

女性の活躍推進に関する男性管理職の意識調査結果（報告）

■調査の概要

株式会社日本総合研究所は、従業員数300人を超える企業の東京の事業所に勤務する40代、50代の男性管理職を対象に、女性の活躍推進に関するアンケート意識調査を実施。

女性の活躍を推進していくためには、男性管理職の意識や行動の変革が欠かせない。そのための適切な施策を考える上で、女性の活躍推進に対する男性管理職の意識の把握が必要であることが調査を実施した理由である。

■調査の実施方法

調査期間および実施方法：2015年3月24日から3月31日にかけてウェブ調査により実施

調査対象：40～59歳の従業員数300人を超える企業の東京の事業所に勤務する男性管理職（課長クラス以上）

有効回答数：40～49歳（258人）、50～59歳（258人）の男性管理職 計516人

■調査から得られる示唆

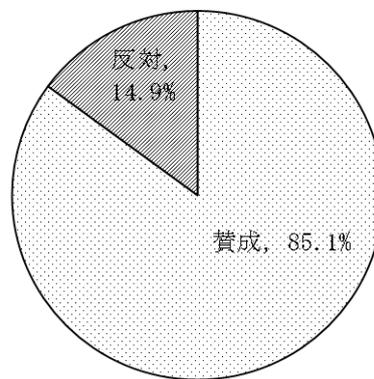
- 約9割の男性管理職は、女性役員および女性管理職の積極的な登用の拡大（以下、女性の登用）に賛成しており（図表1）、女性の登用に対する男性管理職の理解は十分得られていると考えられる。
- 女性部下を持った男性管理職のなかで、女性部下との仕事をやりづらいつと感じたことのある男性管理職は約6割に上り、その理由として最も多く挙げられているのは、セクハラやパワハラへの配慮である（図表5,6）。セクハラやパワハラへの配慮をはじめ、女性部下と仕事をしていく上で男性管理職側が抱えている課題を、担当部署等でフォローし解決していくことが必要だと考えられる。
- 約6割の男性管理職は、子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきと考えており、女性の登用に賛成している男性管理職においてもその傾向は変わらない（図表7,8）。仕事と育児を両立させながら女性が就業継続していくことに対して、男性管理職の理解は十分得られていない可能性があり、男性管理職の意識変革に向けた取り組みが求められる。
- 約6割の男性管理職は、昇進のためには定時以降に働くことを仕方がないと感じており、女性の登用に賛成している男性管理職においてもその傾向は変わらない（図表15,16）。定時以降に働くことが必要とされる企業風土の変革と、男性管理職からの協力を得る形での労働時間削減に向けた働き方改革が求められる。
- 多様な働き方を望む男性管理職は一定割合存在していることが明らかとなる（図表17）。男性管理職の多様な働き方を実現するための制度の提供・拡充も一案だろう。具体的には、「業務量や働く時間を調整できる仕組み」や「副業・兼業規定の緩和・容認」の導入などが挙げられる。

1. 女性の活躍推進に関する男性管理職の意識

(1) 女性の登用に賛成する男性管理職は約9割に上る

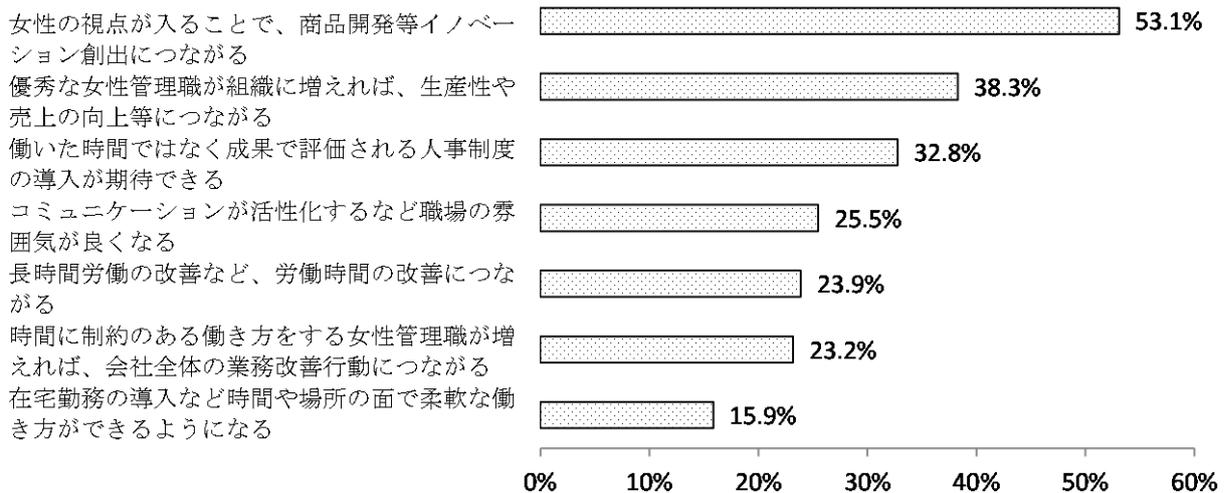
- 女性の登用について、賛成する男性管理職は85.1%、反対する男性管理職は14.9%であった（図表1）。
- 女性の登用に賛成する理由として、約半数の男性管理職が「女性の視点が入ることで、商品開発等イノベーション創出につながる」（53.1%）を挙げている。（図表2）。

