

[パソナ総合研究所] 社会のあり方改革に向け専門家の英知を結集

PI REPORT

P A S O N A I N S T I T U T E

Vol.4
2019

J U L Y

これからの 女性の働き方

第5回 PIフォーラムダイジェスト

約2,000人の女性に聞いた
「働く女性自身が考える『女性活躍推進』とは」

政策提言ワークショップ開催レポート

ビジョン

「社会の問題点を解決する」という不変の理念のもと、幅広い分野の専門家の英知を集結。以下の3つのテーマ研究・提言・知的交流・情報発信などを行います。

Critical Thinking

分析的に考える

Creative Thinking

創造的に考える

Effective Communication

有効に
コミュニケーションする

コンセプト

英知が結集した、
積極発信型
プラットフォーム

特徴

パソナ総合研究所は、シンクタンクではなく“Do Tank”です。考えるだけでなく動き、独立型の研究所として、自らの問題意識を元に、社会のあり方の改革に向けた“発信”を行います。個別の問題から社会システムまであらゆる規模のトピックスを扱い「社会の問題点を解決する」提言をして参ります。

PI REPORT

P A S O N A I N S T I T U T E

Vol.4 2019 JULY



Contents

02 [第5回 PIフォーラムダイジェスト] テーマ「女性の働き方」 これからの 女性の働き方

04 [パネルディスカッション] 女性活躍の未来

06 [調査結果] 約2,000人の女性に聞いた 働く女性自身が考える 『女性活躍推進』とは

10 政策提言ワークショップ 開催レポート

●第5回PIフォーラム テーマ「女性の働き方」

これからの女性の働き方

～新時代に向けて平成の変化を検証する～

●キーノート・セッション

長畑久美子

株式会社パソナグループ
執行役員(女性活躍推進担当兼
株式会社パソナフオスター
代表取締役社長)

女性の働き方 アンケート 結果報告

パソナグループ(女性活躍推進担当)とパソナ総研は、新しい時代に女性が望むキャリアについて、全国20000名の女性就業者を対象に、20代・30代・40代・50代・60代の3グループに分けてアンケート調査を行った。以下、「理想と現実のギャップ」「会社への期待」「政府の施策」の3つの観点からアンケート結果の概要を紹介する。

「理想と現実のギャップ」については、

「かなりギャップがある」「少しギャップがある」が約5割にのぼり、その原因は「収入・待遇が希望と異なる」(約50%)ことで、30代40代では「プライベートの時間が十分確保しづらい」(27・5%)こと、20代では「職場での人間関係に問題がある」(19・9%)ことがわかった。「会社への期待」については、すべての世代で「昇給・昇格」「仕事内容の充実」「良好な人間関係」がトップ3にランクされ、20代はとりわけ「休日・休暇の取りやすさ」への期待が高かった。また、正社員総合職を対象に「管理職への意向を聞いたところ、「絶対になりたい」「チャンスがあればになりたい」「どちらとも言えない」が20代で50・6%、30代40代で62・4%であり、50代60代(自身が20代であれば)と仮定した質問は71・4%だった。さらに、「管理職になりたくない理由は、「大変そう」「責任が重くなるのが嫌」が多く、とりわけ20代は「残業時間が増える」ことだった。「女性が管理職に

なるために必要なこと」については、30代・40代・50代60代では「女性自身の意識」、20代では「男性社員や上司の結婚・出産、育児への認識・理解の促進」が多かった。

政府の施策については、「産休育児休暇の拡大」「待機児童減少への取り組み」「幼児保育の無償化」など子育て関連が評価されている。また、既婚者を対象に「夫婦の働きかたについての考え」を聞いたところ、「夫も妻も外で働き、夫婦で家事もすべき」という回答がどの世代でも約7割にのぼり、消費税増税分は「保育所等の受け入れ数を増やす」「幼児保育無償化」「高等教育無償化」など子育て支援の施策に回すべきだという回答が多かった。

さらに、「女性活躍の壁」については、「子育てへの理解・支援不足」「仕事と家庭の両立や「社会の意識」という回答が多く、とりわけ50代60代の約3割が「介護への理解・支援不足」を上げていることが特徴的である。

第5回PIフォーラム概要

日時/2019年4月17日(水)
17:00~19:30

会場/TRAVEL HUB MIX
東京都千代田区大手町2-6-2
JOB HUB SQUARE 1階

参加者/100名

内容/[第5回PIフォーラム]
パネルディスカッション
「これからの女性の働き方」

《パネラー》

秋山咲恵氏(株式会社サキコーポレーション ファウンダー)

川合晶子氏(株式会社松屋 取締役上席執行役員・本店長)

長畑久美子(株式会社パソナグループ 執行役員(女性活躍推進担当)兼 株式会社パソナフオスター代表取締役社長)

《モデレーター》

パソナ総合研究所 所長:竹中平蔵

1951年和歌山県生まれ。慶應義塾大学名誉教授、東洋大学教授。博士(経済学)。一橋大学経済学部卒業後、73年日本開発銀行入行、81年に退職後、ハーバード大学客員准教授、慶應義塾大学総合政策学部教授などを務める。01年より小泉内閣の国務大臣を歴任。公益社団法人日本経済研究センター研究顧問、アカデミーヒルズ理事長、オリックス(株)社外取締役等を兼職。



