



7.管理職になる可能性がある」と認識している割合は男性より女性のほうが低いが、管理職になる可能性がある」と認識している女性の約半数は昇進意欲がある

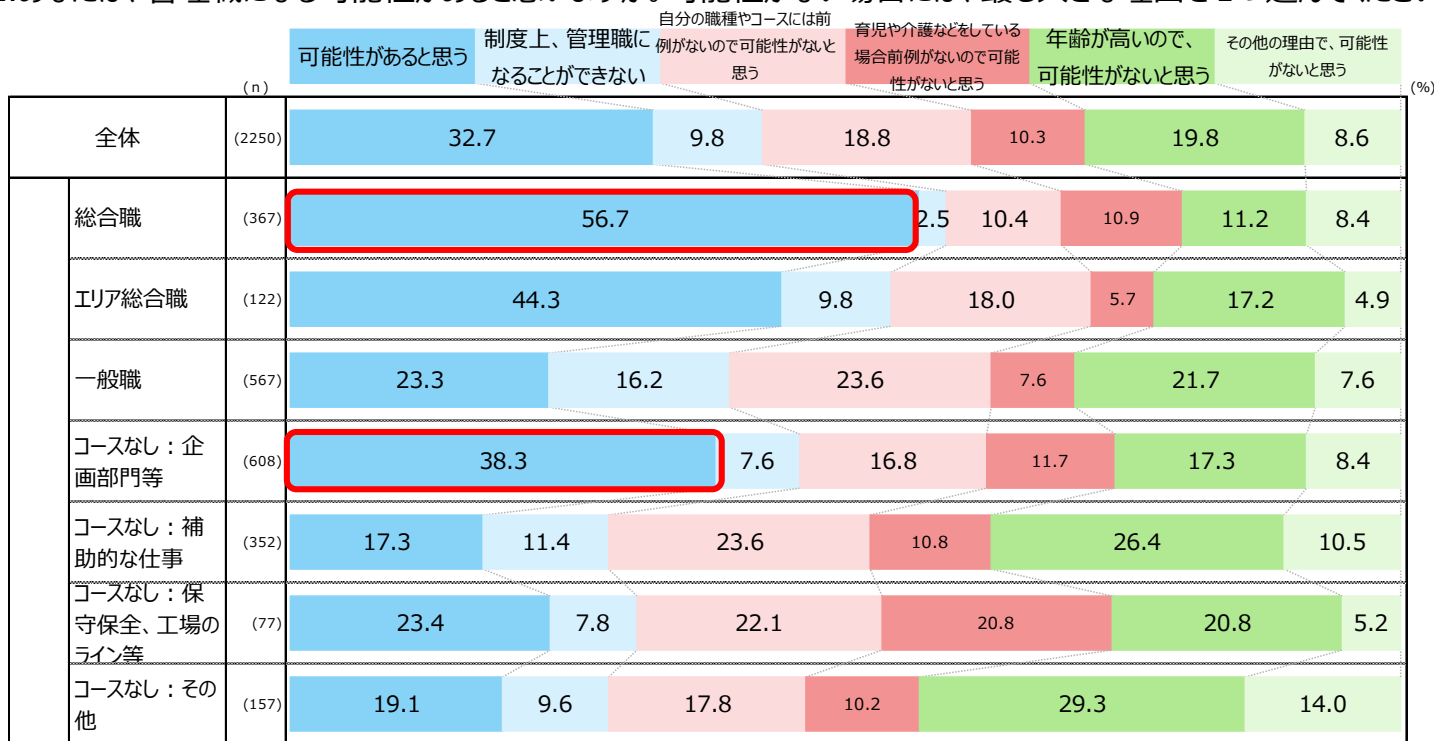
女性では、総合職でも管理職になる可能性があると思っている割合は6割未満である



- 女性について、コース別・仕事内容別に管理職になる可能性があると思っている割合を見ると、総合職でも56.7%にとどまっている。（男性総合職では62.1%、グラフ省略）
- コース別雇用管理制度がない企業の企画部門、営業部門、管理部門、技術部門、研究開発部門等での基幹的な仕事をしている人でも、38.3%にとどまっている。（男性の基幹的な仕事をしている人では、48.1%、グラフ省略）

