

女性課長の登用進む

女性社員育成に関する調査

日本生産性本部とワーキングウーマン・パワーアップ会議は13日、「コア人材としての女性社員育成に関する調査」結果を発表した。3年前と比べて課長以上の女性が増えた企業は57・6%と5割を超えているが、3年以内に課長になる可能性のある職位に占める女性

の割合は1割にとどまっていることなどがわかった。同調査によると、課長ないし課長相当職以上の女性率は、3年前と比べて、「かなり増加した」企業は16・0%、「やや増加した」企業は41・6%と、あわせて全体の5割を超えた。一方、3年以内に課長ないし

課長相当職になる可能性のある職位に占める女性の割合は10・2%と1割にとどまっており、今後の女性管理職比率の大幅な向上にはつながりにくい状況にあることがわかった。女性社員の活躍推進上の課題では、「女性社員の意識」(76・2%)、「管理

職の理解・関心が薄い」(58・7%)、「育児等家事的負担に配慮が必要」(49・2%)、「男性社員の理解・関心が薄い」(41・3%)の順が多い。男性上司が女性社員をどう見ているかでは、「昇進や昇格することへの意欲が乏しい」や「難しい課題を出す」と敬遠されやすい」という回答が多かった。

3年前と比べて女性管理職が増加した企業では、6割以上で経営トップが女性社員の活躍推進に対する考えを行動に表したり、メッ

セージとして発信している。また、5割の企業で経営計画での明文化を行い、4割以上の企業で目標策定など経営方針への位置づけを行っている。

女性活躍推進に取り組んだ効果では、「優秀な人材を採用できる」(55・7%)、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む」(51・3%)、「女性社員の離職率が低下する」(49・1%)、「組織風土の変化」(48・7%)、「取引先など社外からのイメージがアップする」(46・5%)な

ど、総じて、社員の行動や意識面での変化に関する効果を評価している。

同調査は、「経営トップからのメッセージ発信は、管理職の意識を変え、女性の意識を高める上で効果的であり、女性管理職数の増加につながる。女性活躍推進への取り組みをさらに活発化するには、それがビジネス上の効果に結びつくという認識を経営者が持つことが重要だ」としている。調査の問い合わせは同本部社会労働部、電話03(3409)1122まで。