

令和7年度 第2回 江別市男女共同参画審議会 議事録

日 時：令和7年10月20日（月）14時00分～14時59分

場 所：江別市民会館 21号室

出席委員：9名

小内純子（会長）、黒澤直子、小松健二、早瀬美知子、松浦智幸、山田浩、
赤川和子、五十嵐友紀子、高原智也

欠席委員：3名

塩山慎一（副会長）、伊藤智恵美、寺田さゆり

事務局：5名

生活環境部 近藤部長、千葉次長

市民生活課 中住参事（市民協働担当）、工藤主査（市民協働担当）、佐藤主事

傍聴者：0名

次 第： 1 開会

2 議事 第3次江別市男女共同参画基本計画の推進状況 令和6年度
年次報告（案）について

3 その他

4 閉会

開会前	事務局より議事に関する説明及び資料の確認
小内会長	令和7年度第2回江別市男女共同参画審議会を開会します。 次第「2 議事」「(1)江別市男女共同参画基本計画の推進状況 令和6年度年次報告案」について審議を行います。事務局から説明願います。
事務局 （工藤主査）	江別市男女共同参画を推進するための条例」では、男女共同参画の効果的な推進を図るため、当審議会を設置して、男女共同参画に関する施策の実施状況について審議を行っていただくこととなっています。 また、市は、施策の実施状況を公表しなければならないものと定めています。 「第3次江別市男女共同参画基本計画」をご覧ください。 表紙に「令和6年度～15年度」と記載しておりますが、この計画は、令和6年度から10年間の、男女共同参画に関する施策をとりまとめたもので、当審議会での議論を基に、一昨年、策定したところです。

本日の審議会では、計画期間の１年目にあたる、令和６年度の実施状況をご審議いただきます。

「資料１」をご覧ください。

「第３次江別市男女共同参画基本計画」の進捗状況を取りまとめた令和６年度年次報告です。

目次をご覧ください。

１～５の表題により、全３１ページの構成としています。

１ページをご覧ください。

令和６年に策定した、「第３次江別市男女共同参画基本計画」について（１）及び（２）では、計画の趣旨と期間を記載、「（３）計画の構成」では、計画が７つの基本方針と３つの重点項目で構成されていることを記載しています。

「２ 江別市民の男女共同参画に関する意識調査」は、本計画の数値目標の達成状況を把握するために活用した、「まちづくり市民アンケート」について、記載しています。

２ページをご覧ください。

「３ 方針ごとの主な取組と推進状況」は、７つの基本方針ごとに、計画に掲げる取組と施策の実施状況、及び、これに関する数値の推移を掲載しています。

はじめに、「基本方針１ 男女平等・共同参画社会と多様性を認め合う社会の実現に向けた意識づくり」ですが、基本方針１は、女性活躍推進法に基づく、推進計画を兼ねています。

上段左側の「主な取組」には、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見を解消するための広報、子どもの頃からの意識啓発の重要性、性の多様性に対する理解増進に向けた意識啓発などとなっています。

これらに関して、右側に記載の「市の実施事業」は、「男女共同参画啓発事業」や、「男女共同参画特集コーナーの設置」など、記載の４つの事業です。それぞれの詳細は、事業名の後に記載のページに掲載しています。

下段には、江別市の男女共同参画に関する事項についての認知度を掲載しています。

年度ごとの数値は、「市民アンケート」の結果によるもので、「男女共同参画社会」の認知度は３５％程度、「男女共同参画社会基本法」の認知度は２割程度となっています。１６項目のうち、「男女雇用機会均等法」の認知度が最も高く７割程度となっている一方、右側にある「江別市男女共同参画を推進するための条例」また、「江別市男女共同参画基本計画」の認知度は７％程度となっています。

いずれの項目も、令和４年度以降３カ年の比較では、１０ポイントを超えるような変動は見られません。

３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の拡大と促進」ですが、基本方針１と同じく、女性活躍推進法に基づく、推進計画を兼ねています。

上段左側の「主な取組」は、審議会等へ女性が参加しやすい環境整備、市職員のキャリアアップ支援、政策決定過程への女性の参画促進などで、これに対する「市の実施事業」は、「審議会への女性委員の登用促進」、「職員研修事業」、「職員採用事務」で、記載のとおり実施しています。

