



第8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

公益財団法人 日本生産性本部

公益財団法人日本生産性本部は30日、第8回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」結果概要を発表した。2009年から毎年実施しているが、前回に続き、各地域の全国生産性機関の協力を得て調査を実施した。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」を発足させ、女性の活躍推進を組織の生産性向上につなげていくことを目指し、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. 女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗については、300人以上の企業では、「予定通りに進んでいる」(41.5%)、「一部は予定通りに進んでいる」(48.0%)と約9割、全体でも6割弱の企業で進んでいる。予定通り進んでいない理由は、「経営課題としての優先度が低い」、「推進できる担当者がいない」、「具体的な進め方がわからない」が多い。【今回の調査の新規項目】(2頁)
2. 女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上の関係については、「業績向上の要因の一つになっている」(20.3%)、「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」(28.3%)と、全体の約5割の企業が何らかの変化があるとしている。また、女性社員の意識と行動の変化も、前年より高まっている。(3頁)
3. 女性社員の活躍推進を経営方針などで明文化している企業は33.2%で前年より増加。また、推進の取り組みでは、「女性活躍推進のための行動プラン・行動目標の作成」(42.2%)、「女性社員の管理職登用に関する数値目標の設定」(29.3%)、「女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定」(24.0%)と、何らかの目標設定を行っている企業が前年より増加。(4頁)
4. 女性社員の活躍推進の効果は、「女性社員の仕事意識が高まる」(50.1%)、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む」(49.9%)、「組織風土の変化」(47.5%)、「優秀な人材を採用できる」(46.5%)、「女性社員の離職率が低下する」(46.2%)、「コミュニケーションが活発化する」(46.0%)、「取引先など社外からのイメージがアップする」(45.2%)が約半数と高い。(6頁)
5. ダイバーシティの観点から力を入れたい層は、女性(86.1%)が最も高く、次いで高齢者(51.6%)、障がい者(40.2%)となっており、外国人(24.4%)、LGBT(8.6%)は少ない。

【今回の調査の新規項目】

また、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」とする企業が80.9%と最も多いが、一方で、役員を含め部長クラス以上につくことを期待する企業も50.4%と約半数である。(7頁)

【お問い合わせ先】

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 山崎・竹内・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

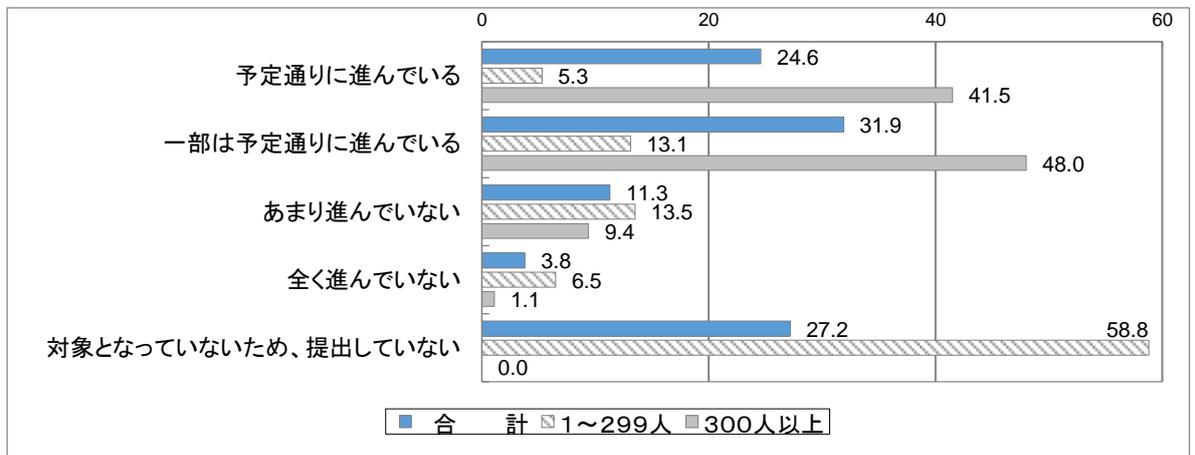
JPC 調査

検索

1. 女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗については、300人以上の企業では、「予定通りに進んでいる」(41.5%)、「一部は予定通りに進んでいる」(48.0%)と約9割、全体でも6割弱の企業で進んでいる。予定通り進んでいない理由は、「経営課題としての優先度が低い」、「推進できる担当者がいない」、「具体的な進め方がわからない」が多い。
【今回の調査の新規項目】

