

平成25年度男女共同参画宣言都市奨励事業

# 苫小牧市男女平等参画宣言都市 記念式典報告書



平成25年11月17日  
苫小牧市民会館

主催 内閣府・苫小牧市・苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会

## 苫小牧市男女平等参画都市宣言

先人が築いた歴史と文化に恵まれ 大自然にいだかれて  
ものづくりの息吹を感じ 躍動するまち「とまこまい」

かけがえのないこのまちに 新たな光をそそぎ

平和な未来を子どもたちにつなぐため

わたしたち苫小牧市民は

世代や性別を超え 人権を尊重し

いきいきとこころ豊かに暮らす社会の実現をめざし

ここに「男女平等参画都市」を宣言します

私たちは

- 1 互いに支え合うあたたかい地域をつくります
- 1 手をたずさえ責任を担う家庭をつくります
- 1 個性や能力を活かせる職場をつくります
- 1 平等意識を育てる教育をめざします

平成 25 年 11 月 17 日

苫小牧市

# 目 次

はじめに .....	1
記念式典式次第 .....	2
オープニングアトラクション .....	3
主催者あいさつ	
内閣府男女共同参画局長 .....	4
苫小牧市長 .....	5
来賓祝辞	
北海道知事 .....	6
苫小牧市議会議長 .....	7
来賓紹介 .....	8
内閣府からの情勢報告 .....	9
「男女平等参画啓発標語」入賞者表彰 .....	16
男女平等参画都市宣言文群読 .....	17
インターバルアトラクション .....	18
記念講演 .....	19
記念式典を終えて	
苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会委員長 .....	36
苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典関連事業 .....	37
資料編	
苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典開催の経過 .....	42
苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典アンケート集計結果 .....	43
苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典ポスター・チラシ .....	47
苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典プログラム .....	48
平成25年度苫小牧市男女平等参画宣言都市奨励事業実施要領 .....	49
苫小牧市男女平等参画審議会委員名簿 .....	52
苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会委員名簿 .....	52

## はじめに

本市は、昭和48年に苫小牧市基本構想を定め、理想の都市である「人間環境都市」の創造を目指してまちづくりを進めております。人間環境都市は、「人間主体のまちであり、豊かな自然と調和した文化の薫り高く潤いのある快適な環境の中で、全ての市民が持てる能力を發揮しながら、ともに生き生きと暮らし、未来に向かってたくましく歩むまち」と位置づけされ、実現のために6つのまちづくりの目標を定め、その取組の1つに「男女が性別に関係なく個人として尊重され、個性と能力を發揮できる男女平等参画社会の形成」がうたわれています。

平成11年3月の市議会定例会におきまして苫小牧男女共同参画都市宣言を求める陳情が採択されてから今日まで、平成13年にとまこまい男女共同参画プラン21を策定、平成19年に苫小牧市男女平等参画推進条例を施行し、平成21年には条例の基本理念に基づく苫小牧市男女平等参画基本計画（第2次）を策定し、都市宣言を含めた男女平等参画社会の形成に向けての施策を展開してまいりました。

この度の苫小牧市男女平等参画都市宣言につきましては、平成25年9月の市議会定例会での議決を受けまして、11月17日に内閣府との共催により開催した記念式典において、市長の先導のもと多くの市民の皆様とともに声高らかに男女平等参画都市を宣言しました。本市が目指す都市像に対する決意や姿勢を市内外に明らかにし、男女平等参画社会の実現を目指し、決意を新たに組み込んでいくことを誓い合いました。

本事業を御支援いただきました内閣府、すばらしい講演をしていただきました浅野史郎先生、都市宣言文の提言をいただきました苫小牧市男女平等参画審議会の皆様、記念式典の企画、準備から当日の運営まで多大な御尽力をいただきました苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会の皆様、式典当日に多数お手伝いをいただきました苫小牧男女平等参画推進協議会の皆様、そして式典に華を添えてくださった苫小牧市民合唱団、フルートアンサンブル アマービレの皆様、啓発標語に応募くださった皆様や宣言文群読、啓発パネル展に参加いただきました関係団体の皆様など御協力いただきましたすべての皆様に心からお礼を申し上げます。

今後におきましては、この都市宣言を受け、地域、家庭、職場、学校など様々な分野において市民、事業者と市が一体となり、男女平等参画の取組を一層推進してまいりたいと存じます。

平成26年3月

苫小牧市長 岩倉 博文

## 記念式典式次第

開 会	13:00～
オープニングアトラクション (苫小牧市民合唱団による混声合唱組曲「勇払原野」)	
記念式典	13:30～
主催者あいさつ (内閣府・苫小牧市)	
来賓祝辞 (道知事・市議会議長)	
来賓紹介	
内閣府からの情勢報告 (内閣府男女共同参画局調査課調査官)	13:50～
「男女平等参画啓発標語」入賞者表彰	14:10～
男女平等参画都市宣言文群読 (市長・市民)	14:20～
休 憩	14:30～
インターバルアトラクション (フルートアンサンブル アマービレによるフルート演奏)	
記念講演	14:40～
■講師 神奈川大学特別招聘教授 (元宮城県知事) 浅野 史郎 氏	
■演題 男女平等参画社会とは ～自分らしい生き方を大切に～	
閉 会	16:00

## オープニングアトラクション

苫小牧市民合唱団による混声合唱組曲「勇払原野」

市民合唱団は、苫小牧港開港50周年、苫小牧市市制施行65周年、東京都八王子市との姉妹都市盟約40周年を記念し、平成25年12月に開催される第九演奏会に向け、広く市民から団員を募集して結成された小中高校生を含むおよそ150人規模の合唱団です。

演奏会では、ベートーヴェンの交響曲第9番と混声合唱組曲「勇払原野」を歌いますが、記念式典のオープニングアトラクションでは、苫小牧の自然や苫小牧発展の基礎を築いた八王子千人同心をしのぶ混声合唱組曲「勇払原野」を歌っていただきました。

混声合唱組曲「勇払原野」

作詞 根保孝栄／作曲・編曲 羽田健太郎

第1楽章「北斗の鳥」、第2楽章「風走る大地」、第3楽章「カムイの流れ」



## 主催者あいさつ

### 内閣府男女共同参画局調査課調査官 田村 雅



ただいま御紹介いただきました、内閣府の田村と申します。

本日、苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典がこのように盛大に開催されますことを主催者の一員として非常に嬉しく思っております。

内閣府を代表しまして、内閣府男女共同参画局長の挨拶を代読させていただきます。

本日は、苫小牧市と内閣府の共催事業である「男女平等参画宣言都市記念式典」にたくさんの方にお集まりをいただき、ありがとうございます。

皆様方には、日ごろから男女平等参画社会の実現に向けて御尽力をいただいていることに、心から感謝を申し上げます。

安倍内閣では、「女性の活躍」は成長戦略の中核をなすものであり、女性の中に眠る高い能力を十二分に開花させていくことが、閉塞感の漂う日本を再び成長軌道に乗せる原動力だと考えています。

6月に閣議決定した「日本再興戦略」では、「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブの付与」、「女性のライフステージに対応した活躍支援」、「男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備」、これらが三本の柱として盛り込まれています。

現在、この戦略に基づく具体的な取組を進めているところです。

男女共同参画社会は、女性にとっても、男性にとっても生きやすい社会、誰もが意欲と能力に応じて、生き生きと希望を持って活躍し、暮らせる社会です。

苫小牧市におかれましては、平成13年に「とまこまい男女共同参画プラン21」を策定され、平成19年4月には苫小牧市男女平等参画推進条例を施行、さらには、平成20年度から第二次となる男女平等参画基本計画を条例に基づき策定され、苫小牧市民の一人ひとりが豊かで活力ある男女平等参画社会の実現に向けて、取り組んでおられると伺っております。

本日お集まりの皆様におかれましては、この度の記念式典を契機として、皆様の御活躍の場にお持ち帰りいただいて、全ての方々が、その生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような地域づくりを進めていくきっかけとしていただければ幸いです。

最後に、開催に当たり多大なる御尽力をいただきました苫小牧市、並びに関係者の皆様に心から感謝申し上げますとともに、お集まりの皆様の一層の御活躍、御健勝を祈念し、私の挨拶といたします。

平成25年11月17日

内閣府男女共同参画局長 佐村 知子

代読

内閣府男女共同参画局調査課調査官 田村 雅

## 苫小牧市長 岩倉 博文



苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典の開催に当たり、主催者として御挨拶を申し上げます。

本日ここに、内閣府との共催により、御来賓の皆様をはじめ、市内外から関係者の皆様の御臨席を賜り、多くの市民とともに本式典を開催できますことに心からお礼申し上げます。

本式典の実施に至るまでには、内閣府をはじめ、苫小牧男女平等参画推進協議会、苫小牧市婦人団体連絡協議会など関係機関の皆様の御尽力をいただき、また、市議会においても都市宣言を議決いただきましたことに、心から感謝申し上げます。

さて、世界においては、女性の地位向上に向け、国際連合が1975年に「国際婦人年」を宣言し、メキシコで「国際婦人年世界会議」を開催するとともに、それに続く10年間を「国連婦人の10年」と定め、その後、各国において、様々な活動が精力的に続けられてきたところでございます。

我が国においても、個人の尊重と法の下での平等がうたわれた日本国憲法の下、国際的な動きと軌を一にして男女平等の実現に向けた取組が進められております。平成11年には、男女共同参画社会基本法が制定され、この法律に基づく基本計画などにより、様々な施策が進められているところです。

また、北海道においては、平成13年に北海道男女平等参画推進条例が制定され、この条例に基づく基本計画などによる取組が進められております。

本市は、平成3年の「苫小牧市女性活動計画」、平成13年の「とまこまい男女共同参画プラン21」の策定を経て、平成18年には、本市の基本理念とともに、市、市民及び事業者が果たすべき責務などを定めた苫小牧市男女平等参画推進条例を制定し、その翌年に施行しております。

さらに、平成21年には、この条例の基本理念に基づく基本計画を策定し、豊かで活力ある男女平等参画社会の実現に向け、取組を進めてまいりました。

この間、市議会においては「苫小牧市男女共同参画都市宣言を求める陳情」が全会一致で採択となり、また、苫小牧市男女平等参画審議会や男女平等参画の推進団体からも都市宣言をすべきとの御意見や御要望をいただいております。

このように、本市においても様々な取組を進めてまいりましたが、昨年実施した市民意識調査では、性別による固定的な役割分担や社会の慣習上での男女の不平等さが残っていると感じる市民の割合が70パーセント近くにのぼり、男女の人権尊重に関する認識がまだまだ十分とは言えず、なお一層の努力が必要とされていることが明らかになりました。

このため、この都市宣言を本市における男女平等参画社会の実現に向けた施策の象徴として位置づけ、市民や事業者の皆様とともに取り組む姿勢を市内外に明らかにして、その気運の醸成を図るために、本日、男女平等参画都市を宣言することとしたものでございます。

後ほど、会場の皆様と御一緒に、声高らかに都市宣言を読み上げますが、この宣言をいろいろな場面で活かしていただけるよう、目にする機会、耳にする機会、話し合う機会を積極的に発信し、男女平等参画社会の実現に向けた取組を一層加速させていくよう努めてまいりたいと存じます。

男性も女性も、その人権が尊重され、家庭や職場、学校、地域などあらゆる場において、そ



の個性と能力が発揮できる社会、すなわち誰もが生きやすい社会を目指し、苫小牧市は、本日、新たな一歩を踏み出します。

この記念すべき第一歩を、御臨席をいただきました皆様とこのように盛大にお祝いできますことは誠に喜ばしい次第であり、心より感謝申し上げます、挨拶といたします。

本日はありがとうございました。

平成25年11月17日

苫小牧市長 岩倉 博文

## 来賓祝辞

北海道環境生活部長 竹谷 千里 様



皆様こんにちは、イランカラプテ。

私は北海道の環境生活部長をやっております竹谷と申します。

本日は、苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典開催、大変おめでとうございます。本来であれば、知事がここに参りましてお祝いの言葉を申し述べるはずなのですが、今日はちょっと所用により参りませんでしたので、知事から祝辞を預かってまいりましたので、私の方から代読をさせていただくということをお許しいただきたいと思えます。

その前にちょっとだけお時間をお貸しいただければと思うのですが、最初に「イランカラプテ」ということで御挨拶させていただきました。この言葉はアイヌ語で「こんにちは」を意味する言葉で、「あなたの心にそっと触れさせてください」という想いのこもった言葉でございます。

今、北海道、民間企業が一緒になって、この言葉を北海道のおもてなしの言葉として使いたいとしてキャンペーンを行っております。今日、ここにお集まりの皆様は、日頃から男女平等参画の活動をされているほかにも、地域コミュニティの活動をされているかと思えます。そういった中で男女平等参画の意識と一緒に、この「イランカラプテ」の想いと言葉も広めていただければと思ひまして、最初にちょっとお時間をお借りしました。

それでは知事の祝辞を代読させていただきます。

本日、苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典が多くの皆様の御臨席のもと、盛大に開催されますことを心からお祝い申し上げます。

平成11年に男女共同参画社会基本法が施行され、この間の男女平等参画の取組は女性政策の歩みでもあります。

今、国においては今後の女性の活躍を経済再生の喫緊の課題として位置づけ、女性が働きながら出産・育児を経験し、また、その後の職場復帰などを支援する政策が進められております。

道においても、北海道男女平等参画推進条例とその基本理念に基づいて策定した基本計画により、道内地域のあらゆる分野において男性も女性もお互いを尊重し、個性と能力を充分に発

揮できる社会を目指し、様々な施策を推進しているところであります。

私もこの10年、道内各地を回らせていただく中で、地域で元気に活躍される女性の皆様とお会いする機会が多く、そのたびに元気をいただいております。女性が働きやすい職場環境は、男性も働きやすい職場ということでございまして、長時間労働の解消や子育て支援の充実などにより、男女とも仕事と生活の調和を図ることで、社会の活性化に繋げていくことが重要と考えています。

こうした中、苫小牧市が北海道で初めて男女平等参画都市を宣言していただくことは大変意義深いことであり、岩倉市長をはじめ、市議会を中心とした関係者の皆様の御努力に深く敬意を表しますとともに、このような取組が全道に広がっていくよう、期待しております。

終わりに、男女平等参画宣言都市、苫小牧市のさらなる御発展と、本日御参集の皆様の御健勝を祈念しまして祝辞と致します。本日は大変おめでとうございます。

平成25年11月17日

北海道知事 高橋 はるみ

代読

北海道環境生活部長 竹谷 千里

苫小牧市議会議長 西野 茂樹 様



御紹介をいただきました、市議会議長の西野でございます。苫小牧市議会を代表いたしまして一言御挨拶を申し上げさせていただきます。

本日ここに、内閣府そして苫小牧市の主催により、男女平等参画宣言都市記念式典がこのような多くの市民の皆様の御参加のもと開催されていますことを心からお祝いを申し上げる次第でございます。そして、この式典の開催のために御尽力いただきました高橋実行委員長さんをはじめとする関係団体の皆さんに対しましても、心から敬意と感謝を申し上げる次第でございます。

苫小牧市議会としても、先の9月の定例議会におきまして、男女平等参画社会の実現を目指すための都市宣言を全会一致で議決をすることが出来ました。この議決にあたって、様々な人たちの取組みが重なっているわけでございます。北海道の都市の中で初めて宣言するまちとなったわけです。

この宣言を、これまで求めてきた多くの市民の皆様の御期待に応えるべく、私どももしっかりと努力していかなくてはならないと考えております。

何よりもこの都市宣言の実現を導いて下さいましたのは、長年にわたる男女平等の運動、様々な運動を展開してこられた関係団体、関係者のまさに御尽力によるものでございまして、改めて深甚なる敬意と感謝を申し上げるところでございます。

都市宣言、実現をしたわけでございます。そしてこれからは新しい、次なるステージのスタートとしなければならないと私は考えております。様々な分野における取組みをどうやって

進めて行くか、それぞれ市民の皆様のお力も必要です。まず何と言っても、男女平等参画の実現を目指す理念を、多くの市民の皆さん、全ての市民の皆さんが共有できるような、そういう取組みをしていかななくてはならないと考えております。そしてその理念を確実なものにしていくために、具体的な取組みを進めていかななくてはならないと思っています。

この男女平等参画社会を実現するにあたっては、職場の中、家庭の中、そして地域の中に様々な課題があるわけです。女性の働き方の問題、雇用の問題もあります。そしてまた古くから言われている男女賃金格差の問題もございます。DVの問題、あるいは子育て環境整備の問題、産休や育児休暇の権利拡大の問題、そして何よりも、この理念を受け継いでいく子どもたちの教育の場における取組みの問題もあるわけでございます。

市議会といたしましても、これまで以上にこうした様々な課題に向かって取り組んでいく所存です。どうか市民の皆さんのそれぞれのお力によって、北海道のこの苫小牧のまちは大変素晴らしいまちだ、住みよいまちだ、男女平等参画の取組がしっかりされているまちだ、そう実感できるように頑張っていく決意でございます。

結びに、今日お集まりの皆さんの御健勝と、そしてこの男女平等参画の運動が苫小牧の隅々まで広がっていくことを心から祈念を申し上げて、一言お祝いの言葉にかえさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

平成25年11月17日

苫小牧市議会議長 西野 茂樹

## 来賓紹介（登壇の皆様）

衆議院議員	堀井 学 様（代理 山崎 俊輔 様）
参議院議員	橋本 聖子 様（代理 高橋 睦 様）
北海道議会議員	安藤 邦夫 様
北海道議会議員	沖田 清志 様
苫小牧市教育委員会委員長	上原 毅 様
苫小牧男女平等参画推進協議会相談役	原 芳子 様
苫小牧男女平等参画推進協議会相談役	八巻 キミエ 様
苫小牧市婦人団体連絡協議会会長	谷澤 美千子 様

