

☆キラキラ輝く管理職をふやすために☆

～女性管理職登用促進に向けて～

輝く女性管理職ネットやまぐち

「女性管理職チーム」

荒瀬ひろみ 伊東明美 小野祥子 正田淳子 中西美和子

- 1. テーマ選定の背景**
- 2. 山口県の現状～アンケートから見えたもの～**
- 3. 対応策**
- 4. 山口県への提案**
- 5. まとめ**

1. テーマ選定の背景

・労働力人口の減少

生産年齢人口が総人口を上回るペースで減少している。
⇒働き手不足による国全体の生産力・国力の低下。

・より良い人材の確保

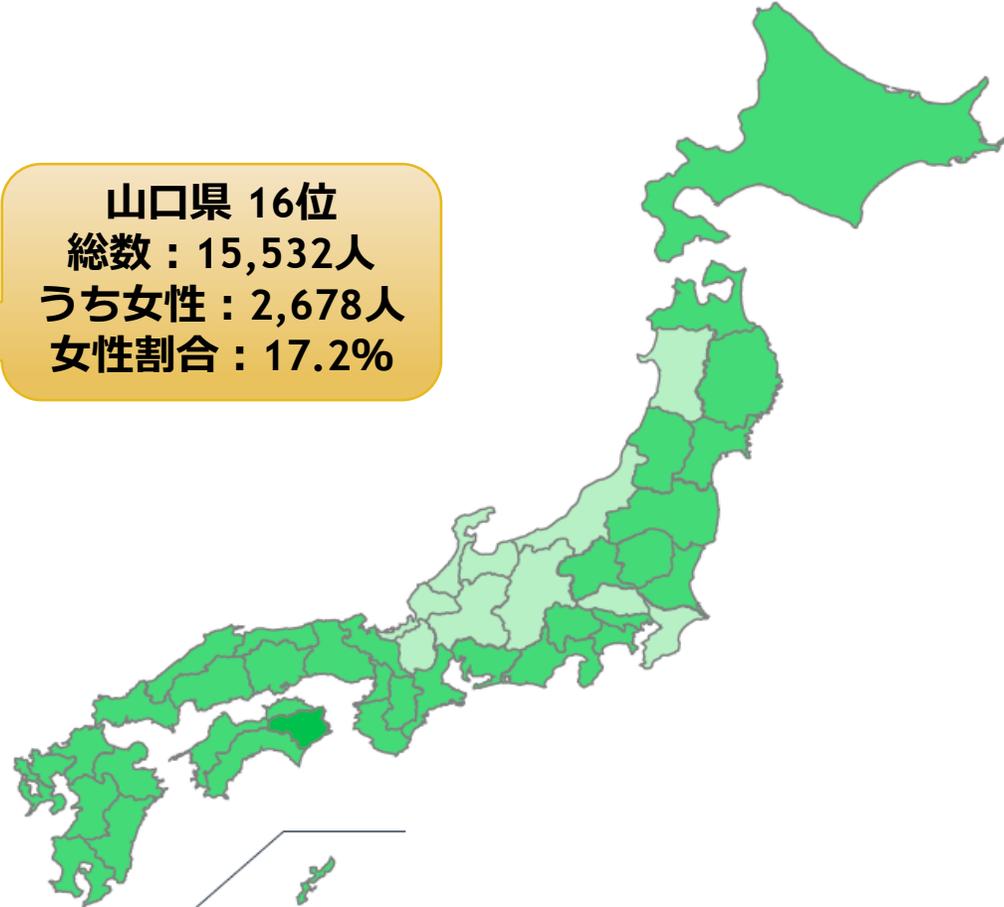
やる気を引き出し、持続し続けられる健康で働きやすい職場環境の整備。
⇒社員の定着率が高く、働きやすい会社という信用を得ることで、多様性があり、様々なイノベーションの種を持った優秀な人材が集まる。

2. 山口県の現状

管理的職業従事者(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合(都道府県別)

