



# 性別を問わず誰もが安心と働きがい・ 生きがいのもてる職場・社会を実現するために

## 「ジェンダー平等」に関する生保労連の考え方

「ジェンダー平等」の取組みとは、あるべき男性像・女性像として求められる社会的性差や性別役割分業を解消し、「誰もが安心と働きがい・生きがいのもてる職場・社会」の実現をめざすものです。

わたしたちは、性別を問わず誰もが活躍できる職場・社会を実現するために、働く者の声を十分に踏まえつつ、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、さらには社会的要請などへの的確な対応に向けた労使協議を積極的に行う必要があると考えます。

## 職場・社会におけるジェンダー平等の現状

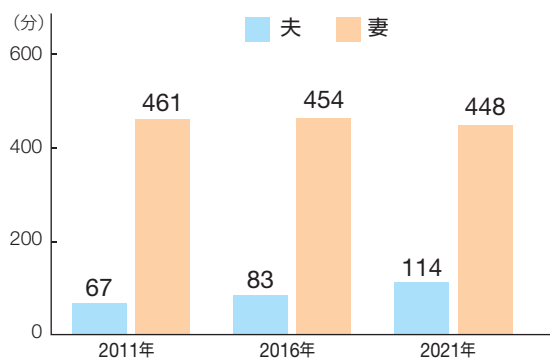
### 子どもを持つ夫の家事・育児関連時間は依然として低い水準

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間は、直近の2021年実績で、5年前の実績（1時間23分）に比べて31分増加の1時間54分と微増に留まっており、妻が担う時間の4分の1程度と依然として低い水準にあります。

また、内閣府の「男女共同参画に関する世論調査」によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考える男性の割合（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）は、約3割という水準であり、依然として性別役割分業に関する意識が残っています。

このような実態にあることが、女性の社会進出や職場での活躍を阻んでいるおそれがあります。

### 6歳未満の子どもを持つ夫婦間の家事・育児関連時間の推移（一日当たりに従事する時間）



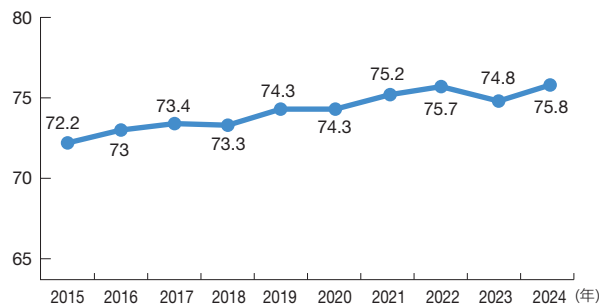
（出所：総務省「社会生活基本調査」をもとに生保労連作成）

### 男女間賃金格差の解消が大きな課題

男女の賃金について、直近の2024年実績では、男性の賃金を100とした場合の女性の指数が75.8であり、男女間賃金格差は縮小傾向にあるものの依然として格差が生じています。その背景には、女性の管理職割合が低いことや、女性の方が男性よりも平均勤続年数が短いことなどがあると考えられます。

こうした中、政府は、改正女性活躍推進法により女性の管理職割合や男女間での賃金格差の公表を企業に義務づけるとともに、その対象となる企業をさらに拡大する方向で取組みを進めています。

### 男女間賃金格差の推移（男=100）



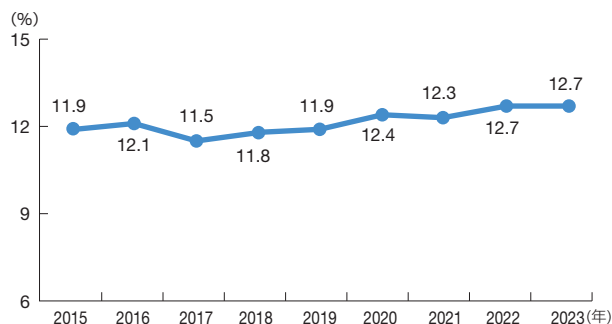
（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

