

# 女性管理職が活躍する 社会へ向けて

## 女性管理職登用

輝く女性管理職ネットやまぐち2期生

リーダー：中野百合子 サブリーダー：前田幸子  
栗林左知、野崎あけみ、藤井茉莉、山田みゆき

## 総論 女性管理職活躍へ向けて ～女性管理職登用～

1. テーマ設定の背景  
テーマ：女性管理職活躍に向けて
2. 私たちが取組んだ事  
女性管理職を増やす為に、女性アドバイザーを認証する  
(1) 女性管理職登用拡大へ向けての課題と対策案  
(2) 女性管理職が活躍する為の現状・意識  
(3) 女性管理職育成アドバイザーの配置
3. 公的サポートの要望・提言  
アドバイザーの認定（基準設定と育成システムの構築）  
企業内でのアドバイザー設置促進のための経営者啓発
4. まとめ

# 1. テーマ設定の背景

## (1) 現状

- 全国的な労働人口の減少から、女性の社会進出は必須と考えられる
- しかしながら、女性管理職は圧倒的に数が少なく、受け入れる社会風土を含めて改善していく必要がある

## (2) 課題

- 女性管理職が安心して働ける就業サポート体制の確保
  - 性差などの多様性を理解できる経営層・管理職の増加
- 

## (3) 具体的課題

- ・女性が管理職として登用される組織風土が欠如もしくは不足している
  - ・男女問わず管理職登用の基準が明確化されていない
  - ・積極的に管理職になりたい人材が少ない
    - － 身近な例で女性管理職が活躍している事例が少なく目標にできない
    - － 具体的に管理職業務が理解できず消極的
-

## 2. 私たちが取組んだ事

### (1) 女性管理職登用拡大へ向けての課題と対策案

<グループ内討議>

- 意欲に応じてレベルアップできるよう管理職教育項目を入れた教育研修プログラムを作成する
  - 評価基準を明確化した人事評価プログラムを作成する
  - 管理職所掌事務を明確にした組織規則・手順書・教育マニュアルを整備する
  - 組織の全体方針として管理職への女性登用を明確に打ち出す
  - 管理職は業務効率化を図り、残業時間短縮に努める
- 

### (2) 女性管理職が活躍する為の現状・意識

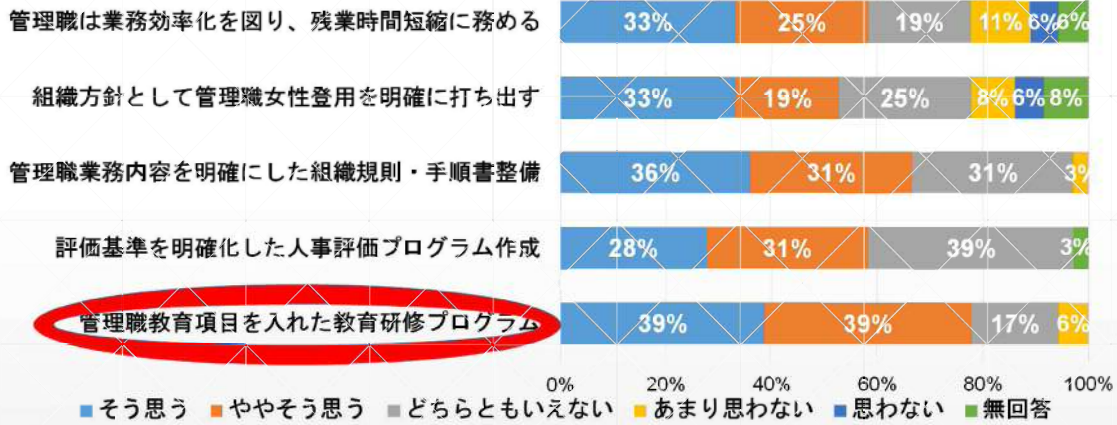
#### ① 第1回アンケート調査 (管理職)

- 目的 女性管理職が活躍する社会実現へ向けて現状調査と課題の把握、ならびに提言に対する管理職の意識調査
  - 実施期間 2017年8月16日～25日
  - 対象 2期生メンバーの所属する事業所の管理職
- ※アンケートとしては対象者が36名と少ないが。
-

