Women's Power

～求められる女性の活躍～

「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）が
平成28年４月１日に施行されました
男女共同参画については、これまでも取り組みがされてきた中で
なぜ今、女性の活躍が求められるのでしょうか
今回は、さまざまな取り組みを取材し、
女性の活躍には何が必要なのかを考えてみました

なぜ女性の活躍が求められるのか

女性の活躍を求める背景には、少子高齢化や人口減少に伴い、労働力が不足していくことが予想され、女性の潜在的能力の活用が求められてきたことや、産業構造の変化により多様な人材を活用していこうという機運が高まってきたことなどがあげられます。これまで国の施策として、男女雇用機会均等法や育児休業法、次世代育成支援対策推進法の制定など、仕事と家庭の両立や男女の均等な雇用が進められてきました。しかし、働く場において女性の活躍が進まなかった理由として「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による固定的役割分担への根強い意識があることもあげられています。女性活躍推進法では、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の職場風土に関する意識の改革や長時間労働の是正など働き方の改革に向けた取り組みも求められています。

そして、より実効性を高めるため、国や地方公共団体、民間企業（常時雇用労働者３０１人以上）に事業主行動計画の策定・公表を義務付けています。

市役所の取り組み

鹿児島県や枕崎市においても国の動きに合わせ、男女共同参画に関する条例や計画を策定し、さまざまな取り組みを行っています。男女共同参画社会を目指す枕崎市として、まず枕崎市役所の現状をお知らせします。

平成26年度の各役職段階の職員の女性割合は、係長相当職が10・5％（2人）、課長補佐相当職が7・7％（3人）、課長相当職においては0％（0人）となっていて、管理的地位にある女性は、依然として少ないことが分かります。

また、仕事と家庭の両立のためには男性の育児への参加も必要になりますが、男性職員の育児休業取得率は0％で、これまでに育児休業を取得した男性職員はいません。

これらの現状を踏まえ、枕崎市役所も組織全体で継続的に女性職員の活躍を促進するため「枕崎市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、目標の達成に向けて取り組みを進めています。

※「枕崎市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、市ホームページ等で公表しています。

女性活躍を巡る施策の流れ

国

- S61 「男女雇用機会均等法」施行
- H4 「育児休業法」施行 男女ともに育休が認められる
- H11 「男女共同参画社会基本法」施行 男女が対等なパートナーとして社会に参画できることをめざす
- H15 「少子化社会対策基本法」施行、「次世代育成支援対策推進法」施行 企業の子育て支援対策を推進
- 男女共同参画推進本部にて「2020年30％目標」を発表
- H28 「女性活躍推進法」施行

鹿児島県と枕崎市

- H11 「かごしまハーモニープラン」策定（平成11年度～平成20年度）
- 「枕崎市男女共同参画推進懇話会」設置
- H14 「鹿児島県男女共同参画推進条例」施行
- 「枕崎市男女共同参画プラン」策定（平成14年度～平成23年度）
- H20 「鹿児島県男女共同参画基本計画」策定（平成20年度～平成24年度）
- H24 「第２次枕崎市男女共同参画プラン」策定（平成24年度～平成33年度）
- H25 「第2次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定（平成25年度～平成29年度）
- H28 「鹿児島県女性活躍推進計画（仮称）」策定予定（平成28年度～平成37年度）

女性活躍推進法に基づく枕崎市特定事業主行動計画の目標

- 各役職段階の職員の女性割合
  - 課長相当職　０％→10％
  - 課長補佐相当職　7.7％→20％
  - 係長相当職　10.5％→20％
- 年次有給休暇の平均取得日数　８日→10日
- 女性職員の採用割合　40％→40％
  採用試験の受験者の女性割合　32.1％→40％
- 男性職員の配偶者出産休暇等取得率　50％→100％
- 男性職員の育児休業取得率　０％→10％以上

取り組みを推進することを目的に、平成25年度から県内の小・中学校で実施しています。本市では、今回が初めての実施でした。

同校の生徒たちはコーディネーターの髙﨑恵さんの指示のもと、簡単な絵を描きました。生徒たちは互いの絵を見せ合い「似ている人もいたし、全然違う人もいた」など、互いの「ちがい」を実感しました。髙﨑さんの「描いた絵の違いは年齢や性別によるものではなかったと思います。私たちは一人ひとりに素晴らしいところがあることを互いに認め合ってほしいです」というメッセージに、それぞれが〝多様〟な存在であることを学びました。

「ちがい」を認め合う

子どもの頃から男女共同参画への理解を深めてもらおうと、鹿児島県男女共同参画センターが主催する「子どもたちの男女共同参画学びの広場推進事業」が12月14日、桜山中学校で全校生徒を対象に実施されました。

この事業は、第２次鹿児島県男女共同参画基本計画において、子どもの頃から男女共同参画について理解を深め、教育現場での

桜山中学校の生徒たちのワークショップ

髙城 琴音さん（３年）

「男子や女子」、「大人や子ども」といったくくりで相手を見ないという点が心に残りました。自分や相手を分類することを無意識のうちにやっていましたが、これからは相手を１人の人としてきちんと向き合っていきたいです。みんな違ってみんないい、十人十色だと思えるような素敵なワークショップでした。

上園 美空さん（３年）

「私たちは同じところがたくさんあるのに、違うところに目がいきやすい」。これは私がいちばん覚えておきたいと思った言葉です。私は、違うところだけ、嫌なところだけを見るのではなく、同じところやその人のいいところをたくさん見つけていきたいです。そうすることで、いろいろな人が楽しく生きられる社会になるのではないかと思います。

中村 光汰くん（２年）

絵を描くときは他の人と相談したり、他の人の絵を見たりしてはいけなかったので、とても不安でした。でも、絵を見せ合ってみると、同じような絵を描いている人もいたし、全く違う絵を描いている人もいたので、とてもおもしろいなと思いました。

上村 踊さん（１年）

今まで「ちがい」をあまり意識したことがありませんでした。でも、今日のワークショップをとおして「ちがい」があることは当たり前なんだと改めて思いました。一人ひとりの物事の捉え方も考え方も全然違うので、これからは積極的に自分の考えを発表していきたいです。そして「ちがい」を個性として考えて、大切にしていきたいと思いました。

アイスブレイク（導入）

自分の利き手ではない方の手で自分の名前を書いて、近くの人と感想を話し合いました。初めてのこと、慣れないことはみんなにとって難しいことを実感しました。

お絵かきタイム

コーディネーターの髙﨑恵さんが出す６つの指示を聞いて「しゃべらない」、「のぞかない」のルールのもと、自分の思うままに絵を描きました。

グループ分け

みんな目をつぶり、一人ひとりの背中にさまざまな色の円形のシールを貼り「しゃべらない」というルールのもと同じ色同士の人でグループを作るゲームをしました。

グループで話し合い

分かれたグループで「絵を描いているときの気持ち」、「絵を見せ合った感想」をみんなで話し合いました。この時のルールは「私はこう思う」という「私」を主語にして話すこと、みんなの意見を否定しないことです。

発表

グループで話し合ったことを各グループの代表が発表し、さまざまな意見が出ました。