図表1：女性の登用に対する賛否



*サンプル数は計516人で、「非常に賛成している」「やや賛成している」を賛成、「非常に反対している」「やや反対している」を反対として集計している。

図表2：女性の登用に賛成する理由

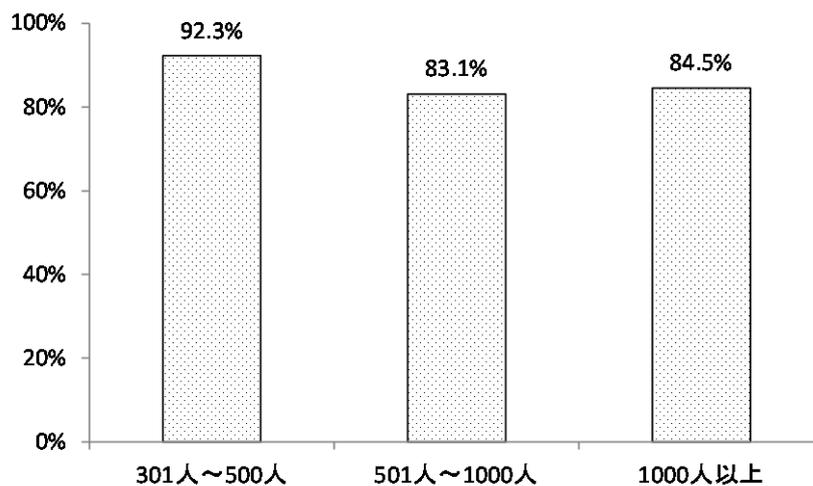


*サンプル数は、女性の登用について、「非常に賛成している」「やや賛成している」と回答した439人である。

(2) 従業員数が 301 人～500 人の事業所、情報処理部門に勤務する男性管理職の約 9 割が女性の登用に賛成している

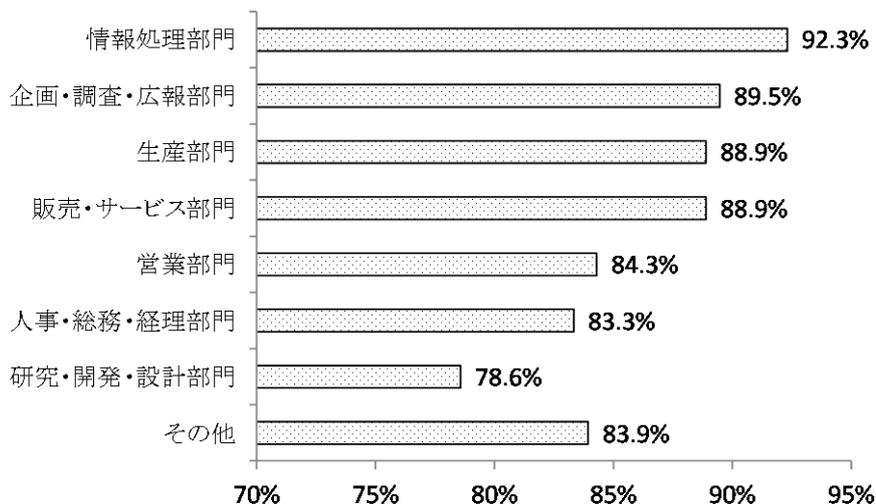
- 事業所の規模別に見ると、女性の登用に賛成している男性管理職の割合が最も高い事業所は、301 人～500 人の事業所 (92.3%) であった (図表 3)。
- 部署別に見ると、女性の登用に賛成している男性管理職の割合が最も高いのは情報処理部門 (92.3%) であった。一方、女性の登用に賛成している男性管理職の割合が最も低いのは研究・開発・設計部門 (78.6%) であった (図表 4)。

