

女性管理職に関する調査

～現場の声から課題と女性管理職増への示唆を探る～

Waris

Live Your Life

2024年2月
株式会社Waris

■本調査レポートについて

2023年から上場企業が女性管理職比率を開示することが義務付けられるようになると共に、女性版骨太の方針2023に「女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインの構築を強力に進めることで、企業における女性登用を加速化する」ことが盛り込まれるなど、女性管理職への注目と需要は近年ますます高まっています。

そのような中で、“女性管理職はどのような悩みや課題を抱えているのか”“何が女性管理職増加に寄与するのか”などの女性管理職に関する現状や課題をあぶりだすことで、女性管理職増加の一助とすべく本調査を企画・実施いたしました。

■調査概要

調査期間：2024年1月10日～1月26日

調査（告知）対象：管理職経験のある女性（Warisご登録者）

調査方法：WEBアンケートフォームによる回答

回答数：260件

調査主体：株式会社Waris

引用・転載にあたってのお願い

本調査レポートは下記条件に基づき、自由に引用、転載することが可能です。

- ・必ず、「株式会社Waris」のクレジット表記をお願いいたします。
- ・引用、転載先のWEBサイトから調査結果へのリンクを行う場合は、以下のURLをご利用ください。

<https://waris.co.jp/23009.html>

1. 初めて管理職を打診されたとき、「管理職になりたい」「どちらかというとな管理職になりたい」と感じた人は8割超（単一回答）
2. 管理職になりたいと感じた理由は「経験やスキルを磨きたいから（61.7%）」「裁量を広げたいから（60.8%）」「より高い給与や報酬を得るため（50.7%）」（複数回答可）
3. 管理職になりたくないと感じた理由は「管理職に興味がなかったから（47.8%）」「責任が重い仕事やマネジメント業務を負担に感じたから（41.3%）」「労働時間や仕事量への不安があったから（37.0%）」（複数回答可）
4. 管理職への挑戦でハードルとなったことは「ワークライフバランスへの懸念（39.6%）」「精神的負担が大きいこと（34.2%）」（複数回答可）
5. 実際に管理職になって苦労している点や課題に感じている点は「男性中心のコミュニケーションや組織風土（39.6%）」「精神的なプレッシャーが大きい（37.3%）」「ワークライフバランスが取りづらい（長時間労働である）（33.8%）」（複数回答可）

6. 女性管理職を増やすために有効なことは「柔軟な働き方の実現（フレックスタイム・リモートワークなど）（67.3%）」「『家事・育児は女性がするもの』といった社会の性役割意識がなくなる（緩和する）こと（48.1%）」「子育て・介護などのライフと仕事の両立支援（育児・介護休業、時短勤務など）（47.3%）」（複数回答可）

7. 【転職や外部企業からのオファーを受けて管理職になった方 対象】
転職先に対して重視したポイントは「職務内容（仕事のやりがい）（35.4%）」「成長機会の有無（18.5%）」「業務における裁量度合い（17.7%）」（複数回答可）

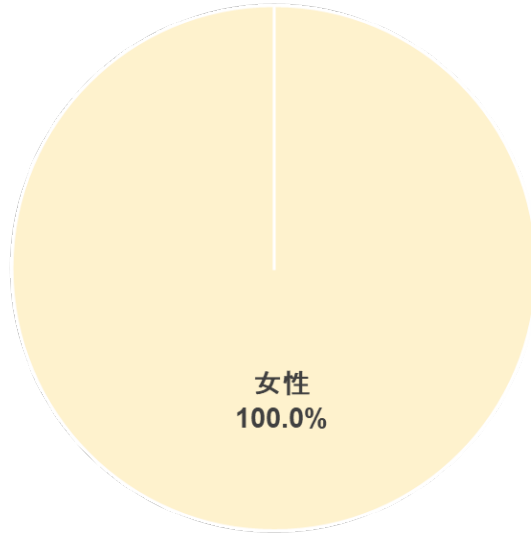
8. 【転職・退職経験者 対象】
転職前の企業への課題点・問題点としては「評価や昇進の不透明さ（25.0%）」「成長機会の不足（21.9%）」「ワークライフバランスの実現の難しさ（21.5%）」（複数回答可）

9. 管理職を目指す女性へのアドバイス（フリーコメントのため後述参照）
10. “女性×働く”に関して（フリーコメントのため後述参照）

【全回答者】回答者属性 (n=260)