# 内閣府からの情勢報告

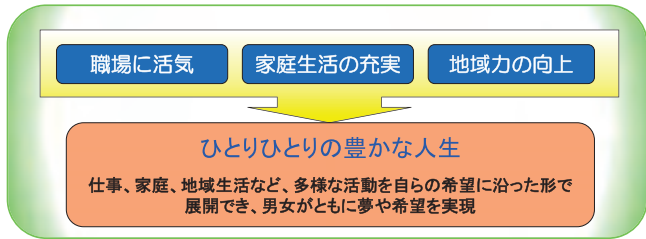
内閣府男女共同参画局調査課調査官  
田村 雅

それでは、改めまして内閣府の田村でございます。私からは男女共同参画をめぐる状況と取組について御報告いたします。

## 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画社会基本法第2条)

⇒男性も女性も全ての個人が、喜びも責任も分かち合い、その能力・個性を十分発揮することができる社会



まず始めに、男女共同参画社会、これについては、先程来、皆様方からお話いただいているとおり、男性も女性も対等な構成員として尊重され、全ての個人が能力・個性を充分発揮することができる社会ということで、会場の皆様方と理念を共有できればと思います。

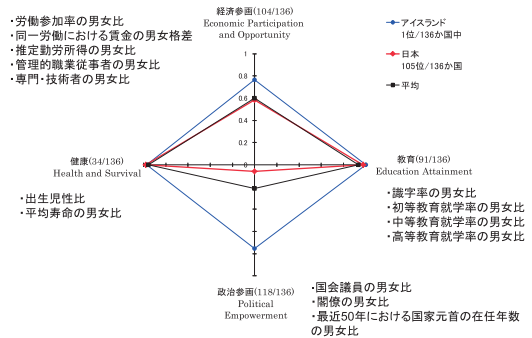
この男女共同参画社会につきまして現状はどうなっているのかということをお次、御説明いたします。



まず、日本の男女共同参画の状況が国際的に見てどうかということで、いくつかの指標をお示ししています。一番右側のGGI、ジェンダーギャップ指数、これは世界経済フォーラムというところが公表していますが、こちらが注目されることが多くなっております。

## GGI ジェンダー・ギャップ指数

日本は136か国中105位



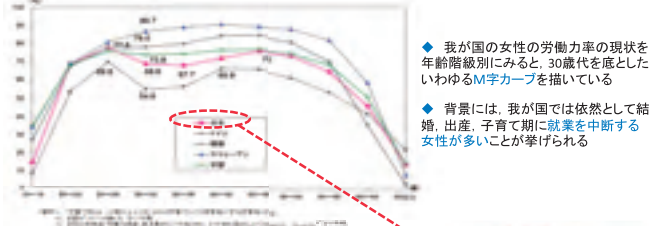
## 男女共同参画に関する国際的な指数

HDI (人間開発指数) 2012年			GII (ジェンダー不平等指数) 2012年			GGI (ジェンダー・ギャップ指数) 2013年		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GII値	順位	国名	GGI値
10位	日本	0.912	21位	日本	0.131	105位	日本	0.650
1位	ノルウェー	0.955	1位	オランダ	0.045	1位	アイスランド	0.873
2位	オーストラリア	0.938	2位	スウェーデン	0.055	2位	フィンランド	0.842
3位	米國	0.937	3位	スイス	0.057	3位	ノルウェー	0.842
4位	オランダ	0.921	3位	デンマーク	0.057	4位	スウェーデン	0.813
5位	ドイツ	0.920	5位	ノルウェー	0.065	5位	フィリピン	0.783
6位	ニュージーランド	0.919	6位	ドイツ	0.075	6位	アイスランド	0.782
7位	アイルランド	0.916	6位	フィンランド	0.075	7位	ニュージーランド	0.780
7位	スウェーデン	0.916	8位	スロベニア	0.080	8位	デンマーク	0.778
9位	スイス	0.913	...	...	...	...	...	...

このジェンダーギャップ指数というものは、経済・教育・健康・政治の4つの分野ごとに男女間の格差の状況から算出された指標で見ているものです。あくまで男女間の格差がどのくらいあるかということで見ているわけですが、日本は136か国中105位、昨年の101位から順位を下げています。これは特に経済分野、管理職の割合の低さ、政治分野での女性の割合の低さというのがこの順位に反映されているわけです。

## 女性の年齢別労働力率

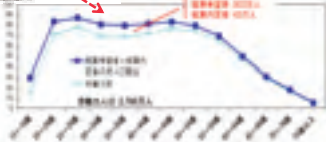
○ 日本では、女性の年齢階級別労働力率がM字カーブを描くが、欧米諸国では既に見られない



◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている

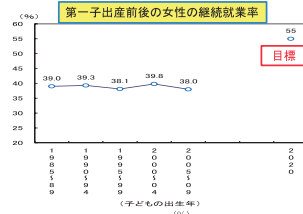
◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる

○ ただし、就業希望者等を加えた潜在的労働力は高い  
(就業希望者は、約303万人、25歳～44歳約161万人)

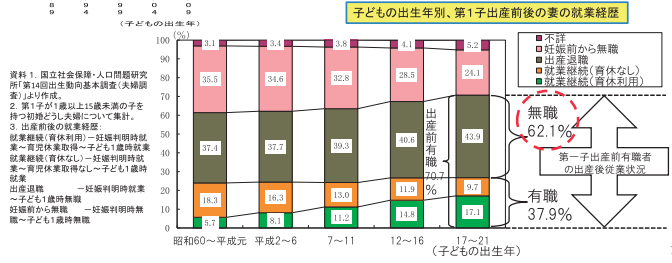


それでは経済分野での女性の状況がどうかということを見ていただきたいと思います。わが国では女性の労働力率が子育て期にあたる30歳代で低下するM字カーブを描いています。この赤い折れ線グラフが日本の状況になっております。最近、就業を継続される方が増えてきていますので、このM字の底はだんだん浅くなっているところではありますが、欧米諸国ではすでにM字カーブは見られない国も多くなっております。

## 第一子出産前後の継続就業率

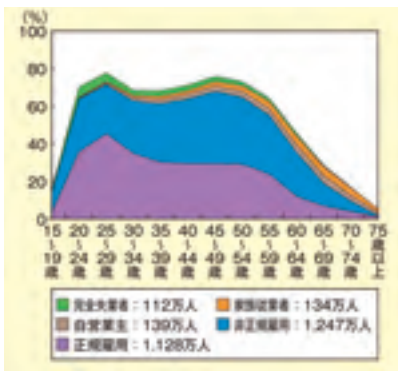


○ 第一子出産前後の継続就業率は4割弱、離職する女性が6割超  
(20年以上変化無し)



うことになっています。理由としましては、仕事と家庭の両立が困難であるということが最も多くなっています。一方で、退職後に再就職する方も増えていますが、一度退職すると同一のキャリアに戻るのが難しいという状況もあるところです。

## 女性の年齢階級別労働力率の就業形態別内訳(平成24年)



(備考)  
1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成24年)より作成。  
2. 正規雇用は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用は「非正規の職員・従業員」。

M字カーブの内訳ですが、紫色のところが正規職員、青いところが非正規雇用の方ということになりますので、30歳代で正規雇用の方が減って、その後は非正規雇用という形で再び再就職されている方が多いということがわかります。

このM字カーブの理由としましては、結婚・出産・育児によって就業を中断される方が女性が多いということが挙げられています。この第1子出産前後の継続就業率が4割弱ということで、6割以上の女性が第1子の出産を契機に離職している状況です。この状況については20年以上変化がないとい

## 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

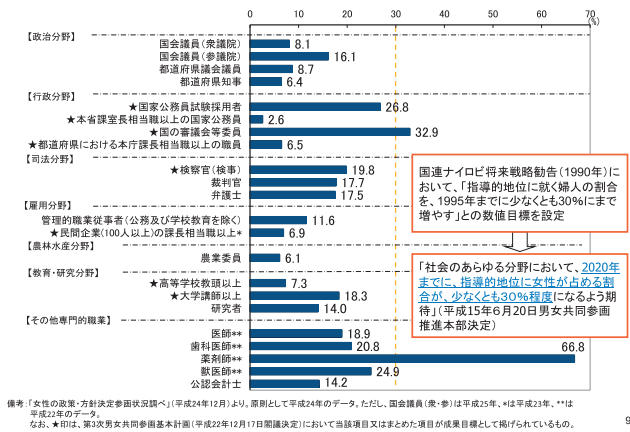
○ 就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



(備考) 1. 労働力調査(基本集計)(平成24年)(総務省)、データバンク国際労働比較2013(後)労働政策研究・研修機構より作成。  
2. 日本は2012年、その他の国は2011年のデータ。  
3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

続きまして、就業者に占める女性の割合についてです。水色のグラフのとおり、日本は42.3パーセントということで、就業者に占める割合は国際的に見てもそれほど遜色ないというところですが、その隣の青い棒グラフ、役員・管理職に占める女性割合は11.1パーセントと、国際的に見ても低い水準に留まっています。これは、女性の登用が進まない理由として企業のかたからは、「必要な知識や経験を有する女性が少ない、管理職になる前に退職してしまう女性が多い」という声が挙げられています。

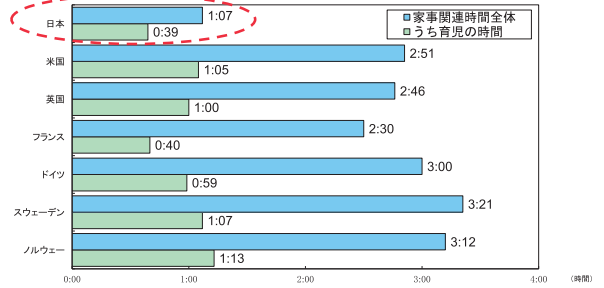
## 指導的地位等に占める女性の割合



このように、女性がなかなか就業を継続しにくい、あるいはその結果、役員・管理職への登用がまだまだ進んでいないという状況があるわけですが、女性が育児等と両立して就業していくためには、男性を含めた働き方の見直しが必要と指摘されているところ。

## 男性の家事・育児への参加① (6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり))

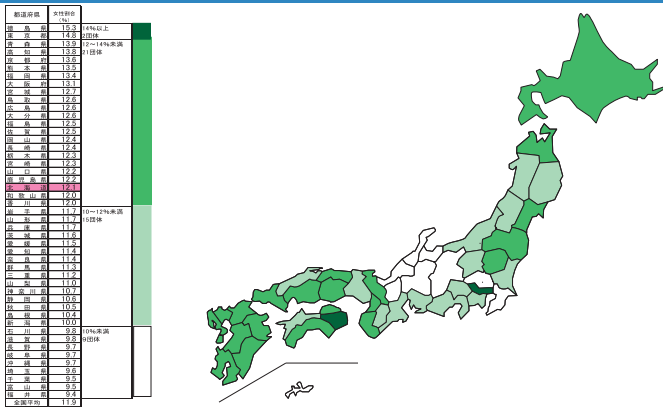
○ 他の先進国に比べ、日本は男性の家事・育児関連時間が低水準



お手元のグラフ、6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間ですが、他の先進国に比べて非常に低水準という状況になっています。女性が就業を継続するために男性を含めた働き方の見直しが必要というお話をさせていただきましたが、これは男性自身が育児に参加したいという希望をかなえられるような働き方、生き方の見直しをするということにも繋がって行く、男性自身も多様な生き方を選択できるということでもあります。

また政治の分野の話も先程いたしましたけれど、社会のあらゆる分野への指導的地位等に占める女性の割合を少なくとも30パーセント程度にするという目標を掲げて政府としては取り組んでいます。このグラフでは30パーセントのところにオレンジ色の線がありますが、分野によっては既に30パーセントを超えているところもありますけれど、まだまだという分野も多くなっております。男女で共に社会を支えていくということからしますと、さまざまな施策の方針の企画、決定の場面に参画していくということがまだまだ進んでいないところもござい

## 管理職(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合(都道府県別)



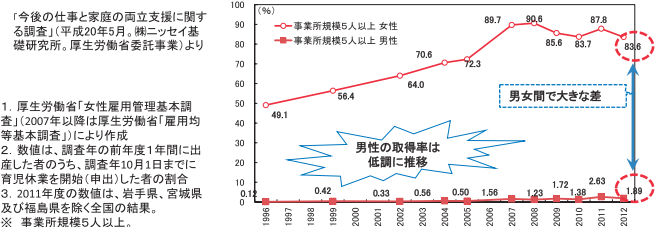
次に都道府県別の管理職に占める女性の割合の状況です。これにつきましては、そもそも就業状況、産業構造等、さまざま要因も影響すると考えられます。ちなみに北海道全体で見ますと12.1%で、全国平均(11.9%)を少し上回っているという状況になっています。

## 男性の家事・育児への参加② (育児休業取得、短時間勤務制度の利用)

○ 両立支援制度を利用したいと考える男性も多いが、利用は進まない

両立支援制度の利用意向	全体	男性	女性
調査数(n)	1,553	752	801
育児休業取得	50.9%	31.8%	68.9%
育児のための短時間勤務制度	48.9%	34.6%	62.3%

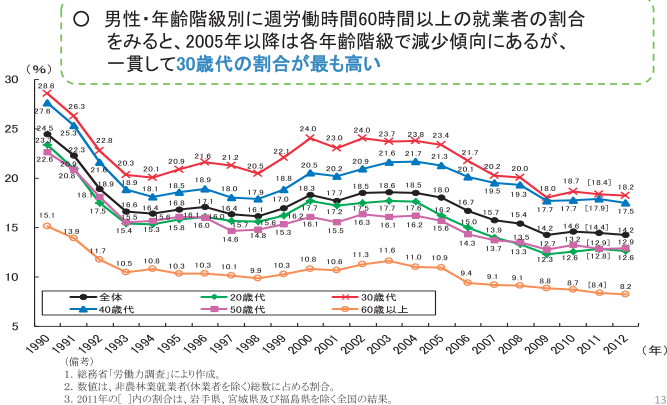
男性の約3割は育児取得の意向あり



一方で、育児休業を取得したいという男性は3割ぐらいいらっしゃいます。しかし実際の取得率は1.8パーセント台ということで、女性と大きな差があります。取得しない理由としましては、取得し

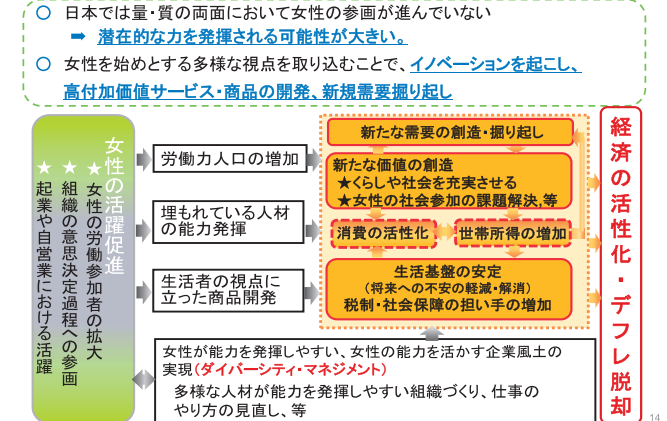
にくい雰囲気、業務が繁忙、もともと配偶者の方が育児に専念されているからといった理由もありますけど、その他、経済的な理由なども挙げられています。

### 男性の家事・育児への参加③ (週労働時間60時間以上の就業者の割合(男性・年齢別))



労働時間の状況につきまして、週60時間以上の長時間労働の就業者の割合は徐々に減ってきてはいますが、一貫して赤い折れ線、30歳代の労働時間が長いという状況になっています。

### 女性の活躍と経済の活性化



以上のとおり、日本では質・量の両面において女性の参画がまだまだ途上だというような状況にあります。しかし、潜在的に就業を希望されている方もかなりいらっしゃる。こういう方々に能力を十分に発揮していただくとともに、男性だけではない多様な視点、生活者の視点ですとか、こういったものを商品開発などに結びつけていくことで、経済の活性化が図られるのではないかとということで大きく注目されているところです。

### 国際機関による言及

ラガルドIMF専務理事  
「女性性は日本の潜在力。働く女性を増やせば、日本経済がよくなる。」

平成24年10月9～14日、東京で、IMF(国際通貨基金)・世界銀行年次総会が開催。



IMFのトップは  
クリスティーナ・ラガルド専務理事



女性だけではなく、社会全体が良くなる  
ラガルド氏は、①女性の労働力率を上げることは、世界のためだけではなく、日本のためになること、②保育所の不足と家に留まるようという社会的プレッシャーによって出産後多くの女性が仕事を辞めていること、③女性も仕事が続けられるようにするためのよりよい保育施設、支援、受け入れる文化があれば、それこそが日本経済を最良にするものだ。とセミナーの場で述べた。

こうした日本の潜在力、まだまだ活かしきれていない女性の力の活用については、IMFをはじめとする国際機関からも相次いで言及がなされているところです。

### 総理から経済界への要請 平成25年4月19日

女性の活躍促進に向けて、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、  
全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。  
まずは役員に一人は女性を登用する。

(※) 役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

- ・上場企業3,608社において女性役員(執行役員は含まない)数は505人(1.2%) (平成23年5月現在)。
- ・全上場企業において少なくとも一人は役員に女性を登用した場合、少なくとも3,608人の女性役員が登用されることになる。

女性が働き続けられるようにするために、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

子どもが3歳になるまで  
育児休業や短時間勤務を取得したい男女が  
取得しやすいように職場環境を整備する。

育児休業については、  
○雇員数が301人以上の企業における独自の上乗せ取組で対応  
○父母ともに取得した場合に認めると、男性の育児休業取得促進 と合わせた対応  
ライフ・ステージに応じて、①希望の期間、育休が取得でき、  
②育休中の技術が継続(スキルが維持)され、③職場復帰が保障される環境整備を目指す。

