

ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果

人材の採用・育成・登用委員会

人材の採用・育成・登用委員会(櫻田謙悟委員長)は、1月13日、本会会員所属企業の代表者を対象に実施した『ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査』の結果を公表した。

■ 調査期間 (2015年10月~11月、有効回答数189件)

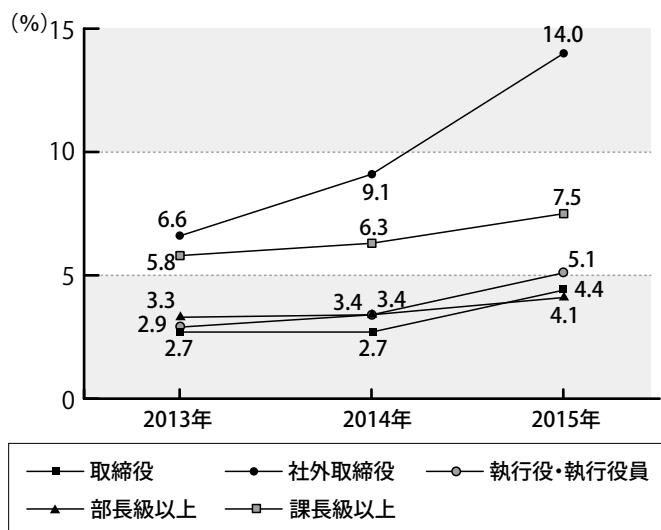
※詳しくは <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/160112a.html>

1 女性役員・管理職の登用

女性役員・管理職は着実に増加している。取締役4.4% (前年2.7%)、執行役員/執行役員5.1% (同3.4%)への登用が進展した。

全体的には、管理職7.5%、意思決定ボード(部長級以上)4.1%と、共に前年より上昇している。特に、社外取締役の伸び率が高く、前年の9.1%から14.0%まで上昇している。

女性役員・管理職の登用状況



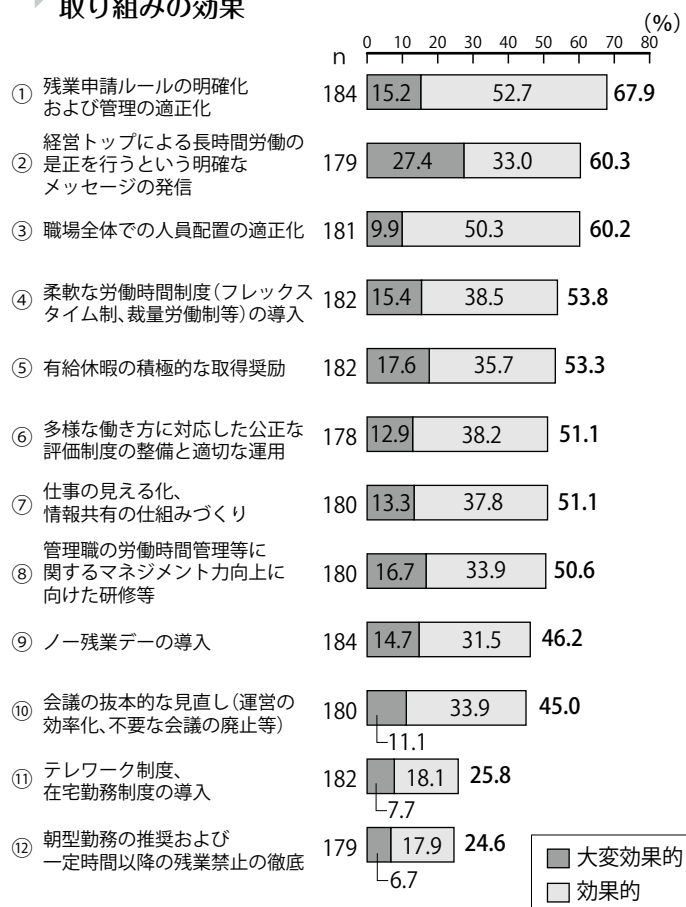
2 女性の登用・活用に関する取り組み

女性の登用・活用について、「経営指針や経営計画等で明示し、対外公表している」企業は49.7%となった。2年連続で約10ポイント上昇し、着実に増えてきていることが分かる。また、約半数の企業が、女性管理職登用の「具体的な数値目標」を設定している。2年前の調査と比較するとほぼ倍増した。

3 長時間労働是正に向けた取り組み

労働時間に関する具体的な数値目標を設定している企業は43.5%となった。残業時間の傾向では、55.1%が「横ばい」となる一方で、「減少傾向」の34.8%が、「増加傾向」の9.1%を大きく上回った。具体的な取り組みの効果では、「経営トップによる長時間労働の是正を行うという明確なメッセージの発信」が大変効果的との回答が多かった。

長時間労働を是正するために実行している取り組みの効果



4 中高年人材のRe-skillingに関する取り組み

中高年人材のRe-skillingについては、中高年人材の意識改革を行い、資格取得等を支援する取り組みが多い。主にライブデザイン研修やキャリア開発支援、人事制度の柔軟な運用、資格取得促進といった具体的事例が挙げられている。

5 ダイバーシティと生産性に関する取り組み

ダイバーシティがいかに生産性向上に寄与しているかを確認した結果、業務改革や働き方改革によって生産性が高まったとする回答が多く寄せられた。具体的には、女性管理職登用、在宅勤務制度導入等の取り組みが生産性向上に寄与したとの回答が挙げられている。