男女共同参画社会をめざす

ゆうレポート

REPORT

東京都北区男女共同参画センター情報誌

インタビュー　東京消防庁 赤羽消防署 予防課 消防指令補　**髙村祐子** さん

W・L・B　平成27年度
北区ワーク・ライフ・バランス推進企業を認定しました

特 集

新法「女性活躍推進法」が制定されました

2016.2.26　No.36

新法「女性活躍推進法」が制定されました

一般財団法人女性労働協会　桂 香代子

昨年８月28日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。この新法は、働く場面において女性の個性と能力が充分に発揮されるよう、企業や地方公共団体に積極的な取組を求めたものです。最近は、会社の経営理念として女性活躍推進やダイバーシティ（多様性）を掲げるなど、女性社員の活躍を実行的に進めようとする経営者や人事の方々の強い意志や本気度を感じる場面も多くなりました。新法によって変革の速度がますます速まり、女性が伸び伸びと働ける土壌が整っていくことが期待されます。

ご紹介

一般財団法人
女性労働協会

昭和 27 年（1952 年）の創立以来、働く女性の地位向上と両立支援を基盤として、ファミリーサポートネットワーク事業、就業支援事業など、働く女性、働きたい女性に関する支援事業を展開しています。

◆法律のあらまし

女性活躍推進法は10年間の時限立法で、企業と地方自治体に対して、組織内、地域内での女性の活躍を積極的に図っていく、ポジティブアクションを促す法律です。特に労働者301人以上の企業に対しては、「採用段階での女性割合を○%にする」「女性管理職率を○倍にする」などの具体的な数値目標を含んだ「事業主行動計画」を策定し、実行、公表することを義務づけています。

女性活躍の度合は、地域、業種、企業規模、企業文化によって異なりますので、各企業においては自社の現状を把握したうえで、実態に即した目標値を定めることから始まります。ちなみにこの「事業主行動計画」策定は、300人以下の企業には努力義務となっています。

また、女性活躍が進んでいる企業を認定する制度と認定マーク（**図1**）も整いましたので、次世代育成支援対策推進法の子育てサポート企業・くるみんマークと同様に、今後目にする機会も増えていくことでしょう。

なお、順調にいけば施行の平成28年4月1日以降、公表された各社の女性活躍状況や取組情報を、各社ホームページや厚生労働省の「女性の活躍・両立支援総合サイト」で見ることができます。

図1

女性活躍推進法の認定マーク

◆新法制定2つの背景

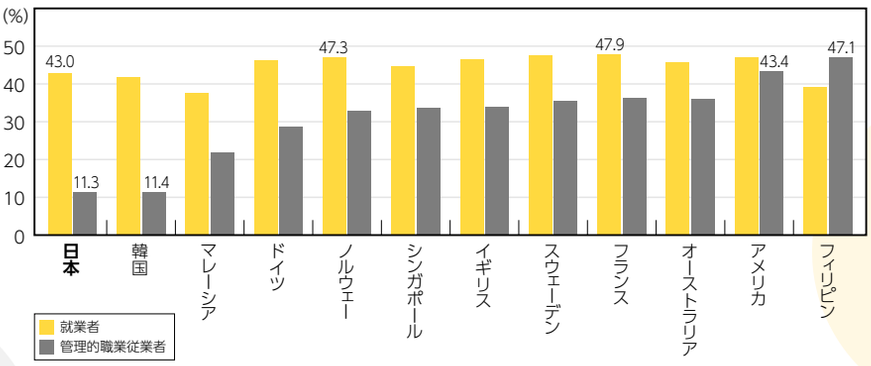
女性活躍推進法の制定に至った背景は二つあります。一つは、〝働く〟という場において、女性が力を充分に発揮できていないという現状です。

就労者における女性の割合は4割を超える一方で、第一子出産を機に退職する女性は6割に達します。出産後退職に至った理由を聞いた調査では、「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさで辞めた」「解雇・退職勧奨」「夫の転勤の関係」など、退職が本意ではないとする理由が全体の4割を占めていることからも、女性が子どもをもって働き続けることがいまだに難しいことがよくわかります。

