

第2次北海道男女平等参画基本計画 平成29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	(1) 広報・啓発活動の充実
理由	<p>昨年より委員として参加させて頂き感じたことですが、男女平等参画に対する周囲の認識・理解がまだまだ足りないと思います。男女平等参画の実現を図るためには、もっと多くの方に情報を発信し周知（どのような方法がより効果的なのかを含めて）していく必要があると考え選定します。</p> <p>(松本委員)</p>
理由	<p>平成24年度調査の『「男女平等参画」「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のある人の割合』63.4%など、難しい目標実現に向けてこれまでも様々な取り組みを行ってきていますが、今後も引き続き、男女平等参画社会の実現に向けた普及啓発にあたっては、「性別役割分担意識の解消」、「ワークライフバランスの普及」、「働き方改革」や「人権の尊重」など様々な課題に配慮した啓発方法や資料作成の工夫や積極的な取り組みが必要であり、また、振興局などでの啓発、広報誌の活用など、広く道民へのさらなる周知が必要と考えます。</p> <p>(野澤委員)</p>
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	<p>男女平等参画を推進していく上で、広報活動は大変重要である。数値目標としてH29年度までに達成したい数値が上げられているが、男女平等参画意識の浸透や高揚を更に進めていく上で、メディアの影響は大きい。「男は仕事、女は家庭という役割分担意識に同感しない人の割合」「男女の地位が平等と感じる人の割合」などまだ半数に満たない状況があるので、来年度も重点としたい。</p> <p>(木村委員)</p>
	<p>この項目は社会全体の風潮や慣習を改めていくものである程度の期間にわたり継続的に取り組むべきと考えるためです。</p> <p>(武田委員)</p>
施策の方向	(5) 国際交流・国際理解・国際協力の促進
理由	<p>日本は古くから男尊女卑的な風習があったことは史実であり、明治維新あるいは第二次世界大戦敗戦といった大きな変換点において欧米の思想を受け入れて男女平等に近づいた経緯があります。</p> <p>しかし現在は、ある程度のところまで男女平等はなされていますが、その後停滞している感があることは否めません。</p> <p>今後は先に記したカンフル剤のような変換点に期待すること無く、もっと身近に欧米の思想を感じる機会を設けて、国際感覚の一環として男女平等の意識が自然なものになるような仕掛けが必要だと考えます。</p> <p>(遠藤委員)</p>
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	(2) 学校における男女平等教育の推進
理由	<p>教育の場に男女平等が根付くことは、重要でかつ効率的だと言うことに異論はないと思う。</p> <p>しかし、学校現場に男女平等の視点が根付いているとは言い難い現実がある。行政同士、連携して進めてゆけないものかと思う。</p> <p>例えば、①「男女混合名簿」の取組を推奨する②公的な場での呼称をなるべく「さん」にする（いまだ男子は「くん」女子は「ちゃん」と呼ぶ教員のなんと多いことか。公的な場でのルールを学ぶためにもきちんとした呼称で呼ぶのは益になるはず）の二つだけでも、意識は変わるのではないかと思う。そのような具体的な取り組みの提案がなされないと、現場の意識を変えるのは難しい。</p> <p>(浦澤委員)</p>
	<p>男女平等参画を進めるためには、家庭、学校、地域で協力する事だと思うが特に学校における男女平等教育の推進に期待したい。</p> <p>(数値は進学率等で参考にはなるが、そこに至っている小中高校でどのような科目で男女平等に関する授業内容を年間何時間位行っているのか知りたい。)</p> <p>(伴辺委員)</p>
施策の方向	(3) 社会における男女平等教育の推進
理由	<p>学校の間では、男女平等教育は一応進んでいると思うが、社会に出た後の平等教育については、まだまだ固定的役割分担意識が強いと思われるため。</p> <p>(三浦委員)</p>