●ゲスト・セッション①

秋山咲恵氏

株式会社サキコーポレーション
フアウンダー

女性の働き方の これまでと これから

私は、男女雇用機会均等法が施行された1986年に総合職1期生として就活を経験した。当時、女性総合職はいわば「腫物扱い」され、今でいうブラッくな経験もしたが、門戸が開いて機会を得たことでキャリアをスタートさせることができた。また、社会人1年目で結婚したこともあり、自分の単身赴任を経験し、結婚と仕事の両立に悩んだりもした。

1994年には、技術者の夫とともに産業用検査ロボット・メーカーを創業した。たった2人だけのゼロからの出発であり、合理的な役割分担として私が社長になった。幸いなことに、事業は急成長し、「女性×企業×製造業×グローバル」ということで注目を浴びることとなった。2001年に発足した第1次小泉内閣では、「政府の審議会で女性の比率を上げる」ということで、首相の諮問機関である政府税制調査委員会委員を最年少で拝命し、それ以降、数々の政府の仕事に関わることになった。



左から 秋山咲恵氏、川合晶子氏

人生100年時代になって、特に日本では、年をとっても、子どもを持つても、子育て中であっても、働く人が幅広く求められるようになってきている。そして、どのような会社において、どのようなポジションで、どのような仕事をしたいか、という世界の中にある情報に個人としてアクセスでき、個人として情報発信できる。まさに、「個人の時代」の到来であり、一人一人が個人としてどうしたいかということが重要な時代になったのである。

●ゲスト・セッション②

川合晶子氏

株式会社松屋
取締役上席執行役員 本店長

女性の働き方の これまでと これから

日本の人口の半分以上は女性であり、2016年現在、雇用者全体に占める女性比率は44.2%である。しかし、従業員300人以上1000人未満の企業で見ると、課長級以上の管理職に占める比率は6.2%、役員に占める女性比率は8.2%に過ぎない。そこで、2016年4月に「女性活躍推進法」が施行され、従業員301人以上の企業

に、①女性活躍状況の把握・改善事項の分析、②「事業主行動計画」の策定・公表等推進、③女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられた。

私のキャリアを振り返ると、仕事に対するモチベーションは、20代は「24時間働けますか」の「バリバリ時代」、30代は子育てがメインでキャリアが停滞する「ノンキャリア時代」、40代は子育てとキャリアのバランスを取るのが難しく綱渡りだった「ママキャリア時代」、そして50代は自分のモチベーションよりも役職が上がるスピードのほうが速くなった「安倍キャリア時代」というように、かなり乱高下している。

企業にとつては、すべての年代に将来のリーダー候補生がいて、リーダーシップパイプラインが太く貫通していることが必要だが、女性に関してはそうならないのが現状である。それを変えるためにはどうしたらいいか。

第一は、若いうちに責任ある仕事、難しい仕事を行うこと。企業としては、職場の「無意識のバイアス(偏見)」に気づき、放置しないことが重要である。性別で役割分担に差を付けるのは、女性のリーダーシップパイプラインを目詰まりさせる大きな理由になるからである。

第二は、昇進と異動のオフアワーは断らないこと。チャンスは二度来ることはない。一方、女性は自分自身の中に100%できる自信がない限り「はい」とは言わないことが多いので、企業は期待や理由をセットにしてオフアワーを出してほしい。

女性活躍の未来

これからの時代は、一部の特別の人がバリバリ働くのではなく、すべての人がその人らしく仕事を(家庭も)もちながら成長する時代である。女性活躍推進ではなく男女の活躍推進であり、「二億総活躍」の時代が到来したということである。これからの男女にとって最も貴重な資源は時間である。午後7時までに家に帰り、家事を半分シェアしてくれるパートナーが増えない限り、日本の女性は今の働き方から脱却できない。残された問題は、雇用する側の意識変革であり、企業風土を変える覚悟が必要である。



アンケート調査から受ける印象は？

竹中 男性が外で働いて、女性が家庭を守るという夫婦間(男女間)の分業体制は、産業革命以降はつきりと出てきたといつてもいいかもしれません。それまでは、家内制手工業や農業が中心で、男女が同じように働いていたわけですが、工場設備ができ、主に男性が工場で働くようになったということですが、その後、長い時間をかけて、特に北欧諸国を中心に、女性が社会的に活躍するようになり、日本も正規社員・高給料というシステムが崩れるなかで、「男性が働き、女性が家を守る」という社会システムを変えなければならぬようになったというのが現在の状況だと思います。

そこでもまず、パソナ総研のアンケート調査についての印象をお伺いしたいと思います。
秋山 アンケートの中で「活躍の障害」として、上司、会社、家族など周りの理解が足りないことをあげた20代が多かったことと、同じ20代の約7割が「経

