

【提言】女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

エグゼクティブ・サマリー

— 「多様性が価値を生む。したがって、多様性そのものが価値である」という意識を持って経営者や社会全体が動き始めたとき、日本の社会・経済はかつてとは異なる新たな輝きを放つだろう。—

1. 女性活躍の現状

- 1985年の男女雇用機会均等法の制定以降、我が国は過去約40年間で様々な女性活躍に向けた取組を行ってきた。この成果として、過去10年間で女性就業者数は大幅に増加し「M字カーブ」は解消しつつあるが、「L字カーブ」が象徴するように、女性が家事・育児の多くを担い、社会で持てる力を十分に発揮できていない状況は現在も続いている（例：男女間賃金格差、女性役員・女性起業家の少なさ）。

2. 女性活躍が進まない背景（構造的要因）

- 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り、日本型雇用慣行（長時間労働も当然として長く同じ会社で勤める男性社員が昇進する仕組み）、年収の壁など女性の就労意欲をそぐ諸制度といった、意識・慣行・制度の三要素が相互に作用し合い、ジェンダー不平等の悪循環を生み出している。

3. 女性活躍の推進に向けての基本認識

- 女性活躍は社会が一丸となって取り組むべき喫緊の課題であり、政府のみならず、企業や投資家、市場運営者である取引所等の様々な経済主体が適切な役割を果たしていく必要がある。企業は「マテリアリティ」（優先して取り組むべき戦略的重要課題）としてこの問題に取り組むべきであるし、投資家もより積極的な役割を果たすべきである。
- 企業内部で役員や管理職への女性登用が進むと、意思決定における多様性が向上し、男性中心組織の同質性がもたらすリスク（Group-Thinking）が軽減するとと

もに、イノベーションや事業変革を生み出す風土が醸成され、生産性や企業価値の向上につながる。

- 機関投資家の投資判断において女性役員比率を始めとする女性登用の状況が重要な考慮要素となる中、企業が成長に必要な資本調達力を確保し、国際競争力を維持するためには、女性登用を促進し市場の評価を高める必要がある。
- 女性活躍は、企業価値の向上を通じて賃上げ等の処遇改善につながるとともに、長時間労働の是正や柔軟な働き方の普及によって男性の働き方・暮らし方にも好影響を及ぼし、男女双方に“Win-Win”の結果をもたらす。
- 女性役員の登用が進まない理由に「女性の人材が限られている」ことを挙げる声が根強い。人材の育成は最も重要であるが、同時に多様性が生み出す価値という観点から役員の要件を捉え直し、幅広い人材に目を向けるべきである。

4. 具体的な施策

- **女性役員の登用とパイプラインの構築(注)**

- ✓ 女性役員の登用の加速化

プライム市場上場企業は女性役員を2030年までに30%以上とすることを指すべき。短期的には2025年を目途に一名以上選任するよう努めるべき

- ✓ 執行役員等の女性リーダー人材育成のためのパイプライン構築

(注) 将来の女性役員候補を供給するために若手から経営幹部層に至るまでのキャリア開発やメンタリングといった人材育成システムを整備し人材プールを拡大すること

- **女性起業家の育成・支援**

- ✓ 国が実施する起業家支援事業における女性に対する積極的な支援
- ✓ 女性起業家のためのネットワークによる有機的な支援の実施
- ✓ 女性起業家による資金調達への支援

- **女性デジタル人材の育成**

- ✓ 女子学生の理工系分野への進路選択の促進
- ✓ デジタル人材育成に資するデジタルスキル標準等の活用促進
- ✓ フリーランス等多様化する就労形態に関する知識向上

- **地方・中小企業における女性活躍の促進**

- ✓ 地域金融機関の仲介機能を活用した女性経営人材のマッチングの推進
- ✓ 女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等
- ✓ 中小企業経営者等のアンコンシャス・バイアス解消等への取組