

いなぎの女性情報誌

# それいゆ

VOL. 9

1998. 3



## 特集

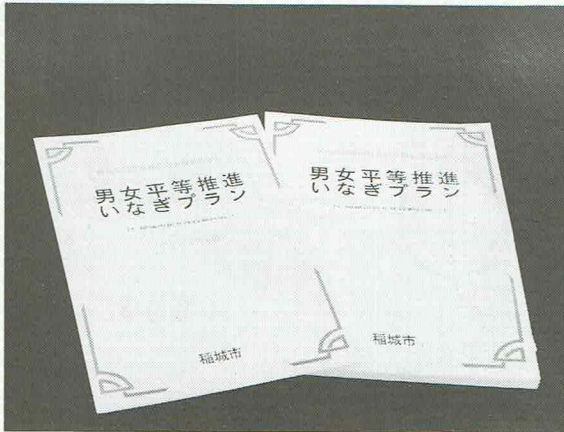
●男女共同参画社会の実現をめざして  
「男女平等推進いなぎプラン」

●働くこと  
～女性をめぐる労働法の動き～

男女共同参画社会の実現をめざして

# 『男女平等推進いなぎプラン』

女性も男性も性別にとらわれることなく、それぞれの個性と能力を生かして、社会のあらゆる分野に共同参画できる社会の実現をめざして、市の施策の基本的方向を明らかにし、施策を総合的かつ効果的に推進するための『男女平等推進いなぎプラン』を策定しました。



## 計画の基本理念

日本国憲法は、「個人の尊厳」と両性の本質的平等」を基本理念として、性による差別をはじめ、あらゆる差別を否定し、基本的人権を保障するとともに平和に生きる権利を保障しています。これは「世界人権宣言」、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の理念に共通するものです。

『男女平等推進いなぎプラン』は前計画と同様に、この憲法の精神を基本理念として女性問題の解決をめざすものです。

## 計画の期間

平成8年度を初年度として、平成17年度までの10年間とします。

## 計画の性格

(1) 第二次稲城市長期総合計画との整合性を保ちます。

(2) 市の施策や事業を市民に明らかにするとともに、市民の参画と協力により計画の推進を図っていきます。

(3) 「稲城市女性行動計画推進協議会」の提言を尊重し、できる限り施策に生かしていきます。

(4) 先の提言をふまえて、男女平等の実現をめざす施策に絞った計画です。

(5) 今後の社会状況の変化や、第二次稲城市長期総合計画の実施状況・改定に即して適切な見直しを行い、内容の改善を図ります。

(6) 市の権限を超えるものについては、国、東京都、企業等に対して働きかけをしていきます。

女性行動計画  
稲城市のあゆみ

1981年  
\* 庁内組織「稲城市婦人関係連絡協議会」設置

'85  
\* 市民組織「稲城市婦人関係懇談会」設置

'87  
\* 稲城市婦人行動計画策定に向けての提言

'90  
\* 稲城市女性行動計画策定  
\* 庁内組織名称変更「婦人」から「女性」へ

'91  
\* 稲城市女性行動計画推進協議会設置(第I期)

'94  
\* 稲城市女性行動計画推進協議会設置(第II期)

