

**これからの最重要課題は女性役員・女性部長の育成**

ダイバーシティ経営への関心が急速に高まっている。しかし、日本生産性本部が毎年実施している「コア人材としての女性社員育成に関する調査」でも、女性の課長（相当職）とその候補層は着実に増加してきたが、役員や部長（相当職）は依然として低い水準にとどまる。もっと、女性のトップリーダーを増やすことが大事ではないだろうか。女性リーダーたちが牽引役となって他の女性も引き上げされていくからだ。

EUでは、上場企業の取締役会の女性役員（非常勤含む）の割合は15.8%（2012年10月）に達しているが、更にその割合を20年までに4割まで高めることを義務付ける法案を加盟国、欧州議会に提出している。これに対して、日本では、まだまだ女性を“特別視”する旧来の風潮が強いようだ。

「役員にしたいくても、適切な人材がない」という声がよく聞かれるが、現実には「適切」であるかどうかの基準が「男の視点」になっていることが多いのではないかと。能力にしても、意欲・適性にしても、基本的には男女の差ではなく個人差のはずだ。ダイバーシティとは、その個々の違いをしっかりと受け止め、理解し、組織の成長にどう活かしていくことにほかならない。このためには、経営トップだけでなく、人事責任者、現場責任者、中間管理職といった、すべての理解が重要だ。一つでも欠けると役員・部長職への女性の登用はもちろん、女性の活躍推進そのものを進めることが厳しくなる。

一方、部下を持つ女性課長たちは、社内で女性管理職が少なく、部下とのコミュニケーションや男性管理職からの無意識の圧力に悩んでいるという声も少なくない。同時に、役員や部長職まで進んで欲しいという周囲の期待もある中で、最初に道を作る女性たちが抱える重圧は計り知れない。このことを、まず男性経営者や男性管理職が理解し、女性リーダーの活躍・成長を応援するメンターとなっていくことが重要だ。

女性の管理職が劇的に増えれば、会社の仕事の仕方も変わるだろう。サービス残業や無駄な会議は減り、効率化が進むのではないかと。昨年10月に来日したIMFのクリスティーヌ・ラガルド専務理事も「働く女性を増やすことで、日本の抱えている問題である多額の政府債務や深刻な労働力不足に十分対処できるであろう」と述べている。日本企業にとって最大の問題になっている収益率の低下にも歯止めがかかるかもしれない。