

生産性運動の 新展開

5

今、なぜ、女性の活躍支援
躍してもらったかが企業にとっ
ても大事な観点である。

少子高齢・人口減少社会、
経済活動のグローバル化を背
景とした質の高い労働力の確
保等「社会の要請」、多くの
女性が目指すように生きて
いないという「個人の視点」
はもとより、「企業経営」に
とつても、女性だから、子ど
もがいるからという理由で男
性と同じように女性が活躍で
きていないのであれば、それ
は人材の無駄遣いでしかな
い。いかに一人一人の能力を
高め、その人材を生かし、活



資生堂 代表取締役副社長 岩田 喜美枝

生産性新聞 第2271号 (2009.7.25)

翻って、目下、日本企業に
おける女性の活躍度合いはど
ういうレベルにあるだろう
か。

女性は、出産・育児で退職
するのが当たり前(第一段
階)、両立支援策が充実して
いて、なんとか出産・育児期
を乗り越える(第二段階)、

うだけではない。育児を
しながらどうやってキャリア
アップするかまで視野に入れ
る必要がある。

「ワーキングウーマン・パ
ワーアップ会議」では、この
第二段階から第三段階への移
行を後押ししていきたいと考
えているが、具体的にどんな

時代の変化を見据えた女性の活躍支援

さらに、継続就業は当然のこ
ととして、もっとキャリアア
ップできる(第三段階)の3
ステップでみると、やはり、
出産・育児期に仕事が続かな
い、第二段階の両立支援策が
最初の大きなハードルだろ
う。しかし、女性の活躍とい
う観点からは、単にそこを乗
り越えて仕事が減速するとい

対策が必要か。
一方で、女性に着目して底
上げする「ポジティブアクシ
ョン」があるが、これはあく
までも例外的、補完的な位置
づけである。基軸となるのは、
OJT、評価、研修、異動の
四つの人材育成ツールそのも
のレベルをもっと向上させ
ること。その上で、男女間わ

し、年功的な要素を運用レベ
ルにおいても払拭し、成果主
義・実力主義で、もっと思い
切って若手を登用しようとな
ると、女性は若い方に人材の
層が厚いので、女性の登用が
進み、女性の管理職比率が高
くなっていくのは間違いな
い。

企業には、女性の活躍支援
がなぜ経営にとって必要な
かというところを早く気づ
いてほしいし、労働組合に対
しては、専業主婦に支えても
らい、長時間労働、辞令一本
の転勤を飲み込むような男性
型モデルを壊し、いかに夫婦
ともにキャリアが成り立つよ
うなモデルを作っていく
か、そういう発想に立つても
らいたい。

(談)

ワーキングウーマン・パ
ワーアップ会議代表幹事