



THE ADECCO GROUP

【女性管理職を対象にした意識調査（2018年・2021年比較）】

管理職への登用を自ら希望した人は約 1 割

さらなる昇進・昇格を希望する女性管理職は半数以下

女性管理職を増やすには、「子育て・介護と仕事の両立支援」、「管理職の役割の見直し」が必要

【2022年3月8日 東京】

人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の日本における事業を統括する Adecco Group Japan（本社：東京都千代田区、代表：川崎健一郎）は、この度、課長職相当以上の管理職として働く女性 1,065 名を対象に、「昇進の動機や管理職としてのキャリアに関する意識調査」を実施しました。

【調査結果サマリー】

- ✓ 管理職への登用：
「上司からの働きかけ」が約 8 割以上。自ら希望した人が約 1 割
- ✓ 管理職になるにあたり重視したこと：
「仕事のやりがい」（55.3%）、「給与」や「ワークライフバランス」のポイントが増加
- ✓ さらなる昇進を希望したい：
今後、昇進を希望する人は約半数。2018年と比較すると 5.8 ポイント減。
- ✓ 昇進・昇格に挑戦したくない理由：
「ストレスが増えるから」、「現在の職務で満足しているから」
- ✓ 昇進・昇格に挑戦したい理由：
「給与」のほか、「女性活躍に貢献したい」、「仕事の裁量を広げたい」
- ✓ 女性管理職を増やすために必要なこと：
「子育て・介護と仕事の両立支援」、「管理職の役割やあり方を見直し」

【弊社の見解】

今回の調査の結果について、アデコ株式会社取締役ピープルバリュー本部長の土屋恵子は、次のように話しています。「3月8日の国際女性デーに合わせ、女性管理職を対象としたアンケート調査を実施しました。

2021年3月に世界経済フォーラムから発表された「ジェンダー・ギャップ指数 2021」によると、日本は総合スコアにおいて156カ国中120位という位置づけで、先進国の中では最低レベルという結果になりました。ジェンダー・ギャップ指数の категорияの一つである、経済分野においては、管理職の女性の割合が低いことに加え、女性の平均所得は男性より4割以上低いこと、またパートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ2倍であることなどが指摘されています。本



年 4 月に女性活躍推進法が改正されるなど対策はとられつつありますが、日本における女性の活躍支援は、引き続き喫緊の課題だと言えます。

今回実施した調査では、女性管理職の 8 割以上は「非自発的」に管理職となり、更なる上位職への昇格へ意欲的な方は 48.6%と半数以下であることが分かりました。本調査に限らず、様々なデータで女性の昇進意欲が低いことは示されていますが、決して昇進意欲が低いことと仕事に対する意欲が低いことが同義ではありません。女性は男性と比較し、依然としてライフイベントが働き方に影響を与える可能性が高い傾向にあるため、女性が継続したキャリアを築けるような支援が企業には求められています。制度面の整備もさることながら、社員が仕事に対して内発的動機を高め、個人の成長を促進させる多様な機会提供を行うことで必要であると考えています。

また、ここ数年で、国内大手企業を中心にジョブ型雇用への移行が徐々に進展しています。それに伴い、ジョブ・ディスクリプション（職務記述書）が明確になり、ブラックボックス化しがちだった「管理職」という職務が企業内で再定義され、求められるスキルや経験が明確になってきました。弊社でもすでにジョブ型への移行が完了していますが、社員からは、ジョブ型の導入によって次のステップに必要な行動がより明らかになったという声があがっています。ジョブ型への移行も、女性の活躍を後押しするような機会に繋がるのではないかと期待しています。



アデコ株式会社 取締役/ピープルバリュー本部長 土屋恵子

ケース・ウェスタン・リザーブ大学経営大学院組織開発修士課程修了。2015 年より現職。ジョンソン・エンド・ジョンソン、GE など、主にグローバルカンパニーで 20 年以上にわたり、統括人事・人材育成部門の統括責任者として日本およびアジアの人材育成、組織開発の実務に携わる。一人ひとりの個性や強みが生きる、多様で自律的なチーム・組織創りをテーマに、リーダーシップ開発、企業の社会的使命の共有による全社横断の組織改革、バリューに基づく個人の意識や行動変革の支援、組織診断・制度浸透などを手がける。

