

「コア人材としての女性社員育成に関する調査」
＜第3回道内・道外比較結果概要＞
～道内の課題は女性社員の意識と共に育児等家庭的負担への配慮～

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8回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」(2016年8月～9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1月30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3回道内・道外比較結果概要＞として、主なポイントを次のとおり取りまとめました。

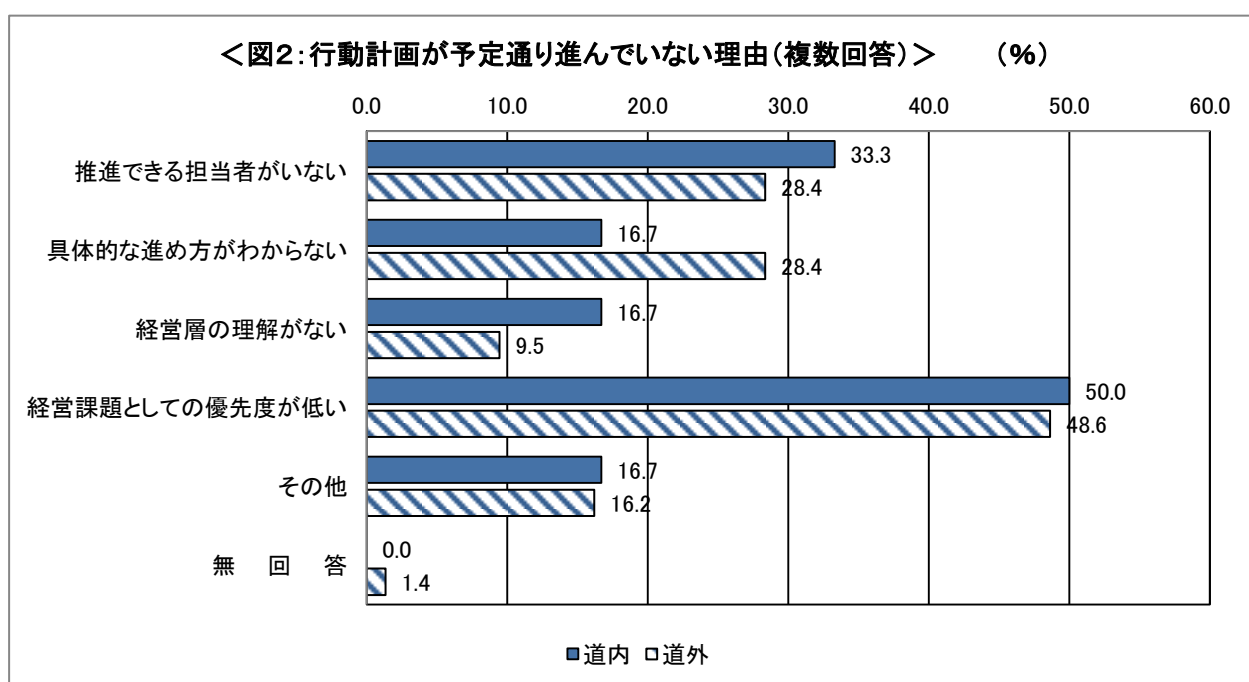
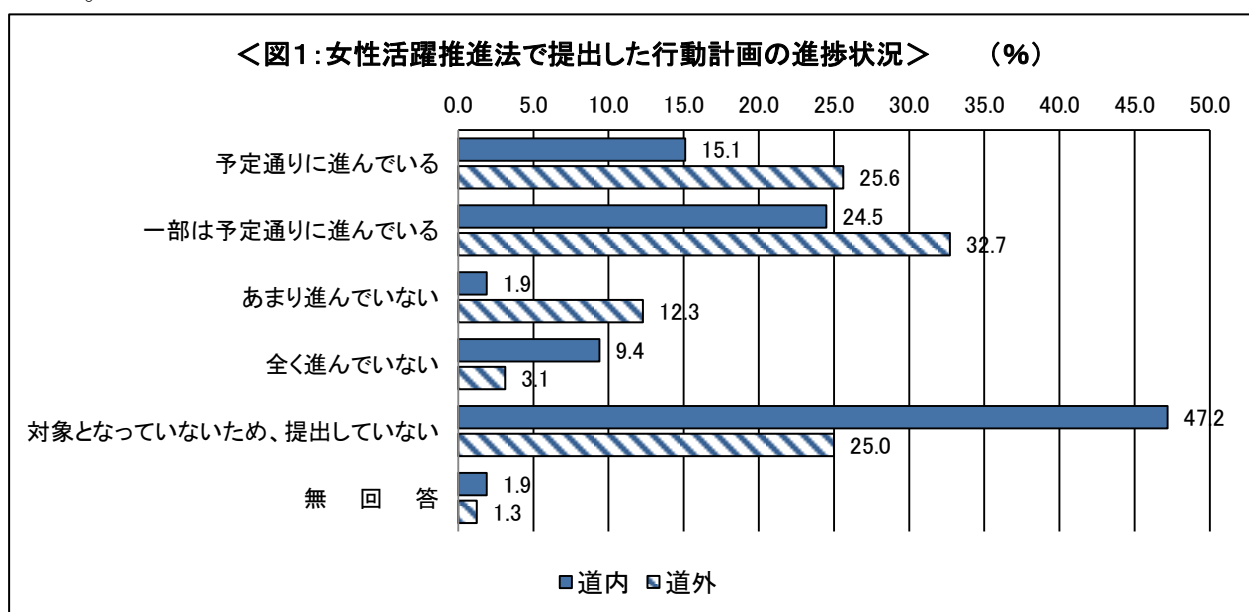
つきましては、今後の地域社会・経済の活性化に向けた「女性社員の活躍推進」の取り組みへの参考情報としてご活用いただきたくご報告申し上げます。

