

男女がともにいきいきと働ける職場づくりで

企業が元気！ みんなも元気！



ver.3

一人ひとりがお互いを大切に、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮しいきいきと暮らすことができる社会が男女共同参画社会です。今後深刻となってくる少子高齢化、人口減少などによる労働力不足等の課題解決にも、男女共同参画社会の実現は不可欠です。

職場においても、従業員の一人ひとりが、性別に関係なくいきいきと働ける職場環境づくりが、企業の成長や活力につながります。

企業から男女共同参画社会を実現しよう

働く女性の現状



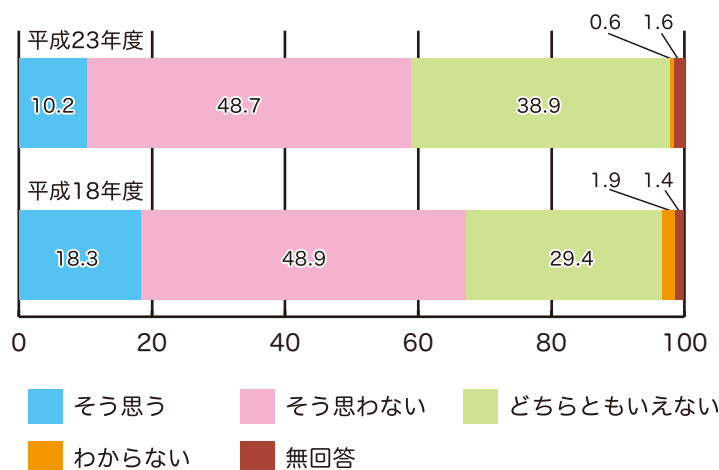
わが国における働く女性は、平成25年には2,804万人となり、過去最高を記録しています。女性の社会進出とともに、かつての「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別的役割分担(※)意識は変わりつつあります。多治見市においても、右下のグラフのように意識の変化が現れてきています。

少子高齢化に伴う労働人口の減少が進む中で、労働力として女性の能力を活かすことは、企業にとってますます重要となってきます。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について

性別を問わず、全ての人が社会に参画しながら、個人の能力を発揮できる職場づくりは「企業の社会的責任(CSR)」のひとつの柱として注目されています。

女性の人権を大切にする会社が、顧客や社会から高く評価されるようになってきています。



(※)性別的役割分担

男女を問わず個人の能力等によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分けることをいう。例として「男は仕事・女は家庭」「男は主要な業務・女は補助的業務」など。

職場での男女共同参画を実現するには、 女性の人権尊重のための「意識」と「制度」が必要です。

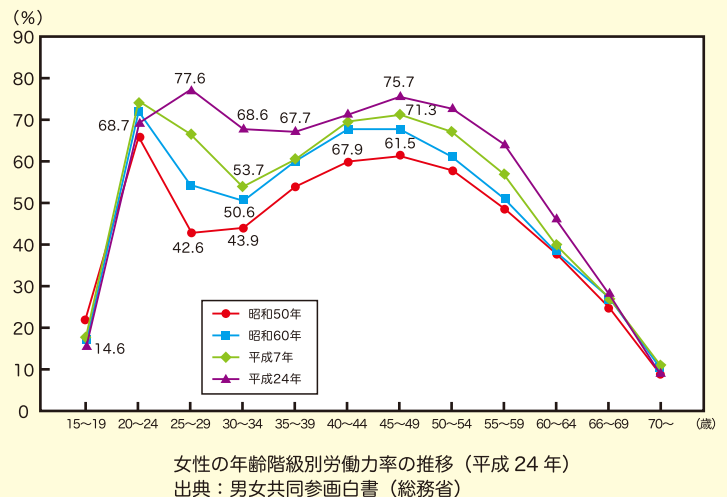
自分の能力を活かして働きたい女性にとって、一つの壁となっているのが「仕事と家庭の両立」です。

日本では、長年「M字カーブ」と呼ばれる子育て世代の雇用者が少ない状況が続いています。

こうした現状を解消する手段は、女性従業員が結婚、出産をしても、仕事と家庭を両立させながら積極的に働くことができる企業環境づくりです。



職場から「家庭より仕事が優先」といった風潮をなくす、家庭では育児や家事を女性任せにしない、家庭を持つ女性従業員をフォローできる勤務形態や社内規定を整備するなど、意識と制度の両輪を築いていくことが、女性の力を企業に活かしていくための大きな鍵となっています。



