

令和5年度第2回

札幌市男女共同参画審議会

議 事 録

- 1 日 時 2024年1月22日(月)午後6時00分から午後7時21分
- 2 場 所 ORE札幌ビル 7階 C会議室
- 3 出席者 会 長：木脇奈智子
副会長：多田絵理子
委 員：瀧澤佳実、竹腰暁子、早島智美、前鼻守、
谷内政昭、山口裕一(50音順・敬称略)
事務局：男女共同参画室長、男女共同参画課長ほか
- 4 議 題
 - (1) 第4次男女共同参画さっぽろプランの主な取組結果について(令和4年度報告)
 - (2) 第5次男女共同参加さっぽろプランに係る数値目標の修正について
 - (3) (仮称)共生社会推進条例の制定について(報告)

1. 開 会

○木脇会長 皆さん、こんばんは。

定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第2回札幌市男女共同参画審議会を開催いたします。

本日は、ご多忙の中、お集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、事務局から本日の出席状況の報告と配付資料の確認をお願いいたします。

○事務局（石崎推進係長） それでは、本日の会議の出席状況を報告いたします。

札幌市男女共同参画審議会規則により、会議は委員の過半数の出席が必要とされております。本日は、委員10名中、現時点で8名の委員が出席されておりますので、会議が成立しておりますことをご報告いたします。

続いて、本日の会議資料の確認です。今日はクリアファイルを二つご用意しております。

一つ目のクリアファイルには、会議次第の後に、資料1-1の第4次男女共同参画さっぽろプラン令和4年度実施報告書の概要というホチキス留めの資料、資料1-2の第4次男女共同参画さっぽろプラン令和4年度実施報告書（本書）という分厚い冊子、資料2-1の第5次男女共同参画さっぽろプラン数値目標、資料2-2の札幌市子育て・女性職員応援プランにおける男性職員の育児休業の取得目標引上げについて、資料3の（仮称）共生社会推進条例の制定についてというものが入っております。

もう一つのクリアファイルですが、参考資料一式として関係資料を6枚ほど入れさせていただいております。この資料については後ほどご紹介させていただきます。

不足している資料などございませんでしょうか。

出席状況の報告及び配付資料の確認は以上でございます。

○木脇会長 ありがとうございます。

続いて、田口男女共同参画室長より、一言、ご挨拶をいただきたいと思っております。お願いします。

○田口男女共同参画室長 皆様、お疲れさまでございます。男女共同参画室長の田口でございます。

本日は、大変お忙しい中、また、足元が悪い中、当審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

今回の会議では、次第にもございますが、まず、男女共同参画さっぽろプランに基づく令和4年度の主な取組結果と第5次男女共同参画さっぽろプランに係る数値目標の修正についてご報告をさせていただきますと考えております。

その後、男女共同参画社会と大きな関連がある札幌市が現在制定に向けて準備を行っております（仮称）共生社会推進条例について、これを所管しておりますまちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室からご説明を受ける予定です。

議題の後は、その他情報提供として、今、資料の確認もさせていただきましたが、最近の男女共同参画室の動きとして、直近で製作しましたチラシ等をご紹介させていただきたいと考えております。

現在、私どもでは、今年度は佳境となり、大分終わってきまされたけれども、残る事業について精力的に実施していくとともに、次年度に向けた関係部署や関係機関との調整を行いながら事前の準備を進めております。

委員の皆様におかれましては、各議題や情報提供に関し、本市における男女共同参画の推進のため、それぞれのお立場で、お気づきの点について、ぜひ積極的に、活発にご意見、ご指摘をいただければ大変ありがたく思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

甚だ簡単ではございますけれども、開会に当たりまして、私からのご挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○木脇会長 ありがとうございます。

それでは、今回より初めてご出席をいただいております前鼻委員から一言いただけますでしょうか。

○前鼻委員 皆様、おぼんでございます。

1回目の会議は、時間が合わず、出席がかないませんでした。今回から出席させていただきます。

出身母体は札幌市老人福祉施設協議会で、そこでおまえが行けと言われてまして、5年ほど前から出席をさせていただいています。右も左も分かりません。皆さん方の一から教えていただきたいと思っております。長いことやっているのですが、まだちょっと理解不足のところがあります。今回もいろいろと勉強させていただきたいと考えております。

老人施設について、私はもう二十六、七年ぐらい運営しているのですが、女性が多い職場になります。入所されている方も7対3ぐらいの割合です。女性とけんかしては経営が成り立たないものですが、そうしたことを加味しながら行っているところがほとんどだと思います。そうした立場も踏まえながら勉強させていただければと思いますので、今後ともよろしくお願いいたします。

○木脇会長 ありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

2. 議 事

○木脇会長 それでは、議題に入ります。

まず、第4次男女共同参画さっぽろプランの主な取組結果について（令和4年度報告）です。

事務局から説明をお願いいたします。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 男女共同参画さっぽろプランに基づく事業については、例年、4月から3月までの1年間の実施状況を取りまとめ、審議会でご報告しております。

それでは、前回の第4次男女共同参画さっぽろプランの令和4年度の施策推進状況についてご報告をいたします。

男女共同参画課では、札幌市男女共同参画推進条例（第9条）に基づき、毎年、前年度の実施状況報告書を作成し、市民に公表しております。皆様にお配りした資料1-1は、公表を予定している報告書のうち、令和4年度の主な取組内容や評価などを記載した部分を抜粋したものです。お手元の内容に加え、附属資料として、統計データなどを加えた冊子としてまとめたものが資料1-2の報告書です。冊子の内容については、ホームページで公開し、関係部署に送付する予定です。