- 1. 女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗について:** 女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗状況について、「予定通り進んでいる」とした企業は道内(15.1%)、道外(25.6%)であった。「一部予定通りに進んでいる」は道内(24.5%)、道外(32.7%)で、合わせると道内(39.6%)は道外(58.3%)に対してマイナス18.7ポイントの状況である。また、「対象となっていないため提出していない」企業は道内(47.2%)で道外(25.0%)に比べてプラス22.2ポイントであった。予定通り進んでいない理由としては、「経営課題としての優先度が低い」が道内(50.0%)、道外(48.6%)共に最も多かった。【今回新設問】(2頁、図1、図2)
- 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:** 女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上との関係について最も多かったのは、道内では「業績向上へつながらないが組織が活性化するなど変化がある」(35.8%)、道外では「現時点では把握できないが、今後期待できる」(38.5%)であった。(3頁、図3)
- 3. 取り組みの明文化について:** 女性社員の活躍推進の取り組みを経営指針又は経営計画などで「明文化している」とした回答は、道内(20.8%)、道外(34.6%)となり、道外に比べてマイナス13.8ポイントであった。また、「明文化していないし、その予定もない」は道内(45.3%)、道外(25.6%)となり、道外に比べてプラス19.7ポイントである。(3頁、図4)
- 4. 女性社員の意識と行動の変化(3年前と比較):** 3年前と比較した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」)では、最も多かったのは「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」で道内(39.7%)、道外(67.3%)であった。(4頁、図5)
- 5. 女性活躍推進への取り組みとその効果(複数回答):** 女性活躍推進の取り組みとその効果について「採用拡大」、「職域拡大・育成」、「管理職登用」、「職場環境・風土改革」、「ワーク・ライフ・バランス施策」の5分野(26項目)の中で最も効果があったとした取り組みは、道内(60.4%)、道外(77.1%)共に「出産・育児・介護のための短時間勤務制度」を挙げた。(5頁、図6(抜粋))
- 6. 女性社員の活躍推進の効果:** 女性社員の活躍推進に「効果があったか、出つつあるもの」について「活性化」、「組織・業務改革」、「業績向上」の3分野(18項目)の中で道内の企業が最も効果があったとしたものは「組織風土の変化」(34.0%)であった。一方、道外の企業では「女子社員の仕事意識が高まる」(52.5%)が最も多かった。(6頁、図7)
- 7. ダイバーシティについて(複数回答):** ダイバーシティの観点から力を入れたい層としては「女性」が道内(75.5%)、道外(87.3%)共に最も高かった。続いて道内、道外共に「高齢者」、「障がい者」、「外国人」、「LGBT」の順だが、どの階層でも道外に比べて選択数は低かった。【今回新設問】(7頁、図8)
- 8. 女性社員を育成する上での課題:** 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」が道内(62.3%)、道外(82.9%)共に最も多かった。(7頁、図9)
- 9. 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(28.3%)、道外(8.5%)となり道外よりプラス19.8ポイントである。昨年の調査結果(道内27.6%、道外9.6%)と比較すると、道内は0.7ポイント高くなり、道外は1.1ポイント低くなっていて、格差は拡大している。(8頁、図10)

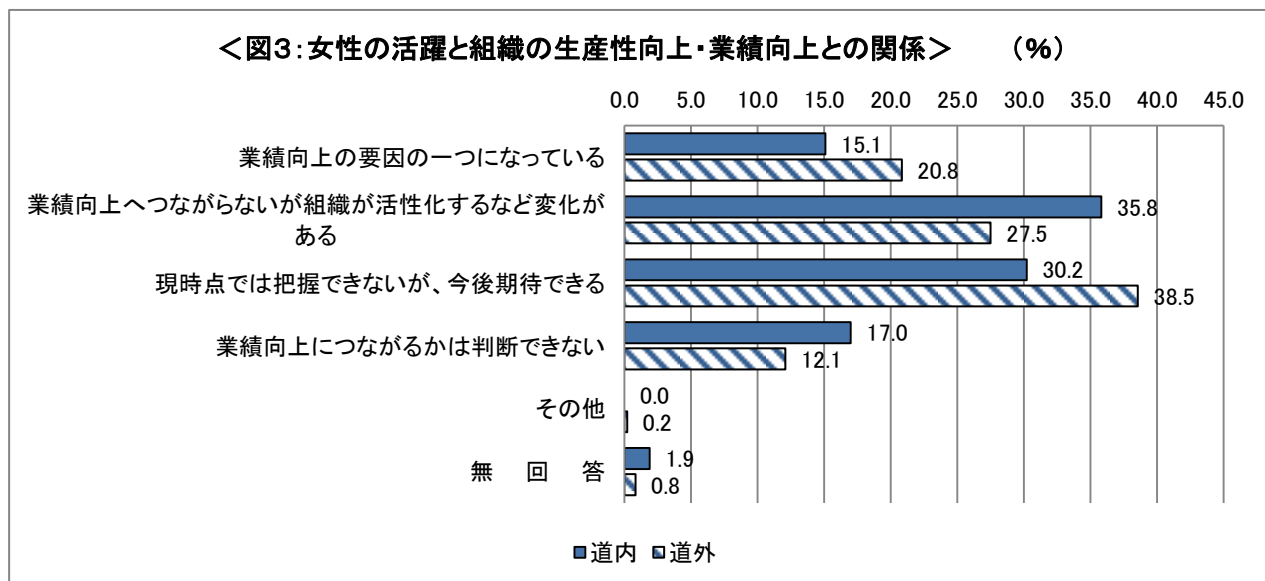
※参考資料1: 図5の前回データ(8頁)

※参考資料2: 図6の全データ(9-10頁)

