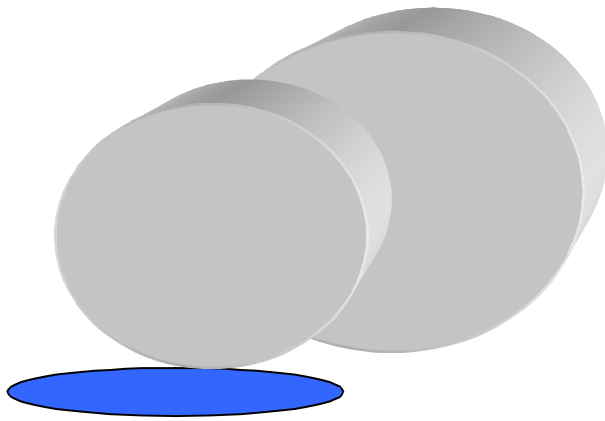


名古屋市男女平等参画審議会答申



「男女共同参画プランなごや21」に基づく取り組みの評価  
と新プラン策定に向けた基本的方向性について

名古屋市男女平等参画審議会  
平成21年2月6日

# 目 次

はじめに	1
第1部 社会の動きと名古屋市の取り組み	
1 法律や国の動きなど	2
2 社会の動き	2
3 名古屋市のこれまでの取り組みと課題	3
第2部 プラン2-1に基づく施策の評価と課題	
1 目標ごとの評価と今後の課題	6
目標1 意思決定・政策立案過程への女性の参画	6
目標2 女性の人権尊重	7
目標3 男女平等・男女の自立のための意識変革	9
目標4 家庭・地域生活における男女の自立と共同参画	10
目標5 労働における男女平等	12
目標6 国際社会における男女共同参画	15
2 推進体制に対する評価と今後の課題	16
第3部 次期プランに向けて	
1 次期プランの基本的な姿勢	18
2 社会構造の変化をみすえた男女平等参画施策 の方向性について	18
3 次期プランに盛り込むべき重要課題	19
4 プランの策定と推進について	23

### 第3期 男女平等参画審議会答申

#### はじめに

名古屋市男女平等参画審議会は平成15年に第1期が設置されて以来、名古屋市における男女平等参画の推進に関わる事項を審議・検討してまいりました。この答申は、平成19年6月13日、名古屋市長から「現行プランの取り組みの評価と新プランに向けた基本的方向性について」検討するよう諮問を受け、まとめたものです。

審議会では、これまでの名古屋市の取り組みを「男女共同参画プランなごや21」にかかげた6つの目標にそって点検・評価すべく話し合い、その上で名古屋市がさらに男女平等参画社会の実現に向けて取り組むべき課題を明らかにすべく議論を重ねてまいりました。また、平成20年夏には市民意見募集を行うことによって、男女平等参画施策についての一般市民の関心や要望の把握に努めました。

名古屋市はこれまで、「男女平等参画推進なごや条例」で定めている理念に基づき、男女平等参画社会の実現に向けて様々な施策を展開してきましたが、まだまだ十分とはいえない状況です。さらに昨今の社会構造の著しい変化によって新たな問題も多数発生しています。したがって、現行プランが掲げている目標は引き続き大きな枠組みとして踏襲されるべきですが、次期プランはさらに実効性のある施策につながることで、女性の活躍をいっそう促進すること、格差が拡大する今日の社会にあって女性の中でも弱い立場にある女性たちの問題に目を向けることが必要です。そういった意図から、本答申では次期プランに盛り込むべき重要課題として、「男女平等参画への理解を定着させる」「社会的活動における男女の平等な参画をいっそう促す」「男女がともに仕事と家庭・地域生活とを両立させることを支援する」「女性に対するあらゆる暴力を根絶する」「少数者女性が生きやすい社会をつくる」の5点を挙げました。

これからの社会がどのような方向に進むのか見通しにくい時代の中で、名古屋市に暮らす多様な市民一人ひとりが尊重され、すべての人にとって暮らしやすい街となるように、男女平等参画の取り組みがこれまで以上に積極的に推進されていくことを期待し、ここに答申いたします。

