

大阪市企業 人権NEWS 第38号

発行：大阪市企業人権推進協議会 / 〒541-0055 大阪市中央区船場中央1-4 船場センタービル3号館303号

女性の力を引き出し 企業と社会を元気に

ヒューライツ大阪
所長 三輪 敦子



2006年以降、世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数という指数がありますが、日本はG7の各国中、最下位をキープし続けているという残念な実態があります。

日本のジェンダーギャップ指数の順位が上がらないのは、他の国々で起こっている変化が日本では起こっていないことに大きな原因があります。それは主に「経済参加」と「政治参加」の二つの分野の問題です。日本における女性の人権に関する最も重要な課題でもあります。

「経済参加」では、結婚を機に女性が退社する「寿退社」は過去のものになりましたが、第一子が生まれる際に、それまで仕事をしていた女性の46.9%は仕事を辞めます。結果的に、日本の管理職に占める女性の割合は14.8%にとどまっています(男女共同参画白書2020)。

「政治参加」の分野では、国会議員に占める女性比率は衆参あわせて14.4%で、191カ国中147位でした(2020年2月列国議会同盟調べ)。クォータ制(注)と呼ばれる制度に代表される、女性の政治参加を促進する制度がないことに大きな理由があります。クォータ制は現在、世界の100カ国以上が採用しています。

日本は、2019年に「改正女性活躍推進法」を制定しました。「男女雇用機会均等法」「働き方改革関連法」等も制定されてきました。内閣府が2020年7月に発表した「女性活躍加速のための重点方針2020」を参考に、女性の活躍を推進するための主な制度を以下に紹介します。

1. 男性の育児休業取得を支援するための制度

子どもの誕生後、8週間以内に男性が育児休業を取得した場合に再取得を可能とする「パパ休暇」、父母が共に育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」等の施策が導入されています²⁾。

2. 公共調達におけるワーク・ライフ・バランス推進企業への加点評価

公共調達において、ワーク・ライフ・バランス推進企業の加点評価が導入されており、府省ごとに実施金額や件数が公表されています³⁾。

3. 長時間労働の解消

働き方改革関連法には、罰則付きの時間外労働の上限規制が盛り込まれました。中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止も導入されています。

注：政治における男女平等を実現するために、議員・閣僚などの一定数を女性に割り当てる制度。

1) http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2020_honbun.pdf

2) <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169713.pdf>

3) http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

4. 生産性向上の推進

生産性を高めながら労働時間短縮・年休取得促進に取り組む事業者への助成が実施されています。

人権が守られる社会を応援します 大阪市企業人権推進協議会

私たちの主な活動

- ①啓発研修会、講演会の開催 ②人権情報の発信 ③研修企画、資料、教材の紹介
④地域における各種啓発事業への協力 ⑤就職差別撤廃月間等の街頭啓発活動

回覧

5. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の対象の拡大(常用雇用労働者数101人以上の事業主)

女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象事業主の範囲が常用雇用労働者数101人以上の事業主に拡大されました。都道府県労働局と地方公共団体の連携により、企業向け相談窓口が整備され、個別企業訪問を行う女性活躍推進アドバイザーが増員されています。

6. 職場におけるハラスメントへの対応

男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等の改正により、2020年6月からセクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化され、パワーハラスメント防止対策が法制化されました⁴⁾。

7. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均等待遇

均等待遇を確保しつつ多様な働き方が選択できるよう、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備を盛り込んだ、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法⁵⁾が施行されています。

以上のような施策を効果的に進めるには、職場環境や意識、特にアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見や思い込み)に気づき、変えていくことも重要です。

女性活躍に積極的に取り組み成果を上げている企業は、中規模、小規模企業にもたくさんあります。地域に暮らす人たちに支えられながら発展してきた中規模、小規模事業の方がむしろ女性の力を活かしやすいのではないかと思います。今回は、内閣府の会議で取り組みについて伺う機会があった埼玉県春日部市の三州製菓という企業の取り組みをご紹介します⁶⁾。

4) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

5) <https://www.mhlw.go.jp/content/000543664.pdf>

6) http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPS/pdf/h280802_weps02_6.pdf

三州製菓の齊之平社長によると、同社が女性活躍推進に取り組んだのは、①学校訪問で認識した女子生徒の高い学力やリーダーシップ、②多様化による変化の激しい経済への対応、③労働力不足への対応の必要性、④女性の収入確保による経済の活性化、⑤社会保障の担い手の拡大等が理由でした。女性活躍推進担当部署を設置し、パート社員の正社員登用制度、短時間正社員制度、フレックス制度を導入しました。また、女性管理職比率35%を目標に掲げました。

女性活躍に取り組んだ成果としては、①女性社員のアイデアにより売り上げ全体の12%を超えるヒット商品が誕生、②仕事のスピード化と効率化、③女性管理職比率31%を達成(2020年時点)⁷⁾等が挙げられています。県から「働きがいのある会社」にも選定されました。

