

SSU DIVERSITY LAB NEWS#3



女性の活躍 特集

株式会社サニーサイドアップは、2015年7月1日、社内のダイバーシティの育成や国内外のダイバーシティに関する情報発信等を実践するプロジェクト「**SSU DIVERSITY LAB（エスエスユー・ダイバーシティ・ラボ）**」を発足。「We're all the same, because We're all different.」のスローガンのもと、互いの個性を敬意とともに認めあうことが、当たり前となる社会の実現をゴールとして活動を続けていきます。

日本政府は「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」という目標を掲げ、現在「女性の活躍」が注目されています。2016年4月から労働者301人以上の大企業・自治体・学校・病院などに対し、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定し、情報公開を義務付ける「女性活躍推進法」が施行され、「女性の輝く社会」の実現に向けて、政府・企業が様々な取り組みを行っています。

一部では女性役員の割合も増えつつありますが、一方で、数値だけを目的とした役員雇用となっているという声も上がっています。サニーサイドアップは創業30周年を迎え、これまで多くの女性が活躍してまいりました。そこで、今回のSSU DIVERSITY LAB NEWSは、当社の視点で「女性の活躍」を考えたいと思います。

本 件 に 関 す る
お 問 い 合 わ せ 先

株式会社サニーサイドアップ
社長室 広報ユニット：田実（たじつ）
TEL: 03-6894-3232
FAX: 03-5413-3052
MAIL: info@ssu.co.jp

どんな選択をしても輝き続けられる環境を提供する (SSU DIVERSITY LAB 活動リーダー/バイスプレジデント松本理永)



サニーサイドアップでは現在、従業員の半数以上を女性社員が占め、これまでも多くの女性社員が活躍してきました。主幹事業のPR業では、クライアント、メディア、社会の間に立ち、いかに皆にとって価値あるニュースを創り出し広め、良い関係を築けるか、が業務の根幹にあります。相手に寄り添い、共感しながら柔軟に物事を進めることを得意とする女性の高いコミュニケーション能力が十分に活かされていると感じます。世界中のPR会社や企業のPR担当者には女性が多いとも言われており、業種的に女性が活躍できる場が多いのかもしれない。

しかし一方で創業以来30年、当社で活躍した多くの人財を見てきて感じることは、もともと当社には性別や国籍、年齢といった理由での区別がなく、一人ひとりの能力や力量を尊重し認め合う社風があり、そういう環境だからこそ各々が能力を発揮できたのだ、ということです。

性別に関係なく共に働く環境だからこそ、例えば女性がターゲットの商品であれば女性社員の声をヒヤリングし理解して企画するのはもちろんですが、それまで男性をターゲットとしてきた商品でも、性別を度外視してみることで発想を転換し、実はまだ見ぬ市場をPRで生み出せるのではと模索したりします。

月経困難症の啓発活動では、そもそもそういう苦しみを抱えた女性がいることを初めて知る男性社員もいますし、おむつなどベビー用品を担当することになった出産経験の無い社員は、パパママ社員を観察し、情報を入手して次第に「子供」というものを意識していきます。それこそが多様性の社会、企業で働くということの一步であり、一人で仕事をしているのではない醍醐味なのではないでしょうか。

とはいえこうした多様性を持ち、性差なく働き続ける環境であっても、社員全員に、それぞれに特有の、人生の決断を迫られる瞬間はたくさんあります。しかし同時に「この会社で働くこと」を選択しているのも社員自身であり、自分の選択をポジティブなものにしたいと誰もが考えて日々に取り組んでいます。

例えば女性が働きやすい制度やサポート体制を整えることは会社として当然大切なことですが、まずは社員一人ひとりがやりがいを持ち、どんな選択肢を選んでも、自分が納得して輝き続けられる環境を提供することに意味があると考えています。

