

IT 業界における女性活躍の加速のために

平成 29 年 12 月 20 日

横浜市女性活躍推進協議会

IT 分科会

## 1 IT 分科会設置の経緯

IT 分科会は、平成 28 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 23 条に基づき設置された「横浜市女性活躍推進協議会」（以下「協議会」とする）の下部組織として、業界ごとの女性活躍を進めるために平成 29 年に設置された。

IT 業界においても女性社員の割合は高まる傾向にあり、女性社員の活躍は企業にとっても戦略上欠かせないものとなっている。IT 業界の発展のためにも、彼女達が出産や育児を理由に離職することなく、一人ひとりが個性と能力を發揮できるようキャリア形成を行い、活躍するにはどうすればよいか。

本分科会では、神奈川県情報サービス産業協会に所属する企業 8 社の社長及び役員クラスが委員となり、女性の活躍に向けて 3 回にわたって検討した。また、その中で IT 分科会参加企業の女性社員に、「職場における女性の活躍に関するアンケート」を実施し、IT 業界で働く女性の本音やニーズに着目して議論を行った。

### <IT 分科会構成員（五十音順 敬称略）>

委員	
(株)アイネット	代表取締役社長 梶本 繁昌
(株)エフネット	監査役 樽屋有美子
(株)ソフテム	代表取締役 常山 勝彦
(株)第一コンピュータサービス	取締役 小檜山 千恵子
(株)ティー・エム・シー	専務取締役 千葉 理恵子
デジタルコム(株)	代表取締役 前山 浩志
ネットワークプランニングサービス (株)	
アプライアンスサービス事業部部長	浜 一美
(株)ティー・エム・シー	専務取締役 千葉 理恵子
(株)フューチャーネットワークス	代表取締役 中山 いその
コーディネーター	
開智国際大学 国際教養学科 教授	
(株)スコラ・コンサルト パートナー	プロセスデザイナー
宮入 小夜子	
事務局	
横浜市政策局男女共同参画推進課	

## 2 IT 業界の現状と課題

### (1) IT 業界の状況

IT 技術の活用が他産業に広がり、産業のボーダーレス化が生じており、ビジネスが広がっている反面、IT 業界以外の業界との技術競争や顧客企業の業務をよく理解し、提案できる人材育成の必要が生じている。

また、IT 業界の年齢構成は、現在は 25 歳~34 歳が 35.5%、35~44 歳が 34.5% と突出して高いが、45~54 歳が 18.3% を占めており（「IT 人材白書 2017」IPA より）、今後 50 代以上の社員が増加していく可能性が高く、50 代以上の社員の IT 技術の進化への対応が課題となる。

さらに、育児や介護と仕事の両立のために、多様な働き方の実現が要求されているが、システム開発・保守・運用業務においては客先に常駐する形態であることが多く、客先から定められた勤務時間に常駐できる社員を希望されている。加えて、二次請け、三次請けという多重請負構造が、多様な働き方の制約となっている。

### (2) 経営者の意識と女性の参画状況

近年はシステムエンジニアの求人倍率が非常に高くなっており、人材確保の観点からも女性の育成・登用は必要という認識はあるものの、経営者によって意識の差がある。また、女性の割合が 20% 以下である企業が 7 割を占めるなど、「IT 人材白書 2017」IPA より）ロールモデルが少なく、女性に特化した育成ノウハウが十分でなく、育児休暇から復職すると昇進に縁がないキャリアコースに固定されたり、仕事の内容が限定されたりする「マミートラック」から抜け出せない女性もいる。さらに、今後一層育児休暇を取得する女性社員が増加していくと、復帰後に全員を時間に融通が利きやすい部署へ配属することが難しくなる状況も見込まれている。

### (3) IT 企業で働く女性の意識

IT 企業で働く女性の意識の参考として、IT 分科会参加企業の女性社員を対象に実施した、「職場における女性の活躍に関するアンケート」結果の分析を次の通り紹介する。

（詳細は「職場における女性の活躍に関するアンケート」結果 を参照）

- ◇ IT 分科会参加企業においては、比較的若い社員が多く、現在の職場の環境には満足度が高い。
- ◇ 一方で、現在短時間勤務中の社員が育児や介護と仕事の両立に苦労し、育児や介護を未経験な社員は、将来仕事と両立できるか不安を抱えていることがうかがえる。
- ◇ 管理職への昇進を希望する社員は、入社当時及び現在とともに女性社員の約 3 割を占める。
- ◇ 現在管理職への昇進を希望している社員は、20 代~40 代の世代ごと、扶養の有無にかかわらず一定数存在している。また入社当時は昇進を希望す

る理由1位は「給料」だったのに対し、現在の昇進を希望する理由1位は「やりがい」である。それぞれのペースで経験を積み、仕事にやりがいや自信を持つことが女性の管理職への意欲を育てることがうかがえる。

- ◇ 入社当時は昇進を希望していた社員の4割が、現在は希望しなくなっている。また、昇進を希望しない社員の理由は、入社当時及び現在で、ともに1位が「自分には務まらない」、2位が「ワーク・ライフ・バランスを保てない」となっている。女性の昇進への意欲を失わせず、自信を持てるよう育成すること、育児と仕事との両立への配慮が課題であることがうかがえる。

### 3 神奈川県域のIT業界における女性活躍に向けた提言

#### (1) 経営者・管理職の意識改革

イノベーションを生み出し、IT業界を活性化するために、各企業が女性活躍をはじめ多様な人材の活躍に取り組むよう経営者に啓発する必要がある。また、女性の育成には、画一的な人材育成支援ではなく、一人ひとりに寄り添った育成が必要であり、上司に対し、女性の育て方やチャンスの与え方についての研修を実施することが重要である。

#### (2) IT業界で働く女性のキャリア形成支援

IT業界全体で女性を育成していくために、神奈川県情報サービス産業協会等が業界全体の取組として、女性がリーダーシップを発揮するための育成研修や、研修後に会社で活用できるようなフィードバックなど、次につながる仕組みを構築する必要がある。また、メンター制度の構築やネットワーク作りの支援により、女性の心理的負担を軽減する仕組みづくりが必要である。

