

企業の女性活躍推進実態調査2016

女性社員の活躍・定着に取り組んでいる企業は、
 従業員数301名以上で83%、300名以下は45%。

—人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している企業を対象に「女性の活躍推進」についてアンケート調査を行ない、189社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

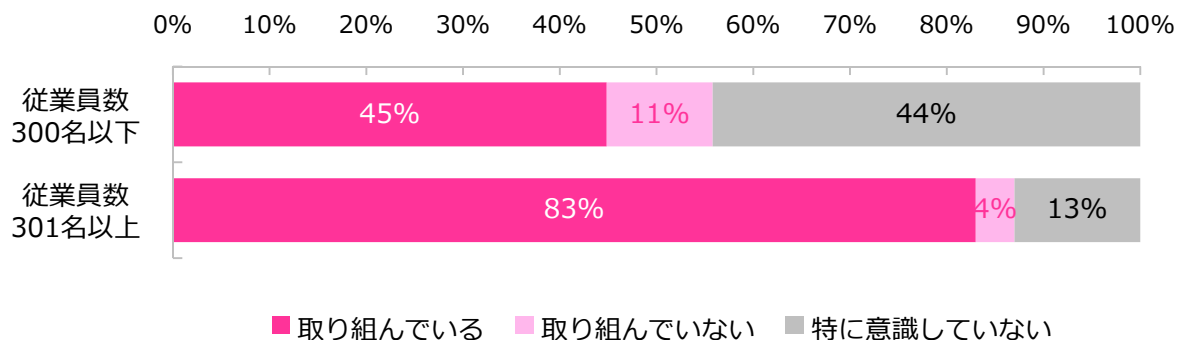
調査結果概要

- ★ 女性社員の活躍・定着に取り組んでいる企業は、従業員数301名以上で83%、300名以下は45%。
 具体的な取り組み内容は「福利厚生制度の充実」と「勤務形態の多様化」。
- ★ 女性活躍・定着について企業が課題と感じているのは「女性社員の意識」。
- ★ 半数以上の企業が、女性の活躍定着への取り組みは「企業業績に好影響」と回答。

■ 調査結果詳細

1：女性社員の活躍・定着に取り組んでいる企業は、
 従業員数301名以上で83%、300名以下は45%。
 具体的な取り組み内容は「福利厚生制度の充実」と「勤務形態の多様化」。（図1、図2）