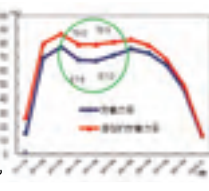
こうした状況の中で、現在政府では女性の活躍を成長戦略の中核として位置づけ、総理自ら経済界に対して、まずは経済界に自主的に取り組んでいただくということで要請を行っているところです。1点目は全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用していただく。2点目は子どもが3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいような職場環境の整備をしていただく、こういったことを要請しています。

そして、女性の活躍の推進に向けた具体策を検討するために、今年4月から若者・女性活躍推進フォーラムで色々な方策が検討されました。改めまして課題を整理してみますと3点あります。1点目は子育て期に離職するM字カーブの問題、2点目は仕事と家庭の両立が困難であるという現象、3点

若者・女性活躍推進フォーラム提言 平成25年5月19日

課題

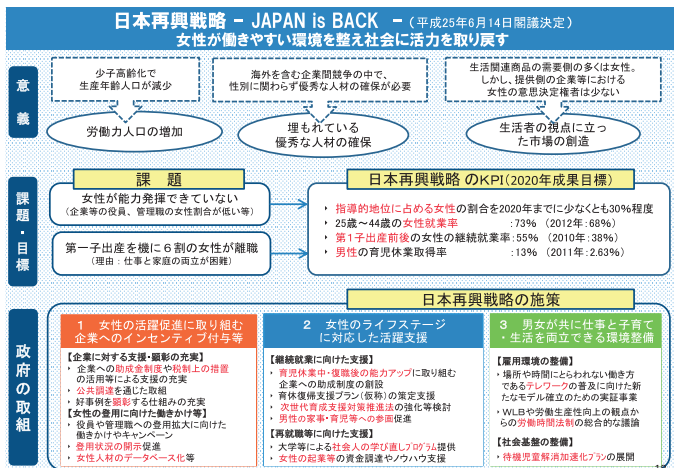
- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の活躍の推進は喫緊の課題。
- 女性の労働力率は、第1子出産を機に6割の女性が離職するなど、子育て期に当たる30歳代で低下する「M字カーブ」を描くが、就業希望者を加えた潜在的労働力率は高い。
- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める理由は、就業時間の長さや職場の両立支援制度の不十分さ、子どもの預け先や家族の協力が得られないなど仕事と家庭の両立が困難であることが多い。
- 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、企業等の役員・管理職における女性の割合は依然として低く、その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。
- 女性自身のキャリア・アップ支援とともに、企業における女性の活躍促進を後押ししていくことが不可欠。



3本柱で総合的に施策を展開

- 1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等
- 2 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援
- 3 男女が共に仕事と子育て、生活を両立できる環境の整備

目はその結果、役員・管理職に占める女性の割合が依然として低い、こういった課題が整理されています。



この提言を受けまして、今後どのように政策を展開していくかということが、今年の6月に閣議決定された日本再興戦略におきまして、女性の活躍促進のための3つの柱として盛り込まれています。

1つ目の柱は、女性の活躍促進や仕事と子育ての両立に取り組む企業に対するインセンティブの付与です。これにつきましては企業による女性の活躍促進に向けた取組の表彰や助成制度などで支援するとともに、消費者あるいは学生、投資家等から見えるようにして積極的に取り組む企業の評価を高める。これにより企業自身の取組を促していくというものです。

2つ目の柱は、女性のライフステージに対応した活躍支援ということで、就業を継続しやすくするため、育児休業を取得しやすくするための給付金の見直しや、育休中・復職後の能力アップに向けた支援、それから男性の、最近イクメンという言葉が多く取り上げられています。家事育児に参加するような男性の取組を進めていく。

3つ目の柱は男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備ということで、仕事と子育て、生活の両立のためのワークライフバランスの推進や、待機児童の解消に向けた取組を展開していく。

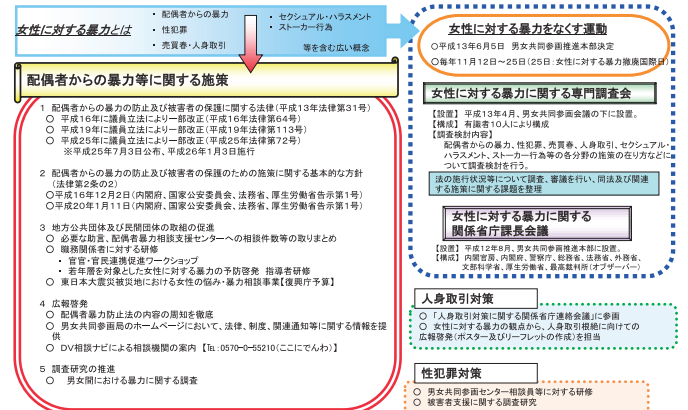
この3本の柱による対策を進めていくことで、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30パーセント程度まで上げていく。それから25歳から44歳までの、M字カーブの底にあたるような年代の女性の就業率を73パーセントまで、5ポイント引き上げていくという目標を掲げて取り組んでいるところだ。

第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)

重点分野	第6分野 活ある農山漁村の発展に向けた男女共同参画の推進	(★付いているものは新設分野)
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	・女性の農山漁村経営や地域社会への参画の推進 ・政治、司法を含めたあらゆる分野で(2020年30%)に向けた取組 ・コア分野及び多様な手法によるポジティブ・アクションの検討	第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 ・男女平等を推進する教育・学習の充実 ・多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会
第2分野 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し・意識の改革	・税制、社会保障制度、家事に関する法制などの検討 ・調査・統計における男女別情報の充実	第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進 ・働きやすい職場環境に向けた取組の支援 ・女性研究者の採用・登用の促進
第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進	・セーフティネット機能の強化 ・世帯や子どもの実情に応じたきめ細やかな支援	第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進 ・女性の人格を尊重した表現を推進するためのメディアの取組の支援
第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	・M字カーブ問題の解消に向けた取組の推進 ・同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進 ・女性の活躍による経済社会の活性化	第14分野 地域・防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進
第5分野 男女の仕事と生活の調和	・長時間労働の抑制、多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進、職務環境の整備	第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献 ・条約等の積極的推進、国内法整備における実施、監視体制の強化、国内への告知 ・スタンダード・イニシアティブの協力的実施
第6分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	・障害者、外国人等であることに加え、女性であること複合的に困難な状況に置かれている人々への支援	第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶 ・記者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進 ・性犯罪への対策の推進
第7分野 養育など生活上の困難に直面する女性への支援	・セーフティネット機能の強化 ・世帯や子どもの実情に応じたきめ細やかな支援	第10分野 生涯を通じた女性の健康支援 ・女性の生涯を通じた健康のための総合的政策展開 ・職業にに応じた健康支援
第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	・障害者、外国人等であることに加え、女性であること複合的に困難な状況に置かれている人々への支援	推進体制 ・国内本部機能の強化 ・第3次男女共同参画基本計画や女子差別撤廃委員会の最終見解等の実施状況についての監視機能等の強化

以上、主に経済分野での女性の活躍推進に向けた最近の動きを御説明しましたが、平成22年に策定しました第3次男女共同参画基本計画におきましては15の重点分野を設けまして、あらゆる分野での男女共同参画を進めるということに取り組んでいるところなんです。いろいろな分野、多岐にわたっていますけど、最後にこの中で2つの分野に触れたいと思います。

内閣府における女性に対する暴力の根絶に向けた取組



1つは、女性に対する暴力の根絶に向けた取組です。女性に対する暴力は女性の人権に対する著しい



侵害であり、決して許されないものです。このため、女性に対するあらゆる暴力の根絶を目指した取組を進めているところです。特に配偶者からの暴力につきましてもDV防止法（「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」）に基づいて、地方公共団体や民間団体の皆様にも御尽力いただきながら取組を進めているところです。



この女性に対する暴力を容認しない社会をつくるためには啓発も非常に重要になってきますが、毎年11月に、女性に対する暴力をなくす運動を全国で実施しています。今年度、「コラー!!!」というポスター、これは漫画家の西原（さいばら）理恵子さんをお願いしたものでございます。運動期間中、全国21か所で紫色にライトアップするというような運動を行っていますが、初日の11月12日には東京タワーをはじめ、道内でも札幌テレビ塔が紫色にライトアップされたかと思えます。

### 東日本大震災の経験から見てきた男女共同参画に係る課題

- 1 防災や復興の政策・方針を決める過程に女性が参画していない
    - ・ 都道府県防災会議の委員に占める女性の割合：3.6%（12都道府県では女性委員ゼロ）  
※平成23年4月時点
    - ・ 復興計画策定に当たっての委員会等における女性委員の割合：11.2%  
※平成24年4月時点、沿岸38市町村
  - 2 災害対応において男女のニーズの違いに配慮がない
    - ・ 避難所に授乳や着替えをする場所がない／女性用の物干し場がなく下着が干せない。
    - ・ 生理用品や女性用下着が不足／避難所運営者が男性のため必要な物資を受け取りにくい、要望しにくい。
    - ・ 仮設住宅等における男性の引きこもりや孤立等が問題化。
  - 3 災害が起きてから急に男女共同参画の視点で対応しようとしてもできない
    - ・ 国は発災直後から女性や子育て家庭のニーズを踏まえた対応の要請を行ったが、現場での浸透は不十分。
    - ・ 「男女共同参画の視点を取り入れた防災体制」の確立は、防災基本計画にも明記。
- 平常時から男女共同参画の視点からの災害対応について、関係者が理解しておくことが重要

先程の第3次男女共同参画基本計画の中で、もう1つ分野で取り上げて御紹介したいのが、防災における男女共同参画です。防災・復興分野につきまし

て、男女共同参画の視点が必要ということは、阪神淡路大震災、新潟県中越沖地震の経験も踏まえて既に基本計画にも盛り込まれておりましたが、東日本大震災においても様々な課題が見られたところです。1つは防災や復興の政策・方針を決める過程に女性が参画していないこと。これは実際、防災会議が男性ばかりで構成されていたという自治体も多く見られました。その結果、2つ目にありますけど、災害対応において男女のニーズの違いに配慮ができていなかった。例えば、避難所に授乳や着替えをする場所がない、女性用の物干し場がなく下着が干せないといったこと、それから、仮設住宅においては男性の方が引きこもりや孤立等といった問題が見られたところです。こういったことにつきまして、3点目、災害が起きてから急に男女共同参画の視点で対応しようとしても、なかなかすぐには対応できないというようなことが課題として見られたことです。こういったことから、平常時から男女共同参画の視点からの災害対応について、関係者みんなが理解をしておくことが重要ということがわかってきたところです。

### 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針(概要)

(平成25年5月)

＜取組指針 及び 解説・事例集の作成＞

- 取組指針は、過去の災害対応における経験を基に、男女共同参画の視点から、必要な対策・対応について、予防、応急、復旧・復興等の各段階において地方公共団体が取り組む際の指針となる基本的事項を示すもの。チェックシートや事例を盛り込んだ解説・事例集も作成。
- 地域防災計画や避難所運営マニュアル等の作成と見直し等により、平常時から男女共同参画の視点からの防災・復興体制を整備することを期待。消防団、自主防災組織、NPO、企業、大学等が活動に取り組む際にも参考にしたい。

＜内容＞

I 7つの「基本的な考え方」を提示	II 各段階において必要とされる取組等を記載
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる</li> <li>2. 「主体的な担い手」として女性を位置づける</li> <li>3. 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮する</li> <li>4. 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する</li> <li>5. 民間と行政の協働により男女共同参画を推進する</li> <li>6. 男女共同参画センターや男女共同参画担当部局の役割を位置づける</li> <li>7. 災害時要援護者への対応との連携に留意する</li> </ol>	<p>(各段階)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事前の備え・予防</li> <li>・ 発災直後の対応</li> <li>・ 避難所</li> <li>・ 応急仮設住宅</li> <li>・ 復旧・復興</li> </ul> <p>このほか、「広域的避難の支援」、「各段階における支援者への啓発と支援」、「男女別統計の整備」について記載。</p>

こうした経験を踏まえまして、災害リスクの軽減に向けた取組の一環として、男女共同参画の視点から必要な対策・対応について、予防、応急、復旧、復興、それぞれの各段階において、地方公共団体、あるいは地域の皆様方が取り組む際の指針を今年の5月に策定しています。内容としては、平常時からの男女共同参画の連携・推進が防災・復興の基盤となる、「主体的な担い手」として女性を位置づける、災害から受ける影響の男女の違い等に配慮する、といった基本的な考え方を提示するとともに、各段階において必要とされる取組等をまとめたものです。

## ■チェックシート

解説・事例集には、災害発生時に関係者に配布して活用いただくことを想定したチェックシートを掲載。

- ・備蓄チェックシート
- ・避難所チェックシート
- ・応急仮設住宅チェックシート

<参照>

内閣府男女共同参画局ホームページ  
URL: <http://www.gender.go.jp/policy/saigai/shishin/index.html>

(参考) [男女 防災 取組指針](#) [検査](#)



24

て取組を進めていきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

また、解説・事例集というものも合わせて作っております。例えば、どういったことに留意して備蓄品を揃えたらよいか、避難所運営などについてのチェックシート、被災地での取組事例を盛り込んだ解説・事例集も作成しています。

既に苫小牧市の皆様におかれましては、防災会議の構成を見直されたり、いろいろな取組を始められているかと思いますが、ぜひこうした指針を広く市民の皆様にも御活用いただき、災害リスクの軽減に向けての取組を進めていただければと思います。

本年3月より、男女共同参画局公式フェイスブックページはじめています。

公式フェイスブックページURL

(男女共同参画)

<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>



「いいね！」  
するには  
ここをクリック!

男女共同参画政策に関する日々の動きや、「ハッ」とするデータなどをご紹介しています。ぜひ、ページに「いいね!」をお願いいたします。

25

最後にこれは宣伝になりますが、男女共同参画について、若い世代、男性も女性も含めて幅広く皆さんに知っていただくために、男女共同参画局ではフェイスブックによる情報発信も始めております。

苫小牧市におかれましては、これまでも様々な男女共同参画の取組を進めてきたこと、またその御苦労、熱い思いなどを先程、この記念式典が始まる前に実行委員長からお聞かせいただきまして、私も胸を熱くしたところでございます。

本日のこの式典を機に、より一層、男女共同参画社会の実現に向けて皆様方とともに国も一緒になっ

## 「男女平等参画啓発標語」入賞者表彰

都市宣言を記念して、広く市民に男女平等参画意識の啓発と気運の醸成を図ることを目的に、男女平等参画啓発標語を募集したところ、市民から49作品の応募がありました。

実行委員会におきまして厳正な選考を行い、最優秀賞1作品、優秀賞3作品を決定し、記念式典において表彰いたしました。

- ◎ 最優秀賞      支えあう 男と女 みなと参画 とまこまい  
竹田正博 様
- 優秀賞      都市宣言 よろこぶ女（ひと）の信念は 未来を担う子等の幸せ  
桜井信子 様
- 優秀賞      感謝し合い 認め合って 絆育む 男女平等参画社会  
高橋健一 様
- 優秀賞      男女（せいべつ）なんて関係ない  
おごらず・甘えず・高め合い 共に創ろう 夢ある未来  
望月ちゆき 様



## 男女平等参画都市宣言文群読

苫小牧市は、平成25年11月17日、北海道では初めての男女平等参画都市となることを宣言しました。

苫小牧市が目指す都市像に対する決意や姿勢を市内外に明らかにし、共に助け合い、共に輝く男女平等参画社会の実現を目指して、決意を新たにして取り組んでいくことを誓い合うために、会場の皆様とともに宣言文を読み上げました。

舞台上には、実行委員会委員のほか、各世代を代表しまして、下記の皆様にも御参加いただきました。

特定非営利活動法人 認定子ども園 幼稚舎あいか園児の皆様  
苫小牧市立苫小牧東小学校児童の皆様  
苫小牧市立緑陵中学校生徒の皆様  
学校法人 苫小牧学園 苫小牧高等商業学校生徒の皆様  
苫小牧市男女平等参画審議会委員の皆様  
苫小牧市老人クラブ 山手北光クラブの皆様  
苫小牧市老人クラブ 老人クラブ双葉会の皆様



## インターバルアトラクション

### フルートアンサンブル アマービレによるフルート演奏

フルートアンサンブル アマービレは、苫小牧市女性センターで活動するオカリナサークル「エーデルワイス」の講師3人で平成11年に結成されました。その後1人が加入し、現在4人でフルートアンサンブルを楽しみながら市内を中心に活動しています。音楽連盟主催の演奏会やマンドリン・ギターとの合同演奏会に参加し、学校や病院などへの出張コンサートも行っています。

アマービレの皆様には、優美で繊細なフルートの明るく澄んだ音色で式典に華を添えていただきました。

#### 演奏楽曲

鉛の兵隊

異邦人

浜辺の歌



## 記念講演

講師 神奈川大学特別招聘教授、元宮城県知事 浅野史郎氏

演題 「男女平等参画社会とは～自分らしい生き方を大切に～」

### ～浅野史郎氏プロフィール～

宮城県仙台市出身

東京大学法学部卒業後、厚生省（現 厚生労働省）入省。

児童家庭局障害福祉課長、生活衛生局企画課長などを歴任。

1993年11月宮城県知事に当選、2005年11月まで、3期12年務める。

2006年4月から慶応義塾大学教授として教壇に立つ。2009年5月、ATL（成人T細胞白血病）を発症し、大学を休職。その後、骨髄移植を受け、病気から回復し、2011年5月に復帰。