中小企業において女性活躍を推進するうえで重要なこととして、第1に挙げられているのは社長・役員のリダーシップです。女性の力を引き出すことの価値を社長や役員が理解し、具体的な取組を進めることが何より重要であることがわかります。

今回の新型コロナウイルス感染症の感染封じ込めに成功している国の多くは、女性がトップに就いているという興味深い報告があります⁸⁾。ドイツ、ニュージーランド、台湾、アイスランド、フィンランド等です。今回のコロナ禍は、女性のリーダーシップの力を示す機会にもなりました。ジェンダー平等には社会を変える力があるということなのです。

ジェンダーギャップ指数を持ち出すまでもなく、日本はジェンダー平等に向けた世界の変化から取り残されているという現実があります。男性を「一家の大黒柱」として高度経済成長を達成した成功体験が「変わらない日本」の背景にあるのではと感ずることがあります。今回の危機を、回復でなく「より良い未来」への変革の機会とするためにも、人権の視点に立って女性の力を引き出し、女性と男性の活躍で未来の企業と社会をつくることが重要です。

7) <https://style.nikkei.com/article/DGXMZO59564670W0A520C2000003/>

8) https://www.sdgs-japan.net/single-post/message_atsumiwa

経営層人権啓発講座に参加して

講演
I

「新型コロナウイルス感染症問題と人権 ～企業経営とIT革命の進化をふまえて～」



近畿大学 人権問題研究所 主任教授 北口 末広さん

新型コロナウイルス感染症は、感染者への直接的な差別や経済、労働、政治、教育、生活、人権、精神、意識などのすべての分野での人権問題が惹起しており、多くの社会的矛盾も発生させている。社会全体の感染への不安が強くなったことで、被害者意識と優越意識が重なったとき、人はファッショ的になりエッセンシャルワーカーに対する差別的攻撃が起きている。新型コロナウイルス関連の情報が拡散されるなか、フェイク情報も多く含まれている。人びとの不安は、流言やうわさ、フェイク情報を容易に信じさせ瞬時に拡散し社会・経済に多大な影響を与えている。

感染者の治療と早期発見が感染拡大を予防し、すべての人の利益になり、逆に感染者を非難する行動が、早期発見を遅らせ感染拡大を促進することになる。

2.IT革命がもたらす激変する社会と政治・経済・人権への影響
IT革命による組織リスクは、国際化・迅速化・巨大化・多様化・情報化(お金の個人情報)しており致命的な打撃となる不祥事を発生させている。IT革命は、桁違いに大きなビッグデータにより蒐集された個人データを心理学的知見のあ

るAIによって政治・経済社会に重大な影響を与えている。

日本は、世界的に識字率は高いが、機能的識字能力は高くはない。それ故、フェイクニュースや世論調査に対する耐性は高くなく、文章を正確に理解する読解力や文章力が低い。それは、情報リテラシーの教育がほとんど行われていなかったためディープフェイクに対する耐性がほとんどない。よってネット時代を踏まえた企業としての情報リテラシー教育が重要となる。

3.激変する社会と企業

社会の現実を正確に捉える場合、最も大事な2つは、人口変動と科学技術(IT革命とゲノム革命)であり、あらゆる問題の原点である。

SDGsの17の目標と企業行動憲章(日本経済団体連合会)2017年11月8日改定の10項目の中で、「人権尊重」・「危機管理の徹底」・「経営トップの役割と本憲章の徹底」の3項目は重要であり、改定以降、社会からの信頼を失うような不祥事が発覚した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たすため、表に出ることが多くなっている。

講演
II

「ポストコロナ時代の気候変動対策と人権 ～パリ協定の実施に向けた中小企業の貢献～」



公益財団法人 地球環境戦略研究機関 理事長 武内 和彦さん

・新型コロナウイルス感染症(COVID-19)がもたらした教訓
新型コロナウイルス感染症拡大の背景は、生物多様性や気候変動の問題とも共通している。持続可能なよりよい社会に転換していくための契機として捉えていく必要があり、ポストコロナに向けた創造的復興(Building Back Better)と協調的前進(Moving Forward Together)が求められている。

・気候変動問題と人権、パリ協定の基礎

気候変動は最大の人権問題であり、気候変動の脅威への世界的な対応を強化することを目的としたパリ協定とは密接な関係にある。新型コロナ禍により不確実性が増す中、今後パリ協定成否のカギを握るのは、新型コロナ収束後に、各国が取る経済刺激策・経済復興策である。

