

大手企業における男女格差の原因

従業員調査からの示唆



ヒラリー・ホルブラウ



INDIANA UNIVERSITY

BLOOMINGTON

今までの研究

2014年～2015年までCIGSに滞在し、日本企業における外国人採用・雇用を研究した。

約200社に依頼し、12社からご参加いただいた。約500名の社員（内外国人100名）が調査に回答してくださった。

国籍よりも性別による不平等が顕著

現在・これからの研究

男女雇用機会均等法（1985成立、1997, 2006 改正）、女性管理職登用数値目標の成立などによって、政府・企業が不平等の解消へ働きかけている。

男女間の職場における不平等は、なぜこれほど継続されてきたのか？

男女間の不平等はの現状・原因が十分把握されていない可能性がある。

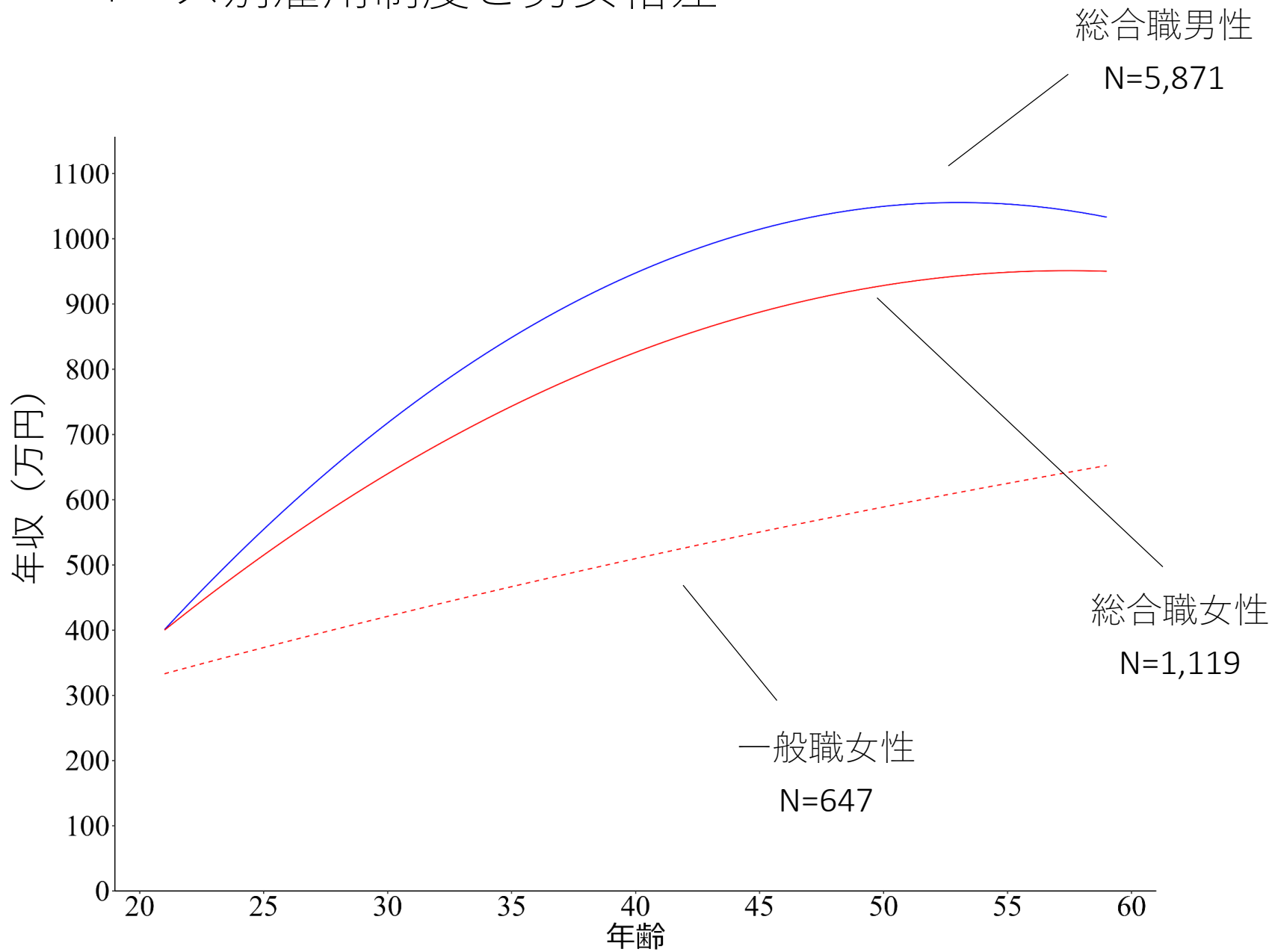
年	社数	回答者数	回答者の女性割合
2019年	6社	5207名	14%
2020年	4社	4919名	16%
2021年	4社	8899名	22%
2022年	1社	2517名	37%

