



業界別

知っておきたい!

元気な会社の 作り方

【今月の業界】 全業種

中小企業における

ジェンダー平等の重要性

会社を運営する上では、ジェンダーに関係なく、すべての従業員が働きやすい環境を整えることが必要不可欠です。今回は、マーケティングコンサルタントの新井庸支さんに、ジェンダー平等を考えることが企業にとってなぜ重要なのか、詳しく教えていただきました。

企業運営において

ジェンダー平等は「当たり前」

ジェンダーとは社会的性差のこと。企業運営において、「男性／女性だからでなければならぬ」といった理由で格差をつくらないのは当たり前前提。ジェンダーの平等が実現されている会社には多様な人材が集まるため、お互いを尊重する風土が構築されます。すると、就職希望者も次々と集まり、人材不足にも陥らないという特徴も。特に、規模の小さな中小企業にとって人材の流失は大きな痛手です。また、優秀な社員が、ジェンダー格差によって昇進を諦めたり会社を辞めたりするのは、本人のみならず、企業の成長においても惜しいことです。特に、出産や育児などによって女性のキャリアが閉ざされてしまう例が多く存在します。

Check! 女性活躍推進法を知っていますか？

女性活躍推進法とは？

女性活躍推進法は、働く女性が個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指した法律です。2016年に施行されました。

※従来の女性活躍推進法では、法令の対象が「常時雇用する労働者数が301人以上の企業」でしたが、法改正により、2022年4月1日以降、「常時雇用する労働者数が101人以上の企業」までに拡大されました。

事業主に求められることは？

- 女性労働者の活躍状況の把握と課題分析
- 行動計画を策定し、社内周知の上、外部公表
- 労働局に策定届を届け出る
- 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画を策定

参考：厚生労働省ホームページ、東京労働局ホームページ



監修 ^{あらいやすし} 新井庸支さん

マーケティングコンサルタント。幅広い知識と実務経験にもとづくわかりやすい解説に定評がある。著書に『儲かっている会社はいま何を考えどう行動しようとしているのか』（実務教育出版）ほか。メディア出演も多数。
info@whiteknight-jp.com

意識改革は経営陣から。 全社員に平等な機会を

ここ数年で、中小企業でもジェンダー平等に関する理解が進んできています。この背景には、まず、SDGsの普及などで社会的にジェンダーに関する注目が高まっている点があります。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、リモートワークなど新たな働き方が定着し、「会社は変わることができると」という意識が高まったことも関係しています。

社内でジェンダー平等が進んでいない場合、まずは経営者が意識をアップデートすることが重要。中小企業は従業員が少ないぶん、大胆な改革も浸透しやすいという特徴があります。また、福利厚生を整え、全社員が安心して働ける環境をつくる必要があります。産休・育休は女性社員だけでなく、子どもを持つ男性社員にとっても必要になる場合があるという点も忘れずに。平等な人事評価も重要です。新たな方針は冊子で配布したり、朝礼で宣言したりと、各企業に適した方法で普及をしましょう。「具体的にどのような改革をしたらよいかわからない」という時は、社内で勉強会を開催するという考え方もあります。また、女性がより働きやすい職場を目指す場合、「えるぼし認定」などの取得を目指すのも1つの方法です。

ジェンダー平等に取り組む企業の事例を紹介！

事例 1

ユニークな福利厚生制度で
自分らしく過ごせる環境を

株式会社サニーサイドアップ

東京都渋谷区

PRを手がける株式会社サニーサイドアップには、採用の際に性別欄を設けないなど、ジェンダーにとらわれない風土がある。2011年、独自の福利厚生である「32の制度」を制定。「失恋休暇」「英語ペラペラ制度」などさまざまなサポートがあり、社内の要望や時代の変化に合わせてアップデートをしている。

「32の制度」の1つである「Dear Woman制度」では、2015年、国内の民間企業ではじめて卵子凍結補助を導入。2022年7月には、AMH検査（卵巣内の卵子の数の目安を調べる検査）の費用補助対象を、女性社員だけでなく男性社員の家族やパートナーにも拡大。さらに、男性社員の精液検査への費用補助も加えた。社員からは、「不妊の話題について社内でオープンに話せる」「自分やパートナーの体の状態を知る機会になる」と好評だ。



2020年にリノベーションを実施。フリーアドレスで、部署や年次を超えた交流が増加した

事例 2

情報発信や環境改善で
社内の多様化推進に成功

株式会社栄和産業

神奈川県綾瀬市

製造業の株式会社栄和産業は、障がい者や外国人、高齢者を含むさまざまな人材を採用してきたが、女性従業員が少なかった。将来的な労働人口を増やすべく、2016年に女性従業員を増やす取り組みを開始。たとえば、「力仕事ばかりではない」「性別に関係なく活躍できる」という点を、講演や会社見学で発信した。また、工場での女性専用トイレの増設など、労働環境も改善。結果的に女性従業員の採用が増え、2020年度新卒採用の男女の採用比率も目標以上の約50%に。

これまで母数の少なかった女性を受け入れるに当たり、従業員間の業務伝達がより丁寧になった。また、「多様な意見が集まることで、職場の風通しがよくなった」という声も。えるぼし認定を取得済で、取引先からの信頼も得ている。



社員の声から、企業理念が「ダイバーシティの力で笑顔あふれる未来を創りだす」に変更された