

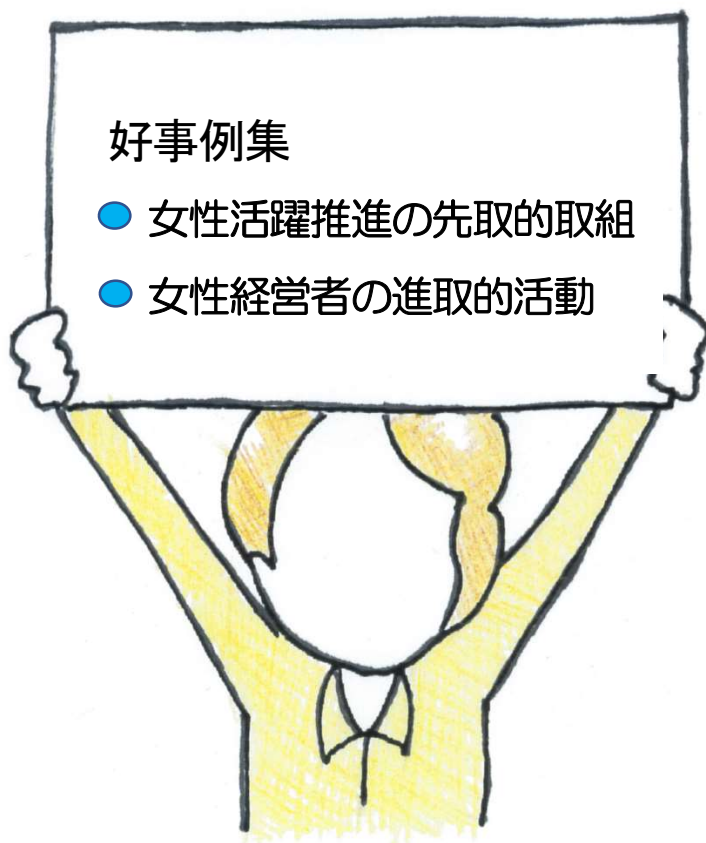
国際女性デーに考える「SDGs ゴール 5」

～女性が輝く生き方をするには～



好事例集

- 女性活躍推進の先取的取組
- 女性経営者の進取的活動



目次

はじめに	3
国際女性デー 2022 年のテーマ	3
SDGs とは	4

事例紹介 従業員 101 人以上の企業

情報通信業 ----- 5

株式会社アプリコット	畠山笑美子	5
株式会社シミズオクト	清水佳代子	6
株式会社パワーハウス	亀谷広美	6

卸売業、小売業 ----- 7

山一興産株式会社	柳内光子	7
----------	------	---

教育、学習支援業 ----- 7

学校法人服部学園	服部津貴子	7
----------	-------	---

サービス業（他に分類されないもの） ----- 8

ダイヤル・サービス株式会社	今野由梨	8
---------------	------	---

事例紹介 従業員 100 人以下の企業

建設業 ----- 9

カラーテクノ株式会社	鈴木由美子	9
------------	-------	---

情報通信業 ----- 9

株式会社ドライビングフォース	田村麻紀	9
----------------	------	---

卸売業、小売業 ----- 10

株式会社シリカ 2 1	嶋崎友紀	10
株式会社麻布タマヤ	志賀律子	10
Q-BIT 研究所株式会社	林竹盛子	11

コスビューティーサイエンス株式会社		
-------------------	--	--

山崎登美子	11
-------	----

株式会社ラ・ショエット	石川元子	12
-------------	------	----

不動産業、物品賃貸業 ----- 12

株式会社イナ・エステート	小池道子	12
ガウス株式会社	山崎和子	12

学術研究、専門・技術サービス業 ----- 13

伊井・真下法律事務所	真下美由起	13
------------	-------	----

株式会社エイアンドピープル	浅井満知子	13
---------------	-------	----

クオリティ・オブ・ライフ研究所	中村治美	14
-----------------	------	----

株式会社経営承継	幾島光子	14
----------	------	----

株式会社木風	後藤瑞穂	15
--------	------	----

佐々木順子税理士事務所	佐々木順子	15
-------------	-------	----

株式会社象英企画	緒方智英子	16
----------	-------	----

So 支援事務所	高田直美	17
----------	------	----

W ブランディング株式会社	能登すみれ	17
---------------	-------	----

ブレイン有限会社	内川あ也	17
----------	------	----

株式会社ミント・ブランディング	守山菜穂子	18
-----------------	-------	----

宿泊業、飲食サービス業 ----- 19

美和商事株式会社	市瀬優子	19
----------	------	----

生活関連サービス業、娯楽業 ----- 19

株式会社京王興産	財津澄子	19
----------	------	----

株式会社樹林	保田和江	20
--------	------	----

株式会社フミヤスポーツ	倉光美也子	20
-------------	-------	----

メイクアップフォトグラファー	野口慶子	21
----------------	------	----

株式会社レミディインターナショナル		
-------------------	--	--

三宅由美	21
------	----

教育、学習支援業 ----- 21

株式会社 Kitchen el Marisol	深井敏江	21
-------------------------	------	----

株式会社ワン・ステップ	田口絢子	22
-------------	------	----

まとめ	22
-----	----

結びに ～感謝を込めて～	22
--------------	----

※業種は原則的に「日本標準産業分類」の大分類に基づき、業種内の社名は原則的に五十音順です。

国際女性デーに考える「SDGs ゴール5」 ～女性が輝く生き方をするには～



国際女性デー (International Women's Day) 2022 年のテーマ ※¹

「持続可能な明日に向けて、ジェンダー平等をいま」

Gender equality today for a sustainable tomorrow

はじめに

東京商工会議所女性会 交流・観光委員会では主催事業として、2022 年 3 月 8 日(国際女性デー)に、**東商女性会では今期初！の国際女性デーの企画として、『国際女性デーに考える「SDGs ゴール5 (ジェンダー平等を実現しよう)」』～女性が輝く生き方をするには～**と題した、パネルディスカッション&分科会で構成するオンラインイベントを計画しました。

その資料として、女性会の会員企業から、「女性活躍推進の先取的取組」及び「女性経営者の進取的活動」の好事例を収集して、相互の情報交換やヒント、発展のきっかけ、「SDGs 貢献への鍵」となるよう、ハンドブックにまとめました。

国際女性デー IWD; International Women's Day

【歴史】

国際的な女性の日の始まりは、1911 年 3 月 19 日に遡る。オーストリア、デンマーク、ドイツ、スイスで記念行事が行われ、100 万人を超える男女が参加した。ここで要求された権利は、女性の、「普通選挙権」、「公職につく権利」、「働く権利」、「職業訓練を受ける権利」、「職場での差別に終止符を打つ権利」などである。

国際婦人年に当たる 1975 年、国連は 3 月 8 日を「国際女性デー」として記念することを始めた。

【国連女性機関】

2011 年には国連女性機関 (UN Women) が設立され、国連で唯一、女性と少女の課題と取り組んでいる。

【国連開発目標】

2001 年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) は、2015 年までに達成すべき 8 つの目標を掲げ、その中で、目標 3:ジェンダー平等推進と女性の地位向上、目標 5:妊産婦の健康の改善が、ジェンダー平等に関しており、2015 年に国連サミットで採択された SDGs に引き継がれている。

