



専書!

専門家が選んだ3冊

Great Place to Work®
代表

荒川 陽子

「働きがい」のこれから①

女性の視点から考える職場の課題

私たち Great Place to Work®（以下、GPTW）は世界各国の企業の働きがいのレベルを調査し、働きがいに優れた会社を認定・ランキングしており、現在は、約100カ国で活動を展開している。

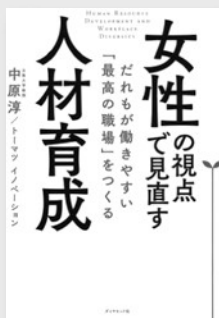
この調査のベースとなる働きがいのモデルには、「For All = 全員型」という考え方がある。これは、「すべての働く人が働きがいを感じていることが重要だ」とするものだ。

立場や属性にかかわらず、職場で働く全員が働きがいを感じる。その実現には、自社の制度や仕組み、マネジメントのあり方を見直すことが欠かせない。

『女性の視点で見直す人材育成』の副題は「だれもが働きやすい“最高の職場”をつくる」である。私なりにこの副題を解釈すれば、「すべての人が自分の力を発揮して、お互いに信頼関係を築きながら、働きがいにあふれた素晴らしい職場をつくる」ということだと思う。

日本においては、女性という、マイノリティどころか人口の約半分を占める人々においても、働きづらさを感じる人がまだまだ多いという現状がある。そんななかで、「女性の視点」で「人材育成を見直す」ことが重要だという本書の主題には、非常に納得感がある。この本を読み進めることで、まさに、働きがいにあふれた「最高の職場」をつくるために課題となりうる、自社の人材育成の仕組みやマネジメントのあり方、またそれらが形成された背景、さらには一人ひとりの潜在能力を活かせない障壁となっているバイアス（思い込み）に気づくことになるだろう。

GPTW ジャパンでは毎年、働きがいのある会社の女性ランキングを出しているが、そのランキングを出す過程で行っている分析において、女性管理職の働きがいの



女性の視点で見直す人材育成
中原 淳/トーマツイノベーション 著
ダイヤモンド社
2,200円（税込）
2018年8月2日発行

コアは、実は男性管理職よりも高いことがわかっている。この結果には驚きもあるのではないだろうか。

一般的には、女性は管理職にはなりたがらないといわれている。本書でも、「なぜ女性は“入社2年目”で昇進をあきらめるのか?」「女性スタッフが“出世”を嫌がる理由とは?」「女性マネジャーが苦手な“左脳の仕事”とは?」などの調査結果が紹介されており、非常に興味深い。その一方で、「マネジャーになってよかった」という感想をもつマネジャーの比率は、男性よりも女性のほうが多いという結果も紹介されている。これは、私たちの女性ランキングで紹介しているデータとも符合している。

女性を戦力として、管理職候補として育成していく仕組みを構築することは、性別や性的指向、年齢、役職など属性や立場にかかわらず、すべての人の潜在能力を高めることにつながっていく。その実感を本書から得ていただきたい。

profile

あらかわ ようこ

2003年にHRR株式会社（現リクルートマネジメントソリューションズ）入社。営業として中小～大手企業まで幅広く担当。顧客企業が抱える人・組織課題に対するソリューション提案を担う。2012年より管理職任用。2015年より女性活躍推進テーマ研究のため、同社の組織行動研究所を兼務。2020年から現職。日本社会に働きがいのある会社を1社でも増やすための活動をしている。