

令和6年度第2回

札幌市男女共同参画審議会

議 事 録

札幌市男女共同参画審議会

## 令和6年度第2回札幌市男女共同参画審議会

- 1 日 時 2025年2月27日（木）午前9時56分から午前11時45分
- 2 場 所 札幌エルプラザ公共4施設 2階 会議室1・2
- 3 出席者 副会長：多田絵理子  
委 員：竹腰暁子、早島智美、平井照枝、前鼻守、  
武藤修、谷内政昭、山口裕一（五十音順・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5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5年度報告）
  - （2）男女共同参画課における取組等について（報告）
  - （3）男女共同参画センターに関する料金改定について（報告）

## 1. 開 会

### ○多田副委員長

少し早いのですが、皆様がそろいましたので、今から令和6年度第2回札幌市男女共同参画審議会を開催したいと思います。

本日は、ご多忙の中、お集まりをいただきまして、ありがとうございます。

木協会長が体調不良ということで、急遽、議事進行を務めさせていただきます。不手際があるかもしれませんが、皆様に協力していただき、事務の方にも協力していただき、進行させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

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（石崎男女共同参画推進係長）

本日の会議の出席状況をご報告させていただきます。

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、8名の方々にご出席をいただいておりますので、会議が成立しておりますことをご報告申し上げます。

続いて、資料の確認に移らせていただきます。

資料1-1から資料6-2までございます。

資料1-1ですが、クリアファイルとは別に白い分厚い冊子をご用意させていただいております。そちらを最初に使いますので、よろしくお願いいたします。

出席状況の報告並びに配付資料の確認は以上となります。

### ○多田副委員長

それでは、これまでお仕事の都合で出席がかなわなかった武藤委員が今年度初めて出席されておりますので、自己紹介も兼ねて、一言、ご挨拶をお願いいたします。

### ○武藤委員

皆さん、おはようございます。

初めましてという方もいらっしゃるのですが、私はこの会議に札幌商工会議所の人材確保活用委員長という立場で参加させていただいています。実は、委員長の立場は6年目になるのですが、なかなか皆さんとお会いする機会がなかったことを改めておわび申し上げます。

今期は初めて参加させていただきますが、企業目線から意見をということになると思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

なかなか出ることができなくて、本当に申し訳ございませんでした。今日はよろしくお願いいたします。

## 2. 議 事

### ○多田副委員長 それでは、議事に入ります。

まず、第5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です。

説明をお願いいたします。

### ○事務局（青田男女共同参画課長）

第5次男女共同参画さっぽろプランの令和5年度の施策の推進状況についてご報告いたします。

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、前年度の実施状況について報告書を作成し、市民に公表しています。冊子の内容については、ホームページで公開するほか、庁内外の関係先に送付しております。

それではまず、冊子の報告書をご覧ください。

時間に限りがございますので、要点を絞って簡略に説明させていただきます。

まず、8ページをご覧ください。

基本目標Ⅰの男女共同参画の実現や多様性を尊重する意識の醸成の1の人権の尊重と男女共同参画の視点に立った意識改革についてです。

主な取組ですが、ここでは男女共同参画センターの事業を主に掲載しておりまして、ジェンダー課題の学習会の開催や、子ども、若者、企業、地域などの様々な対象に対して意識啓発の機会の創出に取り組みました。

評価ですが、男女共同参画に関する啓発事業の令和5年度の参加者数について、策定時数値である令和3年度を超える4万166人となりました。

今後の方向性としては、男女共同参画センターを中心に、ジェンダー課題の解決に向け、企業や団体、市民をつないだネットワークの構築や交流の場づくりに取り組んでまいります。

続いて、9ページの基本目標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1の働く場における男女共同参画の推進についてです。

ここでは、市役所が率先して女性活躍の機会確保に積極的に取り組むことで、社会全体の機運醸成につなげるため、審議会等委員の女性登用率向上に向け、関係部署への地道な働きかけを多角的に継続して行いました。

評価ですが、成果指数の一つである札幌市の審議会等における女性委員の登用率は、前年度の33.7%から0.4ポイント下がって33.3%となり、目標値である40%を達成できていないところです。

10ページに移ります。

関係部署への聞き取りからは、委員の数が多く、内容の専門性の高い審議会や関係団体の職位レベルの整合性を取るため、充て職の委員が多い審議会での女性の登用率が低調となる傾向があることが見えていることから、今後の方向性としては、他都市の事例提供や女性登用の提案を通じ、引き続き個別の働きかけを強化していきます。

続いて、2の男女共同参画を推進するための家庭環境支援についてです。

主な取組として、夫婦で協力して育児ができるよう、初めてのお産を迎える妊婦とその夫を対象にマタニティー教室を実施したほか、父親の育児力向上を目指し、子どもの発達に合った親子で楽しむ運動遊びを学び、パパ同士の交流を図る講座を実施しました。

評価ですが、男性の育児休業や家事・育児シェアをテーマとしたセミナーの開催のほか、家事・育児シェアに関する雑誌のシリーズの民間店舗での常時配架を開始したほか、他部署と連携し、環境広場さっぽろやベビーファーストイベントなどを通じ、子育て世代をターゲットとした啓発が広がりました。

今後の方向性としては、家事・育児シェアについて市民の方に気軽に知ってもらえる機会を工夫するなど、意識啓発の取組を継続していきます。

続いて、3の多様な働き方への支援についてです。

主な取組として、就労と保育の相談を一体的に受け付ける女性向け就労支援窓口「ここシェルジュSAPPORO」や女性の起業支援、コミュニティの形成を目的としたコワーキングスペース「リラコワ」の運営を行いました。なお、ここシェルジュSAPPOROとリラコワは、札幌エルプラザ公共4施設の4階にございます。

評価ですが、就職を希望するここシェルジュSAPPORO登録者のうち、就職活動を始めた人の割合は62.4%と、プラン策定時の数値を上回っています。

今後の方向性としては、就業ニーズに応じた支援や起業を含めた多様な働き方に対しての支援を継続していきます。

続いて、4の地域における男女共同参画の推進についてです。

主な取組として、男女共同参画センターでは、道内外の男女共同参画センター及び自治体職員が大規模自然災害や防災に関する男女共同参画センターの取組事例を共有し、情報交換を行う機会を提供しました。

評価ですが、他地域の事例を知り、情報交換を行うことで、防災や地域運営という観点からの男女共同参画センターの役割について考えるとともに、他地域との連携の基盤構築につながったところ です。

次に、12ページになります。

基本目標Ⅲの誰もが尊厳と誇りを持って安心して生きられる社会の実現の1の配偶者・パートナー等に対するあらゆる暴力の根絶についてです。

主な取組として、市内の中学校、高校、大学において、関係機関との連携によりデートDV防止講座を実施したほか、女性に対する暴力をなくす運動期間に合わせ、配偶者暴力根絶のため、市民へ普及啓発を行いました。

評価ですが、DV防止講座の参加者数については、令和9年度までの目標値の延べ8万人に向けて順調に人数を伸ばしているところです。その一方で、市民意識調査からは、身体的暴力以外にも様々な暴力があることについての認識にばらつきがある状況が判明しています。

今後の方向性ですが、60歳以上の方からのDVに関する相談が人口割合に比べて少ないことやDVを受けていると認識していない方や相談窓口を知らずに相談できずにいる方の存在が明らかになってきていることから、DVに関するパンフレットの内容を市民により分かりやすくするとともに、高齢者を支援する関係機関向けの情報発信や啓発方法の工夫に努めていきます。

