

家庭生活と男女共同参画

少子・高齢化の急速な進展の中で、子育てや家族の介護といった家庭生活に目を向けることは、青少年の健全育成や、高齢期を含めた人生を充実して送るという意味で、性別を問わず重要な課題といえます。

特に我が国では男性の家庭生活への参画が少ない状況にあり、国では、改正育児介護休業法(※1)や次世代育成法(※2)等、多様なライフスタイルに対応した子育て支援対策の充実や育児・介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための環境整備を進めています。

京都市でも、男女共同参画推進条例において、「家庭生活と仕事や他の活動(学校に通うこと、地域活動をするなど)との両立」を基本理念の一つに掲げ、市民の皆さん、事業者の皆さんと京都市との緊密な連携のもとに取組を進めていくことを定めています。

家族のなかで十分に話し合い、互いに協力し合うことはもちろん、地域や職場、行政といった社会の支援を受けながら、家庭生活への男女共同参画を進め、一人ひとりが充実した人生を過ごす社会を築きたいものです。

※1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律

※2 次世代育成支援対策推進法

ウイングス京都より

ウイングス京都図書情報室で所蔵する資料の中から、「女性が働くこと」に関する資料をご紹介します。
※ウイングス京都の所蔵資料はホームページから検索できます。

ワーキング・ ウーマンの現状

藤原千賀著
角川書店
○請求記号 S7/7



日本の女性の労働実態の中から課題と今後望まれる対策などを提案。働く女性の現状が簡潔にまとめられた一書

男女同一賃金

中島道子他著
有斐閣
○請求記号 S6/7+



なぜ男女間で賃金の格差が生じるのか。日本の現状と世界の実態・取組を紹介し、賃金格差解消に向けた具体策を提案する。

職場の 男女差別を なくそう

一男女雇用機会均等法一
東映株式会社
教育映像部
○請求記号 V5



このビデオでは、男女間の賃金格差を中心に職場における男女の待遇の違いについて検討。改正男女雇用機会均等法の理念や課題についての解説も。

66.8

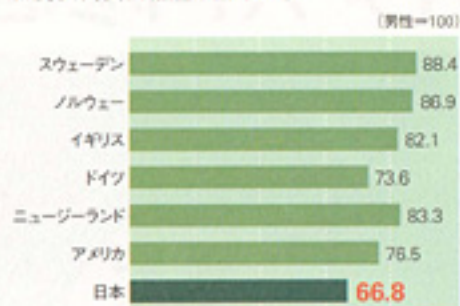
男女間の賃金格差

京都市文化市民局
共同参画社会推進部男女共同参画推進課
〒604-8571 京都市中京区寺町通御池上る
Tel.075-222-3091 Fax.075-222-3223
<http://www.city.kyoto.jp/bunshi/danjo>

財団法人京都市女性協会
〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下る御射山町262
Tel.075-212-7490 Fax.075-212-7460
<http://wings-kyoto.jp>

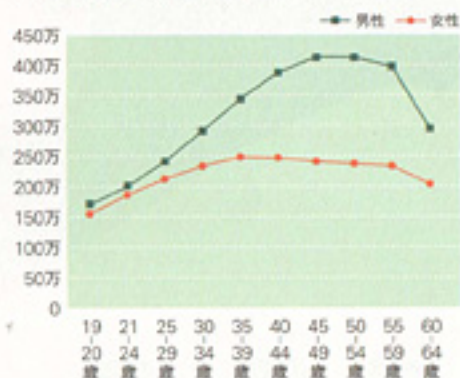


1. 男女間賃金格差の国際比較



注) アメリカ、ニュージーランド、ノルウェーは1999年、スウェーデン、イギリス、ドイツは2001年のデータ。

2. 年齢別賃金(所定内給与額)の男女比較



【平成15年賃金構造基本統計調査】より作成
 ◎平成15年6月におけるパートタイム労働者を除く男女の一般労働者の賃金。

男女間の賃金格差

現在、就業者の約40%を女性が占めています。もはや、女性は日本経済の重要な担い手なので見られます。国の調査によると、平成15年の男性一般労働者の賃金を100とする、女性一般労働者の賃金は66・8。男女雇用機会均等法が施行された昭和61年の調査では59・7ですから、男女間の賃金格差は年々緩やかに縮小の傾向にあるものの、国際的にみると、日本の格差はまだ大きいことがうかがえます。(図1)

このように男女間で賃金の格差が生じる大きな要因の一つとして、女性の昇進、昇給の遅れがあげられます。年齢別賃金(図2)から、男性の賃金は50歳代で上昇が止まるのに対し、女性の賃金では30代半ばで上昇が止まってしまふことが分かります。法的には、性別により賃金等処遇を差別することは禁止されています。最近では、パート職員から昇進できる企業も増えてきています。しかし、京都市が平成16年に実施した「子育て支援ニーズ調査」では、就学前児童のいる父親の95・3%が常勤で就労している(自営商工業、農林業を含む)。パート、在宅勤務・内職を含まず。のに対し、母親の59・5%

が「無職・家事専業」、18・6%が「パート・アルバイト」と答え、常勤で就労する人は16・8%に過ぎません。依然として「結婚や出産で会社を辞める」のも「家事や育児を分担する」のも圧倒的に女性の方が多く、管理職に占める女性の割合も9・7%(平成15年調査)、1割にも満たないというのが現状です。もしも、「就業の中断や育児休業の取得が女性に偏っている」という状況が女性の仕事やキャリア育成、ひいては昇進にまで何らかの影響を及ぼしているとしたら、女性自身の昇進に対するあきらめや、働く意欲の低下につながってしまうかもしれません。昨今、企業は、労働力の確保や生産性の向上を積極的な経営戦略としてとらえるようになってきました。(財)21世紀職業財団が平成15年に行った調査でも、女性の活用が進んでいる企業ほど業績が良いという結論を出しています。性別にかかわらず、個人の個性や能力を重視した経営は、男女双方にとって働きやすくなることで企業の業績をも向上させる、まさに理想の経営なのです。

○参考資料
 平成15年賃金構造基本統計調査/厚生労働省
 平成14年労働力調査年報/厚生労働省
 平成15年企業的女性活躍と経営業績との関係に関する調査/ (財)21世紀職業財団
 平成16年京都市子育て支援に関する市民ニーズ調査/京都市