

～女性の大活躍推進福岡県会議5周年事業～

「女性大活躍推進自主宣言後の効果・成果に関するアンケート調査」

調査報告書

女性の大活躍推進福岡県会議

2018年6月

～女性の大活躍推進福岡県会議 5 周年事業～

「女性大活躍推進自主宣言後の効果・成果に関するアンケート調査報告書」

はじめに

「女性の大活躍推進福岡県会議」は平成 25 年 5 月の発足以来、福岡県内の企業・団体の女性大活躍推進自主宣言目標の登録推奨を大きな活動の柱として取組んで参りました。多数のご共感を頂き、自主宣言登録は 300 社・団体を超えております。

発足から 5 年を迎えるにあたり、自主宣言登録企業・団体の皆様が登録後、女性活躍推進についてどのような効果・成果を実感していらっしゃるのか、また、今後の女性活躍推進に関して、どのような課題をお持ちなのか、職場の実態を把握するための調査を実施致しました。

女性活躍推進の現在の成果を振り返り、また今後推進していく上での課題を明らかにした本調査報告。今後の私ども会議の取組む女性活躍推進に反映すると共に、多数の具体的取り組み事例（自主宣言後の取組成果）が、皆様が今後進める女性活躍推進の参考情報として、本調査結果を役立てて頂ければ幸いです。

調査にご協力頂きました、企業・団体の皆様にお礼を申し上げます。

2017 年 6 月

女性の大活躍推進福岡県会議 5 周年調査プロジェクト

目次

I 調査概要	2
II 調査結果	2
1. 基本情報	2
2. 自主宣言目標および取り組みについて	4
3. 自主宣言目標の達成状況、取り組みの効果	4
4. 女性活躍を推進する上での課題	9
5. 女性活躍推進の今後の意向	10
6. 本会議への期待・要望	16
III まとめ ～調査の結びに代えて～	17
1. 女性活躍推進に積極的に取組んだ企業・団体の 6 割超から「成果あり」の声	17
2. 更なる女性活躍推進への課題	17
3. 今後の女性活躍推進について本会議に求められるもの	18

I 調査概要

- ・対象：女性の活躍推進福岡県会議の自主宣言登録企業・団体（2017年11月末時点）
- ・期間：2018年1月23日～2018年3月20日
- ・送付方法・送付数：メール 309通
- ・回収方法：メール（33件）、FAX（14件）、WEBフォーム（23件）
- ・回収率：22.6%（=70/309）

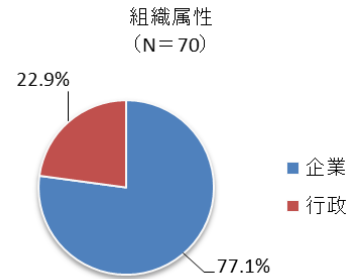
II 調査結果

1. 基本情報：調査企業・団体 70社

- ・今回調査の70の回答のうち、77.1%が企業、22.9%が行政

組織属性

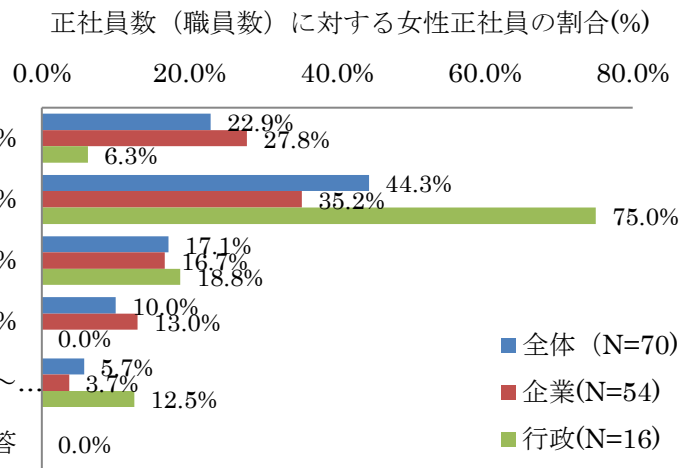
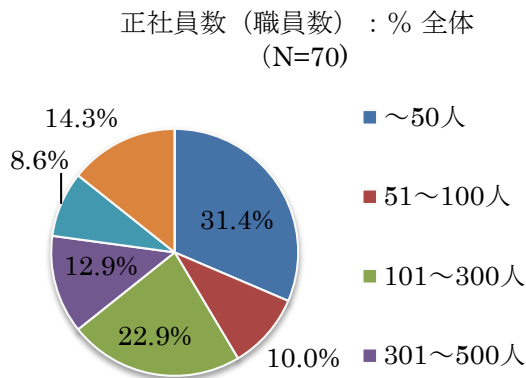
企業	54	77.1%
行政	16	22.9%
計	70	100.0%



- ・正社員（職員）数は、50人以下が31.4%と最も多く、次に多いのが101～300人で22.9%となっている。
- また、正社員（職員）の女性比率は、40%未満が67.2%を占めているが、80～100%との回答も5.7%となっている。

