

なでしこプロジェクト参加者意識調査結果 FY16 上期

2015年6月に、企業研究会が主催する「なでしこサミット2015」が開催された。この時、パネリストを務めた5名のメンバーが発起人となり、2015年度下期よりなでしこプロジェクトが始動。2016年3月に第一回の会合を東京および大阪の会場で実施した。また5月には第二回なでしこサミットが東京で開催され、各企業から多くの方々に参集をいただいた。この3回の会合において記載いただいたアンケートをベースに、プロジェクトの参加者の意識と現状の参加企業の状況を分析したのでご報告したい。

1. サマリ

- ・調査における女性メンバーの登用に対する意識はポジティブ。スタッフがほとんどで、全体的に働きやすい環境にいる人が多い印象。
その一方、各社の女性登用状況は総じてネガティブ。大企業に所属している人が多く、特に製造業の登用は全国平均からみても低い。
- ・メンターを持たない人は登用に対してネガティブに反応する傾向がある。
登用の進む会社ほど女性活用そのものに理解がある。同様にメンターの存在率も高い。
- ・会（イベント）の開催時間については平日の定時内を希望する人が多い。
多くの参加者にとっては「企業研究会」という後ろ盾があることから、業務時間でも参加しやすいのではないかと。実施方法（内容）に対しては、参加者の多くが自己成長ややりがいを求め、研修やディスカッション、役員対話などを希望している。
- ・個々の意識については、コミュニケーション力に自信を持つ人が多い一方で組織マネジメントの経験が少ないことから、マネジメント力やこれに付随するコミュニケーション、また論理的思考などに課題意識を持つ傾向がある。

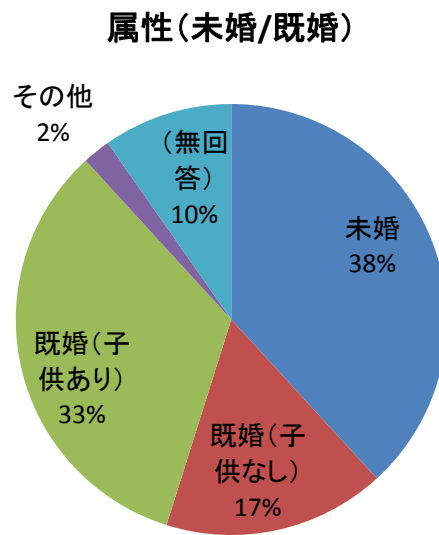
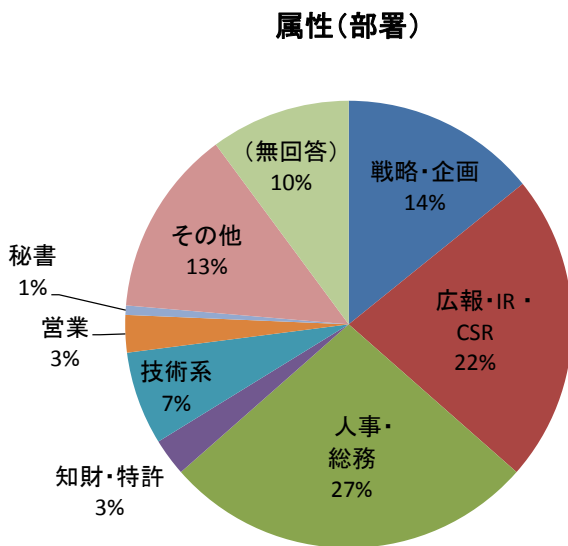
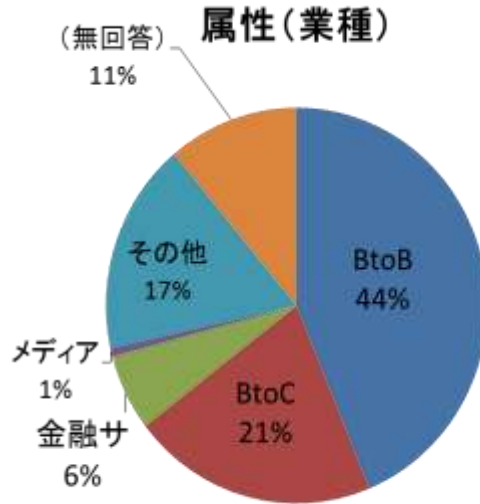
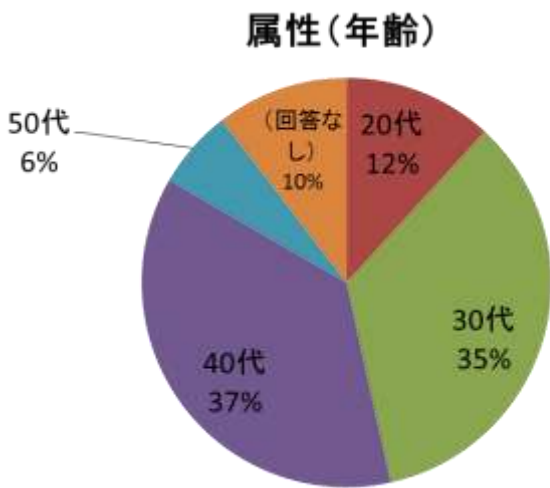
2. 調査対象（母集団）

