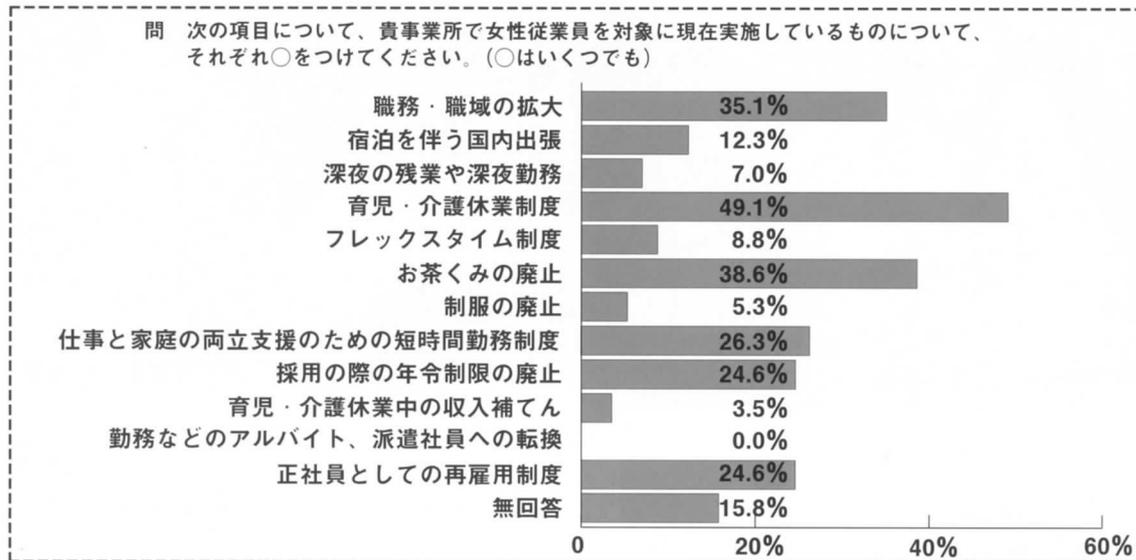


2001年2月、「女性の雇用状況調査」が行われました。調査を依頼した105事業所の内57事業所より回答がありました(回答率:54.3%)。先月号に引き続き、皆さまに調査の一部をお知らせします。今回は、その中から「女性従業員を対象に現在実施している制度と今後実施したい制度」について見ることにしました。(現在実施している制度については下図参照)

(1) 現在実施している制度



1. 『育児・介護休業制度』 ⇒ 49.1%

女性の就業継続のためにも、育児・介護休業は不可欠なものです。男性が育児・介護休業を取るとはむずかしい現状です。

男は仕事、女は家庭・育児・介護という固定的性別役割分担をなくしたいものです。

2. 『お茶くみの廃止』 ⇒ 38.6%

お茶くみやコピーなどの雑用は、女性だけの仕事になっている事業所がまだまだ多いようです。また、反面、女性の中にはお茶くみで仕事がサボれるという考え方の人もいます。「女性には重要な仕事をまかせられない」と思われているのは、その点にもあるのではないのでしょうか。

3. 『職務・職域の拡大』 ⇒ 35.1%

講座・セミナーを開催し、女性のエンパワーメントを促進し、女性リーダーとなる人材を育成したり、女性の意見や考え方を政策、方針決定へ反映させることを事業所は考えつつあるようです。

4. 『仕事と家庭の両立支援のための短時間勤務制度』 ⇒ 26.3%

事業所では家事・育児・介護に対しての理解が示されるようになってきましたが、日本のお父さんが育児にあてている平均時間は1日たったの17分です。少子化時代に向けて、男性の育児参加が必要となります。

(2) 今後実施したい制度

事業所で今後実施したい制度は下記の表のようになっています。(回答項目の内、上位4位までを抜粋)

順位	実施したい制度	比率 (%)
1	職務・職域の拡大	22.8
2	仕事と家庭の両立支援のための短時間勤務制度	15.8
3	深夜の残業や深夜勤務	14.0
4(同率)	フレックスタイム制度	8.8
4(同率)	正社員としての再雇用制度	8.8

【男女共同参画に関する用語】

- ジェンダーとは・・・
社会的・文化的につくりあげられた「性差」をジェンダー(GENDER)といいます。「男は仕事」「女は家庭」「男は男らしく、女は女らしく」など、人々の意識の中に根づいた後天的な「性差」のことです。
- エンパワーメントとは・・・
力をつけること。個人的生活について自分で決定していく能力はもちろん、経済力、社会的な意思決定の場での発言力、政策決定への参画などさまざまな自己決定能力を身につけること。
- フレックスタイム制度とは・・・
1日の仕事の流れ、個人の業務内容にあわせてフレキシブル(柔軟)に勤務時間が選べるシステムのことで、時間に追われて毎日を過ごすのではなく、自分自身で自発的に時間管理ができます。
- ガラスの天井・・・
企業や組織において、女性の昇進を阻む強固で目に見えない壁がある実態をいう言葉。このガラスの天井をなくすためには、経営者や男性管理職が「女性の能力を活用できないのはマイナス」であることに気づくことや女性自身も内なる壁(責任ある地位につきたがらないなど)を打ち破ることが必要である。