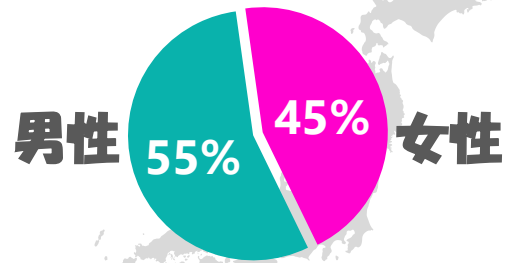


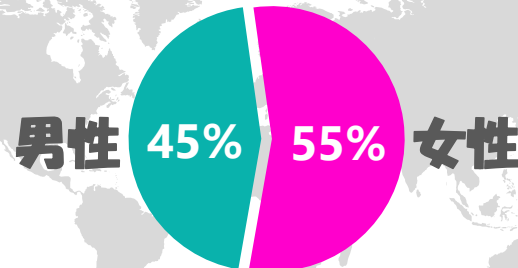
真のダイバーシティ（多様化）に向けて 日本のマーケティングリサーチ業界における 男女のキャリア形成への提言

調査対象者

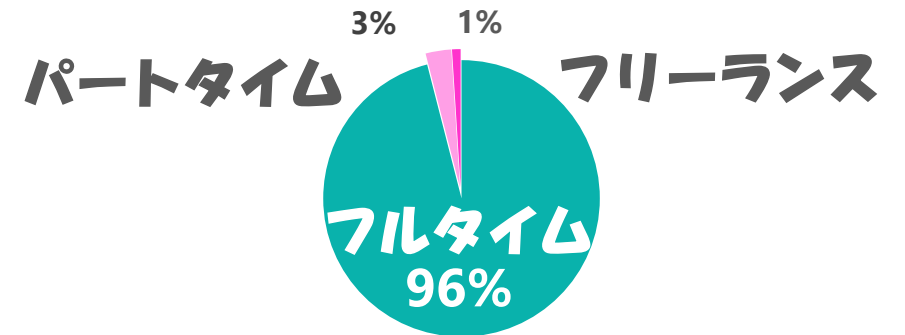
日本
n=190



日本除くグローバル
n=990

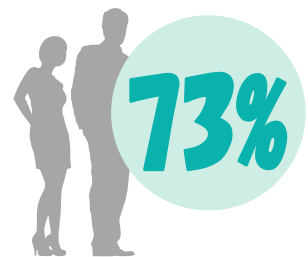


就業状況

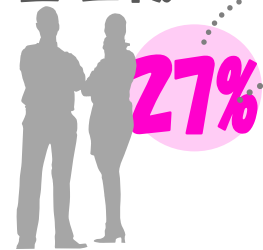


職位

エントリー
~ミドル