男女間の格差の解消を目指して「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」！

性別的役割分担による慣行や制度、社風などが原因で、女性が男性よりも個人の能力を発揮しにくい環境にある場合に、こうした状況を解消し、改善するための取組みを「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」といいます。こうした取組みを通じて、形だけの男女平等でなく、実質的な平等を実現することが、企業に求められています。

ポジティブ・アクションは「女性だから優遇する」のではなく、女性も男性と同様に、個人の能力を活かせる環境をつくるということです。その実行には、具体的な目標づくりも効果的です。性別にかかわらず「機会均等」を実現していくことは、女性だけでなく、企業全体に良い影響を及ぼします。

女性の活躍が進んでいる企業におけるプラス効果

- ・職場の雰囲気が良くなった
 - ・女性従業員が積極的に意見を述べるようになった
 - ・女性従業員の責任感が向上した
 - ・職場に活気がでた
 - ・顧客ニーズに的確に対応できるようになった
 - ・仕事に対する満足度が向上した
 - ・就職希望者からの企業評価が向上した
 - ・女性従業員のチャレンジ意欲が向上した
 - ・投資家からの企業評価が向上した
- など



雇用において、性別で異なる扱いをすることは、法律で禁じられています。

女性の就業者は年々増加の傾向にあります。しかし、就職や登用の場面では、個人の適性や能力とは関係なく、「女性だから」という理由だけで、不利益を被ることがあります。こうしたことは、「男女雇用機会均等法」によって禁止されています。

男女雇用機会均等法の重要なポイント

募集・採用、配置、昇進・降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用の形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新などの処遇における性別を理由とした差別の禁止。また、年齢や既婚・未婚の別、通勤条件、採用試験などで男女で異なる条件を付けることも禁止。

また、改正法では、間接差別(性別以外の事由を要件とする差別)の原則禁止や妊婦・出産等を理由とする不利益要的な取扱いの禁止、母性健康管理措置なども新たに定められています。

お茶出しは女性の仕事？

仕事の内容によって、男性向き、女性向きがあるということはありません。

職場内の賃金格差は「利益」を生まずに「不満」を生みます。

男性の一般労働者の平均給与を100とした場合、女性の一般労働者の給与水準は、約68%どまりです。同じ仕事の内容で男女の賃金格差があれば、不満が生まれ、労働意欲が低下し、生産効率も下がります。労働内容に見合った、平等な賃金体系の確率が、企業の継続的な利益向上のためにも大切なことです。また、賃金についての男女格差は、労働基準法違反になります。



日本のジェンダーギャップ指数とジェンダー不平等指数

世界経済フォーラムが、毎年発表している「ジェンダーギャップ指数(GGI)」。各国における男女格差を経済分野、教育分野、政治的分野及び保健分野から算出されます。

右の表は平成26年(2014年)に発表されたものです。

わが国では、女性が政治・経済活動に参画、意思決定に参加する機会が不十分であるため、142カ国中104位となっています。

ジェンダーギャップ指数

順位	国名
1	アイスランド
2	フィンランド
3	ノルウェー
⋮	⋮
104	日本

世界経済フォーラム 2014 発表

ジェンダー不平等指数

順位	国名
1	スロベニア
2	スイス
3	ドイツ
⋮	⋮
25	日本

国連開発計画 2014 発表

一方、国連開発計画(UNDP)のジェンダー不平等指数(Gender Inequality Index: GII)では、平成26年3月に「人間開発報告書2014」で発表された日本の順位は、145カ国中25位となっています。本指数は、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されています。

女性の政治・経済活動への参画の少なさが2つの指数の数字の差となって表れているのではないのでしょうか？

なくそう！セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

相手が嫌だと感じたらそれは、セクハラです。

性に関する言動の受け取り方は、男女間で差があり、さらに人によってもさまざまです。ある言動がセクハラに当たるかどうかは、それを受け取った相手はどう感じたかということが問題です。つまり、相手が嫌だと感じたことは、すべてセクハラとなります。

セクハラは個人の問題ではありません。職場全体の問題です。

セクハラは、従業員の心身に影響を及ぼすだけでなく、働く意欲を低下させ、個々の能力発揮を阻害します。また、経営者も配慮義務を怠ったとして、使用者責任を問われることもあります。業績、社会的評価、従業員の労働意欲、そのすべてに影響を及ぼします。

