

特集 中小企業の「ビジネスと人権」

第3章

女性の人権尊重の気風を 地域社会へ拡大

株式会社八千代商事



豊田 蓉子

茨城県中小企業診断士協会

近年、組織における多様性を尊重することでイノベーションを生み出し、価値創造につなげていくという、いわゆるダイバーシティ経営に注目が集まっている。

わが国におけるダイバーシティ経営は、人権の尊重に加えて、少子高齢化に伴う労働人口の減少という社会的課題への対策の2つの面を併せ持つ。

株式会社八千代商事は、ダイバーシティ、特に女性活躍の推進を通じて、地域の雇用確保にも積極的に取り組もうとしている企業である。

本章では、自身も4人の子どもの持つ母であり、茨城県の働く女性のロールモデルを務める福地美喜取締役副社長にインタビューを行った。



八千代商事取締役副社長の福地美喜氏
(画像提供：株式会社八千代商事、以下同じ)

1. 女性活躍と女性の人権

(1) 女性活躍を支える企業風土の醸成

同社が女性活躍推進への取組みに舵を切ったのは2013年頃。現在の代表取締役社長である福地秀太郎氏が事業承継により同社の代表に就任したときにさかのぼるという。以来十数年、同社は女性を積極的に雇用し、現在の男女比は1対1となっている。

「もともと当社の社長が、『お子さんが急病のときは、ほかのメンバーがバックアップするので遠慮なく休んでほしい』という考えで、採用面接の際にもそういった話をしてきました」と美喜氏は語る。

経営規模が小さいことのメリットの1つとして、経営者の意向が浸透しやすいことが挙げられる。同社においても、社長である秀太郎氏の思いが反映され、子育て世代にやさしい企業風土が醸成されていった。

(2) 地域女性の雇用創出への思いの源泉

2023年6月、秀太郎氏の妻であり、それまで同社で経理を担当していた美喜氏が取締役副社長に就任。自身も4人の子どもの育てる母である美喜氏は、地域の女性の雇用・就労などの状況について強い課題感を持っていた。

「周囲には結婚や子育てを機に退職した女性がたくさんいました。そういった女性たちが働きたいと思っても働く場がない。ようや

く再就職できても以前のキャリアとは無関係の職に就かざるをえない状況がありました」

美喜氏は結婚を機にそれまでの職場を退職し茨城に移住、キャリアの断絶を経験した。

「過去のキャリアをすべてゼロにして、まったく経験のない仕事で再スタートしないといけないのはもったいないと思いました。皆さんの持っているキャリアや能力、資質を生かせる場が提供できていません。過去のキャリアを100%生かしきることは難しいとしても、80%でも発揮できるような場を作りたいと思っています」

わが国の女性の正規雇用比率は、30歳代以降の女性で低下し、さらに子育てが一段落して再就職する年代でも正規雇用比率が回復しないL字カーブを描く（内閣府男女共同参画局「女性版骨太の方針2024（女性活躍・男女共同参画の重点方針2024）説明資料」，2024年）。

このようなギャップを解消し、性別によらず誰もが自分らしく能力を発揮できるようにすることは人権尊重の考えにほかならない。

美喜氏は女性が結婚・出産をきっかけにキャリアチェンジを迫られていることを自身の体験、そして自身を取り巻く地域の女性の声として実感し、動き出した。

2. 女性活躍を進める2つのポイント

美喜氏は、中小企業・小規模企業者において女性活躍を進めるうえでのポイントは2つあるという。1つ目はシステム化を進めること、2つ目は業務の属人化を防ぐことだ。

(1) システム化で、どこでも働ける環境に

同社は、新型コロナウイルス感染症の流行を契機に2022年頃、社内のシステム化を進めた。

当時から社屋を建て替える構想があり、新社屋では敷地内のどこでも働けるような環境を作りたいと考えていたという。家庭ファーストを考えるうえでも、在宅勤務やリモート

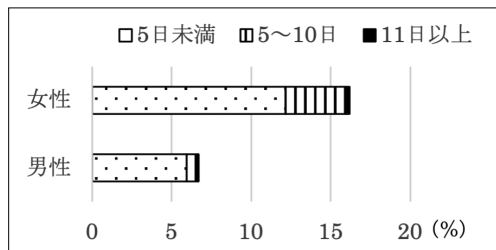
ワークができる環境の整備は不可欠である。

「実は、一昨日もお子さんが発熱し、保育園からお迎えの電話がかかってきた方がいました。すぐに帰ってお迎えに行ってね、というのは以前からのことですが、システム化を進めた今は、休むのではなく在宅で勤務ができます」と美喜氏は言う。

子どもの疾病によっては出席停止期間があり、また、家庭内感染が起これと保護者は長期間会社を休まざるをえない。母親である女性の子の看護休暇取得割合は男性の2.4倍と高く、負担が大きい（図表）。

このことが子育てを機に女性が退職やキャリアチェンジを迫られる一因となっている。在宅勤務などを通じて女性が休暇を取らずに働ける、あるいは男性の子の看護休暇取得割合が上がり育児を理由とした休暇の取得率が男女間で同水準となれば、女性も男性同様に育児とキャリアの両立を選びやすくなり、ジェンダー平等の面でも前進といえる。

図表 子の看護休暇取得割合



出所：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」の結果概要（2022年）より著者作成

(2) 属人化を防いで、相互支援を可能に

その人でないとわからない仕事があると、いつまでたってもその人以外は対応できない。業務の属人化は、後継者育成や若手育成の面でも弊害となることから、同社では誰でもわかる業務づくりが必須だと考えている。そこで、日々の業務確認や情報共有に社内SNSグループを積極的に活用している。