図表 3 : 女性の登用に賛成する男性管理職の割合/事業所の規模



*サンプル数は、301 人～500 人の事業所は 52 人、501 人～1000 人の事業所は 89 人、1000 人以上の事業所は 375 人である。

図表 4 : 女性の登用に賛成する男性管理職の割合/部署

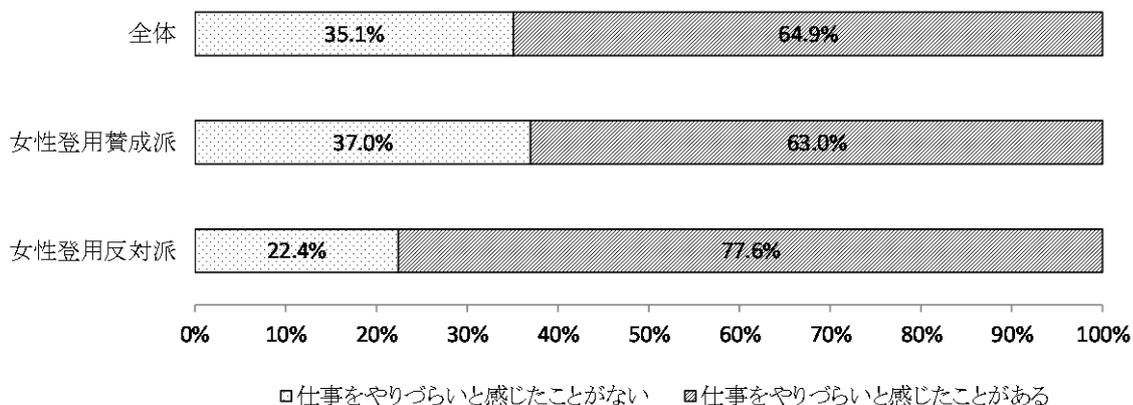


*サンプル数は、情報処理部門 70 人、企画・調査・広報部門 90 人、生産部門 56 人、販売・サービス部門 140 人、営業部門 27 人、人事・総務・経理部門 76 人、研究・開発・設計部門 39 人、その他 18 人である。

(3) 女性部下を持って仕事をやりづらいつと感じた男性管理職は約6割、セクハラやパワハラへの配慮が影響か

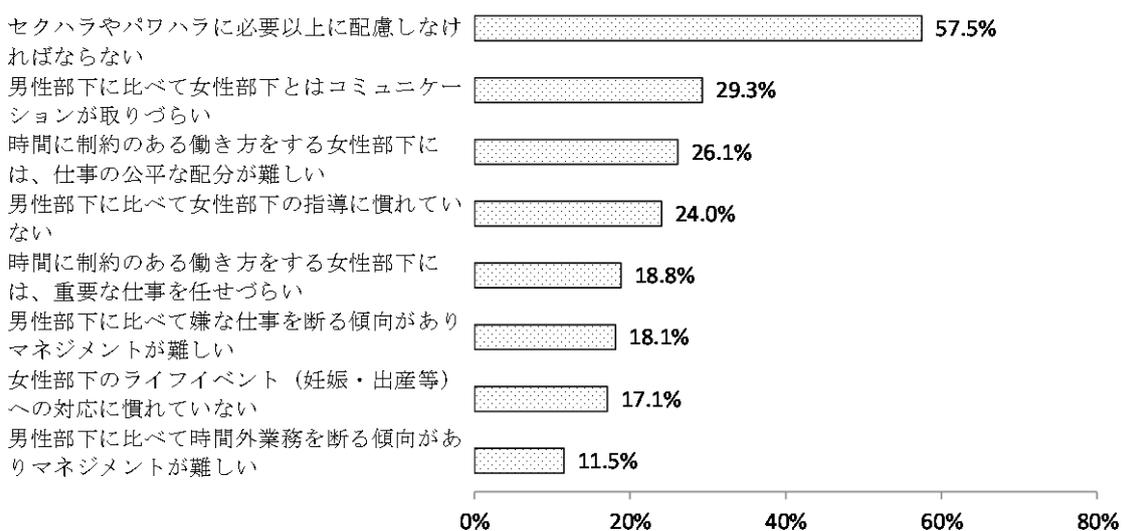
- 女性部下を持った経験のある男性管理職のなかで、女性部下との仕事をやりづらいつと感じたことのある男性管理職は64.9%であった。さらに、女性部下との仕事をやりづらいつと感じたことのある男性管理職の割合は、女性の登用に反対している男性管理職(77.8%)の方が、女性の登用に賛成している男性管理職(63.0%)に比べて、高い結果となった(図表5)。
- 女性部下との仕事をやりづらいつと感じた理由として、セクハラやパワハラへの必要以上の配慮を挙げる男性管理職が最も多く、57.5%であった(図表6)。