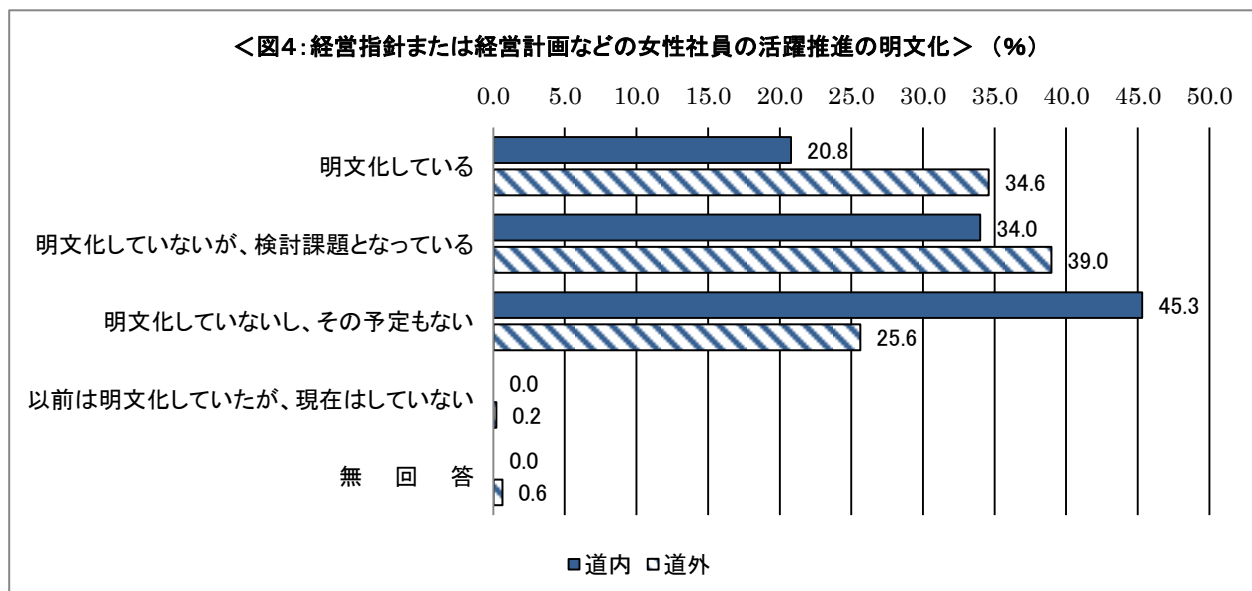
1. 女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗について【今回新設問】:女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗状況について、「予定通り進んでいる」とした企業は道内(15.1%)、道外(25.6%)であった。「一部予定通りに進んでいる」は道内(24.5%)、道外(32.7%)で合わせると道内(39.6%)は道外(58.3%)に対してマイナス 18.7 ポイントの状況である。また、「対象となっていないため提出していない」企業は道内(47.2%)で道外(25.0%)に比べてプラス 22.2 ポイントであった。予定通り進んでいない理由としては、「経営課題としての優先度が低い」が道内(50.0%)、道外(48.6%)共に最も多かった。道内の実態は、行動計画の進捗は道外に比べて遅れていることに加えて、計画提出の対象になっていない企業(常時雇用 300 人以下)が多い(プラス 22.2 ポイント)ことがわかる。また、予定通り進んでいない理由としては、「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」合わせて道内(83.3%)となった。「具体的な進め方がわからない」が道内(16.7%)で道外(28.4%)に比べてマイナス 11.7 ポイントとその差が最も大きかった。また、「経営層の理解がない」は道内(16.7%)で道外(9.5%)よりプラス 7.2 ポイントだった。



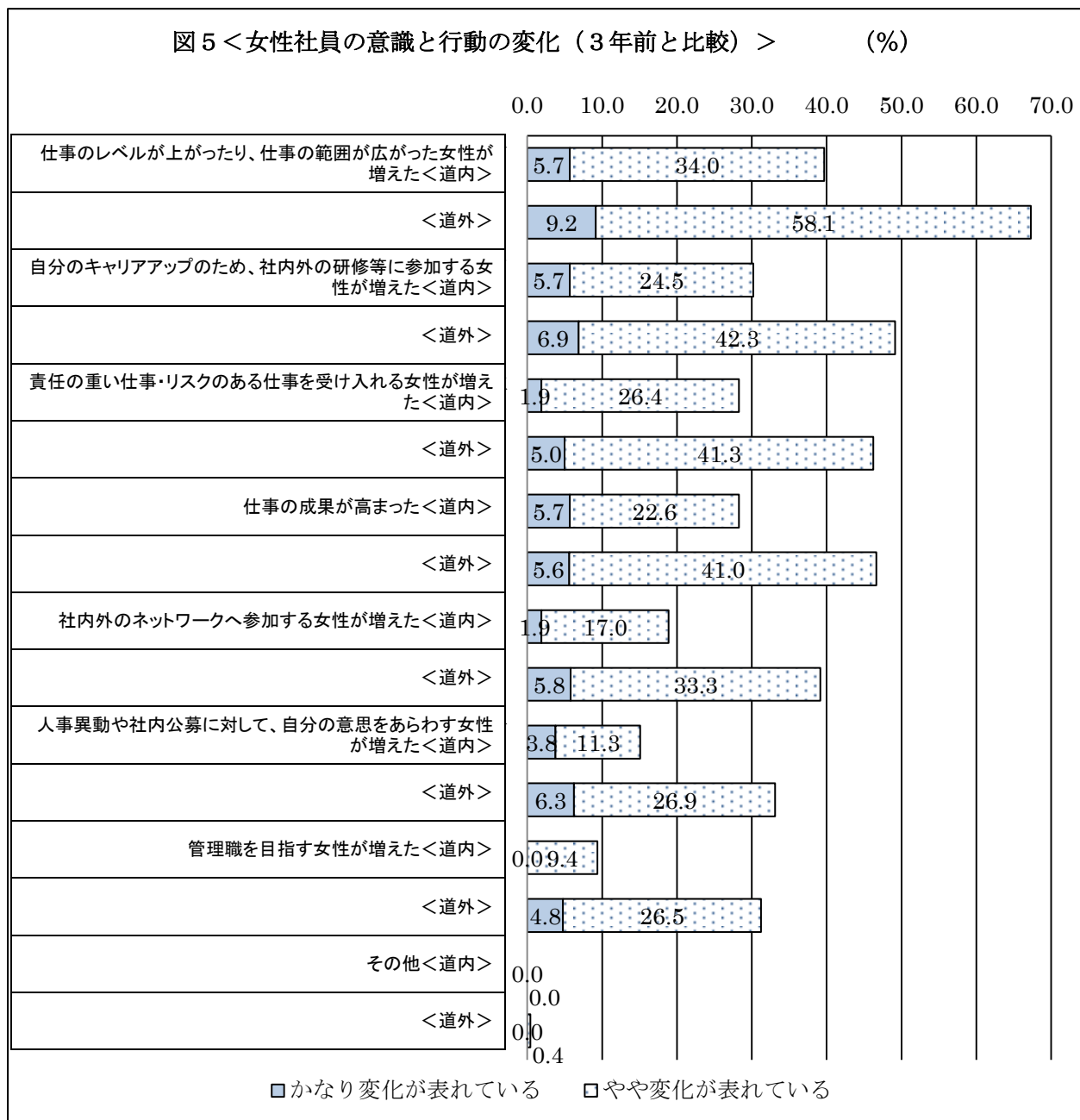
2. 女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上の関係について: 女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上との関係について最も多かったのは、道内では「業績向上へつながらないが組織が活性化するなど変化がある」(35.8%)、道外では「現時点では把握できないが、今後期待できる」(38.5%)であった。生産性向上・業績向上の成果が出て(20.8%)、今後に期待が高まる(38.5%)道外に比べて、道内では業績向上(15.1%)より組織が活性化するなどの変化がある(35.8%)とする企業が多い状況がうかがえる。



