

平成28年度 第4回北海道男女平等参画審議会議事録

日時 平成29年3月28日（火）13：30～15：30
場所 道庁別館9階 第3研修室

1 開 会

2 議 題

（1）審議事項
第3次北海道男女平等参画基本計画の策定について

（2）その他

3 閉 会

1. 開 会

○三角女性支援室長 皆様、こんにちは。

本日は、年度末の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。

ただいまから、平成28年度第4回北海道男女平等参画審議会を開催いたします。

本日の出席状況ですが、本日は15名の全員の委員にご出席いただいております。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。

また、オブザーバーとしまして、男女平等参画を推進するため、道庁内に設置している北海道男女平等参画推進本部の担当職員も出席しております。

次に、配付資料を確認させていただきます。

皆様のお手元には、次第、審議会委員出席者名簿、推進本部幹事出席者名簿、配席図、平成28年度北海道男女平等参画チャレンジ賞の選考についてを置いております。あわせて、さきに郵送しました資料1に表記の誤りがありましたので、差しかえをお願いいたします。25ページと26ページ、27ページと28ページ、31ページと32ページ、41ページと42ページの4枚でございます。なお、内容に係る変更はございません。

以上、お手元におそろいでしょうか。

次に、当審議会の副会長である北海道経済連合会の高山委員が1月末に退職され、委員を退任されました。高山委員の後任としまして、同じく北海道経済連合会の桑原様が就任されましたので、ご紹介いたします。

桑原様、一言、お願いいたします。

○桑原委員 北海道経済連合会の桑原と申します。よろしくをお願いいたします。

○三角女性支援室長 ありがとうございます。

それでは、これからの議事進行は、広瀬会長をお願いいたします。

会長、よろしくをお願いいたします。

2. 議 事

○広瀬会長 皆様、こんにちは。

それでは、議事を始めさせていただきますが、まず、議題（1）副会長の選出です。高山副会長の退任に伴いまして、副会長を選任する必要があります。

北海道男女平等参画推進条例第27条において、会長及び副会長は委員が互選すると規定されております。

女性の活躍のためにも、働き方改革が重要性を増す中、経済団体からの知見は必要不可欠であることから、高山副会長の後任として、引き続き、北海道経済連合会の桑原委員に副会長としてサポートしていただければと思いますが、委員の皆様、いかがですか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○広瀬会長 桑原委員、いかがでしょうか。

○桑原委員 委員の皆様の承諾をいただけたらお受けいたします。

○広瀬会長 それでは、副会長を桑原委員をお願いいたしたいと思っております。よろしく申し上げます。

〔副会長は所定の席に着く〕

○広瀬会長 それでは、審議事項に入ります。

第3次北海道男女平等参画基本計画の策定についてを事務局から説明願います。

○事務局 それでは、資料1に基づきまして説明させていただきます。

第1章は「計画の趣旨」ということで「（1）計画策定の趣旨」「（2）計画の位置づけ」「（3）計画の期間」「（4）計画の背景」の四つの構成となっております。

「（１）計画策定の趣旨」ですが、第２次北海道男女平等参画基本計画を策定後１０年が経過し、この間、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した中で、持続的成長を実現し、地域社会の活力を維持していくためには、男女がともにその個性に応じた多様な能力を発揮できる男女平等参画社会の構築が不可欠であります。

特に、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう、平成２８年４月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、男女平等参画社会の実現に向けた取り組みは新たな段階に入るとともに、男女の仕事と家庭生活を取り巻く状況の変化に伴い、ワーク・ライフ・バランス等の促進に係るさまざまな課題に対する取り組みが求められており、これを踏まえた上で、「第３次北海道男女平等参画基本計画」を策定いたします。

「（２）計画の位置づけ」ですが、この計画は「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画「北海道男女平等参画推進条例」に基づく基本計画と、「目標Ⅱ」の「基本方向１」「基本方向２」及び「基本方向３」に係る部分を「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）」に基づく推進計画に位置づけております。

「（３）計画の期間」ですが、平成３０年度から３９年度までの１０年間であり、但し、「具体的な取り組み」については平成３０年度から３４年度の５年間でございます。

「（４）計画の背景」です。①として「人口減少と少子化の進展」であります。本道は、１９９０年代後半まで人口増加が続きましたが、平成９（１９９７）年に５７０万人に達して以降、減少に転じ、全国を上回るスピードで人口減少が続いています。平成２８年１月１日現在の北海道の人口は、女性が約２８４万人、男性が約２５５万人で、「年齢３区分別人口の推移」では、６５歳以上の高齢者人口が年々増加しています。

また、本道の出生数は、平成２７年には約３万６千人となっており、一人の女性が平均して一生の間に何人の子供を産むかを表す合計特殊出生率は、平成１７年には１．１５まで減少しましたが、平成２７年に１．３１に改善されましたが、いまだに全国で２番目に低い状況となっていることから、人口減少と少子化が急速に進んでいることがわかります。ちなみに、最下位は東京都の１．２４であります。

次に「就業の状況」です。

本道の女性の就業率は４４．６％であり、年々増加傾向にありますが、依然として全国を下回る状況となっています。

また、女性の年齢階層別就業率について、「Ｍ字カーブ」は全国と比べ低位であるものの、形としては「Ｍ字カーブ」を描いており、就業していても結婚や出産を機に退職する、あるいは、高齢の親の介護により退職せざるを得ないなどのケースが推測されます。

次に「固定的な性別役割分担意識」についてですが、本道では「男は仕事、女は家庭」という考え方について平成２７年度の道民意識調査では、「同感しない」が「同感する」を上回っており、過去２回の調査に比べ「同感しない」割合が増え、女性が働くことに対する意識に変化が見られるものの、全体では依然として５割を下回っています。

次に「配偶者からの暴力の状況」について、平成２７年度の配偶者暴力相談援助センターへの相談件数は２，４４５件で、ほぼ横ばいとなっていますが警察への相談件数は２，８５４件と年々増加しています。

次に、第２章の「男女平等参画の実現に向けた課題」についてです。

一つ目の課題として挙げられるのが「男女平等参画に関する意識の向上」であります。

男女平等参画社会の実現のためには、男女平等観の形成に向けた理解の促進が全ての取り組みの根幹となりますが、表にありますとおり「男女共同参画社会」をはじめとする関連用語の周知度等が全国値を下回っていることから、引き続き、周知度を高めるとともに、正しい理解が促進されるよう、積極的に情報提供等を行っていく必要があります。

二つ目に「仕事と家庭生活が両立できる働き方改革」が挙げられます。

道内における少子化は、労働力の減少といった経済面のみならず、地域社会の崩壊など社会面においても大きな影響を及ぼすことから、子育てを社会全体で支援する体制の充実を図ることが求められています。男性の育児休業取得率等が依然として低く、また、保育所待機児童数は減少しているものの依然として存在する状況であるなどから、関係機関と連携しながら働き方改革を進めるなどして、仕事と家庭生活の両立の推進を図る必要があります。

三つ目に、「安心して暮らせる社会の実現」が挙げられます。

非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい人々が増加している中、女性が当たり前に働き続けることができ、また、暮らしていけるよう、男女平等参画の視点から就業・生活面での環境整備が課題となっており、高齢者や障害のある方等、さまざまな困難に直面している人々においては、家庭や地域で安心して暮らせる社会基盤の構築が求められます。

また、DVを含む女性に対する暴力も、深刻な社会問題となっていることから、暴力を容認しない社会の実現に向け積極的に取り組む必要があります。

第3章は「計画の概要」であります。

一つ目の「基本理念」については、北海道男女平等参画推進条例第3条により、ここに記載のある五つが定められており、現行計画とも変わっておりません。

二つ目は、3次計画で改めて強調する視点として三つを挙げております。

一つ目は、固定的な性別役割分担意識の解消や人権尊重を基盤とした男女平等観の形成など、あらゆる立場の人の理解促進が男女平等参画社会の実現の取り組みの根幹となることから「意識改革に向けた広報・啓発の推進」を挙げております。

二つ目は、「女性活躍推進法」が成立したことを踏まえ、最大の潜在力である女性の力を発揮し、活躍する上で、継続就業や再就職、多様な働き方など選択できるかどうかを鍵であることから「さまざまな分野における女性の活躍の促進」を挙げております。

三つ目は、男女の人権が尊重される社会を実現するためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者の適切な保護及び自立を支援することが必要であることから、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護等の推進」を挙げております。

次に、この3次計画の基本となる目標を三つ設けました。

男女平等参画社会の実現のためには、男女平等観の形成に向けた理解の促進が全ての取り組みの根幹となりますが、平成27年度道民意識調査において、社会全体での男女の平等意識に関し「男性が優遇されている」と感じる人の割合が約5割を占めていることから、固定的な性別役割分担意識を解消し、男女が社会のあらゆる分野で性別にかかわらず個性と能力を十分発揮できる社会づくりが重要であるという考え方を促進し、意識の変革を図るため「目標Ⅰ」として「男女平等参画の実現に向けた意識の変革」を挙げました。

