

エフ・ウェイブ

f·wave



特集

均等法20年

- ◆女性の働く環境はどう変わったのか
- ◆働く女性にインタビュー

「f·wave」とは、
fは、family—家族、freedom—自由、
future—未来、そしてf—強く、を意味し、
Waveは、波を表します。

f·waveは、環境の変化の波を誌面を通じて伝
え、男女が生き生きと暮らせる未来をめざすコミ
ュニケーション誌です。

- 地域から（せきれいの会・ふきのとう）
- 男女共同参画用語（セクシュアル・ハラスメント）
- 就職応援情報（マザーズハローワーク東京）
続・子育て支援情報（認可外保育施設紹介）
Information（第11回女と男のライフフォーラムinあきる野）



男女雇用機会均等法が施行され今年で20年。この法律は雇用の分野で男女の均等な機会と待遇の確保を図る事を目的としました。働く女性は増加の一途をたどり、平均の勤続年数も伸びています。均等法により女性の働く環境はどのように変わってきたのでしょうか。

男女平等の第一歩

男女雇用機会均等法以前

企業での女性の仕事は補助的なもので、初任給や昇給で男性との格差は当たり前でした。女性の就業は結婚・出産までの「腰掛け」と言われ、結婚退職制度のある企業も珍しくなかったため、多くの女性は専業主婦として、家事・育児や長時間労働の夫を支えていました。男女差別がなく、やりがいのある仕事を見出し、それを継続することは、この頃の女性にとっても困難でした。

男女雇用機会均等法誕生

1986年に施行されたこの法律は募集・採用・配置・昇進の男女差別の解消を努力義務とし、定年・退職・解雇の男女差別を禁止しました。それは男性と同じ労働条件で、男女の差別を解消する第一歩で、「雇用での男女差別は許されない」という認識を社会に浸透させた効果も大きいと言われています。同時に労働基準法的女子保護規定の改正がされ、女子の時間外労働・休日労働・深夜労働の規制が緩和され、職種などによっては規制が廃止されました。女性が男性と同じ様に就業を継続出来る社会的な基盤がやっとできたのです。

1986年

コース別人事とパートタイム労働の誕生

均等法が成立した1985年は、ブラザ合意がなされた年でもあり、円高不況が始まり企業は猛烈な合理化努力をしました。転勤を伴う管理職へ昇進できる総合職と、転勤はないが昇進が限られる一般職の「コース別雇用」もこのころ導入されました。この要件では多くの女性が一般職へ、男性は総合職になりました。一方で、円高は輸入品販売による大幅な収益の増加を生み、政府による内需刺激策もあって円高不況が克服されて、バブル景気に突入しました。円高と好景気により海外旅行や高級ブランド品が身近になり、「ワンランク上の生活」を目指した主婦は求職し、企業は好況を背景に求人しました。その結果パートタイムの女性が特に増加したのです。

円高不況とバブル景気

均等法の改正

女性の就業者数が増加するにつれ、職場での男女間格差に対する不満や、今まで見過ごされていた男女差別がクローズアップされてきました。1997年均等法は改正成立し、1999年に施行されました。改正の主要点は①募集・採用・配置・昇進の男女差別解消の努力義務規定が禁止規定への変更②男女間格差を解消する企業を国が援助できるポジティブ・アクション措置の導入③セクシュアル・ハラスメントを事業主の配慮義務にした点です。労働基準法も改正され、労働時間での女性保護規定が全て撤廃されました。これらの改正により女性の総合職・正規社員の増加と女性が就業しやすい職場環境が整うことが期待されたのです。

1997年

働く女性の実情

1990年から最近まで続いたバブル不況は、企業の合理化を加速させました。成果主義の導入は、正規社員間の賃金格差を拡大させ、業務の合理化は、一般職をパートや派遣社員などに置き換えもしました。その結果、正規社員は減少し、パートや派遣社員が増加しました。パート等は70%が女性で、働く女性の二人に一人の割合です。働く女性の実態は賃金の低い一般職であり、低賃金で有期雇用のパートです(下図)。これは結果としての差別であるとの考えが出てきました。

