

報道機関各位



第2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

コア人材として女性社員に高めてほしい能力は、リーダーシップ力と変革力

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（理事長 谷口恒明）は、昨年に引き続き、第2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。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、働く女性のパワーアップを応援する活動を展開している。調査結果の主なポイントは以下のとおり。

I. 3年以内に課長(相当職)になる可能性の女性が増加。役職別では女性役員の割合が増加。

3年前と比較して、課長(相当職)以上の女性が増加した企業は5割以上であり、昨年とほぼ同じ。役職別の女性比率では役員 2.6%、課長(相当職)5.8%が、昨年より若干高まった。また、3年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位に占める女性の割合は 11.5%と、昨年よりアップした。(P2)

II. 推進上の課題は女性社員の意識が8割以上だが、ネガティブな見方は総じて昨年より低下。

推進上の課題は、昨年同様、女性社員の意識が最も多く、8割以上であるが、管理職の理解・関心や男性社員の理解・関心の薄さについては低下した。女性の意識が課題とする主な理由は、昇進や昇格への意欲が乏しいことや難しい課題を出すと敬遠されやすいことであるが、割合は総じて昨年よりも下回った。(P4)

III. 効果のあった施策としては、女性社員の中途採用や正社員への転換などの採用関係が増加。

効果のあった施策としては、非正社員から正社員への転換、女性社員の中途採用(管理職以外)、女性の少ない職種に積極的採用など採用関係が増加したほか、両立支援のための制度の充実、ハラスメント対策のための研修など職場環境風土改革の関係で割合が高くなっている。(P5)

IV. メンター制度がある企業は約2割で昨年より増加。効果はコミュニケーションの重要性を認識。

メンター制度がある企業は約2割で昨年を上回った。対象は、男女共通で実施している場合は新入社員が9割以上、女性社員のみを実施している場合は中堅社員が8割以上。メンティへの効果としては、コミュニケーションの重要性を認識するようになったことや、自発的に課題解決に取り組む姿勢が表れたことが多い。(P7)

V. コア人材として成長していく上で女性社員に高めてほしい能力は、リーダーシップ力と変革力。

コア人材として成長していくために女性社員に高めてほしい能力(本年度初めて調査)としては、リーダーシップ力・指導力や、目標を設定し実現する行動力・変革力の順に強く求められており、組織マネジメントに関する知識や、内部及び外部に対する交渉力がこれに次いでいる。(P8)

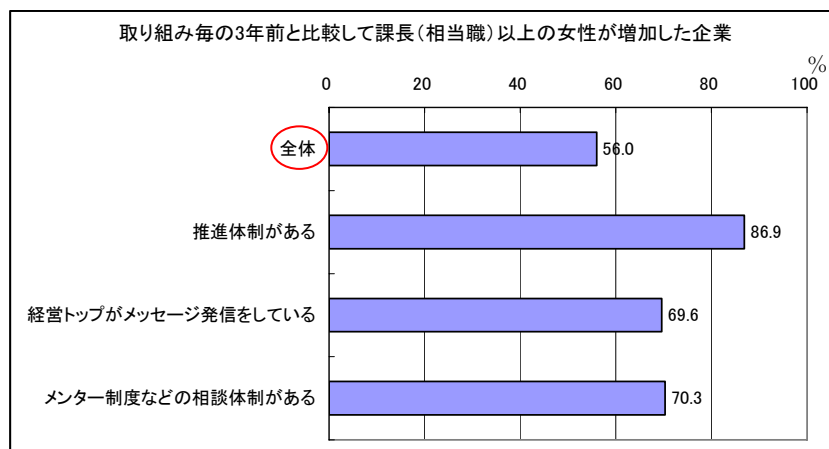
【お問合せ先】公益財団法人 日本生産性本部 ダイバーシティ推進室 笹

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷 3-1-1 TEL 03-3409-1122 FAX 03-3409-1007

1. 3年以内に、課長(相当職)になる可能性のある職位の女性の割合が昨年より増加。役職別では、女性役員の割合が増加。

○3年前と比較して、課長(相当職)以上の女性が増加した企業は、「かなり増加した」(12.4%)と「やや増加した」(43.6%)をあわせて、56%であった。また、3年前と比較して、課長(相当職)になる可能性のある女性が増加した企業は、「かなり増加した」(7.9%)と「やや増加した」(52.1%)をあわせて、60%となっている。

