

# アベノミクス“女性管理職30%”実現に向けて、働く主婦にアンケート調査 女性管理職に『結婚・出産』の壁83.3%

職場の理解を促進し、能力発揮しやすい環境づくりを～しゅふJOB総研調べ～

主婦に特化した人材サービス『しゅふJOB』(事業運営者:株式会社ピーススタイル/本社:東京都新宿区、代表取締役:増村一郎)の調査機関しゅふJOB総研は働く意欲のある主婦層を中心に、女性管理職に関するアンケートを行いました。

安倍政権は2020年に女性管理職比率を30%に高める目標を掲げています。それを受けて経済界においても女性管理職登用を推進する動きが見られますが、課題は山積しています。働く主婦層に何故女性管理職の比率は男性に比べて低いと思うかを尋ねたところ、8割を超える人が、「結婚や出産をすると管理職として続けづらい雰囲気職場にあるから」と回答しました。

女性管理職が少ない背景には、職場の雰囲気という無言のプレッシャーがあるようです。

## 調査概要

調査手法:インターネットリサーチ(無記名式)

有効回答者数:613名(既婚女性505名、未婚女性41名、既婚経験あり独身女性58名、男性9名)

調査実施日:2014年11月4日(火)から2014年11月11日(火)まで

調査対象者:ピーススタイル登録者/求人媒体『しゅふJOBサーチ』登録者

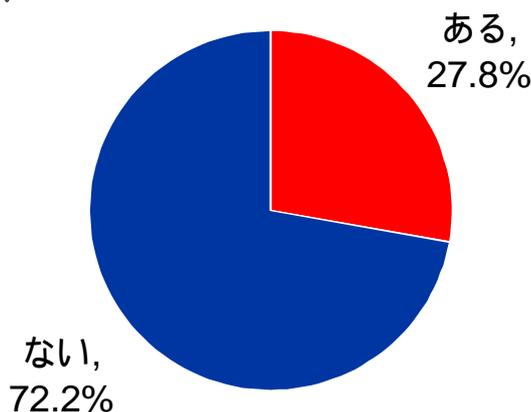
## 調査結果サマリー

1. 管理職としての経験がある主婦層は27.8%。約3/4は管理職としての経験を有していない。
2. 管理職を希望するかについては、「希望する」と「条件によっては希望する」合わせて35.9%。
3. 女性管理職のイメージは、「家庭と仕事を両立しづらい」が69.4%で最多。
4. 女性管理職比率14.4%という内閣府データに対して、「少ない」との回答が71.6%。
5. 妥当だと思う女性管理職比率は「30%程度」が最多で19.5%。「40%程度」17.9%、「50%程度」17.5%。
6. 女性管理職比率が低い理由、「結婚や出産をすると管理職として続けづらい雰囲気が職場にある」83.3%。
7. 女性管理職を増やすには、「拘束時間ではなく成果で給与を決める仕組みを導入する」が46.3%。

## 1. 管理職としての経験がある主婦層は27.8%。約3/4は管理職としての経験を有していない。

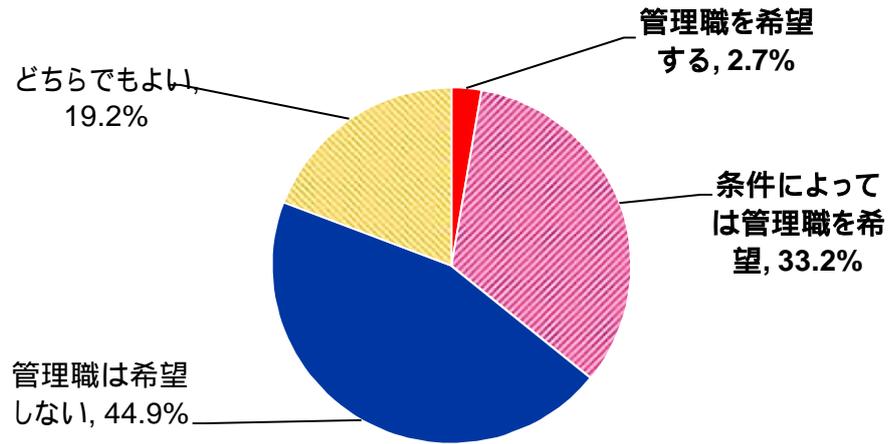
Q:あなたは管理職( )として就業した経験はありますか?(単一)

