

男女共同参画通信

号外

千歳市市民環境部市民生活課
男女共同参画推進係

男女共同参画社会とは

男性も女性も、すべての個人がお互いを尊重しながら、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず個性や能力を発揮できる社会、さまざまな生き方を可能にする社会です。

少子高齢化や働き手となる年齢層が減少する中で、男女共同参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき大きな課題の一つです。

平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、市は第3次ちとせ男女参画推進プラン(計画期間 平成29年度から令和8年度)を策定し、「男女が対等なパートナーとして認めあい尊重し、支えあえる男女共同参画社会の実現」をめざし、さまざまな施策を行っています。

男女共同参画社会基本法の基本理念

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 3 政策などの立案および決定への共同参画
- 4 家庭生活における活動とほかの活動の両立
- 5 国際的協調

男女平等参画社会の実現を妨げるもの

- 社会や家庭内で、性別に応じた役割を決めていること
- パートナーを対等に見ていないこと、またはその行為 (DV など)

男女共同参画の「参画」とは

様々な計画や方針立案に参加することを意味します。男女共同参画により男女構成のバランスが良くなることで、多種多様な意見を取り入れることができます。

市は審議会などの委員に占める女性の割合を、令和8年度までに45%とする目標を掲げています。(千歳市：令和2年度実績値 35%)

男女共同参画社会が実現すると

職場に活気

家庭生活が充実

地域力が向上

《一人一人が豊かな人生を送ることができます》



日本の男女共同参画に関する基本的なデータ

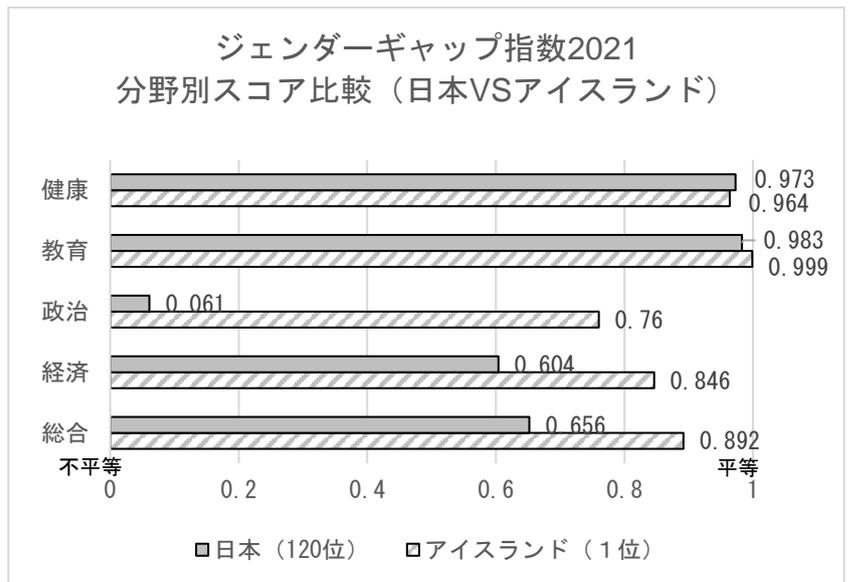


日本の男女共同参画は、世界的にみると非常に遅れていると言えます。

各国の男女平等の度合いを数値化したものに「ジェンダー・ギャップ指数」があります。これは、スイス非営利財団世界経済フォーラムが2006年から毎年発表しており、男女平等格差指数ともいわれています。0が男女不平等、1が男女平等を表しています。

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2021年 (参加156カ国中、日本は120位)

順位	国名	値
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
30	アメリカ	0.763
81	ロシア	0.708
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
120	日本	0.656
121	シエラレオネ	0.655



