



徹底分析！！

なぜ女性社員がキャリアを前進させられないのか

“女性のキャリアの柔軟性”を広げる

6つの心理的重圧と解決策

超えるとたのしい。
Energy Switch!

学ぶとうれしい。

『働く女性の割合44.6%』

厚生労働省によると、令和3年の女性の労働力人口は3,057万人で、労働力人口総数に占める女性の割合は44.6%でした。いまや、働いている人の**2人に1人は女性**といえます。

一方で、同じく厚生労働省によると、2022年度の企業の課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は**12.7%**でした。

女性管理職比率の目標『30%』が掲げられて久しいですが、まだまだ女性の活躍を推進しきれていない現状が伺えます。

「女性社員が管理職を目指してくれない」

「女性社員がキャリアを前向きに描いてくれない」

そんな風に悩む推進ご担当者さまは非常に多くいらっしゃいます。

そこで本資料では、2022年～2023年に弊社で実施した女性活躍推進研修の**受講者の声**を集め、

『女性のキャリアの柔軟性』

をテーマに、女性が一步を踏み出せない理由を分析しました。

「女性活躍推進を真剣に考えたい」という方の参考になれば幸いです。



目次



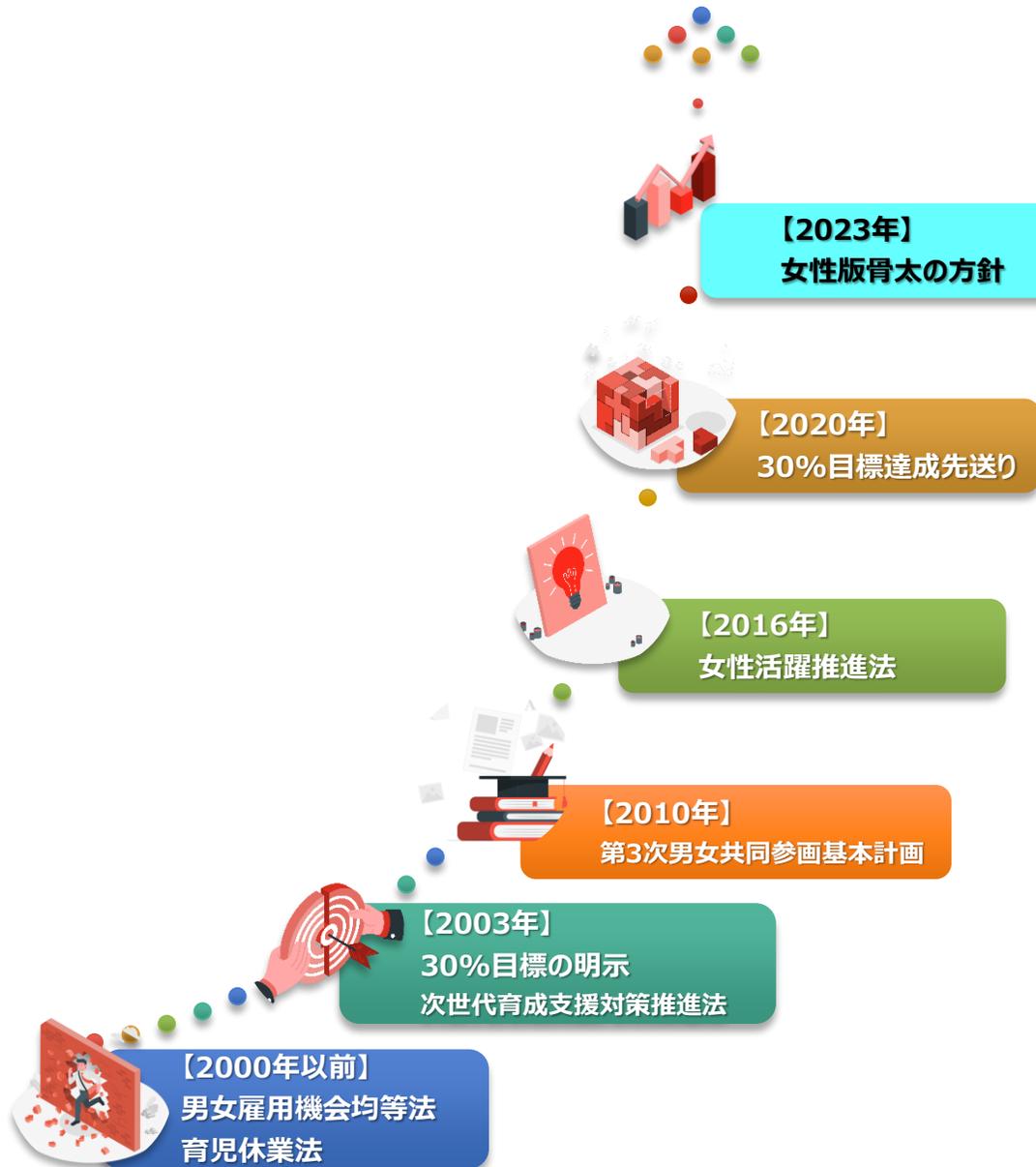
1. 女性活躍推進の現状
2. よく言われる、女性社員のキャリア観
3. 女性社員のキャリア観と企業の対策



