

## (6) 女性の活躍推進に向けた取組事例

### ① 地方公共団体の取組

#### ○ソウル市<sup>80</sup>

#### ア. 政策

ソウル市では、実質的な男女平等の実現に向けて、雇用環境、健康、安全、住居などに関する政策を推進しており、6分野10中核課題について取り組みが進められている（詳細は表4-5「ソウル市の女性政策一覧」を参照）。

表 4-5 ソウル市の女性政策一覧

### 1. 実質的な男女平等を実現

#### ① 男女平等の先導的都市・ソウルを実現

- ・全国ではじめて男女平等委員会を設置
- ・ソウル市男女平等基本条例の制定
- ・性別影響分析評価の強化
- ・性別認知予算制度の施行
- ・女性の政策への参加比率を拡大させるため、女性団体との協力を強化

#### ② 都市空間と施設に男女平等の視点を取り入れる

- ・マゴク(麻谷)地区における男女平等の都市開発モデル構築
- ・女性のための便利施設の改善および拡大(男女共学内の女性脱衣所の設置)
- ・昔ながらの市場における女性用お手洗いの改善
- ・地下鉄駅における障害者用お手洗いの男女区分

### 2. 女性の働く環境の改善および雇用の拡大

#### ③ 働く女性の勤労条件および環境改善

- ・非正規雇用から正規雇用へと転換-女性の比率の高い(81.6%)清掃関連の労働者から優先的に実施
- ・流通産業における女性労働者の休憩を保障  
(労働時間短縮を内容に盛り込んだ25の自治区の条例を改正)

#### ④ 女性のための良好な雇用の拡大

- ・社会サービス分野における女性雇用の拡大
- ・女性のための家族施設の拡大による正規雇用
- ・工芸をテーマとした女性創業プラザ開館
- ・工芸創業大展の開催
- ・ライフサイクルに合わせた職業訓練及び就職の斡旋

### 3. 生涯にわたる女性のヘルスケア

#### ⑤ 生涯にわたる女性のヘルスケア

<sup>80</sup> ソウル市公式ホームページ 女性政策（アクセス日：2015年3月16日）  
<http://japanese.seoul.go.kr/%e6%94%bf%e7%ad%96%e6%83%85%e5%a0%b1/%e6%95%99%e8%82%b2-%e5%a5%b3%e6%80%a7-%e5%85%90%e7%ab%a5%e6%94%bf%e7%ad%96/%e5%a5%b3%e6%80%a7/1-%e5%a5%b3%e6%80%a7%e6%94%bf%e7%ad%96/>

- ・自治区により女性のライフサイクルに合わせた健康管理プログラムの運営
- ・妊婦・妊娠可能性のある女性の健康管理(鉄分・葉酸の補給剤の支援)
- ・地下鉄における妊婦の優先席を運営
- ・自治区別に女性うつ病相談室を運営
- ・女性の会合・活動の場所にベビーシッターを派遣

#### 4. 女性に対する暴力ゼロを目指して

- ⑥ 女性が安全な都市環境づくり
  - ・環境セーフティーネット(ホーム防犯サービス、女性安心宅配、防犯環境設計)
  - ・人によるセーフティーネット(女性安心帰宅スカウト、女性安全村、村の番人)
  - ・交通セーフティーネット(深夜ふくろうバス、地下鉄保安官)
  - ・予防中心の対策(インターネット市民監視団、女性暴力追放キャンペーン)
  - ・申告・保護ワンストップサービス(法律・医療専門諮問団、性暴力被害者保護施設の拡大)
- ⑦ 一人暮らしの女性のための支援政策を推進
  - ・女性の単独世帯のための公共賃貸住宅を供給
  - ・働く一人暮らしの女性のための移動健康管理
  - ・一人ひとりに合わせた禁煙・禁酒クリニック
  - ・一人暮らしの女性のための雇用博覧会
  - ・一人暮らしの女性のためのコミュニティを育成
  - ・夜間・週末の生活体育プログラムを運営

#### 5. 出産から育児まで、物心両面で支援

- ⑧ 仕事と家庭が両立できる環境づくり
  - ・全国ではじめて働く女性のための支援センターの設置。
  - ・仕事と家庭の両立支援センターの設置
  - ・家族に優しい職場文化づくり(柔軟な勤務時間制度・育児休暇の活性化[ソウル市]、家族に優しい経営コンサルティング[民間企業])
- ⑨ 保育の公共性の確保
  - ・信頼して子供を預けることのできる国公立保育園の平等利用に向けて2014年まで一洞当たり2ヶ所に増設(計画)
  - ・保育サービス品質の標準化

