

転職コンサルタント100人に聞いた！「女性管理職採用」実態調査

女性管理職の採用数が増加傾向にある企業タイプは「外資系」。

需要が高い年齢層は「40代前半」。

—『ミドルの転職』転職コンサルタントアンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している転職コンサルタントを対象に「女性管理職採用の実態」についてアンケートを行ない、118名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

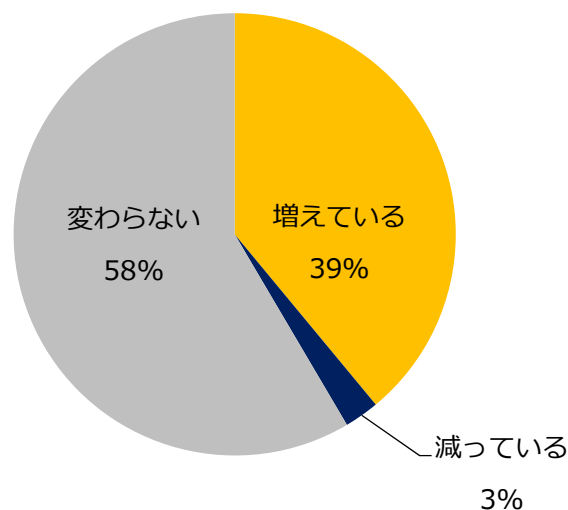
- ★ 4割の転職コンサルタントが「女性管理職の採用は増えている」と回答。
理由は「多様な人材による組織の活性化」。
- ★ 女性管理職の採用数が増加傾向にある企業タイプは「外資系」、
業種は「流通・小売・サービス」。
- ★ 女性管理職の採用で企業の需要が高いのは「40代前半」。
「女性活躍のロールモデル」を期待。
- ★ 4割の転職コンサルタントが「女性管理職の転職希望者は増えている」と回答。

