



# 企業が成長するために 「女性の活躍」が 不可欠な5つの理由

➡ ご相談はこちらから ⬅

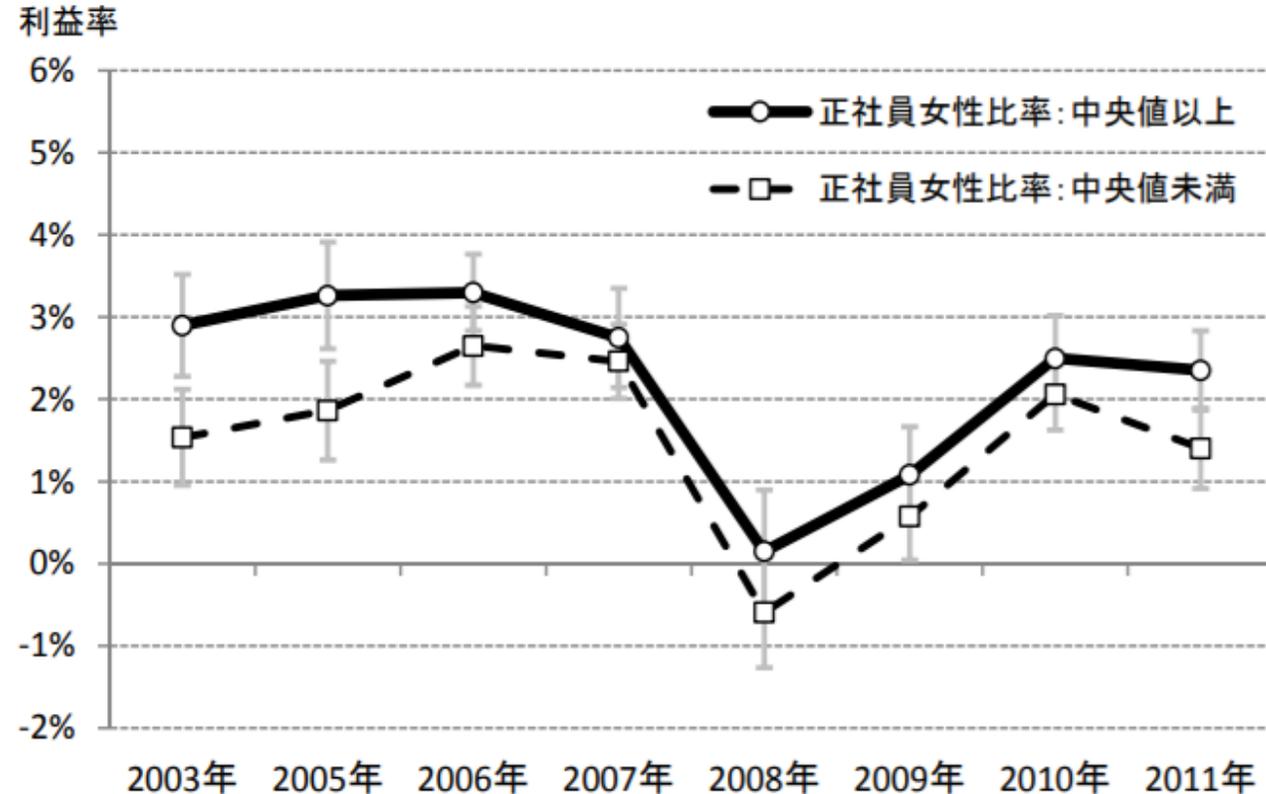
# 企業が成長する上で「女性の活躍」が不可欠な5つの理由



- ① 事実で証明される「女性採用企業」の高い成長率
- ② 女性が活躍しない会社は社会的に評価されない  
(行政・金融機関との取引にも影響する時代になりつつある)
- ③ 採用ターゲットの拡大と採用への相乗効果
- ④ 早期戦力化とオンラインで生きる“感受性の高さ”
- ⑤ アフターコロナで必要な生産性UP、標準化の促進