2回目の改正

本年6月15日に成立した改正男女雇用機会均等法の最大の焦点は「間接差別」です。間接差別とは、表面上は性と無関係に見えながら実際には採用数の男女差や昇進・昇格の遅れなど、男女一方の不利につながる規定や雇用慣行で、仕事と関連がなく合理性・正当性もないものを指します。その上で禁止対象を①募集・採用における身長、体重、体力要件②総合職募集・採用時の全国転勤要件③昇進における転勤経歴要件の3点としました。さらに今回の改正では、採用時や配置・昇進などの差別禁止規定を強化し、妊娠・出産を理由とする不利益な配置転換などを禁止しました。そして、女性だけでなく男性へのセクハラ防止を企業に義務づけました。「間接差別とは何か」雇用での男女平等や女性の能力を生かすためにもっと議論が必要です。

間接差別の撤廃

2006年

成果主義とパートの増加

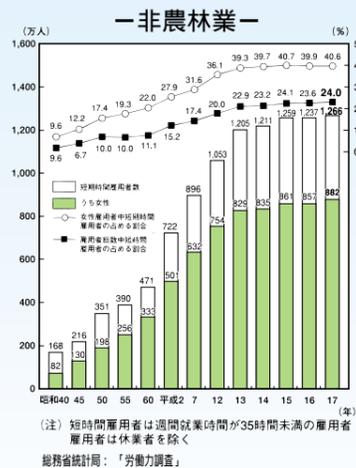
新しい時代へ

女性の職場進出は進み、今や共働き世帯数は専業主婦の世帯数を上回り、労働人口も40%強が女性です。女性が就業を継続するために必要なことは、本人の意思、配偶者の協力、女性を一人前として扱う企業風土等との調査結果があります(下図)。そして業績がよい会社は、性別に関係なく個人を処遇し、女性が長期間勤務でき、業務に慣れた人材を再雇用するような企業風土を持っているとの調査研究もあります。もちろん女性自身の仕事に対する能力向上心は必要です。

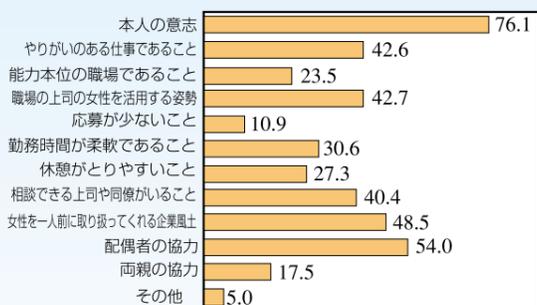
均等法は「有償労働」での男女の機会均等を目指す法律ですが、家事・育児・介護の「無償労働」は、夫・家族・社会の協力がなければ女性に負担が集中し、女性が働き続けることは難しいでしょう。男女が共に社会人、職業者、家庭人としてお互いをはぐくむ時代に入ってきたようです。そして企業も個人も時代のニーズに合う働き方を考える必要が出てきました。

男女共同参画社会

短時間雇用者数・割合の推移



総合職として仕事を続けるために必要なこと



参考資料

- 経済省：女性の活躍と企業業績 平成15年 予防法務ジャーナル「そよ風」
- 総務省：労働力調査及び労働力調査年報
- 21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職の就業実態調査」平成12年