管理職の女性比率も徐々に増えているとはいえ、国際的に見ると極端に少なく（**図2**）、仕事の場でもやはり女性の活躍はいま一歩と言わざるをえません。

もう一つは、少子高齢化による労

図2　就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



備考：総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年）、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」より作成
※ 内閣府男女共同参画局HPより参照

働力人口の減少という背景です。今、働く希望があるにも関わらず就労できていない女性が約300万人います（**図3**）。働きたい者が無理なく働けるかたちを整える必要があるのです。

◆ポジティブアクションとワーク・ライフ・バランスの2軸で取り組む

会社の中で女性を差別する意図がなくとも、「女性は辞めるから」「仕事には女性向き、男性向きがある」「女性は昇進・昇格を望んでいない」などのいわゆる性別役割分担意識が組織内にあり、その結果として「女性社員のほとんどは補助的業務」「管理職の大半が男性」「パートや派遣社員はほとんど女性」などの事実上の格差が出てきてしまっているというのが現実なのではないでしょうか。

この場合、その格差の解消を目指して、女性の能力発揮を図るために、会社は女性の採用や登用、研修の実施などに取り組む必要があります。この自主的かつ積極的な取組がポジティブアクションです。

ただ、女性の活躍を促すためにはポジティブアクションだけでは不十分で、男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせません。子育て期の長時間労働、介護での離職など、働く男性が抱える課題も大きいのです。

長時間勤務や転勤が前提になっている男性中心の働き方が変わり、誰もがワーク・ライフ・バランスがとれてこそ、女性の活躍も現実のものとなります。

昨年末に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」でも、「男性中心型労働慣行などの変革と女性の活躍」が計画全体を貫く視点として打ち出されています。

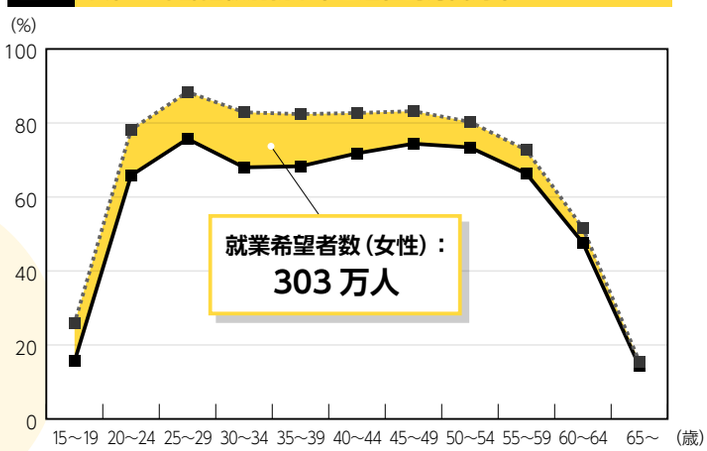
◆私たちにとっての新法は？

女性の活躍推進はすでに国のメインテーマです。これから、「女性活躍推進法」や「第4次男女共同参画基本計画」、「女性活躍加速のための重点方針」などを通して、働く場のみならず多角的に取り組まれていきます。

「女性の活躍」が意味するところは、育児や介護・看護などがあっても誰もがいきいきと働ける・働き続けられる、力を発揮できることにほかなりません。男性も女性も、自分らしいワーク・ライフ・バランスと活躍を実現していくために、私たちは、働く者として、経営者や管理職として、子や親・兄弟姉妹を持つ者として、まず、各々の立場から「働く場でのダイバーシティ」を意識することが大切なのではないでしょうか。