二つ目に、昨年4月に完全施行された「女性活躍推進法」や人口の半分を占めている女性が、子育て、介護、防災、地域活動など多くの分野で活動を担っていることから、女性が政策、方針決定の場に参画できることや、結婚、出産などのライフステージに応じた働き方を選択できるなど、働く場における女性の活躍の推進を図るとともに、本道の基幹産業である農林水産業においては、総じて固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることなどから、女性の経営参画や、女性の力を地域づくりに繋げることや、農山漁村等における女性の活躍支援を図るため、「目標Ⅱ」として、「男女が共に活躍できる環境づくり」を挙げました。

三つ目にDVや性犯罪などは、男女平等参画社会の実現を著しく損なうもので、暴力を容認しないという意識の徹底と被害の防止等を図るとともに、男女がともに健康でいきいきと生活していくことは、男女平等参画社会を実現するために重要なことであり、特に女性は妊娠、出産や女性特有の疾患を経験する可能性があることから総合的な支援を図り、併せて、ひとり親家庭や非正規雇用労働者は生活上困難に陥りやすいことから、これらの人々が安心して暮らせる取り組みの促進を図るということで、「目標Ⅲ」として、「安心して暮らせる社会の実現」を挙げました。

次に、「(4) 計画推進の指標項目及び参考項目」であります。

指標項目についてであります。24項目を設けました。

変更となった部分について、ご説明いたします。

NO. 1の「「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない人の割合」ですが現行計画では「「男女共同参画社会」「男女平等参画社会」という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合」でした。単にその言葉を聞いたことがあるか否かより、男女平等参画の意識を計る上で指標としてよく用いられる「男は仕事、女は家庭」という考え方を指標としました。

NO. 3の「生涯学習の成果を活用している住民の割合」ですが、現行計画では「道民カレッジの講座受講者数」や「生涯学習に対する意識として地域において「自ら学習に取り組もうとする雰囲気が高まってきている」と感じている住民の割合」としていましたが、「生涯学習を行っ

た」人のうち、「学習活動を通じて身につけた知識・技術や経験をまちづくり、ボランティア活動」や「子ども達を育むための活動」、「子ども達を除く他の人の学習やスポーツ活動、文化活動などの指導に生かしている」と認識している人数の割合です。

受講者の数や意識よりも実際に自分が行った生涯学習の成果を生かしている人の割合としたところでは。

NO. 20の「配偶者等からの暴力(DV)の周知度」ですが、現行計画では、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合」でした。ここは法律名の周知度よりDVとはどういったものかという内容も含め周知されているかどうかを検証した方が適当であると判断いたしました。

新規に設けた項目としてNO. 5の「道の本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合」があります。これは女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画において定めた目標であり、道における目標Ⅱの基本方向2の施策方向(1)の「政策・方針決定への女性の参画拡大」を検証するには適当であると判断し、設けました。

統合した項目としてはNO. 18の「子育て短期支援実施市町村」があります。現行計画では「保護者が仕事の都合等により、平日の夜間または休日に不在となり、家庭において児童を養育できない場合に、児童を児童養護施設等において保護し、生活指導や食事の提供等を行う『トワイライトステイ事業』の実施数」と「保護者が疾病などの理由で、一時的に児童を養育することが困難となった場合に、児童を児童養護施設等において養育を行う『ショートステイ事業』の実施数」となっておりますが、平成27年度に両事業が統合し「子育て短期支援事業」となり、その実施市町村数を指標としました。

参考項目は、60項目を設けました。

現行計画のNO. 1の「男は仕事、女は家庭」というような性別による固定的な役割分担に同感しない人の割合」とNO. 47の「夫婦間における『平手で打つ』『なぐるふりをして、おどす』を暴力として認識する人の割合」については「配偶者等からの暴力(DV)の周知度」として指標項目に移っておりますので、参考項目から削除しておりますが、その他は現行計画と同じであります。

それでは次に、第4章 計画の内容について説明したいと思います。

目標Ⅰの基本方向1「男女平等参画の啓発の推進」についてです。

先ほど来説明している、固定的な性別役割分担意識、性差に対する偏見の解消などについてですが、道民の理解の促進を図る啓発活動は、男女平等参画社会づくりに向けたすべての取り組みの根幹をなすものであります。

平成27年度の道民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感しない」と回答した人が46.1%であり、過去の調査と比較して「同感しない」とする人の割合は上昇しているものの、依然として5割に満たない状況であり、こうした固定的な性別役割分担意識の解消に向け効果的に啓発を進めていくことが重要です。

また、SNSなどの新たなメディアが青少年に与える影響は大きいことから、青少年の健全育成の観点をより重視した表現への配慮等が求められます。

国際関係の観点から、男女平等参画の促進は、国際社会における理念や先進的な取り組みの内容を参考とするなど、今後とも国際的な視野に立って活動していくことも大切です。

施策の方向「(1) 広報・啓発活動の充実」についてですが、男女平等参画の理念等の理解が深まるようあらゆる広報媒体を有効に活用し、わかりやすい広報、啓発を進めるとともに、市町村や地域活動を行う団体のほかさまざまな民間団体等と連携し、啓発や研修機会などを充実させ、男女平等参画の意識の高揚を目指すなどに取り組んでまいりたいと考えております。

施策の方向「(2) メディア等における男女平等の理念への配慮」ですが、性や暴力表現を扱った出版物等の取扱いなどについて、関係業界の自主的な取り組みの促進等を図るとともに、学校の総合学習等の時間の中で児童生徒の発達段階に応じ、インターネットなど多種多様なメディアからもたらされる膨大な情報を主体的に読み解いていく能力、いわゆるメディア・リテラシーの育成に努めてまいりたいと考えております。

施策の方向「(3) 国際交流・国際理解・国際協力の促進」ですが、男女平等参画が国際的な取り組みであることを踏まえ、外国語教育の充実や、在住外国人との交流を通じた地域住民の国

際性の涵養など、国際交流・国際理解の促進に努めるとともに、国際協力を通じて、国際社会における男女平等参画社会の現状や先進的事例等の理解の促進に努めてまいります。

次に「基本方向2 男女平等の視点に立った教育の推進」についてです。

家庭、学校、社会などで行われる教育や学習は、人間形成において、一人一人の自立とともに、個人の生き方を尊重し、相互に協力して社会や生活を支えていく心を育む上で、重要な役割を果たしています。

施策の方向「(1) 家庭における男女平等教育の推進」では男女平等参画及び人権教育に関する広報、啓発紙の作成、配布など、啓発することにより、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、家事、育児、介護などについて、男女が平等に共同して担う意識の醸成を図るとともに、家庭の構成員が人権教育を容易に受けることができるような環境づくりに努めていきます。

施策の方向「(2) 学校における男女平等教育の推進」では学校教育の中で、児童生徒の発達段階に応じ人権や男女平等参画に配慮した教育を推進するとともに、教職員を対象とした研修を実施することで、生徒学生等に対し性別にとらわれない教育観に立った進路指導、就職指導の充実などを図ってまいります。

施策の方向「(3) 社会における男女平等教育の推進」では社会教育関係者を対象とした研修を実施することで、男女平等参画社会に関する正確な理解の促進や、人権の尊重について意識の高揚を図るとともに、広報、啓発紙の作成、配布など男女平等参画社会づくりへの取り組みについて情報提供等の支援に努めていきます。

次に、目標Ⅱの「基本方向1 女性活躍の気運醸成と見える化の推進」についてです。

人口減少問題や地域活力の低下といった社会的背景、第1次産業を基幹産業とする本道の地域特性、根強く残る固定的な性別役割分担意識などの状況から、地域における人々の意識の変革や女性の活躍支援が大きな課題となっています。行政をはじめ、商工業などの地域の中小企業や農林水産業などの各分野における女性の参画による男女平等参画の推進、コミュニティ活動や生きがいがづくりなどの地域活動の活性化、地域の資源を活かした6次産業化により活躍の場を確保するなど、女性が生きがいを持ち、女性の力を地域づくりにつなげるための取り組みが必要です。

そこで、施策方向の「(1) 女性の活躍を応援するネットワークの構築」として経済団体や第1次産業団体などの多様な主体で構成する「北の輝く女性応援会議」において、「女性の元気応援メッセージ」を発出し、それに賛同する団体等から「女性の活躍応援自主宣言」を募集し、発信するなど、女性の多様な生き方の選択に応じた細やかな北海道らしい女性の活躍をオール北海道で支援してまいります。

施策方向の「(2) 地域で活躍する女性の「見える化」」については、活躍している個人、団体、グループなどを顕彰し、両立支援を推進する企業や地域振興などの活動成果を紹介するなど、見える化することで女性の活躍や企業の取り組みなどを喚起するとともに、多様な女性のニーズに沿ったきめ細やかな支援情報を提供などしてまいります。

また、全道各地のさまざまな分野で活躍する女性の皆さんや女性の活躍を応援する企業、団体の皆さんを、北海道女性の活躍ポータルサイト「北の★女性元気・活躍・応援サイト」などでロールモデルとして紹介し女性の活躍の気運の醸成を図ってまいります。

