

なでしこPJ アンケート調査結果 2

2017年1月16日

なでしこプロジェクト
運営事務局



サマリ



- ①女性活用について、会社として取組みが必要と認識されていることと、**実際**に取組みが行われている内容には**ギャップ**がある。
一方、制度面をはじめ**人事が尽力**している姿もうかがえる。
- ②女性の意識向上に向けた取組みはどの企業でも積極的。
一方で**男性や上司の意識改革が最大の課題**。
- ③BtoB企業よりもBtoC企業の方が取組みは進展している。
- ④男性は社内に相談できる人をもっているが、**女性は主に家族や社外の人に相談**する傾向がある。
(上司などに相談しにくい可能性)

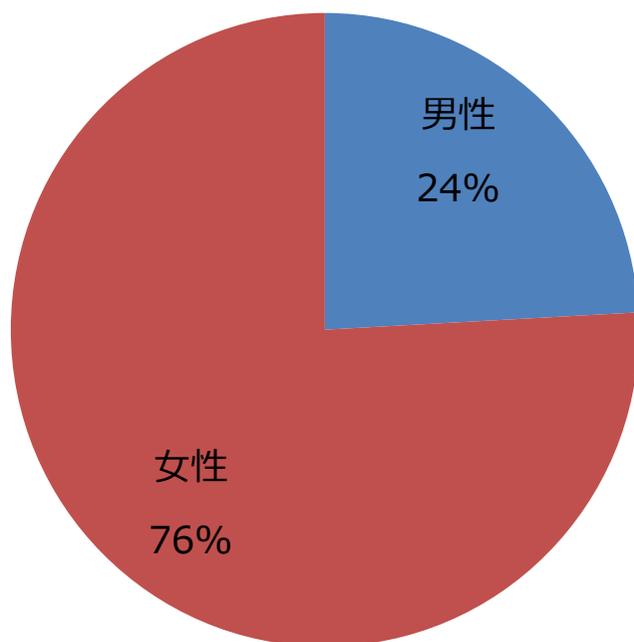


(1)調査対象の属性

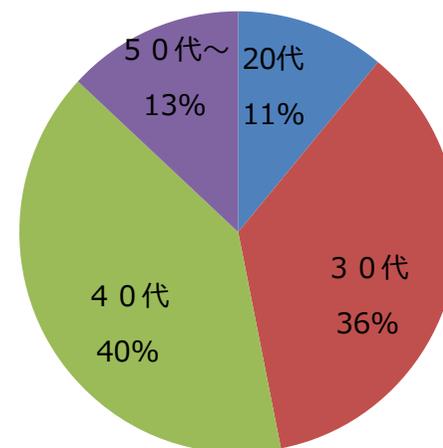
➤ 女性 75%。中堅層が多い。

男性	35
女性	110
総計	145

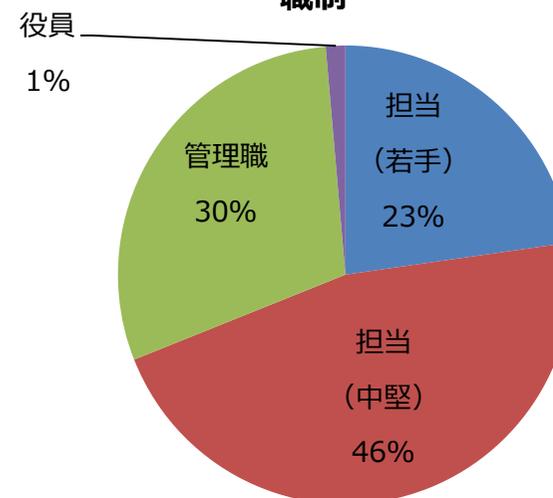
性別



年代別



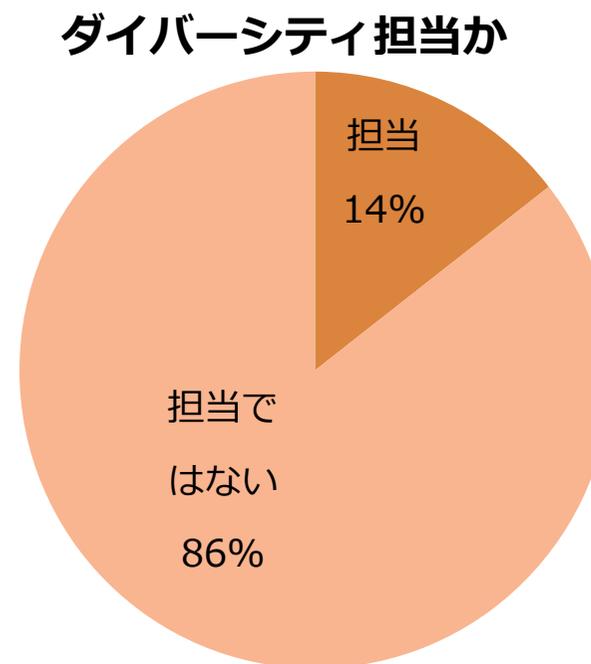
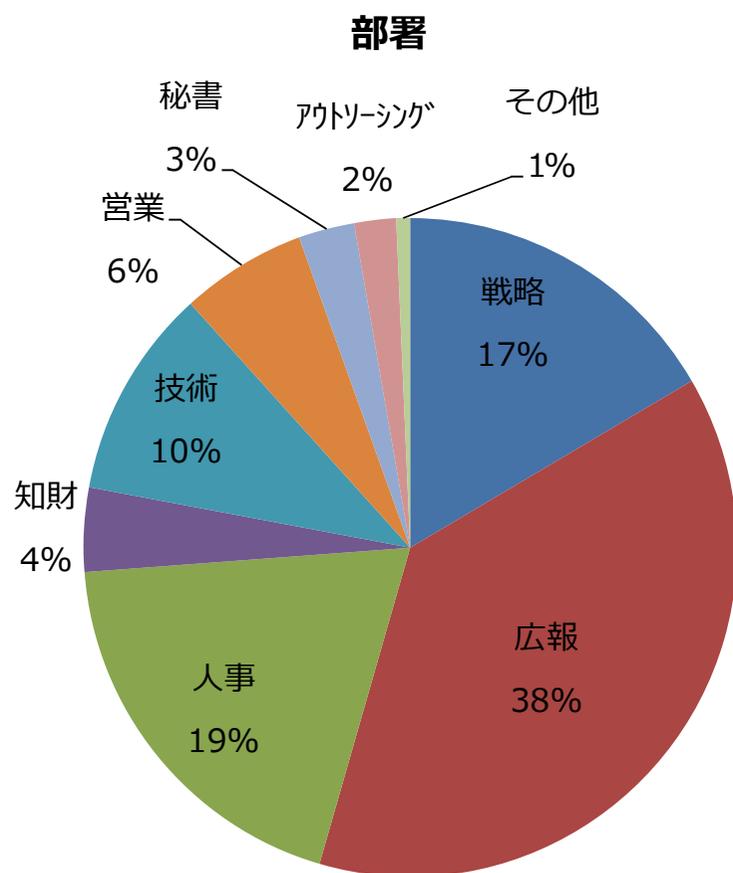
職制





(1)調査対象の属性

➤ スタッフ職がほとんど。ダイバーシティ担当は少ない。





(2)会社が強化すべき活動(質問)