2009年2月6日  
名古屋市男女平等参画審議会  
会長 宗方比佐子

## 第1部 社会の動きと名古屋市の取り組み

### 1 法律や国の動きなど

「男女共同参画プランなごや21」が策定された平成13年には、従来、総理府にありました男女共同参画局が内閣府に設置されました。この時期から、「男女共同参画社会基本法(平成11年公布・施行)」に基づき、平成12年12月に策定されました「男女共同参画基本計画」に従って、21世紀のわが国にとっての最重要課題として男女共同参画社会の実現に向けての国の施策が順次実施されてきました。

国際的には、昭和50年の国際婦人年以降、「国連婦人の十年」世界会議(ナイロビ)、「第4回世界女性会議(北京)」、「女性2000年会議(ニューヨーク)」と続いた国際会議や宣言、行動綱領により示された方向性を各国の施策の中に生かし、女性差別の撤廃に向けた取り組みを進める時期であったといえます。

日本においても、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(平成13年公布)」が施行され、この後3年毎に一部改正されてきたことに伴って、女性に対する暴力について社会的に認知されてきたほか、関係法の改正や関係省庁の告示・通知などにより被害者対策が総合的に実施されるようになりました。

このほか、「次世代育成支援対策推進法(平成15年公布)」により、事業主<sup>注1</sup>に行動計画を策定することが義務付けられたこと、また、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年公布、平成7年改題)」が改正されるなど、仕事と家庭の両立に対する理解が進んできました。行政施策としても様々なニーズに対応した保育の充実や新しい子育て支援策の実施などが見られました。

### 2 社会の動き

「男女共同参画プランなごや21」では、計画の基本理念として「男女の平等」と「男女の自立」を掲げています。

男女の平等感については、内閣府が定期的に世論調査を行っています。この「男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、「男性のほうが優遇されている」と考える人の割合は、平成12年の76.7%から平成19年の73.2%と若干減少していますが、依然として多くの人が男女の平等は実現していないと考えています。

男女の自立に関連して、経済的自立に向けての1つの指標として「女性が職業をもつことについて」の意識があります。内閣府の前出の世論調査等では、「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」と答えた人の割合が、男性では平成14年調査から1位(37.2%)となりました。この次の平成16年調査からは男女共最も多い回答になり、平成19年調査では男性40.9%、女性45.5%の回答率となっており、子育て期にも就業を継続することに対する志向が高まっている傾向が見られます。しかし、国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」によれば、第1子出産前後の女性の就業継続率は、昭和60年代から平成16年にかけてほとんど上昇しておらず、実際に就業を継続することにつながってはいません。

注1 常時雇用する労働者が300人以下の事業主は努力義務(平成23年4月1日以降は100人以下に改正)

一方、総務省の労働力調査では、雇用者世帯の共働き世帯数は、平成9年に男性世帯主と無業の妻からなる世帯を上回り、その後も増加傾向にあり、妻が無業の世帯との差は拡大しています。しかし、その働き方として、男女ともに非正規就業者の割合が増加しており、就業状況基本調査（総務省）名古屋市分によれば、女性では平成14年に過半数が非正規就業者となりました。

このほか、名古屋市では平均初婚年齢が男性30.4歳、女性28.3歳（平成18年）と全国と比べてやや高い状態で毎年上昇しています。世帯構造においても、平成12年より単独世帯が夫婦と子どもからなる世帯を上回って最も多い世帯となり、さらに全国を上回る割合で増加しています。また、年齢構成では、年少人口割合は昭和30年の30.3%に比べて平成17年では13.2%と半減以下となり、高齢人口割合は4.0%から18.4%と4倍以上に増加しています。この間生産年齢人口である15～64歳人口割合は、平成2年の72.1%をピークとして減少してきています。

### 3 名古屋市のこれまでの取り組みと課題

名古屋市では平成13年以降、「男女共同参画プランなごや21」に示された6つの目標に沿って様々な施策を実施してきました。平成14年には、男女平等参画推進なごや条例を施行し、この条例に基づいて、男女平等参画審議会の設置、苦情処理の制度の整備、拠点施設の開設などを進めてきました。第1期男女平等参画審議会は、平成16年に「男女平等参画先進都市をめざして」を答申し、「女性の活躍」と「DV<sup>注2</sup>根絶」に関する施策を重点的に進めるよう求めました。

