

30% Club Japan は多様性に富む活力ある日本に向け 「指導的地位に占める女性割合 30%」を 早期に達成する統合的アプローチを進めていきます

はじめに

本日、日本政府が第 5 次男女共同参画基本計画を閣議決定したことを受け、企業のトップ層や取締役会をはじめとした重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目指し活動する 30% Club Japan (Chair: 資生堂 魚谷 雅彦) は、日本政府が掲げる「指導的地位に占める女性の割合を 30%程度にする」という目標を 2020 年代の可能な限り早期に達成するために、企業の管理職、役員への女性パイプライン強化の取り組みをより一層強力に推し進め、経済分野における女性参画の向上に寄与することを表明するとともに、統合的アプローチの重要性に鑑み、政治分野における女性参画の強化に向け協力を求めます。

不確実な時代における多様性の意義

21 世紀の世界は、情報や経済のグローバル化や AI などの技術革新が進む一方、新型コロナなどの感染症リスク、気候変動リスク、地政学リスクによる不確実性が増すなど、企業を取り巻く外部環境は急激に変化しています。日本国内では少子高齢化による人口動態の変化、価値観とニーズの多様化が進み、企業には様々なリスクや多様化するニーズをビジネス上の機会に転換していくイノベーションと経営戦略が求められています。ジェンダー平等や外国人の登用等による多様性、多様な働き方を通じた生産性向上は企業の競争力とイノベーションの源泉です。また、企業の重要な意思決定層の多様性はガバナンスの強化、リスク管理能力、革新的戦略の立案など、企業価値を高める上で重要であり、投資家も注目しています。

課題：世界のスピードに遅れる日本の多様性推進

日本における多様性やジェンダー平等を推進する目標として、2003 年に「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%となるよう期待する」とのいわゆる「202030」の目標が掲げられ、様々な取り組みが進められてきました。しかしながら、一定の進捗は見られる一方、我が国のジェンダーギャップは諸外国と比較して、十分進んでいるとは言えない状況です。管理職に占める女性割合は、主な先進国ではおおむね 30%以上となっている一方、我が国では 14.8%にとどまっています。

また、世界経済フォーラムの「ジェンダーギャップ指数 (以下 GGI)」では順位を落とし続け、去年は 153 か国中 121 位という結果でした。経済分野における女性の参画が十分とは言えずとも着実に改善している一方、GGI の順位を落とし続ける理由は、諸外国と比較してジェンダーギャップ解消に向けた変化のスピードが遅いことが挙げられます。ジェンダー平等を社会変革や世界経済における競争力向上の推進力として推し進めてきた諸外国では、積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) など、より踏み込んだ取り組みを実践することで、早いスピードでジェンダーギャップを解消しており、日本は世界で大きく取り残されています。

変化を加速する新しいアプローチの必要性

企業がグローバル経済の中で競争力を高め、成長を実現するためには、ジェンダー平等を推進する諸外国のスピードに追いつく必要があります。しかしながら、既往の取り組みを量的に拡大する取り組みだけでは十分ではありません。ジェ

ンダー格差のような複雑な社会課題に対して、企業による取り組みのみならず、社会全体の多くのステークホルダー（利害関係者）を巻き込みながら協業していくアプローチが不可欠です。

●統合的アプローチで包括的に課題を解決

ジェンダー格差を含む複雑な社会課題は、多くのセクターの様々なステークホルダーが複雑に絡みあっているため、1セクターの努力では解決が非常に困難です。昨今、このような複雑な社会課題を解決するための有効なアプローチとして注目を浴びているのが「統合的アプローチ」です。統合的アプローチは、重要なステークホルダーが同じ問題意識を持ち、同じ目標を掲げ、同じ戦略のもと協力し合いながら様々な取り組みを包括的に実践していくアプローチです。30% Club Japan では企業のトップ層の女性割合の向上を目指し、企業に加え、金融機関、メディア、大学、政府、プロフェッショナルファームなどが協業し、取り組みを推進しています。それぞれのセクターが協働して施策を実行することで、より効率的、そして効果的に成果を上げ、変化のスピードを加速させることが可能になります。

●より一歩踏み込んだ取り組みの必要性

高度成長期に構築された企業構造や、男性片働き世代が多い時代に形成された「男性中心型労働慣行」は、企業がダイバーシティを推進しようとする際に、大きな弊害となって現れます。長時間労働や転勤等を当然とし、それが評価に大きく影響する場合、ライフイベントなどにより時間的・空間的制限を受けやすい女性がキャリアアップはかることは非常に困難になります。30% Club Japan のワーキンググループの一つである「TOPIX 社長会」では、日本従来の雇用形態が企業でジェンダー平等が進まない要因の一つであると考え、日本型のジョブ型雇用を検討し、議論を行っています。また、男女の様々な違いを認め、その上で異なる育成プログラムを展開する企業や、登用候補者のリストのうち、一定の割合で女性を含めるなどのポジティブ・アクションを実行する企業も多くなっています。

政治分野における女性参画の重要性

「指導的地位に占める女性の割合を 30%程度にする」との目標を 2020 年代の可能な限り早期に達成するためにも、統合的アプローチは有効です。現在、経済分野と並び、指導的立場の女性割合が著しく低い政治分野の改善をなくしては、この目標の達成は非常に困難です。政治分野における男女共同参画の推進は、政治に多様な民意を反映させる上で極めて重要です。女性の意見や立場が十分に考慮された公平な政策は、ジェンダー格差と性別役割分担の是正や、女性が安心してキャリアを築く環境の構築に繋がり、経済分野の男女共同参画の推進にとって欠かせないものです。「政治分野における男女共同参画推進法」に基づき、各政党による自発的なクォータ制の導入など、より積極的な取り組みを求めます。

公平で多様性に富む活力のある日本へ

日本政府と 30% Club Japan は、共通した将来のビジョンを掲げています。すべての人がジェンダーやその他特性に関係なく、自分の意思に基づき、安心して個性と能力を発揮できる社会、すべての人に平等に機会が与えられる公平な社会の実現です。そのような社会は、我が国の活力を高め、経済的成長、そして持続可能性を向上させます。30% Club Japan は先進的な取り組みやアプローチを取り入れ、管理職、役員層への女性パイプラインの強化を図り、日本政府、そして 30% Club Japan が掲げる目標の達成に向け、今後より一層積極的に活動を行っていきます。

以上