

男女共同参画社会へ向けての啓発誌

しまねの  
一人ひとりと一人ひとりの



## 特集 仕事と家庭の両立

「男女共同参画社会と育児・介護休業法」

中央大学法学部教授 広岡守穂

これからの働き方を考えよう

どうする？仕事と育児

どうする？仕事と介護

改正育児・介護休業法が全面施行！

●こんにちは あなたのまちの男女共同参画行政担当です！

●あすてらすからのお知らせ



あすてらす

# 仕事と家庭の両立

豊かで活力ある社会を築いていく上で、女性が社会のあらゆる分野に参画できることが重要となっています。これまで「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担意識が、私たちの中に当たり前のように浸透してきました。「女性が働く時代」と言われる中で、これまでと同じように育児や介護を女性が主になって担い続けることは、仕事も家庭も実りあるものになりたいと願う人たちにとっては大変困難なことと考えられます。

今号では、広岡守穂さんからいただいた「育児・介護休業法」の役割についてのメッセージや育児や介護に現場でかかわっている県内の特定非営利活動法人(NPO法人)の方からの声、「育児・介護休業法」改正のポイントを紹介します。家庭、職場あるいは社会全体で、仕事と育児や介護をどう両立させていくかということを考えてみましょう。

## 男女共同参画社会と育児・介護休業法

昨年11月、育児・介護休業法が改正された。改正の主な点は、不利益取り扱いの禁止、勤務時間短縮等の措置義務の対象となる子の年齢の引き上げ、などである。(詳しくはP6参照)安心して子どもを育てながら働くことのできる環境づくりに向けて、一歩前進したといえる。

しかし、働く人々がもっとも切実に求めている看護休暇制度の導入は、努力義務とされるにとどまった。三年後に予定される見直しで導入される可能性が高いとわたし自身は考えているが、それにしても、である。子どもが病気になっても親が当たり前のように仕事を休めないというのは、やはり悲しい。子どもは家でだれかが(つまり母親が)みているはずという考えがちらちらする。「男は仕事、女は家庭」が当たり前のこととされていた時代の影をひきずっているのだ。

仕事と家庭の両立に向けての歩みは、必ずしも速くない。ゆっくりしていると言わざるをえない。

さて、男女共同参画の観点からみた場合、仕事と家庭の両立をはかることはどんな意味を持っているのだろうか。

読者のみなさんは、そんなことはわかりきっていると言うかもしれない。

たしかに仕事と家庭をはかりにかけたら、だいたい家庭が割りにくっている。労働時間は長いし、単身赴任もざらにみられる。子どもが病気になったくらいで家に帰るのはおかしいという雰囲気がある。これまで日本の会社は、「あなたの一家が食べていけるだけの給料をあなたの夫に支払っている、だからあなたは安心して家庭を守ってほしい、そのかわりあなたの夫は後慮の憂いなく働かせてほしい」、という仕組みでやってきた。性別役割分業である。こんな仕組みのままだったら、いままでも家事育児を担ってきた女性たちはどうして安心して働くことはできない。

男女共同参画はこういう仕組みを変えようというわけである。構造改革である。どう変えるか。男女がともに働き、ともに家事育児を分担するようにする。そして女性の

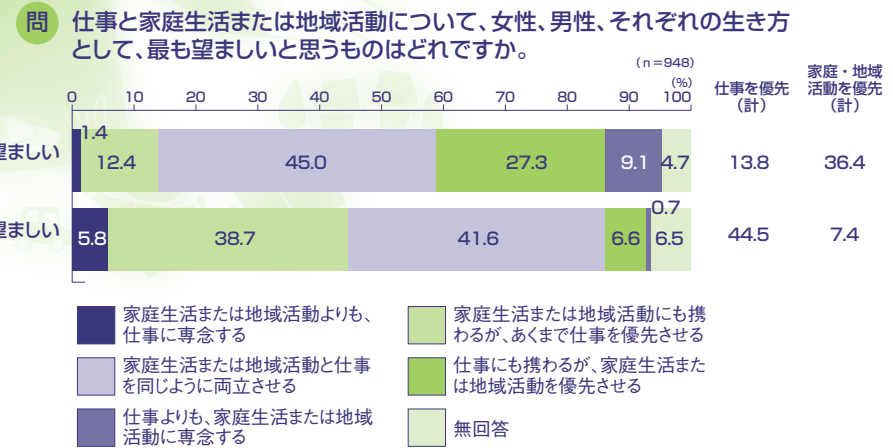
働く意欲を高め、その能力を存分に発揮できるようにする。これまで家庭に眠っていた優秀な人材を活用し、そのかわり(あけすけに言えば)凡庸なのに目一杯働かせていた人材を重要な仕事からははずすということである。つまりより生産性が高く、しかもよりゆとりのある経済システムをつくるということである。

