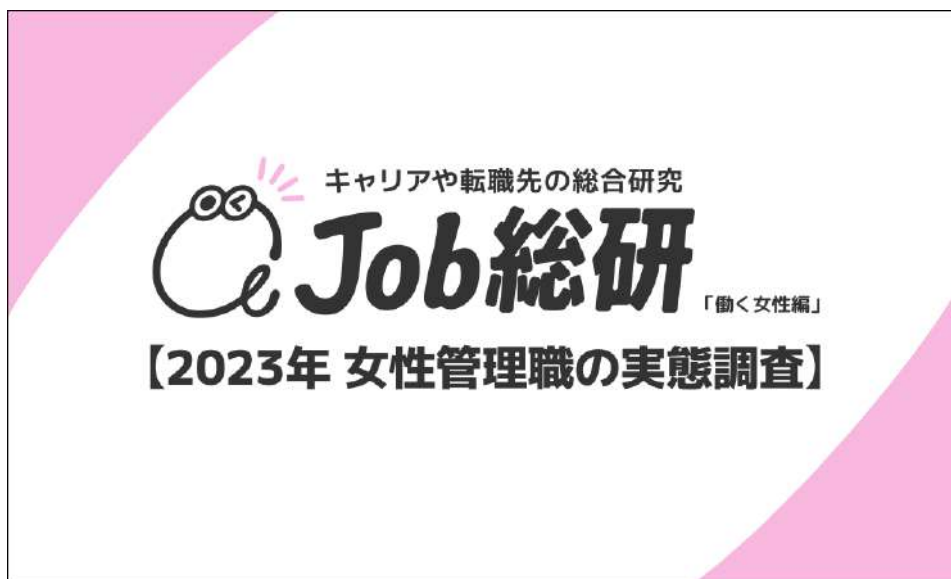


## Job総研による『2023年 女性管理職の実態調査』を実施 女性6割が管理職に“希望しない” 昇進で崩れるWLB懸念 ～ 鍵は心理的安全性の向上 “意思決定の場に女性を”の声 ～

キャリアや就職・転職に特化した匿名相談サービス「JobQ<sup>(※1)</sup>」を開発・運営する株式会社ライボ（本社:東京都渋谷区 代表取締役:森宏記 以下「ライボ」）の調査機関『Job総研<sup>(※2)</sup>』は、585人の社会人男女を対象に「2023年 女性管理職の実態調査」を実施しました。同調査は女性管理職経験の有無、また経験後の満足度や継続意欲とその理由、さらに管理職<sup>(※3)</sup>未経験者の希望有無や女性活躍へのイメージなどを調査しました。



### 【女性活躍の実態】

異次元の少子化対策の一環として、女性役員比率30%以上を目指すことを含んだ「女性版骨太方針2023」を発表するなど、政府は女性が活躍する未来へ向けて施策を打ち出しています。しかし全国の達成状況は現在5%に留まっていることに加え、ジェンダー・ギャップ指数世界125位と過去最低の結果になるなど、女性活躍推進には未だ課題が多く存在しています。自民党女性議員のフランス視察が波紋を呼び、政府への信頼度も問われる中、女性管理職や女性活躍に対して社会人はどのような意識を持っているのでしょうか。

そこでJob総研では、女性管理職経験の有無、また経験後の満足度や継続意欲とその理由、さらに管理職未経験者の希望有無や女性活躍へのイメージなどを調査した「2023年 女性管理職の実態調査」を実施しました。