それでは、資料1-1に基づいてご説明をいたします。

まず、1ページの基本目標Iのあらゆる分野で男女共同参画の視点を反映させるための環境づくりの基本的方向1の政策・方針決定過程等への女性の参画拡大ですが、ここでは、主に審議会等委員における女性登用率の向上、札幌市職員の女性登用促進といった札幌市における取組について報告をしております。

1ページの真ん中より少し下の表に活動指標1として掲げている審議会等の委員改選に関する個

別働きかけ実施率は、女性登用率が40%という目標に達していない審議会に対し、担当課に対するヒアリングを行い、働きかけを行っているもので、活動指標である個別の働きかけの実施率は目標を達成しております。一方で、成果指標4の審議会委員の女性委員登用率については、前年度から2.7ポイント上昇したものの、40%という目標を達成することはできませんでした。

続きまして、2ページの基本的方向の2の男女共同参画の視点に立った意識改革をご覧ください。

男女共同参画センターでは、ジェンダー課題に関する学習機会の提供などを実施いたしました。2ページの真ん中にある表の活動指標3の固定的性別役割分担意識解消に関する啓発事業の参加者数について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けたものの、オンライン開催も活用しながら目標値16万人をほぼ達成しております。

成果指標6の男性は仕事、女性は家事や育児という考え方に賛成の人の割合についてですが、本市が5年に一度実施しております市民意識調査の結果を成果指標としております。直近の令和3年の調査では、目標に1ポイント及ばなかったものの、前回調査からは大幅な改善となりました。

続きまして、3ページをご覧ください。

家事や育児、介護などの家庭における役割については、男女が共に担い、支え合うことが重要です。冒頭の評価の1行目から3行目に掲載してありますとおり、令和3年全国調査（社会生活基本調査）では、6歳未満の子どもを持つ夫が育児や家事に充てる時間の1日当たり114分と、過去最長になったものの、妻は448分と大きな落差があるのが現状でありまして、また、令和4年に行われた別の調査（就業構造基本調査）では、札幌市民の1日当たりの家事・育児時間、男性は1時間から2時間未満が40.8%、女性は8時間以上の割合が38.2%と、それぞれ最も高いという結果が出ておりますので、全国調査と同様の傾向が見られます。引き続き男女が共に子育てや介護ができる環境整備や意識改革を進めていく必要がございます。

続いて、3ページ下段の5の地域における男女共同参画の推進に関する主な取組としましては、男女共同参画の視点や性的マイノリティの方々に配慮した対応を盛り込んだ避難所運営マニュアルに基づいて研修等を実施し、多様な視点に配慮した避難所運営に向けて取組を行いました。

次に、4ページでございます。

基本目標Ⅱの男女の多様な働き方の推進についてです。

基本的方向1の雇用等における男女共同参画を推進するための環境整備に関しては、4ページの真ん中より下の表の成果指標13の職場で男女平等と考える人の割合について、市民意識調査の結果を成果指標としております。令和3年の調査では19.7%という結果で、目標値の50%には及びませんでした。

なお、令和4年に行われた国の世論調査（男女共同参画社会に関する世論調査）でも同じ質問項目がありまして、職場で男女平等と答えている人の割合は26.4%と平等感が低いという結果が出ております。

続きまして、5ページをご覧ください。

基本的方向2の女性の経済的自立の推進につきましては、成果指標14の15歳から64歳までの女性労働力率は大幅な増加となったものの、令和2年の国勢調査では札幌市が71.5%、国が73.2%と、全国平均以上を目指すという目標は達成することができませんでした。

関連する指標として、令和4年の別の調査（就業構造基本調査）では、札幌市の女性の有業率50.

2%と平成19年以降で初めて5割を上回ったものの、20の政令都市の中で18位と低い結果となっています。

5ページの下の基本的方向3の女性の活躍に取り組む企業への支援については、活動指標7の札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証取得企業数です。令和4年度末時点で884社と目標値を大きく上回り、企業に加えて社労士に働きかけを実施するなど、制度周知を行った成果も出てきていると考えております。

続いて、6ページをご覧ください。

基本目標Ⅲの男女の人権の尊重の基本的方向1の生涯を通じた男女の健康支援につきましては、主な取組として、妊娠、出産、避妊を選択する女性の権利を男女双方が理解することなどを目的とした若年層向けの相談、指導を行ったほか、保健師や母子保健訪問指導員の訪問による相談、保健指導を実施しました。活動指標である啓発事業参加者数は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、目標値の6割にとどまっております。

次に、基本的方向2の多様な性のあり方への理解の促進と支援につきましては、性的マイノリティの理解促進に関する取組として、パートナーシップの関係にある2人が市長に対して宣誓し、市から宣誓書受領証を交付する札幌市パートナーシップ宣誓制度、企業におけるLGBTに関する対応や取組をその取組項目数に応じてLGBTフレンドリー企業として登録する札幌市LGBTフレンドリー指標制度の運用や性的マイノリティ電話相談などを継続して実施してまいりました。

パートナーシップ宣誓制度については、令和4年度から同様の制度を導入した道内自治体との連携を開始し、より安心して利用できる制度となるように充実を図りました。現時点で制度を導入している道内の全自治体と連携をしております。電話相談では、当事者の方のみならず、周りの家族や教職員等からの相談にもご利用をいただいております。

続きまして、7ページです。

7ページの上の表にある活動指標16の性的マイノリティに関する啓発事業参加者数については、目標値を超える4万5,390人となりまして、多様な性の在り方への理解浸透に向けて力を入れて取り組むことができました。

同じく7ページの基本目標Ⅳの女性に対するあらゆる暴力の根絶です。

基本的方向1の暴力を許さない社会づくりの推進につきましては、女性に対する暴力をなくす運動期間に合わせ、生活情報誌やデジタルサイネージを活用した広告を掲載したほか、さっぽろテレビ塔を女性に対する暴力根絶のシンボルカラーであるパープルでライトアップするなど、様々な啓発に取り組みました。