「女性の活躍」関連では、この基本計画の数値目標である審議会等の女性委員の登用に関して、平成13年の22.8%から平成20年の32.7%と一定の数値の向上が見られました。しかし平成22年までに40%という目標値にはまだ大きな隔たりがあります。

「DV根絶」に向けては、DV被害者支援として、平成18年度に16区へ女性福祉相談員を配置したことに続き、平成19年度には配偶者暴力相談支援センター業務を開始するなど、被害者支援の体制を整備することができました。また、平成20年度は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」に基づく基本計画を策定して、予防を含めたDV対策のための全市的な体制整備をめざしています。

また、拠点施設として平成15年に「つながれっとNAGOYA」が開設されたことにより、「講座・セミナーなどの様々な市民参加事業」および「DVにも対応した女性のための総合相談」が実施できるようになりました。生涯学習センター等でも女性の人権・社会参画を進める事業が実施されています。これらの成果もあり、意識の面では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的役割分担意識に賛成する回答率が減少するなど変化が見られます。しかし、女性の働き方についての意識では、「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」とする意見が男女ともに多い内閣府の全国調査結果に対して、名古屋市調査では「子どもができたなら仕事をやめ、子

注2 配偶者などからの暴力

もが大きくなったら再就職する」ことが男女ともに最も支持されています。この傾向は、名古屋市以外の政令指定都市でも見られます。

このほか、大きな市の組織体制の変化としては、平成 18 年度から、子ども青少年局が新設され、子育て支援や保育環境の充実など仕事と家庭の両立を支援する施策がすすめられています。

年	世界	日本（国）	名古屋市
【プラン前】 1975年 （昭和50年） 1977年 （昭和52年） 1980年 （昭和55年）  1985年 （昭和60年）  1990年 （平成2年） 1991年 （平成3年） 1995年 （平成7年） 1999年 （平成11年）  2000年 （平成12年）	国際婦人年世界会議  「国連婦人の10年」 中間年世界会議  「国連婦人の10年」 世界会議  第4回世界女性会議  女性2000年会議	育児休業法公布  男女共同参画社会基本法公布・施行 育児・介護休業法全面施行  男女共同参画基本計画策定	・  市民局に「婦人問題担当室」設置    室名を「女性企画室」に変更  「男女共同参画プランなごや」策定  「男女共同参画プランなごや後期重点課題 策定」
2001年 （平成13年）		内閣府に「男女共同参画局」設置 内閣府に「男女共同参画会議」設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の 保護に関する法律」公布	「男女共同参画プランなごや21」策定
2002年 （平成14年）			「男女平等参画推進なごや条例」公布・施 行 室名を「男女平等参画推進室」に、改称 「男女平等参画苦情処理委員」設置 「男女平等参画審議会」設置
2003年 （平成15年）	女子差別撤廃条約実 施状況第4回・5回報 告の審議	男女共同参画推進本部決定「女性のチャ レンジ支援策の推進について」 ・「次世代育成支援対策推進法」公布	男女平等参画推進センター（つながれっと NAGOYA）開館
2004年 （平成16年）		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の 保護に関する法律」一部改正公布 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の 保護のための施策に関する基本的な方 針」告示 「育児休業、介護休業等育児又は家族介 護を行う労働者の福祉に関する法律」 一部改正公布	第1期男女平等参画審議会「男女平等参画推 進都市をめざして」答申
2005年 （平成17年）	「第49回国連婦人の 地位委員会（北京＋ 10）」宣言採択	男女共同参画基本計画（第2次）策定	「男女平等参画審議会答申事項達成状況進 行管理票」作成
2006年 （平成18年）		雇用の分野における男女の均等な機会及 び待遇の確保等に関する法律」一部改正 公布	「男女平等参画の視点からの公的広報物ガ イドライン」作成
2007年 （平成19年）		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の 保護に関する法律」一部改正公布 ワーク・ライフ・バランス憲章策定	

