

男女共同参画社会へ向けての啓発誌

しまねの 女と男 ひとひと

第27号



特集

「男女共同参画に関する
県民の意識・実態調査」
概要速報結果 2

●島根県における男女共同参画の現状 6

誌上講座

均等法は働き方をどう変えたか
～その到達点と課題
中野麻美さん(弁護士、NPO法人派遣労働ネットワーク理事長) 7

平成21年度企業トップセミナー

経営戦略としての ワーク・ライフ・バランスの効力を探る

近年、少子高齢化の進行する社会情勢の中で、職場においては、働く人の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を図ることが個人の職業生活の充実はもちろん、企業の発展にもつながる取組として注目を浴びる時代となっています。不況の続く今こそ、本セミナーで経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスの取り入れ方のヒントをつかみましょう。

日時 — 平成22年1月25日(月) 13:30~16:00 場所 — サンラポーむらくも 瑞雲の間(松江市殿町)

プログラム

講演

経営戦略としての ワーク・ライフ・バランス

なべ やま しょう こ
講師/ 鍋山祥子さん
山口大学経済学部准教授



座談会

平成の大恐慌

あなたの会社は今をどう乗り切るか

コーディネーター 澤 ^{さわ}アツ子さん 島根大学男女共同参画推進室室長
パネリスト 千家 ^{せんげ}充伸さん 株式会社山陰合同銀行取締役人事部長
陶山 ^{すやま}秀樹さん 島根経済同友会代表幹事・島根電工株式会社代表取締役社長
来海 ^{きま}晶子さん 山陰総業(有)取締役
コメンテーター 鍋山 ^{なべ}祥子さん 山口大学経済学部准教授

●定員/100名 ●参加費/無料 ●申込方法/電話またはFAX等①事業所名、②参加者名、③住所、④電話番号をお知らせください。

●申し込み・問い合わせ先

島根県経営者協会 〒690-0886 松江市母衣町55番地島根県商工会館4階 TEL:0852-21-4925 FAX:0852-26-7651

主催/島根経済同友会(環境福祉委員会)・社団法人島根県経営者協会 共催/島根県・財団法人しまね女性センター・財団法人21世紀職業財団島根事務所 後援/島根労働局

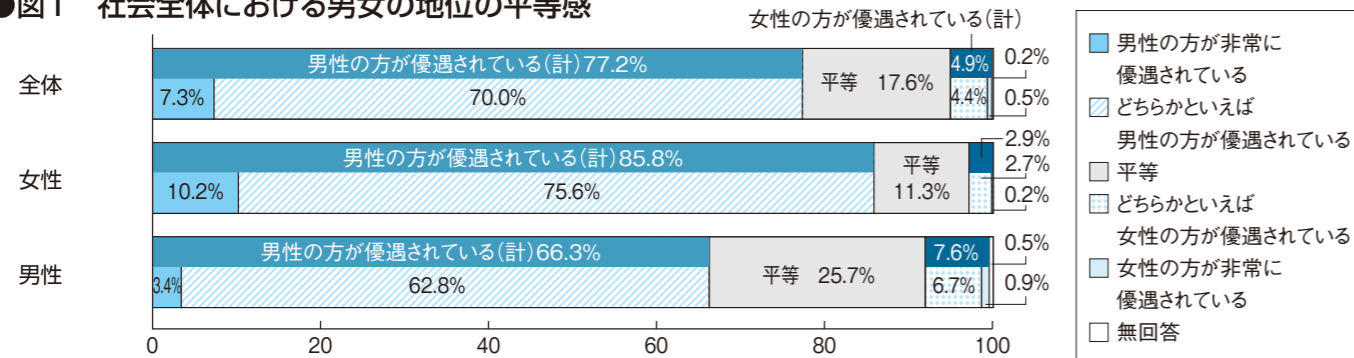
「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」 概要速報結果

島根県では、施策を一層充実させるとともに、来年度策定する計画の基礎資料とするため、5年ぶりに「男女共同参画に関する意識・実態調査」を行い、992名（女性550名、男性436名、不明6名）の方から回答をいただきました。その主な結果について速報でお知らせします。