■調査結果 詳細

1：4割の転職コンサルタントが「女性管理職の採用は増えている」と回答。

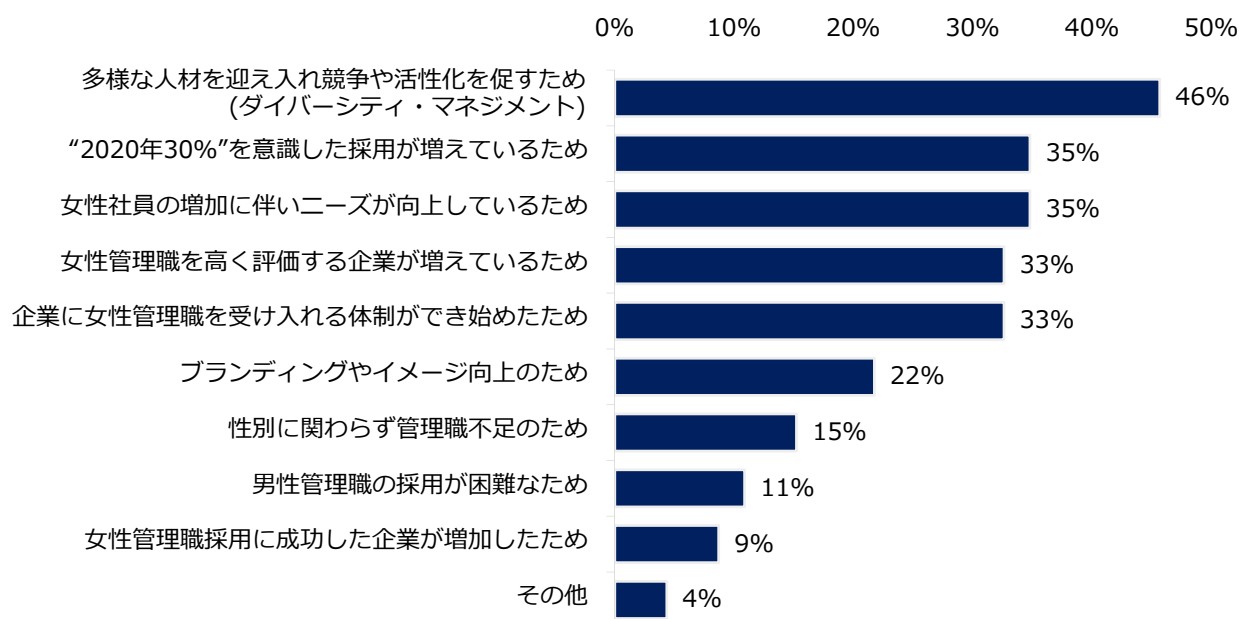
理由は「多様な人材による組織の活性化」。（図1、図2）

【図1】女性管理職の採用は増えていますか？



転職コンサルタントに「女性管理職の採用は増えていますか？」と伺うと、39%が「増えている」と回答。「減っている」(3%)を大きく上回りました。理由を伺うと、トップは「多様な人材を迎え入れ競争や活性化を促すため(ダイバーシティ・マネジメント)」(46%)。次いで、同率で「“2020年30%”を意識した採用が増えているため」(35%)、「女性社員の増加に伴いニーズが向上しているため」(35%)が続きます。時代の風潮や政策が、企業を動かしているようです。

【図2】女性管理職の採用が「増えている」と答えた方に伺います。
女性管理職の採用が増えているのはなぜですか？(複数回答可)

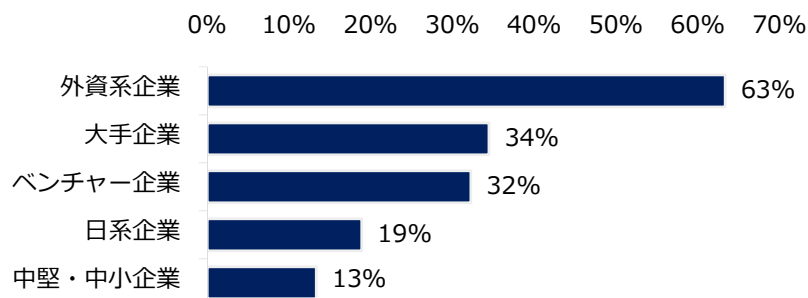


2：女性管理職の採用数が増加傾向にある企業タイプは「外資系」、業種は「流通・小売・サービス」。
(図3・図4)

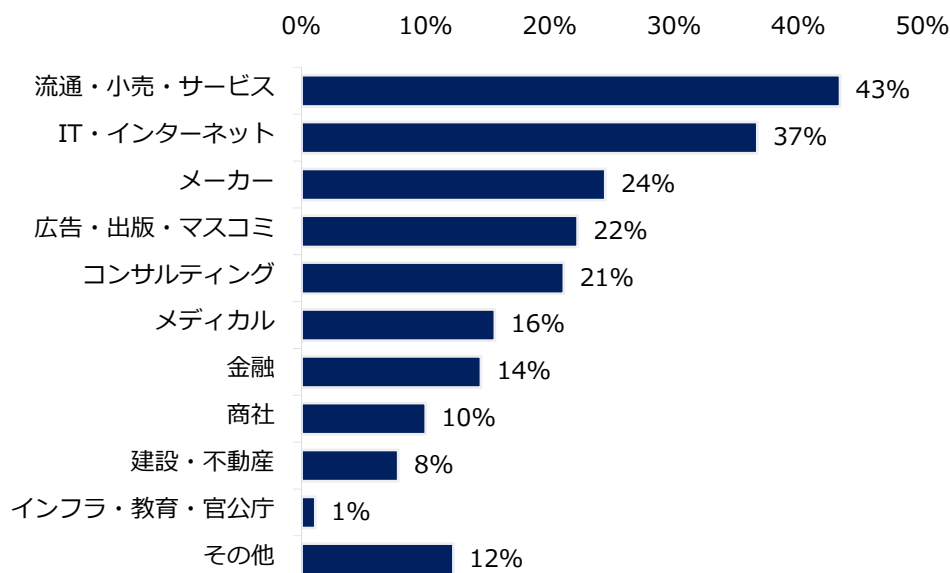
女性管理職の採用が多い企業の特徴を伺うと、企業タイプのトップは「外資系企業」(63%)でした。「性別関係なく評価するため。女性の方が優秀と認識している企業もある」、「外資系企業は、本国でも女性管理職の登用をしており、女性を管理職にすることに抵抗がないため」という声が寄せられました。

