

## パソナキャリア 「女性の雇用・登用に関する企業調査」結果を発表

～ 女性社員を積極的に活用していきたい企業は前年比6.1%増の65.2%に ～

株式会社パソナ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長 COO 佐藤司）で人材紹介・再就職支援サービスを行うパソナキャリアカンパニーは、企業の人事・ダイバーシティ担当者向けに実施した「女性の雇用・登用に関する企業調査」の結果をまとめました。

パソナキャリアカンパニーの取引先企業に対し、2014年6月、2015年12月の2回に渡って実施した「女性の雇用に関する調査」、2016年2月に実施した「女性活躍推進法に関する調査」をまとめた調査結果です。

「女性活躍推進法」の施行にあたり、企業は女性の管理職やその候補者の採用を積極的に進めるとともに、社内でのキャリア開発や育成制度の構築、また女性が活躍しやすい組織風土づくりを進めています。

パソナキャリアカンパニーでは、専任のコンサルタントが企業の女性活躍を推進する「女性活躍推進コンサルティングチーム」を2016年3月に発足いたしました。人材紹介サービスや女性リーダー研修プログラムを組み合わせて、企業の女性活躍推進に関するコンサルティングサービスを提供し、女性が転職先で活躍しやすい環境づくりや風土醸成の提案をしています。

### TOPICS

- 女性社員を積極的に活用していきたい企業は前年比 6.1%増の 65.2%。
- 女性社員の活用のために取り組んでいる施策は「育児・出産を支援する制度の導入」「男女公平な管理職への登用」「女性の採用枠の拡大」が上位。
- 女性活躍推進法成立以降の変化としては「人事・ダイバーシティ担当者の意識」「経営層の意識」「女性社員の意識」が上位。

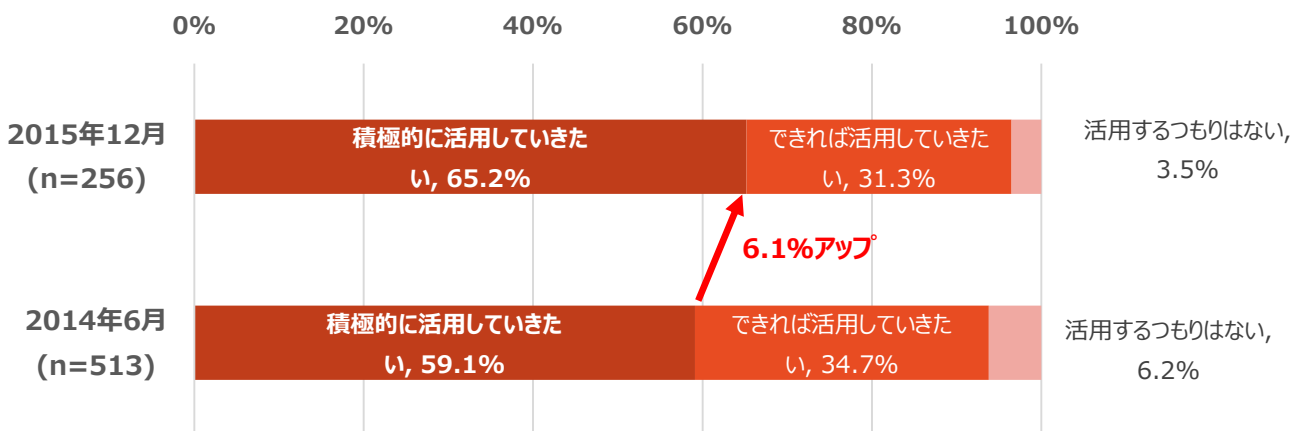
# News Release

 2016年3月31日  
 株式会社パソナ

## 1. 女性社員の活用について

女性社員の活用意向について聞いたところ、「積極的に活用していきたい」と回答した企業が65.2%、「できれば活用していきたい」を含めると、96.5%の企業が女性を活用したいと回答しています。2014年6月の結果と比較すると、「積極的に活用していきたい」と回答した企業は59.1%から6.1%増加し、企業に意識の変化があったことがうかがえます。

