



働く女性の  
活躍推進



発行

京都市文化市民局共同参画社会推進部  
男女共同参画推進課

〒 604-8571 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町 488 番地  
TEL: 075-222-3091 FAX: 075-222-3223  
<http://www.city.kyoto.lg.jp/menu1/category/18-0-0-0-0-0-0-0-0.html>

企画・編集

公益財団法人  
京都市男女共同参画推進協会

〒 604-8147 京都市中京区東洞院通六角下る御射山町 262 番地  
TEL: 075-212-7490 FAX: 075-212-7460  
<http://www.wings-kyoto.jp/>



# 目次

はじめに

▶ 2

インタビュー①

株式会社ワコール  
葛西順子さん

▶ 4

働く女性の視点から

【女性を取り巻く現状】 年収の壁  
【女性を取り巻く現状】 昇進の壁

▶ 6

働く女性の視点から

【女性を取り巻く現状】 子育て・介護（小1の壁）

▶ 8

データでみる日本の現状 【グラフと解説】

▶ 9

インタビュー②

オムロン株式会社  
上村千絵さん

▶ 10

インタビュー③

株式会社一保堂茶舗  
千田真樹さん

▶ 12

おわりに

働く女性の活躍推進に向けて／ウィングス京都のページ（図書紹介）

▶ 14

京都市からのお知らせ

▶ 15

## はじめに

政府が策定する日本の成長戦略のひとつとして、「女性の活躍推進」が掲げられました。成長戦略では、働く女性に関わる税制の見直しや、指導的地位に占める女性の割合を増やしていくことが、日本経済の力を取り戻すために重要であると謳われています。このような流れを受け、実際に官民を挙げて様々な取組が始まっています。

今、「女性」がクローズアップされるということは、日本においてのひとつのチャンスだと考えられます。男女共同参画の視点では、「日本は世界でも高水準の教育を受けていながら、その能力を、女性が発揮する機会の少ない社会である」ということが、よく国際比較のデータで示され語られます（『人間開発指数』と『ジェンダーギャップ指数』）。これは、視点を変えると、「女性は潜在的な人材の宝庫である」とも言えるものです。つまり、まだまだ活かされていない『女性という秘めたる力』の活躍を推進していくことが、誰もがいきいきと暮らす社会の実現という意味から見ても、政府の掲げる経済の活性化という面から考えても、とても重要なテーマとして位置付けられるのです。

そこで、次のページからは、日本の女性の置かれた現状をしっかりと見据えながら、現在様々なシーンで活躍する女性のインタビューをご紹介します。この特集が「女性の活躍推進」の実現に向けた具体的な取組の促進へのヒントとなることを願って。



「おまけ」の執行役員抜擢と「女性活躍」の意図  
ダイバーシティ支援を推進するのに、私はチームの課長で現場をやれば満足だったんで

最終的にそのプロジェクトでいくつか施策を出したんですが、それは実行されて初めて意味があることなので、実際に具現化するために専任の組織を作って欲しいと伝えました。ですので、ダイバーシティ・キャリア支援室は、そのプロジェクトの延長戦をやっているということな

るんだとよく分かっているんですね。ですので、その85%の活躍ということは、全従業員の活躍に近いことを答申することだったんです。一方で、このプロジェクトに先駆けて、労働組合が女性の活用についてアンケートを取っていて、女性の部長・課長以上が増えればいいと4割の人が答えました。でも私たちのプロジェクトでは、あなたはそれをやりませんか？と聞いたらい割でした。「誰かやってくれたらいいの」って、人ごですね。本来なら「もっと活躍させて」と自分たちから言ってもおかしくはなかったんですけども、そもそも経営者が女性に活躍したらどうですかって言うなんて、まるで誰かが与えてくれると誤解してしまっている。働いている私たち自身の問題じゃないのかなという気がします。

