



女性を定着・活躍させる 5つのマネジメント術

→ ご相談はこちらから ←

女性を定着・活躍させるための5つのマネジメント術

- ① 女性の特徴「責任感が強い＝失敗したくない」を活かす
- ② “腫れ物に触れる”マネジメントは失敗する
- ③ 活躍してもらう上で避けるべき「一律対応」
- ④ 長時間勤務＝『頑張ってる！』からの脱却
- ⑤ 結婚退社、産休・育休に対する考え方

女性が定着・活躍するためのマネジメントのノウハウをお伝えしていきます。特に、女性を採用する上で覚悟したほうが良いこと、女性が活躍している企業としていない企業の違いをお伝えできればと思います。

① 女性の特徴「責任感が強い＝失敗したくない」を活かす

例えば、『このチームのリーダーをやってくれるかな？』と聞いた時、『いえ、不安です。私にできるかわかりません…、私にはできないと思います…』といった返答があったら、どう思いますか？期待して打診した人事にこんな返事があったら、上司としては、正直がっかりすることもあるのではないのでしょうか？ただし、ここでやってはいけないのは、言葉通りに受け取ることです。

ジェイックでもよくある話ですが、「やりたくないように見えるけど、そういうことかな？」なんて聞くと、そうではないケースも多いです。また、実際に任せてみたら、十二分に期待に応えてくれるというケースも多いです。上記の返事は、女性の「責任感が強さ」の表れです。もちろん個人差はありますが、女性は責任感が強い方が多いように思います。

言葉通りに受け取らず、感情と事実を切り離して対応をしましょう。さらに、任せる上で安心・安全の場を作り、ゴールへの道筋（スモールステップのゴール）を細かく示すマネジメントをすると、成果に向けての努力を惜しむことはありません。

② “腫れ物に触れる”マネジメントは失敗する

女性社員に対して、「注意・指摘しにくい」、「泣いたらどうしよう」、「強く指摘すると可哀そう」等を思ったことはありますか？ 確かに、女性は男性に比べて、感情的になりやすい傾向があるかもしれません。

しかし、“腫れ物にさわる”ようなマネジメントをしていると、組織全体として「〇〇さんは許されていて、△△さんは指摘を受ける」という不公平感が増したり、良く思わない社員も現れたり、チームの調和が乱れるリスクが高くなります。女性社員に、「期待」や「指摘」を伝えるときは、感情的にならず、事実と感情を分け、男性と平等な対応をすることをお勧めします。

毅然とした対応で接することで、最終的には信頼が増したり、「期待している」ことが伝わりやすくなったりします。

③ 活躍してもらう上で避けるべき「一律対応」

2つ目のポイントで、“平等な対応”と述べましたが、一方で、“一律対応”にこだわる必要はありません。たとえば、妊娠でつわりが重い方もいれば、軽い方もいます。育児でも、体調を崩しやすい子もいれば、すこぶる元気な子もいます。妻が仕事することに好意的な夫もいれば、協力的ではない方もいます。

体調や家庭と仕事の両立は、女性が働く上では切っても切り離せません。個々の状況を聞いたうえで、個別対応をしたほうが仕事のパフォーマンスは上がります。ポイントは、「ゴールさえ達成すれば（成果を評価する前提で）、ある程度は許容する」ことです。“共通ルール以外は一切認めない！”とするよりも、個別の事情に応じて、一人ひとりに合わせてマネジメントするほうが、組織としてのパフォーマンス向上に繋がるのです。

ただし、「〇〇さんだからOK」は、NGです。「こういう事情であれば、それに応じてこういう個別対応を許容する」こと自体は、一律、平等である必要はありません。

④ 長時間勤務＝『頑張ってる！』からの脱却

女性の活躍を推進するうえでは、会社の価値観として「長時間勤務＝頑張っている」という価値観から脱却する必要があります。「長時間勤務しないと評価されない」と社員が思っていると、育児等で時間の制限が生じる女性はモチベーションが上がりません。結婚や出産を予定していなくても、女性は将来のライフステージを考えますので、「この会社では長く働けない…」と思われがちです。また、男性と体力が違いますので、女性が長時間労働で無理すると、体調やホルモンバランスを崩してしまうことも起こりがちです。

また、サポート精神が強い人にありがちですが、本来為すべき仕事や成果に直結する仕事を避け、自分ができる仕事、先輩や上司のお手伝いに時間を費やしてしまう人がいます。「誰かに貢献したい」気持ちと、「失敗を避けたい」気持ちからくるものです。サポートされる側からすると、感謝したい気持ちもありますが、これを評価してしまうと、「長時間勤務＝頑張っている」「誰かのお手伝い＝仕事」という思考が染みついてしまいます。

職場に、男性も女性も、『成果』にフォーカスさせ、「成果、生産性の向上、新しい価値の創出等が評価の対象である」という価値観を浸透させましょう。

⑤ 結婚退社、産休・育休に対する考え方

独り立ちして、「これからが楽しみだ！」という時に、妊娠の報告を受け、“本人を想うと嬉しいはずなのに、会社のことを想うと素直に喜べない…”といったご経験はありますか？

女性が多く働いている美容業界や小売業、サービス業のお客さまから頻繁にお聞きする声です。ジェイックでは、入社3～5年ほどでチームリーダーになり、頼れる存在になってきます。ジェイックでも、以前は『いま抜けられるとイタいなあ〜』という女性社員から妊娠の報告をもらおうと渋い反応をするところがありました。ただし、数十人の産休・育休復帰を経験した中で、「出産・育児を経験して復帰してくると、産休前から150%ぐらいパワーアップして帰ってくる」と確信できているので、快くお休みに送り出せるようになりました。

また、産休・育休する社員がしていた仕事を他の社員に任せるとき、「業務を標準化できないか？」、「仕組みや非正規雇用で補えないか？」、「そもそも、この仕事は本当にする必要があるのか？」を考え、組織として成長の機会にすることがキモだと感じます。