

性別を問わず誰もが安心と働きがい・生きがいのもてる職場・社会を実現するために

「ジェンダー平等」に関する生保労連の考え方

「ジェンダー平等」の取組みとは、あるべき男性像・女性像として求められる社会的性差や性別役割分業を解消し、「誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場・社会」の実現をめざすものです。

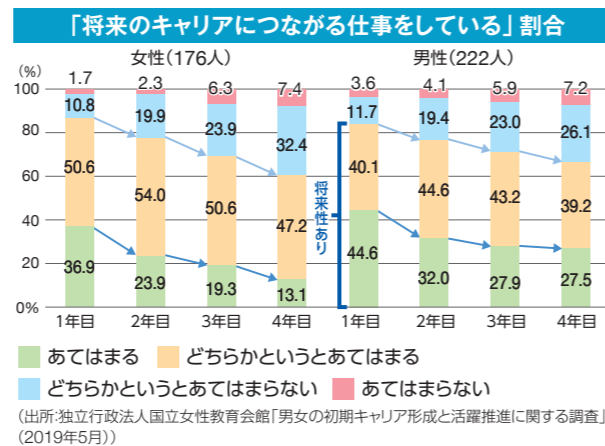
わたしたちは、性別を問わず誰もが活躍できる職場・社会を実現するために、働く者の声を十分に踏まえつつ、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、さらには社会的要請などへの的確な対応に向けた労使協議を積極的に行う必要があると考えます。

職場におけるジェンダー平等の現状

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」+「どちらかというにあてはまる」）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。

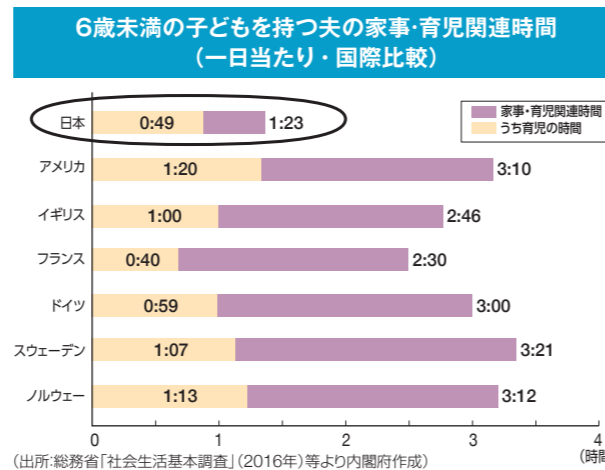


子どもを持つ夫の家事・育児時間は先進国中で最低

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、先進国中で最低の水準にとどまっています。

また、内閣府の「男女共同参画に関する世論調査」によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考える男性の割合（「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が、依然として4割弱を占めています。

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

性別を問わず誰もが働きがい・生きがいのもてる職場・社会の実現を

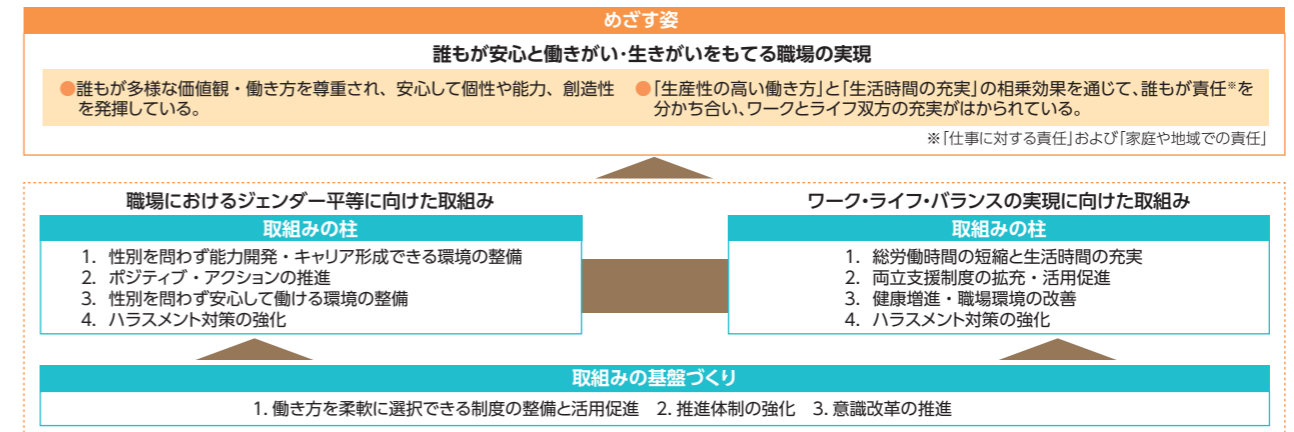
わたしたちは、誰もが仕事に対する責任や家庭・地域での責任を分かち合い、安心と働きがいをもてる職場・社会の実現をめざしています。

そのためには、誰もが多様な価値観・働き方を尊重され、安心して個性や能力、創造性を発揮できる環境の整備をはかることが重要です。特に女性の活躍は、ともすると役員や管理職をめざす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・意識改革をはかることが重要であると考えます。

なお、職場におけるジェンダー平等は、ワーク・ライフ・バランスの課題と密接不可分の関係にあることから、わたしたちは、次頁のような「めざす姿」を描き、「職場におけるジェンダー平等」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた取組みを一体的に推進する必要があると考えています。

わたしたちが描く「めざす姿」と実現に向けた取組み



わたしたちの提言

誰もが安心と働きがい・生きがいをもて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、組合員の多様な意見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、性別を問わない多様な意見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。

性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備

キャリアパスの提示や、目標管理および面談の充実など、キャリアビジョンの策定に向けたサポートの強化をはかるとともに、組合員一人ひとりの能力向上・意識改革につなげるため、教育・研修体制の充実と受講機会の確保をはかる。

ポジティブ・アクションの推進

すべての働く女性の支援に向けて、職務経験・機会の付与など、女性が活躍できる環境の拡充をはかるとともに、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はかる。

性別を問わず安心して働ける環境の整備

LGBTなどの性的マイノリティに対する理解促進をはかるとともに、日常的な困難への配慮や相談体制の整備・強化をはかる。

ハラスメント対策の強化

ジェンダーハラスメントの解消に向けて、発生状況の把握や相談窓口の整備などを進めるとともに、発生・再発防止措置の徹底や、多様な価値観・働き方を認め合う職場風土の醸成などをはかる。

働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進

出産や育児・介護などのライフイベントにあわせて働き方を柔軟に選択できるとともに、意欲・能力・適性などに基づきチャレンジできるよう、制度の改善や適正な運営をはかる。

推進体制の強化

ジェンダー平等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、経営トップの方針の明確化と周知徹底、経営計画などにおけるジェンダー平等の重要性の明確化を求める。

意識改革の推進

職場のマネジメントが適切に行われるよう、管理職の意識改革に向けた取組みの推進をはかるとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けた教育・研修の実施などを求める。