図表5：女性部下との仕事の経験に対する印象



*サンプル数は、女性部下を持った経験のある442人である。女性部下を持った経験のある人のうち、女性登用賛成派が384人、女性登用反対派が58人である。

図表6：女性部下との仕事がやりづらいつ理由(複数回答可)



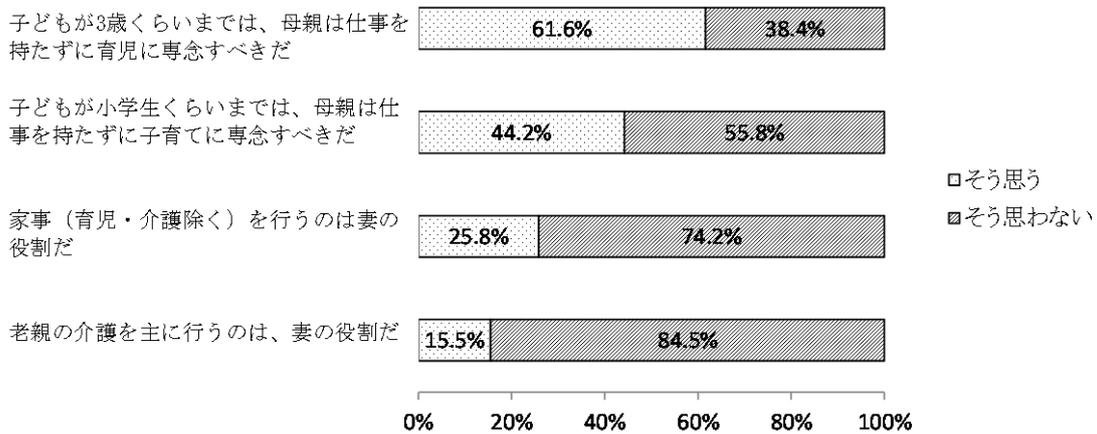
*サンプル数は、女性部下を持っておりかつ女性部下との仕事がやりづらいつと回答した287人を対象としている。

2. 男女の役割分担に関する男性管理職の意識

(4) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきと考える男性管理職は約6割に上り、女性の登用に賛成する男性管理職においてもその傾向は変わらない

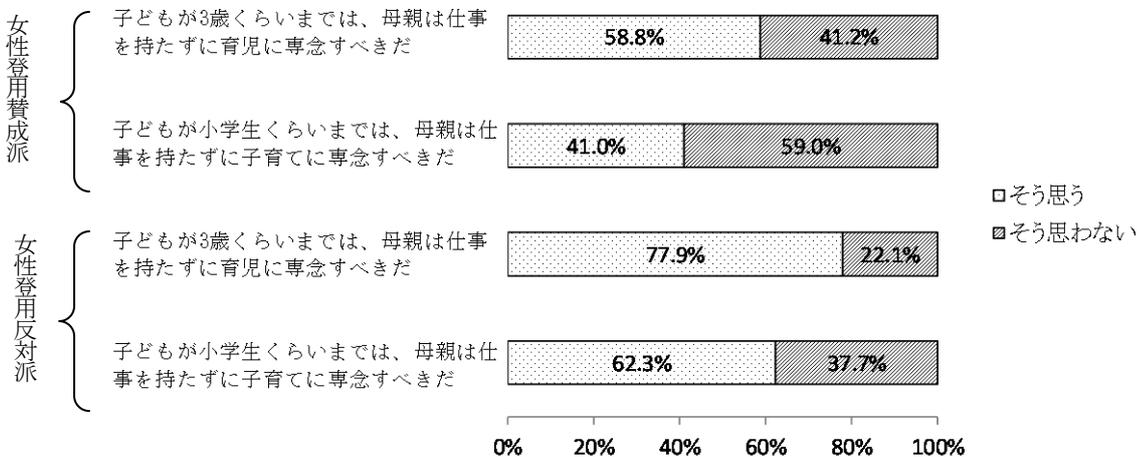
- 約6割の男性管理職は、子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきと考えている。一方、家事（育児・介護以外）や老親の介護の役割を妻の役割と考える男性管理職は約3割に満たない（図表7）。
- 女性の登用に賛成している男性管理職のうち、子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきと考える男性管理職は約6割であった（図表8）。