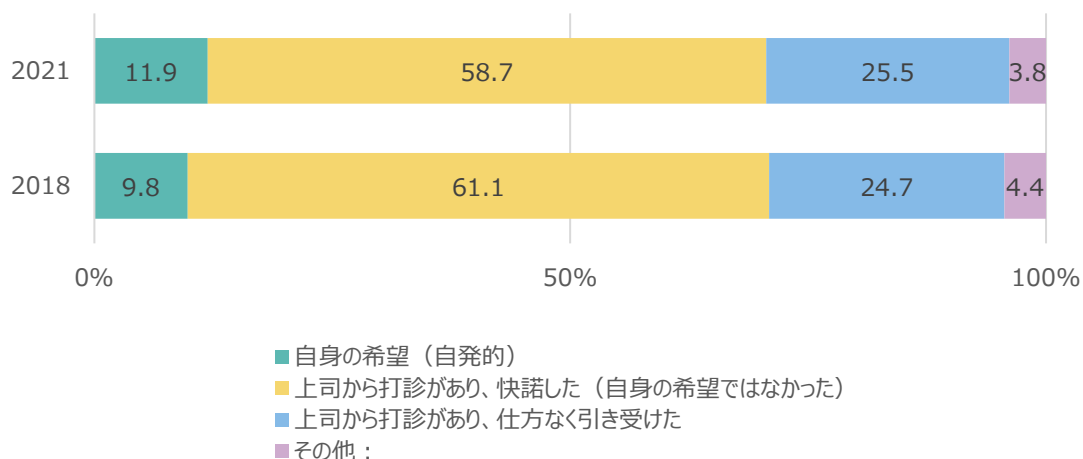
<調査結果詳細>

（１）管理職に昇進したきっかけは、「上司からの働きかけ」が約 8 割以上。自ら希望した人は約 1 割

1,065 名の女性管理職を対象に「管理職（課長相当以上）に昇進したきっかけ」について調査したところ、「上司からの打診があり、快諾した」が 58.7%で、次に「上司からの打診があり、仕方なく引き受けた」25.5%、「自身の希望（自発的）」が 11.9%という結果になりました。8 割以上が上司からの働きかけによって管理職になっているという結果は、2018 年の調査時と大きな変化はありませんが、自発的に管理職になった人が 2.1 ポイント増えました。