## 第 2 部 プラン 2 1 に基づく施策の評価と課題

### 1 目標ごとの評価と今後の課題

#### 目標 1 意思決定・政策立案過程への女性の参画

##### < 評価の視点 >

「男女平等参画推進なごや条例」における市の責務の中に、「第 3 条 4 市は率先して平等参画の実現に努めなければならない」とあります。ここに政策推進の重点が置かれたのは、重点政策として男女の平等参画を位置づけた市自体の姿勢を市民に示すことが大切であったからですが、それは、現実的に政策を実現する可能性が最も高い場所（組織）であったことも意味します。ここから評価と課題についての二つの観点を導くことができます。

一つは、この自治体行政組織内への働きかけと効果がどうであったのかという観点。二つ目は行政組織外への働きかけの方法と効果について見ることです。

##### < 行政組織内への働きかけと効果 >

「任用段階別女性役職者の割合」の実態や市の職場に関して男女平等であるかどうかについて聞いた意識調査（平成 4 年と平成 16 年の変化）のうち、女性管理職比率の政令指定都市間の比較といった指標から「緩やか」ではありますが政策の効果を見ることができます。他方、「係長試験受験者」及び「合格者」の女性比率は平成 15 年をピークに下がっています。この指標が重要な意味をもつのは、将来的に管理職における女性比率を下げる可能性を意味するからです。その判断基準としては「係長試験受験への意欲」（平成 16 年）をどう分析するかです。女性の中でチャレンジをしているのは 5.4%です。しかし、男性も 8.0%です。過去との比較ができないので難しいですが、これは単純にジェンダーから解釈できないのではないのでしょうか。働くこと、家族を持つこと、などの考え方、生き方の時代的な変化も作用しているように思われます。少なくとも、男女平等参画を進展させるためには、エンパワーメントの課題が重要になってきたということと、「意欲」の問題も含んだエンパワーメントの中身の検討をしなければならないと考えます。

##### < 行政組織外への働きかけの方法と効果 >

「つながれっと NAGOYA」を整備し、市民向けの講座を充実させ展開してきたことが一つの柱です。ここで指摘された課題は、ターゲットを明確にすることで、何の効果を狙うかを意識することです。経営層や団体のリーダーをターゲットにするとすれば、単なる「啓発」では成り立つはずありません。現実的な人事政策、そのメリット、法的対応などリアルな政策論議が展開するはずだからです。また、起業の講座に関しては、起業の実際に触れる仕組みの工夫や起業の内容、起業後の状況も視野に入れることが求



められています。

< 今後の課題 >

1. 行政組織内への働きかけ  
行政トップ層・人事部署における理解と指導性の発揮  
女性職員による推進主体の形成。人材研修・養成
2. 行政組織外への働きかけ  
ワークショップなどの手法を取り入れ、市民自身が議論し合意形成する機会づくり  
行政と市民の協働による政策立案・意志決定の推進  
フォーラムや意見交換会などの開催による認識の統一・理解者の拡大

市民意見

- ・ 国・社会において、意思決定の場に女性の声になさすぎる。
- ・ 意思決定などへの女性の参画で、確かに女性はいますが、人数としては男性が多く、結局女性は少数派としかみられていない。

## 目標2 女性の人権尊重

< 取り組みの特徴 >

目標2の中では、第1期審議会答申が優先課題としてDV根絶先進都市を掲げたこともあり、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント根絶への取り組みといったように方針1の女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けての取り組みが突出しています。

性と生殖の健康と自己決定の取り組みについては、思春期セミナーやその他の研修が行われてきました。

ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント根絶、性と生殖の健康と自己決定の取り組みのいずれも一定程度具体的な実践が行われてきました。しかしながら、これらの取り組みすべてに共通することは、実践内容の周知徹底が行われておらず、取り組み内容の具体的な情報が、情報を必要とする人に十分伝わっていなかったことです。

以下、具体的に評価点と課題を挙げてみます。

< DV根絶への取り組み >

相談・支援体制の整備進行、配偶者暴力防止法<sup>注3</sup>上の配偶者暴力相談支援センター業務開始による相談支援の拠点の設置などのように、相談支援への取り組みは一定程度進められました。これらが、市関係機関の職員へのDV啓発・研修や、DV被害者本人の生活再建に向けた具体的支援につながっています。

