

やまがた ウーマノミクス通信

女性も活躍する企業が成長する!!

VOL. 1
2019.10.18

ウーマノミクスで経済活性化塾

～ウーマノミクスで山形に新しい風をおこそう～

シンポジウムご報告

開催日 令和元年10月9日(水)
14:00～17:00

会場 山形国際交流プラザ
山形ビッグウイング 交流サロン

第1部

基調講演

むら かみ ゆ み こ

講師 村上 由美子氏
(OECD東京センター所長)



テーマ 「女性活躍推進、次のステージへ」



▲「日本は今、チャンスを迎えている」と語る村上由美子氏

技術の変革期に戦力となるのは女性と高齢者

世界的なメガトレンドのひとつに「テクノロジーの進化がもたらす変化」があります。ここで人々が懸念するのは「機械が人にとって代わり、これまで従事していた仕事なくなるのではないか」という点。しかし実際はなくなる仕事もある一方で、新しく生まれる仕事もあります。それらの仕事に就くためには新たなスキルを身につける必要がありますが、日本はOECDが実施した「国際成人力調査」で総合的学力が最も高いとのデータがあり、他国に比べそれらが容易であると言えます。また総合的学力を他国と比較したときに、特に女性の成績が突出していました。彼女たちが職場でフィットするポジションに就き、相応の賃金が得られるようになれば、日本のGDPは現在の倍になるという試算もあります。

異なる意見の化学反応でイノベーションを起こせ

かつてのチームワークはメンバー全員が同じ方向を目指すものでした。しかし変化の速い現代では、あえて異なるタイプの人間をチームに置き、意見をぶつけ合うことによってイノベーションを起こすことが重要視されています。世界最高峰の楽団「N.Y.フィル」では現在、楽団員を演者の姿形が見えない状態で選ぶ「ブラインド・オーディション」を実践しています。かつて白人男性優位だった団員構成は現在、男女比はほぼ半々に、人種はアジア系を中心とした非白人の割合が増えたそうです。人が無自覚に有している偏見を廃することで、さらなる進化を遂げた一例です。企業もまた「女性だから」という無意識の偏見によって、人材のミスマッチ・アンマッチを生んでいるかもしれません。

POINT

- 1 日本は「少子高齢化」と「テクノロジーの進化」を同時に迎える稀有な国です。総合的学力が世界でも突出しており、特に「女性」、そして年代別では「55歳～65歳」の基礎学力が非常に高いという結果が出ています。これはテクノロジー攻略に、女性や高齢者も十分な戦力になりうるということ。世界が障壁と見ているこのトレンドを、チャンスに変えることができます。
- 2 イノベーションは異なる意見をぶつけ合うところに起きます。それゆえ現代が求めるリーダー像は「強い方向性を示す」タイプではなく、異なる意見をゆるやかにまとめる「羊飼いの」タイプ。日本人は同質性が高く、異なる領域同士を「つなげる力」が弱いとされていますから、よりコミュニケーション力に長けた、女性のリーダーがよりフィットするのかもしれませんが。
- 3 「女性だから」「アジア人だから」という無意識の偏見が、チームの可能性を狭めていたことを、N.Y.フィルの「ブラインド・オーディション」が証明してくれました。またデータひとつをとってもネガティブにとるかポジティブにとるかで、世界の見え方が変わり、企業の展望も大きく変化します。企業のトップは時流をフラットに、ポジティブに読み、今後を見据えるべきでしょう。

テーマ 「女性も活躍する企業が成長する!! ～ウーマノミクスで山形に新しい風をおこそう～」

日々「革新」が求められる領域で女性の力に期待

私たちは「特殊金属」というニッチマーケットに向けて商売をしていますから、現状維持ではいつパイがなくなるかわからない。それゆえ日々のイノベーションが大切です。従来この業界は完全なる男社会でしたが、現在は「採用の女性比率4割、女性総合職を5%まで増やす」という目標を掲げています。さらにダイバーシティ・働き方改革を推進し、男性が家事をフォローすることを意識づける「パパエプロン」の配布や、女性フォーラムを実施するなどして女性社員の定着を目指しています。



▲「女性の活躍にはトップのコミットメントも大切」と田宮直彦氏

女性管理職の実績 「分かりやすさ」で判断しないことが重要

女性の活躍を企業成長の核と捉え、「女性の採用5割、管理職15%に」という目標を掲げています。また男性の育休を100%にすることも推進。今のキャリア女性は、上昇志向が高いタイプではなく、静かに力をつけている方が多い印象です。しかし女性の管理職は、注目される分かりやすい実績が求められるという現状も。ポストに見合った結果を必ず出せるわけではないのは男女同じ。「性差ではなく個人差」、という部分をきちんと見ていく姿勢が企業に求められていると感じます。



▲白川香名氏は「近頃女性がはっきりものを言える環境になった」と語る



社長自ら責任を持ち女性活躍の場を提供

当社は構造物の設計図を描くことを主業務としている企業。優秀な女性社員を多く採用していることが自慢です。しかし女性に「管理職になって欲しい」と声をかけると、みな尻込みしつつ断るんですね。そのときは「最後の責任はすべて社長である自分がとる」と宣言し、なんとか引き受けてもらった経緯があります。子どもの送迎に合わせた就業時間をフレキシブルにしたり、産休育休の取得を奨励したり。女性に長く生き生きと働いていただく環境づくりに心を砕いています。



▲「メイン業務を女性にあて、その実力を発揮してもらいたい」と齋藤士郎氏

参加者の声

少子高齢化にはネガティブなイメージしかなかったが、日本が先駆けとなっていることは寧ろチャンスだという講師の言葉が印象的だった。またテクノロジーの進歩は中レベルのスキルを持つ階層の仕事を奪うので、リスキル、アップスキルが必要だという話も納得だった。女性の視点を大事に、常に生産性を意識して仕事をする事の重要性を思った。

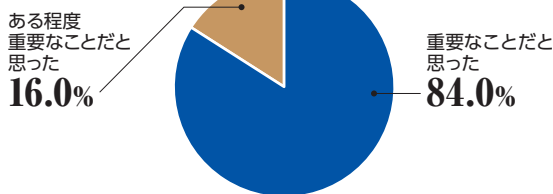
40代 一般職(女性)

基調講演の中で、日本の潜在的成長要素がまだ残されていることを認識できた。経済成長率等で他国に追い抜かれ、人口減少下で閉塞感と喪失感の高まりを感じており、意識高揚につながる内容であった。

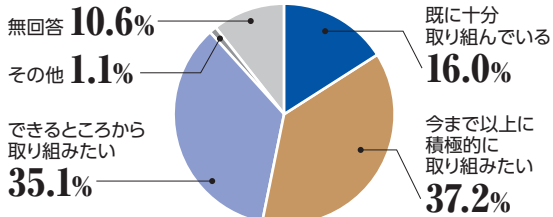
50代 管理職(男性)

参加者アンケート

Q. 本シンポジウムに参加して、女性活躍の推進についてどう感じになりましたか?



Q. 女性の管理職登用や両立支援などの活躍推進に関して、貴社・団体の取り組み姿勢について今後どのようにしたいですか?



応援メッセージ

女性が、ではなく、女性も。みんなが活躍することが大事です。ぜひ、一緒にウーマノミクスを進めていきましょう。



山形県知事
吉村 美栄子

お問い合わせ

山形県子育て推進部若者活躍・男女共同参画課 TEL.023-630-3269

〈主催〉山形県
〈委託先〉株式会社ジェイアール東日本企画 仙台支店
〈協力〉日経ウーマノミクス・プロジェクト