

自分らしい生き方、応援します！

SOLE SCOPE

ソーレスコープ

第66号
2013.OCTOBER



イラスト：「ちょっと色塗って行きませんか」小関陽子さん
(平成24年度ソーレ・イラストコンテスト優秀賞)

●特集

男女共同参画推進月間講演会「希望格差社会と男女共同参画」

ひとりひとりが働きやすい職場をめざして：株式会社インターナカツ

●数字でみる男女共同参画

高知県の男女間賃金格差

平成 25 年度男女共同参画推進月間講演会
6 月 15 日(土) 13:30~15:30

希望格差社会と 男女共同参画

中央大学文学部 教授 山田昌弘さん

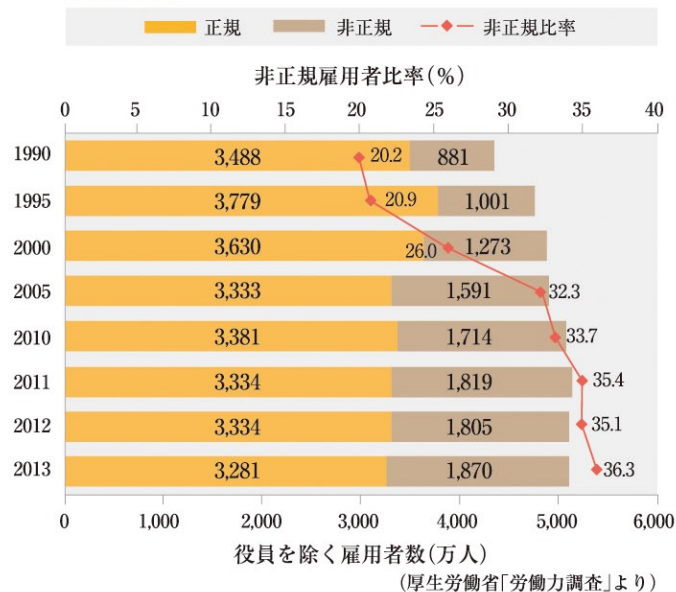


20 年を振り返ると

昔のことが今でも通用するとはなかなか言えなくなってきました。今から20~30年前、1980~1990年頃は、学校を卒業すれば正社員の仕事があるのは当たり前でした。しかし、今は15~24歳の非正規雇用率は男性42%、女性52%で、働いている若い人の半分ぐらいは正社員ではなくなっています。結婚もそうです。20~30年前の30代半ばの人といえば、結婚して小さい子どもがいるのが普通でした。ところが、2010年の国勢調査では30代前半の未婚率は男性47.3%、女性34.5%になり、男性の2人に1人、女性の3人に1人は結婚していない状況です。

1998年には自殺者が前年より1万人ぐらい増えました。これはアジア金融危機による大手の証券会社や銀行の倒産が起きた時期と重なります。それまでは大きな会社に就職すれば一生安泰で、退職後も年金で暮らせるはずと思っている人が多かったのですが、それがかなわなくなるとして絶望した人が増えたためです。児童虐待も1998年から増加し、DV、強制わいせつ、セクハラなどに関しても1990年代後半から突如増

参考資料 正規雇用者と非正規雇用者の推移



えてきました。少年犯罪も、凶悪な事件が目立って多くなっています。家族の分野で言えば、離婚も平成に入ってから急増し、いまや3組に1組が離婚するという状況になっています。

これらの裏側には経済の大きな変化があると思っています。

正規雇用と非正規雇用の割合の推移をみると、1997年頃までは正社員が増えていましたが、1998年以降、フリーターといわれる学校を卒業しても正社員になれない若い人が急増し、将来の家族生活に関する見通しがなかなかつかなくなり、結果として希望を失う人が増えてきたというふうに考えています。

● 変わりにくい意識

このような社会のあり方の根本的な変化の中で、夫（男性）の収入は伸びにくくなり、「『男は仕事、女は家事』という考えで、豊かな生活をめざす」ということがうまくいかなくなりました。そうすると2つのことが起こりました。