4. 女性活躍研修から見る、女性社員の6つの心理的重圧
5. 女性のキャリアの柔軟性
6. 女性のキャリアの柔軟性を広げるために必要なこと



7. 女性活躍研修でよかった働きかけ
8. 会社概要



男女雇用機会均等法から、
35年以上が経過。

2023年の日本の
ジェンダーギャップ指数は
過去最低の125位
(146か国中) でした。

官民一体となって
女性活躍を推進したいと
声を上げ、
行動してきましたが、
女性活躍推進は、
「うまくいっていない」
のが現状です。



よく言われる、女性社員のキャリア観

働く女性のキャリア意識については、よく「バリキャリア」「フルキャリア」「ゆるキャリア」と分けられます

バリ
キャリア



- 昇進や昇給を目指し、キャリアを積んで働きたい志向
- 残業を厭わず、自分への投資意欲も高い
- 自分の大切にする軸をもって
いる人が多い傾向

フル
キャリア



- 仕事にも出産・子育てにも前向きに取り組みたい志向
- 仕事の成果を高めたいという意識は高いが、自分に自信がない人が多い
- 目の前の理想に意識が向き、自分が大切にする軸を見いだせていない人が多い傾向

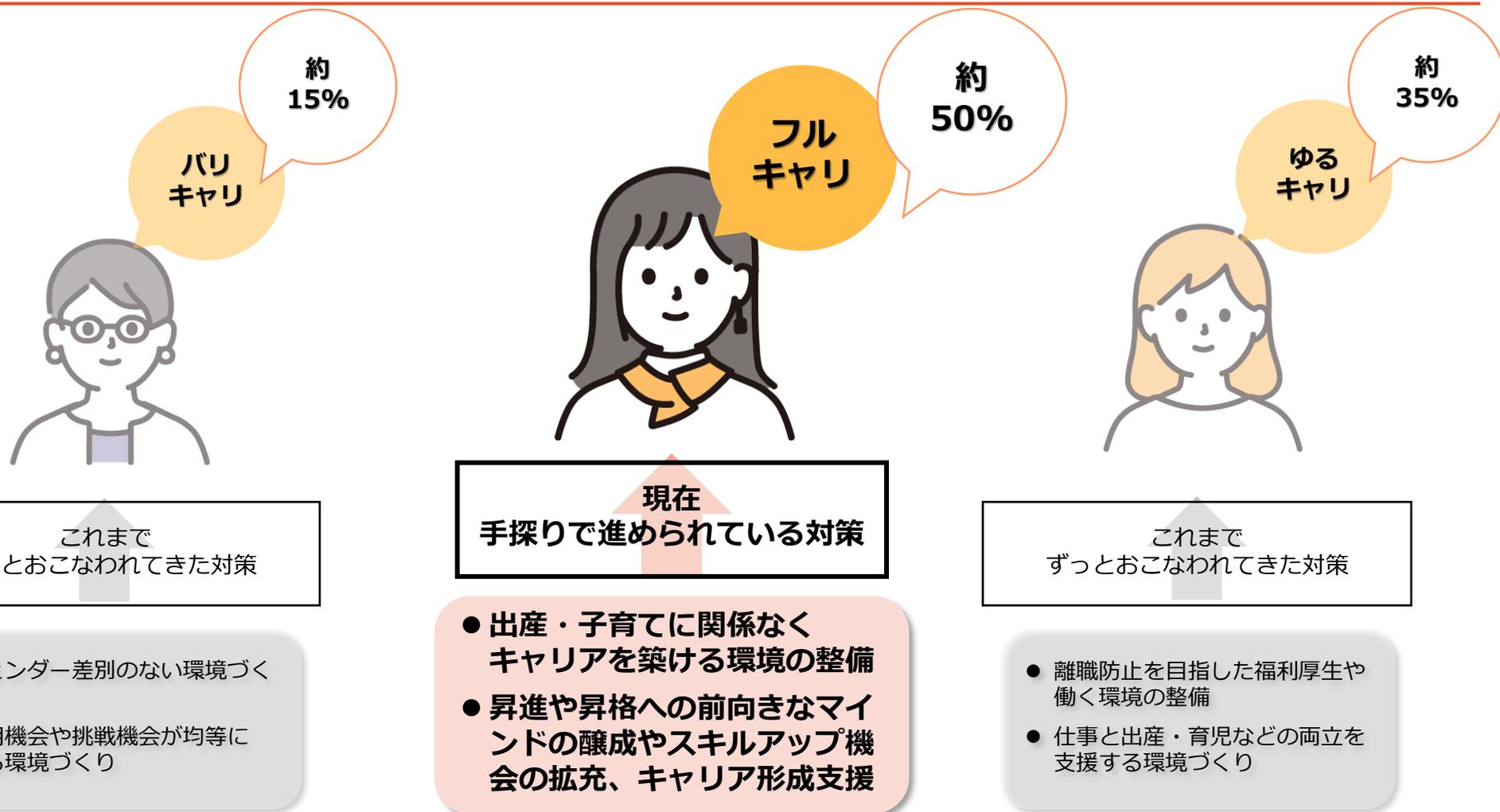
ゆる
キャリア



- 仕事でキャリアを積むよりも、ライフワークバランスを重視し、適度に働きたい志向
- 働きたい意欲は高く、仕事をきっちりこなすが、プライベートを犠牲にはしない
- 仕事にもの足りなさを感じている人もいる

