

2012 年 5 月 17 日

報道機関各位

東海 4 県における女性活躍推進アンケート調査結果 ～女性活躍推進「メリットあり」が 8 割～

三菱UFJフィナンシャル・グループの総合シンクタンクである三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（本社：東京都港区 社長：水野 俊秀）は、2012 年 2 月～3 月にかけて、東海 4 県（愛知、岐阜、三重、静岡）に本社を置く企業を対象に「東海 4 県における女性社員の活躍推進に関するアンケート」を実施しましたので、その結果をご報告します。

詳細は添付資料をご覧ください。

【調査結果サマリー】

1. 回答企業全体の 78%が女性活躍推進の「メリットあり」
2. 出産復職後、就業を続けている人が多い企業は全体の 60%
3. 女性社員の総数は増加するも女性管理職の人数は変わらない企業が多い。また、東海 4 県の女性管理職の比率は 5%で、全国と比較して女性管理職の比率がやや低い
4. 女性管理職が増えた企業は、経営層が女性活躍推進を明言し、登用・昇進の仕組みを作り、実際に登用、昇進をさせている傾向がみられる
5. 全体の 59%にロールモデルと呼べる女性社員が存在
6. 女性活躍推進の取り組みは、「女性社員本人の意識改革」、「男性社員の意識改革」、「管理職以上の女性社員の登用拡大」
7. 女性社員に高めて欲しい能力のベスト 3 は、「仕事への積極性・責任感」、「リーダーシップ」、「目標達成意欲」

（注）本調査において「管理職」とは、課長相当職以上を指す

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

コンサルティング事業本部 名古屋本部

経営戦略部 コンサルタント 有馬 祥子

組織人事戦略部 コンサルタント 新井 みち子

〒460-8621 名古屋市中区錦 3-20-27

TEL: 052-203-5323

e-mail: shoko.arima@murc.jp、m.arai@murc.jp

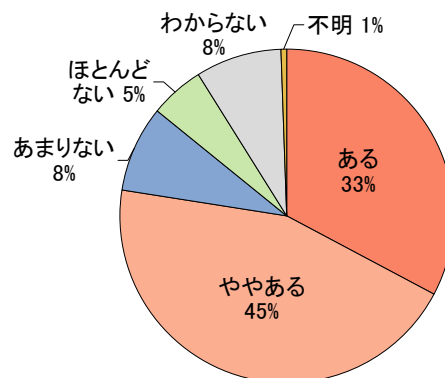
添 付 資 料

■ 調査結果サマリー

1. 回答企業全体の78%が女性活躍推進の「メリットあり」

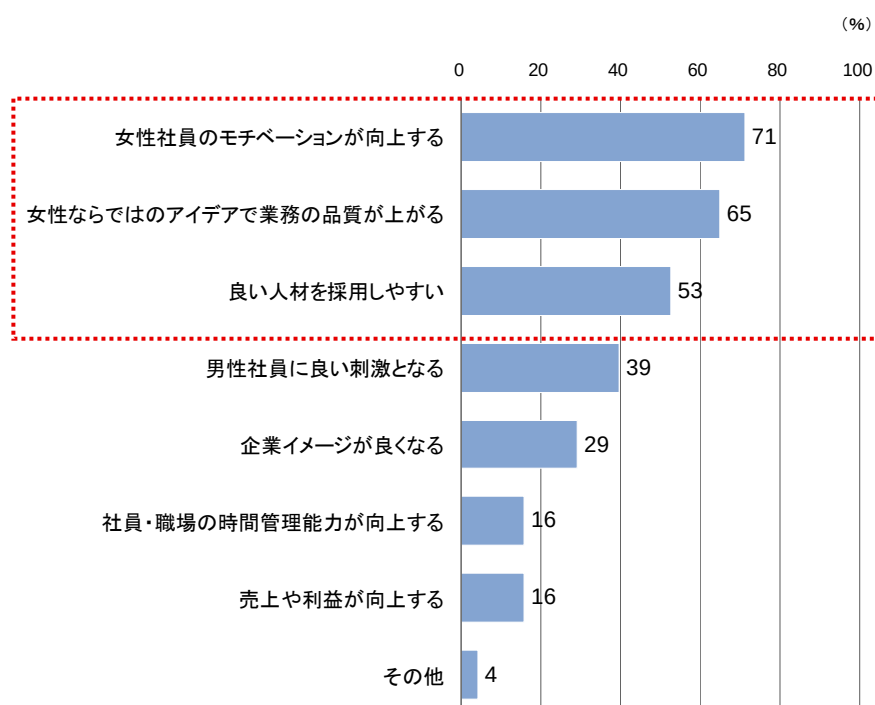
女性社員の活躍推進を行うメリットについて、「ある」と回答した企業は33%。「ややある」と回答した企業（45%）をあわせて全体の78%の企業がメリットを感じている。

