



### 「ふらっと」とは…

男女の差別がなくなり、処遇的にも、社会的にも均衡な、フラットな状態をめざすという意味をこめています。

## 男女雇用機会均等法制定から30年

～職場で男女が共に能力を発揮できる社会の実現をめざして～

### 30年の間に変わったの？

今年は、男女雇用機会均等法以下「均等法」という。が制定されて、30年を迎える節目の年です。

この間、2度の改正を経て、「性別禁止法」としての性格を強めてきました。

では、30年たった今、働き方や待遇に、変化はあったのでしょうか。

均等法の理念は、次のように謳われています。

○労働者が性別により差別されない

○女性労働者は母性を尊重され、充実した職業生活を営めるようにする。

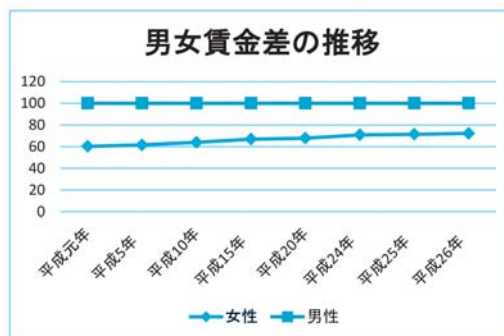
この理念が活かされているかと言えば、依然として、妊娠・出産などを理由とする

不利な取扱い（マタニティハラスメント、以下「マタハラ」という。）のトラブルは多く、社会的な問題となっています。

都道府県労働局雇用均等室に寄せられるマタハラに関する相談件数は、年々増加している状況です。



男女間の賃金格差については、所定内給与を平成26年度で比較してみても、女性は男性の72・1％程度にとどまっており、約3割の格差が存在しており、未だ改善していません。



男女の賃金格差毎年2月に公表される、厚生労働省公表「賃金構造基本統計調査」の「所定内給与額の推移」から、一般労働者の数字を取り出して計算。

### 「男女雇用機会均等法」について

均等法の基本とするところは「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」です。

次のことが禁止されています。

#### ★性別を理由にした差別

募集・採用から配置、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇など

★男女に異なる条件をつける

年齢や既婚・未婚の別、通勤条件、採用試験

(例)採用や昇任・昇格する場合、「女か男か」ではなく、重要なのは「良い人材か」ということなのです。

基本的なことばかりなのに  
なぜ、課題があるの？

均等法の基本とは、社会生活においても基本的なことばかりでした。

では、なぜ30年経過した今でも課題が解決していないのでしょうか？

◆女性の人権の尊重

次のような考え方が今も残っていませんか。

- ・お茶出しは女性の仕事
- ・女性は結婚したら仕事を辞めてしまう
- ・子育てや家事・介護は女性がやるのが当たり前(固定的性別役割分担)

・昇進・昇格に男女格差があるのはやむを得ない

これからは、「男女一人ひとりが持つ能力を共に発揮し、働き続ける職場づくり」をいかに進めていくかが重要です。

それと同時に、「仕事と家庭」を両立させるための取り組みが必要

です。

◆ワーク・ライフ・バランス

働く意欲と能力に溢れていても、残業が多い、休みが取れない状況では、職業生活に支障をきたす要因にもなります。

また、家庭においても、女性の家事負担(一般の家事・育児・介護)が大きいと、心身に支障をきたし、仕事にも影響がでてくると思われれます。

そこで、仕事と家庭の両立ができるためには、経営者はもちろん、管理職をはじめ、私たち一人ひとりの意識を変えていく必要があります。



(職場では)

柔軟な勤務形態や、休暇制度の整備及び休暇を取りやすい職場の体制づくり

(家庭では)

家事負担は、女性・男性がともに分担し、協力する。

「働く」とは・・・

「人権」を尊重されることを基本として、社会参加を通じて、喜びや生きがいを感じることに「働く」ということの、大きな意味があるのではないのでしょうか。

ひとりで悩まないで

相談できる、場所があります

□女性の悩み相談電話

☎0942-54-2600 月～金(8:30～17:15) ※祝日・年末年始を除く

□配偶者暴力相談支援センター (配偶者からの暴力相談専用電話)

☎0943-23-7520 月～金(8:30～17:15) ※祝日・年末年始を除く

□福岡県配偶者からの暴力相談電話

☎092-663-8724 月～金(17:00～24:00)  
土・日・祝日(9:00～24:00)※年末年始を除く

□福岡県あすばる女性相談ホットライン

☎092-584-1266 月～金(9:00～17:00)※金曜日は夜間も相談できます 18:00～20:30  
(8月13日から15日及び年末年始を除く。)

□性暴力被害者支援センター・ふくおか

☎092-762-0799 (9:00～24:00)※年末・年始を除く

□よりそいホットライン

☎0120-279-338 24時間通話料無料

◎音声ガイダンスが流れます。相談したいことを選んでください。(DV・性暴力に関する相談は③番)  
※通話による聞取りが難しい方はファクシミリでのご相談もできます。 FAX 03-3868-3811

■レディース法律相談 毎月第3金曜日 17:30～19:30(1人30分)

要予約：0942-65-7051

あなたの周りに、悩んでいる人がいたら教えてあげてください

緊急の場合は110番、または最寄りの警察署(筑後警察署0942-52-0110)  
スライバシー(秘密)は必ず守ります。安心してご相談ください。



多様な性

# LGBT

を知っていますか

Lはレズビアン(女性同性愛者)、Gはゲイ(男性同性愛者)、Bはバイセクシュアル(性的指向が「女性」「男性」のどちらにも向く)、Tはトランスジェンダー(性同一性障害など自分の身体的な性別に違和感を持つ人)を表しています。民間団体の調査では、13人に1人がLGBTなどの当事者という結果が出ました。

