

平成24年度 第1回北海道男女平等参画審議会議事録

日時 平成24年11月2日（金）13：30～15：30
場所 か での 2 ・ 7 1 0 5 0 会 議 室

1 開 会

挨拶（環境生活部くらし安全局長 浜田 美智子）

2 議 題

(1) 報告事項

ア 平成23年度 北海道男女平等参画推進条例第18条及び第20条に基づく申出について

イ 平成23年度における配偶者暴力被害に関する北海道の状況について

ウ 第2次北海道男女平等参画基本計画の推進状況について

(2) 審議事項

ア 第2次北海道男女平等参画基本計画平成25年度重点事項について

イ 北海道男女平等参画チャレンジ賞選考に係る専門部会の設置について

(3) その他

3 閉 会

1 開 会

○事務局（木元男女平等参画担当課長） それでは、山中委員がまだお見えになってございませんが、定刻となりましたので、始めたいと思います。

本日は、お忙しい中をご出席いただきまして、ありがとうございます。

私は、男女平等参画を担当しております木元でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、ただいまから、平成24年度第1回北海道男女平等参画審議会を開催いたします。

開会に当たりまして、環境生活部くらし安全局長の浜田美智子からごあいさつを申し上げます。

○浜田くらし安全局長 くらし安全局の浜田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

皆様には、本日、大変お忙しい中、全道各地からご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。私は、この4月に前任の平戸から事務を引き継ぎいたしました。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日の審議会でございますが、お手元の次第でございますとおり、報告事項が3点ございます。一つは、男女平等参画推進条例に基づく申出について、二つ目は、配偶者暴力被害に関する北海道の状況について、三つ目は、現在の男女平等参画基本計画の推進状況につきまして事務局からご報告をさせていただきたいと思っております。そして、審議事項は2点ございます。初めに、平成25年度の重点事項の選定でございます。この選定に当たりましては、委員の皆様からあらかじめご意見を提出していただいているところでございます。大変お忙しい中、ありがとうございます。2点目は、男女平等参画チャレンジ賞の選考に係る専門部会の設置でございます。

どうぞよろしくお願ひしたいと思っております。

最近の男女平等参画に関するニュースといたしまして、先月、世界経済フォーラムの中で、社会進出などで男女の平等の度合いを比較したランキングが発表されたところです。この中で、日本は、皆さんもご承知のとおり、国会議員、企業、道庁も含めてですが、女性幹部の少なさが指摘されまして、対象となりました135カ国のうち101位と順位が低迷しているところでございます。

国におきましては、今年度、全員参加型の社会の実現、女性の活躍の促進などが盛り込まれている日本再生戦略という計画を出しております。

道といたしましても、職場や地域社会における女性の参画が一層促進できるように進めてまいりたいと思っておりますが、様々な指針や計画が出る中で、いま一つ特効薬がないのが現状かと思っております。私どもといたしましては、今後、これまで以上に粘り強く旗を振っていきまして、この審議会の委員の皆様からのご意見などを参考にしながら進めてまいりたいと思っております。

皆様におかれましては、北海道におきます男女平等参画社会の実現に向けましてお力添えを賜りますようお願い申し上げます。簡単ではございますが、本日の審議会の開催に当たりましての私からのごあいさつとさせていただきたいと思っております。

本日は、よろしくお願ひいたします。

○事務局（木元男女平等参画担当課長） それでは、本日の出席状況でございますけれども、委員15名のうち、山中委員がお見えになっておりませんので、12名の出席をいただいております。委員の2分の1以上の出席でございますので、北海道男女平等参画推進条例第28条第2項の規定により、会議が成立していることをご報告いたします。

なお、本日は、オブザーバーといたしまして、北海道男女平等参画推進本部の幹事も出席させていただきます。

まず最初に、配付資料の確認をさせていただきたいと思っております。

○事務局（新井主幹） それでは、本日お配りさせていただいた資料を確認させていただきます。あらかじめ資料1から9をお配りしておりますけれども、申し訳ございませんが、一部、差しかえ、追加のものがございますので、ご案内をさせていただきます。

まず、資料1は、平成23年度北海道男女平等参画推進条例第18条に基づく道民等からの申出受付状況報告です。資料2は、北海道男女平等参画苦情処理委員活動状況報告書（平成23年度）です。資料3は、「知事への申出」と「男女平等参画苦情処理委員会制度」について、これを比較したものでございます。資料4は、平成23年度における配偶者暴力被害に関する北海道の状況です。それから、資料4から資料5-2が差しかえとなっております。資料5-1といたしまして、「平成24年度第2次北海道男女平等参画基本計画」推進状況（概要版）を追加でお配りさせてい

ただいております。資料5-2は、平成24年度第2次北海道男女平等参画基本計画関連施策推進状況(案)です。これは、従前はA3判で非常に扱いにくい資料をお送りさせていただいておりましたが、中身の修正をかけさせていただいておまして、それを改めて配付しておりますので、差しかえをお願いいたします。資料6は、第2次北海道男女平等参画基本計画重点事項の推移です。資料7は、第2次北海道男女平等参画基本計画 平成25年度重点事項選定に係る事前提出選定理由です。資料8は、第2次北海道男女平等参画基本計画 平成25年度重点事項に係る意見(案)です。資料9は、北海道男女平等参画審議会専門部会の設置について(案)です。

以上の資料をお配りさせていただいておりますので、よろしくをお願いいたします。

○事務局(木元男女平等参画担当課長) 以上の資料はおそろいでしょうか。

もし、抜けているものがございましたら、お申し付けいただければお配りいたします。

よろしゅうございますでしょうか。

それでは、これからの議事進行は、梶井会長にお願いしたいと思います。

会長、よろしくをお願いいたします。

2 議 事

○梶井会長 皆様、改めまして、お久しぶりでございます。

きょうは、お天気がすぐれないところ、また、お忙しいところ、遠くからご参集いただきまして、ありがとうございます。

時間が限られておりますけれども、ご活発にご議論いただいて、本日に決めるべきことを決めていきたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、早速、議題に入りたいと思います。

最初に、報告事項が3件ほどございますので、事務局から一つずつお願いしたいと思います。

まず、報告事項1といたしまして、条例に基づく申し出状況ですけれども、説明をお願いいたします。

○事務局(中村) 報告事項の1ということで、道の推進条例第18条及び第20条に基づく申出についてご説明申し上げます。

私は、担当の中村と申します。よろしく申し上げます。

これからは、座って説明させていただきます。

資料1、資料2、資料3でご説明を申し上げたいと思います。

まず、資料1です。条例第18条に基づく道民等からの申出受付状況報告という両面の1枚物を用意してございます。

道の条例が平成13年4月に施行され、その条例の第18条に基づいて、男女平等参画を阻害すると認められるものがあるとき、男女平等参画に必要と認められるものがあるとき、道民等から知事に申し出ることができるという規定に基づいて、道民の皆さん方からの申出を受け付けております。

平成23年度については、資料の中央に示してありますとおり、790件の道民の皆さん方からの申出がありました。前年度に比べて102件の増加となっております。平成13年度から経年的に見ても、申出の内容は年々増加している傾向にあります。

一番下に記載してありますけれども、平成23年度については、夫・パートナーからの暴力に関する申出が全体の77.1%を占めており、最も多い状況となっております。

資料の裏面を見ていただきたいと思います。

申出の状況(月別)ということで、1の申し出の受け付け件数です。Aの男女平等参画を阻害すると認められるものが700件と全体の大半を占めております。続いて、2の申出内容のコード別受け付け件数ですが、この表の3の家庭の34の夫・パートナーからの暴力が609件ということで、大半を占めております。この部分については、例年と同様の傾向にあります。

次に、資料2をご覧くださいと思います。

北海道男女平等参画苦情処理委員活動状況報告書として取りまとめたものです。

ページをめくっていただいて、1ページには、平成23年度における苦情処理委員を務めていただいた方を記載しております。

高橋剛弁護士は、平成25年9月まで4期目を務めていただいております。次に、成田教子弁護士は、この制度の立ち上がりから通算5期、10年を務めていただいております。平成23年9月で退任していただいております。その後、新任として浅松千寿弁護士が平成25年9月30日まで務めていただくことになっております。

次のページを開いていただいて、平成23年度における活動状況報告ですけれども、平成13年3月に制定しました男女平等参画推進条例の第19条で苦情処理委員の設置、第20条で苦情の申出についての取り扱いを定めて、平成13年10月から2名の苦情処理委員を置いて処理をお願いしているところです。本報告書で該当する平成23年4月から平成24年3月までの間における苦情処理委員の活動状況に関する報告ということで、北海道知事に報告を行うことにしておりますけれども、平成23年度の間では、道民等からの苦情処理委員への申出はありませんでした。残念ながら、申出はありませんでしたけれども、苦情処理委員のお二方には、道で受け付けた苦情の申出の内容等について、毎月、助言をいただいております。

