

2010年2月19日

報道機関 各位

ワーキングウーマン・パワーアップ会議

『今だからこそ、働く女性のパワーアップを』  
アピール発表

「ワーキングウーマン・パワーアップ会議～仕事意欲に燃える女性と企業を応援する民間運動～」(事務局：日本生産性本部)では、2008年9月の発足以来、女性の活躍推進を加速するため、性別ではなく個々人の意欲や能力に応じて処遇を行う、実効性のある仕組み作りを目指して、運動を展開しております。

2月18日に、働く女性と企業を応援する「エンパワーメント・フォーラム2010」を開催し、アピール「今だからこそ、働く女性のパワーアップを」を発表いたしました。今後、各方面により一層の積極的な取り組みを促してまいります。

「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」

代表幹事 岩田喜美枝 ((株)資生堂 代表取締役執行役員副社長)  
同上 岡本 直美 (日本労働組合総連合会 会長代行/NHK労連 議長)  
同上 鹿嶋 敬 (実践女子大学 教授)  
同上 鎌田由美子 (東日本旅客鉄道(株)事業創造本部担当部長)  
同上 小林いずみ (多数国間投資保証機関(MIGA) 長官)

(添付資料)

1. アピール「今だからこそ、働く女性のパワーアップを」
2. 「エンパワーメント・フォーラム2010」開催プログラム (ご参考)
3. 冊子「働く女性のパワーアップを応援します」  
(ワーキングウーマン・パワーアップ会議活動紹介)

【お問い合わせ先】 「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」事務局  
(財)日本生産性本部 社会労働部 内 担当:笹・長谷川  
〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1  
TEL:03-3409-1122 FAX:03-3409-1007  
<http://www.powerup-w.jp/>

## 「今だからこそ、働く女性のパワーアップを」

少子化に伴う生産年齢人口の減少が今後一層進むことが予想される。こうした中で、女性に対する均等な処遇を推進し、持てる力を十分に発揮してもらうための風土作りが、我が国企業の切実かつ喫緊の課題となっている。それは女性本人のみならず、企業を、ひいては日本を活性化し、元気をもたらすことにもつながる。

企業にとって人材こそが最大の資産であることは言うまでもない。いま我が国は、人材立国を目指しているが、果たして、これまでその「人材」の中に女性がきちんと位置づけられていたのだろうか。これから先、経営環境が激しく変化する中、多様な価値観を持つ人々の能力を活かすことが重要である。そのような組織への変革なくしては、企業の発展はありえない。「人材」として女性をいかに惹きつけ、活かせるかが企業の成長を左右すると言っても過言ではない。

こうした考え方のもとに、私たち「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」では、一昨年の発足以来、女性の活躍推進を加速することの意義や重要性を企業に訴え、それを応援する風土の醸成に努めてきた。最近では、ようやく女性の管理職登用や責任あるポジションへの配置など企業の積極的な取り組みも見られるようになった。

次の課題は、女性社員の戦力化を図り、組織内でコア人材として活躍する人をいかに増やしていくかにあると私たちは考える。とはいえ、役員・管理職に占める女性の割合はいまだ 10%未滿にすぎない。また、私たち独自の調査によれば、管理職候補となる女性の数も依然、多くはないという現実も横たわる。以上のような状況を考えると、残念ながら日本は、女性人材の活用に関して先進国とは言い難い。とりわけ今年にはアジア各国の行政、産業界、学会等の女性リーダーが一同に会するAPEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合が初めて日本で開催される。それだけに、アジア諸国の中でも女性の活躍が遅れた状況にあることを重く受け止め、早急に対応策を練らなければならない。

こうしたことから、「エンパワーメント・フォーラム2010」を開催するにあたり、女性活躍推進の取り組みを一段と加速すべく、以下の点を主張したい。

- 1 企業は、女性の活躍が新しい経営の姿を築く上での必要条件と捉え、経営トップの主導のもとに、その積極的な推進策に取り組むこと
- 2 管理職の候補となる女性を増やすことを喫緊の課題とし、その育成支援のための取り組みを急ぐこと
- 3 女性が自律的かつ長期的にキャリア形成できるよう、その節目ごとにメンターからのサポート・支援の取り組みを充実させること
- 4 女性社員の研修機会や外部との交流を増やし、女性自身が多くの刺激を受け、仕事に対する意欲をより高めることができるよう企業がバックアップをすること

## 参考資料

○「コア人材としての女性社員育成に関する調査」結果より抜粋

(日本生産性本部／ワーキングウーマン・パワーアップ会議)

詳細は、日本生産性本部のHP (<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000958.html>)  
をご参照ください。

