

2027年度 ヒューマン・データサイエンス学部

9月総合型選抜/10月総合型選抜 女子チャレンジ入試 事前課題

【課題】

次ページ以降の記事の内容をまとめた上で、今後女性が更に活躍するには何が
必要か、についてあなたの考えを述べて下さい（1000字～1200字）。

※参考にした資料がある場合、その著作名、資料またはウェブサイト名、出版社
名または URL、出版年などの情報を、解答の最後に記載すること。なお、参考
資料情報は、文字数に含まない。

職場の女性活躍「1年で前進」4割 国際女性デー、1000人調査

2026/3/8 2:00 | 日本経済新聞 電子版

今日は国際女性デー。性別や国籍を問わず公平に活躍できる社会を推進する「DEI」の動きは、育児・介護休業法や女性活躍推進法の改正などを経て、徐々に浸透しつつある。日本経済新聞の男女1000人調査では、DEIの中でも「職場の女性活躍が直近1年で前進した」と感じる人が約4割にのぼった。一方、DEIを推進するうえで一定の「条件が必要」だと考える層も少なくない。

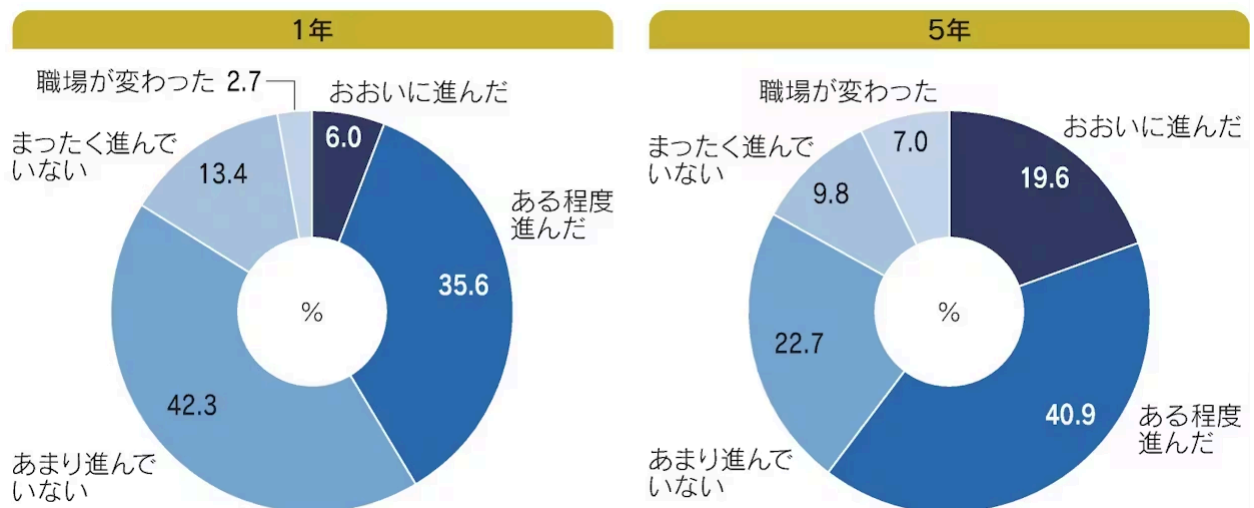
キャリア継続「当たり前」

日本経済新聞は2月にインターネット調査会社の日経リサーチ（東京・千代田）を通じて全国の20代から60代の働く男女にアンケートを実施。1209人から回答を得た。

「入社者の男女比が近づいている」（50代女性）、「女性管理職が目に見えて増えた」（50代男性）。DEIの中でも特に女性活躍の推進に関しては、前向きな変化を感じている人が多い。「職場での女性活躍推進に関する社内制度や会社の方針に関してこの5年間で変化はありましたか」という問いに、全体の約6割が「前進」したと答えた。

中でも印象的なのは、直近1年でも変化を感じた人が多かった点だ。「おおいに進んだ」と答えたのは6.0%、「ある程度進んだ」は35.6%。全体の4割以上が、直近1年間で職場における女性活躍の前進を実感した。

■ 職場の女性活躍は…



具体的に変化を感じた内容として多かったのは、「産休や育休がようやく普及し、妊娠出産を経ても仕事を続けやすくなった」（40代女性）など、キャリアを継続しやすくなったという回答だ。

ある30代女性は「5年前は『制度があっても使いにくい』という雰囲気があったが、今では性別にかかわらず育休や時短勤務を利用しながらキャリアを継続することが当たり前の光景になった」と答える。

別の30代女性の場合は「介護のため、北海道で半年ほどテレワーク中心に働いた事例などもあり、より融通がきくようになってきたと感じる」という。育児や介護による時短勤務や休暇取得に対する理解が進み、制度が定着する段階へと移行し始めている様子が見える。

■ 職場の女性活躍で感じた変化(自由回答)

