

管理職におけるジェンダーと働きがい

女性管理職が多い職場では、男女ともに働きがいを感じる割合が高いとされています。管理職におけるジェンダーの影響と従業員の働きがいについて考察してみたいと思います。



執筆者：辻田 朋子

はじめまして。みなとみらい特許事務所の所長弁理士の辻田朋子と申します。弁理士歴は早18年、経営者歴は12年になりました。

私自身が女性であることから、女性管理職の話題がしばしば持ち上がりますが、今回は管理職におけるジェンダーと、従業員の働きがいの関係について考察してみたいと思います。

「Great Place to Work® Institute Japan」が実施したアンケート調査によれば、女性管理職が多い職場では、これが低い職場と比較して、男女ともに働きがいを感じる割合が高いとされています。これは、異なるジェンダーの管理職がお互いの視点や考え方を持ち寄り、協力し合って職場環境を整えることで、従業員が働きがいを感じる職場が実現できるということを示しています。

ここまでは客観的なデータですが、なぜなのか？について、私の限られた経験に基づいて考察をしてみました。ここからは完全な主観、一考察です。ぜひ、賛同・反対など別のご意見も募集しています。

一般的には、女性は対人関係に敏感であるとされています。しかし、これは必ずしもすべての女性がそうであるわけではなく、個人差があることは念頭に置く必要があります。

働きがいは、“働きやすさ”と“やりがい”の両方の要素を含んでいる、とされています。

このうち、“働きやすさ”に注目すると、働きにくくなってしまいう原因のほとんどが、心身に対する過度なストレスや人間関係にあ

ります。管理職が、部下の心身のちょっとした変化や、人間関係に気が付いたとき、少しでもいい状況にしようと、部下の環境（業務や配置）の改善や声掛けなど、その状況が軽いうちに速やかに対応することができる、従業員が働きやすい職場になります。

対人関係に敏感であり、小さな変化に速やかに対応できることは、大切な従業員を守るために欠かせない特性です。

一方で、“やりがい”に注目すると

管理職が特定の従業員に対して過剰な関心を持つことで、組織全体の視野を失い、結果として効率的でないマネジメントにつながってしまうようでは、他の従業員のやりがいによくない影響を与えます。やりがいの観点からは、仕事における能力や組織の成長を中心にマネジメントすることが重要になります。

対人関係に敏感になりすぎず、組織全体の能力を中心におくことは、限りあるマネジメントの資源を組織の成長のために効率的に使うために欠かせない特性です。

女性管理職が多い職場、つまり、現状では、男女のバランスが比較的とられている職場では、個々の異なる特性を生かすことで、従業員が働きがいを感じる職場環境を作り上げることができる可能性が高くなります。

また、一管理職の視点で見ると、自らが、個々の従業員に関心を持つ傾向にあるか、個々の従業員に対してはちょっと鈍感な傾向があるかを理解し、いいバランスをとるように努力したり、自分にはない特性を持っている人の力を借りたりということが大切になってくるとのことだと思えます。

このコラムを通じて、管理職の役割や従業員が働きがいを感じる職場についての考察が、皆様のお役に立てることを願っています。また、他の視点や意見も大歓迎ですので、ぜひお寄せください。