'96  
\* 稲城市新女性行動計画策定に向けての提言  
\* 庁内組織「稲城市男女平等推進本部」設置

'97  
\* 稲城市新女性行動計画「男女平等推進いなぎプラン」策定

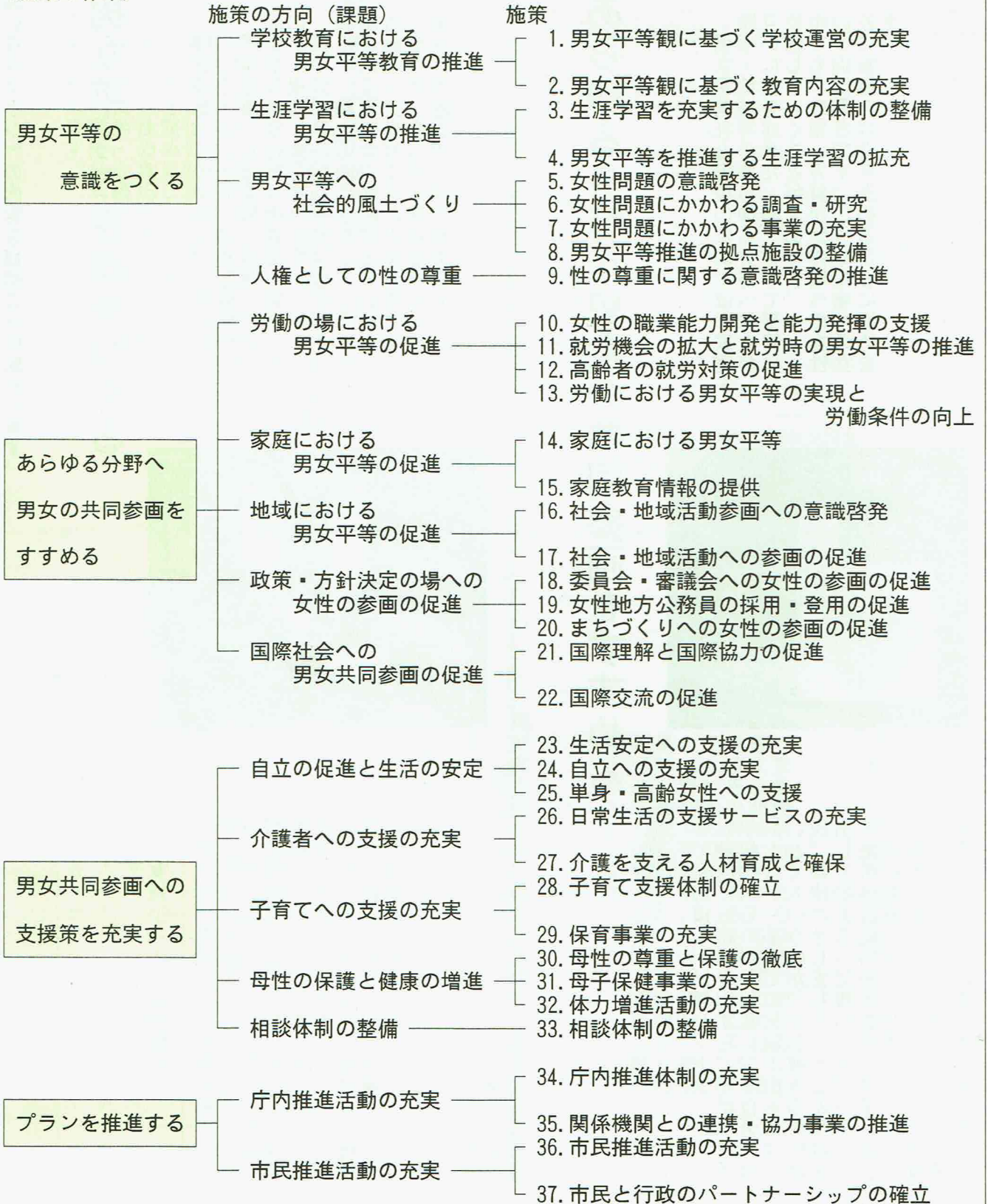
\* 稲城市女性行動計画推進協議会設置(第III期)



# 男女平等推進いなぎプラン

～稲城市新女性行動計画～

[施策の体系]



『男女平等推進いなぎプラン』の内容を目標」ことに紹介します。

目標

# 男女平等の意識をつくる

毎日の暮らしの中には、「男らしく、女らしく」という性による差別観や、「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識が男女ともにまだ根強く残っています。真の男女平等社会を実現していくためには、個人の内潜むこうした性別意識に気づき、性別にとらわれずに行動する力を育てることが必要です。そのため、あらゆる機会をおして、男女平等意識の形成に努めます。



## いなぎ女性フォーラムの開催

男女共同参画社会の実現をめざして、男女平等の意識をつくり、男女平等への社会的風土づくりを行うとともに、問題解決につながる力を養うための学習機会として「いなぎ女性フォーラム」を毎年実施しています。このフォーラムは、公募による市民実行委員会の皆さんの企画運営で行う女性問題を考える「市民のつどい」です。

目標

# あらゆる分野へ男女の共同参画をすすめる

男女平等社会実現のためには、家庭・職場・地域等のあらゆる分野へ男女が互いに性を超えた「個」として平等に参画していくことが大切です。中でも、政策・方針決定の場への女性の参画は重要です。こうした場への女性の参画の割合を高めることに努めます。



