

明治大学寄附講座

男女平等の取り組み ～「自分らしく」が大切にされる 社会の実現を！～

東京都福祉保健局

樺山 弘美

自己紹介

- 1977年 東京都に就職

《最初の職場》福祉局(現:福祉保健局)東村山福祉園

《現在の職場》福祉保健局総務部総務課

統計調査係(都庁第1庁舎22階)

(仕事の内容)

東京都の福祉保健に係る国及び東京都の統計数値の取り纏めと公表

東京都の概況

○ 知事部局

知事本局 青少年・治安対策本部 総務局
財務局 主税局 生活文化局 オリンピック・
パラリンピック準備局 都市整備局 環境局
福祉保健局 病院経営本部 産業労働局 中
央卸売市場 建設局 港湾局 会計管理局
東京消防庁

○ 公営企業局

交通局 水道局 下水道局

○ 行政委員会

教育委員会[教育庁] 選挙管理委員会
人事委員会 監査委員[監査事務局] 公安
委員会[警視庁] 労働委員会 収用委員会

○ 議決機関

議会局

○ 東京都職員総数 16万5千人

○ 東京都庁舎(知事部局、議会・行政委員会、教育庁、公
営企業)での職員数及び女性比率 (2013年4月1日現
在)

・総職員数 42,739人
(男性 26,251人 女性16,488人)38.6%

・管理職員数 3,071人
(男性 2,504人 女性 567人)18.5%

・係長職員数 9,627人
(男性 6,709人 女性 2,918人)30.3%

・主任・主事・技能系職員数 30,041人
(男性 17,038人 女性 13,003人)43.3%

《私の最初の職場について》

- 東村山福祉園の概要 （1972年4月1日設立）
- 重い知的障害を持ち、介助度が高く、常時医学的な配慮を必要とする児童を対象とし児童の自立支援、行動障害の軽減及び調和のとれた発達を図るための施設
- 事業一覧
 - 指定福祉型障害児入所事業
 - 短期入所事業
 - 生活介護事業
 - 日中一時支援事業
 - 特定相談支援事業
 - 療育相談事業

東村山福祉園の建物外観、利用定員・規模、 利用者の状況



施設利用者の作業風景



知的障害児への支援「食事」「睡眠」「着替え」「排せつ」 等を通して学んだこと

「その支援を、もし私だったら・・・特に同じ女性として、
どう感じるか？ どう思うか？ どうするか？ どうしてほしいか？」という疑問

- 労働組合の要求スローガン「権利としての社会福祉の確立を！」と出会う
- どんなに重い障害があっても「私らしく」「当たり前」の暮らしの確立を！
- 労働組合の具体的な要求事項
- 「同性介護」の実現を！「職員配置基準」の見直しを！
- 「ゆとり・豊かさ」を実感できる労働環境の充実を！

- 当時の職場の仲間の声
管理された職場は管理された利用者を生む(利用者の声の代弁者)
一人はみんなのために、みんなは一人のために = 労働組合運動の原点
↑
私の自治体職員として「どう働くべきか」の原点となった

- 相手(都民)の立場になって考える
 - ⇒ 政策の企画、立案作業の上で大切なこと
 - ⇒ 制度改善作業のキーワードになる考え方

私が「働き続けて」出会った女性課題について

《職場の異動;東京都立保育園(3か所)、新宿本庁舎の職場
高齢福祉部、総務部》

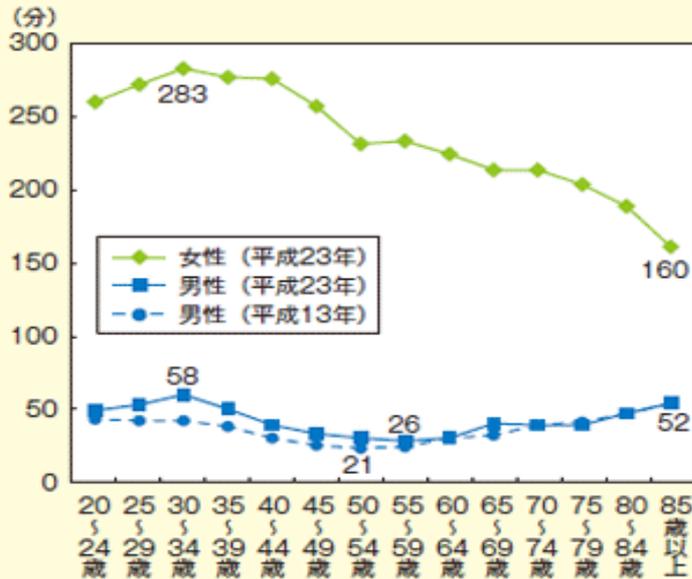
—結婚・出産・育児・介護等を担いながら働き続けるということ—

- 東村山福祉園の施設で暮らす子どもの母親の状況について
- 障害を持つ子どもを産んだ母親ということでの罪悪感
(離婚、自殺、虐待、家庭内暴力等)