5年間	■ 女性総合職の採用比率が大幅に上がり、家庭の都合でやむなく退職した女性社員を、再雇用する制度も導入された(20代女性)
	■ 時短勤務の女性に仕事を振ってはダメだという考え方自体が思い込みだという認識も広がった(30代男性)
	■ この5年間では男性向け育休制度の拡充が最も大きい(40代女性)
1年間	■ D&Iの研修内容が毎年同じものではなく、フォローアップ研修も行われるようになった(30代女性)
	■ 女性でも働きやすい職場環境や女性の重要ポスト登用は、継続的な成長を進める中での取り組みの一つとして一般化している(50代男性)
	■ この1年で活動が具体的になった。勉強会を定期開催することで思考が前向きになり業務改善の提案が出るようになった(60代以上男性)

パーソル総合研究所の砂川和泉研究員によれば、「この1年で『前進した』と感じる人が多いのは、2025年の改正育児・介護休業法施行などを受けて、企業が制度の見直しを進めた時期と重なるため、自然な結果だ」という。

キャリアの選択においても、性別による役割意識が解消されつつある現状が見て取れる。ある40代男性の職場では、「管理職や全国転勤は男性で、地域型は女性といったジェンダーが固定されるような運用はかなりなくなり、自己選択ができるようになってきた」という。

一方で、女性管理職比率は依然として低いのも現状だ。砂川氏は「制度は充実してきたものの、妊娠出産や育児、介護、健康課題などを理由に離職を余儀なくされる状況は残っている」と指摘する。

また、回答者の中には「新卒採用・キャリア採用での女性総合職の数が増える一方で、一般事務職の女性の地位・待遇はかわらないまま」（50代女性）など、同じ女性の中でも活躍推進に偏りがあると指摘する声もあった。

「人材確保が難しくなる中、女性が力を発揮できる環境づくりは、結果として企業の持続性にもつながる」（砂川氏）。歩みは着実に進みつつあるが、健康課題への支援や、就学後の育児を含めた長いスパンでの両立支援など、対応すべき課題はまだ多い。

DEI賛成9割、半数は「条件付き」

社会全体のDEIの取り組みについては92.2%が「賛成」を選んだが、このうち半数強（全体では48.1%）は「条件付き」と答えた。回答者から寄せられたDEIに求める「条件」からは、DEIの重要性を理解しつつもモヤモヤする働き手の姿がのぞく。

「特定属性の優遇ではなく、全社員が公平に能力を発揮できる環境設計が前提だ」（30代女性）、「公平性の確保は問題ないが、ポジティブアクションが過ぎて優遇になっていないか、という観点が常に要る」（20代男性）。

■ DEIに賛成だが、求める「条件」(自由回答)

- げたは履かせず、フォローアップ後は平等にするのが理想的(50代女性)
- なぜ今DEIが必要なのか説明し、職場単位で必要なアクションを取れること(40代男性)
- 比率など表面的なバランスでなく、実質的な公平性が担保されるような制度(40代男性)

「条件」の内容を問う自由回答には、DEIの推進策がかえって不公平を生むことに対する懸念の声が多くあった。本来の能力が発揮できない環境を改善することが必要だ。ある20代女性は「国籍や性別にかかわらず、実績を上げる人や努力を行える人を正しく評価するためにDEIに取り組むべきだ」と寄せた。

日本総合研究所の小島明子スペシャリストは、旧来の勤務時間や場所に制約が多い働き方を念頭に、「自然と実力が発揮できる環境づくりに向けて制約を解消し、すべての人が多様な働き方ができることが重要だ」と指摘する。

回答者が「条件」を求める背景には、ある人が能力以上に評価される一方で、ある人は正当な処遇を受けられないことへの警戒感があるようだ。

ある30代男性は「（DEI策の）目的や効果が透明に共有されるなら前向きに支持できる」と答えた。働きやすくなった、サービスの質が上がったなどのメリットが分からないと不信感につながる。小島氏は「企業はDEIによる効果を職場内できちんと伝えることが必要だ」と話す。

特定のマイノリティーにだけ焦点が当たり、サイレントマジョリティー（声なき多数派）が顧みられないことへの違和感もある。

「病気や家族の介護など多様なバックグラウンドも対象とした取り組みを希望する」（40代男性）、「いろいろな人の声を聞いてもらえるなら賛成」（50代女性）などの意見が出ており、働きづらさを抱える人が目立たず隠れている可能性がある。

