女性の活躍推進に関する
意識調査報告書

2014年３月

一般財団法人
経済広報センター

はじめに

女性の活躍推進は、日本経済が直面している２つの状況を打開するものとして、社会全体で早急に取り組んでいかなければならない課題となっています。

１つは、わが国の少子高齢化が挙げられます。少子高齢化が進む中で企業が持続的な発展をするためには、諸外国に比べて未だ十分に活用されていない女性の労働力を生かし、優秀な人材の確保・定着を図ることが重要な責務となっています。出産・育児などで女性の就労が継続困難となる状況は、企業にとっても経験を積んだ貴重な人材を失うことにつながり、是正の必要性が叫ばれています。

もう１つは、社会の多様化・グローバル化に伴う新たな価値の創造という質的な側面です。女性の労働の障壁が取り除かれることで、多様な経験や価値観を生かした商品・サービスの開発により、新たな市場が開拓されることが期待されます。企業にとってもグローバル競争に勝ち抜くためにプラスに働くことが期待されます。

そこで、経済広報センターは、全国の様々な職種、世代により構成されている当センターの「社会広聴会員」を対象に、企業における女性の活躍推進について調査いたしました。

今回の調査からは、３人に２人が、女性の活躍を推進する企業の取り組みは「進んできている」と認識していることが確認できました。一方で、女性の経営層・管理職が少ないことが指摘されました。また、企業で男性に比べ、女性が不利と思う点を８割の生活者が「家事・育児・介護の負担」と考えています。

ワーク・ライフ・バランスを促進するための取り組み、男性の育児休暇取得、高校・大学教育における女子学生への理系専攻の積極推進などを通じた女性の活躍推進が、わが国が今日直面している課題の解決に貢献する可能性は大きいと期待されます。

本報告書が、企業、生活者、行政それぞれが、女性の活躍推進に、より積極的に取り組む上で、一助になれば幸甚です。

一般財団法人 経済広報センター
常務理事・事務局長
中　山　　洋

目　　次

はじめに・・ 1
目次・・ 3
調査結果の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
調査結果データ
　１．企業の女性活躍推進への取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
　　(1) 現状の認識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
　　(2) 進んできていると感じる理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
　　(3) 進んでいないと感じる理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
　２．企業で女性が不利と思う点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
　３．女性社員のワーク・ライフ・バランス促進に効果的な取り組み・・・・・・・・・ 17
　４．女性の管理職登用に効果的な取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
　５．男性の育児休暇取得・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
　６．働く女性の出産・育児の際の選択・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
　７．専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直し・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
　８．高校・大学教育での理系女子学生の積極推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
　９．女性の活躍推進に積極的な企業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

調査結果の概要

１．３人に２人が、女性の活躍を推進する企業の取り組みは「進んできている」と認識

女性の活躍を推進する企業の取り組みが進んできていると思うかについて、「そう思う（そう思う／どちらかというと）」が68％となっている。

２．企業の女性活躍推進への取り組みが進んできていると感じる理由の第１位は「産休･育休などの両立支援制度が充実し､女性社員の退社が減っている」(52％)、「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」(52％)

３．企業の女性活躍推進への取り組みが進んでいないと感じる理由は「女性の経営層・管理職が少ない」が第１位

４．企業で男性に比べ、女性が不利となると思う点は「家事・育児・介護の負担」が８割

企業で男性に比べ、女性が不利となると思う点については、「家事・育児・介護の負担」が82％で圧倒的に多く、続いて「配偶者の転勤等に伴う負担」(51％)、「昇格、管理職登用」(45％)、「重要業務の割り振り」(25％)、「人事評価」(20％)、「キャリア形成」(17％）の順となっている。

５．女性社員のワーク・ライフ・バランス促進に効果的な取り組みは「育児・介護休暇・子の看護休暇・短時間勤務制度を利用しやすい職場の環境整備」が72％

６．女性の管理職登用を増やすための効果的な取り組みは「経営層・管理職層の意識改革」がトップ

女性の管理職登用を増やすためには、今後、どのような取り組みが効果的かを聞いたところ、「経営層・管理職層の意識改革」(63％）が第１位である。第２位以下は、「ロールモデルとなる女性社員の充実」(41％)、「幅広い職種への登用」(41％)、「企業における継続的なキャリア研修」(39％）と続く。

７．男性の育児休暇取得に９割が「賛成」

男性の育児休暇取得について、「賛成」が42％、「どちらかというと賛成」が50％と、合わせて92％が「賛成」と回答している。

世代別では、「賛成（賛成／どちらかというと）」は、すべての世代で９割以上（29歳以下93％、30歳代95％、40歳代93％、50歳代91％、60歳以上91％）となっている。「賛成」に限ると、29歳以下（53％）、30歳代（55％）では５割を超え、40歳以上と比較して高い。現在、育児を行う、また、これから行うであろう世代で、男性の育児休暇取得に積極的な見方をしている。

８．働く女性が今後、出産・育児の際にどのような選択をするのが望ましいかは「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」が７割

働く女性が今後、出産・育児の際にどのような選択をするのが望ましいかを聞いたところ、最も多いのは「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」（75％）であり、続いて「一旦退職をし、育児に専念した後、再就職して働く（パート・アルバイトを含む）」（15％）、「早期に復職し、仕事に専念する」（８％）、「専業主婦になる」（１％）の順である。

男女別では、「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」は、男性71％、女性79％と、女性が８ポイント上回る。

９．専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直しは「賛成」が51％、「反対」が49％で、ほぼ同数

10．９割近くが、高校・大学教育での理系女子学生の積極推進について「賛成」

11．女性の活躍推進に積極的だと感じる企業の第１位は資生堂

・調査対象：3,123人
・調査方法：インターネットによる回答選択方式および自由記述方式
・調査期間：2014年１月23日～２月３日
・有効回答：1,828人（58.5%）
・回答者の属性：

男女別：男性（786人、43.0%）、女性（1,042人、57.0%）

世代別：29歳以下（78人、4.3%）、30歳代（236人、12.9%）、40歳代（336人、18.4%）、50歳代（543人、29.7%）、60歳以上（635人、34.7%）

職業別：会社員・団体職員（従業員300名以上）（475人、26.0%）、会社員・団体職員（従業員300名未満）（220人、12.0%）、公務員（58人、3.2%）、会社役員・団体役員（68人、3.7%）、自営業・自由業（149人、8.2%）、パートタイム・アルバイト（247人、13.5%）、専業主婦・夫（324人、17.7%）、学生（20人、1.1%）、無職・その他（267人、14.6%）

調査結果データ

1. 企業の女性活躍推進への取り組み

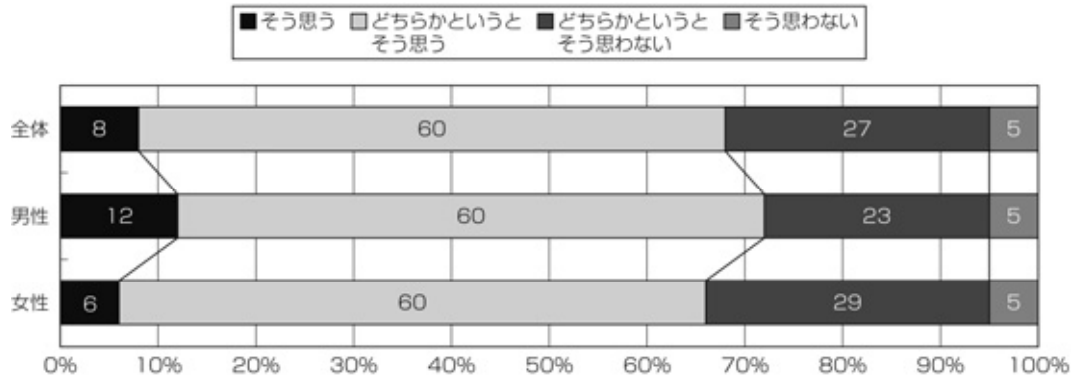
(1) 現状の認識

３人に２人が、女性の活躍を推進する企業の取り組みは「進んできている」と認識

女性の活躍を推進する企業の取り組みが進んできていると思うかについて、「そう思う（そう思う／どちらかというと）」が68％（「そう思う」８％、「どちらかというとそう思う」60％）となっている。（図１）

男女別（図１）で見ると、「そう思う（そう思う／どちらかというと）」（男性72％、女性66％）は、女性が男性に比べ６ポイント低くなっており、女性の方が、企業の女性活躍推進への取り組みについて、慎重に見る傾向となっている。

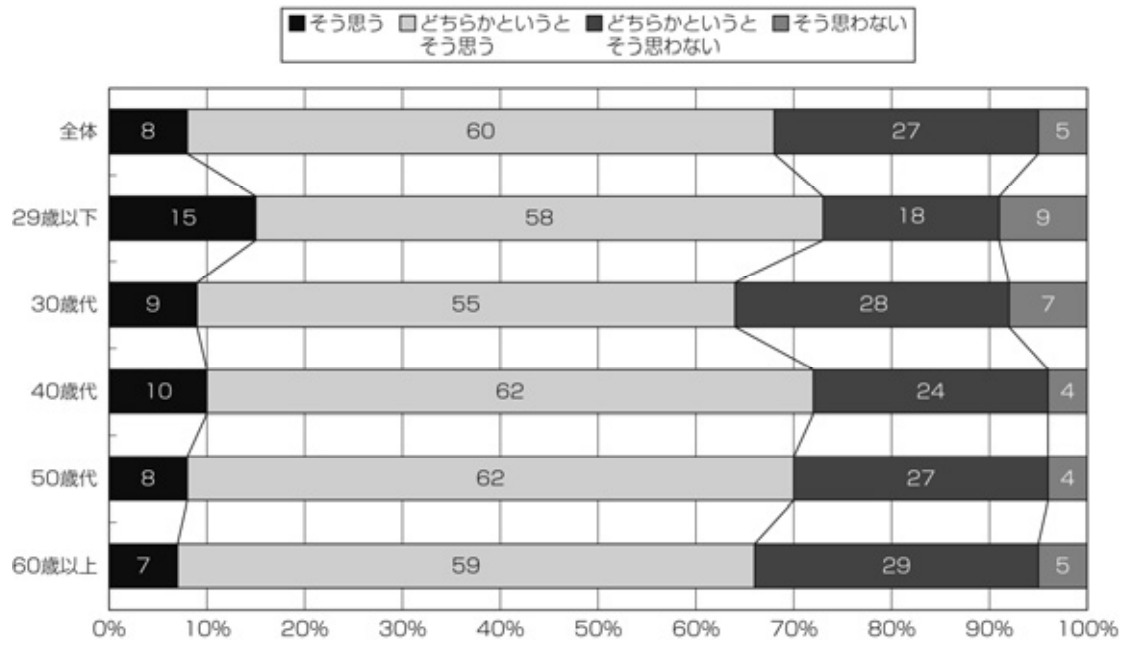
図１　企業の女性活躍推進への取り組み － 現状の認識（全体・男女別）



（択一）　＊小数第１位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

世代別（図２）では、「そう思う（そう思う／どちらかというと）」は29歳以下で最も高く（73%）、続いて、40歳代（72%）、50歳代（70%）、60歳以上（66%）となり、30歳代（64%）で最も低い。

