

男女がともに活躍できる 職場・社会を実現するために

男女共同参画に関する生保労連の考え方

男女共同参画とは、「男女がお互いを尊重し、一人ひとりが尊厳をもって生きること」「責任の分かち合いを通じて、性別に関わりなく、個性と能力を発揮すること」です。

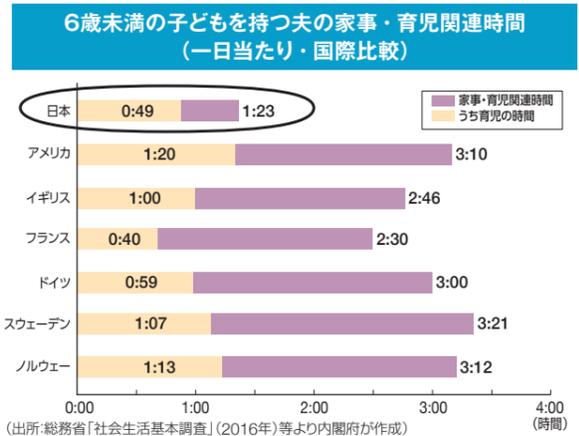
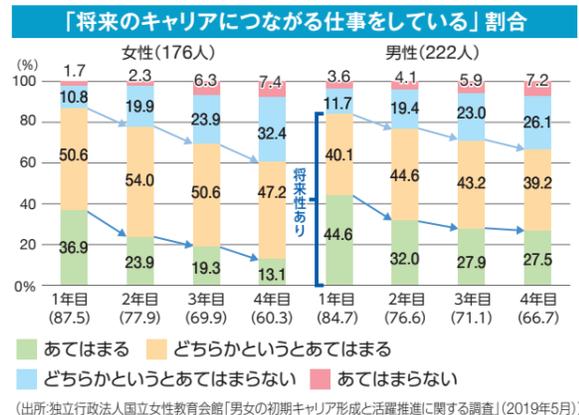
わたしたちは、男女がともに活躍できる職場・社会を実現するために、働く者の声を十分に踏まえつつ、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法への的確な対応に向けた労使協議を積極的に行う必要があると考えます。

職場における男女共同参画の現状

女性は初期キャリア形成期に「将来性」を感じる人の割合が大きく低下

入社4年目までの意識として、「将来のキャリアにつながる仕事をしている」割合（「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」）は、男女ともに年々低下していきませんが、4年目と1年目の差が、男性が18.0ポイント減であるのに対して、女性は27.2ポイント減となっています。

このように、女性は男性と比べて、初期キャリア形成期に「将来性」を感じる人の割合が大きく低下しています。



子どもを持つ夫の家事・育児時間は先進国中最低

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間は1時間23分と、先進国中最低の水準にとどまっています。

また、性別役割分担に賛成する男性の割合（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）は、長期的に低下傾向にあります。依然として半数近くを占めています。

このような実態にあることが、女性の社会進出や職場での活躍を阻んでいるおそれがあります。

わたしたちの基本的な考え方

男女がともに活躍できる職場・社会の実現を

基本的な考え方の一つは、男女が責任を分かち合い、個性や能力を一層発揮することを通じて「男女がともに活躍できる職場・社会の実現」をめざすことです。この場合の「責任」とは、仕事に対する責任はもとより、家庭や地域での責任も当然含まれると考えています。

もう一つは、「すべての働く女性が活躍できる環境の整備」をはかることです。女性の活躍は、とすると、役員や管理職をめぐり一部の女性だけに焦点が当たり、会社の施策も当該層に限定したものととなりかねません。女性の活躍を推進するに

あたっては、役員・管理職任用に偏ることなく、すべての働く女性の能力向上・意識改革を進めていくことが重要であると考えます。

このような考えから、わたしたちは、右上のような「めざす姿」を描き、「男女がともに活躍できる職場・社会」の実現に向けた取組みを推進していきます。

わたしたちが描く「めざす姿」

めざす姿=男女がともに活躍できる職場

- 性別ではなく就労ニーズや能力・適性にもとづき働き方を柔軟に選択でき、男女ともに高い意欲をもって能力を発揮している
- ワーク・ライフ・バランスが確保され、男女が責任を分かち合いながら、安心して働きがいをもって仕事に従事している

「男女がともに活躍する姿」のイメージ



わたしたちの提言

Our Proposal

男女がともに活躍できる職場づくりに向けて 積極的な労使協議を

わたしたちは、以下のような点について、積極的に労使協議を行う必要があると考えます。また、労働組合も、女性の声を組合活動に反映でき

なければ、会社に対して説得力ある提言ができないことから、女性の声を積極的に取り入れるための体制整備をはかる必要があると考えます。

能力開発・キャリア支援策の充実

男女を問わず、従業員一人ひとりの働きがい・生きがいの向上をはかるとともに、多様な人材や価値観を経営に反映するため、キャリアに応じた諸

施策(教育・研修、働き方・キャリアビジョンに関する面談等)の充実を求める。

働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進

性別ではなく就労ニーズや能力・適性に基づき働き方を柔軟に選択できる人事制度・キャリアルー

トとなるよう、従業員のニーズ・要望等の把握に努めつつ、制度の改善と適正な運営を求める。

ポジティブ・アクションの推進

チャレンジする女性を支援するため、女性が活躍できる職務の拡大、意欲・能力のある女性の役

員・管理職への積極任用に向けた環境整備を求める。

各種ハラスメントの解消と不利益取扱いの禁止

男女がともに安心して働き能力発揮していくため、セクハラ、パワハラ、マタハラ・パタハラ等の解消に向けた環境整備を求めるとともに、妊娠・

出産等を理由に不利益な取扱いを受けることのないよう適切な対応を求める。

推進体制の強化

男女共同参画に関する全社的な理解をはかり、取組みを推進していくための施策(経営計画等に

おける男女共同参画の重要性の明確化、経営トップ等によるメッセージ発信等)の実施を求める。