【テーマ】

国際女性デーには毎年テーマが定められており、今回のテーマは「**持続可能な明日に向けて、ジェンダー平等をいま (Gender equality today for a sustainable tomorrow)**」である。この意味するところは、気候変動は、最も脆弱で疎外されている人々ほど、影響を及ぼす。女性は世界の貧困層の大部分を占めており、深く影響を受けやすい。それと同時に、女性と女兒は気候変動を緩和し適応するための強力なリーダーシップを発揮している。

【世界各地で】

国際女性デーの 3 月 8 日を祝日に行っている国も多く、世界各地でこの日を祝うイベントが多数開催されている。男性が女性の友人、母親、妻、恋人、娘などに花や小さな贈り物を贈るのが通例となっている国も多い。

Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)



[SDGs]とは

SDGsとは、Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標 ※²)の略称である。

2015年に国連総会にて加盟国193ヵ国一致で採択された、2030年迄に達成する世界目標(ゴール)である。

“誰一人取り残さない。持続可能で多様性包摂性のある、よりよい国際社会の実現”を目指す、「社会」「経済」「環境」の3つの柱からなる、ゴール(目標)17、ターゲット169、指標232がある。

[ゴール17]

1. 貧困をなくそう
2. 飢餓をゼロに
3. すべての人に健康と福祉を
4. 質の高い教育をみんなに
5. **ジェンダー平等を実現しよう**
6. 安全な水とトイレを世界中に
7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに
8. 働きがいも経済成長も
9. 産業と技術革新の基盤をつくろう
10. 人や国の不平等をなくそう
11. 住み続けられるまちづくりを
12. つくる責任つかう責任
13. 気候変動に具体的な対策を
14. 海の豊かさを守ろう
15. 陸の豊かさを守ろう
16. 平和と公正をすべての人に
17. パートナリシップで目標を達成しよう



[ゴール5 ジェンダー平等を実現しよう]

ゴール5 は「ジェンダー平等を実現しよう」である。女性会会員の共通項である「女性経営者」や交流・観光委員会の活動方向性の「交流(プラスαの人的・知的交流)&情報交換」を充分に考慮して、「**ゴール5のターゲットのうち、5. 4、5. 5、5. b**」の具体的な方策に注目して、

- ・女性活躍(決定権のある地位への向上や機会の確保、エンパワーメント)推進、
 - ・ジェンダーギャップ是正、
 - ・ICT(通信技術などを通じたコミュニケーション)促進などを通して、
- 『SDGs ゴール5』に取り組み、達成への貢献に尽力するものである。

[ゴール5のターゲットのうち]

5. 4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5. 5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
5. b 女性の能力強化促進のため、ICT をはじめとする実現技術の活用を強化する。

事例紹介



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

女性活躍推進についての企業の【現状】と【取り組み】の事例

2. 女性経営者の進取的活動事例

女性経営者自身の【現状】と成長・発展、率先垂範となる【活動】の事例

<女性活躍推進法>

2022 年 4 月 1 日より、女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、101 人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない(100 人以下の中小企業は努力義務)。

▶ 事例紹介の企業は、「女性活躍推進法」に関する、従業員 101 人以上の大企業と、従業員 100 人以下の企業に分類して紹介

▶ 事例紹介 従業員 101 人以上の企業 (2022 年 4 月 1 日より女性活躍推進法に該当する企業)

▶ 情報通信業 ◀

株式会社アプリコット 代表取締役社長 畠山笑美子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・「真心のサービスこそ我社の基本なり」を経営理念に 50 周年を迎えた企業である。
- ・IT 業界は男性が多く働いている業界だが、当社社員 290 名の内 IT 業界では珍しく社員の 4 割 120 名が女性である。
- ・女性の役職者・リーダー 16 名中 2 名が支店長である。
- ・さらなる女性役職者の育成が課題。

【先取的取組】

- ・社内に「女性活躍推進委員会」を発足し、社長が委員長に就任。
- ・「えるぼし」の取得ができ、さらに「プラチナえるぼし」の取得を目指す。
- ・管理職・リーダー育成のため、対象研修の選定、参加、参加後のフォローを実施。
- ・委員会発足を社内報で告知し、男性含めて委員会活動を進めていく。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

- ・経営士として 50 年間黒字経営を続けることが出来た。お客様始め社員の努力の賜と感謝している。
- ・外資系コンピューターのオペレーター教育を担当してきた。資金もなく困っていた時、大手企業数社が保証してくださり決算書も出せない中、銀行に融資して頂いた。

・3年目に出産、半年間社長不在の中、社員が部署を守ってくれた。

【進取的活動】

女性活用進取的活動が進んでいないと思われる。活用されない理由として、①経営者(特に男性)に積極的な考えがない、②各社にメンターがない、③女性が消極的、④女性同士の意見交流の場がない、⑤リーダー教育制度がない事があげられる。東商議員として、中小企業の経営者にこのような取組を広めていきたい。

株式会社シミズオクト 取締役副社長 清水佳代子

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状/先取的取組】

生理休暇。産休、育休。時短就業。子育て支援金。妊娠中の高所作業や強度肉体労働の申し出による除外。乳癌、子宮癌検診補助金。



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状/進取的活動】

- ・一般管理費の節約アイデア募集。
- ・モッタйнаガールズ結成(無駄、ゴミを減らし、資材をリサイクルしたグッズを作ったりする活動が NHK にも取材された)。
- ・ママ社員ランチ会(人事部主催)。

株式会社パワーハウス 代表取締役社長 亀谷広美

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

- ・自身は、大学を卒業後コンピューターソフトウェア業界の将来性を感じて SE 職を選んだが、35 年前は事務職以外の女性採用は少なく、SE は理系の男性の職種とされて、女性は数%しかいなかった。
- ・SE は残業が多く、女性は仕事を続けることが出来なかった。

【先取的取組(1)】

- ・女性の SE を増やすため、**新卒の半数を女性採用**するようにし、また文系から SE への教育制度を充実させた。会社設立から 30 年、女性比率が 3 割を超えた。
- ・残業時間を減らす取組をして、**会社全体で一か月の残業時間が 20 時間削減**した。

【現状(2)】

- ・自身が SE だったときは、育休制度は整ってなく出産=退職だった。
- ・子育て中は働きにくい。
- ・女性は役職の対象外で前例もなかった。

【先取的取組(2)】

- ・**育休制度を本格活用**できるようにして、今では退職者はなくなり、育休を取得した社員の 5 割が 2 回目を取得している。
- ・**テレワーク規定**を入れて、子育て中でも働きやすい環境づくりに努めている。
- ・キャリアコンサルティング制度を導入して**女性もキャリアアップ**できるようにしている。女性の管理職者も誕生して、一緒に歩んでいる。