管理職+

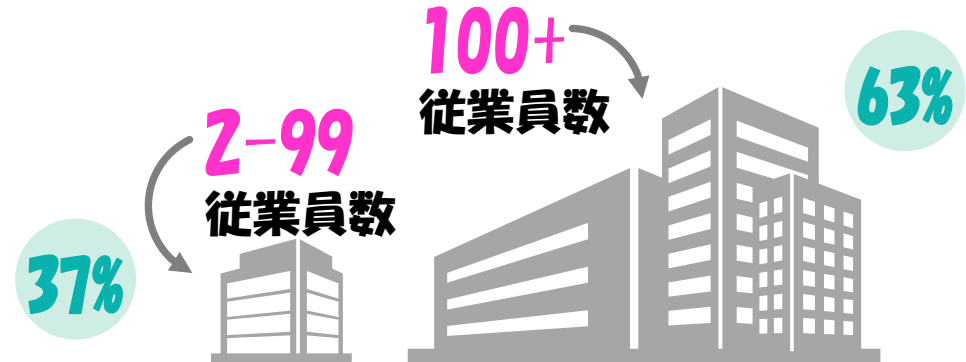


社長・
CEO

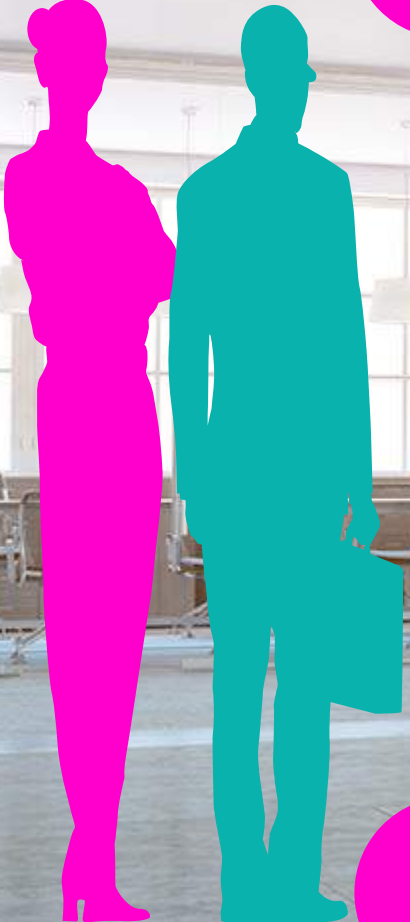


フリーランス

従業員数



日本とジェンダーダイバーシティ ～ 調査の結果から



!

日本はグローバルより男女差を解消するペースが遅い

1

シニアレベルに男女差が大きい

2

日本の女性は働き方やキャリア形成に障壁を感じている

3

日本の女性はキャリア形成機会に恵まれないと感じている

4

そもそもキャリアを築くことに興味・関心がない

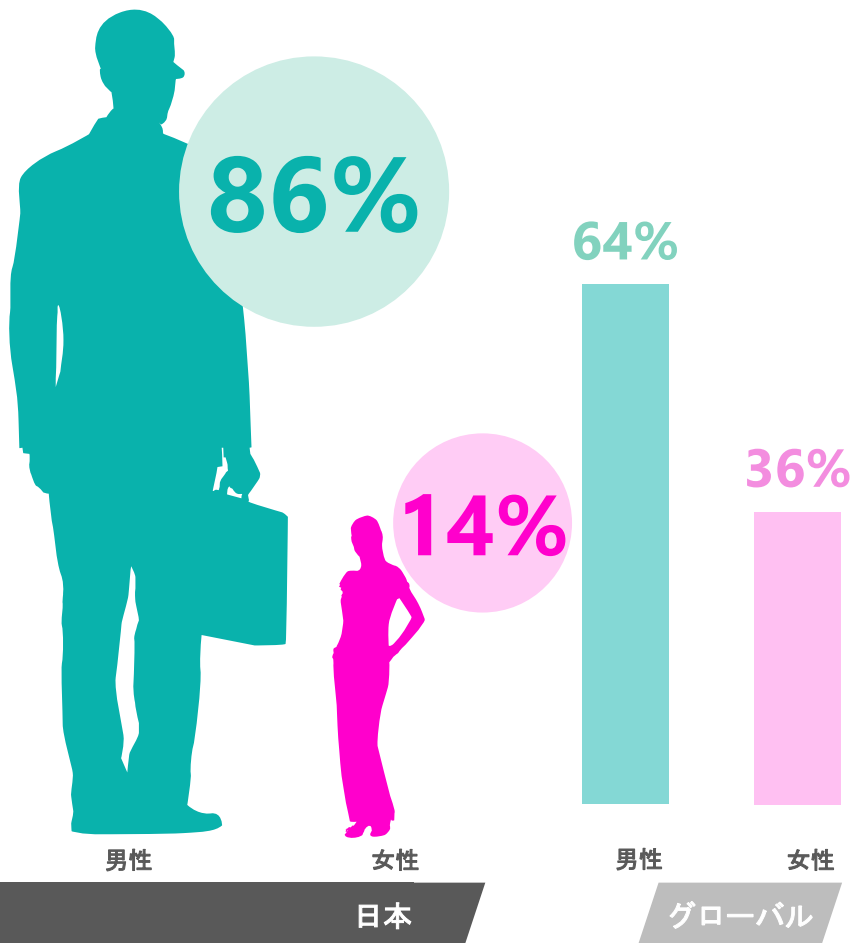


!

