

APEC女性リーダーズネットワーク会合（WLN）
分科会「女性の生涯にわたるキャリア開発を支える教育システム」

企業における女性のキャリア開発の課題

2010年9月20日

ソニー株式会社
ダイバーシティ開発部
萩原貴子

ソニー(日本)の女性活躍推進～歴史的背景と課題

実力主義、個を尊重する創業以来の企業風土のもと、比較的早い時期から女性社員が活躍してきた。

- 70年代
- 初の女性課長誕生
 - 初代女性管理職を中心とした自主勉強会実施
 - 初の女性海外赴任

- 80年代
- 係長試験へのチャレンジ制
 - 女性の海外赴任、海外出張が当たり前

- 90年代
- 育児支援制度など社内制度の拡充
 - 改正均等法対応

- 2000年代
- 女性取締役、執行役の誕生
 - 次世代法への対応
- (ファミリー・フレンドリー企業 厚生労働大臣優良賞)

エンジニア中心の社員構成
↓
女性社員比率
女性管理職比率が低い

設計・開発業務が中心の
事業運営の中で
女性の活躍推進が課題

グループ内海外拠点と比較して
日本の女性登用実態が低い

ソニーの女性活躍推進 ～2005年以降～

2005年7月 全社プロジェクトとして **DIVI** 発足
(Diversity Initiative for Value Innovation)

DIVI@Sonyは、**多様性**という視点で改めて会社の中を見直し、よりクリエイティブで活気に満ちたソニーにしていくために解決すべき課題を見つけ、解決策を提言することをミッションとしています。

自律した社員のひとりひとりが個性を活かしつつ、その能力を存分に発揮していただける環境を目指して、活動していきます。

First Stepとして、特に**ジェンダー(性別)**に焦点をあてて取り組んでいます。



2008年2年 **ダイバーシティ開発部** 発足
“専任組織設置による推進体制強化”

女性活躍推進における3つの重要課題

- ・ **ワークスタイル**
 - 育児・介護など、家庭責任と仕事のバランス
 - ワークライフバランスを意識した働く環境
- ・ **組織風土**
 - 固定的役割分担からの脱却
 - 多様な社員の価値感、働き方を受容する風土
- ・ **キャリア開発**

女性のキャリア開発への課題

- ・ **男性上司が配慮をしすぎて、手加減したアサインメントを提供しがち。**
 - 育児との両立時期等
 - 女性部下に失敗をさせたくない、泣かれない
- ・ **女性は、変化を嫌う。チャレンジに躊躇。現状を受け入れて満足していると思われがち。**
 - 時間が限られた中で、
 - ・ 自己啓発力の向上(社会、他分野への関心)機会が限られている。
 - ・ 失敗を恐れる。自分ではできないとしり込み・遠慮する。
 - 「これ以上、頑張れない！」
 - ・ 昇進を拒む。責任を引き受けることから逃げようとする。
 - 結果として、視野が狭い。経験が狭い。
- ・ **男性同士、男性 & 女性、女性同士での会話の質・量が違う**

女性のキャリア開発に向けての取組み(ソニーの事例)

- ・ **女性社員向け**
 - 女性社員座談会
 - メンタリング
 - キャリアセミナー
 - リーダーシップ研修、スキル開発研修
 - 各種活動への参加
 - ・ DIVIプロジェクト
 - ・ イベントでのパネラー&スピーカーの経験
 - ・ 異業種交流

- ・ **上司向け 女性育成研修**

女性リーダーのキャリア開発を支えるために

- ・ **ワークライフバランス**
 - 育児等との両立時期を乗り越えたキャリア形成力
- ・ **定年まで働き続ける女性とそのキャリアの作り方**
 - シニア女性ほど孤独感が増す
- ・ **意欲的、主体的なキャリア形成意識をもつこと**
 - 上昇志向派が少なく専門職志向、現状維持派が多い
 - 今までは、適応することで自分を活かす。生き残った結果としての今のポジションを獲得。
 - ロールモデルとネットワーキングを活用し、女性自身は、リーダーになることをめざす覚悟と経験を！