

報道機関各位



第3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

昨年に引き続き、課長(相当職)とその可能性のある女性の割合が増加

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 松川昌義）は、2009年、2010年に続き、2011年も第3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。

1. 役員と課長(相当職)の女性の割合が昨年に引き続き増加したが、部長(相当職)の割合は若干減少。また、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は、2年前と比べ大幅増加。(P2)
2. 推進上の課題としては、女性社員の意識が7割以上と最も高いが、経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄いと回答する割合が、それぞれ昨年より増加。(P3)
3. 効果のあった施策としては、女性社員への教育・研修参加機会の拡大が昨年より大きく増加したほか、女性社員だけを対象にした研修や、管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修に取り組む企業が増えた。(P4・5)
4. 女性社員の意識を高めるために、チャレンジブルな仕事の機会や、仕事の幅を広げる異動・転勤等の機会を与えている企業が半数を超えた。次いで、仕事やキャリアについてサポートしていると回答する割合が高い。(P6)
5. 女性社員の行動の変化として、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とする企業が半数を超えた。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と回答する割合が高い。(P7)

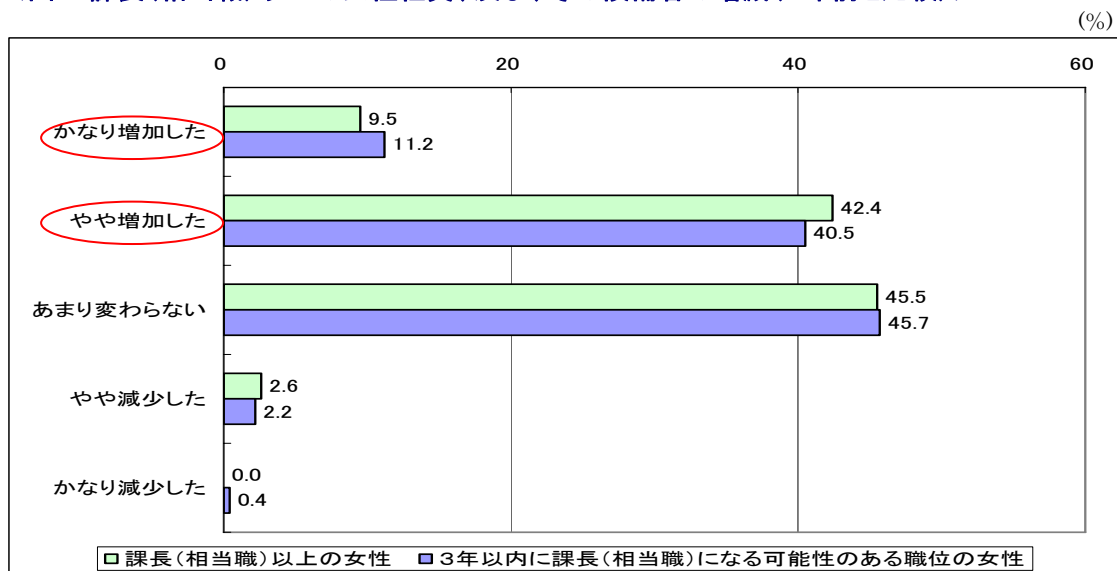
【お問合せ先】公益財団法人 日本生産性本部 ダイバーシティ推進室 笹・長谷川
〒150-8307 東京都渋谷区渋谷 3-1-1 TEL 03-3409-1122 FAX 03-3409-1007

1. 役員と課長(相当職)の女性の割合は、昨年に引き続き増加したが、部長(相当職)の割合は若干減少。また、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は2年前と比べ大幅増加。

○課長(相当職)以上の女性が aumentada 企業(3年前と比較)は、「かなり増加した」(9.5%)、「やや増加した」(42.7%)をあわせて5割以上である。また、3年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位にある女性が aumentada 企業も、「かなり増加した」(11.2%)、「やや増加した」(40.5%)をあわせ、5割を超えている。(図1)

○役職別の女性比率をみると、役員 3.4%、課長(相当職) 6.8%と、昨年より増加したが、部長(相当職)については 1.8%と若干減少した。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は 15.9%と、2年前(2009年)と比べ大幅に上昇した。(図2)

