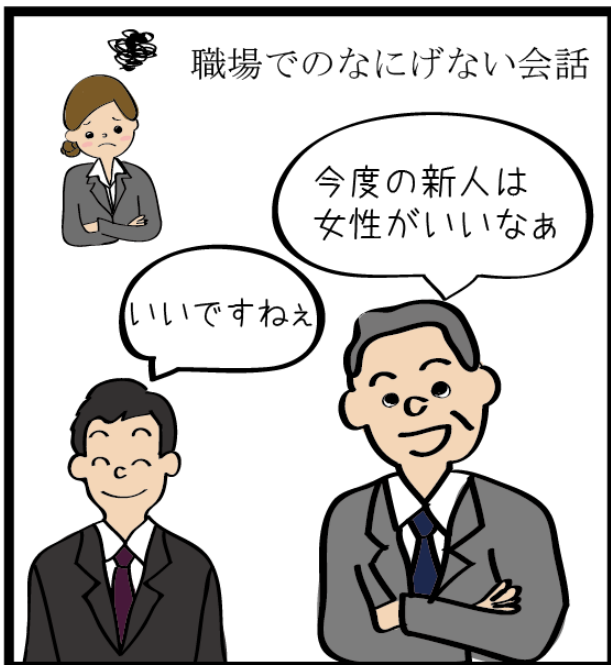
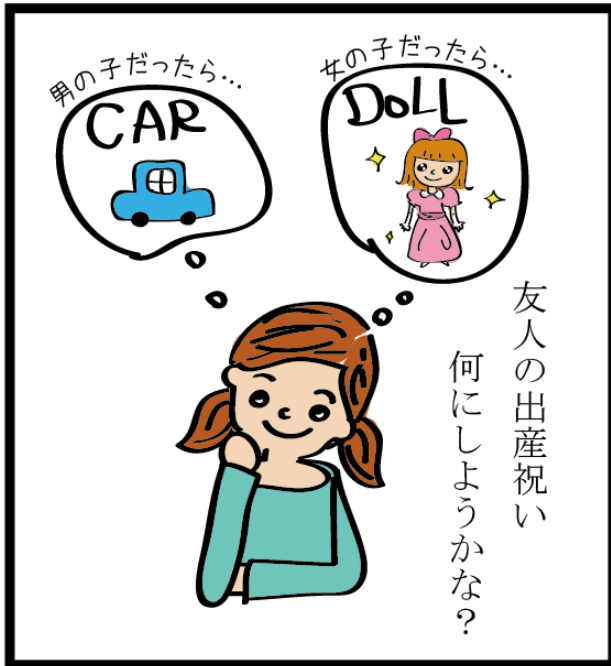


「実は身近なところに！男女共同参画」

こんな場面、思い当たりませんか

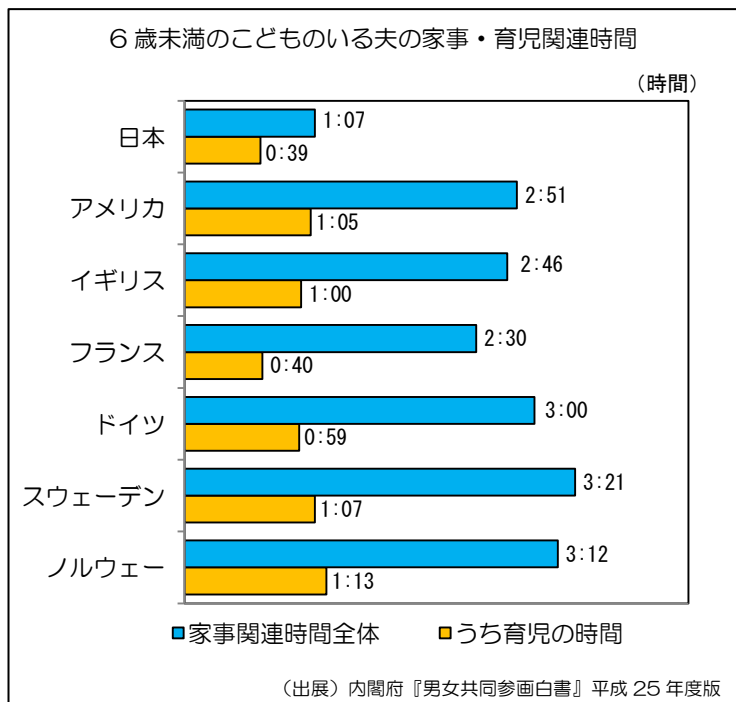


私たちの職場では、おおむね男女の区別なく仕事を行っています。でも、上のような何気ない場面で、自分では気づかないうちに「男性（男の子）は〇〇だ」、「女性（女の子）は△△である」という「すりこまれた意識」であたりまえのように会話していませんか？