済的な将来不安」をあげていたことが印象的でした。

川合 若い世代が、仕事のやりがいと自分の生きがいではなく、将来の生活が不安だと考えていることに、私も衝撃を受けました。働き続ける理由が、「家計を守るため」というのはちょっと寂しい気がします。
長畑 これから少子化の中で子どもを持ち、両親の介護の心配などもあつて、自分たちの肩に背負っているものが大きいと感じているので、自分のプライベートルの時間を生かしたいとか、自分らしさを見せていかないとしんどくなるかと考えているように思いました。

「アフターマティフ・アクション」について

竹中 ところで、「男女共同参画」や「女性の活躍」については、基本的に反対する人はほとんどいませんが、なぜか、その実現は遅々としている。特に男性の問題意識を変えることは必要だとは思いますが、政府・企業・個人でそれぞれ変えなければいけないことがあります。



左から 竹中平蔵所長、秋山氏、川合氏、長畑久美子パソナグループ執行役員

秋山 先ほど、私は「個人の時代」というキーワードを出させていただきましたが、表現を多少変えようと、それは、「価値観の多様性(ダイバーシティ)の時代」だと思います。例えば、若い世代の人たちの間では家事の分担についてほとんど抵抗がない男性が増えています。結婚のスタイルにしても、事実婚や週末婚、あるいは、専業主夫もいるということ、自分たちで合意ができればいろいろな選択肢がありうる時代になったということですね。

ただ、問題は、税金や年金、あるいは社会保険などの制度が追いついていないことで、価値観の多様性を立法府がまず理解して、社会の変化に合わせて法律を変えていくことが必要だと思います。

竹中 おっしゃる通りですが、現実問題として政策は遅々として進んでいません。実は、政府の中では女性の登用は意外と進んでいて、女性の局長や次官もそれほど珍しいことではなくなってきました。そこであえてお聞きしたいのですが、さらなる女性登用のために、「アファーマティブ・アクション」（積極的優遇策）をとる必要があると思われませんか。

川合 結論から申し上げますと、数の目標を立てるといようなポジティブ・アクションをとったほうがいいと思います。女性登用が増えてきているとはいっても、例えば、ビジネスの意思決定の場にいる女性の割合は圧倒的に少ないからです。「男性に対する差別だ」という指摘もありますが、これまで何百年も女性が差別されてきたわけですから、この先100年女性が優遇されてもまったく何の問題もないという考え方もあります。

秋山 私も、基本的には、アファーマティブ・アクションにはポジティブです。なぜならば、いまの日本が置かれている状況を見ると、労働力も足りないし、行うべきことはたくさんあるのに、それができる人は少ないからです。今いる人材を活用していくための手段の一つであり、制度も含めて社会を変えていく原動力にするためのアファーマティブ・アクションはあっていいと思います。

竹中 アファーマティブ・アクションにもいろいろありますが、具体的にはどのようなことをすべきだと思われませんか。



秋山 大事なことは、私たちの世代が多様な価値観に対して寛容であるということなので、いろいろな制度をつくり、企業の意思決定をしたり、組織で何か決めたりするポジションに、女性や若い人たちが参画して、決定したり変えたりできるようにするためのアファーマティブ・アクションだと思います。そして、その際、具体的な数値目標を持つことだと思います。

川合 私も賛成です。たとえば「働き方改革法案」が施行されて、有給休暇を何日取らせなくてはいけないなど具体的な数値目標が出たとき、それに対するトップの受け止めかたや意識はかなり高いものでした。民間企業は常に評判を意識し、罰則があるとか社名が

公表されることになり敏感に反応するので、国は法律としてのハードルをもう少し上げればいいと思います。女性もやはり、年齢もやはり、LGBTもやはり、決めてしまえば民間企業はその中で利益を出し社会貢献できるようなちゃんとやります。

女性の働き方の未来

竹中 女性の働きかたの未来、女性活躍の未来をどのように展望しているのか、お伺いしたいと思います。

秋山 私はポジティブで、経済状況が悪くなつて仕事に就けない人がたくさんいるという状況でなければ、基本的には人材は求められると思います。将来を想像すると、実はこれからの働く選択は、会社勤めをしても副業もでき、個人事業主もあれば、起業もできる。これからは、特に女性にとっては、選択肢が増えるという意味でポジティブな展開があると思っています。

川合 私も基本的に楽観主義者で、あまり悲観はしていません。女性の意識も、少しずつ変わっていくでしょうし、日本人は、それほど簡単にへこたれる民族でもないのです。本当に困ったことがあっても、それを何とかするような仕組みができると思います。若い世代はフラットで柔軟です。問題はわれわれの年ごろの人たちの意識であり、そこをきちんと変えていければ、先は明るいと思っています。

長畑 私も同じで、「人間関係を気にしている」というものの、若い世代は瞬発力もあり、これからの働きかたの中でテレワークや時短などあるなかでも、そういうものに溶け込んでいけると思います。それを、私たち世代が認めていながら取り込んでいければ、いろいろな働きかたができ、起業ができたりますので、経済も良くなり、男女ともに活躍する場もできると思います。