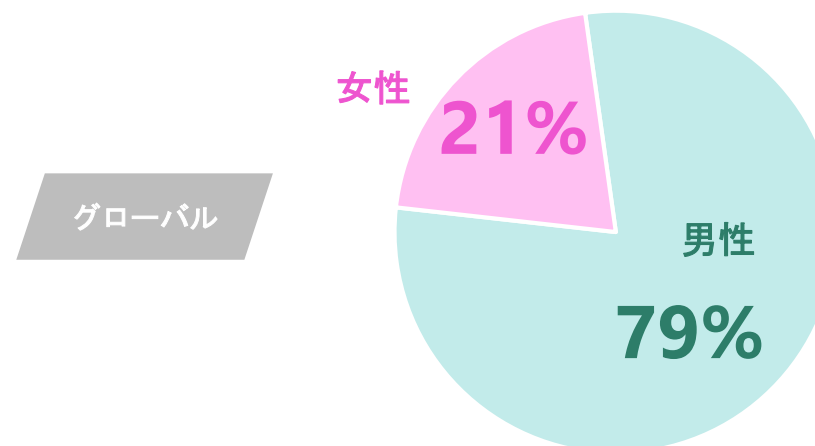
日本は男女ともに新しい働き方やキャリア形成に消極的

1 日本のリサーチ業界は未だシニアレベルに女性が少ない！

特に取締役レベルにおける
男女差が激しい



社長・CEOに至っては。。。。

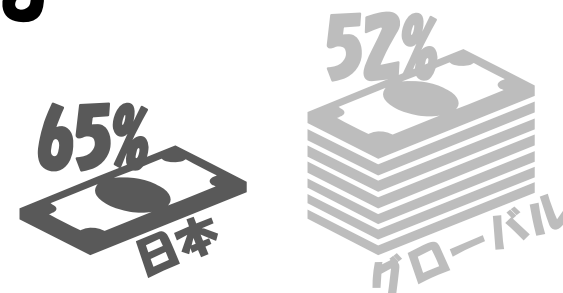


日本の女性は男性の同僚に比べて、給与が低く、昇進も遅い

グローバルの女性より
昇進回数が多い。
が、取締役まで昇進しない

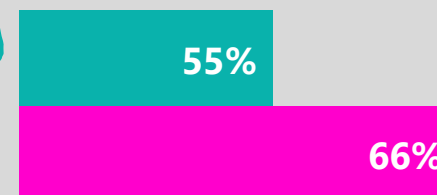


日本の女性の65%は
年収500万円未満
(ボーナス・福利厚生除く)



