



CONTENTS

- 特集** | **治部 れんげ氏** (東京科学大学リベラルアーツ研究教育院准教授) コラム
- 01 「なぜ多様性、強いては女性活躍の推進が必要なのか改めて考える」
 - 03 女性活躍推進とは、目的ではなく手段である。
 - 04 女性活躍企業同盟 令和5年度活動報告
 - 05 女性活躍推進賞受賞者紹介「株式会社キャリア・ブレスユー」
 - 06 女性活躍推進賞受賞者紹介「株式会社サンコー」



Special Feature

なぜ多様性、強いては女性活躍の
推進が必要なのか改めて考える



近年、女性の多様な働き方や生き方が模索される中で、男女ともに家事育児を分かち合い、また職場ではジェンダーに関わらず能力を発揮できるように社会づくりを和歌山県では目指しています。

今回「なぜ多様性、強いては女性活躍の推進が必要なのか改めて考える」というテーマで、ジェンダー平等やライフワークバランス、ダイバーシティ経営など幅広く精通されている「治部れんげ」さんにコラムを寄稿いただきました。

このコラムを通じて、皆さん一人ひとりがちょっとした日々の選択を大切にする機会やヒントを得てもらえることを願っています。

東京科学大学
リベラルアーツ研究教育院准教授
治部 れんげ



治部 れんげ（プロフィール）
ミシガン大学フルブライト客員研究員（2006～07年）。日経BP社記者（1997～2013年）。内閣府男女共同参画計画実行監視専門調査会委員、豊島区男女共同参画推進会議会長。日本メディア学会ジェンダー研究部会会長、日本テレビ番組審議会委員。著書に『稼ぐ妻育てる夫：夫婦の戦略的役割交換』（勁草書房）、『炎上しない企業情報発信：ジェンダーはビジネスの新教養である』（日本経済新聞出版社）、『「男女格差後進国」の衝撃』（小学館）、『ジェンダーで見るヒットドラマ』（光文社）など。



今から10年前、女性活躍推進法が成立した後、様々な地域で「女性の活躍」をテーマに講演をしました。資料の準備をしながら「女性の活躍」とパソコンに打ち込んでいたら、当時、小学生だった息子が「女性だけじゃダメでしょ。男性も頑張らない」と言いました。そこで「女性が社会で活躍、男性が家庭で活躍」と書いたら「それなら、いいよ」と納得したのでした。

これまで家庭内で無償ケア労働に従事していた女性たちが、家の外で働くようになれば、当然、家事・育児・介護・看護などを女性以外も分担する必要があると思います。近年、男性の育児休業が注目されているのは、そのためです。三世帯同居であれば、祖父母の助けがあります。が、やはり現役世代が男女ともに、家中のことと外のことを両方、協力して進めていくことが大事なのです。

この10年で日本は大きく変わりました。今では「女性が外で活躍するのはいいことだ」と言う人が増えてきて、かつてはお嬢様大学として有名だった女子大で話をする「私たち、ずっと働くつもりです」「共働きで子育てをしたい」と言う人が大半になりました。私の勤め先は、かつて日本の大企業に多数、ビジネスマンや技術者を送り出してきました。そこで学ぶ男子学生たちも今では「自分ひとりの稼ぎでは心配だから、共働きがいい」と言う人が多いです。北海道から

九州まで、出張で訪れた先の人と話す。「息子は育休を取っていた」という高齢女性や「将来結婚したら、子どもの教育費や家のローンがあるから、共働きがいい」という学生の声を聞きます。

若い世代の希望にかなう職場や社会をつくることは、人口減少に悩む地域では重要な戦略です。兵庫県の北部にある豊岡市は、数年前から若者が戻ってきたくなる、男女平等な街づくりに取り組んでいます。特に若い女性が経済的に自立できる職場を作るため、市役所と市内企業が一緒にワークイノベーション、つまり働き方改革に取り組んできました。目指すのは男女がともに家事育児を分かち合い、男性も女性も職場で能力を発揮できるような社会づくりです。

この豊岡市にあるメーカー、中田工業を取材したときのことで。三代目社長は自ら男性育休を取得し、社員のお手本としてワークライフ・バランスの推進に取り組んでいます。また、社長が先頭に立って女性活躍を進めたところ、若手女性社員が自ら率先して外部研修を受け、海外市場開拓の取り組みを始めるまでに、社内に活性化したそうです。中小企業ではありますが、女子大生から新卒採用の問い合わせもくるようになりました。こうした話を聞いて、女性活躍や育児をしながら働く人が活躍できる職場づくりは、企業の発展につながることを実感しました。