次に、中段の「江別市の審議会等委員数等の推移」ですが、当審議会を含む市の附

属機関等における、女性の割合をまとめたものです。令和6年度における審議会等の「女性登用率」は31.3%、公募委員の女性割合は44.4%で、前年度に比べて、数ポイントの増となりました。

下段の表は、「江別市役所の職員の階級別登用状況」で、江別市の管理職に占める女性の割合は、令和6年度は11.1%で、年度毎の比較では、微増傾向となっています。

4ページをご覧ください。

「基本方針3 働く人たちの男女共同参画及び仕事と生活の調和の推進」ですが、これも、女性活躍推進法に基づく、推進計画を兼ねています。

「主な取組」は、市内事業所等における男女均等雇用と待遇の確保やハラスメント防止など女性が働き続けられる環境の整備、国の支援制度の周知です。

これに関する「市の実施事業」は、「男女共同参画に係る事業主向け周知」、「市内企業認知度向上事業」です。

中段のグラフは、江別市の事業所数及び従業者数の推移で、江別市の統計からは、女性従業者数の微増傾向が見られます。

下段のグラフは、国の「男女共同参画白書」における、「男性の育児休業取得率の推移」で、直近の令和5年度では、民間企業30.1%、地方公務員が47.6%、国家公務員は全体で52.1%、一般職に限ると80.9%となっており、いずれも、年度毎の比較では増加傾向が見られます。

5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」ですが、これも、女性活躍推進法に基づく、推進計画を兼ねています。

「主な取組」は、男女が協力して担う家事・育児・介護等のセミナーによる意識啓発、女性が多く担っている無償労働の負担を減らすための生活環境整備です。

これに関する「市の実施事業」は、「家族等介護者も含めた健康支援」、「ファミリーサポート事業」などです。

下段の表は、「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に対する賛否を尋ねたアンケートの結果です。「賛成」もしくは、「どちらかといえば賛成」を合わせた割合は、令和4年度以降の3カ年では20%程度となっています。また、令和6年度の男女別の割合を比較すると、10ポイント程度の開きが見られます。

6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」の実施状況です。

「主な取組」は、DVその他の暴力行為が人権侵害行為であるという認識を浸透させるため、人間の尊厳を尊重する意識啓発の外、DV防止に向けた関係機関との連携強化、相談窓口の周知に努めることです。

これに関する「市の実施事業」は、「暴力根絶啓発事務」、「母子・父子福祉相談事業」などです。

中段の表は、市の家庭児童相談員等が対応したDV相談件数等の推移です。

1行目の「DVを主な内容とした相談件数」ですが、令和3年度は、相談を受けてから警察などの関係機関に繋げた件数、令和4年度以降は相談を受けた件数となっており、集計方法が異なっています。令和4年度以降の3カ年では、増加傾向が見られ

ます。

下段のグラフは、「暴力を経験したり、見聞きしたことがある割合」で、1.暴力を受けたことがある、2.暴力を振るったことがある人の割合は、男女間で4倍程度の開きがあります。

7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」の実施状況です。

「主な取組」は、妊娠・出産時の正しい情報の普及、「性と生殖に関する健康と権利」に関する意識の浸透、女性特有の病気を早期発見するための情報発信、食生活の改善や運動習慣などの健康づくりを進めることです。

これに関する「市の実施事業」は、「母子健康教育経費」、「成人検診推進事業」、「健康づくり推進事業」です。

中段及び下段のグラフは、厚生労働省が公表している「国民生活基礎調査」における、子宮頸がん及び乳がんの検診受診率です。国の「第5次男女共同参画基本計画」では50%を目標としておりますが、いずれも、目標に届いていません。

8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」の実施状況です。

「主な取組」は、防災分野における方針決定の場への女性の参画を進めること、男女共同参画の視点に基づく地域の防災体制づくり、市の防災会議への女性登用などです。

これに関する「市の実施事業」は、「地域防災力向上支援事業」、「災害対応物品整備事業」などです。

中段の表及び下段のグラフは、「江別市消防団員数と団員に占める女性割合の推移」です。女性の団員数、割合ともに、令和4年度以降の3カ年は、ほぼ横ばいとなっています。

9ページをご覧ください。

「第3次江別市男女共同参画推進計画」では、3つの重点項目の達成状況を図るため、5つの数値目標を設定しています。計画の中間年次である令和10年度における目標値は下段の表の右側に記載のとおりです。

