

女性

「女性である」という理由で差別されることがあってはなりません。

事例 1



事例 2



「女性である」という理由で、就職で差別される、就職できたとしても能力を十分に発揮できる環境ではない、賃金上の格差が存在するなどの問題があります。

日本国憲法には、男女平等の理念が明記されています。「男女雇用機会均等法」「男女共同参画社会基本法」等により雇用や社会生活の分野において男女平等の原則を推進することとされています。しかし、現実には、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識がいまだに社会に残っており、家庭や職場における様々な男女差別を生む要因となっています。

このことから、職場では、「女性である」という理由で、事実上就職時に差別される、就職できたとしても能力を十分に発揮できる環境ではない、賃金上の格差が存在するなどの問題があります。また、固定的な性別役割分担意識はセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント^{*}を誘発する一因にもなっています。

2016(平成28)年4月に「女性活躍推進法」が施行され、国・地方公共団体、企業は、女性が職場で活躍するための環境整備を行うことが求められています。

女性従業員の活躍を推進するためには、女性従業員自身の意識を変えることはもちろんですが、長時間労働が横行する企業風土や女性を差別する職場の雰囲気無くし、職場の上司や周囲の男性従業員の意識や行動を変革することも重要になります。「育児・介護・家事は女性がするもの」といった風潮無くし、性別で役割を決めつけたりせず、女性も男性もお互いを対等なパートナーとして認め合い、個性や能力を発揮できるような職場や家庭を作っていく必要があります。

^{*}マタニティハラスメント(マタハラ)

妊娠・出産についてのハラスメントを一般に「マタニティハラスメント(マタハラ)」といいます。職場における妊娠・出産・育児休業等に関する不利益な取り扱いが禁止されており、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、事業主は防止措置を講じることが義務付けられています。

■ 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」(1986(昭和61)年施行)

職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇の面で男女とも平等に扱うことを定めています。

■ 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」(1992(平成4)年施行)

仕事と家庭の両立支援をより一層推進するため、男女がともに育児や介護をしながら働き続けることのできる環境の整備を目指しています。

■ 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」(2016(平成28)年施行)

女性が、職場において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境の整備を目指しています。