

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せん。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。

時間の制約は、マイナス面だけではなく、心の持ち次第で、自分自身の大きな成長につながり、周囲へプラスになることも十分あるのです。

一方、こうしたことに対して上司や同僚の皆さんは、本人が本当はどうしたいか、耳を傾けていただけならばと思います。

業務を減らす、昇格を見送るなど周囲がよかれと

考えることが、いいとは限りません。実は本人はそれを望んでおらず、オンライン会議などで工夫して何とかやりきりたいと思っていることも少なくないからです。

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。

私も子供の弁当作りから朝が始まり、夕食までには帰宅する日常ですが、何事も諦めず、やりたいことを推進できるように、皆さんと共に頑張っ

ず歯がゆい場面が多々あ

りてきました。しかし、役割

が上がるほど自分で決

められる範囲が増え、事業

を育てることができるよう

になり、前向きなストレスと

私自身、管理職になるたいことを推進できるよ

う、皆さんと共に頑張っ

ず歯がゆい場面が多々あ

りてきました。しかし、役

が上がるほど自分で決

められる範囲が増え、事業

を育てることができるよう

になり、前向きなスト

レスとうまく付き合いな

がら納得して仕事をでき

るようになりました。管

理職の責任が重くストレ

スが大きいという思い込

みで選択肢から外すのは

もったいないことです。

私も子供の弁当作りか

ら朝が始まり、夕食まで

には帰宅する日常です

が、何事も諦めず、やり

女性活躍推進で管理職になる女性が増えていま

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。

私自身、管理職になるたいことを推進できるよ