

生活

企業の女性管理職が増えない。その理由の一つに、管理職候補としてキャリアを積む時期が産後や子育てと重なり、先々のキャリア形成に見通しが立てにくい事情がある。両立支援の一方で、「子育て後」のキャリア形成も視野に仕事への意欲をいかに伸ばすか。この課題を乗り越えようとする取り組みを探った。(津川綾子、写真も)

まずは意思表示を

「あなたのキャリアプランの阻害要因を左側に、解決策は右側に書いてください」

5月、都内で行われた人材サービス「マンパワー・ジャパン」(横浜市西区)の研修会場。「時短勤務が難しい」「(出産など)転換期の不安」「家庭との両立」……。30代前後の女性社員22人が横造紙に次々と書き込んだ。

女性管理職を増やそうと、同社が今年始めた「ロールモデルセミナー」。ある場面では、悩みを抱えた女性社員を前に、2

女性管理職育成の鍵



マンパワー・ジャパンの研修では、働き盛りの女性社員から「家庭との両立」などキャリア形成への課題が挙がった。—東京都中央区

子育て・出産との両立支援
仕事への意欲伸ばす工夫

歳の息子を持つ田中直美・首都圏西統括部長(39)が「今は現実的でなくても自分で管理職になりたいかを決め、意思表示し

て」と語りかける。一方で、「(管理職をこなすには)家族かベビーシッターなど誰かの手を借りるのが必要」との現実も示した。

セミナーの狙いは、女性社員の管理職への動機付けだ。同社は女性管理職数をこの先1〜2年で5%増やしたいという。社内業務改善プログラム担当の井桁光一郎さんは「女性は出産など転換期があり、管理職を目指す」と踏み切れない。女性管理職と語り、活躍する姿を見て意欲が高まれば」と期待する。参加した大須賀彩さん(35)は「両親が近くにいる場合、子育てをしながら管理職に、というのは難しい気がした。田中部長の話で前向きにもなれた」。

企業内風潮見直しを
女性管理職が多く、「ポジティブ・アクション」(女性社員

の活躍推進)の先進企業として知られるベネッセコーポレーション(岡山市)は課長以上の管理職の32.5%(平成22年度)が女性で、女性管理職の3人に1人がワーキングマザーだ。

そんな同社も「将来的にどんな仕事を担うのか。子育て中は仕事ペースダウンし成果を出しにくい、その間も社員自身が意欲を高め、計画を立てておく必要がある」(池田和・ワークライフマネジメント推進担当課長)と課題がある。そのため、昨年10月には妊婦・ワーキングマザーがキャリアプランを考える場として月に1度、ラン

女性社員の活躍を推進する上での課題(複数回答)

女性社員の意識	76.2%
管理職の理解・関心が薄い	58.7
育児等家庭的負担に配慮が必要	49.2
男性社員の理解・関心が薄い	41.3
経営者の理解・関心が薄い	23.0
女性社員の離職率が高い	13.5
その他	8.7

※日本生産性本部「コア人材としての女性社員育成に関する調査」

管理職の理解も課題

女性管理職を増やす鍵は女性社員の意欲向上だけではない。昨夏、日本生産性本部(東京都渋谷区)が129社の人事担当者らに行った調査では、管理職の理解も課題に挙がった。同本部の長谷川真理ダイバーシティ推進室長は「女性部下は難しい課題を敬遠するとの思い込みから、与える仕事に男女差をつけている可能性がある。企業トップや管理職も意識を変えて」と訴える。