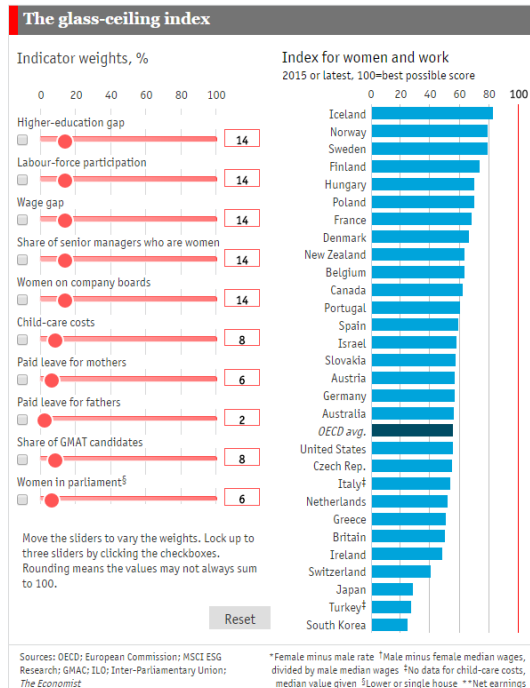
世界的に見ても女性の活躍が低い日本

世界経済フォーラム(WEF)のグローバル・ジェンダー・ギャップ指数の2015年報告では、145カ国を対象とし、日本は101位でした。前年は142カ国中104位でした。今回の報告では、健康分野は42位、経済分野は106位、政治参加は104位で、教育の個別分野では識字率や中等教育への進学率で1位でしたが、高等教育へ

working woman

Mar 3rd 2016, 17:02 BY THE DATA TEAM

Timekeeper Like 44K Tweet



の進学率が106位と低く、同分野全体では84位です。前年より順位を3つ上げたものの、依然として先進国の中で最低水準であることに変わりがないことを示しています。

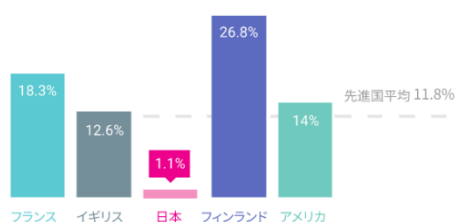
また、英エコノミスト誌は8日の国際女性デーを前に、「高等教育」「賃金」「高位職の割合」「育児休職」など10項目で男女間の格差を分析した「ガラスの天井指数」を発表しました。日本はOECD 29カ国の平均56.0点の約半分の28.8点にとどまり、27位でした。男女別賃金格差は26.6%、企業内の女性幹部の割合も3.4%という結果となりました。

<http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0>

女性役員が増えれば日本は変わるのか？

女性の役員が増えれば、日本の会社も変わるかもしれない。

日本企業の女性役員比率 1.1%



<https://www.womenwill.com/japan/insights/>

日本の女性社長の割合は11.5%であるが、ほとんどが中小企業経営者か個人事業主であり、上場企業で女性社長は1%未満です。

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」と安倍首相が世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）での演説で世界へ公約したことにより、企業も積極的に女性活用に取り組んでいます。一部では女性役員の割合も増えつつありますが、一方で、数値だけを目的とした役員雇用となっているという批判の声も上がっています。

フランス世界初の男女ペア選挙を導入

2015年3月下旬にフランス全土で実施された県議選で、議員の男女比を同じにするために男女二人一組で立候補するという世界初の制度を導入し、世界から注目を浴びました。

もともと政治への女性進出が遅れていたフランスは、1999年の憲法改正で「選挙で選ばれる公職に男女の平等を促す」との文言が追加され、2000年には「候補者男女同数法」（パリテ法）が成立。国政でも地方議会でも、候補者リストの男女比を半々にするよう各政党に義務づけています。



しかし、フランスの新聞「ル・モンド」の記事によると、県議会では、男性の数が依然として多く、パリテが実現していない現状を伝えおり、101の県議会のうち、女性議長は6人、議員の87%が男性で、女性議員がいない県議会もあると伝えています。

出展: <http://www9.nhk.or.jp/nw9/marugoto/2015/03/0330.html>

今年で10周年を迎える「カルティエ ウーマンズ イニシアチブ アワード」

カルティエが世界の女性起業家を支援することを目的とした、年に1度の国際的なビジネスプラン・コンテストです。2006年「女性のための経済・社会フォーラム」、マッキンゼー・アンド・カンパニー、INSEAD（欧州経営大インスティテュート）と提携し、カルティエ ウーマンズ イニシアチブ アワードを創設。毎年、国籍および業界を問わず、



創造性、持続性、社会的影響力のいずれにも秀でた企業を率いる、ビジネスを立ち上げたばかりの女性起業家6人に賞を授与しています。6人の受賞者は、ビジネス資金2万USドル、カルティエ、マッキンゼー、INSEADによる1年間のビジネスコーチングが贈られ、ビジネスネットワークの構築およびメディアでの知名度を高める機会も与えられます。