

# かがやく

— あなたも、わたしも —

## 特集 積極的改善措置

(ポジティブ・アクション)

— 男女雇用機会均等法から —



連載 かがやく個性たち

# 我孫子市は 市民、市、事業者が力を合わせて 男女共同参画社会の実現をめざします

## 我孫子市男女共同参画条例から

### 市民の責務

第5条 市民は、互いの権利を認め合い、家庭、地域、学校、職場その他あらゆる場において男女共同参画の推進に努めるものとする。

### 市の責務

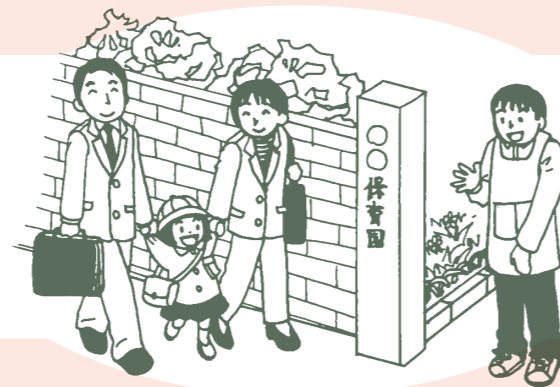
第6条 市は、基本的考え方に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、当該施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に当たって、機会が平等でなかったことにより男女間に格差が生じている場合に、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該格差を改善するための機会を積極的に提供するものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に当たっては、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、市民及び事業者と協働するものとする。

### 事業者の責務

第7条 事業者は、基本的考え方について理解を深め、その事業活動において、男女共同参画の推進に努めるとともに、職場における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立できる職場環境を整備するよう努めるものとする。



## 男女雇用機会均等法から

### 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

働く女性が充実した職業生活を送るためには、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法などが遵守されなければなりません。しかしながら、これらの法の遵守だけでは、女性の職場においてはその能力を十分に発揮できるとは限りません。社会に根ざす固定的役割分担意識に基づく慣行や通念から生ずる格差が存在し、企業においても同様に、過去の経緯から女性が活躍しにくい状況や慣行が存在しています。このような雇用の場における事実上の格差を解消するための積極的改善の取組をポジティブ・アクションといいます。

男女雇用機会均等法第20条では、女性の能力発揮の促進について、企業が積極的かつ自主的に取り組むこと（ポジティブ・アクション）ができるように、国が援助できる旨、規定されています。

## ポジティブ・アクションの必要性とその効果

### I 労働意欲、生産性の向上 \*性にとらわれない公正な評価により活力を創出\*

男性優位の企業風土を見直し、能力や成果に基づく公正な評価を徹底することは、女性社員の労働意欲と能力発揮を促すきっかけとなります。

### II 多様な人材による新しい価値の創造 \*多様な個性による新たな発想\*

多様な個性をもった人材を確保し、その能力を最大限に発揮させることは、新しい発想を生み出す可能性があります。

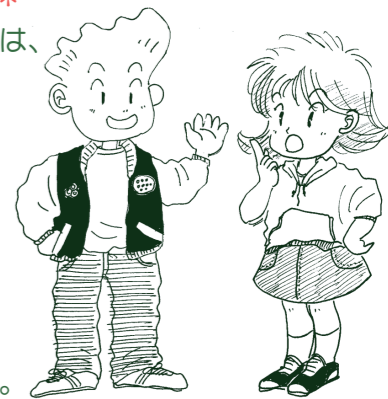
### III 労働力の確保 \*労働者に選ばれる企業へ\*

少子・高齢化の中、労働力不足が見込まれており、女性の活躍が期待されます。ポジティブ・アクションを積極的に実施する企業は、働きやすく、男女に関わりなく公正に評価される企業として認知され、選ばれることとなり、幅広い高質の労働力の確保が期待できます。

### IV 企業イメージの向上 \*人を大切にするというイメージの獲得\*

ポジティブ・アクションを実施し、社員の能力発揮と育成に積極的に取り組む企業姿勢は、発展が期待できる企業として、顧客や株主、取引先等の利害関係者から信頼され、好意的に評価されることとなります。

(厚生労働省ホームページより<http://www.mhlw.go.jp>)



