

女性の登用に際して配置や人事制度のありかたで悩んでいる方へのヒントです。

ケース①

現状の悩み・課題

女性を登用するときには、
ローテーションや勤務条件（転勤、夜勤、
長時間労働、宿泊を伴う出張等）、
経験がネックになる。
（メーカー40代、建設40代）

解決へのヒント

なぜ男女を分けて考えるのか疑問。性差ではなく個人の素質の問題であり、女性だから…
といて悩むこと自体が間違っている。勤務時間帯や体力については男女問わず本人に確認すべきこと。転勤を拒むのは、女性に限った話ではない。
（メーカー本部長40代）

ケース②

現状の悩み・課題

制度には限界がある。
（メーカー40代）

解決へのヒント

制度が先行すると、それにマネジメントや社員の意識がついていけず、やらされ感が強くなる。お互いにコミュニケーションをとって合意形成をしてほしいのに、制度に当てはめて〇×をつけるようになってしまいうリスクがある。制度を活かすには、自発性と合意形成が肝。
（サービス業部長40代）

ケース③

現状の悩み・課題

女性は母集団が少ないので、
どのように登用するかが難しい。
（情報通信40代）

解決へのヒント

仕事をする上で性差はない。あくまで個人差である。できる人にはどんどん任せていけばいい。そうでなければもったいない。
（金融部長40代）
自分の部下の女性を昇進させるときには、否定的に捉える周りの部署への対応に気を遣った。部隊として成果をあげていくのは上司の役割であり、昇進させた女性が実績を残せるよう、上司がサポートしなければならない。
（メーカー本部長40代）
ダイバーシティは、まず目の前にいるやる気のある女性をどう引き上げるか。母集団を増やすのは時間がかかる。
（サービス業役員60代）

ケース④

現状の悩み・課題

女性にプロジェクトを任せるのは、
頼む方も頼まれる方も難しさが
あるように感じる。
（金融40代）

解決へのヒント

伸びる会社は、男女の分け隔てなく仕事を与え、公平に評価している。ましてやグローバル企業であればなおさら男女差をなくしていかなければならない。
（サービス業役員50代）
モタモタしていると、優秀な女性は能力が発揮できチャンスが与えられる会社に転職していく。
（メーカー役員60代）

ケース⑤

現状の悩み・課題

女性に追い風が吹いていて、
男性が割を食っている。
（メーカー40代）

解決へのヒント

なぜ「自分は負けないぞ」と思わないのか。脅かされると思う人がいるような組織は必ず弱くなる。ライバルが増えることは、組織としてはクオリティが上がること。そう言える人になってほしい。
（メーカー本部長40代）