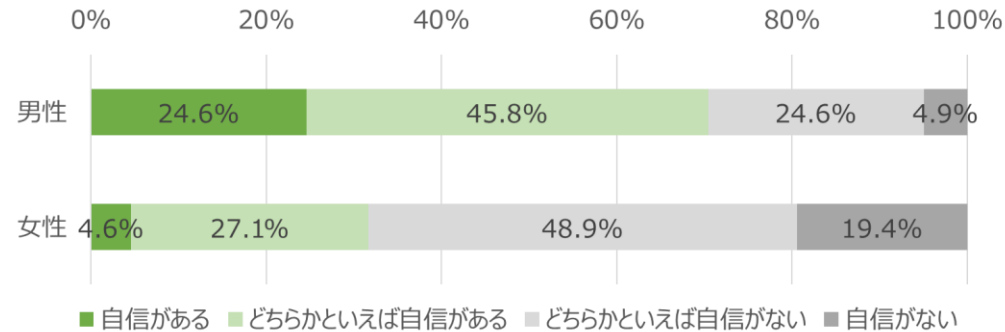
- 「リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか」という質問に対して、「自信がある」「どちらかといえば自信がある」「どちらかといえば自信がない」「自信がない」の4段階で確認した。
- 結果、約48%が「自信がある」または「どちらかといえば自信がある」と回答した。
- 男女別では、「自信がある」または「どちらかといえば自信がある」と回答した男性の割合は女性と比較して約39p t 高い。
- また、男性は約25%が「自信がある」と回答した。
- 年代別では、年代が上がるにつれて、「自信がある」または「どちらかといえば自信がある」と回答した割合が徐々に高まる結果となった。

リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか：全体

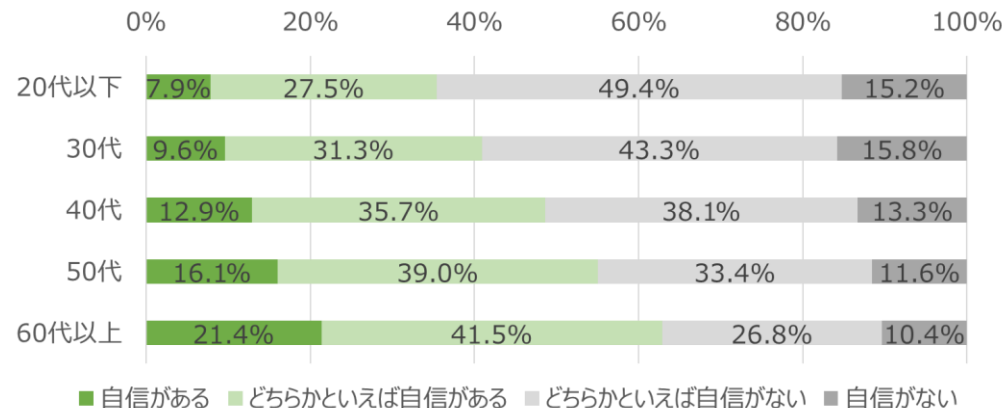


■ 自信がある ■ どちらかといえば自信がある  
■ どちらかといえば自信がない ■ 自信がない

リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか：男女別



リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか：年代別



## リーダーシップ能力に自信を持ってない要因（男女別）

- 「リーダーシップ能力に対して自信を持ってない要因」を複数選択で確認した。
- 結果、男女ともに「経験やスキルが不足しているから」が最も多く選ばれたが、女性は男性と比較して選択する割合が約 1.7 倍高い。
- 「サポートの役割に就きたいから」を選択した女性の割合は男性より約 2.1 倍高い。

### 自身のリーダーシップ能力に自信を持ってない要因：男女別

男性：上位項目順	n = 17,862名 (%)
経験やスキルが不足しているから	41.9
リーダーシップ能力について明確な評価を受けたことがないから	24.5
特になし	24.1
あるべきリーダーシップが分からないから	18.4
サポートの役割に就きたいから	12.1
その他の要因	10.1

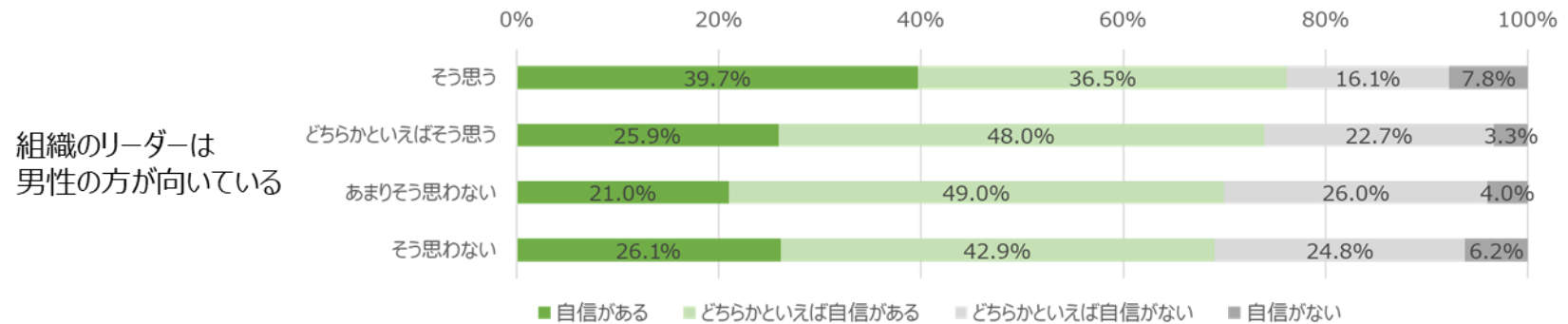
女性：上位項目順	n = 23,330名 (%)
経験やスキルが不足しているから	59.2
サポートの役割に就きたいから	33.1
リーダーシップ能力について明確な評価を受けたことがないから	28.7
あるべきリーダーシップが分からないから	21.6
その他の要因	9.0
特になし	6.8

「特になし」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 性別に関する意識とリーダーシップ能力に対する自信の関連性（男女別）

