

「コア人材としての女性社員育成に関する調査」
＜第 2 回道内・道外比較結果概要＞
 ～推進体制の整備と具体的施策の実践が望まれる道内～

北海道生産性本部(会長 相馬道広)では、公益財団法人日本生産性本部の第 7 回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」(2015 年 10 月～12 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 10 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2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。

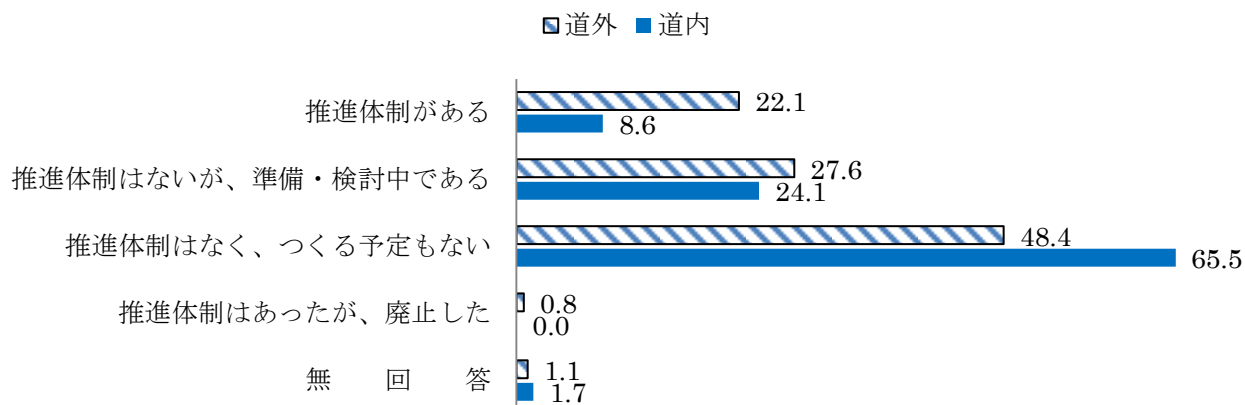
つきましては、今後の地域社会・経済の活性化に向けた「女性社員の活躍推進」の取り組みへの参考情報としてご活用いただきたくご報告申し上げます。

- 1. 推進体制について:** 女性社員の活躍推進のための「推進体制がある」とした回答は、道内(8.6%)、道外(22.1%)となった。道外に比べてマイナス 13.5 ポイントである。また、「推進体制はなく、作る予定もない」は道内(65.5%)、道外(48.4%)となり、道外に比べてプラス 17.1 ポイントである。道内の推進体制の整備が道外に比べて遅れている。(P2)
- 2. 人材育成について:** 女性社員のへ教育・研修会参加機会の拡大の取り組みを行って「効果があったか、出つつあるもの」とした回答は、道内(32.8%)、道外(49.5%)となった。道外に比べてマイナス 16.7 ポイントである。また、この取り組みについて「効果があると思うが、予定していないもの」とした回答は道内(37.9%)、道外(20.8%)で、道外に比べてプラス 17.1 ポイントである。道内では効果は認識しても実践まで至っていないケースが多い。(P2)
- 3. 管理職以上への登用について:** 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「管理職以上のポストは期待されていない」とした回答は、道内(27.6%)、道外(9.6%)となり道外よりプラス 18.0 ポイントである。道外との意識の差は依然として大きい。(P3)
- 4. 具体的施策について(出産・育児休業明けの就業):** 女性活躍推進の取り組みで「出産・育児明けに就業する女性社員が増えること」について3年前と比較して「かなり進展している」と「やや進展している」の合計が、道内(46.6%)、道外(73.7%)となり道外に比べてマイナス 27.1 ポイントとなった。道内では増加傾向にあるが、道外では一般化している。(P3)
- 5. 具体的施策について(採用割合):** 女性活躍推進の取り組みで「採用数に占める女性の割合が増えること」について3年前と比較して「かなり進展している」と「やや進展している」の合計は、道内(20.7%)、道外(51.2%)となり道外に比べてマイナス 30.5 ポイントである。道外との格差が大きい(P4)
- 6. コア人材としての女性社員の育成について(管理職人数):** 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」聞いた設問で「かなり増加した」と「やや増加した」の合計が、道内(22.4%)、道外(42.4%)となり道外に比べてマイナス 20.0 ポイントとなった。また、「あまり変わらない」とした回答は道内(77.6%)、道外(54.3%)で道外よりプラス 23.3 ポイントである。道内では変わらないが大勢。(P4)
- 7. 女性社員の意識について:** 3 年前と比較して「管理職を目指す女性が増えた」かどうか、女性社員の行動に表われた変化について聞いた設問で「かなり変化が表れている」と「やや変化が表れている」の合計が、道内(10.3%)、道外(29.3%)となり道外よりマイナス 19.0 ポイントである。また、「全く変化が表れていない」とした回答は道内(32.8%)、道外(17.0%)となり道外よりプラス 15.8 ポイントである。道内に比べて道外では女性社員の意識に変化が表れている。(P5)
- 8-1. 経営者または管理職の理解・関心が薄いと思われる理由** (P5、グラフのみ)
- 8-2. コア人材として成長していくうえで、女性社員に高めてほしい能力** (P6、グラフのみ)