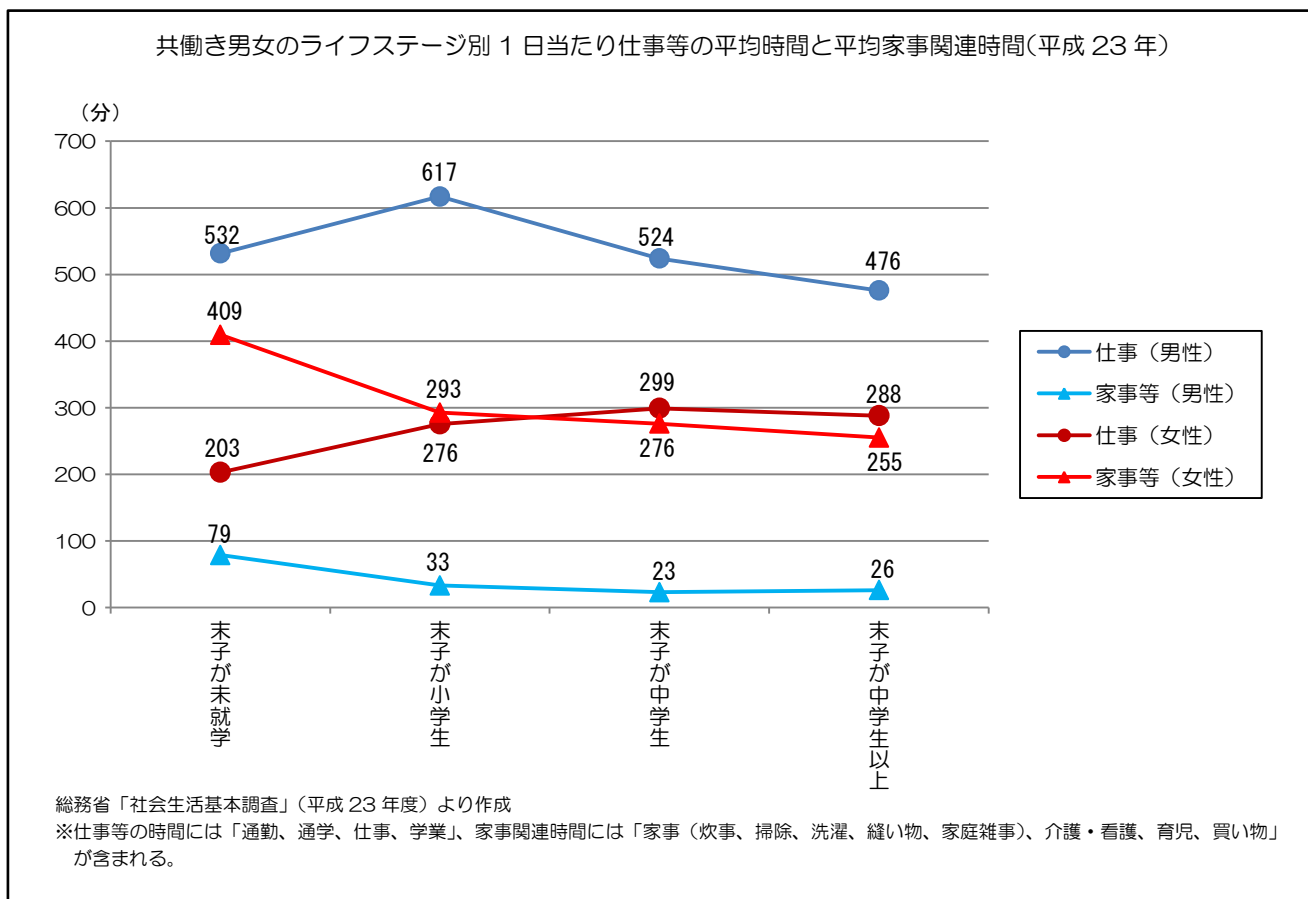
『イクメン』『カジダン』 vs. 『イクウーメン』『カジジヨ』

たとえば夫婦の役割分担も、男女共同参画の身近な例です。最近よく聞くようになった「イクメン」や「カジダン」という言葉はご存知でしょうか。「イクメン」とは、育児を楽しむ男性や育児を積極的に行う男性のこと、「カジダン」とは、家事に積極的な男性のことです。それでは、なぜ「イクメン」、「カジダン」という言葉はあるのに「イクウーメン」、「カジジヨ」という言葉はないのでしょうか？それは、日本では育児や家事を女性がすることは当たり前であるという意識が無意識のうちに私たちの頭の中に根付いているからなのです。

では実際にどのくらい男性が育児や家事を分担しているのか見てみましょう。



この図から、世界的にみて未就学のこどもがいる日本の男性が家事・育児にかかわる時間はとても短く、平均家事時間は1時間程度、そのうち育児時間は39分しかないことがわかります。つまり、小学生までのこどものいる家庭では、家事と育児のほとんどをお母さんが担っていると思われます。



「うちは妻が専業主婦だから…」というご家庭も多いと思います。でも、妻も仕事をしている、いわゆる共働き家庭でのデータを見ると、妻が仕事をしている場合でも家事は女性に偏っていて、女性は仕事と家事・育児、男性はほぼ仕事のみということがわかります。このような現状があるために、男性が育児や家事をすることは「珍しい」、「すごい」、「優しい人」という評価がされます。その呼び名として「イクメン」・「カジダン」という言葉があるのです。

「仕事も家事・育児も、どちらも！」

もし、男性も女性も当たり前に「仕事」・「家事」・「育児」を担う社会になれば、家事や育児に積極的な男性の事をわざわざ「イクメン」・「カジダン」と呼ぶ必要はなくなるでしょう。そして、もしそのような社会になれば、女性（妻）に偏ってしまいがちな負担を軽減し女性の社会進出の推進につながるでしょうし、仕事ばかりに偏ってしまいがちな男性の生活も、家庭や地域を顧みることにより充実した生活を送ることができるようになるでしょう。

「男女共同参画なんて自分には関係ない?!」

「男女共同参画」というと、非常にわかりにくいイメージがありますが、上で見てきたように、私たちが生活していく上でとても身近で誰もが関わる分野だという事を知っていただきたいと思います。

江東区男女共同参画推進センターでは、男性も女性も、個性と能力を十分に発揮していく「江東区」を実現するために、様々な事業に取り組んでいます。

その一環として、職員の皆さんにも、日々の生活の中で無意識に誰もが必ず関わっている「男女共同参画」に関するお話を少しずつご紹介していきます。

☆今後の予定☆

「可能性を狭めていませんか？」

「それ、大勢の前でもできますか？自分の家族がされても許せますか？」

「新しい上司は女性?!」（審議会の女性比率）

「仕事とプライベート、どちらを選ぶ？」

「誰だってイキイキ生活したい！」

「可能性を狭めていませんか？」



「男の子の世界」と「女の子の世界」

「男の子なのに」「男の子だから」「男の子のくせに」「男の子らしく」…

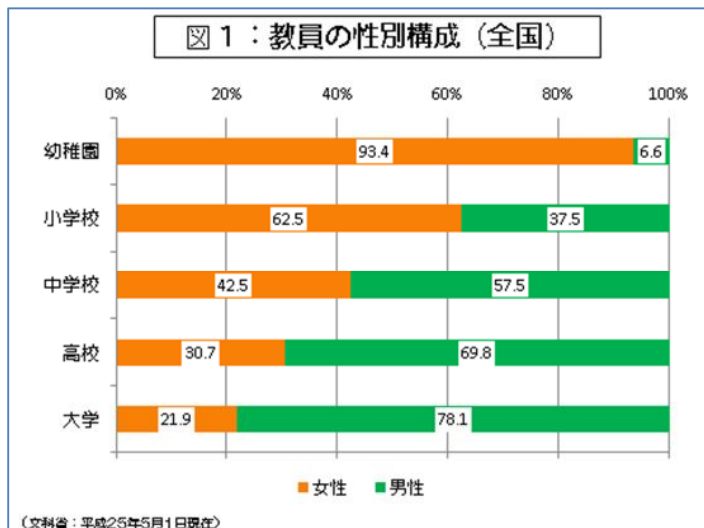
「女の子なのに」「女の子だから」「女の子のくせに」「女の子らしく」…

皆さんも身に覚えはありませんか？ご自分が言われたことがあるという方や、ご自分のお子さんに対して言ったことがあるという方も多いのではないのでしょうか。わたしたちの社会では、生まれた直後から親や兄弟姉妹、親戚、そして周囲の環境から自分が「男の子」「女の子」であることを刷り込まれ、わたしたちの世界は生まれてすぐに「男の子の世界」と「女の子の世界」に分かれていきます。

「男の子の世界」では、外で活発に遊んで、時にはケガをしたり喧嘩をしたりしても、元気があって「男の子らしい」ことが褒められます。一方「女の子の世界」では、人形遊びや塗り絵をして、ちょっと泣き虫でも「女の子らしい」と褒められます。でも、もし「男の子の世界」の住人が「女の子の世界」で褒められるような事をしたり、反対に「女の子の世界」の住人が「男の子の世界」で褒められるような事をする、周りから「男の子のくせに」「女の子のくせに」と否定されてしまいます。こうやって、わたしたちは「男の子」や「女の子」として周りから期待される行動や態度、どんな事に興味を持つかといったことまで、毎日刷り込まれながら成長するのです。

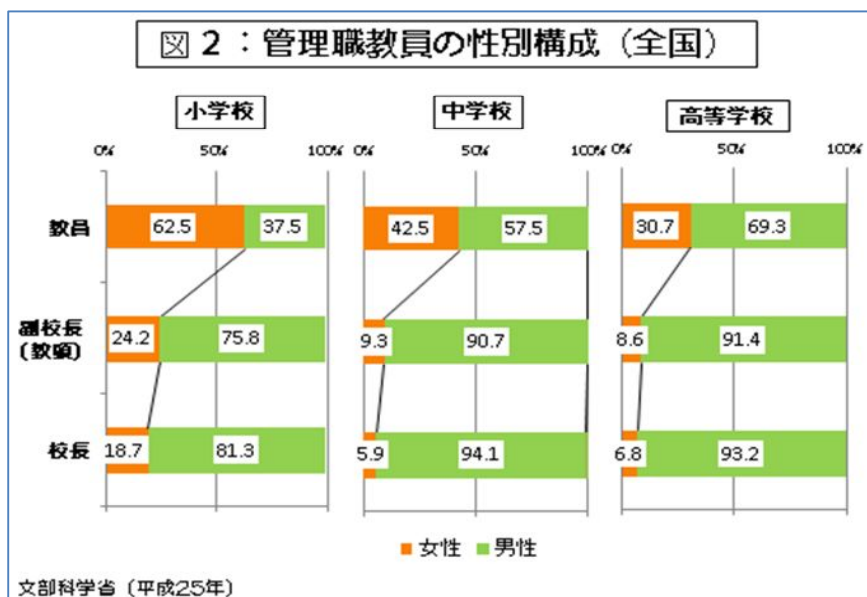
「身近なジェンダー形成」

このように、社会的・文化的に形成された性別役割分担のことを「ジェンダー」といいます。上に挙げた例のように、わたしたちは気づかない内に「男性（男の子）はこうあるべき」「女性（女の子）はこうあるべき」というジェンダー意識を、親や祖父母、学校やテレビなど、周囲の身近な環境から形成してきています。



