



Session2

「働く」ことの現実とこれから

考えてみよう

【問】

前回は「働く」ということについて考えました。

今回は、「働く」ことに関連する様々なことが、今現在どのような状況にあるのか、ということ「男性/女性」や「職業」というような切り口から考えてみましょう。

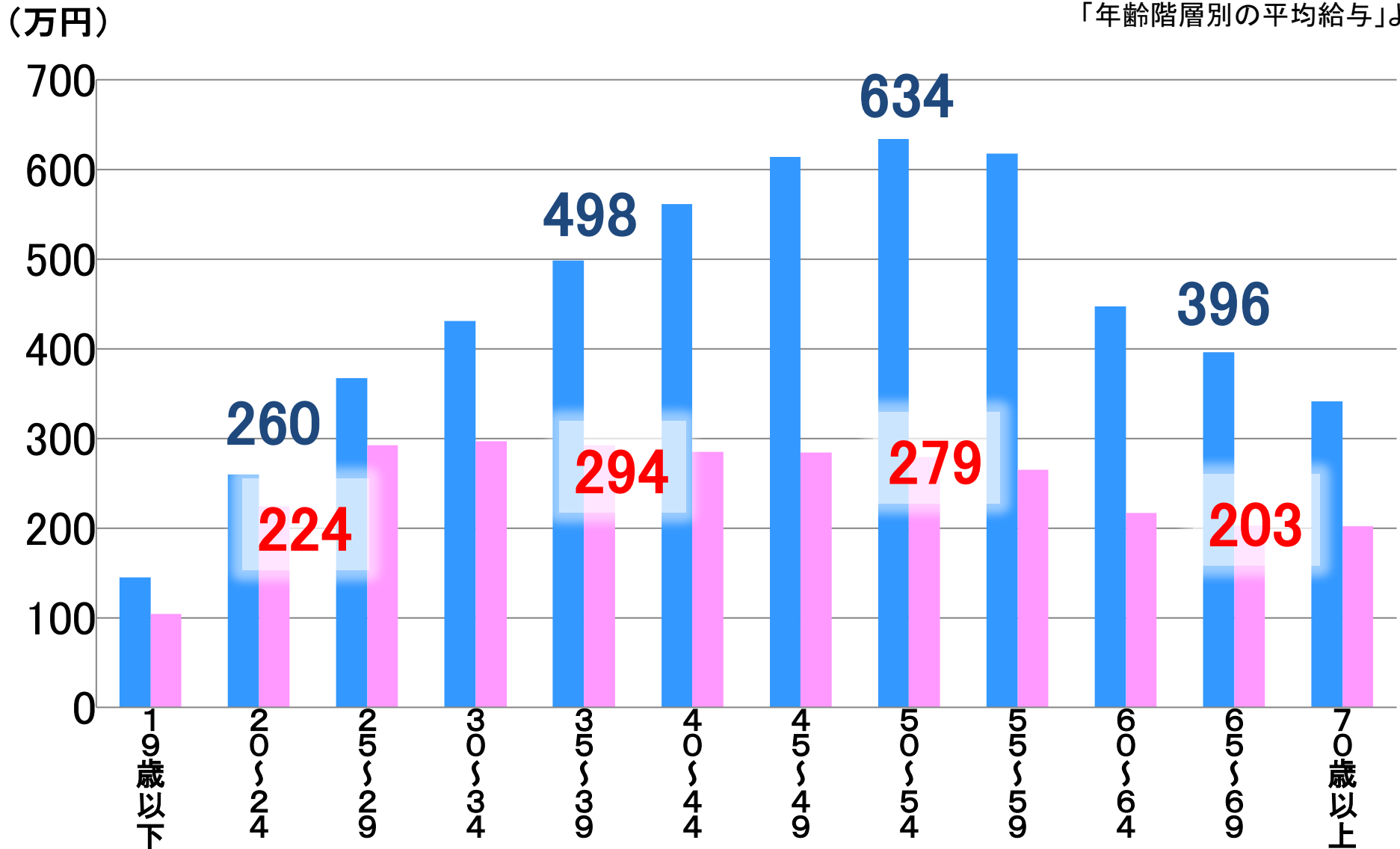
この後に出てくるデータ(情報)を見て、皆さんは何を感じ、どのように感じるでしょうか? データを見て気付いたことを自由に発表していきましょう。