1 ● 男女の地位の平等感

社会全体としては、「男性が優遇されている」と考える女性が85.8%と高いのに比べて、男性は66.3%で、男女で意識の差が大きくなっています。

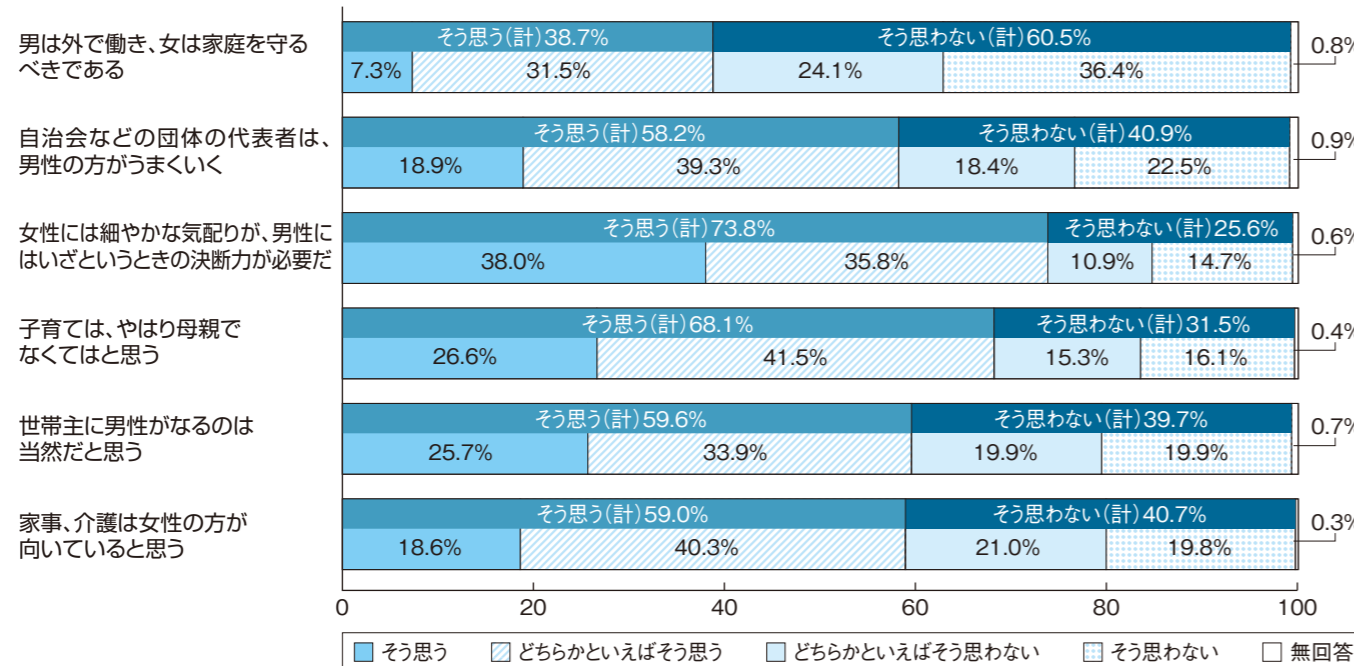
●図1 社会全体における男女の地位の平等感



2 ● 男女の役割等に関する意識

典型的な性別役割分担意識を示す「男は仕事、女は家庭」については6割が否定的ですが、それ以外はいずれの質問についても半数以上が性別役割に肯定的で、特に「女性は気配り、男性は決断力」、「子育ては母親」への肯定割合が高くなっています。

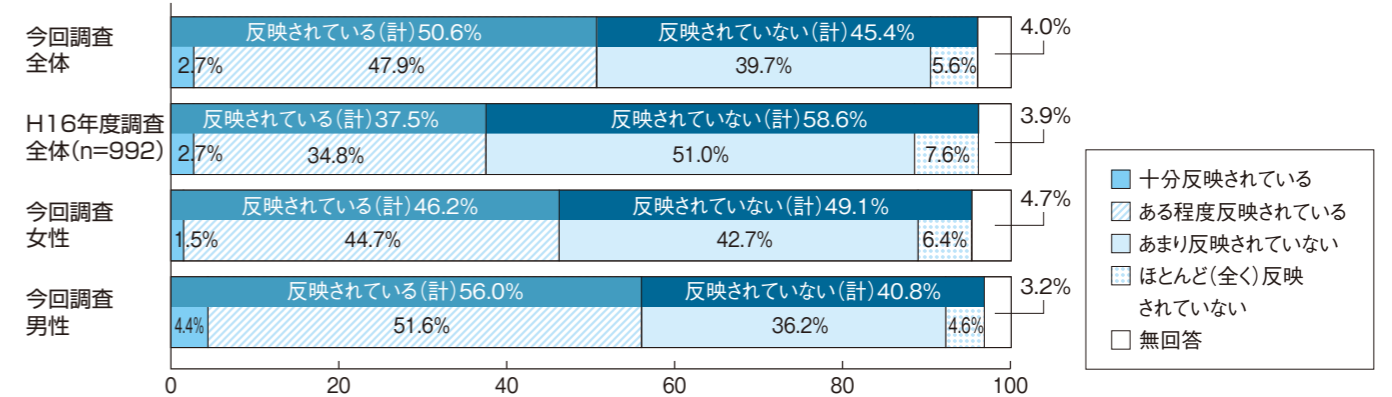
●図2 性別役割分担に関する意識



3 ● 女性の意見の反映度

県の政策に女性の意見が反映されていると感じている人は、前回調査よりも増えて半数に達しましたが、女性の場合は「反映されていない」と感じる人の割合の方が「反映されている」と感じる人の割合より高くなっています。

