

今回から4回にわたり、ジェンダーギャップ解消に向けた企業・社会・家庭におけるダイバーシティ推進の方策を解説する。

が期待されることも、社会全体でも女性活躍の推進、ジェンダーギャップの解消を図ることを狙っている。

近年、結婚・出産などの

国と比較すると、最も賃金格差が少ないベルギーで、その差は3・8%、OECD諸国の平均が11・7%、日本は22・1%でG7(先進7カ国)の中で最下位と完全に立ち遅れている。欧州では過去5～6年の間に、英国やドイツが2017年に、フランスは18年に、相次いで男女の賃金差の開



新井 みち子(あらい・みちこ) コンサルティング事業本部組織人事ビジネスユニット シニアマネージャー

性別役割分担を是正するきっかけになることが期待される。

例えば、同じ管理職でも、女性はライン管理職でなく管理職「相当」の役職に留まっていないか。同じ課長職でも、女性は組織規模や職責の小さな課長職に就いていないか。また、女性課長職は増えたが、部

の中で、人材は企業成長の原動力であり、資本である。「女性活躍情報」は、企業の「働きやすさ」や「働きがい」を示すデータであるとともに、企業の将来の業績に長期的な影響がある情報として機関投資家からも注目されている。

# 男女の賃金格差開示の意義

## ジェンダーギャップ(1)

金差異」の開示が新たに義務づけられ

示を義務化している。近年、その効果のエビデ

長職や役員への登用が進んでいるか。このように、「男女の賃金差異」の情報開示を通じて、自社に足りないことを受け入れ、次の行動を考えることが重要だ。

た。国が開示を求める「女性活躍情報」は、女性が活躍しやすい企業ほど優秀な人材が集まる環境が整備され、企業競争力の向上

ライフイベントを経て働き続ける女性が増えているが、依然として男女の賃金格差は大きい。OECD

加盟 これまで日本では、女性

管理職比率の低さが注目される傾向にあったが、今回の「男女の賃金差異」の情報開示をきっかけに、組織におけるジェンダーギャップの背景や課題をもう一段掘り下げて認識し、無意識の

先行き不透明な経営環境

のためには、企業のトップが、ダイバーシティ推進を競争力強化の軸と認識し、まずはジェンダーギャップ解消に真剣に取り組むことが不可欠だ。

(毎週木曜日に掲載)

