

# 令和4年度 第1回 江別市男女共同参画審議会 議事録

日 時：令和4年11月11日（金）12時56分～13時51分

場 所：江別市民会館 31号室

出席委員：9名

小内純子（会長）、黒澤直子、浦嶋昭三、工藤憲一郎、塩山慎一、田中幸恵、早瀬美知子、五十嵐友紀子、大西順子

欠席委員：3名

三浦康之、久保康弘、藤王ゆかり

事務局：4名

生活環境部 金子部長、斉藤次長

市民生活課 大橋参事（市民協働担当）、田中主査（市民協働担当）

傍聴者：1名

次 第：1 開会

2 議事

（1）副会長の互選について

（2）江別市男女共同参画基本計画【中間見直し版】の推進状況 令和3年度年次報告（案）について

3 その他

4 閉会

小内会長	これより第1回江別市男女共同参画審議会を開会します。 まず、次第2、議事の（1）副会長の互選についてですが、先ほど事務局から説明がありましたとおり、前任の副会長が退任されましたので、後任の副会長を決めたいと思いますが、どのように決めたらよいか、どなたかご意見はございますか。
工藤委員	会長に一任したいと思います。よろしくをお願いします。
小内会長	それでは、私から推薦させていただきます。新しい副会長には、江別市の男女共同参画の推進に寄与されている、江別市男女共同参画推進連絡協議会理事の浦嶋委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。
委員全員	（異議なし）

小内会長	異議がないようですので、そのように決定いたします。それでは、浦嶋副会長は、副会長席へ移動をお願いします。
浦嶋副会長	(座席移動)
小内会長	それでは、浦嶋副会長からごあいさつをいただきたいと思います。
浦嶋副会長	ただいま皆さんの信任を得まして、副会長となりました浦嶋です。ピンチヒッターという形になると思いますが、皆さんのご協力を得て、一所懸命やっていきたいと思っています。どうぞよろしく願いいたします。
小内会長	<p>ありがとうございます。今後とも、どうぞよろしく願いいたします。</p> <p>つづきまして、議題の(2)江別市男女共同参画基本計画【中間見直し版】の推進状況 令和3年度年次報告(案)について審議いたします。事務局から説明をお願いします。</p>
事務局 (田中主査)	<p>資料1をご覧ください。こちらは、男女共同参画基本計画(中間見直し版)に基づく様々な取り組みの推進状況についての報告書であり、例年、本審議会でご報告しています。本日ご確認いただきましたら、情報公開コーナーやホームページ等で公表する予定です。</p> <p>それでは、資料に基づき、基本方針及び数値目標を中心に説明します。1ページから5ページまでは、計画の概要を記載しています。特に、基本方針1～4については、中間見直し以降、女性活躍推進計画として位置付けています。計画の内容に変更等ありませんので、詳細な説明については省略させていただきます。</p> <p>次に、7ページをご覧ください。基本方針1「男女平等・共同参画社会の実現に向けた意識づくり啓発の推進」について、世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数などの順位や、男女共同参画に関する認知度、男女の平等感について記載しています。</p> <p>ページ中ほどの4段落目には、「数値目標」の指標となっている男女の平等感に関する意識調査について記載しています。図につきましては、8ページ下段の図2から9ページの図3、4、5が該当しており、4つの平等感で50%を超えているのは、「学校教育」及び「家庭」の2つの場となっています。</p> <p>次に、10ページをご覧ください。基本方針2「政策や方針決定過程への女性の参画拡大と女性の力を活かした政策の推進」について、上から3行目には、審議会等における女性委員の割合について記載しています。11ページの図7にありますように、令和3年度は前年度比2.4ポイント増の30.8%、条例に掲げている女性委員が4割以上の審議会等の割合は、図8にありますように、令和3年度は前年度比2.3ポイント減の33.9%となっています。</p> <p>なお、公募委員における女性の人数と比率については、10ページの表4で示しています。審議会等につきましては、委員の改選時には、市民参加の観点から、市民公</p>