#### 6. 共に生きる豊かな暮らし

- ⑩ 共に生きる豊かな暮らし
  - ・障害女性人材開発センターの設置
  - ・結婚移住女性の定着および自立を支援するための「多幸福ソウルプラン」の推進
  - ・一人親家庭における生計から自立までを支援
  - ・家出少女の売春特別防止対策の推進

## イ. 女性支援事業

### a. 就業支援

就職を希望する女性に、仕事と家庭が両立できるよう支援するため、女性能力開発院、女性発展センター、女性能力開発センターにより、職業教育が行われている。

### b. 生活支援

＜女性ホームレスの保護施設の運営＞

- ・身寄りのいないホームレスの女性に対して日常生活に必要なサービスを提供している。

＜障害女性支援センターの運営＞

- ・障害を持つ多くの女性が社会参加できるようにサポートするためのオウリムセンター4箇所を運営している。
- ・性障害者の類型に合わせた相談、能力強化教育、医療・法律・就業支援など、地域社会と連携し、生活に密着した総合支援サービスを提供している。

### c. 女性向けのサービス

育児・家事・経済的負担などにより文化・芸術を享受する機会の少ない主婦などの女性を対象に文化・芸術機関と協力し、割引価格が受けられるサービスを提供している。

### d. 女性発展基金

男女平等の促進と女性の社会参加の拡大など、女性発展のための政策を推進するため、ソウル市が1996年に「ソウル市女性発展基金」を設置している。

1998年より女性発展基金支援事業を行い、2013年までに累計で937の団体、1,044の事業を選定・支援している。

### e. 24時間女性電話相談「1366」

家庭内暴力、性暴力、売春などにさらされた女性および被害者の家族、隣人への緊急の電話相談、電話による初期相談、緊急保護を実施している。

## ○達西（タルソ）区

達西区は大邱広域市の区。2010年11月に政府に「女性親和都市（Women friendly City）」として指定され<sup>81</sup>、専門部署の女性家族課を中心に他部署と協同しながら達西区女性親和都市のビジョンである『女性と家族が幸せな達西』を実現するために多様な事業を推進している。

女性親和都市を具体的かつ体系的に推進するために達西区女性親和都市造成条例を制定し、多様な階層を対象とする女性政策や教育、女性親和都市フォーラムなどを開催して女性の地位向上と両性平等文化拡散に努めている。

また、女性人材データベースの拡充、多様な階層別の教育、女性の能力開発及び経済的自立にむけた支援や安全で快適な女性に優しい都市としての環境を構築に取り組んでいる。また、女性と男性が平等な職場や家庭を構築するための取り組みとして、男性向けの育児スクールや料理大

<sup>81</sup>大邱広域市達西区ホームページ、女性親和都市 <http://www.dalseo.daegu.kr/en/pages/adm/page.html?mc=162> アクセス日 2015/03/03

会などのイベントも開催されている。

さらに、2012年12月には慶尚北道大邱広域市において初めて「家族にやさしい優秀企業・機関 (Best Family Friendly Management)」の認証を受け<sup>82</sup>、2013年に女性家族部長官賞を受賞している。妊娠中の女性を支援するための取り組みとして、妊婦向けの休憩スペースや予約制の駐車スペースの設置や出産休暇など多岐に渡る取り組みがなされている。

## ○益山 (イクサン) 市<sup>83</sup>

益山市は全羅北道の北部に位置する人口30万人ほどの都市である。2009年3月に「女性親和都市」として指定され、2012年12月には全羅北道において初めて「家族にやさしい優秀企業・機関 (Best Family Friendly Management)」の認定を受けた。

副市長直属の専門組織を設置し、主要政策目標である女性にやさしい都市政策の立案、条例の整備、性別影響評価の実施や教育等を実施している。

益山市は、国内初となる「女性にやさしい街づくりに関する基本条例」を制定し、また、「女性にやさしい農村助成公募事業 (2013年度)」や「女性高齢者向け施設事業 (2014年度)」は女性家族部に優秀公募事業として選定されるなど数々の取り組みが評価されている。

## ② 民間企業の取組

### ○「家族にやさしい優秀企業・機関 (Best Family Friendly Management)」認証制度<sup>84</sup>

ファミリー・フレンドリーな社会環境の造成促進に関する法律第15条 (2007年制定) に基づき、女性家族部は2008年より「家族にやさしい優秀企業・機関」の認証を開始した。少子高齢化、女性の経済活動への参加の増加などの社会環境の変化に応じて労働者が家庭生活と職場生活を調和並行することができる家族に優しい社会環境づくりの促進を目的としている。

認証対象主体は、企業、公共機関、中央行政機関、地方自治体、大学等で、女性家族部長官が認証する。経営陣のリーダーシップ、家族に優しい実行制度、家族に優しい経営の満足度などを評価して、100点満点中70点以上 (中小企業は60点以上) 獲得した場合に認証が付与される。

