

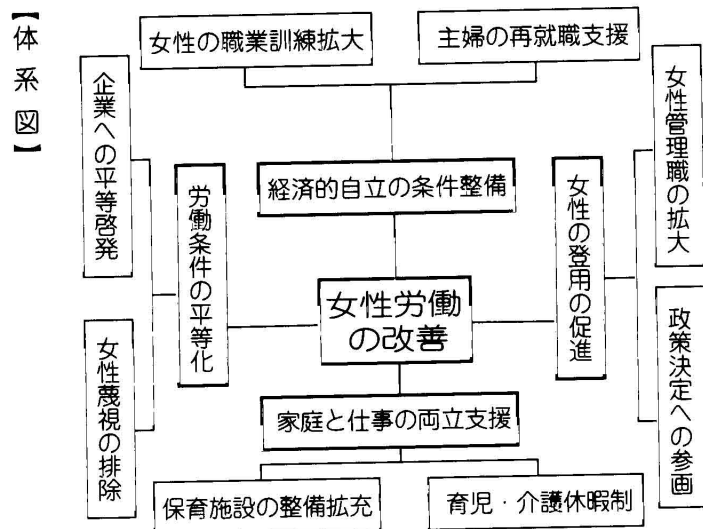
## II 「労働・職場」の改善・向上

労働は人びとの経済的基盤を支えるものであり、男女共に働いて経済的に自立することが男女共同参画社会の実現にはきわめて重要な要因です。

これまでは女性が仕事を持ってその労働は補助的で、職場での地位も不安定であり、女性の労働に対する評価も十分ではありませんでした。

そこで、労働・職場の分野における男女の均等な機会の享受や、女性の意欲と能力に応じた適切な評価と待遇の実現などが重要な課題となっています。

特に三浦市では、農業・漁業・観光業を基幹産業とした労働集約型の産業が中心となっており、そこで女性が果たす役割が非常に大きいという事実を踏まえて考えなければなりません。そうした背景の中で、女性の経済的自立を促す条件の整備、労働条件の男女平等化と改善、家庭と仕事を両立することができる環境の整備、責任ある立場への女性登用の促進などを共通の課題として検討していく必要があります。



### (1) 女性の経済的自立を促す条件整備

三浦市では、男は外で働き、女は家を守るという性別役割分担意識がまだ残っているため、企業等の雇用労働分野における女性の職域は狭く自己の能力を開発する手段に恵まれませんでした。

したがって、女性の職業選択の範囲はごく限られています。

この状況を改めていくためには、まず女性自身が経済的自立の重要性を認識し、男女平等を目指す積極的な労働観を身につけることが必要です。同時に、個々の女性の意欲と能力に応じた職業選択の機会をひろげる条件を、地域社会の中に整備していく必要があります。

#### ① 女性の職業訓練と能力開発機会の拡大

女性の職業選択の幅を広げるためには、その能力を再開する職業訓練の機会を拡大し、就労を支援することが必要です。

この研修講座の内容については、企業や地域社会が現在求めている人材のニーズと、そのために女性が身につけなければならない知識・技能を十分に把握し、現実に就労の実績を高めるための情報提供が必要です。

■ 就労を望む女性のために「能力の開発・向上」（エンパワーメント）のための職業訓練の場所、実施機関について積極的な情報収集に努め情報提供の充実を図ります。

■ 就労の実績を高めることができる研修プログラムの開発に努め、内容・ノウハウの充実を図ります。

## ② 主婦の再就職への支援強化

多くの既婚女性が子育て後の再就職を希望していることは、M字型を描く労働力率の統計が如実に示しています。

しかし、子育て後に家庭の主婦が再就職し、新しい職場に適應することはなかなか難しいのが実態です。激しい技術革新や経営システムの変化により、以前に務めていた職場とくらべて、就労の環境や内容が多くの点で変わってきているからです。この現実をふまえ、再就職を望む主婦のために役立つ再教育などの幅ひろい情報提供の支援体制が必要です。

- 再就職を希望する主婦の雇用機会をひろげるため、一般的な求人情報だけでなく、就職あっせん機関の存在、人材派遣業に関する情報などを、市の広報紙、インターネットなどを通じて幅ひろく提供します。
- 主婦が新しい職場に適應できるよう、必要な知識・ノウハウの研修などの情報を提供します。

## (2) 労働条件の男女平等化と改善

男女雇用機会均等法が施行されてすでに久しく、募集・採用・教育訓練・配置昇進・給与・福利厚生など、労働条件に差別があってはならないとされてきました。しかし、こうした条件についてはこれまで事業主の努力義務とされてきたことから女性は教育訓練の機会が少なく、昇進も男性より遅いため、結果的に賃金・福利厚生に男女差があるのが実態です。

