



## 男女で取ろう 『育児・介護休業』

男性も育児休業、介護休業は取得できますよ。

働く女性・男性を支援する法律・制度ができました。結婚後も仕事を持つ女性が多くなりました。しかし、家事・育児・介護は女性の役割という意識がまだまだ強く、女性がその負担を担えがちです。そこで、男女がともに仕事と家庭が両立できるようにと、法制化されたのが「育児休業制度」「介護休業制度」です。

### 育児休業制度

平成7年4月から、すべての事業所に育児休業制度が義務化され、子供が1歳になるまでは休業できるようになりました。育児休業は、子育ての責任は男女の区別はないという考え方に立っています。男女労働者それぞれが取得できる権利であり、性別を問わず育児休業できます。

#### ○勤務時間短縮等の措置も利用できますか？

育児休業をしない労働者のために、勤務時間短縮等の措置の導入が義務づけられています。

#### ○育児休業中の賃金や社会保険料の支払は？

・雇用保険・育児休業給付制度  
一定の要件を満たしている、育児休業を取得した被保険者に、休業前賃金の25%相当額が支給されます。  
・健康保険料及び厚生年金保険料の本人負担が申請により免除されます。

#### ○解雇の禁止

事業主は、育児休業の申し出をしたことや、育児休業をしたことを理由として解雇することはできません。

### 介護休業制度

労働者が事業主に申し出ることにより、常時介護を必要とする状態の家族の介護のために休業できる制度です。介護休業制度は平成11年4月から義務化されます。

#### ○介護休業制度を利用できる対象者は？

配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫です。

#### ○介護休業の期間は？

連続する3ヶ月を限度に、介護を必要とする家族1人につき1回休業できます。

#### ○勤務時間短縮等の措置

介護休業をしない労働者のために、勤務時間短縮等の措置の導入が義務づけられています。

#### ○解雇の禁止

事業主は、介護休業の申し出をしたことや、介護休業をしたことを理由として解雇することはできません。

◆お問い合わせ◆ 労働省大分女性少年室 ☎532-4025

## 介護休暇を利用した女性の声

### 介護休暇に至る状況

義母の介護（リウマチ）のために介護休暇を1カ月利用した。初めは、義父が病院に泊まり24時間介護をしていたが病気になる、家政婦に依頼したが24時間は大変なので主人と相談して利用することにした。

### 職場の同僚の対応

毎週金曜日の夜は病院に泊まり看護をしていたので、大変であることを理解してくれて協力的だった。

### 感想

家事、仕事、看護の全てをすることはとても大変なことなので介護休暇を利用できたことは大変よかった。義母も喜んでくれたし自分としても満足できた。義父の看護の姿勢を見て義父が看護を必要とすればまた利用したい。長くなれば男性も利用したらよいと思う。

## 『男女共同参画社会基本法(仮称)』 の制定に向けて

国は、「男女共同参画社会基本法(仮称)」を来年の通常国会に提出する予定で、首相の諮問機関である男女共同参画審議会に、男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な方策に関する事項について調査審議することを諮問しました。

これを受けて、男女共同参画審議会は審議を重ねていますが、各方面から広く意見を聴くために全国5カ所で意見交換会を行うと共に、各方面から寄せられた意見を参考にして審議会が答申をする予定です。

この「男女共同参画社会基本法(仮称)」は、男女共同参画社会の実現に関する基本的な方針・理念等を規定して、男女共同参画社会の実現に関する施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とするために作られる法律です。

## 男女平等に関する 用語知識 ～その1～

### ジェンダーフリーの視点

生物学的性差をセックスと呼ぶのに対して、「ジェンダー」は社会的・文化的につくられた性差を指す。女らしさ、男らしさは、社会や文化の中で作られたものであり、普遍的なものではなく、この「つくられた性差」による差別や偏りを解消する視点のことをジェンダーフリーの視点と呼んでいる。

### 女性のエンパワーメント

世界の女性の人権尊重、差別撤廃の動きの中で出てきた言葉で、女性が自己決定能力を養い、社会のあらゆる分野で意思決定過程に参画するための「力をつける」ことを意味する。

また、現実には男性優位の社会の中で、女性が個人的に力をつけるだけでなく、社会的地位の向上をめざす社会改革の担い手として、連帯して力をつけていくという意味合いをもっている。

### ポジティブ・アクション

アファーマティブ・アクションともいう。社会的に不利益な状況にある女性や少数民族に対し、社会的な機会均等を求めて実質的で積極的な特別措置、施策を講じることをいう。北京会議でその意義が認められた。法律により行政や企業における女性の参画の割合を定めるクォータ制はそのひとつである。