

平成 23 年度専門課題調査研究事業報告書

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関する調査研究

～県内企業が男女共同参画の推進に取り組むために～

平成 24 年 3 月

佐賀県立男女共同参画センター(アバンセ)

平成23年度専門課題調査研究事業

はじめに

ゴールドマン・サックス証券のキャシー・松井さんが、「女性の活用が経済成長のエンジンになる」という考え方“ウーマノミクス”を提唱しています。少子化著しい日本の成長をどうすれば支えることができるか。キャシーさんは三つの方法として出生率アップ、移民政策、女性活用を挙げ、なかでも女性の労働力率が男性並みになるとGDPを15%押し上げることが可能と推定しています。

日本の生産人口が減少しています。少子化、高学歴化もあって、働く若者がここ10年間で200万人も減少したと聞けば、わが国の将来が心配です。15～24歳の若者のうち職に就いている人は39.6%で515万人（2009年度）です。でも、これだと高校生も含むわけですからピンと来ませんが、大卒者を含む20～24歳の男性の就業率が60.3%ですから深刻さが分かります。大学新卒予定者の就職戦線は超氷河期のただ中。働く若者が減り続ければ、社会から活力が失われます。

25～54歳の日本女性の学歴は男性と大差なく、OECDの中でも上位です。しかし、この年齢層の女性の就業率は67.4%にとどまっており、北欧諸国に比べ約15ポイントも下回っているのです。男女格差が歴然としています。政府は結婚・出産を機に退職する人が多い既婚女性の就業を促し、家庭と仕事が両立できる働き方「ワーク・ライフ・バランス」を推奨して、同世代の就業率を2020年には73%に引き上げたいとしています。

男女共同参画社会を実現するための5本柱の一つに「男女が社会の対等なパートナーとしてあらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要がある」とうたっています。その上で数値目標「2020年30%」を掲げています。佐賀県においても男女共同参画の歩みは遅々としており、足元からの見直しの必要性を感じます。企業や団体の中で男女がその能力を等しく評価され、職階や所得に反映されているか。そうでなければ、どのように改善策を練り、実施するかが課題となります。

本年度の専門課題調査研究は、改めて地域の企業、大学への聞き取り調査を行うことにしました。職場における指導的地位への女性の登用やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて熱心に取り組む佐賀、福岡県内の企業8社には実情とさらなる課題を、佐賀大学と九州大学の研究者2名には、日本社会、企業などにおける女性の共同参画の展望と課題について伺いました。これらの調査内容をヒントにしながら、まずは佐賀県内の企業内で、これからどのようにして男女共同参画の気運を高める事業を展開していくかを考えたいと思います。聞き取りに応じていただいた企業や大学の皆さまには、ご協力に感謝いたします。

平成24年3月

佐賀県立男女共同参画センター館長 大草 秀幸

目 次

I	調査研究の概要	1
II	ヒアリングの内容	3
1	企業ヒアリング（佐賀県）	3
2	企業ヒアリング（福岡県）	8
3	学識経験者ヒアリング	13
III	企業の実施内容と効果	15
1	仕事と家庭の両立支援	15
2	女性の採用拡大と職域拡大	18
3	女性管理職の登用	19
IV	企業の実施促進に向けた課題	20

I 調査研究の概要

1 調査研究の目的

男女共同参画社会の実現のためには、女性の能力活用や男性の働き方の見直しなど、企業が積極的に男女共同参画の推進に取り組むための働きかけが必要である。

そこで、佐賀県内の企業において効果的な取組を探るとともに、企業の取組促進に向けて、県立男女共同参画センターの人材育成研修・啓発・情報提供などの支援機能を活かした事業のあり方を検討する。

2 調査方法と対象

(1) 企業ヒアリングの実施

男女共同参画の推進に取り組んでいる企業の実情を知るため、佐賀県と福岡県の企業8社に協力を依頼し、各社を訪問したうえで約1時間のヒアリングを実施した。

【佐賀県】

企業名	所在地	業 種	備 考
松尾建設(株)	佐賀市	建設業	佐賀県男女共同参画推進連携会議参加団体
(株)村岡屋	佐賀市	菓子製造販売業	均等推進企業表彰 佐賀労働局長奨励賞受賞 (平成16年度)
(株)佐賀玉屋	佐賀市	卸売・小売業	均等推進企業表彰 佐賀労働局長賞受賞 (平成11年度)
(株)佐賀銀行	佐賀市	金融・保険業	均等推進企業表彰 佐賀労働局長奨励賞受賞 (平成16年度) 佐賀県男女共同参画推進連携会議参加団体

【福岡県】

企業名	所在地	業 種	備 考
拓新産業(株)	福岡市	建設機材のレンタル業	福岡県男女共同参画表彰 企業賞受賞 (平成16年度)
(株)西部技研	古賀市	製造業	福岡県男女共同参画表彰 企業賞受賞 (平成22年度)
(株)博多大丸	福岡市	卸売・小売業	均等推進企業表彰 福岡労働局長賞受賞 (平成12年度)
(株)西日本シティ銀行	福岡市	金融・保険業	均等・両立推進企業表彰 (均等推進企業部門) 福岡労働局長優良賞受賞 (平成21年度)

(2) 学識経験者ヒアリングの実施

職場における男女共同参画推進の課題等について、佐賀・福岡両県で学識経験者の見解を聞いた。

【佐賀県】

学識経験者氏名	所属・職名
丸谷 浩介	佐賀大学経済学部准教授

【福岡県】

学識経験者氏名	所属・職名
遠藤 雄二	九州大学大学院経済学研究院准教授

3 調査期間

平成 23 年 10 月～11 月

4 調査項目

(1) 企業ヒアリング

- ・男女がともに活躍できる職場づくりのための制度・取組の内容
- ・取組の契機・背景
- ・取組を進める体制
- ・制度・取組による効果
- ・行政への要望等

(2) 学識経験者ヒアリング

- ・雇用の場における男女共同参画推進の課題（丸谷准教授）
- ・女性の労働力が高まる先進諸国の特徴（遠藤准教授）
- ・男女がともに活躍できる職場づくりに向けた課題