C11 昨年ボーナスを受け取ったか？

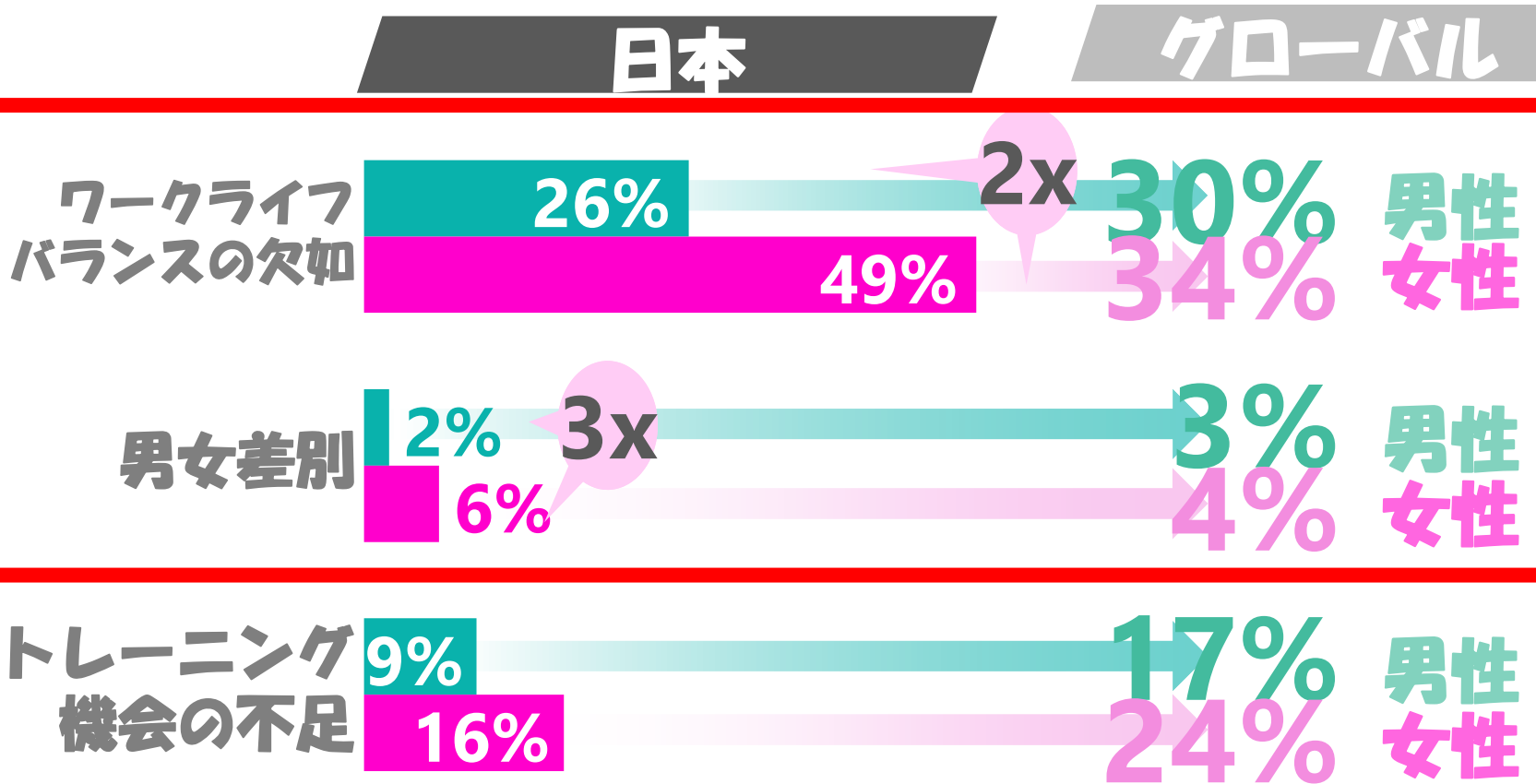
はい：84% 男性 vs. 83% 女性



グローバルでは女性の方が
ボーナスを受け取った

C11 2016 年に行った仕事に対し、ボーナス、株式、その他の形式の報酬を受け取られましたか。

2 日本の女性は働き方に障壁があると感じている…



家庭との両立を考えると現状の仕事に満足せざるを得ないが、一方でキャリアアップの道に未練。
(女性、マネジャー)

わたしが女性であるからか不明だが、どんな場合でも威圧して抑え込む態度をされる。男性役員に対してはそのようなことはないように思う。
(女性、役員レベル)

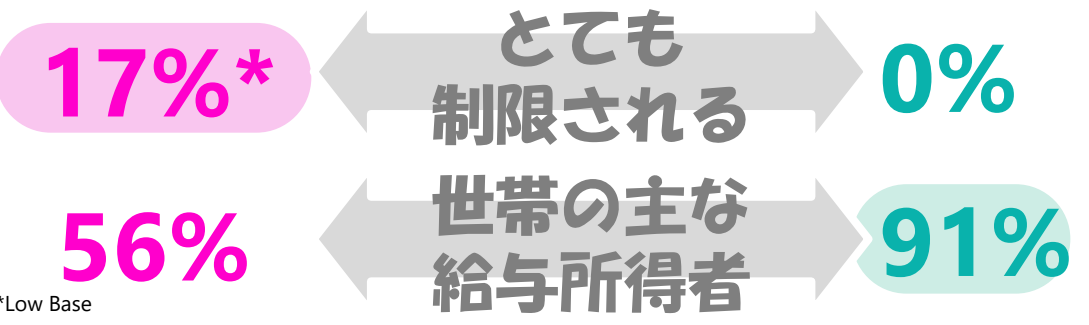
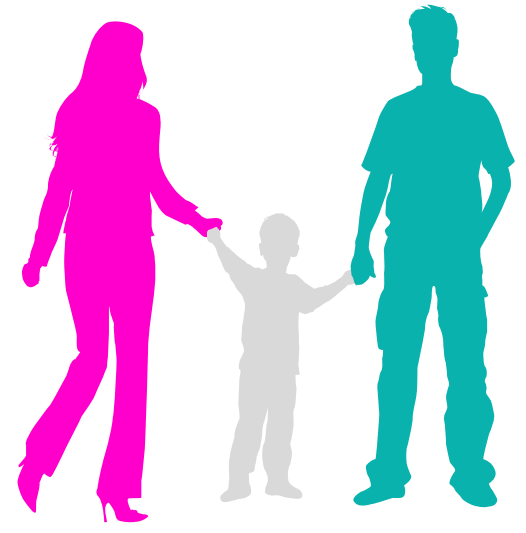
そもそもキャリアアップをあまり望んでいない。精神的負荷が大きく、苦痛。もうすこし相談できる環境であれば違うかも。
(女性、中間レベル)

