

『女性活躍推進』について

政府は2023年6月「女性版骨太の方針」、正式名称「女性活躍・男女共同参画の重点方針」を公表し、東証プライム市場の上場企業に対して、2025年を目途に女性役員を1名以上選任するよう努める、2030年までに女性取締役の比率を30%以上にすることを目指す等、具体的な数値目標を決定しています。

そのような状況の中、政府は、女性活躍推進法に基づき、「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定」を公表しています。

今回、『えるぼし認定、プラチナえるぼし認定』の概要と『キャリア開発』、『ライフワークを見つけ出す』について紹介いたします。

①-1『えるぼし認定、プラチナえるぼし認定』の概要





えるぼし認定は一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定されます(下図)。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○**えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良**である等の一定の要件を満たした場合に認定。

○**プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良**である等の一定の要件を満たした場合に認定。<令和2年6月～>

➔認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと ●男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること（＊） ●プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準全てを満たしていること（＊） ●女性活躍推進法に基づく情報公開項目（社内制度の概要除く）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること（＊） *実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表すること
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●えるぼしの管理職比率、労働時間、採用、就業継続、多様なキャリアコースの5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること

(図)著者作図一部改変
(引用)内閣府 第2回 人への投資ワーキング・グループ
議事次第 厚生労働省資料
https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_02human/221108/human02_02.pdf

①-2『えるぼし認定、プラチナえるぼし認定』の概要

プラチナえるぼし認定はえるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定されます。

主な5つの認定基準は

1.採用：

男女の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が**同程度**であること。

2.継続就業：

「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること等。

3.労働時間等の働き方：

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。

4.管理職比率：

直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること等。

5.多様なキャリアコース：

直近の3事業年度に、大企業については下記2項目以上、中小企業については1項目以上の実績を有すること等。

A：女性の非正社員から正社員の転換、

B：女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換

C：過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

D：おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

※認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができます。

①-3『えるぼし認定、プラチナえるぼし認定』の概要

「えるぼし」認定を取得しているかどうかは、学生や求職者が企業を選ぶ際の判断基準になると考えられます。

女性の活躍できる企業はダイバーシティ経営を認められ、男女問わず、ビジネスパーソンに選ばれる可能性が高まります。

2023年の世界経済フォーラム（WEF）が男女平等を数値化した「ジェンダー・ギャップ指数」は146カ国中125位でした。特に、政治・経済面での評価が低く、経済面では女性管理職比率が低いことや、男女の所得に差があることなどが、大きな評価の低下要因になっています。

冒頭に述べたように、政府は東証プライム市場の女性管理職比率を上げること等で多様性の確保を急いでいます。そして、女性が活躍できる社会、「女性があきらめなくていい社会」になることが喫緊の課題であるとしています。

一方、投資家は「おじさん企業」にNOを突き付けています。女性活躍企業にマネーが流入する可能性が高まっています。

女性活躍企業は株価や業績が伸びるケースが目立っており、多様性に富んでいる企業のレジリエンス（強靱性・回復力）への注目が増しています。

男性中心の「おじさん企業」のままでは、市場から見放されるとの危機感が必要です。

（出所：日本経済新聞2023年7月11日）

②-1『キャリアデベロップメント』

「ライフワークを見つけ出す」

女性活躍企業ではワークライフバランスがとれた状態のビジネスパーソンが多く活躍すると考えられます。「ワークライフ」は仕事と好きなことを両立させて、人生を楽しむといった生活に焦点を当てています。

一方、自分の人生でずっと続けたい仕事を「ライフワーク」と云います。我々、ビジネスパーソンは一日一定時間、業務として個々の時間を費やしています。このビジネスパーソンの時間を有効に活用する考え方として「ライフワーク」について述べます。