#### (3) 働き方改革の推進

時間や場所にとらわれない多様な働き方が進むよう、国や横浜市はより一層働き方改革の機運の醸成に努めるとともに、発注側に働きかける必要がある。

神奈川県情報サービス産業協会においても、各企業において多様な働き方が進むよう働きかける必要がある。

#### (4) 神奈川県情報サービス産業協会と横浜市との連携

上記提言の実現のために新たな取組を開始するにあたっては、神奈川県情報サービス産業協会と横浜市が連携して取り組むべきである。また取組にあたっては、神奈川県情報サービス産業協会の各部会間の連携を強化するなど、今まで培ったノウハウや取組を活かしながら実施していく必要がある。

<「職場における女性の活躍に関するアンケート」結果 詳細分析>

○基本情報

アンケート実施期間：平成 29 年 9 月 8 日～9 月 29 日

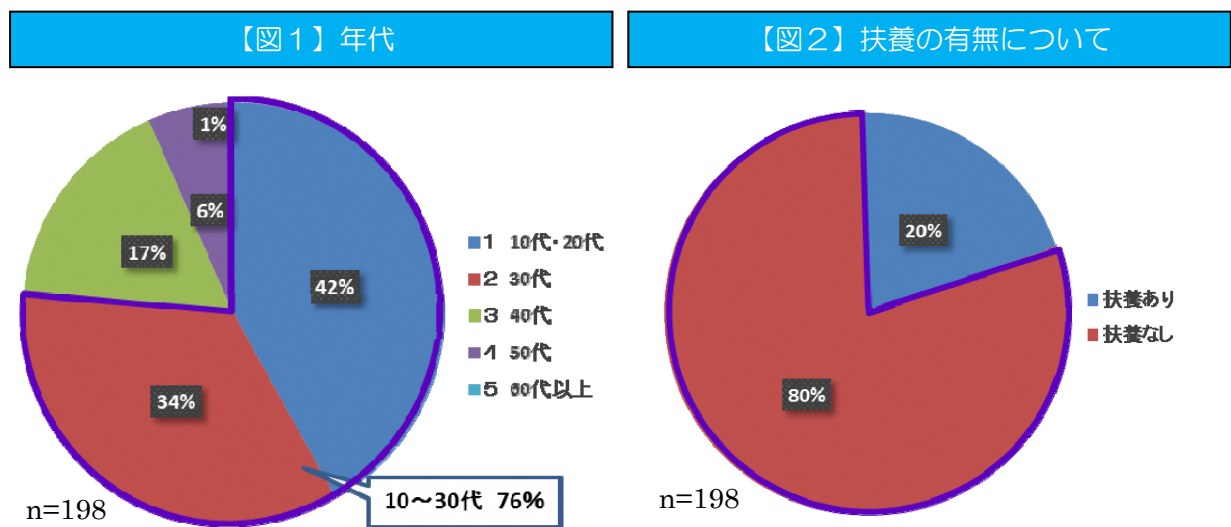
調査対象：IT 分科会参加企業 8 社に在籍する女性社員

回答人数：198 人

回収率：69.2%

≪社員の年齢層、家庭環境≫

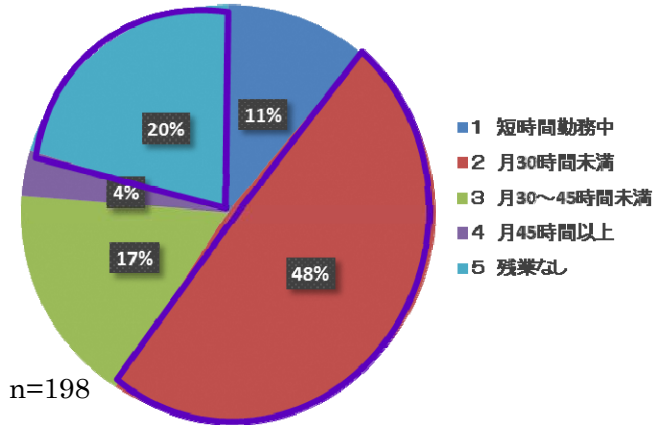
IT 業界への女性の就労者は、10 代～30 代が全体の 76%（図 1）、また扶養無しが 80%を占めており（図 2）、比較的若く育児や介護との両立の心配がまだあまりない層がボリュームゾーンであることがうかがえる。



