

女性活躍推進法が施行されました！前編



昨年8月に「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）」が制定されたのをご存知ですか？この法律では、企業や地方公共団体に対して、女性が仕事の場で自分の希望に応じて能力や個性を発揮するためのポジティブ・アクション¹を促しています。具体的には、この4月1日から、従業員301名以上の企業や地方自治体は、男女の採用比率や女性管理職比率などの状況把握と具体的な数値目標の設置や改善すべき内容を「事業主行動計画」として策定し、公表・実行することが義務付けられました（従業員300人以下の事業主については努力義務）。

なぜ施行されたの？

日本では現在、結婚や出産を機に仕事を辞めてしまう女性が多いうことはよく知られています。

では、右の問題をお考えください→

☆問題☆

第一子出産後も仕事を続ける女性の割合は？

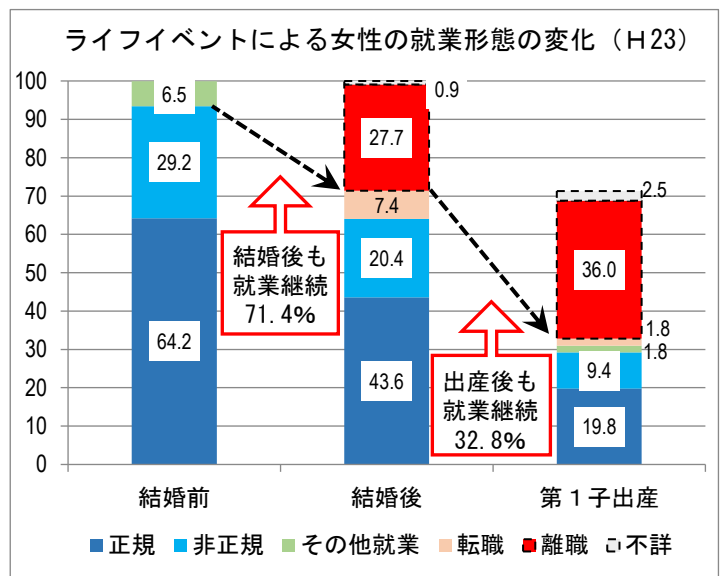
① 7割 ② 5割 ③ 3割

<答え>下の図にある通り、厚生労働省による調査では、それまで仕事をしていた女性を100とした場合、結婚時には27.7%、第一子出産時には36%の女性が離職していたので、正解は③です²。

女性の約7割が、結婚や出産を経て離職してしまう理由は何でしょうか。この時期の女性の退職理由で一番多かったのは「家事・育児に専念するために自発的に辞めた」というもので、正社員で34.5%、非正社員で48.1%でした³。

「なんだ、自分から辞めたんじゃないか」と思われるかもしれません。しかしこれは「仕事と育児を両立できない」と判断した結果「自発的に」辞める選択をしたと考える事ができます。なぜなら「働きたいが求職活動をしていない女性」は345万人、そして求職活動をしていない理由でもっとも多いのが「出産・育児のため」で、実に113万人もの女性が、働く意思がありつつ働いていない「潜在労働力」となっているのです⁴。

次号では、女性の離職理由についてさらに詳しく見てみましょう。



¹ ポジティブ・アクションとは、一般的には「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」のこと。（内閣府男女共同参画推進局 HP より）

² 厚生労働省『第10回21世紀成年者縦断調査（平成23年）より抜粋

³ 厚生労働省委託『三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）（平成23年度）」より抜粋。尚、ここでは「末子妊娠・出産時の退職理由」（複数回答）。

