

【「WEF 発表のジェンダーギャップ指数、日本が過去最低水準に」の報告を受け緊急調査】

正社員における「全体平均給与」と「女性平均給与」の差額： 給与格差 50 万円～200 万円の企業が 65% 「ジェンダーギャップを感じている」キャリア女性は 65%

キャリア女性に特化した会員制転職サイト「LiBz CAREER(リブズキャリア)」を運営する株式会社 LiB(所在地: 東京都渋谷区 代表取締役: 松本 洋介 以下「当社」)は、世界経済フォーラム(WEF)の 2016 年版「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本の順位が過去最低の水準になったというニュースを受け、キャリア女性約 70,000 名(有効回答数 276 名)と登録企業データ 357 社(うち有効データ 125 社)を対象に、ジェンダーギャップについての調査を実施いたしました。その結果、平均給与と格差が 50 万円から 200 万円の企業は全体の 65%、実際にジェンダーギャップを感じているキャリア女性は 65%いるということが分かりました。

【主な調査結果】

■ 正社員における全体平均給与と女性平均給与の差額

平均 103.8 万円、50 万円～200 万円の給与格差がある企業が 65%

■ キャリア女性は「ジェンダーギャップ指数が過去最低」というニュースに対して

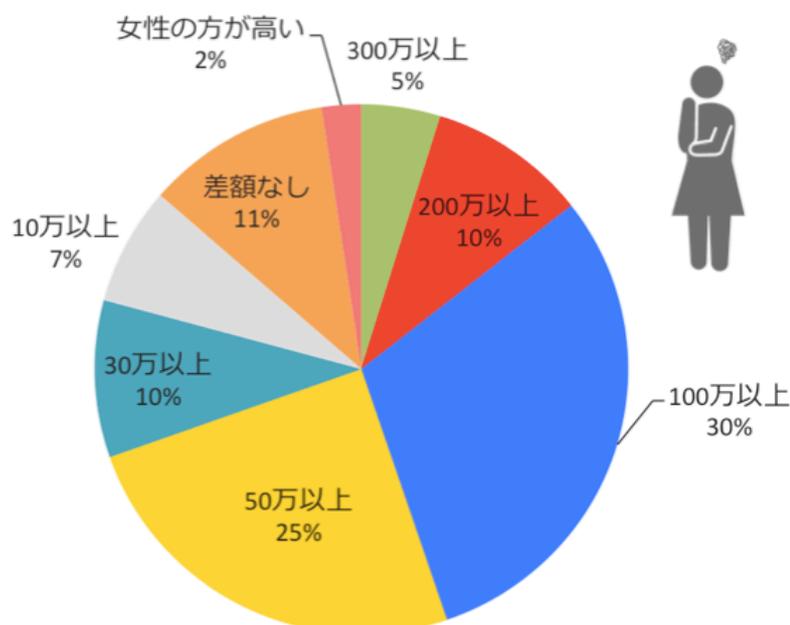
1 位: そのとおり 65.2% 2 位: 実感がない、意識したことがない 12.3%

