

Mentor For ホワイトペーパーⅣ
女性活躍推進・D&Iに関わる人事担当者
アンケート結果レポート
2022年3月

Mentor For

株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp/>

▶ 調査背景

2022年4月より改正女性活躍推進法に基づく女性活躍行動計画の策定や、男女の平均継続勤務年数の差異といった情報公表義務の対象が、従業員 301名以上の企業から 101名以上に拡大されます。

Mentor Forは、企業の人事・ダイバーシティ担当者に向けて各社の女性管理職育成の現状と課題を把握する緊急アンケートを実施し、企業のダイバーシティ経営や女性活躍推進についてより具体策を考える機会を持つべく本調査に至りました。

▶ アンケート概要

- ・実施期間: 2022年2月10日～2022年3月8日
- ・調査対象: 企業の人事担当者・ダイバーシティ担当者(企業規模・性別は問わず)
- ・有効回答数: 1113人
- ・調査方法: WEBでのアンケートフォーム入力

01

「女性活躍推進に取り組んでいる」企業は約7割、
企業のスタンダードな姿勢に。

----- P.5.6

02

この1年で女性管理職の比率が向上した企業はわずか 4割。
女性活躍・ダイバーシティ担当の役員不在の企業は
7割近くに達する。

----- P.3.9

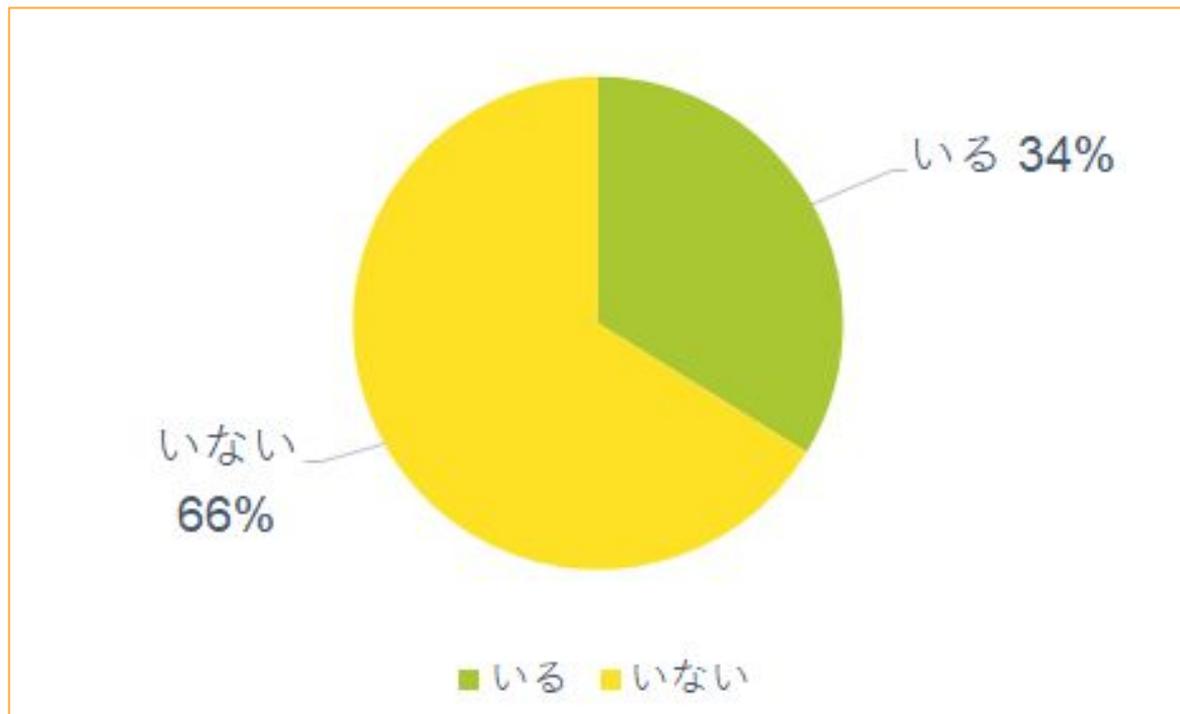