ですが、会社も女性を活用すると言いながら降格人事になってしまつと配慮したんですかね。だから執行役員の就任は、私にとってはおまけなんですけども、やはり役員をやってみて施策のスピード感が違うので、これは本当にありがたいおまけをつけていただいたと感謝してます。またそれだけ会社が本気で進めたいということだったんだと感します。

皆さん、女性の活用というと福利厚生の充実と、経営者も社員も誤解するところがありますよね。本当にこの会社がダイバーシティの中に飛び込んでいくということは、女性に対して結構、厳しいことを求めることになるかと、どれだけの人が気が付いてるかなとも思います。私も本当に能力があつて、結果を残してくれるような人でなければ、アサインするつもりもないし、能力もないのに女性が課長になったら困るじゃないですか。またそういう彼女たちの能力、モチベーションを上げてくれるなら、アサインするのは男性でも女性でもいいし、たまたまできたことを女性だから良いと言って欲しくないし、たまたまできない人を女性はだめと

成功体験を！  
そして自ら手を挙げ続けること

私たちがメンバーを育てるとき、早く成功体験を積みませようとしています。本当に小さなことでも早く成功体験をしたら、いろいろなことがやれます。その代わり、その面白さが分かった後で、いろいろな試練はありますが、それは試練であつて挫折ではないんですね。ですので、この面白い世界、面白いけど厳しい世界に、皆さん、飛び込んできて欲しいなと思いません。

あと上司がいつも言っていたことですが、仕事を一生懸命やるのと同じにずっと手を挙げ続けて、と。「当たるか当たらんか分からんから挙げる」とか、「どうせ当たらないだろうから手を挙げない」ということではなく、いつでも自分自身が準備して手を挙げ続けることは忘れるなよ、と。いい意味で「手を抜くなよ」ということを絶えず求めてくれるので、しんどいなと思いがちでもありがたかったですね。ちょっとしたチャレンジ、できるか、できないかなと思うような経験を、もちろん上司も与えて欲しいけれども、自分からそれをやらないとだめですね。



## 京都で活躍中！ VOICE OF WOMAN 01 “活躍”の厳しさと面白さ、 その両方を伝えたい！

1976年株式会社ワコール入社。企画部門で商品の企画、キャンペーンのプランナーなどを経て、2010年お客様センター長就任。2014年からは人事総務本部ダイバーシティ・キャリア支援室長。同時にワコール初の女性執行役員にも就任。常に仕事を面白がり、後輩の成長を楽しみにしている姿が印象的な葛西さんに、女性の活躍推進の取組についてお聞きしました。



ジョブローテーションが楽しみ！  
期待されて応える面白さ

ワコールに入社して4年目にチームリーダーに抜擢されたり、様々な商品を企画したり本場にいろいろ経験させてもらいました。会社にやれと言われたら、絶対何でも断らずにやるうと思つたので、どんなオーダー、オファーがあるか、いつも楽しみでした。私、本当に上司に恵まれていて、ジョブローテーションをよくしてくれてるんです。異動については、うちのメンバーも入替えても大丈夫、できると信頼しているから、違う仕事をアサイン（指名）しているのですが、「役に立たないから出されたんじゃないか」と思つてしまつ。せっかくのチャンスが回ってきてるのにもつたないなと思えます。私は異動の度に嬉しいのに、なぜ皆は嬉しくないのか不思議で仕方なかったんですが、その「期待していること」をきちんと伝えきれていないんですね。

「花形の企画部門」から  
「オールワコール」の目線へ

2010年に企画部を出て自分の経験を広げたいと異動を願いました。それを受けて上司が、お客様センターに動かしてくれたんです。お客様の苦情を聞くというのは裏方の仕事だと思われていて、周りの方にすごく心配されましたが、本当に素晴らしいところなんです。お

お客様と直接お話もできますし、オールワコールのことが手に取るように分かるんです。今まではある単独の部門に就職したようなもので、この事業が勝つか負けるかを社内でも他の事業部と競つような気持ちもありました。でもセンターに行くこと、お客様全体のこと会社全体のこと考える、そんな経験ができる部門だと上司もよく考えてくれたと思いますし、今、ダイバーシティ支援室の仕事させていただく上でも、このセンターの仕事は有益でありがたかったですね。

