



はたらく女性のフロアかながわ (WWFK)

〒221-0855 横浜市神奈川区三ツ沢西町8-25-203 本間重子気付

電話/FAX 045(323)0653 E-mail wwfk@hotmail.co.jp

HP <http://wwfk.jimdo.com/>

「男女平等のいま…国・自治体の女性行政の変化など…」 学習会報告

3月25日、学習会「男女平等のいま…国・自治体の女性行政の変化など…」を開きました。

「女性の活躍」が謳われていますが、現実には男女格差の拡大や非正規化が進んでいます。国・自治体の女性行政はどうなっているのでしょうか。それぞれの担当者から現状と問題点を話していただきました。

★6自治体に男女共同参画センターが設置

はじめに小島さんから「県内自治体の男女共同参画のとりくみ」について、NPO法人かながわ女性会議が行ったアンケートの報告がありました。回答は全ての自治体(33市町村)から寄せられました。男女共同参画の行動計画は「基本計画」を含むとほぼ全自治体で策定。男女共同参画の推進条例があるのは比較的大きな5自治体。男女共同参画センター(女性センター)があるのはやはり比較的大きな6自治体。事業内容は、講演会や学習会が主体で、女性団体の支援やDV加害者更生のとりくみなどは余り行われていません。このアンケートは2014年度の実態で、最新の実態を調べる必要があります。

★育児・介護・セクハラ相談増加

横山さん(東京労働局)は雇用環境・均等部指導課勤務。神奈川労働局時代に作成したパンフレット「妊娠～出産～産休・育児～復職 まるっと解説!」は、働く女性、企業に知っておいてほしい法律や制度が1冊でわかるようになっています。是非作りたかった内容で、楽しく充実した仕事だったそうです。

「妊娠・産休・育休等に関するハラスメン」改正内容と事例では、法律改正の歴史と最新情報について話がありました。最近の相談傾向は、セクハラは内容・会社対応共「先祖返り」という感じの幼稚なものが多くなっています。育児休業は非正規も適用になり利用者の増加に伴い相談も増えています。介護休業は法律改正に関する相談が増加しています。



★仕事と生活の調和が図りづらい神奈川

大塚さん(神奈川県人権男女共同参画課)は、かながわ男女共同参画推進プラン(第3次)概要版にみる神奈川県の特徴について話しました。女性の就業について、M字カーブはまだまだ改善不十分。神奈川はM字の底の値が全国ワースト2位、深さはワースト1位。ワーク・ライフ・バランスについて、神奈川は、1週間に60時間以上労働する人の割合が高く、全国一通勤時間が長いなど男女ともに仕事と生活の調和が図りづらい実態です。また神奈川の女性(6歳児未満のいる)の家事関連時間は1日当たり8時間余、その内育児が4時間を占めています。職場復帰が遅く、育児に掛ける時間が多いのが特徴です。教育熱心なのか、子どもにかけるエネルギーがすごいと感じているそうです。

経営者は人口減少に非常に危機感を持っていて、女性の活躍が求められています。しかし、若年層は性別役割分業の意識が根強く、専業主婦志向が多い。男性の賃金が低下している現状では結婚が難しいため、未婚率が高く、晩婚、晩産の傾向が強くなっています。

県の男女共同参画プランに関するパブリックコメントが秋に予定されている。その前にまた勉強会を計画しましょう。

身近な事例を含め、質問や意見が沢山出されました。2ページに紹介します。

▼3・25学習会で出された意見▼

身近な事例を含め、質問や意見が沢山出されました。以下に紹介します。

雇用環境・均等部という名称に関して、「・」がどこに入るかで意味が異なる。役所の名称については、仕事内容とも関連するため、単なる名称変更ではない。

男女雇用機会均等法は本来男女雇用平等法であるべきだったけど、機会の均等になった。今、女性活躍推進法が出来ているが、均等法の改正で良かったのでは。保険料を10年納めると年金が支払われるようになり、年金事務所は予約しないと相談できない程混雑している。全国で対象64万人と言われているが、書類が複雑で対応出来ない人が多い。年金組合に相談に来てほしい。

