

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

SEPTEMBER 2020

WEPS IN ACTION



PRINCIPLE 7

Measurement and Reporting

Contents

1. Context
2. Actions
3. Timeline
4. Challenges
5. Results
6. Recommendations

CASE STUDY: CRE-EN, INC.

レポーティングがサステナビリティ・マネジメントを向上させる

LESSONS LEARNED

- ・ ジェンダー平等はSDGsのゴール5にも掲げられており、企業のサステナビリティ・マネジメントにおいて重要な課題の一つである。
- ・ サステナビリティ・マネジメントを向上させるためにはレポーティングによる経年での情報開示が必須である。
- ・ レポーティングを行うことで、社内外の様々なステークホルダーとの対話が生まれ、多くのフィードバックを受け取ることが可能となる。
- ・ レポーティングを行うことで、行動計画・目標に対する進捗状況をタイムリーに把握し、マネジメントの継続的な改善に生かすことができる。
- ・ レポーティングは社員との目的および目標の共有にも効果を発揮する。
- ・ 自社における取組推進だけでなく、クレアンは、コンサルティング会社としてクライアントに対してレポーティングのサービス支援を行うことで、日本におけるジェンダー平等も含めたサステナビリティ・マネジメント課題の解決に貢献することができる。

- ・ 但し、クライアントにおけるジェンダー平等の推進は、レポーティングのみでは実現できないことも多く、サステナビリティ・マネジメントにおける重要課題（マテリアリティ）として掲げ、それに紐づいた目標KPIを設定、活動推進、その結果をレポーティングするというPDCAを回すことが必要となります。



CONTEXT

クレアンは、サステナビリティを専門とする日本の経営コンサルティング会社である。2000年よりサステナビリティ・マネジメント分野のコンサルティングサービスの提供を開始し、日本において多くの大企業のサステナビリティ活動の立ち上げを支援してきた草分け的な存在である。現在、社員数は約40名であり、毎年延べ70～80組織の支援を行っている。

クレアンは「サステナブルな社会の実現」をビジョンに掲げて事業活動を行っている。社外の様々な組織に対しサービスを提供するのと同時に、自社においてもサステナビリティ・マネジメントを実践している。その両方においてレポートингは重要なツールの1つと考えている。

サステナブルな社会の実現という壮大なビジョンを達成するために重要なのは、ビジョンに共感し、情熱を持って仕事に取り組むことのできる多様な社員である。クレアンでは、サステナブルな社会を実現するために活躍する人材、人が活きる職場環境をつくることを目的に、社員が安心して働き続けられる職場、成長を実感し自己実現を図ることのできる制度や仕組みづくりに取り組んできた。

日本は世界経済フォーラムが毎年発表する「ジェンダー・ギャップ指数」において先進国で最低水準であるが、クレアンでは性別による区別の全くない人事・報酬制度を構築し、男女平等を名実ともに実現している。また、その実績については、自社の統合経営レポートを通じて公表している。

ACTIONS

サステナブルな社会を実現するために活躍する人材、人が活きる職場環境をつくる本格的な取組は2011年の東日本大震災をきっかけにスタートした。大規模災害が起きた場合でも事業継続を可能とする環境の整備と、社員が安心して働き続けられる環境の整備が主たる目的であった。

最初に進めた施策は、全社員へのノートPCの配布およびテレワーク制度の導入である。多くの設備投資と、セキュリティ関連規定の整備、就業規則の改訂などが必要だったため準備に時間を要したが、全社員へのノートPCの配布は2014年1月に、テレワーク制度の導入は2014年の8月に完了した。

クレアンにおけるテレワークとは「情報通信技術を利用して、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」をいい、事業所外でも事業所内にいるのと同じあるいはより能率的に業務を遂行するものである。事前に取得予定日を報告することにより、週に2回まで在宅での勤務が可能であり、育児・介護との両立など社員のプライオリティにあわせたワークスタイルやライフスタイルの実現に寄与する。

2015年にはダイバーシティ方針を策定、公表した。自社における取組の再定義の意味と、社会におけるダイバーシティの取組促進を働き掛けることが目的であった。

ダイバーシティ方針

ダイバーシティとは、人種、民族、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向、信条、価値観などの「多様性」を意味します。

