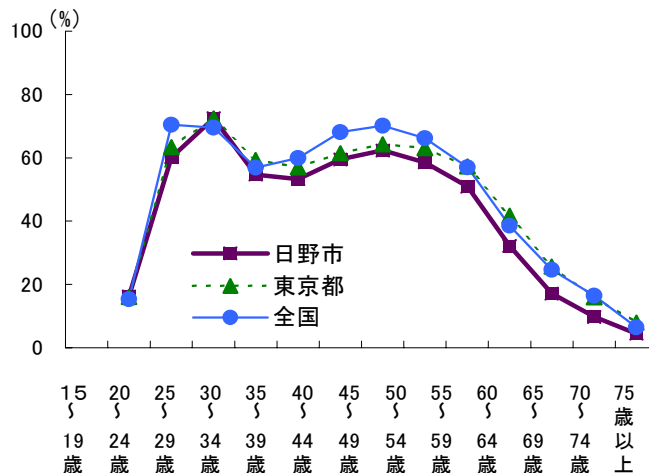


Ⅱ 女性と男性が対等に働く職場づくり

現状

○女性の20歳代後半から40歳代前半にかけては、労働力率はM字カーブ*を描き、出産や育児のために仕事を中断せざるをえない女性がいることを示しています。特に日野市は、全国や東京都に比べ、30歳代前半から後半にかけてM字の谷が深く、それ以降も労働力率が低めであることが特徴です（図表4）。

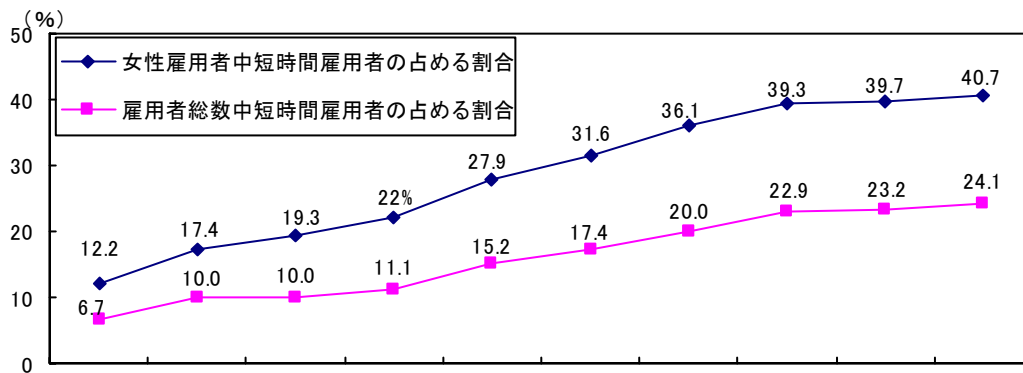
図表4 女性の労働力率（日野市、東京都、全国）



平成12年 国勢調査

○雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は年々増加傾向にあります。女性雇用者総数に占める短時間雇用者の割合も増加を続け、4割となっています（図表5）。女性雇用者では、パート等の短期雇用者の占める割合が高くなっています。

図表5 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）の割合および構成比の推移—非農林業—



昭和45 昭和50 昭和55 昭和60 平成2 平成7 平成12 平成13 平成14 平成15 (年)

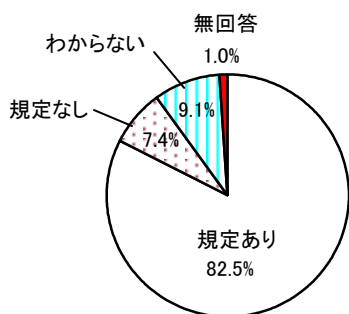
「女性労働白書」平成15年版（資料：労働力調査）

○賃金面での男女の格差、また女性の間でも一般労働者とパートの賃金格差が拡大しています。

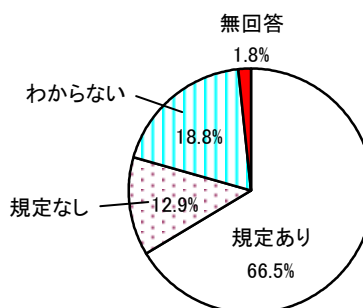
○管理職に占める女性の割合は大変低く、役職が上になるほどその割合は更に低くなります。また、総合職の女性は、男性に比べて、昇進や給与等の分野で不満を感じています。