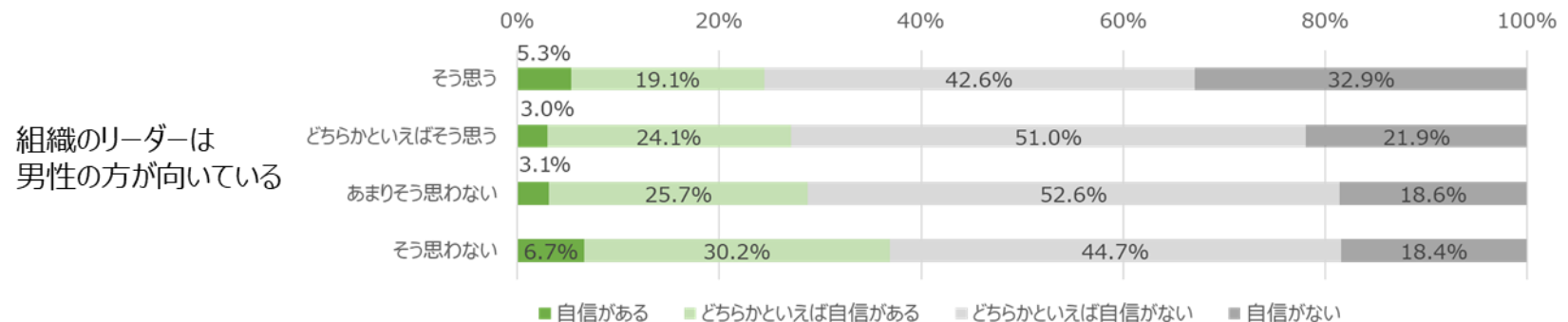
- 「リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか」について、「組織のリーダーは男性の方が向いている」に対する意識の回答別（①そう思う ②どちらかといえばそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない）に整理した。
- 結果、「組織のリーダーは男性の方が向いている」という意識を持つ女性は、そのような意識を持たない女性と比べてリーダーシップ能力に対する自信が低い。

「リーダーシップ能力を発揮できる自信」と「組織のリーダーは男性の方が向いている（意識）」との関連性：男性



リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか

「リーダーシップ能力を発揮できる自信」と「組織のリーダーは男性の方が向いている（意識）」との関連性：女性

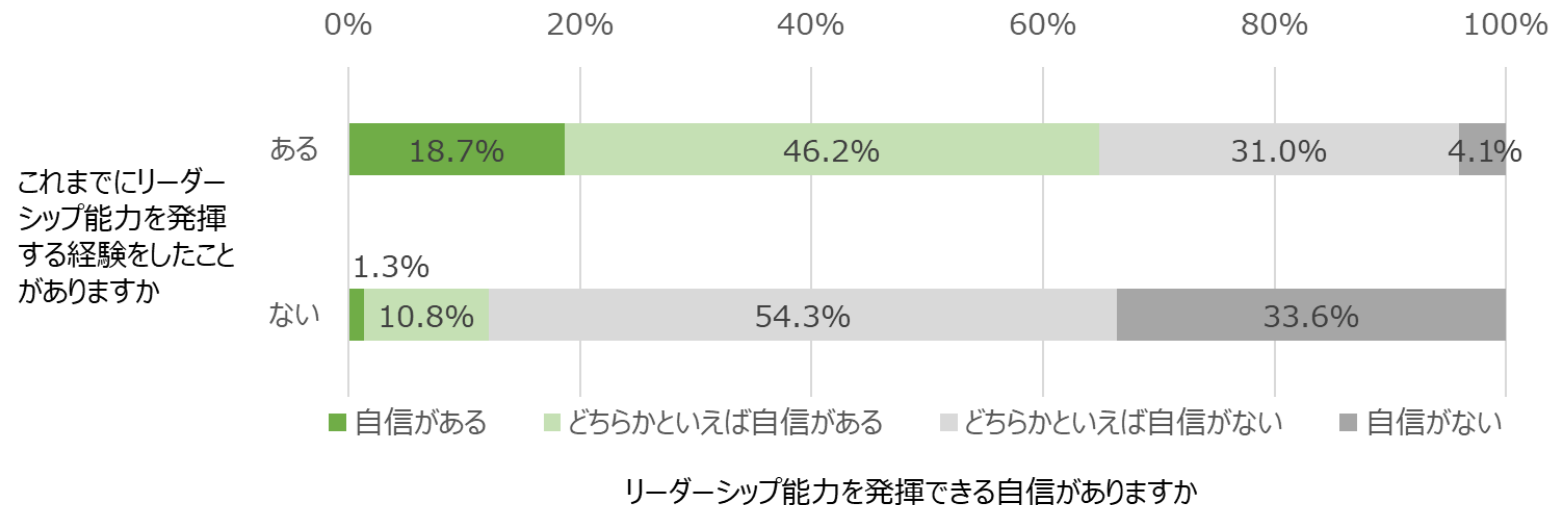


リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか

## リーダーシップ経験と自信の関連性（全体）

- 「リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか」について、「これまでにリーダーシップ能力を発揮する経験をしたことがありますか」に対する回答別（①ある ②ない）に整理した。
- 結果、「経験がある」と回答した人のうち約65%が「自信がある」または「どちらかといえば自信がある」と回答しているのに対し、「経験がない」と回答した人では約12%であった。

