



第6回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」結果概要 ～経営者や管理職の理解・関心が薄い理由は女性社員の育成経験がないこと～

公益財団法人 日本生産性本部

産業界労使、学識経験者などで構成する公益財団法人日本生産性本部は、第6回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」を実施した（2009年から毎年実施）。今回から、各地域の全国生産性機関の協力を得て、対象企業を拡大して調査を実施した。なお、当本部では、2008年に「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」を発足し、働く女性の活躍を応援する活動を展開している。

今回の調査結果の主なポイントは以下のとおり。

1. 女性の活躍が、「業績向上の要因の一つとなっている」(20.9%)、「組織が活性化するなど変化がある」(19.7%)と効果が表れているとする企業は、合わせて約4割となっている。(P2)
2. 女性社員の活躍を推進する上での課題は、「女性社員の意識」(81.5%)が最も高く、次いで「育児等家庭的負担に配慮が必要」(61.4%)となっている。「女性社員の意識」が課題とする男性上司は、「昇進や昇格することへの意欲が乏しい」(79.3%)、「難しい課題を出すと、敬遠されやすい」(63.5%)という見方をしているとする企業が多い。(P3)
3. 経営者または管理職の理解・関心が薄い理由は、「女性社員の育成の経験がない(または少ない)」(63.5%)、「女性に戦力としての期待が乏しい」(51.1%)、「女性の数が少ない」(49.6%)とする企業が多い。(P4)
4. 「女性社員の管理職登用に関する数値目標の設定」を行っている企業は13.7%、また、「女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定」を行っている企業は18.9%であり、ともに2割に満たない。(P5)
5. 女性活躍推進の取り組みで実現できているもの(3年前と比較)は、「女性社員の勤続年数が長くなること」(86.0%)、「セクシャルハラスメントが起きないこと」(82.1%)、「出産・育児明けに就業する女性社員が増えること」(81.7%)、「女性社員の離職率が低下すること」(76.8%)とする企業が多い。(P6)

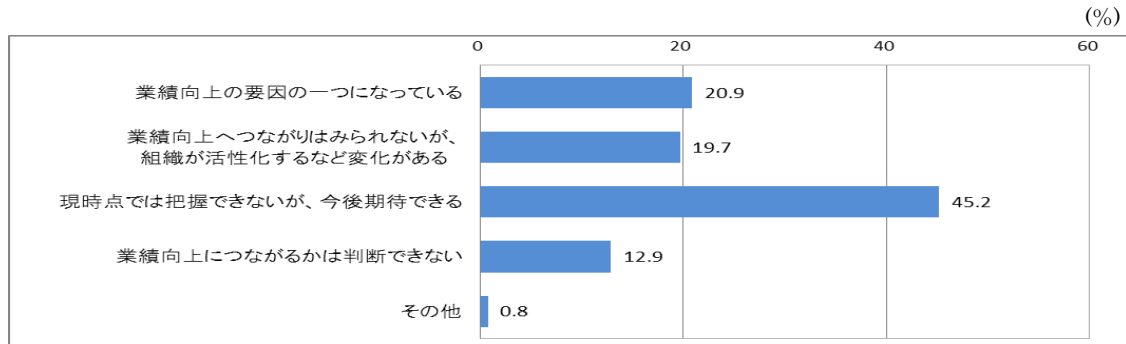
【お問合せ先】公益財団法人 日本生産性本部 ダイバーシティ推進センター 笹・長谷川
〒150-8307 東京都渋谷区渋谷 3-1-1 TEL 03-3409-1122 FAX 03-3409-1007
<http://www.jpc-net.jp/> E-mail:powerup@jpc-net.jp

**1. 女性の活躍が、「業績向上の要因の一つとなっている」(20.9%)、「組織が活性化
するなど変化がある」(19.7%)と効果が表れているとする企業は、合わせて約4割
となっている。**

○女性の活躍が組織の生産性向上・業績向上につながることへの認識については、「業績向上の
要因の一つになっている」(20.9%)、「業績向上へのつながりはみられないが、組織が活性化
するなど変化がある」(19.7%)と、合わせて約4割の企業で効果が表れているとしている。
また、「現時点では把握できないが、今後期待できる」(45.2%)とする企業もあわせると、
何らかの効果を認めている企業は8割以上(85.8%)となっている。〈図1〉