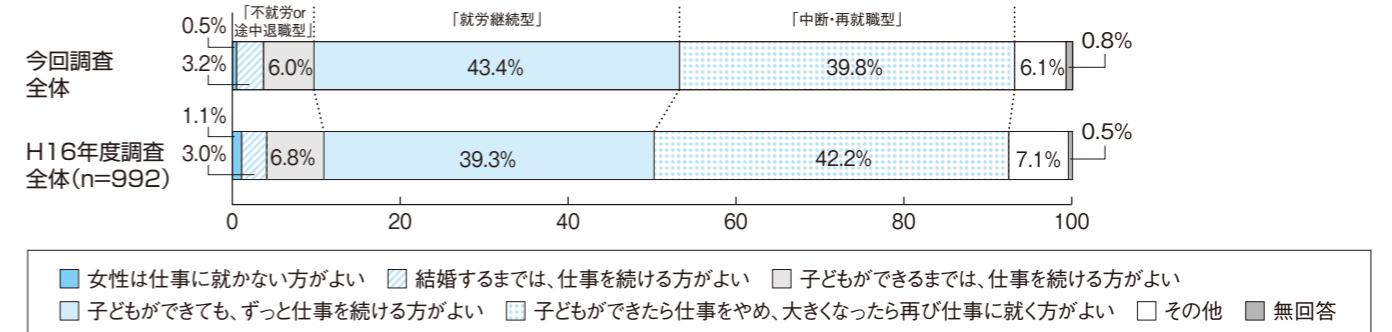
●図3 県の政策への女性の意見の反映度



4 ● 女性の就業パターン

前回調査よりも「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」とする「就労継続型」の割合が高くなり、「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事に就く方がよい」とする「中断・再就労型」の割合と逆転して、最も支持が高くなっています。