■ どのような行動が格差是正に繋がると考えるか

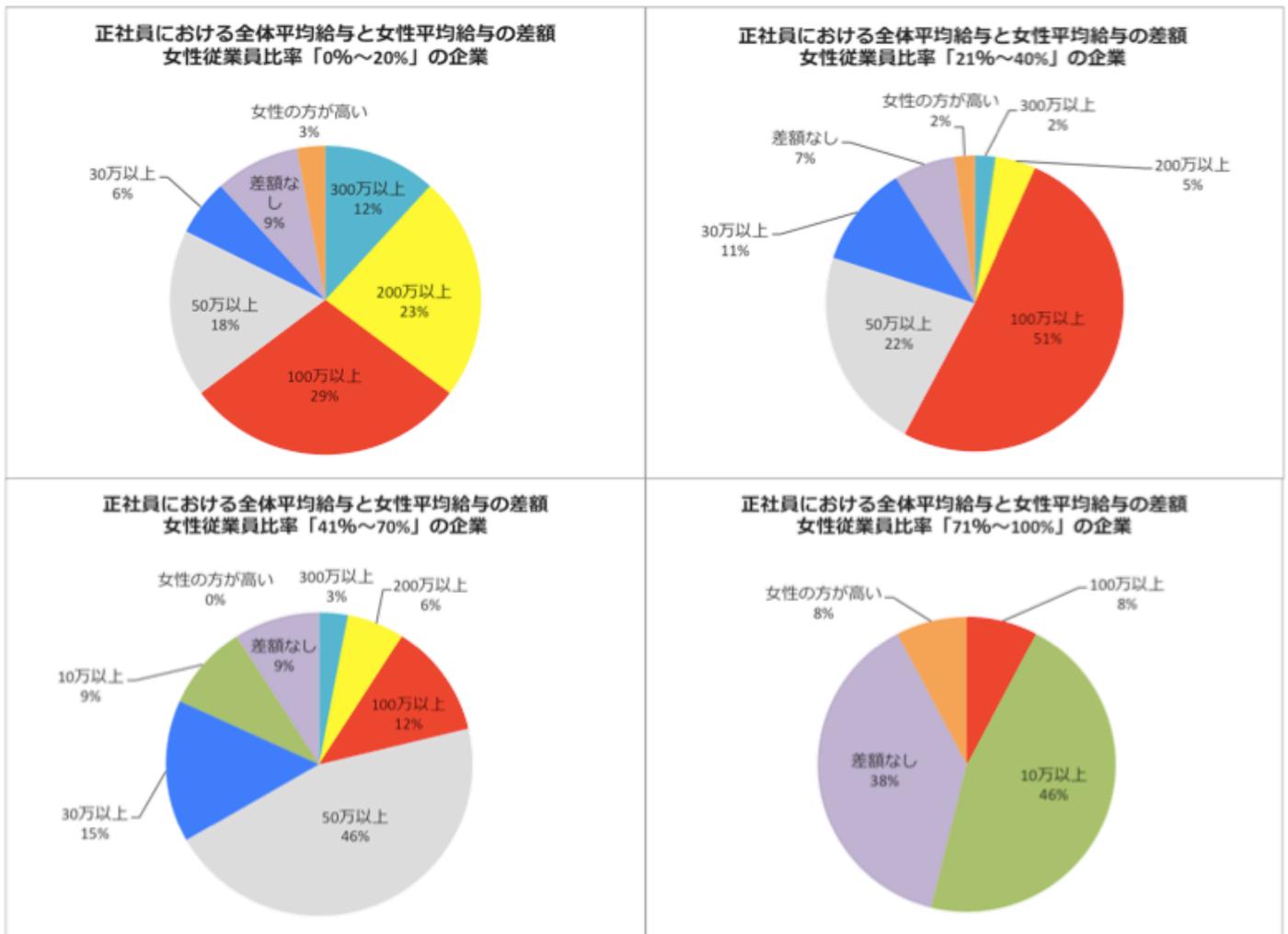
1 位: 一生働く女性の増加 21.0% 2 位: 男女の同一労働同一賃金の徹底 12.7%

正社員における全体平均給与と女性平均給与の差額

50万～200万の給与格差がある企業が 65%

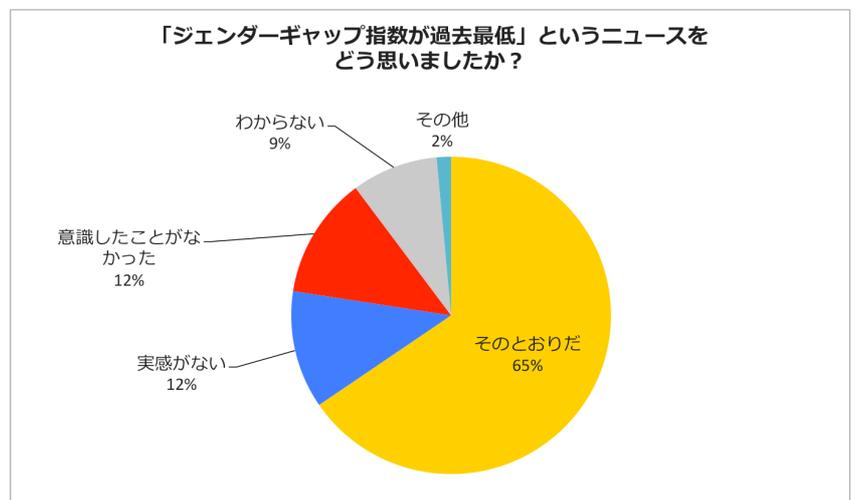


LiBz CAREERの登録企業データを元に集計を行った結果、「正社員における全体平均給与と女性平均給与の差額」について、平均で103.8万円、50万円～200万円の給与格差がある企業が65%にもものぼることが分かりました。さらに、企業ごとの女性割合を調査した結果、**平均給与の差額が200万円以上ある企業の女性社員比率は、26.3%**なのに対し、**差額なしの企業の女性社員比率は、69.9%**とであることが分かりました。これにより、女性社員比率の高い企業の方が、給与の差額が低いと言えます。