次に「基本方向2 働く場における女性の活躍促進」についてです。

働くことは、生計を維持し、経済的な基盤を形成するためであることはもちろん、人々の自己実現や生きがいにつながるものであり、働きたいと希望する人が、性別にかかわらず、結婚や出産などのライフイベントにおいて、多様な働き方を選択できるよう環境を整えていくことが重要です。

本道の女性の就業状況を年齢階級別にみると、M字カーブの谷は浅くなってきているものの、まだ継続就業を希望しながら結婚、出産、育児、介護などにより離職する女性も多い状況です。こういったことを改善していくには地方自治体の政策や企業等の経営における方針決定の場に女性の参画を推進するとともに、就労の継続や再就職を支援するなど女性の能力が十分発揮できるようさまざまな取り組みを促進していく必要があります。

そこで、施策方向「(1) 政策・方針決定への女性の参画拡大」ですが、道において、女性の職員や教員のキャリア形成に関する意識を高める取り組みや、女性の職員や教員の管理職員への

積極的な登用に努め、併せて、企業や各種団体等における方針等の決定の場に女性が参画できるよう、理解と協力を関係者に働きかけることや企業などにおける女性の参画状況を把握し、情報の提供を行うなど女性登用への気運醸成など行っていきたくと考えております。

施策方向「(2) 仕事と家庭生活が両立できる働き方改革」ですが、北海道なでしこ応援企業表彰や企業のトップ、人事担当者を対象とするセミナーの開催など仕事と育児、介護等家庭生活との両立に関する意識啓発を進め、仕事と家庭の両立の定着促進を進めるとともに、企業の就労環境の改善などに係る包括的な支援をワンストップで行う拠点となる「ほっかいどう働き方改革支援センター」を設置し、労働者が心身の健康を確保しつつ、仕事と家庭生活の調和が図られるよう、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など「働き方改革」の推進を図っていきます。

施策方向「(3) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保」ですが、男女雇用機会均等法、労働基準法など労働に関する制度の周知に努め、女性の能力発揮のための積極的取り組み(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っていきます。

また、労働問題セミナー等でのセクシャル・ハラスメント防止に関する意識啓発を行い、防止対策等の周知徹底に努めてまいります。

施策方向「(4) 働きたい女性の就労・雇用継続支援」ですが、M字カーブの解消に向け「北海道あったかファミリー応援企業登録制度」の推進など育児、介護休業制度の普及、保育サービスの充実など、仕事と家庭生活の両立支援に向けた取り組みを推進し、働く女性が安心して出産や子育てができる職場環境づくりを支援するとともに、高等技術専門学院への女性訓練生の入校を促進するなど、女性の就労を支援していきます。

施策方向「(5) 女性の円滑な再就職の支援」ですが、再就職を希望する育児中の女性を支援するため、保育の受け皿の拡充や放課後子ども教室の設置促進を図るなど、多様なニーズに応じた保育サービスや地域における子育て支援体制の充実を図るとともに、マザーズ・キャリアカフェによるきめ細かな就職支援サービスの提供など、再就職を支援していきます。

施策方向「(6) 起業・多様な働き方支援」ですが、起業を希望する者への支援情報の提供などを実施するとともに、短時間労働在宅勤務、配偶者転勤動向の導入・拡充など、多様な女性の生き方にあった働き方を選択できる環境整備などについて取り組んでいきます。

施策方向「(7) パートタイム労働者や派遣労働者等の雇用環境の整備」ですが、労働関係法令等についてアドバイザーの派遣、セミナーの開催、ハンドブックの配布等による周知、啓発や相談支援等を行うとともに、在職者への職業訓練を通じたスキルアップのほか、パートタイム労働者や派遣労働者などの非正規労働者の正社員化や均等待遇の確保など、労働条件の改善に向けた取り組みを推進していきます。

施策方向「(8) 育児、介護の支援体制の充実」ですが、相談対応や子育て助言など、子育て家庭に対する支援を行う地域子育て支援センター等、地域子育て支援拠点の整備、ファミリー・サポート・センター、放課後児童クラブの設置促進、保育所の延長保育、夜間保育等、子育て支援サービスの提供体制の整備など育児の支援体制を整備するとともに、介護支援専門員等の養成など介護の支援体制の充実などを図っていきます。

施策方向「(9) 相談業務の充実」についてですが、「マザーズ・キャリアカフェ」において、仕事と子育ての両立や復職等について女性のライフステージに応じた専門的な相談等を実施するほか、「女性の活躍支援センター」において、さまざまな相談に総合的に対応するとともに、各専門相談窓口とも連携して必要な情報を提供し、女性の活躍を推進します。また、ほっかいどう働き方改革支援センターによる企業の就労環境整備に係る相談対応や、業界団体と連携して改革プランを策定するなど働き方改革の取り組みを促進し、雇用環境の改善を進めます。

次に「基本方向3 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進」についてです。

北海道の基幹産業である農林水産業や農山漁村社会において、女性は重要な役割を果たしています。しかしながら、これら一次産業では女性の経営参画も徐々に進んでいますが、総じて固定的な性別役割分担意識が根強く残っているなどから、経営上の決定には参画しにくく、その意欲や能力、特性が十分発揮されていない状況にあります。

農林水産業に従事してその経営に貢献している女性や、商工業等の自営業で家族従事者として重要な役割を果たしている女性の経営上の位置づけを明確化することが重要であります。

施策方向「（１）農林水産業・自営業における男女平等参画の促進」ですが、一次産業において女性の経営への参画が進むよう、経営管理能力の向上や技術習得のための研修等の実施、情報提供により気運の醸成を図るとともに、関係者に対し理解と協力を働きかけるなど、経営をはじめ生活のあらゆる場における男女平等参画の推進を目指し、女性が意欲を持って生き生きと能力を発揮できるよう、経営者としての資質向上に向けた取り組みや家族経営協定等の取り組みを進め、女性の社会参画、経営参画の促進を図っていきます。

次に、「基本方向４ 地域社会における男女平等参画の促進」についてです。

地域は家庭とともに人々にとって最も身近な暮らしの場ですが、人口減少や少子高齢化の急速な進展、価値観やライフスタイルの多様化などから、身近な地域での交流や人々の結びつきは希薄化してきています。

こうした中で、地域社会を豊かにするためには、男女を問わず、多様な主体が連携して身近な課題を解決し、地域の価値を高めていく力である地域力の育成・向上が必要となっています。

地域活動への参加状況については、まちづくり、防災関係の活動、PTA、福祉関係の活動の場で男女間に偏りがあります。また、自治会長やPTA会長など活動のリーダーにおける女性の割合は低い状況にあることから、多様な分野に男女が共に参画するとともに、役職等への女性の登用が進むことが必要です。併せて、女性としての視点、経験や知識が活かされることが一層期待される、防災、地域おこしやまちづくり等の分野への女性の参画が望まれます。

施策方向「（１）地域活動の促進」ですが、女性の参画促進に向けた意識啓発、学習機会の提供などによりPTA、自治会、青年団体、消費者団体、その他各種団体等の地域活動における男女平等参画を促進し、その方針決定の場への女性の参画についても進めていくとともに市民活動への参画を促すため、意識の醸成について啓発を行うとともに人材の育成や学習機会の充実などを図っていきます。

施策方向「（２）防災・災害復興における男女平等参画の促進」ですが、防災に関する施策・方針決定過程等における女性や高齢者、障がい者などの参画を拡大し、男女平等参画、その他の多様な視点を取り入れた防災体制の確立を図り、また、市町村の避難所の運営における女性の参画を推進するとともに、睡眠室、更衣室や仮設トイレなど、男女のニーズの違い等、男女双方の視点に配慮などをしていきます。

次に、目標Ⅲの「基本方向１ 男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶」についてであります。

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、暴力の根絶を図ることは、男女平等参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。暴力を容認しない社会環境を整備するための教育・啓発を進める必要があります、特に若年層に向けた予防啓発を推進する必要があります。

施策方向「（１）男女平等参画を阻害する暴力根絶に対する取り組みの充実」ですが、性犯罪及び売買春、配偶者からの暴力、ストーカー行為などについては、法令等の周知徹底とともに、法令等に基づく適切な対処に努めるなど、関係機関と連携しながら被害の防止及び被害者支援に努め、配偶者からの暴力については道立女性相談援助センター、民間シェルターなどと連携しながら配偶者暴力防止と被害者の保護・自立支援を進めていきます。また、あらゆる暴力に対して、暴力の予防と根絶に向けて広く意識啓発に努め、特に、交際相手からの暴力防止のため、若年層への啓発の充実を図っていきます。それと併せて、道立女性相談援助センターや性暴力被害者支援センター北海道などの相談体制の充実を図るとともに、相談窓口の周知の徹底などに努めていきます。

次に、「基本方向２ みんなが安心して暮らせる環境の整備」についてであります。

経済情勢の変化に伴い、非正規雇用といった労働環境が厳しさを増す中で、貧困や地域での孤立など、さまざまな生活上の困難に直面する人が増加しています。

特に、経済的に不安定なひとり親家庭などについて、貧困からくる子どもの養育や健康面への悪影響の連鎖を断ち切るためにも、相談体制の強化、自立支援などの対策を実施していく必要があります。また、高齢者や介護する家族の支援やLGBT等性的マイノリティに関する、人権教育や啓発活動の促進、学校における相談体制の充実が必要です。

