

「コア人材としての女性社員育成に関する調査」

＜第1回道内・道外比較結果概要＞

～取り組みが進みつつある道外、半数以上が取り組みには至っていない道内～

北海道生産性本部(会長 高橋賢友)では、公益財団法人日本生産性本部の第6回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」(2014年10月～11月実施)に連携して、道内地場企業・団体を対象に同調査を実施しました。全体の調査結果については2月18日付けで公益財団法人日本生産性本部から公表されています。

当本部では、道内企業・団体における「女性社員の活躍推進」への取り組み進捗状況を把握するため、本調査データの中から道内分を抽出し、道外分と比較しながら「コア人材としての女性社員育成に関する調査」＜第1回道内・道外比較結果概要＞として、主だったものについて次のとおり取りまとめました。

つきましては、今後の地域社会・経済の活性化に向けた「女性社員の活躍推進」の取り組みへの参考情報としてご活用いただきたくご報告申し上げます。

【調査方法】

道内データについては、平成26年10～11月に道内の地場企業・団体(439件)に「第6回コア人材としての女性社員育成に関する調査」アンケート票を当本部が郵送し、日本生産性本部が回収した道内分(62件)と、道外分(425件)について集計・分析しました。

【問合わせ先】

〒060-0001 札幌市中央区北1条西2丁目 北海道経済センター6階
北海道生産性本部(担当:玉澤) TEL 011-241-8591 FAX 011-241-3898

●今回の調査結果の主なポイントは次のとおり

1. 女性社員の活躍推進への取り組み状況について

「取り組んでいる」とした回答は、道外では（56.2%）、道内では（35.5%）であった。道内における取り組みは、「取り組んでいる」、「検討中」、「予定なし」が概ね1／3ずつとなっており、すでに過半数が取り組んでいる道外との格差が明確となった。（P3）

2. 女性社員の活躍推進に向けた「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」への取り組みについて

「取り組みを行っている」とした回答は道外（40.9%）に対し、道内は（17.7%）であった。逆に道内では「取り組みを行っていない」が（80.6%）と大半を占めている。（P3）

3. 女性社員の活躍推進への取り組みで、3年前と比較して実現できているものについて

「出産・育児明けに就業する女性社員が増えること」とした回答は、道外（86.4%）、道内（50.0%）であった。（P4）

4. 女性社員が管理職以上のポストにつくことを期待されているか否かについて

道内と道外で差が著しいのは「管理職以上のポストは期待されていない」で、道内（25.8%）は道外（10.8%）に対してプラス 15.0 ポイントとなった。逆に「役員クラスまで期待されている」では道内（21.0%）は道外（35.3%）に対してマイナス 14.3 ポイントとなり、女性社員の活躍を推進する上での期待の相違が鮮明に表れた結果となった。（P4）

5. 3年前と比較して、課長ないし課長相当職以上の女性は増えているか否かについて

増加したとする回答（「かなり増加した」と「やや増加した」の合計）は、道外（48.5%）に対し道内（27.4%）となり、道外に比べて道内が 21.1 ポイント下回る結果となった。（P5）