「ジェンダーギャップ指数が過去最低というニュースをどう思いましたか？」

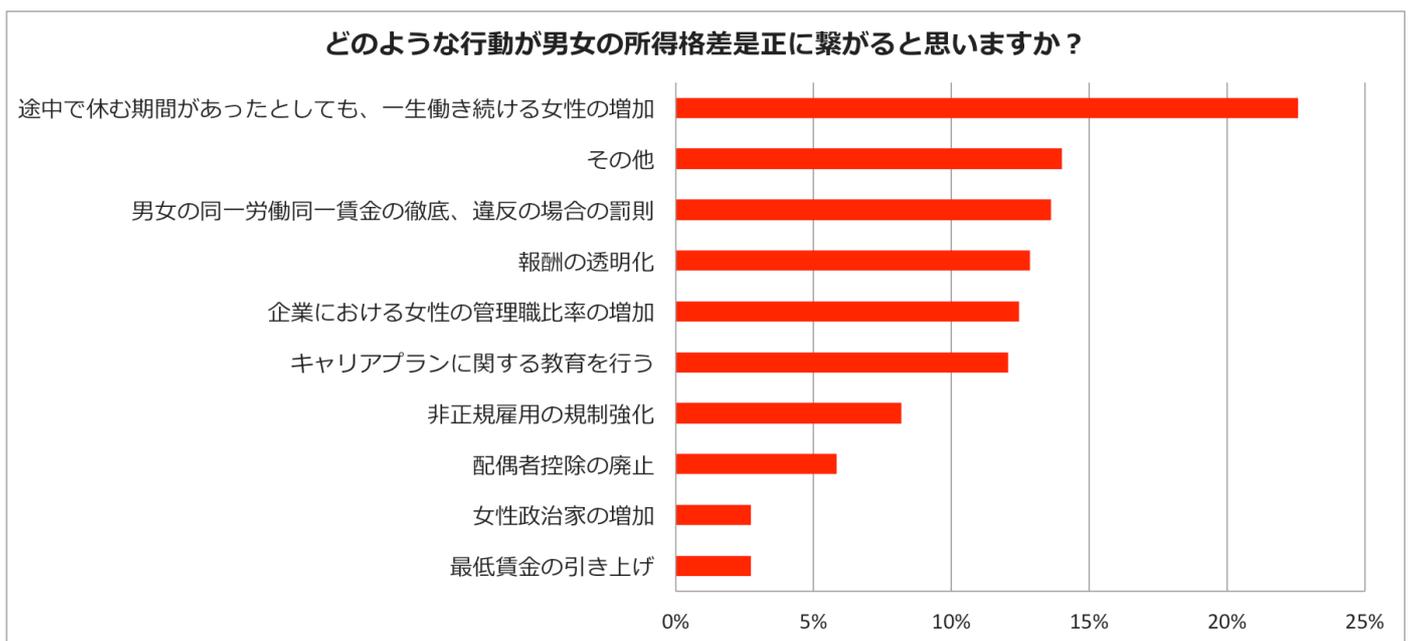
キャリア女性を対象に、「2016年版「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本の順位が過去最低の水準になった。」というニュースについてどう思うか質問したところ、【そのとおりだ】という回答が65.2%と、一番多いという結果がでました。また、次に多い回答が【実感がない12.3%】、【意識したことがなかった12.3%】という結果がでました。半数以上のキャリア女性が実際にジェンダーギャップを感じているということが分かりました。



