

## 第2次北海道男女平等参画基本計画 平成28年度重点事項選定に係る意見

## 目標1 男女平等参画の実現に向けた意識の変革

基本方向1 男女平等参画の啓発の推進	
施策の方向	(4) メディア等における男女平等の理念への配慮
理由	政治家・行政に携わる人の「男女平等」に鈍感な発言が後を絶ちません。また一部のメディアはそれを無批判に報道しています。また女性の性を商品としてとらえるような報道も多くあります。総じて人権意識の希薄さを現在のメディアに感じています。日本のメディアは外国からも注視されています。長らく重点項目にあがっていませんが、この項目に重点を置きたいと思います。  (広瀬会長)
基本方向2 男女平等の視点に立った教育の推進	
施策の方向	(1) 家庭における男女平等教育の推進
理由	昨年あるフォーラムに参加した時の講師の言葉、「3メートル四方を変える事が出来なくて、なぜ社会を変えることが出来るのか」その通りだと思いました。施策の方向は学校教育はある程度進んでいるかと思しますので、家庭と社会を2つ入れさせていただきます。 【(1)家庭で整理】 ※(3)社会における男女平等教育の推進  (伴辺委員)
	学校や社会では、まだまだ十分とはいえないまでも「男女平等」の言葉を見聞するようになりました。しかし、外で耳にした「男女平等」もいったん家庭の中に入ると、従来の性別役割分業が横行しており、親が我が子に「男なんだから・・・、女の子なんだから・・・」と注意し、知らず知らずに男女の役割を教育しているのが現状です。家庭内でのジェンダーバイアスが、子供達の深層意識に学習されていることを考えると、まずは家庭からの男女平等教育の推進についてテコ入れする必要があります。  (森崎委員)
施策の方向	(2) 学校における男女平等教育の推進
理由	それまで家族とだけ暮らしてきた子どもたちが生まれて初めて所属する「小さな社会」が(幼稚園や保育所を含む)教育機関である。学校はジェンダーや出自、障害などにとられない平等意識を根付かせることができる最初の大きなチャンスとなりえる場所である。また、大人の意識を改善するのは難しいが、学校教育で男女平等意識を根付かせることは非常に効率的であるともいえ、本計画の目的にかなっている。道内3管内2校種の教員経験から言えば、管内や校種によって多少の違いはあるものの、残念ながら学校教育の場で男女平等概念が浸透しているとは到底言えず、今後も重点事項として取り組んでいく必要があると考える。  (浦澤委員)
	日本の男尊女卑の歴史は根深く、表面上の意識改革を行っても根底はなかなか変わらないと思います。やはり時間が掛かってでも幼少期や学校教育などで刷り込み作業が必要だと思います。  (遠藤委員)
	これが基本と思うため。  (三浦委員)
	家庭内では今でも、男の子に対しては「男のくせに泣くな」女の子に対しては「女なんだから家の事手伝え」と言われていることが、中学高校で講演をしていて分かった。このように家庭で培われる性別役割意識への気付きの場は学校であると思う。大人になって価値観が固定する前の若年層への教育は、男女平等参画の未来を創るために非常に重要なポジションを占めていると感じる。  (山崎委員)