1-1. 社内のダイバーシティの取組みについて、会社としてどんな活動を強化する必要があるか

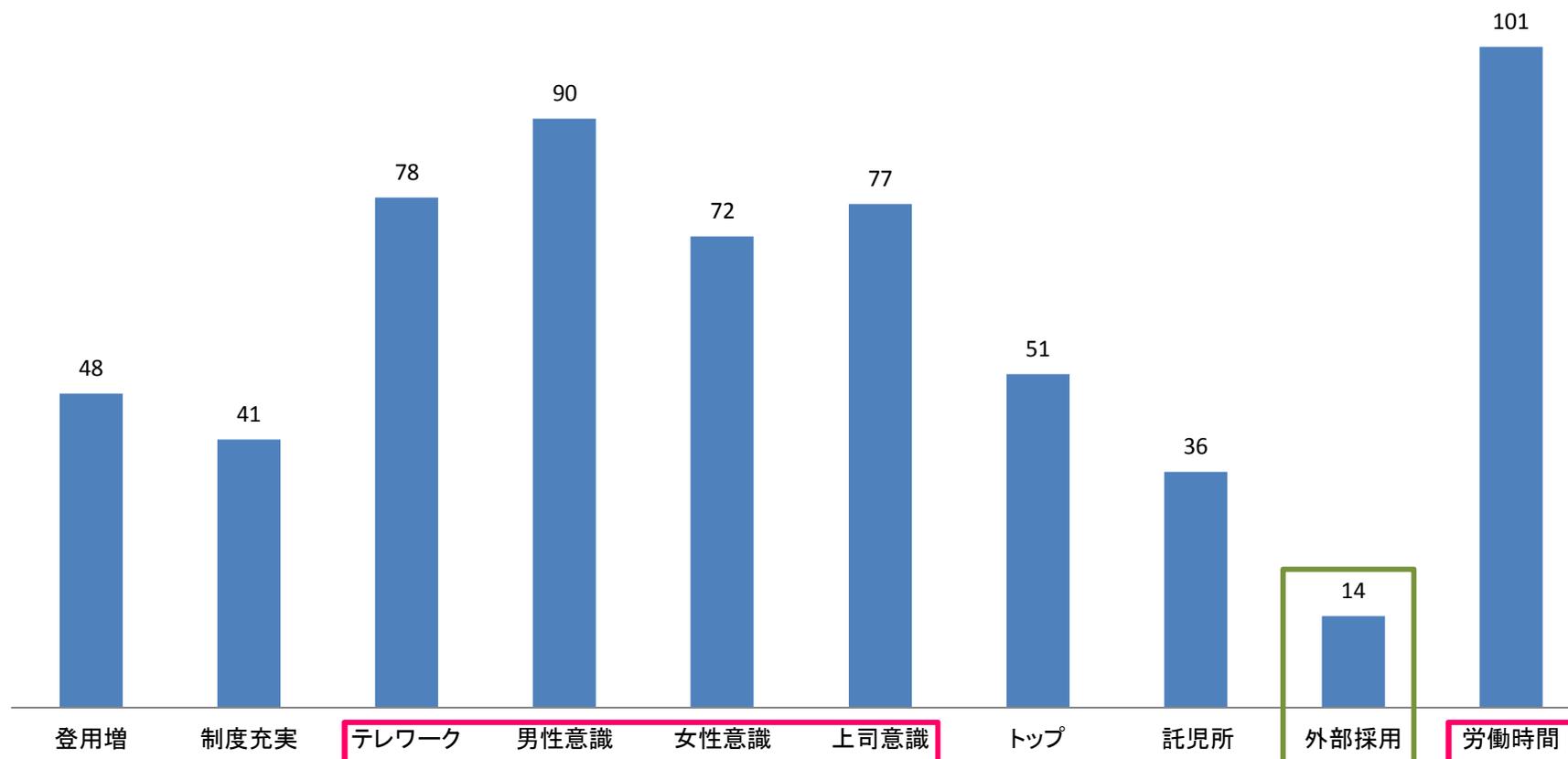
- a. 管理職や役員への登用増やす
- b. 時短/休職期間延長など制度面の強化
- c. テレワークなど仕組みの強化
- d. 男性側の意識改革を促す取組み(研修や講演会など)
- e. 女性側の意識改革を促す取組み(研修や講演会など)
- f. 上司の意識改革(評価制度の変更など)
- g. トップマネジメントからの発信
- h. 託児所などの整備
- i. 外部採用などで女性管理職の数を増やす
- j. 男性も含めた会社全体の労働時間(働き方)の見直し



(2) 会社が強化すべき活動(全体)

- 働き方改革と男性/上司の意識向上が必要
- 外部採用については賛同者が少ない

会社が取組むべきこと

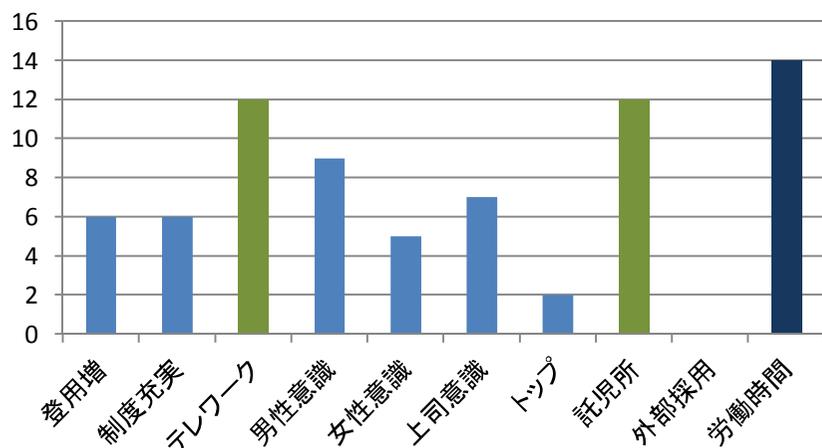




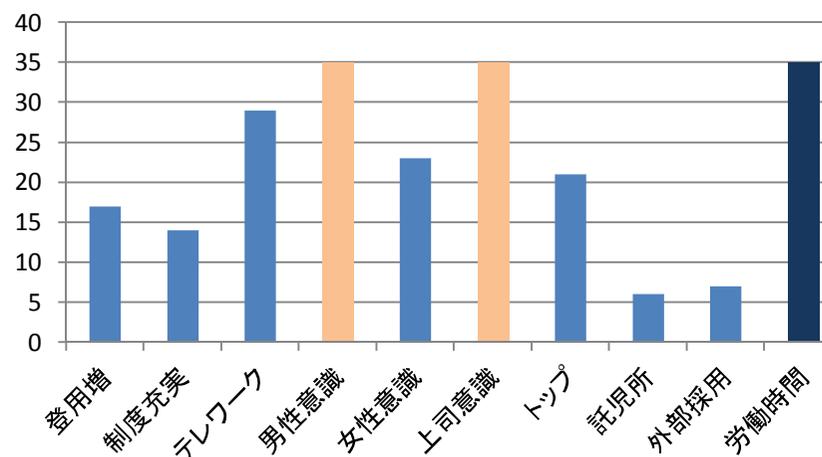
(2)強化すべき活動(年代別)

