

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

受けに回るより“攻勢姿勢”で好機を掴む

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【行動計画策定義務の対象企業が増大】

2016年から、301人以上の企業に義務付けられることになった《女性の活躍に向けた行動計画策定》が、2020年には、101～300人の企業にも義務付けられる方向にあるようです。

100人以下の企業にも、新たな“努力目標”が提示されるかも知れません。

【働く層の意識の更なる変化】

もちろん、こうした法整備自体は、必ずしも強制力を持たなくとも、法律が“従業員の意識”を刺激する形で、企業経営に影響を与えないとも限りません。

特に“人材不足”の中で、働く層の“意識”が強くなることは、組織運営自体を難しくしてしまいかねないからです。

【受けに回るよりも…】

しかし、ただ、こうした社会的変化に対して“受けに回る”だけでは、経営は容易化しないかも知れません。逆に、こうした“変化”を好機と捉え、一歩も二歩も、先に進むことが重要なケースもあり得るのです。

【“学び”の重要性を思い出させる刺激剤】

特に“女性の活躍促進”課題は、人材不足を補うばかりではなく、ベテラン層の“沈滞しがち”な“意識”を刺激し、更なる成長を促す好機にもなり得ると指摘する経営者もおられます。

なぜなら、女性特有の発想や技能は、決して少なくはないため、新たな視点や業務方法を発見することを通じて、ベテラン男性が“改めて学ぶ”機会をも作れるからです。

【1人の女性の採用から企業が変わった？】

そんな中で、男性社会の典型だった企業が、一人の女性採用から“好ましい変化”を獲得して行った経緯を、マネジメント視点からとりまとめたレポートを、ご紹介したいと考えました。

このレポートは、一人の女性が招いた成果と問題の両面を捉えながら、女性の活躍を起点とした“組織活性化”を考えるもので、ある社長の体験談を取りまとめています。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

有料定期購読希望の方には、そのレポートを差し上げています。ぜひ、ご一報ください。



2016年4月に施行された女性活躍推進法は、301人以上の企業や団体のみ“女性の活躍に向けた行動計画策定”を義務付けるものでした。

ところがその後、この“義務対象の範囲”を、101人から300人の企業にも広げる動きがあります。こうした社会的な動きは、100人以下の企業の従業員感覚にも、大きな影響を与えるでしょう。

そんな中“こうした社会的な動向を自社にプラスに活用する”ことを考える経営者がおられます。その内容は…。

中堅中小企業の皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぷりめんとニュース』に、ご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL：022-292-2351

FAX：022-292-2352

URL：<http://www.henmi-adm.jp/>