業種は「流通・小売・サービス」(43%)が最多でした。「流通・小売・サービス業界は女性の社員が多く、必然的に女性を管理職に登用していく必要がある」、「女性ならではのきめ細やかな気づきが重宝され、昇進するパターンが多く見受けられる」という声が理由として挙がりました。

【図3】女性管理職の採用を行なうことが多い企業のタイプを何ですか？(複数回答可)



【図4】 女性管理職の採用を行なうことが多い「業種」を何ですか？（複数回答可）

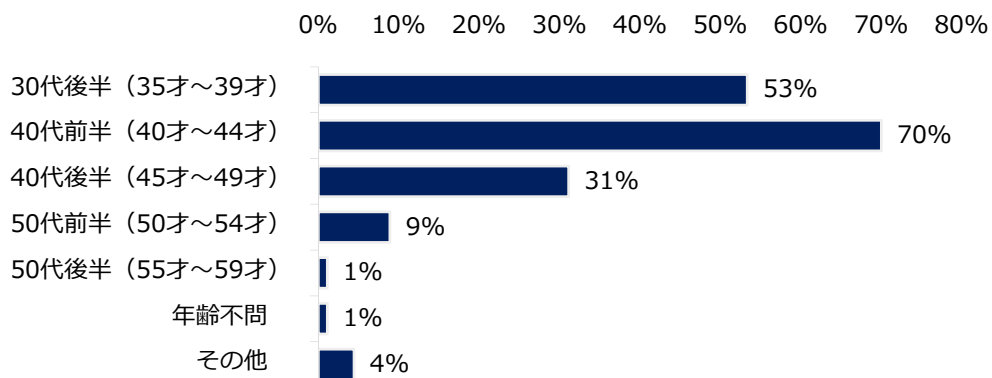


3：女性管理職の採用で企業の需要が高いのは「40代前半」。「女性活躍のロールモデル」を期待。
(図5・図6)

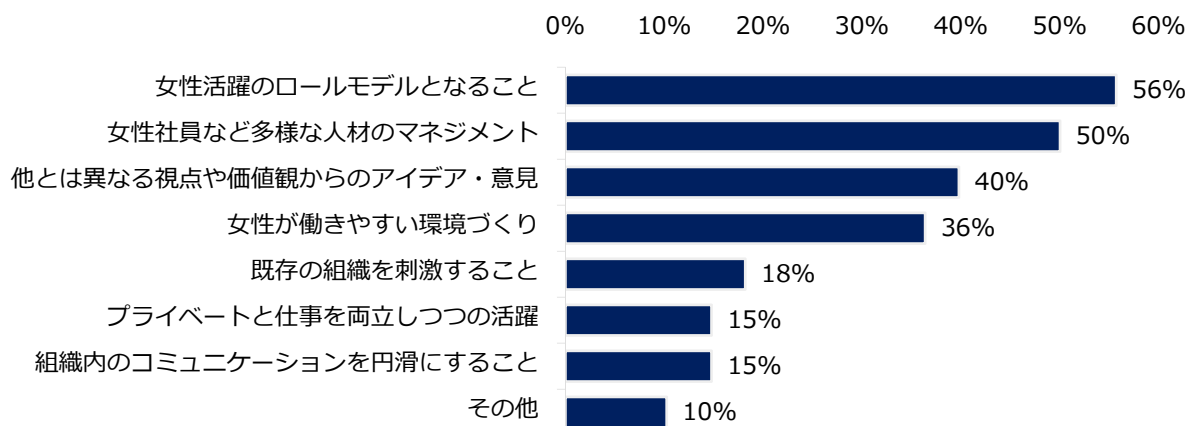
女性管理職の採用で、特に需要が高い年齢層は「40代前半（40才～44才）」（70%）が最多でした。「係長から課長クラスの募集が多いため」、「50歳前後の女性管理職は社内登用が多く、外部採用においては、それよりも少し下回る年齢の採用が多い」などが理由でした。

