

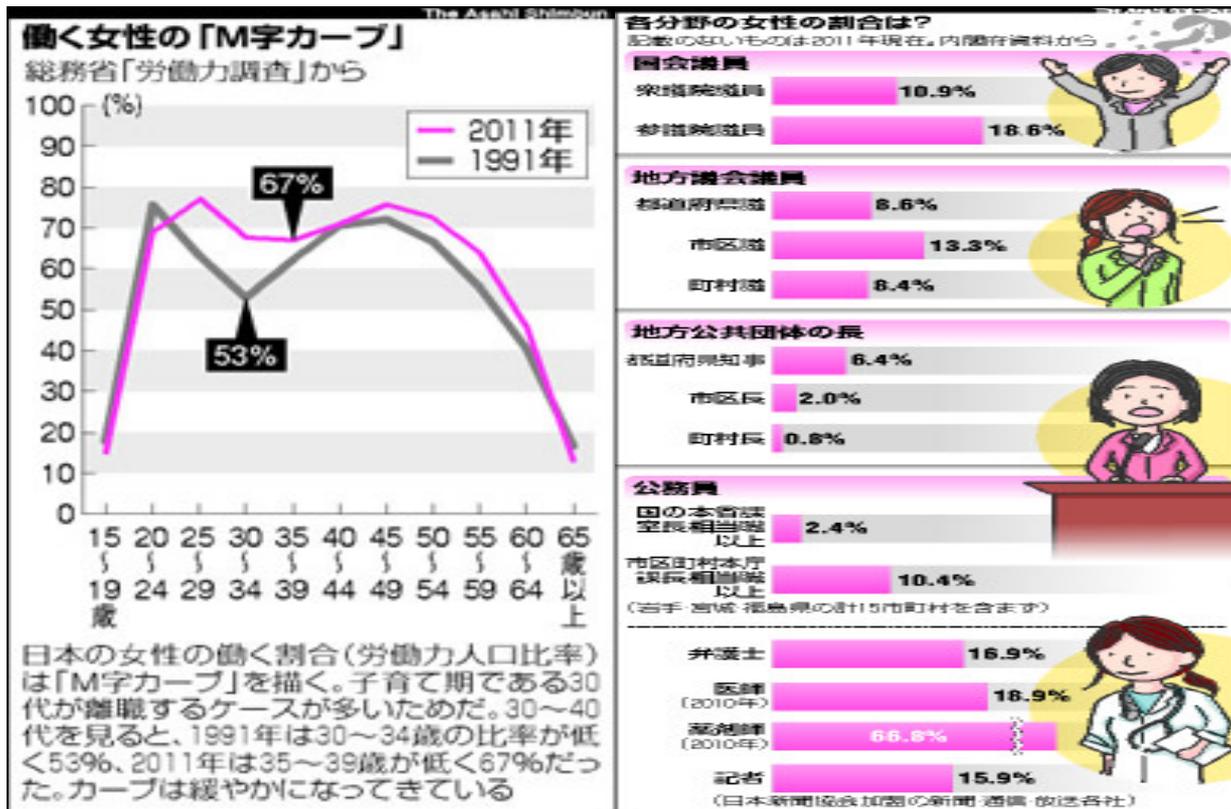
遅ればせですが、新年第1号です。本年もよろしくお願ひいたします。昨年11月に東京で「ダイバーシティ推進シンポジウム」がダイバーシティ・プロジェクト推進委員会（朝日新聞社ほか）主催で開催されました。企業・自治体のトップや学識経験者によるパネルディスカッションなどが行われ、性別や年齢にとらわれず多様な人材を生かすダイバーシティ推進の取り組みが議論され、次世代育成支援対策としても参考になる点がありました。ここで紹介させていただきます。

ダイバーシティ推進シンポジウム

パネリストは、林文子横浜市長、新浪剛史ローソン社長兼CEO、志賀俊之日産自動車代表取締役兼COOなどで、ディスカッションの概要は次のとおりでした。

林氏 これまで男性中心の組織で働いてきて、男性と女性の強みを生かすことで組織が活性化し、業績が向上することを身をもって証明してきました。横浜市長として取り組んだのは、女性の社会進出のサポートです。ハードルになっているのが、子育て。M字カーブといって、女性は子育て時に就労から離れてしまいます。そこで、待機児童を減らし、女性起業家を増やすためにシェアオフィスを作ったり、つながりを広げるためのネットワーク会議を開いたりしています。

