

現状・課題

多様化する消費者のニーズや価値観に対応し競争力を高めるためには、多様な人材の違いを活かし強みとすることが欠かせない。持続可能な責任ある投資を促進するため、近年、環境・社会・ガバナンスに配慮している企業を重視する ESG 投資の流れが国際的に高まっており、多様な人材を積極的に活用し、企業の生産性や独創性、社会への対応力を高めている企業への注目が集まっている。

持続可能な開発目標(SDGs)の目標 8 では、2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の完全かつ生産的な雇用及びディーセントワーク並びに同一労働同一賃金を達成することを明記しており、国連グローバル・コンパクト(UNGC)においても、雇用と職業における性別等による差別の撤廃を企業が支持すべきであることを明記している。

一方で、世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数では、日本は 149 か国中 110 位(2018 年)と下位のままであり、経済分野では 117 位と大きく出遅れている。上場企業役員に占める女性の割合は 4.1%(2018 年)と低く、女性の正規の職員・従業員は男性の半以下であり、性別間の賃金格差やハラスメントの課題等が山積しており、日本の変化の速度は世界の変革スピードに追いついていない。2018 年の G20 ブエノスアイレス・サミットでは、性別による賃金格差の削減等により女性の経済的なエンパワーメントを促進することや、意思決定を行う役職への女性のアクセス促進にコミットすることが首脳宣言に明記された。日本でも、「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」行動宣言の賛同者など、組織のトップが自ら女性活躍推進にコミットしている例や、英国で発足し、女性役員の比率 3 割を目指すキャンペーン「30%クラブ」が日本でも今春にも始動するという前向きな動きもあるが、本当に日本は変わるのだろうか。

本年 4 月から順次施行される働き方改革関連法では、有給休暇取得の義務化や雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、残業時間の上限規制等が含まれている。柔軟な勤務スケジュールや在宅勤務などのテレワークの活用を進める企業も多く、近年は、男女ともに育児や介護に直面することを想定して全国転勤制度の廃止や保留制度を導入したり、結婚や介護などで転居するため退職せざるを得ない行員を転居先の銀行に紹介する制度を創設した取組もある。単身者、共働き、単身赴任、介護者のいる家庭、小さい子どもがいる家庭など、様々な家族形態が混在する中で、全ての人が生活を犠牲にすることなく働くことができる環境を構築するためのシステムが問われている。

職場において誰もが違いを尊重し、ハラスメントが起こらない職場環境の整備は急務である。今、職場におけるあからさまな性的言動は減少しつつあるが、上司や同僚、取引先に向けられた尊敬や信頼に対して、「自分が好かれている」と勘違いした加害者側が恋愛関係を期待し、被害者側が不利益を蒙ることを避けるため拒絶ができないことにより、加害者の行動が悪化していく典型的なセクシュアルハラスメントは、未だ多くの職場で報告されている。職権や地位の優位性等、優越的な関係を背景に、他の労働者に不利益をもたらす尊厳を傷つけることは、個人だけでなく企業や社会への損失にも繋がる。現在、職場のパワーハラスメントの防止のための必要な措置を企業に義務づけるとともに、セクシュアルハラスメント防止対策を更に強化する法改正が検討されている。

あらゆる人にとって持続可能な働き方を創出するためには、消費者側の意識改革も促しながら、職場環境を公平なものにしていくことが必要である。人生 100 年時代を迎え、就業年数がより長くなることも考えられ、ひとりの人生において多様なライフスタイルや価値観を経験する可能性がある。全ての人が人生のステージの変化に柔軟に対応でき、希望に沿った働き方を叶えられる社会を構築することが求められている。この課題は、SDGs 目標 5(ジェンダー平等)、目標 8(働きがいと経済成長)、目標 10(不平等是正)、目標 16(平和と公正)に密接に関連している。

論点

- ESG 投資が国際的に広がる背景は何か。実際に日本企業はどのような取組を進めているのか。
- 企業において多様性を高めるために、リーダーが果たす役割とは。
- 多様性の高い企業経営において、必要とされる価値観は何か。
- ハラスメントが起こらない職場環境を構築するための方策は何か。
- 全ての人が働きやすい職場環境を整備していくにあたり、消費者の立場でできることは何か。