個人のニーズにあった子育て支援を

あきる野市役所 図書館長 鈴木恵子さん

Q 市役所に就職した理由は何ですか。

「仕事は一生したい」と考えたとき、今ほど選択の幅がなかった。教員・市役所などの公務員を受験、市役所で採用されました。

Q 男女雇用機会均等法が施行されて20年ですが、女性の働く環境は変わりましたか。

公務員は男女平等ということもあって個人的には20年前との変化は感じていません。

Q 改正均等法の施行でセクハラに関する雇用上の配慮が義務付けられましたが、以前はどうでしたか。

入所時、約30年前は「セクハラ」という言葉もなく、飲み会等ではそういうことは日常茶飯事でした。均等法が施行され「セクハラは犯罪だ」という認識に変わりました。

Q 仕事上で男女差別を感じたことはありますか。

女性だからといって差別を受けたことはありませんが、女性の管理職が一人から増えない現状を考えた時、出発は男性と横一列だが、男性と女性では乗る乗り物が違うと思います。30年前はそれがすごく違っただけ、今もまだ「補助的な仕事は女性」という意識はなくならないと思います。その結果、長い間には情報や経験の格差が生じて、本人の力量は別にして昇格などの面で大きな影響があるとは思っています。

Q 女性が働き続けるために必要なことは何ですか。

とても協力的ですが、男性は、女性とスタンスや意識が違うので子育て期間中は母親が主で、父親は補佐的という感じで、「同じように家事を」という訳にはいけません。

Q 夫の家事参加はどの程度ですか。

とでも協力的ですが、男性は、女性とスタンスや意識が違うので子育て期間中は母親が主で、父親は補佐的という感じで、「同じように家事を」という訳にはいけません。

Q 退職したいと思ったことはありますか。

子ども（第1子）を出産後（当時は育児休業制度がまだなく、産休制度も産前6週・産後6週）と夫の親の看護の時、体力的にも大変で、このまま動き続けることがいいのか迷いました。

Q 子育て期に大変だったことは何ですか。

勤務が変則な職場（当時は図書

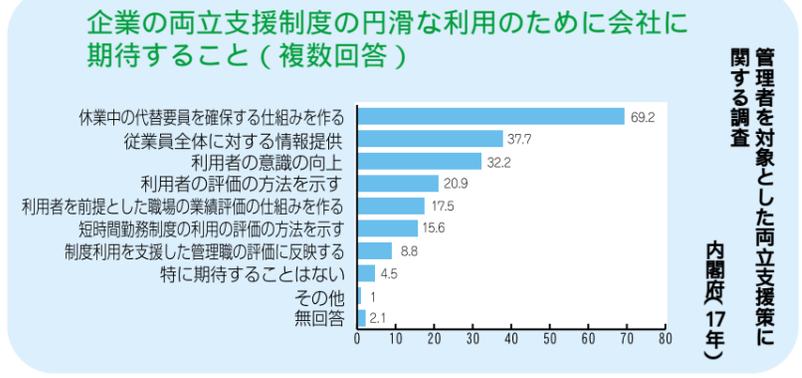


すずき・けいこ 1977年旧五日市町役場に入所。2003年4月より管理職（図書館長）。

館）だったので、土曜・日曜が出勤で、勤務時間も通常とは違ったので、夫や同居の両親に協力してもらわないといけないためだったです。

取材後の人事異動により、市役所の女性の管理職は二人になりました。

管理者を対象とした両立支援策に関する調査



均等法20年働く女性にインタビュー

均等法施行後、職場での男女平等は本当に進んだのでしょうか。女性にとって男性にとっても働きやすい社会になったのでしょうか。各分野で活躍する管理職の女性たちに話を聞きました。

元気に、明るく、柔軟に！

Q 富士通（株）電子デバイス事業本部 プロジェクト課長 山名智子さん 富士通（株）に就職した理由は何ですか。

男女雇用機会均等法が施行される以前の就職で、当時給料に男女格差がないのがコンピュータ業界だけだったこと、工学部で情報処理を専攻してきた、もともと物を作るのが好きだったから、物を作る仕事、メカ系に就職を希望した際、大学の先生の勧めもあって富士通株を選びました。