2013年3月に慶応義塾大学を定年退職し、4月から神奈川大学特別招聘教授として活躍中。

主な著書に「疾走12年アサノ知事の改革白書」、「許される嘘、許されない嘘」、「運命を生きる一闘病が開けた人生の扉」などがあります。



浅野史郎です。今ですね、入る前に司会者があのプロフィールを一応練習しているんですね。その後ろに行ったら、僕が怪しい者だと思われたらしいです。「浅野史郎です」と言ったら「うそっ」と言われましたからね。この今日の記念式典のパンフレットの一番最後に写真が載っているんですが、だいぶ違うんですね。今いろんなホテルでのレストランで虚偽表示って

う、メニューと中身が違うっていうのが。それじゃないか、本当に浅野史郎か、…浅野史郎なんですね。

今のプロフィールの中で紹介がありましたように、ATL、成人T細胞白血病というのを発症しました。これは白血病だから大変なんですね。骨髄移植を受けました。それから抗がん剤の強いのをずっと長い間受けました。そしたら髪の毛が全部抜け

ちゃったんですね。もともと私はハゲじゃないし、今もハゲじゃないんですが、今は副作用でこういうふうになっています。それでこういうところに出るのにどっちが失礼かわからないんですけど、ハゲを見せるよりはこうやって帽子をかぶってハゲ隠し。苫小牧ですから寒さ対策ということもあって、帽子をかぶってお話させていただきます。

今から28年前の昭和60年の4月に私は北海道庁福祉課長として当時厚生省から出向してまいりました。ちょうど赴任してきたところに新聞の北海道版で「北海道の女」という特集がありました。北海道の女性は特色があるということで、例えば女性の喫煙率、アルコール摂取率が日本一、離婚率は沖縄と北海道で1位2位を争っているというようなことで、やっぱり北海道の女性は違うんだなという印象を持ちました。

公宅に住み、冬になって雪がいっぱい降りました。雪かきしなくてはいけないなということで、私が朝早く起きて雪かきをしたんです。そしたら周りから評判が悪かった。「浅野さんの家では旦那さんが雪かきをしているから、うちでもやりなさいよ」と旦那が雪かきに出された。後から聞いたら、北海道では雪かきは女性の仕事なんだそうですね。ですから、でっかいシャベルのお化けみたいなものは「ママさんダンプ」っていうんでしょ。「パパさんダンプ」じゃないんですね。「あー北海道の女性って強いんだな」って思った経験でした。だけどよく考えたならば、たぶん、北海道開発の時ですね。その時に男性は木を切りに入ったり狩猟に行ったり男性にしか出来ないような仕事をして、雪かきのような簡単な仕事は女性にやらせておこうということで。その後、男性はそんなことをやめちゃって、開拓とかハンティングのようなことをやめちゃってサラリーマンになっているにもかかわらず、その部分だけ残っているのではないかと、ママさんダンプとして。そういうようなことも思って、それが私の北海道での経験です。

北海道はそもそも女性が強いというか、自立しているところです。当時も今も、北海道ってずっと不況ですよ。好景気って

いうことがなかったということを感じるんですが、すすきのに行くとお母さん、お嬢さんじゃなくてお母さんなんですね。お母さんがお店のママとして、雇われママじゃなくて経営者ママなんですけど、張り切ってやっています。素敵なんですね、見た目も。でもしゃべると「いいんでないかい」とか言われて印象が違ってくるんですけど…。ということではなくて、はい。今日は、男女平等参画社会とは～自分らしい生き方を大切に～ということで、4時には終われということなので急いでやります。

さて、まずは男女平等は何かの手段なのか、それとも男女平等ということ自体が目的なのかということです。それは両方なんですね。手段であるということは、企業の競争力強化の手段、ちゃんと儲かる企業になるためには男女平等でないといけないということ。結果的には日本の経済成長に必要。これから経済成長していくためには女性の進出、企業でもしっかり雇われ、しっかりと管理職にもなるということが大事ということですね。

目的であるということは、平等自体に価値がある。社会を営んでいく中で男性と女性しかいない。そこに格差があるという社会は住みやすくない。そういう意味では、男女平等を実現すること自体に価値がある。それは男性にとっても女性にとっても基本的人権である、それが目的であるということですね。

### なぜ男女平等参画か

- 1 成長戦略のひとつ
- 2 少子化問題への対応
- 3 女性のよりよい生き方の実現
- 4 ノーマライゼーションの観点
- 5 男女差別の解消

なぜ男女平等参画か。今と同じことを言うんですけど、まず成長戦略のひとつ、これは申し上げました。それから少子化問題

への対応。これも、特に女性が働きながら子育てができないということを出産を思いとどまるというようなこともあって、男女平等参画社会が実現するとこれも解決する。それから女性のより良い生き方。ワークライフバランス、ワークというのは働くこと、ライフは生き方や生活ですね。これがバランスよくとれた、女性のより良い生き方の実現のためには男女平等でなければならない。ノーマライゼーションの観点、これは私が強調したいことですが、ノーマライゼーションについては後で説明しましょう。男女差別の解消、これは当たり前ですね。

## 1. 成長戦略として

そういうことで、最初成長戦略として日本の経済が成長していくために企業が元気になる、そのためにも男女平等というのが必要だと。それは、やっぱり今の日本で最も活かしきれていない人材。能力はあるんですよ、やる気もあるんですよ。それが活かされていない、それが女性だということです。ですから、女性の中に眠る高い能力を充分に開花させ、それを経済活動、企業活動にも利用しなければ損というか、それを利用することによって成長していくということなんですね。

### 管理職の女性比率

韓国	9.4%
日本	11.1%
マレーシア	25.0%
ドイツ	29.9%
スウェーデン	31.2%
シンガポール	34.3%
アメリカ	43.0%
フィリピン	52.7%

管理職の女性比率、これはさっきも出たと思いますけど韓国も低いんですね。これは低い順に並べています。フィリピン、台風災害があったフィリピンでは、なんと管理職は半分以上が女性なんですね。これは世界一です。それからアメリカ、シンガポール、スウェーデン、ドイツ、マレーシ

アと続くんですね。日本は低い。ただね、これは企業の管理職なんですけど、さっきちょっと言ったすすきのママさん、あれは雇われママさんではなく社長です、その会社の。管理職ですよ。あれも数字に入れたらボンっと上がるんじゃないかと、少なくとも北海道ではと思います。

取締役の女性比率、つまり会社の幹部ですね。これも、調査結果です。上場企業で取締役のクォータ制、クォータ制とは「割当て」です。強制的に割り当てる。この会社は女性の管理職の比率は30パーセントにしなければならないという、こういう割当て、クォータ制という制度があるのがヨーロッパのフランス、ノルウェー、オランダ、スペインなどですけど、こういった国の会社ではすごく実際に女性の取締役の数は多いですけど、日本の取締役会での女性比率は実に1パーセントなんです。取締役会ですから先程の重役陣ですね、何たる違いでしょうか。今の答えというか、女性役員が1人以上いる企業は、女性の能力や全体の能力範囲拡大やガバナンス強化、その企業を治めていくことが強くなることによって、企業の破綻確率、つまり潰れてしまう、破産してしまう企業の数、破綻する危険性を20パーセント減らせる。これは英国リーズ大学の調査、17,000社を対象とした調査です。つまり女性役員が1人以上いる会社では破産しにくいということですね。それから女性の活躍が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価が高い。つまり女性の活躍が多い、具体的には管理職に女性が多い企業は、企業の経営が良い、株価も上がって儲かるということなんだそうです。女性の役員が3人以上いるところ対ゼロというところの比較ですね。これはどのぐらいという数字は出なかったですけどアメリカでの調査です。

次にジェンダー・ギャップ。経済、教育、健康、政治の各分野における男女格差がどのぐらいあるかを数値化したもので、格差があるほうが悪いんですけど、日本は135か国中101位。これは、ジェンダー・ギャップということで、男女平等という観点からいった時には日本はずっと下のほうだというのは恥ずかしいですよ、先進国



として。そんな感じがします。

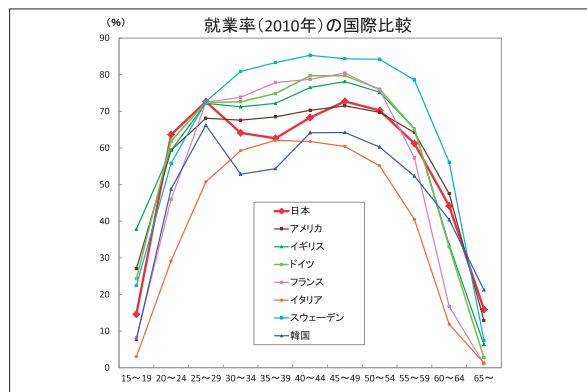
### 取り残される日本

1970年代、日本の女性就業率は50%台  
オランダは20%台

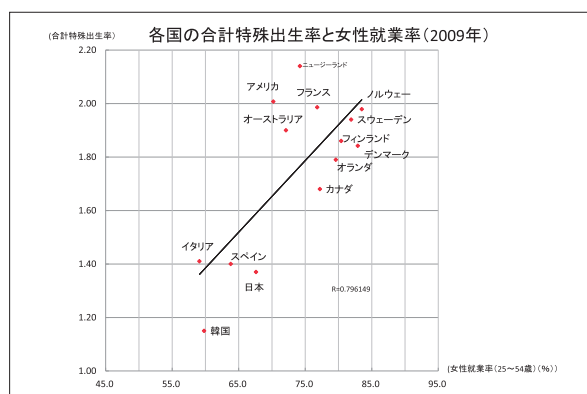
1990年代 オランダは世界トップクラス  
背景に「パートタイム労働者」の待遇改善  
＝同一労働同一賃金の原則で、  
労働者が労働時間を自由に選べる

そういう意味で、取り残される日本なんです。先頭を走っているのではなくて、逆に後のほうをトコトコ走っているという事で、実はこれは昔からそうだったのではないんですね。ここにオランダの例を挙げました。オランダは1970年代、女性の就業率は20パーセント台だったんです、ほんの40年ぐらい前は。その時の日本の女性就業率は50パーセント台だったんですね、女性のうちで仕事をしているという率が。それが、それから20年経って、オランダは世界トップクラスになったんですね、女性が就業している率の高さにおいて。それはオランダではパートタイム労働者、女性はパートタイムで仕事をする人が多いですから、そのパートタイム労働者を相当優遇したんですね。賃金の面でも働く環境の面でも。その結果、そういうパートタイムで働く女性が増えたということで全体の女性就業率がドンと上がったということです。これは、労働界の言葉では、同一労働同一賃金の原則といいます。つまり、同じ仕事をするんだったら、正社員という身分であろうがパートタイムという身分であろうが、それに関わらず同じ仕事をするのであれば同じだけの給与を与える。それが同一労働同一賃金の原則ということですが、日本ではこれができていません。パートの人は同じ仕事をやっても正社員の人よりも給与が低いということになっていますので、パートタイムは働きにくいとなるわけですね。そうすると、この同一労働同一賃金の原則がちゃんと守られているところにおいては労働者、特に女性ですね、まだ子育て

が続いているとか、1日に4時間しか働けないとか、週に3日しか働けないという、結局パートタイムにならざるを得ないので、パートタイムでやったとしても正規で働く人と給料が違わないのであれば、私はこういうような生活をしているのでパートタイムでいいよということを選びたくなるじゃないですか。そうすると就業が増える、こういうことだと思います。



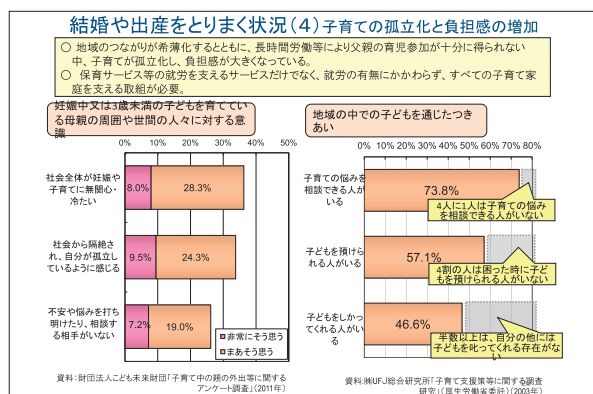
このグラフは先程の内閣府の資料にもありましたが、M字カーブというのがあります。赤い線、あれが日本です。真ん中が引っ込んでいるのが年齢です。30歳代ぐらい、ちょうど出産・子育てとなるとボーナスと就業率が下がるんですね。これがM字カーブ。他の国は別にすーっとなっているのに、日本の悪い意味での特色ですね。



それからこちらのグラフは横軸のほうに女性の就業率をとります。そして縦の軸は合計特殊出生率というもので、子どもを何人産むかということによって上に行くほど子どもを産むということが多い国です。右に行くほど女性の就業率が高い。これでわかるこ

とは、女性の就業率が高いところは実は子どもも産むんですね。普通考えたら逆のような感じがしますよね。女性が仕事をしたらなかなか子どもを産めないということなんだけど、それが日本です。日本は女性の就業率も低いし、特殊出生率、子どもを産む人数も低いということになっているのですが、先進国においては、むしろ就業率が高くて子どもを産むのも多い。これを言葉でいうと、日本の女性の就業率は欧米諸国に比べて、さっきも言ったM字カーブ、この赤いところが日本ですからM字カーブが極端なんです。それからこちらのグラフで見たように、女性の社会進出、これを実際に就業率で見たんですけど、女性の社会進出が進んでいる国ほど合計特殊出生率が高いということなんです。よく考えると不思議なような気がする。そのマジックはというと、就業する女性もちゃんと子どもを産める、子どもを育てるという環境が整っている国とそうでない国との違いです。

さて、今言ったように、日本の場合には出産・育児ということによって、それまで勤めていた仕事を辞めるということになるんです。それまで働いていた6割の女性が出産・育児により離職してしまう。10人働いていた、そこで出産・育児をした人が何人かいますけどそのうちの6割は離職をしてしまう。だからM字カーブの下がったところになってしまふんです。



子育ての孤立感と負担感。これは必ずしも育児休暇とかそういうものだけではなくて、家庭の中とか社会の中とかで子育ての難しさというものを書いたものです。日本

では、子どもを育てる、主に女性ですけど、子どもを育てる女性が孤立感、それから負担感に悩んでいます。いくつか理由はありますが、父親の育児参加がないんです。それは気持ちがないというだけではなくて、旦那は会社に縛られてしまう、長時間労働で帰宅が遅く子どもと付き合う暇がない、育児に参加することができない。それから地域の中で、これはまた別の要因でしようけど、子どもを通じた付き合い方が日本の昔に比べると非常に希薄になって、それで子育てをしているお母さんが孤立感を強くしてしまう。これも子どもを育てにくいということに繋がるんです。

企業の後押しというのがやっぱり必要だということになります。仕事をしている女性が出産をした、育児にかかるというときでも、企業の後押しがあればそれはちゃんと乗り越えていける。乗り越えていけるということは、仕事も続けていけるということなんです。それは、一旦辞めることはあると思います、仕事を。まだ子育てが大変な時期に。一旦辞めても再就職というドアが開いていれば、一旦辞めてもまた戻れる環境があれば、それでまた再就職、就労に繋がるわけですね。ところが今の日本の企業の多くは辞めたら辞めっぱなしというか、さようならと。むしろ看護師さんとか保育士さんというのは人手が足りないので一旦終わっても、そういう方はベテランですから再就職がしやすいですけど、普通の企業ではそういうわけにいきません。官庁でも、苫小牧市役所でも女性の採用・登用を促進していくという動きが見えていますけど、もう一声だなということですね。これが企業とか官庁とか市役所の後押しがあって女性が働きやすい、働き続けることができるという仕掛けです。

企業の後押しの後押しという、これは私が作った言葉ですけど、企業が後押しをするときに、そういうことをやりやすくする、そういうところにはちょっとお金を出すとかですね。それから、逆にそういうことをやらないところには罰則みたいなことをするということが制度化ですよ。単に企業のやる気だけに任せておくのでは、やる気のある企業はやりますけども、そうで

ないところはやらない。企業はサボってしまう。女性の就業に対してあまり力を入れないということです。制度化というのはその企業の後押しの後押しとなります。見える化、これが大事なんです、見える化。見える化ということはどういうことかという、その企業が女性をどのぐらい働かせているか、就業させているか、働く条件、再就職をどれだけ引き受けているというのを数値化して、うちの会社はいくらということを半ば強制的に出させるんです。これを見える化、外からも見える。この会社は女性の就業についてこれだけ力を入れているということが数字で表されるようなこと。そうすると、他と比較にもなります。比較されてうちが低いということ、自慢する会社ではなくて、これは恥ずかしいなと思うことによって企業は後押しをするということになるでしょう。これは実はですね、私も大学で教えていますし教えていました。女性の学生、女子学生は優秀なんです。やる気もあるんです。ところが就職戦線ではなかなか苦戦している。男性のほうが就職しやすいということがあって残念なんです。女性で優秀な人にとってはこういうことで見える化して、あの企業は女性が働きやすいということがちゃんと数値化してわかれば、そこに行こうと。そうするとその企業は優秀な女子学生、もともと学生は、優秀な女子学生というよりも、男性よりも女性の方が優秀なんです。少なくとも私が奉職した大学ではそうでした。そういう優秀な学生が企業に行くようになります。そうすると企業にとってもこういうちゃんとしたパフォーマンス、女性をちゃんと有効に使いますよ、管理職にも登用しますよということが出てくると優秀な女子学生を集めやすい。それからこれは褒めるんです。称揚する、表彰する。表彰状、あなたのナントカ株式会社は女子学生の就職支援のためにものすごく一生懸命活動をしました。よって表彰状だけで表彰します、記念品はありませんっていても企業はやっぱりうれしいですよ。