【図表 1-1】女性社員活躍推進のメリット



上記「ある」「ややある」と回答した企業に対して、具体的なメリットをたずねたところ、「女性社員のモチベーション向上」、「女性ならではのアイデアで業務の品質が上がる」、「良い人材を採用しやすい」を挙げる企業が50%を超えている。社員の意識や採用面でのメリットに加えて、女性のアイデアを業務に活かすことにメリットを感じている企業も多い。

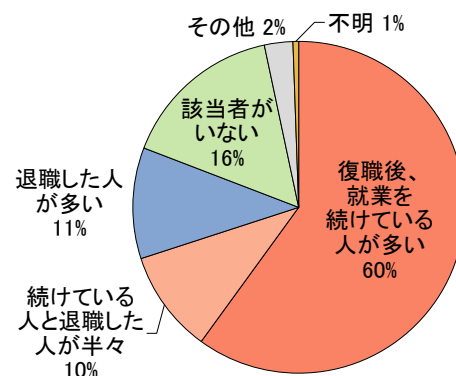
【図表 1-2】女性社員活躍推進の具体的なメリット（上位3つを選択）



2. 出産復職後、就業を続けている人が多い企業は全体の60%

この5年間に出産後復職した女性社員の動向についてたずねたところ、「復職後、就業を続けている人が多い」が全体の60%を占めた。今後は、出産後復職することを前提とした就業環境の整備やキャリアプランの設計が必要になると考えられる。

【図表2】 出産後復職した女性社員の動向



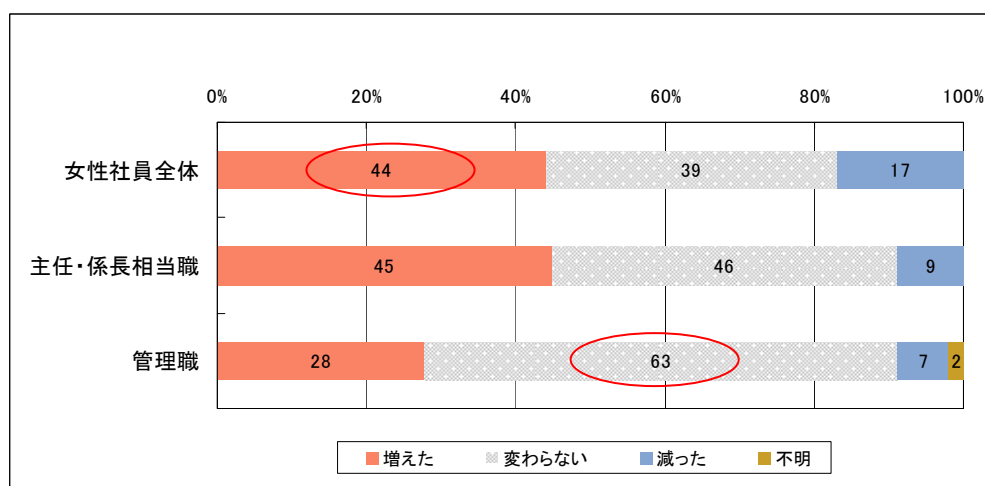
3. 女性社員の総数は増加するも、女性管理職の人数は変わらない企業が多い。全国と比較しても東海4県は女性管理職の比率がやや低い。

5年前と比べた女性社員の人数について、女性社員全体の人数は「増えた」が44%と最も多い。主任・係長相当職は「増えた」が45%、「変わらない」が46%でほぼ同等である。

一方、管理職の人数は「変わらない」が最も多く63%であり、「増えた」28%を大幅に上回った。また、本調査における女性管理職の比率は5%で、全国の7%（注）に対しやや低い結果であった。

（注）厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」の部長級と課長級の合計人数より算出。

【図表3】 女性社員の人数



4. 女性管理職が増えた企業の特徴は、経営層が女性活躍推進を明言し、登用・昇進の仕組みを作り、実際に登用、昇進をさせていること

女性管理職が増えた企業の特徴について、設問別に女性管理職が増えた企業と増えていない企業の回答を比較し、30%ポイント以上の差があったものは、以下【図表4】の通りである。