以上、資料2の苦情処理委員の活動状況報告書の説明にかえさせていただきます。

資料3につきましては、知事への申出と男女平等参画苦情処理委員制度の比較ということで、昨年度の審議会にも提出した資料でございます。これは、時間の関係もありますので、後ほど見ていただくということで、省略させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○梶井会長 ありがとうございます。

ただいま、資料1から資料3の説明をしていただきました。

皆様から、これにつきまして、ご質問やご意見が何かありましたら承りたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

道民の申出は、昨年よりはかなり増えているということで、相変わらずパートナーからの暴力が多いということで、それが改善されているのか、懸念されるところでございます。

ご質問やご意見は何かありますでしょうか。

よろしゅうございますか。

(「なし」と発言する者あり)

○梶井会長 平成23年度の状況ということでお含み置きいただきまして、議論の際に、関連してお気づきのことがございましたら、ご発言の中に取り入れていただければと思います。

それでは、次の報告事項に移りたいと思っております。

次は、配偶者暴力被害に関する北海道の状況についてです。

事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○事務局(二瓶) 道民生活課でDVを担当しております二瓶と申します。

座って説明させていただきます。

資料4をご覧ください。

平成23年度における配偶者暴力被害に関する北海道の状況について説明させていただきます。

お配りした次第には平成24年度となっておりますが、データが取りまとまっております平成23年度の状況について説明させていただきたいと思っております。

まず最初に、相談という項目がございます。

道内の配偶者暴力相談支援センターの相談件数をまとめたものが図1となっております。平成19年度から平成23年度までの5年間の経過の推移を載せてございます。

道内の配偶者暴力相談支援センターは19カ所ございまして、道立女性相談援助センター、本庁、14振興局、札幌市2カ所、旭川市1カ所です。こちらの19カ所の相談件数をまとめたものが図1になってございます。

こちらを見ていただきますと、平成23年度の相談件数は3,435件と、過去5年間で最も多い状況となっております。また、配偶者暴力相談支援センター以外の道内の相談機関、警察、民間シェルター、法務局、婦人相談員設置市における相談件数について、それぞれ図2から図5に5年度の暦年でお示ししているところです。

こちらを見ていただきますと、警察をはじめとするそれぞれの機関が受けた相談件数についてはばらつきがございますけれども、道内の相談機関の相談件数を取りまとめたものを図6に棒グラフで示しております。それぞれの関係機関が受けた相談の合計を見ていただきましても、なかなか減

らない状況でございます。平成23年度は1万1,172件となっております。配偶者暴力につきましては、家庭の中で起こり、潜在化しやすく、相談先がわからないという方も多いのではないかと考えております。

2として、一時保護の件数をまとめております。こちら、5年間で大体300件前後で推移しているところです。道立女性相談援助センターに委託を受けている民間シェルター8カ所、母子生活支援施設3カ所の一時保護人数を5年間の暦年経過でお示ししているのが図7です。平成23年度は311件となっており、5年間で最も多い状況となっております。

4ページをごらんください。

3として、保護命令です。道内の裁判所で受けました保護命令発令件数をお示ししております。平成23年度は105件となっておりまして、平成13年10月の法施行後からの累計は1,241件となっております。

なお、法施行後から平成23年12月末までの保護命令違反での検挙件数は28件、平成23年度はゼロ件となっております。

4として、配偶者による暴力事件につきましては、こちらに数字を取りまとめておりますので、参考にさせていただければと思います。

なお、4の配偶者による暴力事件の本文の数値等は、本日お示しした数字が正しいものです。事前に送付しています資料の数値と変わっております。今日お配りした数字が正しいということで、こちらを参考にさせていただければと思います。

以上で説明を終わります。

○梶井会長 ありがとうございます。

皆さん、資料4は2種類あって、どちらが新しいか、おわかりでしょうか。

先に送付された方に間違いがあるということで、ご理解をいただければと思います。

今のところで、皆様からご意見やご質問はございますか。ご質問を先にお願ひします。

○山中委員 件数が減らないということで、年々増加傾向にあるということですがけれども、相談先が配偶者暴力支援センターや警察、シェルター、法務局とチャンネルが幾つもあると思うのですけれども、これは、ユニーク件数での話ではなく、同一の方が複数の場所に相談されているケースもあると認識してよろしいですか。

○事務局(二瓶) そうです。同じ方が相談しているケースもあるかもしれません。匿名の相談も多いものですから、それぞれのところで同じ方がというふうに把握していませんが、いろいろなところに相談されている方もいると思います。

○梶井会長 ほかにいかがでしょうか。

図6を見ますと、1万件を超えたということで、月にならしますと1,000件近くあることになりですね。相談場所が皆様に浸透したということで、その意味ではよかったと言うのも変ですがけれども、ご相談していただけているということで、いいかと思ひます。ただ、内実的には、暴力がまだまだ減っていないということを実感させられます。

私から、一つご質問したいと思ひます。

民間シェルターの利用数もそれなりに増えておりますが、例えば、シェルターに保護すべき案件であるけれども、その時にシェルターがあいておらずお断りするという事はありますでしょうか。シェルターは大体足りているのでしょうか。

○事務局(二瓶) 道内に8カ所ございますし、民間シェルターや女性相談援助センターもございますので、今のところは大丈夫な状況でございます。

○梶井会長 わかりました。ありがとうございます。

ほかによろしゅうございますか。

(「なし」と発言する者あり)

○梶井会長 それでは、2件目のご報告を終わります。

次に、3点目の報告事項ということで、男女平等参画基本計画の推進状況について、ご説明をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○事務局(松本) 担当の松本と申します。

着席して説明させていただきます。

資料につきましては、お手元の資料5-1と資料5-2でございます。

本日は、資料5-2の分厚い資料ではなくて、概要版として作成しました資料5-1に基づいてご説明させていただきたいと思っております。

まず、第2次基本計画について説明したいと思っております。

平成14年3月に公布しました北海道男女平等参画推進条例に基づきまして、北海道男女平等参画基本計画を策定しました。この計画につきましては、現在、第2次基本計画として取り組みを進めております。計画期間は、平成20年度から平成29年度の10年間でございます。

次に、第2次基本計画につきましては、3つの目標、13の基本方向と40の施策の方向を定めております。

三つ目は、男女平等参画に関する推進状況や施策の実施状況につきましては、条例第17条に基づきまして、毎年、公表することとなっております。また、施策の方向ごとに関連施策を掲載しているほか、指標項目は31項目あります。それから、参考項目として62項目を設定しております。

計画によりまして、実効性を確保するために、平成20年度に指標項目を6項目、参考項目を19項目追加しております。指標項目と参考項目の違いについてはご覧のとおりでございます。指標項目につきましては、計画を推進管理する上で成果を検証する項目です。参考項目につきましては、成果を検証するなど、目標値を設定するものではありません。男女平等参画の推進について、状況把握をするための項目というふうにとらえております。男女平等参画審議会の意見を踏まえながら、男女平等参画の推進に関する施策の中から、翌年度において重点的に取り組むべき事項を決定しております。平成24年度におきましては、18項目を重点としております。

続きまして、めくっていただきまして、2ページ目です。

2ページ目以降は、第2次基本計画の推進状況についてでございます。

計画に掲げる三つの目標ごとに、主な指標項目を取り上げまして、平成23年度におきます進捗状況をお示ししております。網かけ部分のとおり、例えば、前年と比較してどうかという説明になっております。そして、下段には、それに付随する関連施策について、主なものを抜粋しております。

まず、目標Ⅰの男女平等参画の実現に向けた意識の改革です。

ここにつきましては、記載のとおり、男女の固定的な役割分担意識の解消に向けて、広報啓発の充実や、男女平等の視点に立った教育の推進などの取り組みに努めているところでございます。

上から、男女平等参画、男女共同参画という言葉の聞いたり見たりしたことがある人の割合ということで、男女平等参画社会などの言葉の浸透度でございます。これにつきましては、平成23年度は65.7%ということで、着実に上昇しているのではないかと考えております。平成19年の前回調査と比べまして9.7%増加しております。また、全国平均を上回っております。全国の平均は64.6%となっております。

それから、配偶者暴力防止法の言葉の浸透度はどうなっているかということ、78.9%ということで、前回の平成14年の調査と比較すると、30.8ポイント上昇しております。