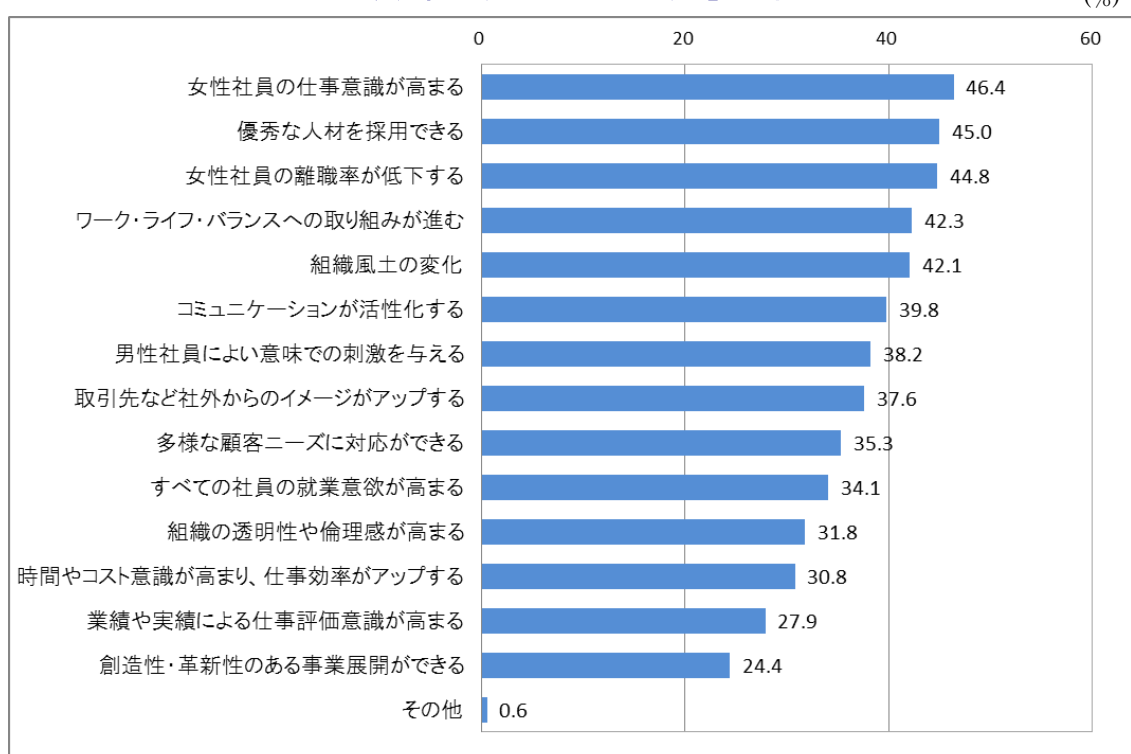
○女性社員の活躍推進の取り組みを行った効果としては、「女性社員の仕事意識が高まる」
(46.4%)をあげた企業が最も多く、次いで「優秀な人材を採用できる」(45.0%)、「女性社
員の離職率が低下する」(44.8%)、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む」(42.3%)、
「組織風土の変化」(42.1%)が多い。〈図2〉

