

## 令和7年度 第1回帯広市男女共同参画市民懇話会 会議録

- 開催日時 令和7年11月18日（火）午後4時00分～午後5時40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】 阪口委員、吉村委員、堀口委員、田沼委員、井上委員、合歓垣委員、  
原田委員、宮本委員、加藤委員、野原委員、岡庭委員、長縄委員  
【事務局】 桃井市民福祉部長、佐藤市民福祉部地域福祉室長、  
柴山市民活動課長、高田市民活動課長補佐、柚原男女共同参画係長  
畑野男女共同参画係主任補、坂井男女共同参画係主任補

### ■次 第

- 1 開 会
- 2 挨拶
- 3 委員紹介
- 4 事務局職員紹介
- 5 会長・副会長選出
- 6 議 事
  - (1)第3次おびひろ男女共同参画プランについて
  - (2)第3次おびひろ男女共同参画プラン令和7年度進捗状況報告書（令和6年度対象）
- 7 その他
- 8 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について
- 資料2 第3次おびひろ男女共同参画プラン中間見直しに伴う体系図及び推進目標の変更点
- 資料3 第3次おびひろ男女共同参画プラン令和7年度進捗状況報告書（令和6年度対象）  
第3次おびひろ男女共同参画プラン  
令和7年度第1回帯広市男女共同参画市民懇話会出席者名簿及び座席表  
帯広市男女共同参画市民懇話会設置要綱  
その他参考資料

### ■議事

#### 【事務局】

只今より、令和7年度第1回帯広市男女共同参画市民懇話会を始めます。  
本日は、ご多忙の中ご出席いただき誠にありがとうございます。  
今期は委員の改選期ですので、会長が決まるまで事務局が進行を務めます。  
議事に先立ちまして、帯広市市民福祉部長の桃井より、一言ご挨拶申し上げます。

—部長挨拶—

【事務局】

桃井部長におきましては、用務のためここで退席させていただきます。

次に、委員の皆様をご紹介します。

お名前をお呼びいたしますので、一言、自己紹介をお願いいたします。

—委員自己紹介—

【事務局】

続きまして事務局の職員をご紹介します。

—事務局職員紹介—

【事務局】

次に、会長及び副会長を選出したいと思います。

帯広市男女共同参画市民懇話会の設置要綱により、会長及び副会長は委員の互選によりこれを定めると規定しています。委員の選出につきまして、ご意見があればご発言ください。

【事務局】

ないようですので、事務局から提案させていただければと思います。

事務局案としましてご提案させていただきます。

会長に阪口委員、副会長に吉村委員を提案いたします。

提案理由でございますが、阪口委員は、前期懇話会にて会長として、第3次おびひろ男女共同参画プランの中間見直しを力強く主導していただいたということがございます。目指すべき方向性を常に明確に示していただきまして、私たちの議論を活発にしてくださったこと、また、これまでの豊富なご経験と深い知見は、懇話会に新しい視点をもたらしてくださると考えてございます。

そして、吉村委員につきましては、ご所属先であります損害保険ジャパン様と、当市が締結した「女性活躍に関する包括協定」に基づき、これまでも当市の男女共同参画に関わる活動に深く関わってこられました。その活動の中で優れた調整力と実行力は、今後の懇話会運営に不可欠なものと考えてございます。以上の事から、新任ではございますが副会長をお願いできればと考えております。

以上、事務局からのご提案です。

【事務局】

会長に阪口委員、副会長に吉村委員というご提案です。よろしければ、拍手をもってご承認いただきたいと思います。

—拍手—

【事務局】

会長に阪口委員、副会長に吉村委員が選出されました。

それでは代表して阪口会長から一言、ご挨拶をお願いします。

【事務局】

本日の懇話会ですが、委員 13 名中 12 名のご出席をいただいています。設置要綱の規定により会議が成立していることをご報告申し上げます。

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、阪口会長にお願いいたします。

【会 長】

今年度の開催は 1 回のみとのことで、短い時間ではありますが活発に議論いただければと思います。

それでは、議事に入ります。本日の議事（１）「第 3 次おびひろ男女共同参画プランについて」です。事務局より、説明をお願いします。

【事務局】

事務局より説明いたします。

資料 1 をご覧ください。はじめに、今回皆様にご就任いただきました「帯広市男女共同参画市民懇話会」についてご説明させていただきます。

1 ページをご覧ください。本市における男女共同参画社会の実現に関し、広く市民の意見を求めるために設置をしています。主に男女共同参画プランの策定や総合的かつ効果的な推進、施策の実施に係る評価などについてご協議いただき、市長に対し意見を述べるものとしています。任期は 2 年間となっています。

