

第 6 次計画に向けて

2024 年 12 月 13 日
株式会社イー・ウーマン代表取締役社長
佐々木かをり

石破総理に直接お伝えしたかったのですが、自社のイベントの都合で書面でご提案させていただくことをお許しください。「意思決定層における女性の参画」について、日本最大級のダイバーシティ会議を 30 年以上開催している経験から、以下を述べさせていただきます。女性活躍が、女性のためだけでなく社会全体の成長に直結することを、繰り返し述べる必要があります。

1：「ダイバーシティ人財」の育成を

デジタル人財育成に続き、「ダイバーシティ人財」（男女）の育成に政府で力を入れることが男女共同参画および経済発展につながると思います。様々な視点でものを考えることができ、健全な議論ができるスキルを持つ人財の育成は、日本の男女共同参画を促進させるアンバサダーであると同時に、経済社会をリードする重要なグローバル人財になります。

2：上場企業へ「ファクトデータ」の普及・計測を

「多様な視点の活用」によって経済が発展するデータを経済界に普及させ、理解度を毎年数値化することで、企業経営を動かし、男女共同参画を促進させます。第 5 回・6 回の「ダイバーシティインデックス」では、プライム企業等 2 万人以上のデータ分析結果で、ダイバーシティが企業価値向上に役立つという知識を持つ人がダイバーシティ意識も高いという相関関係が証明されました。企業の経営変革に加え、まだまだ広がらない「世間」の意識改革に最短で届くのも、ファクトデータの普及とその可視化だと考えます。

3：公共調達・入札の対象企業の多様性チェックを

女性活躍推進企業として入札で加点がつく企業にも関わらず男女賃金格差が 40% 台の企業があるなどは無くす必要があります。男女賃金格差のデータの活用含め、米国のように女性により経営される企業への公共調達枠を設けるなど含め、公共調達・入札の対象企業の条件などを見直すことで、男女共同参画を促進できると思います。

4：次なる目標「女性取締役 30%」へ

今普及してきた「役員 30%」は執行役員以上とされていますが、次期の目標は、グローバルで議論されている「議決権ある取締役」に限定し、「女性取締役 30%」へとしたいです。そのために、まず政府で毎年数値を把握して公表する必要があります。

- ・女性取締役（取締役会にて議決権あり）の人数と、%
- ・女性監査役（取締役会にて議決権なし）の人数と、%
- ・執行役員の女性の人数と%
- ・管理職の女性の人数と%

のカウントと発表をお願いしたいです。

以上