卸売業、小売業

山一興産株式会社 代表取締役社長 柳内光子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・創業53年の建設資材の商社として製造工場も併設し、首都圏を中心に生コンの製造から販売までを一貫して行っている。
- ・男性社会の典型である建設、生コン業界で、38年間代表取締役社長を務めて来ており、内山アドバンス他の関連各社の代表も兼ねている。
- ・常に感謝の気持ちで、やれば出来る、不可能はない、を信条とする。

【先取的取組】

- ・地域社会へ貢献すべく、地元の浦安商工会議所で女性として初めての会頭を15年間引受け、埼玉県「第10回 渋沢栄一賞」も受賞。
- ・現在25%の女性役員社員比率を引き上げるため、毎年継続的に採用活動時に女子学生を積極的に採用している。
- ・女性社員の活躍機会を増やすため、社外女性リーダーを講師とする研修会を継続実施している。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

- ・家業の建材店を継いだ兄と共に、昭和38年当時アメリカ発の「レディーミクストコンクリート(生コンクリート)」をいち早く導入し、生コン製造会社(現内山アドバンス)を創業。
- ・幾多の経営危機を乗り越え、後に入社した夫と兄とのトロイカ体制で経営にあたり、事業が軌道に乗って来た昭和44年、販売会社山一興産を設立。

【進取的活動】

- ・仕事上「人脈」の大切さを強く感じて来た経験から、女性の活躍を支援する際にはこのことを伝えている。
- ・人と人との繋がりを常に意識し、感謝の気持ちと思いやりを持って接することで、人に元気を与え、人から元気を貰っている。
- ・「ゆりかごから墓場まで」感謝の気持ちで福祉施設を運営し、助け合いと共生の場所を実現。

教育、学習支援業

学校法人服部学園 常務理事 服部津貴子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

服部学園は栄養士や調理師(両方共国家資格)の養成施設校として、古い歴史と伝統を持ち、早くから様々な国との秘術提携を持ち、HATTORIのネットワークを広げている。第一線で活躍する食のプロフェッショナルの教育をしており、国内外の一流の講師陣を揃え、卒業後の研修や留学制度も充実させている。

【先取的取組(1)】

従来、栄養士は殆ど女性が、調理師は殆ど男性が取得して来た。近年は栄養士には男性も約2割、調理師には女性も約3割が取得する様に変化し、当学校においては2つ合わせると男女比は約半々である。学生には社会人や留学生等はじめ多様な人材がおり、研修や留学等に女性の参加、女性のレストラン経営者も増えてきた。

【現状(2)】

1939 年より開校以来、多数の卒業生を食業界に輩出してきた。1991 年より校長が「食育」を提唱し、教育方針の基本としている。2004 年には**食育推進事業**として、HATTORI 食育クラブを誕生させた。2005 年の「食育基本法」成立後は一層、普及に努めている。

【先取的取組(2)】

食を通じた人間教育と食業界の発展を目指し、産学連携の食育推進セミナーやイベントを開催。これ迄にも女性のバックアップを様々してきたが、「食育」には男女、年齢、国等関係なく、人の能力を引き出し、世界で必要とされる、実社会に役に立つ人を育成している。また、**フードロス等の「SDGs」**にも取り組んでいる。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

「食」に関する仕事をしているが、食は仕事のみならず、一人一人に大いに関係するものであり、とても興味深いと思う。食や料理と健康はつながっており、交流の際にも料理は欠かせないと考えている。食には世界共通のマナーもあれば、国ごとに文化や料理の特徴があり、それだけを見ても関心が深まるばかりである。

【進取的活動】

これ迄、40 年間、各国の在日大使夫人を招いて「日本料理」の紹介や、大使夫人からその国の料理を紹介頂く等、「食、料理」を通じた企画をして、**国際交流**を続けている。また、今までに約 60 ヶ国を訪問し、本場の文化や料理に触れて成長の糧としている。今はコロナ下で中止にしているが、今後も続けていきたい活動である。

▶ サービス業(他に分類されないもの) ◀

ダイヤル・サービス株式会社 代表取締役社長 今野由梨

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・男性社会だった 1969 年、32 歳の時に、既存の規制にも負けない高い使命感を持つ 7 名の女性だけで起業したベンチャー企業。
- ・現在は管理部門中心に男性社員が増加しているものの、社員総数 286 名中、**女性比率は 73%**を維持。
- ・創業期の様な果敢にチャレンジする女性リーダー候補の育成が課題。

【先取的取組】

- ・えるぼし認定を取得し、現在以下の行動計画に取り組んでいる。
- ・非管理職層を対象に、キャリア意識調査を実施、管理職チャレンジへの不安要素やモチベーション要因は何か把握。
- ・結果、**トライアル登用制度、社内公募制度、チャレンジ賞**等の導入を決定した。
- ・個人的には**社外の女性リーダー層の支援**にも積極的に関わっている。



事例紹介 従業員 100 人以下の企業

建設業

カラーテクノ株式会社 代表取締役 鈴木由美子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

建設業界は力仕事が多い関係上、また汚れることが多いため、機能性だけがクローズアップされていて、デザインは後回しになっている。また、作業着・道具類は女性専用の物が殆どなく男女兼用または、男性用作業着を女性が着ているというのが現状である。女性専用の作業着が存在しない。

【先取的取組(1)】

女性の作業効率UPなどの目的で、女性向け作業着の開発をしている。清潔で女性らしく、デザインと機能性を兼ね備えた女性のための作業着を自社制作している。作業着だけではなく女性のための腰袋(道具入れ)なども開発している。

【現状(2)】

従来は塗装工事をするのに、温度・美観的なものしかクローズアップされていなかった。空気をクリーンにするという視点、つまり抗菌・抗ウイルスに関して重要視されていなかった。これが安眠などに影響を及ぼしていた。さらにコロナ禍の前だったため、特に誰も見向きもしない・関心を持たれないテーマだった。

【先取的取組(2)】

抗菌・抗ウイルスに効果があるといわれている光触媒塗装にいち早く着目した。空気を清浄化することにより、安眠・食事環境の改善・化粧品の浸透力UPなどの効果があるということから「美容建築家」という商標登録を取得。コロナ禍が来る前にこの塗料にいち早く着目し、お客様への塗装工事の提案をし続けてきた。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

『現場第一主義』誰よりも現場のことを考えて動き、いつも綺麗にする。夜勤のときは働いてくれる人達に夜食を作るなど、感謝の気持ちを伝える様にいつも心掛けている。

【進取的活動】

土建組合やロータリークラブ、法人会といった地域の人々と繋がりを保って人脈を拓けていく様心掛けている。

情報通信業

株式会社ドライビングフォース 代表取締役 田村麻紀



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

自社課題として女性従業員が少ないことが挙げられるが、少ないながらも女性人権を尊重、配慮している。仕事にやりがいを持ちながら安心して働ける環境を整えるため、公平な関係性が持てるよう努力している。また、福利厚生、安全配慮、専門能力の開発に取り組んでいる。今後もジェンダー平等、女性活躍推進を進めていく。

【先取的取組(1)】

・社長アシスタントの役割をお願いして、気づいたことを進言してもらっている。

- ・届け出書類の作成や経理実務等、管理業務を任せることで活躍してもらっている。
- ・興味のある分野や実務に関わる学びをしたい時は会社で支援するようにしている。
- ・女性の体調面、安全のため混雑時間に配慮し、勤務日時は自由度を持たせている。