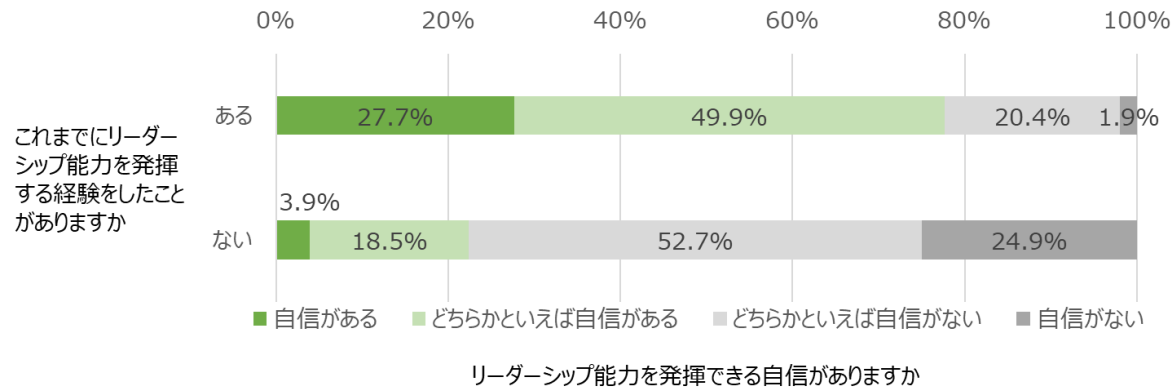
リーダーシップ経験と自信の関連性：全体



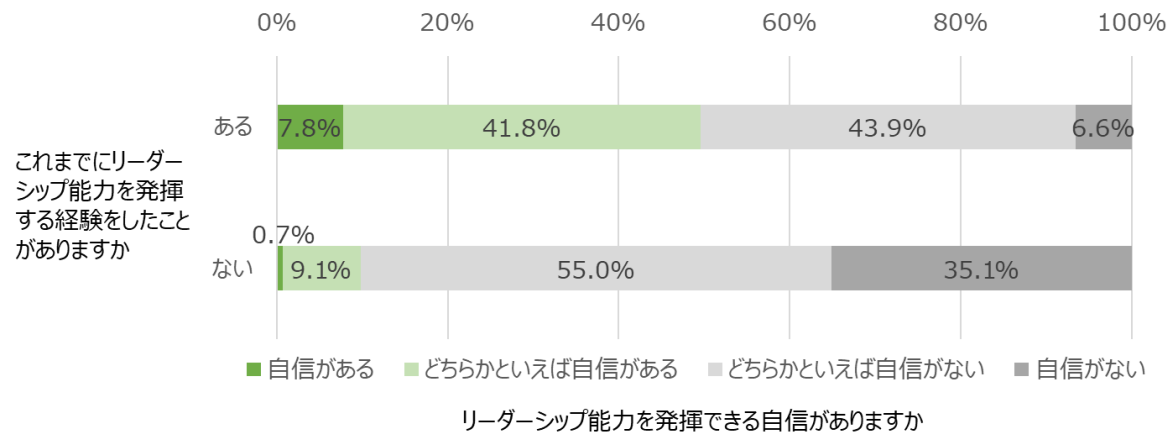
## リーダーシップ経験と自信の関連性（男女別）

- 「リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか」について、「これまでにリーダーシップ能力を発揮する経験をしたことがありますか」に対する回答別（①ある ②ない）・男女別に整理した。
- 結果、経験の有無にかかわらず、女性は男性と比較して「自信がある」または「どちらかといえば自信がある」と回答する割合が低い（男性約78%、女性約50%）。

### リーダーシップ経験と自信の関連性：男性



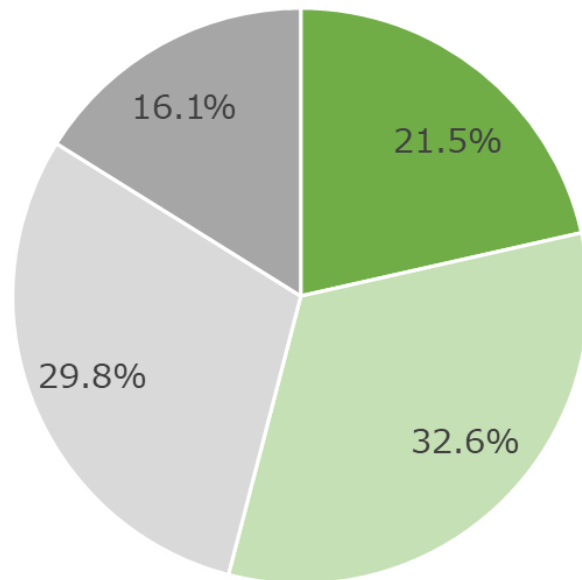
### リーダーシップ経験と自信の関連性：女性



## リーダーシップ発揮に対する意欲（全体・男女別・年代別）

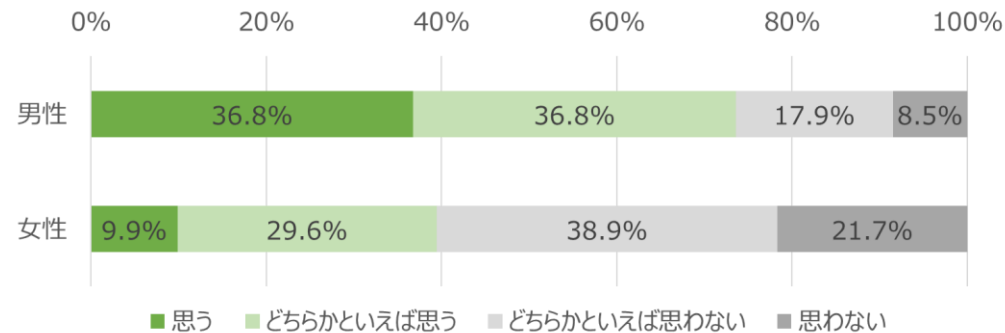
- 「今後も機会があればリーダーの役割を担いたいですか」という質問に対して、「思う」「どちらかといえば思う」「どちらかといえ  
ば思わない」「思わない」の4段階で確認した。
- 結果、約54%が「思う」または「どちらかといえば思う」と回答した。
- 男女別では、「思う」または「どちらかといえば思う」と回答した男性の割合は女性と比較して約34p t 高い（男性約74%、  
女性約40%）。