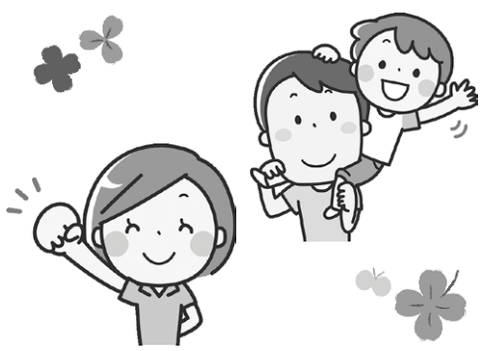
そしてこの潮流が、「就職したい」「両立したい」「能力を発揮したい」「管理職になりたい」「専門性を高めたい」「働くことへの意欲を持つ女性の皆さんにとって、自身のライフキャリアを主体的に描く転機として活きるものであってほしいと、心から願っています。

図3　女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率



備考：
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年）」より作成
2.「労働力率」は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合

※内閣府男女共同参画局HPより参照



［参考］

- 厚生労働省HPの「女性活躍推進法特集ページ」（新法についての具体的説明が網羅されています）
  http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html
- 女性の活躍・両立支援総合サイト
  http://www.positive-ryouritsu.jp/

— profile —

一般財団法人女性労働協会
業務第二課 課長
桂 香代子
Kayoko, Katsura

民間企業を経て1998年から同財団勤務。長らく働く女性、働きたい女性のための相談事業を担当。女性活躍推進（ポジティブアクション）、ハラスメント対応、キャリア支援などのテーマで相談・研修を担当。働く人の応援団になることがモットー。

平成27年度

「北区ワーク・ライフ・バランス推進企業」を認定しました

平成27年11月6日(金)、「北区ワーク・ライフ・バランス推進企業」認定式が、北区役所庁議室で行われました。

北区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度は、北区が仕事と生活の両立支援や男女がともに働きやすい職場環境づくりに取組む中小企業などを認定し、その取組みを応援する制度です。

6回目となる今年度は、区内図書館の運営業務を行う「株式会社エルコ」、事務機器の卸売を行う「株式会社ホロムア」、段ボールなどを製造する「興亜紙業株式会社」の3社が認定されました。

この日の認定式では、花川北区長から認定証が授与された後、企業代表者と区長による懇談が行われました。両立推進の取組みや事業内容などについて、和やかな雰囲気の中で歓談を交わし、認定式を終了しました。

仕事と生活の両立が進み、一人ひとりが多様な生き方、働き方を選択できるよう、北区では区内企業の取組みを応援していきます。

右から　興亜紙業株式会社 平岡利章代表取締役、株式会社ホロムア 坂本浩代表取締役、花川北区長、株式会社エルコ 有賀康夫代表取締役、株式会社エルコ 有賀有規子取締役

北区 ワーク・ライフ・バランス 推進企業を応援しよう!

「北区ワーク・ライフ・バランス推進企業」は、いわば働きやすく・住みやすい地域向上につながる活力源です。認定されると北区より支援が受けられます。

対象となる取組み

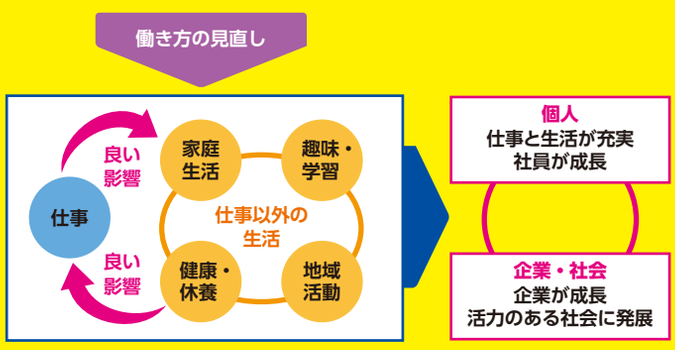
- 仕事と子育て・介護の両立支援に取組んでいる
- 男女ともに働きやすい職場づくりに取組んでいる
- 従業員が地域活動などに参加しやすい環境づくりに取組んでいる

支援内容

- **イメージアップ・PR支援**
  北区ホームページをはじめ、北区ニュースや区が発行する情報誌に取組みを紹介。認定企業を紹介するパネルを作成し、北区男女共同参画センターで展示。
- **経営支援**
  北区中小企業融資制度を利用できる、ワーク・ライフ・バランスの推進に関わる費用の補助を受けられる など

ワーク・ライフ・バランスって何?

