

- 開催日時 令和5年11月28日(火)午後3時00分～午後4時30分
- 開催場所 帯広市保健福祉センター 視聴覚室
- 出席者 【委員】 田沼委員、岡庭委員、三浦委員、阪口委員、原田委員、  
吉澤委員、前田委員、長縄委員
- 【事務局】 毛利市民福祉部地域福祉室長、柴山市民活動課長補佐、  
柚原男女共同参画係長、秋元男女共同参画係主任補、浦島男女共同参画係員

■次 第

- 1 開 会
- 2 議 事
  - (1) 第3次おびひろ男女共同参画プランの進捗状況
  - (2) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律における各課の取り組み
  - (3) その他
- 3 閉 会

■配布資料

- 資料1 第3次おびひろ男女共同参画プラン 令和4年度進捗状況報告
- 資料2 市町村基本計画に盛り込むことが望ましい支援の内容と各課の取り組み
- 資料3 「OBIHIRO LGBTQ+」ステッカー申込書、十勝毎日新聞切り抜き(11月1日)

■議事

[事務局]

只今より、令和5年度、第2回帯広市男女共同参画市民懇話会を開会いたします。

本日の懇話会は委員7名の出席となっており、オンラインの方が3名、会場に4名の委員が出席しております。懇話会設置要綱の規程により、会議が成立していることをご報告します。

それでは、この後の議事進行は市民懇話会設置要綱により、会長が議長を務めることとなっておりますので、阪口会長にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

[会長]

それでは会議次第に従いまして、今日の議事は3つありますが、(1)第3次おびひろ男女共同参画プランの進捗状況、(2)困難な問題を抱える女性への支援に関する法律における各課の取り組みについて、(3)その他でございます。

では最初にプランの進捗状況につきまして事務局よりお願いします。

[事務局]

事務局より説明いたします。

資料の1「第3次おびひろ男女共同参画プラン令和5年度進捗状況報告書」1ページをご覧ください。はじめにプランについてご説明いたします。

このプランは、一人ひとりの人権を尊重し、多様性を認め合い、誰もが個性や能力を十分に発揮し、活躍することができる、男女共同参画社会の実現を目指すことを目的としています。

令和2年2月に策定され、計画期間は令和11年度までの10年間となっており、プランの策定から中間年である令和6年度に、社会情勢の変化などに柔軟に対応した施策を推進するため見直しを行います。

来年度は、懇話会を複数回開催する予定ですが、推進目標の検証を行うほか、目標値は現在中間年の令和6年度の数値が設定されていますが、最終年の令和11年度目標値を設定するなど、委員の皆さまにご協議いただく予定です。2ページをご覧ください。

プランの体系図になります。プランは「基本目標」、「基本方向」、「基本施策」で構成され、女性活躍推進法に定める推進計画や、DV防止法に定める基本計画としても位置付けをしています。3ページをご覧ください。

こちらは、基本目標の進捗評価の見方を掲載しております。

1 推進目標の進捗状況については、推進目標の実績値の把握や分析など、実績に対する考え方を記載しています。

2 基本施策の進捗状況につきましては、12ページ以降になりますが、基本施策のそれぞれの進捗状況を、過去の実績と比べて「A 順調に進捗している」「B 概ね順調に進捗している」「C さらなる進捗が必要になっている」の3段階で進捗状況を表しています。

3 進捗に対する評価では、総合的な視点から各基本目標の進捗状況の評価を記載しています。4ページをご覧ください。

12ページ以降の基本施策の進捗状況になりますが、具体的な取り組み内容や実績に対する考え方と進捗状況の三段階評価を記載しています。

ここまで、プランの基本的な考え方をご説明させていただきましたが、ご不明な点などはありませんでしょうか？

それでは次に、各基本目標の進捗状況についてご説明いたします。5ページをご覧ください。

基本目標1 互いを尊重する男女共同参画の実現に向けた意識の改革についてご説明いたします。

1 推進目標について、令和4年度の市民意識調査による実績がないため、講座等において行ったアンケート結果を参考にしていますが、反対との回答が81.0%となり、国の調査結果よりも高い結果となりました。現在集計中ではありますが、令和5年度実施しました市民意識調査結果では、65.5%と基準値を上回る結果となっていますが、「賛成」との回答も少なからず見られ、固定的な役割分担意識が根強く残っている状況がうかがえます。

2 基本施策の進捗状況は、「多様な性への理解促進」がA評価となったほか、他の施策については「概ね順調に進捗している」結果となりました。これらを踏まえた評価になりますが、6ページをご覧ください。

性を尊重する認識の浸透では、懇話会委員の皆さまには長きにわたりご協議いただきました「パートナーシップ制度」が12月より施行され、現在4組の登録があります。ご登録いただいた方からは「帯広にこの制度ができるのをずっと待っていた」との嬉しいお声もいただいたところです。

また、この制度の施行に合わせ、行政サービスの見直しを行ったほか、「多様な性に関する職員ガイドライン」の改訂を行い、庁内へ周知啓発を行ったほか、多様な性についての知識や当事者の生きづらさなどの理解を深めるため、講座の開催や関係機関へのリーフレットの配布など、多様な性の理解促進に努めました。

こうした現状を踏まえ、基本目標に向け、概ね順調に進捗していると評価しています。7ページをご覧ください。

基本目標2 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶について

1 推進目標に対する実績値ですが、令和4年度と同様の22.2%となっています。集合形式での実施時間の確保が難しくなっていることが影響しているほか、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業の