竹中 最近の日本の成功事例の一つとして、コーポレートガバナンスに関する「コンプライ・オア・エクスプレイン」という考えかたがあります。例えば、社外取締役を最低2名入れるということが、法律の義務ではないけれども、ガイドラインとして東証から示されましたが、「仮にこれを守らないのであるならば、それなりの理由があるのだろうか、それを説明してください」というのが「コンプライ・オア・エクスプレイン」ということです。このやりかたを「男女の雇用平等問題」についても取り入れるというのが、一つの工夫としてありうると思っています。

いづれにしても、中間管理職を含めた「トップ」の思いや行動は重要で、「アベノミクス」や「ウイメノミクス」という言葉を、安倍総理が言うだけで、実は環境はかなり変化していることが何よりの証拠です。そういう一種の社会ムーブメントみたいなものをぜひ起こしていただきたいと思っています。ありがとうございます。(了)



パソナ総合研究所では、各テーマに沿った実態調査を行なっています。今回は全国の就業中女性約2,000人を対象に、女性の働き方調査を実施し、年代別、就業形態別に分析発表しました。今回は、6月上旬に発表した年代別の分析(一部)をご紹介します。完全版はパソナ総合研究所Webサイトでご案内しております。就業形態別の分析発表は、7月上旬を予定しています(6月末現在)。

約2,000人の女性に聞いた

働く女性自身が考える 『女性活躍推進』とは

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」では、「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」という目標が掲げられ、国内でも2016年に「女性活躍推進法」が施行されるなど、女性の働く環境に国内外で注目が集まっています。本調査では、現在就業中で、高卒以上の20歳から69歳の女性を対象に、理想と現実のギャップや、会社・政府に期待することなどを聞き、20代・30～40代・50～60代の年代別に、その傾向をまとめました。

【調査結果のポイント】

URL: <https://www.pasonagroup.co.jp/pi/>

Point 1

正社員総合職でも20～40代で「**管理職になりたくない**」が半数近くを占め、女性管理職の増加に必要な取組は、「**公正な評価**」「**長時間労働の禁止**」が挙げられた。

Point 2

全年代の約7割の女性が、「**夫も妻も外で働き、夫婦で家事もすべき**」と回答。現実には、約3割が「**家庭内での役割分担の不明確さ**」が不満と回答。

Point 3

最も評価している政府の施策は、20代「**産休・育休の拡大**」、30～60代「**待機児童減少への取り組み**」。評価する施策の約7割が、**育児関連**という結果になった。

調査概要

- 調査方法：インターネットを通じたアンケート方式 ●調査期間：2019年3月6日～13日
- 調査対象：20-69歳の現在就業中の女性 ●調査地域：日本全国 ●回答者数：1,988名



