

男女の違いではなく「個」と「コミュニケーション」がキーワードです。

ケース①

現状の悩み・課題

職場で男女の差があるのを無理に是正するのではなく、違いを認めてもよいのではないか。
(金融40代)

解決へのヒント

組織は人が作り、いろいろな人がいて初めて回るものである。全員が優秀な人でできた組織はうまく機能しない。人にはそれぞれ得手不得手があり、お互いが尊重しあうことが重要である。そこに男女の性差視点を入れてはいけない。そういう当たり前のことができていないといけない。
(メーカー本部長40代)

ケース④

現状の悩み・課題

女性は組織を飛び越えて、すぐに話を上に持っていきように感じることもある。
(情報通信40代)

解決へのヒント

そういう人は男性にもいるのではないか。飛び越える理由は、
①直属の上司に話しても解決しないから
②直属上司に話してはいるものの話が通じないからの2つが考えられる。「なぜ飛ばすのか」の理由を聞くことが大切。
(メーカー本部長40代)

ケース②

現状の悩み・課題

職場での会議は男性中心、男性の価値観で運営されていることが、女性が辞めてしまう原因かもしれない。女性が融合することは難しいのかなあ。
(情報通信50代)

解決へのヒント

男性の価値観に囲まれているというよりは、それはよそ者を排除したがる「村」文化で、女性だけでなく男性でも「村」に入れないことはある。その会議で女性が発言した内容をちゃんと聞いてあげる雰囲気はあるか？聞いてあげないのであればそれは「村」である。
(メーカー部長40代)

会議にロールモデルを1人入れてみる。その人が発言しているのを見たり聞いたりしていると「ああ、自分も会議で発言してもいいんだ」と、後が続く。
(メーカー課長50代)

ケース⑤

現状の悩み・課題

女性の考え方は男性にはわからない部分があり、対応が難しい。
(サービス業40代)

解決へのヒント

“違いをぶつけあうことが価値を生む”。お互いにその違いを認識しあうべき。人を大切にできる姿勢が働きやすさにつながってくると思う。
(金融部長40代)

「あ、うん」で分からないときは説明するしかない。場合によっては皆の前で平等に説明が必要なものもあるし、一人ひとり心のケアをしながらの説明が必要なものがある。結局はコミュニケーションである。
(メーカー役員50代)

ケース③

現状の悩み・課題

現場のマネジメントは、体力勝負があるので、難しいかもしれない。
(サービス業40代)

解決へのヒント

現場を束ねるのはきつい仕事ではあるが、それにトライさせることは必要である。トライさせてダメだったときに、「やっぱりダメだったじゃないか」と言わない体質を作ることが重要。これは男女を問わない課題である。
(メーカー本部長40代)

男性でも体力のない人はいるし、女性でも体力のある人はいる。女性でも力持ちの人であれば男性でも非力な人もいる。つまりそれは個人差である。
(メーカー部長40代)

ケース⑥

現状の悩み・課題

男性であれば、飲みに行って話す、ということでコミュニケーションが図れるが、女性については、どうコミュニケーションをとればよいかわからない。
(メーカー40代)

解決へのヒント

飲みコミュニケーションが成功していると思っているのは錯覚であって、実際は男性同士でも通じ合っていないことのほうが多いと思う。日頃のコミュニケーションが取れていないと、男女を問わず、飲みを誘われても困るだけである。
(メーカー本部長40代)