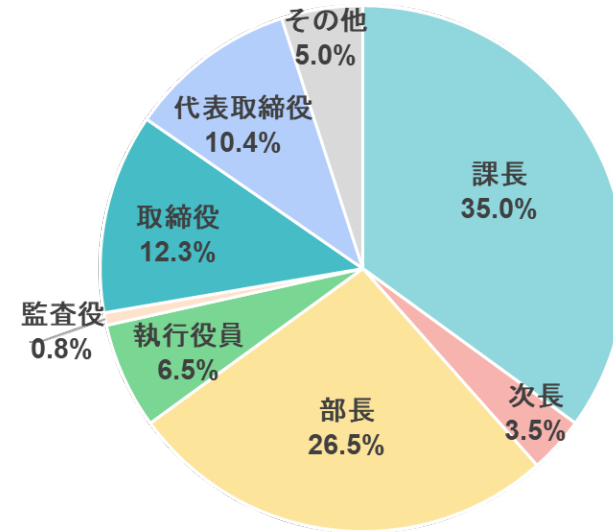
調査対象：管理職経験のある女性

性別



女性が10割

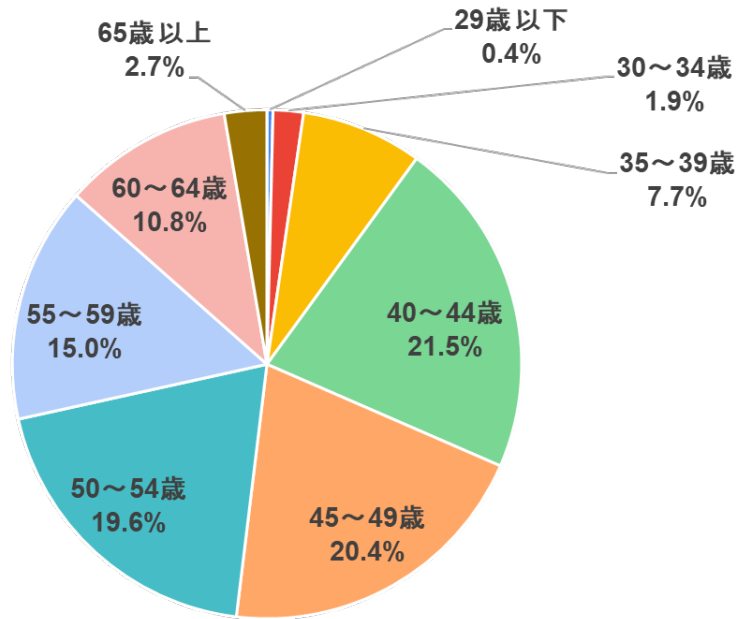
最も上位の管理職経験



課長～部長が6.5割

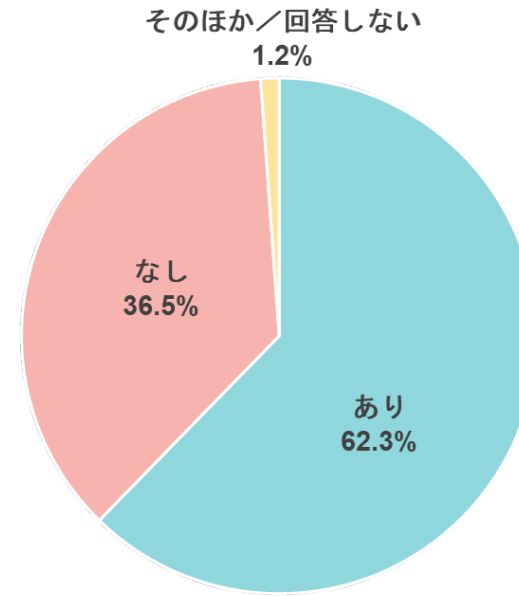
【全回答者】回答者属性 (n=260)