➤ 年齢が上の世代ほど男性の意識向上が必要と考えている

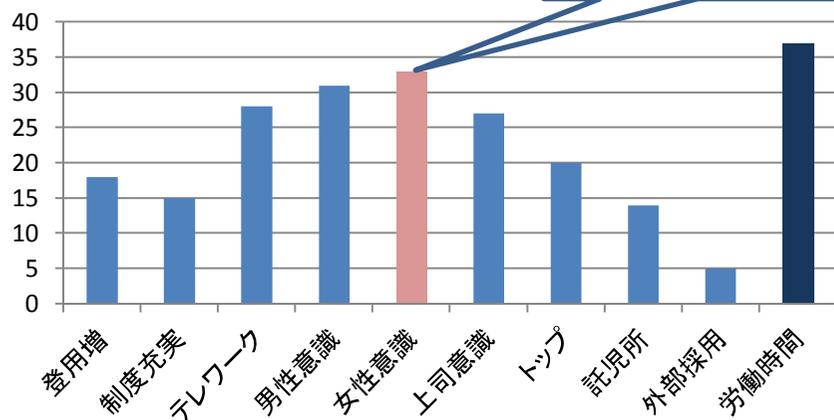
20代



30代

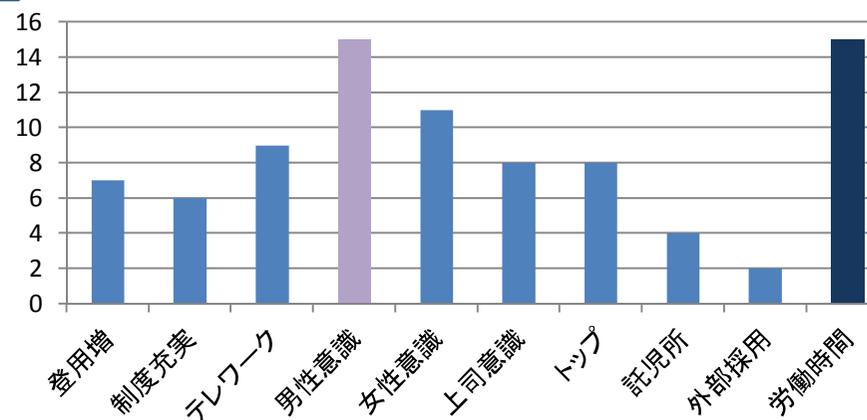


40代



回答者に男性が多い

50代～

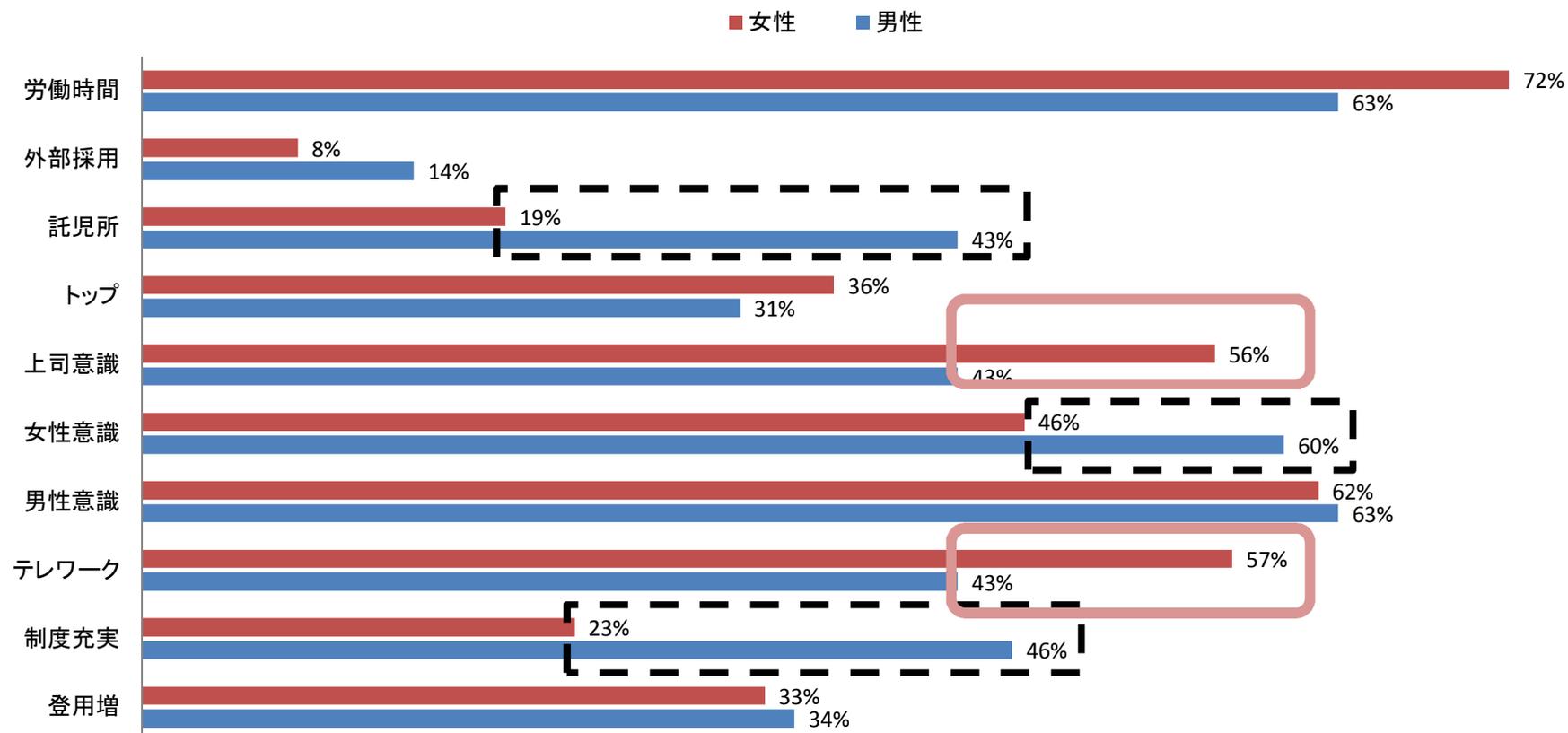




(2)強化すべき活動(性別)

- 男性は女性よりも制度面、女性意識に言及。
- 女性は男性より上司の意識を高めることが必要と認識。

強化必要と思うもの×性別

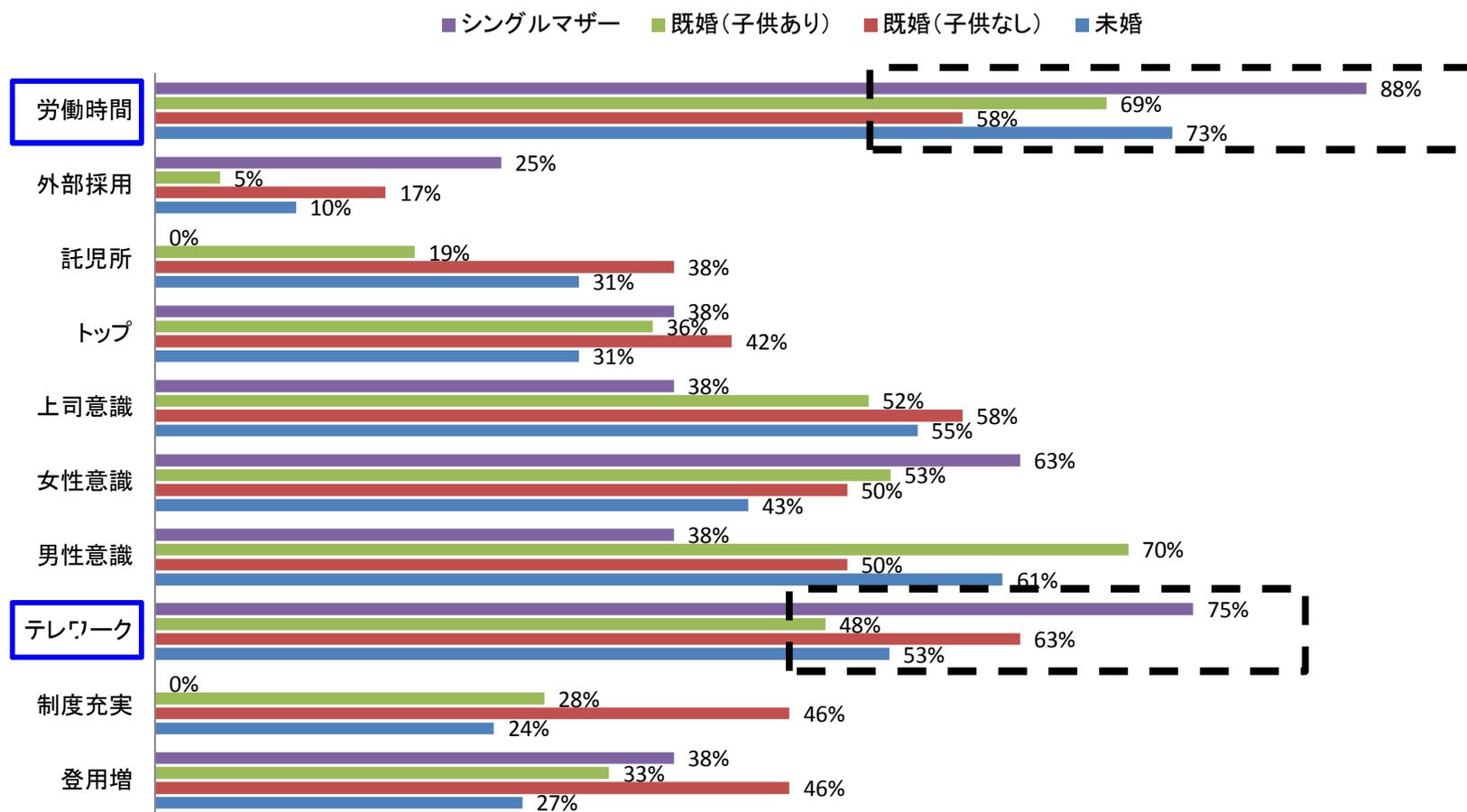


(2)強化すべき活動(家族構成別)



➤ 子育て支援の意味でも働き方改革は重要

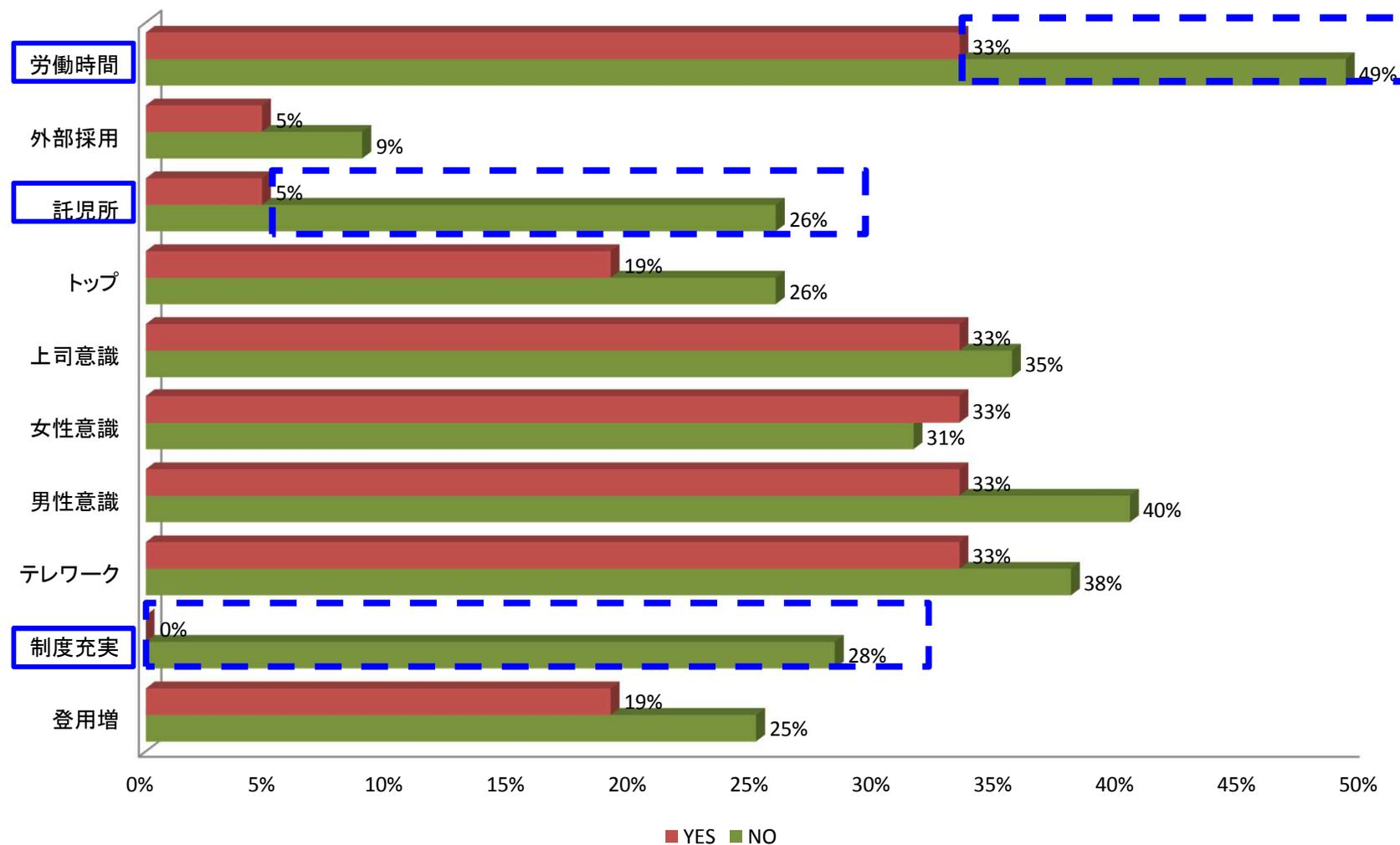
強化必要と思うこと×家族構成



(2)強化すべき活動(ダイバーシティ担当か否か)



➤ 特に制度面についてダイバーシティ担当者と意識に差



(3)実際にどんなアクションがとられているか(質問)



...