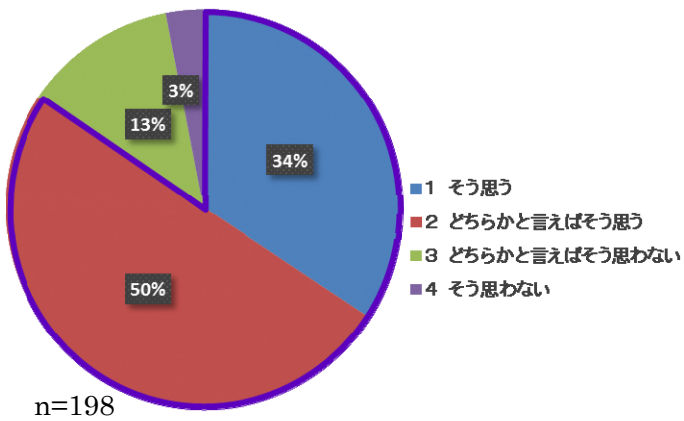
## 《職場の環境》

残業時間が少ない職場が多く（図3）、休暇をとりやすい（図4、図5）。  
家庭や仕事の悩みを上司や同僚に相談しやすい環境にある（図6、図7）。

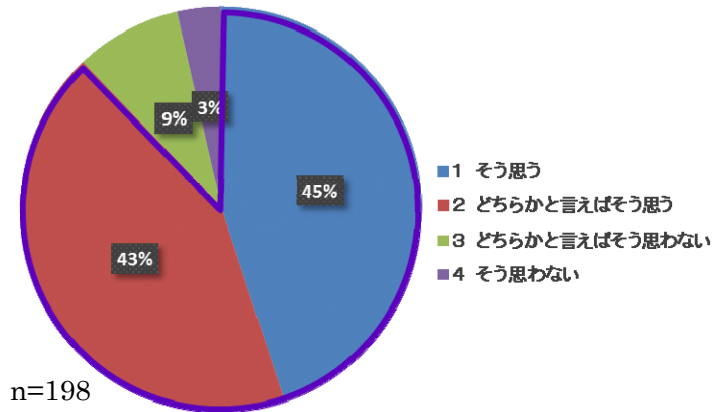
【図3】 残業状況等について



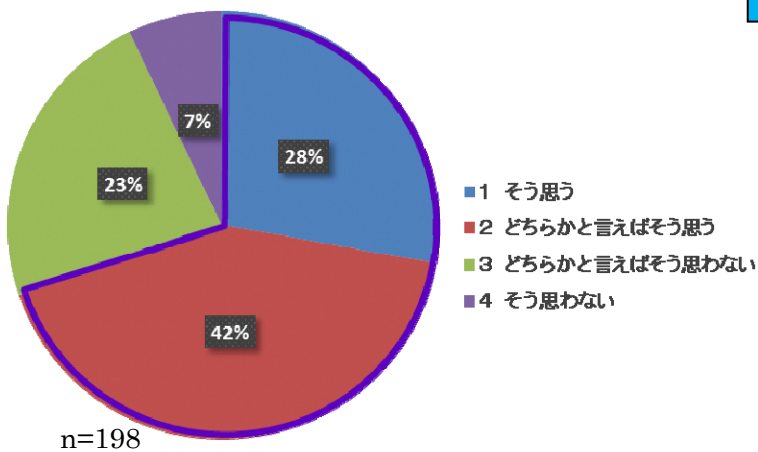
【図4】 休暇をとりやすい環境か《勤務体系的に》



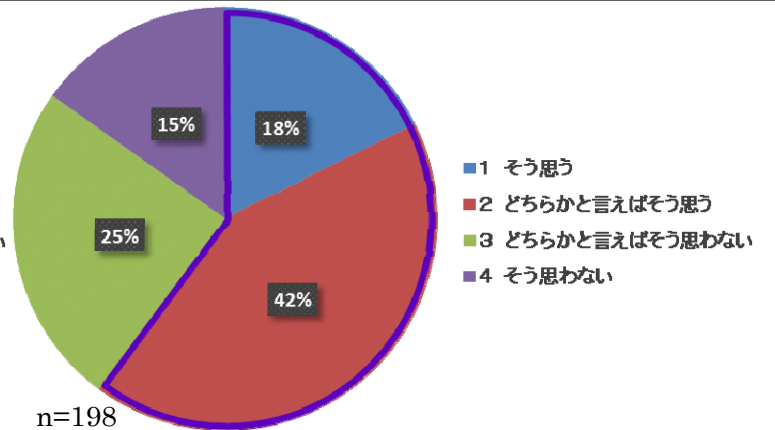
【図5】 休暇をとりやすい環境か《社内の雰囲気・文化的に》



【図6】 同僚に仕事の悩みを相談し、助け合えるか



【図7】 上司に家庭の事情や仕事の悩みを相談でき、対処してくれているか

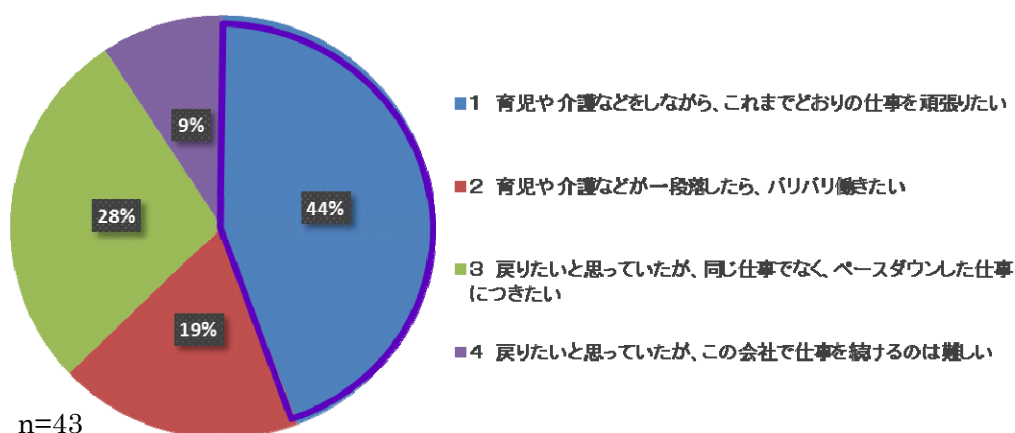


## 《育児や介護との仕事の両立》

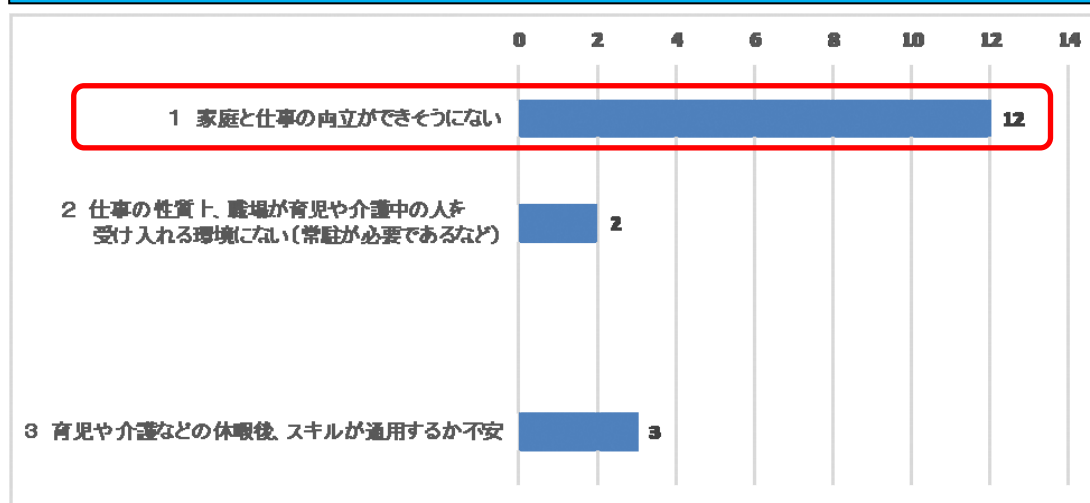
「育児や介護をしながらこれまでどおりの仕事を頑張りたい」と回答した社員は、育児や介護などで休業したことがある社員や休業中の社員の44%（図8）、短時間勤務中の社員が19%（図10）、休業したことがない社員の31%（図12）となっている。短時間勤務中の社員が、両立に苦労している状況がうかがえる。また、「ペースダウンしたい」、「仕事を続けることが難しい」と回答した社員の理由は、「家庭と仕事の両立ができそうにない」が1位となっている（図9、図11）。

さらに休業をしたことがない社員は、休業中や短時間勤務社員よりも「ペースダウンしたい」と回答する割合が高く（図12）、将来家庭と仕事を両立できるか不安を抱えていることがうかがえる（図13）。