女性社員の管理職登用を増やしていくには、制度や基準を整えることに加えて、経営層が女性活躍推進を明言することも必要である。

【図表4】女性管理職が増加した企業の特徴

1. 「管理職以上の女性社員の登用拡大を行っている」(62)
2. 「女性社員のうち、主任・係長相当職の人数が増えた」(53)
3. 「経営層が女性活躍推進を明言している」(38)
4. 「実力があれば男女を問わず登用・昇進を行っている」(38)
5. 「各種制度利用の際の相談窓口の充実を図っている」(33)
6. 「女性社員の採用拡大を行っている」(32)
7. 「女性が満たしにくい昇進・採用基準の見直しを行っている」(31)
8. 「女性社員の活躍推進を行うメリットがある」(30)

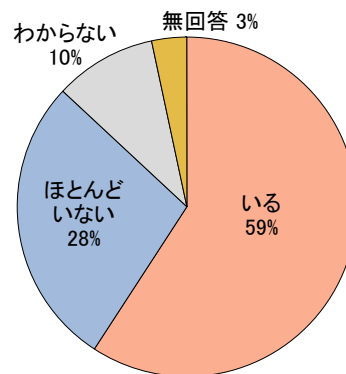
(注) カッコ内の数字は単位：%ポイント。なお、算出方法は以下の通り。

- 2 … 【「女性管理職が増えた」かつ「主任・係長相当職が増えた」と回答した企業の割合(%)】から
【「女性管理職が増えていない」かつ「主任・係長相当職が増えた」と回答した企業の割合(%)】
を引いた値
- 8 … 【「女性管理職が増えた」かつ「メリットがある」と回答した企業の割合(%)】から
【「女性管理職が増えていない」かつ「メリットがある」と回答した企業の割合(%)】
を引いた値
- 上記以外 … 【「女性管理職が増えた」かつ「当該施策を行っている」と回答した企業の割合(%)】から
【「女性管理職が増えていない」かつ「当該施策を行っている」と回答した企業の割合(%)】
を引いた値

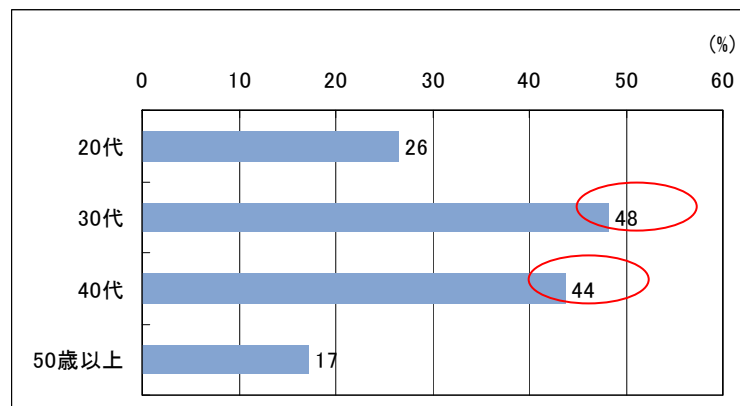
5. 全体の 59%にロールモデルと呼べる女性社員が存在

回答企業全体の 59%の企業にロールモデルと呼べる女性社員が存在し、年齢は 30～40 代、役職は主任・係長相当職が多い。また、役職では一般社員が 38%と 2 番目に多く、今後、彼女たちを会社としていかにレベルアップさせていくかも重要となるであろう。