2 ページをご覧ください。ここからは第 3 次おびひろ男女共同参画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し、総合的に施策を推進するために策定しているものです。計画期間は令和 2 年度から令和 11 年度の 10 年間で、令和 6 年度に社会情勢の変化に柔軟に対応するための中間見直しを行ったところです。このプランの位置付けになりますが、「第七期帯広市総合計画」の男女共同参画の推進に関する分野計画として策定されておりまして、「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく推進計画、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）」に基づく基本計画、昨年の中間見直しから新たに位置付けられました「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援法）」に基づく基本計画の 4 つの法律の市町村基本計画等として位置付け、一体的に取り組を進めていきます。

資料 2 をご覧ください。左側が見直し前（令和 6 年度まで）、右側が見直し後（令和 7 年度以降）の体系図となっております。右側の赤字になっている部分が見直しによって修正・新たに付け加えたものになります。ここでは右側新体系を基に説明いたします。プランの体系は「基本目標」「基本方向」「基本施策」で成り立っております。市の男女共同参画の実現に向けた目標として、3 つの基本目標があります。そして、基本目標の実現に向けた市の施策の方向性を示すものとして 11 の基本方向、基本方向の実現に向け、市が実施する男女共同参画に係る取り組みとして 28 の基本施策があります。

中間見直しによる主な変更点としましては、基本目標 1 の基本方向 3 について、多様な性に関する取

り組みについて、これまでの取り組みなどを反映した変更と、基本目標2を令和6年4月より施行された「女性支援法」の市町村基本計画として位置付け、基本方向と基本施策を定めた点になります。

2枚目をご覧ください。プランの中間見直しに伴う推進目標の変更点をまとめたものになります。計画期間最終年度（令和11年度）の推進目標を定めたこと、基本目標Ⅱの「女性のための相談窓口等を「知らない」人の割合を新たに定めたこと、基本目標Ⅲの「事業所の育児休業を取得した男性従業員の割合」について、対象を「従業員30人以上の事業所」としていたものを「従業員5人以上の事業所」へ変更しています。後ほど令和6年度の実施状況報告をいたしますので、その際の参考としてください。

資料1の3ページをご覧ください。ここからは基本目標ごとに主な取り組みについてご説明していきます。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」では、人々の意識の中で長い間に形づくられてきた固定的な性別役割分担意識の解消や、多様な性の理解に向け互いを尊重する意識の浸透など、市民の理解を促進していくために家庭や地域、学校などあらゆる場において、男女平等観の形成や多様な性の尊重などに関し意識の改革を図っています。

次に4ページをご覧ください。主な取り組みとしましては、広く市民への情報提供や男女平等の視点に立った意識啓発などを目的としてセミナーや講座、パネル展などの実施や、情報誌「カスタネット」の発行を行っています。また、とかちプラザにあります「男女共同参画コーナー」においては、男女共同参画に関わる図書の無料貸し出しや、パネルの設置などによる情報発信や資料の提供を行っており、気軽に立ち寄っていただける場所として設置しております。

5ページをご覧ください。多様な性への理解促進として講座の実施や、市の公式YouTubeチャンネルに「知ってほしい多様な性のこと」の動画をアップしているほか、多様な性に配慮した取り組みを行っている企業等にはLGBTQ+ステッカーを配布し、店舗等へ掲示していただいていたたり、その取り組み内容を市HPで紹介するなどして市民の目に触れ、多様な性について考えるきっかけとなるよう取り組みを進めています。また令和4年度より実施しています「パートナーシップ制度」を契機に行政サービスの見直しや、職員向けの多様な性に関するガイドラインの周知・徹底、LGBT等の当事者や当事者と思われる10代から23歳までを対象とした若者の居場所づくり「VIVID!!」を実施しています。