○女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗については、300人以上の企業では、「予定通りに進んでいる」が41.5%、「一部は予定通りに進んでいる」が48.0%と、約9割の企業で進んでいると回答している。全体では、進んでいると回答した企業は56.5%と6割弱であった。また、300人未満の企業（努力義務）では、「対象となっていないため、提出していない」が約6割（58.8%）であるが、「予定通りに進んでいる」が5.3%、「一部は予定通りに進んでいる」が13.1%となっている。〈図1〉

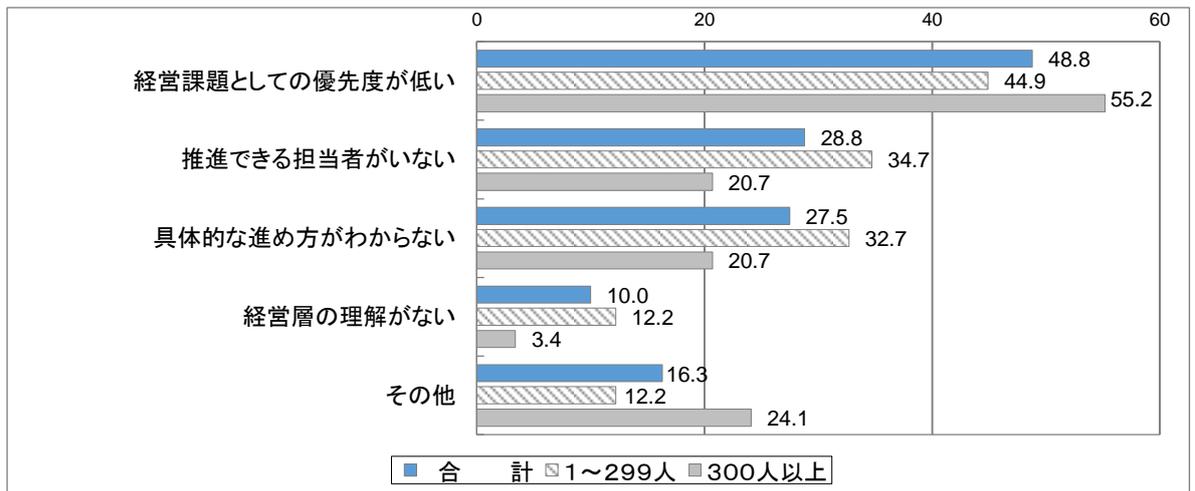
〈図1:女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗状況〉



○予定通り進んでいない（「あまり進んでいない」＋「全く進んでいない」）とする企業の理由は、300人以上の企業では、「経営課題としての優先度が低い」（55.2%）、「推進できる担当者がいない」（20.7%）、「具体的な進め方がわからない」（20.7%）とする企業が多い。300人未満の企業では、300人以上の企業と比べて、「推進できる担当者がいない」、「具体的な進め方がわからない」という理由の割合が3割を超えており高い。〈図2〉

