

2021年9月22日

—博報堂キャリアジョ研 「女性のキャリア意識調査」—

「管理職になりたい」20～30代女性は3割。

「チーム統率への苦手意識」と、高すぎる「理想のリーダー像」がハードルに。
管理職になりたい理由：『対人関係を重視する』女性と『社会地位を気にする』男性。

女性活躍推進法施行から5年が経つ中で、自治体や企業による管理職への女性の登用にむけた取り組みは社会的急務となり、男性の家事・育児への積極的参加や、女性のビジネススキルアップ機会創出といったさまざまな対策が打ち出されてきました。

しかしその一方で、今の働く女性たちは“自分が昇進して管理職に就く”ことに対して、どのように考えているのでしょうか？

株式会社博報堂（本社：東京都港区、代表取締役社長：水島正幸）の社内プロジェクトで働く女性（キャリアジョ）の研究をする「博報堂キャリアジョ研」は、2021年6月に20～30代男女に対して「女性のキャリア意識調査」を行いましたので、調査結果の主なポイントをご紹介します。

調査結果のポイント

- ①20～30代の女性で「管理職になりたい」は3割、「リーダーになりたい」は4割。男性はともに半数を超える。
- ②“管理職になりたくない理由”で女性>男性に大差がついたのが、「目立ったり、人目を引いたりすることが苦手」の他、「大きな方針や指針を示すことが苦手」「チームを率いることが苦手」など、チームビルディングへの不安。
- ③女性は、「理想の管理職・リーダー像」が備えるべきと考える項目が男性よりも多い。
- ④女性の「理想の管理職・リーダー像」における具体的なイメージは、「部下のモチベーションアップ」や「適切な距離感での部下の見守り」など“部下への育成やケア”を意識した項目が上位に挙がる。対して男性は、部下と仕事を分担しながらまとめ上げる“仕事の円滑な遂行”を目指す。
- ⑤女性の“管理職やリーダーになりたい”理由には、「部下や周りに頼られる」「社内外のネットワークが広がる」など対人関係を重視した項目が挙がる。男性は「社会地位が上がる」「自分の意見が通しやすい」など、自分の影響力向上が上位にきた。

博報堂キャリアジョ研では今後も女性のキャリア支援として、女性の採用や育成、キャリアプランニングといった人材開発/人材育成領域に対するナレッジ提供やアクションプランのサポートなどの協業ワークに取り組んでまいります。

【本件に関するお問い合わせ】

株式会社博報堂 広報室 戸田・大野 koho.mail@hakuhodo.co.jp

参考資料

データ①

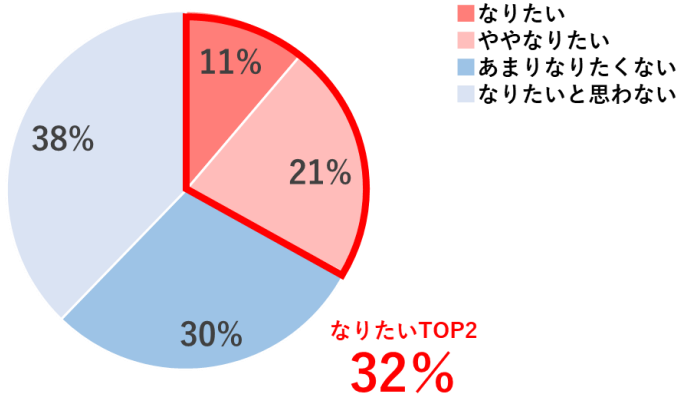
20～30代の女性の管理職意向度は、「なりたい」「ややなりたい」のTOP2で32%と、3人に1人に留まる。対して、男性はTOP2で56%と過半数を占めている。

管理職よりはリーダー意向度は高めであるが、同様の傾向で男性の意向は58%に対して女性の意向は42%。

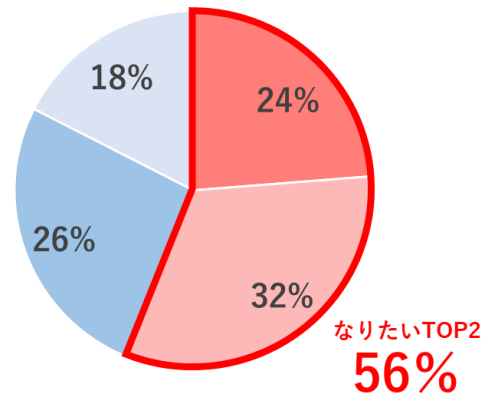
Q. あなたは今後、リーダー（自分の下に部下やメンバーがいるポジション）または管理職・マネージャー（自分の下に評価対象の部下がいるポジション）になりたいですか。実際のポジションに限らず、お気持ちに最も近いものを一つお選びください。現在、既にリーダー／マネージャーの立場にいらっしゃる場合は、現時点での立場関係なく、今後のお気持ちについてお答えください。

