

労働における男女平等の推進

日本の女性の平均賃金は男性のほぼ半分です。これは世界的に見ても日本では女性の地位が非常に低いことの端的な表現となっています。「男女雇用機会均等法」が施行されてすでに十年以上たちましたが、改善の様子は僅かしか見られず、採用の段階においてもまだ大きな差別が存在し、まして採用後の昇進、昇給における差別はほとんど旧態依然に近いと言っていいくらいです。

育児や介護の責任を一人で背負い込まざるをえない女性はフルタイムの職にはつけない、あるいはつくことができても過労の故に健康を害し、結局やめざるをえなくなる場合も多く存在します。そのため多くの女性はパートタイム労働の形態を選び、そのことがまた、女性はパートタイムでいいのだという社会的風潮、圧力を生み出します。こういう状況の中で多数の女性は男性と対等、平等に働く機会そのものを奪われていますから、その結果として、そのように働こうという意欲さえも失われていきます。そしてそれをいいことに、女性は男性と対等に働く意欲がないときめつけられて、相変わらず補助的な仕事やパートタイムに据え置かれることとなります。

パートタイム労働の場合も、フルタイム労働者の労働にかなり近い程度の仕事をしながら賃金にはるかに低く、身分保証もなかなか得られない、等の状態に置かれています。しかし、家事にのみ専念していたいという女性の数はもはや急激に減少しつつあり、それに反比例して多かれ少なかれ労働意欲を持った女性の数が増え続けています。その結果、女性労働力はいわゆる買い手市場となり、女性は低賃金のパートタイム労働でもないよりはましという状態に据えおかれ、ここでも堂々めぐりが続いています。その上不況等によりまず解雇の対象になるのは女性パートタイム労働者です。

一方、情報技術の普及等により新しい勤務形態も生じ、あるいは派遣労働や契約労働などの形態も増え、また、起業する女性も出てきたなど、働き方も多様になってきました。これは働こうとする女性にこれまでにない多様な可能性を提供するとともに、これまた同時に、働きたい女性の能力は利用されながら、その労働にふさわしいだけの賃金は与えられない、あるいは労働条件も不安定なままに置かれる、といったさまざまな問題をひきおこします。

また、自営や家族従業者、農漁業に従事する女性はこれまでその働きが十分に評価されず、個人の報酬などの面においてもあいまいな状態に置かれてきました。これらの分野で働く女性の個人としての経済基盤の確立も進められねばなりません。

現在の日本の男性中心の企業社会における異常なまでに大量の残業(そのうちかなりな部分は残業としての統計にすら算入されない)の状態は、働く女性の健康を害する理由となるばかりか、家庭責任を持つ女性が同等に働くことを困難にする要因でもあります。しかしそれは男性も女性と同等に家庭責任を持つことを妨げ、当の男性自身にとっても健康を阻害する原因であることを男

性たちは忘れて働きつづけています。これは世界的に見ても異常な状態です。男性社会のこういう状態を改め、男性がみずから進んで家庭責任を担い、豊かな人間性をつちかう余裕を取りもどす努力をすることによってしか「男女共同参画社会」は生れないでしょう。

このような状態を是正するには、社会のあらゆる側面を作り直す必要があります、それはまた急務でもあります。その中で市の行政という限られた枠内でできることは極めて限定されています。けれども、限定された中でも可能性を最大限に追求することが、社会全体の動きに呼応して、真に差別のない女性労働を確立する方向に向うことになりましょう。

1. 就業の分野における男女平等の推進

働く女性の労働の実態調査

働く女性の労働の実態はこれまで行政によって正確に知られていたとは言い難い。

特にパートタイム労働者等の実態は統計資料などでは把握されていない部分が多い。女性の労働は、家庭内労働だけでなく社会的労働においてさえも、それがこの社会を支える大きな力であるにもかかわらず、知られず、評価されない労働にとどまっている。

市としては、働く女性の地位向上のために、訪問調査を定期的を実施して、まずその実態を正確にとらえることを目指す。調査は必ずしも女性のみを対象とするものではないが、男性を含めた全体の調査の中から女性の就業実態を浮かび上がらせることができよう。

・女性の就業実態調査	商工観光課 農林水産課
・労働に関する女性の意識調査	
・昇進、昇給の男女別実態調査	
・パートタイム労働の実態調査	
・自営業の家族従業者、家内労働者、農漁業に従事する女性などの労働の実態調査	

女性の職域拡大の支援

女性の職域拡大のためには職業知識を身につける機会の提供、職業に関するさまざまな知識や就労機会に関する情報の提供等を必要とする。講座の実施、情報提供等については、必要なものは、職業安定所と連携して行なう。

・女性の職域拡大のために、OA機器技能等の技術講座を実施する。	商工観光課
・労働に関する権利や法律の学習講座、その他就業に役立つ講座を実施する。	
・再就労に関する知識を普及し、その気運をうながす。	
・再雇用制度が普及するよう関係機関に呼びかける。	
・職業安定所と連携して定期的に就労に関する情報を提供する。	

