

働くことって平等？

自分が求める働き方で自分らしく仕事をしたい。
これはみんなの思いであり、みんなに認められるべき大切な権利だと思います。
しかし、はたして今の日本ですべての人がそのような働き方を選ぶことができるのでしょうか。
たとえば性別による固定観念や長時間労働といった問題は、自分らしく仕事をするための妨げになっているかもしれません。
現代の日本で働くことには、どんな困難がともない、どんな取り組みがされているのでしょうか。

「男はとにかく働き、家庭に金を入れるべき」

「子供ができたなら仕事は辞めて、パートで働こうかな」

「どうせ産休とったりしていなくなるんだから、女性は管理職に向いてないだろ」

知っていますか、“性別役割分業”

「家事が忙しすぎて今の仕事は続けられない…」

「女性にこんな仕事任せるなんてかわいそうだよ」

近年日本で起こっている働き方の問題の背景には、
社会や家庭で個人が果たすべき役割を性別によって分ける
“性別役割分業”の固定観念が潜んでいるかもしれません。

性別役割分業がもたらす影響は？

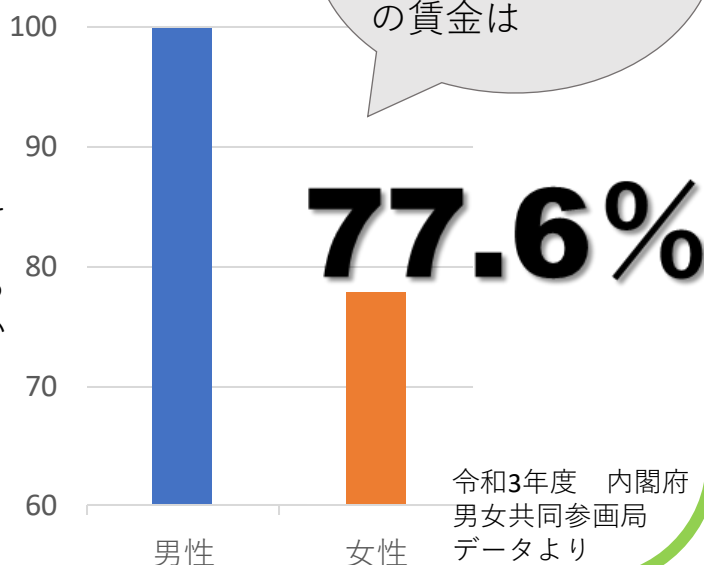
男女間の賃金格差

日本の男女間の賃金格差は深刻で、G7では最下位のレベルです。

男性は仕事、女性は育児という固定観念から、正社員の女性でも結婚・出産による早期退職、離職が想定され昇格・昇給しにくいことが考えられます。

家事の負担を考慮して自分の求める職をあきらめ、より簡単な仕事を選ぶ女性の存在も原因かもしれません。

無意識の区別や“選ばざるを得ない”状況をなくせるといいのかも...



男性の長時間労働

性別役割分業意識により、女性は家事・育児に専念してしまっているため男性が働かざるを得ない
また、男性の有償労働時間の方が高いのも原因のひとつ

女性の非正規雇用率の高さ

非正規労働者の7割は女性
医療や福祉などのケアサービス、サービス業などの単純労働は非正規雇用の割合が高い
ケアサービスは女性がやるものという考えが根付いている

世代によって、育ってきた社会、経済情勢は大きく異なります。
働き方や意識も影響を受けているのかも。

性別の違いで役割を分ける考え方が、**男女間賃金格差**の原因かもしれません。

コラム：男女間賃金格差の原因いろいろ

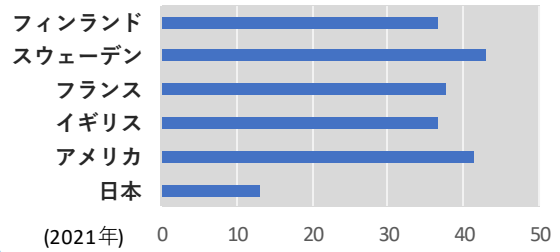
女性の管理職登用率の低さ

令和4年度の厚生労働省の調査によると、課長級以上の管理職に占める女性の割合は**12.7%**で、13年前の調査と比較しても2.5ポイントの上昇にとどまっています。

これは国際的に見ても低い水準にあり、G7においても最下位です。

原因として、**女性は出産・育児に伴う離職や休業のため男性より平均勤続年数が短い**などの理由から技能育成やキャリア形成の観点で不利であること、**管理職の業務負担を不安視**する人が多いことなどが挙げられます。

各国の女性管理職割合



業務の難易度の違い

業務内容などによって労働者を分け、別々に昇進などの管理を行う**コース別雇用**を採用している企業では、比較的高給与で中心的な業務を担い、異動や転勤を経ての昇進を前提とする**総合職**と、それをサポートする業務を担う、異動や転勤の少ない**一般職**とにコースを分けている場合があります。