〈図1:女性の活躍と組織の生産性・業績向上との関係性〉



〈図2:女性活躍推進の効果

：「取り組みを行っていて、効果があつたか出つつある」と回答した企業の割合〉



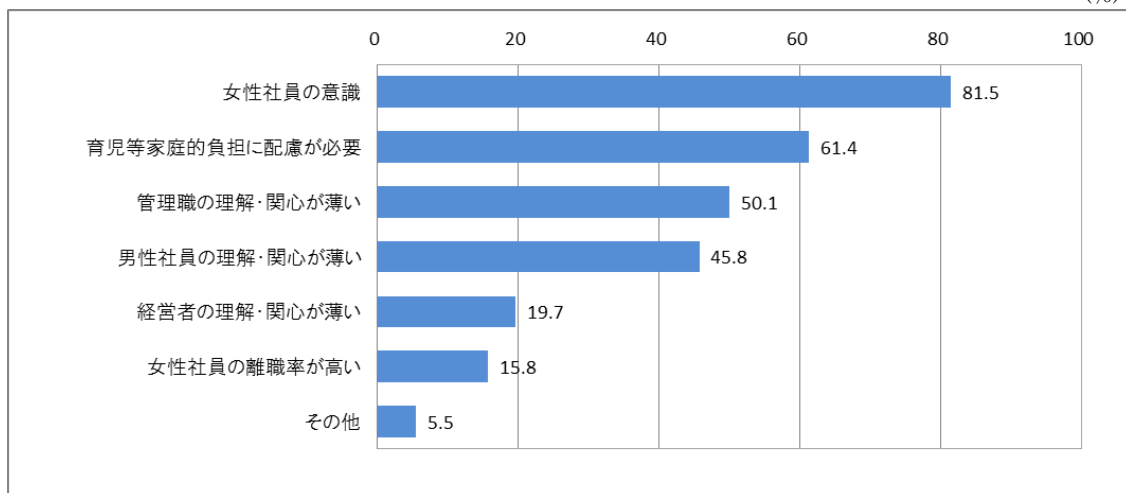
2. 女性社員の活躍を推進する上での課題は、「女性社員の意識」(81.5%)が最も高く、次いで「育児等家庭的負担に配慮が必要」(61.4%)となっている。「女性社員の意識」が課題とする男性上司は、「昇進や昇格することへの意欲が乏しい」(79.3%)、「難しい課題を出すと、敬遠されやすい」(63.5%)という見方をしているとする企業が多い。

○女性社員の活躍を推進する上での課題としては、「女性社員の意識」(81.5%)をあげた企業が最も多く、「育児等家庭的負担に配慮が必要」(61.4%)がこれに次いでおり、更に、「管理職の理解・関心が薄い」(50.1%)、「男性社員の理解・関心が薄い」(45.8%)と続いている。

<図3>

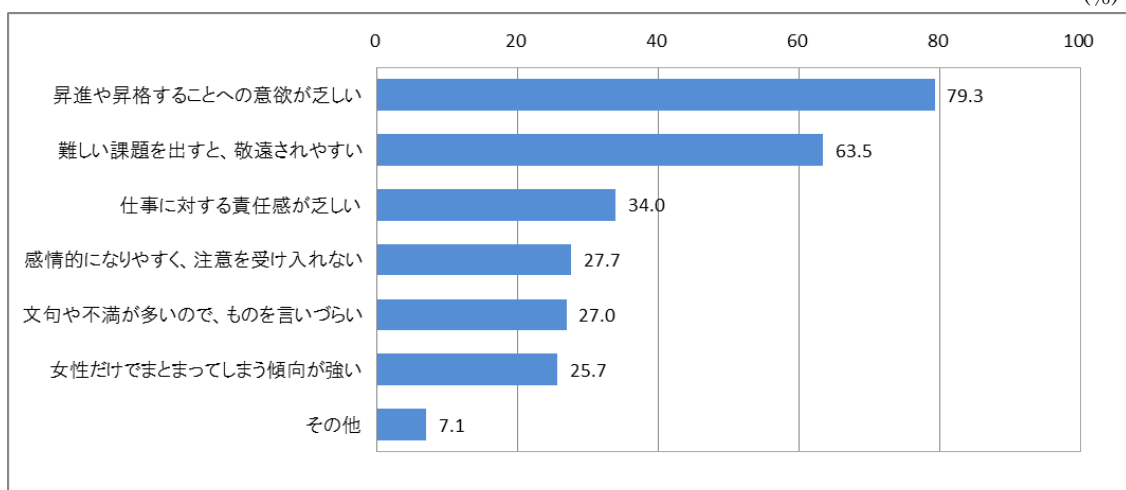
○「女性社員の意識」が課題と回答した企業では、男性の上司の女性社員に対する見方は、「昇進や昇格することへの意欲が乏しい」(79.3%)、「難しい課題を出すと、敬遠されやすい」(63.5%)とする企業が多くなっている。一方、「仕事に対する責任感が乏しい」(34.0%)という見方は3割強である。<図4>

