

ダイバーシティ実現へ

女性リーダーの育成アピール

「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」（事務局：日本生産性本部）はこのほど、アピール「女性リーダーの育成に一層の努力を」を発表した。アピール文は以下の通り。

経済のグローバル化が進む中、企業の人材活用という面からダイバーシティへの流れが一段と加速している。

多様な人材活用の一環として、今、多くの企業が外国人の採用・登用に積極的

なのもその一例だろう。そうした中、わが国の場合は、女性の力を企業経営にどう取り込み、いかに持てる力を発揮してもらおうかも喫緊の課題になっている。

女性が政治や経済分野でいかに活躍しているかを測る指標の一つに、毎年、世界経済フォーラムが公表するGGI（ジェンダー・ギャップ指数）があるが、2010年は日本は134カ国中、94位だった。政治分野（国会議員割合など）と経済分野（管理職割合）での女性の活躍が低調なのが、下位にランクづけられた最大の原因だ。

女性人材をそのまま眠らせたままにしておくのはもったいない。幸い経営者の中には、女性社員を戦力化していくことへの認識が徐々に育ってきた感があるが、組織内でのコア人材の蓄積は依然として立ち遅れている。役員・管理職に占める女性社員の比率は1割程度で、アジアの近隣諸国に比べても低い。女性人材活用の取り組みに拍車をかけなければ、本格的なダイバーシティの実現への道は遠い。

女性社員の育成を測るためには、ある程度の期間と努力も必要だ。そうした試みの一つが積極的な格差是正への取り組み、ポジティブ・アクションである。それを推進する手法の一つとして、私たちはメンター制度の導入を提唱してきた。女性が企業や職場のリーダーとして活躍できるように企業環境を整備することが、ひいては企業の活力、業績向上に結びつくことを改めて訴えたい。

以上の観点から、ワーキングウーマン・パワーアップ会議は、「エンパワーメントフォーラム2011」の開催にあたり、以下の点を主張する。

1. メンター制度の導入をはじめとした育成支援策を強化し、管理職候補を増やすための取り組みに拍車をかけること
2. リーダーシップ・指導力や行動力・変革力など、コア人材として育ていくための能力開発の支援を強化すること
3. 管理職や男性社員の理解を徹底し、企業や職場内に残る女性社員に対するネガティブな評価を一掃すること
4. 社内ネットワークの構築などにより、女性社員が働くことへの意欲を喚起できる職場風土を醸成すること