これに対して、計画策定時である令和4年度の実績、計画の1年次目である令和6年度の実績値をそれぞれ比較し、令和6年度時点における達成状況を矢印で表示しています。

なお、平成24年度と29年度の実績は参考として掲載したものです。

5つの数値目標のうち、「男女が平等になっていると思う人の割合」に関する3つの数値は上昇傾向、「男女共同参画の考え方が必要と思う人の割合」は下落傾向、「市男性職員の育児休業取得率」は上昇傾向にあるとしています。

10ページをご覧ください。

数値目標の推移をグラフにしたものです。

11ページをご覧ください。

「第3次江別市男女共同参画基本計画」に関連する市の事務事業の一覧と事業の内容、事業費を31ページまで掲載していますので、ご参照願います。

小内会長	事務局から説明がありましたが、全体を通じて意見、質問ありますか。
松浦委員	2 ページの基本方針 1 の下段の表、認知度の向上について説明がありました。 表の右側の 2 項目「江別市男女共同参画を推進するための条例」と「江別市男女共同参画基本計画」の認知度は、10%に満たないとのことですが、市が取り組んでいる広報活動などがありましたら教えてください。
事務局 (工藤主査)	市では、職員に向けた取組として、条例や基本計画、各部局の業務に該当する内容についての周知を目的に認知度の意識調査を行っています。 また、市民向けに、市で作成したリーフレット、パンフレット等を公共施設等に配架しているほか、男女共同参画セミナーを実施しています。さらに、今年度から、若年層向けのリーフレットを小学校 4 年生と中学校 2 年生の全児童生徒に配布するなど、様々な周知啓発を行っております。
松浦委員	今年度から始めた施策もあるので、認知度の数字が伸びてくるのは、来年度以降に期待したいと思います。 14 ページ以降には、施策関連事業実施状況として各事業の決算額が記載されています。この金額を見ると、子育て世代向けなど幅広い市民への施策に予算配分されていることがわかります。 ここに記載のある取組が男女共同参画の関連事業であると市民に伝わることで、サービスを受けている当事者のほか、先ほど説明のあった若年層向けのリーフレットを配布された小中学生の親にあたる世代にも条例や計画の周知が深まると思います。
小松委員	9 ページの数値の推移について質問ですが、令和 6 年度の「男女共同参画の考え方が必要と思う人の割合」が、計画策定時に比べると下がっていますが、理由がわかれば教えてください。
事務局 (工藤主査)	資料 1 には掲載しておりませんが、令和元年度からの数値を見ると近年は、80%前後で推移しており、横ばい傾向となっています。 なぜ、数値が減少したかという明確な理由はわかりかねますが、このアンケートの対象者は、同一の人ではなく、毎年変わっていることから、数値の多少の変動について単純に比較することは難しいと考えます。
小松委員	16 ページ中段に「労働安全衛生費」と記載がありますが、周りの記載からすると、「費」を取り「労働安全衛生」でもいいのではないかと思います。
事務局 (工藤主査)	事業名を所管課から「労働安全衛生費」という名称で報告を受けていることから、そのまま記載しておりました。小松委員ご指摘の「労働安全衛生」や「〇〇〇事業」などの名称について、意見があったことを所管課に伝えたいと思います。