性別による不平等の原因

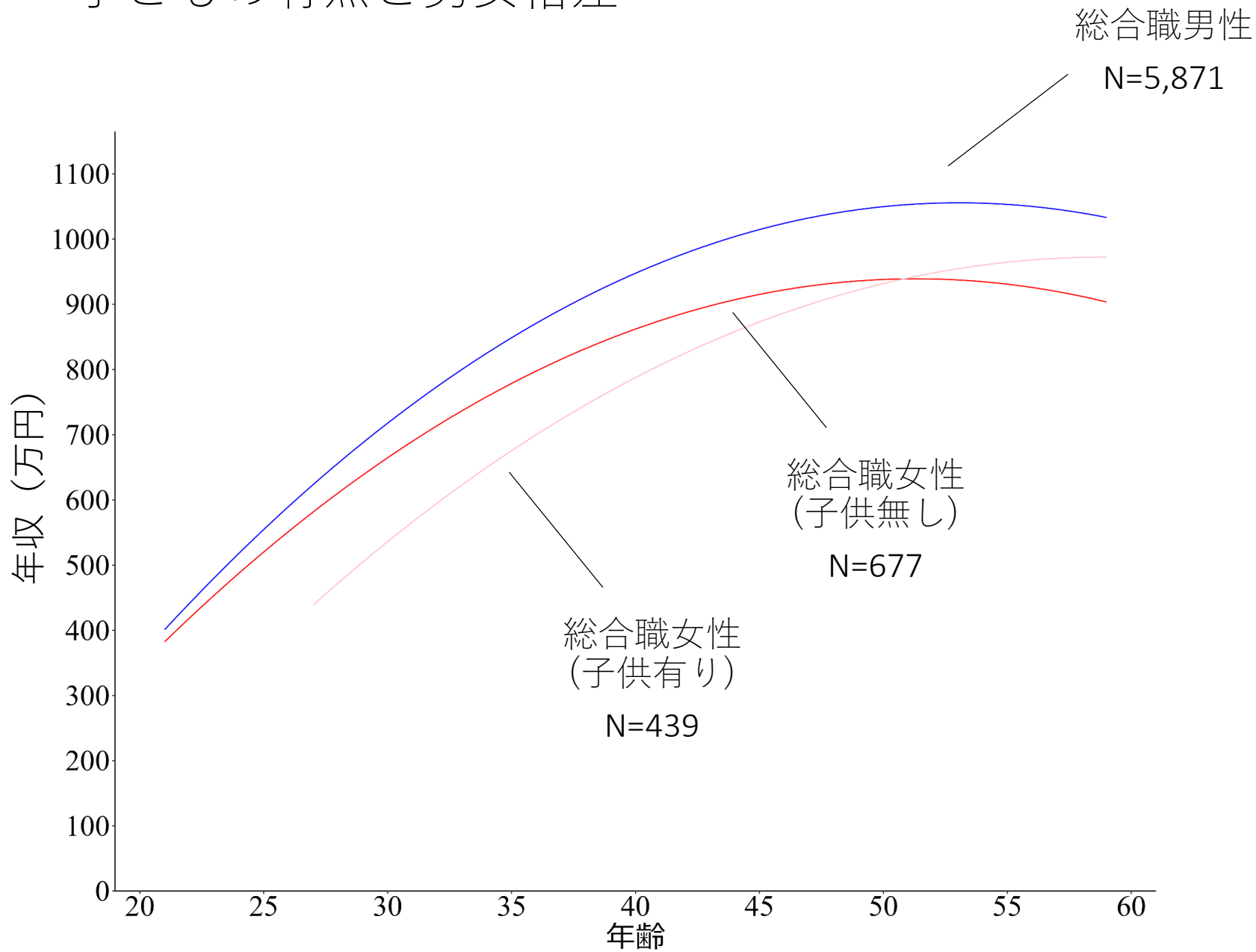
1. 不平等は、合理的な原因がある。
 - a. コース別雇用制度の中で、女性社員の職務の範囲が狭い。
 - b. 女性は、休業したり、短時間労働する傾向がある。
 - c. 女性は、そもそも昇進への意欲が低い。

