

主張

女性リーダーの育成

ワーキングウーマン・パワーアップ会議がこのほど発表したアピールは、女性リーダー育成の必要性を謳っている。その背景には、グローバル化の進展とともに、女性活用をはじめとするダイバーシティへと、企業の人材戦略の流れが大きくなってきたことが挙げられる。

日本生産性本部の「第2回コア人材としての女性社員育成に関する調査」をみても、課長（相当職）以上の女性が3年前と比べて増加した企業は、半数を超えた。ただ、GI（ジェンター・ギャップ指数）が示すように、わが国の女性活躍度は、世界134カ国中94位と、国際的にみて依然として低い。近いうちに管理職になる可能性のある人

特有の能力を発揮させよ

ウーマン・パワーアップ会議代表幹事の小林いずみ氏は、「男女に関わりなく、一人一人の能力を最大限発揮させる施策やマネジメントが成果を大きく左右する。これは管理職の重要な仕事の一つだ」と強調する。さらには、女性社員がコア人材として成長する

に立つて明確な目標を示し、全体を引っ張っていくタイプが求められた。しかし、ソフト化やサービシズ化が進む中で、序列よりも人間関係を重視することがリーダーの能力として重要になってきた。そこに、男性とは違う行動パターンを持つ女性に注目が高ま

自身の努力が大切なことはもちろんだが、これを育てるメンターの存在が重要となる。本年のメンター・アワードを受賞した上智大学のように、外国人がメンターとなる「グローバルメンター」という発想があってもよい。また、全日空では目標となる先輩女性社員の少ない職種、入社5年目の女性社員を支援する取り組みがなされている。メンティ自身の、自発的に課題解決に取り組む能力や目標に向かって前進する能力を高めていくことが必要だ。

男女雇用機会均等法が施行されて25年が経った今、時代の変化とともに、女性の活躍が求められる時代がやってきている。