

## 私見卓見 実効性ある「女性活躍推進」をハーモニー人財代表 日月真紀子氏

2019/2/25付 | 日本経済新聞 朝刊

安倍政権が女性の活躍推進を看板政策の一つに掲げて以来、「女性活躍」への機運は高まった。だが、足元の現実は心もとない。世界経済フォーラムが発表した世界ジェンダー・ギャップ（男女格差）指数（2018年版）では日本は149カ国中110位と、先進7カ国で最下位だった。なぜ成果が出ないのか。

ボトルネックになっているのは、女性活躍の推進策に即効力がないことだ。私は10年以上にわたり、日本で女性幹部のヘッドハンティングを手がけてきた。6年前から在日米国商工会議所の女性活躍に関する委員会の副委員長も兼務している。企業の幹部らと日々接しているが、女性活躍には「総論賛成・各論反対」という人がいまだに多い。

欧州では、役職の一定数を女性に割り当てる「クオータ制」の導入が進み、一定の効果を出している。米カリフォルニア州は、本社を置く上場企業に少なくとも取締役の1人を女性にすることを義務付けた。違反すると罰金が科されるという。

日本はどうか。女性の就業率は改善したが、女性の役員や管理職は微増で男女の所得格差は解消されていない。

安倍首相は18年春、「上場企業に対して女性取締役を1人以上登用することを促す」と発言した。東京証券取引所はコーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）を改め、女性取締役の起用を促している。政治分野では男女共同参画推進法が18年に成立し、選挙の候補者数を男女均等に努力義務が政党に課された。だが、いずれも強制力はなく、成果が出るのに何十年かかるかわからない。

激変する世界で日本企業が勝ち残るには、改革のスピードアップが欠かせない。イノベーションの源泉にもなるダイバーシティ（人材の多様性）の実現に残された時間は長くない。環境、社会、企業統治の改善に取り組む企業を評価する「ESG投資」の流れも強まっている。中でもガバナンス強化は重要で、女性取締役がいるか否かを議決権行使の判断目安の一つに採用する機関投資家は少なくない。

私はクオータ制賛成派ではない。だが状況がいつこうに改善されないなら、数年程度の期間限定付きクオータ制の導入も検討してはどうか。改革が進めば、女性に限らず多様な人材の活躍推進につながり、企業価値の向上にもなる。実効ある女性活躍推進は平成から次の時代に引き継がれる大きな課題だ。

当欄は投稿や寄稿を通じて読者の参考になる意見を紹介します。〒100-8066東京都千代