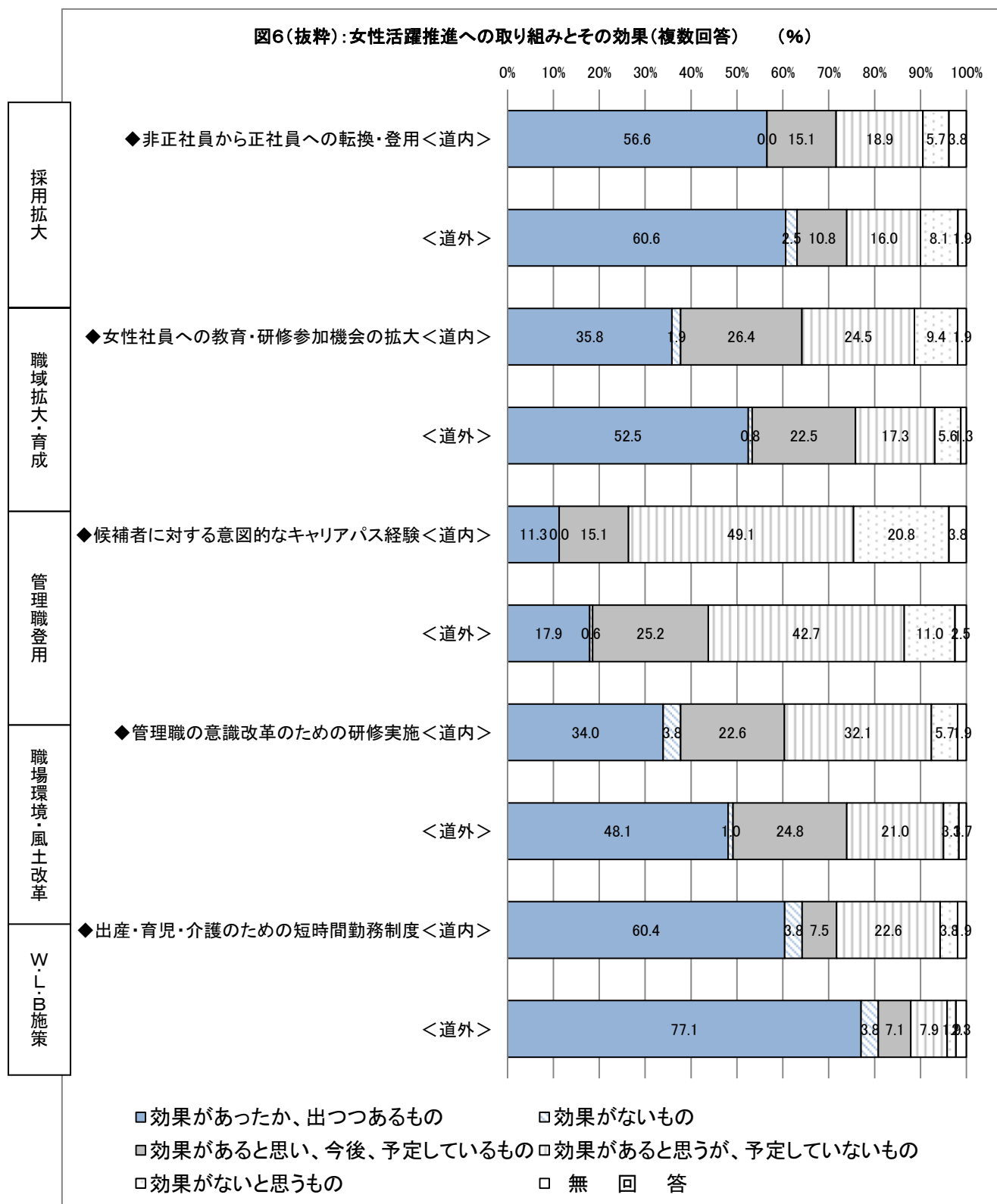
3. 取り組みの明文化について: 女性社員の活躍推進の取り組みを経営指針又は経営計画などで「明文化している」とした回答は、道内(20.8%)、道外(34.6%)となった。道外に比べてマイナス 13.8 ポイントであった。また、「明文化していないし、その予定もない」は道内(45.3%)、道外(25.6%)となり、道外に比べてプラス 19.7 ポイントである。取り組みの明文化にについて、「明文化していないし、その予定もない」とした企業が道外に比べて多い結果となったが、道内では行動計画の提出が努力目標になっている企業が多いことの表れと推測される。



4. 女性社員の意識と行動の変化(3年前と比較):3年前と比較した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」)では、最も多かったのは「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」で道内(39.7%)、道外(67.3%)であった。道外では、6割を超える企業が変化したとする項目があるのに対して、道内は約4割にとどまっている。また、道外では変化が表れているとした回答が、全ての項目で前回調査(2015年)を上回った。(前回データは参考資料1、8頁)