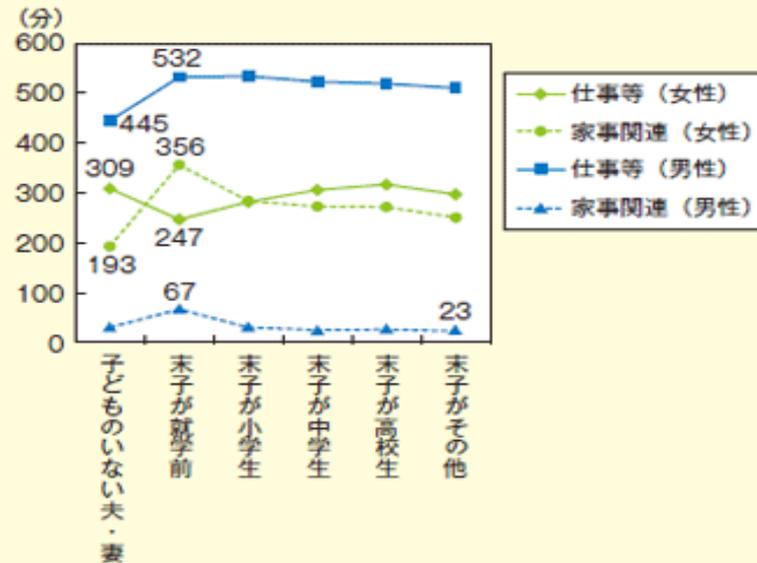
保育所に通う子どもの母親の状況について

第1-特-41図 有業・有配偶者の1日あたり平均家事関連時間（男女別）

a. 有業・有配偶者の年齢階級別1日あたり平均家事関連時間（平成13年、23年）



b. 共働き男女のライフステージ別1日あたり仕事等の平均時間と平均家事関連時間（平成23年）



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成13年、23年)より作成。

2. 仕事等の時間には、通勤・通学、仕事、学業が含まれる。また、家事関連時間には、家事(炊事、掃除、洗濯、縫い物、家庭雑事)、介護・看護、育児、買い物が含まれる。

内閣府 男女共同参画白書 平成25年度版 第1-特-41図

保育園の保育士として疑問に思ったこと
色・遊び、役割、名簿順等

新宿本庁舎で働く女性の働き方

- 働く部署の選択・実態、旧姓使用、生理休暇、計画出産、昇任、昇格の欠格条項等の労働条件、3職種(教員、看護師、保育士)の女性にしかなかった育児休暇制度
- 福利厚生 of 掛け金と給付

私自身の生き方からの疑問

- 住民票続き柄 子に統一
- 旧姓使用 → 選択的夫婦別姓の実現を求めて

固定的性別役割分業(分担・意識)のこれまで

- 戦後、明治民法での「家」制度は廃止。

しかし・・・

- 日本の高度経済成長期に、夫は仕事、妻は家事・育児等に専念という形が広く一般化。
- 企業の賃金体系→家族手当等手厚いもの→専業主婦の増大(配偶者控除、第3号被保険者等)「労働力再生産労働の担い手＝専業主婦」の必要性

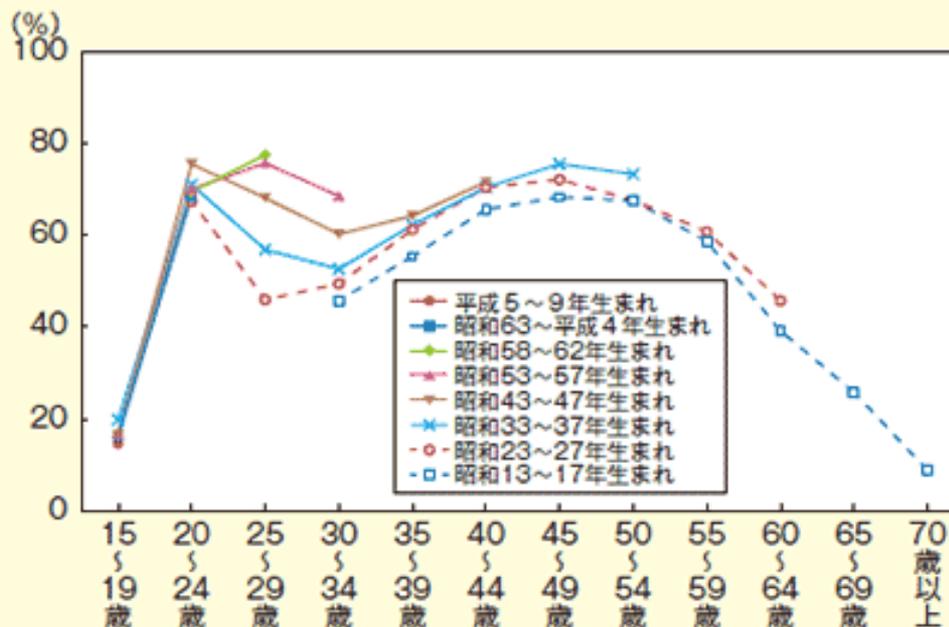
1975年頃～

- 女性の社会進出の増加→固定的性別役割分業(分担・意識)への問いかけの始まり。
- 既婚女性のパート労働増大→男女の賃金格差は先進工業国の中では最大。
- 結婚退職、子育て後の再就職という典型的なM字型雇用の実態。