○また、「推進体制がある」企業のうち、8割以上の企業で課長(相当職)以上の女性が増加し、「経営トップがメッセージを発信している」企業、及び「メンター制度などの相談体制がある」企業のうち、約7割の企業で課長(相当職)以上の女性の割合が増加している。



○役職別の女性比率をみると、役員 2.6%、課長(相当職) 5.8%と、昨年より若干高まった。さらに、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も 11.5%であり、わずかに上昇した。

○また、「経営トップがメッセージを発信している」と回答した企業ほど、役職における女性比率は高くなっている。

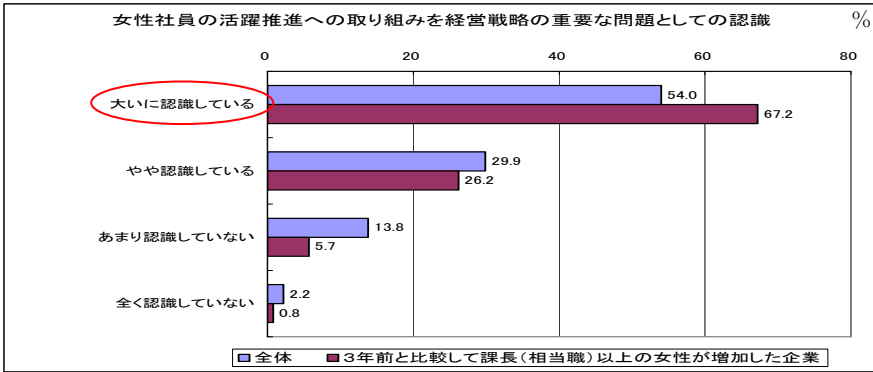
<役職における男女比率>

(%)

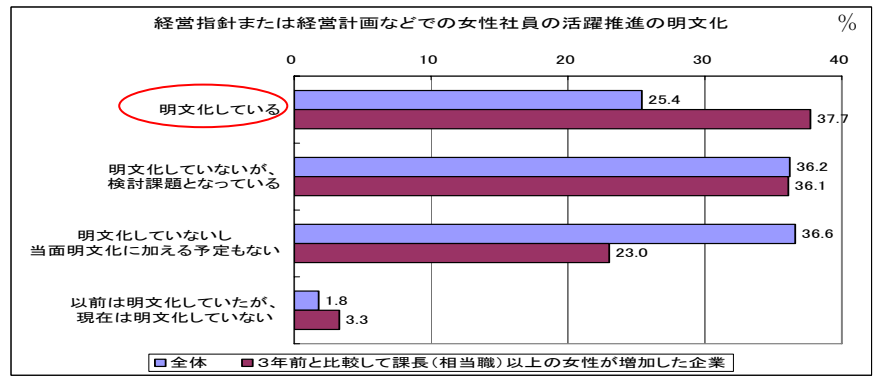
	役員		部長(相当職)		課長(相当職)		3年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位の人		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
2009 全体	99.0	1.0	97.2	2.8	95.1	4.9	89.8	10.2	
2010	全体	97.4	2.6	97.3	2.7	94.2	5.8	88.5	11.5
	経営トップがメッセージを発信している	96.1	3.9	96.2	3.8	93.0	7.0	87.1	12.9
	推進体制がある	98.2	1.8	97.6	2.4	95.1	4.9	90.9	9.1