2. 不平等は、女性に対する偏見・差別によって生じる。
 - a. 人事部・上司が「アンコンシャス・バイアス」（無意識的な思い込み）を抱き、女性社員を不遇に扱う。

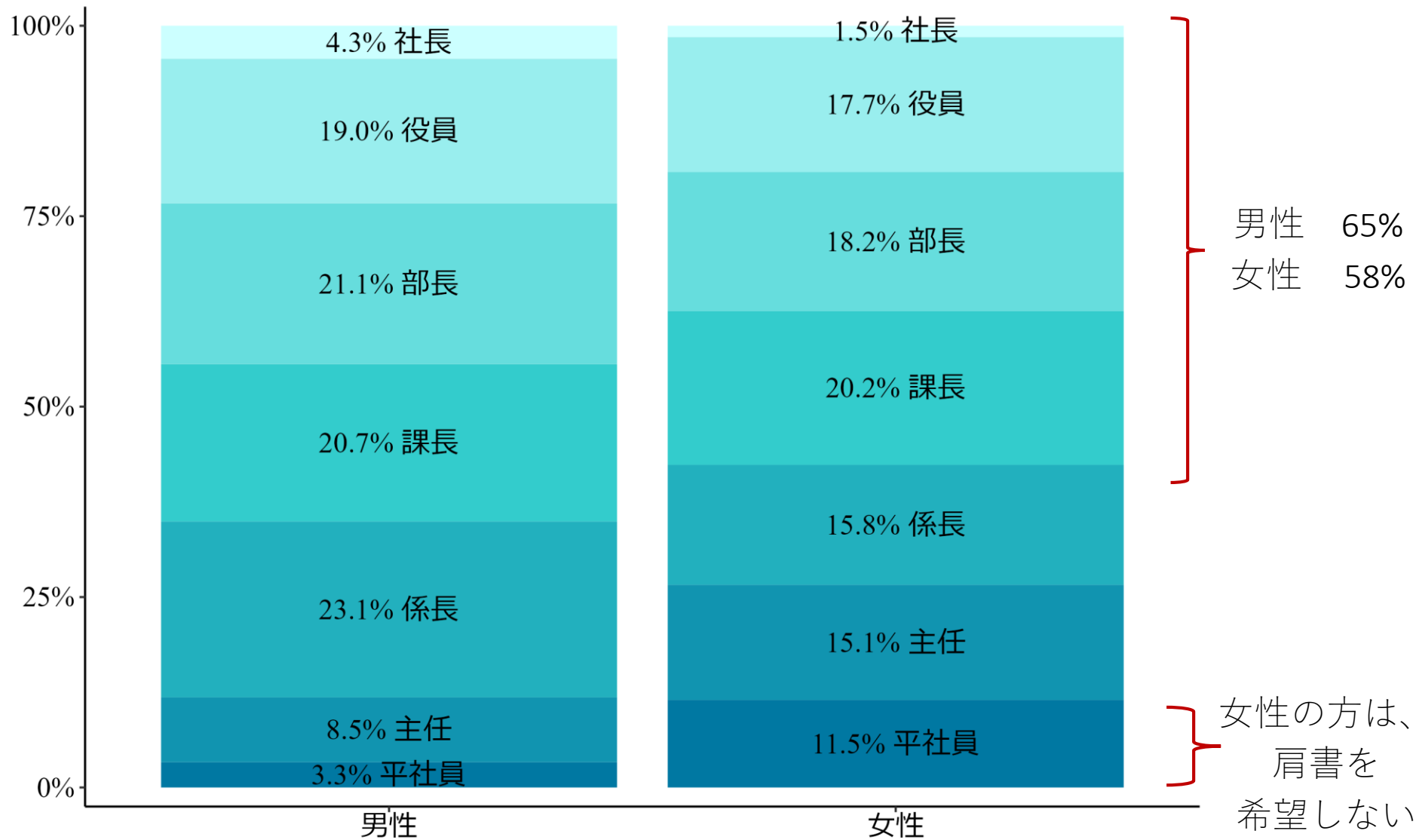
コース別雇用制度と男女格差



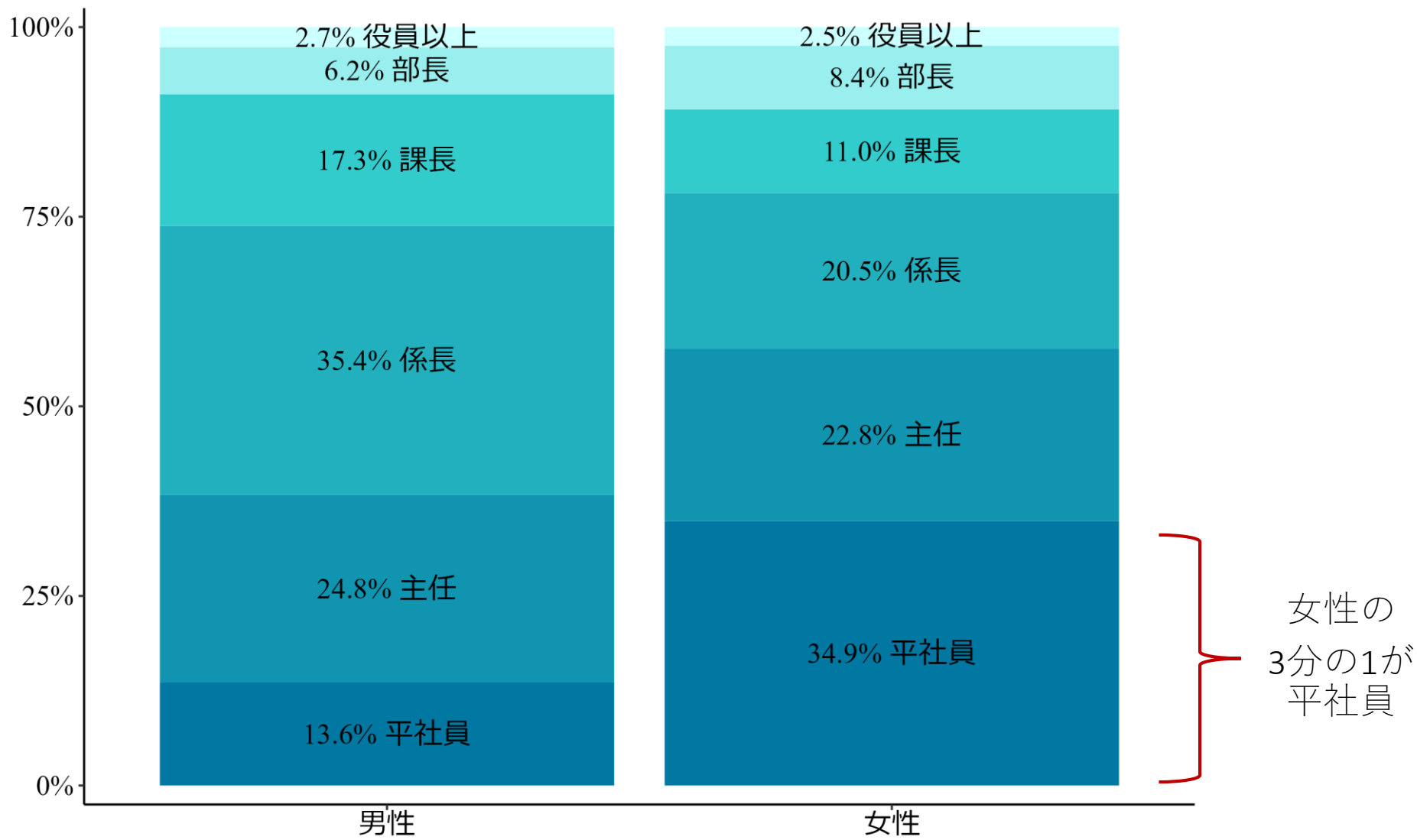
子どもの有無と男女格差



30～40代の総合職員が就きたい最も高い職位