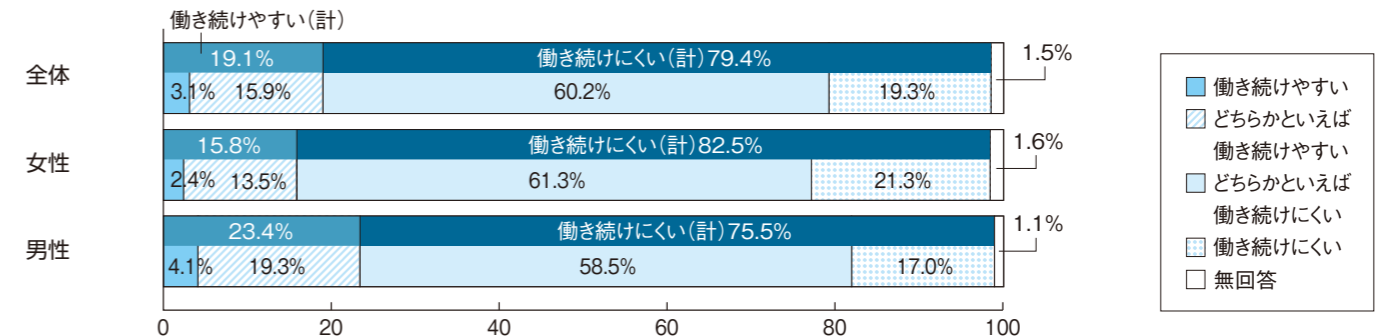
●図4 女性と仕事について



5 ● 女性の働き続けやすさ

女性は働き続けにくいと考える人はほぼ8割にのぼり、男性よりも女性の方がそう考える人の割合は高くなっています。

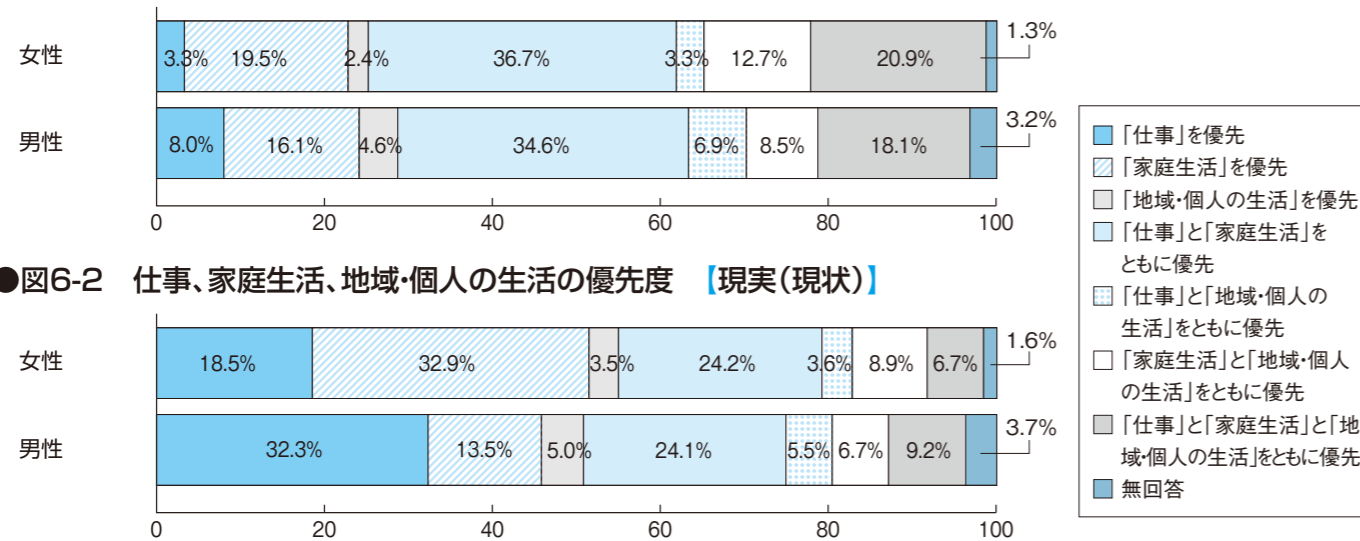
●図5 女性の働き続けやすさ



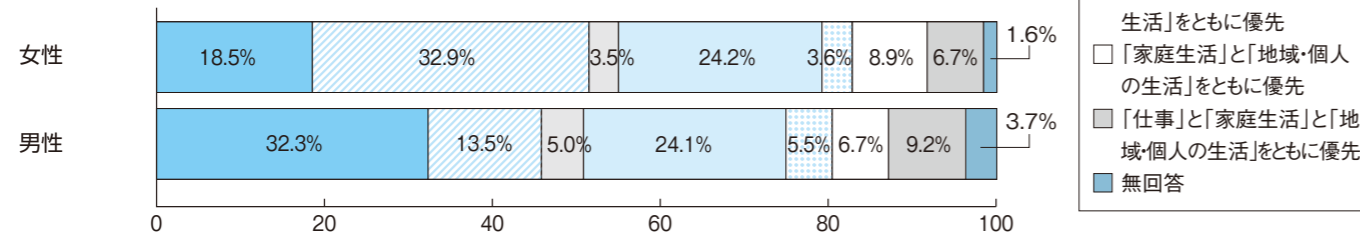
6 ● 仕事、家庭生活、地域・個人の生活のバランス

希望としては、男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先したい」人の割合が最も高く、現実として、女性は家庭生活を優先、男性は仕事を優先する人の割合が最も高くなっています。

●図6-1 仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度 【希望】



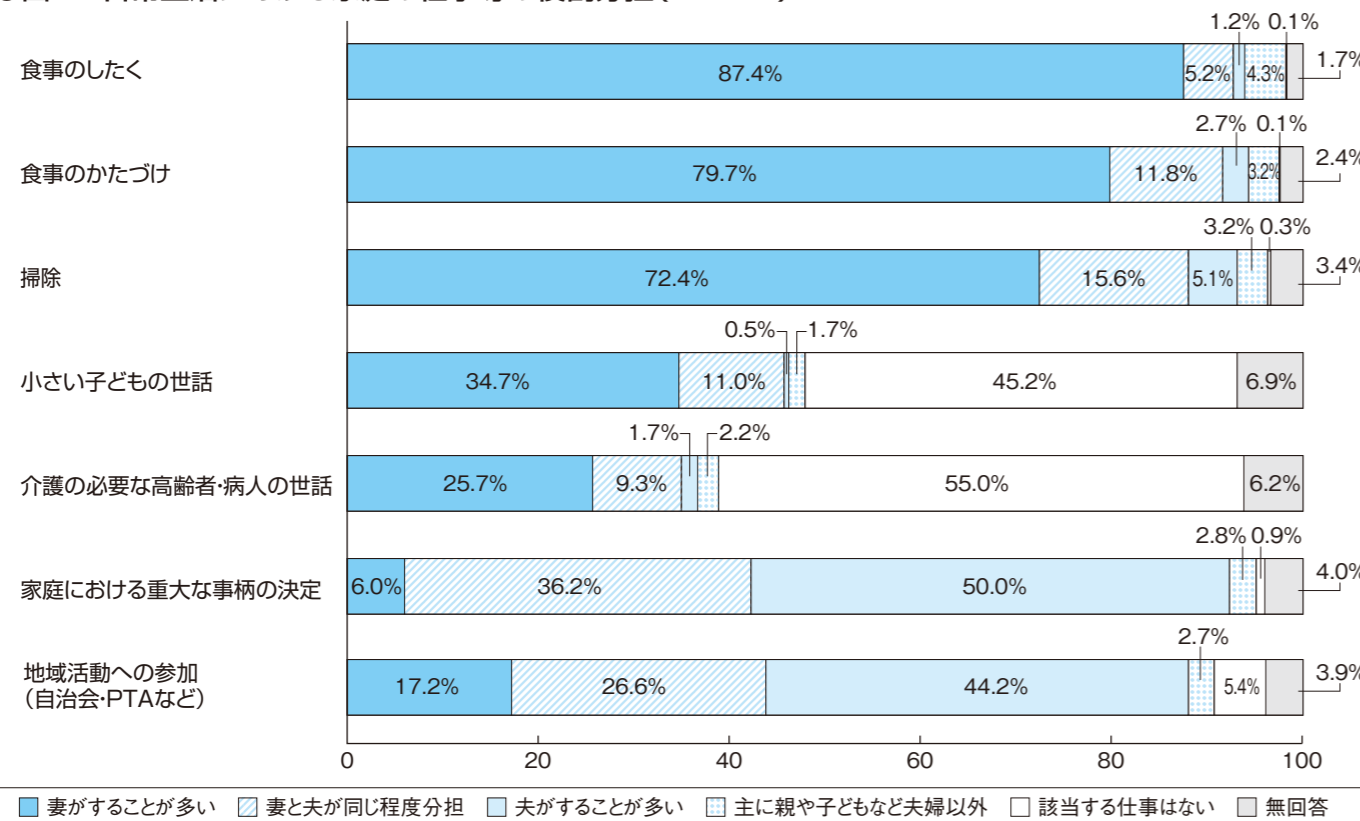
●図6-2 仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度 【現実(現状)】



