

SEISHIN APPLICATION *CLICK*

—— 適応と前進 ——

Index	P2~P6	【特集】「営業の見える化」による顧客接点の再構築を — 個人プレーではなく、組織として営業活動を支援する仕掛けと仕組み — 株式会社ビジネスコミュニケーション研究所 代表取締役 田中信一
	P7	【経済】関連情報
	P8~P9	【コラム】「新入社員研修に必要なこと—その3—」 株式会社フラジュテリー 代表取締役社長 橘田佳音利
	P10	【情報産業】関連情報
	P11	【くらし】関連情報

平易な表現ですが時の経つのは早いですね。本CLICKも早3月号、皆様のお手元に届く頃には梅の花から桜の花に変わっていることでしょう。その発芽の時を植物学上で「植物期間」と呼んで、地方によってその期間は区々(まちまち)とのことです。一方お仕事も異動やら、この時期は私達の生活の中にも新しい芽が出る時期でしょう。(編集部)



菅原道真公をまつる亀戸天神社(東京都江東区)に咲く「梅の花」
(朝日新聞 2019年3月7日夕刊)

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

新入社員研修に必要なこと —その3—

株式会社 フラジュテリー

代表取締役社長 橘田 佳音利

新入社員に必要なこと。今回で最終章となります。

【Ⅲ】女性活躍に向けて認識すべきこと

女性が企業で自分の能力を生かして活躍するために、そして活躍してもらうために、意識してほしいことを提言してまいります。そしてそれを入社時から伝えていって下さい。

女性活躍支援の着目すべき点に間違っているところがあり、これは企業にとって損失につながる恐れがあるとお伝えしています。今回連載させていただいた最初の1月号にて、現状の問題が起きているとお伝えしました。休ませることに着目した女性活躍支援がそれを起こしています。それは「女性活躍支援」ではなく、産める女にはいっぱい産ませる、という意識から来ているのではないのでしょうか？

覚えていらっしゃいますか？下記の出来事。

1. 2007年当時の柳澤厚生労働大臣の「女性は子供を産む機械」と言ったこと。この発言は、妊娠・出産を単なる「人間調達の手段」と考えている男性や社会の認識の低さや感覚を露骨に示したものとして問題になり、国会も大混乱になりました。

2. そしてつい先日、2月4日に麻生大臣が「産まない女性が悪い」と言いました。「産めよ増やせよ」というところにばかり着目して考えているからこのような発言が出てきてしまうのではないのでしょうか？

無論少子化対策は重要です。が、女性活躍支援は産む女性だけが対象ではいけません。

ではその「現状の問題」とは。

長く休んでも手当が出るので、手当をもらってできるだけ長く休もうとしている人が増えているということです。「保育園に落ちた証明が欲しい」という現状につながってしまっているのです。働かないでお金をもらえるなら休んじゃおうかな、と。その気持ちを助長させるようなことをしているのがこの法律なのです。

大手企業の場合は、男性育休も含め、ただひたすら長く休ませることを推奨しなければならない状況にあることも事実のようです。とにかくゆっくり休んでください、と勧めざるを得ない状況にある、と人事担当者から伺ったことがあります。もはや休ませることが目的になってしまっています。

休んではいけないとは言っていない。それを選択するのは個々の自由なので全く問題ありません。

しかし休むと手当が出る、という図式が間違っているのです。

必要な産前産後休暇・育児介護休業規程や実施は無論必要ですし重要です。

ですが実際にすぐにでも会社に戻りたいと思っている人もいます。

弊社にいらした方で、「すぐにでも働きたかったのに会社から断られた」という方。「産休を取らないと怒られるので、出産予定日1週間前まで会社に言わなかった。」という方もいらっしゃいました。さすがにわたくしも驚きましたが、ご本人曰く、もともと細かったので、お洋服の調整でばれなかったと。そしてその方は産後もすぐに入社したのだそうです。そこまでして働きたいという方もいます。

長く休みすぎることは、企業にとっても本人にとってもプラスにはなりません。更にもう一つの問題も起こしています。

働いている女性には、子供を「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」などがあり、皆一様に働く女性です。にもかかわらず産める女性だけにターゲットを置くこのことにより、女性同士の確執が生まれてきてしまっているのです。なぜ産む人、子育て中の人だけが優遇されるの？なぜ当たり前顔して、人に仕事を押し付けて帰るの？なぜ働かないのに金銭面で優遇されるの？という疑問になるのです。働く女性には、産みたくても産めない人もいます。