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>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、一定規模の事業所等は、女性の登用拡大などの数値目標を盛り込んだ事業計画を策定したところである。しかしながら、官民を問わず、女性職員の管理職への登用はまだまだ少ない状況にあることから、その阻害要因等を分析したうえで、各事業所等が定めた数値目標が実現できるよう、具体的な取り組みについて検討すべきと考える。</p> <p>(堂前委員)</p> <p>公立学校の女性管理職(校長・副校長・教頭)の割合は全国でも46位とほぼ最下位である。女性公務員の管理職への登用も北海道は3.8%と低い。改善のためには、様々な問題を解決していかなければならない。子育てや家事労働時間の問題、介護問題、男女平等参画意識の高揚など、様々な問題ともつながっており、この部分の改善を進めていくことで、他の部分へも波及すると考えられる。これらのことから、重点としていくことが望ましいと感じた。</p> <p>・関連して北海道の主要産業である農林水産業等において「農業協同組合の正組合員における女性の割合」や「農業委員会の女性委員の割合」は大変低い数値である。企業と比べると難しい部分だと思うが、このあたりが変わってくると、男女平等参画が推進されるのではないかと。</p> <p>(木村委員)</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	(1) 家庭生活への男女の平等参画の促進
理由	<p>家事に携わる男女別平均 男性 42位 という順位</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手伝わなくても労働時間が長くてできないのか。 ・家庭教育の中での教育の不足なのか。 ・夫の家事参加が第2子につながるのデータもあると聞いた。(少子化につながる) <p>大きな問題を抱えていると感じたので選定しました。</p> <p>(伴辺委員)</p> <p>女性の就業継続には男性も家事・育児・介護を担う必要があります。そのためには企業での育児休業や介護休業の制度をしっかりと整備することや年休を取得しやすい環境整備が必要であると考えます。また、各企業での人手不足問題も深刻な問題になっていることから長時間労働や休日取得が困難になることも考えられます。正規社員だけでなく非正規社員も同様に労働環境の整備が必要であると考えます。</p> <p>(山田委員)</p>
施策の方向	(2) 仕事と生活の調和に関する意識啓発
理由	<p>女性が自らの希望や夢を実現できる社会を実現するためには、結婚・出産・育児などのライフイベントに直面した時に、就業を継続できる環境になっている必要がある。そのためには、男女の区別なく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)のとれた働き方ができ、各種制度の充実した職場が求められる。また、制度や仕組みの実効性を上げるためには、職場に理解しあい協力できる風土の定着が不可欠なので、仕事と生活の調和に関する意識啓発を進めることが重要となっている。</p> <p>(高山副会長)</p> <p>男女がともに仕事、家庭生活や地域活動など、人生の様々な場面に応じた多様な生き方の選択ができるように、ワークライフバランスの考え方の普及・浸透が必要と考えます。また、法律や制度等の整備が進む中、制度等の利活用際に際して障害・課題があるなど、長時間労働の抑制や休暇の取得促進などを推進し、男女ともに能力を十分に発揮できる働き方の見直しに向けた意識啓発が必要と考えます。</p> <p>(野澤委員)</p>

施策の方向	(3) 育児、介護の支援体制の充実
理由	<p>「女性活躍推進法」が制定されたが、保育所に入りたくても入れない待機児童問題は依然として継続している。介護のために職場を去る介護離職も後を絶たない。女性活躍を実現するためには、育児と介護への支援体制の整備が不可欠である。女性労働力率の高い国は、いずれも支援体制が充実していることは周知の事実である。従来の育児・介護の質を落とすことなく支援体制の一層の充実が求められる。</p> <p style="text-align: right;">(広瀬会長)</p> <p>多くの女性は出産・育児を契機に就労の継続をあきらめている。これは、家庭内での男女の経済格差を生む。家庭内の経済格差は「稼ぐ男性」「家を守る女性」の構造をつくり、夫がいなければ食べていけない女性を生み、DVの原因ともなる。女性が経済的に自立することは女性に対する暴力根絶にもつながる。</p> <p>出産・育児・介護を男女ともに普通にできる職場が増えることにより、女性が就労を継続でき、経済的自立が促進され、暴力の根絶にもつながると思う。</p> <p style="text-align: right;">(山崎委員)</p> <p>現状の男性の育休取得率が低すぎる。また目標も低くなっています。子育ては母親だけの責任とするのではなく父親の理解と協力体制が必要であると考えます。現状では母親の精神的負担が大きいのと思われます。</p> <p>男性の育休取得者を増やすためにも、企業での取得者を優遇するような制度や行政では取得率の高い企業を助成するなどの対応を考えるべきではないでしょうか。</p> <p>男女があらゆる場面で平等に参画するためには保育や託児の整備が急務であると思いま</p> <p style="text-align: right;">(山田委員)</p> <p>「貧困」というワードが様々な世代、生活様式の中で使われていますが仕事に就いていながら「貧困」状態から抜けられず、それが連鎖していくことによりいつまでも、どこまでも繰り返えされています。そのしわ寄せが育児、介護の現場では最も顕著に見受けられるようです。保育士や介護士は、女性の仕事というスタートから給料も他の業種に比べると重労働にもかかわらず低賃金という現状を何とか打破していただきたいのと近年は男性もこの職業を選択する方が増加しているのに家庭を持つことが出来ない大きな理由も収入の低さにあります。</p> <p style="text-align: right;">(佐々木委員)</p>