女性活躍推進プロジェクトの  
リーダーとして

その後、女性活躍推進プロジェクトのリーダーに指名されました。これは、半年間で女性の活用を進める施策を会社に答申するというのがミッションだったんですが、「女性だけ」というのはおかしiprojectだなと思つていました。本気で女性の活躍を進めたいのかと疑っている気持ちですが、その当時はありました。というのも、もうすでに女性は活躍しているし、その上で推進というなら、もっと働けということかと反発していったんですね。

ワコールという会社は社員の85%が女性なんです。下着メーカーということもあつて、女性が活躍してくれないと話にならないし、上司も彼女たちが活躍して初めて会社の成果につな

## 働く女性の視点から② 【女性を取り巻く現状】昇進の壁

『ガラスの天井』という言葉をお聞きになったことはあるでしょうか。能力のある女性が、職場の中で昇進していくときに、ある段階まで到達すると、見えない（ガラスの）天井があって、それ以上の登用を阻まれてしまう。その様子を表現した言葉です。

では、日本の女性管理職の状況はどうなっているのでしょうか。厚生労働省「雇用均等基本調査（平成25年度）」によると、常用労働者10人以上の企業のうち、女性管理職が1割未満、あるいは全くいない管理職区分がひとつでもある企業は76.7%でした。

女性が昇進していくロールモデルがまだまだ少なく、女性はそのイメージを描きづらいということもありますが、この社会通念に根差すガラスの天井は、働く女性にとって、ひとつの差別であり、障壁でもあります。“女性である”というだけで、活躍の場が制限されるのではなく、“能力があれば”誰もが活躍できる社会の実現が望まれています。



### 女性の活躍推進を目指して



政府は指導的地位に占める女性の割合を2020年に30%とする目標を掲げました。多くの企業の中でも、独自の目標を設定する動きが出てきています。能力や意欲を兼ね備えた女性を活用することは、働く側から、企業の側からも、双方の重要な課題であり、その視点からも女性が働きやすい環境を整備することは急務です。

## 働く女性の視点から① 【女性を取り巻く現状】年収の壁

少子高齢化の進む日本の中で、女性は、これからの経済成長のカギを握る担い手として期待されています。社会に進出し、経済市場をけん引する働き手としてはもちろんのこと、今まで女性が少なかった分野での活躍や意思決定の場への参画が期待されるどころです。

平成24年の総務省の労働力調査によると、男性雇用者数はわずかに減少傾向にありますが、女性の雇用者数は、おおむね増加傾向が続いています。

しかし一方で、雇用の形態で見ると、正規雇用が8割を超える男性に対し、女性の雇用形態は、半数以上が非正規雇用となっているのが現状です。非正規雇用となる理由のひとつは、結婚や出産、育児を機に一旦仕事を辞めた女性が、やがて再就職をする際にはほとんどが非正規雇用となることが挙げられます。そしてもうひとつは、いわゆる103万円の壁、141万円の壁と呼ばれる税制への対策がありません。これは、配偶者控除を受けるために、妻である女性が『扶養の範囲内』で収入を得られるようあえて働き方を調整していることで、そのために、多くの女性がフルタイムではない働き方を選択しています。



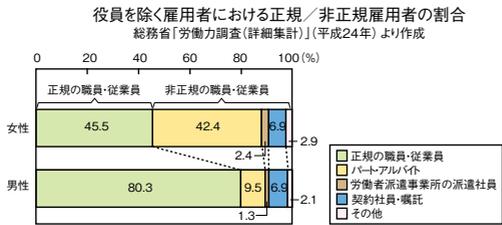
### 女性の活躍推進を目指して



このような状況を受け、政府の成長戦略の取組では、配偶者控除の見直しを検討する動きも出てきています。働く女性の活躍を進める上で女性が収入を気にすることなく働き、その能力を遺憾なく発揮できるようにするためには、こういった税制面でのアプローチが重要であるほか、男女の賃金格差をなくしていくこともこれからの課題です。

