



女性が活躍できる職場に変身

《働く女性の人権を考えるリーフレット》

◆ 働きやすい時間の工夫を



うちの会社は、働く時間を自分で選べるから助かるわ。

女性職員が増えて、社風が変わったバイ。業績もよくなったよ。



◆ 女性の管理職を育てる

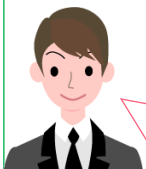
女性管理職を育成するプログラムに参加して、仕事に対する責任感や自信が増したわ。



女性ならではのアイデアも出てきているし、男性職員にも良い刺激になるね。



◆ 仕事と家庭の両立



職場の料理コンテストに出たから、家でもよく料理を作るようになって家事の大変さがわかったよ。

二人で家事を協力しあうことができ、仕事に専念できる時間が増えたわ。



働く女性の人権を守り、女性が生き生きと働くことができる環境を作ることは、男性・家庭にとってもたくさんの良さを生み出します。

男だから女だからという枠を超え、互いを尊重しあえる社会を、あなたの職場から作っていきましょう。

女性の活躍で 会社が 変わる、変える

～私が私らしく働くために～



相談窓口 ～お気軽にご相談ください～

・女性の人権ホットライン（法務局） TEL 0570-070-810

（平日 8時30分～17時15分）

・あすばる相談室（福岡県男女共同参画センター） TEL 092-584-1266

（※開館日の 9時30分～16時 休館日はHP（<http://www.asubaru.or.jp/>）で御確認ください）

糟屋地区社会人権・同和教育担当者会 編集
篠栗町教育委員会 発行

女性に優しく、かつ女性が活躍できる職場にするため、職場内の女性に対する人権意識の向上が必須です！
あなたの職場において女性の人権が守られているか、以下の項目についてチェックしてみましょう。

《チェック項目 解説》

①お茶くみやコピーなどを女性がする習慣はありませんか？



②女性をちゃんづけや「女の子」「おばさん」などと呼んでいませんか？

③「マタハラ」という言葉を知っていますか？



④家事・育児・介護を協力して行っていますか？

⑤男性社員に育児休暇を取得した人はいますか？

⑥昇進・昇給・研修・配置転換など、処遇に男女差はありませんか？



⑦女性の管理職はいますか？また、以前と比べ、増えてきていますか？



①仕事の内容に男性向き、女性向きがあるということはありません。重要なのは個人の能力です。

②相手が、性的に不快に感じることはすべてセクハラです。女性を軽んじる意識があると、職場の雰囲気が損なわれ、女性が働きにくい環境になります。

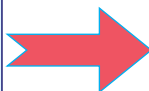
③働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントで「マタニティ・ハラスメント」の略称です。働く女性を悩ませるものであり、セクハラ・パワハラ同様、あってはならないものです。

④家事・育児・介護負担は女性、男性ともに担うものです。つまり、手伝おうか?でなく、一緒にやろう!なのです。会社で、仕事と家庭の両立についてフォローすることも女性の能力を活かすために大切です。

⑤女性が育児休暇取得にあわせて会社に居づらくなり、退職するケースが現在多い状況です。今は、法律により勤続一年以上の男女従業員に一年までの育児休業と復職が認められており、男性が育児休暇を取ることを社会が必要としている時代です。

⑥処遇に男女差があると、能力のある人を確保・維持することは難しくなり、人材の損失につながります。女性が働く意欲を持てるキャリアプランの設定や、個人の能力による人材活用への取り組みが、企業を伸ばしていくために重要です。

⑦日本の管理職における女性の割合は約10%であり、これは先進国の中でも最低レベルです。女性ならではの視点を活用し、職場環境・従業員意識・業績・評価の向上などのプラス効果が実証された企業が数多くあります。男性同様、女性も個人として重視する意識を持つことが大切です。



チェックはできたかな？解説は右ページにあるよ！



働く女性には、まだまだ厳しい現状があります。

「ポジティブ・アクション」を実施し、女性が活躍できる職場づくりをしませんか？

※ポジティブ・アクションとは…固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女社員の間に処遇等の差が生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。