03

女性活躍推進の課題は「社内のロールモデル不足」
「女性社員の意識」「管理職の意識」の声が多数。
社員1人1人への”点“施策が喫緊の課題に。

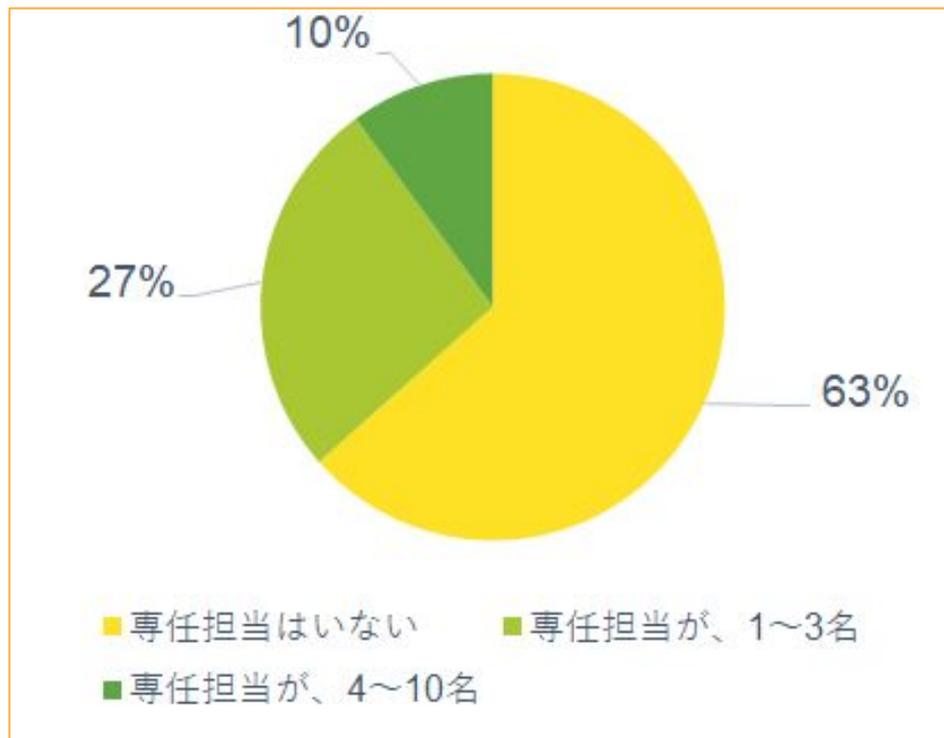
----- P.7

アンケート詳細

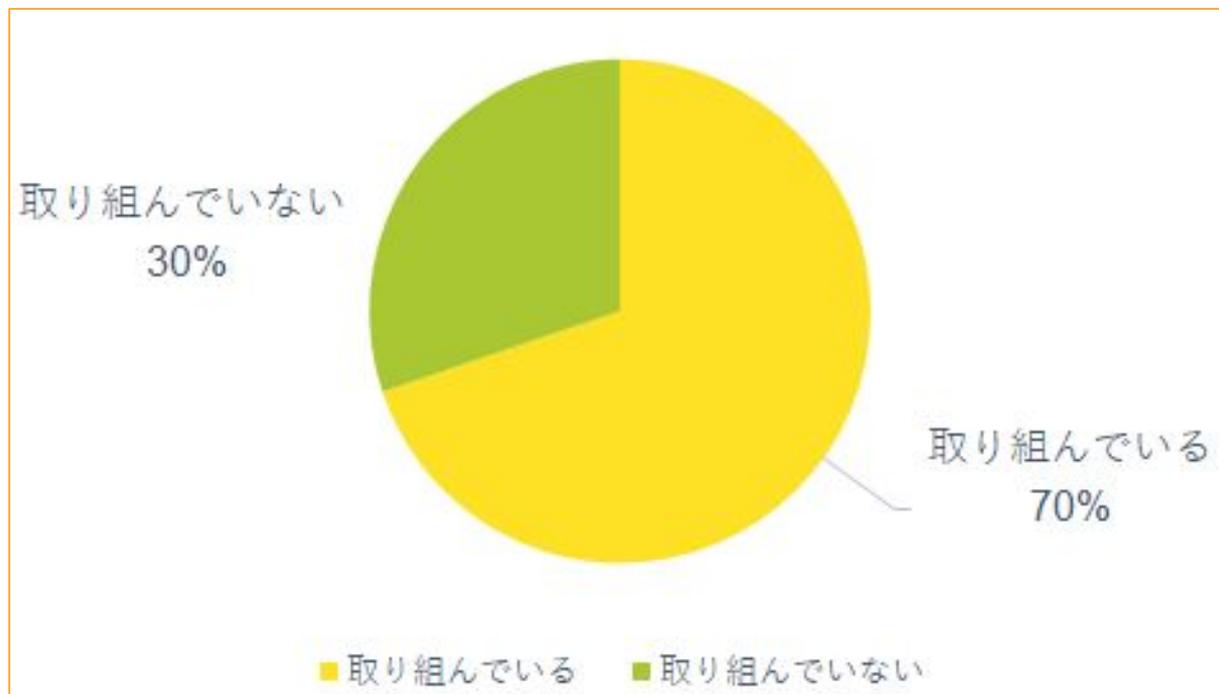
Q.あなたの会社に、ダイバーシティ・女性活躍担当の役員はいますか



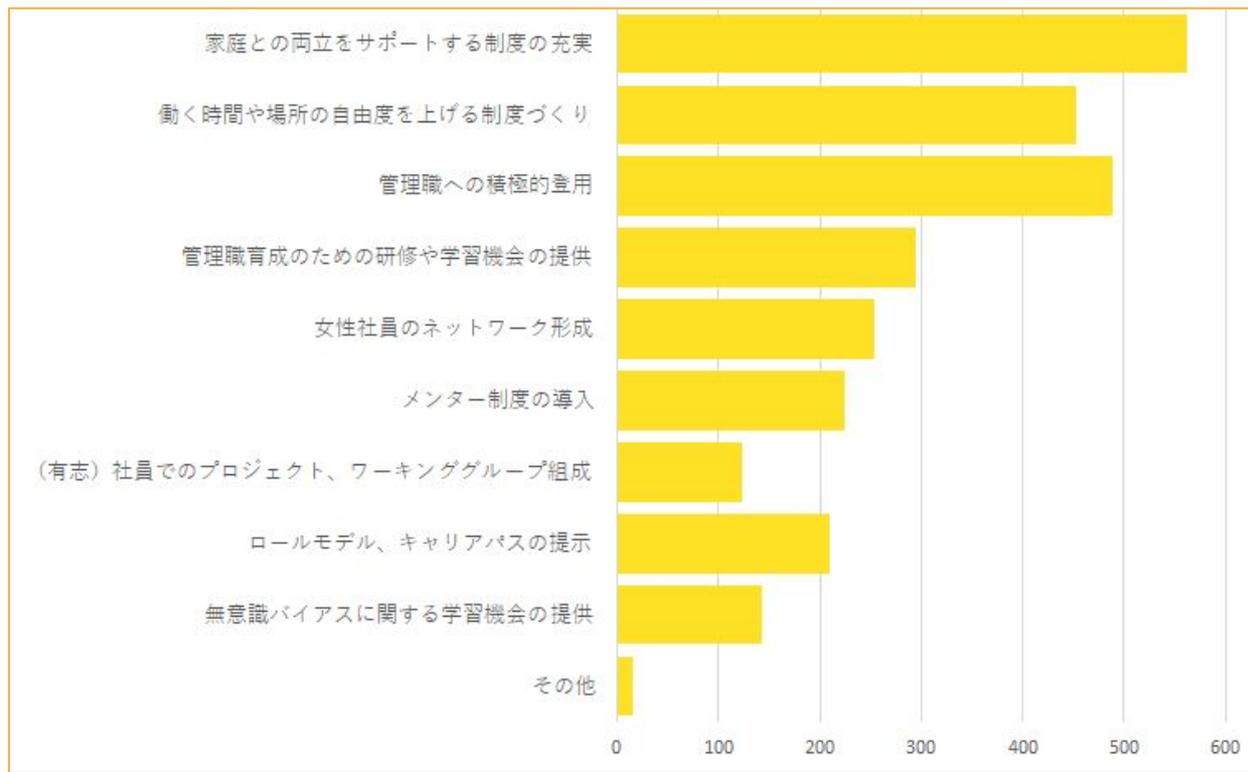
Q.あなたの会社に、ダイバーシティ・女性活躍担当チームには
何名のメンバーがいますか