【管理職・マネージャーになりたい】

女性20-30代

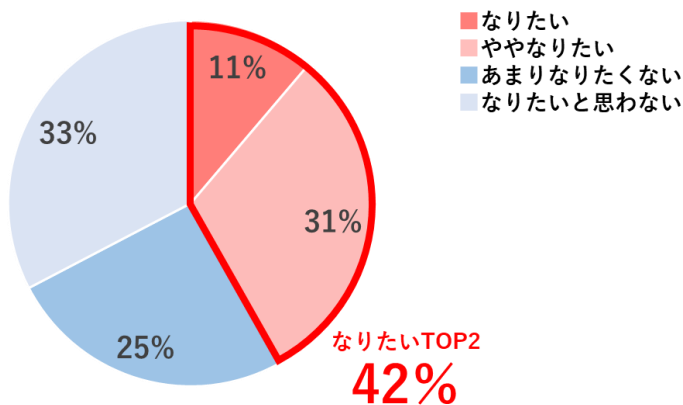


男性20-30代

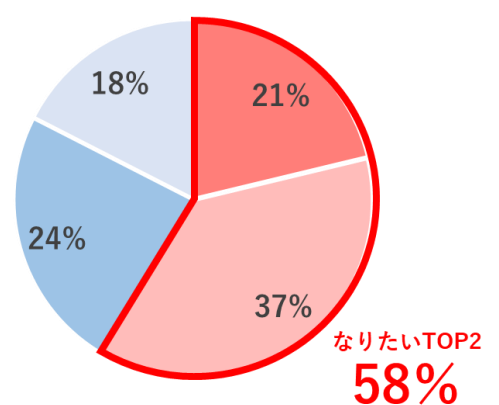


【リーダーになりたい】

女性20-30代



男性20-30代

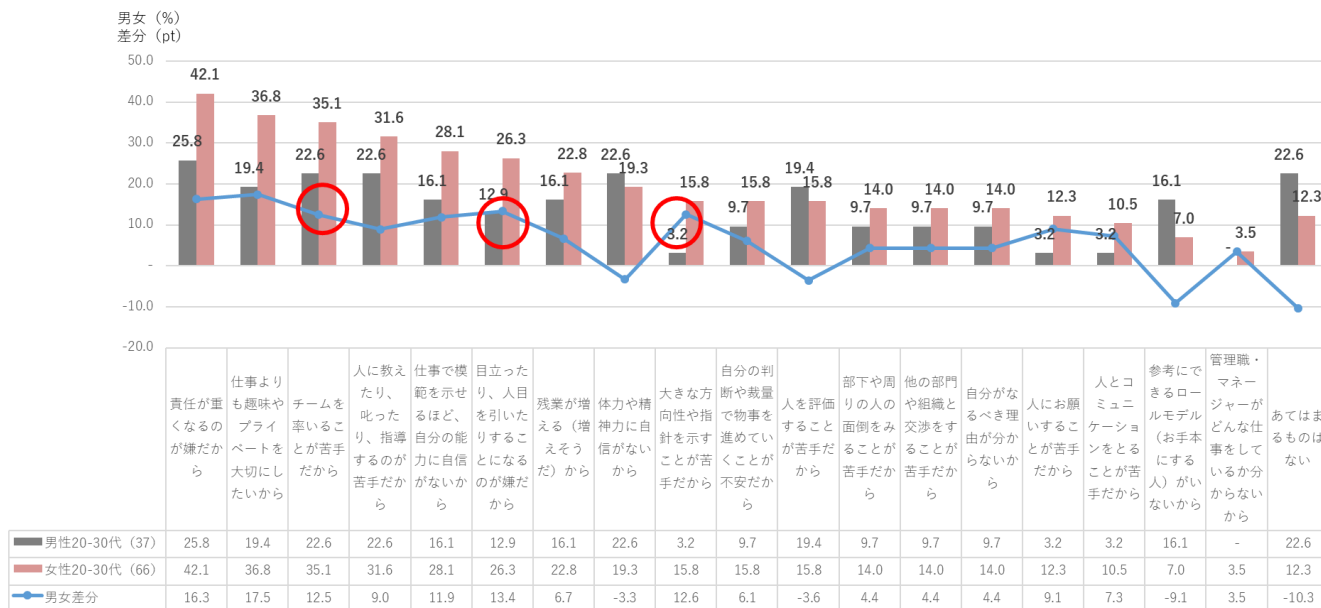


データ②

管理職／リーダーになりたくない理由について、20～30代女性は「責任が重くなるのが嫌だから」「仕事よりも趣味やプライベートを大切にしたいから」が4割前後と高く、男女間でスコアの差も大きい。