これらの関連する施策についてはごらんのとおりでありまして、例えば、男女平等参画広報誌につきましては、当課で発行しているイコールパートナーによる事業が挙げられます。また、女性の自立と男女平等参画推進の全道的実践活動の拠点として設置しております道立女性プラザの運営を通じた啓発事業や交流研修事業などもこの中に入るかと思っております。それから、学校における男女平等参画の推進ということで、教科と研修講座など、生徒指導、研修講座などを開催しております。これは、主に教職員に対する研修講座の取り組みですが、そういったものが行われてございます。

続きまして、目標Ⅱの家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進でございます。

あらゆる分野への女性の参画の促進ということで、この部分につきましては、男女が家庭、職場、地域社会におきますバランスのとれた豊かな生活や暴力の根絶に向けまして、平等参画の促進に努めているところでございます。

まず、道の審議会等におきます女性委員の登用率ですが、平成23年度は32.9%であり、年々上昇しております。前年度と比べまして0.3ポイント増加しております。これにつきましては、道の審議会委員への女性の登用の推進ということで、平成29年度末までに、40%達成に向けて、庁内に設置しております北海道男女平等参画推進本部を通じまして、関係部局に積極的な登用について働きかけを行っているところでございます。

年間総労働時間につきましては、平成23年度が2,009時間ということで、目標値を9時間オーバーしておりますが、順調に目標に近づいていると思っております。

保育所の受け入れ児童数につきましては、ごらんとおり、6万6,516人ということで、目標を達成しております。

保育所入所待機児童数ですが、平成23年度は1,075人ということで、前年度に比べまして79人増加しております。ですから、これは少し後退しているということです。

育児休業取得率についてです。女性につきましては、88.1%ということで、目標値を達成しておりますが、男性の取得率につきましては、3.3%ということで、依然、低い状況にありまして、この部分につきましては余り進んでいないということがうかがわれます。

例えば、関連施策に、上から3段目に、だれもが働きやすい職場環境づくり事業がありまして、この中では、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を図るため、両立支援を推進している企業に対する表彰もやっております。それから、両立支援を促すアドバイザーを派遣したり、両立に関する啓発リーフレットの作成やシンポジウムの開催など、さまざまな啓発に取り組んでいるところでございます。

あとは、農村女性等のグループ起案件数につきましては、平成21年度まで増加しておりましたが、平成22年度につきましては33人ということで、前年に比べて10件減少しております。これも、少し後退しております。

この部分の事業につきましては、下から4段目と3段目の担い手対策総合推進事業ということで、女性農業者の研修を14振興局で実施しているところです。それから、林業後継者育成事業ということで、女性林業グループを対象とする能力発揮セミナーなどの活動支援を展開しているところでございます。

続きまして、目標Ⅲの多様なライフスタイルを可能にする環境整備ということでございます。

この部分につきましては、男女が様々な分野におきまして平等で個性と能力を十分に発揮するため、自分に合った生き方を選択しまして、健康で充実した人生を送ることができるよう、生活上の様々な環境整備に努めていくこととなっております。

その中で、道民カレッジの受講者数です。7万4,796人ということで、前年度に比べまして1万4,725人増加しております。ただ、その次の生涯学習に対する意識の調査につきましては、30%ということで、前年度と比べまして2.4ポイント減少しております。この部分の関連事業につきましては、上段のとおり、生涯学習ネットワークカレッジ事業や、生涯学習振興奨励費補助事業があります。

それから、子宮がん・乳がん検診受診率についてです。これは、平成23年度に新たに指標項目に追加したものでございます。この部分の関連施策につきましては、下段から3段目の子宮頸がんなどのワクチン接種緊急促進特別対策事業があります。その中では、市町村が行います小学校6年生から高校1年生を対象とします子宮頸がん予防ワクチン接種に関する事業がありまして、これについて道が助成しているところでございます。

以上、概要版を用いまして、平成24年度の推進状況について説明いたしました。

○事務局（新井主幹） 男女平等参画グループで主幹をしております新井と申します。

若干補足させていただきます。

今、担当からご説明がありましたように、昨年度に、この審議会の中で重点項目を18項目ほど選定していただきまして、それを参考に、意見を踏まえながら、推進本部で協議をさせていただき、その18項目を中心とした重点施策の取り組みをさせていただいております。本日お配りした資料、説明の中にも若干あったかもしれませんが、指標項目としては、（※）印をつけたものが該当する部分の指標の達成状況という形で触れさせていただいております。

それから、本日お配りした資料5-2という厚い資料でも、表の左側に黒丸をつけているところがあります。7ページを見ていただくとわかりやすいかと思いますが、各項目の左に「重」とあり、黒丸をしているものがあります。これが、昨年選んでいただいたものに関連する項目となっておりますので、参考にご覧いただければと思います。

事前に見ていただきましたのでおわかりかと思うのですが、平成23年度、平成24年度の予算比較というところでは、金額的には軒並み減少しているものが多うございますが、一部、例を申し上げますと、18ページの中段ぐらいにあります特別保育事業の推進費補助金です。これについて

は、前年度より増加というものです。それから、20ページの放課後の子どもプラン推進事業です。これも、前年度に対して増加してしまっていて、こういった項目も一部にございます。

道財政が大変厳しい中で、なるべく経費の節減を図りながら、前年度並みないしはそれ以上で、男女平等参画に資するような事業展開を図ろうということで、各部で努力していただいているところがございますので、申し添えたいと思います。

なお、項目数も多く、これからは重点的に全部を取り上げていくことが相当厳しい状況にあるというのも率直な感想となります。

補足説明とさせていただきます。

○梶井会長 ありがとうございます。

前回の審議会におきまして、18項目を重点項目に挙げたわけですがけれども、それも含めまして、その18項目の中で本当に重点的にやっていただいたものもあれば、力がさほど入らなかったものもあるということで、若干の取りこぼしもあるのかという感じがいたします。また、18項目以外にも予算が上がっているところもございます。私どもも、それをどのように評価していけばいいのか、戸惑うところがございます。

来年度の重点項目を決めていく中で、今年度はどうだったのかという進捗状況のご報告は重要なところでございますが、皆様からご意見やご質問があれば承りたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

○佐藤（正）副会長 今回、さまざまな指標がありまして、その中で、幾つかお聞きしたい項目があります。

目標Ⅱの基本方向2の男女の職業生活、家庭生活の両立の云々の指標項目6に、子育てを支援する企業の割合ということで、大企業と中小企業の達成率といえますか、支援している企業がどれぐらいあるかという項目があります。そこでは、北海道の場合、大企業が98.9%は実施しているとあります。中小企業は2.4%ですから、ほとんどしていない企業ばかりではないかというふうに受け取れるような数字になっているのですが、支援の定義というか、どのような質問項目からこういった数字が導き出されているのか、教えていただきたいと思います。

○事務局（鈴木主幹） 鈴木と申します。私からお答えさせていただきたいと思います。

子育てを支援する企業の割合は、一般事業主行動計画と言いまして、子育て支援や育児支援について会社として計画を定めて、国の方に、北海道労働局に届け出る制度でございます。実は、大企業は必ず届け出なければならないので、100%という目標にしております。ただ、中小企業については、あくまでも努力義務でございますので、25%を目標にしておりますが、あくまでも国の目標からとってきておりますので、そういう意味では、中小企業がかなり下回っている状況でございます。

○佐藤（正）副会長 それは、自主的に出している中小企業の数で2.4%という理解でいいですか。

○事務局（鈴木主幹） そうでございます。

○梶井会長 佐藤（正）副会長としては、これは少ないということでしょうか。

○佐藤（正）副会長 実態をあらわしているかどうかを考えると、この数字は現実的な数字ではないという気がしておりました。何を支援と呼ぶかというあたりも非常に微妙なところではあると思うのですが、例えば、下にも数値がありまして、育児休業制度の利用者の男女割合でいきますと、女性は非常に高い育児休業の取得率になっております。恐らく、これは大企業だけではないはずで、中小企業の方もかなりの数の方がとっていらっしゃると思うのです。そういった部分でのインフラや環境について、中小企業なりに努力されている企業が多いと思われまます。

ですから、中小企業も、こういったものに取り組んでみたいという取り組みを促すような指標の方がふさわしいのではないかという気がしております。確かに、指標を出すか出さないかの判断であればこういった数字が出てくるのかもしれませんが、企業ごとの自主的な取り組みをきちんと反映できる指標を取り上げていただきたいという気がしておりました。

