

# 女性の活躍推進に関する企業の意識・実態調査 結果速報

RI\*WAC  
2015年 News Letter 号外

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業(2011~2015年度)

日本女子大学現代女性キャリア研究所(RIWAC)ではこれまで、女性の再就職支援に向けて、より詳細な現状把握を目的として多面的な調査を実施してきました。まず、働く主体である女性一般に広く焦点をあてた首都圏在住の「女性とキャリアに関する調査」を実施、ついで専門職資格をもつ女性を対象とした「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」、就業中断を経験した大卒女性を対象とした「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」を行いました。

今回は、女性の活躍推進が叫ばれるなか、雇用側はどのような対応を行っているのか、実態として女性の採用や活躍の場は増えているのかなどについて、女性を雇用する側の企業を対象として調査を行いました。

対象：全国  
回答数：154社  
調査方法：企業の人事担当者をモニターとするインターネット調査

## ◆本調査でわかったこと

### ・過半数の企業が景気が回復している

過去3年間の業績の変化を聞いたところ半数の企業がよくなっている、あるいはよい状態を維持していると回答しており、景気が回復基調にあることがうかがえる。そのために、企業の人手不足感が高まっている。

人手不足においては、過去3年間に慢性的に人手不足と回答している企業が31.8%、徐々に人手不足になってきたとする企業が33.8%と、3社に2社は人手不足と感じている。今後生産年齢人口が減少するなか、十分に労働者を確保できないことが業績の回復を遅らせる制約条件になる可能性がある。

図1 過去3年間の貴社の業績(N=154)

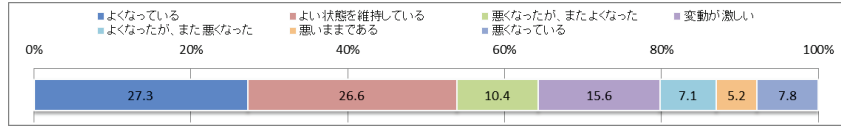
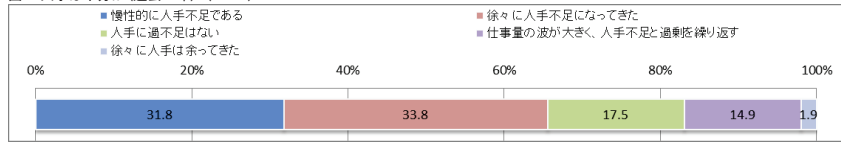


図2 人手は十分か(過去3年)(N=154)



### ・今後正社員の中途採用を増やしたいという企業が多い

過去3年間の女性の中途採用数の変化を見ると、中途採用が増加した企業は30.5%で、大きな変化はないと回答している企業は53.9%である。しかし、雇用を増やしたいかを問う質問から今後中途採用が増える可能性もあることがわかる。雇用を増やしたいという企業の多くが、正社員の新卒採用とともに中途採用も増やしたいと回答している。とくに、113社は男性正社員の中途採用を、また106社は女性正社員を中途採用したいと回答しており、今後は中途採用が増える可能性が高い。

図3 過去3年間の女性の中途採用数の変化(N=154)

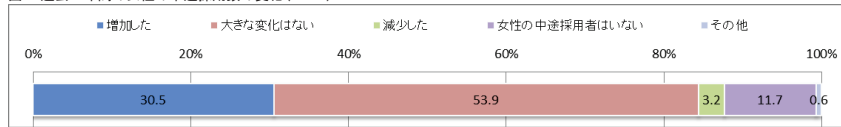
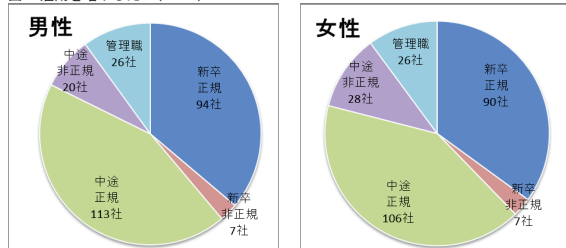


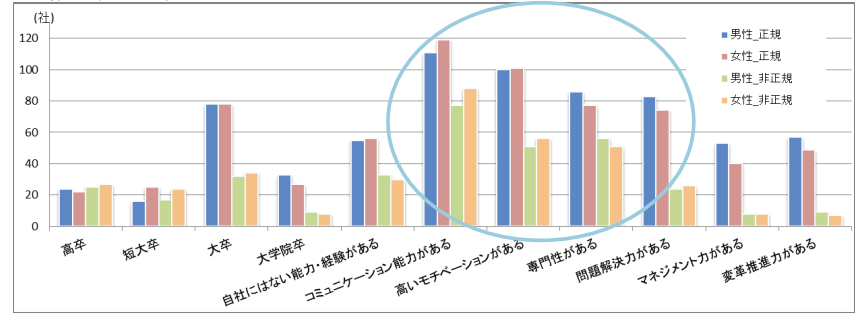
図4 雇用を増やしたい(N=154)



