

2006年12月4日

## 働く女性の管理職志向と企業選びの視点調査

- ・働く女性の50%は管理職志向をもっている。
- ・管理職積極派の女性は、「フェア」な会社であることを最も重視して企業を選んでいる。

株式会社リクルートではこのたび、働く女性の管理職志向および育成方法を明らかにするため、1都3県に住む20代から40代の現在就労している年収130万円以上の男女を対象に、就労意欲、仕事経験、企業選択基準などについての調査を実施いたしました。このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

### 1.働く女性の管理職志向 (P.3)

働く女性の50%は管理職志向がある。管理職の魅力は女性は「自己の成長」ととらえ、男性は「報酬」ととらえる。

- 働く女性のうち、「現在管理職についている」人、あるいは「機会があればぜひつきたい」人（以下、管理職積極派）は合わせて22%。「機会があれば検討したい」人（以下、管理職受容派）を含めると、50%が管理職志向をもっている。総合職女性の管理職志向は71%で男性と遜色なく、一般職女性も46%となっている。
- 管理職積極派の女性が管理職を希望する理由のトップは「自分が成長できる」で73%、次いで「大きな仕事にチャレンジすることができる」で65%。男性の動機（「多くの報酬がもらえる」64%）とは差が見られる。

### 2.ライフイベントに対する考え方 (P.5)

管理職積極派の女性の64%は、結婚・出産にかかわらず仕事を継続するのがよいと考えている。

- 管理職積極派の女性の64%は、ライフイベントにかかわらず、仕事を継続したほうがよい（以下、仕事継続派）と考えている。
- 仕事継続派の女性の81%は、出産した場合、産休・育児休暇を取得し、同じ会社で働くのがよいと考えている。

### 3.仕事経験とロールモデル・メンターの有無 (P.6)

管理職積極派の女性は、難易度の高い仕事を完遂した経験が豊富。ロールモデルやメンターの存在比率も高い。

- 管理職積極派の女性の中で、「やったことのない仕事を通して新しい自分を発見した経験」「自分の通常の仕事内容より難しい仕事を任された経験」をもつ人は約60%で、女性全体より10ポイント高い。
- 管理職積極派の女性で、目標となるロールモデルをもっているのは37%、相談相手となるメンターをもっているのは56%で、いずれも男性全体に比べて多い。

### 4.仕事でやりがいを感じる時・失う時 (P.7)

管理職積極派の女性は、責任ある仕事を任されたときにやりがいを感じる。

- 管理職積極派の女性が最も仕事でやりがいを感じるのは、「責任ある仕事を任されたとき」（67%）。逆にやりがいを失うのは「評価に差別を感じたとき」や「自分の仕事の成果を認めてもらえないとき」（ともに47%）。

### 5.企業選びの視点 (P.8)

管理職積極派の女性の企業選びのポイントは、「フェア」。

- 管理職積極派の女性は、企業選びの際、男女の区別なく処遇・機会が与えられている「フェア」な会社であることを最も重視している。
- 女性全体と男性全体でポイントの差が最も大きい分野は、育児・出産に関する支援が充実している「ケア」で、平均9ポイントの差がみられた。特に、管理職積極派の女性と男性全体では、平均12ポイントの差がみられ、管理職積極派の女性は、ケアについての意識も高いことがうかがえる。

### 6.身につけている能力 (P.9)

現在管理職として活躍している女性は、「愛嬌力」、「協働力」、「統率力」に自信をもっている。

- 現在管理職の女性のうち、約8割は自己に対して「状況の変化に柔軟に対応する力」「情報を収集する力」を身につけていると評価している。
- 現在管理職の女性が身につけていると感じている力で現在管理職の男性より高いものは、「愛嬌力」（22ポイント差）、「協働力」（17ポイント差）、「統率力」（14ポイント差）など。

### 7.仕事の色 (P.10)

現在管理職の女性にとって、仕事の色は「赤」や「オレンジ」。

- 働く女性が仕事からイメージする色で最も多いのは「青」。
- 現在管理職の女性では「青」と並び「赤」の想起率も高く、ともに約2割にのぼる。「オレンジ」などの暖色も女性全体に比べると高い傾向がみられる。

【本件に関するお問い合わせ先】

[https://www.recruit.jp/support/inquiry\\_press.html](https://www.recruit.jp/support/inquiry_press.html)

# 調査概要と回答者プロフィール

## 【調査概要】

調査目的	働く女性の管理職志向や企業選びの視点を明らかにすることにより、女性管理職のより効果的な育成と比率向上のための施策を探る
調査方法	株式会社マクロミルのモニターによるインターネット調査
調査対象	(1) 1都3県在住で、現在収入のある仕事をしており、130万円以上の年収を得ている女性 20歳～29歳・・・1000件 30歳～39歳・・・1000件 40歳～49歳・・・1000件 小計・・・3000件 (2) 1都3県在住で、現在収入のある仕事をしており、130万円以上の年収を得ている男性 20歳～29歳・・・300件 30歳～39歳・・・300件 40歳～49歳・・・300件 小計・・・900件 調査対象(1) + 調査対象(2)・・・3900件
調査回収数（年齢は調査対象を割り付けた時点のもの）	(1) 1都3県在住で、現在収入のある仕事をしており、130万円以上の年収を得ている女性 20歳～29歳・・・1027件 30歳～39歳・・・1033件 40歳～49歳・・・1030件 小計・・・3090件 (2) 1都3県在住で、現在収入のある仕事をしており、130万円以上の年収を得ている男性 20歳～29歳・・・306件 30歳～39歳・・・312件 40歳～49歳・・・309件 小計・・・927件 調査対象(1) + 調査対象(2)・・・4017件
調査実施期間	2006年10月16日（月）～2006年10月17日（火）

## 【回答者プロフィール】

### ■年齢(全体/単一回答)

		(%)					
調査数		20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳
女性全体	3090	9.8	23.4	19.6	13.9	22.2	11.2
男性全体	927	5.6	27.4	15.9	17.8	20.8	12.5

