

## 「企業における女性活用・女性幹部育成」に関する調査

株式会社 イー・ウーマン  
http://www.ewoman.co.jp/

上場企業で女性の取締役が誕生するとニュースになる時代。企業は積極的に女性を登用・活用に取り組んでいるが、女性の取締役が当たり前の社会というにはまだ遠いのだろうか。2006年6月8日(木)から6月13日(火)まで、イー・ウーマンリーダーズを対象に同調査を実施し、496名から回答を得た。

### ■ 女性の活用に積極的な企業は40.7%、しかし実態は？ …… **グラフ1** **グラフ2**

従業員1,000名以上の企業に所属しているのは、全体の35.7%。従業員300名以上の企業となると回答者の50.6%が所属していた。「あなたの会社は女性の活用に積極的か?」と聞いたところ、「女性の活用に積極的である」と回答したのは40.7% (2005年比+2.9ポイント)であった。また、「女性の管理職(役員・社外取締役を除く)がいる」のは全体の65.1%、「女性の役員(取締役、社外取締役、等)がいる」は、27.0%であった。従業員が「女性の活用に積極的である」と感じる企業が40.7%であるのに対し、最終的な意思決定権者である女性役員がいるのは27.0%と、数値にすると13.7ポイントの差がある。女性活用の取り組みについては、まだまだ実態が追いついていない現状が伺える。企業の取り組みについて、今後の可能性に期待したい。

### ■ 管理職や役員になるイメージがつかめない …… **グラフ3**

次に、管理職や役員へなりたいたいか、その意向を聞いた。「管理職(役員を除く)になりたい」と回答したのは31.2%、「役員(取締役・社外取締役、等)になりたい」と回答したのは22.8%。その理由をみると、決定権あるポジションで責任を持って意思決定をしたい、という意見が多く寄せられた。一方で、「なりたくない」と回答したのは、管理職について18.1%、役員については15.2%であった。「役員(取締役・社外取締役、等)になりたくない」の数値が15.2%と低い要因は、「役員(取締役・社外取締役、等)になることを特に考えたことがない」が56.5%もあったことに要因する。なぜ、「特に考えたことがない」のだろうか。その理由としては、「役員になるとどんな仕事があるのか具体的によく分かっていません」というコメントが寄せられた。活躍する役員がいないため、つまりロールモデル不在のため、企業内でのキャリアアップについて具体的なビジョンがイメージしにくいようだ。

### ■ 女性幹部がいても遠い存在、ロールモデルが社内にいる12.2% …… **グラフ4**

それでは、実際にロールモデルやメンターはどのくらいいるのだろうか。「女性管理職としてのロールモデル」および、「仕事面について精神的にサポートしてくれるメンター」がいるかを複数回答で聞いた。「女性管理職としてのロールモデル」、「仕事面において精神的にサポートしてくれるメンター」について、いずれも「特にない」が最も多く、それぞれ61.0%、50.6%と過半数を超えた。また、「社内にいる」と回答したのは、いずれとも最も低く、「女性管理職としてのロールモデル」にいたっては12.2%であった。会社内に女性幹部社員がいる方からは、「社内には、女性幹部社員がいるが、身近にいないので、実際に子育てをしながらのキャリアアップなのか、結婚さえしていないのか、など、そういう部分が見えない」という意見が寄せられた。

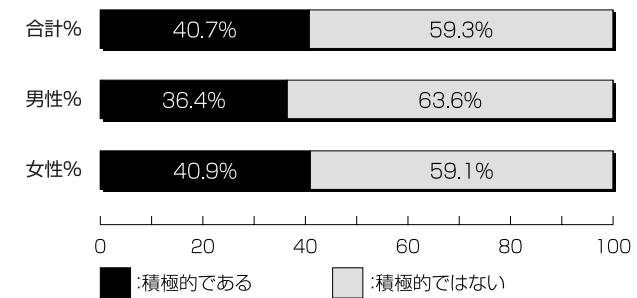
### ■ 企業において女性が活躍していくには何が必要? …… **グラフ5**

このような状況の中、企業において女性が活躍していくには何が必要なのだろうか。全体として、最も多く回答が寄せられたのは「会社における女性の働きやすい環境(制度・設備)の整備」であった。男女別の詳細をみていくと、女性の回答が男性の回答を大きく上回ったのは「女性のロールモデル(先輩や仲間などの良い事例)に触れる機会」(+9.1ポイント)、「男性社員の女性に対する意識改革」(+9.1ポイント)であった。逆に男性のほうが上回ったのは、「会社における女性の働きやすい環境(制度・設備)の整備」(+10.5ポイント)、であった。また、「その他」の回答には「女性自身も意識改革が必要」とのコメントが多く寄せられた。企業の女性活用、幹部育成について環境・制度が整っていることはもちろんだが、その環境・制度が存在するだけでなく、活用するためにも男性・女性両者の意識変革が必要のようだ。

