

家事に関するいろいろな悩みや、相談に対して、電話やインターネットなどで、社員や家族がいろいろな情報を取り出す、あるいは相談ができるようなシステムです。1人だけで悩むことがないように、相談に乗ってあげるということもありますし、イントラネットでも、人事のシステムの中でいろいろな情報が取れる。その中には、仕事やキャリアに関するもの、あるいは最近問題になっている心の健康に関する相談をする、「あなたと家族」という情報を提供するサイトも用意し、出産や育児に関する情報を社内でも利用できるようにして、子育ての支援を行っています。

今、ワーク・ライフ・バランスの話をしたが、もう一つ、女性が仕事を続けることができる環境を整備していくことも大事です。会社を辞めてしまうと、それだけ収入も減ってしまい、家族としての収入が減ってしまいます。そのために、子どもの数が少なくなってしまうという経済的な問題もあります。それから、単に経済的な問題だけではなく、女性が能力を発揮して活躍したいけれど、出産すると仕事が続きにくい、あるいは子どもが2人になると仕事が続きにくい、ということがあり、もっと女性が仕事を続けることができるような環境を用意していくことが大事であろうと思います。

そのためには、男性も女性も区別なく仕事を続けられるような、そしてキャリアを追求し、活躍できるような企業にしていけないと、結果として少子化の問題にも対応できないということで、多様性、ダイバーシティーの推進、その中で女性の能力の活用ということに取り組んでいます。これは、日本アイ・ビー・エムだけの問題ではなく、IBMグループ全体として、このダイバーシティー、多様性は重要であるということをお社の方針として掲げているわけです。その中には、もちろん女性の活用問題もありますが、それだけではなく、管理層、管理職にアメリカ人だけではなく、アジアもヨーロッパも、いろいろな人たちが活躍できるようにしていかなければならない。あるいは、文化や宗教など、それぞれの違いを持った人たちが活躍できるような企業にしていかなければならない。もちろん障害のある人たちが活躍できるような仕組みも要る。

それぞれの地域によってお客様のニーズが違いますから、経営層がアメリカ人や男性だけに偏ってしまえば、会社としての競争力も出ないというようなことも含めて、ダイバーシティー、多様性を重視する経営を行う。女性の登用にも当然努力しており、IBMグループを見回してみますと、アメリカやヨーロッパでは当然、女性が管理職としても大変活躍しています。アジアの中でも、例えば中国やシンガポールなど東南アジアを見ると、かなり女性が活躍しています。中国圏では女性が活躍するというのは当然のようで、シンガポールなどでも半分ぐらいの社員が女性ですね。私はアジアの責任者をしていましたが、アジアに18カ国、日本、韓国、中国、東南アジア、オーストラリア、ニュージーランド、インドなど、主要なIBMの現地法人がありますが、現地法人の社長のうち3、4人は女性です。トップも女性ですし、その下の管理職にも女性がかなり登用されています。

女性の登用が少ないのは、日本と韓国です。女性の能

力の活用という面では、我々には大きな課題があると思いますし、これが少子化ということにも問題を起しているのではないかと思います。

我々は、98年から、会社の戦略としてもっと女性が活躍できる会社にするということに取り組んでいこうと考えました。それは、日本の一般の企業が、あまり女性の登用に努力されていないということがあるので、我が社が女性の登用に力を入れれば、必ず優秀な女性の学生が我々の会社に入ってくれるのではないかと。そして、優秀な女性が活躍してくれること自体が我が社の競争力になるだろうということも踏まえて、こういう取組を始めたわけです。

女性がもっと活躍できる会社にするために、会社として何が必要かということをお問いただすための委員会をつくり、今は専務をしている内永という女性の役員をリーダーにして、女性がなぜ活躍できないのか、女性が活躍するために、会社としてどういう活動に取り組んでいく必要があるのか、また、ある目標を5年以内に達成しようということで数値目標をつくって取り組んでいきました。

女性が昇進できない理由のいくつかの中に、将来像が見えないということがありました。要するに、女性の役員や管理者が少ないから、自分は将来こういうふうには仕事をしていくのかという将来の目標が見えにくいとか、あるいは身近に女性の上司がいなくて、何か問題があったときに相談ができないということ。仕事と育児のバランスの問題のために、意欲と能力ある女性社員が、子どもを産んだときに退職しなければいけないというような問題。男性社会では独特のネットワークがあるが、そういうものがない女性が活躍するためにどうしていくか。もっと女性を登用するためには、男性と同じように取り組んでいたのでは、なかなか女性が活躍できないということなので、女性の登用に努力していこう、というようなことを行いました。

第1期が1998年から2000年にかけてで、現状はどういう問題があるのか、この問題を解決するために何に取り組まなければならないのかを検討し、さらに、登用の目標設定を行いました。女性フォーラムといって、私どもの女性社員を二つに分けて、千何百人を会堂に集めて「今まで女性の管理職が少なかったが、これからは会社として女性の登用に力を入れていく。したがって、あなた方も挑戦してほしい。これは、福利厚生ではなく会社の戦略として行うので、女性の活躍にも期待したい。そこで、男性と女性と、管理職に登用するときに同じ能力のある人がいたら、女性を管理職にする」と宣言したのです。

また、女性で管理職になった人たちの相談に乗ってあげる、メンターと言うか、後見人のような形で、社長や上部の経営管理者が将来を嘱望される女性について、いろいろ相談に乗ってあげて、キャリアを追求できるようにしてあげる。あるいは、先程お話ししたe-ワーク制度など、いろいろな形を取り入れて、もっともっと女性の管理職の比率を高めていこう、というのが第2期。

そして第3期は、経営トップ層にも女性を登用していこうということで、現在、役員が三十数名おりますけれども、その