

長野県知事
阿部守一様

長野県職員労働組合
中央執行委員長 湯本和正

男女平等社会実現を求める要請書

日頃から生活向上にむけ、ご尽力いただいている貴職に敬意を表します。

さて、本年は、男女雇用機会均等法成立30周年、北京世界女性会議20周年の節目の年であり、すべての女性が輝く社会の実現に向けて、より一層、男女共同参画基本計画の着実な推進が求められています。

2014年10月には、「すべての女性が輝く政策パッケージ」がとりまとめられましたが、同年同月に発表された「ジェンダーギャップ指数」において、日本は142カ国中104位（2013年は136カ国中105位）と依然として低位にとどまっています。すべての女性労働者の底上げに資する具体的施策の推進、男女平等参画社会の実現に向けて、地方自治体、労働組合、NPOなど幅広い関係者との十分な意見交換を行い、着実な施策の推進をはかる必要があると考えます。

つきましては、貴職におかれましては、情報提供など、ご支援を頂きますようお願いするとともに、男女平等社会の実現にむけて積極的な対応がはかれるよう、下記事項について特段の尽力を要請します。

記

- 1 ワーク・ライフ・バランス社会の実現にむけて、ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針の趣旨を踏まえ、具体的な数値目標や工程表を設定し、達成状況について定期的なフォローアップを行うこと。また、地方議会で「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」が決議されるよう情報提供など必要な措置を講ずること。
- 2 長野県男女平等参画に関する条例・計画について
 - (1) 男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、地域の状況を反映した長野県男女平等参画に関する条例・計画の実効性を検証すること。
 - (2) 県内全自治体において、男女平等参画条例・計画の策定が行われるよう必要な対策を講ずること。
 - (3) 各都道府県における男女平等に関する施策の進捗状況について把握するとともに、その結果に関する情報提供など必要な措置を講ずること。
- 3 県に設置する公的審議会、各種行政委員会等への女性の登用を目標設定に基づいて進め、目標値、50%をめざすこと。また、登用段階で女性の少ない職名指定等、結果として女性を排除することのないよう周知をはかること。
- 4 県内のあらゆる事業者・組織に対し女性の登用と男女平等の推進について積極的な支援を行うこと。また、「男女共同参画センター」など地域の男女平等推進機能を担う機関について、一層の機能充実をはかること。
- 5 DV法および関係施策の着実な履行と環境整備を早急に進めるため、以下の課題について積極的に推進・支援すること。

- (1) DV被害など一定の支援が必要な女性に対する相談窓口、一時避難、就労支援などの措置を拡充すること。
 - (2) NPOや他の自治体とのネットワークを確立し、被害女性に対する広域的な支援が可能になるよう努めるとともに、その課題に対応できる人材の育成・研修を充実させること。
 - (3) 県における配偶者暴力相談支援センターに関する運営状況について情報提供を行うこと。
- 6 次世代育成支援対策推進法の延長を踏まえ、「長野県行動計画」「一般事業主行動計画」「特定事業主行動計画」の進捗状況について点検し、着実な実施と充実に向けて、情報提供など必要な措置を講じること。
- 7 地域における男性の育児参加、育児休業取得促進に向けて、積極的な誘導、教育、啓発活動を実施すること。合わせて、県内の自治体が率先して取り組むための必要な対策を講じること。
- 8 昨年施行された「男女雇用機会均等法」について内容を周知し、趣旨を徹底していくこと。
- ① 間接差別について、今般の均等法の施行規則の改正内容のみならず、その概念についてもあらためて広く周知し、職場において差別が起きないように、積極的に事業主への相談・指導・支援に努めること。
 - ② 新たに均等法の指針へ規定された同性間セクシュアル・ハラスメントについて、具体例も交えた広報物の作成・配布などにより、事業主・労働者への周知および事業主の防止措置義務履行に向けた相談・指導・支援に努めること。
 - ③ 新たに均等法の指針に明記されたジェンダーハラスメントについては、異性間・同性間を問わず広くあてはまり得ることを周知すること。その際、具体例も交えた広報物の作成・配布などにより、防止への留意喚起に努めること。
- 9 県における女性職員の採用と職域拡大、能力開発の促進、数値目標の設定、管理職層への積極的登用などの基本計画の策定を促進すること。
- 10 職場における旧姓の「通称使用」の運用や、女子差別撤廃委員会の最終勧告も踏まえ、選択性夫婦別姓制度を含む民法改正について、早期に行うよう国に働きかけること。
- 11 セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント対策の充実をはかること。
- 12 パートタイム労働法や労働契約法の趣旨と内容を踏まえ、恒常的業務に就く臨時・非常勤等職員の雇用継続等、必要な措置を講じること。また、女性が多数で間接差別といわれる臨時・非常勤等職員の待遇改善をはかること。
- 13 学校教育における性教育の充実を進めるとともに、職場や社会におけるリプロダクティブ・ヘルス・ライツに関する知識の普及に努めること。また、性の商品化や未成年者が性犯罪にあわないよう、独自の条例の制定づくり等に対し支援するとともに、あらゆる場面における啓発広報等を進めること。