神奈川労連の労働相談は年間1500～1600件。女性の貧困が大変な問題になっている。マザーズハローワークの話しでは明日の食事にも困っている状態があり、女性の活躍と言われる周辺では、その踏み台となっている非正規労働者が大勢いる。どう手を差し伸べたらいいのか。この点が弱い。

地域で後見人をしている。行政が個人に着目していないなあと思う。夫が死亡して妻が未支給年金をもらうには、生計が同一である証明が必要。

(施設や病院に入っていて夫婦が別々の住所の場合など)個人単位と世帯単位が併存していておかしい。困難を抱える女性の立場に立ったプランを策定してほしい。プランと実際の生活がかみ合っていない。

女性の活躍と言って、人数合わせのように職場に女性を配置しても、結局辞めてしまう例も多い。転勤出来なければ辞めるか、それを断って昇進が遅れるか、女性にとっては難しい問題。

女性活躍推進法では「見える化」が行われるので、データが横並びにチェック出来る。これを利用すれば差別が明らかになるという利点はあると思う。

やはりジェンダー統計が必要。今やジェンダー予算が問われる時代になっている。政府はジェンダーという言葉は使わないが。

役所ではダイバーシティ課が増えている。多様性を取り入れることは必要だが、何でもかんでも一緒にすればいいというものではない。差が見えづらくなってしまう。

大学の就職課を回っていると、LGBTの相談を結構受ける。今や人口の8%が当事者だと言われている。

労働環境が大きく変化して、メンタル面の問題が多い。役所も人数が減っている。判断と責任ばかりを要求され、余裕がない。

男女共同参画では、各自治体の独自性を活かした活動が必要。それが出来ていないので、市民の関心が薄い。また、県の方針に頼っているだけの自治体も多い。

男女平等が本来の目標であり、これは国際的な課題だということを私たちもきちんととらえておくべき。男女共同参画という言葉さえ消えつつあることに危機感を感じる。

藤沢市では男女共同参画課が平和課に変わってきている。

3・8国際女性デー(神奈川)で配布された国連事務総長のメッセージはとても格調高く感動した。それに比べて、女性活躍担当大臣のメッセージにはガックリでした。

神奈川県「女性の活躍応援団」を資生堂の裁判で使いました。これで和解協議に持ち込めた。何でも利用すべき。

2017年国際女性デー 神奈川県集會に参加して 会員 小島 八重子

国際女性デーの3月8日、神奈川県集會がかながわ県民センターで開催され、約200人が参加。

今年の県集會の記念講演は、「学んで活かそう女性の権利」と題し、山下泰子さん(文京学院大学名誉教授)のお話です。導入に、映画「未来を花束にして」(イギリスの名もない母親が参政権を求めて立ち上がった真実の物語)のプロモーションビデオを鑑賞。インパクトのある映画のあと、山下さんは、国連の女性差別撤廃条約に関する国連と日本の動きを図に示し、わかりやすく解説。ジェンダーギャップ指数111位と先進国で最

低で、一向に進まない女性の地位向上をすすめる処方箋として、男女差別撤廃条約選択議定書の批准と政治分野における男女共同参画推進法の制定を強調しました。

ちなみに、3月8日は日本の各地で女性デーの集會は開かれているにもかかわらず、TVニュースでは他国の女性デーを報道したのみ。日本の女性たちの行動には触れませんでした。さらに、日本政府のメッセージは、「女性活躍推進の国際的機運をリードしてまいりました」「最大かつ最優先の課題は『働き方改革』」ですと、非正規の増大による女性の貧困問題解決の方向など全く触れていません。これでは、ジェンダーギャップは埋まるはずがありません。