<図3:女性社員の活躍を推進する上での課題(上位3つを回答)>



<図4:男性の上司の女性社員に対する見方

:図3で「女性社員の意識」と回答した企業=100%(上位3つを回答)>



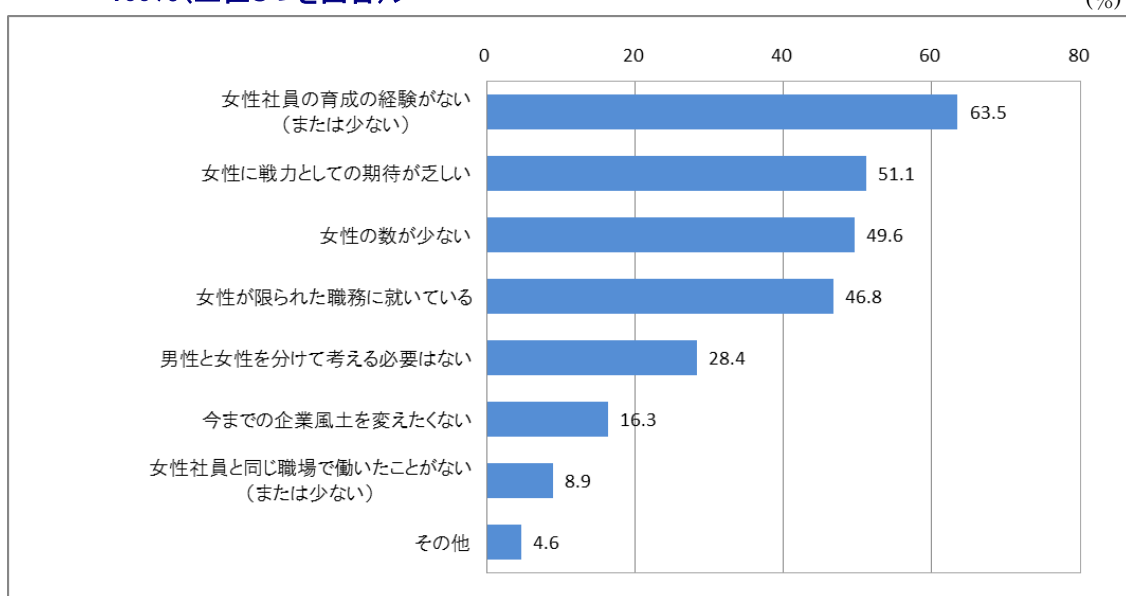
3. 経営者または管理職の理解・関心が薄い理由は、「女性社員の育成の経験がない(または少ない)」(63.5%)、「女性に戦力としての期待が乏しい」(51.1%)、「女性の数が少ない」(49.6%)とする企業が多い。

○経営者または管理職の理解・関心が薄いと思われる理由としては、「女性社員の育成の経験がない(または少ない)」(63.5%)とする企業が最も多い。次いで、「女性に戦力としての期待が乏しい」(51.1%)、「女性の数が少ない」(49.6%)、「女性が限られた職務に就いている」(46.8%)となっている。これらに対し、「今までの企業風土を変えたくない」は16.3%と少ない。<図5>

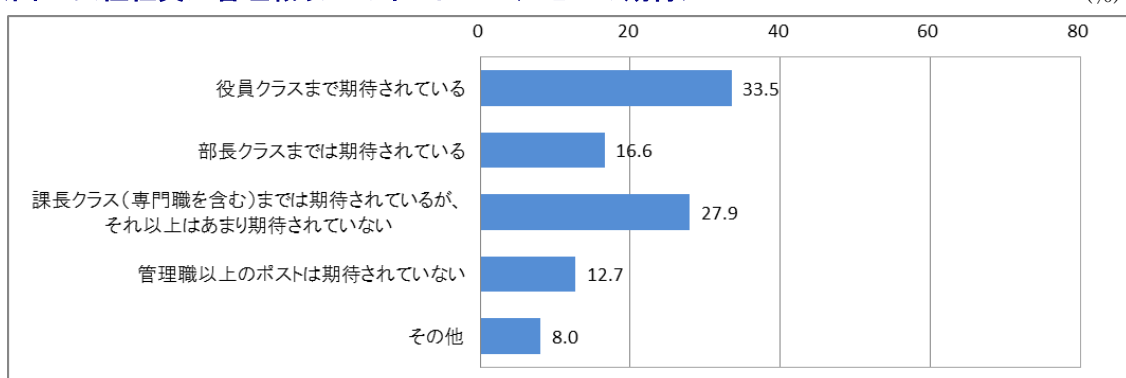
○女性社員が管理職以上のポストにつくことへの期待については、「役員クラスまで期待されている」(33.5%)、「部長クラスまでは期待されている」(16.6%)と、合わせて約5割の企業が経営幹部としての活躍に期待をしている。一方、3割近くの企業は、「課長クラス(専門職を含む)までは期待されているが、それ以上はあまり期待していない」(27.9%)としている。<図6>

