

1 人権尊重・男女平等意識の向上

現在の社会には、性別役割分業が根強く残っています。「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する人の比率は徐々に上昇していますが、賛成する人も少なくありません。また、この考え方に反対していても、職場環境や育児環境等のために「男は仕事、女は家庭」という生活を送らざるを得ない人もいます。ワーク・ライフ・バランスの実現が難しいのが、今の社会ではないでしょうか。「職業生活と家庭生活の両方を充実させ、さらには余暇を楽しみ、地域の活動にも参加したい」。そのような暮らしを送ることが、叶わぬ夢であってはなりません。

男女共同参画社会とは、ひとりひとりの市民が性別にかかわらず自分らしく生きることができる社会のこと、すなわち、性別により生き方が制約されることのない社会のことです。このような男女共同参画の考え方に共鳴する市民が増えるならば、そのような社会へと現在の社会を作りかえていく展望が開けます。市には、男女共同参画のことを多くの市民に知らせる責任があります。この点で、男女共同参画広報紙「新樹」が毎年充実した内容で発行され、市内全家庭に配布されていることには大きな意味があります。今後は、発行回数を増やすことが望まれます。また、講座やセミナーの開催も重要です。最近では、川上未映子さん、東小雪さんといった方を講師に招いて、市民の関心に応え参加者の認識を深めるセミナーを開くことができているので、今後もこの取組を続けることを希望します。

また、子どもたちが性別にかかわらず自分らしく成長していくことができるように、教員・保育士が男女共同参画についてしっかりと学習する機会が必要です。教員・保育士が「男は男らしく、女は女らしく」という姿勢で子どもたちに接するならば、子どもたちの生き方が制約されてしまいます。「男は男らしく、女は女らしく」というメッセージはメディアにあふれていて既に子どもたちの思考と行動に影響を与えているのですから、教員・保育士は、男女共同参画について学習することを通じて、子どもたちを制約から自由にする存在となることが望まれます。

2 互いの性を尊重する社会づくり

男女共同参画社会の実現のためには、女性も男性も互いの性を理解し、尊重することが大切です。特に女性には男性とは異なる健康問題があります。まえばし Wind プラン 2014 では、具体的な施策として、思春期を中心とした心の教育・性教育の推進、妊産婦への健康支援、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの取組が掲げられています。

青少年への性教育については、単なる知識だけでなく、デートDVの問題を取り上げるなどして、性関係においても他者を尊重することが重要であることを学べる内容にしてください。また、LGBT等の教職員研修は継続し、すべての教職員が性的少数者についての正しい認識を持ち、児童生徒に適切な対応をするようお願いします。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツについては、言葉と内容の周知回数 2 回以上を従前から目標値としていますが平成 26 年度～平成 28 年度まで年 1 回しか周知ができていません。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの「女性特有の健康上の問題にかかわる支援を行うとともに、女性が〈産む役割〉を押しつけられることなく主体性をもって生きていける社会をつくる」というその意味と重要性は、我々市民が認識しておくべきもので、その周

知は必要です。用語の形式的な説明ではなく、市民にとって自分自身の健康のことであり権利であるということがわかるように、説明方法を工夫して、これからも情報提供を続けてください。

まえばし Wind プラン 2014 では、DV防止の意識づくりやDV等に関する相談・支援体制の充実、女性の防御力の向上、デートDV対策の施策が掲げられています。

配偶者暴力相談支援センター（以下、「センター」という。）の設置という目標が達成され、今後は相談員の資質向上や相談員数の増加といった相談体制の充実、ワンストップ支援の拡大、他機関との連携強化、被害者への継続的自立支援といった、センター機能の充実が求められます。この点にかかわって、DV等に関する相談・支援体制の充実のための重要な方策として相談員の研修受講機会を大きく増やすことを期待します。そうすることで相談員の資質向上が見込まれるからです。これからはセンターの利用状況や利用者の声を聞き、市民のニーズに合ったセンターになっていくことを望みます。また、センターの周知は、相談カードの配布やその他の広報手段を利用して、積極的に幅広く行ってください。センターを周知することにより、DV被害相談窓口が市民にとって身近なものになりますから、相談カードの設置場所の工夫などをしながら今後も周知に力を入れてください。

デートDV対策については、交際相手がいることも多くなる中学生の段階から、デートDVについて学び、被害者、加害者になることを予防することが必要です。担当課が校長会議に出向き、デートDVミニ講座開催依頼など積極的に活動している点は評価できます。今後も青少年に向けたデートDV対策の積極的な推進が期待されます。

