

Title	産業界における女性技術者登用状況と課題
Author(s)	鈴木, 康之; 國井, 秀子; 日高, 妙子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 28: 105-110
Issue Date	2013-11-02
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/11677
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

産業界における女性技術者登用状況と課題

○鈴木康之（一般社団法人科学技術と経済の会、一般社団法人技術同友会）
 國井秀子（芝浦工業大学大学院教授）、日高妙子（一般社団法人科学技術と経済の会）

1. まえがき

日本は長年にわたって女性の活躍が非常に遅れており、(一社)技術同友会でもこの問題の重要性を認識して、1986年には「女性技術者の育成に関する見解」をまとめている[1]。その後女性技術者はある程度増加したが、最近では頭打ちの状況であり、管理的立場の女性技術者は依然として少数である。さらには、近年、ICTの進歩、新興国の台頭、金融危機など急激な環境変化の中、多くの産業においてイノベーションが求められているが、その促進のために人材の多様性の確保、特に、女性の活躍が期待され、女性技術者の活躍推進は喫緊の課題となっている。

本報告は(一社)技術同友会会員企業、(一社)科学技術と経済の会会員企業に対して実施した女性技術者に関するアンケート調査の結果に基づいて、産業界における女性技術者登用の現状と、女性技術者に対する経営者層の考え方等の分析を通じて、女性技術者登用を推進する上での課題を明らかにしたものである。

2. 産業界に対するアンケート調査について

(1)調査の概要

- ・調査期間 : 平成24年10月下旬～11月30日
- ・調査対象 : 技術同友会会員(企業所属の方)39名並びに(社)科学技術と経済の会会員企業101社を対象にアンケート調査を行った。
- ・調査方法 : 質問紙郵送法
- ・有効回答数 : 対象企業140社に対し、43社回答(回答率31%)

(2)分析に使用したアンケート調査項目

アンケート調査項目は、回答企業の一般的情報を得る調査シート5項目と女性技術者に関する施策や意識等を調査する調査シート24項目からなるもので、産業界における女性技術者登用状況の現状と課題を考察するために、以下の項目を活用した。

- ・2008年～2012年課長職以上の役職者数調査
- ・女性技術採用・登用の目的・理由等
- ・女性技術者評価で「期待以上」、「期待通り」とする要因
- ・女性技術者活躍に向けての改善点
- ・中長期事業方針での取り扱い
- ・女性技術者活躍推進に向けた施策等
- ・女性技術者活躍阻害点、女性技術者活躍促進の効果等

3. 女性技術者登用状況

回答企業の一般的情報を得る調査シートで役職クラスにおける女性並びに女性技術者の登用状況を調査した。この質問に回答頂いた企業は約30社であった。約30社と表現したのは、2008年度から回答頂いた企業、2010年度から回答頂いた企業等、回答企業母数が年度によって若干のばらつきがあったからである。従って、女性登用状況の分析は、回答頂いた企業の役職者数総計を回答企業総数で除した平均役職者数で傾向を明らかにすることとした。

以下に役員、部長職相当、課長職相当とに分けて傾向を示す。女性技術者の登用率はいずれのケースも低い傾向にある。

(1)役員における女性登用状況

役員数は若干減少しつつあるが、女性登用率、女性技術者登用率はほぼ横ばいである(表1)。

表1 年度別平均役員数と女性登用状況 (人)

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
平均役員数/社	32	31.2	30.8	29.3	29
平均女性役員数/社	0.14	0.16	0.22	0.16	0.21
平均女性技術者役員数/社	0.07	0.1	0.09	0.09	0.09

(2) 部長相当職における女性登用状況

部長相当職全体における女性並びに女性技術者の登用状況は、5%に満たない低さであるが、年度を追って登用状況は微増の傾向にある（表2）

表2 年度別平均部長職相当者数と女性登用状況 (人)

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
平均部長職相当者数/社	545.2	496.7	500.2	484.7	525.7
平均部長職相当女性者数/社	6.3	6.2	7.3	7.1	8.9
平均部長職相当女性技術者数/社	1.7	2.1	2.2	2.5	2.6

(3) 課長相当職における女性登用状況

課長相当職全体における女性並びに女性技術者の登用状況も、部長職相当と同じ状況で、5%に満たない低さであるが、年度を追って登用状況は微増の傾向にある（表3）。

表3 年度別平均課長職相当者数 (人)

