

女性活躍推進法が施行されて1年が経った。化学産業も女性の管理職登用など、女性が活躍できる企業作りに向けた動きが活発化してきた。人材育成会社サイコム・ブレインズは育成したい女性だけでなく、その上司にもスポットをあてた女性活躍推進研修を開催する。研修開催数はこの2年で4倍になっている。数値目標や行動計画など、具体的な課題をクリアしようとする企業ニーズの増大も背景にある。化学企業からの需要も急増している。「男女双方にある」バイアスを、気づきによりなくすことに標準をあてる」手法が、職場改善の効果を生んでいる。起業・パートナードでもあるサイコム・ブレインズの太田由紀専務は、化学産業の女性推進のあり方について「トップダウンで意識改革を進めることが重要」と指摘する。

「パターナリズム（家父長主義）」という言葉がある。ラテ

男性上司にもスポットあてた女性活躍推進研修が好評

サイコム・ブレインズ 専務



太田 由紀 氏

ン語で父を意味するパテルが語源であり、サイコム・ブレインズが重視する無意識の偏見を生み出す男性の特徴だ。「家族を守ろう」という意識が、目下の人間に良かれと思うことを本人の意見を聞かないで実行する。「化学系企業でよく聞くのは、小さな子供を持つ女性の部下に海外出張の仕事があったとすると、それは可哀想と思って男性の部下にその仕事を与えてしまう。女

性は落胆するが、その落胆を言えない関係になっているケースが多い」。そしてこの場合、多くは「この会社では活躍できない」として遠からず退職・転職を考える可能性が高いという。

る。インポスター症候群と呼ばれるものがその一つ。仕事で成果を出しても、自分の手柄と思えないという傾向がある。こうした「無意識の偏見、バイアスを取り除かないと女性活躍というのは具体的に言

う。バイアスには象徴的な出来事を普遍的に捉えるアンカリング、都合の良い部分のみに目を向けるフレーミングなどがある。

受け。ここには複数の上司と部下のセットがあり、その場で女性部下グループ、男性上司グループがこの間の仕事の取り組みの成果と課題を発表しあう。そして、そのうえでまだあるかもしれないバイアスを共有した後、上司、部

下で面談する。こうした同社独特の研修プロセスで「受講者のなかから管理職に登用される人が増えたり、上司と部下の会話が増えた」などの報告がある。女性活躍は労働人口の減少という危機を背景に重要性が高まっているが、違う意見が出ることリスク回避につながったり、イノベーションの原動力となったりするという要素も重要だ。

まず無意識の偏見を取り除く

「2020年3月(2020年までに女性管理職30%)の数値目標達成は困難。大事なことは中期計画に女性活躍を織り込み、トップダウンで意識改革を進めること。経営者が折りに触れ、社内外で女性活躍の重要性を説いて欲しい」として工場が肝。本社は比較的にうまくいくと思うが、肝心なのは工場での女性推進。これは多くの企業のダイバーシティ担当者の中でもあるよう

だ。(松岡克守)