なお、前回の審議会において「性的少数者」の表現の仕方についてさまざまなご意見を伺いま

した。北海道では平成15年3月に「北海道人権施策推進基本方針」を定め、この中で「性的マイノリティ」と表記しております。また、近年は「LGBT」と広く使われていることから、当計画においては「LGBT等性的マイノリティ」と表記させていただいております。

施策方向「(1) 貧困など生活上の困難に直面している人々への支援」ですが、ひとり親家庭の母親を対象に技能習得、就業情報の提供など就業支援サービスの提供や生活、育児などにおけるさまざまな相談、指導を母子家庭等就業・自立支援センターにおいて行うほか、職業能力開発の向上に向け必要な給付金の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の活用など経済的に不安定なひとり親家庭等の生活支援をしていきます。

施策方向「(2) 高齢者、障がい者等が安心して暮らせる環境の整備」ですが、高齢者の生きがいと健康づくりを総合的に実践するための事業に対する助成や、地域リハビリテーション支援体制の整備、在宅医療、家庭看護の基盤整備、それに携わる社会福祉施設職員、看護職員、介護員などの人材を養成・確保するため、養成施設の整備、研修体制の確保など総合的な人材確保施策を推進し高齢者や障がい者が地域で安心して暮らせるよう環境づくりに努めていきます。また、LGBT等性的マイノリティを理由とする偏見や差別をなくしていくため、啓発を行うとともに、教職員向けの研修など、学校での人権教育の充実などを図っていきます。

次に、「基本方向3 生涯にわたる健康づくりの推進」についてであります。

男女が身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女平等参画社会の形成に当たっての前提と言えます。

そこで、施策の方向「(1) 生涯を通じた健康支援の推進」として、健康で元気に生活できる期間、いわゆる「健康寿命」を伸ばすことをめざし、保健・医療機関、教育機関等と連携しながら生涯にわたり健康に暮らせるよう心身の健康管理や生活習慣の改善、病気予防の啓発及び体力づくりのための活動を支援するとともに、健康診断、健康相談、予防対策の充実を図ります。特に女性の生涯を通じた健康の保持に関し、安心して相談できる体制の整備に努めるとともに、保健関係機関や健康づくりの拠点施設の整備を推進していきます。

また、社会全体への影響をもたらす薬物乱用や、特に、女性の健康をおびやかす問題であるHIV/エイズや性感染症について、正しい知識の普及を図るため啓発の充実を努めていきます。

施策の方向「(2) 妊娠、出産等に関する健康支援」として、「女性の健康サポートセンター」による妊娠、出産、子育てに関する悩みから思春期の性感染症、更年期の健康の悩みなど女性の健康上の相談を総合的に対応するとともに、市町村が行う妊婦検診の円滑な実施のための支援や、その他母子保健サービスに対する助言や技術的支援の実施などをしていきます。

それでは次に、「第5章 計画の総合的な推進」について説明したいと思います。

ここでは、「(1) 道における推進体制」「(2) 国との連携等」「(3) 市町村推進体制への支援」「(4) 道民、関係団体等との連携」「(5) 計画の推進管理」と項目を立てており、国や市町村、関係団体と連携しながら情報の収集、意見交換をし、庁内においては、知事部局、教育委員会、警察本部が密接に協力して、施策の専門的、かつ、効果的な推進を図ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○広瀬会長 ありがとうございます。

それでは、早速、今示されましたたたき台について意見交換を行いたいと思います。

意見交換の流れですけれども、限られた時間の中で効率よく進めるため、まず、第1章の計画の趣旨、第2章の男女平等参画の実現に向けた課題、第3章の計画の概要、そして、最後の第5章計画の総合的な推進については、各章ごとに意見交換を行います。そして、第4章の計画の内容については、基本方向ごとに意見交換を行いたいと思います。

以上の順番で進めていきます。

それではまず、第1章の計画の趣旨について、ご意見を伺いたいと思います。よろしくお願ひします。

委員の皆様、いかがでしょうか。なるべく積極的なご意見をお願いいたします。

では、私から意見を述べさせていただきます。

4ページから5ページの計画の背景の中の就業の状況と固定的な性別役割分担意識の現状ですが、日本の女性の就業全体を見るときに、このM字カーブが必ずついて回ります。実は、先進国

の中でM字カーブを描いているのは日本だけなのです。これがなぜ解消できないのかが依然として課題であるわけですが、性別役割分担意識が根強いということもありますが、働く人をサポートするシステムが未整備であるのです。特に、日本の場合は、結婚、妊娠、出産を機にやめる女性がものすごく多いわけです。それをやめないで何とか維持すればM字カーブにはならないので、そこは何かしなければなりません。これは、日本全体の課題でもありますし、道においても、ぜひ特に子育てサポートの面で何とか施策を打ち出していただきたいと考えております。

以上です。

ほかにいかがでしょうか。

もし意見がなければ、第2章に移らせていただきます。

男女平等参画の実現に向けた課題というところです。

ご意見をお願いいたします。

○**松本委員** ここでの課題ですが、北海道は、全国から見ると、認識の低さ、育児休業の低さ、非正規労働者の割合が多いということですがけれども、ここでは、もっと身近な有給休暇の取得というところも触れていったほうが良いと感じています。データはないのですけれども、依然として取得率の格差が出ていると思いますので、その辺も加えてみてはいかがでしょうかと思います。

○**広瀬会長** 有給の取得率ですね。

ほかに、第2章について、いかがでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○**広瀬会長** では、今の点のご検討をよろしくをお願いいたします。

それでは、第3章の計画の概要です。

ここには、本計画で改めて強調する視点ということが3点指摘されております。

基本目標が目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲということで書かれておりますが、ご意見を伺いたいと思います。

○**伴辺委員** 2番目のさまざまな分野における女性の活躍の促進というところで、「女性を最大の潜在力」という言葉があるのですけれども、やはり、まだ潜在力なのかなということで、ちょっと抵抗を感じています。女性が働くのは必要だということがもう当たり前になっているのではないかと感じていますが、いかがでしょうか。

○**広瀬会長** 今の意見について、いかがでしょうか。

○**山崎委員** 同感です。

○**広瀬会長** これは、恐らく何かから引用されたのだと思うのですけれども、政府の活躍推進法の中でこのように言われているのでしょうか。

○**事務局** 事務局からお答えさせていただきます。

今、会長がおっしゃったとおりでございます。国の女性活躍推進法、それに基づく基本方針、また、国の第4次男女共同参画の基本計画等にこのようは表現が用いられておりますが、今ご指摘ございましたので、検討させていただきたいと思います。

○**木村委員** 最初のところでおっしゃるかどうかわかっていたのが同じ言葉のところ、最初の第1章の計画策定の趣旨のところにも、女性は最大の潜在力であるということが出てくるのです。私も、ここで一度ひっかかったところですので、そのあたりも含めて検討していただければと思います。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

検討をお願いいたします。

もしほかにご意見がないようでしたら、いよいよ第4章計画の内容についての議論に入りたいと思います。

ここは、基本方向、それぞれについて意見交換を行いますので、積極的にご意見を出してください。よろしくお願いします。

それではまず、15ページから始まっております基本方向1、男女平等参画の啓発の推進に関してご意見を伺いたいと思います。

○**遠藤委員** どこで話せばいいかと考えていたところですがけれども、女性を管理職とか男性と平等の立場に上げていきたいと思いますというお話が多々出てくるのですが、それを受け入れる男性側の意

識がつくられていないと思っています。というのも、啓発はされているのですが、女性の上司を受け入れましょうという男性側の意識をつくる講習を行政で立ち上げていただいて、それに会社側が参加させる、今、世の中はこういう流れになっているということを男性側にもっと広く、深く知らしめる必要があると思っています。この計画の中になるのかどうかかわからないですけども、そういった検討が必要かと思います。

○**広瀬会長** 経営側のもう少し具体的な啓発といますか、意識を変える活動ということによろしいですか。

○**遠藤委員** はい。啓発にとどまってしまっているのです。

○**武田委員** 先ほどの章の参考項目などの指標のところでもそうですけれども、広報啓発活動といったときに、確かに男女平等参画という部分では課題とか問題点がたくさんあるのだとは思いますが、こういうことがよくなったとか、このことがすごく進んだということがもう少しアピールされないと、何か課題山積だらけで、もういいかなという感じになってしまう気がするのです。ですから、道としてはここが進みましたとか、こういう企業がこういうことを物すごく進めていますとか、こういう中の表現でも、もう少しできている部分や進んでいる部分を表現したほうがいいと思います。

今の男性の意識の改革という部分でも、問題点を潰していくと言うより、こういうことをやると良いことが得られるのだというものをアピールしたほうが、男性の場合は非常に反応するとか、よし、やってみようかという気になると思いますので、ぜひ、そういったものも入れていただければと思います。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

