

女性活躍 模範企業も停滞

企業の女性活躍への取り組みが停滞している。国から「模範」と位置づけられる事業者でも自社の計画通りに女性登用を進めているのは4割強にとどまる。日本経済新聞の調査でわかった。

本社調査 計画達成4割強

ソニー、研修で成果

は、危機感を生む環境づくりも欠かせない。女性活躍は2013年に安倍晋三政権が看板政策として打ち出し、保育と認定された「えるぼし」の受け皿確保などに年2000億円規模の予算を1人以上の156社・法あててきた。16年には女性活躍推進法が施行。従業員30人以上の事業主に数値目標を含む25年程度の行動計画の公表を求めている。対象企業の第1次計画は一部を除き21年までに



期限を迎えた。成果の公表は義務づけられていない。日経新聞は厚生労働省から女性活躍に積極的策として打ち出し、保育と認定された「えるぼし」の受け皿確保などに年2000億円規模の予算を1人以上の156社・法あててきた。16年には女性活躍推進法が施行。従業員30人以上の事業主に数値目標をすべて達成など実現に向けた過程を「見える化」している。ソニーは20年度の女性管理職比率を15年度比9.5%増の15.2%とし、達成が4割止まりでは停滞感を感じないが、成功目標の15%をクリアし

倍以上の目標を果たした三井住友海上火災保険は「社員に高い意識を持ってもらうため」実績を自社サイトで公表している。積水ハウスは女性管理職候補を年20人進んで2年間研修し、女性管理職200人とする目標を1年前倒しで達成した。女性の人材不足は多くの企業が抱える課題だ。新任管理職の女性比率14%と目標の2割に届かなかった富士通は「管理職を目指す女性も少なかった」。女性管理職比率10%以上を掲げて9%弱だったライフコーポレーションは「キャリアアプランもらう」(厚労省)としてきた国にも、進捗の見え化など危機感を促す環境づくりが求められる。「女性管理職比率が業界平均より高い」などの条件を満たせば公共調達で優遇される。事業も、運用の厳格化が欠かせない。国連は女性活躍の推進を企業トップの責任と強調する。年金積立金管理運用独立行政法人の塩村賢史氏は「投資家も開示姿勢に加えてトップの本気度を注視している」と指摘する。社会課題と積極的に向き合える存在であるかが問われている。(三浦日向、西城彰子)