



THE ADECCO GROUP

「女性活躍推進法」施行から3年、女性管理職550名を対象にした調査

## 管理職を自ら希望した女性管理職は、わずか1割未満 4割以上が、採用や昇進において「男性優位」を感じる

— さらに上級職へ昇進したい女性管理職は55% —

【2019年2月21日 東京】

人財サービスのグローバルリーダーであるアデコグループの日本法人で、総合人事・人財サービスを展開するアデコ株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：川崎健一郎、以下「アデコ」）は、管理職<sup>\*1</sup>として働く女性550名を対象に、働きがいや昇進のきっかけなどに関する意識調査を実施しました。

\*1：本調査では課長職相当以上を対象に調査を実施しています。

### <調査結果のポイント>

#### 【女性管理職への意識調査まとめ】

- ① 管理職になるきっかけ、**85%以上が「上司からのほたらきかけ」、自ら希望した人は1割未満**
- ② 管理職への昇進では、「**仕事のやりがい**」（58.9%）、「**経験やスキルを活かせる**」（45.5%）など職務・仕事内容面を重視
- ③ さらに**昇進したい**女性管理職の割合、**55%**と過半数を超える。理由は「**給与アップ**」（47.8%）が最多。その他には「女性が活躍できる職場にしたい」等、**女性活躍の改善に貢献したい**意欲が高い
- ④ キャリアの**ロールモデルが「いない」が約6割、キャリア指導者のメンター「いない」が約8割**
- ⑤ 女性活躍推進法施行以降に管理職に就いた**約4割の人は、管理職への昇進に本法律の「影響があった」と回答**
- ⑥ 採用や昇進での「**男女差ない**」が半数（50.0%）、その一方で、「**男性優位**」を感じる人も43.6%存在



## <調査実施の背景>

政府は女性活躍推進を最重要施策の一つと位置づけ、2016年4月の「女性活躍推進法」の施行をはじめ、2018年には「女性活躍加速のための重点方針 2018」を策定しています。2012年から2017年までに女性就労者は200万人、女性役員は2倍に増加しました。しかし、グローバルに目を向けると、世界経済フォーラムが2018年12月に発表した「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」では、日本は149か国中110位とG7のなかでも最下位で、収入や管理職ポジションでの男女格差が是正されていないことが指摘されています。

「女性活躍推進法」施行から3年前に、こうした状況を踏まえ、アデコでは、より一層の女性の活躍を支援するために、現在管理職（課長職以上）として働いている女性を対象に意識調査を行いました。

## <当社の見解>

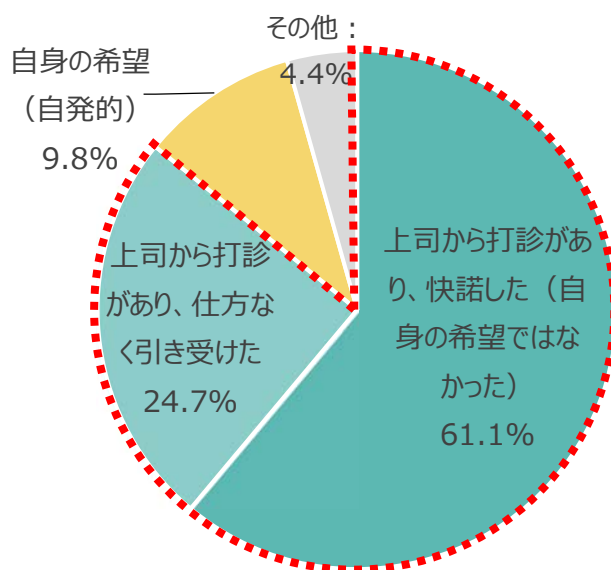
アデコでは、女性社員がより活躍できる機会を拡大するために、柔軟に働くことができる職場環境の整備を進めています。そうした社内制度や環境の整備と同時に、社内文化の醸成や女性自身の意識改革の促進のため、社内でワークショップを行ったり、女性コミュニティを形成するなど、さまざまな施策を実施しています。今回の調査でも、女性管理職を増やすために必要な制度は、『フレックスタイム』や『育児・介護サポート』等、柔軟な働き方や手厚い支援が必要、という回答が多いことにも裏打ちされているように、価値観やワークスタイルに応じて、社員一人ひとりが自分らしい働き方やキャリアを自ら選択し、それぞれのキャリア開発に向けて自立できるよう組織が支援することが、今後より一層必要になってくると考えています。