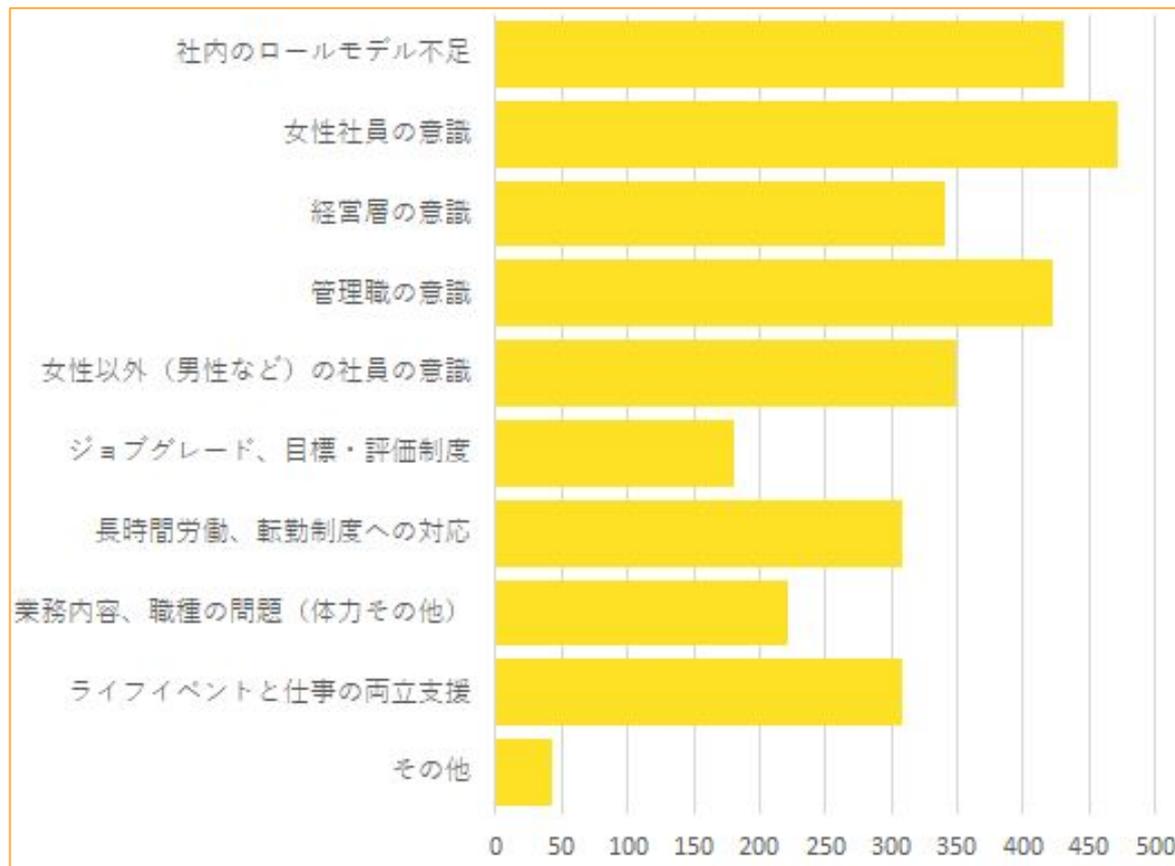
Q.あなたの会社では女性活躍推進に取り組んでいますか



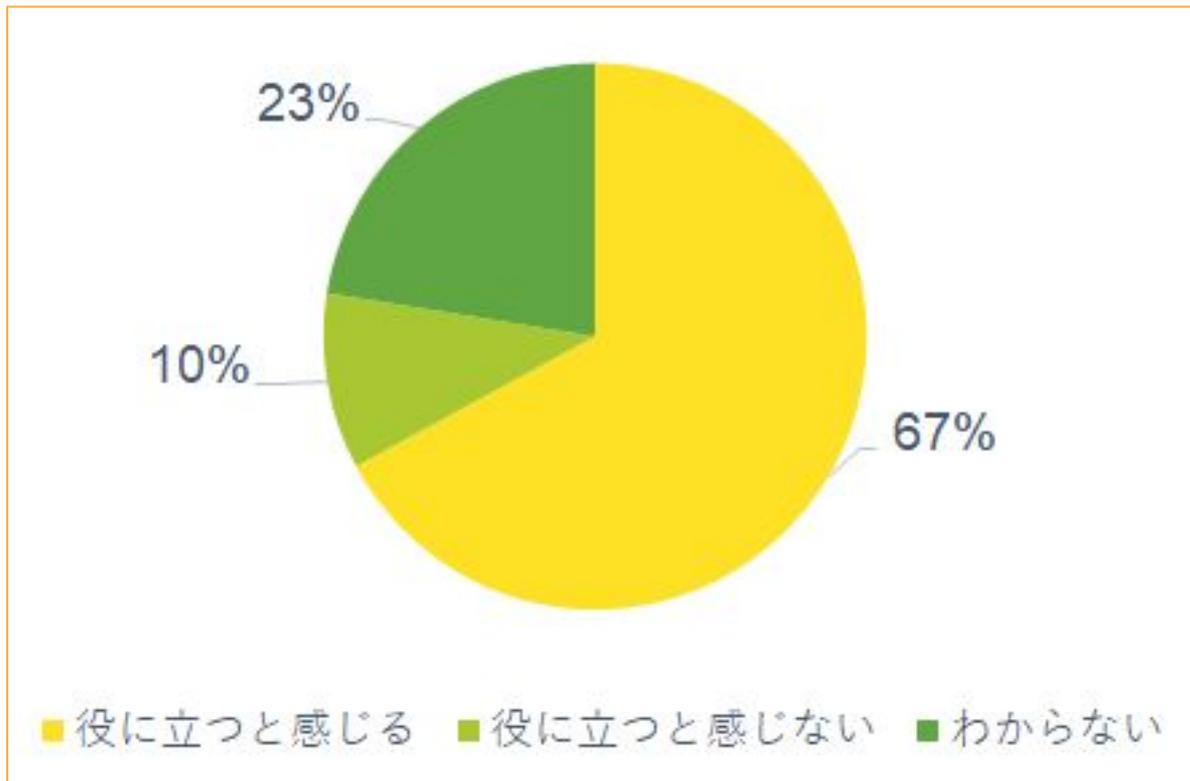
Q.どのような取り組みをされていますか



