

座談会

女性の活躍が企業を変える

企業がグローバル競争に勝ち残っていくために重要なダイバーシティ、中でも今、大きな潜在力を持っていると言われる女性の活用は喫緊の課題だ。今後どのように企業の中で女性が活躍していくのか、実際にダイバーシティ活動を推進されている3社のご担当者に現状と課題を議論していただいた。

【出席者】（発言順、敬称略）

このみ
許斐理恵

丸紅株式会社 人事部ダイバーシティ・マネジメント課長

成田雅与

株式会社 LIXIL Human Resources Diversity & Engagement
ダイバーシティ推進室長

日高乃里子

帝人株式会社 人財部ダイバーシティ推進室長

【司会】

福永佳津子

NPO 国際人をめざす会 副会長

なぜ女性活躍の推進を始めたのか

福永：今日お集まりいただいた方たちは、女性の活躍推進の先駆的な企業として今大変な注目を浴びていますが、女性の活躍推進に注目をされるきっかけとなった出来事を簡単にお話しいただきたいと思います。

許斐：2009年に人事部の中にダイバーシティ・マネジメントチームを立ち上げました。05～06年頃からワークライフバランスの推進には力を入れてきていましたが、世間でダイバーシティという言葉が聞かれるようになり他社でも続々と専任組織が立ち上がる中、当社もまずは組織を立ち上げ、「ダイバーシティとは何か」を改めてスタディをすところから始めました。様々な議論の結果、

「多様な個が活躍する強い丸紅グループ」を目指す姿とし、男女という属性よりも「個を活かす」というところにフォーカスして進めてきました。

その後、当社のダイバーシティ推進は13年度に1つの転換点を迎えました。新卒の女性総合職の採用を06年頃から強化しており、おおよそ総合職の2割前後の採用を続けているのですが、06年入社社員が8年間の育成期間を終え、14年には管理職層に入ってくるタイミングとなりました。そこで今一度立ち止まり、「男女等属性に関わりなく個にフォーカスする」という丸紅のダイバーシティのあり方のままでいいのか、改めて議論することにしました。社内アンケートやインタビューの結果、女性総合職はまだマイノリティであり、過渡期ならではの課題があることを認識