○梶井会長 ありがとうございます。

今、ご提言をいただいたわけですがけれども、指標をつくる際の基軸として、モチベーションを高めるような指標の見せ方、つくり方にもご配慮いただきたいというご意見をいただきました。

○崎広委員 一応、計画期間を定めて、目標項目を定めて条件設定しているから、途中でそういう

ふうな考え方を入れてしまうと、評価の時間までの中で狂うのです。ですから、もしやるとしても、今後の指標の参考とすると。ここでは、あくまでも、機械的に法で決められた部分を出すか出さないかということでジャッジして、それも一つの指標としましょうということですから、それはそれでいいのではないかと私は思います。事務局の方にご負担をかける必要はないと思います。

○梶井会長 ありがとうございます。

目標期限内の途中で軸を変えることはもちろん考えておりませんが、次回には効果的な指標のあり方ということでお含み置きいただければと思います。

他にございませんでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○梶井会長 平成24年度の関連施策の推進状況についてご報告いただきました。ご報告をありがとうございます。

これから、協議事項に入っていきたいと思います。

それでは、平成25年度の重点事項の選定に入っていきたいと思います。

皆様に、あらかじめお1人二つ選定していただきまして、選定理由などについても提出していただきました。その資料がございますので、それを見ながらということになろうかと思います。

資料6には一覧表がついてありまして、各委員の皆様から選定していただいたものが表になっております。それぞれお立場がございますので、大変ばらついております。19項目ということで、このままだと昨年より広がってしまうこともあります。そこら辺をどういうふうに取りまとめていくかという協議になろうかと思います。

それでは、大変たくさんありますけれども、目標Iの(1)からご選定いただいた理由を皆様から簡単におまとめいただきながら、ご発言いただきたいと思います。

まず、目標Iの1の(1)広報・啓発活動の充実のところ、佐藤(正)副会長と柿田委員に選定いただいております。柿田委員から選定理由をかいつまんでご発言いただければと思います。

○柿田委員 広報・啓発活動の充実に丸をつけさせていただきました。

男女平等参画社会の実現に向けてということで、意識の変化など、今日も資料の調査結果を数字で見ることができました。数字ありきというわけではないのですけれども、意識の変化等については調査があった上で把握できて、そこから課題や今後に取り組むべき問題は何かを明らかにできます。広報・啓発活動の充実ではありますが、調査の充実も含めつつ、その結果を道民の皆様にも広くお知らせすることも含めて、広報・啓発活動の充実は重点的に、ここ何年かずっと丸がついておりますけれども、続けていく必要があるのではないかと思います。挙げていただいております。

○梶井会長 ありがとうございます。

それでは、佐藤(正)副会長、お願いいたします。

○佐藤(正)副会長 これは、前回もお話したかもしれませんが、基本計画の重点事項にそれぞれ取り組んだ結果も含めて広報していくということを考えると、広報・啓発活動の充実は、避けて通れないといえますか、抜かすわけにはいかない部分だということで、今回も挙げていただいております。具体的などころまで踏み込んで書いていますけれども、情報がどう到達しているかという情報到達のあり方も含めてぜひご検討いただきたいと思いますということで、今回、これを挙げていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

ご提出いただいた選定理由の中には、指標のつくり方、ホームページのアクセス量なども新たに考え得るのではないかと方向性も出ておりますので、こちらもご配慮いただければと思います。

それでは、(2)について、崎広委員からお願いいたします。

○崎広委員 私は、調査の充実という項目を挙げました。「データでみる北海道の男女平等参画」は本当によくできていると思います。各企業でいろいろな制度を考えるときに、これをベースに上司や役員の方に説明していくのではないかと思います。こういう資料は、民間ではなかなかつくりづらいのです。ですから、こういうものがあると、各企業でやろうという方が、データはどうなっているのかと言われるので、こういうものは必要かなという意味です。充実ではなくて、実施、継続という意味です。これがなされて初めて、今、佐藤(正)副会長や柿田委員がおっしゃられたこ

とつながっていくのです。取り立ててどうこうというわけではなく、続けてくださいという意味合いでございます。

○**梶井会長** ありがとうございます。

皆様からご意見をいただいてからの協議にしていきたいと思えます。

次に、男女平等の視点に立った教育の推進の（１）の家庭における男女平等教育の推進について、加藤委員からお願いします。

○**加藤委員** 私が挙げさせていただいたものは、前回のときも同じ項目だと思いますが、２の男女平等の視点に立った教育の推進に１、２、３とあるのですけれども、学校で習っても、社会で教えてもらっても、家庭で小さいころに両親や家族の人が言うことにかかなり影響を受けやすいのではないかと思うのです。学校でAが正しいと幾ら言っても、家庭に帰ったときにBだと言われたら、外ではAと教えられるのですけれども、本心はBだということがずっと続いていくのです。結局、家庭でそういう教育がされないと、社会に出ていっても、基礎の部分が固定されてしまうと、親が違ふと言ったことに対して、子どもは逆らうこともできないでしょうし、親の言うことが正しいと信じるのが一般的なのかと思うのです。社会に出ていくにも、学校生活においても、家庭で基礎の部分がしっかりと推進される——もちろん、最初の広報・啓発にも絡んでくると思うのですが、こういったことが大事ではないかということで選定させていただきました。

○**梶井会長** ありがとうございます。

山中委員はいかがでしょう。

○**山中委員** 今、加藤委員がおっしゃられた内容とかぶるところがあるかと思えます。

家庭からしっかり教育をしていかないと、全体に広げていくのは難しいのではないかと思っています。特に、１世代上、２世代上の古い考え方の人たちは、女性は家庭に入る、男性は外で稼いでくるという封建的などころがあると思うのですが、そういうところは、女も働く、男も働く、男も女も家事をする、同じようにしましようというのが男女平等なのだということを定義するのであれば、それを家庭にもきちんと浸透させていって、次世代を担う子どもたちに、そういったことが当たり前できるように育てていってもらおうということではないかと考えまして、こちらを選ばせていただきました。

○**梶井会長** ありがとうございます。

次に、学校における男女平等の推進ということで、多田委員、お願いいたします。

○**多田委員** 私は、学校における男女平等教育の推進を重点項目として挙げさせていただきました。

初めに考えたことは、家庭がしっかりしていれば、子どもも親の影響で男女平等という考え方をしっかりと持つので、家庭における教育は大事だということに同意できるというか、重要だと考えました。ただ、個々の家庭がどれだけのことをできるのかが問題だということで、学校教育の場であれば一斉にできるので、学校教育を重点項目にさせていただきました。学校教育における男女平等を実現するには、教員に対してもそういったことを行わなければならないのですが、今後、子どもたちがそういった教育を受ければ、将来的には、家庭の中でもそういう教育を受けた子たちが大人になって、自分の子どもたちに対してそういう教育ができるということで、重点課題に挙げさせていただきました。

○**梶井会長** ありがとうございます。

お手元の資料にありますように、この項目につきましても、学校現場にいらっしゃる清水委員からも選定理由が出されています。学校から、学校教育の発信的な役割と、性別にとらわれない職業意識を教育の中で推進すべきではないかという理由から選定されておりますので、皆様もご参考にしていただければと思います。

それでは、早坂委員、お願いいたします。

○**早坂委員** 私は、理由づけをするのに時間を大分かけたわけでございます。というのは、教育基本法が変わりまして、実際に、現場の学校では、それがどのように把握され、直接指導なされる先生方は、全活動の中で男女平等の教育をどう進められておられるのか。これは、調べますと、札幌でも、男女平等の教育に積極的に取り組んでおられる学校が２校ほどありますが、町を挙げて、市を挙げて、村を挙げて、地域や家庭に支援をいただきながら進める必要があると思えます。

やはり、基礎を培うためには、大人になってからでは遅過ぎるという考え方から、このような理

由づけをさせていただきました。

○**梶井会長** ありがとうございます。

次の項目に移りたいと思います。

3の性の尊重など、女性の人権についての認識の浸透です。やはり、学校現場の清水委員から、(1)性の尊重についての認識について、お手元の資料をごらんいただければと思います。10代の中絶率が多いという切実な状況の中から、ここはどうしてもという理由をお書きになっていらっしゃると思いますので、お読みいただければと思います。

次に、移っていきたいと思います。

目標Ⅱの1の政策方針決定過程の女性の参画の拡大の(1)の審議会等への女性の登用の促進ということで、佐藤(美)委員、よろしく願いいたします。

○**佐藤(美)委員** やはり、審議会等の意思決定過程におきましては、女性だけではなくて、若い方などの幅広い意見が必要だと思えます。ただ、道の審議会では、平成23年度は女性委員が32.9%ということで、40%に近づいているのですけれども、これは平均であって、その審議会においては50%というところもあれば、10%未満のところもないことはないのではないかとということもありましたので、全部の審議会が目標の40%になるように、引き続き取り組んでいかなければいけないのではないかとということで、重点項目にさせていただきました。