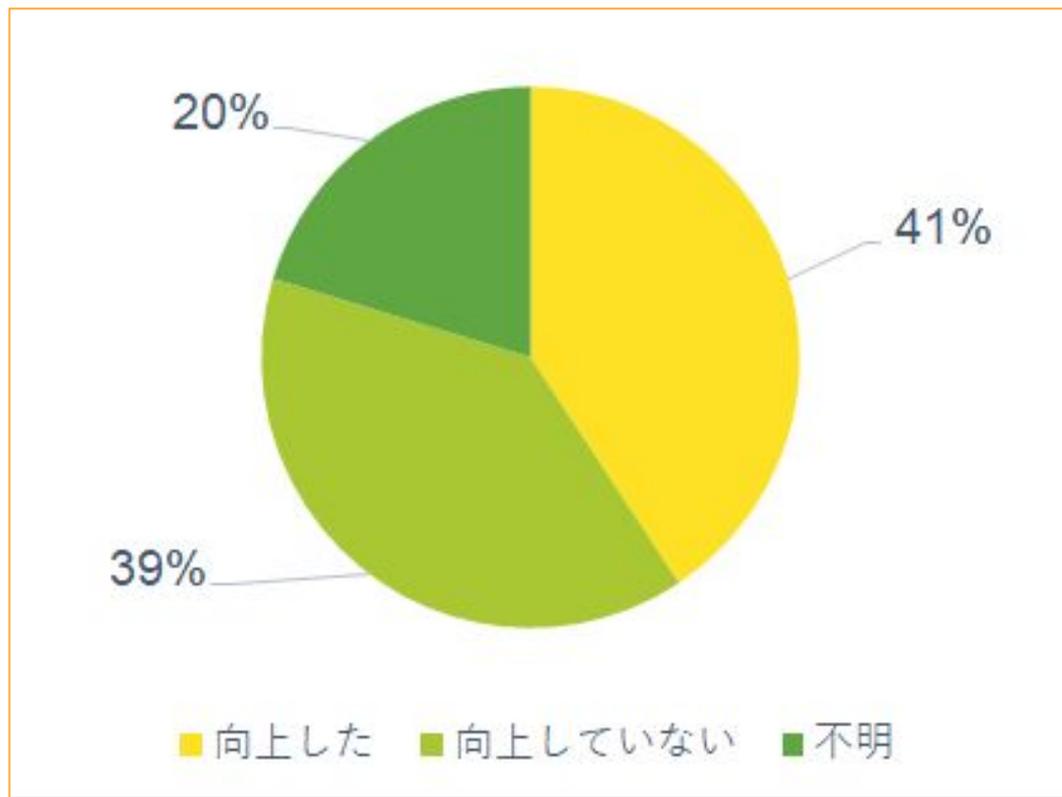
Q.あなたの会社における、女性活躍推進における課題を教えてください



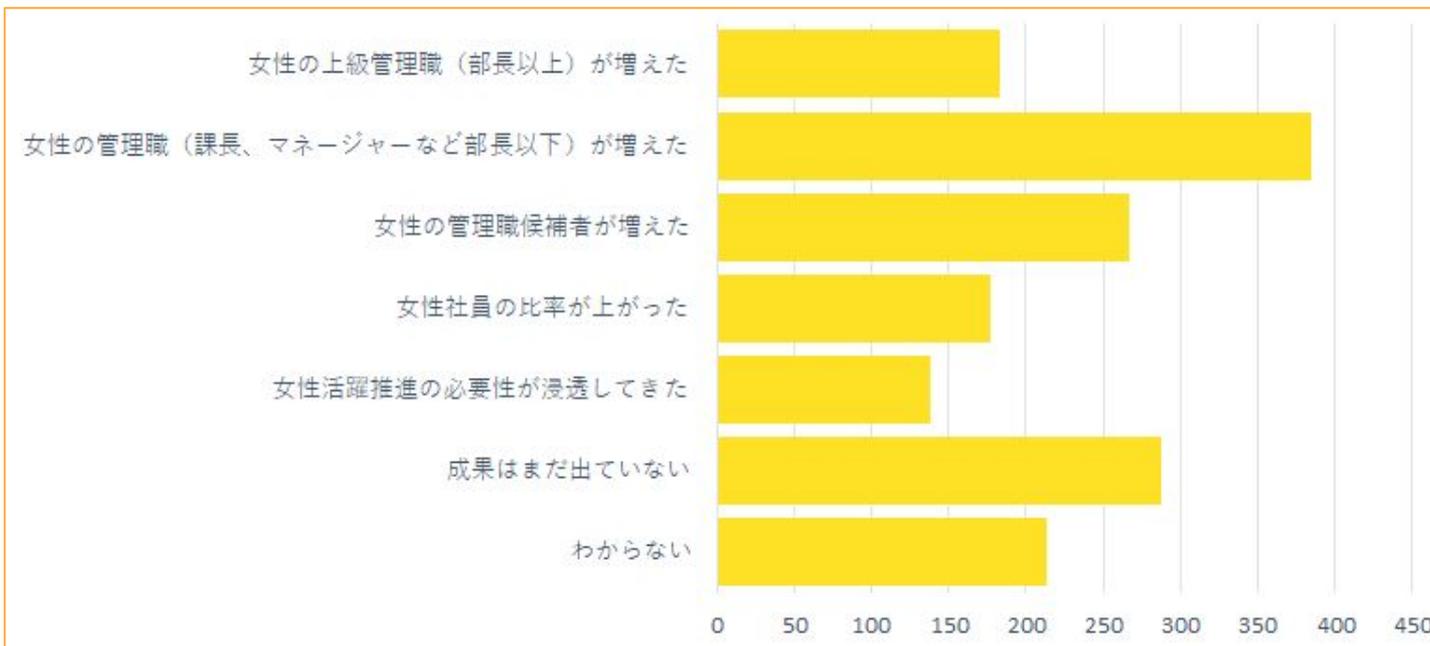
Q.あなたの会社において、女性活躍が進むことは、企業価値向上に役立つと感じますか



