

2010.9.20

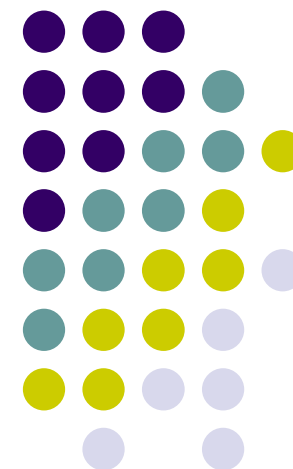
2010APEC 女性リーダーズネットワーク(WLN) 会合 分科会③

女性技術者・科学者のリーダーの育成

日本企業における ジェンダーバイアスの現状と施策

- ・日本企業におけるジェンダーバイアス
- ・日本のIT業界での施策

リコーITソリューションズ株式会社
取締役 会長執行役員
國井 秀子



日本の企業が直面する課題

- 国際競争
- 急速な技術進化
- ビジネスモデルのパラダイムシフト
- 少子高齢化



経済危機

急激な変化への対応

優秀な人材の必要性

目的達成のカギは人材の多様性

女性の活躍



ガラパゴス化した日本

- 1985年 国連女性差別撤廃条約を批准
- 国連から改善の遅れに対して厳しい批判
 - 法的拘束力が不十分
 - 啓発が不十分
- 既に世界の約100カ国が批准した選択議定書が日本では未批准