○**梶井会長** ありがとうございます。

柿田委員、お願いします。

○**柿田委員** 全国平均の登用率よりも、北海道の方がまだ低いということもあり、目標の40%に向けてさらに強化する必要があるのではないかと考えられるということです。また、審議会の分野によっては、全体に占める女性委員の割合が少ないところもあるようですので、委員の男女比の偏りがなくなるように努めるということで、こちらに丸をつけさせていただきました。

○**梶井会長** ありがとうございます。

次の項目の(2)役職等への女性の登用の促進について、小林委員、お願いします。

○**小林委員** 実は、今年3月の国際女性デーのときに、内閣府と所属しているゾンタククラブで共催のフォーラムを開きました。そのときに、女性の登用の多い都道府県の知事やりそな銀行などの方々にシンポジストとして参加していただいたのですが、その多くで女性登用のプロジェクトチームを別につくっており、それで女性の登用率を上げているということがございました。

北海道は、女性知事でもございますし、役所にそういうプロジェクトチームをつくって引き上げるという方向で、トップのリーダーシップで意識改革をしていって欲しいということが大きな観点だったと聞いておりましたので、そのようなことができれば推進につながるのではないかとということで、この項目に丸をさせていただきました。

○**梶井会長** ありがとうございます。

次に、2の男女の職業生活と家庭生活の両立の支援の(1)家庭生活への男女の平等参画の促進について、山中委員、お願いいたします。

○**山中委員** 今、小林委員がおっしゃったところと迷いまして、どちらを選ぼうかと思っております。女性の役職登用を私どもの会社でもしていきたいと思っておりますのですけれども、なかなか難しい側面があります。その理由としては、出産、育児で、重要なプロジェクトが走っている最中に抜けてしまわれると困ることが企業の本音としてあります。なぜ女性が抜けてしまうのかということですが、男性が働くことしかないからで、家庭のことをやらないからだと思います。

ですから、家庭生活に関して、男女平等に育児や家事の分担を当たり前にする社会を実現していかないと、女性の社会進出の妨げがいつまでもたつてこないと考えました。これは、卵が先か、鶏が先かということころだと思うのですが、迷ったあげく、こちらを選んだ結果になっています。

先日、女性の社会進出が非常に著しく発展しているスウェーデンの事例がテレビでやっていたので、見ました。男性の方が昼間にベビーカーを押して、カフェでパパ友と一緒に食事をしております。そこにインタビューに行くと、奥さんは何をしていますかと言ったら、奥さんは社長をやっていますと言うのです。そういう社会が普通で、女性の社会進出は何%か忘れたのですけれども、割合としても非常に高かったのです。

全部がつながっていると思いますので、ここから行ったらいいのではないかと思います、選ばせてい

いただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

項目ごとに重複しているところも多く、なかなか難しいところかと思えますけれども、次々と進めていきたいと思えます。

(2)の仕事と生活の調和に関する意識啓発について、赤坂委員、お願いいたします。

○赤坂委員 仕事と生活の調和を選びました。今、女性が社会に進出して、役職などについて活躍するのはもちろん大変なことだと認識しておりますが、今の社会を見ますと、男性がとても疲弊しているように感じています。自殺率なども依然として高いままですし、そういうことを防ぐためにも、労働時間の短縮やうつ病の対策などに力をもう少し入れていくべきではないかと思ひまして、選びました。

○梶井会長 ありがとうございます。

崎広委員、同じところをお願いいたします。

○崎広委員 私は、「よいワーク・ライフ・バランスは長期的に男女の職業生活と家庭生活に寄与すると資料に書いたのですが、自分なりにかなり意味深で書いています。

ちょっとだけお時間をいただき、簡単に言うと、今お話があったように、男が会社で仕事をして、女性が家庭で家事をしていると、男女平等の場面には出くわさないのです。男性が早く家に帰っていくと、あんた、何をしているの、家事をしなさいということで、そこで男女平等という問題に初めてぶち当たるだろうという前提です。

要するに、今だと、2人は別々の道を歩んでいますから、とにかく、一度、家庭に帰りなさいということです。時間外労働をしないで、早く家に帰りなさい。そして、かみさんと男女平等の場面に出くわすということが一つです。

そして、時間外労働を削減することによって、雇用の拡大にもつながっていくだろうと思ひます。ひいては、女性の職域の拡大にもつながり、また、女性が今以上に社会進出していけば、女性を対象とした新しいマーケットが生まれてくるであろうし、それをねらって、男ではわからない女性の経営者等もいっぱい出てくるだろうと思ひます。

デフレではなく、インフレ的な循環になるのではないかという意味合いも込めて書いております。

○梶井会長 補足説明もしていただきまして、ありがとうございます。

小林委員、お願いいたします。

○小林委員 これも、先ほどのセミナーで出ていたことです。女性がキャリアを積んで、どんどんというときに壁になるのが残業です。ところが、女性がトップの立場に上がると、女性は家庭が気になるので、残業を減らすようなやり方を考えると言うのです。逆に言うと、残業時間が軽減されて、企業にも寄与してくれたという報告が述べられたのです。そういう意味で、ここでもいろいろな実績を上げている経営者等を講師に招いて、意識改革というか、そういう啓発活動をすべきではないかということをおもったのです。

先ほど崎広委員がおっしゃったように、残業時間を減らすことは、いろいろな意味で、どちらにもプラスになることなので、その意味で女性も登用されていけば、そういう結果につながっていくのかなという思いがありまして、選ばせていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

次に、(3)育児、介護の支援体制の充実について、佐藤(正)副会長、お願いします。

○佐藤(正)副会長 先ほどの事務局からの報告でもありましたが、さまざまな分野で道全体の予算が縮こまっている中、育児、介護の支援体制充実の分野については比重をかけて、傾斜配分していただいている事が随所に見られております。それを踏まえた上で今回の私の提案は、新しい建物や施設をつくるよりは、既存施設に対する補助やサポートで、支援体制の充実をもう少し前に進めて頂けないか、ということです。

私の会社でも育児休業をとる社員がほとんどですけれども、保育所の受け入れがなかなかないということで、帰ってくるのが非常に大変なのです。こういったあたりについては、いろいろな形で細かい配慮を含めた施策をとっていただくことによって実効性が増すのではないかということで、これを選ばせていただいております。

○梶井会長 ありがとうございます。

加藤委員、お願いします。

○加藤委員 今、佐藤（正）副会長が言われたことと少し重複する点がありますが、私がおつき合いさせていただいている企業に勤めている若い女性従業員のパートタイムの方からお話をお聞きしましたが、その方の簡単なお話をすれば、俗に言う、大変だなという方なのです。要は、若いときに結婚されて、子どもができましたが、その男性が暴力を振るい、生活費を入れないと、よくある型にはまったような方です。それで、離婚されて、親御さんが地元にいるので、育てているのです。

そこで、関係する企業に勤めるようになったのですが、お子さんが小さいということもあって、親御さんはいるのですけれども、若いお母さんなので、現役世代で働いていらっしゃって、家で面倒を見るのはお休みのときぐらいしかできないのです。私はオホーツクの紋別市に住んでいますけれども、公のところはあるのですが、時間が短くて夜までは見ていただけないので、勤めている方は、高い料金を払って民間のところへ預けている状況です。そこで、話を聞くと、時給で働いているのですが、一日働いた意味がないぐらいの保育料を払ってしまって、残らないのですね。ですから、何のために働いているのかということです。お休みのときにお母さんが預かってくれて、わずかな部分の積み重ねで何とかできているのです。

そういう施設はあるので、新しいものをつくるのではなく、補助をしてあげられるような仕組みですね。たまたま、お子さんも体調がすぐに悪くなって、途中で帰られたりするのですが、たまたま、その関係している企業の社長が女性で、非常に理解のある方なので、何とか継続してそこに勤められるのですが、子どもの体調が悪くなり、週に何回も途中で帰ったりしまして、普通の企業であれば、あてにして入ってきてもらっているのに、昼ぐらいになったら帰ってしまったというところ、そこに穴があいてしまって、結局、社長が穴埋めに入って、人を雇っている意味がないぐらいなのです。

