

～企業競争力を高めるために～ 女性リーダー育成促進フォーラム 開催レポート

2018年6月20日、大阪商工会議所にて「～企業競争力を高めるために～女性リーダー育成促進フォーラム」を開催。基調講演は「女性管理職登用でイノベーションを起こす」と題し、大阪市立大学大学院都市経営研究科教授の永田潤子氏にご登壇いただきました。また、パネリストとして「大阪サクヤヒメ表彰」受賞者2名、受賞企業人事担当者1名を招き、「各社の女性活躍推進の取り組み」や、「今後の女性活躍・登用に必要なこと」などを議題に、パネルディスカッションを行いました。

1. 基調講演「女性管理職登用でイノベーションを起こす」

永田 潤子氏 大阪市立大学大学院 都市経営研究科 教授

2. パネルディスカッション

<コーディネーター>

永田 潤子氏 大阪市立大学大学院 都市経営研究科 教授

<パネリスト>

小谷 美樹氏 積水ハウス株式会社 CSR部長

柴崎 美帆氏 有限責任あずさ監査法人 第1事業部パートナー

西浦 けい子氏 株式会社マンダム 人事部ダイバーシティ推進室 室長



「女性登用をベースとした働き方改革は、男女双方のワークライフバランスの改善や企業の創造性を高めることにつながる」

海上保安大学校が女性に門戸を開いたその年に、唯一の女性として入学しました。初の女性ということで苦労は沢山有りましたが、むしろありがたいと思うことがあります。それは、男性ばかりの環境で、マイノリティである私は、常に悩んで考えざるを得ず、自分で考えて答えを出す力が養われたことです。この経験から、女性の数が少ない現状は、女性にとってアドバンテージが高いと考えています。

永田 潤子氏

大阪市立大学大学院
都市経営研究科
教授

反対に、男性のワークライフバランスは仕事に偏っていて、辛い状況だと言えます。例えば、男性が平日に出歩いているだけで奇妙に思われる「平日昼間問題」や、自殺者の80%は男性でその大半が仕事の悩みを理由としていることなどです。本当にワークライフ

バランスを変えなければいけないのは男性です。女性活躍を契機に企業がダイバーシティの活用を考え、女性登用をベースとした働き方改革やイノベーションを起こすことには意味があると考えています。

女性管理職登用のメリットとして、役員や管理職に女性がいる企業は、そうでない企業よりもパフォーマンスが上がるという研究結果が出ています。さらに、トップに女性がいる企業では、中間層の女性のモチベーションが上がるという調査結果もあります。その様な企業では、セクハラをはじめとした性に関する様々な企業内の制度やルールも整えられます。

ダイバーシティの推進には、3つの問題があると言われています。1つめは、女性の活躍や登用を行っても成果が出るには時間がかかる「時差問題」。2つめは、女性の数が閾値(全体の35%)を越えないと変化をもたらすににくい「量的問題」。3つめは、企業に女性を育成するマネジメントスキルが無い「スキルの問題」。これらの課題に加え、社会には性別に対する様々な無意識のバイアスがあります。リーダーシップのバイアスもあります。男性はこうあるべき、女性はこうあるべきといった固定観念が、リーダーはこうあるべきといった固定観念と対立してしまいがちなのです。



小谷 美樹氏
積水ハウス株式会社
CSR部長

「どこまでできるかという不安もあると思うが、持っている能力を最大限に高めてチャレンジし、マイノリティを楽しんでほしい」

積水ハウスでは、女性活躍推進、仕事と育児・介護の両立、障害者の働きやすい職場作りなど、ダイバーシティの推進を中期計画に掲げています。特に、購買には女性の意志が6~7割の影響を与えていると言われていたこともあり、経営戦略として女性活躍推進を行っています。2020年までを期限に女性管理職200人、5%を目標に掲げ、女性管理職候補育成研修を行っています。また、マネジメント研修でダイバーシティの項目を入れるなど、上司の意識改革も進めています。

今後女性が活躍していくために、夫婦二人だけで育てるのではなく、社会全体で子育てをすることが大切だと考えています。福利厚生の一環で、フルタイム申請の社員を対象に、小学6年生までの子どもを預けることが出来る施設と提携し、費用を月20時間分まで会社が負担する制度を導入することで、企業として後押しをしています。

「一人ひとり状況が違う中で、上司や周囲に対して女性側からも、自分はどうしたいのかを、積極的に発信することが大切」

最近変わってきたことは、若い男性マネージャー層の中には、奥さんにも出世してほしいと考えている人がいること。時短勤務や育児休業などの制度は以前より整いつつありますが、「育児中の女性に大変な仕事を任せるのは可哀想」など、不要な心遣いがまだ残っています。その対策として、WWN(Working Women's Network)という女性のネットワークを作り、他部署の男性管理職を招き、現状を共有する会等を設けています。また、そこで出た意見をマネジメント層にも伝え、本人の意思を確認した上で与える業務を考えてもらえるように取り組んでいます。

企業として、一人ひとり考え方が違うことを認識することが大切です。家庭を大事にしたい人もいれば、バリバリ働きたい人もいます。個々人の意見や希望を聞くことが出来る、声の上げやすい体制を作っていきたいと考えています。



柴崎 美帆氏
有限責任あずさ監査法人
第1事業部パートナー

「教育の影響はとても大きく、どんどん違う価値観をもった人たちが、一緒に働くようになることは間違いないと思っています」

私が妊娠した当時、自社の制度では育児休業と短時間勤務を両立できませんでした。そこで、会社に掛け合って制度を変えました。この経験から「人事制度って変えていいんだ」、「法律のことをちゃんと調べなきゃ」という意識が生まれ、人事の仕事をやりたいと思うようになり、異動希望を出しました。

人事の仕事として、誰もが事情を抱えて働き続けている中で、それを乗り越えていただけるように、育児・介護・治療などの「働きやすさ」に関わる制度を整え、その制度を使いやすい風土を作ってきました。また、女性活躍のためには、男性も家事をするために早く帰っていただかないといけないので、残業削減・長時間労働防止にも取り組んでいます。あとは、目標管理制度を整備し、責任のある仕事を任せられるよう、ゆっくり一歩ずつ進んでいければと思っています。



西浦 けい子氏
株式会社マングラム
人事部ダイバーシティ推進室
室長