

安倍内閣のもと、大胆な金融緩和、機動的な財政出動、民間投資を喚起する成長戦略を「3本の矢」とする経済政策が進められ、円安株高には一定の効果が表れています。そして、この景況感を持続し、経済成長を実現するためには、3本目の矢である成長戦略が必要だとして、4月にその骨子を発表しました。その中でも特に、女性の活躍を経済成長の中核と位置づけ、女性役員の登用、3年間の育児休業推進、5年間で待機児童ゼロへの環境整備、幼稚園の長時間預かりの推進、助成金活用による学び直しプログラムなどを掲げています。

女性役員の登用では、2002年に男女共同参画推進本部で「2020年までに指導的立場に女性が占める割合を30%にする」という目標が掲げられましたが、現状は目標から程遠いのが実情です。政府は、全上場企業の女性管理職の登用状況を公表する方針を示しており、女性役員の人数や役員会における男女の割合など、政府がまとめて公表することで、他社と比較しやすく、企業が自主的な情報開示に競争意識を持って取り組むよう働きかけています。この発表を受け、早くも女性の管理職比率や管理職数の目標値を掲げる企業が出てくるなど、今後も積極的な登用活動が進むことが見込まれます。

このような女性の活躍を支援する対策として、「待機児童解消加速化プラン」を発表しています。2012年10月時点での保育所入所待機児童数は約4万6千人¹となっており、政府は2017年までの5年でゼロをめざします。

成功例としては、横浜市の取り組みが挙げられます。待機児童数は、2009年、2010年と連続して全国最多で、2010年度から3年間でゼロとする目標を掲げて対策を推進し、これを達成しました。特に、民間企業の保育所事業への参入を積極的に進めたことなどが要因とされており、政府も積極的に取り入れたいとしています。

一方で、女性役員の登用のためには、まず対象となる母数自体を増やす必要があったり、3年間の育児休業についてもキャリアロスの問題等、企業の現場ではさまざまな課題を抱えています。しかし、少子化による人口減少を経営リスクの一つと捉え、自治体が進めるワーク・ライフ・バランス推進対策を支援する生命保険会社もあります。人口の減少は保険加入者の減少につながるため、単なる社会貢献活動にとどまらず、事業戦略的な取り組みといえます。

このような社会的な意識が高まる中、いかにこれらの対策を進め、実質的な日本の成長につなげていけるのかが注目されます。そして、「ファミリー・フレンドリーファンド」はそのような企業の取り組みを、投資の側面から応援していきます。

¹ 2013年3月27日付、厚生労働省発表。