注3 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律

しかしながら、名古屋市における配偶者暴力防止法の認知度は、全国平均に比べ年代を問わず男女ともに低いという結果が出ています。また、一定程度整備されたとはいえ、DV被害者本人の生活再建施策は不十分です。さらに、DV被害者本人のみへの支援の検討にとどまり、被害者の子どもへの支援体制が未整備と言っても過言ではありません。

#### < セクシュアル・ハラスメント根絶への取り組み >

セクシュアル・ハラスメントについての法整備が一定程度整ったことを受けて、市役所・企業がセクシュアル・ハラスメントへの対応方を構築し、実践しつつあります。

しかしながら、法や体制が整っても、立場が弱いなどによりセクシュアル・ハラスメント被害を受けても訴えることができない人がいます。また、法があるのは知っているも、相談窓口を設置している市契約事業者は多くありません。さらに、相談窓口に専門家が配置されているとは限りません。

#### < 性と生殖の健康と自己決定の取り組み >

性と生殖の健康と自己決定の取り組みについては、思春期セミナーやその他の性と生殖の健康と自己決定に関する多くのセミナーや研修が開かれてきました。

メディアにおける女性の人権の取り組みでは、交通局広告物取扱規程運用基準に男女平等参画の視点が入ったことにより、地下鉄広告等に目に余る事例は減ってきています。

#### < 今後の課題 >

##### 1. DV根絶への取り組み

DV支援機関の存在の周知徹底

DV被害者本人の生活再建に向けたより一層の充実

DV被害者の子どもへの支援

加害者にならないための若年からの教育の徹底

地震やその他の災害時のDVを含む女性に対するあらゆる暴力への対応方策の検討

##### 2. セクシュアル・ハラスメント根絶への取り組み

改正男女雇用機会均等法の対象としないセクシュアル・ハラスメントを含めた相談・支援体制の整備と情報の周知

会社での立場などが弱いセクシュアル・ハラスメント被害者が安心して就労継続できるよう予防を含めた支援策の検討

教育・研究機関を始め関係機関へのセクシュアル・ハラスメント防止の働きかけの強化

##### 3. 性と生殖の健康と自己決定の取り組み

教員に対する研修などのより一層の充実

エイズの原因と対策を正確に伝えるための大人向けエイズ教育の充実

#### 市民意見

- ・ DVなど相談室は昔より増えたが、まだまだ悩みながらも相談したことがない人は多いと思う。相談できる体制をもっと整え、市民にもっと広く知らせることが大切だと思う。また障害者や外国人などへの対応はまだまだ手つかずの印象。民間やボランティアに頼るのではなく、市として責任を持って対応してほしい。
- ・ 男性の意識改革により、上記の全ての項目が解決できると思います。今の世の中は、男性中心なので、社会的立場の弱い女性、老人、子ども障害者などにキメ細かい配慮ができないのではないのでしょうか？
- ・ 各種男女平等参画施策を進める側の人たちの中に、もっといわゆるマイノリティ側の参画を。男性や男性のような働き方、生き方をしている女性ばかりではなく。
- ・ 第1期答申では、「障害・人種・出身など目に見えない差別にむけ、きめ細やかな施策を実施すること」も柱の1つであったと思います。今回の「中間まとめ」には触れられているものの「市民むけ意見募集」のリーフレットには欠如しています。「あなたの声を」のときのQ29では「障害者や外国人など（後略）・・・」として被差別部落出身者の記述が抜け落ちています。新しいプラン作成に向けて被差別部落女性に限らずマイノリティ女性に光をあてたプランを作成していただきますようお願いとしてさせていただきます
- ・ 女性も男性も多様な生き方が容認されている社会でないと末端で表れた問題を解決しても真の解決にはつながらない。差別は女性のみではなく、障害者や外国人などの生活が保障されないとなくならない。誰もが尊重される、そういった社会変革が必要。