7 ● 日常生活での家庭の仕事等の役割分担

家事・育児・介護などの家庭の仕事は、「該当する仕事はない」場合を除いてすべて妻がすることが多くなっています。その一方で、家庭内の重大な事柄の決定では夫が半数を占め最も多くなっています。

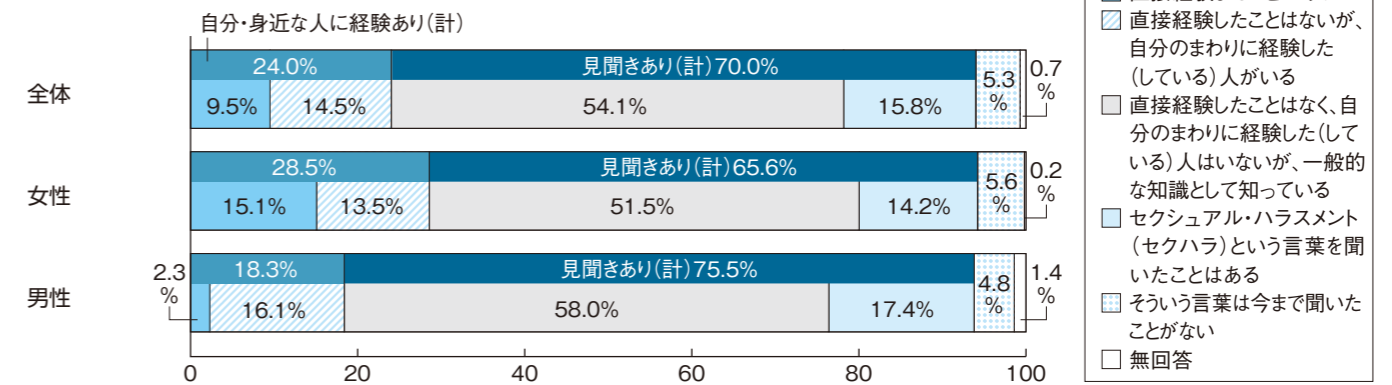
●図7 日常生活における家庭の仕事等の役割分担(n=744)



8 ● セクシュアル・ハラスメントの被害経験

セクシュアル・ハラスメントの被害を直接経験したことがある女性は15.1%にのぼり、自分や身近な人の被害経験のある人は全体としても24.0%にもなっています。

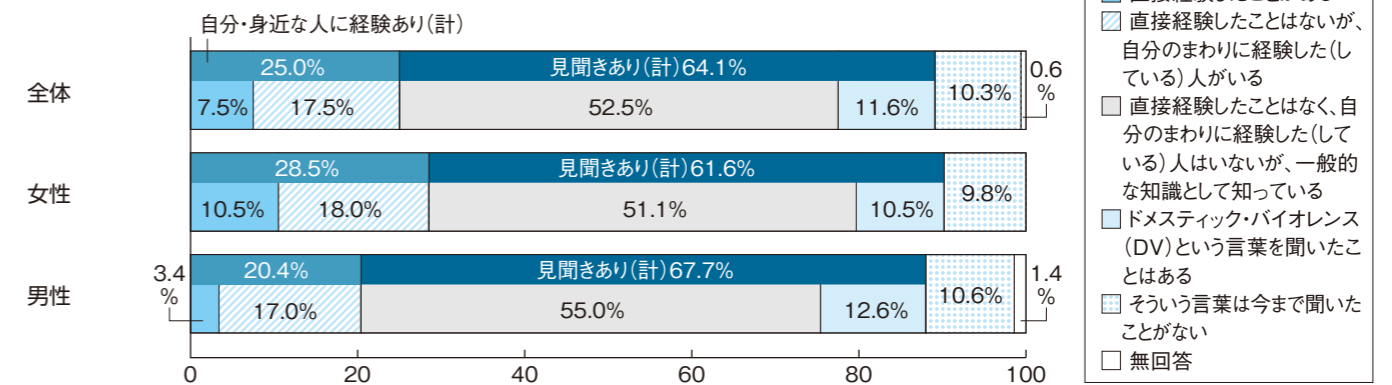
●図8 セクシュアル・ハラスメントの被害経験



9 ● ドメスティック・バイオレンスの被害経験

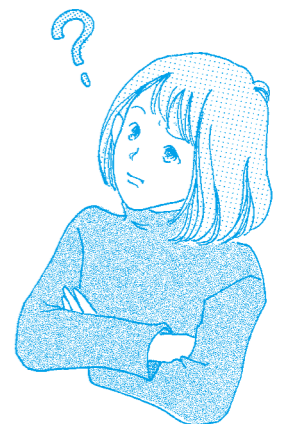
ドメスティック・バイオレンス(夫や恋人からの暴力)の被害を直接経験したことがある女性はおよそ10人に1人(10.5%)に達し、全体の4人に1人(25.0%)が自分や身近な人の被害経験があると述べています。

