

安倍政権では女性の活用を成長戦略の一つに掲げ、企業の取り組みを活発化させようとしています。今月、東京で開催された「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」では、世界各国から集まった様々な分野の女性リーダーが、女性が働くことの経済効果や多様な働き方などを議論し、女性活躍促進のための方途を発信しました。加えて、女性登用の行動計画の策定と外部への公表を義務付ける新法案が検討されています。

一方、イギリスの国際会計事務所、グラント・ソントン・インターナショナルの2014年のレポート*によると、世界の上級管理職における女性の割合は、前年と変わらず24%だったそうです。最も割合が高いのはロシアの43%、最低は日本の9%でした。地域別でみると、東ヨーロッパ（37%）と東南アジア（35%）で女性の登用が進んでいるようです。ラトビア（41%）やリトアニア（39%）等の東ヨーロッパは旧ソビエト連邦の国々が多く、男女機会均等のため病院や教育分野等サービス業における女性の登用が進められた背景があります。インドネシア（41%）、フィリピン（40%）、タイ（38%）等の東南アジアでは、家族が祖父母と一緒にもしくは近くに住み、母親が働きに出られるよう子育てを手助けする傾向があることが一因と考えられます。また、先進国は新興国に比べて低い傾向があり、G7では21%、BRICs諸国では32%となっています。先進国の核家族化の進行や、女性のキャリア構築への願望の低さとともに、途上国の急速な経済成長と文化的変革や、家族経営企業の多さが両者の違いにつながっているのではないかと考察しています。ただし、新興国や途上国の中でも、家父長制のインドやアラブ首長国連邦はともに14%と低く、ほかの家父長制の国も下位5ヶ国に入っていると述べられています。

日本は、この調査を開始した2004年以来、最下位に甘んじており、10年前の8%からほとんど変わっていません。日本も長く家父長制でしたが、最近では女性の就労率の向上とともに、男性の育児参加が期待されています。

しかし、早くから女性管理職数増加に注力しているヨーロッパでさえ、オランダ（10%）、スイス（13%）、ドイツ（14%）、デンマーク（14%）、イギリス（20%）、スペイン（22%）は下位10ヶ国に入っている状況です。EUの平均は23%で、2004年の17%から6ポイントしか改善していません。このことから、日本は、より革新的な改革が求められるといえます。世界に比べて女性登用を進める余地の大きい日本企業の積極的な取り組みに、これからも注目していきます。

*Women in business: from classroom to boardroom, Grant Thornton International Business Report 2014
(45か国12,500社以上の調査対象のうち、2013年11月から2014年2月までの約6,700のインタビューに基づくデータ。)