〈図2:行動計画が予定通りに進んでいない理由

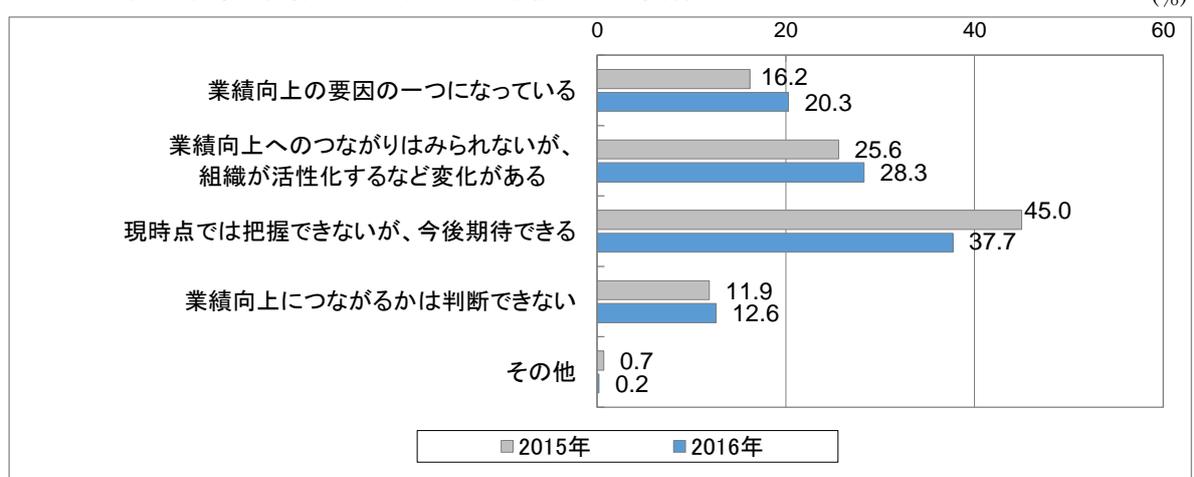
:図1で「あまり進んでいない」「全く進んでいない」と回答した企業=100%(複数回答)> (%)



2. 女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上の関係については、「業績向上の要因の一つになっている」(20.3%)、「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」(28.3%)と、全体の約5割の企業が何らかの変化があるとしている。また、女性社員の意識と行動の変化も、前年より高まっている。

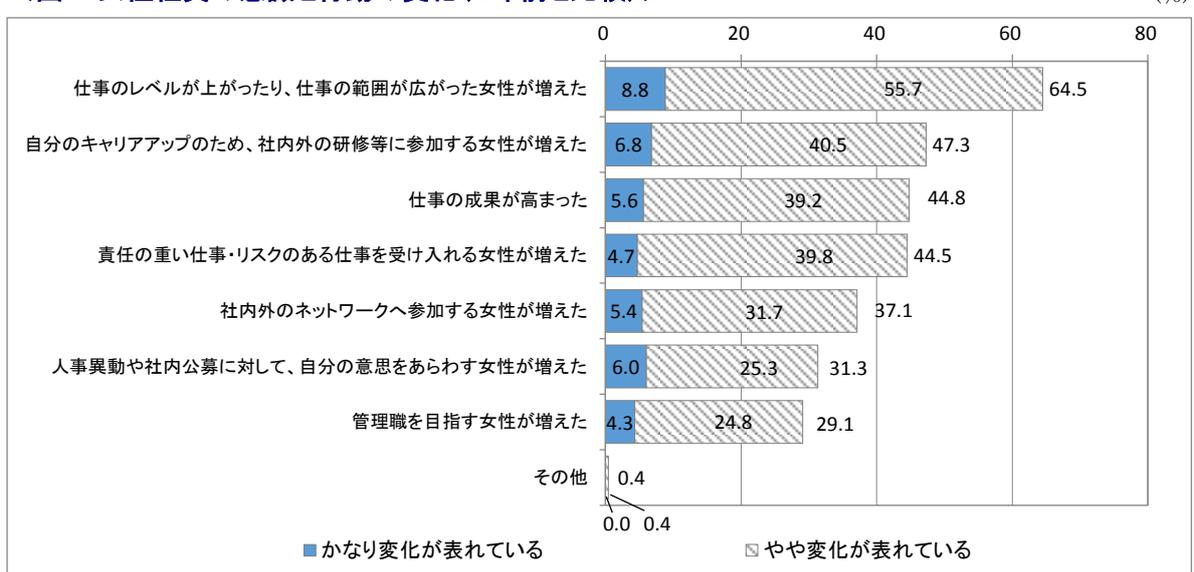
○女性の活躍が「業績向上の要因の一つとなっている」は 20.3%、「業績向上へのつながりはみられないが、組織が活性化するなど変化がある」は 28.3%と、ともに前年から増加しており、合わせて約5割の企業で生産性向上面での効果が認識されている。〈図3〉
 なお、規模別にみると、300人以上の企業では、これらの効果に対する認識がより高くなっている。

〈図3:女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上の関係〉



○女性社員の意識と行動の変化（「かなり変化が表れている」＋「やや変化が表れている」）を3年前と比べると、「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」(64.5%)、が最も高く、次いで「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」(47.3%)、「仕事の成果が高まった」(44.8%)、「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」(44.5%)の順となっている。〈図4〉
 なお、すべての項目で、前年より高くなっている。