1-3. 貴社(貴部門)では実際にどんなアクションがとられていますか？(複数回答) *

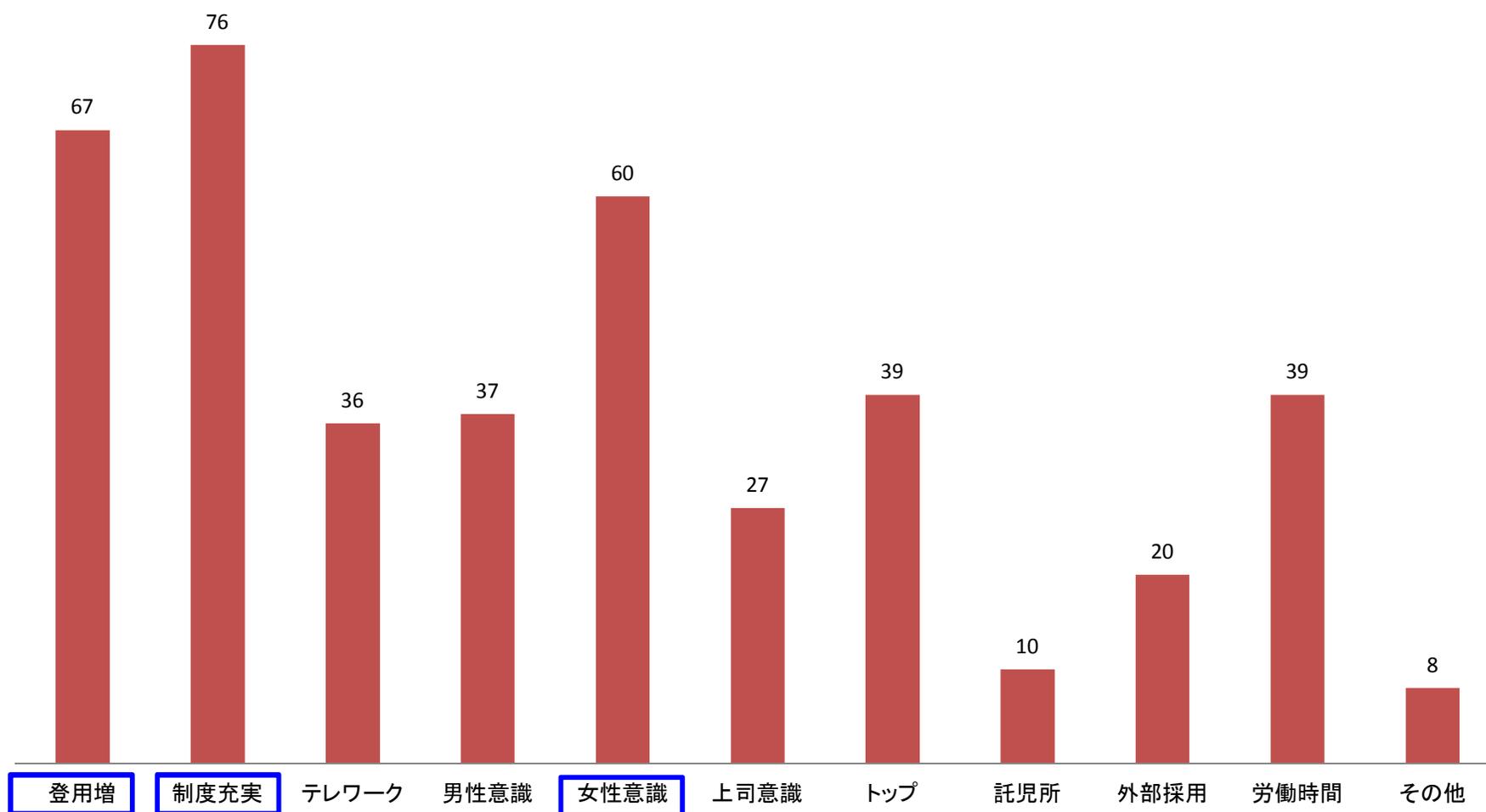
- 管理職や役員への登用増やす
 - a. 時短/休職期間延長など制度面の強化
 - b. テレワークなど仕組みの強化
 - ∴ c. 男性側の意識改革を促す取組み(研修や講演会など)
 - d. 女性側の意識改革を促す取組み(研修や講演会など)
 - e. 上司の意識改革(評価制度の変更など)
 - f. トップマネジメントからの発信
 - g. 託児所などの整備
 - h. 外部採用などで女性管理職の数を増やす
 - i. 男性も含めた会社全体の労働時間(働き方)の見直し
 - その他...
-



(3)強化すべき活動と実際(全体)

➤ 制度面などで人事部門が尽力している姿が見える

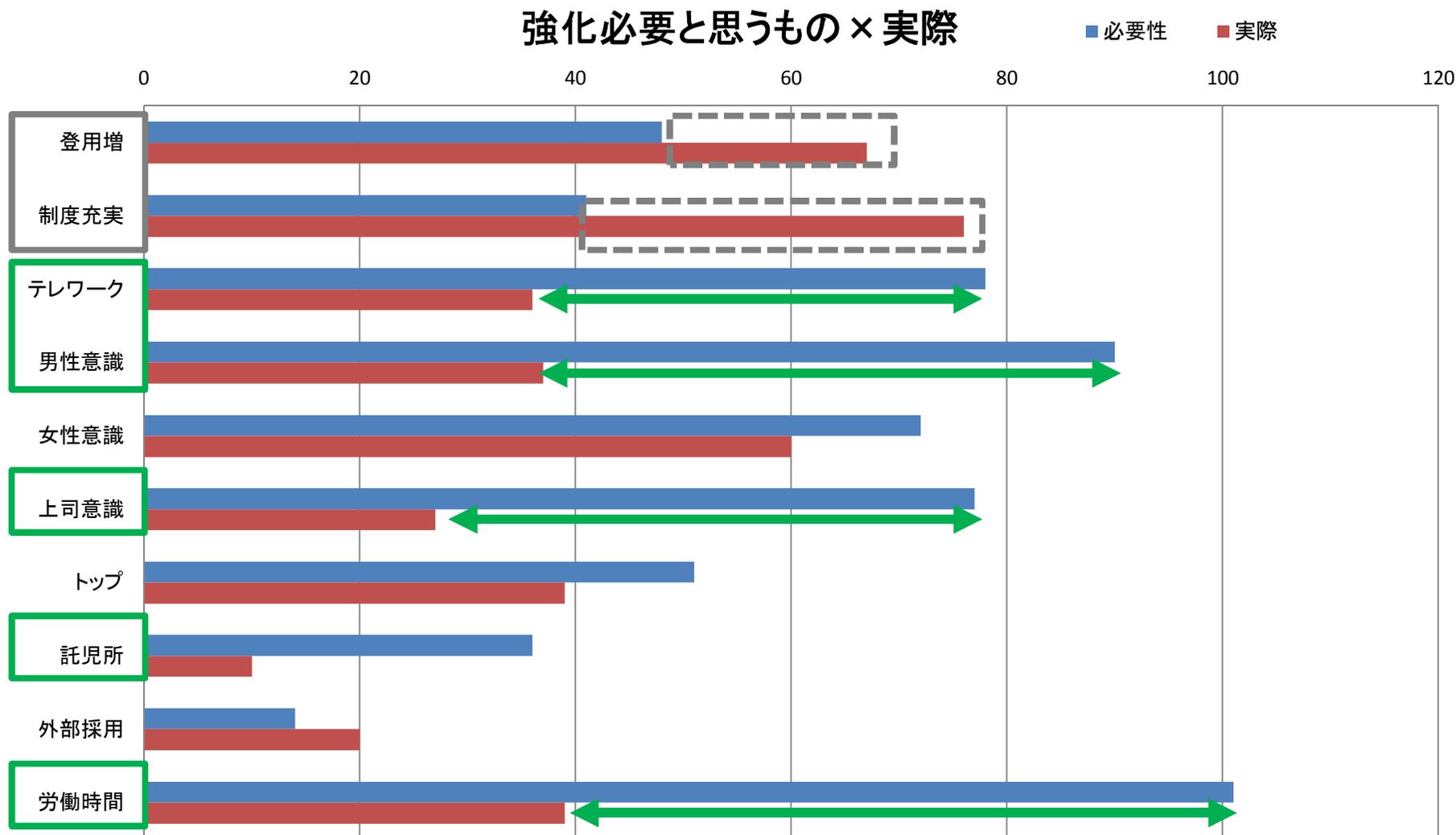
実際にどんな取組みがすすんでいるか



(3)強化すべき活動と実際(実際の状況との差)