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
平均課長職相当者数/社	1,783.4	1,583.4	1,714.7	1,573.1	1,774.6
平均課長職相当女性者数/社	31.6	31.2	39.1	36.5	47.1
平均課長職相当女性技術者数/社	8.9	10	11.8	12.6	14.1

4. 女性技術者登用推進上の課題

女性技術者登用推進上の課題を、「女性技術者の採用・登用の理由等」、「女性技術者評価で期待以上、期待通りとする要因」、「女性技術者活躍に向けての改善点」、「中長期事業方針での扱い」、「女性活躍の推進施策」、「女性技術者活躍上の阻害要因」並びに「女性技術者活躍促進の効果」の調査から課題を抽出する。

(1) 女性技術者の採用・登用の理由等

女性技術者に関する調査シートの項目で、「女性技術者を採用・登用する理由・期待」に対する回答を見ると、「優秀な人材確保のため」がトップで、次いで「女性の能力を有効に活用し、経営の効率化を図るため」、「男女雇用機会均等法令等の趣旨にのっとって」が主な理由として続く（図1）。

その他の意見としては、「知識の多様性を活性化させるため」、「多様な社員がともに働くことで、意思決定や業務のプロセスを改善するため」、「企業の競争力向上のため」等の意見もあり、企業にとって、多様なイノベーションを推進上で女性技術者は必要不可欠との認識が高いことが窺える。

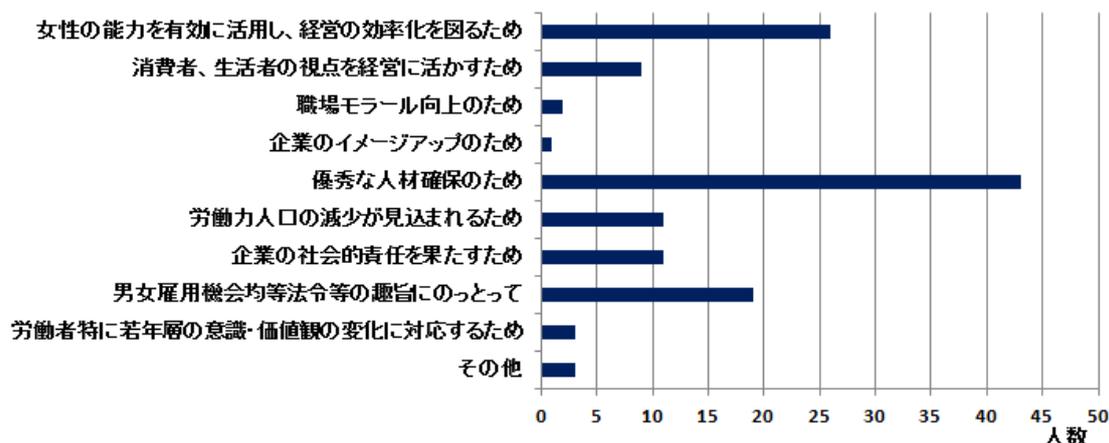


図1 女性技術者採用・登用の理由(期待)

(2) 女性技術者評価で期待以上期待通りとする要因

評価が「期待以上」、「期待通り」の場合、どのような点に満足しているかを見ると、満足している点は、「向上心」、「専門能力」がトップで、次いで「コミュニケーション力」、「積極性」、更に「協調性」も評価されている（図2）。