1. 女性社員の活躍推進のための推進体制について

1. 女性社員の活躍推進のための「推進体制がある」とした回答は、道内（8.6%）、道外（22.1%）となり道外に比べてマイナス 13.5 ポイントであった。また、「推進体制はなく、作る予定もない」は道内（65.5%）、道外（48.4%）となり、道外に比べてプラス 17.1 ポイントであった。道内における女性社員の活躍推進のための体制づくりが道外と比べて遅れていることを示す結果となった。（図 1）

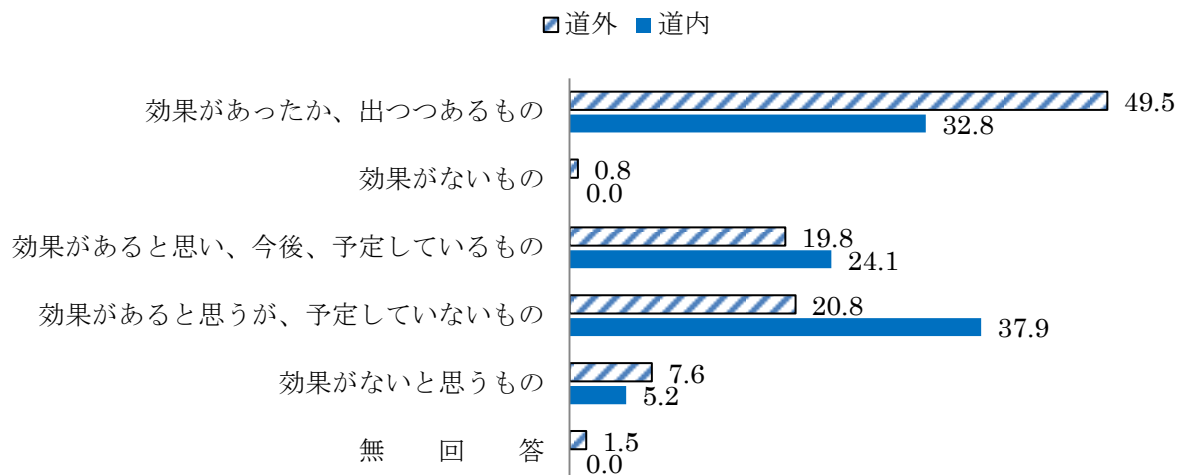
＜図 1＞女性社員の活躍推進のための特別な体制がありますか（%）



2. 人材育成について

2. 女性社員への教育・研修会参加機会の拡大の取り組みを行って「効果があったか、出つつあるもの」とした回答は、道内（32.8%）、道外（49.5%）となった。道外に比べてマイナス 16.7 ポイントであった。また、この取り組みについて「効果があると思うが、予定していないもの」とした回答は道内（37.9%）、道外（20.8%）で、道外に比べてプラス 17.1 ポイントであった。道内においては女性社員への教育・研修の効果については認識しているが取り組みの実践までには至っていないケースが多いことを示す結果となった。（図 2）