- ① 16年3月東京開催のプレ会
- ② 16年3月大阪開催のプレ会
- ③ 16年5月開催の第2回なでしこサミット

上記イベント参加者のうち有効な回答を行った144名が対象。

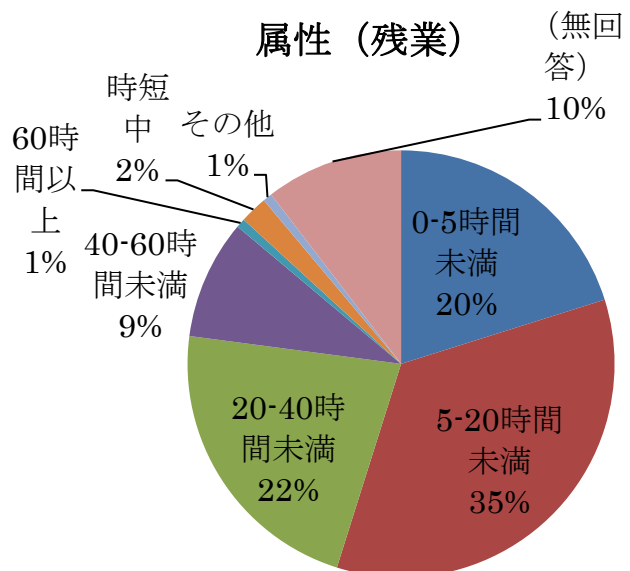
(1) 属性

スタッフ職の 30-40 歳台、BtoB や BtoC の製造業の人が多い。
また既婚者が半数を占める。



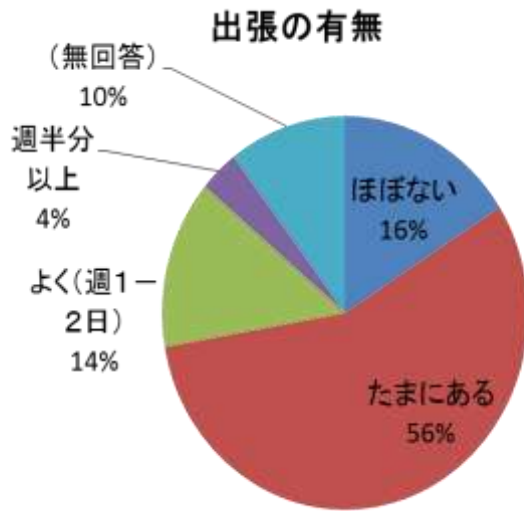
(2) 業務負荷 (残業)

残業は全体的に多くはない印象。
半数以上が月 20 時間未満の残業と回答。出張の有無についても比較的少ない。ほとんどない、たまにある、という回答が全体の 7 割を占めている。

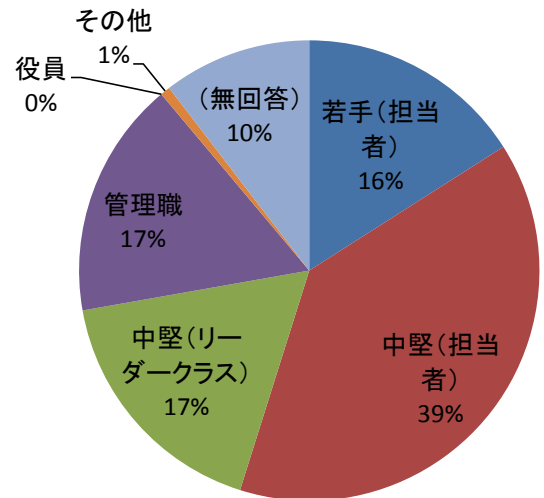


(3) 業務負荷（出張）

7割の人が出張はほぼない、もしくはたまにある、と回答。



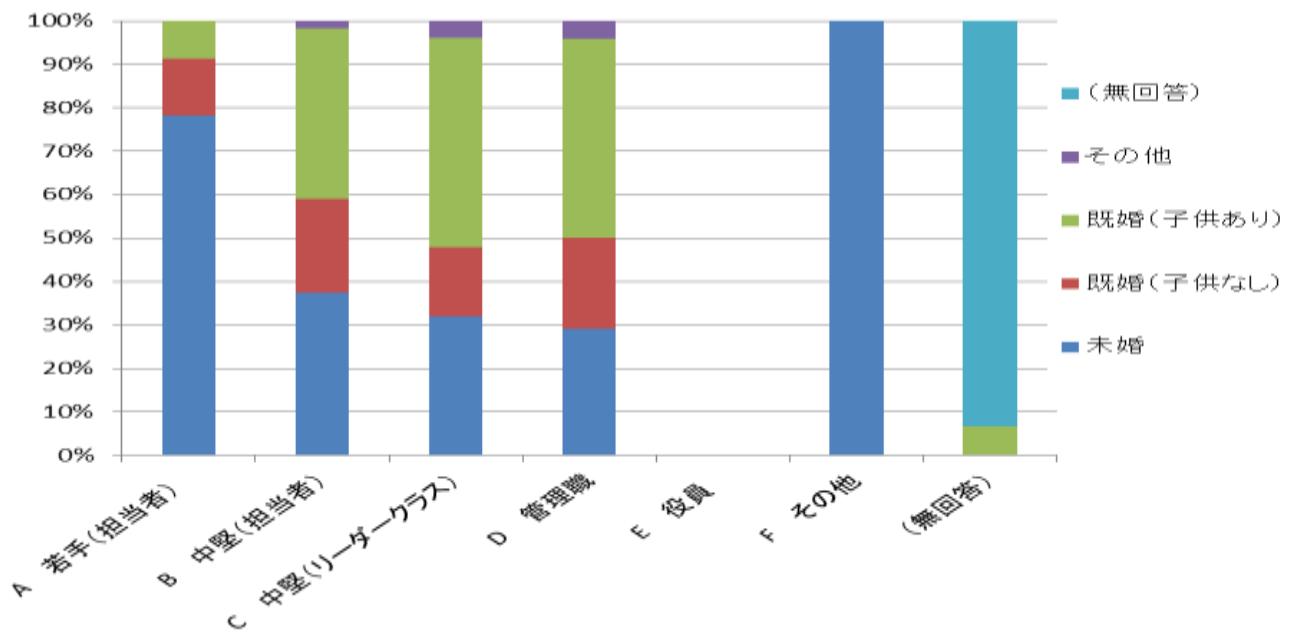
属性(ポジション)