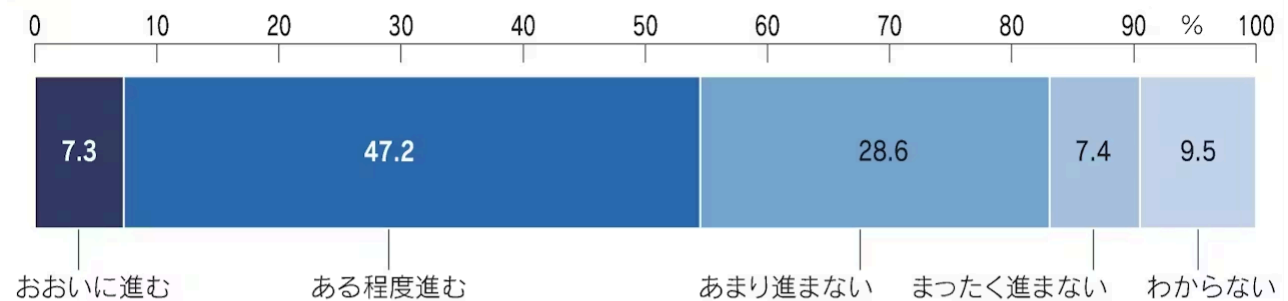
小島氏は「誰かの声が大きくなった結果、他の誰かの声が小さくなるということがないよう、企業は少数派だけでなく全ての従業員の声を聞く重要性を忘れてはいけない」と強調する。

40代女性からは「お互い感謝を忘れずにいられたらいい」という声が寄せられた。誰かをフォローする周囲の存在を当たり前と考えず、助けてもらった際は「感謝の気持ちを伝える」といったコミュニケーションが重要だ」と小島氏は話す。

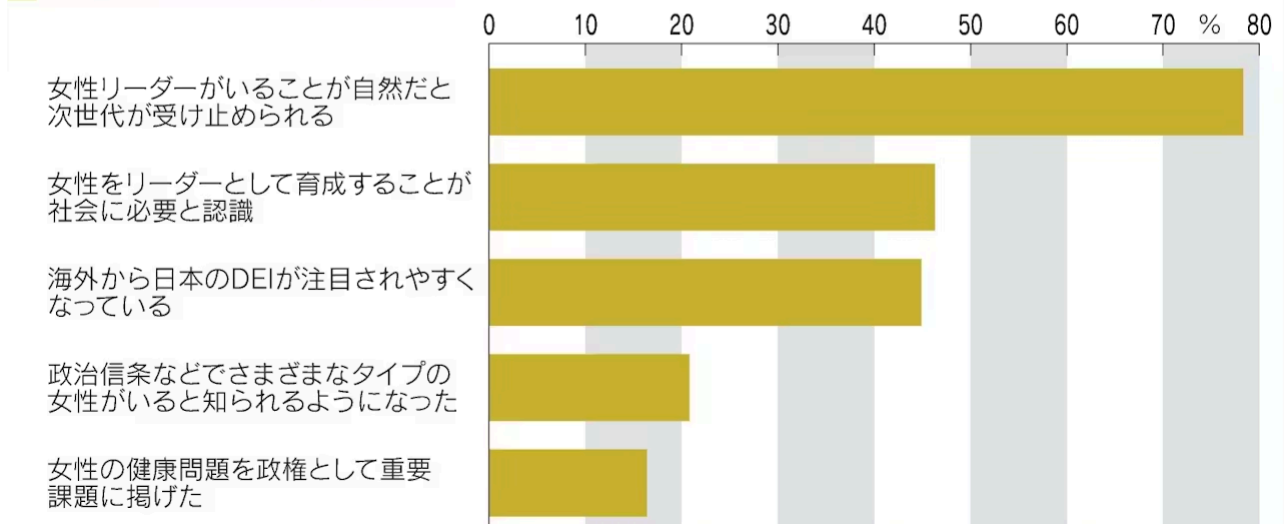
女性首相誕生で「女性リーダーの存在自然」

日本初の女性首相が生まれたことで、DEIにも前向きな影響が及ぶと考える人は少なくないようだ。「2025年10月に高市早苗氏が初めて日本の女性首相になったことは日本社会のDEIにどのような影響があると思いますか」という問いに、「DEIはおおいに進む」と答えた人は7.3%、「ある程度進む」と答えた人は47.2%とおおよそ半数にのぼった。

■ 高市首相でDEIはどうなる？



■ 高市首相で「進む」と思う理由



理由として最も多かったのは「女性リーダーがいることが自然だと次世代が受け止められるようになるから」（78.3%）。「女性をリーダーとして育成することが社会にとって必要だという認識が広まるだろうから」（46.3%）、「女性首相の誕生で海外から日本のDEIが注目されやすくなっているから」（44.9%）と続いた。

「DEIに関して女性である高市首相に期待していることはありますか」という問いに対する自由回答からは、性別による偏りのない社会を求める声が多く見られた。

「性別によらず同じ質の仕事に対して真っ当な評価をする意識が強まること」（30代男性）という回答のほか、「女性も男性も関係なく、ライフワークバランスをとりながら差別を生まない制度が必要」（40代女性）など、多様な背景を持つ人を包含する制度の整備を期待する人も多かった。

桜井豪、河井萌が担当しました。

本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は、日本経済新聞社またはその情報提供者に帰属します。また、本サービスに掲載の記事・写真等の無断複製・転載を禁じます。

Nikkei Inc. No reproduction without permission.

許諾番号：002589