※調査対象を割り付けた時点の年齢

### ■年収(全体/単一回答)

		(%)							
調査数		200万円未満	200万～300万円未満	300万～400万円未満	400万～500万円未満	500万～600万円未満	600万～800万円未満	800万～1000万円未満	1000万円以上
女性全体	3090	16.2	29.6	24.3	14.3	7.1	5.6	1.6	1.4
男性全体	927	3.7	9.0	18.2	20.3	15.5	18.0	9.3	6.0

### ■雇用形態(全体/単一回答)

		(%)							
調査数		正社員(正職員)	契約社員	アルバイト・パート	派遣	会社役員	自営業	フリーランス・自由業	その他
女性全体	3090	55.1	9.0	11.7	15.2	1.0	2.8	4.7	0.6
男性全体	927	81.2	3.9	3.2	1.2	1.5	5.8	2.8	0.3

### ■役職(雇用形態が正社員(正職員)・契約社員・アルバイト・パートのいずれか/単一回答)

		(%)				
調査数		役職なし	主任・係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員以上
女性全体	2341	83.6	11.7	2.8	0.9	1.0
男性全体	819	57.5	23.6	12.9	4.4	1.6

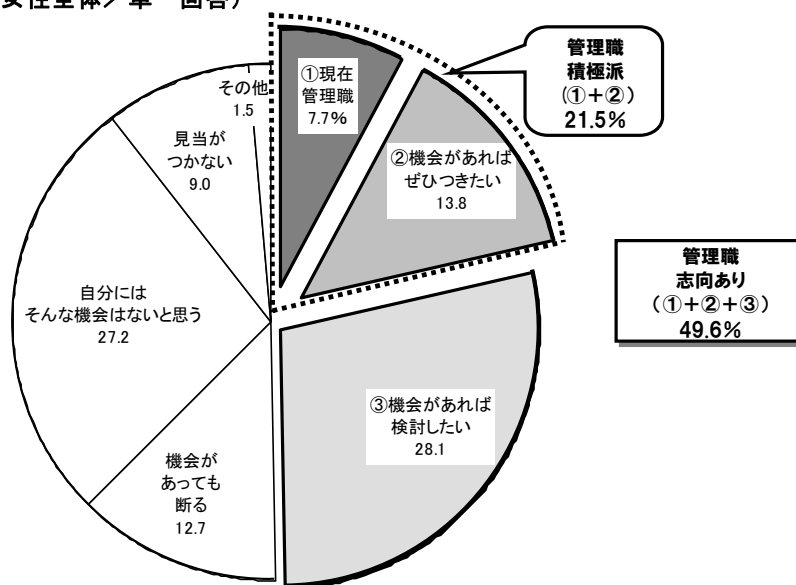
### ■職掌(雇用形態が正社員(正職員)/単一回答)

		(%)					
調査数		総合職	準総合職	一般職	専門職	その他	総合職、一般職などの雇用管理は行なわれていない
女性全体	1702	22.6	1.9	44.9	22.1	1.2	7.2
男性全体	753	41.3	0.7	21.6	30.0	0.9	5.4

# 1.働く女性の管理職志向【①管理職志向】

- 働く女性のうち、「現在管理職についている」人（以下「現在管理職」とする）、「機会があればぜひつきたい」人（以下「管理職積極派」とする）は合わせて22%。これに「機会があれば検討したい」人（以下「管理職受容派」とする）を含めると、管理職志向をもっている女性（以下「管理職志向あり」とする）は50%である。
- 職掌別にみると、女性総合職の「管理職志向あり」は71%で、男性全体に比べて大きな差はない。女性一般職の「管理職志向あり」は46%で、約半数を占める。

■管理職志向（女性全体／単一回答）



■管理職志向（全体／単一回答）

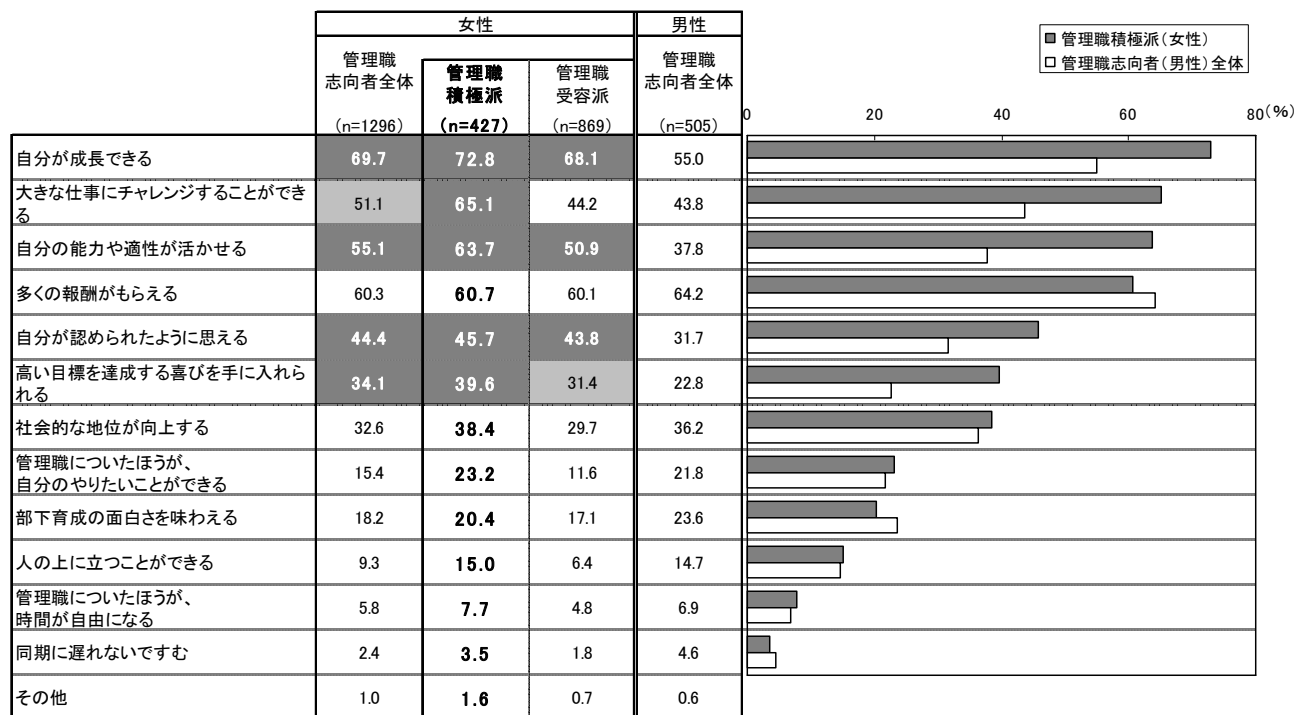
調査数	管理職志向 (%)								管理職志向あり (%)
	管理職志向あり				管理職志向なし				
	現在管理職	機会があればぜひつきたい	機会があれば検討したい	機会があっても断る	自分にはそんな機会はないと思う	見当がつかない	その他		
女性全体	3090	7.7	13.8	28.1	12.7	27.2	9.0	1.5	49.6
総合職※	385	17.1	22.3	31.4	10.1	11.9	5.5	1.6	70.9
一般職※	765	3.1	15.4	27.7	12.9	31.0	9.4	0.4	46.3
男性全体	927	20.1	25.5	29.0	8.2	10.0	6.3	1.0	74.5