今後の女性社員の活用について

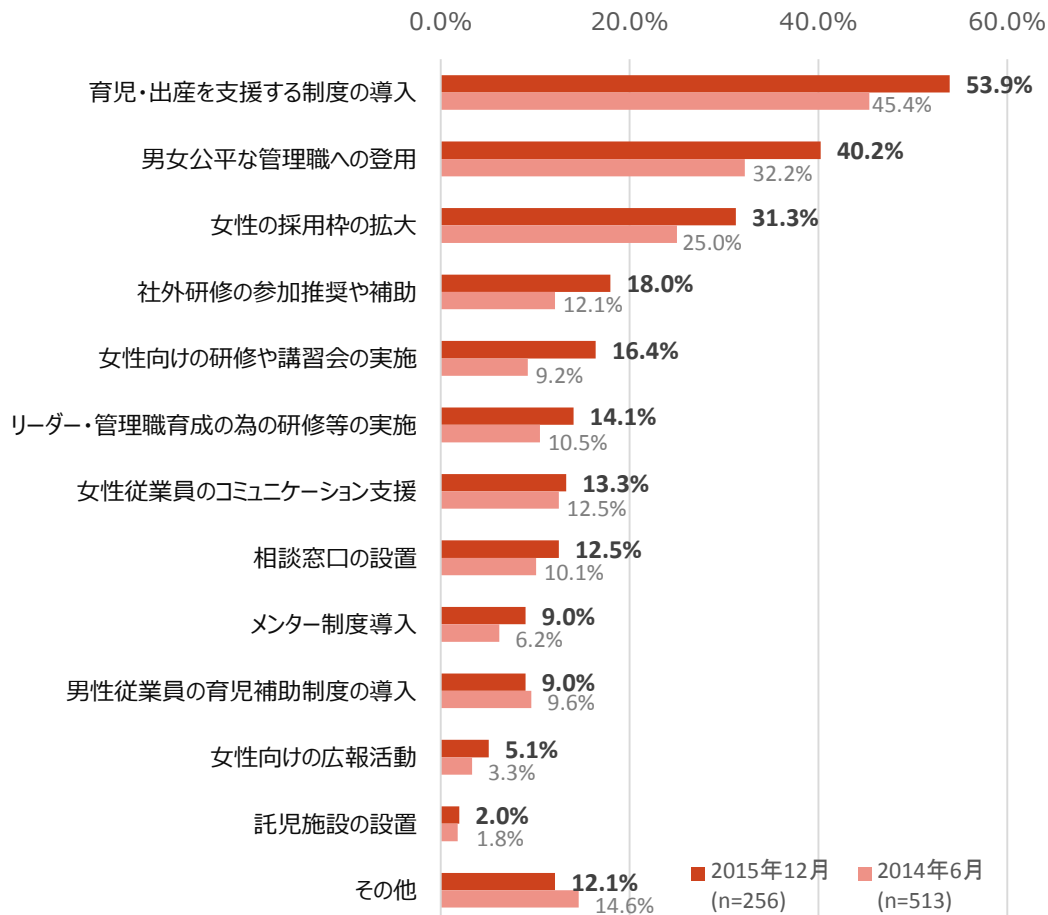


出展：パソナキャリアカンパニー「女性の雇用に関する調査」

## 2. 女性社員の活用に対して取り組んでいること

女性社員の活用に対して取り組んでいることについて聞いたところ、「育児・出産を支援する制度」（53.9%）、「男女公平な管理職への登用」（40.2%）、「女性の採用枠の拡大」（31.3%）が上位となりました。いずれも2014年6月の調査と比較すると増加しており、特に「育児・出産を支援する制度」（前年比8.5%増）、「男女公平な管理職への登用」（前年比8.0%増）と回答する企業が増えました。次いで増加率が高いのが「女性向けの研修や講習会の実施」で前年比7.2%増となっています。企業が制度の充実を図るとともに、女性社員の意識を変えるために、女性社員を対象にした研修や講習会を実施していることが分かりました。