## <調査結果詳細>

### **（1）管理職になるきっかけ、85%以上が「上司からの働きかけ」。自ら希望した人は1割未満にとどまる**

管理職になったきっかけとして、回答者の61.1%が「自身で希望していなかったが、上司からの打診があり、快諾した」、24.7%が「上司から打診があり仕方なく引き受けた」と回答しており、自ら自発的に希望するのではなく、上司からのほたらきかけをきっかけに管理職になっている人が8割以上であることがわかりました。

<あなたが管理職（課長相当以上）に昇進したきっかけは何ですか>（n=550、単一回答）

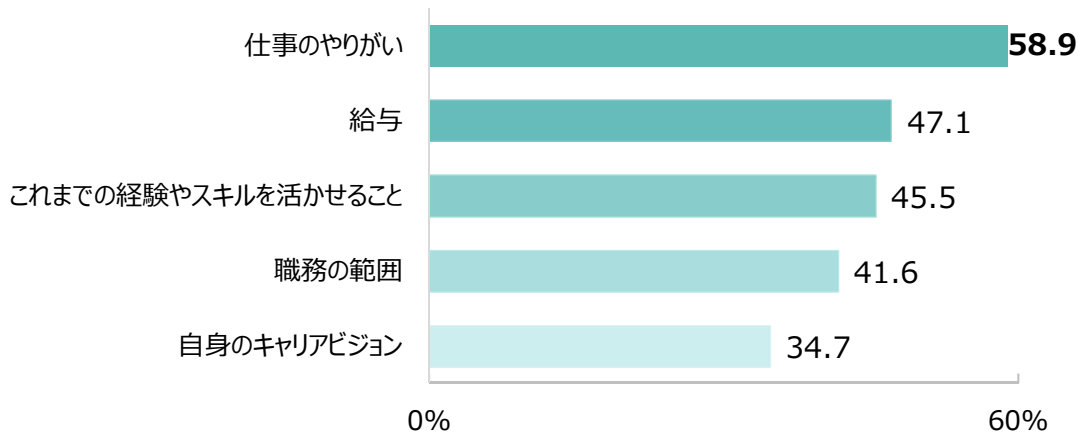




**(2) 管理職になるにあたって重視したことは「仕事のやりがい」(58.9%)が最も高く、「経験やスキルを活かせる」(45.5%)など職務・仕事内容面をあげる人も多かった**

管理職になるにあたって重視したことについて尋ねたところ、「仕事のやりがい」(58.9%)がトップで、次に「給与」(47.1%)、「経験やスキルを活かせる」(45.5%)、「職務の範囲」(41.6%)など、職務内容や仕事内容に関する回答が高い傾向がみられました。

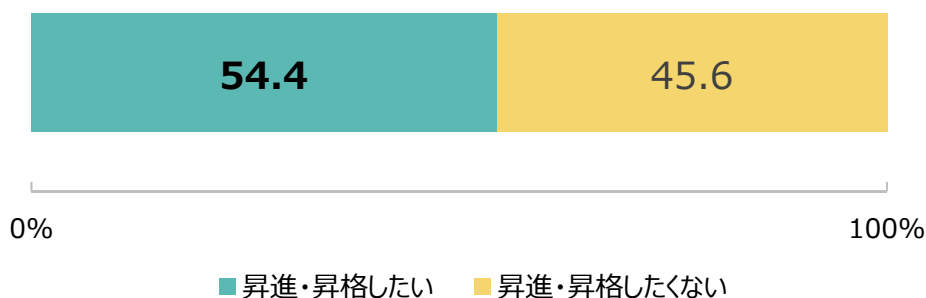
＜当時、あなたが管理職（課長相当以上）になるにあたって、重要視したことは何ですか＞  
(n=550、複数回答：上位5つを抜粋)



