

# 大学等における男女共同参画推進セミナー 情報提供「新入社員の意識調査から」



2017年11月30日

独立行政法人国立女性教育会館

研究国際室 研究員 島 直子

# 内容

- 独立行政法人国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」結果をもとに、大学時代から入社2年目にかけてのキャリア意識について紹介
  1. 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」目的と概要
  2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態：大学時代から入社2年目にかけて
  3. 若手男女の活躍推進のために

# 1. 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」 目的と概要 (1) 目的

## ○初期キャリア期の重要性

新入社員が直面する職場環境や経験は、キャリア形成に大きく影響

## ○「パネル調査」の有用性

パネル調査とは：同一個人を追跡する調査手法

人々の「成長」「変化」とその要因について、より精緻に検証

→ **新入社員を5年間追跡することで  
若手社員の成長・変化と、その要因について検証**

# 1. 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」

## 目的と概要 (2) 概要

○調査対象 : 2015年に調査協力企業 (17社) に入社した大卒・院卒の男女

※17社は、すべて大企業

金融業1社、建設業1社、コンサルタント業1社、

サービス業7社、商社・卸業1社、通信・ソフト業2社、製造業4社

○調査期間 : 第一回調査 (入社1年時) 2015年10月

第二回調査 (入社2年時) 2016年10月

第三回調査 (入社3年時) 2017年10月 ※今回の分析対象外