2. 女性社員の活躍推進の取り組みを経営戦略の重要な課題として大いに認識している企業は5割以上。経営指針や経営計画で明文化している企業は3割弱。

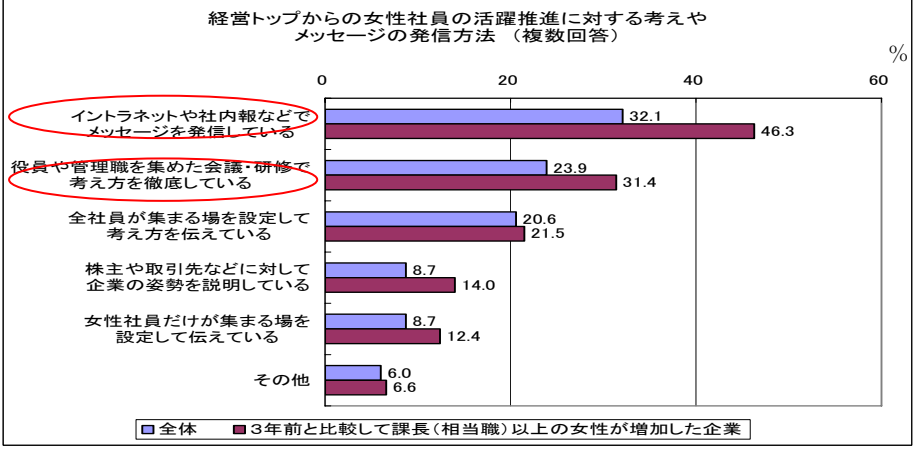
○女性社員の活躍推進への取り組みを経営戦略の重要な課題と認識している企業は、「大いに認識している」(54.0%)と「やや認識している」(29.9%)とあわせ、全体の8割以上である。課長(相当職)以上の女性が増加した企業ほど、大いに認識している企業(67.2%)が多い。



○経営指針または経営計画などで女性社員の活躍推進について「明文化している」企業は、3割弱であるが、「今後の検討課題としている」企業は4割弱で、明文化に向けて前向きな傾向が伺える。また、課長(相当職)以上の女性が増加した企業ほど明文化されている(37.7%)。

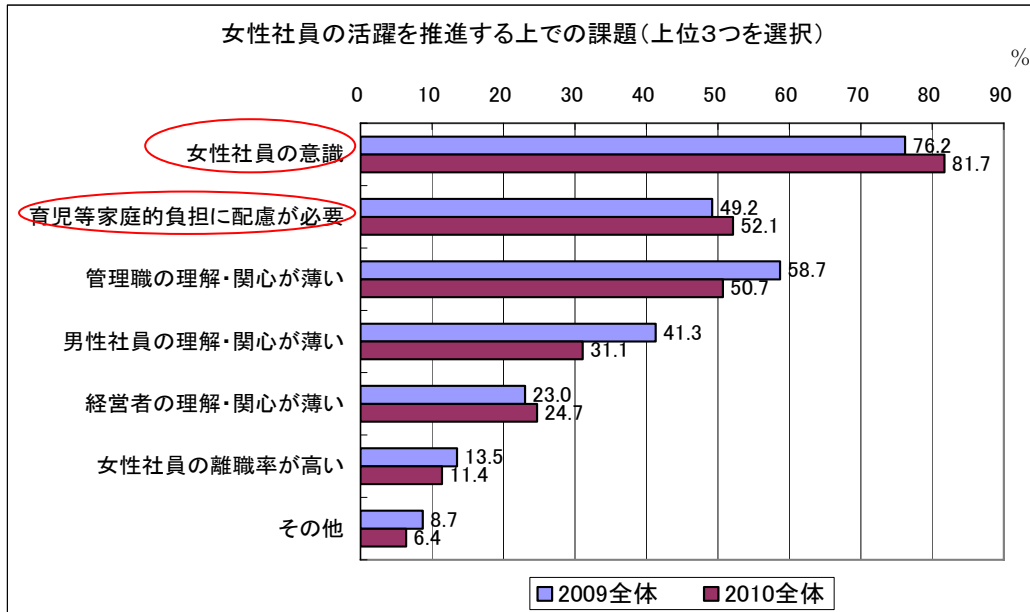


○経営トップの女性社員の活躍推進に対するメッセージ発信については、5割以上の企業で何らかの方法で行っている。課長(相当職)以上の女性が増加した企業だけでみれば、7割以上となる。その方法としては、「イントラネットや社内報などで発信」(32.1%)、「役員・管理職を集めた場で発言」(23.9%)、「全社員が集まる場を設定して発言」(20.6%)が多い。