お子さんの体調が悪くて帰るといときには迎えに行き、田舎なものですから、病院もすごく離れたところがあり、次の日も、その次の日も続いてしまう状況があるのです。ですから、少なくとも、保育の部分だけでもどうかなればという話をされていたのが印象的だったものですから、今回、選定させていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

山田委員、お願いいたします。

○山田委員 皆さんの話を聞いていますと、どれもすごく大事なものだと思って、気持ちが揺らぐところがあるのですけれども、私は、育児、介護の支援体制の充実という項目を選ばせていただきました。

理由といたしましては、今、お二方がおっしゃっていたとおりだと思っておりますけれども、一つは、少子高齢化対策という観点で、今後、働き手が少なくなっていってしまうという部分では、現在働いていない子育てをされている主婦の方々に社会に出ていただくという話が多く出ています。そういったところに出ていただくためにも、こういった育児の部分きちんと整備されていなければ、そこに出てくることのできない問題があります。

私も、民間企業に勤めておりますので、色々な場面におち当たることが多いのですけれども、我々のようなサービス業になりますと、土・日や年末年始という一般の方がお休みのときが非常に忙しいのです。しかも、そういった企業は、非正規の方々の多くいらっしゃるのです。非正規のパートは、面接をしても、意外と入ってきやすいところがあるので、来られる方が結構多いのです。しかし、中には、母子家庭の方がいて、土・日はできれば休みたいという方が多いのです。

土・日休みの仕事を探してもなかなかないということで、我々の企業に来るパターンも実は多いのです。ただ、立場として、会社側から言わせれば、忙しい時にはいてほしいということがあるのですが、そうもできません。そういうところをもう少し整備できるようにしていただきたいと思います。

また、先ほど言っていた女性の管理職の登用が出ていたと思うのですが、そこにも関連してくるのですけれども、企業の中である程度のリーダー的な存在になっている、役職がついている女性について、忙しい時に、そういった人たちが休んでいて、周りの人がそれを見てどう思うかという問題は、実は結構大きいのです。仕方がないのだとわかっている人がどれだけいるかという問題もあるのです。そういった心情的な問題もありますので、この充実を図りたいという気持ちが非常に

強かったところです。

また、介護休業につきましても、法定では93日間しか介護休業をとれないということがありますが、今、民間では組合があり、大きな企業になってくると、組合での労使協定の中では1年に拡充しています。または、3年、5年と介護休業を拡充しているような状況があります。

そういった企業であれば、働きやすい部分がまだあると思うのですが、中小企業などの組合がないような企業になりますと、そういったところもなかなか進んでいないというところがありますので、ぜひとも推進していただきたいと思ひまして、こちらを選定させていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

それでは、次の項目に入っていきたいと思ひますけれども、就労等の場における男女平等の確保ということで、男女の均等な雇用機会と待遇の確保について、佐藤（美）委員、お願いいたします。

○佐藤（美）委員 今回、この重点項目にしたのですけれども、昨年、私は啓発の関係と審議会等の女性の登用の促進の二つを選定しました。特に、私は男女共同参画を担当していきまして、私が担当している仕事も啓発事業でして、これは、引き続き継続的にやっていかなければならないものだと思っております。ただ、啓発だけではなくて、制度や待遇など、見える形として整備していかなければいけないのではないかとということで、今回は就労の場における男女平等の確保を選定しました。

やはり、制度があってもそれを使いこなせていないといひますか、結婚するまでは働いていても、子どもができたなら、制度があってもやめざるを得ないという女性の方、やめた後に子どもが少し大きくなったので働きたいと思ひても、正規の社員ではなく、パートなどの待遇になるのです。そして、男性の育児休業制度があっても使えないと。

また、先ほども言っておりますが、仕事と生活の調和ということで、内閣府などの意識調査では、それを望んでいる男性も結構いるのですけれども、実際は仕事中心の生活であるので、就労の場でそういう環境整備が必要なのではないかとということで、こちらを挙げさせていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

山田委員、お願いします。

○山田委員 私もこちらを選定させていただきました。

今、佐藤（美）委員におっしゃっていただいたとおりでと思ひます。先ほども言ひましたけれども、女性の雇用率がふえているのですが、中でも非正規雇用が非常にふえているという点では、女性が結婚、また、第1子を産んだ後に、正社員として復帰ができないという問題があります。

今、若年層の非正規もふえてきており、中途採用という形で正社員で雇用されるパターンがあるのですけれども、見ていると、男性が雇用されるケースが多いと思ひます。女性は、ある程度の年齢になってしまうと、30歳ぐらいを過ぎてしまうと、なかなか雇用されないということで、平等な扱いを受けていないと感じる部分が非常にあります。

そういったところを改善していかないと、前段で浜田局長がおっしゃっていた世界政策フォーラムの順位も98位から101位に落ちてしまったというところもありますし、こういったところから改善していかなければいけないのではないかとと思ひまして、こちらを選定させていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

次の項目は、私が職業能力開発の充実についてを挙げさせていただきました。選定理由は、先ほどの佐藤美恵子委員や山田委員と同じような形で、一番弱いひとり親家庭、母子家庭の母親の雇用が相変わらず厳しくなっております、雇用を確保するためにも職業能力開発の支援が重要かということです。これは（1）に含めていただいているのですけれども、（2）に丸をつけさせていただきました。

次に、（5）のパートタイム労働者や派遣労働者等の雇用環境整備について、多田委員、お願いいたします。

○多田委員 私も母子家庭を見る機会が仕事柄でとても多いのです。弁護士などで離婚問題などについてよく相談を受けるのですけれども、離婚するに当たって不安と感じるのは、今後、子どもを抱えて生活できるかということが一番大きいのですけれども、長い間、専業主婦でいた人が正社員で仕事を見つけることはほとんどできなくて、まずはパートや派遣から始めるのがほとんどで

す。その中で、保育園の問題が特に大きなところ です。

子どもが小さいと、熱を出したら、仕事を抜け出して迎えに行かなければいけないということで、なかなか仕事につけない方がよくいます。そういったところを改善していかなければ、DVなどに耐えながら生活する女性はなかなか減らないですし、今後の生活を安定させられるというところを考え、そういう環境が整っていれば、被害に苦しむ人が少なくなるのではないかとということです。ですから、まずは正社員で働くことができるのが一番ですけれども、一番早くパートタイマーや派遣労働者の環境整備を整えれば、自立した生活を目指して離婚に踏み切ることができる女性がふえると考えまして、この項目を重点項目として挙げさせていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

次に、4の農林水産業・自営業における男女平等の促進について挙げられています。農林水産業の男女平等もおこなっているということで強く推されておりますので、お手元の資料をごらんいただければと思います。

次に、5の地域社会における男女平等参画の促進の(2)NPO等の市民活動の促進を私が挙げさせていただいております。地域社会における男女平等の促進は、昨年来からこだわって挙げさせていただいております。地域課題を男女が共同してどういうふうに解決していくかというところの足がかりとエンパワーメントということで挙げさせていただきました。

(3)の地域リーダーの要請について、永澤委員、お願いします。

○永澤委員 地域リーダーの要請ということで、(2)の梶井会長のところに書かれているのですが、住民主体の活動が根づいていない地域が多いとありますように、活動が継続的に行われない背景の中には、男性がリーダーをやっているときには継続されているのですが、女性がナンバー2、ナンバー3にいるところは、男性がいなくなると、その会の活動が全くされず、いつなくなったのかわからない状態で消えているところがあるのです。

ですから、函館では、リーダーとして女性も入ってくるのですけれども、名誉職的な感覚で入ってきている方が圧倒的に多いと感じられるものですから、この問題は、特に女性の意識改革をしていかなければ解決できないと思ひまして、選定させていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

それで、目標Ⅱの6の男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶の(1)は、赤坂委員が挙げられておりますので、お願いいたします。

○赤坂委員 前年度の審議会のときにも申し上げたのですけれども、道は、これだけ長い期間、この問題に取り組んでいるにもかかわらず、数字がなかなか減っていかないということです。被害者の方面ばかりを見ているのではなくて、加害者にも目を向けていかなければならないと強く感じます。

冒頭の局長のごあいさつの中にも、特効薬がないというお話でしたので、加害者の更生プログラムをほかの都道府県でやっているところがありますので、そのようなものを参考にして事業としてぜひやっていただけたらと思ひまして、選定いたしました。

○梶井会長 ありがとうございます。

次に、目標Ⅲです。ここは挙げてくださっている委員が少ないところでございますが、2の生涯にわたる健康づくりの推進の(3)の母子保健の推進を吉村委員が挙げてくださっておりますので、お手元の選定理由をお読みいただければと思います。