管理職かどうかの判断基準として、「1名以上の部下がいるチームの責任者」であることを目安にご回答ください。



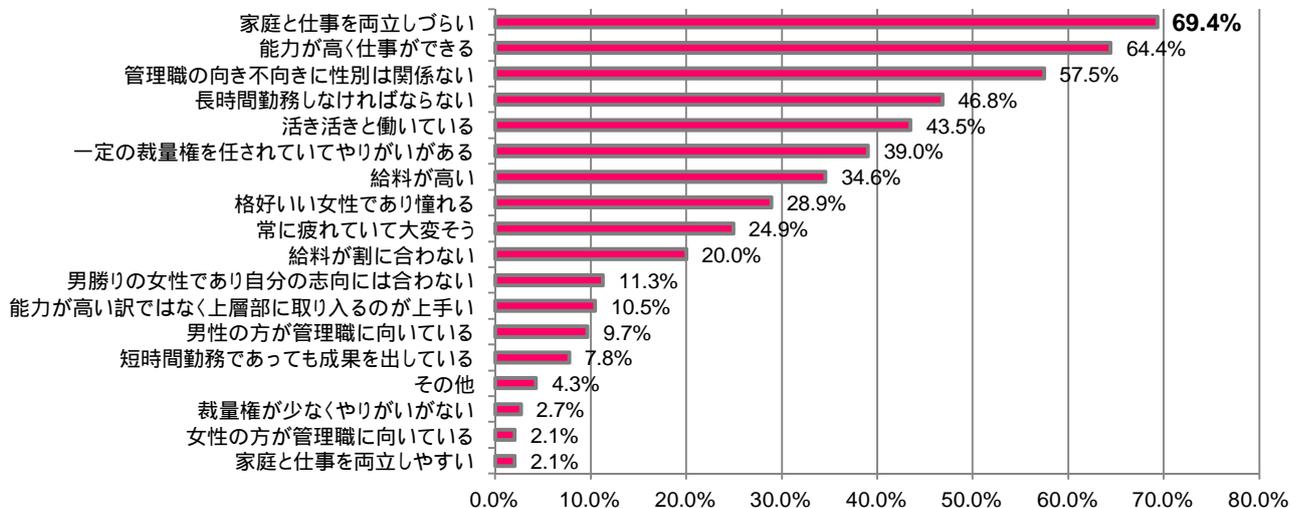
2. 管理職を希望するかについては、「希望する」と「条件によっては希望する」合わせて35.9%。

Q:あなたは管理職になることを希望していますか？(単一)



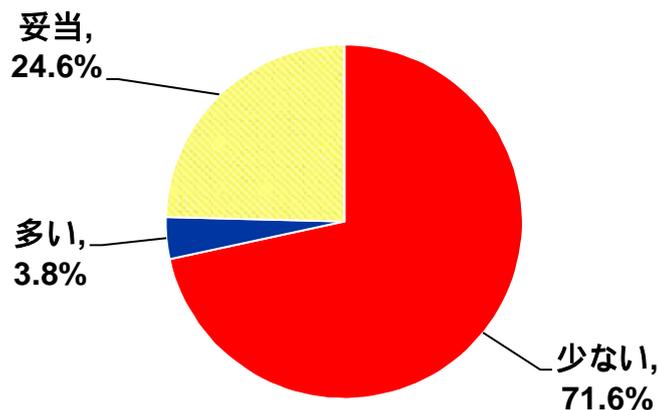
3. 女性管理職のイメージは、「家庭と仕事を両立しづらい」が69.4%で最多。

Q:あなたは女性管理職についてどのようなイメージを持っていますか？(複数)