評価が「やや期待外れ」、「期待外れ」とした意見はごく少数であるが、その要因等は図2の満足度の低い要因に集中している。

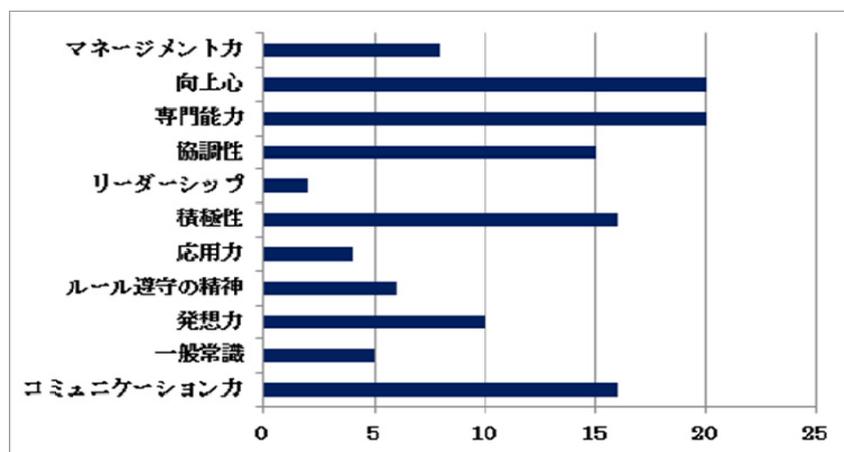


図2 「期待以上」、「期待通り」とする要因

(3)女性技術者活躍に向けての改善点

女性技術者の活躍を促進する上での改善点はアンケート回答企業の半数以上がその必要性を認め、具体的改善点として捉えているポイントは「中間管理職の積極的コミットメント」、「男性社員意識」、「経営者層の積極的コミットメント」、「女性社員自身の意識」の順であり、「経営者意識」等はそれほど改善点として指摘されていない。回答者の属性分析をしていないので何とも言えないが、アンケート回答者の多くが科学技術と経済の会の会員代表者、技術同友会の会員であるので、回答者の属性に依存している点があるかもしれない（図3）。

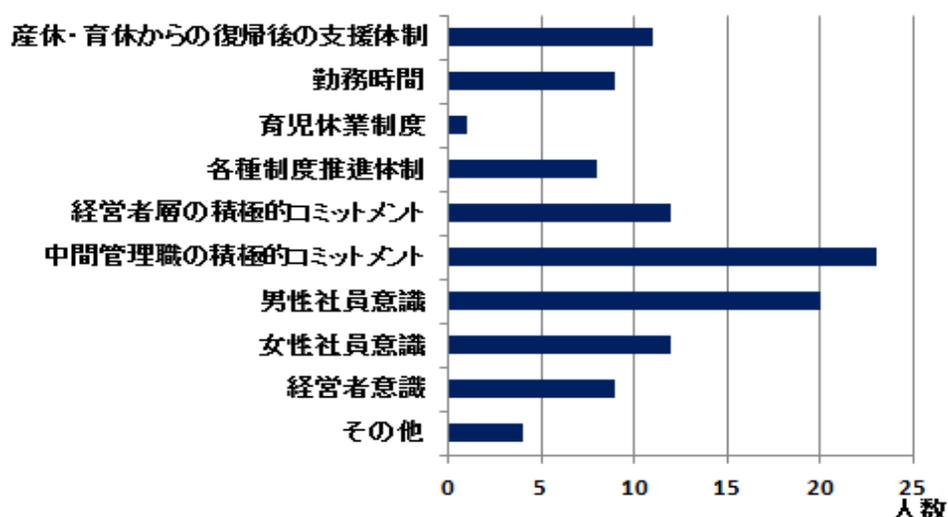


図3 企業における具体的改善事項

(4)中長期事業方針での取り扱い

中長期事業方針の中で、女性活躍に向けての施策・方針に関する記述を実施している企業は18社、で、記述していない企業25社と比較すると、回答企業の約42%が中長期事業方針の中で記述していることになる。

中長期方針で施策・方針として記述している具体的内容などについて、以下に示す。

- ・幹部社員への登用推進
- ・「ワークライフバランス」推進の観点での「育児支援」に対する記述
- ・国籍、年齢、性別にかかわらず多様な人材が活躍することの重要性
- ・優秀な女性社員の積極的採用
- ・女性社員の活用に向けた風土醸成
- ・女性社員と仕事と育児を両立する社員が安心して働き続けられる環境整備
- ・多様な人材が活躍する環境の整備

- ・女性の一層の活躍推進のため、講演会、女性同士の交流会の実施や、各種研修機会等を活用した上長に対する意識付けの強化を行う
- ・女性従業員比率の向上、女性役職者比率の向上
- ・チーフ・ダイバシティー・オフィサー（CDO）の任命
- ・ダイバシティー戦略実行委員会の開催
- ・企業グループのダイバシティーを高め、多様性に富んだ考え方を有する人材の成長を促進し、創造と革新を生む組織風土を醸成する。
- ・女性社員の定着、活躍推進への取り組み強化
- ・両立支援制度（育児・介護）の更なる充実
- ・性別、人種、年齢、身体障害の有無などが「バリア」とならない人材の多様性を実現
- ・ネットワーキング・コミュニティを設立
- ・男性、女性、高齢者、障害者など多様な従業員がお互いの人権を尊重しつつ、一人ひとりの強みを発揮して共に働く

