



男女共同参画

ってなんだろう？

DVは、個人的な問題？

女性に対する暴力は、性犯罪、DV（ドメスティック・バイオレンス）、セクシュアル・ハラスメント、売買春、ストーカーなどです。これらの行為は、女性の身体を傷つけるばかりでなく、心にも大きな傷を負わせてしまいます。また、このような暴力は、女性を差別する重大な人権侵害です。人権は、人間が人間として生活していく上で当然持っている権利であり、侵すことのできない永久権利です。

暴力は、個人的な問題として捉えるのではなく社会的、構造的なことから起きていることを理解しましょう。もしそのような暴力を受けたときは、相談機関に相談してください。



子どもはみんなの宝！

子育てには、仕事と家庭を両立させることができる職場づくりが大切です。男性の長時間労働、女性のパート、補助労働という性別分業をあらためて、働く人々の家庭の事情を考慮する企業が求められています。

次世代を担うのは、子どもたちです。社会全体で、子育て中の家庭を支援するようにしましょう。

育児休業や介護休業が気兼ねなく取れる職場の雰囲気づくりも大切なことです。育児・介護休業法では、事業主が休業を拒んだり、それを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。



世の中の男女の人口比率は、ほぼ50対50です。人口比が同じならば公的分野・私的分野を問わずあらゆる分野において、男も女も平等なパートナーとして方針決定や企画立案の過程に男性だけ女性だけに偏らず、両方の意見を尊重し反映できる世の中にしましょう。そのようになれば、男女共に、より一層働きやすく暮らしやすい豊かな社会が実現するでしょう。

しかし、日本の現状は、あらゆる分野での女性の政策・方針決定への参画が少なく、国際的に見ても立ち遅れています。このような状況を変えていくために、男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置という手法であらゆる分野への働きかけを行っています。

※積極的改善措置とは…男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

男と女は50対50だから…



男や女といった性別で役割を決めていませんか。男だから企画や営業担当、女だから窓口担当といったように…！性別にとらわれるのではなく、そのひとの個性・能力・意思を尊重して役割を決めることは男性にとっても女性にとってもあらゆる選択の可能性が広がります。それに会社にとってもそうした配置の仕方が、雇用者の能力を十分に発揮でき、若いては会社の成長につながるのではないのでしょうか！

得意なことこそ能力発揮！