## 目標Ⅱ 家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進

### 基本方向1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

施策の方向	(2) 役職等への女性の登用の促進
理由	<p>参考資料3(2/7)の1「政策・方針決定過程への女性の参画」は圧倒的に少ないということがわかる。審議会、道議会市町村議会等についてもその傾向はあるが、全国的には中間に位置している。しかし、企業にしても、公務員にしても公立学校における管理職にしても圧倒的に女性が少ない。全国と比べた順位が44位、46位となっていることから、まずは裾野を広げ、職場の中での女性管理職への登用や女性の地位を向上させていくことが、参画意識を高めることや広報活動にもつながっていくと考える。※北海道の小中学校長会を代表する立場で周囲を見ても、女性管理職は大変少なく、背景としての課題がたくさんある。</p> <p style="text-align: right;">(木村委員)</p>
	<p>地域活動に参加すると、役職者のほとんどが高齢男性で占められており、実際の活動の担い手は高齢女性という組織がほとんどです。女性の視点がとても重要視されてきていても、その意見を反映させることさえ難しいのが現状です。「なり手がいない」という言い訳ばかりで、後進に道をゆずらないまま高齢化となり、会自体が立ち行かなくなっています。</p> <p style="text-align: right;">(佐々木委員)</p>
	<p>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を踏まえ、道内企業の女性が活躍する情報を公表する中で企業間格差を認識することで各企業がそれぞれの企業の中で改善すべき課題を明確化することができ、会社に合った優先課題を促進させる必要があると思っています。進みが遅いところには何らかの促進を促す措置も検討していくべきと考えます。</p> <p style="text-align: right;">(武田委員)</p>
	<p>本年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、平成28年4月以降、一定規模の事業所等には女性の登用拡大などの数値目標を盛り込んだ事業計画の策定が義務付けられる。また、地方公共団体には、国が定める基本方針等を勘案し、女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定する努力義務が生じる。こうした状況を踏まえ、民間企業の人事・雇用契約にも及び分野について、男女共同参画として、どのような実効性のある取組みが可能なのか、法律に関係する本項目を重点項目として検討を行うべきと考える。</p> <p style="text-align: right;">(千葉委員)</p>
	<p>世界経済フォーラム(WEF)の発表した2015年の男女平等ランキングで、日本は101位でした。昨年の104位より少しあがりましたが、この低位の原因の一つに、女性の政策決定過程への参加の少なさがあります。女性議員の数がやや増えたとはいえ、様々な場面での参加は、依然として不十分です。</p> <p style="text-align: right;">(広瀬会長)</p>
	<p>役所における政策・方針決定過程への女性の参画がいっこうに進んでいないと思われるため。</p> <p style="text-align: right;">(三浦委員)</p>

## 基本方向2 男女の職業生活と家庭生活の両立の支援

施策の方向	<b>(1) 家庭生活への男女の平等参画の促進</b>
理由	<p>男女の家庭生活の関わりを考えるとまだまだ十分に参画しているとは言えない。男は仕事、女は家庭という構図は少しずつ変わりつつあるが、男女の役割を払拭し、お互いを思いやる気持ちを育み、家庭への積極的な参画が必要不可欠と考えます。</p> <p>(松本委員)</p>
施策の方向	<b>(2) 仕事と生活の調和に関する意識啓発</b>
理由	<p>フルタイムで仕事をし、家事や育児・介護もこなすスーパーウーマンを女性自身も社会も求めていると感じるが、実際にやってみたらそれがいかに困難なことかよくわかる。そのため、女性のスタイルとして①どちらも中途半端になり罪悪感を抱きながら暮らす ②仕事中心の生活で子どもを持たない婚姻や独身、③家庭中心で専業主婦かパートなどの3つのスタイルに大別され、更に離婚などが加わり、ここでいわゆる女女格差なるものが決定的になるともいえる。スーパーウーマンだけが幸せになれるのではなく、だれもが社会でも家庭でも輝ける様にするにはどうすべきか、個々が考え、選択していけるようにすることが大切である。</p> <p>(浦澤委員)</p> <p>「『日本再興戦略』改定2015」において、「世界トップレベルの雇用環境・働き方」の大前提として、働き方改革や女性の活躍を推進するための環境整備等が盛り込まれ、労働環境の改善や処遇の改善は国レベルにおいても、喫緊かつ重要な課題と位置付けている。しかし、北海道は全国平均と比較して、年間の総労働時間が長く、有給休暇の取得率も低い実態にあることから、長時間労働の削減等が特に強く求められている。こうしたことから、育児や介護に限らず、全ての就業者が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能となる様、働き方改革に向けた意識醸成を図る事大変重要となっているので、重点事項とすることが望まれる。</p> <p>(高山副会長)</p> <p>依然として、家事・育児・介護などは女性が担い、育児・介護休業制度の導入は着実に進んでいるものの男性は取得しづらく、長時間労働も多い現状にあるため、固定的役割分担意識の解消やワークライフバランス意識の浸透について、事業主及び従業員に向けた周知・啓発が必要と考えます。また、女性の就業意欲を実現し、男性も女性も仕事を続けながら、育児や介護を両立することができる環境整備が必要と考えます。</p> <p>(野澤委員)</p>
施策の方向	<b>(3) 育児、介護の支援体制の充実</b>
理由	<p>少子・高齢化の問題は待った無しの状況となっている。育児・介護については、法的な措置は整備されているものの、現実的には利用している人（企業）はごく一部に限られている。出生率を上げ、育児・介護制度の充実を図るためにも、より良い施策が必要だと考えます。</p> <p>(松本委員)</p> <p>札幌ではまだまだ待機児童がおり、職場復帰ができない方も多くいる。日曜・祝日保育の拡大（小売業・販売サービス業）などは、日・祝日の出勤も多い。札幌では10区の内、5区しか休日保育を行っている事業所がない。その為、自宅から遠い場所での入所を強いられている。就業継続が困難な状況となっている。人口減少に伴い、人材が不足している。人材確保という面でも必須項目である。育児・介護があり就業が困難になっている現状を改善すべきである。</p> <p>(山田委員)</p>