正社員数

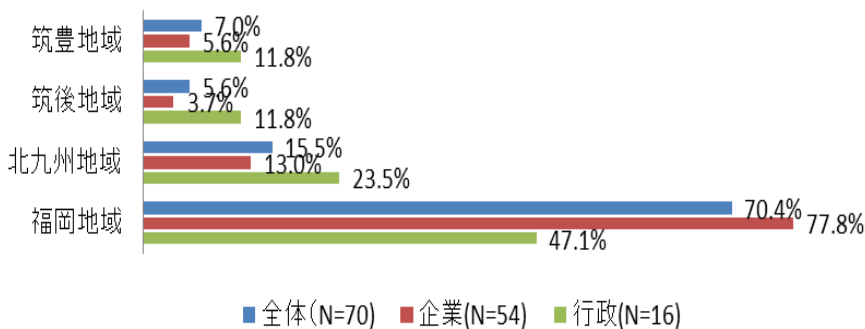
女性正社員の割合

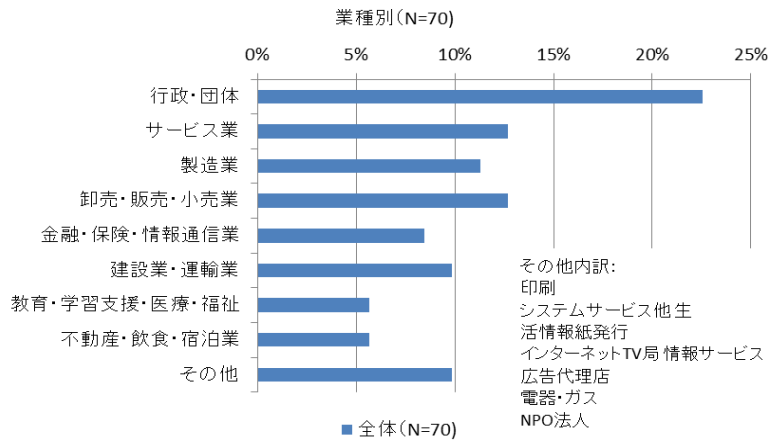


○基本情報：主たる事業所所在地・業種

- ・回答事業所の所在地は、福岡地域が70.4%と最多。業種については、下記グラフの通りである。

主たる事業所所在地

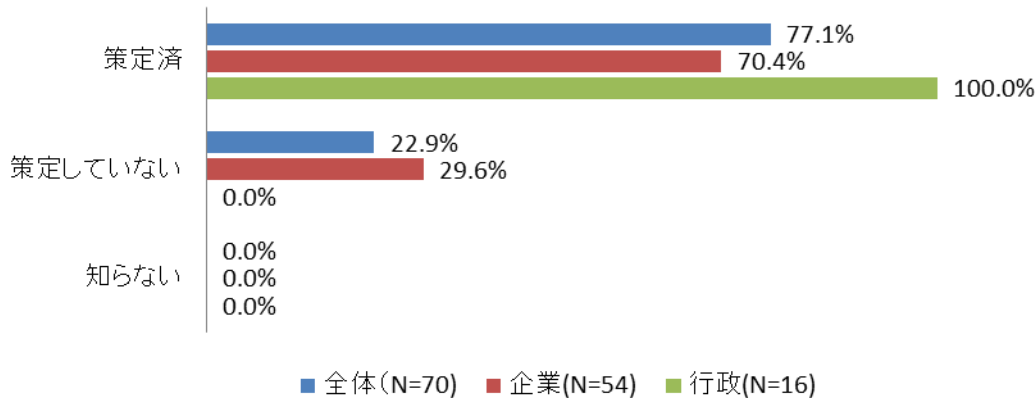




○女性活躍推進法に基づく一般／特定事業主計画

・女性活躍推進法に基づく一般／特定事業主計画については、策定済みが77.1%を占めている。

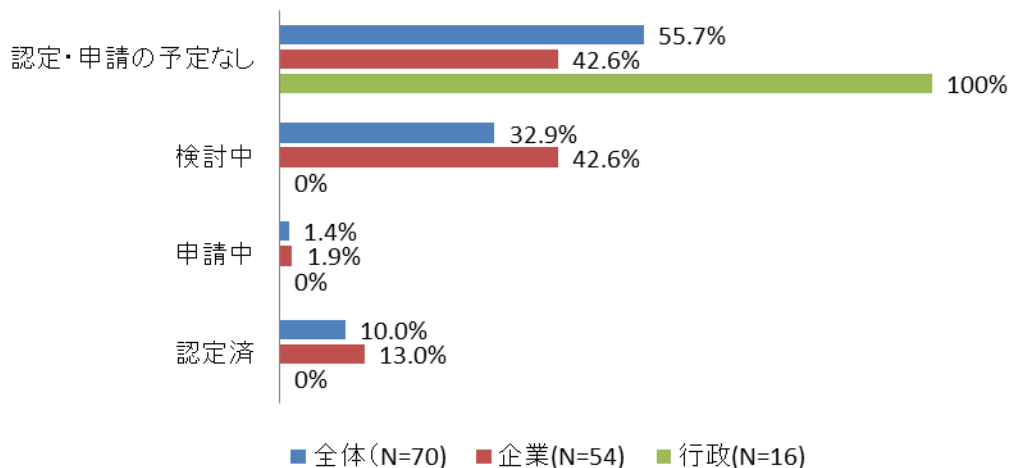
女性活躍推進法に基づく一般／特定事業主計画



○えるぼしの認定

・えるぼしの認定については、全体で「認定済み」が10.0%、また企業で「認定・申請の予定なし」と回答したのは42.6%となっている。

えるぼしの認定



2. 自主宣言目標および取り組みについて

[集計ダイジェスト]

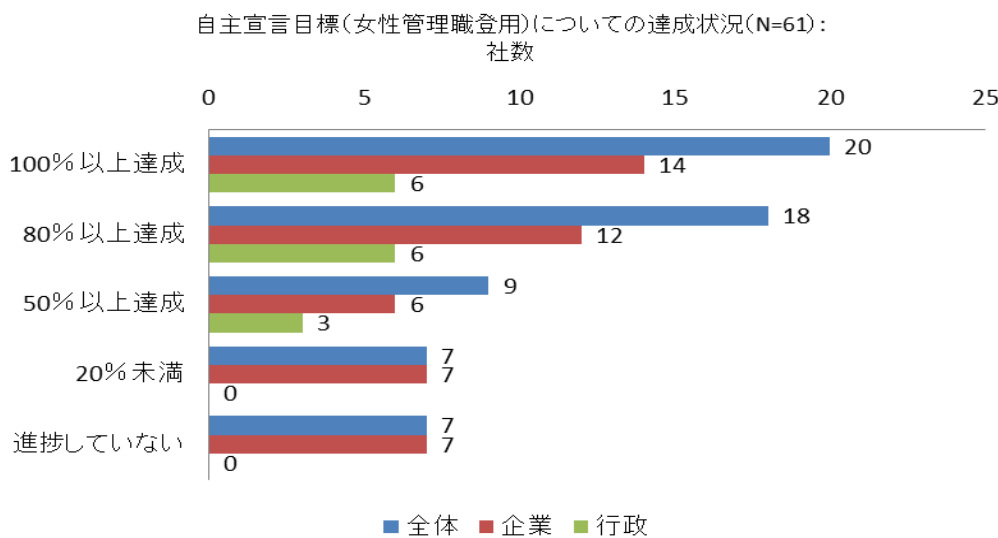
- ・自主宣言後の「成果が出ている」と6割超（43社・団体）が回答。
- ・うち、成果・効果の種類を尋ねたところ、最多が「女性管理職数」で28社・団体の回答。
- ・「女性管理職目標」の達成状況では、回答者の6割を超える36社・団体から80%以上達成（100%以上達成は、うち19社）

3. 自主宣言目標の達成状況、取り組みの効果

Q3 貴社・団体が宣言した目標について具体的にどんな取り組みを進めてきましたか。目標ごとの達成状況を教えてください。

目標1 女性管理職登用について

・「女性管理職目標」の達成状況については、100%以上達成した企業・団体が20社、80%以上達成した企業・団体が18社となっている。行政では、「20%未満」の回答は0件であるのに対し、企業からは「20%未満」が7件、「進捗していない」が7件となっていることに両者の違いが見受けられる。



・達成率が100%以上の企業・団体の「具体的な宣言目標の内容」及び「具体的な取組」、「推進過程での課題や成功体験、推進要因、その他所感」は以下の通りとなっている。

※企業規模については、1=正社員数～50人、2=正社員数51～300人、3=正社員数301～1000人、4=正社員数1001人～と設定

達成率100%以上と回答した企業：20社

企業規模	業種	[2]Q3宣言目標の内容	[2]目標1の具体的な取組	[2]目標1の課題・成功体験・推進要因・その他所感
2	卸売・販売・小売業	・現在20%以上ある管理職比率を今後も継続していきます。	男女問わず優秀な方は昇進できるような評価制度を導入している。	
2	製造業	5年後(2018年度)までに、女性管理職比率を30%以上にする。	女性リーダー育成研修等の参加	
2	建設業・運輸業	女性の管理職数の将来目標は、平成31年3月1日までに、2人を目値とします。	現在特に取り組みはないが、今後は研修を検討している。	特になし
4	金融・保険・情報通信業	5年後(平成29年度)に女性管理職を110名以上とすることを目指します。(管理職は部下を持つ役職者)	・キャリア研修の実施 女性活躍推進プロジェクトチームの立上げ。	キャリア研修では、6ヶ月間のインターバル研修期間中、メンターとの面談、役員との対話、メンターランチを計画的に実施。これまで延べ343人が受講。また女性活躍推進チームの取組みでは、女性目線による活躍推進策を検討、順次実施。いずれの取組も管理職へのキャリアアップを真剣に考える「意識の向上」に繋がっている。
3	行政・団体	平成30年度までに、女性管理職比率15%以上を目値とします。		
2	サービス業	現在5名いる女性管理職を5年後には10名としたい。	管理職登用検討時に、ダイバーシティを意識した選抜を行った。 結果として、上記目標を達成できた。	
2	行政・団体	平成30年度までに役付職員に占める女性の割合を25%とする	・女性職員の配置の少なかった部署への職域拡大 女性職員の国等の機関への出向や研修への派遣機会の拡大	女性職員の活躍の場を拡大することで、女性職員全体の意識向上に繋がった。
1	その他	3年後までに女性管理職を2名にする	管理職に向けての意識づけ教育をした	ある程度は考えていたが、3年後までという目標を掲げたので、それに向かって確実に実行することができた
1	建設業・運輸業	2020年までに、管理職に女性を新たに一人登用する		
3	行政・団体	一般行政職の管理職及び役職者に占める女性の割合をそれぞれ20%以上にします。	昇進について、人事評価結果等、男女の区別ない基準を適用	
4	卸売・販売・小売業	女性管理職者数の目標5年後(2018年度)までに現状から15%増	・教育や会合への参加 人事による個別面談の実施	「女性管理職比率」としての目標設定は「女性管理職比率23%⇒28%」で目標通りの達成ができた
3	教育・学習支援・医療・福祉	管理職に占める女性比率を13%程度まで引き上げる。	学長のリーダーシップのもと、積極的に女性管理職を登用した。	女性管理職登用は、学長の強いリーダーシップのもとに可能になった。
2	製造業	2015年度までに女性社員を役員に登用	女性リーダーのさらなるキャリア意識醸成の場として、グループの女性リーダーが一堂に会する「女性リーダーミーティング」の実施等	2015年4月1日付けにて女性役員を1名登用後、2017年4月1日にも新たに1名理事を登用しており、継続的に育成・登用を図っている。
2	行政・団体	一般行政職員の課長職以上に占める女性の割合を平成28年度までに15.0%以上にします。	各課室局長及び所属長を「次世代育成支援・女性活躍推進者」に任命。	市長の女性管理職登用への意向がはっきりと示されて取り組まれてきたこと、管理職への登用可能な経験年数を積んだ女性職員が増えてきたことが、目標達成に結びついたと思われる。
1	建設業・運輸業	女性管理職2名の育成		
3	行政・団体	平成29年までに、女性職員の管理職登用を視野に入れた人材育成を図り、女性管理職登用率15%以上を目指す。	・女性職員対象のアンケートの実施 女性職員の中長期的派遣研修(他自治体など)	・アンケートにより女性職員の意識や要望を把握できたこと。 女性職員を人事・財政・企画等、多様なポストに積極的に配置することで、能力開発機会を創出したこと。
-	行政・団体	・福岡県行政改革大綱(平成24年3月策定)において定めた目標(本県の課長担当職以上に占める女性職員の割合を平成28年度までに6.0%以上とする)を可能な限り早期に達成するとともに、達成後も管理職登用の一層の拡大に努める。 将来の管理職登用を拡大するため、平成28年度までに係長及び課長補佐担当職に占める女性の割合を、一般行政職については20.0%以上、全職種では10.0%以上とする。	・女性職員に事業部門など多様な職務経験を積ませるための積極的配置を行うよう所屬町に指導 各種研修への女性職員の派遣を積極的に実施 役付職員としての能力を有している女性職員を積極的に登用	積極的な登用を行ったことで、本県の課長担当職以上に占める女性の割合は年々増加し、平成26年度に6.6%となり、2年前倒して目標を達成することができた。 目標達成後も、課長担当職以上に占める女性の割合は着実に増加している。
2	その他	5年以内に女性管理職の人数を1名以上増やします。	候補者層へ向けて、人事育成を実施	現場の女性社員の士気が高まり、活性化が図れた
3	サービス業	5年間で女性管理職数を5割程度増やすよう育てます。		
4	その他	平成30年までに(今後5年間)の女性管理職の新規登用数を過去5年間の2倍にすることを目指します。	・長期的キャリア形成の観点からの業務付与・異動・配置の実施 結婚後や育児中も働き続けられる環境の更なる充実 女性社員の育成段階に応じたキャリア形成セミナーの開催 社内専用サイトでのロールモデル紹介など情報提供	「意識醸成」、「人材育成」、「働きやすさと働きがい」を柱とする取り組みを継続的に実施することにより、育成し、実力を発揮した上での管理職登用を推進してきた。特に女性を部下に持つ管理職をキーマンとして、育成やコミュニケーション支援のセミナーを開催した。同時に女性本人の意識を上げるための階層別セミナーや、職場の意識醸成に向けた社内専用サイトでのロールモデル紹介、経営層インタビューの掲載など、多角的な取り組みが功を奏したと考えている。

