

第
70
号

シーステップ

C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



男女雇用機会均等法制定40年。真の「女性活躍社会」をめざそう！

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳穂

■「女性初」の内閣総理大臣

間もなく2025年（令和7年）も終わろうとしています。今年は、太平洋戦争終戦から80年、同和対策審議会答申から60年という節目の年ですが、忘れてはならないのが、1985年に制定された「男女雇用機会均等法」（以下「均等法」）から40年でもあることです。

奇しくも「均等法」制定40年の節目に、女性初の内閣総理大臣として高市早苗氏が就任しました。女性初の知事は大阪府の太田房江氏（2000年2月）、女性初の市長は芦屋市の北村春江氏（1991年4月）、さらに女性初の衆議院議長は土井たか子氏（1993年8月）です。なんと「女性初」の総理、知事、市長、衆議院議長はすべて近畿地方から輩出されています。卑弥呼さんもやはり奈良出身（邪馬台国畿内説）だったと思います。

■ 男女雇用機会均等法制定の背景と現在

本題に戻ります。今では信じがたいことですが、「均等法」施行以前は、女性の賃金は男性の約60%、同じ職場でも昇進の対象外。定年年齢も、男性55歳に対し、女性は30歳という企業も存在していました。

「均等法」の施行によって状況が一気に改善されたかという点、そうではありません。制定当初は、採用・昇進・定年規定の平等はあくまでも事業者の努力義務にとどまっていたためです。法の成立から12年後の1997年（1999年施行）の改正により、ようやく「女性であること」を理由とした差別待遇が法的に禁止されました。また、同時にセクシャルハラスメント防止措置が努力義務として導入されました。

その後も、妊娠・出産等を理由とする差別の禁止、セクハラ防止措置の男性適用、パワーハラスメント防止など、幾度もの改正を経て現在に至っています。差別解消に向けて着実に前進してきたのは事実ですが、「均等法」に違反しても直接的な罰則がなく、行政による指導勧告等にとどまるため、実効性には限界があるのも事実です。

■ 女性活躍推進法の登場

「均等法」が職場における男女差別の解消をめざすのに対して、女性の登用を積極的に進めることを目的として、2016年に「女性活躍推進法」（以下「推進法」）が制定されました。当初は2026年3月までの時限立法でしたが、期限を設けず延長されました。

背景には、少子高齢化による労働者不足と、深刻な男女格差が国際的に批判を浴びたことがあります。世界経済フォーラム（WEF）が2025年6月に公表した日本のジェンダーギャップ指数は、148カ国中118位。特に、政治・経済分野での改善の遅れは顕著で、依然として下位にとどまっています。

「推進法」の制定により、女性の就業率は上昇し、管理職への登用も増加しました。会社役員や地方議員、公務員など、第一線で活躍する女性は確かに増えています。何よりも、出産・育児に伴う離職件数が低下したことは喜ばしい成果です。

■ 非正規雇用、会計年度任用職員と女性

女性の活躍が華々しく報じられる一方で、見逃してはならないのが、非正規雇用者（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員など）における女性の割合が依然として高いことです。

厚生労働省の2024年度調査によると、非正規雇用者のうち女性は52.7%、男性は22.5%であり、この傾向は過去10年間ほぼ横ばいです（2014年：女性56.7%・男性21.8%）。特にパート・アルバイトでは、女性が72.7%を占めています。

また、近年増加しているのが地方自治体における会計年度任用職員（原則1年契約の非正規公務員）です。自治体によって差はありますが、総務省の統計によると2025年度では女性が72～75%（男性25～28%）を占めています。正規公務員は、逆に男性が60%に対し女性は40%。しかも役職が上がるにつれて男女差は広がっています。男女格差の是正に率先して取り組むべき自治体がこのような現状です。正社員や一般公務員との待遇格差（給与・賞与、昇進、福利厚生など）を放置したまま、「男女雇用機会均等」や「女性活躍推進」を掲げても、空疎なスローガンに過ぎません。ジェンダーギャップ指数が改善するはずありません。

