

婦人問題を考えるにあたっての視点

婦人問題自主研究会・労働グループ

一——婦人問題とは何か

「婦人問題」……このタイトルをみただけで、「自分とは関係ない」と無関心な人が多いかもしれない。

それでも、昨年「国連婦人の一〇年中間年」としてデンマークで会議が開かれ、そこでわが国も「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に署名したことは、ご記憶にあるだろう。また、横浜市もいよいよ婦人問題担当の機構ができるなど、行政としての対応をとることもなった。

ところで、いったい「婦人問題」とは何なのか、今一つわかりにくいのではないか。

確かに、かつてのように女性へのあきらかな差別、たとえば参政権がないことや、婚姻上の不平等など、法制度上の差別は一応解決している。しかし雇用機会や雇用条件は依然として女性に不利であり、またわが国の社会福祉の現状では、育児、老人介護、病人介護などが、個々

の家庭の中で、あたかも女性の当然の義務とされ、現に担わされているなど、女性にとって「差別」と形容される状況はさまざま分野で、姿、形を変えつつも現存している。

ところで「婦人問題」とは、はたして女性だけにかかわることだろうか。「女性の地位向上」は、当然のことながら男性のあり方をそのままにして達成されるものではない。とはいえ男女を敵対的にとらえるものでもない。

女性であることを理由にうけるあらゆる不平等を、婦人問題というならばそれは歴史とともに古く、その時代、その社会ごとにさまざまな形態をとってきている。今、私たちが直面している婦人問題とは、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の意識がいま変わらず残存しつつかつ日々新たにくらられているにもかかわらず、しかし実際には女性の労働の場への進出や、社会活動への参加はもはや否定できない事実となっており、この矛盾した事態が社会システム全般にわ

たつての変容をせままっていること」と考えられる。

私たちは昨年六月、職員研修所が募集した「横浜市における婦人問題の現状と問題点」の自主研修に応募したものである。これには一九人が集まったが、人数が多すぎたため、テーマにより労働、福祉、家族、の三グループにわかれ、それぞれ半年間、調査、研究を行ってきた。本来はこれら三グループの成果を一本化

しトータルな問題提起とすべきだったが、時間的に余裕がなく、ここでは労働を中心としたグループのものとしてまとめてみた。しかし以下述べるとおり、婦人問題とは自づと総合的なものであるため、労働の側面からはいっても、家庭、地域、社会福祉など多方面への目配りが必要となる。私たちは、婦人問題の解決を、女性差別の撤廃、地位向上をめざし、同時に都市化社会にあつて、人々の生活条件を共同で担い、かつ社会的に保障してゆくことをも目指す、いわば「社会問題」としてとらえてゆきたい。