フルキャリア人材の割合が約50%もいることがわかったこと^(※1)で、フルキャリア人材の活躍を引き出す対策に注目が集まっています

(※1) 株式会社野村総合研究所の調査による





株式会社エナジースイッチでは、2022年4月～2023年12月の1年9か月間で、女性社員約1,350名に女性活躍推進研修プログラムを提供しました。

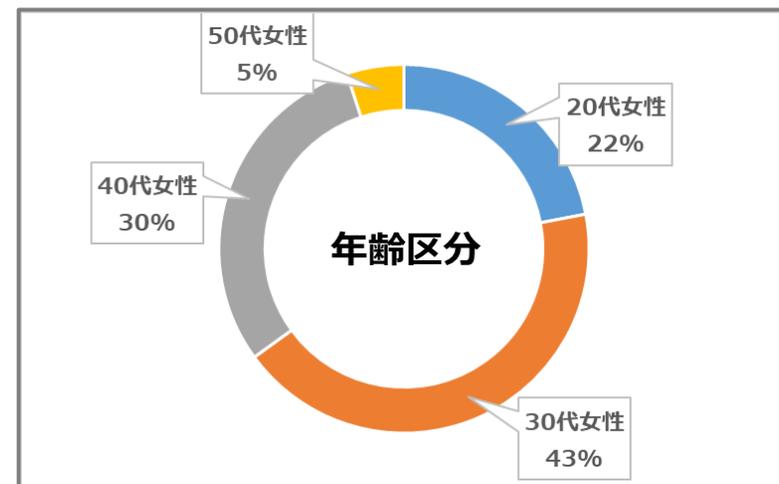
女性活躍研修から見る 女性社員の6つの心理的重圧

それらの研修プログラムの受講者や登壇したトレーナーからの意見から、**女性がキャリア形成を躊躇する6つの心理的重圧がある**ことが分かりました。



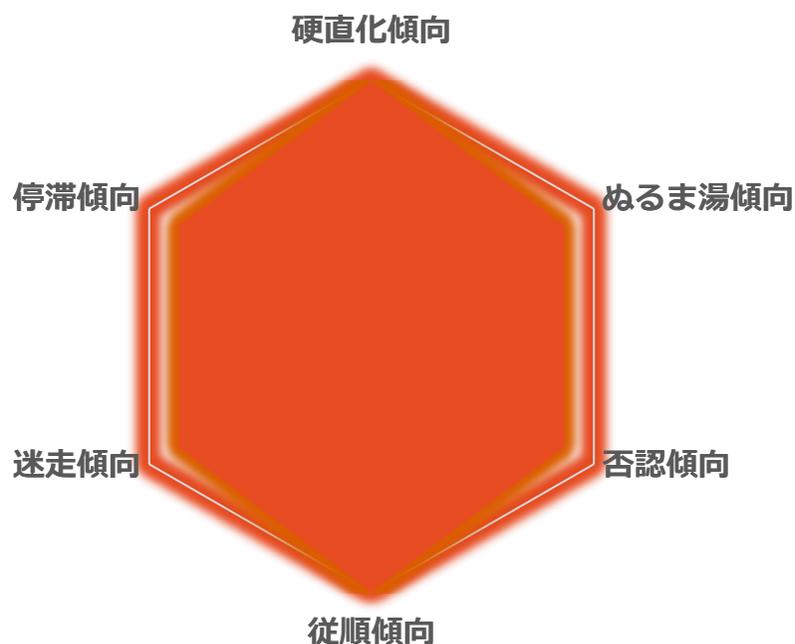
『女性活躍推進研修プログラム』ご支援実績
2022年4月～2023年12月

54クラス ※クラス数
約1,350名 ※研修受講者数





女性社員がキャリアを前進させるための一歩を踏み出せない、6つの心理的重圧



【硬直化傾向】

新しい体験には興味があるけれど、一歩踏み出せない状態です。目先の忙しさに追われ、将来のキャリアに対する漠然とした不安を感じています。

【ぬるま湯傾向】

コンフォートゾーンに留まり、そこが心地よいと感じて動けない状態です。周囲の環境に対してあまり関心がなく、会社や社会の変化を敬遠しています。

【否認傾向】

自分の成長に自信を持てず、他者と比較して能力不足を感じている状態です。自分を過小評価し、自己否定してしまいがちです。

【従順傾向】

これまでの慣習や常識に従おうとする状態です。自分や社会のもつ常識に対して『そうあるべき』と責任感を感じていたり、どうせ会社が変わるはずがないと他責になっています。