5 調査主体

佐賀県立男女共同参画センター

Ⅱ ヒアリングの内容

1 企業ヒアリング（佐賀県）

【実施企業一覧】

企業名	所在地	業 種	備 考
松尾建設(株)	佐賀市	建設業	佐賀県男女共同参画推進連携会議参加団体
(株)村岡屋	佐賀市	菓子製造販売業	均等推進企業表彰 佐賀労働局長奨励賞受賞 (平成 16 年度)
(株)佐賀玉屋	佐賀市	卸売・小売業	均等推進企業表彰 佐賀労働局長賞受賞 (平成 11 年度)
(株)佐賀銀行	佐賀市	金融・保険業	均等推進企業表彰 佐賀労働局長奨励賞受賞 (平成 16 年度) 佐賀県男女共同参画推進連携会議参加団体

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	松尾建設株式会社	業 種	建設業
本社所在地	佐賀市八幡小路 1 番 10 号	創 業 年	明治 18 年
従業員数	623 名（女性 49 名、男性 574 名） ※平成 23 年 10 月現在		
制度・取組の内容	Q 1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○女性が働きやすい職場環境づくりに取り組み、相互理解が進んでいる。子どもの病気のために休暇を取ることをはじめ、産休・育休などを取りやすい空気が自然と生まれている。 ○従来女性がいなかった設計部門で、4 年前から女性社員を登用し、活躍するようになった。今年度も女性が 1 名入り、さらに次年度も採用の予定である。 ○営業部門でも今年初めて新卒の女性社員を採用した。		
取組の契機・背景	Q 2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○以前は結婚退職を望む女性社員が多くいたが、現在は子どもを出産しても育児休暇を取得し、働き続ける社員が増えた。 ○10 年ほど前に施工部門で女性社員を積極的に採用した年があったが、結婚などを機にみな退職してしまった。		
取組体制	Q 3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○人事部を中心に進めており、さまざまな相談窓口も設けている。 ○社長自らが「経験を積んだ女性社員が途中で退職するのはもったいない」との考えを持ち、グループ会社の派遣社員への登用も含めて、再雇用にも積極的である。		
制度・取組の効果	Q 4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○女性の管理職はまだ誕生していないが、管理職のひとつ手前の課長代理や主任・副主任には女性が就いている。 ○特に設計部門を希望する女子学生の応募が増えている。 ○女性社員の意識が変わり、「結婚したら辞める」という空気はあまりない。		
行政への要望等	Q 5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○企業の中にいると、男女共同参画社会づくりに向けた啓発活動があまり見えてこない。一般においても、男女共同参画は一部の人たちだけが知っていて、その方々だけが活動しているような印象を持つ。企業に向けた広報活動を行うことが認識を深めることにつながる。 ○アバンセ実施の各コンテストは、インターネットで社員に応募を呼びかけている。以前行なわれていた「男の家事フォトコンテスト」は、身近な写真を使ったもので、気軽に応募しやすいと感じた。		
特記事項	佐賀県男女共同参画推進連携会議参加団体		

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	株式会社 村岡屋	業 種	菓子製造販売業
本社所在地	佐賀市鍋島町大字森田 882 番地	創 業 年	昭和 3 年
従業員数	245 名（女性 195 名、男性 50 名） ※平成 23 年 10 月現在		
制度・取組の内容	Q 1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○20 年以上にわたり、女性社長の強いリーダーシップで、積極的に女性社員を採用し、管理職にも登用してきた。本社の統括部門では総務課長と経理課長がともに女性であり、企画・広報でも女性社員が活躍している。 ○業務は主に和・洋菓子の製造と販売で、女性は販売部門に多い。佐賀・福岡・長崎県の全 33 店舗のうち、福岡の 1 店を除いてすべて女性の店長である。 ○店舗を統括する部署でも、エリア責任者として女性の課長補佐 1 名、係長 2 名を登用している。店長や販売員を指導するこのポストには、もともと男性社員を配置していたが、女性係長の登用で、以前よりコミュニケーションが取りやすくなったと社員からも好評である。 ○製造部門は男性の割合が多いが、農業高校で学んだ経験を活かしたい女性の志願者もいて男女がともに活躍しており、女性社員の育児休暇の取得率は、ほぼ 100%である。		
取組の契機・背景	Q 2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○先代社長から昭和 63 年に事業を引き継いだ前社長は、ギャラリーや喫茶の併設店など、新しい形態の店舗づくりに取り組んだ。同時に、販売員の接客マナーの向上のため、教育係に女性を任命するなど、積極的に女性社員の力を活用し、事業を発展させてきた。		
取組体制	Q 3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○現社長は男性社長に代わったが、前社長が築いた「女性が活躍する企業」の体制を引き継いで、事業を進めている。		
制度・取組の効果	Q 4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○新卒採用は高校生の割合が多い。「ここで働きたい」と意欲を持って入社する社員が増えたこともあり、この 3 年間は新卒採用での離職者がひとりもない。 ○課長、課長補佐、係長という役職者の他にも、副長、店長といった職に就く女性社員が増えている。		
行政への要望等	Q 5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○育児休業制度は希望者全員が活用している。しかし、第 2 子誕生を機にやむなく退職する社員もいる。ショッピングセンター内に outlet している店舗は 21 時～22 時までの営業のため、子どもの具合が悪くなった時にだれかに預けられる環境にない社員もいる。販売部門では育児との両立が難しい。行政には女性の就業を推進するためにも病児保育の体制を充実してほしい。		
特記事項	均等推進企業表彰 佐賀労働局長奨励賞受賞（16 年度）		