「どういった時に格差を感じますか？」

- 配偶者控除の見直しが廃止されたとき(40代 フリー/自営業)
- 子どもがいる女性＝管理職は無理だという意識があまりにも強いいため、きちんと仕事をしたいという女性ほど、管理職にはなってはいけないと考えているという事実を目の当たりにするとき。(30代 正社員)
- 夫婦共働きの際に、男性の転勤先に女性に合わせてほしいという考え方。(30代 正社員)
- 女性の管理職が自分の会社には誰もいない。(30代 正社員)
- 長時間労働が問題になっているが、そもそも男性目線での時間の考え方が会社内にあると思う。夕方から長い会議をはじめたり、明らかに定時まで終わらないような仕事量を計画したり。残業ができる男性はいいが、子供がいる女性はそんな急には残業ができない。(30代 正社員)
- お茶を入れるのも、電話をとるのも、荷物の受け取りも同じ営業同士なのに女子の仕事。(30代 正社員)
- 年配の知人男性に、結婚することを報告し、仕事を続けると言ったところ、旦那さんお給料少ないの？と真顔で聞かれました。夫の収入は平均よりもいい方ですし仕事が楽しいから続けたいだけなのに…。(20代 正社員)

「どのような行動が男女の格差是正に繋がるとおもいますか？」



【途中で休む期間があったとしても、一生働き続ける女性の増加】 21.0%

■理由

- 子育て中にキャリアを捨ててしまう人が多いから。(40代 契約社員)
- 産休取ると戻って来てもポストが無いとよく聞くから。(30代 正社員)
- 女性もあきらめてしまっている現実がある。休む期間は、女性のほうが確実に多いかもしれない。でも男性も病気や介護で休むことが必要になるかもしれない。(30代 正社員)

【男女の同一労働同一賃金の徹底、違反の場合の罰則】 12.7%

■理由

- 賃金に性別を考慮すべきでないし、女性だからといって優遇するのもおかしいとおもう。(30代 正社員)
- 過去に所属した会社では、10年以上働いた同期の男女において、明らかに給与の格差があり、昇進の格差があっ

た。個人的には同じ知識や経験の深さだと感じていた。(30代 パート/アルバイト)

- 自分の働きに応じた報酬が得られなければ、働きがいがない。責任ある立場になることに積極的になれないから。(20代 正社員)

【報酬の透明化】 12.0%

■理由

- 頑張ったら頑張った分だけ認められれば、どうせ女性だから出世しないという諦めの意識や、お飾り女性管理職になって周りにバカにされることも無くなる。あと男性だから仕事ができないのに出世する、という矛盾も無くなるはず。(30代 正社員)
- 報酬の透明化を図れば、育児中を理由に減俸、役職なしなど、その企業の体質が理解できるから。(40代 正社員)
- 家族を養うのは男性だけでは無いのに、スタートから賃金テーブルがちがいきすぎるから。例えば役職無し同じ仕事なのに男性の方が給与がいいテーブルからスタートしてる。(30代 短時間正社員)

【企業における女性の管理職比率の増加】 11.6%

■理由

- 採る側が女性であれば、偏りもなく、チャンスも昇進も示されると思う。(30代 派遣社員)
- 子供がいて、仕事と両立しなくてはならないという女性の立場を身をもって理解している管理職がふえれば、時間外労働などの非効率な状況が改善されると思うから。(30代 派遣社員)
- 単純に管理職の所得が他と比べて高い。管理職の割合が増えれば必然的に所得が増える。(30代 短時間正社員)

【キャリアプランに関する教育を行う】 11.2%

■理由

- 社会に出る前の女性にキャリアプランについての教育を受ける機会が必要かと思います。あとは、男性管理職、経営者にも、意識改革をしてほしい。(40代 正社員)
- マインドが変われば他のものは付いてくると思うから。結婚、出産を経てもキャリアを築いていくのが当たり前になれば格差は縮まると思う。(20代 正社員)
- 女性自身の腰掛け意識からの脱却が出来ていないことが問題だと考えるので。自分がバリバリ働いて稼いで、配偶者への依存度を下げてなお幸福度が高い生活を勝ち取れるプランを考えていく事が出来れば、ムリに女性管理職を増やす施策を打ち出さなくても格差は狭まっていくのでは、と思う。(40代 正社員)

【非正規雇用の規制強化】 7.6%

■理由

- 非正規雇用は圧倒的に女性が多い。(40代 派遣社員)
- 男女の所得格差の是正とは関係がないでしょうが、いわゆる働き盛りの年齢の男性(女性も含む)の、非正規雇用の増大が、社会全体の幸福度の低下につながっていると思います。(30代 正社員)
- 正社員と仕事は同様であるのに非正規社員は賃金や福利厚生などに反映されにくい。(40代 契約社員)