2 日本の女性は、キャリアを築くことに多くの障壁があると考えている

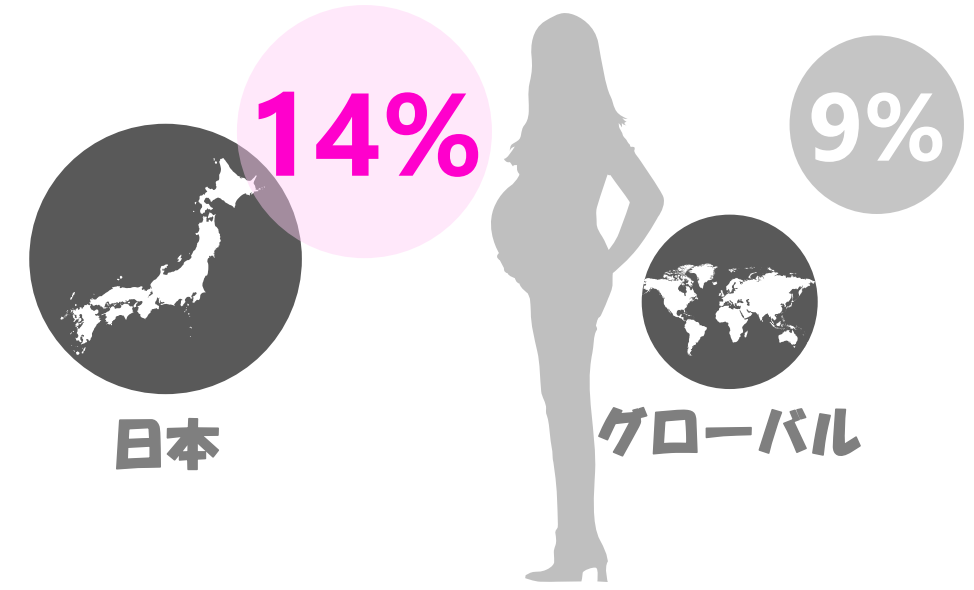
子供を持つことは、キャリア形成への大きな障壁と考えている

家事・育児
(主に育児)で
働く時間が制限される
(女性、中間レベル)

育児に時間がとられる
(女性、エントリーレベル)



会社は妊娠した従業員へのサポートをしないと感じている

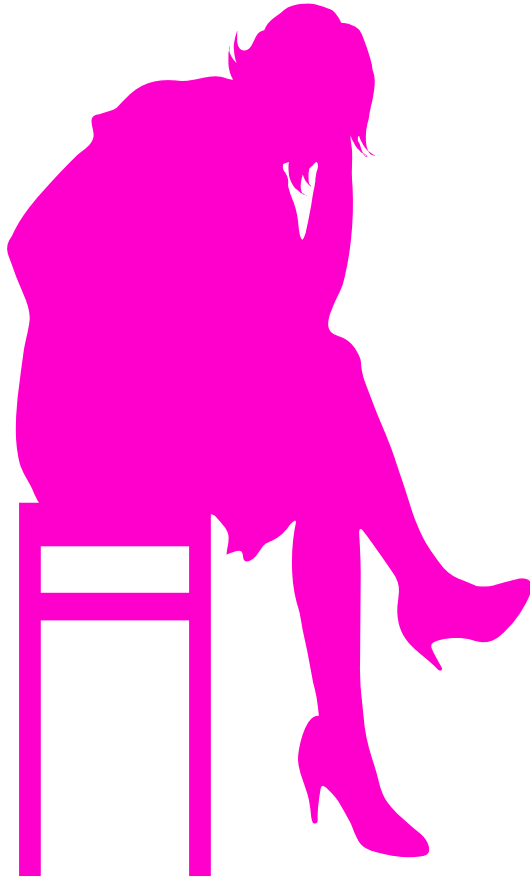


D7 総合的に、あなたの雇用主は、妊娠した従業員に対してどの程度支援してくれていると思われますか。



3 日本の女性は、キャリア形成の機会に恵まれていないと感じている

C8 現在の仕事の状況において、キャリアアップ（出世・昇進など）する機会はどのくらいありますか。



**日本の女性の31%が、
キャリア形成の機会が
非常に少ない、あるいは
全くないと感じている**

Vsグローバルの女性23%

日本の女性は昇進機会がなく、且つ昇進の話がしづらいと感じている 自分のキャリア形成にもっと自信を持つべき

管理職やそれ以上のレベルの
昇進機会が平等でないと感じている

37%

Global企業であり、評価
方針が大括りの為、具体
的成果が反映されにくい
(男性、部門長)