しかし、いま述べたような議論は、現実の職場では残念ながら受け入れられない。それどころか逆に、職場では完全に男女平等にしている、それなのに、肝心の女性のほうが尻込みしているのだと本気で言い張る人が少なくない。

せっかく一般職から総合職への転換の門戸を開いても、手を挙げる女子職員はごく限られているし、能力を見込んで育てても結婚して子どもができれば結局退社してしまうケースが少なくないではないか、というわけである。日ごろから女性社員の働きぶりに不満があり、女性は責任感がうす

### 男女の望ましい生き方

女性、男性の望ましい生き方はともに「家庭・地域と仕事を同じように両立」が最も多く支持されていますが、その次には、女性の生き方では「家庭・地域優先」、男性の生き方では「仕事優先」が選ばれています。



資料：島根県「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」(平成12年)



【プロフィール】  
 広岡守穂 ●ひろおか・もりほ  
 1951年石川県生まれ。東京大学法学部卒業。専門分野である政治経済に限らず現代日本の社会現象に幅広い関心を持ち、子育て、夫婦関係などの家庭論のほか、最近では少子高齢化、NPO、男女共同参画に関心を寄せている。公職は、男女共同参画会議苦情処理・監視専門調査会委員、東京都男女平等参画審議会委員など。著書は「男だって子育て」(岩波新書)「妻が僕を変えた日」(フレーベル館)「わたしの自分育て」(講談社)「父親であることは哀しくも面白い」(講談社)「よくわかる自治体の男女共同参画政策」(広岡立美と共著、学陽書房)ほか多数。

### 中央大学法学部 教授 広岡守穂

いと実感しているらしい。こういう人たちは男女共同参画をすすめるための措置は企業の負担増でしかないと不満を持ち、女性の登用をすすめたら企業の生産性が下がると本気で心配している。

会社の管理職や男性社員がどうしてそう考えるかという、女性が自発的に自分の生き方を選んでいているかというからである。しかも悪いことに、その背景には子育てについての昔からの根強い思い込みがある。つまり、男たちのほとんどは、そもそも家で可愛い子どもたちに囲まれていて、女性は根本的にはハッピーであるにちがいないと頭から決めつけている。あなたの夫は、まさか子育て中のあなたが、このままでは自分はひからびてしまいそうと悶々としていたなどは、夢にも思っていないのである。

百歩譲ろう。なるほど女性たちは自発的に生きているかもしれない。しかしそれは安い商品と高い商品を目の前に並べられたら、だれでも自発的に安いのを買うのと似ている。

人は買い物するときだけでなく、自分の生き方を選ぶときでも、与えられた社会制度を自分にとっていちばん合理的に利用しながら生きるものである。責任ある仕事について帰宅時間が遅くなると子どもの面倒をみる人がいなくなるとか、夫が家事育児にまったく手を貸そうとしないといった事情があったら、どんなに優れた能力をもっていても働く意欲が損ねられるのはごく当然である。彼女は意欲や能力がないのではない。合理的な選択をしただけなのである。

一見平等にみえても、実は男性と女性に用意されている合理的な生き方は同じではない。だから女性の平均の所得は男性の約60%、管理職に占める女性の比率は5%あるかないかという不平等が一向に改善されないのである。こういう仕組みを公平とは決していわない。

男女共同参画の視点から見たら働く現場は矛盾だらけである。保育所に預けている子どもが熱を出したら、連絡はまず100%

母親になされる。その母親は子どもがいることを内緒にしてパートで働いていたりする。こういうときに備えてわざわざパートの働き方を選んだかもしれないのに、しばしば子どものために仕事を早退すると、明日から来なくてもいいと言われるだろう。フルタイムで働いている夫だったら、風当たりこそ猛烈に強いだろうが、クビになることはないだろうに。