中止が続いており、今後の実施率の伸び悩みが懸念されます。

基本施策の進捗状況は、デートDV予防講座の実施率が目標を達成できていないため、1つの施策でCとなりましたが、その他については「概ね順調に進捗している」結果となりました。8ページをご覧ください。

進捗に対する評価は「概ね、順調に進捗している」と評価しておりますが、デートDV予防講座の開催方法の検討に合わせて、予防教育の重要性について周知していく必要があります。

#### 9ページ 基本目標3 男女がともに活躍できる環境づくり

推進目標の進捗状況についてですが、①事業所の管理職に占める女性の割合は、令和4年度16.4%と基準値及び前年値よりも減少しました。女性の働き方は、結婚や子どもの状況などのライフステージに応じて変化しますが、多様な選択肢の中から自らが選択できる職場作りが必要と考えられます。

②育児休業制度を導入している事業所の割合ですが、令和4年度61.0%と、順調に増加していますが、経営規模が小さく、取得対象者がいないなどの理由から10人未満の事業所でもっとも低い割合となっています。10ページをご覧ください。

③事業所の育児休業を取得した男性従業員の割合は、令和4年度19.5%で前年を上回りました。

国が行った「令和4年度雇用均等基本調査」では、17.13%と前年度から3.16ポイント増加し、過去最高となったとの報告もありましたが、依然として「男は仕事、女は家庭」「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない」などあることから、男女ともに仕事と育児を両立できる職場作りに取り組む必要があります。

④審議会等への女性の参画率ですが、令和4年度34.5%と基準値を上回っています。審議会等を所管する関係課へ任命状況等のヒアリングを実施し、具体的な対応について協議を行うなどして、新たに目標を達成できた審議会もありますが、女性会員が少ない団体からの充て職や専門知識を必要とすることによる人材の確保の難しさなどが要因となり、目標値には達していない状況です。

⑤市の管理職に占める女性割合は、令和4年度14.6%と前年より微増加しました。特定事業主行動計画に基づき、人材確保やキャリア形成に対する意識の把握などに努め、増加傾向ではありますが、基準値を下回っている状況です。

⑥市の育児休業を取得した男性職員の割合は、令和4年度47.6%と目標値を上回りました。育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどにより年々取得者が増加しています。

基本施策の進捗状況は、概ね、順調に進捗していますが、13施策のうち1つの施策でさらなる進捗が必要のCとなりました。

進捗に対する評価は「概ね、順調に進捗している」と評価していますが、審議会等への女性の参画率が伸び悩んでいることから、各審議会等の実情を踏まえ、幅広い女性登用について関係課と協議を継続していく必要があります。

12ページ以降は、各基本施策について具体的な取り組み結果などを記載しておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

事務局からの説明は以上です。

[会長]

ありがとうございました。ただ今ご説明いただきましたが、ご質問・ご意見を伺いたいと思います。

[委員]

目標値については来年話し合うということになりますか。というのも、10ページの市の育児休業を取得した男性職員の割合の目標値が低すぎるのではないかと考えて、これに関しては来年以降の話し合い

の中で決めていくといことでよろしいでしょうか。

[事務局]

現在 47%を超える数値になっておりますし、令和 6 年度の目標値も 13%以上と設定されていますけれども、中間見直しで最終年度の 11 年度の目標値に、何%を目指していくのかということも、来年度みなさんに合わせてご協議いただくこととなります。

[会長]

この目標値を決めたのは、令和 2 年度に 5 年間でこのくらいがんばるぞというところの、男性の育児休業取得が 5 年前には想像できないくらい、たくさんの方が取得したということですね。

[事務局]

そのとおりです。

[委員]

(市の育児休業を取得した男性職員の割合) この数値がパーセンテージなので、パーセンテージだけで判断できるものなのか、1 人しか対象がいなくて 1 人が取得すると 100%になるので、この数字をどう読み取ったら良いのか、パーセンテージだけで本当に増加しているのか、このあたりの分析は何かありますか。

[事務局]

計算の仕方として、配偶者が出産をした男性職員数が分母になっておりまして、そのうち取得した人が何人いるかという割合になっています。本来であれば取れるべき人のうち、何人が取得できたのかという計算になります。

[委員]

市の育児休業取得と帯広市の事業所の育児休業取得の差ですが、市職員は取りやすいけど民間は低い数字になっているのか、市職員だけが取っていれば世の中変わるわけではないし、ただ市は率先してやっていたかなければならないけれど。その比較数字は持ち合わせていますか。

[事務局]

進捗状況報告書 10 ページの一番上の推進目標が、事業雇用実態調査の中で行っている育児休業を取得した男性従業員の割合になっていまして、計算の仕方は市と同じでございます。取れるべき人が何人いて、実際に何人取ったのかという計算になります。

国の目標値も民間事業者と公務員の割合で違うので、令和 11 年度の最終目標値は市はこっち、民間企業はこっちという目標値の取り方になっていくのかなと今は考えています。

[委員]

今の話の中で、私は民間の会社に勤めていますが、1 月にお子さんが生まれた男性職員が育児休業を取っている人がいて、広がっているなど実感はあります。次の目標が 30%、市では育児休業を取得した場合の収入推計ツールの提供などがありますが、もっと民間もやっていけば良いのかなと思って見ました。

