



東京海上日動火災保険など6社が合同で開いたフォーラム。若手女性がキャリアの悩みを分かち合った(東京都千代田区)

異業種の会社同士が女性活躍研修を共同で開く例が立ってきた。各社の若手女性社員らが一堂に会し、悩みや活躍ぶりを共有する。女性活躍推進が叫ばれるものの、自社内での事例は限られる。社外女性とのネットワークが広がること互いに刺激になり、個々のキャリア意識の向上につながっている。

「最近女性の先輩が結構管理職に昇進してますね」「うちの会社にはキャリアと子育てを両立している女性はいないなあ」。5〜6人の女性がグループとなり、身を乗り出して語り合う。それぞれの勤務先は別々。他の会社の状況はどうなのか。興味津々の様子だ。

10月上旬に東京海上日動火災保険やみずほフィナンシャルグループ、丸紅など6社が東京都内で異業種ネットワーキングフォーラムを開いた。各社から20代後半〜30代前半の女性社員約120人が参加した。企業や業種の枠を超え、同世代同士で悩みや本音を語り合い、この先のキャリアについて視野を広げる狙いだ。「社内にはないタイプの

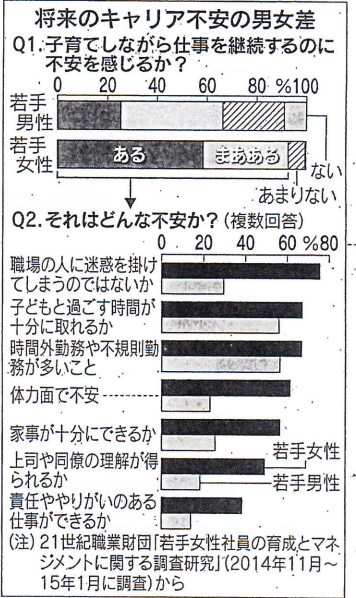
女性の話は刺激になる」と参加者の一人、東京海上日動火災保険金融営業推進部の池ノ谷麻悠子さん(31)は話す。同じグループに転職経験者がいた。「自分の強みをアピールしてキャリアは自分で築かなきゃ」。そんな一言が胸に響いた。2007年の入社で支店の営業を7年経験し、昨年今の部署に移った。特に希望したわけではなく、どの部署でどんな仕事かしたいかを今まで考えていなかった。

女性活躍の手法がほしい

他社社員と対話の場

職出身の女性管理職は10人に満たず、若手が手本とすべき存在は社内だと限られる。人事部ダイバーシティ・マネジメント課長の許斐理恵さんは「他社の良い手本を知るきっかけをつくりたかった」と説明する。

オリックスや第一生命保険、花王、AIGグループなど8社・グループは14年8月に「女性マネージャー異業種勉強会」をつくった。管理職に昇進して間もない女性たちが参加する。



キャリアに不安 女性は2倍以上

家庭や子育てなどで責任も負う女性は男性より将来のキャリア不安が大きい。21世紀職業財団(東京都)の「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究」(2014年11月〜15年1月実施)は子どもを

各社の女性役員らが講師となり「組織や部下を動かすコツ」「ネットワークの広げ方」などを指導する。きつかけは各社の女性役員らが「自分たちの経験をフィードバックして後継女性を育てたい」と意気投合した。オリックス執行役の山科裕子さんは「女性管理職は各社増えているものの、女性役員となると数えるほど。管理職になったばかりの女性を刺激して役員候補者の裾野を少しでも広げたい」と話す。

労働力人口の減少を受け企業は女性活躍推進に舵(かじ)を切っている。今年女性活躍推進法が成立し、来年4月からは従業員300人超の企業は行動計画の立案・提出が義務付けられる。ただほとんどの企業はまだ過渡期だ。女性活躍推進のノウハウが社内には蓄積されておらず、社外との異業種交流はそれを補う狙いがある。

から歩むキャリアの道筋がイメージできないこと。出産・子育てをしながらキャリアを積む女性はまだ少数。どう働いていけばいいのか。参考にできる女性が身近にいないと指摘する。

同財団は勤務先が異なる若手女性らが交流する「女性のためのエンパワメント21世紀塾」を主催。約100社からおよそ2000人が参加する。「仕事も家庭も完璧にこなすスーパーウーマンは参考にとらえない。必要なのは自分と照らし合わせてもらえる等身大の手本。企業の枠を超えれば手本となりそうな女性を見つめる確率が上がる」と話す。

社は11月に「仕事と子育ての両立を目指す女性向け座談会」を共同開催した。就学前の子どもを持つ女性ら約120人が各社から集まり、動きながらどうやって子育てしているのか、両立の知恵を共有した。

損保保険ジャパン日本興亜は社内でも両立セミナーを開いている。ただ社内セミナーでは会社の子育て支援制度の活用術などに話題が集約してしまう。だが実際に子育てとキャリアを両立するには、夫の協力を得る方法や短時間で効率的に働く工夫など会社の制度によらず個人で補える部分が大い。「他社のワーキングマザーと話すとき、自然と個人的な工夫に話題が広がり、社内セミナーとは別のノウハウを参加者は学べる」(人事部)

(女性面編集長 石塚由紀夫)