基本方向3 就労等の場における男女平等の確保

<p>施策の方向</p>	<p><b>(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保</b></p>
<p>理由</p>	<p>例えば看護師や保育さんは女性、建設業や運送業は男性といったように職業にはある程度の既成概念が出来上がっています。しかしながら男性の看護師や保育さんも増え始め、建設機械やトラックに乗る女性も見ようになりました。これらの事実をもっと世間に幅広く知らしめ、受け入れる側も男女平等に雇用できる体制づくりを推進するよう働きかけが必要と思われます。</p> <p style="text-align: right;">(遠藤委員)</p> <p>まずは、男女の平均賃金の格差が大きすぎることに、これは、他の面においても女性の自立や意識に関わる様々な問題と連動している。また、全国平均と比べて女性の労働力人口は各年代において低いことがわかる。セクシャルハラスメント対策を実施した事業所割合もH25年度調査で40.9%と半数に満たない。昨今では、社会的流行語として「マタハラ」が上げられているが、この問題に関する調査はあがってきていないものの、共通した問題と捉えられる。女性が生き生きと社会で活躍する社会を目指していくために、「男女の均等な雇用機会と待遇の確保」がまずは必要であると考えます。</p> <p style="text-align: right;">(木村委員)</p> <p>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、女性の活躍推進に向けた取組が加速すると考えられるが、労働者が300人以下の民間事業主については事業主行動計画の作成が努力義務となっている。中小企業の割合の多い北海道においては、取組みが遅れる事が懸念されるので、重点事項として取組む事が望まれる。</p> <p style="text-align: right;">(高山副会長)</p>
<p>施策の方向</p>	<p><b>(4) 多様な働き方への支援</b></p>
<p>理由</p>	<p>出産・子育て期間の短時間勤務や業務転換などは、決して女性に優しい施策ではありませんでした。当該者は職場環境での周囲との関わりの中で居心地の悪さを覚えます。先の資生堂ショックに見るように、もっとより深い部分で当該者の働きやすさを考えるためにも、自然資源や一次産業・六次産業なども含めた地域性を活かした「多様な働き方」について、北海道として支援していく環境を作っていくべきと考えます。</p> <p style="text-align: right;">(森崎委員)</p>
<p>施策の方向</p>	<p><b>(5) パートタイム労働者や派遣労働者等の雇用環境の整備</b></p>
<p>理由</p>	<p>国は家庭にいる主婦及びパートタイマーとして働く女性により積極的に社会参加をしていただき、経済活動の中核として働く労働力として期待をしているものと考えます。しかしながら、その導き方や情報提供が不足しているため、かえって就業機会を減少あるいは失う可能性もあると思われるからです。（例）社会保険加入基準の引き下げ・育児休業制度の拡充など</p> <p style="text-align: right;">(武田委員)</p> <p>本年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、平成28年4月以降、一定規模の事業所等には女性の登用拡大などの数値目標を盛り込んだ事業計画の策定が義務付けられる。また、地方公共団体には、国が定める基本方針等を勘案し、女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定する努力義務が生じる。こうした状況を踏まえ、民間企業の人事・雇用契約にも及び分野について、男女共同参画として、どのような実効性のある取組みが可能なのか、法律に関係する本項目を重点項目として検討を行うべきと考えます。</p> <p style="text-align: right;">(千葉委員)</p> <p>現在、社会問題になっている、就職氷河期の若者が結婚も出来ずに最低限の生活をしている事実。世界初の高齢化の日本を支える年齢の若者がこの状態では、日本の未来はないと考える。2025年問題の2025年はあと10年後です。</p> <p style="text-align: right;">(伴辺委員)</p> <p>非正規社員から正社員登用への推進をはかるべき。女性の場合、結婚、出産などでキャリアを失っており、正規社員での復職が困難でしかたなく非正規社員で働いているケースも多い。若年層での非正規社員も多く見受けられ、将来的な経済面での不安から結婚もできない人が増えていると思われる。また、離婚などで一人親家庭となった場合でも、女性の場合は再就職が難しい。金銭的にも厳しく、子供の貧困家庭が多い。非正規社員と正規社員との均等・均衡がまだまだ図られていない。</p> <p style="text-align: right;">(山田委員)</p>