—2000年代 共働き世帯が片働き世帯を上回る—

内閣府 男女共同参画白書 平成25年度版

第1-特-10図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



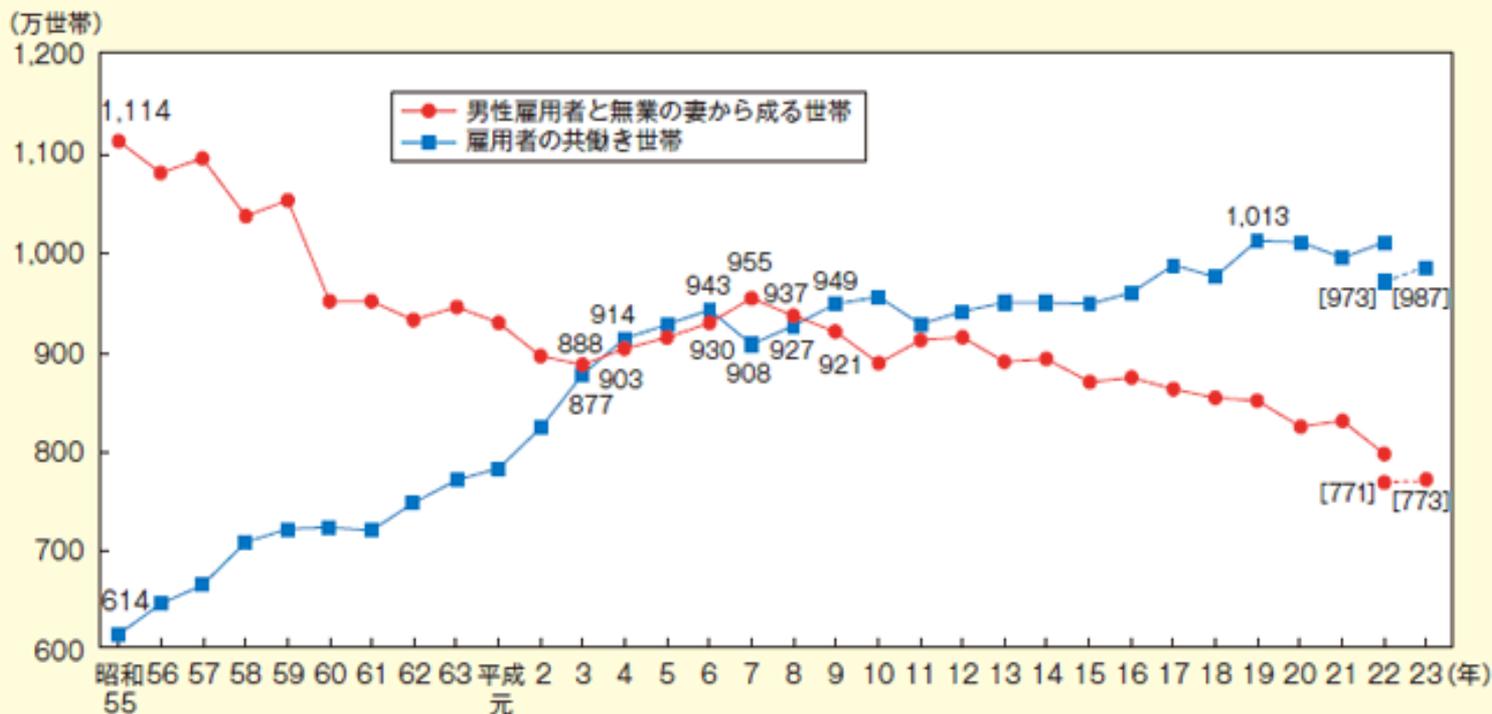
- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(年平均)より作成。
 2. グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年間を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前について、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合も、おおむね同様の傾向が見られる。

「固定的性別役割分業(分担・意識)」 ＝ ジェンダー「社会的文化的性差」

- 男女の役割について固定的な観念を持つこと
- 長い歴史の中で作られた「女の役割、男の役割」「男は主、女は従」等の表現
- 社会の女性に対する評価や扱いが差別的であること
- 男性は外で働き妻子を食べさせるのが当たり前、女性は家事をこなし子どもを育てるのが役目
- 幼い頃から身につけさせられる「女らしさ・男らしさ」
- 女性は社会性に乏しく理性的でない、女性は生産性のない仕事に従事しているから低賃金でも当然、
- ドメスティック・バイオレンス、女性を被害者とする性犯罪やセクシュアル・ハラスメント事件においては、女性は必死で抵抗するもの、という観念
- 男女の賃金格差等の問題