【配偶者控除の廃止】 5.4%

■理由

- もっと働けても、結果的に損をするのであれば働きたくないという理由で敢えて収入を抑えている人が多い。(40代 正社員)
- 子育てママが増えれば、企業は給与のあり方を考える機会が増えると思うから。(30代 正社員)
- 甘えている女性自身の責任でもあると感じています。配偶者控除だけではなく、年金もきちんと自分自身で一人分を支払うべきです。(50代 正社員)

【最低賃金の引き上げ】 2.9%

■理由

- 日本の会社の基本給が全体的に低すぎるとおもう。モチベーションがあがらない。(40代 正社員)
- 賃金が安いことや、仕事も女性ということで限られることも多い。男性みたいにならばいいと思える。まだ日本は女性が家庭との両立を強く求める傾向があるので、結婚してからの転職等どうしても働きに出るのを条件等考慮しながらになりやすい。(30代 無職)
- アベノミクスだとか言われても大企業だけしか恩恵がない様に感じています。中小企業の最低賃金やアルバイトの賃金はもう少し上げてほしいと思います。(20代 正社員)

【女性政治家の増加】 2.5%

■理由

- 時間をかけて政治から変えるのが良いと思う。(40代 契約社員)
- 民主主義は多数決ですから、女性政治家の数が増えないことには世の中は変わりません。今の日本の政治はマスキュリンデモクラシーです。(20代 正社員)
- 政治家が、男性がおおいことで目を向けてもらえない案件がたくさんあるように、感じます。女性政治家の方が公平正大な判断をしていると思うので。(30代 正社員)

【その他】 13.0%

- 男性の働き方を変え、家事や育児に参加できるようにすること。(20代 契約社員)
- 時間生産性評価の導入と残業時間規制。(20代 正社員)
- 経営者が女性。(30代 正社員)
- 国の制度の促進と企業の理解。(20代 正社員)

■調査概要

- ・実施期間 : 2016年10月27日~10月31日
 - ・対象 : LiB (リブ) 会員 : 約70,000名 (有効回答数276名) 、登録企業データ357社(うち有効データ125社、社員数10名~20万名の企業を対象)
 - ・調査手法 : インターネット調査
- ※本調査結果をご使用される際は、【株式会社LiB調べ】とご記載いただけましたら幸いです。

株式会社「LiB」会社概要

会社名:株式会社LiB

代表者:代表取締役社長 松本洋介

設立:2014年4月1日

所在地:東京都渋谷区神南1-12-16 アジアビル1階

■キャリア女性のための転職サイト「LiBz CAREER(リブズキャリア)」

過去の最高到達年収が400万円以上のキャリア女性が、年齢やライフイベントに合わせた正規雇用の働き方を選べる転職支援サービス。

女性ならではの多様な状況をコンサルティングできる優れたキャリアコンサルタントや女性の活躍を応援する企業との出逢いを提供するプラットフォームです。

URL:<http://libinc.jp>



■ 転職だけではないライフキャリアカウンセリングサービス『LiBCome(リブカム)』



自分ひとりで考えることが難しいけれど相談できる場所が見つけない、転職だけでなく現職や出産育児、ライフワークバランスなど、キャリアとプライベートに関する悩みを相談できるオンラインカウンセリングサービスです。

URL: https://libinc.jp/welcome_to_premium_service

■ キャリア女性のウェブメディア『LiBz LIFE』『LiBz WorkStyle』

働く女性が毎日をもっと楽しく、もっと素敵に過ごせるようなコンテンツを届けるキュレーションメディア『LiBz LIFE(リブズライフ)』と、バリバリ働きたい方にもワークライフバランスを大事にしたい方にも役立つ情報をお届けするメディア『LiBz WorkStyle(リブズワークスタイル)』を運営しています。

LiBz LIFE : <https://life.libinc.jp/>

LiBz WorkStyle : <https://libinc.jp/workstyle/>



本件に関する報道関係者のお問合せ先：株式会社LiB 担当：味岡、武井
TEL：03-6455-3015 FAX：03-6455-3016 E-mail：info@libinc.co.jp