こういう矛盾は少しずつなくしていかなければ、女性が男性と同等に能力を発揮する機会とは与えられない。仕事と家庭の両立が必要とされる所以である。そのもっとも重要な法制度が育児・介護休業法なのである。



# これからの働き方を考えよう

どうする？  
仕事と育児

## 〈男女共同参画社会〉ってなに？

NPO法人しまね子どもセンター 事務局長 中田朋子

子どもたちの問題がメディアを賑わし始めてから何年になるだろう。これからも表面化しつづけるであろう子どもの問題は、本当はおとなの問題なのだということを、私たちおとなは認識しなければならない。

最近、保育園や学童保育、児童館などで自分を発散させている子どもたちが増えているというデータがある。親が迎えにきた途端、いい子になるという。その子にとって家庭は安心できる場所ではないのだろうか。それはなぜ？

男性が、家庭人であることを忘れてしまうほど働いている日本社会で、女性も男性と肩を並べて働き、働くことで家庭人という枷から逃れようとしているのではないかと。そして、その間からすっぽりと落とされてしまった子どもたちにとって必要な施策がエンゼルプラン。いわば、働きすぎの現状を肯定した上での対症療法でしかない。そしてそこには、延長保育を支える保育士もまた家庭人である可能性への配慮はない。

今年1月、オランダに行く機会を得た。オランダはパートタイム経済の国といわれている。1996年に労働時間差差別を禁止する法律が導入され、フルタイム労働とパートタイム労働の差別が消滅した。ワークシェアリングによるフルタイムの法定労働時間は1週間36時間。育児、疾病ケア、高齢者ケア、自分自身のケアなど自分の事情に合わせて、働き方を変えることができる。仕事と家庭のバランス、仕事と人生のバランスをそれぞれが選択することが可能になっている。

日本社会の中で、子育てを家族だけに押し付け始めたのはいつからだったのか。私たちは戦前の教育に対する反動から、「子どもは国の宝」という概念まで葬り去ってしまったのかもしれない。今、男女共同参画社会としてめざすべきは、男も女もおとなも子どもも、一人ひとりが大切にされる住みやすい地域を、みんなで一緒に作っていくことなのだと思う。そういう地域の中でこそ、「社会の宝」である子どもたちはのびのびと育っていくのではないだろうか。そのためには、お金や物に価値を置いて今の私たちの意識を変えること、本当の豊かさについての問い直しが迫られている。

子育てや介護は誰がするか、あるいは誰にしてほしいかは女性と男性でも意識のズレがあるようです。

女性も男性も一緒になって仕事、育児、介護に参画していくために、その必要性和これからの働き方を考えてみましょう。

どうする？  
仕事と介護

## 地域に市民力(福祉力)をつけよう ～NPO活動現場の視点～

NPO法人穂なみネット21 理事長 渡部直樹

「介護」を男女の「仕事」との両立からみる視点があります。しかし、NPO活動現場からみれば、すでに島根は、「男女で協力して介護をしよう」と考えている状況ではない、あるいはその域を超えているのではないかと感じています。なぜならば、島根の場合、急速な高齢化と過疎、集落崩壊、限られた地域資源、老老介護などの現状を見るに付け、介護する人を誰にするかなどと選んではいけないのです。相談に行けば即介護保険サービス、在宅サービスからやがて施設入所です。たいていの人は身内が要介護状態になったとき初めて「介護」を考えるわけですが、立ち止まることはできず、この流れに身を任すしかないのです。介護保険や施設入所が悪いと言っているわけではありません。考えるために立ち止まることのできない、あるいは手遅れの状況が無機質な「地域」と「介護」を作り上げていくことになる、そんな危機感があるのです。

「介護」される人にとっても、する人にとっても人生の大切な一部分であるのに、この期間をお互いじっと流れに身を任す社会の仕組み。これではお互いの人生が淋しいものと思います。私たちの活動の中でも家族の方の言動が淋しいときがあります。すでに地域には物事に向き合って考える時間も力もなくなっているのではないだろうかと思わされます。