今後も機会があればリーダーの役割を担いたいですか：全体

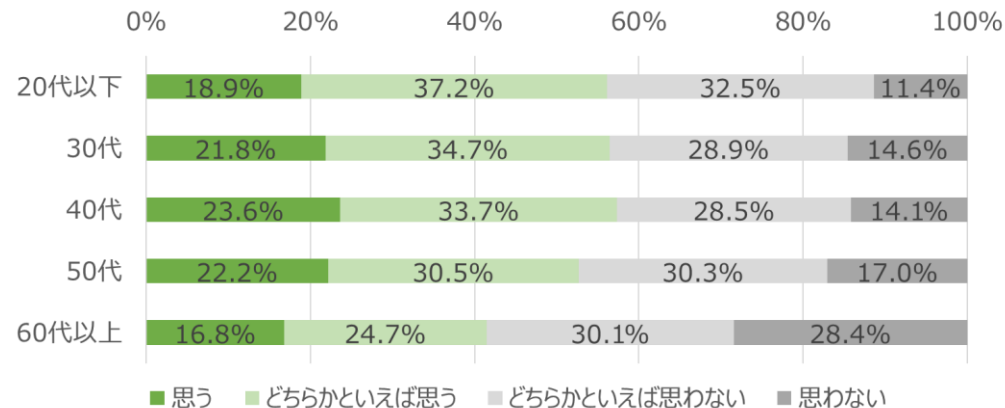


■ 思う ■ どちらかといえば思う ■ どちらかといえば思わない ■ 思わない

今後も機会があればリーダーの役割を担いたいですか：男女別



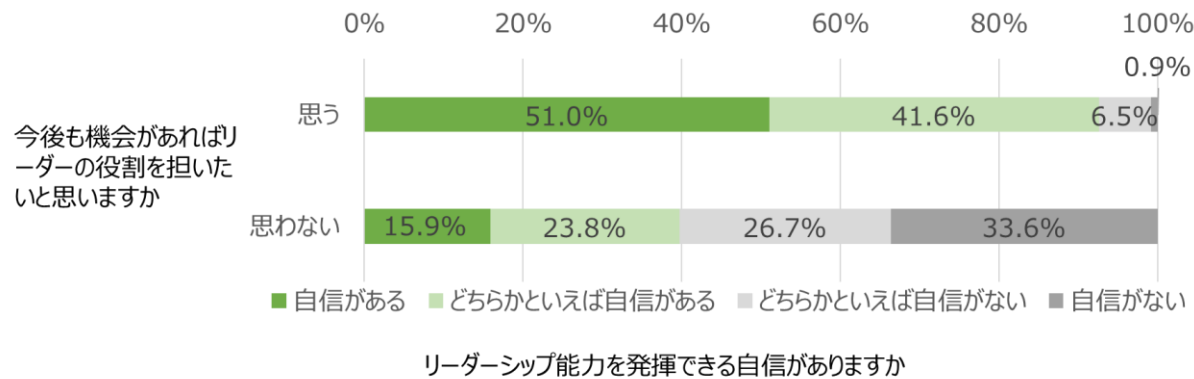
今後も機会があればリーダーの役割を担いたいですか：年代別



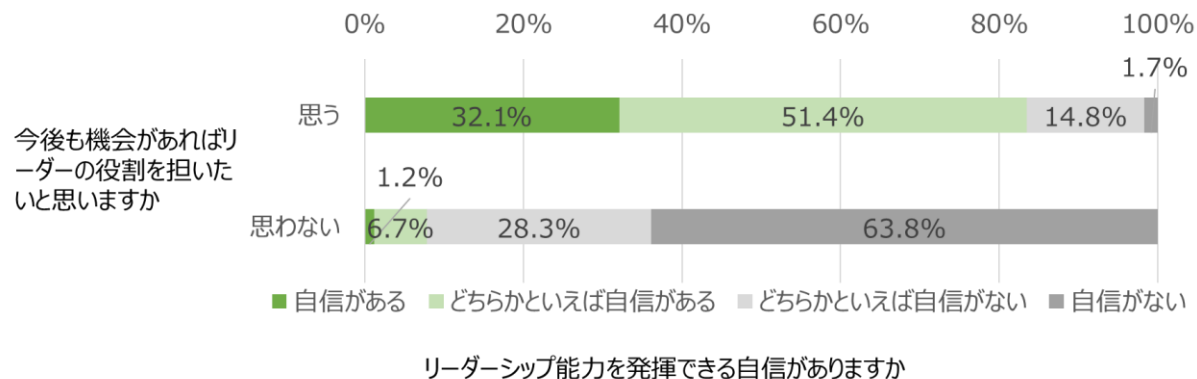
## リーダーシップ発揮に対する意欲と自信の関連性（男女別）

- 「リーダーシップ能力を発揮できる自信がありますか」について、「今後も機会があればリーダーの役割を担いたいですか」に対する意識の回答別（①思う ②思わない）・男女別に整理した。
- 結果、「思う」と回答した人の自信の有無を確認すると、男性の約 93%、女性の約 84%が「自信がある」または「どちらかといえば自信がある」と回答した。

「リーダーシップ能力を発揮できる自信」と「リーダーシップへの意欲」との関連性：男性



「リーダーシップ能力を発揮できる自信」と「リーダーシップへの意欲」との関連性：女性

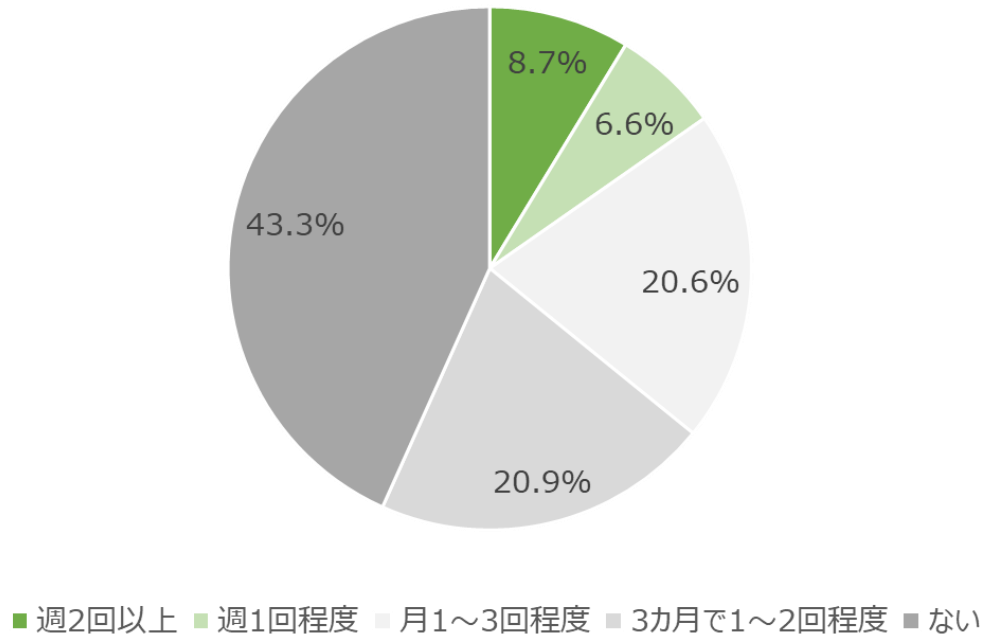


## 仕事と家庭の両立に関する意識

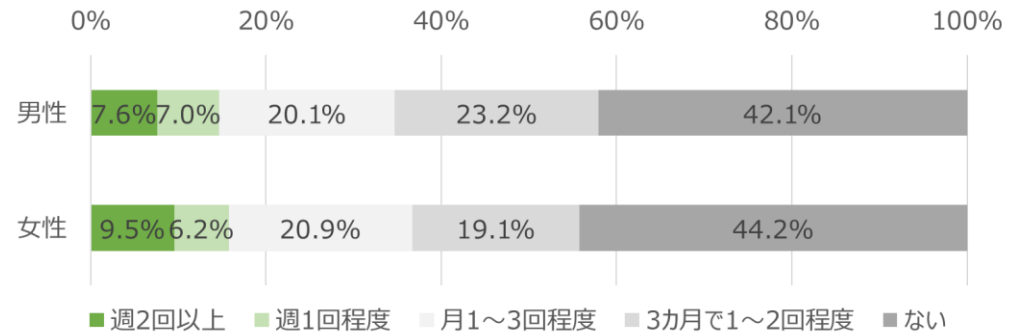
## 勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数（全体・男女別・年代別）

- 「過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください」という質問に対して、「週2回以上」「週1回程度」「月1～3回程度」「3ヵ月で1～2回程度」「ない」の5段階で確認した。
- 結果、全体の約57%が、働き方を調整していると回答した。
- また、約15%は、「週2回以上」または「週1回程度」働き方を調整していると回答した。
- 年代別では、30代・40代で「週2回以上」または「週1回程度」と回答した割合が他の年代と比較して高い結果となった。

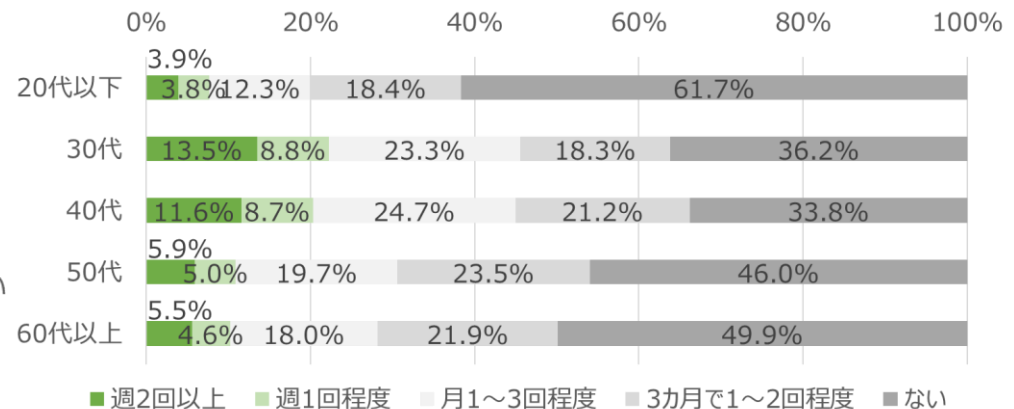
過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：全体



