

女性が活躍する社会とは



87

男女雇用機会均等法が施行されたのは1986年。均等法では、雇用における性別の差別をなくすことを目的として、募集・採用、配置、昇進、解雇について男性との差別的取扱いが禁止されました。男女平等意識が高いZ世代には均等法の主旨に驚かれそうです。施行された当初は多くの規定が努力規定でしたが、1997年の改正により、禁止規定となり、義務化が進みました。さらに男女共同参画社会基本法が施行され、性別に関係なく自らの意欲に応じて、社会のあらゆる分野で活躍できる社会の実現を図ることを目的として、男女人権の尊重、家庭生活における活動と他の活動の両立等が基本理念とされました。

2000年代に突入する前にようやく「女性が働く社会があたり前・男女平等社会」になりつつ、法整備が進んだように思えます。しかし、出産・育児をきっかけに退職してしまうケースや子育て後の再就職が難しいという課題は残されたままです。出産・育児に関しては、社会保険に加入していれば、出産手当金、出産育児一時金が支給されます。産前産後期間、育児休業期間は事業主も被保険者本人も社会保険料が免除されます。男性も育児休業期間は社会保険料が免除されます。

育児介護休業法では、子どもが1歳（最長で2歳）に達するまで育児休業が取得できます。休業中の賃金保障として、雇用保険加入者は育児休業給付金が支給されます。例えば、働く時間が短くなり、正社員でなくても、週20時間以上の労働時間が確保できていれば、給付されます。また、パパママ育休制度を利用することで、休業期間は1歳2か月まで延長されます。今年10月の育児介護休業法の改正により、育児休業の取得パターンが拡がりました。産後期間中に、パパが産後パパ育休（1回目）を取得し、ママが育休スタート、その後パパは2回目の育休を取得できます。夫婦で同

休業法に関しては、短時間勤務の受入（休業を取得する本人が望む場合）、子の看護休暇の取得、時間外労働の制限、転勤についての配慮不利益取扱いの禁止などについても定められています。介護についても同様の規定があります。

女性が「働き続ける」ことは、出産、育児を介して一見、問題クリア（賃金保障や休業・休暇制度、社会保険の免除制度等があることで）しているようにもとれますが、実際はどうでしょうか。内閣府の男女共同参画局が発表している、常用労働者10



0人以上を雇用する企業の労働者における「階級別役職者に占める女性の割合」を見ると、部長級6・2%、課長級9・8%、係長級17・0%に留まっています（2015年）。日本は女性の活躍という点からみても、それは諸外国に比べても低く、女性

の社会進出はまだ道半ばといえそうです。そこにはやはり、出産、育児により役割が増えた女性の社会復帰や復帰後の仕事内容が影響していることがうかがえます。仕事を続ける、続けなければ個々の選択ですが、社会保険のしくみや法律を理解した上で決めることも大切です。さらに男性の積極的な育児や、ワークライフバランスを充実したいという考え方は選択する際に大きく関わってきます。今年4月、女性活躍推進法の改正があり、一般事業主行動計画の策定等が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性が活躍する社会の実現には、女性だけにスポットが当たっているのではなく、取り巻く環境、男女平等に家庭生活（育児・介護等）と仕事を両立することが求められます。企業としても多様な柔軟な働き方ができるような整備することで、女性の活躍を推進し、生産性向上につながることを期待できます。