

長岡市の男女共同参画に関する提言

長岡大学 米山宗久

平成 23 年 4 月に制定した「長岡市男女共同参画社会基本条例」第 10 条に基づいて策定された「第 2 次ながおか男女共同参画基本計画」の実施も概ね半ばに向かいつつある。基本目標では、「男女平等の実現に向けた社会環境を整備する」「あらゆる分野における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及を図る」「配偶者などからの暴力を根絶する（配偶者などからの暴力防止及び被害者支援基本計画）」「男女共同参画の推進体制を充実する」の 4 つを掲げている。これらを推進するために男女平等推進センター「ウィルながおか」の機能充実とウィルながおか登録団体などの活動支援を行い、男女共同参画の実現に取り組んできている。

については、「第 2 次ながおか男女共同参画基本計画」に基づき推進した施策と、「(仮称)第 2 次ながおか男女共同参画基本計画後期計画」を策定するにあたり実施した「長岡市男女共同参画に関する意識調査」（以下「調査」と略す）を参照しつつ、目指すべき方向性について提言したい。

1. 男女平等の実現に向けた社会環境を整備する

推進方向としては、①男女平等の意識啓発、②男女平等教育の推進、③政策・方針、意思決定の場への女性の参画推進、④男女の生涯を通じた健康支援を掲げている。

(1) 平等の意識

「男女共同参画社会」の用語の認知度は、平成 22 年調査と比較すると、全体ではほぼ同じ割合である。男性の認知度は減少したが、女性は増加している。性別では男性が女性より 7.5 ポイント高く、男女共同参画社会に関する意識が表れている。

また、男女の地位の平等意識では、「学校や教育の場」が 23.7%、「法律や制度」が 46.1%と性別による不平等感は少ない。一方、「政治や経済の場」「社会通念やしきたり・慣習」「社会全体」「職場」では依然として「男性優位」の意識が 7 割以上である。年齢別では、20 代がどの項目においても「平等になっている」割合が最も高い。

このことから、男女平等への意識啓発のために、広報誌の発行、フォーラム・セミナー開催を継続していくこと、平等感が最も高い「学校や教育の場」における幼児・学校教育の男女平等参画学習を引き続き実施することが必要と思われる。

(2) 政策・方針、意思決定の場への女性参画

女性リーダーを増やす時の障害になっている原因として、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分でないこと」が性別に関係なく 6 割以上と最も多い。男性でも多いということは、理解をしているが行動が伴っていないことになる。次に「保育・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと」が男性では 56.7%、女性で

は 67.9%である。女性がリーダーとして家庭外で活躍するには家庭内を支えるサービス支援が求められている。次に「長時間労働の改善が十分ではないこと」が男性では 46.2%、女性では 54.1%である。女性の方が労働条件を改善することを望んでいる。

このことから、女性のリーダーとしての参画は、各種の審議会においては登用が推進されている。一方、企業・団体や農林水産業・商工業では、家庭・公的サービス・労働条件を改善しなければ女性がリーダーとして参画することは推進しないと思われる。

また、性別にかかわらず、「現時点では必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」が 3 割程度と示されているように、重要な役割を担うキャリアを積むことも必要である。さらにそれを支援する学習機会の提供も求められている。

(3) 妊娠・出産などへの女性意識の尊重

「配偶者やパートナー間での話し合い」と「親子間など家族での話し合い」を合わせると、73.0%であり、性別で見ても 7 割を超えている。妊娠・出産は夫婦間・家族内でのことと感じている。しかし「学校における性や健康に関する教育」は 12.9%である。

このことから、学校における生命の誕生や健康の大切さを学習する「命の授業」等を推進する必要があると思われる。

2. あらゆる分野における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及を図る
推進方向としては、①働く場における男女共同参画の推進、②家庭における男女共同参画の推進、③地域における男女共同参画の推進、④多様な生き方への支援を掲げている。

(1) 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度を希望と現実でたずねてみると、希望では、「仕事」と「家庭生活」の両方を優先している割合は平成 22 年調査と今回調査においても 3 割以上と最も多い。これは仕事があるからこそ家庭生活も安定するし、またその逆も言うことができる。一方現実では、「仕事」を優先している割合が最も多い。家庭生活よりも仕事を優先しなければ生活が成り立たないことが見えてくる。性別で見ると、男性の現実には「仕事」、女性の現実には「家庭生活」を最も優先する割合が多く、平成 22 年調査よりもその傾向が強くなっている。