活動指標19のDV未然防止講座の参加者数は、若年層を対象とした意識啓発を積極的に行った結果、目標値を超える3万823人となりました。

続きまして、8ページをご覧ください。

基本的方向2のDVに関する総合的な支援体制の強化については、コロナ禍で実施できていなかった関係職員向け研修を再開し、知識や技法を学ぶとともに、連携を深め、支援体制の強化に努めました。

成果指標22のDVを経験したときに相談しなかった割合ですが、令和3年の市民意識調査では37%と一定の割合がいることが明らかになっており、今後もDVの早期発見や早期対応につながるよ

う、関係者向けの啓発も重要であると考えております。

基本的方向3のDV被害者の安全確保の徹底と自立生活再建のための支援体制の整備については、民間シェルターへの助成を行ったほか、相談機関と連絡調整しながら情報共有を行うとともに、住民票閲覧制限や給付金の受領に係る証明書の発行事務を行ってまいりました。

続いて、9ページをご覧ください。

基本的方向4の性暴力に関する啓発と被害者の支援については、北海道と共同で設置している性暴力被害者支援センター北海道SACRACH（さくらこ）の相談時間の延長を行い、被害者が相談しやすい環境を整えるとともに、相談窓口の普及啓発活動を行いました。

同じく、9ページの基本目標Vの男女共同参画の視点に基づく教育・学習の充実では、基本的方向1の人権尊重を基盤にした男女平等教育の推進の主な取組として、各種教職員研修等の機会を通じて男女平等教育の啓発を進めたほか、小学6年生、中学3年生を対象として、社会や公民の授業での活用を想定した男女共同参画意識や人権尊重意識を育むことを目的とするパンフレットを配付するなどの取組を実施しました。

続いて、10ページをご覧ください。

基本的方向3の男女共同参画の活動拠点の充実では、札幌エルプラザにある男女共同参画センターでの取組として、各種講座や女性のための各種相談事業の実施のほか、若年層を対象としたガールズ相談で居場所を提供しました。

活動指標24の男女共同参画センターの利用者数につきましては、対前年比増という目標を掲げておりました。新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、感染拡大前の水準には戻っていませんが、貸室制限などが徐々になくなってきたことで利用者が戻りつつあり、令和4年度は前年度を上回る利用者数となりました。

また、男女共同参画センターは、今年度で20周年を迎えました。今後もより多くの市民の方に利用していただけるよう、情報発信を強化していく必要があると考えております。

○木脇会長 ただいまの説明に関して、ご意見、ご質問、ご感想がありましたらお願いいたします。

○谷内委員 1ページの活動指標2の市の女性職員の係長昇任試験の受験率についてです。平成29年度の29.6%から令和4年度は5%減っています。そして、昨年度のデータを見たのですが、昨年度は27.8%で、徐々に下がってきているのかなと見ているのですけれども、こういった原因を考えておられるのでしょうか。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 市の女性職員の係長試験の受験率が下がっており、目標を到達できずにいる状況についてですが、札幌市人事委員会という係長試験を実施している機関があるので、少しずつ受験率を上げるためにはどうしたらいいだろうかということで工夫をしております。例えば試験日を日曜日から土曜日に変更しております。

また、試験勉強のハードルが高い、家事や育児をしていると試験勉強をする時間を取ることがなかなか難しいのだというようなご意見を踏まえ、設問数を減らしたり、試験制度を簡素にしたり、勉強しやすい、受験しやすいような工夫を取り入れ、女性だけではなく、男性も含めて受験してもらう対策を取っているところです。

○谷内委員 対策はいろいろとされているのでしょうかけれども、それでも下がっていることの原因は何かお考えなのか、あるいは、調査はあるのでしょうか。

○事務局（田口男女共同参画室長） 明確なこれといった答えは持ち合わせていないのですが、例えば、係長試験を受験できるようになるのは、大学卒でありますと7年半で、年齢で言うと30歳手前ぐらいとなります。これは男性も一緒ですけれどもその頃は結婚や出産と重なるような時期でもありまして、女性職員が係長試験を受けることがなかなか難しいという状況が今まで続いてきていたのかと思います。

一概にそれだけではなく、こういう言い方を部長職の私がするのもおかしいかもしれませんが、昇任に関してのメリットをなかなか感じづらいといいますか、特に官公庁の場合、人からあまり感謝されていると体感できる仕事が非常に少ないものですから、メンタル的にも厳しいところがあり、人気がないというようなことも考えられるのかなというのが私の個人的な部分の感想も含めた正直なお話です。

しかし、女性の方々にもぜひこれからの一翼を担っていただきたいということで、人事委員会や職員を管理する職員部において、女性職員にフォーカスをするきっかけづくりや動機づけを行っておりますし、我々役職者も個別に自分の部下にそういう動機づけをするようにというような指示もいたしておりますし、我々自身もそう思っているところがあります。

ただ、いかんせん、こればかりは強制できるものではございませんので、ご本人が役職者としての仕事にやりがいを感じるようなものがない限り、強制できないところもありまして、我々役職者としてもちょっと苦慮しております、これが原因だから、こういう対策をしようと簡単に結びつけられないのが現状です。

○谷内委員 市として女性の管理職を増やすというのは、いろいろな施策を打っていく上でも非常に大切なことだと思っています。なかなか大変だというのは重々分かっているのですけれども、そういったところにもちょっと力を入れていただきたいなと思います。

○木脇会長 ほかの委員から、今のことに絡んでも、別のことで結構ですが、いかがでしょうか。

○多田副会長 8ページの2のDVに関する総合的な支援体制強化の数値に関し、DVを経験したときに相談しなかった割合が5年前から悪化ということがあります。これはコロナ禍も影響しているのかなと思うのですけれども、相談しなかった理由は聞いていますか。また、しているのであれば、その理由を知りたいです。