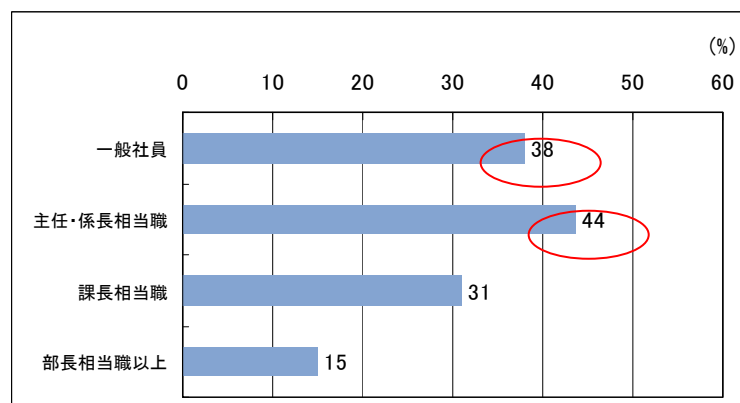
【図表 5-1】 ロールモデルになる（またはなりそうな）女性社員の有無



【図表 5-2】 ロールモデルになる（またはなりそうな）女性社員の年代（複数回答）



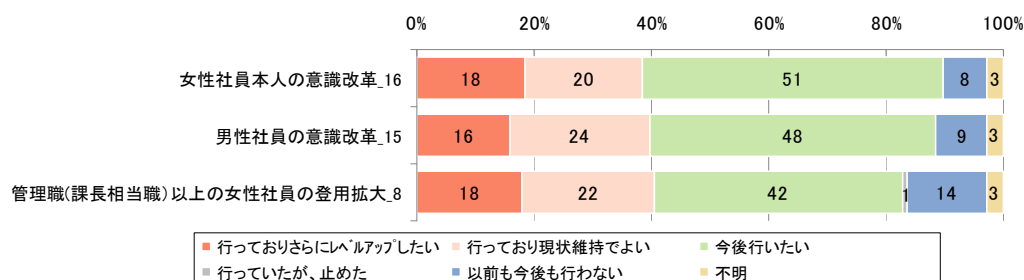
【図表 5-3】 ロールモデルとなる（またはなりそうな）女性社員の役職（複数回答）



6. 今後の進展が予想される女性活躍推進の取り組みは、「女性社員本人の意識改革」、「男性社員の意識改革」、「管理職以上の女性社員の登用拡大」

女性活躍推進のための施策のうち、現在の取り組み状況が相対的に低く、むしろ今後取り組みが進むと考えられる施策(=「今後行いたい」が40～50%程度)としては、「女性社員本人の意識改革」、「男性社員の意識改革」、「管理職以上の女性社員の登用拡大」が挙げられた。意識や行動の変革を促し、登用や処遇まで踏み込んだ取り組みが進展するものと思われる。

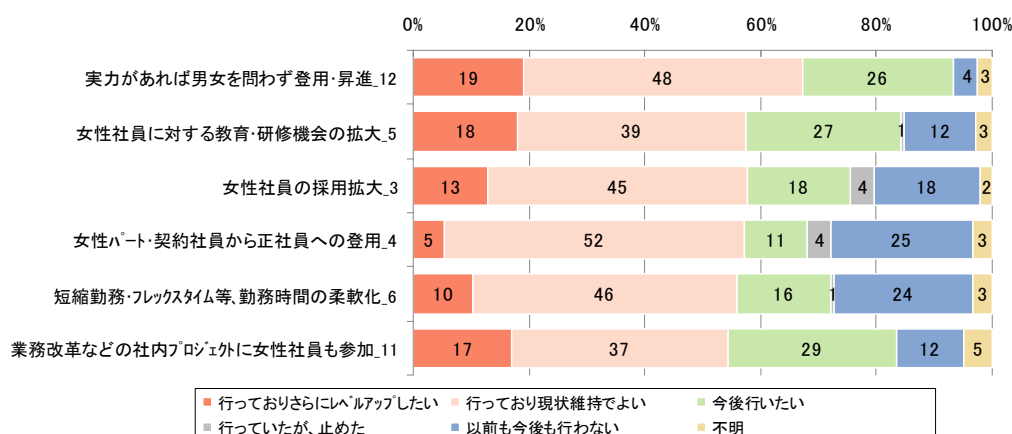
【図表 6-1】現在の取り組み状況（今後取り組みが進むと考えられるもの）



5年前と比べた女性管理職および主任・係長級の人数は「変わらない」が多かった（【図表 3】）が、今後は42%の企業が管理職への女性社員の登用拡大をしていきたいと考えている。また、59%の企業が出産後復職し就業を続けている人が5年前より多いと回答していることから（【図表 2】）、出産後も働き続ける女性が増える可能性は高く、今後は女性管理職の増加が見込まれる。

さらに、既に取り組んでいる企業が多い施策(=「行っておりさらにレベルアップしたい」「行っており現状維持でよい」の合計が50%以上)は、「実力があれば男女を問わず登用・昇進」、「女性社員に対する教育・研修機会の拡大」、「女性社員の採用拡大」、「女性パート・契約社員から正社員への登用」、「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」、「業務改革などの社内プロジェクトに女性社員も参加」が選択された。