【現状(2)】

IT 業界の課題として慢性的に女性エンジニアが少ないことが挙げられる。当社では、女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定している。また、男性社員へ女性支援への理解及び育休取得促進を通して、働く女性を支える取組もおこなっている。

【先取的取組(2)】

- ・技術系の女性の応募を増やすため、WEB やパンフレットのコンテンツ内容を見直し、改定。
- ・サポートステーションや学校から女性インターンシップ生を受け入れ技術教育を行う。
- ・女性向けセミナー参加や他社との意見交換を通して強みを知り好きなことへ取り組む支援。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

IT 業界へ就職後、自社業務や業界団体の役職を通じて、理念浸透や女性活躍推進に課題を感じる。キャリアコンサルタント資格を取得し独立後、親族外承継で IT 企業を経営。その後、職業能力開発支援を目的とした新法人を設立。現在は自社で IT 部門を持ちながら、中小企業のマネジメント層と社員のキャリア相談をおこなっている。

【進取的活動】

- ・心理的安全性の高い組織が増えるよう、経営者にキャリアコンサルティングの啓蒙をしている。
- ・企業経営の理解を深めるため社会人大学院で MOT (技術経営修士) 修了、職業能力開発指導に活かしている。
- ・国や地域団体でおこなうキャリアコンサルティングに関わる研究調査へ協力・支援をおこなっている。

卸売業、小売業

株式会社シリカ21 常務取締役 嶋崎友紀

2. 女性女性経営者の進取的活動事例

【現状】

北海道の鉱石を扱う会社。当社には“鉱石はその土地に生息する動物達や植物達のものであるので、人間は必要な分だけを頂戴し大事に扱う。”という教えがある。衣食住に用途があるので様々な異業種交流に出掛けていた。近年はオンラインの活用が増える。多くの人と出会う中で、様々な価値観や情熱に触れ、視野が広がる。

【進取的活動】

近年、人の暮らしや各地の文化、風習、伝統に関心をもち、世界史を古代史から勉強しなおしている。又地域のボランティア活動にも積極的に参加している。講師時代に、ものづくりをはじめとする部活を立ち上げ、卒業生達と OB・OG 会を作り活動している。



株式会社麻布タマヤ 代表取締役 志賀律子

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・日常の業務や生活の中では、限定的な人間関係や情報収集ツールが基本となる為、幅広い視野を持つ為の学

びを得る機会がなかなか得られず、自身の可能性や存在意義を認識しにくい。

・女性や若年層においては、保守的な考え方や諦め、不安などを漠然と持っているケースが多い。

【先取的取組】

・社会問題、心理学、経済学等を身近な事例をもとに紐解く研修を通じ意識向上や自信に繋げる機会を設けている他、学びに当たり有効な書籍など適宜アドバイスを行う。

・見えない障害を可視化することにより社員自身が解決方法を見出せるようにメンタリングを導入すると同時にプライベート充実の為に各種取組みを行っている。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

男性にも言えることではあるが、多種多様な問題が重複して発生した際、不必要な懸念が介入することで問題を複雑化させ圧迫感を感じてしまうケースがある。

【進取的活動】

漠然とした不安や想像により判断が損なわれることのないよう、個々の問題の本質を見極め淡々と解決する力を得る為にマインドフルネスや武道などを取り入れている。

Q-BIT 研究所株式会社 代表取締役社長 林竹盛子

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・妊娠中、産前・産後休業の取得、女性社員の管理職昇進意欲の向上サポート。
- ・有給休暇取得を推進。

【先取的取組】

意欲がある方が管理職につく事は当たり前な事だと思う。チャレンジしてくれる向上心があればチャンスを掴むサポートをしている。また、産前・産後休業や育児休業を取る割合は女性が 8 割以上取得するのに比べ、男性の取得率はわずか 6%にとどまっている。その為、妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知、女性男性問わず有給休暇取得を推進する取組をおこなっている。



コスビューティーサイエンス株式会社 代表取締役社長 山崎登美子

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

当社は「弱酸性パーマ液」を開発し 50 年間提供している。長年に渡り、対面の講習会を行ってきた。講習会の際はとても重要な仕事である。長年のお客様には女性経営者が多く、少しでも講習会に参加しやすくする為に、最近はオンラインでの研修を始めた。これが大きな評判を呼んでいる。

【先取的取組】

当社及びグループ会社美好屋商店(美容ディーラー)の代表共に女性経営者である。当社は 50 年、美好屋商店は総業 100 周年を迎えた。会社が長く続けられることに感謝して更なる飛躍に、今回はオンライン研修を取り入れたが、更に使いやすくする研修等、時代に合わせたやり方に取り組んでいく。



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

長年、早寝早起きを実行し、スポーツクラブに通うなど健康に留意している。また、所属している団体の講演会へ

の参加や本をよく読むなど勉強に励んでいる。最近では経営者として関心の深い、資本主義の父と呼ばれる「渋沢栄一翁」の本を10冊程、熟読してパワーをつけた。

【進取的活動】

他団体の役員を引き受けるなどボランティア活動に勤しんでいる。最近では、業界団体の「東京都ビューティサプライ協同組合」の理事長に、女性として初めて推挙された。色々と考えたが理事長をお受けして、今後の女性経営者の為にも、私自身の勉強の為にも活動させていただいている。

株式会社ラ・ショエット 代表取締役 石川元子



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

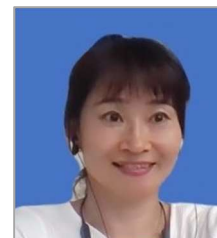
起業をして経営を続けていくことの難しさを感じている。コロナ禍になり、アルコール消毒で手が荒れて痛いとの声を聴き、手に優しいオーガニックのアルコールハンドジェルを発売することにした。PRをすることの難しさを日々感じ悩んでいる。

【進取的活動】

現在人間のマイボーム線を洗浄する洗浄液を販売しているが、目を悪くしている犬や猫も多く、動物病院のドクターのアドバイスの下、ペット用の洗浄液を販売する予定にしている。開発にあたっては、動物病院のドクター等多くの方々の協力をいただいている。

不動産業、物品賃貸業

株式会社イナ・エステート 代表取締役 小池道子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

当社は不動産業を営んでいる。

【先取的取組】

当社は健康経営を取り入れている。長く働くためにも、社員の健康には気を配っている。具体的には、各自、万歩計を持ち、毎月、競い、上位を表彰している。女性のみならず、男性にも取り組んでもらっている。

ガウス株式会社 代表取締役 山崎和子



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

・学生時代から研究者を目指していたが、当時、就職できない博士号取得者が溢れており、女性が常勤の研究職に就くことは困難だった。

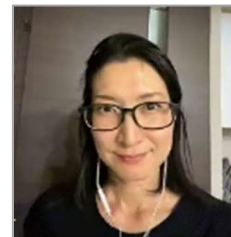
・1975年の国際婦人年、1985年の男女雇用機会均等法成立が、状況を大きく変え、大学に常勤職を得た。