同様の取り組みは、和歌山県内の企業、雇用主にもたくさんあると思います。特に地域に根差した企業などの場合、従業員数が少ない中で、皆が最大限、力を発揮するには、性別や家族構成に関わらず、安心して働けることが大事です。また、お互いの発想で助け合える文化を作ること、子どものこと、親の介護について相談し、仕事のシフトを融通しやすくなるでしょう。みなさんの職場で、誰かの子どもが熱を出したら、どうしていますか。親の介護と仕事を両立している社員を、周囲はどんな風に支えていますか。お母さんだけでなく、お父さんも、保育園のお迎えに行けていますか。

自分以外の大事な誰かを支えながら、安心して働いている人がたくさんいるほど、組織は強くなります。支えてもらったら、恩を返そうと思うのが人間だからです。あえて「ダイバーシティとインクルージョン」とカタカナを使わなくても、小さな組織では「多様性と包摂」を実践している組織はたくさんあるはずですよ。一度、ご自身の職場を見直してみてください。

治部れんげさんのセミナー「人材難時代に考える経営戦略としての女性活躍」を、2月13日(木)午後2時からオンラインにて開催。参加無料。申込みは下記QRコードから。



女性活躍推進とは、目的ではなく手段である。

組織開発は「Being」と「Doing」の累積

女性活躍推進の取組によって、どんな組織の姿を目指したいかをしっかり描けているかが、理想の組織を実現する上での大きなポイントとなります。理想の状態を定義するBeingと、それを実現するための具体的な行動を描くDoing。女性が活躍できている理想の状態を作るためには、「女性活躍推進だ」と掲げるだけでは中々前に進みません。その状態を作るためにどんな行動を増やせばいいか、というDoingを具体的に考え、実践する必要があります。

女性活躍だけではない、目指すべきは先の全員活躍

女性が活躍するためには、男性も無関係ではありませんし、見渡せばいろんな状況の方がいます。育児や介護のために時短勤務や休業が必要なのは、女性だけではないという価値観も一般的になってきました。「多様な人材全員が活躍できるための仕組みづくり」であるという意識の共有が必要です。

「女性支援」から「女性起点」へと変えていく

女性は出産や介護があると仕事の機会に恵まれず、家庭の状況によっては仕事を続けることが困難な人もいます。そんな女性に働き続けてもらうために、いろいろと支援していくことが必要だ、というのが女性支援型です。このような支援は当然必要なのですが、現状はこれだけでは行き詰っている組織も増えているのではないのでしょうか。

解決策としては、男性中心の硬直化した組織を変えていく必要があります。そのためには、女性を含む多様な人材が多様なリーダーとして活躍していくことが急務です。硬直化している組織であるということは、固定概念を破ることが必要です。その手段としてダイバーシティ推進があり、その1つに女性活躍推進があります。女性を含む多様な人材がいきいきと働く職場は、多様な働き方ができる変化に強い組織へ生まれ変わることが期待できます。



組織を変革させる4つのプロセス

ポイント1

トップやリーダーによる意思表明
(組織全体の意識を変えていく)

ポイント2

現場の声を反映させる
(実情に合った歓迎される仕組み作り)

ポイント3

制度の内部周知、知識を浸透させる
(制度はあるのに使われないを無くす)

ポイント4

常に変化し続ける
(数値等で効果測定しながら微調整)



