

女性ってこうなんだ、という固定概念をお持ちではありませんか？

ケース①

現状の悩み・課題

女性ってどういう意識で働いているの？
腰掛け？ 定年まで？
どこまでキャリアアップしたい？
男性は一生働きます、
が前提となっているが…
(金融30代)

解決へのヒント

今の女性はライフイベントがあっても辞めるという意識はない。子どもが熱を出したら残業が出来ないなどその時期をどうやり過ごすのが課題と思っている。そういう時期は少し休んでもいい。キャリアステップは一直線ではない。同期の男性が先に昇進して焦る、ということも聞くが男性も今とき一直線ではないし、比較する必要はない。
(メーカー部長40代)

ケース④

現状の悩み・課題

高いポジションにつく人は、ローテーションによりいろいろな部署で様々な経験をしている。女性の場合これまでローテーションの対象になっておらず人事異動の不足による視野の狭さは本人にとって不利。
(メーカー40代)

解決へのヒント

ポジションが人を作るというが、人事異動の不足で視野が狭いと言う前に上げてみる。そうすると意外に大丈夫だったりする。
(メーカー課長40代)

ローテーションしなくても経験は積める。やらせてみればよい。また本人に相談してみれば良い。
(メーカー役員50代)

ケース②

現状の悩み・課題

もともと男女に能力差はないと思うが、
男性社会・年長者中心の会社のため、
女性はいいように使われ
能力が発揮出来ていない。
(金融40代)

解決へのヒント

昔の指示命令系では「サポーター＝女性」となっていたかもしれないが今は違う。男性でもサポーターな仕事が得意な人もいる。
(メーカー本部長40代)

確かに経理や管理などの職場では女性はエキスパート化し、その職務をしっかりやってくれるので、非常に便利である。が、そのような女性の能力を発揮させるためにはもっといろいろなことをやらせてみればよい。
(メーカー課長40代)

ケース⑤

現状の悩み・課題

女性の中には
リーダーになることを拒む人もいる。
他の仲間から抜け出すことに
抵抗感があるようだ。
(金融30代)

解決へのヒント

マネジメントをしたがらないというのは男性にもいる。女性に限った話ではない。
(情報通信部長50代)

他の仲間から抜け出すことに抵抗を示されたとしても有無を言わず動かしてしまうこと。そうすれば育つ。
(メーカー役員50代)

他の仲間から抜け出すことに抵抗を示している女性社員に対しては「昇進するしないに関わらず、仲間からは何を言われているのかは所詮分からないのだから気にする必要はない」と言ってあげれば良い。
(メーカー部長40代)

ケース③

現状の悩み・課題

会社として女性の活躍に
取り組んでいるが、
その取り組みを理解はしていても、
心の中・頭の中では価値観を
押し付けられていると感じる。
(メーカー40代)

解決へのヒント

これからの時代は少子高齢化。女性の活躍を押し付けられているなどと考えている暇はなく、有能な女性を確保していく必要がある。
(サービス業役員40代)

変化の激しい現代において、モノカルチャーで同じ成功体験の人達が頭を寄せ合って頑張っても限界がある。企業のイノベーションにはダイバーシティが不可欠である。
(サービス業役員50代)