※正社員(正職員)を職掌別にみたもの

# 1.働く女性の管理職志向【②管理職になりたい理由】

- 管理職積極派の女性が管理職を希望する理由のトップは「自分が成長できる」で、73%。次いで「大きな仕事にチャレンジすることができる」65%が続く。一方、男性が管理職を希望する理由のトップは「多くの報酬がもらえる」で64%。

■ 管理職になりたい理由（管理職志向者ベース／複数回答）

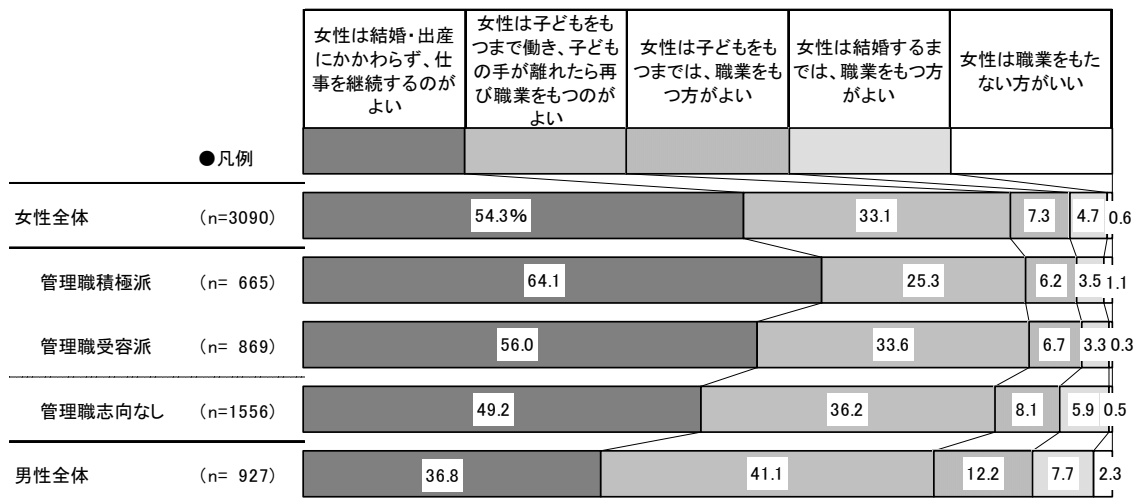


※濃灰色(白ヌキ文字)…管理職志向者(男性)の全体値より10ポイント以上高い／灰色…管理職志向者(男性)の全体値より5ポイント以上高い

## 2. ライフイベントに対する考え方

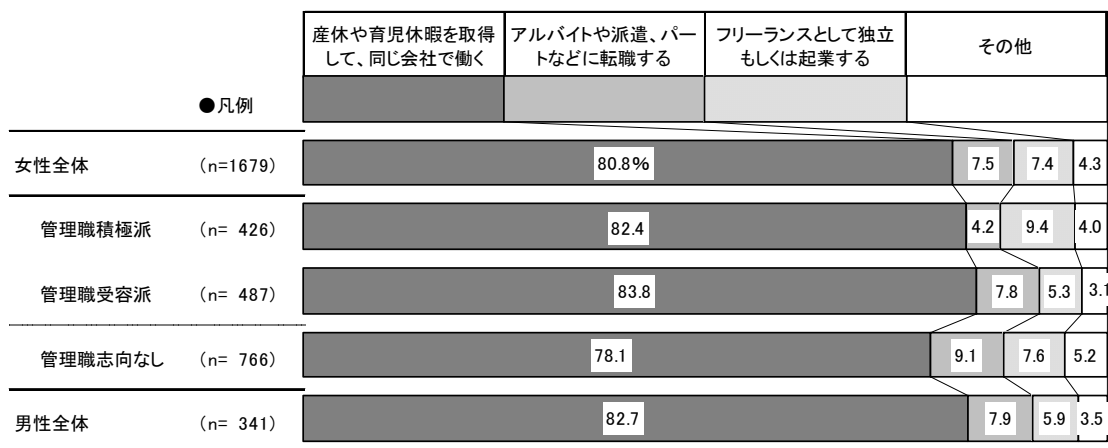
- 女性が職業をもつことについての考えをみると、管理職積極派の女性では、「結婚・出産にかかわらず、仕事を継続するのがよい」と考えている人（以下「仕事継続派」）が64%を占め、他の層に比べ際立って多い。
- 出産した場合の働き方を仕事継続派にたずねたところ、「産休や育児休暇を取得して、同じ会社で働く」ことを希望する人は、8割強を占めた。