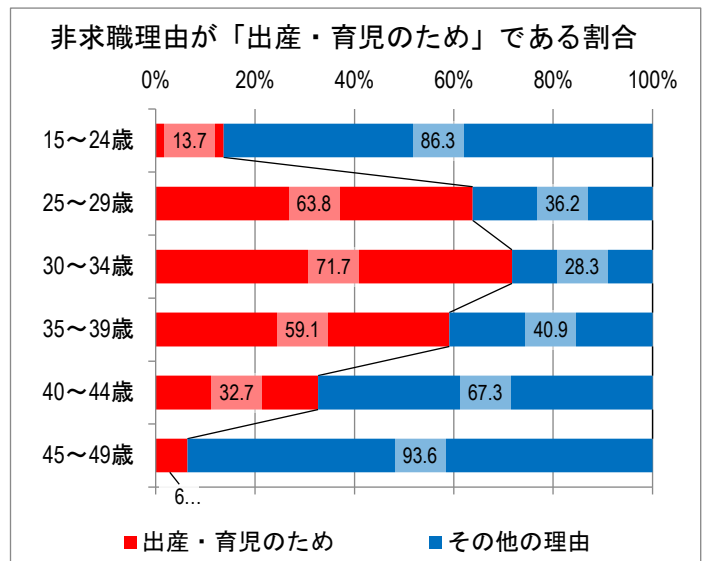
⁴ 総務省『就業構造基本調査』（平成24年）より抜粋

女性活躍推進法が施行されました！後編

前回のパルシティ江東通信(Vol.16)では、「働く意思はあるが求職活動をしていない」すなわち「潜在労働力」である女性が国内に345万人もいること、その理由でもっとも多いのが「出産・育児のため」であることをご紹介しました。

さらに詳しくみてみましょう。働きたいが求職活動をしていない理由が「出産・育児」である割合は25歳から40歳までの女性では半数を超えており、特に30～34歳では7割以上となっています(右図参照)。

多くの女性が出産・育児のために離職し、再就職のための求職もためらう年代は、ちょうど後輩や部下を任されるなど仕事上の責任も増える年代と重なっています。そのため、多くの職場において、仕事の内容で男女の違いが生じ(「女性は子どもを産むと辞めてしまうから、重要な仕事は任せられない」など)、女性管理職の少なさにつながっています。その結果、職場で「重要な」仕事は男性が任されることが多くなり、また管理職は男性が圧倒的に多くなるのです。このような状況を改善するために、様々なポジティブ・アクションを通して、働く場を女性が活躍できる環境に変えて行くための法律が女性活躍推進法です。



女性のための法律？ いいえ、誰にとっても大切な法律です！

女性活躍推進法の「女性の採用比率を増やす」「女性管理職を増やす」といった目標だけを見て、中には「女性ばかりが優遇されている」と感じる方もいるかもしれません。しかし、女性が出産をし、子育てをしながら仕事をし続けるという選択肢を選べれば、仕事や責任が男性に偏りがちな職場環境が改善され、男性の負担も少なくなるでしょう。その結果、男性にも「家庭・育児と仕事をバランス良く両立した生活」という選択肢が加わります。

つまり、女性が働きやすい環境を整えるということは、男性にとっても働きやすい環境を整えることに他なりません。誰もがライフステージに応じて自分の望むバランスで生活を送ることができる社会をめざして制定されたこの「女性活躍推進法」。自分には関係ないと思わずに、ぜひ一度、法律の内容に目を通し、ご自分の職場での働き方について考えてみてください！



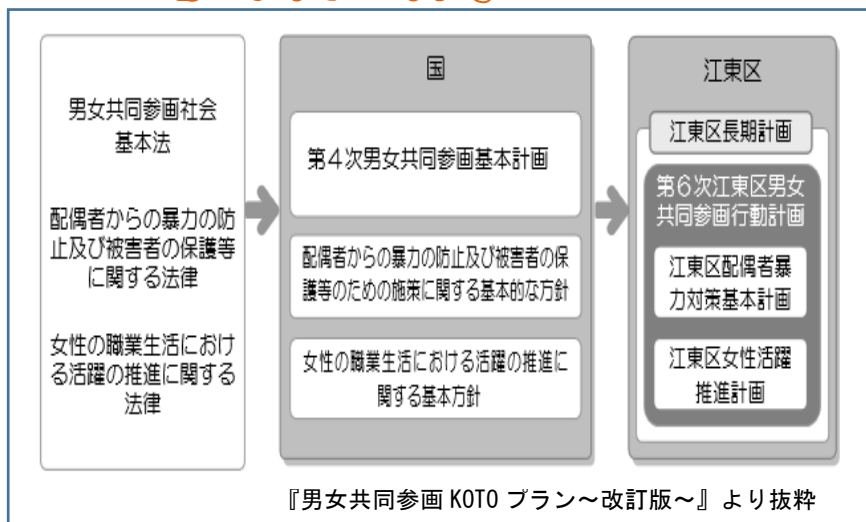
内閣府男女共同参画局 女性活躍推進法特集ページ
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

なお、江東区では、この女性活躍推進法によって自治体に求められている、区としての女性活躍推進計画を取り込んだ『男女共同参画 KOTO プラン - 改訂版 - 』(第6次行動計画)を今年3月に策定しました。その内容については、次回ご紹介します。

