

サステナブル通信 第54号

三菱UFJ信託銀行

法人コンサルティング部

ESGビジネス推進室

JSS 日本シェアホルダーサービス株式会社

ESG/責任投資リサーチセンター

今回のテーマは 『女性活躍』

政府は企業が女性登用拡大に関する取り組みを強化しています。女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023 では、プライム市場企業は「2025 年を目途に、女性役員を 1 名以上選任するよう努めること」「2030 年までに女性役員比率 30%以上を目指すこと」等を、掲げています。また、経済産業省と東京証券取引所が選定する「なでしこ銘柄」については、男性育休の取得率や取得日数、男女間の賃金差が選定項目に追加される等、共働き／子育てを可能にする男女問わない両立支援を進める企業が選ばれています。

今回のサステナブル通信では、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて政府が取り組みを強化している背景等についてご紹介します。

1. 日本における女性活躍の課題・現状と諸外国の取り組み

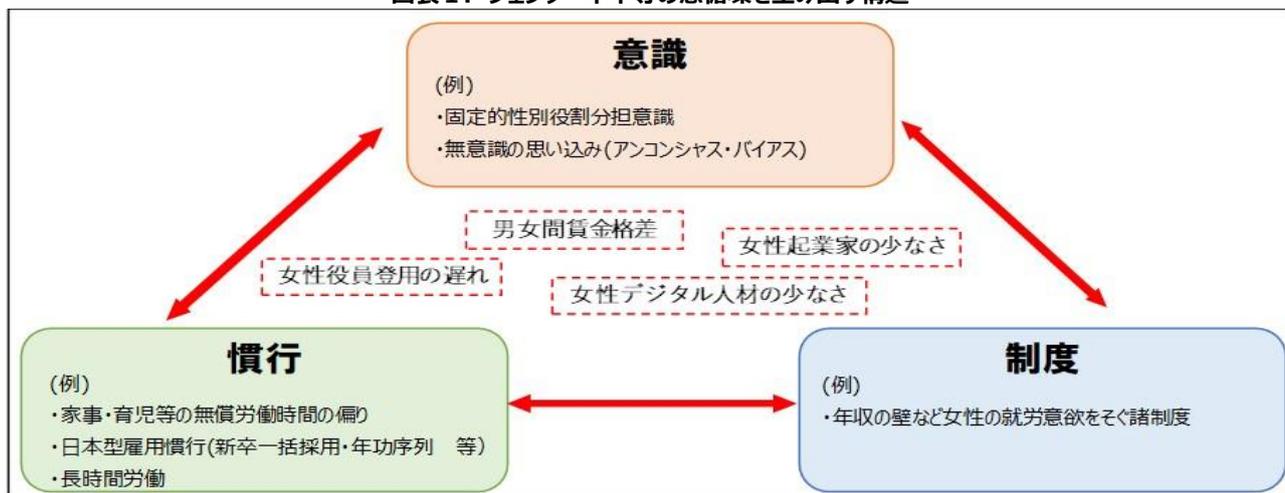
政府が本年 6 月にまとめた女性活躍と男女共同参画の重点方針「女性版骨太の方針」では、企業の女性登用の現状について「国際的に大きく立ち遅れている」として「日本経済の今後の成長のためにも企業における女性登用を加速化させることは喫緊の課題」と明記しています。また、厚生労働省によると、賃金格差の最も大きな要因は男女間の役職の違いとされており、企業に賃金格差の公表を求めることで女性の管理職登用を進める狙いがあります。

●女性活躍に向けての課題

日本では、「意識・慣行・制度」の3要素が相互に関連し合う、ジェンダー不平等の悪循環が長年にわたり形成されてきました。「男性は稼ぎ主として外で仕事をして女性は家庭を守るべきだ」との固定的性別役割分担意識は、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏りや、長時間労働や転勤等を当然とする働き方をする男性の正社員が社内で昇進し高い賃金を得るという日本型雇用慣行の背景です。そうした雇用慣行を踏まえて形成された現在の諸制度は、女性が専業主婦または働くとしても家計の補助としての就労にとどまることを前提に作られています。