**(3) 今後さらに昇進を希望する人は54.4%。その理由は「給与」のほか、女性活躍の拡がりに貢献したい声も目立つ**

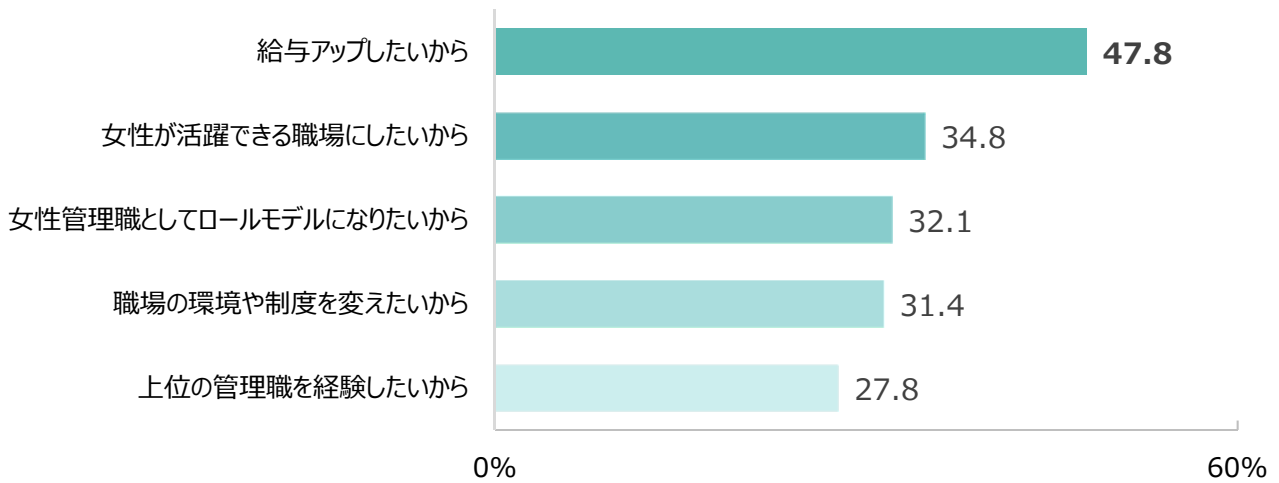
今後の昇進を「希望する」人は全体の54.4%と、半数以上が希望しており、その理由については「給与アップ」(47.8%)を挙げる人が最も多いものの、「女性が活躍できる職場にしたい」(34.8%)、「女性管理職としてのロールモデルになりたい」(32.1%)、「職場の環境や制度を変えたいから」(31.4%)と、職場や社会の女性の活躍に貢献したいという、高い意欲が感じられる回答が目立ちました。

＜今後、昇進・昇格に挑戦してみたいと思いますか＞ (n=550、複数回答)





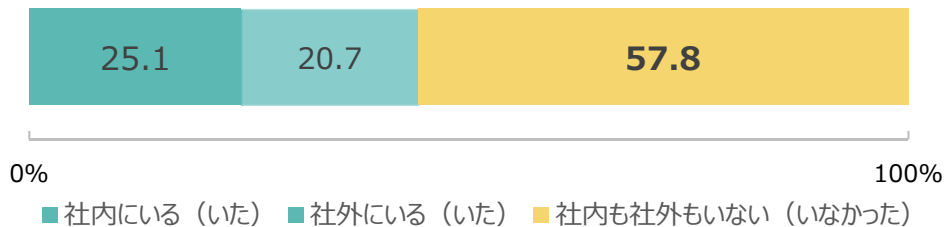
＜昇進・昇格に挑戦してみたい理由は何ですか＞（n=299、複数回答：上位5つを抜粋）



