

男女共同参画情報誌

じょいんと

# じょいんと

Vol.13

2007年・春

●特集 国際婦人年から30年

- ・国際婦人年と男女共同参画
- ・男女雇用機会均等法改正のポイント
- ・女性と働く環境の変化
- ・周南市の働く環境アンケート

●男女共同参画推進員の活動



周南市

# 国際婦人年と男女共同参画

## 男女共同参画社会づくりへのあゆみ

男女共同参画に至る道のりには、さまざまな人達の情熱と努力がありました。

戦前から婦人参政権の運動や男女同権を求める運動があり、平塚雷鳥、与謝野晶子、市川房枝さんらの名前は歴史に残っています。

ここ周南市でも鹿野の二所山田神社宮司であった宮本重胤（しげたね）さんが明治34年、重胤さん20歳の時に平塚雷鳥さん結成の「青踏社」の運動に先駆け、鹿野で「女子道」を発刊し、女性の権利意識の高揚や社会参加を訴えたことが知られています。

また、戦後に日本国憲法で個人の尊重、男女平等がうたわれ婦人参政権や婚姻の自由などが確立し、女性解放が一気に進んだこともよく知られています。

しかし、現在の男女共同参画社会づくりの基点になるのは1975（昭和50）年の国際婦人年と言われています。

この年、国連は第一回世界女性会議をメキシコシティで開催し、現在の男女共同参画でも重要なテーマである「男女平等の促進」「社会、経済、文化の発展への女性の参加（この当時はまだ参画ではなく参加とされていた）」「国際友好と協力への女性の貢献」を目標とし、目標達成のための「世界行動計画」が採択されました。さらに、続く10年間を行動計画を実施するための「国連婦人の10年」としました。

この「国連婦人の10年」1976年～1985年の間に、日本では、男女雇用機会均等法の制定、国籍法の改正などの法整備を行いました。

こうした意味でも男女共同参画に大きな意義を持つ年が「国際婦人年」ということができます。

## 国際婦人年から現在までの歩み

世界（国連）の動き	日本の動き
<b>1975年</b> （昭和50年） <b>国際婦人年</b> 世界会議開催（メキシコシティ） 目標は平等・発展・平和 「世界行動計画」219項目が採択された。	メキシコ会議の日本政府代表は藤田たきさん。藤田たきさんは当時の労働省婦人青少年問題審議会会長の立場で代表をつとめた。世界行動計画に呼応した国内行動計画への取り組みが始まった。1977年に策定。
<b>1979年</b> （昭和54年） 「 <b>女子差別撤廃条約</b> 」を採択 世界に向けてあらゆる形態の差別を撤廃するための30条で構成されている。	「女子差別撤廃条約」に署名するには雇用分野での法整備など、多くの課題があったが、1980年コペンハーゲンでの署名式で署名した。（署名51カ国）
<b>1985年</b> （昭和60年） 「 <b>国連婦人の10年</b> 」ナイロビ世界会議 2000年に向けての「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を採択した。	「 <b>女子差別撤廃条約</b> 」を批准 「 <b>男女雇用機会均等法</b> 」公布、「 <b>国籍法</b> 」改正。国籍法では父母どちらかに日本国籍があれば嫡出子に日本国籍が取得できるように改正された。（以前は父の日本国籍に限定）
<b>1991年</b> （平成3年） <b>1994年</b> （平成6年）	育児休業法を交付 総理府男女共同参画室を設置
<b>1995年</b> （平成7年） 第4回世界女性会議（北京） 国際婦人の10年+10年の国際会議 「北京宣言及び行動綱領」361項目を採択。注目は女性の人権、女性への暴力、女性と健康だった。	育児休業法改正 介護休業制度の法制化
<b>1995年以降の日本の男女共同参画社会への取り組み</b>	
1997（平成9）年 「介護保険法」公布・翌年1月施行 1999（平成11）年 「 <b>男女共同参画社会基本法</b> 」公布・施行 2000（平成12）年 「男女共同参画基本計画」策定 2001（平成13）年 「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」（DV法）公布・施行 2003（平成15）年 「次世代育成支援対策推進法」交付・施行 「少子化社会対策基本法」公布・施行 2004（平成16）年 「DV法」改正 2005（平成17）年 「第2次男女共同参画基本計画」策定 2006（平成18）年 「男女雇用機会均等法」改正 → 2007年4月施行	