内閣府 男女共同参画白書 平成24年度版

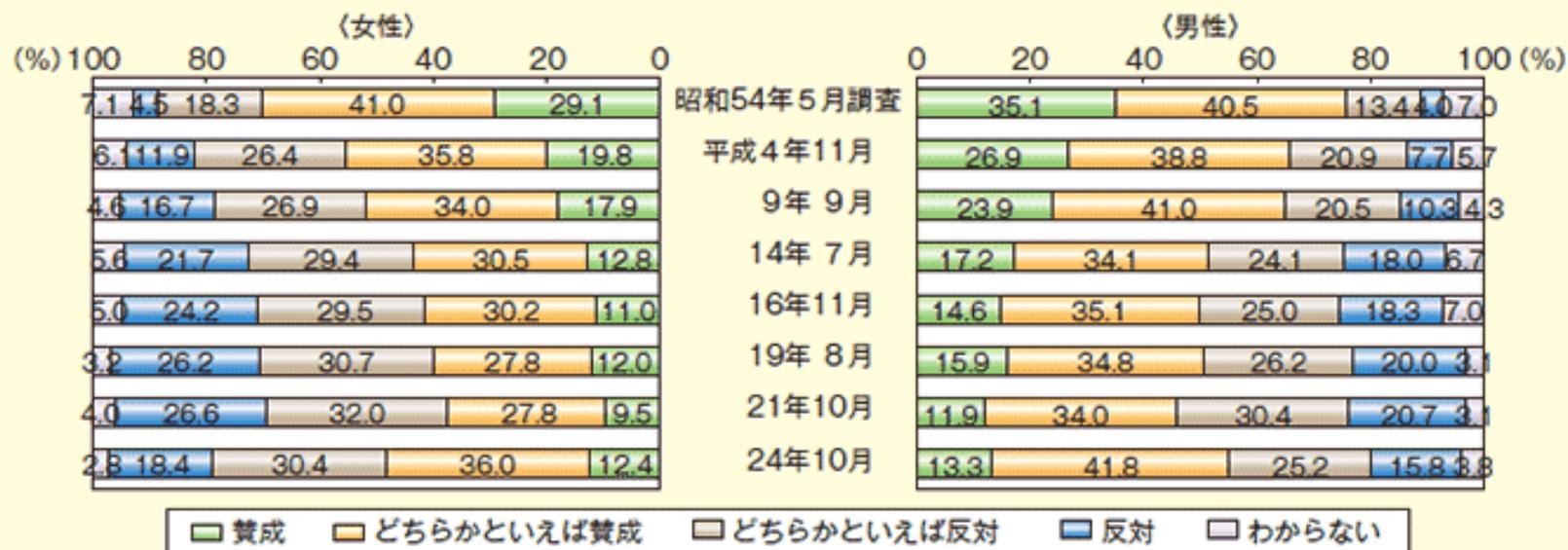
第1-3-17図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 4. 平成22年及び23年の〔〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

内閣府 男女共同参画白書 平成25年度版

第1-特-24図 「夫は外で働き、妻は家を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

内閣府 男女共同参画白書 平成25年度版

第1-特-25図 性別役割分担意識に関する世代による特徴：賛成の割合

	（女性）					（男性）				
	60～69歳	50～59歳	40～49歳	30～39歳	20～29歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳
平成4年調査	70.2					大正12～昭和7年生まれ				75.0
平成14年調査	50.8	54.3				昭和8～17年生まれ			64.8	53.7
平成24年調査	52.3	40.6	53.9			昭和18～27年生まれ		59.8	47.4	55.9
		40.4	37.5	46.8		昭和28～37年生まれ	66.5	51.8	47.2	
			41.0	32.9	48.0	昭和38～47年生まれ	52.3	41.4	50.9	
				41.6	33.2	昭和48～57年生まれ	44.3	52.2		
					43.7	昭和58～平成4年生まれ	55.7			

（備考） 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成4年、14年、24年）より作成。
 2. 「賛成」及び「どちらかといえば賛成」の割合の合計値。

大切なことは・・・

- 「女だから、男だから」といった性別による固定的な役割分担・意識の解消
- 「自分らしく、あなたらしく」が大切にされる社会の実現
- 男女が共に互いの能力を発揮し合い、喜びも責任も分かち合う男女共同参画の重要性
- 1985年 女子差別撤廃条約批准、男女雇用機会均等法成立
- 1999年 男女共同参画社会基本法成立
- 2000年 東京都男女平等参画条例制定
都民会議の開催(樋口恵子氏)
計画策定、予算化

「男女がともに担う自治労運動」

- 1990年第59回定期大会
自治労「男女平等参画」推進の方針提起
- 1995年第64回定期大会
「男女がともに担う自治労計画」策定
⇒職場・地域・労働組合内の男女平等参画の取り組みの推進
(具体的な数値目標を定める。現在は第4次計画期間)
- 2012年6月 第11回組織基本調査結果
 - ・女性組合員の比率は45.2%
 - ・自治体職員の3人に1人が臨時・非常勤等職員で多くが女性