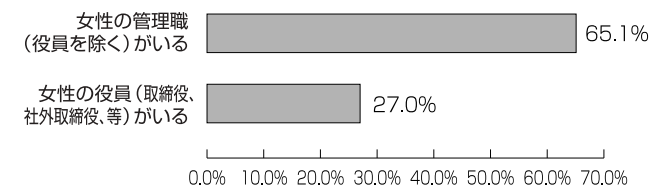
### ■ 中小企業の女性活用について

本調査に参加者からは、大企業だけでなく中小企業の女性活用についても多くコメントが寄せられた。  
・「成功事例としては一部の大手企業ばかり取り上げられている気がします。企業自体に体力があるからできると思われるのではないかと感じますので、中小企業を含めて幅広い事例を提示していく必要があると思います」  
・「能力のある女性、意識の高い女性はたくさんいます。しかし女性にはチャンスが少ないのです。特に地方には、最初から女性の職種は事務職しかない企業がたくさんあります。子育て中の女性にはもっと厳しいです。女性活用が叫ばれている昨今ですが、中小企業に浸透していかない限り、日本の女性活用はあまり進まないのではないのでしょうか」  
・「地方では女性活用が遅れています。中小企業が多いこともあり、意識が遅れているのです。セミナーや講演会の回数も少ないですし、女性だけのサークルもあまりありません。ですから女性の意識も薄いような気がします」  
・「中小企業においては、経営者が女性に仕事を任せる気持ちがあるかどうかで活用の度合いが変わってくることを実感しています。(ちなみに、経営者が奥様を大切にしている企業では、女性の活用もうまくいっていることが多いです)」

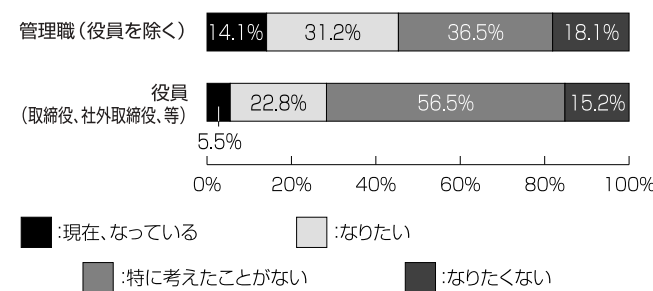
### **グラフ1** あなたの会社は女性の活用に積極的か?



### **グラフ2** 女性管理職・役員の有無

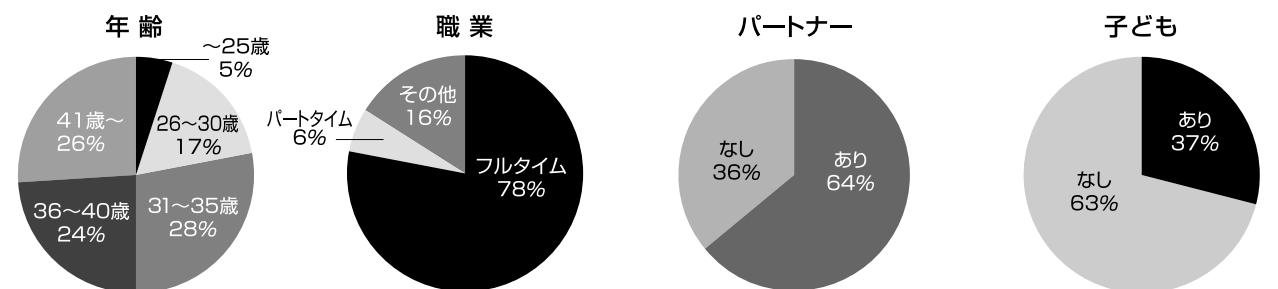


### **グラフ3** 管理職・役員になりたいですか?

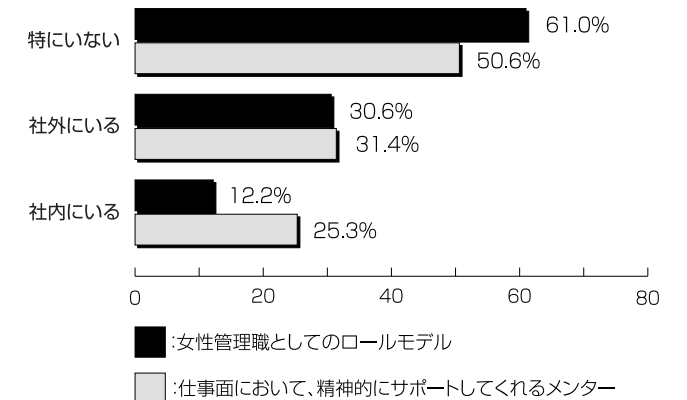


<調査概要>  
調査実施:2006年6月8日(木)~13日(火)  
調査方法:インターネットによる自記入式アンケート  
対象:イー・ウーマンリーダーズ  
有効回答数:496名

### LEADERS DATA



### **グラフ4** 女性管理職としてのロールモデル・精神的にサポートしてくれるメンターの有無



### **グラフ5** 企業において女性が活躍していくには、何が必要?