北海道も、広い地域にわたっておりまして、子育て支援を厚生労働省が中心になって推進しておりますけれども、まだまだ行き届かない地域があるということで、子育て支援センターなどの充実をお願いしたいということです。

次に、3の高齢者などが安心して暮らせる環境の整備の(1)の生きがいと社会参加の促進について、永澤委員と早坂委員が挙げられておりますので、永澤委員からお願いいたします。

○永澤委員 生きがいと社会参加の促進について挙げさせていただきました。

これは、昨年も挙げさせていただきました。昨年は、できるだけ地域デビューを多くしていただきたいということで発言させていただきました。特に、団塊の世代の方たちが生涯にわたって培ってきたものを、地域で積極的に活用するというよりも、皆さんに使っていただいて、その中で、自分自身の生涯学習の中で生きがいを持った活動ができればということです。しかし、活動ができない理由の中には、地域デビューの中で、人との接点を持つことが苦手な男性が余りにも多いと感じ

ております。そのため、日中にお酒を飲む頻度が日に日に多くなっていると私の周りにはいる奥さんから聞いておまして、アルコール依存につながっているというお話も聞いております。

そこで、私たちが活動している会の中では、余っているエネルギーを別な部分に持っていきましようということ、色々なところでやっているかと思いますが、お年寄りと言わないまでも、菜園を無償で借りまして、そういう方たちにやっていただいております。そして、汗をかくことによって、顔色もよくなり、積極的に菜園に来て、収穫に喜びを感じながらやっております。ですから、どういうふうにして生きがいを持って社会に参加し、今まで培ってきたものを皆さんに提供できるのかということです。これは、今現在、活動している最中なので、こちらを挙げさせていただきました。

○梶井会長 ありがとうございます。

早坂委員、お願いいたします。

○早坂委員 私は、80歳を超えて、現在、高齢者のマンションに住んでおります。そこで、生きがいと社会参加の促進というのは、私が今いる場にとっても喫緊を要するようなものです。それでは、何によってということですが、やはり、お年寄りですから、パンフレットなりリーフレットなりの文字を大きくして、お年寄り向きのPRをしていただければ大変ありがたいと思います。

また、マンションの小さな花畑なり、小さな畑を持っているわけですが、働きは大変生き生きしているのです。そういう場面の支援といいましょうか、園の理事者の方もそれらについては若干ながら支援してくれているわけですが、先ほど申しましたように、関心を持つ、意識を高める、体を動かすということです。動ける方は、車等に乗らないで、生きがいを持って社会参画への足がかりを、かつての経験や知識を生かして発揮するというのを私も呼びかけていきたいと思っておりますし、自分も、できる限り、何かできればお助けしたいと感じております。そういう理由から、この項目を挙げた次第です。

○梶井会長 ありがとうございます。

19項目を挙げられておまして、それぞれにつきまして皆様から選定理由のご説明をいただきました。

前回は、18項目が挙がって、絞り込みをしないでそのままやってまいりました。しかし、お手元の資料のその他の意見ということで、佐藤（正）副会長からは、絞り込みをして、ここだけは譲れない、力を入れてほしいという見せ方をもうちょっと明確にすればいいのではないかというご意見があったかと思っております。そして、加藤委員からも重複している部分もあるし、整理できるものは整理してということもございました。

そのことについて、佐藤（正）副会長からお願いします。

○佐藤（正）副会長 重点項目をある程度絞り込んだ方が動きやすいのではないかという観点から書いたのです。実は、昨年も事務局におまとめいただいているのですけれども、今回も関連項目をある程度まとめていただきまして、方向性や内容や選定理由を書いていただいております。この様に関連する項目を包括して、ある程度集約した方が各項目の関連性が見やすく、こういう整理のあり方も一つかなという気がしておりました。

○崎広委員 私も、まとめた方がいいと思うのです。というのは、審議会としての意思をまとめることによって、これから予算措置の動きに寄与するのではないかと思います。そういう意味で、私は理念を申し上げました。

○梶井会長 ありがとうございます。

今、崎広委員からもそのようにご意見をいただきました。私としても、今回、審議会としての色をはっきりと出して、ここだけは譲れないというものを少し鮮明にできればと思います。そのようなご意見を何名かの委員から出していただきましたけれども、いかがでございましょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○梶井会長 それでは、これからの時間は、絞り込みに入っていきたいと思っております。

まず、私が推しております職業能力開発の充実は、ほかのところにも含まれることとさせていただきますし、たった1人ということもありますので、ここは削除して、ほかの項目に合わせて考えていただければと思います。

それから、NPO等の市民活動の促進ですが、多くの方が推しているところを集中させたいということがあります。どちらしても、私には1票ずつございますので、ここは割愛していただいて結

構かと思います。

また、皆様から、これは絶対に入れていただきたいところをさらに推していただきたいと思っておりますけれども、いかがでございましょうか。遠慮せず、これだけはこのところを推していただきたいと思っております。

例えば、目標Ⅱの2の男女の職業生活と家庭生活の両立の支援は、1から3まで合わせて7人の委員が推しております。こういう決め方がいいのかどうかはわかりませんが、ここら辺は書きぶりをまとめて、施策の方向の(1)から(3)をまとめる形で平成25年度はお願いしたいというまとめ方もあらうと思っておりますけれども、いかがでございましょうか。

○佐藤(美)委員 それこそ、目標の2の(1)から(3)は関連しているような内容ですので、一つにまとめるような形でも構わないと思っております。

○梶井会長 ここは、まさにワーク・ライフ・バランスでして、ここが解決すれば、ほかのところも芋づる式に解決するという肝のところがございますので、ここは(1)から(3)をまとめて、ほかに波及するところも含めて書かせていただき、委員会の希望として強く出させていただくということでもよろしいでしょうか。

(「異議なし」と発言する者あり)

○梶井会長 ほかのところで、いかがでございましょうか。

次に多いのが目標Ⅰの2の男女平等の視点に立った教育の推進です。家庭、学校、社会と三つにわたって書いております。社会はありませんでしたけれども、家庭、学校での平等教育の推進については5人の委員が推されております。

清水委員が、性の尊重についての認識の浸透を挙げておられて、これも教育にかかわることであると思っておりますけれども、その意味では、早いうちからの教育の重要性を、当然のことですが、家庭や学校で推し進めていただくという書きぶりにして、多くの委員が選ばれています教育ということはいかがでございましょうか。

(「異議なし」と発言する者あり)

○梶井会長 こういうまとめ方はおかしいですけれども、細かい項目を選ぶこと自体の適切性も危ぶまれますけれども、むしろ、基本方向でまとめていく形で目標Ⅰの2の教育の領域から教育の重要性を当審議会の提言としてまとめて書いてみたいと思っておりますので、ここをとらせていただきたいと思っております。

次に、これから先はどうするかということでございます。これ以上とるのか、ここでやめておいて少しはつきりさせるのか、いかがでございましょうか。ここは入れてほしいというところがございましたらお願いいたします。

○多田委員 私が重点課題に推したパートタイム労働者と派遣労働者の雇用環境は、結局、女性の雇用環境の改善なので、(1)とそう変わらないと思っておりますので、(1)にまとめていただければと思っております。

○梶井会長 男女の均等な雇用機会と待遇の確保にまとめるということですね。

今までは、教育の推進とワーク・ライフ・バランスの推進という大きく二つをとったわけですが、さらに目標Ⅱの3という就労の場における男女平等の確保という就労雇用状況については集約していなかったわけです。ここは、ほかに佐藤(美)委員、山田委員、そして、私も含めて、就労について挙げているわけです。多田委員もそうですね。

ただ、多田委員からのご意見もありましたが、就労の男女平等の確保のところでもまとめて推させていただきますということで、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と発言する者あり)

○梶井会長 それでは、そういたします。

これから後はどうするかでございますけれども、いかがでしょうか。

あとは、広報・啓発活動の充実、調査の充実については、いかがでございましょうか。

○崎広委員 2次は10年計画ですね。簡単に言うと、10年間で一回も丸がつかない項目があっても、特段、形式的に何ら問題はないものでしょうか。

○事務局(木元男女平等参画担当課長) 特に、この項目につきましては、推進していくことに変わりはありません。今回は、重点ということで選んでいただいておりますので、全く問題はないと思っております。

○梶井会長 決して丸がつかないからやらないということではなくて、項目に関しては、関係部署でいろいろ取り組みをしていただくということです。当審議会として、強くエールを送る、ここだけは頑張りたいところなんです。ほかのところは頑張らないということでもありません。