〈図4:女性社員の意識と行動の変化(3年前と比較)〉



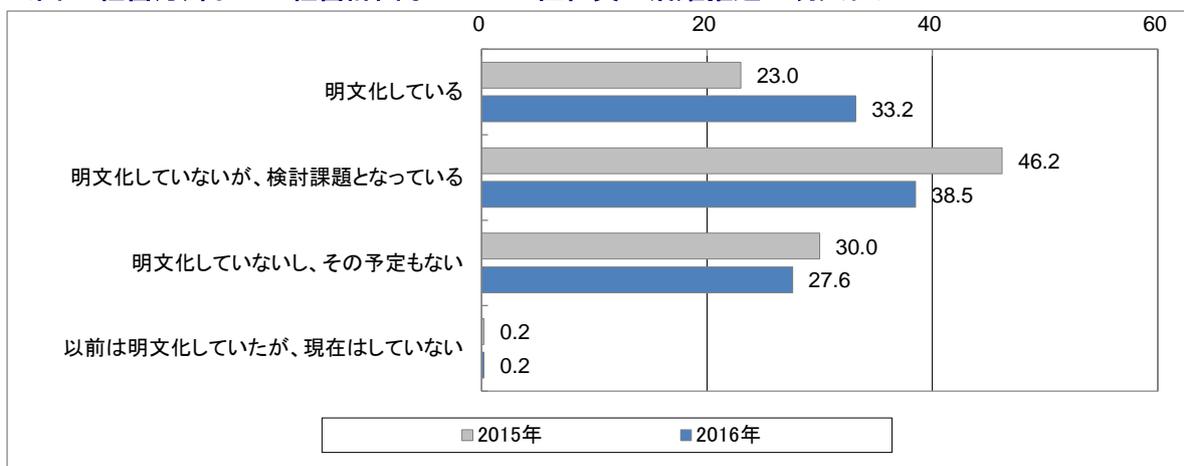
3. 女性社員の活躍推進を経営方針などで明文化している企業は33.2%で前年より増加。また、推進の取り組みでは、「女性活躍推進のための行動プラン・行動目標の作成」(42.2%)、「女性社員の管理職登用に関する数値目標の設定」(29.3%)、「女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定」(24.0%)と、何らかの目標設定を行っている企業が前年より増加。

○女性社員の活躍推進を経営方針または経営計画などで「明文化している」企業は33.2%で、前年の23.0%から増加している。これに対し、「明文化していないが、検討課題となっている」企業は38.5%であった。〈図5〉

なお、「明文化している」企業を規模別にみると、300人未満で10.6%、300人以上で52.0%と大きな開きがある。

〈図5: 経営方針または経営計画などでの女性社員の活躍推進の明文化〉

(%)



○女性活躍推進の取り組みをしている企業のほとんどは、効果があったとしている。具体的に、『採用拡大』では、「非正社員から正社員への転換・登用」(60.2%)、「女性社員の中途採用(管理職以外)」(48.4%)、「女性の少ない職種に積極的な採用」(41.3%)とする企業が多い。『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」(50.8%)、「育成を念頭にいった計画的な配置・転換」(43.7%)が多い。

『管理職登用』では、「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」(39.8%)や「管理職候補を対象とした意識喚起のための研修」(35.1%)が多い。

『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」(51.6%)、「管理職の意識改革のための研修実施」(46.7%)が多い。

