

樋口報告に対するコメント

法政大学キャリアデザイン学部
武石 恵美子

研究結果からの重要な示唆

- ・女性の活躍推進(量的・質的側面において)はコストではなく投資であり、企業経営においてもメリットがある
 - ⇒経済合理性があり、経営的にも進めるべき施策というメッセージ。
- ・ただし、女性の活躍推進は、働き方改革や人材活用の仕組みと一体的に進めることが必要であり、これが鍵となる
 - ⇒経営戦略から落とし込んだ人材戦略が重要(戦略的人的資源管理)。
- ・女性の活用を阻む阻害要因があり、これを是正することが課題。具体的には、長時間労働の職場風土、流動性の低さ、年功的な賃金制度、画一的な働き方など。
 - ⇒女性だけでなく、他のダイバーシティ戦略にも重要であり、男性にもメリットがある。
- ・政策提言として、企業の取組の加速化のための施策を重視している点は重要
 - ⇒戦略を策定するのはトップマネジメントであり、現場のマネジャーが組織目標の達成に向けて職場管理をしていく意識や行動を促す。

コメント①

女性比率の高さが企業業績にプラスになっていることの解釈について

児玉報告では、「人件費削減効果」の可能性を指摘しているように、女性の量的な拡大が、女性の賃金が生産性に比べて低いことによる効果である可能性を示唆している。

ただし、樋口報告では、WLB施策の効果が女性比率の効果进行调整しており、女性が普通に働くことができる制度等が結果として男性を含め従業員にプラスの影響をもたらすと解釈することができないか。

コメント②

日本的雇用慣行との関連について

- ・日本的雇用慣行における育成の仕組みが女性の活躍の阻害要因になっていることは理解できる。
- ・ただし、日本的雇用慣行を維持すると女性活躍は進まないのか、日本的雇用慣行は女性活躍と整合しないのか、については、丁寧な議論が必要だと考える。
- ・女性の活躍推進は、女性の勤続年数長期化をもたらし、内部労働市場において女性の能力発揮が進められていることにつながっており、日本的雇用慣行と女性の活躍に関しては重要な研究の論点となる。

コメント③

数値目標について

- ・「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度になるよう期待する」という数値目標が独り歩きしていないか。
- ・管理職への登用は、採用、育成の結果であるが、数値目標を強調すると、数値ありきの議論に走りかねない。
- ・女性の育成のパイプラインを作って、その結果としての数値でないと意味がないし、デメリットも大きいのではないか。