

「暮らしやすい」は、多様な生き方を選べる社会から



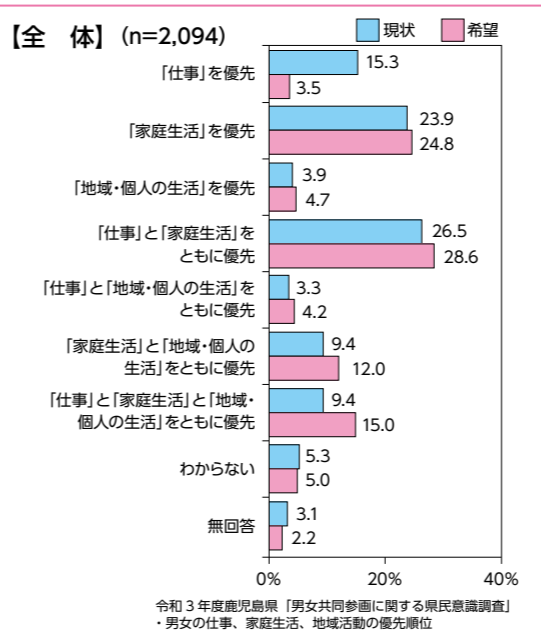
問合先／本庁コミュニティ課生涯学習・ひとみらい政策G(内線4741)

毎日の生活の中での、家庭生活、仕事、地域活動や学習・趣味などの個人の生活のバランスについて考えてみましょう。

家庭と仕事の両立とは、女性だけ、子育てしている人だけの話ではありません。年齢や性別を問わず、全ての働く人に関係する考え方です。

ワークライフバランスとは

どちらかを優先するというのではなく、「生活と仕事の調和」という意味です。一人一人が、家庭や趣味や地域活動の「生活」が充実することで、仕事でも力が発揮されるなど、両立することで相乗効果が得られます。社員のワークライフを大切にし、多様な働き方ができる環境整備に取り組んでいくことは、企業にもイメージアップや仕事の効率化、人材不足の解消などの多くのメリットがあります。



令和3年度鹿児島県「男女共同参画に関する県民意識調査」・男女の仕事、家庭生活、地域活動の優先順位

鹿児島県が令和3年度に行った「男女共同参画に関する県民意識調査」を見てみると、男女の仕事、家庭生活、地域活動の優先度について、男女共に、「現状」と「希望」にギャップがあります。

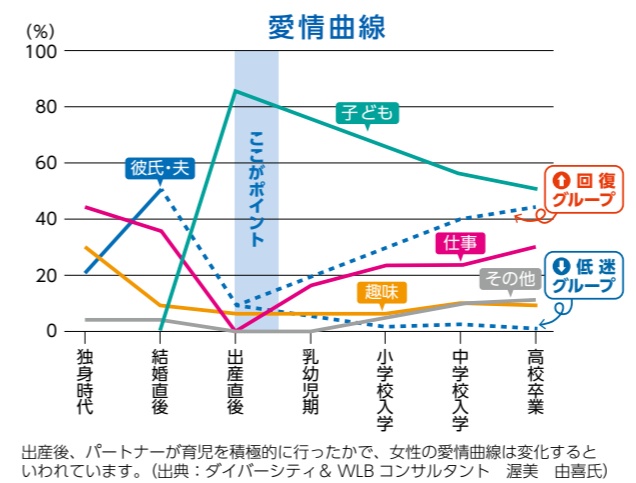
「希望」では「仕事と家庭生活を共に優先」が最も多く、二番目に「家庭生活を優先」、三番目に「仕事と家庭生活と地域・個人の生活を共に優先」となっています。しかし、「現状」では、一番目と二番目は変わりませんが、三番目には「仕事を優先」となっています。

また、順位に大きな差はなくても、「希望」と「現状」に差があり、仕事を優先せざるを得ない現状が見受けられます。

今、男性の育休が大切!

