

苦手意識をどう克服するか 「女性の活躍推進」考その4

今回のテーマも男性管理職に鋭く問い掛ける。管理職になって10年弱だが、これまで何人もの女性部下と接してきた経験を振り返れば「女性だから、男性だから」という固定的な考えはなかったと信じていた。しかし、論考を冷静に読むうちに、わが身にある「無意識の性差」に改めて気付かされた。具体的な対処方法が示されており、真摯に学びたい。(編集部・52歳男性)

「やりづらい」が約6割

「女性の活躍推進」を阻害する要因の一つとしては、男性管理職の女性部下との仕事のやりづらさや苦手意識を挙げることが出来ます。管理職のうち、約9割を占めると言われる男性管理職が、女性部下を上手に育成できなければ、将来の女性管理職を増やすことは困難です。

日本総合研究所が東京圏に勤務する40～50代の男性管理職516人を対象に実施したアンケートによれば、女性の積極的な

登用に賛同する男性管理職は85・1%、反対する男性管理職は14・9%であり、約9割の男性管理職が女性の積極的な登用に理解を示しています。一方、女性部下との仕事のやりづらさを感じたことがあるかという質問をすると、男性管理職の約6割が仕事をやりづらいと感じたことがあると回答し、女性登用に賛同する男性管理職でもその傾向は変わりません。

たことのある男性管理職に対してその理由を尋ねると「セクハラやパワハラに必要以上に配慮しなければならない」(59・1%)、「男性部下に比べて女性部下とはコミュニケーションが取りづらい」(27・7%)、「時間に制約のある働き方をする女性部下には、仕事の公平な配分が難しい」(23・1%)が主な理由として挙げられています。

一方では、男性管理職は女性部下とどう接していけばよいのでしょうか。本稿では三つの視点で取り上げます。

一つ目は、女性部下の働く意識にヒントがありそうです。日本総合研究所が東京圏で暮らし、東京圏に所在する大学・大学院を卒業した女性2064人を対象としたアンケートの中で、就職活動時点の働く意識について尋ねたところ「出世・昇進のために働くことが重要だ」と考える女性は約2割程度しか存在しないことが明らかになっています。

への関心は低いものの仕事へのやりがいを重視する傾向が強いことがうかがえます。出世・昇進を重視する男性にとっ

られます。女性部下との意識の差を、むしろ長所として生かすことができれば、今まで男性管理職にとっ

ます。無意識に性別で差をつけてしまうことを完全に無くしていくことは難しいのが事実です。従って、あらかじめ男性管理職側がそのようなことを認識しておくことは、意思の疎通が難しくなりがちな女性部下との相互理解や良好な関係の構築のために役立つと考えます。

それらを考慮すれば、男性管理職にとっ

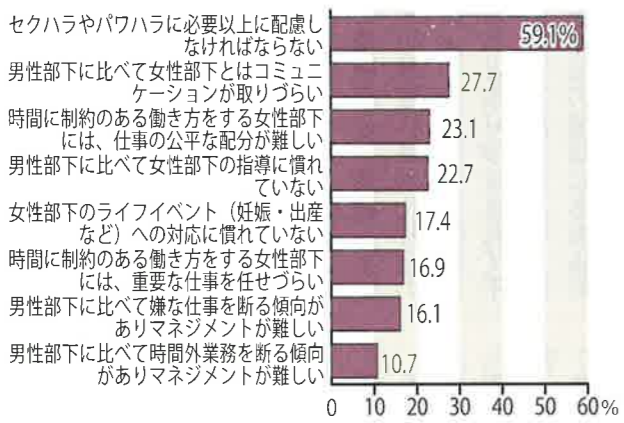
見方を変えれば、役職にはこだわらずに、やりがいのある仕事には一生懸命取り組むというのは、女性の長所としても捉える

二つ目は無意識下で起こる性差を認識しておくことも効果が

三つ目は、女性部下の働き方を受容することも鍵になりそうです。長時間労働を前提とした働き方を行う男性管理職にとっ

働く女性が増える中、女性部下に対する苦手意識を克服し、女性部下を上手に生かせる男性管理職は、今まで以上に組織の中で高いパフォーマンスを上げ、高い評価を獲得することが可能になるのではないのでしょうか。

女性部下との仕事がやりづらい理由 (女性登用賛成派)



サンプル数は、女性登用賛成派のうち、女性部下を持った経験があり、女性部下との仕事がやりづらいと回答した242人が対象
出所：日本総合研究所

履歴書の内容が全く同一であるにも関わらず、履歴書の名前が男性(ジョン)であるか、女性(ジェニファ)であるかによって、大学側の能力評価および初任給の提示額が有意に異なるという結果が明らかにされています。このことは、性別が無意識下で影響する可能性を示唆してい

しかし、最近では、在宅勤務制度の導入や早朝勤務の容認、休暇の取得促進、業務改善を行う企業が増え、現実には多様な働き方を行う女性が増えてきました。働きやすい環境を実現していくことは、男女共に部下の健康改善や離職率の低下、急病などによるリスクマネジメント対

それらを考慮すれば、男性管理職にとっ