



管理職をめぐる諸課題にどのように対応するか②

～より多くの組合員が管理職をめざせる環境を整備するために～

最終回となる今回は、より多くの組合員が管理職をめざせる環境整備に向けた「対応の方向性」について、みなさんと理解を深めたいと思います。

前々回は「管理職をめざす層の課題」として右記の2点を取り上げましたが、今回は、それらへの「対応の方向性」を考えます。

■管理職をめざす層の課題

- ①管理職へのキャリアパスが不明確
- ②管理職として働くことへの不安が大きい、魅力が伝わっていない

管理職にチャレンジできる能力の開発、キャリアパスの整備を

上記①に関しては、組合員一人ひとりが主体的・自律的なキャリア形成をはかる中で、キャリアの選択肢の一つとして管理職をめざせるよう、環境を整備することが重要です。

今後は、以下のような視点から、管理職へのチャレンジを一層後押しする必要があると考えます。

■具体的な取組みの視点

- 管理職として働くことも意識できるようにするための環境整備、組合員からの相談に対応できる体制づくり
- 管理職に必要な知識・スキルの習得、リーダーとしての経験や後輩指導機会の付与
- 誰もが管理職にチャレンジできる職場風土の醸成
- 一般職・旧一般職の管理職へのキャリアパスの整備、より多くの女性が管理職をめざせる環境整備

管理職として働くことへの不安の解消、魅力の周知・理解浸透を

②に関しては、管理職をめざしたいが躊躇している組合員に、管理職として働くことをより前向きに捉えられるよう環境を整備することが重要です。また、管理職として働くことやプロフェッショナル性を発揮して働くことなど、各々のキャリアパスが持つ魅力・やりがいを理解した上でキャリアを選択できるようにすることが重要です。

今後は、前回指摘した「管理職のさらなる役割発揮」を後押しする取組みや、前述した「管理

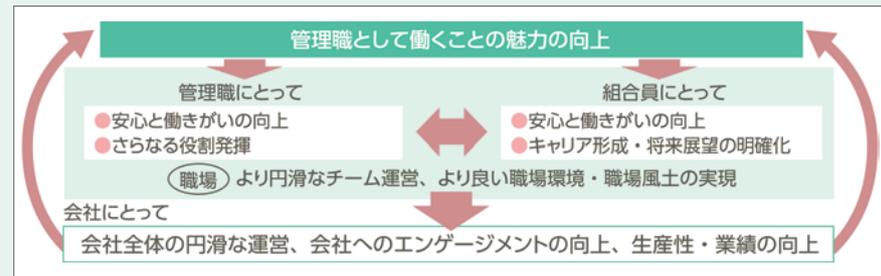
職へのチャレンジを後押しする取組み」とあわせ、以下のような視点から、不安の軽減や、管理職の魅力の周知・理解浸透を継続的にはかる必要があると考えます。

■具体的な取組みの視点

- 直属の上司などによる不安の理由の把握、管理職に対する各種の支援策の伝達
- 直属の上司などによる面談や日々のコミュニケーションを通じた管理職の魅力・やりがいの伝達

私たち生保労連は、以上のような取組みを労使連携して行うことで、管理職・組合員・職場・会社のいずれにとってもプラスとなる「好循環の実現」をめざします。

■私たちがめざす姿



「2021年度 管理職研究」のポイントを5回にわたり連載してきました。生保労連としては、これらの考えに基づき、組合員のみなさんが、より確かな将来展望をもてる職場環境の整備に向けて、各組合とともに一層取り組んでいきたいと考えています。