[委員]

個別にどうこうということはありませんが、概ね進捗状況については順調という大枠そのように捉えてよいですね。育児休業についてはどう捉えるべきか、それぞれの価値観もあるしというのは感じます。対象者の皆さんが育児休業取得を希望するのかというのは疑問に思ったんです。価値観の問題だと思いますが、僕は必要ありませんという人も中にはいると思う。このような数値を出すときに、取りたいと思う人を分母にして、実際に取りたいと思う人がどれだけ取れているのかという指標が重要なのかと思います。このような制度があるから取らざるを得ないみたいな人も含まれているのか、必要ないけど取るみたいなことが含まれているのであれば、実態と合っているのかなとちょっとだけ疑問に思います。

[会長]

進捗状況としては、AないしBというところで順調に進んでいるところではありますが、Cの部分ですね。7ページの若年層への予防教育の推進と、10ページの審議会等への女性の参画率、どうしていくのかという、審議会の方は微妙に上がってはいますが、目標値の40%にこの上がり方では厳しそうですが、デートDVの予防講座に関して言うと目標値が100%に対して22.2%とかなりコロナがあって大変だったというのがあるのだと思いますが、今後どうしていこうかというのは何か予定としては考えていることはありますか。

[事務局]

今年度からの取り組みにはなりますが、高校生にプラスして中学生を対象に予防講座を始めたところでは。中学生は試験的にということで3校実施する予定でいます。SNSの普及から使用が低年齢化しているということで、そういったデジタル暴力などの被害も低年齢化しているということを実施機関からお聞きしてしまして、少しでも早いうちから知識を学ぶ必要があるということで、今年から試験的にはなりますけれども、中学生にも対象を拡大して実施している状況です。

もう一つ、帯広市のオビデオというYouTubeのチャンネルがありまして、そこに3分程度になりますが、デートDVの啓発動画を作りまして広く周知を始めたところです。早いうちから予防という形での教育を重要視するということを皆さんにも知ってもらいたいということで、広く市民・高校性・中学生に向けて情報を発信しているところです。

中間見直しの話になりますが、この目標が「市内高等学校における」となっていますので、中間見直しでは中学生を含むのか、または、デートDVというところの視点を持ちながらも、実施ということではない目標を立てていくのか、そのところを皆さんと一緒に来年度ご協議いただきたいと考えています。

[会長]

コロナが5類になって学校でも受入れるようになってきているのか、それとも、コロナ後も働き方改革だとか夏休みが伸びるとかいろんなことがあって、体育館に集めて何かをやるというのが、コロナが終わっても学校として消極的な部分もあるのかなと思うのですが、そのあたりいかがでしょうか。

[事務局]

毎年1年生とか2年生とか、定期的に行っていただいている学校もありますし、3学年まとめて3年に一回やりますという学校もあったり、学校ごとに考えが色々あるのだと思うのですが、実施校としてはバラつきがあるなどの印象です。会長がおっしゃるように、夏休みが長くなると授業数がまた減ってしまうので、こういうところに時間を割かなきゃいけないという重要性を市として周知していかないといけないなと感じています。

[会長]

中学校の授業であれば、ある程度、市の内部で調整できるところもあるのですか。

[事務局]

先日行った学校でお聞きしたところ、年間のカリキュラムの中で何を選択するのか、学校で一部任されている選択できるということで、保健体育といったところの位置づけで今回デートDV予防講座を実施しましたという話しをお伺いできたところもあります。

[委員]

育休等に関してなのですが、当社は育休の取得については推進をしているのですが、なかなか厳しい所はあります。色々なことを進めるうえで思うところはあるのですが、完全取得という形で強制的に行ってそれを徐々に浸透させていくという方法も一つあるのかなと考えたりします。強制させないとなかなか、今までの風習を変えられないというところもあると思いますので、あまりにも進まないようでしたらというのがありますが、一つそういった考えもあるのかと思っています。あと、中学生のデートDV予防講座ですけれど、子どもの学校でも資料をもらってきたりとか、かなり進んでいるなど感じていますので、幼いころから繰り返しそういったことを研修で聞いていくというのは大事だなと感じます。

[委員]

10ページの審議会等への女性の参画率が、さきほど伸びないとおっしゃいました。私はこのような集まりに参加させていただく中で、市が未来を持ってこうしようという進め方や仕組みがわかってきたんですけども、女性の参加をどんなふうにしたら増加傾向になっていくでしょうね。これから令和11年度の最終年の目標を目指していくときに、どんな誘い方というか、そういうことが大事なポイントとして今少しずつわかってきたなど、仲間にも声をかけたり、女性議員も大事だけれども、推進員も女性の参加が大事だなと思っているので。

[事務局]

どうしても充て職が多いので、それぞれの団体の会長が男性の方が多かったりすると、限定されてしまって女性を選出しにくいというのがヒアリングをしていてあるのですけれど、そういった代表になんとか女性の方を充ててもらって、こういった審議会にも参加してもらうという働きかけがこれから必要なかなと思っていますが、例えば町内会だと会長をやっているのが男性が多いとなると、町内会の委員も男性ばかりというようになってしまうので、そこにどうやって女性の方を代表として差し込むかというのは色々考えていけないと思っているのですが、各関係課にお願いはしているのですけれども難しいところはあるのかなというのが実態です。ですけれども、少しずつこのパーセントになるようになんとか女性の方を審議会にということで各団体にもお願いして、必ずしも充て職じゃなくて、会長じゃなく例えば副会長に女性がいればそちらから出していただくとか、そういう形でお願いしているところですが、なかなか目標まではいっていませんけれども、各課の協力をいただきながら取り組んできているという現状です。