6ページをご覧ください。基本目標Ⅱ「女性が抱える複合的な問題等への包括的な支援の提供」では、時代の変化とともに女性が抱える問題が、身体的・精神的DV、ストーカー被害、性暴力・性犯罪被害、生活困窮や家庭関係破綻など、多様化・複合化・複雑化していることから、ひとりで抱え込まず、安心して相談・自立して生活できるよう、関係機関や民間団体等と連携・協働して、当事者中心の包括的でより適切な支援を進めています。基本方向3の「困難や不安を抱える女性への支援体制の充実」ですが、昨年の中間見直しにて新たに加えられた部分となります。このプランに市町村基本計画として位置付けている「女性支援法」に関わる部分になりますが、様々な困りごとや、悩みを抱える女性一人ひとりが、安心して回復し、自分らしく生きていくための、女性の福祉視点に立った法律となっていて、安心して相談できる体制や自立に向けた支援を関係機関等と連携して進めています。

7ページをご覧ください。主な取り組みとしましては講座やパネル展において、DVやハラスメントに対する予防と根絶に向けた意識啓発を行っているほか、中高生を対象とした「デートDV予防講座」を実施し、若年相の理解促進にも取り組んでいます。また、「困難女性支援パンフレット」を市内のスーパーや総合病院の女性トイレに設置し、安心して手に取ってもらい、相談につながるよう取り組んでいます。

8ページをご覧ください。女性相談支援員を配置し、女性が安心して相談できるよう専用の相談室を設置しているほか、関係機関や民間団体とも連携しながら、困難な問題を抱えた女性が自らの意思を尊重されながら自立に向けた支援が受けられる支援体制を進めています。

9 ページをご覧ください。基本目標Ⅲ「男女がともに活躍できる環境づくり」では、仕事と家庭生活の両立や、女性の政策・方針決定過程への参画、ライフステージに応じた働き方の選択など、働き方、暮らし方、意識の変革など、仕事と家庭生活の調和が図られた、男女がともに活躍できる社会の実現に向けた取組みを進めています。

10 ページをご覧ください。主な取組みになりますが、講座やパネル展、情報誌などを活用して、それぞれのライフステージにおける WLB の実現のための情報提供や事業の周知、意識啓発などに取り組んでいるほか、働きたいと思う女性が働き続けるための支援などにも関係機関と連携して進めています。また、方針決定過程への女性の参画の重要性を周知するとともに、男女共同参画の視点を取り入れた支援体制に取り組んでいます。

なお、具体的な取組の実施状況については、次の議事にてご説明させていただきます。

以上です。

【会 長】

ただいまご説明いただきましたが、皆様からはご意見ご質問などはございますか。

—意見なし—

【会 長】

策定に関することについては、今年度改訂はないとのことで、議事 2 で施策に関する評価を踏まえ効果的な推進について皆様にご意見があればと思いますので、よろしくお願いいたします。

資料 2 に関して、右側の紫色背景に赤字は見づらいと感じるので、資料を対外的に出す場合はカラーユニバーサルデザインをご検討いただければと思います。

以上で、(1)「第 3 次おびひろ男女共同参画プランについて」の協議を終了します。

続いて、議事(2)「第 3 次おびひろ男女共同参画プラン中間見直しに伴う体系図及び推進目標の変更点」について、事務局より説明願います。

【事務局】

資料 3 の説明に入る前に、今回ご報告する「令和 7 年度進捗状況報告書(令和 6 年度対象)」については、資料 2 で説明した左側の体系「中間見直し前(令和 6 年度まで)」に基づいた実施状況報告となりますので、よろしくお願いいたします。

それでは資料 3 の 3 ページをご覧ください。基本目標の進捗評価の見方についてご説明いたします。

1、推進目標の進捗状況につきましては、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るところです。

4 ページをご覧ください。こちらは 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施策の進捗状況をこちらで三段階評価で記載させていただいているところでございます。

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

についてです。1、推進目標に対する実績値ですが、「男女共同参画に関する意識調査」が5年に1度の実施のため実績値はありませんが、令和6年度に開催した各種講座やパネル展などにおいて「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてのアンケートでは、「反対」との回答が60.3%となり、内閣府が行った令和6年度「男女共同参画社会に関する世論調査」の64.8%を下回る結果となっています。性別による固定的な役割分担意識は未だ根強く、引き続き意識改革に向けた取組が必要です。2、基本施策の進捗状況は、7施策全てで「概ね順調に進捗している」結果となりました。3、「性を尊重する認識の浸透」のうち「(2)多様な性への理解促進」については、前年の「A」評価から「B」評価としております。こちらは取組みが後退したために「B」評価となっているものではなく、新たな取組みを実施していないこと、これまでの取組みが安定して実施できている状況から「A」ではなく「B」評価としているところでございます。