1つは晩婚化です。これが私がパラサイト・シングルを言い始めたひとつのきっかけです。昔は若くて健康な男性だったら誰と結婚しても、収入は上がり続けると考えたし、現実にもそうでした。しかし、収入が伸びにくくなると、収入が高くなるまで結婚を待とうという傾向が若い人に出てきました。

もう1つは、既婚女性がパートで働くようになりました。夫の収入が伸びなくなっても教育費はかかるし住宅ローンも払わなきゃいけない。パートに出て夫の収入を補おうという傾向が強くなりました。

男性1人の収入では妻子の豊かな生活を支える見通しが立たない時代になっている一方で、なかなかその意識を変えるのが難しいのが現実です。「結婚後は主に男性の収入でやるのが普通だ」と答える人は、男性にも女性にも多い状況です。このように固定的役割分担意識にこだわる男性や女性はなかなか結婚しにくいわけです。

収入が安定しないと結婚しないという人たちが男女とも増えています。いわゆるパラサイト・シングルたちは、親と同

居しているので、結婚を待てるわけです。今「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担が男性にとっても女性にとっても、重荷になってきています。だから、いろいろな意味で男女共同参画が必要になっているわけです。

● 今後の展望

男女共同参画というのはただ単に女性を引き上げ、女性が活躍できるようにしようというだけではなく、日本社会や男性のためにもとてもプラスなわけです。今は経済が変わり、「稼ぐ」という役割をなかなか果たせない男性が増えてきて、そういう男性が希望を失ってきています。つまり男性は強く、たくさん稼いで当たり前というようなプレッシャーはもう限界に達しているのです。

そうした状況からも、無理せずに共働きできる条件を整備する必要に迫られています。結婚していない人の多くは、経済的に子どもを育てる見通しがつけば、結婚しても子どもを持ちたいと思っています。そのためにも子どもを育てながら働ける環境の整備や性別役割分担の意識を柔軟にしていく必要があります。

共働きでもいいし、専業主婦でも主夫でもいいし、それを柔軟に状況に応じて選べれば一番いいと思います。今は正社員だと長時間労働が当たり前で、日本は先進国の中で長時間労働が最も多くなっています。一方で非正規社員は昇進、昇給がとても困難な状況になっています。そのどちらかしか選べないようなシステムが問題です。長時間労働を削減し、正規社員・非正規社員の格差を是正して、男女ともに家庭を支え合うというようなシステムに転換すれば、この少子化の流れは逆転し、日本はまた活性化していくのではないかと思います。

ひとりひとりが働きやすい 職場をめざして

株式会社 インターナカツ

(平成 25 年次世代育成支援対策推進法 子育てサポート企業認定)

高知県内外に全9店舗を展開し、男女共に幅広い年齢層から支持を受けているジーンズ・カジュアルウエア専門店「JEANS FACTORY」。店舗を運営する株式会社インターナカツが、このほど次世代認定マーク（愛称：くるみん）の認定を受けました。株式会社インターナカツの取り組みを紹介します。



「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」とは

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い平成23年4月1日から、従業員が101人以上の企業の一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務となりました。この行動計画に定めた目標を達成し、一定の条件を満たした企業は「子育てサポート企業」として認定を受けることができます。

「くるみんの認定を受けたのは、社員が働きやすい職場づくりを追求していった結果です」

こう話すのは、常務取締役兼総務部長・日浦武さん。スタッフの6割が女性という店舗では、営業時間（午前11時～午後10時）の関係から、仕事と家庭生活の両立が難しく、結婚や妊娠を機に退職する女性社員が多かったそうです。入社以来育ててきた社員が退職すれば、また新しい人材を雇用・育成していかなければなりません。社員が退職せずに働き続けることができれば、企業にとっては優秀な人材を確保することができ、社員にとってもこれまでのキャリアを継続することができます。そして、会社全体のクオリティの向上へとつながります。

そこで、どうすれば社員が退職せずに済むかを考え、働きやすい雇用環境を整えるため、平成24年6月、女性プロジェクトチームが発足されました。

チームの一員である筒井貴子さんは、2人のお子さんを育てながら仕事を続けることができたのには、家族の理解と協力があったことが大きかったといいます。そうしたご自身の経験をもとに取り組んだ女性プロジェクトチームの活



