

連載 Vol.17

# 新卒採用の肝所

ラン・リグ  
代表取締役社長  
渡辺昇一氏



住宅業界における人不足が深刻化する中、従来の採用手法や考え方だけで、ニーズが十分に満たされると考える企業は少ないと思います。定年組の活用、外国人の活用、女性の積極活用など人材戦略の多様性が叫ばれる中、今回は、女性の積極採用および登用のポイントについて取り上げてみたいと思います。

# 女性活用は「結婚・出産」の停滞期を組み込むワークプランを

## 【1】女性を幹部にと考える企業はまだ少ない

10年以上前の2003年に政府は、2020年までに全体の30%まで、企業の中で指導的な立場になる女性管理者の割合を増やしたい、という目標を発表しました。

最近も女性の活躍はさかんに叫ばれていますが、住宅業界の特に中小企業においては、まだまだ、と言わざるを得

ないのが現状だと思えます。また、女性の活用をしっかりと意識し、産休、育休制度を整備したり、出産後の復帰を促進したりしている企業もありますが、その多くは、単に長く「定着」させることを目的としており、会社の幹部としての「活躍」を目的としたものではないのが現実です。

## 【2】優秀な女性を長期活用する仕組みを持たない

一般的な女性の特徴として、どのような職場や仕事においても必須で必要なコミュニケーションの力や場を読む能力が高く、特に20代の若年期の活躍は男性より優れている場合も多いといわれています。

特に、新卒採用などを中心とした若年層採用において単に初期設定の能力だけでいけば、「採用する対象は女性ばかりになる」と言う経営者や、採用担当者が多いです。

しかし一般的な女性が30歳前後に直面する結婚や出産と

いったライフイベントを前提とした、長期的な女性活用の仕組みを持つ企業は少なく、優秀な女性の幹部候補を得て、十分活用できているのかという疑問符が付きます。

もちろん女性の中にも、継続的にキャリアアップをし、管理職として会社に貢献し続けたいと思う人がいます。大事なことは、そういう女性が30歳前後に訪れるライフイベントを経たとき、それを実現できる仕組みを会社の中につくることだと思えます。

## 【3】「指導的な立場」を目指す女性には個別プランを

大事なポイントは2つで

### ラン・リグ(東京都渋谷区)とは

「地域ダントツ化コンサルティング」を事業コンセプトに、地域密着ビジネスに特化した集客・営業・人材支援事業を手掛ける。設立11年で延べ350社、リフォーム・工務店・不動産・医療・大学・専門学校・学習塾・健康施設などクライアントは幅広い。

渡辺昇一社長は、15年間延べ8500人以上の新卒大学生の就職支援に関わった経験を生かし、さまざまな業種の地域ビジネスで培った横断的なノウハウを提供している。

す。1つは、入社早い段階で、その女性の意思(ワークビジョン)をしっかりと確認すること。「会社の中で指導的立場を目指すかどうか」。もう1つは、指導的な立場を目指すという女性に関しては、育児休暇などのキャリア停滞時期を組み込んだワークプランを立てさせ、それを前提とした評価制度やキャリアアップの仕組みを、1人ひとりの個別ビジョンにあわせて、会社と一緒に用意していくことが重要です。

こういう意識のある会社には、採用時にも優秀な女性が集まるようになるはずで