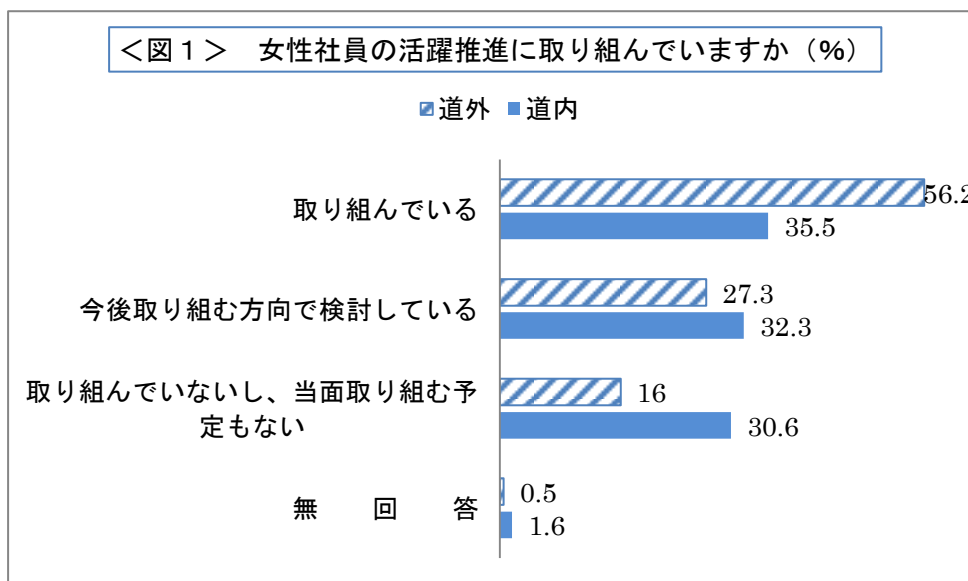
6. 3年前と比較して、女性社員の行動に変化が表われているか否かについて

「人事異動や社内公募に対して自分の意思を表す女性が増えた」とする回答は、道内は（16.1%）で、道外（33.9%）の半分に満たない結果となった。（P5）

●主なポイント（再掲）と該当データのグラフ

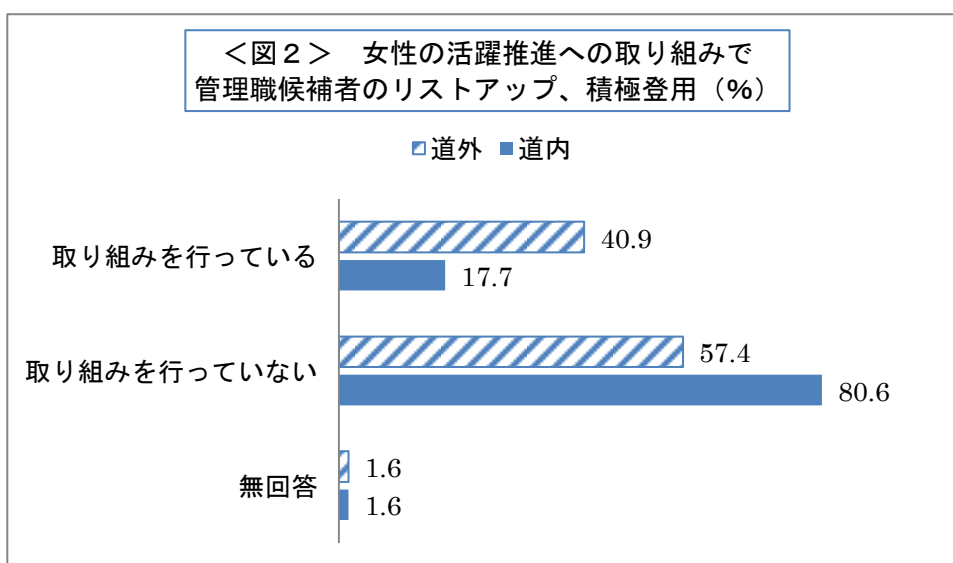
1. 女性社員の活躍推進への取り組み状況について

「取り組んでいる」とした回答は、道外では（56.2%）、道内では（35.5%）であった。道内における取り組みは、「取り組んでいる」、「検討中」、「予定なし」が概ね1／3ずつとなっており、すでに過半数が取り組んでいる道外との格差が明確となった。（図1）



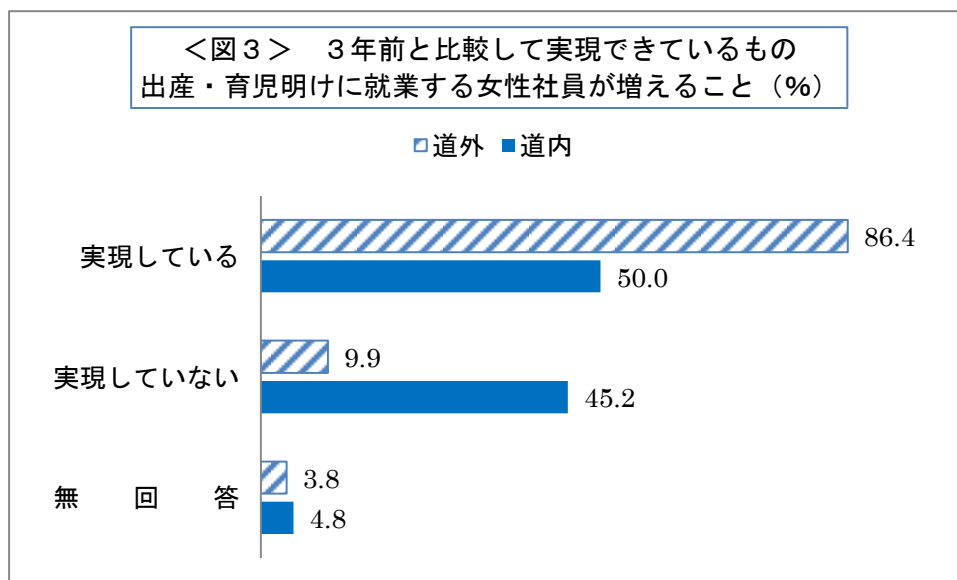
2. 女性社員の活躍推進に向けた「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」への取り組みについて

「取り組みを行っている」とした回答は道外（40.9%）に対し、道内は（17.7%）であった。逆に道内では「取り組みを行っていない」が（80.6%）と大半を占めている。（図2）



