

SEISHIN APPLICATION *CLICK*

—— 適応と前進 ——

Index	P1～P4	【特集】「成長のためのバリューデザイン —どうすればメンバーの才能を引き出せるのか—」 株式会社スリーマインド 代表取締役 尾崎理恵
	P5～P6	【情報産業】関連情報
	P7～P8	【経済】関連情報
	P9～P10	【コラム】「本当の女性の活躍支援とは—その2—」 株式会社フラジュテリー 代表取締役社長 橘田佳音利
	P11～P12	【くらし】関連情報

7月20日襲来の台風は西日本地方に未曾有の被害を残し、しかもその対応がままならぬ28日に次の台風12号が本州に接近し、29日東海地方に上陸。前回の被害地やその近辺にも更に被害を加え九州地区横断、土砂災害・暴風・高潮と嚴重な警戒をせねばなりません。被害を蒙った皆様には心痛み、衷心より御見舞い申し上げます。

今回の特集は、以前にも論じて頂きました尾崎理恵氏・社名スリーマインドの如く“覚悟と挑戦と進化”のコンセプトで論じて頂いております。内容を是非吟味してください。後段のコラム橘田佳音利氏は皆様馴染みある執筆者。女性活躍時代、ご参考にしてください。

IGAS2018が7月開幕、業界の景況浮揚に大きく貢献することでしょう。我国の景況は全く雲の中、日銀短観(6月)と月例報告(7月)も全く前回同様と変わらない様態となりました。

どうか暑さ厳しい折、くれぐれも御自愛の上お過ごしください。

7月号、当方の日常雑務にかまけて遅れましたこと心よりお詫び申し上げます。

(編集部)

誠伸商事株式会社

TOKYO	03-5751-3011
SIZUOKA	054-340-1191
TOUHOKU	022-299-6661
KITAKANTOU	028-684-1981
NIIGATA	025-286-9040

本当の女性の活躍支援とは～その2～

株式会社 フラジュテリー

代表取締役社長 橘田 佳音利

女性活躍とは、働きたいすべての女性が、キャリアを継続して働くことができるようにすること。ひいては、その女性の活躍において、企業の売り上げ実績に結びつけることです。これらを手助けするのが女性活躍支援です。

前回、このコラムにおいて、現在の女性の活躍支援は間違っている、とお伝えしました。皆様はどのように思われたでしょうか？

今回はそのことに関して更にお伝えしたいと思います。

【何が間違っているか】

前回お話しした通り、何が間違っているか、それは、支援の対象が産む女性に絞られ気味であること、またそれも継続して働くことができるようにするのは真逆の、休ませることに着目していることです。

女性は、産むか産まないか選択することができます。残念ながら選択したくてもできない方もいらっしゃるのです。その分類は、「産む人」「産まない人」「産めない人」「産み終わった人」「育て終わった人」です。その分類されたすべての中に、それぞれ働きたい人がいるのです。

【女性同士の不協和音～具体例～】

女性同士の不協和音に関して前回少しふれましたが、弊社へのご相談での具体例を2つお伝えしたいと思います。

例1； ある企業内のチームのトップをなさっていらっしゃる40歳代女性、子持ちの方(Aさん)のお話です。彼女は転職を考えていらっしゃいました。その理由が部下同士のもめごとに於いて、対処したいのに言及できない理不尽さが原因でした。

小さな子を持つ女性社員と、子を持たない女性社員の間でのこと。頻繁に子供の病気で遅刻や早退をしてくるその子持ちの女性。子供の病気だから致しかたない、とその女性の仕事を引き継ぎ片付ける子供のいない女性たち。当たり前顔で帰っていき、当たり前顔で遅刻をしてくることにだんだん怒りが募ってきたのだそうです。子供のせいだから当たり前でしょ、とばかりに他の社員に押し付けるその態度に、しりぬぐいをする女性は不快な感情をあらわにし始めたそうです。その彼女たちの上司であるAさんは、毎日のようにそのクレームを聞かされるのですが、なだめるしかないとのことでした。Aさん自身も、当たり前のかえっていき、その子持ちの女性の方が問題だ、と思っているにもかかわらず、現在の世の中がこういう流れになっていて、注意するわけにもいかず、ただ不快感をあらわにする彼女たちの話を、もったもだ、と聞きながらも、その子持ち女性に注意することもできない自分に嫌気がさしたそうです。だからこの会社から逃げ出したい！と、転職を考え始めました。