「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」は「仕事」と子育てや介護、地域活動などの「仕事以外の生活」を両立し、双方が充実している状態のことをいいます。一人ひとりがやりがいを持って働き、仕事上の責任を果たすとともに、多様な生き方を実現することが期待できます。



参考：東京都「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」(2013年3月)

平成27年度 認定企業紹介

株式会社エルコ

企業概要

創　　業：昭和 59 年
所 在 地：北区西ヶ原1-56-12 第3ライデンビル3階
電　　話：03-5394-0591
業務内容：教育･学習支援事業(図書館の運営業務)
従業員数：51 名(男性 6 名、女性 45 名)

企業理念

「すべては利用者のために」
ひと手間かけたキメの細かいサービス

主な取り組み

- 一般事業主行動計画の策定
- 育児・介護休業や時間短縮勤務制度の整備と活用
- 長時間労働削減への取組み
- 年次有給休暇を取得しやすい環境づくり
- 女性管理職の登用
- 各種研修や教育訓練の充実
- 地域貢献

代表者コメント

代表取締役
有賀康夫さん

雇用の安定が高品質の図書館サービスを生み出します。モチベーションの高い図書館員の安心、安定した職場づくりのために、できる限りの企業努力を続行し、地域密着型の図書館づくりの一端を担ってまいります。

株式会社ホロムア

企業概要

創　　業：平成 21 年
所 在 地：北区岸町 1-9-2 ベルビックオオイワ1階
電　　話：03-5948-6981
業務内容：卸売業(事務機器の卸売)
従業員数：4 名(男性0名、女性 4 名)

企業理念

私たちは、「お客様の満足を最大化にする」を第一に考え、新しいオフィス環境・ドキュメンテーション文化の創造に向けて、個人の能力を最大限に生かし、お客様に心から満足していただける事を目指します。

主な取り組み

- 時間短縮勤務制度の整備と活用
- 就業規則の整備
- 業務効率化による職場環境整備
- 長時間労働削減への取組み
- 社員旅行などの福利厚生の充実
- 地域貢献

代表者コメント

代表取締役
坂本 浩さん

弊社の従業員は全員、女性であり母親です。仕事と家族・家庭を両立し安心して働ける環境作りを重視しています。早退、遅刻、有給休暇についても取得しやすくし、負担感の大きい女性が活躍出来る企業を目指しています。

興亜紙業株式会社

企業概要

創　　業：昭和 16 年
所 在 地：北区赤羽北1-16-3
電　　話：03-3907-0561
業務内容：製造業(段ボール・段ボールケースの製造)
従業員数：43 名(男性37名、女性6名)

企業理念

信頼・継続・調和

主な取り組み

- 多能工化導入による職場環境整備
- 育児・介護休業制度等の周知
- 各種研修や教育訓練の充実
- 社員相談窓口の設置
- 地域貢献・被災地貢献
- 高校生のインターンシップ・職場見学などの受け入れ

代表者コメント

代表取締役
平岡利章さん

過去からも漠然と取り組んでは来ましたが、これを機に仕事とプライベートの両立を試行錯誤しながら進めていきたいと考えています。取組の一つである多能工化はワーク・ライフ・バランスのみならず、生産性向上にも大きな力となっていくと考えています。

北区のきらめく
旬な人

仕事も、人間関係も大切に

profile

たかむら ゆうこ

1956年生まれ。大学卒業後、東京消防庁に入庁。その後、赤坂消防署の予防課に配属。共働きで３人の子育てをしながら、都内各署をまわり、現在は赤羽消防署の消防司令補として在勤。防火管理・査察のスペシャリストで後進の指導にも尽力。長年にわたり都民の安心と安全を守るため職務に励んできた「第68回都民の消防官」を受章。東京消防庁の消防官約１万８千人の中から、特に功績のあった５名が表彰され、女性の表彰は23年ぶりとなる。