女性社員の活用に対して取り組んでいること（複数回答）

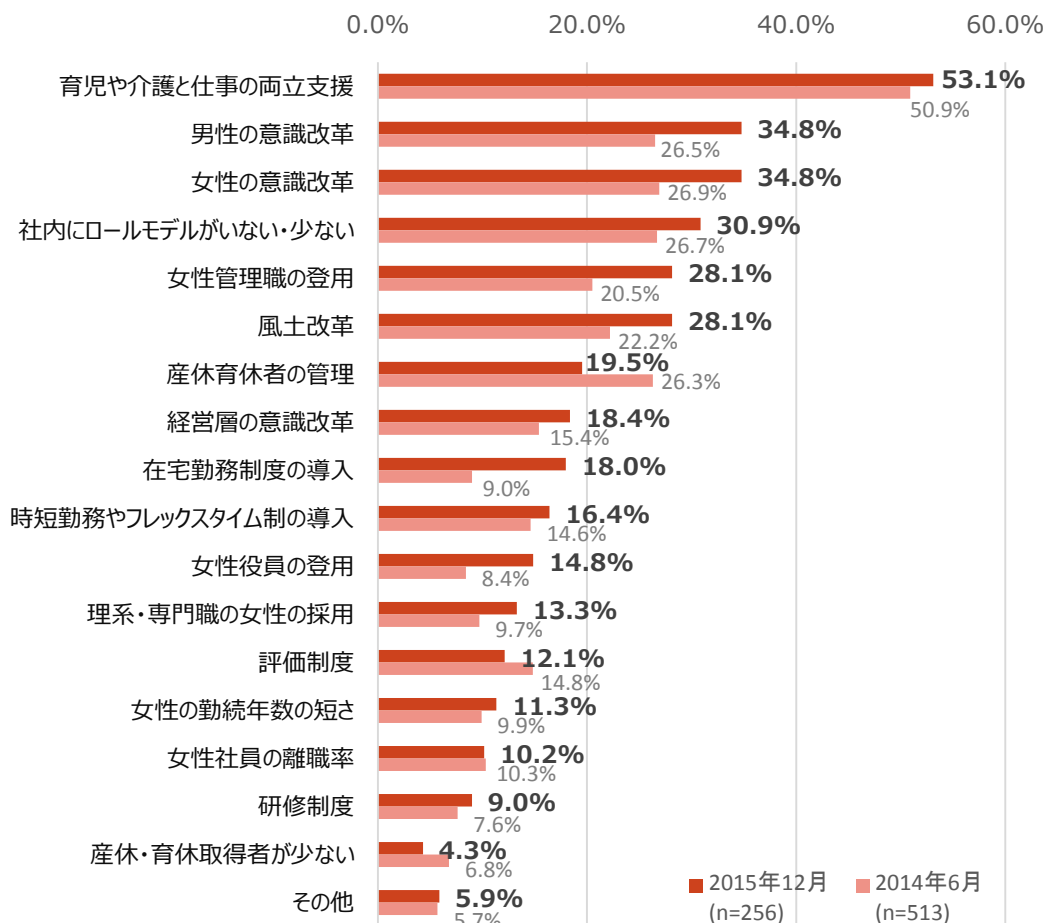


出展：パソナキャリアカンパニー「女性の雇用に関する調査」

### 3. 女性の雇用に関する課題

女性の雇用に関する課題について聞いたところ、「育児や介護と仕事の両立支援」（53.1%）、「男性の意識改革」（34.8%）、「女性の意識改革」（34.8%）が上位となりました。2014年6月と比較して増加傾向が見られるのは「在宅勤務制度の導入」（前年比9.0%増）、「男性の意識改革」（前年比8.3%増）、「女性の意識改革」（前年比7.9%増）です。両立支援も含めて次のステージとして「在宅勤務」を検討しはじめている企業が増加していることや制度のみならず「意識面」の改革が必要だと感じている企業が増加していることがうかがえます。次いで「女性管理職の登用」（前年比7.6%増）、「女性役員の登用」（前年比6.4%増）と、女性管理職・役員の登用に関して、課題を感じる企業が増加していることが分かりました。