・しかし、出産、子育てなどが、自由に活躍することを阻害したことも多かった。

【進取的活動】

定年退職後、不動産賃貸業の会社を営んでいる。経営に大切なことは、判断力(特に大きな岐路での選択)、その為の社会や経済の先を見通すセンス、それに行動力だと思う。それらを磨くことに男女差はない。質の高い関連情報を収集し電子情報として整理保存、出しゃばりもよし、来るものを拒まずなどを心掛けている。

伊井・真下法律事務所 共同代表 真下美由起



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

出産を機に共同代表弁護士となり完全自営業主になったが、かえって育児に適した働き方となった。事務所にベビーベッドを置く、事務員にシッターをお願いして法廷に行くなどしてきた。育児がひと段落し、現在はこれまでの経験、これまで培った人脈を生かして、出版・講師などの新たなステップに進んでいる。

【進取的活動】

女性がライフステージに合わせた働き方をすることを、周囲もそして女性本人も柔軟に受け入れ実践していく社会になることが、女性活躍推進に大きくつながると実感している。

その思いから、フリーランスで働く女性、自ら起業する女性に法律的な援助、他土業への連携、社会保障制度の紹介、精神的なサポートなどきめ細やかな支援を行っている。

株式会社エイアンドピープル 代表取締役 浅井満知子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・既存の働く常識とは異なる、男女参画社会の幸福の追求と改革に挑戦、実施。
- ・3つの意識改革『働く目的とプロ意識の醸成』、『時間と成果、利益意識』、『常に幸福社会と仕事のバランスの留意』実施。
- ・男女参画社会の幸福実現に向け、DX化を駆使し、生産性を高め「誰もが活躍できる」環境整備
- ・SDGsと多様性の追求と実践。

【先取的取組】

- ・業務プロセスの定期見直し、DX化で生産性向上の徹底。
- ・業界での常識とされる、長時間労働の抑止。 ・月20時間以内残業の達成継続。
- ・社員の自らの業務コストの意識改革と利益の追求。 ・育児休暇取得率、復職率100%達成。
- ・直近5年(2019年除く)売上高は前年比6.5%上昇。夏冬、決算賞与の支給、2021年昇給率7%。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

- ・1979年米国、英国政府が法制定した「プレイン・イングリッシュ」に着目。受験英語が常識な日本に無い、国際共通英語術の普及活動開始。 ・日本企業のグローバル化の成功の鍵となる伝達術の研修開始。
- ・2019年ISOで各国語のプレイン化の国際標準化が採択。ISO委員として従事。
- ・其国際会議のアジア初開催誘致の成功。

【進取的活動】

- ・2010年より日本企業担当者向け研修開催。累計受講者数は3000名(企業、東京商工会議所、新経済連盟、金融庁他。高校、大学生の無償セミナー)。
- ・日本企業の英文IRを米国SECのガイドに則る英文に品質向上へ。
- ・2019年日本初のプレイン・ランゲージ推進団体「JPELC」設立。 ・DX化に欠かせない国際共通言語。

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

男女・夫婦問題は、未だ良妻賢母の解決策を提案する相談所が多い。恋人関係の提案も同じである。それはたとえば「妻が夫に合わせ、家事・料理・子育てを笑顔で負担する」などの男性優位な解決策である。これは一方的に女性に我慢させ、昔ながらの男性優位な男女関係を助長するものである。



【先取的取組(1)】

現代は共稼ぎの家庭も多いですから、女性が歩み寄る解決方法とは異なる提案をしている。提案のポイントは三つ。1. 伴侶に正確に意見気持ちを伝えること、2. 伴侶の性格・性別に合わせた伝え方をすること、3. 自分自身の経済力をつけること、恋愛相談でも同じようにこの三つを伝え解決している。

【現状(2)】

社会では、未だ女性が活躍する場所は少ない。さらに、女性ゆえに女性らしさを求める会社も多い。女性自身も自分を売り込んだり、新しい事業に手をあげたりすることに躊躇する女性も多い。そんな女性からの理不尽な扱いや不安の相談が多いのが現状である。

【先取的取組(2)】

そのような悩みを持った女性たちの悩みに対して、「世間が女性にある種のイメージを持つことは当然。だからこそ、資格試験への挑戦や新規事業に手を挙げよう」と提案している。また、相談者の特性・強みを生かし、ライターなど新しい形態の仕事への正社員試験合格のサポートもしている。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

現代女性の価値観は「男女対等・女性も仕事を持ち、自分の人生を生きる」に変わりつつある。ですが相変わらず、家事育児は女性の仕事と考えている方も多い。また女性自身も昭和の価値観にさらされ、翻弄され苦しんでいる人も多い。たとえば結婚すべき、三歳児神話、良妻賢母などの価値観である。

【進取的活動】

「夫婦円満コンサルタントという肩書が消費者に与えるイメージで、主婦の家事や子育てを軽減する商品の「SNSやネットを使った宣伝」に関わっている。「家事や子育ては父親の仕事でもある」と述べることによって、男性の子育てや家事参加を増やし、二人の新しい価値観を作る材料となる記事をHPなどにも記載。

株式会社経営承継 代表取締役 幾島光子

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・事業承継のコンサルティングや後継者紹介をしている当社は、「経営者婦人」との対話を大切にしている業務の特性上、女性の従業員が多い。
- ・女性のライフイベント(出産・育児・介護)などで、仕事を辞めないといけないう状況があったりや女性特有の「得意不得意の業務のスキルの差」があり、常に人材が不足していた。

【先取的取組】

- ・当社の従事形態を5つ分業。在宅ワークやオンラインワーク・プロジェクト参加型など当社との関わり方を増やし、やりたい仕事に参加して従事していく方法を確立。
- ・副業や業務委託の方も積極的に増やして、得意なことややってみたいことを中心に人材を集め仕事を始めた。



・すると安定的に業務が回ってくるようになった。

株式会社木風 代表取締役社長 後藤瑞穂



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

当社は樹木の診断治療を行う業界内でも珍しい樹木医業専門の会社である。女性社長としては他には1社しかなく希少な会社である。樹木医はおよそ 3000 人でその内女性樹木医は約1割の 300 人弱である。当社は女性樹木医が 3 名、樹木医補 1 名で樹木医を目指す女性従業員が1名で**女性技術者の活躍の場**となっている。

【先取的取組(1)】

- ・コロナ禍以前からのテレワーク体制で子育て女性も専門性を生かしながら勤務が可能になった。数少ない樹木医業の会社に優秀な人材を採用できた。男性0名、ただし役員1名男性女性5名うち子育て女性は2名
- ・現場は直行直帰で各人遠距離でも就業することができるようになった。つくば市、三浦市、横浜市、あとは都内

【現状(2)】

当社は女性樹木医中心の為、力仕事においては男性樹木医に及ばない点があるので、事業内容に独自性を持たせ、かつ女性支援になるような取組に注力している。直接的な樹木の診断治療のほかに CSV 経営となるような事業展開をしている。