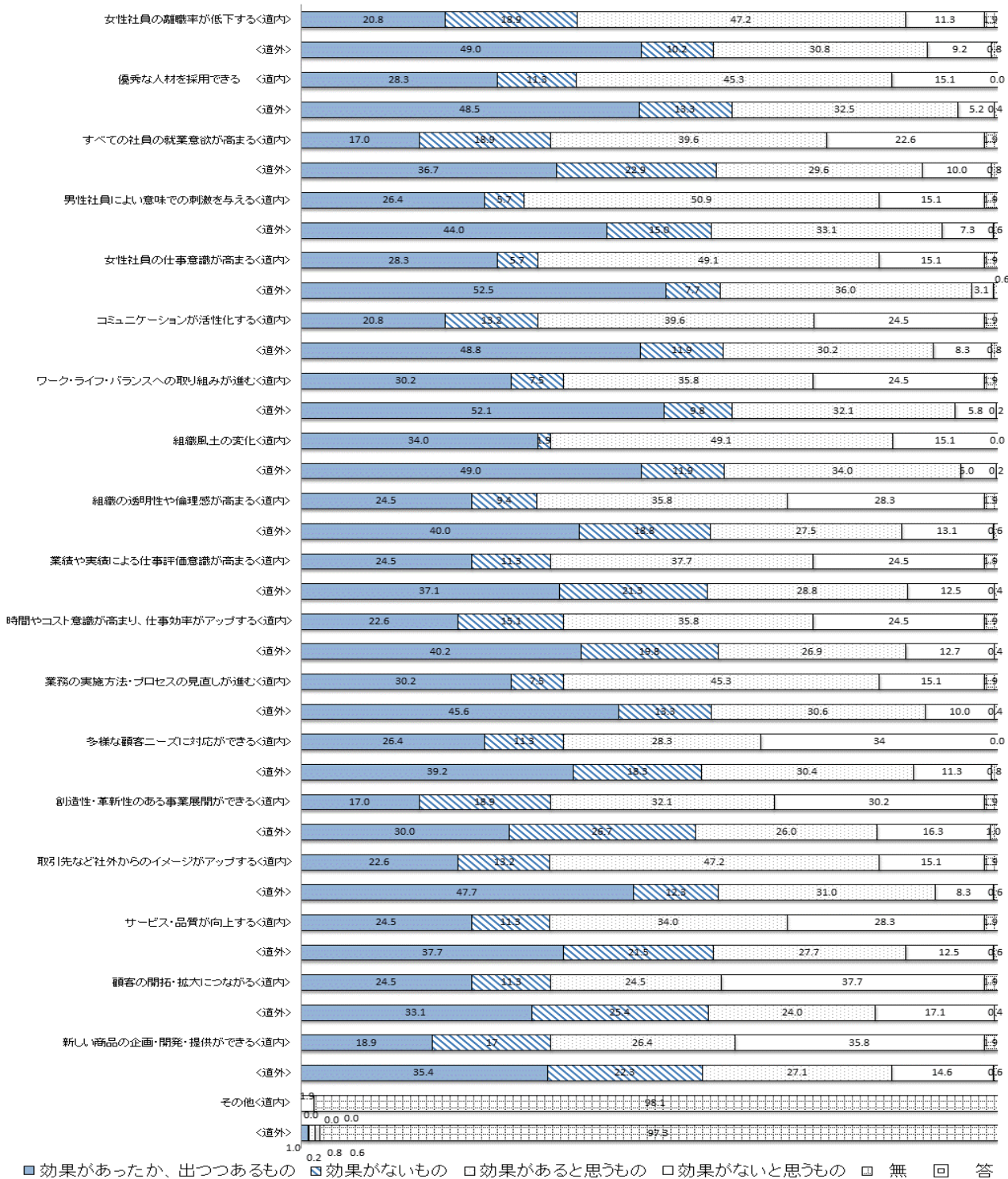


5. 女性活躍推進への取り組みとその効果(複数回答):女性活躍推進の取り組みとその効果について「採用拡大」、「職域拡大・育成」、「管理職登用」、「職場環境・風土改革」、「ワーク・ライフ・バランス施策」の5分野(26項目)の中で最も効果があったとした取り組みは、道内(60.4%)、道外(77.1%)共に「出産・育児・介護のための短時間勤務制度」を挙げている。5分野それぞれの中で道内企業が最も多く回答した項目は次の通り(全データは参考資料2、9-10頁)。

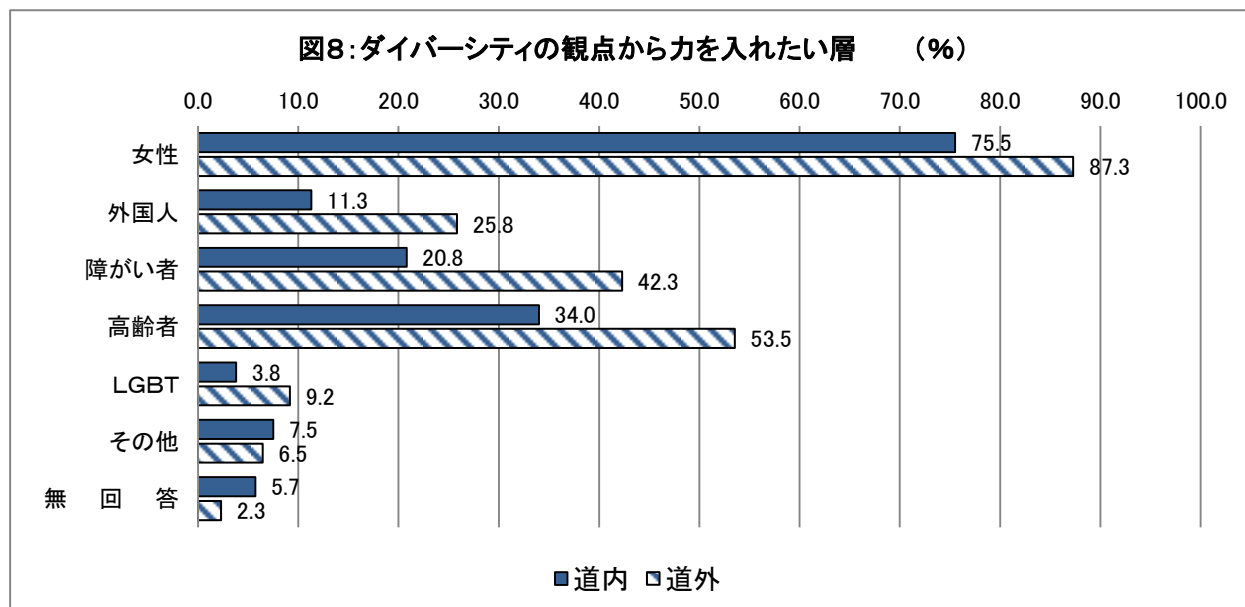


6. 女性社員の活躍推進の効果: 女性社員の活躍推進に「効果があったか、出つつあるもの」について「活性化」、「組織・業務改革」、「業績向上」の3分野(18項目)の中で道内の企業が最も効果があったとしたものは「組織風土の変化」(34.0%)であった。一方、道外の企業では「女子社員の仕事意識が高まる」(52.5%)が最も多かった。3分野18項目について効果があったとした企業は道内で概ね20～30%であったのに対し、道外では概ね40～50%の企業が効果があったとしており、道内企業が20ポイント程度下回る結果となった。