# データでみる日本の現状

雇用形態別の雇用の状況 (男女別, 平成24年)



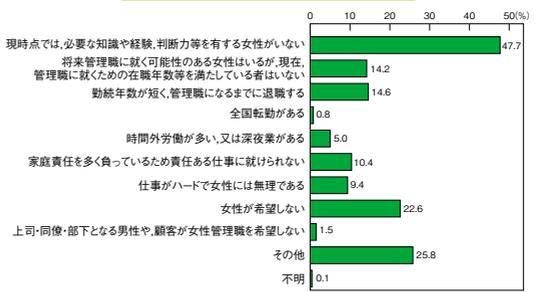
女性、男性という切り口で雇用の状況を見てみましょう。男性の非正規雇用が約2割なのに対して、女性の非正規雇用は全体の半分以上を占めています。非正規であるということは、収入の格差につながるほか、身分も不安定です。女性が活躍する社会とは、性別ではなく、その能力によって、誰もが安心して働ける社会の実現でもあります。

女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合

厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」より作成 (%)

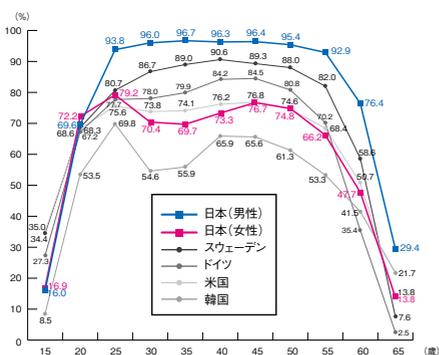
企業計	女性管理職が少ないあるいは全くいない理由										どの企業においても女性管理職の割合が1割以上の企業 (%)	女性管理職の割合が不明な企業 (%)			
	現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない	将来管理職に就く可能性のある女性の在職年数等を満たしている者はいない	勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する	全国転勤がある	時間外労働が多い、又は深夜業がある	家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられない	仕事がハードで女性には無理である	女性が希望しない	上司・同僚・部下となる男性や、顧客が女性管理職を希望しない	その他			不明		
常用労働者が10人以上	100.0	76.7 (100.0)	36.6 (47.7)	10.9 (14.2)	11.2 (14.6)	0.6 (0.8)	3.9 (5.0)	8.0 (10.4)	7.2 (9.4)	17.4 (22.6)	1.1 (1.5)	19.8 (25.8)	0.1 (0.1)	17.5	5.7
常用労働者が30人以上	100.0	88.2 (100.0)	51.5 (58.3)	16.7 (19.0)	14.2 (16.2)	1.7 (2.0)	5.3 (6.0)	10.0 (11.4)	4.8 (5.5)	18.5 (21.0)	1.6 (1.8)	17.7 (20.1)	0.2 (0.3)	10.4	1.4

女性管理職が少ないあるいは全くいない理由



日本の女性の管理職はまだ少ないのが現状です。女性管理職が少ない/全くない理由に「女性が希望しない」というものがあります。別の調査によると、希望しない内容には、家庭との両立が困難になること、身近にロールモデルがないと感じることなどが挙げられています。これからの企業や社会の意識の変化に伴って、大いに改善されていく可能性があります。

女性の年齢階級別労働力の国際比較 / (参考) 日本の男性



これがM字型曲線です。一方で、日本の男性は台形型のグラフになっています。男性はどのような生活の変化があってもなかなか辞めることができず、働き続けている現状が分かります。しかし、このM字型曲線の昭和50年からの変化を見ると、Mの形は変わらないものの、カーブは少し浅くなり、Mの底となる年齢階級も上昇してきました。