【女性：コース別・仕事内容別】管理職になる可能性の認識、可能性がないと思う理由

Q12.あなたは、管理職になる可能性があると思いますか。可能性がない場合には、最も大きな理由を1つ選んでください。



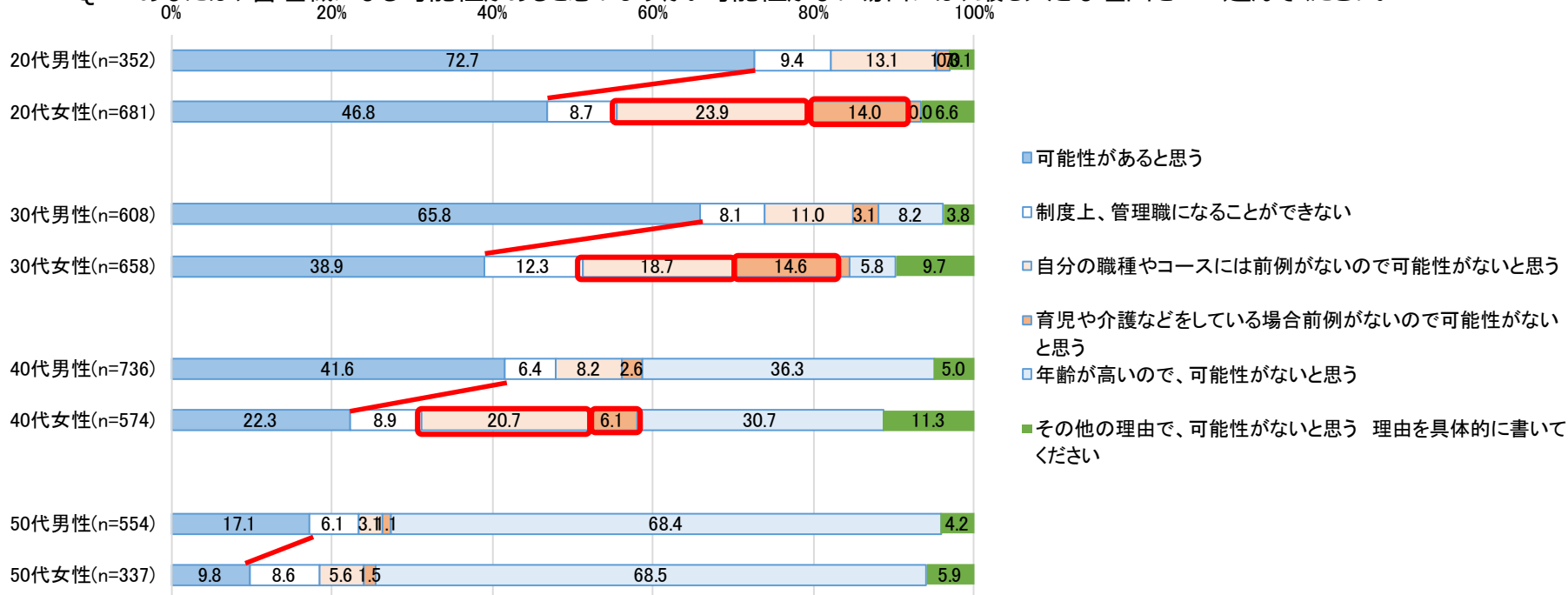
女性は若い年代でも、「管理職になる可能性があると思う」人は半数に満たない



- 管理職になる可能性があると思う人の割合は、同じ年代でも男性より女性のほうが低い。
- 20代～40代の女性では、可能性がない理由として、「自分の職種やコースには前例がないので可能性がないと思う」をあげている人の割合が最も高い。
- 「育児や介護などをしている場合前例がない」と回答している人も一定数いる。

【年代別男女比較】管理職になる可能性の認識、可能性がないと思う理由

Q12.あなたは、管理職になる可能性があると思いますか。可能性がない場合には、最も大きな理由を1つ選んでください。



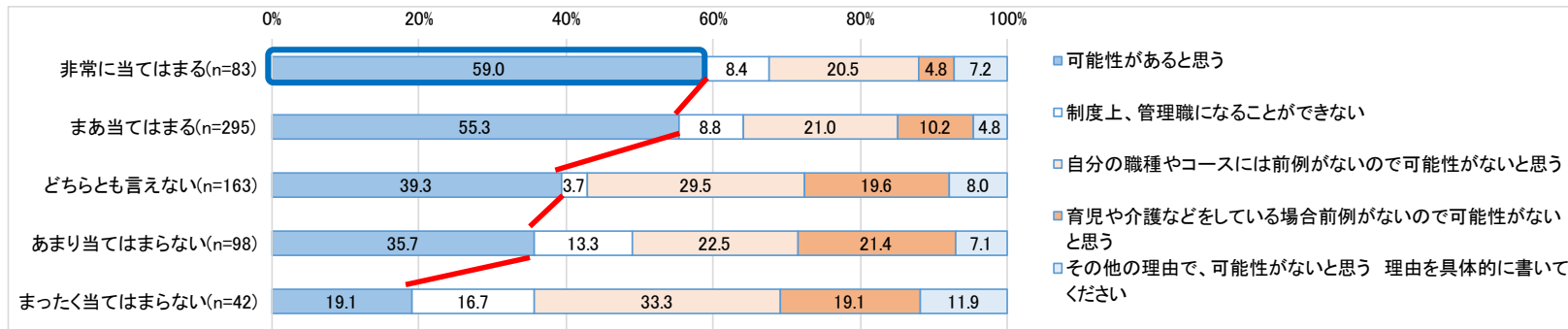
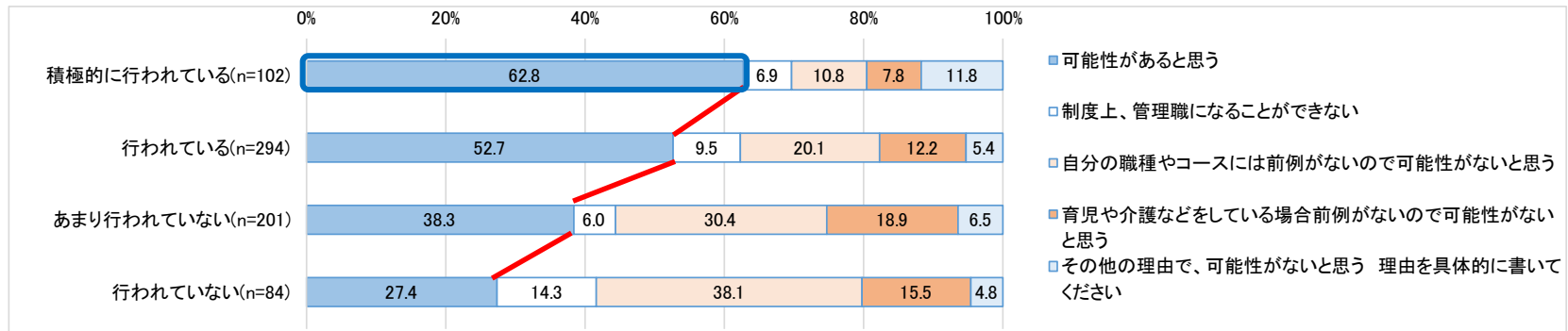
20代女性において、女性活躍推進の取組みが積極的に行われたり、社員の多様性が大切にされている場合、管理職になる可能性があることと認識している割合は高い



- 20代女性について、女性活躍推進の取組み状況別に管理職になる可能性があると思っている割合を見ると、会社で女性活躍推進の取組みが「積極的に行われている」場合に高く、「行われていない」場合に低い。
- また、職場で「社員の個性や多様性を大切にしている」（非常に当てはまる）場合に高く、「まったく当てはまらない」場合に低い。

【20代女性】

Q12.あなたは、管理職になる可能性があると思いますか。可能性がない場合には、最も大きな理由を1つ選んでください。



Q2
あなたが活躍している会社では、女性活躍推進の取組みが積極的に行われていますか。

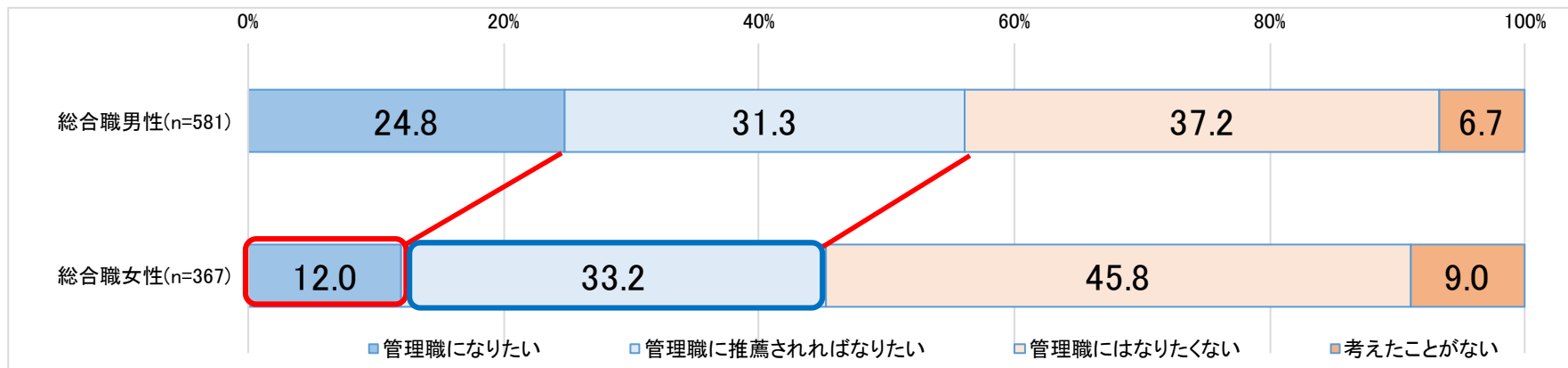
Q32.5
社員の個性や多様性を大切にしている



- 昇進意欲を総合職男性と総合職女性で比較すると、「管理職になりたい」割合は、総合職男性24.8%、総合職女性12.0%と、男性のほうが高い割合であるが、「管理職に推薦されればやりたい」の割合は、総合職女性のほうがやや高い。

