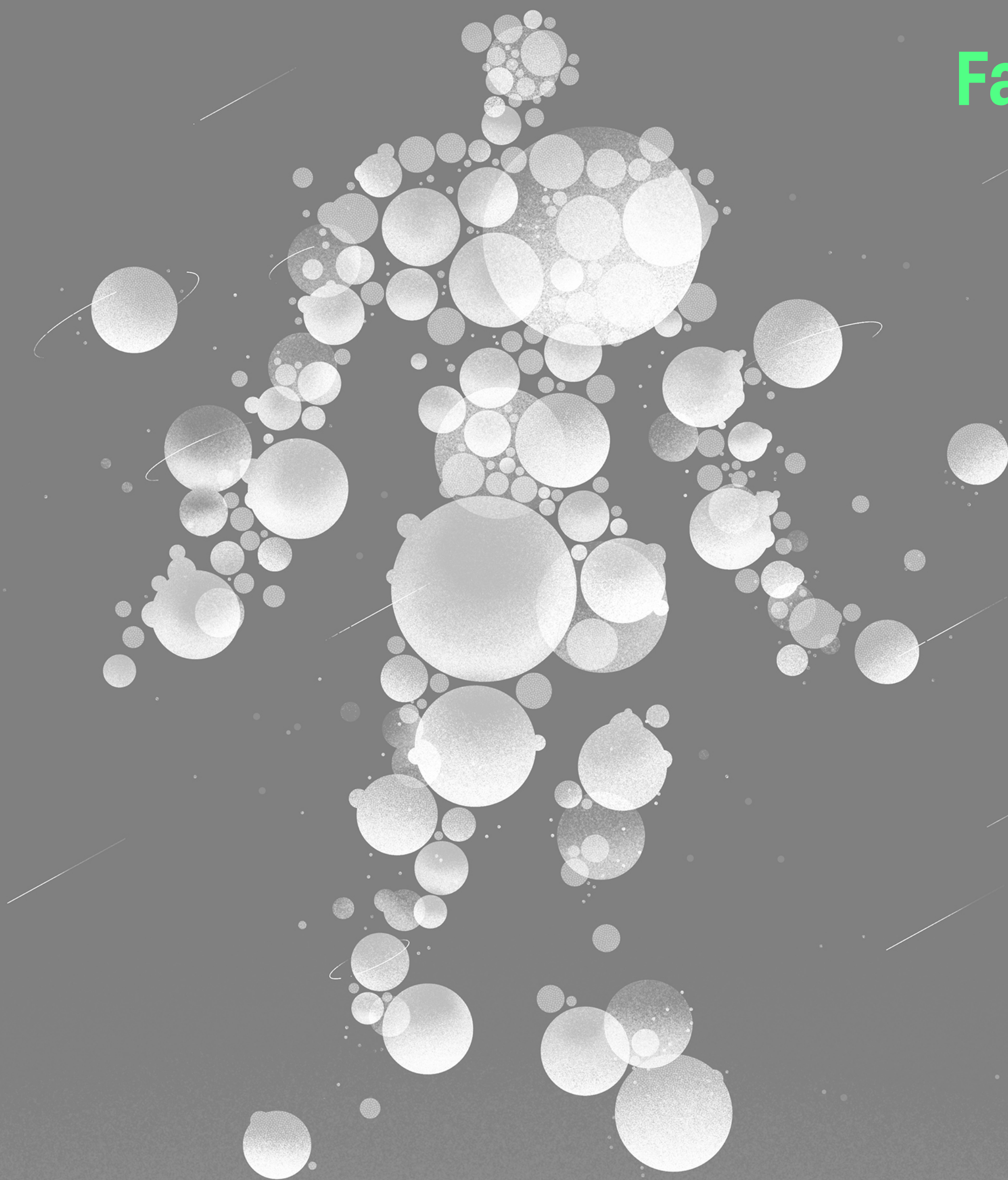


Gender Issues Facing Women in Japan 2022

ジェンダー課題チャート



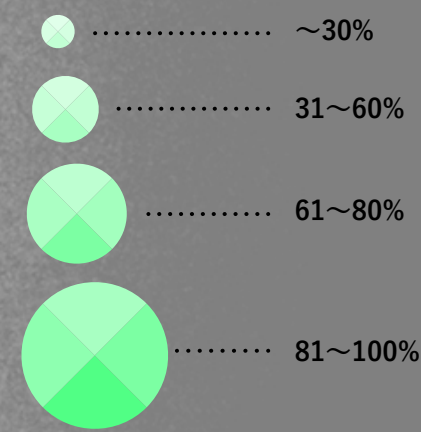
このジェンダー課題チャートは
日本の女性たちが直面するさまざまな問題を俯瞰し、
社会全体で解決に向かう足掛かりとして整理し始めたものです。
いま、ジェンダーについての多様な課題への
取り組みがあらゆる企業や組織、
そしてひとりひとりに求められています。
これまで光が当てられてこなかったファクトや、
大きな声では語られない女性たちの
インサイトを可視化することで、
人びとの生活や社会のあり方について
考えるきっかけとなることを目指しています。

This chart was created to provide a bird's-eye view of
the various problems that women are facing in Japanese society,
in order to serve as a steppingstone to push society towards a better direction.
Today, it is important more than ever that every business, every organization,
and each and every one of us take action against gender inequality and injustice.
By visualizing unvoiced insights and undiscussed facts,
we hope to bring new perspectives on how
people view individual lives and society.