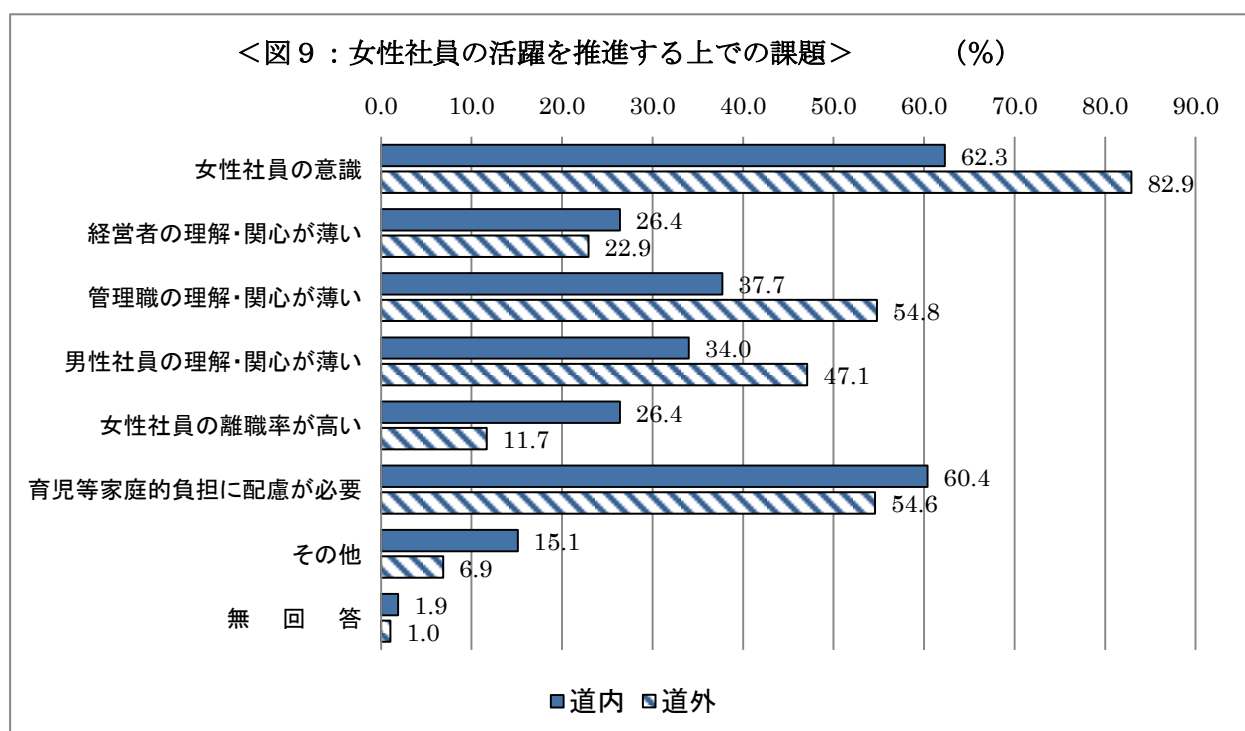
図7: 女性社員の活躍推進の効果 (%)



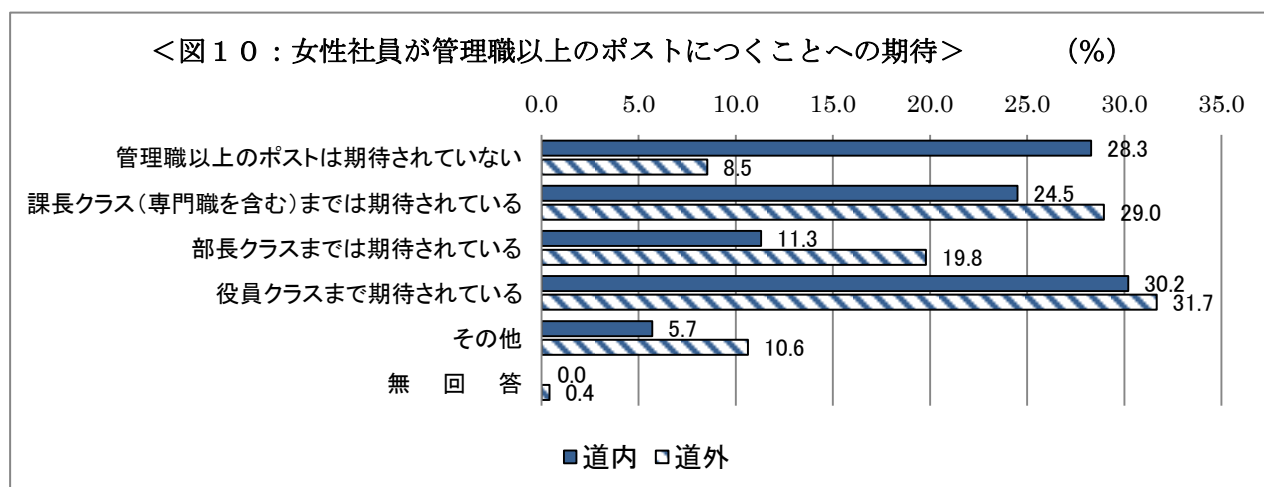
7. ダイバーシティについて(複数回答):ダイバーシティの観点から力を入れたい層としては「女性」が道内(75.5%)、道外(87.3%)共に最も多かった。続いて道内、道外共に「高齢者」、「障がい者」、「外国人」、「LGBT」の順だが、道内の企業はどの階層でも道外企業に比べて選択数は低かった。【今回新設問】



