

男女共同参画ってなあに？

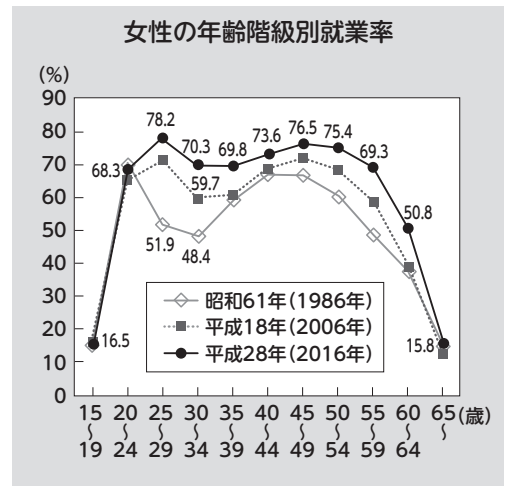
～男女共同参画についての素朴なギモン～Part10

女性が活躍できる社会をつくるためには？



❖ 今、なぜ女性の活躍が必要なの？

- 女性の就業率を年齢階級別にみると、結婚や子育て世代の就業率がその他世代の就業率に比べて低い、いわゆるM字カーブになっていることが指摘されてきましたが、最近30年間にM字カーブの底は大幅に上昇し、窪みが浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトしてきています。これは、結婚や出産により休職したり退職する女性の数が減り、より長い期間働く女性が増えてきていることをあらわしています。
- 今後、ますます人口減少、少子高齢化が進むと予測されており、とりわけ生産年齢人口の減少が懸念されるなか、労働力の確保は日本の経済発展のために解決しなければならない重要な課題となっています。そこで、能力を持ちながらも働く機会を得ていない女性の活躍が重要なポイントとなっています。



出典：男女共同参画白書（平成 29 年度版）

❖ 女性活躍の推進に向けて

- 女性が職業を持つことに対する意識について、出産後も職業を持つほうがよいと考える人の割合が男女共に高くなっています。その一方で、依然として女性管理職の割合は他国に比べて低い水準にとどまっています。
- 女性が活躍する社会を目指すため、実効性の高い取組を行う必要があります。各職場で女性の活躍に関する目標を具体的に設定するなどの取組はポジティブ・アクション（積極的改善措置）と呼ばれています。男女共同参画社会基本法等に基づき、職業活動等に参画する機会に係る男女間の格差を改善する取組が求められていますが、女性がそれぞれの個性や能力を発揮する環境を作るために、ポジティブ・アクションの取組を進めていく必要があります。
- 女性が働き続けられる社会を実現するためには、働き方の見直しや仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組も重要です。男性の家事や子育て等への参画を促進するとともに、子育てや介護等に関わりながらも仕事を続けられる環境づくりを進めるなど、多様な働き方を推進していかなくてはなりません。

❖ 女性活躍の推進に向けた取組の広がり

- 平成27年8月に成立した女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍と推進に関する法律）では、国や地方公共団体、301人以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、女性の活躍推進に向けた事業主行動計画の策定・公表等を義務付けています。これに伴い、各事業主は女性の活躍についての現状把握や課題分析を行い、その結果を受けて女性の活躍推進に向けての数値目標や取組を行動計画に盛り込むこととされています。
- この法律の成立によって女性活躍の推進に向けた取組が広がるなか、すべての人が性別にかかわらず、いきいきと自分らしく活躍できる社会に向け、男女がともに多様な生き方、働き方を実現できるよう、仕事と家庭のあり方を見直す必要があります。そのためには、一人一人の行動と企業の取組がより一層求められます。

❖ 姫路市女性活躍推進計画の策定

- 姫路市では、平成30年3月に男女共同参画プラン2022（平成25年3月策定）の改訂にあわせ、女性活躍推進計画を策定しました。
- この計画は、女性活躍推進法に基づく計画で、平成30年度から5年間の期間とし、この間に女性の職業生活における活躍を推進していくため、次のような取組を進めていきます。

あらゆる分野における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進

- 1 企業・民間団体等への女性差別の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の啓発

労働の場における男女平等の徹底

- 1 男女の均等な雇用機会と待遇確保の促進
- 2 セクシュアル・ハラスメント等防止の啓発
- 3 女性の活躍による経済社会の活性化

男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 1 男女が共に育児のための休暇・育児休業、介護休業をとりやすい環境の整備
- 2 仕事と生活の調和に関する意識啓発の推進
- 3 男女がいきいきと働き続けられる労働条件と環境の整備
- 4 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

農林水産業・商工業等自営業に携わる女性の労働評価と就業環境の整備

- 1 女性の労働をめぐる権利と社会保障の普及・定着
- 2 女性の労働条件の向上と労働に対する正当な評価
- 3 女性の経営参画の推進

女性活躍推進計画とプラン2022改訂版について、詳しい内容は市役所の情報公開コーナーのほか、市のホームページにてご覧いただけます。

