

女性活躍推進の今

「女性活躍推進」とは、「仕事で活躍したい」と考えるすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するための一連の施策を指します。日本は女性の社会進出のための法整備を進めてきましたが、国際的に見ると依然として低い水準にとどまっています。また、世界ではSDGs(持続可能な開発目標)に代表されるような持続可能な社会をつくるための取組が進んでいます。日本では少子高齢化が進んでおり、社会の活力を維持していくためにも、女性の能力を活かす取組を一段と加速させることが緊急の課題となっています。SDGsを実現するには女性の活躍には成し遂げられませんが、あなたの会社も長期的な視野で持続可能性を考え、女性活躍推進に取り組ましましょう。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs達成に向けて
社会全体で取り組みましょう

岡山市の現状

女性活躍推進の遅れ

岡山市は2009年に政令指定都市に移行し、現在は人口70万人を超える中四国地方の中枢拠点都市として発展を続けています。
ところが推計では、岡山市の人口は2020年をピークに減少に転じ、その後2045年までに約4万人も減少、高齢化率は33%に上昇することが見込まれています。
今後も活力ある社会を維持するためには、女性が力を活かしていきと働けるような環境づくりが求められます。それには企業が子育て中の制度整備や、働

図4 女性活躍推進に向けた岡山市内企業の取組状況(2018年)

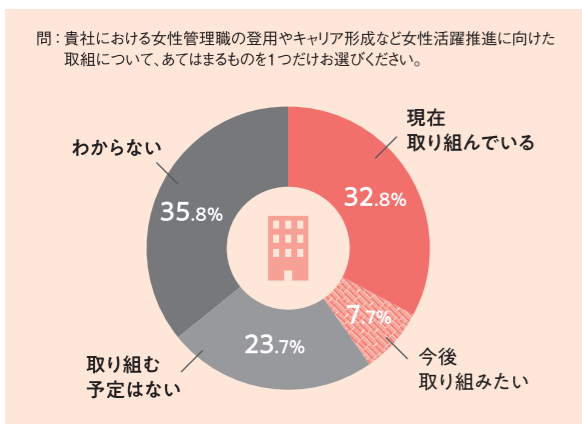
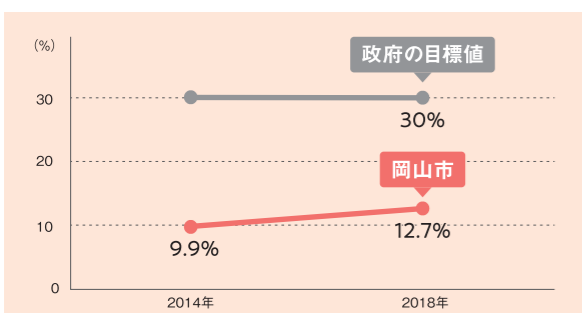


図5 岡山市内企業の女性管理職割合(推移)



(注)管理職は係長相当職以上とし、企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役職を含む。「女性管理職割合」…全回答企業の管理職総数のうちの女性割合。

図2 就業者及び管理職に占める女性の割合(2018年)

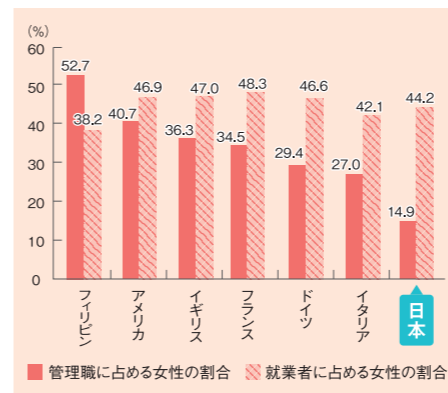
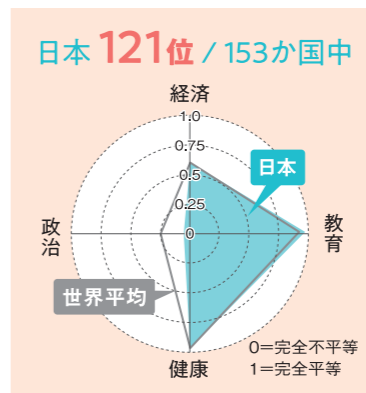