都道府県	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	
徳島県	7,889	1,583	20.1	20%以上 1団体
熊本県	18,949	3,598	19.0	
高知県	7,690	1,446	18.8	
京都府	28,398	5,279	18.6	
青森県	12,973	2,400	18.5	
福岡県	53,514	9,887	18.5	
香川県	10,884	1,987	18.3	
東京都	174,680	31,572	18.1	
鳥取県	6,499	1,165	17.9	
岡山県	20,184	3,616	17.9	
広島県	31,928	5,660	17.7	
大阪府	91,538	16,178	17.7	
鹿児島県	16,663	2,910	17.5	
愛媛県	14,315	2,495	17.4	
山口県	15,532	2,678	17.2	15%~20%未満 38団体
大分県	13,194	2,272	17.2	
兵庫県	60,245	10,263	17.0	
和歌山県	10,193	1,730	17.0	
三重県	17,347	2,915	16.8	
福島県	21,076	3,513	16.7	
宮崎県	12,097	2,007	16.6	
愛知県	77,862	12,803	16.4	
奈良県	16,521	2,688	16.3	
富山県	26,870	4,360	16.2	
佐賀県	8,618	1,391	16.1	
栃木県	19,769	3,179	16.1	
北海道	63,460	10,074	15.9	
群馬県	20,858	3,299	15.8	
岩手県	15,103	2,386	15.8	
茨城県	26,938	4,239	15.7	
鳥取県	8,189	1,281	15.6	
沖縄県	12,040	1,876	15.6	
静岡県	42,016	6,408	15.3	
山形県	13,895	2,117	15.2	
神奈川県	98,095	14,860	15.1	
山梨県	9,852	1,489	15.1	
石川県	12,819	1,890	14.7	
滋賀県	14,210	2,087	14.7	
岐阜県	23,204	3,358	14.5	
富山県	12,507	1,806	14.4	
埼玉県	72,327	10,294	14.2	10%~15%未満 10団体
新潟県	27,636	3,902	14.1	
秋田県	11,759	1,643	14.0	
千葉県	63,919	8,882	13.9	
福井県	10,033	1,369	13.6	
長野県	26,359	3,560	13.5	
合計	1,394,894	228,872	16.4	

山口県 16位
 総数：15,532人
 うち女性：2,678人
 女性割合：17.2%



(備考) 1.総務省「平成27年国勢調査(就業状態等基本集計)」より作成。
 2.「管理的職業従事者」とは、会社役員、会社管理職員、管理的公務員等を示す。
 3.女性割合は小数点第2位を四捨五入したものである。
 4.データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

あなたは 管理職になりたいですか？

女性活躍は本物？

～アンケートから見たもの～

2企業・2業種にて行ったアンケート調査結果

A企業

業種 : 金融機関

実施期間 : 平成26年11月18日～平成26年11月28日

対象者 : 3期生メンバー勤務先の女性職員

B企業

業種 : 医療機関の事務職

実施期間 : 平成30年7月11日～平成30年7月17日

対象者 : 3期生メンバー勤務先の女性事務職員

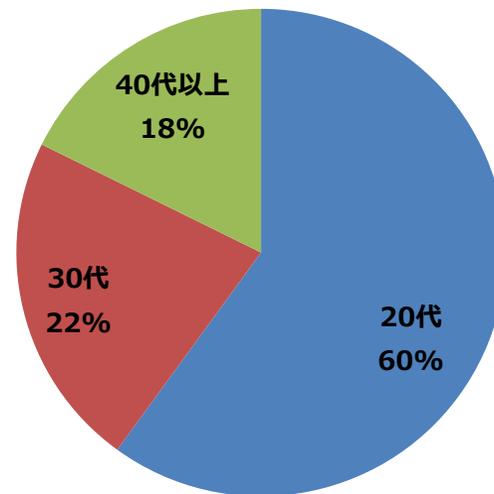
A企業【アンケート対象者】

期 間 : 平成26年11月18日～平成26年11月28日

対象者 : 279名

回 答 : 260名 (回収率 : 93%)

