

女性が活躍すると 企業も男性も日本の経済も 元気になる？

葛飾区は平成26年10月29日に、東京商工会議所葛飾支部と共催し、日本の成長戦略のひとつとして注目の「女性活躍推進」を切り口に、ダイバーシティ経営推進のメリットや先進企業の取組事例を学ぶセミナーを開催しました。

経済産業省で女性の活躍を支援する担当室長の福地真美さんの講演内容をご紹介します。

「成長戦略」としての女性の活躍推進

日本の女性の就労について、年齢別の状況をみると、海外諸国と比べ、特に子育て年代の就業率が低い、いわゆる「M字カーブ」を描いています。なお、就業を希望しながら就労していない女性は300万人超存在しています。さらに、日本は先進国の中でも管理職・役員に占める女性比率が非常に低く、管理職では約11.2%、役員クラスになると1.4%です。

このように、日本では女性の活躍の推進が必要な状況にあります。このため、政府の成長戦略では、「女性活躍推進」をその中核としており、様々な取組を進めています。

多様な人材の活用を企業の成長戦略にする「ダイバーシティ経営」とは

多様な人材をフル活用し、企業の力に変える「ダイバーシティ・マネジメント」。女性の活躍推進は、その試金石とも言われています。多様な市場ニーズへの対応、リスク管理能力や変化に対する適応能力の向上、SRI(社会的責任投資)を通じた長期・安定的な資金調達、優秀な人材の確保など、ダイバーシティ経営のメリットは多岐にわたっています。女性の活躍推進や仕事と生活の両立支援が進んでいる企業は、生産性が高い、業績が好調である、リスクへの対応力があるといった調査結果もあります。

企業向けセミナー

成長戦略としての女性活躍の推進

～多様な人材を活かすダイバーシティ経営～

福地真美さん講演要旨

ダイバーシティ経営は、多様な人材の活用を企業の業績や価値の向上につなげる企業の「成長戦略」です。社員一人ひとりがその能力を発揮し、いきいきと働くことのできる環境を整えることが「自由な発想」を生み、新しい商品やサービスの開発、業務効率化のための改善、働き方の見直しにつながります。また、それを社外に発信することで顧客からの信頼や就職市場での高い評価を獲得したり、社員のモチベーション向上に繋がったりと、職場内外でのプラスの効果も期待できます。

経済産業省が進める「ダイバーシティ経営」支援の取組み

経済産業省でも、多様な人材を活かした経営(ダイバーシティ経営)や女性の起業・創業への支援を進めています。

(1)多様な人材を活かした経営(ダイバーシティ経営)の推進

- ①「ダイバーシティ経営企業100選」
優れたダイバーシティ経営企業を選定・表彰し、ベストプラクティス(取組好事例)集として広く紹介。
- ②女性活躍推進のテーマ銘柄「なでしこ銘柄」
経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を中長期の成長力のある優良銘柄として投資家に紹介することを狙いとして、業種毎に「なでしこ銘柄」を選定。選定にあたっては「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭の両立サポート」という2つの観点から評価。

(2)女性の起業・創業支援

起業・創業、再チャレンジのための融資制度、起業・創業のノウハウ取得を支援する創業スクール。



企業がダイバーシティ経営に取り組むために

ダイバーシティ経営企業100選に選定された企業の取組から、共通的な要素を抜き出したダイバーシティ経営を成果につなげるための基本的な考え方をご紹介します。

まず、ダイバーシティを経営戦略として進めるために、トップのコミットメントは大変重要です。さらに、行動指針や目標における計画策定や、担当部署を設置することも重要となります。

さらに、多様な人材が活躍できる職場環境づくりのための8つのポイントをご紹介します。

1)多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備

フレックスタイムや在宅勤務など、柔軟な勤務環境の整備

2)職場のマネジメント改革

管理職層がダイバーシティの目的を理解し、マネジメントスキルを高める工夫

3)職務の明確化・公正な人事評価制度

社員の属性や働き方に関わらず、職務や成果に応じた公正な評価

4)多様な人材の積極的な登用

数値目標ありきでない、能力や実績に応じた適材適所の実施

5)多様性を引き出し活かす配置・転換

意識的な配置・転換により、経験・スキルの多様性を高め、成長意欲を向上

6)個々の強みを生かす仕事づくり

多様な人材が個々の視点や経験を活かすための仕事づくりや機会の提供

7)女性社員のためのキャリア形成や能力開発のための教育・研修の拡充

管理職研修やメンタリング(相談相手となるメンター制度)、多様なロールモデルの提示

8)社内に対する周知

経営上の意義に対する全社的な理解が、風土改革、社員の意欲向上につながる

また、職場の改革を進めながら、ダイバーシティへの取組を企業の価値創造につなげるためには、社内の情報共有・意思決定プロセスを透明化し、社員の納得感を得られるような仕組みを構築したり、違う立場の人がお互いの立場を分かりあえるようなコミュニケーションの場や職場風土づくりも大切です。



福地真美(ふくちまみ)さん
経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長

1997年東京大学法学部卒業、通商産業省(現経済産業省)入省。2004年米国タフツ大学フレッチャースクールにおいて国際関係論修士。経済産業省において、航空機産業の振興、エネルギー需給見通しの策定、経済協力政策や石油・天然ガス確保政策等を担当。

2010年からマレーシア日本国大使館に赴任し、経済連携協定、インフラ輸出、企業のビジネス環境整備支援等を行う。2014年7月から現職。ダイバーシティ経営企業100選や、東京証券取引所との共同事業であるなでしこ銘柄事業など、女性をはじめとした多様な人材がいきいきと活躍できるような社会の環境づくりに取り組む。私生活では1児の母。

経済産業省のダイバーシティ推進への取組

経済産業省のダイバーシティ推進の取組や資料はこちらのサイトでご覧になれます。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/>

経済産業省 ダイバーシティ推進 検索