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	株式会社佐賀玉屋	業 種	卸売・小売業
本社所在地	佐賀市中の小路 2 番 5 号	創 業 年	文化 3 年(1806 年)
従業員数	270 名（女性 203 名、男性 67 名） ※平成 23 年 10 月現在		
制度・取組の内容	Q 1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○女性の多い職場である。社員採用は販売職の 1 コースのみで、入社後にまずは販売業務を経験する。能力のある社員は男女を問わず管理職に登用している。 ○課長級 19 名のうち女性管理職は 5 名である。外商部門や、総務・財務などの後方部門にも女性の責任者を配置している。 ○各フロアの責任者である「フロアマネージャー」は、13 名中の 9 名が女性である。その他、全体で「セールス・スタッフマネージャー」として女性 21 名が活躍している。 ○外商部門は 26 名中、女性は 1 名である。物腰のやわらかさがお客様に好評である。 ○過去、女性の部長級も 2 名いたが、既に定年を迎えて退職している。今後も誕生する道は開かれている。		
取組の契機・背景	Q 2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○近年は郊外に大型ショッピングセンターが増え、県内の競争が激しくなっている。有期雇用の社員が増えた半面、正社員の人数は 20 年前の半数以下になっており、リーダーとしての活躍が期待されている。 ○これまで女性は結婚や出産、子育て、転職といった理由で中途退職する人が多く、定年まで勤める人がほとんどいなかった。社員半減の一方で、経験を積んだ中堅社員が辞めることは大変な痛手であり、仕事を続けられる環境を整えることが急務だった。		
取組体制	Q 3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○産休、育児休暇はもちろん、短時間勤務制度も導入している。 ○能力があれば男女を問わず、人事評価等を経て、上司の推薦のもと役員会で昇格を行っている。		
制度・取組の効果	Q 4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○平成 8 年に初めて女性が部長職に就いたとき、課長職の女性はまだ 2 名しかいなかった。15 年を経て社員総数は大幅に減っているが、女性の管理職は増えている。30～40 歳代の中堅の女性社員が増えている。		
行政への要望等	Q 5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○男性の育休取得の実績はまだない。現在、女性は育休が 3 名、産休が 1 名、短時間勤務も 1 名が利用している。行政においては、育休復帰の際の育児施設の拡充、支援など検討していただければ幸いだ。		
特記事項	均等推進企業表彰 佐賀労働局長賞受賞（11 年度）		

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	株式会社佐賀銀行	業 種	金融・保険業
本社所在地	佐賀市唐人二丁目 7 番 20 号	創 業 年	明治 15 年
従業員数	1455 名（女性 469 名、男性 986 名） ※平成 23 年 3 月末現在		
制度・取組の内容	Q 1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○育児休業の期間を 1 年から 1 年 6 カ月に延長し、短時間勤務制度や看護休暇なども導入。平成 22 年度に次世代認定マーク「くるみん」を取得した。子育てしながら働きやすい環境づくりを進めている。 ○平成 22 年 10 月に女性支店長 2 名を登用した。 ○平成 22 年 4 月に人事制度を一部改定し、一般職行員が地域限定の経営職にステップアップでき、管理職を目指せるようになった。 ○CS（Customer Satisfaction=顧客満足）向上のためのプロジェクトの立ち上げなど、女性の視点での問題点把握や業務改善に取り組んでいる。 ○本部の専門的ポジションでの勤務希望者を募る「行内公募制度」を導入し、女性も積極的に応募している。		
取組の契機・背景	Q 2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○行員の約 3 分の 1 が女性であるため、組織の活性化を図る上で女性の活躍は不可欠であり、サービス業として男女を問わず能力を発揮していくことが重要である。 ○以前は結婚・出産をきっかけに退職する女性行員が多かったことから、優秀な人材の確保という観点からも女性の働きやすい職場づくりが必要であった。		
取組体制	Q 3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○経営トップの方針に基づき、人事企画部をはじめ本部全体で取り組んでいる。		
制度・取組の効果	Q 4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○支店では資産運用のリーダーである「マネーアドバイザー」として多くの女性が活躍するようになってきている。本部の専門職である「チーフ・ファイナンシャルアドバイザー」にも女性を 1 名登用している。 ○窓口業務の他に融資・渉外など女性行員の活躍の場が以前より増えている。 ○男性の育児休業制度利用者がこれまでに 2 人いる。取得しやすいように、一定期間について有給となるよう制度を改めている。		
行政への要望等	Q 5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○男女共同参画に関する広報・啓発や学習機会をさらに充実してほしい。		
特記事項	均等推進企業表彰 佐賀労働局長奨励賞受賞（16 年度） 佐賀県男女共同参画推進連携会議参加団体		

2 企業ヒアリング（福岡県）

【実施企業一覧】

企業名	所在地	業 種	備 考
拓新産業(株)	福岡市	建設機材の レンタル業	福岡県男女共同参画表彰 企業賞受賞 (平成 16 年度)
(株)西部技研	古賀市	製造業	福岡県男女共同参画表彰 企業賞受賞 (平成 22 年度)
(株)博多大丸	福岡市	卸売・小売業	均等推進企業表彰 福岡労働局長賞受賞 (平成 12 年度)
(株)西日本シティ 銀行	福岡市	金融・保険業	均等・両立推進企業表彰 (均等推進企業部門) 福岡労働局長優良賞受賞 (平成 21 年度)