図表7：男女の役割分担に関する意識
育児・家事・介護について



*サンプル数は516人で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「そう思う」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「そう思わない」として集計している

図表8：男女の役割分担に関する意識
育児・家事について/女性登用賛成派・反対派毎



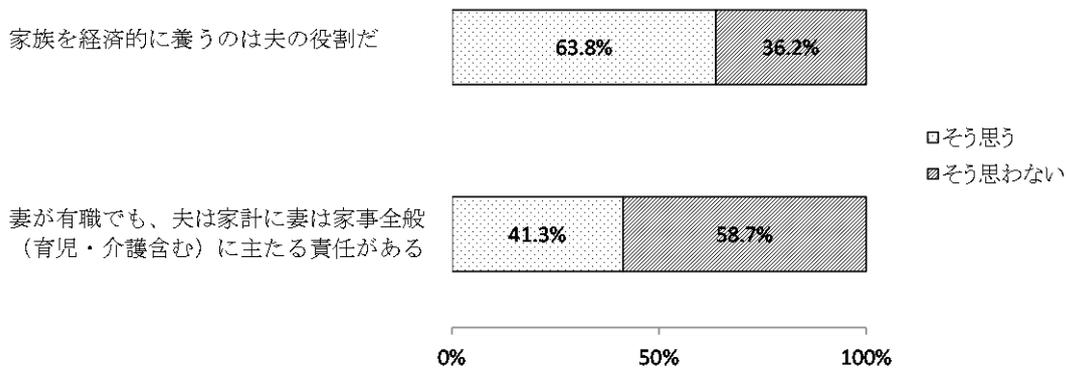
*サンプル数は、女性の登用に対する賛成派が439人、反対派が77人（図表1を参照）、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「そう

思う」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「そう思わない」として集計している。

(5) 家族を経済的に養うのは夫の役割と考える男性管理職は約6割に上る

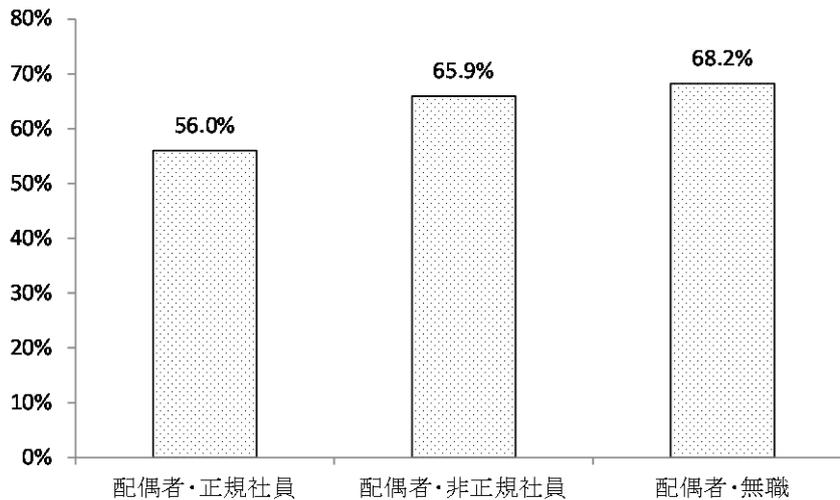
- 約6割の男性管理職が、家族を経済的に養うのは夫の役割と考えている（図表9）。
- 家族を経済的に養うのは夫の役割と考える男性管理職は、正規社員の配偶者を持つ男性管理職では56.0%であったが、非正規社員の配偶者を持つ男性管理職では65.9%、無職の配偶者を持つ男性管理職では68.2%であった（図表10）。

**図表9：男女の役割分担に関する意識
経済的責任について**



*サンプル数は516人で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「そう思う」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「そう思わない」として集計している

図表10：家族を経済的に養うのは夫の役割と考える男性管理職の割合/配偶者の職業毎



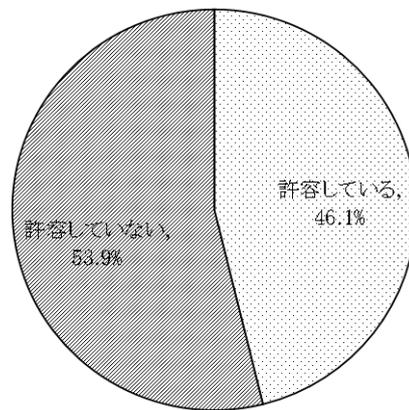
*サンプル数は「配偶者・正規社員」で100人、「配偶者・非正規社員」で138人、「配偶者・無職」で214人