次に、2の多様な性の在り方への理解の促進と支援についてです。

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、企業における性的マイノリティに関する取組をその取組項目数に応じて登録する札幌市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。

評価ですが、パートナーシップ宣誓制度については、宣誓時の住所要件をいずれか一方が市内在住と条件を緩和するとともに、子の氏名の記載が可能となるように制度を一部変更したところです。また、同様の制度を導入した道内自治体との自治体間連携を積極的に進め、同様の制度導入済みの全ての道内自治体と協定を締結しました。

さらに、札幌市LGBTフレンドリー指標制度については、登録企業拡大に向けた企業訪問や性的マイノリティ当事者による講師派遣を開始した結果、令和5年度の登録企業数は制度開始以来最多となったところです。

13ページに移りまして、今後の方向性ですが、多様な性の在り方についての社会的関心が高まっている一方で、依然として多くの性的マイノリティ当事者が悩みを打ち明けられないといった困難を抱えていることから、今後も、市民や企業の理解と取組を促し、当事者が抱える様々な困難の解消につながる支援を行っていきます。

続いて、3の困難や不安を抱える女性への支援についてです。

困難を抱える女性支援事業として、困難を抱える女性を対象とした相談窓口を設置するほか、相談支援の一環として定期的にイベントを開催し、悩みを語ることができる場を提供しました。

評価ですが、令和5年度の困難を抱える女性支援事業における相談件数について、策定時数値となる令和3年度を大幅に超える803件となりました。イベント参加者の大半は非正規雇用者であり、お金や健康に関する悩みを抱える方が多い状況です。

今後の方向性ですが、令和6年4月に困難女性支援法が施行されたことを受け、関係機関や民間団体との連携を深め、ネットワークを強化し、情報交換を行いながら支援を行っていく必要があります。また、札幌市内の女性が抱える困難の状況やニーズを把握するため、市内女性を対象とした生活状況に関する調査を行い、現状や課題分析に取り組みます。

次に、14ページをご覧ください。

4の生涯を通じた女性の健康支援についてです。

主な取組として、若者の性に関する知識の普及啓発事業として、正しい避妊方法や性感染症予防のための相談、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や保健指導を実施しました。

評価ですが、啓発事業参加者数は、策定時数値となる令和3年度を大幅に超える3万4,812人となったところです。

○多田副委員長

ただいまの説明に対してご意見、ご質問、ご感想などがありましたらお願いいたします。

○谷内委員

9ページの表の10の札幌市男性職員の育児休業取得率についてです。

非常に伸びているのは好ましいことかなと思うのですが、目標として、一般行政部門2週間以上となっています。我々は最低2週間ということをお話しさせていただくことが多いですし、2週間取らないと全く意味がないぐらいだと思っていまして、目標として定めるには2週間というのは少し短いかなと見ておりました。

産後鬱の危機がある時期や体が非常に大変な時期として産後1か月はあると言われていまして、最低限、その期間は必要かなと思いますので、目標値を上げていただいたほうがいいかなと感じました。

○事務局（石崎男女共同参画推進係長）

実際の男性職員の取得期間は、事務職でいうと59.0日なので、ほぼ2か月取れているかと思っています。

私の同僚も、子どもが生まれたてのときに1カ月取って、数カ月がたってから再度1カ月取るなど、いろいろな取り方が法律の改正によってできるようになってきましたので、数日だけ取るパターンは少なくとも私たちの周りで経験している事例ではあまりないかと思っております。

なお、2週間と設定したのは、国の目標を前倒したもののようです。

○谷内委員

続いて、もう一点です。

11ページの4の防災に関するところについてです。

今回、この資料をいただいて調べたのですが、札幌市で札幌市防災会議というものが大きい組織としてつくられており、多分、そこでいろいろな方針を決めたりされているのかなと思います。

ただ、その会議の名簿を見ますと、62名がいらっしゃるのですけれども、名前だけを追いかけると女性かなと思われる人が4、5名程度でした。

先ほど審議会のところでもあった充て職が多いということがあると思うのですけれども、この組織で女性に対する防災の対応として十分だよねという評価がちゃんとできるのかどうかに不安を感じます。

男女共同参画課等と情報のやり取りをしているのだと思うのですけれども、防災会議は一番の決定権を持っているところなのかなと思うので、女性の割合をもう少し高める必要があるのかなと思っています。

○事務局（高関調整担当係長）

年に1回ぐらいは我々も所管部署に接触するのですけれども、なかなか女性登用が進まない会議です。我々も直接行って聞き取りを行っているところです。

防災ということで、危機管理的な意識からか、どうしても男性が多いです。

しかし、今被災地でも避難所において女性がいつも食事をつくる、女性のトイレに不審者が入り込んで危険などで女性の視点が必要であるというお話はしています。

実際にそういう事例が起きていますし、札幌市でも、冬季に災害が起きた場合、今までの被災地とは別の問題が出てくる可能性もあります。また、性暴力からどうやって守るかなどの視点も必要だと思われます。

ですから、担当部署に対し問題提起はさせていただいているところではありますが、委員の変更があるような場合など、引き続き我々も関わっていきたいと思っております。

○多田副委員長

今の点は、今後、課題を持って取り組むのですか。

○事務局（高関調整担当係長）

取り組む必要性がありますというお話はさせていただいております。

○多田副委員長

ほかにございませんか。

○平井委員

今の防災の関係です。

私は、6年前の北海道でブラックアウトが起きた震災のとき、東区の体育館に1週間たってから支援に入りました。震災直後は大変な人数が来ますから、仕切りがないのは分かるのですが、6日

に地震が起きて、私は14日に体育館に入ったのですけれども、仕切りも一切何もなかったのです。

阪神・淡路大震災があり、東日本大震災があり、熊本地震があつて、内閣府でもマニュアルができていたと思います。まずはあるものでも何とか仕切りをつくろうということで、卓球用のパーティションが目についたので、これで仕切りをつくってくださいということで急遽やってくださったのですが、女性の方からは、着替えや寝るときに視線を感じ、とても大変だったというような話もありました。また、生理用品なども受付に言ってもらおうという感じだったので、そのような配慮も必要かなと当時から感じておりました。

いつ災害が起こるかは分かりませんので、その点について引き続きお願いします。

もう一点は、11ページの上の多様な働き方への支援についてです。

ここシェルジュは、託児スペースもあつて、皆さんは大変活用されていると思います。この調査では、就職活動を始めた人の割合が数値化されているのですが、実際に就職につながった方、また、問題なのはその後の定着率です。そうした調査まで行うのは大変かもしれませんが、就職した後も相談ができるような体制がここシェルジュにあるのでしょうか。

就職はできたけれども、こういうことで悩んでいるみたいなことを相談できるようになったらいいと思いますし、それが定着率につながっていくかなと思います。さらに、いろいろな子育て支援の情報もここで提供してくれればいいなと思いました。

○事務局（石崎男女共同参画推進係長）

ここシェルジュSAPPOROについては、実際にご利用されている方を支援している人からの話を聞いていると、仕事を久しぶりに始めたいという方の背中を押すために、最初のハードルを下げることも取り組んでいます。

例えば、履歴書の職歴に空白があるとなかなか雇ってもらえないことに関して、スポットワークでチャレンジをしてできたということの後押ししたり、自分はどんな仕事ができるのだろうか、本当はどういうことが向いているのだろうかと探求し相談員と話をしながら、それだったらこういう選択肢もある、もしかしたら在宅のほうが今の生活には向いているかもしれないなど、民間企業に就職する以外の選択肢も含め、いろいろなことを提案したり情報提供しているところです。