【データ①】男性と女性の平均年収



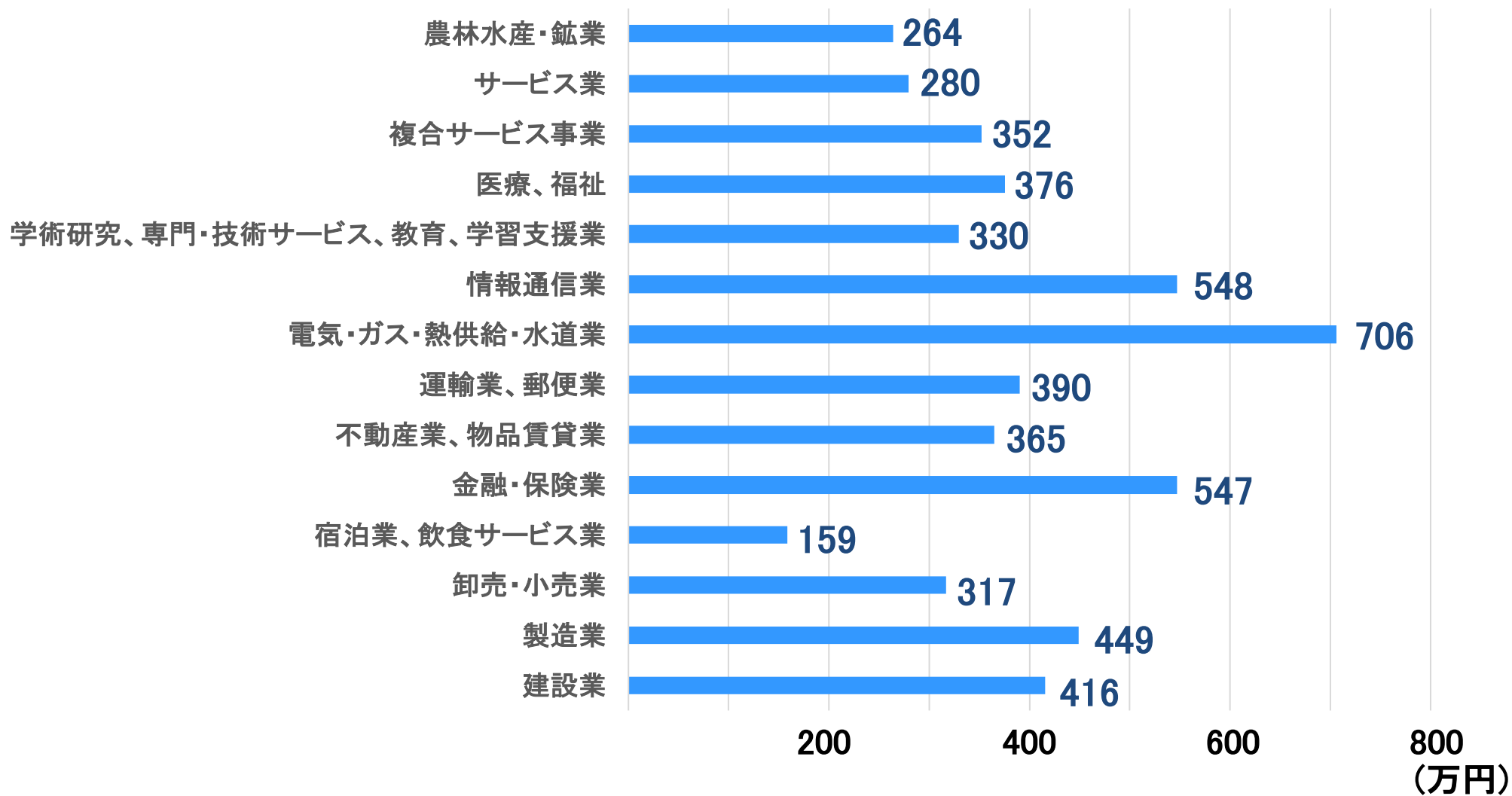
国税庁 民間給与実態統計調査(平成24年分)
「年齢階層別の平均給与」より作成



【データ②】業種別の平均年収



国税庁 民間給与実態統計調査(平成24年分)
「2-4 業種別給与所得者数・平均給与」より作成



【データ③】収入分布



国税庁 民間給与実態統計調査(平成24年分)
「企業規模別及び給与階級別の総括」より作成

(万人)

