

育て！女性管理職

サノヤスホールディングス(HD)が女性活用に本腰を入れ始めた。「ものづくり企業集団」を掲げる同社だが、女性活用では後れをとっていたのが実情だ。実際、同社の女性管理職比率は約3%で政府が掲げる30%にはほど遠い。ただ製造業での人材確保が年々厳しくなる中で、女性の登用拡大は必須。上田孝会長は、「製造現場で遅れていた女性幹部育成に本格的に取り組み」と意気込みを見せる。

(大阪・池知恵)

「管理職向けのコンプライアンスセミナーに、女性に対する無意識の偏見についての内容を組み込んでほしい」と。サノヤスHDが8月に開催した女性管理職ミーティングで、参加者から活発な意見が飛び交った。

同セミナーは社外取締役の副島寿香氏が講師で、同社では初めてとなる女性管理職だけを対象としたリーダーミーティング。サノヤスHDの管理部門や、サノヤスHD傘下のサノヤス精密工業(兵庫県三田市)、サノヤス

サノヤス「無意識の偏見」談義

・エンテック(大阪市中央区)などから職や管理職候補の計6人が参加した。



副島氏はセミナーで「無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)の理解」をテーマに講義した。「女性は気配りが上手だから」などと一見好意的に見える対応で成長の機会が失われ、潜在的能力がそがれかねない」と、企業での女性を取り巻く環境について指摘した。

▲8月に初めて開催した女性管理職ミーティング。社外取締役の副島氏を講師に管理職4人、次期管理職候補2人の計6人が参加した

意欲増すモデル作り

さらに、その環境下では「(女性が)能動的に行動する意欲が低下し、チャレンジ精神を失っていく」と問題提起した。

サノヤスHDは産業機械や立体駐車場の製造など、M&A(合併・買収)で広げた11の事業会社を束ねる。祖業だった造船は典型的な「男性社会」。2021年に造船から撤退し、ニッチな製造業を中心とした中小・中堅企業連合となった現在は、やはり職場に女性

は少ない。新卒採用でも年間20〜30人のうち女性は2〜3人にとどまっている。

「年齢やジェンダーに関係なく多様な採用をいかに増やしていくか」と上田会長が話すように、それぞれの事業会社が成長を遂げるためには、女性をはじめとした多種多様な人材を取り込むことが欠かせない。女性社員が将来像を描きやすいように女性管理職のロールモデルを作り、女性幹部育成への「機運を作っていく」(上田会長)ことは、その第一歩に過ぎない。