各国からは大臣・次官クラスの出席が多く、日本の女性政策はまだ重要視されていなかったようだね。

政府は署名見送りの意向だったんだけど、女性団体・議員などの要求が強く署名したぞうだよ。

「批准」って難しい言葉だけど、国語辞典では「法律で、条約を国家として認め、最終的に確定すること」だって。

北京会議には世界から5万人の人が集まり、日本からも多くの人に参加したよね。

参考 森内外ニュース発行「世界と日本」・ぎょうせい発行「共同参画21」

# 男女雇用機会均等法が変わります!!

職場に働くすべての人が性別によって差別されることがなく、また、働く女性が母性を尊重されながら、その能力を十分に発揮することができる雇用環境の整備のために

## (1) 改正均等法の主なポイント

### ●性別による差別禁止の範囲が拡大されます。

#### \*男性に対する差別も禁止

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調定など紛争の解決援助が利用できるようになります。

#### \*禁止される差別の追加と明確化

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートなどへの変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます。また、配置に業務の配分や権限の付与が含まれることを明確にしました。

#### \*間接差別の禁止

均等法制定以降、男女別定年制や女性婚姻退職制度など、明らかな差別は減少してきた反面、形を変えた差別への対応が課題となっています。

こうしたことから、省令で定める次の3つの要件について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されることになりました。

- ・募集・採用にあたっての身長・体重・体力の要件
- ・昇進にあたっての転勤経験の要件
- ・コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤の要件

ここから改正のポイント



例えば...

降格にあたって、能力及び資質の有無などを判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる扱いをすること。労働者の男性には一定金額まで個人の責任で買い付けの権限を与えるが、女性にはこの金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。 など

例えば...

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、この業務を行うために必要な筋力よりも強い筋力があることを募集や採用の要件とする。 など

### ●妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いが禁止されます。

#### \*妊娠・出産等に加え母性保護措置等による不利益扱いの禁止

妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由（母性保護措置など）による解雇、その他不利益な扱いも禁止されます。

#### \*妊娠・産後1年以内の解雇が無効

「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り解雇が無効になります。



### ●セクシュアルハラスメント対策をしなければなりません。

#### \*男性に対するセクシュアルハラスメントも対象

事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場での対策として次の9つの措置を講じなければなりません。

- ・セクシュアルハラスメントについて、内容やあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ・行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
- ・相談窓口をあらかじめ定めること
- ・窓口担当者は、内容・状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- ・相談の申し出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ・再発防止に向けた措置を講ずること
- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

## (2) 労働基準法改正ポイント

### ●女性も坑内労働が行えるようになります。

一定の条件のもとで、女性も坑内労働が行えるようになります。

#### 相談窓口

均等法、育児・介護休業法などに関する苦情や相談は

山口労働局雇用均等室 ☎083-995-0390  
 (財)21世紀職業財団山口事務所 ☎083-923-2041  
 労働ほっとライン ☎083-933-3232