### ・企業が最も重視しているのはコミュニケーション力

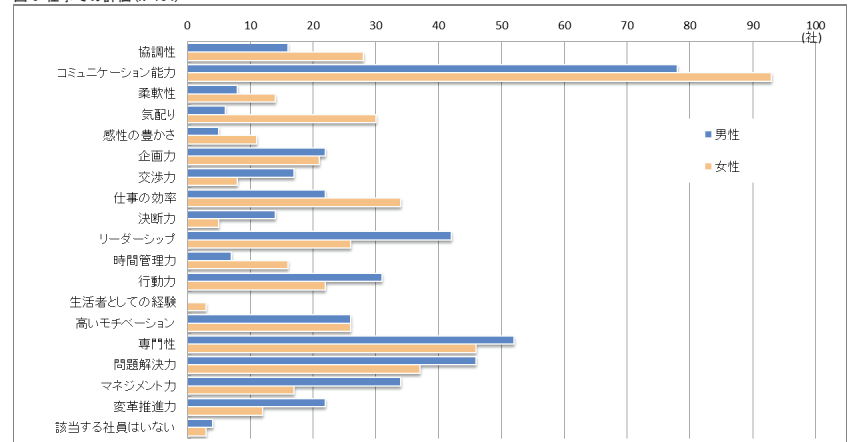
採用基準として企業が重要だとしているのは、男女共にコミュニケーション能力、高いモチベーション、専門性、問題解決能力である。このような採用基準は非正規社員の採用においても同様の傾向がみられる。

図5 採用基準として重要なこと(N=154)



これは仕事の評価についてもいえる。男女にかかわらず、コミュニケーション能力、高いモチベーション、専門性、問題解決力が仕事に重視されている。一方、男女での違いをみると、男性にはリーダーシップやマネジメント力などが評価につながっているのに対して、女性には協調性や仕事の効率や気配りなどが評価につながっている。

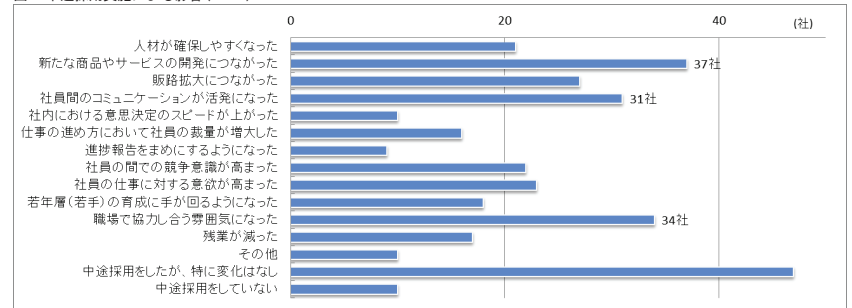
図6 仕事での評価(N=154)



### ・中途採用にはプラスの効果がある

興味深いのは中途採用をすることでプラスの効果があったと回答する企業が多いことである。37社が新たな商品やサービスの開発につながった、34社が職場で協力しあう雰囲気になった、31社が社員間のコミュニケーションが活発になったと回答している。

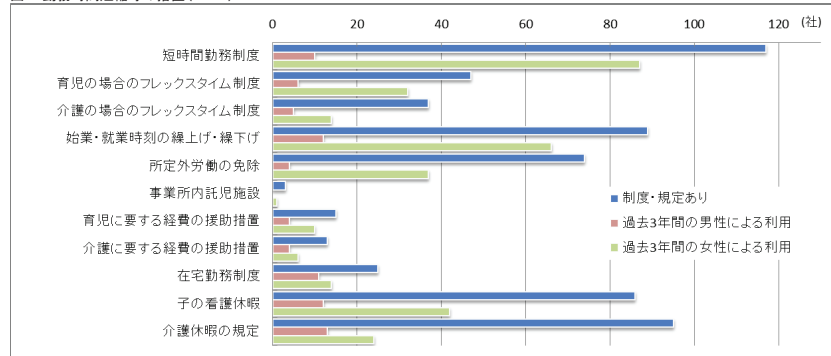
図7 中途採用実施による影響(N=154)



・日本では少ない在宅勤務制度

出産後も働き続ける女性が増えるにしたがって働き方の選択肢を増やす企業が増えている。もっとも一般的なのは短時間勤務制度の導入と始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ、子の看護休暇、介護休暇の規定、所定外労働の免除である。一方、諸外国では一般的である在宅勤務は少ない。

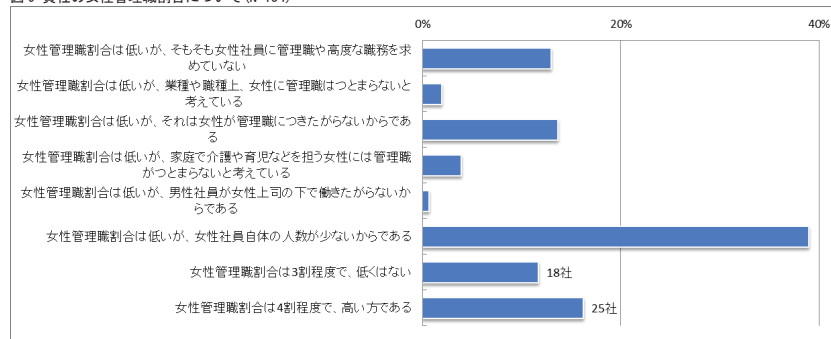
図8 勤務時間短縮等の措置 (N=154)



