

中で3名が女性で、役員一步手前の理事という職務を含めると、9名の女性が活躍しています。そのほかにも、一人で悩まないで何人かの仲間と話をすることで、女性が抱える問題を解決するというような、女性のネットワーキングを支援することも行っています。営業部門でも今、女性が増えています。今まで男性に負けてはいけないということで、無理して努力し、そのために長く続けることができないということもあったため、ネットワークをつくることによって、勇気づけられて努力するというところもあるようです。おかげさまで、2003年には男女の機会均等推進企業として厚生労働大臣表彰も受けています。今は、日本アイ・ビー・エムだけではなく、女性の登用に努力されているほかの会社の方々と一緒に、女性の活躍できる社会をつくらうということで、J-Win (Japan Women's Innovative Network) というような組織もつくって取り組んでいるところです。

その結果として、女性社員の比率も当時13~14%だったのですが、今は16~17%になりました。当社では、採用時点では、大卒の社員が多く、ほぼ全部総合職なのですが、総合職の3割から3割5分ぐらい女性を採用しています。理工系の学部を卒業する関係で、日本の場合には女性の理工系学部卒業生が少ないので、女性が半分にはならないと思いますが、大変活躍してくれています。

それから、管理職になる女性の比率も高めようということで、現在では2000年の約4倍ぐらいに女性の管理職数が増えてきています。我々も、どういふ社員が将来活躍できるかということを見てはいるのですが、大体20代後半から30代前半で将来の幹部候補生になる社員を選び出しています。20代後半から30代前半の若い社員から将来の幹部候補を見つけるときには、男女の比率は在職人数と大体同じです。ですから、社員の7割が男性であれば、将来の幹部候補生のうちの7割は男性、約3割が女性。大体30代半ばまでは男女比率は同じですが、40歳ぐらいになると女性の将来の経営層になる人たちが減ってくるのです。それは、やはり出産や介護など、いろいろな問題があって女性の比率が減ってくるのでしょう。私は、ある時期、ワーク・ライフ・バランスで仕事以外に時間を使ってもいいのではないかと思います。我々の会社は、年功序列で上がっているわけはありませんから、子育てが終わったところで会社の仕事に全力を投入し、そこでまた昇進していくこともできる仕組み（あるとき昇進が遅くても、それは全く将来に影響しないという仕組み）の中で運用しています。私も昇進が遅く、35、6歳になるまで管理職にならなくて、一般職で下積みだったのです。その後、登用されたのですが、そういう自分の例も出しながら、今、昇進が遅いとか、そのようなことは関係ないのだと、女性を励ましています。

企業の社会的責任(CSR)とは

さらに、今は女性の登用だけではなく、社会がいろいろな面で企業を評価するようになってきました。いわゆる企業の社会的責任ということが言われているわけで、その中には、

もちろん法律に違反しない、環境に配慮した経営をすることか、あるいは公正な取引を行うという問題もありますが、ファミリー・フレンドリー、いわゆる働く社員の活躍できる場に十分配慮した経営を行っている会社が、社会的に見て好ましい会社であるという見方もあります。安全性や環境に配慮していないとか、情報を開示していないとか、不正なことを行う、これは論外ですけれども、企業は社会の一員であるので、社会から見て好ましい存在であるというような経営をしない限り、持続して発展できない。あるときだけ業績を上げて、長期的には発展できないということがあります。その中には、女性の登用や、子育てへの配慮、介護への配慮、ワーク・ライフ・バランスへの配慮、ファミリー・フレンドリーなど、社員のいろいろなニーズにこたえられるような、多様な勤務形態を提供できるような会社でないと、結局は社員にも評価されませんが、お客様にも、社会からも評価されない企業になって、将来的に発展できないのではないかと。CSR、企業の社会的責任ということから考えても、子育てあるいは介護などを含めた社員の多様なニーズにこたえる企業でなければならないのではないかと思います。

企業にとっては、ワーク・ライフ・バランスの推進、そしてダイバーシティの推進によって、特に日本の場合には、女性が生き生きと仕事をし、また家庭を持って、子育てや介護などに時間を使うことができるような職場をつくっていくことが、企業に課せられた社会的責任であるとともに、そういう企業がこれから発展していく企業になっていくのではないかと考えております。

