

2011年3月14日

報道機関 各位

ワーキングウーマン・パワーアップ会議

『女性リーダーの育成に一層の努力を』
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。

3月11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2011」を開催し、アピール「女性リーダーの育成に一層の努力を」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所存でございます。

「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 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2011「女性リーダーの育成に一層の努力を」
2. 「エンパワーメント・フォーラム2011」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
公益財団法人日本生産性本部 ダイバーシティ推進室内 担当:笹
〒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/>

「女性リーダーの育成に一層の努力を」

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。

女性人材をこ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、コア人材として育っ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

2011年3月11日

ワーキングウーマン・パワーアップ会議

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/activity001019.html>)
をご参照ください。

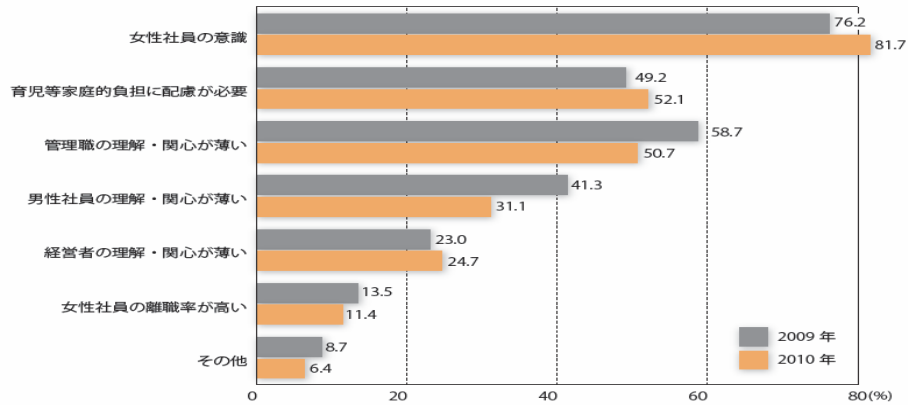
<図1>

役職における男女比率

従業員数	役員		部長 (相当職)		課長 (相当職)		3年以内に課長(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	95.0	5.0	96.8	3.2	92.2	7.8	83.7	16.3
300～999人	98.6	1.4	97.6	2.4	95.3	4.7	91.9	8.1
1000～2999人	98.4	1.6	96.6	3.4	93.7	6.3	88.5	11.5
3000人以上	98.4	1.6	98.1	1.9	96.0	4.0	92.0	8.0
全体	97.4	2.6	97.3	2.7	94.2	5.8	88.5	11.5
参考2009年	99.0	1.0	97.2	2.8	95.1	4.9	89.8	10.2

