

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 (櫻田 謙悟 委員長)

調査期間：2016年10月~11月 2月7日発表

対象：経済同友会 会員所属企業 903社

有効回答数：131社 (回答率14.5%)

女性活躍の指針を開示している企業は7割 大企業のLGBTへの対応が進む

企業がグローバル競争を勝ち抜くためには、性別・年齢・国籍等を問わず実力主義を徹底し、国内外から優秀な人材*を獲得し、活用しなければならない。また、グローバルな環境変化に対応できる働き方改革を行い、生産性向上や付加価値創出につなげていくことが喫緊の課題である。

本アンケート調査は五度目の調査となり、会員企業の女性管理職・役員の登用・活用状況、外国籍人材・留学生の登用・活用状況、および多様で柔軟な働き方の促進等について、2012年から実施している。

調査の結果、2016年4月の女性活躍推進法の施行の影響もあり、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」企業は大きく増加し74.0%となり(図1)、6割以上(66.2%)の企業が具体的な数値目標を設定していることが分かった(図2)。

一方で、女性役員・管理職の登用・活用が喫緊の経営課題として認識されつつあるが、管理職7.1%(前年7.5%)や意思決定ボード(部長級以上)4.0%(同4.1%)への登用は進んでいない。

女性の登用・活用が進まないボトルネックを自由記述で聞いたところ、「女性管理職のロールモデル/キャリアプランが未確立」「伝統的なジェンダー意識(男女の役割意識)」「残業を前提とした業務形態」等が挙げられた。効果ある施策としては、「職務の明確化」「男女差のない公正な評価・処遇制度の確立」「長時間労働の抑制」等が挙げられた。

LGBT(性的少数者)に対応する施策を実施している企業は39.7%。従業員規模別では、5,000人以上の企業で75.0%と、特に多い(図3)。

男性育児休暇取得率は、従業員数5,000人以上規模の企業が相対的に高い。企業規模や業種にかかわらず、全体として年々上昇している(図4)。

従業員の副業を認めている企業は17.7%で2割に満たない(図5)。「競業による利害の対立」「情報漏えい」「長時間労働等による業務への影響」等が課題である。

*詳しくは、<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2016/170207a.html>

*本調査では、「人材(Human Resource)」は資産、財(たから)となる人という意味を込め「人材」と表記する。

図1 女性の登用・活用の経営指針や経営計画等における明示 (n=131)

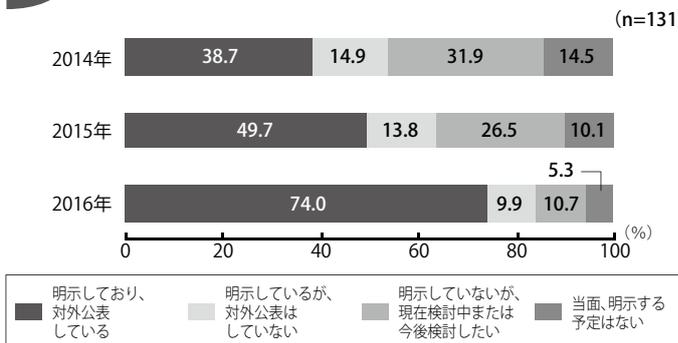


図2 女性管理職の登用に関する具体的な数値目標の設定 (n=130)

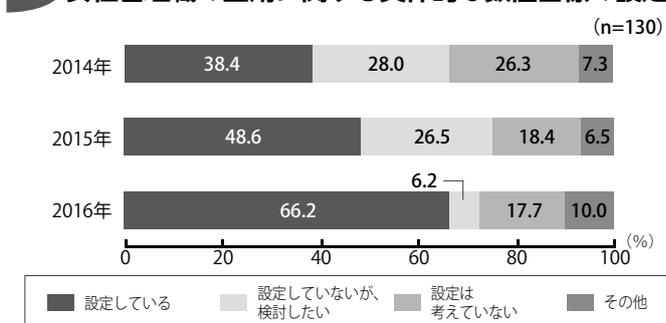


図3 LGBTに対応する施策の実施状況

	全体 n=131	製造業 n=50	非製造業 n=81	従規5,000人未満 n=87	従規5,000人以上 n=44
あり	39.7%	38.0%	40.7%	21.8%	75.0%
なし	60.3%	62.0%	59.3%	78.2%	25.0%

図4 男性の育児休暇取得率

取得率	全体	従規5,000人未満	従規5,000人以上	製造業	非製造業
2014年	7.9%	3.4%	15.3%	8.9%	7.5%
2015年	10.9%	6.0%	15.8%	11.7%	10.3%
2016年	29.4%	28.0%	32.3%	29.8%	29.2%

図5 従業員の副業の可否 (n=130)