年齢



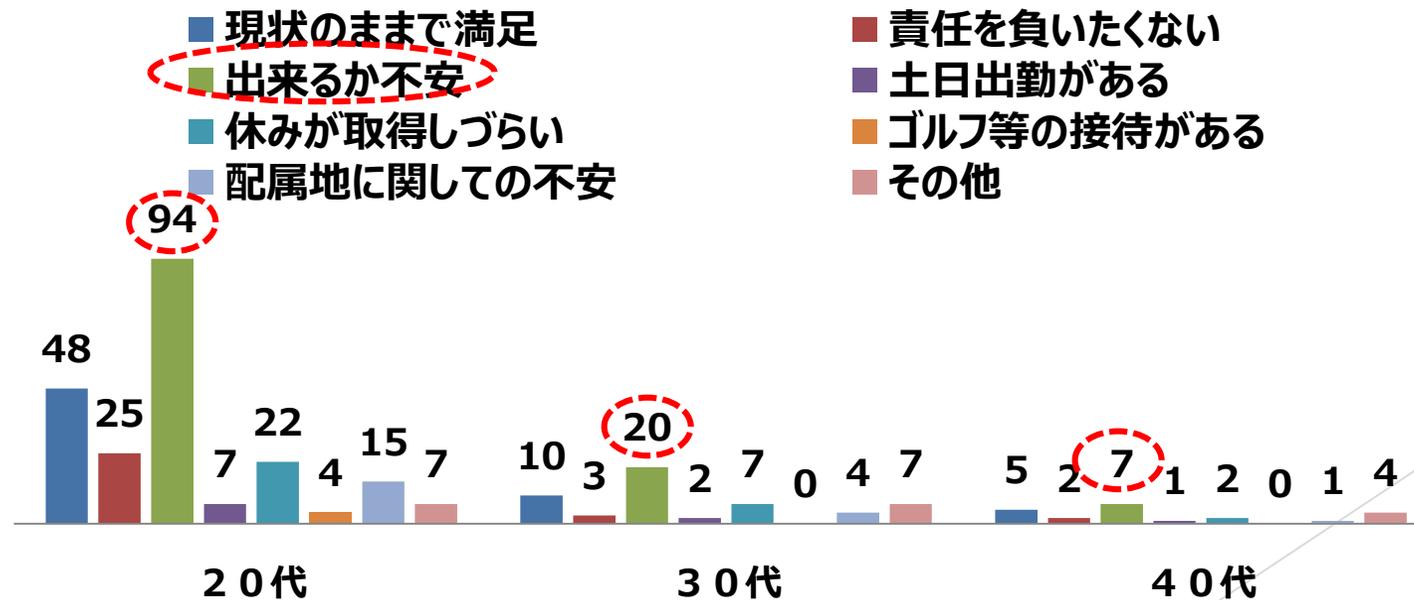
A企業【管理職について②】

Q.あなたは管理職になりたいですか？

管理職になりたい 88名 (34%)

管理職になりたくない 168名 (66%)