図２　企業の女性活躍推進への取り組み － 現状の認識（全体・世代別）

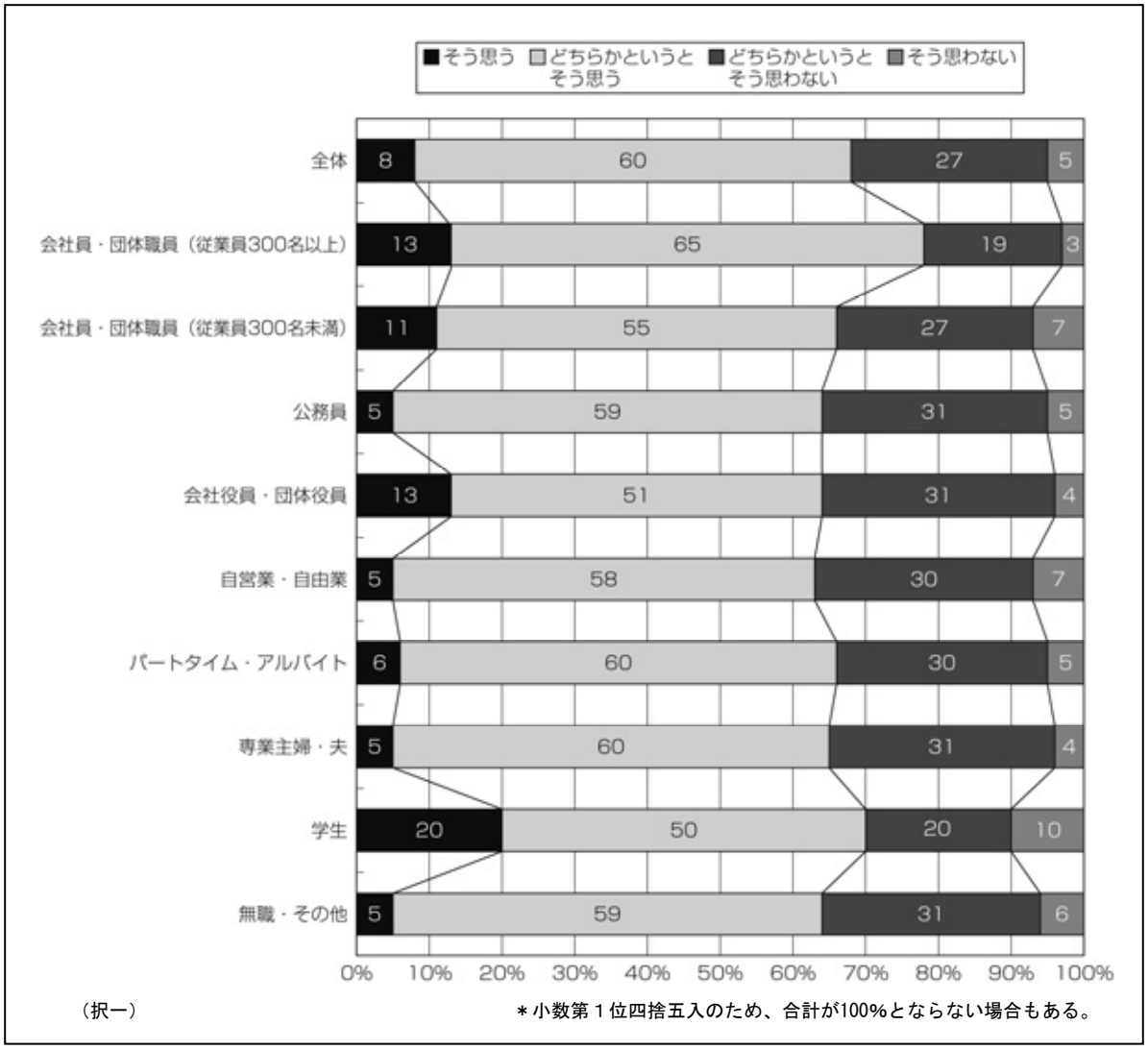


（択一）　＊小数第１位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

職業別（図３）で見ると、「そう思う（そう思う／どちらかというと）」は、「会社員・団体職員（従業員300名以上）」で78％と、企業の女性活躍推進への取り組みが進んできているとの認識が最も高い。

一方、最も低いのは、「自営業・自由業」（63％）であり、「会社員・団体職員（従業員300名以上）」と15ポイントの差異が見られる。

図３　企業の女性活躍推進への取り組み － 現状の認識（全体・職業別）



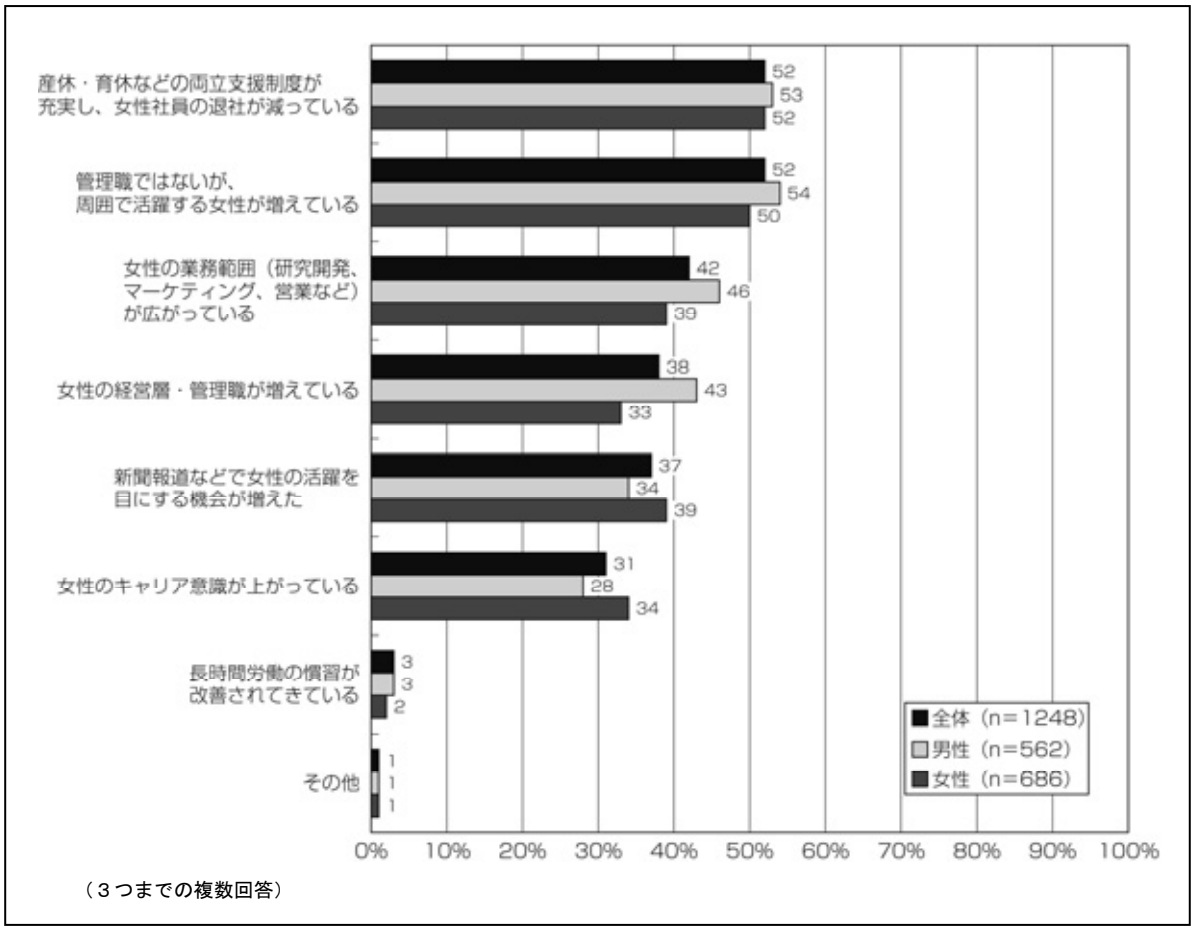
(2) 進んできていると感じる理由

企業の女性活躍推進への取り組みが進んできていると感じる理由の第１位は「産休・育休などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」(52%)、「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」(52%)

企業の女性活躍推進への取り組みが進んできていると感じる理由は、「産休・育休などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」(52%)、「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」(52%) が共に第１位である。次いで、「女性の業務範囲 (研究開発、マーケティング、営業など) が広がっている」(42%)、「女性の経営層・管理職が増えている」(38%)、「新聞報道などで女性の活躍を目にする機会が増えた」(37%) となっている。(図４)

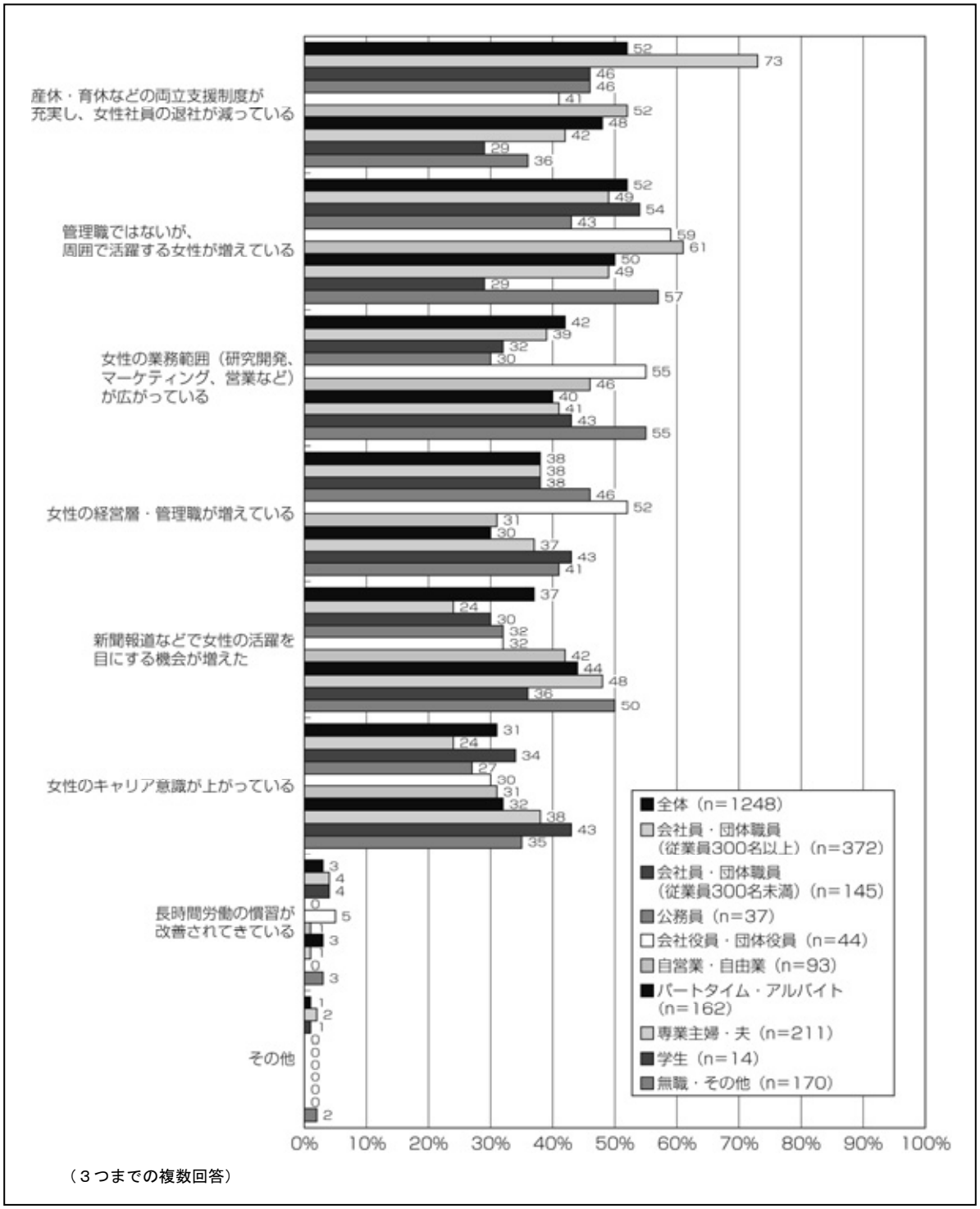
男女別（図４）では、「女性の業務範囲が広がっている」（男性46%、女性39%）で男性が７ポイント高く、また「女性の経営層・管理職が増えている」（男性43%、女性33%）でも男性が10ポイント高い。他方、「新聞報道などで女性の活躍を目にする機会が増えた」（男性34%、女性39%）では女性が５ポイント高く、「女性のキャリア意識が上がっている」（男性28%、女性34%）でも女性が６ポイント高い。

