

# 理系女性の活躍フィールド



昨今、「女性の活躍」や「ダイバーシティ」への注目が高まっている。  
 女性が活躍できる社会の実現のために、どのような取り組みが行われ、  
 変化が生じているのか——経済産業省で女性活躍推進に取り組んでいる、  
 経済産業政策局 経済社会政策室 室長補佐 関日路美氏、同室 鋤柄結衣氏と  
 産業技術環境局 大学連携推進室 室長補佐 徳弘雅世氏、同室 山城真理子氏に話を聞いた。



経済産業省 [左から]  
 関日路美 経済産業政策局 経済社会政策室 室長補佐  
 鋤柄結衣 経済産業政策局 経済社会政策室 係員  
 徳弘雅世 産業技術環境局 大学連携推進室 室長補佐  
 山城真理子 産業技術環境局 大学連携推進室 係員

## 変化の激しい時代に求められる女性の力 日本政府が後押しする女性活躍の取り組み

— 近年では官民ともに女性活躍への注目が  
 高まっているようですが、日本における女性活躍の  
 現状について聞かせてください

1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以降、  
 日本における女性の活躍は増加傾向にあり、役職者と  
 して活躍する方も徐々に増えてきました。しかしなが  
 ら、海外と比較すると、他の欧米諸国では見られない  
 出産・育児の前後で女性の就労率が落ち込む「M字

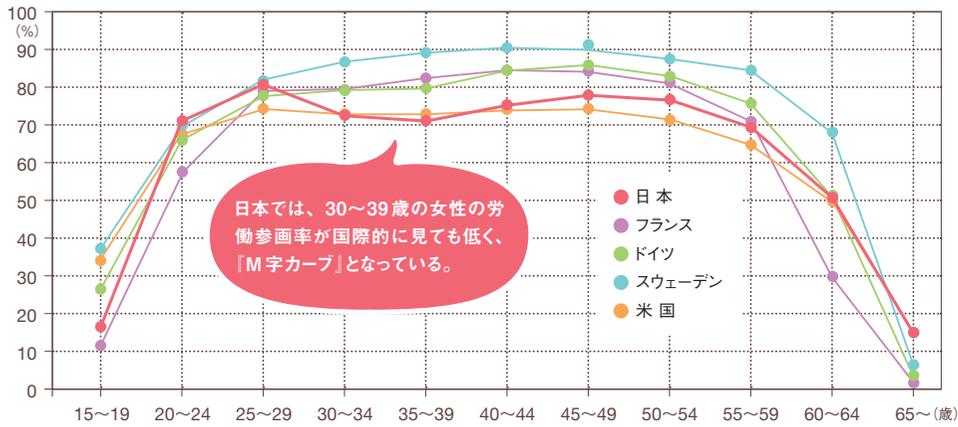
カーブ<sup>①</sup>」の落ち込みが我が国では見られます。  
 日本では女性の約5割が、第一子出産を機に会社を辞  
 めており、社会復帰しても非正規雇用となってキャリ  
 アが途切れてしまうケースも少なくありません。長期  
 的なキャリア形成が望めなければ、リーダーとして活  
 躍する女性も増えません。日本企業の役員における女  
 性比率は4・1%に過ぎず<sup>②</sup>、先進国の中でも最  
 低水準となっています。

そのような状況を変えるべく、安倍政権では「女性  
 の活躍」「ウーマノミクス（就業する女性が増えること  
 によって、企業活動活性化や消費拡大といった効果が表れ、経済  
 が活性化するという考え）」が成長戦略において極めて重  
 要な要素と考え、特に力を入れています。

— 女性の長期的なキャリア形成において、  
 何がネックとなっているのでしょうか

M字カーブの問題について言えば、「家庭に専念し  
 たい」といった自発的な離職もありますが、「現在の労働  
 環境では現実的に両立が難しい」と考えるケースも  
 多く、長時間労働が大きな阻害要因になっているとみ  
 られます。日本ではまだ「長時間労働が当たり前」と  
 いう空気が残っている企業もあり、そういった考えや  
 会社風土を変えていくために政府と企業が協力して労働  
 環境の整備を進めていきたいと考えています。今国

【図1】女性の年齢別労働力率の国際比較



日本では、30~39歳の女性の労働参加率が国際的に見ても低く、「M字カーブ」となっている。

1. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）（平成29年）」、その他の国はILO「LOSTAT」より作成。  
 2. 労働力率は「労働力人口（就業者+完全失業者）÷15歳以上人口×100」。  
 3. 米国の15~19歳の値は16、19歳の値は19の値。  
 （出典：内閣府「男女共同参画白書」平成30年。 ※6月公表）

