

ダイバーシティ講座 **ダイバーシティ社会を拓く自己プロデュース思考** 開催2013年2月7日

KPMG あずさ監査法人パートナー(共同経営者)として国内外の企業・経済を俯瞰し、HR(ヒューマンリソース)担当でもある公認会計士の杉浦宏明氏(本学商学部OB)を講師に迎え、標記講座を開催しました。

グローバル社会におけるダイバーシティの動向をふまえ、組織内での働き方、キャリアアップへの準備等を学び、仕事人生を拓くヒントを得ていただくという趣旨です。

ダイバーシティ社会においては女性の進出が加速し女性が働きやすくなる、そうした社会は男性も働きやすいという前提の下に、主に女性が自分のステージを創っていく視座を得るための講座としました。

女性指導層の増加が顕著な欧米・東南アジアに遅れをとる日本の社会において、女性の進出を阻む壁は何か? という問いかけから話が始まり、講座は、「Ⅰまず事実を知ろう」、「Ⅱ女性の管理職・経営者をいかに育てていくか」、「Ⅲグローバル社会におけるダイバーシティ(女性の社会進出)の推進について考えよう」、以上を3つの柱に据えて、展開していきました。

日本の労働市場で女性は約半数を占めるものの、部長・課長などの管理職で占める割合は2012年で10%強、役員に至っては1%に留まっている事実、翻って欧州の上場企業の社外取締役における女性の割合を17%から40%に引き上げる目標が謳われていること。クォータ(割当)制導入で、既に女性役員の登用率30%が実現した国もあると国際動向が示されました。そして、ようやく日本でも、内閣府が2020年迄に指導的地位の女性割合30%を目標に掲げ、経済界も本腰を入れつつあることから、女性への追い風が吹き始めていると示されました。

次に、「女性管理職が少ない理由は?」、「現状のままなら、日本は国際社会でどうなるか?」隣同士で話してみよう、とディスカッションタイムになりました。「育児休暇や育児時間が名目のみで、取ってはキャリアにブランクができるから」、「昇進は男性中心で、女性にはチャンスがあまりこないから」、「現状から変らなければ、女性の労働力を生かせないので国際競争に勝てない」というような意見が出ました。これに対して、杉浦講師から「的を射ている。そこをブレイクスルーするのが今日の趣旨だ。」と高評があり、消費の主体である女性の社会進出が乏しく、指導者層に女性の少ない企業・産業・国は、国際社会の流れと相容れない、女性の指導者層の増加が真の社会的課題だと、核心に入っていました。

ここで、「スタッフ」、「管理職」、「社長」の各職位に求められる能力を考えるワールドカフェが用意されました。ファーストフード企業と経営コンサル会社の2例について参加者同士で討議し、模造紙にまとめて発表するというものです。その結果、スタッフでは素直さ/的確に仕事をこなす責任感、管理職では信頼感/分析力/ストレス耐性、社長においては国際性/創造性/社外ネットワークなど、各ステージで活躍できる人の違いが明確に言語化されました。

管理職レベルとスタッフの仕事の違いや経営者のあり方など、このワールドカフェで気づいたことこそが、企業・社会がみなさんに求める能力であり、それを実行していこう! 管理職を目指すためには、ステージにより求められるものが違うということを確認し、自分目線ではなく相手(上司・選考側)の立場で考える準備性が重要だと、講師が解説されました。

最後に、ダイバーシティ、特に女性の社会進出に必要な視座として、前例や過去の成功体験が通用しないグローバル社会においては、過去の延長線上で物事を考えず、今現在、何が本当に必要かを相手の目線で考える姿勢を常に持つことが大切と述べられました。また、グローバル社会の中で、誰とでも涉り合えるように英語力を磨き、性急に答えだけを求めるのではなく、まずは自分で考える能力を備えよう、柔軟な発想で物事を俯瞰的に捉えようと結ばれました。

終了後の感想としては、「記事や本にない生の話が聞けてキャリアアップを考える上で参考になった」、「女性が社会で活躍するためには発想の転換が必要だとわかった」、「ステージごとに求められるものが違うとわかった」、「ワールドカフェで深いところまで話し込めてよかった、続編を期待する」といった声が寄せられました。



◁杉浦講師の講義

△ワールドカフェでの各グループの発表