1

会社および配偶者への期待

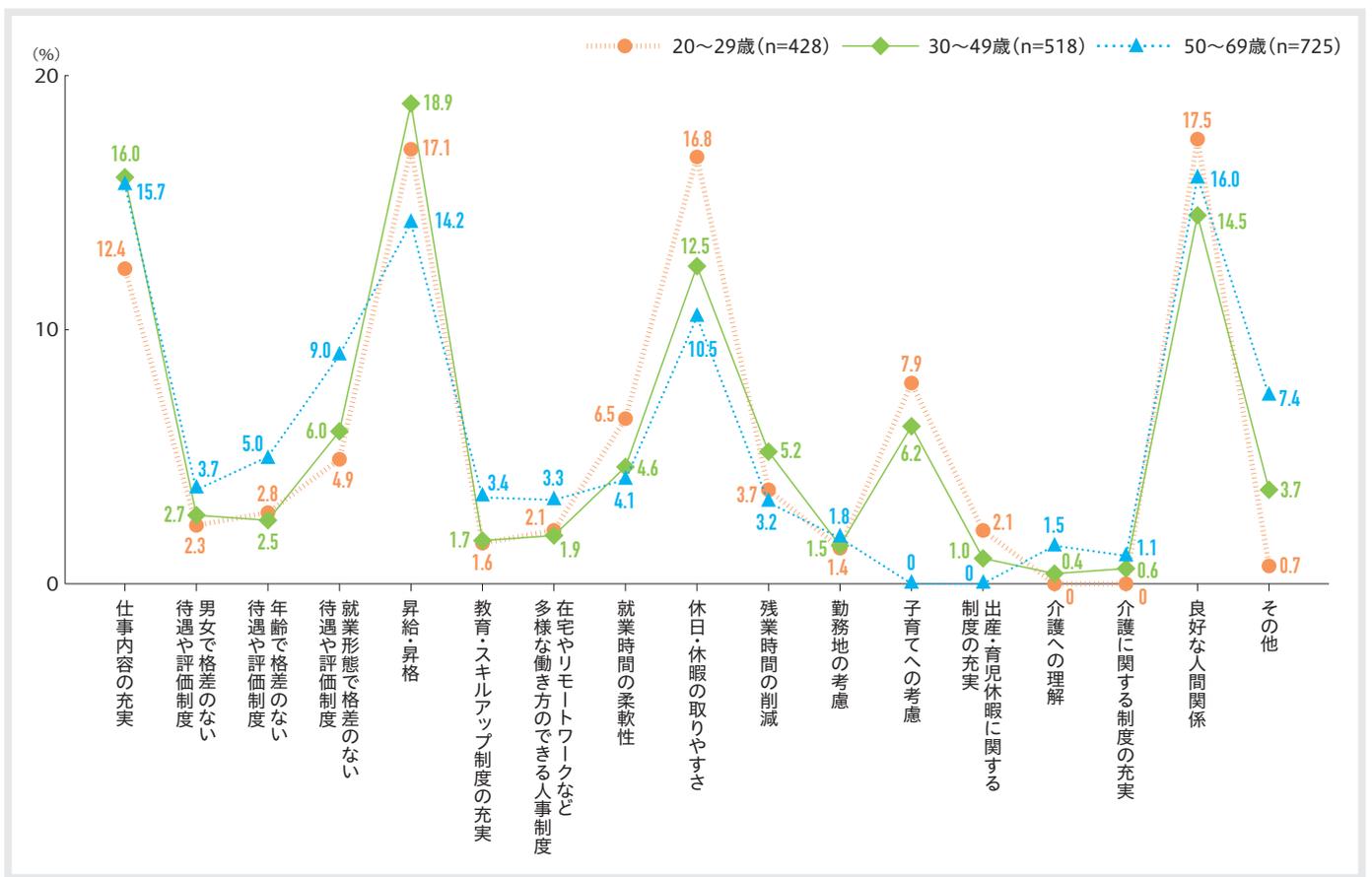
「会社に求めるもの」は、

20代「休暇の取得」、

30代以降「仕事のやりがい」が多い

「会社に求めるもの」の年代別の特徴としては、20代は他年代に比べ「休日・休暇の取りやすさ」が突出しており、プライベートを重視する傾向が見て取れます。また、30代〜60代は「仕事内容の充実」が20代より高く、より仕事のやりがい、働きがいを求める意向が強いと推察されます。

(n=1,671、単回答)

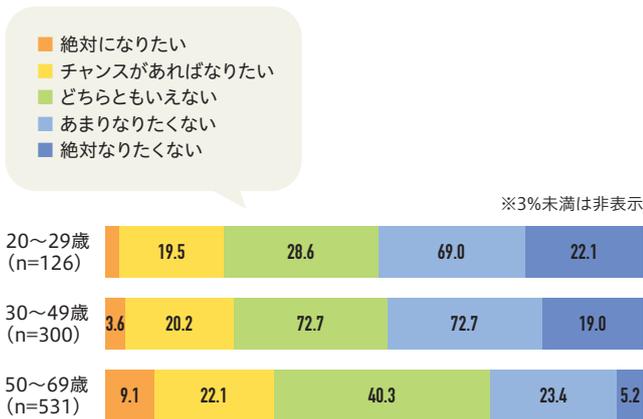


「管理職への意向」は、
正社員総合職でも20〜40代で
「なりたくない」が約5割

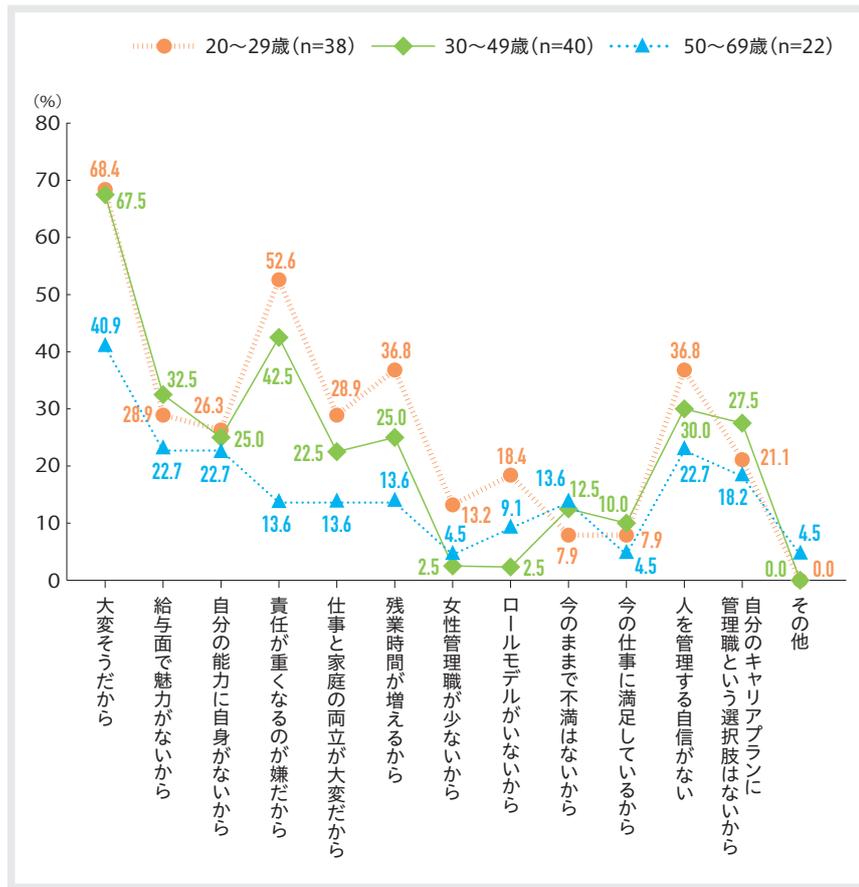
正社員総合職を対象に「管理職への意向」を聞いたところ、「なりたくない」と回答したのは、「20代：22・0%」「30〜40代：23・8%」「50〜60代：31・2%」で50〜60代が最も多くなりました。