募枠の拡大、ひいては女性委員の登用につながるよう職員に周知しており、令和3年度の公募委員は、前年度の51人から8人増えて59人となり、そのうち50.8%の30名が女性であり、女性委員の増員につながっています。

同じ段落で、市職員の女性管理職について記載しています。11ページの図9では、計画策定時の指標となる平成24年と令和3年の4月1日現在の年令別の職員数と女性職員の割合を示しています。その下の表5では、平成24年と平成29年から令和3年までの各階級における男女別の人数と女性登用率の推移を示しています。表の一番下、女性の管理職数と割合は、前年度比1.2ポイント増の9.7%となっています。また、平成24年には14%だった女性の係長相当職は、平成29年に20%を超え、その後、人数や割合はほぼ変わらず、令和3年度は20%となっています。

次に、12ページをご覧ください。基本方針3「就労・雇用・起業など働く人たちの男女共同参画の推進」について、2段落目では、いわゆる「M字カーブ」について記載しています。13ページ上段の図11に、女性の年齢階級別労働力率の推移を掲載しています。

結婚や出産を機に就労が中断することを表すM字カーブは、近年ではM字の底がかなり浅くなり、先進諸国で見られる台形へと近づきつつあります。また、昭和55年度では、M字の谷となる年齢層が25歳から34歳まででしたが、令和3年度では、30代前半から後半の年齢層となっており、晩婚化や出産年齢の高齢化が進んでいるものと考えられます。

次に、16ページをご覧ください。基本方針4「子育てや介護等、家庭生活における男女共同参画の推進」について、図16「男性は仕事、女性は家事・育児という考え方について」、令和3年度は「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせると18.6%、前年度比2.5ポイント減と年々減少していますが、男女別でみると、賛成と反対いずれも男女間で開きがあり、男性により強く固定的役割分担の意識が残っていることがわかります。

次に、19ページをご覧ください。基本方針5「あらゆる暴力根絶の取組」について、図22「DV・セクハラを受けたが、どこにも、だれにも相談しなかった理由」について掲載しています。

これは、DV等を受けた人が誰にも相談しなかった理由について分析するために掲載しているものですが、前年度と同様、令和3年度も、「1. 相談するほどの事でないと思ったから」、「4. 相談しても無駄だと思ったから」、「6. 自分さえ我慢すれば、何とかなると思ったから」と回答した割合が多くなっています。

なお、令和3年度は「7. 相談先がわからなかったから」との回答はありませんでしたが、市では、引き続き、広報誌やホームページでDVやセクハラに関する相談窓口をお知らせしていきます。

次に、20ページをご覧ください。基本方針6「生涯にわたる男女の健康支援」について、3段落目、子宮頸がん及び乳がんは早期発見が重要であります。検診受診率は、徐々に上昇しているものの、我が国では、第5次男女共同参画基本計画の成果目標である検診受診率50%には達成していない旨を記載しています。

なお、当市におけるそれぞれの受診者数・受診率は、下段の図23、24に掲載のとおりです。受診率につきましては毎年減少傾向であり、令和3年度は、新型コロナ

ウイルス感染症拡大の影響で大きく減少した前年度よりも受診率が減少しています。

次に、21ページをご覧ください。基本方針7「男女共同参画の視点に立った防災・災害復興体制の整備」について、表10及び図25では、消防団員に占める女性の人数・割合を示しており、ここ最近は大きな変化はありません。

次に、22ページをご覧ください。本計画の数値目標として、市が毎年実施している「まちづくり市民アンケート」の結果について、令和5年度までの目標値と達成状況を示しています。

別紙 参考資料1-①では、過去6年間の推移について見ることができます。令和3年度は、「地域社会」において「平等である」との回答が前年度比1.2ポイント増の48.8%、「家庭生活」では1.8ポイント増の54.5%、「職場」では1.3ポイント減の38.7%となっており、「職場」が昨年度よりも若干下がっていますが、表の下のグラフを見ると、平成28年度から令和3年度の期間では、緩やかであります。全体的に上昇傾向となっています。