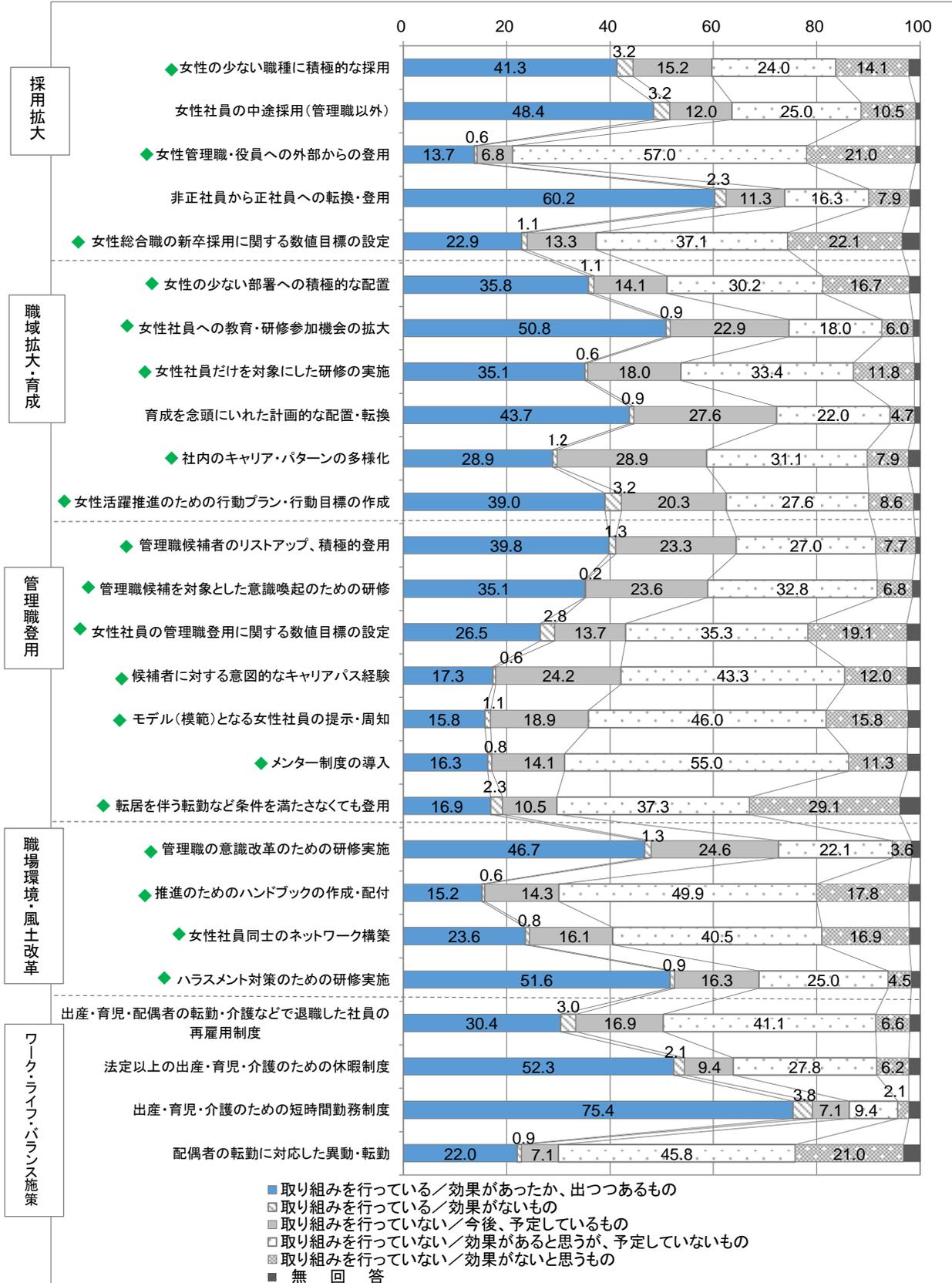
『ワーク・ライフ・バランス施策』では、「出産・育児・介護のための短時間勤務制度」(75.4%)、「法定以上の出産・育児・介護のための休暇制度」(52.3%)が多くなっている。

なお、前年と比べて取り組みをしている企業の割合が増加している項目は19項目であった(ワーク・ライフ・バランス施策を除く)。(◆印のもの)〈図6〉

○特に、女性活躍推進における目標設定について取り組みを行っている企業では、「女性活躍推進のための行動プラン・行動目標の作成」(42.2%)、「女性社員の管理職登用に関する数値目標の設定」(29.3%)、「女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定」(24.0%)となっているが、これら何らかの目標設定を行っている企業は、前年より増加している。