## 第1回アンケート結果

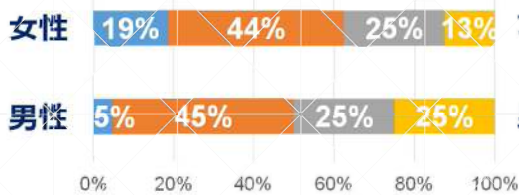
アンケート回収率:85.7%(42人中36人回答)男性55.6%・女性44.4%

### 提言の有効性に対する意見

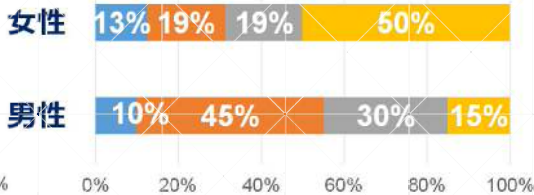


## 男女比較

### 管理職として仕事が楽しい



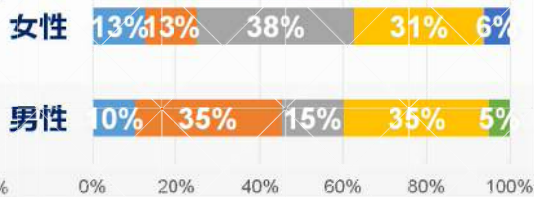
### 業務量は適量



### ワークライフバランスはとれている



### 就業サポート体制は十分



- そう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまり思わない
- 思わない
- 無回答

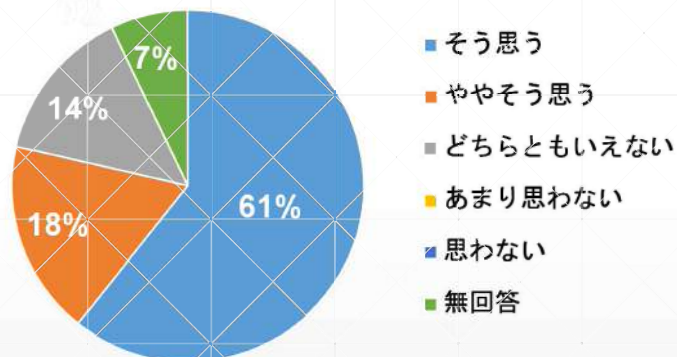
## 第1回アンケート結果

### サポート体制として足りないと思うこと（自由意見欄）

職員確保・管理職業務に専念できない  
各部署の業務内容の明確化  
次期管理職の育成を行いたいが、物理的に距離があり難しいことがある  
業務量の調節・手当  
人材育成・管理職研修体制  
**管理職支援を含めたアドバイザーの存在**

## 第1回アンケート結果

### 管理職育成に公的なサポートを得られるとすれば、活用しますか



### **(3) 女性管理職育成アドバイザーの配置**

① 様々な課題を解決するための抜本的なサポートとして、  
一定の基準を満たす組織公認のアドバイザーを配置する

#### **<認定基準案>**

- 最低5年間の管理職経験を有する
- 公的な管理職研修プログラムを受けている
- 性差等多様性の理解があり、女性管理職の活躍支援ができる
- 事業所内で提言内容の実践ができる
- PDCAを回す業務改善のリーダーシップが取れる
- 経営陣への提言ができる

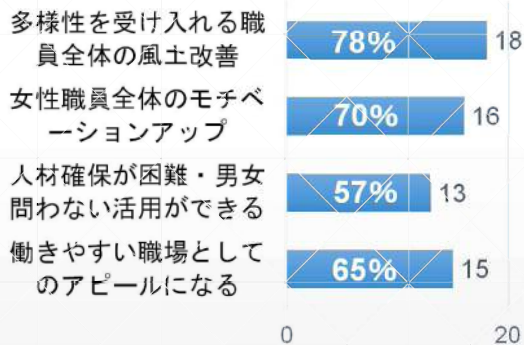
### **② 女性管理職登用の現状と課題把握 第2回アンケート調査（経営層）**

- 目的 女性管理職登用に関する実情と課題の把握  
ならびに経営層の意識調査
- 実施期間 2017年9月6日～22日
- 対象 山口県内事業所の経営者もしくは人事部管理者  
山口フィナンシャルグループ YM ZONE プランニング  
阿知須共立病院 サマンサジャパン  
キリンビール中四国統括本部 JR西日本 他 回答者合計23名

## 第2回アンケート結果 (データが少ないが・・・)

アンケート回収率 95% (24人中23人回答)