日本は134カ国中、101位
このままで世界競争を生き残れますか？

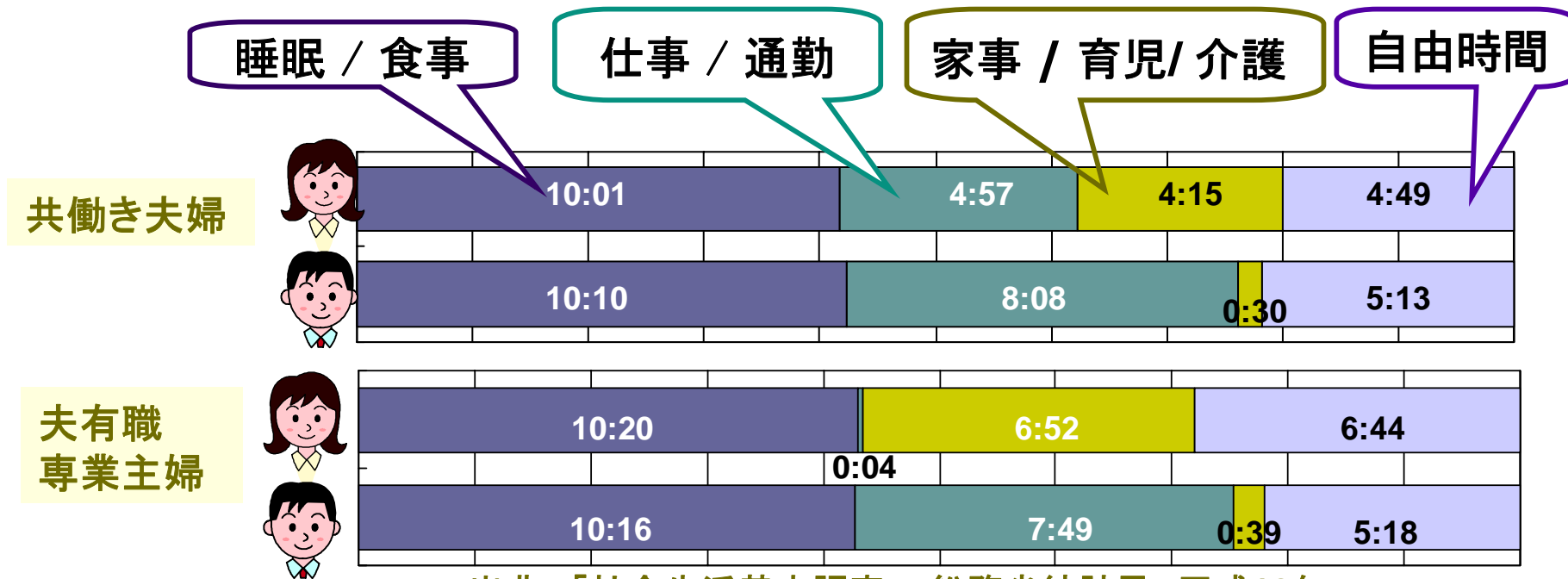
家庭において



家事、育児、介護の女性への負荷が減らない

「男は仕事、女は家庭」

夫婦の生活時間



出典：「社会生活基本調査」総務省統計局 平成18年

職場において

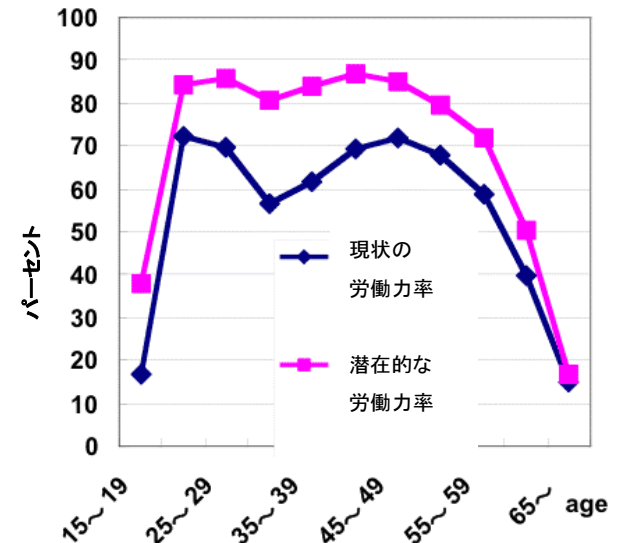
- ワークライフバランスが問題
- ジェンダーバイアス
- キャリア形成が難しい
- 遅れたジェンダーバイアスの意識変革

女性はもっと
貢献したい!

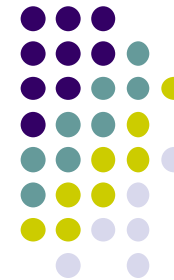


M字カーブ型の
就労傾向

女性の労働力率



JISA 女性アクティブ・アクション7



「10年後の情報サービス産業のあるべき姿」

☆世界でもトップクラスのIT産業

☆日本でも最も女性が活躍できる産業



1. 女性就労の実態把握
2. 女性が活躍できる環境整備へのアクションプラン策定
3. 女性就労者の意識改革
4. 女性コミュニティ形成
5. 経営者・マネージャーの啓発活動
6. ユーザー側の理解促進
7. 女子学生のイメージ向上