赤羽消防署 予防課 消防司令補

髙村祐子さん

昨年10月、東京消防庁の消防官から特に功績のあった5名が「都民の消防官」として表彰されました。今回は受章者の髙村さんにお話を伺いました。

高村さんはどのようなお仕事をされているのでしょうか？

予防課に所属し、火災や人命危険の予防措置を推進しています。施設に消防に関する設備が法令通りに設置されているか検査や指導をします。

消防庁は男性の職場というイメージがありますが、実際はどうでしょうか

入庁した当時は確かに女性は少なかったですね。でも今は大分増え、性別に関わらず、協力して業務にあたっています。消防、救助活動にも女性が配属されています。また、救急では、女性職員が対応することによって、妊産婦さんをはじめ、皆様に安心感をもっていただいているように思います。

育児中の仕事と生活との両立はどのようにされましたか？

昔は多くの女性が結婚・出産をさかいに退庁していました。そのような中、私はなぜか仕事を辞めるという考えにはならなかったのです。仕事にやりがいを感じていたのですね。

当時は育児休業がありませんでしたので、産前産後休暇が終わった後、なんとか子どもを預かってもらうところを探して職場復帰をしました。時には自宅近くの保育園に入れず、職場近くの保育園まで子どもをおんぶして電車通勤したこともありましたね。それでも辞めずに続けられたのは、上司、同僚のサポートと、ミルクやおむつ替えなどの育児に協力と理解をしてくれた夫と両親がいたからだと思います。

働いている女性に向けてメッセージをお願いします。

職場では「仕事も大切だけれど、人間関係も大切に」と伝えています。人との関わりあいから人間的にも成長でき、それが糧となって、仕事へのより良い取り組みにも生かされていくものと思います。女性が働くことを応援していますし、頑張ってほしいと思います。

◆◆◆

優しい笑みで、明るく話される髙村さんの人柄にファンになりました。

●啓発講座

女性のための再就職支援講座

10／6
ビジネスマナー講座
マナー講師 西本竜子さん

10／8
身だしなみ メイクアップ実践講座
メイク＆フォトグラファー
坂井ナオミさん

10／9
知って差がつく！ 採用される!! 再就職のポイント
ハローワーク王子就職支援
ナビゲーター 小林智宏さん

１日目はペアワークを通して客観的に自分の印象を確認し、第一印象の大切さや電話の掛け方など、就職活動に使えるビジネスマナーを学びました。

２日目は就職活動のための服装・メイク方法と身だしなみの講義で、メイク実践も行われ、講師より参加者一人ひとりに似合う眉の描き方のアドバイスをもらいました。

最終日は応募書類の書き方などを学び、講師自身の就職活動の体験を通して、本やネットには載っていない再就職のポイントを話されました。

連続講座でしたが、今まで自分が気づかなかったポイントを学んだと喜びの声を多くもらいました。

西本竜子さん

坂井ナオミさん

小林智宏さん

●DV理解基礎講座

家庭モラル・ハラスメント
～夫の不機嫌に震える人たち～

10／21

講師：モラル・ハラスメント被害者同盟
主宰　熊谷早智子さん

ＤＶ（配偶者などから受ける暴力）には、身体的な暴力をはじめとして、いくつかの種類があります。その中の一つに、相手に対し言葉や態度により行う精神的な暴力があり、家庭でのモラル・ハラスメントといえます。講座では、その実態や被害者と加害者の関係性など具体例とともに学びました。

●啓発講座

大人のための片づけ上手講座
～らくらく整理収納術～

12／3

講師：
片づけ上手塾
エグゼカレッジ表参道校
代表理事 渡部亜矢さん

高齢社会に適応した身の回りの整理に詳しい講師のお話により、性別にかかわらず自立して生活するための「片づけ」の心構えと実践のコツを学びました。モノの整理が、気持を整理して自分らしい生き方を考えることに通ずると気づく講座でもありました。