【先取的取組(2)】

日本で初の樹木の CT スキャン事業開始。日本で唯一の樹木医受験を指導する講座の運営。産官学連携で取り組む樹木の診断治療技術の研究開発。当社独自開発の樹木の治療資材の開発。特許取得。海外取引先との連携で途上国支援も行っている。樹木の診断治療を企業 CSR に活用できるサーキュラーエコノミー新規事業。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

樹木の資産価値を高め、社会的地位を向上させるための研究を行い理論を確立したい。その為には制度が必要でその制度を作るための研究と実践の場が必要である。現状では樹木医の団体はあるが政策にまで反映できていない。世界の女性支援を行いたい。

【進取的活動】

樹木の資産価値の評価方法を確立させるべく大学院で研究予定。将来大学院で研究を行い博士号取得を目指したい。さらに政策提言できる団体も設立し、より樹木の保全に力を入れていこうと実践中。及びお茶の水女子大学との共同研究で交流のあるアフガニスタンからの女子留学生に日本文化体験などの支援を行っている。

佐々木順子税理士事務所 所長 佐々木順子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

主婦のパートは優秀な人が多いと一般的に言われている。それは、賃金は安くて仕事が優秀で・・・という意味が根底にある。

【先取的取組(1)】

- ・女性経営者として、同じ女性の労働から搾取することはしたくないと考えてきた
- ・主婦の方のパート勤務であっても、時間単価は高額にしている

・勤務の対価として相当な金額で、やりがいを持って働くことが出来るように考えている

【現状(2)】

経済界において、女性が経営に携わることは少なく、まだまだ男性が経営中心の現状があるのも事実である。

【先取的取組(2)】

- ・男性経営者が中心の経済界において、小さい事業体ながらも女性経営者として**仕事の内容で勝負したい**と考えている。
- ・希少な価値ある商品・相手に必要とされる情報サービス等を顧客に提供をすることにより、顧客満足の度合いを増やして、**実力で男性経営者と競合していきたい**と考えている。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

仕事をしていると、特に士業をしていると先生と奉られて勘違いしてしまう人もいるように思う。また、男性は女性より上だと勘違いしている人もいるように思う。

【進取的活動】

人と人が仕事で関係していく過程において、誰に対しても、例えば相手が社会的に地位の高い人でもそうでない人も、また経営者であっても消費者であっても、女性であっても男性であっても、**人間として権利も義務も対等**であるとして接していきたいと考えている。

株式会社象英企画 代表取締役社長 緒方智英子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

自社の職業分類は書籍の企画出版販売ですが暦やカレンダーが主流商品である。つまりその企画や編集作業に男女の区別はない。また年齢の格差もなく、却って年齢の高い人物の裏打ちされた知識と言語力が大いに発揮できる環境である。「校正恐るべし」と言われる細かく地道な作業指導もスタッフ養成も女性が熱心。

【先取的取組】

過去には男女比率 2 対 1 で女性が少なかった社内だったが、定時に出勤し退社するシステムを**女性スタッフは、曜日や時間を拘束せず各自が自由に日程調整しながら出勤できる一括スケジュール管理**とした。主婦でも働きやすい環境に現在、男性社員はゼロ。スタッフは全員女性となっている。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

会社を立ち上げた時代は独身では銀行からの借入れも出来なかった。しかし今日の社会は女性経営者を目指す方々にとってはまたとない好環境。ネットや IT を駆使しての業務は必要不可欠であり、女性は在宅での仕事も可能となった。自社は個人事業主との契約が多く、テレワークで女性の活躍が目立つ。

【進取的活動】

書籍の編集作業や原稿提出も全てメール。そのための「学び」は欠かせない。経営する側や社内でのリーダーも共に「今の時代」を認識して好奇心と向上心をもって仕事に対峙することを心がけている。そのネットワークは異業種にも広げ、日本文化と伝統を文字の中にかもし表現してゆきたい。

So 支援事務所 代表 高田直美



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

- ・仕事と家事・子育て・介護の両立に悩んでいる女性が多い。
- ・昇進や起業に対する知識や経験が不足している女性が多い。

【進取的活動】

- ・女性の活躍推進のために中小企業診断士として、創業支援、若手起業家育成事業のメンター、ビジネス相談等を行い、経営者や起業家に伴走している。
- ・仕事や子育て等に関して助言する東京都の相談事業のメンター、女子大学の社会人メンター、日経の執筆等を行い、より良い社会を作っていけたらと思っている。

Wブランディング株式会社 代表取締役 能登すみれ



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

一般社団法人 WOMANTOWORK 協会という働く女性のプラットフォームとなる団体を立ち上げ、女性のための教育カリキュラム開発、提供している。

【進取的活動】

- ・SNS・HP で日々発信を行い、啓もう活動を行っている。
- ・提言を作成し、女性の議員に提出を行った。 ・女子大での講演を実現。
- ・男性経営者、管理職向けに女性活躍推進に関する講演を行う。
- ・女性のためのキャリアプラン研修を行う。 ・女性起業家育成支援を行う。

ブレイン有限会社 代表取締役 内川あ也



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

- ・当社ではコンサルティング・プロデュース業務として、専門分野を活かしたスキルアップセミナーや企業のマッチング等の多岐に渡る「経営や起業」のサポートを行っている。
- ・厚生労働省の副業・兼業の促進等に関心が高まっており、その形態は様々あるが、最近では女性や若い人の起業相談やセミナー参加が急増している。

【先取的取組(1)】

- ・中小企業庁によると創業後の生存率は極めて低い。当社では独立開業等の「起業塾」に加えて、起業後の「持続可能な経営」にも重きをおいて、多角度の充実した支援・アドバイス、セミナー等を行っている。
- ・起業や経営の各種プログラムの他、起業家の交流の場を設けて情報交換やビジネスへの「SDGs」導入にも寄与している。

【現状(2)】

- ・経済産業省の「DX 戦略」「2025 年の崖」レポートが話題である。当社は上場企業から小規模事業者、行政、公共団体まで幅広い顧客層と取引があり、IT リモート関連の問い合わせ等が増えている。
- ・最近では男女、世代の枠を超えた新しい顧客層からも「オンライン会議や商談、会合」の関連セミナー依頼が増加傾向にある。

【先取的取組(2)】

- ・当社では早くから対面研修以外に「オンライン」を駆使した研修等を展開している。社会がデジタル化に進む中、「DX」のコンサルや「オンライン」関連のセミナー、「オンライン講師の育成」等も行い好評を得ている。
- ・時代に呼応したデジタル関連のセミナー等はICT促進やダイバーシティ推進に大いに役立つと喜ばれている。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

- ・“人生一生勉強”と考えている。専門性を高める為、これまで複数の大学院で学び、政策提言やマネジメント等を行うリーダー領域の「公共経営」、心理学や社会学等を包括する「人間科学」分野の研究をして修了した。
- ・現在でも国内外の学会会議で論文発表等を行っている。またボランティア活動にも積極的に参画している。

【進取的活動】

- ・国内外の経営者や研究者、地域等、多様なつながりを大切にしている。また公益財団法人や一般社団法人の役員等ボランティア活動を通して「SDGs」の貢献にも努めている。
- ・人のご縁に感謝して知的好奇心や向学心を高め、最新情報提供や人と人をつなぐ為の時代に即したイベント(オンライン含む)等も継続している。