過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：男女別



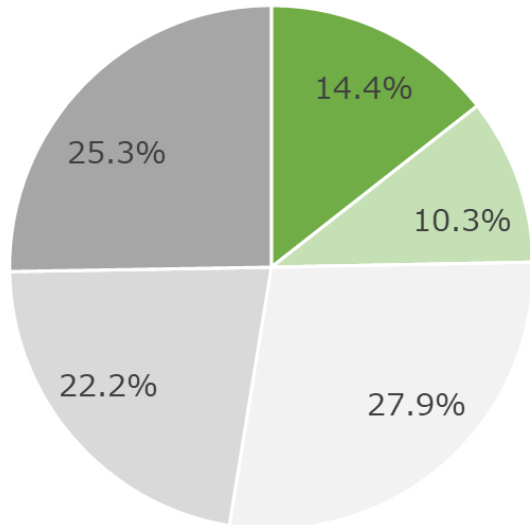
過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：年代別



## 勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数（こどもあり、全体・男女別・年代別）

- 「過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください」について、扶養するこどもの有無（①こどもがいる ②こどもがない）で整理した。
- 結果、扶養する「こどもあり」の約75%が、働き方を調整している。
- 男女別でみると、働き方を調整している割合は女性の方が約8p t高い。
- 次頁の「こどもなし」と比較すると、「こどもあり」の方が働き方を調整している割合は約29p t高い。
- 年代別では、未就学児の子育てをする世代が多い20代・30代、次いで40代で「週2回以上」または「週1回程度」と回答した割合が高い結果となった。

過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：全体

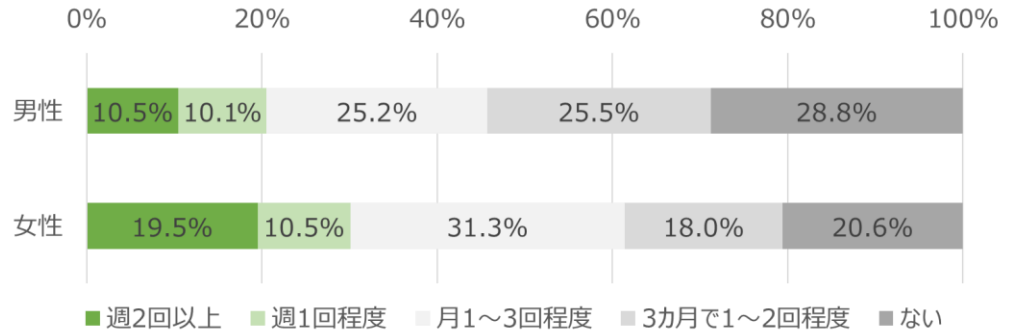


■ 週2回以上 ■ 週1回程度 ■ 月1～3回程度 ■ 3カ月で1～2回程度 ■ ない

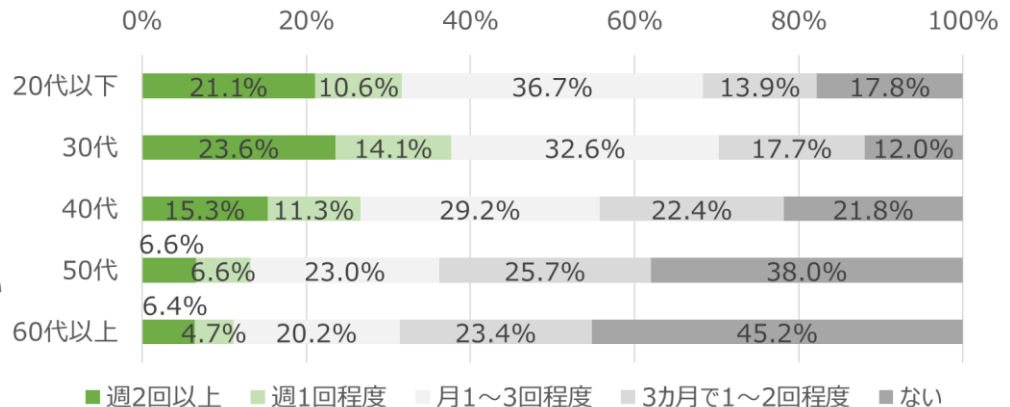
・「扶養のこどもの有無をお答えください」の回答が、「いる（未就学児）」「いる（小学生）」「いる（中学生以上）」であった回答のみを抽出

・「いない」と「いる（各区分）」を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：男女別



過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：年代別

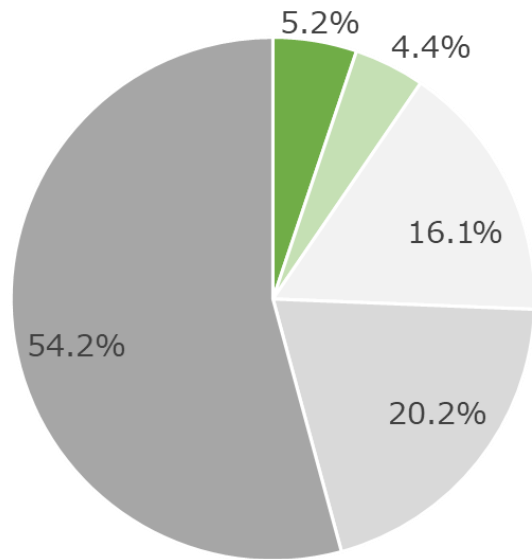


■ 週2回以上 ■ 週1回程度 ■ 月1～3回程度 ■ 3カ月で1～2回程度 ■ ない

## 勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数（こどもなし、全体・男女別・年代別）

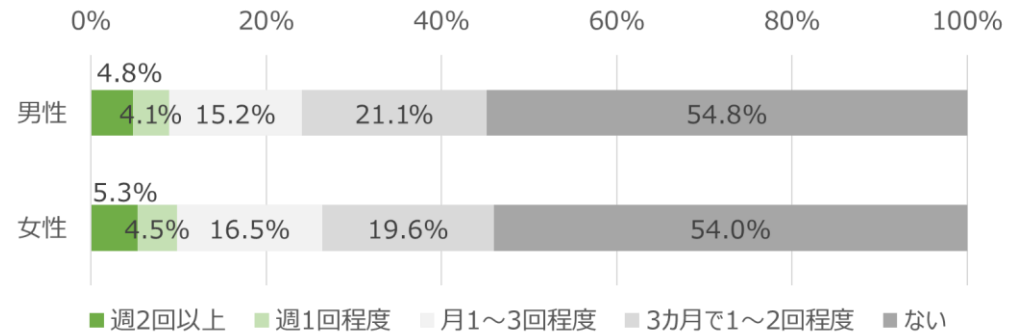
- 「過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください」について、扶養するこどもの有無（①こどもがいる ②こどもがいない）で整理した。
- 結果、扶養する「こどもなし」の約46%が、働き方を調整している。
- 「こどもなし」においては、年代別の特徴は見られない。