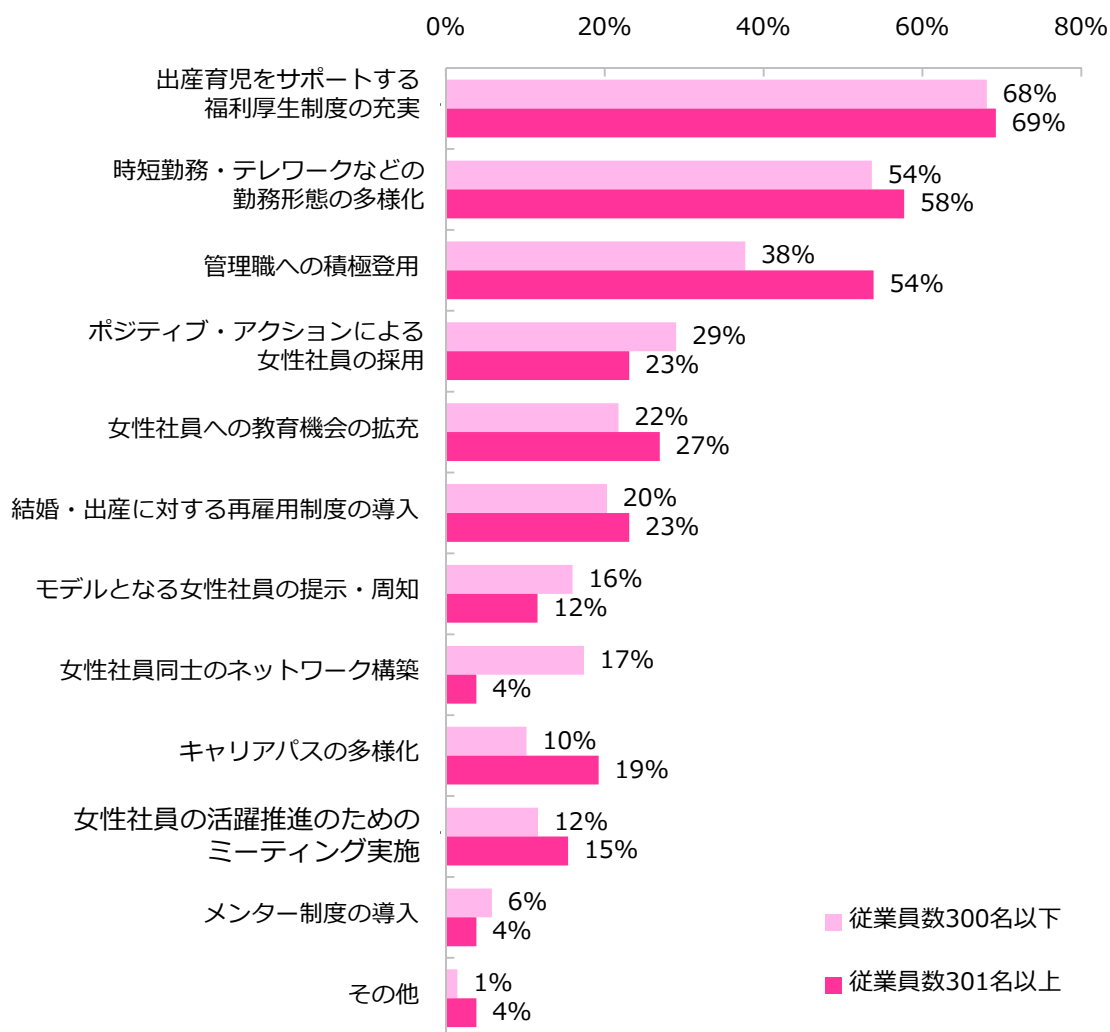
【図1】 貴社では女性社員の活躍・定着に取り組んでいますか？



2016年4月から施行された「女性活躍推進法」。従業員数301名以上の企業は、女性活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられています。今回は、対象外である300名以下も含めて「女性の活躍推進」について伺いました。まず、女性社員の活躍・定着に取り組んでいるかについては、従業員数301名以上の企業は83%が取り組んでいると回答。一方、300名以下では45%と半数以下という結果になっています。

また、「女性活躍に取り組んでいる」と回答した企業に、具体的に取り組んでいる内容について伺うと、上位に挙げられたのは「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」、「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」でした。育休サポートや復帰後の勤務形態の多様化に対応することで、女性の活躍を後押しする企業が多いようです。企業規模別で見ると、従業員数301名以上の企業は「管理職への積極登用」(54%)が300名以下に比べ16ポイント高くなっています。「女性活躍推進法」では、管理職にしめる女性の割合が数値目標化されていることから、従業員数301名以上の企業が注力している様子がうかがえます。

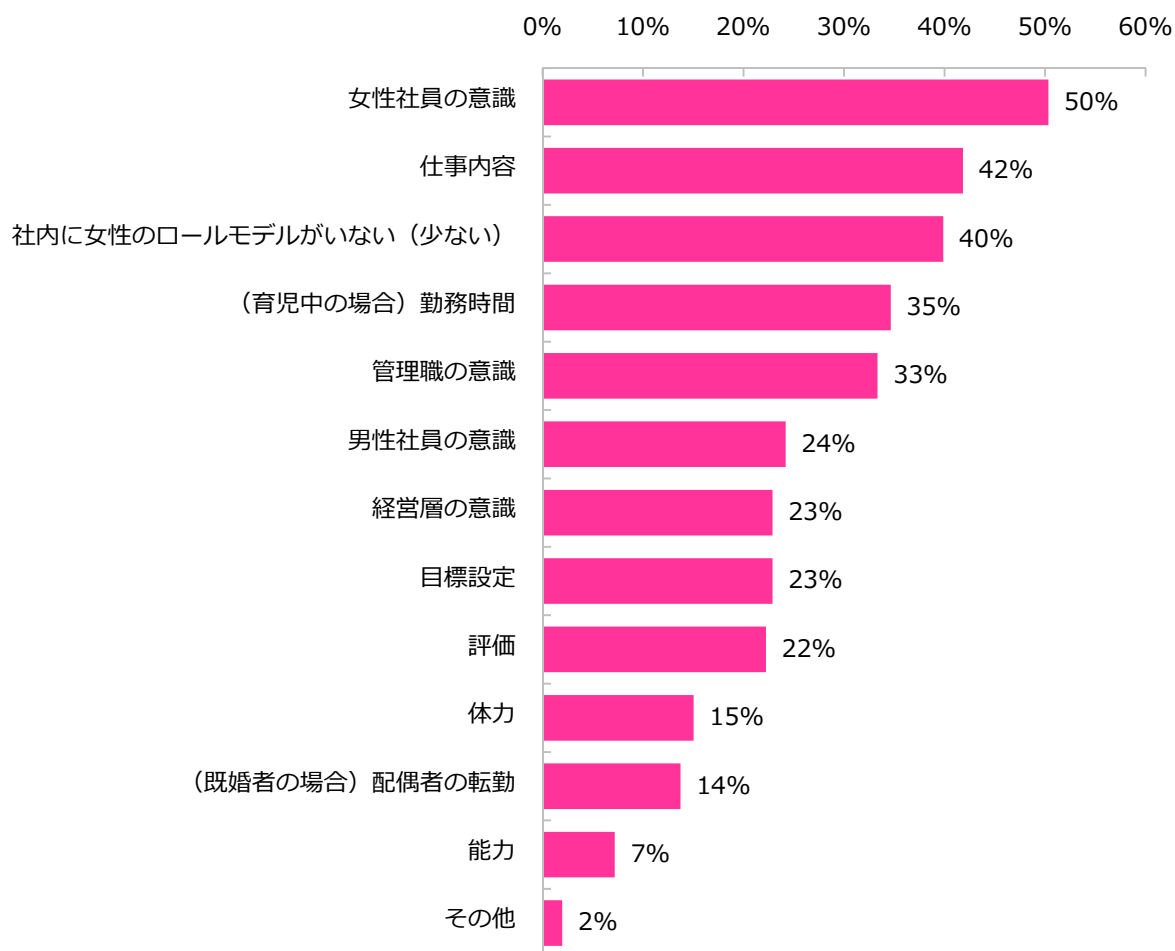
【図2】 (図1で「取り組んでいる」と回答した方)
 どのような取り組みをされていますか？ ※複数回答可、企業規模別