この思いは公に声に出して言えないから問題は深まるのです。

子育て中でない女性たちは、皆女性の応援をしたいと思っています。ですが、餌を与えすぎると、権利ばかり主張する女性も出てくるのです。そして大方権利ばかり主張する人材は、仕事ができない、人を慮らない、人が多いのです。そんな人たちに振り回されたくない、という思いが確執につながってしまうのです。

今後、このような問題が起らないようにするためにも、企業側の認識すべき点をお伝えしていきます。

①不必要に休むことを勧めない。

②子育てしながらも精一杯働くことができるような体制を整える。

③子育て中の男性にも一緒に子育てができるような環境を整える。

①に関して

休ませることが目的ではないということ。長く休んだことによる本人への弊害があります。それは

- ・「浦島太郎」になってしまうこと
- ・同じポジションに戻りたくても長い休暇を取れば、戻りづらくなること。

そのようなことを理解してもらったうえで、本人の意向を尊重し産休・育休を取得してもらうことがベストです。

②に関して、

子育てしながらも働くことができることが重要です。その為にも、会社側が子育て世代にできるだけ協力をする体制を整えることです。

- ・会社は、全ての社員が、子育て従業員に対する応援ができるように社内を整える。
- ・戻ってきたい人にはきちんと迎え入れるポジションを整える。
- ・もし子供が病気になるなどした時のフォロー体制を社内で整える。
- 仕事は重要です。が、子育ては最優先しなければならないことだからです。
- ・保育園の完備など。

③に関して、

- ・子育て中の男性も育児に携われるようにする。
- 時代は移り変わり、以前とは子育てに対する意識も方法も違います。今では夫婦が一緒に産み育てるのが当たり前の時代です。その環境づくりとは、産休や育休取得ではなく日々の子育てができるような環境です。男性が産休を取得し終日在宅することよりも、日々の子育てを手伝うことのほうがよほど有効です。残業などをしないで帰れるようにすることです。

長く主体的に協調性をもってチャレンジ精神を忘れずに、そして誠実に働いてもらうためには、本人に見合った対応が必要です。

いくら休んでもいつでも帰れる場所を作れ、ということではないです。女性たちにもしっかりと現状を理解してもらうことが必要です。休みが長いのにその席を確保、などは企業にとっては難しいことです。代替りの人材に入ってもらわねばなりませんし、戻ってきたからといってその代替人材を捨てるわけにもいきません。

子供が病気で休めば飛んで帰って良いと思います。ですがそれは皆の協力を得ているからできることだ、という認識も持ってもらうようにする教育も必要です。

働きたいと思っていない人が、だらだらと休んでもらっても会社にとってプラスになりません。一生懸命働きたいと頑張る人には、精一杯応援を。ということ。

男性にもできる人・できない人がいるように、女性も然りです。女性だから甘やかす、では逆差別です。

そして、福利厚生に関して企業側の受け入れ態勢が肯定的であること、また肯定的である旨を社員にきちんと伝えて理解・利用してもらうこと。思っているだけでは伝わりません。思っていることはきちんと言葉にして伝えることが必要です。

有給があっても有給がとりづらい会社、福利厚生をしっかりと整えていても、それを利用しづらい会社、ではいけません。

頑張って働きたい人が働き続けられるようにすることが重要です。

企業に所属しているということは、働く側からすれば守られていることでもあり、素晴らしいことなのであります。理解してもらいましょう。

新入社員には「働く」ことの意義や喜びを理解してもらえるように教育することです。

仕事にも喜びを見出してほしい。見出すように努力してほしい。

喜びをもって進める物事は自分の能力以上のものを発揮する力が湧いてくるからです。

そしてその結果は、自分に返ってくるのです。

前回～その2～【1】の項目でもお伝えしましたが、自分の夢・目標を明確にし、働くのは幸せな人生のための手段であることを認識して、楽しく積極的に仕事に向き合えるように気づきの教育を重視してください。

そうすれば女性の力を最大限生かし、そして女性と男性、両者の力が合わさり活用することでより良いものが生まれ企業の売り上げ実績につながるのです。

■プロフィール

橋田 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 橋田 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し、その人材の外部モニターとして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/>