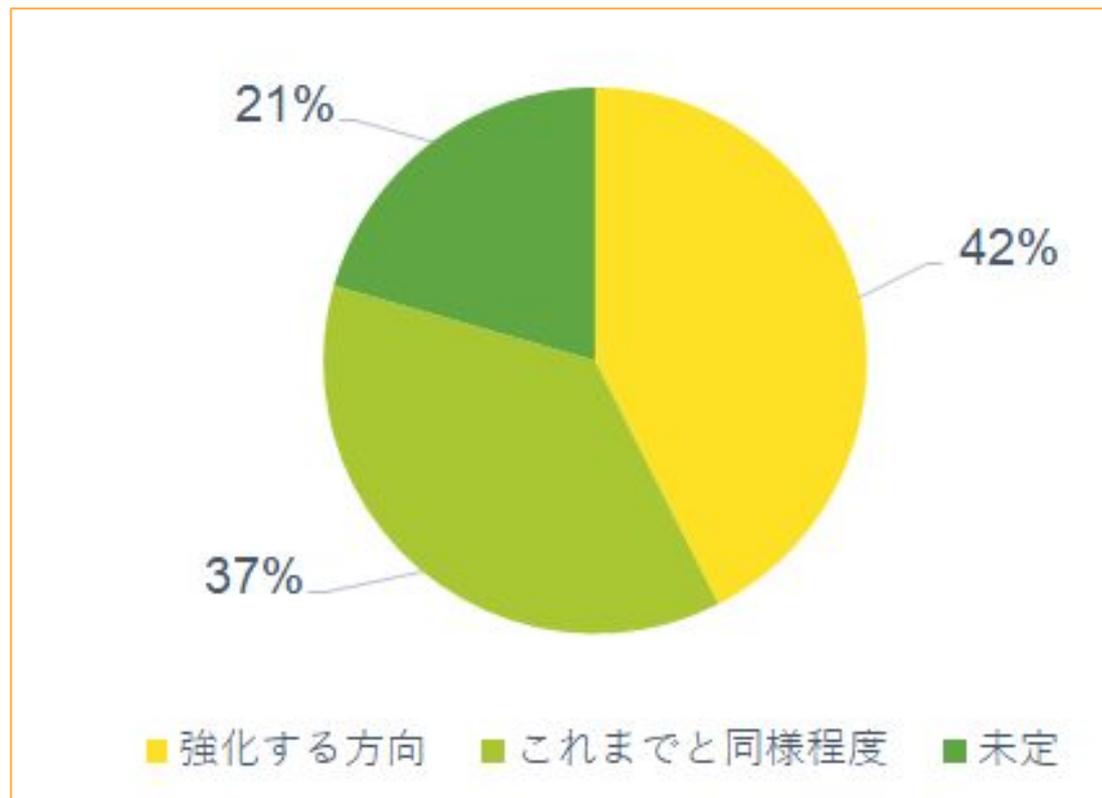
Q.あなたの会社では、過去1年で、女性管理職の比率は向上しましたか



Q.あなたの会社の、女性活躍推進の成果について教えてください



Q.あなたの会社では、今後女性活躍推進を強化していきますか



女性活躍推進がどのように役立つと思うか

※フリーコメント

- 女性だけでなく、一人ひとりが成長し、活躍できる風土を培うことにつながるから
- 女性が生き生きしていると社内全体が活性化して生産力向上につながる
- 女性に対してもキャリア開発を行うことで男性主体のキャリアから脱却できると思うから役立つと考える
- 退職率の低下、良い人材が採用できる
- 多様化を認め受け入れることで、働きやすく生きやすい社会を作ることにつながるから
- 多様な視点があることにより、幅広い視野で経営について考えることができる
- 多様な視点で考えられるため、良い結論が出ることが多くなった。
- 会社内の士気が上がり、業務の遂行に貢献できるから
- 男女に捉われない会社になることが、ダイバーシティの考え方につながると思う。女性だから仕事を任せられないというようなライン層の考えを改める機会になってほしい。
- 社員総数でも女性が多く、女性管理職が増えるのが望ましい。多様な目線で考えること**経営・業務の全般に大いに役立つ**



今回のアンケートからも、家庭・育児・介護との両立支援など「面の施策」は、多くの企業で実施されてきていることがわかります。4月実施の女性活躍推進法の改訂、人的資本の開示など市場からの要望も高まる中で、この流れはさらに加速していくことが予想されます。一方で、働く個人のライフ・キャリアに向き合う「点の施策」に取り組んでいる企業はまだ少ないというのが現状です。私自身、社外メンターとして、多くの女性管理職・管理職候補の方と1on1をしています。同じ「女性」といっても、一人として同じ経験、ライフイベント、価値観を持っていることはなく、それぞれが、自身のキャリアについて違う課題を持っています。

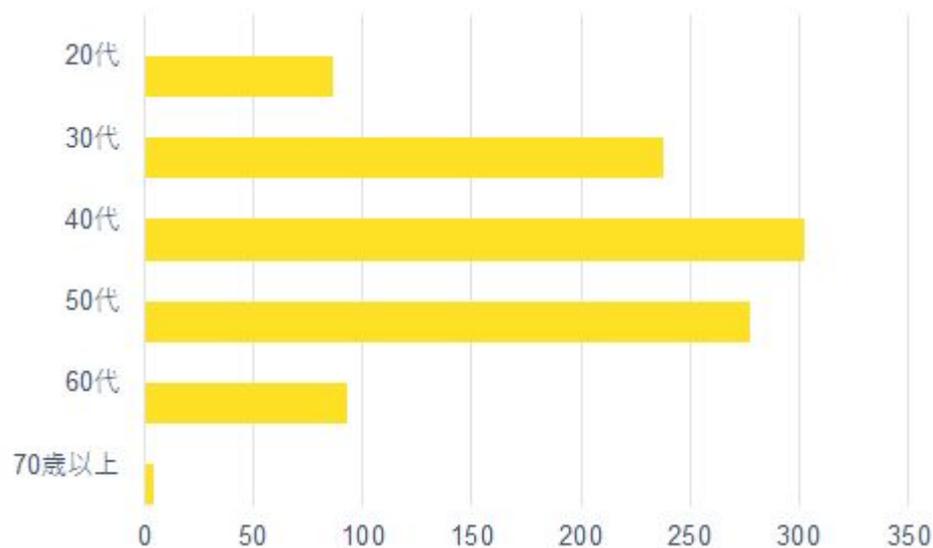
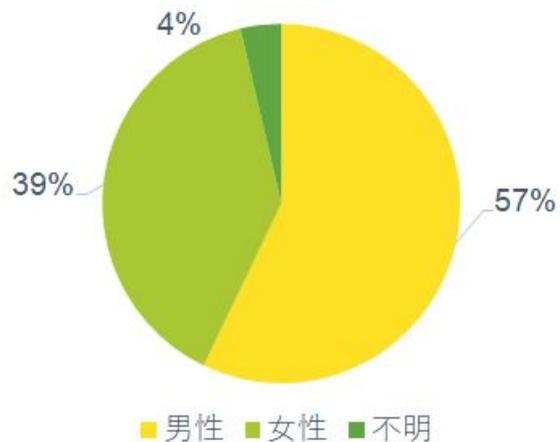
アンケートでは、「ロールモデル不足」、「女性の意識」、「管理職の意識」が課題のトップ3となっていますが、女性活躍を進める上では、

