

うらやす P-Life

ひとひと
女と男が認めあい、共にかがやくまち・うらやす

vol.15

2016年
3月



男女共同参画ニュース
男女共同参画センター《ルピナス》

P-LifeのPとは
Personality (個性・人格)を尊重する
Positive (積極的)な生活に
Plus となる情報紙という意味です。

特集

女性の活躍が 社会を変える！

女性活躍推進法

女性の活躍が期待されている今、その現状はどうなっているのでしょうか？ 2015年8月、国は、女性の活躍を求める「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」を施行しました。これから私たちの社会はどう変わるのか、その現状と課題を見ていきます。



三浦まり先生
が解説

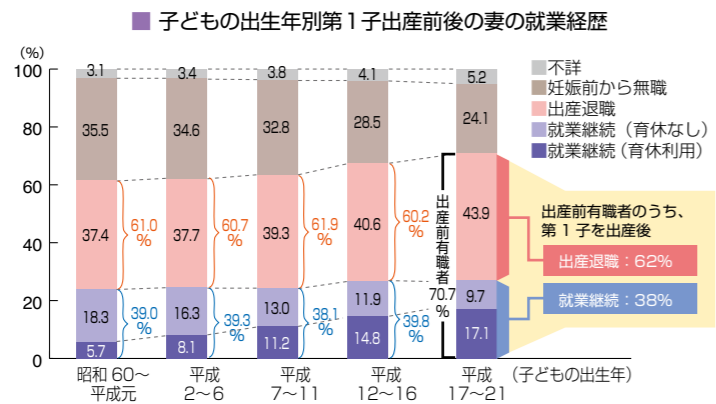


女性活躍推進法とは？

2015年8月成立。10年間の時限立法。企業や公共機関などの301人以上の組織は、平成28年4月1日までに、女性活躍に関する状況を把握・課題分析し、行動計画を策定・公表することが義務付けられました。

6割以上の女性が出産などを機に離職

『平成27年版 男女共同参画白書』によれば、継続して仕事をする女性の割合は、統計が有効な昭和60年代からほぼ横ばいで、6割以上の女性が出産などを機に離職していることが分かりました。



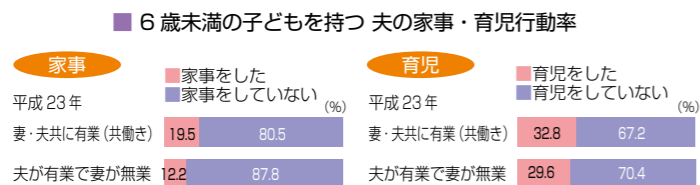
『男女共同参画白書』によると正社員／正職員の男性の給与水準を100としたときの女性の水準は74.8*となっており、特に妊娠・出産があった場合、男女の所得の差などから女性側が離職する傾向が根強く残っています。これが、女性管理職が少ない状況を生み出す要因のひとつです。



*『平成27年版 男女共同参画白書』（内閣府男女共同参画局）より。

働き方と家事・育児分担

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児の状況を見ると、共働きの世帯で約8割の夫が家事を行っておらず、育児についても約7割の夫が行っていません。企業／組織には、男女がともに仕事と家庭の両立ができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けた取り組みが求められています。しかしながら、現状では男性が長時間仕事に従事せざるをえない一方、女性が家事・育児を担っていると言えます。



キャリアを目指す、「バリキャリ（バリバリのキャリアウーマンの略）」の女性は、長時間労働などの「男性並み」の働き方が前提になっています。しかし、「男性並み」に働きながら子どもを持つことは容易ではありません。もし妊娠・出産を経験して継続的に仕事を続けたとしても、「マミートラック」と言われる、責任の少ない仕事に回され、出世の道から外れてしまうことがあります。



女性の活躍 現状と課題

「女性活躍推進法」により、301人以上の企業／組織は具体的に女性の活躍を進めていくことが求められるようになりました。これによって、何が変わるのか、その現状と課題について見ていきましょう。

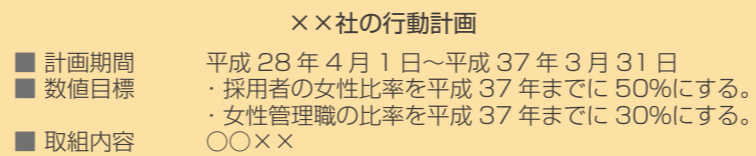
法律で求められること

1 女性の活躍の現状を把握する

「女性活躍推進法」では、企業／組織に対して女性の活躍状況の把握と課題の分析を求めています。分析が必要なのは、①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率の4点。これにより、どんなことが職場で問題なのか、組織が気付くことにつながります。

