

女性活躍

2020年10月 KOIC

1. 女性の活躍の必要性（経営の視点）

- 成長力のある企業としての評価。いい人材の確保につながる。
 - ・ 女性活躍推進に優れた企業は、多様な人材を活かすマネジメント能力や環境変化への適応力があるという点で、成長力のある企業との評価を得る
- 多様化した顧客ニーズを満たすイノベーションのために
 - ・ 女性をはじめ多様な人材を社内に取り込み、新商品やサービスの源泉となるアイデアを出し合いうことからイノベーションの芽を探索
- 成果と部下の満足度をもたらすリーダーを確保するため
 - ・ 組織の成果と部下の満足度をあげる資質は、女性が男性を上回る。女性は組織の成果だけでなく、部下の満足度を同時にもたらすリーダーになる可能性が高い
- 業務の改善
 - ・ 女性を管理職に登用することで、男性では気づきにくい問題の発見・改善が期待できる
- 企業文化の改革
 - ・ 女性の方が上下関係を超えたコミュニケーションが得意なため、縦割り組織の是正や会社全体のコミュニケーションの活性化の起爆剤となり得る
- 価値の向上
 - ・ 経産省と東京証券取引所が共同で女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、企業価値向上を重視する投資家に紹介するなど、企業価値の向上につながる

女性の能力とは

- ・ 会話力・コミュニケーション力に優れ（顧客の経営に課題や本音を聞き出せる能力、リーダーとして不可欠な能力）、視野が広く（周りの人の変化等を見抜く力）、会話力と視野が広い能力がやる気を与える（なでしこジャパンなど）。さらに、忍耐力（辛抱強い）と優れた記憶力

2. 女性管理職の割合の推移

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2019 / 2018
課長相当職以上の割合	11.9%	12.1%	11.5%	11.8%	<u>11.9%</u>	年 2,641 人増加
部長相当職のみの割合	5.8%	6.5%	6.6%	6.7%	6.9%	年 5,282 人増加
課長相当職のみの割合	8.4%	8.9%	9.3%	9.3%	10.9%	年 42,256 人増加

出所：令和元年度雇用均等基本調査（厚労省）

※女性総雇用者数 2,641 万人のうち、314 万人

3. 女性活躍推進の課題（アンケートに見る女性等の意識や考え）

① 女性の活躍とはどのような状態なのか

・ 管理職として意思決定の場への参加	55%
・ 仕事と子育ての両立実現	53%
・ 仕事で成果を挙げていること	44%
・ 総合職・正社員で働いていること	42%
・ 昇給していること	42%
・ 男性と同じ仕事を任されていること	42%
・ 大きなミッションを任されていること	38%

出所：エン・ジャパン(株)調査（2019年3月）
全国有効回答数 454（各年代が均等）

② 女性が更に活躍をしていくために必要なことは

・ 上司の協力・理解	57%
・ 仕事と介護の両立を支援する制度の拡大・充実	54%
・ テレワークなど多様な働き方が広がり	52%
・ 能力・スキルアップの機会があること	50%
・ 男性は仕事、女性は家庭という性別役割意識解消	49%
・ 同僚や家族の理解と協力	48%
・ 保育園、学童保育等の保育施設の拡大	44%
・ 長時間労働の是正	38%
・ 性別にとらわれない業務の割り振り	35%
・ 自分に自信を持つこと	35%
・ 管理職になれるチャンスが増えること	35%

③ 女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由

	女性 n292	管理職	男性 n152	産 業 別			
				製造業	情報通信	医療福祉	サービス
・女性の経営層・管理職が少ない（いない）	47.9%	60.0%	45.4%	53.8%	54.2%	27.4%	52.9%
・男性優位の考え方が変わっていない	37.3%	44.0%	22.4%	41.0%	41.7%	24.2%	29.9%
・男性に比べキャリアの形成が進まない	24.0%	16.0%	20.4%	38.5%	37.5%	19.4%	23.0%
・女性のキャリア意識が高くない	23.6%	32.0%	28.3%	38.5%	41.7%	21.0%	19.5%
・両立支援制度も利用しにくい（できない）	21.9%	8.0%	13.2%	17.9%	8.3%	41.9%	17.2%
・女性の業務範囲が限定的である	17.8%	28.0%	39.5%	41.0%	33.3%	11.3%	17.2%
・女性の採用が少ない（ない）	16.1%	24.0%	37.5%	43.6%	20.8%	-	24.1%
・両立支援制度の制度が不十分	15.8%	12.0%	13.8%	20.5%	8.3%	29.0%	17.2%
・女性の早期退職が多い	15.1%	16.0%	19.1%	20.5%	20.8%	24.2%	23.0%