Q 男女雇用機会均等法が施行されて20年ですが、以前と以降の変化はありますか。

富士通は、年齢・学歴等は一切関係なく、能力があるものを評価します。それと同様に男性だから

Q 女性で損をしたこと、仕事上で男女差別を感じたことはありますか。

女性だからと差別することもないので、自分自身は感じたことはありません。ただ均等法施行後就職してくる女性をみて感じることは、「平等に扱うことをあたり前」という過剰な意識が強くて、会社の配慮（残業が多い部署への配属や転勤等）に「女性だから軽く扱われた」と過敏に反応し、不満を漏らし、2、3年でやめる女性が多いです。

Q 子育て期に大変だったことは何ですか。

昔はありました。開発部のリダをずっと任されていたのですが、品物に不具合があり、お客様に言われたことが「こんな大切なことをこの会社は女性のリダに任せるのか。男性の責任者出世」でした。最近では本当になくなりましたが、古い会社の方と接する時はまだあります。逆にプレゼンでは女性でよかったこともあり。女性を武器にして仕事をすすめるのではないが、それで仕事が多くなるので、私はいらないので、私は割り切っています。

Q あとに働く女性にアドバイスをお願いします。

「乳幼児健康支援一時預かり」病気が治りかけているが、まだ保育園等に通園できない乳幼児を一時的に預かり、児童の健康管理と看護を行う支援

Q 女性の管理職は増えていますか、どうですか。

管理職は、統括部・事業部の各管理職者が候補者を上げ、全管理職者で決定します。ただ、候補に

やまな・ともこ 1984年富士通（株）に入社。2003年12月より開発部門の管理職。



輝く女性たち

J Aあきがわの組織部会の女性団体が、増戸地域で活動していると聞き、訪ねてみました。

せきれいの会

J Aあきがわ本店の農産物加工部に所属し、毎週土曜日にオリジナル手作りおやきを五日市ファーマーズセンター『あいな』へ卸している会で、メンバーは『あいな』へ出荷している農家の奥さんたち12名です。

代表の小室美津江さんは「昔の茶菓子ものを作るのが楽しいという人たちの集まりです。今は、手作りする人が少なくなっているのですが、こういう手作りものを残していきたい」と思い始めました。今は地域の特産物を利用したおやきを作っています」と言っています。

皆さん農家の主婦でとても忙しく、メンバーの中には、朝4時半から家業を行い、朝7時半からの作業に参加しています。

年3回のイベントには、各家庭の味を出し合って、のらぼう菜漬やこんにゃくなども作っています。

ここにしかないおやきを考えた時、「五日市の特産物であるのらぼう

のらぼう菜入り
オリジナルおやき
3個入り290円



増戸支店内の加工所でのおやき作り

う菜を入れたら…」というメンバーの提案で、のらぼう菜を具にするなどの試行錯誤をした結果、現在のおやきの皮に細かく刻んだのらぼう菜を程よく練り込み、具には北海道産の小豆で作ったあんこをたっぷり入れた、せきれいの会オリジナルおやきができました。

「5年目の今は、おやき一本でがんばっています。地場産の材料にこだわるため、利益はできませんが、これからも続けていきたいし、若い人にも伝えたいですね」と小室さんは話してくれました。

ミニデイサービス

ふれあいサロンふきのとう

「ふきのとう」は、平成14年に秋川農協増戸支店の並びに開設。J Aあきがわ高齢者福祉部に所属し、秋川農協で介護ヘルパーの資格を取った人たちが毎週水曜日にお年寄りのミニデイサービスを行う無償のボランティア団体です。

「私達全員、J Aで介護ヘルパーの資格を取らせて頂いたもので、少しでも皆さんに恩返しできれば…」という会長の三浦共江さん。

スタッフは、大半が60歳以上の女性で、介護ヘルパーが22名と趣旨に賛同した看護師が1名です。毎回8人体制で介護度3までのお年寄りを受け入れています。現在の利用者は20名で、家族に送迎してもらって毎週利用している方や、「ここを利用するようになった」という認知