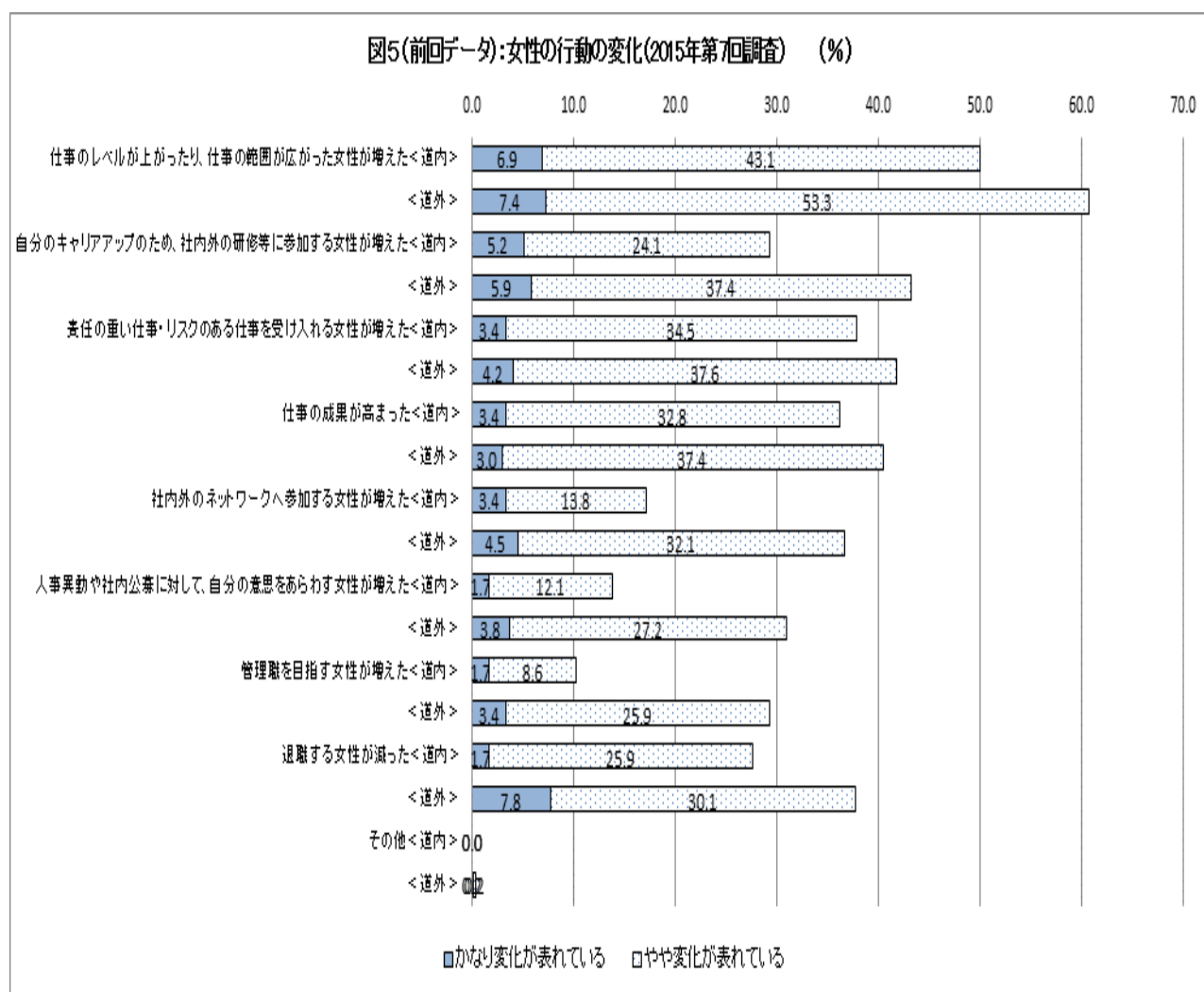
8. 女性社員を育成する上での課題:女性社員の活躍を推進する上での課題は「女性社員の意識」が道内(62.3%)、道外(82.9%)共に最も多かった。女性社員の活躍を推進する上での課題として道内企業が道外企業より多く挙げた項目は「育児等家庭的負担に配慮が必要」が道内(60.4%)、道外(54.6%)でプラス 5.8 ポイント、「経営者の理解・関心が薄い」が道内(26.4%)、道外(22.9%)でプラス 3.5 ポイント、「女性社員の離職率が高い」が道内(26.4%)、道外(11.7%)でプラス 14.7 ポイントであった。逆に道外企業が道内企業より多く挙げた項目は「女性社員の意識」が道外(82.9%)、道内(62.3%)でマイナス 20.6 ポイント、「管理職の理解・関心が薄い」が道外(54.8%)、道内(37.7%)でマイナス 17.1 ポイント、「男性社員の理解・関心が薄い」が道外(47.1%)、道内(34.0%)でマイナス 13.1 ポイントであった。道内、道外で課題が分かれる結果となった。



9. 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(28.3%)、道外(8.5%)となり道外よりプラス19.8ポイントである。昨年の調査結果(道内 27.6%、道外 9.6%)と比較すると道内はプラス0.7ポイント、道外はマイナス1.1ポイントとなり、女性社員が管理職以上のポストに就くことへの期待について格差は拡大している結果となった。