<図1:課長(相当職)以上の女性社員、及び、その候補者の増減(3年前と比較)>



<図2: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	92.7	7.3	97.5	2.5	88.0	12.0	78.0	22.0	
300~999人	98.1	1.9	98.8	1.2	94.7	5.3	88.6	11.4	
1000~2999人	99.6	0.4	98.5	1.5	96.5	3.5	87.2	12.8	
3000人以上	97.6	2.4	98.0	2.0	95.6	4.4	87.7	12.3	
2011年	96.6	3.4	98.2	1.8	93.2	6.8	84.1	15.9	
参考	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

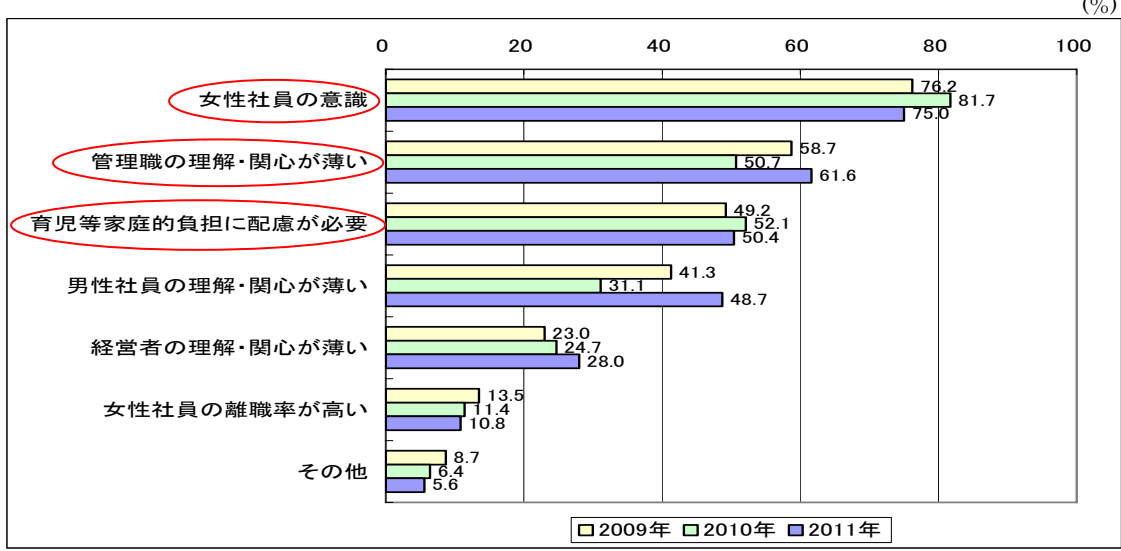
2. 推進上の課題としては、女性社員の意識が7割以上と最も高いが、経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄いとする割合が、それぞれ昨年より増加。

○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」(75.0%)が最も高く、次いで「管理職の理解・関心が薄い」(61.6%)、「育児等家庭的負担に配慮が必要」(50.4%)が半数を超えた。(図3)

○また、昨年と比較し、「管理職の理解・関心が薄い」(61.6%)、「男性社員の理解・関心が薄い」(48.7%)、「経営者の理解・関心が薄い」(28.0%)が、それぞれ増加しているのが目立っている。(図3)