年代



40代～50代が全体の7割以上

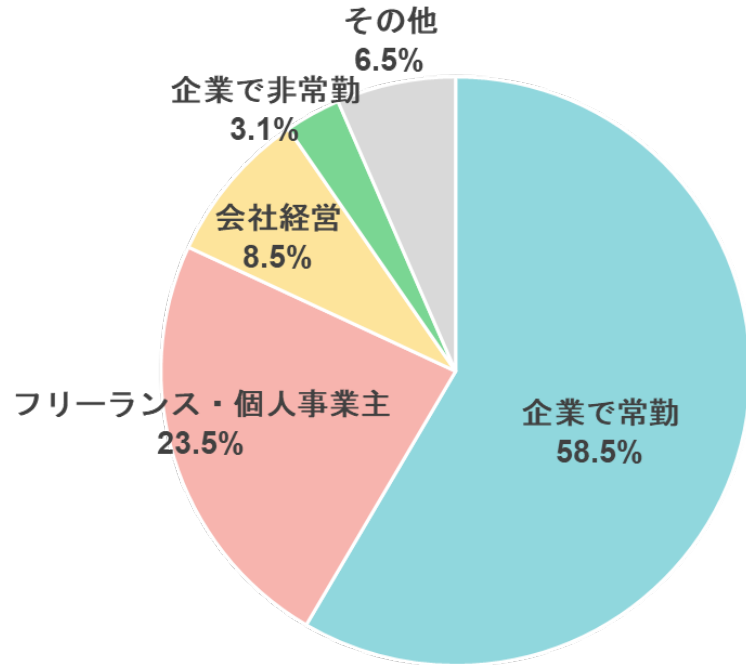
お子様の有無



6割以上がお子様あり

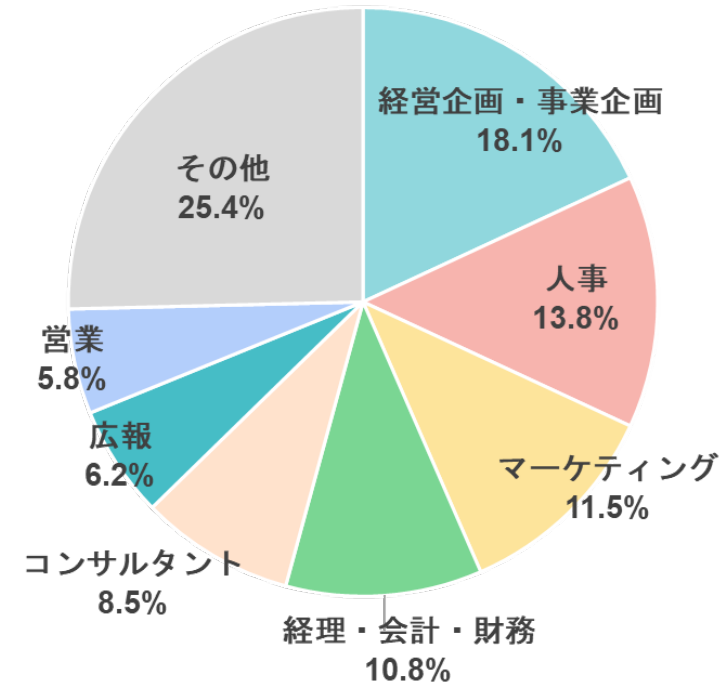
【全回答者】回答者属性 (n=260)

現在の就業形態



企業で常勤が6割
フリーランス・個人事業主が2割

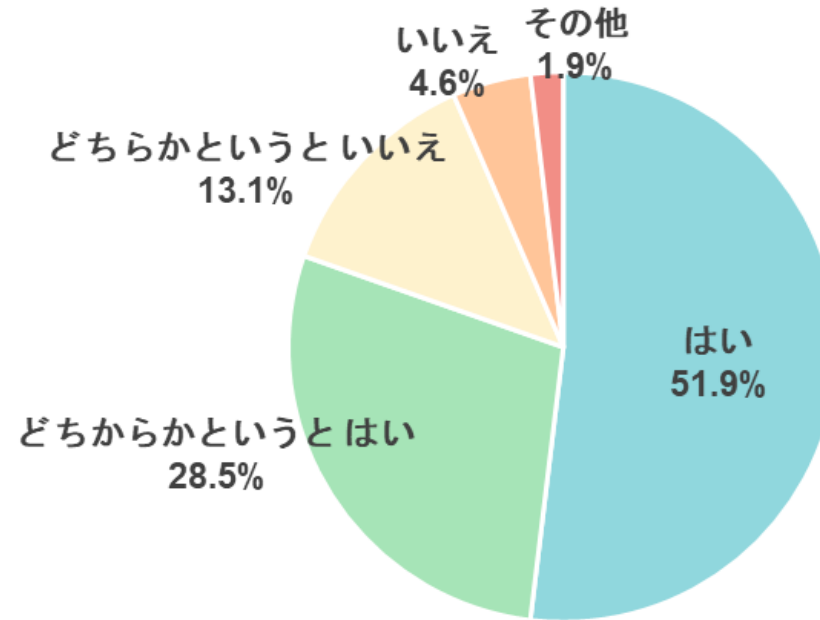
ご経験領域



経営企画・事業企画、人事、マーケティング、
経理・会計・財務が各1割程度

調査結果

1. 初めて管理職を打診されたとき、管理職になりたいと感じたか (単一回答)