※参考資料1：図5前回データ

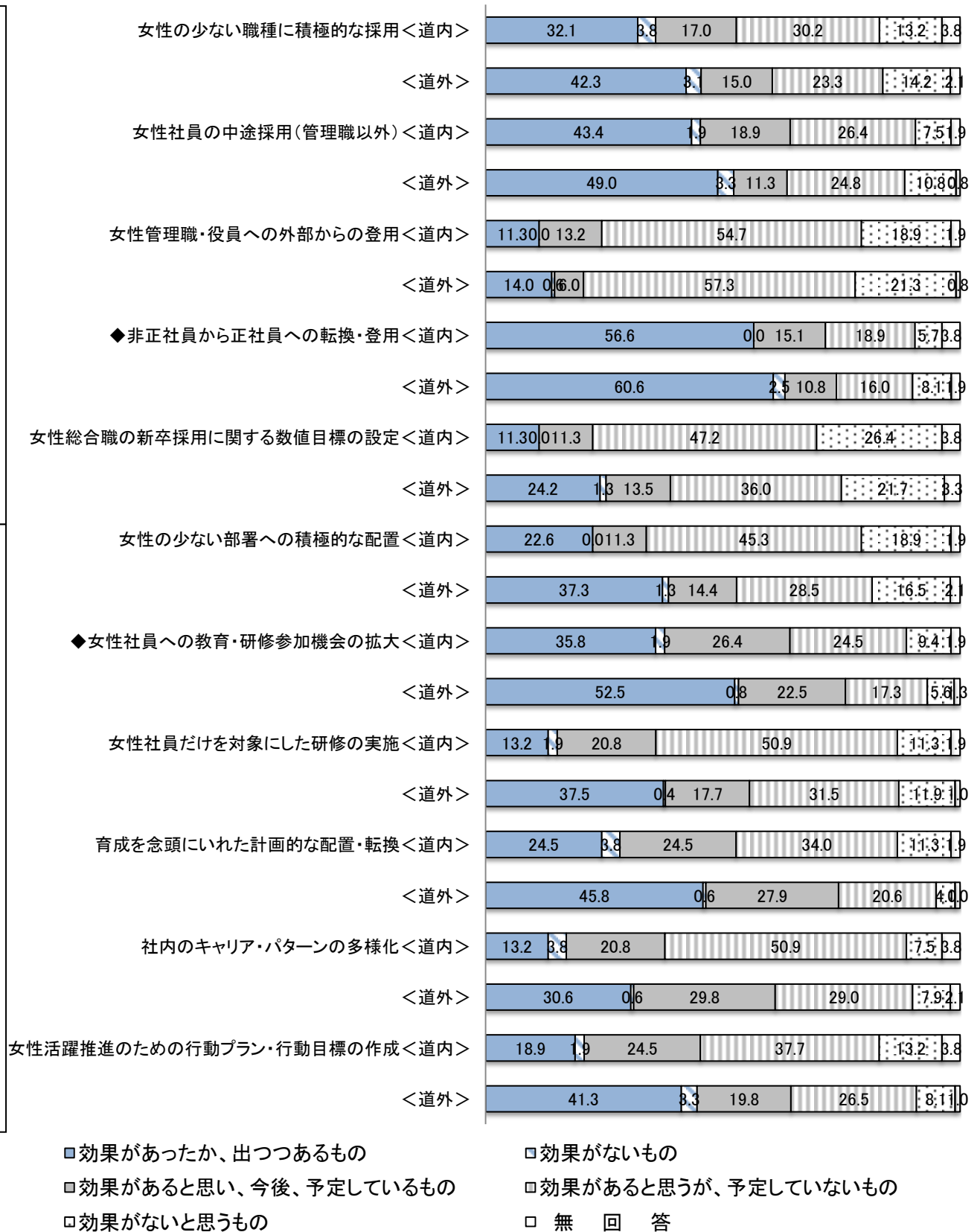


※参考資料2:図6全データ

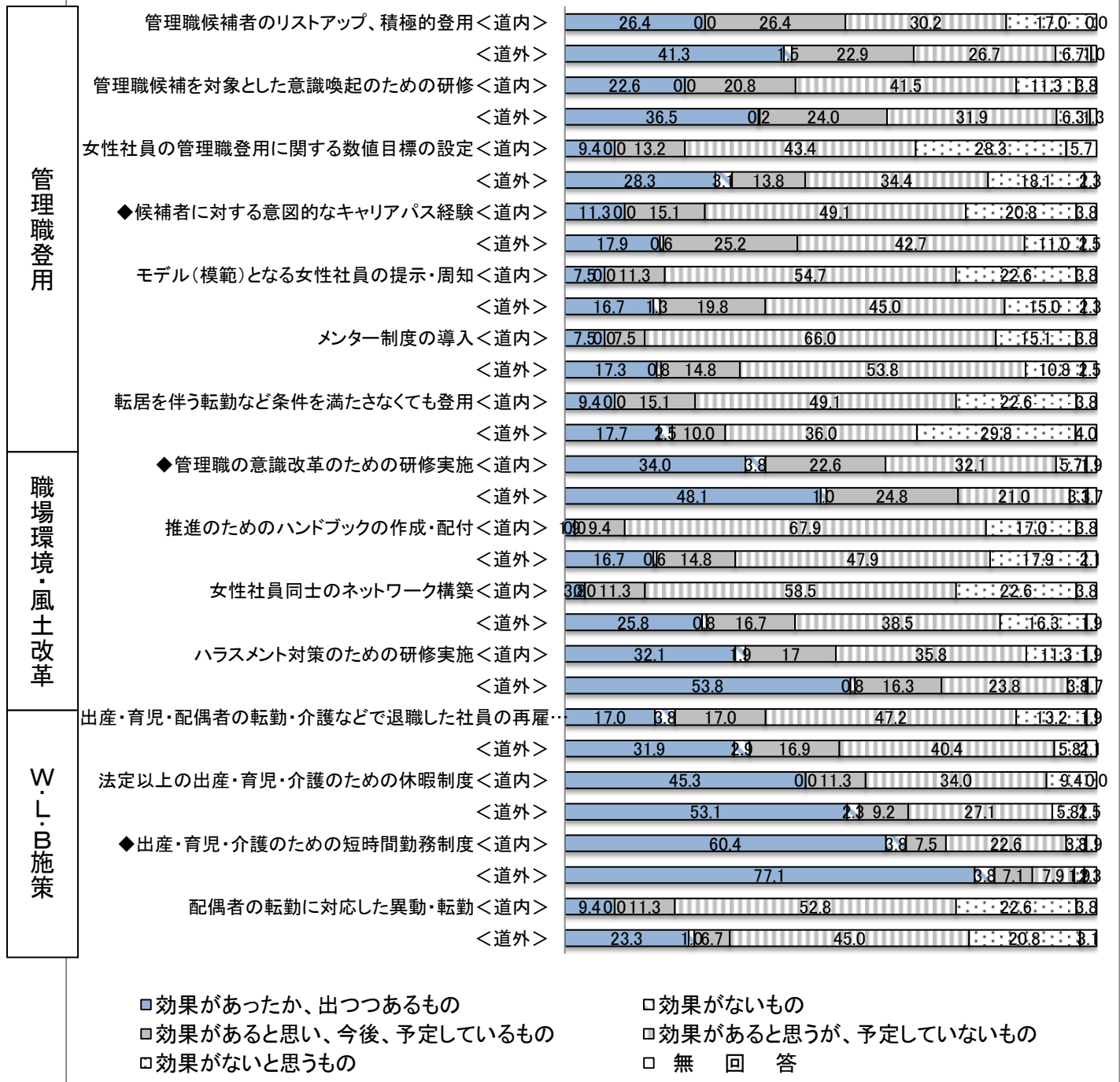
＜図6(前半):女性活躍推進への取り組みとその効果(複数回答)＞ ◆:別掲 (%)

採用拡大

職域拡大・育成



＜図6(後半):女性活躍推進への取り組みとその効果(複数回答)＞ ◆:別掲 (%)



【調査の概要】

道内データについては、2016年8～9月に道内の地場企業・団体（409件）に「第8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（53件）と、道外分（53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