図４　企業の女性活躍推進への取り組み － 進んできていると感じる理由（全体・男女別）



職業別（図５）で見ると、「産休・育休などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」で、制度が整備されていると想定される企業に所属する「会社員・団体職員（従業員300名以上）」（73%）で突出して高い。

図５　企業の女性活躍推進への取り組み － 進んできていると感じる理由（全体・職業別）



（３つまでの複数回答）

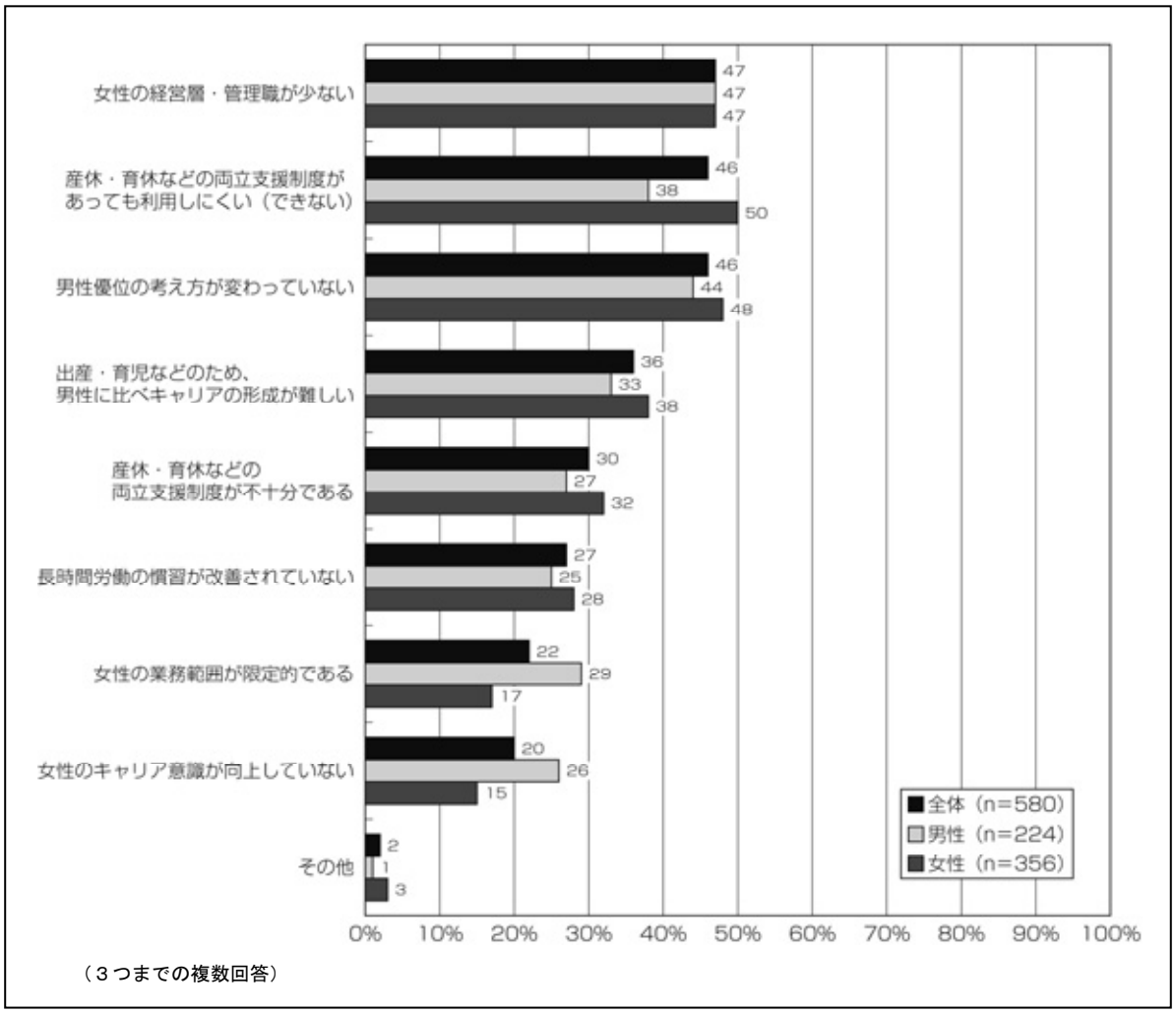
(3) 進んでいないと感じる理由

企業の女性活躍推進への取り組みが進んでいないと感じる理由は「女性の経営層・管理職が少ない」が第１位

企業の女性活躍推進への取り組みが進んでいないと感じる理由は、「女性の経営層・管理職が少ない」が最も高く（47%）、第２位以下は「産休・育休などの両立支援制度があっても利用しにくい（できない）」（46%）、「男性優位の考え方が変わっていない」（46%）、「出産・育児などのため、男性に比べキャリアの形成が難しい」（36%）、「産休・育休などの両立支援制度が不十分である」（30%）と続く。（図６）

男女別（図６）で見ると、３つの回答で10ポイント以上の開きが見られる。「女性の業務範囲が限定的である」（男性29%、女性17%）は男性が12ポイント高く、「女性のキャリア意識が向上していない」（男性26%、女性15%）も、男性が11ポイント高い。一方、「産休・育休などの両立支援制度があっても利用しにくい（できない）」は、女性で50%と、男性（38%）より12ポイント高く、進んでいないと感じる理由の女性の第１位となっている。

図６　企業の女性活躍推進への取り組み ― 進んでいないと感じる理由（全体・男女別）

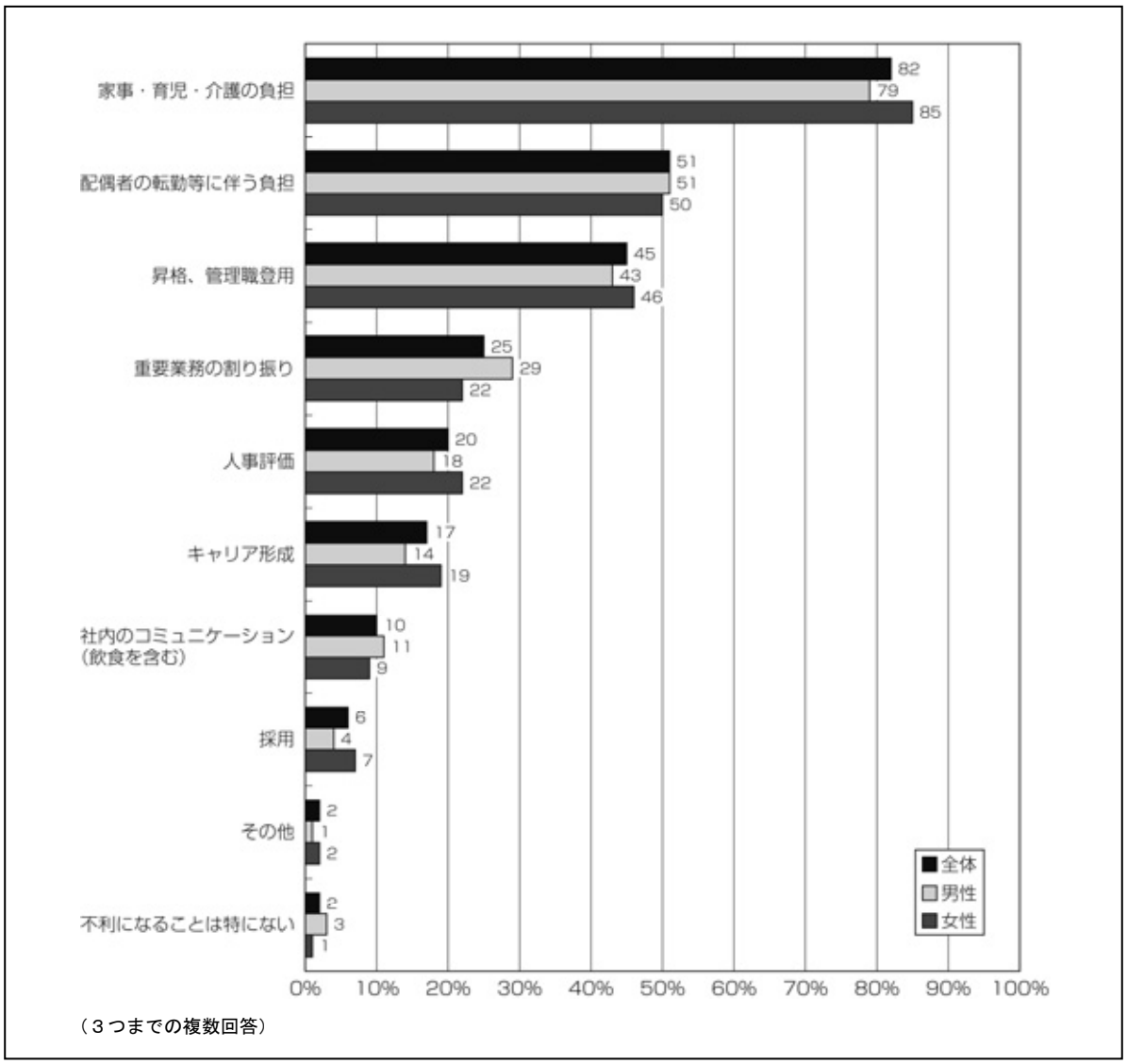


2. 企業で女性が不利と思う点

８割が「家事・育児・介護の負担」

企業で男性に比べ、女性が不利となると思う点については、「家事・育児・介護の負担」が82％で圧倒的に多く、続いて「配偶者の転勤等に伴う負担」（51％）、「昇格、管理職登用」（45％）、「重要業務の割り振り」（25％）、「人事評価」（20％）、「キャリア形成」（17％）の順となっている。（図７）