# ①事実で証明される「女性採用企業」の高い成長率

## (1) 正社員女性比率

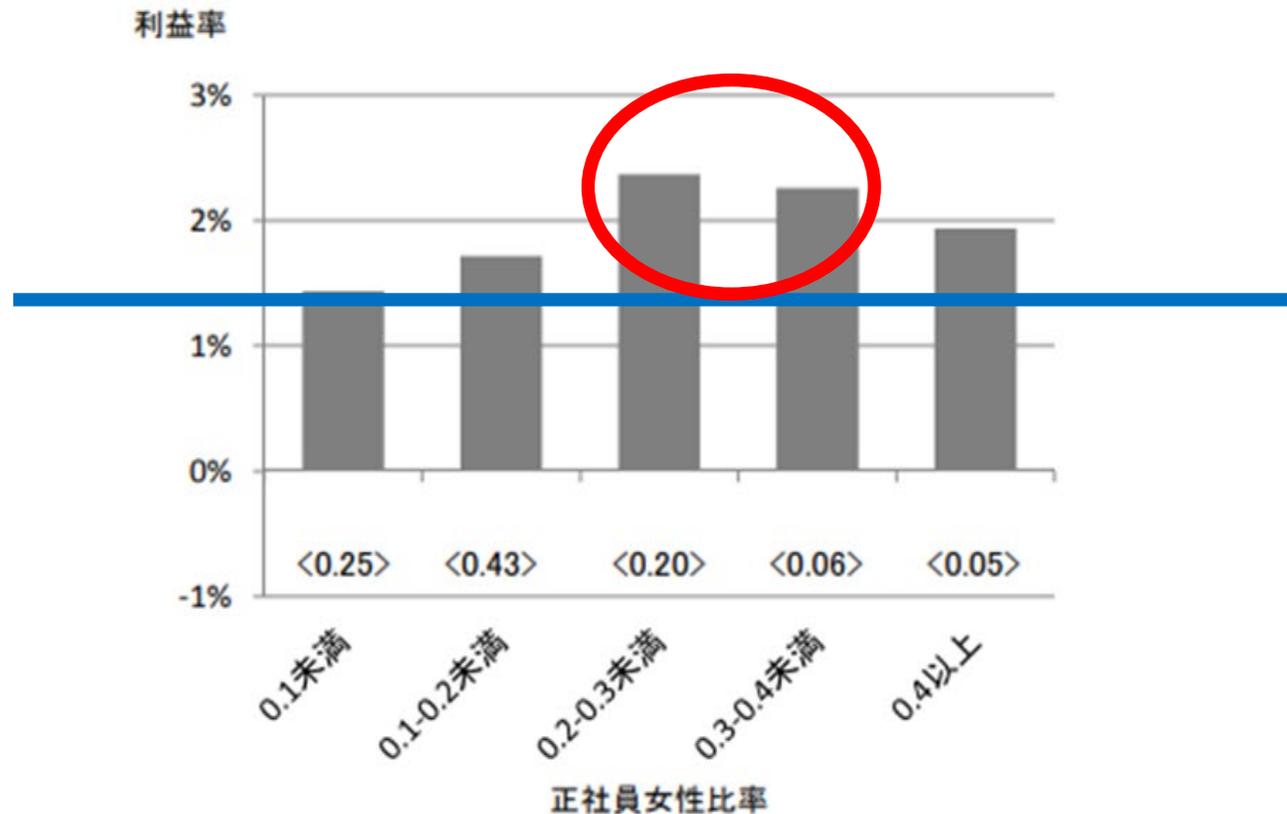


備考) 図中の縦線は95%信頼区間。

独立行政法人経済産業研究所の山本勲氏による「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」データを見ると、正社員における女性比率が高い会社のほうが、低い会社よりも明確に利益率が高いことが分かります。

# ①事実で証明される「女性採用企業」の高い成長率

## (1) 正社員女性比率



詳細に見ると、正社員女性比率が30~40%の企業で利益率が顕著に高くなっています。年齢層別にみると、結婚・出産・育児などを踏まえて、正社員女性が減少しやすい30歳代の正社員女性比率が高い企業ほど、利益率が高くなることが明らかになった。