図1 ジェンダー・ギャップ指数(2019年)



SDGsの理念と日本の現状

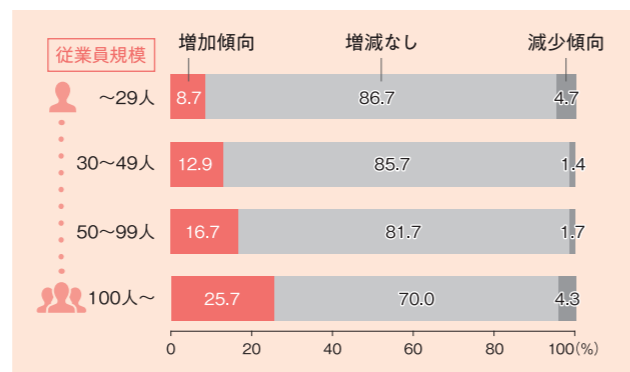
世界と比べた日本

SDGsとは、2015年の国連サミットで採択された、持続可能でよりよい世界を実現するための国際目標です。17の目標で構成されており、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」と、目標8「働きがいも経済成長も」は女性活躍推進における重要事項となっています。
日本における女性活躍推進の現状はどうでしょうか。世界経済フォーラムが毎年発表している世界各国の男女平等の度合いを経済・政治・教育・健康の4分野で表した「ジェンダー・ギャップ指数」というものがあります。その2019年版を見ると、日本は対象となる153か国のうち総合スコアで121位、過去最低の順位でした(図1)。
4分野の中で日本の取組が進んでいないのが、経済と政治の分野です。例えば経済の分野における「就業者に占める女性の割合」は諸外国と比べて大差がないにもかかわらず、「管理職に占める女性の割合」は著しく低く、日本の男女格差が浮き彫りになっています(図2)。
このような格差を解消するためには政府だけではなく、企業、個人なども含めた社会全体で取り組んでいく必要があります。

日本企業の緊急課題

少子高齢化が進む日本は、深刻な労働力不足に直面しています。企業は人材確保に苦戦を強いられており、その獲得競争は

図6 岡山市内企業の女性管理職割合*の増減傾向(従業員規模別)



*全回答企業のうち、女性管理職割合が過去5年間に「増加傾向」「増減なし」「減少傾向」と回答した企業の割合。

図7 岡山市内企業の女性活躍推進の具体的な取組内容

現在取り組んでいること		2014年	2018年
1位	人事評価基準の明確化	46.9%	62.5%
2位	昇進・昇格基準の明確化	38.8%	56.7%
3位	女性の継続就業に関する支援	-	52.9%
今後取り組みたいこと		2014年	2018年
1位	女性管理職候補者の個別養成	12.6%	69.1%
1位	女性管理職の積極的な登用	-	69.1%
3位	個人のキャリアアッププランの作成	10.2%	65.9%

取組を進める企業の動向

政府が掲げる目標値の30%に遠く及びません(図5)。また、従業員規模の小さい企業ほど、女性管理職割合における増加傾向が見られず、従業員規模が30人未満の企業に至っては10%を下回る結果となっています(図6)。

まとめ

一方で、すでに女性活躍を推進している企業では、現在取り組んでいる事例として「人事評価基準の明確化」、「昇進・昇格基準の明確化」などを挙げており、公平なルールや枠組みづくりに力を入れているという回答が多数ありました(図7)。また今後取り組みたいこととしては、

キャリアアップを望む女性社員に向けた「女性管理職候補者の個別養成」、「個人のキャリアアッププランの作成」など個人の適性や希望に応じた取組を示す回答が多く、前回の調査からその割合は大きく上昇しています。

以上のことから、「取組が進んでいる企業」と「そうでない企業」の二極化が加速していることが分かります。後者のような企業に対し、女性活躍推進の必要性を伝え、取組を加速させることが課題となっています。

図3 日本のミレニアル世代が勤務する組織を選択する際に重視する項目

1位	金銭的な報酬と手当	70%
2位	柔軟性(勤務時間や場所)	57%
3位	健康増進のためのプログラムとインセンティブ	50%
4位	前向きな職場文化	38%
5位	継続的な学習の機会	30%