私たちクレアンのメンバーはダイバーシティを尊重します。お互いに対話をし、理解し、認め合うことで、多様な価値観を持つ人財一人ひとりの能力が最大限に発揮され、そこから生まれるイノベーションを通じてサステナブルな社会実現への貢献につなげていくことができると信じています。

私たちはダイバーシティを尊重する組織文化づくりを進めるとともに、事業を通じてダイバーシティを尊重する社会の実現に向けてはたらきかけていきます。

2018年には短時間勤務正社員の制度および副業制度を導入した。自分の成長の機会を社外にも求めることができるようになるとおとし、これまでフルタイムでは働けないがクレアンのビジョンに共感し、一緒に働きたい人材を採用できるようにするためである。

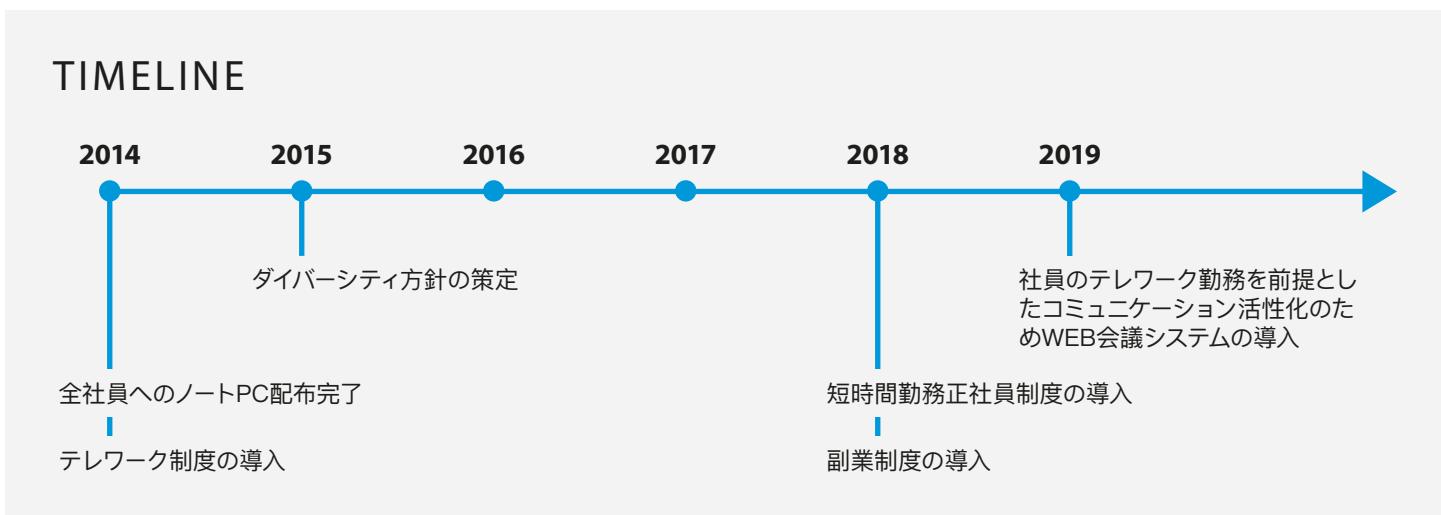
2019年には、テレワーク制度の利用拡大等によって生じたコミュニケーション不足の解消、活性化ため、WEB会議システムを導入。新型コロナウイルス感染対策のため現在ではクライアントとのミーティングにも日常的に活用。

この間レポーティングについては、

- 従業員数 (勤続年数別含む)
- 採用者数
- 離職者数
- 管理職者数
- 役員数

に関して、男女別に人数の情報を開示してきた。同時に、対象者に関する育児休業の100%取得、育児休業からの100%復帰を目標に掲げて活動を推進。レポーティングで開示している情報を基盤に、経営と社員間、社員同士におけるコミュニケーション、対話の機会を数多く作ることを通じて信頼の構築、共通理解を深めている。

TIMELINE



CHALLENGE

今後取り組んでいかなければいけない課題としては、女性管理職の育成がある。ジェンダー平等な職場環境を整備しても、管理職になりたいと考える女性社員は少ない。

この傾向は男性にも見られるが、女性の方がより顕著である。現在管理職における女性の割合は25%であるが、将来的には可能な限り50%に近づけることが望ましいと考える。

