

男女共同参画に関わる Q. & A.

なぜ、男女共同参画社会の実現が必要なのですか？

少子高齢化、情報化、国際化の進展など、社会経済情勢が急速に変化する中で、私たちの山梨を豊かで活力あるものとしていくためには、県民一人ひとりが性別にかかわらず、お互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、自立した個人として、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会を実現していくことが必要となっています。

男女共同参画とワーク・ライフ・バランスとは関係があるのですか？

前の設問にあるように「個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会」の実現のためには、まず県民一人ひとりが、働き方の見直しを進めることが重要です。そして、企業等におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みが進むことにより、すべての男女にとって、仕事の意欲や満足が高まるとともに女性の人材活用にもつながります。また、本年4月からスタートした第2次山梨県男女共同参画計画においては、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」を重点目標に位置づけ進めていくこととしています。

ジェンダーってなんですか？

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を社会的性別（ジェンダー）といいます。「社会的性別（ジェンダー）」は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

固定的性別役割分担ってなんですか？

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例といえます。

「参加」と「参画」の違いはなんですか？

「参加」は、ある目的をもつ集まりに一員として加わり、行動をともにすること。「参画」は、事業・政策などの企画、立案、決定に関わる参加をすることとしています。（1991年「新国内行動計画」改定以降、「21世紀の社会はあらゆる分野において男女が平等に共同して参画することが不可欠である。」としています。）

少子化の原因は、男女共同参画の進展ではないのですか？

女性の社会進出と少子化とが関連していると思われがちですが、過去のデータからは、施策、制度や価値観等の社会環境が関係していることがみえてきます。例えば、日本の合計特殊出生率は1.29（2004年）ですが、女性の社会参画が進んでいる国をみると、フランス1.94（2004年）、デンマーク1.78（2004年）、スウェーデン1.75（2004年）と高くなっています。出産・育児が女性にとって不利になるような社会では、出生率の向上を期待することは難しいのではないかと考えられています。

育児休業って男性も取得できるのですか？

男性、女性を問わず、子どもが満1歳になるまでの希望する期間、育児休業を取得できます。また、妻が専業主婦の場合でも、少なくとも産後8週間まで取得することができますので、勤務先の就業規則、労使協定等をご確認ください。

企画／発行 山梨県企画部県民室男女共同参画課

〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 Tel 055-223-1358

E-mail : danjo@pref.yamanashi.lg.jp

URL : <http://www.pref.yamanashi.jp/barrier/html/danjo/index.html>

※表紙の花は雪柳です。

山梨県男女共同参画啓発パンフレット

男性も女性も 自分のワーク・ライフ・バランスを 考えましょう！

どうして必要なの？

男女とも生活が充実し、仕事への意欲も高まります。

中でも女性や子育て中の世代の生活に

ゆとりと満足感が増してきます。

そして、仕事での充実感を得られることにより、

企業や事業所の活動が活発化し、

社会経済活動にも良い影響を及ぼします。

また、少子化対策にも効果があるといわれています。

平成19年4月
山梨県

このパンフレットは、是非ご自宅にお持ち帰りいただき、家族みなでご覧ください。

一人ひとりのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を進めることは、男女共同参画社会の実現につながります!

男女共同参画社会は、お互いの人権を尊重し合い、喜びも責任も分かち合う、そして、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できるそんな社会です。

多様な働き方の見直し

自分自身の向上のために、仕事をする意欲や仕事へのやりがいを持ち、家庭のことや能力開発、リフレッシュ等の時間を十分に確保できるライフスタイルを考えてみましょう。

●休業・休暇制度

企業や事業所の育児休業制度、介護休業制度やリフレッシュ休暇などを積極的に活用しましょう!
併せて、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう!

●労働時間制度

フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅ワークなどの企業や事業所の各種制度を活用しましょう!

●勤務形態

ライフスタイルに応じた派遣労働、パートタイム労働など多様で柔軟な働き方も考えてみましょう!



企業や事業所では...

個々のライフステージに応じた仕事と生活の両立支援は、性別にかかわらず、仕事への意欲も高め、企業や事業所の活力も充実します。
併せて、企業や事業所が、人事・労務管理制度の見直しや女性の能力向上のための人材育成などを実施することにより、豊富な人材の活用が可能となります。

一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを進めて...

議会、行政、企業、自治会、PTAや老人クラブなどの様々な場面で女性も男性も関係なく、対等な立場で、意見を述べあい、重要な方針をみんなで積極的に決めていきましょう!



●地域とのバランス

コミュニケーションの充実は、地域の活性化にもつながります。男女に関わらず世代を超えて、自治会、育成会、消防団活動や子育て支援、食事サービス、安全パトロールなどの活動へ参加しましょう!



●家庭とのバランス

家族みんなが笑顔でゆとりある毎日が過ごせるよう、家事、子育て、介護や地域活動などを家族で協力しましょう!



●余暇とのバランス

友人との旅行、スポーツ教室、ウォーキングなどの健康づくり、スキルアップのための能力開発や趣味などを楽しみましょう!
地域の公的機関の生涯学習講座、企業や事業所の福利厚生制度などを積極的に活用しましょう!

〇〇シンポジウム