● なぜ管理職になりたくないのですか？（複数回答あり）

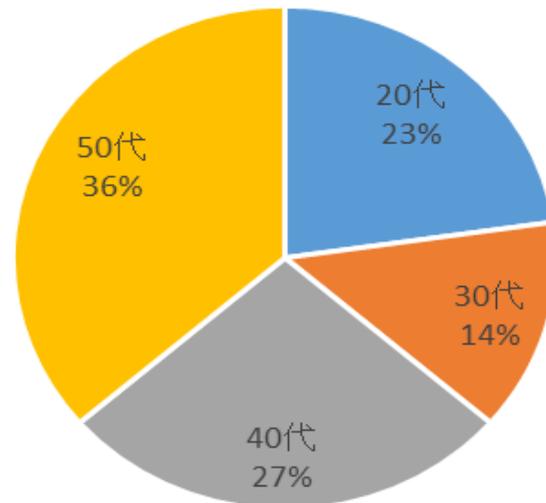


B企業【アンケート対象者】

期 間：平成30年7月11日～平成30年7月17日

対象者：22名（パート勤務含む。対象者の8割がパート勤務）

アンケート対象者年齢構成比



B企業【管理職について】

Q.あなたは管理職になりたいですか？

条件次第では管理職になりたい
管理職になりたくない

3名
19名

● 条件とは？

- ・フレックス制などの状況に応じて時間に融通がきく制度がある。
- ・給与・賞与。 など（複数回答あり）

● どうしたら（どんな環境であれば）管理職になりたいと思いますか？

- ・女性の多い職場。
- ・休みの取得しやすさ、家庭との両立ができる。
- ・職場内・家庭内でのサポート体制の構築。
など（複数回答あり）

アンケートから見たもの

◆ 女性管理職のイメージ ◆

スーパーウーマン!

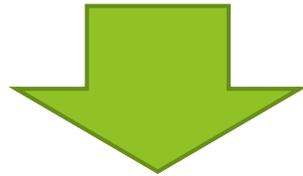
- * 有能である
- * 重責・多忙・残業過多
- * 組織のまとめ役として幅広い知識が必要
- * 上司と部下との板ばさみで悩みが多い
- * 報われない苦勞が多い

私生活をギセイにしている?

- * 長時間労働
- * 休みが取得しづらい
- * 家庭との両立に苦勞している
- * 転勤の可能性

自分だったら....?

- * 現状のままでよい
- * 自分にはあわない
- * できるか不安
- * 割にあわない
- * 責任を負いたくない



マイナスイメージ

でも 管理職になって活躍したい....

女性が管理職になることのメリット

◆ ポジティブなイメージの発信 ◆

個人にとっての メリット

- * 自分で仕事のコントロールがしやすい。
- * より俯瞰して物事が見られるため視野が広がる。
- * 部下を育てる、チームで成果を出すといった達成感がある。
- * 女性の着眼点や発想力を活かせる。

企業等にとっての メリット

- * 意思決定層の多様化
- * 管理職全体のモチベーションの向上
- * 社会的評価の向上
- * 業績向上が期待できる。

影響力が高まる！成長できる！自分の能力・適性を活かせる！
★意識改革★

3. 対応策

立ちはだかる壁・悩みはそれぞれだが・・・

女性活躍を後押しするためにまず女性の意識改革から

そのための支援ツールが必要



情報共有

- ① 女性管理職社内・県内のネットワーク作り
- ② 県内の取り組み（成功）事例の開示
- ③ 男女ともに

4. 山口県への提案

「Growing M プロジェクト」

「Growing M プロジェクト」ネーミング由来

Growing 育つ、伸びる、増える

M メンター・メンティー
マネージャー

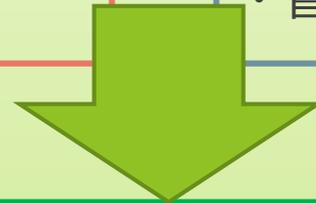
Growing M プロジェクトとは

【新人管理職、管理職候補者】

- ・社内に相談できる人がいない
- ・目標にするロールモデルがない
- ・初めての女性管理職になる
- ・管理職としての力を高めたい

【事業所】

- ・女性管理職を増やしたい
- ・指導、育成方法に自信がない
- ・社内にメンターやロールモデルがない
- ・管理職として能力を発揮してほしい



【双方の悩みを解消する効果的な研修方法】

- ・集合研修と個別面談のメリットをあわせたもの
- ・参加者は個別面談により、自己や仕事上の悩みや不安を解消することができる。
- ・管理職としての行動計画を立案、実行することで、自己が目指す管理職に近づくことができる。