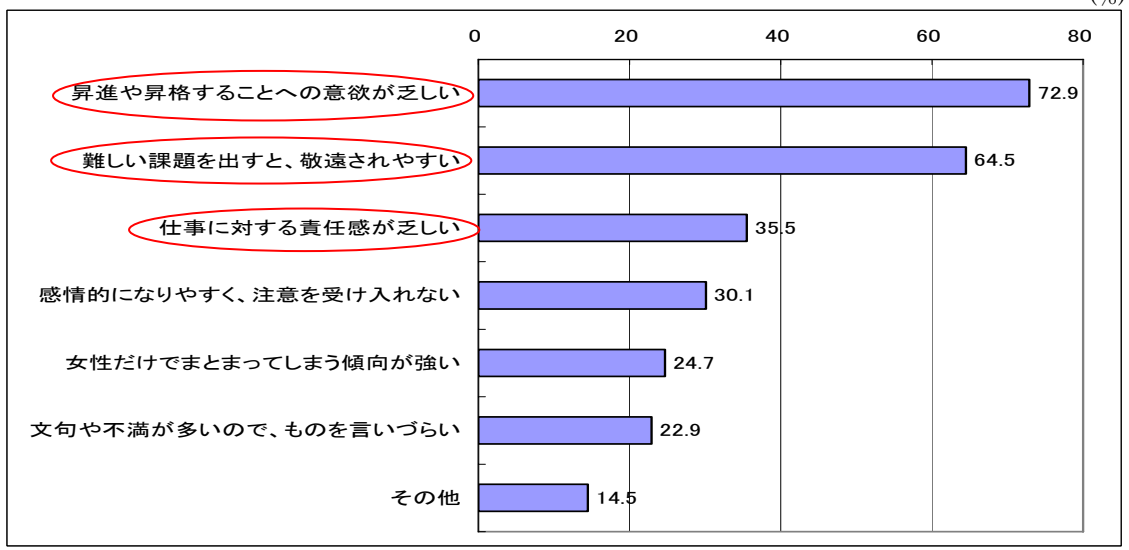
○男性の上司の女性社員に対する見方については、「昇進や昇格をすることへの意欲が乏しい」(72.9%)が最も多く、「難しい課題を出すと敬遠されやすい」(64.5%)が半数を超え、「仕事に対する責任感が乏しい」(35.5%)が次いでいる。(図4)

<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. 効果のあった施策としては、女性社員への教育・研修参加機会の拡大が昨年より大きく増加したほか、女性社員だけを対象にした研修や、管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修に取り組む企業が増えた。

○女性社員の活躍推進がされている状態については、「課長、課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること」(65.8%)と「女性社員の仕事に対するモチベーションが高いこと」(65.8%)が最も高くなっている。(図5)

○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」(61.6%)の採用拡大や、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」(56.3%)、「育成を念頭にいった計画的な配置・転換」(50.7%)などの職域拡大・育成のほか、「両立支援のための福利厚生制度の充実」(54.5%)、「ハラスメント対策のための研修」(50.4%)などの職場環境風土改革であった。(図6)

○これらのうち、職域拡大・育成関係の「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」「女性社員だけを対象にした研修の実施」「育成を念頭にいった計画的な配置・転換」や、管理職登用関係の「管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修」「メンター制度の導入」「転居を伴う転勤などを満たさなくても登用」など、11項目(◆印)で昨年より高くなっている。(図6)

○とくに、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」が大きく増加しているほか、「育成を念頭にいった計画的な配置・転換」「社内キャリア・パターンの多様化」「候補者に対する意図的なキャリアパス経験」「転居を伴う転勤など条件を満たさなくても登用」の4つが、3年続けて増えている。また、メンター制度を導入して、効果があったとする企業は16.3%となっている。(図6)

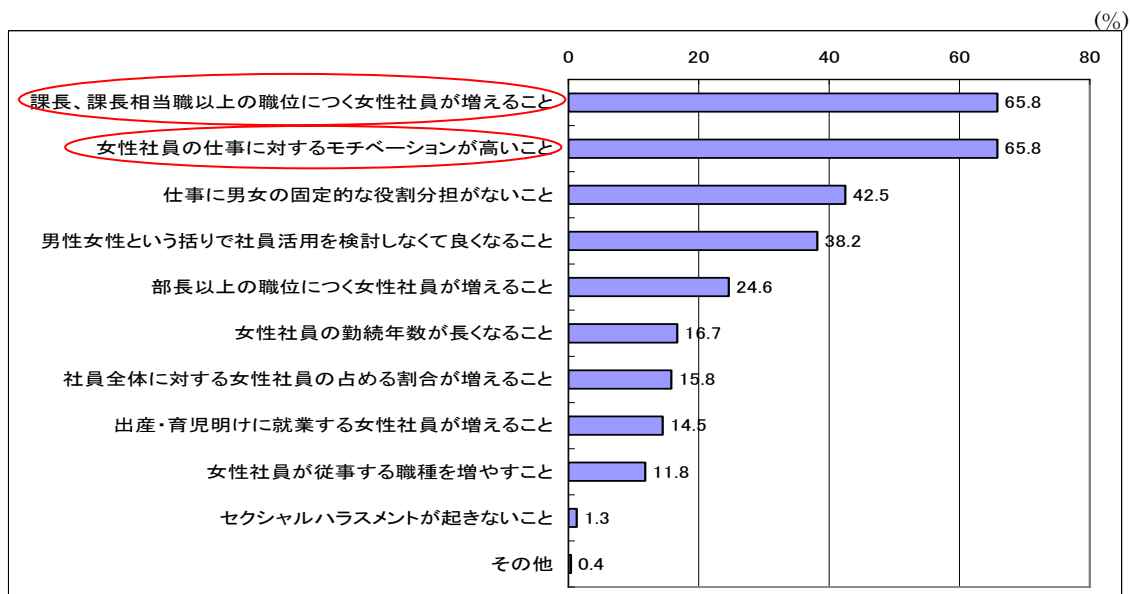
(注) なお、メンター制度などの相談体制の有無については、次のようになっている。

