

「男性のように振る舞う」という落とし穴
女性だけが抱えている課題

「こうあるべき」という対立が反発を生む

「女性にとって望ましい」と思われているもの

「上位の人が持っている」と思われているもの

「女性にとって望ましくない」と思われているもの

暗黙のルールが反発を生む

ウーマンズ・キャッチ22——女性だけが直面するジレンマ

女性自身もはまる無意識の罠

2つの期待を融合させる

時と場合によって行動を切り替える

外から与えるか、内面から引き出すか

期待以上の成果が得られることも

時代が求める変革型リーダーシップ

女性的な資質を開花させよう

女性は男性より5倍も困難

なぜ評価されないのか——無意識バイアスの罠
転職で成功するのは男性だけ

性別で評価が変わる

「評価するが、一緒に働きたくない」

女性は創造性に欠ける？

ブラインド審査で増えた女性採用

1%のバイアスが15%の違いを生む

自信がない——もうひとつの要因

「あなたは自分と思うよりもずっと美しい」

本当は女性も野心的

自信のなさ、そう思わせる組織が原因

少数ゆえの悪循環

35%がティッピング・ポイント

武器は「自分らしさ」—— 成功者だけが知っていること
 自分はいったい何者なのか

ビッグ・ファイブ—— 欠点も強みになる
 アドバイスがきっかけになることも

行動は変えられる—— 強みと弱みをコントロールする

- 1 情緒安定性が抱えるリスクに対処する
 - 2 外向性が抱えるリスクに対処する
 - 3 開放性が抱えるリスクに対処する
 - 4 協調性が抱えるリスクに対処する
 - 5 勤勉性が抱えるリスクに対処する
- 積極的な気持ちにしておく—— 自信をつける①
 力のあるポーズをとってみる—— 自信をつける②
 女性上司を好む人が増えている

女性に不足しがちなスキルとは

- 1 構想力がないと見なされがち
 - 2 ネットワークを活用するのが苦手
- 卓越したネットワークに学べ

3 「常に」すべては手に入らない—— キャリア移行のマネジメント
 赤ちゃんより10代の子どものほうが大変

女性には無数のキャリア・パターンがある

4 もっと上司に要求しよう

5 会議に参加するとき心がけること

6 影響の与え方はひとつではない

答えはあなたのなかにある

7 ロールモデルはキャリアのあらゆる段階で必要

さまざまな人の良い面を「部分的」にものにする

完璧なロールモデルは求めない

8 「メンター」だけでなく「スポンサー」も不可欠
女性には女性のメンターが望ましい
昇進してどんな変化を起こせたかを実感する

おわりに

訳者あとがき

コラム1 新しい言葉をつくる

コラム2 スリムな女性は高収入

コラム3 ビッグ・ファイブの測り方

注