



【男×女活用^(TM) 経営革新】

〓男女の本質の違い、を活用した
女性管理職育成コンサルティング

株式会社ジーアンドエス
代表取締役社長

萩原 扶未子

Fumiko Hagihara

▶▶▶ Profile

1986年に株式会社ジーアンドエスを設立。小売業から製造業まで、延べ5000人を超える研修や講演、コンサルティング実績を基に、事例をふんだんに活用し、わかりやすい話し方で、何が間違っていたのかが具体的に理解でき、〓目からウロコ!、と高い評価を得ている。金沢大学大学院 博士課程単位取得満期退学。2018年、〓元気の源! ゴーゴーカレー!!、社外取締役就任。

▶▶▶ 企業データ

女性社員及びの女性管理職育成をコンサルティングする。また、女性向けマーケティングも行っており、上記に関する執筆・講演・研修も行う。

金沢本社
金沢市笠舞本町2丁目6-3-313
TEL 076-222-7234
<https://www.g-and-s.co.jp/>

女性活用がうまくいっていない経営者&人事責任者の方へ。貴方は男女の違いを理解していますか？

女性の活躍推進が叫ばれる中、女性管理職育成に取り組み企業も増えているが、女性の管理職は意外に増えていない。最大の理由は、ジェンダー（男女特性）を理解していないことにある。管理職育成に関して、未だに男性管理職と同様の育成方法を取っているからだ。

そんな中、〓男女の本質の違い〓を活用した、女性管理職育成コンサルタントとして活躍しているのが、株式会社ジーアンドエス・代表取締役社長の萩原扶未子氏である。同氏は、〓男×女活用^(TM) 経営革新〓の名称で、女性管理職の育成コンサルティングを実施している。

「女性管理職育成のコンサルティングや研修

は数多くあり、書籍も出版されています。しかし、男女の特性に基づいて行われるコンサルティング、研修はなく、書籍も、私が調べた限りでは存在しません。実はここが問題なのです。一過性ではなく、女性管理職育成に向けた仕組みづくりをするためには、男女の特性を正しく理解する必要があります」

例えば、男性に比べ女性は管理職になることを望まない人が多い。日本総合研究所によれば、管理職への登用を希望しない女性は86%以上に達している。理由として、

「今まで、管理職になる指導を受けてこなかったし、自身もそう思って仕事をしてこなかった」

【適格クライアント層】

- 社員数300名以下で、女性の管理職登用や女性活用が上手くいっていない企業の経営者、管理職、女性管理職育成担当者
- 女性管理職や女性社員を活性化したい会社
- 女性管理職育成し、会社の成長を目指したい企業

【傾向と得意分野】

短期的 ◀◀ ☆☆★☆☆ ▶▶ 長期的

全社的 ◀◀ ☆★☆☆☆☆ ▶▶ 社長・専門的

業界的 ◀◀ ☆☆☆★☆☆ ▶▶ 手法的

「昇進より、仲間と楽しく仕事をしたい」、「女性管理職見本がないために服装含めどう言動すればいいかわからない」等々がある。

つまり、男女は昇進することに対する価値観が異なるのであり、女性に対して男性と同じ昇進や指導をしているため、うまくいかないのがある。同氏はこうした現状をふまえた上で、女性管理職育成、女性社員活性化、男女に応じた接遇法等のコンサルティングを実施している。

これまでになかった男女の特性を活用した全社で取り組む女性管理職育成支援

コンサルティングの特徴として、女性にだけフォーカスするのではなく、周りの上司・部下・同僚にも男女の特性を理解させることで効果を高めるサンドイッチ型を実施。

女性社員を管理職に登用しても、本人が積極的にでない場合や、管理職になった段階で、男性の部下や上司だけではなく、同性の女性部下ともコミュニケーションがうまくいかず、潰れてしまう例が多い。これは前出のように、男女の特性を互いに理解し把握できていない点から生じるのだ。

同氏はこれらの男女の特性に対して、まず違いを知ることから始まり、男女の特性活用への意識付けや、動機付けをおこない、経営戦略、

マーケティングなどを考慮したコンサルティングを提供している。また、管理職だけでなく、女性社員の活用方法や、女性向けマーケティングの指導なども行っている。男女の特性を理解している同氏だからこそ、様々な角度でビジネス的なアドバイスができるわけだ。

「ミナー」と題して講演。対象者は男性管理職で、目的は女性部下への効果的なコミュニケーションを通じて、業務へのやる気やモチベーションを引き出せるようになることだった。

また、ある医療メーカーでは「ジェンダー活用研修」を、管理職、女性管理職候補、一般社員別に各地域にて実施した。一般社員向けは、自身の男女の特性比の測定、男女の特性の違い