Growing M プロジェクト概要



メンター募集



受講者 (メンター) 募集
1社 (2人)
×10社 = 20人

5~6月

受講者との
マッチング



導入研修

- ・ マッチング準備
- ・ スケジュール確認

7月



個別面談

- (メンター + メンター)
- 月1回 × 2~3回

7~9月



集合研修

- ・ 振り返り
- ・ 目標設定
- ・ 行動計画の立案

10月



目標に向かって

- ・ 行動計画の実行
- ・ PDCAで改善

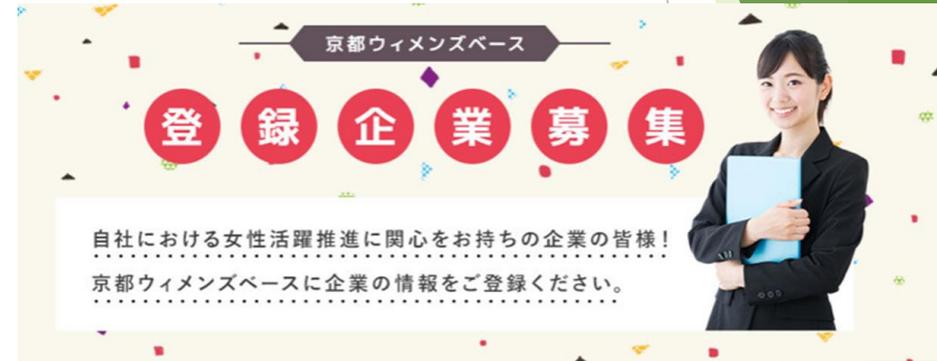
10月~
(自社内にて)

情報共有にHPを活用

他県の取組事例



The screenshot shows the homepage of the Kyoto Women's Base (KWB). At the top left is the logo "KWB 女性活躍推進拠点 京都ウィメンズベース". To the right is a search bar with the text "検索" and a magnifying glass icon, and a red button labeled "お問い合わせ". Below the header is a navigation menu with links: "京都ウィメンズベースとは", "女性活躍推進に取り組む企業", "登録企業募集について", "女性活躍推進お役立ち情報", "イベントカレンダー", and "京都ウィメンズベースの活動実績". The main content area features a decorative grid of red, brown, and white squares. On the right side of the grid, the text "KWB" is displayed in red. Below this, the heading "女性活躍推進 お役立ち情報" is shown. The main text reads: "「京都ウィメンズベース」で実施する補助金・助成金等の女性活躍支援事業をご紹介します。お役立てください！".



This banner features a woman in a black business suit holding a blue folder. The background is light yellow with colorful confetti. At the top, a dark grey bar contains the text "京都ウィメンズベース". Below this, five red circles contain the characters "登", "録", "企", "業", "募", "集" (Registration Business Recruitment). The main text reads: "自社における女性活躍推進に関心をお持ちの企業の皆様！ 京都ウィメンズベースに企業の情報をご登録ください。".



女性活躍推進お役立ち情報

「京都ウィメンズベース」で実施する補助金・助成金等の女性活躍支援事業をご紹介します。お役立てください！

[> お役立ち情報一覧](#)

KWB 京都ウィメンズベース ACADEMY アカデミー

企業や社員が集い、女性活躍推進をテーマとした、研修、交流、政策立案・実践を行う場です。

1. 女性活躍研修・セミナー

女性社員、女性起業家、経営者・管理職・人事担当者から学生、就職活動中の方まで、あらゆる層をターゲットとした女性活躍研修を実施します。

2. メンター×メンティマッチング支援

女性社員間の企業の枠を超えたメンター（先輩）×メンティ（後輩）関係の構築やネットワークづくりのための交流会を実施します。

3. 京都ウィメンズベースラボ

女性活躍推進に向けた新たな課題の解決のために、企業を超えた検討チームにより、具体的な事業や仕組みを立案・実践します。

4. 京都ウィメンズベース事業に関する面接相談

【利用時間】月～金 9:00～17:00 祝日は除く

※要予約



ネットを活用し見える化

Growinng M
のバナーを張
り付ける

男女共同参画課

5. まとめ

課題として**女性の意識改革**をあげていますが、仕事の楽しさ・やりがいを感じ、もっと自信を持って能力を発揮できることが出来れば、女性の活躍の場が自ずと広がってくると考えます。

その手段の一つとしてこのプロジェクトが活用され女性自身の意識が高まることにより、**性差や年齢を超えた意識の改革**に繋がっていくことを期待します。

これからますます輝きます☆