女性を登用したら、このように新しい成果が出たというようなことですね。

○**事務局** 事務局からお答えさせていただきます。

いわゆる経営者側に男性が多いものですから、意識の改革につきましては、実はもう少し後のほうになりまして、25ページの目標Ⅱの基本方向2の(2)仕事と家庭生活が両立できる働き方改革の具体的な取り組みのところにありますように、企業のトップ、人事対象者を対象にセミナーの開催による意識改革の推進、及び女性の活躍に意欲的な企業の優良事例の紹介ということで、今ご指摘いただいたあたりはやっています。

ただ、委員がおっしゃいましたように、アピールとして、実際の取り組み事例を紹介すること、ホームページや冊子、ポータルサイト等で先進的な取り組みを紹介するというのを昨年度あたりから次々とやってきております。まだその辺の周知度が低いということもあると思いますが、そういうところは積極的にさらに周知をしていく、そして、企業のトップの皆様に対するいろいろなセミナーなどで意識を変えていく、そういった取り組みをさらにやっていきたいと考えております。そういう補足をさせていただきます。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

それでは、時間の関係もありますので、18ページからの基本方向2の男女平等の視点に立った教育の推進という項目についてのご意見を伺いたいと思います。

○**山崎委員** 学校における男女平等教育の推進ということで、(2)のところですが、教育の推進や教職員を対象とした研修の実施、ガイドブックをホームページ上で情報提供ということもあります。これは、38ページの目標Ⅲの基本方向2のLGBTにも関係してくるのですが、男女混合名簿の推進を入れていただきたいと思いました。

○**広瀬会長** 男女混合名簿の推進ですね。どうぞご検討をよろしくお願いいたします。

○**三浦委員** 男女混合名簿については、たしか会議のときに意見出したことありましたね。ですから、既に意見が出ていることなので、それはぜひ実現していただきたいと思います。

○**広瀬会長** ほかにいかがでしょうか。

森崎委員、どうぞ。

○**森崎委員** 具体的な取り組みの部分ですが、広報や啓発紙の作成、配布やホームページ上に情報提供というのがありまして、確かに効果的なのかもしれませんが、実際の現場でどのくらいの方がどのように、納得して見るかというところが問題だと思います。

この辺は、いわゆる人口減少や地域の過疎化という部分も並行して考えていくべきところだと感じます。私自身、今年度、高校にキャリア教育で随分入らせていただいた実感から、教職員に検

証するとか、生徒に検証するというのではなくて、学生や教職員がみんな一緒になったところに地域の人たちが入ってきて、口頭で説明をするという取り組みが入ってもいいのではないかと思います。

○**広瀬会長** つまり、対象を少し広げるという趣旨でしょうか。

○**森崎委員** 地域とのつながりという部分を強化してもいいと思います。

○**広瀬会長** ほかにいかがでしょうか。

なければ、次に、21ページの目標Ⅱの基本方向1女性活躍の気運醸成と見える化の促進ということで、施策の方向の(1)と(2)について、ご意見を伺いたいと思います。

○**遠藤委員** 25ページの具体的な取り組みのところで、北海道あったかファミリー応援企業登録というものがあります。このほかに、なでしこ応援というものがあります。建設業でいうと、前もお話があったと思いますが、こうした制度に登録することによって、入札の公募を出す際の点数になったりします。正直に言います、こういった強引な手法が多少はないと企業側もなかなか動かないと思って見ていましたが、その結果、これをやったことによって、会社側で会社はあったかファミリー登録しましたよ、こういう企業になりましたよという社内向けのメールやSNSで公表するのですが、結局、それも啓発どまりであると思います。会社側と行政側のこのように頑張ったぞというところにとまってしまうと思います。

先ほど、経営者の講習というお話もあったと思うのですが、もっと管理職以下の従業員が参加するような講習を開いて、そこに1社5名くらいが参加すると公募で有利になりますとか、そこまですないと末端までは本当に届かないと思います。今は、上のほうだけで、うちはこのようにやっているぞという満足感で終わっています。

○**広瀬会長** もっと実効性のあることをという要求ですね。

○**事務局** 今の件で事務局から説明をさせていただきます。

あったかファミリーやなでしこ応援企業という登録制度がありまして、そこに登録をしていただきましたら、入札の加点や道のホームページへの掲載があります。ただ、その後、各企業がそれで終わってしまっているという状況があると思います。

その後、そういうものに加えて、さらに積極的に取り組んでいる企業を知事が表彰するという北海道なでしこ応援企業表彰という制度もございます。

こちらにつきましては、実際に登録をして、さらに取り組みについても北海道が審査をして表彰するという制度ですので、ぜひともこういった表彰制度も活用していただきながら、実際に登録したということだけにとどまらず、さらに各企業が積極的に取り組みをされて、この表彰を受けられるように進んでいていただきたいと考えています。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

基本方向1のところ、ほかに何かご意見はございませんか。

○**伴辺委員** 私は、苫小牧なものですから、地域というところでこだわっているのですが、具体的な取り組みの一番下にある女性活躍に係る地域連携会議の開催というのは、どういうイメージなのでしょう。

○**事務局** 今、道としましては、女性の活躍を進めるために、北の輝く女性応援会議、女性活躍支援センター、元気応援メッセージ、自主宣言等々の取り組みをしております。ただし、どうしても北海道の中でも札幌中心の取り組みになってしまうということで、これを全道的な観点から取り組んでいく必要があると考えています。

そこで、一つは、支援センターの地域の出張相談があるのですが、地域の気運醸成を図るため、行政、その地域で活動されている団体、グループ、さまざまな機関が振興局ごとに地域連携会議を設置しました。その中で、皆さんのさまざまな取り組みを共通的に認識していただきまして、その取り組みを取り入れていただき、つながりを持ち、そうすることで地域における女性の活躍というものの気運醸成をどんどん進めていこうと考えております。

平成27年度に設置しましたが、平成28年度に本格的に全振興局で行われております。その会議の出席者も、実はこんな取り組みが行われているということがわかり、地域の中で気運醸成につながっていく、そういった会議を道が主体的にやっております。

○**伴辺委員** ありがとうございます。

とてもいい取り組みですけれども、私は全く存じ上げませんでしたので、もうちょっと強化を

よろしく願いいたします。

○**広瀬会長** それでは、基本方向2に入ってまいります。

ここは、施策の方向が、(1)から(9)までという非常に長い範囲を扱いますので、ぜひ積極的に意見を出していただきたいと思います。よろしく願いします。

○**森崎委員** 31ページの(9)ですが、①のところで、さまざまな相談に総合的に対応するとともに、各専門相談窓口とも連携して云々とあります。私は、国のマザーズハローワーク事業の frontline に立たせていただいている関係から、感覚で物を言うのですが、例えば、マザーズハローワークがあります。また、道がやっているマザーズ・キャリアカフェがあります。それから、各地方自治体がやっているそれぞれの相談窓口があります。そこに行く利用者の気持ちを考えたときに、北海道男女平等参画基本計画というのは、道民のためのものだと思っているのですが、利用者の立場からしたら、どの窓口はどう行ったらいいのかという色分けができないと思います。では、国のところに行って聞かれ、道の窓口に行って聞かれ、個人情報の問題があるので、そこそこで同じようなことを聞かれるのはわかるのですが、結局、答えがぼわっと同じようなものになったと。そういうふうになるのであれば、例えば、道が運営している窓口はこういったことに特化しているとか、例えば、ハローワークは就業に関する相談だということがわかりやすいですが、道はこういうことに、もっと小さな市町村はこういうことに特化しているのだというものを前面に出したほうが、利用者としては窓口を使いやすいと思います。

○**広瀬会長** このあたりは、実際はどういう形になっているのでしょうか。

○**事務局** 今、北海道では、女性の活躍に関しまして、ポータルサイトを持っています。北の女性☆元気・活躍・応援サイトの中に、どういった悩みを抱えているときにはどういうところに相談をしたら良いとか、そういった案内を出しています。さらに、北海道女性活躍支援センターにつきましては、基本的にどのようなものにも総合的に対応いたしますので、どうしてもどこに相談したら良いのかわからないというときは、ポータルサイトをごらんいただくか、支援センターに電話あるいはメール等をしていただければ、ぜひここに行ってください、あるいは、ここにつないでおきますといったアドバイスができると思います。

今、委員からご指摘がありましたとおり、その辺の周知が不十分であるというところは、今後、わかりやすく周知に努めてまいりたいと思っております。

○**広瀬会長** ほかに、基本方向2のところでご意見はございませんか。

○**三浦委員** 24ページの指標、道の本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合は、目標が8%ですが、いかにも低いなという印象があります。現状が6%なので、4年かけて8%に上げましょうということですが、国の目標から見ても著しく低いように感じます。この点については、何か議論されたことがあるのでしょうか。

○**事務局** まず、目標が低いのではないかというお話ですが、国の目標がもっと高いのではないかというお話がございました。確かに国としましては、2020年に管理的立場の女性を30%にしようという目標を定めておりますが、個別にさまざまな種別で見ると、国の第4次男女共同参画基本計画を見ていただくとわかるのですが、3ページのところに抜粋して出ています。そこに主なものが出ていますが、一番上のところに国家公務員の女性の登用について出ています。本省の課室長相当職に占める割合は、平成27年7月で3.5%ですが、これを最終的に平成32年に7%にしようということです。実は、国でもこのレベルです。