保育園の情報なども提供させていただいているので、ニーズとしては、出産で一回仕事を離れてしまった人が結構多いですし、場所が札幌駅なので、通勤族の人などが来られるパターンも多いのかなと思っています。

次に、備蓄についてです。

仕事ではないのですけれども、私は子育て職員のコミュニティに関わっています。子育て世代の意見を防災に生かせないかというご相談があつて、コミュニティと危機管理局でコラボしたことがあります。そのときには、備蓄品のことがかなり話題になりました。

パーティションの確保や、おむつなどについて、あのアイテムは家から持ってきてもらったほうがいいけれども、このアイテムは役所で用意したほうがいいよねという方向整理も含め、議論しました。

ご指摘の課題感は間違いなく防災部門でも持っており、まさに試行錯誤しているところと認識しておりますので、どうぞよろしくをお願いします。

○多田副委員長

今の意見を今後に生かしていただきたいと思いました。

私から1点です。13ページの困難や不安を抱える女性への支援のところについてです。

10代後半から20代の思春期、若年期の女性を対象としたアウトリーチ型の支援を実施したとあるのですが、若い子について、こういう状況から抜け出すような支援をしないと今後ずっと貧困状態などが続くと思うのですね。今回、こうした支援の中で何か特徴的なものがあるのか、今後どう支援していくか、何か決まっているのであれば教えていただきたいなと思いました。

○事務局（高関調整担当係長）

思春期、若年期の女性のLINE相談もあるので、若年女性が歳を重ねていくと貧困の中高年に移行していき、定着していくということもあります。入り口としてLINE相談を活用してもらい、イベント情報を提供し、実際に来ていただいて、お一人お一人の悩みをじっくり聞かせていただくというやり方に今年度から変えています。

昨年度までは、アンケートにお答えいただいてから物資配付を行う段階で、相談はありますかと声をかけていました。今年度からは、物資配布の受付時点で時間をある程度確保し、ご本人の生活状況をお聞きしながら、その後はどうですか、状況は変わりましたかといった聞き取りを経て物資をもらって帰っていただくという流れに変えております。

LINEの利用者層は若年層が多いのかもしれませんが、実際にイベントに来る方はいろいろな年齢層の方でして、昨今の物価高に直面しての生活の困り事が多いなという印象です。

困難女性支援については、病気のこと、お子さんの子育て、お金のことなどで、一遍に魔法のように解決することはなかなかできないですし、気長に続けていくしかないと思っています。

そして、本当にお困り事があったら専門のところにつないでいくといったことを継続していくことが大事なのかなと思っています。

○多田副委員長

始まったばかりの支援ということですよ。ですから、今後、支援を継続していただくということかなと思います。

それでは、時間になりましたので、次の議題に進めさせていただきます。

議題の（2）は、男女共同参画における取組等についての報告です。

前回の会議に引き続き、男女共同参画課における取組等のうち、DV対策・困難を抱える女性の支援関係、性的マイノリティの支援関係、男女が共に活躍できる環境づくり応援関係の三つのテーマについて、担当するそれぞれの係長から報告があると伺っています。

ここではテーマごとに報告をいただき、その後、質疑応答を挟んでいきたいと思っています。

最初に、DV対策・困難を抱える女性の支援関係についてです。

事務局から報告をお願いいたします。

○事務局（高関調整担当係長）

まず、DV対策推進関係についてご説明いたします。

資料2-1の1の（1）と（2）をご覧ください。

（1）の全体の件数は昨年度よりちょっと少ないなという印象をお持ちになるかと思います。これには理由がありまして、非課税世帯に対する給付金があると増える傾向にあります。今年度はしばらくない時期がありましたが、今年2月から令和6年度札幌市住民税非課税世帯支援給付金とい

うものがまた始まりまして、その給付金に関する証明等が増え始めているなという肌感がございます。

次に、2の研修のうち、相談員研修についてご説明いたします。

毎年、DV相談員研修を行っておりまして、今年度の実施状況は2の(1)のとおりになっております。

研修内容については、次に説明いたします困難女性支援法に定める支援調整会議において、障がいを持つ方の窓口対応や高齢者対応をどうしたらよいかという現場からの声がございましたので、この二つを共通のテーマとして、相談員研修、支援調整会議をそれぞれ開催いたしました。

相談員研修といっても、窓口がある区役所保健福祉部だけでなく、民間支援団体など、幅広くお声をかせていただいております。窓口対応の困難さはある程度共通しておりますので、研修参加者からもご好評をいただいたところです。

障がいを持つ方の対応につきましては、例えば、精神疾患を持つ方の要望をいかに聞き取るかの手法について具体的なお話がございました。また、相談を受ける側のセルフマネジメントの重要性について、睡眠、もしくは、水分確保の重要性など、具体的な説明があり、とても有意義なものとなりました。

高齢者対応につきましては、地域包括支援センターなどの介護の分野とDV被害者支援を行う我々との接点が今まであまりなく、お互いの状況を知らないということもこの研修で浮き彫りになりました。今後、超高齢化社会を迎えるに当たりまして、DVと高齢者虐待は重なるところが多くなってくると思いますので、今後、連携を強化していきたいと考えております。

次に、2の(2)のデートDV防止講座についてです。

市内の中学校、高校、高等支援学校、専門学校、大学を対象に開催しております。今年度は8,038名の方に受講していただく予定です。若年層に対して、交際相手にしてはいけないこと、また、相手からされて我慢しなくていいことをお知らせする場として定着してきており、学校より来年度もぜひ開催したいとお声をいただいております。

次に、4の令和6年度の今後の取組についてです。

資料2-2の「STOP!DV」という冊子をご覧ください。

今年度新たに作成しました啓発パンフレットになります。以前は、ピンク色を基調とした女性を表紙にしたものだったのですが、今回は黄緑色を基調とし、男性も女性も表紙に載せております。1枚めくっていただきますと1ページめには、女性からストーキングされている男性のイラストを載せまして、以前はなかった男性被害者のイラストも掲載しております。実際に、令和6年3月の内閣府調査によりますと、男性の5人に1人、女性の4人に1人がDV被害に遭っているとの報告がございます。

また、小さく折り畳まれた「これってDV?と思ったら…」をご覧ください。

こちらは、字をなるべく少なくしまして、絵で視覚的に、いわゆる一番多い精神的DVを例示したのになります。精神的DV、いわゆるモラハラは、DVとなかなか認識しづらいということで、相談票を見ましても、DVと思わなかったという方が結構多いです。また、高齢者の方はDVだと分からないまま何十年も我慢しているということもありましたので、これを作成することによって自分の被害に気づいてほしいという意図がございます。また、小さく折り畳むことによって、加害

者の方に気づかれないように持ち歩いてほしいという狙いもあります。

さらに、被害が長期にわたっている高齢者に向けた啓発も兼ねております。高齢者の方が分かりやすいように視覚的に見てもらいたいなどということで作りました。地域包括支援センターのセンター長会議でこのパンフレットを作りましたというお知らせをしており、今後、市内に27ある地域包括支援センターに送る予定です。