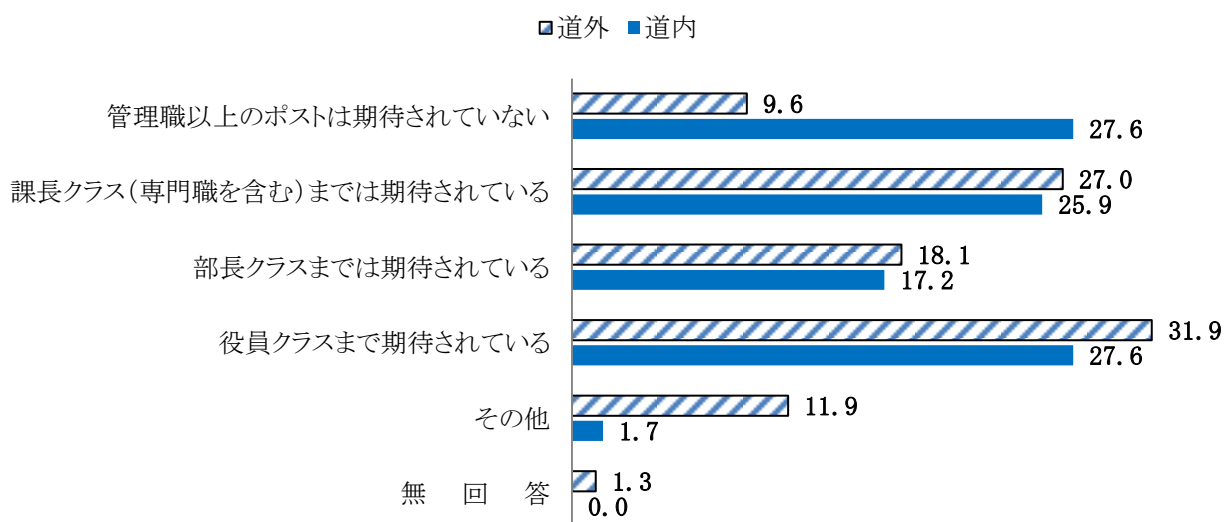
＜図 2＞女性社員への教育・研修参加機会の拡大（%）



3. 管理職以上への登用について

3. 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「管理職以上のポストは期待されていない」とした回答は、道内（27.6%）、道外（9.6%）となり道外よりプラス18.0ポイントであった。道外と比較して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ない企業の割合が依然として大きいことを示す結果となった。（図3）

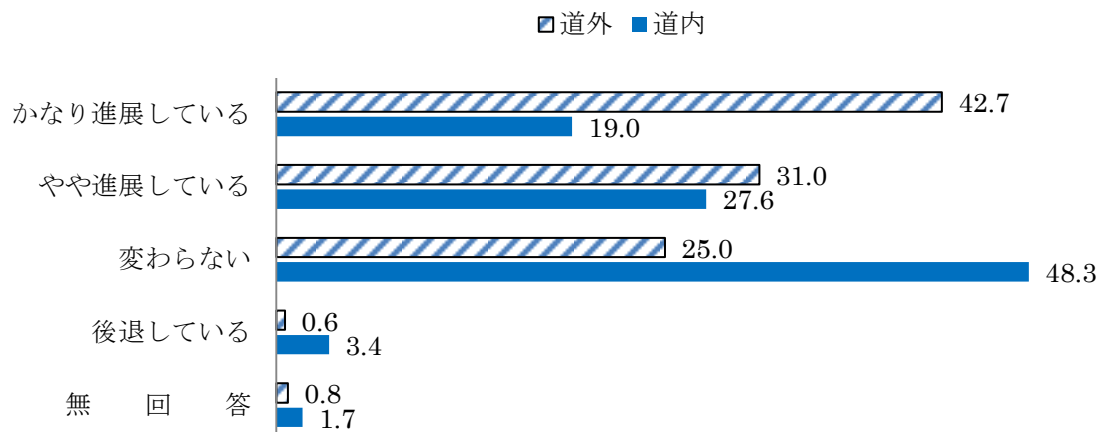
＜図3＞女性社員が管理職以上のポストにつくことを期待されていますか（%）



4. 具体的施策について(出産・育児休業明けの就業)