『男女共同参画KOTOプラン』策定の背景

日本政府は「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」として男女共同参画社会の実現を挙げています。江東区もまた、基本構想や長期計画において、基本施策として「男女共同参画社会の実現」を位置づけています。

右図のように、国の方針を江東区の「地域の特性」を活かした施策に反映し、区内の男女共同参画を推進するための行動計画が『男女共同参画 KOTO プラン』（平成28年3月策定）です。



区の地域特性を踏まえ多様な施策を推進

江東区の地域特性としては、他の地域と同様の問題として、高齢化の進行があります。そのため、介護の問題、年齢・性別に応じた健康支援、定年退職した男性が家庭や地域社会でも活躍できる環境整備や意識啓発などが男女共同参画の大切なテーマとなっています。

また、臨海部の開発に伴い、特に子育て世代を中心に人口が増加しています。このため、ワーク・ライフ・バランスを可能とし、女性の就労を支援する施策が求められています。さらに、小中学校における男女平等教育は、将来の男女共同参画社会の担い手を育てる重要な取組です。

一方で、江東区は2020年東京オリンピック・パラリンピック開催の中心地となります。立地条件

の良さから、多くの企業が積極的に進出し、区内でも特に活気のあるエリアとなっていることから、区内の事業者に対して、女性活躍推進法、働く場でのワーク・ライフ・バランスの推進を積極的に働きかけることが求められています。

配偶者や恋人などによる暴力（DV）は全国的に増加傾向にあり、江東区も例外ではありません。異性に対するあらゆる暴力は重大な人権侵害であり、男女共同参画推進に対する大きな障壁となります。相談窓口を充実させると同時に、積極的な情報発信や、予防のための意識啓発が必要です。

『男女共同参画 KOTO プラン』では、このような江東区の特徴を念頭におき、区民に対して情報提供や意識啓発、各種支援のための機能整備を積極的に行っていくために、上図のような基本理念と目標を定めています。国の最重要課題の実現のために国民に一番近いところで、男女共同参画推進を担っているのがわたしたちです。皆さんもぜひ一度、『男女共同参画 KOTO プラン』に目を通してみてください！



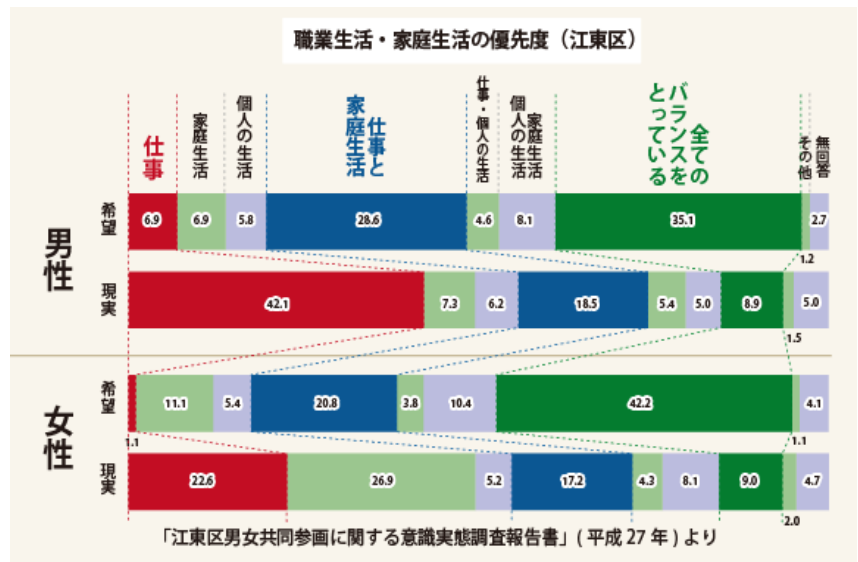
たった16分で月給10万円アップ?!

～試そう！今すぐできるワーク・ライフ・バランス～

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と、「家庭」や「個人」の生活のバランスの事を言います。仕事は生活のために必要であるだけでなく、満足感や達成感をもたらしてくれるものです。また、個人の時間、友人や家族と過ごす時間も人生に喜びを与えてくれるものです。私たちが充実した人生を送るには、仕事とそれ以外の生活のどちらも欠かせません。

しかし、現実には仕事か家庭、どちらかに偏ってしまっている人が多くいます。たとえば、江東区が行った意識調査の結果をみると(右図)、男女ともに「仕事・家庭生活・個人の生活」のすべてのバランスをとった暮らしを希望している人が4割前後ともっとも多い一方で、現実には女性の場合は「家庭生活中心」、男性の場合には「仕事中心」になっている人がもっとも多くなっています。