2：企業が女性活躍・定着で課題と感じているのは「女性社員の意識」。(図3)

「女性社員の活躍・定着に対して、課題と感じられることはありますか？」と伺ったところ、「女性社員の意識」(50%)という回答が昨年同様もっとも多い回答となりました。女性活躍に向けた取り組みが広がりつつある一方で、制度にぶら下がり権利ばかりを主張する社員も少なからず出てきていることに課題感を持っていることが考えられます。この他、「仕事内容」(42%)、「社内に女性のロールモデルがない(少ない)」(40%)という回答が続きました。

【図3】女性社員の活躍・定着に対して、課題と感じられることはありますか？※複数選択可

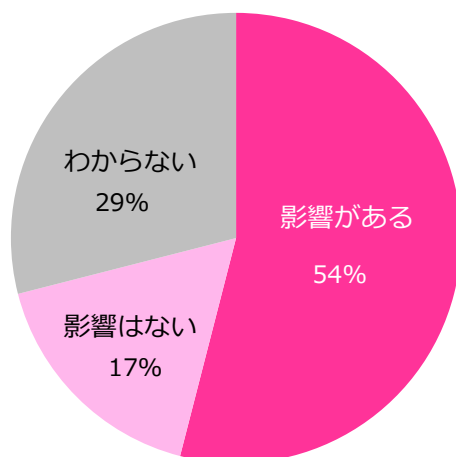


3：半数以上の企業が「女性の活躍定着への取り組みは企業業績に好影響」と回答。（図4）

「女性社員の活躍・定着への取り組みは、企業業績を高めることに影響があると思いますか？」と伺ったところ、54%の企業が「影響がある」と回答しました。『女性ならではの正確性や責任感が他の社員に好影響を与えている』、『優秀な女性が多く、定着率を高めることで業績にもつながる』など、女性が活躍・定着することで周囲や会社の業績に好影響を与えると見ている方が多いようです。

一方、「影響がない」「わからない」と回答した方からは『そもそも女性社員が少ない』、『活躍に向けた取り組みは企業にプラスになるが、女性だけに限るのは疑問が残る』といった、中小企業ならではの悩みや、性差に限らない取り組みが重要ではないかというコメントが目立ちました。

【図4】女性社員の活躍・定着への取り組みは、企業業績を高めることに影響があると思いますか？



「影響がある」と回答した方のコメント

- 女性ならではの、正確性や責任感が男性社員への刺激になっている。
 (IT・情報処理・インターネット関連／1～50名)
- 能力が高い、もしくはやる気がある女性の登用は、男性の意識変革にもつながり、良い相乗効果を生む可能性が高い。(メーカー／1～50名)
- 多様な考え方に取り組むことになるので、視野が広がると思う。
 (商社／101～300名)
- 男性に無い柔らかさ、価値観、きめ細やかさが今後の事業活動推進には必要。
 (サービス関連／101～300名)
- 女性の特性を活かした作業を女性社員に任せているため。社内士気向上にも少なからず影響がある。ロールモデルが増えれば、次に続く女性も増えてくる。
 (IT・情報処理・インターネット関連／301～500名)
- 男性だけでは出てこない発想がある。若い世代だと男性より女性の方が能動的と感じる為、仕事に対して積極的。(不動産・建設関連／301～500名)

「影響はない」と回答した方のコメント

- 男女で仕事の成果は変わらないが、どこかで、会社・本人・得意先とも「女性」に対して遠慮がある。これがないと、本当の戦力化は難しいか。
 (サービス関連/1~50名)
- 女性社員一人ひとりの意識の問題なので、影響がない。(商社/1~50名)
- 当社や同業他社は女性社員の比率が低いので、特に影響は無い。
 (メーカー/101~300名)

「わからない」と回答した方のコメント

- 男女の差で企業業績に差が出るとは思えない。(商社/51~100名)
- 男女かかわらず社員の定着・活躍への取り組みは必要と思う。女性特有の事情には配慮するが業績への影響は分からない。
 (IT・情報処理・インターネット関連/1~50名)
- 該当者(女性)の数が少なく、今後も大幅な増加は見込めないため。
 (メーカー/101~300名)

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービスです。業界最大級の約7万5千人(2016年7月時点)の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2016年5月25日～6月21日
- 調査対象：『エン 人事のミカタ』 (<https://partners.en-japan.com/>) 利用企業 189社
- 回答企業内訳：従業員数300名以下153社、301名以上36社

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
 TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com