2 数値目標を含む行動計画を立てる

企業／組織は、数値目標を含む具体的な行動計画の策定が義務付けられました。

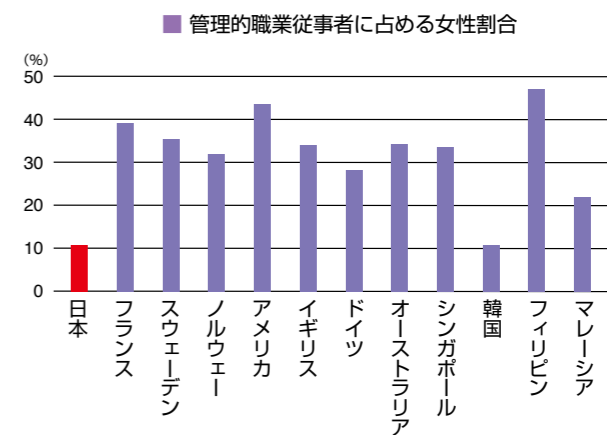


3 多様な人材の活用と企業／組織の活性化

行動計画の公表に加え、組織内の女性活躍に関する情報の公開が求められています。これにより、その企業／組織の職場環境を評価することができます。また、行動計画を積極的に進めていくことで、企業／組織にとっては多様な人材の活用と組織の活性化につながるメリットがあります。

伸び悩む女性管理職比率

女性管理職の割合を見ると、日本は11.3%と、先進諸国と比べても低い状況であり、女性の潜在能力が十分に活かされていない現状がうかがえます。



日本の女性管理職が少ない理由のひとつが「働き方」の問題です。日本の場合、課長以上に昇進するには、長時間労働の受容や勤続年数が重視される傾向があります。子育てをしながらだと、長時間の勤務はなかなか難しいですし、第1子を妊娠・出産した女性の約6割は仕事を辞めていますので、勤続年数も伸びていきにくい状況となっています。



目標となるロールモデルがない

管理職の女性が少ない現状は、ロールモデル不在という問題に直結します。女性にとって、「自分でもなれそう」「なりたい」と思える目標がないことで、将来像が描けない現状があります。

早いころから子どもがいて、キャリアも積んでいる女性は非常に少なく、今はまだロールモデルが生まれる段階ではありません。これまで男性目線で選ばれたロールモデルは、いわゆるスーパーウーマンで、これは女性が本当に目指したいモデルとは言えません。今、ようやく後輩の育成に力を向け始めたと言えるでしょう。



専門家に
聞きました

「活躍」の課題と希望

三浦まり先生

上智大学法学部教授。福祉国家論、労働政治、ジェンダー・ポリティックスなどを研究領域に、『私たちの声を議会へ 代表制民主主義の再生』『ジェンダー・クォータ 世界の女性議員はなぜ増えたのか』など、著書多数。



「女性活躍推進法」の意義

「女性活躍推進法」が成立したことの意義は、企業／組織が「なぜ、今まで組織内で女性が活躍できなかったのか？」という理由に気付ける点にあります。

行動計画を策定する中で、組織における課題を探り、「誰もが活躍できる環境は何だろう？」と企業／組織が慣行を見直す契機になるのです。また、公表義務があるため、女子学生や外部の人が企業／組織の職場環境を判断することができるようになります。

この法律ができたことで、企業／組織の働き方を変えさせる拘束力はないものの、ソフトなアプローチながら職場環境の改善につながることを期待されます。

「活躍」するには「人権の視点」が不可欠

「女性活躍推進法」の主眼は経済政策のため、男女平等という人権の視点は強くありません。企業が変わるための仕掛けとしては悪くないのですが、常に人権の視点を含めていくことが大切です。

「女性は男性並みに働くことを求められ、キャリアと家庭生活は両立できない」「男性は長時間労働を求められる」。女性であれ、男性であれ、自分が希望する働き方、生き方が選べないとしたら、女性も男性もますます疲弊してしまいます。持続可能な社会を築くためには、公平・公正な社会にしていく必要があります。

「女性活躍推進法」が変える未来

この法律によって、男女の働き方が抜本的に見直され、男女に関係なく一人ひとりがその特性にあわせ、働き方や生き方を選択できるようになれば、現在の閉塞感は変わっていくのではないのでしょうか。

みんなが同じ方向に向かって進むのではなく、それぞれの方向を追求できる社会になったら、とてもダイナミックな社会となるでしょう。「女性活躍推進法」を契機に、女性の活躍を切り口にして男性が変わり、そして日本社会が変わっていくことを期待しています。

男女共同参画センター《ルピナス》information

男女共同参画センター《ルピナス》では、「相談」・「講座の開催や図書の貸出し等を通じての情報提供」・「市民の交流・ネットワークづくりの支援」をしています。

開所時間 / 場所

時間 月～金 8:30～17:00
(土・日・祝・年末年始休み)
場所 文化会館 2階

相談

女性が抱えるさまざまな問題を自ら解決するための支援をしています。

- 女性のための相談（予約制）
毎週 月・火・木 10:00～16:00 ※このうち3回は 14:30～20:00
第2水・第4金 14:30～20:00
- 女性のための法律相談（予約制・月2回）

人権に関するさまざまな問題について、法務大臣から委嘱された人権擁護委員が相談に応じます。

- 人権相談
毎月 第2月 13:00～15:00

個室で相談が受けられます▶
(※秘密は守られます)

相談室

