

論点

「女性の活躍推進」を成長戦略の柱に位置づける安倍政権の施策に呼応するよう、昨年頃から、女性社員の管理職登用が各社で急速に進んでいる。

こうした動きの中、企業が優先的に取り組む課題は、妊娠・出産を経験した管理職予備軍の女性が、復帰後もやりがいを感じ、活躍できる職場づくりではないかと筆者は考える。

4年前、現在の会社を起業するまで、外資系金融機関に10年間勤務した。そこで、長年積み上げてきたキャリアを出産を機に捨ててしまふ優秀な女性の同僚をたくさん見てきた。理由は

女性の活躍推進のカギ



たにお 谷生 芳彦氏

ウェルスタイル社長。家族限定SIN「ウェルノート」を運営。ゴールドマン・サックス証券勤務を経て2010年起業。37歳。

「ママカ」生かす復帰の場

離職率をいかに下げることが企業にとって喫緊の課題で、様々な子育て支援策が広がっている。

両立のための支援策は重要だが、求められているのは、「気軽に復帰できる新しい場」であり、「出産後も活躍できる機会」のように思う。それは、一人ひとりの社員の事情に寄り添えるベンチャー企業が得意とするところである。

ウェルスタイルは、家族だけで動画・写真の共有やメッセージのやりとりができるSNS(交流サイト)を運営する会社だ。たとえ家族が離れて暮らしていても、ソーシャルメディアを使うことでネット上のお茶の間に集まり、その中で密なコミュニケーションをとることができるのではないかと考えて起業した。

主な利用者は、子どもの写真を「家族だけが見られる安心の空間」に残し、記録したい子育て世代のママとパパ。さらに、日々成長する孫の姿を楽しみたいという祖父母世代である。

「ママならでは」のニーズを捉え、「自分ごと」としてサービスを企画する。「ママカ」がフルに生かせる仕事である。母子手帳のように、子どもの身長や体重などを入力してグラフに表示するなど、ママ社員から生まれたアイデアも少なくない。

そこで、会社として、ママ力を最大限に生かす仕組みをつくることにした。

まず、就学前の子どもをもつママ社員を積極的に雇用している。ママ社員が働きやすいように、時短勤務、自宅での作業が自由に設定できる。子どもの保育所お迎えのために一度退社してまた会社に戻る、状況によっては子連れ出勤も認めるなど、自由な出勤スタイルを許容している。

会社の決起会には子どもも参加する。仕事で頑張っている母親の姿を見て一緒に盛り上がるのだ。

人手不足が深刻化する中、名前を知られていないベンチャー企業では、優秀な人材確保が難しくなっている。しかし、仕事でも輝きたい有能なママたちは、家庭にまだまだ眠っている。ママカこそが、今後の企業の成長エンジンになるに違いない。

人によって様々だ。よく耳にしたのは、「出産をきっかけに価値観が変わり、大企業でのキャリアに興味がなくなった」「もっと働きたい」などであった。

この傾向は、「日本では第一子の出産を機に退職する女性が6割に上る」という政府の統計数字でも裏付けられる。30歳代の女性の

「ママならでは」のニーズを捉え、「自分ごと」としてサービスを企画する。「ママカ」がフルに生かせる仕事である。母子手帳のように、子どもの身長や体重などを入力してグラフに表示するなど、ママ社員から生まれたアイデアも少なくない。

そこで、会社として、ママ力を最大限に生かす仕組みをつくることにした。

まず、就学前の子どもをもつママ社員を積極的に雇用している。ママ社員が働きやすいように、時短勤務、自宅での作業が自由に設定できる。子どもの保育所お迎えのために一度退社してまた会社に戻る、状況によっては子連れ出勤も認めるなど、自由な出勤スタイルを許容している。

会社の決起会には子どもも参加する。仕事で頑張っている母親の姿を見て一緒に盛り上がるのだ。

人手不足が深刻化する中、名前を知られていないベンチャー企業では、優秀な人材確保が難しくなっている。しかし、仕事でも輝きたい有能なママたちは、家庭にまだまだ眠っている。ママカこそが、今後の企業の成長エンジンになるに違いない。