

女性活躍推進で管理職になる女性が増えていきます。女性はこの機会をどう捉えていけばよいのでしょうか。私自身が管理職を務めてきて思うことを3つお話しします。

女性管理職が語る

「女性活躍推進」の本来の意図

偏見を理由にキャリアを諦めることがないよう、社会や会社が対応する」というのが、本来の意図ではないでしょうか。

ただ、日本はまだ諸外国に比べて女性の育児家事負担が大きいため、平等にキャリアを描けるよう、あえて「女性活躍推進」という言葉を進める必要があるのでしょうか。

バンダイ取締役

藤田 訓子氏



ふじた・のりこ 1997年大学卒業、バンダイ入社。玩具の企画・開発・仕入れ担当の後、玩具企画開発部門や品質管理部門のゼネラルマネージャーを経て2023年4月より現職。

りました。いくつかある理由の中で気になったのは「管理職に向いていないと思うから」という答えが子供の有無で大きく差がついたことです。

もちろん育児中は急な時間変更などで周囲に負担をかけることがありますが、しかし、私自身を振り返ると、時間に制約があったからこそ、業務の効率化や効果的な時間の使い方などを常に意識し

ました。またいかに気持ちよく協力体制を築くか、コミュニケーションにも気をつけました。

3点目は、女性が管理職を希望しない理由として挙げることの多い「管理職の責任やストレス」が、必ずしも大きく重いだけではないということです。

理由の中で気になったのは「管理職に向いていないと思うから」という答えが子供の有無で大きく差がついたことです。

もちろん育児中は急な時間変更などで周囲に負担をかけることがありますが、しかし、私自身を振り返ると、時間に制約があったからこそ、業務の効率化や効果的な時間の使い方などを常に意識し

ました。またいかに気持ちよく協力体制を築くか、コミュニケーションにも気をつけました。

3点目は、女性が管理職を希望しない理由として挙げることの多い「管理職の責任やストレス」が、必ずしも大きく重いだけではないということです。

理由の中で気になったのは「管理職に向いていないと思うから」という答えが子供の有無で大きく差がついたことです。

もちろん育児中は急な時間変更などで周囲に負担をかけることがありますが、しかし、私自身を振り返ると、時間に制約があったからこそ、業務の効率化や効果的な時間の使い方などを常に意識し

ました。またいかに気持ちよく協力体制を築くか、コミュニケーションにも気をつけました。

3点目は、女性が管理職を希望しない理由として挙げることの多い「管理職の責任やストレス」が、必ずしも大きく重いだけではないということです。

誰にでも人生設計があります。女性活躍推進はそれを前提に「ライフイベントの際、制度不足や

意図すること、なぜこの言葉を使っているのかについては、常に意識しておきたいと思えます。

2点目は、ライフスタイルの変化を理由に自らの意欲を調査したところ、年齢が上がるにつれ

る企業で女性の管理職への意欲を調査したところ、年齢が上がるにつれ

る企業で女性の管理職への意欲を調査したところ、年齢が上がるにつれ

る企業で女性の管理職への意欲を調査したところ、年齢が上がるにつれ

る企業で女性の管理職への意欲を調査したところ、年齢が上がるにつれ

る企業で女性の管理職への意欲を調査したところ、年齢が上がるにつれ