

どう守る 女性の人権

女性が活躍できる職場づくり



企画意図

1986年に施行された男女雇用機会均等法は、1997年、2007年と改正が加えられ、各企業では女性が働くことができる法整備を進めています。しかし、妊娠・出産をして職場復帰できる女性は少なく、実際の労働環境がまだまだ法律に追いついていないのが現状です。

そこでこの作品では、未だに職場に根強く残る女性への権利侵害の現状を再現ドラマで描き、2007年時の改正点を紹介していくことによって、なぜ法があっても女性への権利侵害が起こるのか、その原因と対処法を具体的に説明していきます。また、職場の中で自分たちの権利を主張する力を身につけているグループ活動の姿や、企業側が積極的に行っている、男女間の格差を改善するための取り組み「ポジティブアクション」を取り上げて、これからは男女が「協働」できる職場づくりを目指すことが、企業の持続的発展につながることを訴えています。

作品の概要

■プロローグ■

ある食品メーカーで働く佐伯洋子(仮名・33)は、10年前大きな夢を抱いて、この会社に就職した。でも現実には、後輩の男性にばかり責任ある仕事を与えられ、なかなか自分の権利は認められない。根強く残る職場での女性差別。どうしたらこの問題は解決できるのだろうか。

■職場での様々な女性差別の事例■

2007年に改正された男女雇用機会均等法。この改正では、性差別禁止の範囲拡大や、今までの差別禁止対象に対する追加や、明確化がある。なぜそのような改正点に至ったのか、事例を通して見ていく。

<性差別による業務配分の格差>

佐伯の会社で、ある新規プロジェクトがスタートすることになった。佐伯の日常の仕事は雑務がほとんどだが、以前から新規のプロジェクトには何度も企画を提出、採用されてきた。ところが、スタートの段階になると、後輩の男性にそのプロジェクトは任せられることに…。

部長は、「新規のプロジェクトはスタートすると残業が続く。女性には無理だろうと思って…」女性であることを理由に、業務配分に差がつけられたのだ。

■間接差別 出産による解雇■

間接差別が明確化になったことも特徴の一つだ。

間接差別とは、表立って女性を理由にはしていないが、結果的には差別につながることを指している。

<間接差別の事例>

日野春枝(38歳)は、ある広告の会社に15年前、社員として採用。ところが3年前、子育てのために退職、そして再び仕事に復帰。しかし、日野は転勤ができないことを理由に一般職としての採用になった。そのため毎日、雑用ばかりに追われている。このように日野の受けている差別は、間接差別として違法となる。

<出産による解雇>

改正では、妊娠や出産に対しても強化されている。

和泉真理子(28歳)が勤めている会社では、人員を縮小することになった。部長に呼ばれる和泉。

「和泉さんはこれから子育てに入るから、いい機会だ。希望退職すれば退職手当もかなり用意できるそうだ。産休明けで復職しようとしても、もうポストは用意できないからね。」このような妊娠中もしくは産後1年以内の一方的解雇は、改正された均等法により無効となる。

■女性の役割に対する意識を変える■

あるNPO法人のグループは、性差別を体験した様々な職業の女性たちが集まっている。そして、自己表現トレーニングを通して、職場の中で差別を受けた気持ちを伝えていこうと取り組んでいる。ここでは、自己表現トレーニングとはどのようなステップを積み重ねていくのかをわかりやすく紹介する。

■ポジティブアクションとは■

ポジティブアクションは、「女性だから優遇する」というものではなく、女性にも男性と同様、個人の能力を活かせる環境をつくるということだ。ここでは、実際にポジティブアクションを取り入れたことで、職場の環境が改善され、社内の活性化につながった企業を訪問する。「日本無線株式会社」(従業員数約3,000人)では、具体的な目標として、女性の総合職への転換を推進してきた。何回もの研修を通して、着実に総合職に転換した女性が増え、女性社員の活躍が目立ち始めたという。

監修 東洋大学 文学部 教育学科 教授 矢口 悦子
企画・制作統括 高木裕己
演出 村岡麻世

制作・著作 株式会社 映学社
DVD [カラー 24分]

ライブラリー価格 ¥65,000 (本体価格)
2012年・映学社作品

●お問い合わせ、お買い上げは……



株式会社 映学社

EIGAKUSYA CO., LTD.

〒160-0022 東京都新宿区新宿5丁目7番8号らんざん5ビル
TEL: 03-3359-9729 (代表) FAX: 03-3359-4024
<http://www.eigakusya.co.jp/>