これらを踏まえた「進捗に対する評価」になりますが、6ページをご覧ください。男女共同参画に関する講座やパネル展、研修等を通して意識啓発に取り組んだほか、動画「知ってほしい多様な性のこと」を作成し、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。今後に向けては、家庭や職場などにおける固定的な性別役割分担意識や、多様な性に関する差別や偏見が依然として存在している状況を踏まえ、男女共同参画講座の開催など、様々な機会を通じた男女共同参画への意識啓発のほか、多様な性への理解促進に向けた取組をさらに進めていく必要があります。

次に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は、令和6年度は基準値を下回りました。カリキュラムの変更が難しい等の理由で実施を見送ることが影響していると考えられます。講座実施に向けては、デートDVの構造と現状を正しく理解する予防教育の重要性について、周知・啓発を行っていく必要があります。2の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評価となりましたが、その他については「概ね順調に進捗している」結果となっています。

これらを踏まえた評価になりますが、8ページをご覧ください。DV予防と根絶に向けた意識啓発のための男女共同参画講座やパネル展の実施、啓発資料の配布等に取り組んでいます。また、「デートDV予防講座」は、SNSなどの利用が低年齢化しており、デジタル暴力に対する早期の教育が重要とのことから、中学生へ対象を拡大して実施してきたほか、動画「デートDV～対等な関係をつくるために～」を市ホームページで公開し、DVを未然に防ぐことの重要性について周知しています。こうした現状を踏まえ、「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。今後に向けては、若年層への予防教育をはじめ、暴力が重大な人権侵害であることの意識啓発、被害者への相談、支援に努めていく必要があります。さらに、DVやセクシュアル・ハラスメントなどの暴力の被害者は、身体的暴力や心理的虐待などを複合的に受けているケースや、離婚や金銭問題、障害への対応など、様々な課題を同時に抱えている事案が多く、被害が潜在化することが懸念されていることから、相談窓口の周知等をはかるとともに、被害者のサインを的確に捉え、関係機関等と連携して必要な支援につなげていく必要があります。

9ページをご覧ください。基本目標3「男女がともに活躍できる環境づくり」には5つの推進目標があります。

1つ目「事業所の管理職に占める女性の割合」は、令和6年度17.4%と前年度より増加したものの、僅かに基準値に達しませんでした。特に女性は、出産や育児などにより職場を離れる機会が多いことから、ライフステージに応じた働きやすい職場づくりを進めていく必要があります。

2つ目「育児休業制度を導入している事業所の割合」は、令和6年度の実績値は目標値を上回っています。事業所の規模が小さくなるほど導入が遅れている傾向が見られることから、引き続き制度周知や啓発を進めていく必要があります。

10ページをご覧ください。3つ目「事業所の育児休業を取得した男性従業員の割合」は、令和6年度18.9%で前年を下回りました。「家事・育児は女性がするもの」といった意識や、キャリアや収入の不安から取得が進んでいないと考えられます。男女ともに仕事と育児を両立できる職場づくりが必要です。

4つ目「審議会等への女性の参画率」は、令和6年度33.7%と前年度を僅かに下回りました。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。各審議会等の実情を踏まえ、幅広く女性登用を進めていくため、引き続き関係課で協議を行いながら、様々な分野に女性が参画することの重要性について、さらなる理解促進に取り組む必要があります。

5つ目「市の管理職に占める女性割合」は、令和6年度16.0%と目標を上回りました。特定事業主行動計画に基づき、次の管理職を担う女性係長職などの人材確保や、キャリア形成に対する意識の把握などに努め、性別にとらわれない職員配置や、管理職への登用を進めていく必要があります。

6つ目「市の育児休業を取得した男性職員の割合」は、令和6年度58.7%と目標を上回っています。育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどにより取得者は増加傾向ですが、今後も様々な機会を通じて情報を提供し、男性の育児休業取得への意識啓発を進めていく必要があります。

