

世界経済フォーラムは11月、「ジェンダー・ギャップ指数」の2008年版¹を発表しました。この指数は、①経済、②教育、③政治、④健康の4つの側面から男女間の格差を測り、合計スコアを算出するものです。2006年から3回目となる今回の調査で、日本は対象130カ国中98位という結果になりました。2006年は115カ国中80位、2007年は128カ国中91位となっており、対象国数が増えているとはいえ、順位をじりじりと下げている状況です。

日本の2008年結果を項目別に見ていくと、教育および健康はそれぞれ全体の82位、38位でスコアも平均を上回っているのに対して、経済、政治はそれぞれ102位、107位となっており、スコアも平均以下にとどまっています。この2分野の底上げが今後の課題といえますが、ここでは経済分野における企業レベルの取り組みとの関連性について述べたいと思います。

経済分野のうち、最も取り組みレベルの低い項目は「議会議員、政府高官、管理職における女性比率」となっていますが、厚生労働省の調査²でも、女性管理職（管理的職業従事者）の割合は1割に満たないと報告されています。過去数年間の弊社の企業調査においても、女性管理職比率は少しずつ上昇しているものの、他の取り組み項目に比べてパフォーマンスの改善が進みにくい項目の一つです。企業担当者へのヒアリングでは管理職の予備軍となる世代は以前よりも厚みを増してきているという声も多く聞かれることから、企業は今後、獲得した人材を長期的なスパンで育て、マネジメント層への積極的登用を含めていかに能力を発揮させることができるかが問われてくるといえるでしょう。

女性従業員が長期的なキャリアプランを描くためには、出産、育児など様々なライフステージに合わせて仕事を続けていける環境が必要です。そのため、企業はキャリア形成支援の充実に加え、子育て支援をはじめとするファミリー・フレンドリー施策のさらなる進展を図る必要があるでしょう。世界経済フォーラムのレポートでは、「人的資源の半数（女性）を十分に活用できていない国は潜在的な競争力を損なっている恐れがある」ということが指摘されています。企業における地道なファミリー・フレンドリー施策の推進が、意欲ある女性のキャリアアップを促して活躍の場を広げ、そのことが企業の競争力向上をもたらし、ひいては国の競争力を高めていくことを期待します。

¹ World Economic Forum 「Global Gender Gap Report 2008」

² 厚生労働省 2008年3月28日発表 「平成19年版 働く女性の実情」