[会長]

実際に対象となる審議会等はどれぐらいの数がありますか。

[事務局]

32 団体です。

[会長]

32 あるうちに一人も女性がいない審議会はあるのですか。

[事務局]

帯広市ではそのような状況はありません。各審議会等少なくとも一人以上の女性委員がいます。

[委員]

すべてが平等というわけにはいかないこともあるかもしれないけれど、審議会というのは根っこのところで着目が難しい部分もあるけど、こういうところに皆で集まることで、あきらかには見えづらいことではあるけれどすごく大事な部分かなと思っています。

[委員]

先ほどの話に戻るかもしれませんが、男性の育児休業取得した割合について話がありましたが、質問があるのですが、この育児休業の期間というのは市役所の方では一応データとしては押さえているという理解でよろしいですね。実際に育児休業の取得している日数、例えば、1日取ったとしてもパーセンテージの中に含まれているのか、ある一定の基準間日数を取得した者しか実績値に含めていないというのかどうか、これをお伺いしたいです。

[事務局]

市の人事課でこの関係を集計しているのですが、すみません、手持ちのデータがなくて詳細がわからず、後日お調べして提供させていただきますが、聞くところによると多いのは2か月とか3か月スパンで休んでいる職員が多い、今市民活動課の職員でも2か月休んでいる職員がいるのですが、一方で、1日とか2日休んだという話をあまり聞いたことがないのですが、後日お調べして委員の皆さまに提供させていただきますと思います。

[会長]

市の管理職の割合も 15 いくのかいかないのかというところで、ポストの問題もあるので、状況次第というところでしょうか。

[事務局]

女性職員それなりに人数はいますので、徐々に上がってはきていると思うのですが、人事的なところもありますので、能力があれば上げていくという形で、管理職などを登用しているかなと思います。全体の人数からすると、まだまだ低いかなというところではありますけれども、これも徐々に上がっていくのかなと思います。

[事務局]

補足なのですが、どうしても定年退職ということで、その年に女性の管理職がたくさん退職することがあると波があったりとか、人事課のほうでも積極的に女性の管理職の登用を進めているということは聞いているのですが、そういった退職や採用の兼ね合いもあると聞いています。

[会長]

そもそも 15 というのが十分な数字なのかというものがありますが。

[委員]

もしかしたらすでにご質問があっただけで回答いただいている事案でしたらすみません。毎年報告が出たときに質問させていただいていたことなんですが、審議会の女性への参画率なのですが、女性の参画率が 0% という、誰も女性が入っていませんという審議会が帯広市にはございますでしょうか。

[事務局]

ありません。必ず一人以上は女性の委員がいます。

[委員]

それは大変すばらしい結果だと思います。以前、防災の関係とか農業委員会とかが女性がなかなか活躍できないというところでしたが、とても良い時代になってきているんだなと感じました。ありがとうございました。

[会長]

その他、進捗状況でご意見・ご質問はありますか。

目標値は来年度見直すのでしょうか？

[事務局]

来年度です。中間見直しで皆さまにご協議いただくポイントとしては、5 ページの 1 推進目標の進捗状況というところでは、「固定的な性別役割分担意識が解消されていると思う人の割合」に対して基準値と目標値がありますけれども、目標値が令和 6 年度になっていますので、プランの最終年の 11 年度に何パーセントを目指していくのかというところの数字の協議と、推進目標が今の時代に合っているのかどうかという視点で、見直し・協議いただく。3つの基本目標に対して協議いただくところのポイントになるかと思っています。

[会長]

意識調査は今年やったのですか。

[事務局]

その通りです。

[会長]

その集計はいつ上がってくるんですか。

[事務局]

今集計中ですので、広報などでのお知らせは来年の 6 月を予定しています。

[会長]

未だに「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というのが一定数あるということで、年齢など



の階層でも集計はできるのですよね。

そうすると、どういうところにより重点的にスポットを、教育啓発のリソースを割り振っていくのかなどを考えていく、調査の結果も含めて。

また、進捗状況について後で質問等あればお聞きするとして、一旦終えまして、次に議事の(2)困難な問題を抱える女性への支援に関する法律における各課の取り組みについて、事務局から説明をお願いします。

#### [事務局]

それでは、資料2 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律における各課の取り組みについてご説明いたします。

8月に開催しました懇話会の中でご説明をさせていただいたところですが、令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されます。

これまで行ってきた「婦人保護事業」が法的根拠にしてきた「売春防止法」ですが、女性の人権擁護や福祉の増進、自立支援等において不十分だという事で、新たな法律が施行されることになりました。

新法の中で、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する「市町村基本計画を定めるよう努めなければならない」となっていることから、第3次おびひろ男女共同参画プランを市町村計画として位置づけることとし、令和6年度の間見直しに合わせてプランの体系等の修正を行っていきます。