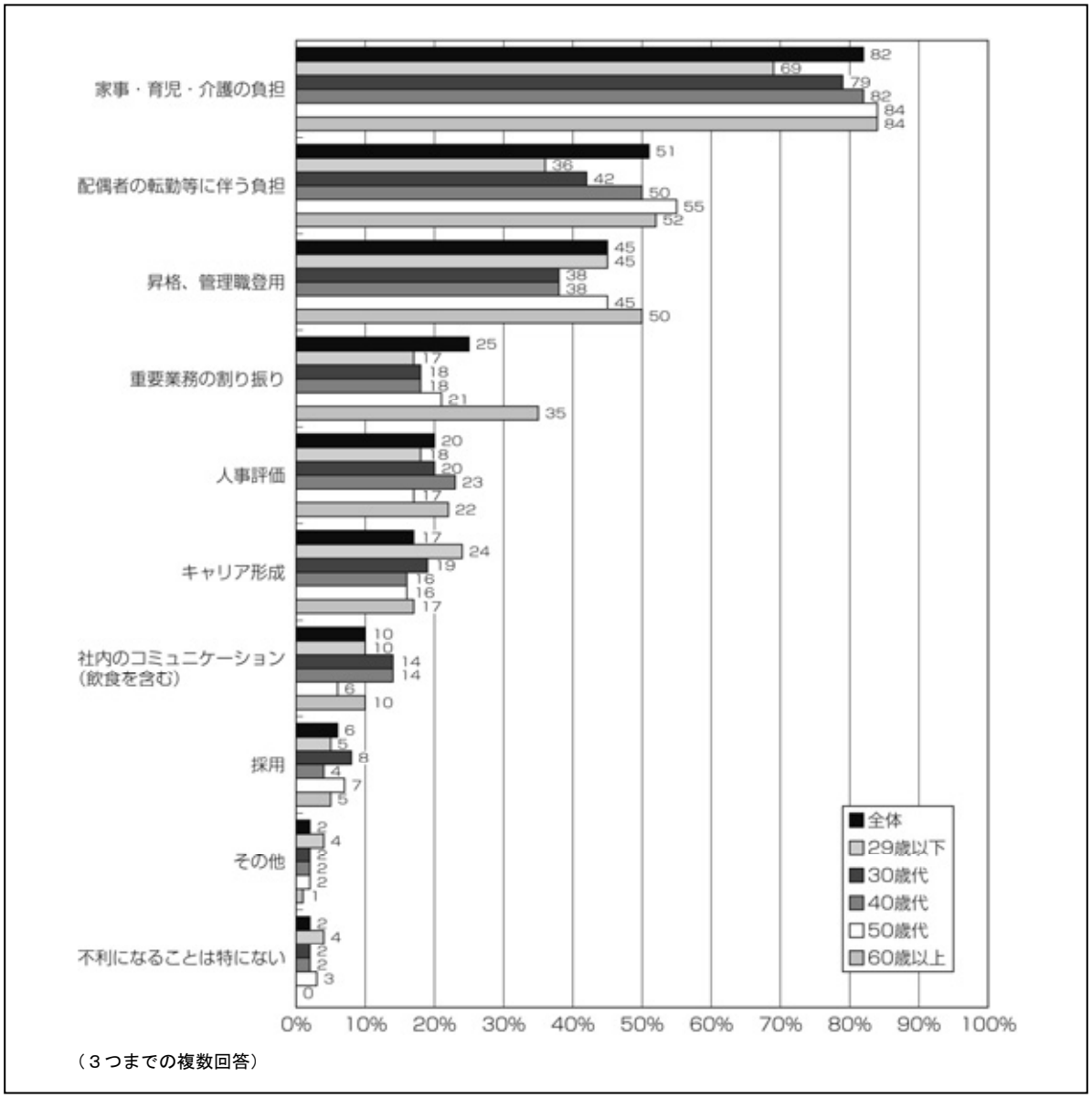
図７　企業で女性が不利と思う点（全体・男女別）



世代別（図８）では、すべての世代で「家事・育児・介護の負担」が第１位となっている。

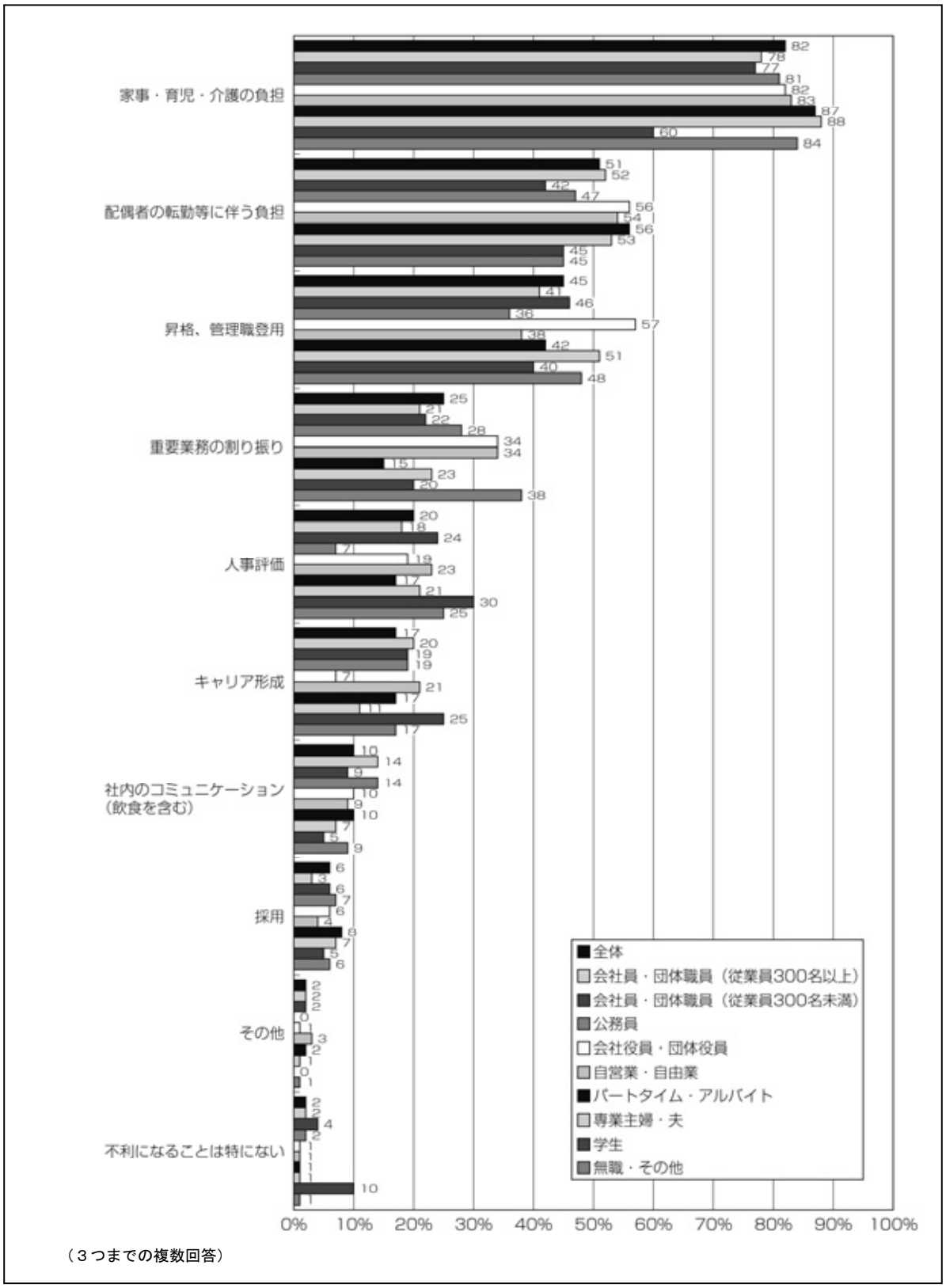
また、「配偶者の転勤等に伴う負担」「重要業務の割り振り」は、世代が上がるにつれて高くなる傾向にある。

図８　企業で女性が不利と思う点（全体・世代別）



職業別（図９）でも、すべての職業で「家事・育児・介護の負担」が最も多い。「昇格、管理職登用」では、「会社役員・団体役員」が最も高く（57%）、最も低い「公務員」（36%）と21ポイントの大きな差異が見られる。