自治労

「レッツ・チャレンジ 男女平等の職場づくり」作成



Contents

- I 労働時間・労働条件-仕事と生活の両立のために
- II 仕事と生活の両立支援制度の充実に向けて
- III 職場の男女平等実現とセクシュアル・ハラスメント対策
- IV 女性労働者の健康確保と妊産婦保護
- V 男女平等～「機会の平等」から「結果の平等」へ～
- VI 臨時・非常勤等職員の労働条件

2014年7月2日提出した要求書

東京都知事 舛添要一 殿

東京都労働組合連合会 執行委員長 武藤弘道

2014年職場環境改善要求書

- 1 セクシュアル・ハラスメント防止対策にかかわる要求
- 2 パワー・ハラスメント防止対策にかかわる要求
- 3 男女平等に関する要求
- 4 メンタルヘルス対策に関する要求

2014年福祉関連要求書

- 1 妊娠、出産、育児にかかわる事項
- 2 家族の看護にかかわる事項
- 3 勤務の軽減・通院にかかわる事項

政治及び政策の企画・立案・決定の場に女性を半数に！

- 東京都議会議員の男女比率 議員総数127人、女性議員数27人
(国政レベルの議員の男女比率 衆参両院国会議員総数772人、女性議員数78人)

—6月18日 東京都議会一般質問—

- みんなの党の女性議員が、妊娠や出産、不妊等の支援に関する発言
- 自民党の男性都議が「早く結婚した方がいい」との不規則発言。
- この他にも「子どもを産めないのか」などの発言。
- その対応を含め、国内外から強い批判の声。

—今回の一連の不規則発言について—

- 質問を行った女性議員への人権侵害
- あらゆるハラスメントの根絶に率先して取り組むべき議会の場での女性に対する差別・蔑視発言は極めて悪質
- 日本の人権感覚が厳しく問われるとともに、国際的信用を大きく損なうもの

—今回の様な不規則発言を許す環境要因の一つとして—

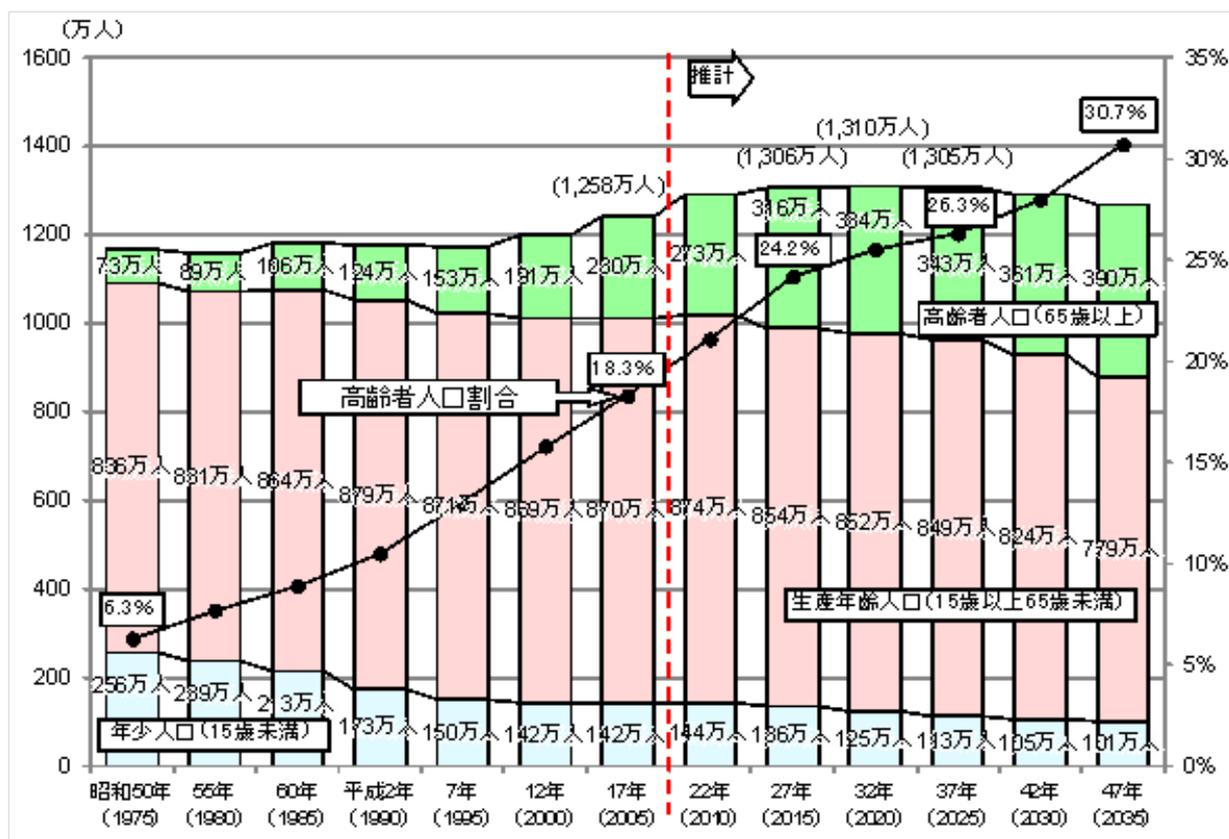
- 日本における女性議員の比率が極めて低い状況
- 再発防止には議会改革に加えて、クォータ制の導入など、国・地方を問わず女性議員を増やす積極的な取り組み(ポジティブアクション)が必要。