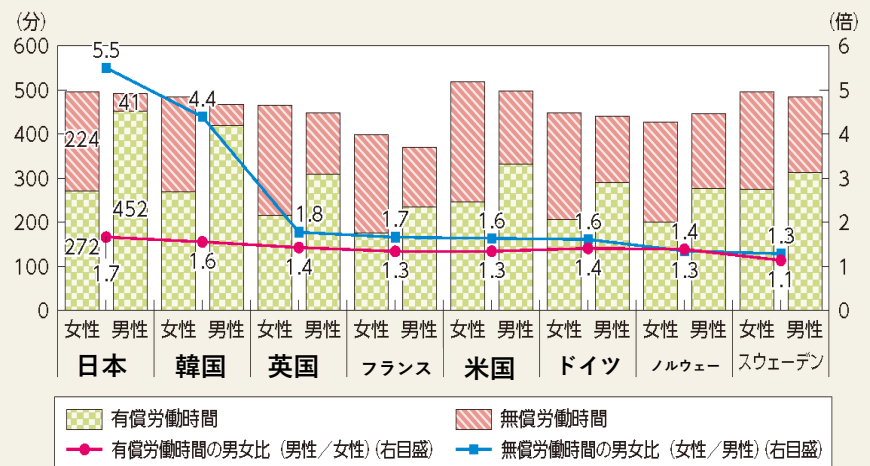
将来の家事・育児の負担を考慮し一般職を選ぶ女性の存在や、旧態依然とした雇用形が、男女間の賃金格差に影響していると考えられています。

そのほか
女性の非正規雇用率の高さ、
育休復帰後のキャリア形成の
困難など...

コラム：変わりつつある意識

女性は若い世代ほど「長く続けたい」「昇進できる」「管理職に就きたい」と考える人が多く、家事や育児の負担が仕事面での活躍をさまたげていると考えられています。

の部分が無償労働時間（家事など）、
の部分が有償労働時間（仕事時間）を
あらわしています。
日本は他国と比べても男性に仕事が、
女性に家事や育児が偏っていることが
わかります。



しかし、若い男性では自分の家事・育児スキルへの評価が高く、配偶者から見た満足度も高いという統計結果から、**以前よりも家事や育児への関心が高い男性は増えている**ようです。

特に男性は若年層ほど家事・育児参加に関して抵抗感が少なく、働き方など、周囲の環境を改めることで男性の変化を後押ししていくのが重要なのもかもしれません。

働き方の多様性

仕事とプライベートの時間を両立させる、労働基準法に則るなど私たちが当たり前だと思っている点に関してまだまだ問題があるように感じ、有償労働と無償労働の差、残業代が出ない、公平に評価されないなども問題としてあげられます。