皆さんは、ワーク・ライフ・バランスのとれた生活が送れていますか？



大きな変革は小さな一歩から

「分かってはいるけれども、急に働き方を変えてバランスの取れた生活にするなんて難しい」と考えてはいませんか？

しかし、働き方を大きく変えなくても、ほんの小さな取組みでも、生活面の充実に大きな効果があります。ある夫婦関係の満足度に関する研究では、「平日の夫婦の会話時間が平均16分増える」ことは「夫の月収が10万円増加」することとほぼ同等の満足度という結果がでました¹。他にも「平日に夫とともに『食事』や『くつろぎ』の時間をもてる日が今より1日増える」ことや「夫が育児分担を3%増加する」ことも満足度において、月収10万円アップとほぼ同じ程度の価値があるということです。

家庭生活の充実、生活全般の充実につながり、仕事への意欲にもつながります。上の例は夫婦関係に対する満足度ですが、おそらく独身者にとっても、毎日ほんのわずかな時間でもプライベートで充足する時間を持つことは生活に潤いをもたらす、仕事の活力を生み出すことになるでしょう。

大きな変革は小さな一歩から。まずは「毎日今よりも20分だけ早く帰宅できるように心がけること」から始めてみませんか。



¹ 山ロー男『夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス』(2007)季刊家計経済研究 Vol.73 pp50-60

女性や災害弱者に配慮した防災を

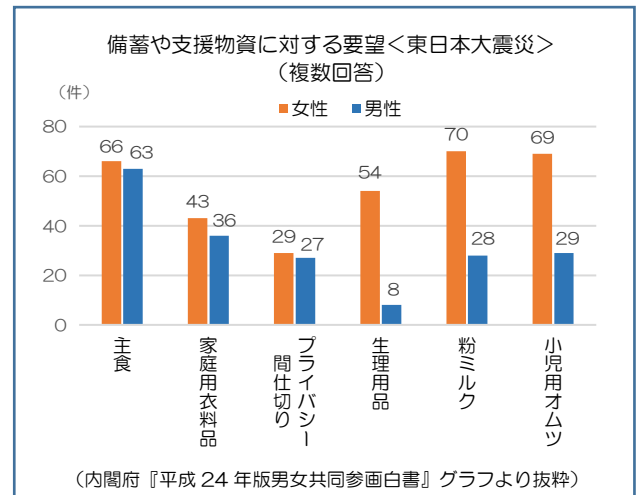
日本では、昔から地震や津波、大雪や台風など、多くの自然災害に見舞われてきました。近年では地球温暖化の影響により、台風やゲリラ豪雨、高潮などの災害も激甚化しており、普段からこれらの災害に備え、自分自身や家族、地域の防災について考えておく必要があります。

男性と女性で異なる災害時の困難

災害時のあるべき行動を考える際には「様々な立場の人に対する配慮がされていること」が重要です。

例えば、災害時の「生活必需品」は男女で大きな違いがあります¹。東日本大震災では、女性や乳幼児向けの必需品が不足しました（右図参照）。また「生活環境」では、女性が安心して利用できる着替えや授乳のスペース、トイレがなかったという声も多くありました。長い避難生活の中で、食事の準備や片付け、清掃等、男女の役割が固定的に割り当てられたことによる問題等、数多く報告されています（下表参照）。

こうした報告から、避難所の運営管理には避難所の女性など災害弱者のニーズをくみ取る事が求められており、運営管理に女性も積極的に参加することが必要とされています。



女性や災害弱者の視点を取り入れた避難所運営

江東区では、防災において女性の視点やニーズを取り入れるために、地域防災計画の中に「男女共同参画の視点を踏まえ、女性の参加の促進を図る」ことを明記しています。さらに、災害時には区と協力して現場で大きな役割を担う町会、自治会、管理組合などに対しても「固定的な性別役割分担意識を見直し、方針決定過程への女性の参画の促進及び女性リーダーの育成などを日頃から行うように努める」ことを求め、意識啓発を進めています。

災害発生時に参集する職員の立場としては、女性を始め、高齢者・障害者・乳幼児・妊産婦・外国人などの「災害弱者」のニーズや必要な配慮事項について予め知っておく必要があります。例えば避難所で必要な「男女共同参画の視点」としては、下表の例が参考になります。いざと言う時、「誰もが」安全に安心して避難できることを念頭に行動するために、改めて様々な立場の視点やニーズを意識して考えてみましょう。