来月、高齢者虐待に対応している区役所保健福祉課の保健支援係長会議にも出席しまして、情報提供する予定です。

DVについては以上となります。

次に、困難を抱える女性支援関係についてです。

資料3-1をご覧ください。

昨年4月1日、今年度当初に困難女性支援法が施行されました。今年は施行後1年目ということで、この取組についてご説明をいたします。

まず、令和3年度から実施している困難を抱える女性に対する支援事業についてです。

2の(1)については、「WOMEN'S LINE」というLINE相談と面談、訪問、同行支援等もしております、その合計が12月時点で450件となっております。

2の(2)のイベントの実施状況についてですが、物資配付を伴う相談会を4回実施しております。この相談会は、先ほどもご説明したとおり、今年度は、アンケートへの回答をお願いしつつ、必ず対面でじっくり座ってお話をお伺いする仕組みに変えました。この相談会に来ていただいた方たちが198名となっております。

次に、3の令和6年度の取組についてです。

資料3-2をご覧ください。

市内在住の18歳から74歳までの女性4,000人を対象に質問票を送付いたしまして、郵便とウェブのどちらでも回答できる調査を実施いたしました。

回答者は1,322名、回答率は33.1%となっております。回答者を分析いたしますと、40代以上が74.3%でした。

調査の結果、年間収入が低くなるほど身体の病気やけがの不調がある、精神的な問題を抱えているとの回答が多くなる傾向があり、世帯収入が高くなるほど不安や問題はないとの回答が増えました。また、求める支援として、各年代共通で気軽に話を聞いてもらえる相談窓口、相談制度の情報共有との回答がありました。

また、今年度は、困難女性支援法が定める支援調整会議を開催いたしました。

資料3-1の(2)をご覧ください。

この支援調整会議は3段階に分かれており、関係団体等が一堂に会する全体会議、テーマを定めて少人数で行う実務者会議、具体的な事案について検討する個別ケース検討会議がありますが、今年度は9月2日に全体会議を開催しまして、11月8日に第1回、1月21日に第2回実務者会議を開催いたしました。3月6日に第3回実務者会議を予定しております。

実務者会議については、令和6年5月21日に、予行版として、民間団体の方たちや山口委員にご参加をいただき、意見交換会を行いまして、大変活発な意見があったところです。この意見交換会をベースにした実務者会議では、特にメンバーを固定せず、テーマの内容によって代表者メンバ

一以外の方も随時参加できるようにし、区役所の窓口で実際に相談対応をしている母子婦人相談員やテーマに詳しい専門家の方にアドバイザーとして参加していただいたほか、民間支援団体の方にも来ていただきました。

支援調整会議全体を通して活発な意見交換が行われまして、法が求める行政機関と民間とが対等な立場で共同するという趣旨に沿ったものとなっていると考えております。

また、本市の女性は高齢化の進行または単身世帯が増加することが予想されておりますので、今後どのようなニーズが生まれるのか、関係が出てくると思われる局外の会議にも出席をしております。

資料にはございませんが、口頭でご説明いたします。

まず、保健福祉局で開催しております生活困窮者自立支援ネットワーク会議に出席しております。主に、ひきこもりの8050問題を討議する会議なのですが、孤独・孤立対策を保健福祉局総務課で所管していることから、何か連携できるものはないかと相談し、この会議に参加することができました。

この会議では、地域包括支援センターや障がい者相談支援事業所、区保健福祉部職員と、ひきこもり、介護の問題等がある複合課題の世帯の対応について、7人程度のグループに分かれ、様々な団体が一緒になって話し合いを行いました。この会議に参加していた方に支援調整会議のアドバイザーとして来ていただくという繋がりも得ました。

2つ目は保健福祉局が所管する終活行動を支えるネットワーク庁内会議に参加しました。単身女性が今後無縁になったらどうしたらいいか等、終活とはいえ、まだ元気なうちに入院時の保証人や高齢になった場合の住居の確保の施策について情報収集することができました。

今後も支援調整会議の仕組みを生かし、現場で必要とされている具体的なニーズを聞き取り、互いに持っている支援施策を共有し、市民の方に正しい支援制度の情報提供を窓口でもできるように、より緊密に連携を行い、今後の本事業の在り方、手法を検討してまいりたいと考えております。

○多田副委員長

ただいまの説明に関して何かご意見等がありましたらお願いします。

「これってDV?と思ったら…」の冊子は今後配っていくものなのですか。

○事務局（高関調整担当係長）

はい。

○多田副委員長

小さくというところはすごくいいと思うのですがけれども、たしか北海道がつくってセブン-イレブンなどのコンビニで配っていたのがちょうど名刺サイズだったのです。これでもいいのかもしれないのですが、名刺サイズだと、いろいろなところに入れられて、加害者にも見つからないように持っていられるのかなと思ったのです。

今後、もうちょっと小さくできたらいいのかなというのが私の感想です。

○事務局（高関調整担当係長）

以前別の啓発ツールについて、名刺サイズのものを置かせてもらいたいとお願いしたところ、管理に難があるとして複数の小売施設に軒並み断られてしまいました。

確かに名刺サイズが一番いいのかなとは思いますが、名刺サイズだと高齢者の方は見づ



いということで叶いませんでした。ただ、内閣府の調査の結果を見ますと、男性の被害がかなり埋もれている印象があるのです。なるべく男性が相談しやすいような雰囲気をつくっていきたく思っておりいます。

次に、デートDV防止講座についてです。

学校からは、学生が社会に出る前に少しでも社会常識を身に付けてほしいと高校3年生に受けてほしいという声もあり、学校での定着はしていると思います。ただ、予算の上限もありますので、場合によっては開催希望をお断りしなければいけない場面も出てきているという状況です。

○多田副委員長

ほかにございませんか。

(「なし」と発言する者あり)

○多田副委員長

それでは、次の議題に移ります。続いて、性的マイノリティ支援関係についてです。

事務局からご報告をお願いします。

○事務局（空橋調査担当係長）

私からは、資料4-1の性的マイノリティ支援の取組についてご報告させていただきます。

まず、1のパートナーシップ宣誓制度についてです。

この制度は、一方または双方が性的マイノリティである二人が互いに人生のパートナーとして約束した関係であることを宣誓する制度で、今年度は、1月末現在になりますけれども、30組のカップルが宣誓しており、これまでの宣誓組数は241組となっております。

また、宣誓した方々の不安や負担を軽減するため、自治体間での転入・転出時の手続の簡素化を図るという目的で自治体間連携についても積極的に進めておりまして、道内で同様の制度を導入している全ての自治体と連携協定を締結しているところです。

さらに、道外の自治体と連携を進めるため、全国的な自治体間連携の枠組みであるパートナーシップ制度自治体間連携ネットワークというネットワークへの加入について、現在、申入れをしております。

令和7年4月からこの枠組みによる連携を開始できる見込みで、これにより、別添の資料4-2に記載されている全国の自治体との連携が可能になり、連携先が大幅に広がる見込みとなっております。

このネットワークについては、もともと関西圏の大阪府、京都府、兵庫県の自治体を中心に構成されたものだったのですが、今年度急速に全国的な広がりを見せている状況です。

次に、2の相談事業についてです。

性的マイノリティの方が抱える困難の解消につなげるため、当事者のほか、家族等の関係者を含め、誰もが気軽に相談できる電話相談窓口として、LGBTほっとラインを開設しております。

昨年度までは年末年始を除く毎週木曜日に実施しておりましたが、相談員の担い手不足によって既存の相談員の負担感が増えてしまっていたことなどから、今年度からは月2回に減らし、毎月第2・第4木曜日に実施しております。