●北区・東京家政大学連携講座

男女共同参画の視点から災害復興を考える
～東日本大震災被災者支援から見えてきたこと～

12／19

① 基調講演
「防災・復興と女性の力」

もりおか女性センター長
平賀圭子さん

② 東京家政大学研究グループからの報告

発災から避難、復興に至る過程での課題と災害への備えで何が必要かを考えるために、被災地で女性支援を続ける立場からの基調講演を聴きました。東京家政大学研究グループから被災者生活実態の調査報告もあり、被災地の復興の様子を実感することができました。

●女性活躍推進応援講座

きらめく女性が大切にする3つのこと

1／16

講師：スマイルボイスコンサルタント
倉島麻帆さん

北区で起業された倉島さんに、ピンチをチャンスに変えた体験談と、ポジティブに内面から輝く３つのポイントを話してもらいました。また、第一印象アップと複式呼吸・声の出し方のミニセミナーも取り入れ、受講者の皆さんが楽しく笑顔でワークをされました。笑顔の大切さを再認識する講座でした。

●東京都北区・東京家政大学連携事業
北区さんかく大学〈全5回〉

女性とスポーツ

【第１回】10／11
スポーツウーマンもう一つの戦い
女性スポーツ財団日本支部代表 三ツ谷洋子さん

【第２回】10／18
身体表現における美とジェンダー
東京家政大学児童学科准教授 梅谷千代子さん

【第３回】11／8
スポーツにおける女性の歴史とジェンダー
大阪女子短期大学人間健康学科教授
北田和美さん

【第４回】11／15 公開講座
私とスポーツ・オリンピック
東京家政大学女性未来研究所長
樋口恵子さん

【第５回】11／29
まとめのワークショップ
東京家政大学非常勤講師 笹川あゆみさん

今年のさんかく大学ではこれまでの女性とスポーツの関わり方を考えることを通して、ジェンダーについて学びました。

かつてスポーツは男性のためのものでしたが、女性も次第にスポーツ参加の権利を得て女性スポーツは盛んになりました。男性の競技と思われた格闘技にも進出し、各競技で女性選手が活躍していますが、まだまだ男性と同じ競技環境があるわけではありません。

またスポーツはスピードや高さ、強さを追求する男性優位基準でたたかう競技スポーツだけではなく、柔軟性や優美さを競うもの、健康な身体を保つためのものなど、さまざまなスポーツがあり、さまざまな関わり方があります。勝敗や記録にとらわれることなく、また身体能力にこだわることなく、皆が平等に身体を動かすことを楽しむスポーツという概念があることも学びました。

ドームホールで話す
樋口恵子さん

熱心に講義を受ける受講者の皆さん

情報コーナー

スペースゆう相談窓口　ひとりで悩まずにご相談を

電話番号：03-3913-0161

相談はすべて無料です。事前にお電話やスペースゆうの受付にてご予約ください。

こころと生き方・DV相談

パートナーからの暴力、家族との関係、職場でのセクシュアルハラスメントや人間関係など、生きていく上での悩みや問題について、女性の専門相談員が相談に応じます。面接相談時に通訳を希望される方は、相談日の7日前までに予約してください。

対象：女性　面接相談　50分　電話相談　30分

火曜日	毎週	9:40～16:40	6枠	金曜日	第1・3・5	9:30～15:30	5枠
水曜日	第1・5	15:00～20:00	5枠	土曜日	第1・3	11:00～12:00	1枠
	第2・4	13:00～18:00	5枠		第2・4	9:30～15:30	5枠
	第3	9:40～20:00	7枠	日曜日	第1	9:40～16:00	5枠

男性からの相談もお受けします

夫婦、家族問題について相談に応じます。相談は原則お一人年度内1回です。必要に応じて他の相談機関を紹介しています。

電話相談のみ 30分

第1水曜日　15:00～20:00のうち　1枠
第1・3土曜日　10:00～11:00　1枠

法律相談

離婚、財産相続、雇用・労働上のトラブルなど、身のまわりで起こる法律上の問題について、女性弁護士が相談に応じます。

相談日の1ヵ月前から予約を受付けます。
相談はお一人年度内1回です。

対象：女性　面接相談　30分

第3木曜日　17:00～19:15　4枠
第1土曜日　9:30～11:45　4枠

相談時に1歳～未就学児のお子様の保育を希望される方は、相談日の10日前までに予約してください。

世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2015」を公表しました

世界各国における男女格差を数値化しランク付けした世界経済フォーラム（World Economic Forum）のジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）が公表されました。日本は調査対象145か国のうち101位で、昨年に比べて3つ順位が上がりました。

