

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



LEADERSHIP INSIGHTS

中田工芸株式会社

代表取締役社長 中田修平

木製ハンガーメーカー社長が、自ら育休を取り、 ジェンダー平等に取り組む理由

1946年の創業以来、一貫して兵庫県豊岡市で木製ハンガーを作っている中田工芸株式会社。現社長の中田修平氏は、アメリカ留学、東京勤務などを経て就任した三代目の経営者だ。祖父が興した会社の伝統に、個の尊重やジェンダー平等という新しい視点を加え、地方発の先進的な取組みを発信し続けている。

WEPsに署名した理由と動機を教えてください。

当社創業の地で本社がある兵庫県豊岡市は、市長や市役所が主導する形で2年前から「ジェンダーギャップの解消」に向けた取組みをしています。市が主催する関連のセミナーに私自身や社員が参加しており、地元経営者として共感を持っていました。

そんな折、市のジェンダーアドバイザーから、WEPsについてお聞きする機会がありました。「WEPsジャーニー」にある6つの行動ステップで未来に向けた道筋が示されていて、様々な取組みが点ではなく線につながっていると感じられたのが、署名を決めた理由です。

当社のお取引先はファッション業界で、この業界は社会的なことに関心が高く、環境・ジェンダー問題には特に敏感で親和性もあったと思います。特に印象深かったのは、WEPsの原則5「サプライチェーン・マネジメントとマーケティング」で、サプライチェーンにジェンダー平等を広めていく必要性について書かれています。自社だけで取り組むのではなく、業界皆で取り組んでいく、という発想にも共感します。

これまで私なりに組織内のジェンダー平等に取り組んできましたが、今後は、WEPsに記されていることを踏まえ、自社の現状を把握し、効果的に組織に浸透させていきたいと思っています。

地方の企業がジェンダー平等の推進に取り組むことには、どのような意義があると思いますか？

人口減少という現実に向き合うかが課題だと考えています。その解決のためには、当事者意識や危機感をもっともたなくてはいけない、と感じます。

特に、地方では女性の力が活かされていなかったことに気づく必要があります。

当社では、ジェンダー平等を進めることで、女性はもちろん、男性にとっても働きやすい会社を作れると信じています。

私はもともと会社を継ぐ明確な予定はなく、アメリカの大学へ進学し、現地で働いていたこともあります。その後、2007年から東京・青山の当社ショールームで働き始め、12年間、東京と豊岡を往復する生活を送った後、2019年3月に家族でUターンして豊岡にきました。

それまで東京に住んでいたため、地方の課題と潜在力の両方を強く感じます。地方で働いて暮らしている人にとって「変化」はメディアの向こうにあるものになりがちです。でも、実際に起きている環境変化は速いので、ついていけなくなるのではないかと、という危機感を持っています。

中田社長は自ら育児休業を取得しています。ジェンダー平等を進める上で、本質的な取り組みですが、周囲の受け止めはいかがでしたか。

東京から豊岡に家族でUターンしてきて、3カ月後の6月に第二子となる息子が生まれました。第一子の時は育休を取らなかったのですが、私自身も育児に関わり、こんなに大変なものなのか、ということを知りました。2人目の時は「育休を取ろう」と思いましたし、妻からも「取ってほしい」と言われました。

そこで、子どもと妻が退院した後の7月に1カ月間、育休を取得しました。男性従業員にも育休取得を推奨しています。男性は仕事、女性は家庭という役割の意識を変えていくことがジェンダー平等につながるからです。

ちょうど私自身が育休取得を考えていた時、会合でお会いした中貝宗治・豊岡市長から「市役所の男性職員に育休を取らせることにしました」と聞いて、とても共感しました。

同じ地域の企業を見ていると、まだまだこのような変化に対応しきれておらず、腰が重いと思います。その一方で変化も生まれています。市役所の取り組みも然りですし、豊岡市内で働く学生時代の同級生が、私の事例を知って育休を取りました。地域のあちこちで生まれてきた変化を加速させ、ジェンダー平等に取組む雇用主のクラスターを作りたいと思っています。

中小企業だからこそ、取組めること・取組むべきことは、どのようなことだと思いますか？

中小企業は大企業と比べると組織内にビジョンを浸透させることに時間やコストがかかりません。経営トップの意思決定が与える影響が大きいと言えます。

私は2017年に社長に就任して以来、会社の未来を考えると海外進出が必要だと考えています。WEPs署名については、今後、国内外に発信していきたいです。

特に、欧州の消費者は環境問題への関心が高く、環境に配慮していない企業を購入先の選択肢から外すと聞いています。持続可能な社会をつくる取組みは、企業にとって消費者から選ばれるために重要な戦略だと思っています。

従業員やその他のステークホルダーからの反応はいかがですか？

従業員にとっては、世界潮流を感じるきっかけになっていると思います。また、最近は地元の子供達と交流する機会が増えています。児童の社会見学を当社で受け入れたり、私が学校を訪問して講演したりすることもあり、その時はジェンダーギャップ解消の取組みについても話しています。こうした活動は、地元企業として事業に留まらない社会貢献や地域発展に役立っているのではないかと、考えています。

今後の抱負を教えてください。

私たちは「世界一のハンガー屋になる」という夢を持っています。ジェンダー平等は、そのためにやらねばならない取組みと考えています。

今後、豊岡市の人口が減っていくことは避けられない事実です。この環境下では性別ではなく個人を見て採用や育成など人材マネジメントをしていく必要があります。ジェンダー平等について取組み、伝えることは意欲ある人材の採用につながります。

例えば当社のお取引先のひとつに、グローバルに展開しているアパレル企業様があります。そこの国内事業トップは女性であり、国際潮流を踏まえてジェンダー課題に取組んでいらして共感を覚えます。

こういった点から、WEPs署名を通じてジェンダー平等に取組むことは、ビジネスにおいても必要なことだと思うのです。多様性を包摂し活かしていくことは簡単ではありませんが、これからも出来る限り取組んでいきたいと思っています。

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

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

 weps@unwomen.org

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

Funded by:



European Union

Produced by:



In support of:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office