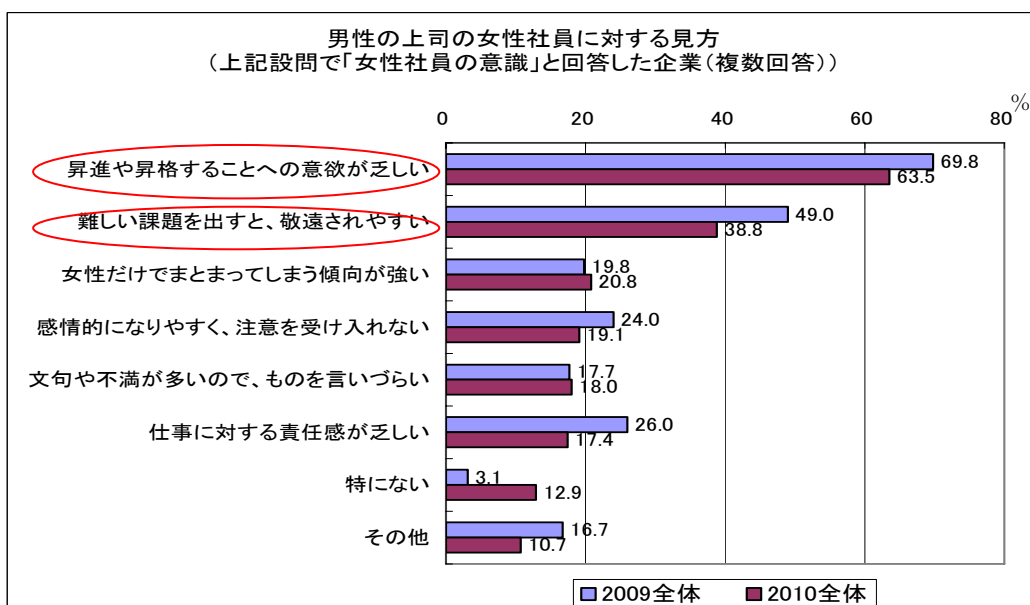


**3. 推進上の課題は女性社員の意識と回答した企業は8割以上。
女性社員に対するネガティブな見方をする企業は総じて昨年より低下。**

○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」が最も多く8割以上であり、昨年の76.2%から高くなった。次いで、「育児等家庭的負担に配慮が必要」(52.1%)である。「管理職の理解・関心が薄い」(50.7%)、「男性社員の理解・関心が薄い」(31.1%)は前回より下がった。

