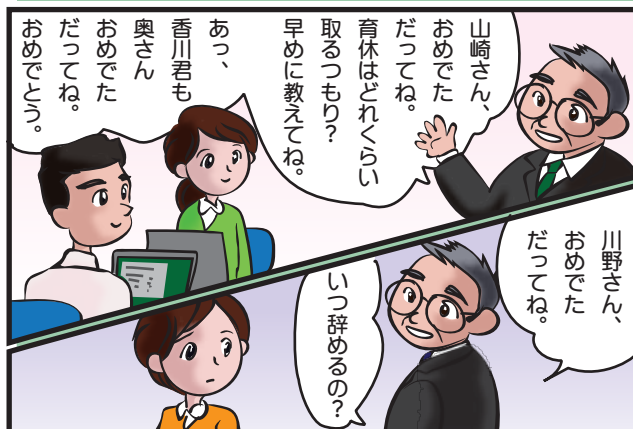
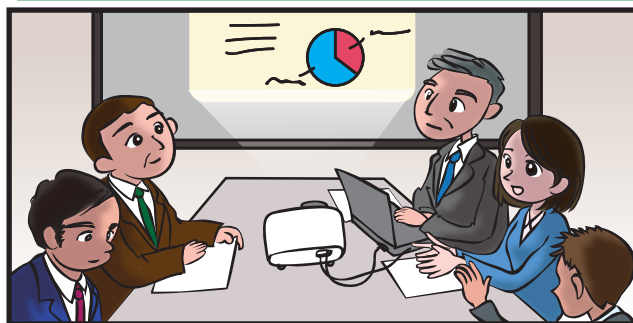
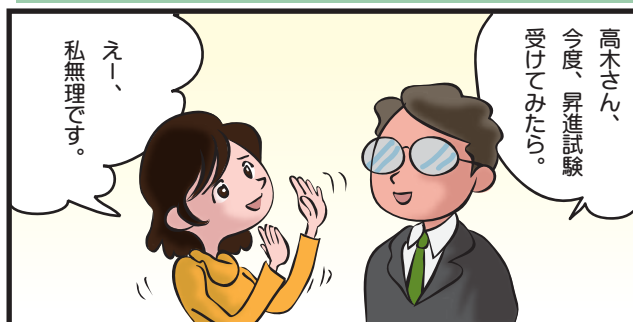
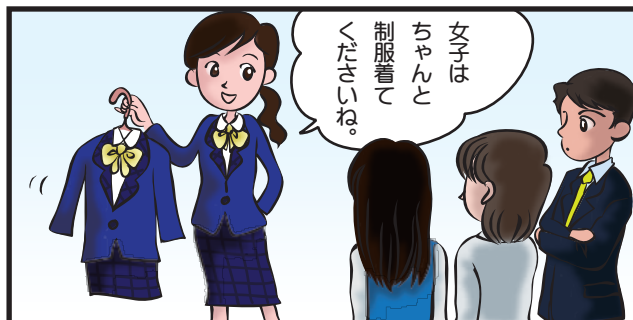


これってジェンダー平等ですか？

職場編 ？

ある職場でのシーンです。
ちょっとヘンだと思いませんか？



これってジェンダー平等ですか？

職場編 解説

関連する法令やデータから、さらに解説します。

男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

職場における性別を理由とする差別を禁止しています。しかし現状を改善することを目的として女性労働者に対して積極的差別改善措置（アファーマティブアクション）を行うことは妨げていません。また職場における性的な言動に起因する問題（セクシュアル・ハラスメント）に関する雇用管理上の措置を、事業主は講ずるべきであると規定しています。

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

労働者は、その養育する1歳に満たない子について、育児休業を取得できます。また介護休業（対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで）を取得することができます。子の看護休暇（小学校就学前の子が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）も取得することができます。

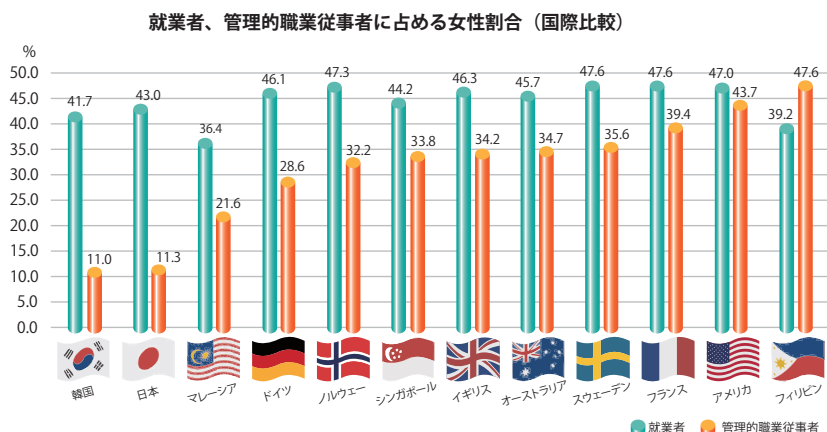
女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません（300人以下の中小企業は努力義務）。

育児休業給付金（雇用保険法）

育児休業中には、「育児休業給付金」が雇用保険から支給されます。育児休業給付は一般被保険者が1歳又は1歳2か月（パパママ育休プラス）（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に支給されます。育児休業給付金の支給額は、支給対象期間（1か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67%（育児休業の開始から6か月経過後は50%）相当額です。

女性の管理職比率



グラフで示されているように、管理的職業従事者に占める女性割合は2014年のデータで11.3%と著しく低く、国際的に比較しても韓国に次ぐ低さです。民間企業の課長相当職以上の女性割合は、同じく2014年では8.3%であり、上昇傾向にあるとはいものの、さらに低い割合にあります。

出典：「女性活躍の推進について」平成27年3月 内閣府男女共同参画局
（備考）1.労働力調査（基本集計）（平成26年）（総務省）、データブック国際労働比較2014（独）労働政策研究・研修機構より作成。
2.日本は2014年、その他の国は2012年のデータ。
3.「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

作成：2016年5月
榎山女学園大学 教授 吉田あけみ
イーブルなごや（名古屋市男女平等参画推進センター・女性会館）