・企業が気候変動に取り組む際の視点

気候変動の影響を抑えること(適応)と、気候変動に加担しないこと(緩和)の双方が重要であり、中小企業こそが、ローカ

ルからの変革の担い手となる。

・気候変動問題が企業にもたらす影響と適応策、先進事例
気候変動が避けられない中で、環境を企業経営の柱に据えることで、新たなビジネスチャンスに変え、企業の持続性、継続性、経営の基盤の強靱化に繋げていく企業が顧客の信頼を得て、持続的に生き残っていく。同時に気候変動の問題への適応も考え、何かが起こっても別の手段がある、という代替性を常に考え、ビジネスを安定化させる必要がある。




・まとめ(先進事例の紹介とメッセージ)

再生可能エネルギーの取り組みに焦点を充てた事例を紹介。企業としては、気候変動に取り組むということ自体が、人権に向き合うことと捉え、統合的な視点と多様な主体とのパートナーシップを持ち、大胆に取り組むことで、ビジネスチャンスやメリットにも繋がるものである。

新着「啓発ビデオ・DVD」
紹介

貴支部、貴事業所での人権研修に使える新着DVDを購入しましたので、是非ご活用ください。既に、これまでも紹介させていただいております「ビデオ・DVD」につきましては、当協議会のHPに掲載していますのでご覧ください。

貸出しは無料です

| タイトル | 企画意図・概要等 | 上映時間 |
|---|--|------|
| <p>パワハラのない風通しの良い職場をめざして ハラスメントを生まない職場のコミュニケーション (2020年8月)</p>  | <p>公的機関への「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増え続ける中、パワハラ防止の法制化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が施行されました。事業主はこれまで以上にパワハラやハラスメント防止のための対策を強化しなければなりません。一方、最近では、すぐにパワハラと言われかねないような風潮に疑問を感じている方もいます。大切なのは、何がパワハラに当たるのか、管理職と一般社員が同じ認識を共有することです。この教材では、職場の多様性を尊重し、ハラスメントのない風通しの良い職場を実現するために、望ましいコミュニケーションの方法を紹介します。</p> | 34分 |
| <p>お互いを活かし合うための人権シリーズ④ 「違い」を「力」にするために ～職場のコミュニケーションのヒント (2020年)</p>  | <p>職場では、グローバル化が進み少子高齢化が進んだことで、より多様な人材が活躍する時代になっています。もともと人と人には違いがあり、コミュニケーションはその違いを乗り越える重要な手段です。多様性が進んでいる中、コミュニケーションのあり方は、「職場の人権」を考えるうえで注目度を増しています。お互いの「違い」を理解する段階から「違い」をプラスして、新しい価値(力)に転換するために、どんなコミュニケーションのあり方を事例を取り上げながら考えます。</p> | 26分 |
| <p>部落の心を伝えたいシリーズ 第32巻 ネット差別を許すな! ～川口泰司～ (2019年11月)</p>  | <p>今、ネット空間を主戦場に部落差別が展開。差別情報の拡散、「部落地名総鑑」公開など、「ネットを悪用した部落差別」の現実を解説。何が問題で、どう解決するのか、道筋を示す。</p> | 28分 |

※「啓発ビデオ・DVD」の貸出しを希望される方は、事務センターまでお電話ください (船場センタービル3号館303号室 ☎06-4705-6152)

スケジュール

これまでの行事と今後の予定

- 12月4～10日 人権週間
- 12月 9日 労務・人権啓発ブロック別講座(B) (阿倍野区民センター)
- 12月10日 第2期人権リーダー養成講座 第1講座
- 1月 14日 第2期人権リーダー養成講座 第2講座
- 1月 26日 第3回本部幹事会(エルおおさか)
- 2月 2日 労務・人権啓発ブロック別講座(D) (東成区民センター)
- 2月 16日 労務・人権啓発ブロック別講座(E) (阿倍野区民センター)
- 2月 18日 第2期人権リーダー養成講座 第3講座
- 3月 23日 第4回本部幹事会(エルおおさか)

※太字は「大阪市企業人権推進協議会」主催及び受託事業

ただいま、会員募集中!

現在、当「市企業人権協」では、会員を募集していません。貴事業所の関連事業所やお知り合いの事業所をご紹介ください。また、当会は「事業所」単位で入会していただくことになっていますので、本社が入会されていても、その支店が入会されていない場合や、支店が入会されていても、その本社が入会されていない場合もあるかと思っておりますので、今一度ご確認ください。未だ入会されていない「事業所」につきましては是非、ご入会いただきますようお願いいたします。

当会には、市内の約2,700事業所が加入し、企業の立場から公正採用選考、人権啓発の充実や人権尊重の社会の実現をめざして様々な取り組みをしています。そしてその取り組みの“輪”を更に、大きなものとしていくため1月～3月を「加入勧奨強化月間」と定めています。

「加入勧奨」の取り組みにご協力をいただきますよう、よろしくお願いたします。

※入会の手続きは、大阪市企業人権推進協議会のホームページから出来ます。

お問い合わせ: 大阪市企業人権推進協議会・事務センター Tel.06-4705-6152

<http://www.oc-jinken.org>

(本誌は再生紙を使用しています)