<図5: 経営者または管理職の理解・関心が薄いと思われる理由

: 図3で「経営者の理解・関心が薄い」または「管理職の理解・関心が薄い」と回答した企業=100%(上位3つを回答)>



<図6: 女性社員が管理職以上のポストにつくことへの期待>



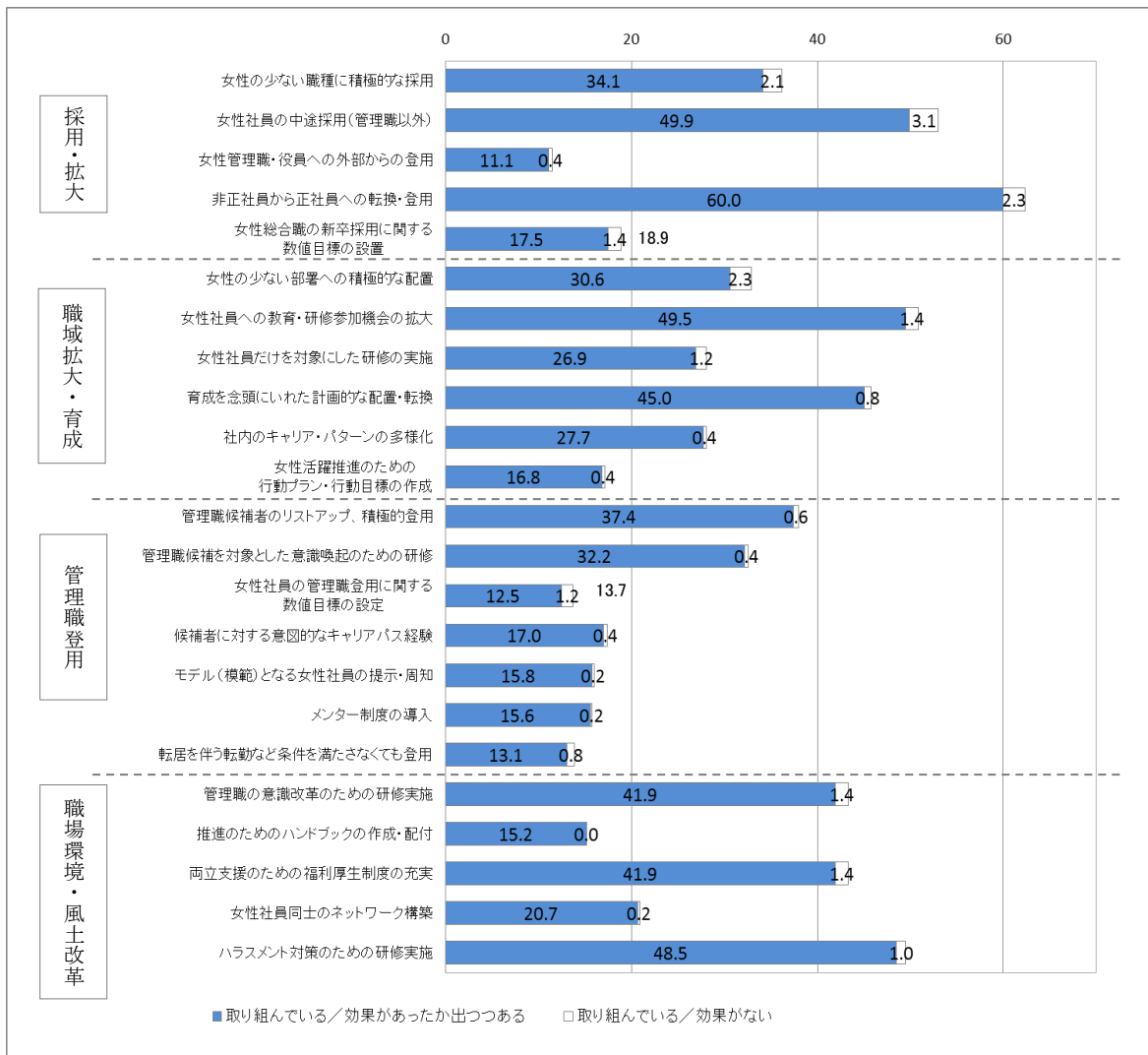
4. 「女性社員の管理職登用に関する数値目標の設定」を行っている企業は 13.7%、また、「女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定」を行っている企業は 18.9%であり、ともに2割に満たない。