資料1の2ページを一度ご覧いただいてもよろしいでしょうか。

こちらは現在のプランの体系図になりますけれども、新法の位置づけとしましては、II男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶に位置付けることを念頭に、基本施策や各課の主な取り組み等を現在整理しているところです。資料2にお戻りください。

先に国より示された「基本方針」中で、「市町村基本計画に盛り込むことが望ましい施策」として示されている事項のうち、「困難な問題を抱える女性への支援の内容」について、委託を含む市が行う支援事業等が、カバーできている・できていない部分を把握するため、関係課へ調査を行い、一覧表にしたものです。民間事業者が行っている支援については、現在調査中です。

アウトリーチ等による早期の把握では、早期に必要な支援へつなげるための相談窓口の周知が主な取り組みとなっています。

居場所の提供では、高齢者や障害者の居場所づくりなどがありますが、若者を対象とした「気軽に立ち寄れる、支援者と話せる」といった居場所について、今後、民間事業者の取り組み等を広く調査し、連携について検討していく必要があります。

相談支援は、相談窓口の設置や、個別のケース検討会議を実施するなどして、支援が行われています。

一時保護について、現在、DV被害者に対応したシェルターの確保はありますが、それ以外の事案に対応した一時的な避難場所については、民間事業者との連携による支援が必要です。2ページをご覧ください。

被害回復支援は、各相談員やケースワーカー等において、本人を中心とした伴走型の支援が実施されています。

日常生活の回復支援においても、各相談員やケースワーカー等における伴走型の支援が実施されており、それぞれのケースに応じて支援が行われています。

同伴児童への支援は、心的外傷へのケアや相談支援等、関係各課が連携して支援を進めています。

3ページをご覧ください。

自立支援では、各課において様々なサービスが提供されていますが、「①医学的または心理的支援」に

については、今後、関係機関との調整が必要となります。

アフターケアについては、各相談員やケースワーカーなどによる支援体制があります。

今後は、民間事業所が提供する支援についても調査を深め、連携して支援する体制づくりを検討していくところです。説明は以上です。

[会長]

ただ今の説明について、ご質問・ご意見を伺います。

今日の時点で、懇話会としてはどこまでのお話しをしたら良い感じになりますでしょうか。

[事務局]

今の段階ではまだ、プランにどのような計画として盛り込んでいくのかというのは調査をしている段階でございます。北海道の基本計画も、今素案がやっと出てきたところで、それを元に来年度中間見直しに向けてさらに資料を作成してくことになるのですけれども、まずは、困難な問題を抱えている女性に対して、市が今どのような支援ができていないのか、できていないのかというところを把握することが一番であるということで、順番に進めているところです。

この表を見た時に、少し足りないとか少し薄いなどというところが、市の委託を含む取り組みでも見られますので、今後、民間事業者で行っている事業を掘り起こしながら、連携して進めていくところを、民間事業者と協議してくというのが次のステップとして入っていくことなのかなというところではあります。

今日皆さまに一覧表として提示させていただいておりますが、支援としては足りないのではないかと、ここをもう少し厚くしたほうが良いとか、こんな支援もあるのではないかと、そのようなご意見をいただければと考えております。

[会長]

わかりました。居場所の提供の話の中で、若い人や高校生などの学生や、働いてはいるけれども色々大変な部分もあるというような人などについて、何か気軽に立ち寄れるような場所があるのかどうか。

[委員]

私の子どもは小学生なので、あまり外に出て何かというのはあまりないのですが、帯広では長崎屋が無くなりますとか、ヨーカドーも閉まっちゃいますとなった時に、中学生・高校生の居場所が無くなるという事で、私はPTAにも所属しているのですが、その中でもすごく話題になっているのです。なので、空さんが藤丸再生に乗り出してくれているけど、どうなるのかなというのが親の側からしたら、今後どうなるのだろうと思って見ているんです。居場所がどんどん無くなってきていると感じています。昨日か一昨日の新聞の一面の記事に、東のコミセンの図書館が解放されていて、そこはWi-Fiも使える環境下で子どもがそこで本が読めるし、ちょっと集うことができるというのを讀んだんです。そのような場所が増えていくと良いなと思って見えています。

アウトリーチも、早期発見ということで、実は私相談窓口の事務員をしているんですが、やっぱり広報おびひろとかに紹介されるとすごく反響があるんです。載った1・2か月は相談が増えたりするので、どんどんこういうのは行っていくのが良いと思っています。

先日の新聞の記事、皆さんもご存じだと思うのですが、かちまいが取り上げてくれると見やすいし、色もすごくきれいだったので見やすかったですよね。このような活動がどんどん行ってもらえるとありがたいなと思っています。

[会長]

働いている女性の視点から、何かありませんか。

[委員]

どうなのでしょう。連合の電話相談、就労でセクハラやパワハラというところの相談が先日ありまして、業種ごとにあるんだなと見える感じはしますけど。やっぱり女性はパート労働が多いじゃないですか。今はまだ。正規職員よりもパート労働が多いというところでは、生活の差、給料の差、立場の差などもあるわけなのでそこは大きい、急に変えようと思っても世の中変わるわけじゃないので、断片的に変えていかないといけないんだろうなと思いますけれども、賃金雇用が中央最低賃金審議会で960円に上がっても、年度途中だから上げられないというふうに言っている事業所もありますよと話があって、法律で賃金が上がりますと言ってもそれに対応できていない企業が結構あるんだなと思いました。

[委員]