【迷走傾向】

自分の大切にしている価値観が分からず、「今」にしか焦点を当てられない状態です。理想に縛られ、自分自身を見失っています。

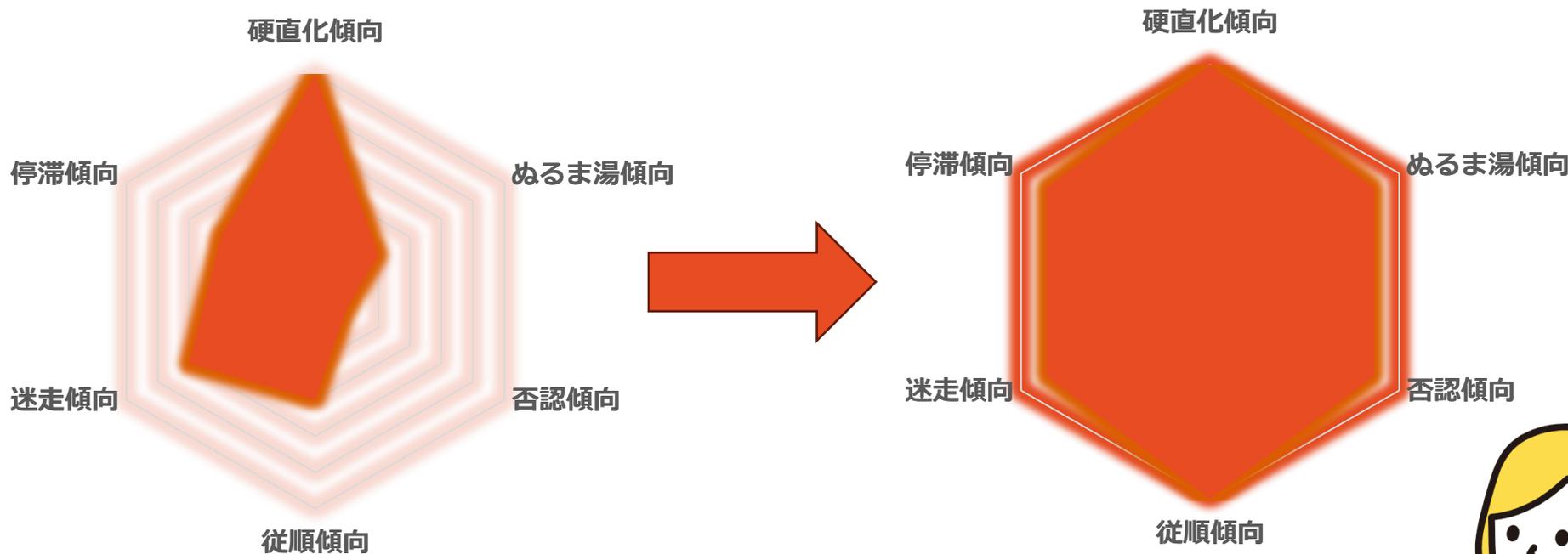
【停滞傾向】

変化が必要であることを理解していても、動けない状態です。踏み出すべき最初の一歩に迷っていたり、新しいことを始める勇気が欠けています。



女性のキャリアの柔軟性

女性のキャリアの柔軟性とは、自分らしさを大切にしながら、キャリアの可能性を広げるために考え、行動する能力です。



女性が感じている心理的重圧を緩和し、キャリアの柔軟性を広げることで、自分らしいキャリア形成に対して前向きになり、一歩を踏み出すことができるようになります。





ここからは、女性社員の実際の不安の声と、女性のキャリアの柔軟性を広げるための対策をご紹介します。

心理的 重圧	具体的な不安の声の一例
硬直化 傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産や育児が、自分にとってどのくらい影響があるのか想像できない ・ ロールモデルが見つからなくて具体的にキャリアをイメージできない ・ 仕事も家庭も忙しくて、新しいことにチャレンジできる気がしない
ぬるま湯 傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今のままの働き方を続けていったほうが結局楽なのでは ・ 女性活躍とはいっても、どうせ会社は変わらないからやらないほうがよい ・ 今所属している会社だけはこれからも変わらないままでいるはず
否認 傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経験してきた業務が限定的で、自分には新しいチャレンジをする能力がないのでは ・ 家庭の事情で迷惑をかける可能性がある自分がキャリアアップを目指すのは申し訳ない ・ 残業や転勤をできなければ昇進してはいけないのでは
従順 傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社や上司の常識やこれまでのやり方に合わせたほうがストレスがない ・ 男女平等とはいっても、女性が家庭を疎かにすることに後ろめたさを感じる ・ 上司が女性活躍に本気か分からないし、とりあえず今までどおりが良さそう
