



女性社員が中心になって仕事を進めるケースが増えている

女性管理職の誕生契機に 価値観に変化の兆し

小松鋼機株式会社

旧態依然の体制が 意識的な偏見の土壤に

小松鋼機は商社とメーカーの機能を併せ持つ企業で、建機・輸送機の部材となる鋼材の調達から加工までをこなす鋼材事業と、ものづくりに欠かせない工具・機器・機械を取り扱い生産システムの設計まで請け負う機工事業の2事業からなる。

そんな同社が、女性が活躍できる環境の整備に力を入れ始めたのは、働き方改革に着手したことがきっかけだった。当時、県内の有効求人倍率が2倍を超えるほどの人手不足から残業が大幅に増えていたため、働き方改革の主眼は生産性の向上で、その一環として女性社員の活躍が期待されるようになったのだ。

それまで、同社の女性社員は基本的にサポート職で、商品の仕入れ管理や営業員の後方支援業務の他、お茶くみ的な雑務も任されていた。「会社に必要ではあるが、本人の成長につながるものではなかった」と旧来まで女性社員が担った業務を説明する庄田勇人部長は、「古い体質のまま、女性社員に期待せず鍛える機会を設けてこなかった」と振り返る。

特に、以前の同社の体質を印象づけるのが、中間層の男性社員から出た「当社の女性は管理職になることを望

んでいない」という言葉だった。この発言は無意識の偏見ではなく、同社のこれまでの環境が生んだ「意識された偏見」だったと庄田部長は捉えている。

期待込め、任せれば 誰もが成長曲線を描く

こうした古い意識とその土壤となった環境を変え、女性の活躍を会社の成長につなげるため、同社では2021年度末までの女性管理職の登用を目指した。まず、管理職の一つ下の階層の女性社員7名に管理職候補であると伝え、それから外部研修にも参加してもらった。当初、対象者らからは不安や不満の声が聞かれたが、結果としてモチベーションがあがり、20年4月に同社初の女性管理職が前倒しで誕生する。

さらに、これまで女性のいなかった営業職として新卒の女性社員を採用し、中途でも前職でリーダー経験のある女性を採用するなど、同社で女性の活躍する領域が広がっている。とりわけ、初の女性管理職となった社員には「役職に就いたことで会社全体を俯瞰する視点が身に付いた」との評価の声が集まり、「性別に関係なく、期待し、任せれば成長するもの」とい

う認識が社内に広まっている。

また、同社では今後も女性社員の成長を会社の成長に取り込んでいくその延長として、人事評価制度の見直しにも着手する考えだ。これまでは個人成績を重視していたが、今後は管理者としての適性を性差なく公平に評価するシステムに変えていき、「その上で、あらためて社員の一人一人のやる気と本気度を見ていく方針」（庄田部長）だという。



女性が活躍できる環境だけでなく、男女の意識の見直しも必要と話す庄田部長

DATA

■所在地/小松市光町 20 ■代表者/木村 勉 ■設立/1963年 ■従業員数/99名(男性:68名/女性:31名)
■事業内容/普通鋼・特殊鋼およびそれらの加工品の販売、機械工具類・FAシステム等の販売