### 目標3 男女平等・男女の自立のための意識変革

#### < 男女平等意識の醸成をめざした取り組み >

性による差別解消に向けての平等意識の醸成をめざした取り組みとして、実態把握のための定期調査、事業者向け調査の実施、拠点施設の整備と各種講座の実施、区単位での男女平等参画のための取り組みなどが継続的に行われてきました。また、中学生向け『男女平等ハンドブック』が作成・配布されています。こうした調査や啓発の活動は、地道に継続して実施していくことそのものに意味があります。

#### < 適切な実態把握の必要性 >

各種の調査において男女の視点が欠けていたり、男女平等参画に密接に関わる実態把握調査の場合でも、調査項目に多様な人たちの多様な生き方を前提とした視点に欠ける項目も見受けられます。例えば 子育て支援 = 女性支援が前提とされている設問項目ではなく、子育て = 男女支援という視点に立った設問項目にして、固定的なメッセージを送ることがないようにする、現状把握の調査設問にとどまらず、調査を通じて男女平等参画意識を高めるような設問を工夫する、国際比較を踏まえた設問項目で現状をより広い視野で認識できるようにする、障がいを持っていない人を前提としないなど多様な人たちが生きる社会という視点に立った設問項目を設ける、など適切な実態把握のためにさらに留意することが求められています。

#### < 参加がより広がる講座や企画と広報 >

男女平等意識を醸成するために、情報の発信においては、学生を含めて若い市民へ

の丁寧な情報の提供と啓発、男性へのサポート、ターゲットをしばった取り組み、など内容と目標をしっかりとつことが必要です。必要な市民に情報が届くように、情報の電子化とともに、多様な市民が訪れる機会の多い場所で情報がふれやすくする広報が必要です。また、拠点施設などが行う各種講座や区単位で実施する事業でも、対象とする市民の階層や年齢層に配慮した内容、開催日時の設定や広報の方法にも工夫が必要です。また、男女平等参画を直接のテーマにしなくてもエンパワーメントにつながる事業の展開も大切です。

#### < 男女平等観に立った生涯にわたる教育・学習の充実 >

多様な男女の生き方と男女平等観の育成には、引き続き学校教育や社会教育への支援が大切です。情報や資材の活用状態を把握するなど、これまでの積極的な取り組みを発展させていく必要があります。今後さらに、啓発等に取り組む主体の育成、事業の実施に際してはその企画・準備の過程からの市民参加の保障、教育・学習の機会の少ない市民の参加の促進、などの仕組みをつくりあげていくことが求められます。

#### < 今後の課題 >

1. 適切な実態把握と啓発の実施  
男女平等参画の理念やそれをふまえた制度の認知度を高める  
形を変えた差別や意識されにくい差別などにも留意した調査・啓発活動の促進
2. 参加がより広がる講座や企画と広報  
男女の多様な生き方を認め合い、支援していくメッセージを届ける講座などの実施  
情報媒体の多様化が指摘されるなかで、必要な人が具体的に制度や機会を活用できるような広報活動の充実
3. 男女平等観に立った生涯にわたる教育・学習の充実  
家庭や地域の機能が変化しているなかで、学校教育・社会教育がさらに適切にその役割を果たせるような支援施策の促進

#### 市民意見

- ・ 男女の平等のための意識改革は小さい頃からの教育の場で進めてほしい。男女の人格。人権を尊重する風潮を養いたい。
- ・ 「女性に生まれた」という事実だけで、男も女も本質的には人間として変わらないはずなのに、不利益をこうむったり、いわれのない事でもいやな思いをするのは絶対におかしい。悲しい現状なので、どうか考える社会にしてほしい。

### 目標 4 家庭・地域生活における男女の自立と共同参画

#### < 施策の柱と効果 >

この目標に関する施策は大きく二つに分けると女性の就労継続を支える育児・介護支援と男性に対する啓発事業です。施策としては前者を中心に進められてきました。多様

な保育ニーズに対応した支援策の効果は次のような数字に示されています。すなわち、一時保育の利用者数は、平成 14 年、16 カ所、12,653 人から平成 18 年、18 カ所、17,172 人へと増加しています。また地域子育て支援センター<sup>注4</sup>利用者は、平成 16 年、9 カ所、8,887 人から平成 18 年、25 カ所、62,953 人へと大幅に増加しています。