出所：女性活躍推進に関する事業所等実態調査（2019年、福岡市）

④ 女性が働きにくい理由

複数回答女性 n 70 人

項 目	内 容	2019年	小計
両立支援 職場の意識、両立支援	・両立できる制度が十分整っていない	43%	66%
	・両立できる制度があっても利用できる職場の雰囲気ではない	23%	
労働時間の短縮・働き方	・残業や休日出勤が多い	30%	30%
職場・社会の意識 職場や経営層の意識・制度	・女性が働くことについて、上司は同僚の認識が低い	10%	19%
	・結婚や出産時に退職する慣例や退職するような圧力がかかる	9%	
適正評価、能力開発 適正評価 適正評価 適正評価 能力開発	・補助的な業務や雑用が多い	30%	84%
	・能力を正當に評価されない	26%	
	・賃金に男女格差がある	23%	
	・昇任昇格に男女格差がある	17%	
	・女性への教育訓練の機会が少ないため能力向上が図りにくい	9%	

出所：男女共同参画に向けての意識調査（2020年、福岡県）

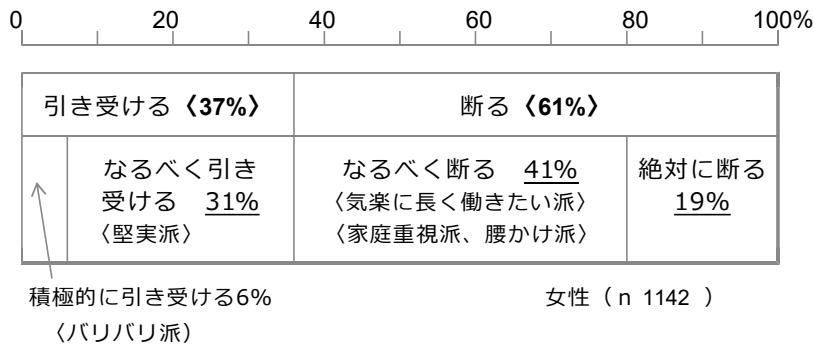
⑤ 管理職・役員として働くことについて（女性）



<29%> 管理職・役員として働きたい	<64%> 管理職・役員として働きたくない	13%	
所得が増えるから（44%）	1位 責任が重くなるから	57%	どちらとも 言えない
経験や能力が活かせるから（36%）	2位 労働時間が増えるから	50%	
責任ある仕事ができるから（33%）	3位 両立が難しいから	48%	
女性の地位向上につながるから （22%）	4位 能力や経験が不足しているから、自信がないから	42%	
女性のロールモデルになれるから （17%）	5位 今のままで不満がないから	20%	
	6位 転勤や人事異動があるから	14%	
	7位 責任に比べ報酬が低いから	13%	
	8位 女性管理職のメリットがわからないから	11%	
	9位 社内で妬まれたり、浮いたりするのが嫌だから	9%	

出所：女性の就業意識調査（中部経産局・2019年）

⑥ 職場の管理職を打診された際、どうするか（女性）



出所
男女共同参画白書社会に向けての
意識調査 (2020年、福岡県)

職場の管理職を断る理由は（女性）

・責任が重いから	59%
・知識や能力の面で不安があるから	53%
・人間関係が煩わしいから	27%
・時間的な余裕がないから	22%

福岡県調査 (2019年、18歳～75歳 3500人)

(原因)

・女性のスキルアップやキャリアアップの機会が少ない
・不安感

中部経産局調査 (2019年、中部5県 1000人)