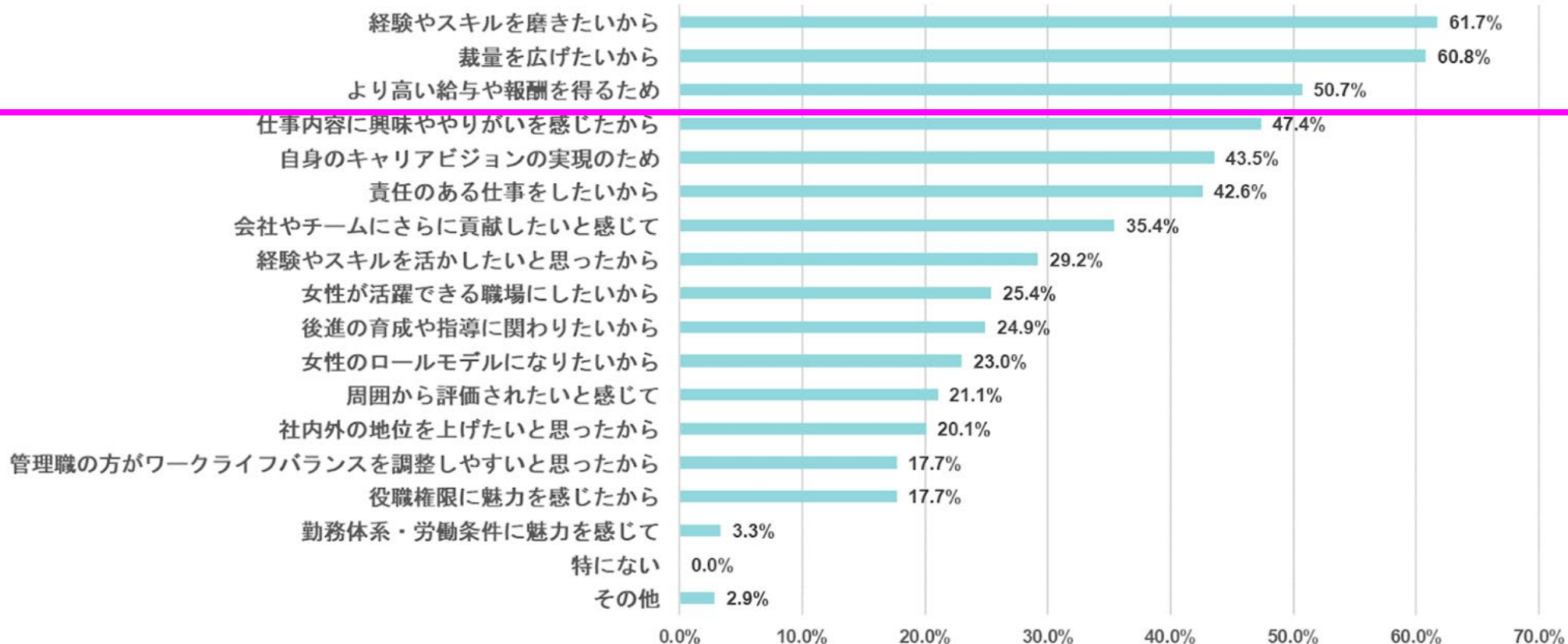


「はい」「どちらかというとはいはい」が8割超

2. 管理職になりたいと感じた理由（複数回答可）

Waris

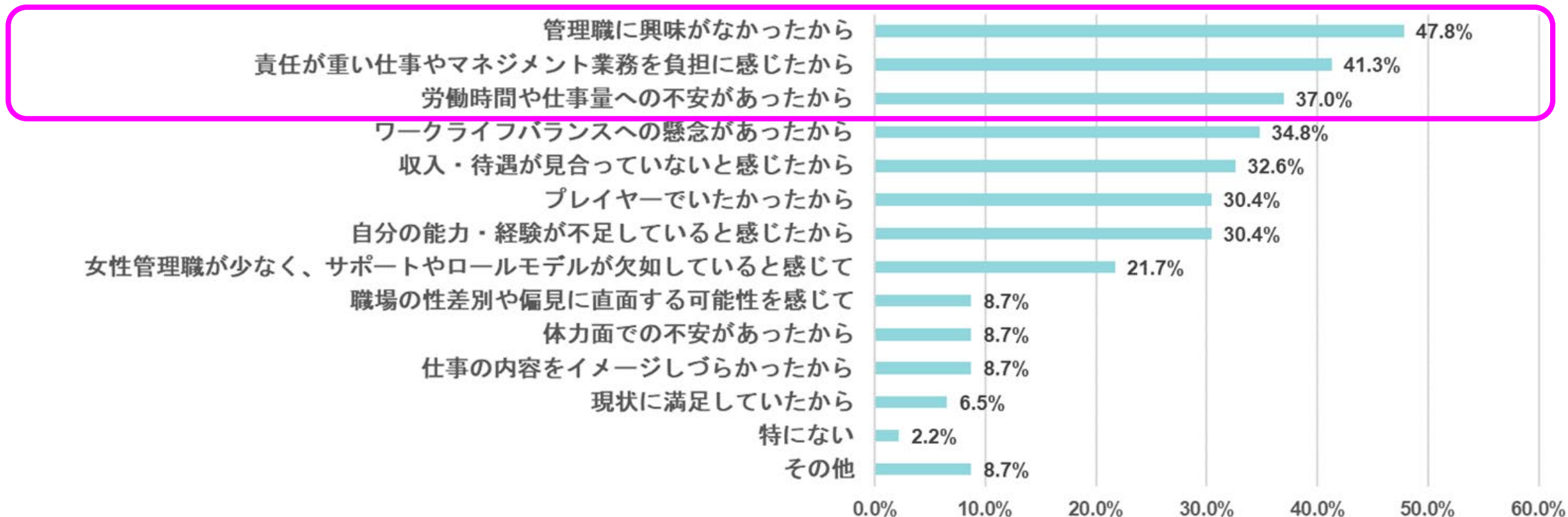
※前問（初めて管理職を打診されたとき、管理職になりたいと感じましたか。）に、「はい」「どちらかという はい」と回答した方が分析対象（n=209）