(5)女性活躍の推進施策に関する調査

女性活躍推進施策が順調に進んでいると思っている企業は、アンケートに協力頂いた企業の 2/3 に達していて、順調ではないと思っている企業の 2 倍の 29 社に及んでいる。

順調に進んでいるとする企業の進める具体的施策は、「新規採用時に女性の積極的採用方針」、「女性の少ない部門等への積極的配置」、「管理職への女性の積極的登用方針」等であるが、「経営者層への女性の積極的登用方針」、「女性登用や定着率に対する数値目標」は施策として少ない状況である（図 4）。

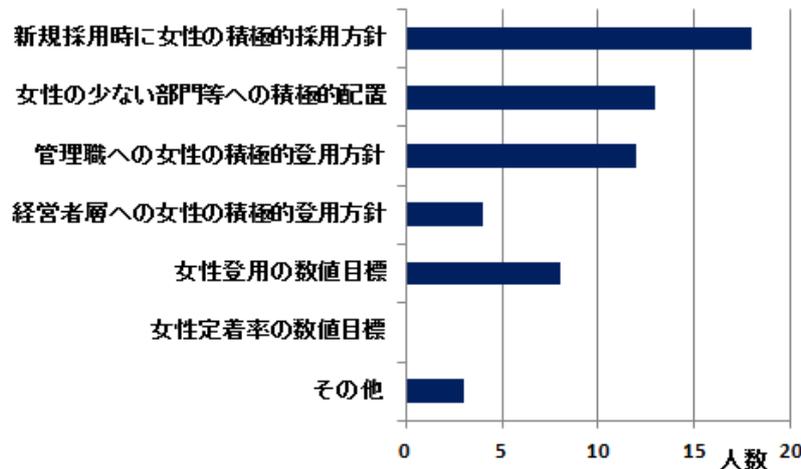


図 4 女性活躍推進施策が順調に進んでいる企業の具体的施策

女性活躍推進施策が順調に進んでいる、いないにかかわらず、回答企業が進めている具体的施策で、一番多く実施されているのが「男性と同等の教育研修や仕事の課題を付与」で、次いで「フレックス勤務体制」、「管理職に対する研修・指導」と続く。「女性活躍推進に関するトップの定期的情報発信」や「キャリアについて相談できるキャリアカウンセラー制度」、「クオータ制」等は実施している企業は少ないことが窺える（図 5）。

(6)女性技術者活躍上の阻害要因

女性技術者が活躍する上で不都合と感じている事項では、「男性中心の企業文化」を圧倒的阻害要因としている。次いで「キャリアプランの不在」、「女性技術者のコミュニティ或いはネットワークの不在」が続く。「トップのコミットメントの薄さ・弱さ」は不都合事項としてあまり多く捉えられていない（図 6）。

(7)女性技術者活躍促進の効果

女性技術者活躍を促進して良かったと思われることは、「職場が明るくなった」、「職場内のコミュニケーションが良くなった」の意見が多く、次いで「男性社員、女性社員とも能力向上に積極的になった」との意見が続く。残念ながら「新製品・新企画が従来に比べて多く出るようになった」の意見は少数であった（図 7）。尚、これら回答は女性技術者特有の効果と言えるかやや疑問であり設問設定に問題があったと考えられる。