【総合職】 男女別昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



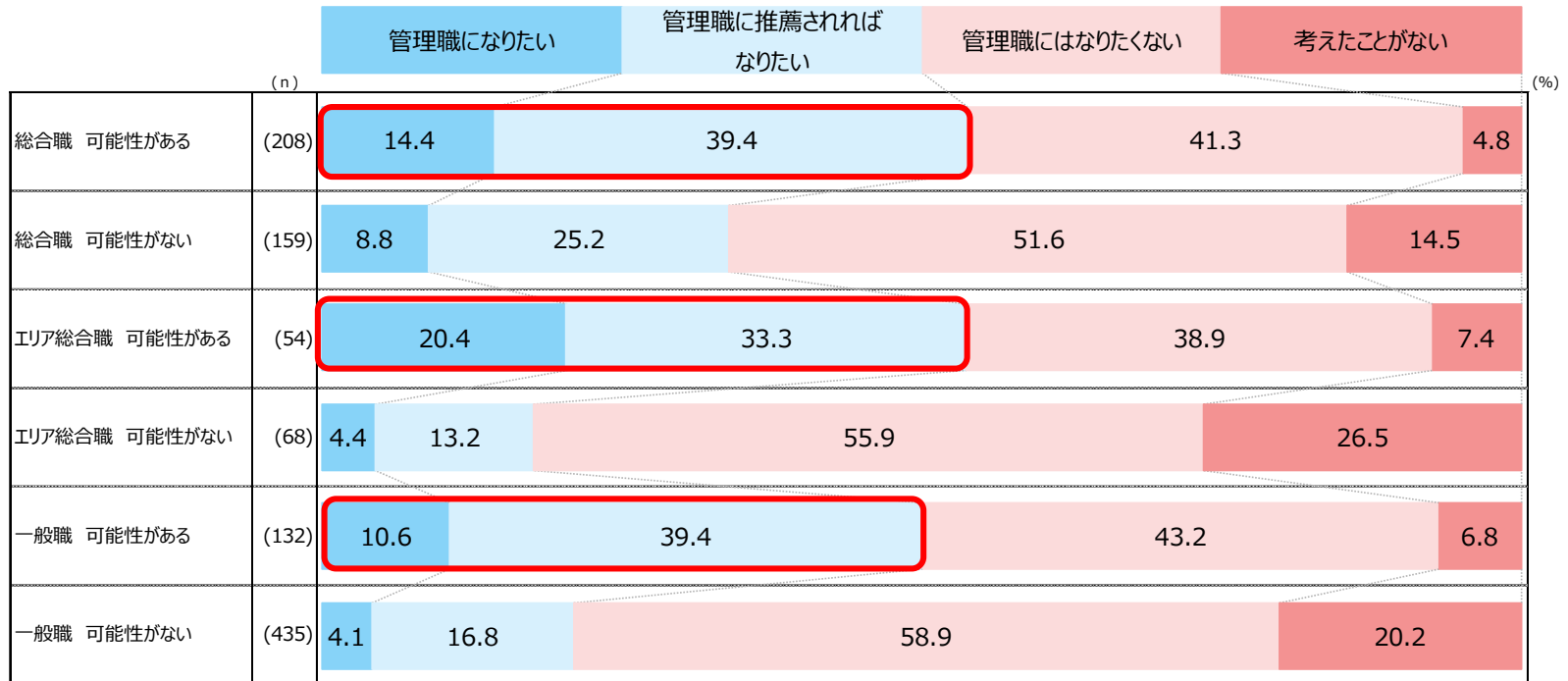
一般職も、管理職になる可能性があるとして認識している女性の約半数は昇進意欲がある



- 女性の昇進意欲について、コース別、管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思っている人では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればやりたい」人の割合は、総合職で53.8%、エリア総合職で53.7%、一般職で50.0%と、いずれも5割以上である。

【女性：コース別・管理職になる可能性の認識別】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



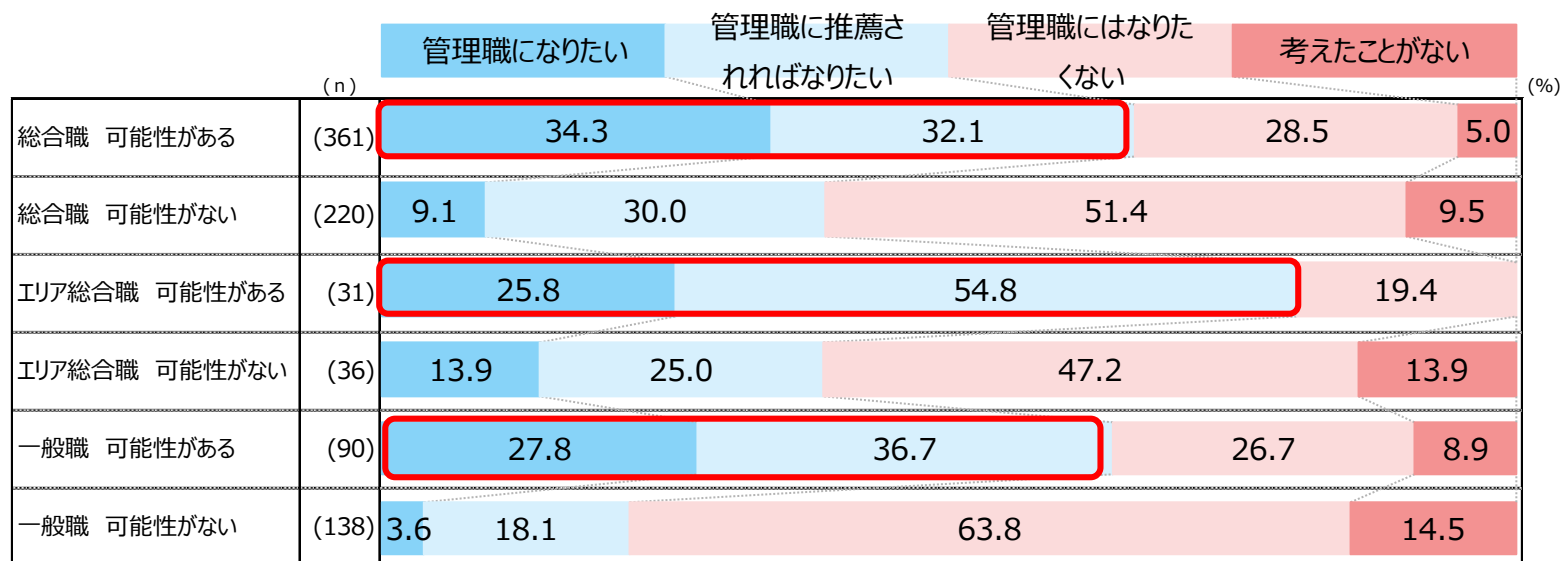
同じコースで管理職になる可能性があると思う人について 男女比較すると、女性より男性のほうが昇進意欲が高い