- ・メンター制度がある (21.8%)
- ・メンター制度ではないが、相談体制がある (17.1%)
- ・制度はないが、現在検討中である (10.7%)

また、メンター制度があると回答した企業のメンティ対象者は、次のとおりである。

- ・男女共通で実施の場合 : 新入社員対象 (92.7%)
- ・女性社員のみ実施の場合 : 中堅社員対象 (69.2%)、管理職対象 (46.2%)

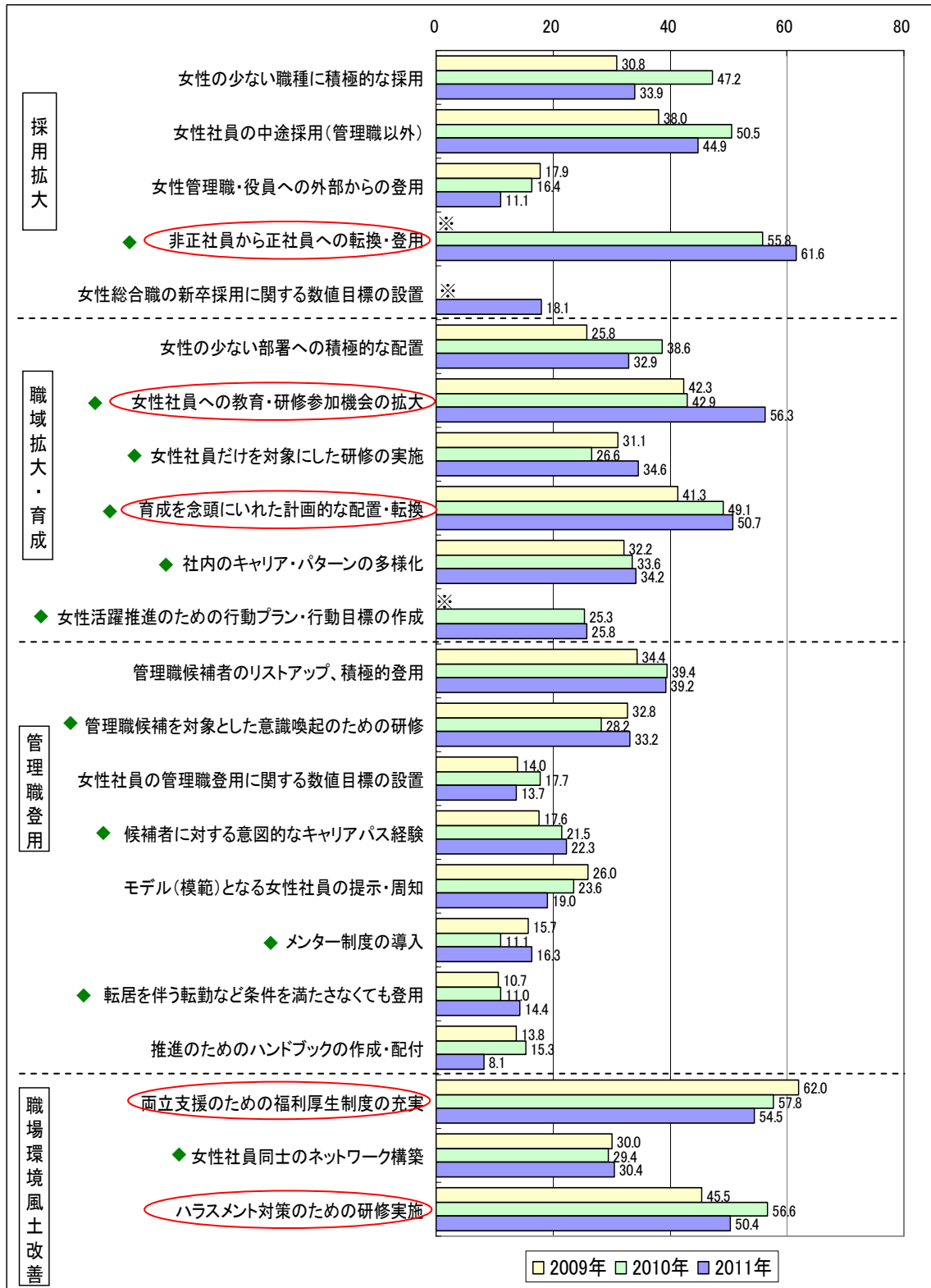
<図5:女性社員の活躍推進がされている状態について(上位3つを回答)>



＜図6:女性活躍推進の取り組み

(「取組みを行っていて、効果があったか出つつある」と回答した企業の割合＞