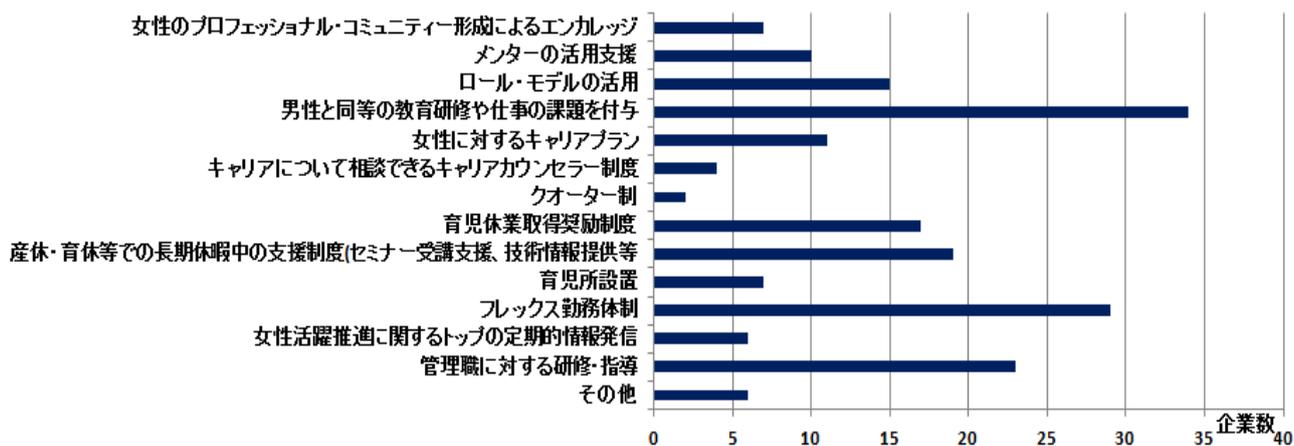


図5 具体的実施事項

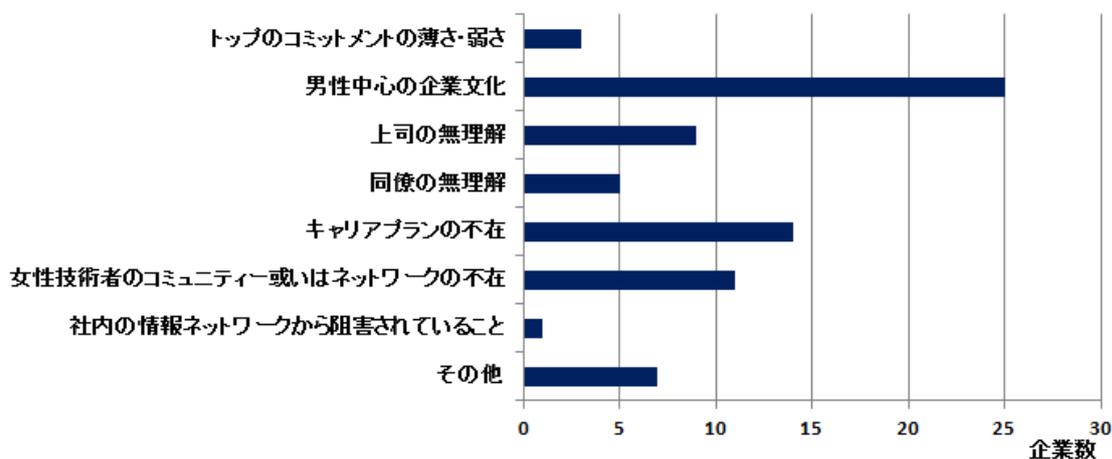


図6 女性技術者活躍上の不都合事項

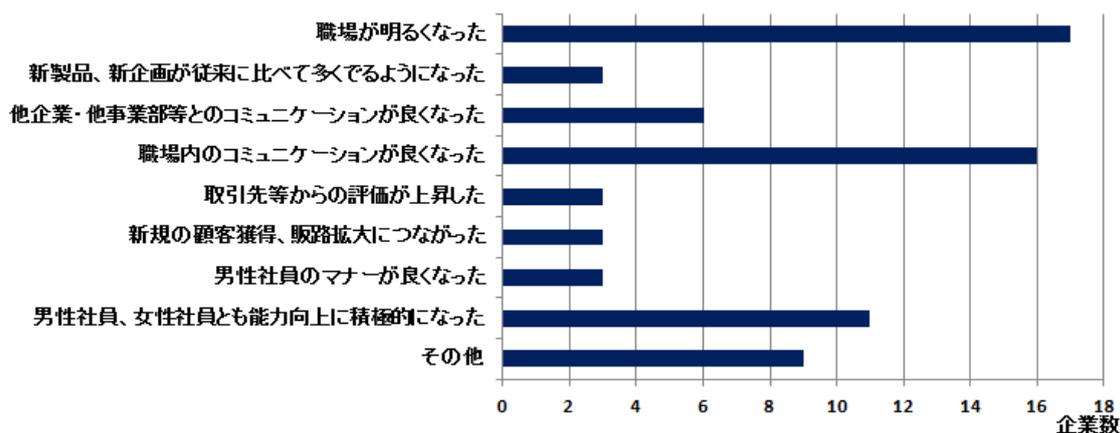


図7 女性技術者活躍促進の効果

女性技術者の採用・登用の理由の大半は、「優秀な人材確保のため」、「女性の能力を有効に活用し、経営の効率化を図るため」である。採用・登用した結果として、「コミュニケーション力」、「向上心」、「専門能力」、「積極性」、「協調性」が評価され、企業側の採用・登用した効果は達成されているように見受けられる。これら効果は、企業が中長期事業方針で女性活用に関する経営方針を「新規採用時の積極的女性採用方針」や「女性の少ない部門への積極的配置」並びに「管理職への助成の積極的登用方針」

のように明確に方針を打ち出していることによると考えられる。しかも「男子と同等の教育研修や仕事の課題付与」や「フレックス勤務体制」、「管理職に対する研修・志度」等の女性活躍推進施策により、「職場が明るくなった」、「職場内のコミュニケーションが良くなった」等の効果となっている。しかしながら、女性活躍に向けての改善点はまだまだ多く指摘されており、その多くは「経営者層の積極的コミットメント」、「中間管理職の積極的コミットメント」、「男性社員の意識」であり、阻害要因として「男性中心の企業文化」、「キャリアプランの不在」、「女性技術者のコミュニティ或いはネットワーク不足」等が指摘されている。

上述の調査分析から、課題としては以下の点が指摘できる。

- ・中長期事業方針等に明確に女性採用・登用方針を明記する意義づけを如何に展開するか？
- ・男性中心の企業文化を如何に是正するか？
- ・経営者層、中間管理者層の積極的コミットメントを如何に引き出すか？
- ・女性に対するキャリアプランやリーダーシップ研修など如何に充実するか？
- ・女性技術者のコミュニティ或いはネットワーク構築を如何に進めるか？