○東京都による調査では、育児休業制度*は82.5%、介護休業制度*は66.5%の事業所で規定があると回答しています（図表6、7）。第1回21世紀出生児縦断調査（厚生労働省）による育児休業の取得状況をみると、東京都では、女性の約80%が「取得済・取得中・取得予定」と回答したのに対し、男性では1%未満でした。

図表6 育児休業制度の有無



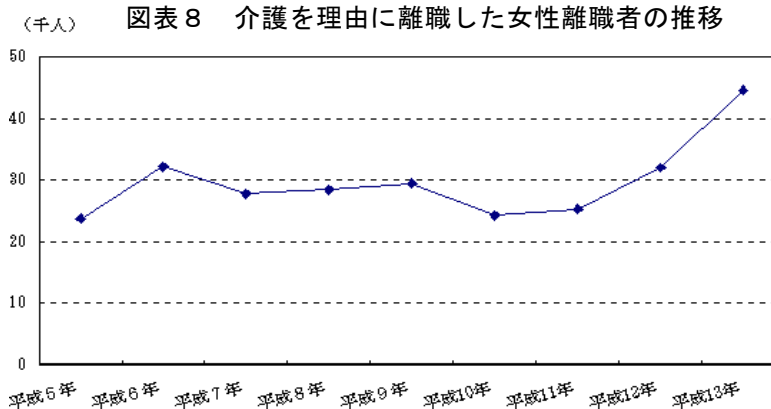
図表7 介護休業制度の有無



平成15年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書（都内の事業所統計調査のリストをもとに無作為抽出し1,614社から有効回答を得た）

○親の介護を、就労継続を困難にする要因として挙げる女性の数は、急速に増加しています（図表8）。

図表8 介護を理由に離職した女性離職者の推移



課題

「女性労働白書」平成14年版（資料：雇用動向調査）

1 仕事と家庭の両立支援

- 出産や育児のために仕事を中断せざるを得ない女性が、仕事と家庭を両立できるよう支援することが必要です。
- 女性だけが家事、育児や介護にかかわるものだという認識を改め、男性も女性も仕事と家庭両方の責任を負うことが大切です。仕事と家庭を両立させるために、市民一人ひとりが自分たちの働き方を見直したり、周囲や職場の人と話しあう機会を持ったりすることも重要です。
- ライフステージ*による多様な働き方の選択を可能にする必要があります。
- 事業者が労働時間の短縮に努めることは、仕事と家庭の両立支援につながります。

2 働く環境の整備と改善・充実

- 性別を理由に研修や昇進の機会が限られたり、賃金に差があるなどの状況をなくし、また、同一価値労働同一賃金原則*を守っていくことが求められています。
- これまで習慣とされてきた慣行や役割分担を見直し、性別役割分担*意識に基づくものがあれば改善していく必要があります。
- 男性にも女性にも家庭での責任があることを自覚し、育児休業等の制度を積極的に利用できる環境を整えていく必要があります。また、育児や介護等の責任を持つ従業員が不利な扱いを受けないことが必要です。
- 管理職等、職場での意思決定を行う立場に、女性が積極的に参画できるように環境を整えることが求められます。

課題の解決に向けて

1 仕事と家庭の両立支援

自分のライフスタイルにあわせて、一人ひとりが自分らしく働けるように、保育所の拡充などに努めます。家庭や職場で、誰もが働きやすい環境づくりがすすむよう支援をしていきます。

(1) 女性が働き続ける環境整備

<行政>

個々のニーズにあわせて保育所や学童クラブの拡充を図ります。保育所の拡充に関しては特に待機児童*の多い低年齢児を対象とします。出産や子育て、介護等で就労の中断を余儀なくされる女性への支援を図ります。また、働く女性の意見が市の施策に反映されるよう努めていきます。

<市民>

家庭や職場で、家事、育児や介護の責任について話しあってみましょう。女性だけでなくあらゆる年代の男性も市のファミリー・サポート事業や地域の活動等にも積極的に参加してみませんか。男女平等参画推進のために市が行っている事業に関心を持つことも、男女平等社会実現への一歩となります。また、農業を営む世帯では家族経営協定*について家庭で話し合ってみましょう。

