

女性の活躍、企業の成長

ダイバーシティ推進の新たなロードマップ

2025



はじめに

「女性活躍推進」－これからの時代、 もう後退は許されない

2015年、国会で「女性活躍推進法」として歴史的な一歩が踏み出されてから、早くも約9年が経過しました。その意義と目的は時間とともに衰えることはなく、むしろ制度が強化される状況のなか、女性活躍推進義務が一層加速される兆しを感じているのではないのでしょうか。

世界的にも、ますます女性の働き方や役割に対する期待が急速に進化しています。私たち日本の企業も、女性のキャリア形成に対する取り組みを深化させる時がきているのは確かです。

そして、この潮流が逆戻りすることはないでしょう。

2023年のノーベル賞を思い起こしてみてください。

男女の賃金格差の背景を緻密に研究し、その要因を明らかにした米ハーバード大学のクラウディア・ゴールドイン教授が、ノーベル経済学賞を受賞しました。彼女の研究は、ジェンダー格差だけでなく、女性が職業生活で活躍するための多岐にわたる施策の重要性を浮き彫りにしました。

このような世界の流れの中で、女性の力を活かさない企業は、あらゆる場面で競争力を失うこととなるでしょう。

目次

01.

女性活躍推進の取り組みで広がる格差

02.

女性活躍を阻む4つの要因

03.

女性リーダー内部育成への取り組み

04.

女性フォーラムの導入

05.

女性活躍推進のロードマップ

06.

女性の活躍と企業の未来

女性活躍推進の取り組みで拡大する企業格差

多くの大企業は、目指すべき数字として女性管理職を全体の30%とし、男女の賃金格差の公開義務を情報公開項目として設けています。このような明確な方針のもと、女性の活躍を前面に押し出して取り組む企業数は着実に増えてきました。特に女性の比率が高い企業では、女性活躍推進に熱心に取り組む、女性管理職の数や女性社員の長期キャリア形成に向けて明確な成果を上げています。

しかし、逆に言えば、多くの企業はまだ目標として掲げる数値に到達していないのが実情。各社とも、なかなか数値目標を達成できない背景や理由を探りながら取り組みを進めているようです。

特に中小企業では、女性活躍推進は「まだ先の課題」として後回しにされがちです。しかし、このような先延ばしの姿勢こそ、未来の競争力を失う大きなリスクとなるのです。

企業規模や業界、社員の構成など、女性活躍推進の取り組みの方向性や深さは異なります。しかし、この取り組みが企業の生産性向上、人材の成長、そして新たな人材の獲得にもたらす影響は計り知れません。

「私たちの企業はまだ小さいから、女性活躍に真剣に取り組むのは時期尚早」との声も耳にしますが、そのような考え方こそが企業の将来を閉ざす可能性があります。

女性活躍推進の取り組みの有無で、企業間の格差が生じている現状があります。それはどのような部分で具体的に現れているのでしょうか。以下、主な課題として3つの視点で考えてみたいと思います。

1. 商品やサービスの質の向上と、それに伴う社会的評価の格差
2. 社員の能力を最大限に伸ばす人材育成やリーダーシップの質の格差
3. 優秀な人材を引き寄せる採用力の格差

これからの時代、女性の力を最大限に活かすことが、企業の競争力を高めるカギとなるでしょう。それを理解し、実行に移すことが、真に未来を切り拓く経営者の役割となります。