管理職として働きたくない理由は（女性）

・責任が重くなるから	57%
・労働時間が増えるから	50%
・仕事と生活の両立が困難だから	48%
・能力・経験が不足しているから	42%

⑦ 女性が働き続けるために必要なこと（女性）

必要なこと	項目	2014年	2019年
・育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭の両立制度の充実	両立制度	42.3%	45.4%
・両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくり	両立制度・意識	35.6%	37.1%
・結婚・出産すると勤めにくいような慣習の改善	意識	34.6%	34.9%
・子育て等で退職した女性の再雇用制度の普及	再雇用制度	30.8%	27.1%
・労働時間の短縮や在宅勤務の普及などの多様な働き方	時短と多様な働き方	20.5%	24.3%
・賃金の男女格差を改める	評価と処遇	17.9%	23.8%
・男性の家事・育児・介護などへの参加を促す	男性の協力	15.2%	20.5%
・残業や休日出勤を前提とした働き方を改める	時短と多様な働き方	—	18.9%
・女性の能力を正當に評価し、管理職に登用する	評価と処遇	12.6%	16.9%
・昇進・昇格の男女格差を改める	評価と処遇	10.6%	16.3%

UB：アンコンシャスバイアス(Unconscious Bias)：無意識の偏見

出所：男女共同参画社会に向けての意識調査 (2020年、福岡県)

4. 女性活躍に係る企業・事業者（経営者）の取り組み

① 女性活躍推進への具体的な取組み

・性別に関係なく、能力主義による人事管理	83.0%
・女性正社員の採用拡大	66.7%
・社内プロジェクト等への女性の参画	55.0%
・女性のキャリア形成のための研修等の実施	42.1%
・男女共同参画に関する研修、従業員への意識啓発	33.3%

取組みの効果

・女性の労働意欲が向上した	44.4%
・女性の就業継続率が向上した	39.8%
・優秀な人材を採用できるようになった	32.2%
・効率的な業務改善や生産性向上につながった	20.5%
・組織風土が誰もが働きやすい形に変わった	17.5%

出所：女性活躍推進に関する事業所等実態調査 (2019年度、福岡市)

② 女性活躍推進への取組

・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備	両立制度	64.7%
・休暇制度の柔軟な運用	労働時間の短縮	41.7%
・フレックス・テレワークなど多様な働き方の推進	多様な働き方	26.4%
・女性の職場環境の整備	女性に配慮した職場環境	24.7%
・性別にとらわれない人事評価制度などの導入	性別にとらわれない人事評価	23.0%
・女性従業員を増やす取り組み	女性の採用	17.9%
・女性のキャリア形成支援	キャリア形成促進	13.7%
・女性が少ない職種への女性の配置	配置転換、活躍機械の付与	10.6%
・女性管理職の積極的な登用	女性管理職登用	8.2%
・管理職や男性社員に対する意識啓発の取組み	女性に対する意識改革	8.0%

出所：中部経済産業局調査（2018年）

③ 女性の活躍推進のメリット

- ・女性の活躍推進のメリットでは、男女ともに働きやすい職場になる、優秀な人材の確保・定着、働き方の見直しによる業務の効率化、企業のイメージアップにつながるが上位を占める。
- ・メリットは特にないも 12%を占める
- ・一方、女性活躍を推進する上での課題では、家事・育児・介護等の家庭の負担が重い 52 % と一番の課題であり、次いで、上司や同僚の認識や理解が不十分、本人が昇進を望まない、担当できる仕事や配置できる部署が限定、時間外労働、深夜勤務をさせにくい、休業した従業員をカバーする人的余裕がないなど、企業毎に多様な課題が存在

女性の活躍推進のメリット

・男女ともに働きやすい職場になる	54%
・優秀な人材の確保・定着	53%
・働き方の見直しによる業務の効率化	34%
・企業のイメージアップ	33%
・従業員の労働意欲が向上	28%
・生産性の向上及び企業業績の向上	17%
・新製品・サービスの開発につながる	9%
・特にない	12%

女性活躍を推進する上での課題

・家事・育児・介護等の家庭の負担が重い	52%
・上司や同僚の認識、理解が不十分	39%
・本人が昇進を望まない	36%
・担当できる仕事や配置できる部署が限定	34%
・時間外労働、深夜勤務をさせにくい	29%
・休業した従業員をカバーする人的余裕がない	28%
・管理職に登用できる女性社員の人材育成ができない	20%
・顧客や取引先等の社会一般の認識、理解が不十分	4%

出所：女性活躍推進に関する事業所等実態調査（2019年度、福岡市）