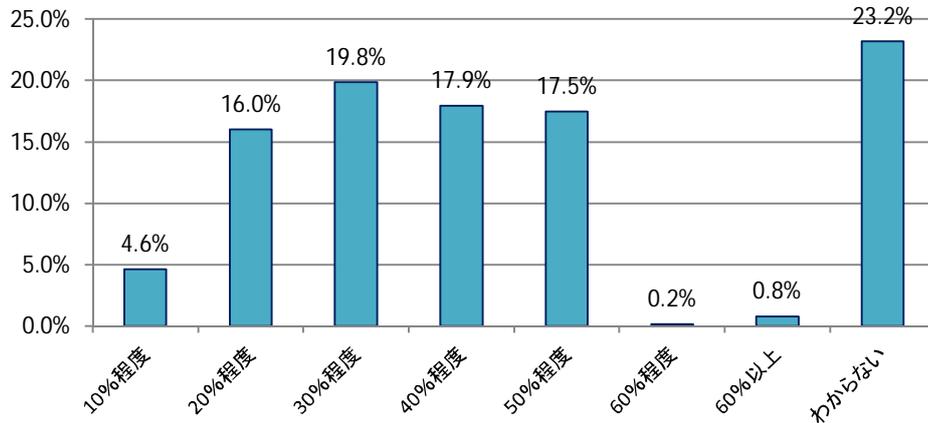
4. 女性管理職比率14.4%という内閣府データに対して、「少ない」との回答が71.6%。

Q:平成24年時点で係長以上の女性管理職の割合は14.4%( )です。この数字についてどのように思いますか？(単一) 内閣府男女共同参画局HPより



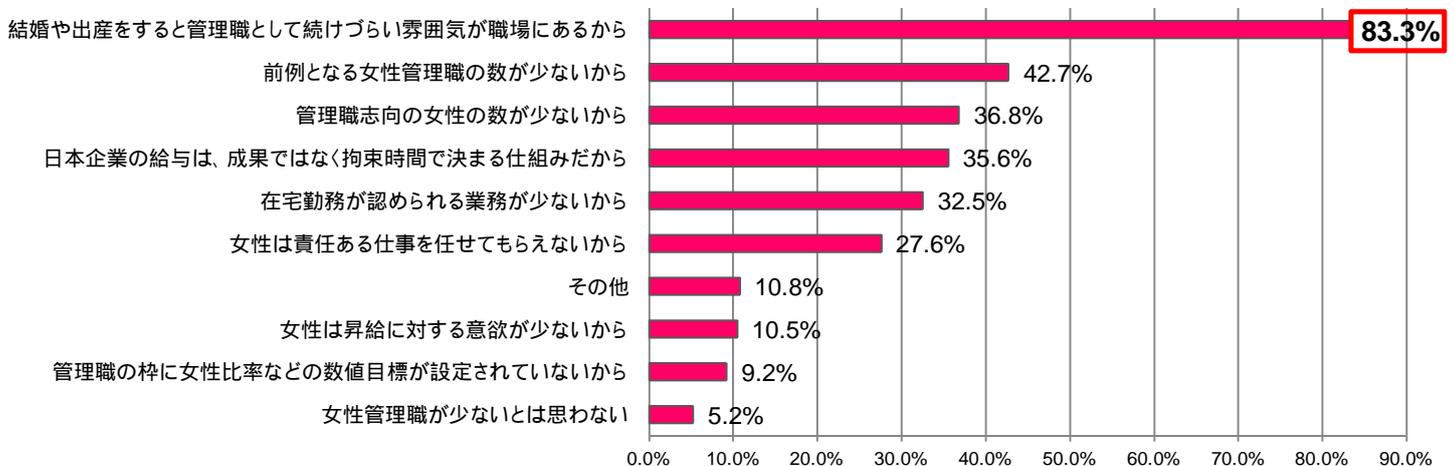
5. 妥当だと思う女性管理職比率は「30%程度」が最多で19.5%。「40%程度」17.9%、「50%程度」17.5%。

Q: 安倍政権は2020年に女性管理職比率を30%にするという目標を掲げています。  
あなたご自身は女性管理職比率は何%くらいが妥当だと思いますか？(単一)