ジェンダー課題チャート

Gender Issues Facing Women in Japan 2022

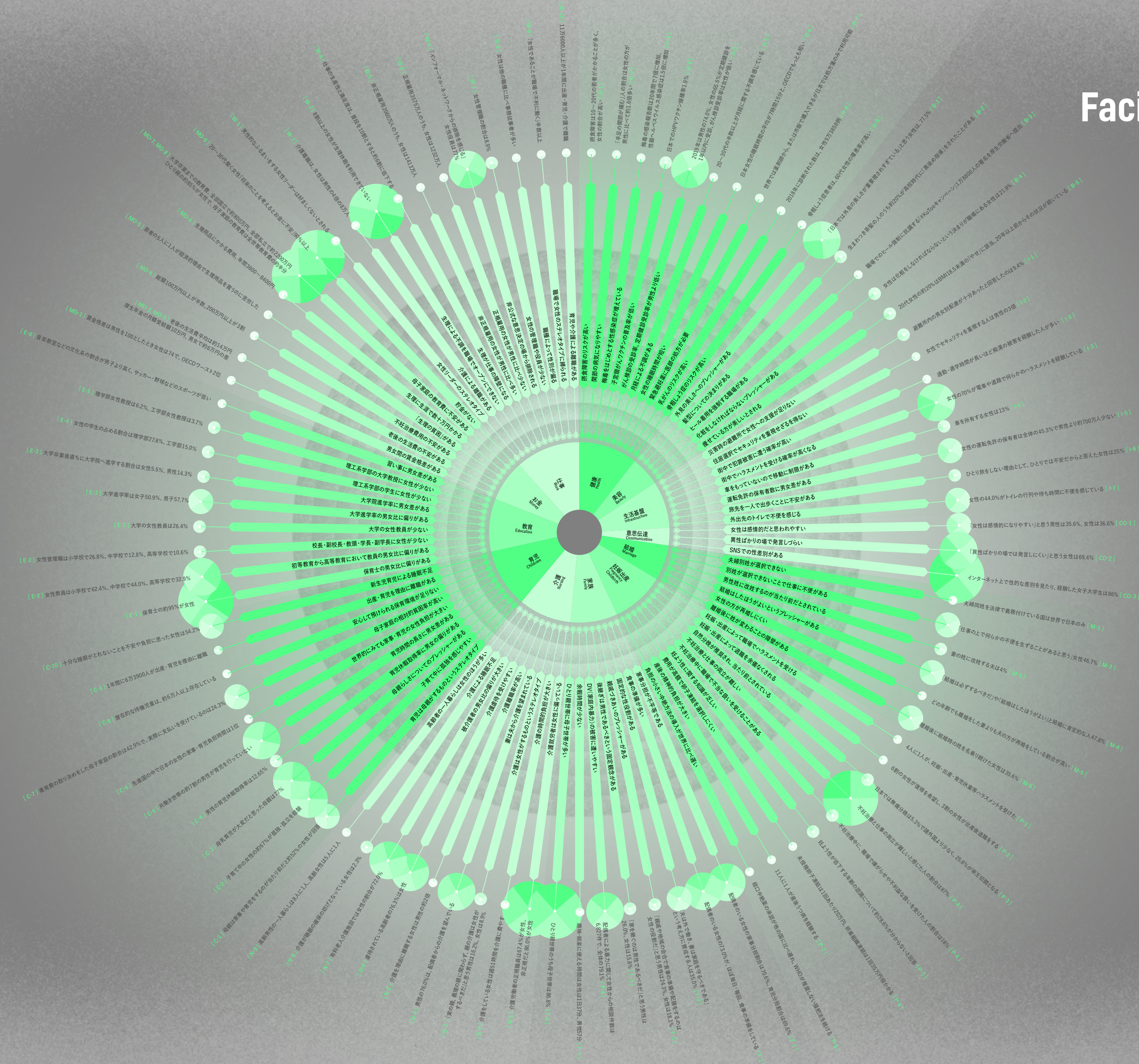
Percentage 関連パーセンテージ



How to Read Chart このチャートについて

Field of Issue 課題分野 Related Data

- 健康 Health
- 美容 Beauty
- 生活基盤 Infrastructure
- 意思伝達 Communication
- 結婚 Marriage
- 妊娠出産 Pregnancy/Childbirth
- 家族 Family
- 介護 Nursing
- 育児 Childcare
- 教育 Education
- お金 Money
- 仕事 Work