迷走 傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分らしく活躍してほしいと言われても、今でも十分に頑張っているし、具体的に想像できない ・ 将来どうありたいかと言われても、自分のキャリアを深く考えたことがないから分からない ・ つい超人的な活躍をしている人にばかり目が向いてしまう
停滞 傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理想はあるけど、どこから初めていいか分からない ・ 行動を始める余裕がないまま時間だけが過ぎていく ・ 自分の意見を発信することを求められているのか分からなくて不安がある

女性のキャリアの柔軟性



6.女性のキャリアの柔軟性を広げるために必要なこと

女性のキャリアの柔軟性を広げるための施策には大きく3つの切り口があります。
エナジースイッチでは、とくに**研修施策の領域**において、多様なソリューションを提供しています。

<https://energyswitch-inc.com/solution/custom>



環境づくり

- ・柔軟な働き方の導入
 - フレックス制度やリモートワーク・サテライトオフィス、始業時間を早められる制度など
- ・育児と仕事の両立支援
 - 配偶者への出産時休暇、企業内保育園の開設、転勤や異動の希望を聞く制度など
- ・人事制度の見直し
 - 評価制度や昇進基準の見直しと透明化、配置部署の拡大、ジョブローテーション制度など
- ・女性活躍の下地づくり
 - 女性の採用、女性の登用、イクボス制度など



研修施策

- ・経営層への研修施策
 - 女性活躍の経営的な意義を伝える講演、女性活躍を推進するプロジェクト型研修など
- ・上司への研修施策
 - アンコンシャス・バイアス研修、女性社員への理解促進研修、各種スキルアップ研修など
- ・女性社員への研修施策
 - キャリア研修、女性リーダー研修、各種スキルアップ研修、両立支援セミナーなど