DVの相談場所を知らなかったというのであれば、相談場所についての啓発活動が必要かなと思うのですけれども、分かっているにもかかわらず相談できなかったという場合、では、それがどうしてなのかということです。コロナ禍だと、リモートワークなどにより、配偶者といますか、加害者と一緒に生活しているため、なかなか相談するのは難しいということは理解できるのですけれども、それ以外で何か理由があるのであれば、その理由を知りたいなと思いました。

○木脇会長 事務局の皆さん、いかがでしょうか。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 令和3年に実施しました市民意識調査の数値についてですが、相談できなかった理由として一番多かったのは、残念ながら、「相談しても無駄だと思ったから」というようなものです。そして、次に多かったのは、「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」、3番目は、「相談するほどのことではないと思ったから」です。この3番目の意見は、どちらかという、女性よりも男性のほうが率はやや高い状況です。

大変残念な理由ではあるのですけれども、私たちもこういった結果を受け、まずこれはDVなので

はないかと気づいてもらうということ、それから相談できますよというDV相談センターの電話番号を生活圏の中のできるだけ目に触れるようなところに広報として見てもらうこと、そして、関係者の方々にも啓発活動を進め、DVかもしれないな、これはDVかなと思ったときに連絡をいただいたり、あるいは、ご本人に相談を促していただいたりというようなことで啓発活動を進めていかねばならぬということで今やっているところです。

○木脇会長 私が授業でDVについての講義をしたのですね。そのとき、「DVの相談はここに電話してください」というカードが手元に5枚しかなかったのですけれども、学生さんに「回してください、でも、5枚しかないから戻してね」と言ったら、カードは戻らず5枚ともきれいになくなってしまったので、必要な人が少なくとも5人いたのだと思ったわけです。

そういうことはその辺にカードが置いておくだけでは気がつかないかもしれないですけれども、刺さるときには刺さるのではないかなと思うのです。それを無駄だと思わず、小さな歩みをしていくべきなのかなと思っております。

ほかにいかがでしょうか。

○多田副会長 理由を知ってもものすごく衝撃的でした。相談しても無駄だと思うからということなのですね。また、被害者の方は自分が被害に遭っているということを認識されていない方が結構いらっしゃるの、その点、無駄ではないよということですよ。また、自分が受けているものについて、何か違和感があるといいますか、嫌だなと思っていることが被害なのですよという認識を高めるといいますか、そういう活動が必要なのだなと思いました。札幌市としてできるものは啓発活動にはなると思うのですけれども、そういったものが積極的に必要なのではないかなと思います。

○木脇会長 ほかにいかがでしょうか。

○谷内委員 DVの話についてです。

加害者への支援といいますか、更生プログラムもあると思うのですけれども、そういったことに対しての札幌市の取組は何かあるのでしょうか。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 加害者更生プログラム、加害者プログラムと呼ばれるものについてですが、全国的には、県レベルとなりますが試行実施ということで、幾つかの自治体を選んで、その支援団体と試行してみてその結果を検証するという動きがございます。

札幌市では、昨年度と今年度において、まずは加害者プログラムを知ろうということで、オンラインセミナーの中で加害者側を支援している先生に講義をしていただきました。

○谷内委員 もう一点、お伺いしたいことがあります。

6ページの表で、成果指標の17の避妊法を正確に知っている人の割合についてです。目標値が令和4年度は40%となっているのですけれども、令和4年度は調査を実施されていないのですか。また、いつ、どういう形でやる予定なのかがあればお伺いしたいなと思ったのですけれども、いかがでしょうか。

○事務局（石崎推進係長） この調査は令和5年度に実施しているため、6ページには平成30年度の数値が載っています。

○木脇会長 活発なご質問やご意見をありがとうございます。

ここまでで、ほかに何かございませんか。

○前鼻委員 的を射ていないかもしれませんが、DVに関することです。

昨年から、ジャニーズ問題がありますよね。今、松本人志さんの問題でメディアがいろいろと騒いでいますが、こういうこともDVに当たるのだということがもうちょっと広く知れ渡るのかなと思うのです。だから、そういうことでこれからもうちょっと増えていくのではないのかと個人的には思っています。

また、加害者への支援についてです。

4年ぐらい前なのでしょうか、性被害に対する加害者の罰則が厳しくなりましたよね。こういう事例に基づいた発信の方法はなかなか効果的ではないのかなと思うのです。

知らないうちに加害者になる場合もあるかもしれないことを考えると、こういう場合がこういうDVになって、こういう被害を受け、刑法ではこういうような罰が与えられ、最終的にはどのような加害者になるのですよということが具体的に分かれば、知らなかった加害者が気づくきっかけにもなるかもしれないのかと思ひまして、何か発信方法はないのかなと考えました。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 今のご意見はDVに関する話と性暴力に関する話の両方があったかと思ひます。

お話があったように、DVに関しては、「殴る蹴る」という身体的な暴力は暴力だと認識される方がほとんどだと思うのですが、意識調査をやってみても、例えば、「大声でどなる」という行動に対して男女でDVだと捉えているかどうかについて回答の差が出る項目がございます。

なお、法改正がありまして、精神的な暴力についても令和6年4月から保護命令の対象になるといふところです。

後ほどご説明しようと思ひていた参考資料2の北海道新聞の折込情報誌KUSUTTOに広告掲載をした「これってDV？」をご覧ください。

暴力の種類は様々ですということで、身体的な暴力だけでなく、性的な暴力、それから、精神的な暴力もあることを紹介しておりまして、見た方が、「あっ、もしかしたらこれはDVかもしれない」と気づいていただけるようにしております。

