



2015年4月7日(火)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

ダイバーシティと女性の活躍

個々の違いを認め合い組織力向上を目指す

安倍政権の成長戦略の1つである「女性の活躍推進」が重要課題として進められています。少子高齢化や労働力不足、企業活動のグローバル化などの対応という点において企業経営を取り巻く環境は様々な人材が活躍できる「ダイバーシティ（多様性）」が必要となってきました。高齢者、女性、外国人などを活用し、日本人、男性、正社員、長時間労働を前提にした今までの働き方から転換し、多様な人材が活躍できる職場組織の実現が不可欠な時代になってきています。

多様な人材の活用は必要ではあるが

このような多様な人材や働き方を推進するダイバーシティを進めるにはトップの問題の取り上げ方にもかかっています。一方組織を動かす時に様々な意識や価値観をまとめるのはたやすいことではありません。それを実行に移すのは職場レベルの反発や抵抗も生じやすいものです。よその会社が行うならば良い事に思えても自社で導入するにはハードルが高く感じます。例えば制度や法律を変えて休暇を作っても、休暇の後に長時間労働になるのでは意味がありません。

働きがいと働きやすさを求める

企業が女性の活躍を進めるには何が必要でしょうか。女性の支援と言うと、出産育児制度の導入は法的整備もあり実施率は高いのですが、その後働き続けられるかどうかは別の問題です。女性に限りませんが働きがいを感じる為には人材育成を後押しし、スキルを身に付け「仕事の与え方」「結果のフォローアップ、フィードバック」等男性だけでなく女性にも同様な教育が必要でしょう。そして意欲を引き出し、離職防止のための柔軟な労働時間等働きやすい弾力的な制度で勤務継続が可能な働き方を選択できる事も大切でしょう。しかし休暇制度支援があったとしても、責任のある仕事は任せにくい、移動させにくい等の理由で育休後のキャリアが積みにくい現状があります。

女性が家庭と仕事の両立をするには、今後増えてくる親の介護責任を担う男女従業員も含めてフルタイム等、画一的な働き方ばかりではなく、たやすくはできないかもしれませんが仕事の責任を果たした上でキャリアも積む事が出来る柔軟な組織作りが必要な時代が来るでしょう。



仕事の分担
と協力体制、情報の
共有化が大切ですね