<事業者>

育児や介護の責任がある従業員も含め、誰もが働きやすい職場環境づくりについて考えてみませんか。家庭や地域にも従業員が充分参加できるようにしていくことが大切です。

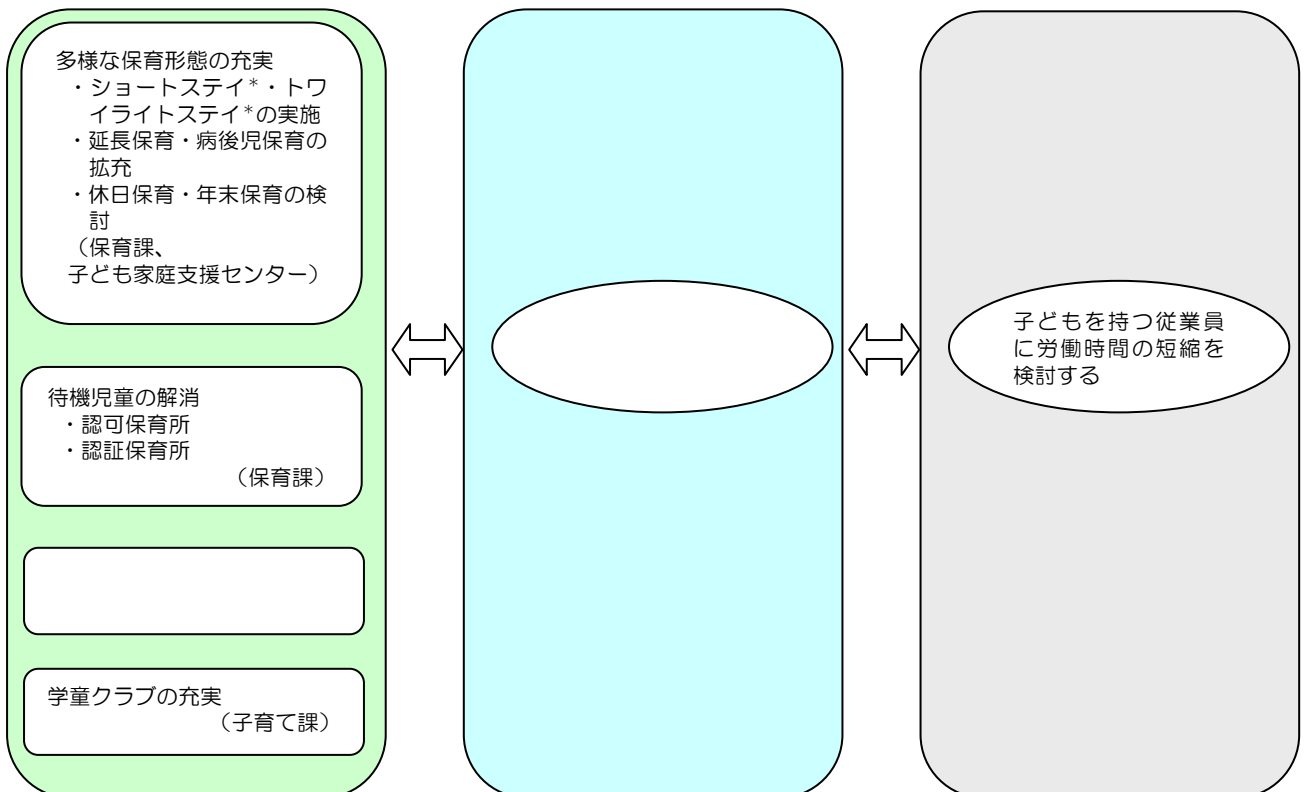
施策・事業および行動提案

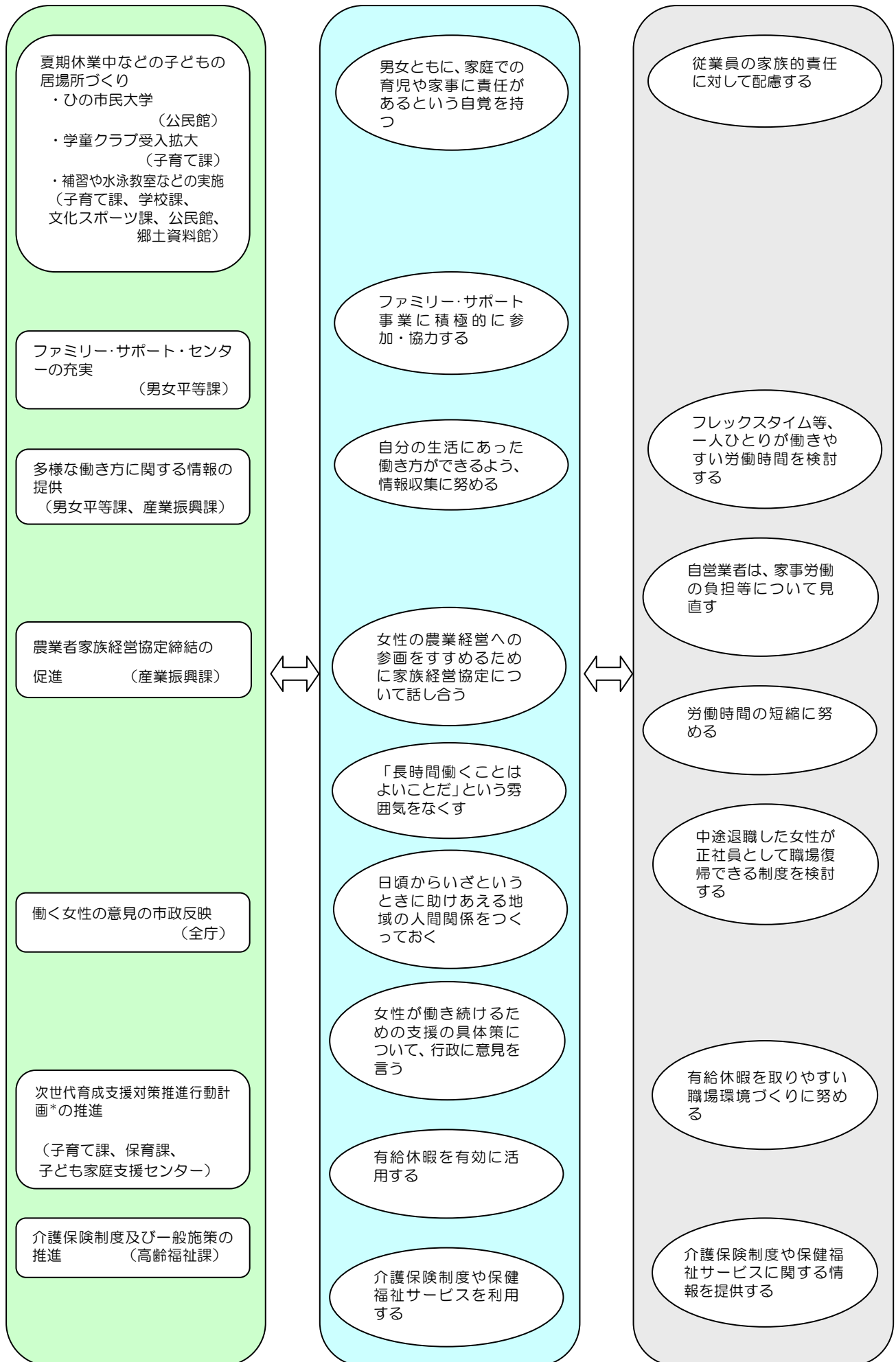
□ は行政の施策・事業、 ○ は行政・市民・事業者の行動提案

<行政>

<市民>

<事業者>





2 働く環境の整備と改善・充実

性別にかかわらず一人ひとりの能力が発揮できる職場を実現するため、家庭や職場での市民、事業者の取組みを支援し、労働相談情報センターと連携し相談も充実させるなど男女平等を推進していきます。

(1) 就労支援

<行政>

女性の経済的な自立や就業、職業能力開発等に関する情報提供を行い、働きたい女性・働き続けたい女性や起業したい女性を支援し、差別のない職業生活の安定・多様な就労形態の実現をめざします。事業者に対しては、男女平等に関する出前講座を実施するなど、情報提供、啓発に努めます。