●図9 ドメスティック・バイオレンスの被害経験



調査結果からは、男女共同参画に関しては意識は着実に進んでいる面も見られますが、実態がともなわないことなど、今後取り組むべき課題が見えてきています。結果の詳細は、平成22年3月末に公表する予定です。この調査結果を踏まえて、男女が性別にとらわれず個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現のため、有効な施策を検討したいと考えています。

■詳細をお知りになりたい方は、下記宛にご連絡をお願いします。
財団法人しまね女性センター(担当:小川)
〒694-0064 島根県大田市大田町大田イ236-4
tel:0854-84-5514 fax:0854-84-5589
e-mail:asu-08@asuterasu.pref.shimane.jp

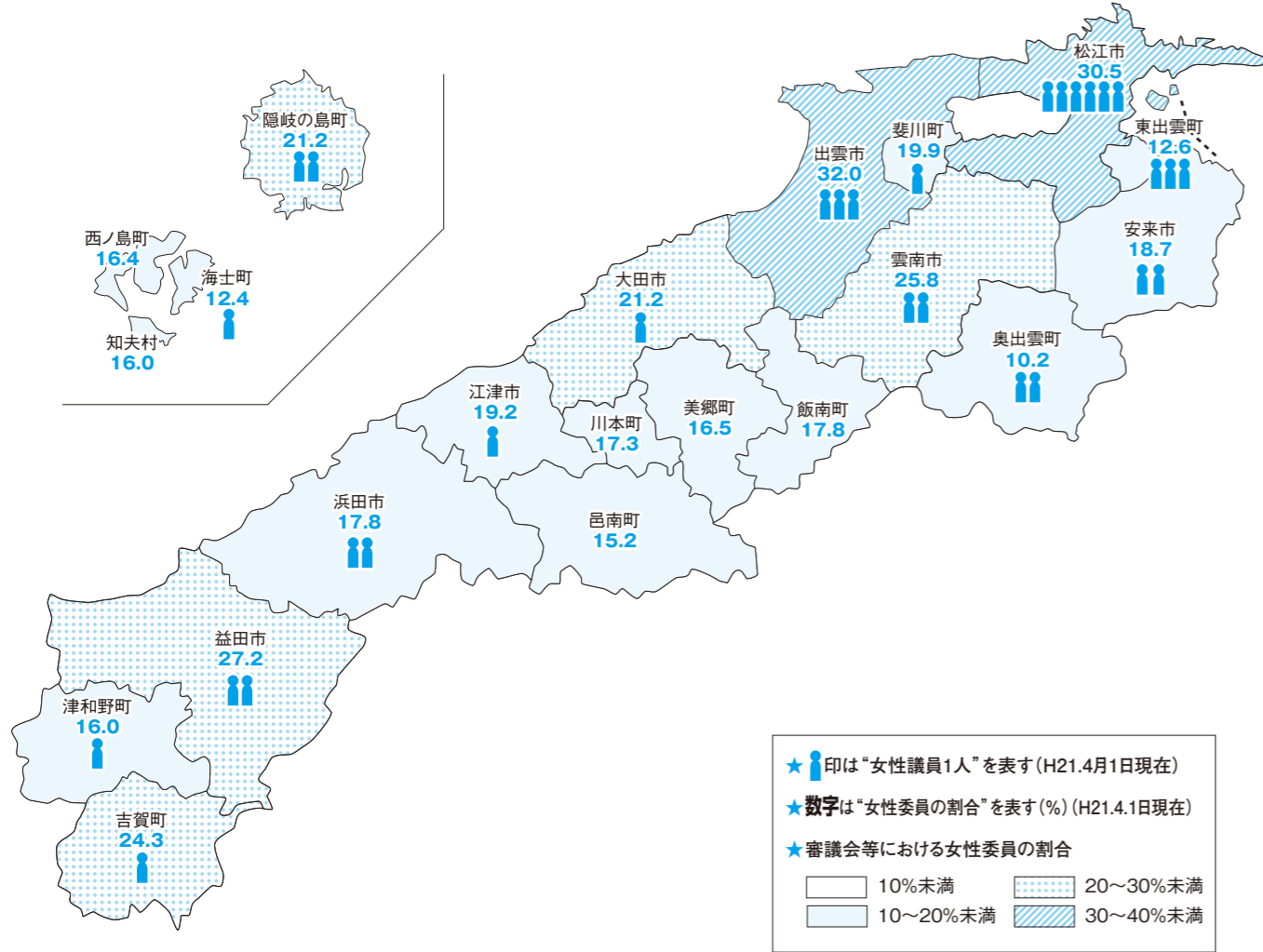


島根県における男女共同参画の現状

県内の政策・方針決定過程における女性の参画状況

●女性議員・審議会等女性委員MAP

- ◎市町村議会議員 **6.9%** (議員総数432人中女性30人)
(平成21年4月1日現在)
- ◎市町村の審議会等委員 **22.2%** (委員総数6,366人中女性1,411人)
(平成21年4月1日現在)



●国、県の審議会等における女性委員の割合の推移

調査年月	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
県の審議会等	21.0	29.2	36.8	38.5	41.9	42.5	42.4	41.8
国の審議会等	25.0	26.8	28.2	30.9	31.3	32.3	32.4	