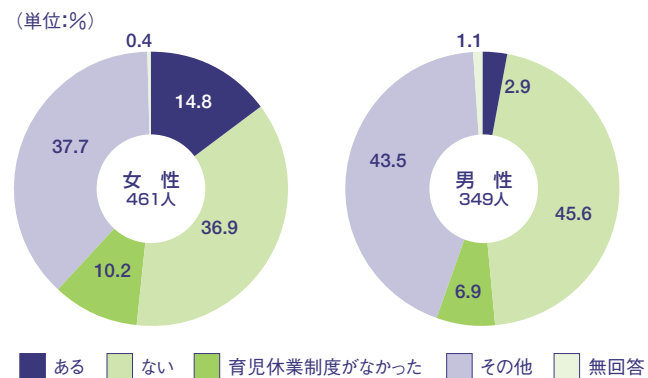
「市民力」「福祉力」という言葉があります。行政サービスに依存するだけでなく、地域住民で課題解決できる力がどれくらいあるかということです。新たな地域資源を創ろうという作業から生まれています。また、そこになんらかの形で関わることによって自分で考えたり感じたりができるようになります。それは、市民としての自覚により地域社会の受身にでなくなることができるからだと思います。

私自身、サラリーマンをしていた頃、痴呆の父を介護した経験があります。しかし何も知らず、知ろうとせずまったく社会に対して受身でした。しかし日本もすでに措置制度から自己責任の時代へ変わっており、介護や育児など、男女関係なく個々の価値観に委ねられるべきではないかと思っています。それぞれが自己責任において自立(自律)を意識し、個々で必要と思えば男女、夫婦、家族、地域など協力し合う時代なのです。

一朝一夕で地域における「市民力」「福祉力」も構築されませんが、まずは試行錯誤の実践をする勇気をもつ市民と地域であるかどうか「介護」課題をはじめとするこの高齢社会をよりよいものに変えてくことのできる要素だと思います。

### ●育児休業の取得経験

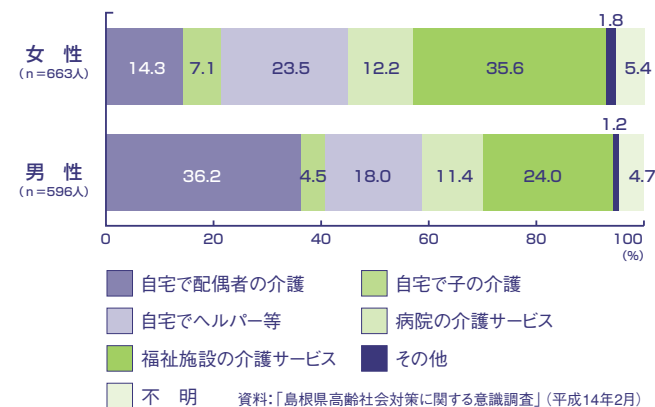
男性よりも女性の方が取得率が高く、全体としても、「ある」と回答した人の割合は高いとは言えない状況です。



注) 子どもがおり、妊娠中(配偶者の妊娠中)に働いた経験のある回答者のみ。  
資料:「島根県少子化に関する意識調査」(平成11年)

### ●高齢期に希望する介護 [40～64歳]

高齢期の介護のあり方については、男性では「自宅で配偶者の介護を受けたい」の割合が最も高く、女性では「福祉施設の介護サービスを利用したい」、「自宅でヘルパーなどの介護サービスを利用したい」などの公的なサービスの利用を望んでいます。



資料:「島根県高齢社会対策に関する意識調査」(平成14年2月)



森林ボランティアによる枝打ち作業

#### ◎NPO法人しまね子どもセンター

しまね子どもセンターは、島根県内の子どもたちが豊かな「子ども時代」を満喫し、自立した大人に育つ環境づくりを目的としているNPO法人です。「子どもの権利条約」の精神をベースに、子どもたち自身が発信する活動のサポートや、子どもとかわるおとなのための学習、子どもが生の舞台芸術と出会う機会づくりなどの活動を進めています。