## 2. 少子化対策として

さて、今度は少子化対策です。今までは女性の就業をしやすいするためにいろんな手立てが必要だということを言ったんですけど、少子化対策として女性についてどういう配慮が必要かという、さっきからの繰り返しになりますけど雇用の安定・継続の確保。つまりこうするとさっきのM字カーブが起らなくなる。せっかく勤めた人が育児と出産によって辞めてもう戻れないということになっているので、雇いを安定させるというか再就職が出来るような環境を整えれば、継続的に雇用が確保されますね。

仕事と生活の調和、これはワークライフバランスです。英語は書きませんでしたけど、仕事はワーク、生活はライフ、その調和をとる、バランスということでワークライフバランス。そのバランスがちゃんととれていれば仕事は仕事として。生活の中にもいろいろありますよ。子育てや趣味、スポーツ、付き合いもある。そういうものもちゃんとやれる。これは男と女に限らず、そういう両方のバランスがとれているというのが生活しやすいということなんですけど、特に女性の場合にはよっぽど気を使ってやらないとこのバランスがとれないということで、出産したならば育児というかそちらのほうにいつてしまっ、もう仕事は出来ない、バランスがとれていないということになるんです。

育児不安の解消というのは、先程もちよっと言いましたが育児不安で悩んでいるわけですね、今の女性は。男性、つまり夫の協力も得られないと。この辺を解消すれば少子化が解消される。つまり女性がちゃんと子どもを産むようになる。女性が産むというよりも男性と一緒にやると。それから家庭・夫婦としてちゃんと生まれるようになります。

数字を見ていきましょうか。まず、人口減少社会なんです。少子化というのは。毎年生まれてくる出生数というのは昨年の場合103万人です。ちなみに私は1948年、昭和23年生まれで団塊の世代の真っ只中です。その時は268万人でしたから。私と同じ年に生まれた赤ちゃん、いまや65歳に

## 人口減少社会の到来

2012年 出生数 103万人  
合計特殊出生率 1.41

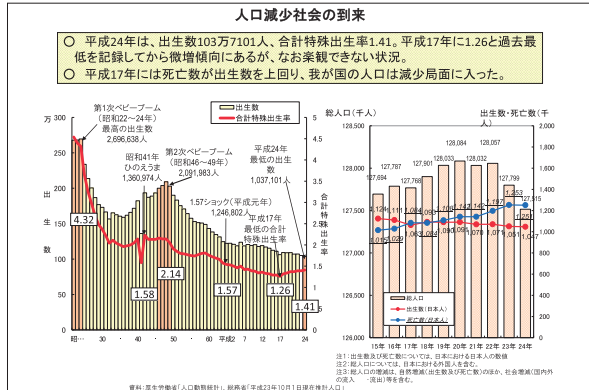
2005年 合計特殊出生率 1.26 (新記録)

## 将来(2055年)人口推計

(生涯未婚率27%) × (夫婦の出生児1.7人)



合計特殊出生率 1.26



らいになってどんどん人口が減っていくでしょうということなのですが、これは人口推計です。計算して出したもの。

## 現在の国民の希望

(結婚希望9割) × (夫婦の希望子ども2人以上)



合計特殊出生率 1.75

なっちゃいましたけど。3分の1まではいかないけど当時の半分になっちゃった。合計特殊出生率というのは、女性1人が生涯に産む子どもの数ということです。これが2以上であればずっと人口は減らないということなんですけど、日本の場合は2012年にこの合計特殊出生率というのが1.41ですから、2に足りないんですね、随分。もっと低い時もありました。これは2005年です。8年前には日本の合計特殊出生率というのが1.26でした。新記録と書いていますけど悪いというか、子どもを産むという観点からでは一番少ない数字だったのが2005年の1.26。今はちょっと持ち直したけど、2ないと人口は減っていきます。そういうこともグラフに描いたんですけど端折ります。

2055年の人口推計というのが出ています。これはこの推計の中で生涯未婚率、男性も女性もですね。生涯未婚率が男女合わせた27パーセントの数が生涯結婚しない。それに夫婦出生児が1.7人、計算上は違いますね。生涯結婚率73パーセント×夫婦の出生児1.7人生むという推計があります。そうすると2055年、今から40年後には合計特殊出生率が1.26。最低を記録した時と同じぐ

ところが国民の実際の希望をいうと、結婚希望は9割です。結婚を希望しても出来ないとかしないという人、希望してもというのはおかしいかな。結婚希望は9割いる。この人たちの希望が全部かなえば9割いる。その率と、子どもを何人欲しいですかと夫婦に聞くと2人以上と答える、それで計算すると合計特殊出生率は1.75なんですね。つまりさっき見た1.26というのが推計ですけど、希望で出したら1.75ということになります。希望はかなえるようにしてあげたらいいですね。

それで、なぜ未婚率が高いかというと、男性の場合のかなり多くが低収入で、これはつまり非正規労働者、男性の中にも大変多いんですね。収入も低いし雇用不安定でいつ首を切られるかわからない状態ではなかなか結婚できないですね。ということで、男性の未婚率が高い。これは今言いましたね、非正規雇用。それから女性も結婚が出来ないというのは、育児休業制度がな

いと、本当は結婚したいんだけど結婚すると子どもが産まれる。子どもが産まれるともう仕事を辞めなくてはならない、育児休業制度がないと。あと、そもそも結婚もしないという女性が高くなって、女性の未婚率が高いということになります。これは逆転しないといけません。その雇用不安定とか低収入の男性をあまり多くしない、非正規労働者を減らすとか、非正規労働者の雇用条件を良くするということによって解決する。育児休業制度がない職場の女性が未婚率高いんだから、育児休業制度を全ての企業でしっかりと保障していくようになれば、結婚率が上がるということになると思います。

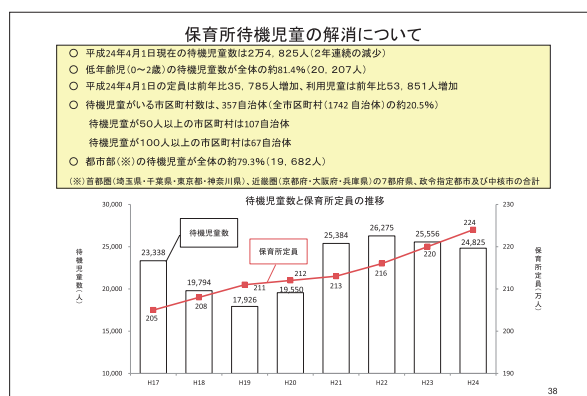
その中に出産ですけど、育児休業制度がある職場の女性の出産率が高い、これはわかりますね。育児休業があるんだから安心して子どもを産んで、そして育てて下さい。そして育児をしている間は休業して、その間も給与は何十パーセントかは払いますと。そしてもちろん育児休業が終わればウェルカム、ウェルカムで戻ってきてもらえますと。こんな働きやすいところでは、女性の出産率は当然高くなりますね。結婚率が高くなるんですからもちろん女性の出産率も高くなります。反対に、長時間労働、これは男性も女性もです。男性も女性も、特に男性が長時間労働をしている家庭の出産率、男性は育児協力はできませんから、そうすると子どもなんか産めないということになって、そういう家庭の出産率は低いということになります。長時間労働ですけど、30歳代男性、働き盛り、そして子どもづくり盛りというようなときですね、こういう男性の5人に1人は週60時間以上、いま週40時間程度しか本当は働けないということになっているんです。でも、週60時間以上の長時間労働、異常ですからね。週60時間以上就業している長時間労働になっていて、それはやっぱり奥さんが子どもを産めない、育児ノイローゼということになるんです。そして第2子以降、1人目はやっぱり産みますけど、さあ2人目を産むかというときになると、今言ったようなことと同じことですけど、男性が家事や育児を分担してくれる家庭では当然ながら2人目

もつくりようねということになって出産意欲が高い。その反対のところでは2人目以降の出産意欲が低い。当たり前のことといえども当たり前のことなんです。

実際、日本の男性はどうかというと、家事育児に使う時間は世界的にみて最低水準です。ここにいる男性の方も、もっと若い時ですか、胸に手を当ててよく考えてみてください。家事、育児にあんまり時間使っていないな、ごみ出しぐらいしかしてなかったな、っていうこと。これはどこの国でもそうなんじゃなくて日本が最低水準なんだそうです。私もその一人でした。

これも何度も繰り返します。出産育児によって6割の女性が仕事を辞めてしまう。辞めてしまってもう戻ってこないということが多いということですね。

がらっと変わって、育児というところで、育児をしながら仕事を続けるにはどんなことが必要ですか。それは保育所ですね。お母さんが働いている間、その子どもを保育所でちゃんと預かってもらえるという体制がない限りお母さんは仕事が出来ません。そういうのが確保できないとわかっていけばそもそも子どもをつくりませんとなるので、保育所の整備ということが子どもを産む、出産を生む、しいては結婚を増やすための大事な条件です。



このグラフをちょっと見てみましょうか。赤線のグラフのほうが保育所の定員です。定員は増えているんですよ。全国の保育所定員は224万人、そのぐらいいるんですよ。待機児童、これも全国の数ですけどピークの時よりもちょっと減っていますが、それでも2万4,825人の待機児童がい

る。相当な数の待機児童がいるんですね。ですから保育所があっても、いっぱいだといいことで待機しなくてはいけない、入れない。そういうことになると、さっき言った条件が整いません。お母さんが引き続き仕事をするということができないということになります。

赤線の、保育所の整備はあるけれど、それは保育所に入れるべき人をちゃんと入れるのに間に合わないということで約2万5,000人の待機児童がいる。待機児童数は減っているけれど、でも全国で2万人ですからね。特にそのうち、低年齢、0～2歳児の待機児童がそのうちの81パーセント、約2万人待機している。去年の4月1日現在の定員は224万人です。前年比35,785人も増えているんですけど、利用児童ももちろん増えているので待機児童はなかなか減らない。保育所が大事だ、大事だということで一生懸命保育所の定員を増やしているんですけど、まだそれに間に合わないというのが今の状況です。

市区町村の数でいうと、357自治体、全国の市区町村の約21パーセントに待機児童がいます。逆にいうと80パーセント近いところには待機児童はいないんですね。苫小牧市はどうでしょうか。待機児童が50人以上いる自治体は107自治体、100人以上いる自治体は67自治体ということで、その自治体ごとに状況が違いますが、大都市ではやっぱりなかなか追いつかないんですね、保育所の整備が。そういうこともあって待機児童も100人以上という所が相当ある。都市部の待機児童が全体の79パーセントということで、都市部の保育所の整備が望まれるところです。

### 3. 女性のよりよい生き方の実現

今度は、そういう就労とか待機児童のことから離れて、女性の生き方。女性のよりよい生き方を実現することが男女平等参画社会の実現になるわけですが、ワークライフバランス、仕事と生活の調和。ワークは仕事、ライフのほうは家事・育児、これは女性の場合は特にそうですが、他に趣味・スポーツ・地域活動・習い事・友人関係、いろんな仕事以外のことがあります。これ

が、仕事とバランスがとれた状態というのが住みやすいとか生活しやすい、ハッピーなライフになるわけですね。仕事が忙しすぎて他の事に時間が取れないということ、これも不幸です。逆に仕事がない、無職なのでこんな事ばかりやっている、家事・育児はいいとしても趣味とか習い事とか、こんな事ばかりやっているということ、これは差別かな、わかりませんが。やっぱりバランスがとれているほうがいいんですね。生きがいですからね、仕事というのは男性にとっても女性にとっても。仕事もやる、そこそこ以上にやる。趣味・スポーツもそこそこ以上にやる。これがハッピーライフ。女性の場合にはなかなかこれが実現しにくいということをしているんですね。そのためには、ちゃんとワークライフバランスがとれるようにするためには、労働時間を短くしなければならない。残業時間が長すぎる、これは規制してあまり残業時間が増えないようにするということが大事です。それから、女性の場合は育児との両立が可能だという職場、そういうところは当然ながら就業しやすい。男性の場合もワークライフバランスで、男性の場合は特にワークがものすごく多すぎて、家事とか育児に参加しにくい。これもちゃんと男性の場合も労働時間の短縮ということをしていけば、父ちゃんは5時6時に帰ってきて、その後子どもをお風呂に入れるとか、一緒に遊んであげるということが出来ます。土日引っぱり出されるということがなければ、土日は子どもとみっちり遊べたりできる。家事育児に参加できる。こうなると、女性も少し余裕があるから仕事をしようかということになって就業意欲の向上にも繋がるということですね。だからワークライフバランスということが非常に大事、男性にとっても女性にとっても。これは男女平等参画社会というときのキーワードでもあるかもしれない。男性も女性も、仕事とその他の生活のバランスがとれる。これも男女平等参画社会の実現の中で、これも実現されるということだと思います。

先に言っちゃいました、保育所、これが決定的に重要です。育児休業制度について

もちよつと言いました。育児休業というのは、仕事をしている人が妊娠しました、子どもが出来ました。妊娠しましたといたら女性だけになってしまいますけど、男性も自分の妻が妊娠した、子どもを産む、育児をする。そういうふうになった時に、その間、半年間とか上限があるでしょうが、給料を一定程度もらいながら休む、休業できる。そしてその期間が明けたらまた元の仕事に戻っていきける。元の仕事に戻っていきけるというのは特に女性がそうなんですけど、戻っていても前と同じような給料、就業の質、仕事の質にならない場合もあるので、本当の意味での育児休業制度というのはそこまで保障しなければならないんですね。「あなたは6か月も休んだのだから、前と同じ給料なんか出せないよ」って誰が言うのかわからないけど、そのような取り扱いになってるところにおいては、育児休業を取りにくい。休暇を取る、だから辞めてしまうということになってしまうんですね。育児か仕事かどちらかを取らなくてはならないということになってしまう。

女性の場合は、育児休業制度があるところでちゃんとこの育児休業制度を取得しているのは90パーセント前後なんです。結構取られているんですね、育児休業。男性の場合は3パーセント未満だそうです。なんとなくわかるような気がしますけどね。今、育児休業を取る知事もいましたよね。イクメンとかっていわれているんですよ。そういう人はニュースになるぐらい低い、少ないということなんです。これは男女平等なんだからもっと増やせというメッセージなんだと思います。

女性もいろんな仕事の仕方が違ってきます。ビジネス慣行というのがあって、会社の接待、これは最近減ってきているといいながらも、接待に行く、接待されるというのは大体男性ですよ。女性が接待されるような重要な地位にいないということもあるかもしれませんが、女性が接待側にまわるということも少ないですね。そういうことで、接待も出来ないような女性には仕事させないとか。逆に、これもよくわかりませんが、女性にも接待させろということではなくて、日本の変なビジネス慣行と

して接待ということによって仕事が回っていくというような、そういうような企業運営というか、ビジネス慣行というのはやめましょうよと言っているんですね。だって事実上は女性がこれで締め出されるようなことになると、接待も出来ないような女性は雇っていけないということになるので、これは接待ということ自体をやめないと改善されませんね。

#### 4. ノーマライゼーションの社会づくり Normalization

ここは、今日私が挙げたところの男女平等参画。男女平等、差別をしない、締め出さないということは、ノーマライゼーションの社会の実現ということなんです。だから、今日の話の中にもノーマライゼーションというのを持ち込んできました。

その前に、ノーマライゼーションという言葉、大体ここにいらっしゃる方で食べ物だと思っている方いらっしゃいますか。そうではなくて、福祉の世界とか、そういうところで使われている言葉だなということはおわかんと思いますが、正しく理解されているかどうかということが私は不安です。下にわざわざ英語で書いてみました。ノーマルというのがありますね。ノーマルというのは日本語で言うと「平等な、正常な」、もっと易しく言うと「あたりまえの」ということなんです。あたりまえの、これはキーワードですね。もともとノーマルというのは「あたりまえの」という形容詞ですから。ノーマライズというのはこれを動詞化したもの。それをもう一回名詞化するとノーマライゼーションということなんです。ですから基本は「あたりまえの」ということなんです。そこから考えていくと、障がい者、外国人、別の人種の人、同性愛者、それから女性というのはちょっと一部とはいえませんが、でも女性なども排除しない、企業においても社会においても。それを特別悪い意味での扱いをするということなんです。それを排除しない社会は、あたりまえの社会なんだという考え方がノーマライゼーションの考え方なんです。さらにいえば、こういった異質の人とか、女性を異質と言ったら失礼です

が、この流れの上でそういうふうに言うと、異質の人を排除するような、生まれながら持つ、同性愛者も生まれながらのようなどころがありますから、こういう人たちを、特別な人たちを排除するという社会は弱い社会である。これもキーワードなんです。ノーマライゼーションというのを実現してみんなが住みやすい社会にしましょうねというのが前向きな言い方ですけど、これが実現していない。つまり異質の人を排除する社会は弱い社会である。さっきみんな宣言文を読みましたよね。あの時間聞いて、ニュアンスとしては苦小牧市をこういう意味で良い地域にしよう、良い社会にしよう。それは何も悪いことではないんですよ。だけどこれはもっと強いメッセージを持っています。そういう人を排除する、女性を差別する、そういうような社会は弱い社会だと。ということは、それは差別している人だけの問題ではない、差別されている人だけの問題ではない。そういうような社会全体が弱い社会、住みにくい社会であるとすると、ここに居る人たち全員、みんなのためのものなんですよ。さっきの宣言とちょっと違うんです。ケチをつけているわけではないんですよ。良いものをやろうという宣言は良いんですけど、そうでないところは弱い社会だということも両方一緒に考えていくべきものだということをちょっと強調しておきます。