(図)著者作図
(引用)ハーバードビジネスレビュー2021年6月21日 子育ての時間とエネルギーを賢く使う方法

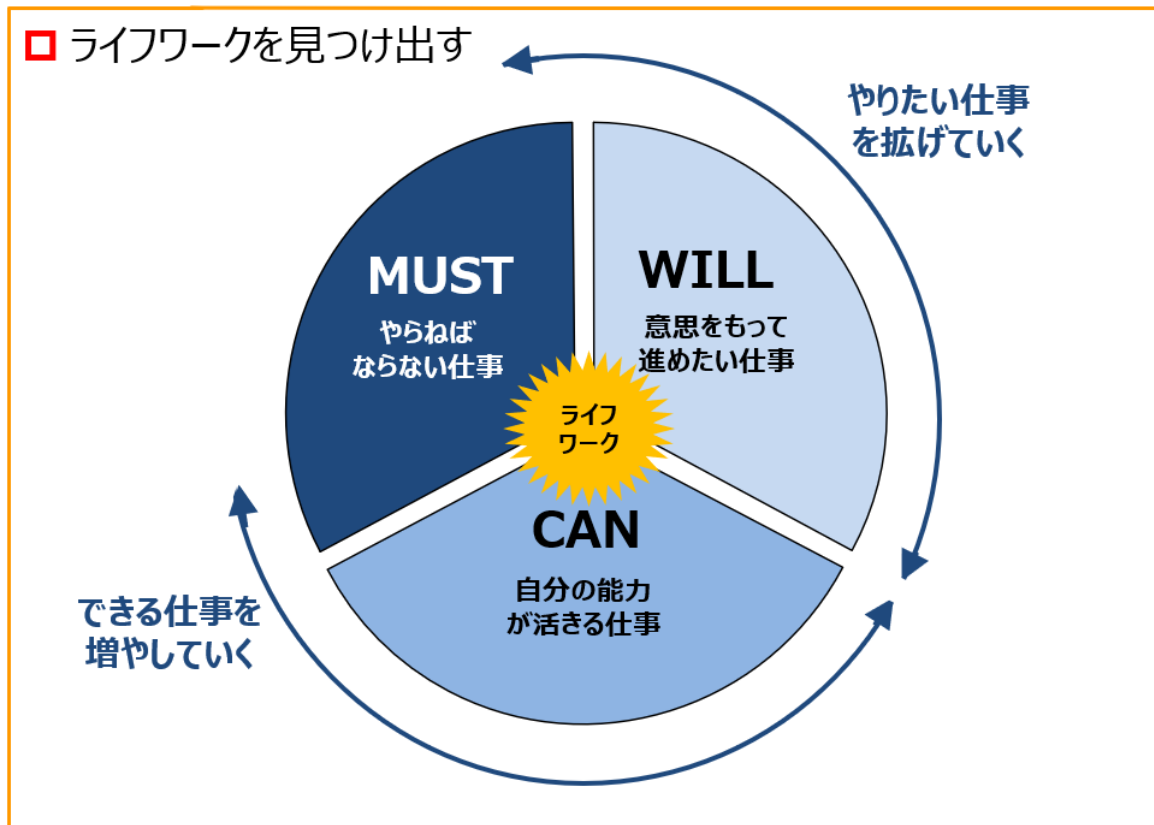
②-2『キャリアデベロップメント』

「ライフワークを見つけ出す」

既寄稿『日本版ジョブ型』(2023.5.1)既寄稿の「キャリアデベロップメント」において「キャリア自律」について紹介いたしました。

今回、さらに「ライフワークを見つけ出す」について概説いたします(下図)。

キャリアディベロップメント



(図)著者作図
(引用)「日本版ジョブ型」時代のキャリア戦略 加藤守和
[著] ダイヤモンド社

②-3『キャリアデベロップメント』 「ライフワークを見つけ出す」

「キャリア自律」について、WILL(意思を持って取り組んでいる仕事)、CAN(得意領域が活かしている仕事)、MUST(やらねばならない仕事)がどのような比率になっているかを考えることが大切です(右図)。

これを簡単に表すと

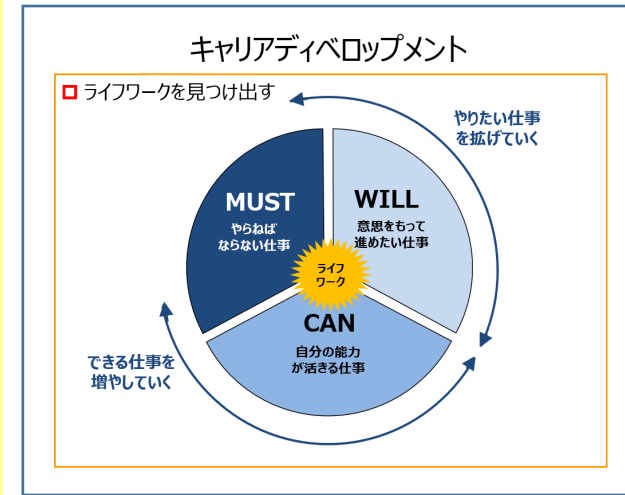
WILLは、望むこと、やりたいこと、

CANは、できること、得意なこと

MUSTは、期待されていること、やるべきこと

になります。

この3つが重なり、兼ね備えたスキルがライフワークになる可能性が高く、そのスキルを見つけ出すことが大切です。



MUSTな仕事を受け入れ、WILLやCANの仕事を増やしていくことは、「キャリア資本」を増やし、自分らしい「ライフワーク」になっていくことになります。

自分らしい「ライフワークを見つけ出すこと」で、各々のビジネスパーソンが、自分が望むことを選択できる、自由に生きられる社会になっていくと考えられます。

(図)著者作図
(引用)「日本版ジョブ型」時代のキャリア戦略 加藤守和
[著]ダイヤモンド社

女性従業員比率の高さが、資本利益率の高さに直接関係するだけでなく、会社満足度(エンゲージメント)を高める経路や、女性管理職比率が高まって、離職率を低下させる経路などを通しても、資本利益率に寄与する可能性が示唆されています。

(出所：日経ヴェリタス2023年4月23日号 京都大学砂川教授研究室調査)

生命関連企業である製薬業界においても、各企業は女性活躍を推進していくべきと考えます。

これは、企業の存続、企業価値に関わる重要な課題です。

医薬品・医療機器企業はこれから、女性活躍推進を戦略的に活用し、自社を「トランスフォーメーション」し、持続可能(SDGs)な国民皆保険を含めた社会保険制度維持に貢献していくべきと考えます。

2023年8月

文責：ニプロ株式会社 山口博人（日本FP協会会員AFP）

(参考情報)

『次世代育成支援対策』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230801.html>

『AI戦略』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230703.html>

『PBR革命』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230601.html>

『日本版ジョブ型』について：[日本ジェネリック製薬協会 JGApedia](https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230501.html)

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230501.html>

『Society5.0』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230403.html>

『ウェルビーイング・マーケティング』について：日本ジェネリック製薬協会

JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230301.html>

『サステナビリティ・トランスフォーメーション (SX) 』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230201.html>

『インパクト加重会計』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/230105.html>

『KPI経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/221201.html>

『価値創造経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/221101.html>

『ムーンショット経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/221003.html>

『人的資本経営（パート3）』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/220901.html>

『人的資本経営（パート2）』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/220801.html>

『人的資本経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/220701.html>

『ウェルビーイング経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/220601.html>

『VUCA時代経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/220510.html>

『パーパス経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/220325.html>

『ESG経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia

<https://www.iga.gr.jp/jgapedia/ge/220120.html>