また「なりたくない」と回答したのは、「20代：49・4%」「30〜40代：47・6%」「50〜60代：28・6%」で、20〜40代は正社員総合職でも管理職への意向が低いことが顕著に現れました。

(n=238、正社員総合職のみ回答)



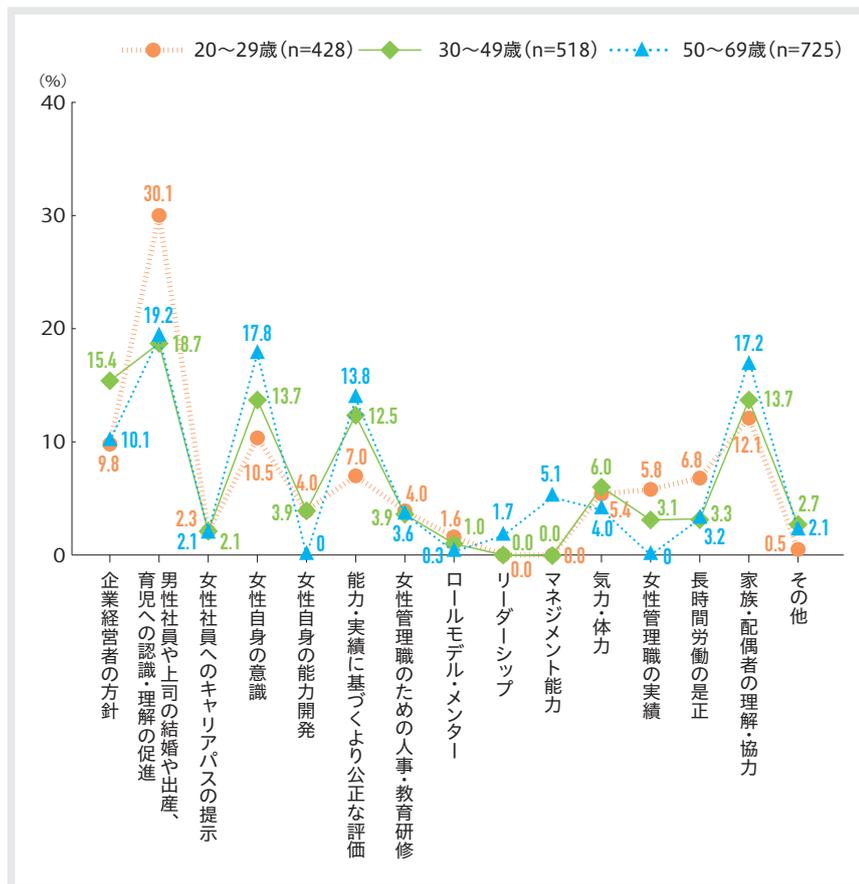
約2,000人の女性に聞いた
働く女性自身が考える『女性活躍推進』とは



「管理職になりたくない理由」は、「大変そうだから」がTOP。特に20~40代は、2位の「責任が重くなるのが嫌だから」と併せて、50~60代より顕著に高い結果となりましたが、これは上

管理職に「なりたくない」と回答した正社員総合職にその理由を聞いたところ、全ての年代において「大変そう」がTOPとなりました。特に20~40代は、2位の「責任が重くなるのが嫌だから」と併せて、50~60代より顕著に高い結果となりましたが、これは上

の年代の管理職が働く姿を見た結果、こうした回答が多かった可能性があります。一方、50~60代では、「給与面で魅力がない」「自分の能力に自信がない」「人を管理する自信がない」が同率2位という結果になり、他の年代が感じている「管理職の重責」より、実質的な待遇や自身の能力を考えて躊躇する傾向があることが推察されます。
(n=1100、正社員総合職のみ・複数回答)