- ・経営によるコミットメントと発信
- ・管理職などあらゆる階層に対しての継続的なアプローチ
- ・女性とひとくりにせず、個に向き合い、自律的なキャリアを築く支援

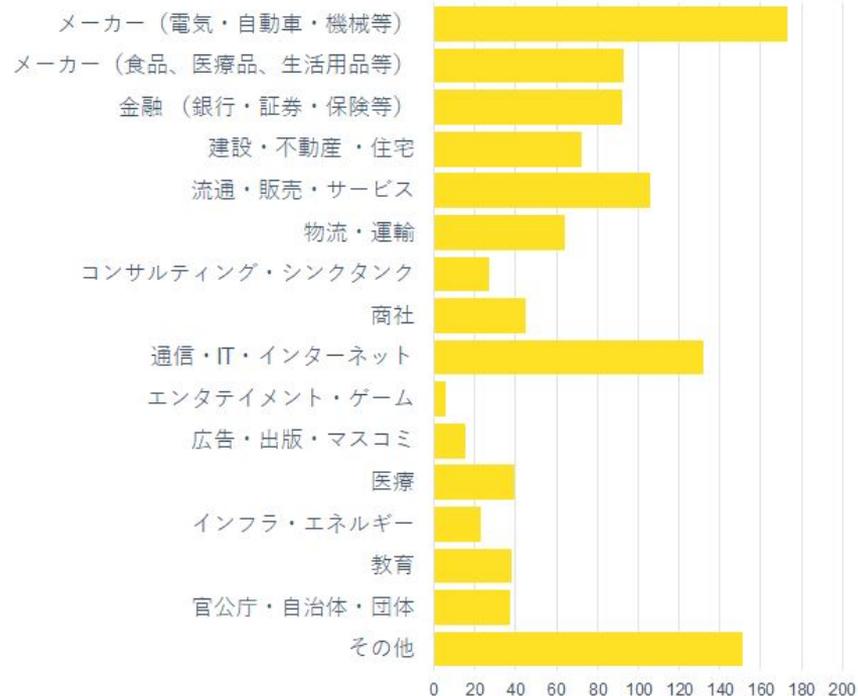
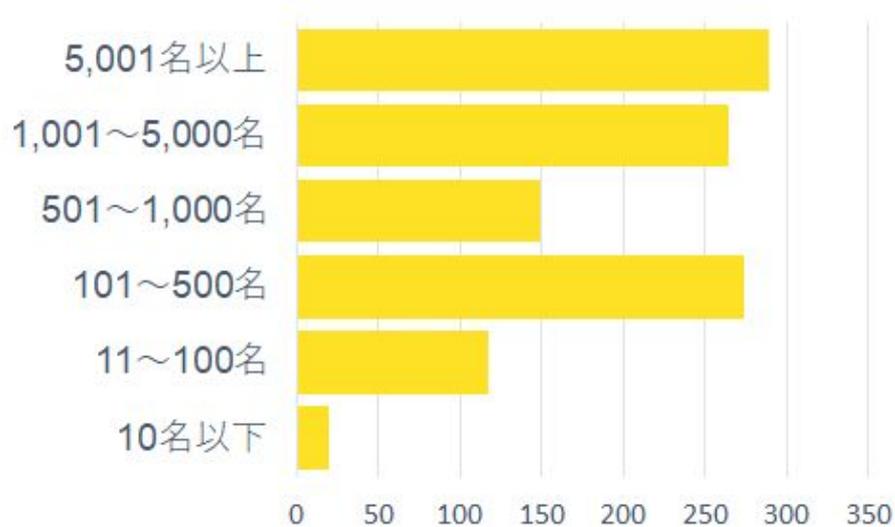
が必要なのではないかと感じます。非常に手間と時間のかかることですが、中長期中で取り組むべき必要な投資と捉え、社内を巻き込み、外部の力もうまく活用しながら進めていくことが、長い目での企業の成長に繋がるのではないのでしょうか。