会では、時間外労働の上限規制の導入などを含む、働き方改革関連法案が成立しました。

— その他にも政府主導で様々な取り組みが行われています

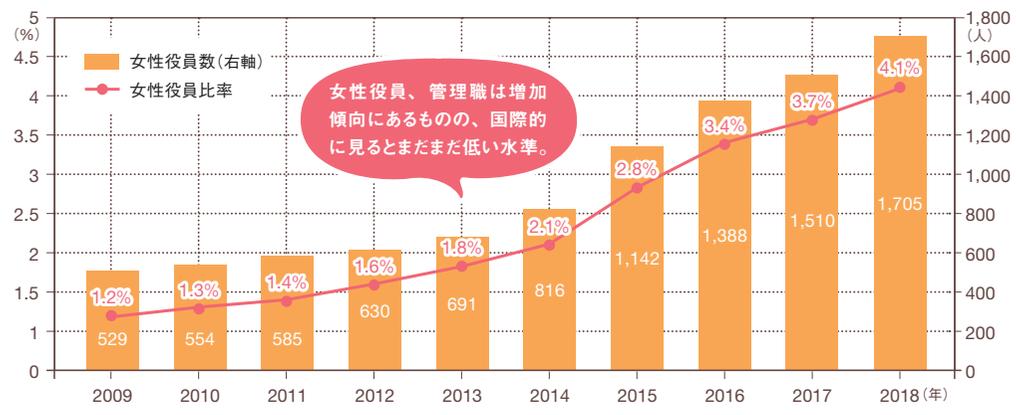
2016年4月から「女性活躍推進法」が施行され、労働者301人以上の企業は「女性の活躍推進に向けた行動計画の策定」などが義務づけられました。対象企業は管理職の女性比率や勤続年数の男女比など、女性活躍の現状を把握して行動計画の作成・公表が求められます。これらの情報は「女性の活躍推進企業データベース」に登録され、インターネット上で閲覧できるので、学生の皆さんは企業を調べる際に活用してほしいですね。

その他にも、女性だけでなく外国人や高齢者など多様な人材の能力を活かして経営上の成果を上げている企業を表彰する「新・ダイバーシティ経営企業100選」について、さらに拡充して、昨年度から新たに中長期的に企業価値を生み出し続けている企業を選定する「100選プライム」を創設しました。また、女性活躍推進に優れた上場企業を中長期成長銘柄として投資家向けに公開する「なでしこ銘柄」なども、経営戦略として、女性活躍に取り組んでいる企業を様々な角度から評価・発表しています。こうした取り組みを通じて、社会全体の意識も変えていきたいと考えています。

— 政府が女性活躍を推進する理由は

少子高齢化、労働人口の減少といった問題に直面している日本経済が、今後も持続的に成長するために女

【図2】日本における上場企業の女性役員数、女性役員比率の推移



女性役員、管理職は増加傾向にあるものの、国際的に見るとまだまだ低い水準。

※役員数及び役員比率は、各年の7月31日時点の値。  
 （出典：東洋経済新報社「役員四季報」(2019年版)から引用）

性の活躍は不可欠な要素だからです。また、多様化する市場ニーズや複雑化するリスクへの対応力を高めるためには、均質的な組織でなく、多様な人材が活躍できるダイバーシティ経営がカギとなります。

ダイバーシティとは人材の多様性を意味しますが、似たような属性の人材で構成される均質な組織は変化に弱く、多様な価値観があれば企業パフォーマンスの向上につながります。具体的な例を挙げると、女性の視点を取り入れることで消費者ニーズに応える製品を生み出すことに成功している企業もあります。さらに、女性活躍に優れた企業（なでしこ銘柄）はTOPIX（東京証券取引所第一部上場の全銘柄を対象とした株価指数）のパフォーマンスを上回っています【図3】。

——理系女性の活躍に関する取り組みはあるのでしょうか

今後の日本経済において、イノベーションを担う理系人材の重要性は年々増えています。ご存知のように理系分野に進学する女性は未だ少なく、専攻によってその傾向は一層顕著です。機械電子系の知識がある理系女性への企業ニーズは高いものの、実際には生物系専攻の理系女性が多い、といった分野偏在の問題もあります。企業ニーズと学生のスキル双方のマッチングを高めるため、経産省ではこれらを見える化できるシステム、「リケジョナビ」を昨年度公開しました。リケジョナビでは、企業の業種ごとに求められるスキル等の情報を学生に提供しています。学生が就職を希望する業種で求められるスキルを早期に把握し、大学での履修科目選択に反映してもらおうというものです。理系女性の皆さんには、リケジョナビを活用して、残り