二——女子労働の現状と展望

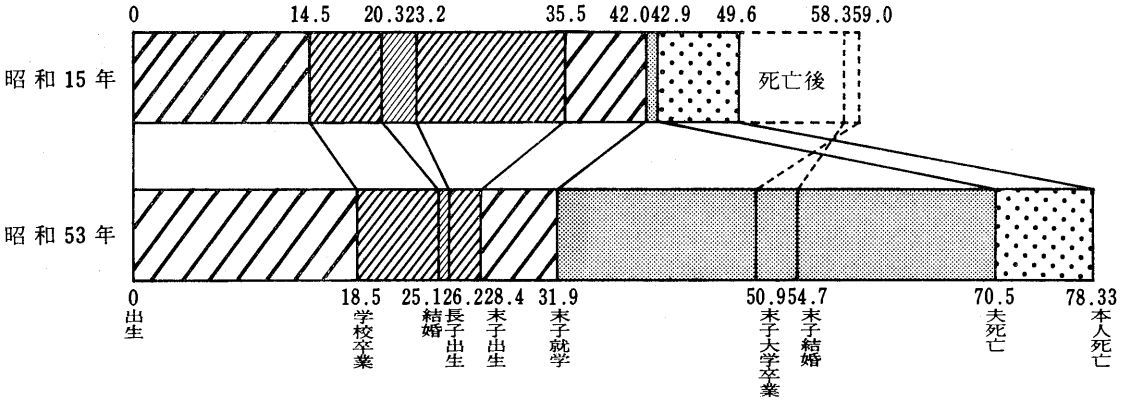
①女子労働の現状

近年の平均寿命の伸長、出産率の低下、出産期の短縮、高学歴社会の到来などさまざまな要素は、女性のライフサイクルや生活意識に大きな変化をもたらした(図一)。特に女性の就労意欲の向上はめざましく、また男女の伝統的な役割分担を固定的にとらえる考え方にも変化が生じてきている¹⁾。

一方、産業構造の変化に伴い、女性に対する労働需要が増大し、経済社会において女子労働者は総労働者数の三八・六%(五十四年)を占めるまでになっており、その六六・三%は有配偶者である。しかし女子の年令別就業状況を見ると、二〇～二四歳を一方の頂点とし、二五～三四歳を底として、再びゆるやかに上昇するM字型を作っている(図二)。

これは核家族化により子供の世話をする者が家庭内になく、産休明け保育所など保育施設が不十分であることなど

図-1 わが国女性のライフサイクルのモデル



資料：総理府統計局「国勢調査報告」、文部省「学校基本調査」、内閣統計局「第6回生命表」、厚生省統計情報部「昭和47年簡易生命表」、厚生省人口問題研究所「出産力調査」

注：死亡は0歳の平均余命、末子結婚は男女平均の数字

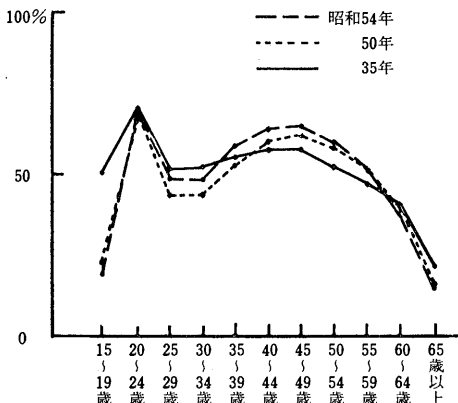
表-1 女子雇用者の配偶関係別構成 単位：%

(単位：%)				
総数	未婚	有配偶	死・離別	
30	100.0	64.7	20.9	14.4
35	100.0	62.4	25.0	12.6
40	100.0	54.1	34.3	11.6
45	100.0	48.6	40.1	11.2
50	100.0	37.8	51.4	10.8
54	100.0	22.8	66.3	10.8

資料：総理府統計局「国勢調査報告」「労働力調査」

の理由により、職業生活を中断した女性が再び労働の場に姿を現すことを物語っている。このM字型雇用の第一のピークにあたる「若年短期雇用者」及び第二のピークである「主婦パートタイマー」の多くは不熟練・単純労働を担っており、女子労働者の雇用上の地位を象徴的に示している。従って、日本独特の企業別年功賃金体系の中で、女子労働者の多くは低賃金部分に片寄る結果となり、平均賃金では男子を一〇〇とすると、女子は五四・九にすぎない。

図-2 年齢階級別女子労働力率の推移



資料：総理府「国勢調査」(昭和35.50年)、「労働力調査」(昭和54年)

一方、家事・育児は私的な労働として個々の家庭責任でまかなうことが原則とされ、家庭の中では女性が「天職」としてその多くを背負っている。従って、パート労働を自ら希望する場合もあり、それが「低賃金労働力」を必要とする企業の要求と合致し、その労働は「家計補助」とみなされる傾向がある。

その他の労働条件についてもさまざまな問題が存在するが、ここでは資料を紹介するにとどめておく(表-3.4.5.6.7.8.9.)。なお、横浜市に関する資料がほとんど入手できなかったため、全国あるいは神奈川県資料を用いた。

