平成15年4月1日付　日本経済新聞 掲載

仕事と生きる

第3部　突破口を求めて

家庭との両立などに配慮が求められ、企業にとって女性は使いにくい存在と思われてきた。だが一部の企業では女性社員をむしろ積極的に活（い）かし、経営を活性化させる動きが出始めている。労働力として女性をどう位置づけるか――企業の意識も確実に変わりつつある。

女性活かし会社も変わる

埋もれた人材発掘

やる気高め生産性向上

中途採用・社内研修…

昨年十月、設立から八年弱という若い企業が、店頭市場のジャスダックに株式を上場した。マンションの分譲販売を手がけるフージャースコーポレーションだ。社長の広岡哲也さんは「会社の成長を支えてきたのは女性社員。彼女たちの働きなくして早期上場は果たせなかった」と言い切る。

社員は約六十人とまだ少ないが、このうち六割が女性。管理職の女性比率も四割に上る。人事上の基本方針は能力とやる気がある人ならば性別もキャリアも問わないこと。実際、会社の主力となっているのは子育てを終えて中途採用された元専業主婦ら二十人だ。

★　★

企画部で新築マンションの企画設計を担当する本間ひとみさん（36）もその一人。子どもが幼稚園に入ったのをきっかけに一年半前、再就職した。

最近、手がけたマンションでは中二階のあるメゾネットの部屋を企画した。「吹き抜けは開放感もあるし、中二階の下のスペースを使えば広い収納も確保できる」。主婦として集合住宅に感じていた不満の解決策を形にした。子どもはまだ幼く、フルタイム勤務は難しい。会社はそんな事情を考慮し、午前九時半から午後四時までの短時間勤務を認めている。

同社が女性を活用する理由は二つある。一つは魅力的な住まいをつくるには女性の視点が欠かせないこと。もう一つは優秀な人材を確保しやすいことだ。広岡社長は「特に主婦層は潜在能力があるのに、働く機会が得られず、もんもんとしている人が多い。家庭との両立に配慮は必要だが、それに見合うだけの成果をあげる優秀な女性が多い」と強調する。

女性を積極的に活用するために企業は様々な支援策を打ち出している。

コンサルティング会社のアクセンチュア（東京）は二〇〇〇年十二月に社内組織「グレート・プレース・トゥ・ワーク・フォー・ウィメン」を立ち上げた。女性社員十人が中心となり社内の女性向けに啓発セミナーを年四回開くほか、キャリア形成上の悩みや仕事の進め方などの相談にも乗る。

同社の女性比率は徐々に増えているが、まだ二割程度。パートナー（共同経営者）の本井稚恵さんは「女性の能力と労働力がなければ今後、企業経営は頭打ち。ただ女性は結婚や出産などで一度、キャリアが中断されるとそのまま退職してしまうケースが多い。それは企業にとっても痛手。働き続けられるような支援をしたい」と説明する。

コダック（東京）にも同様の社内活動がある。二〇〇一年二月に発足した「ウィメンズ・フォーラム」だ。日本法人では女性管理職はまだ少ないが、米国本社などでは部長クラス以上の女性は珍しくない。そこでこうした幹部クラスの女性が来日したとき、家庭との両立策やキャリアの積み上げ方などを直接尋ねる機会をつくっている。

人社五年目の大塚知子さん（26）は、これまで十人近い女性幹部から話を聞いた。「子どもを育てながら、キャリアも着実に築いている女性がいるのに驚いた。三年後、五年後を見越して能力を磨いていく重要性を教えられた」と話す。

★　★

ニチレイは二〇〇〇年から女性を管理職に優先登用してきた。当時約一%だった女性管理職比率を二〇〇二年度末までに五%に引き上げると目標値を決めて、登用を希望する女性社員向けに専門研修などを実施した。十一人だった女性管理職が今は四十三人に増え、目標は達成した。

昇格基準を男性より低くするなど会社も女性を全面的にバックアップした。人事部リーダーの木谷宏さんは「女性社員に直しから始める手もある」と解説する。

管理職への登用や女性採用枠の拡大など女性活用策は様々あるが、守島教授は今、企業が人事考課にこぞって導入している成果・実績主義に期待している。「直接には女性のための制度ではないが、性差なく評価することで結果的に女性のキャリア形成を後押しする。女性を活用したいが、何をすれば良いのか分からない企業は人事評価の見直しから始める手もある」と解説する。

コダックの「ウィメンズ・フォーラム」は社長を囲んだ昼食会も開く

女性の積極活用を進めている主な企業（50音順）

	管理職への登用	メンタリング制度	採用拡大	専門組織	グループ活動	特色
アクセンチュア		■			■	年4回、女性の意識向上セミナーを開催
旭化成				■		93年から専門部署で機会均等を推進
イズミ	■					目標値を定めて女性を管理職に登用
コダック					■	他社の女性グループと交流事業も実施
G　E					■	社長と意見交換する機会も
資生堂				■	■	女性を対象にしたキャリアアップ研修を実施
住友スリーエム		■				管理職候補の女性6人に専任指導者を付けている
損保ジャパン			■	■	■	人事部内に専門グループを新設
ダイキン			■			2002年度に男女同数採用を実施
帝　人	■	■	■	■		3年後に女性管理職数を3倍に増やす計画
ニチレイ	■					女性が少なかった職域に新卒女性を配置
日本IBM	■	■		■	■	女性の要望で在宅勤務制度など整備
松下電器産業	■	■		■	■	今年度中に係長以上の女性を1500人に
マツダ	■		■			女性技術者を増やすための採用活動も

生活　ワーキングウーマン

記事に対するご意見を募集します。〒100―8065　日本経済新聞社生活情報部（仕事と生きる）係（FAX03・5255・2897、電子メールseikatsu@tokyo.nikkei.co.jp）

株式会社フージャースコーポレーション
Hoosiers