## 仕事と家庭の両立を支援する事業主や事業主団体に対する助成金

財団法人21世紀職業財団では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主や事業主団体へ、以下の助成金を支給しています。

お問い合わせは 財団法人21世紀職業財団千葉事務所へ ☎043-225-2295 <http://www.jiwe.or.jp>

### 事業所内託児施設 設置・運営コース

事業所内に労働者のための託児施設を設置運営したとき

### ベビーシッター等 費用補助コース

労働者が育児・介護のサービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき

### 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき

### 子育て期の柔軟な働き方 支援コース

小学校の就学前の子を養育する労働者が短時間勤務等の柔軟な働き方ができる制度を設け、利用者が生じたとき

### 男性労働者育児参加 促進コース

男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき

### 休業中能力アップコース

育児休業または介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき



今回は、女性に働きやすい環境に配慮している千葉中央ヤクルト販売会社 我孫子センターと、我孫子郵便局で郵便配達員として活躍している松井操さんに登場していただきました。



## 千葉中央ヤクルト販売会社 我孫子センター

◎黒川由美子さん(センターマネージャー)にうかがいました。

★ 仕事の内容を教えてください。

個人事業主として、それぞれ受け持ち区域を持ち、自主的に販売します。業績や意欲によって正社員の道も開かれています。私も販売員から正社員になりました。

★ 事業所に保育室を設置されていますか？

ヤクルト販売会社は、訪問販売を基本として、訪問販売・配達は、すべて女性を採用しています。配達の際に気軽に世間話ができるのも女性だし、一時期は市から一人暮らしのお年寄りの「お元気確認」も依頼されていました。食品や化粧品を扱うので、女性の特性が活かせる仕事ではないでしょうか。子どものいるお母さんを中心に採用していますので、その人たちのために保育室を併設しています。

★ どんな保育室ですか？

満1歳以上就学前までのお子さんを資格ある保育士が預かっています。「安全・公平・豊かな保育」をスローガンに、単に預かるというだけでなく異年齢保育の特徴を活かし運営しています。子どもたちは手作りのお弁当を持ってきて、お母さんのお仕事が終わるのを待ちます。

◎販売員の方にインタビューしました。

★ この仕事を選んだ動機は？

前の職場は、妊娠をした時に辞めざるを得なくなり、出産後社会復帰したいと思い探していたら、この仕事が見つかりました。今は楽しく働いています。

お客様や仲間子育てなど色々教えてもらえるので自分のためにもなるし、仕事への励みにもなりますよ。そのうえ、職場に保育室があるので安心です。



## 我孫子郵便局郵便配達員 松井 操さん

★ 今の職業を選んだ動機を、お聞かせ下さい。

母子家庭なので年間を通じてコンスタントな収入があることと、男女の給与の差がないことが第一の選択でした。

職場が近いので通勤に便利だし、一応年齢制限はあるものの健康であれば年齢が高くても仕事ができることでした。

★ 同僚の女性と男性についてお聞かせ下さい。

正職員も含め約100人の中で女性は8人います。特に女性だからという区別はありませんが、郵便物が多いときなどお互いに助け合っています。

★ これからこの仕事を続けていくにあたって何かありますか？

体力が勝負ですので健康第一です。バイクでの配達なので事故には充分気をつけています。

郵便物によってお客様の人生に深く関わることもあるので、そのことを認識して配達するよう心がけています。

郵便を待っていてくださるお客様のお手伝いをできることが喜びです。

★ 配達していて思うことは？

配達が終わるまで郵便局に戻れないので、日没が早い時は宛名の字が小さいと確認が困難です。宛名が正確でないと再確認等で配達が遅れますので正確な住所を書いたほうがありがたいですね。

配達時に「ありがとう」「ご苦労様」の一言が励みになります。

## 編集後記

「男女共同参画社会」いかにも堅苦しい感じがしてなりません。しかし、言わんとしている事は、柔軟な意識改革の必要性なのです。

今回の特集でとりあげた「積極的改善措置」を通して考えると、過去の固定観念にとらわれることなく、男女の人權を尊重していくことにつまざるのではないかと思います。そしてそうすることで人としてお互いにバランスのとれた生活が送れる社会になるのではないのでしょうか。「男女共同参画社会」とは、男女が共にやさしい社会をめざしているのだと私は思います。

(K.T.)