

考えよう、自分の働き方 認め合おう、みんなのライフスタイル

「女性活躍推進法をきっかけに」

2016年4月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が施行されました。女性にとって、ほんとうに活躍できる世の中になるためには、私たちのまわりでどんな変化が必要なのでしょう。

今号では、これまでの男女共同参画社会への歩みを振り返りながら、今の自分の働き方を見つめ、さまざまなライフスタイルから、自分らしい形を選択できるように考えます。
(安井)

女性活躍推進法を受け、清瀬市内の企業(事業所)にインタビューさせていただきました



りそな銀行 清瀬支店長
藤田秀幸さん

女性による改革、商品企画

2003年のりそなショック以降、実施された様々な経営改革のひとつに、女性社員による経営直轄の諮問機関「りそなウーマンズカウンシル」の活動があります。仕事と家庭の両立のための提案や、育児や介護に関するセミナーの開催を通じて、働きやすい環境を整えてきました。また、女性の視点を商品開発にも活かし、乳がんなどの病気に備えた3大疾病保障特約付きの女性向け住宅ローンなど、新しい商品も数々生まれています。

ライフスタイルの変化に合わせて、柔軟に働き方を変更できる仕組みを設けています。

仕事と生活の調和の上で、いきいきと働いてほしい

支店長としては、従業員にはしっかりとやりがいをもって働き、家庭や地域でも充実した時間を過ごしてほしいと思っています。自身も読書など自己研鑽や、家庭行事や友人との親交の時間として、休暇や退社後の時間を意識的に確保しています。
(成田)

女性が働きやすい職場環境

従業員の約6割が女性ですが、社員、スマート社員(勤務時間や業務範囲を限定可能)、パートナー社員(パートタイマー)などの職種があり、



「均等法」31年

清瀬市 副市長 中澤弘行さん

なり、人件費を減らす努力をしてきました。その中で正規職員の代わりに嘱託職員(非正規雇用)を採用し、現在は約290人。嘱託職員にも育児・介護、年次有給休暇制度を設けたり、勤続年数に期限をつけないなど働く環境を整えています。

自身も「朝食の準備、風呂掃除、ゴミ出し」はしています。

日本は、少子高齢など様々な問題が山積しています。国はもっと積極的に施策を進めてほしいし、小さいながらも清瀬市も頑張りたいと思います。
(安井)



「女性活躍推進法」がなぜ?

「女性活躍推進法」は、各事業主に事業所での女性活躍の状況把握、課題分析、さらなる女性活躍のための行動計画策定、届出、公表を求めています。

なぜ今そのような法律をわざわざ制定する必要があるのでしょうか。日本には31年前、1985年に制定された「男女雇用機会均等法」があり、この法律には「労働者の募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種、雇用形態の変更、退職の勧奨、労働契約の更新について、性別を理由として、差別的な取り扱いをしてはならない」と定められています。つまり、すでに職業上の男女平等の権利は保障され、人は性別によらず平等に活躍できているはずなのです。また、多くの女性は職場や家庭で十分に活躍していると自認しており、これ以上活躍を求められても負担増を感じるだけです。

しかし、男女平等の進み具合を示す世界経済フォーラムの2015年「ジェンダーギャップ指数」(経済、教育、政治及び保健分野のデータから作成)で、世界145カ国中、日本は101位。欧米各国だけでなく、アジアのタイ(60位)、中国(91位)よりも下回りました。これは「政治」と「経済」の分野で指導的な立場にいる女性が少ない、つまり、女性の管理職が少なく、1日当たりの無償労働(家事労働)時間の男女間ギャップ(女性の無償労働時間が長い)が最も高い国の一つだからです。