■ 真の「女性活躍社会」とは、不安定雇用の女性を減らすこと

女性活躍とは、役員や管理職に就く女性の数を増やすことだけではありません。ましてや、「男性社会」に迎合できるハイエリート女性を輩出することでもありません。

真の女性活躍社会とは、男女格差を一刻も早く是正し、性別に関係なく誰もが能力を発揮できる社会の実現です。その第一歩として、不安定な雇用条件で働かざるを得ない女性たちの待遇改善（正規雇用への転換、同一労働同一賃金の徹底など）なくしては成り立ちません。

初的女性総理には、ワークライフバランスを捨てて、「働いて、働いて、働きぬく」社会への回帰ではなく、非正規雇用から正規雇用への移行を支援する制度の導入や、男女を問わず育児や介護をしやすい（離職しにくい）制度の拡充によって、誰もが安心して働ける社会の実現を望みます。

～企業の取り組み紹介&就職者の声～

イズミヤ・阪急オアシス株式会社

■ 会社概要

当社は、京阪神を中心に関西地区で食品スーパーの「阪急オアシス」、「イズミヤ」、「カナート」を経営しています。2026年4月には、同じく食品スーパーを経営するグループ会社の関西スーパーマーケットとの合併を予定しています。合併後の店舗数は約230店となり、会社名も「関西フードマーケット」と変更し新たな歩みを始めます。

■ 雇用状況

現在、180名を超える、身体・知的・精神障がい者を雇用しており、近年は、ほぼ毎年C-STEPを通じて支援学校出身者を採用しています。障がいの程度や希望により、フルタイムの勤務や週20時間未満での勤務も可能で働き方の選択ができるようになっています。

仕事は基本的に店舗で販売業務に携わり、主に食料品の加工や陳列・補充などの業務に従事しています。業務はマイペースで行える業務に従事する場合もあれば、適正に応じて商品の発注や売場の演出などにチャレンジする場合があります。上司から販売計画の説明を受け、売上予算や来店客数の予測、最高・最低気温の予想などを共有し、専用端末を自ら使用して注文を確定します。また入荷した商品は上司や同僚と協力して、陳列方法や演出・装飾などについて意見を出し合いながら売場を作っていきます。

いずれも責任感をもって業務に取り組むことによって社会人としての成長を自ら実感しています。

■ 職場への定着

食品スーパーという業態のため仕事のイメージがしやすく、職場実習でもスムーズに業務に取り組むことができ、入社後もイメージと現実のギャップが生じることが殆どありません。

スーパーでは売場単位でチームとして業務運営にあたるため、障がい者へのサポートが行き届きやすい環境にあります。

また、働き手不足による外国人の雇用が小売業は他業種より多く、各店舗では様々な国籍・文化・習慣・価値観をバックボーンに持つ従業員が多く働いています。実際の職場では多様な従業員を互いに尊重する風土が醸成されており、結果として、定着を支援する形となり、障がい者の平均勤続年数は約16年となっています。

今後も「誰もが働きやすい環境」づくりと多彩な「人材」を確保・養成し活躍できる職場の実現に取り組んでいきます。



就職者へのインタビュー

阪急オアシス千里山竹園店 井上さん

Q. お店ではどのようなお仕事を担当していますか

A. 入社した当初はデリカに配属となり、厨房の清掃などを担当していました。今はグロッサリーに移り、品出しや値引きシールの貼付けなどを行っています。曜日によってレジの応援にも行きます。

Q. 働くうえで、やりがいを感じる点、辛かったことなどあれば教えてください

A. 勤務を始めて約8年がたち、アルバイトの人や新たに入社した人たちに指示を出すため、考えることが増えました。いろいろ考えながら働くのが楽しいと感じます。入社して初めの頃は、人間関係で悩むことがあり、辞めたいと考えた時もありました。今は上司をはじめ、いっしょに働いているみなさんから、自分のことを理解し、配慮してもらっていると感じています。