「企業が女性管理職に期待することは何ですか？」と伺うと、「女性活躍のロールモデルとなること」（56%）が最多。次いで、「女性社員など多様な人材のマネジメント」（50%）、「他とは異なる視点や価値観からのアイデア・意見」（40%）が続きます。

【図5】 女性管理職の採用において、特に需要が高い人材の「年齢層」は何ですか？（複数回答可）



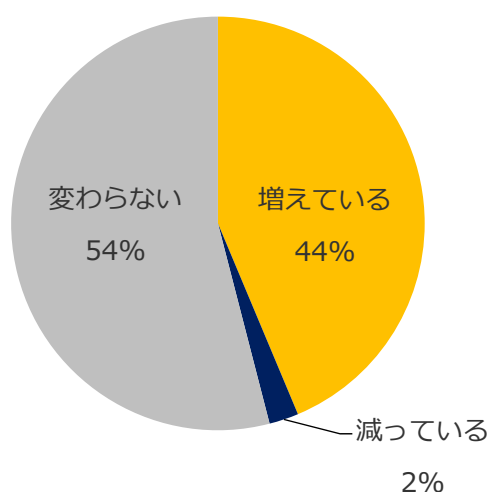
【図6】女性管理職の採用において、企業が期待することは何ですか？（複数回答可）



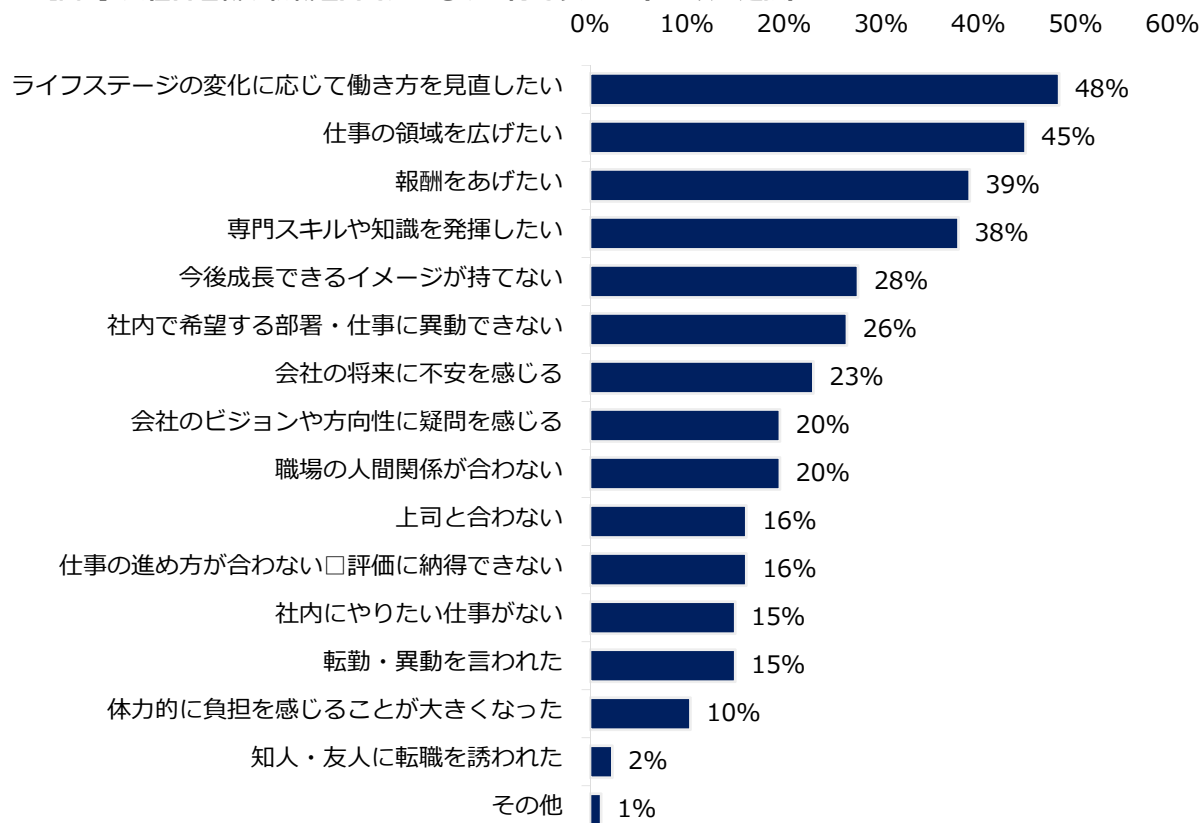
4：4割の転職コンサルタントが「女性管理職の転職希望者は増えている」と回答。（図7、図8）

