

男性社会における女性活躍推進について
～経営者の基本姿勢が成功のカギ【女性が能力を発揮する条件】～

2016.02.25
エイベックス株式会社
代表取締役会長 加藤明彦
<http://www.avex-inc.co.jp>

《前提課題》女性活躍の検討が「男性」を中心に行われている
女性リーダーを立て、意見を集約する

《「女性の活躍」を積極的に推進していくために、中小企業として必要なこと》

[1] まず女性活躍に対する『企業の基本姿勢』の確立をする

- 絶対に採用を人口減問題からの、単に労働力不足解消の一環にしない
⇒ 一人ひとりの人生観を大切に
 - ◆女性固有として持ち合わせている能力の全面開花と発揮を前提に考える
【特に顕在能力よりも潜在能力を引き出す風土づくり】
 - ◆生産を豊かにする(生産条件)ではなく、人間らしく生きる(生存条件)に徹する
【経営者と社員との信頼関係⇒労使見解に基づく人間尊重の経営】
 - ◆仕事を通して、豊かな人生を味わってもらう【個人の人格尊重、個性を生かした人生設計】
【「生きる・学ぶ・働く」ことによる自分自身の成長の喜びと誇り・生きがい・やりがい
⇒「ヒトから人間へ」の成長・人生は一生しかない】
- 中小企業家同友会は、なぜ「人財」といわず、「人材」と言うか？
風雪に耐えた自然の木が強い。曲がりくねっても節があってもその特性を生かして梁にしている人間も、持って生まれた特性を生かして、成長していくほうが豊かな人生が送れる

[2] 採用及び定着するためにやってきたこと【「自主・民主・連帯の精神」に沿って】

「一人ひとりの人生」を大切に考える【民主の考え方】

⇒「命の重さ」に差はない。「生きる」そのものに価値がある

- そもそも理系の学生及び女性の採用は難しかった⇒採用枠を広げ、入社後育てる方針に変更
・文系・理系・男性・女性を意識しない【このことが、結局女性の積極採用につながる】
20才ぐらいで、過去を引きずった人生設計(就職活動)をさせない！！
その子の人生を考えてあげる姿勢(その子にとって何が適性か？を見てあげているか？)
・給与体系は、男性女性まったく同一賃金(賃金に差をつけない・仕事を男性と女性とに分けない)
- 面接と成績証明書を見て採用を決めていたのを、社員の個性をよく見るやり方に変えた
【ワークライフバランスの考え方】
 - ・出身大学、学部で配属を決めない
(文系出身者が技術系、理系出身が文系(営業)の仕事をしている) 【相関関係はない】
 - ・入社したいと強く思った人から採用
⇒入社してもらえるよう魅力的な風土を社員と共に作り上げる
【女性が入社しやすいような風土づくり】
- 社長自ら、会社説明会や面接に参加をする【女性の共感度が高い】
・「経営理念」を理解して入社をさせる【出会ったときから「新入社員教育」を行う】
- 就業規則の整備と有給休暇が取れる体制と予算化(経営計画)をする
 - ・産休から戻ってきた時に仕事がないため補助作業をさせたが、本人は一人前の仕事がしたい
 - ・社員それぞれの家庭事情に寄り添って、対応をしていく

以上