また、過去にもご指摘のありました男女間の意識の差について、令和3年度は「地域社会」では16ポイント差、「家庭」では13.5ポイント差、「職場」では10.5ポイント差と、いずれも令和2年度に比べ、男女間での意識の差が広がっています。

市としましては、今後も引き続き、男女にかかわらず平等と感じられる社会を目指す取り組みとして、固定的役割分担の解消やアンコンシャス・バイアスへの気づきなどについて意識啓発を図っていく必要があると考えています。

次に、23ページ以降につきましては、基本方針ごとの事業の実施状況を取りまとめたものを掲載していますので、ご参照いただければと思います。

説明は以上となります。

小内会長

ありがとうございます。ただいま、事務局より説明がありましたが、ご意見やご質問などはございませんか。

大西委員

19ページの表9にDVの相談件数がありますが、今年は昨年より3倍になっています。中身が分からないので単純に比較はできませんが、こういった理由でこのように増えたのか、状況が分かれば教えてください。

12ページで女性の非正規率が63.1%ということが書いてあります。女性に視点を置くというのは分かりますが、今は労働者全体の非正規率が高いということを見ると、男性の実態はどうなのかと思ったので、男性の非正規率が分かれば教えてください。

次に、8ページ、9ページで、男女間の意識の差があるということをご指摘されましたが、どのグラフも女性と男性の平等感に概ね10%以上の開きがあります。表を見ていくと、男性の平等感は上がって、それに引きずられて平均が上がっているだけであって、何年かを見ても女性の上昇傾向が低いんです。男性は平等になってきているという認識が増えていて、それによって平均が引き上げられていると思うんです。

ですから、特にそのあたりのギャップを埋める取り組みをしていかないと、いつまで経っても女性は「平等じゃない」と思い、男性は「平等になってるんでしょ」というように、ギャップが広がっていきそうな気がするので、そこは取り組みを強化しな

	<p>いといけないのではないかと考えています。</p> <p>もう一点、11ページの審議会等の公募のところで、女性の率が高くなっていていっているというのは、すごく評価できることだと思います。意思決定の場に女性が一定数いるということが、男女共同参画の中ですごく大事な点だと思うので、極力、限界はあると思うんですが、やっぱりそういう方向性というのをずっと引き継いで、少なくとも公募委員の部分は同数とするなど、そういった取り組みをどの場面でも行っていただきたいと思います。</p>
<p>事務局 (大橋参事)</p>	<p>まず一つ目、DVの相談件数が3倍になっている点ですが、このことは私どもも気になっていまして、担当の部署に確認しましたが、はっきりした理由は分からないとのことでした。</p> <p>ただ、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、家にいる時間が増えたということも一因ではないかということでした。いくつもの要因があると考えられるため、断定はできないという回答となっています。</p> <p>二つ目の男性の非正規雇用者の率ですが、手元に数字がなく、今すぐにはお答えできません。女性だけ増えているわけではないとは思いますが、これについては調べておきます。</p> <p>次に、男女の平等感の差ですが、これは毎年問題となっていますが、特に地域社会の場合は、自治会など男性が多く活躍しているところに原因がありますので、その中で女性が活躍できるように研修を行うなど、所管部署と考えていきたいと思っています。</p> <p>家庭生活については、かなり上がってきてはいますが、やはり男性と女性の平等に対する意識に差があると考えられます。そのため、男性の意識改革を促していくような、たとえば、家事や育児の分担がうまくできている家庭やイクメンの紹介などの取り組みを考えていきたいと思っています。</p> <p>職場での平等感の全体的にまだ低いのですが、やはり女性がなかなか活躍できないという部分もありますので、無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャス・バイアスや固定的役割の意識の解消などについての意識啓発を行っていく予定であり、市内の事業者にアンコンシャス・バイアスによって無意識に自分の意見を押し付けているのではないかという内容のリーフレットを作成しています、そういったものを配布しながら、意識改革を図っていきたくと考えています。</p> <p>次に、公募委員の女性の率についてですが、内部での周知において、たとえば公募枠が2名の場合、男女1名ずつではなく、女性を2名としても構わないというように周知して、なるべく女性の委員を多く選任するようお願いしており、全庁的にかなり浸透してきていると考えています。</p>
<p>小内会長</p>	<p>ありがとうございました。他にご意見等ございましたら。</p>
<p>五十嵐委員</p>	<p>11ページの江別市役所の職員数の状況と階級別登用状況について、やはり女性職員の割合が半分以下という部分や、管理職の女性割合が圧倒的に低いという部分があるところで、行政には男女差をなるべく少なくする取り組みを率先して行っていただきたいところですが、このように数にかなりの差があるのは、江別市役所が採用</p>