・達成率が80%以上の企業・団体の「具体的な宣言目標の内容」及び「具体的な取組」、「推進過程での課題や成功体験、推進要因、その他所感」は以下の通りとなっている。

達成率80%以上と回答した企業：18社

企業規模	業種	[2]Q3宣言目標の内容	[2]目標1の具体的な取組	[2]目標1の課題・成功体験・推進要因・その他所感
1	その他	2019年までには、部長の女性比率50%を達成します。	・女性リーダーの外部研修への参加 実務での指導	元々の女性比率が高いこともあり、そうせざるを得ない実態がある。
2	不動産・飲食・宿泊業	3年後を目標に現在9名の女性管理職を4名増やして13名とし、管理職比率を35%とします。	・管理職の意識改革 研修の充実 社外交流の促進	平成30年2月時点で女性管理職は11名であり、管理職比率は29.7%となった。
1	その他	5年以内に女性管理職2名を育てます。	毎月月初にコーチング実施、原則毎週1回の社員研修実施、新部門への女性スタッフ配置と育成	
3	金融・保険・情報通信業	平成27年度より5年後を目処に、女性管理職(部下を持つ役員者)の比率を15%にします	女性管理職登用に向けて、女性リーダーとその上司への研修をインターバルで実施	
1	サービス業			
3	行政・団体	女性が活躍する社会をつくるため、平成29年度までに管理職に占める女性の比率を25%以上にします。	外部から管理監督職経験のある女性講師を招いて女性職員を対象とした研修会を年1回開催します。	
2	サービス業	2018年4月までに女性の管理職比率を60%以上にする	候補者に管理職研修を実施	1.世代交代期 2.社内研修の見直し
2	金融・保険・情報通信業	上級管理職(部長以上)における女性比率を2020年までに現在5%から30%にします。		これまで、女性は結婚後退職が多い中、宣言に従って進めているが、そもそも女性の絶対数が少ないことがネック。
2	教育・学習支援・医療・福祉	女性管理職70%	管理者研修etcへの参加促進	男性、女性に関わらず管理者としてのスキルがある人を登用した
4	行政・団体	女性管理職(課長職以上)比率15% 女性役員者(係長職以上)比率20%	・各種研修実施(キャリア研修、メンター研修) 男性職員の育休取得促進 職域の拡大 短期ジョブローテーション等	
1	建設業・運輸業	女性管理職8.6%→15%	・リーダー研修 部下育成研修	・女性自身が管理職に対する意識を持つ(部下を持つ事)で今までの考え方が変わってきた様に感じる。 ・女性の中でもリーダーの素質がある人を管理職に抜擢し実務を通して体験型研修を積んだ。 ・人間性や個人の働き方の考えに左右される部分はある。
2	行政・団体	役員者(係長以上)に占める女性の比率を25%以上	管理職向けイクボス研修の実施	性別に関係無く、優秀な人材を管理職等へ登用していくよう、より良い方策を検討中
3	不動産・飲食・宿泊業	管理職(係長職以上)に占める女性の割合を現在の12.5%を17.5%以上にする。	人事評価基準の見直し 女性にとって不利な昇進基準ではないが、より公正な昇進基準になるように精査し、必要に応じて評価基準を検討する。	数値目標は16.48%と目標数値に達しませんでした。が、マネジメントを担う管理職が増えたことで若い社員が目指す目標となったことが良かった点です。
2	製造業	管理職を9.1%から22.7%へ	女性従業員が継続して就業し、その中で各々の業務を通じて幅広い知識と経験を積み、確実にキャリアアップしていくこと	
3	行政・団体	平成32年度までに、春日市一体として、管理職的地位にある職員に占める女性の割合を、平成27年度実績(18.8%)より引上げ30%以上とする。	ロールモデル事例等の紹介	
4	行政・団体	平成30年度までに、役付職員に占める女性の割合を20%にする。	キャリア形成に向けた配置や研修の実施	宣言前から女性職員の活躍推進に取り組んでおり、今後も特定事業主行動計画に基づき、取組みを進めていく。
2	行政・団体	女性職員の役員者(係長以上)の登用率を、平成32年度までに20%以上とすることを目指します。		
3	卸売・販売・小売業	女性役員者の比率を、28%から35%にする。		

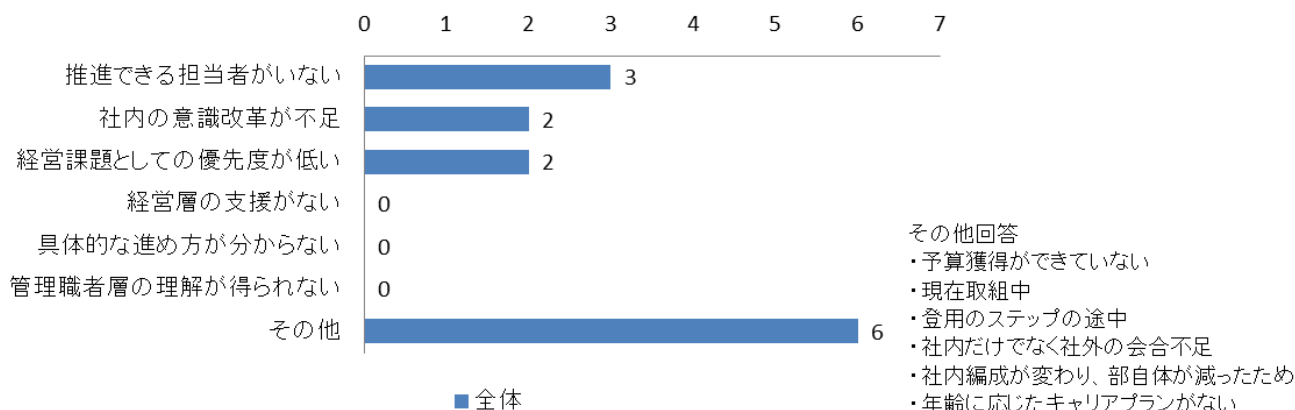
・達成率が「20%未満」又は「進捗していない」企業・団体数は15社となっており、その目標内容や進捗しない理由等は以下の通りとなっている。