11ページをご覧ください。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つの施策で更なる進捗が必要のCとなっています。「進捗に対する評価」では、男女がともに働くための環境整備として、仕事と生活の両立に対する意識啓発に取り組んだほか、女性の挑戦を後押しする機会の提供を行いました。また、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備や備蓄など、女性の避難生活の質の向上にも取り組みました。こうした現状を踏まえ「概ね順調に進捗している」と評価しています。今後に向けましては、男女がともに仕事と育児等を両立できるよう、希望に応じた多様な選択肢や、ワーク・ライフ・バランスへの意識啓発、女性の就業や経済的な自立支援などの取り組みをさらに進めていく必要があります。

また、審議会等への女性の参画率が目標を達成できていないことから、各審議会等の実状を踏まえ、様々な分野に女性が参画することの重要性について、更なる理解促進に取り組む必要があります。

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。

説明は以上です。

#### 【会 長】

ありがとうございます。

ただいまの説明についてご質問、ご意見等ありますでしょうか。

5ページの「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について全国調査より下回っているとありました。男女共同参画など様々な活動に関わったりしている中で何か感じることはございますでしょうか。

#### 【委 員】

年代によってかなりの違いがあると感じます。目指すところと現実とは自分自身から見ても難しいと

ころがあるのが現状です。

ただ、私たちの団体でも男性が少ないものですから、意見交換して、もっと話し込もうということはほとんどないです。年齢が高くなると、女性自身でもそれは仕方のないことだ、変えることが出来ないという思いが強いかなと思うところは多々あります。今までをふり返るのではなく、これから色々なことに関わる立場にいらっしゃる方達が、若い子供たちとどう向き合っていくかの方が大切ではないかと感じています。また、時代に沿った男と女、父と母の役割のような捉え方を随分変えられたなと思っており、これは時代によって大きく変化が求められているものと思っています。

【会 長】

ありがとうございます。

ちなみにアンケートについてですが、年齢層について把握しているものでしょうか。

【事務局】

年齢層についてアンケートでとっておりますが、本日数字を持ち合わせておりません。

【会 長】

承知しました。

それぞれの活動の中で、このようにすると良いのではというお話があればお聞かせいただければと思います。

【委 員】

私自身で言うと、実家が農家で、昔は農業の機械化がそれほどされていないので、母親はいつも農業の仕事を朝から晩までやっておりました。そういう姿を見て、私は男性も女性も働くのは当たり前だという風にみておりました。一方でサラリーマン家庭では、父親は外で働いて母親は家庭を守るという典型的な家が多かったです。私は子育てや家庭生活は、親の姿をモデルにして家庭生活をやっていく人が多いと思います。

「会社の上司の考えが古くて会社を変えたが、変えても女性を尊重してくれる空気になっていない」という相談を受けたことがあります。国がやることかもしれませんが、職場内でも男女共同参画の意識を高めることが大切だと思います。私たちが職場の中に入って行って研修を行うというレベルにはないので難しいなとは思いますが、今の20～30代くらいの女性は、働く職場の中で悩みを持っている方は多いのかと思います。

【会 長】

ありがとうございます。

9ページの「男女がともに活躍できる環境づくり」で現時点では必要な知識経験がある男性・女性がないという回答がありましたが、働く側としてはいかがでしょうか。

【委 員】

私たちの時代とは違い、今の若い人達や子ども達は学生時代に男女平等で学習してきています。しかし、親を見ると違う。子供が親の背中を見て育つとなると、男女平等が反映されるにはまだ時間がかか

ると思います。

また、育児休業を取得した男性職員の割合についてですが、内容としては取得すればいいというものではないと思います。育児休業を取得したうえで何をしてもらえるのか、何をするのが大切であって、推進目標の聞き方もこれで良いのかと疑問に思うところではあります。

【会 長】

ありがとうございます。

企業の管理職について、女性の割合は少しずつ増えてきているのかと思いますが、基準値を行ったり来たりしている状況です。こちらについてはいかがでしょうか。

【委 員】

企業経営に関しましては、企業内で男女に関係なく誰しものが活躍できる企業経営・会社づくりのセミナーや研修をやっていたりします。女性に限って言えば、シングルマザーの方が時間の制約があるにしても企業でどのように働いてもらうかのセミナーや、男女とは異なりますが障がい者雇用を企業でどう進めていくかを行っています。ただ、我々団体として女性の役職の推進を特段しているわけではありませんが、中小企業では男女に関わらず能力がある人が次期社長になっていることが最近多いと思います。