	<p>時に男女の採用割合を調整しているのか、あるいは、そもそも女性の応募者が少ないのか、もしくは、女性ならではの理由で退職される方が多いのか、そういったところがどうなのか疑問に思います。</p> <p>市役所に限らず、私は、すべてが男女半々でなければならないとは考えておらず、行政であれば、技術職など男性の方が向いている職種もあるでしょうし、女性の方が向いている職種もあると思うので、一概に何でもかんでも半々にしなければならないとは思いませんが、この表を見ると、圧倒的に管理職が少ないとか、そういったところが気になるので、たとえば女性の働きやすさ、産休や育休のこととか、男性の育休の取得率がどれくらいなのかといったところを教えてくださいたいです。</p> <p>まず、女性の職員数、管理職が少ないという点につきましては、図9を見ると分かりますが、管理職になる年代の女性がかかなり少ないということが挙げられます。今は少ないのですが、20代の前半は同程度の比率になっており、これからは徐々に女性の率は増えていくものと考えられます。</p> <p>また、男女の採用の割合については、確認はしていませんが、たとえば女性を何割採用しなければならないとか、そういったことは特に決めていないと思います。面接をして判断し、男性でも女性でも、能力のある優秀な者から採用していくというスタンスで行っています。</p> <p>女性の応募者については、29ページの表の3行目の職員採用試験の実施状況を見ると、受験者数542人のうち女性は135人、採用者が33人のうち女性は10人ということで、女性のほうが合格率は高いのですが、やはり女性の応募者が少ないことから、どうしても女性の採用が少なくなっているところはあります。</p> <p>また、女性職員の退職についてですが、退職理由について職員課がどこまで把握しているかは不明ですが、市の制度としては産休もありますし、育児休業も3年間まで取得できますので、私個人の感覚では、子育てを理由に退職する方はほとんどいないと思います。</p> <p>男性の育休取得率については、はっきりした数字は手元にありませんが、たしか令和3年度は30%を超えていたと思います。ただ、1週間取得する職員もいますし、1か月とか2か月という職員もいます。1日でも取得すれば実績として集計されます。</p>
<p>事務局 (大橋参事)</p>	<p>まず、女性の職員数、管理職が少ないという点につきましては、図9を見ると分かりますが、管理職になる年代の女性がかかなり少ないということが挙げられます。今は少ないのですが、20代の前半は同程度の比率になっており、これからは徐々に女性の率は増えていくものと考えられます。</p> <p>また、男女の採用の割合については、確認はしていませんが、たとえば女性を何割採用しなければならないとか、そういったことは特に決めていないと思います。面接をして判断し、男性でも女性でも、能力のある優秀な者から採用していくというスタンスで行っています。</p> <p>女性の応募者については、29ページの表の3行目の職員採用試験の実施状況を見ると、受験者数542人のうち女性は135人、採用者が33人のうち女性は10人ということで、女性のほうが合格率は高いのですが、やはり女性の応募者が少ないことから、どうしても女性の採用が少なくなっているところはあります。</p> <p>また、女性職員の退職についてですが、退職理由について職員課がどこまで把握しているかは不明ですが、市の制度としては産休もありますし、育児休業も3年間まで取得できますので、私個人の感覚では、子育てを理由に退職する方はほとんどいないと思います。</p> <p>男性の育休取得率については、はっきりした数字は手元にありませんが、たしか令和3年度は30%を超えていたと思います。ただ、1週間取得する職員もいますし、1か月とか2か月という職員もいます。1日でも取得すれば実績として集計されます。</p>
<p>事務局 (金子部長)</p>	<p>補足ですが、参事は人事部門を経験していませんので、採用の確定的なところは言えなかったのですが、男女それぞれの採用枠というのは一切ありません。すべて実力で採用することになっていて、その結果、かつては男性の採用が多かったのが、最新の21～25歳の年代では半々に近づいているということです。</p> <p>退職の理由については、女性の育児休業取得率は100%で、育児休業を取得しづらいといった風潮は、江別市役所には一切ないと考えています。ですから、子育ての時期になって退職する女性職員、特に係員から係長のあたりだと思いますが、退職するという動きはほとんどないと思います。ただし、たとえば、子どもが小学校に上がる頃に、自分の今後を考えたうえで退職するといった事例は、男性よりはやや多いような傾向はあります。</p> <p>役所であり、公務員ですので、できるだけ模範になるような制度や仕組みになるよ</p>