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	拓新産業株式会社	業 種	建設機材のレンタル業
本社所在地	福岡市早良区早良二丁目 10 番 6 号	創 業 年	昭和 52 年
従業員数	73 名（女性 26 名、男性 47 名） ※平成 23 年 10 月現在		
制度・取組の内容	Q 1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○「自立した中小企業」をモットーに掲げ、顧客満足のための残業や休日出勤などを極力行わずに、まずは働く社員の満足度が高まるように努めている。業界では早い時期に完全週休 2 日制を導入し、残業や休日出勤もほとんどない。 ○育児休業制度の取得率は 100%である。気兼ねなく休めるように、初めから部署の配置人数に余裕を持たせていて、代替社員の雇用を必要としない。また、休業中の仕事を誰でもカバーできるよう、担当業務は数年毎に交替させている。 ○保育園の送迎などに配慮した短時間勤務や時差出勤などは、中小企業ならではの姿勢で、細かく制度化せずに個々の社員の希望に合わせて柔軟に応じている。 ○社員が企画・運営するサークル活動が活発なほか、休日のための貸出用図書・DVD を多数備えており、ワーク・ライフ・バランスの促進に努めている。		
取組の契機・背景	Q 2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○20 数年前に中途採用から新卒採用に切り替え、合同企業説明会に初めて参加した際、自社のブースには学生が集まらなかった。そこで、社員がきちんと休めるように就業規則を整備し、有給休暇取得率 100%など就労環境のよさをアピールすると、会社説明会に学生が殺到するようになった。		
取組体制	Q 3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○創業者である社長自らが各社員の有給休暇取得状況をチェックし、取得を促すなど、就労環境の向上に率先して取り組んでいる。またセクハラ・パワハラなどをはじめ、社員が運営する多くの委員会があり、積極的に業務改善に取り組んでいる。		
制度・取組の効果	Q 4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○時間外に取引先から業務関連の依頼が入ることもあるが、基本的には対応していない。理解を得られないケースもあるが、「社員満足度を向上させても赤字にはならない」というこれまでの実績があり、方針を堅持している。 ○社員自由参加のスポーツ大会、レクリエーション活動などを頻繁に開き、経営企画、広報、セクハラ・パワハラ対策などの各種委員会を設けて活動することで、社員の勤続意欲・向上心がますます高まっている。今後は業態を広げて社員が職種を選べるようにしたいと考えている。 ○管理職を目指す女性が少ないが、現在は 1 名いる。管理職ではないが、設計部門では 4 名中の 3 名が女性であり、事務職以外でも女性が活躍している。		
行政への要望等	Q 5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○取引先との間で、時間外の業務対応をしないことにしていると、摩擦も生じやすい。ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも、一般的にこうした業務姿勢が理解されるような社会環境の醸成に努めてもらいたい。		
特記事項	福岡県男女共同参画表彰 企業賞受賞（16 年度）		

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	株式会社西部技研	業 種	製造業
本社所在地	福岡県古賀市青柳 3108-3	創 業 年	昭和 37 年
従業員数	204 名（女性 31 名、男性 173 名） ※平成 23 年 10 月現在		
制度・取組の内容	Q 1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○創業時から常務取締役として主に経理面を担当してきた前社長（女性）が、平成 9 年の社長就任をきっかけに、女性社員活性化規定の制定など女性が働きやすい制度づくりに取り組んだ。 ○さらに「女性社員キャリアアップ制度」で、女性社員がキャリアアップを確認し合い、意欲を高めている。		
取組の契機・背景	Q 2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○これまで女性社員はアシスタント業務が中心で、結婚するとみな退職していた。 ○諸制度が整った後もしばらくは結婚退社が続いたが、平成 17 年に総務部社員が初めて育児休業制度を利用し、職場に復帰した。 ○スウェーデンとアメリカ、中国に関連会社がある。時間内に仕事を終わらせるための努力・集中力など、関連会社の社員の働き方には見習うべき点が多く、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めるうえで、大きな影響を受けている。		
取組体制	Q 3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○「女性にもっと活躍してもらいたい」という社の方針があり、実際に育児休業制度を利用した女性社員が誕生したことで、よいロールモデルとなっている。 ○先代の社長に続き、平成 14 年就任の現社長も、女性がさらに活躍できるように働きやすい環境づくりに力を入れている。		
制度・取組の効果	Q 4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○管理職である「マネージャー」は、現在 24 名中 2 名が女性で、続く「アシスタントマネージャー」にも女性 1 名を登用している。 ○これまで女性のいなかった営業部門でも積極的に女性を登用し、営業担当の社員が現在 4 名活躍している。 ○近年の新卒採用では、男女をほぼ半数ずつ採用している。また技術職の女性も積極的に採用している。技術職女性はまだ若手ばかりのため、今後のキャリアアップを期待している。 ○働き続ける女性のモデルが誕生したことで、育児休業制度の利用者が増えた。		
行政への要望等	Q 5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○福岡県から受けた男女共同参画企業表彰や、子育て応援宣言企業への登録は、会社のよい PR になっている。男性の育休活用はまだ実績がなく、社員に働きかけているが、今後も男女共同参画の気運を高める施策を続けてほしい。 ○女性側に「自分がキャリアを積む」という意識が薄い場合がある。働き続けるための諸制度の問題でなく、「専業主婦になりたい」などの希望で結婚退社するケースも少なくない。女性がもっと前向きに仕事に向かい合い、スキルアップを目指すよう社会への啓発をお願いしたい。		
特記事項	福岡県男女共同参画表彰 企業賞受賞（22 年度）		

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	株式会社博多大丸	業 種	卸売・小売業
本社所在地	福岡市中央区天神 1 丁目 4 番 1 号	創 業 年	昭和 27 年
従業員数	557 名（女性 283 名、男性 274 名） ※平成 23 年 11 月現在		
制度・取組の内容	Q 1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○一般的な会社と違って営業時間が長いため、社員は 9 時 40 分から 20 時 10 分までの間で交替して勤務している。子育て中の社員には勤務時間の短縮制度があり、子どもが小学校 4 年生になるまで、通常 7 時間 20 分のところを短縮して 6 時間などに変えることができる。産休・育休から職場に復帰したほとんどの社員がこの制度を利用している。 ○育児休業制度は、これまで子どもが 1 歳になるまでとしていたものを、3 歳になるまでに延長した。 ○約 3 年前、部長級の管理職 9 名のうち 1 名に、初めて女性が就いた。マネジャーの女性は既に大勢活躍している。性別に関係なく、社員のやる気を重視している。 ○社員は期首に重点課題を挙げるとともに、スキルアップの計画を立てている。キャリア形成に関しては、J・フロントリテイリング(株)が設置する「キャリアサポートカレッジ」において大阪で講習を受けたり、通信教育を受講したりして、必要な業務知識の習得に努めている。		
取組の契機・背景	Q 2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○以前は、出産を機に退職する女性社員がほとんどで、優秀な人材の流出になっていた。段階を踏みながらではあるが、将来の人材活用を考え、子育て中の社員が少しでも働きやすくなるように声を聞きながら、徐々に育児休業や短縮勤務の期間を延長することなどで環境整備を行っている。		
取組体制	Q 3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○人事・総務部を中心に、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。		
制度・取組の効果	Q 4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○子どもを持つ女性社員が働きやすくなるように制度を変えてきたことで、子育てを理由に退職する社員がほとんどいなくなった。		
行政への要望等	Q 5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○保育施設の充実。特に土・日・祝日の保育実施施設の充実をお願いしたい。		
特記事項	均等推進企業表彰 福岡労働局長賞受賞（12 年度）		