○女性社員の活躍推進に関連する数値目標の設置については、「女性社員の管理職登用に関する数値目標の設定」を行っている企業は 13.7%、「女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定」を行っている企業は 18.9%であり、ともに2割に満たない。

○女性活躍推進の取り組みをしている企業では、そのほとんどで効果があったとしている。効果があった取り組みとしては、採用・拡大では「非正社員から正社員への転換・登用」(60.0%)、「女性社員の中途採用(管理職以外)」(49.9%)、職域拡大・育成では「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」(49.5%)、「育成を念頭にいった計画的な配置・転換」(45.0%)とする企業が多くなっている。また、「管理職登用」については、総じて他の項目より取り組みが進んでいないが、「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」(37.4%)や「管理職候補を対象とした意識喚起のための研修」(32.2%)が多く、職場環境・風土改革では「ハラスメント対策のための研修実施」(48.5%)、「管理職の意識改革のための研修実施」(41.9%)、「両立支援のための福利厚生制度の充実」(41.9%)が4割を超えている。<図7>

<図7:女性活躍推進の取り組み:「取り組みを行っている」と回答した企業の割合>

(%)



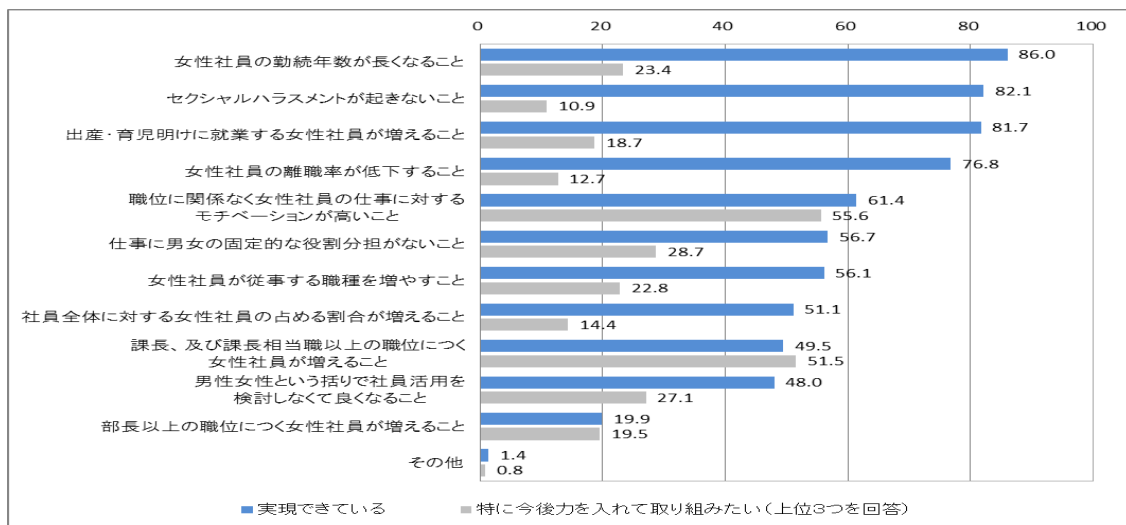
5. 女性活躍推進の取り組みで実現できているもの(3年前と比較)は、「女性社員の勤続年数が長くなること」(86.0%)、「セクシャルハラスメントが起きないこと」(82.1%)、「出産・育児明けに就業する女性社員が増えること」(81.7%)、「女性社員の離職率が低下すること」(76.8%)とする企業が多い。