## 5. 男女差別の解消

さて、男女差別の解消、差別というものを持ってきました。実はこれは、男女については男女雇用機会均等法というのがあって、第7条、男女の雇用機会を均等にしろというだけならわかりますけど、これがちょっと大事なところですよ。間接差別の禁止ということはこの第7条で決めてあります。それは、身長・体重・体力を要件とすること。どうしても男性の方が、身長・体重はわかりません。特に体重はどっちがあるかということとはわかりませんが、やっぱり体力は一般的にどうしても女性の方が落ちますので、これだけの体力を必要とするということで女性がそこから落とされるということがある。これが間接差別。

総合職の要件に転勤を含めること、転勤。総合職というのは一般職よりも高い、一般にいうキャリア事務官みたいなものですけど、そういうものになれるためには転勤をちゃんと受けなければならない。そうすると女性はちょっとやりにくい。女性で結婚していて、転勤ということになると、非常に限定されてしまう。

これも同じことですが、昇進要件、課長になるためには転勤というのを経験しないとだめだよということになると、これは結果的に女性差別になる。これらを間接差別といっています。男女雇用機会均等法にはここまでかなり配慮された条項があるということなんですよ。

アメリカの例では女性に限らず、公民権法第7編、1964年ですけど、ここにあるのは様々な差別を禁止しています。人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国を理由とした雇用における差別の禁止。ここに年齢はないのですが、年齢については別途出てきます。これは雇用機会均等委員会というものをつくって、セクハラも性に基づく差別として扱う。これがやっぱり大事なところですね、雇用機会均等委員会。法律があるだけで、これは差別だから禁止と言ったって、それをきちんと守らせる、そういう差別をしていないかどうかをウォッチする組織や人たちがいないとこれは実現できません。そういう意味で、この雇用機会均等委員会というのは設置されているだけでなく、非常に良く機能しているということがあって、事実上女性だけでなく、人種、皮膚の色、宗教…。特にアメリカの場合は人種差別がずっとあった国ですから、これが強調されているわけですね。年齢についてはどうかといいますと、個別法があります。雇用における年齢差別禁止法というのがあって、これは文字どおりです。日本では定年というのがありますけど、定年というものを定めることはこの法律によってアメリカでは禁止です。ある一定年齢で、ここから上の年齢の方には仕事をさせないというか定年だということですから。日本では定年というのがあるけれども別な条項があって少し働かせるというのがありますけど、これはもっと強いことを言っています。大事なこ



とです。つまり、就業条件というのが年齢によって、あなたは70歳になったから給料はだめよとか、70歳になったから辞めてもらうとか。70歳でも元気な人はいます、同じような元気な人ということであると、年齢が70だからといって違う扱いをしてしまうと、この年齢差別禁止法によって禁止されていることとなります。

障害を持つアメリカ人法、これも1990年に特別法が来ています。これも早いのか遅いのか、比較的遅かったと思いますけど日本に比べたら早い。障害を持つアメリカ人法によって障がい者に対する差別が禁止されているということです。日本ではどうかというと、日本でも障害者差別禁止法、なんと今年ですよ、今年の6月に成立しました。知らなかったでしょ。実はこれ、障害者差別禁止法ではなくて、読み方は、障害者差別解消法となっています。解消、ちょっと禁止というよりは弱いんですけども差別を解消しましょうと。だから障害者差別禁止法にしても解消法にしても、障がい者関係の法律制度で、これは障がい者に対してではなく、障害を持っている人以外に対してはたらく法律でしょ。差別しちゃいけないというのは非障がい者に対して言っている。こういうことではある意味初めての立派な法律だ。これが今年の6月に成立して、施行は3年後の2016年ですけれど。

### 差別とは

**女性は家にいなさい、  
障害者は施設にいなさい。  
俺が君たちの生活のめんどうを  
みてやる。**

さて、どういう中身かということ…その前に、女性差別も障がい者差別も、差別とはどういうことかということを考えてみたいと思います。

女性の場合には、家にいなさい、仕事な

んてしなくていいから、仕事は俺がしてくるからと。のんびりしていなさいとは言わないけど、家事とか育児だけをやっているばいんだから、大変な仕事は夜遅くまででも一生懸命するから、と言って。これは女性を差別しているのではない、妻を差別しているのではない、女性はそういうところで優しく扱ってあげると意味の人がいます。

障がい者、障がい者も北海道には立派な施設があるんだから、そういう施設に死ぬまで入っていれば食べる物も着る物も心配いらない、寝るところもある、寒さもしのげる、優しい先生方もいる、そういうところに入っていなさい、それにかかる税金は私たちがしっかり働いて負担するからいなさい、俺が君たちの生活の面倒を見てやる。

これらをなぜ書いたか。実はこれも差別なんです。なぜかということ、すぐわかります。女性でも障がい者でも、自分で自分の事を主張する、それを自立といいますね。私達も自立をするんだとって、女性でも障がい者でも、結構活躍している人がいます。発言する人がいます。そういう人を見ると、生意気だ、でしゃばりだといって攻撃する側に回る。差別ですね。こういうふうに言っているのは条件があるんです。あなた方が言うことを聞いて優しく私たちに愛される存在である限りにおいては、私達もあなたを優しく扱うよと言っているんです。これは差別じゃないですかね。私が札幌に来た昭和60年に、道庁の福祉課長として来て2か月後に会ったのが、知っている人もいます、小山内美智子さんという、脳性まひで手が使えない足が使えないという女性です。実は私は厚生省から道庁に行くときに、北海道庁で仕事をしていたことがある私の先輩から「おい、浅野君、北海道に行ったら小山内美智子っていうとんでもないのがいるから気をつけろよ」と言われたんです。「どういうふうにとんでもないんですか」って聞いたら、「何か毎回陳情に来て、ああしてくれ、こうしてくれってガーガーわめき立てる、そういうやつだから、気をつけろよ」っていうメッセージをもらって来たんです。そし

て2か月後に会ったら、こんなに素晴らしい人はいないと思いました。しゃべるといことは弁が立つということなんですよ。賢いんですよ、行動的です。いやー素晴らしい人がいるなって私は思ったんです。そういうふうにした私はなんて立派な人だろうと思うわけなんです。そうではなくて、まさに差別、女性もおとなしくしている限りは優しくしてあげるよ、障がい者も。小山内美智子さんの場合は両方ですから、女性の重度の身体障害者ということですので、それはさっき言ったような「気をつけろよ」と言われた言葉には憎しみを持って言われたような気がするのですが。差別というのはなかなか難しい、差別をしている方もなかなか自覚しない、もっと言うと、差別されている方もこれが差別だと思えない。あんまり優しくされたら、女性もこれはひよっとしたら差別じゃないかと思ったほうが良いと思いますね。優しい男性には気をつけたほうがいいですよ。いろんなことを考えていますからね。

これも差別。これは私が経験したことなのですが、私は宮城県立仙台第二高等学校というところの第18期卒業生です。その仙台二高は私の在学中も、つい最近まで別学でした。男子校です。それを私が知事在任中の2000年ぐらいの時だったかと思いますが男女共学にしよう。仙台二高だけじゃなく宮城県立高校、他の高校も結構別学。共学のところもあるんですよ、新しく出来た県立高校は全て共学です。昔からある高校というのは結構名門なんですよ、仙台二高というの。それらの県立高校を共学化しよう。大反対がおきました。大反対といっても一部なんです、本当は。その大反対というのは私の母校である仙台二高の先輩です。仙台二中と言っている頃からの先輩がまだ御存命で、「なに、あの伝統のある立派な仙台二高を共学にするなんて許さない。誰だ、責任者出て来い。」「浅野史郎です。」「なんだ、あれは仙台二高の同窓生じゃないか、裏切り者め。選挙の時、俺だって応援したんだ。」ということで、私は同窓会を破門になっちゃったんですけど、実を言えば難しいのですが、私が共学化にしたわけではないんです。これは

今ならわかりますように、教育委員会は知事から独立しています。だから、共学化しようということ運動して、実現したのは教育委員会なのです。言い訳でもなんでもないので。その時に私も教育委員会の説明を聞いて、内心反対だったんです。私の高校が共学になるのは嫌だったんです。けども教育委員会の理屈を聞いて、「知事ね、ある高校は共学、ある高校は別学っていうふうに分ける理屈がないんです。だから、やるなら全部共学」。「ああ、そうか」って見直したのですが、変心すると私は理屈を言う立場なんですよ。反対している子どもたちもそうですが、特に母親、在学生の母親は女性でしょ。男子校なんですけど共学反対なんです。もちろん先輩もそうです。その時に、若い人に言うんですけど、アメリカの州立高校を考えてごらん。アメリカの州立ということは仙台二高の県立高校と同じように、税金によって運営されている高校です。この高校は白人しか行けない高校ですよ。黒人は行きたくても行けないということになったら、差別ですとなりますよね。それは、黒人で生まれるか白人で生まれるかというのは自分で選ばせません。努力しても変えられません。例えば、試験の点数で差別というのは、これは当たり前ですよ。当然、合理的でこれは差別とはいえません。けど人種、これは自分で選べないんですから。そうすると、男女だってそうでしょ。男に生まれる、女性に生まれるというのは自分で選べません。実は私の娘は女なんです、あたりまえですよ。ちょうどこの頃中学3年生だったんです。そして、半分ストーリーとして嘘言っていますけども、「お父さん、お父さんの行った高校に私も行きたい」と言うわけですよ、仙台二高に。「そうだな、あそこは良い高校だし、お父さんの母校だしな」。成績は大丈夫なんですよ、「だけど、受けても君は身体検査で落ちちゃおうよ。女性はだめなんだから」、これはおかしいでしょう。ということで、これは差別ということの一つの例としてお話ししました。

クオータ制、これは何度か出ました。クオータは割当てという意味です。クオー

ターと伸ばすと4分の1ということになりますけどクォータというのは割当てという意味です。これはポジティブ・アクションの一つです。ポジティブ・アクションというのは、差別されている人の、差別されている側の人に、わかりやすく言うとえこひいきする、というのがポジティブ・アクションです。差別が普通のままで扱われていくと、いつまでたっても差別がなくならない。よく言われるのが黒人の問題です。例えば大学進学率が非常に低いんですよ。それはなぜかということ、いろんな今までの文化的な背景からどうしても学力が低いんですよ。そのまま試験をすると点数が低いので、黒人は大学に入りにくい。一つは点数を変えたということがあります。80点で合格だけど、黒人の場合は70点でも合格にするということ。これもポジティブ・アクション、逆差別と言いますね。そういうこともその一環で、これは差別とは言いませんが、そういうポジティブ・アクションという特別な扱いをするというものの一つがクォータ制です。例えば、議員の何パーセントは女性の割当てとする。これを実際に実現している国があります。けどやり方は難しいんですよ、最初から。どうやって実現するのか。よくあるのは比例選挙。名簿作りますね、その名簿を男、女、男、女と交互にするということによって、比例選挙で男女半分ずつが当選することになりますね。そういうことを含めたクォータ制というものがあります。

世界で163位。さっきの141位よりもっと低い。参議院の場合は他の国の上院・下院みたいなもので39人と結構多いんですね。全体の16パーセント。

**女性議員の数**

**地方議会 11%**  
(町村)神奈川県23.2%、鹿児島県3.6%

**女性ゼロ議会** 都道府県議会 なし  
 市区議会 7%  
 町村議会 38%

**大磯町議会 女性8人、男性6人**

地方議会も見てみましょう。全体で11パーセントとは、女性議員が1人でもいる議会の数です。神奈川県で23.3パーセント、鹿児島県で3.6パーセント。都道府県議会でも女性議員がゼロというところは1つありません。なにしろ北海道では知事が女性ですからね。市区議会は7パーセントが女性ゼロです。ちなみに苫小牧市は今、30人中3人ですか、女性議員。さっき来賓で来られた方に直接お会いしましたが、町村議会では随分多いんですね、38パーセントの町村議会でも女性議員がゼロです。その中で、神奈川県の大磯町というところで女性議員が多いんですよ、女性8人、男性6人。私が知る限り、これが一番女性議員の割合が多い町議会だと思います。

**女性議員の数**

**国会**  
**衆議院38人(8%)**  
**世界で163位**  
**参議院39人(16%)**

**各国の女性国会議員比率(下院)**

1	ルワンダ	56.3%	
4	スウェーデン	44.7%	
8	南アフリカ	42.3%	世界平均19.3%
18	アルゼンチン	37.4%	
25	ドイツ	32.4%	2012年10月
116	アメリカ	17.0%	
	<b>142 日本</b>	10.6%	
	イラン	2.8%	

実態を見ましょうか。日本の場合、衆議院で女性議員は38人、全体の8パーセントです。この8パーセントという数字、これは

外国と比べてみましょう。女性国会議員比率、さっきも少しお話ししましたが、ルワンダが56.3パーセント。これは民主化

革命があって、その時にかなり無理したんですね。世界平均では19.3パーセント、なんと日本では10.6パーセントで142位。あれ、数字が違うじゃないか。違うんですね、これは去年の10月現在です。先程の衆議院の女性割合で見たら38人で8パーセント、世界で163位だった。これは今現在なんです。この間に何があったかという、わかりますでしょ。ナントカガールズ、はっきり言うと小沢ガールズの方々が去年の選挙でバタバタと落選してしまっただけです。だから、ガラッと女性議員が減って、本当は142位だったのに163位になってしまった。これも、今まで言ったのとちょっとニュアンスが違うのかもしれませんが、増やせばいいというものでもないだろうということがありますよね。だって、そうやって1回選挙で当選したけれど、次の選挙でバタバタと落選してしまう女性議員、男性議員も落選した人がいるけれど、女性議員のほうが落選した率が高かった。なぜなんだろうと考える必要もあるので、これは管理職も同じですよ。それは女性の数を増やせばいいというだけではなくて、それに見合うだけの能力とやる気というか、そういうのがある女性ではないということになってしまうというわけですね。

各国のクオータ制、インドでは憲法改正で地方議会の33パーセントの議席を女性と割り当てています。ルワンダ、さっきは1位でしたね。新憲法で30パーセントを女性にと割り当てて、その他の措置もあって世界一に。韓国、韓国は意外とまだ低いのですが比例代表区に50パーセントの割当て。実態はちょっともめているようです。フランスは憲法改正で男女平等参画促進法が制定された結果、比例代表の候補者名簿の順位を男女交互にする、これもクオータ制ですね。

実際は、出来上がりの形で議員の何パーセントは女性でということがなかなか難しいので、本当はまず女性議員を増やすためには、候補者を出さなければならない、女性の候補者を。候補者を決めるというのは政党の力が結構大きいですから、各政党が候補者の内、何パーセントは女性にしよう

と努力をしないと実際に議員になる女性は少ないということになりますよね。それは、政党による自発的クオータ制というのが北欧諸国、ドイツ、南アフリカなど50か国ですから、かなりの国でこれが採用されています。これは日本でもすぐにできるのではないかと思うんです。劣勢な党、元氣のあるあそこの党は大丈夫だと思いますが、元氣がなくてここで起死回生で頑張らなければという劣勢な党は女性を選挙で出したならば結構稼げるのではないかと。あまりこれは健全ではないかもしれませんが、でも悪いことではないですね。

## 6. 関わる人たち

最後に、関わる人たち。男女共同参画ということもいろんな人が関わって、またいろんな制度があって、いろんな仕掛けがあって実現していく。どんなことでしょうかということ、人だけではなくて、まずは法律があります。出来たのはもう随分前ですが1985年には男女雇用機会均等法というのができました。何回か改正されています。改正されるたびにどんどん充実していっていますが、こういう法律があるということが大変大きなこと。逆に言うと、1985年以前はこういう法律がなかったのですから、企業などについても勝手な、女性は雇わないよとか、育児休業についてもやらないよというようなことがやりたい放題だったことからみると、これは大きな力になった。それから男女共同参画基本計画というものもできていって、第1次、第2次、今は第3次の目標ですね。社会の指導的地位の女性を2020年までに30パーセント。これはかなり数値としては厳しいですけども、こういう非常に積極的な数値を挙げています。その中では、さっきポジティブ・アクションと言いましたね、クオータ制の中で。逆差別といったら正しい訳にはなっていませんけど、それを推進していくことによって、指導的地位の女性を30パーセント使用という計画があります。

国際人権規約。国際的に見ると、こういうことがあって日本でも批准し、さっきのような雇用機会均等法ができてるわけですから、おおもとは国連です。国連で1966

年という早い時期にもうできているんですね。経済的、社会的、文化的権利、これは女性だけでなく人種、障がい者というのもこの中で扱われています。

日本国憲法というのがあるんですね。第14条、法の下での平等、これはぜひ法の下（した）の平等と読まないようにしてください。法の下（もと）の平等です。すべての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。これが憲法に書いてあるわけなんですね。実は憲法というのとは国と我々国民との関係であって、国民同士の関係には憲法は直接はこれがなくて、このためには法律が必要だということなんですけども、ともかく憲法。日本の最大の基本的な法規である日本国憲法にもこう書いてある。

政府も今いろんな計画を作ってあったりするのですが、このための大臣がいます。男女共同参画担当大臣は森まさこさん。森まさこさんは最近、テレビなどで予算委員会なんかの答弁によく立つのを見ませんか。今、答弁に出ているのは特定秘密保護法案で、こういうのは特定秘密に当たります、当たりませんかとかはっきりしろって言われている大臣です。他に、消費者問題、最近出ている虚偽表示、楽天市場で77パーセント引きというのが実は定価のほうを高く値段をつけていて前と変わらないじゃないかと。そういうようなことを規制する担当が森まさこさん。何を言いたいのかというと、内閣府特命担当大臣として少子化対策、消費者及び食品安全、男女共同参画を担当していて、そのうちの一つの男女共同参画を担当させられているのがおかしいんじゃないのって。本気でやるんだったら、男女共同参画社会、男女平等参画社会ということを政府が本当にやるんだしたら、これだけに担当させればいいと思いませんか、ということもちょっとありますけど、一応これを担当している大臣がいるということは良いと思います。