相談件数ですが、今年度は1月末現在で100件の相談がありまして、平成29年の事業開始から延べ1,552件の相談を受けているところです。

今年度は、電話相談の開設日を減らしたこともありまして、新たな相談手法について検討してまいりました。現状の電話相談では10代から20代の若年層の利用が非常に少ないのですが、一方である調査では、「普段からセクシュアリティについて安心して話せる相手や場所がない」と回答した性的マイノリティ当事者の年代別の割合として10代から20代の若年層がほかの年代に比べて多いという結果が出ております。

そこで、若年層に浸透しているSNSを利用した手法として、LINEによる相談を2月と3月で計2回実施し、その結果を踏まえ、来年度、本格実施について検討したいと考えております。

この事業の詳細については別添の資料4-3をご覧ください。

続きまして、3のLGBTフレンドリー指標制度についてです。

この制度は、企業におけるLGBTに関する取組を6つの指標に当てはめ、LGBTフレンドリー企業として3段階で登録する制度です。昨年度から企業訪問による登録勧奨に取り組んでいることもありまして、登録数が増加しております。

今年度は、1月末で現在29件と、過去最高の登録がありまして、登録数は計122件となっております。

昨年度、登録企業にアンケートを実施したところ、「何から取り組めばいいのかわからない」といった声のほか、「当事者の方が何を求めているのか、実際に話を聞いてみたい」といった声があったことから、今年度は、企業での取組拡充の参考にしてもらうため、当事者と登録企業、また、未登録の勧奨企業による意見交換会の開催もいたしました。

参加企業からは、「当事者の意見を聞くことができてよかった」といった声や「他社の取組が参考になった、持ち帰って取り組みたい」といった声があり、大変好評でした。また、その後に実際に登録につながった企業もありましたので、今後もこうした取組を継続して実施していきたいと考えております。

そのほか、地下鉄大通駅にフレンドリー企業一覧のシート広告を掲出し、登録企業のPRも実施しました。

最後に、4の広報・啓発についてです。

性的マイノリティの理解促進のためには、多様な手法による広報、啓発が重要であると考えており、当課主催のダイバーシティフォーラムのプログラムの一つとして、個人向けセミナーや企業向けセミナーの開催、また、9月にさっぽろレインボープライドというイベントがありますけれども、そのイベントにおいてブース出展などによる啓発をしたほか、札幌駅と大通駅においてデジタルサイネージによる啓発などを実施しております。

今後の予定ですけれども、3月8日から21日までの期間で地下鉄駅のホーム柵への広告掲出を予定しておりますほか、企業、団体への出前講座、また、当事者を講師とした職員研修を実施し、市民や企業の理解促進に努めております。

今後も、多様な性の在り方への理解が広がり、性的マイノリティの方々が安心して過ごせるよう、引き続き、こうした事業を通して市民や企業における理解促進に努めてまいります。

○多田副委員長

この点について何かご意見等がありましたらお願いします。

○山口委員

パートナーシップ宣誓制度について教えていただきたいです。

今まで、パートナーシップ宣誓制度は道内では札幌市が率先して取り組んできて、道内で拡大をして連携につながったのではないかと、札幌市が先駆した取組ということで大きい取組だなと感じています。

今回、この報告の中で、道外の自治体連携が図られたというのもまた一つの前進だったと思います。また、今ご説明があった中で、僕も初めて聞いたのですが、自治体間連携ネットワークという組織があって、そこを使って道外ともパートナーシップの連携ができる方向になったということですよ。

このネットワークは、先ほど関西圏が中心でスタートしたということでした。分かる範囲で結構ですが、加入自治体の関係などもありますけれども、全国的な設置の経緯が分かれば教えてほしいです。また、道内のほかの自治体との連携はどうなっているのかも伺います。

○事務局（空橋調査担当係長）

まず、関西圏のネットワークの設置の経緯についてです。

詳しくは把握しておりませんが、例えば道内でも自治体間で、相互の連携をしているように、全国各地でも近郊の圏域との連携が進んでおりまして、その中で関西圏の連携が全国と同様にでき、今年度の6月頃に全国の自治体に加入しませんか、という呼びかけがあって、こういった全国的な広がりを見せたという経緯がございます。

その中で我々も検討しておりまして、これまでの道内の連携もスムーズにいくような形で進めているところです。

○山口委員

こういうネットワークがあるのだなと思いました。道外連携もしたほうがという想いも結構あったのですが、こういうネットワークがあるのですね。

○多田副委員長

このネットワークは、関西が中心に呼びかけということで、東京が入っていないのですね。東京が入れば全国に広がるのかなと思ひまして、今後はそれに期待したいなと思いました。

○事務局（空橋調査担当係長）

我々としても、札幌は転出入が一番多いのが東京なので、そこでの連携も進めていきたいところですが、東京都は独自のオンラインシステムを導入していて、そういった面でこのネットワークにスムーズに加入することができないという可能性があります。

将来的にはネットワークに入ってくれればよいなと期待しているところです。

○多田副委員長

ほかにごいませんか。

（「なし」と発言する者あり）

○多田副委員長

では、次の議題に移ります。続いて、男女が共に活躍できる環境づくりの応援関係についてです。事務局からご報告をお願いいたします。

○事務局（石崎男女共同参画推進係長）

資料5-1をご覧ください。

1のワーク・ライフ・バランスplus企業認証の状況のご報告です。

この制度は、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍の推進に向け、積極的に取り組む企業を独自の基準により認証するものですが、認証企業数は令和7年1月末時点で1,114件となっております。今年度は、新規やステップアップ、変更等を含めた申請件数が令和7年1月末時点で256件と前年度の1.36倍に増えておりまして、連日企業の方からのお問合せやご申請が相次いでいる状況です。

その下のグラフは、左側が認証取得企業の業種別の内訳、右側が札幌市の経済センサスに基づく産業構造のグラフとなっております。見比べますと、業種によってばらつきが生じていることから、今後、この取組を進めていくに当たっては、アプローチ等の改善が必要と考えているところです。

続いて、女性活躍に関する企業の課題及び取組状況の把握についてです。

A3判の資料5-2に移ります。

資料の左面の①のワーク・ライフ・バランスplus認証取得企業WEBアンケートをご覧ください。

認証制度の実施効果、企業の女性活躍の段階や課題、求める支援等の把握を行うことを目的として、認証取得企業に対してウェブアンケートを実施しました。

結果から分かったポイントは3点ありました。

1点目として、認証を受けた効果としては、社内の意識変化や企業価値の向上、情報収集に価値を感じている、2点目として、企業の業種や規模によって女性活躍の悩みや課題意識が全く異なる、3点目として、女性活躍に関する事例に関する情報発信を求めるニーズは高く、特に同じ業種の情報を求めている、また、職場環境整備のための導入に関する補助についても支援を求める会社も多いというものでした。

続いて、②の札幌市企業経営動向調査をご覧ください。

この調査は、経済観光局が市内企業の経営実態と抱える問題点を把握するため、企業を対象に年2回実施しているものです。

今回、①のウェブアンケートと同じ項目である多様な人材の活躍に向けて実施している取組と女性活躍に関する課題と段階について質問しましたので、その結果を載せております。

続いて、右面に移っていただいて、③の①と②の比較をご覧ください。

ウェブアンケートと企業経営動向調査の回答結果を比較してみました。

一つ目は、多様な人材の活躍に向けて実施している取組です。左がワーク・ライフ・バランスplus認証の取得をしている企業、右が企業経営動向調査の回答企業の結果になります。1位は同じなのですが、2位以下の結果に違いが見られました。ワーク・ライフ・バランスplusの認証を取っていらっしゃる企業からはワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社内施策を重視している傾向があるのだなということがうかがえました。