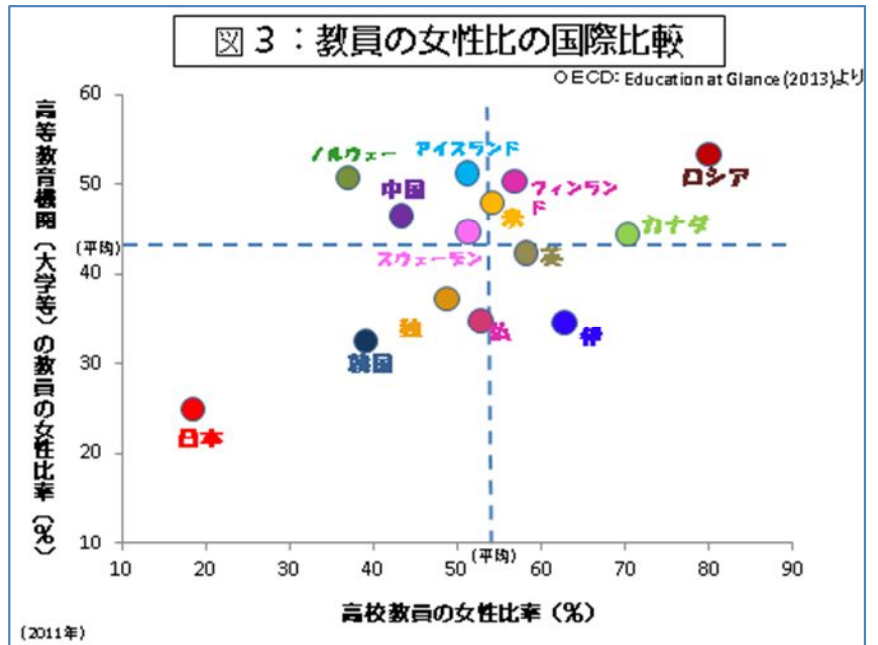
たとえば、学校の先生の男女比率をみてみましょう（図1）。ここからどのような事がわかるでしょうか。幼稚園では女の先生が圧倒的に多く、小学校でも半数以上の先生が女性です。それが、高等教育になっていくにつれて男性教員の割合が高くなっていきます。ご自分の子ども時代、学生時代を思い返してみても「そうだった」という方がほとんどではないでしょうか。

では次に、校長・副校長の男女比率を見てみましょう（図2）。先ほどグラフから、圧倒的に女性教員の割合が高い小学校や、半々の中学校でも、校長・副校長となると圧倒的に男性比率が高くなります。これもみなさん「そうだった」と思う方がほとんどだと思います。



この二つのグラフ、どちらもみなさんにとって「当たり前」だったと思います。でも、この「当たり前」の環境の中で暮らすことこそが、知らず知らずのうちに女性の役割や男性の役割の「刷り込み」につながっているのです。この例では、子どもたちの中では学校に通う日々を通じて「幼稚園の小さい子の面倒や、小学校の基礎的で簡単な内容は女の人がやるもの」で「難しい内容や専門的な教科は、男性の仕事」であると知らず知らずのうちに感じるようになる、さらに「女の先生はたくさんいるけど、偉い先生はいつも男の人だ」と無意識のうちに刷り込まれているのです。

そして、わたしたちにとって「当たり前」のこの環境ですが、実は世界的にみると「珍しい」環境なのです。こちらのグラフを見ると、高等学校や高等教育機関（大学レベル）の教員の女性比率は、日本がずば抜けて低い事が分かります。つまり海外の多くの国のこども達は「女性も難しい事を教えられる」「専門的分野でも女性が活躍している」ことが「当たり前」と育っていくのに対して、日本のこども達だけが「高等教育は女性は難しい」「専門的な事は男性の仕事」なのが「当たり前」と刷り込まれて育っていくのです。



「お子さんの可能性を狭めていませんか？」

このように、わたしたちは生まれた時からの「自分は男だからこうあるべき」「女だからこの方が良い」というジェンダーの刷り込みによって様々な選択をしているのかもしれませんが、本当は算数や理科が得意だったのに、文系に進んだという女性もいます。本当は転勤のない職種が希望だったのに、男性だからという理由で総合職しか選べなかったという話もよく聞きます。そして、わたしたち自身が自分の親や祖父母、学校や社会から刷り込まれてきたこのようなジェンダー意識を、今度は自分のこども達に無意識に伝えてしまっていないでしょうか。

こども達の前で、つい「うちは男の子なのにディズニープリンセスが好きで心配だわ」とか「うちの娘、女の子なのにミニカーでばかり遊んでいて心配だわ」なんて会話をしたり、習い事でも、男の子には「野球チームとサッカーチーム、どちらに入る？」と聞いたり「女の子だからピアノとバレエをやらせるわ」など、親が決めてしまったり誘導してしまったりしていないでしょうか？

もしレスリングの吉田沙保里選手が、小さい時に「女の子なんだからレスリングじゃなくて、ピアノにしろなさい」などとレスリングを辞めさせられていたら、世界選手権 10 連覇という偉業を成し遂げて国民栄誉賞を受ける事はありえませんでした。もし熊川哲也さんが小さい頃「バレエなんて女の子のする事だ」と言われていたら、東洋人で初の英国ロイヤルバレエ団プリンシパルとなり、バレエダンサーとして世界を股にかけて活躍する事はなかったでしょう。この方々の例は極端にしても、おしゃれが好きな男の子はデザイナー、お菓子作りが好きな男の子はパティシエ、虫が好きな女の子は遺伝子研究者、バイクが好きな女の子はオートレーサーとして将来大活躍するかもしれません。

こども達をもって生まれた才能を思う存分に発揮し、こどもたちの興味や関心を好きなだけ追及できるためには、こども達がつ無限の可能性を、わたしたち大人が勝手に狭めてしまわないようにすることが大切です。将来、わたしたちのこども達が、ジェンダーに関係なく能力やスキルを発揮できる社会が実現できる社会でイキイキと活躍している姿を見たいと思いませんか？

☆今後の予定☆

「それ、大勢の前でもできますか？自分の家族がされても許せますか？」／「新しい上司は女性?!」（審議会の女性比率）／「仕事とプライベート、どちらを選ぶ？」／「誰だってイキイキ生活したい！」

