

UN Women とワーク・ライフ・バランス

男女共同参画推進連携会議「ワーク・ライフ・バランス」チーム会合（第4回）

2012年10月2日（火）

UN Women 日本国内委員会 理事 三輪 敦子

1. UN Women の取り組みから

- ・ 世界、特に「途上国」の女性の現状～「ワーク」と「ライフ」の境界線の不明瞭さ
- ・ 女性の生産・再生産両方への多大な貢献の不可視性～「主婦」の労働??
- ・ 「機会」の平等（生産資源への平等なアクセス）の保障～「近代化」や「援助」によるネガティブな影響の存在
- ・ 女性の貢献の可視化の必要性和重要性：サハラ以南アフリカにおける「国境間インフォーマル貿易支援」プログラム（年次報告書参照）
- ・ グローバル化の進展にともなう女性移住労働者の増加～家庭責任への深刻な影響：「アジアの女性移住労働者をエンパワーする」プログラム（冊子参照）
- ・ 環境の悪化や私営化にともなう困難になる水の確保～水の確保に責任を有する女性の過重労働が生産（ワーク）に与えるネガティブな影響
- ・ WEPs（女性のエンパワメント原則）推進とワーク・ライフ・バランス

2. 労働組合のリーダー研修での経験から

- ・ 制度利用にあたってのハードル～リーダーの意思および各職場の管理職の意識と態度の重要性
- ・ 評価の問題～育児休業取得をどのように評価に反映するか
- ・ 時間短縮（むしろ定時出勤・定時退社）の重要性～どうすれば規範化できるか??
- ・ 職場における男女の実質的平等の重要性に対する理解（妊娠・出産が不利に働くことのない制度と意識）

3. WEPs（女性のエンパワメント原則）推進とワーク・ライフ・バランス

- ・ 「原則1：トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進」
ワーク・ライフ・バランス実現を促進する制度構築とその利用に向けてのトップの明確なコミットメント：「育児休業・介護休業の取得および取得後の円滑な職場復帰」「柔軟性をもった勤務時間や勤務地の選択」「ジェンダーに配慮した配置転換・異動」「ワーク・ライフ・バランスの重要性や女性のリーダーシップ促進に関する研修」等に関する方針の策定。全社的な目標設定や成功事例の共有。
- ・ 「原則2：機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃」
「ジェンダーに配慮した勤務継続制度」「柔軟な勤務制度の提供」「男女双方に対する子どもや家族ケアのための支援」等。
- ・ 「原則6：地域におけるリーダーシップと参画」
企業が、地域の行政を含む様々な関係者と協力して、ワーク・ライフ・バランスが保障されるように努める。「保育園や学童保育の充実」「子どもや高齢者が安心して生活できる環境整備への支援」等。