今日も主催者として先程御説明いただいた内閣府男女共同参画局というところも内閣府にあるということです。

自治体にもあります。苫小牧市市民生活部男女平等参画課の小野千恵子さんが自治体ではちゃんと担当してやっているということです。

まだ時間がある…。さっき楽天市場での不正というか、77パーセント引き、何で80パーセント引きでも70パーセント引きでもない77パーセントなんだ。わかりますよね。これは星野監督の背番号なんですね。何を言いたいのかというと、楽天というのは東北楽天イーグルスですよ。日本一ですよ、まだ出来て7年目で。北海道日本ハムファイターズは今年何位だった、まあそんなことはいいんですけど。何で私がこんなことを言うかということ、その楽天ゴールデンイーグルスが東北に来るという時の私は知事だったということなんですね。それで、今日の話と全然違うのですが時間が余ったので。その時に、1年目、ファンもとても喜んで、たぶん日本ハムが北海道に来た時もファンが喜んでしょ。よく来てくれたって。立派な球場も造って。私どももそうでした。とにかくファンが温かいですよ。来てもらった、ありがたい、俺らの球団だって。最初の年、2005年のシーズンですね。その年の成績は38勝97負ですからね。ですけど仙台、宮城のファンは優しかった。100敗しなくてよかったねって。こんなに優しいところなんですよ。10対0で負けている、9回裏2アウト、ランナーなしでも、本拠地の宮城球場ではファンは最後まで立ち去りません。最後まで応援します。負けても、惨敗しても、在阪の球団のように負けても監督を罵倒したりしません、死んじまえとかってね。そうではない、頑張ったな、明日も頑張ろうと、こういう優しいファンがいるチームがついに日本一になった。涙が出るような話です。本当は今日、これだけを話したかった。

まだスライドがあった。これが最後ですね。白書があるんですね。男女共同参画白書という内閣府男女共同参画局作成のものです。「紅一点じゃ、足りない」って、これもさっき使われていましたね。ここでスライドが終了になるんですけど、まだ時間があった。

最初のほうで僕が変わり果てた姿になっ

# 白書

男女共同参画白書

内閣府男女共同参画局作成

A4版278頁 2、730円

「**紅**一点じゃ、足りない」

たって言ったでしょ。これは病気なんですね。だけど病気も今はほとんど完全に治って元気にして苦小牧まで泊りがけで来れるようになったわけですけど、その辺りの模様は今週の木曜日、11月21日ですけども夜の8時から8時29分までNHKにEテレっていうチャンネルがあるんですけど、皆さんたぶん見たことがないと思いますが、そのEテレで私が主役でリハビリと介護を生きるという私の闘病生活というより闘病後の生活ということについて話したりビデオが出てという番組があります。私が主役、準主役は今日、男女平等ですから妻を連れてきています、一人。彼女が準主役です、夫は私。その病気を気遣って、感染症にならないように1日2時間かけて家の中の掃除をする、すごいまめまめしいこともビデオになって。そんなことはどうでもいいんですけど。

男女平等参画都市宣言というのはすごいことです。ぜひ自慢してください。苦小牧を自慢することは、食べ物やいろんなこと、他にもあると思います。でもまずはこれだと。食べませんよ、これは。食べませんが、どんなもんだいということで、苦小牧に他から来られる方に「実はうちの都市はこういうことを宣言した都市なんです」って言ったら、みんな「へえ〜」ってびっくりしますよ、良い意味ですよ。やっぱり北海道で第一号というのも大事なことです。そういう誇り高き宣言をしたということに心からお祝いし、敬意を表しながらお話を終わりたいと思います。御清聴ありがとうございました。

## 記念式典を終えて

苫小牧市男女平等参画宣言都市  
記念事業実行委員会委員長  
苫小牧男女平等参画推進協議会会長  
高橋 雅子



### 新たな時代<sup>とき</sup>に向かって

「先人が築いた歴史と文化に恵まれ……」

平成25年11月17日、苫小牧市は、誇り高く男女平等参画宣言都市となりました。宣言都市記念事業の実行委員長を拝命し宣言当日を迎えた私は、これまで30年の活動の足跡が走馬灯のように脳裏を駆け巡ったすばらしい時を与えられ、まさに感動、万感の想いで体が打ち震えました。

平成7年(1995年)の国連の第4回世界女性会議北京宣言から、日本においても平成11年(1999年)に基本法が整備され、男女平等参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけし、北海道、苫小牧市も平成19年(2007年)に条例が整備されるなど平等社会に向かって歩んでいる実感ができ、私たちは勇気と励みをもらいました。今日までの30年の活動は、基本的にはお互いに人権を認め合う、尊重し合う社会に到達するまで継続するという強い想いで活動してまいりました。

苫小牧男女平等参画推進協議会が14年間にわたり、毎年、都市宣言の早期実現に向けて要請を繰り返してきて、平成22年(2010年)に市が「男女平等参画社会を推進するまち 苫小牧市」の懸垂幕を庁舎に掲示してくれたことで、私たちにまた新たな勇気を与えていただき、行政の前向きさと一歩前進を実感し喜びとなりました。

今、苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典を終えて、市民・協議会として男女平等参画社会を今まで推進してきたことに対しての大きな責任と、これから新たにスタートする推進活動への大きな使命感を改めて感じております。同時に行政の勇気ある決断に対して、私たちは応えられる市民であり、協議会でなければならないと強く感じているところです。そのためには、市民一人ひとり、団体の方々、企業などとの横の繋がりを持ち、大きな輪にしていきたい。そのことが、これからの私たちの推進活動に対する責任ではないかと思っております。

国においても、これからの経済の再生、少子高齢化時代を女性の力なくして乗り切ることができないと、女性の参画を推進する施策に取り組んでいます。人権を認め合う「根っこ」ができて「平等社会」が成り立ってこそ、社会問題となっているDV、児童虐待、老人虐待などの問題が解決されるのではないのでしょうか。これらの社会問題を乗り切るためには、女性の力がこの社会を助け、切り開いていく大きな役割を担います。国も「平等社会」を推進しております。国の施策を追い風に、私たちのこれからの活動は、市民一人ひとりが、女性・男性・親・一人の人間として、この「根っこ」が分かち合える機会をたくさんつくって、市民、企業、行政が共に男女平等参画社会に向かう視点を共有してまいりたいと考えております。

## 苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典関連事業

### 男女平等参画啓発パネル展・「男女平等参画啓発標語」作品展

記念式典会場の市民会館1階ホワイエにて、各関係団体等の協力により男女平等参画啓発パネル展を開催しました。啓発パネルの展示のほか各団体のこれまでの活動記録などが展示され、多くの市民でにぎわいました。

また、市民から応募があった男女平等参画啓発標語の作品展も開催しました。

#### 協力関係団体等

- 特定非営利活動法人 ウィメンズ結 様
- 特定非営利活動法人 チャイルドサポートこあら 様
- 苫小牧市クローバーの会 様
- 苫小牧市婦人団体連絡協議会 様
- 苫小牧男女平等参画推進協議会 様
- 北海道女性プラザ（公益財団法人 北海道女性協会） 様



男女平等参画パネル展



苫小牧市クローバーの会



苫小牧市婦人団体連絡協議会





苦小牧男女平等参画推進協議会



特定非営利活動法人 ウィメンズ結



特定非営利活動法人 チャイルドサポートこあら



パネル展風景



男女平等参画啓発パネル展  
(パネル提供：北海道女性プラザ)

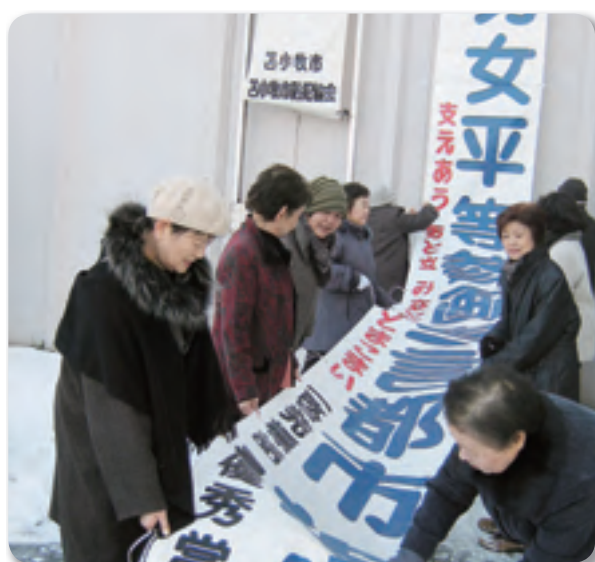


「男女平等参画啓発標語」作品展

男女平等参画都市宣言周知懸垂幕の設置（平成25年12月24日）

都市宣言後、関連事業の一つである男女平等参画都市宣言周知懸垂幕を作製し、市役所本庁舎に設置しました。

当日は、男女平等参画推進団体の皆さんもかけつけてお手伝いをいただき、懸垂幕掲揚後、改めて宣言都市となった喜びと今後の取組推進に対する責任の重さをかみしめました。



設置に御協力いただいた苦小牧男女平等参画推進協議会等の皆様

# 資 料 編

- 苦小牧市男女平等参画宣言都市記念式典開催の経過
- 苦小牧市男女平等参画宣言都市記念式典アンケート集計結果
- 苦小牧市男女平等参画宣言都市記念式典ポスター・チラシ
- 苦小牧市男女平等参画宣言都市記念式典プログラム
- 平成25年度苦小牧市男女平等参画宣言都市奨励事業実施要領
- 苦小牧市男女平等参画審議会委員名簿
- 苦小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会委員名簿



## 苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典開催の経過

- H 2 5 . 4 . 1 内閣府の平成25年度男女共同参画宣言都市奨励事業における  
共催地に決定
- 4 . 2 5 第 1 回苫小牧市男女平等参画審議会開催  
「苫小牧市男女平等参画都市宣言の宣言文について」諮問
- 5 . 2 0 第 2 回苫小牧市男女平等参画審議会開催
- 6 . 3 第 3 回苫小牧市男女平等参画審議会開催
- 6 . 1 8 苫小牧市男女平等参画審議会より答申
- 6 . 2 6 第11回市議会定例会厚生委員会に報告
- 7 . 4 市民説明会を開催
- 7 . 5 ~ 8 . 3 市民意見提出手続（パブリックコメント）を実施
- 7 . 3 1 第 1 回苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会開催
- 8 . 6 苫小牧市男女平等参画都市宣言文成案を決定
- 8 . 2 6 第 2 回苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会開催
- 9 . 1 3 第12回市議会定例会において議案第1号「苫小牧市男女平等  
参画都市宣言について」を全会一致で可決
- 9 . 2 5 第 3 回苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会開催
- 1 1 . 5 第 4 回苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会開催
- 1 1 . 1 7 内閣府と共催で開催された苫小牧市男女平等参画宣言都市記念  
式典において男女平等参画都市を宣言

# 苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典アンケート集計結果

## アンケート用紙

### 苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典に関するアンケート

今回の苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典について、皆様の率直なご意見・ご感想をお聞かせいただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

1. 性別 (いずれかに○をつけてください。) 女 ・ 男

2. 年齢 (いずれかを○で囲んでください。)

20歳未満 ・ 20～29歳 ・ 30～39歳 ・ 40～49歳 ・ 50～59歳 ・ 60歳以上

3. 職業・所属 (いずれかを○で囲むか、もしくは記入してください。)

〔 学生・パートアルバイト・会社員・公務員・男女平等参画センター職員・NPO職員・  
学校関係(教員・職員)・専門職(弁護士・医師・会計士等)・男女平等参画推進団体・  
主婦(主夫)・自営業・無職・その他( ) 〕

4. ご住所 (いずれかを○で囲むか、もしくは記入してください。)

苫小牧市内 ・ 北海道内 ・ その他 (都府県名 )

5. 本日の記念式典をお知りになったきっかけについてお答えください。

(いずれかに○をつけるか、もしくは記入してください。複数回答可)

〔 ①案内状 ②チラシ ③ポスター ④広報とまこまい ⑤内閣府発行「共同参画」  
⑥内閣府男女共同参画局の情報メール ⑦その他のメールマガジン ⑧苫小牧市のホームページ  
⑨内閣府男女共同参画局のホームページ ⑩その他のホームページ ⑪新聞  
⑫知人等からの紹介 ⑬その他( ) 〕

6. 本日の記念式典の内容について、下の表の評価欄のいずれかの数字を○で囲んでいただき、ご意見があればコメント欄にご記入をお願いします。

4：非常に役に立つ 3：役に立つ 2：役に立たない 1：全く役に立たない

内 容	評 価 (よい → 悪い)	コ メ ン ト
全 体	4 ・ 3 ・ 2 ・ 1	
内閣府からの報告	4 ・ 3 ・ 2 ・ 1	
記 念 講 演	4 ・ 3 ・ 2 ・ 1	

7. その他ご意見のある方は、以下にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。本アンケートは、記載後、会場出口の回収箱にお入れください。

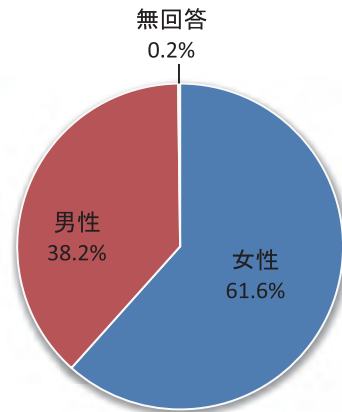
内閣府・苫小牧市・苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会

## アンケート集計結果

□参加者	1008名
□アンケート回答数	508名
□回答率	50.4%

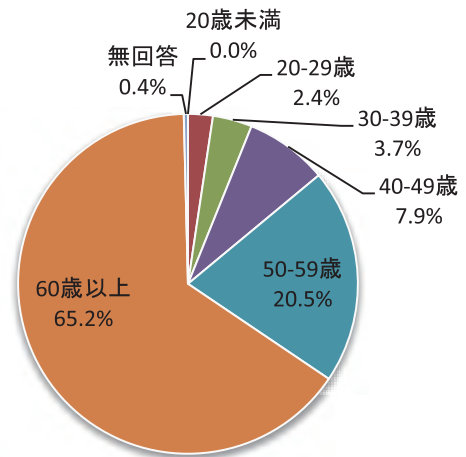
### 1. 性別

女性	313
男性	194
無回答	1
合計	508



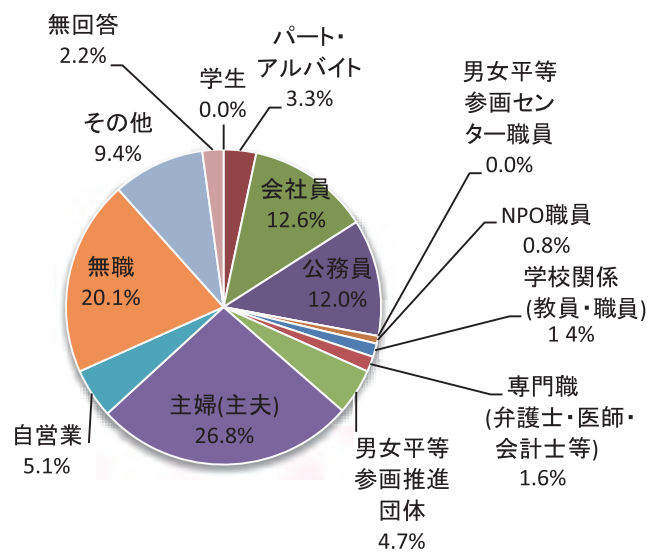
### 2. 年齢

20歳未満	0
20-29歳	12
30-39歳	19
40-49歳	40
50-59歳	104
60歳以上	331
無回答	2
合計	508



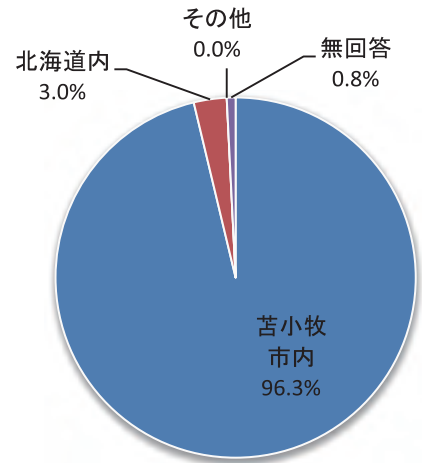
### 3. 職業・所属

学生	0
パート・アルバイト	17
会社員	64
公務員	61
男女平等参画センター職員	0
NPO職員	4
学校関係(教員・職員)	7
専門職(弁護士・医師・会計士等)	8
男女平等参画推進団体	24
主婦(主夫)	136
自営業	26
無職	102
その他	48
無回答	11
合計	508



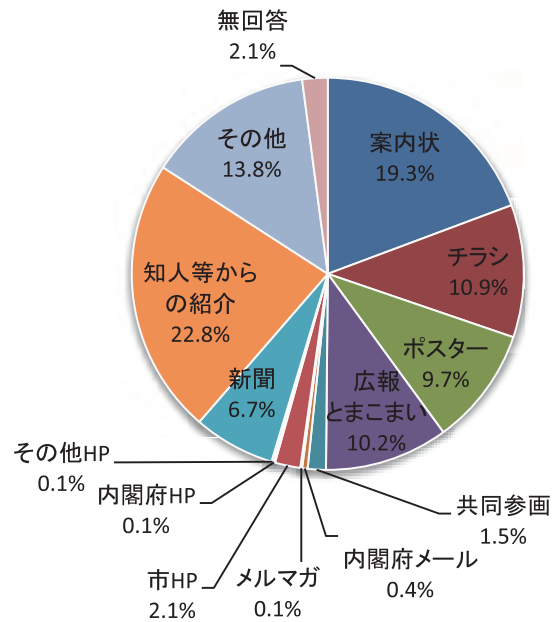
#### 4. 住所

苫小牧市内	489
北海道内	15
その他	0
無回答	4
合計	508



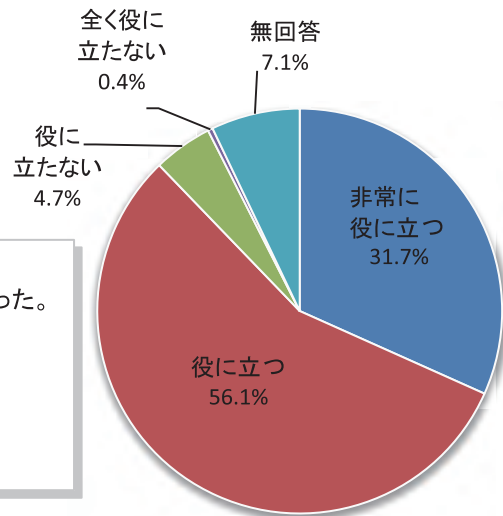
#### 5. きっかけ(複数回答可)