# 女性と働く環境の変化

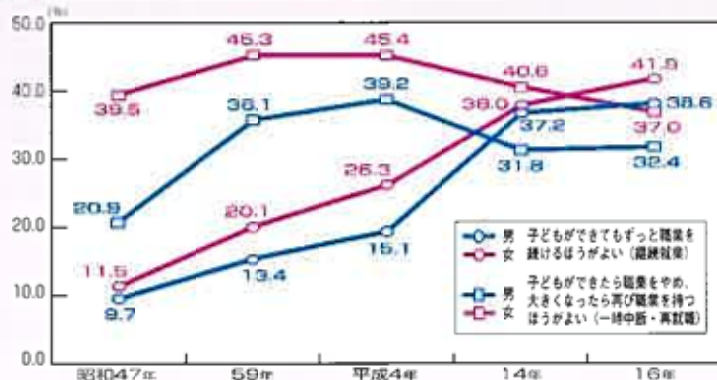


男性は仕事、女性は家庭といった考え方や男性は主要な仕事、女性は補助的な仕事というように男性・女性の役割を固定的にとらえる「固定的役割分担意識」はずいぶん変わってきました。しかし、少子高齢化への対応や次世代育成、ワーク・ライフバランスなど、男性・女性が共に働く環境には、まだまだたくさんの課題があります。

## 女性が職業をもつことへの意識も変わりました

国際婦人年以降、男女ともに女性が職業を持つことを肯定的に考える人が増えています。特に平成14年からは男女とも「子どもができてみずと職業を続けるほうがよい」と考える人が増えています。

### ◆一般的に女性が職業を持つことに対する意識変化

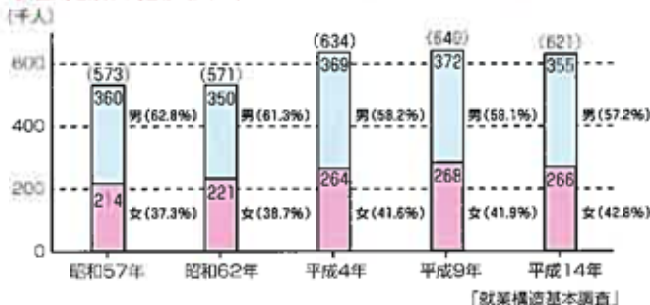


〔資料〕  
内閣府「婦人に関する意識調査」(昭和47年)、「婦人に関する世論調査」(昭和59年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年、16年)

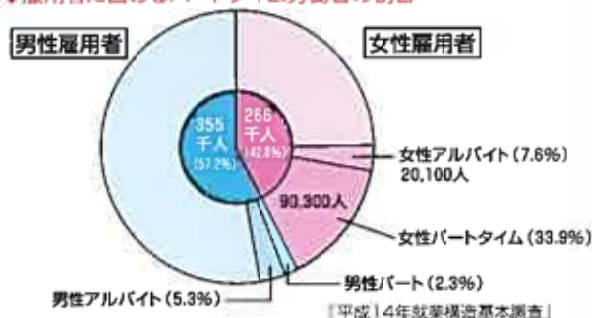
## 山口県の働く女性の状況はどうでしょうか

平成14年の就業構造基本調査によると、県内の雇用者数は62万1千人です。男女別にみると、男性35万5千人(57.2%)女性26万6千人(42.8%)となっており、女性雇用者の割合は年々増える傾向にあります。女性の雇用者26万6千人のうち、約9万人(33.9%)はパートタイム労働者となっています。

### ◆雇用者数の推移(山口)



### ◆雇用者に占めるパートタイム労働者の割合



## 男女雇用機会均等法についてもう一度

前のページでは男女雇用機会均等法の改正について述べていますが、ここでは改めて、均等法に掲げられている「働く女性の権利」の主なポイントを示してみます。

### ●男女雇用機会均等法について

男女雇用機会均等法は、雇用の分野での男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を図ることを目的に制定されています。

### ●募集や採用について(第5条)

事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければなりません。このことについては、事業主が適切に対処できるよう、禁止される措置が具体的に指針に示されています。

### ●配置、昇進、教育訓練について(第6条)

事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的扱いをしてはなりません。

このことについても、事業主が適切に対処できるよう、禁止される措置が具体的に指針で示されています。

### ●定年、退職、解雇について(第8条)

事業主は、定年、退職及び解雇について、次のような取扱いをしてはなりません。

- ①労働者が女性であることを理由として、定年及び解雇について男性と差別的な扱いをすること。
- ②女性労働者が結婚、妊娠または出産したことを理由とする退職制度を設けること。
- ③女性労働者が結婚、妊娠、出産したことまたは労働基準法の規定による産前産後休業を取得したことを理由として解雇すること。

