

フィットネス産業における女性の活躍を阻む要因

岡村 敬子 (競技スポーツ学科 スポーツビジネスコース)

指導教員 吉田 政幸

キーワード：女性，ダイバーシティ，阻害要因，フィットネス産業

1. 緒言

フィットネス産業では、女性のフリーインストラクターが非常に多く活躍しているにも関わらず (ジャパンフィットネス, 2014), 女性の正社員や契約社員は少ない。その背景には、フィットネス産業の組織内において、男性本位にある企業中心の社会を形成し、強化してきたことがある (石黒, 2012)。本研究は、フィットネス産業における女性の活躍を阻む要因として、内的要因と外的要因に着目し、阻害要因を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

本研究は、正社員および契約社員で結婚前、結婚後、出産後の各 (20 代, 30 代, 40 代以上) の合計 9 名とフリーインストラクターで結婚前 (40 代), 結婚後 (50 代), 出産後 (40 代) の 3 名を併せた合計 12 名がインタビュー対象者である。2014 年 9 月 23 日から 11 月 2 日に対面法による半構造化インタビューを実施した。分析はインタビュー結果を切片化した後、キーワードを抽出し、類似した語彙をカテゴリー化した。会話の流れから示唆された関係性を基に、フィットネス産業における女性の活躍を阻害する要因を示す概念図を作成した。

3. 結果と考察

まず、出産後も仕事を続ける女性は、「子育てを経験したことがない人には理解できない」「子育てをしながら正社員および契約社員で働く女性自体が周りには少ない状況である」などの回答をした。一方で、結婚前と結婚後の女性からは、「女性が女性問題に敏感になりすぎている」「女性が腰掛けのように仕事をしている」などの回答が得られた。そのため、出産前

後の女性だけを考えた産休育休制度では、同性からも理解が得られない。結婚前と結婚後を含めて全ての女性が安心して働ける職場の整備が構築されなければ、女性の活躍は阻まれる。

また、人的環境要因について、「男性役員が多く、女性に対する偏見がある」「上司のリーダーシップ不足」などの回答がすべての年代からも得られた。多くのフィットネスクラブでは、年功序列による昇進や昇格などの企業待遇がある。一方、アピール度によって昇格度が異なる回答もあった。男女に関わらず、実力や能力に応じた多様性のある人事査定や職場環境が外的要因の阻害要因と考えられる。

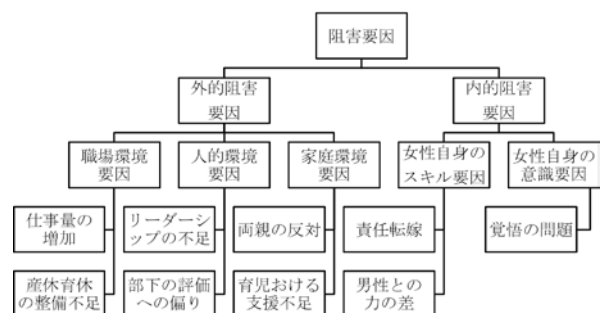


図1 正社員および契約社員として働く女性の阻害要因

4. 結論

本研究において、産休育休制度の整備不足や部下への評価の偏りなど、女性の活躍を阻害する外的要因が明らかになった。一方、内的要因では、男性優位の職場環境が女性自身の意識を阻害する結果となった。そのため、女性自身が、「仕事を続ける覚悟」を持たないことにつながり、フィットネス産業における女性の活躍を阻む大きな阻害要因が示唆された。

引用・参考文献

石黒久仁子 (2012) 女性管理職のキャリア形成：事例からの考察. GEMC journal, (7), 104-128.