このLGBTと呼ばれる人は、LGBTについて知らない人や理解していない人からの偏見や差別により、「自分はひとりのぼっちだ」と悩んだり、いじめられたりと困難な状況におかれていることが少なくありません。



今年の4月から、東京都渋谷区では同性カップルを「結婚に準じる関係」と認める全国初の条例が施行されました。

また、同じく4月に、文部科学省から性的少数者の児童生徒への配慮を求める通知が出されました。

### 性同一性障害の児童生徒に対する学校の配慮事例

服装	自認する性別の制服や体操着の着用を認める
髪型	(戸籍上男性の児童生徒に)標準より長い髪型を認める
トイレ	職員トイレや多目的トイレの利用を認める
呼称の工夫	通知表などを、児童生徒が希望する呼称で記す
授業	体育・保健体育で別メニューを設定する
水泳	(戸籍上男性の児童生徒に)上半身が隠れる水着の着用を認める
修学旅行など	1人部屋の使用を認める。入浴時間をずらす

※文部科学省調べ

このように、多様な性を認める動きは少しずつ広がってきているようです。

私たちは、それぞれ「個性」を持っていきます。「性」も個性の一つなのです。

多様な生き方を認め合い、自分らしく輝いていく社会にしたいものです。

## おすすめ図書

◆2冊とも筑後市立図書館で借りることができます。



### 「レッツゴー・ばーさん!」

平安寿子 著

筑摩書房

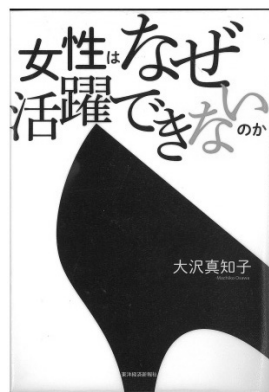
老化も含めて60歳は自由だ!そう思えば将来(不安はゼロではない)も、とんと受け止められる。人生をきれいに生き尽くせるかは50代が勝負! 60代デビューをしたばかりのプしばーさんの東西文子が主人公の話ほか、身につまされながらも思わず笑ってしまう短篇10篇を収録。



### 「女性はなぜ活躍できないのか」

大沢 真知子 著

東洋経済新報社



総合職でも一般職でも、働き続けられないのはなぜ? 若い女性に専業主婦願望が強いといわれているのはなぜ? 幹部候補生として採用した女性ほど辞めてしまうのはなぜ? 日本企業で、女性人材が育たない原因を明らかにすると共に、女性の活躍を推進してきた資生堂、大和証券、セブン&アイ・ホールディングス、ファーストリテイリングなどの取り組みも紹介。多様な人材活用を実現するための処方箋を提示する。





PRキャラクターはね丸

# ワーク・ライフ・バランス ～自分らしい生き方 始めませんか～

## ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っていますか？

ワーク（仕事）とライフ（仕事以外の生活・・・子育てや親の介護、自己啓発地域活動など）との調和がとれていることです。

今回から、市内で「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいる人や団体、企業などを紹介していきます。

しもかわひろお

**下川博太さん**（行政区：水田下）

ワーク・ライフバランスコンサルタント・社会保険労務士



▲ワーク・ライフ・バランスについて語る下川さん

## ◆ワーク・ライフバランスコンサルタントの資格を取ろうと思ったのはなぜですか？

社会保険労務士事務所を開業する前に参加した講演会で、『ワークとライフの両立が、互いにいい影響を及ぼし合う相乗効果を発揮するようになるのがワーク・ライフ・バランスの本質。職場（仕事）以外での人間関係が充実していると仕事にかえてくる。仕事以外の時間を作るには、時間当たりの労働生産性を上げること。』という部分に共感し、コンサルタント養成講座を受講しました。

## ◆コンサルタントとして、何に焦点をあてた支援をされていますか？

コンサルタント講座受講後、ある事業所から次のような依頼を受けました。「親の介護のために実家に戻ることとなり、離職する社員を出してしまった。そこで、次からは介護離職をさせないための研修をしてほしい。」それを機に、介護離職を防ぐこと、働き方の見直し、短時間正社員制度導入支援を行っています。

## ◆ワーク・ライフ・バランスが注目される背景はどんなことでしょうか？

2025年には、認知症の高齢者が、現在の300万人から470万人に達すると言われていています。この年、いわゆる団塊の世代が75歳以上になります。この団塊の世代の介護を担うのは、企業経営の中核を担う団塊のジュニア世代です。働き方が時間的に制限される人たちが多くなるため、今から、その対策が必要なのです。

## ◆最後に、男女共同参画を推進するためには、何が重要だと思いますか？

米ハーバード大学ビジネススクールのロザベス・モス・カンター教授の「黄金の3割」という理論では、構成員の30%を少数派が占めると、意思決定に影響力を持つと言われていています。会社などの意思決定の場では、様々な立場から参画し、活発な議論が行われなければなりません。そのためには、一定割合の女性の参画が必要です。

さらに、労働力人口が減少し、介護の為に、時間に制限がある労働者が増えてきます。

そこで、これまで専業主婦だった人や、短時間働いていたみなさんの活躍が望まれるのです。一歩踏み出して、色々なことに参加・参画することが重要です。



第40号 平成27年7月15日

発行/筑後市 編集/筑後市男女共同参画推進室

〒833-8601 筑後市大字山ノ井898 TEL 65-7051(直通) FAX 54-0336

E-mail danjo@city.chikugo.lg.jp