※H14の県は3月、H15～21の県は4月、国は全て9月のデータ

●女性議員の割合

区分	H17		H18		H19		H20		H21
	島根県(5月)	全国(12月)	島根県(4月)	全国(12月)	島根県(6月)	全国(12月)	島根県(4月)	全国(12月)	島根県(4月)
都道府県議会	0.0	7.2	0.0	7.3	5.4	8.0	5.4	8.2	5.4
市議会	7.5	10.6	7.0	10.8	6.7	11.8	7.1	12.1	7.9
町村議会	5.8	6.4	6.6	6.9	6.1	7.7	6.3	7.8	5.7
市区町村議会	6.6	8.9	6.8	9.5	6.5	10.4	6.7	10.6	6.9

【誌上講座】

(財)しまね女性センター&島根大学男女共同参画推進室・キャリアセンターオープン講座より

(財)しまね女性センターでは、今年度から始めた若い世代に向けた男女共同参画の取組として、島根大学と連携して講座を開催しました。11月13日(金)に「労働」をテーマとして行った講演の内容を紹介します。

均等法は働き方をどう変えたか ～その到達点と課題

弁護士、NPO法人派遣労働ネットワーク理事長 **なかのまみ 中野麻美さん**

昨年末、日比谷に開設された年越し派遣村は、非正規という働き方の厳しさを私たちに突きつけた出来事でした。こうした貧困につながる労働の問題は、一般的には、バブル崩壊とグローバル化の影響で1990年代半ばから始まったと認識されているようですが、ジェンダー間格差の問題として労働問題を捉える視点があれば、それが1980年代半ばに始まったことがわかります。



1 「労働」に大変革をもたらした法制度の成立・改正

1985～86年は、労働に関する法制度の面で大変革があったと言ってよいでしょう。4つの法律が成立・改正されましたが、それらは、いずれもその後の女性の非正規化の流れと深く関わっています。まず、①男女雇用機会均等法により男女差別の禁止が目指されましたが、同時に「雇用管理区分」という抜け道ができてしまいました。つまり、同じ雇用形態の中での男女区別はいけませんが、雇用契約が異なる正社員と非正規労働者が区別されるのは構わないという考え方です。これにより男＝基幹職／女＝補助職という従来の区別が基幹職＝正社員／補助職＝非正規に置き換えられ、女性の非正規労働化が広がる結果となりました。

次に、②均等法と合わせて見直された労働基準法の改正です。それまで男女で別々だった「労働時間」の規制が、女性差別という理由で男性側の基準に統一されてしまったのです。そもそも、労働時間の規制とは、労働者が一人の人間として仕事以外の自由な時間を確保するための人権に関わる問題で、国際的にもこの認識が共有されています。しかし、日本で最初に労働基準法が成立した1947年、戦後の産業復興のためには多少の人権水準は侵しても仕方ないと思われ、長く働けることがよしとされ、男性は三六協定さえ結べば長時間でも働けるよう規制から外したのですから、本来「男性であるが故に過酷に働かされる」男性差別をなくすのが筋だったと言えます。しかし、改正ではこうした議論にはならず、男女平等の名の下に女性の長時間労働も認められ、それができない女性は非正規労働化していきました。

さらに、③労働者派遣法が新たに制定されたことで、それまでは労働環境が劣悪になるという理由で基本的に許されていなかった「派遣」という働き方が解禁になり、現在のように広がったのは周知のことです。④国民年金法の改正により、新たに「第3号被保険者」という区分が誕生し、この年金受給資格の範囲内である年収130万円以内で働く既婚女性の非正規・短時間労働の雇用形態に拍車がかかりました。

2 なぜ非正規労働は劣悪な労働環境になるのか

非正規労働とは、①短時間労働、②期間の定めがある、③間接雇用という3つの要素のうちいずれか一つあれば成り立つものです。これらの何が問題なのでしょう。

まず、①短時間労働ゆえの低賃金が問題です。なぜ低賃金にさせられるかと言えば、その根底に「短時間＝家計補助的労働」

という認識があるからです。つまり、「男は仕事、女は家庭」という典型的なジェンダー観に基づく、長時間労働のできる主たる稼ぎ手(夫)がいるから低賃金でも構わないという考え方です。しかし、この考え方は稼ぎ手の夫がいない人でも短時間労働である限り適用されますから、その場合、生活が非常に厳しくなります。

また、②期間の定めのある雇用形態は買い叩かれるという問題があります。雇う側は、有期雇用の契約更新の節目節目で、契約続行の条件として賃下げを迫るなど、労働条件を下げるのが可能なので、長く勤めて更新を重ねるほど契約期間はどんどん短くなり、労働条件もどんどん悪化するというのが往々にして起こります。

最後に③間接雇用の典型である「労働者派遣契約」のあり方も問題です。一般に、雇用関係にある雇い主と労働者の間の労働条件には、労働法による規制があり、労働条件を一方向的に悪化させるようなことにはならないはずなのですが、派遣の場合、労働条件は派遣元と派遣先との業者間契約によって決められるので、派遣元業者が複数で競争すると労働条件は必然的に買い叩かれるのです。

