



《経営者コラム No.4》

女性パワーに思う

■ 外資系企業の風土と人材

すでに以前のコラムでも触れましたが、私は、長年外資系企業に勤めていました。この会社は非常に先進的な企業であり、当時から(恐らく早期退職した現在でも)、「機会均等」や「能力主義」など、個人を尊重した人事施策を行っている企業として知られています。斬新な企業風土とともに、優秀な人たちが集まっていた“人材の宝庫”という印象が強く残っています。私の尊敬する上司だったN氏もその一人で、当時全国で実施された英語によるコミュニケーション能力を幅広く評価する「TOEIC」のテストで990点満点中、不正解がわずか1問だけという英語のエキスパートでした。当時、私のTOEICのレベルは690点でしたが、上司から依頼され作成した英文レターが真っ赤に修正され戻ってきたのを今でもよく覚えています。新人時代のデキの悪い私を厳しくも、親切に指導していただいたことに今でも感謝しています。

■ 外資系企業における女性の活躍

「機会均等」と「能力主義」の点で、強く印象に残っているもう一つの点は、女性の活躍でした。外資系企業ということからも、先に紹介した男性(上司)を問わず、英語に堪能な女性が多いのも事実です。こうした女性は、年齢の違いにあまり関係なく、実に生き生きと働いており、TVドラマや親などから見聞きしてきた、いわゆる物静かで奥ゆかしい、かつての日本人女性の所作とは、かなり異質なように私の目には映ったものでした。もちろん、個人差があるのは当然ですが、この外資系企業に勤める女性の多くは、年齢を問わず、いずれも自分の考えを明確に持ち、自分の親のような上級幹部やベテラン社員に対しても堂々と意見を述べる世界は、当時の私にとって、ちょっとしたカルチャー・ショックでした。また、女性管理職も珍しくなく、男性スタッフを部下に抱える女性管理者の姿は、当時でもごく見なれた職場風景でした。

■ 管理者に占める女性の割合

私が勤務していた企業が、外資系企業であったためか女性管理職の割合は比較的高かった記憶がありますが、日本全体で見た場合、女性活用の点ではまだまだ低いと言われていています。男女雇用機会均等法が施行されてから四半世紀近くが経過しますが、管理職に占める女性の割合も主要国と日本とでは大きな隔たりがあるようです。2008年の統計では、米国が4割、英国、ドイツ、スウェーデンなどが3割を超え、

2009年でようやく1割に達した日本は、米国の管理職に占める女性の割合のわずか4分の1にしか過ぎません。実際、在勤中、海外出張でさまざまな国々を訪れる機会に恵まれましたが、その中でもフィリピン、シンガポール、香港などは女性マネジャーの占める割合が大変高く、特に、フィリピンでは男性マネジャーがいないのでは、と思われるくらいオフィス内は女性が圧倒していました。

■ 就業継続に必要なこと

こうした諸外国における管理者に占める女性の割合など、女性労働者に関する各種統計データからも、日本における女性活用の割合が相対的に低いことが伺われます。その阻害要因として、内閣府の最新調査データによると、「女性労働者が今の会社で働き続けるために必要なこと」の第1位は、「育児や介護のための労働時間面の配慮」でした。次に、「職場における仕事と家庭の両立支援施策の充実」と続き、仕事と家庭の両立支援策を必要と考える女性の割合は、若い年齢ほど高くなっています。一方、「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」については年齢が高くなるほど必要とする割合も高くなる傾向にあるようです。

■ 女性就労継続のための制度

このような統計データからも、日本において女性が就労を継続していく上で、行政や企業を問わず法制度や人事制度の見直し等、クリアすべき課題が少なからずあることが伺えます。その意味で、冒頭の外資系企業の場合には、今から20年も前に女性の就労継続を支援する各種制度が完備されていたことには驚かされます。例えば、生児が満2歳に達するまで休職可能な「育児休職制度」や、業務上の必要が生じたときに、育児休暇中の社員が同意すれば短時間勤務または週3日勤務を可能にする「育児オプション勤務制度」、一定期間会社の業務を離れ、親族の長期にわたる傷病を介護する「介護休職制度」(最長1年)などの様々なプログラムが全社員を対象に既に用意されていました。「機会均等」や「能力主義」など、個人を尊重した人事施策とともに、こうした柔軟な勤務制度などが完備してはじめて女性が活躍できるのかもしれない。

■ ボランティアにおける女性の活躍

長年の会社勤めを離れ、早期独立を果たし、大好きなWebコンサルティングの仕事に打ち込む一方、時間の許す限り、ささやかな社会貢献活動を続けています。ご縁があって、ある国際支援団体で3年間、広報部においてボランティアとしてお手伝いさせていただいた時も、そこで働く女性たちのパワーに少なからぬインパクトを受けました。ほとんどが主婦であるにもかかわらず、意欲的かつスキルフルな人材が集まっていました。当時、F委員長を筆頭に、今までに女性が培ってきた生活者としての経験に裏打ちされたしっかりした信念の持ち主が多く、会社勤めの時代に目にした女性とは、また違った意味で驚かされました。女性の活躍ぶりに驚嘆したとき、その中の女性の一人(S副委員長)が、なにげなく語った、「女性も任せられたら、意外とやるのよ」という一言が今でも、なぜか心に焼き付いています。そのメッセージは、優れた女性たちを十分に活かしていない国や企業経営者たちに対する強烈な“喝!”なのかもしれません。

■ 女性パワーへの期待

現在の私のささやかなボランティア活動は、地域の活性化に力点を置いていますが、そこでも女性達の活躍には目を見張るものがあります。女性特有の優れた感性や知識、アイデアを活かせるような社会の実現は、政府や専門家の皆さんが、すでに一生懸命取り組んでいる課題なのですが、企業を離れた様々な場で、女性の本質的なパワーを実感するたびに、この潜在的な女性パワーをもっともっと活かすこ

とができないものか、といつも考えさせられます。地域レベル、グループレベル、個人レベルという小さな単位でも、十分に発揮できる環境作りができないものだろうか、と。規制緩和やさまざまな施策の実施に寄り、従来までの男性パワーに加え、女性パワーを本格的に活かすことができるようになった暁には、地域、企業、そしてこの国「ニッポン」は、恐らく、今よりはるかに生き活きとしたものになっているものと思われます。一人ひとりの女性パワーの集積が単なる足し算ではなく、波及効果のある掛け算として力を発揮できるような、そんな時代が来ることを心から願っています。

(経営者コラム: 株式会社ウェブ・ブレインズ 大野達雄 2011/6/7)