周南市では

# 男女の雇用状況アンケートをしました



市では、男女共同参画基本計画「すまいるプラン」の基本目標のひとつに「男女が共に働くための環境整備」をあげています。

このため、市内で100人以上の従業員（支店等を含む）を雇用している72事業所にアンケートをお願いし、男女の雇用状況や男女共同参画への取り組みをお聞きしました。この調査結果の一部を紹介します。

## アンケートの概要

- 調査対象/市内の72事業所の「常用フルタイム雇用労働者」
- 調査回答/72社のうち55社（76.4%）
- 調査期日/平成19年2月1日現在

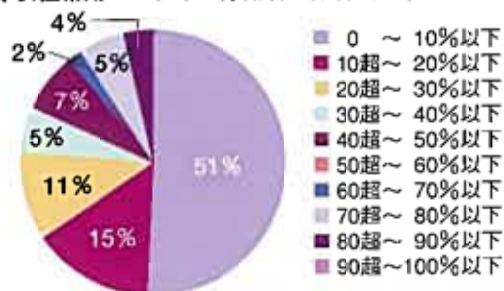
### Q 労働者数と女性の割合

（事業所の常用フルタイム労働者数と女性の割合は？）

回答55社のうち28社（51%）が女性従業員の割合が全体の10%以下でした。

これは、市内で一定規模以上の労働者を雇用している事業所の産業は製造業が多く、3交替勤務や重量物を扱う職種のため、女性労働者が少ない結果になっています。

◆女性常用フルタイム労働者の割合別の事業所の割合



### Q 女性管理職の割合

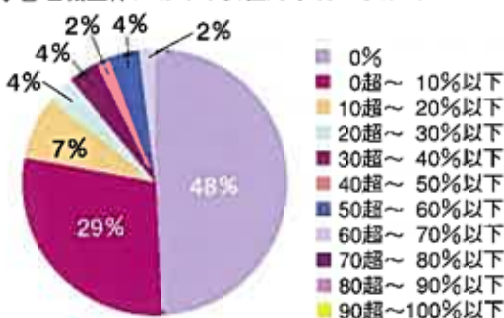
（係長以上の管理職数及び女性管理職は何人いますか？）

管理職として、役員・部長・課長・係長と各相当職の人数、女性の割合を尋ねました。

回答55社のうち27事業所（48%）が管理職に占める女性の割合が0%であり、女性管理職が0または10%以下が全体の約8割でした。

女性の管理職別では、女性の役員がいる事業所6社、女性部長がいる事業所6社、女性課長がいる事業所10社、女性係長がいる事業所20社でした。

◆管理職全体における女性比率別 事業所の割合



### Q 女性登用への課題

（女性の人材活用・管理職登用に課題があるとすればどのような点ですか？）

複数回答として、次のような課題と回答件数でした。

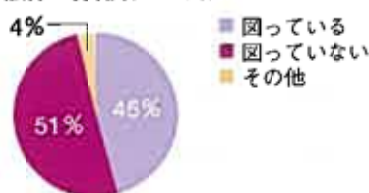
- ◆課題はない.....14
- ◆家庭責任を考慮する必要がある.....20
- ◆重量物扱い、危険有害業務に法制上の制約がある.....10
- ◆顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分.....3
- ◆女性の勤続年数が平均的に短い.....25
- ◆時間外勤務、深夜業をさせにくい.....13
- ◆一般的に女性は職業意識が低い.....6
- ◆その他.....3

