

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける

特定社労士・経営士 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 女性を戦力化する

- ① なによりもコミュニケーションが大切
- ② 女性の特性を学び活かす
- ③ 長時間労働を改善する
- ④ 育児支援体制を拡充する

2014年8月号(第138号)

「2020年までに指導的立場に就く女性比率を30%に」

安倍首相は、矢継ぎ早に女性登用対策を打ち出しています。「待機児童を5年でゼロ」「育休3年」「上場企業に女性役員を1人」などです。これは「アベノミクスの成長戦略の要」だそうです。

安倍首相の意図はともかく、「人口の半分を占める女性がイキイキと働ける社会を作ること」「女性を戦力化すること」が強く求められています。

とくに日本では少子高齢化が急激に進んでいます。今、建設業や飲食サービス業などで「人手不足」が深刻になって来ています。今後ますます「人手不足」が予測される。かかる状況の中で、高齢者の活用とともに女性の活用が大きな課題となっています。

今回は、『儲かりたければ女性の力を借りなさい』(小山昇)に学びながら、女性の戦力化について考えたいと思います。

女性を戦力化する

なによりもコミュニケーションが大切

「コミュニケーションがない状態では従業員、特に女性従業員を戦力化することはできない」

小山社長は次のような比喻を使ってコミュニケーションの重要性を強調しています。

従業員の心のコップが裏返しのままでは、コップに水を注ぐことはできない。心のコップを上向きにするのがコミュニケーションであると。

では、コミュニケーションをよくするためには何が必要か。

【部下に関心を持ち、小さなことを褒める】

部下や従業員に関心を持ち、小さな変化に気づき、小さな変化を褒めることが大切です。

小山社長は暇さえあれば従業員を観察し研究しています。またiPadに従業員1人ひとりの名前や所属だけでなく、仕事の緻密さや性格まで入れて把握しています。更に約30分の出勤途上のタクシーの中で幹部に部下の仕事ぶりやプライベートなことなどを実名で報告させ、褒めるネタ探し、情報収集をしています。そしてサンクスカードにして自宅に送る。そうすれば家族からも「よかったね」「すごいね」とほめられ、本人のやる気もアップする。

(株)武蔵野では、「社長と飲み歩く会」を定例化するなど従業員との接点を多く持っています。

【部下の話や愚痴を最後までよく聴く】

「自分の話は一切せずに、とにかく女性たちの話を聴く、面倒がらずにひたすら聴く、愚痴でも文句でも何でも、否定せずに黙って聞くのです。…こちらが無神経な態度をとると二度と受け入れてもらえなくなります。ですから、何も言わずに聴き役に徹することが大事です」(株式会社リビアス 大西昌宏社長)

理・美容、ネイルサロンなど国内外に250店舗を運営している(株)リビアスでは、定期的に話を聞く場を増やしました。大西社長は、昨年は非公式含めて280回従業員との飲み会も持ったといっています。なによりも自分の意識を変えて、まずは全てを受け入れることが女性を戦力化するための秘訣だと強調しています。

女性の特性を学び活かす

次に大切なのは、女性のもつ優れた特性を活かすことです。代表的特性は次の2点だと言われています。

【経営に必要な毎日の繰り返し仕事を忍耐強くやってくれる】

「経営は、決められたことを、日々繰り返しキチンと行う事が基本だといわれています。男性は本質的にいい加減ですが、女性は日々の繰り返し仕事が得意です。やるべきことが決まっていれば、男性よりも女性がずっと生産性を上げてくれます」(小山社長)

(株)武蔵野が優良企業になれたのも、パートから正社員まで500人の女性陣が経営計画書で決められた方針に従って、毎日繰り返し仕事をしてくれたからだといえます。

【覚えが早く、お客様への気遣いが細やか】

「今年度も58人の新卒者をとりましたが、そのうち45人が女性。面接などをした結果、おのずと女性が多くなった。男性に比べて女性のほうが覚えも早く、お客様への気遣いも細やかで優秀に感じる」「パートでも部長になっている女性が3人、マネージャーが20人いる。彼女たちはとにかく段取りがいい」「お客様にすれば、社員だろうがパートだろうが関係ありませんから、…どこへでも連れて行く。そのほうが実践力もつし、どんどん優秀になる」(株式会社関通 達城久裕社長)

7つの物流センターをもつ(株)関通は、多くの女性を採用し、更なる戦力化をめざしています。

長時間労働を改善する

女性を戦力化する上で大切なのが、長時間労働の改善、見直しです。

経済成長を支えるのは「男性、正社員、長時間労働」という考えを抜本的に改めることが求められています。

女性は、今なお子供を持つ段階で仕事か家庭かの二者択一を迫られ、多くの女性が退職しています(2010年の第1子出産前後の女性の継続就業率は38%)。また、一度離職すると正社員の道は閉ざされ、好条件での再就職が難しくなります。これでは女性の意欲は削がれてしまいますし、幹部の道は閉ざされてしまいます。決して女性に能力がないわけではない。「女性は機会に恵まれなかっただけ。ポストに就ければ必ず伸びる」LIXILグループの藤森社長は断言しています。

女性の戦力化、幹部への道を閉ざしているのは、仕事と育児が両立できない社会、企業です。その際たるものが長時間労働です。いまだ日本企業では長時間労働が謳歌され、長時間労働を行う社員が評価されています。これを維持したまま、「女性が活躍できる社会づくり」が進めば、「輝く女性」よりも「疲れた女性」が増えることが懸念されます。更に少子化に拍車をかけることとなります。

男性にとっても、長時間労働の見直しが求められています。家事、育児を全て女性に押し付ける、そのひとつの要因になっているからです。6歳未満児のいる家庭で、1日の家事・育児関連時間をみると日本の夫は1時間程度で、欧米諸国の夫の3分の1以下です。(「平成23年社会生活基本調査」総務省)この点からも男性の意識変革とともに長時間労働の改善が求められています。

育児支援体制を拡充する

「今年4月から本社に保育士を常駐させたキッズルームを開設した」(無添加化粧品開発卸のドクターリセラ株式会社)

社会的な出産、育児支援体制はかなり拡充されてきています。すでに産前産後の社会保険料は免除となりました。また育児休業期間には賃金の3分の2が給付されます。(いずれも26年4月から)

しかし、中小企業ではいまだ出産を控えた女性の退職が多い。長時間労働を改善しつつ、多様に働ける職場づくりが求められています。自社なりの育児支援体制の拡充が求められています。

なによりも男性経営者の意識改革が求められています。

参考文献:『儲かりたければ女性の力を借りなさい』(小山昇)