(3) 役職と子供の有無

中堅層が5割強。管理職も17%。
 現段階において登用の対象となる層の参加が多い。
 中でも管理職で子供がいると回答した方が約半数。14年度の他調査*の約30%という結果と比較すると相対的に高い。

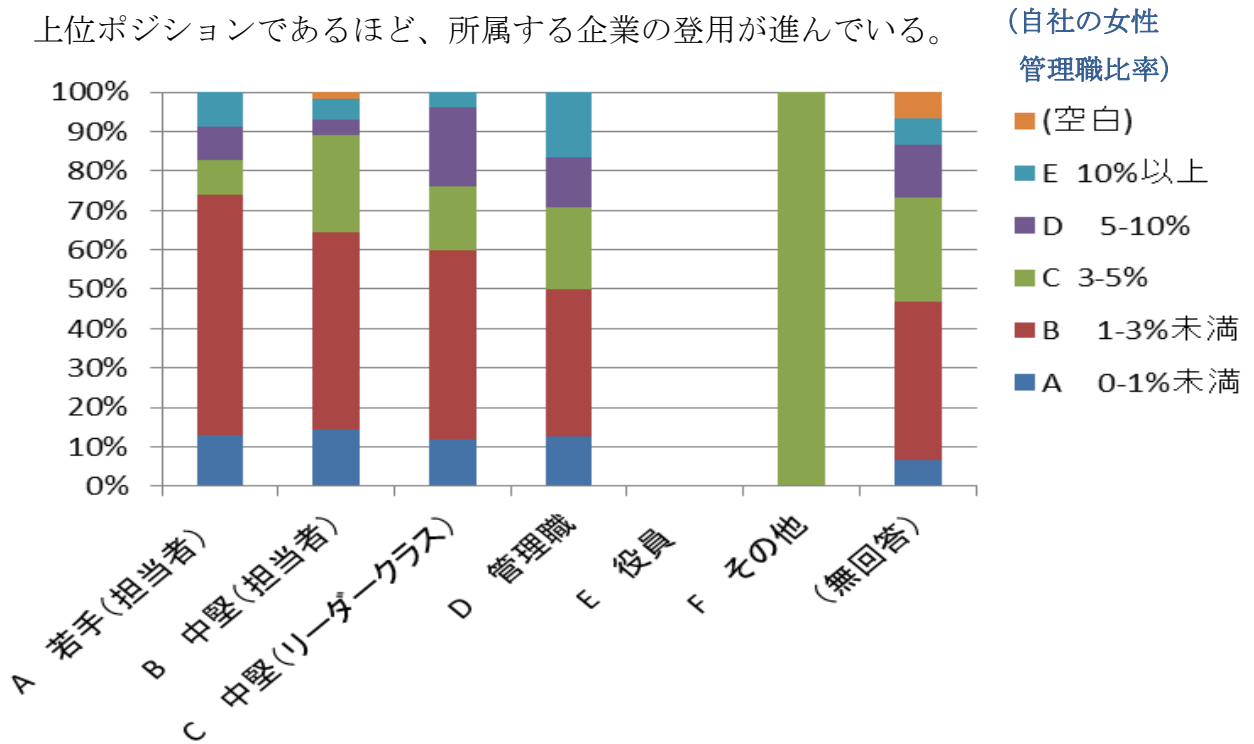
*労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」との比較