Q. あなたが管理職（課長相当以上）に昇進したきっかけとして最もあてはまるものをお選びください。

（単一回答）

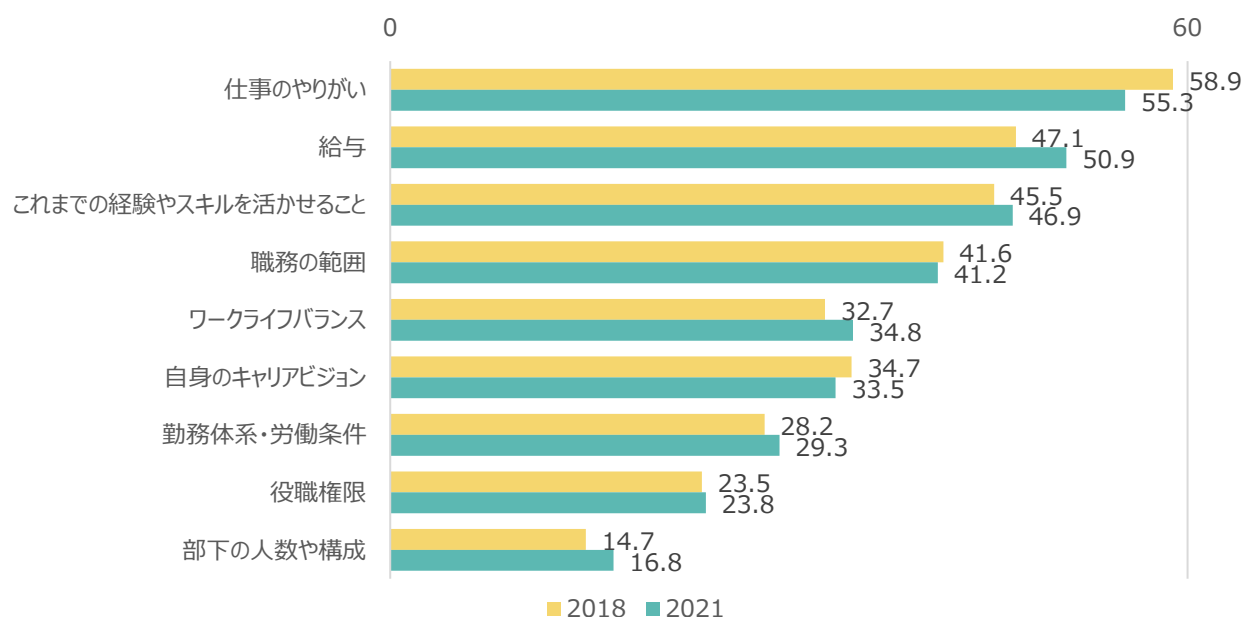




(2) 管理職になるにあたって重視したこと、「仕事のやりがい」(55.3%)が最も高く、「給与」や「ワークライフバランス」のポイントが増加

管理職になるにあたって重視したことについて調査したところ、「仕事のやりがい」(55.3%)が最も多く、次に「給与」(50.9%)、「経験やスキルを活かせる」(46.9%)、「職務の範囲」(41.2%)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。2018年の調査結果との比較でも、大きな順位の変化は見られませんが、「給与」が3.8ポイント増加、「ワークライフバランス」は2.1ポイント増加しました。

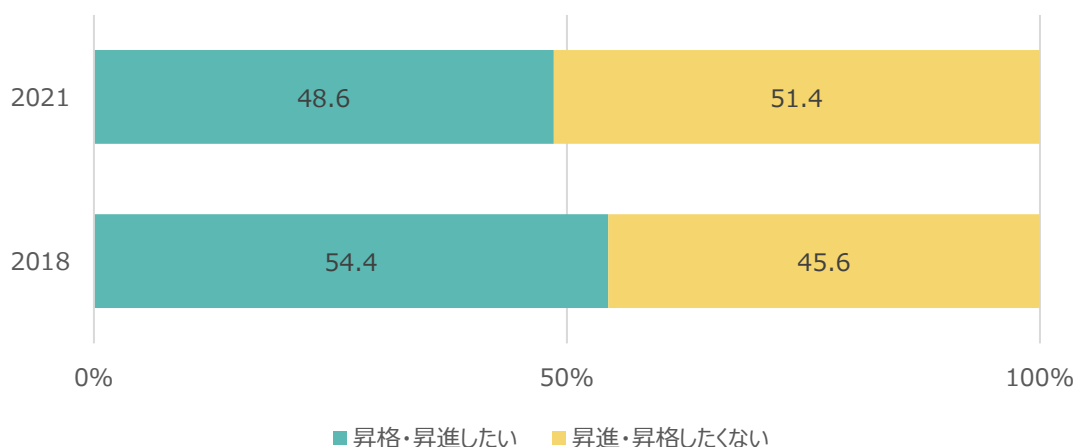
Q. あなたが管理職(課長相当以上)になるにあたって、重要視したことは何ですか (複数回答)



(3) 今後さらに昇進を希望する人は48.6%。2018年と比較して5.8ポイント減少。

今後、昇進や昇格の打診があった際に更に上位の役職に挑戦してみたいか調査したところ「昇格・昇進したい」人は48.6%と半数をやや下回り、「昇進・昇格したくない」(51.4%)の方が多い結果になりました。これは、「昇進・昇格したい」が過半数を超えていた2018年と比較すると逆転した結果になりました。