600

500

400

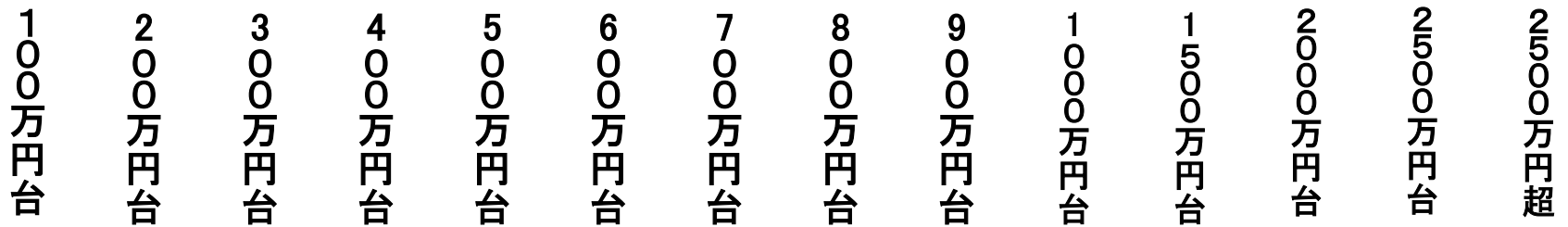
300

200

100

0

■ 男性
■ 女性

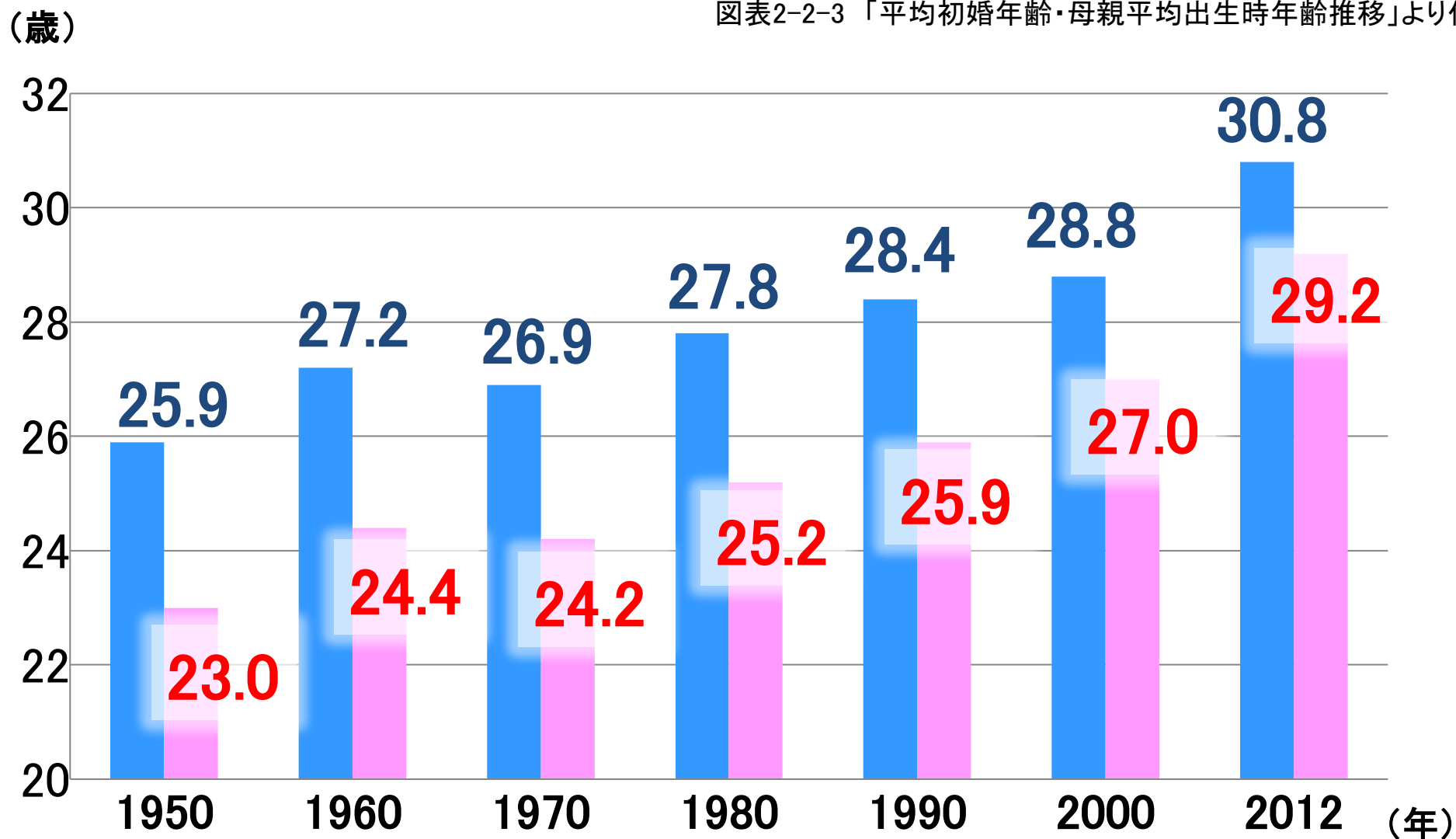


【データ④】結婚時期