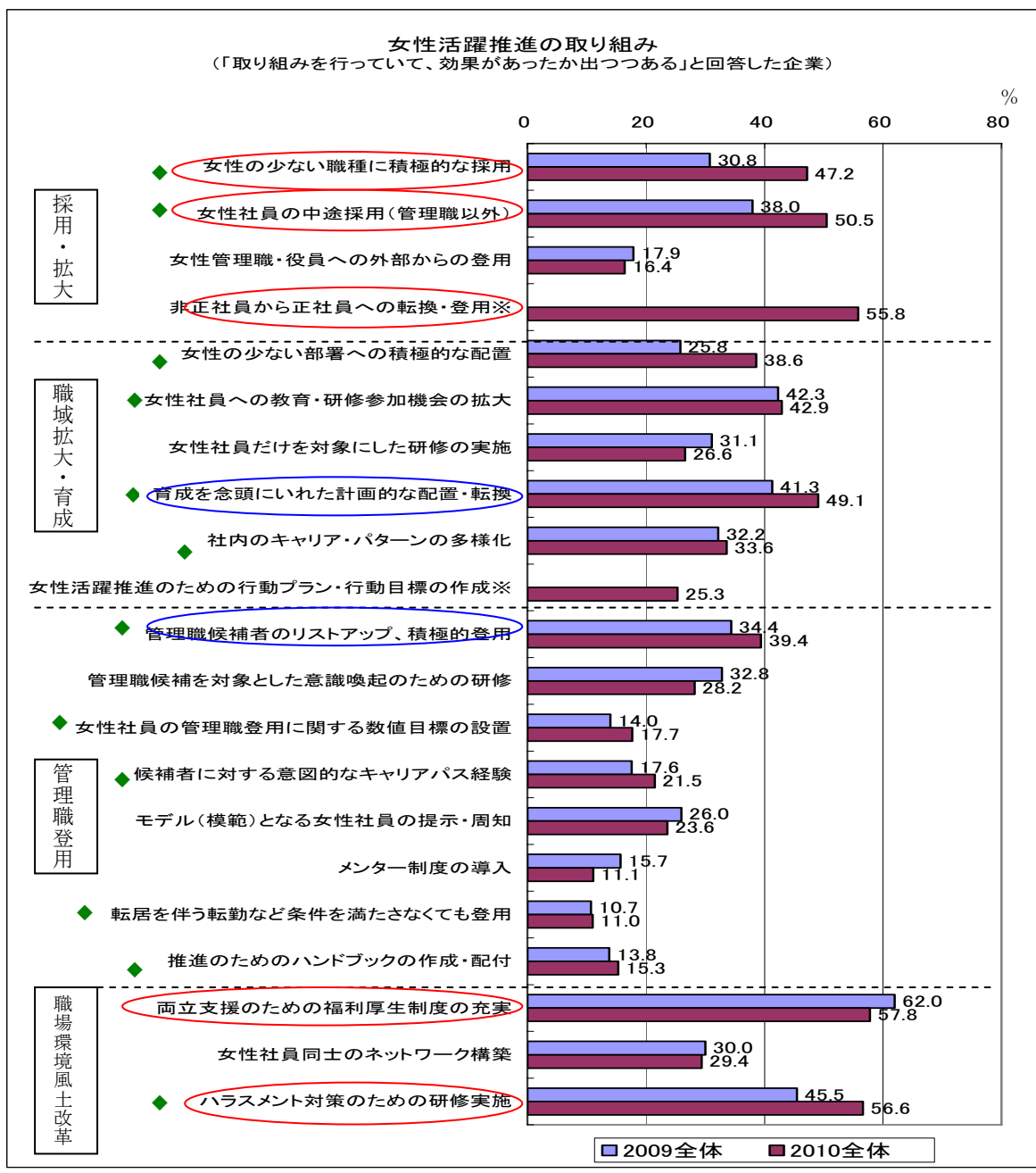


○男性の上司の女性社員に対する見方については、「昇進や昇格をすることへの意欲が乏しい」(63.5%)が最も多く、次いで、「難しい課題を出すと、敬遠されやすい」(38.8%)であった。「仕事に対する責任感が乏しい」(17.4%)を含め、総じて昨年よりも下回っている。