経営者は、セクハラをなくすため対策を講じる義務があります。

2007年(平成19年)に改正された男女雇用機会均等法では、経営者がセクハラについて対策を講じることを義務としています。経営トップが中心となり就業規則や研修などを通じて、人権教育に取り組むことが重要です。また、従業員同士がお互いの人格を尊重し、対等なパートナーであると認識することが大切です。このほかに、だれもがためらわずに相談できるよう社外に窓口を設置したり、労働基準監督署といった公共の相談窓口のPRなども有効な手段のひとつです。



社外で相談したい時は

岐阜労働局雇用均等室へ

☎058-245-1550

〒500-8723

岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎

セクハラ以外の人権侵害にも注意しましょう。



セクハラと同じような人権侵害は他にもあります。上司が業務の範囲を超えて部下を叱責したり嫌がらせをする「パワー・ハラスメント」、学校で教師が生徒・児童に対して行う「スクール・ハラスメント」、大学や大学院で、教授などが助手や院生に行う「アカデミック・ハラスメント」などがその類です。これらは、どれも上に立つ者が権限を使って行う嫌がらせであり、決して許されるものではありません。

また、最近では体臭や香水、柔軟剤、制汗剤などによる強い臭いが「スメル・ハラスメント」とされることもあり、だれもが注意しなくてはなりません。

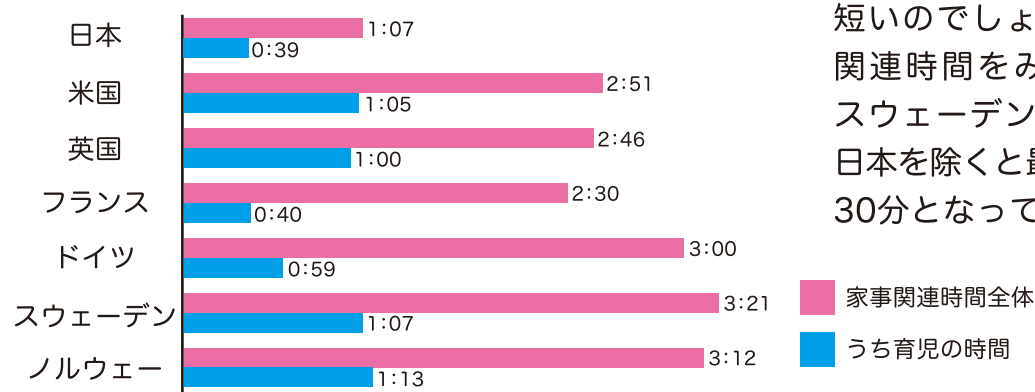
《男女雇用機会均等法に関する情報サイト》

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

仕事と家庭の調和 (ワーク・ライフ・バランス)

能力を活かして働きたいという女性にとって、大きな悩みとなるのが、「仕事と家庭の両立」です。
6歳未満児のいる世帯について、1日の家事関連時間(※)をみると、夫は1時間7分(うち育児時間は39分)である一方、妻は7時間41分(うち育児時間は3時間22分)となっています。

6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



夫の家事関連時間は、日本以外の国でも短いのでしょうか。欧米諸国の夫の家事関連時間をみると、米国、英国、ドイツ、スウェーデン、ノルウェーは3時間前後、日本を除くと最も短いフランスでも2時間30分となっています。



資料:内閣府『平成25年度男女共同参画白書』。日本の数値は総務省「社会生活基本調査」(平成23年)の、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の「家事」「介護・看護」「育児」および「買い物」の合計時間。その他の国はEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2011)より作成。

(※) 家事関連時間
家事、介護・看護、育児、買い物の合計時間

夫の家事関連時間を増やすための課題

このように日本の夫の家事関連時間が極端に短い背景には、どのような課題があるのでしょうか。
内閣府の世論調査で「男性が家事、子育て、介護、地域活動に参加するために必要なこと」(複数回答)として男性があげた内容(上位5位)をみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」「家事参加への男性自身の抵抗感をなくすこと」「労働時間短縮や休暇制度の普及」「男性による家事、子育て、介護、地域活動に対する社会的評価を高めること」「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること」が並んでいます。このうち、30～39歳の男性については、「労働時間短縮や休暇制度の普及」の回答割合が71.7%と最も高くなっています。

