

現状と課題

- 共働き世帯が過半数を占める中、父母が協力できる育児環境づくりの必要性
- 約3割の男性が育休を希望しているが、実際の取得率はわずか1.56%
- 育児や家事の負担が女性に偏っていることが離職や少子化の原因

男性が育児しやすい&育児休業から復帰した人が働きやすい制度になりました!

改正ポイント

- **子育て期間中の働き方の見直し**
  - ・ 事業主は、3歳までの子を育てる労働者が利用できる短時間(1日6時間)勤務や残業免除の制度を設けなければならない
  - ・ 看護休暇制度の拡充により、未就学児が1人であれば年5日(現行同様)、2人以上であれば年10日利用可能
- **父親も子育てしやすい働き方の実現**
  - ・ 父母が共に育児休業する場合、子が1歳2ヶ月(現行1歳)になるまで1年間同時取得可能「パパ・ママ育休プラス」
  - ・ 出産後8週間以内に父親が育休を取得した場合、再度の取得可能
  - ・ 労使協定による専業主婦(夫)除外規定が廃止され、すべての労働者が取得可能



男女の賃金格差は先進国で最高レベルにあり、また、雇用分野や政治的・公的生活への女性参加比率についても「2020年までに重要な地位の3割を女性に」との目標を掲げているが、道筋は見えない。

ワーク・ライフ・バランス=WLB

WLBとは、仕事と生活の調和のこと。人生は、仕事以外にも、勉強・介護・育児・趣味・スポーツ・地域活動など様々な要素から成ります。私生活が充実すれば、仕事にも良い影響が出て、それがまた私生活に…と相乗効果が生まれるという考え方は、具体的な、時間のやりくりや段取りがうまくなる、人脈が広がる、父親が育児に深く関わると母親の負担を減らすだけでなく、子どもが社会性や言葉を早く身につけられる、など利点がいっぱい!

少子高齢化による労働人口の減少に対処するためには、女性が働き続けられる社会環境を整備し、ワークに偏った男性の働き方を見直さなければなりません。一方、企業はWLBを推進することで、多角的視点を持った人材を確保し定着させられます。加えて、15年後、団塊の世代が一気に要介護年齢へと突入すれば、働く世代が介護や育児の制約を受けるのは必至なので、WLBは緊急性の高い課題だと言えます。

Pick up >>> 「CAP いわき」

「CAP いわき」(キャップ いわき)では、暴力のない社会を作るために、子どもも大人も自分と他者の人権の大切さを知り、自分の中にある自信と勇気を引き出していく人権教育を行っています。

大人にできること

子どもたちが嫌なこと、怖い目に遭った時のことを話してくれた時には、じっくりと話を聞いてあげよう。そして「話してくれてありがとう」「あなたを信じるよ」「あなたが悪いのではない」と、繰り返し伝えよう。心が傷ついた子どもにとって、信じて、話を聞いてもらうことは、とても大切なこと。

自分を守るために、子どもができること

権利を守る3つの方法



イラスト/CAP いわき提供 連絡先/FAX:0246-52-0511(鶴沼) FAX:0246-92-3393(小野)

世帯構造別にみた65歳以上の者のいる世帯数の構成割合の年次推移

	単独世帯	夫婦のみの世帯	親と未婚の子のみの世帯	三世帯世帯	その他の世帯
昭和61年	13.1	18.2	11.1	44.8	12.7
平成元年	14.8	20.9	11.7	40.7	11.9
4年	15.7	22.8	12.1	36.6	12.8
7年	17.3	24.2	12.9	33.3	12.2
10年	18.4	26.7	13.7	29.7	11.6
13年	19.4	27.8	15.7	25.5	11.6
16年	20.9	29.4	16.4	21.9	11.4
19年	22.5	29.8	17.7	18.3	11.7
20年	22.0	29.7	18.4	18.5	11.3
21年	23.0	29.8	18.5	17.5	11.2

注:平成7年の数値は、兵庫県を除いたものである。  
※厚生労働省「平成21年国民生活基礎調査の概要」より



これからの私を楽しむ、団塊世代のシニアライフ「充実したセカンドライフに向けて」

藁谷 道弘 (わらがい みちひろ) さん (NPO法人シニア人財倶楽部 代表理事) 2011年1月14日(金) / 総合保健福祉センター

私たちは、キャリアの地域還元を目的としたシニアの交流の場を作りました。「みんなが主役」というフラットな関係を保ちながら、各人のスキルを生かした事業を福祉・経済・農業の分野で展開しており、現役世代のサポートをすることで、相互扶助の精神を持ったセカンドライフを過ごしたいと願っています。