山下泰子さん

君嶋ちか子がゆく⑦

・・・神奈川県議会報告

障害福祉施設の指定管理者制度は 見直すべき！

3月15日の予算委員会で、津久井やまゆり園を初めとした障害福祉施設のあり方を取り上げました。昨日持ち時間を1分超過したため、今日は14分しかありません！（共産党の質問時間は、当局回答含め15分。自民党の2時間22分30秒が羨ましい！）

●障がい者支援施設職員の過酷な働き方を紹介しながら、指定管理者制度の下では、指定する側に実態は正しく伝わらないと指摘。実態や問題を率直に伝えるならば、指定管理者としてふさわしくないという評価に繋がってしまうからです。制度の構造的な問題です。

当局に質しても、県と共同会の情報共有に努めているとの型通りの答えにとどまりました。

●指定管理料の変化を問いました。制度適用時2005年の指定管理料約8億5千万が、2016年度には約3億7千万に低下しています。

変化の主な内容である人件費低下は、非常勤化や離職率の高さに繋がり、専門性確保や集団的対

映画が好き

「わたしは、ダニエル・ブレイク」

会員 池田 資子

「映画にはたくさんの伝統がある。その一つは、強力な権力を持ったものに立ち向かう人々に代わって声をあげることだ。そしてこれこそが、私の映画で守り続けたいものだ」。ケン・ローチ監督の言葉です。

「ゆりかごから墓場まで」と言われるイギリスですが、現在は様子が違います。大工のダニエル・ブレイクは心臓発作を起こし医者から仕事を止められ、国の雇用支援手当を受けています。しかし、継続審査で「就労可能」と判定されます。ふたりの子どもを持つ若い女性ケイティは、町に來たばかりで道に迷い、約束の時間に遅刻したため、給付金の減額処分を受けます。

役所の手続きが面倒で不親切です。手当が支給されないような仕組みになっています。

ダニエルは職業安定所を訪れ求職手当のオンライン申請を指示されますが、パソコンが苦手です。役所から紹介されたケイティの部屋は古く、

応を困難にし、職員を追い詰めていると指摘。当局は、人件費低下については言及しません。

●「県立障害福祉施設等あり方検討委員会報告書」の指摘も用い、障害福祉施設は、県直営で運営されてこそ、経営的安定性や人員配置の充実、専門的な技術支援が可能なことを強調しました。

検討委員会が行ったアンケートでも、多くの市町村や法人から県直営で行うことへの期待が寄せられています。

●指定管理者制度は、人件費削減を求め続けるため職場が困難を抱えること、また、支援施設に求められる人的配置や専門性は県直営でこそ担保される、というふたつの点から、障害福祉施設への指定管理者制度への適用は見直すべきと知事に質しました。

知事は、人件費削減のことには全く触れず、民間事業者による弾力的な運営が好ましいと回答。

●実態を直視しない回答に怒りを覚えました。担当部局も知事も人件費削減により職場が追いつめられていくことには、何ら答えることができません。引き続きの大きな課題です。

でも、とにかく質問時間が足りません。15分の受け答えでは、核心に迫る追及が困難です！

◆

トイレのタンクは壊れ、風呂のタイルはボロボロ。仕事がなく電気代も払えないケイティ達を、何かと助けるダニエル。



真面目に働き、税金を納めてきたのに、助けが欲しい時、助けてもらえない。「あなたが悪い」と自己責任にされる。働けないのに求職活動をして、手当を受けるようにという役所の対応にダニエルは我慢できません。その怒りを職安の壁にぶちまけます。同じく収入を絶たれたケイティはスーパーで万引きをし、性産業で働くようになります。

家具を売り払い、電話も通じなくなったダニエル。ケイティの娘が「今度は私たちに助けさせて」と訪ねます。そして、ダニエルは雇用支援手当の再審査請求をすることになりますが、突然倒れてしまいます。彼が最後に残したメッセージは……「わたしは、ダニエル・ブレイク」この題名にケン・ローチの思いが託されています。