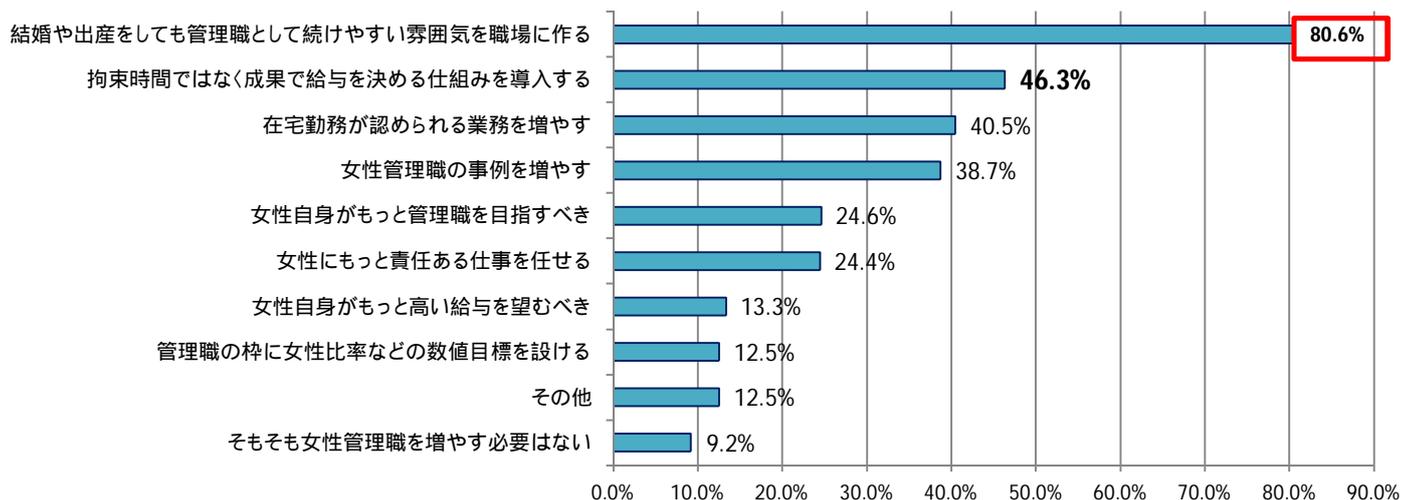
6. 女性管理職比率が低い理由、「結婚や出産をすると管理職として続けづらい雰囲気がある」83.3%。

Q: 男性と比較すると女性管理職の比率が少ないのは何故だと思いますか？(複数)



7. 女性管理職を増やすには、「拘束時間ではなく成果で給与を決める仕組みを導入する」が46.3%。

Q: 女性管理職を増やすにはどうすれば良いと思いますか？(複数)



