

Title	女性管理職の昇進問題 - 日米比較を中心に -
Sub Title	
Author	金海仁美(Kanaumi,) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1991
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1991年度経営学 第826号 複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001991-0826

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名 金 海 仁 美

主査 石田 英夫

副査 関本 昌秀

高木 晴夫

所属 石田 英夫 研究室

女 性 管 理 職 の 昇 進 問 題

－日米比較を中心に－

日本の労働力の4割は女性だが、女性管理職は少なく、またその増加率も極めて少ない。日本より20数年早く男女雇用平等法を制定したアメリカにおいても、企業の上層部には女性管理職がほとんどいない。この論文は、日本とアメリカの女性管理職との面接調査から、女性が昇進していこうとするときに企業内で感じる障壁や存在する阻害要因を日米比較をしながら探るものである。

調査対象は、従業員500人以上の会社に勤務する課長職以上の日米の女性管理職とし、合計34名(31社)と面接調査を行った。その際にあらかじめ仮説を設定し、基本仮説「女性が管理職になりにくいのは企業が従業員の管理能力開発において、また管理職の役割期待についても、すべて男性社会の価値観を反映させているからである」にそって、配置転換、性役割ステレオタイプ、男性の価値観の強さについて質問をした。

調査の結果、日本の女性管理職からは男性に比べ配置転換が少ないことと、より補助的な仕事が与えられていることが確認され、アメリカ女性管理職からは、女性の異動先は非基幹部門が多く、女性らしさと攻撃性が同時に期待されていることが確認された。日米比較の共通点としては、「男性同士の仲間意識の強さ」が両国の女性から昇進阻害要因として認識されていた。昇進に対する考え方に両国の女性管理職の相違点があり、アメリカ人女性管理職が昇進意欲が強く、昇進に対し、肯定的であるのに対し、日本人女性管理職は昇進意欲が弱く、昇進に否定的な見解を持っていた。これは男性の価値観が日本企業においてより強いことを示しているといえる。そして日米の女性管理職から共通する管理スタイルが見られ、女性特有の管理スタイルの存在が確認された。

日米において差はあるが、依然として企業は男性中心であり、男性の価値観を反映して運営されているといえる。この中で女性が昇進していくには困難があり、今後は女性の価値観を企業経営に反映させる必要があると思われる。そのため女性同士の強い支援網を設立し、女性管理職を増加させるためサポート支援策を企業に呼びかけ、そして同時に女性独特の管理スタイルを定着させていくことを提言する。