

## ジェンダー平等戦略はEUの経済成長戦略

### ◆ジェンダー平等はEUで合意している重要な原則

2020年3月、欧州委員会はEUにおけるジェンダー平等を促進するために「ジェンダー平等戦略2020-2025」を発表した。

19年12月の世界経済フォーラム発表の「世界ジェンダーギャップ報告書2020」において、国別ランキング上位10カ国のうち7カ国を占めるEU諸国でさえも、ジェンダー平等を達成している国はない（ちなみに日本は121位）。

ジェンダー平等はEUが17年に採択した「欧州社会権の柱（European Pillar of Social Rights）」の重要な原則の一つであり、欧州経済の競争力向上にとって不可欠な条件である。実現すれば50年までにEUの一人当たりGDPが6.1～9.6%増加すると試算している。EUジェンダー平等戦略は主に「性差による暴力」「賃金格差」「政治やCEOなどの意思決定ポジション」の3対象に取り組むとしている。

### ◆性差別の根源にある無意識の「ステレオタイプ思考」は経済発展の障害

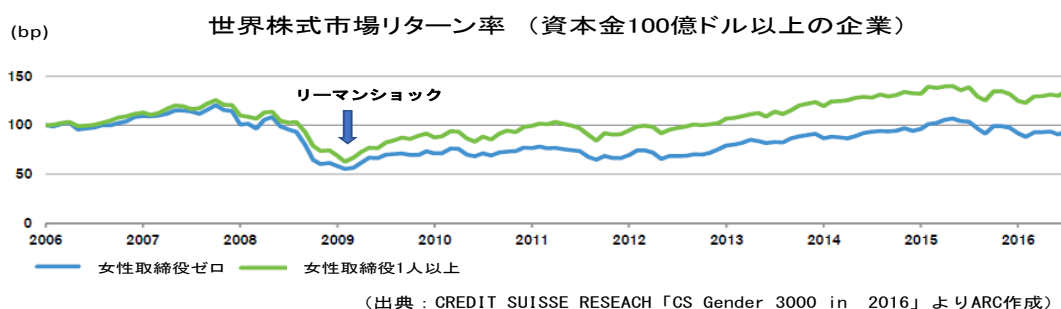
「性差による暴力」は、14年EU広域調査結果によると33%の女性が暴力（性的および身体的暴力）を経験しており、55%がセクシャルハラスメントを受けたと回答した。調査直近12ヵ月に限っても、8%が暴力を、21%がセクハラを経験していた。直接的対策としては法的対抗策の強化を各国に要請する方針だ。

しかし、根本的解決には、男性が女性を下に見る行動の根底にある「女性は家に居て、収入を得ることは男性の役割」などの「ステレオタイプ思考」をなくすことが重要だ。この思考は、今後のEUの社会経済発展に重要な役割を期待するAI開発にとっても障害となると指摘している。すでに多くのAI専門家が警鐘を鳴らしているように、「ステレオタイプ思考」は無意識のうちに行動に現れるため、開発者が男性に偏るとAIが学習する情報にバイアスがかかり、ジェンダー不平等が増長されるリスクがある。現在、EUのデジタルセクターで働く女性の割合は約4分の1にすぎず、AIプログラマーなど女性技術者育成プログラムを用意する計画である。高収入が見込めるデジタルセクターなどの成長産業で女性がスキルを習得することは、将来的な賃金の男女格差是正にも有効と期待されている。

◆女性の取締役会や経営参画は企業のパフォーマンス向上に重要

EU広域調査結果によると、EU大手上市企業の取締役会における女性の割合は7.5%、CEOは7.7%にすぎない。欧州委員会は、12年に欧州議会で否決された“取締役会におけるジェンダーバランス改善指令”の採択を再び後押ししている。この案は、女性取締役比率増を要請するのではなく、「企業の業務執行を監督する非業務執行取締役について、少ないほうのジェンダー比率を最低40%以上にする」とし、まずは監督側の女性比率を増やし、より良い意思決定を行える執行体制への変化を促すものである。

ジェンダー偏重など構成員の特性が偏る組織の欠点として、集団思考（多元、多様な思考が欠如し、集団にとって不合理な意思決定が容認されること）が指摘される。クレディ・スイス・リサーチ実施の世界の大手企業3000社対象の調査結果でもそのことが示唆されている。16年の調査では、株式市場の配当について、「女性取締役が一人以上」の企業は「女性取締役ゼロ」の企業に比べ、リーマンショックからの回復が早く、しかも過去10年間の年平均成長率は3.5%高かった。



19年の調査では経営幹部層における女性の割合別で比較し、その結果、女性経営幹部が15%未満の企業に比べ、20%以上の企業は株価の年平均成長率は3.6%高かった。

日本においても、18年の内閣府発表の機関投資家対象の調査では、約7割が「女性の活用は企業業績に長期的に影響がある」と回答している。その理由として「ダイバーシティの確保がイノベーションにつながることを期待(85%)」が最も高く、女性経営幹部が3%（CS Gender 3000 2019より）にすぎない日本でも女性の経営参画による成長が期待されている。

【石井由紀】