



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 井口 奈緒子
(兵庫県弁護士会所属)



第137回 女性活躍推進に向けて

1 女性役員割合が少ない現状

「ジェンダー平等」「女性活躍推進」「男女共同参画」といった言葉を耳にする機会が増えました。企業においては、女性役員比率の向上等が求められており、日本政府は、第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」として、国内での目標を掲げています。

このような目標に対して、うちの企業では難しい、無理だ、と思われる方もいらっしゃると思います。しかし、今のままでは世界から遅れをとるばかりです。

実は、先ほどご紹介した国内目標は、2003年の小泉内閣時代に既に掲げられており、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」とされていました。

目標の2020年であった翌年の2021年における女性役員割合をみると、欧米の先進国では約29～45%となっている（フランス：45.3%、イタリア：38.8%、スウェーデン：37.9%、イギリス：37.8%、ドイツ：36.0%、カナダ：32.9%、アメリカ：29.7%）のに対し、日本は12.6%にすぎず、現在でも30%の目標達成には程遠い状況です。

このように、日本は世界から大幅に遅れをとっていることがわかりますが、女性役員割合についてはあくまでも一例です。

2 ジェンダー・ギャップ指数

2022年7月に世界経済フォーラムが発表した、各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数」において、2022年の日本の総合スコアは0.650（0が完全不平等、1が完全平等を示しています）で、順位は146カ国中116位でした。日本は、スコアも順位も

先進国の中で最低レベルです。この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成されていますが、特に、「経済」及び「政治」における順位が低いというのが日本の現状です。

企業に直接関わるのは「経済」分野ですが、同分野での「ジェンダー・ギャップ」には、管理的職業従事者の男女比や、同一労働における賃金の男女格差などの項目があります。

前者についてはこれまで述べたとおりですが、女性役員比率の高い企業の方が経営指標が良い傾向にある、との各種調査結果がありますので、長期的な視点をもって今こそ取り組むべき課題といえます。また、後者については、賃金の格差是正のため、女性活躍推進法に関する制度改正¹がなされ、常用労働者301人以上の企業に対し、男女の賃金差異の情報を公表することが義務化されました。対象企業の方は、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での賃金差異を把握し、公表することが必要となります。

3 今こそ取り組むべき課題

企業において「ジェンダー平等」「女性活躍推進」の取り組みを進めることで、組織の持続的な成長や業績向上につながる土壌の形成ができます。そのためには、経営トップの適切な課題認識と強い関与が必要不可欠です。具体的な取り組みとしては、専門部署の設置、社員研修、管理職育成プログラムの実施などが考えられますが、取り組みを開始したら、とにかく内外に積極的に発信していただきたいと思っています。企業姿勢をアピールすることができ、多様な人材の確保にもつながります。

岸田内閣総理大臣が、年頭記者会見において、「異次元の少子化対策に挑戦する」と述べたことが話題となっていますが、女性活躍推進に向けて、言葉だけでなく、内実のある「異次元」の取り組みをしていくことが必要です。

¹ 令和4年7月8日付で、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第104号）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示（令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）が公布及び告示され、同日から施行及び適用されています。