個人への支援

- ・成功事例や他部署の取り組み事例の共有
- ・使用できる制度などの情報発信
- ・メンター制度
- ・1on1面談
- ・他部署や社外との交流機会の提供





参画意識を高める働きかけ

①グループの人数を少なくする

グループ内の人数を減らして発言する機会を増やすことで、研修への参画意識が高まった

②名指しで指名して発言を促す

研修に参加することに慣れていない社員もいたため、研修前半は名指しで指名し、参画意識を高めた

③アイスブレイクの時間を長くする

自分の話を“盛り”自己紹介や、最近良かったこと・新しく始めたことを言うなど、アイスブレイクの時間を工夫して長くすることで、研修に参加しやすい空気になった

場の活性化を促す働きかけ

①チャットを活用する

オンライン研修で、チャット機能を使って意見を促すことで、意見を言いやすい雰囲気醸成された

②テーブルをなくす

集合研修でテーブルをなくすことで、受講者同士の距離が縮まり、発言しやすい空気になった

③特別な場を演出する

アロマをたく、お菓子を用意する、音楽を流すなど、特別な場をつくることで、意見を言いやすくなった

視野を広げる働きかけ

①トレーナーやロールモデルとの交流

実際の苦労や葛藤を知ることで、今後の参考にしてもらった

本音を引き出す働きかけ

①トレーナーから自己開示する

トレーナーから自分の失敗体験などを自己開示することで、本音を言っているんだ、という意識が広がった

②心理的安全な場を醸成する

研修の場で出た話を、外では絶対に言わない約束をし、本音を言いやすくした

③愚痴だしの時間をあえてつくる

普段言えない愚痴を言うパートをあえて作ることで、本音と言えるようになった

チャレンジを促す働きかけ

①承認する