小松委員	もう1点、15ページの上から2つ目に記載の「出前講座開催事業」は、何回実施しているのでしょうか。
事務局 (工藤主査)	市民生活課で実施している「江別市男女共同参画基本計画」に関する出前講座であり、令和6年度は、江別市男女共同参画推進連絡協議会の研修会にて1回実施しました。
小内会長	他に意見等ありますか。
五十嵐委員	2つあります。1つ目は、9ページの数値推移の表についてです。 令和10年度の目標値は、あまり高くないので、すぐに達成できるのではないかと思います。もし、令和10年度にすべて達成した場合、その後、計画の最終年度である令和15年度までの目標値について変更するのか、それとも別の目標を設定するのでしょうか。 2つ目は、市男性職員の育児休業取得率についてです。令和6年度は69.4%と計画策定時より上がっており、市として、企業等に推奨する上でも率先して育児休業取得等には取り組んでほしいと思います。そこで、市男性職員の育児休業取得を促進する上で、取り組んでいることがあれば、市内企業も参考になると思うのでお聞きしたいと思います。
事務局 (工藤主査)	1つ目の質問ですが、中間年となる令和10年度に目標値を達成した場合は、目標値を上げる、または、他の目標を設定するなど当審議会でも検討いただくこととなります。 2つ目の質問ですが、男性職員の育児休業取得の促進のため、市職員が使用するグループウェアを活用して、育児休業の制度や取組事例などを記載したガイドブックを周知しております。 また、市の特定事業主行動計画の推進状況を市ホームページにて公開しており、市内企業の参考になればと思います。
小内会長	関連して育児休業取得率の数字について質問します。資料1の4ページ下段のグラフ中、女性の育児休業取得率について、地方公務員は100.4%と100%を超えています。どのような計算をしているのでしょうか。
事務局 (工藤主査)	4ページ下段のグラフ中、女性の育児休業取得率において、100%を超える数値がありますが、この育児休業取得率は、「その年度中に新たに取得可能となった職員数」を分母、「その年度中に新たに育児休業を取得した職員数」を分子としています。具体的に説明いたしますと、前年度に育児休業が可能になった人が、今年度になって取得した場合、100%を超える場合があります。
小内会長	他に意見等ありますか。

山田委員	資料１の９ページの数値目標である「男女が平等になっていると思う人の割合」や「男女共同参画の考え方が必要と思う人の割合」の令和１０年度の目標値は、先ほど、五十嵐委員の発言のとおり、上から５５％、５５％、４５％、８５％と、非常に目標値を達成する可能性が高い数値であると思います。 令和４年度の計画策定時から令和６年度にここまで数値が上がっていることを考えると、令和１０年度の目標値はもっと上を目指すのがそもそもの目標値のあり方と感じます。 もう一つは、私は非常に大事だと思っているのですが、資料１の２ページにある男女共同参画に関する事項についての認知度で「江別市男女共同参画を推進するための条例」が７．２％、「江別市男女共同参画基本計画」は７．６％となっています。 この数値がこれほど低い数値になっていることは、これからの男女共同参画のあり方に影響が大きいのではないかと感じています。 今後の具体的な方策について、資料に記載がないと思います。もし、これからに向けて考えていることや行っていることがあれば、教えていただきたいと思います。
小内会長	私も、山田委員の質問を聞きながら思ったのですが、周知啓発について浅く広げるといった場合、リーフレットを作成したり、小中学生に周知啓発のために学校へ伺ったり、若年層から理解をしてもらうことは重要なことだと考えます。ただ、２ページ表中の認知度に小中学生の数字が出てこないことを考えると難しいところがあると思います。例えば、広報を通じて何度も周知するとか、多くの人の目に付く場所にリーフレットを配架するなど、広く浅く周知できるような活動に力を入れたら良いと感じます。 その点も踏まえて、お答えいただければと思います。
事務局 (工藤主査)	まず、山田委員のご質問にあった９ページの数値目標について、令和６年度の推進状況を見ると、令和１０年度の目標値が低いのではないかとご質問ですが、この令和１０年度の目標値は、当審議会にて審議して決めています。数値目標の上から３つ目までの項目にあたる家庭生活、地域社会、職場における「男女が平等になっていると思う人の割合」については、第２次計画の中間見直し版における目標値に未達であることから、引き続き、第３次計画においても目標値は継続することと確認しております。 同じく、「男女共同参画の考え方が必要と思う人の割合」についても、第２次計画の中間見直し版において未達であったことから、同様に目標値は継続することとなっています。第３次計画において令和１０年度の目標値に達成した際には、先ほど五十嵐委員の時にも説明いたしましたが、新たな数値の設定、もしくは、新たな目標を設定するなど、当審議会でも検討し、見直すことになります。現状、この数値が低いかどうかについては、目標値に達していないことから、市としては努力が必要だと考えます。 資料１の２ページに記載の「江別市男女共同参画を推進するための条例」や「江別市男女共同参画基本計画」の認知度については、高い数値ではないことは認識しております。周知のための取組としては、小内会長のご発言にもありましたが、市民が手にする機会の多い広報に、６月の男女共同参画週間や、１１月の女性に対する暴力を