図９　企業で女性が不利と思う点（全体・職業別）



（３つまでの複数回答）

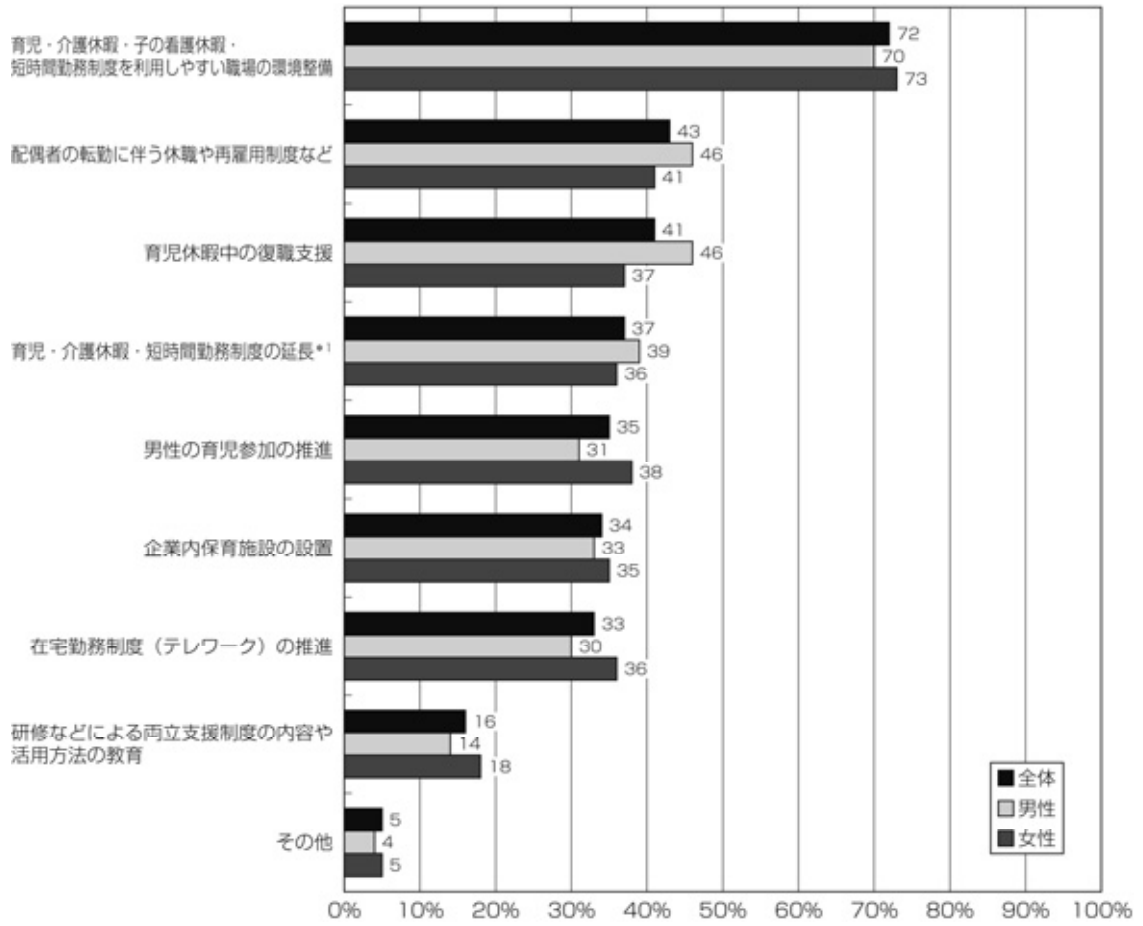
3. 女性社員のワーク・ライフ・バランス促進に効果的な取り組み

７割が「育児・介護休暇・子の看護休暇・短時間勤務制度を利用しやすい職場の環境整備」

女性社員のワーク・ライフ・バランス促進に効果的な取り組みについて聞いたところ、「育児・介護休暇・子の看護休暇・短時間勤務制度を利用しやすい職場の環境整備」が72％で最も多く、「配偶者の転勤に伴う休職や再雇用制度など」（43％）、「育児休暇中の復職支援」（41％）と続く。（図10）

男女別（図10）では、「育児休暇中の復職支援」が男性46％、女性37％で男性が９ポイント高い。

図10　女性社員のワーク・ライフ・バランス促進に効果的な取り組み（全体・男女別）



（４つまでの複数回答）

＊１：法定期間は、育児休業は子どもが１歳になるまで、介護休業は常時介護を必要とする状態ごとに１回（期間は通算して93日まで）、短時間勤務は子どもが３歳になるまで。

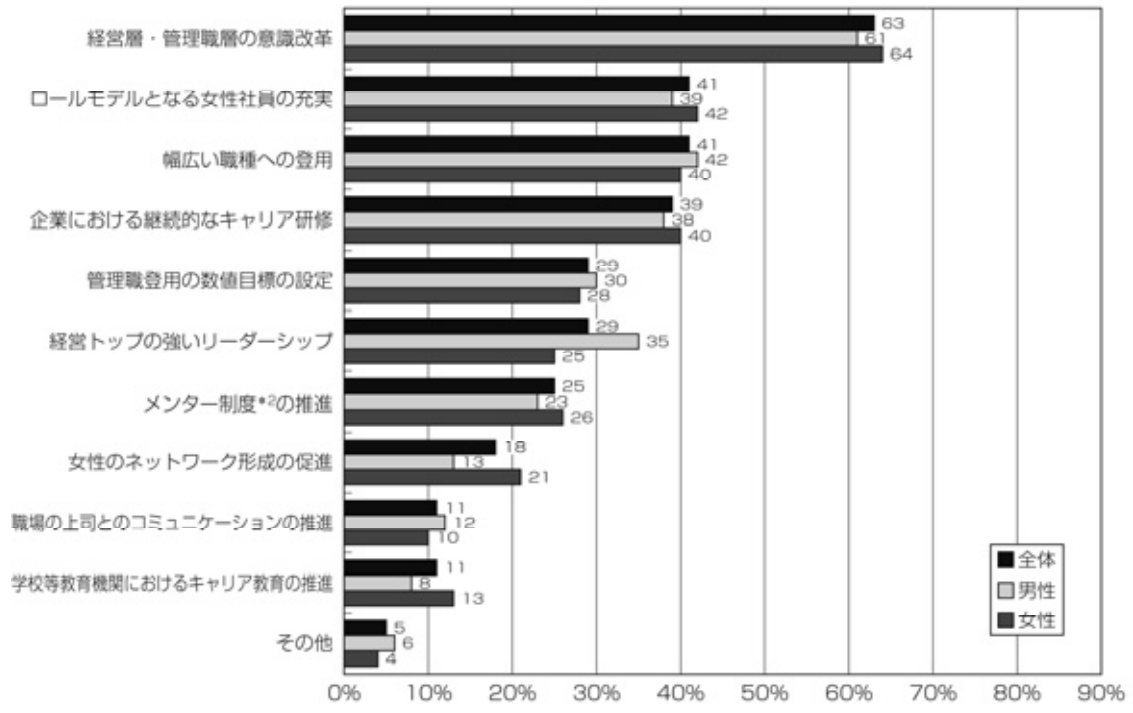
4. 女性の管理職登用に効果的な取り組み

「経営層・管理職層の意識改革」がトップ

女性の管理職登用を増やすためには、今後、どのような取り組みが効果的かを聞いたところ、「経営層・管理職層の意識改革」（63%）が第１位である。第２位以下は、「ロールモデルとなる女性社員の充実」（41%）、「幅広い職種への登用」（41%）、「企業における継続的なキャリア研修」（39%）と続く。（図11）

男女別（図11）では、「経営トップの強いリーダーシップ」（男性35%、女性25%）で、男性が10ポイント高い。他方、「女性のネットワーク形成の促進」（男性13%、女性21%）では、女性が８ポイント上回っている。