## 家庭で

子育てを応援！「父親ハンドブック」  
「役所に妊娠届を出すと、妻には母子手帳があるのに、父親になる自分には何もない。子育てに父親の出る幕はないとでもいうのか!？」とお嘆きの男性諸氏。お待たせしました。「こんな書き出しで始まる「父親ハンドブック」。市役所へ妊娠届を出すと、母子手帳と一緒にお渡ししています。妊娠中の妻のいたわりかたから、保育所の入り方まで、子育てを応援する情報をコンパクトにまとめてあります。



## 女性の参加はどれくらい？

政策・方針決定の場への女性の参加状況（稲城市）

議 会

	総議員数	女性議員数	女性議員の割合
平成6年4月	26	2	7.7%
平成9年4月	24	5	20.8%

委員会等

（平成9年3月31日現在）

	総委員数	女性委員数	女性委員の割合
行政委員会	28	4	14.3%
付 属 機 関	432	114	26.4%
その他審議会	112	42	37.5%

※「区市町村男女平等施策推進状況調査」  
（東京都生活文化局）より

### 目 標 Ⅲ

## 男女共同参画への 支援策を充実する

家事、育児、高齢者の介護などの家族的責任の大半を女性が担っています。家族的責任は男女共通の課題であることの認識を深めることが必要です。また、女性の負担軽減や家族機能を補完するため、介護施策や育児・保育施策などの男女共同参画への支援策の充実に努めます。

### 目 標 Ⅳ

## プランを推進する

第Ⅲ期稲城市女性行動計画推進協議会

氏 名	備 考（区分）
岡田 哲子	会長（市民）
東谷 幸政	副会長（市民）
井上 孝代	（学識経験者）
半田 たつ子	（学識経験者）
漆畑 睦璋	（学識経験者）
遠藤 三枝	（市民）
大江 穎二	（市民）
小沢 洋一	（市民）
斉藤 房子	（市民）
須摩智佳子	（市民）

稲城市女性行動計画推進協議会（第Ⅲ期）  
「男女平等推進いなぎプラン」を推進するため、市の施策担当課のヒアリングを行うなど計画の推進について協議を行っています。  
（委員は次のとおり、任期は平成11年3月30日まで）

S

S

S

女性問題は、あらゆる行政分野に直接又は間接にかかわる問題のため、職員自身の男女平等観を確かにしていくことが大切です。  
「男女平等推進いなぎプラン」を効果的に推進するため、全庁的な取り組みを進めていくとともに、市民活動との連携を図ります。

(財)東京女性財団が発行した2冊を紹介します。

この本は、稲城市立図書館で貸出しています。

『少し立ち止まって、男たち』

—男性のためのジェンダー・フリー読本—

江原 由美子・渡邊 秀樹・細谷 実 共著

「なぜ男は一生働き続けなければならないんだろう？女ならば専業主婦になるという手があるのに……」

「今の世の中、女性ばかり損しているように言われることが多いけど、本当なのだろうか？職場では辛い仕事は男にばかりまわってくる。職場の女性たちが仕事そっちのけで海外旅行だ稽古事だとおしゃべりしているのを聞くと別世界のここのように思う」

こんな男性の疑問や思いに答えるべく、この本は、これまでの日本の「普通」の男性たちの生き方を振り返りつつ、「男らしさ」「女らしさ」などの今の私たちの性別観について考察しています。

男性の生き方について考えるきっかけにしたい1冊です。

『ちょっと待って、その「ことば」』

「ことば」に見る女性』

井出 様子 監修

女性たちはどんな「ことば」で表現されてきたのでしょうか。

女性が仕事につくと、「女」「婦人」「女子」「女流」などの女性冠詞がつけられました。

例えば、「女医」「婦人警官」「女子社員」「女流棋士」。もともとは男性のみの領域であった分野に女性が進出したためでしょうか。

たかが「ことば」？されど「ことば」？何気ない慣用が実は意識の深層を形成してしまうこと、社会風土を形成してしまうことを認識して、「ことば」にこだわって、「ことば」選びをしたい。そのための手掛かりとなる一冊。

美しく人を傷つけないわたしたちの「ことば」と生き方をさがして始まる女性をめぐる「ことば」のこれまでとこれから。



#### キーワード

#### ジェンダー・フリー

生物学的な性別「セックス」に対して、社会的・文化的に作り上げられた差別的な性別を「ジェンダー」と言います。「女らしさ／男らしさ」、「女にふさわしい行動／男にふさわしい行動」などが性別役割分業や女性差別のもとになっていることに気づき、その固定的な意識から自由になることを「ジェンダー・フリー」と言います。