1 『横浜市における婦人の生活実態と意識調査』55年度 企画調整局

三 女子労働に関する分析と展望

① 働く女性と家庭責任

すでに触れたように、労働市場において女子労働者は単純補助的な労働部門を担う低賃金労働力として位置しているが、こうした女子労働のあり方を規定している原因としては、母性保護を必要とする女性固有の問題とともに、「家庭責任は女性」という社会通念とこれに沿った現在の社会基盤のあり方があげられるだろう。

例えば、「仕事と家庭の両立」が女性だけに求められる現状を見ればわかるように、男性は「内助の功つきの労働力」として労働の場に存在しているのに対して、女性は「家庭責任という重しつきの労働力」として存在しているわけである。このため、現在の男性の労働力を「一人前」の基準として見たとき、女性は「半人前」的な労働力としてしか存在しえないことになる。

このように、女性の雇用上の地位について語るとき、単に労働の場の問題にとどまらず、広く生活の場

表一 2 女子に対する採用方針及び採用条件の相違の有無別企業構成比

(%)

区分	企業計	採用方針				男女とも採用する場合の採用条件の相違 (M. A) 注)								
		男女とも採用	男子のみ採用	女子のみ採用	男女とも採用しない	計	雇用形態が異なる	身分が異なる	就業形態が異なる	資格技能が異なる	年齢制限が異なる	女子は不採用者	その他	採用条件は男女同じ
高卒	100.0	61.6	7.2	5.8	25.4	100.0	6.9	2.5	4.4	22.9	0.3	0.4	2.1	70.6
大卒 (4年制)	100.0	21.7	29.1	0.1	49.1	100.0	5.6	4.7	5.3	25.9	5.5	5.0	2.6	65.2
中途採用	100.0	67.8	8.4	6.4	17.4	100.0	14.0	6.3	13.7	26.6	15.5	3.5	2.1	49.8

注) M. A. は、重複回答)

表一 3 初任給額の男女差有無別、男女で異なる場合その理由別企業構成比

(%)

企業計	男女同じ。又は男女別にはきめてない	男女異なる	男女異なる理由 (M. A)		
			配置職種が男女で異なる	同職種だが仕事の内容が男女異なる	その他
100.0	27.4	72.6(100.0)	(74.8)	(33.4)	(1.7)

表一 4 きまって支給する給与、所定内給与及び男女格差の推移

	きまって支給する給与		所定内給与		男女格差	
	女 千円	男 千円(男子=100)	女 千円	男 千円(男子=100)	女	男
昭35	9.9	22.0	45.0	—	—	—
45	35.2	68.4	51.5	33.7	60.1	56.1
50	88.5	150.2	58.9	85.7	139.6	61.4
54	115.9	206.6	56.1	111.0	186.5	59.5
55	—	—	—	—	—	54.9

表一 5 女子に対する教育訓練の有無別企業構成比 (%)

	男女全く同じに受けさせる	女子にも受けさせるが教育訓練の種類は男子と異なる	女子には受けさせない	教育訓練を実施していない
全国	19.4	32.7	13.2	34.7
神奈川	24.5	43.7	13.5	11.8

表一 6 女子の昇進の有無別企業構成比

企業計	女子の昇進にない理由 (M. A)	女子に昇進可能な役職					その他
		女への昇進にない理由	部長以上	部長以上	課長以上	係長以上	
全国	47.7 (100.0)	(11.2)	(4.1)	(27.3)	(40.5)	(16.9)	52.3 (100.0)
神奈川	48.2						40.0

表一 7 女子の職域拡大、能力開発のためにとられた措置の有無別企業構成比

(%)

企業計	措置なし	措置あり	とられた措置の内容 (M. A)							
			従来男子のみであった仕事に女子を就けた	管理職への登用の機会を拡げた	昇格の資格要件を男子と同一にした	資格を男子に同一にした	教育訓練の受講機会を広げた	出張、外勤業務を男子と同じにした	社員の機械化、工具の改良を行った	その他
100.0	77.0	23.0	(100.0)	(34.8)	(24.6)	(14.7)	(23.4)	(2.4)	(25.2)	(1.7)