3. 各社の管理職登用状況

(1) 参加者のポジションとその会社の女性登用状況

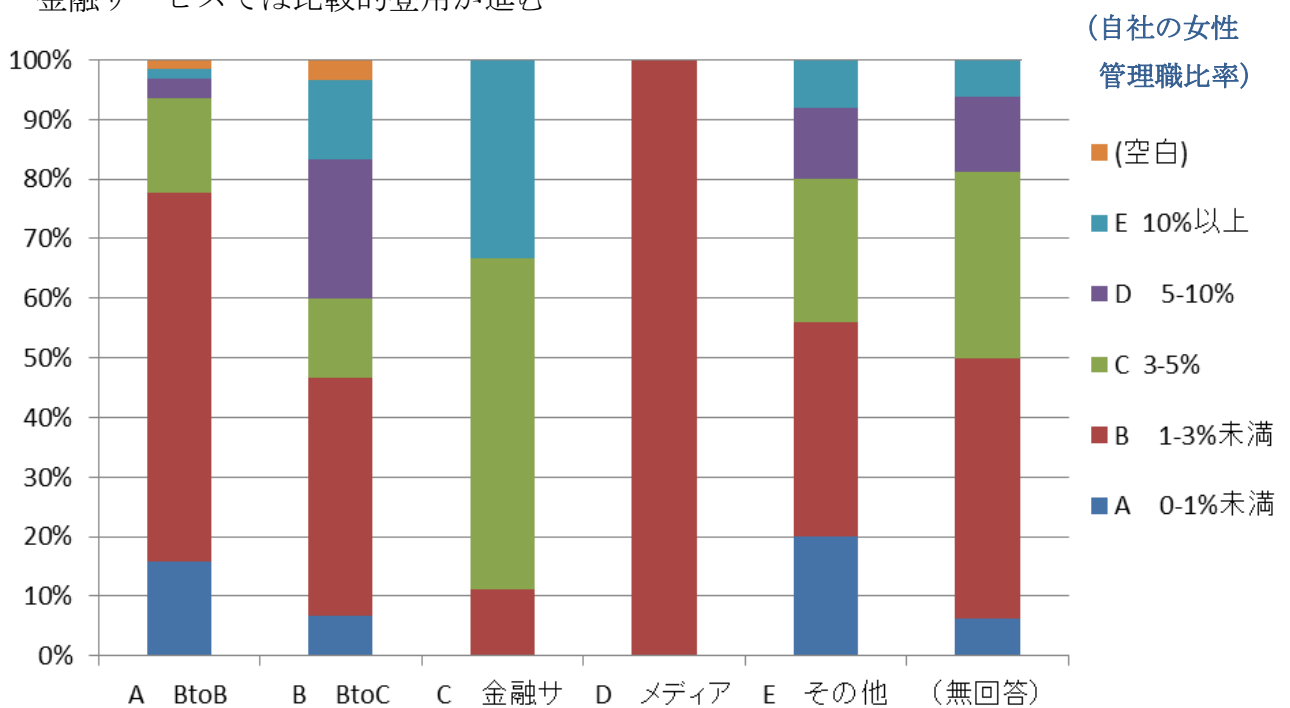
上位ポジションであるほど、所属する企業の登用が進んでいる。



(2) 業種別の登用状況

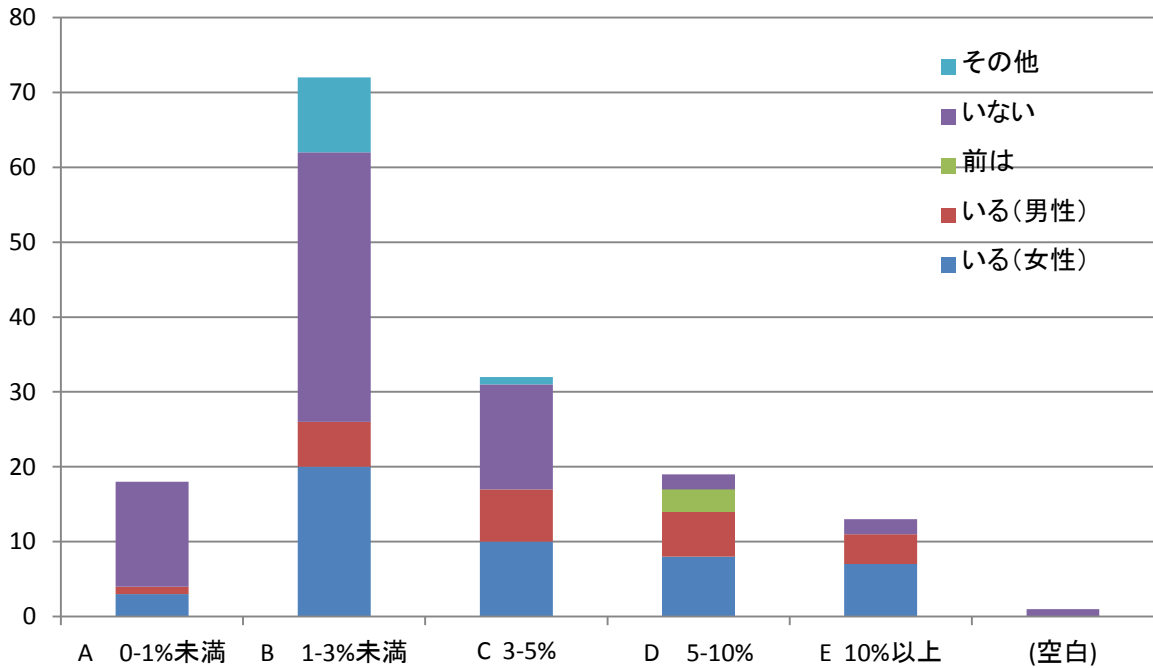
B to B では登用が進まず、1-3%水準がマジョリティ。

金融サービスでは比較的登用が進む



(2) 管理職登用状況とメンターの存在

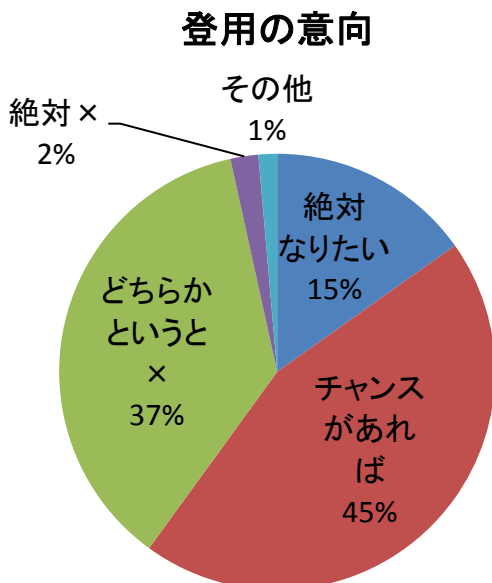
多くの企業でまだまだ登用は進んでいない。また、登用の遅れている企業ほどメンター不在。



