

第3章

2030年までの目標 女性役員比率30%以上に 向けた対応と留意点

【この章のエッセンス】

- 2030年に女性役員比率30%という目標を達成するためには、女性の採用・育成を進めるだけでなく、アンコンシヤス・バイアスなど、女性の活躍推進の阻害要因に対処する必要がある。
- それらの取組みを行うことは待ったなしの状況にある。

女性役員の社内登用に 関する課題

2030年に女性役員比率30%以上を目指すという目標を見据える上、中長期的には、中途採用者を含む社内からの安定した登用も視野に入れるべきと考えられる。ただ、現状では、役職が上になるほど、女性

の登用は進んでいない。女性役員登用の必要性はあっても、社内役員のパイプラインの構築が現状では十分な企業も多いものと思われる。

女性役員の社内登用に関する主な課題として図表10のような点が指摘される。

(1) 先行企業の例

このような女性の活躍推進の阻害要因に対処するにあたっては、先行してこれらの課題への対応を行っている企業の例が参考になる⁽²⁰⁾。

たとえば、「役員候補の育成」という課題に対して、自身の後継者の候補者に男性と女性を含める取組みや、女性特有のライフイベントや健康に対する課題への対応、個性を生かしたリーダーシップの習得を目的とした女性を対象とした研修の実施は、管理職登用に対する漠然とした

不安感の払拭や女性の登用・育成に関する意識の醸成に役立ち、マネジメント業務を行うライン課長等への女性の登用が促進されることで、キャリアの浅い年代の女性にとつてのロールモデルが生まれることにもつながると考えられる。

また、ワーク・ライフ・バランスに関する課題には、キャリアアップランやライフイベントに応じて多様な働き方ができるよう地域限定型の総合職を設けたり、復職制度や、労働時間・日数を限定した勤務制度を導入することも有効な対応策になると考えられる。

⁽²⁰⁾ 内閣府男女共同参画局「令和3年度女性の役員への登用に関する課題と取組事例」参照

(2) アンコンシヤス・バイアス

「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」、「女性は感情的になりやすい」、「育児期間中の女性は重要な仕

事を担当すべきでない」などの性別によるアンコンシヤス・バイアスに対しては、研修を実施するなどして、実際にアンコンシヤス・バイアスが存在することを認識し、各自の思い込みに気づいたうえで、それを取り除くことが必要となる。注意すべきは、このようなアンコンシヤス・バイアスを持つのは決して年代が上の世代だけではないということである。

内閣府男女共同参画局が公表した調査結果⁽²¹⁾によると、「職場では、女性には男性のサポートにまわるべきだ」、「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」、「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」、「営業職は男性の仕事だ」、「女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・調整は必要ない」といった職場の役割分担に関する項目について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は20代男性が最も高かったという結果が示されている。「昇進の判断権者の考え方が古く、男性が選ばれがち」という考え方もバイアスがかかったものなのかもしれない。

⁽²¹⁾ 内閣府男女共同参画局「令和4年度性別による無意識の思い込み(アンコンシヤス・バイアス)に関する調査研究」(https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_104/02.pdf)