表一 8 女子のみに適用される退職制度の有無及び内容別企業構成比

(%)

企業計	有り (M. A)				無し
	計	結婚退職制	妊娠、出産退職制	職場結婚の場合の妻の退職制	
全国	7.4	6.5	2.6	0.7	92.6
神奈川	9.1				89.6
全国	(100.0)	(88.1)	(35.3)	(10.0)	
神奈川	(100.0)	(51.0)	(39.7)		

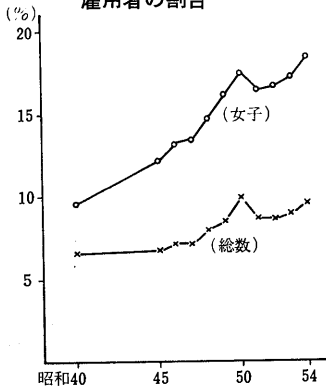
表 2、3、5~8

全国：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭52年)

神奈川：労働部「神奈川県婦人労働の実情」(昭53年)

表 4 労働省「賃金構造基本統計調査」

図-3 雇用者中に占める短時間雇用者の割合



注) 短時間雇用者は平均週労働時間が35時間未満の者(「労働力調査」)

表-9 定年制の有無及び決め方別企業構成比 (%)

調査対象企業	計	定めている				定めていない
		一定に	男女別に	職業別に	その他	
全国	77.3 (100.0)	(71.3)	(23.1)	(3.9)	(1.7)	22.7
神奈川県	(100.0)	(70.2)	(27.9)			

(注) () 内の数字は定年制を定めている企業を100とした割合

表-10 母性保護実施事業所数の割合

	妊娠障害休暇	通院休暇	通勤緩和措置	妊婦の時間外労働制限	育児休業制度	企業内保育所
全国	11.4	22.2	14.2	13.9	6.6	2.2
神奈川県	8.5	16.0	6.1	13.6	5.6	3.8

資料: 全国 労働省「女子保護実施状況調査」 県労働部「神奈川県労働事情」

での男性と女性のあり方をも含めて検討が必要となる。

② 女性の社会参加と社会福祉

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識は根強く、現在もなお、育児や老人・身障者・病人の介護など、生命の再生産にかかわる分野を個々の家庭の中で女性が行うものと考えられているが、現実には女性の労働進出や社会活動への参加は否定できない事実となっており、今後も増大する傾向にある。またそれに加え、核家族化の進行・地縁の人間関係の希薄化・生活環境の悪化などにより、これらの問題が個々の家庭で、女性だけの力では担いきれないものとなっている。それ故に、保育や老人介護などの問題が社会福祉分野の課題となってきたわけである。

例えば、最近クローズアップされた「ベビーホテル」の問題については、「母性喪失」として母親だけの責任を問う意見と、公立保育所の不備に原因を求めるとに意見が分かれた。ベビーホテル利用者の多く

は共働き家庭であり、保育時間が勤務時間と合わない、入園待ちなどの理由で保育条件に不安があってもベビーホテルを利用せざるを得ない状況を抱えている²⁾。公立保育園も地域によっては定員に空きが生じ、量的には充足されてきたという意見もあるが、一方でこうしたベビーホテル利用者が増加している点からみると、質的には市民の多様な要望に応えきれないといえるだろう。

むしろ、ここでは「母性」として女性が家庭内で担ってきた「育児」について社会通念や社会政策面では「女の役割」とする考え方が根強くあるのに対して、核家族を中心とした都市社会においては、とうてい個々の家庭内では解決しきれない状況にたちいたっているという現実があり、この間にひきおこされる矛盾としてとらえなければならぬだろう。