➤ 男性/上司の意識向上、労働時間などで特にギャップ大

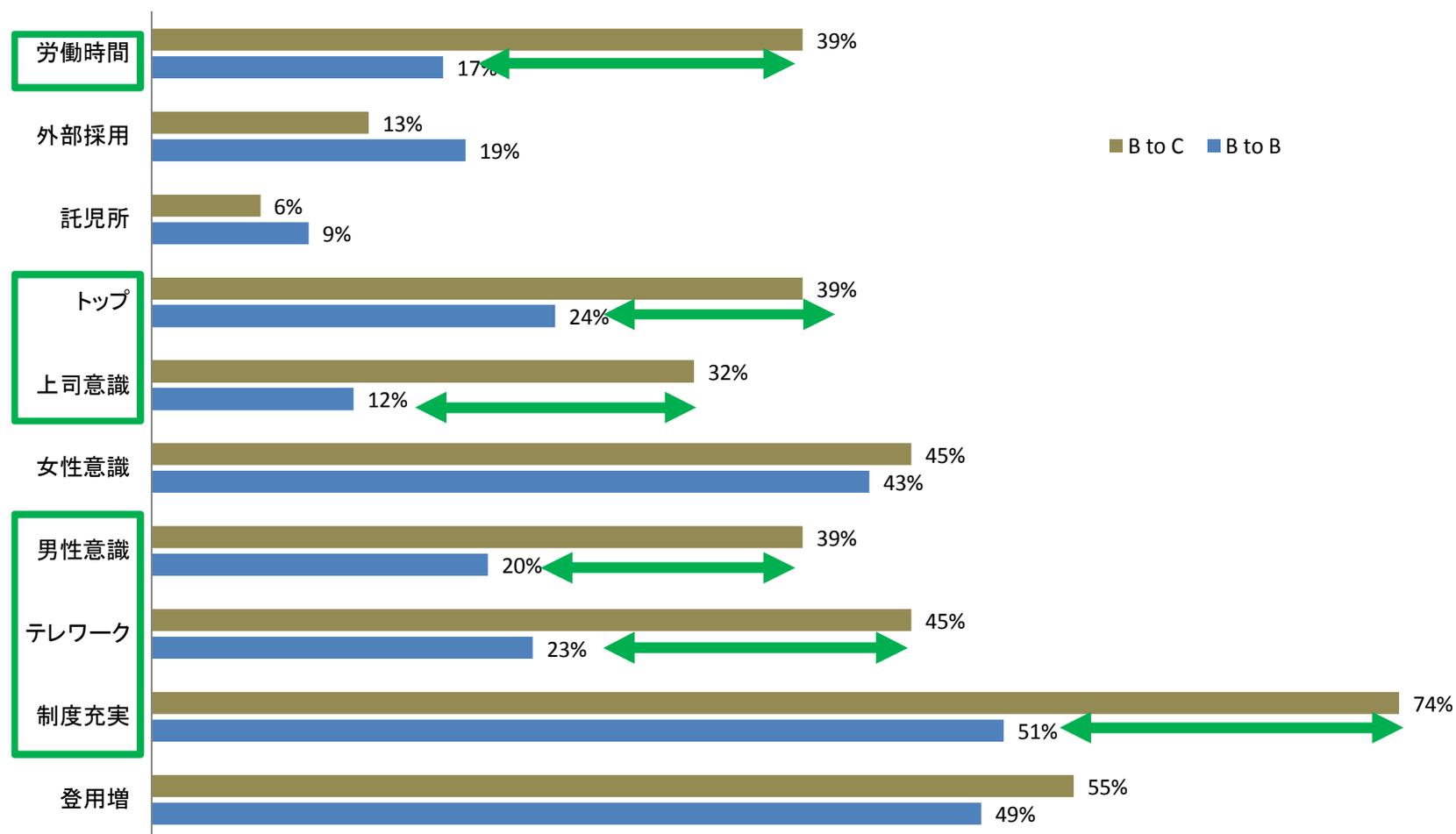


(3)強化すべき活動と実際(実際の状況と業種)



➤ BtoBよりBtoCで全般的に取組みが進んでいる

実際×業態(BtoB & BtoC)





(4) 取組み状況(質問)

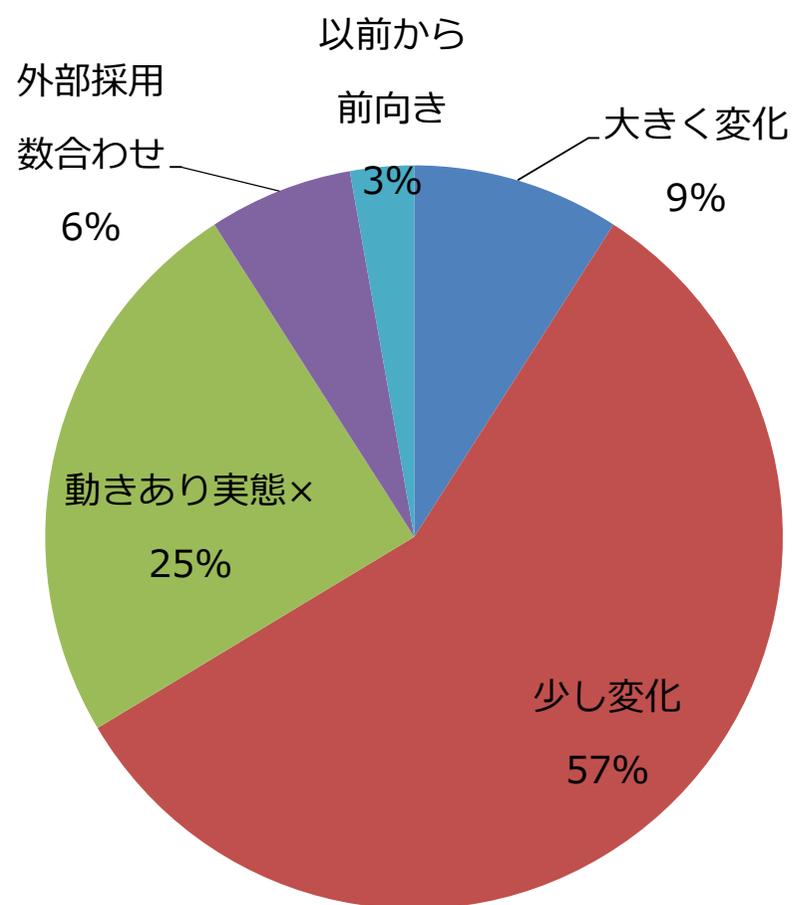
1-2. 会社の女性の活躍推進に変化はありますか？

- A. 大きく変化している(前向きでアクションも伴っている)
- B. 少し変化している(少しずつ進んでいる)
- C. 動きはあるが実態を伴っていない
- D. 外部採用など数合わせをしているだけ
- E. 以前から前向きなのでほとんど変化はない
- F. もともと消極的で現状も変化は感じない
- その他...



(4) 取組み状況(全体)

➤ 多くの企業で少し変化。





(4) 取組み状況(全体 コメント)

変化の具体的な事例をお書きください(自由記入)

人事によるダイバーシティ研修、事業所によっては臨時託児所開設あり

女性管理職を対象にしたトレーニング、将来管理職として活躍する女性を育成するためのトレーニング、女性営業職を対象としてより高いキャリアステージに挑戦する意欲を醸成することを目的に、女性MRフォーラムを開催、トモニン・くるみんの取得

各種促進策を実施(来年以降への種まき)