今、女性も男性も家事育児と仕事の両立に悩む人たちがたくさんいます。男性の育休取得は、子育てしたいと思う男性の希望を叶え、さらに、出産後にパートナーと一緒に育児に主体的に関わることでその後の女性の愛情曲線が上昇するというデータもあり、その後の人生に大きく影響します。

また、子どもや家族との生活の中で、仕事以外の経験から、新しい発見が生まれ、育児取得後の仕事で新たな価値の創造、サービスの創出などへとつながるなど、仕事でも大きなメリットにつながります。



本市女性活躍推進認定企業の取り組み

令和3年度に認定された3つの事業所の取り組みも市ホームページで紹介しています。

社員の働きやすさや自社に誇りを持てるような取り組み、建設現場でも女性が継続して就労できるような取り組みなどさまざまな事例を紹介していますので、ぜひご覧ください。



女性活躍応援セミナー

市では、男性の家事・育児・介護への参画、ワークライフバランスの実現を可能とする職場づくりを目指したセミナーも開催しています。

そのうち、今年1月27日にオンラインで開催した女性活躍応援セミナー(講師浜田敬子氏)の講演内容を、働く場での女性活躍推進のヒントとして紹介します。

講演では、男らしさ、女らしさ、地方だから、中小企業だから、子育て中だからなどの「こうあるべき」を、手放すことで企業の可能性が広がる話が語られました。そして、ダイバーシティ(※)に取り組むことの意義を「多様なニーズに応えるには多様な人材がいる組織の方が強い」「イノベーションには、なるべく違うバックグラウンドの



性別による無意識の思い込み(アンコンシヤス・バイアス)していませんか?

性別による無意識の思い込みは過去の経験や見聞きしてきたものから影響を受けています。無意識の偏見(アンコンシヤス・バイアス)には、例えば次のようなことがあります。

- 男性は仕事をして家計を支えるべきだ
- 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない
- 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ
- 子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ

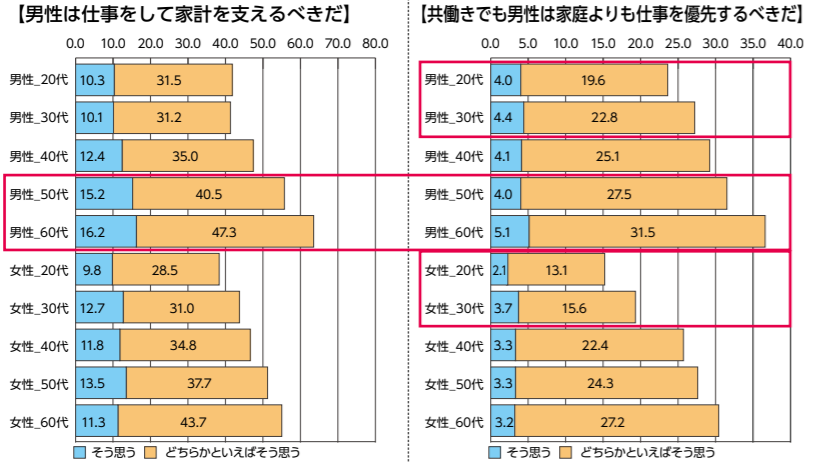
このようなアンコンシヤス・バイアスに気付かずにいると、知らず知らずに相手を傷つける言動をしてしまったり、自分自身の可能性を狭めてしまったりします。

男女共に仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休(出生児育児休業)の創設など、育児・介護休業法が改正され、令和4年度4月1日から3段階で施行されています。

事業主は、育児休業などの申し出が円滑に行われるよう、研修の実施や相談窓口の設置などの雇用環境の整備や、該当者への制度内容や申出先、育児休業給付や社会保険料の取り扱いについての周知と、休業の取得意向の確認を個別に行うこととされています。

働きやすい環境整備のために

本市では、自らの意思で働くことを望む女性のライフステージを考慮した、継続して働ける環境の整備や、女性の登用やキャリアアップの推進、性別を問わず、育児や介護など個人の抱える環境を考慮し、多様な働き方を可能とする体制の整備(長時間勤務の縮減や短時間勤務、柔軟な休暇取得など)や風土づくりなどに、積極的に取り組む本市内の企業を「本市女性活躍推進認定企業」として認定証を交付し、本ホームページで紹介しています。



出典：令和3年度性別による無意識の思い込み(アンコンシヤス・バイアス)に関する調査結果(概要)