平成25年版 厚生労働白書「若者の意識を探る」(本文)

図表2-2-3 「平均初婚年齢・母親平均出生時年齢推移」より作成



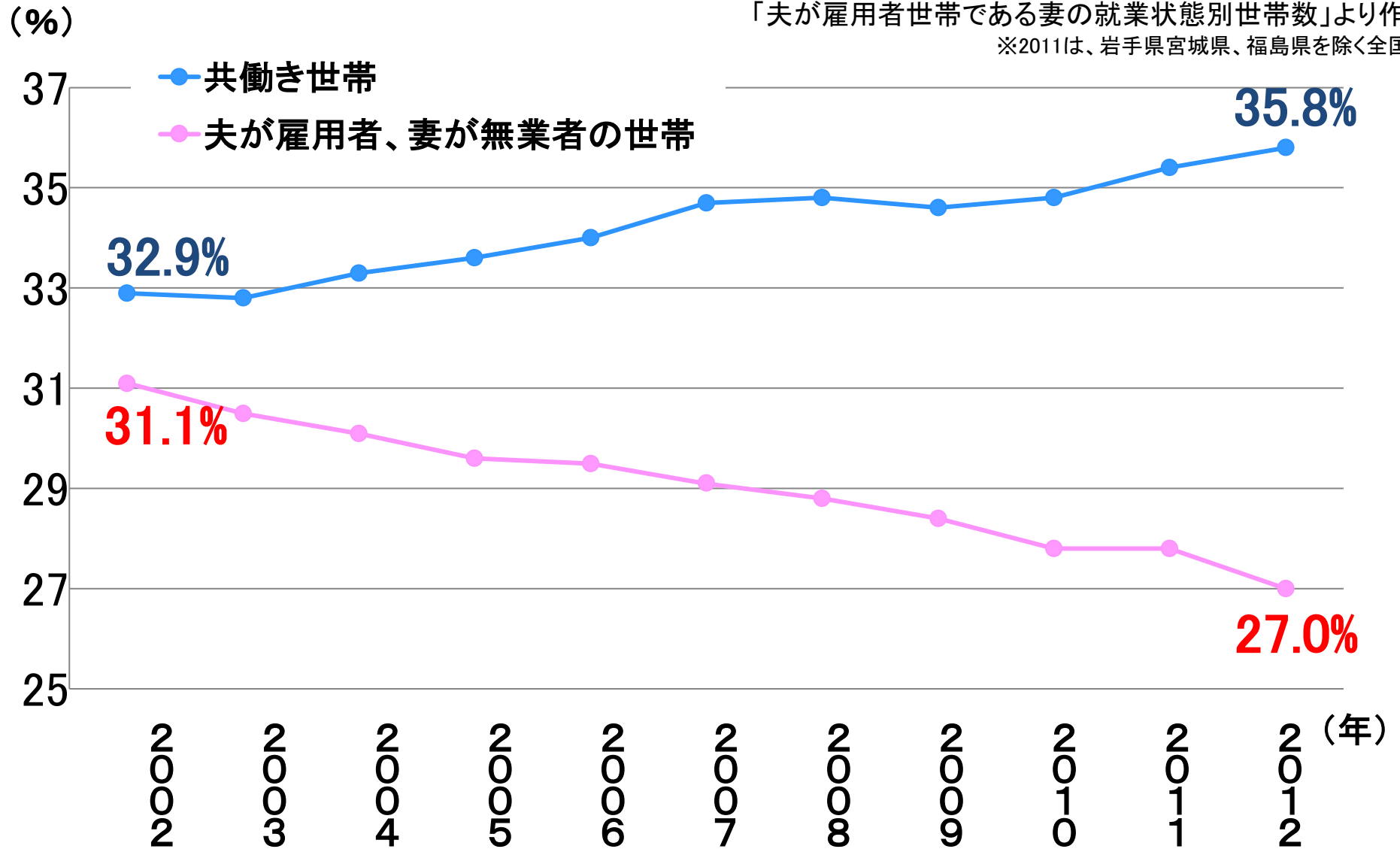
【データ⑤】共働き家庭



2012 総務省 統計局 労働力調査(基本集計)