4. 効果のあった施策としては、中途採用(管理職以外)や非正社員から正社員への転換などの採用関係や、育成を念頭に入れた計画的な配置・転換が増加。

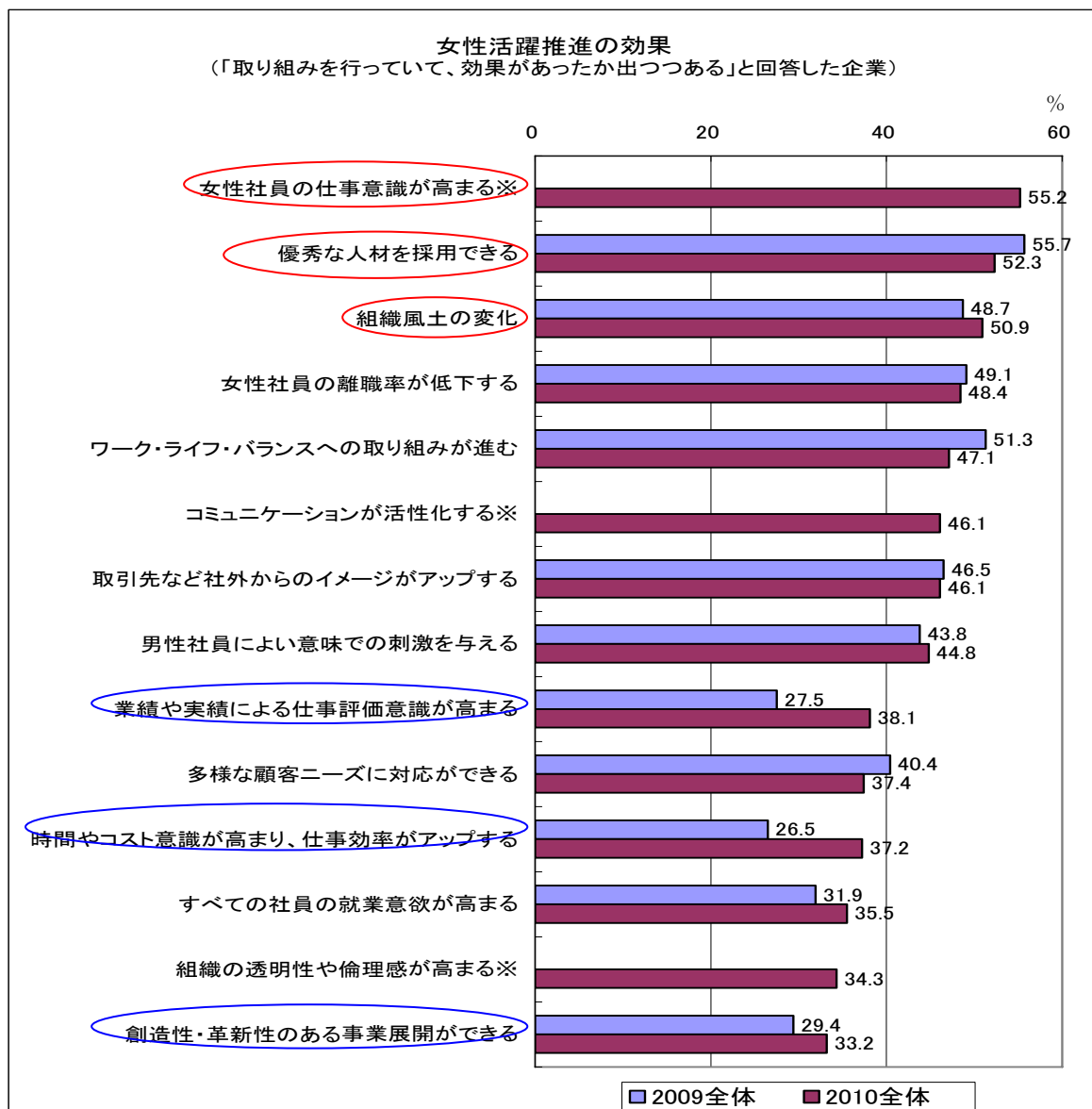
- 女性社員の活躍推進の取り組みで効果のあったものは、「非正社員から正社員への転換・登用」(55.8%)、「女性社員の中途採用(管理職以外)」(50.5%)、「女性の少ない職種に積極的な採用」(47.2%)などの採用拡大のほか、「両立支援のための福利厚生制度の充実」(57.8%)、「ハラスメント対策のための研修」(56.6%)などの職場環境風土改革であった。
- これらのうち、「女性の少ない職種に積極的な採用」「女性社員の中途採用(管理職以外)」の採用拡大や、「女性の少ない部署への積極的な配置」「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」の職域拡大・育成などの12項目(◆印)で、昨年より高くなっている。
- また、課長(相当職)以上の女性が増加した企業では、「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」(65.3%)、「女性の少ない職種に積極的な採用」(61.0%)、「管理職候補者のリストアップ、積極的な登用」(57.1%)が効果があったと回答する企業が多い。



(※:2009年調査項目なし)

5. 女性活躍推進への取り組みの効果としては、女性社員の仕事意識が高まることと、優秀な人材を採用できること、そして組織風土の変化が5割以上。

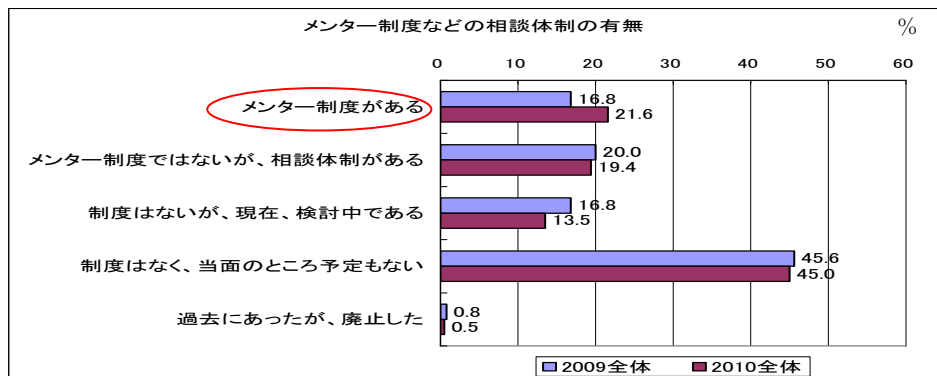
- 女性社員の活躍推進の取り組みの効果として、「女性社員の仕事意識が高まる」(55.2%)、「優秀な人材を採用できる」(52.3%)、「組織風土の変化」(50.9%) となっている。
- 「業績や実績による仕事評価意識が高まる」(38.1%)、「時間やコスト意識が高まり、仕事効率がアップする」(37.2%)、「創造性・革新性のある事業展開ができる」(33.2%) などの事業展開への好影響などビジネスや生産性の面での直接的な効果を認識する企業が今年の調査からアップし、3割以上になっている。