二つ目は、女性活躍に関する課題と段階です。企業経営動向調査での回答では、特に課題はない、現在どの段階にいるかが分からないという合計が53%と全体の半数を超えていましたが、ワーク・ライフ・バランスplusの認証を取られている企業は35.2%にとどまっています。この認証を取っていただいている企業は、自社の女性活躍に関する現状把握や課題認識がほかの企業より進んでいる傾向があるのかなと捉えております。

最後に、④の女性活躍に関する企業の様々な立場の方たちの声をご覧ください。

吹き出しを二つほど載せました。今年度、様々な機会を捉えては、実際に企業で働く方からこのテーマでいろいろなお話をさせていただく機会をつくってまいりました。

左の青い吹き出しですが、経営層、上位管理職の方からの印象的な意見の一つに、女性の職域を広げるために働き方の選択肢を増やす、もしくは、デジタル化で仕事の領域を見直し、それを切り分けて新しい職種をつくるのだというお話がありました。

オレンジ色の吹き出しの中間管理職や一般従業員の方々のお声で、考えさせられたものの中には、育休や休暇制度といったいろいろな制度は実際にあっても使えていないのだ、もしくは、使っている人を見たことがない、また、女性の中には昇任を一切期待されずに育てられてきた層がいるというようなご指摘があり、とても胸にくるものがありました。

以上のように把握、分析した内容を基に次年度の取組に反映させていこうと思っているところです。

資料5-1に戻りまして、3の#SAPPORO DIVERSITY FORUMの開催についてご報告させていただきます。

今日はチラシをお配りしていませんが、NoMapsというビジネスイベントや経済観光局雇用労働課、子ども未来局子育て支援推進担当課と共催したこと、対面開催やオンデマンド配信形式に切り替えたことが今年度の特徴でした。対面にしたことで実際にお会いできたことで参加者とのご縁がつながって、きっかけに協働、連携させていただく機会ができました。

また、今月の広報さっぽろ2月号の女性の健康課題という特集にダイバーシティフォーラムに登壇していただいた講師の方にご協力をいただくという広がりがありました。

今回は谷内委員にも登壇をいただき、報道の取材もいただいたところです。

最後に、4の啓発活動の一例についてです。

今年度に行いました啓発の事例の写真になります。左から順に、環境広場さっぽろで子どもたちが家事シェアについて宣言してくれたときの様子、NoMapsとコラボしたときのトークイベントの様子、中央図書館が家事・育児シェアに関しての企画展をしたときの写真を載せております。

○多田副委員長

ただいまのご説明に対して何かご意見等がありましたらお願いします。

○竹腰委員

次回のワーク・ライフ・バランスplus認証制度に取り入れてほしいことを市民委員として発表させていただきます。

私は市民委員ですけれども、求職者の立場でワーク・ライフ・バランスplusというものを見えています。そもそも、企業の取組の中で雇用促進など書いてあるので、求職者も関係する話なのだなど分かりました。私が求めている働き方はパートですけれども、私の周りのパートとして働きたいという人はワーク・ライフ・バランスplusという存在を知らない方が非常に多いです。

その一つの原因になっているのは、求職者に一番近く対面するキャリアコンサルタントの方々がワーク・ライフ・バランスplusを意識してお仕事をされていないからではないかと現場の末端のレベルの仕事を探している人間として感じるということです。

#SAPPORO DIVERSITY FORUMのオンラインのセミナーの中でワーク・ラ

イフ・バランスについて取り上げた先生がいらっしゃって、非常にいい話だなと求職者として思ったのですが、このセミナーのニーズが経営者、管理者、人事担当者向けと限定されていて、現場レベルで求職者を引き上げてくれるキャリアコンサルタント、あるいは、このセミナーを受けて、私は、求職者として、今、企業が何を求職者に求めているのかが分かったので、求職者もセミナーの対象者として入れたほうがいいのではないかと強く感じました。

実際、仕事を求めている人間として、こういう取組は物すごくありがたいです。私は専業主婦をしていて、十数年間、社会に戻っていませんでした。しかし、子育てが落ち着いたので、職探しをして、企業に履歴書を見せたとき、反応が両極端に分かれて、話だけ聞いてみようかなという企業もあれば、最初から今までやってきたキャリアを年齢から見ていただけないということもありました。

そういう人間からすると、このワーク・ライフ・バランス plus というものをうまく活用して前に進んでいきたいと思うので、皆さんの取組はすごいありがたいですし、本当に貴重な施策をされていると思うのですが、残念ながら現場レベルまでにまだまだ下りてきていないというのが現状です。

繰り返しになってしまうのですが、人事のトップの方だけへのアプローチにとどまってしまうところが大きなポイントなのかなと思うので、もっと下のパートの面接をしてくれるパートリーダーのレベルまで何とか情報を下ろすようにしていただけると現状は変わってくるのではないかなと思います。

#### ○事務局（石崎男女共同参画推進係長）

竹腰委員、ありがとうございます。私も採用現場の人に知ってほしいと思っています。

実際に、ハローワークの求人表にもワーク・ライフ・バランス plus の認証を取っていますということを出していただいているところが結構多くありまして、3月などの人が特に欲しいという時期ですと、このキーワードで求人票が200件以上出ています。

私たちが感じているのは、女性に限らず、いろいろな人が働きやすくなっている会社にならないと会社に人は来ないだろうし、持続させられないという意識を企業のトップの方が持つことが一番の取っかかりなのだろうということです。

そのため、企業のトップの方へのアプローチをどうしていくかについて工夫していきたいと思っています。その一方で、実際に採用する方に対して何ができるかは私たちも課題として持っていたところなので、竹越委員のお話も聞きながらアイデアを考えていきたいと思っています。

#### ○多田副委員長

当事者の方からの貴重な意見だと思うので、ぜひ反映していただきたいなと思いました。

ほかにございませんか。

#### ○武藤委員

私もワーク・ライフ・バランス plus の認証を取っているのですが、竹腰委員のお話を聞いて、本当に現場レベルまで浸透していないのだなと思いました。

札幌市には10万社近くの会社がありますし、商工会議所の中でも2万社がいるのです。そういうところに対しても私の委員会ですらこういうことをどんどんアピールしてかないといけないというこ

とで、今日、反省しましたし、戻ったらそういう運動していきたいと思います。どうぞよろしくお願ひします。

○多田副委員長

ほかにございませんか。

○平井委員

ワーク・ライフ・バランス plus についてです。

公的な子育てのサポートとしては、札幌市にもファミリーサポートや緊急サポートというものがあります。札幌市は残念ながらファミリーサポートについては助成がなく、緊急サポートは3時間を過ぎたら補助があるということで、私は長年1時間から補助をしてほしいということをお願いしています。

あわせて今年予算概要を見ていないのですけれども、こども家庭庁のベビーシッター派遣事業と経済産業省の家事支援サービス福利厚生導入実証事業があります。公的なファミリーサポートだけではなく、例えば、ベビーシッターの派遣事業や家事代行を認証取得企業にぜひ使ってほしいということも札幌市として発信していただきたいです。

子どもを預けて働かなければいけない状況があると思うのです。そういうときに企業がそういう事業を使ってくださっていると両立支援にもなっていくのかなと思いますので、武藤委員にもぜひお願いしたいのですが、札幌市にもお願いしたいです。

ベビーシッター派遣事業では年間何時間というチケットをもらえるのです。お子さんが2人の場合だと使えるものがありますので、企業負担がもしかしたら若干あるかもしれませんが、札幌市内にもベビーシッターの事業所がありますので、そういうところを利用することで、どうしても辞めなければいけない状況になったときも働き続けることができるのかなと思います。