#### 【調査概要】

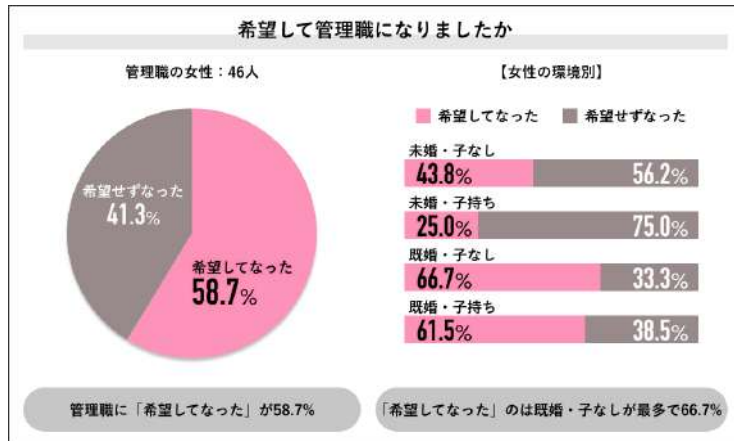
調査対象者	: 現在職を持つすべての社会人 JobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件	: 全国 / 男女 / 20～50代
調査期間	: 2023年8月9日～8月14日
有効回答数	: 587人（男性6 / 女性4）
調査方法	: インターネット調査

#### 【TOPICS】

- ・希望して管理職に就いた女性は58.7% 内訳は「既婚・子持ち」が38.5%と最多
- ・希望した理由は「仕事の幅の増加」が59.3%と最多 「収入アップ」や「地位のアップ」も上位
- ・78.2%が管理職に「満足」「継続意欲あり」と回答 継続理由は「仕事の幅の増加」が1位
- ・未経験女性の63.7%が管理職へ「希望なし」と回答 一方希望理由は「収入アップ」が最多
- ・全体の44.8%の女性活躍イメージは「雇用形態関係なく裁量権ある仕事が任される」が1位

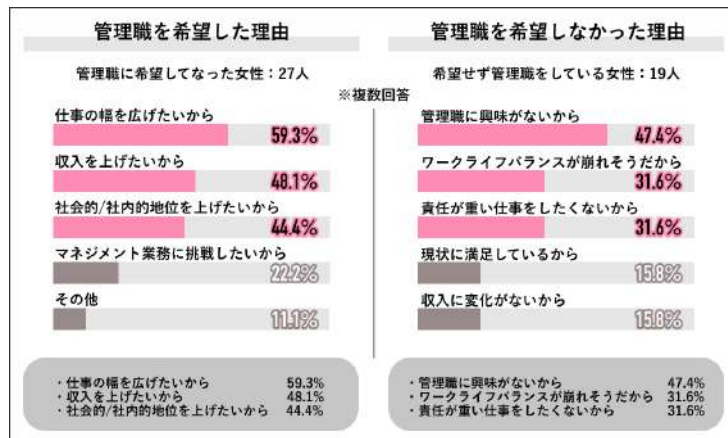
### 【管理職への希望有無】

現在管理職の女性 46 人に、希望して管理職に就いたかを聞くと、「希望してなった」が 58.7%、「希望せずなった」が 41.3%と、「希望した」が過半数を占める結果となりました。同質問の婚姻状態及び子供の有無別の回答では、「既婚・子なし女性」が 66.7%と最多になり、次いで「既婚・子持ち」が 61.5%と、既婚女性ほど希望して管理職になった割合が高い結果になりました。