### 女性管理職登用のメリット

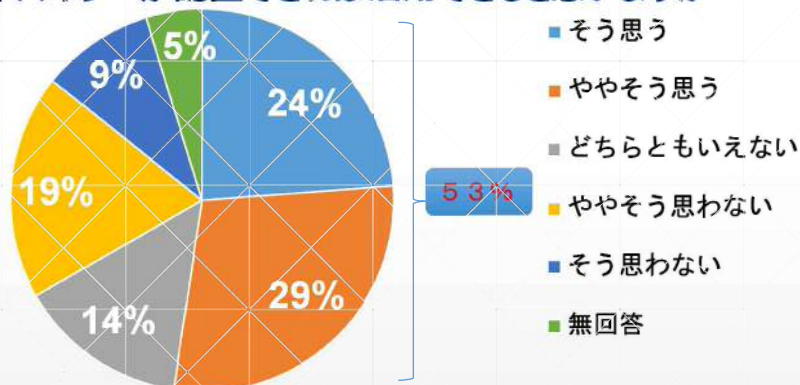


### 女性管理職登用のデメリット



## 第2回アンケート結果

管理職のサポートや問題解決を目的とした経営層への提言もできるアドバイザーが配置できれば活用できると思いますか



### ③メンバーによる アドバイザー面談の試行とアンケート実施

アドバイザーの仮認定基準：管理職経験5年以上  
管理職研修を受講している  
(輝く女性管理職ネットやまぐち)

上記仮認定基準に該当する2期生3名が  
自施設においてアドバイザーとして管理職計9名に対し面談を試行し  
面談後にアンケートを実施

---

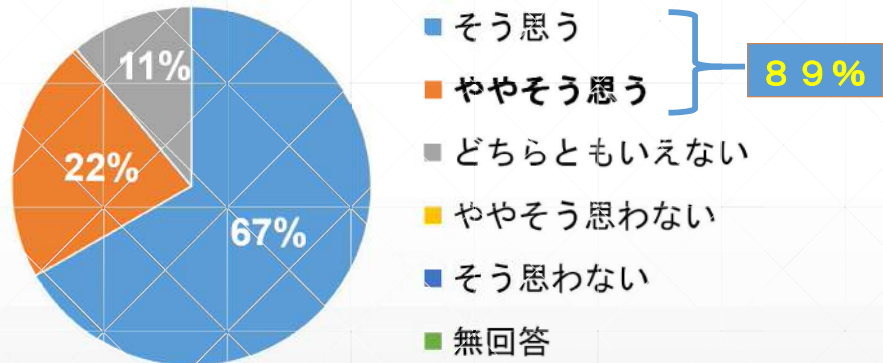
### 面談後アンケート アドバイザー設置に対する意見と期待すること

- 現場を効率よくマネジメントする技術やテクニックのタイムリーな指導
  - 教育・人材育成・人間関係についての相談
  - 日々、業務上発生する問題解決・業務改善のためのアドバイス
  - アドバイスを受け入れるにあたり納得できる豊かな人間性
  - アドバイザー自身が責任感と仕事に対する自信を持ち目標にできる
  - 設置されればアドバイザーを積極的に活用したい(複数回答あり)
-



## 面談後アンケート

アドバイザー設置は女性管理職サポート手段として有効と思いますか



### ④まとめ アドバイザーの必要性の考察

- 管理職、特に女性同士の相談は業務として認識されず「遊んでいる」と見られる事もあり、組織内で認められたアドバイザーが設置されていれば相談しやすい。
- 管理職は守秘義務もあり、孤独であることが多く、直属の上司など、相談する相手が限られる。
- 現場での問題解決へ導くことが必要であり、基準に基づいて選任され、組織内で認められた存在は経営陣も進言を受け入れやすい

### 3. 公的サポートの要望・提言

女性管理職が活躍する社会へ向けて  
管理職が育つ土壌をつくるために

- アドバイザー認定基準ならびに管理職教育システムの構築
- 企業内でのアドバイザー設置促進のための経営者啓発

### 4. まとめ

初めに課題として取り上げた「女性管理職就業サポート体制の確保」へ向けて、今回のような管理職研修が今後も継続して企画され、研修修了者が一人でも多く各企業で活躍し、提言内容を推進していくこと、更に、研修もステップアップし、アドバイザーとしての役割を果たすことにより各企業においてより実効的な管理職育成が可能になれば、性差を踏まえた上で、女性管理職の幅広い活躍につながると期待できる。また、公認のアドバイザー制度が可能になれば、県内におけるネットワークも構築され、社会として女性管理職就業サポート体制が更に広がっていくものと期待できる。