女性活躍企業同盟 令和5年度活動報告

女性活躍企業同盟参加企業・団体間交流会

実施日：9月22日、参加者：20名

講師：佐野 由美氏 公益財団法人21世紀職業財団関西事務所長

テーマ：女性がイキイキと活躍するために

～“アンコンシャス・バイアス”を意識する～



トップ及び管理職層を対象とした女性活躍セミナー

実施日：12月22日、参加者：35名

講師：堀江 敦子氏 スリール株式会社代表取締役社長

テーマ：女性活躍から始める多様な人材を活かす経営

魅力ある女性リーダー養成講座

(1)実施日：8月29日、参加者：25名

講師：本庄麻美子氏（和歌山大学経済学部准教授）

テーマ：リーダーシップ講座&ロールモデルによるパネルディスカッションと交流会

(2)実施日：9月21日、参加者21名

講師：谷水美香氏（ヒューマン・トータルバランスサポートりんと代表）

テーマ：アサーティブコミュニケーションを学ぶ

(3)実施日：10月6日、参加者：27名

講師：國弘隆子氏（有限会社Office Creation代表取締役）

テーマ：コーチングを学ぶ



大学生キャリアデザイン講座

実施日：10月14日、参加者：28名

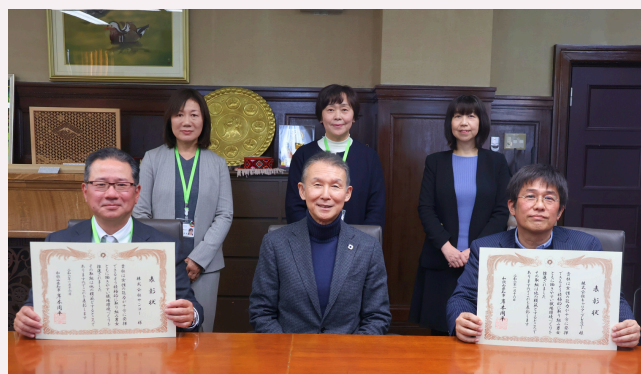
講師：金川めぐみ氏（和歌山大学経済学部教授）

テーマ：男女共同参画ワールド・カフェ

～大学生と社会人の本音ミーティング～

「女性活躍推進賞」表彰式

令和5年度は株式会社キャリア・ブレスユー様、株式会社サンコー様が「女性活躍推進賞」を受賞し、岸本知事から賞状を贈呈しました。



令和5年度女性活躍推進賞

株式会社キャリア・ブレスユー

企業概要

代表者：代表取締役 東 正志

所在地：和歌山市

業種：サービス業

正社員数：13名（うち女性6名〔女性比率46.2%〕）R5.12.24現在



取組経緯

職業紹介や人材派遣をメインに、働く人に寄り添い、“なりたい自分”の実現を支援するとともに、採用コンサルタントとして、企業が抱える人材採用や定着に関する課題を解決するべく多方面からサポートしている。求職者と企業双方の理想を追求し、細やかな提案を行うことでよりよい環境を整え、誰もが生きやすい社会を創ることを目指している。人材ビジネスや雇用促進事業に取り組んできた経験を活かして、仕事と子育てが両立できる体制が整備できるよう、率先して女性が活躍できる環境づくりに努めている。

主な取組内容

○女性の登用・育成

- ・女性の役員比率 R4年度：50.0%（女性1名/2名）
- ・女性管理職の登用や育成を積極的に進めており、社内外で女性リーダーを養成するための研修を取り入れている。

○多様で柔軟な勤務態勢

- ・ビジネスチャットツール、タスク・プロジェクト管理ツールを活用し、部門内、社内全体で情報共有ができる体制を整備。こどもの発熱等で急な場合でも、情報共有ができていますので、心理的負担を感じることなく、気兼ねなく休暇を取得できる。
- ・子連れ出勤体制として、学級閉鎖や警報等により学校が休みになった際、こどもを連れての出勤を認めている。こどもが時間を過ごせるセミナールームの提供や職場体験を実施している。

○継続就業支援

- ・社内に臨床心理士や公認心理師がおり、家庭や仕事の相談を気軽にできる体制を整備。心理的負担が軽減され、継続就業に繋がっている。



受賞者のコメント

この度は「和歌山県女性活躍推進賞」を頂き、誠に光栄に存じます。私たちは、働く人々の「なりたい自分」の実現を支援し、企業の人材採用や定着の課題解決に取り組んでいます。人材ビジネスや雇用促進事業で培った経験を踏まえ、女性が働きやすい環境整備に力を注いでまいりました。今後も、多様で柔軟な働き方を提供し、仕事と子育ての両立を支援する体制を強化します。女性の登用や育成をさらに推進し、地域社会の発展に貢献してまいります。



