

# Weekly コラム

令和 2 年 6 月 9 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

## 活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

## 女性の昇進を阻む 「壊れたはしご」とは

安倍内閣は「すべての女性が輝く社会づくり」を掲げ、女性の活躍を推進してきました。2015 年には、指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに 30%にする、「2030」という目標数値が設定されました。たしかに、女性課長の比率をみると、1989 年は 2.0%でしたが、2018 年には 7.3%と増加傾向にあります。また、女性が役員に就任というニュースを耳にすることも増えました。とはいえ、「2030」の目標値、30%は程遠いのが現状です。

欧米では、女性管理職の割合は 30~40%といわれています。日本は欧米諸国と比べると、数値が低いといえます。とはいえ、本来、人口の約半分は女性ですから女性管理職の割合は 50%程度が妥当といえます。欧米諸国は日本と比べ進んではいますが、女性管理職 30%という数値は決して多いとはいえないのです。

最近、米国コンサルタント会社の調査で、女性の役員比率が低い原因は「壊れたはしご」にあることがわかりました。入社後、昇進の階段を上るとき、女性の階段（はしご）は壊れているので、最初の一段から足を踏み外し、なかなか上へ登れない、というものです。企業に入社すると、おおむね数年内にグループ長や主任、係長といった地位に就くのが一般的です。この最初のステップである「グループ長」になる時点ですでに男女で差がつかます。さらに、課長、部長と上に行くに従い差が大きくなるというわけです。結果、役員比率は、女性が少なくなるのは当然のことになります。

シリコンバレーでの調査では、6 割以上もの女性が女性であるためゴルフなどの社交行事から外された経験があり、8 割もの女性が「攻撃的すぎる」と批判されたことがあるといいます。女性であることで、昇進に不利な状況は世界共通の事項のようです。

女性の昇進が男性に比べ劣ることは世界共通の解決しなければならない課題です。先日、米国コンサルタント会社の調査で、女性の役員比率が低い原因は「壊れたはしご」にあることがわかりました。壊れたはしごとは、女性が上る昇進の階段（はしご）は最初から壊れており、一段目から差がついてしまう、というものです。

従来、男女差の原因は「ガラスの天井」にあると考えられていました。これは、女性の昇進には、ガラスのように透明で目に見えないが、確実に天井があり、女性が天井の先へ行くことを阻んでいるというものです。

「壊れたはしご」が提唱され、男女差は天井（役員就任）にぶつかって発生するのではなく、第一段階であるグループ長や係長などの段階で生じていることがわかりました。結果として、上に行けば行くほど、女性の比率が低くなってしまいます。

そんな中、世界には、女性役員比率を増やした国もあります。それは英国です。数年前まで、企業の女性役員は 10%程度でしたが、現在では 30%を超えました。なぜ、英国は増やせたのでしょうか。

有効だった施策の一つに、「メンター制度」があります。経営層の男性が幹部候補の女性に仕事上で助言するという制度です。特徴は、異なる勤務先の男性と女性を組み合わせる点にあります。別の組織に所属しているため利害が対立しないので、互いに本音で話ができます。女性はメンターからの適切な助言により、役員にふさわしい人に成長できます。日本でも、単に数字合わせで女性を登用するのではなく、女性役員がしっかりと根付く方法を模索する必要があるといえます。

記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。

ウィークリーはメールでの配信も行っております。お手数ですが、「メール希望」・「配信停止希望」と件名にご入力の上、

skc-soudan@skc.ne.jp まで空メールをご送信ください。また、FAX ご不要の際は、その旨をお電話にてお申しつけください。