



▶京都市からのお知らせ

平成25年度「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業と実践エピソード作品の表彰について

京都市では、家族や地域との「つながり」に着目し、京都発の新しいワーク・ライフ・バランスの考え方を「真のワーク・ライフ・バランス」として提案しています。

この度、「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すると認められる実績があり、その活動が特に優れている企業と、市民の皆さんから募集した「真のワーク・ライフ・バランス」実践エピソードの中で特に市民の皆様を紹介したい作品を表彰しました。

平成25年度京都市「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業表彰

●「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業 市長賞

「真のワーク・ライフ・バランス」推進の取組や、女性の登用における取組の内容を企業の規模や業種も考慮して総合的に判断し、特に優れている企業に対して授与しています。

英興株式会社

- ・総従業員数 100名(うち女性14名)
- ・代表者 代表取締役社長 杉本 直
- ・事業内容 石英加工、半導体関連製品販売
- ・本社所在地 京都市伏見区下鳥羽6反長町123番地
- ・設立 昭和22年9月



◆取組内容の紹介

育児・介護休業法等を超える制度として、子の看護休暇や介護休暇は法を超える日数を設定。また、半日単位で取得できる年次有給休暇制度を導入している。更に、各従業員の実情に合わせて、就業規則に定める基準を超える取扱い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。

こうした取組により、特に男性従業員の介護休業や介護休暇、子の看護休暇の取得割合が高い。そのほか、女性の割合が少ない企業であるが、女性の積極的な登用にも力を入れており、管理職への登用実績がある。

●「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業 特別賞

取組内容が優れている企業や、その他特筆すべき取組を行っている企業に対して、該当がある場合に授与しています。

株式会社一保茶舗

- ・総従業員数 193名(うち女性140名)
※非正規従業員を含む。
- ・代表者 代表取締役社長 渡辺 孝史
- ・事業内容 京銘茶の加工・製造及び販売
- ・本社所在地 京都市中京区寺町通二条上る
- ・設立 昭和39年4月



◆取組内容の紹介

育児・介護休業法等を超える制度として、育児のための短時間勤務制度を小学校就学前の子を持つ従業員にまで適用。また、育児休業復帰者の場合は、子が小学校就学前まで、子の看護休暇を日数制限無しで取得可能としている。時間単位で取得できる年次有給休暇制度も導入している。

こうした取組により、育児休業や育児のための短時間勤務制度の取得実績が高く、特に、非正規雇用者の育児休業取得実績があることが特徴的である。

そのほか、元々女性の割合の高い企業であるが、女性の積極的な登用にも力を入れており、管理職総数に占める女性の割合も高い。

※敬称略

平成25年度「真のワーク・ライフ・バランス」実践エピソード表彰

- 「真のワーク・ライフ・バランス」実践エピソード市長賞 河村 健太 様
- 自分らしさで「真のワーク・ライフ・バランス」賞 井上 好美 様
- 一味違う!子育てママさん楽しく社会参画賞 京都ベリーダンス部 代表 西村 佳那子 様
- みんなが共感!簡単工夫で両立賞 加藤 みのり 様

御応募いただいた全作品は、京都市情報館(「暮らしの情報」→「男女共同参画」→「真のワーク・ライフ・バランスの推進」)で御覧いただけます。

<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町 488
TEL : 075-222-3091 FAX : 075-222-3223
http://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/soshiki/6-1-2-0-0_1.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
TEL : 075-212-7490 FAX : 075-212-7460
http://www.wings-kyoto.jp