「夫が雇用者世帯である妻の就業状態別世帯数」より作成

※2011は、岩手県宮城県、福島県を除く全国結果

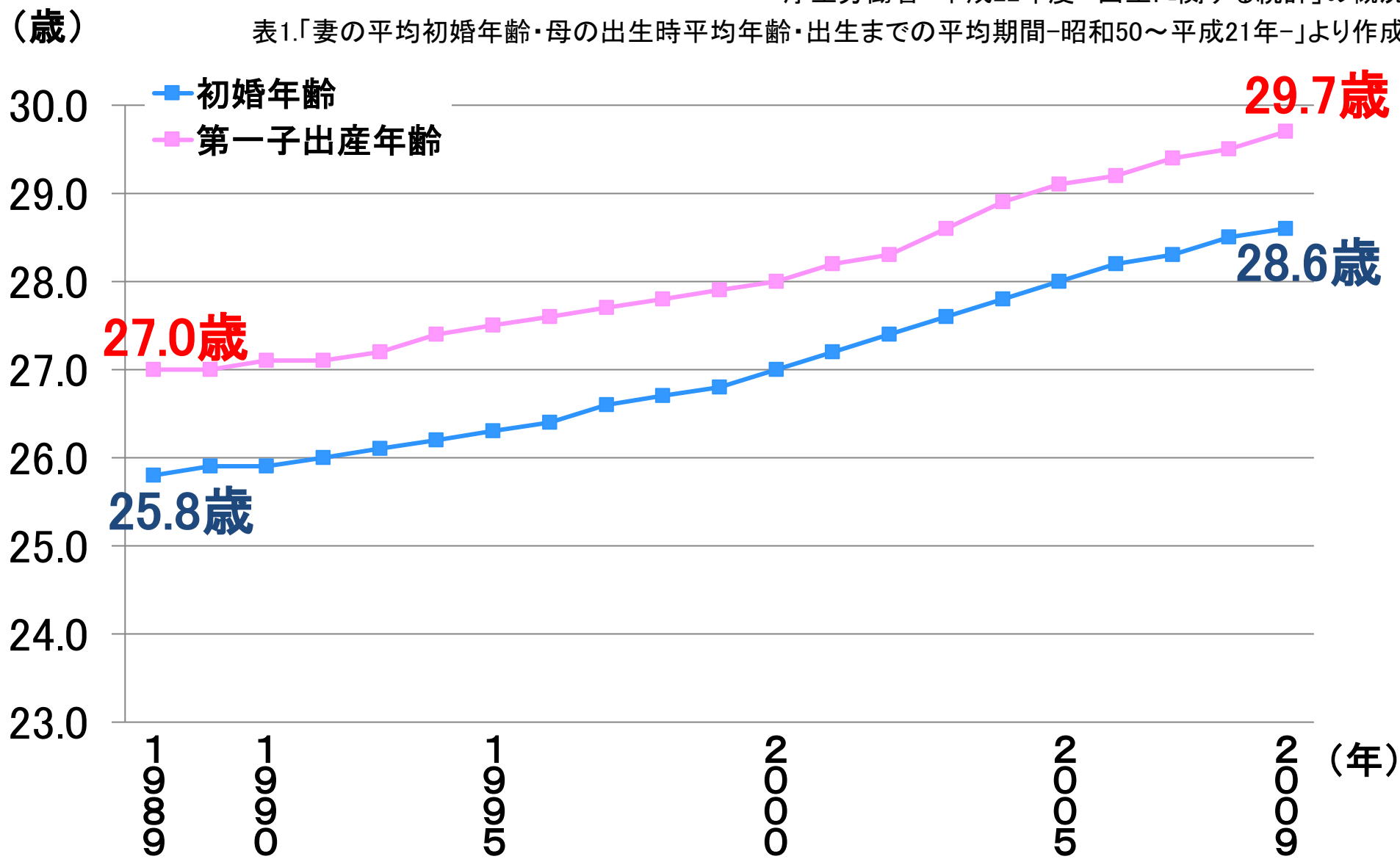


【データ⑥】初婚と出生(第1子)年次



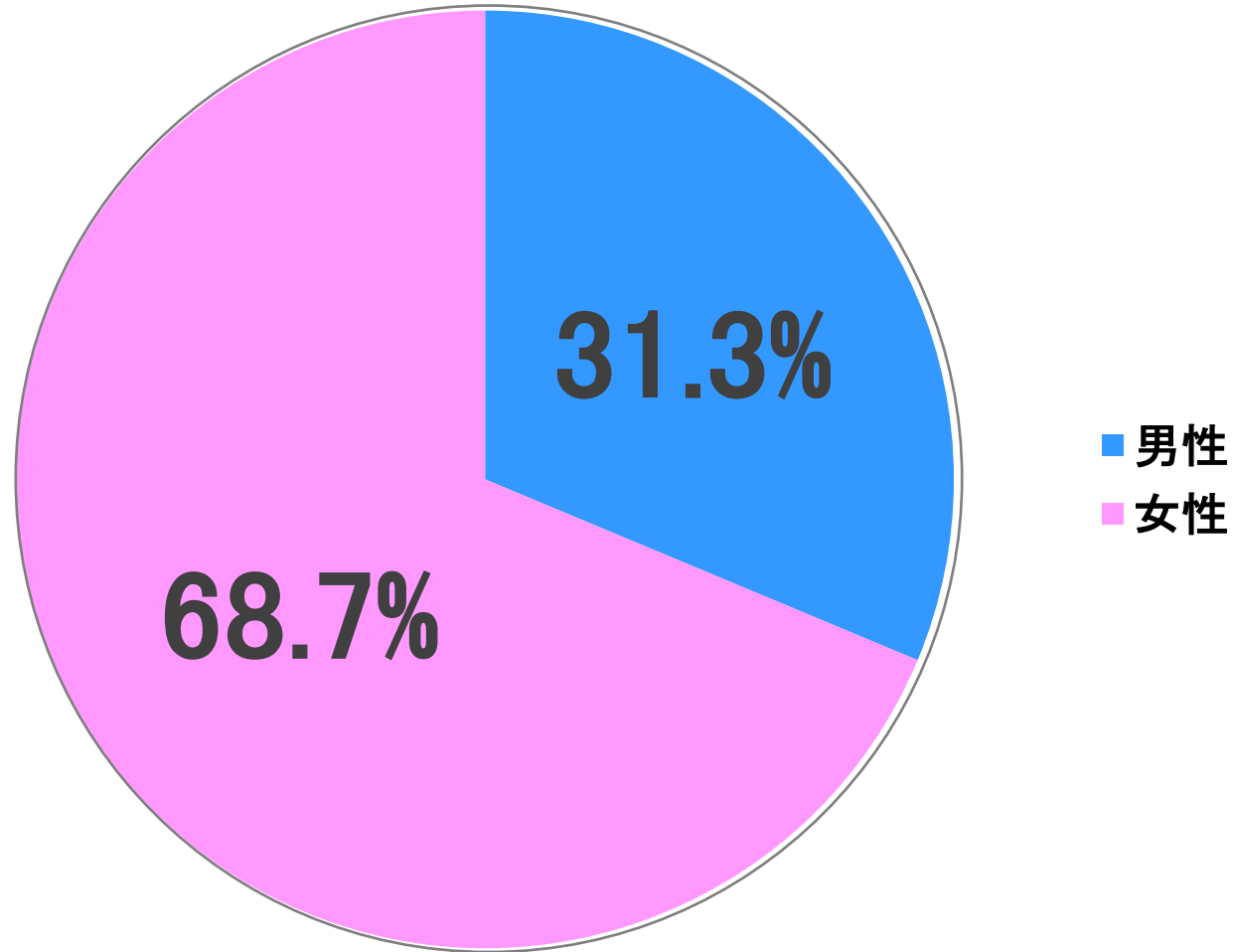
厚生労働省 平成22年度「出生に関する統計」の概況