自分の昇進が妥当なものか
どうか、具体的な評価内容
がみえない。
(女性、シニアマネジャー)

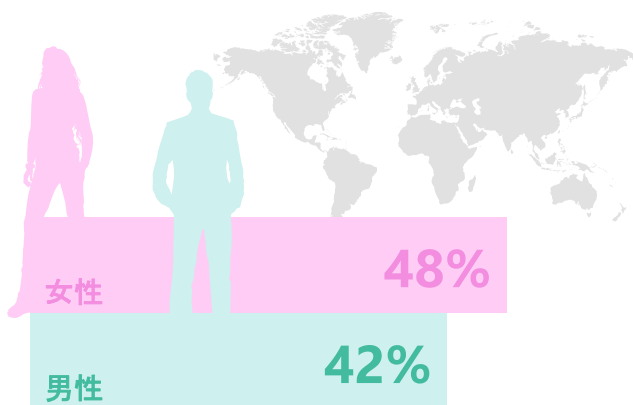
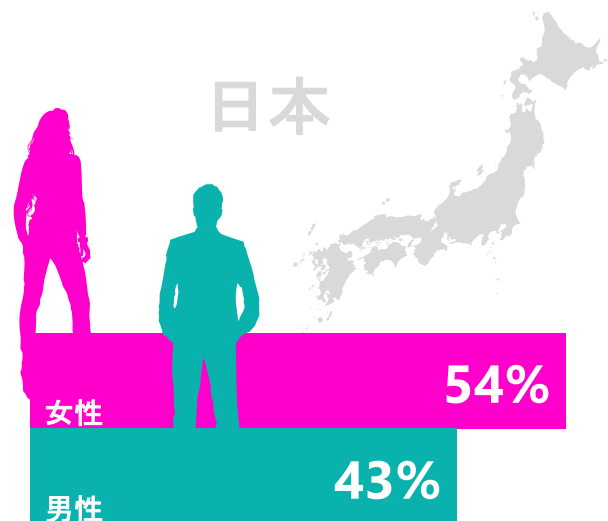
27%