○女性活躍推進の取り組みで実現できているもの(3年前と比較)は、「女性社員の勤続年数が長くなること」(86.0%)、「セクシャルハラスメントが起きないこと」(82.1%)、「出産・育児明けに就業する女性社員が増えること」(81.7%)、「女性社員の離職率が低下すること」(76.8%)とする企業が多い。「部長以上の職位につく女性社員が増えること」は19.9%と最も少ない。これに対し、今後特に取り組みたいものとしては、「職位に関係なく女性社員の仕事に対するモチベーションが高いこと」(55.6%)と、「課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること」(51.5%)とする企業が多い。〈図8〉

○女性社員の行動に変化が表れているもの(3年前と比較)は、「仕事のレベルが上がったり、仕事の範囲が広がった女性が増えた」(66.9%)とする企業が最も多い。次いで「責任の重い仕事・リスクのある仕事を受け入れる女性が増えた」(45.4%)、「自分のキャリアアップのため、社内外の研修等に参加する女性が増えた」(43.5%)、「仕事の成果が高まった」(42.7%)などの順になっており、「管理職を目指す女性」については、増えたとする企業は27.7%と最も少ない。〈図9〉

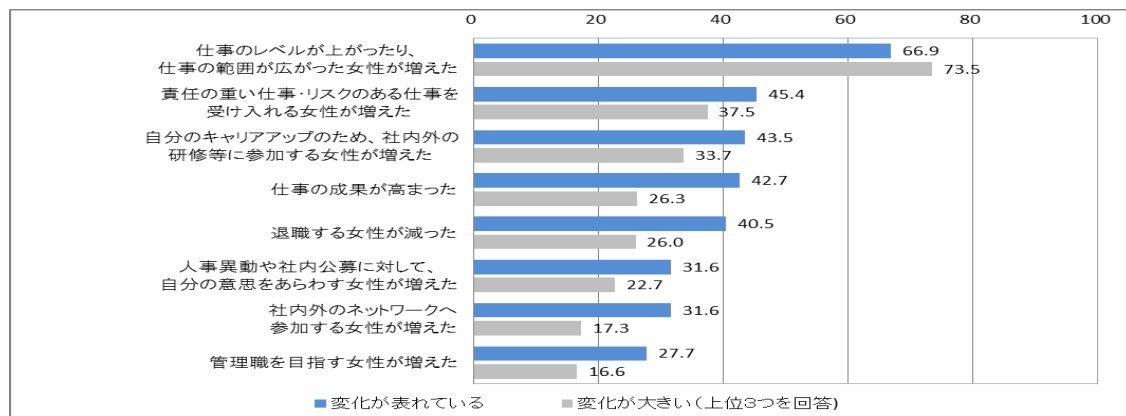
〈図8:女性活躍推進の取り組みで実現できているもの(3年前と比較)〉

(%)



〈図9:女性社員の行動に変化が表れているもの(3年前と比較)〉

(%)



■調査の概要

- (1)調査目的:コア人材として活躍できる女性社員の層の厚みを増していくことが企業の経営戦略として重要である。本調査は、コア人材としての女性社員育成への取り組み状況や効果的な施策を明らかにし、女性社員育成への取り組みを一層推進していくために実施する。 ※本調査では、コア人材を「課長(相当職)以上」と考えている。
(相当職には、企業の組織系列の各部署において、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む)
- (2)調査対象:上場・非上場企業 3,710社 (人事担当責任者、または、ダイバーシティ推進責任者)
- (3)回収数 :487社 (13.1%)
- (4)実施時期:2014年9～11月 (アンケート調査票郵送、郵送回収)