表1.「妻の平均初婚年齢・母の出生時平均年齢・出生までの平均期間-昭和50～平成21年-」より作成



厚生労働省 平成25年 国民生活基礎調査の概況

IV 介護の状況 3 主な介護者の状況 「図 41 性・年齢階級別にみた同居の主な介護者の構成割合」より作成

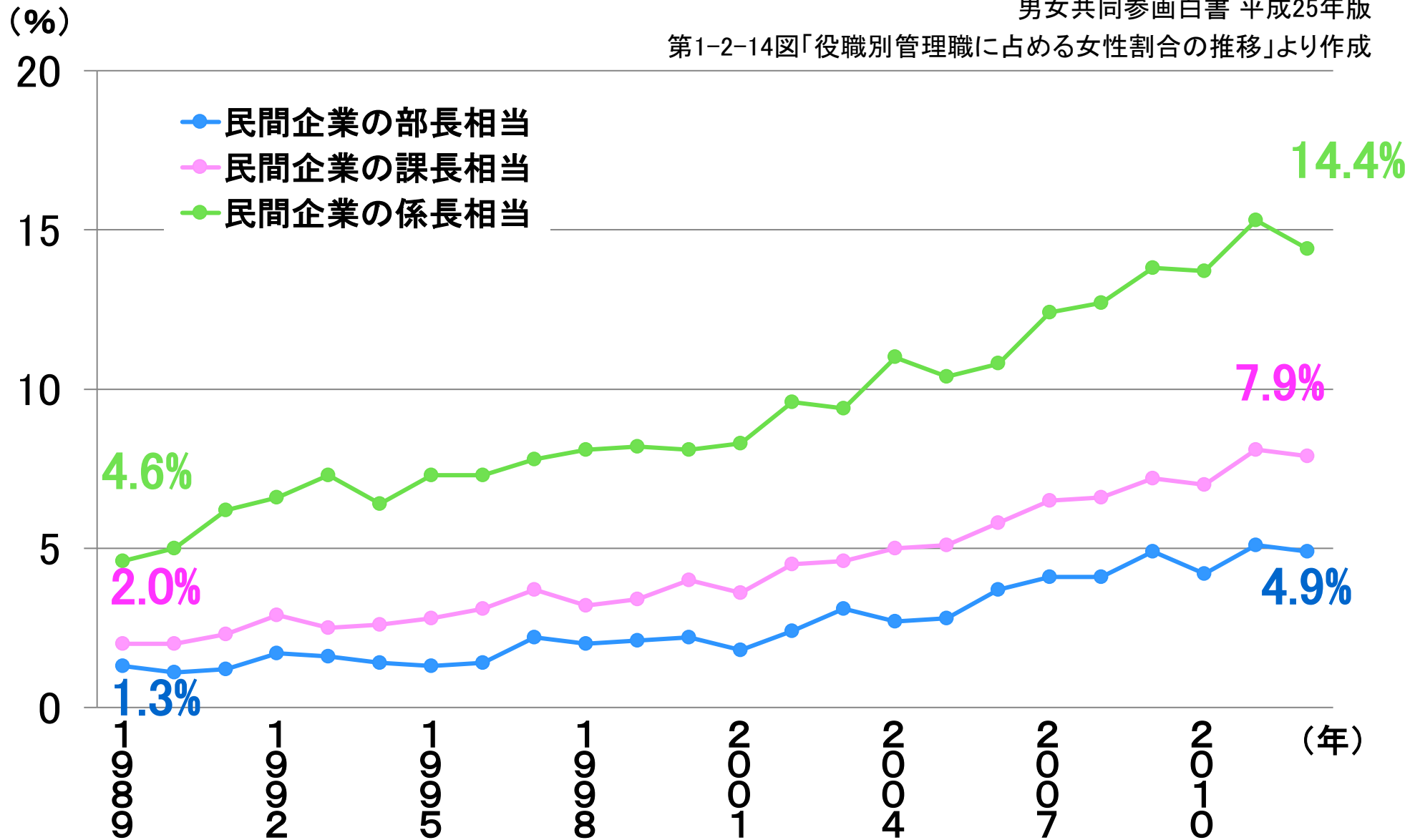


【データ⑧】役職別管理職に占める女性割合の推移