1. 商品やサービスの質の向上と、それに伴う社会的評価の格差

多様性を取り入れた組織の力は、近年の多くの成功事例で証明されています。

商品価値の見直しやマーケティング戦略での成功事例が分かりやすいでしょう。

例えば、現場作業服の専門店では、女性の視点で製品価値を見直し、商品開発やマーケティングを行なった結果、大きく利益を伸ばした会社が存在します。

過去には主に男性が企画・考案していた製品や無形サービスに、女性の感性を取り入れることで企業のイノベーションにつながるのです。

世の中の消費者の半分が女性であると考えても、企業の発展のためには、女性の発想や提案が必須といえるでしょう。

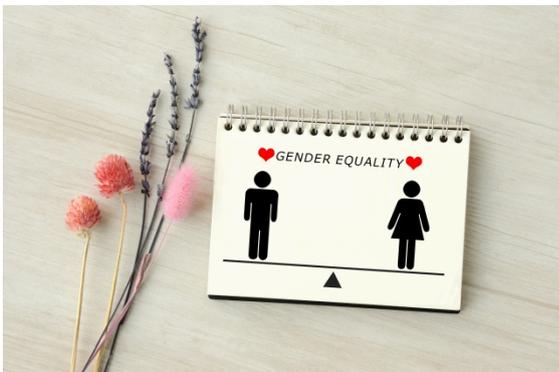


また、今の消費者は商品の背後にある価値観に敏感です。ある調査によれば、多様性を尊重し、女性やマイノリティの意見を尊重する企業の商品やサービスを選ぶ消費者が増加しています。

特に若い世代の消費者は、企業の社会的責任を重視して購買判断を下しており、これは今後のマーケティング戦略においても外せない要点となっています。

女性活躍を前面に出すことで、企業の商品やサービスは高い評価を受け、同時にその企業のブランド価値や社会的信用も上昇することが期待されます。

多様性を武器に、企業は新しい価値を生み出し、時代の先を行く存在となることができるのです。



2. 社員の能力を最大限に伸ばす人材育成やリーダーシップの質の格差



男性が主導的な役割を果たす伝統的なリーダーシップに対して、女性リーダーシップは異なる価値を持つことが多々指摘されています。

女性リーダーは、共感力や協調性、そして柔軟性を武器に、チームのコミュニケーションを活性化させることが得意です。このような特性は、特に複雑な課題を解決する際や多様なチームをまとめ上げる時に非常に効果的です。

また、家庭との両立や育児という多様な役割を経験している女性リーダーは、異なる背景を持つ社員の視点を理解し、それをビジネスの判断に取り入れる能力も高いと言えます。

これにより、人材育成やマネジメントのプロセスにおいて、より総合的で効果的なアプローチが可能となります。

従来の男性中心のリーダーシップから、女性の持つリーダーシップの優位性を活かすことで、企業の人材育成やマネジメントの質は大きく進化することが期待されます。

3. 優秀な人材を引き寄せる採用力の格差

現代の就職市場においては、多様性と包摂性を強調する企業が高く評価される傾向にあります。

特に新世代の優秀な人材は、自らのキャリアを築く場として、男女平等やダイバーシティを推進している企業を重視しています。

そのため、女性活躍を積極的に推進する企業は、競合他社に対して明確な採用の優位性を持つことができます。

また、女性が働きやすい環境を提供することで、女性の才能や視点を活かしたいと考える優秀な男性も引き寄せることができます。

これにより、企業の採用ブランドが向上し、さらに多様な人材を魅了する企業文化の醸成を促進することが可能となります。

逆に、このような取り組みを怠ると、多様性を求める優秀な人材から選ばれないリスクが高まります。

結果として、**女性活躍の推進は企業の採用力を大きく左右する要因となります。**



女性活躍を阻む4つの要因

女性の活躍が実現できた時のメリットがこれだけありながらも、なぜ企業の中で遅々として女性活躍推進が進まないのでしょうか。
ここでは、その主な4つの要因を取り上げます。

1：社会的価値観と企業の伝統的文化の壁

現代のビジネスシーンにおいても、歴史的な背景や固定的な社会的価値観が、女性のキャリア進展の大きな障壁となることが少なくありません。
多くの国や地域において、女性は伝統的な家庭の役割や社会的な期待から、経営者やリーダーとしての役割を担うことが難しいと感じることがあります。

女性のキャリア進展の障壁となる要因の一つが、アンコンシャスバイアス、すなわち無意識の偏見です。
男女関わらず多くの人々が持つこの偏見は、女性が経営者やリーダーとしての役割を担うことへの誤解や疑念を生むことがあります。