【会 長】

ありがとうございます。

進捗状況 C 評価のもので7ページになりますが、「若年層への予防教育の推進」で高校のカリキュラムなどの関係で難しいという話がありましたが、現在中学生への実施を広めていっているとの話が22ページに書かれています。こちらについてはいかがでしょうか。

【委 員】

感想となってしまう部分もありますが、デートDV 予防を高校生のみならず中学生へ対象を拡大していることについて大変ありがたいと思いました。加えてもしお願いできるのであれば、例えば中学1年生ではこの内容、中学校2年生ではさらに詳しく、3年生ではさらに詳しくなど、段階を踏んで講座を実施するという体制が取れば大変ありがたいと思っています。また、小学校低学年では難しいと思いますが、例えば高学年の5、6年生を対象に早い段階から知っていくことが予防につながるのではと思います。

【会 長】

他にも、このようなテーマで研修を行っていることはありますか。

【委 員】

DV 予防講座を聞くというよりは、市が主催する講座のパンフレットを共有させてもらっています。

最近では中学生からスマホを持っている子が多いです。今まではInstagramを中心としたSNSでの繋がりがあったりしましたが、今はネットゲームを通じてチャットや個人メッセージを通して年上からの誘いが実際にあったと聞いたことがあります。また、身近な子供でも深夜までメッセージのやり取りをしていたとも聞いています。こういったことが後々犯罪につながることもありえるので、ぜひ若い

世代のうちから講座を開いていただけるとありがたいので、よろしくお願いいたします。

【会 長】

ありがとうございます。

社会に出る直前の学生さんたちについて、こういう風に進めていったら良いのではと思うところがありますでしょうか。

【委 員】

授業で多様な性に関する在り方の法制度を授業で扱ったり、最近の法制度の判例を話したり、男女雇用機会均等法の話だったり、身近な事例の特に女性登用についての話を学生に対して話したりしています。しかし授業時間が限られているので全てをカバーすることは難しいのと、大学の講義はあくまで学術的なものになるので「～しないとイケない」等の道德教育のような教え方は難しいと思っており、中立的な説明になります。それでも踏み込まなきゃいけない話はあると思います。例えば、犯罪対策について、今回の件でいうと「デートDV等あらゆる暴力の根絶について」になりますが、大学生になると成人になるため事案が重くなってしまう、トラブルや即犯罪につながってしまうケースもあります。それに対してパンフレット等を掲示したり配ったりはできますが、授業のカリキュラムの中で教員が教えるといったことはできないのが現状です。そういったところで、高校生までの中で基本的な考え方や対策をきちんと身に付けてほしいといった思いが個人的にはあります。ここからは犯罪になる、やってはいけないことだという事を早い段階から伝わっていないと、ただ恋愛しているだけと思っていても加害者になってしまい、人生がくるってしまうことがあるので、若いうちから芽を摘むことが大事だと思います。

もう一点、男女共同参画の在り方については、最近はポジティブアクションにおける女性の優遇措置について逆差別ではという認識を持つ学生が男女ともに多いという現状になっています。学生に対しては、社会に出たときは賃金格差や管理職登用、正規・非正規雇用等まだまだ男女の格差が残っているという現実を教えるのが年々難しくなっていると最近の若者を見て感じています。

【会 長】

ありがとうございます。

12ページにもありますが農村地域づくり活動への女性参画等についてはいかがでしょうか。

【委 員】

農家で機械化が進んでも、女性がする仕事は変わらないです。私自身も父親がサラリーマン、母親が講師のような仕事をしていて、色々思うところがあったのかもしれませんが、女性が家を守るものではないのかと思います。特に今の若い人は、人それぞれですし、私世代でも結婚して働かない人や、家の手伝いをしないという条件でいらっしゃっている方、結婚しない方がいたりして。普通のサラリーマンの家庭には当てはまらない部分もあると思います。私個人の考えでは、農家は家庭それぞれの考え方でやっていると思います。

【会 長】

ありがとうございます。

話が変わりますが、もう一つの〇評価の中で「審議会等における女性の参画の推進」について、宛て職が多かったりするので難しい点ではありますが、審議会等に女性が増えないことについて何か思うところなどがあればお話しいただければと思います。