本社に託児施設がある

ノー残業デーの実施

トップコミットメントの発信、管理職への説明、女性社員意見交換会、上司指導研修

文系総合職の外部採用が増えています

女性やマネジメント層に向けての研修や会議を実施しており、ダイバーシティブックなどで、トップからのメッセージも発信されている。

働きやすい環境づくりを目指した若手社員向けの悩み相談室的な役割だが、活用されていない。

時短勤務はとりやすい。1日2時間まで可能。また子供が小学生の間は時短可能。

労働時間短縮をめざし、フレックスタイムの試験導入をしている。

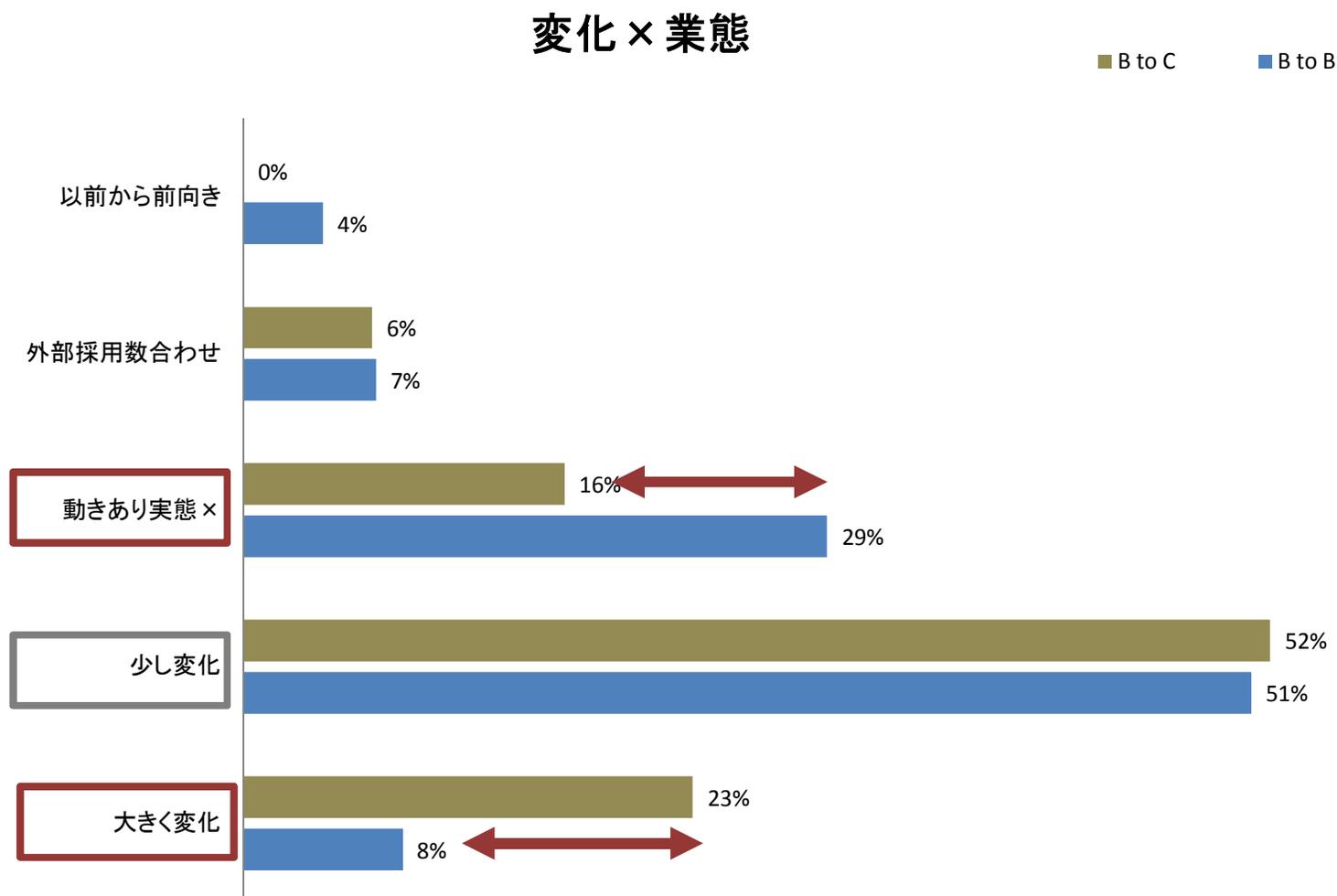
全社で男女関係なく「働き方改革」を進めている

以前にはなかった女性を対象とした研修が開催されるようになった。



(4) 取組み状況 (BtoBとBtoCの差)

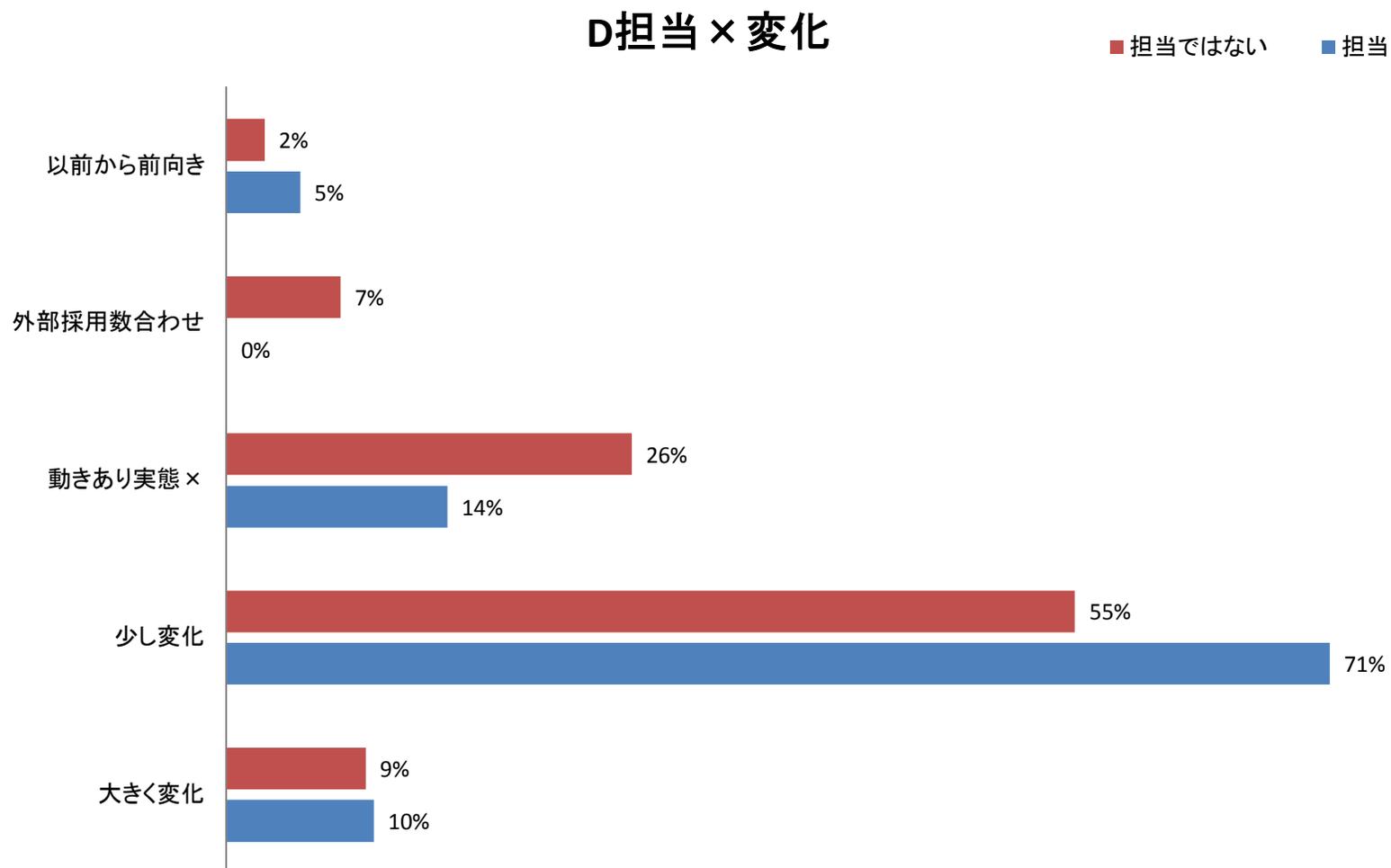
➤ BtoCの方が実態を伴って変化している



(4) 取組み状況(ダイバーシティ担当者の実態評価)



➤ ダイバーシティ担当者の方がポジティブ評価





(5) やりがい(質問)

2. あなたはどんな時に仕事のやりがいを感じますか(活躍していると感じますか)? (複数回答)

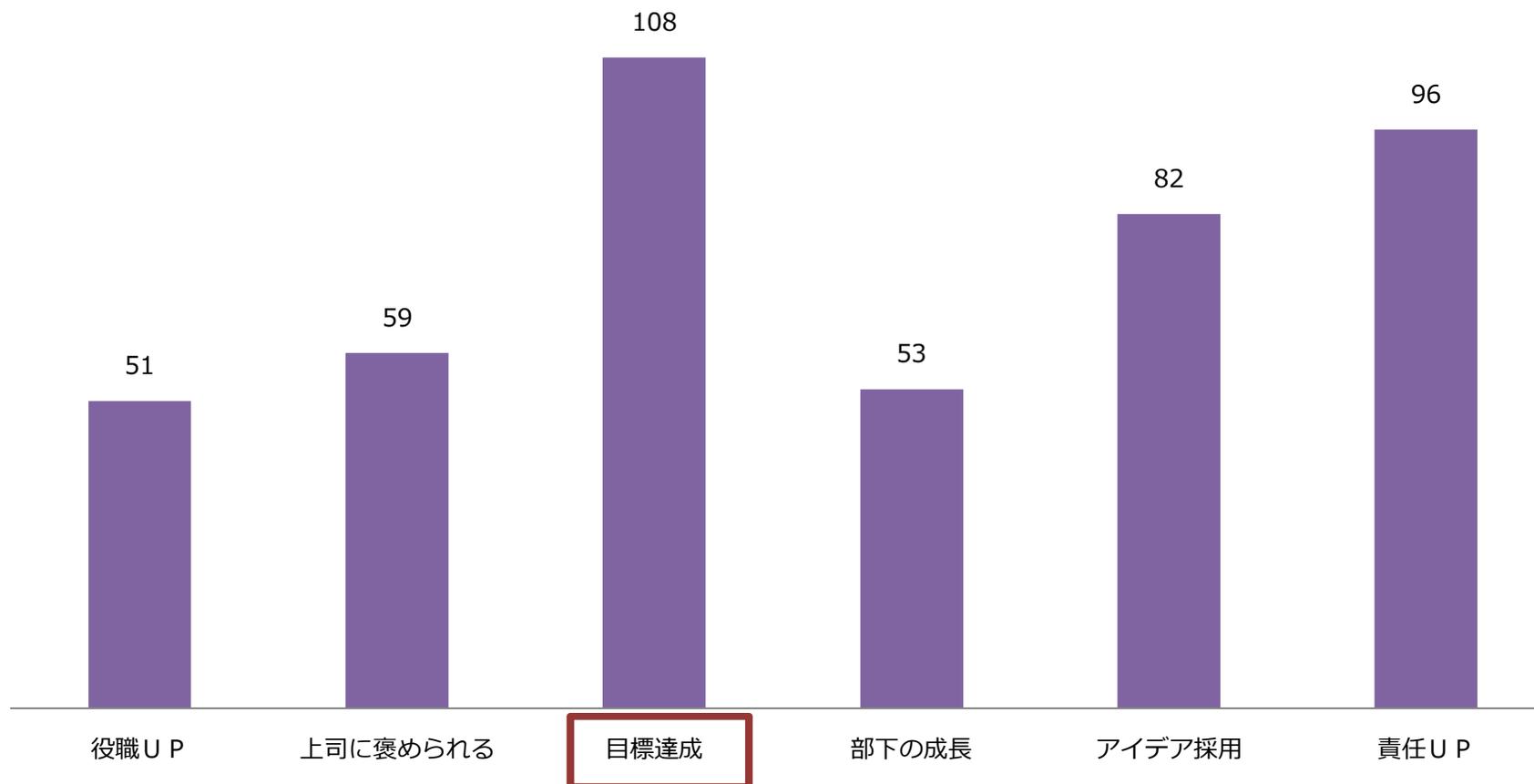
- A. 役職などが上がったとき
- B. 上司に褒められたとき
- C. 目標を達成できたとき
- D. 部下や後輩の成長を感じる時
- E. 自分のアイデアが採用されたとき
- F. 責任のある仕事を任せられたとき
- その他...