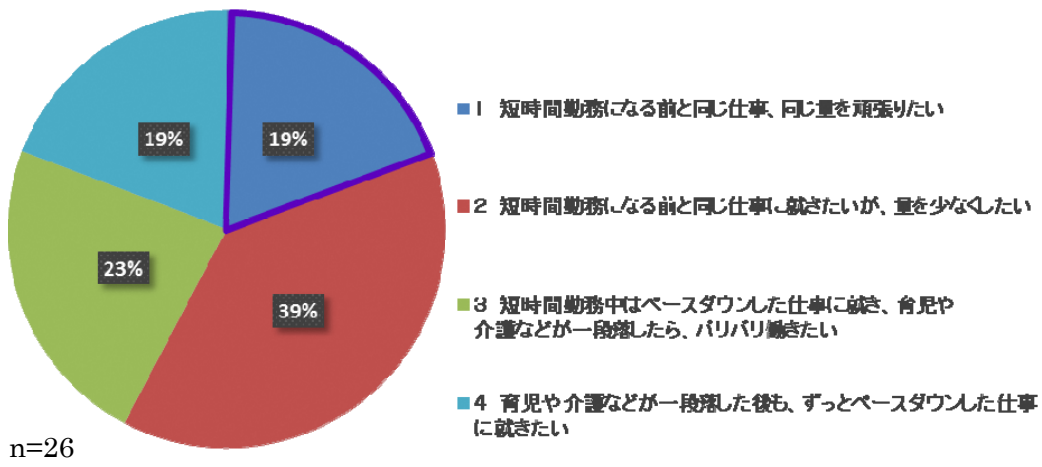
【図8】 <現在休業中、もしくは育児や介護などで休業したことがある方>  
仕事について、どのように進めていきたいか



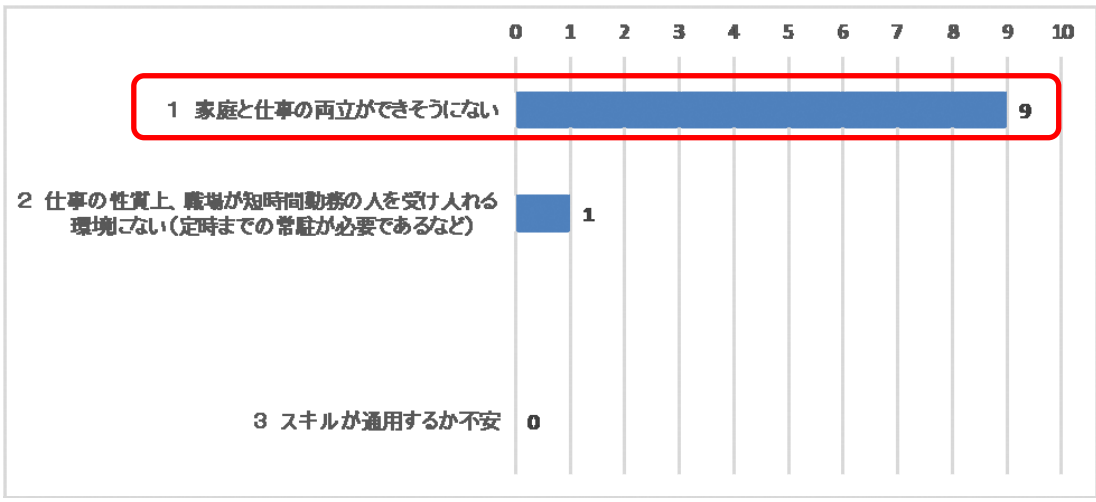
【図9】 <現在休業中、もしくは育児や介護などで休業したことがある方>  
ペースダウンしたい、仕事を続けることが難しいと回答した理由（複数回答可）