【委 員】

審議会に関しましては、男女共同参画としてかかわるものについては防災に関わってくるかと思うのですが、防災に関わる審議会あるいは会議で、帯広市の女性割合はどれくらいになっていますでしょうか、わかる範囲で構いませんので教えていただければと思います。

【事務局】

ご質問にありました帯広市防災会議の女性割合になりますが、令和6年度末で14.3%となっております。

【委 員】

人数でいうと何名になりますでしょうか。

【事務局】

人数は4名となっています。

ヒアリングをすることで、宛て職の中から女性を出すのが難しいと相談されている中で、こういったところに新たに女性委員をお願いしていったらよいか協議していった結果、新たに開拓し女性委員に就任いただいた経過がございます。

【委 員】

ありがとうございます。特に防災とジェンダーの問題は、全国各地で話題になっているという事もあります。災害はいつ起こるかわからないけれども、実際に災害が起きたときは女性への被害だったり、元々の固定的性別役割分担意識の中で、被災しても女性の仕事は多いと聞いています。

このなかで私から2点ほど質問させていただければと思います。

固定的な性別役割分担意識に関して特にこれからは10代、20代の意識改革が非常に大切かと思えます。デートDV予防講座については、帯広市は積極的に高校生あるいは中学生に対して行っているかと思いますが、例えば「固定的性別役割分担意識に関するアンケート」を事前・事後に取っていますでしょうか。

【事務局】

「固定的性別役割分担意識」というもののアンケートではないかと思いますが、講座を受ける前に「こんな行動や考え方はありませんか」という事前のチェックシートがあります。子供たちが普段思っていることや、やっつけてしまっていることにちょっと気付いてもらった方が良いのではということで、講座前に事前にチェックシートを付けてもらう、講座を受けてもらう、講座後にアンケートをとるという流れになっております。講座内でもデートDVとなると男女の交際ばかりに注目されてしまうイメージを持たれる方も多いですが、ジェンダーに係る部分やSNSの関係も含まれている講座の内容となっております。

【委 員】

お答えいただきありがとうございます。

例えば、可能であれば市の方でアンケート内容を外部との事前打ち合わせの中で可能かなと思いますので、高校生までのデート DV 予防講座であれば是非市からのアンケートということで固定的な性別役割分担意識について聞かれるのも良いのかなと思います。

もう一点の質問ですが、以前他の委員からのご質問があったかと思いますが、市の男性の育児休業の取得割合が 10 ページに記載されていますが、日数的には増えましたでしょうか。

【事務局】

まず、帯広市特定事業主行動計画というものがございまして、その中で育児休業取得率や平均取得期間について帯広市のホームページで公開してございます。令和 5 年度は取得率 60%、平均取得期間 67 日だったものが令和 6 年度には取得率 58.7%、平均取得期間 76 日で、期間の方は伸びております。

【委 員】

是非取得率だけではなく、取得期間についてもこういうところでオープンにしていいただければと考えております。以上です。

【会 長】

ありがとうございます。

審議会等について、審議会の委員に女性をより多くだしていくというお話はされたことはありますでしょうか。

【委 員】

市とそういった話をしたことはないですけれども、広く周知していくことが大切だと思います。

男女ともに審議会があることや、委員の選出・任命があるということを知らないという事があるかと思いますが、周知をどのような方法で行っていくのが大切だと思います。以上です。

【会 長】

ありがとうございます。

男女共同参画について逆風が吹いているような、委員からも話がありましたが若い女性の方も逆差別ではないかという認識を持っていることについて感じたところや、どう対応していったらよいか等ありますでしょうか。

【委 員】

学校は男女共同参画というものがある程度担保されている場所ではないかと思いますが。しかし他の委員も先ほど仰っていましたが、学生が社会に出ると厳しいと感じることがたくさんあると思います。ここにいる方達も社会人として「えっ」と感じた場面はあったかと思いますが。

こういった会議の場に以前、帯広大谷短大の学生さんや帯広畜産大学の院生さんが入っていたことがあったと思います。また、かなり以前に委員がデート DV のいわゆる当事者世代を委員に入れていく必