Q. どのようなことで、職場からの理解や配慮を感じていますか

A. 作業する際に丁寧に内容を教えてもらっています。私にはもうすぐ3歳になる子どもがいて、発熱や怪我などの際に、帰宅できるよう調整してもらっています。上司には何でも話しやすいと感じています。

Q. 人とお話をすることが苦にならないようにお見受けしますが、職場の方々やお客さんなどとは上手くコミュニケーションが取れていると感じていますか

A. はい!パートスタッフの方が、お弁当を作ってきてくれるので、とても美味しくいただいています。また、良いお客さんがたくさん来てくれて、気軽に話しかけてくれるので、日々楽しく仕事をしています。

Q. これからの目標や夢など、ありますか

A. 自分で売場を担当して、飾りつけなどを考えてみたいです。どうしたらお客さんに注目してもらえる売り場になるか、考えるのが楽しいと思うからです。特に、ドリンク売り場のアレンジなどを考えてみたいと思っています。

職場の方から（配属先部署の上司 大場さん）

1. 日頃の勤務ぶりとして頑張っていると感じることはありますか

➡チラシに掲載の特売品やよく売れている商品の補充を中心に行っているが、しっかり優先順位をつけて作業をしています。商品の補充に不慣れな従業員に対して効率良く補充する方法を教えたり、タイミングが難しい値引き作業も丁寧に教えることができます。

接客においては、とても明るく丁寧に話かけやすく、お客様からお褒めの言葉を頂いたことがあります。

2. 障がいについていった配慮をしていますか

➡業務を指示する場合、「同時に伝える内容は2つまでとし、混乱しないように先のことは伝えない」また、新たな業務を依頼するときは、「その仕事をする意味」を伝えるようにしています。

3. 仕事内容をどういう風に決めていますか（業務の切り出し）

➡複雑な作業は避け、1部門の商品の品出し作業がメインですが、最近は視野が広がっているため、2部門の商品の品出しを行っています。



C-STEP事業

「きしわだ障害者就職模擬面接会」を開催しました

2025年11月19日、opsol(おぷそる)総合福祉センターにて、「きしわだ障害者就職模擬面接会」(主催:岸和田市、企画:C-STEP)を開催しました。今回の参加者は10代から60代まで幅広く、合計9人。3つのグループに分かれて、模擬面接とその振り返りなどを行いました。実際の面接を想定して、表情や所作などのアドバイス、面接官からの質問の意図などを聞き、真剣に取り組む姿が印象的でした。

***** 参加者の感想より抜粋 *****

- ・実践を意識した講座だったのでとても役立つと思った。
- ・わからないことにアドバイスをもらえるのでありがたい。
- ・面接官の意図を知ることができてよかった。
- ・緊張して頭が真っ白になった。手をにぎりしめる癖を直したい。



2025年度雇用問題研究会を開催します

就職が困難な方々の雇用問題について考える「雇用問題研究会」を開催します。今年度は、多様性のある職場づくりに取り組むフレンチレストランの事例についてお話をうかがい、一人ひとりの特性を活かす人材育成や、誰もが安心して働ける職場環境づくりについて考えます。ご関心のある方はぜひご参加ください。

日 時	2026年1月21日(水) 14:00～16:00		
会 場	大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)ホール (大阪府大阪市中央区大手前1-3-49)		
内 容	2025年度雇用問題研究会 「誰もが働ける職場に～ユニバーサルな職場をめざすフレンチレストランの実践～」 講 師 フレンチレストラン ル・クログループ(株式会社クロフーディング) 代表取締役/オーナーシェフ 黒岩 功さん		
対 象	企業の人事担当者、就労支援担当者、関心のある方 など	定 員	200名(申込先着順)
参 加 費	参加・資料代 500円(当日受付で集めさせていただきます)		
申 込 み	申込書をFAX、またはメールに必要事項[企業名/参加者名/連絡先]を記載のうえ、お申込みください。		
締 切	2026年1月19日(月)		
お問合せ お申込み	一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター(C-STEP) TEL 06-6940-6600 FAX 06-6910-6033 Eメール koyoum@c-step.or.jp		
主 催	一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター(C-STEP)		