チームのトップで皆さんを引っ張ることができるこのような人材が、こんな理不尽な理由で退職するなどなんとも惜しいことです。

わたくしはアドバイスとして、その子持ち女性にしっかりと伝えることを薦めました。

「子供が大事なものは当然です。子育てをしていく上において、子供を一番に考え重視し、生活をしていくことは不可欠です。ですから病気などにかかってしまったときは、すぐにも迎えに行って看病してあげてください。ですが、その時にみんなに迷惑をかけていることを忘れないでください。自分の仕事を中

途半端にしかできていない自分があることも忘れないでください。ですので、せめて子供が元気な時には、15分でも良いので早く出勤して、皆様へのお礼の気持ちとしてお仕事をする姿勢を見せていただけないでしょうか？みんなが助けてくれるから子育てができるのです。それを当たり前だと思わないで下さい。「当然の権利！」のごとくに他者に仕事を渡さないで下さい。お礼の気持ちを持って仕事をしてください。」とお伝えしましょう、とアドバイスしました。

もし、彼女が弊社にいらっしゃらなければ、もうこんないや！といって退職してしまったかもしれません。それはその企業にとって大きな損失です。そのようなことが起こってはいけないのです。

例2；ある女性事務員（Bさん）のお話。この方は30歳代未婚女性です。やはり子育て中の同僚女性の件でのお悩み。同僚の女性は、保育園からお呼びがかかると、子供が病気なんだからしょうがないでしょ！とでも言わんばかりに帰っていく。無論子育てのための応援はしようと思っています。ですが、あまり当たりの顔して人に仕事を押し付けて帰られると困惑します。ある日等自分も友達との約束があったのに、その日のうちに処理をしなければならぬ、その人の仕事を引き継いだため、友人との約束をドタキャンをしなければならなかったことがあったそうです。それでも当たりの顔された上、お給料を差し引かれることもない、その彼女と同じ給与体系だと思えば、非常な理不尽さを感じる、とおっしゃいます。何故子供持ちだけ優遇されるのでしょうか？子供を持たない私がいけないみたいじゃないですか！？この理不尽さに納得がいかない！とおっしゃいました。

この方はまだ未婚ですが、もし子供が欲しくてもなかなか妊娠することができずに悩んでいる方だったらどうでしょう？理不尽さを感じるだけでなく、どんなに悲しくつらい思いをすることでしょう！

【どうすれば】

わたくしは、その制度を取りやめろ、といっているのではないのです。

なんといっても子育ては重要。子育てをしているときは、特に子供が小さいときは、子供の健康や成長を守るのは親の仕事ですから一番に考えるべきです。

子供を授かるために、産休は当然あるべきです。育児休暇もあるべきです。時短もあってよいと思います。

ただ、不必要な量はいらぬ。ただ甘やかすだけのものではあってはならない。休ませることが目的になってはいけない。働く人と働かない人の収入差はつけるべき。女性は産み育てている人だけではない、ということをしつかり認識すべきです。

女性が活躍していくために女性同士の連携が取れることは女性活躍の成果にも大きく影響するはずです。

■プロフィール

橘田 佳音利(きつだ かおり)

株式会社フラジュテリー代表取締役

自らが受けた男女差別・母子家庭差別・年齢差別により、同じように悩む女性の支援こそ使命であると強く認識し、ミドルエイジに特化した女性活躍支援の企業として、株式会社フラジュテリーを2003年に設立。パイオニアである。外面から内面からの煌く自分創り、ミドルエイジ女性の転職・再就職の支援、企業内中堅女性社員のモチベーションアップを図るなど、ミドルエイジ女性の活躍支援に力を注ぐ。

■主な著書

「煌めくミドルと諦めミドル」(長崎出版)

■会社概要

称号:株式会社Frajouterie(フラジュテリー)

設立: 2003年3月

代表者:代表取締役 橘田 佳音利

事業内容

- ・ミドルエイジ女性活躍支援
- ・人材コンサルティング

企業にとって必要な人材をお探し、その人材の外部メンターとして3か月フォローさせていただきます。獲得した人材がより早く社内になじみ定着することを促進します。

<http://motivation.frajouterie.com/>