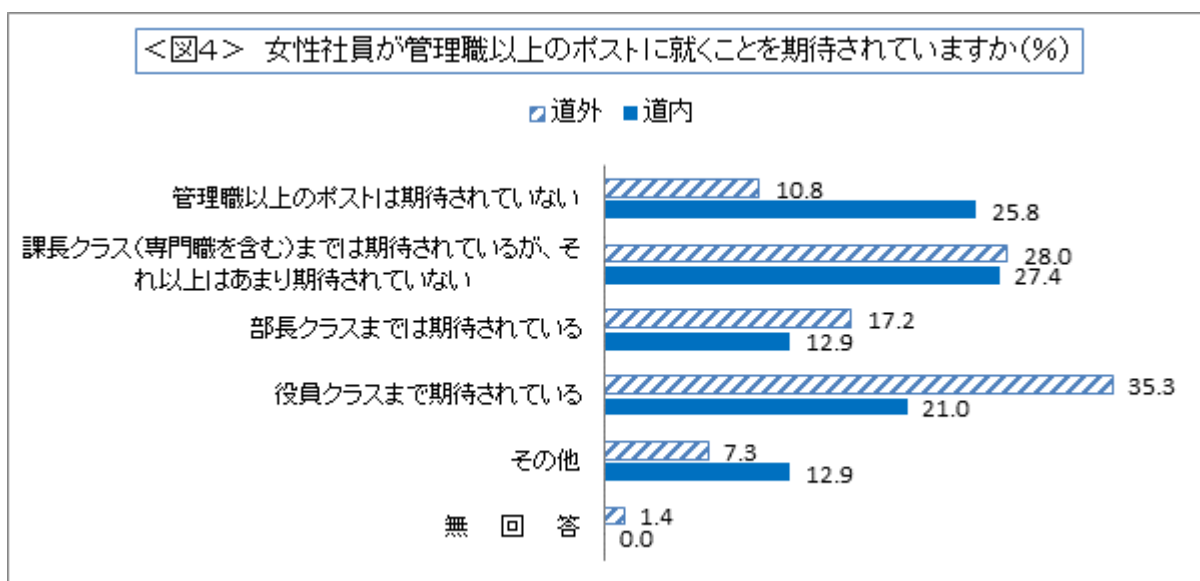
3. 女性社員の活躍推進への取り組みで、3年前と比較して実現できているものについて

「出産・育児明けに就業する女性社員が増えること」とした回答は、道外（86.4%）、道内（50.0%）であった。（図3）



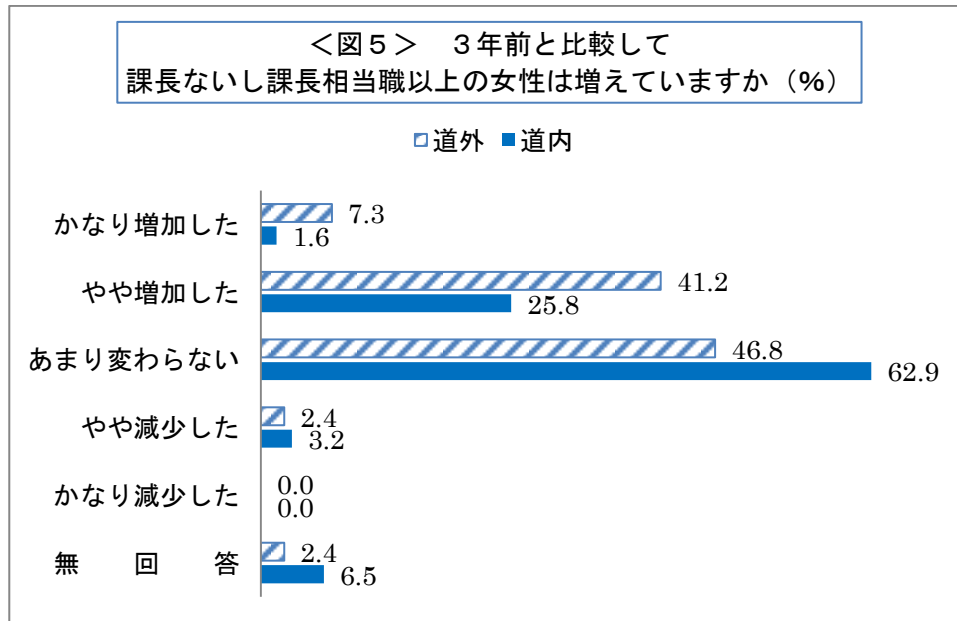
4. 女性社員が管理職以上のポストにつくことを期待されているか否かについて

道内と道外で差が著しいのは「管理職以上のポストは期待されていない」で、道内（25.8%）は道外（10.8%）に対してプラス15.0ポイントとなった。逆に「役員クラスまで期待されている」では道内（21.0%）は道外（35.3%）に対してマイナス14.3ポイントとなり、女性社員の活躍を推進する上での期待の相違が鮮明に表れた結果となった。（図4）



5. 3年前と比較して、課長ないし課長相当職以上の女性は増えているかについて

増加したとする回答（「かなり増加した」と「やや増加した」の合計）は、道外（48.5%）に対し道内（27.4%）、となり、道外に比べて道内が21.1ポイント下回る結果となった。（図5）



6. 3年前と比較して、女性社員の行動に変化が表われているか否かについて

「人事異動や社内公募に対して自分の意思を表す女性が増えた」とする回答は、道内は（16.1%）で、道外（33.9%）の半分に満たない結果となった。（図6）