人材スキルアップ定期コース10月期「障がいのある方コース」を開催しました

10月14日(火)～11月4日(火)、人材スキルアップ定期コース「職場実習コース」を開催しました。座学と職場実習を組み合わせたコースです。職場実習では通勤から実際に働くことを体験しながら、仕事(職種)への理解・自己理解を深め就労へ向け準備をします。今回は10代～50代の参加者6名全員が修了しました。

座学ではビジネスマナー講座をはじめ、ヨガや瞑想を取り入れたワークショップを行い、参加者それぞれが自分を理解しながら、他者も大切にすることを学びました。

「企業からのアドバイス」では、C-STEP会員企業の方に講師を担っていただき、面接で大切にしてほしいこと、会社として知りたいことなど具体的な説明の後、模擬面接を行い、有意義な学びの場となりました。

座学の後は、いよいよ職場実習。学んだことを生かして1～2週間、各会員事業所で介護、製造、運送(倉庫作業)等を体験させていただきました。



日 時	午 前	午 後
10月14日(火)	オリエンテーション	ビジネスマナー講座①
10月15日(水)	ビジネスマナー講座②	ビジネスマナー講座③／実習企業面談会
10月16日(木)	履歴書の書き方・面接の受け方 講師：大阪労働局	ワークショップ「働くために大事なコミュニケーション」 講師：A'ワーク創造館
10月17日(金)	企業に行ってみる(実習先企業訪問)	「企業からのアドバイス」「模擬面接会」 講師：株式会社山善、全日本空輸株式会社

～ 受講生の感想(抜粋) ～

- ・書類選考の大切さを知り、マナーやお金について考え直す機会になりました。
- ・初めて瞑想、ヨガを体験し、気持ちが落ち着いたように感じました。
- ・面接について、自分の良い所を指摘してもらい、自信がつかしました。
- ・企業の方からの話は普段聞けないと思うので貴重だと感じました。
- ・苦手なことは初めに伝えたら良い、というアドバイスが印象的に残りました。



日 時	午 前	午 後
10月20日(月)～ 10月31日(金)	会員企業の各事業所で1～2週間の職場実習。職種は介護、製造、運送(倉庫作業)等。	
11月4日(火)	職場実習を終えて、感想会／修了式	

～ 受講生の感想(抜粋) ～

- ・初めて人の部屋を掃除してみて、大変な仕事だと感じた。慣れてくるとコミュニケーションをとれてよかったです。
- ・実習担当の方が、改善点や良い点など丁寧にみてくれて話してくれたので、きちんと見てもらえていると感じた。
- ・模擬面接での経験を実際の面接で活かすことができ、自分にとってとても重要な経験となりました。
- ・周りからの印象や体力がとても大切なことだと感じ、休み時間の雑談なども楽しい経験となりました。
- ・物流の会社で、工場で働いている人たちがカッコいいと思い、働いてみたいと感じました。

人材スキルアップ定期コース 2月期「企業見学」コースのお知らせ

日 時：2026年2月2日(月)～2月6日(金) 10時～16時
場 所：エルおおさか(大阪府立労働センター)本館11階セミナールーム
参加費：無料(交通費・保険加入あり) および見学先企業

◆受講を希望される方は、お住まいの市町村地域就労支援センター
にご相談ください



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)
〒540-0028 大阪市中央区常盤町 1 丁目 3-8
中央大通 FN ビル 14 階
tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033
URL(ホームページ) <https://www.c-step.or.jp>