



女性の管理職を育てる

株式会社ドゥ・ワン・ソーイング
専務取締役

土井玲子



現政権の成長戦略の柱にもなって、女性管理職の登用が話題になっている。我が社でも今期の役員会ではもっと女性の力を発揮させるべきだと意見が出た。男女雇用機会均等法が施行されたのは26年も前で、2007年からは厚生省の支援策もあり大企業はワークライフバランスを推進した。

そして女性が働くのは当たり前で大きな戦力だとは誰もが認めるところだ。

だが、中小の規模を問わず女性が出産・育児で会社を辞めてしまう現状はあまり変わっていない気がする。出産や育児をチャンスと考えスキルアップ出来る人や起業を志す女性も増えているのだが。

今年26歳になった息子とそんな事を話すと身近な同世代の女の子は皆、早く結婚して気楽な主婦になりたいのが願望だという。本当に女性がそう思っているのか、そう思っていると考え男性が多いのか、時代はもう少し変わっていると思っていたのがっかりだ。女性自身が本気で自分の力で生きていくという気構えに欠けているのか。社員の7割が女性の弊社だが、管理職はもちろん大きな責任と権限を持つ女性社員は皆無の状態だ。役に立つと上司から評価の高い社員はいるのに、与えられた仕事をしっかりこなすに過ぎない。

自社の将来を見据えて提案をする事や、自ら目標を設定したり、会社の方針に関わる考えを述べる者はほとんどいない。情報が行渡らないために判断ができないこともある。改めて経営陣で唯一の女性である自分の責任が重いと反省する。時間はかかるだろうが女性の管理職を育てるためにも、お手本になるような姿を見せ、情報を共有し、会社の5年先10年先を共に語れる女性社員を育てたい。これまで女性社員の希望を聞いて改善した事がある。 来客時に受け付けの電話を取り戸口

まで出ていき担当に案内する事や、お茶を入れる事。受付に内線直通のダイヤル表を設置して直接担当に電話してもらい、お茶・コーヒーは、社員の福利厚生が主体の自動販売機を設置し、接客担当者から依頼がないときは出さない。他にも似たようなことは色々有るのだろうが、大企業とは違って庶務課の社員がいないので事務の女性社員に日常的な雑務の負担がかかり、自分の仕事が遅れてしまう事につながっていた。

だが、そんなことより重要なのは、経営者自身が女性にも男性にも同じ期待をもって採用し、経営方針にかかわる情報を共有し、教育し評価する事だ。弊社では今春9名の新卒者が入社したが7名は女性だ。男女の区別なく新人を育てる努力をしていけば自然と、力とやる気のある女性が増えてくることになる。弊社の取扱商品はメンズのシャツなので企画・営業面では女性の感性が活かしくい面もある。しかし会社の中での役割は多種多様で管理を含む重要な仕事は無限にある。自分の中に限界を設けず、苦しくても立ち向かえば大きく成長し、強く、優しくなれる。自分の会社がどんな会社でどんな 役割と目標を背負って仕事をするのかを彼女達に知らせなければならない。

プロフィール

昭和55年 土井縫工所入社

昭和57年 法人改組

株式会社ドゥ・ワン・ソーイング

<http://do-1.co.jp/>

事業内容：メンズシャツの製造卸

メンズシャツWEB販売

<http://doihks.jp/index.html>

<http://doone.jp/>