

報告2: 企業が求める女性人材と企業のダイバーシティの取り組みからの学び

2019年11月17日

株式会社カレイディスト代表取締役
全国ダイバーシティネットワークコーディネータ
塚原月子



企業はなぜダイバーシティに取り組むのか

人材を最大限に活かす



市場の実態を反映し、より良い評判を築く

イノベーションを促進する



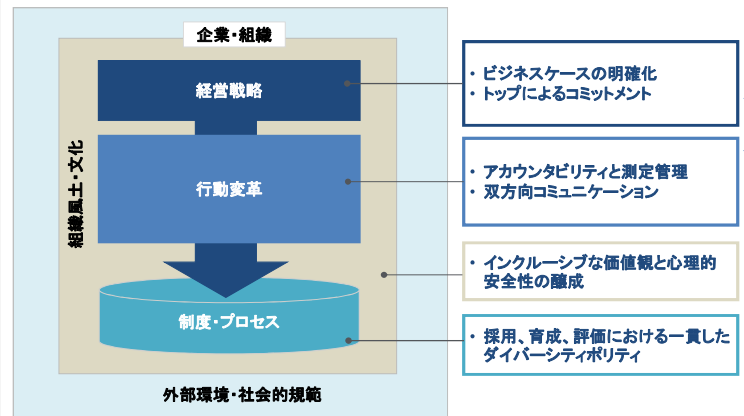
より良い財務業績を実現する

時代の変化とこれからのリーダーに求められていること

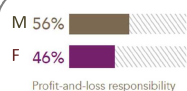
- 非連続、予測不可能、幾何級数的進化
- デジタル化
- グローバル/ボーダーレス化
- ダイバーシティ

自分の過去の成功体験だけにとらわれず、チームとして組織の成長に貢献

ダイバーシティ推進に成功している企業に共通的に見られる要素



無意識の偏見: 女性のキャリア開発上の影響



女性は男性に比べ、ホットジョブへのアクセスが著しく低い



女性自身が、性別ステレオタイプを受け入れてしまう傾向



(男性)上長/同僚が、要らぬ気遣いでキャリア開発を阻害する傾向

だからこそ、女性のリーダーシップ開発、パイプライン育成は、意図的に取り組まなければ進まないという認識

大学等機関への期待 (ビジネス界の観点から)

女性のリーダーシップ開発の観点から

- 必要とされているのは、
- 自ら女性としてのステレオタイプに捉われることなく、積極的、能動的にキャリアを形成していくことのできる人材
 - 女性らしいリーダーではなく、チームとして成果を上げ、組織に貢献できるリーダー
＝インクルーシブ・リーダー
- そのために、当初から期待を掛け、鍛え育てることが必要

大学自身のダイバーシティ推進の取組強化に向けて

- 法令に準拠するためだけに推進するのではなく、組織経営としての便益を明確にし、それに準拠した具体的目標を設定して取り組む
- 上記及び継続・定着の観点からも、男性も含めた全組織的に取り組む
- 次世代の優秀な学生を全国・海外からも受け入れる観点から、学外のユーズ視点も念頭に取る