- 男性の昇進意欲について、コース別・管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思っている人では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、総合職で66.4%、エリア総合職で80.6%、一般職で64.5%である。
- 同じコースで管理職になる可能性があると思う人について、前ページの女性と比較すると、どのコースにおいても、女性より男性のほうが「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は高い。

【男性：コース別・管理職になる可能性の認識別】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

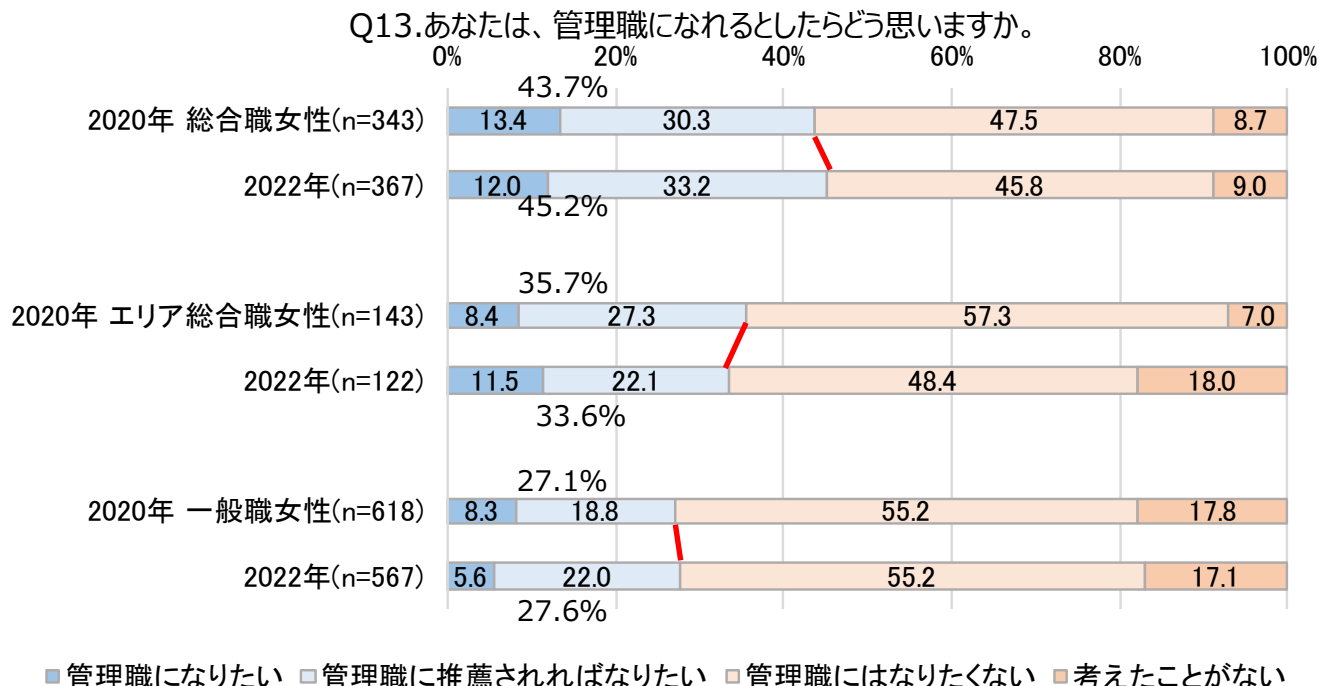


女性のコース別の昇進意欲を見ると、 2年前と比べほぼ変化はない



- 昇進意欲を女性について、コース別に2年前と比較すると、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、総合職女性と一般職女性ではやや高くなっていて、エリア総合職ではやや低くなっているが、ほぼ変化はない。

【女性：コース別 2年前との比較】 昇進意欲



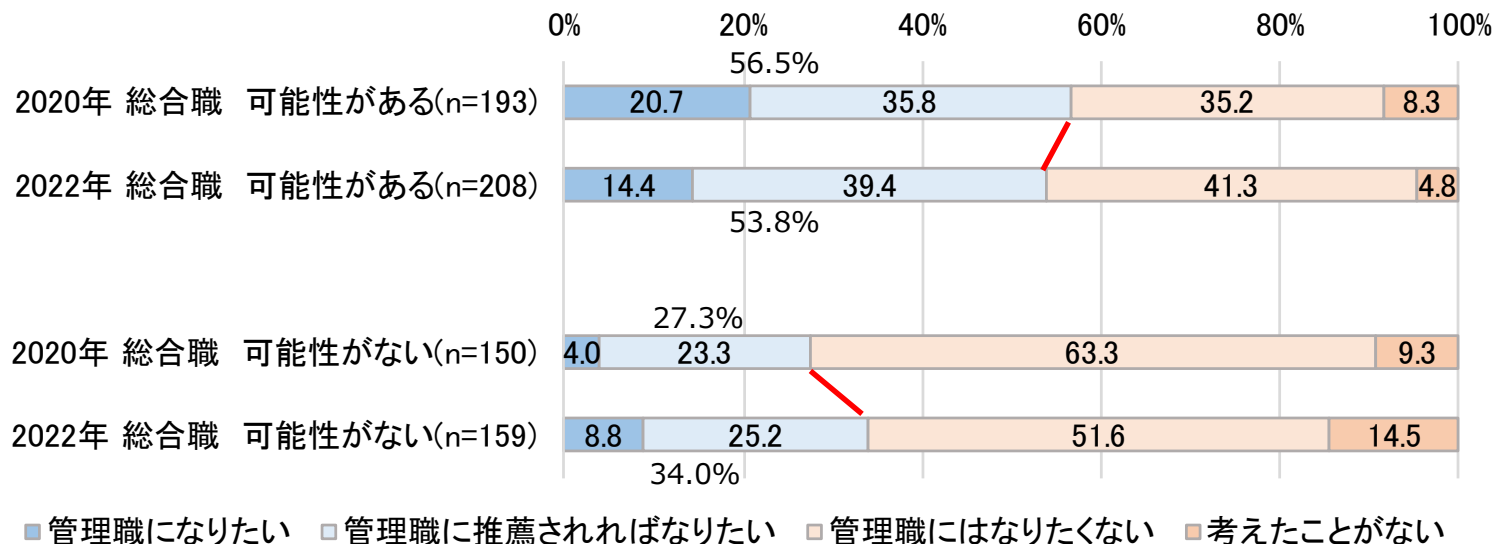
管理職になる可能性があると思う総合職女性では、 やや昇進意欲が低下した



- 総合職女性の昇進意欲について、管理職になる可能性の認識別に2020年と比較すると、管理職になる可能性があると思っている人では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、2020年に比べやや低くなっている。
- 管理職になる可能性がないと思っている人では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、2020年に比べ高くなっている。