Q. 今後、昇進・昇格の打診があれば挑戦してみたいと思いますか (複数回答)



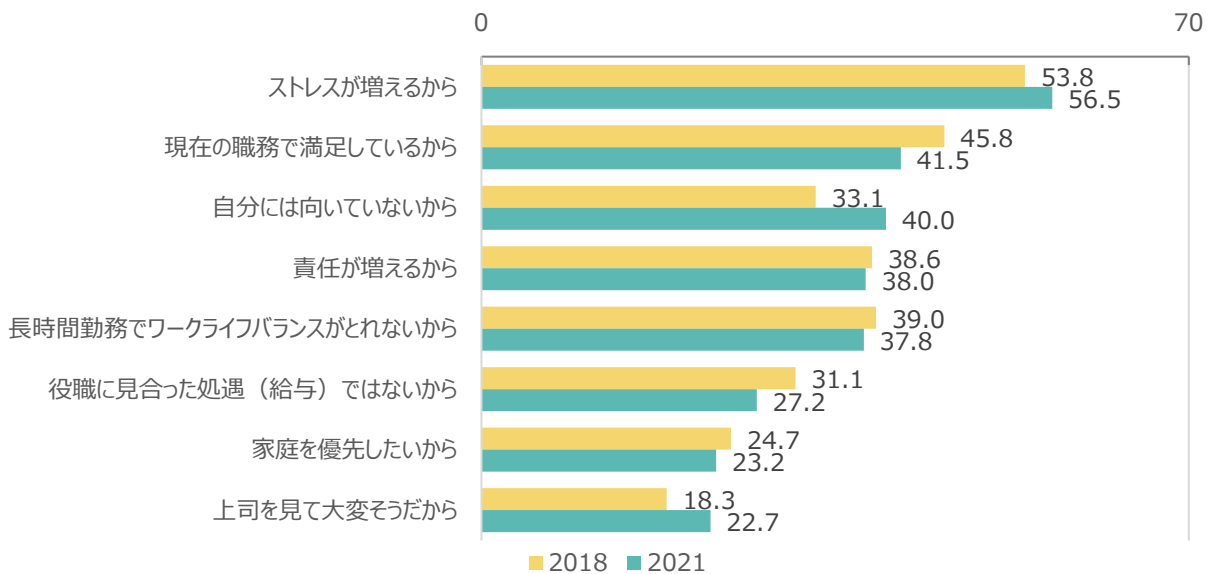


（４）昇進・昇格に挑戦したくない理由は、「ストレスが増えるから」、「現在の職務で満足しているから」、「自分には向いていない」

「昇進・昇格したくない」と回答した 547 名を対象に、その理由を調査したところ、最も多かった回答は「ストレスが増えるから」（56.5%）、次いで「現在の職務で満足しているから」（41.5%）、「自分には向いていないから」（40.0%）の順に多い結果になりました。2018 年と比較すると、1、2 位の項目に変動はありませんが、2018 年には 5 位だった「自分には向いていないから」が、2021 年では 3 位に上昇しています。

Q. あなたが昇進・昇格に挑戦したくない理由はなぜですか

（複数回答）

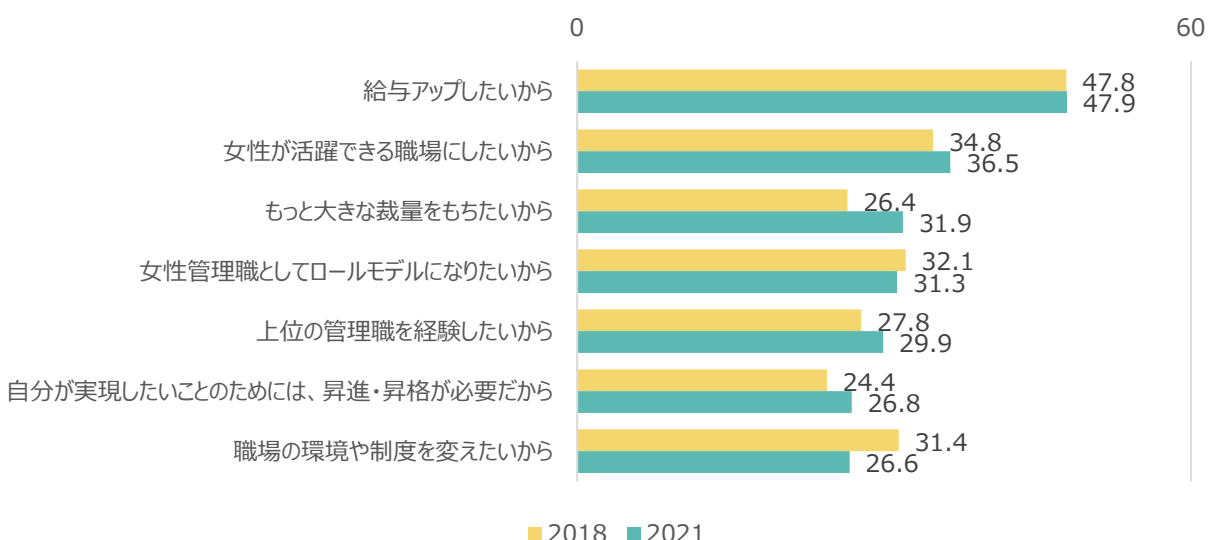


（５）昇進・昇格に挑戦したい理由は、「給与アップ」のほか、「女性活躍に貢献したい」、「仕事の裁量を広げたい」

「昇進・昇格に挑戦したい」と回答した 518 名を対象に、その理由を調査したところ、「給与アップ」（47.9%）を挙げる人が最も多い一方で、「女性が活躍できる職場にしたい」（36.5%）、「もっと大きな裁量をもちたい（31.9%）」、「女性管理職としてのロールモデルになりたい」（31.3%）といった回答が上位にあがり、女性が活躍する環境づくりに貢献したい、または仕事自体へ意欲的な姿勢が見える回答が目立ちました。