<図2>

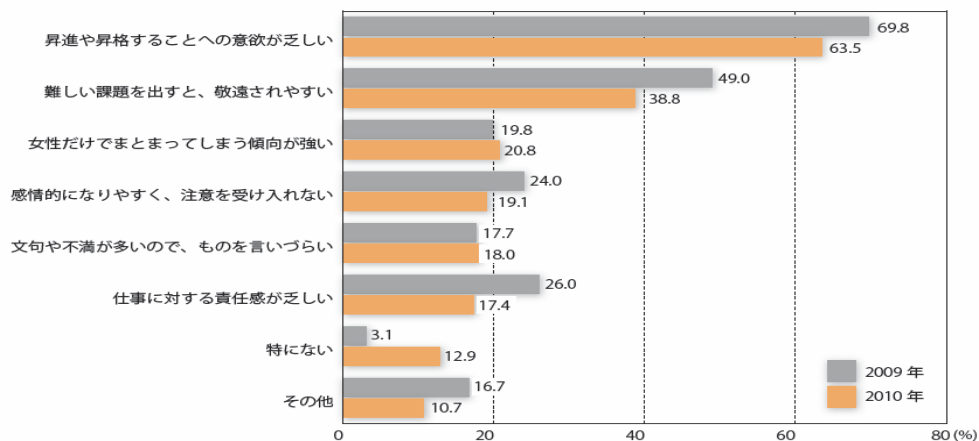
女性社員の活躍を推進する上での課題：上位3つを選択



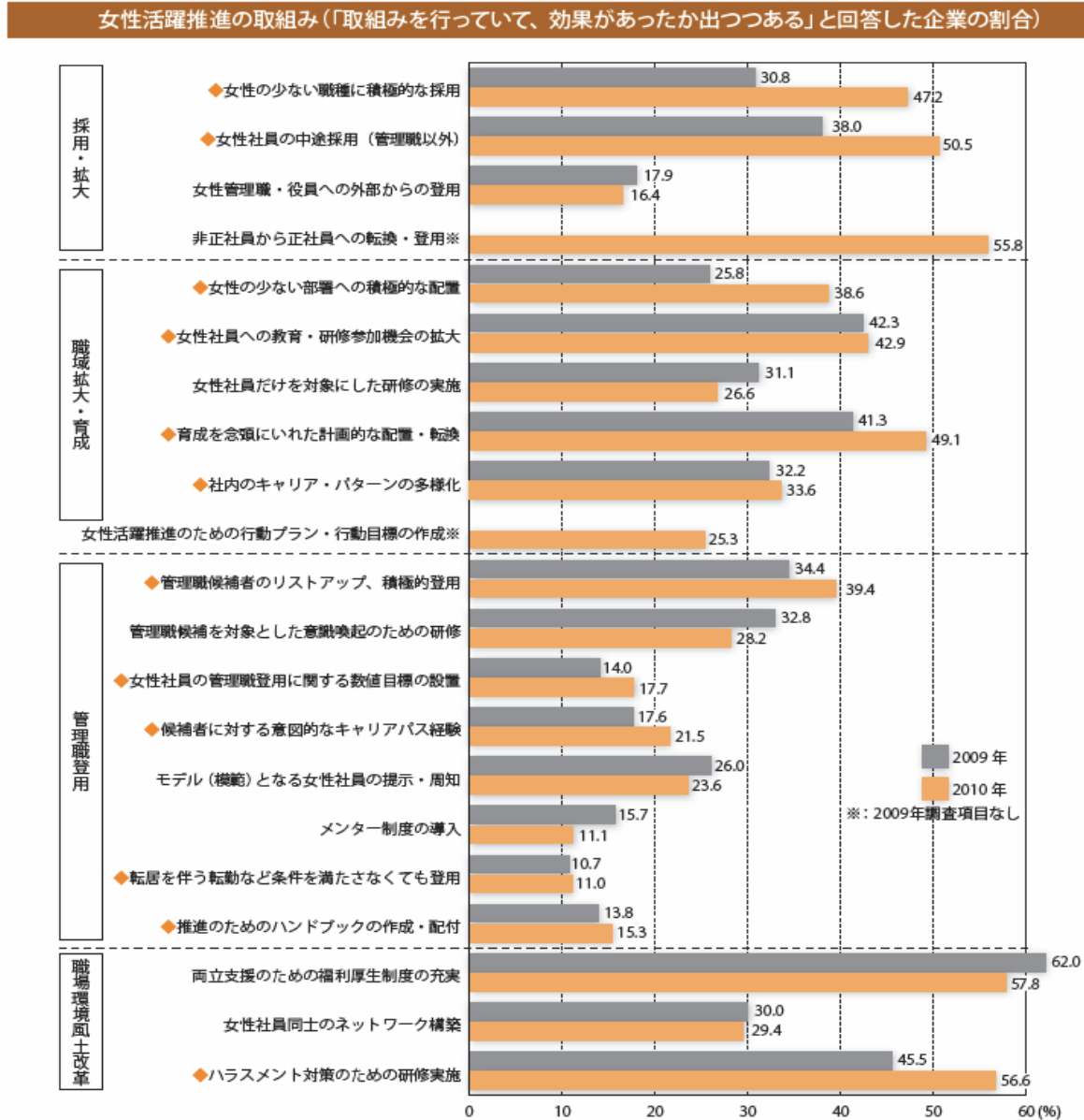
<図3>

男性の上司の女性社員に対する見方

「女性社員の意識」と回答した企業 = 100% (複数回答)



<図4>



<図5>