【総合職女性：管理職になる可能性の認識別 2年前との比較】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

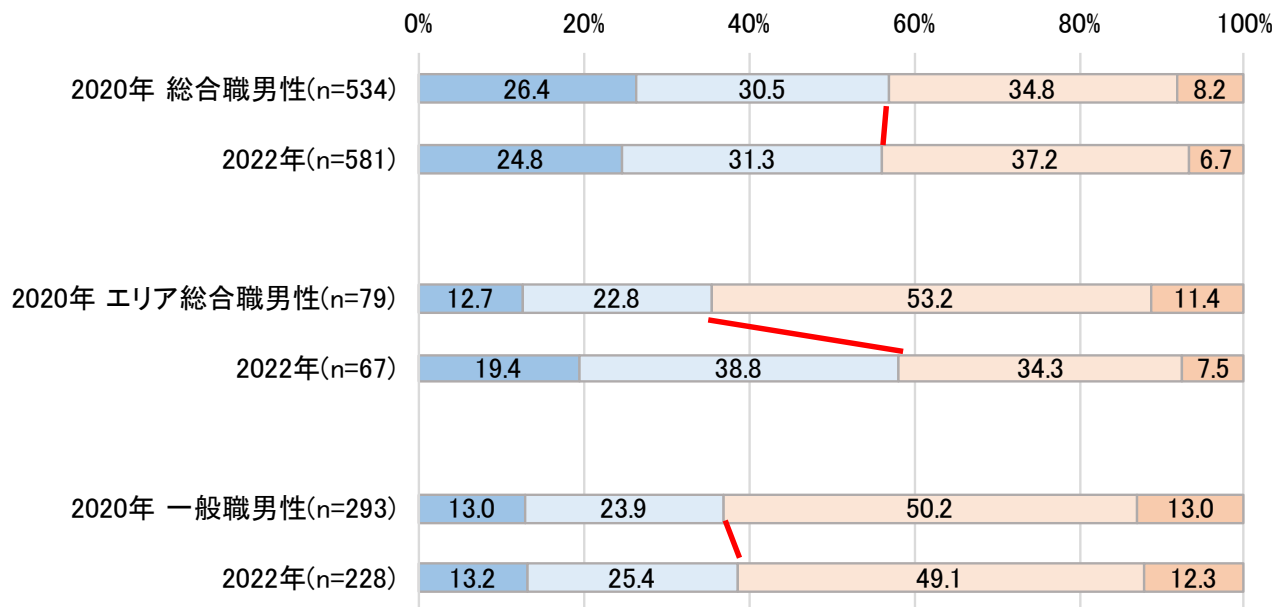


総合職男性の昇進意欲は2年前と比べほぼ変化はない



- 昇進意欲を男性について、コース別に2年前と比較すると、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、総合職男性ではやや低くなっているが、一般職男性ではやや高くなっているが、ほぼ変化はない。エリア総合職では「なりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は高まっているが、サンプル数が少ないため、参考値である。

【男性：コース別 2年前との比較】 昇進意欲



■ 管理職になりたい □ 管理職に推薦されればなりたい □ 管理職にはなりたくない □ 考えたことがない

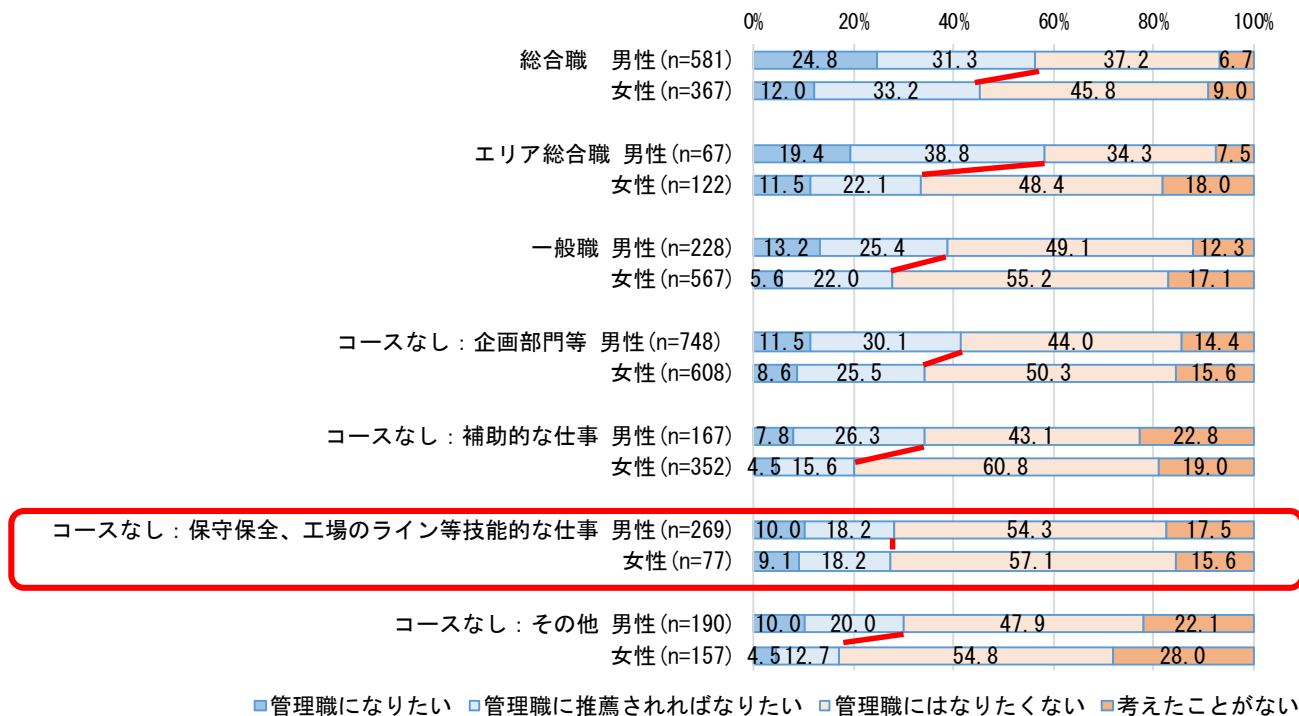
どのコース・仕事内容においても、女性より男性のほうが昇進意欲が高いが、技能的な仕事においてはあまり違いはない