- 健康 Health
 - [H-1] 厚生労働省「知ることからはじめよう みんなのメンタルヘルス総合サイト」(最終更新2022年2月)
 - [H-2] 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2016)
 - [H-3] 厚生労働省「国民生活基礎調査(2004～2020)」
 - [H-4] 厚生労働省「女性の労働力調査(2019)」
 - [H-5] 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2019)
 - [H-6] OECD, The Gender Data Portal. (2019)
 - [H-7] International Consortium for Emergency Contraception, Status & Availability Database. (2022)
 - [H-8] 国立がん研究センターがん情報サービス「がん統計」(2018)
- 美容 Beauty
 - [B-1] 電通社「電通社コンパス調査(ジェンダーに関する調査)」(2022)
 - [B-2] ブックオフ(なす)「プロシロフチーム」(関根悠司「いっわるブックオフ」および「不潔な指輪」に関する調査) (2018)
 - [B-3] BBC「職場のハビーム」(必要)「場合も、根本原因、強制規定を容認」(2019)
 - [B-4] 連合「社内ルールにおける男女差に関する調査」(2019)
 - [B-5] 厚生労働省「令和2年国民健康・栄養調査」(2019)
- 生活基盤 Infrastructure
 - [I-1] 内閣府「国土交通省(国土交通省)における都市生活に関する調査報告書」(2020)
 - [I-2] (株)リクルート(SUMMO)「調査は20代社会人(男女)の暮らし」(2021/2022)
 - [I-3] プラットフォーム「FWeToo Japan」(公共空間におけるハラスメント)「女性」(2018)
 - [I-4] ソニー「調査報告書(新成人のカーライフ意識調査)」(2020)
 - [I-5] 内閣府「運転免許保有者数及び運転免許所持の実況」(2018)
 - [I-6] 株式会社「D」(「D」に関するWEBアンケート) (2017)
 - [I-7] 国土交通省「白物家電に関するイノベーションに関するアンケート調査結果」(2016)
- 意思伝達 Communication
 - [C-1] 内閣府「国土交通省(国土交通省)における都市生活に関する調査報告書」(2020)
 - [C-2] 電通社「電通社コンパス調査(ジェンダーに関する調査)」(2022)
 - [C-3] 公益社団法人「ガールズスクウト日本国」(女子大学「ジェンダー」調査報告書2020) (2020)
- 結婚 Marriage
 - [M-1] 第20回国会参議院選挙委員会「上川法相による答弁」(2020)
 - [M-2] 内閣府「家族の法に関する調査」(2017)
 - [M-3] 厚生労働省「結婚に関する調査」(2016)
 - [M-4] 内閣府「子育てに関する調査(結婚に関する調査報告書)」(2020)
 - [M-5] 厚生労働省「結婚に関する調査」(2016)
 - [M-6] 長生堂相談センター「「結婚」に関するアンケート調査」(2021)
- 妊娠出産 Pregnancy/Childbirth
 - [P-1] 厚生労働省「胎前・産後の健康に関する調査報告書」(2020)
 - [P-2] 厚生労働省「仕事と育児の両立に関する実態調査(2020)」
 - [P-3] 厚生労働省「産後(産後)・産後(産後)・産後(産後)に関する調査」(2017) / 厚生労働省「産後(産後)・産後(産後)に関する調査」(2017)
 - [P-4] 厚生労働省「産後(産後)・産後(産後)に関する調査」(2017)
 - [P-5] 厚生労働省「産後(産後)・産後(産後)に関する調査」(2017)
 - [P-6] 厚生労働省「産後(産後)・産後(産後)に関する調査」(2017)
 - [P-7] 厚生労働省「産後(産後)・産後(産後)に関する調査」(2017)
 - [P-8] WHO, Safe abortion: technical and policy guidance for health systems (2nd ed.). (2012)
- 家族 Family
 - [F-1] 内閣府「男女共同参画局」(令和2年度男女共同参画の視点から新型コロナウイルス感染症拡大の影響に関する調査報告書) (2021)
 - [F-2] 内閣府「男女共同参画局」(令和2年度男女共同参画の視点から新型コロナウイルス感染症拡大の影響に関する調査報告書) (2021)
 - [F-3] 内閣府「男女共同参画局」(令和2年度男女共同参画の視点から新型コロナウイルス感染症拡大の影響に関する調査報告書) (2021)
 - [F-4] 警察庁「配偶者からの暴力の現状(令和2年)」(2021)
 - [F-5] 総務省「令和2年度社会生活基本調査」(2021)
 - [F-6] 厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」(2017)
- 介護 Nursing
 - [N-1] (公財)介護労働安定センター「平成29年度介護労働実態調査」(2017)
 - [N-2] 厚生労働省「介護労働実態調査」(2016)
 - [N-3] 内閣府「男女共同参画局」(令和2年度男女共同参画の視点から新型コロナウイルス感染症拡大の影響に関する調査報告書) (2021)
 - [N-4] 内閣府「男女共同参画局」(令和2年度男女共同参画の視点から新型コロナウイルス感染症拡大の影響に関する調査報告書) (2021)
 - [N-5] 厚生労働省「令和2年度労働力調査」(2020)
 - [N-6] 厚生労働省「高齢者虐待の防止、高齢者の養育者に対する支援等に関する法律」(に基づき)「状況等に関する調査結果」(2018)
 - [N-7] 厚生労働省「高齢者虐待の防止、高齢者の養育者に対する支援等に関する法律」(に基づき)「状況等に関する調査結果」(2018)
 - [N-8] 厚生労働省「令和2年度国民健康・栄養調査」(2019)
 - [N-9] 総務省「令和2年度国民健康・栄養調査」(2019)
- 育児 Childcare
 - [Ch-1] 国立労働安全衛生局「「ママも取り組む」(ママも取り組む)「ママも取り組む」(ママも取り組む)」(2020)
 - [Ch-2] 地域SNS「ママ」(ママも取り組む)「ママも取り組む」(ママも取り組む)」(2020)
 - [Ch-3] NHK「子育てに関する調査」(2020)
 - [Ch-4] 総務省「社会生活基本調査」(2016)
 - [Ch-5] 厚生労働省「雇用労働力調査」(2021)
 - [Ch-6] 総務省「社会生活基本調査」(2016)
 - [Ch-7] U.S. Bureau of Labor Statistics, American Time Use Survey (2016)
 - [Ch-8] Funded, How Ecopassion Spends Their Time: Everyday Life of Women and Men. (2004)
 - [Ch-9] 厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果」(2016)
 - [Ch-10] 厚生労働省「雇用労働力調査」(2020)
 - [Ch-11] 厚生労働省「雇用労働力調査」(2020)
 - [Ch-12] 三友LIFリサーチ「コンパニオン」(平成29年度子ども・子育て支援実態調査研究事業)
 - [Ch-13] 経産省「令和2年度女性の働き方に関する調査」(2021)
- 教育 Education
 - [E-1] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2022)
 - [E-2] 経産省「賃金基礎調査」(2021)
 - [E-3] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [E-4] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [E-5] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [E-6] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [E-7] 学研教育総合研究所(Gakken)「小学生自覚」(2021年8月調査)
- お金 Money
 - [M-1] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2022)
 - [M-2] 経産省「賃金基礎調査」(2021)
 - [M-3] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-4] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-5] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-6] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-7] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-8] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-9] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-10] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-11] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-12] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-13] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-14] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-15] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-16] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-17] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-18] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-19] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-20] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-21] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-22] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-23] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-24] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-25] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-26] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-27] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-28] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-29] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-30] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-31] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-32] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-33] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-34] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-35] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-36] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-37] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-38] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-39] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-40] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-41] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-42] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-43] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-44] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-45] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-46] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-47] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-48] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-49] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-50] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-51] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-52] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-53] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-54] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-55] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-56] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-57] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-58] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-59] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-60] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-61] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-62] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-63] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-64] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-65] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-66] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-67] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-68] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-69] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-70] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-71] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-72] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-73] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-74] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-75] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-76] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-77] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-78] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-79] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-80] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-81] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-82] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-83] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-84] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-85] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-86] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-87] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-88] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-89] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-90] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-91] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-92] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-93] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-94] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-95] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-96] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-97] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-98] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-99] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
 - [M-100] 厚生労働省「賃金基礎調査」(2019)
- 仕事 Work
 - [W-1] Fluk, A., Klatz, A., and Caries, M. The Impact of Unconscious Bias on Women's Career Advancement. The Sasakawa Peace Foundation Expert Review Series on Advancing Women's Empowerment. (2017)
 - [W-2] 厚生労働省「雇用労働力調査」(2020)
 - [W-3] 経産省「キャリア開発センター」(「女性」に関する調査) (2021)
 - [W-4] 経産省「キャリア開発センター」(「女性」に関する調査) (2021)
 - [W-5] 経産省「キャリア開発センター」(「女性」に関する調査) (2021)
 - [W-6] Wellington, S., Kopf, M. B., and Gerlach, P. R. What's Holding Women Back? Harvard Business Review. (2003)
 - [W-7] 経産省「キャリア開発センター」(「女性」に関する調査) (2021)
 - [W-8] キャリアデザインセンター「(女の転職タイプ) (2021)
 - [W-9] 厚生労働省「雇用労働力調査」(2020)