<図6:女性活躍推進への取り組みとその効果(複数回答)>

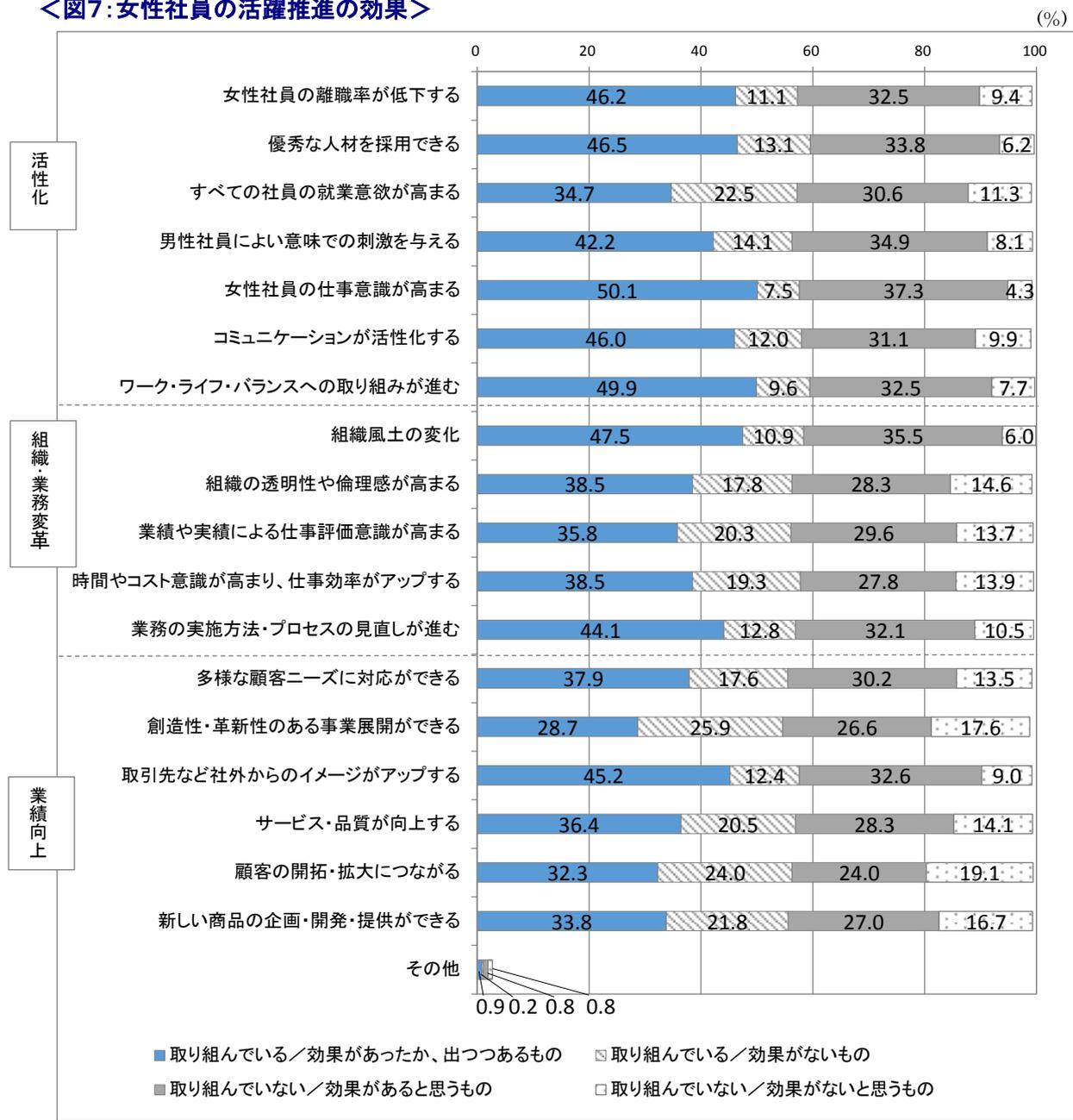
(%)



4. 女性社員の活躍推進の効果は、「女性社員の仕事意識が高まる」(50.1%)、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む」(49.9%)、「組織風土の変化」(47.5%)、「優秀な人材を採用できる」(46.5%)、「女性社員の離職率が低下する」(46.2%)、「コミュニケーションが活性化する」(46.0%)、「取引先など社外からのイメージがアップする」(45.2%)が約半数と高い。