- 昇進意欲について、コース別雇用管理制度がある場合にはコース別、ない場合には仕事内容別に男女比較をした。どのコース、仕事内容においても、女性よりも男性のほうが昇進意欲が高い。ただし、「保守保全、プログラマー、工場でのライン作業等の技能的な仕事」においては、男女ほぼ同等である。

【コース別・仕事内容別 男女比較】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



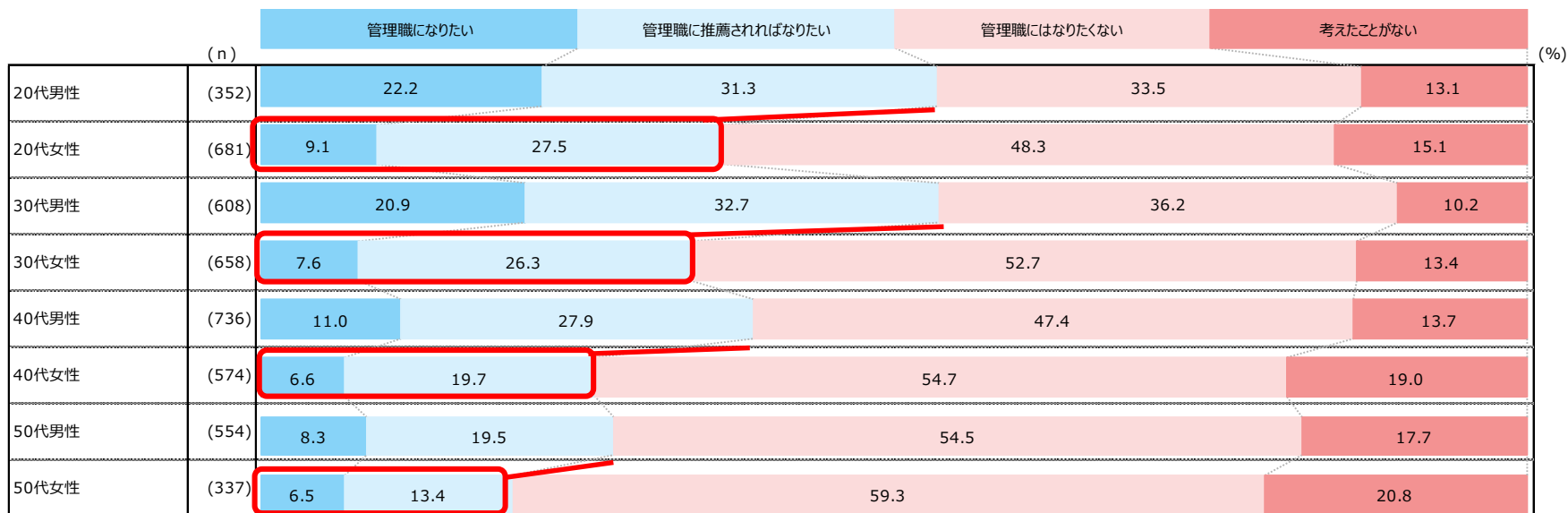
20代から昇進意欲に男女差がある



- 年代別男女別に昇進意欲を見ると、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合は、男性より女性のほうが低い。

【年代別男女比較】昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



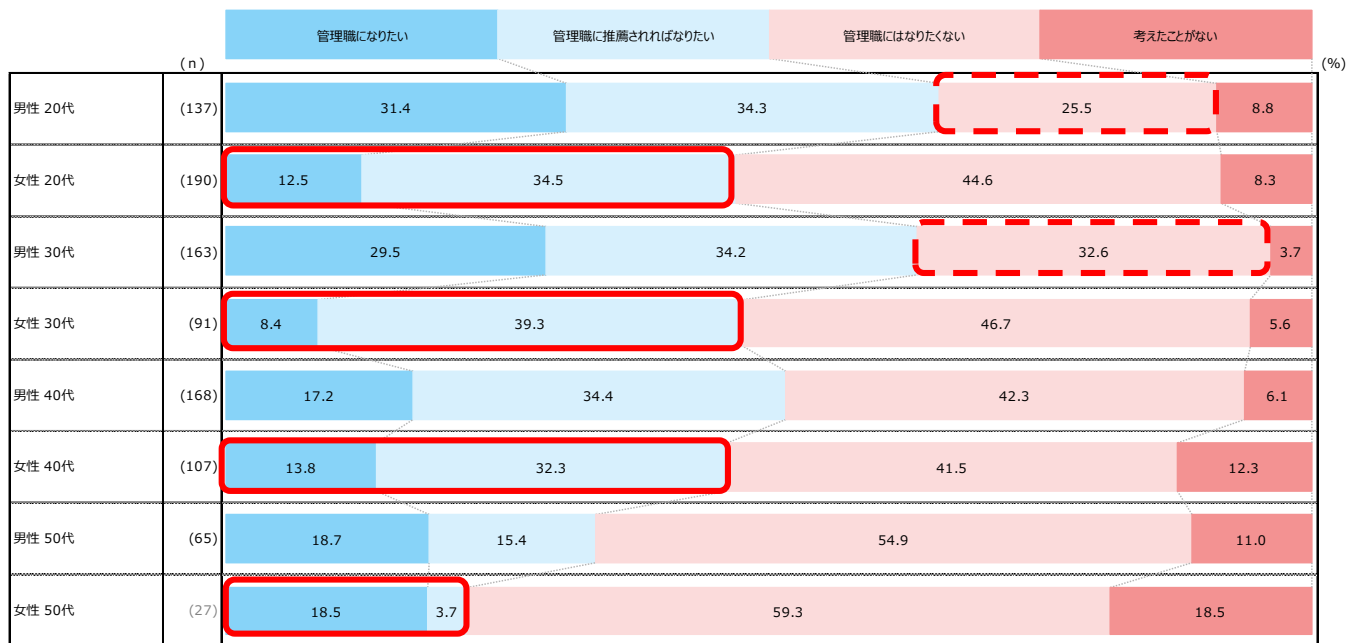
総合職において、どの年代でも女性より男性のほうが昇進意欲が高いが、女性は40代も、20・30代とあまり変わらない



- 総合職について、年代別男女別に昇進意欲を見ると、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合は、男性より女性のほうが低い。
- 男性は30代と40代の「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の割合の差が大きいですが、女性では30代と40代の差が少なく、40代になっても、あまり変わらない。
- 男性で「管理職になりたくない」と回答した人の割合は、20代で25.5%、30代で32.6%である。

