

女性の社会進出

現在では、女性の高学歴化や就業率の上昇などから、結婚後も仕事をもち、社会的、経済的に自立した女性が増えています。図3の意識調査では、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考える人が大幅に増加しており、こうしたことから一般社会で女性が仕事を続けることへの意識が変化してきて

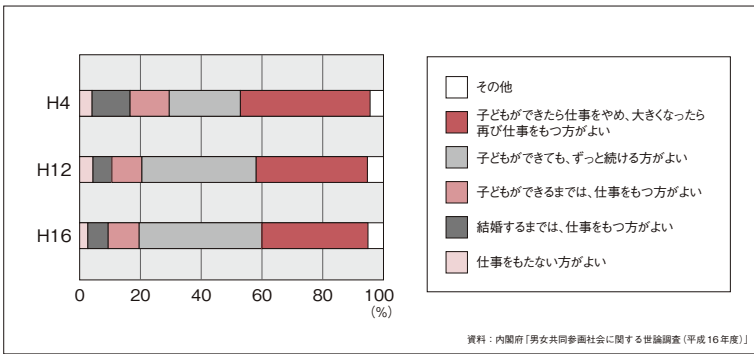


図3 女性の社会進出に関する意識について

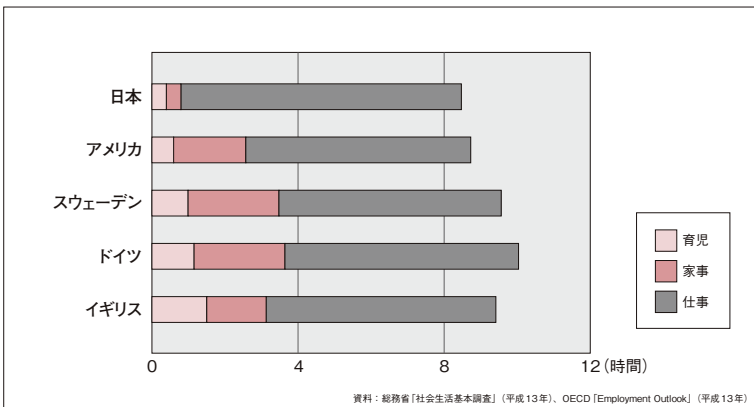


図4 育児期にある男性の育児、家事および仕事時間の国際比較

いることが分かります。

基本法制定以降、国や自治体において、こうした女性を支援するさまざまな法律、制度が制定されてきました。特に、この4月に改正された男女雇用機会均等法では、性別による差別禁止範囲の拡大、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止などが盛り込まれ、女性により働きやすい環境を整えることが明確に義務づけられました。

育児の現状

この女性の雇用環境整備と並行して、国や自治体は、急速に進む少子化問題にも取り組んでいます。

愛知県においては、平成15年度より「ファミリー・フレンドリー企業認証制度(※)」を制定し、平成18年度には、初めて市内の企業がこの制度に認証されました。

ここ数年、男性の育児に対する考え方は大きく変わり、現在では、男性が育児休業を取得することも珍しくありません。さらに、近年では、企業においてもフレックスタイム制や在宅勤務制度の導入などのほか、企業によっては、独自の育児支援制度を設けて、女性のみならず、男性の育児もサポートする環境を整えています。

しかし、各国の状況と比べると、日本では、依然として男性が育児に協力する割合は低く、女性の育児と家事にかかる時間の割合は高いままです。

理想の男女共同参画社会

男女共同参画社会とは、男性と女性を完全に平等な立場にすることではありません。男性と女性が違うことは明確な事実で、これを完全に平等な立場にすることは、かえって女性を不平等な立場に陥らせてしまうことにもなります。理想の男女共同参画社会を実現するためには、男性と女性が、それぞれが違うことを認識したうえで、互いを尊重し、相対的に平等な社会を築くことが重要です。

男女共同参画社会の究極の目標は、この言葉自体を無くすことにあるとも言えます。男女共同参画社会という言葉が、遠い昔の言葉とされるような、そんな社会を今後実現していかなければなりません。

※ファミリー・フレンドリー企業
仕事と育児・介護とを両立させることができるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるように取り組む企業。