【図 10】 <現在、育児や介護などのために短時間勤務をしている方>  
仕事について、どのように進めていきたいか

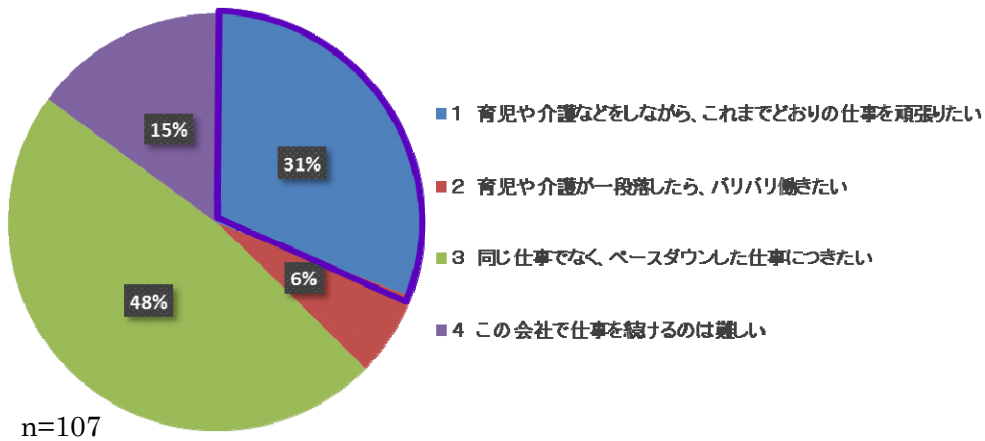


【図 11】 <現在、育児や介護などのために短時間勤務をしている方>  
ペースダウンしたいと回答した理由（複数回答可）

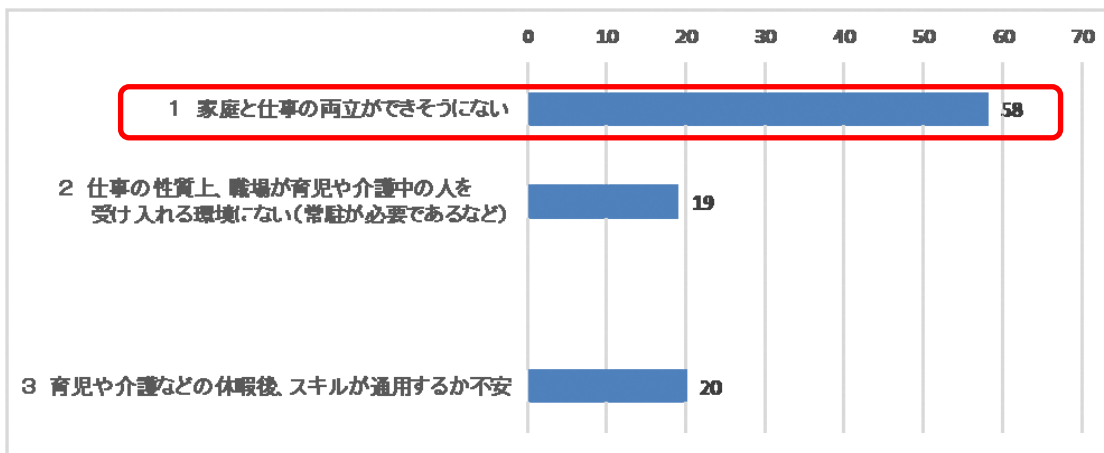




【図 12】 <育児や介護などで休業したことがない方>  
 将来、育児や介護などの事情が生じた場合、どのような勤務形態を希望するか



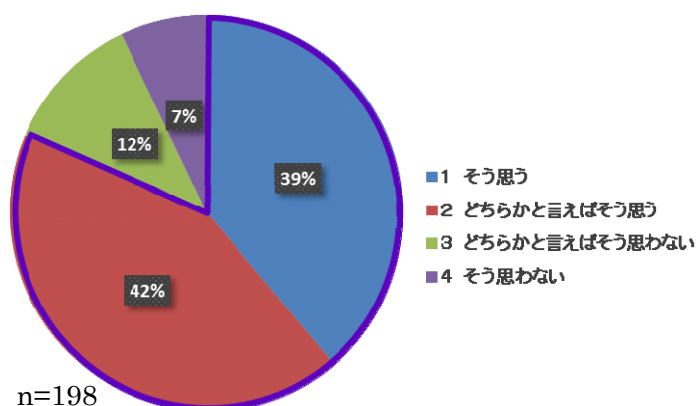
【図 13】 <育児や介護などで休業したことがない方>  
 将来、育児や介護などの事情が生じた場合、どのような勤務形態を希望するか



## 《上司の育成姿勢》

上司は男女の区別なく育成しようとしていると回答した社員は、「そう思う」39%、「どちらかと言えばそう思う」42%にのぼる（図14）。

【図14】上司は男女の区別なく育成しようとしていますか



## 《管理職への昇進意欲について、入社当時と現在の違い》

入社当時、経営幹部（役員）までの昇進を希望していた社員は3%、部・課長までの昇進を希望していた社員は24%と、約3割の社員が管理職への昇進を希望していたことが分かる（図15）。そして、昇進希望の理由は「給料が上がる」が1位、「やりがい」が2位である（図16）。

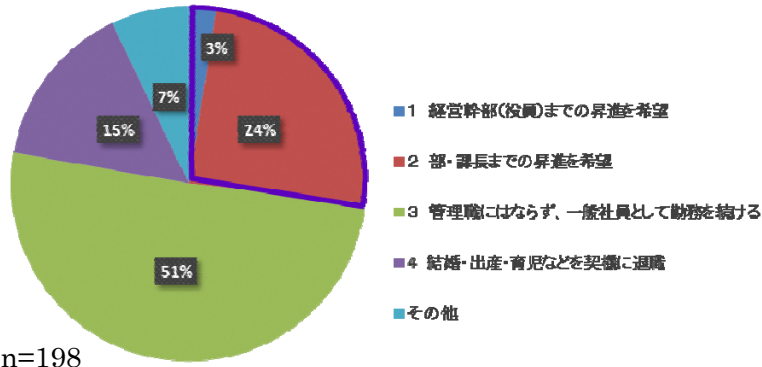
また、昇進を希望しない社員の理由は、「自分には務まらない」が1位、「ワーク・ライフ・バランスを保てない」が2位となっている（図17）。

一方、現在昇進を希望している社員は、経営幹部（役員）が3%、部・課長が27%と、入社当時より、やや昇進希望が増加している（図18）。そして、昇進希望の理由は「やりがい」が「給料が上がる」を上回り、1位となっている（図19）。

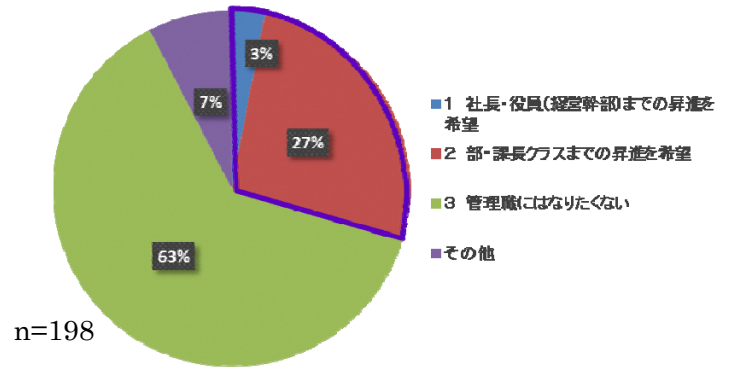
また、現在管理職への昇進を希望している社員は、年代や扶養の有無それぞれで一定数存在している（図21）。それぞれのペースで経験を積み、仕事にやりがいや自信を持つことが女性の管理職への意欲を育てることがうかがえる。

また、昇進を希望しない社員の理由は、「自分には務まらない」が1位、「ワーク・ライフ・バランスを保てない」が2位と入社当時と理由の順位は変わらない（図20）。女性が自信を持てるよう育成すること、育児や介護と仕事の両立への配慮が課題である。