【総合職：年代別男女比較】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



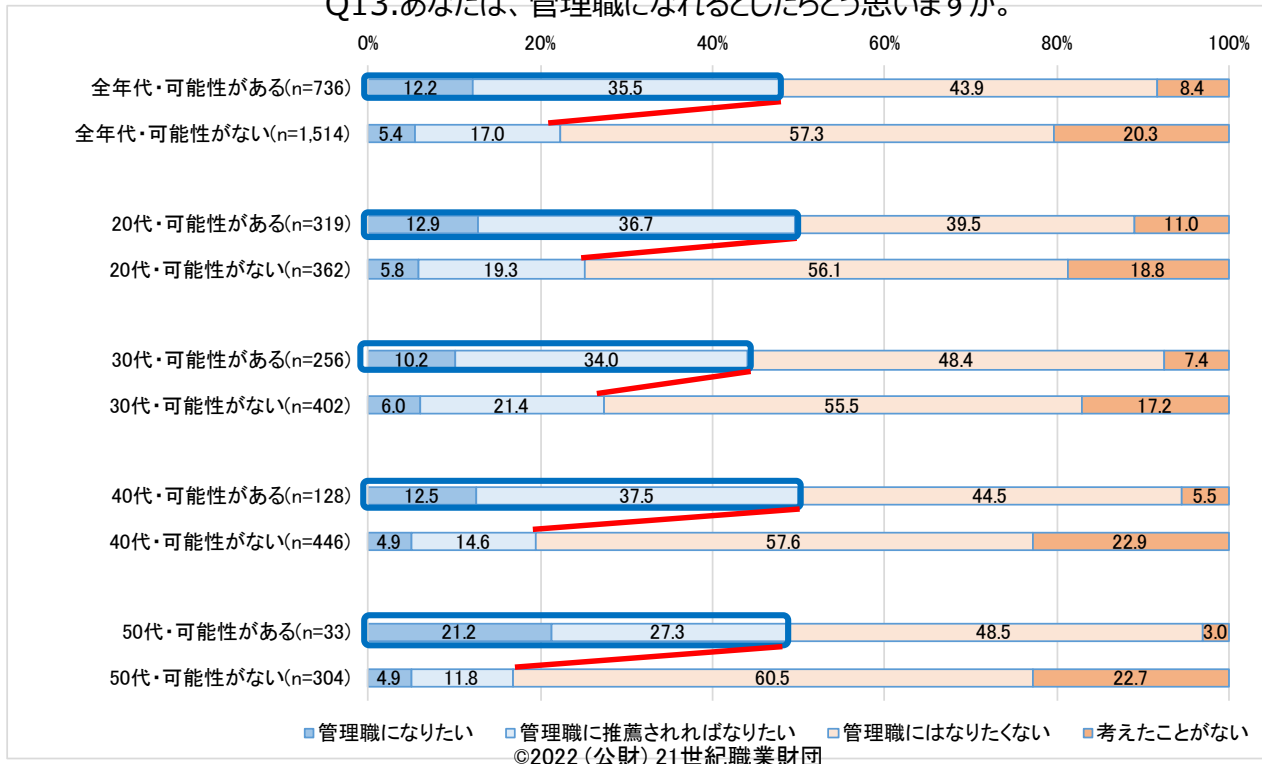
管理職になる可能性がある人と認識している女性の約半数は昇進意欲がある



- 女性について、管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、47.7%が「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答している。
- 年代別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」人の割合は、管理職になりたくない人の割合よりも高く、割合の高い年代順で40代：50.0%、20代：49.6%、50代：48.5%、30代：44.2%となっている。

【女性：年代別管理職になる可能性の有無別】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



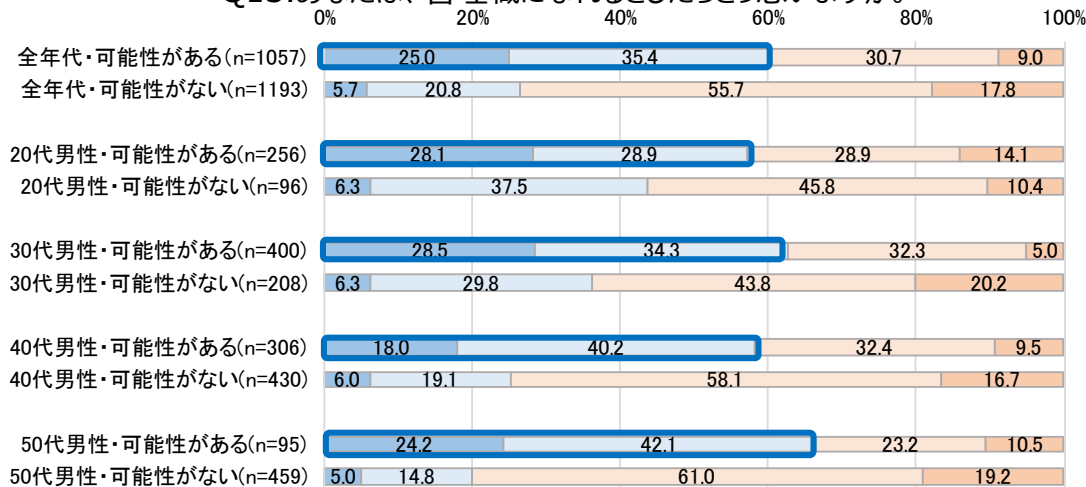
管理職になる可能性がある人と認識している人においても、男性の方が女性よりも昇進意欲が高い



- 男性について、管理職になる可能性の認識別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、60.4%が「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」と回答している。
- 年代別に見ると、管理職になる可能性があると思う人では、どの年代においても、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」人の割合は、管理職になりたくない人よりも高く、割合の高い年代順で50代：66.3%、30代：62.8%、40代：58.2%、20代：57.0%となっている。
- 前ページの女性と比較すると、管理職になれる可能性がある人と認識している人において、どの年代においても、男性の方が女性より「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」人の割合が高い。

