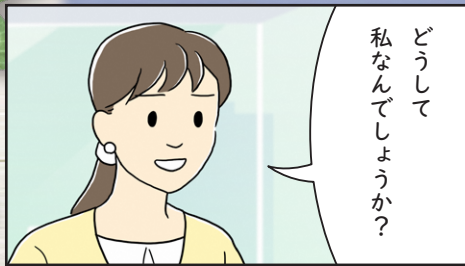


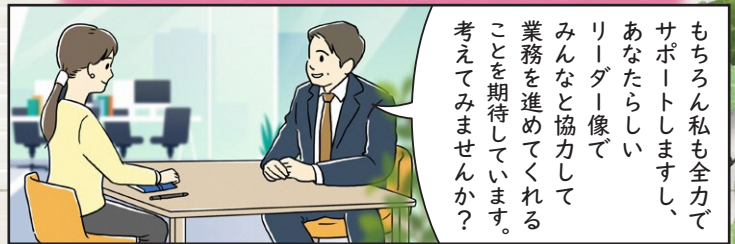
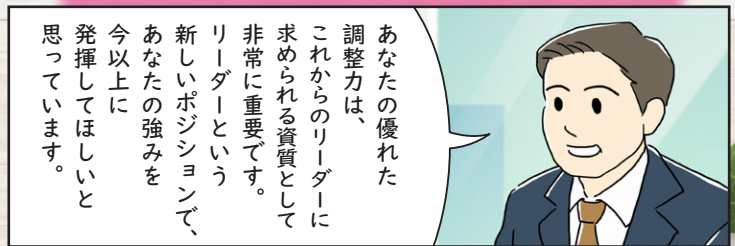
vol.2

女性は管理職になりたくない？

NG パターン



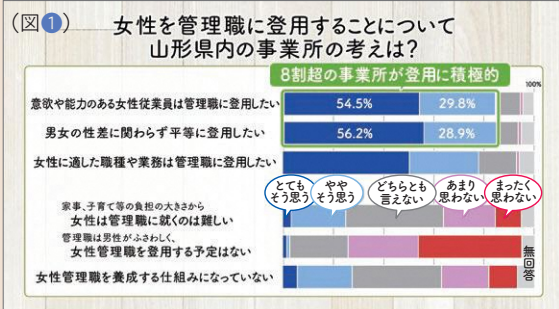
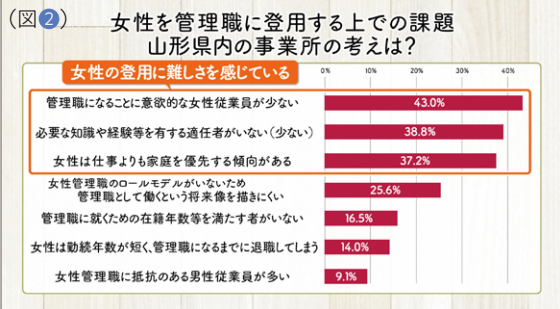
OK パターン



女性は管理職になりたがらない？ 家庭や育児を優先？

女性が活躍できる職場づくりを進めている企業の中には、「女性に管理職を打診しても断られてしまう」と感じていらっしゃる場所もあるのではないのでしょうか。

女性を管理職に登用することへの意識については、「意欲や能力のある女性従業員は管理職に登用したい」と「男女の性差に関わらず、平等に登用したい」について、「そう思う」と回答した事業所が8割を超え、女性の登用に積極的な回答が多くなっています(図①)。



一方で...

女性を管理職に登用する上での課題については「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」と、「必要な知識や経験等を有する適任者がいない(少ない)」、「女性は仕事よりも家庭を優先する傾向がある」が約4割と、現状は、女性の登用に難しさを感じていることが伺えます(図②)。

図1,2出典:「令和元年度ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査」(山形県)

インポスター症候群とは

女性の登用においては、女性が陥りやすいといわれるインポスター症候群への理解が不可欠です。インポスター症候群とは、仕事やプライベートを問わず成功しているにも関わらず、「これは自分の能力や実力ではなく、運が良かっただけ」、「周囲のサポートがあったからにすぎない」と自分の能力を過小評価し、自己肯定感が低い状態のことです。

成果や能力を証明する客観的な証拠があるにも関わらず、自分自身に対する評価が低い場合、管理職を打診されても躊躇してしまいます。

女性に管理職を打診した際に、「自分には無理です」という返事があったとしてもすぐにあきらめず、これまでの仕事の「実績」や「評価」を明確に伝えることが大切です。さらに、登用後も管理職として安心して働けるよう、引き続きサポートしましょう。

身近にロールモデルを

多くの女性は、仕事と家庭の両立に不安を感じています。

ワークライフバランスを実践できる環境づくりと共に、性別に関係なく、女性から見て「こうなりたい」と思われるような働き方をしているロールモデルが身近にいることが大切です。

具体的には、女性も管理職としてワークライフバランスを保ちながら活躍できるよう、労働時間や休暇取得等の職場環境を改善するとともに、評価や登用について、性別は無関係であることを周知するなど、ロールモデルが生まれるような社内風土を作り上げていきましょう。

アンコンシャス・バイアスとは

「女性は管理職になりたがらない」「女性は仕事よりも家庭や育児を優先する」といった無意識の思い込みを「アンコンシャス・バイアス」と言います。アンコンシャス・バイアスは、人が無意識に持つ偏見や思い込みです。過去の経験によって、気づかずに身につけたもので、意図せず、行動や意思決定に影響を与えます。誰にでもあるものですが、時に自己基準で決めつけてしまうことで、相手を傷つけたり、可能性を狭めてしまう場合もあります。

ほかにありませんか？ こんなアンコンシャス・バイアス

当てはまる項目をチェックしてみてください。

- 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない
- 受付やお茶出しなどの接客・対応は女性の仕事だ
- 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
- 同程度の能力なら男性から昇進させる方がよい

女性が活躍できる職場環境づくりに向けて、まずは「男性だから、女性だから」といったアンコンシャス・バイアスが無いか話し合ってみるなど、相互理解を深め、互いの意見や価値感を尊重しましょう。

動画はこちら