▲女性プロジェクトチームの
筒井さん(右)と向井さん(左)

躍について、筒井さんにお話を伺いました。

▶ 仕事と家事・育児の両立のために

私が1人目の子どもを妊娠した11年程前は、まだ育児休業についてあまり知られていませんでした。上司はもちろん男性で、周りに妊娠・出産を経験した女性社員が一人もいませんでした。特にお店のスタッフは勤務時間が不規則なので、結婚を機に夫と生活時間を合わせるために辞めてしまう女性社員が多かったのです。そのため、育児休業という制度を知っている人は少なかったですし、どんな制度で、どんな風に利用できるのか、誰に言えばいいのかなど、分からないことがたくさんありました。

そういった経験を踏まえて、育児休業制度について女性社員はもちろん、社員全員にしっかり知ってもらうことが大切だと感じていました。また、職場復帰後の支援も必要です。保育園のお迎え時間は早いですし、小さな子どもは急な発熱や体調不良も多くなり、その度に有給休暇を1日単位で取っていると、一定の日数与えられている有給休暇もすくなくなってしまう。有給休暇で足りなければやむを得ず欠勤し、その分給料も少なくなってしまう。

私自身は、夫と夫の両親が自営業をしていたため、家

族の協力があつたおかげで出産後も仕事を続けることができました。保育園の送り迎えや子どもの病気の際にも、夫や父母が面倒をみてくれました。おそらくそういった協力がなければ、仕事を続けることはとても難しかったと思います。

しかし、協力体制が得られない社員は多く、従来どおりの勤務条件では育児休業制度を利用して職場復帰することはできても、仕事と育児の両立が難しく退職せざるを得ない場合も考えられます。そこで、短時間正社員制度や有給休暇の時間単位取得制度の必要性を訴えました。

▶ ① 短時間正社員制度の導入

平成25年2月21日から実施している短時間正社員制度は、一定の条件を満たしているフルタイム社員が対象で、1週間の所定労働時間が20時間以上40時間未満で働くことができる制度です。雇用期間に定めはなく、育児、介護、本人の病気・怪我等の治療、結婚・妊娠及び自己啓発・社会奉仕活動等の事由がある場合に申請することができます。また、該当しなくなった場合は、フルタイム勤務に復帰することもできます。

これによって、子どもが小さい間は短時間正社員制度を利用し、大きくなってきたらフルタイムに切り替えて働き続けるという選択ができるようになりました。また、育児だけでなく、親の介護や、自身の怪我・病気等が完治するまでの間など、さまざまな年代の社員のライフスタイルに沿った働き方ができるようになりました。

▶ ② 年次有給休暇の時間単位取得制度の導入

有給休暇の取得方法についても見直しました。それまでは、子どもの病気など突発的な理由で早退したいときや、通院後に出勤したいときなども、有給休暇を1日単位で使わなければいけませんでした。終業間際で早退しなければいけなくなったとき、数時間だけで済むところも1日の有給休暇を消化することになってしまい、必要なときに残日数が足りず欠勤扱いになるということが多くありました。また、体調不良などやむを得ない理由で休むときのためにと休暇を使わずに残しておいたけれど、結局使わないままに期限が来てしまったというケースも少なくありませんでした。

平成23年4月からの2年間の行動計画で「年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間4日以上」と目標をたてました。これによって社員の有給休暇取得率が、平成22年度の平均2.969日から平成23年度は4.615日、平成24年度は5.070日と年々増加しました。また、

平成25年4月1日には「年次有給休暇の時間単位取得制度」の導入に至りました。これにより、1日4時間を上限とし、年間10回まで最大40時間の休暇を時間単位で取得することができるようになりました。

▶ ③ リーフレットの作成

制度の周知を図るため、『「妊娠から出産」と「職場復帰」までの流れ』というリーフレットを作成しました。内容は、妊娠中の制度、休業期間中の保険給付・手当金等について分かりやすく説明する部分と、男性には分かりづらい妊娠初期・中期・後期の母体の変化や、それに伴う注意点、検診回数など、当事者の女性自身からは言い出しづらけれど周囲にも知っておいてほしい点をまとめました。

