

## 中小企業の人材確保 8

少子高齢化が急速に進む今日、多様な人材が活躍できる社会を構築することが急務となっている。女性の活用がその一つだ。将来、労働者不足で企業体力が落ちるリスクは大企業よりも中小企業の方が大きい。中小企業といえども女性の活用は積極的に取りくまなくてはならない。

そのためには就業規則や人事制度の見直しなどに加えて、職場環境や風土の改善、つまり男性の意識の転換が必要である。育児や介護をする女性には時間の制限がある。子供の送迎のためにどうしても遅刻や早退をしなくてはならない時もある。それが当たり前のように理解される企業風土でなければならぬ。そして女性が仕事を取る

就業を希望しながら求職活動をしていない理由(15~64歳の仕事をしていない女性が対象)



(出所)就業構造基本調査(2012年)

## 女性活用へ意識転換必要

か、育児を取るかの選択をせざるを得ない状況になったり、育児休暇から復帰するときに配置先がない状況であったりするのであれば、早急に改善しなくてはならない。育児や介護を男性が等しく分担するのであればよいが、そうでないのであれば子供などを守れるのは女性しかいないことを男性は認識すべきだ。

総務省が昨年11月に発表した「就業構造基本調査」によると、15~64歳の仕事をしていない女性のうち就業希望者は590万人2千人いるが、そのうち求職活動をしていない人は344万7千人。その理由は「出産・育児のため」が113万4千人と最も多く、非求職者に占める割合は33%だ。残念ながら、これだけの多くの女性の戦力化は未だ十分に実現できていない。

中小企業がこれらの女性の戦力化を目指すのであれば、経営者が率先して女性を支援していかなければならない。生き生きと働いてもらうためにワークバランスを考えながら、女性の積極的な採用、女性の職域の拡大、女性管理職の登用をしていかなければならない。女性の活用を推進し、戦力化することは、中小企業が厳しい時代を勝ち抜くための鍵になると思われる。

(税理士 大井敏生)