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

社 名	株式会社西日本シティ銀行	業 種	金融・保険業
本社所在地	福岡市博多区博多駅前三丁目1番1号	創 業 年	昭和19年
従業員数	3,886名（女性 1,297名、男性 2,589名） ※平成23年11月現在		
制度・取組の内容	Q1 「男女がともに活躍できる職場づくり」のために、御社ではどのような取組を進めていますか。 ○平成20年策定の中期経営計画の施策に、これまで女性が少なかった本部企画部門や支店営業部門への女性行員の登用を掲げ、現在までに資産運用の営業職「マネーアドバイザー」などへ、延べ約200名を登用した。また、現在、206カ店中、3カ店には女性支店長を配置している。 ○従来の総合職・地域特定職コースに加え、総合職と同様の職務で転居を伴う転勤がない「地域総合職」コースを新設した。コース転換ができ、ライフステージに合わせた多様な働き方が可能になった。 ○平成21年には育児休業期間を4歳までに延長し、短時間勤務制度を設けるなど両立支援策を拡充した。また、出産や育児、介護などを理由に退職した行員の再雇用制度を導入した。在職3年以上、退職後5年未満などの一定条件を満たした元行員が応募でき、採用された場合は原則として退職時と同じ待遇で働けるようになった。		
取組の契機・背景	Q2 取り組んだきっかけ・背景には、どのようなことがありましたか。 ○平成20年2月に行員の意識調査を行ったところ、全体のモラルの高さに比し、女性行員のモチベーションが相対的に低い結果となった。経営陣が、中期経営計画の目標である「お客さまとともに栄える九州 NO.1 バンク」を達成するためには多様な人材が能力を最大限に発揮できることが必要と認識し、女性の活用に関する施策を盛り込んだ。		
取組体制	Q3 取組は、どのような体制で進めていますか。 ○人事グループに女性専担者を配置し、諸制度の改革を行った。 ○両立支援制度への理解を深め、女性行員も活躍できる職場の実現のために、パンフレットを作成し全行員に配布しているほか、管理職を対象に女性の積極活用に関するセミナーを実施し、女性の管理職候補を対象にマネジメント力アップのための研修を実施した。		
制度・取組の効果	Q4 取組の結果、どのような効果が表れていますか。 ○営業職などこれまで男性比率の高かった部門や管理職へ登用された女性行員が実績を上げており、それが女性行員の活躍の場をさらに広げる結果となっている。また、短時間勤務制度を利用しながら実績を上げている行員も増えている。そのような女性行員はロールモデルとして行内報等で紹介しており、退職者数が減少するなど女性行員全体のモチベーションアップにつながっている。		
行政への要望等	Q5 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて、行政の男女共同参画施策に対する要望・事業提案などがありましたらお聞かせください。 ○育児休業を終えて職場に戻る予定の行員が、保育所入所のタイミングが合わずに仕方なく休業期間を延長することがある。入所待機児童の問題は早急に解決していただきたい。 ○先進的な取組を行っている他社の事例を参考としたいので、情報を提供していただきたい。		
特記事項	均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）福岡労働局長優良賞受賞（21年度）		

3 学識経験者ヒアリング

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

学識経験者 氏 名	丸谷 浩介 （佐賀大学経済学部准教授）
(1) 雇用の場における男女共同参画推進の課題について ○大学教員は専門職で、実力のみの世界であり、女性も増えている。子どもがいても、講義の時間などを除けば比較的自由に動きやすく、代替の講師雇用があるので育児休業も取得しやすい。しかし、大学職員の女性管理職を見ていると、入試時期などに休日出勤や時間外勤務が続く「男性並み」の働き方が要求されており、家庭生活は相当厳しいのではないかと思われる。 ○男性は既に生活を犠牲にして働いているため、そこへ女性が進出すると、歪みが生じるという現実があることも否定できない。雇用機会均等の結果、一方では退職に追い詰められる女性たちが現れてくる。女性の職域拡大は、現状のままでは進まないだろう。 ○日本と同様にイギリスでも働き方のモデルは男性正社員だが、ヨーロッパ諸国が日本と違うのは、転職が前提となっていることだ。例えば、経理専門をアピールして転職ができる。日本では最初に入った会社で働き続けるのが一般的であり、このような雇用環境は、簡単に崩すことができない。	
(2) 「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて ○「男性並み」の働き方を柔軟に変えていくことが必要だ。例えば「ノー残業デー」などを設けて過剰な長時間勤務を規制すると、人々は生活設計を立てやすくなる。労働時間を短縮すると仕事が回らないような状況であれば、短時間でも働きたい人をワークシェアで受け入れるしかない。社会全体の労働時間を法律で強制的に短くしたり、もっと休みやすくしたりして、多様な社員を受け入れる環境をつくることが重要である。ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティで大切なのは、だらだらと働くことなく、限られた時間内で職務を全うすることだ。 ○男性正社員中心の働き方を、裁判所は長年認めてきた。昭和 30 年以降の判決は「仕事最優先」の思想が濃厚である。裁判所が日本的な働き方を認め、法律が定められ、企業もそれに従ってきた。男女とも多様な人が特性を活かして働ける社会への転換が必要だが、社内の変革はすぐにできることではなく、この点の根本的な解決には政治の力が必要である。 ○意思決定の場への女性の参画を進めるために数値目標を定めることは、短期的には仕方がない。そうしてでも割り当てるしかないのだが、長期的には難しい。男性は長時間勤務や転勤も覚悟して、人生の 40 数年を捧げるつもりで就職する。しかし女性の中には転勤してまで働きたくない人もいるだろう。男性正社員モデルのままでは、女性を意思決定の場へ引っ張り上げるのは無理がある。 ○一度仕事を辞めても復帰しやすい職業のひとつに、資格が必要な看護師がある。復職や転職を容易にするためには、看護師に資格があるように、どんな業務も客観化できるようにすることだ。「私はこれができる」と客観的に示すことができる仕事の武器を、男女がともに持つことが必要である。	