### ■ 女性が職業をもつことへの価値観（全体／単一回答）



### ■ もし出産した場合の働き方の希望

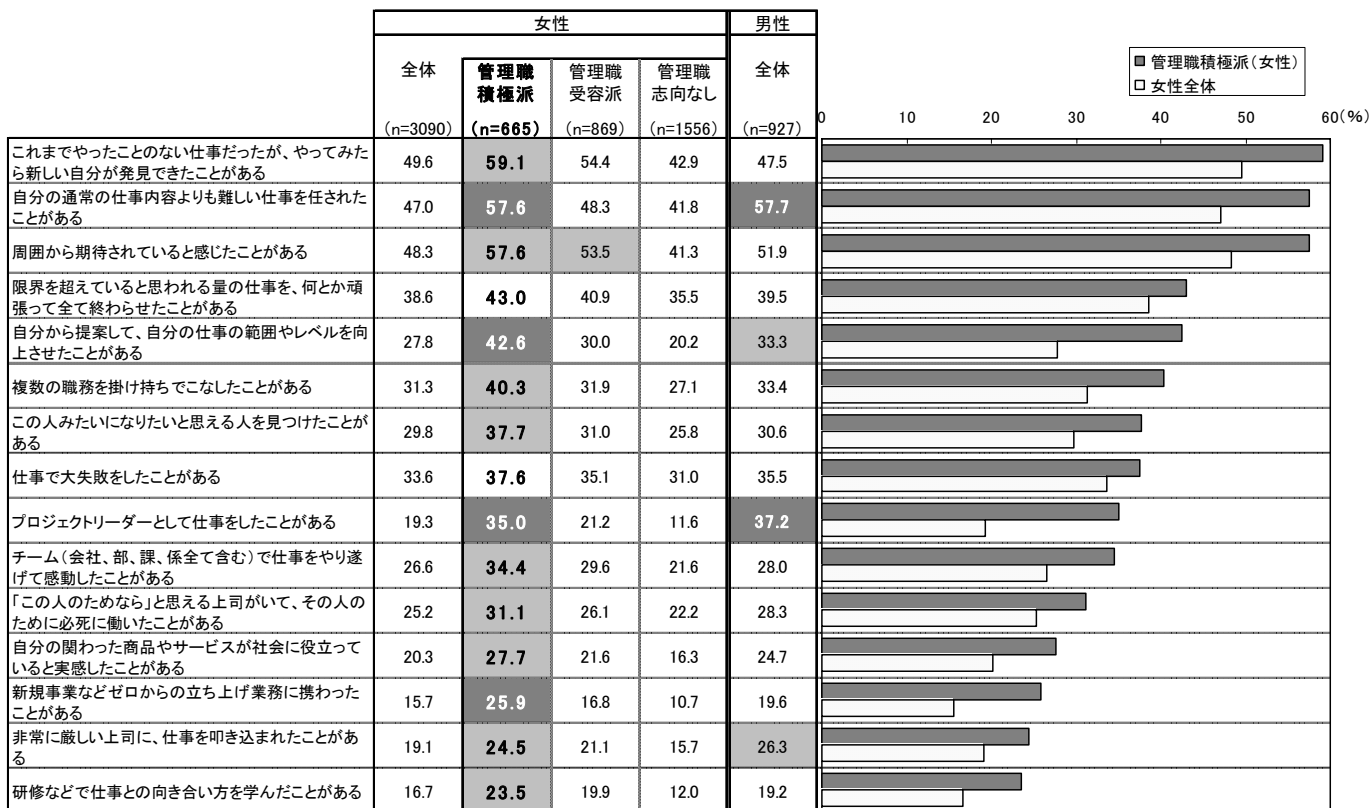
（「女性は結婚・出産にかかわらず、仕事を継続するのがよい」考えの人／単一回答）



### 3.仕事経験とロールモデル・メンターの有無

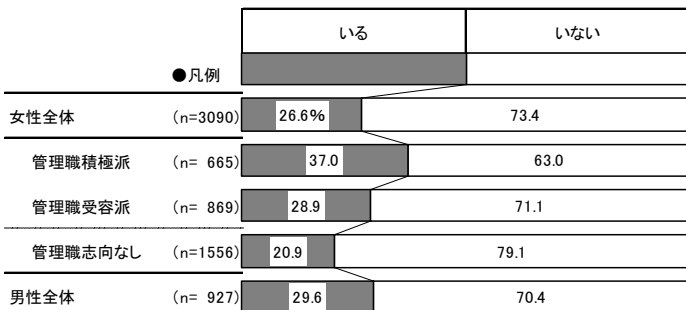
- 管理職積極派の女性の6割は、「やったことのない仕事」を通して「新しい自分を発見」した経験がある。上位に挙がっている項目をみると、「通常の仕事内容よりも難しい仕事」(58%)、「限界を超えていると思われる量の仕事」(43%)など、難易度の高い目標に対する取り組みや、「周囲からの期待」(58%)、「この人みたいになりたいと思える人」との出会い(38%)など、仕事上で接する人との関わりを通して、管理職志向が高まった可能性が高いものと思われる。
- 管理職積極派の女性でロールモデルをもっているのは37%であり、管理職志向のない女性や男性に比べて多い。また、管理職積極派の女性のうちメンターをもっているのは56%で半数を超えており、管理職志向のない女性や男性に比べて多い。

■仕事経験(全体/複数回答/管理職積極派(女性)の回答率の高い順に上位15位まで)



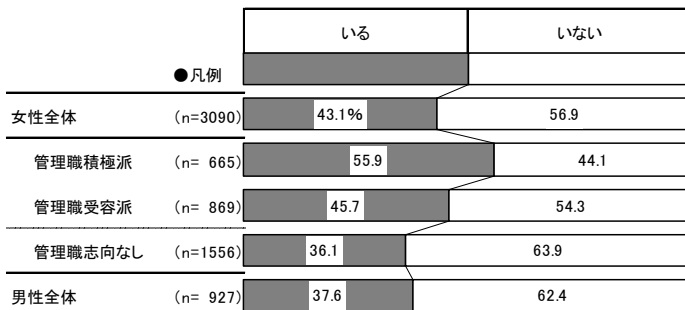
※濃灰色(白ヌキ文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い/灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

■ロールモデルの存在(全体/単一回答)



※「ロールモデル」…キャリアプラン形成上、モデルや目標となる人物

■メンターの存在(全体/単一回答)



※「メンター」…仕事やキャリアに関して示唆を与えてくれたり相談できたりする人物

## 4. 仕事でやりがいを感じる時・失うとき

- 管理職積極派の女性が最もやりがいを感じるのは、「責任ある仕事を任されたとき」(67%)。続いて「人に感謝されたとき」(57%)、「自分の目標を達成したとき」(55%)など。
- 「人に感謝されたとき」「与えられた仕事をミスなくこなしたとき」は、女性においては管理職志向の程度による差は小さく、どの層でも上位に挙がっている。
- 管理職積極派の女性がやりがいを失うのは、「評価に差別を感じたとき」「自分の仕事の成果を認めてもらえないとき」(ともに47%)。
- 「責任ある仕事を任されないとき」に対しては、管理職志向が高い女性ほど失望することが多く、管理職積極派の女性と管理職志向のない女性では2倍以上の開きがある。