男女共同参画白書 平成25年版

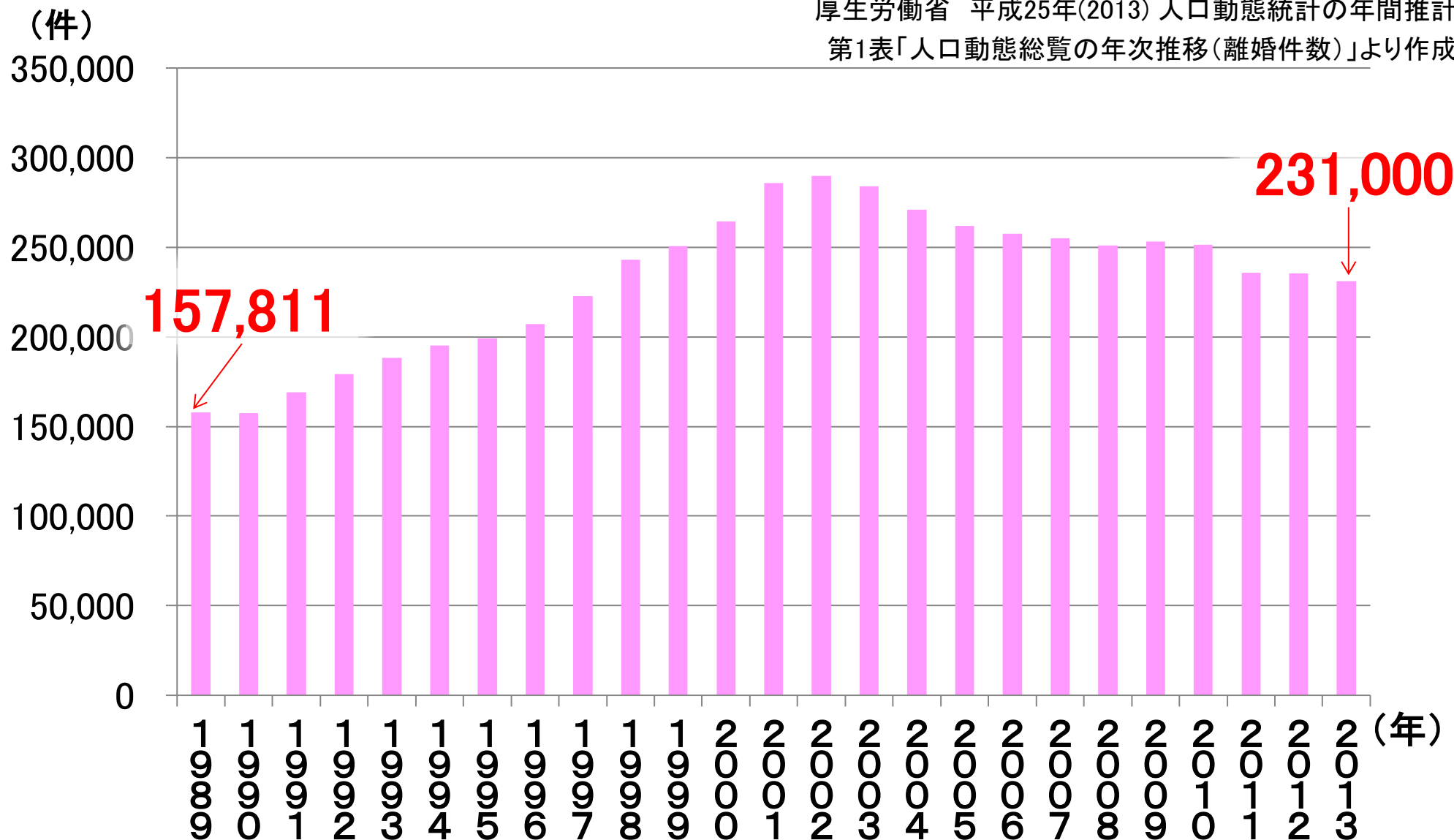
第1-2-14図「役職別管理職に占める女性割合の推移」より作成



【データ⑨】離婚件数



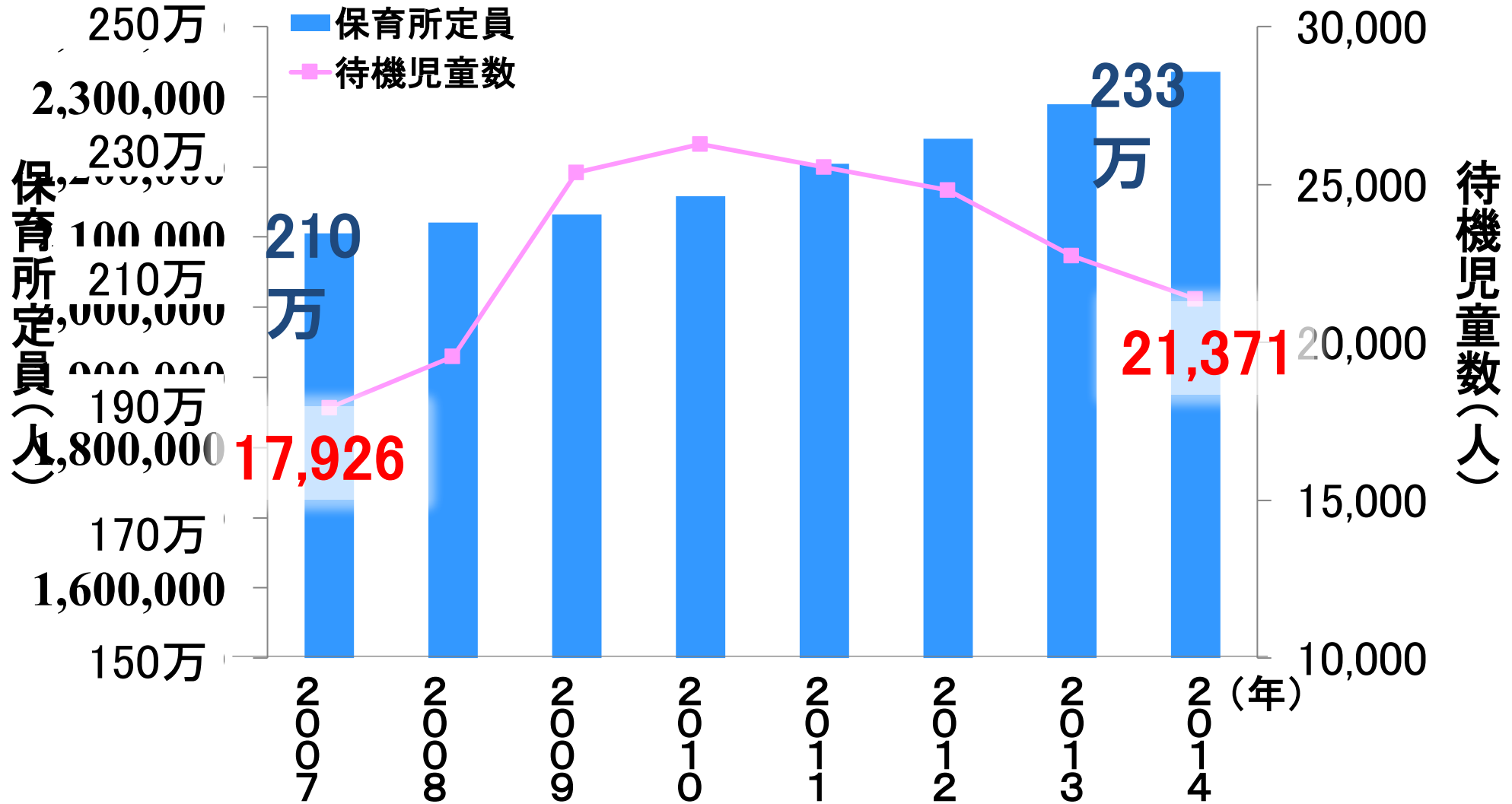
厚生労働省 平成25年(2013) 人口動態統計の年間推計
第1表「人口動態総覧の年次推移(離婚件数)」より作成