TEL (0854) 82-5111



世代間交流事業～ぼたん鍋をつくろう～

#### ◎NPO法人穂なみネット21

「高齢社会のよりよいまちづくり」が目標です。自立した市民であることを意識し、小さくとも自分たちが「できること」へ取り組むことを心掛けています。大東町を中心とした小さな高齢者向けサロン活動からスタートし、「出会い」と「求め」に応じるままに活動分野も地域も拡大してきました。財政的基盤は脆弱ですが、広域での有機的ネットワークが誇りです。こつこつと「人財」を貯めてきています。事業については、HPにて常に公開することを心がけています。是非ご覧ください。

ホームページアドレス <http://honami-net.com/>  
TEL (0854) 43-4939

# 改正育児・介護休業法が全面施行!

～平成14年4月1日施行～

少子高齢化が予想以上に急速に進んでおり、国立社会保障・人口問題研究所では2050年には出生数が現在の約半分の67万人になると推計しています。少子化の進展は、労働力人口の減少等、将来の我が国の社会経済に広く深刻な影響を与えられているとされています。

少子化の進展の背景の一つとしては、仕事と子育ての両立の負担感の増大が指摘されており、これに対し、国の施策として、仕事と子育てを両立しやすい環境をさらに充実するため「育児・介護休業法」を改正したものです。

改正のポイントは、次表のとおりで、現在、各企業に改正法に沿った就業規則の早急な整備を呼びかけています。

## 改正育児・介護休業法のポイント

	事項	改正後	改正前
1	育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする不利益取扱い	解雇その他不利益な取扱いを禁止	解雇を禁止
2	育児又は家族介護を行う労働者の時間外労働の制限	1か月24時間、1年150時間を越える時間外労働を制限	規定なし
3	勤務時間の短縮等の措置義務の対象となる子の年齢の引上げ	義務…3歳未満の子 努力義務…3歳以上小学校就学前まで	義務…1歳未満の子 努力義務…1歳以上小学校就学前まで
4	子の看護のための休暇の措置	努力義務	規定なし
5	育児又は家族介護を行う労働者の配置	転勤に際して育児や介護の状況に配慮すべき義務	規定なし
6	職業家庭両立推進者	選任について努力義務	規定なし
7	仕事と家庭の両立についての意識啓発	国による支援措置	規定なし

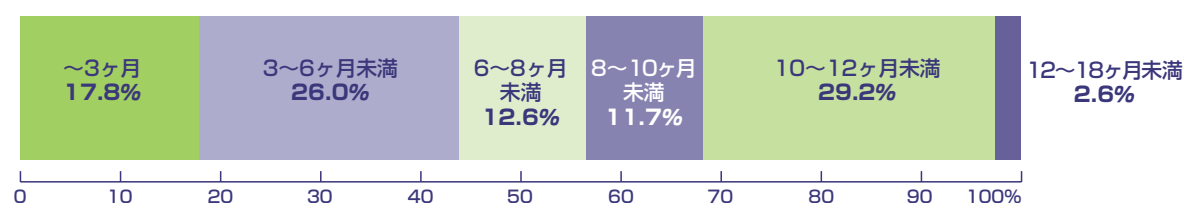
## 島根の育児休業取得の現状は?

### ■出産者に占める育児休業取得者の割合は77.4% (女性)

平成13年10月島根労働局雇用均等室が実施した従業員30人以上の事業所を対象にしたアンケート結果によると、育児休業制度について9割の事業所が規定化しています。また、出産した女性の77.4% (451名) が育児休業を取得しており、休業期間は「10ヶ月から12ヶ月」が最も多く29.2%、次いで「3ヶ月から6ヶ月未満」が26.0%となっています。(図1)

男性の育児休業取得者は、7名となっており、まだまだ少ない状況です。

●図1 育児休業取得者の休業期間



(図1、2は平成13年10月育児・介護休業制度等に関するアンケート結果から)

## ●主な改正点は?

### ■育児・介護時間の確保のための「時間外労働の制限の制度」を新設

この制度は、育児・介護のために労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月24時間、1年150時間以上の時間外労働をさせてはならないとする制度で、男女共通の制度として新設されたものです。時間外労働を総枠で一定時間以内に制限することにより、育児や介護のための時間を確保しようとするものです。

