

# 育児中の女性管理職のワークライフバランス維持を可能にする職場要因 ——日英比較を通して

小竹 茜

(お茶の水女子大学大学院博士前期課程修了)

日本の民間企業における課長級の女性比率は2023年で13.2%と依然として低い(厚生労働省2024)。その一因として、女性の昇進意欲の低さが指摘されており、総合職女性が管理職を目指したくない理由の一位として「仕事と家庭の両立が困難になるから」が挙げられる(独立行政法人国立女性教育会館2020)。しかし、具体的にどのような職場慣行が家庭と管理職業務の両立を困難にしているかに関する研究は、管見の限り限定的である。

本稿の目的は、日英の有子女性管理職の聞き取り比較を元に、日本の育児中女性管理職のワークライフバランス(WLB)を阻害する職場の具体的慣行とその背景を考察することである。調査対象は、末子6歳以下の管理職女性15名(日本・英国)で、半構造化インタビュー実施後、事例コードマトリックスを作成し分析を行った。

その結果、WLBに影響を与える日英の管理職業務の最大の違いとして、日本の管理職は突発的な案件による時間外労働の頻度が高く、かつ突発的業務や業務量全体への交渉力が弱いことが明らかになった。この

交渉力の違いの背景には、日英の雇用制度の違いに加えて、上司の意識の違いも影響していることが示唆された。まず、日本的な雇用制度下では、同水準での転職が容易ではなく労働者の交渉力が弱くなる。さらに、英国管理職の上司は家事育児責任を負っている者も多く部下の時間の有限性を理解している一方、日本の管理職の上司は、家事育児責任を負わず常時業務対応可能な者が多く、部下の時間の有限性への理解が限定的であることが聞き取りから明らかになった。

## 参考文献

- 厚生労働省(2024)『令和5年賃金構造基本統計調査』。  
独立行政法人国立女性教育会館(2020)「令和元年度男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査(第五回調査)報告書」.  
<https://nwec.repo.nii.ac.jp/records/18858> (2025年12月12日閲覧)

おだけ・あかね 日系企業人事ダイバーシティ担当管理職を経てお茶の水女子大学大学院博士前期課程修了。最近の主な論文に「育児中の女性管理職のワークライフバランス維持を可能にする職場環境・家庭要因——日英比較を通して」(お茶の水女子大学大学院ジェンダー社会学専攻修士論文2025年度修了)。労働経済学専攻。