健康 Health

健康
Health

摂食障害のリスクが高い

関節の病気になるやすい

梅毒をはじめとする性感染症が増えている

子宮頸がんワクチンの普及率が低い

がん検診の受診率、定期健診受診率が男性より低い

月経による不調がある

女性の睡眠時間が短い

緊急避妊薬に医師の処方が必要

乳がんのリスクが高い

骨粗しょう症のリスクが高い

摂食障害は10~20代の若者がかかることが多く、女性の割合が高い [H-1]

「手足の関節が痛む」人の割合は女性の方が男性に比べて約1.6倍多い [H-2]

梅毒の感染報告数は20年間で7倍に増加、性器ヘルペスウイルス感染症は1.5倍に増加 [H-3]

日本でのHPVワクチン接種率1.9% [H-4]

2019年は男性の74.0%、女性の65.6%が定期健診を1年以内に受診。がん検診受診率は女性が低い [H-5]

20~30代の半数以上が月経に関する不調を感じている [H-5]

日本女性の睡眠時間の平均が7時間15分と、OECDでもっとも短い [H-6]

世界では薬剤師から、または市販で購入できるが日本では処方箋のみで利用可能 [H-7]

2018年に診断された数は、女性9万3858例 [H-8]

骨粗しょう症患者は、60代女性の罹患率が高い [H-9]

美容 Beauty

美容
Beauty

外見の美しさへのプレッシャーがある

「日本では外見の美しさが重要視されすぎている」と思う女性は、77.5% [B-1]