○女性社員の活躍推進に「効果があったか、出つつある」ものは、「女性社員の仕事意識が高まる」(50.1%)、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む」(49.9%)、「組織風土の変化」(47.5%)、「優秀な人材を採用できる」(46.5%)、「女性社員の離職率が低下する」(46.2%)、「コミュニケーションが活性化する」(46.0%)、「取引先など社外からのイメージがアップする」(45.2%)が高く、いずれも前年より増加している。また、「業務の実施方法・プロセスの見直しが進む」(44.1%)、「時間やコスト意識が高まり、仕事効率がアップする」(38.5%)の業務変革でも効果が約4割となっている。<図7>

<図7:女性社員の活躍推進の効果>



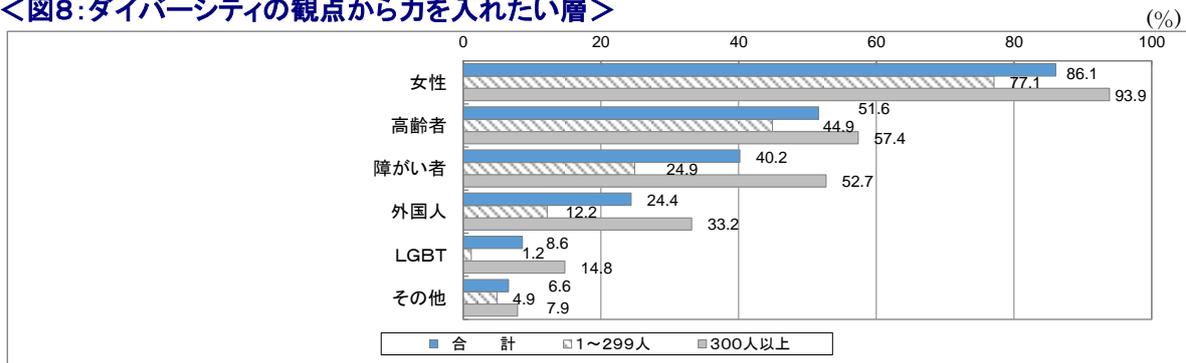
5. ダイバーシティの観点から力を入れたい層は、女性(86.1%)が最も高く、次いで高齢者(51.6%)、障がい者(40.2%)となっており、外国人(24.4%)、LGBT(8.6%)は少ない。

【今回の調査の新規項目】

また、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」とする企業が80.9%と最も多いが、一方で、役員を含め部長クラス以上につくことを期待する企業も50.4%と約半数である。

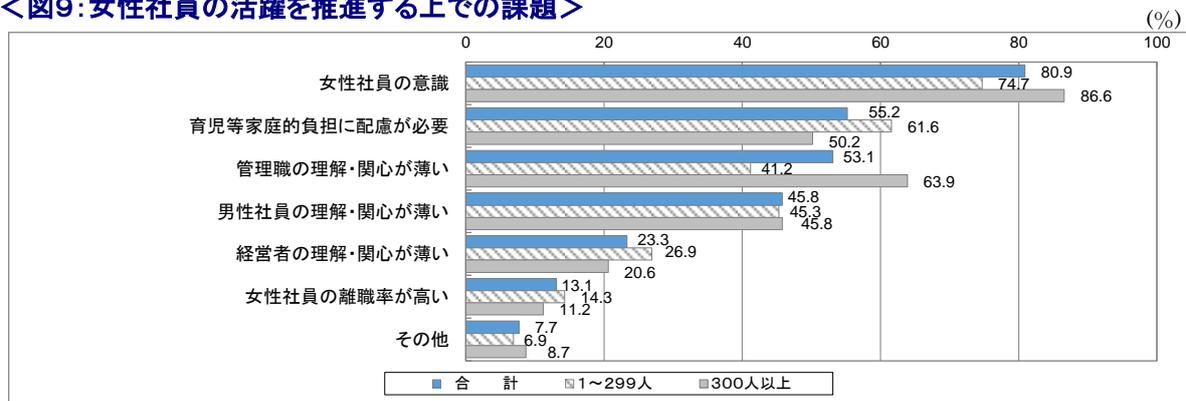
○ダイバーシティの観点から力を入れたい層は、「女性」が86.1%と最も高く、「高齢者」(51.6%)、「障がい者」(40.2%)が次いでいる。このほか、「外国人」は24.4%、「LGBT」は8.6%であった。なお、300人以上の企業では、いずれの層についても高くなっているが、「外国人」についても33.2%と約3分の1の企業が力を入れたいとしている。<図8>