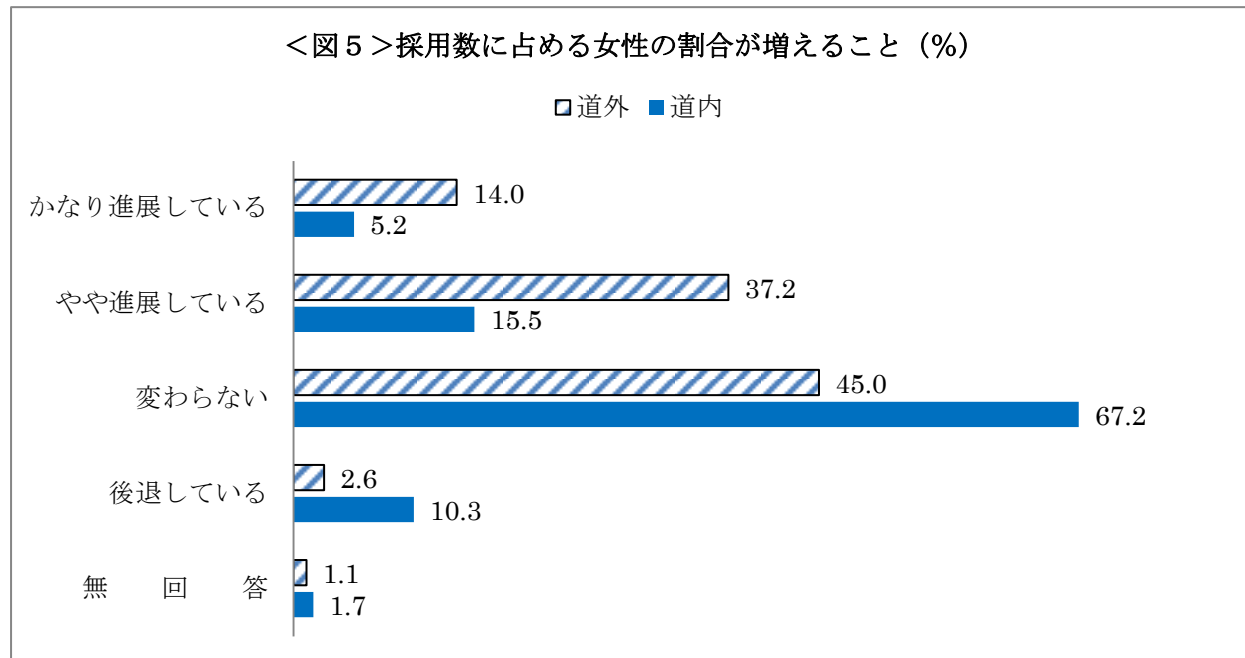
4. 女性活躍推進の取り組みで「出産・育児明けに就業する女性社員が増えること」について3年前と比較して「かなり進展している」と「やや進展している」の合計が、道内（46.6%）、道外（73.7%）となり道外に比べてマイナス27.1ポイントとなった。道内では出産・育児明けに就業する女性社員が増えている傾向が表れてきたが、道外ではすでに一般化してきたことを示す結果となった。（図4）

