

女性活用は、企業のイノベーションのリトマス試験紙

特定非営利活動法人

ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク (J-Win) 理事長

(人材研究会 委員長)

内永 ゆか子



ダイバーシティという言葉が日本で聞かれるようになって久しいが、そもそも何のためにダイバーシティ、女性の活用をするのであろうか。企業人は本当に腹落ちしているのだろうか。

私がこのダイバーシティや女性活用の課題に取り組んでいる目的は「女性のため」や「人材のため」ではなく、「企業のため」である。

グローバル化が進み、ビジネスのスピードが非常に早い中で新しいビジネスモデルを作らないとリーダーシップが取れないという状況になってきている事を既に感度のよい企業は分かっている。世界のビジネスモデルが変化している中で、違った発想をうまく使っていないと企業はイノベーション出来ないと感じている。IBMは業績が厳しい時、企業変革における重要戦略としてダイバーシティを取り入れた。日産はルノーと一緒に、違う発想が入ってきて復活した。

過去の成功体験の人達ばかりでなく女性、外国人、若者、シニア等、今まで「あうん」の呼吸、モノカルチャーに入れてもらえなかった人達をうまく使って、全く違う発想をしていこうというのが今の世界の動きだと思う。その最初のブレークスルーが女性である。女性の活用は、企業のイノベーションの「リトマス試験紙」だと考えている。

ダボスのワールドエコノミックフォーラムの男女平等指数ランキングで日本の順位が2011年・98位、2012年・101位、2013年・105位と年々下がってきている。これは、世界中の他の国の方が、これらの問題に対して日本より早く進んできているからである。

日本では、入社時に非常に優秀であった女性でもなかなか出世できないケースが多く見受けられる。これには私は三つの問題があると考えている。

一つ目は、上司に女性管理職のロールモデルがないこと。

二つ目は、仕事と育児、家事の両立の問題。特に日本の場合には長時間労働があり、それに合わせようと思うと問題が大きい。

三つ目は、前述のモノカルチャーがずっと育てて作ってきた「あうん」の呼吸である。

この三つの問題を解決出来れば、日本企業における女性の活用は飛躍的に改善されていくと考える。

他方、女性の側にも問題があると考えている。

一つ目は「よどみちゃん」の問題。在宅勤務もするし、時短もとる、長期の育休もとる、取れる権利は皆とってキャリアは望まない女性の存在である。二つ目は「くれない族」の問題。あれやってくれない、これやってくれないと自発的に解決をせずに、すぐに他へ解決を求める女性である。アメリカでは、出産後三ヶ月で職場復帰をする女性が多い。長くても半年間である。企業の制度として育休がなく自分の休暇を使って休みをとるケースも多い。また、先日J-Winの女性80名程でロンドンに視察に行った際に彼女達が見つけたことは、イギリスにおける女性活用の問題点と日本のそれとは殆ど一緒だということだった。違うのは、イギリスの女性は自発的に解決に向けて取り組む姿勢があるということであり、その意識に大きな差が見受けられる。

働く上では様々な乗り越えるべき問題はあるが、働く女性には、やはりキャリアを目指して欲しい。キャリアを積んでいくことには成功、失敗がある。そこを諦めずに取り組んでいくことが自分の人生を豊かにし、自己表現を果たすことなのではないだろうか。