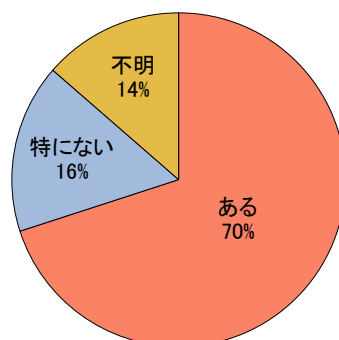
【図表 6-2】現在の取り組み状況（既に行われているもの）



7. 女性社員に高めて欲しい能力ベスト3は、「仕事への積極性・責任感」、「リーダーシップ」、「目標達成意欲」

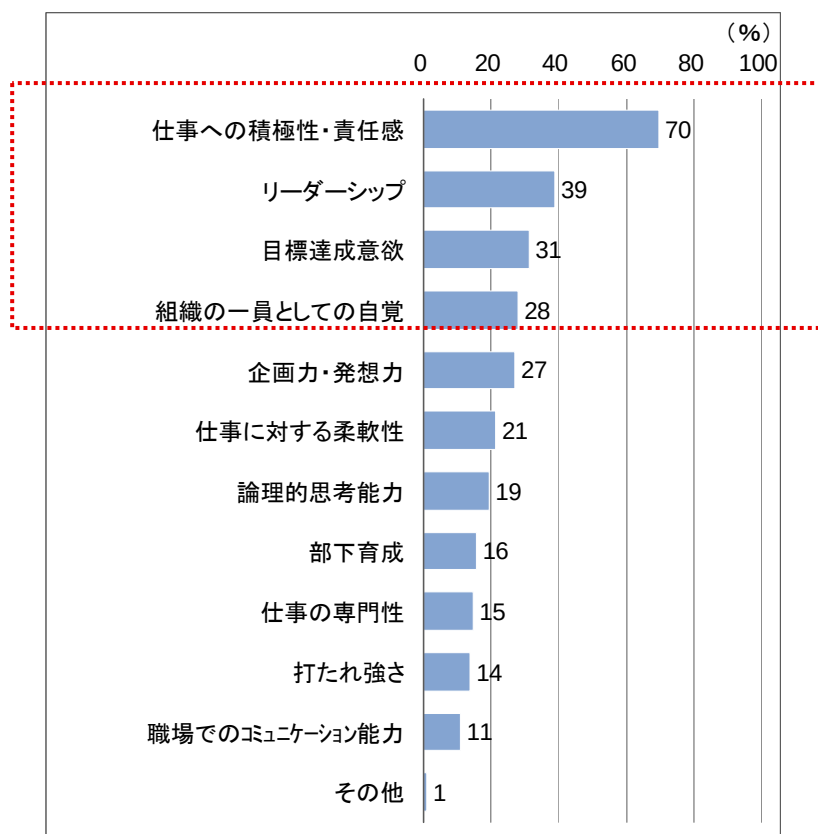
女性社員に高めて欲しい能力が「ある」と回答した企業は全体の70%であった。

【図表 7-1】女性社員に高めてほしい意識や能力



上記「ある」と回答した企業に、高めて欲しい能力の具体的な内容をたずねた。第1位は「仕事への積極性・責任感」で第2位の倍近い割合を占め、次いで「リーダーシップ」、「目標達成意欲」と続く。また、第4位は「組織の一員としての自覚」であり、管理職に必要と思われるスキルが上位にランクされている。

【図表 7-2】女性社員に高めて欲しい意識や能力（上位3つを選択）



調査概要

- (1) 調査名 「東海 4 県における女性社員の活躍推進に関するアンケート」
- (2) 調査目的 女性社員の活躍推進について、あるべき姿や企業としての対応策を明らかにするため、東海 4 県における女性社員の活躍の現状や、女性活躍に対する企業の取り組み状況を把握する。
- (3) 調査対象 東海 4 県(愛知、岐阜、三重、静岡)に本社のある株式上場・非上場企業 1,000 社
- (4) 調査項目
- (1) 女性社員の現状について
 - ・5 年前と比較した、女性社員、主任・係長相当職、課長相当職以上の増減
 - ・この 5 年間に出産後復職した女性社員の動向
 - (2) 女性社員の活躍推進の現状について
 - ・女性社員活躍推進というテーマの優先度
 - ・現在の女性社員の活躍度
 - ・女性社員の活躍推進の取り組み状況
 - ・女性社員の活躍推進を行うメリット
 - ・女性社員に高めて欲しい意識や能力
 - ・女性社員のロールモデルの有無およびその年代・役職
- (5) 調査時期 2012 年 2 月～3 月
- (6) 調査方法 上記調査対象企業の女性活躍推進部門又は人事部門の責任者様を宛先とし、アンケートを郵送配布・郵送回収
- (7) 回収数(率) 147 社(15%)

－ ご利用に際して－

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。当社までご連絡下さい。