

# ジェンダーフリーへの 取り組み 簡単まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

# ジェンダーフリーへの取り組み 簡単まとめ

ジェンダーフリーとは、性別による固定的な役割分担をなくし、個人の多様性を尊重する考え方です。生物学的な性だけでなく、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）にとらわれず、一人ひとりを対等に扱う社会の実現を目指します。混同されやすいジェンダーレスは、性別に基づく職業名の使用を避けたり、性差による業務の強制をなくす具体的な行動を指します。

## ジェンダーフリーの現状と課題

世界経済フォーラム（WEF）は毎年、「経済・政治・教育・健康」の4分野からジェンダーギャップ指数を算出・公表しています。日本は先進国の中でも順位が低く、特に政治分野での女性の進出が課題です。ジェンダーフリー推進には課題もあります。

### ・教育格差の影響

教育や社会経験の違いにより、性別による固定観念や役割意識が根強く残っており、取り組みの妨げになります。

### ・行き過ぎた解釈への懸念

生物学的な違いを無視する極端なジェンダーフリーは、かえって当事者に負担を与える恐れがあります。たとえば、労働基準法で認められている生理休暇の権利を軽視するような動きは問題です。

### ・根強い反対意見

「性別の違い＝役割の違い」と考える人も依然多く、推進には意見への理解と対立を避ける丁寧な進め方が求められます。

# 原稿タイトル（先頭の番号のぞく）

## 企業に求められる取り組み

企業がジェンダーフリーを実現するには、制度面と意識面の両方でのアプローチが重要です。

### 社員の意識改革

社内報や研修を通じて、性別に対する固定観念を見直す機会を設けましょう。ジェンダーフリーに反する言動の具体例を示すことも、理解促進につながります。

### 制度やルールの見直し

- ・ **制服制度の見直し**：女性のみ制服を義務付けるなど、性別によって服装に関する条件が異なる場合は、すべての社員が同じ条件で服装を選択できるように見直します。
- ・ **育児休業の平等化**：男性も取得しやすいように制度を整備し、実際の利用を促進します。
- ・ **公平な人事評価**：昇給や昇進、手当の支給について性別での差をなくし、夫婦の収入や税制上の扶養状況など、客観的な基準で判断することが大切です。

すでに、ドン・キホーテ渋谷店や成田空港第1ターミナルビルでは、誰でも使えるオールジェンダートイレが導入されています。こうした取り組みは、多様な性自認を持つ人々が安心して利用できる空間づくりとして、他の企業や公共機関にも広がりを見せています。