＜図4＞出産・育児明けに就業する女性社員が増えること（%）



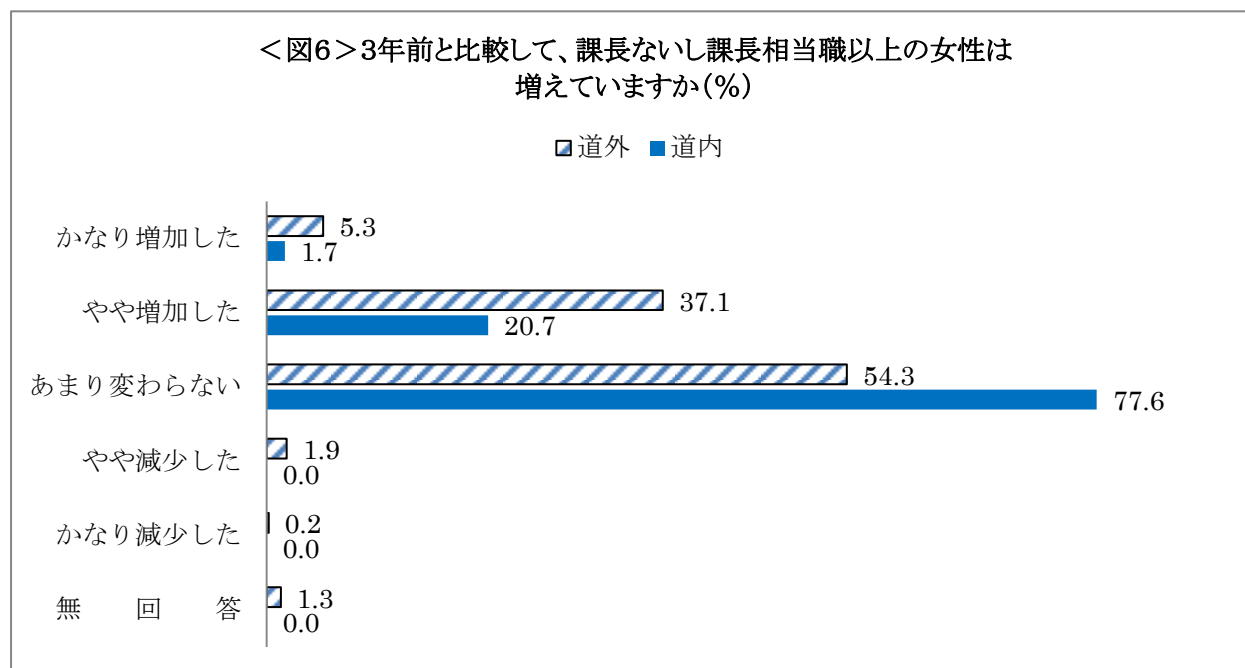
5. 具体的施策について(採用について)

5. 女性活躍推進の取り組みで「採用数に占める女性の割合が増えること」について3年前と比較して「かなり進展している」と「やや進展している」の合計は、道内(20.7%)、道外(51.2%)とり道外に比べてマイナス30.5ポイントとなった。道外との格差が大きい。(図5)



6. コア人材としての女性社員の育成について(管理職人数)

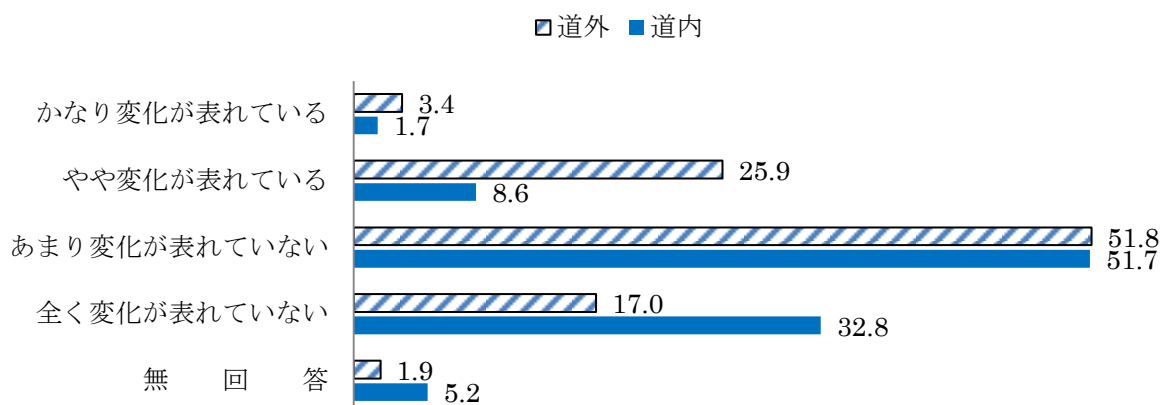
6. 3年前と比較して「課長ないし課長相当職以上の女性は増えているか」聞いた設問で「かなり増加した」と「やや増加した」の合計が、道内(22.4%)、道外(42.4%)となり道外に比べてマイナス20.0ポイントであった。また、「あまり変わらない」とした回答は道内(77.6%)、道外(54.3%)で道外よりプラス23.3ポイントとなった。道内では変わらないが大勢。(図6)



