

昨年9月に発足した「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」(事務局)は、や

はり私たちが2006年に立ち上げた「ワーク・ライフ・バランス推進会議」(同)の延長線上にある民間運動である。

ワーク・ライフ・バランスは職場環境を整え、働きやすさを確保すればすむ問題ではない。私は女性労働を専門にしている。話を女性に限るなら、彼女らは第1子出産で7割が職場を去るが、その理由は仕事と生活の調和が困難だから、だけにとまらぬ。仕事を手放したくない、と思えるほどの働きがいを感じる仕事に従事していないことも

一因だ。そうである以上、ワーク・ライフ・バランスをこの国に定着させるには女性が従事する仕事の質や処遇の向上も欠かせない。女性職という名の補助労働に女性を位置づけている限り、今後、深刻な労働力不足が懸念される中、戦力としての成長は見込めない。

稿 寄

メンター制度で女性社員をパワーアップ

実践女子大学人間社会学部教授(ワーキングウーマン・パワーアップ会議代表幹事) 鹿嶋 敬

「よつやく今年2月にエ」とする女性にとっては、同・アキレス美知子さんらと

「メンター」研究を組織し、メンター制度の基本は、直属の上司と家庭の両立の上でも多くは利害関係を伴うためメンターにはなれないというこ

「メンター」としてはどうか。リーダーとしてのスキルが向上すると同時に、個人的な問題に首を突っ込んで、メンターの名前や地位を利用する一などだが、これはそれが企業の生産性の向上に寄与すると考えている。

「メンター」研究を組織し、メンター制度の基本は、直属の上司と家庭の両立の上でも多くは利害関係を伴うためメンターにはなれないというこ