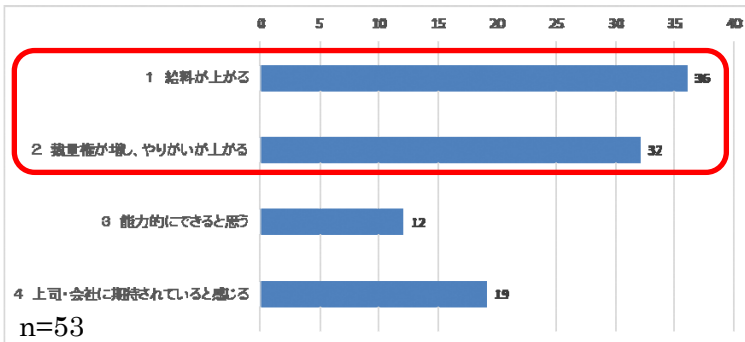
【図 15】入社当時、  
どのようなキャリアプランを描いていたか



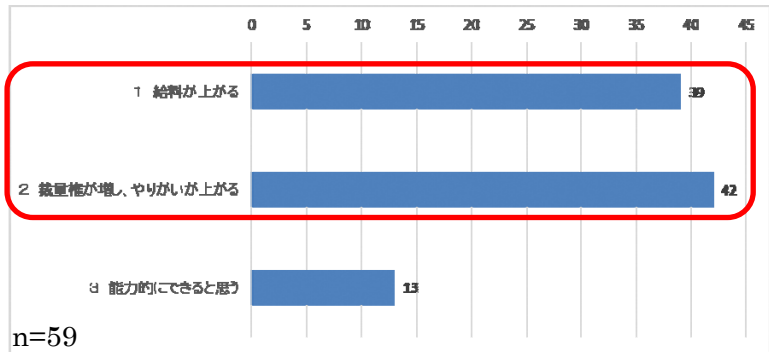
【図 18】現在、  
管理職への昇進を希望しているか



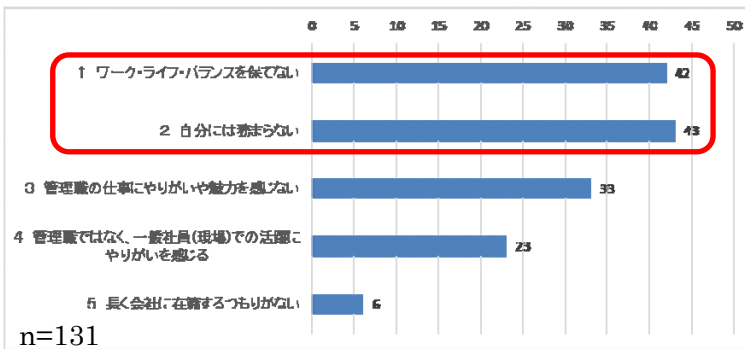
【図 16】管理職への昇進を希望した理由  
(複数回答可) ※入社当時



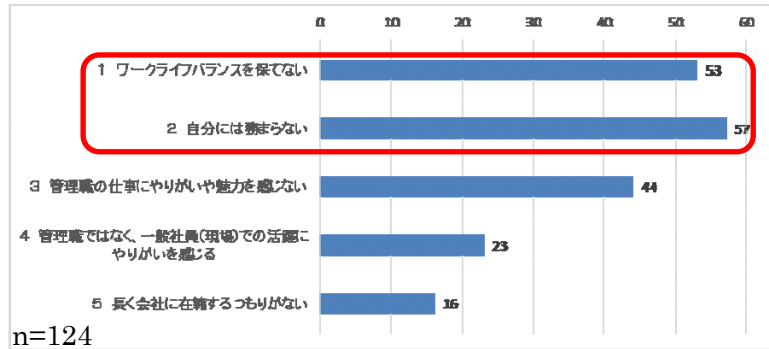
【図 19】管理職への昇進を希望する理由  
(複数回答可) ※現在



【図 17】管理職への昇進を希望しなかった理由  
(複数回答可) ※入社当時



【図 20】管理職への昇進を希望しない理由  
(複数回答可) ※現在



【図 21】現在、  
管理職への昇進を希望している  
社員の内訳

n=59

年代	現在、管理職を希望する社員に占める割合	扶養無	扶養有
10代・20代	28人 (47.5%)	27人	1人
30代	13人 (22.0%)	9人	4人
40代	15人 (25.4%)	9人	6人
50代	3人 (5.1%)	1人	2人
60代以上	0人		