一方で、地方公務員に対しては、都道府県の本庁課長相当職の現状8.5%を15%にしてくださいという目標が定められております。今、国ですらすごく低い状況でして、もともと2020年に本庁課長職に占める割合を30%と言っていたのですが、実際に定められているのは都道府県の本庁係長相当職に占める女性の割合が30%ということで、最初に言っていたことと比べると大分低いところに目標を置いている状況です。課長相当職という管理職を30%にするのは難しいというのが国の現状かと思えます。

では、北海道はどうかというと、8%は低いというお話もありましたけれども、特定事業主行動計画を定めたころの平成28年の4月で6%ですが、検討をしていたのは27年ですので、そのころで5.2%です。

ということで、女性職員の昇任の適齢期の人数は、道庁の場合は職員構成の男女比がいびつな状況にございますので、最大限努力してできる数値が8.0%ということで、人事課も努力をし

ておりまして、今年の4月の人事異動のときも数値はこの8%にかなり近づいているのではないかとはいくらくらい、女性の登用を積極的にしています。

ですから、目標が低いと感じられるかもしれませんが、現実問題として、この数字が最大限のところとご理解いただければと思います。

○**広瀬会長** よろしいでしょうか。要するに、係長級と課長級との差ですね。ほかに今の範囲で何かご意見はございますか。

○**山田委員** 26ページの働きたい女性の就労雇用継続支援のところ、女性が働き続けるためには、先ほどM字カーブのお話があったと思うのですが、特に私は育児のことでお話を申し上げたいと思います。先ほどの資料で、待機児童は94名と書いてありました。あれは、4月1日時点の94名であって、そこから1年間かけてどんどん増えていくのです。私が調べてきたものでは、平成29年1月では、現在、北海道の待機児童数は1,101人まで伸びております。4月1日は、小学校に上がるという時期でもあるから人数は少なくなると思うのですが、実際にその後も、企業の中で人事異動があつて北海道に転勤してきました、子どもがいます、さあ、預けなければいけないというときに預けられなくて、結局、夫か妻かどちらかがやめなければいけないという状況があると思うのです。

もちろん、4月1日時点でどこかをもとに見るのは仕方がないと思うのですが、結果的に1年間かけて待機児童数がふえていくのであれば、そこもきちっと見て政策を考えていかなければいけないと思います。

そこで、このページに保育所の取り組みが一つも書かれていないので、そういったものを入れてもらえないのかということです。これはお願いしたいと思います。

○**浦澤委員** 私も26ページの(4)働きたい女性の就労のところですが、先ほども話が出ていましたM字の後半のカーブというか、再就職のあたりで少しご意見を出させてください。

再就職というのは、地方に行けば行くほど、希望の職種がなかなか見つからないという状況が続いております。当然、女性の経済的な悩みを解消するために就労が大きいところだと思いますが、生涯や男女平等を考えたときに、それだけではない自分の仕事、自分の生きがいとしての仕事を見つけていくということは非常に大切だと思います。特に道東や道北のほうに行きましたら、新しい資格を取りたいと思っても、札幌とか東京まで行って勉強しなければいけないというように、非常に困難な状況が続いております。ですから、ぜひ道に主導していただいて、そういう機会を道の隅々まで届けていただけたらと思います。

ここに来ると、いろいろなことがされているのだなということはあるのですが、地元にいると、届かないというか、わからないことが多いので、この機会を使って、このようにしようというふうにいるいろいろな方たちが思える方法で届けていただきまいたいと思います。

○**山崎委員** 25ページの具体的な取り組みの上から三つ目に労働相談ホットラインとありますが、具体的に相談してから解決までのフローはどういうふうにイメージされているのでしょうか。

労働問題を抱えて相談する人というのは、すごく深刻で、セクハラがありました、パワハラがありました、解決するにはどうしたらいいでしょうとなると、労働組合に行ってくださいとか、裁判になってしまうかもしれないのだけれども、労働相談ホットラインの具体的なイメージを教えてくださいたいのです。

○**事務局** 労働相談ホットラインにつきましては、実際に相談に乗っている方が社会保険労務士になります。直接担当の部署ではないので若干違う部分もあるかもしれませんが、社会保険労務士の方がお答えすることができない範囲のことでしたら、それを調べてお答えをするとか、どこかにつなぐとか、そういう形をとっていると思います。ただ、労働問題に関するご質問でしたら、電話相談のときに社会保険労務士がすぐにお答えできると思います。

○**広瀬会長** それでは、ほかに、基本方向2の点でご意見はありませんか。

○**武田委員** 27ページの6番目の起業・多様な働き方支援のところ、今回、この計画の背景として、少子高齢化と人口減少という問題がクローズアップされていることからすると、起業というところに、女性ということだけではなくて、60歳以上の方というか、もっと言うと、私は企業の人事をやっていますけれども、50歳くらいから起業することを考えさせるということが今後の日本では本当に必要ではないかと思っております。

というのは、実際には、60歳で定年になり、賃金を3分の1ぐらいにして継続してもらおうという状態になっています。要は、企業に任せていると、いろいろなものを縮小させて何とか折り合いをつけるという状態になっていくと思います。

そうではなくて、やはり、突破口を開くのであれば、そういう方々が自分で起業し、新しい雇用とか新しいものを創出していくという方向に行くよう支援していくというところが非常に重要なテーマになると思います。

女性に向けた創業ということは書かれていますので、50歳以降というか、60歳で定年した方々に向けて起業しませんかというようなことも大事ではないかと思います。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○**伴辺委員** 25ページの具体的な取り組みで、ほっかいどう働き方改革支援センターを設置することで、私は非常に期待しておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

ほかにないようでしたら、次の基本方向3の(1)農林水産業・自営業における男女平等参画の促進というところに入ってまいります。ご意見がありましたらお願ひいたします。

私から伺いますが、33ページに、指標項目として指導農業士の女性の割合が書かれておりまして、現状は8.1%で、目標値が25%となっておりますが、指導農業士を女性が取得する場合に、この低い原因とか、あるいは、そういう女性たちをどうやって農業士にしていくのかというような道筋はどのように想定されているのか、伺いたいのです。

○**事務局** 農政部の方、わかりますか。

○**オブザーバー** 農政部です。

道筋というか、まず、女性の指導農業士の割合をふやすためには、まず、女性の経営者の方をふやすのが大事だと思っております。そのためには、女性が職業として農業を選べるような環境の整備が必要だと思っております。男性がこれまで多い業種である農業ですけれども、女性が職業として選べるように環境の整備とか、農業大学校に出前講座をするなどして啓蒙活動を行って、環境の整備を進めることで、まずは女性の経営者をふやしていこうということで進めております。それがつながっていけば、指導農業士の方も女性の割合がふえていくのではないかと考えています。

○**三浦委員** 北海道は農業王国といわれている土地柄ですから、やはり農業なり漁業なり、林業で活躍する女性の割合をふやしていくというのはすごく大事なことだと思うのですが、何分、実情とかは私はなかなかわからなくて、この審議会のメンバーを見ても、余り農山漁村の女性を代表する委員は何だか出ておられるのかなという疑問と、実際に数も少ないでしょうし、出てくること自体忙しいのかもしれないのだけれども、そういう女性を発掘するというのも大事なのではないのでしょうか。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

そうですね。実は、第1次産業に携っている女性の方がここにいらっしゃれば、もっと実情も聞けるし、問題がどういうことなのかということもわかりますよね。ありがとうございます。

基本方向3について、ほかにご意見はありますか。

なければ、基本方向4、34ページからのところに移らせていただきます。ご意見をお願ひいたします。

○**遠藤委員** 34ページの(1)地域活動の促進の中で、①PTA、自治会、青年団体、消費者団体その他各種団体に男女平等参画を促進するということですが、そもそも、商工会、あとは、商工会議所、農業青年部、漁業青年部などありますけれども、青年部という自体、女性がなかなか入りづらいハードルになっていると思うので、ここを何か改善する施策があったらいいのかなと思います。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○**武田委員** ほかのところはわからないのですが、私が住んでいるところでいいますと、そもそも自治会活動に参加したがる、できればそこから逃れたいという感じが強いように思います。最近、テレビのニュースでは、PTAにも参加したくないという人たちも出てきているよ

うです。男女平等参画という前に、そもそもそれに参加する、しないのところというところがすごく問題になっていると思います。非常に難しい問題だと思うのですけれども、その辺はどのように導いていくのだろうかと思います。

反面、2番目の防災とか災害時などは、前にもこの会議の中で話があったと思いますが、男性社会で物事を決めていくということに対して、女性がもっと参加していくべきだということがあります。確かに、そういうところに女性が入っていくと、すごく大きな効果を生み出すということを私自身も実感しています。いろいろな方法が必要だと思うのですけれども、男女平等参画と同じように、どう意識醸成をしていくかというところの施策が余りよく見えない気がするので、そこはどこを強調していくのか、意見というより質問になって申しわけありませんが、お聞かせ願えればと思います。

