

# 女性活用推進チームの挑戦

Case Study [1]~[4]

社内の意識を変えながら多彩なポジティブアクションを繰り出す

1986年の男女雇用機会均等法施行から早いもので20年。女性総合職として入社した女性の最年長者はそろそろ40歳を過ぎた頃だ。その間にはさまざまな紆余曲折があった。キャリア女性の挫折が話題になった時期もある。それでも、企業の中で女性は確実に地歩を固めてきた。

優秀な学生を上から採用すれば、結局は女性が多くなると語る採用担当者は多い。また、さまざまな分野で女性の手によるヒット商品が生み出され、企業に活気を与えている。女性管理職が多い企業ほど利益率が高いといった調査結果もある。いまや女性は企業に欠かせない、れっきとした戦力なのだ。

この女性の力をさらに活用するにはどうしたらいいのか。今回の特集では女性活用を力を入れる4社取材した。

出産や育児などに手厚い支援をする企業、女性の意識改革に努め、刺激を与えることでさらに成長を促している企業、また自発的に仕事に取り組む風土作りを目指している企業など、その取組みはさまざまだ。しかし、すべてに共通しているのは「女性を活用することは男性をも活用すること」という意識であるように思う。

女性と男性とが等しく対等に働ける企業、そして社会の実現のためにさまざまなアクションプログラムに取り組む企業の挑戦は、男女を問わず、社員すべてがその能力を発揮できる職場環境作りのために大いに参考になるに違いない。

会社名	推進組織	始動年月	特色
GE横河 メディカル システム [1]	GEウィメンズ・ ネットワーク・ジャパン	2001年	プロフェッショナルな女性の育成を目指し、草の根的に活動。企業トップや社会で活躍する女性とのディスカッションなどのイベントを通じて意識を高める。
松下電器産業 [2]	女性躍進本部 (女性かがやき本部)	2001年	ロールモデルを積極的に提示、女性たちのやる気を促す。同時に数々の施策によって家庭生活と仕事との両立を支援。職場のキーマンたちの意識改革によって、職場全体の空気を変える。
ジョンソン・ エンド・ ジョンソン [3]	「ダイバーシティ プログラム」事務局	2003年	ダイバーシティ（多様性）を重んじる企業に。日本でのマイノリティである女性の活用を図る。男性も女性も家庭生活に参画しやすいさまざまな制度を導入。女性営業職のネットワーク作りを支援する。
はくばく [4]	いきいき委員会 (働きがいのある職場作り 委員会)	約30年前	若手社員が社内改革を話し合う「いきいき委員会」が機能。自ら進んで仕事を探し、自己啓発する企業風土の醸成を図る。通信教育、公的資格取得などに対しての支援も手厚い。

(順不同)