

要旨**ギャップを埋めるコミュニケーション ～適性キャラクター診断～****1. 背景**

「どうしてこのテーマを選びましたか？」

一見漠然とした本テーマを選んだ各メンバーに、最初にこの言葉を問いかけてみました。対して、様々な回答が返ってきました。

- ・ ダイバーシティの施策はあるが、身近に響いていない。実態を知りたいから。
- ・ 人事業務に携わっており、他社の状況を知りたいから。
- ・ エンジニアに女性が少なく、みなさんの働き方を聞いてみたいから。
- ・ 女性が活躍している職場に転職し、場により違いがあると思ったから。
- ・ これからの自分について、漠然としているから。
- ・ 出産休暇、育児休暇を経て時短勤務をしていて、興味があるから。
- ・ 娘がエンジニアの進路に進み、現状が不安になったから。

これらの根底には「知りたい」という共通点があります。IT業界に身をおきながら、私達は実態を知らない。いまひとつ、身近な問題として感じられない。働き方改革が叫ばれて久しく、社会の制度や風潮は格段に良くなってきているはずなのに、何故。

そんな思いの先に、もっと働く女性が増えてほしい。そのための役に立ちたいという大切な希望を秘めて、研究に望むこととなりました。

2. 目的

今後もしリソース不足が想定されるIT業界において、長く勤めてもらうことはとても大切です。一方で、仕事から離れる女性が多い現実があります。その理由は何か。本人の希望や資質だけの問題とせず、あえて「女性のために」考える必要性を掲げます。

もちろん企業様の中に制度、意識改革など対応はあります。そんな中、本研究では「身近に考えること」を目的とし、ライフイベントに左右されがちな女性にも長く仕事を続けてもらうための「きっかけ作り」を提案します。

3. 研究概要**(1) IT業界と女性**

IT業界における働く女性の割合、離職理由といった状況を、経済産業省などのデータを読み解き、検証します。

すでに解決できている事柄がある一方で、マイナス面として残るものが明確になっているのか。裏づけのため、次は実態を調査していきます。

要旨

(2) 実態調査アンケート

制度、風土、キャリアマネジメント、コミュニケーションの4つの観点で管理職と一般職に分けたアンケートを実施し、結果を分析します。

制度、風土といった環境は整って来ている中、キャリアマネジメントには漠然とした不安がある、コミュニケーションが画一的なものに留まっているといったことが浮き彫りとなりました。この課題について、解決策を考えます。

(3) 適性キャラクター診断

「キャリアマネジメントについて、コミュニケーションをとろう。」

企業で確立しているプランの前に、少し気軽に、本人もはっきり分かっていない自身の適性診断を提案します。試行を繰り返し、より精度の高い選択肢と結果に構築する過程を報告します。

(4) 適性ロールモデルとキャリアプランの提示

診断結果の適性にあわせて、8パターンのロールモデルとそのキャリアプランを提案します。ロールモデルでは特徴とお勧めする職種を。キャリアプランでは、取得するとよい資格・施策およびワークスタイルを作成します。

4. 結果・考察

女性が長く勤めるためには、キャリアプランを考えることと、画一的にならないコミュニケーションが必要と確認できました。

また本研究は「女性エンジニア」を対象として始めましたが、アンケート過程にて、男性も似たような状況にあることがわかりました。キャリアプランやコミュニケーションは、性別を問わず、共通なポイントであると認識しています。

5. さいごに

適性キャラクター診断が提供するロールモデル／キャリアプランは、各企業様にてさらにブラッシュアップできると考えています。

ぜひ！御社の推奨モデルに照らし合わせて、画一的なコミュニケーションに留まらず、個々人にあったアドバイスに用いてください。

※文章内の記載の会社名および製品名は、各社の登録商標または各社に帰属する標章もしくは商号です。

以上