

COLUMN

女性が活躍できる職場づくりを目指して

株式会社ミダックホールディングス 代表取締役社長

加藤 恵子 KEIKO KATO

2001 年 税理士登録
2006 年 株式会社ミダックホールディングス取締役就任
2010 年 当社取締役就任
2016 年 株式会社ミダックはまな（現株式会社ミダック）取締役就任
2019 年 当社代表取締役社長就任（現任）
2021 年 株式会社ミダック代表取締役社長就任（現任）



昨今、多様性が尊重・受容される社会構造の実現に向けて、世界各国であらゆる施策が実行されている。特に、先進国の中でも米国やフランスは、女性管理職比率が約 4 割と高い水準を維持しているが、同じ先進国の日本は未だ 1 割台にとどまっているようだ。加えて、厚生労働省が 2025 年 3 月に発表した調査によると、女性の賃金は男性より 2 割以上低い結果となっている。

本コラムでは、近年の日本における女性活躍推進に向けた動向に加え、ミダックグループの取り組みについても触れたいと思う。

日本では男女の人権を尊重しつつ社会における女性の活躍の場を広げることを目的とし、女性活躍推進法が制定されている。これにより女性が職場で活躍するための環境の整備が進んでおり、職場でのジェンダーギャップの解消が期待される。当法律は、2016 年 4 月から施行され 2026 年 3 月 31 日までの時限立法であったが、上述のとおり、世界基準と比較すると未だ改善途中でもあることから、期限は 10 年間延長される見込みである。

また、日本政府はプライム市場上場企業の女性役員比率の向上も目標として掲げている。2023 年 12 月 25 日の男女共同参画会議で、東京証券取引所のプライム市場に上場する企業の女性役員比率を「2025 年までに 19%」に引き上げる目標を示した。これは、2023 年 6 月の「女性版骨太の方針 2023」で打ち出した「2030 年までに女性役員比率 30% 以

上」達成に向けた、中間目標と位置付けている。加えて、プライム市場上場企業を対象にした「2025 年までに女性役員がいない企業をゼロにする」目標も掲げている。これらは、企業の意思決定において女性の視点を取り入れることで、多様性を持った経営を実現するための施策である。

ミダックグループにおいても、働く女性が育児や家庭とのバランスを取りながら職場で活躍できる環境を整備している。その一環として「ミダックおもしろいやり制度」を導入している。これは、個人のライフスタイルへの柔軟な対応を目的としたミダック版時差出勤制度であり、制度利用者の約 40% が育児を目的とした理由で活用している。さらに、育児休暇制度や家庭の事情に柔軟に対応できる勤務制度を設けることで、多くの女性従業員がその制度を積極的に利用している。一人ひとりの多様性を認め、誰もが組織に貢献できる体制を整備することが現代社会では求められているように思う。

当社は、人生のライフイベントを理由に自身のキャリアをあきらめるという選択肢を減らすため、「ミダックおもしろいやり制度」だけでなく、多くの制度を導入している。女性が活躍できる職場づくりを推進していくことにより、労働力の向上に加え、多様な視点と独自性の創出が期待できる。当社グループは、多様な制度の運用を通じて、女性が活躍できる職場づくりを推進し、持続可能な社会の実現を目指していきたいと思う。