#### < 育児 / 介護支援策と女性の就労の関連 >

育児・介護の支援施策が女性の就労やその継続とどのように関連しているかを今後明らかにする必要があります。

製造業を基盤にした名古屋圏の経済的強さが、つい最近までマスコミで報道されてきましたが、この地域の労働市場の構造は必ずしも女性の就労やその継続性を促進しているとは限りません。第 6 回「男女平等参画基本調査」結果によりますと、次のような意識状況が明らかになっています。「一般的に、女性が職業を持つことについて、あなたはどうかお考えですか」という設問に対する回答の選択肢の中で、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら、再び職業を持つほうがよい」(再就職型)は、一番多く、全体で 49.4% になっています。男女別で見ますと、女性、52.1%、男性、45.6%で、女性の方が高い回答になっています。報告書は、全国調査との比較で、全国では「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」が一番多く、「4 割」になっているのに対して、名古屋市では先に見たように「再就職型」の意識が最も多いと述べ、この地域の意識の特徴を指摘しています。

したがって、こうした名古屋市の意識構造の成り立ちを生活実態の中から立体的に明らかにする必要があります。例えば、勤労者の可処分所得はマイナスの傾向を示しており、子どもが増えれば増えるほど経済的負担が重くなるという指摘がされています。このような実態がその他の要因と関連して意識構造としてどのように表れてくるのか、この作業が女性の継続就労の阻害要因を明らかにしていく糸口になると思われます。

#### < 家族や地域の変化 >

少子高齢化の急速な進展は家族類型の縮小化と多様化を伴い、それまでの地域のつながりの条件を変化させました。名古屋市の単身世帯は全世帯の 3 分の 1 以上になっています。それゆえにまた、地域のつながりも様々な地域の住民組織や団体、あるいは行政機関によって模索される状況にあります。それは家族に関する新しい価値観と形をつくる契機でもあると言えるでしょう。こうした観点から、先に述べた地域子育て支援センター利用者数の増加を理解することもできます。

これまでの家族は構成員の多就業による経済維持機能や老親介護などのケア機能を果たしてきました。しかし家族がこのような機能をもつ条件は失われてきており、社会的な「セーフティ・ネット」を構築する試みがすすめられ、これに対応した家族関係や形が求められることとなります。地域社会ではその試みが具体的に模索されており、社会福祉法人や NPO 法人など公益を担う非営利団体などがその活動を展開しています。その担い手として女性が活躍している状況がありますが、家庭での男女の自立の課題と

<sup>注4</sup> 地域の保育所などを活用し、子育てに関するセミナーや講座の開催、情報提供など育児支援を行う施設

もに、この新しい領域での男女の自立のための課題を明らかにすることが求められます。

< 今後の課題 >

1. 女性の継続就労につながる育児 / 介護支援策  
女性の継続就労を阻害する要因の分析と把握  
保育の経済的負担の軽減  
保育時間と保育場所の柔軟性の確保  
男女平等参画に対する男性の意識啓発と家事参加の促進
2. 家族や地域の変化  
高齢単身者をはじめとする縮小した家族規模の生活を支える仕組みの開発

市民意見

- ・ 家庭の中での男女平等が必要かと思います。子供も親の姿を見て育つと考えます。男の方は出来るだけ家庭での仕事を協力する事が子供にとって好ましく思います。
- ・ 女性の自立や男女共同参画など長い年月をかけてきておりますが、近々高齢者や障害者の介護を家庭にという声が大きくなってきております。老々介護とか女性が又家族の中に押し込められる者の状態に戻っていくようになるのではと心配しています。
- ・ 地域生活で、名前だけ夫で、出席するのが妻という事が多くあります。(お祭り手伝い、組長、会議等)

目標 5 労働における男女平等

< 啓発から「働きかけ」への移行 >

現実的には、固定的性別役割分業<sup>注5</sup>の意識がまだ世の中に根強く残っており、女性の就労は労働条件・労働環境によって強く規定されているという認識があります。また今夏行った「市民意見募集」の結果では、本分野への関心度に対して「非常に・かなり、関心がある」と答えた割合が89%でした。個別意見でも35%が本分野に関する意見であり、そのうち女性がその77%を占めています。今後進めてほしいという分野についても同様の結果がでています。そのような意味でも目標5は男女双方にとって大きな課題です。

