



## 女性管理職比率30%超を現実に！真の女性活躍推進とは③



関連記事はこちら・女性管理職比率30%超を現実に！真の女性活躍推進とは①・女性管理職比率30%超を現実に！真の女性活躍推進とは②

多くの組織で、女性活躍推進の状況を示す指標として用いているのが「女性管理職比率」です。全管理職のうち、女性が占める割合を3割まで引き上げるぞ！とトップから号令をかけられている人事の方も多いのではないでしょうか。

この3割という数字の根拠となっているのが政府の指針（※）です。具体的には「2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度」とする目標を掲げています。しかし、この目標を現時点できちんと達成できている組織は非常に少なく、目標の下方修正も頻発しています。さらに、女性管理職がまだ一人もない、そもそも女性社員の数自体が少ないなど、女性管理職比率の向上を目指す以前に解決すべき課題を抱える組織もあり、まず何から着手すればよいのか悩んでいる人事担当者も多いようです。そこで今回は、女性管理職を実際に増やすにはどうすればよいのか、組織の状況に合わせた現実的な取り組みについてお伝えします。

### 女性管理職比率が向上するまでの3ステップ

ここでは、「指導的地位に占める女性の割合が3割を超えて、社内で活躍している」という状況を目指すべきゴールとしたうえで、その状況に至るまでのステップを3段階に分け、どのように取り組みを進めていけばよいかステップごとにご紹介します。

#### ステップ1：女性が長く働き続けられる環境が整っている

女性を管理職に登用したくても、そもそも社内に女性社員が少ない、女性が入社してもすぐ辞めてしまう、といった課題を抱える組織においては、まずは女性が長く働き続けられる環境を整えることが先決です。女性が離職してしまう原因を突き詰め、解決に向けた施策を早急に打つことが求められます。・突発的な休みも「お互いさま」と言い合える風土をつくる例えば、残業が多いため育児との両立が困難だと感じる女性が多い職場では、業務改善による生産性向上で負荷を減らす、ライフステージの変化に伴い柔軟な働き方を可能にする制度をつくる、といった対策が必要です。また、子どもが小さいうちは、朝保育園に預けてきても、急に「熱があるので迎えに来てください」と連絡が入ることは一度や二度ではありません。そのたびに周りの人々に「早退します」「明日も休みます」と言いづらい雰囲気があると、辞めてしまおうか……と考えてしまいがちです。誰かの育児休暇や時短勤務によって他のメンバーに負担が生じても「お互いさま」と言い合える心理的安全性の高い風土をつくることも、女性の就業継続の意欲を高めるきっかけとなります。・上司世代や経営層の価値観をアップデートする同時に、こうした取り組みを着実に進めるためには、「家事・育児は女性がやって当然」という価値観の中で育ってきた上司世代や経営層の意識をアップデートすることが欠かせません。女性の活躍が組織にもたらすメリットを理解し、早期離職する女性を一人でも減らす取り組みの旗振り役をトップが担うことで、全社の認識がひとつとなり大きな成果につながります。