○有効回答数 : 第一回調査 1258人 回答率58.9%

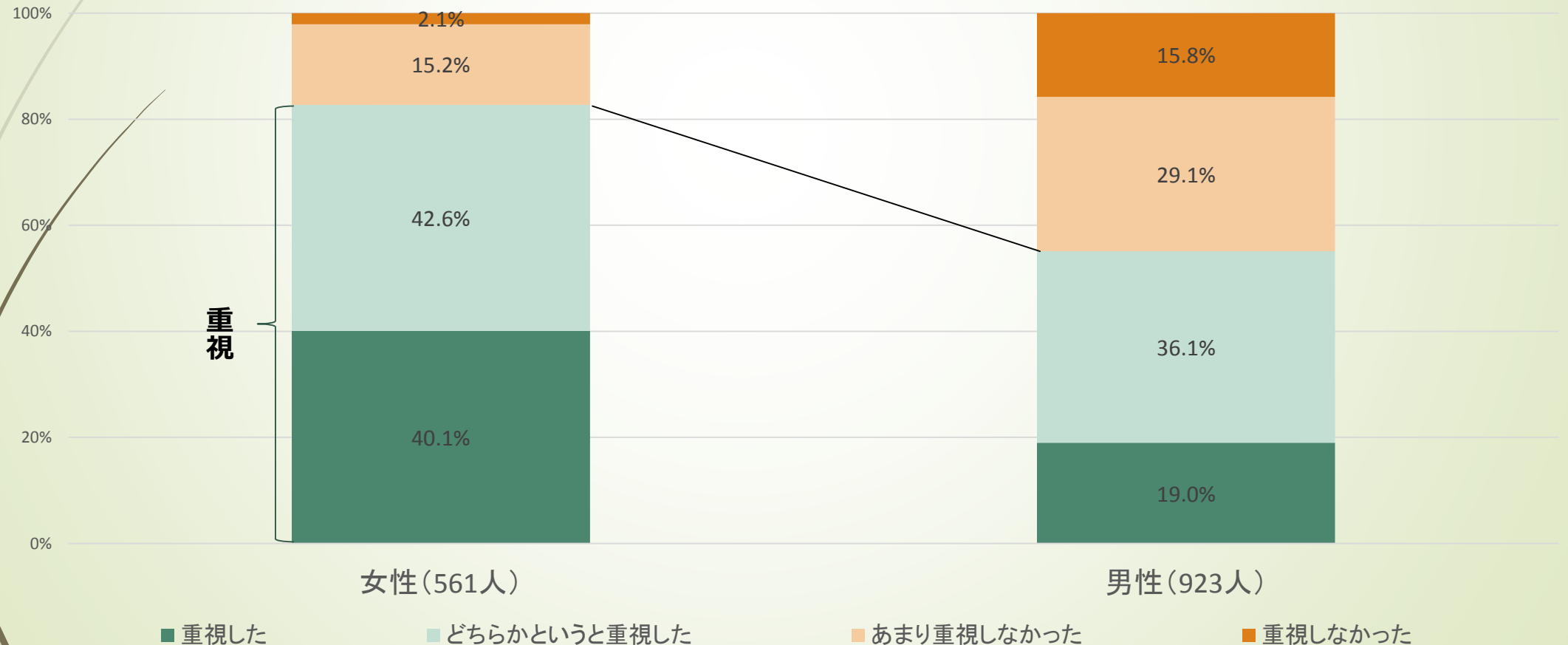
第二回調査 975人 回答率50.7%

第三回調査 1090人 回答率59.7%

## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (1) 就職活動：会社選びの基準

- ▶ 女性8割、男性5割強が「両立制度の充実」重視

図1. 会社を選ぶ基準：家庭と仕事を両立するための制度が充実していること

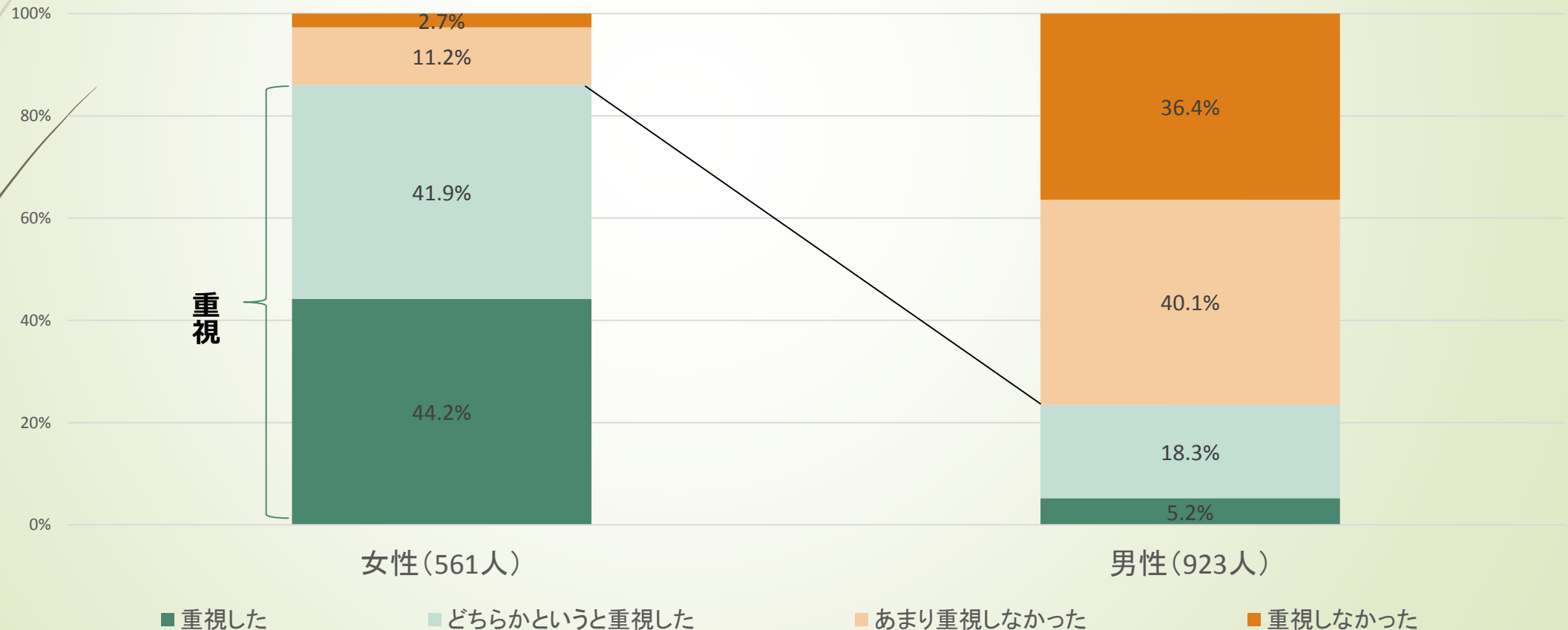




## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (1) 就職活動：会社選びの基準

▶ 女性8割強、男性2割が「女性の能力をいかす方針・社風」重視

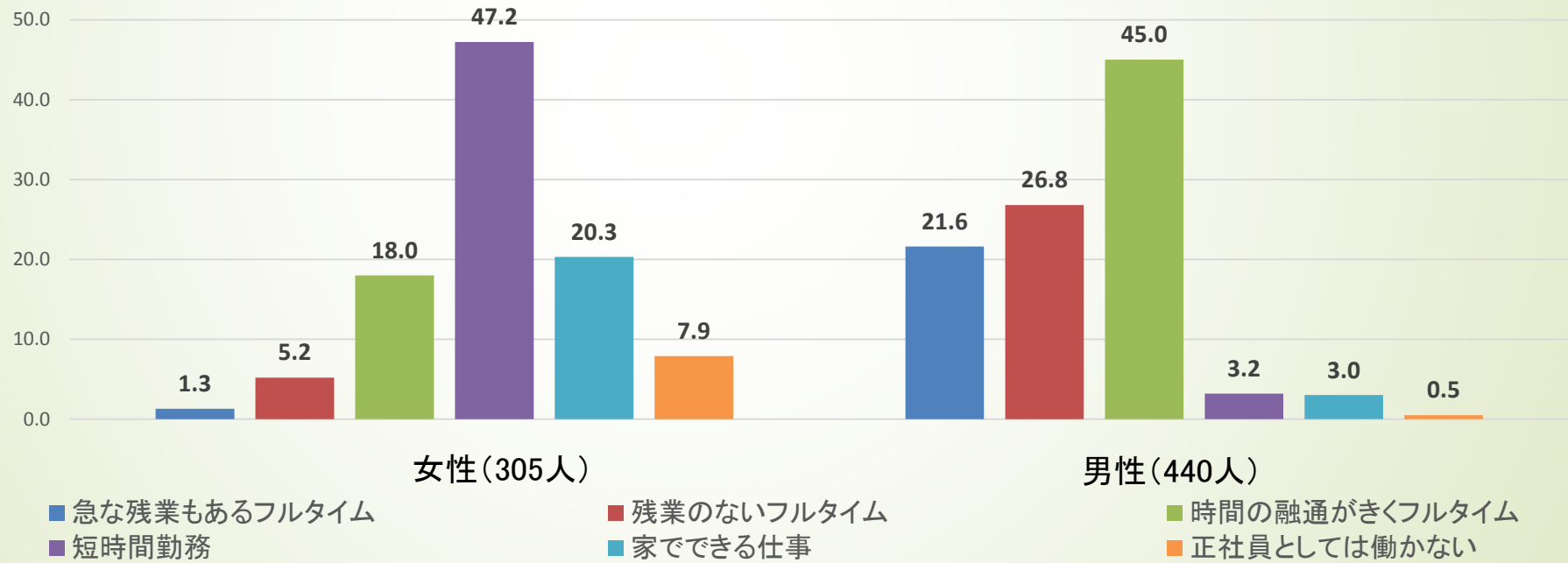