さらに、男女の差が大きいものとしては、「目立ったり、人目を引いたりすることになるのが嫌だから」「大きな方針や指針を示すことが苦手だから」「チームを率いることが苦手だから」など、人より前に出て動くことへの抵抗感やチーム運営をしていくことへの不安がうかがえる。

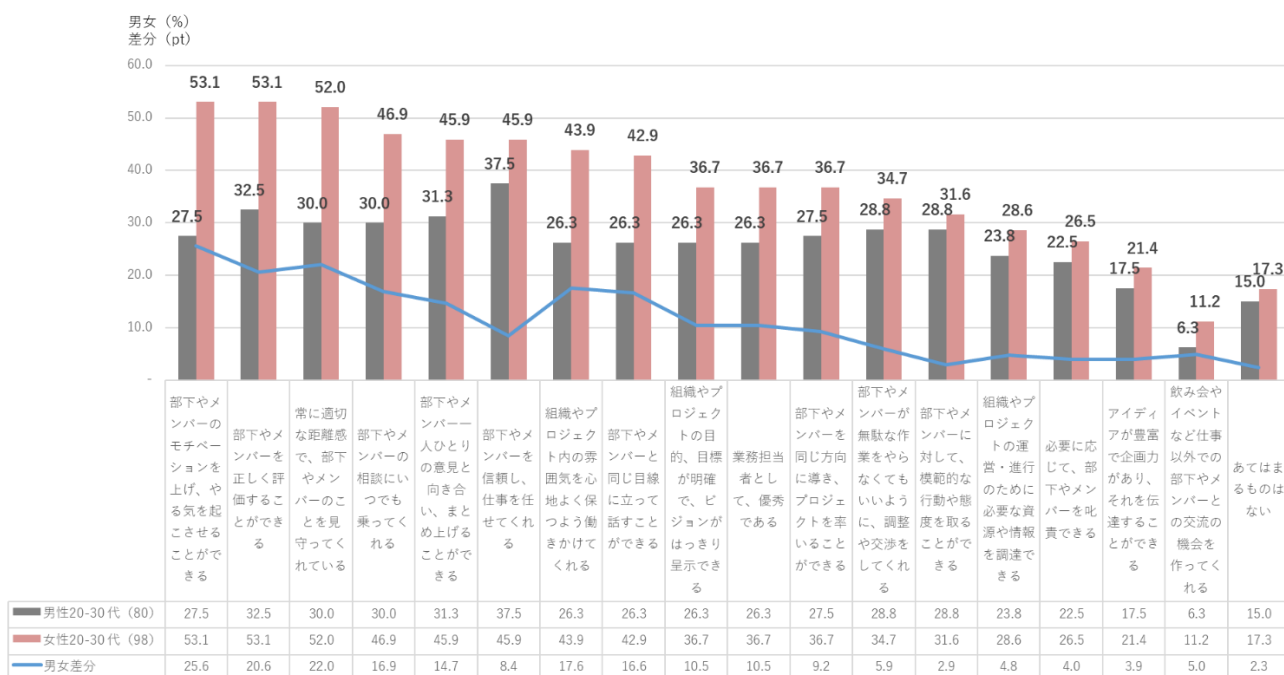
Q. 前問で、リーダー／管理職・マネージャー（いずれか、または両方共）になりたくないとお答えされたのはなぜですか？その理由として当てはまるものをすべてお選びください。（管理職・リーダーいずれも非意向者ベース）



データ③④

「理想の管理職・リーダー像」のイメージは、いずれの項目においても女性のスコアが高いという結果に。管理職やリーダーに求めることが多く、反対に自分になる場合のハードルの高さにもつながると推察される。