○木協会長 ありがとうございます。

それでは、一旦ここまでにしまして、最終的には全ての問題を話し合う時間を取りたいと思ひます。続いて、次の議題に移ります。

議題は、第5次男女共同参画札幌プランに係る数値目標の修正について（報告）です。事務局から説明をお願いします。

○事務局（後藤男女共同参画課長） お手元の資料2-1の「第5次男女共同参画さっぽろプランの数値目標」をご覧ください。

今回修正がありましたのは、基本目標Ⅱの「あらゆる分野で男女共同参画の視点を反映させるための環境づくり」の成果目標10の「札幌市男性職員の育児休業取得率」の数値目標です。

もともとは、札幌市子育て・女性職員応援プランにおきまして、令和7年度末までに札幌市男性職員の育児休業取得率30%以上を目指すとしていたものですが、令和7年度末までに85%以上、そのうち、一般行政部門は2週間以上の取得率で85%以上を目指すといった内容に目標が上位修正されております。

詳細につきましては、資料2-2の「札幌市子育て・女性職員応援プランにおける男性職員の育児休業の取得目標引上げについて」をご覧ください。

今回の目標引上げの経緯としましては、主に二つあります。

政府が令和5年12月に決定したこども未来戦略によりまして、男性の育児休業の取得目標が引き上げられたこと、本市の男性職員の育児休業取得率が令和4年度に38.2%と現行目標を達成したことによるものです。

こども未来戦略における地方公務員の男性職員の育児休業取得率目標は、令和7年までに一般行政部門は1週間以上の取得率を85%、警察部門・消防部門・教育委員会・公営企業等は取得期間を問わず50%、令和12年までに一般行政部門は2週間以上の取得率を85%、警察部門・消防部門・教育委員会・公営企業等は取得期間を問わず85%という目標としていますが、札幌市はこの目標を前倒しすることでより強力に男性の育児休業取得を推進してまいります。

なお、こども未来戦略では、先行的に公務員の目標の前倒しを進め、民間企業等における男性の育児休業取得率についても大幅に引き上げていくとしています。全国における民間企業等の直近の取得率の17.13%ですが、令和7年には50%、令和12年には85%を目指すことを掲げており、民間企業等においても男性の育児休業取得が拡大するよう、様々な機会を通じて働きかけてまいります。

○木脇会長 今の上方修正というめでたいご報告について、何かご意見やご質問のある方はいらっしゃいませんか。

○早島委員 市民委員の早島と申します。

育児休業取得率についてですが、育児休業と位置づけますと、恐らく無給で、追って雇用保険から年67%が支給されるということだと思うのですが、例えば、1週間有給取得しましたとなると、それもカウントされるのでしょうか。どういったカウント方法になっているかを確認させてください。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 子育て参加休暇や有給休暇を除いた育児休業の部分を集計した結果となっております。

○木脇会長 ほかにいかがですか。

○谷内委員 今後の目標として2週間以上という期間でしたが、実績としての期間ごとの割合をお聞かせいただけますか。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 令和4年度の札幌市男性職員の育児休業取得の結果についてです。

事務部門と技術部門で分けて集計しているのですが、一般事務部門の男性職員は61.8%が育児休業を取得しており、平均取得期間は54.9日という結果です。

技術部門が少し少なくなりまして男性職員の53.7%が取得しており、平均取得日数は54.8日という状況です。

○木脇会長 59日というのは民間企業に比べてとても多いと思うのですが、皆さんの周りの方の生活実感と合っていますか。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 資料2-2にお示ししたとおり、男性の育児休業取得率が上がってきたのは本当にここ数年の話でして、身近でも、それから、私が以前いた職場でも男性が育児休業を取得している人が増えてきているなという実感があります。

○木脇会長 ほかにいかがでしょうか。

○瀧澤委員 最近、若い先生方が増えてきていますので、産休を取る先生、それから、育休を取る男

性の先生が増えてきているのは事実です。

ただ、代替職員がいないのが苦しいです。休んでほしいけれども、その代わりに先生を必死になって探し回っているという状況です。取ってほしいのはやまやまなのです。

○木脇会長 大切なご指摘ありがとうございます。

ちなみに、札幌市では代替職はあり得るのですか。

○事務局（田口男女共同参画室長） 女性の産前産後休暇、その後の育児休業などに関しましては、昔で言う臨時職員、今は会計年度任用職員として、アルバイト的な方を補助的に任用することは現在もしております。

人が苦しい体制は我々も変わらないと思っています。2カ月間、頑張っって何とか対応するというのが正直なところです。

○木脇会長 そのようなことも考えつつ、育児休業率を高めていくことが必要になっていくのだなと考えます。

この件についてほかにどなたかございませんか。

○山口委員 今、札幌市職員の皆さんの育児休業取得率の数値目標についてお話がありましたが、一つ一つ積み上げているということですね。

一つとして職場の理解度も上がっているという状況があるのかもしれませんが、実際は代替職員の関係でやはり大変さもあるのかなと思っています。

ちょっと飛躍する話ですが、先ほどの説明のとおり、最終的にはこれを民間に広げていかなければならないという観点があるかと思えます。ですから、例えば育児休業制度ができたとしても、取得、行使ができないという状況にならない環境を民間の皆さんにも広げていかなければならないという状況があるかと思えます。

もう一つ、取得する側がそこを気にしてしまう場合もあると聞かれることもあります。仮に自分が取得し休んでしまったら職場に負担がかかってしまう、人も来ないのではないかということでもめらうということもあるのではないかと感じています。ですから、民間では、代替職員を置く対応ができるような環境が広がっていくことが必要なのではないかなと思っています。