「経験やスキルを磨きたいから（61.7%）」 「裁量を広げたいから（60.8%）」 「より高い給与や報酬を得るため（50.7%）」

3. 管理職になりたくないと感じた理由（複数回答可）

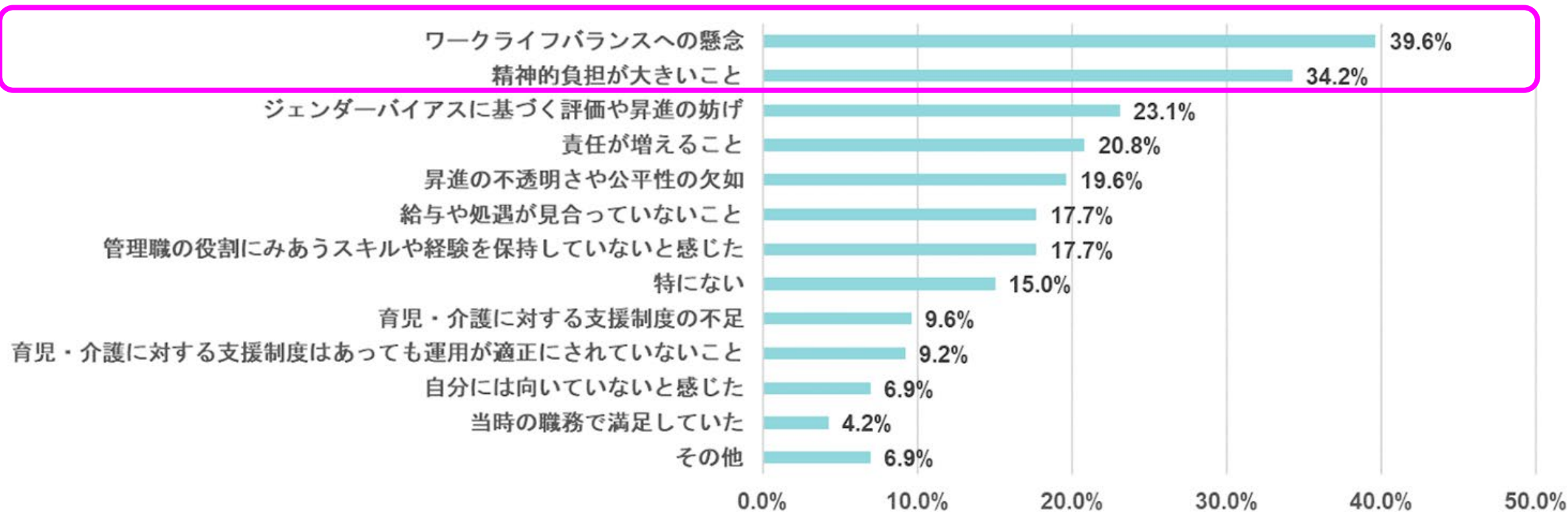
※前問（初めて管理職を打診されたとき、管理職になりたいと感じましたか。）に、「いいえ」「どちらかというといいえ」と回答した方が分析対象（n=46）



「管理職に興味がなかったから（47.8%）」 「責任が重い仕事やマネジメント業務を負担に感じたから（41.3%）」 「労働時間や仕事量への不安があったから（37.0%）」

