



中小企業こそ女性管理職の ロールモデル化を進めましょう

73

オリンピックを経て、多様性の実現やSDGs（持続可能な開発目標）の意識が一層高まっています。日本においては、少子高齢化に伴う労働力人口の減少が加速していることも相まって、女性の更なる活躍が、企業の生き残りの最大テーマとなっています。

東海地方は愛知県を中心に製造業が盛んなエリアであるとともに、根強い男性中心の職場風土の傾向が見られます。家事・育児・介護などの理由から時間的な制約のもとで働く女性の中には、その優秀な働きぶりや能力に応じた処遇がなされていない状況がありま

す。

中小企業では特にこの傾向が顕著ではあります。が、発想の転換をすればチャンスとも言えます。他の企業が出遅れている『女性管理職のロールモデル化』をいち早く進め、社内外に広く情報発信することで、働く女性のモチベーションアップや企業のイメージアップにもつながりますし、男性社員に対しても相乗効果が期待できます。

2022年4月から一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、現在の労働者数301人以上から101人以上の事業主まで拡大されます。これにより新たに対象となる企業はもちろんのこ

と、100人以下の企業も、是非今から行動計画を策定しましょう。

何もなければベースから取組むのは難しいと思いますので、厚生労働省サイト（女性活躍・両立支援に取り組む企業の事例集）を活用することを



お勧めします。このサイトでは、全国の企業名・企業規模・業種・取組内容・所在地等検索することが可能です。まずは自社に近い規模・業種などの取組みを参考に、実現可能な取組みからスタートすると良いでしょう。

私からご提案したい取組みの一つとしては、社内

の女性管理職や女性リーダーに対するヒヤリングとその周知です。仕事のやりがいや管理職（リーダー）になったことによるメリット、管理職ならではの悩みやその向き合い方など、生の声を拾い上げることで魅力的で身近なロールモデルとしてとらえてもらえるでしょう。

絵にかいた餅ではなく、もっとと気楽に現実的に、『これなら私も出来るかも』と思えるような、誰でも管理職登用に挑戦できる環境と風土づくりが必要だと思います。

実際に活躍する姿を映像やパンフレットなどのツールで紹介するのも一考です。女性管理職が少ない中で、社内の意識を

変えることは容易ではありません。会社に合ったより効果的な方法を考える必要があるでしょう。

『うちは中小企業だから関係ない』ではなく、10年後、20年後も成長しつづける企業であるためには、今こそ女性管理職の登用に前向きに取り組むを進めることが必要です。

実際に、県の認証や厚生労働大臣の認定制度『えるぼし』を獲得し、同業他社との差別化、企業のブランディング化により、学生をはじめとした求職者に広くアピールできている中小企業も数多く存在します。今こそ、女性管理職のロールモデル化の一步を進めていきましょう。

（まつした社労士事務所代表、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、特定社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