

(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

NPDF のロビー活動の結果、育児・介護を理由とする有給休暇が、カリフォルニア州 (2004 年)・コロンビア州 (2007 年)・ニュージャージー州 (2008 年) で州法として成立した。そのうち、カリフォルニア州とニュージャージー州の州法の内容は次のとおりである。

○カリフォルニア州¹⁵²

子供の育児、家族の看護・介護を目的に従業員が休暇を取る場合、賃金の 55% が州政府の保険プログラムにより支給される。

○ニュージャージー州¹⁵³

子供の育児、家族の看護、介護を目的に従業員が休暇を取る場合、週 561 \$ を上限として賃金の 3 分の 2 が保障される。

② 民間企業の取組

○各表彰制度

ア. カタリスト賞 (Catalyst Award) ¹⁵⁴

カタリストは、1962 年に設立された米国の NPO であり、アメリカに限らず世界各地の企業やビジネススクール、協会等の会員からなる組織である。ビジネスの分野における女性の成功体験、その成功体験に基づく個人や企業の戦略、また女性のキャリア形成の障害となることは何かなどについて調査活動や会員向けの情報提供などを行っているほか、女性のキャリア開発と促進に貢献した企業を表彰するカタリスト賞を実施している。

カタリスト賞は 1987 年以来、延べ 70 以上の取り組み (69 の企業) が表彰されている。同賞は、女性を積極的に採用し、継続して勤続する環境を整えた企業事例や、多様な人材を定着させるための推進策が実効された事例などについて表彰している。

イ. ワーキング・マザー・ベスト・カンパニー・100 社 (Working Mother 100 Best Companies)

『ワーキング・マザー』誌は、ワーキング・マザー・メディア・インクがアメリカで発行している働く母親向けの雑誌であり、創刊されてから 25 年間以上経ており、全米の働く母親を支援する目的で発刊されている。同雑誌では、毎年「働く母親のための優良企業トップ 100 社」を発表している。

¹⁵² カリフォルニア州のウェブページ (<http://ca.gov/>, アクセス日: 2015 年 3 月 4 日) 参照。

¹⁵³ ニュージャージー州のウェブページ (<http://www.state.nj.us/>, アクセス日: 2015 年 3 月 4 日) 参照。

¹⁵⁴ カタリストのウェブページ (<http://prod.catalyst.org/awards-practices/catalyst-award>, アクセス日: 2015 年 3 月 4 日) 参照。

○取組事例

ア. デロイト・トウシュ・トーマツ (Deloitte Touche Tohmatsu、業種：コンサルティング、設立：1845年)¹⁵⁵

a. 柔軟なキャリア形成

1993年から女性のための施策として (Women's Initiative: WIN)、マス・キャリア・カスタマイズ (Mass Career Customization: MCC) など、個々の生涯設計と連動できる柔軟なかたちでキャリアを形成していけるように配慮した政策を実施している

b. 休暇・福利厚生

女性に限らず、休暇に関する施策を従業員個々人の自由度が広がるような方向で積極的に推し進めている。新規に採用した従業員に対して 35 日間の有給の休暇が付与されている (2007 年には 31 日だった休暇日数を増やした)。これに加えて、同社の従業員全員が、歯科・眼科を含む健康保険、従業員とその家族への手当が備わっている。

c. 女性のリーダー育成プログラム

全国規模で女性バイヤーのためのワークショップを開催し、女性のリーダーシップの育成を図っている。

d. 施策の効果

これらの施策を行った結果、パートナー、プリンシパル、ディレクター の女性比率が 6 % (1995 年) から 22% (2009 年) に上昇した。上級マネジャーの比率も、23%から 36%へ上昇した。男女間の離職率の格差は、7 % (1995 年) から 1%未満 (2009 年) に減少した。

e. 受賞

2009 年にワーキング・マザー・ベスト・カンパニー・100 社に選ばれ、2010 年にカタリスト賞 (Catalyst Award) を受賞している。

イ. ゴールドマンサックス (The Goldman Sachs Group, Inc、業種：金融、設立：1869年)¹⁵⁶

a. 「シニア女性のための施策」 (Senior Women's Initiative)

2001 年から人材の多様化に関する取組として「シニア女性のための施策 (Senior Women's Initiative)」を推進している。同施策では、将来の幹部候補である女性従業員を査定し、最適任者を昇進させる目的で行われる「シニア女性レビュー」などが行われている。

¹⁵⁵ デロイト・トウシュ・トーマツのウェブページ <http://www2.deloitte.com/jp/ja.html> (アクセス日：2015 年 3 月 4 日)。
カタリスト賞の受賞理由については下記参照。(アクセス日：2015 年 3 月 4 日) <http://www.catalyst.org/knowledge/deloitte-llp%E2%80%94womens-initiative-living-lattice>

ワーキング・マザー・ベスト・カンパニー選出理由については下記参照。(アクセス日：2015 年 3 月 4 日)
<http://www.workingmother.com/hall-of-fame/2009/08/deloitte>

¹⁵⁶ ゴールドマンサックスのウェブページ (<http://www.goldmansachs.com/>, アクセス日：2015 年 3 月 4 日)
カタリスト賞の受賞理由については下記参照。(アクセス日：2015 年 3 月 4 日)

<http://www.catalyst.org/knowledge/goldman-sachs-group-inc%E2%80%94securing-talent-and-excellence-pipeline-senior-womens-initiative>

ワーキング・マザー・ベスト・カンパニー選出理由については下記参照。(アクセス日：2015 年 3 月 4 日) <http://www.workingmother.com/work-life-balance/2009/08/goldman-sachs>

b.ワーク・ライフ・バランスに関する施策

有給の産前産後休暇が 16 週間、無休の育児休業が 4 週間用意されている。事業所内あるいは事業所近辺に保育所が設置されており、生後 6 カ月までの乳児を 20 日間その保育所に預けることが可能である（2006 年時点のデータ）。

c.取組の効果

「シニア女性のための施策」の発足以来、女性の役員やパートナーの数が増加した。世界的に 2001 年に 7 %だった女性マネージングディレクターとパートナーの割合は 2006 年には 14%へと上昇し、アメリカ国内では、5.8%から 19.0%へと上昇した。

d.受賞

2007 年にカタリスト賞に選ばれ、2009 年にワーキング・マザー・ベストカンパニー100 社に選ばれている。