4. 管理職への挑戦でハードルとなったこと（複数回答可）

※全回答者が分析対象（n=260）

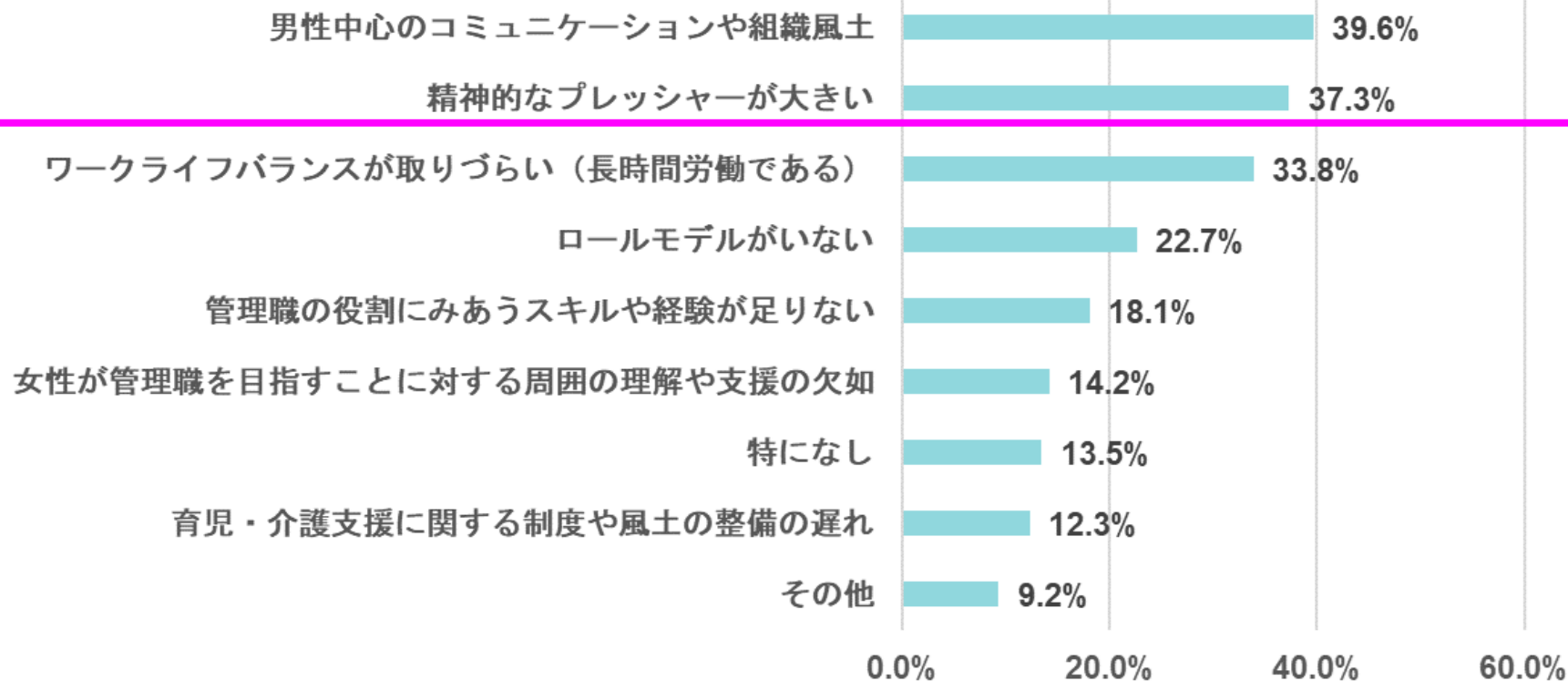


「ワークライフバランスへの懸念（39.6%）」 「精神的負担が大きいこと（34.2%）」

5. 管理職で苦勞している点や課題に感じている点（複数回答可）

Waris

※全回答者が分析対象（n=260）

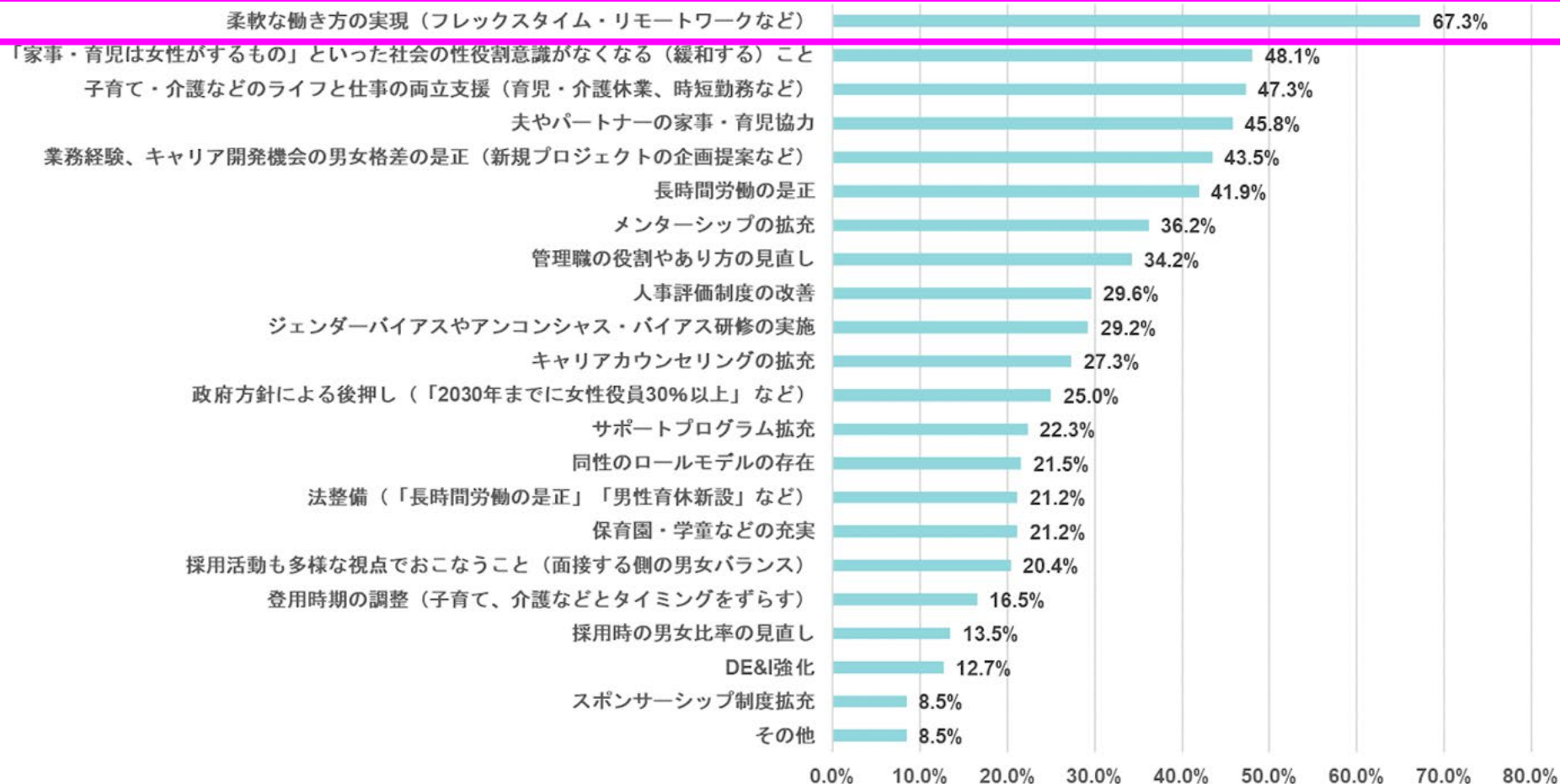


「男性中心のコミュニケーションや組織風土（39.6%）」 「精神的なプレッシャーが大きい（37.3%）」 「ワークライフバランスが取りづらい（長時間労働である）（33.8%）」