## 基本方向5 地域社会における男女平等参画の促進

### 施策の方向 (3) 地域リーダーの養成

理由

函館市女性会議の会長として、北海道女性団体連絡協議会で常任理事をしております。全道各地にあった女性団体が次々と解散し、現在は72団体（70年代には500団体）です。各支庁にあった男女平等推進協議会も現存するのは渡島のみです。女性団体の管轄も教育委員会だったり市民部だったり、道内でさえも統一されておらず、所属の違いにより対応もそれぞれで足並みもそろわないままの状況です。男女平等参画推進員でさえ、自分の任務はDVの相談員だと公言されている状況です。地域リーダーの養成は急務ではないかと日々実感しています。

(佐々木委員)

## 基本方向6 男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶（女性へのあらゆる暴力の根絶）

### 施策の方向 (1) 男女平等参画を阻害する暴力根絶に対する取組の充実

理由

道内の配偶者暴力相談支援センターでのDV相談件数は過去5年間で約12%増加し、道警でのDVに係る認知・対応件数は約2.8倍となっています。この増加は相談体制の周知や整備によるほか、潜在化あるいは新たに生じる被害実態が相当程度あることが推察されることから、男女平等参画を阻害する暴力根絶に向けた取組みが重要と考えます。配偶者や交際相手等からの暴力根絶に向けた人権意識の浸透などに努めるほか、DV被害者の保護・自立支援に向け、道内8団体の民間シェルターの安定的運営に向けた施策の見直しや女性相談員や関係職員の資質向上など、被害者支援の体制整備を優先して実施する必要があります。

(野澤委員)

DV防止法が施行されて15年経とうとしているが、未だにDV被害件数は増え続けている。被害者は相変わらず職場を辞め、子ども達は転校をよぎなくされている。仕事を辞めなくても、転校しなくても（労働権、教育を受ける権利）をきちんと守られるためには地域や社会の暴力根絶に対する取り組みは必要であると感じた。

(山崎委員)

★その他意見

<p><b>浦澤委員</b></p>	<p>男女平等でないということは、男性もまたある意味で、自分を苦しめることとなるのではないか。弱音を吐けない、疲れてもリタイアできない、威厳を失えない、望まなくても出世しなくてはならない、男性同士でつながれない、退職したら居場所がないなどなど、男性の自殺率が高いことにもつながっていると考え。両性が参画できる社会は両性を楽にするということを意識したい。</p>
<p><b>木村委員</b></p>	<p>・上述した二つ以外にも、広大な北海道では「農林水産業」に従事している方がたくさんおり、北海道の産業を支えていることから、IIの4の(1)についても重要と思う。          ・目標IIIは、「多様なライフスタイルを可能にする環境の整備」というテーマであるが、男女平等参画を考えると、「誰にでもやさしい社会」の実現が不可欠であると思っている。今後、IIIも大変重要であると考え、中でも1の(1)は目標値からは下回っており、取り上げたい。</p>
<p><b>佐々木委員</b></p>	<p>地域防災活動にも男女平等参画の視点を取り入れる内容について検討いただきたいと考えています。</p>
<p><b>武田委員</b></p>	<p>男女の格差も問題であるが、障がい者雇用や外国人雇用についても差別や格差が大きいと思われます。これらも同様に考えていかないと真の平等参画は生まれにくいように思います。</p>
<p><b>伴辺委員</b></p>	<p>・参考資料の1の3(2)女性への暴力等の根絶についての認識の浸透 78.9%もあつたのがビックリしました。          ・意見ではありませんが苫小牧男女平等参画協議会としては、「市長と語る会」で、男女平等都市宣言、日本女性会議苫小牧開催を要請してきました。数年前から要保護自動家庭・女性支援共同住宅・施設設置の要請をしております。今年は11月18日を予定しております。そのような施設が道内にはどの位あるのでしょうか。わかりましたらお知らせください。</p>
<p><b>広瀬会長</b></p>	<p>もう一つあげたいのが、IIIの3(1)です。雇用と待遇における男女格差は昨年よりも広がり、女性の貧困が増加しています。この格差を社会的に是正することも急務です。</p>
<p><b>森崎会長</b></p>	<p>実は、総合的支援としての(2)国・市町村との連携、あるいは(3)道民・団体等との連携が最も必要な時期と考えます。行政や有識者会議での議論がそのまま道民の望むものかを確認しながら前に進むためにも、官と民が実質的に具体的に連携して行う事業を増やす必要性を感じます。</p>