「男女がともに活躍できる職場づくり」に関するヒアリング調査

学識経験者 氏 名	遠藤 雄二 （九州大学大学院経済学研究院准教授）
（１）女性の労働力が高まっている先進諸国の特徴 ○イギリスやオランダにおいては、40 年前までは専業主婦が多数であった。年齢階級別労働力率をグラフ化すると、30 年前までは日本と同じように「M字カーブ」を描いていた。 ○ドイツには昔から、いわゆる「3 歳児神話」があった。女性の管理職は未だに少ないが、女性の首相が誕生していることから分かるように女性の参画意識は進んでいる。 ○スウェーデンなどの北欧と日本とを比較する場合に、歴史的な大きな違いを理解しておく必要がある。これらの国では自治体よりも先に労働組合が結成された。鉱山の近郊などで産業別の労働組合がまず生まれ、自治体に代わって労働組合が小学校を設立していった歴史がある。 ○アメリカでは、50 年代までは「女性の幸せは家庭にある」と信じられていた。1964 年になって雇用平等法ができ、性別によって差別されることがなくなった。60 年代のアメリカにおいて、女性差別、ベトナム反戦、人種差別の 3 つが、政権をも揺るがす大きな人権問題であった。64 年の男女平等法の制定、66 年の全米女性機構の誕生により、アメリカは男女平等に向かって大きく前進することになった。 ○現在のアメリカにおいては、管理職の 40%超が女性であり、巨大企業の女性社長も珍しくない。毎年誕生する医者と弁護士の半数以上は女性で占められている。しかし、アメリカの特徴は「形式的平等主義」で、女性の働き方を男性モデルに近づけるという発想である。未だに男女の賃金格差が残っており、産前産後休暇を男性に対する逆差別と捉える州もある。 ○実効性のある法律の制定によって状況が変わることの見本として、イギリスの「性差別禁止法」ならびに「同一賃金法」の制定があげられる。それまで 2～3%台であった管理職に占める女性比率が、わずか 4 年で 25%台を超えた。	
（２）「男女がともに活躍できる職場づくり」に向けて ○雇用の場での間接差別が依然として続いている日本は、男女雇用機会均等法の再改正が望まれる。 ○変革のポイントは政治の場、雇用の場、地域の場の 3 つにあり、ポジティブ・アクションや女性の政治参画を進めること、男女雇用機会均等法を抜本的に変えることが重要で、さらに国民の教育の質を高めていくことが必要である。 ○ワーク・ライフ・バランスに取り組むと同時に、非正規雇用の問題を解決していかなければならない。 ○福岡市でワーク・ライフ・バランス研究会が 4 回ほど開催された際に、企業のさまざまな取組を聞いた。“ノー残業”に取り組んでいる企業は、効率的な会議の運営方法など、業務の改善に知恵を絞り、効果を上げている。	

Ⅲ 企業の取組内容と効果

ヒアリングで明らかになった企業の主な取組を「仕事と家庭の両立支援」、「女性の採用拡大と職域拡大」、「女性管理職の登用」の3つに分類・整理し、その効果とともに以下に抜粋する。

1 仕事と家庭の両立支援

【松尾建設株式会社の事例】

○以前は結婚退職を望む女性社員が多くいたが、子どもを出産しても育児休暇を取得し、働き続ける社員が増えた。女性が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

⇒社員の意識が変わり、「結婚したら辞める」という空気はあまりない。子どもの病気のために休暇を取ることをはじめ、産休・育休などを取りやすい空気が自然と生まれている。

【株式会社佐賀銀行の事例】

○育児休業の期間を1年から1年6カ月に延長し、短時間勤務制度や看護休暇なども導入。平成22年度に次世代認定マーク「くるみん」を取得した。子育てしながら働きやすい環境づくりを進めている。育児休業制度は、取得しやすいように一定期間について有給となるよう制度を改めている。

⇒以前は結婚・出産をきっかけに退職する女性行員が多かったが、多くの女性が活躍するようになり、活躍の場も以前より増えている。男性の育児休業制度利用者がこれまでに2人いる。

【拓新産業株式会社の事例】

○顧客満足のための残業や休日出勤などを極力行わずに、まずは働く社員の満足度が高まるように努めている。時間外に取引先から業務関連の依頼が入ることもあるが、基本的には対応していない。

○社長自らが各社員の有給休暇取得状況をチェックし、取得を促すなど、就労環境の向上に率先して取り組んでいる。

○社員が企画・運営するサークル活動やスポーツ大会、レクリエーション活動などが活発なほか、休日のための貸出用図書・DVDを多数備えており、ワーク・ライフ・バランスの促進に努めている。

○経営企画、広報、セクハラ・パワハラ対策など社員が運営する各種委員会を設けて積極的に業務改善に取り組んでいる。

⇒各種活動で社員の勤続意欲・向上心がますます高まっている。「社員満足度を向上させても赤字にはならない」というこれまでの実績がある。

【拓新産業株式会社の事例】

- 育児休業中の仕事を誰でもカバーできるよう、担当業務は数年毎に交替させている。
- 気兼ねなく休めるように、初めから部署の配置人数に余裕を持たせていて、代替社員の雇用を必要としない。
- 保育園の送迎などに配慮した短時間勤務や時差出勤などは、中小企業ならではの姿勢で、細かく制度化せずに個々の社員の希望に合わせて柔軟に応じている。