- 「労働力率」・・・15歳以上の人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。
- 米国の「15～19歳」は、16～19歳。
- 日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成25年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
- 日本は平成25年(2013年)、その他の国は平成22年(2010年)の数値。(ただしドイツの65歳以上は平成20年(2008年))

## 働く女性の視点から③

### 【女性を取り巻く現状】子育て・介護(小1の壁)

結婚や出産・子育てを体験しても男性は働き続けているのに対し、女性は離職を選択している方が多くいます。その年代は20代後半から30代前半に集中するため、15歳以上の人口に占める労働力人口の割合をグラフにすると、男性は台形になるのに対し、女性はアルファベットの「M」の字によく似たラインが描かれます。これは「M字型曲線」と呼ばれているもので、国際比較をしたとき、先進国の中では日本や韓国の特徴として顕著に現れていることが分かります。なんとかここを乗り越え働き続けても、子どもが小学校に上がると、働く女性の前には「小1の壁」が立ちはだかります。保育園では延長保育で夜8時台でも子どもを預かってもらえたのに対し、小学校に上がると、学童クラブでは延長保育がないため、今まで通りの働き方が難しくなるというものです。また、介護に関しては、子育てと違いゴールが見えません。

夫婦共働きなどの状況の中で、誰が子育てや介護を担うかという問題が浮上すると、家族のケアをするのは女性の役割とする考え方が根強く残っているため、その役割はどうしても女性にしわ寄せがきやすくなると言えます。子育てや介護は、いずれも、多くの働く女性にとって、仕事と家庭の両立を困難にする大きな要因となっています。



## 女性の活躍推進を目指して



育児のために働くことをあきらめない社会を実現するために、政府の成長戦略においては放課後児童クラブ等の拡充が掲げられています。また、経済財政白書でも保育園の整備が提言されるなど、子育て支援の取組が進められています。職場においても、事業所内保育所の整備や育児休業などの制度の充実を図る企業が増えています。

## 京都で活躍中！ VOICE OF WOMAN 02 ダイバーシティを支える 風土づくりに向かって

1992年オムロン株式会社入社。2012年からグローバルリソースマネジメント本部業務部ダイバーシティ推進グループ女性活躍推進部担当。短時間勤務制度、企業内保育園を利用しながら働く2児の母でもあります。子育てと仕事の両立など、自身の経験を社内外の働く女性たちに積極的に伝えている上村さんに、女性の活躍推進の課題について伺いました。



100人いれば100通りの方法がある女性の活躍推進の取組

私たちがダイバーシティ推進活動で目指しているのは、国籍や性別、障害の有無に関わりなく、自分の価値観や考え方を有した多様な人材が個性や能力を発揮し活躍していくことです。それは個人の成長もそうですし、会社の成長にもつながっている、両方が実現できているということが私たちのゴールです。

私が担当しているのはダイバーシティ推進の中でも女性の活躍推進です。現在、一歩一歩の地道な取組を進めています。苦心している点もあります。例えば、女性でマネージャーになりたいと思っている人になってもうための環境を整えるというのは、分かりやすい取組だと思えます。ところが「私はそうでなくていいんです」と言いながらすぐ能力を持っているとか、「私はここまでいい」と自分で線を引いてしまうことで、能力を持っているのに、それを出さないようにしている方にどう意欲を持ってもらうのかは苦勞します。アンケートを取ってみても大半は「私は、マネージャーはいいです」という答えが返ってきます。自分のやりたいことを実行する中で、マネージャーという役割のステップ

も経て会社の貢献につながるという事を伝えていく、気付ききっかけを作っていくことが難しいと感じています。ですから、マネージャーになることだけが女性の活躍ではないという会社側の姿勢を見せないと、受け取る側の女性も勇気を持ってつかみ取るうとしないと思えますし、本人自身、能力があることをちゃんと認めて、肩をそっと押しあげられるようなことをしないとイケないですね。メンタルなことを大切に、丁寧にやっていきたいですし、それには時間がかかります。100人いれば100通りの方法があるし、そのために泥臭い草の根的な活動と同時に、ロールモデルとなるような人を作っていく、「あの方ができるんだったら私も」と思ってもらえるような状況を作ろうとしています。