先ほど市民意識調査の報告がありましたが、男女によってまだ認識が相当違うのだなと感じたところもあります。資料1-1の「第4次男女共同参画さっぽろプラン令和4年度実施報告書の概要」4ページの「職場で男女平等と考える人の割合」ですが、これが19.7%ということで、このこと一つ取っても、育児休業を男性職員が取るのか、女性職員が取るのかという環境が、公務員だけではなく、社会全体の中でもしかしたらあるのかもしれないなと思えます。

ですから、ちょっと幅広くなりましたけれども、いろいろと啓発していく、そして、それを改善していくという場面をつくっていったほうがいいのかなと今の報告も踏まえて思いました。

○木脇会長 いろいろな課題がこの奥にまだあるのだなということが感じられました。

ほかにございませんか。

○早島委員 育児休業のお話が出たので、事例をシェアできればなと思い挙手させていただきました。

先日、今、私が勤めている会社でも同じような育児休業関連の意見交換を行ったのですが、その中で聞いた男性職員の育児休業の面白い取り方がありましたので、ご紹介させていただければなと思えます。

2点ありまして、一つは週休3日制にするような働き方です。例えば、月曜日から木曜日まで働き、金曜日は数カ月間休み、週に4日だけ出勤しますというものです。これが育休取得率に反映されるかはちょっと微妙ですけれども、子どもが生まれてから育児休業を2カ月間取って、そこで役目が終わるわけではもちろんないですし、その後、あるいは、産後すぐであっても少し業務量を減らす、週4日だけ働きますということです。

もう一つは、数か月間、午後だけ出ますという働き方がありました。午前中は休んで、午後お昼1時過ぎから入社し、5時過ぎまで働くというやり方の事例を聞きました。

そうしたやり方だと代替の方を配置せずにもどうにかできるのではないかということです。今、事例紹介した方の場合も、特段代替は置かずにできる仕事を行ってという対応をされたそうで、事例として紹介させていただきました。

○木脇会長 大変ユニークな事例をありがとうございました。

このように何かシェアしていくと知恵が出てくるのかなと希望を感じました。

ほかの皆さんはいかがでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○木脇会長 それでは、次に移ります。

三つ目の議題は、(仮称)共生社会推進条例の制定についてです。

この議題の説明のために、本日は所管のまちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室の方々がお越しになっていらっしゃいます。

それでは、説明をお願いします。

○ユニバーサル推進室(松原推進担当課長) ユニバーサル推進室推進担当課長の松原と申します。今日はお時間をいただきまして、本当にありがとうございます。

それでは、私から、資料3に基づきまして、このたび制定検討を開始いたしました(仮称)共生社会推進条例についてのご報告をさせていただきたいと思っております。

まず、左側の1の条例制定の背景・課題についてです。

(1)の札幌市が抱える主な課題です。

これまで、札幌市では、共生社会の実現に向けまして、様々な取組を進めてきているところです。現状の課題として本当に多岐にわたる課題はあるのですが、ここでは主なものを6点だけ記載しております。

まず、1点目ですが、札幌市の人口が減少局面を迎えておりまして、2040年代には高齢者人口がピークとなり、全体の約4割を占めることが予想されております。これに伴いまして、日常生活で制限を受ける方が増加することが見込まれております。

次に、2点目ですが、障がいのある方にとって地域で暮らしやすいまちであると思うかと聞いたところ、あると答えた方が約3割ということで、低い割合で推移しているということです。

次に、3点目ですが、先ほど来、お話が出ているもので、職場や家庭生活の場などの様々な場面における男女の平等意識が依然として低い状態にあるということがございます。

次に、4点目ですが、地域における多世代交流が重要と考える市民が少ないということがアンケート調査の結果からも明らかとなっております。地域意識が希薄化しているということがあります。

次に、5点目ですが、今後は在留資格の見直しなどにより、市内で暮らす外国人が増加していくこ

とが予想されておりまして、こうした支援が必要な外国人が増加することがあります。

最後に、6点目ですが、アイヌ民族について知っているかとお聞きしたところ、知っていると答えた市民の割合が89%にとどまっているということがあります。

このほかにも、LGBTQの問題、認知症の課題ですとか、共生社会の実現に関する課題は多岐にわたっております。また、それぞれ単独で存在しているということではございませんので、今日の男女の格差のことも含め、それぞれの課題が絡み合い、複雑化、複合化している状況にあると認識しております。

続きまして、(2)の札幌市の動きに移ります。

これまで述べてきましたとおり、共生社会の実現に向けた課題が多様化、複雑化しているほか、昨今の価値観やライフスタイルの多様化、国や他自治体の動き等も踏まえ、札幌市では、最上位計画であります第2次札幌市まちづくり戦略ビジョン（ビジョン編）におきまして、多様性と包摂性のある都市を目指すことを掲げております。

また、まちづくりを進めていく上での重要概念の一つということで、このたび、ユニバーサル（共生）というものを定めまして、年齢、性別、国籍、民族、障がいの有無等を問わず、誰もが互いにその個性や能力を認め合い、多様性が強みとなる社会（共生社会）を実現していくことを明記したところです。

こうした状況を踏まえ、このたびの4月の市長公約におきましても、(仮称)共生社会推進条例の制定が掲げられまして、ただいま条例制定に向けた検討を進めていっているところです。

続いて、右側の上段に移りまして、2の条例の制定目的についてです。

札幌市が多様性と包摂性のある都市を目指していくためには共生社会の実現が必要であり、市民、事業者、行政の協働が不可欠だと考えています。

この協働を促していくためには、それぞれが異なる方向性、ベクトルの下で取組を進めていくことのないよう、共生社会の実現に向けた基本理念を共有した上で、互いに連携し合いながら、それぞれの立場の中で取組を進めていくことが重要だと考えております。

