

SDGsの機運とともに、男女共同参画への意識が一段と高まっている。県内企業においても認定制度等を有効活用しながら女性活躍の推進を加速したい。

今後の男女共同参画の方向性を示す「女性版骨太の方針 2022」(6月3日内閣府公表)では4つの柱、すなわち①女性の経済的自立、②女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、③男性の家庭・地域社会における活躍、④女性の登用目標の達成が示された。SDGsの機運醸成を契機として、女性活躍推進とジェンダーギャップの是正を加速させる構えだ。

千葉県内のジェンダーギャップはどうなっているのか？

帝国データバンクが2021年に行った「女性登用に対する企業の意識調査」によると、県内企業の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合は8.9%と全国平均(8.9%)と同じだが、女性管理職比率が「今後増加する」と見込んでいる企業は17.7%(同22.6%)、女性登用をまだ進めていない先は42.0%(同38.0%)と、女性活躍推進度はいずれも全国平均を下回った。厚生労働省が女性活躍推進企業を認定する「えるぼし」企業も、1都3県で最も少ない。県内の認定企業数は5月末時点で22と、東京都(887)、神奈川県(60)、埼玉県(37)に水を開けられているのが実情だ。千葉県は、企業の女性活躍推進が相対的に遅れている県だと言わざるを得ない。

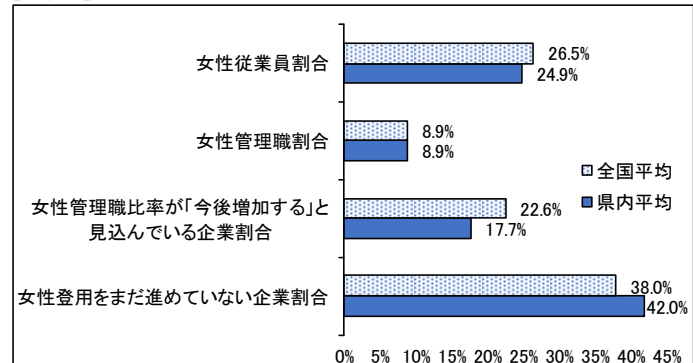
今後、千葉県内で女性活躍を促進するにはどうすれば良いか？

その答えは、以下のような女性活躍推進のメリットを企業経営者が深く理解することにある。

- ①女性ならではの多様な視点での新商品・サービスの開発が期待できること
- ②企業のブランドイメージが向上し、商品・サービスに付加価値が付くこと
- ③新卒等採用時に優位に立つことができること。Z世代の若者は、就職活動時に女性活躍の取組をよく調べている
- ④大手企業が、SDGs達成を重視する中で、「ジェンダー平等」(ゴール5)の達成がサプライチェーンの中で求められる可能性があること。逆に言えば、取り組まなければ将来サプライチェーンから排除されるリスクもある
- ⑤金融機関や投資家がESG投融資を重視する中で、有利な投融資を受けやすくなること
- ⑥公共案件の入札時に加点が期待できること

「えるぼし」の評価基準(女性採用率や女性管理職比率など)のハードルが高いと考えている企業には、千葉県のホームページも覗いてほしい。県では、2006年度に「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」制度を設け、女性登用等に積極的に取り組んでいる県内事業所を表彰している(図表2)。同制度に応募するのにも一考に値しよう。(竹津)

【図表1】企業の女性登用の現状



(出所)帝国データバンクの資料をもとに、ちばぎん総研が作成

【図表2】千葉県男女共同参画推進事業所表彰(抜粋)

表彰年度	事業所	取り組み内容
2021年	(株)新松戸造園	・入社4年目の女性社員を管理職に抜擢 ・これまで配置がなかった企画部に女性を採用
2020年	(株)常盤植物化学研究所	・新卒採用にて、過去3年間で16名採用のうち半数が女性
2019年	土佐工業(株)	・建設現場に従事する女性や建築・土木工学等を研究する女子学生等に焦点を当てたフリーペーパー「けんせつ姫」の発行

(出所)千葉県HPより、ちばぎん総研が作成