このリーフレットは各事業所に配布して、幹部社員から社員全体に周知されるようにしました。

▶ 働き方の選択

ここ10年ほどで、社内全体に仕事と家事・育児の両立に対する理解も進んできたように感じています。これから結婚・妊娠・出産・育児を経験する社員にとって、働きやすい環境が整いつつあります。この背景には、社員の年齢層が少しずつ上がり、結婚や育児を経験した社員が多くなったことも大きいと感じます。短時間正社員制度の活用理由も、これからは育児以外に家族の介護や自身の病気など多様になってくると思います。女性社員だけでなく男性社員にとっても、それぞれのライフステージに合った働き方を選択できるということは、魅力的で、会社にとっても経験豊富な人材を確保することができるという強みになるのではないのでしょうか。

今、働く女性を取り巻く環境は変化しつつあります。妊娠や出産を理由とした解雇や雇止め、職場内での精神的・肉体的なハラスメント「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」という大きな問題も浮上してきました。ことし5月に連合非正規労働センターが行った意識調査によると、4人に1人がこの被害に遭っています。

「誰も男・女の前に、一人の母親から生まれてきたということを考えれば、妊娠・出産は当然の権利です。マタハラは人としてありえないことです」という日浦さんの言葉には、社員ひとりひとりを大切に思う企業の姿勢が感じられました。企業理念にあるとおり、「高感性・高品質の商品を高レベルの社員がお客様に極上のおもてなしで接客販売をする」JEANS FACTORYは、ジーンズのみならず素晴らしい人材を生み出す“FACTORY”としても進化を続けています。

数字でみる男女共同参画

高知県の男女間賃金格差

(男性を100%とした場合)

73.1%

(厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」より)

● 埋まらない男女間賃金格差

上の数字は、男性の所定内給与額を100%とした場合の女性の所定内給与額の割合を表したものです。所定内給与額とは、雇用契約に基づき、決まって支給される現金給与額のうち、時間外勤務手当や休日出勤手当などの超過労働給与額を差し引いた額のことです。

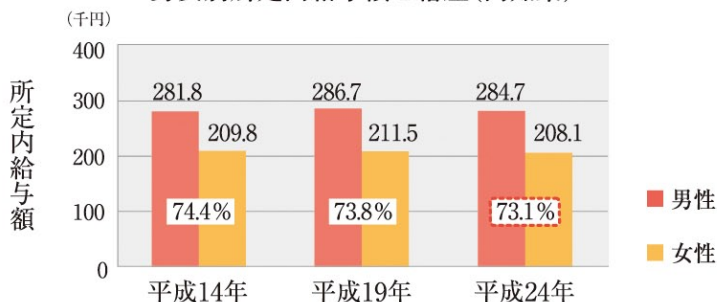
労働基準法では「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱をしてはならない」(第4条)と定められています。それにもかかわらず、なぜ男女間の賃金格差があるのでしょうか。

● 格差が生まれる原因

男女間賃金格差が発生する原因はいろいろ考えられますが、その一つに男女の勤続年数や管理職比率の違いが挙げられます。平成24年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)によると、男性の平均勤続年数13.2年に対して、女性の平均勤続年数は8.9年と約4年以上の差がありました。管理職比率では、男性9割に対して女性が1割となっています。

また、結婚・妊娠・出産などのさまざまなライフイベントにともなって、就業を中断するのは女性が多く、それまで正規雇用で就業していても、再び就業する際には非正規雇用となってしまうという現状もあります。

男女別所定内給与額と格差(高知県)



● 他にもあった、格差の原因

勤続年数の他にも、「将来、幹部職員になるのは男性」「お茶くみ・接客は男性より女性にしてみよう方がいい」「女性は重要なポストに配置しても、いずれ妊娠・出産などを理由に休職するし、そうなると周りが困る」など、組織風土として根強く残る性別役割分担意識も原因として考えられます。こうした意識が、人材の採用・配置、能力開発の機会、人材育成などの数字には表れない不透明な部分で男女間の格差を生み出しているのです。