女性の活躍に関する調査結果



女性社員率は増加しているが
女性管理職は少ないままである

女性社員率

●新入社員	31.9%
●一般社員	20.7%
●管理職	4.5%
●プロジェクト・マネージャー	4.3%

10年後在籍率

女性 38.1% 男性 60.6%

女性 4.6% 男性 26.6%

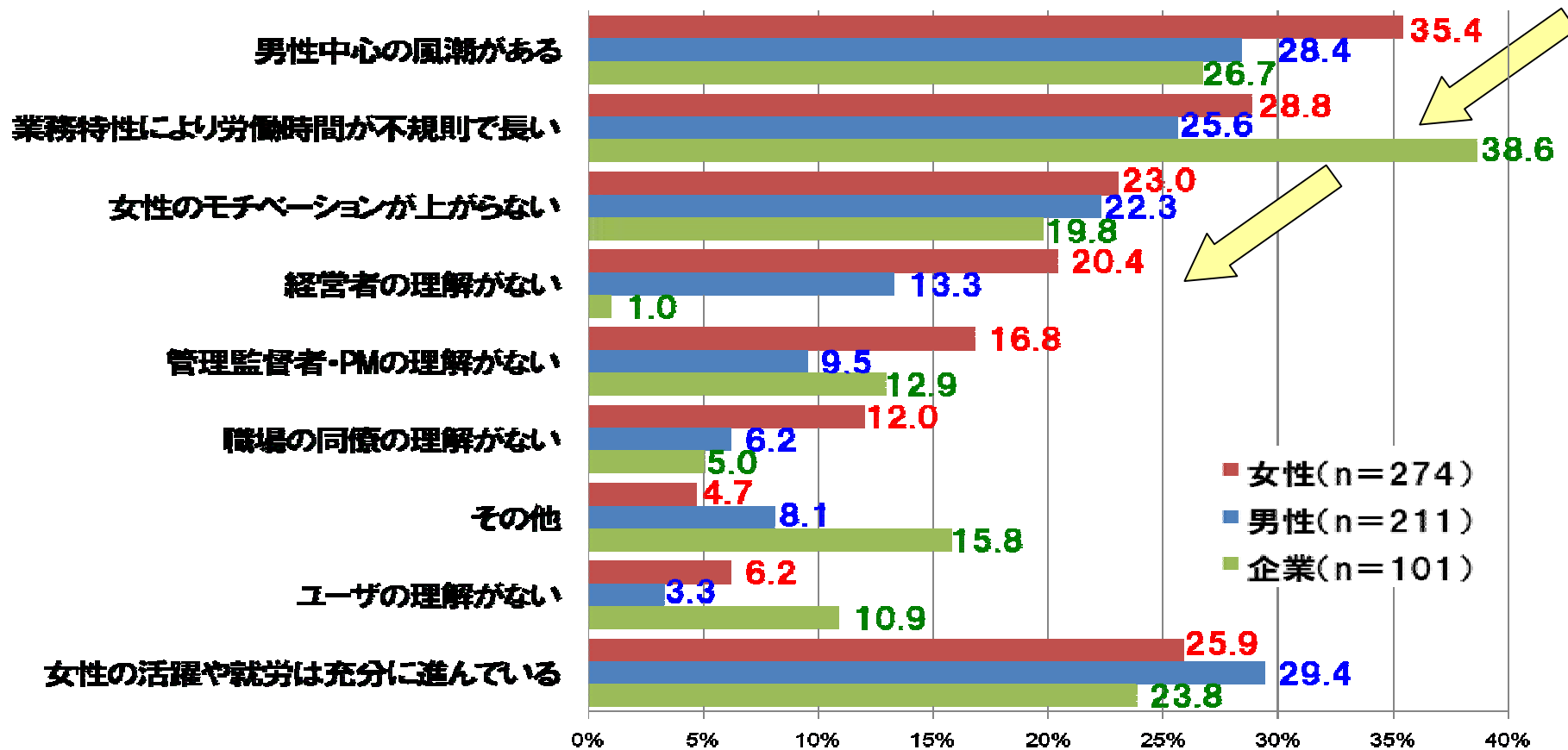
女性 2.8% 男性 17.0%

女性の活躍が問題である

IT業界の女性の活躍を阻む要因 - 2010年のJISAによる調査 -



女性(個人)、男性(個人)、企業の回答結果



男性中心の職場



- 男性中心の商習慣
- 標準化されていないビジネスプロセス
- 古き良き男同士のネットワーク
- 長時間で、不規則な労働時間
- 閉ざされた女性のキャリアパス
- 終身雇用制度と年功序列制度
- トーナメント型昇格スタイル

ワークライフバランス

女性のためのキャリア開発

ジェンダーバイアスの意識改革

女性は孤立している

チャンスの少ない女性のキャリアパス



キャリア開発

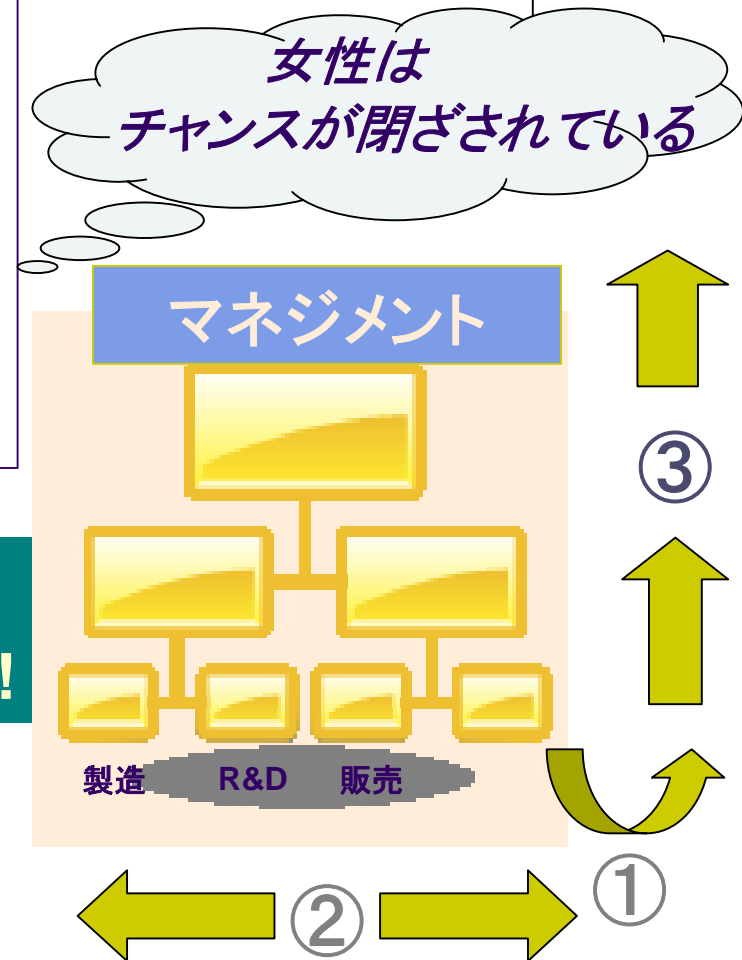
- ① 専門性を高める
- ② 職能を広げる
- ③ 組織階層でステップアップする

出典: エドガー H. シャイン 著 二村敏子・三善勝代 訳
「キャリア・ダイナミクス」(1991年、白桃書房)

日本の女性は

② ③ のキャリア開発から外されている!

