

育児役割の有無が女性の仕事へのモチベーションや昇進意欲に与える影響
—日本の大企業に勤める女性管理職を対象とした調査から—

○岡村利恵（お茶の水女子大学）

女性は仕事と家庭のトレードオフを経験しやすいため、近年の女性活躍という文脈でどうしたら女性管理職が増えるのかを考える際、ケアワークについて議論することは重要であると考えられる。しかし、現状では、管理職の男女比率に関する議論が強い関心を社会的に集めており、それに引っ張られるかたちで女性は十把一絡げに、ケアワークに関する整理が十分になされないままに「女性活躍」が謳われている。この点を考慮すると、女性管理職を研究対象として扱う際、ケアワークの有無、とくにここでは育児役割の有無を分析視座として補うことによって得られる知見は多いはずである。

そこで本発表では、日本の大企業に属する女性管理職及びその候補者を対象とした調査から得られたデータを、育児役割の有無ということに着目して分析した結果を報告する。具体的には、育児役割の有無が女性の仕事へのモチベーションや昇進意欲に与える影響について分析を行う。

本研究で使用するデータはお茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所が2019年8月から2020年3月にかけて実施した「職場での女性活躍推進に関する調査」によって得られたデータである。調査票は機縁法を用いて、日本の大企業の女性管理職およびその候補者に配布した。調査票は職場関係や家族関係、リーダーシップ観など、200以上のさまざまな質問によって構成されている。調査を依頼した企業数は17社であり、いずれも厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に社名があり、常時雇用される労働者の数が301人以上のいわゆる大企業である。調査を依頼した企業は17社で最終的には13社から協力を得ることができた。合計で630の調査票を配布し、最終的な回収数は320、回収率は50.8%であった。主任もしくは係長級の役職を持つ回答者の割合は8割以上で、子どもがいる回答者の割合は約4割であった。

育児役割の有無で回答者を2つのグループに分けて集計及び分析を行い、育児役割の有無は昇進意欲とは有意な関係にないこと、育児役割の有無に関係なく、上司から期待されているという認識が女性の仕事へのモチベーションを高める傾向にあるという結果を得ることができる。また、育児役割有りのグループでは、身近にロールモデルとなる上司がいることが仕事へのモチベーションを高める傾向にあり、また、子どもの教育が葛藤の原因となっている可能性が示唆された。これらの分析結果を踏まえて女性管理職育成には組織としてどのような取組が有効であるのかについても検討する。

(キーワード：女性管理職、育児役割、昇進意欲)