3. 組織での働き方に関する男性管理職の意識

(6) 昇進をするために長時間労働を許容している男性管理職は約半数、部門別では「情報処理部門」に多い

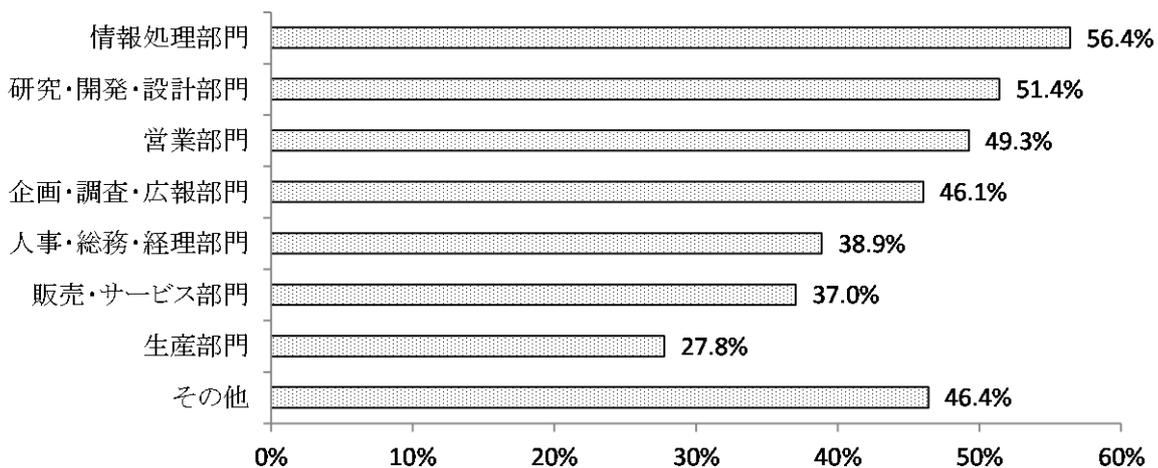
- 男性管理職の約半数が、昇進をするために長時間労働を許容している（図表 11）。
- 部門別に見ると、昇進をするために長時間労働を許容している男性管理職の割合が最も高かったのは「情報処理部門」（56.1%）であり、次が「研究・開発・設計部門」（51.4%）であった（図表 12）。

図表 11：組織で昇進をするための働き方に関する意識
長時間労働を許容するか否か



*サンプル数は516人である。

図表 12：長時間労働を許容している男性管理職の割合/部門別

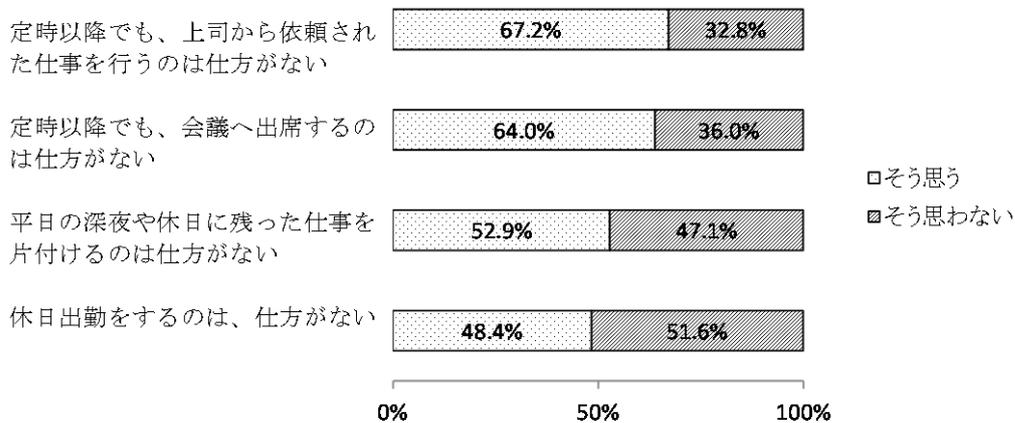


*サンプル数は、情報処理部門 70 人、企画・調査・広報部門 90 人、生産部門 56 人、販売・サービス部門 140 人、営業部門 27 人、その他 18 人、人事・総務・経理部門 76 人、研究・開発・設計部門 39 人である。

