

女性が活躍しやすい企業は「高収益」である理由

政府は2015年に女性活躍推進法を制定し、働く女性の活躍を支援する動きをますます加速させています。国・地方公共団体や従業員301人以上の企業には、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付け、300人以下の中小企業には努力義務を課しています。

こうした義務とは別に、人手不足に見舞われている多くの中堅・中小企業経営者は、真剣に自社の女性社員の活躍を望んでいます。しかし、社内に旧態依然とした男社会の意識が残っていたり、女性社員がマネジメント職を望まなかったりという理由により、女性の活躍は進んでいないのも現状です。

私自身は、男女に能力の差があるとは思っていませんし、私の会社でも女性の社員には能力に応じた職に就いて活躍してもらっています。その原点は、私が新卒で入行した東京銀行にあります。

1980年代でも女性の海外赴任や女性管理職が当たり前だった東京銀行

入行した1981年当時、東京銀行は4年制大学の女子学生の就職先としてトップレベルの人気を毎年維持していました。それというのも、1985年に男女雇用機会均等法が制定される以前から、女性の登用が最も進んでいた組織の1つだったからです。

東京銀行には当時およそ6000人の日本人の行員がいて、男女はおおよそ半々でした。そのうち海外に常時約600人が赴任していたのですが、100人ほどが女性でした。当時の日本企業では考えられない高い比率だったと思います。管理職の女性登用も進んでいました。

私が最初に配属された名古屋支店では直属の上司が女性で、本店営業部へ異動すると直属の上司の係長と本店営業部長が女性でした。1984年から2年間アメリカの大学院留学を経てシステム部へ配属されたのですが、同じ部にいた高卒の先輩の女性が国内支店の支店長に抜擢されました。男女に関係なく実力を公平に評価する行風だったのです。

ところが今、コンサルタントとして日本企業を見ると、女性の活用が進んでいないことに改めて驚きます。私が講師を務める大企業の経営幹部研修では、経営幹部やその候補の女性はごく少数です。私が社外役員や顧問として出席する役員会や経営会議では、女性の役員をほとんど見かけません。男女雇用機会均等法制度から30年以上が過ぎて、ようやく経営層に均等制定後の入社組みが加わり始めた頃ですが、このままでは会社の意識や風土が変わるまでにはまだ10年、15年という時間がかかりそうです。

中小企業の場合でも、経営者がいくら音頭を取っても、女性の活躍の風土をつくることはなかなか容易ではないと思います。

私自身も中小企業の経営者として何度か経験しましたが、中小企業で女性に管理職になることをお願いすると、結構な確立で断られます。それはそういう風土ではないからということもありますし、当の女性自身が、あまり管理職になるのに積極的でないという理由もあります。このあたりは、大企業に働く女性、とくに総合職の女性と大きな意識の差があると感じています。

しかし、中小企業の場合でも、何度も女性に管理職になるように勧め、それを受け入れる人が増えてくると社風も変わっていくものです。そのためにも、まず男女の能力に遜色がないことを示すために、同じ仕事をさせ、切磋琢磨して結果を出す組織をつくることです。結果が出て周囲が女性の能力を認めれば、自然に管理職になりやすい空気が生まれてきます。リーダーシップの研修や勉強の機会なども、もちろん、男女平等に受けさせなければなりません。

女性の活躍を支える仕組みづくりも欠かせません。例えば育児休業制度がきちんと利用できて、キャリア形成が中断され

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します

ず、復帰後は能力にふさわしい地位や仕事に戻れる仕組みです。

こうした仕組みをつくり、運用するためにはお金がかかります。そこでなによりも経営者は、高収益を実現しなければなりません。2017年度の日銀短観によると大企業と中小企業の売上高経常利益率には大きな差があります。大企業（非製造業）が6%台なのに対し、中小企業は3%台にとどまります。日銀短観の対象となる中小企業は資本金2000万円以上なので、それ以下の中小零細企業の利益率はもっと低いでしょう。

収益が低いままでは女性の活躍を支える仕組みもつくれず、活躍という掛け声も絵に描いた餅になりかねません。女性の活躍は、経営者の経営能力にかかっています。

高収益の会社をつくるには、いまでもなく差別化された商品やサービスをお客様に提供することが何よりも大切です。そのためにも、女性の活躍も含めて、何ごとにも「一歩踏み込む」ことを普段からやっている経営者や会社が高収益に近づけることは間違いありません。高収益だからこそ女性のみならず多くの社員が活躍でき、それにより会社はさらに高収益となるのです。

DIAMOND online 小宮一慶の週末経営塾より

LET'S 農業③ 畝作をしました。

毎日毎日雨が続き、九州地方では土砂崩れや浸水の大きな被害が出ているようです。当社も昨年の台風19号で大きな被害を受けましたので、とても他人事とは思えません。1日も早く復旧し、日常に戻れることを願っております。

さて、梅雨の晴れ間に畑に畝を作りました。畝とは、作物を植えつけたり種をまいたりするため、畑の土を幾筋も平行に盛り上げた所のことです。簡単そうに見えて、実際にやってみると意外と大変。自分の体力の無さに情けなくなりました。鍬を2〜3回振り上げるだけで息が切れる始末。今回は4本の畝を作りましたが、今月中に後4本作りたいので、少しずつでも体力を付けるために日々トレーニングに励みたいと思います。これから人参、小松菜、大根などを植える予定です。作物が大きく育ち収穫できることをイメージし、楽しみながら楽しく農業やっていきます。

8月11日は「山の日」

山の日とは2016年から実施されることになった、比較的新しい祝日です。

2020年のみ8月10日に移動します。

山の日が制定されたのは、山を愛する方々の強い要望を熱意があったおかげ。

また、1996年に制定された「海の日」の影響もあります。

「海の日があるのだから山の日も作りたい」という動きがおこり、国会が動きました。

山の日を祝日とする法律には、「山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する」とあります。

山の恵があるおかげで、豊かな自然・美味しい水といった恩恵を私たちは受けています。

折角できた祝日です。山に親しむ時間を作っては如何でしょうか？



当社の社長は、最近登山に夢中です。コロナウイルス感染に殆ど影響が無い山。自然の壮大な環境・景観に触れ心が癒され、山で釣りをしたり、山菜を採ったり、山野草を見て和み、体力も付き、心身ともにリフレッシュ＆鍛えられてますますパワーアップしています。社長のfacebookを見てみると、意外と近くに素敵な景観の山があるんだなあ気付く事ができます。

1日の殆どを椅子に座り、動かない生活をしている私。畑仕事で少しずつ体力をつけて、山登りできるようになるゾー！
コロナウイルス感染の影響で、なかなか遊びに行けないので、山に行ってリフレッシュするのも良いですね。

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します