「DVって何？あなたはDVに気づくことができますか？」

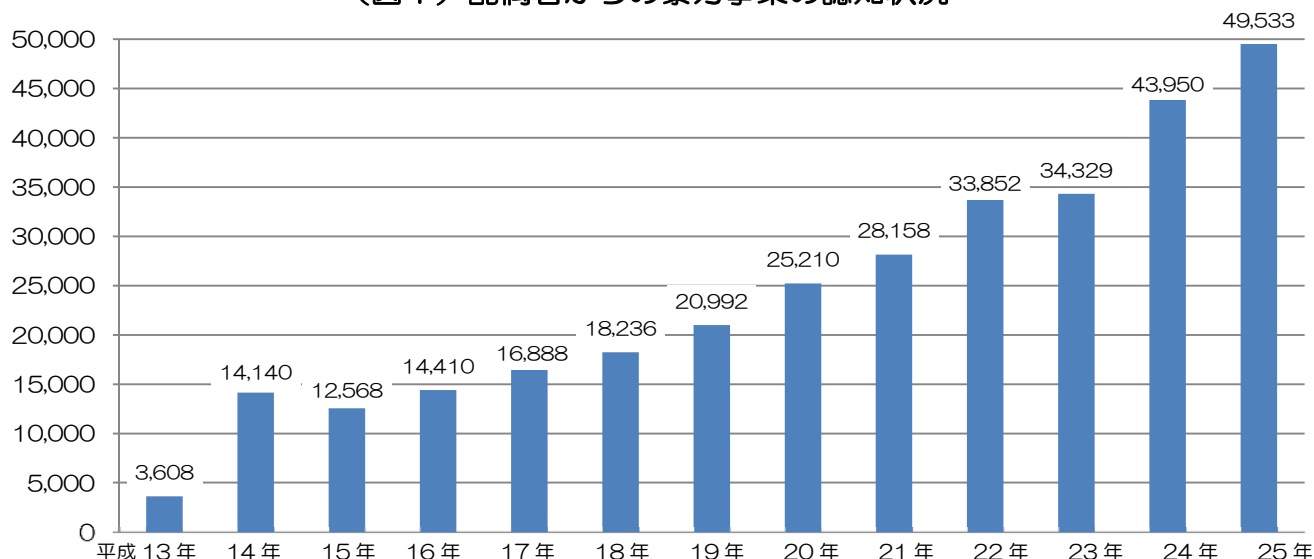
みなさん、DVやハラスメントという言葉は一度は聞いたことがあると思います。DV（ドメスティックバイオレンス）は一般的に「夫（妻）やパートナーなどの親密な関係にある人から、生命または身体に危害を与える暴力をふるわれることや、心身に有害な影響を及ぼすような言動を向けられること」を言います（※1）。日本では平成13年に『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律』（配偶者暴力防止法）が制定されました。

その後、配偶者からの暴力事案の認知状況はほぼ毎年増加し、平成25年度は49,533件となっています。



パープルリボンは、女性に対する暴力根絶のシンボルです。

（図1）配偶者からの暴力事案の認知状況



注1）配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者の相談等を受理した件数

注2）平成13年は、配偶者暴力防止法の施行日（10月13日）以降の認知件数

注3）法改正に伴い、平成16年12月2日施行以降、離婚後に引き続き暴力等を受けた事案についても計上

注4）法改正に伴い、平成20年1月11日施行以降、生命等に対する脅迫を受けた事案についても計上

（警察庁『配偶者からの暴力事案の対応状況について』平成25年度版より）

これは、夫婦間・パートナー間の暴力が犯罪であるという認識が広く浸透してきたため、かつては「家族の問題」として隠していた事柄を相談することが増えた、また相談機関も数が増え周知されてきたことも原因であると考えられます。

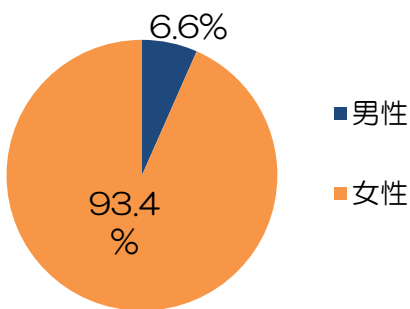
殴らない・蹴らない…でもDV？

テレビや新聞などで取り上げられるDVは、殴る、蹴る、物を投げつけるなどの「身体的暴力」が中心となっているため、身体的暴力だけがDVであると誤解している人は多いかもしれません。しかし、相手を見下ろす、あるいは「ダメ人間」と蔑んだり「殺してやる」「死んでやる」などと脅迫したりする「精神的暴力」、生活費を入れないなどの「経済的暴力」、パートナーが望まないセックスの強要などの「性的暴力」、パートナーの自由な外出を妨害する、交際範囲を限定するなどの「社会的隔離」などもDVに含まれます。身体的暴力と違い、これ

らの「暴力」によってつけられる心の「傷」は目に見えません。身体的暴力でさえ「夫婦間の問題」と考えられることも多く精神的暴力や経済的暴力、性的暴力、社会的隔離は表面にあらわれず、周囲からも、そして当事者たちからもDVとして認識されることが非常に少ないのです。また「夫婦だから妻が夫の求めに応じてセックスするのは当然」、「一家の大黒柱の言う事を聞くのが当然」という古くからの考え方も、これらの行為がDVであるということ認識させづらくする要因となっています。

DVの被害者って？

(図2) 配偶者からの暴力事案の被害者の性別



出典：警察庁『配偶者からの暴力事案の対応状況について』（平成25年度版）

警察庁のデータによると、DV暴力事案の被害者は圧倒的に女性が多く9割以上となっています(図2)。内閣府の調査(※2)では、女性の約3人に1人が配偶者から暴力を受けた経験があり、約10人に1人は交際相手から暴力を受けていると答えており、DVの被害に遭うのは特殊な環境にある女性というわけではなく、どのような女性にも起こりうる問題です。

ただし、身体的暴行だけでなく心理的攻撃についても尋ねた調査では、被害経験があると答えた男性の比率も少し上がります。そのため、男性向けの相談窓口を設置する自治体も増えてきました。

子どもへの影響

また、DVは子どもにも大きな影響があります。両親間のDVの目撃は児童虐待防止法では心理的虐待に位置付けられています。直接の子どもへの暴力がなくても、DVを目撃して育つことで、その子は家庭内で常に緊張し、心身に長期的なダメージを受け、その後の人生や人間関係に影響をおよぼします。

また、DVのある家庭では、加害者から子どもへの暴力、虐待が実際に行われていたり、子どもがDVの巻き添えになることもあります。

DVについて相談された場合、子どものいる家庭については、必ず子どもの状況について配慮しなければいけません。「おかしいな」と思いましたら、子育て支援課要保護支援担当、南砂子ども家庭支援センター(児童虐待ホットライン)へ連絡・相談してください。

二次被害に注意

DV被害者は、長期にわたる暴力の後遺症で心身ともに傷つき、人間不信・神経過敏・集中力低下・突然記憶がよみがえりパニックに陥る等の症状がしばしば現れます。

しかしながら、被害者は加害者からの追跡を恐れ、住民票を異動できないなど、通常の手続きがとれず、時には、DVの被害状況を区の窓口で話さなければならない場合が想定されます。その際、一律的な対応、不適切な言動によって被害者をさらに傷つけてしまう「二次被害」を引き起こさないために、来庁者がDV被害者であると判明した場合は、以下のような特段の配慮が必要です。

接遇時の注意点

- ① 被害者の精神状態に配慮し、できる限りワンストップでの手続を提供する。
- ② やむを得ず、他の窓口等へ案内する時は、本人の了解のもと次の窓口職員へ事情を説明し、被害者の精神

的な負担を軽減する。

- ③ 「この手続きにはDVは関係ありません」などと被害者を責めたり、サービスの限界を声高に説明するなどを避け、話し方が威圧的にならないよう注意する。
- ④ 個人情報の取り扱いには、通常以上に配慮し、大声で相談者の名前や現住所を復唱しない。

相談機関につなげよう

DVは、周囲が気付かないうちに、家庭という密室の中で、誰もが加害者や被害者になっている可能性があります。DVは犯罪です。被害者がDVから抜け出せない要因の一つに、DV加害者は常に暴力的であったり暴言をふるうのではなく、「暴力（暴言）期」→「反省期」を繰り返すことがあげられます。被害者は「逃げなければならない」という気持ちと「もう一度やり直そう」と信じる気持ちを繰り返すことが多く、なかなかDVの被害から抜け出すことができません。したがって、被害者はもちろん、周囲がDVだと感じたら積極的に相談することが大切です。被害者本人以外の方、友人や近隣の方も相談することができます。

江東区ではDVやその他の悩みを抱える女性のために『女性のなやみとDVホットライン』による電話相談や、面談、女性のための法律相談を行っております。また、東京都では男性のための悩み相談も行っております。DVに悩んでいる方、悩んでいる方をご存じの場合はご活用ください。

相談名	相談窓口	相談日時
女性のなやみとDVホットライン	江東区配偶者暴力相談支援センター ☎ 3647-9551	月～金 9:00～12:00、13:00～17:00 土 9:00～12:00 (祝日・年末年始を除く)
配偶者暴力相談	東京ウィメンズプラザ ☎ 5467-2455	年末年始を除く毎日 9:00～21:00
女性の人権ホットライン	東京都法務局人権擁護部 ☎ 0570-070-810	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)
男性のための悩み相談	東京ウィメンズプラザ ☎ 3400-5313	月・水 17:00～20:00 (祝日・年末年始を除く)

(※1) DVの定義などは内閣府HPより引用

(※2) 内閣府『男女間における暴力に関する調査』(平成24年4月)より

☆今後の予定☆

「新しい上司は女性?!」(審議会の女性比率)

「仕事とプライベート、どっちを選ぶ?」

「誰だってイキイキ生活したい!」



どうして
女性の管理職って
少ないんだろう??