	<p>うにしていますので、女性も働き続けられる職場となるように努力しています。</p> <p>そのうえで、管理職がまだまだ少ないのは、先ほど参事からも申し上げたように、年齢層による要因もありますし、今後、自然と増えていくのか、それとも相変わらず女性が少ない状況が続いていくのか、それは今後の推移を見守っていかなければなりません。こういった状況については、市長をトップとして副市長や部長級全員がメンバーとなっている男女共同参画推進本部において報告されており、幹部も認識したうえで人事を行っており、今後も努力していきたいと考えています。</p>
小内会長	<p>ありがとうございました。他にご質問等ございましたか。</p>
早瀬委員	<p>育休などについて、市役所ではモデルになれるように進めているとのことですが、我々一般の人たちにそのモデル像が見えてこない。ですので、育休を取得している方のモデルになりそうな事例を知らせていただければ、このようにパパも育児に関わっているというところが分かって、もっと良いPRになるのではないかと思います。</p> <p>また、40代、50代の方が退職を考えられたときに、私たちがよく相談に乗るのは、介護という問題があって、男性は仕事を辞めるわけにはいかないの、女性が仕事を辞めなければいけない。そういったところで女性にも葛藤があるといった相談もあります。そのへんのところは、やはり女性職員が辞めるような形でしょうか。</p>
事務局 (金子部長)	<p>女性職員が介護のため辞めるというのは、あまり聞きません。そもそも、介護を女性がやらなければならないというのは、古くからの考え方であって、つい最近までずっとそういった誤った認識をされてきたと思います。</p> <p>しかし、平成12年度に介護保険制度が始まり、介護は公的扶助の中で行うものとして変わってきていますので、我々としては、そういった認識がもっと浸透するようにお知らせしていかなければならないと考えています。</p> <p>3年ほど前には、男女共同参画セミナーで介護に関するテーマを取り上げたこともありますし、今後も、男女共同参画に関する色々なテーマに取り組んでいくことが大事だと考えています。</p>
早瀬委員	<p>できれば、こういう方法であれば男性も介護ができるといったことを知らせてほしい。高齢になると、自分には奥さんがいるので、奥さんがやってくれればいいといった考え方が染みついてしまっている。ですので、男性もこういう形で介護をできるというところを見せていただければ、それなら学んでおこうという形になるかと思えますので、よろしくお願ひしたいと思います。</p>
大西委員	<p>3年前のセミナーは、男性が妻を介護しているという講演でしたよね。まったく行っていないというわけではない。たしか札幌の方でしたね。</p>
事務局 (金子部長)	<p>そうです。体験談を交えたお話で、すごく良い講演でした。</p>