髪型についての決まりがある

生まれつき茶髪の人のうち約20%が高校時代に「黒染め指導」をされたことがある [B-2]

ヒール着用を強制する職場がある

職場でのヒール強制に抗議する「#KuTooキャンペーン」1万8800人の署名を厚生労働省へ提出 [B-3]

化粧をしなければならないプレッシャーがある

女性は化粧をしなければならないという決まりが職場にある女性は 21.9% [B-4]

痩せている方が美しいとされる

20代女性の約20%はBMI18.5未満の「やせ」に該当、20年以上前からその状況が続いている [B-5]

生活基盤 Infrastructure

生活基盤
Infrastructure

災害時の避難所で女性への支援が足りない

避難所内の男女別配慮が十分あったと回答したのは9.4% [I-1]

住居選択でセキュリティを重視せざるを得ない

女性でセキュリティを重視する人は男性の3倍 [I-2]

街中で犯罪被害に遭う確率が高い

通勤・通学時間が長いほど痴漢の被害を経験した人が多い [I-3]

街中でハラスメントを受ける確率が高くなる

女性の70%が電車や道路で何らかのハラスメントを経験している [I-3]

車をもっていないので移動に制限がある

車を所有する女性は13% [I-4]

運転免許の保有者数に男女差がある

女性の運転免許の保有者は全体の45.3%で男性より約700万人少ない [I-5]

旅先を一人で出歩くことに不安がある

ひとり旅をしない理由として、ひとりでは不安だからと答えた女性は25% [I-6]

外出先のトイレで不便を感じる

女性の44.0%がトイレの行列や待ち時間に不便を感じている [I-7]

意思伝達 Communication

意思伝達
Communication

女性は感情的だと思われやすい

異性ばかりの場で発言しづらい

SNSでの性差別がある

「女性は感情的になりやすい」と思う男性は35.6%、女性は36.6% [CO-1]

「異性ばかりの場では発言しにくい」と思う女性は69.4% [CO-2]

インターネット上で性的な差別を見たり、経験した女子大学生は86% [CO-3]

結婚 Marriage

結婚
Marriage

夫婦別姓が選択できない

別姓が選択できないことで仕事に不便がある

男性姓に改姓するのが当たり前だとされている

結婚はしたほうがよいというプレッシャーがある

女性の方が再婚しにくい

離婚後に姓が変わることの障壁がある

夫婦同姓を法律で義務付けている国は世界で日本のみ [M-1]

「仕事の上で何らかの不便を生ずることがあると思う」女性46.7% [M-2]

妻の姓に改姓する夫は4% [M-3]

「結婚は必ずすべきだ」や「結婚はしたほうがよい」と結婚に肯定的な人47.8% [M-4]

どの年齢でも離婚をした妻よりも夫の方が再婚をしている割合が高い [M-5]

離婚後に結婚時の姓を名乗り続けた女性は35.6% [M-6]

妊娠出産 Pregnancy/Childbirth

妊娠出産
Pregnancy
Childbirth

妊娠・出産によって職場でハラスメントを受ける

4人に1人が、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた [P-1]

妊娠・出産によって退職を余儀なくされる

6割の女性が復帰を希望し、3割の女性が出産後退職をする [P-2]

自然分娩が推奨され、当たり前とされている

日本では無痛分娩は5.3%で諸外国より少なく、25.8%が帝王切開となる [P-3]

不妊治療と仕事の両立が難しい

不妊治療と仕事の両立が難しいと感じた人の割合は87% [P-4]

不妊治療中に職場で不当な扱いを受けることがある

不妊治療中に、職場で嫌がらせや不利益な扱いを受けた人の割合は18% [P-4]

妊よう性に関する知識が乏しい

妊よう性が低下する年齢の認識について約28.6%が分からないと回答 [P-5]

費用が高額で卵子凍結を選択しにくい

未授精卵子凍結は1回あたり20万円、卵巣組織凍結は1回35万円程かかる [P-6]

