2023 年 6 月 19 日

愛媛労働局雇用環境・均等室
室　長　渡部　仁司　様

日本労働組合総連合会愛媛県連合会
会　　長　菊川　　泰
ジェンダー平等・多様性推進委員長　中塚　広之
女性委員会委員長　中川　美保

雇用における男女平等に関する要請

貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。また、日頃は当会の活動に対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症は、広範囲にわたって社会・経済活動の停滞を招き、雇用や生活に大きな影響を与えました。従前から存在していた男女間の賃金格差は拡大しており、女性の占める割合が高い非正規雇用の不安定さが顕著になるなど、様々な負の影響を及ぼしています。

しかし、非正規雇用が多い女性は失業等により再就職を断念し、非労働力化する傾向があることが指摘されています。このような実態を放置せず、統計上可視化させることも第 5 次男女共同参画基本計画の着実な実行を後押しすると考えます。

政府の第 5 次男女共同参画基本計画では「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める」こととともに、「非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」が謳われています。日本経済の成長の鍵となり得る、女性がスキルアップ、キャリアアップを同時にはかることを可能とする環境を早急に整備し、女性の経済的自立を実現するためには、男女平等参画に関する取り組みを強力に進める必要があります。

近年、女性活躍の状況が企業への投資判断で重視されており、女性活躍推進に関する情報は、将来の業績予想や投資判断の際の有効な指標であると考えられています。多様な人材、特に優秀な人材の確保や、意思決定・判断に多様性を浸透させることが注目されるなかで、企業価値を高めるためにもこの取り組みは重要となっています。

連合愛媛は、関係各機関と緊密な連携をはかりつつ、働く女性をはじめすべての労働者の待遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努力する所存です。
つきましては、別紙の事項の実現に向けて対処していただきますよう、要請いたします。

要　請　事　項

１．雇用創出と生活困窮者への支援

①コロナ禍により大きな打撃を受けた非正規雇用で働く女性、ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）等により生活に困窮した女性とその家族に対し、公的相談・支援体制、生活困窮者自立支援制度の財源、包括的かつ伴走型の実施体制を強化することに加え、困窮する当事者の存在を地域で把握し、支援につなげる仕組みづくりを進めること。

②育ち盛りの子どもや子育て世帯にとって地域の中での居場所となるよう、子ども食堂を地域と連携できるよう支援する。運営にあたっては、民間団体が行う直接的な支援に対する助成を強化するとともに、食料・衛生用品等を特別に提供する対策を行うこと。また、子どもの貧困の解消に向けて、ひとり親家庭への総合的な支援などを強化すること。

２．仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備

①男性の育児休業取得促進など、仕事と育児の両立支援を強化するため、2022 年 4 月より順次施行されている改正育児・介護休業法にもとづく新たな休業や措置等について幅広く周知し、積極的な取り組みを促進すること。

②育児・介護にかかる支援サービス諸制度について、新型コロナウイルス感染症に関する特例措置の変更や終了に関する情報提供を含め、事業主が行う職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援すること。

③母子手帳の交付時に、出産や育児で受けられる各種支援制度や仕事と家庭の両立のための制度や助成金に関する情報提供を充実させること。

④不妊治療について、保険適用による影響を把握し、可能な限り広く治療法を選択できるよう、自由診療に対する助成制度を設けるとともに、不妊専門相談センター事業や不妊症・不育症支援ネットワーク事業などの各種相談支援事業を周知啓発すること。

３．女性の活躍とジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現

①政府の「第 5 次男女共同参画基本計画」でも、「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取り組みを進める」との目標が掲げられていることを踏まえ、女性活躍推進法の特定事業主行動計画にもとづき、政府先機関や地方自治体の各役職段階における職員の給与の差異とその要因分析を、職員団体とも協議して積極的に公表すること。

②ＤＶを含む人権擁護、ハラスメント被害、性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた方々にきめ細かな対応ができるよう、啓蒙活動や企業向けの研修を継続的に実施すること。

③性的指向・性自認に関する偏見にもとづく言動も含め、性的指向・性自認に関する差別や、仕事と不妊治療の両立等への理解を深め、様々なジェンダー課題に対応できるよう、企業向けの研修を継続的に実施すること。

以　上