また、男女間賃金格差は、将来的に年金の支給額にも影響してきます。

● 「働き方」を考える

「出産」は女性にしかできない経験ですが、「親になる」ということに男女の違いはありません。しかし、多くの女性が「出産・育児」を機に仕事を続けるかどうかを悩み、多くの男性が「ますます頑張って働いて家族を養わなければ」と考えます。

「最近、忙しくて子どもの寝顔しか見てない」「子どもが熱を出したけれど仕事を休みづらい」など、仕事と家事・育児の両立の中で、どこか息苦しさを感じることはありませんか。男女共同参画は、男だから・女だからという意識にとらわれることなく、それぞれの生き方を自分らしくデザインできるような社会づくりをめざしています。

暮らしにひとさじ エッセンス

Recipe レシピ

ラピュタパン

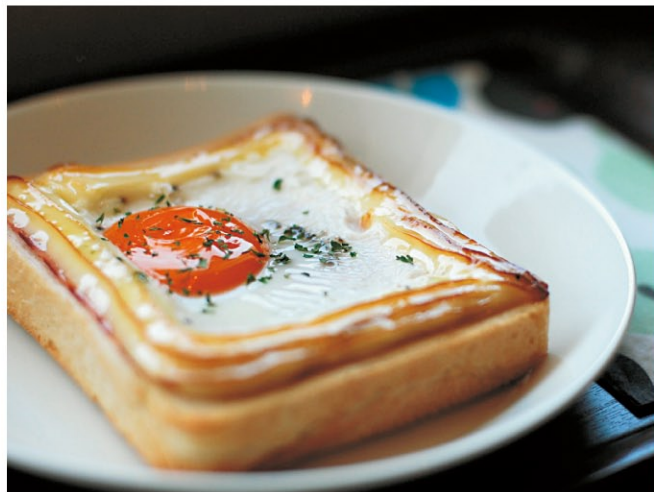


材料 (1人分)

食パン(6つ切).....1枚 マヨネーズ.....適量
ハム.....1枚 卵(土佐ジローまたはSサイズ).....1個

- 1 食パンの真ん中にハムを乗せます。
- 2 パンの耳に沿ってマヨネーズを絞り出し、卵が流れ落ちないように土手を作ります。
- 3 ハムの上に卵を割り落とします。
- 4 黒こしょうを少々振って味付けます。
- 5 トースターで焼きます。
トースターの火力にもよりますが、2分～2分半程が目安です。
- 6 トースターから取り出して、パセリを散らしたら完成！

何かと慌ただしい朝はついつい食事を抜いたり、栄養補助食品で済ませたりしがちになります。そんなあなたにとっておきのレシピを紹介！



ひとことアドバイス！

卵は半熟がオススメです！炭水化物(パン)に脂質(マヨネーズ)、タンパク質(ハム・卵)で栄養バランスも取れています。焼き上がるまでの時間でヨーグルト(カルシウム)やフルーツ(ビタミン)などを追加してもいいですね。



chimney (チムニー)

住所
〒782-0024
高知県香美市土佐山田町
神通寺346-2

電話番号 0887-52-2628
営業時間 8:00～18:00
定休日 毎週日曜日、
第1・3月曜日

レシピ提供 宮本賀代さん (chimney)

古い町並みと田んぼ、脇に良心市が並ぶ通りに、小さな煙突のあるパンと雑貨のお店・chimneyはあります。一步店内に足を踏み入れると、たちまち焼きたてのパンの香りに包まれます。今回は、chimneyの宮本賀代さんにお話を伺いました。

——結婚後、大阪で看護師をしていました。その後、尼崎の自宅で阪神・淡路大震災を経験。2人目の子どもが生まれた頃、夫が「パンかケーキを作る仕事したい」と言いました。人生いつどうなるか分からないし、自分たちの悔いが残らないようにしようと思い、高知の両親の応援もあって、家族4人で移住してきました。修行を12年ほどさせていただいて、「いつかお店が持てたらいいね」と言っていた夢が、いろんな方の力添えで実現し、念願のお店をオープンする運びになりました。