4. 管理職登用への意思

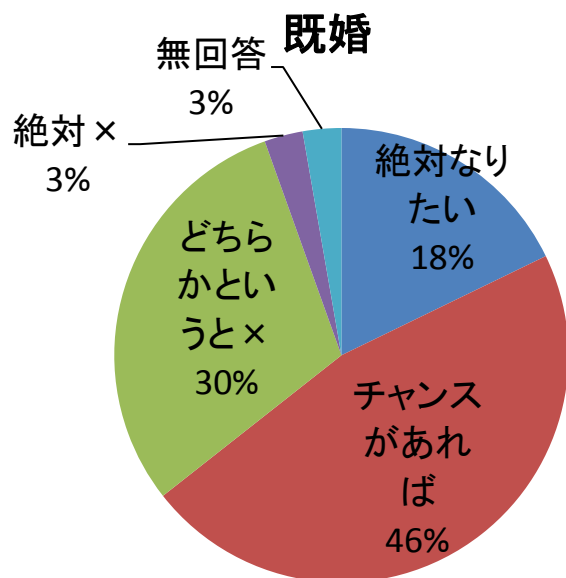
(1) 管理職登用への意向 (全体)

絶対になりたい (もしくはなりたかった) は15%、チャンスがあればなりたいという人が45%で全体の6割が登用に前向き。



(2) 管理職登用への意向（既婚者の意向）

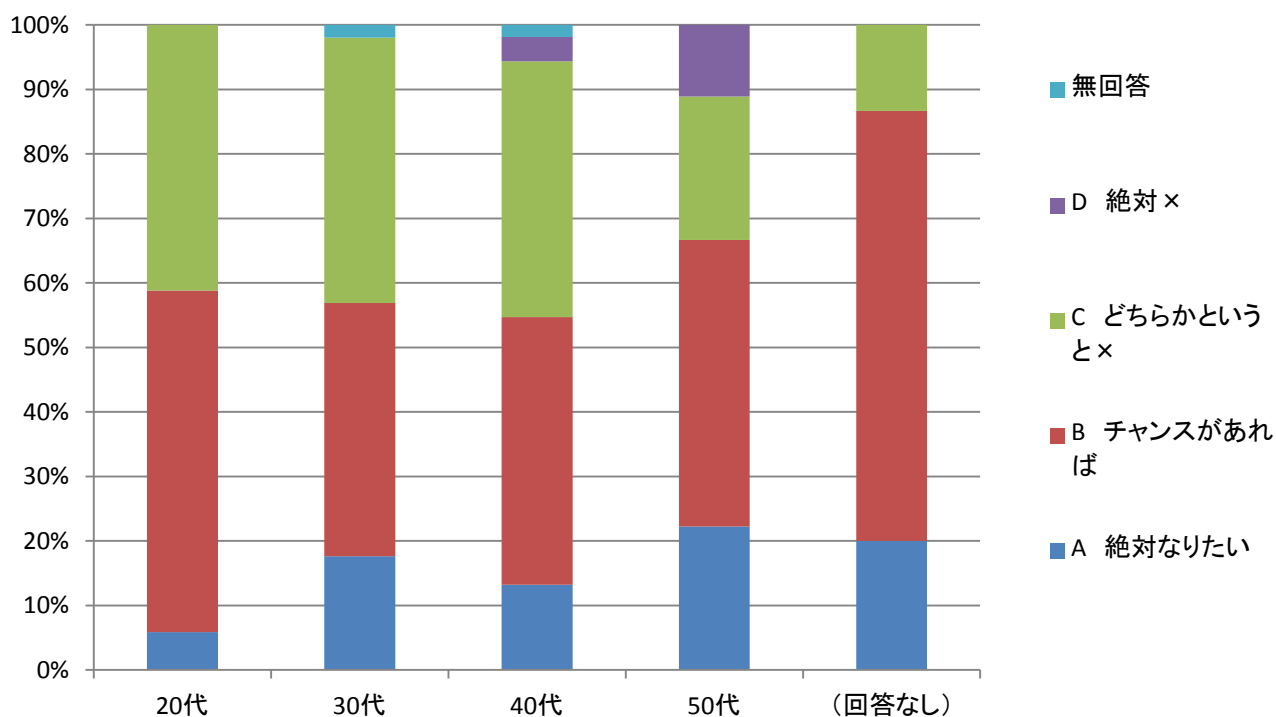
全体の数字よりも既婚者の方が登用に対して若干ではあるが意識が高い。管理職を希望する人が3割強という他調査結果*2と比較しても管理職登用に前向き。