(%)

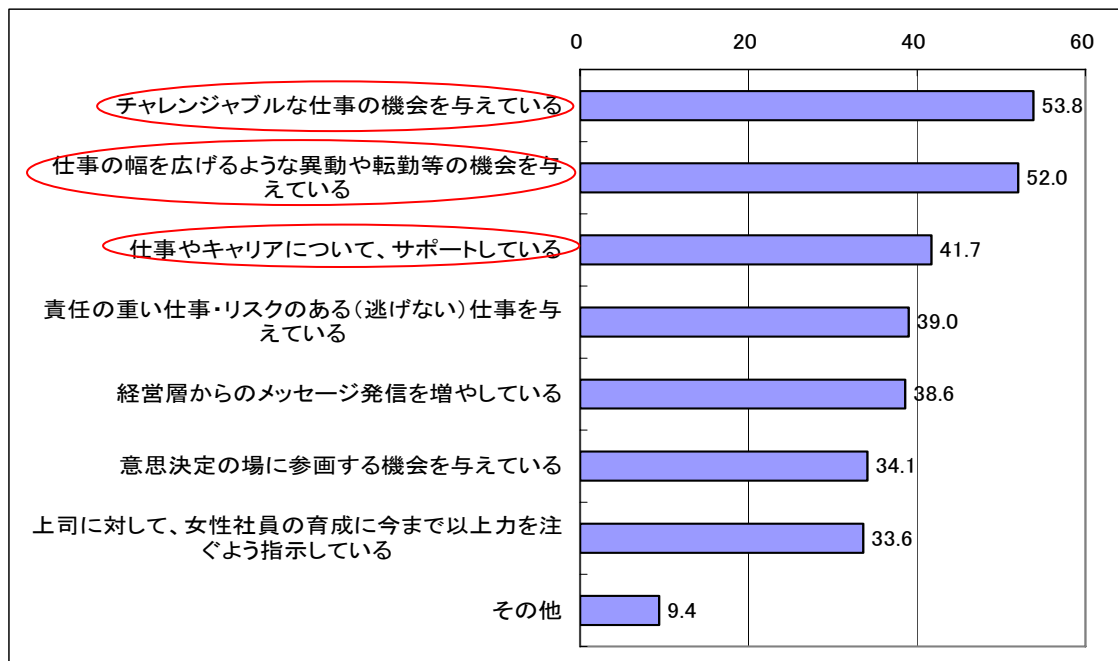


(※:2009年または2010年調査項目なし)

4. 女性社員の意識を高めるために、チャレンジablな仕事の機会や、仕事の幅を広げる異動・転勤等の機会を与えている企業が半数を超えた。次いで、仕事やキャリアについてサポートしていると回答する割合が高い。

○女性社員の意識を高めるために行っていることとして、「チャレンジablな仕事の機会を与えている」(53.8%)と回答した企業が5割以上と最も多く、次いで「仕事の幅を広げるような異動や転勤等の機会を与えている」(52.0%)、「仕事やキャリアについて、サポートしている」(41.7%)などとなっている。(図7)

