

人材の獲得・定着に つながる？ 「職場の ジェンダーギャップ チェックシート」を 活用しよう



性差別に関する意識改革が求められています。内閣府男女共同参画局の「職場のジェンダーギャップチェックシート」を活用して、職場の意識と環境を改善するためのポイントを解説します。

手島社会保険労務士事務所
社会保険労務士
手島 美衣

職場のジェンダーギャップ チェックシートとは

ジェンダー（社会的な性別）にとらわれず、すべての従業員が活躍できる職場環境であること、人権的な視点を持って企業活動を行なうことは、企業規模を問わず、すべての企業にとって重要なことです。

また、2022年4月から、いわゆるパワハラ防止法が中小企業においても義務化されますが、ジェンダーに関する事項は切っても切れない関係です。

このほど、内閣府の男女共同参画局は、「職場のジェンダーギャップチェックシート」を作成し、公表しました。ジェンダーに関する自社の課題については、このチェックシートを活用しながら取り

組むと効果的です。

このチェックシートの作成にあたって男女共同参画推進連携会議の参加企業へのアンケート調査も行なわれました。その結果、次の2点の課題が可視化されました。

- ・ どの業界においても意思決定層の多くを男性が占めている
- ・ 法令遵守、啓発は行なっているが、戦略として実行まで進んでいない業界が依然として多い

また、数値目標の設定だけでなく、男女の役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を少なくすること、女性活躍だけでなくすべての多様な従業員が活躍できる組織づくりなど、職場風土の醸成が必要であることも、指摘されています。

チェックシートを活用して 自社の課題を解決するには

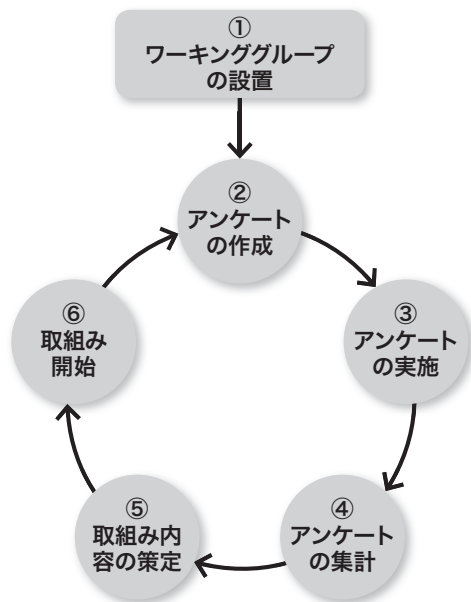
自社の課題の見つけ方と取組方法を考えていきましょう。

手順としては、図表1のフローチャートのように、取組みの担当本部となる①ワーキンググループを設置し、「職場のジェンダーギャップチェックシート」を活用しながら、②③④の手順でアンケートを実施して自社の実態を把握します。実態を把握できたら、⑤取組内容を策定して、⑥実際に取組みを開始します。そして、②③④へ戻り、再度、実態把握を行ない、改善していきます。

① ワーキンググループの設置

厚生労働省のモデル就業規則では、「性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場における

図表1 自社の課題解決のための
取組みフローチャート



あらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなどくをすることは「ならない」と記されています。

この性的指向（恋愛や性愛の対象）・性自認（自分自身の性別をどう認識しているか）は、SOGI（Sexual Orientation and Gender Identityの略で、ソジと読む）とも言われ、LGBTQ+（セクシュアルマイノリティ）に関する文脈でよく使われます。ですが、LGBTQ+に限らず、これはすべての人が持っている属性です。つまり、ジェンダーに関する課題は、すべての人に関わっています。

ハラスメント対策はもちろん、多様な従業員の活躍のための働き

方改革の推進、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I…組織に属する人が個人として尊重されながら、構成員の1人としてその違いを活かし、力が発揮できるような環境整備や働きかけ）の推進を行なっている場合、ジェンダー平等についても、あわせて推進していくと効果的です。

そのためには、社内にD&I推進チームなどのワーキンググループをつくり、継続的に取り組んでいくことをお勧めします。

ワーキンググループのメンバーは、高齢者、若者、障がい者、外国人労働者等で構成し、病氣と仕事の両立、育児・介護と仕事の両立等について、多様な立場の従業員の意見を聞き、反映するのが理想的です。

特に、新入社員においては、大学でダイバーシティやジェンダーに関わることを学んでいるケースもありますので、もしそのような新入社員がいたら、メンバーに入れることを検討しましょう。