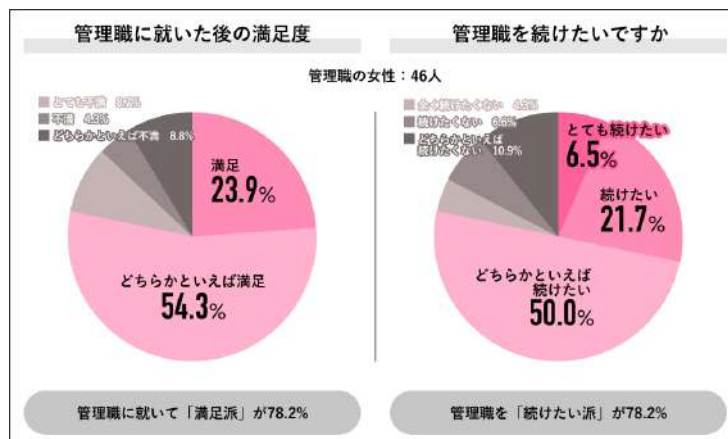
### 【管理職への希望理由】

希望して管理職になった女性 27 人にその理由を聞くと、「仕事の幅を広げたいから」が 59.3%で最多になり、次いで「収入を上げたいから」が 48.1%、「社会的/社内的地位を上げたいから」が 44.4%で上位 3 つの回答になりました。また希望せず管理職になった女性 19 人にその理由を聞くと、「管理職に興味がないから」が 47.4%で最多回答になり、次いで「ワークライフバランスが崩れそうだから」「責任が重い仕事をしたくないから」が同率で 31.6%となりました。



### 【経験後の満足度と継続意欲】

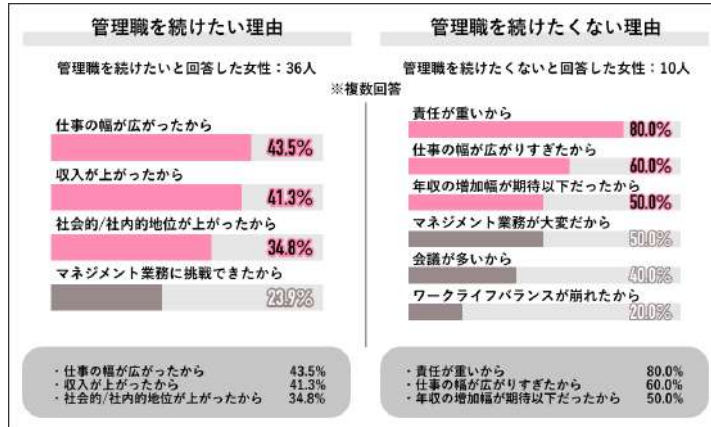
管理職女性の 46 人に満足度を聞くと、「満足」23.9%、「どちらかといえば満足」54.3%を合算した 78.2%が「満足派」で過半数を占めました。一方「不満派」は 21.8%でした。また、管理職の継続意欲を聞くと、「とても続けたい」6.5%、「続けたい」21.7%、「どちらかといえば続けたい」50.0%を合算した 78.2%が「続けたい派」の回答をしました。一方「続けたくない派」は 21.8%でした。



※更に詳細な集計データは別紙の「2023年 女性管理職の実態調査 報告書」をご参照ください(※4)

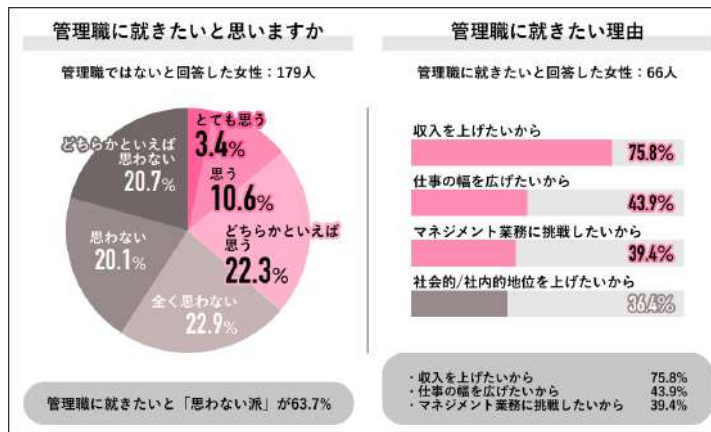
### 【継続希望理由】

管理職女性のうち継続意欲があった36人にその理由を聞くと、「仕事の幅が広がったから」が43.5%で最多になり、次いで「収入が上がったから」が41.3%、「社会的/社内的地位が上がったから」が34.8%で上位3つの回答になりました。また管理職の継続意欲がなかった10人にその理由を聞くと、「責任が重いから」が80.0%で最多回答になり、次いで「仕事の幅が広がりすぎたから」が60.0%、「年収の増加幅が期待値以下だったから」が50.0%で上位3つの回答となりました。



