

男女共同参画社会を 目指して

～男女共同参『学』
知る・学ぶ・考える
私の人生、私がつくる～

日々の生活の中で、性別によって「～であるべき」「～でなければいけない」などと言われたり、聞いたことではありませんか。

人それぞれ、性別や年齢、言語、容姿などはさまざまで、性別だけで行動が決められることはおかしなことではないでしょうか。

誰もが幸せに暮らしていくためには、それぞれの個性や特性を尊重し、個人の能力を発揮して自分らしい生き方を実現できる社会が望まれます。

今号では、『男女共同参画』について考えてみましょう。

男女共同参画社会とは

男女が性別に関わらず、対等なパートナーとして、自らの意志により社会のあらゆる分野に参画できる機会が確保されることによって、男女が均等にさまざまな利益を享受し、共に責任を担うことができる社会が、『男女共同参画社会』です。

このような社会を実現するためには、性別に関する偏見や差別をなくし、一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備することが大切です。

男女がよりよい環境の中で働き続けられるように

今年5月、参議院本会議で『女性活躍・ハラスメント規制法』が成立し、事業主に対して、労働者の言動に注意を払ったり、相談窓口を設置するなどの対策をとることが法律で初めて義務付けられました。

ハラスメントとは、『嫌がらせ』のことです。テレビや新聞などで、パワーハラスメント（パワハラ）やセクシュアルハラスメント（セクハラ）という言葉を耳にしたことがある方も多いのではないのでしょうか。

厚生労働省によると、都道府県の

労働局に寄せられた職場のいじめ・嫌がらせに関する相談件数は、年々増加傾向にあり、平成30年度は前年度から約15%増加し、8万件を超え、過去最多となりました。

ハラスメントには、職務上の地位や人間関係などに基づいて発生するパワーハラスメントのほか、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント（マタハラ）など、性別による差別的な取り扱いによって被害者の心身に重大な影響を与えるものも数多く存在します。

被害者の今後の人生を大きく変えてしまう可能性もあるこれらのハラスメントは、決して許されるものではありません。

男女が平等に仕事や子育てを両立できる環境のためにも、社会全体で意識や行動を変えていく必要があります。

育児休業の取得促進に向けて

育児休業は、育児・介護休業法によって定められている制度で、子どもが1歳（保育所などに入所できない場合などは最長2歳）になるまでの1年間取得することができます。短時間勤務や時間外労働の制限などの措置が可能とされています。

厚生労働省の『平成30年度雇用均