## ■自身のキャリアに対する意識の変化

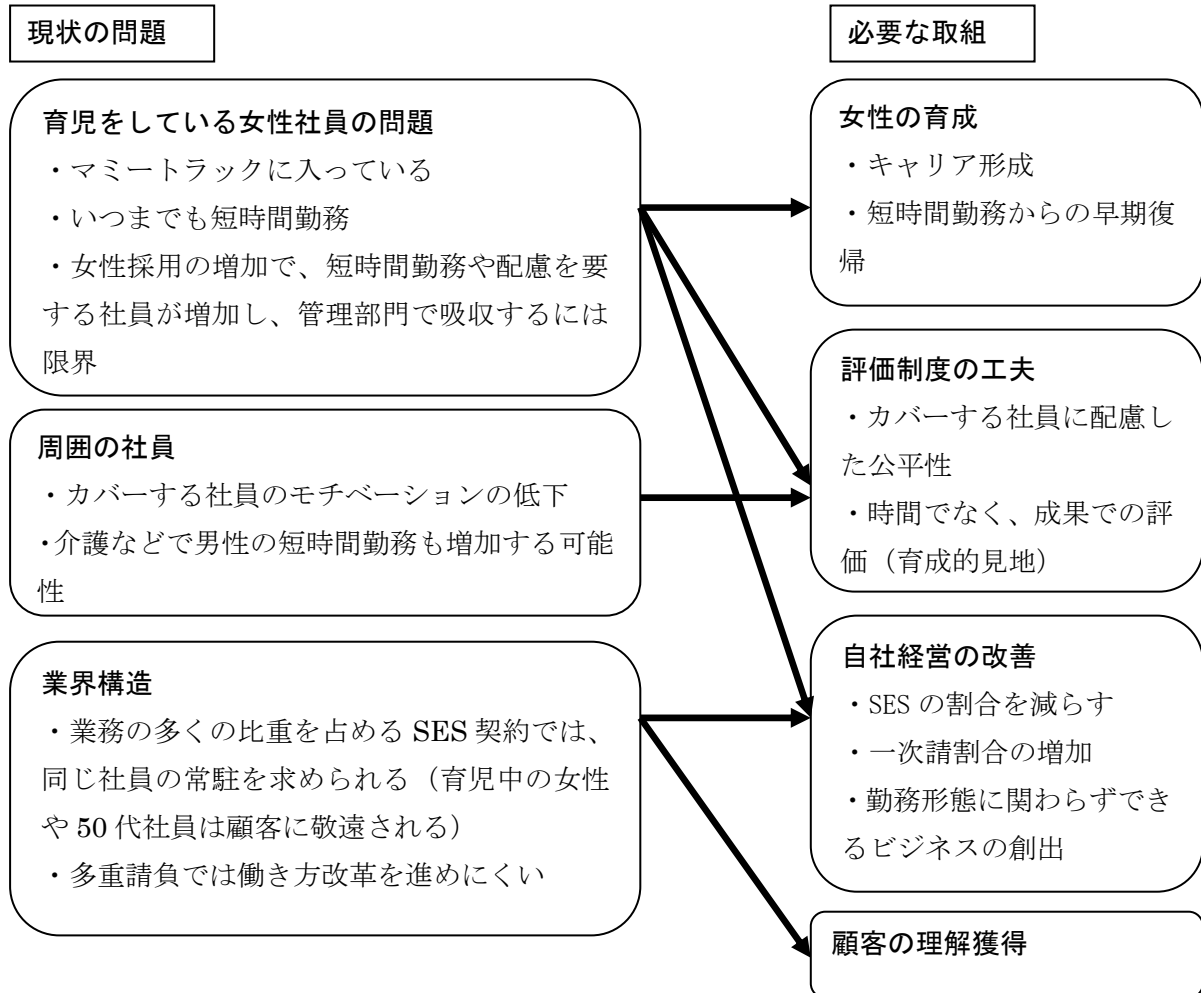
あなたは入社当時、どのようなキャリアプランを描いていましたか		あなたは現在、管理職への昇進を希望していますか														
1 経営幹部(役員)までの昇進を希望 5	➡	<table border="1"> <tr><td>1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望</td><td>2</td></tr> <tr><td>2 部・課長クラスまでの昇進を希望</td><td>2</td></tr> <tr><td>3 管理職にはなりたくない</td><td>1</td></tr> </table>	1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	2	2 部・課長クラスまでの昇進を希望	2	3 管理職にはなりたくない	1								
1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	2															
2 部・課長クラスまでの昇進を希望	2															
3 管理職にはなりたくない	1															
2 部・課長までの昇進を希望 48	➡	<table border="1"> <tr><td>1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望</td><td>1</td></tr> <tr><td>2 部・課長クラスまでの昇進を希望</td><td>27</td></tr> <tr><td>3 管理職にはなりたくない</td><td>16</td></tr> <tr><td>その他:入社当時はそう思っていたが、男尊女卑のこの組織ではモチベーションが下がってしまい今はやる気がありません。</td><td>1</td></tr> <tr><td>その他:将来への目標が明確ではないため、現在はなんともいえない状態である。</td><td>1</td></tr> <tr><td>その他:会社全体をみると正当な評価が望めないため、希望はない</td><td>1</td></tr> <tr><td>その他:現在育児中のため、とりあえずは昇進よりも復帰してどこまで仕事ができるか試したい。</td><td>1</td></tr> </table>	1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	1	2 部・課長クラスまでの昇進を希望	27	3 管理職にはなりたくない	16	その他:入社当時はそう思っていたが、男尊女卑のこの組織ではモチベーションが下がってしまい今はやる気がありません。	1	その他:将来への目標が明確ではないため、現在はなんともいえない状態である。	1	その他:会社全体をみると正当な評価が望めないため、希望はない	1	その他:現在育児中のため、とりあえずは昇進よりも復帰してどこまで仕事ができるか試したい。	1
1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	1															
2 部・課長クラスまでの昇進を希望	27															
3 管理職にはなりたくない	16															
その他:入社当時はそう思っていたが、男尊女卑のこの組織ではモチベーションが下がってしまい今はやる気がありません。	1															
その他:将来への目標が明確ではないため、現在はなんともいえない状態である。	1															
その他:会社全体をみると正当な評価が望めないため、希望はない	1															
その他:現在育児中のため、とりあえずは昇進よりも復帰してどこまで仕事ができるか試したい。	1															
3 管理職にはならず、一般社員として勤務を続ける 101	➡	<table border="1"> <tr><td>1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望</td><td>2</td></tr> <tr><td>2 部・課長クラスまでの昇進を希望</td><td>14</td></tr> <tr><td>3 管理職にはなりたくない</td><td>82</td></tr> <tr><td>その他:現在管理職の為、そこを維持することをまず頑張りたい。また、残業などを多くしているイメージがある為、現在の職種までが限界だと思う。</td><td>1</td></tr> <tr><td>その他:もう管理職候補の社員がいるので</td><td>1</td></tr> <tr><td>その他:技術職では短時間勤務しながら昇進などできない環境だから。希望など持てるわけもない。</td><td>1</td></tr> </table>	1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	2	2 部・課長クラスまでの昇進を希望	14	3 管理職にはなりたくない	82	その他:現在管理職の為、そこを維持することをまず頑張りたい。また、残業などを多くしているイメージがある為、現在の職種までが限界だと思う。	1	その他:もう管理職候補の社員がいるので	1	その他:技術職では短時間勤務しながら昇進などできない環境だから。希望など持てるわけもない。	1		
1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	2															
2 部・課長クラスまでの昇進を希望	14															
3 管理職にはなりたくない	82															
その他:現在管理職の為、そこを維持することをまず頑張りたい。また、残業などを多くしているイメージがある為、現在の職種までが限界だと思う。	1															
その他:もう管理職候補の社員がいるので	1															
その他:技術職では短時間勤務しながら昇進などできない環境だから。希望など持てるわけもない。	1															
4 結婚・出産・育児などを契機に退職 30	➡	<table border="1"> <tr><td>1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望</td><td>1</td></tr> <tr><td>2 部・課長クラスまでの昇進を希望</td><td>6</td></tr> <tr><td>3 管理職にはなりたくない</td><td>21</td></tr> <tr><td>その他:責任もって職務を行って評価される事は嬉しい事ですが管理職としての器ではないと思っているため。</td><td>1</td></tr> <tr><td>その他:管理職までの昇進は希望しないが、正当な評価をしてほしい。評価が良くても全く昇進しない。</td><td>1</td></tr> </table>	1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	1	2 部・課長クラスまでの昇進を希望	6	3 管理職にはなりたくない	21	その他:責任もって職務を行って評価される事は嬉しい事ですが管理職としての器ではないと思っているため。	1	その他:管理職までの昇進は希望しないが、正当な評価をしてほしい。評価が良くても全く昇進しない。	1				
1 社長・役員(経営幹部)までの昇進を希望	1															
2 部・課長クラスまでの昇進を希望	6															
3 管理職にはなりたくない	21															
その他:責任もって職務を行って評価される事は嬉しい事ですが管理職としての器ではないと思っているため。	1															
その他:管理職までの昇進は希望しないが、正当な評価をしてほしい。評価が良くても全く昇進しない。	1															

