



女性がどんどん社会進出をしていますが、肉体的だけでなく精神的にも違うことを把握し、理解する必要があります。そのため、いつまでもたっても「だからオンナは『オトコっていいの』」と、職場で進歩のない論争をしています。男性も女性も「ジェンダー」(男女の歴史的・社会的な性差)の理解が中途半端なため、ストレスをためることにになり、女性の社会進出がなかなか進まないように見えま

ジーアンドエス社長 萩原 扶未子

す。
ジェンダーがわかる例をあげてみます。女性の上司がいたとします。部下が他の人に暗い顔をして「上司は女性だから……」で、大方の人はそれですべてがわかったように「大変だね」と応えます。反対に「上司は男性だから……」では、相手はその人が何を言いたいのか推測は難しいでしょう。これは顕著な例です。他にも、総合職の女性登用が盛んに行われましたが、ほとんどが失敗しています。これは女性の精神構造を、職場だけでなく本人もともに理解していなかったからです。一般論ですが、女性は群れて行動すること

職場の中のジェンダー

よりの、「他の人と同じ」という安心感を持ちます。つまり、仕事ができるという管理職という名の下の女性の同性間での別扱いは、職場の中で管理職となった女性の孤立を生み出します。逆に、男性は同期入社でも年齢の上下が逆

自分以上に誇りと自信になるという違いが出てきます。妬みや中傷に対しても女性には過敏に反応し自分の非としてマイナスイメージとらえますが、男性は相手が

男性は「就社」し、女性は「就職」と言われています。このようにDNAに組み込まれた精神構造を互いに理解していくことが意外になされていません。ジェンダーを認識し把握できていれば、男性社会の組織だけでなく女性社会の組織でも、女性が上司で

も、部下が女性ばかりでも、「どうして?」「なんで?」「どうして?」「なんで?」というストレスを抱え込まなくてもよくなります。しよせん世の中は男性と女性しかいないのです。違いを楽しみながら真の男女共同参画の職場を創出していきましょ。