Q. あなたの思い浮かべる理想のリーダー／管理職・マネージャー像について、当てはまるものをすべてお選びください。



TOP3の項目に絞って見ると、ともに「部下やメンバーへの正しい評価」が挙がる。男女の違いとして、女性は「部下やメンバーのモチベーションを上げ、やる気を起こさせることができる」「常に適切な距離感で、部下やメンバーのことを見守ってくれている」など、“部下自身への育成やケア”を意識しているのに対して、男性は「部下やメンバーを信頼し、仕事を任せてくれる」「部下やメンバーひとりひとりの意見と向き合い、まとめ上げることができる」といった“仕事の円滑な遂行”を意識している。

Q. あなたの思い浮かべる理想のリーダー／管理職・マネージャー像について、当てはまるものをすべてお選びください。

(男女 TOP3 項目のみ抜粋／%)

女性20-30代			男性20-30代		
1	部下のモチベーションをあげ やる気を起こさせる事ができる	53.1	部下やメンバーを信頼し 仕事を任せることができる	37.5	
2	部下やメンバーを 正しく評価することができる	53.1	部下やメンバーを 正しく評価することができる	32.5	
3	常に適切な距離感で部下を見守ってくれる	52.0	部下やメンバーひとりひとりと向き合い まとめ上げることができる	31.3	

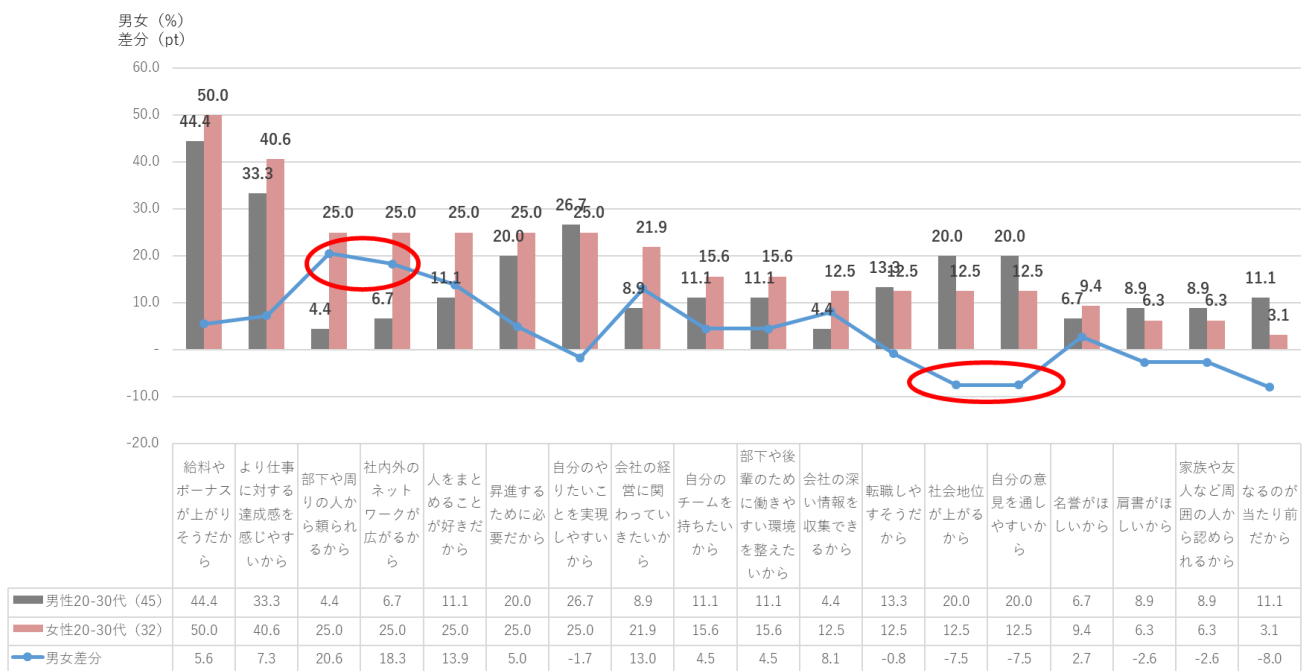
データ⑤

管理職・マネージャーになりたい理由は男女ともに「給料が上がる」「達成感を感じる」が高く、約半数を占める。差分で見ると、女性は「部下や周りに頼られる」「社内外のネットワーク広がる」など対人関係や働く環境への意識が高いのに対して、男性は「社会地位が上がる」「自分の意見が通しやすい」が高い。