5. 考察

アンケートに回答頂いた方々は3分の2が役員を含めてミドルクラスの管理者であった。その回答者がポジティブ・アクションを進める上での企業における具体的改善事項として、「中間管理職の積極的コミットメントの必要性」をトップに挙げ、「経営者の積極的コミットメント」もトップ3で指摘されている。また、アンケートに見られるある企業の取組み事例でも、トップの方針の下、管理職の意識啓発活動による女性登用率の向上が指摘され、企業トップや組織管理職の深い理解とリーダーシップの強力な関与の必要性が認識された[2]。

産業界における女性技術者のエンパワーメント推進には、企業トップと組織管理職の深い理解とリーダーシップの強化が肝要であり、そのための継続的な啓発活動として経営トップ層や中間管理職に参集いただくセミナー、シンポジウムなどによる促進施策を講じる必要がある。更に、女性技術者のエンパワーメントに関する企業の取組状況を可視化しうる仕組み作りが必要と考える。

6. あとがき

今回の調査研究は、女性技術者に関するアンケート調査結果に基づく分析結果から導き出されたものである。東証1部上場企業1,761社に対し、今回アンケート調査に回答頂いた企業は43社にすぎず、今後、サンプル数の増加や調査項目の充実などを図っていく必要がある。しかしながら、アンケート回答者の多くが指摘している「中間管理職の積極的コミットメントの必要性」、「経営者の積極的コミットメント」等を可能とする施策を展開すべきことは、少ない調査結果からでも指摘できると考える。

謝辞

本調査研究実施に際し、アンケート調査にご協力頂いた各企業の関係者各位に謝意を表す。また、アンケート調査結果の分析にご助言頂いた(一社)技術同友会「女性技術活躍に向けてのポジティブ・アクション委員会」委員各位に感謝するとともに、内閣府男女共同参画局関係各位に謝意を表す。

参考資料

- [1]:「女性技術者の育成に関する見解」技術同友会、昭和61年9月
- [2]:「女性技術者活躍に向けてのポジティブ・アクションについての提言」(一社)技術同友会、平成25年4月