6. 女性管理職を増やすために有効だと考えること（複数回答可）

Waris

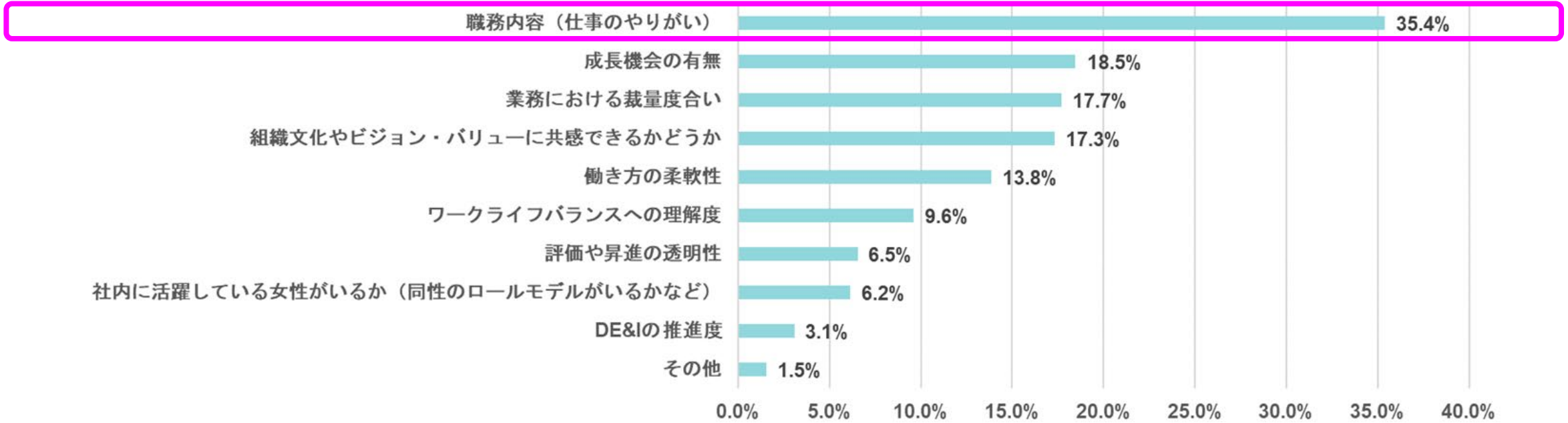
※全回答者が分析対象（n=260）



「柔軟な働き方の実現（フレックスタイム・リモートワークなど）（67.3%）」 「「家事・育児は女性がするもの」といった社会の性役割意識がなくなる（緩和する）こと（48.1%）」 「子育て・介護などのライフと仕事の両立支援（育児・介護休業、時短勤務など）（47.3%）」

7. 【対象：転職等で管理職に就いた方対象】
 転職等で管理職になる際に重視したポイント（複数回答可）

※転職等で管理職に就いた方が分析対象（n=118）



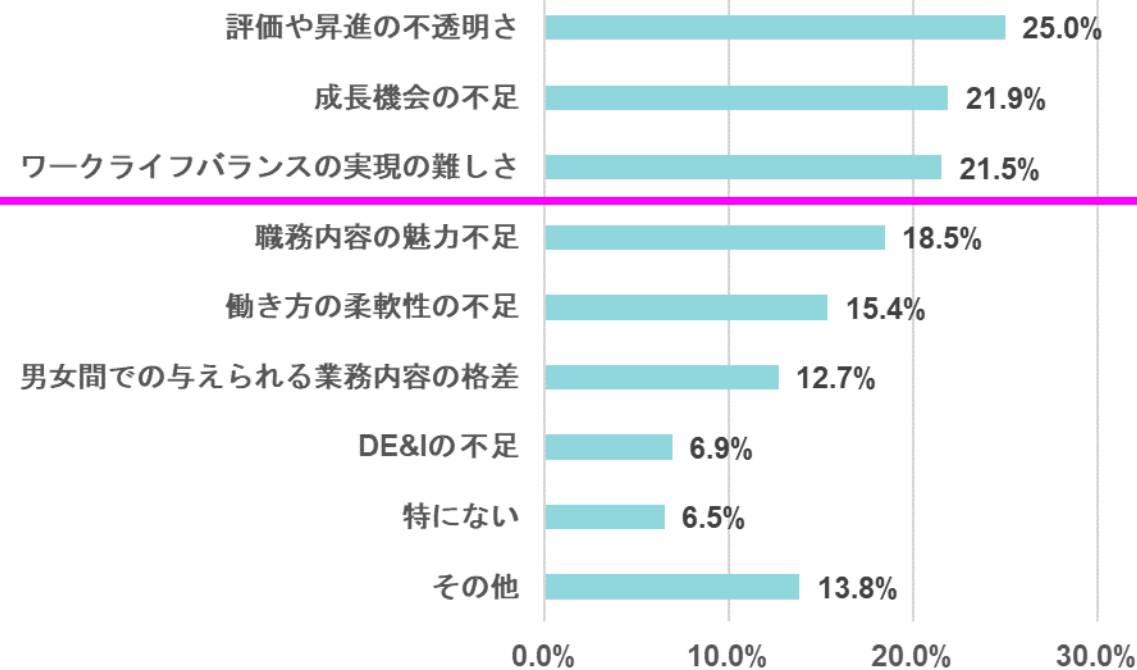
「職務内容（仕事のやりがい）（35.4%）」 「成長機会の有無（18.5%）」 「業務における裁量度合い（17.7%）」