### ダイバーシティを支える制度の課題

制度の課題としては、例えば、上司・部下の面談では単なる業績評価で終わらせず、ライフを含めた自分のキャリアに踏み込んで話す育成面接にしていきたいです。また、年間を通じて仕事の希望を伝えられる能力面接があるのですが、ここでも皆さんが本当に自分の思う通りのことを伝えられているのか、疑問はあります。そういう

すべての事業所に完備されているわけではありませぬ。今後の展開も含めて、検討が必要であると認識しています。

### 男性の意識の変化も感じて風土づくりが要

女性の活躍推進の活動も動き出したばかりですので、男性に影響が出ているというのを具体的にお話してできる事例があるわけでは無いですが、ただ、私が2年前にこの部署で活動を始めたときは、「女性の活躍って、それ、なに？」という雰囲気でした。やはり過去からの文化なのか、その必要性についてまだまだ理解ができてないという部分があったと思います。この2年

間で大きく変わってきていると感じます。会社の中で活動が進んできているというのがあります。やはり周りの環境であったり、世の中の流れを見て、男性自身も大きく意識が変わり始めていると感じています。間違いなく、世の中の流れの追い風を受けていると思うんです。それを受けながら女性自身が、今は疑心暗鬼ですけども、そこをちょっと信じて次に向けてみてみようかなという形につながっていくという期待感、わくわくする感じが確かにありますね。

この間、男性の新入社員と話していたら、オムロンでも育児休暇を取れるのです

かと質問されました。これまでそのような質問はされたことがなかったので驚きつつ、「結婚の予定があるの？」と聞くと、「いえ、全然ないです」と(笑)。予定はないけれど、自分の育児に関わっていきたくないという思いを、先輩の女性に対して言えるというのには、価値観が変わってきている、いい風が変わってきているとすごく感じます。ですので、彼らがそれを取りながらパフォーマンスを発揮できるように私たちの会社の制度や風土をきちんと整えていかないとイケないですね。すでに進んでいる会社は、経営のトップダウンによる進め方が主流であると聞いていますが、私たちの会社は、自分たちが腹落ちをしないと進められないのではないかと話しています。自分自身が気付いて、そして行動していくという風に、私たちは下からのボトムアップの活動を含めて、うまくミックスさせながら進めていきたいなと思っています。いろいろ工夫をしながら進めているというのが今の現状ですね。



また企業内保育園は、2007年に私の勤める京都事業所にできました。私自身も1年間預かってもらいましたが、とても良かったです。働くお母さんにとって待機児童で待っているときなどは、かなり不安になります。希望の保育園への入園を順番待ちしている間に預かってもらえる環境があるのと無いのとは大きく違います。またそういうことを、私が経験談として社内ですべて話していると、実際に子どもを産んだお母さんたちが、安心感を持って企業内保育園にお世話になって働いているという声も届いているので、これは本当にいいことだなと思っています。ただし、企業内保育園もす

そして、「動けるメンバーが出張や、ロングランの仕事を責任を持ってやること」など仕事の振り分け方や指示の出し方が非常に明確でした。おかげで部署全体で子育てしながら働くメンバーを受け止める体制ができました。

産休を取得する社員は年ごとに増えています。この経験は社内でも共有され、人事部からは、これから産休を取る方に産休取得や復職の心構えだけでなく、復職してからの仕事の取組み方もしっかり伝えられています。

### リーダー代理へ スキルアップとなった上司の産休

メンバーの復職後、今度は上司が産休を取るようになりました。上司から、「増員はせず現状のメンバーでやっていくことになったので、産休中、リーダー代理を任せる」と告げられました。周囲からは「大変だね」と声を掛けられました。産休中、上司は仕事を整理し、引継ぎをしてくれましたので、特に問題はありませんでした。また上司から、「リーダー代理とかは関係なく、新しいことをやるためのチャンスと前向き

