

女性の就労に関する人権問題

↑ こうことが起こっています！

- 男性に比べ、正規雇用※1されにくい問題や、低い賃金で不安定な雇用形態※2になりやすい問題があります。
- 妊娠・出産で仕事を辞めざるを得ない問題があります。
- 職場におけるセクシュアルハラスメントも社会的な問題となっています。



↑ こうしていきましょう！

- その人の動きを男女平等に評価しましょう。
- 地域の人々が協力し、女性が安心して子どもを産み育てられる環境を作りましょう。

注釈 ※1 正規雇用…企業などで、雇用期間を定めずに、常勤で仕事をする雇用の形態
 ※2 不安定な雇用形態…パート労働や派遣労働、いったん仕事を中断した人の再就職が難しいことなど

DV被害に関する人権問題

↑ こうことが起こっています！

- DV※1で、けがをしたり、心が傷ついたりしている人がいます。
- 交際相手からの暴力(デートDV)により、命の危険を感じている人がいます。

↑ こうしていきましょう！

- DVの被害を受けている人を発見したときは、捜査機関・関係機関へ通報するようにしましょう。
- 暴力はいけないことだと、小さいころからしっかり教えましょう。
- 地域での見守りを行っていきましょう。



注釈 ※1 DV…配偶者や内縁関係にある人などから受ける家庭内暴力のこと

家事・育児に関する人権問題

↑ こうことが起こっています！

- 「男は仕事、女は家庭」といった固定的な考え方を持っている人がいます。
- 育児は女性がするという考え方を持っている人がおり、この考え方から女性がなかなか社会進出できないことがあります。

↑ こうしていきましょう！

- 男性も女性も家事・育児を分担し、お互いが協力しましょう。
- 男女が自分のやりたいことを主張し、尊重しあえる家庭を作りましょう。



社会の取り組み

● 男女雇用機会均等法…

女性に対する就業上の差別をなくすための法律です。現在では、男女双方に対する差別の禁止、間接差別※1の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等や、男性へのセクシュアルハラスメントに対しても防止対策をとることなどが新たに定められました。

● 育児・介護休業法…

男女ともに、子育てや介護をしながら働き続けることができる社会をつくるための法律です。平成22年6月からは、子育て期間中の働き方の見直し、父親も子育てができる働き方の実現、仕事と介護の両立支援などにむけた項目が新たに施行されます。

● 企業の取り組みの変化…

企業内にもうけた託児所の地域への開放、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり、育児休業をしている社員向けの研修プログラムの提供など、企業の取り組みも変化してきています。

● 配偶者暴力防止法…

相談などによる被害者への支援について規定するほか、加害者を遠ざけるための保護命令などを定めています。平成20年1月に施行された改正法では、生命・身体に対する脅迫を受けた場合も保護命令の申し立てができるようになったほか、電話やメールなどが禁止され、親族等も接近禁止命令の対象とされました。



すすく子育て教室

注釈 ※1 間接差別…一見、差別でないように見えるが、結果として差別につながること(例:合理的な理由なく、身長・体重・体力などを採用の要件にすることなど)