



ワークライフバランス開花術

ワークライフバランスコンサルタント 新田香織

第11回 男女共同参画の重要性

ノルウェーでは

昨年の文京区長による「育児休暇宣言」、改正育児介護休業法の施行により、父親の育児休業が話題に挙がる機会が増えました。以前は、父親が育児休業をとれることすら知られていませんでしたが、昨年以降、父親の育児休業について質問されることが多く、男女共に意識が変わりつつあることを感じます。しかし、それでも父親の育児休業取得率は1.72%（2009年）にすぎません。

北欧では「パパクォータ制」といって、育児休業期間中の一定期間を父親に割り当てる制度があり、その間給与は80~100%支給されます。1993年にノルウェーで導入されてから、父親の育児休業は一気にひろまり、今では9割の父親が取得しています。

また、政策決定に女性の参加を促す目的で、クォータ制（割当て）が敷かれていますが、男女比半々の現内閣のうち、2名の男性大臣が育児休業を取ることで、男女比が逆転したとニュースになりました。

2006年には民間の上場企業でもクォータ制が導入されるようになり、現在、取締役会の4割は女性が占めている、男女共同参

画の先進国です。

今でこそ男女共に働き、協働して作り上げる社会が根づきつつあるように見えますが、20年程前の調査では、9割以上の人々が「家事は女性の仕事である」と回答していた事実を考えると、クォータ制の導入時は、かなり思い切った政策であったといえるでしょう。

日本での女性の立場

日本では依然、性別役割分業意識が強い。うえ、税制・社会保障制度上、配偶者がもう一方の配偶者の扶養でいる方が合理的に設計されているため、出産・育児を機に家庭に入る女性が多いのが現状です。

一定の範囲内の所得に止めておけば、税法上は、扶養控除があります。健康保険料もかかりません。国民年金制度では、会社員に扶養されている配偶者は第3号被保険者になり、扶養している配偶者の厚生年金保険料から国民年金保険料が補てんされているために、その支払いが免除されています。

子育てが一段落してから、再就職先を探したとしても、正規雇用者として就職でき

る人は1割程度にすぎず、非正規での働き方になるケースが多いのも事実です。

大卒女性が出産を機に退職し、非正規労働者として働いた場合と、そのまま継続就労した場合は、生涯賃金に2億円の差が生じるとの内閣府の試算さえあります。

日本の女性の大学進学率は、短大も含めると53%と、国際的にみても非常に高い数値ですが、正規雇用者の割合は低く、その能力が十分に活かしきれていません。「もったいない」の一言に尽きます。

女性活用が経営戦略に

近年、多様な社員を受容し、強い組織を作るダイバーシティ経営が注目され、女性社員の能力促進を目的とするポジティブ・アクションに取り組む会社が増えてきました。

雇用均等基本調査（2009年度）によると、ポジティブ・アクションに取り組んでいる会社は3割を超え、今後取り組む予定の会社も1割存在します。係長相当職以上の管理職は全体の8%で、このうち部長相当職はここ数年で大きく上昇しています。

男性ばかりの職場に女性が入ることで、職場に一石が投げられ、今まで続けてきた働き方、仕事の進め方、コミュニケーションなどを見直す良い機会となります。また、生活者としての視点が加わることで、今までになかった新しいサービスや商品が生まれるようになります。女性の就労を助ける保育、家事、食品関連などでの需要が増え、新しい雇用を生み出すことにもつながります。このように女性が働くことは、停滞していた職場に風穴を開けるだけでなく、家庭内での可処分所得の拡大を通じて、消費の活性化にもつながることが期待できるのです。

男女区別なく生きること

男女共同参画は、会社、家庭、学校、地域といった社会全体で求められているものです。性別に縛られることなく、個人の意思によってあらゆる社会での参画が実現できなければなりません。

総務省の「労働力調査」によると、夫婦が就労している世帯は、10年以上も前から、どちらか一方だけが働く世帯よりも多くなっています。親戚や兄弟数が減る中で、今後表面化してくる介護問題を考えても、男性が家庭への参加を求められる時代はもう目前です。

男女共同参画推進法が施行されて10年余りが過ぎ、男女区別なく教育を受けてきた世代がどんどん増え、性別による役割分担意識は確実に変化しています。経営層や管理職層は、自身の世代の感覚のままで今までの働き方を通すのではなく、この現実を正面から受け止めていかなければ、時代の流れに取り残されてしまうということに気づかなければならないでしょう。

この4月も、育児休業を終えて職場復帰する母親社員が沢山いることと思います。

保育園入園待ちの家庭、入園後の慣らし保育の家庭などを含め、母親から父親へと育児休業をバトンタッチする家庭が、今年はさらに増えていることを期待しています。

につたかおり／大学卒業後、化粧品会社や商社において商品の企画や販売促進を手掛ける。1998年社会保険労務士試験合格。2006年から4年間東京労働局雇用均等室で育児両立支援職場環境整備コンサルタントとして勤務する。2009年6月、グラス社労士事務所を開業し、同所代表に。
<http://www.grasse-sr.com>