(5) やりがい(全体)

- 目標達成、責任が増す、などでやりがいを強く感じる

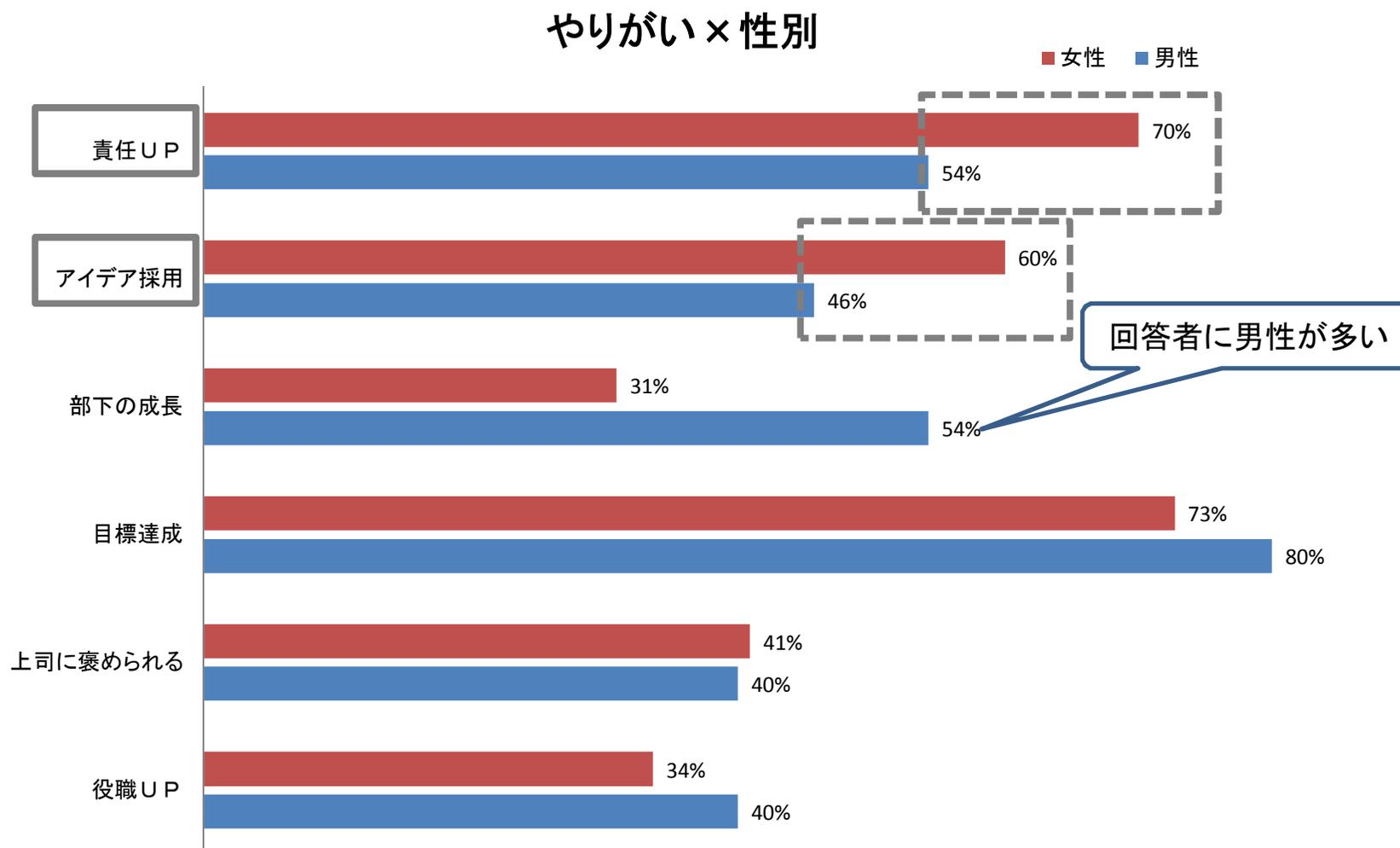
どんな時にやりがいをを感じるか





(5) やりがい(性別)

- 責任が増す、アイデア採用では女性の回答が多い





(6)悩んだときに誰に相談するか（質問）

3. やりがいを感じない、自信がなくなったときなどは誰に相談しますか？（複数回答）

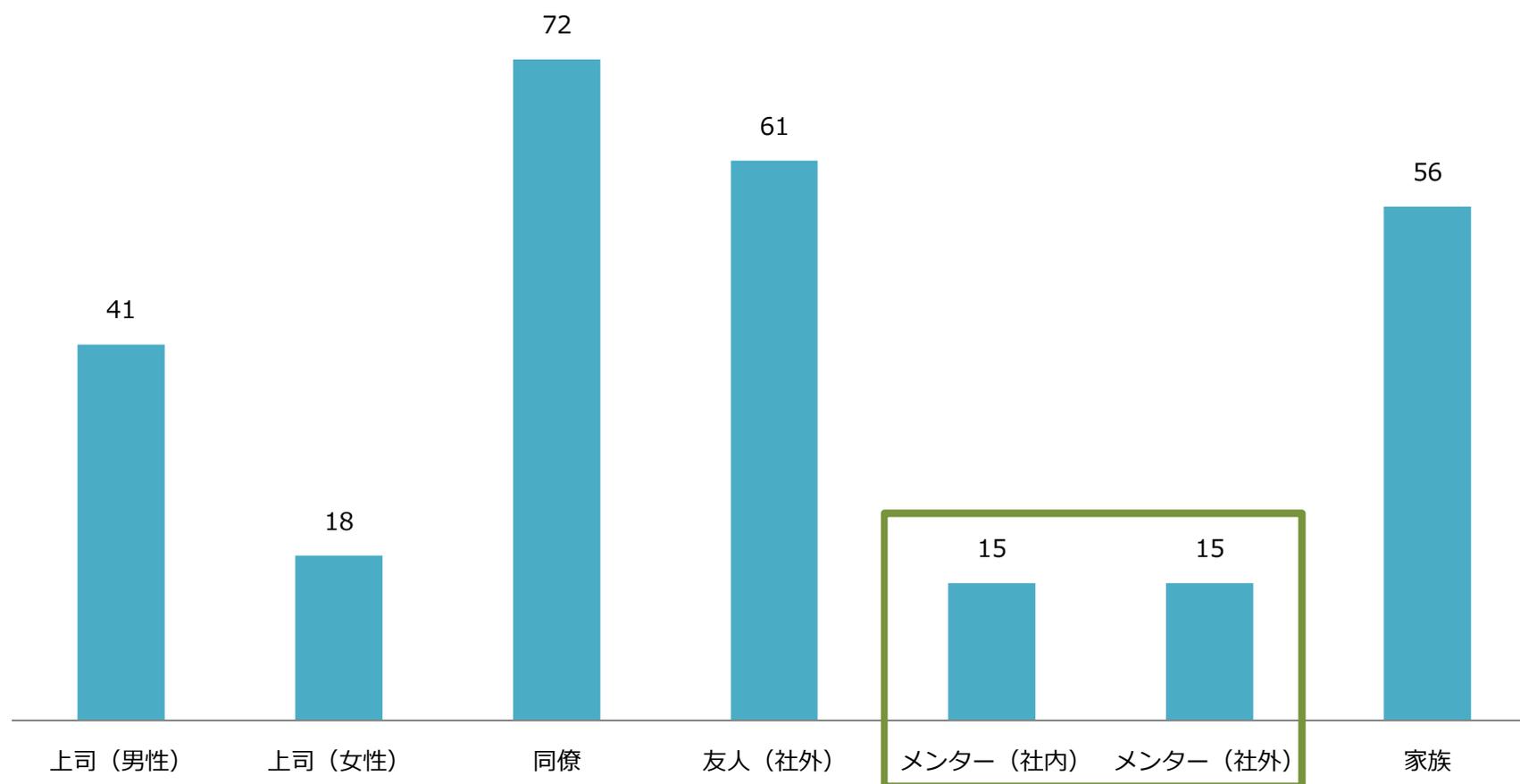
- a. 上司(男性)
- b. 上司(女性)
- c. 同僚
- d. 友人(社外)
- e. メンター(社内)
- f. メンター(社外)
- g. 家族
- その他...