図11　女性の管理職登用に効果的な取り組み（全体・男女別）



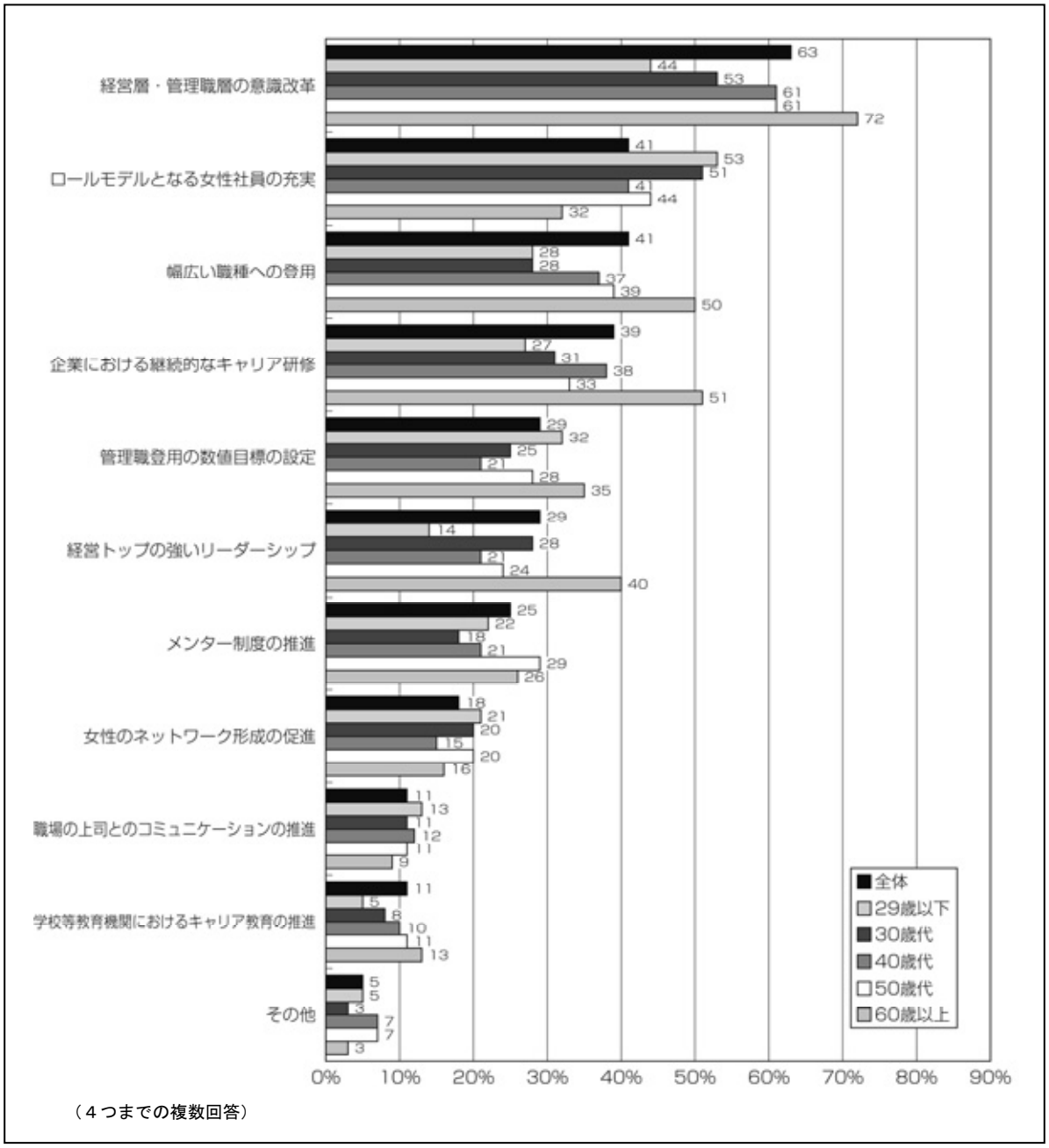
（４つまでの複数回答）

＊２：メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動。

世代別（図12）では、「経営層・管理職層の意識改革」「幅広い職種への登用」が、世代が上がるにつれて高くなっている。

「ロールモデルとなる女性社員の充実」は、結婚や出産・育児などを迎える世代である29歳以下（53%）、30歳代（51%）で比較的高い。

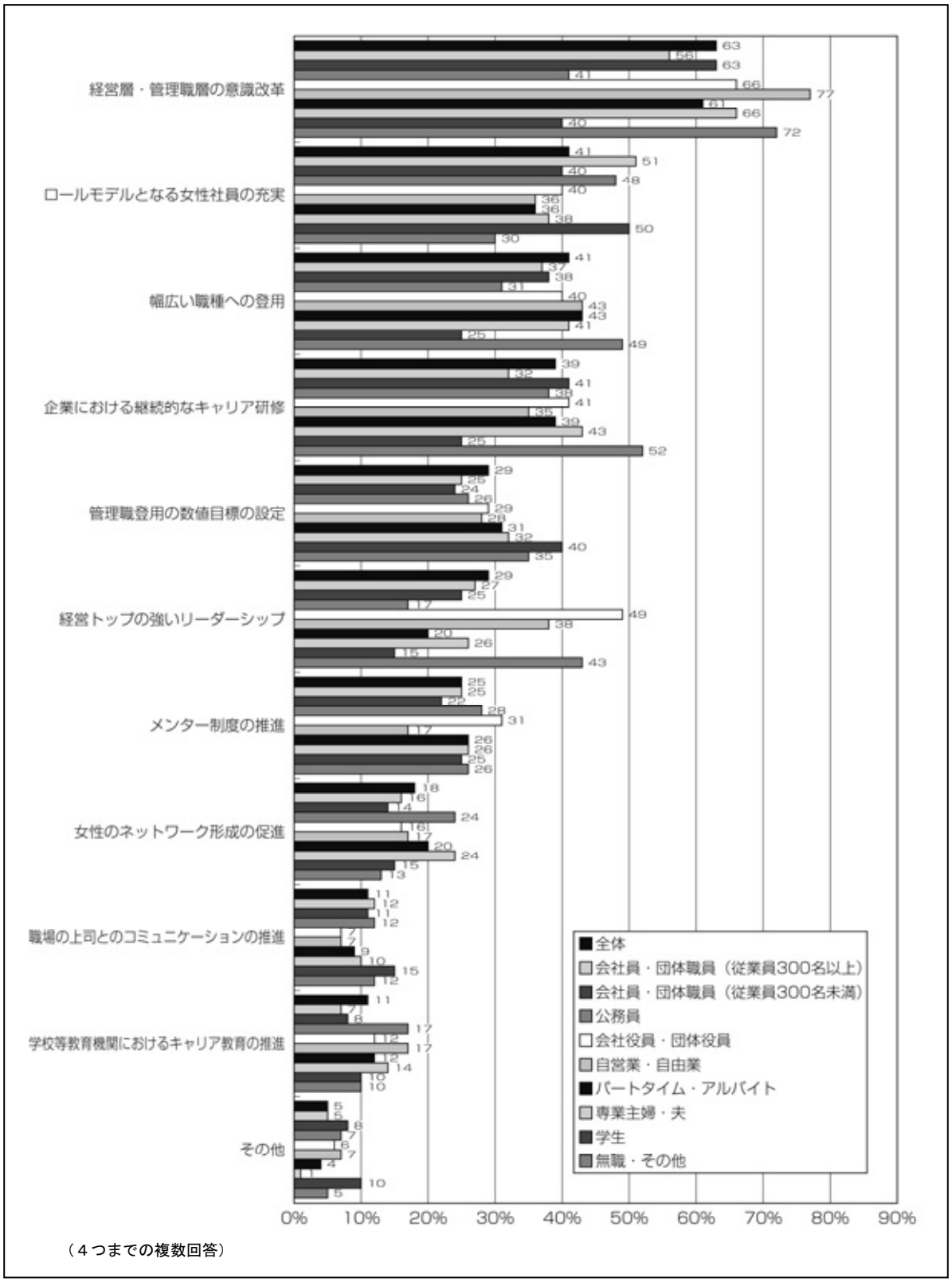
図12　女性の管理職登用に効果的な取り組み（全体・世代別）



職業別（図13）では、「経営層・管理職層の意識改革」は、「公務員」（41%）、「学生」（40%）を除き、他の職業はいずれも５割を超えている。また、「ロールモデルとなる女性社員の充実」では、「会社員・団体職員（従業員300名以上）」51%、「学

生」50%となっている。なお、「経営トップの強いリーダーシップ」は、経営層である「会社役員・団体役員」（49%）において、他の職業に比べ、高くなっている。

図13　女性の管理職登用に効果的な取り組み（全体・職業別）



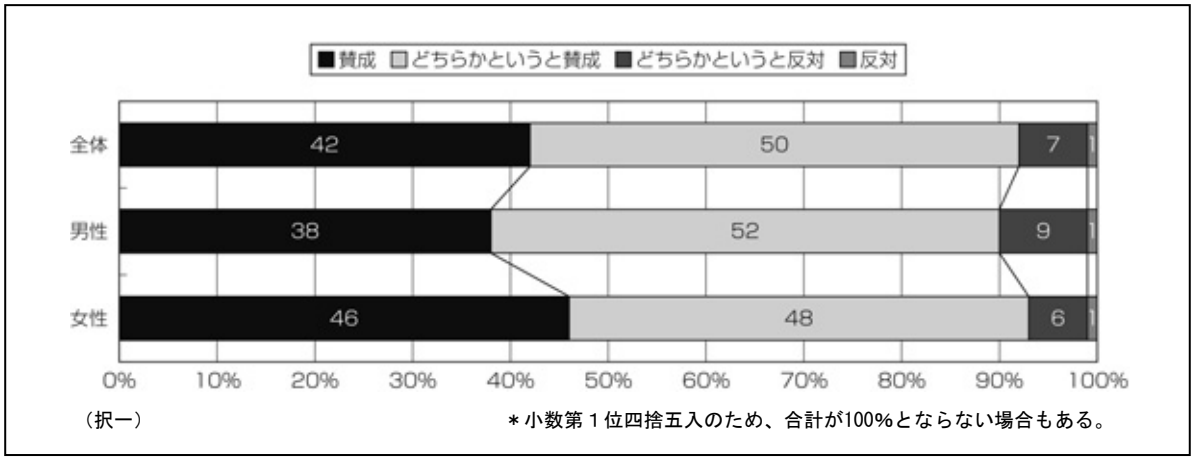
5. 男性の育児休暇取得

男性の育児休暇取得に９割が「賛成」

男性の育児休暇取得について、「賛成」が42%、「どちらかというと賛成」が50%と、合わせて92%が「賛成」と回答している。(図14)

男女別（図14）で見ると、「賛成（賛成／どちらかというと)」は、男性90%、女性94%で、ほとんど差異はない。

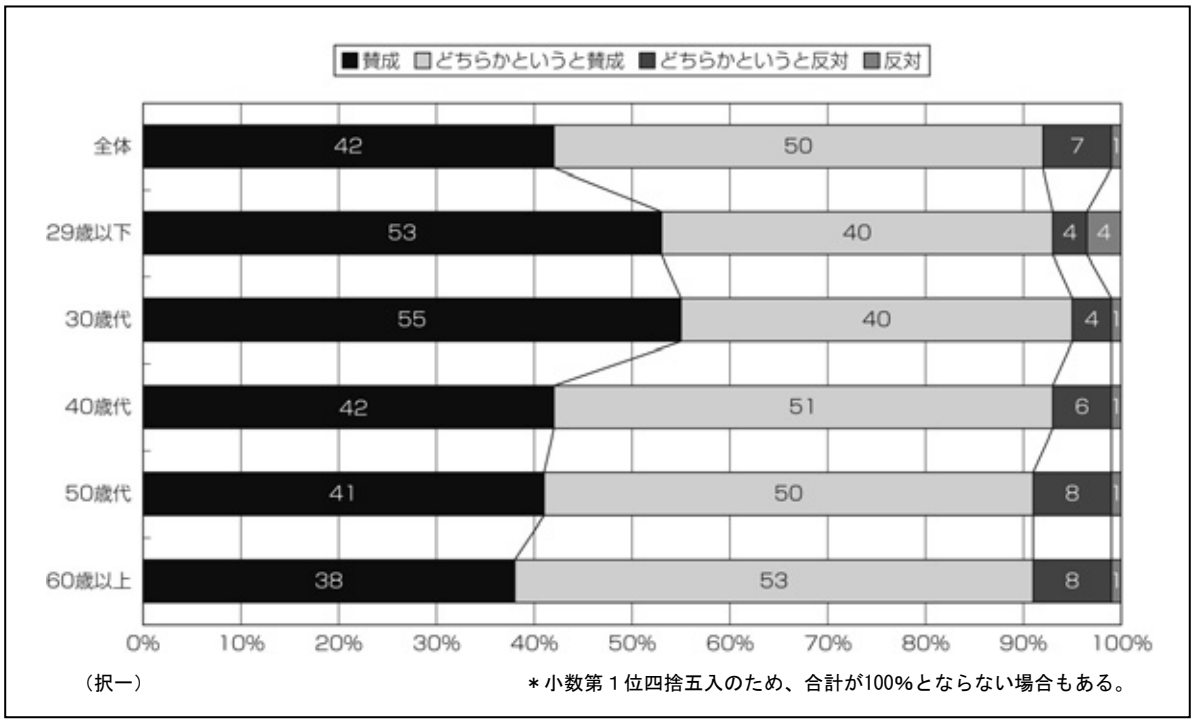
図14　男性の育児休暇取得（全体・男女別）



世代別（図15）では、「賛成（賛成／どちらかというと）」は、すべての世代で９割以上（29歳以下93％、30歳代95％、40歳代93％、50歳代91％、60歳以上91％）となっている。

「賛成」に限ると、29歳以下（53％）、30歳代（55％）では５割を超え、40歳以上と比較して高い。現在、育児を行う、また、これから行うであろう世代で、男性の育児休暇取得に積極的な見方をしている。

図15　男性の育児休暇取得（全体・世代別）



男性の育児休暇取得「賛成（賛成／どちらかというと）」の理由

社会の意識変化

○企業や家庭ごとに事情も異なる。男女どちらも取得しやすい職場などの環境・風土を醸成し、選択の幅が広がることが重要。

女性の労働

○海外では、すでに多くの男性が取得している国もあり、女性の活躍の一助になっている。

○出産、育児の時期は、キャリアを積む時期とも重なるので、夫婦どちらかだけに負担が重くならないよう、男性も育児に協力できるような制度にすべき。

少子化・核家族化

○夫婦だけの世帯では、親の協力が得られにくく、夫の協力が不可欠。

職場等への好影響

○ワーク・ライフ・バランスの上からも、家族とのコミュニケーションの観点からも良い。一旦、会社中心の生活から離れてみることにより、職場復帰したとき、より幅広い視点が持てる。