Q. あなたが昇進・昇格に挑戦してみたい理由はなぜですか

（複数回答）



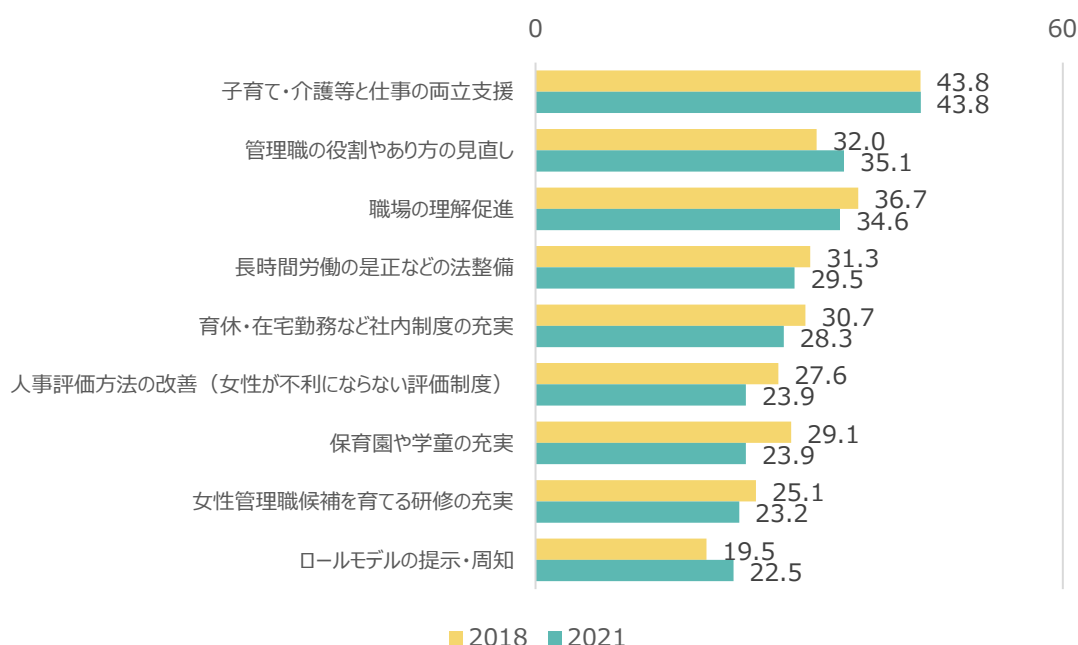


（6）女性管理職を増やすために必要なことは、「子育て・介護と仕事の両立支援」、「管理職の役割やあり方の見直し」、「職場の理解促進」

管理職になる女性を増やすために必要なことについて聞いたところ、「子育て・介護等と仕事の両立支援」（43.8%）が最も多く、続いて「管理職の役割やあり方の見直し」（35.1%）、「職場の理解促進」（34.6%）の順に多い結果になりました。2018年の結果と比較すると、「管理職の役割やあり方の見直し」が3位から2位に上昇し、必要性が高まっていると感じていることがわかりました。

Q. 管理職になる女性を増やすためには、何が必要だと思いますか

（複数回答）



【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（2018年）、1065名（2021年）

調査方法：インターネット調査

実施時期：2021年12月28日～29日

※回答結果はパーセント表示を行っており、小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、各回答の合計が100%にならない場合があります。

Adecco Group Japan について

Adecco Group 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として、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、コンサルティングをはじめ、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ています。日本においては、アデコ株式会社および Modis 株式会社等の法人のもと、5つのブランドからなるサービスを展開し、人財が躍動でき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。詳しい情報は、www.adecgroup.jp をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

アデコグループジャパン 広報部 Tel. 050-2000-7024