<図8:ダイバーシティの観点から力を入れたい層>



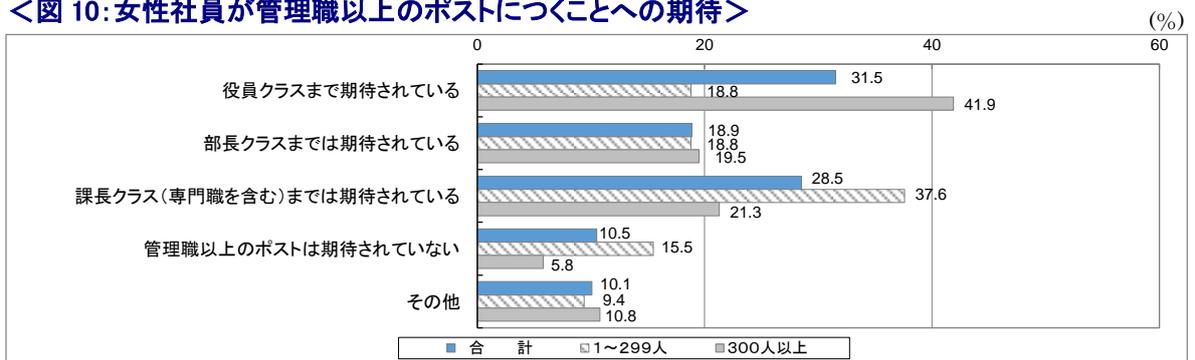
○女性社員の活躍を推進する上での課題は、「女性社員の意識」(80.9%)が最も高く、次いで「育児等家庭的負担に配慮」(55.2%)、「管理職の理解・関心が薄い」(53.1%)となっている。また、「男性社員の理解・関心が薄い」も45.8%と半数近くであり、男性の意識も課題となっている。<図9>

<図9:女性社員の活躍を推進する上での課題>



○女性社員が管理職以上のポストにつくことへの期待は、「役員クラスまで期待されている」(31.5%)、「部長クラスまでは期待されている」(18.9%)、「課長クラスまでは期待されている」(28.5%)であり、役員を含め部長クラスまでを期待する企業も約半数となっている。<図10>

<図10:女性社員が管理職以上のポストにつくことへの期待>



【役職における男女の比率】

○役職別の女性比率をみると、役員 3.3%、部長(相当職)2.4%、課長(相当職)6.3%となっている。
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は、15.9%であり、前年(14.6%)より高くなっている。(下表参照)

このほか、女性の役職における部下を持つ比率は、部長相当職では 85.3%、課長相当職では 77.5%となっており、前年よりともに高くなっている。

<2016年>

(%)

実施年/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
2016年(全体)	96.7	3.3	97.6	2.4	93.7	6.3	84.1	15.9
1~299人	95.3	4.7	97.0	3.0	92.4	7.6	79.0	21.0
300~999人	97.9	2.1	97.8	2.2	93.9	6.1	88.2	11.8
1000~2999人	98.8	1.2	98.6	1.4	95.9	4.1	90.4	9.6
3000人以上	97.2	2.8	97.7	2.3	95.1	4.9	87.5	12.5

<参考>

(%)

実施年/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
2015年(全体)	96.9	3.1	97.8	2.2	93.7	6.3	85.4	14.6
1~299人	95.6	4.4	97.4	2.6	91.6	8.4	81.9	18.1
300~999人	98.7	1.3	98.3	1.7	95.5	4.5	88.3	11.7
1000~2999人	97.9	2.1	98.5	1.5	94.8	5.2	87.5	12.5
3000人以上	96.4	3.6	97.6	2.4	95.1	4.9	88.7	11.3

※今後、規模別・地域別に集計して、「女性人材の活躍2017」として発刊予定。

■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ことから、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ものである。
※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 3,659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 : 533社 (14.5%)
- (4) 実施時期: 2016年8~9月 (アンケート調査票郵送、郵送回収)