○男性も家庭での役割を果たすため、短時間集中で仕事を終えるためにどうすべきか、業務効率化を考えるきっかけになる。「生産性」の向上にも貢献する制度である。

その他

○今までの父親不在の子育ては、母子を極端に密着させた育児、母子の孤立化を生む。

男性の育児休暇取得「反対（どちらかというと／反対）」の理由

○企業の責任ある立場、最前線で仕事をしている場合には、企業にとって休暇による負の部分が大きい。

○中小企業の現状では、労働力最低確保で、休暇は想定していない。

○平等とは性差を無視することではない。出産が女性にしかできないことに変わりがない。また、特に乳幼児には母親の影響力が大きい。

○男性が取得できるようになると、女性が取りにくくなるように感じる。

○男性の育児休暇を増やすことより、女性の休暇を増やすなどの優遇策を示した方が良い。

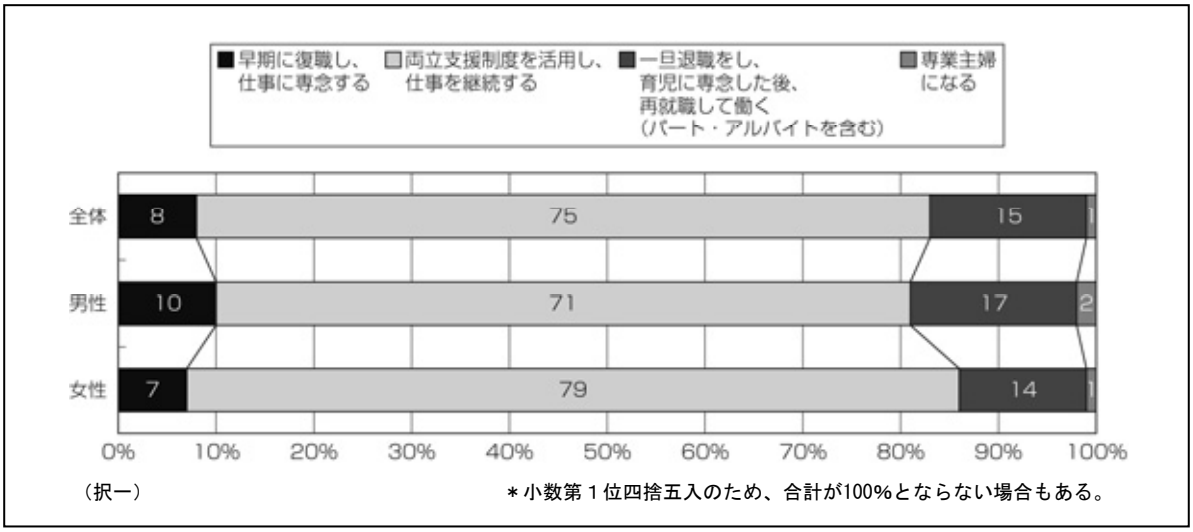
6. 働く女性の出産・育児の際の選択

７割が「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」

働く女性が今後、出産・育児の際にどのような選択をするのが望ましいかを聞いたところ、最も多いのは「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」(75%) であり、続いて「一旦退職をし、育児に専念した後、再就職して働く（パート・アルバイトを含む)」(15%)、「早期に復職し、仕事に専念する」(８%)、「専業主婦になる」(１%) の順である。(図16)

男女別 (図16) で見ると、「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」は、男性71%、女性79%と、女性が８ポイント上回る。

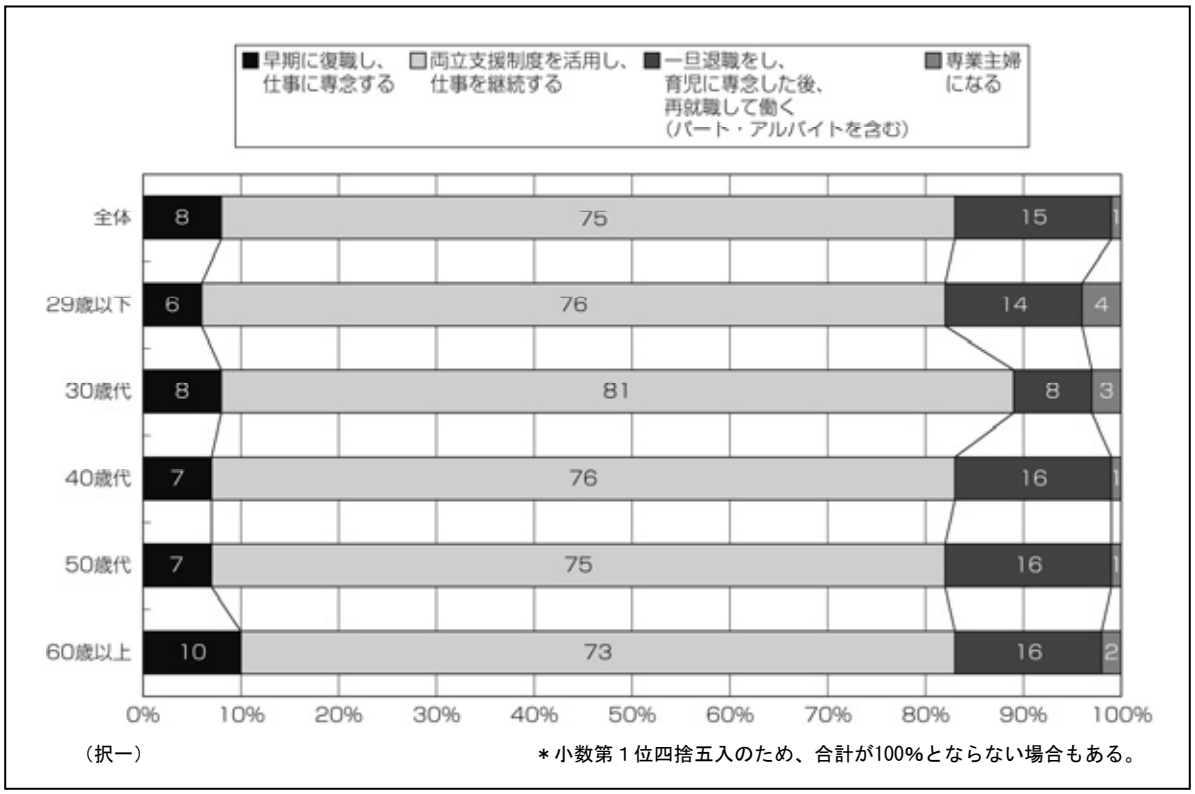
図16　働く女性の出産・育児の際の選択（全体・男女別）



世代別（図17）では、「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」は、30歳代で最も高く、81％となっている。また、30歳代は、「早期に復職し、仕事に専念する」（８％）と合わせると、何らかの形で仕事を継続すべきとする割合が89％に上る。その他の世代で回答に大きな差異は見られない。

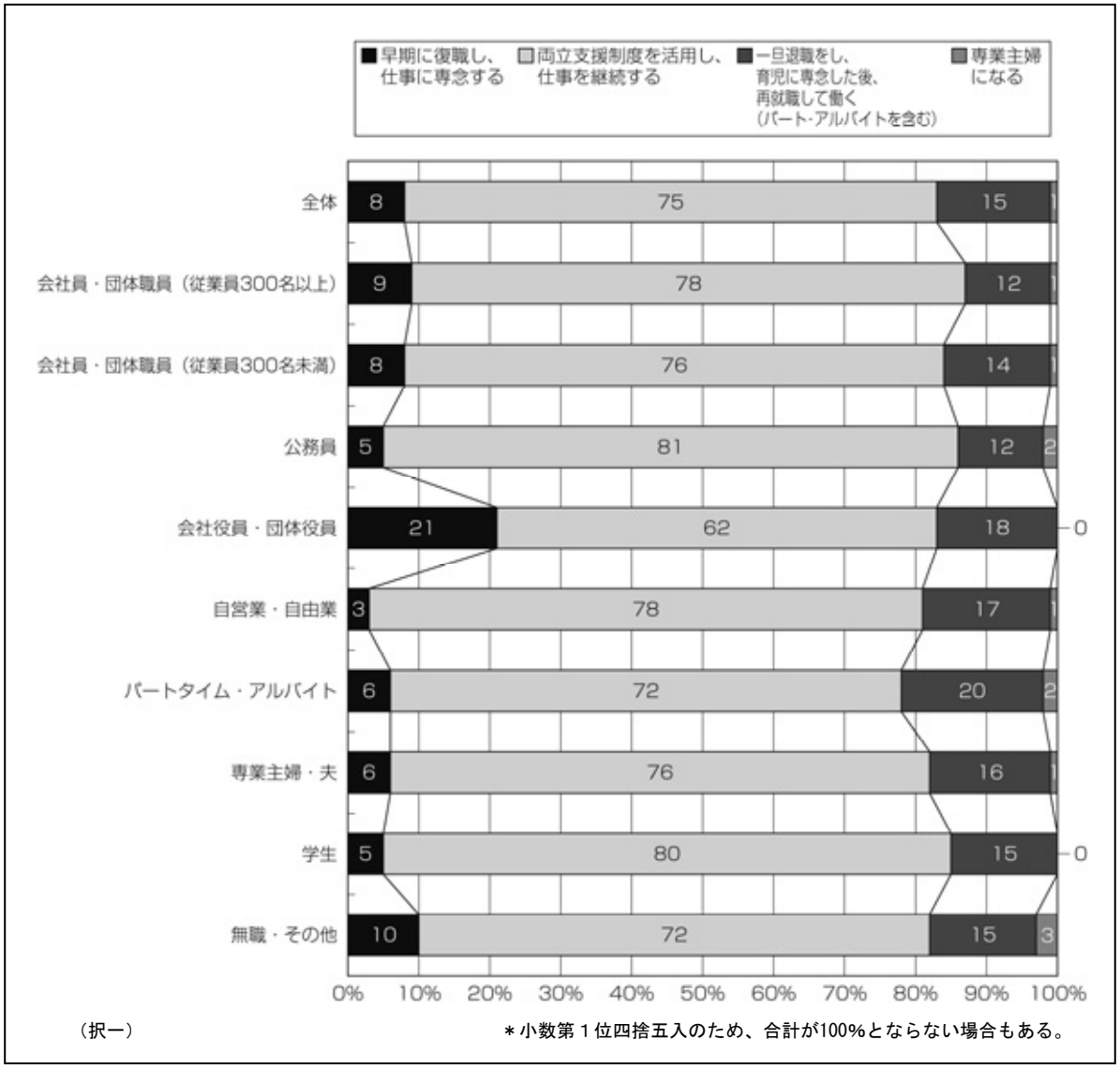
また、全世代において、「専業主婦になる」は最も低く、１～４％にとどまっている。

図17　働く女性の出産・育児の際の選択（全体・世代別）



職業別（図18）に見ると、「会社役員・団体役員」は、「早期に復職し、仕事に専念する」（21%）が他の職業より高い。一方、「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」（62%）は相対的に低い。経営層では、仕事を継続する場合に、早期の復職を望む姿勢がうかがえる。

図18　働く女性の出産・育児の際の選択（全体・職業別）



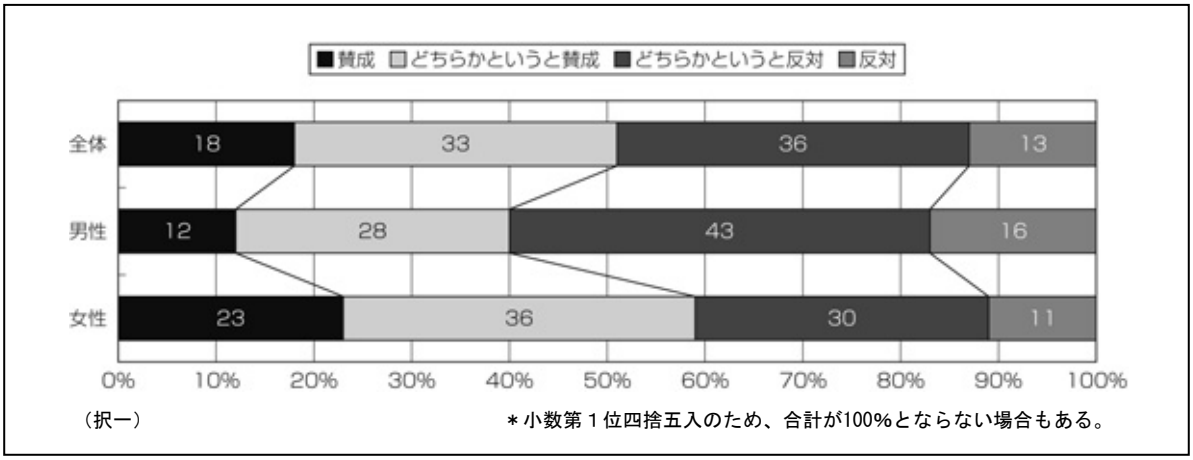
7. 専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直し

