

世界の再エネ企業で働く女性の割合は35% -高まる存在感

新エネルギー・国際協力支援ユニット
新エネルギーグループ

3月8日の「国際女性デー」には例年、世界各地で様々な催しが開かれるが、今年は「2030年までの働く場における男女のフィフティ・フィフティの実現」¹をテーマに活発な議論が交わされた。

近年、様々な分野で女性リーダーの活躍が目覚ましいが、再生可能エネルギー部門も例外ではない。政策決定の場では、ドイツの脱原発・エネルギー転換政策を牽引するアンゲラ・メルケル首相、気候変動対策の観点から再エネの重要性を訴えた国際エネルギー機関（IEA）のマリア・ファンデルフーフェン前事務局長、今年1月に2025年までの脱原発を明記した新法を成立させた台湾の蔡英文総裁などの名前が思い浮かぶ。

ビジネスの場でも女性の存在感は高まっている。国際再生可能エネルギー機関（IRENA）は昨年、再エネ部門の民間企業を対象に、女性の雇用状況に関するアンケートを実施し、40カ国以上の90社近い企業から回答を得た²。その結果、それらの企業では労働力に占める女性の割合が平均35%に上がることがわかった³。職種の内訳は、事務職が平均46%、技術職が28%、管理職が32%である。女性は管理職の3人に1人、伝統的に男性が優位を占める技術職にもかなり進出していることがわかる。

一方、エネルギー産業全体で見ると、総従業員数に占める女性の割合は20-25%と低いこともIRENAは指摘している。全産業における女性の割合はほとんどのOECD諸国で40-50%に達している⁴ことを考慮すると、エネルギー産業は大きく後れを取っている。特に管理職への女性の登用は進んでいない。調査機関のErnst & Young（EY）が作成した「電力・ユーティリティ部門における女性指標2016」によると、世界のユーティリティ企業トップ20社において執行役員（executive board）の地位にある女性はわずか5%であった。役員（board member）の割合も16%と低く、2014年比で1%増にとどまった。現状では女性役員が「30%に到達するのに最大42年、40%に到達するのに72年かかるだろう」とEYは懸念している。

その中で、再エネの導入に熱心なユーティリティ企業ほど女性を多く登用する（あるいは、女性が活躍する企業ほど再エネの導入に積極的である）傾向があることを示唆するランキングがある。EYは前述の指標で、ユーティリティ企業トップ20社の女性活躍度を数値化した⁵。最高スコア（3.40）を獲得したのは香港のChina Resources Power Holdings社である。女性が会長を務める同社は世界各地に計44カ所の風力ファームを所有し、合計設備容量は2.4GWを超える。2位（2.73）の米Sempra Energy社は、傘下にカリフォルニア州のSan Diego Gas & Electric（SDG&E）を擁する。SDG&Eはすでに州の電力の40%を再エネか

¹ "Women in the Changing World of Work: Planet 50:50 by 2030"

² 調査は再エネ産業の全バリューチェーン（製造、設置、運転、保守、コンサル、政策決定）を含む。

³ Renewable Energy and Jobs Annual Review 2016 を参照

(http://www.se4all.org/sites/default/files/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf)

⁴ World Bank 2016

⁵ <http://www.ey.com/gl/en/industries/power---utilities/ey-women-power-and-utilities-the-top-20-for-2016>

ら調達し、再エネ導入拡大に向けた大型蓄電池の設置でも他社に先駆けている。3位(2.60)の Engie 社(前社名は GDF Suez)はフランス最大のエネルギー企業であるが、現在、化石燃料発電所の閉鎖と建設制限を進め、再エネとエネルギー効率の分野へと事業をシフトさせている。4位(2.53)には、計 2.9GW の再エネ設備容量を有する米 Duke Energy 社がランクインした。SDG&E、Engie、Duke Energy のいずれも、女性が CEO を務めている。こうした事例を見ても、再エネの導入と女性の活用は決して無関係ではないように思われる。

その理由としては、以下のようなことが考えられる。火力(石炭・天然ガス、石油)、水力、原子力に代表される大規模エネルギー・インフラ事業は伝統的に「男の職場」であり、女性の活躍の場は限られてきた。対照的に、太陽光、風力、バイオマスといった新エネルギーの分野は比較的歴史が浅く、性別役割分業の縛りが少ないため、女性が参入しやすい環境が生まれている。また、再エネの場合、中小規模の地域密着型企業が多く、広域での転勤を伴う仕事が少ないこと、技術職・現業職であっても長時間労働や体力を要する危険な作業が少ないことも、女性の就労を容易にしていると考えられる。

主要国の再エネ部門ですでに女性は重要な役割を担っているが、今後はエグゼクティブとしてだけでなくアントレプレナー(起業家)としても活躍する女性が増えていくこと、また日本でもこの部門で新たな女性のリーダーが出現することを期待したい。