8. 【対象：転職・退職経験者】

転職・退職の後押しとなった所属企業側の課題点や問題点（複数回答可）

Waris

※転職・退職経験者が分析対象（n=183）



「評価や昇進の不透明さ（25.0%）」 「成長機会の不足（21.9%）」 「ワークライフバランスの実現の難しさ（21.5%）」

9. 管理職を目指す女性へのアドバイス（フリーコメント）

Waris

管理職は企業で経験と実績が出来てくれば、自然と通る道だというぐらいに、あまり構えずに捉えるのが良いと思います。（40代／課長〈経験者含む〉）

社内、社外との政治力や調整力が必要となる。仕事で時間を忘れる位取り組める領域の仕事を追いかけ、深めること。社内外にアドバイスをくれるメンターの存在を見つけること。
（60代／部長〈経験者含む〉）

私は課長時代が一番つらかったですが、部長、本部長、執行役員とあがっていくにつれて、どんどん自分の自由に部門運営ができ、自由な時間が増えていきました。上にあがれば、全然違う景色が見えます。なるべく課長時代を短く、どんどん上にあがって行って、理想の働く環境を作ってください。（50代／代表取締役〈経験者含む〉）

もし管理職に打診されて迷っているのなら、失敗しても驚くほど良い経験になるので打診を受けることをおすすめします。（40代／経営者〈経験者含む〉）

管理職になることを目指すのではなく、管理職になって何を成し遂げ、どういうことをして組織にどう貢献したいのか、ビジョンを描く事が大事だと思います。（50代／部長〈経験者含む〉）

[※全コメント（159件）をご希望の際は、Waris広報担当（pr@waris.co.jp）までご連絡ください。](mailto:pr@waris.co.jp)

10. “女性×働く”に関して（フリーコメント）

女性がよりよく働くには、日本社会の性別役割分業意識の改善が必要だと思います。（50代／執行役員〈過去経験者含む〉）

仕事でチャンスがあっても、旦那の会社では調整できないという状況があり、結局妻側が調整するしかありません。もっと女性が社会進出するには、男性側の会社からの理解が必要。（30代／部長〈過去経験者含む〉）

子供が小学生となり、保育園時代よりも丁寧に向き合う時間が必要だと痛感する出来事があり、退職しました。後悔はありませんが、この先管理職としてまた復帰できるのかと不安は大きいです。（40代／課長〈過去経験者含む〉）

リモートワークやフレックスタイムは間接部門の職種にとって救いの働き方だと思います。子育て真っ盛りの年代（20～40代）でこの働き方ができていたら、自身のキャリアが変わったのだと思いますので、このような働き方を推進し後進の皆さんには是非有効活用してもらえればと思います。（50代／部長〈過去経験者含む〉）

いくつか職場を変わりましたが、結局のところ働きやすいかどうかは、企業風土が良いかに尽きると思います。（60代／プロデューサー〈過去経験者含む〉）

[※全コメント（155件）をご希望の際は、Waris広報担当（pr@waris.co.jp）までご連絡ください。](#)

エージェント事業、リスキリング事業、ソリューション事業を通じて、すべての人の『自分らしい人生 (Live Your Life) 』を応援する人材サービス企業。ビジネス系フリーランス女性と企業とのマッチングサービス「Warisプロフェッショナル」を主軸として、女性役員の紹介サービス「Warisエグゼクティブ」や仕事に直結するリスキング（学び直し）を支援する「Warisリスキング」などを展開。

全サービスのご登録女性数は約26,000名、顧客企業約2,600社。
(2024年2月現在)

Live Your Life

すべての人に、自分らしい人生を。

女性3名でのリモート共同経営



社名：株式会社Waris（ワリス）

本社所在地：〒101-0045 東京都千代田区神田鍛冶町3丁目7神田カドウチビル8F

代表者：共同代表 米倉史夏、田中美和、河京子

設立：2013年4月1日

事業内容：人材サービス、有料職業紹介事業（厚生労働大臣許可番号 13-ユ306255）、各種セミナー、イベント等の企画・開催・運営

WEBサイト：<https://waris.co.jp/>

Waris

Live Your Life