札幌市の職員の方にベビーシッター事業を使っていますかと聞いたら、札幌市は使っていないということだったので、公的な行政が使えるかどうかは分からないのですけれども、そういうものが札幌市内でも広がっていくといいなと思います。

また、困難女性や若者の困窮にもつながることで、今、大学の授業料等の無償化も大分広がってきていますが、既に奨学金を借りた今働いている方々が奨学金を返還するのに大変苦労されております。例えば、結婚を考えたとしても、借金がお互いにあると踏みとどまってしまうという状況もあります。

さっぽろ圏奨学金返還支援事業には400社ぐらいが登録されているということですので、ということも併せて周知をしていただくことで人材定着につながったり、札幌からの流出が減ったりするのではないのでしょうか。残念ながら出生率が政令指定都市で大変低く、1を切ってしまったということですので、そういうことにもつなげて、ぜひ、行政と民間と企業の皆様が連携してサポートして下さったらいいなと思っております。

○事務局（石崎男女共同参画推進係長）

ありがとうございます。認証取得企業の担当者様にメールでいろいろな情報発信をさせていただいています。また、他の部署から施策を紹介してほしいとして定期的に配信していますが、認証取得企業の皆さんは情報の感度がよくて、いいレスポンスがあるという声を聴いております。札幌市からの情報発信を企業の皆様にとっても好意的に受け止めてもらえていると感じているところ

です。

子育て関係の分野となりますが、今年度札幌市では「こども誰でも通園制度」を試行実施していて、来年度から本格実施するところです。この制度は一時保育に比べて利用のハードルが下がり、養育している方のリフレッシュにも使えるため、子育てや働くことの後押しになるのだろうと思います。

役所でいろいろな施策をたくさん打っているとなかなか市民の皆様に伝わりにくいというのはこの部署でも課題です。せっかくこういう制度をやらせていただいて、認証取得企業とのご縁がありますので、うまく発信していけるように工夫できるかなと思いながら聞かせていただきました。

○多田副委員長

ほかにございませんか。

(「なし」と発言する者あり)

○多田副委員長

それでは、最後の議題に移りたいと思います。

男女共同参画センターに関する料金改定についてです。事務局から報告をお願いいたします。

○事務局（石崎男女共同参画推進係長）

お手元の資料6-1をご覧ください。

1の料金改定の背景についてです。

昨今の物価上昇などの影響から公共施設を維持するための経費が大幅に増えておりまして、将来にわたって安定的なサービスを提供するために札幌市全体で一斉に使用料及び手数料の見直しを行うこととなったものです。

札幌市男女共同参画センターのほかにも、エルプラザの中にあります環境プラザ、区民センター等のコミュニティ施設、市民交流プラザ、札幌コンサートホールKitara、教育文化会館、時計台、体育施設などの利用料金が改定されるところです。

今回の見直しでは、市民の皆様の負担が重たくなり過ぎないように配慮し、原則、物価上昇の影響を受けたコストの増加分のみを使用料に反映させるという考え方をしております。

2の改定率ですが、11.46%になっています。私たちの施設はもともと区民センターが上がったときに合わせて上げますというような考え方をしてしまして、区民センターの改定率に合わせた数字になっています。

実際の影響額としましては、午前や午後、夜間といった1区分ごとの単位で見ますと100円から1,800円ぐらいになっています。

具体的な例としては2の表をご覧くださいければと思います。

3の改定時期についてです。

今年の4月1日から、抽せん予約が始まる有料貸室から改定後の料金が適用になってまいります。男女共同参画センターなのですが、貸室の人数によって抽せん予約の時期が2段階に分かれているため、改定時期も2段階としております。

令和7年8月1日使用分から改定後料金が適用されるお部屋は、ホールの全面、大研修室の全面、中研修室の全面での利用を除く全ての貸室、令和7年11月1日使用分から改定後料金が適用されるお部屋は、ホールの全面、大研修室の全面や中研修室の全面、一部となっています。

4の改定後の料金表については、資料6-2のとおりとなっておりますので、ご覧ください。

現在、ホームページや館内への掲出だけでなく、私どものエルプラザの男女共同参画センターの窓口では、利用者の方々お一人お一人に必ずお声がけをさせていただき、ご説明させていただくという地道なご案内を続けています。

利用者のニーズがコロナを経て変わってきていることなども含め、どう対応していくかといったことにも引き続き努力しているところですが、今後もきちんと努力していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○多田副委員長

今の点について質問等がありましたらお願いします。

(「なし」と発言する者あり)

○多田副委員長

全体を通して何かございませんか。

○谷内委員

1点、ご確認させていただきたいことがあります。

戻ってしまうのですが、冊子の36ページの(34)の10代の人工妊娠中絶率のグラフについてです。

令和3年度が突出して上がっているのです。ホームページに公開されているデータを見たのですが、恐らく、令和3年だけエクセルに表を貼るときのコピペが1個左にずれたのではないかなと読み取れました。

表がどうなっているかと言いますと、15歳、16歳、17歳、18歳、19歳、その次に20歳から24歳、25歳から29歳というような感じになっているのですが、恐らく、本来、20歳から24歳に入る数字が19歳のところに入っていて、ほかの都市と比べると一つずつスライドしているように思います。

45歳から49歳のところの数字がふんだったら毎年20人ぐらいいるところが0になっていましたので、そこを一つずらすとほかの年と大体同じような数字になるのです。このグラフが出た時点で気づかなかったのかなと思うのですが、大切なデータだと思うので、もし修正が可能だったら調査をしていただき、見直したほうがいいのかなと思いました。

○多田副委員長

事務局で確認していただいて、後で報告でもよろしいですか。

○事務局(石崎男女共同参画推進係長)

私も、おかしいと思ったので保健所にこの数字の件を確認したのです。

○事務局(本條職員)

昨年度、確かにこの数字が前年度から比べていきなり上がっているのですが、数字がおかしくないかと保健所に確認したところ、保健所でも原因は特定できないけれども、この数字ですということでした。

○事務局(石崎男女共同参画推進係長)

ご覧になったのは衛生年報ですか。

○谷内委員

そうです。データのコピペを間違っただのではないかと思います。

○事務局（石崎男女共同参画推進係長）

ご指摘をありがとうございます。改めて確認させていただきます。私たちもおかしくなったのは気になっていたのですけれども、エクセルの元データも改めて確認してみます。

○多田副委員長

ほかにございませんか。

（「なし」と発言する者あり）

○多田副委員長

それでは、議題は以上となります。

第11期男女共同参画審議会の任期は3月末までとなっております。皆様にお集まりをいただく会議は本日で最後となります。

ここで、時間も少ないのですけれども、皆様から一言いただければと思います。

竹腰委員からお願いいたします。

○竹腰委員

この審議会は、和気あいあいと優しい方ばかりなので、結構自由に発言をさせていただけたと思います。

私は、男女共同参画ということに対してアンテナがあまり高くないタイプの市民の代表として意見を届けられたと思っております。市民委員の選考は難しいと思います。専門家がたくさんいらっしゃいますが、行政の施策ですので、それほど意識のない方の意見も取りこぼさないように、意識がそれほど高くないけれども、興味があるような方をぜひ今後も選考していただけると個人的にはうれしく思います。