部長

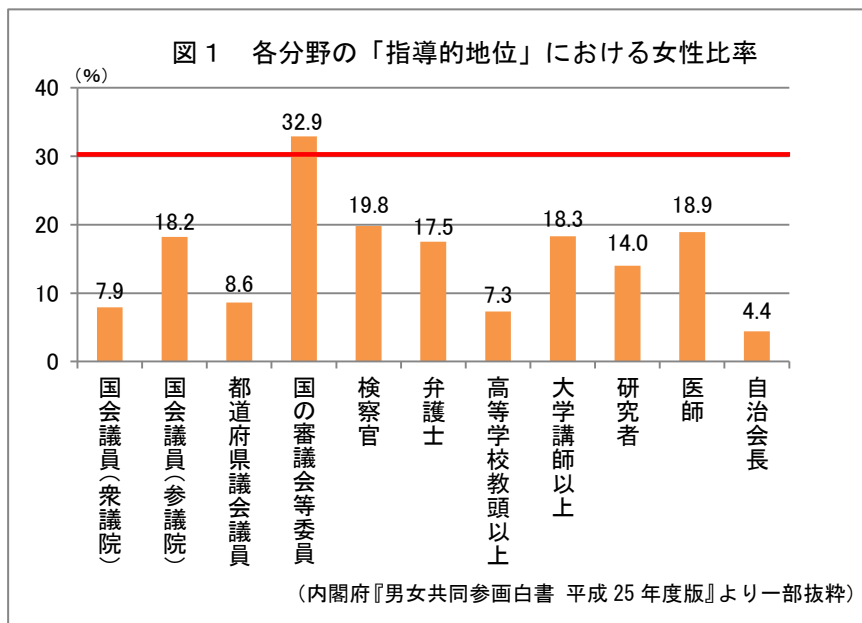


課長

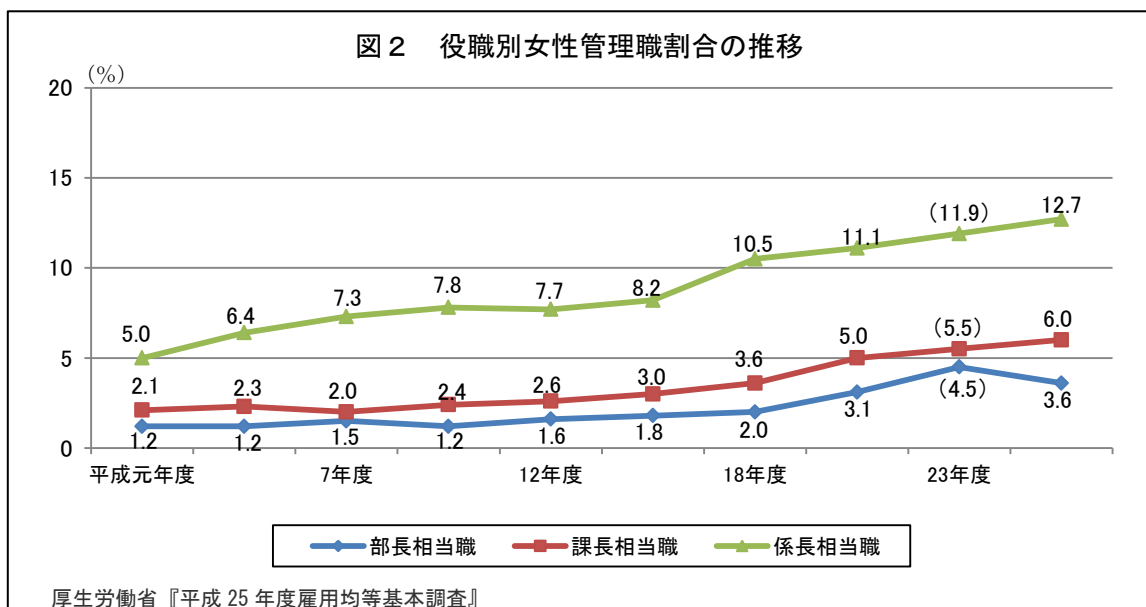


「今の上司は女性・・・」実際、「女性上司」はどの程度「当たり前」の事なのでしょうか。

日本では、平成 15 年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位※1に女性が占める割合を少なくとも30%程度になるようにする」という、いわゆる「2020 年 30%目標」が設けられました（平成 15 年 6 月 20 日男女共同参画推進本部決定）。目標から約 10 年が過ぎた今、現状はどうなっているのでしょうか。図 1 を見ると、「指導的地位」にある女性の割合は、審議会等委員を除いては目標の 30% を大きく下回っています。

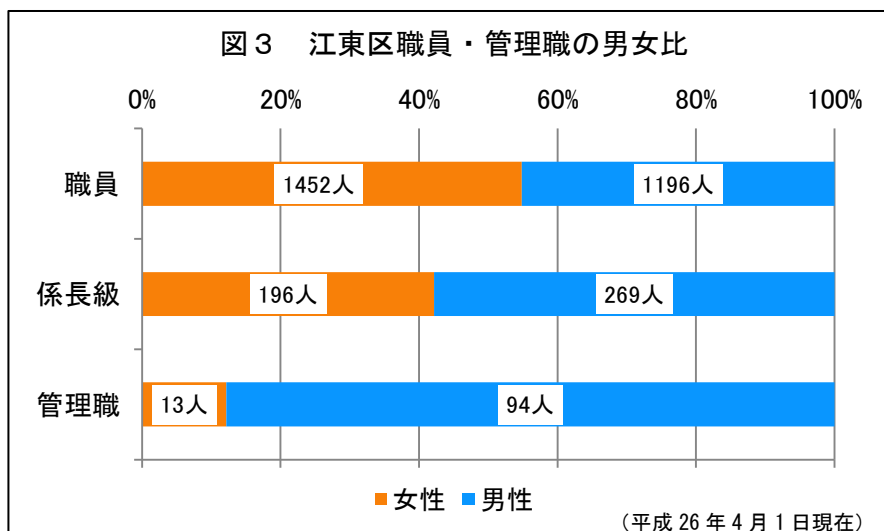


また、平成 25 年度の厚生労働省による企業調査によると、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は平成元年から順調に増えてきています。しかし、平成 25 年度では 6.06%、係長相当の管理職で 12.7%と、まだ目標の 30%は大幅に下回っています（図 2：厚生労働省『平成 25 年度雇用均等基本調査』）。



※1 「指導的地位」とは①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者を指します（平成 19 年男女共同参画会議より）。

江東区職員の現状は？



では、江東区職員の女性管理職登用状況はどのようになっているのでしょうか。平成26年度の江東区職員・管理職の男女比を見ると、職員数全体では女性が54.8%、男性が45.2%と、女性の方が男性を上回っています。しかし、係長級の男女比を見ると、女性が42.2%、男性が57.8%と、男性割合が女性割合を上回ります。そして、課長職相当以上の「管理職」となると、女性比率は12.1%となっています。

