

製造業から DE&I とジェンダーエクイティを加速する ～荏原製作所における事例～



ALLY (アライ) ※ 社員とそこご家族による「TOKYO PRIDE 2025」参加の様子
※ LGBTQ + 当事者たちについて理解し、寄り添いたいと考え、支援する人のこと。

荏原が DE&I を推進する理由

日本の製造業は、長らく「男性中心」「理系中心」の職場とみなされてきた時代もありました。しかし、技術革新のスピードが一段と速まり、グローバルで多様な人財獲得競争が激化する中で、同質的な組織のままでは変化への対応やイノベーションに限界があることは明らかです。

荏原製作所（以下、荏原）は、2030年に向けた長期ビジョン「E-Vision2030」(※2026年2月原稿執筆時点)において「人材の活躍促進」をマテリアリティ（重要課題）のひとつに位置づけ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下 DE&I）を推進しています。従来の日本人男性中心の組織から、性別・国籍・年齢・バックグラウンドを問わず多様な人財が活躍できる組織へと転換することで、持続的な企業成長と社会への価値提供を両立させることを目指しています。

今回、荏原の DE&I 推進の中からジェンダーエクイティ

の取り組みや施策の一例について、その背景とともに紹介します。

なぜジェンダーエクイティが重要なのか

荏原が DE&I、中でも E：エクイティ（公平性）を重視する理由は、大きく三つあります。

一つ目に、「事業の持続的成長のため」です。近年、顧客ニーズや技術トレンドが急速に変化する中で、従来の延長線上にない発想や意思決定が必要とされます。性別・国籍・年齢・バックグラウンドが異なるメンバーが、互いの違いを前提に議論を行うことで、既存の枠を超えた解決策が生まれやすくなります。荏原は DE&I を企業価値向上の実現手段のひとつとして考え、経営と一体で推進しています。

二つ目に、「人権尊重のため」です。性別や性的指向、性自認、ライフイベントの有無などによって不利益が生じることは、人権の観点からも、職場の安全衛生や心理的安全性の観点からも許容できません。ジェンダーエクイティは、

単に女性比率を上げる取り組みではなく、制度や研修を整備することで一人ひとりの状況に応じて機会とリソースを最適に配分し、公平なキャリアの選択肢を用意することで

三つ目に、「選ばれる企業となるため」です。日本国内の労働人口減少が進む中で、製造業が優秀な人財を採用し続けるためには、キャリアアップやチャレンジできる環境だけでなく「安心して働き続けられる環境」「自分らしさを尊重してくれる文化」が欠かせません。ジェンダーエクイティに向けた具体的な取り組みと、その成果を社内外に発信することは、採用・定着の観点からも大きな意味を持ちます。

ジェンダーエクイティの取り組み

◎女性活躍推進

製造業では歴史的に女性比率が低く、特に管理職層における女性の割合が課題とされてきました。荏原も例外ではありませんが、近年は女性従業員比率・女性管理職比率が着実に向上しています。荏原は女性活躍推進を重要な経営課題と位置づけ、2030年までに女性基幹職（管理職）比率を8%以上とする目標を掲げるとともに、女性のエンパワーメント原則（WEPs）への署名や、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定（第3段階）の取得など、社外の枠組みも活用しながら取り組みを推進しています。

施策面では、管理職を対象としたジェンダーエクイティ研修や、他企業との合同による女性リーダー育成プログラムを通じて、女性が活躍しやすい風土づくりを進めています。また、DE&I推進支援サービス「Cradle」の導入に加え、女性執行役・部長が社内ラジオで女性社員のキャリア相談に応じる企画など、学びの機会も設けています。さらに、育児休業からの復職支援を通じて「キャリアか育児か」ではなく「キャリアも育児も」選択できる環境整備を進めており、その結果、育児休業からの復職率は男女とも100%を

維持しています。

◎STEM領域の中高校生女子支援

ジェンダーエクイティの実現には、社内の取り組みだけでなく、将来の理系人財の裾野を広げる「入口づくり」も不可欠です。荏原は、2025年より公益財団法人 山田進太郎D&I財団が主催する中高生女子向けSTEM職場体験プログラム「Girls Meet STEM」に参画し、中高生女子の理工系キャリア選択を支援しています。