特に、企業の文化においても、伝統的な価値観や男性中心の経営スタイルが根付いている場合、女性が意見を述べたり、新しい取り組みを提案することが難しい環境が存在します。
女性が意見を述べることをためらう背景には、組織内での先入観やステレオタイプ、そしてそれらが生む微妙なプレッシャーが潜んでいます。

このような社会的価値観や企業文化の壁を乗り越えることが、真の意味での女性活躍の第一歩となるでしょう。

各企業や組織は、伝統的な価値観や文化を見直し、多様な価値観を受け入れる風土を育てる必要があります。
また、女性自身が自身の無意識の偏見に気づき、キャリアの選択を広げる啓蒙活動も大切です。

2：制度の存在と実際の利用のギャップ、ハラスメント等の抑止要因

多くの企業が女性活躍のための制度や施策を導入しているにもかかわらず、その実際の利用率は低いのが現状です。このギャップの原因は何なのでしょう。

一つの大きな要因として、ハラスメントの存在が挙げられます。
特に、マタハラやパタハラは、制度の利用を躊躇させる抑止要因となっています。

さらに、別の要因として、企業文化やチームの風土が挙げられます。
例えば、制度は存在するものの、
「実際には利用しづらい」
と感じる環境や、
「休暇を取得するとキャリアに影響が出る」
との潜在的な印象。

これらの企業文化や風土は、制度の存在以上に、実際の利用の障壁となってしまうことがあります。

最後に、制度の認知度の低さも影響しています。
制度があっても、十分な情報提供や啓発が行われていない場合、多くの社員がその存在や詳細を知らないため、利用することができないのです。

企業は、制度だけでなく、これらの抑止要因にも真摯に取り組む必要があります。



多くの企業や組織において、女性のリーダーシップや活躍を後押しする役割として、ロールモデルの存在が挙げられます。

しかし、現状ではそのようなロールモデルが不足していると感じる声も多く、これが女性のキャリアアップのモチベーションを低下させる一因となっていると指摘されています。

しかし、本当にロールモデルがないのでしょうか？

従来の「ロールモデル」という概念は、高い役職や目立つ位置にいる人物を指すイメージが強かったかもしれません。

特に大手企業では、数多くの女性がそれぞれの形でキャリアを築いています。彼女たちの中には、必ずしも現役役職者でなくとも、自分らしくキャリアを積んでいる先輩女性も多いはずです。

私の意見としては、ロールモデルの定義を再考すべき時期にきていると感じます。日々の業務を通じて経験や知見を蓄積している先輩女性たちは、新しい形のロールモデルとして後進の励みとなり得るのではないのでしょうか。

重要なのは、これらの先輩たちの経験や価値観を共有し、後進に伝えていく仕組みの構築です。この新しい考え方によって、多くの女性が自らのキャリアを前向きに考え、行動を起こしやすくなることを期待しています。



近年、女性の活躍を重視する声は高まっているものの、実際の女性リーダー育成の機会はまだまだ十分でない現状が見受けられます。主な要因として以下の点が挙げられます。

【育成プログラムの適用時期】

多くの企業で行われているリーダーシップやマネジメント研修は、管理職やリーダーに昇進してからのものが主流です。このアプローチでは、女性が管理職に昇進するまで研修機会に接することが難しく、実際にリーダーとしての役割を担う前の段階での育成が疎かになってしまいます。

このため、管理職を目指す女性たちが直面するであろう課題や困難に対しての戦略やスキルの習得が遅れる恐れがあります。

【早期のリーダーシップ研修】

女性がキャリアを自分で設計し、リーダーとしてのポテンシャルを最大限に発揮するためには、早期からのリーダーシップ教育やトレーニングが必要です。早い段階での研修が女性の自信を育み、長期的なキャリアプランを策定する上での方向性を明確にすることが期待されます。

【メンタリングとスポンサーシップ】

キャリアの初期段階から、女性に対するメンターやスポンサーの支援が不足しています。先輩女性が自分らしくキャリアを積んできた経験を共有することで、後進の女性たちへの手本となり、具体的なアドバイスや支援が可能となります。

これらの要因を考慮し、企業が女性リーダーの育成に本腰を入れることで、多様なバックグラウンドを持つリーダーたちが生まれ、組織全体の成長と繁栄をもたらすことが期待されます。