7. 女性社員の意識について

7. 3年前と比較して「管理職を目指す女性が増えた」かどうか、女性社員の行動に表われた変化について聞いた設問で「かなり変化が表れている」と「やや変化が表れている」の合計が、道内（10.3%）、道外（29.3%）となり道外よりマイナス19.0ポイントであった。また、「全く変化が表れていない」とした回答は道内（32.8%）、道外（17.0%）となり道外よりプラス15.8ポイントであった。道内に比べて道外では女性社員の意識に変化が表れていることを示す結果となった。（図7）

＜図7＞女性社員の行動の変化／管理職を目指す女性が増えた（%）

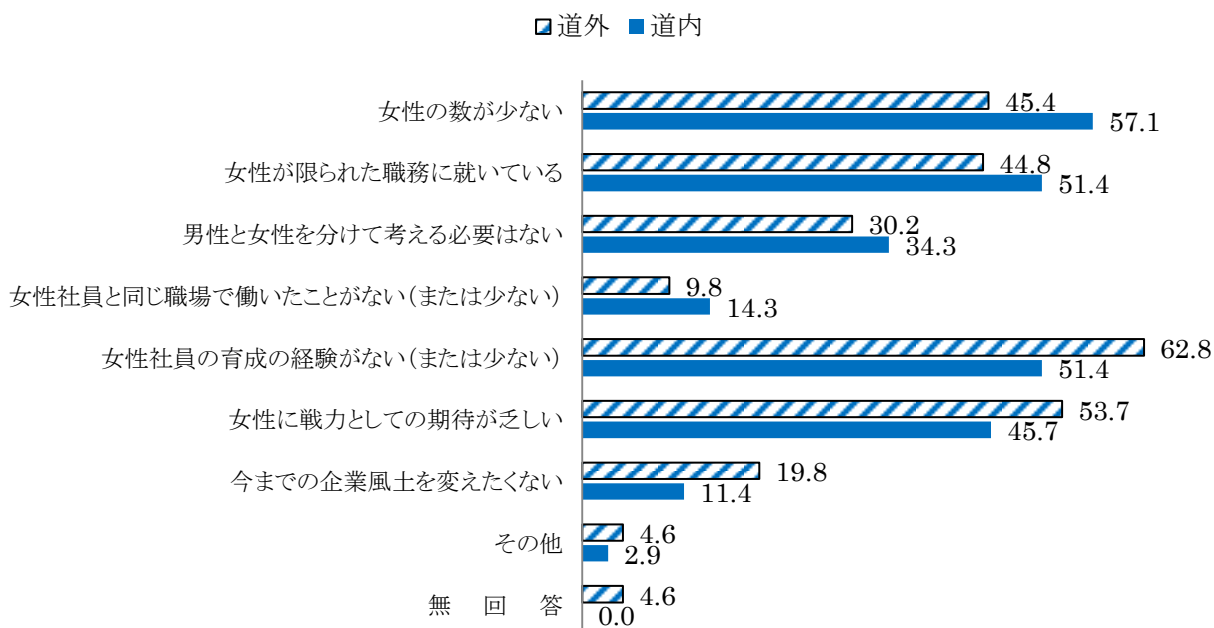


8-1. 経営者または管理職の理解・関心が薄いと思われる理由(グラフのみ)