女性活躍の基盤となる女性の経済的自立の実現に向けたこれまでの政府の取り組みを更に進めるとともに、企業による女性登用の拡大を後押しする取り組みを強化することによって、希望する女性が社会で活躍できるようになるとともに、女性が能力を十分に発揮することで、多様な視点によるイノベーションの創出が起これ、また、イノベーションを起こす企業に対する資本市場からの資金供給が増加して、日本経済の持続的な成長につながると考えます。

図表 1. ジェンダー不平等の悪循環を生み出す構造

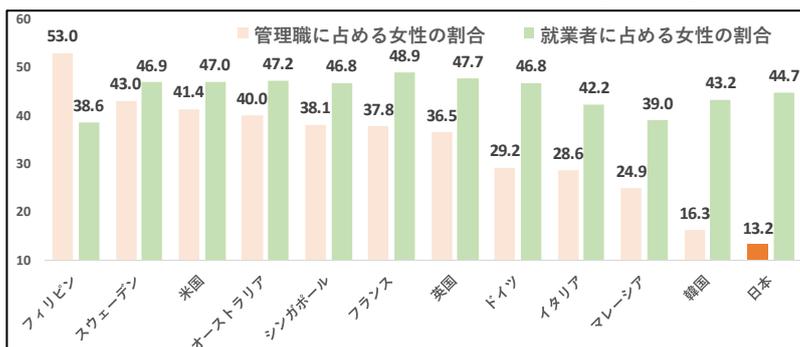


(出所) 内閣府男女共同参画局「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けて データ集」(令和5年5月)を基にMUTB作成

●女性の社会進出の現状

指導的地位に就く女性の少なさについて、就業者及び管理職に占める女性の割合を国際比較でみると、全就業者に占める女性の割合は他 11 개국と比べても似たような水準の約 45%であるものの、管理職に占める女性の割合は約 13%と 12 개국中最低レベルです(図表 2 参照)。日本は労働力不足という課題を抱えていることもあり、潜在的な労働力を発掘し、より多くの人たちが活躍できるような環境・風土が求められています。特に女性においては、出産や育児というライフイベントを経て、キャリアにギャップがでるだけでなく、職種・職業形態を変更する、あるいはいったん仕事を離れるケースもあります。女性という属性に限らず、働く意思のある人たちがいきいきと働けるような環境・風土が求められています。

図表 2. 女性管理職の割合と就業者に占める女性の割合(単位:%)



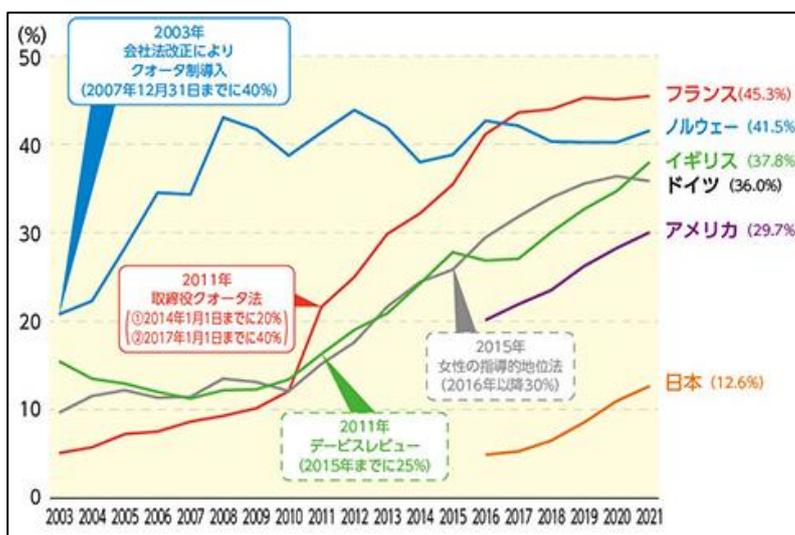
(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」を基にMUTB作成

●諸外国の取り組み

女性の社会参加推進に向け、多数の国がクォータ制を導入しています。

クォータ制の発祥であるノルウェーでは 1973 年に「50%クォータ制」を導入し、1978 年には「男女平等法」が制定されました。1988 年には公的な場における女性比率が 40%以上となるように改正されたことを受け、父親の家事育児を推進するパパ・クォータ制度が制定されました。幼い頃から父親が積極的に育児に関わる姿を見ることは、男女平等教育を行ううえで大切なことだと考えられています。2003 年には会社法で、取締役会規程として「40%クォータ」が定められ、経済界でも推進されています。また、男女平等法遵守の推進機関として