達成率 20%未満、進捗していないと回答した企業：15社

企業規模	業種	[2]Q3宣言目標の内容	[2]目標1の具体的な取組	[2]目標1が進捗しない理由	[2]目標1の課題・成功体験・推進要因・その他所感
1	その他	女性スタッフ全員の経験値を上げる取組をする。 女性スタッフの結婚出産退職を防ぐための支援をする。 全社員の意識をあげるため、さまざまな講習、セミナーを活用する。	年一回以上希望講習会を受講できるようにする。	その他：予算獲得ができていない	講習会への参加希望は多いものの、有料講習が主になるので、均等に参加させるには予算の確保が必要になってきて なかなか全員の希望には添えていない。
1	教育・学習支援・医療・福祉	女性管理職員を積極的に増やす	女性管理職育成のため主任に6名配置。 また、ブランドマネージャーに1名選任。	推進できる担当者がいない	主任の中での意識に差が大きくなり始めた。仕事に対する向き合い方が異なることが明確になり、管理者向きの人物を見極める段階になりつつある。
4	卸売・販売・小売業	2020年度末までに女性管理職比率30%	女性管理職候補者養成のための研修の実施 管理職へのダイバーシティ・女性活躍に関する研修 制度の導入	社内の意識改革が不足 その他：時間がかかる	研修を実施したことにより、管理職の女性活躍に関する理解は深まった。 女性社員の結婚・出産による退職者がほぼゼロになり、継続勤務をすることが当たり前になってきた。
1	製造業	女性管理職を5年以内に2名以上	現在3名を主任として従事させ、適性をみている。	経営課題としての優先度が低い	
2	製造業	2020年度までに女性管理職を2名以上	次世代リーダーの育成研修の実施 社外セミナーへの参加支援 自己啓発費支援	推進できる担当者がいない	
1	卸売・販売・小売業	女性の管理職候補者を倍増します(32名→64名)	既存の制度をそのまま活用。	その他：登用のステップの途中	
1	教育・学習支援・医療・福祉	2020年までに女性役員1名登用		経営課題としての優先度が低い	2020年に向けて進めています。福岡県女性いきいき塾生修了1名達成。 現在候補者3名います。
4	製造業	3年後(2016年度)までに3人(進捗結果:66% ※達成状況に該当するものがないため記載) 10年後(2023年度)までに10人(現在進捗:33% ※達成状況に該当するものがないため記載)	次世代リーダー候補の女性社員を対象とした研修を2017年度から実施中	その他：達成状況に該当がないためチェック	管理職として求められるロジカルシンキングの強化や職場での実践的な経験を通じ、役割拡大につなげようとしている
1	製造業	5年後までに管理職の2割を女性とすることを目指します	女性の採用	推進できる担当者がいない	
2	サービス業	5年後までに女性管理職比率を25%以上にします		社内の意識改革が不足	
1	建設業・運輸業	女性管理職2名以上	知識の向上	その他：現在取り組み中	
1	サービス業	2017年までに女性管理職8名を1.5倍の12名へ		その他：社内編成が変わり、部自体が減ったため	社員全員が女性で、育休取得者が増えるにつれ、課題が出てきている。
2	金融・保険・情報通信業			具体的な進め方がわからない	
1	サービス業	平成30年3月末までに管理職(GM・リーダー)に占める女性割合を現状より50%増	・管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等がないか点検、あれば見直しを行う。 時間外労働の削減を推進する。	経営課題としての優先度が低い 推進できる担当者がいない 社内の意識改革が不足	・男女の格差というものはないが、職種・年齢ごとのキャリア形成プランが元々作成されておらず、社員を育成するシステムが無い。 時間外労働は削減傾向にあるが、女性管理職登用への直接的な関係は現時点で把握できない。
1	不動産・飲食・宿泊業	3年以内に女性管理職登用		経営課題としての優先度が低い	管理職登用に達する人材が育っていない(まだ係長段階)

・達成状況が「20%未満」「進捗していない」の「進捗しない理由」は以下の通りとなっている。

達成状況が「20%未満」「進捗していない」との回答の場合
進捗しない理由



目標2・3 女性管理職登用以外の宣言目標について

・Q3における「目標2」「目標3」において回答された目標分類は以下の通り。最多の回答が「女性育成」、次いで「両立支援A〔育児・介護休暇(家庭生活との両立)〕」の回答が多い。

達成状況	管理職	採用	正規化	勤続年数	女性比率	配属	女性育成	職場環境	両立支援A	両立支援B
目標を上回る達成ができた					1					
目標通りの達成ができた	1		1				1	1	2	1
予定通りに進捗している	1	2		1		1	7	1	4	3
あまり進捗していない			1		1			1	1	1
全く進捗していない							1			
総計	2	2	2	1	2	1	9	3	7	5

・Q3「目標2」「目標3」において達成率が「目標を上回る達成」「目標通りの達成」「予定通りの進捗」と回答した企業・団体の「具体的な宣言目標の内容」及び「具体的な取組」、「推進過程での課題や成功体験、推進要因、その他所感」は以下の通りとなっている。

