

ふれい考

女性社員たちからの連名の手紙は忘れられない。封筒の中に人数分。「毎日精いつばい頑張っているのに、これ以上私たちに何を望む

吉村の女性管理職比率は33%。まだまだかもしれないが着実に増えている。女性活躍と叫ばれる前から、女性社員の力を仕事で発揮させたいと願ってきた。しかし、「内覧会のリーダーにならない？」などと声を掛けると炎上した。



(株)吉村
代表取締役社長

橋本 久美子

のか？」と悲鳴のような記述が並んだ。社内で読んだら泣くと思つて電車の中で読み始め、

シヨックに

涙があふれ

て電車を乗り越す始末。

失意の中で受けたセミナーで「ピンクカラーシヨブ」という言葉を知った。

秘書や家政婦など歴史的に女性が担うことの多い職種は、ご主人様の意に沿い意

を汲むことを求められる。

「自ら目標を立てた経験がないのに、急に活躍しろと

たちの目標を決めていた。そこで、6つの営業所から営業事務とデザイナーを横串に刺して、それぞれの部にすることにした。もちろんリーダーは女性。

いやはや抵抗は大きかった。「私には向いていないです」と涙ながらに訴えられる。

自ら夢中になれる仕事へ

その頃、課の経営理

念を創るのが社内で行き詰り、彼女たちも見様見真似で理念を創り始めた。

一人で作らず、話し合う。彼女たちの「得意不得意表」は庄巻だ。イラスト、書き文字などずらっと並ん

だ項目と、デザイナーの名前が並ぶマトリックス図。お互いの得意と不得意を共有して助け合うのに留まらず、この不得意を克服したいと宣言して目標にする。

リーダーを打診したときに激しく抵抗した彼女は、今では課長だ。「私ではなく、理念に付いて来いという感じ。迷ったら理念に照らして考えればいい。肩の力が抜きました」と語る。

なりたいた姿が描けて、そこに向かって夢中になれたら、ピンクカラーシヨブから脱却できた。頑張らせるのではない。仕事に夢中になれる場所を作りたい。

いわれても戸惑いますよね」と講師はいった。ハツとした。吉村には営業所が6つあるが、所長はすべて男性で営業経験者。Macをいじれない所長が、デザイナー面談で彼女