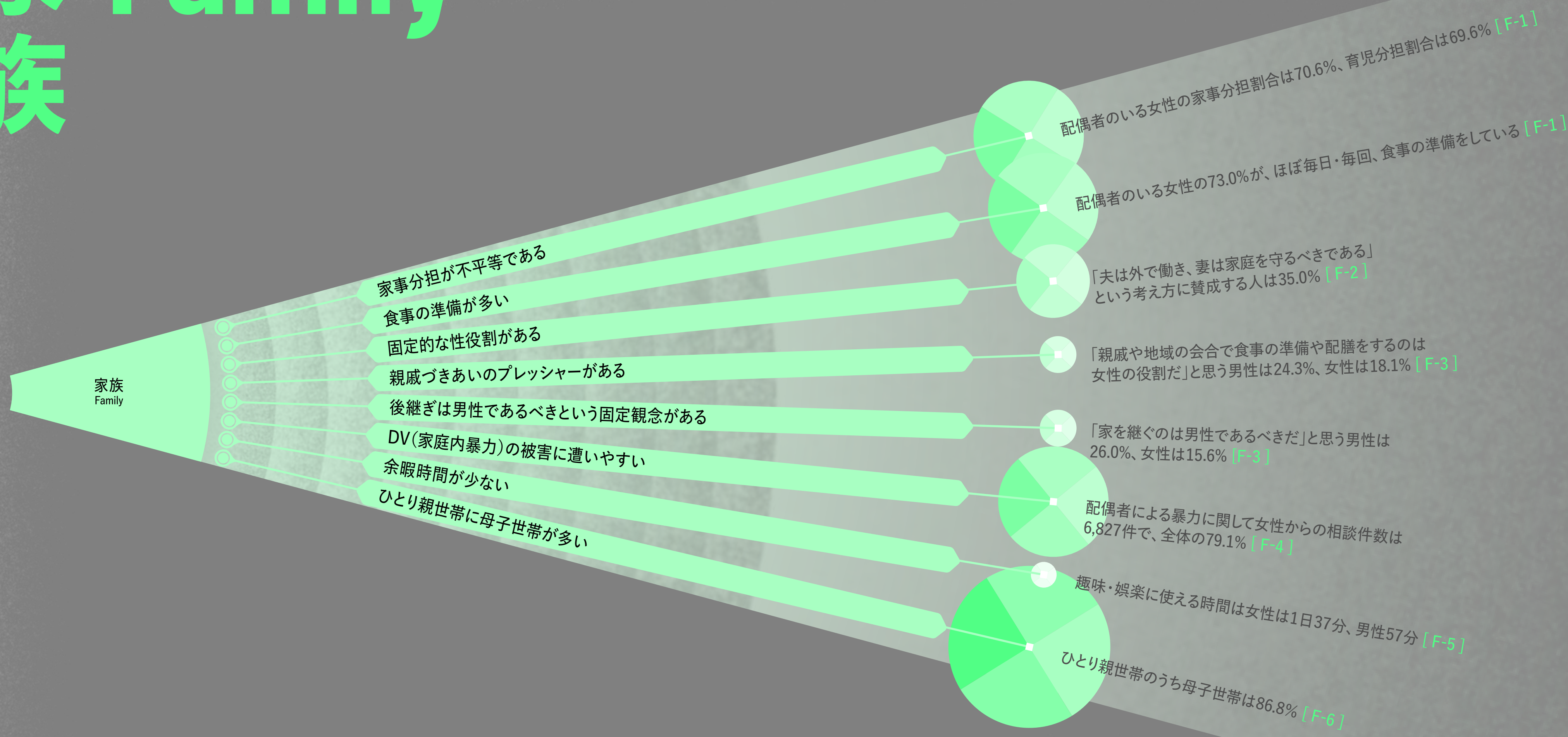
産後の精神的負担が大きい

11人に1人が産後うつ病を経験する [P-7]

負担の小さい中絶方法の導入が世界に比べ遅い

経口中絶薬の承認が他の国に比べ遅れ、WHOが推奨しない掻把法を続ける [P-8]

家族 Family



介護 Nursing

介護
Nursing

介護就労者は女性に偏っている

介護の時間的負担が大きい

介護は女性がするものというステレオタイプ

妻は夫から介護を望まれている

介護離職率が高い

介護虐待を受けやすい

被介護者の男女比の偏りが大きい

介護による睡眠不足

高齢者の一人暮らしは女性のほうが多い

介護労働者の正規職員は67.4%が女性、
非正規だと86.0%が女性 [N-1]

介護をしている女性は週51時間を介護に費やす [N-2]

「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」と
思う男性は16.2%、女性は8.9% [N-3]

男性の76.0%は、配偶者からの介護を望んでいる [N-4]

介護を理由に離職する女性は男性の約2倍 [N-5]

虐待されている高齢者の76.3%は女性 [N-6]

有料老人介護施設では女性の割合が72.0% [N-7]

介護が睡眠の確保の妨げとなっている女性は2.3% [N-8]

高齢男性の一人暮らしは8人に1人、高齢女性は5人に1人 [N-9]

育児 Childcare

育児
Childcare

育児は母親がするものというステレオタイプ

母親は家事や育児をするのが当たり前だと約52%の女性が回答 [C-1]

子育て中に孤独を感じやすい

子育て中の女性の約67%が孤独・孤立を経験 [C-2]

母親らしさについてのプレッシャーがある

母乳育児が大変だと思った母親は77% [C-3]

育児休暇取得率に男女の偏りがある

男性の育児休暇取得率は12.65% [C-4]

育児時間の長さに男女差がある

共働き世帯の約7割の男性が育児を行っていない [C-5]

世界的にみても家事・育児の女性負担が大きい

先進国の中で日本の女性の家事・育児負担時間は1位 [C-6]

母子家庭の相対的貧困率が高い

養育費の取り決めをした母子家庭の割合は42.9%で、実際に支払いを受けているのは24.3% [C-7]

安心して預けられる保育環境が足りない

潜在的な待機児童は、約6万人以上存在している [C-8]