【男性：年代別管理職になる可能性の認識別】 昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



■管理職になりたい □管理職に推薦されればなりたいたい ▨管理職にはなりたくない ■考えたことがない

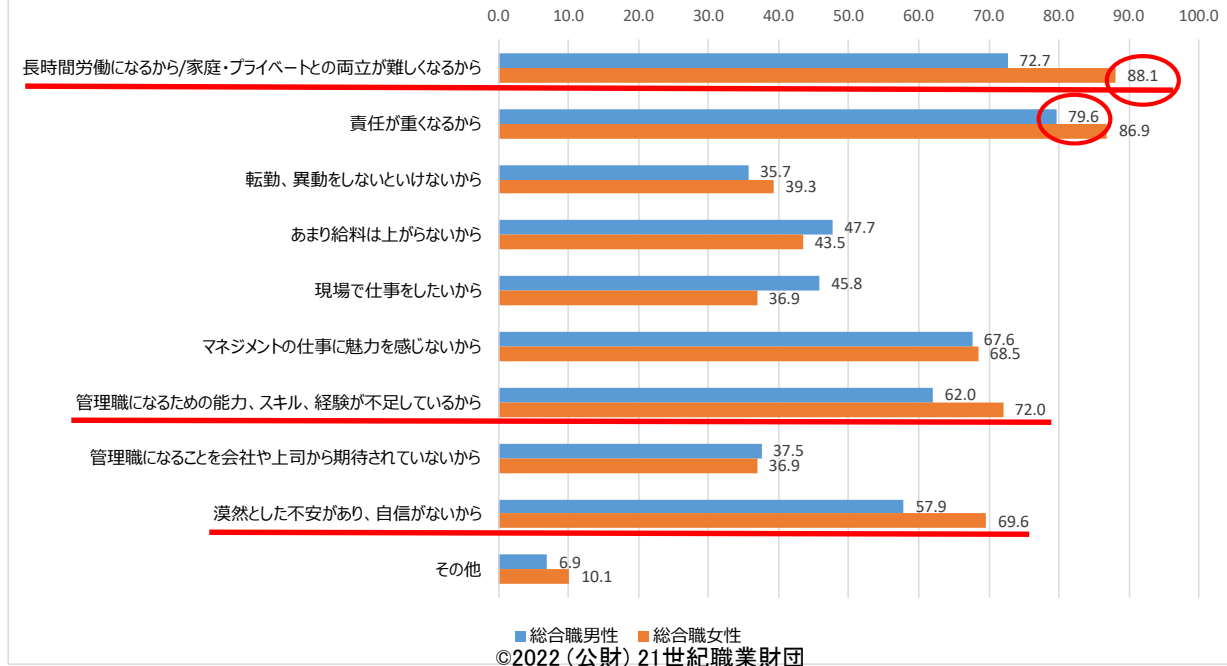
©2022 (公財) 21世紀職業財団

総合職の管理職になりたくない理由で男女差が大きいのは「長時間労働」、「自信のなさ」、「能力、スキル、経験不足」



- 管理職になりたくない理由の1位は、総合職女性で「長時間労働になるから/家庭・プライベートと両立が難しくなるから」、総合職男性で「責任が重くなるから」。
- 管理職になりたくない理由の男女比較で総合職女性が総合職男性より10ポイント以上高い項目は、「長時間労働になるから/家庭・プライベートとの両立が難しくなるから」(15.4ポイント)、「漠然として不安があり、自信がないから」(11.7ポイント)、「管理職になるための能力、スキル、経験が不足しているから」(10ポイント)。

【総合職男性(n=216) 総合職女性(n=168)】 管理職になりたくない理由
「管理職にはなりたくない」理由は何ですか。以下の項目について、当てはまるか、当てはまらないか選んでください。



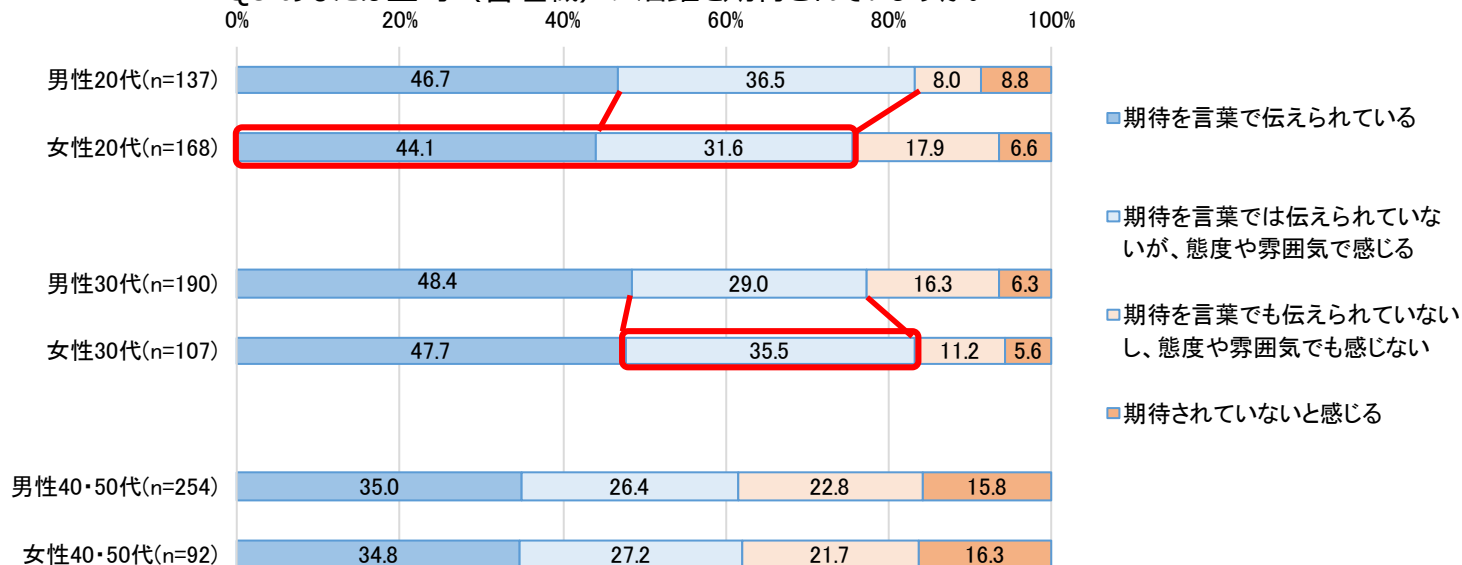
20代総合職では女性より男性のほうが上司から期待されていると認識している



- 年代別男女別に上司の期待を見ると、20代では、「期待と言葉で伝えられている」「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる」ともに、女性よりも男性のほうが割合が高い。
- 30代では「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる」は、男性より女性のほうが割合が高い。職種別に見ると、企画等、事務、販売等、情報システム、設計等で女性のほうが割合が高い。（グラフ省略）また、子どもの有無別に見ると、子どものいる人でも、いない人でも女性のほうが割合が高い。（グラフ省略）

【総合職：年代別男女別】

Q8.あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか。



上司の期待があると、昇進意欲が高い



- 総合職女性について、上司の期待別に昇進意欲を見ると、「期待を言葉で伝えられている」「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる」場合には、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればやりたい」と回答した人の割合が50.3%、48.3%と高いが、「期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない」「期待されていないと感じる」場合、33.0 %と低い。

【総合職女性：上司の期待別】昇進意欲

Q13.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

Q8

あなたはいま上司か、
（管理職）に活躍を期待