世界経済フォーラム 2013年ジェンダーギャップ指数

ジェンダー・ギャップ指数 (2013)
主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.8731
2	フィンランド	0.8421
3	ノルウェー	0.8417
4	スウェーデン	0.8129
5	フィリピン	0.7832
6	アイルランド	0.7823
7	ニュージーランド	0.7799
8	デンマーク	0.7779
9	スイス	0.7736
10	ニカラグア	0.7715
11	ベルギー	0.7684
13	オランダ	0.7608
14	ドイツ	0.7583
18	英国	0.7440
20	カナダ	0.7425
23	米国	0.7392
45	フランス	0.7089
61	ロシア	0.6983
69	中国	0.6908
71	イタリア	0.6885
105	日本	0.6498

高齢化社会



世界に類をみないスピードと量で高齢化社会が到来
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/gaiyou/26pdf_indexg.html

人口減少社会 → 自治体の消滅

「ストップ少子化・地方元気戦略」(要約版)

—戦略の基本方針と主な施策—

人口減少の深刻な状況(特に地方の急激な人口減少)に関し国民の基本認識の共有を図る。

- 全国の人口減少の将来を公表。「ストップ少子化アンバサダー」の活動。

【ストップ少子化戦略】

○ 基本目標を「国民の『希望出生率』の実現」に置く。

- 2022年に「希望出生率=1.8」を実現することを基本目標。その後第二段階として、人口置換水準(出生率=2.1)の実現も視野に置く。<別紙>

○ 若者が結婚し、子どもを産み育てやすい環境づくりのため、全ての政策を集中する。企業の協力は重要な要素。

- 「若者・結婚子育て支援500万円モデル」を目標とした雇用・生活の安定
- 結婚・妊娠・出産支援(公平機関による結婚情報提供、妊娠出産知識普及、妊娠・出産・子育てでワンストップ相談支援)
- 子育て支援(特種児童補助、保育施設付マンション)、ひとり親家庭支援
- 働き方改革(育児保障水準引上げ、多様な働き方「働き方」企業別出生率公表)
- 多子世帯支援(子どもが多いほど有利な税・社会保障、多子世帯住宅)

○ 女性だけでなく、男性の問題として取り組む。

- 女性の官民参画、育児安全取得、定時退社促進(残業代増額率引き上げ)

○ 新たな費用は、「高齢者世代から次世代への支援」の枠の下、高齢者対策の見直し等によって対応する。

- 高齢者優遇制度等の見直し(公的年金控除など)、経費削減の見直し。

【地方元気戦略】

○ 基本目標を「地方から大都市への『人の流れ』を変え、特に『東京一極集中』に歯止めをかけること」に置く。

- 地方の人口減少の最大要因は、若者の大都市への流出。これが、日本全体の少子化に拍車をかけている。一方、東京圏も高齢化が一歩進む。
- 地方から大都市への『人の流れ』を変え、特に『東京一極集中』に歯止めをかけることを基本目標。少子化対策とともに首都圏下地域対策にも有効。※2020年の東京五輪を視野に置き、対応を急ぐ必要がある。

○ 「選択と集中」の考えの下で、地域の多様な取組を支援。

- △ 若者に魅力のある地域拠点都市に投資と施策を集中することが重要。
- 人口減少に対応した「新たな集積推進」の推進
 - 「コア外な拠点」+「ネットワーク」形成、自治体間の「地域連携」、「地方法人課税改革」
 - 地域経済を支える基盤づくり：地域資源を活かした産業、スキル人材の地方へのシフト、農林水産物の再生
 - 地方へ人を呼び込む魅力づくり：地方大学の再編強化、地方企業への就職支援(全国住み替えマップ、ふるさと納税の推進、都市からの住み替え支援優遇制度、観光振興)
 - 都市高齢者の地方への住み替え支援

【女性・人材活躍戦略】

○ 女性や高齢者、海外人材の活躍推進に強力に取り組む。

- 「女性就労目標」の達成 ● 働き方に中立な税・社会保障
- 女性雇用(行政・民間企業の数値目標設定)
- 「高齢者の定着見直し、高齢者の就労促進
- 海外からの大規模移住は現実的でない。「高度人材」の受け入れを推進

長期的かつ総合的な視点から、政策を迅速に実施する。

- 内閣に「総合戦略本部」を設置し、「長期ビジョン」と総合戦略を策定。
- 地域の関係自治体が参加する「地域戦略協議会」を設置し、「地域長期ビジョン」(総合戦略を軸とした)の「出生率目標」を設定する。

基本認識の共有

【「人口減少社会」の実像と「今後の対応」のあり方に関し国民の基本認識の共有を図ることが必要。根拠なき「楽観論」や「悲観論」でなく、正確かつ冷静に認識する必要がある。