内容	考慮するポイント
着替えや授乳場所、洗濯物を干す場所	女性専用の更衣室、授乳場所、物干し場所の確保
女性用品の確保と配布	ニーズに備えることと、生理用品や女性下着は女性が配布するなどの配慮（男性のみが物資管理や配給担当だと、女性が言い出しづらいため）
仮設トイレ	女性や高齢者など要配慮者の安全性の確保等に配慮して、多目的トイレの確保や設置場所を選定する
避難所の仕事・責任の分担	炊事・掃除・家族の世話などは「女性」、運営・管理の責任者は「男性」というような、固定的な性別役割分担意識を見直す
安全性の提供	パトロールの実施や照明の配置による視認性の向上など

参考 『江東区地域防災計画 計画編』（平成27年度修正）より抜粋作成

¹ 参考：東日本大震災女性支援ネットワーク『男女共同差なくの視点で実践する災害対策』
 減災と男女共同参画研修推進センター『男女共同参画・多様性配慮の視点で学ぶ防災ワークブック』
 川崎市男女共同参画推進センター『男女共同参画の視点でつくる避難所運営ガイド』

女性アスリートの活躍

いよいよ3年後に迫った「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会」。江東区は、数多くの競技会場が設置されるなど、大会の中心都市として非常に大きな役割を果たすこととなります。目の前で世界中のアスリートの活躍を見られるこの機会を前に、今回のパルシティ江東通信では、女性アスリートの活躍の歴史についてご紹介します¹。

オリンピックへの女性の参加

今でこそスポーツの分野における女性の活躍は当たり前となっています。特に、日本ではこれまでのオリンピックでの女性選手の活躍はめざましいものがあります。しかし、女性選手が最初から活躍できていたわけではありません。女性選手の参加が認められたのは、近代オリンピック第 2 回パリ大会（1900 年）からですが、競技はテニスとゴルフのみでした。その後もしばらくの間は女性選手が参加できる種目は「大会を運営する男性が『女性らしいスポーツ』とみなした競技」に限られており、その時の女性選手の服装はコルセットにロングスカートと、現代から見ると、スポーツに適した格好ではありませんでした²。

初めて陸上競技にも女性選手の参加が認められたのは、1928 年第 9 回アムステルダム大会でした。その後、女子マラソンは 1984 年ロサンゼルス大会、女子柔道は 1992 年バルセロナ大会、女子サッカーは 1996 年アトランタ大会、女子レスリングは 2004 年アテネオリンピック大会から、それぞれオリンピックの正式種目として採用されました。こうして、それまで「女性には無理」と考えられてきた競技においても、女性は活躍の場を広げてきたのです。



世界初の女性メダリスト
シャーロット・クーパー（イギリス）
Sporteology.com

スポーツの分野における男女格差

ただし、今でもスポーツに関して完全に男女差がなくなったわけではありません。例えば、女性指導者の多様な視点や経験が加わることは、スポーツ界全体において新たな発見や発展につながります。しかし、昨年のリオデジャネイロオリンピックの日本選手全体の女性比率は 48.5%とほぼ男女が半数であったものの、監督やコーチなど「女性指導者」の比率はわずか 16%程度でした³。

女性指導者が増えない理由として、日本オリンピック委員会女性専門部会長の山口香氏は「男性指導者にしか教わったことがない女性選手も多く、ロールモデルが少ない」ことを挙げています。この要因として、多くの女性が結婚や出産などで競技を離れてしまうことに触れ、さらに「男性指導者がこれまで合宿などに専念できたのは家事や育児を女性に任せてきたから。女性指導者に活躍してもらうにはサポート態勢の構築も不可欠」と述べています⁴。

女性に家事・育児・介護等が偏りがちな状況を改善し、結婚や出産を経てもスポーツを楽しめる条件を整備することは、スポーツに限らず、社会のさまざまな分野で女性が活躍できる環境づくりの推進に不可欠です。



1 パラリンピックがオリンピックと共同で開催されるようになったのは 2004 年のアテネ大会から。本メルマガでは、以降「オリンピック」のみについて記載。

2 順天堂大学女性スポーツ研究所センターHP より(<http://www.juntendo.ac.jp/athletes/>)

3 公益財団法人日本オリンピック委員会HPより(<http://www.joc.or.jp/>)

4 公益財団朝日新聞デジタルより「スポーツ女性指導者、なぜ増えない山口香さんの見方は」(2017 年 3 月 8 日)