区分	エリア	業種	[2]目標2・3分類	[2]目標2・3の宣言目標の内容	[2]目標2・3の具体的な取組	達成状況	[2]目標2の課題・成功体験・推進要因・その他所感
4	福岡地域	卸売・販売・小売業	管理職	女性管理職比率23%⇒28%	人数目標に対する達成度は「20%未満」であるが、課長(相当職)の人数自体が△14名と減少しており、「女性管理職比率」としては、目標通りの達成ができています。	目標通りの達成ができた	
4	福岡地域	製造業	管理職	2020年度までに国内の女性管理職を800人(2012年度比2倍)とする	女性のキャリア意識の醸成のみならず、管理職・職場の意識改革のためのセミナー等の実施を通して、ジェンダーによる差のない育成・アサインメントの適正化を推進し、女性の管理職の育成を進めている。	予定通りに進捗している	
2	北九州地域	金融・保険・情報通信業	採用	女性の新規採用を2014年～2020年の平均で50%以上にします。	CSR活動や女性大活躍のHP等を活用し情報量を増やす	予定通りに進捗している	2017年度の内定比率は、男性:女性=1:3である。しかしながら、昨今の女性大活躍の面も含め、競争力は激しい。
2	福岡地域	卸売・販売・小売業	採用	定期的な女性の採用を行っています。	中途・新卒採用問わず、女性を採用している。	予定通りに進捗している	
1	筑後地域	建設業・運輸業	正規化	限定正社員制度の制定		目標通りの達成ができた	5名は厳しいが2名は成果がつくれそう。
4	福岡地域	卸売・販売・小売業	勤続年数	制度の啓蒙活動	社内のイントラネットへ事例の掲載。	予定通りに進捗している	
3	福岡地域	行政・団体	女性比率	第2次古賀市男女共同参画計画に基づき、平成28年までに審議会等男女それぞれが40%以上とする。	審議会等委員の女性比率	目標を上回る達成ができた	全体として達成はしているが、男女比率に偏りがあつたり、女性委員がいない審議会等委員会もあるので、今後も意識啓蒙に努める。
4	福岡地域	卸売・販売・小売業	配属	職種転換制度の利用促進を行い、女性社員が「管理職を想定する職種」に今後3年間で15名以上転換させます。	宣言改定(2017年4月1日)後、1回実施。6名の転換を行った。2013年より毎年実施(計4回)。転換者数:21名(うち女性18名)。	予定通りに進捗している	職種転換制度導入初年度の転換者(女性)から、2017年度に1名、管理職が誕生した。[2016年度より対象等級を拡大し、若い世代にもチャレンジを促進することで、キャリアアップ支援を行っている。
4	福岡地域	卸売・販売・小売業	女性育成	女性リーダー養成講座を毎年度開催します。	2015年より毎年実施(計3回)。受講者総数:45名。	目標通りの達成ができた	制度運用そのものは予定通り進捗しているが、個別の意識に依存している部分が大い。全員に向けた統一された研修制度の構築が課題。
2	福岡地域	卸売・販売・小売業	女性育成	毎年、外部で行われている研修への自主的な参加に努め、女性の活躍できる職場づくりを推進します。	外部研修への参加を促し、自主的に申し込みをしやすいようにしている。	予定通りに進捗している	
1	福岡地域	教育・学習支援・医療・福祉	女性育成	教職員の資質向上に向けた研修受講の支援	研修支援補助金制度の創設	予定通りに進捗している	受講者のうち1名、2017年度には管理職も誕生している。また、2018年度以降は、受講者の所属長や過去受講生(OG)を巻き込み、所属長の意識やロールモデル共有など、研修内容をさらに濃いものとし、受講者の支援を行なう。
1	北九州地域	サービス業	女性育成	女性社員のキャリアアップ支援(教育、資格取得など)	資格試験への挑戦支援(勉強会実施、テキスト支給)、資格試験受験費用補助など	予定通りに進捗している	
1	福岡地域	卸売・販売・小売業	女性育成	女性のエキスパート職の増進	既存の制度をそのまますた。	予定通りに進捗している	予定通りという順調に感じますが、管理職に対するマネジメント研修に着手すること
3	福岡地域	不動産・飲食・宿泊業	女性育成	管理職育成を目的とした研修の実施	①現在の研修制度をより実効性がある社内研修にするように内容の見直しを図る。 ②対象となる女性社員に対して、外部機関による管理職育成に適した研修の受講を促進する。	予定通りに進捗している	社内の意識改革が不足
4	福岡地域	卸売・販売・小売業	女性育成	キャリアデザイン支援 女性のネットワーク構築	研修の実施 eラーニングを利用した学習環境の整備 女性どうしのマンツーマン年1〜3回定期実施	予定通りに進捗している	
3	北九州地域	教育・学習支援・医療・福祉	女性育成	女性研究者の研究力の向上を目指す	女性研究者エンカレッジ支援事業として研究助成を実施している。また、学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業もしている。女性研究者の研究力のさらなる向上のため、理系女性教員向け科研セミナー・研究リーダー養成セミナーも行った。	予定通りに進捗している	女性研究者エンカレッジ支援事業は、女性への研究費補助であり、10名が利用し、最も活用度の高い事業である。学術雑誌投稿論文への英文校閲費用の助成は、現在申請途中のものが1名ある。理系女性教員向けの科研セミナー・研究リーダー養成セミナーは、本学の女性研究者が講師をつとめ、9名が参加した。セミナー後は、活発な意見交換が行われ、参加者の中で新たに研究チームが立ち上げるアイデアが生まれるなど、非常に成功を収めた。
3	福岡地域	不動産・飲食・宿泊業	職場環境	男性の子育て支援	①男性の子育て目的の休暇取得の促進と、育児を目的とした短時間勤務を促進する。[※28年10月導入時取得者なし→現在取得者数1名]②人事評価面談時に、対象となる男性社員へのきめ細やかなヒアリングを実施する。	目標通りの達成ができた	営業は新卒採用も含めて男女比が50:50にまで引き上げた事で女性の先輩が多くいる環境をつくり新卒のやる気度が以前より上がった様に思うお互いを知る事が出来てチームワークが強化
1	福岡地域	建設業・運輸業	職場環境	女性が活躍できる環境づくり	女性だけの商品プロジェクトを組んだ女性だけの営業チームをつつた1月1回集まって本を使った意見発表会実施 他	予定通りに進捗している	現状、女性の育児を目的とした短時間勤務者が1名出たことで育休だけではなく有給休暇の取得促進にも繋がりが徐々にですが効果がはじまりました。
1	福岡地域	卸売・販売・小売業	両立支援A	子育てしながら働きやすい職場にするため、柔軟な勤務制度を来年度までに導入します。	子供の送迎、通院等家族のための半日単位、時間単位の休暇に柔軟に対応しました。	目標通りの達成ができた	
1	福岡地域	卸売・販売・小売業	両立支援A	従業員の意識、職場の風土を醸成するために3つの取組を100%実施します 仕事と育児・介護の支援及び職場復帰に向けた環境整備 多様な働き方を認め合える職場作り 女性のキャリア意識形成と計画的な人材育成		目標通りの達成ができた	
1	福岡地域	建設業・運輸業	両立支援A	出産、子育て	現在、1名が育児休業中です。	予定通りに進捗している	少数職場において一時的に人的パワー不足に陥るリスク回避が課題
3	北九州地域	教育・学習支援・医療・福祉	両立支援A	ライフイベント中の研究者を支援する。	支援研究員配置事業とは、ライフイベント中の研究者へ支援研究員を配置するもので、現在2名が利用している。産育シッター等保育利用助成事業は、通常の保育時間を超えての勤務時や、病児・病後児で登園できない場合等のシッター料を補助するもので、1名の利用があった。研究中断復帰者助成事業は、ライフイベントで研究中断していた女性研究者の復帰を目的に、国内外開催学会の出張費を助成するものであり、1名の利用があった。	予定通りに進捗している	
1	福岡地域	教育・学習支援・医療・福祉	両立支援A	子育て支援手当の導入、休暇制度の導入	子育て支援手当で導入産休制度整備 子育て支援フレックスタイム導入	予定通りに進捗している	
1	北九州地域	サービス業	両立支援A	育児期、介護期の働き方導入 従業員同士が支えあふ風土維持	在宅勤務のためのネットワーク環境と機器整備提供 毎週のネット会議実践	予定通りに進捗している	
1	福岡地域	不動産・飲食・宿泊業	両立支援B	家庭の状況に応じて、勤務時間の短縮、休日を付与する	子供が病気の際には休日を付与、など	目標通りの達成ができた	お客様が個人の為にどうしても時間帯が不規則な面があるが、休みは必ず取るという環境は提供できている[社員同士休みを合わせての小旅行等をしている者も出てきた]ダイバーシティ/働き方改革について他の企業と提携したワークショップ等の実践で考え方を学ばせた
1	福岡地域	建設業・運輸業	両立支援B	社員がイキイキとワークライフバランスの充実した企業を目指す	営業が主体の会社で週1日水曜日を定休日・その他1日自由に休みを取る→毎週水曜日+第1・3木曜日を定休日に変更+その他休みを取るに必要 時短勤務実施	予定通りに進捗している	
2	福岡地域	サービス業	両立支援B	時間外労働の制限や育児短時間勤務、在宅勤務等の柔軟な勤務制度を導入する。		予定通りに進捗している	管理職の意識改革が必須で、現在検討している。
1	福岡地域	建設業・運輸業	両立支援B	ワークライフバランス	育児をするもの在宅勤務について整備中です。	予定通りに進捗している	

4. 女性活躍を推進する上での課題

Q4 「女性大活躍推進宣言」に取り組む前年と現在と比べて、貴社・貴団体の女性管理職等に変化はありましたか？

・宣言の前年と現在（＝直近の年度）を比較すると、全体で女性役員は4名の増加、部長（相当職）は19名、課長（相当職）は167名、係長（相当職）は377名増加している。

	自主宣言前年度と直近年の比較									
	役員の数(執行役員を含む)				部長(相当職)の人数		課長(相当職)の人数		係長(相当職)の人数	
	役員数	うち女性役員	うち女性社内取締役	うち女性社外取締役	総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性
宣言前	419	25	20	5	1424	78	5781	568	9005	1932
直近年	425	29	18	9	1466	97	5864	735	9319	2309
増減	6	4	▲2	4	42	19	83	167	314	377

※対象外企業×3社（従業員数に対する役員数が異なる、全国企業のため全国支店総数で回答しているため除外）

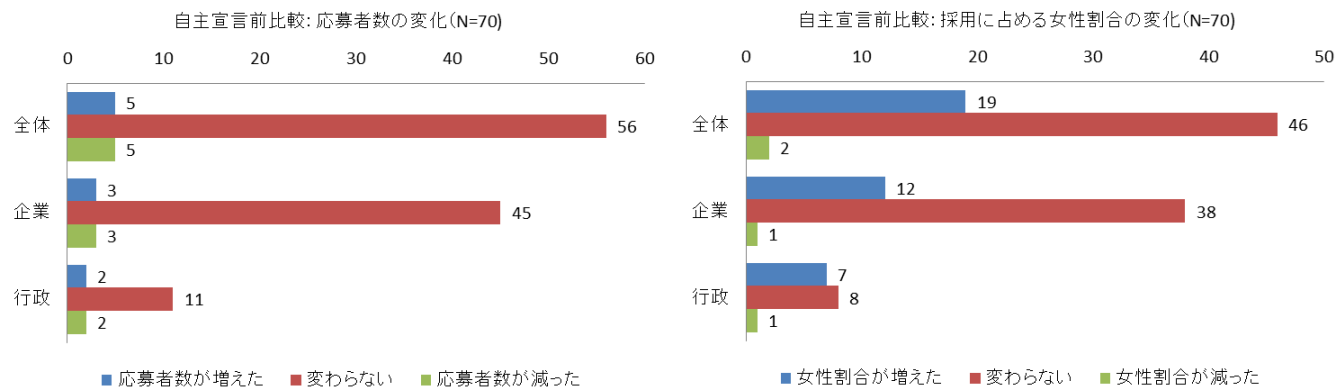
Q5 「女性大活躍推進自主宣言」に取り組む前と比較して新規学卒者の採用に関する変化はありましたか。