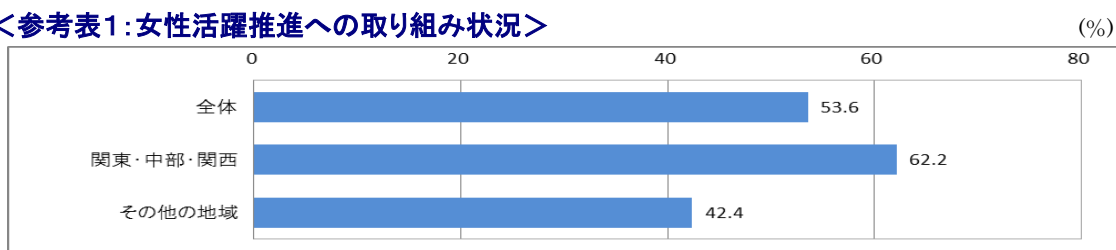
※今回、地方の調査対象を拡大したため、これまでの数値と単純な比較ができなくなっている。

参考集計

【参考1】

- 女性社員の活躍推進に取り組んでいる企業は全国平均で53.6%である。地域別にみると、三大都市圏を含む関東・中部・関西の地域は、約6割(62.2%)となっているのに対し、その他の地域は、約4割(42.4%)と開きがある。 <参考表1>

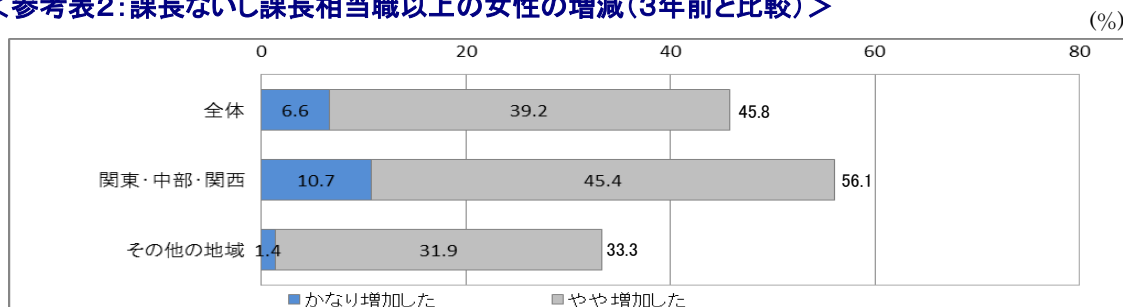
<参考表1:女性活躍推進への取り組み状況>



【参考2】

- また、課長ないし課長相当職以上の女性の増減(3年前と比較)も開きがみられる。全国平均では、「かなり増加した」(6.6%)と「やや増加した」(39.2%)を合わせると、増加した企業は45.8%であったが、関東・中部・関西の地域は、56.1%の企業で増加した一方、その他の地域では、増加した企業は33.3%となっている。 <参考表2>

<参考表2:課長ないし課長相当職以上の女性の増減(3年前と比較)>



【参考3】

- ・役職別の女性比率をみると、役員 3.5%、部長（相当職） 2.8%、課長（相当職） 7.0%となっている。また、3年以内に課長（相当職）になる可能性のある職位の人の割合については、14.6%である。〈参考表3〉

〈参考表3: 役職における男女比率〉

(%)

従業員数	役員		部長(相当職)		課長(相当職)		3年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位の人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1~299人	94.8	5.2	95.8	4.2	90.8	9.2	83.1	16.9
300~999人	98.3	1.7	98.9	1.1	94.1	5.9	86.1	13.9
1000~2999人	98.0	2.0	98.5	1.5	95.8	4.2	87.6	12.4
3000人以上	97.5	2.5	97.9	2.1	95.2	4.8	88.4	11.6
2014年	96.5	3.5	97.2	2.8	93.0	7.0	85.4	14.6

(参考)

(%)

実施年	役員		部長(相当職)		課長(相当職)		3年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位の人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2013年	97.0	3.0	96.1	3.9	90.4	9.6	82.9	17.1
2012年	97.2	2.8	96.9	3.1	91.3	8.7	84.0	16.0
2011年	96.6	3.4	98.2	1.8	93.2	6.8	84.1	15.9
2010年	97.4	2.6	97.3	2.7	94.2	5.8	88.5	11.5
2009年	99.0	1.0	97.2	2.8	95.1	4.9	89.8	10.2

※今回、地方の調査対象を拡大したため、これまでの数値と単純な比較ができなくなっている。