専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直しは「賛成」が51%、「反対」が49%で、ほぼ同数

専業主婦に対する年金、税制上の優遇措置を見直し、縮小していくことについて聞いたところ、「賛成」が18%、「どちらかというと賛成」は33%と、合わせて51%が「賛成」と回答している。(図19)

男女別(図19)で見ると、「賛成(賛成／どちらかというと)」(男性40%、女性59%)は男性が19ポイント下回り、見直しについて慎重な見方が高い。

図19　専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直し（全体・男女別）



専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直し「賛成（賛成／どちらかというと）」の理由

社会の変化

○夫が主に働き、妻が補助的に働く家庭モデルは今後成り立たない。

○昔の家族形態を考えてつくられた制度であり、今の時代にはふさわしくない。

○多様な生き方、働き方ができる社会になってきているので、税や年金に関しても平等に近づけていっても良い時代となっている。

他の職種等との不平等

○自営業の妻や働く女性は自身で保険料を支払っているので、不公平である。

○20歳以上の学生も保険料を負担しており、高齢化社会では専業主婦も負担すべき。

財政問題・少子高齢化社会

○国の税収入などの面からも専業主婦という概念をなくして、働ける人は男女共に職に就く必要がある。

女性の労働

○専業主婦を優遇するのではなく、働く女性への支援に切り換えていくべき。

○優遇措置を受けるために、仕事をセーブしているケースも多い。完全に撤廃するのではなく、現状より優遇措置を減らすべき。

○扶養範囲でのパート従事は低賃金を容認している。

○優遇措置により離職が促されている。また、専業主婦からの脱出が困難になっている。

その他

○働く人間がその見返りとして年金などの恩恵を受けるというのが、基本の考え。

専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直し「反対（どちらかというと／反対）」の理由

歴史的な経緯

○過去の退職の決断は、この制度を前提になされている人が多い。この制度がなくなることは「はしごを外される」ことに等しい。

子育て・介護・地域社会等への貢献

○母親が安心して出産、育児、子育てできる環境の充実を図るためには必要。

○家庭、学校、地域での負担が「専業主婦ありき」で回っている現状では、必要な措置。

○女性が働くことはひとつの選択肢であるが、専業主婦の方が子どもの育成には良い。税制上の優遇措置縮小は、専業主婦を政策的に減らしていくことになり反対。

労働の問題点

○専業主婦があらためて職に就くのは困難。慎重な議論と猶予期間が必要。

○いくら両立支援制度が進もうと、出産後、実際には復帰しにくい雰囲気であったり、育児休暇が実質取得できないこともある。

その他

○個人の人生の選択や家族の在り方を制度で変えようとしているように見える。

○縮小せずに、働く女性にはさらに優遇するような制度をつくればよい。

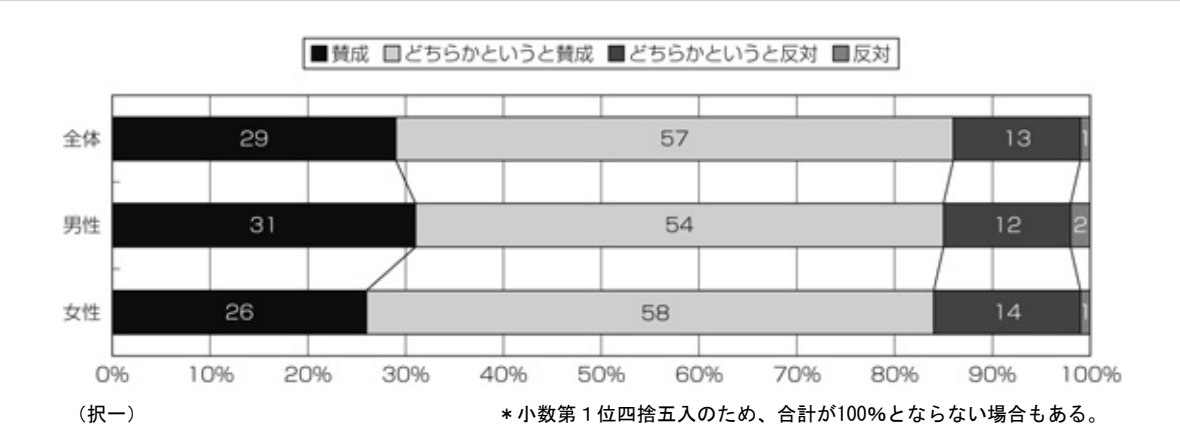
8. 高校・大学教育での理系女子学生の積極推進

９割近くが、高校・大学教育での理系女子学生の積極推進について「賛成」

女性の活躍を推進するうえで、特に製造業では、企業で働く理系の技術職が少ない（大学時点で、理系の女子学生が少ない）点が指摘されている。そこで、高校・大学教育において、女子学生への理系専攻を積極推進することについて聞いたところ、「賛成」29%、「どちらかというと賛成」57%で、合わせて86%が「賛成」と回答している。(図20)

なお、男女別（図20）では、「賛成（賛成／どちらかというと)」は、男性85%、女性84%で、両者に差異は見られない。

図20　高校・大学教育での理系女子学生の積極推進（全体・男女別）



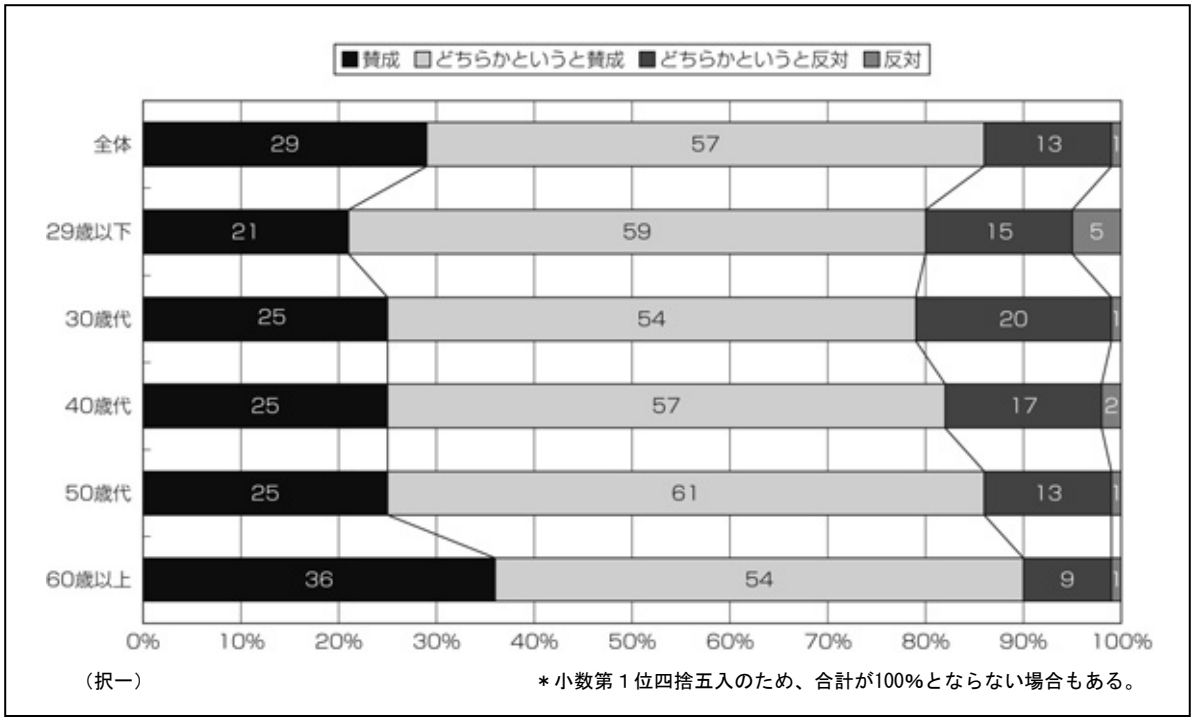
世代別（図21）では、「賛成（賛成／どちらかというと)」は、29歳以下80%、30歳代79%、40歳代82%、50歳代86%、60歳以上90%となっており、世代が上がるにつれて、高校・大学教育での女子学生への理系専攻を積極推進することに前向きな姿勢が見られる。

「賛成（賛成／どちらかというと)」と回答した86%にその理由を聞いたところ、「今後の日本の科学技術を支えていくためには女性の働き手が必要」「研究や技術などの仕事は、長く続けられる」「生活関連品など、女性目線での心配りがある製品が生み出されるようになる」といった意見が多い。また、「男性・女性関係なく、自分の興味がある道に進むべき」「高校・大学で、女性が理系へ進みにくい環境を改善すべき（男性しか近寄りにくい環境の改善、親など周囲の固定観念の払拭が必要)」といった意見も多く挙がっている。

他方、「反対（どちらかというと／反対）」と回答した14%にその理由を聞いたところ、「理系を推奨しても、実際の就職では女性が不利なため、まず企業の受け入れ体制を整えるべき」「男性の方が理系の能力が高い」などの意見が目立ち、「理系は専門的な内容が多く、おのずと興味がある人が進むべき」といった意見も多い。

賛成、反対にかかわらず、進路選択は基本的に本人の意思に任せるべきとの考えに基づくものが大多数であるが、意見が分かれているのは、女性が理系に興味を持つきっかけの必要性、適性の考え方、企業への就職・その後の働き方と関連して、その評価や展望が異なっているためと思われる。

図21　高校・大学教育での理系女子学生の積極推進（全体・世代別）



9. 女性の活躍推進に積極的な企業

資生堂が第１位

女性の活躍推進に積極的だと感じる企業（２社まで）を挙げてもらったところ、上位15社は下記のとおりである。

第１位　資生堂
第２位　ベネッセホールディングス
第３位　花王
第３位　リクルートホールディングス
第５位　プロクター・アンド・ギャンブル（Ｐ＆Ｇ）
第６位　日本ＩＢＭ
第７位　ワコールホールディングス
第８位　サントリーホールディングス
第９位　再春館製薬所
第10位　日産自動車
第11位　パナソニック
第11位　ヤクルト本社
第13位　ソニー
第13位　高島屋
第15位　しまむら

女性の活躍推進に関する意識調査報告書

2014年３月

発行／一般財団法人 経済広報センター　常務理事・事務局長　中山　洋

文責・担当：国内広報部　主任研究員　杉山 佳子

〒100－0004　東京都千代田区大手町１－３－２　経団連会館19階

TEL：03－6741－0021　FAX：03－6741－0022