

## 連合北海道男女平等参画推進委員会「労働局への要請行動」に関する報告

連合は、地域・職場・労働組合における男女平等参画の重要性、男女平等推進への機運を高めるため、2004年より、毎年6月を「男女平等月間」と設定し、取りくみを進めています。その一環として、連合北海道男女平等参画推進委員会は、北海道労働局雇用環境・均等部への要請行動を行っており、今年も6月10日に、要請書を提出してまいりました。



冒頭、浪岡委員長が挨拶をされ、北海道労働局の重河雇用環境・均等部長に「雇用における男女平等に関する要請書」が提出されました。その後、齊藤副事務局長が労働局に対し、

8つの要請事項に関する説明を行いました。（要請事項は以下の通り）

- ① 育児・介護が両立できる就業環境の整備等について。
- ② ハラスメントのない就業環境にむけた取り組みの推進。
- ③ セクシャルハラスメントの防止措置について、性別役割分担意識（ジェンダー・ハラスメント）に基づく言動をなくしていくこと。
- ④ 性的指向・性自認に関するハラスメント禁止の継続的な周知や研修。
- ⑤ 男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児の両立支援強化。
- ⑥ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を中小企業も含めた取り組みを促す。また、求職者に対する周知を積極的に行うこと。
- ⑦ 仕事と不妊治療の両立について支援制度の整備・普及や研修実施に取り組むこと。
- ⑧ 雇用環境・均等部に所属するすべての職員が、男女平等、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別、ドメスティック・バイオレンス（DV）を含む仕事の世界におけるハラスメントの防止等、様々なジェンダーに関する課題に対応できるよう継続的研修を実施すること。

重河雇用環境・均等部長からは要請に対し、行政として「あらゆるハラスメントを防止するための周知・啓発の徹底」「労働局の職員への継続的な研修の実施」等を行っていくとの回答をいただき、今後の取組みについてもお話をいただきました。



その後、意見交換が行われ、その中で、ニュースでも取り上げられた「一部上場企業におけるパタハラ疑惑」問題にも言及し、行政としての対応をお聞きしました。重河雇用環境・均等部長は、「法律上は問題ないとしても、今後の人達の事を考えると、対応に問題がないか再度検証する必要がある。また、他社でも同じ問題がおこっている可能性は高い。今後、同様の相談が連合に寄せられた時は、ぜひ、労働局にもご連絡いただき、連携して取り組みを進めていきたい」と述べられました。

要請行動を通じ、改めて、男女平等参画推進委員会として、男女がともに働きやすい社会を目指し、連合と行政が協力した取組みを進めていかなければならないと、決意を新たにいたしました。