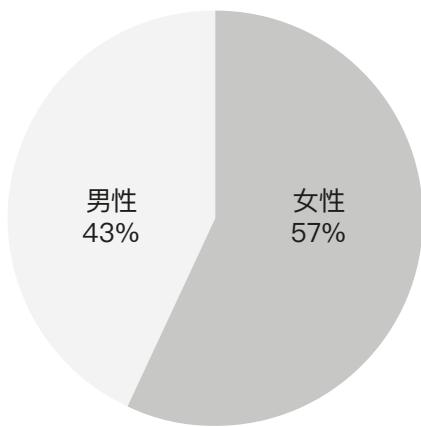
RESULTS

サステナビリティ・マネジメントに関する様々な取組の結果として、Great Place to Work® Institute Japanが主催する、「働きがいのある会社ランキング」においてベストカンパニーに選ばれている。このランキングは、社員による会社および会社経営者に対する満足度の結果が反映されるもので、栄誉ある賞である。

さらに、総務省が主催する「テレワーク先駆者百選」にも選ばれている。これはテレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「テレワーク先駆者」とし、その中から十分な実績を持つ企業等を「テレワーク先駆者百選」として公表するものである。

このほか、会社が目標として掲げている、対象者における育児休業の100%取得、育児休業からの100%復帰を年々達成している。

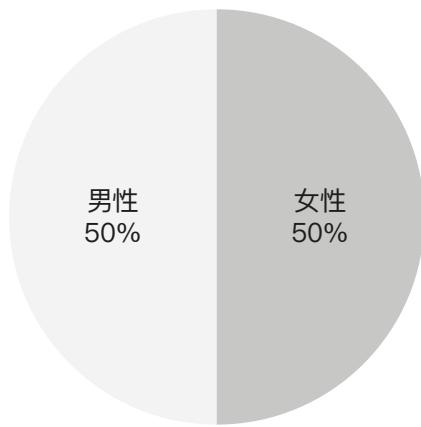
また、現在女性社員の割合は50%を超えており、女性取締役の割合も50%となっている。こうした環境が整備できていることも評価され、採用活動においては、募集人員に対して優秀な人材のエントリー数が多く、現在は採用に困ることはほとんどない状態である。もちろん働く環境の整備や、ジェンダー平等・ダイバーシティの取組推進だけが要因ではないが、ここ数年の業績については、過去5年間(2016~2020年)において、売上は1.5倍超、営業利益は約5倍となっている。



社員構成

男性

女性



取締役構成

男性

女性

RECOMMENDATIONS

クレアンではジェンダー平等を含めた、サステナビリティ・マネジメントの推進をレポートингと一体で進めることで確かな実績を積み上げてきた。

レポートингは社内外へのコミットメントおよびその結果に関する責任あるコミュニケーションであり、その情報を基盤にした対話は、企業の信頼感を醸成するために効果的である。

社員からの信頼、そして社外のステークホルダーからの信頼なくしてよい経営を実践することはできない。ぜひオープンで透明性の高い経営を進めるために、レポートингの活用を進めていただけたらと考える。

THE ROLE OF WEPs

「働きがいのある会社ランキング」でベストカンパニーに選ばれたり、「テレワーク先駆企業百選」に選ばれたりしたことにより優秀な人材へのアピールになってきたように、WEPsに署名をし、署名している企業であることをホームページで公表することによって、これまでよりもさらに優秀な人材、特に女性に対して、働く場所として魅力ある会社としてアピールすることが可能になると考える。

- 原則1  企業トップによるリーダーシップ
- 原則2  職場におけるジェンダー平等
- 原則3  従業員の健康、ウェルビーイング、安全
- 原則4  女性のキャリアアップに向けた教育と研修
- 原則5  サプライチェーン・マネージメントとマーケティング
- 原則6  社会貢献活動とアドボカシー (啓発)
- 原則7  成果のモニタリングと報告

 weps.org

 weps@unwomen.org

 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Funded by:



European Union

Produced by:



 International Labour Organization

 Funded by the European Union

 UN WOMEN

In support of:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office