*2: しゅふ JOB 調査 <http://www.bstylegroup.co.jp/news/shufu-job/news-4243/>

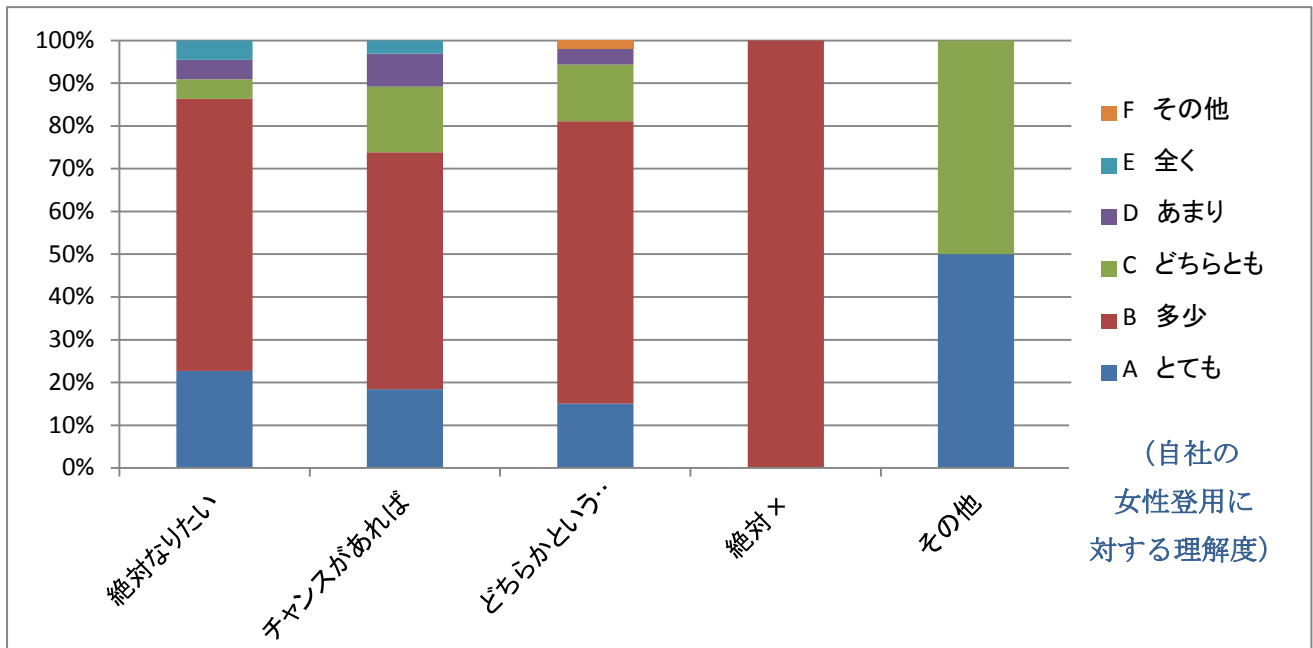
(3) 登用に対して消極的な層

40代が一番消極的。50歳代で積極/消極の両方が多いのは、すでに管理職になっている方の参加者が多いことも理由。



(4) 企業の登用に関する理解度と女性側の意向

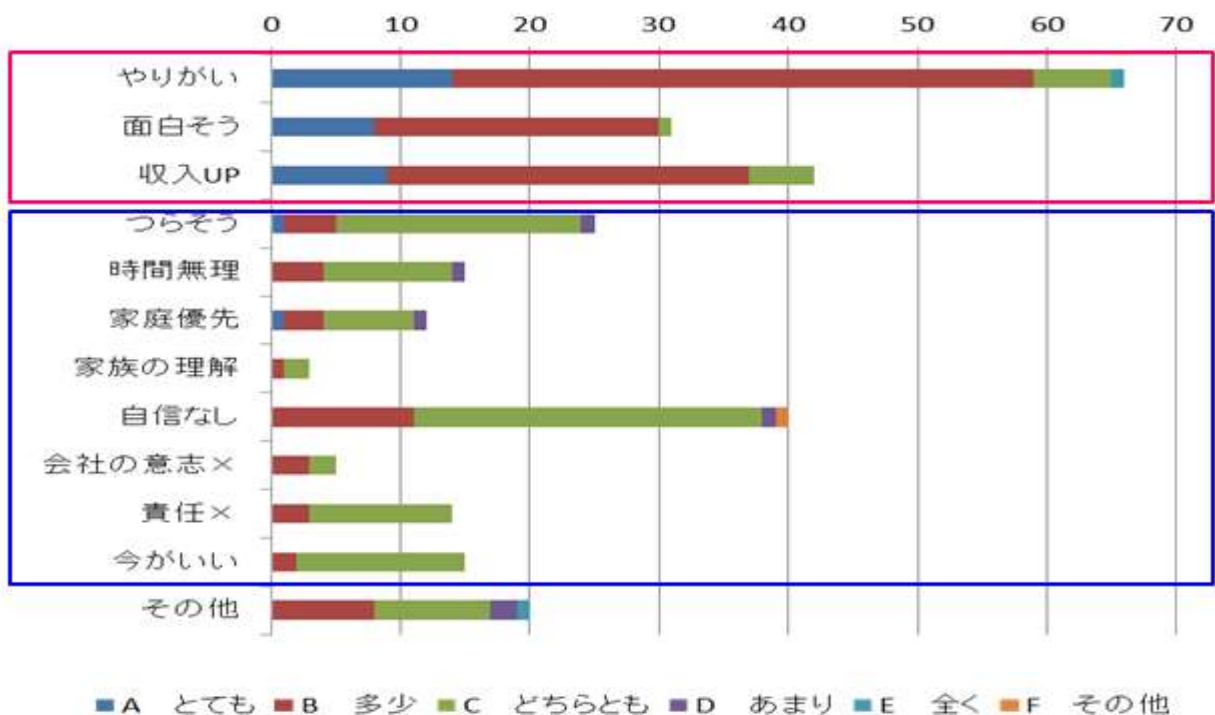
理解度の高い企業では本人の登用に対する意欲も高め。



(5) 企業の理解度と管理職登用に対するイメージ

管理職になりたいとポジティブに考える人（やりがい、面白そう、収入UPなど）が所属する企業の登用に対する理解度は高い。

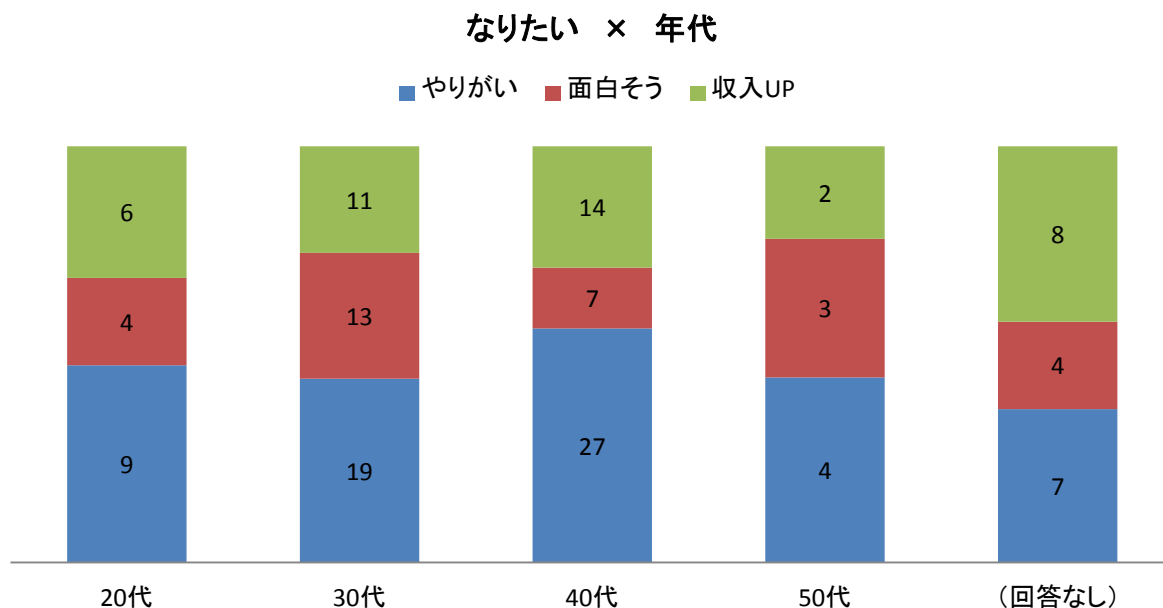
一方でネガティブなイメージを持つ人が所属する企業では登用への理解が進んでいない傾向が見て取れる。



(自社の女性登用に対する理解度)