回答者属性

回答者属性<性別・年代>



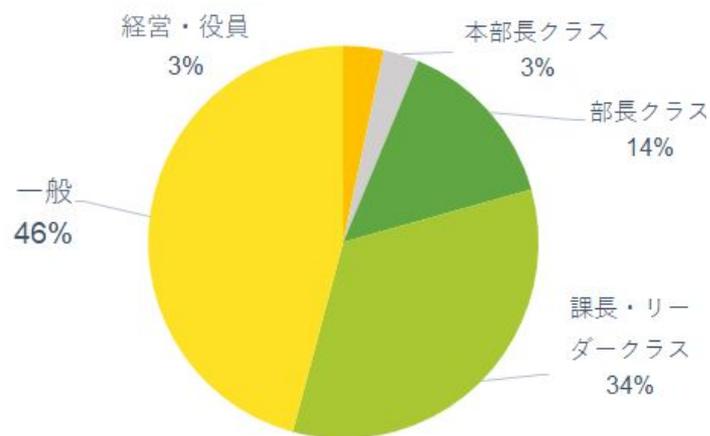
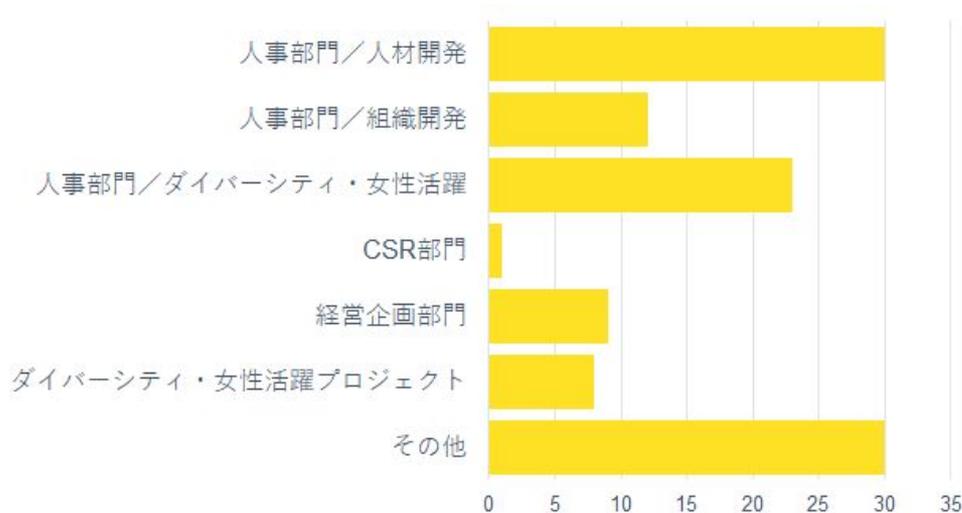
回答者属性<従業員規模・業種>



回答者属性<職種>



回答者属性＜部署・役職＞



質問文

P5:あなたの会社に、ダイバーシティ・女性活躍担当の役員はいますか

- いる
- いない

P6:あなたの会社に、ダイバーシティ・女性活躍担当チームには何名のメンバーがいますか

- 専任担当はいない
- 専任担当が、1～3名
- 専任担当が、4～10名

P7:あなたの会社では女性活躍推進に取り組んでいますか

- 取り組んでいる
- 取り組んでいない

P8:どのような取り組みをされていますか

- 家庭との両立をサポートする制度の充実
- 働く時間や場所の自由度を上げる制度づくり
- 管理職への積極的登用
- 管理職育成のための研修や学習機会の提供
- 女性社員のネットワーク形成
- メンター制度の導入
- (有志)社員でのプロジェクト、ワーキンググループ組成
- ロールモデル、キャリアパスの提示
- 無意識バイアスに関する学習機会の提供

P9:あなたの会社における、女性活躍推進における課題を教えてください

- 社内のロールモデル不足
- 女性社員の意識
- 経営層の意識
- 管理職の意識
- 女性以外(男性など)の社員の意識
- ジョブグレード、目標・評価制度
- 長時間労働、転勤制度への対応
- 業務内容、職種の問題(体力その他)
- ライフイベントと仕事の両立支援

P10:あなたの会社において、女性活躍が進むことは、企業価値向上に役立つと感じますか

- 役に立つと感じる
- 役に立つと感じない
- わからない

P11:あなたの会社では、過去1年で、女性管理職の比率は向上しましたか

- 向上した
- 向上していない
- 不明

P12:あなたの会社の、女性活躍推進の成果について教えてください

- 女性の上級管理職(部長以上)が増えた
- 女性の管理職(課長、マネージャーなど部長以下)が増えた
- 女性の管理職候補者が増えた
- 女性社員の比率が上がった
- 女性活躍推進の必要性が浸透してきた
- 成果はまだ出ていない
- わからない

P13:あなたの会社では、今後女性活躍推進を強化していきますか

- 強化する方向
- これまでと同様程度
- 未定

会社名

株式会社 Mentor For(メンターフォー)

設立

2014年(2021年4月1日にMentor Forに社名変更)

事業

- 1.組織開発コンサルティング
- 2.メンター事業

住所

東京都渋谷区宇田川町 37-11 大久保ビル503

代表

池原 真佐子

Mentor For

お気軽にご相談ください！

貴社の課題に合わせて、他社様事例や具体的な料金も含めた
サービス詳細を弊社よりご案内させていただきます。



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>