(1) 宣言前と比較して、応募者数に変化はありますか。

(2) 宣言前と比較して、採用に占める女性割合

合に変化はありますか。

・応募者数は「変わらない」との回答が最多となっており、採用に占める女性割合も「変わらない」との回答が70中46回答となっている。



Q6 従業員の育児休業制度の利用状況に「女性大活躍自主宣言」前年度と現在と比べて変化はありましたか？

・宣言前と比較して、育児休業の取得者数は女性で250名増加、男性で67名の増加となっている。

・育児休業から復職した人数は、男女ともに増加しており、育児休業終了後の退職者も男女ともに減少している。

自主宣言前年度と直近年の比較										
	(1)出産者数(男性は配偶者が出産した人数)女性	(1)出産者数(男性は配偶者が出産した人数)男性	(2)(1)のうち、翌年度12/31までに育児休業を取得した人数(休業予定者を含む)女性	(2)(1)のうち、翌年度12/31までに育児休業を取得した人数(休業予定者を含む)男性	(3)事業期間内に育児休業を終了した人数女性	(3)事業期間内に育児休業を終了した人数男性	(4)(3)のうち、復職した人数女性	(4)(3)のうち、復職した人数男性	(5)(3)のうち、退職した人数女性	(5)(3)のうち、退職した人数男性
自主宣言前年度	653	1230	658	30	377	12	364	16	24	1
直近年	890	1306	908	97	563	73	554	74	19	0
増減	237	76	250	67	186	61	190	58	▲5	▲1

5. 女性活躍推進の今後の意向

Q7 貴社・貴団体が女性大活躍推進宣言をする前年と比較して、女性社員の意識と行動について、認められる変化はありましたか？

・「3 ある程度変化が表れている」以上と回答されたのは、「社内を変えて行こうという意識の女性が出てきた」で 42 回答、「自分のキャリアアップのため、社内外の研修などに参加する女性が増えた」が同じく 42 回答、次いで「仕事のレベルが上がったり、仕事の範囲が広がったりした」が 40 回答となっている。

	全体(N=70)				
	かなり変化が表れている 5	4	ある程度変化が表れている 3	2	変化はない 1
仕事のレベルが上がったり、仕事の範囲が広がったりした	0	9	31	7	23
自分のキャリアアップのため、社内外の研修などに参加する女性が増えた	0	10	32	11	17
仕事の成果が高まった(N=69)	0	6	29	13	21
責任の重い仕事・リスクのある仕事を受け入れる女性が増えた	0	7	28	12	23
社内外のネットワークへ参加する女性が増えた(N=69)	1	8	29	14	17
人事異動や社内公募に関して、キャリアアップに前向きに意思表示する女性が増えた(N=69)	1	5	26	13	24
管理職を目指す女性が増えた	0	3	28	12	27
社内を変えていこうという意識の女性が出てきた(N=69)	0	9	33	10	17
※N=69は回答なしの企業があるため					

・企業と行政での回答を比較すると、「管理職を目指す女性が増えた」「社内を変えていこうという意識の女性が出てきた」という設問で「変化が表れている」と3～5の回答をしている企業が、行政と比較して10%以上多い。

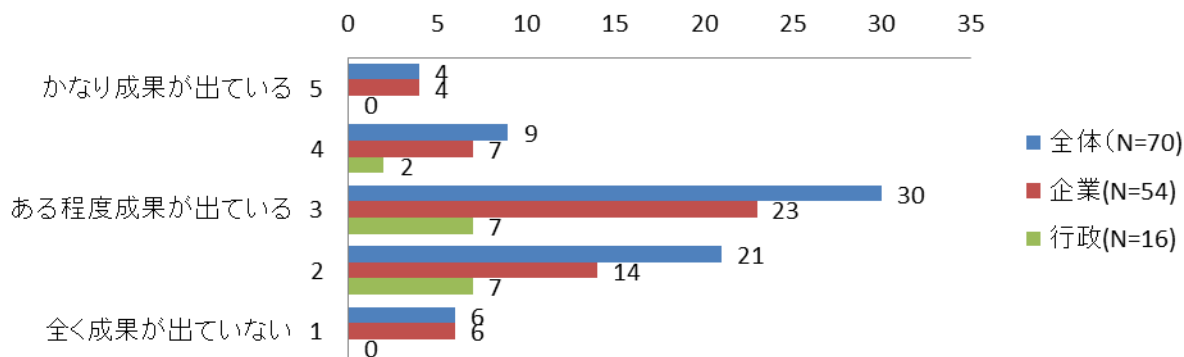
	企業					行政				
	かなり変化が表れている 5	4	ある程度変化が表れている 3	2	変化はない 1	かなり変化が表れている 5	4	ある程度変化が表れている 3	2	変化はない 1
仕事のレベルが上がったり、仕事の範囲が広がったりした	0	7	23	5	19	0	2	8	2	4
自分のキャリアアップのため、社内外の研修などに参加する女性が増えた	0	7	26	8	13	0	3	6	3	4
仕事の成果が高まった(N=69)	0	6	22	8	17	0	0	7	5	4
責任の重い仕事・リスクのある仕事を受け入れる女性が増えた	0	6	21	8	19	0	1	7	4	4
社内外のネットワークへ参加する女性が増えた(N=69)	0	8	21	10	15	1	0	8	4	2
人事異動や社内公募に関して、キャリアアップに前向きに意思表示する女性が増えた(N=69)	1	5	19	8	20	0	0	7	5	4
管理職を目指す女性が増えた	0	2	23	7	22	0	1	5	5	5
社内を変えていこうという意識の女性が出てきた(N=69)	0	8	25	7	14	0	1	8	3	3
※N=69は回答なしの企業があるため										

Q8-(1) Q7の回答内容を踏まえ、貴社・貴団体が自主宣言にのっって女性大活躍推進に取り組んだ成果・効果についてお答えください。

取り組んだ成果はありましたか？該当する程度を5段階評価でお答えください。

・「ある程度成果が出ている」～「かなり成果が出ている」との回答合算が43回答となっている。「全く成果が出ていない」との回答は少ないものの、「あまり成果が出ていない」が21回答と次に多いことに留意が必要である。

自主宣言にのっって女性活躍促進に取り組んだ成果・効果
(5段階評価) (N=70)



Q8-(2) Q8-(1)で自主宣言にのっって女性活躍推進に取り組んだ成果、効果はどのようなものですか？

(5段階評価で「3」以上にチェックをした場合のみ、上位3位まで選択)

・「ある程度成果が出ている」という回答者に成果・効果の種類を尋ねたところ、「女性管理職数」が28回答と最多。続いて「女性社員のキャリア意識の向上」「女性社員の職域拡大」「管理職の理解が進んだ」が14回答となっている。次いで多い「育児休業取得後の復帰率の向上」については、回答が企業に偏っていることが特徴として挙げられる。

・行政と企業の比較では、上述の「育児休業取得後の復帰率の向上」の他、「新規採用者に占める女性割合の増加」「長時間労働の改善」「男性の意識が変革された」が、企業の回答が多い。

	全体(N=70)	企業	行政
女性管理職数(候補者含む)の誕生・増加	28	20	8
女性社員の職域拡大	14	9	5
女性社員のキャリア意識の向上	14	10	4
管理職の理解が進んだ	14	10	4
育児休業取得後の復帰率の向上	9	9	0
新規採用者に占める女性割合の増加	8	6	2
長時間労働の改善	7	7	0
男性の意識が変革された	7	6	1
女性社員の離職率低下	4	4	0
組織風土の変革	3	2	1
人材募集時における応募者が増加	2	2	0
社員の定着率の上昇(退職者の減少)	2	2	0
企業イメージの向上	2	2	0
多様なアイデアを活かして新商品が開発された	2	2	0
業務改善が進み、組織全体の生産性が向上	2	2	0
優秀な人材が入ってくるようになった	1	1	0
非正社員から正社員への転換の増加	0	0	0
公共入札参加資格での優遇措置の適用	0	0	0
その他	0	0	0

Q9-(1) 女性大活躍を推進するにあたり、(家庭と仕事の)両立支援面での課題をお答えください。(複数回答)

・回答が多い順に「同僚への仕事配分の増加 (28 回答)」「代替要員確保の困難 (23 回答)」「同僚の労働時間の増加 (20 回答)」「組織内での軋轢(独身・子どもがいない従業員の不満) (17 回答)」となっている。

・「シフト編成が困難」の回答は企業のみで多い。一方で「本人の人事評価の低下」については、企業・行政共に無回答となっている。

	全体(N=70)	企業	行政
同僚への仕事配分の増加	28	19	9
代替要員確保の困難	23	16	7
同僚の労働時間の増加	20	15	5
組織内での軋轢(独身・子どもがいない従業員の不満)	17	12	5
本人のキャリア開発が不十分	16	9	7
本人の仕事に対するモチベーション低下	13	8	5
特に問題はない	12	12	0
シフト編成が困難	11	11	0
代替要員確保によるコスト増	10	6	4
マネジメント負担の増加による、管理職の不满の高まり	8	7	1
部署を超えた異動が困難	7	6	1
組織内でのコミュニケーション減少	3	3	0
組織外とのコミュニケーション減少	2	2	0
既存事業の縮小や、新規事業への取組の遅延	1	1	0
売上の減少	1	1	0
本人の人事評価の低下	0	0	0