■ 仕事でやりがいを感じる時(全体/複数回答)

	女性			男性 全体 (n=927)	
	全体 (n=3090)	管理職 積極派 (n=665)	管理職 受容派 (n=869)		管理職 志向なし (n=1556)
責任ある仕事を任されたとき	46.9	<b>67.2</b>	55.9	33.2	49.0
人に感謝されたとき	59.4	<b>57.4</b>	63.2	58.2	46.5
自分の目標を達成したとき	48.3	<b>55.2</b>	53.6	42.4	47.4
上司に褒められたとき	42.8	<b>43.5</b>	48.9	39.1	30.4
与えられた仕事をミスなくこなしたとき	43.1	<b>42.0</b>	44.8	42.7	29.8
新しいアイデアを形にしたとき	31.3	<b>42.0</b>	35.0	24.6	33.4
上司に頼られたとき	30.9	<b>35.5</b>	37.3	25.4	23.8
失敗や困難を克服したとき	27.2	<b>31.3</b>	31.0	23.3	18.3
自分についての良い風評を耳にしたとき	27.0	<b>30.5</b>	31.0	23.3	17.8
できる人と仕事をしているとき	27.6	<b>30.4</b>	31.4	24.3	21.8
組織の目標を達成したとき	18.2	<b>27.5</b>	21.4	12.5	23.5
世の中に役立つことがわかったとき	24.0	<b>27.5</b>	27.7	20.4	21.0
部下・後輩に頼られたとき	23.3	<b>27.1</b>	28.7	18.8	25.4
昇格したとき	14.7	<b>26.8</b>	18.0	7.6	24.3
わき目も振らず仕事に集中しているとき	22.9	<b>25.4</b>	22.0	22.4	17.5
同僚に頼られたとき	22.4	<b>24.7</b>	27.8	18.4	18.3
報奨金・臨時ボーナスなどを得たとき	22.6	<b>23.9</b>	25.7	20.4	23.4
同僚に褒められたとき	24.5	<b>23.8</b>	27.4	23.1	16.7
昇給したとき	20.7	<b>23.6</b>	24.6	17.3	25.9
前例のないことに挑戦しているとき	14.5	<b>21.8</b>	16.5	10.3	16.1
何か表彰されたとき	10.4	<b>13.5</b>	12.7	7.8	13.6
好きな人と一緒に仕事をしているとき	8.8	<b>11.1</b>	7.9	8.3	9.0
経営者から声を掛けられたとき	5.7	<b>9.5</b>	6.6	3.5	8.1
自分の仕事が社内報などのメディアに取り上げられたとき	5.4	<b>8.7</b>	5.9	3.8	5.5
その他	1.2	<b>1.4</b>	0.7	1.3	1.4
やりがいを感じたことはない	3.2	<b>1.2</b>	1.3	5.2	4.1

※濃灰色(白抜き文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い  
 灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

■ 仕事でやりがいを失う時(全体/複数回答)

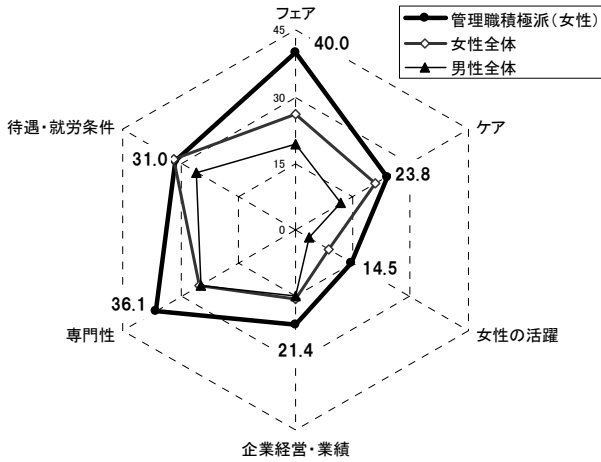
	女性			男性 全体 (n=927)	
	全体 (n=3090)	管理職 積極派 (n=665)	管理職 受容派 (n=869)		管理職 志向なし (n=1556)
評価に差別を感じたとき	43.0	<b>46.9</b>	45.0	40.2	37.4
自分の仕事の成果を認め てもらえないとき	46.8	<b>46.5</b>	49.8	45.2	38.6
期待されていないと感じたとき	37.7	<b>41.4</b>	42.7	33.4	32.4
不合理な理由で叱責された とき	38.1	<b>40.2</b>	39.5	36.4	36.0
成果に見合った報酬が得られ ないとき	39.9	<b>38.9</b>	40.9	39.7	38.0
意味がわからない仕事をさせ られたとき	36.4	<b>33.4</b>	33.9	39.0	37.0
自分以外の人へのひいきが あったとき	26.2	<b>27.8</b>	27.3	24.9	18.7
意思決定のプロセスが不透 明なとき	23.9	<b>25.7</b>	28.5	20.6	27.8
できない人と仕事をしてい るとき	23.7	<b>25.7</b>	23.5	23.0	20.2
セクシャルハラスメントやパ ワーハラスメントにあったとき	25.3	<b>24.2</b>	28.8	23.8	12.2
業務上の情報がオープンに なっていないとき	21.7	<b>24.1</b>	24.4	19.2	23.0
失敗したとき	25.6	<b>23.8</b>	23.9	27.3	15.0
責任ある仕事を任されない とき	15.2	<b>23.3</b>	19.4	9.3	19.0
成果を独り占めされたとき	18.3	<b>21.8</b>	19.2	16.4	15.6
自分の能力や適性を活かせ ない仕事をさせられたとき	20.0	<b>20.3</b>	20.5	19.6	20.7
忙しすぎる時	19.8	<b>16.2</b>	16.3	23.2	18.7
気の合う人が自分のまわり にいないとき	14.8	<b>13.5</b>	13.3	16.2	10.0
高い水準の仕事に挑戦させ てもらえないとき	6.6	<b>10.7</b>	8.4	3.8	5.7
過剰な気遣いをされたとき	9.0	<b>9.0</b>	9.0	8.9	5.3
仕事の難易度が高すぎる時	9.4	<b>7.1</b>	6.8	12.0	8.4
評価上の特例があったとき	4.8	<b>6.9</b>	4.6	4.0	6.0
その他	1.6	<b>1.8</b>	1.3	1.7	1.8
やりがいを失ったことはない	3.4	<b>3.2</b>	2.3	4.0	4.4