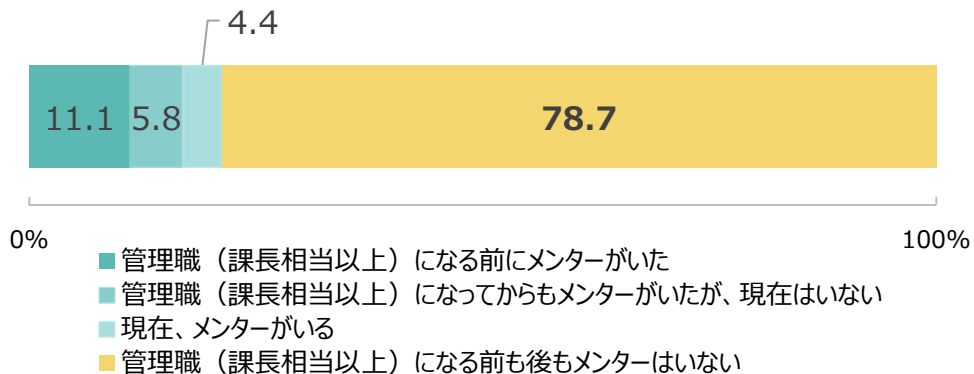
（4）女性管理職にとってのキャリアのロールモデルの不在が約6割、メンターが不在のケースも約8割

職場内外にキャリアのロールモデルがいたかどうかを聞いたところ、57.8%が「社内も社外もない」と回答し、キャリアについての指導者であるメンターの有無についても78.7%が「管理職になる前も今もない」と回答しました。

＜あなたには、キャリアのロールモデルとなる方がいますか（いましたか）＞（n=550、複数回答）



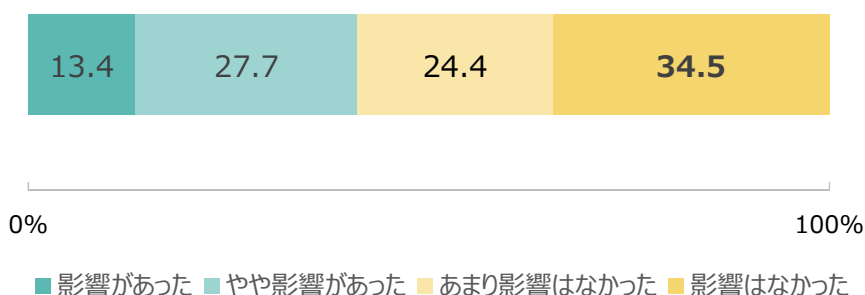
＜あなたには、メンターがいますか（いましたか）＞（n=550、単一回答）



**(5) 管理職への昇進について、女性活躍推進法の「影響があった」と感じている人は約 4 割**

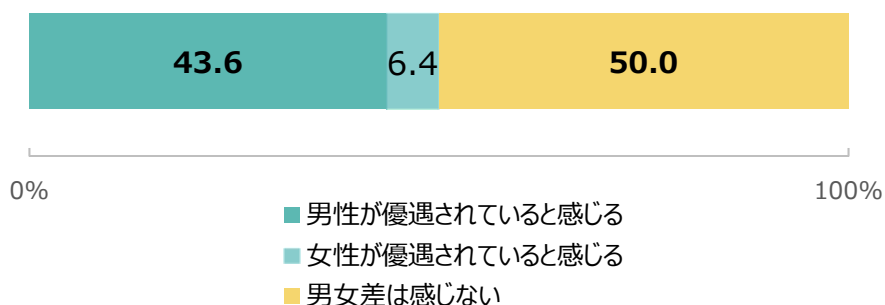
自身の管理職への昇進に関して女性活躍推進法の影響を聞いたところ、法律施行である 2016 年以降に管理職になった 119 名に絞ってみると、41%の人が「影響があった」と回答しました。同法律では、301 人以上の企業に女性の活躍状況の把握、課題分析、行動策定などを義務付けているため、少なからずその影響もあったと感じている管理職が一定数いることがわかりました。