株式会社ミント・ブランディング 代表取締役 守山菜穂子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状(1)】

当業界はダイバーシティが進んでおり、「女性活躍推進」については25年前(1997年頃)によく議論されていた。当時から「日本初、会社初の女性〇〇」を引き受けてくれた先輩方のおかげで、今があると感じている。現在、女性はもちろん、LGBTQ、国籍ミックスの方など、能力主義で平等に活躍している。

【先取的取組(1)】

画一的な人材育成から、「違い」を「個性」と捉える社会へ。当社では、自身の個性を明確にして、周囲に伝える「セルフ・ブランディング」の手法を、研修やセミナー、各種コンテンツでお伝えしている。個性で選ばれる人材を育成し、ダイバーシティの推進を支援する。

【現状(2)】

当社はブランディング・広報に関する企業コンサルティングや研修事業、WEB・パンフレットなどの制作を主な事業としている。会社は代表のみ(1人会社)だが、プロジェクトごとに外部スタッフを起用しており、その際は性別にかかわらず、能力・個性の観点から採用している。

【先取的取組(2)】

仕事のやり方に「普通」はないと考え、例えば業務のスケジュール調整の際に「朝は何時から・夜は何時まで仕事したいか」「リモート・対面、チャットと直接会話、どちらがいいか」などを尋ね、相手が働き方を選べるようにしている。小さなことだがダイバーシティ&インクルージョンの推進につながる。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状/進取的活動】

2013年から、ボランティアで障がい・難病の女性のためのフリーペーパー「Co-CoLife(ココライフ)☆女子部」のエディターと、本誌を発行するNPO 施無畏(せむい)の理事を務めている。障がいや難病の女性たちがイキイキと働き、楽しく出かけられる社会を作ることを目的としている。

▶ 宿泊業、飲食サービス業 ◀

美和商事株式会社 代表取締役 市瀬優子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

当社の各店舗でのホールスタッフは女性が多いが、昼の部ランチだけとか、夜の部ディナーだけとかのアルバイト的 4 時間から 5 時間勤務が大半である。長時間勤務と立ち仕事等重労働であるし、店舗管理、在庫管理、損益管理、金銭管理等、仕事の幅も量も半端なく多いので、正社員で店長は男性が多かった。

【先取的取組】

女性の気付きや物腰の柔らかさ、清潔さや雰囲気重視して、**実力のある女性店長を導入**。若い職人達の母親的存在で、私生活の事まで相談に乗り、自分の存在意義を痛感。体力的には限界でも、本人は「仕事しているという感じより生きているという感じです」と生き生きと仕事をしている。女性の強さと逞しさを日々感じる。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

起業から 50 年以上継続には、感謝をし、誇りを持っている。創業から 20 年位は、店の拡大だけが、社員を幸せにして、会社も万全なものにすることであると思っていた。当社では社員のままで良いと言って、のれん分け等で社員を分店の経営者にさせたい私の夢は叶わず、独立志望の人材が出てこないで、外に目を向けた。

【進取的活動】

厳しい業界なので、参入者が少ないが、人を幸せにして、人の笑顔を見て、**美味しい物を作る事が好きな人材を集め、私の背中を見せて、飲食店開業のコンサルタント**をしている。色々な飲食店の業態を作り、フランチャイズ事業を展開、この業界に入ってくる若者を資金面もサポートし一緒に経営をしていくことを喜びとしている。

▶ 生活関連サービス業、娯楽業 ◀

株式会社京王興産 代表取締役社長 財津澄子



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・社員数の半数近くが女性。
- ・45 年前創業者から経営を任されて以来、女性を重要な役職に登用し会社の基軸を担ってきた。
- ・女性社員が介護や子育てしながら働ける環境作りに努め、懇親会や社員旅行には子供と一緒に参加出来るようにしている。

【先取的取組】

- ・「ダイバーシティ&インクルージョン」を経営理念に加え、浸透に力を注いでいる。
- ・誰でもが輝ける会社であるために、公平な評価が常にできる仕組み作りや、上司との面談を大事にし、自分の意見を積極的に言える環境作りを実践している。

2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

- ・社員自身が会社を通じて自分の成長を実感できるような環境であって欲しいという思いから、社長自身が学び、成長しなければならないと心がけている。

・業界発展と地域社会への貢献に努力している。

【進取的活動】

- ・新しいことへの挑戦や専門的知識を得るための講習会へ積極的な参加を促す。
- ・部署の移動等で新しい環境や仕事に挑戦させる。
- ・定年後も働ける環境と仕事の提供。

株式会社樹林 代表取締役 保田和江

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

ゴルフ会員権の売買をする会社を創業して 33 年になる。全国のゴルフ場の会員権を扱うが、もともとゴルフ場は紳士のスポーツとして成り立ったことから、伝統ある名門コースの中には男性会員のみのところもある。この間、女性のゴルフ愛好者も増えてきて、企業が主催のゴルフコンペでは女性も参加するようになった。

【先取的取組】

昔はゴルフ会員権を法人や男性が主として購入していたが、今では女性も購入するようになった。ゴルフ場も女性も会員になれるところも多くなっており、女性会員のゴルフコンペを歓迎するゴルフコースも増えてきた。女性のゴルフ道具やゴルフウェアも種類が多く、ゴルフにおいては男女共に楽しめるスポーツになったと思う。



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

仕事柄、ゴルフのコンペへのお誘いも多いが、個人的にもゴルフは、趣味として長く続けられていると思っている。ゴルフ以外にはあまり運動をしていないが、毎月ゴルフをプレーしにコースに出ているので健康にもよく、最近では孫とも一緒にラウンドをするなど、年齢差なく楽しめるスポーツの一つだと思う。

【進取的活動】

趣味のゴルフを長年していたら、仕事関係なく、ゴルフのお仲間がたくさん増えた。また、ボランティアであるゴルフ場の女性コンペのお手伝いをして、最初は年2回開催の企画をしていたが、今では年6回開催、30名以上が参加するコンペになっている。ゴルフを通じた交流の活動はどんどん広がっている。

株式会社フミヤスポーツ 代表取締役社長 倉光美也子

1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状/先取的取組】

当社は、仕事柄、殆ど男性従業員でしめている。ただ、少ない女性従業員に対しても子供を産み育てる事へのサポートはしっかりとっていて、産休育休の制度は整っているし職場復帰もスムーズに出来るシステムになっている。過去にもそれを利用している事例があり定着している。

メイクアップフォトグラファー 代表 野口慶子



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

撮影業務とは別に社会貢献活動として、大人の女性に向けて「元気できれい」を推進中。

【進取的活動】

ボランティア活動として、新宿区子ども家庭部男女共同参画課と共同で、12月にオンラインで防災講座を実施。

株式会社レミディインターナショナル 代表取締役社長 三宅由美



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

当社は健康と美を追求し、独自のブランド商品を開発、製造販売している。各地方でエステサロン等開業の為に勉強会や新しい技術の教室を開催し主婦の皆様提供している。地域の皆様男女問わず健康におけるセミナーの実施を行ってきた。