要があると仰っていたことがありました。時間はかかりましたが、学生を委員に入れるということが実現したのではないかと考えています。こういったことは継続して行われていくべきだと思います。我々が考えている男女共同参画に関する観点と、若年層が考えている観点が違ってくる可能性があるためです。中高生を委員にするのは難しいと思いますが、大学生や短大生が入った実績がかつてありますので、こういったことを検討していても良いのではないかと思います。

審議会と育児休暇の関係は、男女共同参画の「見える化」が非常に注目されていると思います。先ほど他の委員から男性育児休暇の中身が問題だという話もありましたが、一部の審議会の女性の参画率など昔は0%でした。あて職の関係でなかなか増えなかったものが今は14.3%で4名と伸びてきており、これは帯広市として大きな成果なので見せ方も色々あるかと思いますが、見せていくべきだと思います。

いまだに防災の委員会は、女性の割合は低いと全国的に言われているので、これで満足できる数値ではないかと思いますが、委員が質問しなければわからなかった数値だと思いますので、こういった数字を帯広市の成果として積極的に外に見せていくべきだと思います。

育児休業についても日数が伸びているので、帯広市が頑張っていることがわかるよう外に見せていくと良いと思います。

まだまだ十分ではないとは思いますが、以前と比べて右肩上がりになってきている印象を受けているので、どんどん見せることで良いサイクルが生まれ、帯広市がもっと良くなると感じています。

最後に多様な性について質問ですが、帯広市のパートナーシップについてはよく作りこまれているかと思っています。これは本来広域で進めていくべきプランかと思いますが、帯広市は細かく手の届いた制度を作っていると思います。先日、十勝の他の自治体の研修に参加した際に、帯広市の制度と揃えて広域でやってみてはというお話をさせていただいたのですが、帯広市の方から何か働きかけを行っていれば教えていただければと思います。

#### 【事務局】

パートナーシップ制度が十勝で取り組みが進んできているという事で、昨年もお話しさせていただいたかもしれませんが、昨年度音更町、幕別町は帯広市の制度について聴取しに市役所まで来ていただいております。

全国自治体でなるべく連携してやっていこうという話が出ておりますので、十勝としてもなるべく同じような制度にすることで、手続きなど煩わしいものを減らしていければという話をさせていただいております。制度を作成する際は帯広市と同じ制度にしてほしいという話は、芽室町へはお話をさせていただきましたが、中札内村や他の町村に対して、お話はできておりません。ご相談があった際は、帯広市のひな型を真似ていただいて構わないので、当事者の方へ煩わしさが少ないような、我々も当事者も安心していただけるように、帯広市と同じ制度でお願いしますという働きかけは、お願いベースになりますがこれからもしていけたらと思っています。以上です。

#### 【会 長】

ありがとうございます。

皆様にお話を振らせていただきましたが、他に質問意見等ありますでしょうか。

#### 【委 員】

先ほど委員から会議への畜大生の参加についてお話があったのでコメントですが、常任でなくともゲ

ストでもよいので学生を呼ぶのは良い案なのではと思っています。帯広畜産大学自体も「大学の運営に学生の意見を」という風潮があるので、学生に直接関係があり内容的に差しさわりの無い会議については、学生代表者に出席してもらう機会を設けたりしているところであります。

学生といえど 18 歳以上で成人であるので、参加してもらうことは良い取組だと個人的に思った次第です。以上です。

#### 【会 長】

ありがとうございます。

以上で、(2)「第3次おびひろ男女共同参画プラン中間見直しに伴う体系図及び推進目標の変更点」の協議を終了します。

全体を通してご質問・ご意見ありますでしょうか。

次年度に向けてですが、男女共同参画の意識調査の年齢層について次回わかればと思います。

また、C 評価のデートDV 予防講座についてどの学校でやったか、何年生を対象にしたかどうかという資料や、審議会について審議会ごとの女性割合のデータや、会長・副会長に女性がいるかどうかなど生データのような資料があればと思います。

また、もし可能であれば、委員でなくでもオブザーバー等の形で学生が参加できるのであれば、ご検討いただければと思います。

1 時間の予定とのことでしたが、時間がかなりおしてしまったため、次回は2 時間程度で会議時間を設定していただければ助かるかなと思います。

以上をもちまして、本日の市民懇話会を終了いたします。

予定超過してしまい申し訳ありません、長時間にわたりご協力いただきましてありがとうございました。