(7) 昇進するためには、定時以降に働くことを仕方がないと感じる男性管理職は約6割に上り、女性の登用に賛成している男性管理職でも、その傾向は変わらない

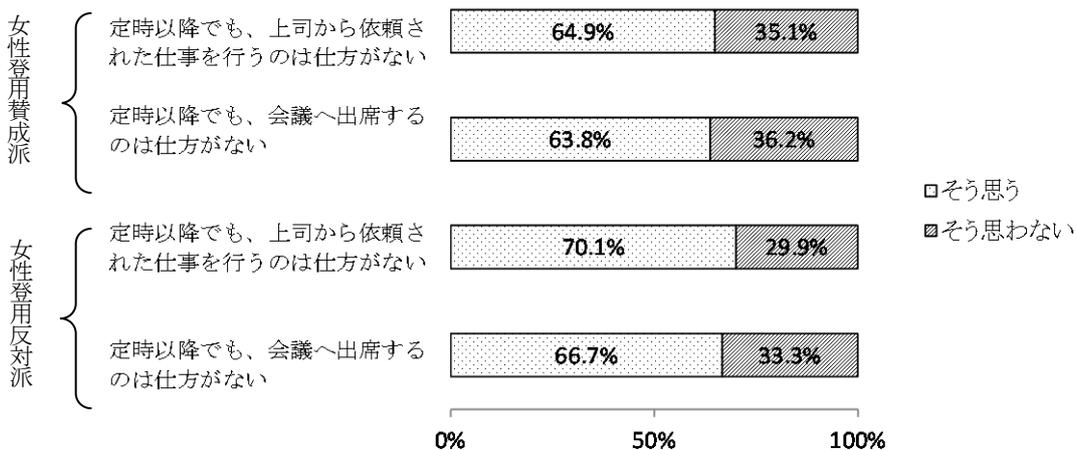
- 昇進するためには、定時以降に上司から依頼された仕事を行うことや、会議への出席を行うことを仕方がないと感じる男性管理職は約6割に上る（図表13）。
- 女性の登用に賛成している男性管理職のうち、昇進するためには、定時以降に上司から依頼された仕事を行うことや、会議への出席を行うことを仕方がないと感じる男性管理職は約6割に上る（図表14）。

**図表13：組織で昇進をするための働き方に関する意識
定時以降及び休日労働について**



*サンプル数は516人で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「そう思う」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「そう思わない」として集計している

**図表14：組織で昇進をするための働き方に関する意識
定時以降の労働について/女性登用賛成派・反対派毎**

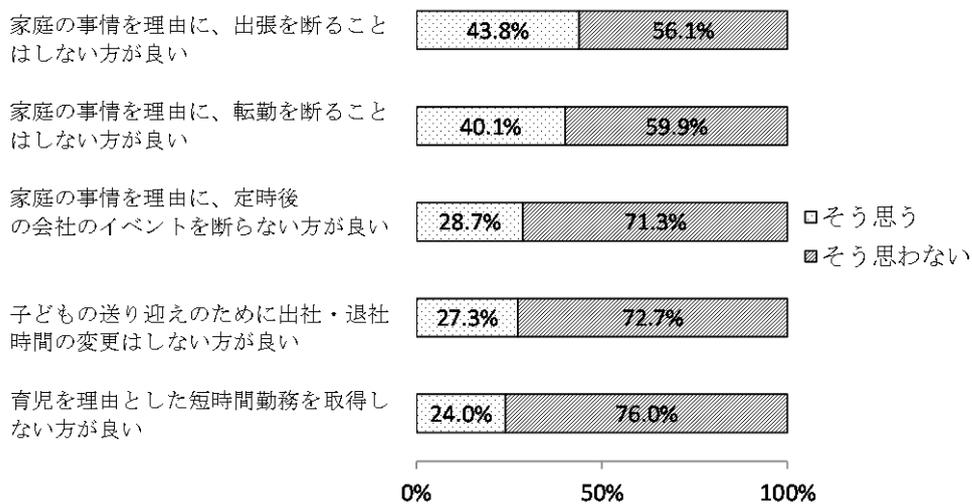


*サンプル数は、女性の登用に対する賛成派が439人、反対派が77人（図表1を参照）、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「そう思う」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「そう思わない」として集計している