図2. 会社を選ぶ基準：女性の能力をいかす方針や社風・雰囲気があること



## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (2) ワーク・ライフ・バランスをめぐる理想と現実

男女ともに、育児期は柔軟な働き方を希望

図3. 「就学前の子どもがいるとき」の理想の働き方（2年目※1年目も同傾向）

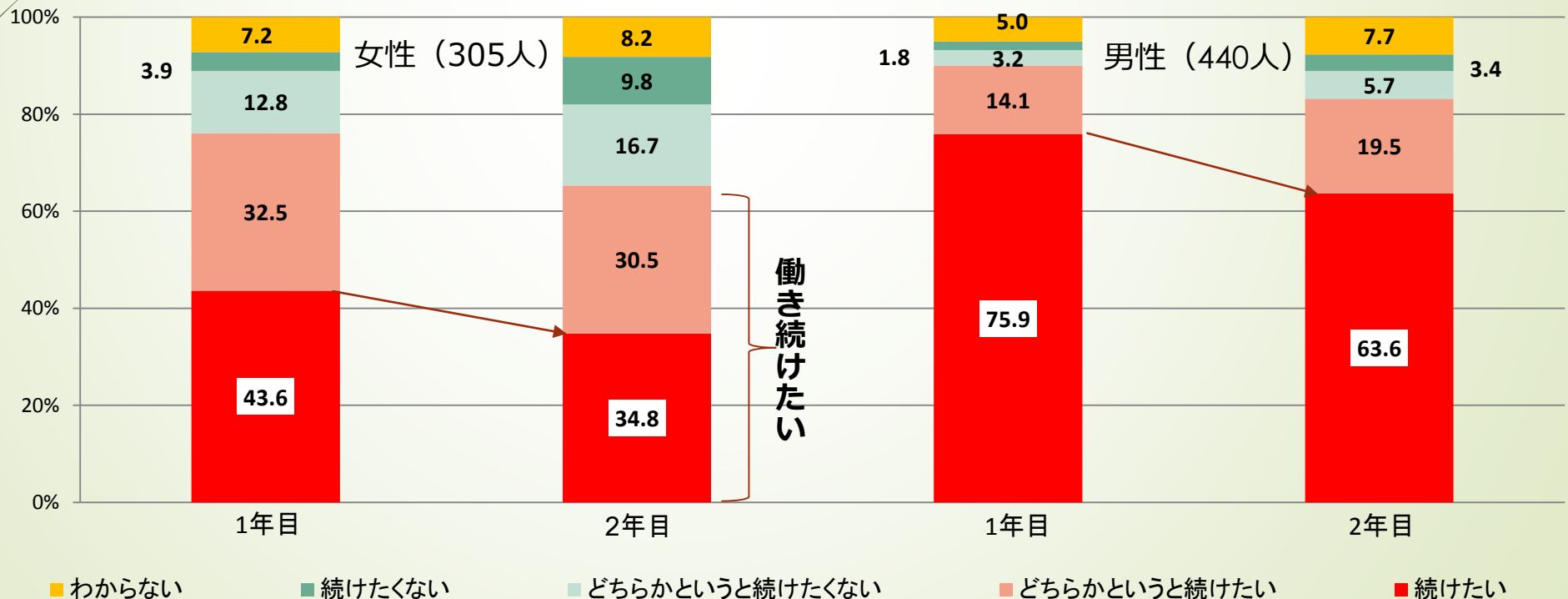


※「未婚のとき」は、「急な残業もあるフルタイム」が女性6割、男性7割

## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (2) ワーク・ライフ・バランスをめぐる理想と現実

- 「就学前の子どもがいるとき」に「正社員としては働かない」希望女性は7.9% (図3)  
しかし今の会社で働き「続けたい」女性(男性も)は、2年目に1割減