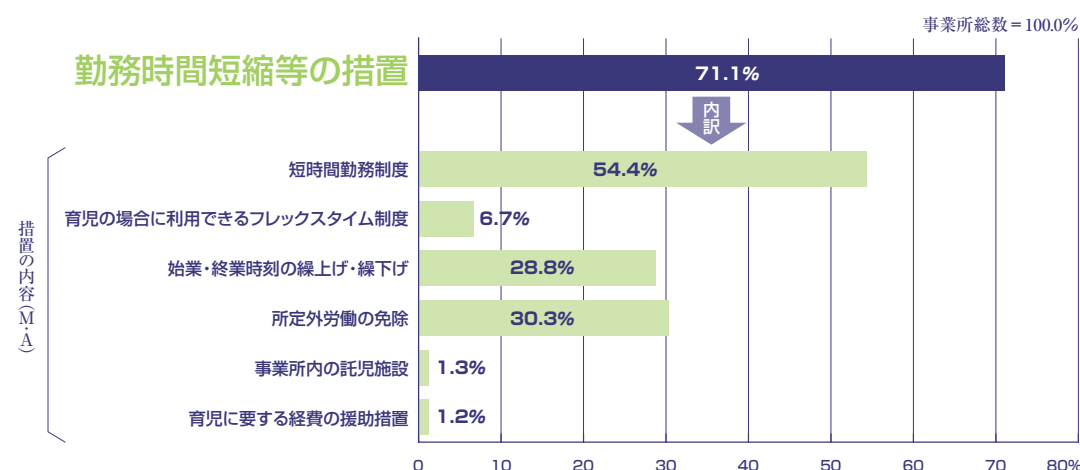
### ■勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢を3歳未満までに引き上げ

育児のための勤務時間短縮等の措置とは、育児休業制度のほか、事業主に導入が義務づけられている措置です。この措置として、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「所定外労働の免除」「託児施設の設置運営等」が示されており、このうち事業主は少なくとも一つの措置を導入することになっています。今回、この措置義務の対象となる子の年齢が1歳から3歳に引き上げられました。

これまで、この制度は育児休業と同じ1歳までの措置義務であったため、1歳まで育児休業を取得した場合は利用ができなかったものでしたが、今後は休業に引き続き、最長で子が3歳になるまでこの制度を利用できることになり、より仕事と育児が両立しやすくなりました。

勤務時間短縮等の措置については、上記アンケート結果によると71.1%の事業所で導入しており、導入している制度の内容(複数回答)をみると、「短時間勤務」が最も多く54.4%、次いで「所定外労働の免除」が30.3%となっています。この制度を導入している事業所の7.1%で利用者が出ています。(図2)

●図2 育児のための勤務時間短縮等の措置の導入状況



### ■子の看護のための休暇制度の導入

子の看護のための休暇制度については、仕事と家庭を両立するために女性労働者が最も必要とする制度となっており、今回の改正法に盛り込まれたものです。事業主に対して、小学校就学前の子の看護のための休暇制度の措置を講ずるように努めることが義務づけられました。

子の看護のための休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別のものとして与えられるものです。

### ■その他、育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする解雇その他不利益取扱いをすることの禁止、労働者の配置への配慮義務などを盛り込んでいます。

### ■これらの措置は、いずれも男女労働者が利用できるものとなっており、父親の育児休業の取得の奨励や職場優先の企業風土の改善もあわせて取り組んでいます。

●育児・介護休業法に関するお問い合わせは、

**島根労働局雇用均等室**

〒690-8532 松江市東朝日町76  
TEL (0852) 31-1161 FAX (0852) 31-1505



# こんにちは あなたのまちの男女共同参画行政担当です!

## 島根町町民生活課

TEL(0852) 85-3113 FAX(0852) 85-3432

島根町では、各種の活動において女性がますます大きな役割を果たしつつありますが、地域の会合や公的な委員会等における女性の参加と発言力は、必ずしも充分とは言えない状況にあります。

女性の参加は基本的には、当事者である女性の自覚と男性の理解・協力が欠かせませんが、当町ではまだ「男は仕事、女は家事」といった性別役割分担意識や昔からの慣習が根強く残っていると思われ、職場、家庭、地域などいろいろな場において、これから理解を深める目的で啓発活動、学習会、研修会を計画し、広くその見直しを呼びかけていこうと思っています。