市町村の基本計画に盛り込むものを見せていただいたんですけども、性暴力もそうですがワンストップで何か市が支援できるものがあつたら良いなと思っているんです。というのも、京都などでは京都府の家庭支援総合センターというのがあって、ワンストップでやっているところがあるらしく、行政だけでは十分な支援は難しいので、先ほども民間と繋がれるところはおっしゃっていましたが、やはりたらい回しにされることなく、一括で何かできれば良いのになというのは常日頃感じているところです。

[会長]

ありがとうございました。今は、そういうワンストップというような窓口というのはあるのでしょうか。

[事務局]

総合相談窓口のような何でも受けますよというところは市役所には実は無くてですね、それぞれの課で課題の関係重ねていきながら、やっていくという体制をとっているのですが、色々な制度の狭間にいるような、なかなかどのサービスにも引っかけられないような人もどうにかしていかないとけないという課題もありまして、今窓口体制とか、包括的な相談窓口体制というのを考えていかないとけないなと、市民福祉部の中で考えているところで、それがワンストップの形になるかどうか、また別の問題ではあるんですけど、窓口体制の充実については検討している段階です。

[委員]

質問なんですけど、この困難な問題を抱える女性というのをどう受け止めたら良いのかと思っているのですが、例えば、パートナーからの暴力であつたりとか具体的なところはなんとなくイメージできるんですけど、その他に困難な問題これだけじゃないと思うんですけど、例えばこんな問題を抱えている女性がいますというのを、何点かイメージさせてもらえると、こういう窓口が必要だなとかイメージできるんですけど。

[事務局]

これまでのプランにはすでにDVのところは位置づけられて取り組んできているところなんですけれども、なんで困難な女性なのかというところが、やはりちょっとひっかかる方もいらっしゃるかなと思

うんですけども、女性が女性であることで、例えば性暴力ですとか性虐待ですとか、仕事では正規雇用ではなくてパートでしか雇用されない状況が多いですとか、女性であることがゆえに困難を複数、生活困窮なども含めますけれど、多数困難を抱えてしまうことが多いことから、今回このような新しい法律ができたのですけれど、例えば、生活困窮を抱えながらも障害を持っていらっしゃる方ですとか、若いお母さんがお子さんを抱えながら苦勞されている方ですとか、パターンは色々あると思うんです。それぞれ皆さん困難は色々あると思うんですけれど、一つだけではなく複数抱える傾向が最近多いというところから、このような形で民間協働だとか関係課で連携して支援していきましょうというような内容の法律ができたということです。

[委員]

そのケースケースによって、例えば、この右側に担当課とありますけれど、どう関わっていくかということになるんですかね。

[事務局]

その通りです。

[委員]

何を困難とするのか、日々の生活の中で女性のそういったところを守っていかないといけない、難しいなと思っていました。

[委員]

資料を確認させていただいておまして、委員のお話を聞いて、中でも居場所の提供はとても大事ななと思っております。困難だと思っていても人と話すだけで解決するということも多々あるような気がしています。自分一人で抱えているとわからないということも、人に話すことで自分で解決できることってあると思うんですね。なので、居場所の提供というのは広めていっていただけるといいなと思います。

委員のおっしゃっていたワンストップ、それはとても良い取り組みだなと思まして、このこと以外なのですが、世の中にたらい回しにされることってすごく多いと思うんです。自分も生活していて。なので、その部署でわからなくても「ここにかけ直してください」とか「ここに行ってください」とか、それだけで途切れてしまう人ってすごくいっぱいいると思うので、できれば近間の窓口からすべてにつないでいける、例えば他の部署に回すにしても、その部署の人が来てくれて案内してくれるとか、電話はかけ直してくれるとか、そういった部分だけでも改善していけるものがあれば良いなと思っています。

[委員]

京都の家庭支援総合センターのワンストップの支援の先について、補足をしたいのですがよろしいでしょうか。

その総合センターのワンストップは、法律相談、カウンセリング、相談対応は生活構築の状況、医療受診なども全部ワンストップでされるそうです。支援と言うのは長期的な取り組みが必要なので行政だけではやっていけないところがあって、暴力被害だけではなく生活を立て直すというところでも多様な支援が必要だということで、ワンストップでそういう取り組みを始めているそうです。

[会長]

そういったものがぜひ帯広でもできるといいなと思います。アウトリーチというと、もう少し積極的に市の側から投げかけていかないと、本当に困難を抱えている人というのは女性だけではないのかもしれませんが、相談窓口があるから相談窓口においでよと言ってもその情報にアクセスできなかつたり、相談すること自体が困難であったりということもあつたりするのかなと思つたりするのですが、委員いかがでしょう。

[委員]

内閣府で言うアウトリーチの中には、帯広市がこれから取り組もうとしていることも含まれているんですが、会長がおっしゃったように声掛けとか巡回みたいなものも確か資料の中に含まれていたと思うんです。これが実は行政的には大変な作業だと思うんですよね。新しい仕事が増えきちゃう。他にも重ねていくことである程度解決していくのではないかと考えています。嫌われちゃうかもしれませんが、会長がお話しになったアウトリーチというのはおそらく窓口を開設することだけではなく、積極的に行政の方から働きかけるというよりは、声掛けをするような、そういう取り組みも含まれているということだと思いますので、国の方の資料をぜひご確認いただいて、帯広市の新しい取り組みを開始していただけたらなと思っています。