⇒育児休業制度の取得率は 100%であり、女性が活躍している。

【株式会社西部技研の事例】

- 前社長（女性）が、平成 9 年の社長就任をきっかけに、女性社員活性化規定の制定など女性が働きやすい制度づくりに取り組んだ。
- 諸制度が整った後もしばらくは結婚退社が続いたが、平成 17 年に総務部社員が初めて育児休業制度を利用し、職場に復帰した。
- 「女性にもっと活躍してもらいたい」という社の方針があり、実際に育児休業制度を利用した女性社員が誕生したことで、よいロールモデルとなっている。

⇒これまで女性社員はアシスタント業務が中心で、結婚するとみな退職していたが、キャリアアップを確認し合い、意欲を高めている。働き続ける女性のモデルが誕生したことで、育児休業制度の利用者が増えた。

【株式会社博多大丸の事例】

- 育児休業制度は、これまで子どもが 1 歳になるまでとしていたものを、3 歳になるまでに延長した。
- 子育て中の社員には勤務時間の短縮制度があり、子どもが小学校 4 年生になるまで、通常 7 時間 20 分のところを短縮して 6 時間などに変えることができる。産休・育休から職場に復帰したほとんどの社員がこの制度を利用している。

⇒子どもを持つ女性社員が働きやすくなるように制度を変えてきたことで、子育てを理由に退職する社員がほとんどいなくなった。

【株式会社西日本シティ銀行の事例】

- 育児休業期間を4歳までに延長し、短時間勤務制度を設けるなど両立支援策を拡充した。
 - 従来の総合職・地域特定職コースに加え、総合職と同様の職務で転居を伴う転勤がない「地域総合職」コースを新設した。コース転換ができ、ライフステージに合わせた多様な働き方が可能になった。
 - 両立支援制度への理解を深め、女性行員も活躍できる職場の実現のために、パンフレットを作成し全行員に配布している。
- ⇒短時間勤務制度を利用しながら実績を上げている行員も増えている。そのような女性行員はロールモデルとして行内報等で紹介しており、退職者数が減少するなど女性行員全体のモチベーションアップにつながっている。

2 女性の採用拡大と職域拡大

【松尾建設株式会社の事例】

○従来女性がいなかった設計部門で、4年前から女性社員を登用し、活躍するようになった。今年度も女性が1名入り、さらに次年度も採用の予定である。

○営業部門でも今年初めて新卒の女性社員を採用した。

⇒女性社員の意識が変わり、「結婚したら辞める」という空気はあまりない。女性の管理職はまだ誕生していないが、管理職のひとつ手前の課長代理や主任・副主任には女性が就いている。設計部門を希望する女子学生の応募が増えている。

【株式会社佐賀銀行の事例】

○本部の専門的ポジションでの勤務希望者を募る「行内公募制度」を導入し、女性も積極的に応募している。

○資産運用のリーダーである「マネーアドバイザー」として多くの女性が活躍するようになってきている。本部の専門職である「チーフ・ファイナンシャルアドバイザー」にも女性を1名登用している。

⇒窓口業務の他に融資・渉外など女性行員の活躍の場が以前より増えている。

【株式会社西部技研の事例】

○近年の新卒採用では、男女をほぼ半数ずつ採用している。また技術職の女性も積極的に採用している。

○これまで女性のいなかった営業部門でも積極的に女性を登用し、営業担当の社員が現在4名活躍している。

⇒「女性社員キャリアアップ制度」で、女性社員がキャリアアップを確認し合い、意欲を高めている。技術職女性はまだ若手ばかりのため、今後のキャリアアップを期待している。

【株式会社西日本シティ銀行の事例】

○平成20年策定の中期経営計画の施策に、これまで女性が少なかった本部企画部門や支店営業部門への女性行員の登用を掲げ、現在までに資産運用の営業職「マネーアドバイザー」などへ、延べ約200名を登用した。

⇒営業職などこれまで男性比率の高かった部門や管理職へ登用された女性行員が実績を上げており、それが女性行員の活躍の場をさらに広げる結果となっている。

3 女性管理職の登用

【株式会社 村岡屋の事例】

○20 年以上にわたり、女性社長の強いリーダーシップで、積極的に女性社員を採用し、管理職にも登用してきた。本社の統括部門では総務課長と経理課長がともに女性であり、企画・広報でも女性社員が活躍している。

○佐賀・福岡・長崎県の全 33 店舗のうち、福岡の 1 店を除いてすべて女性の店長である。

○店舗を統括する部署でも、エリア責任者として女性の課長補佐 1 名、係長 2 名を登用している。

⇒課長、課長補佐、係長という役職者の他にも、副長、店長といった職に就く女性社員が増えている。「ここで働きたい」と意欲を持って入社する社員が増えたこともあり、この 3 年間は新卒採用での離職者がひとりもない。

【株式会社佐賀玉屋の事例】

○能力のある社員は男女を問わず管理職に登用している。課長級 19 名のうち女性管理職は 5 名である。外商部門や、総務・財務などの後方部門にも女性の責任者を配置している。

○各フロアの責任者である「フロアマネージャー」は、13 名中の 9 名が女性である。その他、全体で「セールス・スタッフマネージャー」として女性 21 名が活躍している。

⇒平成 8 年に初めて女性が部長職に就いたとき、課長職の女性はまだ 2 名しかいなかった。15 年を経て社員総数は大幅に減っているが、女性の管理職は増えている。

【株式会社西日本シティ銀行の事例】

○両立支援制度への理解を深め、女性行員も活躍できる職場の実現のために、パンフレットを作成し全行員に配布しているほか、管理職を対象に女性の積極活用に関するセミナーを実施し、女性の管理職候補を対象にマネジメント力アップのための研修を実施した。

⇒女性行員が実績を上げている。退職者数が減少するなど女性行員全体のモチベーションアップにつながっている。

Ⅳ 企業の取組促進に向けた課題

Ⅲ章に抜粋した企業の事例から、男女がともに活躍できる職場づくりにおいて特に効果が高いとみられる取組と、その特徴をまとめる。さらに、各企業からの要望や、学識経験者の意見を踏まえ、企業の取組促進に向けた課題を整理する。