図4. 結婚したり子どもが生まれたりしても、今の会社で働き続けたいと思いますか

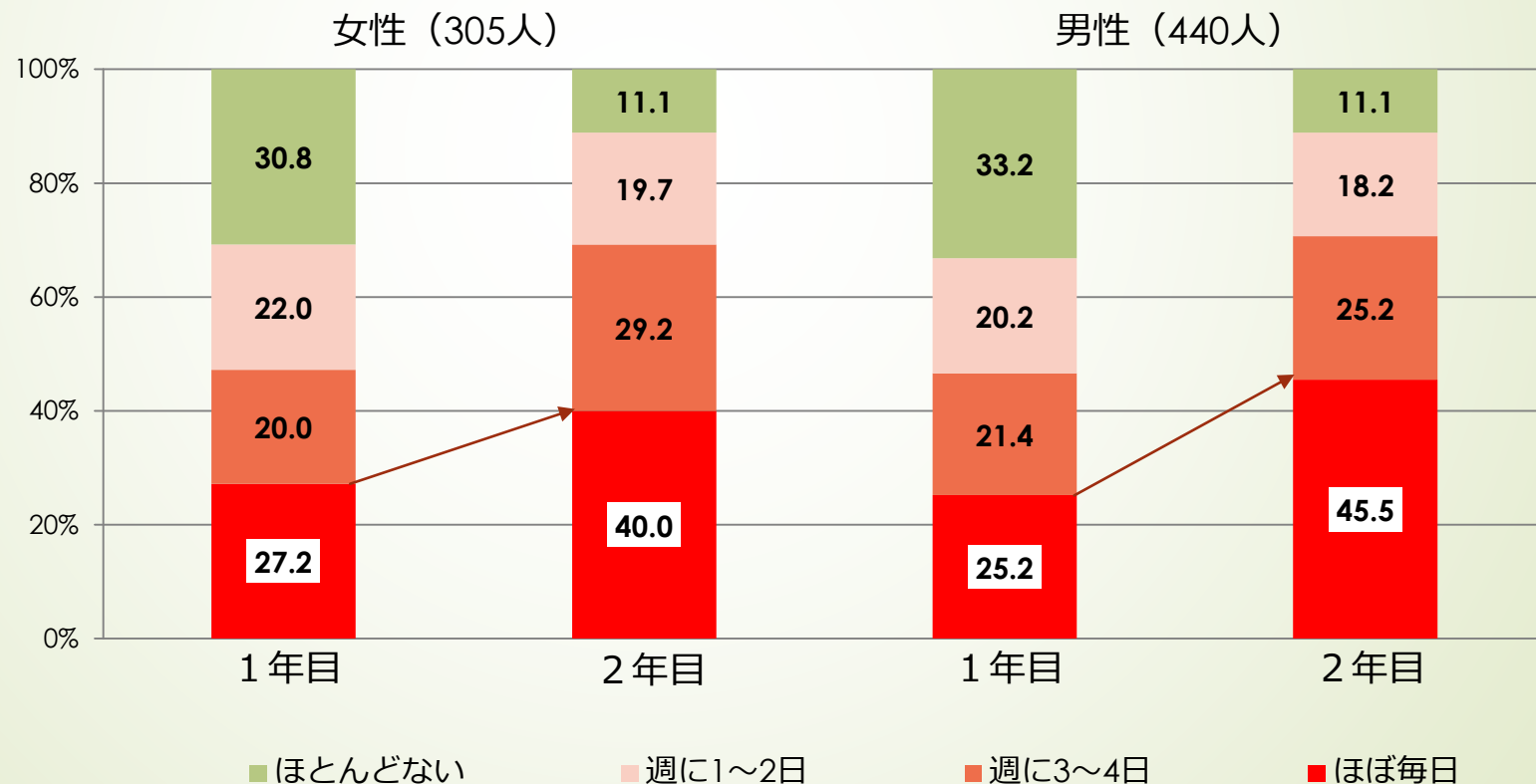




## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (2) ワーク・ライフ・バランスをめぐる理想と現実

▶ 2年目は残業頻度が大幅増

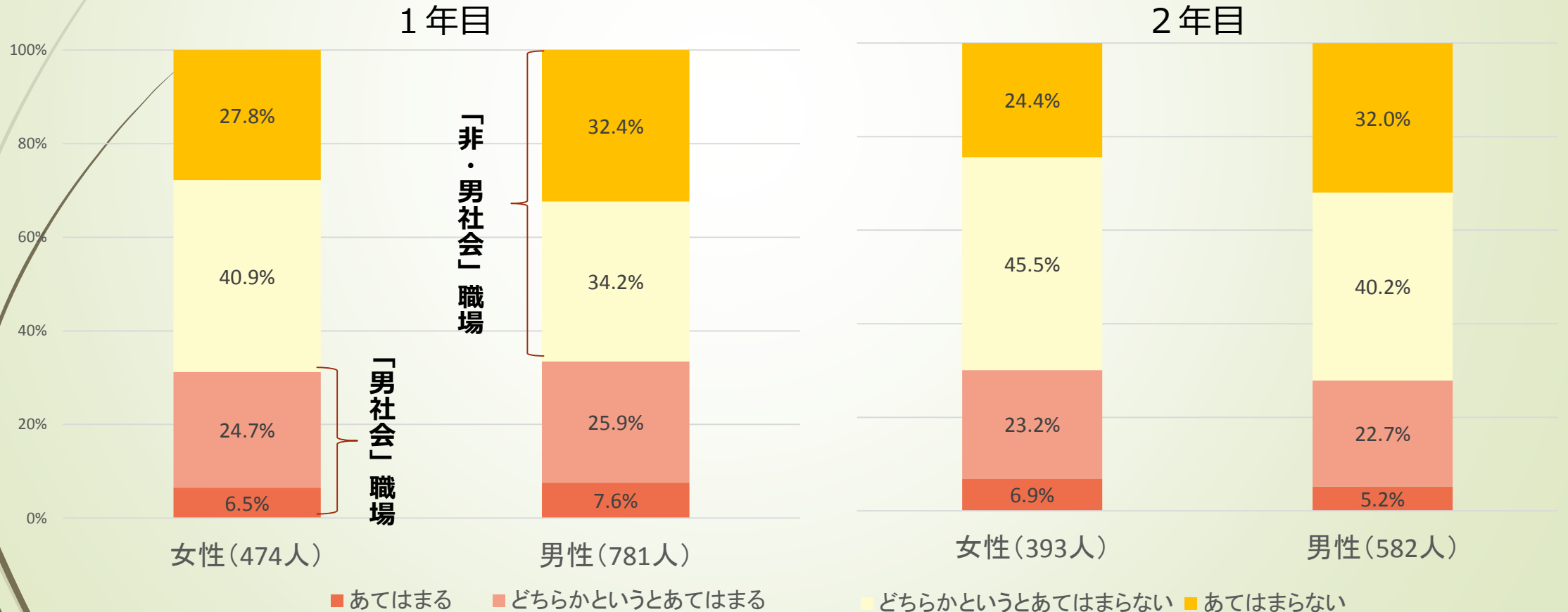
図5. 残業頻度



## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (3) 職場環境：「男社会」度

### 男女とも3割が「男社会」職場

図6. 男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される

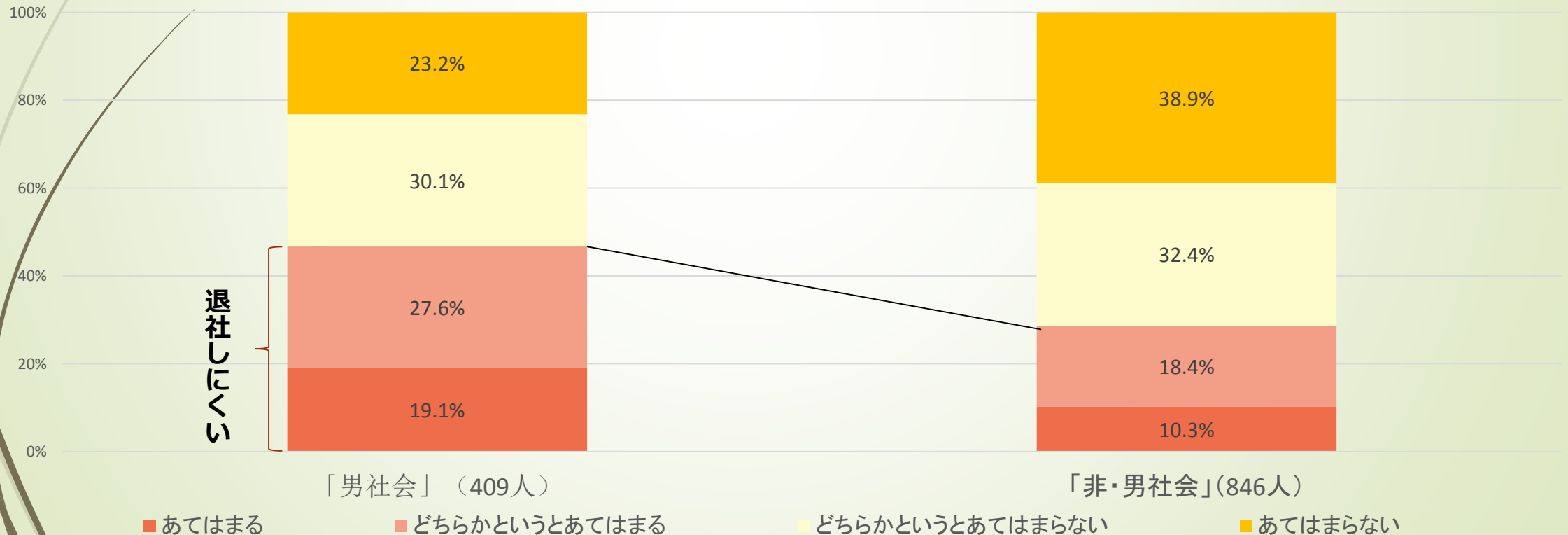


## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態

### (3) 職場環境：「男社会」職場の特徴

#### ▶ 「つき合い残業」

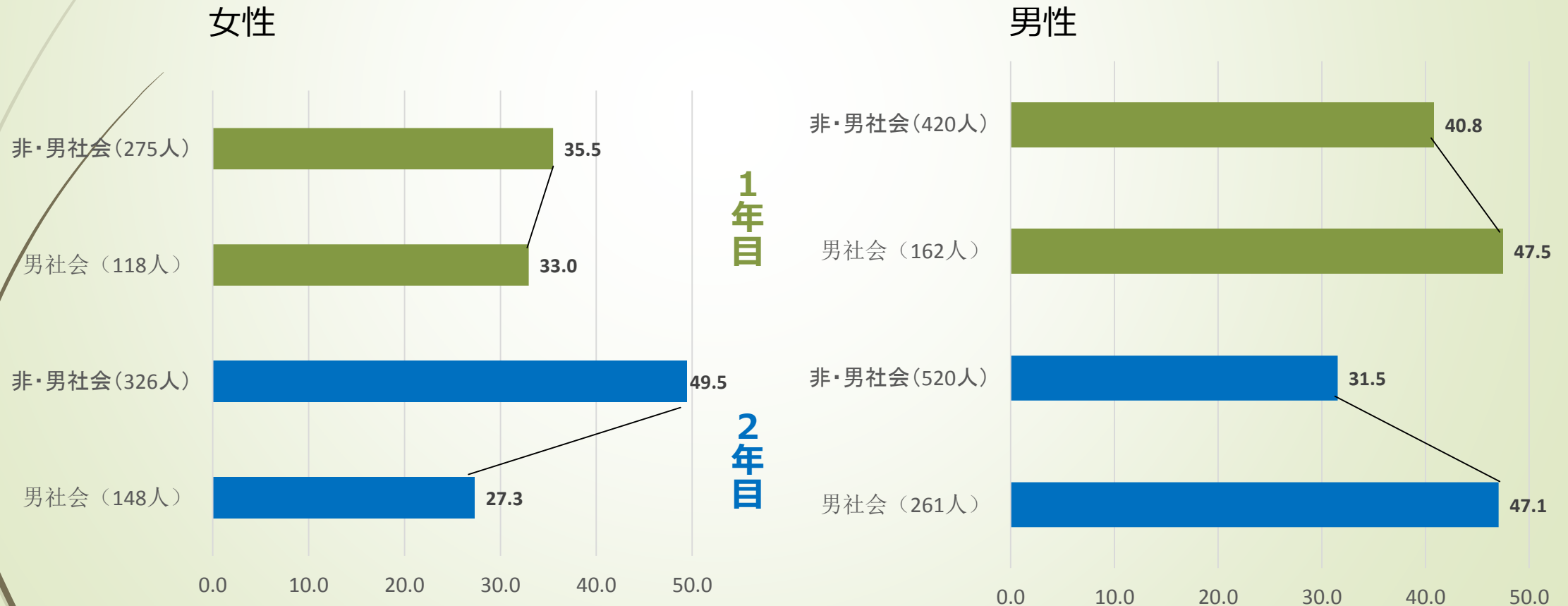
図7. 業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気がある  
(男女計、1年目※2年目も同傾向)



## 2. 調査結果からみる新規学卒者の意識と実態 (3) 職場環境：「男社会」職場の特徴

### ▶ 男性は、長時間残業（女性は残業時間少）

図8. 残業時間（「最も残業が多かった月」の平均）



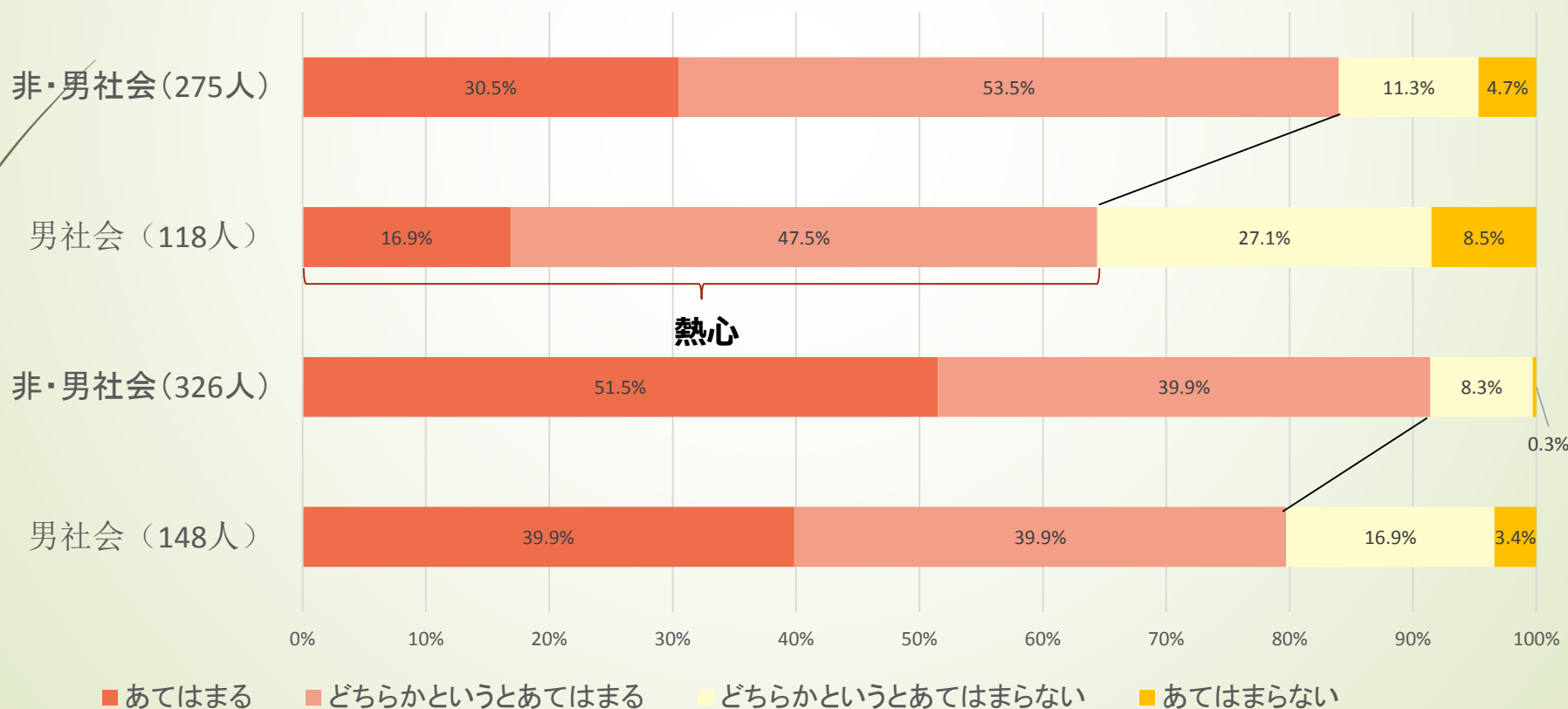
## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (3) 職場環境：「男社会」職場の特徴