(6)悩んだときに誰に相談するか（全体）

- メンターと呼べる人をもっている人は少ない

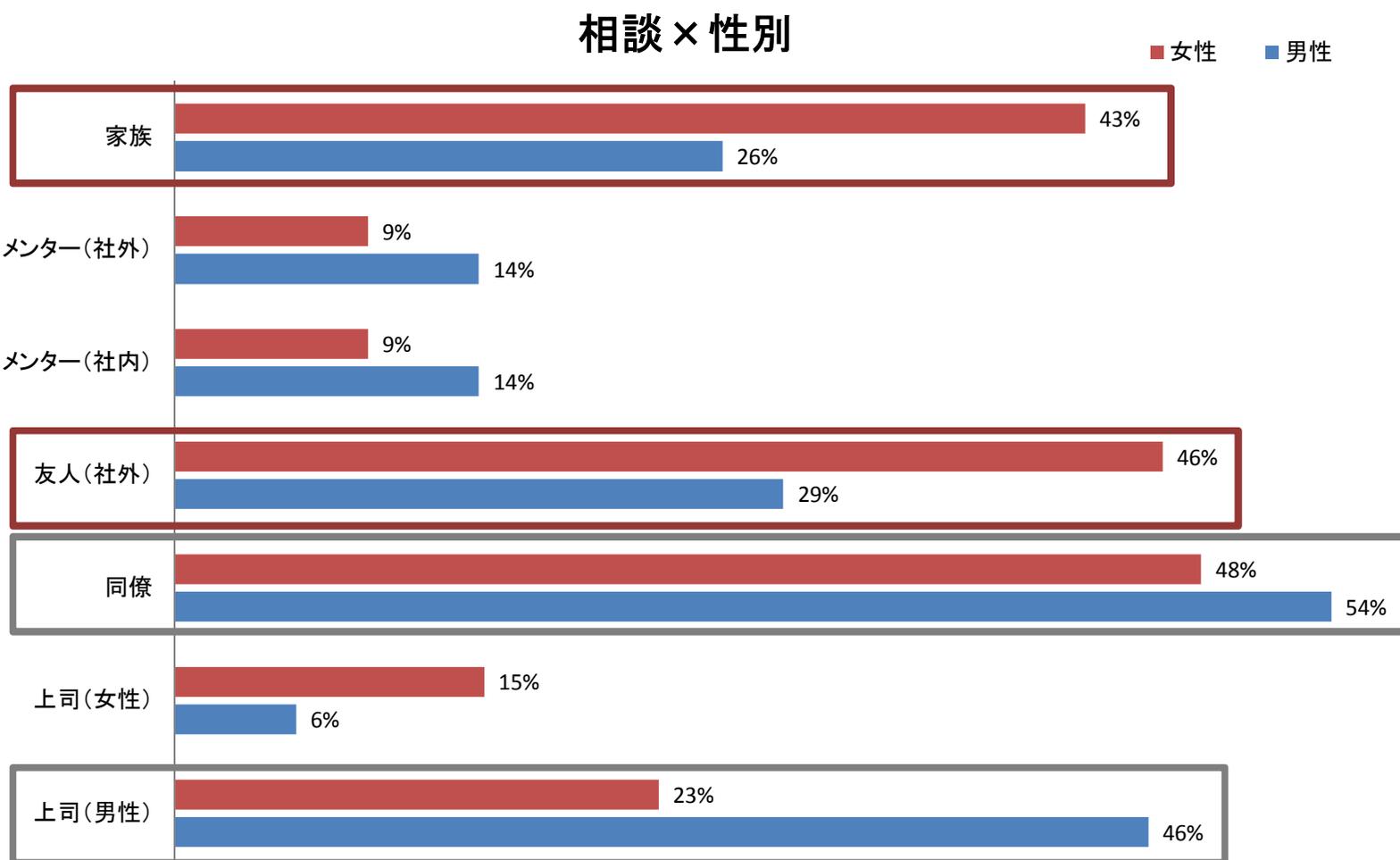
悩んだとき誰に相談するか





(6)悩んだときに誰に相談するか (性別)

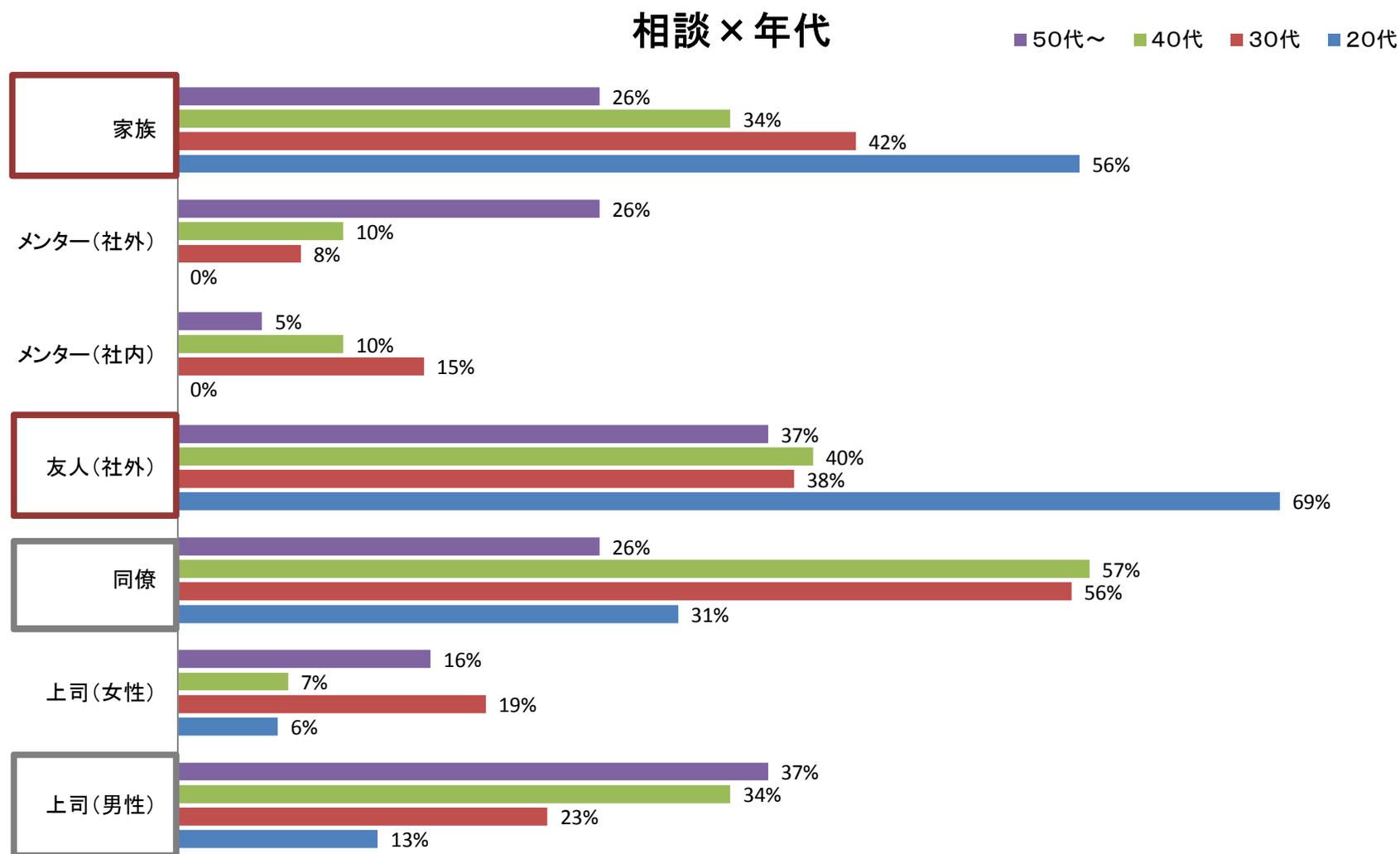
- 男性は同僚や上司に相談。女性は家族を含め社外。
(女性は男性上司に相談しにくい?)



(6)悩んだときに誰に相談するか（年代）



➤ 若い層は社外の人に相談。30代以上は同僚や上司。





考察

- ①現状はまだ人事を中心にダイバーシティ推進が図られており現場の具体的活動にまでつながっていないことから意識のギャップが生まれているのではないか。
- ②女性の意識向上に向けた取組みはどの企業でも積極的だが女性だけを対象とする活動が多く、**管理職層（多くは男性）の意識改革が進んでいない。**
- ③BtoC企業の方がもともと女性比率が高い、または女性向け商品を扱うなどの理由で、推進が図られやすいのでは。また市場変化が早い業界であり、アクションも速い？
- ④上司の多くが男性である中、女性がなんでも相談できる環境は生まれにくい。より良い職場コミュニケーションのためにも、相互理解の進展が望ましい。このため**上司の意識向上は必須。**