③ 地域社会と女性の役割

新しい都市経営の方向として「地域コミュニティの形成」と「高齢化社会への対応策」という二つの側面から「全日制市民」である女性に「地域の担い手」婦人ボランティアとしての役割を期待する動きが高まりつつある。しかし、「全日制市民」とはいつても女性の三分の二は既に就労しており、雇用者数には含まれない内職者などを含めれば、実際に労働している女性を上回ると思われる。また、昨年行った意識調査からも、社会参加の形態として就労を希望する女性が多数を占めることがわかる。こうした現状の中で、家庭婦人に対して「ボランティア」として無償の労力提供を求めることはむずかしいのではなからうか。

女性を「全日制市民」としてとらえるということは、男性は地域を離れて勤めに出る「定時制市民」であり、地域参加が困難なのに対して、女性は家庭にあつて地域活動にも参加できるという「性別役割分業」に基づいた考え方だといえるだろう。この観点からは、男性をも含めた市民参加への道を展望することはむずかしいと思われる。むしろ、こうした施策を推進することによって、働く女性、働くこととする女性にとっては「家庭責任」に加えて「地域活動」という新たな負担を増すことにもなりかねないだろう。コミュニティ政策、ボランティア育成の問題を考えるとき、その基本にたちかえり、男性をも含めた市民の地域参加の方向論、市民自治への道を検討する必要があると思われる。

④ 職場・地域・家庭をつなぐ鍵は

近年、日本の長時間労働は世界的な批判的となっているが、この長時間労働傾向は特に男性に顕著である。一方、

現状の中で家事・育児を担う既婚女性の
場合その就労形態はパートタイマーが主
となっており、著しい対比をみせる。一日

の生活時間の大半を就労と通勤に費す男
性の労働実態は、家事をすべて妻の手に
委ねることによってはじめて可能となる
わけだが、この問題を放置して男性を含
めた市民参加を展望することは難しい。

また、子供の家庭内暴力、少年非行の
問題については母子密着による過度の愛
情(期待)とともに、家庭内における父
親不在もその原因として指摘されてい
る。

女性のM字型雇用の形成原因には「男
は仕事、女は家庭」という社会通念や、
こうした「性別役割分業」に沿った社会
政策・労働条件の存在が考えられるわけ
だが、この問題を男性の側からみれば先
に述べたような問題としてとらえること
ができるのではなからうか。

従って、男女双方に見出される問題点
を解決するためには、この「性別役割分
業」の変革をはかることが重要な鍵とな
るだろう。また、このことが、「職場・
地域・家庭」を担う自立した市民を生み
出し、市民自治への認識を深めることに
も通じる鍵となるだろう。

- 1 既出
- 2 ベビーホテルに関するTBS調査総
合報告書 56年 TBS報道局

四 女性をめぐる法制度と

社会政策の現状と問題点

一九八一年五月「国連婦人の一〇年、
国内行動計画 後期重点目標」が総理府
から発表された。また前年夏、わが国も
署名した「婦人差別撤廃条約」の批准に
向け、現在国内の法制度など条件整備が
すすめられている。

一方、すでに多くの地方自治体におい
てもそれぞれに、婦人問題解決のため
さまざまな行動計画が策定されている
が、行政が男女の真の平等、女性の社会
参加を保障してゆくという立場に立つな
らば、これらを阻んじいる背景を、労働、
家庭、教育、文化、福祉、地域など、あ
らゆる分野にわたって把握し点検する必
要があるだろう。いわゆる「婦人問題」
の視点でこれらをとらえれば、現行の法
制度、社会政策にはさまざまな問題点が
みられ、むしろ男女の役割分担を固定化、
強化する方向さえうかがえる。そして、
そのことは地方自治体の諸施策にも散見
される。

①労働に関して

日本は「ウサギ小屋に住む働き中毒」
と揶揄されるほどに、欧米の水準にくら
べて労働時間が長いなど、働き過ぎだと

いわれている。

しかし女子労働については、労働基準
法によって時間外労働の制限や深夜業の
禁止、生理休暇などが、母性保護の観点
から保障されてきている。近年、これら
諸規定が女性の労働の場をせばめ、差別
の原因となっているとして、労働基準法
を見直すべきという意見が出された。こ
れは、男女平等をはかるためには、女性
が男性並みに働くことを求めるもので、
多くの婦人団体などからは「保護ぬき平
等論」として批判されてもいる。

