

世界の大企業が参加している世界経済フォーラムが、10月12日に2010年度の「Global Gender Gap Report」を発表しました。これは、社会進出や政治参加における性別格差をランク付けしたもので、社会進出の機会、学歴、政治参加、健康・長寿の4項目を評価します。昨年度に続き今年度も、上位は北欧勢が占めており、1位アイスランド、2位ノルウェー、3位フィンランド、4位スウェーデンでした。日本は94位で、賃金収入の改善等により昨年の101位からは順位を上げましたが、政策決定にかかわる女性議員数、企業での幹部登用などで遅れをとり、主要先進国では最下位でした。

同フォーラムでは、3月に2010年度版の「Corporate Gender Gap Report」も発表しており、企業は女性の能力を十分に活かしきれていないと指摘しています。この調査は、世界の大企業600社の人事部門長に対して行われ、25超の質問項目からなります。その結果では、女性の幹部登用の障害になっている大きな要因として、「その国の社会規範や文化的風習」「男性優位の企業文化」「ロールモデルの欠如」を挙げており、「適切な育児休業制度や福利厚生の欠如」「不十分な労働法や規制」よりも重要な問題として捉えています。弊社の調査においても、企業の両立支援制度は整えられつつあり、女性の登用・活躍推進など、多様性を活かす企業風土の醸成と従業員の意識改革が課題と認識する企業が増えています。

同フォーラムの創始者でエグゼクティブ・チェアマンのクラウス・シュワブ教授は、「世界が潜在的に持っている能力の半分は女性にあり、従って国の競争力はその女性たちの能力をいかに引き出し、活用するかに大いにかかっている」と述べています。人材が国の競争力の決定要因であるというのは、企業にとっても同じであり、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高め、組織の活力を向上させることが求められています。両立支援策の構築にとどまらず、トップが多様性を活かす人事施策を経営戦略に位置づけ、人材育成・活用に継続的に取り組むことで自らの競争力を高め、企業の持続可能な発展につなげていくことを期待します。