### Q 男女雇用機会均等法等の周知

（男女雇用機会均等法、改正均等法の労働者へ周知を図っていますか？）

労働者の権利を守る均等法、改正均等法の周知については45%の事業所で周知が図られていましたが、51%の事業所では図られていませんでした。

◆法律の労働者への周知について



### Q 周南市男女共同参画推進条例

（周南市男女共同参画推進条例を知っていましたか？）

「条例名・内容とも知っていた」15件（27%）、「条例名は知っていたが内容は知らなかった」21件（38%）、「知らなかった」19件（35%）でした。

市として男女共同参画推進条例や基本計画「すまいるプラン周南」について、もっと啓発する必要があることがわかりました。

男女共同参画  
推進員のみなさんを  
紹介します！



# 男女共同参画の輪を広げよう！

市では地域に根ざした男女共同参画を推進するために、  
市民7名の方に男女共同参画推進員として活躍していただいています。  
いま活動していただいている推進員は、平成18年8月からの活動ですが、毎月の勉強会や  
意見交換で男女共同参画社会への理解を深めながら地域での活動を進めています。

## 私たちはこうして理解の輪を広げたい。



重永さん

「男女共同参画」には人権や子育て、介護や家族の思いやりなど、私たちの家庭で考え、実行できることがたくさんあります。男女共同参画と暮らしについていろいろな会合などで発信していきたいと思っています。



藤本さん

楽しい会合は大好きです。そうした会場で推進員としての自己紹介を兼ねて基本的な考え方やいろいろなデータをクイズなどで伝えたいと思っています。男女共同参画は意識が大切。考えるきっかけは楽しいほうがいいのでは。



清水さん

子どもたちの未来に向けても男女共同参画社会づくりは大切です。私はPTAや家庭教育関係の活動を通して“子どもたちの未来と男女共同参画”について身近なところで一緒に考えることができたらいいなと思っています。



松本さん

男性料理教室やボランティア活動に参加しています。自分が発信源となって日常の会話や雑談の中で、男女共同参画を分かりやすく伝えていきたいと思っています。特に男性と一緒に考えてもらいたいですね。



橋本さん

会社を退職した今は、趣味や友人との交流で忙しく、また楽しく過ごしています。しかし、地球温暖化や少子化などは深刻なのに十分な手が打てていないものどかしさを感じています。私たちの小さな活動が、女性が社会で堂々と子育てに励み、子育てがキャリアを妨げないような男女共同参画社会になればと思っています。



秋友さん

私は、団塊世代の本音や知恵を男女共同参画に生かせるよう、中学や高校の同窓会でアンケートをお願いしてみようと思います。同窓のみなさまご協力をお願いします。



後藤さん

私は子育てを通していろいろな人と知り合い交流しています。地域での活動は井戸端会議のような柔軟な意見交換が大切と思っています。海外で生活した経験からアメリカや中南米にも友人がいるので意見交換もしていますが、日本の文化や伝統も大切にしたいと感じています。



### 家庭では

大人も子どもも、家族としてお互いを大切にし、協力し合って生活していますか？

### 職場では

能力を生かして生き生きと働く環境が整っていますか？  
また、「おかしいな」と思ったら心を開いてしっかり話し合う環境になっていますか？



## みなさんも一緒に考えてみてください

## 男女共同参画社会

### 学校では

それぞれの学習過程で、個人の尊重や男女の平等を学び、男女がお互いを理解し、協力しあって学校生活を楽しくしていますか？



### 地域では

地域活動に積極的に参加し、方針決定の場にも男女がともに参画していますか？



# 平成19年度はこんなことします

市の男女共同参画推進事業は基本計画「すまいるプラン周南」によって進めています。「すまいるプラン周南」では、男女共同参画社会の実現に向けて5つの基本目標をあげて取り組んでいます。

- (基本目標1) 男女共同参画に向けた意識づくり・人づくり
- (基本目標2) あらゆる分野における男女共同参画の促進
- (基本目標3) 男女が共に働くための環境整備
- (基本目標4) 自立を支え健康で安定した生活のための環境整備
- (基本目標5) 市民との協働と推進体制の整備充実



男女共同参画社会の実現は、市民の皆さんにその必要性や現状での課題などを理解していただくことが大切です。こうした理解を進めていただくために、推進員の活動や審議会の審議のほか、さまざまな啓発活動を行っています。