内閣府の調査によると平成25年度の幹部公務員の女性比率は、都道府県レベルで6.8%、市区町村レベルで12.2%なので、江東区の女性管理職比率はほぼ平均です。

そもそも30%目標が高すぎるのでは？

このように、国全体を見ても江東区を見ても、ほとんどの分野で「女性比率30%以上」という目標を大幅に下回っている現状から、「そもそもの目標設定が高すぎる！」という声もあります。はたしてそうなのでしょうか。確かに、これまで見てきたように、周囲に指導的地位で活躍する女性が非常に少ない私たち日本人にとっては、非現実的な目標のように思えます。でも、この30%というこの数値は実は、世界的に見ると実はそれほど高い目標ではないのです。

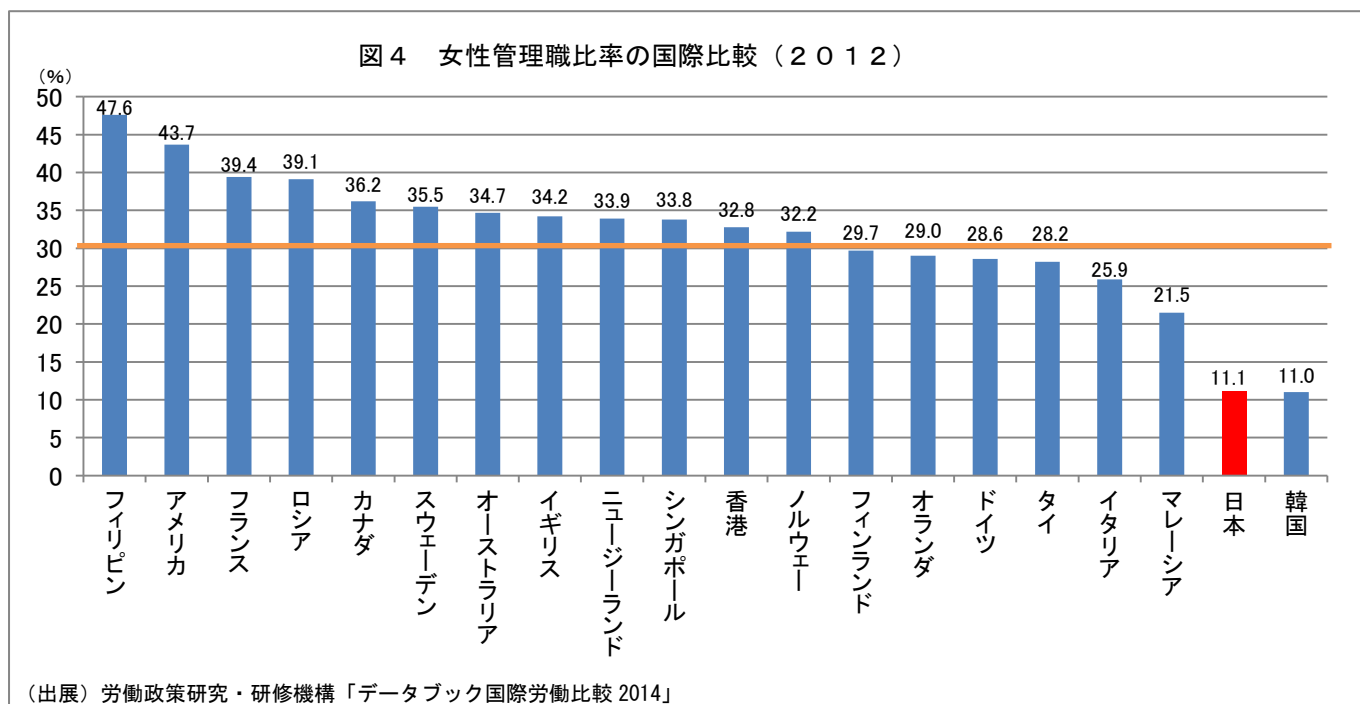


図4を見るとわかるように、ほとんどの欧米の先進諸国、そしてアジアの多くの国々では女性管理職の比率はすでに30%以上になっているか、あるいは30%近くになっているのです。つまり、30%目標が高すぎるのではなく、その目標値が高すぎると思えるほどに、日本の女性管理職比率が世界的に見て低すぎるのです。

なぜ女性管理職が増えないの？

指導的立場の女性、女性管理職が増えない原因は様々あり、どれか一つを挙げる事はできません。ただ、一つ大きな原因として考えられるのは、日本では「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という伝統的性別役割意識が根強く、結婚や出産・育児のために離職する女性が多いことが挙げられます。最近では産休や育休の制度が整ってきた事もあり、出産後も仕事を続ける女性も増えていますが、多くの日本の企業や自治体では、これまで女性は途中で離職するものと考え、「管理職候補」として採用・育成してこなかったのです。そのため、いざ女性管理職を増やそうと思っても、候補となる女性がいらないという声が多く聞かれます。

女性自身が「管理職」になりたがらない、という事も指摘されています。これまで見てきた管理職のほとんどが男性で、家庭の事（家事や育児）は妻に任せて長時間の残業もいとわずバリバリ働いている姿しか知らない場合、自分がその立場になって家庭と仕事の両立ができるかと考えると「管理職になるのは無理だ」と感じて仕方がありません。

なぜ指導的地位に就く女性を増やさなくてはならないのか

そもそも、なぜ女性管理職の比率を上げなくてはならないか、皆さんは考えたことがありますか？中には「女性が優遇されて、男性に対する逆差別だ」と感じる人もいます。同じようなことは、かつてアメリカで人種差別是正のために「全ての大学は一定の割合で有色人種を入学させる」という法律ができた時にも「それでは白人差別だ」と議論になりました。しかし、これまで社会的、心理的に、男性と同じ条件で活躍の機会を与えられて来なかったある集団（ここで挙げた例では女性や黒人）に対して、積極的にチャンスを与えるように働きかけ、その集団の活躍を後押しする事は、社会の成長を長い目で見た時にはとても重要な事なのです。

もし、管理職として活躍する女性が増えれば企業や自治体も、女性も将来の管理職候補として採用、育成をするようになるでしょう。また、そのような女性が増えることで、これまで能力があるのに諦めていた女性、成長の機会を与えられなかった女性も自分も挑戦する人が出てきます。そうして「男性だから」とか「女性だから」という理由ではなく、より適任な人材が登用される事になれば、女性だけでなく男性にとっても士気が上がり、企業や自治体、社会全体にとっても競争力やモチベーション向上へとつながるのです。「安倍首相が成長戦略として女性の活躍推進を掲げるのはそのためです。

つまり、「女性の管理職比率を上げる」ということは、「女性を優遇して昇進させる」という事ではなく、性別に関係なく誰もが意欲や能力を活かして働く事ができる社会を目指していくという事なのです。そのためには、意欲、能力のある女性が結婚や出産・育児をしても就労を継続し、家庭と仕事の両立ができるためのシステム作りが必要不可欠となります。そして、女性が仕事と家庭を両立できるためには、男性も仕事と家庭の両立ができる社会である必要があります。男性も女性も、「仕事か家庭か」の二者択一ではなく、誰もが「仕事も家庭も」両立できる社会に変えていくための足がかりが「2020年30%目標」なのです。（仕事と家庭の両立については、次号メルマガ「ワーク・ライフ・バランス」で詳しくお伝えします。）

江東区から発信を！

今回のメルマガでは「2020年30%目標」について書きましたが、2020年と言えば、ご存じのとおり、東京オリンピック・パラリンピックが開催される年です。そして江東区は、半数以上の競技が行われる予定の、まさに2020年東京オリンピック・パラリンピックの中心地となる自治体なのです。2020年、世界中から人々がここ江東区に集まり、世界中の目が江東区に注がれる事になります。この時、世界の人々は競技以外の事にも興味を持ち、目を向けるでしょう。長野オリンピック・パラリンピックが開催された際、現地視察に来たある国の視察団は、素晴らしい運営だと賛辞を送りつつも「なぜ受付や事務所にはたくさん女性がいるのに、会議になると女性がいらないのか？」と