「地域・個人の生活」は、希望においても現実においても優先順位は低い。近隣関係の希薄化や連帯感の減少が見られる。

このことから、雇用主や労働者を対象とした労働に関する法律の周知やさまざまなハラスメント防止など働きやすい職場環境に関する情報提供を引き続き行う必要があると思われる。また「地域」との関わりを推進できるよう、コミュニティセンターの役割が重要となってくる。

(2) 家事・子育て・介護・地域活動への参加

男性が家庭や地域で積極的に参加するために必要なことを見ても、性別に関係なく「労働時間短縮や休暇制度を普及させること」が53.0%と最も高い。これは企業側に求められる事柄である。次に男性では「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」が47.6%、「仕事中心という社会全体の仕組みを改めること」が41.6%であり、社会の慣習やしきたりに従属する傾向が見られる。

一方、女性では「子どものときから家事などを男女で分担するようしつけや育て方をする事」が52.5%、「家事などを男性が行うことに対する抵抗感をなくすこと」が51.0%であり、教育によって男性は変革すると考えていることが見られる。

このことから、男性には家事・育児・介護への参加の意識啓発を推進し、実際に参加を促進する必要があると思われる。また、企業側も有給休暇取得の促進をする必要もある。

(3) 多様な生き方への支援

女性の生き方・働き方を見ても、「結婚し、出産後も仕事をもち続ける」、「結婚を機に仕事をやめて家庭に入るが、育児が一段落したら再び仕事につく」が40.3%である。特に性別に関係なく、「結婚し、出産後も仕事をもち続ける」が最も高い。

平成22年調査は「結婚を機に仕事をやめて家庭に入るが、育児が一段落したら再び仕事につく」が44.2%と最も多かったが、今回調査は「結婚し、出産後も仕事をもち続ける」が42.3%である。

このことから、子育てに関する支援が重要である。また現在は実施していない妊娠中から保育園への入園が保証されることや育児に関する相談窓口の充実が必要であると思われる。

3. 配偶者などからの暴力を根絶する（配偶者などからの暴力防止及び被害者支援基本計画）

推進方向としては、配偶者などの暴力の防止と被害者支援を掲げている。

(1) 相談窓口

DVの相談窓口の認知としては、「警察」が78.2%と最も高く、性別に相違は見られない。「警察」は相談のほか、警告、逮捕などの実行性があり、加害者への抑止効果が得られることがその要因と思われる。「長岡市男女平等推進センター「ウィルながおか相談室」や「新潟地方法務局長岡支局「人権相談室」はDV防止の意識啓発や軽微な相談窓口としての認知と推察できる。このことから、それぞれが役割を分担してDV防止を推進することが必要と思われる。

(2) DVを受けた経験

「身体的暴力」「精神的暴力」「経済的暴力」「性的暴力」「社会的暴力」を見ても、女性が全ての項目で男性より割合が多い。特に「精神的暴力」が15.0%で最も多い。

このことから、職場や学校などにおけるセクハラ・パワハラ・マタハラ等に関する人権教育を引き続き行う必要があると思われる。

(4) 性・暴力表現

メディア（テレビ、新聞、インターネット、コンピューターゲームなど）における性・暴力表現を問題と思うかを聞いてみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせると、67.4%であり、性別で見ると女性が71.8%である。全国調査よりも割合は低いですが、インターネットを利用することでだれでも目に触れることが可能となっていること、コンピューターゲーム等も対戦形式で暴力的描写が多く含まれていることが調査結果に反映していると思われる。

このことから、ネット社会の進行は抑制することができないので、技術的に見ることができないようなシステム（フィルタリング機能）を取り入れること、保護者がシステムを理解することが必要と思われる。さらにそのシステムの存在を周知することも必要である。

4. 男女共同参画の推進体制を充実する

推進方向としては、市民協働の確立を掲げている。

現在の計画における推進体制は、全てが市民活動推進課となっており、関係部署相互の連携で行われている。

男女共同参画社会の実現に向けての取り組み希望を見てみると、女性では「子育て中であっても仕事が続けられるよう、保育の施設・サービスを充実する」が76.8%、「介護中であっても仕事が続けられるよう、高齢者や病人の施設・介護サービスを充実する」が66.1%と、市が積極的に行うべき政策を提示しており、専門部署の立案・施策が必要である。

さらに、企業に求められている「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める」、「民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むように支援する」は商工関係部署、「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」のうち管理職の登用は人事部署、「男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する」は、学校や社会教育部署などが中心的役割を持つとともに、市役所内の関係部署や支所との連携強化を推進する必要があると思われる。