

2017年4月12日

報道関係各位

カタリスト・ジャパン

カタリスト・ジャパン
女性管理職登用促進に向け女性役員と男性サポーターの対談イベントを開催
個人の行動変容とコミュニケーションから解決策を探る



職場のインクルージョンを通じて女性のキャリア推進を支援するカタリスト・ジャパンは、女性の管理職登用の課題に関するディスカッションイベントを3月24日に開催しました。「女性の活躍に必要な行動とコミュニケーションにおける戦略の策定」(協力:ウォルマート・ジャパン)と銘打った本イベントには、今後管理職を目指す女性と女性管理職登用をサポートする立場にあるマネジメント層の方を中心に70名が参加しました。前半は、金融業やサービス業などの異なる業種から女性管理職登用を牽引する4名のパネリストが登壇し、後半は2つのグループに分かれ、参加者それぞれが抱える課題を共有すると共に、実践可能な解決策について熱心な議論が行われました。

パネルディスカッションでは、合同会社西友 執行役員 SVP、株式会社若菜 代表取締役社長 中村真紀氏、ヒルトン東京 副総支配人 人事業務担当 谷平修教氏、株式会社みずほフィナンシャルグループ グローバルキャリア戦略部 副部長 福川恒夫氏、SAP ジャパン株式会社 常務執行役員 人事本部長 アキレス美知子氏の4名が登壇し、自身のこれまでの経験と各社の取組を紹介しました。

職場を変えながらキャリアアップをしてきたアキレス氏は、女性自身が「天井」を定めがちな傾向を指摘し、管理職になるやりがいを示していく重要性を話しました。また、中村氏は、自身が一度転職し復職した経験を紹介するとともに、現在自社で行っている女性店長の育成プログラムにより、当事者の女性と共に周りの男性の意識改革も進んでいることを説明しました。一方、男性の管理職の視点から、谷平氏は、消費の意思決定を担う女性の視点が不可欠であることを踏まえ、違いを認識して丁寧にコミュニケーションをとっていることやハラスメントを全て禁止する強いコミットメントを示していることを紹介しました。また、福川氏は、自身の経験から、男性が意識して変化をすることができること、多様なリーダーシップのスタイルがあることを話しました。

続くグループディスカッションでは、「自身のキャリア戦略の策定」「メンターやスポンサーの役割、実際の動き方」の2つのグループに分けられました。「自身のキャリア戦略の策定」のグループでは、参加者自身の経験を振り返りながら、管理職を目指すために意識すべき行動やコミュニケーションについて話し合わせ、「社外のネットワークや周りのフィードバックを意識していなかった」といった新たな発見が参加者からあがっていました。一方、「メンタ

ーやスポンサーの役割、実際の動き方」をテーマにしたグループでは、メンターシップ、スポンサーシップを実施するに当たり組織・個人が留意すべきことや、それらの制度を活用した成果を部下の育成に活かす方法を討議しました。最後の発表では「メンターを受ける側とする側、両者のゴールやタスクを明確化すべき」といった提案がされました。

イベントを通じて、参加者からは下記のようなコメントが挙がりました。

- ・ 自社の中ではなく、他の企業のリーダー層の考え方を聞くことができたことが新鮮でした。他社の事例を聞き、業種の異なる各社がそれぞれの環境で違う制度をつくっている中、女性登用やメンタリングなどに、思った以上の共通課題があることに気づきました。男性と女性、双方の意識改革が重要だと感じました。
- ・ これまで自分自身が、女性だから何かをできないと思ったことはありませんでしたが、無意識の内にバイアスをかけていたことに気づきました。「キャリアアップ自己評価テスト」で、自らをレビューして対策も立てる良い機会となりました。キャリアアップを戦略的に考えたことはなかったので、とても役に立ちました。
- ・ 自分の意識で仕事の機会が左右されること、また男性の意識で女性の行動が変わることを感じました。メンターシップやスポンサーシップを社内展開するにあたり、気をつけるポイントや新たな取り組みなども勉強になり、ダイバーシティ&インクルージョンを加速させるためのヒントが多く詰まった貴重な時間でした。

カタリスト・ジャパンのバイスプレジデント、[塚原月子](#)は次のように述べました。「女性の管理職登用を促進するには、女性自身が自身のキャリア目標を明確化するとともに、固定観念にとらわれず、柔軟かつ戦略的に行動していくこと、また、組織のリーダー層によるメンターシップ、スポンサーシップが効果的に行われることが重要だと考えています。今回、自身がキャリアアップをしてきた女性役員の方、女性の管理職登用をサポートした男性サポーター、それぞれの立場から経験を共有いただくとともに、実際のコミュニケーションや行動変容に向けた解決策を討議する取り組みができ、大きな手ごたえを感じています。制度の整備が進む中で、組織の中の一人ひとりの行動変容が求められており、カタリストでは、これまで蓄積した知見と会員企業のネットワークを活かし、今後とも、ダイバーシティ&インクルージョンの促進に向けた『行動変容』を起こすきっかけを作っていきます」。

カタリスト・ジャパンの会員企業は、現在、57社となります。カタリスト・ジャパンでは、今後も、企業間での情報交換を促進するコミュニティ形成を行い、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでまいります。カタリスト・ジャパンの会員制度に関してはウェブサイトをご覧ください。<http://www.catalyst.org/japan-japanese>

<カタリスト・ジャパンについて>

[カタリスト](#)は、1962年に米国・NYで創設され、職場のインクルージョンを通じて女性のキャリア推進をグローバルに支援してきた、企業会員制の非営利団体です。アメリカ、ヨーロッパなど、世界6箇所に拠点を設け、800を超える会員企業を擁しており、世界規模でのリサーチに基づく情報の提供・コンサルティング業務を実践し、高い信頼を得ています。

日本では、2014年より活動を開始し、グローバルでの50年以上の活動の歴史のなかで蓄積されたデータや知見をもとに、具体的なソリューションを提供できる専門組織として、日本における企業のダイバーシティ&インクルージョンの推進をサポートしています。

詳しくはこちらをご覧ください。<http://www.catalyst.org/japan-japanese>

本件に対する報道関係の方のお問い合わせ
カタリスト・ジャパン 広報窓口（株式会社プラップジャパン内）
TEL: 03-4580-9107 E-mail: catalyst@ml.prap.co.jp