○**事務局** 町内会に関心を持っていただくというところは、この計画の取り組みとしては特に記載していませんけれども、地域活動のリーダー的な方、例えば、PTA会長や町内会の会長の女性の比率が非常に低いということがあります。私たちは、それだけに限っていることではないのですけれども、今、地域で活躍されている女性をロールモデルとしてポータルサイトや冊子で紹介しております。その中には、地域活動をされている方も多く載せています。地域活動で活躍されている方をどんどん紹介して行って、皆さんの目に触れるようにして、こういう活動もあるのだということを皆さんに知っていただくことによって、関心を持っていただくということを平成27年度からやっておりますので、そういうことを引き続きやっていきたいと思っています。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

それでは、36ページからの目標Ⅲに入ります。

目標Ⅲの基本方向1男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶というところについてのご意見をお願いいたします。

○**山崎委員** 36ページの③と⑥の2点について、若年層への啓発の充実を図りますということですけれども、以前は、出前講座ということで、具体的にいろいろな高校に回って、学校の経済的負担のないようにということで北海道が講師を派遣してきたのですが、それがなくなってしまって、教職員が自分の学校でその学校の生徒に教育できるようなものをつくろうということで、私も参加させていただいて、冊子を作成したのですけれども、その後、それがどのように使われていて、どのような効果があるのかを教えてくださいたいと思います。

それから、⑥についてです。これも前回の審議会で質問させていただいたのですけれども、外国籍の方に情報が届いていないということがあるものですから、どうしても同じ国籍の人たちの口コミといったところでしか保護してもらえるところがわからないということで、外国籍の人たちが人権のことに係る情報を得るのが大変だという現状があるというお話をさせていただきました。

この2点についてどのようになっているのか、お願いしたいと思います。

○**事務局** 事務局からお答えさせていただきます。

まず、若年層の関係ですが、今、資料を配らせていただきたいと思います。

若年層に関しましては、道の第3次DV基本計画、平成26年度から30年度までの5年間の計画でございまして、この中で、教師や学校関係者による啓発活動への理解を促進する必要がある、それから、若年層を対象とした予防啓発に当たっては、効果的な手法に配慮しながら進めま

すとうたっております。こういうことも踏まえまして、山崎委員もおっしゃってございましたけれども、デートDV予防教育に係る指導の手引というものを平成26年12月に作成しています。今お配りしましたが、平成27年3月に冊子にして、道内の中学校と高校に配付しております。学校の教職員の皆さんの手引書となるようなものということで配付させていただきました。

今、山崎委員から、この手引を配付したことによる実際の効果はどうだったのかというお話もありました。実は、DV基本計画は26年度から始まっておりますので、28年度は、ちょうど中間年に当たるといってもございますので、3月に入りましてから、中学校はやっていないですが、全道の高校に対して、学校でのDVの予防教育をどのようにやっているのか、実際にこの手引書を活用されたのか、予防教育への今後の意見等、できるだけ調査項目を絞りまして、アンケート調査をしているところです。まだ全てから回答が来ていないため集計ができていませんが、

これが取りまとめましたら、また山崎委員にもご相談しながら、先ほど出前講座の復活ということもございましたけれども、どのように予防教育を進めていくのがいいのか、今後の方針を決めてまいりたいと思っております。

次に、日本語のできない外国人への対応についてですが、現在、道の機関、例えば道立女性相談援助センターにおいて、具体的には申し上げられませんが、年間に数件の外国人の方の保護がございます。今のところ、まだ数が少ないということもありまして、道庁の機関の中に国際的なことを担当している部署もございますので、そういうところと相談をしながら、その都度、外国語に対応できる方をご紹介していただくなどして、通訳の方を探して対応しております。あるいは、信頼できる日本語のわかる方を間に入れまして、相談を受けたりということをやっています。

ただ、現在はまだ少ないですけれども、山崎委員のところには口コミ等でいろいろなケースの方がいらっしゃるといってもございますので、今後、道の機関にもそういう方々がふえる可能性がございますので、どのようなことができるか、援助センターとも相談しながら、山崎委員のアドバイスもいただきながら、今後に向けていろいろと検討してまいりたいと思っております。

○山崎委員 具体的な取り組みのところにリーフレットの活用と書いてあるのですが、多言語のリーフレットをつくる予定はあるのでしょうか。

○事務局 今のところ、英語と中国語と韓国語と、幾つかあることはあります。ただ、それが万能かという、内容的には不十分なところがあると思いますし、具体的な相談機関が書かれていないのです。どちらかという、広い意味でDVを受けたときどうしたらいいかという内容ですので、そういったところも含めて検討させていただきたいと思います。

○広瀬会長 ぜひお願いいたします。

それでは、時間も押しておりますので、次の基本方向2で、みんなが安心して暮らせる環境の整備ということで(1)と(2)がございます。この点について、ご意見がありましたらお願いいたします。

○三浦委員 38ページです。

先ほども出ましたけれども、混合名簿を実現することにもかかわるので、トランスジェンダーの方は、自分が男か女かということと区別されてしまうと非常に傷つくということがありますし、学校現場で男女にびたっと分けられてしまうこと自体、そこですっかり自分は疎外されているという意識になります。トランスジェンダーの方の安心感を保障するためにも、学校における混合名簿は早期に実現すべきだと思います。重ねてお願いしたいと思います。

それから、デートDV予防教育に係る指導の手引をつくっていただいて、例えば、18ページにアンケートがあるのですが、あなたの性別、男か女かのところに丸印をつけることになっていて、これも男と女しかいないという発想が頭にあるので、こういうふうにしがちなのですけれども、工夫をしていくこともちゃんと頭に入れておく必要があると思います。例えば、答えたくないという項目もつくとか、そこをお願いしたいと思います。

○広瀬会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○山崎委員 ひとり親家庭の貧困に関してですけれども、特にお母さんのみの家庭は生活保護世帯が非常に多いのです。その生活保護世帯で一番悩むのは、生活保護を受けていると、大学に進学できないということがあって、奨学金を借りてしまうと、それが収入認定されてしまうので、世帯分離をして、子どもは子どもでお金を稼いで奨学金を借りてというふうになっていくと、大学を卒業した途端に何百万円もの借金を背負ってからのスタートということになるのです。これは国の法律を変えなければいけないのかもしれないのですけれども、生活保護実施機関の裁量の中で何とかできるようであれば、大学に進学したいという子どもを何とか救済できるような工夫を盛り込んでいただきたいと強く感じています。また貧困の連鎖になってしまいますので、よろしくお願いします。

○広瀬会長 ありがとうございます。

ぜひご検討をお願いいたします。

それでは、次の項目の目標Ⅲ安心に暮らせる社会の実現ということで、生涯にわたる健康づくりの推進という基本方向3について、ご意見をいただきたいと思っております。

○浦澤委員 喫煙についてですが、今、国会でも自民党が賛成と反対に分かれて、公共の場所、飲食店での喫煙について話がされているようです。やはり、女性は、子どもを産んで育てるという面から、公共の場所、せめて飲食店では禁煙ということで行政で主導していただけたらありがたいと思っています。

もう一つ、私の個人的な話ですが、化学物質過敏症ということで、喫煙は非常につらいのです。皆さんに言ってもなかなか理解していただけない病気なので、アレルギーなのだとお話ししているのですが、アレルギーではなく、全く別の病気です。これは女性のかかりやすい疾患と言われておりますので、妊娠に関係があるのではないかとされています。

ぜひとも、行政主導で、そういう場所での禁煙を進めていただけたらという要望です。お願いいたします。

○三浦委員 私も賛成です。

分煙ではなくて、店舗内における完全禁煙を行政主導でやっていただかないと、個々のお店でばらばらにやると、客が逃げってしまうということも含めてなかなかやりづらいところがあると思います。ただ、私は、完全禁煙にしたらお客が減るというより、むしろ外食にどんどん行くようになると思います。今は、たばこの煙を吸いたくないから外食しないということがあります。

○広瀬会長 ありがとうございます。

ぜひご検討をお願いいたします。

それでは、最後の第5章です。計画の総合的な推進という章についてご意見を伺いたいと思います。

お願いいたします。

○伴辺委員 45ページの丸の二つ目に、「各振興局に男女平等参画推進員を配置し」とあります。振興局は室蘭にあるので、苫小牧には推進員はいらっしゃらないと思うのですが、各振興局に何名いらっしゃって、どういう活動をしているのかわからないので、お聞きしたいのです。

○事務局 事務局からお答えします。

各振興局に1名ずつです。この者は、青少年の育成の指導員も兼ねておりまして、男女平等参画につきましては、例えば、DVの相談、男女平等参画に関するいろいろな啓発等の仕事をしておりますので、振興局ごとに1人です。苫小牧市にはおりませんが、振興局にいる者が全体をカバーする形になっています。