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
理由	<p>常時雇用する従業員が301人以上の事業主は、女性活躍推進法により事業主行動計画を策定し、現在は計画にそって取組みを進めているものと考えられる。しかし、事業所の多数を占める中小・零細企業は努力義務となっており、取組みに格差が表れることが懸念されるので、重点的に対策を講ずる必要がある。</p> <p style="text-align: right;">(高山副会長)</p> <p>労働の現場における男女差別、固定的役割分担意識に基づく待遇の差別が根強く残っているため。</p> <p style="text-align: right;">(三浦委員)</p>
施策の方向	(3) 再就業への支援
理由	<p>M字型雇用ラインでもわかるとおり、日本の女性は結婚や育児で離職する割合が高い。子育てが一段落して再就職を希望しても、正規職に復帰することは困難である。このことが女性の再就職をためらわせる要因となっていることは否めない。</p> <p>再就業への支援を進め、女性がキャリアパスを一事中断したとしても、復帰できるような支援体制を強めることが求められる。</p> <p style="text-align: right;">(広瀬会長)</p>
施策の方向	(4) 多様な働き方への支援
理由	<p>現在の「多様な働き方」への支援は、多くの場合子育て中の「女性」に対しての形式になっているが、男女平等参画を本来の意味でとらえるならば、子育てや介護を担う「男女」に当てはまるべきである。ワークライフバランスを念頭に入れたダイバーシティの考え方による変形労働時間制やリモートワーク等を取り入れた働き方の推進、整備等が今後必要となってくる。</p> <p style="text-align: right;">(森崎委員)</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	<p>何かをする。変えていく。そこには、必ずリーダーとなる人が存在します。男女平等参画への取組みをさらに推進させるためにも、各地域において早い段階からの教育を含め、様々な分野で活躍できるリーダーの育成が必要と考え選定します。</p> <p>(松本委員)</p> <p>北海道内で基本条例・市町村計画の作成・制定が非常に遅れていることに対し行政の働きかけは、どのくらいあって、結果はどうなっているのでしょうか。</p> <p>道内各地で男女平等参画社会を実現するためには行政、地域、企業が連携し推進しなければならない中、共通の研修の機会もなく地域は衰退の一途です。防災・減災に対応するためにも地域リーダーの養成は急務なので施策を講じて地域の活性化のためにも本気で取り組んでいただきたいからです。</p> <p>(佐々木委員)</p>

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	<p>DVの被害件数は、依然として増加し続けており、大きな社会問題となっている。DVは、重大犯罪であるという意識醸成の手法や固定的性別役割分担意識の変革、男女の社会的・経済的な格差等の是正についての取り組みについて検討すべきと考える。</p> <p>(堂前委員)</p> <p>DV相談の件数は依然として増えており、緊急一時保護件数も減っていない。DVや性暴力など女性に対する暴力は女性の健康や社会進出を大きく阻害するものである。シェルターを退所した女性の多くは生活保護受給をよぎなくされているし、職場でセクハラを受けた女性の多くは職場復帰できずにいる。このことは社会にとっても大きな損失である。</p> <p>女性に対する暴力を根絶することにより、多くの女性が能力を発揮できる社会がつけられると思う。</p> <p>(山崎委員)</p>