※濃灰色(白抜き文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い  
 灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

# 5.企業選びの視点

- 企業選びの基準を6分野に分けて分析をしたところ、管理職積極派の女性が最も重視する分野は、「フェア」（40%）であった。フェアの項目を細かくみると、最も重要なのは「仕事の成果や業績が正当に評価される」ことであり、2人に1人が重視している。加えて「男女の区別なく同じ処遇が与えられる」（47%）、「男女の区別なく出世や登用のチャンスが与えられている」（45%）なども上位に挙がっており、評価や、処遇、機会のフェアに関するニーズの高さがうかがえる。
- 6分野の中で、女性全体と男性全体のポイントの差をみると、最も差が大きい分野は「ケア」で、平均9ポイントの開きがみられた。特に、管理職積極派の女性と男性全体では、平均12ポイントの差がみられ、管理職積極派の女性は、ケアについての意識も高いことがうかがえる。

■企業選択基準(全体/複数回答/各項目ごとのスコア平均値)



■企業選択基準(全体/複数回答/各項目ごとのスコア平均値)

	女性				男性
	全体 (n=3090)	管理職積極派 (n=665)	管理職受容派 (n=869)	管理職志向なし (n=1556)	全体 (n=927)
<b>フェア</b> 男女の区別なく処遇・機会が与えられている	26.1	<b>40.0</b>	27.1	19.5	19.2
<b>ケア</b> 育児・出産に関する支援が充実している	20.5	<b>23.8</b>	18.9	20.1	12.0
<b>女性の活躍</b> 女性従業員・管理職が多い	8.5	<b>14.5</b>	8.2	6.2	3.5
<b>企業経営・業績</b> 業績がよくビジョンに共感できる	15.5	<b>21.4</b>	15.4	13.0	15.0
<b>専門性</b> 技術や知識などの専門性が身につく	24.9	<b>36.1</b>	24.3	20.5	24.8
<b>待遇・就労条件</b>	31.5	<b>31.0</b>	28.9	33.2	25.6

※濃灰色(白ヌキ文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い  
 灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

■企業選択基準詳細(全体/それぞれ単一回答/非常に重視)

	女性				男性	
	全体 (n=3090)	管理職積極派 (n=665)	管理職受容派 (n=869)	管理職志向なし (n=1556)	全体 (n=927)	
<b>フェア</b>	仕事の成果や業績が正当に評価される	36.5	<b>50.5</b>	38.2	29.6	32.3
	男女の区別なく、資格や職務が同じであれば、同じ処遇(給与など)が与えられる	33.4	<b>47.4</b>	34.8	26.7	18.6
	男女の区別なく出世や登用のチャンスが与えられている	28.1	<b>45.4</b>	30.4	19.5	18.1
	男女の区別なく、研修など人材育成の機会が与えられている	25.0	<b>39.2</b>	27.2	17.6	13.4
	情報がオープンである	22.0	<b>29.9</b>	23.0	18.1	18.9
	責任のある仕事をまかせてもらえる	11.3	<b>27.7</b>	9.1	5.6	14.2
<b>ケア</b>	転動がない	37.6	<b>34.6</b>	31.0	<b>42.6</b>	24.8
	勤務日数や時間に融通がきく	32.7	<b>32.5</b>	28.5	35.1	23.1
	育児・出産に関する支援制度が充実している	22.4	<b>28.3</b>	22.1	20.0	8.8
	育児・出産に関する制度を取りやすい環境である	19.7	<b>22.7</b>	20.5	18.1	7.4
	フレキシブルな働き方が選べる	18.7	<b>22.6</b>	17.4	17.8	17.4
	育児している人や短時間勤務の人にも重大な仕事を任せている	12.0	<b>21.7</b>	11.4	8.2	6.3
	出産しても勤務する女性(ワーキングマザー)が多い	11.0	<b>15.0</b>	11.2	9.2	2.9
<b>女性の活躍</b>	企業内託児所がある	10.1	<b>13.2</b>	8.9	9.4	5.0
	経営者が本気で女性活躍推進の体制作りを推進していると感じられる	12.8	<b>22.3</b>	12.9	8.6	5.5
	活躍している女性が多い	11.7	<b>19.7</b>	12.2	8.0	4.0
	男女の勤続年数に差がない	10.6	<b>17.9</b>	9.3	8.3	4.6
	女性管理職が多い	6.2	<b>11.1</b>	5.5	4.5	2.3
	女性役員がいる	5.8	<b>9.8</b>	4.8	4.6	2.0
女性の割合が多い(40%以上)	4.1	<b>6.2</b>	4.1	3.3	2.5	

※濃灰色(白ヌキ文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い  
 灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