そこで、共生社会の実現の推進に関し、基本理念を定めるほか、市の責務のほか、市民、事業者の関わり方、役割を明らかにするとともに、市が推進していく各施策の基本事項を定めることなどによりまして、市民、事業者、行政が一体となって取組を進めるよりどころとなる規範を定めることを目的として条例制定を目指しているところです。

なお、札幌市では、共生社会の実現に関する条例としまして、議題になっている札幌市男女共同参画社会推進条例をはじめ、福祉のまちづくり条例等の条例を制定しておりますけれども、今回の制定を目指す(仮称)共生社会推進条例につきましては、これらの既存条例に基づく関係施策のそれぞれの施策の枠組みを超えるような、つなぐようなまちづくりの方向性を示し、各種の取組を加速化させていくものにしたい、それを下支えする理念条例をつくりたいという考えでございます。

最後に、右下の3の今後のスケジュールについてです。

条例の検討につきましては、下の表に予定ということで記載させていただいておりますけれども、昨年11月に設置しました札幌市ユニバーサル推進検討委員会、これは公募委員2名も含めた14名で構成される委員会ですが、この委員会を中心に、今後検討を進めていく予定で、現在、2回ほど会議を開催しております。その検討委員会でご議論をいただいた結果について、令和6年春頃を現時点

では予定しているのですけれども、男女共同参画審議会にもご報告をさせていただき、改めてご意見を伺いたいと考えております。

なお、こちらの資料に記載はしておりませんが、他の市の附属機関等におきましても、随時、ご意見を頂戴したいと考えております。

それから、令和6年度の春から夏頃を予定しているのですが、別途、当事者を含む市民の方の声を伺う機会として市民参加のワークショップも開催したいと考えています。また、その後の冬には、記載のとおり、パブリックコメントを実施させていただく予定です。

こうした様々な機会を通じまして、当事者を含む市民の皆様から丁寧な意見聴取を図った上で条例検討を進めてまいりたいと考えております。皆様におかれましては、再度、ご意見を頂戴させていただく機会をいただきたいと考えておりますけれども、ご理解、ご協力をいただければと思っております。

○木脇会長 ただいまのご説明に関して、ご意見、ご質問、ご感想などがありましたらお願いいたします。

まず、私からですが、男女共同参画審議会に求められていることは何ですか。

○ユニバーサル推進室（松原推進担当課長） 今もお話しさせていただいたとおり、多岐にわたるテーマに被さります。現在ユニバーサル推進検討委員会というものを設置し、男女に関わる方、アイヌに関わる方など、いろいろな方に入っているのですが、どうしても人数が限られているということがありまして、男女の関係、LGBTの関係の当事者の皆様のご意見について皆さんには知見がおありだと思いますので、お聞かせ願えれば、それをフィードバックするといいますか、ユニバーサル推進検討委員会にもご報告をさせていただきたいと考えているところです。

○木脇会長 私たちの持っているデータや知見を使っていただくということでシェアし合うということですね。

ほかにいかがでしょうか。

○多田副会長 まず、条例の理念だと思うのです。その中から各論でどういうことを決めていくかということなので、その辺が決まらなるとまだ何とも言えないなという感じです。

理念的なものを定めていただいたほうがより暮らしやすくなる人が増え、いいことだなとは思っているのですけれども、大事なのはやっぱり中身の各論ですよね。その点がどうなっていくのかを私にはまだイメージできていません。

○木脇会長 私は、ジェンダーの中でも子育てや子育て支援について専門にしているのですけれども、日本の子育て支援の一番駄目なところとして「理念がない」ということがあります。北欧に行くと、こういう社会で子どもを育てるなど、ちゃんとあるのです。でも、日本にはなくて、何かキャッチフレーズばかり繰り返してくるのですけれども、それだと駄目なのです。

ですから、(仮称)共生社会推進条例にもしっかりと理念を頭に書くのがいいと思います。

○ユニバーサル推進室（松原推進担当課長） この条例は、かなりフィールドが広い中で理念条例となりますので、副会長や会長からもおっしゃっていただいたようなことを書き切れるかというところ、それは役割分担なのかなと思っています。

ただ、その上で、この条例を制定することで、男女の問題も含め、共生社会としてどういったところを目指していくのか、札幌市の考え方の根本的なものを皆さんに共有していきたいと思っております。

す。

つくることが目的ではなく、つくったところから具体の施策をどうやっていくのかということで、分野ごとに取り組まれていくのかなと思っていて、そのきっかけになればいいなと思っています。

現段階では、まだ私のほうにも何も材料がなく、検討を始めたところですけども、右下のスケジュールの4段目に書いてあるとおり、次回となる第3回目の委員会は3月頃に予定させていただいています。その頃には条例の中身の骨子的なものを提示させていただき、それを基にご意見をいただいた上で、次回、こちらに持ってくる際には検討委員会のご意見を反映させたものをお示しし、ご意見をいただくことを想定しておりますので、ご協力をいただければと思います。

よろしくお願いいたします。

○木脇会長 ほかにございませんか。

○竹腰委員 私は一般市民だからか、資料の中身を見てもちょっと理解できないところがあります。この共生社会というのはSDGsの日本語訳なのかなと思ったのです。

SDGsのアジェンダの中に入っている内容とすごく似ているのですが、そういうことをやるということなのででしょうか。よく分からないので、教えていただくと助かります。

○ユニバーサル推進室（松原推進担当課長） SDGsは、まさに言っていたとおり、「誰一人取り残さない」というキーワードがあり、それも含めて我々としては対応を考えていきたいなと思っています。

今まではバリアフリーということで市も施策をいろいろと進めてきているのですが、昨今、バリアフリーについてはハードだけを進めていくのは難しく、心のバリアフリーも含めて対応していかなければいけないということもございます。