[会長]

ありがとうございます。もともと売春防止法が元になっているという話ですが、実際には従前その売春防止法に基づいて何かをやっていたということは無いですよね。何かやっているのでしょうか、相談だとか。

[事務局]

女性保護事業というのがあるのですが、根拠の一つが売春防止法だったということ、DV防止法もそうですが、それを根拠に女性相談員が1名当課におりますが、女性への支援をしていたということになります。ただ、実際に売春防止法だと要保護女子の保護更生が法律での本来の目的になっていたのが、結局はその枠を超えて実際に自立支援なども行っていたということが、売春防止法を根拠にした女性への支援をしていくことに限界なのでというところから今回の新法の始まりになってはいます。あくまでも、根拠法令としてはそれを元に女性への相談支援を行っていたというのが現状であります。

[会長]

わかりました。ありがとうございます。この(2)はよろしいでしょうか。引き続き、次回の時にまた色々施策を積み重ねたりということできたいと思います。

では(3)その他の説明をお願いします。

[事務局]

それでは、(3)その他といたしまして、お手元に配布しました「OBIHIRO LGBTQ+」ステッカー配布開始をご覧ください。

本ステッカーは、多様な性に配慮した取り組みを「行っている」または「行う予定」の、事業所や団体等へ、11月1日より配布させていただいています。

先日、事業所雇用実態調査の調査票と併せて市内事業所に1,540社にチラシを送付したところです。また、経済団体をはじめ、不動産業界、医療機関、金融機関などにもあわせて案内をしてきたところで

す。

ステッカーの配布先は、市 HP で公開しており、11 月 27 日現在で 60 箇所となりました。ステッカーの配布は、多様な性に配慮した取り組みを行っている事業所等の情報を広く発信し、LGBT 等に対する理解を深め、一人ひとりを尊重するまちづくりを、市民や事業者等とともに進めていくことを目的に、申込まいただいた市内に事業所のある法人や個人事業主、団体等を対象に無償で配布しているほか、市の施設においても、「多様な性に関する職員ガイドライン」の順守を再度確認し、市民が多く訪れる窓口を中心に、指定管理施設も含め、掲示しています。

このステッカーの配布が、「多様な性に配慮した取り組みを行っている」ことを認証するものではありませんが、このステッカーを目にした市民等が「多様な性について」を考える・理解を深めるきっかけになる、事業所等においては多様な性に関連したサービスの提供に繋がっていくなど、日常生活の困難や生きづらさの軽減が図られるよう、取り組みを進めているところです。

説明は以上です。

[会長]

今のステッカーの件ですが、ご意見やご質問などはありますか。

[委員]

市役所の取り組みは素晴らしいと思うのですが、かちまいの記事が今回 11 月 1 日付けの記事がでていんですけれども、市役所の問題ではなくてかちまいの記事の文章の話なんですけど、ご説明があったときに何度も「多様な性」という言葉が使われていたと思うのですが、今回のパートナーシップの議論をした時に、会長とかは覚えてらっしゃると思うのですが、「マイノリティ」とか「性的少数者」という言葉をあまり使わないようにというのを、会議で確認したことがあったと思うんです。市役所の問題ではないですけれども、事前に記事をチェックするというのは不可能だと思いますし、一応議事録に残ると思いますので発言させていただきますが、かちまいにはお世話になっているので、記事の中に「性的少数者に対する理解を深め」と一文があったのですが、少数者として帯広市では認識していないということを、以前確認したことがあるということを発言だけさせていただきたいと思います。おそらく議事録を取っていただいていると思うので、少数者とかマジョリティ・マイノリティとかは何人いればマジョリティで何人いればマイノリティなのか、何%がマイノリティなのかというのは、結論からいうと「わからない」というのが、当時の理解だったと思うので、こういう表現を使うのをやめましょうと話したと思うので、念のため発言させていただきました。

[会長]

ありがとうございます。

委員、このステッカーのことは知っていましたか。

[委員]

いえ。今初めて知りました。私も事業をやっていますので、ぜひ申し込みたいと思います。

[会長]

ぜひ同友会でも。

[事務局]

同友会でも、メーリングリストなどで全会員に周知していただけると聞いていたので、そのうち来ると思うのですが。同友会にはお話しさせていただきましたので。

[委員]

僕も幹事会などで周知します。

[会長]

このステッカーの配布先に損保ジャパンが入ってしまっていて、多様な性に配慮した民間企業の取り組みのところにもご紹介されていますので、何かありましたらお願いします。

[委員]

当社の方では、もともとそういった取り組みをしております、社員もそういったことには全く、抵抗なくという言葉はおかしいんですけども、そういったものは一切無いと私は信じております。

先日、ステッカーをいただきまして、私の部署はあまり来客が多い部署ではないんですけど、お客様が来られた時に見える位置にステッカーを貼っています。まだお客様がそれを目にしたりとか何か言われたりというのは特には無いんですけども、少しでも広まっていけばよいなと思っております。私ちょっと勘違いをしていたというか、このステッカーがそういった企業ですよというのを見えやすくするためかと勘違いをしていたなど、先ほどのお話しを聞いて思いました。認識を改めておきます。

[会長]

他にステッカーについて何かありますか。

[委員]

今日の会議の内容ですとか、こんなことがあるよというのを帯広市PTA連合会のホームページに載せても構わないでしょうか。

[事務局]