しかし、最初からそのような形ではハードルが高くなってしまいかもしれません。

その場合は、たとえば経営層や総務部、人事部が中心となって運営し、多様な従業員の声を反映できるように随時見直しましょう。

ポイント

- ・ワーキンググループを設置
- ・ワーキンググループのメンバーには、多様な従業員が含まれることが望ましい
- ・まずは総務や人事で担当し、少しずつワーキンググループに発展させてもよい

② アンケートの作成

「職場のジェンダーギャップチェックシート」を用いてアンケートを行なうことで、自社の課題を可視化できます（77頁図表2）。

このチェックシートは、経営者向けと従業員向けに分かれています。従業員向けをそのまま社内アンケートとして使用するとよいでしょう。また、これをたたき台として、自社の実態に即してオリジナルのチェックシートを作成するとよいでしょう。

ポイント

- ・職場のジェンダーギャップチェックシートを活用
- ・自社の実態に即してオリジナルのチェックシートを作成するとよい

③ アンケートの実施

アンケートの実施を、定例会議、社内報、イントラネット、社内メール等で周知します。

実施の際は、紙のアンケート用紙を配布してもよいですが、Web上で回答・集計できるGoogleフォームなどを利用して実施すると、よりスムーズでしょう。

ポイント

- ・定例会議、社内報、イントラネット、社内メール等を利用してアンケートを実施
- ・Googleフォームなどデジタル形式でアンケートを実施

④ アンケートの集計

アンケートの目的は、自社の課題を可視化することです。

「職場のジェンダーギャップチェックシート」の17の設問と7つ



の判定項目で分けて、アンケートの集計を行ないます。

回答数の多かった項目を重点的に改善していくことは重要ですが、回答数の少ない項目についても、そこに課題がある可能性は十分にありますので、取りこぼさずに検討しましょう。

ポイント

- ・ 17の設問の集計
- ・ 7つの判定項目の集計
- ・ 少数の回答についても検討

⑤ 取組み内容の策定

取組み内容には、女性の管理職割合を2030年までに30%にするなどの数値目標の設定、社内制度の整備、福利厚生充実、社内風土の醸成などがあります。

「職場のジェンダーギャップチェックシート」のQ1、Q2のように「組織に関わる事項」はすぐに達成することは現実的ではないかもしれませんが。一方、Q10、Q11のように、男性のみ・女性のみを対象とした制度・機会をすべてのジェンダーに与えていく「機会の均等」は、取り組みやすいのではないのでしょうか。

このように、比較的短期的に取り組める事項と中長期的に取り組む事項に分けて、取組み内容を検討します。

ポイント

- ・ 取組み事例としては、数値目標の設定、社内制度の整備、福利厚生の充実、社内風土の醸成などがある
- ・ 短期目標と中長期目標とに分けて目標を設定

⑥ 取組み開始

取組み開始後は、ワーキンググループ等による定期的なミーティングにより、目標達成度や話し合いのなかで新たな課題を発見していきます。

そして半年または1年に1度など期間を区切って、再度アンケートを実施し、課題の見直しや達成度をチェックします。

周知や啓発は、研修やイベントの実施以外にも、社内報やインターネット等のコラムのような形で行なうこともできます。

話題は、女性が活躍するドラマや映画、ダイバーシティに関わるニュースなどカジュアルで興味を

惹くものも効果的です。

さらに、ある程度、達成度を実感できたら、社外的にもD&I推進やジェンダー平等への取組みについてホームページや採用ページで公表していきます。

ジェンダー平等やダイバーシティ施策の推進をPRすることは、特に採用面において効果が大きく、よい人材の獲得につながることを期待できます。

また、女性活躍の認定マーク「えるぼし」等の厚労省の認定を受けたり、SDGsへの取組みとしてPRしたりするのも効果的です。

ポイント

- ・ 定例ミーティングにより意見の収集と新たな課題の検討
- ・ 目標達成度の確認と新たな課題の発見
- ・ 周知や啓発の検討
- ・ 対外的なPR

職場の意識と環境を改善するポイント

ジェンダー平等は、ハラスメント対策とも通じるもので、法令遵

守や制度の整備などのハード面、意識改革など風土づくりのソフト面の両輪が揃うことが大切です。ここでは、ソフト面を充実させるポイントを紹介します。

① ジェンダー意識の変化

1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以降、女性の社会進出が加速し、ジェンダーに関する意識も時代とともに大きく変化しました。現代においては、性別問わず、すべての人が活躍できる社会や組織を目指す方向にシフトしています。