女性リーダー内部育成への取り組み

企業の未来を担うリーダーシップを持った女性を増やすためには、外部からの採用に頼るのではなく、企業内部で女性を積極的に育成することが必要です。そのための方向性として、「自立」と「リーダーシップ」のふたつのキーワードを軸に考えてみましょう。

1. 自立の促進

【自己認識を深める】

女性自身が自分の強みや能力を正確に知ることは、キャリアを積む上での自信へと繋がります。

日常業務の中での成功体験やフィードバックを受け取ることで、自己評価を調整することができます。

こうした経験を積み重ねることで、より自分の立ち位置を理解し、自分のキャリアの方向性を明確にすることが可能となります。



【アンコンシャスバイアスに気づく】

女性が自らのキャリアの障壁としている無意識の制約や思い込みに気づくことは、キャリアアップのための第一歩です。

これは、自らの限界や可能性を自分自身で決めつけることなく、オープンな視点を持つことを意味します。

アンコンシャスバイアスを超えるための研修やワークショップは、多様性を理解し、自らのバイアスに気づき、それを乗り越える手助けとなるでしょう。



2. リーダーシップの育成



【意見を持ち、表現する】

女性が自らの意見や考えを持ち、それを建設的にアウトプットするスキルは、リーダーシップの中核をなすものです。

このスキルを養うためには、実際のビジネスシナリオに基づく課題を通じてのリーダーシップ・チャレンジ・プログラムやコミュニケーション能力を強化する研修が効果的です。これにより、情報の収集・分析と、それを基にした結論の形成がスムーズになります。

【将来像を描く】

リーダーとしての明確なビジョンは、組織の現状理解と将来の市場や業界の動向に基づくものでなければなりません。このビジョンの形成をサポートするため、ジョブローテーションを通じて異なる部門や職種の経験を積むことや、ロールモデルセッションによる成功した女性リーダーの経験共有が推奨されます。

さらに、リーダーシップ研修や戦略的思考を養うプログラムも組み込み、明確で実現可能な将来像を描く力を育成します。

企業内での女性リーダー育成において、研修やセミナーはその後押しとなる重要な要素です。特に、女性の自立やリーダーシップを深化させるプログラムの提供は、女性のキャリアをさらに高める大きなキーとなるでしょう。

こうした考えのもと、「女性フォーラム」のような取り組みは、女性社員が自らのキャリアをデザインする上での大きな助けとなります。

女性フォーラムの導入

職場での女性の活躍をサポート

女性の昇進意欲の不足、優秀な人材の流出、女性社員のエンゲージメント向上の方法の模索など、これらの問題は一朝一夕には解決しきれません。

アフターコロナの新しい働き方の中で、リモートワークの普及に伴い社員間のコミュニケーションが希薄となった状況を鑑み、グローリソースの提案する「女性フォーラム」は、コミュニケーションの機会の創出とともに、上記の課題への有効な解決策をの一助となるはずです。

フォーラムを通じて、女性社員同士の繋がりを深め、自らの能力やポテンシャルを再認識することで、企業全体の女性活躍推進の土壌をより強固にします。



特徴その1：社内のリソース活用

私たちのフォーラムは、社内の中堅女性社員と共同でカスタマイズ可能。受け身の研修とは異なり、参加者同士の絆を深めることができます。専門のファシリテーターが企画から運営までサポートするため、日常業務への負担も軽減されます。



特徴その2：自分の強みを知る

女性のキャリアアップの障壁となるアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)に気づき、自分の強みを客観的に理解することで、真のリーダーシップを発揮できる下地を整えます。



特徴その3：自らが提案する職場環境

女性フォーラムでは「働きやすい会社の実現」をテーマにディスカッションを行います。多くの場合、女性社員から新たな視点や具体的な提案が得られ、これが企業の女性活躍推進策に生かされます。

女性活躍推進のロードマップ

女性活躍推進には、明確なロードマップがあると役に立つでしょう。
また、女性活躍推進だけではなく企業内のダイバーシティ向上へと繋げていきたいところです。
ここでは、ロードマップの一例を6つのステップでご紹介します。