たしかにわが国は、労働時間に関する
ILO条約を一号も批准しておらず、現
に労働条件は国際的にも決して良好とは
いえない。また労働基準法はあくまでも
最低基準を示しているものであるのに、
それすらも実際には守られていないこと
が多いという。

男女差別禁止の項目についても、同一
労働同一賃金という賃金差別禁止の規定
だけであるため、現実には職域を限定す
るなど、巧妙にかくされた「差別」が増
えている。

したがって男女平等と、女性のもつ社
会的機能である母性の保護とを同時に達
成するためには、母性保護の充実を当然
の前提として、雇用、労働条件などに
いて、性による差別禁止を労働基準法に
明記することと併せて、男性の労働条件

の引上げの方向でこそ、検討されるべき
ではないか。

また、募集、採用から、定年・退職ま
で、そして職業紹介、職業訓練など雇用
における男女平等の機会、権利を保障す
るためには、雇用に関しての新たな男
女平等をうたった法の制定が必要といわ
れ、各方面の団体で検討や、運動がすす
められている。

一九七二年に制定された勤労婦人福祉
法は、「職業生活と家庭生活の調和」に
必要な①職業指導、相談、訓練等の充実、
②妊娠中の通勤時間の変更、通院時間、
通院休暇の保障、③出産後の育児休業の
実施、等を規定し、さらに母性保護の充
実をはかっている。しかしながら、この
法は強制法規でなく、あくまで努力義務
として示されたもので、この実現には限
界がある。

また一九七五には、同法に基づき、看
護婦、保母、教員の三職種に限って、本
人の申請により産後一ケ年間休職するこ
とができる育児休業制度が実施された。

これは希少職種の雇用確保の観点が強
く、また休業期間中はほぼ無給に近い扱
いであり、女性だけ適用という限界はあ
るが、しかし現在の社会環境のなかでは
この制度をさらに全産業、全職種へと適
用拡大し、有給化されることが望まし
い。ただし、育児責任を女性だけに限る

ことは、性別役割分担固定化のおそれがあるため、諸外国のように男女どちらでも選択できるように、さらに発展的に検討される必要がある。

しかし実際には、これら法や制度にある諸権利も明確には周知されておらず、また雇用者側が相変わらず若年短期間補助労働としてしか女性を扱っていないことが多く、加えて次で述べるように、女性が働くための社会的基盤が未整備なため、女性が働き続けることは依然、困難な状況にある。

また、こうして退職した女性が育児の後、再就職しようとしても、フルタイムとして雇用されることはむしろ、その結果、中高年女性のパートタイマーが非常に増えている。このパートタイマーは一般に低賃金で身分保障が弱く、労働大臣の私的諮問機関である「就業における男女平等問題研究会」の報告にもあるとおり、景気調整的な機能を担わされている。これは「家庭責任」との両立を求めざるをえない主婦が、労働市場では弱い立場におかれしうことにも原因があらう。ただしパートタイマーにも労働基準法をはじめとして諸権利は保障されているのであり、パートタイマーを本来の短時間就労の労働者として地位を上げてゆくため、行政における啓蒙活動が期待されよう。

③—家庭責任に関して

女性のライフサイクルにおいて、結婚、出産、育児、そして老人の介護は大きな節目として、「仕事か家庭か」と女性に選択をせまる。しかし女性の高学歴化がすすみ、また家庭電化製品の普及、フリーストフードや加工食品など食の企業化、商品化や衣料の既製品化など家事も軽減されており仕事も家庭も同時に選ぶとする女性が増えている。