1. 「人口減少社会」の実像: 「楽観論」は危険である

【第1の論点】本格的な人口減少は、50年、100年先の遠い将来の話ではない。

- ○ 遠い将来のことではない。地方の多くは、既に高齢者を占めて、人口が急激に減少する深刻な事態を迎えている。

【第2の論点】人口減少は、日本の人口過密状態の改善に寄与し、適度な密度で人が住むような状態になるのではない。

- ○ 日本は地方と大都市間の「人口移動」が激しい。このまま推移すれば、①地方の「人口急減・消滅」と②大都市(特に東京圏)の「人口集中」が同時進行していくことになる。

【第3の論点】近年、日本の出生率が改善しているの、このまま行けば、自然と人口減少は止まるのではない。

- ○ 日本は今後若年の女性数が急速に減少するため、出生率が少く上昇しても、出生数自体は減少し続ける。仮に出生率が人口置換水準(合計特殊出生率=2.1)となっても、数十年間には総人口は減少し続ける。

【第4の論点】人口減少は、地方だけの問題であって、都市部は人口も減っていない、大丈夫ではない。

- ○ 都市部(東京圏)も近い将来本格的な人口減少期に入る。地方の人口が削減すれば、都市部への人口流入がなくなり、いずれ都市部も衰退する。

2. 「今後の対応」のあり方: 「悲観論」は益にならない

【第1の論点】もはや少子化対策は手遅れ、手の打ちようがないのでは。

- ○ 少子化対策は、早ければ早いほど効果がある。出生率改善の5年の遅れが安定人口の300万人減少を招く。

【第2の論点】「出生率向上」は、政策では左右されないのではない。

- ○ 出生率は、政策展開によって変われる(仏、スウェーデン)。日本の少子化対策は国際的に低水準。今後抜本的に強化すれば効果は期待できる。

【第3の論点】「子育て支援」が十分な地域でも、出生率は向上してないのではない。

- ○ 日本の出生率向上には、「子育て環境」だけでなく、「結婚・出産の早期化」や「多子世帯の支援」、「人の流れを変えること」が必要。総合的な対策によって出生率向上は期待できる。

【第4の論点】都市部(東京圏)への人口集中がなくなる、生産性が向上せず、経済成長ができないのではない。

- ○ 都市部も地方があつてこそ持続的に成長する。「東京一極集中」は、欧米の「地域分散構造」に比べ特異で、唯一の成長モデルではない。

【第5の論点】海外からの移民しか、人口問題を解決できないのでは。

- ○ 出生率の不足分をカバーするような大規模な移住は、現実的な政策ではない。出生率が改善することこそが、人口減少に歯止めをかける道である。

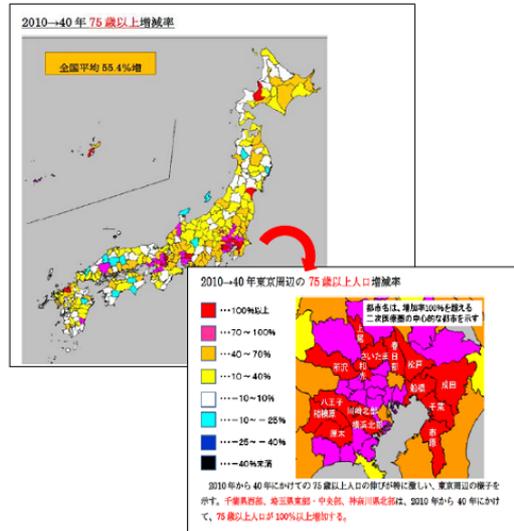
(参考) 人口減少の要因

3. 地方からの人口流出がこのまま続くと、人口の「再生産力」を示す「若年女性(20~39歳)が2040年までに50%以上減少する市町村が896(全体の49.8%)にのぼると推計される。これらの市町村は、いくら出生率が上がっても将来的には消滅するおそれが高い。一方で、大都市、特に東京圏は東京近郊を中心に高齢化が一歩に進むことが予想されている。

○ 今後も人口移動が収束しないとすると、若年女性が50%以上減少する市町村は急増。
※国立社会保障・人口問題研究所(社人研)の推計は、移動率が一定程度に収束することを前提としている。

20~39歳女性が半分以下になる自治体比率(2010~2040年)

- 国立社会保障・人口問題研究所の推計を前提とした場合、20~39歳女性人口が2010年から2040年にかけて半分以下になる自治体比率は20.7%。
- さらに人口移動が収束しないとすると、20~39歳女性人口が2010年から2040年にかけて半分以下になる自治体数は49.8%。



次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法の概要

(平成17年4月から10年間の時限立法)

- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

※ 国は、市町村行動計画において、保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項(量)を定めるに際して参考とすべき標準(参酌標準)を定める。

地方公共団体行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

事業主行動計画の策定・公表・周知

①一般事業主行動計画(企業等)

→大企業(301人以上):義務

中小企業(101人以上):義務(23年4月～)