(8) 昇進するためには、家庭の事情を理由に、出張や転勤を断ることはしない方が良いと考える男性管理職は半数以下である

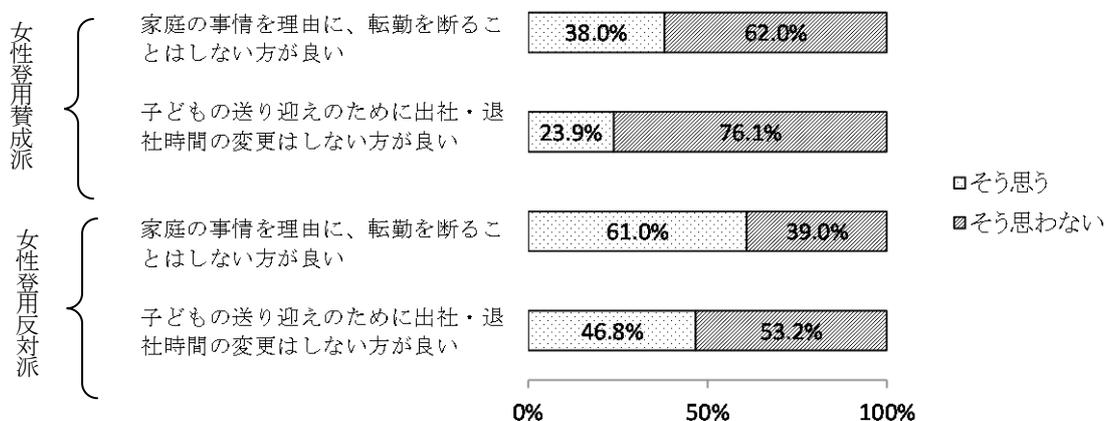
- 昇進するためには、家庭の事情を理由に、出張や転勤を断ることはしない方が良いと考える男性管理職は約 4 割である (図表 15)。
- 昇進するためには、家庭の事情を理由に転勤を断ることや、出勤時間の変更をしない方が良いと考えている男性管理職の割合は、女性の登用に賛成している男性管理職の方が、反対している男性管理職よりも少ない (図表 16)。

**図表 15：組織で昇進をするための働き方に関する意識
仕事よりも家庭の事情を優先することについて**



*サンプル数は516人で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「そう思う」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「そう思わない」として集計している

**図表 16：組織で昇進をするための働き方に関する意識
仕事よりも家庭の事情を優先することについて/女性登用賛成派・反対派毎**

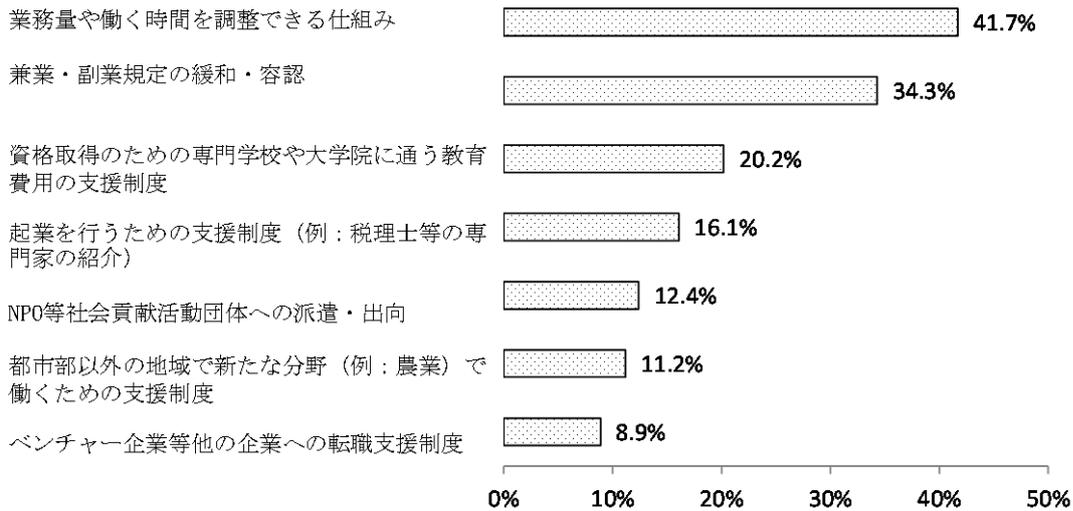


*サンプル数は、女性の登用に対する賛成派が439人、反対派が77人 (図表1を参照)、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「そう思う」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「そう思わない」として集計している

(9) 他方で、多様な働き方を望む男性管理職が一定割合存在している

- 今後、多様な働き方を実現するための制度として、約4割の男性管理職が業務量や働く時間を調整できる仕組みを、約3割の男性管理職が兼業・副業規定の緩和・容認を会社に求めている。(図表17)。

図表17：会社に求める制度



*サンプル数は、516人である。

<本調査に関する問い合わせ先>
 株式会社日本総合研究所
 ESG リサーチセンター
 メールアドレス：csr-enq@ml.jri.co.jp