8-1. 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8-1）

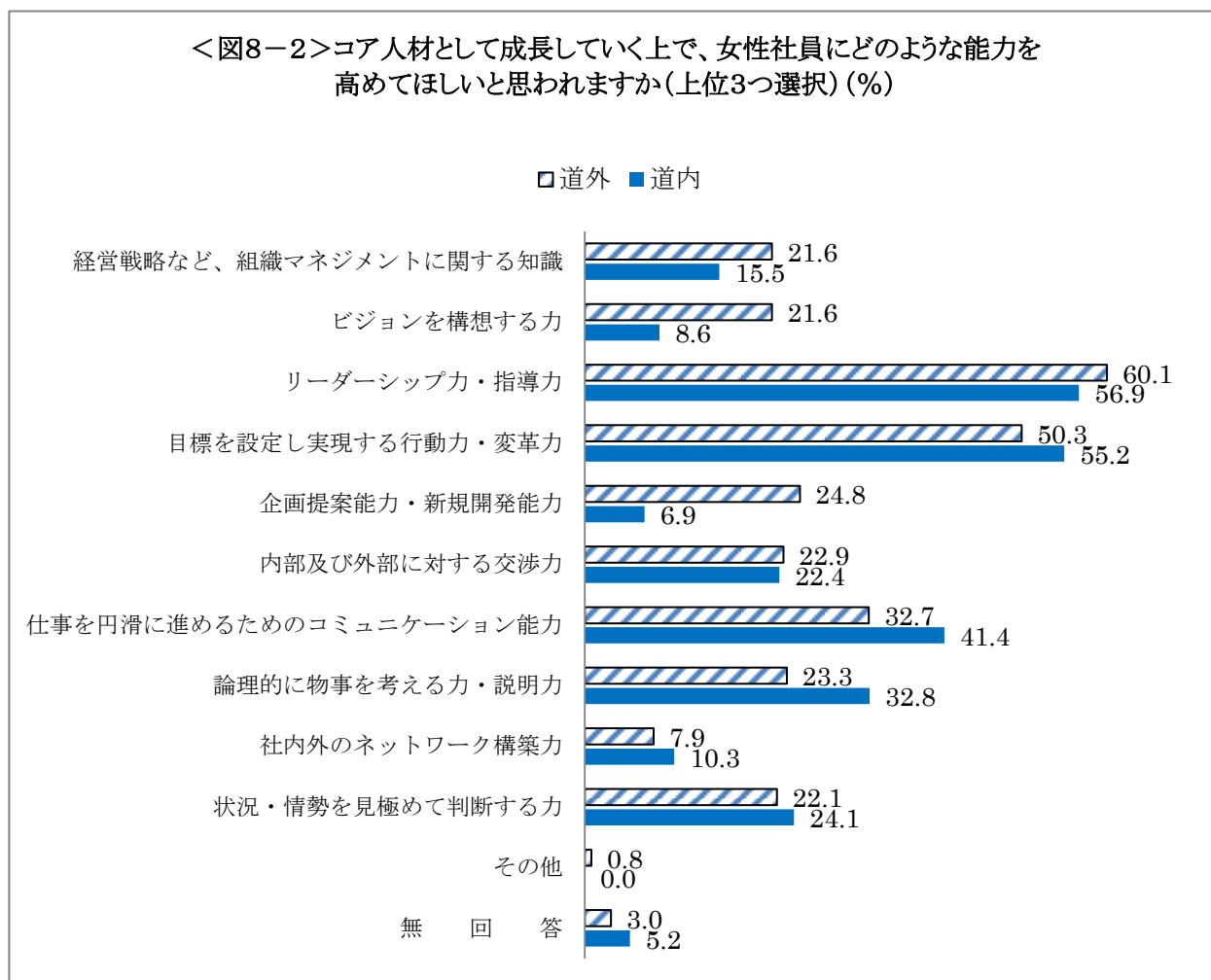
（女性社員の活躍を推進する上での課題で「経営者、管理者の理解・関心が薄い」を選択した際の追加質問）

＜図8-1＞経営者または管理職の理解・関心が薄いと思われる理由（%）



8-2. 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(グラフのみ)

8-2. 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 (図8-2)



【調査の概要】

道内データについては、平成 27 年 10～11 月に道内の地場企業・団体（418 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（58 件）と、道外分（529 件）について集計・分析した。

【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