まえばし Wind プラン 2014 では、女性に対する暴力防止の働きかけやセクシュアル・ハラスメント相談事業、情報教育の推進といった施策が掲げられています。

DV、性犯罪、セクシュアル・ハラスメント等の被害をなくすため、女性に対する暴力防止の意識づくりは今後も強く推進する必要があります。女性に対する暴力防止に関する情報提供や学習機会の提供は、多くの市民に届くように、回数ももちろんですが、その方法を工夫して継続・強化してください。

男女平等の視点に立った情報教育の推進は、ますます重要になっています。現代社会では、女性に対する暴力を助長するような性的・暴力的な情報が氾濫し、子どもたちはそれらの情報に簡単に接することができます。インターネット等をきっかけに、性犯罪事件に巻き込まれる危険もありますし、他者を傷つける危険もあります。子どものときから正しい情報の選択ができる力を身につけることが必要ですし、インターネット等を利用する際にも自他を大切にすることを学べるような内容の指導をお願いします。

3 政策・方針決定の場への女性の参画推進

今の社会では男女が異なる経験をしています。そのため、男性だけで政策・方針を決定すると、その政策・方針には女性の経験が反映されず、女性にとって生きづらい社会が続いてしまいます。ここに、政策・方針決定の場への女性の参画が推進されるべき理由があります。例えば、市の各種審議会において女性委員の占める比率は 25.0%であり、女性委員のいない審議会が 22.2%あります。女性委員を増やすためには、それぞれの審議会の扱う問題について適任の女性市民を見出し登用することが必要です。

同じように、市の職員についても、管理職の女性比率を高める必要があります。女性比

率が低いのは適任者がいないのではなく、適任者を見つけられていないか、女性職員が能力を発揮することないし管理職をめざすことへの障壁（例えば、管理職の長時間労働）があるからと考えられます。このような視点に立って、職場のあり方まで含めて対策を考えることが適切です。

また、学校の管理職についても、女性比率を高める必要があります。例えば、校長が男性ばかりだとすると、子どもたちは「校長先生は男の仕事」と思うようになってしまいます。管理職への適性に男女差がないことを、教員たちが身をもって子どもたちに示すことが必要です。

4 女性が活躍する範囲の拡大

まえばし Wind プラン 2014 では、具体的施策として、地域、市役所における制度・慣行の見直し、職員研修の実施、地域や P T A ・子ども会育成会活動、防災・災害対応、観光分野における男女共同参画を掲げています。

誰もが性別にとらわれず活躍できる社会にするためには、性別による固定的な役割分担意識にとらわれた社会の制度や慣行の見直しが必要です。

まず、あらゆる施策の策定・実施に関わる市職員自身の男女共同参画の理解を深めることが必要です。男女共同参画に関する職員研修はすでに実施されていますが、今後も研修を受ける職員の拡大や内容の充実を図ってください。市自体が、庁内の制度・慣行を見直し、男女が共に働きやすい職場環境にすることを率先して行い、市民や事業者にとって、よいモデルになってください。

男女共同参画が進んできた現在においても、家庭、地域、学校、職場などあらゆる場面において、任される業務や役職などに性別による偏りはなくなっていません。地域における男女共同参画の現状を見ると、自治会役員の女性割合は平成 28 年度は 20%に止まっていますし、女性 P T A 会長割合は同年度 26%という数字です。これらは、多くの女性が関わり重要な役割を果たしているという実態に見合った数字とはいえません。防災分野の男女共同参画としては、自主防災組織への女性の参画、女性消防団員加入の促進が挙げられていますが、防災分野では女性だからということで炊き出し係を割り当てられるといった、性別による役割分担意識による問題も生じがちです。また、観光分野における男女共同参画の面では、「ようこそまえばしを進める会」のワーキンググループの女性参加率が平成 28 年度で 17.8%に止まっています。メンバー構成が充て職的だからということですが、その選び方をこそ見直すべきです。

なぜ女性の参加が少ないのか、なぜ女性が役職に就かないのか、その原因の一つである制度や慣行を見直すことが男女共同参画社会の実現につながります。今後もその点を踏まえ、各分野に対する働きかけを市には期待します。

5 男女がいきいき働ける環境の向上

この施策の方向には「職場における男女共同参画の推進」と「女性のチャレンジ支援」、そして「農業分野への男女共同参画の推進」がありますが、そのうち「職場」と「女性のチャレンジ支援」には共通の課題があります。その課題とは、経済分野の女性の参画が未だに大きく遅れているということです。国の課題としても指摘されていますが、前橋市も

これらの取組を継続・強化することが必要と考えます。

これらは男女それぞれが働きやすい職場環境を整備することや、起業を志す女性のための支援を行う事業です。子育てしながら働く女性や男性への支援や、そうした労働者が働きやすい職場を作ることは重要であり、現状では未だ達成されていない課題です。子育てしながら働きたい女性や、子育てや家族との関係も大切にしながら働きたい男性が、安心して働ける職場環境はまだ整っていません。少子化対策としても大切であり、問題を解消するための行政施策の重要性は高まっています。