女性の雇用に関する課題（複数回答）



出展：パソナキャリアカンパニー「女性の雇用に関する調査」

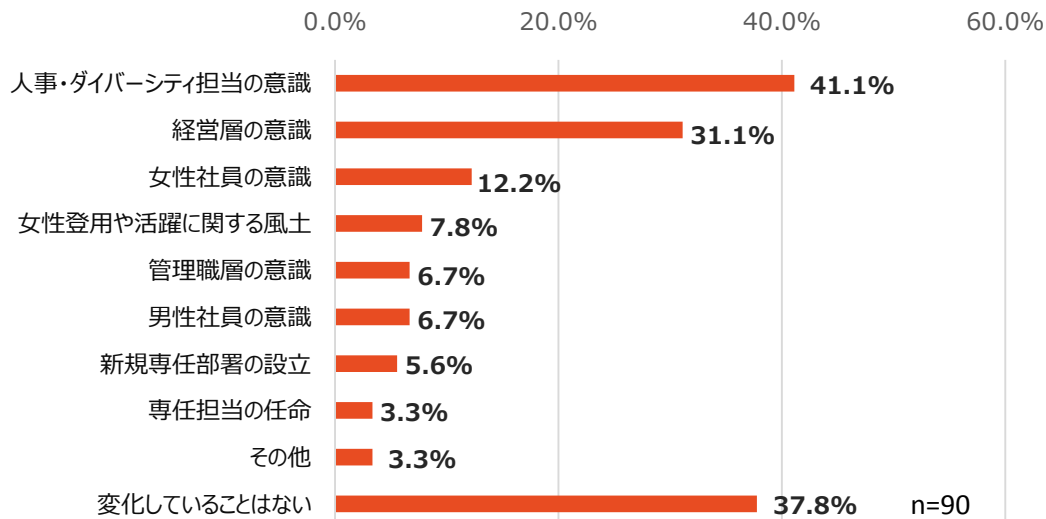
#### 4. 女性活躍推進法施行に向けて

2016年2月に実施した「女性活躍推進法に関する調査」によると、女性活躍推進法の成立以降、62.2%の企業が「なんらかの変化があった」と回答しています。変化した点としては「人事・ダイバーシティ担当の意識」（41.4%）、「経営層の意識」（31.1%）、「女性社員の意識」（12.2%）となりました。

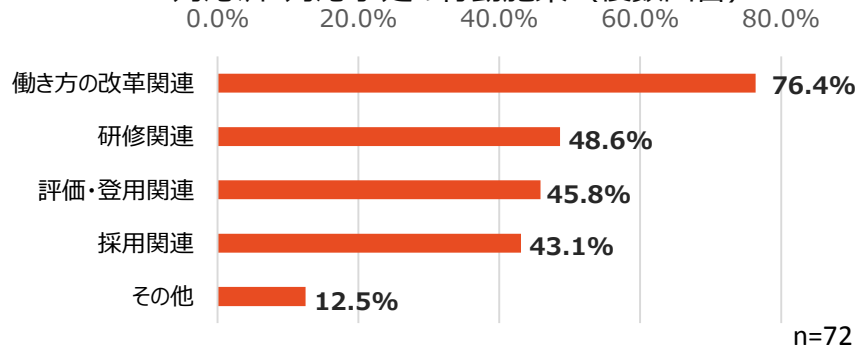
「女性の雇用に関する調査」において女性の雇用の課題で2位となっていた「男性社員の意識」については、「変化した」という回答は6.7%にとどまり、今後の課題がうかがえました。