【先取的取組】

コロナ禍に於いては現地に行つての説明会等は出来ない為オンラインで始めた。家族の健康はお母さんの力が大切、だから手軽に受けられるエステの提供。70代は高齢者と言わせない元気な体造りのサークルの活動をしていきたいと考えている。

教育、学習支援業

株式会社 Kitchen el Marisol 取締役会長 深井敏江



1. 女性活躍推進の先取的取組事例

【現状】

- ・調理の勉強をしながら食に関わる広い分野の資格を取得。
- ・料理教室の講師・創作料理店での修行を経て、フリーランスでの活動を経て現在の女性社長が29歳で起業。
- ・主な仕事内容は料理講師、食育指導・講演、食カウンセリング。
- ・食を通して多くの方に喜んで頂き、笑顔になって頂ける事にやり甲斐を感じている。

【先取的取組】

料理講師:料理の基礎から上級編までの料理を教えている。

・海外からの観光客に日本料理を教える。

食育指導:バランス良く食べる事を伝えるために、企業や学校で講演をしている。

食カウンセリング:様々な環境や経験をきっかけに、拒食症や過食症、偏食などで苦しむ方々の精神的ケアやサポートをする。



2. 女性経営者の進取的活動事例

【現状】

- ・本業である税理士業が40年過ぎ「税」に對しやり遂げた思いの中で子育てをしながら思ったことは女性に対する政策が十分でないこと。
- ・働く母親たちが子どもの心配をすることなく存分に手腕を発揮できる場所が必要な事
- ・子ども18人に対し保育士13人で対応している。

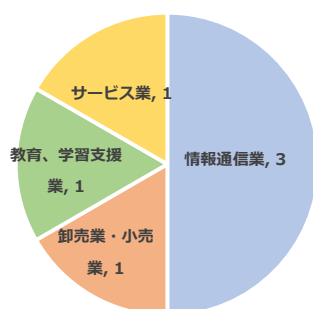
【進取的活動】

- ・皆平等に生を受けてきている子どもたちにたった3年間のご縁だがその影響は計り知れない。真白な心のキャンバスを綺麗な色で染めてあげたい。
- ・その家庭の事情に応じて此処に対応したい。
- ・小規模保育園なので手厚い進取的活動がとれる。
- ・子どもの人数が少ないので家庭の環境に近い状況を提供できる。

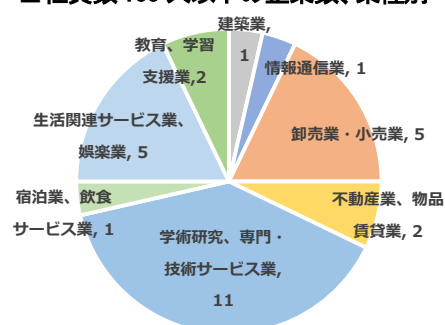
まとめ (今回の事例提出企業について)

事例募集期間:2021年10月1日～11月25日(Eメールにて募集)

■社員数101人以上企業数、業種別



■社員数100人以下の企業数、業種別



- ・本事例掲載の女性会会員企業、34社(事例数61掲載)のうち、女性活躍推進法の対象企業は、改正により2022年4月1日より該当する規模の企業含めて6社であった。女性会の会員企業の多くは中小企業のうちでも小規模事業者である。
- ・大企業は、「えるぼし認定」や女性活躍推進法に基づき、取り組みを進めていた。
- ・小規模事業者は女性活躍に対する意識を高く持っているが、もともと従業員数が少ない事もあり、自社のみならず、外部企業とのコラボレーションの場合でもどちらかといえば、男女、年齢等の属性にとらわれることなく、能力主義での平等やダイバーシティの意識が進んでいる印象であった。
- ・女性経営者の活動については、企業の規模やキャリア、年代等に関係なく、学びや交流といった向上心を持ち、長年、地域のボランティア、社会貢献といった活動に積極的に勤しんでいる姿がみてとれた。

結びに ～感謝を込めて～

持続可能な明日に向けて

このハンドブックは社会の傾向として大企業の事例集が多い中、中小企業の中でもとりわけ、女性が経営者の小規模事業者の実情に即した取り組みがわかる貴重な一冊となりました。

ハンドブックを活用して、3月8日の東商女性会、今期初！『国際女性デーに考える「SDGs ゴール5」』のイベントに参加いただき「SDGs ゴール5」の認識がさらに深まり、目標達成への貢献や会員の事業にプラス効果をもたらし、持続可能で多様な社会に向けて「女性が輝き活躍するムーブメント」が広がっていく一助になれば幸いです。結びに、御多忙の中、事例募集にご応募、ご協力をいただいた会員の方々をはじめ、このハンドブック制作に携わったすべての方々に、心から感謝をいたします。

motif



—あなたが考える未来は—
あなたが考える未来はどんなものですか？

未来を生きる子供たちが、
「SDGs」カラーに染まったシャボン玉を吹いています
子供たちは、男女や年齢など、様々な属性にはとらわれず、
誰もが輝ける柔軟で多様な世界にいます
一つ一つの小さなシャボン玉も、重なり、つながり、
大きく、力強くなり、夢や希望をのせて、
やがて地球へと連なっていきます
あなたの考える未来はどんなものですか？

イラスト 株式会社鎌倉印象

※1 UN Women 日本事務所ホームページより抜粋。 <https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/news/2021/12/iwd2022>

※2 SDGs に関する日本語仮訳は総務省ホームページ「持続可能な開発目標(SDGs)」から抜粋。
https://www.soumu.go.jp/toukei-toukatsu/index/kokusai/02toukatsu01_04000212.html

『国際女性デーに考える「SDGs ゴール5」』 ～女性が輝く生き方をするには～

好事例集

- 女性活躍推進の先取的取組
- 女性経営者の進取的活動

企画・制作：東京商工会議所女性会 交流・観光委員会

ハンドブック制作チーム

担当役員：(統括) 副会長：内川あ也 / 委員長：中村清美 /

副委員長：梅本恵子 / 理事：畠山笑美子・柳内光子 / 監事：真下美由起

制作委員：(リーダー) 副委員長：山崎和子 / (サブリーダー) 委員：佐々木順子・

高田直美・平沢郁子 / 委員：小池道子・鈴木由美子・三宅由美

企画：交流・観光委員会委員一同

※本事例集の情報は2021年11月25日時点のものである。事例等の掲載内容(写真含む)は企業の提供に基づき制作したものであり、お問合せ等の場合は直接、各企業迄ご連絡ください。万が一、問題が生じた場合も一切の責任を負いかねますので予めご了承ください。
※本書は著作権法に保護されており、東京商工会議所及び女性会に事前の許可なく、掲載内容の一部もしくは全ての複写・複製・転載等の使用を禁止します。

東京商工会議所女性会 事務局：東京商工会議所 総務統括部総務課組織連携担当
東京都千代田区丸の内 3-2-2 丸の内二重橋ビル 6 階
TEL 03-3283-7577

発行日 2022 年 2 月

