

女性のチャレンジ支援策について ー女性のチャレンジは、男性の元気、社会の活気ー

I なぜ今、女性のチャレンジ支援が必要なのか

1. 女性のチャレンジ支援策の必要性・緊急性

(1) 構造改革に女性のチャレンジは不可欠

少子高齢化、グローバル化、高度情報化等我が国の社会経済情勢が急速に進展する中、女性を取り巻く環境は今後更に急激に変わると予想される。長期的には、生産年齢人口（15歳から64歳）が今後一層減少すると推計されており、また、高齢化の進展により、女性の高齢期は長くなり、一人暮らしの女性の割合は高くなる¹。短期的には、雇用情勢の悪化に見られるように経済の停滞が続き、不透明な将来に対する不安が広がっている。このような状況の下で、女性が十分には活躍できていない現状を踏まえると、男女が共に生きがいをもって充実した暮らしができるようにするため、意欲と能力のある女性が社会で活躍し、男性もゆとりのある生き方を目指す、暮らしの構造改革の実現が必要不可欠である。また、男性も女性も安心して将来を設計することができる社会を目指すことや男性の働き方の見直しを含めた女性のチャレンジを阻む社会制度・慣行の見直しなど社会経済の構造改革も必要不可欠である。

このような改革が進み、将来の見通しが変わることを国民が実感することによって、様々なチャレンジへの意欲も高まり、夢や希望をもって一人一人が自らの将来の姿を描き、人生設計やキャリア設計を行うことができる。

この際、重要なことは、行政だけでなく、企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等、国民一人一人が、創造性を発揮し、果敢に我が国の構造改革を進めていくことである。中でも、男女、とりわけ女性のチャレンジは、改革実現の前提でもあり同時に改革を通して実現できるものである。

¹資料2「一人暮らし」の高齢者の動向

(2) 世界の中でも低い日本女性の活躍状況

2002年に国連開発計画(UNDP)が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は、国の基本的な人間の能力の平均がどこまで伸びたかを測る人間開発指数(HDI²)が測定可能な173か国中9位、ジェンダー開発指数(GDI³)が146か国中11位と世界的に見ても上位にあるのに対し、女性が積極的に経済界や政治活動に参加し、意思決定に参加しているかどうかを表すジェンダー・エンパワーメント指数(GEM⁴)は、66か国中中程度の32位とHDI、GDIと比べ大きく落ち込んでおり、途上国と比べても低い⁵。また、世界の経営者等が参画するダボス会議を主催する世界経済フォーラムが報告した「国際競争力報告2001-2002年」⁶では、日本の女性の経済活動状況が75か国中69位と報告されている。これらの国際的指標を見ると、日本の女性は潜在的に大きな能力をもっているにもかかわらず、経済活動や政治活動における能力発揮の度合いが極めて低いと国際的にも受けとめられているといえる。このようなことから、この面での男女共同参画の推進は、先進国として諸外国から信頼され、国際社会に貢献したいと願う我が国にとって緊要な課題と考える。

(3) 組織活性化の鍵は女性のチャレンジ

意欲と能力がある女性が活躍できるように、企業や研究機関等の多様な人材を活かすための改革を進めることは、組織が新たな価値・発想を取り入れることとなるため、多様化する市場に迅速かつ柔軟に対応し、競争力を発揮するという観点から重要な戦略である。日本経営者団体連盟は、「ダイバーシティ・

² HDI 人間開発指数(Human Development Index) 基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るもので、基礎となる「長寿を全うできる健康的な生活」、「知識」及び「人並みの生活水準」の3つの側面の達成度の複合指数である。具体的には、平均寿命、教育水準(成人識字率と就学率)、調整済み一人当たり国民所得を用いて算出している。

³ GDIジェンダー開発指数(Gender-Related Development Index) HDIと同じく基本的能力の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したもの。HDIと同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差ペナルティーを割引くことにより算出しており、「ジェンダーの不平等を調整したHDI」と位置付けることができる。なお、「ジェンダー」とは社会的・文化的に形成された性別である。

⁴ GEM ジェンダー・エンパワーメント指数(Gender Empowerment Measure) 女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間の能力の拡大に焦点を当てているのに対して、GEMは、そのような能力を活用し、人生のあらゆる機会を活用できるかどうかに焦点を当てている。具体的には、女性の所得、専門職・技術職に占める女性割合、行政職・管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性割合を用いて算出している。

⁵ 資料3 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」

⁶ 資料4 世界経済フォーラム「国際競争力報告 2001-2002年」

ワーク・ルール研究会」の報告⁷において、このような戦略を「ダイバーシティ」（多様な人材を活かす戦略）として提唱している。

なお、このような戦略を推進するに当たっては、多様な働き方を認め、個人の個性や能力が十分に活かされ、個人の充実した人生につながる事が前提となる。

ダイバーシティ戦略に取り組む企業

○ A 社（電気機械器具製造業）の取組

世界的企業である A 社の本社の業績が 80 年代に落ち込んだ時、多様な市場環境に対応するため、2 つの理由から Diversity（ダイバーシティ：多様性）を「ビジネス上の緊急課題」の一つとした。

①ダイバーシティを戦略として実行している企業は多様化する市場でも競争上優位（Marketplace との関連）

②市場競争に勝つには会社が優秀な社員に魅力的であることが必須（Workplace との関連）

ダイバーシティの対象は外国人、障害者、女性等多岐にわたるが、女性に焦点を絞ってダイバーシティを進めることとし、企業内に女性の活用のための委員会を設置し、女性も働きやすい環境を作るため次のような仕組みや制度づくりを行っている。

1. 女性社員比率向上（採用比率を上げるため、採用促進のための女子学生セミナー等を企画・開催）。管理職比率を男性の管理職比率と同等レベルにする。
2. ワーク・ライフ・バランス〔ホーム・オフィス制度（e ワーク制度（在宅勤務））〕の制定支援等柔軟な勤務体系、出産・育児・介護等の相談・情報提供（ワークライフ・セミナー開催等）。
3. メンタリング・プログラム/部門長支援（人事部門からフォーマル・メンタリング制度への拡充等）。
4. 女性フォーラム開催、女子中高生の理系離れの対策として理系の楽しさを体験させるエキサイト・キャンプを実施。
5. 社内外の P R 活動、経営者層への理解促進（ライン管理研修の 1 テーマに）。

⁷ 資料 5 日本経営者団体連盟「ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書概要

資料 6 2003 年版「日本経団連経営労働政策委員会報告」概要の抜粋