

小林 いずみ

経

済の回復、企業業績の向上により失業率が大幅に改善していることは良いニュースです。しかし、それは企業経営者にとって、人材の確保が難しくなっていることを意味しています。同時並行での少子高齢化社会の到来に伴い、国を挙げて女性の活用への意識は高まってきました。同友会に参加されている経営者の皆さんの会社でも、何らかの施策が採られていること

が採られていること
が採られています。

一方、外資系企業は従来から女性にとって働きやすい職場と言われている。おそらく一般的なには女性従業員の割合、管理職に登用されている女性の数において、本邦企業より

進んでいるのは事実でしょう。こうした状況は、海外にある本部からの指導によるものと思われがちです。しかし、実際の理由は別のところにあると考えます。

戦後の高度成長期、バブル期には、日本でビジネスを行うための人材獲得は外資系企業にとって常に大きな課題でした。その結果、学歴・性別などの既成概念にこだわらず、それぞれの能力を最大

副代表幹事
教育問題委員会 委員長
メリルリンチ日本証券
取締役社長



多様な人材活用への意識改革

限に引き出すような人材活用をしなければならなかったのです。限られた人材の能力と得意な分野を活かす処遇・昇進制度を導入し、業務を展開してきた歴史があります。もちろん、多様な人材の活用という課題に早くから取り組んできた海外本部からの指導もありますが、現実には日々の経営課題に対する取り組みの結果という面が強いと考えます。

最近では多くの日本企業も積極的に女性の活用を打ち出しています。しかし気になるのは、少なくない数の企業がそうした取り組みをCSRの一環と捉えて実施していることです。女性のみならず多様な人材の活用は企業の社会的責任の問題ではなく、人材の確保・育成という経営の最も重要な課題であり、経営そのものであるはず。女性の活用、多様な人材の登用を謳いながら、実際にはCSR部門がそれを担当していると聞くと、「何か違うのでは？」と感じます。

経営トップ自らが多様な人材の登用・育成を自分の経営課題として指揮を執らずに、どうして現場の中間管理職の意識が変わるでしょうか。少子高齢化社会にあつて性別や出身校など、外から見える基準ではなく、一人ひとりの人間の能力をどう引き出し、伸ばしていくのかという発想に舵を切る必要があります。

Contents

001 ● 巻頭言 小林いずみ	多様な人材活用への意識改革
002 ● 特集・2007年度夏季セミナー〈後編〉	日本経済の活性化と新・日本流経営の創造
012 ● リレートーク 森 正勝	最高のリーダーが経営TOPになっているか？
013 ● 委員長インタビュー	21世紀の労働市場と働き方委員会 有馬利男 財政・税制改革委員会 稲野和利 行政改革委員会 清水雄輔 新時代のものづくり基盤委員会 長島 徹
017 ● 経済同友会最前線	アジア委員会報告書 他
024 ● コペンハーゲン通信	デンマーク型労働市場
025 ● 同友会スケッチ	2007年8月の記録と10月の予定
026 ● 私の思い出写真館 武者陵司	愛車？「マーキュリー・セーブル」