Q9-(2) Q9-1 であげた課題に対し、対応を検討している場合のその対応

①育児休業中の代替要員確保

- ・人材派遣による人的パワー不足カバーを検討中
- ・代替職員の迅速な補充
- ・派遣社員による期間限定の補充
- ・アウトソーシングできるものは利用。仕組みを変えている。介護以外の仕事は地域高齢者雇用につながった。

②研修等の実施

- ・多様な人材の活躍を目指し、全社員対象の研修(働き方、ライフシフト、イクボス)を実施予定
- ・育児前後の面談を実施している。
- ・代替職員募集時の処遇改善等
- ・仕事と育児を両立する社員とその上司がペアで出席するセミナーを実施し、両立に際してのノウハウや心構えを学ぶほか、上長・部下とのコミュニケーションの場としている。
- ・管理職向けのマネジメントセミナー、両立応援セミナー、女性のキャリアアップセミナーなどの開催

③働き方・職場改革

- ・育児・介護等の目的に限定しないテレワーク制度の試験運用。
- ・時間外勤務の縮減など、全ての職員が働きやすい環境づくり

④男性・管理職の意識改革

- ・管理職の意識改革に取り組む予定
- ・男性職員の子育て促進を図るため、育児休業等や出産・育児に係る休暇の取得率向上について目標値を設定。男性職員が育児にかかる休暇を取得しやすい環境づくり、制度周知を実施。

⑤その他

- ・ルールをつくるのではなく、個別の課題に対し個別に対応している。

Q10-(1) 女性大活躍を推進するにあたり、キャリア支援面での課題をお答えください。(複数回答)

- ・回答数が多い順に「キャリアアップに対する本人の意識の低さ (29 回答)」「管理職のロールモデルの好事例の少なさ (24 回答)」「子育て等を両立しながら、キャリア継続する女性ロールモデルの好事例の少なさ (21 回答)」となっている。
- ・特に、企業で課題感の高いものとしては、「管理職の理解・マネジメント不足 (12 回答)」「取組み体制 (部署・人員) の不備 (9 回答)」が挙げられる。

	全体(N=70)	企業	行政
キャリアアップに対する本人の意識の低さ	29	21	8
管理職のロールモデルの好事例の少なさ	25	18	7
子育て等を両立しながら、キャリア継続する女性ロールモデルの好事例の少なさ	21	17	4
管理職の理解・マネジメント力不足	15	12	2
取組み体制(部署・人員)の不備	12	9	4
施策を策定・実行するための知見・ノウハウ不足	12	9	3
特に課題はない	9	7	2
トップのコミットメント(積極的関与)	6	6	0
経営改善の効果が不明瞭	6	5	1
その他	6	6	0
男性管理職の不満(逆差別など)	5	4	1
コスト増大が予想されるため、施策を整備・実行できない	3	3	0
労働組合や従業員との合意形成が困難	0	0	0

Q10-(2) Q10-1 であげた課題に対し、対応を検討している場合のその対応 (自由記述)

①研修・セミナー (本人・管理職)

- ・次世代リーダー育成のための社内研修、社外セミナーへの参加
- ・管理者向けのイクボス研修、階層別研修、女性活躍推進グループによる啓発 (各種支援策の周知・アドバイス)
- ・管理職の女性活躍推進への意識改革および積極的な関わり促すことを目的とした「女性活躍推進セミナー」の毎年開催
- ・組織外の人材を招聘し、女性職員を対象とした研修を実施
- ・キャリア研修やメンター制度など、各種研修を実施し参加を呼びかけています
- ・女性部下を持つ管理職を対象にマネジメントセミナーを実施し、性差に関係なく適切なアサイン・育成を実施するように支援している。また、若手の女性社員を対象としたキャリアセミナーを実施している
- ・早期のキャリア形成に向けた配置や研修の実施
- ・所属長面談等を活用した職員の意識改革・ワークライフバランスと将来のキャリア形成を考える研修の企画・実施・各種研修への女性職員の派遣を積極的に実施
- ・管理職向けのマネジメントセミナー、女性のキャリアアップセミナーなどの開催

②社内外ネットワーク

- ・育休経験者や育児勤務中の社員の交流を今後行いたいと考えている。
- ・社内外を通じた女性との交流などに取り組む

③キャリア支援体制の拡充

- ・給与体系・評価体系の見直し検討
- ・人員の確保。管理職の取り組みを推進する施策
- ・育児勤務者がいる部門へ、土日祝の休日に対する理解の促進

④推進課題

- ・推進にあたり、予算確保の理由として、効果を明瞭に示すことができていない。
- ・家庭の事情などもあり、キャリアアップを求めている女性が多い。(負荷の少ない立場で無理なく永く働きたい)

Q11-(1) 現在は取組んでいないものの、貴社・団体が検討されている女性活躍推進の施策があればお答えください。また、そのうち、社外勉強会等が必要なものもお答え下さい。(複数回答、N=70)

・回答数が多い順に、「組織全体での時間外労働の削減(21回答)」、「男性の育休取得推進(19回答)」、「管理職(課長級以上)を対象とした実践的研修(イクボスマネジメント、女性従業員のモチベーション向上・仕事の与え方など)(13回答)」「女性活躍のための従業員本人を対象とした研修(キャリアデザイン等)(11回答)」となった。

・そのうち「社外勉強会等が必要」との回答は、「⑤管理職(課長級以上)を対象とした実践的研修」が5回答、「④管理職(課長級以上)を対象とした啓発(女性活躍の必要性、法律や社内制度の説明など)」が4回答、「⑥女性活躍のための従業員本人を対象とした研修(キャリアデザイン等)」が4回答となっているが、行政回答者からの必要回答は少ない傾向にある。

	取組検討中			社外勉強会等必要		
	全体	企業	行政	全体	企業	行政
①生産性重視の人事評価基準の設定(勤務時間の長さではなく、時間当たりの生産性で評価するなど)	10	9	1	3	2	1
②産休・育休取得が不利とならない昇進・昇格基準や試験の設定(休業期間中を評価対象から除外するなど)	6	6	0	2	1	1
③転勤への配慮や、勤務地を限定しつつキャリアアップできる仕組み・制度	10	10	0	0	0	0
④管理職(課長級以上)を対象とした啓発(女性活躍の必要性、法律や社内制度の説明など)	8	6	2	4	4	0
⑤管理職(課長級以上)を対象とした実践的研修(イクボスマネジメント、女性従業員のモチベーション向上・仕事の与え方など)	13	10	3	5	5	0
⑥女性活躍のための従業員本人を対象とした研修(キャリアデザイン等)	11	9	2	4	4	0
⑦女性従業員を対象としたメンター制度 <input type="checkbox"/>	4	3	1	1	1	0
⑧産休・育休取得者を対象としたキャリア面談	3	3	0	2	2	0
⑨女性従業員を対象にした個別育成計画の策定	1	1	0	3	3	0
⑩女性管理職の登用目標策定	4	3	1	1	1	0
⑪組織全体での時間外労働の削減 <input type="checkbox"/>	21	16	5	1	0	1
⑫男性の育休取得推進	19	3	6	1	1	0
⑬女性採用の拡大	8	8	0	0	0	0
⑭女性が担当する職域の拡大	8	7	1	0	0	0
⑮その他	1	1	0	0	0	0

⑭職域拡大分野の内容として記載があったのは「現場、営業、技術(設計・組立)など。」⑮のその他は、具体的には「社員の自主的な働き方改革」との回答であった。

Q11-2 今後、女性の大活躍推進会議が女性活躍担当者のために新たなネットワークを構築する場合、どのようなかわり方が可能ですか？

・多い順に、「何らかの役割を担うことは難しいが、参加はしたい」が14回答。続いて「情報提供だけを希望する」(11回答)

	全体(N=30)	企業	行政
何らかの役割を担うことは難しいが、参加はしたい	14	11	3
情報提供だけを希望する	11	8	3
全体の企画運営まではできないが、部分的な役割を担うことは可能	3	3	0
各回のテーマ設定や参加者調整など、希望や意見を反映しながら企画運営全般に関わる幹事企業として関わって良い	1	1	0
その他	1	1	0

Q11-(3) 貴社・貴団体の女性社員の中から今後のリーダーを生み出すために、女性社員に高めてほしい能力は何ですか？（上位3つを回答）

・もっとも多い回答から順に、「リーダーシップ力・指導力（46回答）」「目標を設定し実現する行動力・変革力（35回答）」「経営戦略など、組織マネジメントに関する知識（19回答）」となっており、社外の育成機会が欲しい「高めて欲しい能力」も同じ順に希望する回答数が多い。