< 女性管理職について寄せられたフリーコメント(抜粋) >

- ・女性が管理職になるのは、出産と育児の壁を越えるのが大変だ(東京都 41歳)
- ・もともと男女平等なのは学びの場だけだと思うから。勤めるようになった途端に男女差を大きく感じるようになる(兵庫県 45歳)
- ・感情で動く人が多いからあまり多いのは困る。裁量権があるので休業期間が長かったり、勤務時間が短いと組織として困るのであまり比率が高いのはどうかと思う(大阪府 38歳)
- ・まだまだ男性社会の色が濃い(広島県 49歳)
- ・日本の社会で女性の管理職は大変そう(海外 36歳)
- ・女性の管理職は、感情をもちこむので反対!(神奈川県 42歳)
- ・政府の目標達成のために昇格させられるのは、ある意味で女性差別。何を根拠に30%なのか。数字だけが独り歩きしている。能力ある人材は管理職として活躍している(東京都 51歳)
- ・無理に増やすのは逆差別としか思えない(東京都 36歳)
- ・叱咤激励が上手い。部下の能力を考慮して部下の出来ないサポートを影でさりげなく支える事が出来る人(兵庫県 49歳)
- ・私の経験職種(銀行)では、そもそも採用の時点で女性総合職が圧倒的に少なく管理職への道がある人材が少ない。新卒採用の段階から見直すべきでは。一時期あった特定総合職も結局根付いていない(東京都 34歳)
- ・管理職としての教育を受けていない(東京都 44歳)
- ・女性の就業意識の向上が必要、自立した女性が多くなる必要がある(千葉県 46歳)
- ・「女性」管理職を増やそう、という意識がそもそもおかしい(埼玉県 48歳)
- ・男社会に馴染める女性だけが適合する日本の社会だから(東京都 39歳)
- ・女性は家庭でも仕事をしなければならぬので残業や休日出勤などもできないし、管理職になれる機会が少ないから(埼玉県 49歳)
- ・性別を意識し過ぎている。能力評価の仕組みの上に女性管理職も成立つ。女性も権利を主張するだけでなく、能力向上に努めたい(東京都 51歳)
- ・なぜ「女性」の管理職を増やすための目標数値がいるのか理解できない。女性に限らず、正当な能力の評価ができる仕組み作りを考えればいいのでは(東京都 41歳)
- ・男性側に、女性管理職の下で働きたくないという考えを持つ人が多いから(大阪府 48歳)
- ・会社の本音は、管理職に女性は必要ないと考えているのではないかと思う(東京都 52歳)
- ・管理職を目指せない立場が殆どなのになれるわけがない(大阪府 42歳)
- ・評価基準を改める。男性の脳で考えた評価基準では女性は管理職になれない(千葉県 42歳)
- ・男性が嫉妬するから面倒くさい(東京都 43歳)
- ・ジャンルの女性が活躍する業界ならいまいり増やすのもアリですが、おおざっぱに「女性管理職をふやせ」と企業にいうのは違うと思ってます(東京都 42歳)

1. 結婚・出産後の女性管理職は、職場に漂う無言のプレッシャーと戦っている。
2. 女性管理職は少ないが無理に増やすことにも違和感。自然な形で女性が能力発揮しやすい政策を。

ピーススタイル代表取締役 増村一郎のコメント



政府は2020年までに女性管理職比率を30%にまで高める目標を掲げています。少子化の影響で生産労働人口は減少の一途をたどっており、女性がどんどん社会に出て活躍することが望ましいことは間違いありません。しかしながら、**数値目標を掲げて無理矢理女性を管理職に登用すれば良いというものでもない**と思います。アンケートでは女性管理職の比率が低い理由として、**実に83.3%の方が「結婚や出産をすると管理職として続けづらい雰囲気が職場にある」と回答しています。**次に多かった回答「前例となる女性管理職の数が少ないから」が42.7%であることを考えると突出した数字です。働く主婦層の魂の叫びを聞いたような気持ちになります。改めて、なぜ女性を管理職に登用するのか。何よりも重要な事実、日本の女性・主婦層は人材としてとても優秀だということです。女性管理職のイメージとして64.4%の主婦が「能力が高く仕事ができる」と回答しているように、**女性だからという観点よりも、能力本位で曇りのない眼で見ることが大切です。そんな当たり前のことが、当たり前実践される世の中となるように導く政策こそ、新しい政権に期待されている**と考えます。

< 株式会社ピーススタイルについて >

企業理念は「best basic style」。時代に合わせて新たなスタンダードをつくる会社です。この理念に基づき、2002年の創業以来、働きたい主婦に対して就業支援を行って参りました。約12年間で生み出した主婦の雇用数はのべ4万人。女性がそれぞれの価値観、ライフスタイルに合わせて働ける社会の実現に向け、派遣・在宅・エグゼクティブなど、様々な「しゅふ」JOBサービスを提供しています。

#### 本プレスリリースに関するお問い合わせ先

(株)ピーススタイル 広報担当: 柴田・川上 〒160-0022 東京都新宿区新宿4-3-17 FORECAST新宿SOUTH 7F  
Tel: 03-5363-4402 Fax: 03-5363-4544 Mail: pr@b-style.net ホームページ: <http://www.b-style.net/>  
当リリースに関して、代表三原へのインタビューのご要望があれば広報までご連絡ください。

本リリースの引用の際は、必ず「しゅふ」JOB総合研究所調べ」とクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。