ネガティブなことを言わず、共感・承認することで、前向きに頑張る意欲が高まった

②チャレンジする意義を伝える

女性がチャレンジすることの意義をしっかりと伝えることで、会社も変わりたいという意欲が伝わった

実践につなげる働きかけ

①スモールステップをつくる

いきなり大きな目標をつくらず、すぐにできる小さな一歩を決めることで、実践するイメージを具体的にした

②相互コーチング

研修内でグループをつくることで、研修後も受講者同士で相互にコミュニケーションしながら実践できるようにした

③上司の支援

フォロー面談やアクションプランへのアドバイスを通じて、上司と一緒に実践し続けられるようにした

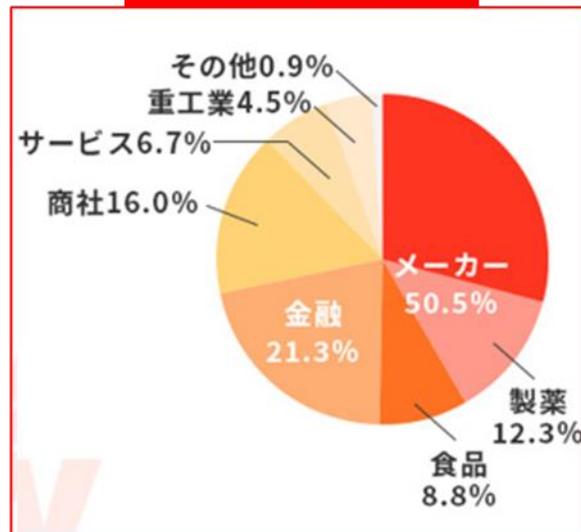


社名	株式会社エナジースイッチ® Energy Switch Inc.
代表	平川 明日香
設立	2008年7月1日
所在地	東京都千代田区神田錦町3-15 名鉄不動産竹橋ビル

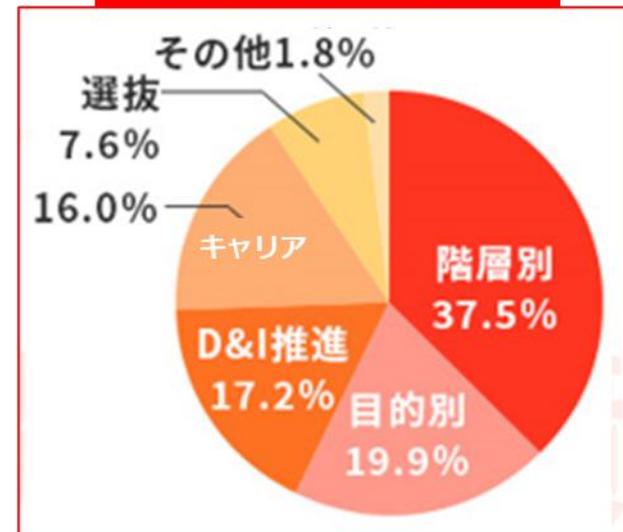
規模別実績



業種別実績



研修種類別実績



弊社では各社様の課題感に応じてフルスクラッチのカスタムメイドで研修を提案いたします。無料のご相談はいつでもウエルカムです！

ぜひ、お気軽にご連絡ください！

エナジースイッチプログラムカスタマイズのポイント

- ☆ 具体的なプログラム内容
- ☆ 受講者の気持ちの変化
- ☆ 受講者の行動の変化

などは、各社様に向けてカスタマイズで設計しています。
弊社営業から貴社との打ち合わせの中で直接お伝えします。
以下のフォームからお問い合わせください！

<https://www.energyswitch-inc.com/contact>

ぜひ、お問い合わせください！(^^)／

