



## 女性管理職比率30%超を現実に！真の女性活躍推進とは①



組織にとって女性活躍推進への取り組みは、優秀人材の獲得や離職防止につながったり、多様な人材の視点を内包することで組織の「変化への対応力」や「リスク判断力」が向上するなど、様々なメリットがあります。近年では、ライフイベントに左右されず就労継続する女性が増えていることもあり、女性活躍推進に取り組む組織はますます増加しています。

しかし、2023年3月に行われた企業の人事担当者へのアンケート（※1）によると、課長相当職以上における女性管理職の割合が「30%以上」の企業は9.9%だった一方、6割以上の企業が「10%未満」と回答しており、真の女性活躍はまだ道半ばという組織が多いのが現状です。さらに2023年3月期の決算から有価証券報告書に女性管理職比率の記載が義務付けられる（※2）など、人的資本開示の観点においても取り組みの成果を出すことが求められています。

そこで今回は、前編で人的資本開示の文脈から考える女性活躍推進のメリットについて、後編で実際に女性管理職比率を向上させるために組織としてどう取り組めばよいか、具体的にお伝えします。参考にいただければ幸いです。

### 改めて「人的資本」とは

近年、投資家の投資判断においても企業の人的資本が着目されるようになっており、企業側にも人的資本に関する情報開示が求められるようになってきました。数ある人的資本情報のなかでも、開示が進んでいるのが「女性活躍の状況」です。

2023年3月期からは、女性活躍推進法に基づき「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」「男女間賃金格差」を公表する企業に対して、これらの指標の有価証券報告書への記載が求められるなど、人的資本開示の観点からも関心が寄せられています。

### 人的資本開示の文脈から考える女性活躍推進の2つのメリット

近年、投資家の投資判断においても企業の人的資本が着目されるようになっており、企業側にも人的資本に関する情報開示が求められるようになってきました。数ある人的資本情報のなかでも、開示が進んでいるのが「女性活躍の状況」です。

2023年3月期からは、女性活躍推進法に基づき「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」「男女間賃金格差」を公表する企業に対して、これらの指標の有価証券報告書への記載が求められるなど、人的資本開示の観点からも関心が寄せられています。

株式会社インソース より