

女性管理職を増やすために ～はたらく女性の価値観4タイプとマネジメントのヒント～

自分を内からも外からもバランスよく見ている
バランスタイプ

7.6
%



価値観の特徴

確固たる自分を持ち、また社会の中での自分の在り方ははっきり意識している。周囲からも十分理解されていると認識している。そのため、異なる意見を受け入れたり、環境変化へ柔軟に対応できたりする。自己啓発のほか、スキルや能力UPのためのインプットもしっかり行っている。

職歴の特徴

勤続年数14年目以降に多くなる傾向。

管理職になりたい割合

34.6%

◆管理職になりたい理由◆

- ・自分の影響範囲を広げたいから
- ・より責任の重い仕事がしたいから
- ・肩書がほしいから

◆管理職になりたくない理由◆

- ・女性管理職が少なく、男性の中の少数派になる自信がないから

マネジメントのヒント

管理職意向は**高め**。なりたい理由に「自分の影響範囲を広げたいから」「より責任の重い仕事がしたい」が多い。そのため、管理職昇進とともに、**影響力や責任のある職務にアサイン**することで、より一層高いモチベーションで力を発揮してくれることが期待される。

ただし、なりたくない理由に「女性管理職が少なく、男性の中の少数派になる自信がないから」が挙がっているため、管理職になった後も**リーダーシップ**などに関する研修や、きちんと**仕事へのフィードバック**をする、**メンターをつける**などの配慮のほか、自信向上のため小さな成功体験を積み重ね、**自己効力感を高められる機会の提供**が重要だろう。

自分について、生き方についてまだまだ悩み中
迷える子羊タイプ

7.5
%



価値観の特徴

自分がどうなりたいか、何を望んでいるかがまだよく分からない。他人からも理解されている実感が出ていない。新しい環境や異なる考えの相手に合わせることに苦手意識が強い。そのため、勉強会や研修への参加も消極的。個人的な自己啓発学習などもあまりしていない。

職歴の特徴

勤続年数3年目の初期と、6・8・9・11・12年目の30歳前後に多い。勤続14年目以降になると減少する。

管理職になりたい割合

8.8%

◆管理職になりたい理由◆

- ・肩書がほしいから

◆管理職になりたくない理由◆

- ・失敗するのが怖いから
- ・リーダーシップを取る自信がないから
- ・女性管理職が少なく、男性の中の少数派になる自信がないから

マネジメントのヒント

管理職への意向が**最も低い**タイプ。管理職になりたくない理由は、「失敗するのが怖いから」「リーダーシップを取る自信がないから」「女性管理職が少なく、男性の中の少数派になる自信がないから」が多い。

このタイプは、勤続年数が3年目、6年目、8年目、9年目、11年目、12年目に増える傾向にある。管理職に消極的なこのタイプを増やさないようにするには、**3年ごと、または30歳の節目などに、キャリア研修を設定**するほか、**悩み相談**の場やキャリアに対する自律性を高めるための**内省の機会**を用意することが有効な支援となるだろう。

どれもまあまあそこそこな平均レベル
ほどほどタイプ

68.4
%



価値観の特徴

自分があるといえばあるし、ないといえばない。どうなりたいかも、あるようでないようで…。周囲からはある程度理解されていると思っている。新しい環境は苦手というほどではないが得意でもない。勉強もすぐく関心があるわけではないが、必要に応じて研修を受ける程度。

職歴の特徴

すべての年齢（年代）層に多い傾向。

管理職になりたい割合

21.3%

◆管理職になりたい理由◆

- （特に多いものなし）

◆管理職になりたくない理由◆

- ・長時間労働になりそうだから
- ・自分には向いていないと思うから

マネジメントのヒント

管理職意向は**あまり高くない**。管理職になりたくない理由は「長時間労働になりそうだから」が最も多く、次いで「自分には向いていないと思うから」と続く。**管理職とは長時間労働のスーパーウーマン…というイメージ**を持っている可能性がありそうだ。

このタイプは、あらゆる年代に最も多く存在する。また、新しい環境への適応力や必要に応じて自主的に学ぶ姿勢を持つ一面もあるため、管理職としての活躍も十分期待される。このタイプの人々に管理職として活躍してもらうには、企業としてまず、**管理職が長時間労働ありきの働き方になっていないか**を見直すことから始めることが大事ではないだろうか。

対外的態度は本当の自分じゃない!?
内外ギャップタイプ

16.5
%



価値観の特徴

自分がどうなりたいかははっきりしているものの、対外的な自分は演じている部分がある。そのため、周囲から本当の意味ではあまり理解されていないと感じている。対外的演技は上手なので、環境の変化や異なる意見への対応もそつなくこなす。勉強もしっかり行っている。

職歴の特徴

勤続年数1～5年目に多い。

管理職になりたい割合

39.7%

◆管理職になりたい理由◆

- ・自分の影響範囲を広げたいから
- ・より責任の重い仕事がしたいから
- ・肩書がほしいから

◆管理職になりたくない理由◆

- ・ロールモデル・目標となる女性管理職がないから
- ・失敗するのが怖いから

マネジメントのヒント

管理職意向は**最も高い**。管理職になりたい理由は、バランスタイプと同様に「自分の影響範囲を広げたいから」「より責任の重い仕事がしたい」という理由を挙げる人が多い。そのため、より**影響範囲の広い仕事**や、**重責な職務を用意**することが有効だろう。

一方、管理職になりたくない理由を見ると、「失敗するのが怖いから」「ロールモデル・目標となる女性管理職がないから」が多いことから、そばに**女性のメンター**を置き、励まし、悩みを聞く、出来たら褒める、といった支援によって**自己効力感を高める**ことが必須であるだろう。