### 女性は、上司に育ててもらえない

図9. 上司はあなたの育成に熱心である（女性）

1年目

2年目

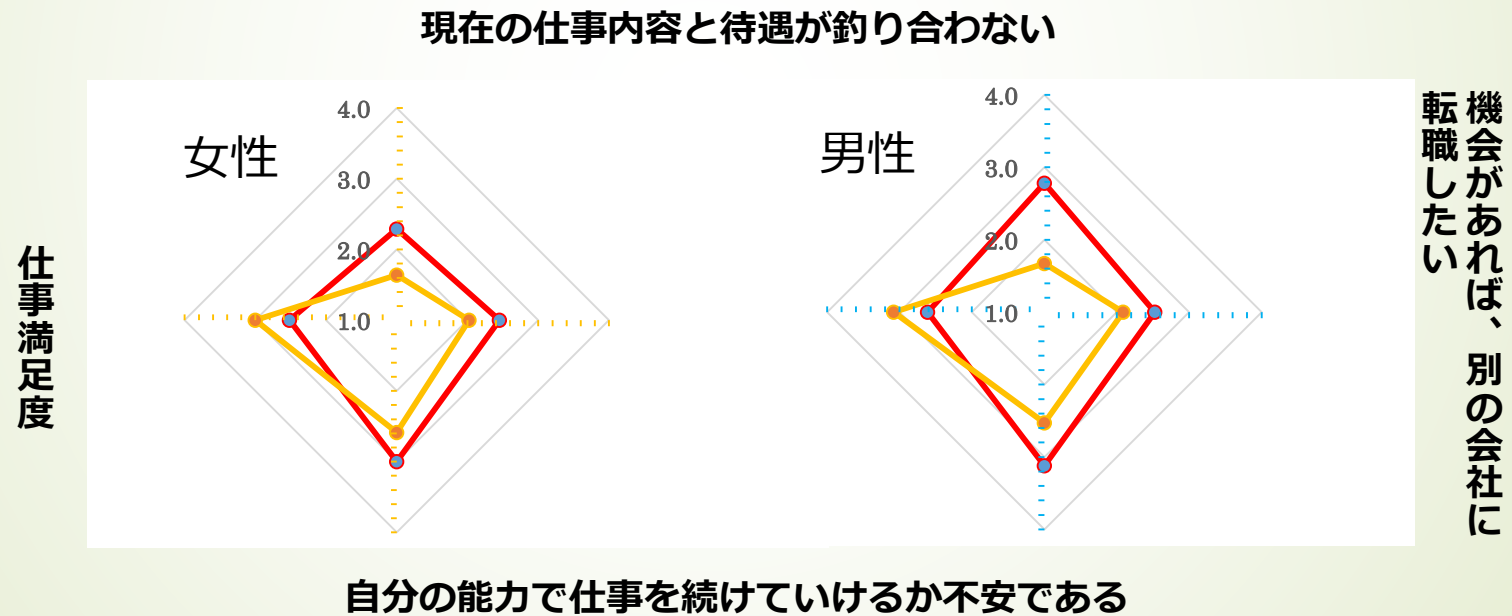




## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態 (3) 職場環境：「男社会」職場の特徴

### ▶ 「男社会」職場では、男女ともに不満

図10. 「男社会」職場と仕事満足度の関係（1年目）



「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」 **あてはまる**

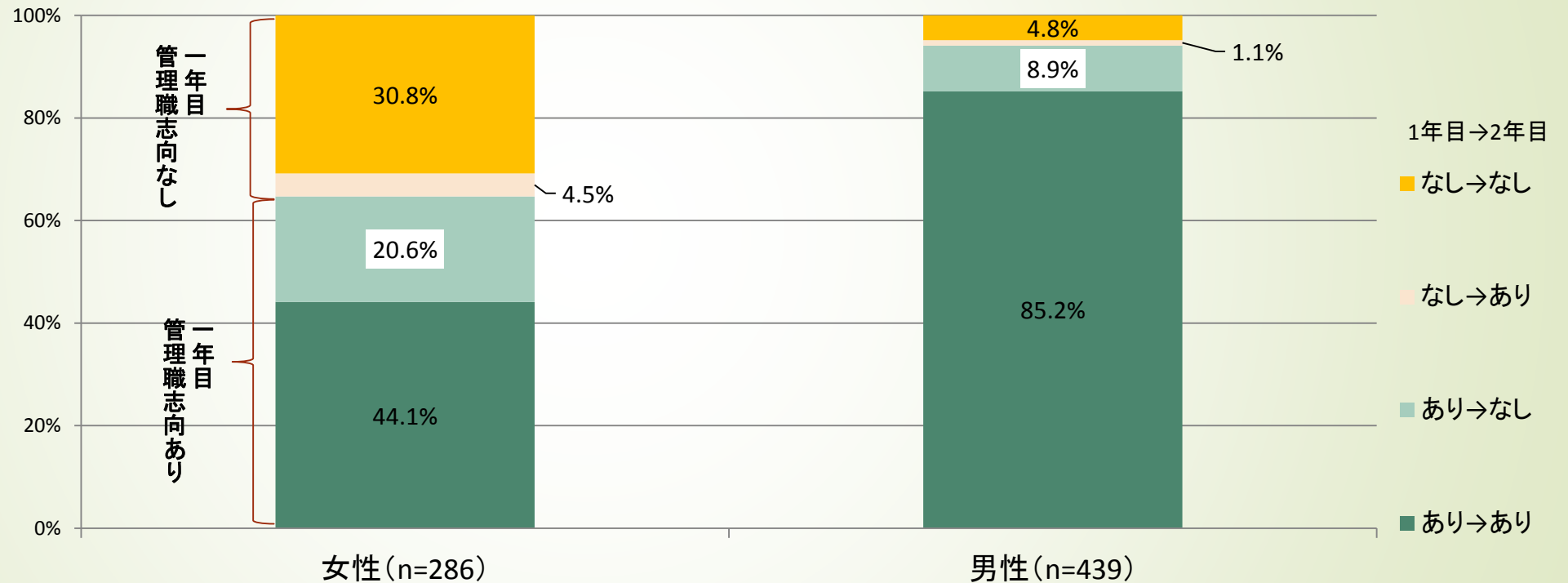
**あてはまらない**

## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態

### (4) 管理職志向

➡ 女性は、男性より管理職志向が低い。管理職志向を失う傾向もより高い

図11. 管理職志向の変化



「あなたは、管理職を目指したいですか」

(管理職志向) あり：目指したい+どちらかという目指したい

(管理職志向) なし：目指したくない+どちらかという目指したくない

## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態

### (4) 管理職志向：管理職志向が高い女性の特徴

#### ▶ 「収入・昇進機会」重視の就活

表1. 管理職志向の高さと就活基準（1年目・女性、475人）

〈就職活動のとき重視した基準〉	
高い収入が得られること	+
昇進の可能性が高いこと	+
休日や休暇がとりやすいこと	
女性の能力をいかす方針や社風・雰囲気があること	
家庭と仕事を両立するための制度が充実していること	

+：有意な正の相関

出典：島直子，2017，「女性新入社員の管理職志向を高める要因」国立女性教育会館

『NWECC実践研究 第7号 女性の初期キャリア』56-73

## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態

### (4) 管理職志向：管理職志向が高い女性の特徴

#### ■ 高い「人間力」

表2. 管理職志向の高さと能力（1年目・女性、475人）

<能力の自己評価>	
担当業務を遂行するための知識・技能	
発表・報告のためのプレゼンテーション能力	+
社内外で円滑に仕事を進めるためのコミュニケーション能力	+
企画・アイデアなどの創造力	+
チームやグループを牽引するリーダーシップ	+
論理的な思考力	+

+：有意な正の相関