2014年までに、966件 (大企業233件、中小企業428件、公共機関305件) の認証を受けている。

なお、認証することによるメリットとして、「家族にやさしい優秀企業・機関」の認証マーク (図4-4) を使用することによる企業イメージの向上や企業の競争力強化に貢献する。また、銀行の金利優遇をはじめとする32機関105のインセンティブを受けることができる。

「家族にやさしい優秀企業・組織 (Best Family Friendly Management)」の認証を受けている企業から取り組みを紹介する。

<sup>82</sup>大邱広域市達西区ホームページ、ベスト・ファミリー・フレンドリー・マネジメント、  
<http://www.dalseo.daegu.kr/en/pages/adm/page.html?mc=169> (アクセス日: 2015年3月3日)

<sup>83</sup>全羅北道益山市ホームページ、女性親和都市  
[http://www.iksan.go.kr/woman\\_city/](http://www.iksan.go.kr/woman_city/) (アクセス日: 2015年3月13日)

<sup>84</sup>家族にやさしい優秀企業・組織 (Best Family Friendly Management)  
<http://ffm.mogef.go.kr/business/reviewDescription.do> (アクセス日: 2015年3月3日)



図 4-4 「家族にやさしい優秀企業・組織」認証マーク

### ○サムスン電機<sup>85</sup>

サムスン電機の女性社員は増加傾向にあり、従業員のうち韓国国内では 27.9% (3,473 人)、海外では 47% (19,116 人)、国内外全体で 69.2% (19,116 人) が女性従業員である。

女性の中核人材を育成し、経営リーダーとしての役割を果たすための支援として、2011 年から運営されている女性リーダーシッププログラム、2013 年からは「W(Women)分科」が運営されており、女性の専門性と人権保護向上に貢献している。

女性役員比率も高まりつつあり、韓国国内は 2011 年の 3.1%から 2013 年には 4.2%と上昇している。一方、海外の女性役員比率は 2011 年、2013 年ともに 23%である。

また、女性社員の出産や育児によってキャリアにブランクができるの防ぐため、母性保護制度、フレックスタイム制、育児支援などの実質的に役立つ取組も推進している。これらの取組により、出産休暇後の復帰率が 96%にまで上昇し、復帰後 12 か月以上働いている割合が 99%となった。

なお、2013 年に「家族にやさしい優秀企業・組織 (Best Family Friendly Management)」の認定を受け、取り組みが評価されている。また、家族政策委員としてワークライフバランスのための政府の政策支援活動に参加している。

### ○現代自動車<sup>86</sup>

自動車業界は労働力に対する依存度が高い労働集約産業という特徴があることから、現代自動車の従業員男女比率は不均衡な傾向にある。そのため、有能な女性の人材を呼び込む努力をしており、福利厚生として、90 日間の出産休暇や生理休暇を設け、さらに、働く女性のために保育施設を建物内に設置した。これにより、韓国国内の女性社員数は 2,442 名 (2011 年) から 2,692 名 (2013 年) に増加した。なお、2012 年の海外の女性社員数は 4,413 名で全体の 10.5%、女性の役員は 7 名である。

### ○OKT (通信事業会社)<sup>87</sup>

社員の多様性を経営上の重要な柱としている。KT の社員数 31,592 名のうち女性社員は 4,992 名で全体の 15.8%である。

<sup>85</sup> Samsung Electro-Mechanics Citizenship Report 2014, pp.63,65,73 参照。

<sup>86</sup> Hyundai Motor Company Sustainability Report 2014, p92 参照。

<sup>87</sup> KT Sustainability Report 2014, Human Resource, pp.75,76,80 参照。

業務特性も踏まえてパートタイム従業員も雇用しており、2013年において全体の0.8%（上級管理職、専門職、パートタイム経験者を除く）を占めた。KTはフルタイム、パートタイムに係らず全従業員に対して公平な労働条件を保障している。

女性管理職の割合も、2011年の3.34%に対し、2013年は5.7%と年々増加傾向にある。ワーク・ライフ・バランスの取り組みの一つとして、スマートワーキング（テレワーク・在宅勤務）を採用している。これは、通勤時間やコスト、CO<sub>2</sub>の削減、女性の働きやすさにも繋がる取り組みであり、2013年に「韓国女性（働く母親）にとって働きがいのある会社（Great Work Place for Korean Women (Working Moms) Award）」<sup>88</sup>を受賞している。

---

<sup>88</sup>働きがいのある会社研究所(Great Work Place Korea)による評価結果, Great Work Place Korea, <http://www.greatplacetowork.co.kr/>, (アクセス日: 2015年3月20日)