

# 女性コア人材に高めてほしい能力

## 「リーダーシップ」がトップ

コア人材として成長して  
いく女性社員に高めてほし  
い能力はリーダーシップ力  
であることが、日本生産性  
本部がこのほどまとめた第  
2回「コア人材としての女  
性社員育成に関する調査」  
で明らかになった。

同調査によると、3年前  
と比較して課長（相当職）  
以上の女性が増加した企業  
は、「かなり増加した」（12  
・4％）と「やや増加した」  
（43・6％）を合わせて、  
56％。3年前と比較して、  
課長（相当職）になる可能  
性のある女性が増加した企  
業は、「かなり増加した」  
（7・9％）と「やや増加  
した」（52・1％）を合わ  
せて、60％となっている。  
役職別の女性比率をみる  
と、役員2・6％（昨年1  
・0％）、課長（相当職）  
5・8％（昨年4・9％）  
となり、昨年と比べて若干  
増えた。女性社員の活躍推  
進の取り組みを経営戦略の  
重要な課題だと認識してい  
る企業は、「大いに認識し  
ている」（54・0％）と「や  
や認識している」（29・9  
％）を合わせて、全体の8

割を超えた。

### ●推進上の課題は女性社 員の意識

女性社員の活躍を推進す  
る上での課題は、「女性社  
員の意識」が81・7％と最  
も多く、次いで「育児等家  
庭的負担に配慮が必要」が  
52・1％、「管理職の理解  
・関心が低い」が50・7％  
と続いている。

女性活躍推進の取り組み  
で効果のあった施策として  
は、「両立支援のための福  
利厚生制度の充実」（57・  
8％）、「ハラスメント対  
策のための研修実施」（56  
・6％）、「非正社員から  
正社員への転換・登用」（55  
・8％）、「女性社員の中  
途採用（管理職以外）」（50  
・5％）などが上位を占め  
た。

### ●メンター制度がある企 業は約2割

メンター制度がある企業  
は約2割  
メンター制度がある企業  
は21・6％で昨年（16・8  
％）を上回った。メンター  
制度を導入して、メンティ  
となった女性社員に表れた  
効果としては、「コミュニ  
ケーションの重要性を認識  
するようになった」（62・  
5％）、「メンティ自身が  
自発的に課題解決に取り組  
む姿勢が表れてきた」（50  
・0％）ことなどが多い。  
コア人材として成長して  
いくために女性社員に高め  
てほしい能力では、「リー  
ダーシップ力・指導力」が  
68・0％と最も多く、次い  
で「目標を設定し実現する  
行動力・変革力」が54・8  
％、「組織マネジメントに  
関する知識」が49・3％、  
「内部及び外部に対する交  
渉力」が48・9％と続いで  
いる。