	高めてほしい能力(N=70)		
	全体	企業	行政
リーダーシップ力・指導力	46	33	13
目標を設定し実現する行動力・変革力	35	27	8
経営戦略など、組織マネジメントに関する知識	19	10	9
論理的に物事を考える力・説明力	18	17	1
仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力	18	14	4
状況・情勢を見極めて判断する力	11	11	0
内部及び外部に対する交渉力	9	7	2
社内外のネットワーク構築力	9	8	1
企画提案の応力・新規開発能力	9	5	4
ビジョンを構想する力	7	6	1

育成機会に関する予定・希望							
	自社独自で育成予定(N=70)				社外の育成機会が欲しい(N=70)		
	全体	企業	行政		全体	企業	行政
目標を設定し実現する行動力・変革力	26	20	6	6	25	17	8
ビジョンを構想する力	18	17	1	1	22	15	7
論理的に物事を考える力・説明力	12	7	5	5	17	11	6
社内外のネットワーク構築力	12	10	2	2	10	10	0
内部及び外部に対する交渉力	8	6	2	2	8	7	1
仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力	7	6	1	1	8	6	2
企画提案の応力・新規開発能力	7	7	0	0	8	7	1
状況・情勢を見極めて判断する力	5	5	0	0	7	5	2
リーダーシップ力・指導力	4	4	0	0	5	3	2
経営戦力など、組織マネジメントに関する知識	4	4	0	0	4	4	0

6. 本会議への期待・要望

Q12-(1) 貴社の女性活躍推進を進める際に、有益だと思ふ活動、参画したいと考える活動があればお答えください。

・最も多いのが、「女性管理職の社外ネットワーク・学び機会の提供(=WE-Net 福岡の実施、30 回答)」、「好事例の紹介(25 回答)」となっている。続いて 20 回答が寄せられたのが、「女性活躍推進担当者による企業横断的ネットワーク(施策推進の実際的情報・知恵の共有)」「女性管理職候補への集合研修の実施」「育児休業から復帰した女性に対する両立支援講座の実施」となっている。

	全体(N=70)	企業	行政
女性管理職の社外ネットワーク・学び機会の提供(=WE-Net福岡の実施)	30	22	8
好事例の紹介	25	15	10
女性活躍推進担当者による企業横断的ネットワーク(施策推進の実際的情報・知恵の共有)	20	16	4
女性管理職候補への集合研修の実施	20	17	3
育児休業から復帰した女性に対する両立支援講座の実施など	20	15	5
ロールモデルの講師派遣	7	6	1
新規学卒見込み者に対する、自主宣言登録企業のPR(各種学校に向いた、PR講座の提供など)	6	5	1
女学生に対する、在学期間内でのキャリア教育の提供	4	4	0

Ⅲ まとめ ～調査の結びに代えて～

1. 女性活躍推進に積極的に取組んだ企業・団体の6割超から「成果あり」の声

本会議が推進する女性の活躍推進の自主宣言登録。宣言後の取組成果・効果として「成果が出ている」と6割超（43社・団体）が回答。うち、成果・効果の種類を尋ねたところ、最多が「女性管理職数」で28社・団体の回答があった。（Q8）その「女性管理職目標」の達成状況に絞った設問では、回答者の6割を超える36社・団体から80%以上達成（100%以上達成は、うち19社）との結果を得た。回答者は女性活躍推進に前向きな企業・団体が多いという前提もあろうが、成果を出している企業は、トップの強いイニシアチブや、着実な計画・実施を行っていることもうかがえる。（Q3-5）

また、自主宣言登録前と直近の女性管理職者数とを比較した問では、女性課長、部長、役員全てにおいて女性管理職登用者数が増加したとの集計結果となった。自主宣言目標のみの成果と言うことはできないが、時代の要請、環境変化等の後押しも含めて、5年間の女性活躍推進の進展を感じることができる。（Q4）

また、女性管理職登用者数だけでなく、「女性社員のキャリア意識の向上」「女性社員の職域拡大」「管理職の理解が進んだ」など、その他の多様な成果も回答が寄せられている。（Q7）

本会議が、国に先駆けて「女性活躍推進」を経済界の取組として推進してきた意義、5年間の成果としたい。

2. 更なる女性活躍推進への課題

一方で自主宣言に取組んだものの、達成率が「20%未満、進捗していない」という回答も、16社・団体と多いことにも留意すべきである。その理由を掘り下げてみると、「推進担当者がいない」「社内の意識改革が不足」「経営課題としての優先度が低い」といった、組織内の積極推進者不在が大きく影響していることが窺える。（Q3-④）

また人材育成の成果は短期では現れにくいと、「現在係長段階」「候補者ができてきた」との回答も見られ、各組織の推進スタート時期によっても成果が異なると推察される。

今後も、女性活躍推進を促す発信、推進段階に応じたサポートや情報提供が求められると認識している。その他女性活躍推進の課題となる「両立支援」「キャリア支援」については下記にまとめる。

(1) 両立支援について

自主宣言登録前と直近の育児休業取得者数を比較した設問でも、男女共に育児休業取得者数、復職者数いずれもが増加したとの結果となった。一方、家庭と仕事の両立環境は向上したものの、その課題として、業務のしわ寄せが既存スタッフに偏ること、育児休業期間中の代替要員確保の困難さ、等（Q9-1）を多くの組織が抱えている現状が把握できた。更に女性活躍を推進する上では、これらの課題をクリアにすることが欠かせない。

また、女性に偏りがちであった、子育てとの両立支援だが、今後の取組を検討している女性活躍推進の施策として、「男性の育休取得推進」との回答が19社・団体、「組織全体での時間外労働の削減」が21社・団体となった。（Q11）実践へと検討を進める組織が多数あることに、今後の両立支援が男女共に、そして組織全体の取組となることを期待したい。本会議は中間組織として今後も変化を見守っていきたい。

(2) キャリア支援面での課題

キャリア支援面での課題で多く挙がっていたのは、「キャリアアップに対する本人の意識の低さ（29回答）」であった。それに対する対応の自由記述では、「所属長の面談」や「メンター制度」又は「早期のキャリア育成の実践」「若手の女性社員を対象としたキャリアセミナーの実施」と言った回答が散見された。

昨年実施した本会議の調査（※1）において提言した、男女問わず「働きやすいだけでなく、働きがいもある職場」に向けて、社員ひとりひとりの主体的なキャリア開発を促進するために必要な、「個別対応の施策」を

具体化している企業が現れており、実施後の成果公表が切望される。

また次に多いキャリア支援の課題は、「ロールモデルの不在」である。(=「管理職のロールモデルの好事例の少なさ(24回答)」「子育て等を両立しながら、キャリア継続する女性ロールモデルの好事例の少なさ(21回答)」) 2018年度に5期生を迎えた、女性管理職ネットワーク＝WE-Net 福岡は、既に200名を超える会員で構成されている。組織横断的な交流が益々有意義な人的つながりとなることが予測される。良いロールモデルを、組織を超えて見出し、相談できる、つながりの場を今後も支え、実施継続していく。(Q10)

※1: 本会議の調査とは、2016年度に本会議が調査実施した「女性の活躍の今、両立支援のその先へ」のこと。詳細は、報告書の提言頁(P21)を参照のこと。

3. 今後の女性活躍推進について本会議に求められるもの

(1) WE-Net 福岡への更なる期待

「女性活躍推進を進める際に、有益・参画したいと考える活動(Q12-1)」において、最多回答は「女性管理職の社外ネットワーク・学び機会の提供(＝WE-Net 福岡の実施、30回答)」であった。1年間の活動で期を修了としてきたが、2017年度は修了後も学び集う場をと、OGやゲストも参加できるサロンを2カ月に一度開催している。他業種・他職種・福岡県内各地から集う女性管理職ネットワークは、今後益々、福岡の女性活躍推進に貢献する場となることを再認識し、必要とする企業・団体、女性管理職予備軍への情報発信を細やかに行っていく。

(2) 求められる「好事例」の共有

また、次に多かったのが、「好事例の紹介(25回答)」「女性活躍推進担当者による企業横断的ネットワーク(施策推進の実際的情報・知恵の共有、20回答)」である。女性活躍推進のための事例共有勉強会・ネットワークへの要望はあるものの、積極的な運営に関与できる企業・団体担当者が少ないという回答結果となった。本会議の活動は、自主的なメンバーの企画・実施を柱として企画実施してきたため、この分野については、行政が主導する女性活躍推進事業と連携した、女性活躍及び人事担当者への好事例情報の発信、学びネットワークの開催を模索したい。

なお、これまでも広報・環境部会で取組んできた「自主宣言企業インタビュー」において、各社の取組事例、そしてその成果について、引き続き発信してゆく。

以上

〈発行〉

女性の大活躍推進福岡県会議

事務局：一般財団法人九州地域産業活性化センター

〒810-0004

福岡市中央区渡辺通 2-1-82 電気ビル共創館 6F

TEL 092-713-6735

電子メール we-project@kiac.or.jp