<市民>

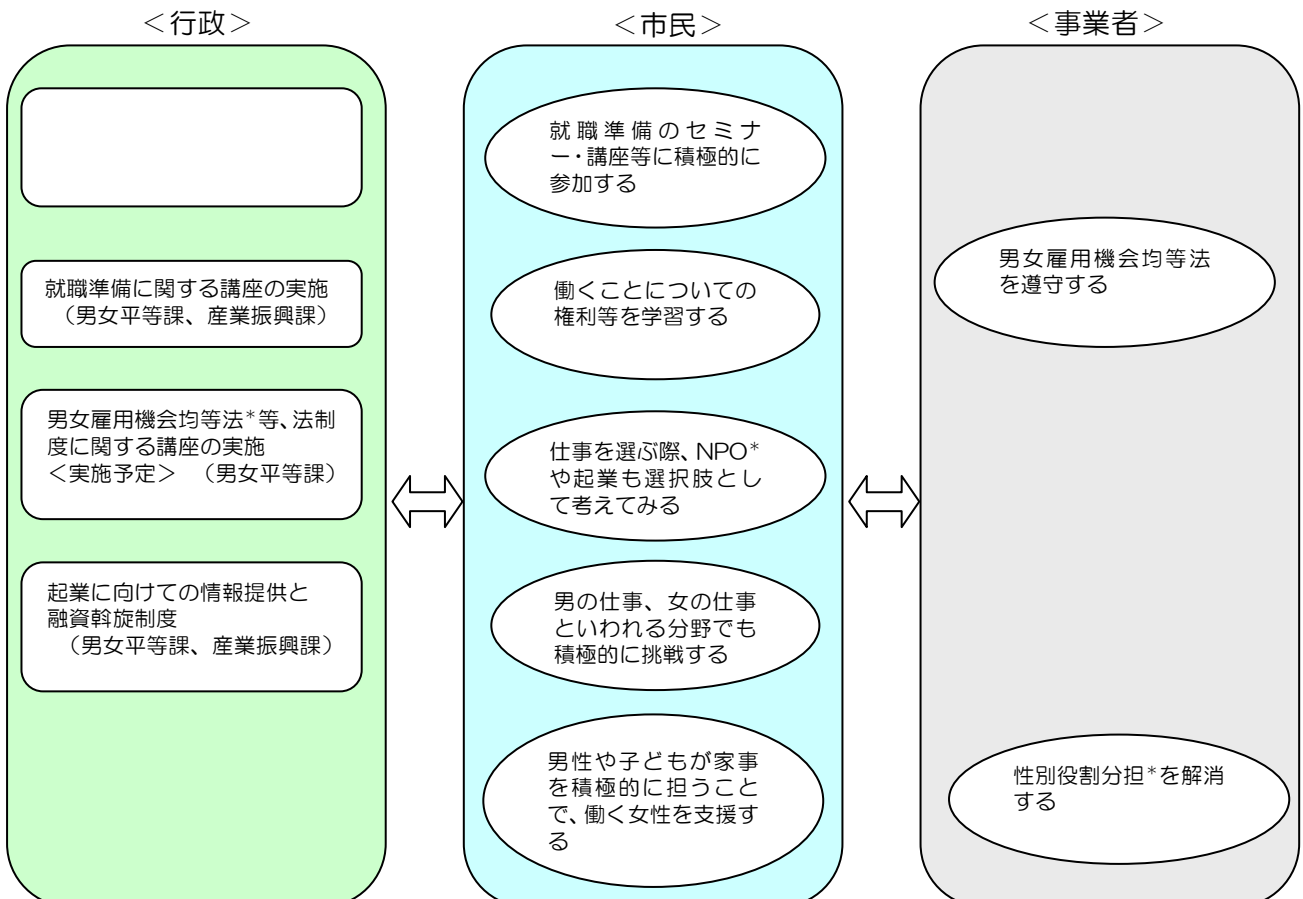
男だから、女だからという理由で、職業の選択や仕事への姿勢を決めていませんか。自分が望む働き方ができるように情報収集したり、周囲の人と働き方について話しあってみてはどうでしょうか。