案内状	129
チラシ	73
ポスター	65
広報とまこまい	68
共同参画	10
内閣府メール	3
メルマガ	1
市HP	14
内閣府HP	1
その他HP	1
新聞	45
知人等からの紹介	152
その他	92
無回答	14



#### 6. 評価:全体

非常に役に立つ	161
役に立つ	285
役に立たない	24
全く役に立たない	2
無回答	36
合計	508



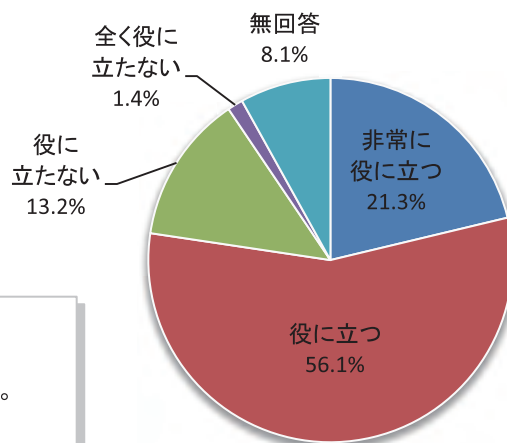
#### コメント

- ・宣言文群読で会場のみみんなが一つになって素晴らしかった。
- ・全体の流れはスムーズで時間配分も良かった。
- ・合唱、フルート演奏が素晴らしかった。
- ・感動する式典でした。
- ・北海道初の宣言都市として意義のある式典だった。



## 6. 評価:内閣府からの情勢報告

非常に役に立つ	108
役に立つ	285
役に立たない	67
全く役に立たない	7
無回答	41
合計	508

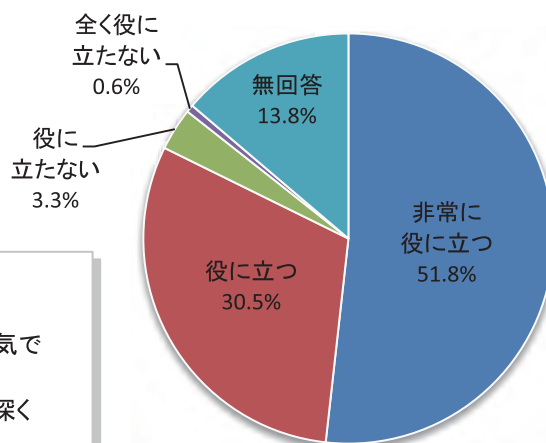


### コメント

- ・データが大変参考になりました。
- ・世界からみた日本の女性の地位の低さに驚きました。
- ・スクリーン、資料が見えにくかった。

## 6. 評価:記念講演

非常に役に立つ	263
役に立つ	155
役に立たない	17
全く役に立たない	3
無回答	70
合計	508



### コメント

- ・楽しいトークでとてもわかりやすい講演でした。
- ・軽妙なお話しぶりで、楽しく拝聴いたしました。お元気でご活躍ください。
- ・同一労働同一賃金、ノーマライゼーションなど興味深くお話もわかりやすいものでした。

## 7. その他ご意見

- ・司会者の声質とわかりやすい言葉に好感が持てた。
- ・ロビーの展示物がとても良かった。
- ・道内初めてとのこと、おめでとうございます。家庭から男女平等を宣言したいものです。もう少し若い世代が参加すると良かったと思います。
- ・道内初の宣言都市ということで、これからの活動内容に注目が集まると思います。この式典を機に、少しでも意識向上と浸透を期待します。お疲れ様でした。



ポスター



チラシ表面



チラシ裏面

# 苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典プログラム

平成25年度男女共同参画宣言都市活動事業

**講師のご紹介**



**記念講演**

■講師  
神奈川大学特別招聘教授  
元苫小牧市長  
**浅野 史郎氏**

■題目  
「男女平等参画社会とは～  
自分らしい生き方を大切に～」

1948年2月8日生まれ。松江市出身。東京大学法学部卒業後、厚生省（現厚生労働省）入省。児童家庭局長補佐副局長、生活衛生局長副局長などを歴任。1999年11月宮城県知事に当選。2005年11月まで、3期12年務める。2006年4月から東北大学教授として教壇に立つ。2009年3月、67歳で脳動脈瘤破裂を発症し、大学を休職。その後、骨髄移植を受け、病状から回復し、2011年5月に復帰。2013年3月東北大学を定年退職し、4月から神奈川大学教授。

■著書 「教育12年アツノ知事の改革の道」  
「許される道、許されない道」  
「運命を生きた一瞬間が開けた人生の扉」など

**TOMAKOMAI**



**2013.11.17(日)**  
13:00～16:00 (12:00開場)

**苫小牧市民会館**  
苫小牧市東3丁3番20号 TEL. 0144-33-7191

主催 内閣府・苫小牧市・苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会

協賛 苫小牧市 苫小牧市市民生活課男女平等参画課  
苫小牧市健康センター 市民活動センター 電話 TEL. 0144-33-2094 FAX 0144-33-2222  
〒049-0202 苫小牧市東3丁3番20号 TEL. 0144-33-7191 <http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/>

苫小牧市男女平等参画宣言都市  
記念式典

表 面

**記念式典式次第**

<b>開 会</b>	
オープニングアトラクション 苫小牧市民会館による歌声合唱曲「美し世界」	13:00～
<b>記念式典</b>	13:30～
主催者あいさつ (内閣府・苫小牧市)	
来賓祝辞 (道知事・市議会議長)	
来賓紹介	
内閣府からの情勢報告 (内閣府男女共同参画局調査課調査官)	13:50～
「男女平等参画啓発標語」入賞者表彰	14:10～
男女平等参画都市宣言文朗読 (市長・市民)	14:20～
<b>休 息</b>	14:30～
インターバルアトラクション (フットアンサンブル・アマビレによるフット演劇)	
<b>記念講演</b>	14:40～
■講師 神奈川大学特別招聘教授 元苫小牧市長 <b>浅野 史郎氏</b>	■題目 「男女平等参画社会とは～ 自分らしい生き方を大切に～」
<b>閉 会</b>	

**苫小牧市男女平等参画都市宣言**

先人が築いた歴史と文化に恵まれ 大自然に恵まれて  
ものづくりの息吹を感じ 躍動するまち「とまこまい」

かけがえのないこのまちに 新たな光をそそぎ  
平和な未来を子どもたちにつなぐため

わたしたち苫小牧市民は  
世代や性別を超え 人権を尊重し

いきいきとこころ豊かに暮らす社会の実現をめざし  
ここに「男女平等参画都市」を宣言します

私たちは

- 1 互いに変え合うあたたかい地域をつくりませう
- 1 手をたずさえ責任を担う家庭をつくりませう
- 1 個性や能力を活かせる職場をつくりませう
- 1 平等意識を育てる教育をめざしませう

平成25年11月17日  
苫小牧市

中 面

# 平成25年度苫小牧市男女平等参画宣言都市奨励事業実施要領

## 1 趣旨

女性と男性が、互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女平等参画社会の実現は、今後の我が国社会を決定する最重要課題です。そのためには、国における取組に加えて、国民の生活に身近な地域社会から、男女平等参画が進められる必要があります。

本事業は、「苫小牧市基本構想（平成19年12月7日議決）」及び「苫小牧市男女平等参画推進条例（平成18年12月21日条例第41号）」に基づき、市を挙げて男女平等参画社会づくりに取り組む本市が、「男女平等参画宣言都市」となることにより、その実現に向けての市民意識の一層の高揚と気運を広く醸成することを目的とします。

## 2 事業内容

### (1) 宣言形態

市議会における男女平等参画都市宣言についての議決（平成25年9月市議会定例会）

### (2) 男女平等参画宣言都市記念式典の開催

- ① 開催日時 平成25年11月17日（日） 13：00～16：00
- ② 開催場所 苫小牧市民会館
- ③ 主催 内閣府、苫小牧市、苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会
- ④ 内容
  - 12：00 開場、受付
  - 13：00 開会  
オープニングアトラクション（20分）  
（苫小牧市民合唱団による混声合唱組曲「勇払原野」）
  - 13：30 記念式典（60分）
    - 13：30 主催者あいさつ 内閣府男女共同参画局調査課  
調査官 田村 雅  
苫小牧市長 岩倉博文
    - 来賓祝辞（道知事・市議会議長）
    - 来賓紹介
    - 13：50 内閣府からの情勢報告 内閣府男女共同参画局調査課  
調査官 田村 雅
    - 14：10 「男女平等参画啓発標語」入賞者表彰
    - 14：20 男女平等参画都市宣言文群読（市長・市民）
    - 14：30 休憩（10分）  
インターバルアトラクション  
（フルートアンサンブル アマービレによるフルート演奏）
    - 14：40 記念講演（80分）  
講師 神奈川大学特別招聘教授 浅野史郎 氏
    - 16：00 閉会
- (3) 男女平等参画宣言都市記念式典関連事業
  - ① 男女平等参画啓発パネル展の開催
  - ② 記念式典での「男女平等参画啓発標語」入賞者表彰及び応募作品の展示
  - ③ 都市宣言周知懸垂幕等の設置

### 3 男女平等参画社会づくり推進事業

#### (1) 条例、基本計画などの策定

- 苫小牧市まちづくり推進会議の設置（平成13年4月1日）
- 苫小牧市まちづくり推進会議男女平等参画推進部会の設置（平成13年8月17日）
- 苫小牧市男女平等参画推進条例の制定（平成19年4月1日施行）
- 苫小牧市男女平等参画審議会の設置（平成19年4月1日）
- 苫小牧市男女平等参画基本計画（第2次）の策定（平成20年度）
- 苫小牧市まちづくり推進会議男女平等参画推進部会を廃止し、苫小牧市男女平等参画推進会議を設置（平成25年5月21日）

#### (2) 男女平等参画の推進に関する重要事項を調査審議する「苫小牧市男女平等参画審議会」を開催し、苫小牧市男女平等参画基本計画（第2次）の推進に対する評価及び意見を求める。

#### (3) 苫小牧市男女平等参画推進会議を開催し、本市における男女平等参画社会の形成に向け、条例・基本計画に基づく施策を全庁的な取組として推進する。

##### ○ 男女平等参画の意識改革

###### ・ 広報・啓発活動の推進

男女平等参画都市宣言をはじめ男女平等参画情報誌の発行、市広報に男女平等参画についての特集記事の掲載、男女平等参画講座・講演会の開催、女性団体の学習活動に対する支援事業の実施

###### ・ 情報収集・提供の充実

市民意識調査の実施、労働基本調査質問項目の検討及び調査実施、女性センター図書資料室の充実

###### ・ 相談体制の充実

弁護士による女性のための法律相談の開催、条例に基づく男女平等参画に関する苦情処理制度の周知

###### ・ 学校教育、家庭教育、生涯学習の推進

人権尊重や男女平等教育・いじめやセクシャルハラスメントの根絶教育等の実施、父親・母親家庭教育学習会の実施、男性を対象にした料理講座や親子料理教室の開催、大学や民間との共催による講座の開催、女性センターサークル協議会の活動支援、婦人団体との共催による「市民塾」の開催、生涯学習だよりの発行、サークルガイドの作成や生涯学習推進アドバイザーによる市民への情報提供・学習相談

###### ・ 女性に対するあらゆる暴力の根絶、被害者への支援体制の充実

民間団体と連携した「女性の人権講演会」の開催、女性に対する暴力防止啓発を目的に民間団体と共催で市内公共施設等の女性トイレに啓発用リーフレットを設置、民間シェルターへの財政支援の強化、「配偶者等からの暴力被害にかかる連絡会議」の開催

##### ○ あらゆる分野への男女平等参画の推進

###### ・ 審議会等への女性の参画の推進

苫小牧市男女平等参画基本計画（第2次）に掲げる平成29年度までに35%を目標に推進

###### ・ 市女性職員の登用促進及び職域拡大の推進

###### ・ 企業や団体等における女性参画の促進

市労働基本調査を実施し、結果をホームページに掲載するなど情報提供を通じて女性参画の推進を図る

- ・ 女性の人材育成
  - さまざまな分野で女性が参画するために「女性のためのエンパワーメント講座」等を開催、公募により一般市民を全国的な男女平等に関する研修会へ派遣、地域や団体等で活躍する女性の人材の情報収集に努め審議会等への女性の登用を促進
- ・ 多様なライフスタイルに対応した子育て支援
  - 保育園における一時保育・延長保育・休日保育の充実、児童館・児童センターにおける地域の子育て支援機能の充実、市立幼稚園における子育てルーム・疑障児子育てルームの実施、心身障害者福祉センターにおける障がいのある子供に関する相談
- ・ 療育指導及び保育所等訪問支援事業・障がい児相談支援事業の実施
- ・ 雇用環境の整備や女性の就業機会の拡大
  - 職業安定所と共催してマザーズハローワーク事業の実施、職業安定所所管の「子育て女性等の就労支援協議会」への参加など関係機関の情報共有と連携
- ・ 地域社会への男女平等参画の促進
  - 市民が自ら企画する「ハスカップ市民講座 街かど先生」の実施
- ・ 防災分野への男女平等参画の推進
  - 地域防災組織活動への支援、高齢者世帯防火訪問・幼稚園等の園児を対象とした防火教室の実施、女性消防団による防火指導・防火啓発活動の実施、市民防災講座・地域防災講座の開催、女性応急手当指導員による救命講習会の開催
- 健康で生き生きと暮らせる環境の整備
  - ・ 男女の健康の保持・促進
    - 特定健康診査・特定保健指導や人間ドック・脳ドック・PET事業及び各種がん検診等の実施、こころの健康づくり事業（市ホームページに「こころの体温計」を開設、DVDの貸出）の実施
  - ・ 性が尊重された医療体制の推進
    - 市立病院における女性が受診しやすい環境整備として、女性スタッフの採用、助産師外来、マタニティークラスなどへの取組
  - ・ 高齢者や障がい者にやさしいまちづくり
    - コミセン体育館の高齢者の無料利用、各公園リニューアル整備に伴う園路・トイレ等のバリアフリー化の実施、色分けによる市庁舎窓口の改修
  - ・ 障がい者の就労支援
    - 障がい者就労相談員による関係機関との連携や障がい者の意向把握による就労促進、苫小牧自立支援協議会就労部会における個別の支援等の実施や障がい者向け社会資源活用ハンドブック「絆」の作成・活用、働く幸せチャレンジ事業の実施
- (4) 苫小牧市男女平等参画基本計画（第2次）の推進管理
  - 基本計画に基づく施策の実施状況の年次報告書を作成し、市の主な施設で閲覧に供するとともにホームページで公表する

## 苫小牧市男女平等参画審議会委員名簿

(敬称略)

氏 名	職業・所属団体等	備 考
大 森 美智子	人権擁護委員	会 長
大 野 英 士	苫小牧商工会議所 専務理事	副会長
大 谷 和 広	弁護士 大谷和広法律事務所	
加 藤 公 一	苫小牧市民生委員児童委員協議会 副会長	
佐 藤 千恵子	シニア情報生活アドバイザー (公募委員)	
高 橋 雅 子	苫小牧男女平等参画推進協議会 会長	
奈 良 みや子	苫小牧市クローバーの会 事務局長 (公募委員)	
松 本 義 孝	山本浄化興業(株) (公募委員)	
水 口 哲 二	苫小牧市ボランティア連絡協議会 副会長	
吉 本 登志枝	特定非営利活動法人 ウィメンズ結 代表	

## 苫小牧市男女平等参画宣言都市記念事業実行委員会委員名簿

(敬称略)

氏 名	職業・所属団体等	備 考
高 橋 雅 子	苫小牧男女平等参画推進協議会 会長	委員長
大 西 豊 勝	王子製紙(株)苫小牧工場 事務部調査役	副委員長
澤 谷 佳 典	苫小牧市中学校長会 事務局長 (緑陵中学校長)	
高 橋 えり子	北海道電力(株)苫小牧支店 企画総務グループ	
寺 田 洋 子	苫小牧市小学校長会 会計 (苫小牧東小学校長)	
藤 井 菜 緒	会社員 (公募委員)	
松 原 繁 次	苫小牧市町内会連合会 会長	
松 本 義 孝	苫小牧青年会議所 副理事長	
吉 本 登志枝	特定非営利活動法人 ウィメンズ結 代表	

苫小牧市男女平等参画宣言都市記念式典報告書  
平成 26 年 3 月

発行 苫小牧市

編集 市民生活部男女平等参画課

苫小牧市若草町 3 丁目 3 番 8 号 市民活動センター4 階

TEL 0144-32-6111 (代表) FAX 0144-37-2223

E-mail [danjobyodo@city.tomakomai.hokkaido.jp](mailto:danjobyodo@city.tomakomai.hokkaido.jp)

ホームページ <http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/>