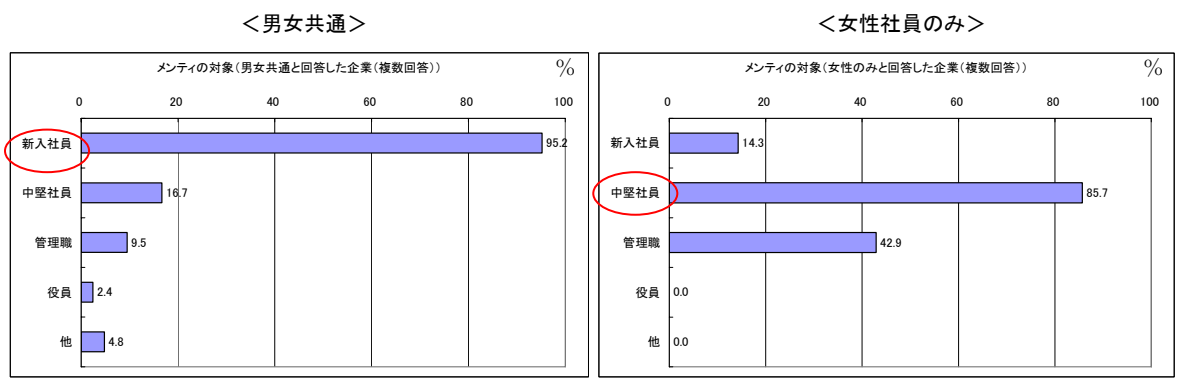
(※:2009年調査項目なし)

6. メンター制度がある企業は約2割で昨年より増加。メンティに表れた効果は、コミュニケーションの重要性を認識と自発的に課題解決に取り組む姿勢が5割以上。

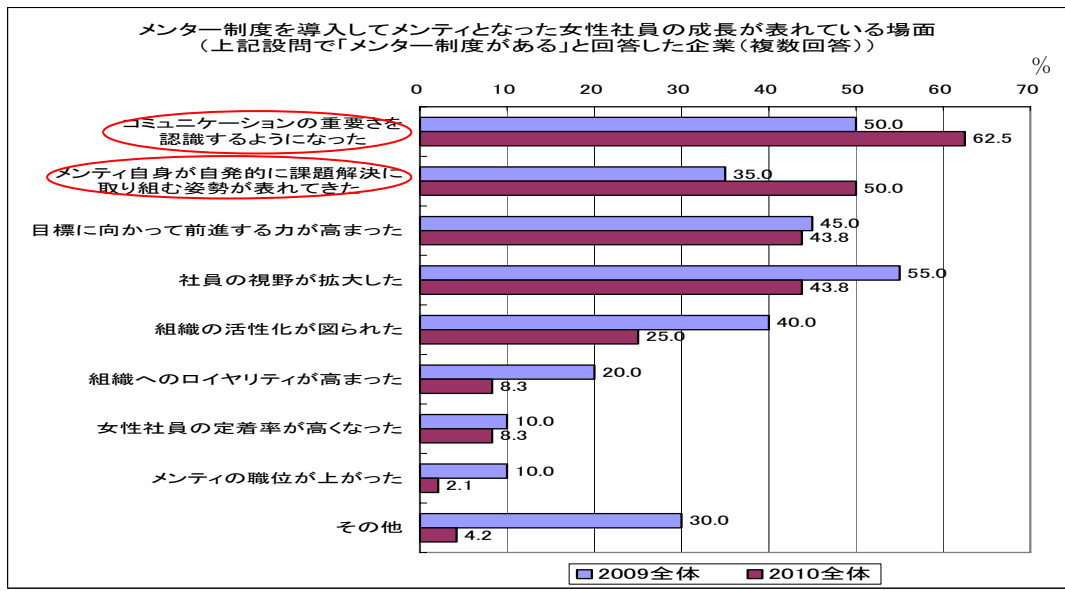
○メンター制度などの相談体制がある企業は、「メンター制度がある」(21.6%)、「メンター制度ではないが、相談体制がある」(19.4%)をあわせて4割以上で、昨年の結果を上回った。