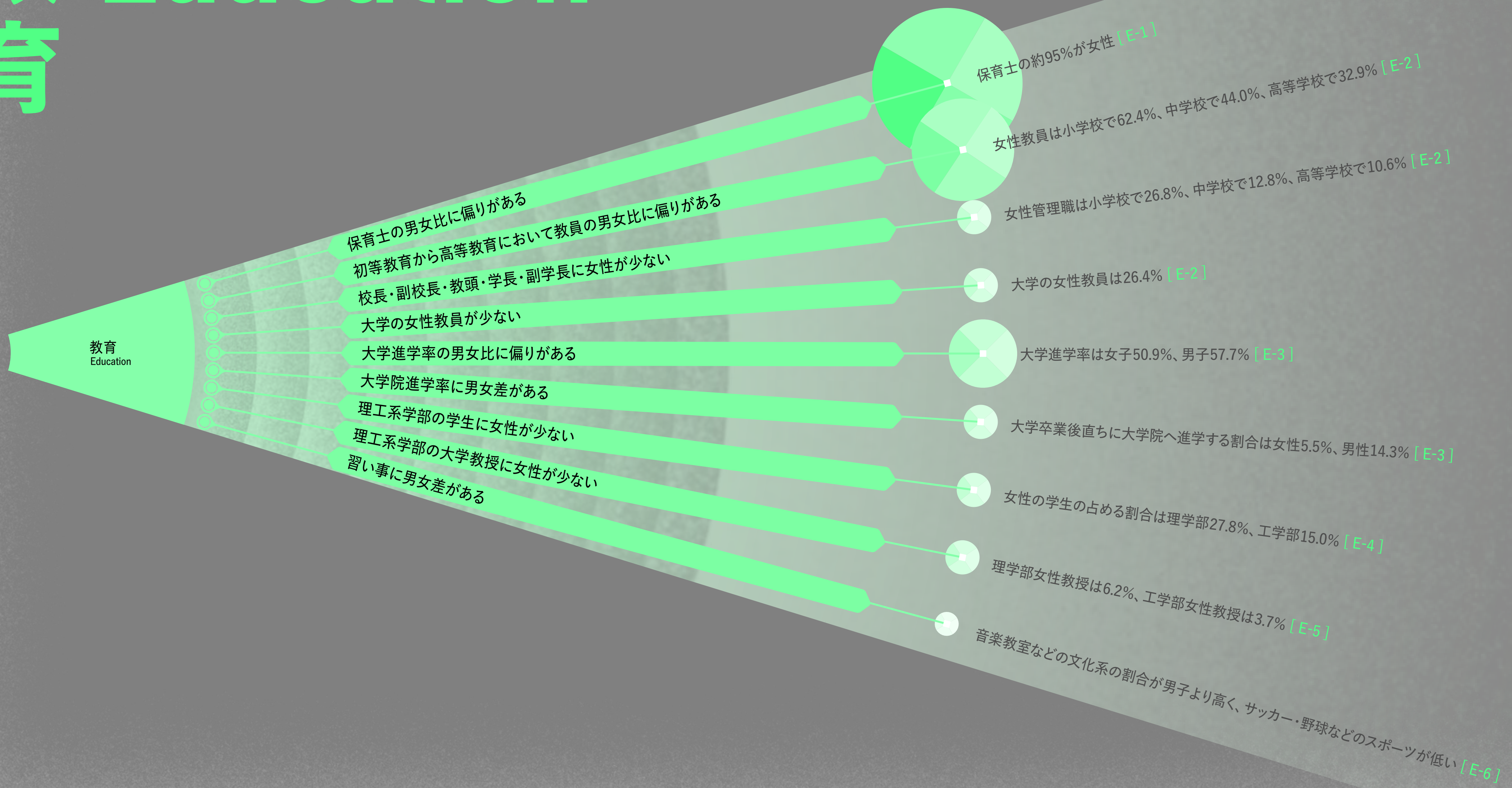
出産・育児を理由に離職がある

1年間に6万3900人が出産・育児を理由に離職 [C-9]