当町は、平成13年9月に「島根町第3次総合計画」(輝きまね21世紀プラン)を策定しました。この計画の中に女性の参画に関する啓発、学習会を行うとともに、各種会合、活動等において女性の参画を促進する。そして、各種委員会、審議会等について女性委員の割合を数値目標として設定して女性の参画率を高めることなど、男女共同参画行政を体系的に推進するため「男女共同参画行動計画」を策定することとしております。

一方では、先日松江・八束相談業務相互支援ネットワーク会議に参加しましたが、パートナーからの暴力(ドメスティック・バイオレンス)について、島根県の相談件数は全国と比較すると少ない方であり、その原因としては、いまだ根強く残る封建的な考え方のためではないかとのことから、平成13年10月施行となったDV防止法「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」をもっと広く広報等で周知していこうと考えています。

今後、担当窓口の充実や、職員の専門的な研修への参加、推進体制を検討しながら、男女共同参画社会の実現に向けて努力していきたいと思えます。



私たちが担当スタッフです

## 瑞穂町総務課

TEL(0855) 83-1121 FAX(0855) 83-0165

瑞穂町における女性政策担当課は、平成11年度から総務課が担当し、現在、男女共同参画行動計画の策定に向けて検討を進めています。

### ◎「あすてらすお届け講座」の開催がきっかけになりました

平成12年度、夏期町民大学に併せて「お届け講座」(男女共同参画社会を目指して～家族・地域が抱える課題～)を開催しました。婦人会の積極的な参加もあって、118名の参加があり、このことが町民の関心、気運を高めることにつながっていきました。

### ◎男女共同参画女性懇話会を設置し、女性の意見を聴きました

平成13年1月に、女性の視点から男女共同参画を考えようと、生活相談員、農協・商工会女性部、PTAや保育研究会などで構成する12名の女性で瑞穂町男女共同参画女性懇話会を設置しました。「女性の立場から、家庭・地域・職場などあらゆる機会を通して日頃から感じている社会の不合理について意見を述べる」、「女性が自立し、その個性や能力を十分に発揮できる住み良い環境づくりについての提言をする」ことを目標に、まず、委員自ら、日常生活上の課題に「気づく」ことから始めました。課題の発掘や、望ましい改善のあり方について論議、検討を重ね、委員自身が視野を大きく広げ、町を、自分を見つめる機会にもなりました。

平成14年度は、懇話会での提案を基に、男女で構成する計画策定委員会を設置し、具体的な行動計画を策定していく予定です。

### ◎公民館女性学級では、新たな組織づくりを進めています

これまで女性の場合、とかく既存の団体を活用した活動が主となっていました。新たなネットワーク形成のためにも、やる気のある女性を行政が育成していくことも、今後の課題にあげられます。女性学級では、学級としての独自の会員を募集し、少人数ながらも自発的に学ぶ姿勢を大切に、趣味や関心事などから環境学習、政治学習につなげて活動をしています。活動に興味のある人の育成に力を入れ、また自己啓発の場として、新たな組織づくりへの道を模索しています。



「あすてらすお届け講座」(平成12年7月24日)

## あすてらすからのお知らせ

### ●啓発誌第9号掲載分で誤りがありましたので、お詫びして訂正します。

P4 「配偶者控除と配偶者特別控除の問題点②総収入金額(年収)が800万円の場合」の図

妻が専業主婦の場合  
の税金計算式

(誤)  $330万円 \times 10\% + 232万円 \times 20\%$   
**33万円 + 31.2万円** → (正)  $330万円 \times 10\% + 156万円 \times 20\%$   
**33万円 + 31.2万円**



## 島根県立女性総合センター

# あすてらす

〒694-0064 大田市大田町大田イ236-4 (JR大田市駅西隣)

TEL (0854) 84-5500(代) FAX (0854) 84-5589

ホームページアドレス <http://www.asuterasu.pref.shimane.jp/>

### 利用のご案内

(( 誰でも気軽に利用できます! ))

- 開館時間/9:00~19:00 (貸し出し施設については21:00まで)
- 休館 日/毎週月曜日・国民の祝日、年末年始(12月29日~1月3日)