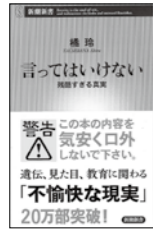
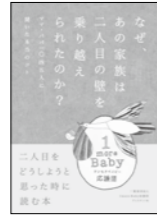


このコーナーでは、男女平等参画をはじめとする様々なテーマの本を紹介し、男女平等推進センター「パリティ」の図書コーナーで貸し出していますので、ぜひご利用ください。



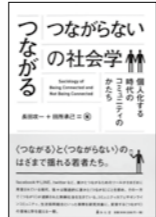
言ってはいけない  
残酷すぎる真実  
(新潮新書)  
著者：橘玲

古代社会では、不幸な知らせを伝えた使者は斬首されたが、現代でも集団にとって不愉快なことをいう者は疎んじられ、排斥される。だが、不都合な事実を目を背けたままでは、本当の意味での平等な社会の構築が歪んでいってしまう恐れがある。いかに不都合であっても知ったうえで目指す社会を考えるべきだと考えさせる本だ。



なぜ、あの家族は二人目の壁を乗り越えられたのか? — ママ・パパ1045人に聞いた本当のコト (プレジデント社)  
著者：一般財団法人1more Baby応援団

少子高齢化、人口減少社会と言われ、対策や政策がかまびすしく議論されている。そんななかで、一人目の子供はいるけど、二人目、どうしようかと悩んでいる方の背中を押してくれるのが本書である。具体的なエピソードに基づいて、いろんな経験談、アイデアが詰まっている。等身大のお話を読みやすくまとめられており、いろんな家族にフィットするお話が載っている。



つながる/つながらないの社会学—個人化する時代のコミュニティのかたち (弘文堂)  
編者：長田攻一・田所承己

現代は、地域的なつながりとは別にfacebookなどの新たなつながり方が求められる。一方で個人は無縁化・孤立化し、関係の希薄さは「婚活」にも影響を及ぼす。生協やコミュニティカフェなど価値観を同じくする者同士のつながりも増え、つながり方は多様に変容する。つながる、つながらないの間に「弱いつながり」という新たな人間関係が再構築しつつあることを伝えている。

## 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」ってなに?

2015年に制定され、今年4月から施行された女性活躍推進法。果たしてこの法律では、女性の活躍を後押しするためにどのようなことが定められているのでしょうか。また、なぜこの「女性活躍推進法」が制定されることとなったのか。その社会的背景なども踏まえながら、詳しくその中身を見ていきたいと思います。

### ◆女性活躍推進法とは

女性が自分の意志で働き、個性や能力が十分に発揮できる社会の実現を目指して「女性活躍推進法」が制定されました。この法律は30人以上の従業員を雇用している企業の経営者が対象となっており、30人以下では努力

義務とされています。では、具体的にどのようなことが必要なのか。経営者には、まず企業内における次のような情報の把握が求められます。

- ◆従業員および管理職者の男女比率
- ◆従業員の男女それぞれの勤務年数
- ◆従業員の男女それぞれの労働時間

なかにここから、より女性が活躍できるための施策を検討。目標数値を具体的に含んだ行動計画書の作成が必要です。この行動計画書は、所属する都道府県労働局へ提出し、その内容については従業員にも通知します。さらに目標達成への取り組みについても報告義務が課され、厚生労働省のホームページで公表されます。

### ◆日本は女性活躍後進国

1995年、職場における男女の採用や賃金、昇格といった労働条件などを平等にする「男女雇用機会均等法」が制定。30年という時を経た現在、確かに女性の社会的地位は高まってきたと言えるでしょう。しかし、結婚・出産などで一度仕事から

離れた女性については、「能力があっても、簡単には職場復帰できない」という現実が立ちはだかっています。この子どもを産みにくい職場環境が少子高齢化の1つの要因と考えられ、結婚や子育てと仕事を両立できる社会の実現が求められています。

総務省で行った「労働力調査」の「管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較」等の資料では、日本は12.5%でした。これはアメリカ(43.4%)やイギリス(35.4%)、フランス(31.7%)、ドイツ(29.0%)などの先進国の中で最下位という結果です(内閣府男女共同参画局ホームページ掲載)。結婚・出産によって一旦キャリアが途切れてしまう日本の実情が背景として読み取れるでしょう。

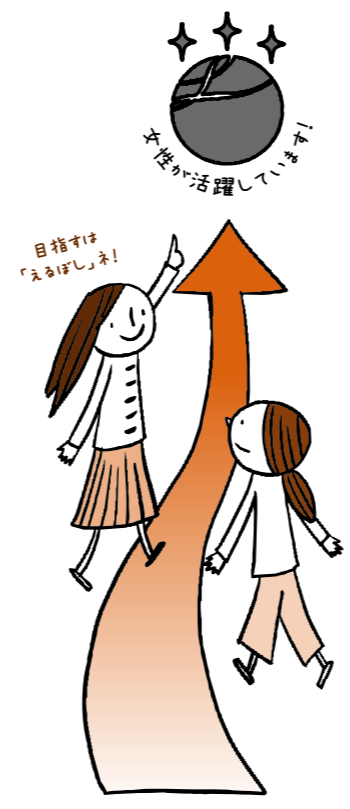
### ◆この法律によるメリット

「女性活躍推進法」の方針に従い、女性が活躍できる職場環境の整備へ積極的に取り組んでいる企業は、申請によって厚生労働大臣から認定を受けられることができます。この認定によって「認定マーク(えるぼし)」を商品などへ表示することが可能となり、女性の活躍を推進している優良企業として社会に広くアピールできます。またこのことは、優秀な人材確保にも繋がっています。



▲認定マーク「えるぼし」

少子高齢化という時代に突入り、労働人口の減少が問題視される現在。そんな中では、女性がより活躍できる職場環境の整備が重要です。男女が社会を構成する一員として互いに認め合うこと。それが、成熟した日本社会の実現には欠かせません。



## ステキに男女平等参画! 「男性の活躍」編

in 西東京

No. 5



▶「親にとって、子どもは大切な宝。自分が親になってからはより一層仕事に重みを感じます」と語る

大学の法学部へ進学したものの、「子どもとかかわる仕事をしたい」という思いが強くなり、卒業後に他大学へ編入して資格を取得し、保育士になりました。

私が就職した10年前は、東村山市の公立保育園全体で男性の保育士は5人でした。現在は7人いますが、今の職場で男性は私1人です。女性社会のなかでキャリアを築くのが難しかったり、民間の保育施設などでは厳しい待遇状況等によって男性が定着しにくいのかもかもしれません。結婚を機に「寿退社」し、転職していく男性保育士は少ないようです。

しかし、家庭にはお母さん(女性)とお父さん(男性)がいるように、保育園という社会にも男性の存在が必要なのではないでしょうか。体をつかって子どもたちと遊んだり、力が必要な道具を扱えると遊びの幅も広がりますし、子どもたちも多様な経験を経てイキイキと変化していきます。0歳児のころは遠まき私を見ていた子どもたちも、段々興味をもって懐いてきてくれます。私は保育園生活のなかでの父親のような役割も担っているように思うのです。



私にも1歳・4歳・6歳になる3人の子どもがいるので、最近では西東京市のパパクラブのイベントのお手伝いをしながら、地域のお父さん達と交流し情報交換しています。男同士だからこそわかりあえる部分もあるので、保育士の経験を活かし、「父親の子育て」の役に立っていると嬉しいです。

▶取材当日もお子さんと一緒。阿部さんが絵本を読み始めると、お話の世界に引き込まれる子どもたち