〈ご自身の管理職（課長相当以上）への昇進に、「女性活躍推進法」の影響はあったと思いますか。〉（n=119、単一回答）

**(6) 採用や昇進での「男女差はない」50.0%と、「男性優位」（43.6%）が拮抗**

採用や昇進場面での男女差を聞いたところ、「男女差はない」とする回答が 50.0%の一方で、「男性は優遇されている」という回答も 43.6%あり、男性の優遇を採用・職場で感じている人は依然として多いことが伺えます。

〈お勤めの会社では、採用や昇進において、性別により差があると感じますか。〉（n=550、単一回答）

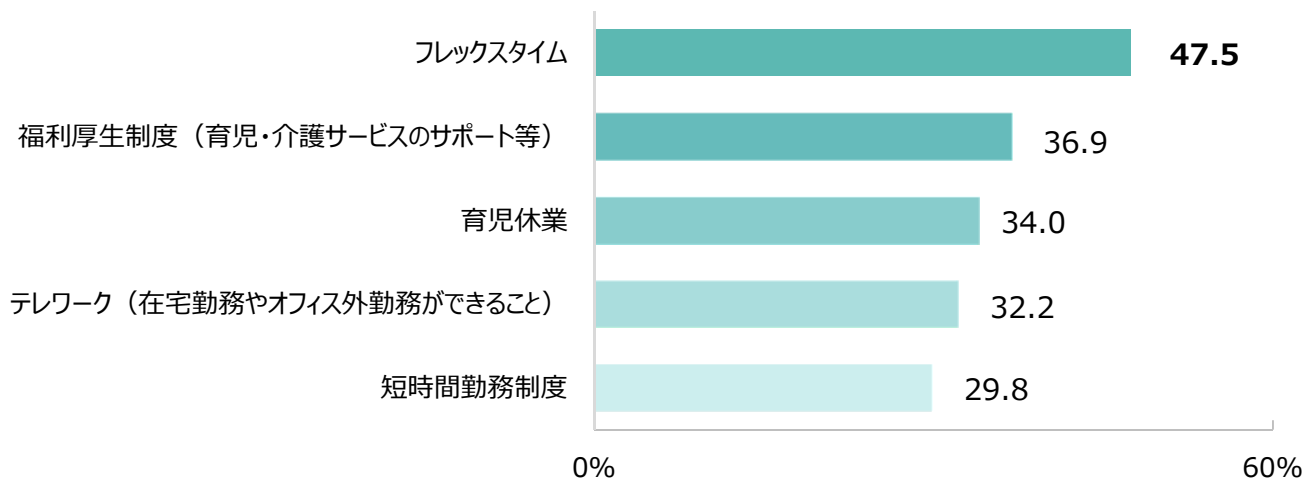
**(7) 女性管理職を増やすために必要な制度は、「フレックスタイム」や「育児・介護サポート」の回答が高く、柔軟な働き方や手厚い支援が必要**

女性管理職の増加・促進に必要なと思う制度は「フレックスタイム」（47.5%）や「育児・介護サポート」（36.9%）、「育児休業」（34.0%）、「テレワーク」（32.2%）など、家庭でも育児・介護で中心的な存在である女性が柔軟に働けたり、利用できるサポート体制があることが求められていることがわかりました。



THE ADECCO GROUP

＜女性の管理職（課長職相当以上）を増加・促進するために、必要な制度はどのようなものだと思いますか＞  
(n=550、複数回答：上位5つを抜粋)



【調査概要】

調査対象： 課長職相当以上の女性管理職  
サンプル： 550名  
調査方法： インターネット調査  
実施時期： 2018年12月20日～25日

アデコ株式会社について

アデコ株式会社は、世界60の国と地域で事業を展開する人財サービスのグローバルリーダーであるThe Adecco Groupの日本法人です。コンサルティングを通じ、働くすべての人々のキャリア形成を支援すると同時に、人財派遣、人財紹介、アウトソーシングをはじめ、企業の多岐にわたる業務を最適化するソリューションを提供します。アデコはより働きがいを感じられる社会の実現を目指し、さらなるサービスの強化に取り組んでいます。当社に関するより詳しい情報は、[www.adecco.co.jp](http://www.adecco.co.jp) をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

アデコ株式会社 広報部  
Tel. 050-2000-7024