

## ズームアップ 経済統計

女性活躍はESG投資で  
欠かせぬ要素

(内閣府男女共同参画局「平成30年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」)

大和総研 金融調査部SDGsコンサルティング室 研究員

柿沼英理子



日本においてジェンダーギャップの解消は重要な課題の一つである。政府は、「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%程度になるよう期待する」という目標を掲げている。

指導的地位とは、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。

15年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立。これにより、国や地方自治体、大企業を中心とする民間企業などには、

女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表などが義務付けられた。しかし、企業(従業員数100人以上)の課長級以上の女性管理職比率は、17年時点で9・6%にとどまっている(図表)。

このままでは政府が掲げる目標の達成は難しいかもしれないが、資本市場ではESG投資が拡大するなか、S(社会)に関連する非財務情報の一つとして、企業の女性活躍に対する取組みが機関投資家から注目されている。内閣府がまとめた「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」(19年)によると、多く

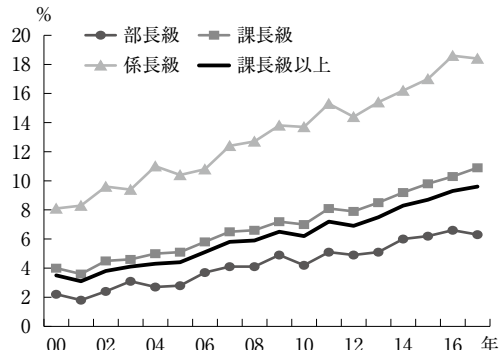
の機関投資家は、企業の女性活躍への取組みを評価する際に「女性取締役比率」「女性管理職比率」「女性活躍の取組みをふまえた経営戦略」などの開示情報を参照する」と答えている。

職場におけるジェンダー平等(女性活躍)は、公平性の観点からその実現を目指すべきものであると同時に、

この調査によれば、企業の業績に対して長期的にプラスの影響を及ぼすものと考えられている。例えば、女性が多く登用されることで、社内文化が変化し、イノベーションが生まれやすくなるなどが挙げられる。また、多様な人材が意思決定に携わることで、企業のリスクマネジメント能力が上がると思われる。長期的な視野に立てば、将来の労働力人口の減少に備えた人材の確保という観点からも、女性が活躍できる職場環境づくりは欠かせない。

昨今、女性の就業者数は増加しているものの、ロールモデルの不

〔図表〕 民間企業(従業員数100人以上)における女性管理職比率の推移



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府男女共同参画局「平成30年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」(民間企業における管理職等〔従業員数100人以上〕)から大和総研作成。

在などにより、いまだに女性は男性よりも昇進意欲が低い傾向にある。女性管理職比率を引き上げるためには、女性の昇進意欲を高めるためのキャリア支援策を実施する必要があると思われる。また、女性活躍の観点からは家庭や育児との両立支援策を男性社員も含めて実施し、男性の育児・家事参加を促していくことも重要だ。ESG投資において企業のこうした取組みやその成果に対する注目度が高まることで、公平な社会の実現に向けた動きが一層後押しされることを期待したい。