昇格スタイル
トーナメント型 と コンテスト型



なかなか進まない意識改革



● 上司

- ジェンダーバイアスを自覚していない
- 仕事の与え方が無意識に男女で異なる
- 女性の部下への対応がわからない



上司のジェンダーリテラシーと
意識改革が課題

女性のキャリア構築に向けて



KFSは上司のジェンダー・リテラシー

- キャリアプランを作成する
- キャリアアップに向けて適切に仕事を与える
- 育成プログラムを実施する
- メンター制度
- ジョブローテーション、クロスファンクショナルな活動などの視野を拡げる機会を提供する

高い目標に向けて
エンカレッジ

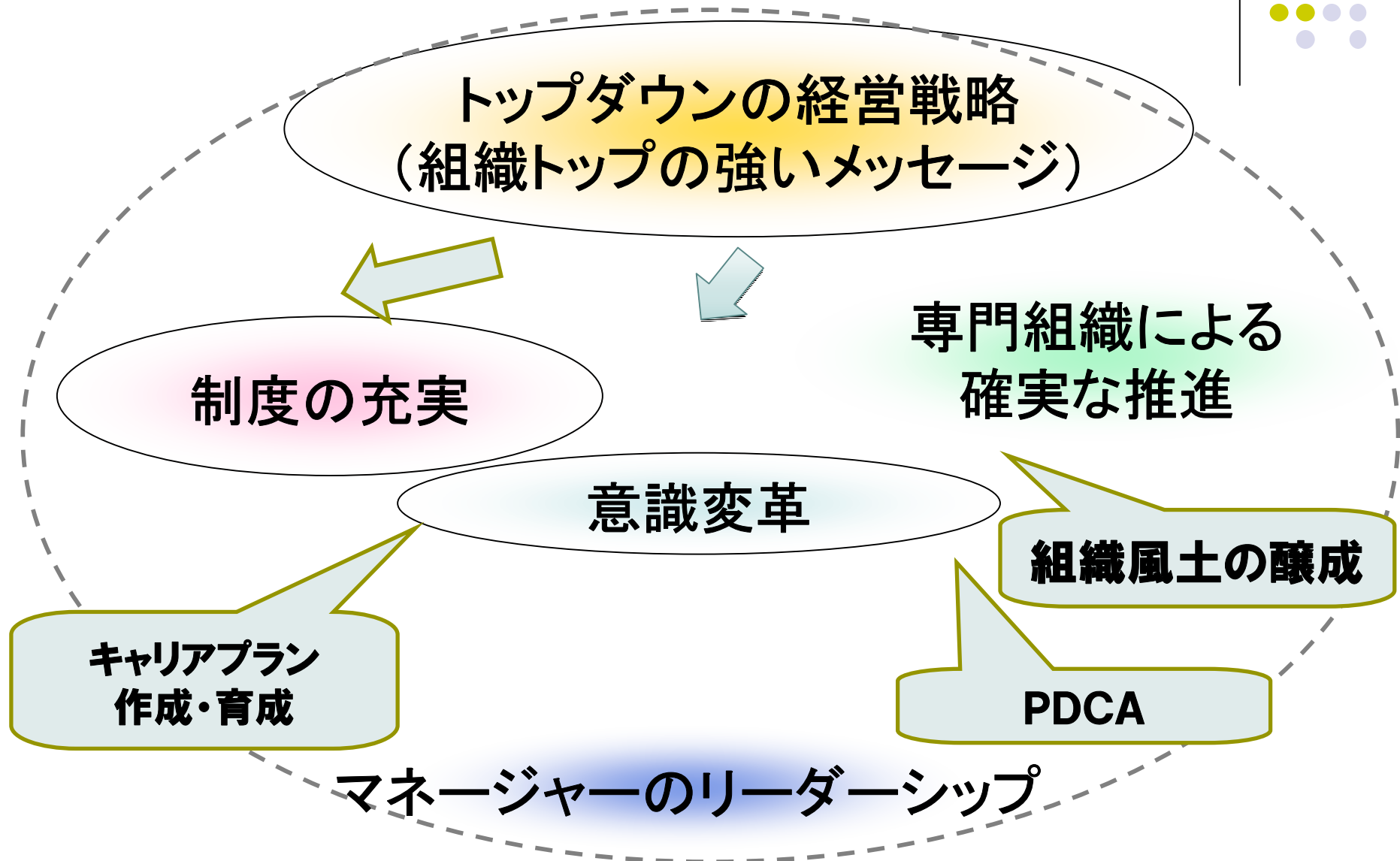


ロールモデル
人脈作り



女性は自信をもっていない

ダイバーシティ推進のキーポイント





ご清聴ありがとうございます！