過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：全体

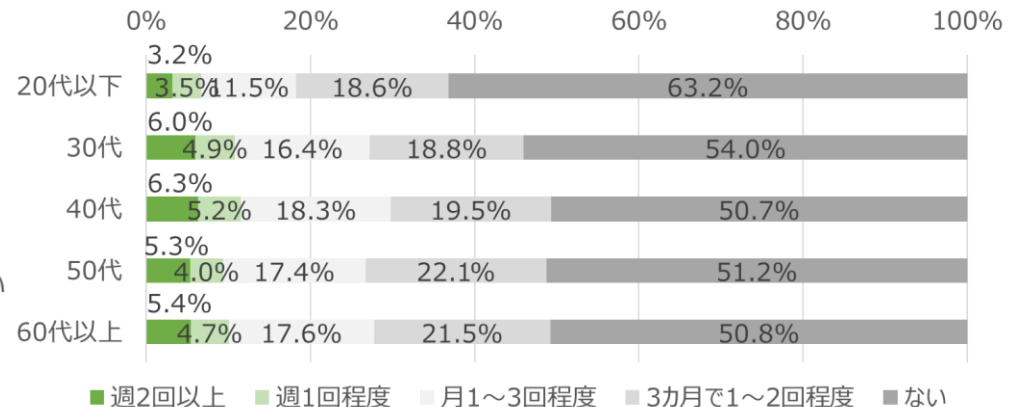


■ 週2回以上 ■ 週1回程度 ■ 月1～3回程度 ■ 3カ月で1～2回程度 ■ ない

過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：男女別



過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください：年代別



■ 週2回以上 ■ 週1回程度 ■ 月1～3回程度 ■ 3カ月で1～2回程度 ■ ない

・「扶養のこどもの有無をお答えください」の回答が、「いない」であった回答のみを抽出  
 ・「いない」と「いる（各区分）」を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 働き方の調整が必要となった主な理由（男女別）

- 「働き方の調整が必要となった主な理由」を複数選択で確認した。
- 結果、働き方の調整が必要となった主な理由としては、「育児・保育」が最も多く、男女ともに約40%が選択している。

### 働き方の調整が必要となった主な理由：男女別

男性：上位項目順	n = 10,261名 (%)
育児・保育	40.6
その他（自身の急病・冠婚葬祭・ボランティア・資格試験など）	32.2
自身の健康（慢性的な症状に限る）	21.0
家事	17.6
介護	15.5
行政・金融手続き	15.3

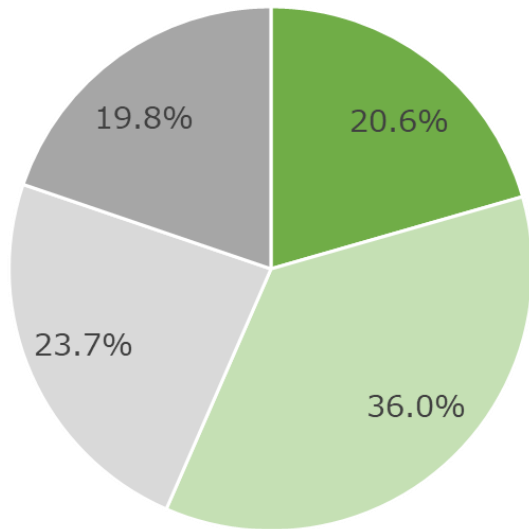
女性：上位項目順	n = 12,962名 (%)
育児・保育	41.6
その他（自身の急病・冠婚葬祭・ボランティア・資格試験など）	30.9
自身の健康（慢性的な症状に限る）	24.7
介護	20.5
行政・金融手続き	11.6
家事	11.2

- ・「過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください」に対して、「ない」を選択している回答は、分析の対象外として処理
- ・「過去3か月間で、ご自身や家族・身近な方の事情により勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数を教えてください」に対して、「ない」以外を選択している回答のうち、本設問の要因で「特に調整したことはなかった」を選択している回答は、分析の対象外として処理
- ・「特に調整したことはなかった」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 両立に対するストレスや不安（全体・男女別・年代別）

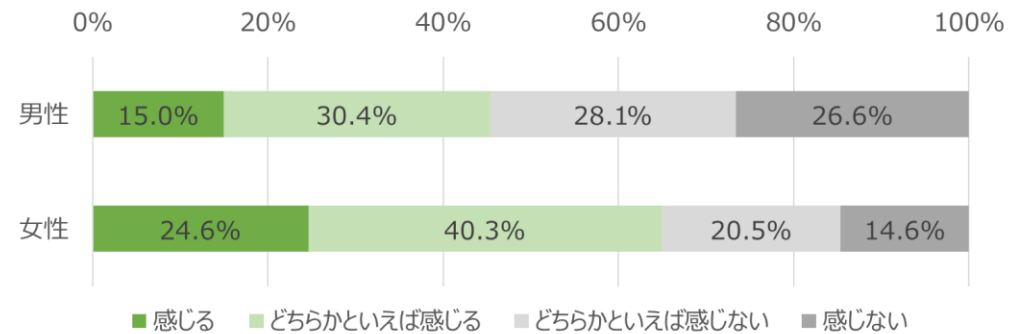
- 「仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか」という質問に対して、「感じる」「どちらかといえば感じる」「どちらかといえば感じない」「感じない」の4段階で確認した。
- 結果、約57%が「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した。
- 男女別で見ると、ストレスや不安を「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した割合は女性の方が約20p t 高い。
- 年代別では、勤務時間・勤務場所・業務量などを調整した回数と同様に、30代・40代で「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した割合が他の年代と比較して高い結果となった。

仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：全体

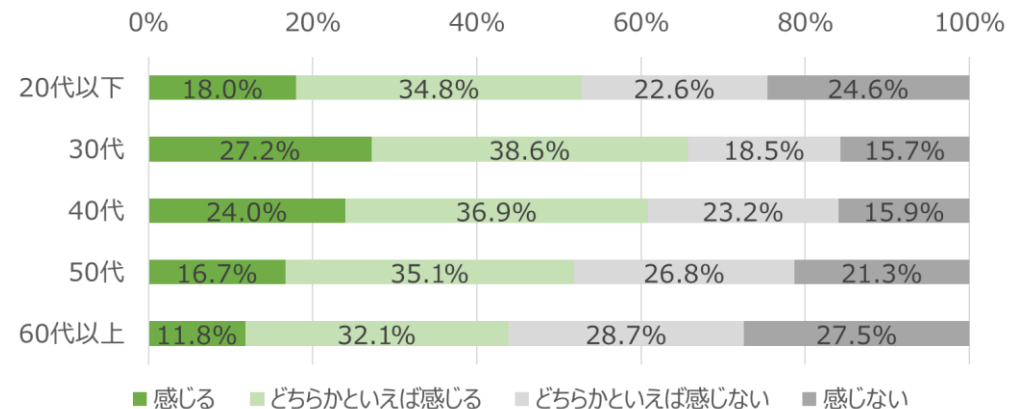


■ 感じる ■ どちらかといえば感じる ■ どちらかといえば感じない ■ 感じない

仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：男女別



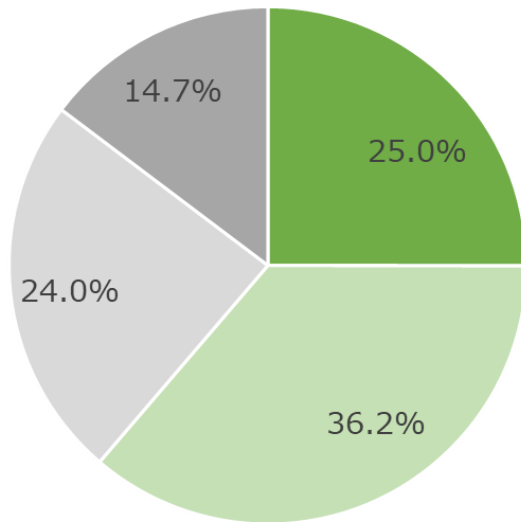
仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：年代別



## 両立に対するストレスや不安（こどもあり、全体・男女別・年代別）

- 「仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか」について、扶養するこどもの有無（①こどもがいる ②こどもがいない）で整理した。
- 結果、扶養する「こどもあり」の約61%が、ストレスや不安を「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答しており、次頁の「こどもなし」の結果と比較して、約8pt高い。
- 年代別では、未就学児の子育て世代が多い20代・30代、次いで40代で「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した割合が高い結果となった。

仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：全体

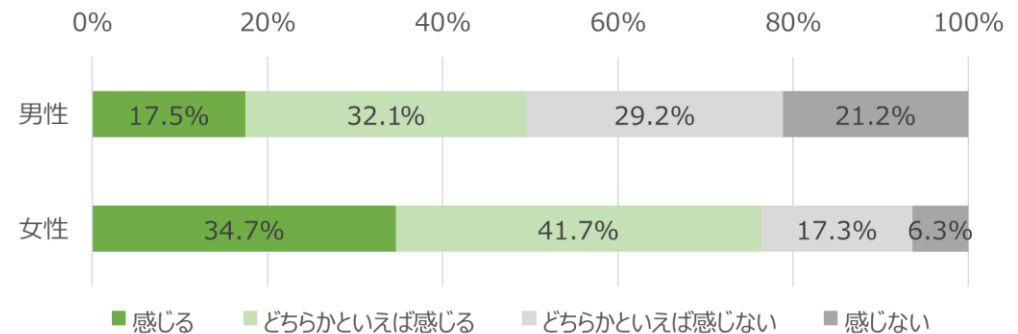


■ 感じる ■ どちらかといえば感じる ■ どちらかといえば感じない ■ 感じない

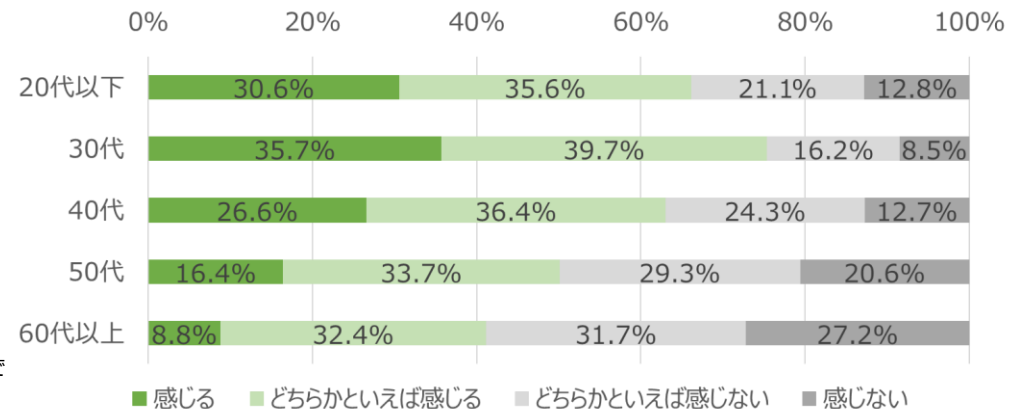
・「扶養のこどもの有無をお答えください」の回答が、「いる（未就学児）」「いる（小学生）」「いる（中学生以上）」であった回答のみを抽出

・「いない」と「いる（各区分）」を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：男女別



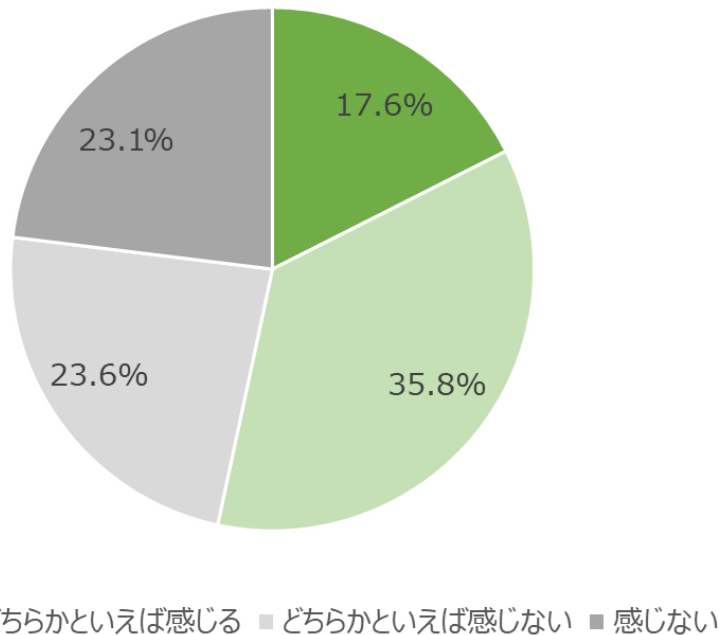
仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：年代別