家庭で夫婦がコミュニケーションをとること、男性や周囲の人びとが意識を変えること、企業が労働時間短縮や休暇制度の普及に取り組むこと、いずれも一つひとつは小さな一歩かもしれませんが、こうした小さな一歩が社会全体の変化につながっていくことを、それぞれが認識し、行動することが重要だと考えられます。

女性が活躍すると多様性が生まれ、企業に新しい価値創造が生まれることは間違いありません。父親が変われば、家庭が変わり、働くその会社も変わり、そして社会が変わる。上司が変われば、組織も変わり、部下とその家族も変わり、そして社会が変わる。そのときにこそ、本当にすべての女性が輝き、活躍する社会が来ると考えます。



育児・介護休業法では、勤務一年以上の男女従業員に育児休業と介護休業が認められています。

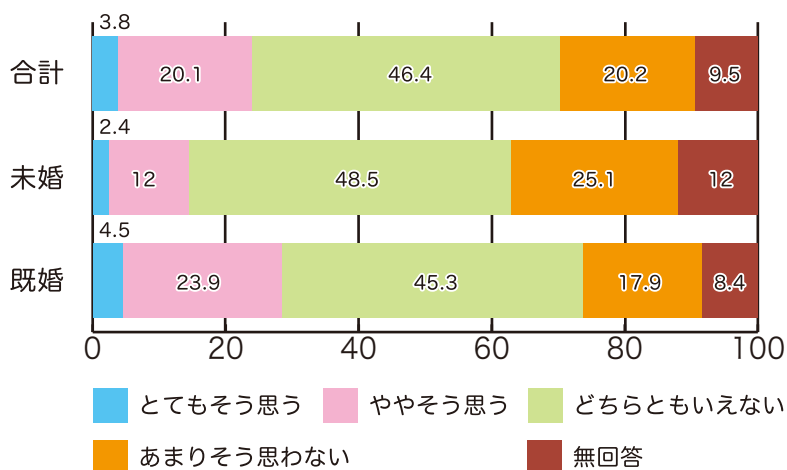
性別に関わらず、従業員の申請により、育児では子が1歳6か月になるまで、介護については要介護状態にある家族一人につき93日まで、休業が認められます。また、小学校就学前の子を養育する労働者は1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができます。

経営者は、それを理由に解雇や減給、不当な配置転換などをすることはできません。休業制度の整備と正しい運用は、企業の重要な義務であり、「男性が育児休暇をとるのはおかしい」といったような風潮は、職場からなくさなくてははいけません。企業がそうした環境に配慮することは女性が能力を発揮することにもつながります。また、高齢化社会において、介護は避けて通ることのできない問題となってきます。介護に対する理解と制度も、労働力確保に大切なピースのひとつとなります。

育児休業だけでは足りません。介護に対する理解と制度も必要です。

詳しくは、岐阜労働局へ(<http://gifu-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>)

自分の親に介護が必要になったら、介護は妻にしてほしいですか？



出典：男性にとっての男女共同参加に関する市民意識調査（H24内閣府）

左の表は、平成24年に内閣府が実施したアンケートの結果です。自分（夫）の親の介護を妻にしてほしいと考える男性より、そうは思わないとする回答が、上回っています。

つまり、自分（夫）の親に介護が必要になった場合には、自ら介護を行うという意思を持った男性が多いという結果になっています。

介護を理由に
退職ある人が
出てくるかも・・・



国や自治体の助成・支援を活用して、新しい雇用システムを構築しましょう。

育児・介護休業などを充実させることは、企業にとって経営的・経済的に難しいことかもしれません。そこで国などでは、さまざまな助成や支援を行う制度を作っています。

こうした制度を活用し、企業規模に関わらず、従業員が仕事と家庭の両立できる雇用システムを構築することは、これからの時代に重要となります。

助成制度の詳しい内容については

財団法人 21世紀職業財団 へ

☎ 03-5276-3691

HP: <http://www.jiwe.or.jp/>

編集・発行：多治見市役所 環境文化部 くらし人権課

〒507-8703 岐阜県多治見市日ノ出町2丁目15 TEL 0572-22-1111 FAX 0572-25-7233

E-Mail kurashi-jinken@city.tajimi.lg.jp

このパンフレットは、61,560 円の費用で 1,500 部作成しました。