1 仕事と家庭の両立支援

佐賀県のA社へのヒアリングでは、女性が働きやすい職場環境づくりに取り組むことで、子どもに関することで休暇を取得しやすい雰囲気が自然に生まれ、女性社員の意識も以前とは変わってきている、との回答が得られた。福岡県のB社では、ワーク・ライフ・バランスの取組を促進し、時間外の業務対応をなるべくしないように努めていることがわかった。働きやすい職場環境が社員の満足度を高め、そのことが業績の維持にもつながっているとの見解であった。このB社では、社員が育児休業制度を利用しやすいように配慮しているほか、短時間勤務や時差出勤などは個々の社員の希望に応じており、柔軟な働き方が可能な職場の環境が、多様な社員の活躍につながっているとみられる。

育児休業期間の延長や、短時間勤務制度の新設など、諸制度の整備は全社員に占める女性の割合にかかわらず進んでおり、実際に多くの企業で子どもを持つ女性社員が活躍していることが明らかになった。しかし、企業からは、病児保育を含む保育施設の充実や、保育所の入所待機の解消など、子育て支援に関する行政への要望もあり、仕事と子育ての両立において、企業内で対応できない問題を抱えている社員の存在もうかがえた。

結婚退職する女性が多かった企業で、初めて育児休業制度を利用した社員が活躍することにより、後輩社員の育休利用が増えたという福岡県のC社の事例からは、一般企業において、女性ロールモデルの有無が、女性社員の就労継続に影響するのではないかと考えさせられる。さまざまな両立支援制度があっても、実際に利用した社員が周囲にいないのであれば、利用を考えなかったり、利用を躊躇させたりする要因があるのではないだろうか。

ロールモデルに関しては、短時間勤務制度を利用しながら実績を上げている社員の活躍を社内報で紹介し、女性社員全体のモチベーションアップにつながっているという福岡県のD社の取組も参考となるだろう。

D社ではこのほかにも、両立支援制度への理解を深めるために、独自のパンフレットを作成し、管理職を含めた全ての社員への配布を行っている。企業独自の両立支援制度の有無にかかわらず、男女がともに子育てや介護をしながら働き続けるためには、それぞれの社員が育児・介護休業法に定められた両立支援制度をよく理解しておくことが必要だろう。企業の側から男性社員に育児休業の取得を働きかけているが、なかなか浸透しない。啓発パンフレットが育児休業取得の促進に有効な手段となることを期待したい。

2 女性の採用拡大と職域拡大

男性社員の割合が多い福岡県のC社では、女性の採用が増え、近年の新卒採用では男女がほぼ半数ずつになっているとの回答が得られた。また、女性社員が携わる仕事の範囲も、さまざまな業種で広がっていることが明らかになった。複数の企業で、営業・企画・渉外・融

資・設計・技術などの部門への新たな女性社員の登用がみられ、これらの社員が既に実績を上げているとの回答もあった。新規登用された社員が成果を上げることで、他の部署においても女性の登用が進んだり、新たなポジションに女性が就いたりするなど、企業全体での女性の活躍がさらに高まることが期待できるだろう。「業務の性質上、女性が活躍しやすい部署と、やや活躍しにくい部署があるようだ」との声も聞かれたが、いずれの職場でも男女がともに能力を発揮できるよう配慮されており、多くの企業が新たな分野での女性社員の活躍を期待している様子がうかがえた。

3 女性管理職の登用

女性の管理職が活躍している佐賀県のE社からは、能力のある社員を男女問わず管理職に登用しており、以前と比べて社員の総数は大幅に減ったものの、女性管理職の人数は増加しているとの回答が得られた。今回のヒアリング協力企業においては、管理職への女性の登用や、仕事と子育ての両立支援、キャリア形成の支援など、女性社員が長期的に活躍するための取組を、女性の社長が先頭に立って進めてきたという回答も目立った。そのひとつの佐賀県のF社へのヒアリングでは、女性の社長が20年以上にわたって活躍し、女性社員の採用や、管理職への登用を積極的に進めていたことがわかった。女性トップや女性リーダーの活躍する姿が働く女性社員の意欲を高め、さらなる女性管理職の誕生につながっていく。重要なポストにより多くの女性が就くことを期待したい。

4 男女共同参画推進の課題

雇用の場において男女共同参画を進める際の課題として、佐賀大学経済学部丸谷浩介准教授からは、まず「男性並み」の働き方を変えなければならない、との指摘があった。女性の職域拡大や管理職の登用についても、「男性並み」の働き方が求められる現状のままでは厳しいとの見解である。「労働時間を法律で強制的に短くしたり、多様な働き方が可能な仕組みをつくったりすることが大切だが社内変革は容易ではない」との丸谷准教授の指摘からは、これらの問題解決にかなり長期的な取組を必要とすることがわかる。

また、企業が実施する「ノー残業デー」などについて、企業の取組事例を多く知る九州大学大学院経済学研究院の遠藤雄二准教授は、「効率的な会議の運営方法など、企業が業務の改善に知恵を絞るようになり、効果が上がっている」と言う。これらの指摘から、男女の社員がともに能力を発揮して活躍するためには、仕事と家庭の両立に向けて、まずは長時間労働の是正を企業へ働きかけることが必要ではないだろうか。

さらに、今回の調査で企業からも要望があったように、各社の先進的な両立支援制度や女性の職域拡大・管理職登用などの事例を紹介することによって、それぞれの企業での取組分野を拓けるきっかけづくりにもなるだろう。

女性自身が仕事に向き合う意欲を高め、スキルアップを目指すよう、啓発の強化や学習機会の提供を望む声もあった。働く男女がともにキャリアを積んで活躍できる社会を目指し、学校や家庭・地域における男女共同参画の意識啓発にも、引き続き取り組んでいくことが必要である。

佐賀県立男女共同参画センター（アバンセ）

〒840-0815 佐賀市天神三丁目 2-11

TEL: 0952-26-0011

FAX: 0952-25-5591

URL: <http://www.avance.or.jp/>

E-mail: danjo@avance.or.jp