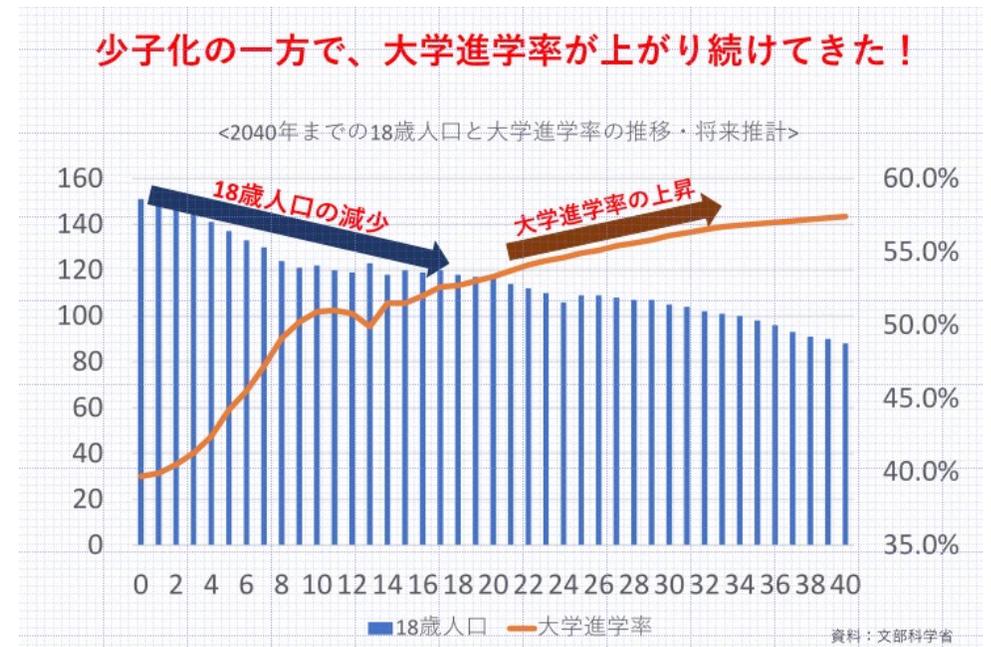
## ②女性が活躍しない会社は社会的に評価されない

女性が活躍しているかどうか、行政・金融機関との取引にも影響する時代にもなりつつあります。2020年1月に、アメリカ金融大手のゴールドマン・サックスが、新規株式公開（IPO）の引受業務に際して、「企業の取締役候補に多様性が欠ける、とくに女性が一人もいない場合は業務を引き受けない」と発表したことは記憶に新しいところです。

今回の対象は欧米企業のみですし、「IPOはうちには関係ないかな...」と思われるかもしれませんが、しかし、例えば、職場における子育て支援の充実度を認定する「子育てサポート企業」の認定として、“くるみん”や“プラチナくるみん”制度があります。あまり知られていませんが、“くるみん”や“プラチナくるみん”は、行政の入札等において加点対象となっています。女性活躍という政府の方針、そして、業績との相関が見えてきた中で、これらの動きは、日本の金融機関等にも広がっていく可能性は十分にあるでしょう。

### ③採用ターゲットの拡大と採用への相乗効果

女性を採用対象にすれば、男性だけを採りたい！と動く場合よりも採用ターゲットは約2倍に増えます。日本で“少子化”が言われ始めて長いですが、じつは過去数十年を振り返ると、「大卒新卒」は増え続けています。少子化による18歳人口の減少ペースを、大学進学率の上昇ペースが上回ってきたのです。しかし、22卒から、いよいよ「新卒の少子化」が始まります。新型コロナウイルスの影響で、採用は一時的に買い手市場になっています。しかし、今後は新卒・若手の採用市場は難易度が上がり続けます。“体育会系の男性”を採用したい企業の気持ちも分かりますが、体育会系の男性は、新卒の約3%です。ターゲットを絞りすぎるよりも、幅を広げたほうが優秀な人材を採れる可能性は高まるでしょう。また、女性が活躍している会社は、男性の採用がやりやすくなるという効果もあります。



### ③採用ターゲットの拡大と採用への相乗効果

結果として大学進学者数はほぼ上がり続けてきたが、  
18年入学者（22卒）からいよいよ減少へ

<2040年までの大学進学者数の推移・将来推計>



資料：文部科学省

## ④ 早期戦力化とオンラインで生きる“感受性の高さ”



一般的に女性は男性よりコミュニケーション能力が高い（EQが高い）と言われていています。とくに、相手の表情や反応などの細かいことに気づく感受性は顕著に高いように思います。

プレゼン等では、論理的にバシッと断言することで効果もありますが、今後増えるオンライン営業等には、顧客の反応を繊細に見ながら対応できる女性のほうが向いているかもしれません。

ジェイックで新卒を見ていると、女性のほうが早期に成果を上げる傾向がありますが、それも感受性の高さが影響しているように感じます。

## ④早期戦力化とオンラインで生きる“感受性の高さ”



女性は、“事務職希望”が多く、キャリア志向がないと思われるかもしれませんが、人との繋がりや共感を大切にする女性は、丁寧に関係構築したり、継続的にサポートしたり、相手に満足してもらいたい気持ちが強くと、ルート営業やインサイドセールスであれば、希望する方も多いですし、活躍する可能性も高いでしょう。

ある塗料会社では、「事務の女性を既存顧客先に連れていく」取り組みをしたところ、お客さんからの評価が高く、直接事務の女性に受注の連絡が来るようになったという事例もあります。女性の感受性の高さと責任感の強さが成果に繋がった事例のひとつです。

## ⑤アフターコロナで必要な生産性UP、標準化が進む



産休・育休、また復帰後の時短勤務等は組織にとって良い面もあります。時間的な制限が生じるからこそ、「時間生産性」への意識が高まりますし、産休や時短勤務、子育てがあるからこそ、一人では仕事を抱え込まずに「仕事の標準化」を進めます。無駄な仕事を省き、誰でも出来る／分かるようにしてくれる推進力になるのです。

また、復帰後は会社でのポジションや上からの評価、給与が第一優先ではなくなることが多くなります。だからこそ、より純粹に、仕事のやりがい顧客貢献や経営理念に真っすぐ働いてくれる傾向も強くなるでしょう。