症の方もいます。

デイサービスの内容は、血圧測定から始まり、体操・おしゃべりタイム・歌他、昼食後はレクリエーションを楽しみます。月に一度は、季節の行事（お花見、盆踊り、紅葉狩り他）が行われるなど、内容も盛りだくさんで、多くの方が心待ちにしています。

「お年寄りの『楽しかったよ』の笑顔がうれしくて、頑張っています。ご家族の方も喜んでくれるので励みになります」と三浦さんは話してくれました。

このサロンは、スタッフがそれぞれ得意なことを教え合って、利用者と共に活動しています。そして、各利用者に合わせた食事にも配慮をするなど、きめ細やかなサービスがあり、皆さんとても生き生きとしていました。

無料体験を行っているので、気軽に遊びに来てください。

利用時間 9時30分～15時30分
利用料金 一回 1000円(食事代等)

・入会金 500円
・年会費 600円

● 介護保険利用・送迎はできません。

《問合せ先》J Aあきがわ高齢者福祉部会
☎042(559)5111



スイカ割りを楽しむ利用者の皆さん

セクシュアル・ハラスメント ～ 性的嫌がらせ ～

セクシュアル・ハラスメント Sexual Harassment (以下セクハラと略記)は、一般的に相手方の意に反する性的言動で、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を著しく悪化させることです。

職場におけるセクハラは、個人としての名誉や尊厳を傷つける個人的な人権問題だけではなく、女性の能力発揮を妨げる職場環境の問題であり、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない労働上の問題です。

1999年4月に全面施行された改正男女雇用機会均等法では、「募集」「採用」「配置」「昇進」について女性への差別が禁止され、セクハラについての規定が新たに盛り込まれました。改正男女雇用機会均等法(第21条)は、職場における性的言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮を事業主に義務付けた法律です。職場において行われるセクハラは「対価型」と「環境型」の2つに大きく分けることができ、対価型セクハラは、性的な言動への対応によって女性労働者が不利益(解雇・降格・減給)を受けるものです。環境型セクハラは、性的な言動で女性労働者の就業環境が害さ

対価型セクハラ



環境型セクハラ



れて、能力を発揮することが困難となるものです。

セクハラは、直接的に被害を受けるものだけでなく、被害者が相談窓口などへ救済を求めているにもかかわらず「あなたに非があるのでは」「あなたの考えすぎ」など、相談担当者の言動によって、更に被害者を精神的に傷つけること、二次被害(2回目の被害を受けること)があります。事業主は、セクハラを正しく理解し、迅速かつ適切な対応について配慮しなければなりません。

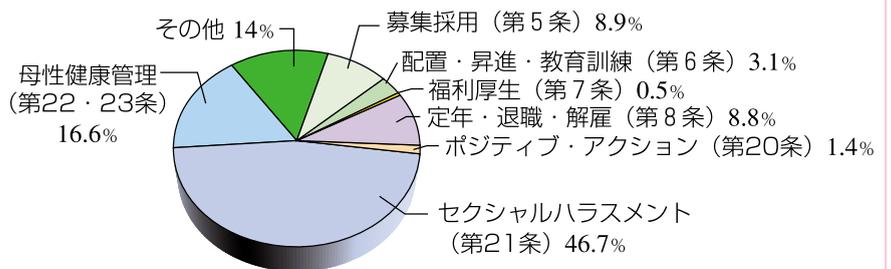
平成17年度に、労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は、19,724件で、3年連続増加。相談のうち約7割が女性労働者等からで、相談の内容の約5割がセクハラに関することです(下図)。

セクハラ

を受けたときには
はっきりと意思表示、毅然とした態度をとること
記録をとること
問題を整理すること
相談すること

ひとりで悩まず
ご相談ください。

女性労働者等からの相談の内訳 平成17年度相談件数 13,927件(70.6%)



相談窓口

相談はすべて無料です!

