



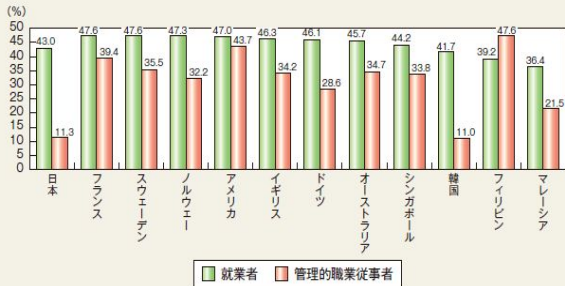
女性が管理職に就くために 必要なことは

(気仙沼高校 2年4組17番)

I 目的

■女性管理職が少ない理由を調べ、女性が管理職に就くために必要なことを明らかにする。

I-2-11図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成26年)、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」より作成。
2. 日本は平成26年、その他の国は2012(平成24)年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

(出典:男女共同参画局a(2017))

II 調査方法

- ①文献調査
- ②ヒアリング

・男女共同参画推進室 N様
・アクティブウーマンズカレッジ O様
・地域づくり推進課 M様
・子ども家庭課 S様

III 調査結果

○文献調査より
女性管理職が少ない理由...

固定観念

制度の
不十分さ

(出典:堀井(2015)・男女共同参画局b(2020))

○聞き取り調査より

？女性が管理職に就くことに対し現状は

■昔からの風潮がそのままある
→男は仕事・女は家庭の考え(O様)



■一部では女性が管理職として働く環境が整っている(S様)

参考文献

■男女共同参画白書平成27年版 男女共同参画局a.2017.最終閲覧日2022年1月18日.
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitenaper/h27/zentai/html/honpen/h1_s02_02.html
■堀井希依子『我が国における女性管理職研究の展望』2015.共栄大学研究論集.
■第五次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会～(説明資料) 男女共同参画局b.2020.
最終閲覧日2022年1月18日. www.gender.go.jp/about_danjo/basic-plans/5th/pdf/gaiyo-1.pdf
◇男女共同参画推進室N様聞き取り調査 ◇アクティブウーマンズカレッジO様聞き取り調査
◇地域づくり推進課M様聞き取り調査 ◇子ども家庭課S様聞き取り調査

IV 考察

■女性管理職が少ない理由は、固定観念と制度の不十分さがあることである

■女性が管理職に就くために必要なことは

- 固定観念の排除
- 制度の見直し
- 伝達をする
- 意識をする
- 向上心を持つ

ことである

まずは女性自身の意識改革が重要！

例).

意識改革のために女性向けにセミナーを開く
(仕事で活躍している女性の講話を聴く、ディスカッション等を行う)

女性の意識改革→管理職に！



？女性が管理職に就くために必要なことは

- 安心して働くことができるような制度があること(N様)
- 公私のバランスをとること(O様)
- カウンセリングやコーチングを行う=コミュニケーションをとること(M様)
- 意識付けすること(S様)
- 女性自身が向上心を持つこと(S様)

➡ **まず女性自身が変わること！**

2つの調査より...