また、日本の上場企業の女性役員の割合は1.2%。自治体では、都道府県と市区町村あわせて1789人いる首長のうち、女性はたった23人、1.3%です。地方行政とは、毎日の暮らしそのものをお守りする仕事です。子育て支援や医療、福祉、高齢者対策です。それなのに女性の首長がたったの1.3%しかいない。女性は生活者としての感度が高い。少子高齢化で労働生産力が減るといふと数の話のようですが、質の問題として女性がもっともっと活躍しなければいけません。



新浪氏 事業展開などに必要な新しい文化をつくっていく上で、いろいろな人がいた方がいいと考え、正社員の採用は50%を女性、外国人は30%を目標にしています。子育て支援として、祝日の社内託児所や在宅勤務制度などを設けましたが、育児休業をとった社員が戻りにくいという課題がありました。この対策も打っています。育休中にローソンで買い物をしてレポートを出してもらい、それに対して対価を払う。そうすると、お客様のプロとして戻ってきやすいんです。

志賀氏 女性の話でいえば、男性だけで企業を運営していると、女性の能力を生かし切れません。たとえば技術系で見ると、日産に入社する段階での能力の平均レベルは、女性の方が高い。ただ非常に残念なことに、結婚、

妊娠、出産、育児という過程で、素晴らしい人材が会社から去ってしまう。企業にとっても、日本全体にとっても大きな損失です。

林氏 就任当時は、区長18人のうち1人しか女性区長がいませんでしたが、4人まで増えました。いずれ半々にしたいと思っています。政策決定の場で、男女両方の視点が入るのは大事なことです。

新浪氏 トップのマネジメント次第で、女性は従来と違う方向に前進させてくれます。本気でやろうというスタンスを、社長または最高経営責任者が示さなければなりません。

志賀氏 女性マネジャーや部長の数は、部門別に割り振って数値目標を設定しています。さらに、将来有望な女性は入社5年目、10年目などの節目で少し早めに指名し、キャリア開発を考えている。正直言いまして、男性から「逆差別だ」という意見が出てきます。しかし、優秀な女性が入社すると特別扱いで修羅場をくぐらせず、伸びが止まるケースがある一方で、男性は男同士のコミュニケーションのなかで「一流のエンジニアにしてやろう」などと引っ張り上げている。その結果、課長候補の大半が男性になる。例えば「30人のうち5人は女性を」という枠を無理やりつくらないと、残念ながら進みません。実際には、日産でも8年かかって、現在女性役員は1人だけ、と苦戦しています。

最近ショックだったのが、ダボス会議を主催する世界経済フォーラムの「男女格差報告」で、日本が11年の98位から101位に後退したことです。私もダボスでのメンバーの一人なのですが、日本が特に女性を低く扱っているとは思えない。

世界経済フォーラム「男女格差報告」2012年版から

1位：アイスランド 2位：フィンランド 3位：ノルウェー 4位：スウェーデン
5位：アイルランド 6位：ニュージーランド 7位：デンマーク 8位：フィリピン
9位：ニカラグア 10位：スイス

...

99位：アゼルバイジャン 100位：マレーシア 101位：日本 102位：ベリーズ 103位：カンボジア
(政治・経済・健康・教育の4分野で135カ国の男女平等の度合いを評価)

男性が気づくべきなのは、普通に扱っていること自体が女性にハンディを与えている、ということです。例えば、育児は圧倒的に女性の負担が大きい。会社がよほど引き上げないと、平等に扱っていることになりません。

新浪氏 ある程度の「逆差別」は必要だと思っています。女性にも、スーパーバイザーなど大変な仕事も経験してほしい。ただ、その過程で女性は結構やめてしまいます。結婚や子育てをしながらでも仕事が続けられる制度や雰囲気づくりをどう進めていくかは課題です。役員には「10年したら、あなたたちはいなくなるからね。女性になっちゃうからね」と脅しています。女性や外国人といった多様性ゆえに企業価値が上がると信じていますから。それをトップは社員と対話して伝えていかなければなりません。

林氏 アジア太平洋経済協力会議(APEC)の「女性と経済サミット」でクリントン米国務長官が話されたように、日本が男女の雇用格差をなくし、女性が男性並みに就労して活躍すれば、日本の国内総生産(GDP)が16%増えるとの研究結果は妥当だと思います。

以上

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060