目標Ⅲ 多様なライフスタイルを可能にする環境の整備

基本方向3 高齢者等が安心して暮らせる環境の整備	
施策の方向	(1) 生きがいと社会参加の促進
理由	<p>核家族化が進んでいる日本において男女共同参画を考えると、就労世代を支える一番身近な存在となるのが健康な高齢者世代が家族のなかやコミュニティーのなかで活発に活動していけることが大事と考えるためです。</p> <p>(武田委員)</p>
理由	<p>生きがいを持ち、社会とつながっていることが、高齢者の孤立を防ぐことになる。出生率の低下や過疎化、関係の希薄化などによる家族形態の変化に追い付かない形で、一人暮らしの老人だけでなく、老夫婦も社会から孤立しがちとなっている。そのことが認知症の始まりを見逃したり、手続きの取り方がわからなかったり、適切な介護を受けられない、またはほぼ一人で介護を担わなければならないという問題を著しく感じている。</p> <p>行政などの老人センターなどの取組みは有益だが、ある程度積極的な人しか参加していないように見える。若いころから孤立しがちな人の老後をどう支えるか考えていく必要がある。</p> <p>(浦澤委員)</p>

基本方向4 相談・支援機能の充実	
施策の方向	(1) 相談機能の充実
理由	<p>法整備が進み、女性が守られる機能が充実してきているにも関わらず、そういった施策を知らず、または一歩が踏み出せずDVなどに甘んじている女性はまだまだ多いと思われます。</p> <p>そういった女性に支援の手を差し延べる行政側の絶対数を増やして、受け身では無く先手を打てる相談業務を実践して欲しいと願います。</p> <p style="text-align: right;">(遠藤委員)</p> <p>ワークライフバランスを推進する風潮の現在でも、社会や企業にその体制が整っていない中で、個人が苦しんでいる場合が少なくない現状がある。また、一人で思い悩み考え込んだ拳句つつ状態になり心療内科等に受診するにも予約がいっぱい受診すら叶わない実情もある。出産・子育て等で一度キャリアから遠ざかった女性達にとって、求職活動の中で上手く整理できない諸々の問題もある。あらたまった相談ではなくとも「自分の声」を出せる場所を多く創出することで、自分自身に自信を取り戻し自分らしく生きる勇気を持つことが出来る。相談業務が出来る人材の育成と誰でもが必要に応じて気軽に利用可能な相談場所を多く作ることの必要性がある。</p> <p style="text-align: right;">(森崎委員)</p>

★その他意見

山田委員	<p>目標11・基本方向3・施策の方向(5)も重要だと思います。(2項目選ぶのが難しく…)</p> <p>時給単価が低く、短時間パートのダブルワークで働く人も多くいます。そのようなことから子供への影響が大きくなり子供の貧困が多いのではないのでしょうか。</p> <p>・各市町村の男女平等に関する計画等策定の推進。男女平等の課題は男女間の問題だけでなく、社会全体に関わってくる課題と認識することが必要であると思います。</p>
松本委員	<p>国等の実効性のあるバックアップ(政策)が不可欠</p>
木村委員	<p>・113(1)については、男性よりも女性の方が新卒就職(内定)等の数値が高く、まじめに頑張っている女性が評価されてきているように感じた。</p> <p>・112(3)については、女性の社会参画を推進する上でとても大切な「育児・介護の支援体制の充実」についての項目だが、H26年度の目標を下回っている項目があるので、更に取り組みを推進することが大切と感じた。重点としてよいのではないかと。</p>
佐々木委員	<p>北海道の施策の中で、この「男女平等参画」はどのような位置づけなのでしょう。審議会の開催回数が減るとか、開催日程が不安定というのは如何なものなのでしょう。非常に残念に思います。もっと市町村に対して指導的立場になっていただき、本気で推進に取り組んでいただきたいと思います。</p>