<図 1>

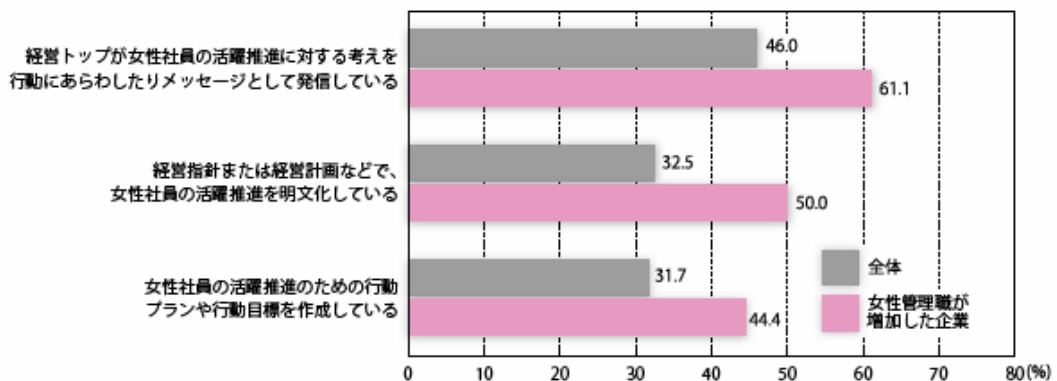
役職における男女比率

従業員数	役員		部長ないし部長相当職		課長ないし課長相当職		3年以内に課長ないし課長相当職になる可能性のある職位の人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1～299人	97.2	2.8	92.6	7.4	90.0	10.0	86.3	13.7
300～999人	99.8	0.2	99.7	0.3	97.5	2.5	90.0	10.0
1000～4999人	99.6	0.4	98.8	1.2	96.7	3.3	90.5	9.5
5000人以上	98.1	1.9	94.1	5.9	92.2	7.8	91.0	9.0
全体	99.0	1.0	97.2	2.8	95.1	4.9	89.8	10.2

(%)

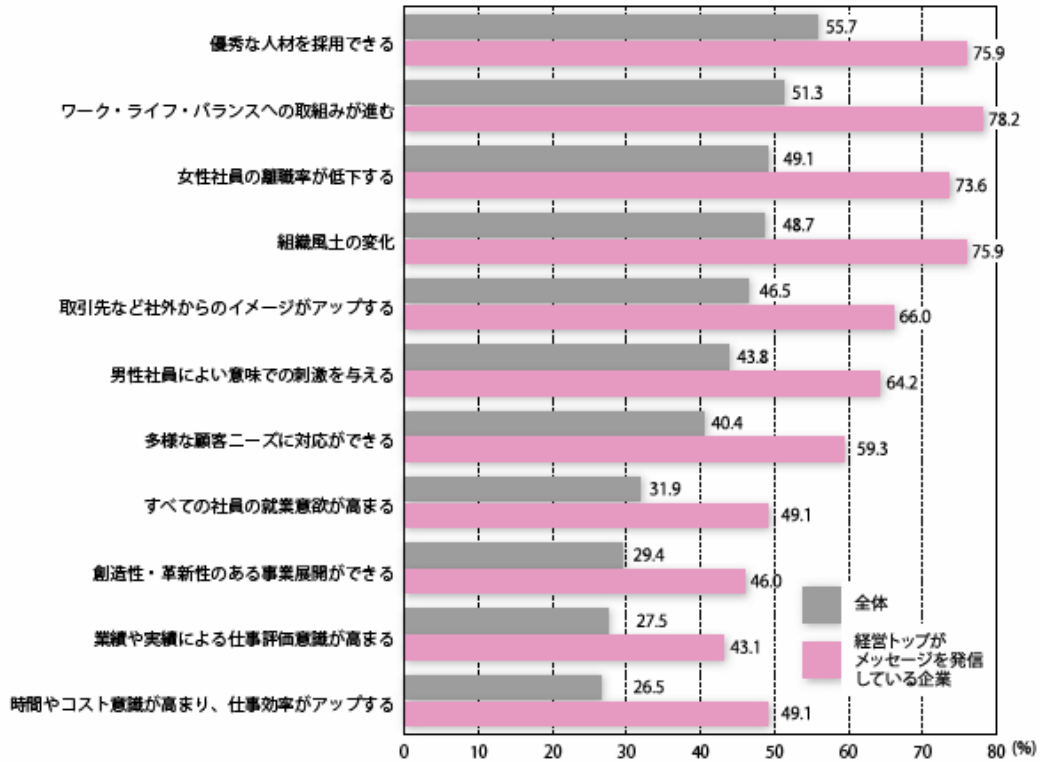
<図 2>

経営方針での位置づけ



<図3>

女性社員の活躍推進の効果：取組みを行っていて効果があったか、出つつあると回答した企業



<図4>

女性社員の活躍推進のために行っている取組みと効果

