

企業の ダイバーシティ・ マネジメントと 大学における人材育成

2016.07.02

リクルートワークス研究所
Works編集長 石原 直子

潮目の変化



2016年4月1日

女性活躍推進法
の施行

事業主の3つの義務



- 女性活躍状況の把握、改善事項の分析
 - ① 女性採用比率 ② 勤続年数男女差
 - ③ 労働時間の状況 ④ 女性管理職比率
- 「事業主行動計画」の策定・公表等
- 女性の活躍に関する情報の公表

女性活躍推進のこれまで



2013年

安倍首相による

日本再興戦略スピーチ

女性活躍推進のこれまで



2014年

日本経団連による
女性活躍アクションプラン

女性活躍推進のこれまで



2015年

女性活躍推進法の成立
自主行動目標の義務化

女性活躍推進のこれまで



2016年

ニッポン一億
総活躍プランの策定

変化の発現



46.6%

女性管理職に関する
数値目標を
設定している企業

(日経WOMAN企業の女性活用度調査2015⁸年)

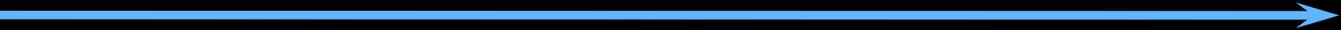
女性のパワーを
いち早く解放させ、
享受できる
会社はどこにある？

2020年への焦点



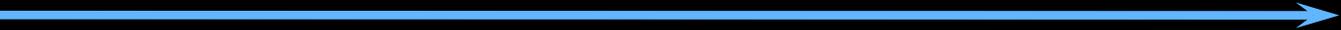
大企業も中小企業も
都市圏でも地方でも
民間も公的セクションも
文系も理系も

企業に求められていること…1



女性の
「リーダーシップ
パイプライン」を
貫通させ、太くする

企業に求められていること…2



「**微**差は大差」を

自覚し

「無意識のバイアス」に

手をつける

企業に求められていること…3



「もつとも希少な
資源＝時間」と
心得て働き方改革を
断行する

働く女性に求められていること



女性向けの研修で
お伝えしていること
(ダイジェスト)

その1



女の人生は長い

by 緒方貞子さん

ワークとライフは
対立ではない

どんな仕事も
続けば飽きる

(給与が増えなければなおさら)

「余人をもつて
代えがたし」は
(ほぼ)幻想

挙手なき所に
プロモーションは
来ない(女子の場合)

ロールモデル

探しは

ほどほどに

上司をつかって
半人前
部下をつかって
一人前

私にしかできない
仕事は、来年、
誰にでもできる仕事
にしよう

2階層上の 視線で考える

リーダー経験は
買ってでもする

大学に求められていること…1



多様な
リーダーシップ
機会を埋め込む

リーダーシップとは



人の力を借りて
自分の目標を
達成する能力

長い人生を
展望する機会を
提供する

大学に求められていること…3



高速変化の時代の
最大の能力
「レジリエンス」を
獲得させる

自分の人生を
自らハンドリングする
ことを前提にした
社会の創造