



## 脳の特徴を活用して女性社員をやる気にする

MD.ネット 作業療法士 菅原洋平

理念などの明確なゴールを掲げて社員を統一する。これって、男性には有効ですが、**女性には響きが弱い**のです。女性が多い組織では、明確な理念、数字を掲げて、目標達成に向かおうとしても、女性社員のやる気をうまく具合に引き出せません。頑張ってくれていたのにいきなり退職希望を出されたり。苦勞して育てたのに、・・・。

というも、女性の脳はそもそも男性の脳とは違う展開をするのです。

**女性の脳は、明確なゴールを描くことが苦手**です。女性の脳は、ゴールを描く代わりに毎日の体験の中で、過程を大事にし、自分が思っていたようなイメージでできているか、また、今の自分が人からどう映っているのかを知りたいがります。つまり、女性の脳が欲していることは、最終ゴールの達成の一点ではなく、**過程こそがゴール、そして関係性の確認**です。イメージ通りに進んでいる感覚、自分が大事にされている感覚、役に立てている感覚という情報です。こうした感覚を脳が得た時、女性の脳が無意識にGOモードに入ります。本当にやる気になるときです。パワーゼンカイ！ゴールだけを伝えても、頑張りすぎて周囲とギクシャクした

り、無理をしすぎて体調を悪くする、イライラするなど。そういう傾向は性格と見るよりも、女性的な脳の展開として見てあげると、活用の仕方が変わってきます。

女性の管理職になっていく方は、2パターンに分かれていくようです。女性脳の特徴も持ちながら、2パターンに分かれていきます。男性脳化していく方。頭の切り替えが良く、理性的なのにほどよく喜怒哀楽もあり、コミュニケーション能力は抜群です。結果への執念も強いものがあります。他方は、女性脳が一層強くなっていく方。の良さで表現豊かで欲脳も理解し男性の理解はしながらも心理的葛藤が強く、自分でもどうしてもなく感情的になってしまうというケースです。

いずれにせよ、女性の活用はどの国においても、事業達成、組織の中では重要です。

女性社員が何を大事にしているのか、「**脳**」に着目してその社員を知るために、こんな方法があります。

- ①朝起きてから眠るまでにしていることを順番に細かく書き出させる。
- ②今やっていないけれど、やりたいこと、しなければならないことをそれに書き足す。

③それらに、女性社員にとっての個人的な重要度を10点満点でつけさせる。(常識ではなく彼女にとって大事な行為かどうか)

④自分の生活に特に必要な行動を5つ選ばせる。

⑤その5つに遂行度を10点満点でつけさせる(今できているかどうか)

⑥5つに満足度を10点満点でつける。(今のままでよいか、改善が必要と思っているか)

この方法でできあがったものを見ると、彼女にとって「**重要で遂行度が高く、満足度が低い行為**」が見えてきます。

これが**Anchor Activity**。人をやる気にさせる行為リストです。実際にやってみると、女性社員の価値は男性以上に実に実に多様で驚いてしまいます。わが社の女性社員の**Anchor Activity**を知るだけでも、それぞれが何を大事に毎日働いているのかヒントが得られます。そこから、ゴールの設定、担当、指示の出し方、任せる範囲、キャリアパスなども見えてきます。

**可能性の発見。**

これまでと違ったアプローチで、一度ぜひお試しなさってみてください。