日本

グローバル

日本の女性
は、昇進につ
いて話すこと
を躊躇しがち

日本



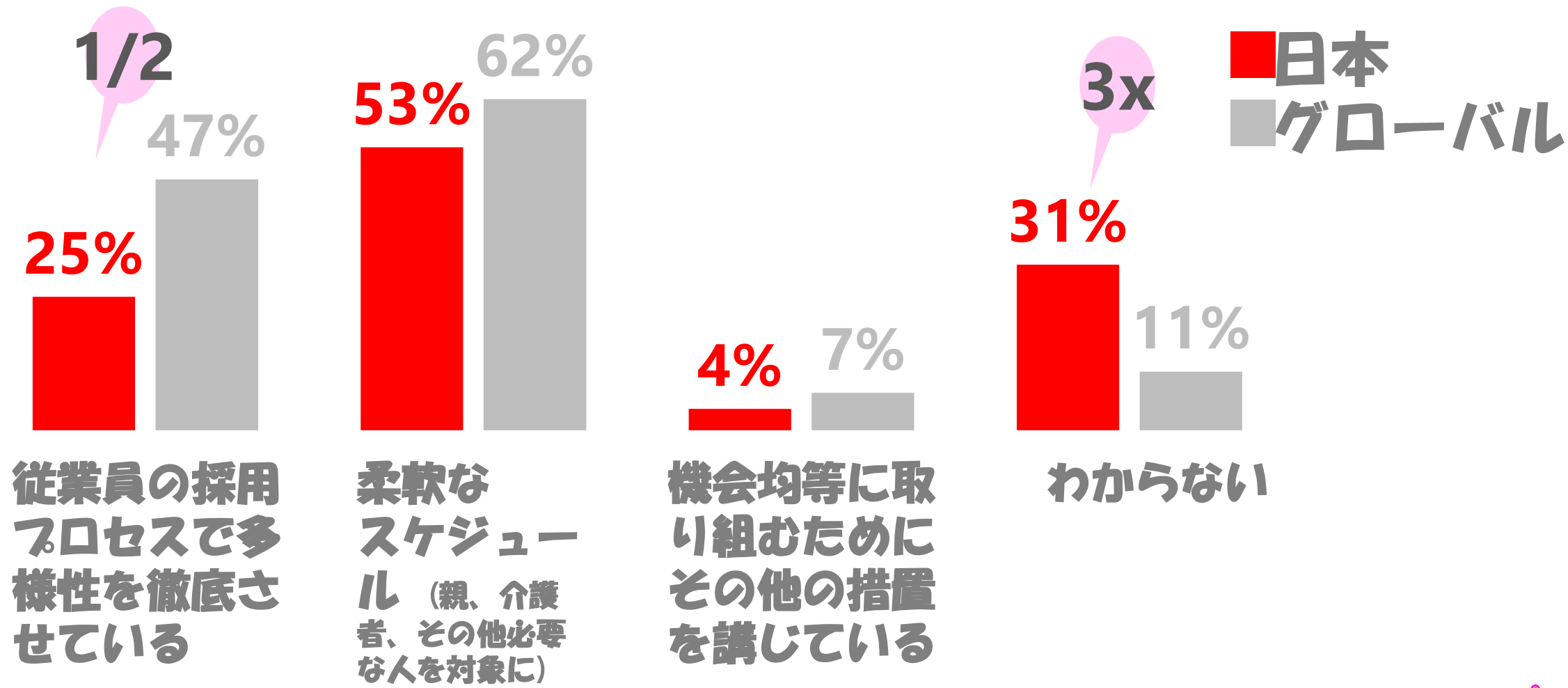
グローバル





4 日本では、雇用機会均等への取り組みに消極的

B8 貴社では従業員の機会均等の問題に取り組むために、次のどれを行っていますか。

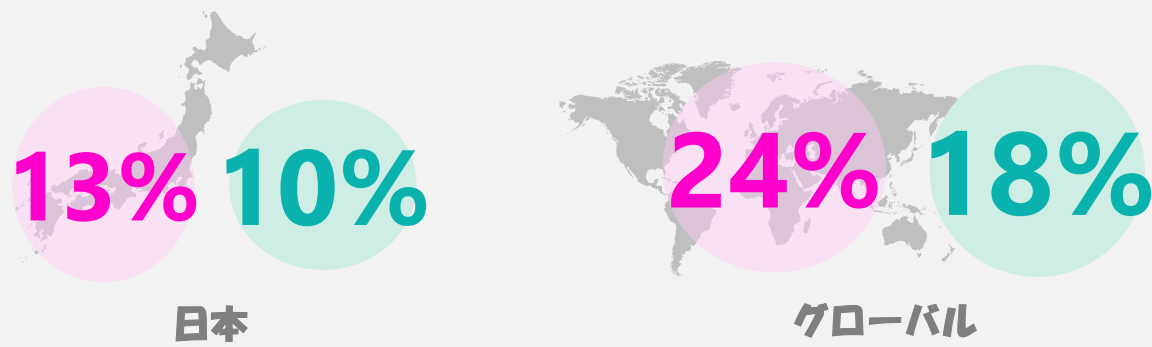




4 日本では、男女共にキャリア形成への取り組みに消極的

C6 同僚と比較し、あなたはご自身のキャリアアップにどれくらい積極的に取り組んでいますか

5 極めて積極的 - 個人的なキャリアの成長機会を常に求め、機会があればほとんど受け入れる



C7 キャリアと個人の生活のバランスをどのようにとっていますか

1-現在、個人の生活を優先させている



WIReからの真のダイバーシティへの提言

!

女性に
キャリア形
成を意識さ
せるには？

- ✓ エグゼクティブレベルへの**明確なキャリアパス**
- ✓ **メンター機会**と**ロールモデル**
- ✓ **ワークライフバランス**を自己管理できるように
- ✓ **リーダーシップスキルを磨く機会**

!

男女双方の
働き方への
サポートの
充実

- ✓ **フレックス勤務の拡充**
- ✓ 男女に手厚い**産休・育休取得**と**職場復帰プログラム**
- ✓ **働き方・キャリア形成について声を上げるスキル**

ご清聴ありがとうございました