図表 3. 各国の企業役員に占める女性比率の推移



(出所) 男女共同参画局「共同参画」2022年6月号より抜粋

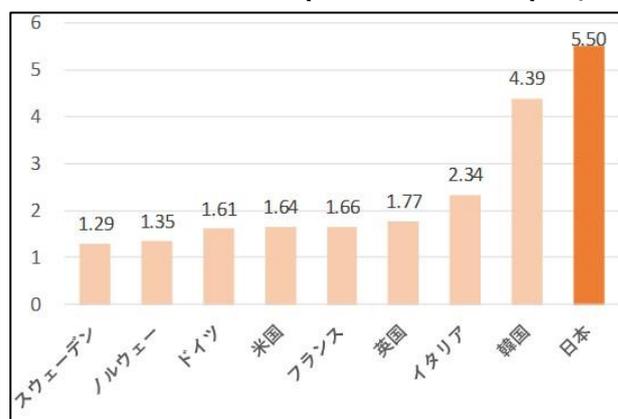
また、男女平等法遵守の推進機関として

「オンブッド」が設けられました。2005年に国営企業の女性役員比率が25%だったものが、2008年には全ての上場企業で40%を達成し、また、2021年では41.5%に上昇しました。

各国における企業役員に占める女性比率の推移をみると(図表3)、役員のある一定の数・割合を女性に割り当てるクオータ制を導入した国は、導入以降、女性比率が大きく伸びていることが分かります。フランス、ノルウェー、イギリス、ドイツといった国々は、2021年時点で、役員的女性比率が30%台後半から40%台半ばとなっており、日本の3倍から4倍の水準となっています。なお、ノルウェーのクオータ制の取り組みはデンマークやスウェーデンなどの北欧諸国から欧州、そして世界に広がり、2020年時点では118か国に導入されています。

日本の女性管理職数が伸び悩む背景は、依然として育児や家事の負担が女性に偏っていることや、職場の中で「女性は育児があり管理職になるのは負担だろう」と周囲が考える風土等があります。例えば、日本社会における「女性が家事をすべきだ」という強いバイアスはデータにも表れています。女性の家事時間を男性の家事時間で割った数字を比べてみると、日本は女性の家事時間は男性の5倍以上です(図表4)。改善のためには、仕事と家庭生活が両立できる環境整備とともに周囲の意識改革も不可欠です。そのうえで、男性育休の取得を進めることで、育休を取得した男性の中で多様な働き方をする人材への理解が深まり、女性管理職の登用にもつながります。労働力人口が減少し、人材の獲得が困難になる中、男女ともに働きやすい職場にすることは人材定着のために不可欠です。

図表4.生活時間の国際比較(無償労働時間の男女比(女性/男性))



(出所) OECD.Stat. "Time spent in paid and unpaid work, by sex" よりデータを引用し MUTB 作成

2. 女性活躍推進に向けての取り組み

女性が活躍しやすい職場づくりを進めるため、上場企業から経済産業省と東京証券取引所が選定する「なでしこ銘柄」について、令和5年度は男性育休の取得率や取得日数、男女の賃金差が選定項目に追加されました。男性の育児参画が進まなければ真に女性が活躍しやすい環境の構築は難しいため、選定基準を見直し、企業の前向きな取り組みを促しています。女性活躍の取り組みは、企業の成長や労働力確保の観点からも重要性が増えています。

「なでしこ銘柄」への選定は、投資家にとって魅力ある企業と判断する要素となります。労働人口が減少する中、女性が活躍しやすい労働環境を整備することは、企業の競争力の維持や環境変化への適応能力の向上につながると考えます。図表5では、2017年頃から「なでしこ銘柄」選定企業の方が株価指数が高い傾向がみられ、コロナウイルス感染拡大の影響を受けた後も「なでしこ銘柄」選定企業の回復力の強さがうかがえます。

2023年6月に閣議決定した「こども未来戦略方針」でも男性の育休取得率目標を「令和7年までに50%」へ引き上げています。多様な人材を活用し、多様な価値観を取り入れることで、新たな視点が生まれ新たなビジネスチャンスが見込めます。女性に限らずあらゆる人の活躍が確保されることは、社会経済全体への貢献につながります。