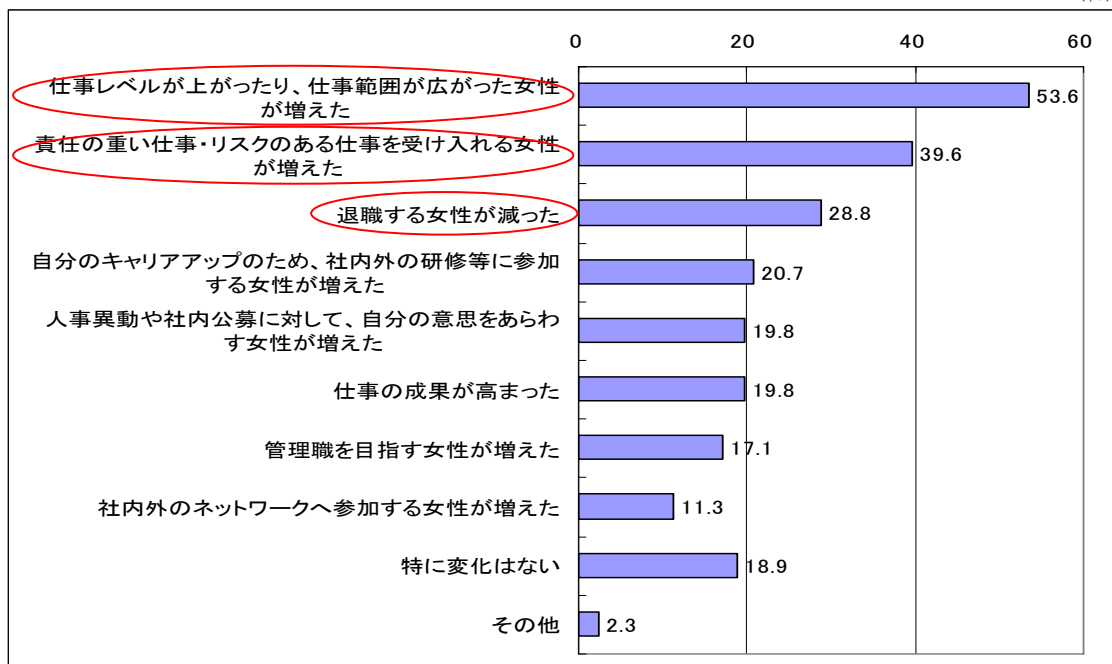
＜図7: 女性社員の意識を高めるために行っていること(上位3つを回答)＞



5. 女性社員の行動の変化として、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とする企業が半数を超えた。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と回答する割合が高い。

○女性社員の行動に表れている変化を3年前と比較すると、「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」(53.6%)と回答した企業が最も多い。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」(39.6%)、「退職する女性が減った」(28.8%)などとなっている。(図8)

＜図8: 女性社員の行動の変化(3年前と比較: 上位3つを回答)＞



■ 調査の概要 ■

- (1) 調査名 : 第3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

※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)

- (3) 調査対象 : 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) 調査項目 :

I. 人事制度について

- ・人事諸制度への取り組み

II. 経営戦略としての女性社員の活躍推進への取り組みについて

- ・経営指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の有無
- ・現在の女性社員の活躍推進への取り組み状況
- ・「女性社員の活躍推進がされている」状態の考え方
- ・女性社員の活躍推進のための具体的な施策への取り組みとその効果
- ・推進のための特別な体制(ダイバーシティ推進室・女性活躍推進委員会など)の有無
- ・女性社員の活躍推進の効果
- ・女性社員の活躍を推進する上での課題
- ・女性社員の意識を高めるために行っていること

III. 経営トップの意識・行動と管理職の意識改革について

- ・経営トップからの女性社員の活躍推進に対するメッセージ発信の有無
- ・管理職の意識改革のための研修
- ・管理職の意識改革に効果的なこと

IV. コア人材としての女性社員の育成について

- ・課長(相当職)以上の女性の増減(3年前と比較)
- ・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増減(3年前と比較)
- ・女性社員の行動の変化として表れていること(3年前と比較)
- ・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
- ・メンター制度などの相談体制の有無

- (5) 実施時期 : 2011年10~11月
- (6) 調査方法 : アンケート調査票郵送、郵送回収
- (7) 回収数 : 236社(7.86%)
- (8) 調査実施機関 : 公益財団法人日本生産性本部
- (9) 過去の実績 : 2009年7月 第1回コア人材としての女性社員育成に関する調査
2010年9月 第2回コア人材としての女性社員育成に関する調査