平成19年度は、家庭や職場、学校や地域で男女共同参画を推進するために次のような事業を予定しています。

## 男女共同参画フォーラム

10月(男女共同参画月周)に徳山大学で山口県と共催で開催する予定です。

詳細については市広報などでお知らせします。

## 地域講座や出前講座

市では市政や市の施策などについて理解していただくための出前講座を行っています。

男女共同参画の推進についても、公民館学級や小グループ学習会などに出向いて出前講座を開催します。

また、講演会や学習会への講師の派遣も行ないます。開催希望があれば男女共同参画室へお申し出ください。

## 推進状況の公表

男女共同参画の推進状況や関連事業など、施策や事業の実施状況をまとめ、市民の皆さんに公表します。18年度の実施状況は6月ごろに公表する予定です。

## 情報誌の発行

男女共同参画情報誌「じょいんと」“春号”“秋号”2回発行します。

「じょいんと」は編集委員の皆さんによって構成や編集をいただいています。



## 平成18年度の男女共同参画フォーラム

テーマ めざそう笑顔のマイライフ

～認めあって生きる 支えあって生きる～

このフォーラムは市民の皆さんにより企画・実施されました。

平成18年11月25日(土)に県総合庁舎「さくらホール」に230人が集まり、若年性アルツハイマー病を患われた妻八重子さんを最期まで介護された 陽信孝さん(元萩市教育長)の講演を聞き、ひとのやさしさ、家族のやさしさについて一緒に考えました。



また、実行委員会ではフォーラムに向けて川柳を募集し、川柳を通して「男と女のいい関係」と題して参加者で意見交流をしました。



## テーマ「男と女」

男女共同参画への思いを込めて

(川柳の入賞作品)

夫婦でも言葉で感謝“ありがとう”嬉しいねわかちあいつつ生きるってひとりより二人がいいね黄昏は子育ても家事もするのよ二人して均等法女の歩幅広くなる女性大臣増えて先祖は目を見張り栄光の陰に黒子の妻がいる育児書を夫婦で読んで語る夢

～応募作品の中から～



# さんかく物語6 ふるきみどり



## 編集後記

我家には、3人の子どもがおり、うち女の子が2人。結婚しても、ずっと働き続けていって欲しいなあ…とひそかに思っているのですが、さて、社会はその頃どのように変化しているのでしょうか、などといらぬ心配を今からしている母です。  
古木 緑

国際婦人年からの30年は、ただ年表の中にあるわけではなくて、こうして緩やかではあっても確かに実を結んできているんですね。でもそれには相当の努力があったわけだし、これからも、もっともっとみんなの意識改革が必要なんだと痛感しています。お茶やお菓子を食べながら、でも真面目に考えていきたいと思いました。  
渡邊 良子

国際婦人年から30年を経て、アメリカではヒラリークリントンさんが民主党大統領候補として連日新聞紙面を賑わせ、名門ハーバード大学には初の女性学長が誕生するなど大きな動きがありますね。日本ではまだ女性議員さんや国公立大学の学長さんは、欧州の国々に比べて少ない状況です。もっともっと女性に参画していただいて、家庭も地域も国もよりよいものになればと思います。もちろん自分達、お父さんも協力しなくちゃあいきませんね。  
佐伯 吉将

## ひとりで悩まないで相談して



どのような理由があっても、暴力は決して許されるものではありません。それは、パートナーへの重大な人権侵害であることに気付いてください。

どうぞ、ご相談ください

- 配偶者暴力相談支援センター（山口県男女共同参画センター）  
相談専用ダイヤル ☎083(901)1122  
DVホットライン（緊急用） ☎0120-238122
- 最寄りの警察署 周南警察署 ☎0834(21)0110  
光警察署 ☎0833(72)0110
- 市役所・生活安全課（市民相談窓口） ☎0834(22)8320

問い合わせ先

〒745-8655 周南市岐山通1-1 周南市企画課男女共同参画室  
☎0834(22)8205 ☎0834(22)8475 Eメール kikaku@city.shunan.lg.jp