### 上司との出会いから キャリアアップの道へ

短大卒業後、たまたまご縁があった会社に一般職で入社し、7年間営業事務の仕事をしていました。その後、販売戦略部門に異動。その部署で出会った上司が、キャリアアップを指すきっかけを作ってくれました。営業戦略立案、販売計画策定、プレゼン資料の作り方、戦略資料の読み解き方というマーケティングの基本を叩き込んでくれただけでなく、事務職から総合職への職務転換も勧めてくれました。そして、職務転換をきっかけに支社から本社へ異動し、仕事の範囲が広がったことで、新たな世界で戦ってみたい、という気持ちが芽生え、転職を決意しました。

### 一保堂茶舗での新たな上司との出会い

2度目の転職で一保堂茶舗に入社。「企画広報グループ」に配属となりました。多くの方に、一保堂のことや日本茶のことを知っていただくため、「お茶の淹れ方教室」やお茶についての講演、イベントの企画運営に携わることになりました。

した。お客様に直接「一保堂のメッセージ」や「日本茶の味わい」をお伝えする広報の仕事は初めてで、どうすればお客様の心に残るメッセージを届けられるのかというのを一から学びました。そして多くの方に「一保堂のファン」になっていただけるようチャレンジを続けたことが、今までに感じたことのないやりがいと充実感につながりました。

当社は、企画広報グループはもちろん、売場も含めて非常に女性の多い会社です。私が入社した時、同じ部署のメンバーの一人がちょうど産休に入るタイミングでした。私は「メンバーが産休を取得する」という経験は初めてで、産休中、人員減の中で仕事を回さなければならぬこと、復職後は、フルタイムでの勤務が難しいため、メンバーでフォローしながら仕事を進めなければならぬことなど、とても不安を感じていました。

しかし、部署として、これは二度目のことだったので、上司の「復職したメンバーは何かあった時に部署全員が対応できるように、仕事を一人で抱えない。必ず全員と共有しながら仕事を進めること」

が多いこともあり、特に制限を感じたことはありません。私のように仕事一筋の女性、それからプライベートを大切にしながら仕事を続けている女性、と様々な人がいますが、その人に合ったキャリアプランや働きやすい制度・環境が整っています。実際、上司は復職後もリーダーとしてフルタイムで働いていますし、私は、リーダー代理の経験後、法人営業部の販売促進担当として、新たな活躍の場に異動することが出来ました。

「できる、できない」を決めつけず、たくさんの方に、自分が一番輝ける場所を探し続けて欲しいです。そしてそんな輝きたいと思っている人たちをサポートしながら、お茶を通して、社会に貢献したいと考えています。



## 京都で活躍中！ VOICE OF WOMAN 03 キャリアアップからマネジメント、 活躍できる場に巡り合っ

1992年日用品メーカーに新卒で一般職として入社。その後、総合職への職務転換を行い、キャリアアップへの道を進む。化学工業系企業への転職を経て、株式会社一保堂茶舗へ2010年入社。現在、法人営業部販売促進担当として働く千田さん。働く環境を変えながら、常に新しい仕事へ果敢に取り組む女性として、お話を聞きました。





平成 26 年度 京都市

「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業表彰について

京都市では、「真のワーク・ライフ・バランス」の推進を通じて男女共同参画社会の発展に特に貢献していると認められる実績があり、その活動等が優れている企業を表彰しています。

「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業 市長賞



株式会社藤井大丸

《選考理由（取組内容）》

- 年次有給休暇の積立で制度は最大300日で、本人の長期療養や家族の介護、自己啓発の研修に利用できる制度となっている。
- 女性の積極的な登用にに向けた取組として正社員・契約社員への登用制度を設け、非正規社員からの登用や、課長職や主任職への女性の積極的な登用、女性社員の意見を積極的に取り入れるなど、女性の活躍を促している。
- 育児・介護休業法を超える制度として、育児のための短時間勤務制度の取得期間を小学校3年生の年度末までとしている（法定は3歳まで）。
- 育児休業取得後の復帰率はほぼ100%で、育児休業や育児のための短時間勤務制度の利用実績が高い。