家庭責任とされているものうち日常的な家事は、こうした合理化とともに家庭内で共同分担しているが、しかし育児と老人介護は、都市化状況と核家族化のなかで仮に女性が担うとしても、もはや負担の限界を越えている。こうした背景をもとに民間ベースで行われているのがベビーホテルであり、またおそらく近々問題となるであろう老人病院（ナースングホーム）の存在である。

育児と老人介護はいうまでもなく大切である。しかしそのことと女性だけが担うことは別問題であり、むしろ今こそ、育児や老人介護の社会的役割りを正當に評価し、広く社会全体で共同で担ってゆくシステムを検討すべきであらう。

その際は、公的費用分担増大が懸念されるだろうが、民間の採算ベースで行うことの社会的、長期的損失を考慮すれば、国と自治体の費用分担のあり方、お

よび公費と私費負担のあり方、さらに民間や地域の自主的な相互協力に基づく活動などへの助成等、行政の多様で幅広い対応が望まれる。

④—福祉、教育に関して

わが国の福祉の現状は、基本的には、個々人の自助努力意識、企業内福祉、家族、近隣の相互扶助等を生かしていくという「日本型福祉」であり、そのことが、社会的費用を減らし、今日の経済力の土壌となつたといわれている。そしてこれを支えたのは、家庭や地域の担い手たる女性の役割りであった。

最近、都市を中心として地縁的つながりをはかろうとする「コミュニティ政策」が提唱されている。その中で地域の主婦を主たる対象としてボランティア活動が奨励され、地域福祉機能の担い手と期待されているようだ。しかし「二」でも述べたように、こうした対応は、伝統的役割り分担の固定化、強化という問題をはらんでいる。

地域社会の振興それ自体は好ましい方向であるが、「婦人問題」の視点からは、地域への男性参加のあり方、また行政と地域との役割り分担の明確化など、総合的な配慮に欠けるようにおもえる。

またボランティアとはあくまで無償でありその結果、責任を伴うべき福祉分野

の担い手とはとうていなりえないと思われる。②でもとりあげたように、育児、老人介護などの社会化に向けて、福祉労働者としての雇用創出をはかるなどが検討されてはどうだろうか。

母性のライフサイクルが、若年短期間労働者期→育児専念期→中高年のパートタイマー、もしくはボランティア、社会教育やカルチャーセンター受講期→老人介護専念期、と設定、期待されている現状は、まさに福祉施策の肩がわりではないだろうか。

「国際婦人年世界行動計画」では、男女平等達成のため、家庭と社会での両性の伝統的役割、機能を変えてゆく必要性、そのための教育の重要性が述べられている。

わが国は、教育基法三条において、教育の機会均等は一応実現されている。しかし労働の場を中心とした社会的機会均等の法的保障がない現状では、学んだものを生かすことが難しいため、女子の高等教育への進出が、女性の地位向上とは必ずしも結びつかない。

また義務教育においても、社会科などの教科書内容や、家庭科の男女別修のために、性別役割分担の意識が子供のうちからうえつけられている面もある。

昨年、企画調整局が作成した「横浜市の婦人に関する施策」の一覧によれば、

それは驚くほど多岐にわたっており、ここでとりあげたものはそのほんの一部にすぎない。しかしまた、本市だけではとうていカバーしきれないほど本来の婦人施策は広く、また現在の社会システムに深く複雑にかかわっているはずである。

「婦人に対するあらゆる差別的撤廃に関する条約」にあるように、「子供の養育は男女と社会全体の責任」として、「男女の伝統的役割に改変」をはかるため、すべての施策と本市のなしうるあらたな施策の検討が早急に行われることを期待する。

五 横浜市婦人行政の充実にむけて

① 基本的な考え方

私たちは現代社会における婦人問題を冒頭で述べたようにとらえ、その中で女性の労働の場における差別的状況とその原因をさぐってきた。そこで浮かびあがった課題は、男性だけでなく女性にも働く権利を平等に保障するとともに、男性が家庭生活や地域活動に積極的に参加し得る態勢を作り出すこと、そのためにはあらゆる場面に影響を与えている性による役割の固定化を見直し、人間一人一人の個性あふれる主体的な自己実現を可能ならしめるよう、新しい文化・生活様式を創造していくこと、であった。