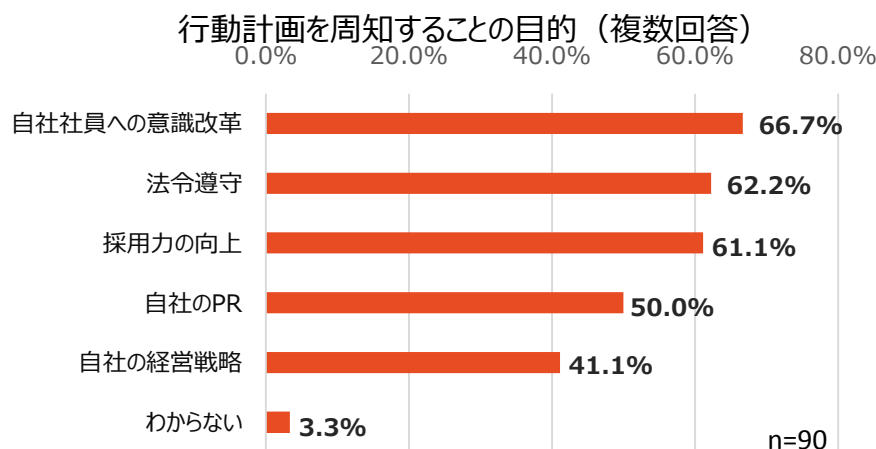
また、「女性活躍推進法」で、301名以上の企業に対して公表が定められている「行動計画」に対し、こういった施策を実施するかを聞いたところ、「働き方の改革関連」が76.4%と一番多い結果になりました。行動計画を周知していくこととの目的としては、「自社社員への意識改革」（66.7%）が一番多く、次いで「法令順守」（62.2%）、「採用力の向上」（61.1%）が続きました。

女性活躍推進法成立以降での社内の変化（複数回答）



対応済・対応予定の行動施策（複数回答）





出展：パソナキャリアカンパニー「女性活躍推進法に関する調査」

## 5. 総評

「女性活躍推進法」成立以降、企業の女性登用、雇用に対する意識が高まる一方で、課題を感じる企業も増えています。その課題感も女性の登用度合や社内環境によって様々で、課題解決に向けて取り組んでいく中で、次なる課題が明らかになり、試行錯誤を繰り返しながら、取り組んでいる様子がうかがえました。

また、研修やロールモデルとなる女性管理職同士の交流など、女性の意識改革に関しての問い合わせも増加しています。そういった企業の課題解決の一助となれるよう、パソナキャリアカンパニーの「女性活躍推進コンサルティングチーム」では、女性の管理職候補、管理職の採用を手掛けるとともに、社内での長期キャリア形成や定着化に向けたソリューションサービスを提供してまいります。

## ■ 「女性の雇用に関する調査」「女性活躍推進法に関する調査」調査概要

### ▼ 「女性の雇用に関する調査」

#### 【第1回】

調査実施期間：2014年6月11日～6月27日

調査対象：パソナキャリアカンパニーの取引先企業（人事担当者）

エリア：関東エリア

回答数：513社

#### 【第2回】

調査実施期間：2015年12月15日～12月25日

調査対象：パソナキャリアカンパニーの取引先企業（人事担当者）

エリア：関東エリア

回答数：256社

### ▼ 「女性活躍推進法に関する調査」

調査実施期間：2016年2月1日～2月15日

調査対象：パソナキャリアカンパニーの取引先企業（人事・ダイバーシティ担当者）

エリア：関東エリア

回答数：90社

### ■■ 報道関係者の皆様へ■■

本調査結果の内容転載にあたりましては、「パソナキャリア調べ」と付記の上、ご使用いただきますよう、お願い申し上げます。