

女性の活躍の場の拡大と 企業の人材マネジメントの課題

佐藤 博樹

目 次

1. はじめに
2. 日本企業における女性活躍の現状
3. 企業の採用段階における女性の拡大を一転勤制度の見直しが鍵—
4. 採用後における女性のキャリア形成支援とパイプライン構築—両立支援と活躍支援を—
5. おわりに

女性の活躍の場の拡大が、実証的な研究だけでなく、投資家からも企業業績に長期的には貢献すると判断されている。この点を踏まえて、日本企業における女性活躍の現状を確認し、さらに女性の活躍の場の拡大のために必要な企業の取り組みを検討する。女性の活躍の場の拡大には、残業削減ではなく、多様な人材が活躍できる働き方の実現と性別に関係なく部下を育成できる管理職の登用が不可欠である。

1. はじめに

企業経営における女性の活躍の場の拡大が、中長期的な企業価値向上に貢献することが、実証研究で明らかにされてきている。企業業績の良い企業が女性の活躍の場の拡大に取り組んでいるという「逆の因果関係」を除去した分析でも、その点を確認されている。こうした実証研究(注1)に加えて、機関投資家などの投資判断においても、企業における女性活躍に関する情報が活用されている。例えば、内閣府男女共同参画局 [2023a]

によると、機関投資家(注2)の65.4%と約3分の2が、投資判断の全て(8.1%)または一部(57.3%)に女性活躍情報を活用している。さらに、機関投資家が、投資判断などで女性活躍情報を活用する理由(複数回答)を確認すると、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」(75.3%)が最も多く、次に「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」(46.9%)、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため」(44.4%)、「議決権行使において判断の参考とするため」(43.2%)が続いている。



佐藤 博樹(さとう ひろき)

東京大学名誉教授。一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。雇用職業総合研究所(現労働政策研究・研修機構)研究員、法政大学経営学部教授、東京大学社会科学研究所教授、中央大学ビジネススクール教授など経て、現職。専門は人的資源管理。最近の著作として、『働き方改革の基本』(共著、中央経済社、2020年)、『多様な人材のマネジメント』(共著、中央経済社、2022年)、『新しい人事労務管理(第7版)』(共著、有斐閣、2023年)などがある。