このような考え方は、男女平等を求め国際的な動向にも見い出される。一九七五年の「世界行動計画」に続き、一九七九年の「差別撤廃条約」では「社会及び家庭における男子の伝統的役割及び婦人の役割の変更が、男女間の完全な平等の達成に必要である」として、「婦人の十分な発展及び向上を確保するためのすべての適当な措置をあらゆる分野：（中略）：においてとる」ことを求めている。

このように見えてくるならば、婦人問題の解決を目指すとき、労働の分野に焦点を絞っても、直接関わる労働条件等の改善だけではなく、広く社会的環境を整備する必要のあることがわかるだろう。

そのためには、国、県、市の各行政レベルでそれぞれに適切な役割を担い、また立法措置等の全国的な視野に立った施策から、市民生活に密着したキメの細かい対応までを、社会全体を見わたしながら調和のとれた有機的・総合的な形で推進することが求められよう。横浜市においても、直接労働行政を行う権限は持っていないというものの、個人の自立を尊重し生活上を公的に保障する立場にたつて、広い視野から条件づくりを進めることはできるのではないだろうか。それは、市民生活に直接影響を与えることが多いだけに、実効性が期待できよう。職場、家庭、学校、地域社会のあらゆる

領域を包括した啓蒙・啓発、調査研究、情報提供、自主事業等を行うとともに、教育文化、社会福祉、保健医療、産業経済等の各行政分野に婦人問題の視点を組み入れ、総合的に体系化することこそ、今横浜市に求められている婦人行政ではないだろうか。

② 提言

一、基本構想の確立と機構の充実——これまで述べてきた基本的な考え方にたつて横浜市として婦人行政についての基本構想を確立し、婦人問題の位置づけ、男女平等の確保、婦人の地位向上、真に自立した市民の創造にむけての姿勢を明らかにすること。また婦人行政を推進するために婦人問題を総合的に把握し体系化する必要がある。そのための組織内連絡調整機関の活発化と企画、調査、実施の機能をもった一定規模の専門機構の確立が必要である。

二、すべての施策に婦人問題の視点を——施策が直接婦人を対象とするか否かにかかわらず、その構想、企画、立案、計画、執行の各プロセスにおいて、これまで述べてきた婦人問題の視点からの検討とチェックが必要である。

三、横浜市行政が分担すべきこと——国は国際的潮流を的確にとらえ、その視点にたった政策や方針によって国レベル

の行政を行うはずであるので、市行政においてはそれをさらに住民の生活に根ざし、地域の特性を生かした施策として、啓蒙、調査研究、施設の建設、独自の事業、地域活動への参加、政策決定への参加促進等の分野から検討し、具体化する必要がある。当面基本構想に基いた「横浜市行動計画」の策定が急がれる。

また地方自治体である横浜市がはたす役割として、把握し得た横浜市における婦人問題を地方レベルでの消化に努力するだけでなく、国に対して意見具申、提言を行い、要求するなど、国の政策に反映するための機関としての機能を発揮することも期待される。

四、行政内部における男女差別の是正——行政を推進していく組織内部の男女差別を解消するために、自ら努力することが重要である。男女差別の実態調査、点検活動、管理職を含めた女性の仕事への配置拡大、真の男女平等をめざす研修などが実施されるべきである。

労働グループ構成員
へ上野智子Ⅱ教育委員会視聴覚センター
／塚本素子Ⅱ戸塚区戸籍課／土井良多江
子Ⅱ神奈川区福祉課／芳賀宏江 建築局
住宅計画課／平島操子Ⅱ西区福祉課／本
間重子Ⅱ財政局管財課／水沢靖子Ⅱ環境
事業局産業廃棄物指導課／村田京子Ⅱ旭
区課税課