

主張

女性中核人材の育成

今年、欧州委員会では、上場企業などに一定以上の女性役員登用を義務づける法案の検討に入ると発表された。これまでの役員は3〜4割を女性に割り当てる仕組みで、企業の自助努力だけでは不十分と判断したものである。現在、女性役員割合はEU平均で13・7%。2015年までに30%、20年までに40%に引き上げることを求めてきたが、「企業の自主規制では満足

いく結果は得られなかった」ため、法整備が必要というわけだ。

女性の活躍に積極的に取り組み、実効性を高めている各国に比べ、日本の取り組みは大幅に遅れている。日本企業の海外売上比率は年々高まっております。グローバル企業として

長期視点のキャリアビジョンを

て生き残りを図る多くの企業にとつて、女性の活躍推進は、取り組みべき重要な課題だ。日本生産性本部がこのほど実施した「第3回コア人材としての女性社員育成に関する調査」によると、役員と課長（相当職）の女性比率は2年前から毎年増加してきてい

る。国内レベルだけを見れば徐々に進んでいるが、世界水準ではスピード感が全くないといわれてもおかしくない。管理職候補者層も増えているが、部長クラス以上への登用となるとまだまだ遅れているのが実情だ。

近年、日本では、人材育成にサポートし見守ってくれるメンターの存在が重要だ。グローバル化が進む中、グローバル人材の育成は企業にとつて、喫緊の課題であり、今後、メンタリング・プログラムは、社内、国内にとどまらず、国境を越えて展開するケースも増えてくるのではないかと

の柱の一つとして、また、女性の管理職登用や育成のために、メンタリング・プログラムを導入する企業が増えている。女性社員が管理職やリーダーとして活躍していく上では、社内外のネットワークやロールモデルが限られていることもあり、その成長を熱心

それにしても、入社時点では男女差は全くないのに、5年後、10年後、管理職登用といった節目で見ると、大きな差が出てくるのはなぜだろうか。育児等家庭的負担の多くを女性が負うのが一般的という日本社会の問題が当然ある。男性の場合は、入社した

時から自分の将来像を想像できる先輩が周囲にいるが、女性の場合は、なかなか身近に将来をイメージできる先輩がいないといったことも影響しているだろう。自らの成長を指し、将来の姿を見つめながら、女性も早い段階からキャリアビジョンを考えていくことが重要だ。

将来の中核人材の育成には長い年月がかかる。特に先輩女性の少ない女性管理職の育成には多くの課題がある。女性の育成・登用においても、女性という一括りではなく、女性一人一人の能力と個性を伸ばすという考え方がなければ難しい。いずれにしても、企業がどこまで本気に取り組めるかにかかっている。