中小企業(100人以下):努力義務

一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

・都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

・事業主団体等による情報提供、相談等の実施

ワーク・ライフバランス憲章

仕事と生活の調和推進官民トップ会議

「憲章」及び「行動指針」の推進、評価

【構成：経済界、労働界、地方自治体、有識者、関係閣僚（内閣総理大臣ほか）】

経済界

仕事と生活の調和
連携推進・評価部会

労働界

内閣府 仕事と生活の調和推進室

ネットワークを構築し、取組を支援

【構成：内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

都道府県・市町村

関係機関等

関係省庁

社会全体での取組を推進するためには、経済界、労働界、国・地方公共団体が力を合わせて推進することが必要であるため、官民トップ会議や連携推進・評価部会を中心に、社会全体での取組の輪を広げていく。

ワーク・ライフ・バランス労使宣言

西東京市ワークライフバランス推進労使宣言

(宣言)

- 1 西東京市特定事業主行動計画に基づき、職場におけるワークライフバランス理念の普及をめざし、労使を含めた協議の場を設定し、計画の遂行や問題の解決に努めます。
- 2 仕事と生活の調和のとれた働き方ができる環境を整備します。
- 3 制度の整備と周知及び利用の推進を行います。
- 4 市民全体へ、そして社会全体へワークライフバランス理念の普及をめざします。

※参考資料②参照

「西東京市ワークライフバランス推進労使宣言」

～自分が変わる、まわりが変わる、上司が変わる、どこから変わる～

西東京市ではこの合言葉のもとに、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)を図ることができる環境整備に取り組んでいます。

誰もが住みやすく、こころ豊かに暮らし続けることが可能な社会、安心して働き続けることが可能な社会、仕事と生活の調和のとれた働き方が可能である社会を目指して取り組みをすすめます。

そのためここに、ワークライフバランスの推進を労使で宣言します。

(宣言)

- 1 西東京市特定事業主行動計画に基づき、職場におけるワークライフバランス理念の普及を目指し、労使を含めた協議の場を設定し、計画の遂行や問題の解決に努めます。
- 2 仕事と生活の調和のとれた働き方ができる環境を整備します。
 - (1) 長時間の時間外勤務の縮減、時間外勤務時間の職務格差・個人格差を改善します。
 - (2) 制度等の取得促進と、利用のしやすさについての職場整並を改善します。
 - (3) 仕事と生活の充実による相乗効果を生み出し、生活から得た知識や市民感覚を職務に生かすことのできる人材育成を目指します。
- 3 制度の整備と同知及び利用の推進を行います。
 - (1) 多様な働き方を選択できる制度の充実を行います。
 - (2) 制度の周知及び関係者のためわかりやすい解説を作り、研修や庁内 Web または紙々の職員へのブランク作成、個別説明等によりワークライフバランス理念を浸透させ意識改革を促します。
 - (3) 制度の中でも特に、育児休業と部分休業の取得促進のため、制度利用対象者だけでなく、全職員に制度の内容、利用方法を周知し、職場における理解を促します。
 - (4) 男性の育児休業取得に向け、男性職員、その所属長および職場へ働きかけを行います。
 - (5) 介護休暇等の介護に関する制度について、周知及び利用促進を行います。
 - (6) 制度利用者の補完のために、代替雇員の確保や人事的配慮を行います。
- 4 市民全体へ、そして社会全体へワークライフバランス理念の普及を目指します。
 - (1) 職員一人ひとりが、市内の企業・団体、そして市民の牽引役となるという意識を持ち、その役割を果たすことに取り組むをすすめていきます。
 - (2) 西東京市が目指すワークライフバランスの実現を市民とともに、市民全体へ、そして社会全体へ広げるよう、働きかけをします。

2019年 3月 31日

西東京市長

坂口光治

自治労西東京市職員労働組合

後藤紀行

日産西東京市学生クラブユニオン

飯野正基

男女平等はフォーマルな領域と インフォーマル(家庭)と密接に関係する

- 北欧諸国は何故男女平等先進国なのか（少子高齢化を見据えた制度・政策）
- 政治はもとより、社会の様々な場面でクォーター制の導入
- 共働き世帯が基本
 - ・インフォーマル(家庭)な部分の男女の格差解消
 - ・ジェンダー固定観念の解消を基本とする家族政策の推進
 - ・「脱家族化」育児・介護の社会化。女性の負担軽減
 - ・男性の「脱男性化」家事・育児の遂行、育児休業取得等
- フォーマルな領域
 - ex) 労働市場(性別分業)の実態の解消
 - ・女性「産む性」「女らしさ」生かした「女性向職業・働き方」
 - ・男性「リーダーシップ、決断力」「男らしさ」に基づく「専門的職業、基幹業務、職業生活優先する働き方」

【結論】

男女の格差縮小、女性のエンパワーメントの促進は
家庭の中での格差の縮小が欠かせない。

インフォーマル(家庭)のこと・・・私の場合

- ① 家事、育児、介護
- ② 家の中のこと
- ③ 給料の管理
- ④ 「主人」は誰？
- ⑤ 父のお墓
- ⑥ 娘からの招待状
- ⑦ 娘の一言