あわせて、高齢化の進行も踏まえる中で、今後、障がいの社会モデルという考え方について、障がい分野だけではなく、社会として対応していこうではないか、札幌市としても対応していこうではないかというような観点から基本理念を定める条例をつくりたいということでして、もちろん、SDGsの考え方も踏まえながら検討を進めていきたいなと思っています。

○木脇会長 骨太の理念と分かりやすい説明書きが求められているということが分かってきました。

ほかにいかがでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

3. その他情報提供

○木脇会長 それでは、次第3のその他情報提供に移ります。

事務局から説明をお願いします。

○事務局（石崎推進係長） もう一つの参考資料をまとめたクリアファイルをご覧ください。

最近の男女共同参画室のトピックスの情報提供も含め、チラシ等を簡単にご紹介させていただきたいと思います。

参考資料1は、薄い黄色がベースになっているLGBTにフレンドリーな企業を募集していますというチラシです。

資料1-1の中でご紹介させていただきましたが、札幌市では、今年度から、フレンドリー指標制度の登録企業のさらなる拡大に向け、企業訪問に力を入れておりまして、制度の周知や企業訪問用と

して作成したチラシになります。

LGBTフレンドリー指標制度に関しては、令和5年7月に国連の専門家委員会が札幌にお越しになられた際にもヒアリングを受けておりまして、札幌以外の他の地域にも同様の取組が広がるといいというようなことで紹介、言及されております。

今年度は、企業への働きかけの効果もあり、登録件数が85件と徐々に増加していますが、札幌市においては特に中小企業の皆様にいかに取り組んでいただけるかが重要となります。

企業の皆さんに関心をお持ちいただき、多様な人材が活躍できるような環境が増えていくよう、引き続き取組を進めてまいりたいと考えております。

二つ目は、先ほども少しご紹介させていただきましたが、北海道新聞折り込み情報誌KUSUTTOに掲載しましたDV・性暴力相談窓口の広告です。これは、あくまでも、普及啓発活動の一例ですが、情報が比較的分かりやすくまとまっているので、ご紹介しております。

DVが身近な問題であること、暴力といっても、体に対するものだけではなく、いろんな暴力があること、つらいときには相談してほしいということについて分かりやすくまとめた内容となっております。

続きまして、参考資料3として、パープルライトアップの写真についてです。

内閣府の男女共同参画局が発行している「共同参画」という冊子に掲載されたもので、札幌時計台のパープルライトアップの様子が載っております。今まではテレビ塔でのパープルライトアップをやってきたのですが、今年から時計台も加わりましたので、ご紹介させていただきました。当日は、たくさんの方に見ていただけたと思っております。

続きまして、参考資料4と参考資料5についてです。

委員の皆様にはメール等で既にご案内をさせていただいておりますが、SAPPORO DIVERSITY FORUMのリーフレットの第1弾、第2弾です。今年度は、企業の困り感とジェンダー課題を組み合わせたテーマ設定を行いましたので、企業向けの回への参加が多くなっております。

また、木協会長が勤務されています藤女子大学で学生の授業の題材として、今回の講義動画を使っていただきましたほか、北海道大学のダイバーシティ・インクルージョン推進本部ではパブリックビューイングなど、セミナーだけではない広がり生まれつつあるところです。

最終回は2月28日です。平井委員が登壇いたしますので、ぜひご参加をいただければありがたいです。

最後に、参考資料6の黄色のチラシです。

先ほどお伝えしましたとおり、エルプラザが今年度で開館20周年を迎えましたので、記念イベントを行いますというご紹介です。

エルプラザ公共4施設は、男女共同参画、環境、消費、市民活動の4分野の拠点施設になっています。それぞれの分野の方からのテーマトークと札幌のまちをよりよくするためのグループワークを2月10日に行います。ご都合がございましたらご参加をいただければありがたいです。どうぞよろしくお願ひします。

○木協会長 ただいまのご紹介、ご説明に関して皆様からご意見、ご質問、ご感想などありませんか。

○多田副会長 フレンドリー企業の募集ということで、企業に訪問されているということでしたが、実際に訪問されたとき、どういう反応があったのか、言える範囲で教えていただければと思います。

○事務局（後藤男女共同参画課長） この事業は、委託という形で会社をお願いしているもので、アポなしで訪問しているものではなく、まずはアンケートを送らせていただき、回答していただいております。それから、電話がけもしていき、「御社はLGBTの取組に関心がありますか」などを聞いております。事前に絞り込んだ上で、ちょっと話を聞いてみたいと言っていたところに訪問させていただいています。

アポなし訪問ではないので、企業の方も戸惑った様子はなく、当社でも何かの取組を進めてみたいのだけれども、どういったことから始めたらいいだろうかなど、前向きのお話になっています。

○多田副会長 そうすると、電話の段階で全然取り合ってくれないところも中にはあるんですね。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 中小企業のなかにはそうしたところもありまして、LGBTに関心がない、答えられない、残念ながら当社の規模ではちょっと難しいですと答えられてしまうような状況もございます。

○木協会長 ほかの委員からご意見やご質問はございませんか。

（「なし」と発言する者あり）

○木協会長 それでは、本日の議題はこれで終了といたします。

事務局から今後のスケジュールなどの事務連絡をお願いいたします。

○事務局（後藤男女共同参画課長） 今回が今年度最後の開催で、次回は来年度になるかと考えております。皆様、大変お世話になりました。ありがとうございました。

年度が明けまして、次回の開催の時期など、詳細につきましては、会長とご相談した上で事務局から改めて日程調整させていただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○木協会長 ありがとうございます。

4. 閉 会

○木協会長 それでは、札幌市男女共同参画審議会はこれで終了といたします。

皆様、ご協力ありがとうございました。

以 上