今では、こんな小さな田舎のパン屋さんにわざわざ遠くから来てくださるお客さんも多く、本当にありがたいと思っています。これからももっともっと地域の方に愛されるパン屋さんになるように頑張っていきたいです——

厨房からもお客さんの笑顔が見られる小さな店内には、今日もたくさんの笑顔とやさしいパンの香りが漂っています。

講座のご案内



無料託児付
(1歳～就学前児童・予約制)

DVと子ども、そして性暴力 ～被災地におけるDV支援の状況～



無料

東日本大震災の被災地ではDVが増加していると聞きます。宮城県仙台市でDVや性教育に向き合い、長年にわたり続けている活動・支援の状況や、DVの問題点・性暴力についてお話しいたします。

日時 11月17日(日)13:30～15:30(13:00開場)

講師 八幡悦子(NPO法人ハーティ仙台代表、
(公財)せんだい男女共同参画財団理事)

定員 100名(予約優先) **申込** 電話にて

主催: 高知地方務局、高知県人権擁護委員会、高知県女性保護対策協議会、高知県女性相談支援センター、(公財)こうち男女共同参画社会づくり財団



女性に対する暴力をなくす運動(毎年11月12日～25日)

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。しかし、現実には女性が暴力を受けても、一人で悩み、相談できない状況があります。暴力に悩む女性を生み出さない、暴力を許さない社会にするために、女性に対する暴力の問題について考える機会として、毎年全国的にこの運動を行っています。

- この他にもさまざまな講座を開催しています。詳しくは、ソーレホームページ、セミナーガイド(4月、10月発行)をご覧ください。
- お申し込み・お問い合わせはソーレ **(088) 873-9100** まで

女性と子どものための護身術入門講座



日時 12月1日(日)①10:00～12:00 ②13:30～15:30
講師 橋本明子(リアライズYOKOHAMA代表、WEN-DOインストラクター)

参加費 ①②各500円(1名につき)

対象・定員 ①小4～中3の女子と女性保護者10組(先着順)
②中学生以上の女性20名(先着順)

申込 10月20日(日)午前9時～電話にて

※動きやすい服装でお越しください

女性のための法律講座



～もしもの時、どうする私!!～

日時 ①1月18日(土)②2月22日(土) 13:30～15:30

テーマ ①「退職」を考える前に
②「離婚」を意識した時に

講師 ①浜田久美子(特定社会保険労務士)
②西森やよい(弁護士)

参加費 ①②各500円

対象・定員 ①②各女性30名(先着順)

申込 12月10日(火)午前9時～電話にて



イラスト:「僕のBENTO」澤田莉奈さん
平成24年度ソーレ・イラストコンテストソーレ特別賞

☐ ソーレ・メールマガジン 「FROMソーレ」携帯版

講座情報を定期的にお届けします。
購読は無料!



登録はこちらから!

規約に同意して登録を選択後、空メールを送ってください。

施設利用のご案内



- 利用時間
9:00～21:00
(土・日・月曜日9:00～17:00)
- 休館日
第2水曜日/祝日/12月29日～1月3日
- 図書・情報資料室
9:00～20:00(土・日・月曜日9:00～17:00)
※ただしソーレ図書利用カード発行及び再発行の受付は、17:00まで
- 相談室
9:00～17:00(専用電話/088-873-9555)
※第2水曜日、祝日、12月29日～1月3日は休室です

●アクセス

土電電車…「旭町3丁目」下車100m
県交通・土電バス…「旭町3丁目」下車50～200m
JR…「旭駅」下車400m

駐車スペースが少ないため公共交通機関をご利用のうえ、ご来館ください。



発行

(公財)こうち男女共同参画社会づくり財団 Tel.088-873-9100 Fax.088-873-9292

〒780-0935 高知市旭町3-115 ホームページ <http://www.sole-kochi.or.jp> ・ Eメール sole@sole-kochi.or.jp

発行日

平成25年10月10日