令和5年度女性活躍推進賞

株式会社サンコー

企業概要

代表者：代表取締役 角谷 太基

所在地：海南市

業種：製造業

正社員数：77名（うち女性39名〔女性比率50.6%〕 R5.12.20 現在



取組経緯

結婚・出産・育児等による離職防止や、働きやすく働きがいのある職場環境整備を目指して、女性活躍や健康経営に取り組み、健康面、精神面にも配慮した職場環境作りをすすめている。また、事務作業のDX化を進め、業務を共有、平準化、見える化し、効率よく業務を進める工夫をすることで、お互いにフォローし合い、有給休暇を取得しやすい環境作りにつなげている。業務効率面、働きやすく働きがいのある職場環境作りの両方に力を注ぎ、性別に関わらず従業員全員が健康で安心して働ける会社を目指している。

主な取組内容

○女性の登用・育成

- ・女性の管理職比率 R4年度：30.4%（女性7名/23名）
- ・業務やスキルアップに必要な資格取得費用を会社が負担。

○クローバー（社内女性会）の活動

- ・部門間の情報共有を目的に2019年に発足。女性が活躍できる職場環境作りを目的に「えるぼし」認定にチャレンジ。女性管理職比率を向上するため、外部研修の情報を社内で発信、参加の呼びかけ。結婚や出産を理由にした退職者を無くすため、業務の共有化、DX化に努める。
- 令和4年5月「えるぼし」3段階目の認定を取得。

○多様で柔軟な勤務態勢

- ・在宅勤務、短時間勤務ができる職場環境を整備。
- ・社内グループウェアを利用し、職場環境改善のアイデアを提案できる環境を整備。

○育児休業取得促進

- ・育児休業取得率 R4年度：100%（男性3名、女性5名）
- ・産前・産後休業、育児休業からの復帰率100%（R2～R5年9月まで、男女ともに100%）
- ・育児休業復帰後に、職場復帰研修を実施。



受賞者のコメント

この度は、女性活躍推進賞を授与いただき誠にありがとうございます。弊社は2019年に社内女性会「クローバー」を発足し、昼食会やお茶会の開催、社内報の発行など、部門間の情報共有を目的にコミュニケーションを円滑にする活動を行っています。また、2024年度には管理職の女性が占める割合が27.7%となっており、女性の育休取得100%、男性も積極的に取得するようになりました。これからも安心して働くことが出来、働きがいがある職場環境づくりに取り組んでまいります。



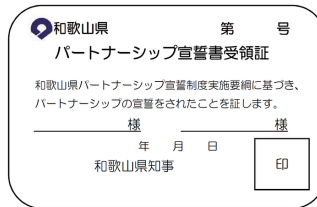
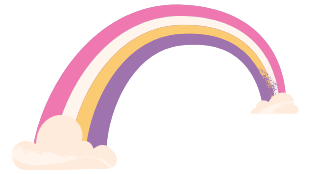


和歌山県パートナーシップ宣誓制度へのご理解・ご協力のお願い

本制度は、和歌山県で暮らすLGBTQの方々の日常生活の生きづらさを軽減しようとするものです。法律上の効果を生じさせるものではありませんが、本制度の利用者が、宣誓書受領証の提示等により、婚姻している方々と同じサービスや対応を受けることができるよう、制度へのご理解・ご協力をお願いします。

「宣誓書受領証」の提示により利用できるサービスがありましたら、和歌山県 多様な生き方支援課までご相談いただくと幸いです。

(電話：073-441-2510 E-mail：e1105001@pref.wakayama.lg.jp)



宣誓書受領証（表面）



詳しい制度内容について

和歌山こどもまんなか応援団からのお知らせ



「和歌山こどもまんなか応援団」は仕事と子育ての両立を推進し、こどもや子育て中の方々を応援する事業所や団体を県が登録する制度です。

参加企業や団体に対して、セミナーの開催やコンサルティングの派遣等を通じて「こどもまんなか」の取組を支援します。

「和歌山こどもまんなか応援団」への参加については、下記QRコード、または和歌山県こども未来課までお問い合わせください。

(電話：073-441-2492 E-mail：e1103002@pref.wakayama.lg.jp)



申込フォーム



県労働政策課からのお知らせ

学生、結婚や出産で離職した女性、定年退職した方、UIターンで県内就職を考えている方などを支援するため、下記の就職支援情報サイトを

「はたらコーデわかやま（一般求職・転職者向け）」
「Uわかやま就職ガイド（新卒向け）」を通じて、企業・採用情報などを発信しています。

各サイトへ掲載を希望される企業様は、和歌山県 労働政策課までご連絡ください。

(電話：073-441-2807 E-mail：e0606003@pref.wakayama.lg.jp)



はたらコーデわかやま



Uわかやま就職ガイド