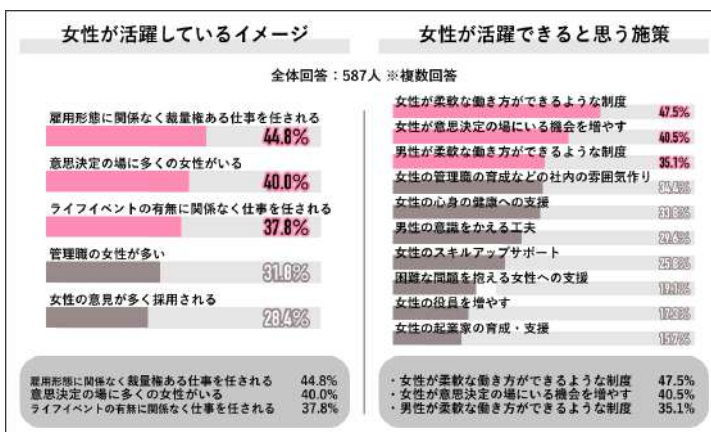
### 【未経験者の希望有無】

管理職未経験女性179人に管理職に就きたいか聞くと、「全く思わない」22.9%、「思わない」20.1%、「どちらかといえば思わない」20.7%を合算した63.7%が「思わない派」で過半数を占めました。管理職を希望すると回答した66人にその理由を聞くと、「収入をあげたいから」が75.8%で最多回答になり、次いで「仕事の幅を広げたいから」が43.9%、「マネジメント業務に挑戦したいから」が39.4%で上位3つの回答となりました。



### 【女性活躍へのイメージ】

男性を含めた回答者全体の587人に女性が活躍している状態イメージを聞くと、「雇用形態に関係なく裁量権ある仕事を任される」が44.8%で最多回答になり、次いで「意思決定の場に多くの女性がいる」が40.0%、「ライフイベントの有無に関係なく仕事を任される」が37.8%で上位3つの回答となりました。また同回答者の女性活躍に必要な施策における上位3つの回答は、「女性が柔軟な働き方ができるような制度」が47.5%と最多で、「女性が意思決定の場にいる機会を増やす」が40.5%、「男性が柔軟な働き方ができるような制度」が35.1%と続きました。



※更に詳細な集計データは別紙の「2023年 女性管理職の実態調査 報告書」をご参照ください(※4)

## 【回答者自由記述コメント】

女性の働き方に関して政府や企業に対して理解を求めるコメントが顕著でした

- ・女性の数にこだわらず管理職になりたい人を登用していけばいいと思いました
- ・数値目標ではなく男性も含めた支援や平等な環境の外部アピールが重要
- ・テレワークや育児支援、メンタルサポートなどの理解ある取り組みがあると活躍の幅も広がる
- ・育休明けに復職しやすい環境や雰囲気作りをしておくのと男女ともに活躍できると思います
- ・政府は女性の本音や実態を正確に理解してほしい。非効果的な制度ばかりに注力してる気がする

※その他女性の管理職に関するコメントは下記「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/26865>

## 【調査まとめ】

今回実施した「2023年 女性管理職の実態調査」では、「希望して管理職になった」女性は58.7%で、希望理由は「仕事の幅を広げたいから」が59.3%と最多で、次いで「収入を上げたいから」「社会的/社内的地位を上げたいから」が上位3つを占めました。また、管理職に就いた後の満足度を聞くと、「満足派」が78.2%で、管理職の継続意欲でも、「続けたい派」が78.2%と、「満足派・継続派」共に過半数を占める結果となりました。管理職を続けたい理由としては、「仕事の幅が広がったから」が43.5%で最多となり、続けたくない理由では、「責任が重いから」が80.0%で最多の結果となりました。

