

「女性を活かせば会社が変わる! 会社が伸びる!」 女性社員を育てる 仕組みづくり

去る11月12日、足利地場産センターにて、i-project代表 大西素子氏をお迎えし、メビウス160回『「女性を活かせば会社が変わる! 会社が伸びる!」女性社員を育てる 仕組みづくり』講義を行いました。

大西先生は、人材育成・組織開発を専門領域とする経営コンサルティング会社の営業として、研修・診断・そしてコンサルティングに携わり、全国38拠点中第1位の営業成績を樹立し、当時唯一の女性営業所長として活躍されました。結婚、出産、育児を経て独立された後は、コンサルティングや就労支援を中心に行政や企業の女性活躍推進をサポートされています。それでは講義の一部をご紹介します。



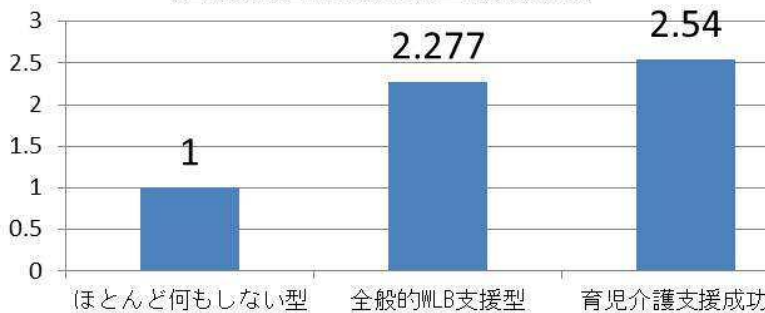
i-project代表
株式会社イープロジェクト取締役
大西 素子 氏

今まさに、女性の時代! ~女性が求められる理由~

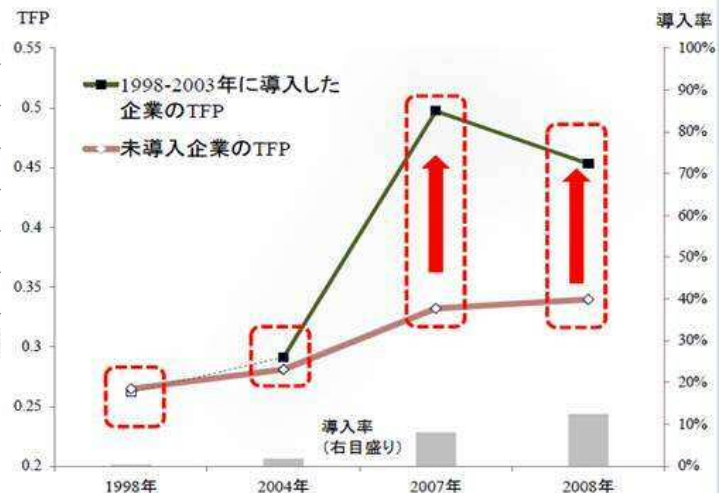
■人材活用の観点から、ワークライフバランス (WLB) に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。

- ・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高い。

WLBに対する取組と生産性の関連
(「何もしない型」の生産性を1とした場合)



・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。



女性活躍の施策は女性だけの話?

女性活躍推進の真の必要性はこれから

2007年。団塊世代の一斉退職がありました。すでに少子化と高齢化により労働力人口の変化が始まっています。このままの状態が進むと2060年には3,795万人と現在より42%減少。2022年には、団塊世代が介護年齢に突入し、ますます人手不足になります。女性活躍の場を整えることは、男性も今後関わるであろう介護問題に対応する仕組みをつくることにもなるのです。

活躍にはステップが必要 「女性活躍 育成プロジェクト」

女性活躍をめぐる 企業事情

- ・ 昨年あたりから、社員募集をしても人が集まらない。
- ・ 男女関わらず、優秀な人に働き続けてほしいと思っている。
- ・ 産休、育休の希望者が増えてきたが、対応が分からない。
- ・ 介護が必要な家族をもつ社員が増えてきた。
- ・ 勤務時間や条件の希望が多様化してきている。
- ・ 2020年のオリンピックまではかなりの人手が必要、その後は・・・。



その対応は？

以前は、人口ボーナス期※と呼ばれたように働く人が多い時代だった。ところがこれからは、人口オーナス期。働く人より支える人が多くなる。そこには、ダイバーシティ、多様な価値観に基づく多様な働き方が必要。一足飛びに活躍の場ができるわけではない。10年、15年後を見据えたステップが必要。それは役員が育てる。

※人口オーナス期：人口構成の変化が経済にとってマイナスに作用する状態。

ある建設会社(社員数60名)の取り組み

課題：建設業界という男性社会の中で、女性が家庭役割を担いながらも、会社で働き続けられる組織をつくること

取組み施策：建設現場監督を経験していた女性社長が

法定以上の産休育休、介護休暇を設定。育児、介護に関する休みに柔軟に対応。「休み」のローテーションをつくる。

効果：お互いにフォローし合える風土が芽生えた。離職率の低下に繋がった。

女性活躍のメリット

- ・ 優秀な人材の確保ができる
- ・ 定着率が高まり、離職率の低下が図れる
- ・ 働く女性のモチベーション向上
- ・ 多様な視点が入り入れられる
- ・ 消費者ニーズを捉えられる
- ・ 職場の雰囲気良くなる など 企業イメージの向上にもつながります。



当日は、「女性が生き生き働く職場とはどんな職場？」のテーマにより、活発なグループディスカッションが交わされました。日々感じていることやお互いの取組みについての意見交換をすることが、とても参考になったようです。