(基礎)、ビジネスで男女の特性の活かし方等を講演した後、グループワークを実施。

管理職向けには、男女の昇進価値の違い、多様性が大きい女性の環境と価値観、女性特性の活かし方、などを講演。女性管理職（候補）向けには、求められる女性管理職、ビジネスでの女性特性の強み・弱み、女性特性は変えられないがビジネス社会で認められる方法、といった内容を実施した。

同氏の講演は、毎回新たな発見があり、女性

管理職や女性社員に対する考え方や認識が変わったと、評判を呼んでいる。また、講演を聞いた参加者が講演内容に感動を覚えたり共感を感じて、新たな依頼につながり忙しい日々を送っている。

女性活躍のニーズは高まっているが 実態が伴っていないのが現実

萩原氏は今後、女性管理職がさらに増える理由の一つとして、急激な人口減少社会の中、労働人口が激減しており、これまで以上に女性の労働力が求められているからだ。例えば、男性のみと言われた鉄道業の女性比率が25年間で34倍になり、2018年には女性の労働参加が、M字からアメリカを超える台形に近づく進出が見込まれている。

もっとも女性管理職の登用に關しては、まだまだ遅れていると同氏は語る。

「優秀な女性管理職が活用しないと、企業が立ち行かなくなる危険性があるにも関わらず、女性管理職は2019年の帝国データバンクの調査では平均7.7%に留まっています」

女性の活躍が予測される2つ目の理由は、購買を含め何かを決める時の決定権を、女性が7割以上（ハー・ストーリー調査）持っているからだ。女性が求める製品やサービス、雰囲気作

りが、ビジネスに必要になっており、女性管理職や起業家の知恵やアイデアが、ますます求められる時代になっている。

3つ目の理由は、2016年施行の「女性活躍推進法」の基、数値目標や育成のための行動計画作成が、国をあげて求められていることだ。ただ、これに対しても同氏はこう語っている。

「早速、女性活用推進のために、女性管理職育成を行おうと、『男女の差別なく接し』、『ガラスの天井を外せばいい』と、取り組んだ企業や団体は数知れませんが、しかしながら、必ずしもうまくいっていないのが現状です。やはり、男女の特性を正しく理解していないのが原因なのでしょう」

総じて言えるのは、女性の活躍、女性管理職の登用が叫ばれているにも関わらず、現状が全く追いついていないということだ。女性の能力を理解し、活躍に向けて努力する企業は着実に存在するが、残念なことに男女の特性を理解していないため、結果に結び付いていないのだ。

そこで、萩原氏の出番である。男女の特性という新しい概念を持ち、女性管理職育成支援を行った実績を持つ同氏にコンサルティングを依頼してこそ、真の女性活用が実現するのである。

コンサルティング事例、実績等のご紹介

同氏のコンサルティングにより自立した女性従業員が増え 残業も大幅に減るなど働き方改革も実現

従業員 50 人の製造業。女性従業員の多くがマイナス思考で自立せず、離職率も高いという問題点があった。そこで萩原氏がコンサルティングを請け負い、サンドイッチ型（社内を 2 つに分け男女の特性の基礎から全員参加で学ぶ）の研修を実施。男女の特性の違いと活用を一挙に社内に広げた。グループは、経営者・役員・管理職向け研修と一般社員研修に分け、女性活用や女性の特性を学んでもらった。

その結果自立する女性社員が増え、女性視点での作業改善により生産性が飛躍的に向上。女性社員の多様な仕事の形態やワーク・ライフ・バランスのコントロールをすすめたため、社内の働き方改革にもつながり、残業が大幅に減った。

0 だった女性店長が 2 人誕生し 女性社員やパートアルバイトの採用率アップにもつながった

従業員 200 人規模の小売業。女性社員や女性客が多いが管理職と店長は男性だけだったので、初の女性の店長を作ること为目标としていた。そこで同氏が、サンドイッチ型で男女の特性の違いと活用を広めた。

社内を管理職、女性管理職候補、一般職の 3 つに分けて、男女の特性を基礎から学んだ。女性管理職候補には、管理職としての提案手法や部下管理、男性との交渉方法などの育成をおこない、成果として、初の女性店長を 2 名拠出することができ、女性視点での成果物開発や新たなサービスにもつながった。また、女性が働きやすく、女性でも昇進できるということで、女性のパート・アルバイト、正社員獲得にもつながった。

feature point:

コンサルティングの特徴・ポイント

- 男女の特性を理解することを何より重要視するコンサルティング
- 女性管理職登用だけでなく、女性社員の活用や女性の活躍を幅広くサポート
- 男女の特性を理解してもらうことから始まり、活用への意識付け・動機付け、具体的なマーケティングや経営戦略などきめ細かく指導
- 組織がわかっている女性にしかならない、女性ならではのやり方を女性管理職にアドバイス