

**第2次北海道男女平等参画基本計画  
平成28年度重点事項に関する審議会意見(案)**

**目標Ⅰ 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**

内容	メディアなどに対し人権の尊重及び男女平等の理念に配慮した放送・出版等への理解と協力を求めていくほか、性の商品化、女性蔑視や固定的な性別役割分担に基づく表現の是正について関係者の理解と協力を求めます。
選定理由	女性を性を商品としてとらえるような表現などが、依然としてメディアにより発信されており、人権意識の希薄さが、依然として改善されていないと考えられることから、影響力の大きいテレビ等のメディアに対し、第2次北海道男女平等参画基本計画や関連する施策を知ってもらうことで、男女平等参画に対する意識を高め、情報伝達における配慮をお願いすることも必要である。

**【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**

**【施策の方向(2)】 学校における男女平等教育の推進**

内容	家庭内における固定的な性別役割分担意識にとらわれない個の尊重の重要性について、啓発を進めるとともに、市町村と連携し、保護者等を対象に、男女平等観に基づいた家庭教育に関する学習の機会の充実を図ります。 また、学校教育においては、児童生徒の発達段階に応じ、人権の尊重、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについて指導の充実を図り、教育活動全体を通じて、個人の尊厳と男女平等に関する教育を進めます。
選定理由	家庭内において、親が我が子に「男なんだから・・・、女の子なんだから・・・」と、知らず知らずに男女の役割を教育している現状があり、家庭内でのジェンダーバイアスが、子供達の深層意識に大きく影響を与えている。男女平等に関する家庭教育の重要性を再確認するとともに、大人になって価値観が固定する前の若年層にとっては、家庭で培われる性別役割分担意識への気付きの場として、学校における男女平等教育が非常に重要なポジションを占めており、引き続き、重点項目として推進する必要がある。

**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**

内容	道において、女性の職域拡大や管理職への積極的な登用に努めるほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行を踏まえ、市町村や企業等が策定する事業主行動計画において設定される女性の管理職登用などの目標達成に向けた気運の情勢を図ります。
選定理由	女性公務員の管理職登用率は、近年、微増傾向にあるが、全国平均と比較しても遅れている。一方、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の公布・施行に伴い、法に基づく事業主行動計画の策定や、計画において定めた数値目標等の達成に向けた、市町村や企業等の取組の促進を促す必要がある。

**【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(1)】 家庭生活への男女の平等参画の促進**

**【施策の方向(2)】 仕事と生活の調和に関する意識啓発**

内容	家庭内における固定的な性別役割分担意識にとらわれない、個を尊重した家庭のあり方についての啓発を行うほか、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、企業等における働き方の見直しを進め、仕事と育児、介護等家庭生活との両立のための制度の定着促進に向けた啓発を進めます。
選定理由	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。こうした事から、育児や介護に限らず、全ての就業者が仕事と生活の調和が可能となるよう、働き方改革に向けた意識の醸成を図る事が大変重要となっている。 また、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・啓発も必要であり、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。

**【施策の方向(3)】 育児、介護の支援体制の充実**

内容	多様な就業形態に対応した、延長保育、夜間保育、休日保育、一時保育等多様な保育サービスの整備・拡充を図るとともに、育児・介護休業制度の定着を促進するため、企業、団体、社会一般に対する普及啓発に努める。
選定理由	少子・高齢化の問題は待った無しの状況であり、育児・介護については、法的な措置が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。待機児童が解消されないなど、育児・介護のため、就業継続や職場復帰が困難になっている方も多く、日曜・祝日保育の拡大など、現状を改善する必要がある。

**【基本方向3】 就労等の場における男女平等の確保**

**【施策の方向(1)】 男女の均等な雇用機会と待遇の確保**

内容	就労の場における性別による固定的役割分担意識の解消やセクシュアル・ハラスメント防止対策等に関する啓発に努めるほか、女性の積極的な活用と就業分野の拡大を進めるとともに、男女労働者間の格差を解消を目的とした女性の能力発揮のための取組（ポジティブ・アクション）が促進されるよう、関係機関と連携して、事業主に対し啓発を行う。
選定理由	男女の平均賃金の格差が大きく、これは女性の自立や意識向上に関わる問題と連動しており、女性が生き生きと活躍する社会を目指していくため、男女の均等な雇用機会と待遇の確保が必要である。 また、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定は、従業員が300人以下の事業主については努力義務とされ、中小企業の割合の多い北海道において、全国に比べ、取組みが遅れる事が懸念されるため、重点的に対策を講ずる必要がある。

**【施策の方向(4)】 多様な働き方への支援**

**【施策の方向(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**

内容	企業等に対し、パートタイム労働者や派遣労働者等と通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保のため、これらの労働者の職務や能力などに応じた適正な労働条件の確保や、出産・子育て期間中の短時間勤務やテレワークの導入など、女性が就業を継続しやすい環境の整備について、理解と協力を求めます。
選定理由	女性の場合、結婚、出産などでキャリアを失い、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。また、若年層での非正規社員も多く見受けられ、将来的な経済面で不安から結婚もできない人が増えており、非正規社員から正社員登用への推進や、非正規社員と正規社員との均等・均衡を図っていく必要がある。

**【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**

内容	男女平等参画に係る地域活動のリーダーの養成が促進されるよう研修等の充実を図る。
選定理由	全道各地にあった女性団体が次々と解散したり、地域にあった男女平等推進協議会がなくなるなどの状況の中、地域リーダーの養成は急務である。

**【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**

内容	配偶者暴力防止法に基づき「配偶者暴力相談支援センター」として位置付けた「道立女性相談援助センター」を中核として、民間シェルターや母子生活支援施設等社会福祉施設などの関係機関・団体と連携・協働し、一体的・総合的な被害者支援対策に努める。
選定理由	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倍となっている。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である。