それでは、今回は絞り込むということでございました。恐らく、広報・啓発活動、調査の充実というところも毎年挙げておまして、継続的にやられるところでございますので、今回はあえて触れず、教育とワーク・ライフ・バランス、雇用の平等確保という三つについて、次年度はエールを送る、ぜひ頑張っていたきたいという取りまとめでよろしゅうございますか。

(「異議なし」と発言する者あり)

○梶井会長 ありがとうございます。

それでは、そのようにさせていただきたいと思います。

先ほど、佐藤(正)副会長が言及されましたが、資料8が、似たようなことについて事務局で取りまとめくださっている文言になっております。ここら辺も踏まえて、目標の基本方向ごとに当委員会としての選定理由をつけるということになろうかと思いますが、その辺の取りまとめに関しましては、佐藤(正)副会長と私ども事務局でまとめさせていただくことでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と発言する者あり)

○梶井会長 ありがとうございます。

それでは、文言ができ次第、皆様にお諮りして、何かご意見がありましたらお聞きする形をとらせていただきたいと思います。

それでは、今回の重要項目の選定は決着がついたということで、この協議を終わらせていただきたいと思います。

次の議題でございます。

毎年12月になりますと、北海道男女平等参画チャレンジ賞の受賞者の選考部会がございます。これについての説明を事務局からお願いいたします。

○事務局(中村) それでは、資料9に基づいて、専門部会の設置についてのご説明を申し上げます。

設置の根拠は、資料9の裏面にお示ししておりますとおり、北海道男女平等参画チャレンジ賞実施要綱の第5条第1号、そして、男女平等参画推進条例第30条の規定に基づいて、北海道男女平等参画チャレンジ賞受賞者選考のための専門部会を設置させていただくものであります。

お手元に、昨年に受賞された方たちの内容について資料としてお配りしております。昨年は、6個人、1団体からの応募がありまして、お配りした資料のように、お二方を選定していただいております。本年も、1個人、3団体の応募がございまして、その中から選定していただくこととなります。

資料に戻りまして、2の専門部会の設置の理由でございます。チャレンジ賞は、個性と能力を生かしてチャレンジしている個人、団体、または、支援団体、グループを検証して、男女平等参画社会づくりに貢献する身近なモデルを示して、その社会の実現への気運を高めることを目的として、平成16年度から創設している賞でございます。このため、受賞の選考に当たりまして、審議会の専門部会を設置して、男女平等参画の各分野の専門的な視点から検討することをお願いしております。

3の部会の構成です。社会のあらゆる分野で活躍している個人、団体等を検証するというので、各分野からバランスよく構成することとしております。

4の専門部会のスケジュールでございます。本日、この審議会の場において、専門部会の設置に係る協議をいただき、部会委員及び部会長の指名を行っていただく予定としております。第1回目の部会については、この審議会が終了後、新たに部会の委員になられた方にお残りいただき、日程を調整させていただきたいと思っております。12月上旬ぐらいに受賞者を決定しまして、1月中旬ぐらいに贈呈式を考えております。

5の専門部会の公開でございます。受賞候補者のプライバシーに配慮するため、その審議は非公開とさせていただくことを予定しております。

以上でございます。

○梶井会長 ありがとうございます。

ただいま、チャレンジ賞の専門部会についてのご説明をいただきましたけれども、皆様から何か

ご質問はありますでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○**梶井会長** それでは、構成員などについてのご説明を引き続きお願いいたします。

○**事務局(中村)** ご説明申し上げます。

専門部会の部会長及び構成委員につきましては、北海道男女平等参画推進条例第30条により、会長が指名することとなっておりますので、会長からご指名をお願いしたいと思います。

なお、委員の構成人数につきましては5名でお願いしたいと考えておりますので、よろしく願います。

○**梶井会長** 大変僭越ではございますが、専門部会の委員を決めさせていただきたいと思います。

ある意味では、大変やりがいのあるチャレンジ賞選考でございますけれども、皆様の中から、ボランティアにというか、委員を是非やってみたいという方がいらっしゃいましたら、挙手をいただければと思います。

いらっしゃらないようですので、私が決めさせていただきたいと思います。

何分、12月上旬に招集するイレギュラーな会議になりますので、なるべく札幌近郊の方と、また、男女の比率を含めましてお願いしたいと思います。

部会長は、昨年に引き続き、佐藤(正)副会長に務めていただきたいと思います。選考委員は、赤坂委員、山田委員、山中委員をお願いしたいと思います。

よろしゅうございますか。

(「異議なし」と発言する者あり)

○**梶井会長** それでは、この後、残っていただき、12月の委員会の日程を決めたいと思います。

また、私も参加させていただいて、以上の5名を選ばせていただきたいと思います。専門部会で決められた結果につきましては、当委員会での決議としてご了解いただきたいと思いますけれども、その旨、どうぞよろしくお願いいたします。

以上で、専門部会の委員の決定を終了したいと思います。

最後に、議題としてその他がございましたけれども、皆様から気になることがございましたらお出しただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**佐藤(美)委員** 重点項目のその他の欄で書かせていただいたのですが、これは、重点ではなくても施策はやるということでしたけれども、実は、私が担当しているところで、団体からの依頼があり、男女共同参画の話をしてほしいということであれば、職員や外部の方が行ってお話しさせていただくという出前講座をやっています。先月、中学校から依頼がありまして、2年生を対象に、働くことの意義を考えることについてということで、男女共同参画の話をしてほしいと言われたのです。

今まで、中学生を相手にそういう話をしたことはありませんし、時間が1時間半だったものから、先生からも、話だけでは退屈して寝てしまうだろうから、ワークショップやロールプレイも含めてお願いしたいということでした。何せ、中学生を相手にしたこともないし、ワークショップもやったことがなかったので、どんなことをしていいのかと思ひまして、ネットを調べました。

そうすると、道にはそういう資料がなかったのですが、幾つかの県で小学校、中学校、高校を対象にした副読本がインターネットのホームページに載っていて、参考にできるものがあつたのです。道の計画にも、施策の方向で学校における男女平等教育の推進ということで、児童生徒向けの副読本の学習資料のインターネットでの提供など、男女平等教育の支援に努めますと書いてありました。以前、高校生を対象に何かをつくっていたようですが、今はやっておりません。

多分、インターネットなので、お金もそんなにかからないと思いますし、学校において男女平等だとは言っても、社会に出ればそういう状況ではないということを知っていただくことや、学校における男女平等参画の啓発が必要だと思いますし、それを授業としてやる場合、先生方も勉強するだろうし、先生方の啓発にもなるのではないかと思いますし、こういうものをつくっていただければというお願いです。

○**梶井会長** ありがとうございます。

今回、男女平等に向けた教育ということも重点項目に入れたところでございますし、今、大変重要なお指摘をいただいたかと思ひます。特に、中学校でやっておかないと、高校は中退する方もいるのです。ですから、中学校で様々な社会教育をやるということが日本の場合は弱いところでござ

いますので、副読本の作成は非常に重要で、これからぜひ考えていかなければならないというふうにお聞きしました。教育のところの選定理由に書きますので、それも提言として触れられたらと思います。

ありがとうございました。

皆様から、ほかに話題提供はいかがでございましょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○梶井会長 今のことも重要なご指摘だったと思います。また、本日、各項目について、それぞれの委員から選定理由をいただきました。これはすべて議事録に載るところでございますので、選定理由そのものが非常に重要なご提言になっているのかと思っております。その意味で、皆様から真摯なご意見を賜りまして、感謝申し上げます。ありがとうございました。

それでは、ほかにないようでしたら、きょうの議事は終了したいと思います。

長時間にわたり、どうもありがとうございました。

それでは、事務局にお返ししたいと思います。

○事務局（浅野） 浅野と申します。

次回の審議会についてお知らせしたいと思います。

次回の第2回審議会は、2月に開催する予定でございます。時期が近くなりましたら、事前に出席可能な日程につきましてお問い合わせさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

また、議題といたしましては、第2次北海道男女平等参画基本計画の平成25年度の重点事項について、平成24年度の北海道男女平等参画チャレンジ賞についてなどを予定しております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（木元男女平等参画担当課長） 梶井会長、佐藤（正）副会長、委員の皆様には、大変長い時間にわたりご審議をいただきまして、ありがとうございました。

この後、チャレンジ賞選考の専門部会の皆様につきましては、打ち合わせをさせていただきたいと思っておりますので、若干、この場にお残りいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

3 閉 会

○事務局（木元男女平等参画担当課長） それでは、これをもちまして、平成24年度第1回北海道男女平等参画審議会を終了いたします。

本日は、ご出席をありがとうございました。

以 上