ジェンダー・ギャップ指数は4つの分野で男女格差を分析し、順位付けしたものです。

ジェンダー・ギャップ指数ランキング・国別順位　日本…101位

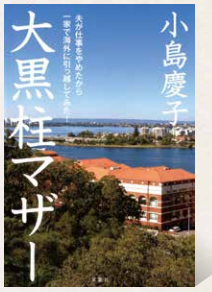
● 各分野の日本の順位

経済	労働人口、賃金、管理職、専門職の男女比	106位
教育	識字率、初中高等教育への進学率の男女比	84位
健康	出生時、平均寿命の男女比	42位
政治	議会議員、大臣職の人数の男女比	104位

「スペースゆう」のお薦め図書

大黒柱マザー

小島慶子 著
双葉社



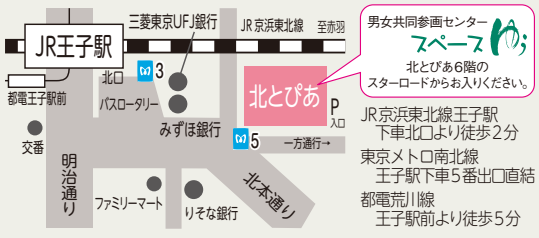
元テレビ局のアナウンサーで、現在はタレント、エッセイストとして活動する小島慶子さんはアナウンサー時代から共働きで子育てを経験。テレビ局を退職し、フリーとなっていた2013年に夫から「じつは、仕事をやめようと思う」と相談を受けました。そこからの心の揺れ動き、家族で選んだ行動が本書で書かれています。

小島さんの収入で一家を支えるという立場になった時の不安、プレッシャー、そして「男は働くもの」という思い込みの気づきなど、小島さんの実体験から得られた多様な生き方、働き方の大切さについて語られています。

スペースゆうの情報コーナーでは、男女共同参画や自分らしい生き方に関する資料を揃えています。ぜひお立ち寄りください。

男女共同参画センター「スペースゆう」へ来てみませんか

所在地　〒114-8503　北区王子1-11-1　北とぴあ5階
TEL 03-3913-0161　FAX 03-3913-0081
○開館時間　9:00～21:00（日曜日9:00～17:00）
○休館日　毎週月曜日、祝日（月曜日が祝日の場合はその翌日も休館）、年末年始（12/28～1/4）



編集後記

随分と昔の話で恐縮である。私の子供の頃の1960年代は、母親が専業主婦の家庭が多く、社会全体が、今で言う固定的性別役割分担意識の色濃い時代であったと思う。ただ、私の記憶には、友達と遊んだ帰り道、何処の家からかする夕飯の支度の匂いに、思わず駆け出して帰ったことが懐かしく残っている。そして、平成も三〇年余りが経とうとしている今日、あの頃には想像もつかない程、様々なものが変った。働き方もそれまでの終身雇用者に対し派遣雇用者が増加する等大きく変貌する一方で、仕事と生活の両立、調和が重要なテーマとなっている。個々の生き方や価値観が尊重され、一人ひとりがその人らしく暮らせるための社会環境が整っていることは、成熟した社会としての必須条件といえるのであろう。今回取り上げた「女性の活躍推進」でも、如何に活躍していくかは、主人公である女性自らの意志により決定し、進めていくことは言うまでもないが、その受け皿となる社会制度等が十分に機能していなければならないだろう。

私たちは、そのためにもこれから育児・介護や長時間労働等の様々な課題の解決に向け、さらに努力をしていかなければならないと改めて感じた。（K・N）