小内会長	<p>ありがとうございました。他になければ私から質問ですが、20ページで、子宮頸がんと乳がんについて、我が国における女性のがん検診の受診率は徐々に上昇しているとあります。全国的には上昇していますが、江別市は下がっているということで、その原因について少し気になりました。今お答えできなければ、またの機会にでも。</p>
事務局 (大橋参事)	<p>まず、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、令和元年度から2年度にかけてがくっと落ちていますが、そこから元に戻っていない状況ですので、その影響はかなり強いと思います。全国的に上がっているのに、なぜ江別市は下がっているのかということについては、保健センターに確認したいと思います。</p>
小内会長	<p>もう一つ、10ページで、江別市議会の女性議員の割合が48%で全国トップとあります。このことは前から知っていて、何故こうなったのかということを知りたいのですが、私はうまく答えられませんでした。市としては要因分析などされていますか。</p>
事務局 (金子部長)	<p>分析はしていません。全国トップというのは誇るべきことですが、色々な要素が絡み合っただけという結果になっているのだと思います。これは江別市民の一つの特徴として、皆さんに知っていただきたいことではありますが、選挙の結果ですので、市としては何とも言えません。</p>
小内会長	<p>これが5割を超えると、けっこうなニュースになると思います。次の選挙に期待しています。江別市は、他所から入ってきた人が多いので、立候補しやすいということもあるかもしれません。</p>
事務局 (金子部長)	<p>他の自治体がそうでないとは言いませんが、江別市は、市民活動における女性の活動が活発だとは感じています。政党などとは別なのかもしれませんが、それに、江別市に住んでいて「女は前が出るな」というような場面を目にしたことがあまりないような気がします。きちんと分析はしていませんが、そういった地域性は多少あるのかもしれません。</p>
小内会長	<p>とりわけ何か特別なことをしているというわけではないと思いますので、何らかの出やすい雰囲気があるのかもしれません。 他にご質問等ございませんか。</p>
早瀬委員	<p>初歩的なことですが、社会的な感覚で、地域というのは男性優位の雰囲気が強いんです。そのような状況で、男女平等、男女共同と言うと、そこまで女性を意識してあげなければならないのかという声が出てきたりするので、そうではなく、「男性も女性も共に」ということを市民に知らせていただきたい。その結果、社会全体が「やれることをやれる人がする」という意識を持ってもらえると、男性だから、女性だからというのではなく、人と人として互いに助け合うことが、とても大事だと考えています。どうしても女性は後ろに引くところがあるので、「共に」という部分をリードしてい</p>

<p>大西委員</p>	<p>ただけたら嬉しいと、これは要望です。</p> <p>私は女だから、女性が虐げられてきた歴史は無視できない。その上に立ったとき、あたかも女性を優遇しているみたいですけど、それをしないと、男と同じスタートラインに立てないというようなことがあったので、優遇という言葉は適切ではないかもしれませんが、根底には、少しスタートラインをずらすとか、そういう感覚でやるから、考え方はよく分かるんですよ。それで、現実でも政治の世界ではクォータ一制とか色々出てくるわけだから、そこを私は無視できないと思うんです。</p> <p>男女が敵対するのではなく、共に社会を作っていくと考えたときに、女性も男性も「そこはそうなのか、ここはこうなのか」と理解し合う部分が必要になってくるといことだと思っんです。</p> <p>けども、そこには女性が歴史的にかなり弱い立場に置かれていたということ、少しは頭に置くことも必要じゃないかと個人的に思っているんで、そういうのは残したいとは思っています。でも、現実は厳しいですけどね。</p>
<p>早瀬委員</p>	<p>色々な形があって、そしてスムーズにいくんでしょうし、今の若い方たちを見てると、私たちの年代との考え方とは全然違ってきていると感じるんです。わりと男女平等がスムーズにいらっていると感じます。</p>
<p>大西委員</p>	<p>いや、感じませんね。20代だって女は家庭に入ったほうがいいという率が一定程度ありますから、そんなに簡単じゃない気がします。</p>
<p>早瀬委員</p>	<p>うまく行ってほしいですけどね。</p>
<p>大西委員</p>	<p>率としては、年齢の高い人よりは、若い人のほうがそういう平等感はある程度は高いと思います。ただ、それほどではない。若い人を見ても、どうなのかと疑問に思ってしまうときがあります。</p>
<p>早瀬委員</p>	<p>私は希望を持っているんです。</p>
<p>大西委員</p>	<p>もちろん、希望がないとやれないですよ。でも、そういったものは年代に関係なく、根強く残っているものがあるのではないかという気はします。</p>
<p>早瀬委員</p>	<p>そこを何とかしてほしいですね。</p>
<p>事務局 (金子部長)</p>	<p>市で啓発している中にはデートDVというものもありますし、若い人の間に完全に平等が浸透しているわけではありませんので、そういったことに力を入れていかなければならないと考えています。</p> <p>女性をとにかく引き上げるとか、率を上げるとか、そういう形さえ整えばいいということではないと考えていますので、結局は、LGBTの問題もそうですが、一人ひとりができるだけストレスを少なくして生きていけるようにするということが、最終</p>