3 雇用劣化の悪循環を断ち切るために

このように、非正規労働の条件の悪化が進むと、今度は正規労働者も巻き込んだ労働条件の悪化につながることになります。非正規労働者の労働条件が悪くなればなるほど、正規労働者の労働条件との差が開いていくわけですから、雇う側としてはその差に見合う責任や業績を正規労働者に強く求めるようになり、その結果正規労働者は激しいハードワークをこなさなければならなくなり、労働環境が悪化していきます。この過酷さに耐え切れない正規労働者が進む道は、過労死でなければ非正規化しかありません。そうやって、労働条件はますます悪化する・・・という負の連鎖が加速度的に進み、正規労働者も巻き込んだ雇用劣化は女性のみならず男性にまで広がってしまいました。

今こそ、こうした問題の根源である1985～86年の大変革の時代に立ち戻って、労働の問題を改めてジェンダーの視点で見直し、男女平等、しかも人間らしい適正な労働の核心としての男女平等労働が目指されなければならないと思います。今日の厳しい経済環境を口実にすることなく、ネバーギブアップの心で、問題の一つずつ男女平等の視点で捉え直し、確実に歩みを進めていきましょう。

平成21年度男女共同参画サポーターレベルアップ研修

情報発信トレーニング講座

「わたしから発信!!なかまとつくりう!」
～文字で伝える、わたしの想い～

10月20日(火)10:00～15:30 津和野町民センター大集会室

男女共同参画サポーターが自ら企画・運営し、参加もするこの研修を、西の端の小さな町、津和野町のサポーター(4名)と町行政担当職員との5名で「やろう!」と決断したのが7月。迷いはありませんでした。このメンバーならきっとできるというお互いの信頼感と、何かをやりたいという強い思いが皆の心をつなげたのです。

でも、それからが大変。時間は十分あると思っていたのに、期日はどんどん迫ります。思いだけでなく実働能力の必要性を実感しつつ、諸々の連絡や打ち合わせを積み重ねて、各自が役割を自覚し目的に向かってひたすら前進。そして、いよいよ私たちの思いを叶えてくれる素晴らしい講師、森野和子さん((株)ライフキャリアデザイン・アソシエイツ代表取締役)をお迎えし、研修当日となりました。

“いいこと少人数”と言われるように、参加した18名のサポーターと市町村担当者の皆さんからは、とても充実した5時間だったとの声をもらいました。目の前の視界がはっきりとするような、私たちの思いにピッタリの内容で、先生にはずっと側にいてほしいと思うほど。自己紹介の手法の実践では、「寝な

いぞ!」とその日の目標をカードに書いた私ですが、楽しいながらも常に五感をフル稼働させつつ仲間と理解を共有して次のステップに進む手法では、まさに寝てなどいられません。(ちなみに、カードには仲間から二重丸をもらいました。)

3グループに分かれてのワークでは、自分を見つめ、考えて、即文字で表現するやり方がゲーム感覚のようでもあり、次は何をするのだろうかという先生の指示を待つ間もワクワクするような楽しさです。また、グループで一つの事に向かって作業をすると、自分自身の目的も明確になると同時に仲間との共通理解も深まっていきます。この過程こそが「伝える」ということの意味だと思われ、改めてこの研修全体の意図として、伝えるためにまず自分を知ること、その上で伝えたいことも定まってくるということが見えたように思います。

ここで得たたくさんの資料は、今後の活動の宝物となることでしょう。また、迷った時には、キーフレーズ「聞いたことは忘れる。見たことは覚えている。発見したことは使える。」を思い出しながら、この研修をこれからは活かしていきたいと思えます。

この機会を与えてくださったすべての方に感謝し、さらに津和野町の仲間とともに、目標に向かって前進しようとの思いを強くした経験となりました。

島根県男女共同参画サポーター(津和野町)
大内 康子



「公益信託しまね女性ファンド」助成事業 平成22年度前期(当初)募集

しまねの女性が、自主的・主体的に企画実施する活動を応援します!

●対象となる団体

島根県内の女性が中心となって活動している民間の団体やグループ(10名以上で、半数以上が女性であること)

●助成内容

- ・原則、対象経費の3分の2を助成(1万円単位上限50万円)
- ・男女共同参画社会づくりの普及・啓発活動は対象経費の全額を助成(上限10万円)

●申し込み方法

所定の助成申込書と必要書類を添付のうえ、申し込みください。

●申込受付期間

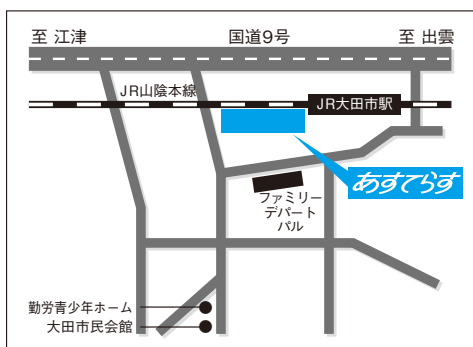
平成21年11月15日から平成22年1月15日(当日消印有効)

●事業実施期間

平成22年4月1日から平成23年3月31日

●申し込み・問い合わせ先

公益信託しまね女性ファンド事務局(財団法人しまね女性センター内)
TEL 0854-84-5514 FAX 0854-84-5589
URL <http://asuterasu.pref.shimane.jp/swc/index.html>



島根県立男女共同参画センター

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)