<事業者>

職場で、適正な採用・評価・配置等が行われているか、見直してみましょう。また、市が提供する男女平等関連の講座等があれば積極的に利用しましょう。

施策・事業および行動提案

□ は行政の施策・事業、 ○ は行政・市民・事業者の行動提案



(2) 職場における男女平等の推進

<行 政>

情報提供や講座実施等を通じて、育児・介護休業*の取得促進に努めます。また、労働相談情報センターと連携し、啓発事業を充実させていきます。

<市 民>

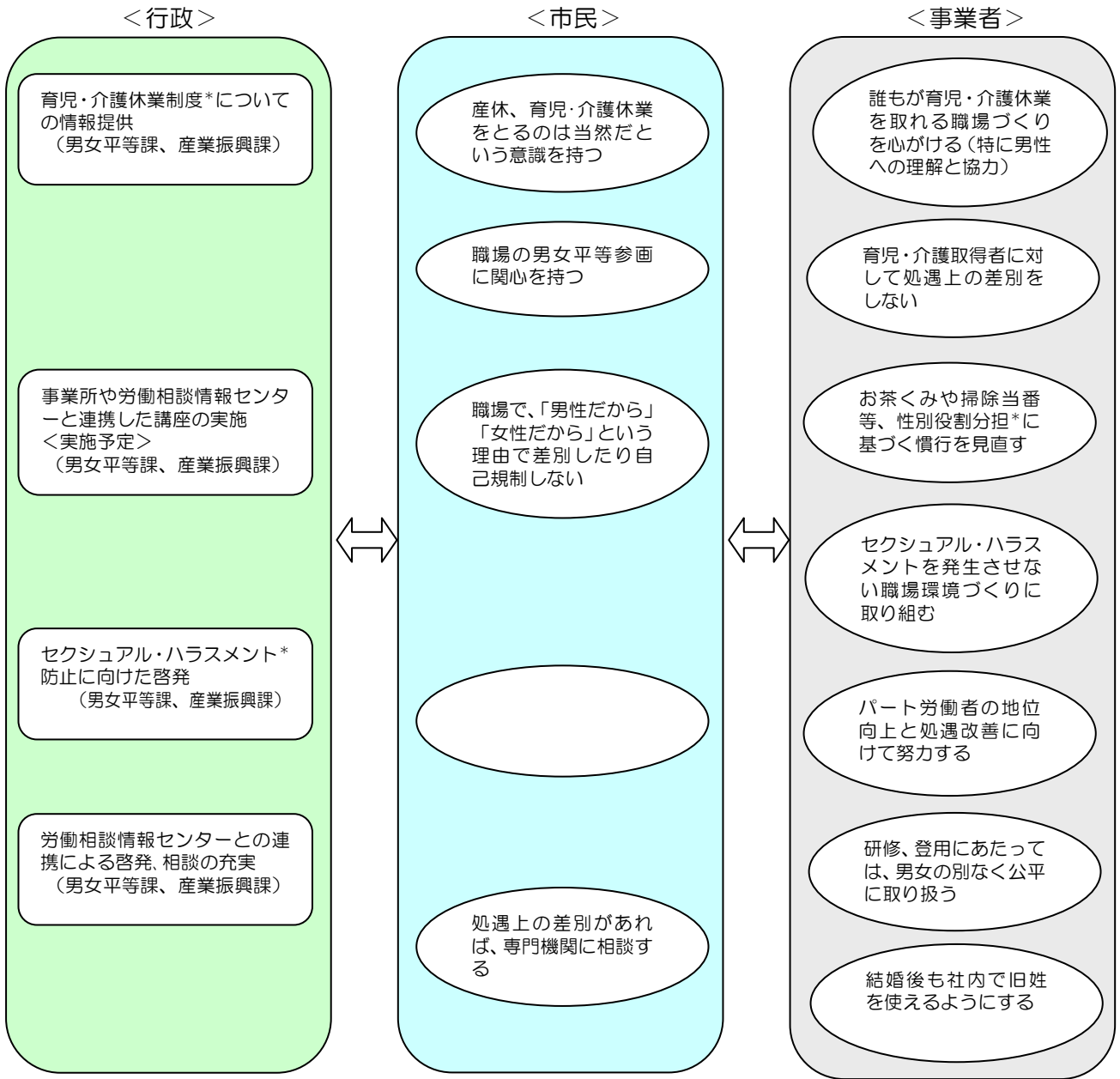
性別にかかわらず育児・介護休業をとることができるという意識を持ち、サポートしましょう。職場の人へも働きかけていきましょう。また、性別にかかわらずすべての人に家族的責任があるという意識を持ちましょう。

<事業者>

従業員、特に男性に対して、育児・介護休業制度がとりやすい職場環境をつくり、サポートしていきましょう。従業員が家族的責任を果たせるような就労時間（時間短縮、フレックスタイム制等）の設定も大切です。習慣と知っていることでも性別役割分担*意識に基づくものがないか、見直してみましょう。また、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）*を発生させない職場づくりに向け、市の提供する情報を利用したり、他の事業所での取組みを参考にしてみてもはいかがでしょうか。

施策・事業および行動提案

□ は行政の施策・事業、 ○ は行政・市民・事業者の行動提案



(3) 意思決定過程の参画促進

<行政>

男女平等をすすめている事業所の情報を事業者に提供することで男女平等の推進を図っていきます。

<市民>

女性であっても、責任ある仕事や地位に積極的に挑戦していきましょう。周囲も女性の活動を理解し、協力することが大切です。

<事業者>

男女がともに意思決定の場に平等に参加できるようにしましょう。研修や昇進の機会が性別にかかわらず平等に開かれているか見直してみましょう。

施策・事業および行動提案

□ は行政の施策・事業、 ○ は行政・市民・事業者の行動提案