Step1: 経営者のリーダーシップ: 目標設定の重要性



経営者が女性活躍推進の方針を明確にすることで、企業全体の方向性が決まり、実際の取り組みが始まります。
そのため、まずは経営者の主導のもと、具体的な目標を設定することが求められます。
この目標設定が、社員のモチベーション向上や取り組みの優先順位を明確にするための第一歩となります。

Step2: ロールモデルの選抜: 活躍する女性の可視化

社内での女性の活躍を促進するためには、他の女性社員が見習うことができるロールモデルの存在が不可欠です。
役職や経験年数に関係なく、その活動や成果で他の社員に影響を与えるような女性を選び、彼女たちの取り組みや考え方を共有することで、他の女性社員も前向きにキャリア形成を考えるきっかけを提供します。



Step3: 女性フォーラムの開催：ダイバーシティ文化の熟成



フォーラムの開催は、女性活躍のための取り組みや課題を社内で広く共有する絶好の機会となります。
このフォーラムを通じて、経営者の主導のもと、ロールモデル、そして一般の社員が一堂に会し、意見交換やディスカッションを行うことで、組織全体での認識を深めることができます。

Step4: メンター制の導入：個別サポート強化

フォーラムを通じて得られたフィードバックやニーズに基づき、若手や中堅の女性社員に対するサポート体制を整えることが求められます。
メンター制度を導入することで、経験豊富な先輩や外部の専門家とのつながりを持つことが可能となり、具体的なキャリアのサポートや問題解決の手助けを受けることができます。



Step5: 継続的な評価と改善：取り組みの成果を確かめる



女性活躍推進の取り組みの成果や進捗を定期的に評価することは、その後の取り組みの方向性を確定するうえで重要です。
フィードバックの収集やKPIの設定など、定量的・定性的な評価を行い、必要な改善点や新たな取り組みの方向性を確認しましょう。

Step6: ワークライフバランスの推進：ダイバーシティ文化の実現

最後に、男女問わず全ての社員が働きやすい環境を実現することで、真のダイバーシティ文化の醸成を目指します。
ワークライフバランス研修の実施や柔軟な働き方の導入など、企業全体での取り組みを強化することで、長期的な企業成長と持続可能な組織文化を築くことが可能となります。



まとめ：女性の活躍と企業の未来

ここまで、経営者の皆様に女性活躍推進の重要性をお伝えしました。また、それを実現するための具体的なステップについても深くご理解いただけたかと思います。

【女性の活躍の意義】

女性の活躍は企業の持続的な成長やイノベーションを後押しする要因として不可欠です。多様性を持つ組織は、変化に対応する柔軟性や新しい価値観の導入が容易となります。特に、女性が多角的な視点や感性を持ち込むことで、企業は競争力を向上させることができるのです。

【具体的なアクションの重要性】

女性の能力を最大限に活かすためには、社内のコミュニケーションの活性化やメンタリング制度の導入などの具体的なアクションが必要です。これらのアクションは、女性だけでなく全ての社員が新しい働き方や考え方を取り入れるきっかけとなります。企業全体としての進化と、個人の成長を同時に促進することができるのです。

【私たちのサービスの位置づけ】

私たちの「女性フォーラム」は、前述の取り組みを現実のものとするための実効性あるサポートを提供します。実際の企業の現場での課題や悩みを直接聴きながら、それに対する具体的な解決策や方針を共に考え、形にしていきます。企業文化の変革や女性の活躍の実現は、私たちと共に手を取り合って進めていくものと確信しております。

未来の企業文化を築く上で、女性の活躍は避けて通れないテーマとなりつつあります。しかし、単に流行や形だけの取り組みとしてではなく、真摯に企業の中核を担う存在として女性を位置づけ、共に歩む姿勢が必要です。私たちとともに、新しい時代の企業文化の築き上げ、持続可能な成長と女性の活躍を真心で実現していきましょう。

株式会社グローリソース 公式サイト
<https://grow-resource.jp>