- 同一案件につき1人3回まで
- 相談時間は30分程度
- 収入が一定基準以下の方が対象

平日 9時～21時
土曜日 9時～17時

☎ 0570 078374
コールセンター

☀ 法テラス
日本司法支援センター

事前電話予約制
《セクハラ・DV・労働等専門相談》

弁護士による無料法律相談

☎ 03 (3818) 8408
東京労働局雇用均等室
月～金 9時～17時
(祝日、年末年始除く)

☎ 042 (321) 6110
国分寺事務所
月 9時～20時
火～土 9時～17時
(祝日、年末年始除く)

☎ 03 (5467) 2455
東京ウィメンズプラザ
毎日 9時～21時(年末年始除く)

《労働問題全般の相談》
東京都労働相談情報センター

☎ 03 (5467) 2455
東京ウィメンズプラザ
毎日 9時～21時(年末年始除く)

就職応援情報



マザーズハローワーク東京

子育てをする女性の再就職を支援するための『就職生活』情報ステーション「マザーズハローワーク」が全国12の都市に平成18年4月にオープンしました。東京は、「しゅばワークプラザ」が発展・拡充されて開設されました。

就職を希望する子育て女性等がさまざまな領域で活躍でき、結婚・出産・子育てなどのライフサイクルの中で、意欲と能力を十分に発揮して働くことができるように、今までのハローワークにはない次のサービスがあります。

専任制による個別の就職支援
専任のカウンセラーが就職プランをアドバイス、就職活動に役立つ各種セミナーを定期的に開催（予約相談制）。
パソコン講習は、子ども（20歳

未満）がいる女性求職者で、3か月以内の就職を目指す方限定で行っています。

お子様連れOK！（保育士なし）
チャイルドルーム・授乳室を設置、身近な保育施設などのサポート情報も提供します。

すべての女性の就職を応援

在職中だけど、結婚・出産・育児を考えると転職したい、能力を十分に発揮できる企業に就職したい、育児や介護ですぐには働けないが、情報を収集したいなど求職者のニーズにあった情報を提供します。

各種セミナー等の

費用は無料です

【所在地】

〒150-0002

渋谷区渋谷1-13-7千秋ビル3階

TEL 03(3409)8609

FAX 03(5468)0250

交通 JR渋谷駅徒歩2分

【ご利用時間】

平日 10時～19時

土曜 10時～17時

定休日 日曜日、祝日（土曜日の祝日を含む）

続・子育て支援情報 認可外保育施設紹介

認証保育所

みどりの園

0歳～
就学前

あきる野市秋留2-8-5
〈保育時間〉
朝7時～21時（月～土）
TEL042-550-9570 定員30名

0歳～
3歳未満

ウッディキッズ

あきる野市油平49
〈保育時間〉
朝7時～20時（月～土）
TEL042-550-0330
定員 15名

ラコルタ こどものいえ

あきる野市二宮1097-12
〈保育時間〉
朝7時～20時（月～土）
TEL042-550-8054
定員 10名

0歳～
3歳未満

家庭保育園 ひまわり

（小野弘子）

あきる野市草花686-5
〈保育時間〉朝7時～19時（月～土）
TEL042-559-3801 定員 3名

家庭福祉員

Information

第11回 女と男のライフフォーラム inあきる野

日時 平成19年1月14日（日）
午後1時30分～

講師 魚柄 仁之助さん（食生活研究家・作家）

場所 あきる野ルピア ルピアホール（3F）

2歳から未就学児までの保育あり（定員15名・要予約）

手話通訳（必要な方は事務局までお申込みください）

申込み・問合せ 秘書広報課広報広聴係
☎ 558 1269

編集後記

「盛り沢山でページが足りない・・・！」
うれしい悲鳴を上げての編集でした。

情報誌編集委員

石川 光代 大本 浩子 斎藤 映子

佐藤 さち子 代田 富貴子 関口 千恵

平野 博典 藤村 美映

吉田 美沙子（表紙絵）

「エフ・ウェイブ」は公募の市民編集委員により編集しています。

エフ・ウェイブ 第17号 2006年10月発行