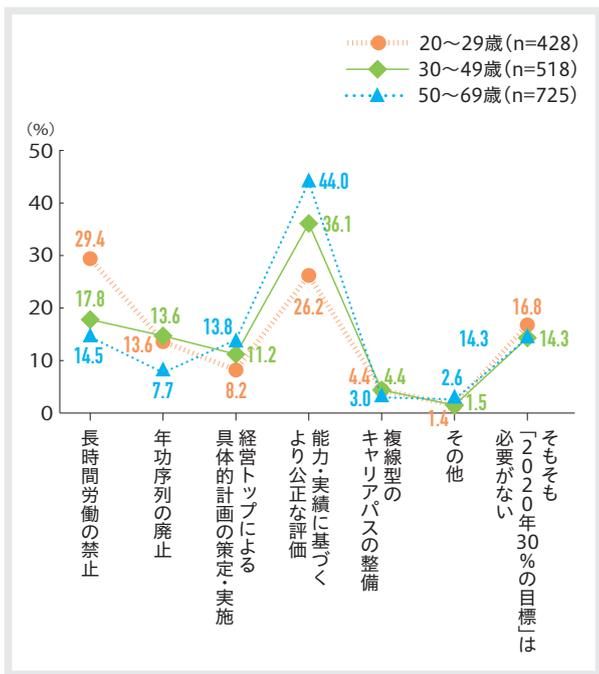
「女性が管理職になるために必要なこと」は、「男性社員や上司の理解促進」がTOP

女性が管理職になるために必要なことを聞いたところ、全ての年代で「男性社員や上司の理解促進」が最も多く、特に20代が突出する結果となりました。逆に、「能力・実績に基づくより公正な評価」は上の年代が20代と比較して高く、50~60代は他年代より

「女性自身の意識」が特に高い結果となりました。若い年代は職場での理解を強く求めるのに対し、上の年代ほど能力への公正な評価や、女性自身の意識が重要と考える傾向がみとれます。その他、「家族・配偶者の理解・協力」はどの年代でもTOP3に入っており、職場だけでなく、家族の理解やサポートも、管理職になるために重要な要素と考えられていることがわかります。
(n=1,671、単回答)

「女性管理職の割合を増やすのに必要な取り組み」は「公正な評価」と「長時間労働禁止」

女性管理職の割合を増やすために必要な取り組みを聞いたところ、30〜60代は「能力・実績に基づくより公正な評価」が多数なのに対し、20代は「長時間労働の禁止」が1位になり年代により顕著な差が現れました。前項と照らし合わせてみると、実績やスキルが増える上の年代になるほど、能力や実績に対する公正・適正な評価をより強く求めるのに対し、若い20代はそもそも、長時間労働が管理職登用条件として一定の評価をされている状況の見直しを求めていることが見受けられます。会社においては、働き方改革を



- 夫は外で働き、妻は家にいるべき
- 妻は外で働き、夫は家にいるべき
- 夫も妻も外で働き、主として妻が家事もすべき
- 夫も妻も外で働き、主として夫が家事もすべき
- 夫は外で働き、夫婦で家事もすべき
- 分からない
- その他

※3%未満は非表示



進める中、長時間労働の見直しと併せて人事評価制度全般の見直しを行うことを女性が期待しているものと考えられます。(n=1,671、単回答)

夫婦の働き方についての考えは、約7割が「夫婦ともに外で働き、家事もすべき」

既婚者を対象に夫婦の働き方についての考えを聞いたところ、全年代の約7割が「夫も妻も外で働き、夫婦で家事もすべき」と回答しました。「妻は家にいるべき」「主として妻が家事もすべき」という回答は少なく、どの世代でも、家庭において夫婦の公平な役割分担を求める傾向が顕著です。(n=957、既婚者のみ・単回答)



政府への期待



「最も評価している行政の施策」は、「育児関連の支援」が7割超

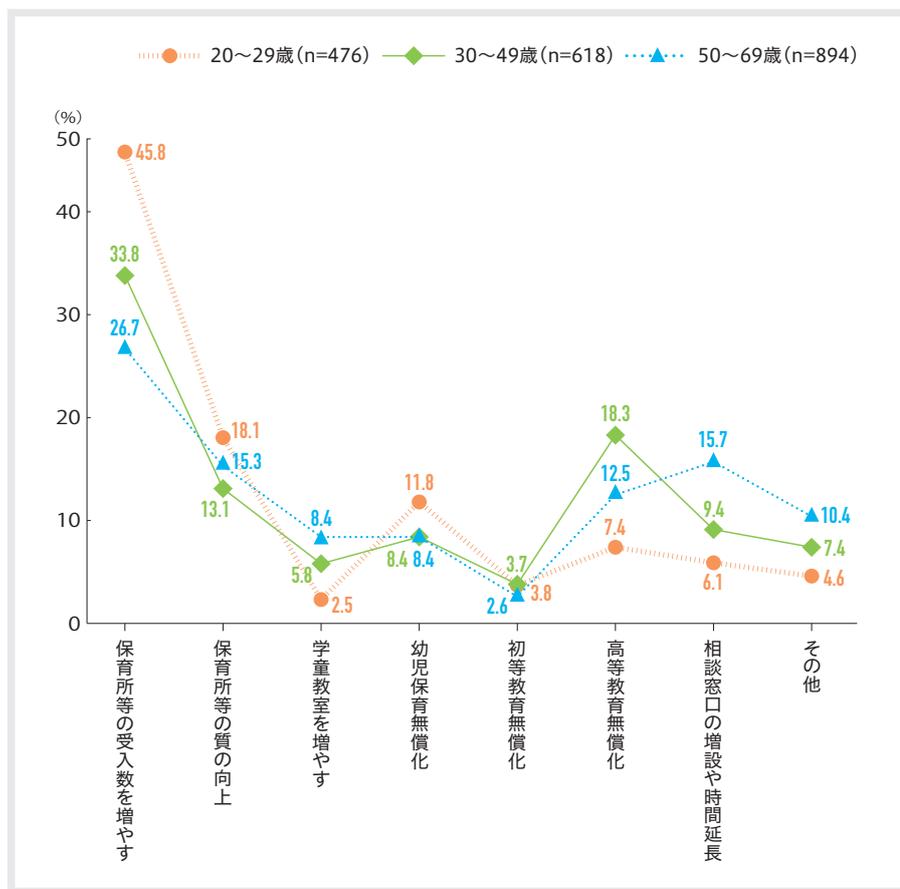
女性の活躍推進に向けて行政に求めるものうち、最も評価している施策について聞いたところ、20代は「産休育休期間の拡大」、30代以降は「待機児童減少への取り組み」がトップとなりました。一方で「女性管理職の増加の奨励」の施策については「20代..5.7%」「30〜40代..10.0%」、「50〜60代..11.2%」と評価が伸びませんでした。(n=1,988、単回答)