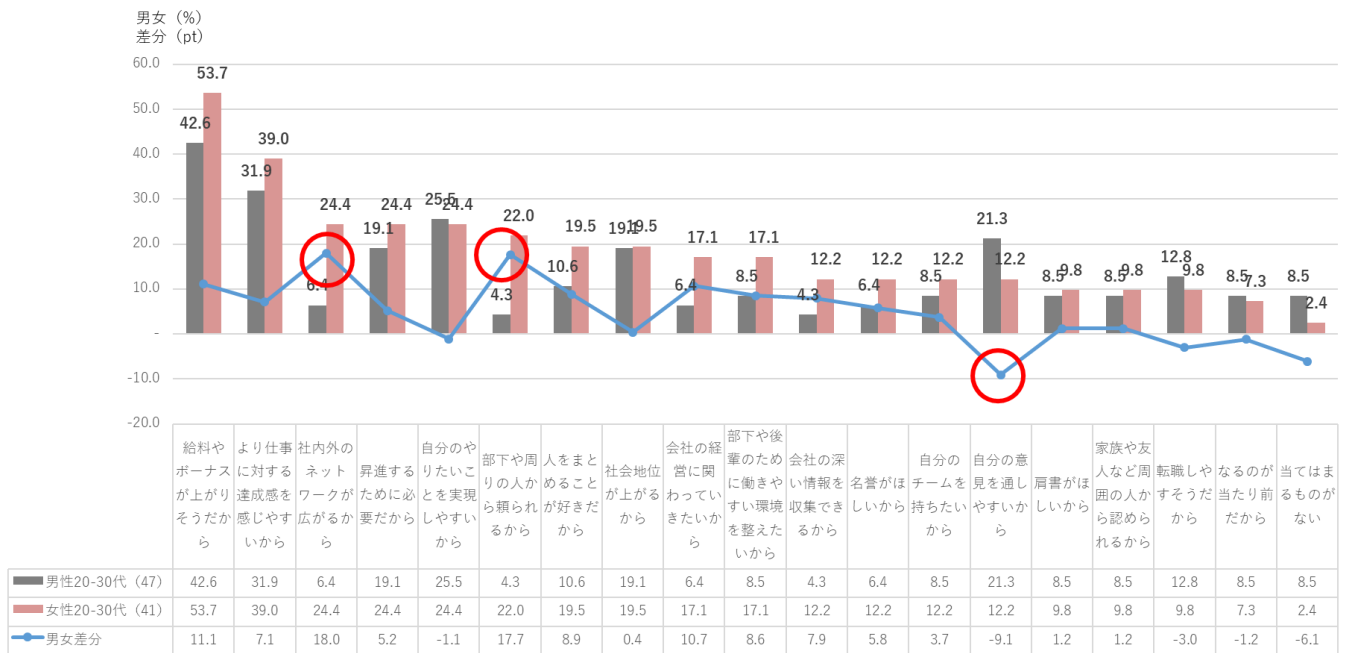
Q. 前問で、リーダー／管理職・マネージャー（いずれか、またはは両方共）になりたいとお答えされたのはなぜですか？

その理由として当てはまるものをすべてお選びください。

【管理職・マネージャー意向者ベース】



【リーダー意向者ベース】



【調査概要】

2021年 女性の管理職に対数意識調査

実施時期：2021年6月29日

調査方法：インターネットリサーチ（全国）

対象者：20～30代の正社員・総合職の男女

サンプル数：700人（女性500人に対する比較として男性200人）

■博報堂キャリアジョ研

「働く女性（キャリアジョ）」有志で立ち上げられた、博報堂および博報堂DYメディアパートナーズの社内プロジェクト。「働く女性が生きやすい“ニュートラルな社会”をつくる」ことをビジョンに、女性に関する様々な調査・研究、有識者ヒアリングを重ね、その知見を生かした企業コミュニケーションコンサルティングやメディアでの情報発信によるソーシャルアクションを行ってきました。「キャリアジョ」という言葉を使わなくなる未来を目指し、これからも情報発信活動やプログラム開発を行っていきます。

公式ホームページ：<https://www.hakuhodo.co.jp/career-woman-lab/>

Mail: career-woman-lab@hakuhodo.co.jp