性別にこだわらず、性別にとらわれずに考え、行動すること、それがジェンダー・フリーです。



女性問題への理解と関心を深めるための  
学習用ビデオです。(財東京女性財団作成)  
グループや個人へ貸し出しをしています。  
ご希望の方は、総務課女性青少年係まで。

## 女子差別撤廃条約

—共に学び、共に働き、  
共に生きる—

法律・制度上から慣習・慣行や  
偏見など個人の意識における差別  
まで、あらゆる差別を撤廃し、真  
の意味での男女平等を実現するこ  
とを目的としたこの条約から、私  
たちの日常生活に関わりが深い条  
文を取り上げています。(32分)

## 見えてますか？

—家庭の中の男女平等

毎日の家庭生活の中で、建前ではわかっていても無意識に言葉や行動になって表れてしまう女らしさ、男らしさといった性による固定観念や男性優位の考え方。

家庭の中に残るこうした問題をユーモラスに描いています。

(29分)



## 現代家庭考

—話し合いませんか！  
パートナーと、  
語り合いませんか！  
家族と—

家庭の中の男女平等をテーマに、これから結婚しようとする若い世代、中年夫婦、熟年夫婦の3組の男女を通して男女の考え方、感じ方の差を描いています。(34分)

## 「隠れたカリキュラム」

—を考える

性別にとらわれず、こだわらずに行動することをめざすジェンダー・フリーな教育の実現のために、小学校の教師たちの授業とインタビューから「隠れたカリキュラム」とはどのようなものを浮き彫りにし、その解消のために模索する様々な取り組みを見えます。(31分)

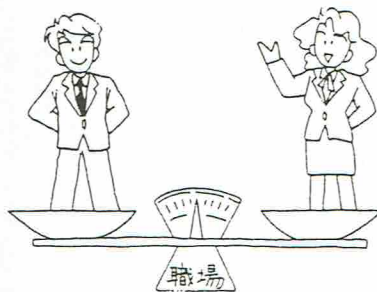
## ジェンダー・フリー

—学校からはじまる

—男女平等への道—

「ジェンダー・フリーな教育」という新しい視点から、様々な形で熱心に男女平等教育に取り組んでいる学校のドキュメント。(37分)

# 働くこと



男女雇用機会均等法が施行されて10年余りが経過しました。この間、働く女性の数は年々増加し、勤続年数の伸長や職域の拡大がみられ、女性の就業に関する社会一般の意識も変化しています。しかし、女子学生の就職問題にみられるように、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられます。

平成9年6月に成立した法改正は、次の3点を目指して、法律の整備を図ったものです。

- ①働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること
- ②働く女性が安心して子どもを産むことができる環境をつくること
- ③男女がともに職業生活と家庭生活を両立できる条件を整備すること

女性をめぐる労働法の動き  
均等法が変わります

## 改正のポイント

### 〔男女雇用機会均等法〕

事項	改正後	改正前	施行期日	
差別の禁止	募集・採用	禁止	努力義務	平成11年4月1日
	配置・昇進	禁止	努力義務	
	教育訓練	禁止	一部禁止	
	福利厚生	一部禁止	一部禁止	
	定年・退職・解雇	禁止	禁止	
女性のみ・女性優遇	原則として禁止	適法		
調停	一方申請を可とする	双方の同意が条件		
制裁	企業名の公表	(規定なし)		
ポジティブ・アクション*	国による援助	(規定なし)		
セクシャル・ハラスメント	事業主の配慮義務	(規定なし)		
母性健康管理	義務化	努力義務	平成10年4月1日	

### 〔労働基準法〕

女性の時間外・休日労働、深夜業	規制を解消	就業を規制	平成11年4月1日
多胎妊娠における産前休業期間	14週間	10週間	平成10年4月1日

### 〔育児・介護休業法〕

深夜業	育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限	(規定なし)	平成11年4月1日
-----	-----------------------	--------	-----------

#### \*ポジティブ・アクションとは?

雇用の場において、男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための積極的な取組のこと。単なる法的平等にとどまらず、事実上の平等の実現・確保を目的とするものです。

## それいゆ No.9

平成10年3月発行

編集発行／稲城市総務部総務課女性青少年係  
稲城市東長沼2111 ☎0423-78-2111

誌名の“それいゆ”は、雑誌「青鞥」の創刊の辞として有名な『元始、女性は太陽であった』の太陽の意味です。  
やさしい響きのフランス語をひらがなに置き換えて命名された愛称です。(市民の応募により決定)