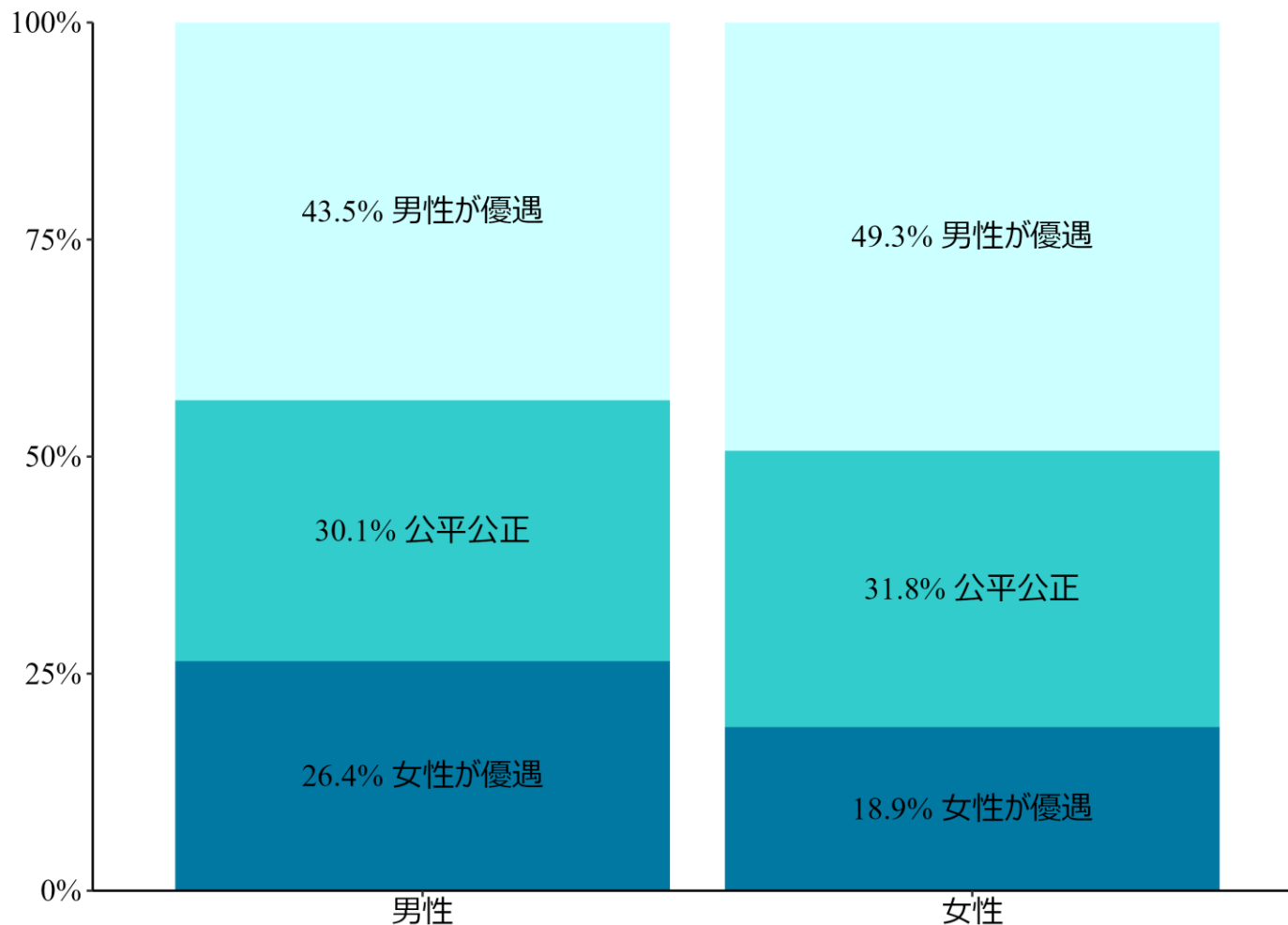


30～40代の総合職員の実際の職位



差別・偏見の把握 (1)

自分の会社では、昇進は性別にかかわらず、**公平公正**に行われていると感じますか？



差別・偏見の把握 (2)

具体的に [男性・女性] が昇進において優遇されているところは何ですか？

- 「そもそも与えられる仕事の内容に差があることが多い。汎用的な仕事は女性に多い。」
- 「どちらかというと、女性に雑用的な業務を任せる傾向がある。」
- 「重要案件は男性に担当させるきらいがある。」
- 「プロジェクトなどに抜擢される事が男性の方が多い。」



女性は昇進候補者に望まれる経験・経歴を積む機会が与えられていない。



昇進の時期に至ると、女性にとって、競争の舞台はもはや均等ではない。

まとめと考察

大手企業における男女間の賃金



「合理的」な原因

コース別雇用制度
女性の休業・短時間勤務制度の取得率
昇進への意欲における男女差



「非合理的」な原因

女性に対する偏見・差別



業務の割り当てにおける
性別による格差