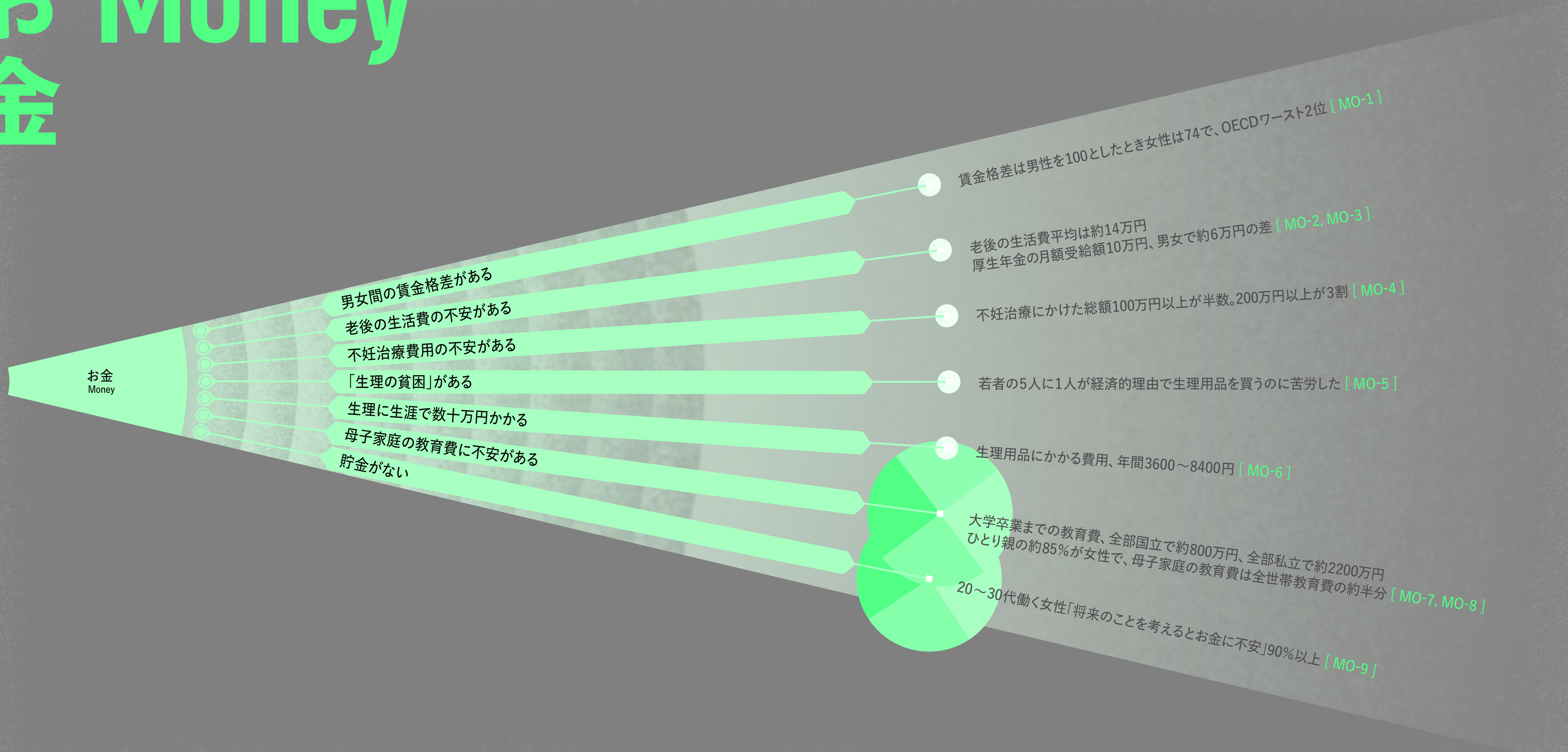
新生児育児による睡眠不足

十分な睡眠がとれないことを不安や負担に思った女性は54.2% [C-10]

教育 Education



お Money



仕事 Work

仕事
Work

女性リーダーのステレオタイプ

介護による離職がある

生理による不調を職場でオープンにできない

生理が仕事の障壁になる

非正規雇用の女性が男性に比べ多い

正規雇用の女性が男性に比べ少ない

非公式な意思決定の場から排除される

女性の管理職や役員が少ない

職種によって性別が偏る

職場で女性のステレオタイプに縛られる

育児や介護による離職がある

男性的なふるまいをする女性リーダーは好ましくないとされる [W-1]

介護離職は、女性は男性の4倍の8万人 [W-2]

8割以上の女性が生理休暇を利用できていない [W-3]

仕事の生産性と満足度は、普段を10割とすると約6割に低下する [W-4]

非正規雇用2060万人のうち、女性は1413万人 [W-5]

正規雇用3575万人のうち、女性は1232万人 [W-5]

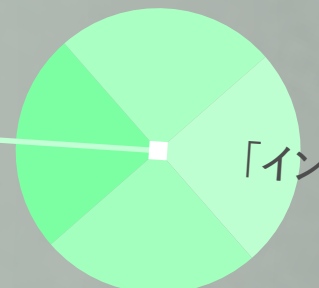
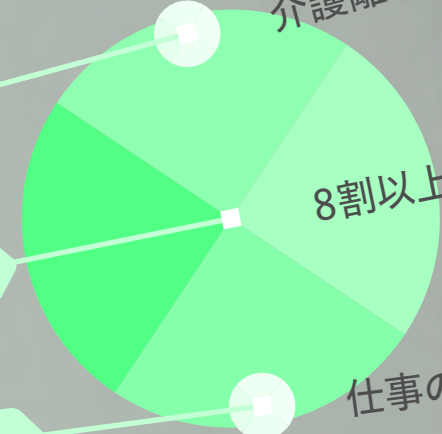
「インフォーマル・ネットワークからの排除を感じる」女性役員は77% [W-6]

女性管理職の割合は8.9% [W-7]

女性は他の職種に比べ事務従事者が多い [W-8]

「女性であることが職場で不利に働く」半数以上 [W-9]

11万6000人以上が1年間に出産・育児・介護で離職 [W-10]



[注意事項・免責]

- ・本資料データを、法令や公序良俗に反する用途、他人に不利益・不快感を与える用途、趣旨に反する用途などで利用することは禁止します。
- ・本資料データを利用して商標登録をすることはできません。
- ・本資料データに掲載された情報・資料を利用、使用、ダウンロードするなどの行為に関連してトラブルや損害が発生した場合でも、電通ダイバーシティ・ラボはいかなる責任も負いません。

[問い合わせ先]

電通ダイバーシティ・ラボ

Email : diversity@dentsu.co.jp

[作成元]

電通ダイバーシティ・ラボ

ジェンダー課題チャート制作チーム

2022年3月