皆様、どうもありがとうございました。

○早島委員

今日は一度も発言しておらず、すみません。2年間、どうもお世話になりました。

今日のお話のまとめ的なことにもなるかもしれないのですが、ワーク・ライフ・バランス plus のこと、あるいは、困難女性という話もそうで、多分、男女共同や困難女性の問題は、今、18歳以上の大人を対象にしていると思うのですね。でも、そういう問題はもっと幼少期の頃から始まっているのだろうなと思います。

困難女性は、ひとり親だったり、虐待などの問題も隠れていると思うので、既に取り組みされているものもあると思うのですけれども、男女共同参画室でやられている仕事とこども家庭庁などのほかの部署と幼少期の教育の段階から連携していただきたいです。

大人になって、ある日、突然、男女の違いはこうなのだと言われても、今までのことは何だったのだろうとなるような気もします。また、教育についても変わっているところがあると思うのですけれども、幼少期の子を扱うところとも連携しながら、そういう差があるということを早い段階から認識していけるとよりよい社会になっていくのかなと思いました。

ありがとうございました。

○平井委員

2年間、ありがとうございました。ここでいろいろな意見を言わせていただいて、皆さんの意見

や考えを聞かせていただくことができ大変勉強になりました。

女性活躍という言葉が出たとき、既に女性はいろいろな場面で活躍しているのにと、ちょっと違和感があったのです。今、広島県の知事が男性活躍ということで家事などで男性に活躍していただくということを発信したりしておりますが、お互いが尊重し合って、職場や家庭、学校でも対等な関係性でいられるように、そういうことが進んでいくといいなと思っております。

ありがとうございました。

#### ○前鼻委員

男女共同参画審議会に関わらせていただいて何年がたったか、詳しく覚えておりません。

私どもの施設は女性が大変活躍している施設でありますので、そういう意味では、女性が改めてというのは最初に参加させていただいたときは違和感があったのですが、当時の社会を取り巻く状況と今日を取り巻く状況はかなり変わってきていますよね。取りまとめる事務局もかなり翻弄されたところもあるのではないかと思っております。

令和5年度から9年度までの計画もありますので、その中で変わりつつあるものを取り入れ、右左を見ながら進んでいかなければならないのだろうと思います。

まずもって、個人的には大変勉強になったことがたくさんありましたので、それを職場や我々の組織でも広めていければいいのかなと思っております。

いろいろとお世話になりました。ありがとうございました。

#### ○谷内委員

2年間、ありがとうございました。

先ほど平井委員からもお話があったように、女性活躍と我々男性の家庭活躍の両輪があって初めて男女平等が進んでいくと常々思っております。

一方、ここ数年は男性の生きづらさみたいなことにもフォーカスが当たっています。先ほどのDVのリーフレットにもありましたけれども、男性も声を上げてもいいのだという空気が少しずつ出てきたのかなと思いますし、それも含めて男女平等が少しずつ前に進んでいくのかなと思っています。

男性の育休も札幌市でもすごく進んでおりますし、ジェンダー平等が少しずつ進んでいく中でさらに加速していけばなと思っています。

#### ○山口委員

役所の皆さんには様々な施策に取り組んでいただいていると思いますけれども、大事なのは、いろいろな課題について理解をいただくための周知、また、いろいろな問題や課題を抱えている皆さんの相談体制を築くということだと思います。今日の報告の中でもありましたし、私どもも含め、相談を受けたり、支援を行ったりする方が民間のレベルにもいらっしゃるかなと思います。

今日報告があったことも当然だと思いますけれども、やはり連携が必要だなと思います。市役所の皆さんが連携の旗振りをしていただくような場面が多いと思いますけれども、それで気づくことで実際の施策の中で解決に向けていく、相談体制を築いていくという取組は本当に重要だなと思っています。

私どもは労働組合ということで、労働者の皆さんの困っていることも含めた話を聞くことが多いです。改善が進んでいるところもある一方で、先ほどの資料の中にもありましたけれども、権利は

あるけれども、使えないというような声もまだまだありますし、職場の男女比の状況は、男性が多い職場、逆に、女性が多い職場ということでも課題が別に出てくるのかなと感じたりしています。

引き続き、いろいろとお世話になるかと思えますし、お世話になりました。ありがとうございました。

○多田副委員長

最後に私からです。

私は、6年、委員を務めてまいりました。最後にこういう大役を任されることになって大変光栄でした。

今期で終わりということなので、今後、こういった審議会には参加できないのですが、私の職業的には相談者や依頼者から現状を聞くということがほとんどです。そこでどういった問題があるのかを意識しながら今後活動していきたいなと思っております。

時間が過ぎてしまいまして、進行がまずかったのかなと思っておりますが、皆さんの活発な意見と事務局の熱い思いが重なった結果だと思ってご容赦をいただきたいと思えます。

ありがとうございました。

それでは、事務局を代表し、田口男女共同参画室長より、一言、お願いいたします。

○田口男女共同参画推進室長

お時間が押している中、申し訳ございません。男女共同参画室長の田口でございます。

事務局を代表いたしまして、私から一言だけご挨拶をさせていただきたいと思えます。

まず、本日は、お忙しい中、お集まりをいただきまして、本当にありがとうございました。

令和5年4月に皆様をお願いいたしました当審議会の委員の任期も本年3月までとなっております。先ほど多田副会長からもお話がありましたが、今のところ、年度内の審議会の開催の予定がございませんので、恐らく、今回の会議が第11期としての最後の審議会になる見込みでございます。

本日は残念ながらご欠席だった木脇会長をはじめまして、委員の皆様には、2年間にわたり活発にご議論をいただきまして、札幌市の男女共同参画の推進にお力添えをいただきましたことに心よりお礼申し上げます。

かく言う私も、令和5年4月にこちらに室長として参りまして、2年がたちました。

この2年間、LGBT理解増進法や困難女性支援法、改正DV防止法などが施行されるといった国の動きにとどまらず、男女共同参画の各分野をめぐる課題や環境が急激に変化しておりまして、我々が所管する業務の課題も多様かつ複雑になっている印象があります。

また、私ごとですけれども、この分野の業務はこれまで未経験で、かつ、典型的な昭和の家庭で生まれ育った私からすれば、ここでの仕事を通じて改めて認識することは多かったです。

例えば、私が子育てをしていた三十何年前、育休制度はほとんどありませんでした。男性は出産補助休暇を2日間だけもらえた時代でした。この2日間は手続をしたら終わってしまうのです。それから考えると本当に雲泥の差といいますか、隔世の感があるといいますか、時代は大分変わってきているなと思えます。

そのような自分の経験も踏まえ、私のようにまだ理解が足りていない人間、昔の考え方をしている人にどのように伝え、理解してもらうにはどうしたらいいのかを常々考えながら努力してまいり

ましたけれども、やはり、なかなか簡単には成果が出ない分野であることを痛感しているところで

す。  
とはいえ、私たちは、今後も引き続き、誰もが安心して住み続けられるまち札幌を目指してまいりたいと考えております。そのためには、皆様からいただいた貴重なご意見を生かしつつ、今後、さらなる男女共同参画の推進に努めてまいりたいと思っていますところ

です。  
皆様には、委員の任期が終わりましても、今後とも、それぞれのお立場から何かしらのご助言、お力添えをいただければと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

最後に、委員の皆様の今後のさらなるご活躍とご発展をご祈念申し上げまして、簡単ではございますが、私からのお礼の挨拶とさせていただきます。

2年間、本当にありがとうございました。

### 3. 閉 会

○多田副委員長 これにて本日の審議会を終了いたします。

皆さん、大変ありがとうございました。

以 上