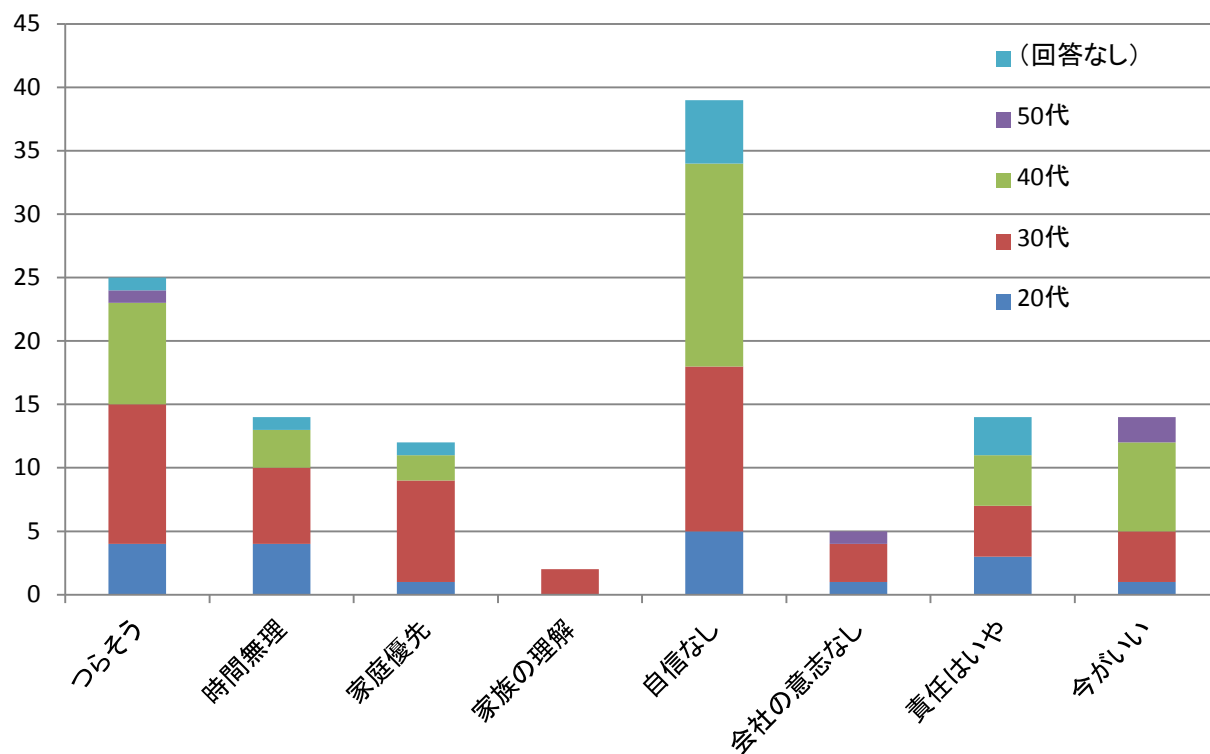
(6) 年代別、登用ポジティブ派の希望理由

どの世代でもやりがいを求める人が多く、仕事自体も面白そうだととらえている。



(7) 登用ネガティブ派が管理職を希望しない理由

自信がない、と答えた人が最も多い。30-40 歳代の中堅層ほどその傾向が強い。



(8) 自己認識

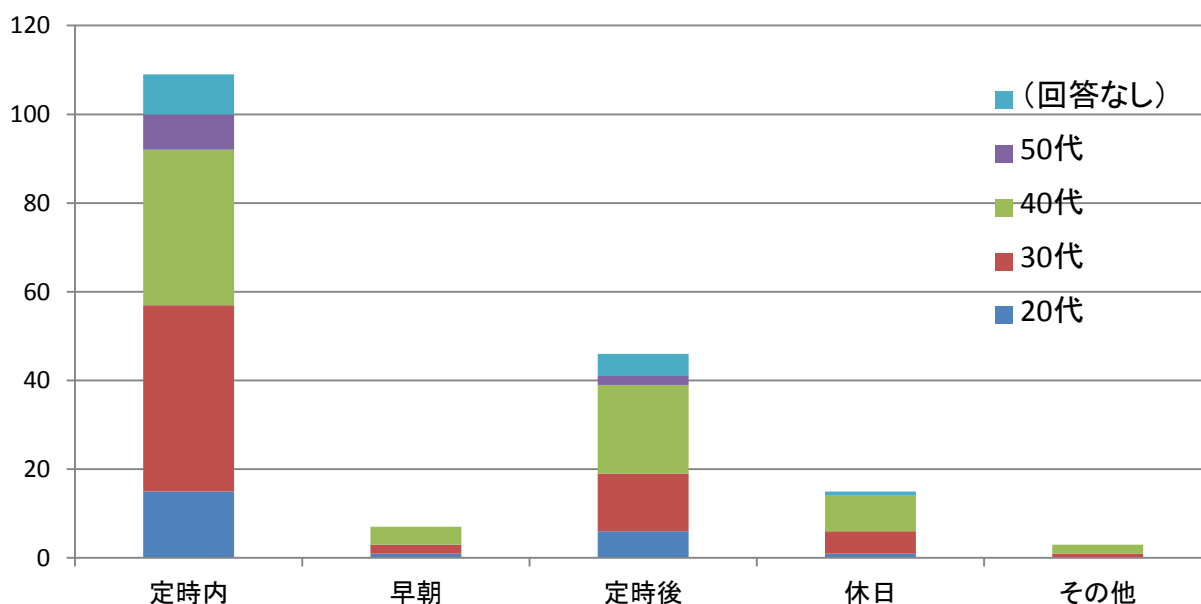
自身の強みについては、「コミュニケーション力」や「発想力」、「仕事を効率よく無駄なくやる」などが挙がる。一方で、弱みについては「ロジカルに物事を考える力」、「人を巻き込む力」など。(以下は代表的なもの)

強み	弱み	必要
アイデアを出したり、固定概念にとらわれない考え方ができる	論理的、分析力、文章力	文章力、忍耐強さ
メンバーを巻き込むリーダーシップ、アイデア	メンタルが弱い	覚悟、強い精神力
どんな時もくじけないところ。メンタルは強い	要点をまとめて話をするのが苦手。ダラダラと話してしまう。5年後の自分の「なりたい姿」がわからないところ	明確な目標を持ち、向上心を持って業務に取り組むこと
仕事を効率よく、無駄なくやる。	予算を管理したり他の人を管理したりするのは苦手	もう少しマネジメント力、推進力をつけていきたい
変化を好むタイプなので新しいことにちゅちよせずに飛び込むことができる	人を巻き込むのが苦手。裏付けの取り方があいまい	ロジカルな力
技術系の女性(特異)、人当たりが良い	発信力が弱い、人に頼めない	決断力、バツサリ切る力
任された仕事は責任をもって成し遂げる	自分からかかわろうとしない。前には出ない	積極的に参加する

5. イベントの開催について

開催時間帯

家庭との両立を図る、また企業研究会というバックがあることから、定時内の開催を希望する人が圧倒的に多い。



6. 考察