パワハラ (パワー・ハラスメント)

働く場などで、人格軽視・威圧・強制・不公平な処遇などがなされること。

ジェンダー・バイアス (性別役割の偏見)

社会、文化的に作られた性別のことをジェンダーという。例えば「男性は仕事、女性は家事」というような固定的な観念。これをジェンダー・バイアスといい、日常生活の中にまだまだ見受けられる。



パープルリボン

女性に対する暴力のない社会を目指す草の根活動のシンボル

児童虐待

子どもに偶発的でない傷を負わせるすべての行動のこと。

- 身体的虐待... 子どもの体を傷つけたり、危害を加える行動
- 性的虐待... 子どもに性的接触や性的行為を強制的に持つこと
- 心理的虐待... 子どもの情緒の発達や肯定的な自己認識を害するような行動
- ネグレクト... 養育・保護義務の拒否や怠慢

高齢者虐待



65歳以上の高齢者に対する身体的虐待・養護を著しく怠ること・心理的虐待・性的虐待・経済的虐待のような行為

- 身体的拘束... 高齢者の行動を制限すること。様々な弊害から原則的に禁止されている
- 身体的弊害: 全身の筋力の低下など
- 精神的弊害: 精神的苦痛、認知症の進行など
- 社会的弊害: 介護施設に対する不信など

改正男女雇用機会均等法 2007年施行

- セクハラ防止策の主な改正点は、
- ①男性もセクハラの対象となる
- ②事業者の対策が義務化される
- ③悪質な件については企業名も公表
- ④異性に対する言動だけでなく同性同士でもセクハラになる

改正児童扶養手当法

2010年8月より父子家庭への児童扶養手当が給付されている。

女子差別撤廃条約

(女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約) 1979年国連採択、1985年日本批准

「固定化された性別役割分担の克服」を基本理念とし、真の男女平等実現で人類の発展・平和が築かれることを掲げ、国際的に大きな影響を与えた。日本でもこの条約批准を契機として、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法が定められた。

児童の権利に関する条約

1990年発効、1994年日本批准

基本的人権が児童(18歳未満)にも保障されるべきだと国際的に定め、生きる権利、保護される権利、発達する権利、参加する権利から成る。



オレンジリボン

児童虐待のない社会を目指す草の根活動のシンボル

NPO法人児童虐待防止全国ネットワークはオレンジリボン運動の総合窓口です。 http://www.orangeribbon.jp/

高齢者虐待防止法 2006年施行

介護保険制度の普及・活用が進む中、高齢者に対する身体的・心理的虐待、介護や世話の放棄・放任等が家庭や介護施設などで表面化し、社会的な問題となり、2005年11月1日に国会において議員立法で可決、成立した。

改正高齢者雇用安定法 2006年施行

急速な高齢化の進行に対応し、高齢者の再就職や定年退職者に対する臨時的かつ短期的な就業の機会の確保に関する内容とする。

8:30~17:15(平日)

福島労働局 雇用均等室 024-536-4609 (職場の男女差別的扱い、セクハラ、育児・介護休業等の取得等)

いわき総合労働相談コーナー 0246-23-2255 (いわき労働基準監督管内)

女性の人権ホットライン 0570-070-810 (全国共通) (福島地方労務局)

平地区保健福祉センター 0246-22-1163

小名浜地区保健福祉センター 0246-54-2111

勿来・田地区保健福祉センター 0246-63-2111

常磐・遠野地区保健福祉センター 0246-43-2111

内郷・好間・三和地区保健福祉センター 0246-27-8690

四倉・久之浜・久地区保健福祉センター 0246-32-2114

小川・川前地区保健福祉センター 0246-83-1329

福島県児童相談所 0246-28-3346

8:30~17:00(平日)

平地域包括支援センター 0246-22-1174

小名浜地域包括支援センター 0246-53-4760

勿来・田地区包括支援センター 0246-63-2140

常磐・遠野地域包括支援センター 0246-43-2151

内郷・好間・三和地域包括支援センター 0246-27-8660

四倉・久之浜・久地域包括支援センター 0246-32-2115

小川・川前地域包括支援センター 0246-83-1411