平成11年4月から、法改正によってこれらの差別は「禁止規程」になりましたが、その実効性を確保するため、企業側に対して積極的に啓発し続ける必要があります。

また、職場に残る女性蔑視の傾向やセクシャル・ハラスメントの風習などを払拭することも、企業側に強く求められています。

### ① 企業に対する男女雇用機会均等の働きかけ

男女差別がまだ随所に残っている労働条件を改善し、働く女性の地位向上を図っていくことは企業の重要な責務です。そのため企業側に対して、労働条件のうえで男女平等の実効性を高めるよう、積極的かつ継続的な啓発に努めます。また、働く女性の悩みや苦情相談への取り組み体制を整備する必要があります。

- 採用・教育訓練・配置昇進・給与・福利厚生などの労働条件の平等を徹底するよう、企業への啓発をすすめます。
- 働く女性の悩みや苦情への取り組みのため、関係機関の労働相談窓口と連携し、業務の充実を図ります。

### ② 女性蔑視の排除と女性能力の正当評価

雇用労働の職場では、女性の能力を軽視していつまでも補助的な職種に留めたり、セクシャル・ハラスメントを放置する風潮が残っています。これは女性差別を“人権問題”として捉える視点が、男性側に欠落していることを示しています。

また、三浦市では農業・漁業などの第一次産業の割合が高く、これらに携わる女性が果たす役割はきわめて大きいにもかかわらず、まだ女性の役割や功績が正当に評価されているとは言えません。

今後すべての働く場では、性差より個人の能力に焦点をあてて、女性の業績が正当に評価される環境づくりが望まれます。

- 女性の業績を正当に評価する職場づくりや、性的いやがらせの風潮の排除について、企業への啓発を図ります。
- 雇用労働の職場はもちろん、農業・漁業などに従事する女性の労働力と業績を正当に評価する空気が浸透するよう、継続的な広報・啓発活動をとおして、三浦市全体の環境づくりに努めます。

### (3) 女性の登用の促進

男女共同参画社会の実現のためには、働く場でも女性が男性と同等の責任ある地位を保障され、意見は十分に尊重される必要があります。

近年、着実に実力を高めつつある女性の管理職登用や、職場の方針立案・決定の場に共同参画することが、長期的にみて企業の人材有効活用や組織の活性化につながることで、もっと経営内部で広く理解されることが望まれます。

#### ① 女性管理職の拡大

あらゆる分野の職場では、男女共同参画を推進するため、また人材有効活用や組織の活性化のために女性を積極的に活用し、管理職に登用する体制を強化する必要があります。特に、行政や公共機関では民間企業に率先して、女性の管理職登用や政策の立案、決定の場への女性参画をすすめる必要があります。

- 女性を積極的に管理職に登用する体制を確立するよう、企業・組合への啓発に努めます。
- 行政・学校では、市内の企業・組合・各種民間機関にとっての指標となるべき体制をめざして、女性管理職の登用に率先して職場改革に取り組みます。

#### ② 政策・方針決定の場への女性参画

これまで行政機関でも民間企業でも、女性が男性と同等に政策・方針の立案、決定の場に参画することができるケースは、きわめて少なかったのが実情です。

これからは女性の経験を活用し、その意見を組織の運営のうえに反映することの有効性が多くの職場で理解され、男女共同参画の実効が高まっていくことが期待されます。

- 民間企業と行政とを問わず、女性の意見が職場の政策・方針の立案、決定の場に反映されるよう、啓発を強化します。
- 市の審議会・協議会等への女性委員の登用率の向上に努めます。

#### (4) 家庭と仕事を両立することができる条件の整備

わが国の労働市場では、働く既婚女性の多くが、なお、仕事と家事・育児の両立に悩みつつけている実態が、ほぼ全国的な傾向にあります。

三浦市では地域に新たな雇用の場が少なく、他市への多くの通勤者は通勤時間が長いために、育児と介護を含む家庭と仕事の両立がより困難な状況にあります。

しかし、少子化の傾向がつづくわが国の労働市場では今後、長期的にみれば労働力の構造的不足の時代が来ることが予想されます。三浦市でも、これから働く意思のある男女あるいは高齢者が、一様に働きやすい労働条件を整備していく必要があります。それには、保育施設の拡充、あるいは育児・介護休暇制度の利用の徹底などが必要です。

① 保育施設の整備・拡充

子育てしながら働きつづけるための労働条件の改善、または少子化の傾向に歯止めをかけるためにも、保育環境の整備は緊急の課題です。

- 市内の企業・組合・商店街や市民グループと連携をとりながら、共同保育の仕組みづくりを支援する方策を図ります。

② 育児・介護休暇制度の徹底

これまで育児・介護休暇制度はあっても企業の努力義務の範囲であったため、あるいはこれらの制度を気がねなくとれる環境が職場になかったために現実には利用率が低く、普及しているとはいえないのが実態です。

育児・介護を大切にしながら働きつづけることができる体制を確立するため、また、家庭責任を男女共同で担うことを明示した「男女共同参画社会基本法」に対応するためにも、企業内でこれら制度の徹底が望まれます。

- 育児・介護休暇制度の利用を必要とする男女社員が、周囲に気がねなく休業できる職場づくりをすすめるよう、企業への啓発に努めます。