- ・女性活躍推進が叫ばれる中、当の被登用側の女性の心理は複雑。多くの場合、自分に自信が持てない傾向が男性よりみられるが、本アンケートの回答においても日常のコミュニケーション力には自信がある一方で、業務スキルやマネジメントスキルに弱みを感じている人も少なくない。特に、中堅社員の管理職候補層としてマネジメントスキルを期待されている人ほど登用に後ろ向きになる傾向がある。またこの世代の場合は自らの上の世代にロールモデルが存在せず、また、「強烈に働くワーキングウーマン＝女性管理職」という厳しいイメージを持つ環境にあったことも一因となっている。一方で、より男女平等の風土が浸透してきた近年に入社している若手世代は逆に登用についても全般的にポジティブに反応する傾向がある。
- ・家庭や子供がいることを理由に尻込みする層も一定レベルで見られる。そのような層の人ほど、メンターがいない、周囲の理解が少ない、もしくは前例の不足や現存の女性管理職の過度な働き方へのネガティブ意識が強い傾向がある。ただし、外部調査と比較したときには、この傾向はそれほど高くない。調査対象の企業の多くは大企業であり、比較的制度的に整っていること、回答者にスタッフ職が多く家庭との両立を図りやすいのも理由と考えられる。
- ・管理職の方を対象にみると、全体的にポジティブ思考。
また既婚で子供もいる、と回答している方も他調査と比べて相対的に多い。
管理職への登用意識は既婚者でも高い。会社の登用に対する意識が高い企業であればあるほど被登用層の意識もポジティブであり、会社側の「姿勢」の発信が非常に重要であることも伺われる。
- ・本プロジェクトへ参加するというモチベーションゆえに、参加者の女性活躍に対する意識はもともと相対的に高い。また企業研究会に属しているのは全体的に大企業が多く、業務環境が総じて恵まれていることなどの理由により、参加者の意識が他調査よりもポジティブなものになっていると考えられる。
- ・「自己成長」と「他社の（利害関係のない）人に意見を聞いてもらう、もしくは人の意見を聞くことによる気づき」を求めて参加する方がほとんど。参加者は向学心も旺盛であることから、それぞれの弱みの克服につながるプログラムも継続的に提供していきたい。

以上