

# 男女共同参画社会の実現とは

だれもが性別にかかわらず個人として尊重され、家庭生活及び地域生活並びに職業生活において、主体的に行動できる社会を形成することです。そこで横須賀市では、4つの「重点課題」を柱に「施策目標」「施策方針」「施策方針」を設定し、具体的な手段・手法として「基本施策」を示し、より効果的に実践力のあるプランを策定しました。

## 重点課題Ⅰ

### 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

- 施策目標1 一般行政職の女性管理職(課長級以上)の割合を増やす。
- 施策目標2 女性委員がいない審議会等をなくす。
- 施策目標3 町内会・自治会における会長・副会長の女性割合を増やす。



## 重点課題Ⅱ

### 仕事と生活のバランスと働き方の見直し

- 施策目標1 固定的な性別分業慣行を肯定する人の割合を少なくする。
- 施策目標2 市内事業所労働者の「育児・介護休業のとりやすさ」における「男女差はない」という回答の割合を増やす。
- 施策目標3 市内事業所の労働者一人平均年次有給休暇取得率を上げる。

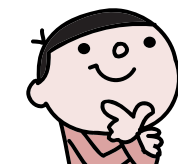
日本の人口は1億2777万人います。そのうち男性は6229万人、女性は6548万人(2008.1.1総務省統計局調べ)、約300万人程女性が多いにもかかわらず、女性が政治経済活動に参加し、意思決定に関わる機会が決して多いとは言えません。

男性と女性、双方の意見をあらゆる分野に反映させ、偏りのない公平な審議を行うことは、男女共同参画社会を実現するための重要な要素のひとつとなっています。

市役所内では課長級以上の女性管理職の割合を2.0%(H18.4.1現在)から6.0%にする目標をたてているのよ。



6.0%でもまだまだ低いよね。どうして一般職女性職員の割合は15.2%なのに、女性管理職の割合は2.0%なのだろう。これって性別による昇進昇格に大きな隔りがあるのかな。



現在、日本における女性の就業形態は\*「M字型就業」といわれ、就職後、結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう傾向といわれています。また、未就学児のいる共働き家庭では、家事や育児の時間に占める男性の割合は諸外国に比べて低い。その原因は、企業での育児休業や年次有給休暇の取りにくさにあるのではないだろうか。

\*M字型就業とは…10代後半から20代後半にかけて上昇し、そこから30代前半にかけて低下し、その後30代後半から40代にかけて再び上昇し、50代に入り再び低下するという特徴

働きやすい環境が、ゆとりある生活に繋がりを、家族のライフステージに応じた、就業形態を家族全員で考えていくことが大切だね。それを事業所がバックアップしていく事が重要なんだ!!



市では「ノー残業デー」の実施や育児・介護休業の制度利用を取得しやすい環境作りを進めているんだね。



## まずは市が率先して市内事業者のモデルとなる。

横須賀市男女共同参画推進条例では、「市は自ら率先して男女共同参画を推進し、及びその取組過程を公表することで、事業者のモデルとなるように努める」ことがうたわれています。

男女共同参画社会の実現に向け、まずは市役所から変わっていくとする「男女平等モデル事業所」の理念は、第3次プランにも大きく反映させていきたいと考えます。特に、第3次プランの「施策目標」「施策方針」では、「男女平等モデル事業所」の理念を多く盛り込みました。

また、男女平等モデル事業所づくりの取り組みについては、全ての経過を原則公開していくとともに、市内事業者からの問い合わせや資料請求に対しても積極的に応じていきます。

## 重点課題Ⅲ

### 女性に対するあらゆる暴力の根絶と予防的取り組み

- 施策目標1 夫婦・恋人等の親しい間柄での女性への暴力行為を暴力と認識する人の割合を増やす。
- 施策目標2 高校生におけるDVの認知度を高める。
- 施策目標3 セクハラまたはDV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている人の割合を増やす。

暴力の実態や男女の置かれている社会構造では、特に女性に対する暴力について早急な対応が求められています。女性に対する暴力は、著しい人権侵害事案であり。男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題なのです。

暴力を受けていい人はいないんだ。暴力は犯罪だ。そのことを個人の問題として考えるんじゃなく、社会の問題として、みんなで考えていかなきゃいけないんだ。



関連機関と連携して被害者を支援する一方、新たな加害者、被害者を生み出さない努力をしているんだね。



## 重点課題Ⅳ

### プランの進行管理による実効性の確保

- 施策目標1 プラン中間年でプランの実効性を検証し、必要があれば施策方針・基本施策を見直す。
- 施策目標2 男女平等モデル事業所としての取り組みを公開する。

プランの期間は平成19年度から24年度までの6年間です。

基本施策(具体的な手法・方法)を着実に実行していくことで、施策目標を達成し、4つの重点課題を乗り越えることが、本プランの目的です。

市民一人ひとりが実感できる「元気な横須賀」をみんなで創っていくんだね。

今後も市役所内での取り組みの進行状況がわかるように人権・男女共同参画ホームページで公開するんだって。プラン全文も掲載されているよ。



取り組みの内容結果から、基本施策について基準評価または達成度評価を行うのよ。

現在の日本では、男女共同参画の基本的な法整備は進み、諸外国と比べても、劣っていないものの、依然として社会での指導的立場に属する女性は少ないといわれています。では日本の女性は、能力・やる気がないのでしょうか。

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業に対する否定派が増え、以前に比べ女性の労働人口は増加傾向にあるとはいえ、一方で育児や介護といった面では未だに女性の役割という認識が根強く残っており、女性の就業機会を狭めているともいえます。さらに、仕事の内容では依然と通年や慣習、慣行などから、補助的業務しか任せられず、昇任・昇格も望めずに、男性との所得格差は縮まらない状況にあります。

また、事業所では人件費削減の名目でパート・アルバイトなどの非正規雇用化が進められ、その結果、正社員へ長時間労働を強いられることとなり、正社員として働いている割合が多い男性の、家庭への参画の機会をますます疎かにしています。

このような悪循環な環境の中で、どのように男女共同参画を進めて行くか、まだまだ課題はたくさんあります。男女が共に助け合い、協力した上で社会参画、家庭参画が、少子高齢化問題の解決、そして低迷した日本の経済を向上し、発展させるのではないのでしょうか。

横須賀市の男女共同参画のメインテーマは、横須賀市役所内での女性管理職の登用率を上げること。まずはそこからスタートなのです。