「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業 特別賞

ニッサビビジネスサービス株式会社



《選考理由（取組内容）》

- 育児・介護休業法を超える制度として、育児休業は2歳まで（法定は原則1歳まで）、育児のための短時間勤務制度は小学校6年生の年度末まで取得可能としている。
- 介護休業は家族1人につき通算240日以内、介護による短時間勤務については家族1人につき通算480日以内取得可能とするなど、特に介護について法定を大きく上回る制度を整えている。また、男性社員の子の看護休暇取得実績がある。

株式会社都ハウジング

《選考理由（取組内容）》

- 育児・介護休業法を超える制度として、育児のための短時間勤務制度を5歳までの子を持つ従業員にまで適用、子の看護のための休暇については子1人あたり10日まで取得可能とし、育児や介護のための短時間勤務や会社車両の使用許可など柔軟に対応している。
- 女性の職域拡大に対する取組として、若手女子社員に対し、宅建などの資格取得について、学費補助と勤務時間の調整で支援している。
- 総従業員数15名、うち女性5名と比較的小さい規模の事業所であるが、育児休業取得実績がある。また、就業規則に定める基準を超える取扱についても柔軟に運用することにより、働きやすい職場環境づくりに努めている。
- 社員の居住地における町内会やボランティア等活動を奨励し、早退を認めるなどしており真のワーク・ライフ・バランスの取組として評価できる。



男女が共に個性と能力を發揮し、いきいきと活躍できる社会の実現を目指し、学習、相互交流を行う場として、毎年開催しているウイングスフォーラム 2014 の中で表彰式を行います。

【日 時】平成 26 年 12 月 6 日（土）午後 1 時 30 分～午後 4 時

【場 所】京都市男女共同参画センター ウイングス京都 イベントホール

「真のワーク・ライフ・バランス」の推進って？

「真のワーク・ライフ・バランス」の推進とは、京都市が提唱する独自のワーク・ライフ・バランスの考え方で、「仕事」「家庭」「地域・社会」との「つながり」を大切に、そこで求められる役割や責任を果たすことで、心豊かな人生を送るという視点を取り入れた新しい取組です。

女性の活躍推進に向けて

ここまで、「女性の活躍推進」をテーマに、様々な視点から日本の現状や取組の状況を見てきました。また、実際に企業で活躍しチャレンジを続ける3人の女性のインタビューは、心強いロールモデルでもあります。

女性がいきいきと活躍する社会の実現に向け、解決していかなければならない課題はいろいろありますが、政府の掲げた成長戦略を追い風に、国はもちろん、企業でも、今、多くの変革が起こっているのも事実です。そして、最後に大切なことは、一人ひとりの意識です。そのためには、男女共同参画の視点が、大きな役割を担っていると言えるでしょう。男性も女性も、いきいきと暮らせる社会の実現を目指して。

◆「女性の活躍を応援する」おすすめの本◆

これらの資料はウイングス京都図書情報室で借りることができます。



ホワイト企業  
女性が本当に安心して働ける会社  
経済産業省 / 監修  
文芸春秋  
57 / ケ



貴女（あなた）を輝かせるキャリアデザイン  
広岡 守穂、木本 喜美子、西山 昭彦 / 編著  
中央大学出版部  
57 / ア



「働くこと」とジェンダービジネスの変容とキャリアの創造  
金谷 千慧子 / 著  
明石書店  
57 / カ



ママの仕事復帰のためにババも会社も知っておきたい46のアイデア  
ファザーリング・ジャパン  
マザーリングプロジェクト / 編  
労働調査会  
57 / フ