未来を担う若い世代が理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることが重要！

1

働く時間や働く場所の選択肢を増やす



- 通勤時間を減らす
- テレワークなど自由に場所を選択

2

時間意識を向上させる



- 定時に帰宅
- 無駄な残業はしない

3

人事評価制度を見直す



- 年功序列に捕らわれず能力に応じて評価
- 長時間の人だけではなく全ての人を評価対象とする

イケア・ジャパンでは

女性の管理職の割合が51%（2021年7月時点）

男性の育児休業取得

仕事や働き方は自分で決め、上でも横でもどこに行っても良い「ジャングルジム型」 自分のペースで働ける！

企業の取り組み

楽天



マザーズルーム
オフィス内でも搾乳ができる環境を整備



楽天ゴールデンキッズ
楽天グループ社員の子供を対象とした託児所

ライフネット生命

がんの治療と就業の両立支援

がんを患った同僚に自分の特別有給休暇を寄付できる制度を創設。復職後も12日間の特別有給休暇と半年間月5万円の手当を支給。

複業と兼業を推奨

複業・兼業を推奨

定年も人事も「年齢フリー」

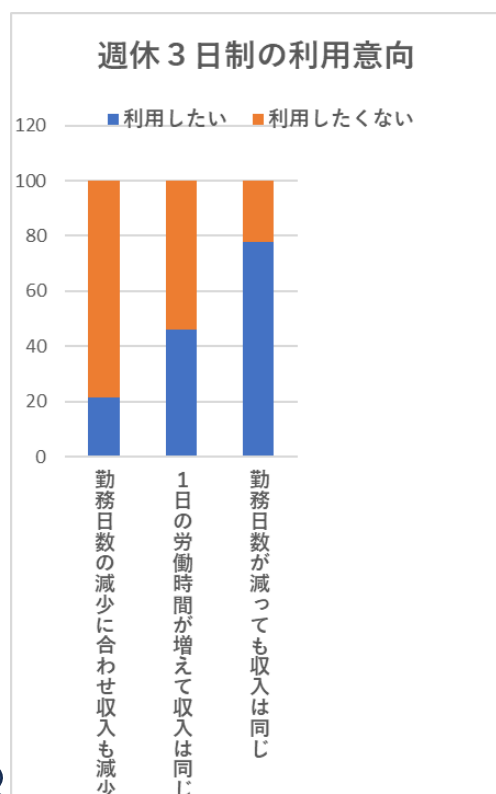
人事評価も年齢に関係なく、役職に応じた基準を適用

新しい働き方

週休3日制

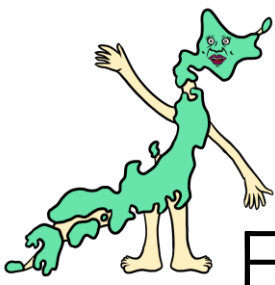


メリット	余暇増 ストレス軽減 副業・兼業しやすい
デメリット	収入が減少する可能性がある 出勤日の労働時間が増える可能性がある



休みが増えるのいいけど給料が減るのはなあ...

(出所) マイナビ「週休3日制の意識調査」



日本の法制化

あまり目立たないですが、
こんな法制度が整備されて
いるようです。
知らなかった！

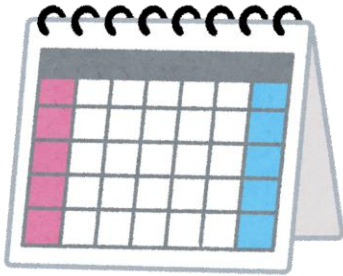


働き方改革関連法 2019年4月1日施行

年次有給休暇の時季指定

時間外労働の上限制限

同一労働同一賃金



育児・介護休業法改正 2022年10月1日

産後パパ育休制度の創設

パパもママも仕事と育児を両立できるように



ママとパパで協力して子育て！



働き方改革関連法によって労働環境が改善される反面、
新たな問題が生じる可能性がある。



物流業界をとりまく

2024年問題とは

2024年4月からトラックドライバーの時間外労働の960時間上限規制と改正改善基準告示が適用され、労働時間が短くなることで輸送能力が不足し、「モノが運べなくなる」可能性が懸念されており、このことを「物流の2024年問題」と言われています。

※全日本トラック協会「知っていますか？物流の2024年問題」より引用
<https://jta.or.jp/logistics2024-lp/>

男女格差を無くす世界の法制度は？

ジェンダーギャップ指数1位の
アイスランドでは



育児休暇の平等



育児は誰にとっても守られるべき**権利**

男女同一賃金

男女の賃金格差を違法とする法律は**世界初**！

クオータ制

企業役員、国会議員などの**40%以上**を女性とする



ジェンダー平等や働き方改革を
制度的に推進しているんだ！

ジェンダーギャップ指数TOP10にランクインしている
ベルギー では

タイムクレジット

条件を満たすと所得出来る休職制度
1年間の休職または短時間勤務が可能に



また、仕事と学業の両立を支援する**有給教育制度**も充実

まとめ

人それぞれ意識や価値観は様々であり、それぞれの考え方、生き方があって当たり前です。それぞれの個性が尊重される環境へと変化していくのが大切だと感じます。

働き方も人それぞれで重要視する観点も違うので、男女関係なくいろいろな働き方があって当然。北欧は特にジェンダー平等への対策、意識が進んでいて、「男女」というよりもそれぞれの「権利」や「生き方」を大切にしていると感じました。

これからは多様性を認め合う時代ではないのでしょうか。

今回パネルを作る中で、「なんで今まで気づかなかったんだろう？」ということがいくつもありました。たとえば、女性が働く中で直面する待遇の格差や偏見、男女の賃金格差などです。これらの問題は確かに存在してきたのに、なぜかこれまで無視されてきた感じがします。一方で、ポジティブな取り組みも増えています。このパネルでも紹介した以外にも多くの企業がジェンダー平等を重視し、育休制度や柔軟な勤務時間を提供するなど、働き手のニーズに応える取り組みが増えています。そして、ジェンダーに関する議論が広がり、社会全体の認識も変わりつつあるのではないのでしょうか。こうした動きを支持する声が増え、偏見や差別に対する抵抗も強まっています。「性別にかかわらず、すべての人が自分らしく地域で暮らすことができる社会を築くために」、今回学んだことを忘れずに生きていきたいと思います。

人間は、みんな違います。性別によって生まれる違いは当然ありますが、それ以上に一人ひとりの個人がそれぞれ異なり、それぞれの人生が尊重されるべきなのだとすることをあらためて認識しました。

そして、働くこともまた人間が生きる上で自分らしくあるために大切なことのひとつです。だからこそ、男女といった枠組みを超え、一人ひとりが求める働き方、全員が自分らしくあれる働き方を目指すべきなのだと感じました。またそのためにお互いを個人として認め合い、理解し合うことが、平等の実現につながっていくのだと思います。