小内会長	<p>の目標だと思います。</p> <p>ありがとうございました。他にご意見、ご質問はないでしょうか。</p> <p>(なし)</p>
小内会長	<p>それでは、議題の(2)江別市男女共同参画基本計画【中間見直し版】の推進状況令和3年度年次報告(案)については、これで終了としたいと思います。</p> <p>予定された議事は以上ですが、その他、各委員から何かございますか。</p> <p>(なし)</p>
小内会長	<p>事務局からは何かございますか。</p>
<p>事務局 (田中主査)</p>	<p>事務局から3点ございます。</p> <p>まず1点目は報告ですが、本年3月1日から開始した「江別市パートナーシップ宣誓制度」の状況についてですが、受領証を交付したカップルの数は、本日現在で1組となっております。</p> <p>また、宣誓者の転入、転出にかかる手続きの負担軽減を目的とした自治体間連携につきましても、本年6月に江別市、札幌市、北見市、函館市、帯広市の5市によるオンライン会議を開催し、各市の運用状況や自治体間連携の可能性などについて意見交換を行いました。</p> <p>その中で、可能な部分から連携を進めていく方向で一致したところであり、現在、江別市では、隣接する札幌市と協議を行っており、年内には連携を開始できるよう進めているところです。パートナーシップ宣誓制度についての報告は以上です。</p> <p>次に2点目、今年度の審議会の予定ですが、第2回審議会を2月に予定しています。第2回では、現在の男女共同参画基本計画が令和5年度で終了することに伴い、令和6年度から始まる新しい基本計画を作成するにあたり、その前段として、策定までのスケジュールや策定方針などをご審議いただきたいと考えております。時期が近くなりましたら、日程調整のご連絡を差し上げますので、ご協力をお願いいたします。</p> <p>最後に3点目は市からのお知らせです。本日チラシを配布しておりますが、来週の土曜日、11月19日に、北海道情報大学にて男女共同参画セミナーを開催します。</p> <p>今年度は、基本方針6「生涯にわたる男女の健康支援」をテーマに、助産院ハイジアの佐藤みはる院長を講師に迎え、男性にも女性にも訪れる「更年期」について、正しい知識と向き合い方を学ぶセミナーとなっております。</p> <p>委員の皆さまにも是非ご参加いただければと思います。参加される際は、事務局までご連絡ください。事務局からは以上です。</p>
小内会長	<p>ありがとうございました。パートナーシップ制度について、北海道としては導入する動きはないですか。</p>

事務局 (大橋参事)	そういった話は聞いておりません。
事務局 (田中主査)	自治体に対するアンケート調査を受けたことはあります。
浦嶋副会長	都道府県単位で導入してくれれば、自治体間連携という話にもならず、スムーズに進められるんですけど。
小内会長	<p>そうですね、北海道がちゃんとやってくればいいのですが。 他にご質問や確認しておきたい点などはございませんか。</p> <p>(なし)</p>
小内会長	それでは、第1回男女共同参画審議会を閉会いたします。本日は大変お疲れ様でした。