また、インターネットが普及したことで、ひとたび自社のジェンダー意識の欠落が露呈すれば、SNS等を通じて大きな被害に繋がれるリスクも高まっています。多様な従業員の声を反映することが、企業には求められています。

② 男女の役割分担意識

「コピー・お茶出しは女性が、長時間労働や深夜残業は男性が主に担うものだ」といった性別の役割分担意識からくる格差は依然として残っているのが現実です。

この根底には、アンコンシャスバイアスがあります。

図表2 職場のジェンダーギャップチェックシート
～試作版～(従業員向け)

チェック項目 下記の項目で、あなたの勤務する企業・団体は？	あなたの印象	
	そう思う	そう思わない
Q 1. 企業・団体の代表は男性が担っている		
Q 2. 意思決定機関(役員会・理事会等)の構成員は男性が担っている		
Q 3. 営業・外回り・渉外関連部署等は主に男性が担っている		
Q 4. 経理・総務・人事など組織内の間接部門は主に女性が担っている		
Q 5. コピー・お茶出しなどの雑務は主に女性が担っている		
Q 6. 長時間労働者、夜遅くの対応・業務は主に男性が担っている		
Q 7. 正規社員は主に男性、非正規社員は主に女性が担っている		
Q 8. 力仕事は主に男性が担っている		
Q 9. ケア・サポート仕事は主に女性が担っている		
Q10. 研修や能力開発の機会は、主に男性に与えられている		
Q11. 育休など子育て両立制度の活用、子育てに関する配慮を受けているのは主に女性である		
Q12. 夜の会合が頻繁にある		
Q13. 夜の懇親会が頻繁にある		
Q14. 在宅勤務・テレワーク・オンライン会議が定着していない		
Q15. 上層部のほうが、男女共同参画意識は低い		
Q16. 年齢の高い人のほうが、男女共同参画意識は低い		
Q17. (地方に本社・支店がある場合は、都心部よりも)地方部のほうが、男女共同参画意識は低い		

「そう思う」にチェックが付いた項目	判定
Q1・Q2	【意思決定層の格差】が起きている可能性があります
Q3～Q9	【性別役割分業意識】が根付いている可能性があります
Q10・Q11	【男女の機会の格差】が広がっている可能性があります
Q12～Q14	【固定的な働き方】による格差が起きている可能性があります
Q15	【組織層での意識差】が強い可能性があります
Q16	【世代の意識差】が強い可能性があります
Q17	【地域の意識差】が強い可能性があります

出典：内閣府男女共同参画局ホームページ

「職場のジェンダーギャップチェックシート」を切り口に、女性の活躍の課題と併せて、男性もLGBTQ+も含めたすべての従業員が活躍できる職場環境整備に取り組んでいきましょう。

③ 当事者の課題
女性やLGBTQ+などの当事者も、これまでの慣習によってアンコンシャスバイアスを少なくするためには、日々の生活のなかで「あれ？ お茶くみを女性だけがやっているのはなぜ？」などと都度立ち止まって考えることが肝要です。この習慣を身に付けることで、公私に渡り、これまでの慣習で身に付いた無意識の性差別に少しずつ気づいていくことができるでしょう。

「女性は一歩下がって…」などという言葉のように、当事者自身が無意識に性別によるバイアスをかけてしまっていることも少なくありません。長い間そのような環境で生きてきた女性は、男性よりも、平均15%ほど自己評価が低いというデータもあります。

④ 理解を深めるコミュニケーション
従業員が自己評価を上げて、自信をもって働ける職場環境を整えることは、すべての従業員にとって、生産性やモチベーションの向上に繋がります。そのためには、コミュニケーションが重要です。昭和・平成の時代には、夜の会

合でコミュニケーションをはかることが多かったかもしれませんが、ワークライフバランスを重視する傾向にある現在では忌避されることが多いようです。そこで、有効なのが、「1 on 1 ミーティング」や「メンター制度」の導入です。こうした機会を設けることで、従業員が育児や介護、体調の変化等と対峙し、仕事との両立の方法について悩み、模索していることに気づくこともできます。こうしたコミュニケーションにより、従業員の強みの発見や、成長のサポートだけでなく、従業員の抱えている課題を知ることができ、そこから、働きやすさ、モチベーションや生産性アップに繋げるヒントが得られます。

てしま 高年齢者、障害者、LGBTQ+など多様な人材がいきいきと働ける職場環境づくりに定評がある。