早瀬委員	なくす運動の月間に合わせた周知や男女共同参画に関する特集記事を掲載しております。 山田委員ご指摘の認知度に関しては、今後も、市民へ周知啓発を行うほか、毎年、男女共同参画に関するセミナーを開催するなど、「江別市男女共同参画基本計画」や「江別市男女共同参画を推進するための条例」の認知度向上に向けて取り組んでいきます。 感想ですが、小中学生に対して男女共同参画のリーフレットを配布する取組については、非常に良い取組だと感じています。今後、市の取組の中で、高校生や大学生に対しても、目に触れる機会や学ぶ機会が増えたと、より良いと思います。 また、育児休業取得について、よく耳にするのは、職場の雰囲気や同僚との関係で取りにくいという話です。市の男性職員の育児休業取得率69.4%という数字は、女性に比べるとまだ低いと感じますので、80～90%取得できる環境になるとうれしく思います。 最後に、ある程度の年齢になりますと、親の介護を担う場合もあると思います。介護の担い手として女性が離職するだけではなく、男性も協力しあえるような環境整備に努めていただければと思います。
小内会長	同僚との関係で育児休業を取りにくいというのは、男性からのお話だと思います。企業によっては、取りにくい風土もあると思いますので、まずは、率先して市の取組を推進し、市内企業に向けて発信することが大切だと思います。 市の男性職員の育児休業取得率が平成29年度は6.9%であったのに対し、今は、69.4%というのは、制度の認知や職場の理解が進んできたということだと思いますし、私が勤めていた大学でも男性の育児休業が増えたと思います。育児休業を取得する男性が増えると、それが当たり前になっていくと思います。 他に質問等ありませんか。
松浦委員	資料1の14ページ以降についてですが、施策関連事業実施状況に事業ごとの決算額の記載がありますが、予算額から大幅に増えた、または、減ったなどの把握はされていますか。 決算額と予算額を併記する方法にすると、どの事業に対して重点的に予算を配分しているか分かると思います。江別市が選ばれる都市になっていくためには、予算配分が重要だと思いますので、比較ができるような資料にすると良いのではと思いました。
事務局 (中住参事)	決算額と予算額の両方を示した方が良いのではというお話でしたが、記載の事業について予算額と決算額との差は、把握しておりません。ただ、市の事業というのは、必ず予算があり、予算に基づいて執行しますので、イレギュラーなことがない限り、執行しないということはありません。 市が、各事業に対してどのくらいの予算を配分したかということについては、決算額を見ると概ね把握できることから、決算額のみ記載となっております。この資料は、予算額よりも、どちらかと言えば実施内容について市民にお知らせする意図で、この体裁としております。

小内会長	他に意見等ありませんか。 多くの質問やご意見をいただきましたが、他にないようでしたら現計画の推進状況について、資料１のとおりとしてよろしいか。
委員一同	(なし)
小内会長	「２ 議事」については審議を終了します。 続いて次第「３ その他」ですが、各委員から何かありますか。
委員一同	(なし)
小内会長	事務局から何かありますか。
事務局 (工藤主査)	年次報告に関して、審議の中でご確認いただいた内容をもって、市長、部長等で構成する男女共同参画推進本部会議で報告をした後に、市のホームページで公表する予定としております。 また、公開する年次報告書は、後日、委員の皆様へ送付する予定でおりますので、ご了承ください。 事務局から２点ほどお知らせいたします。 １つ目は、「さんかくまつり」で、山田委員が所属する江別市男女共同参画推進連絡協議会が主催します。開催日は１１月８日土曜日、会場は市民交流施設ぷらっとで行います。 第一部は、日本女性会議２０２５樺原の報告会で、市の派遣で参加した堀井杏珠さんに登壇していただきます。 第二部は、男女共同参画社会をイメージしたキャッチフレーズの表彰式、その後、北翔大学名誉教授田口智子氏による講演会があります。 ２つ目は、令和７年度江別市男女共同参画セミナー「今、知っておきたい性の多様性」と題して、一般社団法人にじいろほっかいどう事務局長である真田陽氏による講演会を開催します。開催日は１１月２９日土曜日、会場は市民交流施設ぷらっとです。講演者は、トランスジェンダーの当事者であり、本人の体験に基づくお話が聞けます。 以上です。
小内会長	その他、全体を通じて質問等ございますか。
委員一同	(なし)
小内会長	以上で、第２回男女共同参画審議会を閉会いたします。 以上