

働く女性より活躍を

職場における女性の活用が注目されている。政府も22日、「女性の活躍促進」による経済活性化行動計画「働く」で「こ」大作戦」を策定。人口減と少子高齢化が進む中、労働の新たな担い手として女性への期待は高まっている。

(竹之内知宣、板東玲子)

6月中旬、神奈川県湯河原町の研修施設に「損害保険ジャパン」(東京)の女性社員15人が集まった。将来、会社の経営に携われる人材を育てよう



「我が社では女性管理職が増えたといっても3%あまり。5年で倍増させたい」と話す黒瀬さん(右から2人目)。(東京・千代田区の帝人東京オフィスで)

修を約1年間受け、経営管理に必要な手法などを学ぶ。時代の変化に対応するには、男女問わず能力のある人に経営を担ってもらう必要がある」と同社は説明する。

化学繊維メーカー「帝人」(大阪)は2000年から新卒総合職採用で「女性3割」を公言。「数」を採ることに力を入れるとともに、幹部育成など「質」の向上にも取り組んできた。その結果、1999年度末に8人だった女性管理職は現在約80人に。

同社のダイバーシティ推進室長の黒瀬友佳子さんは「男性は男の付き合いなどを通じて無意識のうちに企業文化を学習するため、考え方が画一的になりがち。一方、女性はそうした機会が少ないこともあり発想が柔軟。多様な上司が活躍できる職場は活気があり、社員の意欲も高まります」と話す。

いずれの企業もトップダウンで女性活用を強力に進めており、経営戦略として位置づけているのが特徴だ。

こうした流れを受け、中小

幹部育成、質向上に力

企業も女性活用に取り組みケースが目立つようになった。特殊鋼を販売する「天彦産業」(大阪)も、その一つ。同社は2008年、鉄鋼業界では珍しい女性だけの販売チームを組織。インターネットを通じて海外の顧客開拓が目的で育休明けの女性など語学力の高い人材をそろえた。

丁寧な対応などが功を奏し、海外での売り上げは倍増。女性社員の意欲も増し、平均勤続年数は3・1年(06年)から6・7年(12年)に伸びた。女性の活躍する企業として知名度も高まり、7、8年前は20人弱だった入社志望者が2000人に急増。「優秀な学生が広く集まるようになった」と同社担当者は喜ぶ。

独立行政法人「経済産業研究所」が国内1677社を調査したところ、育児介護の両立支援や柔軟な職場環境推進

に取り組む企業は、何もしない企業に比べて生産性が2倍以上高く、業績がよいことがわかった。分析を行ったシカゴ大学教授の山口一男さん(社会統計学)は、「女性が管理職で活躍できるように企業は生産性が高いということ。女性の活躍を妨げる長時間労働や柔軟性に欠ける勤務体制などは改革すべき」と指摘する。

しかし、こうした先進的な取り組みを行う企業はまだ少ない。女性労働者の半数以上は、非正規で地位も賃金も低いままなのが実態だ。

働く女性らで作る「ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク」(大阪)代表の越堂静子さんは、「多くの女性の力が埋もれたままになっていく。この宝の山を企業には積極的に活用していただいたい」と話している。