出典：島直子，2017，「女性新入社員の管理職志向を高める要因」国立女性教育会館

『NWEC実践研究 第7号 女性の初期キャリア』56-73

## 2. 調査からみる新規学卒者の意識と実態

### (4) 管理職志向：女性の管理職志向を高める要因

表3. 管理職志向を高める要因（固定効果モデル）

	女性(286人)	男性(439人)
残業頻度	-	-
上司による熱心な育成	+	
仕事の将来性	+	+
リーダーシップ（自己評価）	+	
男女同等のリーダー観※	+	

※男女同等のリーダー観「リーダーには、女性より男性の方が向いている」の回答を反転

＋：1年目より上がると、管理職志向も上がる

－：1年目より上がると、管理職志向は下がる



### 3. 若手男女の活躍推進のために

#### (1) 「両立」「女性活躍」は男性にとっても重要

##### 両立

- 1) 男性も、育児期は柔軟な働き方を希望 (図3)
- 2) しかし、男女ともに2年目は残業頻度が大幅増 (図5)
- 3) 残業頻度の増加は、男女ともにマイナス
  - ①管理職志向低下 (表3)
  - ②就業継続志向低下の一因? (図4)

##### 女性活躍

- 1) 「男社会」職場の特徴
  - ①つき合い残業 (図7)
  - ②男性は長時間残業 (図8)
- 2) 「男社会」職場では、男性もモチベーションが低い (図10)

➡ **「両立制度が充実」「女性が活躍できる」職場の選択は、男子学生にとっても重要**

しかし

- ①「家庭と仕事を両立する制度の充実」重視男性は5割強 (図1)
- ②「女性の能力をいかす方針・社風」重視男性は2割 (図2)

# 3. 若手男女の活躍推進のために

## (2) 女性の管理職志向を高めるには

現状：女性は男性より管理職志向が低く、管理職志向を失う傾向もより高い（図1-1）

1) 管理職志向が高い女性は、就職活動で

「高い収入」「昇進可能性」重視

「休日・休暇」「女性の能力をいかす方針・社風」「両立制度」は必ずしも重視しない（表1）

→しかし

①本調査でも、女性が管理職をめざさない最大要因は「仕事と家庭の両立が困難になるから」

②残業頻度が増加すると、管理職志向低下（表3）

➡ **管理職希望の実現には、ワーク・ライフ・バランス施策も重視すべき** ※2年目は残業頻度増（図5）

2) 「管理職志向が高まる職場」の条件

前年より「上司の熱意」「仕事の将来性」を実感できる

「リーダーシップ力」が身につき、「女性もリーダーに向いている」と思える職場（表3）

3) 大学教育による「人間力」育成

管理職志向は、「担当業務の知識・技能」ではなく「人間力」が高める（表2）

ご清聴ありがとうございました