・女性の能力活用に成功している企業もある

管理職に女性が少ないのは日本の企業の特徴であるが、その理由は元々女性社員が少なく、そもそも女性にそのような高度な職務を求めているなどの理由があげられている。ただし、女性の管理職比率は4割程度であると回答した企業が25社、また、3割程度で低くないと回答した企業も18社あり、女性の能力活用に成功している企業もある。

図9 貴社の女性管理職割合について (N=154)



・能力開発についての理想と現実

能力開発については、新卒正社員をのぞいて、なるべく個人がやるべきだと考えている企業が多い。しかし、実際には、正社員/非正社員あるいは新規採用/中途採用にかかわらず、OJTを実施している企業が多い。

図10 能力開発の考え方 (N=154)

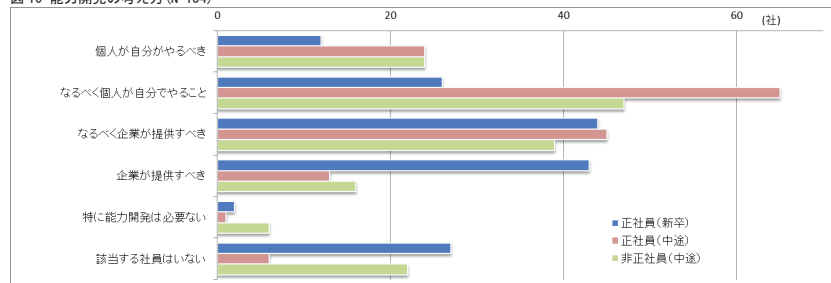
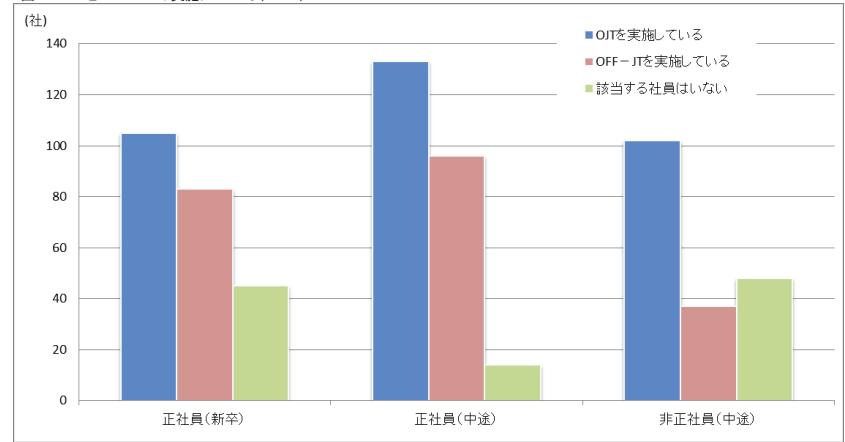


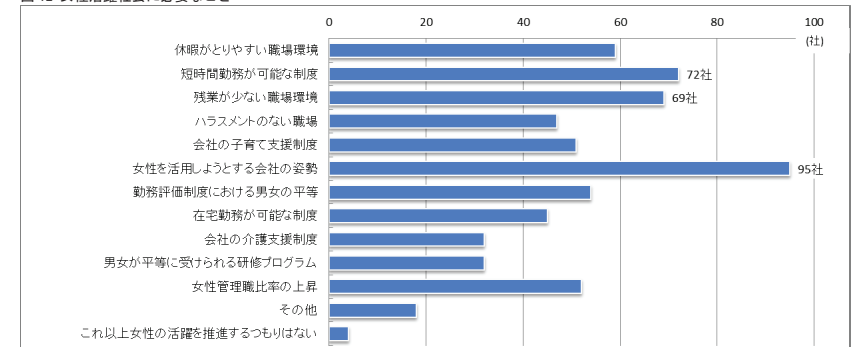
図11 OJTとOFF-JTの実施について (N=154)



・女性の活用には会社の姿勢が重要

女性を活用する社会を実現させるためにはどのようなことが必要なのだろうか。もっとも多い回答は、女性を活用しようとする会社の姿勢で、95社が回答している。その回答は短時間勤務が可能な制度 (72社)、残業が少ない職場環境 (69社) を上回っている。つまり、働きやすい環境が作られるだけでは女性が活躍する社会は実現されない。それよりも、会社が変わることが求められているのである。

図12 女性活躍社会に必要なこと



RI\*WAC  
 日本女子大学  
 現代女性キャリア研究所  
 E-mail [riwac@fc.jwu.ac.jp](mailto:riwac@fc.jwu.ac.jp)  
 URL <https://riwac.jp>