女性起業の支援

・起業家養成講座を開催する。	自治振興課 女性センター 商工観光課
・起業を志す女性のための相談窓口をもうける。	
・起業支援を仕事とするNPO等に必要な補助を提供する。	
・起業支援のための機関を育成するよう努める。	
・コミュニティ活動等が起業につながるよう育成に努める。	

労働に関する意識変革

労働における男女差別の大きな要因の一つは、女性は社会的労働に従事しなくてもよい、あるいは従事するとしても補助的地位にとどまるのがよい、という偏見である。

・女性が男性と対等、平等に働く権利があるという認識を広める。	人事課 女性政策スタッフ 商工観光課
・女性の平均賃金が男性の平均賃金のほぼ半分でしかないという状態は、根本的な女性差別である、という問題の認識を広める。	
・男性全般、特に管理職の男性に対し、女性の労働に関する認識を改め、採用、昇進、昇給等いずれの段階でも差別をなくす努力をするよう働きかける。	
・残業過剰の労働状態を改め、男性が家庭責任を積極的に担うよう働きかける。	
・すべての企業、団体等に対して最小限「雇用機会均等法」を順守するよう呼びかける。	
・女性の労働意欲を高めるための呼びかけを行なう。	

<ul style="list-style-type: none"> ・女性の労働についての問題状況が広く認識されるよう努め、必要な法律等、また救済手段等についての知識を広める。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・その他意識変革については「章 1、意識変革の課題」、また意識変革の場所等については「同 2、意識変革の場所、機関、媒体、形態」参照。 	

多様な働き方をする女性の労働条件の整備

<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者等の最低賃金に関わる法律の順守を徹底する。 	商工観光課 農林水産課
<ul style="list-style-type: none"> ・家族従事者、家内労働者の労働条件が改善されるよう働きかける。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働の実態を把握し、改善に資する。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・自営業、家族経営の農漁業等に従事する女性に家族協定の締結等による女性の地位確立のための方法を普及する。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・自営業、家族経営の農漁業等の関係団体に呼びかけて、それらの団体への女性の参画を促進するよう努める。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・いわゆるSOHO的な形態で働く女性への支援を検討する。 	

働く女性への支援

<ul style="list-style-type: none"> ・働く女性のための労働相談窓口を充実する。 	商工観光課
<ul style="list-style-type: none"> ・市内事業所へ定期的な巡回相談を実施し、また地域事業所相談会、懇談会を開く。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・民間の企業や事業所に女性の就業支援のための優先枠設置を働きかける。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・働く女性のためにインターネットを活用した相談コーナーを開設する。 	

セクシュアル・ハラスメントについて

セクシュアル・ハラスメントは女性の人権に対する基本的な侵害であるとともに、社会的な場における女性の労働を妨げる最大の要因の一つでもある。これをなくすことは女性の就労に関しても非常に重要な課題である([章1](#) 参照)。

・市内に存在する企業ほかすべての職場に、男女雇用機会均等法にのっとり、セクシュアル・ハラスメントをなくす努力をするよう働きかける。	女性政策スタッフ 商工観光課
・企業等への働きかけだけでなく、市民全体にセクシュアル・ハラスメントの問題についての認識を広める。	

(註) S O H O : Small Office Home Office の略。

自宅を事務所にしたり、小さなオフィスを借り、パソコンや通信ネットワーク等を使って仕事をする
こと。

2.女性が働くための社会環境の整備

女性が男性と対等、平等に社会的労働に従事するには、そのための社会環境の整備が急務です。そのうち、市の行政がなしうる以下の領域について、可能な施策を最大限実施します。

保育施設の充実

・希望者はすべて保育所を利用できるよう、また待機期間を限りなく少なくするよう努力する。	児童育成課 保育課
・病児保育、ショートステイ、24時間保育ほか、さまざまな形態の保育を充実する。	
・「チビッコホーム」を充実し、希望者がすべて利用できるよう、また待機期間を限りなく少なくするよう努力する。	
・「チビッコホーム」において夏休み等の長期休暇時の保育を充実する。	
・その他民間の施設と連携する等、学童保育の充実を考える。	

育児休業をとりやすい環境の整備

・育児休業制度の周知、徹底をはかる。	人事課 女性政策スタッフ 商工観光課
・男性にも育児の責任が同等、平等にあるという意識を普及する。	
・男性が育児休業をとりやすい職場環境、社会環境をつくるよう呼びかける。	
・その他意識変革については「 章 1、意識変革の課題 」、また意識変革の場所等については「 同 2、意識変革の場所、機関、媒体、形態 」参照。	

介護に関する社会環境の整備

・在宅福祉サービス(ホームヘルプサービス、デイサービス、ショートステイ、訪問看護など)を充実する。	人事課 女性政策スタッフ 高齢障害福祉課 健康推進課 介護保険課 商工観光課
・その他高齢者福祉を一般的に充実する。	
・介護講座を開催し、その際特に男性が参加できるよう配慮する。	
・介護休業に関する知識を普及する。その際特に男性も女性と同等に介護責任があることを呼びかける。	
・介護休業をとりやすい職場環境、社会環境を作るよう呼びかける。	