

ちょっと気になるデータ解説

女性管理職の意識と企業の考え方

企業にとって「多様な人材の活用」が課題となるなかで、女性、高齢者、非正規労働者など、それぞれの人材の意識や考え方を把握していくことが求められている。ここでは、キャリアを積んでいる女性労働者に着目し、日本経営協会が実施した「女性管理職意識調査」(注)の結果から、女性管理職の意識と企業・団体(以下「企業等」)の考え方をみてみたい。

調査では、女性管理職に「働くうえで障害となっていること」を聞いている(複数回答。以下の設問も同様)。回答の多かったものは、「休暇が取りにくい」が27.3%、「仕事と生活のバランスがとりづらい」25.0%、「給与が低い」23.0%などで、ワーク・ライフ・バランスの要素が重視されている結果となった。また、「勤務先の企業等に充実してほしい制度」として、「フレックスタイムなどの仕事と家庭を両立させるための制度」(32.5%)、「子育てや介護を支援する制度」(20.8%)、「女性を積極的に採用・活用するための制度」(15.5%)などがあがっており、子育て、介護への支援を含むワーク・ライフ・バランスの推進が求められているといえそうだ。

このような働く側の意識に対し、企業等はどのように考えているだろうか。「女性管理職が働くうえで障害となるもの」としては、「産休・育休による長期休暇」(66.5%)、「仕事と生活のバランスがとりづらい」(36.3%)、「男性中心の職場である」(29.8%)などがあがっており、上位2項目は女性管理職の意識と共通している。

企業等が答えた「女性社員(職員)が働き続けるための支援・工夫としての制度」をみても、「子育てや介護を支援する制度」(53.5%)、「フレックスタイムなどの仕事と家庭を両立させるための制度」(34.0%)、「女性を積極的に採用・活用するための制度」(25.8%)が上位3項目で、個人調査と共通している。

一方、「女性管理職にとって働きやすい企業等」については、女性管理職と企業等の考える企業像に相違もみられる(表)。女性管理職のあげた上位10項目は、「職場の雰囲気がよい」(56.3%)、「休暇が取りやすい」(51.5%)、「仕事に専念しやすい」(41.5%)、「福利厚生が充実している」(39.3%)、「周囲からのサポートがある」(38.8%)、「経営・財務が安定している」(38.3%)、「給与が高い」(32.8%)、「上司が認めてくれている」(32.5%)、「部下とのコミュニケーションが取れている」(31.3%)、「自分で判断できる裁量が多い」(30.8%)。

これに対し、企業等が答えた上位10項目は、「周囲からのサポートがある」(54.8%)、「職場の雰囲気がよい」(45.3%)、「休暇が取りやすい」(45.3%)、「女性を支援す

る制度がある」(42.8%)、「男女の格差が少ない」(42.5%)、「上司が認めてくれている」(38.8%)、「福利厚生が充実している」(28.8%)、「勤務時間が少ない」(28.0%)、「部下と連携が取れている」(25.3%)、「周囲に『女性は家庭に入る』という意識がない」(23.8%)となっている。

表 女性管理職にとって働きやすい企業等

個人調査 働きやすい企業等(上位10項目)

複数回答、単位%

職場の雰囲気がよい	56.3
休暇が取りやすい	51.5
仕事に専念しやすい	41.5
福利厚生が充実している	39.3
周囲からのサポートがある	38.8
経営・財務が安定している	38.3
給与が高い	32.8
上司が認めてくれている	32.5
部下とのコミュニケーションが取れている	31.3
自分で判断できる裁量が多い	30.8

組織調査 働きやすい企業等の条件(上位10項目)

複数回答、単位%

周囲からのサポートがある	54.8
職場の雰囲気がよい	45.3
休暇が取りやすい	45.3
女性を支援する制度がある	42.8
男女の格差がない(少ない)	42.5
上司が認めてくれている	38.8
福利厚生が充実している	28.8
勤務時間(残業)が少ない	28.0
部下と連携が取れている	25.3
周囲に『女性は家庭に入る』という意識がない	23.8

資料出所:日本経営協会「女性管理職意識調査」

女性管理職と企業等の回答割合に10ポイント以上差のある項目をみると、女性管理職が上回っているのは、「職場の雰囲気がよい」(11.0ポイント差)、「仕事に専念しやすい」(19.2ポイント差)、「福利厚生が充実している」(10.5ポイント差)、「経営・財務が安定している」(29.0ポイント差)、「給与が高い」(25.8ポイント差)、「自分で判断できる裁量が多い」(16.8ポイント差)で、経営・財務状況や給与水準など、労働時間やワーク・ライフ・バランス以外の要素も重視されている。

企業等が上回っている項目は、「周囲からのサポートがある」(16.0ポイント差)、「女性を支援する制度がある」(22.3ポイント差)、「男女の格差がない(少ない)」(14.7ポイント差)で、女性に対する支援や配慮などの要素が強い。

(注) 調査は2014年6月、インターネットを用いて実施された。有効回答数は個人調査400人、組織調査400団体。個人調査の対象となった女性管理職は、部長、次長、課長クラスの管理職と係長、主任、リーダークラスの管理職候補。組織調査の対象のうち、民間企業等は324社、行政・自治体は76団体。

(調査・解析部主任調査員 吉田和央)