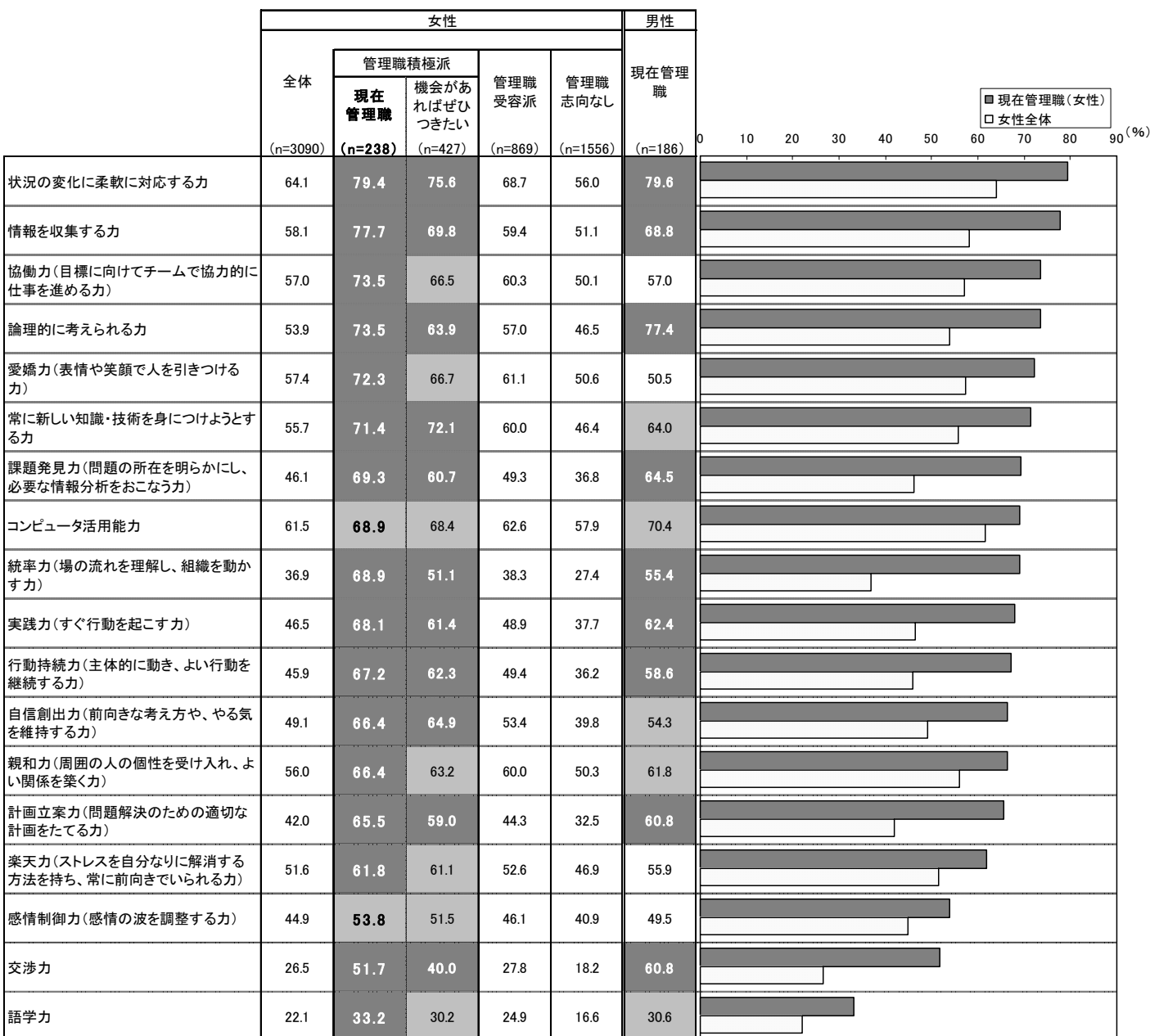
※各項目「非常に重視」「やや重視」「どちらともいえない」「あまり重視しない」「全く重視しない」の5段階の選択肢の質問より、「非常に重視」のスコアを抽出

	女性				男性	
	全体 (n=3090)	管理職積極派 (n=665)	管理職受容派 (n=869)	管理職志向なし (n=1556)	全体 (n=927)	
<b>企業経営・業績</b>	雇用が安定している(失業の心配がない)	27.7	<b>30.2</b>	27.2	27.0	22.7
	経営者が魅力的だと感じる	16.0	<b>26.3</b>	15.1	12.1	16.5
	自分が納得できる商品を取り扱っている	17.4	<b>23.0</b>	18.8	14.3	14.1
	企業戦略やビジョンに納得できる	15.1	<b>22.7</b>	15.7	11.6	16.0
	順調に業績を伸ばしている	16.0	<b>20.6</b>	16.5	13.7	15.4
	世の中に影響を与える仕事ができる	11.1	<b>19.8</b>	10.9	7.5	13.7
	社会や地域に貢献している	11.7	<b>17.9</b>	10.8	9.6	12.4
	企業規模が大きい	8.6	<b>10.7</b>	8.3	8.0	9.2
	<b>専門性</b>	自分がやりたい仕事ができる	38.3	<b>48.6</b>	39.4	33.3
自分の経験・専門が生かせる		26.6	<b>41.7</b>	25.2	21.0	27.2
技術や知識などの専門性が身につく		22.4	<b>33.5</b>	21.1	18.4	23.3
キャリア支援に積極的である		12.3	<b>20.8</b>	11.4	9.1	10.6
<b>待遇・就労条件</b>	正社員である	30.6	<b>39.5</b>	32.5	25.6	40.0
	休日はしっかり休める	43.3	<b>37.6</b>	39.7	47.8	32.3
	通勤に便利な勤務地である	40.3	<b>37.3</b>	34.9	44.5	25.2
	給与・福利厚生など待遇が良い	33.7	<b>35.0</b>	33.1	33.4	29.8
	有休取得がしやすい	33.7	<b>29.5</b>	30.1	37.5	24.2
	職場が美しく快適である	18.0	<b>20.8</b>	15.0	18.4	13.1
残業が少ない	21.4	<b>17.4</b>	17.1	25.4	14.5	

# 6.身につけている能力

- 現在管理職の女性が身につけている力のトップは、「状況の変化に柔軟に対応する力」(79%)で、「情報を収集する力」(78%)、「協働力(目標に向けてチームで協力的に仕事を進める力)」(74%)、「論理的に考えられる力」(74%)が続く。
- 現在管理職の女性が身につけている力のうち男性管理職より突出して高いものは、「愛嬌力(表情や笑顔で人を引きつける力)」(22ポイント差)、「協働力(目標に向けてチームで協力的に仕事を進める力)」(17ポイント差)、「統率力(場の流れを理解し、組織を動かす力)」(14ポイント差)など。女性リーダーに特徴的にみられる力といえる。
- 現在管理職の女性と、機会があれば身につきたい女性との間で身につけている力にギャップがあるのは、「統率力(場の流れを理解し、組織を動かす力)」(18ポイント差)、「交渉力」(12ポイント差)、「論理的に考えられる力」(10ポイント差)など。女性管理職育成のポイントとなる可能性がある。

■身につけている能力(全体/それぞれ単一回答/十分+ある程度身につけている)



※濃灰色(白ヌキ文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い/灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