ぜひお願いします。

[委員]

ありがとうございます。

[会長]

先ほどの話に戻ってしまいましたが、DV防止講座をやったというのも、委員のほうから先生方にもぜひ。

[委員]

委員ともう少しお話しできたら良いなと。先ほどお話しを聞いていてそう思いました。

[委員]

委員に質問なのですが、中学校・小学校で多様な性ということをやっていますけれど、小さいお子さ

んとか子どもさんからの反応は特に何かありますか。

[委員]

あまり小学生のうちには、性に目覚めていないせい何か何も言うてはこないんですけど、この資料1の13ページを見ていたんですけど、学校教育の中で実績に対する考え方の2番のところ、小学校で「できるよ、家庭の仕事」というのを教えてくださっていて、この家庭科の授業を受けてから「ママ何かお手伝いすることある？」とか声をかけてくれるようになって、男の子なんですけど、一緒にキッチンに立ってお芋を切ったりとか、オムライスと一緒に作ったりとか、そんなことをしてくれるようになったので、学校の授業でやっぱり教えてくださっているというのがすごいありがたいなと思うし、これから生きていくために家事は男の子も必要だし、男の子とか女の子とか関係なく教えていただけるのはすごいなと思って。すごく良い教育だなと思っています。

[委員]

学校教育の意味があるんだなというのと、私たち世代は、まだ中学校の時に女子は家庭科、男子は技術という世代だったので、そこが分けられて育ってきた世代とそうじゃない世代のギャップが、先ほど言っていた男は社会でというその見えてくるのはなかなか難しいものがあるんじゃないかなと思いつつながら、ただ、世の中が本当に動いているので、だんだん理解が進む、年の方もだんだんそういったものに抵抗が無くなっていくことを望むしかないのかなと。

[会長]

若い世代は、本当に柔軟に多様性だったり、性的役割分担意識にとらわれない感じのものを持っているのかなと。先ほど女と男の一行詩の選考に携わっていたので、高校生の候補作品はとても柔軟でしたよね。

[委員]

性の違いなんて全然無いし仲間という感じが、本人たちのいっぱい言葉で出てくる感覚でした。

[委員]

男の子も女の子も関係なく、遊びに行きますよね今は。

[会長]

LGBT+だったりといった人たちも、普通に若い人たちに人気のあるアイドルなどになっていたりしますし。

質問のある方はいらっしゃいますか。

[委員]

今の新聞記事ではなく、前に戻ってしまっても大丈夫ですか。進捗状況の報告書を見させていただいて、2点ほどあるのですが、14ページのとちプラザ内の女性情報コーナーなのですが、ちょっと所属しているたねっとという団体で、以前、図書の整理と分類カテゴリーをお手伝いした経緯があって、女性情報コーナーの資料とか本の貸し出しに関して、おそらくペーパー等でお示しいただけないかなと思うのですが、確か昨年度の進捗状況の中ではコロナもあったと思うのですが、利用者が減少したとい



った報告があって、今年以降の状況というのを後からでも良いので利用状況を教えていただけたら幸いです。女性情報コーナーがあるので、今後、法律が変わってシステムが変わったり、何か情報を提供するのにも、そこで情報がある意味ワンストップで必要な情報を知ることができる場所でもあるので、本の貸し出しを含めて利用状況を教えていただけたらありがたいです。

それから、性教育の講習等に関してなのですが、デートDV予防講座に関しては、例えば予算がつかない場合には、イブサンローランに援助・補助してもらおう制度があり、実際にそれで高校で話をさせていただいた経緯があるのですが、教職員の研修に関しては17ページに十勝教育研修センターにおける性教育講座参加12名になっていて、この前の講座の中で刑法改正に関しても取り上げられていたんですが、性交等罪に関しては中学生以上高校生も、教員も知らないといけないことだと思っていて、そういった講座の中でデートDVだと中学校とか高校でやったときに教員も参加して受けることもできるはずなんです。デートDVに関しても不同意性交等罪と一緒に話しして下さる団体もあると思うので、そういったところを活用してよく知っていただくというのも一つ、提案というか私からの意見としてあげました。

[事務局]

女性情報コーナーの利用状況についてご説明させていただきます。令和3年度の利用者数は545人ということで前年より少なくなりましたとのご報告でしたが、令和4年度の利用者数は834人ということで若干増加しているという状況でございます。

[事務局]

17ページの性教育のお話しですが、12名の参加は少ないのかなというところで、おっしゃるとおり刑法の改正などもあったという中でありますので、教育委員会と連携してもう少し研修を提案するとか、そういったことを理解している先生を増やすなど取り組みを進めていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。ご意見ありがとうございます。

[会長]

事務局から何かありますか。

[事務局]

本日は誠にさまざまなご意見をいただきましてありがとうございました。来年4月から困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行されます。それに伴って計画の見直しですとか、場合によっては目標値や目標のそのもの見直しが必要となってくるかなと思います。その際には、皆さまからご意見をいただきながら、より良い計画、取り組みを進めて参りたいと思っておりますので、引き続きご協力をお願いしたいと思っております。本日はありがとうございました。

[阪口]

本日はこれで終了ですね。次年度は色々回数も多いと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。以上を持ちまして、本日の市民懇話会を終了します。みなさま長時間にわたりありがとうございました。