○伴辺委員 どなたが推進委員というのは、どちらに聞けばわかるのですか。変な話ですよ。私も活動が結構長いですが、お会いしたことがないのです。

○事務局 男女平等参画推進員は、各振興局の保健環境部の環境生活課に1名配置されておりますので、恐らく、推進員と一緒に事業をしたいということがあれば、推進員に直接でなくても、環境生活課にお問い合わせをいただければ、環境生活課のほうでいろいろな連携等ができると思います。

○伴辺委員 今のお話を聞いた限りでは、男女平等参画推進員と言っていいのだろうかと思いませんか。いろいろなことをやられているということですよ。私たち活動している者がわからない現状というのはどうなのか、相談に行きたくても行けないところがあるのですけれども、いかがでしょうか。

○事務局 恐らく、今、苫小牧市のほうでは余り連携されていないということですね。それでしたら、推進員の取り組み、活動を皆さんにもっとわかっただけのように、推進員にいろいろな場面でもっと前に出て活躍していただくように、私どもとしても取り組みをしたいと思っております。

現状としましては、先ほど申し上げましたとおり、いわゆる非行問題に対して、電車に乗って見守りをしたり、深夜のカラオケボックスに行ったり、青少年関係の指導員も兼ねておりますので、かなりいろいろな業務を抱えております。ですから、もしかすると男女平等参画に関するところでは不十分な点もあろうかと思いますが、そのあたりは振興局と一緒にこんなことやりませんかと言っていただければ、それを断ることはないと思いますし、皆さんからも積極的に一緒に何かやりましようと言っていただければ喜ぶと思いますので、ぜひよろしくをお願いいたします。

○伴辺委員 私は、その方を知らないから悪いと言っているのではないですよ。そういうことではなくて、推進員の仕事というものははっきりさせないと、その方もかわいそうなのではないかと

今のお話を聞いていて思いました。こちらから行かなければわからないような、皆さんはそう思いませんか。私は、推進員という文字を見て、推進してくれる人なのだなと思っていたのですが、今聞いたら、青少年の指導もやっていて、こちらのほうから声をかけてくださいというのはちょっと違うのではないかと思います。

○**広瀬会長** 伴辺委員のご意見は、もっと積極的に推進員の方が地域にやってきて、主導して、女性の平等参画を推進してほしいという想定なのですね。

○**伴辺委員** そのとおりです。言葉がちょっと足りませんでした。

○**広瀬会長** ほかにご意見はございませんか。

佐々木委員、どうぞ。

○**佐々木委員** 今のことに関連してですが、前は、各振興局に地域男女平等参画推進協議会というものがあったと思うのです。今、渡島には存在しておりますが、道内のほかの振興局でそういう協議会が残っているところはありますか。

○**事務局** 今、資料を持ち合わせていないのですが、振興局自体に事務局を持っているところはないです。ただ、各地域にないところもありますのですけれども、いわゆる振興局単位で管内の女性団体の協議会として構成しているところはあります。後ほど、その名簿等をお送りさせていただきます。

済みません。ありました。

胆振でしたら、婦人団体連絡協議会というものがあまして、洞爺湖町、壮瞥町、白老町、むかわ町、安平町、厚真町、いわゆる胆振の連絡協議会として各町にある協議会が加盟しております。また、渡島、檜山、留萌、十勝、釧路、根室の管内には、それぞれ町にある協議会が連絡協議会という形で組織をしております。

今のところ、これぐらいの資料です。申しわけございません。

○**佐々木委員** なぜこの質問をしたかといいますと、もっと前のところで、道立女性プラザが地域の男女平等参画を推進するような団体のネットワーク化を図るという一文があったのです。もともと各振興局には男女平等参画推進協議会が存在していたはずなのですが、それがどんどんなくなってしまっている状況の中で、渡島はかろうじて、今、年に1回の総会と研修会をやっておりますけれども、その場面でしか男女平等参画推進員の方と接する機会はまずないです。

男女平等参画推進員の仕事は、先ほど事務局からもご説明があったような具体的な取り組みをしなければならぬ状況だと思いますけれども、渡島管内のいろいろなところに行って男女平等参画のことについての話し合いをすとか、渡島にある女性団体と交流を持つということは本当にない状況です。

この「推進員に対する研修の充実に努めます」という文章は、私は最初に資料を読んだときからずっと気になっていたのですが、どのような研修内容をしようとしているのか、推進員に道としてどういう期待をして配置しているのか、実際に渡島管内でも市町村計画を持っていないところがたくさんある中で、そこに4年間の間にどれぐらいの働きかけをしているかといいますと、一度だけ、渡島の大会のときに、こちらの主査の方が市町村計画をつくることを女性団体の皆さんから各市町村の担当者に働きかけてつくるように行政を動かしてくださいという説明だったので。うちで、先日、内閣府の元男女共同参画局長さんをお呼びして講演会をさせていただいたときに、その名取さんから言われたことは、まずは施策ありきです、私たち地域で活動している者がとやかく言うよりも、まずは行政が施策をきちんと打ち出してもらわないことには下々の者は動きづらいということでした。ですから、まず、男女平等参画推進員の方に、何の仕事なのだということが本人にもはっきりわかるような任命の仕方を期待したいと思います。渡島管内を考えただけでも、女性団体はどんどん衰退の一途をたどっています。こういう状況の中で、北海道全体を通して男女平等参画を本当に推進したいのであれば、もっともっとそういう団体の活動を支援していただけるように積極的に取り組んでいただきたいと私は強く思っております。

今回送っていただいた資料を全て読み込んでまいりましたが、全てこのとおり実施していただけるなら、こんなにすばらしいことはないと思います。本当に期待しておりますので、これから北海道が道を挙げて男女平等参画をどれだけ道全体に広めていっていただけるのか、各部局の方もいらっやっていますが、道庁の中でまずそれがどこまで浸透しているのか、先ほど来言われているネットワークで配信しているものも、ここにいる皆さんがどれだけフォローアップしてい

るのかということも私は非常に疑問に思っております。まず、もっと自分の身近なところから広めていけるような取り組みをしていかないと、こういう書類だけを見ても、なかなか進んでいかないと思います。よろしくをお願いします。

○**広瀬会長** ありがとうございます。

ぜひ、実効性のある推進員を配置していただきたいと思います。

○**広瀬会長** 以上で一通りたたき台についての意見交換をしてきましたけれども、全体を通して言い忘れた意見などがございましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○**広瀬会長** それでは、次の議題に入りたいと思います。

その他といたしまして、委員の皆様から何かございますか。

事務局から何かございますか。

○**事務局** 今年度の北海道男女平等参画チャレンジ賞の贈呈式が終了いたしましたので、報告をさせていただきます。

委員の皆様には、お手元の委員限りと右上に書かれた資料と、カラーのリーフレットをお配りさせていただいておりますので、ごらんください。

昨年の11月17日に男女平等参画チャレンジ賞の選考を行いました。当日、専門部会の委員として、木村委員、武田委員、山田委員、高山副会長の4名で審議していただきまして、伴辺委員は当日別用のためご欠席でいらっしゃったのですけれども、事前に書面でご意見をいただいております。

候補者については、5個人、2団体の計7件ということで、それぞれ皆さん素晴らしい活動だったのですけれども、この中から長年幅広い活動をされている函館市の折谷久美子さんと音更町の上野美幸さんを輝く女性のチャレンジ賞に選考させていただきました。

折谷久美子さんは、地元の函館市をおもてなしのまちにするために、地域一体となった花の植栽活動やキャンドルイベント、ボランティア活動を行い、観光振興に貢献していることが評価されました。

上野美幸さんは、保育士であった経験を生かし、地域の研修などの講師を担い、地域の映画上映会やマルシェを開催し、本業である建築の分野にも取り入れた活動を続けていることが評価されました。

受賞者の詳しい活動内容については、リーフレットの中面に書かれておりますので、こちらをごらんください。

専門部会の委員の皆様には、お忙しい中、本当にありがとうございました。

続きまして、チャレンジ賞贈呈式の実施状況についてご報告をさせていただきます。

贈呈式は、1月23日午後4時から道庁3階の知事会議室で行いました。高橋知事から表彰状と副賞が贈呈され、懇談を行いました。

受賞者の活動内容や写真、表彰状の写真についても、お配りしたリーフレットに掲載させていただいております。また、懇談の様子については、道のホームページに掲載しておりますので、お時間あるときにごらんいただければ幸いです。よろしくをお願いいたします。

○**広瀬会長** 次回の審議会について、事務局からお願いいたします。

○**事務局** 今回は、新年度になりますけれども、6月に審議会の開催を予定しております。詳しい日時等につきましては、改めて調整をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○**広瀬会長** それでは、以上をもちまして、本日の議事を終了いたします。

ありがとうございます。

3. 閉 会

○**三角女性支援室長** 広瀬会長、桑原副会長、委員の皆様、本日は、長時間にわたるご審議をあり

がとうございました。

これもちまして、平成28年度第4回北海道男女平等参画審議会を終了いたします。

1年にわたりまして、計画の策定ということで、例年よりも多いご審議をいただき、まことにありがとうございました。

また、先ほど事務局からお話しいたしましたが、次回は6月を予定させていただいておりますので、引き続きご審議をいただければと思います。

本日は、どうもありがとうございました。

以 上