

男女共同参画基本計画（第2次）フォローアップ結果についての意見について
2008年3月4日 岩田喜美枝

1. 政策・方針決定過程への女性の参加の拡大

「2020年30%」の目標の達成に向けて、国及び地方自治体は社会全体の模範となるべきであると考え、本省室課長以上の国家公務員に占める女性比率が1.7%である等の現状を見ると、むしろ企業よりも遅れている。特別の対策を講じなければ、目標の達成は不可能であると思われる。国及び地方自治体は、先進的な民間企業の取組を参考にして、行動計画を策定し、その中で年度ごとの数値目標を掲げるとともに、女性の若手抜擢や女性の管理職としての中途採用などを含む特別対策を盛り込み、公表すべきである。

2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに反対するものや「子供ができてみずと職業を続けるほうがよい」と考えるものが増えていることは、望ましい方向へ社会が変化していることを示していると考え。しかしながら、韓国を含め国際比較を見ると、日本の変化は遅すぎると感じる。その原因の一つとして、行政や政治が、「こどもができれば仕事を一旦やめる生き方」「こどもができてみずと仕事を続ける生き方」など、女性のライフサイクルは多様であることはいいことであるとのメッセージを出してきたことによるのではないか。男女共同参画社会づくりのため、また、少子高齢社会を維持するためにも、「こどもができてみず女性は仕事を続けることができる社会作り」を前提に、国民に方向性をストレートに発信すべきである。このような考え方から政府の広報・啓発活動のありかたを見直すべきであると考え。

3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

P 6 の 9 行目の「育児等でいったん退職した女性が再就職する際、正社員として復帰したいと望んでも希望がかなわない場合も多く、希望に応じた再就職ができる環境をととのえることも重要である。」とあるが、何を念頭に置いているのか。トーンが希望的すぎると思われる。

① 正社員の中途採用を増やす企業は増えているが、それは、社内には足りない人材を即戦力として求める場合である。従って、対象は他企業で正社員として働いている人で転職を考えている人である。相当年数育児に専念していた人は条件にあわず、応募しても転職者との競争に負けて採用されないのが通常である。このことは企業としては合理的な行動であるから、企業にその修正を求めるのは無理がある。文中には「希望に応じた再就職ができる」とあるが、このようなことにはならないと認識すべきであろう。

② 現実的な対応策としては、

- ・ 非正規で再就職をし、その後社内で正社員に転換すること
- ・ 元の会社に再雇用されること

であると考ええる。政策としては、パート等の正社員への社内転換制度の普及策や元社員を再雇用する企業の制度の普及策であると考ええる。

4. 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

「主な施策の実施状況」における障害者についての記述は、障害者全体についての情報であり、男女共同参画の観点で何が問題かがわからない。

P 1 2 の「現状及び今後取り組みが求められる点等」のなかで、7 行目と 1 0 行目に「介護労働者の処遇改善」について触れられている。介護労働者の 8 割が女性であること、女性にとって育児後の再就職の機会になっていることを考えると、男女共同参画の観点から、取り組むべき課題であることは異存がない。しかしながら、介護労働者の賃金は、市場で決まるのではなく、介護保険制度によって大きく規定される仕組みになっている。介護労働者の処遇改善は、介護保険料のありかた、一般財源による負担のありかた、利用者の自己負担のありかた等の見直しがなければ実現しない、介護保険制度の大きな課題である。

以上