上記の回答から、管理職を経験した女性は、一定管理職に対してポジティブなイメージを持っていることがわかりました。このような中、管理職未経験の女性はネガティブなイメージが先行している傾向が見られ、「今後管理職に就きたい」と回答したのは36.3%と低い割合となりました。

最後に、男性を含めた全回答者に女性活躍のイメージにあう施策を聞くと、44.8%が「雇用形態に関係なく裁量権ある仕事を任されている」と回答し、「意思決定の場に女性が多くいる」や「ライフイベントの有無に関係なく仕事を任されている」が続く回答となりました。

この背景には、重度の責任や業務過多によってプライベート時間を切り詰める上司の姿を何処かで目撃していた経験や、そもそも管理職に求められるスキルやリーダーシップに自信がない女性が多いことが関係していると考えられます。しかし実際に管理職を経験した女性は「管理職」に対してポジティブな印象があるため、今後は未経験の女性に向けた、管理職に就くことへの不安を取り除く取り組みが必要になると推察できます。また、女性が「管理職」という役職に就くことではなく、本人の能力や個々人のワークライフバランスに合わせた働き方を期待している傾向が見られたことから、女性管理職比率の増加を目指すと同時に、柔軟な働き方の推進や生涯にわたる健康ケアなど、心理的安全性が保たれるような支援に企業側も注力していく必要性がわかる調査結果となりました。

ライボでは今後も就職・転職・働き方などに関連する様々な調査を実施し、リアルで透明度の高い情報を発信することで個が活躍する社会の実現を目指してまいります。



**株式会社ライボ コミュニケーション戦略部 部長**

**広報グループ長 兼 Job 総研室長**

**堀 雅一（ほり まさかず）**

2021年にJob総研を立ち上げる。その後「働く社会人や就活生」を中心に様々な視点から意識や行動について調査研究を実施。市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで働く社会人や就活生の選択機会に貢献できる事を目的としている。

またJob総研の調査をもとに各大学で「キャリア設計」の授業を実施する他、多くのメディアでキャリアや働き方など社会との関連などを解説している。

※取材についてのお問い合わせはプレスリリース最下部にある連絡先からお願いします

## 【同調査の女性管理職に関するレポート】

<https://job-q.me/articles/15269>

### 【※4】2023年 女性の管理職実態調査 報告書】

報告書では同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます。

<https://job-q.me/articles/15263>

### 【※3】管理職の定義について】

本アンケートでの「管理職」の定義は1名以上の部下がいる方としています。

### 【※2】Job 総研について】

Job 総研は就職・転職やキャリア全般に関する研究や各種調査の実施により、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで就転職関連市場に貢献する事を目的とし立ち上げられました。就職・転職・働き方・ランキング・働く女性など多数のジャンルで信頼できる情報を発信していくことにより、就転職活動に役立てていただくことや、キャリアに関する不安や悩みを解決する一助として“個が活躍する社会により良い選択の機会”を提供し就転職市場に貢献してまいります。

### 【※1】JobQ について】

「あなたが知りたい“働く”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ の累計登録者数は40万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

#### ■JobQ“女性”に関する Q&A

<https://job-q.me/tags/131>

## 【会社概要】

会社名	: 株式会社ライボ
設立	: 2015年2月3日
代表取締役	: 森 宏記 (もり こうき)
所在地	: 〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1丁目19-9 第一暁ビル3階
事業内容	: キャリアや転職に特化した匿名相談サービス「JobQ」の企画・開発・運営
グループ会社	: 2019年3月1日 パーソルキャリア株式会社にグループイン
ホームページ	: <a href="https://laibo.jp/">https://laibo.jp/</a>
JobQ	: <a href="https://job-q.me/">https://job-q.me/</a>

報道関係者様お問い合わせ先 株式会社ライボ 広報担当：堀 雅一

Tel・Fax：03-6416-1760 携帯：080-4193-1810

Mail：[masakazu.hori@laibo.jp](mailto:masakazu.hori@laibo.jp)

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します