また、女性が働きやすい職場を自分で創造する起業は、これからよりいっそう重要な経済活動となってきます。また、女性の起業には男性の起業とは異なる特有の問題があり、細かな継続的支援が必要です。経済基盤の弱い女性たちにとって、起業と会社の維持継続への行政による支援は欠かせません。市民が性別にかかわらず経済活動の担い手となれるよう、前橋市としての主体的な取組を強めることを期待します。

また、農業分野については、家族経営協定の促進、女性農業団体・女性起業家グループへの支援や交流の促進、さらに6次産業化にとりくむ女性たちを支えることもよりいっそう推し進めてください。農業分野での女性たちの新たな取り組みは、地域に新しい価値を創造する大きな可能性を秘めています。前橋市経済への好影響も考えられます。

6 安心して子育て・介護ができる暮らしの支援

「すべての子育て家庭に向けた子ども・子育て支援」と「すべての家庭に向けた介護支援」が6の施策の方向ですが、これらは育児と介護の分野であり、従来は女性がそのほとんどを担ってきたものでした。

この偏りは重責を背負う女性の苦悩や疲労を生み出し、労働からの阻害や子育ての困難に影響しています。また、もっとかかわりたいのにできない男性や、経験不足のためにうまくできない男性の苦悩や苦勞もあります。したがって、この施策において女性はもちろんですが、男性にとってより子育てや介護がしやすい環境、地域、会社をつくること鍵となります。

具体的な施策に「男性の利用の促進」が付くものが多くありますので、重点的に取り込まれるものと期待しています。例えば「パパママ教室」以外の事業（「マタニティーセミナー」「離乳食講習会」「あそび相談・ひよこクラス」など）にも、より男性が参加しやすいように時間や場所を設定したり、プログラム内容をより日常的な育児を男性が担えるよう後押しするものに改良・工夫するようお願いします。また、父親たちが交流し仲間をつくれるような機会の提供も必要です。若い世代の父親たちが、男性の子育てを当然のことと思っても、周囲の理解のなさにストレスを感じたり、孤立している状況があります。行政が父親たちを支え、会社を含めて地域を変えるために、父親支援のプログラムを充実させることを希望します。

次に、相談分野についてです。子育てや介護の相談体制は整ってきており、安定した形で展開されているように思います。しかし一方でこうした事業は「従来通り」になりやすく、利用のしやすさや利用者の満足度への感度が鈍る心配もあります。本当に困っている人にとって手の届くものになっているか、利用しやすいものになっているか、あるいは支援に十分満足できているかなどを再検証しつつ、改善の必要があれば変更しながら進めて

いただきたいと思います。育児も介護も孤立が虐待につながります。虐待問題は減少していません。利用者のみならず、利用したいと思っているけれど利用できていない人たちの声についても、丁寧なアンケート調査を行うなどして拾い上げ、事業展開されるよう望みます。

7 ゆとりある生活の推進

ここでは「ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な活動への男女の参画促進」が具体的施策となっています。これらはそれぞれ重要な施策です。しかし、何年にもわたる事業実施にもかかわらず、状況の好転は見られていません。そこでこれからは従来と異なる展開方法を考えてみてはいかがでしょうか。その一つとして、前掲の働きやすい職場（5）や子育て支援（6）の課題と連携させて取り組む方法があります。

働き方（働かせ方）と子育て、介護、地域活動や趣味のバランスの悪さは関連した問題です。このそれぞれの問題は個別に取り組むことも必要ですが、関係した課が協働体制をとり、知恵を集め、予算と人員を効率的に配置してはどうでしょうか。たとえば、職員課、産業政策課、子育て支援課、子育て施設課、生涯学習課、そして男女共同参画センターなどが協力した事業展開です。具体的にこのようなことも考えられます。子育て支援として、男性の育児休業取得や時短勤務の推進をしたい場合、産業政策課と子育て支援課と男女共同参画センターが協力して、事業者に対して直接的に働きかける企画を実施する。あるいは、生涯学習課の公民館主催の男性を対象にした講座と他の課の事業を組み合わせ、男性の子育て講座を回数多く行うなどです。それぞれの課だけでは、予算にも働きかける対象にも限界があるかもしれません。しかし協働であれば、その限界をこえられる可能性があります。そしてより高い効果をあげるかもしれません。

その意味で、雇用主としての前橋市の取組もたいへん重要です。具体的には、男性職員の育児参加を後押しする施策を実施する必要があります。まずは前橋市がモデル事業体となって、労働と他のいとなみのバランスがとれた暮らし方を示してってください。そのことが、施策の効果を見えるものにし、市全体への強いメッセージになると思います。