疑問を投げかけたそうです。

残念ながら、今のところ江東区職員の女性管理職比率も、他の自治体と同様に国が定める目標の30%は大きく下回っている事がわかりました。しかし、江東区の場合は係長級職員に占める女性の割合は40%を超えています。さらに、職員全体では女性が半数を超えています。現在係長級のポストにいる女性職員たちが近い将来管理職級のポストへとステップアップしていき、その背中を追って女性職員がより一層の活躍を志す、そんな土壌はできていると言えます。江東区が2020年に日本の代表として「女性も生き活きと活躍できる社会になりました」と世界にアピールできるように、「性別に関係なく活躍できる社会の実現」を一人一人が意識してみませんか。

☆今後の予定☆

「仕事とプライベート、どっちを選ぶ？」

「誰だってイキイキ生活したい！」

「仕事とプライベート、どちらを選ぶ？」

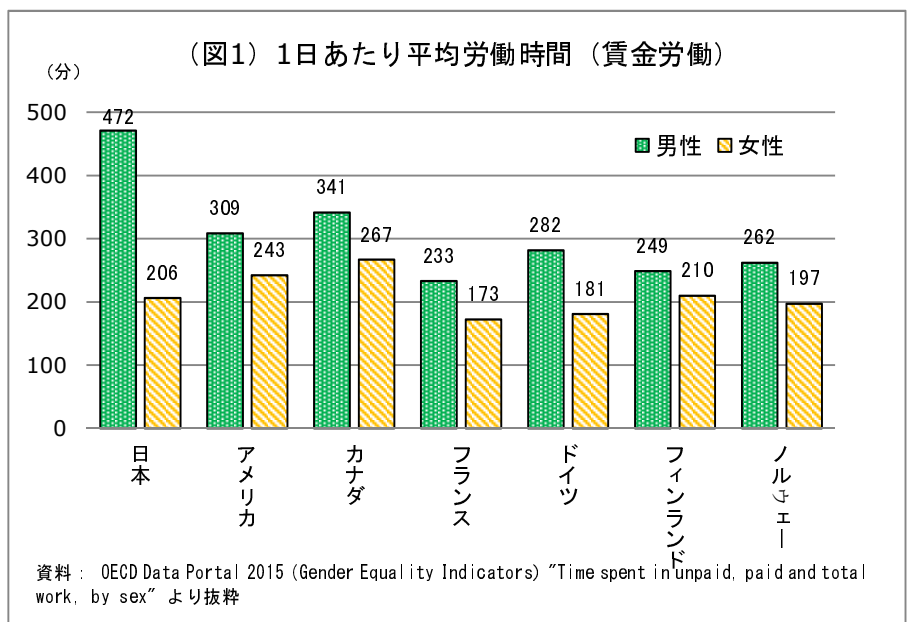


あまりにも有名なこの台詞。

実際に言った事や言われた事がなくても、日本人なら誰でも漫画やドラマなどで見聞きしたことがあるでしょう。そのくらい、仕事とプライベートの両立の難しさというのは私たちの生活においてとても身近で重要な問題なのです。

日本人の労働時間

仕事とプライベートの両立を難しくしている大きな原因として、特に男性にとっては長時間労働が挙げられます。図1にある通り、日本の男性の労働時間は先進諸国の中でとりわけ長く、例えばフランスと比較すると約2倍になります。それでも、このグラフだけを見ると一日平均 471 分（約 8 時間）なので、日本の労働基準法で定められた「1日8時間、週に40時間を超えない」（江東区では、1日7時間45分、週に38時間45分）労働時間以内に収まっているように見えますが、この平均値には近年大幅に増加した労働時間の短い非正規雇用の労働者も含まれています。つまり、正規雇用の労働者のみのデータにした場合には、もっと長時間になる事は間違いありません。



正規雇用と非正規雇用

このように世界的に見ても非常に長い日本の労働時間ですが、上で触れたとおり、このデータには非正規雇用の労働者が含まれており、正規雇用者だけを見たらもっと労働時間は長くなっているはずで

(表1) 東京都と江東区の正規・非正規職員比率

	平成 24 年			平成 20 年	
	正規職員	非正規職員	非正規割合	非正規職員	非正規割合
東京都	167,175	16,281	8.9%	15,514	8%
江東区	2,792	492	15.0%	524	15%

(資料) 上林陽治 (2013) 非正規公務員と関節差別～東京都内自治体の非正規化の現状を踏まえて～ 自治総研通関 420 号、1-26.

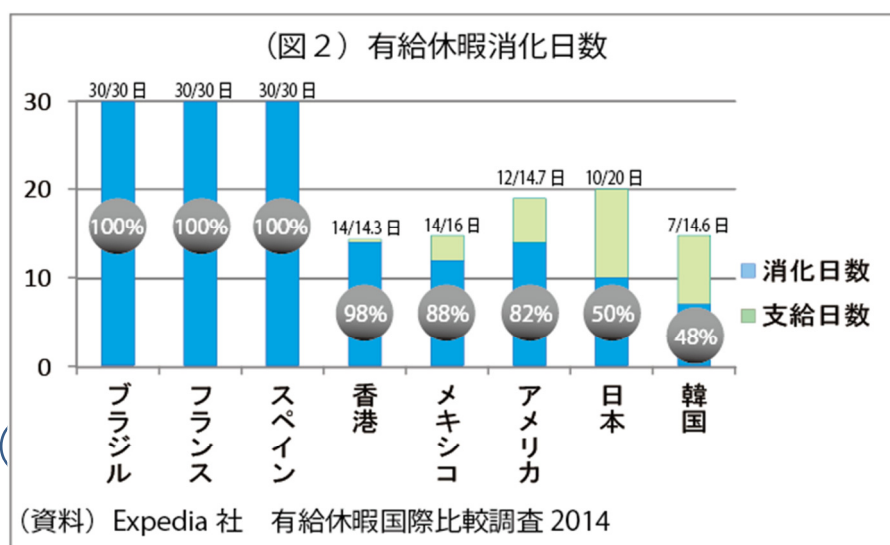
非正規労働者の増加は、高度成長期がバブル崩壊とともに終焉を迎えた平成5年から徐々に増え始め、平成25年では役員を除く雇用者全体の36.7%を占めています

す¹。これは民間企業だけの話ではありません。厳しい財政状況の中、地方自治体もまた、業務のアウトソーシングや非正規職員²の活用を拡大してきました。総務省調査によれば、平成20年調査で299,302人であった非正規公務員の数、平成24年で603,582人と、実に20%程度も増加しています。江東区も例外ではなく、表1にある通り、平成24年度では全職員のうち15%が非正規職員となっています。

非正規雇用者が増えることの影響は色々あります。その一つに、正規雇用者の勤務時間が長くなる傾向が挙げられます。一般に、非正規雇用者の方が勤務時間が短く、また業務内容も限定的である場合が多いです。そうすると、それまで全員正規職員で回していた業務を、時間などに制限がある非正規職員と「残された」正規職員で回すことになれば、少なくなった正規職員にかかる負担が増すことは大いに考えられます(但し、このことは決して非正規職員のせいではなく、システムが原因で起こる傾向です)。公務員は比較的残業が少ないと言われていますが、皆さんの周りでも、部署によって、あるいは季節によっては残業や休日出勤が当たり前になっている職場もあるのではないのでしょうか。

休みやすさに「格差」がある？

興味深いデータがあります。有給休暇の消化についての国際比較調査では、調査対象国の中で日本はワースト



2位でした(図2)。実は平成24年の調査開始以来、ずっとワースト1位だったのです。今回初めて最下位を脱出したのですが、それでも、平均すると支給日数の半分しか有給休暇をしていないのです。

