

なら女性の活躍推進研究会より 女性の活躍を進めるために

Q1 入社時には女性は優秀だが、数年たつと男性の能力が伸びている。女性社員をどのように育成していけばよいか。

A1 社内に女性を男性と同じように育成する風土はありますか。女性だから残業はできない、きつい仕事をさせるのはかわいそう、女性は仕事を教えても短期間で辞めてしまうなど、経営者、男性社員、女性社員自身が固定観念を持っていませんか。

入社時から、女性に男性と同じように期待をかけて育成すれば、女性は期待に応じて、積極的に仕事に取り組み、その能力を発揮します。入社した時から男女区別せずに接することが、ポイントです。

Q2 女性が管理職になりたがらない。どうすればよいか。

A2 女性が管理職になりたがらない理由は何でしょうか。管理職は責任が重い、定時に帰ることができない、残業が多いなど、女性が不安を感じる要素はありませんか。

女性は家庭責任を負っていることが多いため、できるだけ残業をしないように、効率よく仕事を進める方が多いといえます。女性社

員のこのような働き方は、これまでの長時間労働を見直し、効率よく仕事の成果を出せる職場を作ることへつながっていきます。

女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい職場であり、勤務時間内に効率よく仕事を進めることは企業のコストパフォーマンスを高めることにつながります。我が社は無理だとあきらめずに、男女ともに残業を減らす職場作りを進めてみませんか。

Q3 ポジティブ・アクションは女性を優遇する取組で、社内の賛同を得られないのではないかと。

A3 ポジティブ・アクションに取り組むと、次のようなメリットがあり、女性だけが利益を享受する取組ではありません。男性にも、会社全体にも良い効果がもたらされます。

① 会社の女性への期待が明確に伝わり女性社員が積極的に業務に取り組む姿勢が生まれる。それにより、会社全体が活性化する。

② 仕事と家庭の両立支援に取り組み、男女ともに働きやすい職場となり、社員の定着率が向上する。それにより、採用や教育のコストが削減できる。

③ 女性がいらない部署に女性を配置するため、マニュアルを作成する

など業務の進め方や社内制度を見直すと、これまでの方法や制度の問題点が明らかになり、改善される。それにより、社内の業務改革が進む。

- ④ 商品開発に女性社員が参加し、多様なユーザーの視点に立った商品が生まれ、取引が拡大する。それにより、会社の業績がアップした。

Q4 人事担当者としては、ポジティブ・アクションに取り組むことはよいことだと思うが、どのように、進めていけばよいか。

A4 ポジティブ・アクションは、トップの考え・決断で進むため、中小企業こそ浸透しやすいものです。人事担当者の皆さん、トップにポジティブ・アクションの取組のメリットをお伝えください。そして、事業主の皆さん、ポジティブ・アクションの取組を始めてください。

具体的な取組は、次のとおりです

STEP 1 現状の分析と問題点の発見

STEP 2 具体的取組計画の作成

- ① 目標の設定・具体的取組計画の策定
- ② 期間の設定

③ 社員、とりわけ女性社員の意見・要望の聴取

STEP 3 具体的取組の実施

STEP 4 具体的取組みの成果の点検と見直し (**STEP 1**へ)

Q5 社内には、活躍している女性の先輩(ロールモデル)がない。

女性は、男性と同じような働き方ができないと管理職になれないとあきらめてしまう。

A5 社内にロールモデルとなる先輩がないことは、将来のキャリア像が描きにくく、女性が不安に感じる要因になると思います。

男性はもちろん女性も、今までより幅広い仕事をして、自分の能力をより発揮したいという前向きな気持ちを持っています。

女性社員の皆さん自身が、キャリアアップを目指してみましよう。

女性社員がキャリアアップをしていくと、キャリアアップするための課題が自らわかるとともに、会社に意見を言いやすい立場になっていきます。女性から、男女ともに働きやすい意欲・能力を発揮できる職場を目指していきましょう。