「女性管理職の転職希望者は増えていますか？」と伺うと、「増えている」が44%でした。女性管理職の転職理由を伺うと、「ライフステージの変化に応じて働き方を見直したい」（48%）が最多。また、「仕事の領域を広げたい」（45%）、「報酬をあげたい」（39%）、「専門スキルや知識を発揮したい」（38%）など自身のキャリアアップを見越した転職理由も上位に挙がりました。

【図7】女性管理職の転職希望者は増えていますか？



【図8】女性管理職の転職理由で多いものは何ですか？（3つ以上選択）



エン・ジャパン株式会社『ミドルの転職』事業部長 天野博文 解説



「女性活躍推進法」の影響で、大企業から女性管理職の登用を推進する流れが加速し、女性管理職の採用が増えるきっかけとなりました。また、実際に女性管理職が増加することで、旧来の男性中心の企業経営にはなかった多様な能力や知見の発揮による効果を実感する企業が増えています。その結果、ダイバーシティ・マネジメントの重要な施策として女性管理職登用に対する評価が高まり、女性管理職採用の増加につながる循環が出来つつあります。

加えて、女性管理職の転職希望者も増加。女性活躍推進のために女性管理職の積極登用やライフステージに応じた福利厚生制度の整備に取り組む企業が増え、役職のあるミドル層の女性にとっての選択肢が増えていることが背景にあります。

性別等に関わらず能力を発揮・向上できる機会や、多様な働き方に応じた能力の発揮の機会を提供できる企業は、男女問わず優秀な人材を惹きつけられる可能性が高まっていくでしょう。

エン・ジャパン株式会社『ミドルの転職』事業部長 天野博文 略歴

2005年、エン・ジャパンに中途入社。中途採用支援の法人営業、マネージャー職を経て、2015年から人材紹介エージェントへのアドバイザリー業務に従事。2016年より現職。ミドル層専用の転職求人サイト『ミドルの転職』や20代ハイクラスに特化したスカウト型求人サイト『AMBI』を運営する人財プラットフォーム事業部で陣頭指揮を執る。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）を利用する転職コンサルタント
- 有効回答数：118名
- 調査期間：2019年3月6日～3月18日

ミドル世代のための転職サイト「ミドルの転職」



経験やテクニカルスキルに加え、よりヒューマンスキルを重視したマッチングが求められる30代・40代の転職を、国内最大級5万件以上のミドル向け求人と、オンラインビデオ面談機能などを搭載した機能的な管理画面でサポートします。転職活動自体の生産性を向上させることで、心的・物理的な負荷を軽減。再就職の決定までに時間がかかりがちなミドル層の転職を、より円滑なものとなるよう支援します。

本ニュースリリースに関する問合せ先

エン・ジャパン株式会社

広報担当：大原、松田、清水

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com