男女共同参画通信

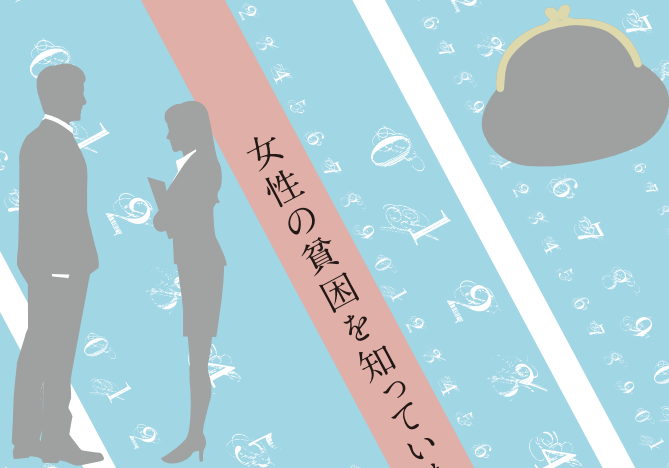
February, 2014
©Kyoto City

Vol. 36

給与階級別給与所得者の構成割合(男女別,平成23年)より

66.1

女性の貧困を知りしこがらぶの。



66.1%

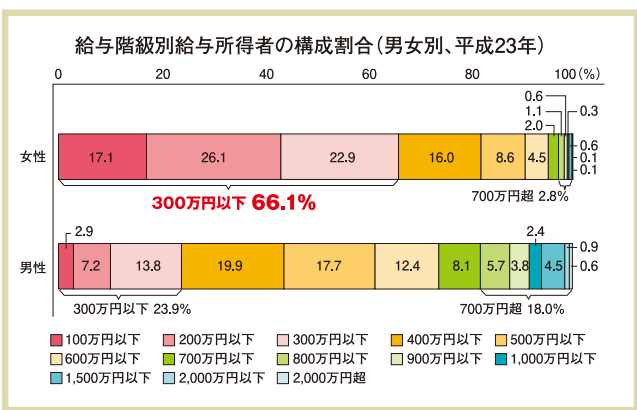
年間給与所得が300万円以下の女性の割合
内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」平成25年より
給与階級別給与所得者の構成割合（男女別、平成23年）

女性の貧困を知っていますか？

世界的にみると、安全で経済的にも発展している、豊かな国・日本。過去の水準から見れば下がっているとはいえ、民間企業で働くサラリーマンや役員、パート従業員の平成24年の平均年収は400万円を超えています（国税庁「平成24年分民間給与実態統計調査」より）。しかし、これを男女別に見ると、平均年収は、男性が502万円、女性が268万円と大きく差が開いていることが分かります。このように日本の家庭の豊かさは、男性を主な稼ぎ手とする世帯収入を見る限りにおいてであり、ひとたび女性だけに焦点を当てれば、貧困に直面する女性の姿が見え隠れするのである。

国税庁「民間給与実態統計調査」（平成23年分）によると、年間給与所得300万円以下の女性が全女性の半数以上である66.1%に対し、男性で300万円以下というのは23.9%です。逆に700万円を超える女性は全体の2.8%しかいませんが、男性の場合は18.0%、およそ5人に1人の割合となっています。

この状況の背景としては、女性は非正規雇用の割合が高く、パートタイムなど賃金が低い横断的な視点を持つことなどが、一人ひとりが自立し、健康で安心して暮らせる社会の実現につながるのです。



働き方が多いこと、また、結婚・出産・育児等のために就業年数も短い傾向にあることなどが考えられます。

さらに、正社員であっても、女性は家庭での家事負担が男性に比べ大きく、仕事を両立させるために残業時間を減らざるを得なかったり、そもそも役職に就くことが難しかったりと、様々な要因が影響を及ぼしているのです。

その結果として、日本では女性の貧困という問題が表れています。一例として、女性高年齢者の問題を見てもみましょう。

現在、日本では少子高齢化が急速に進み、国民の5人に1人が65歳以上の高齢者となっており、その中で75歳以上では6割以上を女性が占めています。

高齢者の生活費の多くは、年金によってまかなわれていますが、女性の場合、その年金額自体が男性に比べ非常に少なく、平成23年度末時点で国民年金及び厚生年金受給月額が男性平均が約23万円であるのに対し、女性は約15万5千円と大きな開きが見られます。（厚生労働省「平成23年度 厚生年金保険、国民年金事業の概況」より）

高齢者の中でも、経済的に厳しい状況に置かれているのが高齢単身女性であり、その中

でも特に厳しい状況に置かれているのは離別女性、つまり、離婚により単身になった女性です。

離別女性は、夫の収入や遺族年金に頼ることもできず、安定した再就職もままならないことが少なくありません。55歳から74歳の離別女性の3人に1人が年収120万円未満であり、その背景には非正規雇用中心の就労経歴であったことなどが影響しているとみられます。内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」（平成20年）。

現在、結婚したカップルの3組に1組が離婚する時代と言われていますが、離婚理由では、「暴力を振るわれる」「生活費を渡さない」「精神的な虐待」など、DVに関するものが上位を占めており、離婚を余儀なくされるケースもあります。自分らしく生きるために、個人の多様な選択の自由は保障されるべきです。

そのためには、暮らしの質を保障する収入を確保している環境づくりが不可欠です。女性の就労を支援すること、女性も男性も働きやすい就労環境を整備すること、男女の賃金格差をなくしていくこと、また同時に若い時期からの働き方や家族の持ち方など世代

（備考）
内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」（平成25年より）
国税庁「民間給与実態統計調査」（平成23年分より）