「社内備品欠品は『備品購入』グループに投稿するなど、グループはかなり細かく設定しています」と美喜氏は語る。

同社では、さらにクラウド上のガントチャートを活用した各人の業務の進捗状況の見える化や、マニュアル作成に向けた社内ヒアリングを進めている最中だという。

属人化を防ぎ、急な欠勤にも手厚いフォロー体制を構築することで、同社にとっては年少の子どもを抱えて短時間労働を希望する女性を雇用しやすく、そのような状況にいる女性にとっては働きやすい。

「出産や育児で働くことにブランクのできた方たちが、勇気を出して社会復帰をしようとしたときの最初の一步となる場を提供したいと思っています」

3. 情報発信が生んだ新たなつながり

(1) 異業種に広がった女性活躍の思い

同社では、3年前から自社の取組みについての発信にも力を入れ始めた。さらに2024年、美喜氏は茨城県の働く女性のロールモデルとしても取り上げられた。

「女性活躍について発信し、お話しする機会をいただく中で、異業種の方からも共感を持っていただけることが増えました」と美喜氏。

女性活躍に取り組みたいと思っても、実際に社内の制度を整え、組織の文化を変えていくのは容易なことではない。現在では同社の取組みに刺激を受け、同じく理念に共感する仲間ができた美喜氏は語る。同社のように取組みを発信することで、人権尊重の気風を地域社会へも広げることができるのだ。



近隣の女性起業家との打ち合わせの様子

(2) 認知度向上で生まれたビジネスの芽

積極的に情報発信を続けたことで、本業についても地域での認知度が向上した。

「当社の本業は木材卸売業で、法人向けの商材が中心です。70年間同じ場所で事業を営んでいたものの、近所の方には何をしている会社なのかが浸透していなかったのです。しかし、地域においての知名度が上がり、木を扱っている会社であると知っていただけました」

社のイメージが浸透したことで、これまでとは異なる仕事が舞い込んでくるようになった。

その一つが茨城県日立市発祥のスポーツ「パンボン」用の木製ラケットにオリジナルデザインのレーザー印字をするというものだ。木材卸売業である同社では木材加工は内製化できない。しかし、木材加工を得意とする取引先は知っている。

「依頼を受けたところ、大変喜んでいただきました。最終的には、茨城県産材のヒノキを使ってラケットを作成しました」

まだまだ本業ほどの規模ではないものの、地域における認知度の向上が同社のビジネスにも良い影響を与え始めている。

4. 収入格差解消でジェンダー平等へ

「女性活躍を進めるためには、パートナーとなる男性側のマインドセットを変えていくことが重要で、そのためには男女間で収入の差がないことが必要だと考えています」と美喜氏は語る。

「世代間差はあるものの、結婚後は女性が出産や子育てを担い、男性が働いて稼ぐという価値観がまだまだ根強いように思います。しかし、どちらかが怪我や病気で働けなくなってしまうこともあります。そのようなときに備えて、男女ともが同じくらい稼げるほうが良い。しかし、そうすると育児や家事も折半しないと家庭生活が立ち行かなくなる。収入面のギャップを改善し、パートナーと対等な関係を構築することが、家庭生活にも良い影

響を与えるのではないでしょうか」

わが国において女性の生涯収入は男性の77.5%にすぎず、国際的に見ても男女間で格差が大きい。この収入の格差が、大きなライフイベントに際して女性が不平等な選択を強いられる一因といわれている。そして、キャリアチェンジや非正規雇用への転職は収入の低下につながる事が多く、収入格差が広がる要因にもなっている。

このような状況が女性の人権上問題でもあることは、わが国のジェンダーギャップ指数が146カ国中118位（2024年「世界経済フォーラム」発表）となったことから明らかであろう。男女間の収入格差の解消は、キャリアを含む人生のさまざまな側面を性別によらず自由に選択することができ、誰もがその選択を尊重される社会を築く一手となるだろう。

5. ライフステージの変化に対応

自社だけでなく、地域における女性活躍にも精力的に取り組む同社だが、制度の面ではまだまだ課題もあると美喜氏は語る。

「当社は中途採用がすべてで、新卒者の採用経験がありません。当社には、新卒で入社の方がライフステージの変化を経験する中で継続して働くという経験がないのです。将来的には新卒採用を行い、どのようなライフステージにいる方でも受け入れ働けるような会社になればいいと思っています」

同社のそうした思いを具体化するプランの一つが2025年に竣工する新社屋の建設である。開放感あふれるオフィスに、地域の方が利用できるコミュニティスペース、敷地内に30年かけて森を育てるという壮大な構想だ。

「子育て世代にとって食事の問題は大きいと実感しています。新社屋では福利厚生の一環として食事の提供ができればと思い、キッチンも設けました。終業後、お子さんと一緒に夕食を食べて帰れたらいいですね。さらにそこに食事を作ってくれる女性の雇用が生み出せたら最高です」



新社屋のイメージ図

6. 取材を終えて

企業活動に伴う人権侵害を点検・是正し、企業の人権尊重を確保しようという「ビジネスと人権」への対応は、中小企業・小規模企業者にとっては取り組みにくさを感じる場合もあるようだ。

一方で、在宅勤務制度や各種休暇の取得推進なども働きやすさを向上させ、キャリアを含む人生の選択の自由度を高めてくれるという意味で、人権尊重のための取り組みの1つといえよう。

多くの企業がすでに実施している労働環境・職場環境改善の取り組みを人権尊重のための対応としてリフレーミングし、見直しを図ることで、中小企業・小規模企業者においてもビジネスと人権への対応は身近なものにできると感じた。

豊田 蓉子 (とよだ ようこ)

化学メーカーの品質保証部門にて、品質マネジメントシステムの再構築や社内教育を担当。2024年中小企業診断士登録。

