

戦略Note

女性管理職の増やし方

～取り組みの基本と推進アイデア～

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室

■女性管理職をどう増やしていくか？

少子高齢化の進展や急速に進むグローバル化を背景に、多様な人材の活躍を支えるダイバーシティマネジメントがますます必要とされています。なかでも、近年、熱い注目を集めているのが、女性の活躍推進です。仕事と生活の両立施策が浸透し、実際に出産・子育て期にも就業継続を図る女性が増えてきたことを背景に、「両立」する女性にしっかりと「活躍」してもらうための取り組みが、企業の重要課題となっています。また、他の先進国と比較すると日本では女性の管理職が少なく、登用に向けた取り組みが急務となっています。そこで、本稿では、女性管理職を増やしていくための基本的な考え方と進め方を解説します。No.1～2では管理職登用が進まない理由と女性管理職を増やすための2つの推進軸。No.3ではWLB施策。No.4～9では、均等施策とそれを支える制度的枠組み。またNo.10では取り組みを進めるうえでの社内体制。No.11では社内の意識改革の進め方。最後にNo.12では管理職の魅力の高め方を提示します。

本稿での取り組みを実践していただき、1人でも多くの女性管理職が誕生することを切に願います。(著者一同)

CONTENTS

- No. 1 従来型マネジメントの前提を変える
- No. 2 「WLB」と「均等」の2つの推進軸で取り組む
- No. 3 WLB(ワーク・ライフ・バランス)施策の取り組み方
- No. 4 「質」「量」の2方向から採用を改善する
- No. 5 キャリアパスを点検し、女性の職域を拡大する
- No. 6 キャリア開発の機会を公平に提供する
- No. 7 ロールモデルを発掘し、接点を支援する
- No. 8 メンター制度で動機づけを促進する
- No. 9 ネットワークを活性化させ孤立を防ぐ
- No.10 女性管理職の拡大を人事の基幹業務に
- No.11 社内の意識改革を継続的に進める
- No.12 管理職の魅力を高める

■女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室：

女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室は、これまで当社が、リサーチャーとコンサルタントの協働により、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス関連の官庁受託事業で積み重ねてきた実績をもとに、2013年7月に発足しました。女性活躍推進・ダイバーシティマネジメントに関する政策提言・独自の調査・コンサルティング・情報発信を行っています。また、総合シンクタンクとして、官庁受託の実績と民間コンサルティングのノウハウを融合し、東京・名古屋・大阪の3拠点の連携により、コンサルティング・リサーチのニーズにお応えしています。

■三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室

●住所：〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー ●e-mail：diversity@murc.jp