なぜ有給休暇を取得しないのでしょうか？調査によると、「病気などのために残す」のほか、「他の人に迷惑がかかる」「仕事が多すぎて休めない」「引き継ぐ人がいない」など職場での問題を

(資料) Expedia 社 有給休暇国際比較調査 2014

¹ 厚生労働省 HP「非正規雇用の現状と課題」より抜粋 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>)

² 臨時・非常勤職員等を指す

挙げる人が多いようです³。また、有給休暇の取得が少ない人ほど「上司が有給休暇取得に対してネガティブなイメージ（例えば「仕事に対する熱意がない」など）を持っているだろう」と考えている事がわかりました⁴。本来、年次有給休暇の使い方は自由なので、例えば「子どもの運動会のために有休使います」とか「野球の試合なので休みます」と言うのは全く問題がないはずなのですが、プライベートを優先することに罪悪感を覚えたり、評価を気にしたりして、休みを取らない（取れない）人は多いでしょう。

実は、江東区の職員に関して言えば平均で15.3日の有給休暇を取得しているの、上の全国平均よりも多くなっています⁵。但し、これは一般職員の平均取得日数で、幼稚園教育職員については平均で6.9日と、全国平均を大幅に下回っていました。職場によっては休暇の取りやすさにも違いあると考えられます。

(表2) 江東区職員の育児休業取得状況

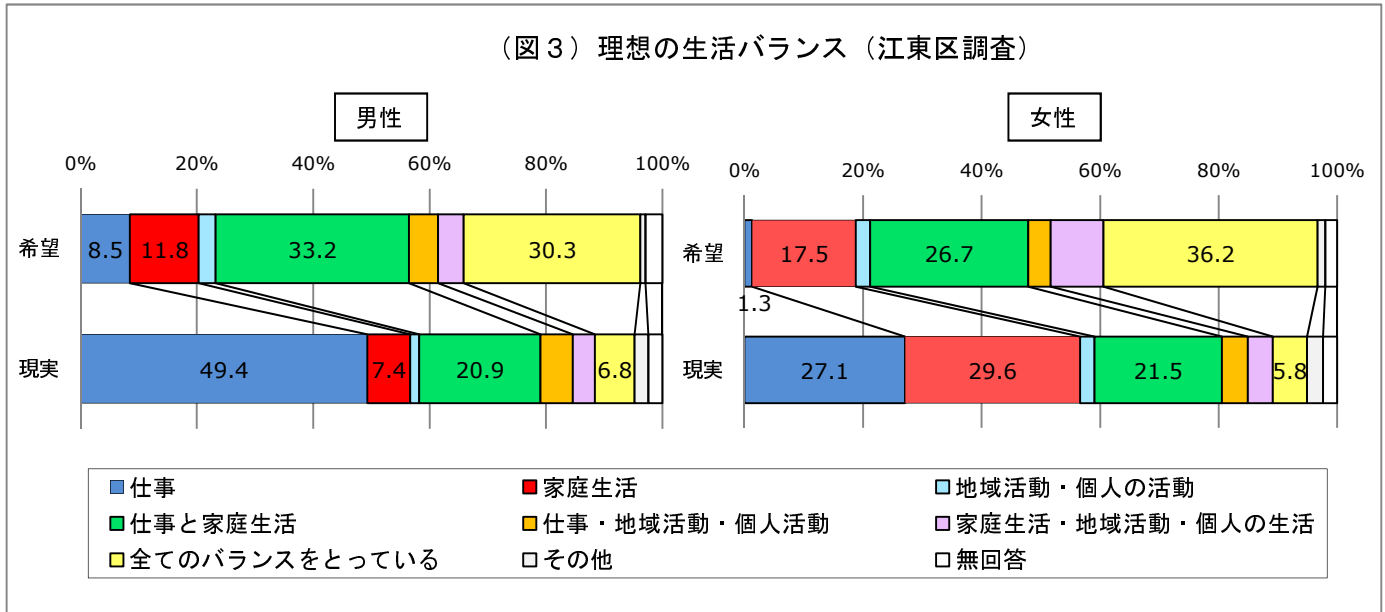
	対象者数	休業取得者数	取得者の割合
男子職員	34	1	2.9%
女子職員	43	42	97.7%

(資料) 江東区「江東区人事行政の運営等の状況」(平成25年12月)より

また、平成24年度中の育児休業取得状況を見ると、対象となった女性職員の97.7%が育児休業を取得したのに対し、男性ではわずかに一人(2.9%)しか育児休業をしていませんでした(表2)。これは、「育児は本来的に女性の仕事」であり、「男性は育児のために仕事を休むべきでない」という意識が本人や周囲に深く浸透しているためだと思われます。

理想は、仕事とプライベートの両立！でも現実。。。。

でも、本当に男性は仕事中心、女性は家事育児中心の生活で満足なのでしょうか。江東区のアンケート結果からは、男性も女性も「仕事と家庭、個人の活動全てのバランスをとりたい」、あるいは「仕事と家庭生活のバランスをとりたい」と望んでいるにも関わらず、現実には男性は仕事中心、女性は仕事が家庭どちらか一方が中心となっており、理想と現実が一致していない人が多数を占めている事がわかりました(図3)。



男性も独身者も、仕事と生活の調和を！

³ 独立行政法人労働研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(平成23年)より

⁴ 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(平成25年)より

⁵ 江東区「江東区人事行政の運営等の状況」(平成25年12月)より

本当は、仕事も家庭やプライベートもバランスよく充実した生活を送りたい。誰もがそう願っているのではないのでしょうか。でも、なかなかそうもいかない、というのが現実です。そこで、政府が平成19年に打ち出したのが「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「行動指針」と呼ばれるものです。ここでは、これからの日本は「国民ひとりひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」の実現を目指すとしています。

ここで注目して頂きたいのは、この政府指針では「国民ひとりひとり」という言葉を使っている点です。「仕事と生活のバランス」という言葉を聞くと、多くの人々が「仕事と家庭」の両立だけ、特に「女性が結婚や出産後も働き続けられる」、女性のための仕事と家庭の両立支援を思い浮かべる人が多いようです。報道などで、保育所の待機児童問題がクローズアップされることが多いからかもしれません。でも、男性も、独身者も、誰もが仕事とそれ以外の生活のバランスが取れた生活を望んでいます。結婚し、子どもを育てながら働く職員や社員を支えるために、独身者や子どものいない職員・社員にばかり負担がかかってしまえば、これまで「男性は仕事で、女性は家庭」という構図だったのが、「既婚（育児中）の労働者はバランスをとれた生活で、独身の（あるいは育児していない）労働者は仕事中心」という構図に変わるだけになってしまいます。

そこで政府の挙げる「ワーク・ライフ・バランスの実現」においては「国民ひとりひとり」とハッキリと書いているのです。男性でも女性でも、既婚でも未婚でも、高齢者でも若者でも、正規職員でも非正規職員でも、誰もが自立した経済基盤を持てる仕事をしながら、家庭や地域生活なども、どちらもバランスよく生活し、充実した暮らしを送ることができる社会に変えていきたいと思います。それに合わせて、待機児童の解消、長時間労働の改善、有給休暇や育児休業の取得率向上などのために、様々な方針や施策が次々に打ち出されています。

これまで、このような様々な行動計画や施策について、自分は男性だから関係ない、独身だから関係ない、或いは正規職員だから関係ないと思っていた方もいらっしゃるかもしれません。でも、これからは、男性も女性も、既婚者も独身者も、高齢者も若者も、「誰もが」自分の理想のバランスを実現できる、或いは実現するために挑戦できる社会に変えていかなくてはなりません。皆さんも「自分は関係ない」と思わずに、また、ご自分だけでなく、配偶者や家族、職場の同僚たち…それぞれの「理想のバランス」はどのようなものか、そのバランスの実現のためには何ができるかを考えてみませんか？



次回は「誰もがイキイキ生活できる社会」について、一緒に考えましょう！