

主張

女性人材の育成

女性社員の活躍推進への取り組みが、企業の経営戦略の一つとして定着しつつある。女性社員の活躍が推進されている状態とは、第一に課長相当職以上の職位に就く人が増えることであり、第二に女性社員の仕事に対するモチベーションが高いことだ。

最近では、女性社員の勤続年数が長くなり、出産・育児明けに就業する人も増え、働

き続けやすい環境は整ってきている。次の課題は、女性社員の戦力化を図り、組織内でコア人材として活躍する人はいかに増やしていくかにある。

こうした背景には、企業の経営環境が激しく変化する中

企業の成長を左右する

で、多様な考えや能力を持った人材の活躍こそが、企業の発展にとって重要だとの認識が強まってきていることが挙げられる。確かに、女性人材の育成に対する経営トップの意識が変化し、女性の管理職登用や責任ある仕事への配置などに積極的に取り組む事例

が見られる。しかし、役員・管理職に占める女性の割合はいまだ10%未満にすぎない。この点、日本は世界の中でもかなり遅れており、女性人材の活用についての後進国といっても差し支えない。

こうしたことから、日本生

にしながら、具体的な行動計画づくりに役立ててもらったことを狙いとしている。あわせて、女性活躍推進に取り組む各企業のネットワークを構築し、参加者同士の情報交換や異業種交流を図ることも目指している。

産性本部内に設置されたワーキングウーマン・パワーアップ会議は、女性活躍推進に取り組む企業の推進責任者を対象に「パワーアップ実践塾」をスタートさせた。実践塾は、女性活躍推進に対する各社の経営戦略としての位置づけや個別企業の抱える課題を明確

塾での議論では、経営トップの意識、ロールモデルの不在、育児取得者の評価のあり方、子育て期や配偶者の転勤など、数多くの課題が参加者から提起されている。それぞれの企業、職場の特質によって進捗状況に違いはあるものの、全体としては一歩ずつ推

進の動きが広がっているのは確実だ。

また、消費者のライフスタイルや志向の多様化に伴い、商品開発やサービス形態が多様化している。競争や変化が激しくなる中、スピード感を持ち、顧客ニーズに的確に対応していくには、個人個人の違いを認め、違いそのものに価値を置くことも重要になる。

それには多様な価値観を持つ人々の発想を生かす組織への変革が不可欠となる。女性の活躍推進への取り組みは、多様性を尊重する職場環境を促進する第一歩となるはずだ。女性力の活用こそ、企業の成長を左右すると言っても過言ではないだろう。