○メンター制度を導入している企業の中で、男女共通で実施している場合は新入社員対象(95.2%)が9割以上、女性社員のみを実施している場合は中堅社員対象(85.7%)が8割以上となっている。

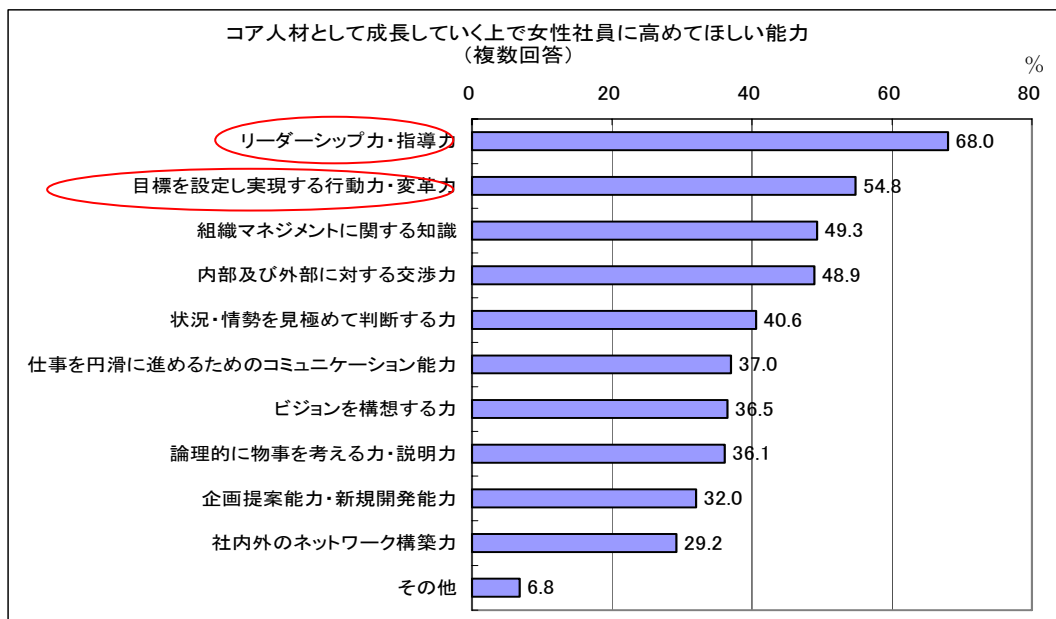


○メンター制度を導入してメンティに表れた効果として、「コミュニケーションの重要性を認識するようになった」(62.5%)、「自発的に課題解決に取り組む姿勢が表れてきた」(50.0%)が高く、いずれも昨年より増加している。



7. コア人材として成長していく上で女性社員に高めてほしい能力は、リーダーシップ力・指導力が約7割と最も高く、次に目標を設定し実現する行動力・変革力が5割以上。

○女性社員がコア人材として成長していくために高めてほしい能力として、「リーダーシップ力・指導力」(68.0%)と回答した企業が最も多い。次いで、「目標を設定し実現する行動力・変革力」(54.8%)、「組織マネジメントに関する知識」(49.3%)、「内部及び外部に対する交渉力」(48.9%)となっている。



■ 調査の概要 ■

- (1) 調査名 : 第2回コア人材としての女性社員育成に関する調査
- (2) 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
- (3) 調査対象 : 企業調査 上場・非上場企業 3,000社
(人事担当責任者、または、ダイバーシティ推進責任者)
- (4) 実施時期 : 2010年9~10月
- (5) 調査方法 : 企業調査 アンケート調査票郵送、郵送回収
- (6) 回収数 : 224社 (7.46%) ※2009年 129社 (4.3%)
- (7) 調査実施機関 : 公益財団法人日本生産性本部

※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)