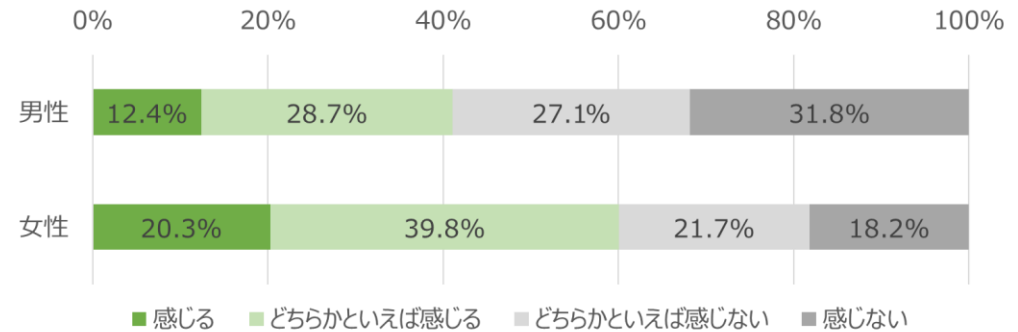
## 両立に対するストレスや不安（こどもなし、全体・男女別・年代別）

- 「仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか」について、扶養するこどもの有無（①こどもがいる ②こどもがいない）で整理した。
- 結果、扶養する「こどもなし」の約53%が、ストレスや不安を「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答している。
- 「こどもなし」においては、年代別の特徴は見られない。

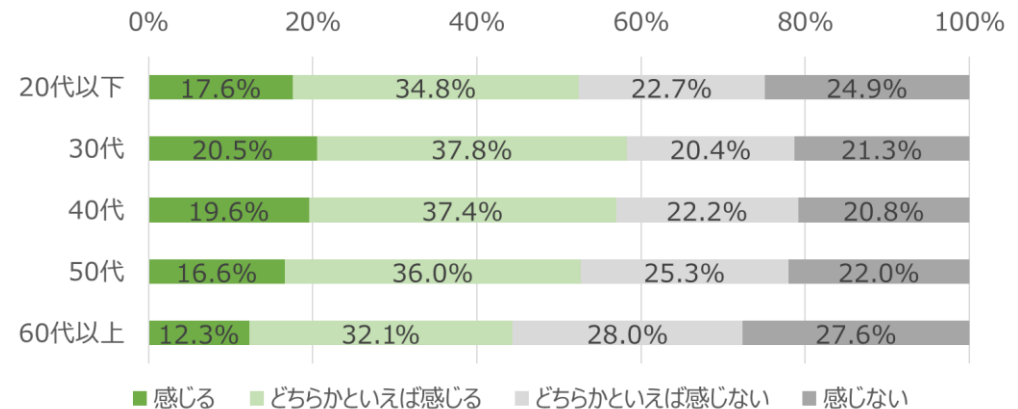
仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：全体



仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：男女別



仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか：年代別



・「扶養のこどもの有無をお答えください」の回答が、「いない」であった回答のみを抽出  
 ・「いない」と「いる（各区分）」を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 両立に対するストレスや不安を感じる要因のうち、仕事や会社に関連するもの（男女別）

- 両立に対するストレスや不安を感じる要因のうち、仕事や会社に関連するものを複数選択で確認した。
- 結果、男女ともに「長時間労働や深夜残業が発生するから」が最も多く選ばれた。
- 男女の差を見ると、「転勤・単身赴任があるから」は男性の方が女性よりも約 2.7 倍高い（男性約 36%、女性約 8%）。
- また、「リモートワークなど勤務場所を柔軟に調節するための制度が不足しているから」は女性の方が男性よりも約 1.4 倍高い結果であった（男性約 13%、女性約 27%）。

### 仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じる要因のうち、仕事や会社に関連するもの：男女別

男性：上位項目順	n = 10,929名 (%)
長時間労働や深夜残業が発生するから	43.1
転勤・単身赴任があるから	35.6
仕事や会社に関連するその他の要因	22.7
タイムマネジメントやタスク管理能力に不安があるから	21.2
リモートワークなど勤務場所を柔軟に調節するための制度が不足しているから	12.9
両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を利用することで、評価・給与が下がりそうだから	12.7
両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を使うことに罪悪感があり、利用できていないから	12.4
周囲の理解が不足しており、両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を利用しづらいから	11.1
フレックスタイムなど勤務時間を柔軟に調節するための制度が不足しているから	7.7
育児休業・介護休業に関する制度が不足しているから	6.1
短時間勤務や短日勤務制度が不足しているから	3.9

女性：上位項目順	n = 17,407名 (%)
長時間労働や深夜残業が発生するから	35.4
リモートワークなど勤務場所を柔軟に調節するための制度が不足しているから	26.9
仕事や会社に関連するその他の要因	26.4
タイムマネジメントやタスク管理能力に不安があるから	25.3
両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を使うことに罪悪感があり、利用できていないから	17.2
両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を利用することで、評価・給与が下がりそうだから	17.0
フレックスタイムなど勤務時間を柔軟に調節するための制度が不足しているから	16.0
周囲の理解が不足しており、両立に関する制度（時短勤務や在宅勤務など）を利用しづらいから	12.5
転勤・単身赴任があるから	8.3
育児休業・介護休業に関する制度が不足しているから	7.3
短時間勤務や短日勤務制度が不足しているから	6.8

・「仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか？」に対して、「感じない」を選択している回答は、分析の対象外として処理

・「仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか？」に対して、「感じない」以外を選択している回答のうち、本設問の要因で「特に仕事や会社に関連するストレスは感じない」を選択している回答は、分析の対象外として処理

・「特に仕事や会社に関連するストレスは感じない」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理

## 両立に対するストレスや不安を感じる要因のうち、家庭に関連するもの（男女別）

- 両立に対するストレスや不安を感じる要因のうち、家庭に関連するものを複数選択で確認した。
- 結果、男性は「家庭に関連するその他の要因」、女性は「育児・介護・家事などの負担が自身に偏っているから」が最も多い。
- 男女別で見ると、「育児・介護・家事などの負担が自身に偏っているから」の男女差が最も大きく、女性の方が男性よりも約 29 p t 高い結果である（男性約 20%、女性 49%）。

### 仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じる要因のうち、家庭に関連するもの：男女別

男性：上位項目順	n = 7, 708名 (%)
家庭に関連するその他の要因	49.0
家族もしくは自身の健康面の不安があるから	38.4
育児・介護・家事などの負担が自身に偏っているから	19.8
家事代行、ベビーシッター、ホームヘルパーなどを利用することが経済的に難しいから	15.0

女性：上位項目順	n = 14, 235名 (%)
育児・介護・家事などの負担が自身に偏っているから	49.0
家族もしくは自身の健康面の不安があるから	41.6
家庭に関連するその他の要因	29.9
家事代行、ベビーシッター、ホームヘルパーなどを利用することが経済的に難しいから	16.4

- ・「仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか？」に対して、「感じない」を選択している回答は、分析の対象外として処理
- ・「仕事と家庭を両立することに対して、ストレスや不安を感じますか？」に対して、「感じない」以外を選択している回答のうち、本設問の要因で「特に家庭に関連するストレスは感じない」を選択している回答は、分析の対象外として処理
- ・「特に家庭に関連するストレスは感じない」と別の要因を同時に選択している回答は、分析の対象外として処理