### 伸び悩む女性管理職割合

管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は12.7%と前年度と変わらず、各社取組みを進めているものの、依然として低い水準にあります。その背景には、管理職の業務負担が過度に高まっている点や、幅広く活躍するロールモデルが少ない実態などの課題があり、女性自身が将来のキャリアパスを描きにくくなっていると考えられます。

諸課題への対応をはかるとともに、管理職として働くことやプロフェッショナル性を発揮して働くことなど、各々のキャリアパスが持つ魅力・やりがいを理解した上でキャリアを選択できるようにすることが重要です。

### 女性管理職割合（課長相当職以上）の推移



（出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構作成資料）

## わたしたちの基本的な考え方

### 誰もが多様な価値観・働き方を尊重される諸環境の整備を

わたしたちは、誰もが仕事に対する責任や家庭・地域での責任を分かち合い、安心と働きがいのもてる職場・社会の実現をめざしています。

そのためには、誰もが多様な価値観・働き方を尊重され、安心して個性や能力、創造性を発揮できる環境の整備をはかることが重要です。女性の活躍が一層求められる中で、役員や管理職をめざす一部の女性だけに焦点が当たりがちですが、役員・管理職任用に偏ることなく、すべての働く女性の能力向上

や意識改革、キャリア形成支援をはかることが重要であると考えます。

なお、職場におけるジェンダー平等は、ワークとライフ双方の充実（40頁～43頁参照）に関する課題と密接不可分の関係にあることから、わたしたちは、「職場におけるジェンダー平等」と「ワークとライフ双方の充実」に向けた取組みを一体的に推進する必要があると考えています。

## わたしたちの提言

Our Proposal

### 誰もが安心と働きがい・生きがいのもてる職場づくりに向けて積極的な労使協議を

わたしたちは、以下のような点について、積極的に労使協議を行う必要があると考えます。

また、労働組合も、組合員の多様な意見を組合活動に反映できなければ、会社に対して説得力ある提言が

できないことから、性別を問わない多様な意見を積極的に取り入れるための体制整備をはかる必要があると考えます。

#### 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備

キャリアパスの提示や、目標管理および面談の充実など、キャリアビジョンの策定に向けたサポートの強化をはかるとともに、従業員一人ひとりの能力向上・意識改革につなげるため、教育・研修体制の充実と受講機会の確保をはかる。

#### ポジティブ・アクションの推進

すべての働く女性の支援に向けて、職務経験・機会の付与など、女性が活躍できる環境の拡充をはかるとともに、意欲・能力のある女性の役員・管理職への積極任用に向けた環境整備をはかる。

#### 心身ともに健康で働ける環境の整備

職場のメンタルヘルス対策に取り組むとともに、LGBTQなどの性的マイノリティに対する理解促進や、日常的な困難への配慮、相談体制の整備・強化をはかる。また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>(※)</sup>の考え方に基づき、すべての従業員が安心して働き続けることのできる環境を整備する。

(※)「性と生殖に関する健康/性や身体のことを自分で決め、守ることができる権利」

#### 働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進

出産や育児・介護などのライフイベントにあわせて働き方を柔軟に選択できるとともに、意欲・能力・適性などに基づきチャレンジできるよう、制度の改善や適正な運営をはかる。

#### ハラスメント対策の強化

ジェンダーハラスメントの解消に向けて、発生状況の把握や相談窓口の整備などを進めるとともに、発生・再発防止措置の徹底や、多様な価値観・働き方を認め合う職場風土の醸成などをはかる。

#### 推進体制の強化

ジェンダー平等に関する全社的な理解をはかり、取組みを推進していくため、経営トップの方針の明確化と周知徹底、経営計画などにおけるジェンダー平等の重要性の明確化を求める。

#### 意識改革の推進

職場のマネジメントが適切に行われるよう、管理職の意識改革に向けた取組みの推進をはかるとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けた教育・研修の実施などを求める。