

□ 10 □

会社を変える人の話



日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント 田中 良憲氏

これには背景がある。採用数が男女同数の状況で男性より女性の離職率が上回ったため、女性社員の退職者絶対数が多かった。実は五年間で辞める男性社員数も、それなりに多いという事実がある。育成対象である女性社員に、適切に仕事を任せなかったことも挙げられる。物流業務は口頭や実地で、仕事の進め方やカン・コツを継承することが多い。いかに「難易度の高い仕事、場数をこなすか」で技量が決まる実態がある。

「男女ともに働
きやすく」が鍵

ところが各配属先では、女性であるがゆえに気を遣い、現場管理や顧客対応といった仕事ではなく、簡単な事務作業を中心にした。結果、同期入社した男性社員と比較すると「力量不足」「頼りない」との現場評価が続出。「現場に女性社員を配属しないではいい」といった事態に陥った。この例は、女性の力量の問題ではなく、現場での育成方法、キャリアの積み上げ方の問題である。加えて男性社員も相応に辞めている実態から、職場環境は男女に関係なく就業意欲に影響を与えると考える。

「女性を配属しない」 ある物流企業のジレンマ

「経営課題の一端は「職域拡大の実現」という方針に沿った多様性への取り組みは、物流企業にとっても最重要課題。が、実現には大前提がある。「男女にとって働きやすい環境づくり」だ。一例を挙げる。ある大手総合物流企業では、総合職採用数を男性、女性同数とし、女性を積極的に採用。職域を拡大しようと試みた。五年程度経過し、経営層に「やはり女性には難しい」との見解が広がってしまった。

理由は、三年以内の離職率が三割を大きく超え、五年以内では五割以上が退職したから。平成二十四年の厚生労働省調査では、大卒三年以内の平均離職率は三二%。これまでに同社の総合職社員の離職率はそこまで高くない。インパクトがあったようだ。

また同社幹部は「採用当初優秀だと思っていた女性社員の五年間の伸び方は、男性よりも低い」「あまの生き生きとして働いてくれない」とも評価した。

田中 良憲氏(たなか・よしのり) 昭和47年生まれ、42歳。平成7年学習院大経済卒。12年日本能率協会コンサルティング入社。事業戦略立案、物流業務改善・コストダウンなどが専門。日本ロジスティクスシステム協会物流技術管理士講師、ワーク・ライフバランス加盟コンサルタント。