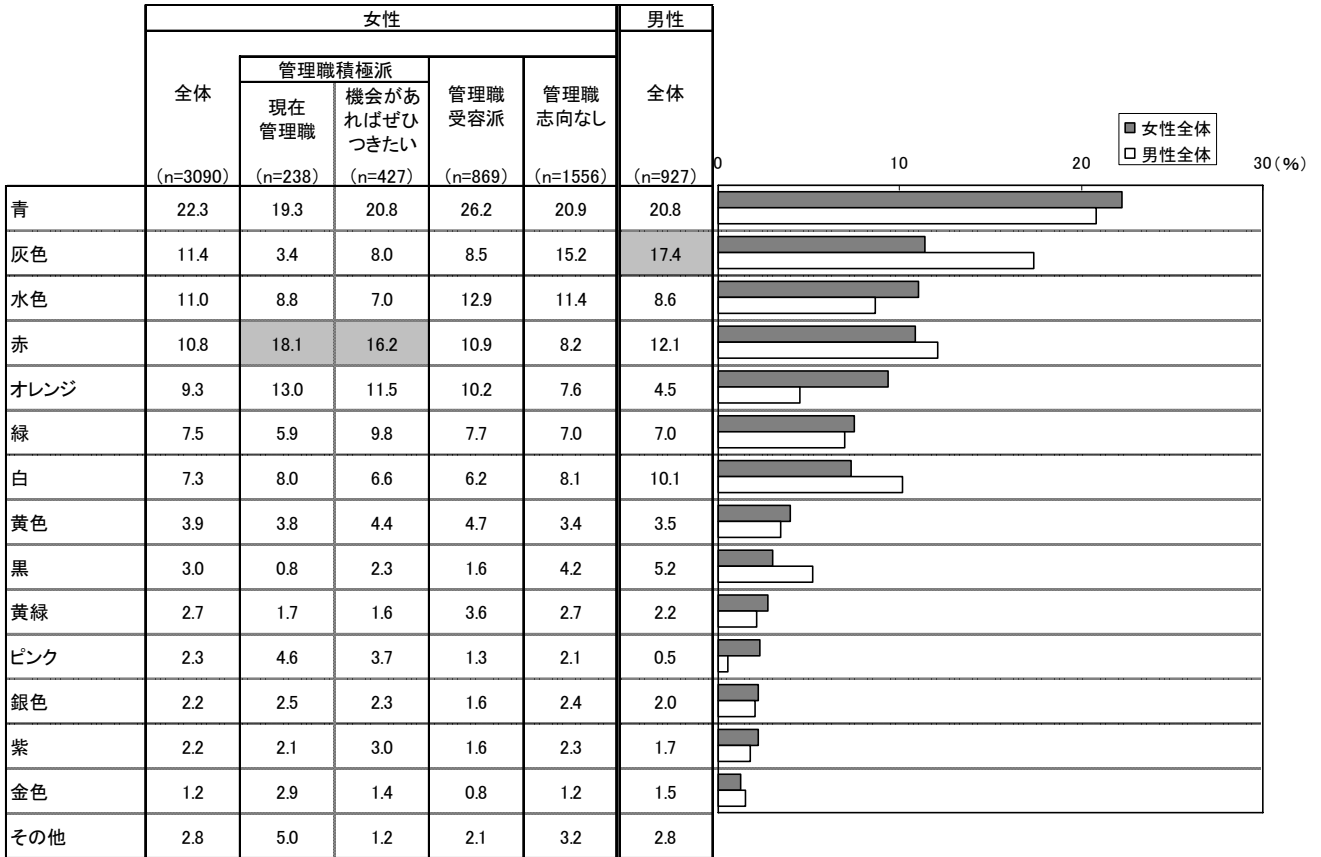
※各項目「十分に身につけている」「ある程度身につけている」「どちらともいえない」「あまり身につけていない」「全く身につけていない」の5段階の選択肢の質問より、

「十分に身につけている」+「ある程度身につけている」のスコアを抽出

# 7.仕事の色

- 仕事から想起される色をたずねたところ、男女ともに最も多いのは「青」で、ともに約2割がこの色を挙げている。2位以下は、女性は「灰色」「水色」（ともに11%）、男性では「灰色」（17%）、「赤」（12%）と続く。
- 現在管理職の女性は「青」（19%）と並び「赤」（18%）の回答が多い。「赤」は女性全体に比べ7ポイント高く、「オレンジ」（13%）などの暖色も女性全体に比べると高い傾向がみられる。一方で「灰色」の想起率は低く、管理職志向のない女性や男性に比べると圧倒的に少ない。
- 仕事から想起される色のうち、代表的な「青」「赤」「灰色」と想起した人に着目し、仕事に対するイメージの違いをみてみた。これによると、「赤」と想起した人は、「面白い」「人として成長できる」「夢を実現する」など、仕事に対してポジティブなイメージをもっている割合が「青」「灰色」に比べ突出して高いことがわかる。一方で、「灰色」と想起した人は、「生活のためにお金を稼ぐ手段」が突出。また「できればやりたくない」「人間関係が面倒」「辛くストレスを感じる」といったネガティブなイメージが強いのが特徴的。

## ■仕事を色にたとえると何色か(全体/単一回答)



※濃灰色(白ヌキ文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い/灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

## ■仕事に対するイメージ(女性全体/複数回答)

	女性全体 (n=3090)	赤 (n=335)	青 (n=688)	灰色 (n=352)
楽しい	11.9	19.1	10.0	1.1
面白い	12.7	21.8	10.3	1.7
頑張れば報われる	11.2	20.6	8.4	4.3
人として成長できる	21.0	31.3	19.9	8.2
夢を実現する	8.3	19.1	7.1	2.0
新しいものを創り出す	9.7	18.5	8.0	4.0
辛くストレスを感じる	13.9	14.9	10.2	37.2
人間関係が面倒	12.4	12.2	10.3	29.8
できればやりたくない	10.0	5.4	8.0	31.3
生活のためにお金を稼ぐ手段	33.1	27.5	33.9	58.2

※濃灰色(白ヌキ文字)…女性の全体値より10ポイント以上高い  
灰色…女性の全体値より5ポイント以上高い

## ■仕事に対するイメージ(女性全体/複数回答)