<分科会各回の議論概要>

第 1 回

日時：平成 29 年 7 月 27 日（木）15 時～17 時

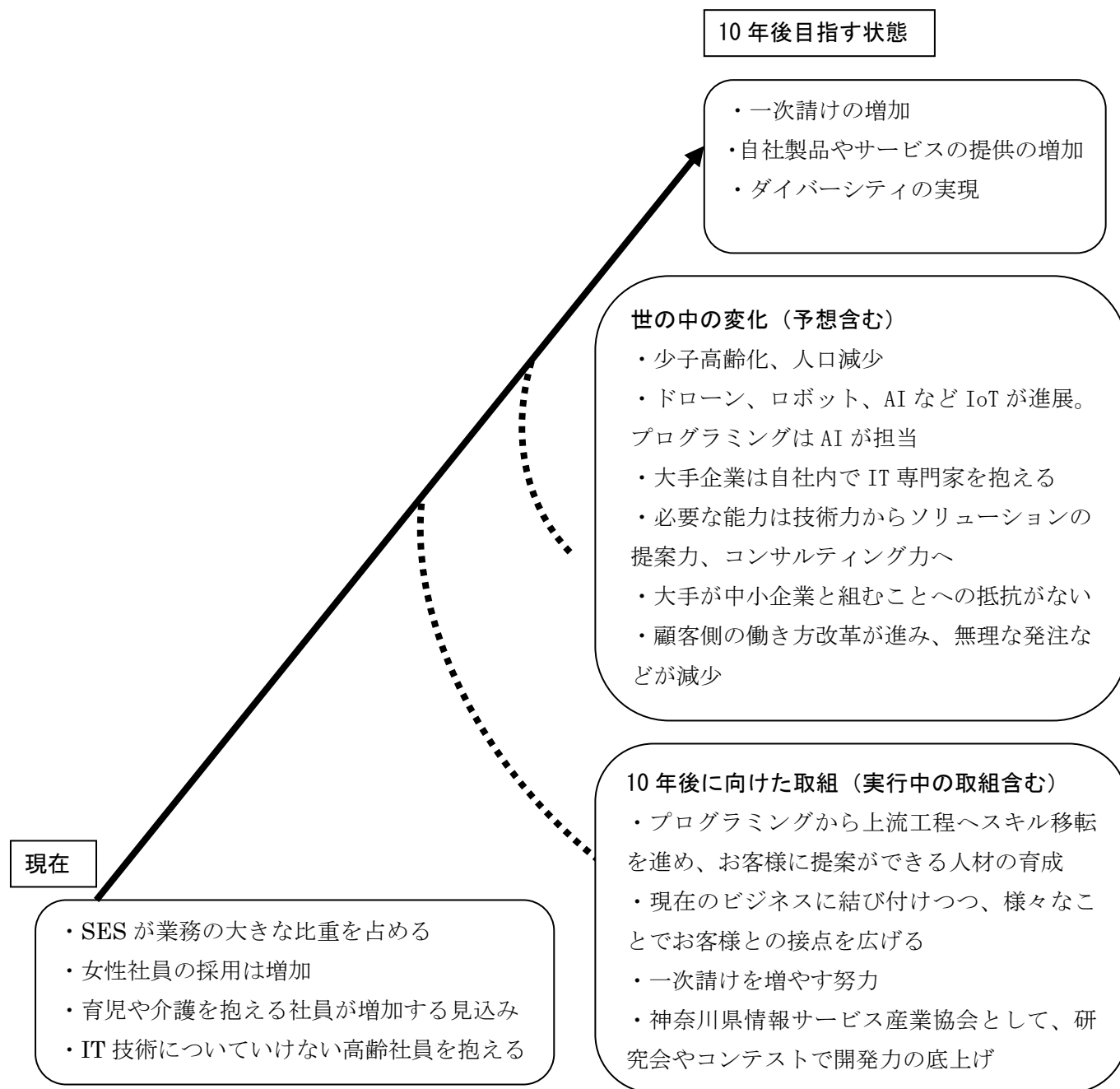
テーマ：現状分析



## 第2回

日時：平成29年8月28日（月） 9時30分～11時30分

テーマ：10年後のIT業界



### 第3回

日時：平成29年10月27日（金） 15時～17時

テーマ：アンケート結果の分析及び女性活躍の取組内容の検討

#### 1 アンケート結果について

- 管理職希望の女性が「3割」という結果に対して、概ね「実感より多い」と評価
- 特に年代、子の有無で確認したところ、40代で9人、さらに子有りがうち7人。こうした人たちを活用できていないとしたらもったいない、との認識を共有

#### 2 経営者としての思い

企業が女性活躍に真剣に取り組むには、経営者への意識啓発が必要という認識を共有。

<主な所感>

- 当社では昇進は上司の判断でなされるので、産休を取ることで昇進スピードに差がつくのではなく、積極的に引き上げようとする上司につくかで差がつく。
- ペースダウンする時期があることも踏まえ、職業人生という長いスパンでマネジメントすることが大事。
- そもそも女性を採用しなければとっていない企業が多いのではないかな。
- 専業主婦では食べていくのは大変であり、また女性も自分の可能性を試したい、というのが若い人では当たり前になっている中で、当社に入った女性がそれを実現できないことは、経営者として恥ずべきこと。したがって、女性が働きたいかつ仲間と一緒に成長したいのであれば、その場を提供しよう。
- 企業経営者は、永続的に発展していきたいと思っているはず。だとすれば、採用した社員にもっと幸せになってほしい。ダイバーシティは必須であり、完ぺきにできなくても、それが収益基盤を変えていくことになるのではないかな。
- SESのようなフロービジネスより、ストックビジネスならなお経営にとっていいのではないかな。そこで短時間勤務の女性が働けるならなおいい。
- 研修内容を各社が持ち帰り、自社内の教育や改革につなげたい。それを受け入れる風土にするのは経営者であり、経営者への働きかけが大事。
- 3割の女性が管理職希望というアンケート結果は、他の経営者にも周知したい。

#### 3 神奈川県情報サービス産業協会における今後の取組

- 研修プログラムを神奈川県情報サービス産業協会の教育研修部会と女性活躍ダイバーシティ委員会が連携して実施する。
- 研修内容については、経営者向け、女性育成のためのマネジメントセミナー、女性のリーダーシップ発揮のためのLS開発が必要という認識を共有。
- 研修の実施にあたっては、各社に興味を持たせることが大事であること、各社が女性を送り込むような何か工夫が必要。  
各社が推薦してくてくれた人に、上長と、効果や会社で活用できるようなフィードバックをやりとりし、次の展開になることや、研修を修了した女性が次の女性のメンターになるなど、後進の育成につなげることを期待。