- 産休育休期間の拡大
- 待機児童減少への取り組み
- 幼児保育の無償化
- 女性管理職の増加の奨励
- その他

※3%未満は非表示



約2,000人の女性に聞いた
働く女性自身が考える『女性活躍推進』とは



「消費増税分の施策活用への期待」は、
教育無償化より「保育所の量と質の向上」

最も多く、特に20代が突出する結果となりました。逆に、「能力・実績に基づくより公正な評価」は上の年代が20代と比較して高く、50～60代は他年代より「女性自身の意識」が特に高い結果となりました。若い年代は職場での理解を強く求めるのに対し、上の年代ほど能力への公正な評価や、女

性自身の意識が重要と考える傾向がみとれます。その他、「家族・配偶者の理解・協力」はどの年代でもTOP3に入っており、職場だけでなく、家族の理解やサポートも、管理職になるために重要な要素と考えられていることがわかります。
(n=1,671、単回答)

Policy Advice Workshop Report

政策提言ワークショップ開催レポート



パソナ総研では、「社会のあり方改革」に向けた政策提言の策定に向け、所長と事務局、パソナグループ各社選抜社員の参加による第5回シリーズ【テーマ:女性の働き方】のワークショップを開催しました。

ワークショップ①

- 実施日/2019年5月10日
- ゲスト/品川女子学院 理事長 漆 紫穂子氏
- テーマ/「働き女性へのメッセージ」



ワークショップ②

- 実施日/2019年6月14日
- ゲスト/Business Insider Japan 編集長 浜田 敬子氏
- テーマ/「働く女性はなぜ罪悪感を抱く?」

ワークショップ③

- 実施日/2019年6月28日
- ゲスト/NPO法人フローレンス 代表理事 駒崎 弘樹氏
- テーマ/「これからの社会と働き方 そして男性育休(産休)義務化」



提言発信

■これまでのPIフォーラム開催・提言発信の実績

	期間	テーマ	PIフォーラム開催日	提言発信	PIレポート発行
第1回シリーズ	2018年4月～ 2018年6月	これからの働き方改革	2018年4月13日	2018年7月	2018年7月(vol.1)
第2回シリーズ	2018年7月～ 2018年10月	ツーリズムと地方創生	2018年7月26日	2018年11月	2018年11月(vol.2)
第3回シリーズ	2018年11月～ 2019年2月	ベンチャーと規制改革	2018年11月27日	2018年3月	2019年4月(vol.3)
第4回シリーズ	2019年1月	新春特別企画:2019年の展望	2019年1月17日	2018年3月	2019年4月(vol.3)
第5回シリーズ	2019年1月～6月	女性の働き方	2019年4月17日	2019年7月予定	2019年7月予定(vol.4)

■今後のPIフォーラム開催・提言発信のスケジュール

	期間	テーマ	PIフォーラム開催日	提言発信	PIレポート発行
第6回シリーズ	2019年7月～10月	高等教育とリカレント教育	2019年7月18日	2019年11月予定	2019年11月予定(vol.5)

※内容は変更となる場合がございます。

調査発表

■これまでの調査発表の実績

	発表日	タイトル
第1回調査	2018年10月18日	就職活動のあり方に関する学生意識調査
第2回調査	2018年12月10日	新たな在留制度に関するアジア諸国での意識調査
第3回調査	2019年1月15日	国家戦略特区における外国人家事支援人材の意識調査
第4回調査	2019年6月10日	約2,000人の女性に聞いた 働く女性自身が考える『女性活躍推進』とは
第5回調査	2019年7月予定	約2,000人の女性に聞いた 働く女性自身が考える『女性活躍推進』とは(続編)

※第6回以降は順次発表 ※調査結果の詳細はWEBでご覧頂けます(パソナ総合研究所 Webサイト www.pasonagroup.co.jp/pi)

パソナ総合研究所
Pasona Institute

株式会社パソナグループ
〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 JOB HUB SQUARE
URL www.pasonagroup.co.jp/pi/ Mail pi@pasonagroup.co.jp