【データ⑩】待機児童数と保育所定員推移



厚生労働省 保育所関連状況取りまとめ(平成26年4月1日)
 「保育所の定員・利用児童数等の状況」「保育所待機児童数の状況」より作成





データから考えてみよう

【問】

① 今まで見てきたデータを見て、わかったこと、気付いたことは何ですか？

② 今まで見てきたデータを見て、あなたが感じたこと、考えたことは何ですか？



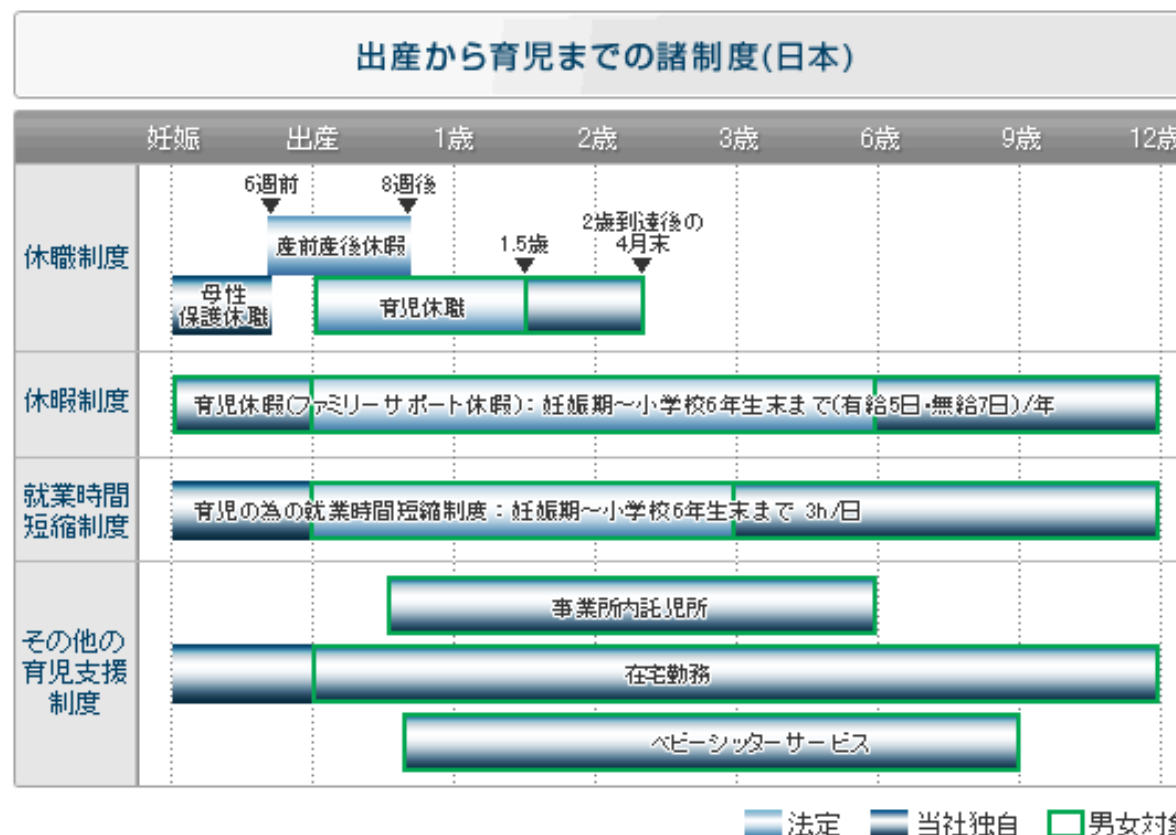
企業の取組①

※日産自動車株式会社HPより抜粋

<http://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/DIVERSITY/WORK/>

ライフステージに応じて能力を発揮できる両立支援制度(日本)

両立支援制度は従業員一人ひとりの成長と会社への貢献を共に実現するために、ライフステージに応じてフレキシブルに働くことをサポートする制度です。下記の通り法定を超えた制度を設けていますが、介護についても同様に、休職・休暇、時間短縮、在宅勤務といった制度が用意されています。





※株式会社ブリヂストンHPより抜粋

<http://www.bridgestone.co.jp/csr/report/2014/social/diversity.html>

社会的側面からのCSR

目標

- ・ 多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境の提供

実績

2013年度の主な成果

- ・ ブリヂストングループ各社で多様性の進捗管理指標（KPI）を設定し、取り組みを推進
- ・ ブリヂストンで女性管理職比率の目標値を設定し、総合職女性従業員の活躍支援を強化
- ・ 事業所内保育施設の定員拡大など、ブリヂストンで多様な人材が働きやすい職場づくりに向けた各種施策を展開

2014年以降の主な計画

- ・ ブリヂストングループ各社で多様性の進捗管理指標（KPI）を設定し、取り組みを継続
- ・ ブリヂストンで総合職女性従業員の活躍支援を継続。特に管理職登用に向けた育成施策を新規に導入
- ・ 在宅勤務制度の利用可能日数を拡大するなど、ブリヂストンで多様な人材が働きやすい職場づくりに向けた各種施策を促進



※株式会社東芝HPより抜粋

<https://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/labor/work.htm>

仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度の利用実績

(東芝)

	2011年度	2012年度	2013年度
育児休職制度	男性：16 女性：258	男性：12 女性：296	男性：8 女性：336
配偶者出産休暇制度	男性：399	男性：423	男性：384
介護休職制度	男性：2 女性：5	男性：6 女性：6	男性：6 女性：10
短時間勤務制度	男性：7 女性：398	男性：9 女性：409	男性：9 女性：417

※株式会社三井住友銀行HPより抜粋

<http://www.smbc.co.jp/aboutus/responsibility/employee/variety/index.html>

● プレママ研修、ワーキングマザーミーティング

三井住友銀行では2008年1月から、両立支援に関する各種制度について手続き方法や利用事例の紹介を行ったり、産前・産後欠勤および育児休業中の留意点を案内したりする、「プレママ研修」を開催しています。また、「ワーキングマザーミーティング」として、先輩ワーキングマザーのパネルディスカッションやグループワークにより、経験を共有し、キャリアを考える機会を提供しています。



プレママ研修

「仕事」にも「ライフ」にも前向きな女性たちをバックアップし、意欲と能力ある多様な従業員が働きやすい職場づくりをめざしています。

● 家族と早帰リデー

三井住友銀行では8月のValue Up キャンペーン中の夕方に、従業員の家族を職場見学に招待し、定時に従業員が家族とともに帰宅する「家族と早帰リデー」を実施しています。



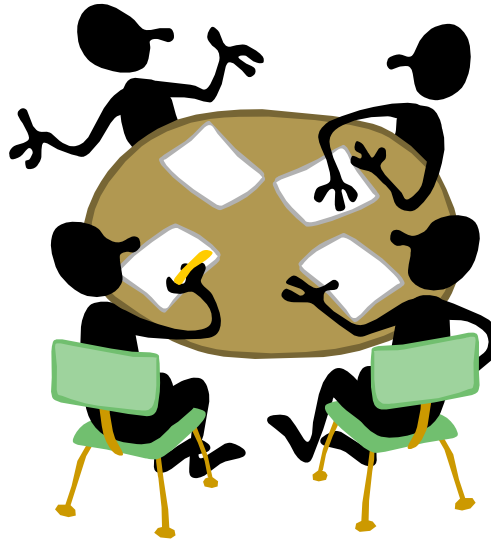
家族と早帰リデー

これは従業員が「仕事」と「ライフ」の双方を充実させ、ワークライフバランスを実現させるために、従業員の家族に仕事を身近に感じていただくとともに、職場全体で従業員の家族の存在を改めて認識する大変貴重な機会となっています。実施後は「夫の働く姿を見ることができて良かった」「ママにありがとうと言いたい」など多くの感想が寄せられ、明日からまた頑張ろうと各職場が大変活気づきました。

従業員一人ひとりが仕事人としてのVALUEだけではなく、生活者としてのVALUEも同時に追求していきたいと考えています。

【問】

今日のプログラムを通してわかったこと、気付いたことから、男性／女性それぞれの立場で、どのようなことが大事だと感じましたか？
また自分が「働くこと」にはどのように関連があると感じましたか？
感想を共有してみましょう。



- 環境や状況によって違いがある
- 沢山の「差」が生じている理由を考える
- 現在生じている「差」に対して、その『差』を解消しようと社会が動いている一面も見られる。