の大学生活をより有意義なものにしてほしいですね。また、専門知識はもちろん大事ですが、社会に出ると一般教養やリベラルアーツも重要です。貴重な学生期間のうちに幅広いことに興味を持ち積極的に学ぶことをお勧めします。

——理系女性の読者に向けて  
キャリアや就職に関するアドバイスをお願いします

結婚・出産をはじめとした様々なライフイベントは、女性のキャリアに少なからず影響を与えるため、企業選びで仕事と家庭の両立や長く働けるための環境を確認することはもちろん大事です。加えて、その企業が皆さんにどのようなキャリアを期待しているのかを知ること、また自身としてどのようなキャリアを歩みたいかを明確にすることも重要です。日々お会いする企業の人事担当者の方からは、期待を寄せる一方、どのような支援を行うべきか悩んでいるという声を頂くことがあります。ご自身の将来のキャリアや人生のゴールを考え、そのために必要な支援を自ら積極的に求めていくことが求められているように感じます。

キャリアプランを考える上で、大学の先輩などの身近な「メンター」に相談することも有用です。最近では企業のOG訪問窓口だけでなく、NPOを始めとした団体がイベントを多数開催しているため、そのような機会を積極的に活用してほしいと思います。

今後女性リーダーがますます求められる時代がくるといわれていますが、リーダー自身の在り方、働き方も多様になっています。是非みなさんが大学で培った専門性を様々な形で活かし、社会で生き生きと活躍されることを期待しています。

【図3】「なでしこ銘柄」選定企業の株価指数の推移



1. 経済産業省及び東京証券取引所が共同企画で、女性活躍推進に優れた上場企業を業種ごとに「なでしこ銘柄」として毎年度選定・発表している。  
2. 平成29年度の「なでしこ銘柄」の先手企業48社について株価指数を試算。平成21年1月末の終値を100とした時の推移として、平成30年2月末までの数値をプロット。  
〔出典〕平成29年度「なでしこ銘柄レポート」から抜粋。



# 就職活動の際にチェックしたい情報

女性の活躍に力を入れる企業を、様々な角度から評価している認定制度やランキングがあります。女性が活躍できる企業を探したり、調べたりする際には、これら認定制度やランキングをぜひチェックしてみてください!

## 女性活躍に優れた上場企業を選定 **なでしこ銘柄**

経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、2012年より毎年発表しています。なでしこ銘柄は、東証全上場企業の中から業種ごとに、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を紹介しています。「中長期的企業価値向上」を重視する投資家に対して、女性活躍推進に注力する上場企業を紹介し、さらなる投資を促すことで各社の取り組み促進を期待します。



## 先進的なダイバーシティ推進企業を選出

### 新・ダイバーシティ経営企業100選 / 100選プライム

ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を表彰しているのが、「新・ダイバーシティ経営企業100選」（経済産業大臣表彰）です。経済産業省が2012年から実施しており、ダイバーシティ経営推進に取り組む企業のすそ野拡大を目指し、ダイバーシティを経営成果に結びつけている企業の先進的な取組を広く紹介しています。さらに、より中長期的に企業価値を生み出し続ける取組としてステップアップするべく、「ダイバーシティ2.0」に取り組む企業を「100選プライム」として選出しています。



## 子育て支援に積極的に取り組む企業を認定

### くるみんマーク・プラチナくるみんマーク

くるみんマークは、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定をうけた証で、2018年3月末時点で、2,878社がくるみん認定を受けています。さらに、2015年4月より、くるみん認定を既に受けた企業のうち、特に両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の子育て支援に関する取組を行っている企業を評価する『プラチナくるみん認定』がはじまりました。2018年3月末時点で、すでに195社がプラチナくるみん認定を受けています。



## 女性活躍推進法に基づく認定マーク **えるぼし**

2016年に施行された女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）に関して、行動計画の策定および策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たした優良企業は厚生労働省から「えるぼし」認定が受けられます。えるぼし認定における評価基準は、女性社員の平均勤続年数の長さ、管理職の割合、多様なキャリアコースの有無などがあり、認定企業は女性が活躍しやすい環境づくりに積極的な企業・団体といえます。