分野別スコアを見ると「健康」「教育」はほぼ男女平等ですが「政治」「経済」は大きな男女不平等がみられます。

推定される要因

- 政治分野： 国会議員や閣僚の女性割合が低いことや、女性の内閣総理大臣が出ていないことが要因。
- 経済分野： 管理職の女性の割合が低いこと。女性が男性と比べて非正規雇用者の割合が高く、平均所得が男性より低いことなどが要因。



国は「第5次男女共同参画基本計画」・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」に基づき、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがなような社会となることを目指しています。



くるみん認定・プラチナくるみん認定等について



「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法（※1）に基づき、一般事業主行動計画（※2）を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定「くるみん認定・（トライくるみん認定は令和4年4月から）」を受けることができます。

さらに、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業が一定の基準を満たした場合、優良な子育てサポート企業として、特例認定「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

認定を受けた企業は、「認定マーク」を広告等に表示し、仕事と家庭の両立を支援している企業であることをアピールでき、優秀な従業員の採用・定着などにつながる可能性があります。



令和4年4月1日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準等が改正され、新たな認定制度がスタートします。詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。

※1 次世代育成支援対策推進法とは

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、企業のみならず、国・地方公共団体は各種行動計画を策定することとされています。

※2 一般事業主行動計画とは

一般事業主行動計画とは、従業員の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備や、多様な労働条件の整備などに取り組むため、事業主自らが策定する行動計画のことで、計画の策定・届出、公表・周知について、従業員101人以上の企業が「義務」、100人以下の企業は「努力義務」と定められています。

千歳市の仕事と子育ての両立推進の向上のためには、長引く景気の停滞の中で、どの程度の「努力」が図られるかに期待が寄せられます。

くるみん認定等の詳細は、北海道労働局雇用環境・均等部指導課にお問い合わせください。
電話 011-709-2715

男女共同参画をすすめるために

社会全体で、ワーク・ライフ・バランスについて考える必要があります。

職場でも、家庭でも、性別に関係なくお互いが協力し合える環境づくりを進めることが大切です。

市民の皆さん

家庭、職場、学校、地域社会などあらゆる分野に、ひとりひとりが積極的に参画していきましょう。

それぞれの
取組

事業者の皆さん

事業活動を行うにあたっては、男女が共同して参画できる体制づくりに積極的に取り組ましましょう。



男女共同参画のキーワード

《ジェンダーギャップ（男女格差）》

性別本来の能力とは関係のない社会的な役割意識における不平等

《固定的な性別役割分担意識》

男女を問わず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」というように、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

《M字カーブ》

日本の女性の年齢別就業率をグラフ化したときに、Mのような形になることをいう。原因としては20歳代後半と40歳代後半の女性就業率に対し、30歳代の女性が結婚・出産等を機に一時的に離職するため30歳代の女性の就業率が下がることが背景となっている。なお、10年前と比較するとグラフの全体の形はM字型から台形に近づきつつあり、若干改善の傾向がある。



相談窓口のご案内

男女共同参画に関する窓口 千歳市市民環境部市民生活課男女共同参画推進係
電話 0123-24-0551 (月～金) 8:45～17:15 (年末年始・祝日を除く)

雇用・労働に関する窓口 千歳市産業振興部商業労働課労政係
電話 0123-24-0602 (月～金) 8:45～17:15 (年末年始・祝日を除く)

労働相談ホットライン(北海道) 電話 0120-81-6105 (フリーダイヤル)
(月～金) 17:00～20:00 土曜 13:00～16:00 (年末年始・祝日を除く。※このほか休業する場合があります。)

非正規雇用労働者の待遇改善、ハラスメント対策の推進、女性の活躍推進、ワーク・ライフバランスの推進などに関する相談(パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等について)
北海道労働局雇用環境・均等部指導課 電話 011-709-2715
(月～金) 8:30～17:15 (年末年始・祝日を除く)



【発行】2022年3月

千歳市市民環境部男女共同参画推進係

〒066-8686 千歳市東雲町2丁目34番地

電話 0123-24-0551(直通) FAX0123-27-3743