

どうする日本の働き方 (2)

日本の働き方を考える上でまず考えたいのが、女性の活躍に向けた課題だ。国際労働機関（ILO）によると、2018年の日本の女性管理職比率は12%であり、主要7カ国（G7）中で最も低い。その理由として、しばしば女性自身の意欲や能力の問題が指摘される。しかし、日本の女性の管理職志向の低さは、戦後の日本社会における性別役割分担とそれを前提とした職場の設計や昇進昇格選抜の影響も受けていることも考えに入れなくてはならない。

そうした環境が女性の管理職志向を押し下げの一因となっていることを考慮せずに、女性本人が望んでいないという理由で適切な育成がなされなければ、管理職にふさわしい能力を身につけることもできない。

女性の働き方は家庭環境によっても左右されやすい。パーソン総合研究所「ワーキングマザー調査」では、子どもが小さいうちは管理職になりたい気持ちを自分で封印している女性が一定数存在す

女性管理職を増やすには

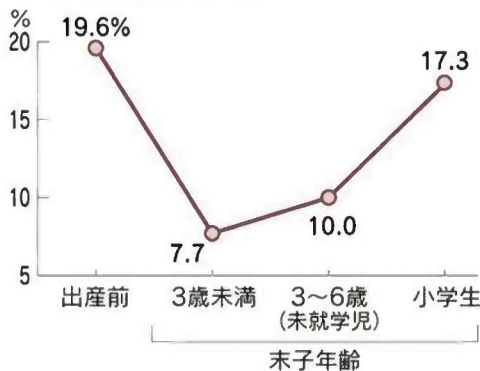
ることがわかっている。

具体的に見ていくと、出産前には20%程度だった管理職志向が、産後は7.7%まで落ち込む。ところが、子どもの成長とともに回復し、子どもが小学生になると産前の水準に戻る。自身の置かれた状況から管理職として求められる役割を担えないと思ひ込み、管理職になりたい思いを封じ込めている様子がかがえる。

また、別の調査結果では、「副業・兼業」や「テレワーク（在宅勤務）」を推進している職場で女性の管理職志向が高い傾向がみられた。そのような職場では、時間や場所に縛られない柔軟な働き方ができると推察される。女性が管理職になることの心理的・物理的ハードルを下げるには、特定の場所で特定の時間に働くといった時間や場所の拘束から脱却した職場環境整備が重要である。

働き方改革や多様な人材に合わせたマネジメントが求められるなか、管理職には多くの負担がかかっている。求められる働き方が旧来型の画一的なものであれば、管理職自身の仕事とプライベートを両立させることは難しい。管理職の職務の切り分けや、管理職であっても短時間勤務やテレワークで働けるなど、管理職の働き方を柔軟に見直し、女性にとっても魅力的で現実的な管理職のあり方を考えていく必要があるだろう。

「管理職として働きたい」と答えた正社員女性の割合



(注) 小学生以下の子どもがいる正社員女性が対象
(出所) パーソン総合研究所「ワーキングマザー調査」



すなかわ・いずみ 東京大学卒業。大手調査会社で10年以上にわたり各種定量調査や定性調査、ビジネスデータの分析業務調査に従事した後、現職。主な調査・研究領域は、女性の就労やキャリアなど。