藤沢事業所にてオフィス見学ツアーを開催した際には、VR技術を活用したバーチャル体験、理系分野で活躍する女性社員との交流会などを実施しました。実際の職場を訪れ、現場で働く女性エンジニアの姿に触れることは、教科書や進路パンフレットだけでは得られない経験をもたらします。

参加した中高生女子からは、理系進学への意向を強く固める声が寄せられており、製造業への関心を高めるきっかけになっています。このような社会貢献活動は、将来の採用母集団形成という観点からも重要であり、業界全体で取り組むべきテーマだと考えています。



オフィス見学ツアーの様子



他企業との女性リーダー育成プログラム

◎LGBTQ+ ALLY 支援

ジェンダーエクイティは、「女性」と「男性」の二元論にとどまらず、性的指向や性自認（SOGI）の多様性を尊重し、誰もが安心して働ける職場環境を整えることも不可欠です。

荏原は、一般社団法人 work with Pride が策定する「PRIDE 指標」において、2024年に「シルバー」認定、2025年には最高位となる「ゴールド」認定を獲得しました。



PRIDE 指標2025でゴールド獲得

その背景には、社内外での継続的な取り組みがあります。社内では、LGBTQ+ と SOGI に関する基礎知識を学ぶ研修やお昼休みを使った勉強会、外部講師を招いた管理職向け研修、LGBTQ+ を題材とした映画の鑑賞会などを通じて、性の多様性への理解推進を深めてきました。また、「TOKYO PRIDE 2025」への協賛や ALLY メンバーによるパレード参加、「埼玉県アライチャレンジ企業」への登録など、外部イベントを通じた発信も行っています。さらに2026年1月には同性パートナーシップ制度と、同性カップルおよび事実婚の家族関係証明書を発行する「Famiee」を導入するなど、当事者社員の働きやすさを高めています。

制度改定や情報発信を通じて「この職場にはあなたの味方がいる」というメッセージを可視化しています。こうした取り組みに対しては、当事者社員からも「安心感が湧いた」といった声が寄せられており、心理的安全性の向上にもつながっています。

◎男性育休100%に向けた取り組み

ジェンダーエクイティの観点では、「女性が育児を担い、男性は働き続ける」という固定的な役割分担を見直すことも重要です。荏原は、男性の育児休業取得率を重要な指標の一つと位置づけ、「男性育休100%宣言」に賛同しています。風土づくりと制度の整備の両面で取り組むことで、2025年度は男性の育児休業取得率100%を達成しました。具体的には、次のような施策を進めています。

<トップメッセージの発信>

経営層から男性育休の重要性について実体験も交えたメッセージを発信。管理職や同僚の意識変革を促すとともに育休取得を後押ししています。

<管理職向けのマネジメント研修>

部下の育児休業取得にあたり、どのように接すれば良いか、メンバーにどのように説明するかなどの実践的な情報を提供しています。



管理職向け研修の様子

<制度の柔軟化と情報提供>

在宅勤務制度や子どもの看護等休暇の拡充など、育児と仕事の両立を支える制度を整備するとともに、社内ポータルサイトを通じて制度内容や取得事例をわかりやすく紹介しています。初めて育児休業を取得する社員でも不安なく一歩を踏み出せるよう、取得経験者の声やモデルケースも発信しています。また、毎月19日を「育休の日」と定め、社員の育休取得意向の申請を促すとともに、迷っている社員へのヒアリング、そしてアドバイスをすることで取得を促しています。

これらの取り組みは、男性社員の育児参画を後押しするだけでなく、職場全体の業務標準化・属人化解消にもつながっており、結果として生産性向上やリスク分散にも寄与しています。

今後の展望

荏原の DE&I とジェンダーエクイティの取り組みは、まだ道半ばです。今後は、データと現場の声に基づく施策改善を進めてまいります。

ジェンダーエクイティの実現は、一社だけで完結するテーマではありません。同じ製造業で取り組む企業同士が、成功事例や悩み、失敗からの学びを率直に共有し合うことで、業界全体の底上げにつながると考えています。

今後も、DE&I 推進を経営戦略に位置づけ、企業価値を高める施策として磨き続けてまいります。

(株式会社荏原製作所
人事統括部ダイバーシティ・エクイティ
& インクルージョン推進部)