図表5.なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価指数比較



(出所) 経済産業省「令和4年度なでしこ銘柄レポート」を基にMUTB作成

●男性育休が当たり前になる社会へ

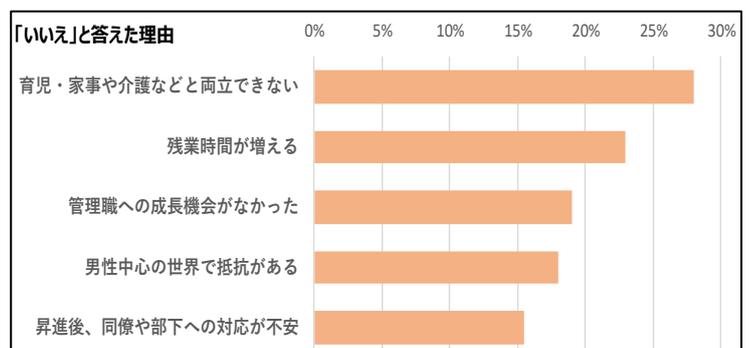
内閣府が2021年3月に公表した「少子化社会に関する国際意識調査」によると、「自国は子どもを生き育てやすい国だと思うか」との問いに対し、スウェーデン、フランス及びドイツでは、約8割以上が「そう思う」と回答しているのに対し、日本では約6割が「そう思わない」と回答しています。また「日本の社会が結婚、妊娠、子ども・子育てに温かい社会の実現に向かっているか」との問いに対し、約7割が「そう思わない」と回答しています。

日本の未来のために企業が取り組むべきことは、長時間労働を従業員に課すことではなく、男女ともに育休の取得率を上げ、事業が回るような生産性を高める仕組み作りです。そのために、政府が「共育て」の第一歩と位置付けているのが、男性の育休です。直近で14%の取得率を、25年に50%、30年に85%とする高い目標を掲げています。夫が、妻のいない家で育児や家事をする期間を設けることで、その後の『夫が仕事、妻が家庭中心』という役割分業を防ぎ、女性管理職登用への障壁が減少すると考えます。

●企業や社会における心理的な意識改革の課題

女性登用における課題には、日本における根深い性別役割分担意識のほか、企業の評価制度があります。日経ウーマノミクス・プロジェクトが実施したアンケートによれば、「管理職になることを希望していますか？（すでに管理職の方は、希望していたか？）」という質問に対し、「いいえ」と答えた割合は58%。その理由として最も多かったのが、「育児・家事や介護など、私生活と両立できない」でした。続いて、「残業時間が増える」、「管理職につながる経験や成長機会を提供されてこなかった」、「管理職以上は男性中心の世界で抵抗がある」といった理由もあり、仕事内容そのものへの懸念もうかがえます。女性登用を進めるためには、安心して管理職にチャレンジできる環境づくりをいかにすすめるかも重要となります。

図表 6. 管理職になることへの女性の意識



(出所) 日経ウーマノミクス・プロジェクト「女性管理職、増えない壁は—アンケートで聞いた本音」を基にMUTB作成

3. さいごに

少子高齢化による人手不足が加速し、女性の活躍は欠かせない状況です。企業には性差に関する固定観念の打破や長時間労働の人ほど昇進しやすいといった旧態依然とした社内風土の改革に加え、男女とも仕事と家庭を両立できるための働きやすい環境づくりや業務の効率化に向けた取り組みが求められています。さらには、従業員に対するキャリア開発・育成の強化や、それぞれの見本となるキャリアに関するロールモデルの提示等、多方面からアプローチしていくことが重要です。子育ては、育休後も長く続きます。そこで分担できなければ状況は変わらないため、男性が女性と同じように育児を当たり前にする世間および企業風土の醸成が必要となります。 以上

- ✓ 本資料は信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示したすべての内容は、当社の現時点での判断を示しているに過ぎません。
- ✓ また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。その他専門的知識に係る問題については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。
- ✓ 記載した内容については、今後の法改正等により変わる可能性があります。
- ✓ 本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用又は複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先
三菱UFJ信託銀行 法人コンサルティング部
ESGビジネス推進室
03-6747-0626 (受付時間: 9:00~17:00 (土日・祝日除く))