< 企業への働きかけ >

この施策での大きな進展は、啓発事業から現実の「働きかけ」と「ポジティブ・アクション」に踏み込んだところです。それは条例13条(雇用等の分野における平等参画の推進)の具体化です。一つは「市契約事業者向け男女平等参画アンケート」(平成18・19年)です。もう一つが「子育て支援企業認定制度」(平成19年)のスタートです。前者はアンケート調査ですが、企業の男女平等参画視点からの自己チェックになると同時に、それと関連させて制度・施策の有効な広報にもなります。回収率、約45%。回答企業の約半数が建設業という結果でした。単純集計の結果から見ると様々な対策が企

注5 男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。「男は仕事、女は家庭」など

業においてとられていることはわかりますが（それぞれの対策の比率は全体的に言えば高くありません）それが実際にどの程度効果をもっているのかについてはいまひとつわかりにくくなっています。育児休業取得者の項は実態を表していますが、男性 0.6%です。「市民意見募集」の結果にも「男性の育児休暇がとりづらい」という意見があるなど、「制度」が整備され、企業が様々に対策をうっても、効果に結びついているのか、この一つをこの数字にみるべきなのか、そしてどう評価すべきか、今後の詳しい分析と対策を必要とします。

後者の「子育て支援企業認定制度」は、企業にとって、またそこで働く人にとってメリットがあるよう、「ポジティブ・アクション」的要素をもっています。しかも審査には必要に応じて現場調査も行うという条件があります。それはこれまでにない積極的な「外へ」の働きかけですが、「認定」後の「実効性の検証」を行いきちんとPDCAを回して行くことが不可欠であることはいうまでもありません。

#### < 再就職・起業について >

第二に、個人の「再就職」「起業」などの支援政策に関してですが、「つながれっとなごや」の関連事業に職業能力開発や就業機会の拡大、職場復帰セミナーなどの施策にそれをみるすることができます。しかし実際の起業件数や継続性は厳しいものがあるようです。この起業との関連で、NPOへの就労という論点が出されました。統計に出てこない働き方が出てきています。これが女性の新しい職場、新しい働き方になりうるかどうか。「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら職業をもつほうがよい」の比率が半数を超えて（第6回名古屋市男女平等参画基礎調査）全国平均よりも高い名古屋では経済的自立をNPO就労に求めない可能性があります。経済的自立ができないため、男性は結婚を契機にNPOから離れるといった指摘もなされています。また、少子高齢化が加速するなか、高齢化社会での働き方にNPOや地域での就業機会の拡大や選択肢をもっと考える必要があるのではないのでしょうか。特に専業主婦で配偶者を失った場合、生活困窮にすぐ直結するケースも増えています。企業内教育や人材育成の後退が言われている現在、職業能力形成という観点からも生涯を通じた働き方という意味でも、この分野は今後も注目すべきであると考えます。

#### < 格差と能力差 >

最後に、賃金格差に象徴的に表れているように、一体「男女平等参画」の実質は進んだのか、という疑問が出されたことについて言及します。労働力の4割以上は女性ですが、相変わらず賃金の格差が存在しています。更に非正規雇用（パート、派遣）といった有期の雇用形態が増加し、働く人の3割に達しています。そしてその非正規で働く人の実に6割が女性です。これには、いったん家事・育児で職場を退職した女性が復帰するのが容易ではないという現状があります。そういったケースの場合、非正規雇用形態を選択せざるを得ない現状があるということも否認しません。

そしてこれだけ格差社会が問題になっている現在、進んでいるのは男女格差だけでなく、働き方による格差、同性内の格差にも分析を進めるべきこと、競争的環境の進展の中で、「能力」が男女格差の根拠にされ始めていることに注意しなければなりません。この点と関連して次の点に注意を払う必要があります。

第6回男女平等参画基礎調査において、女性が不当に扱われていないと思う回答者の中で、男女格差でなく能力差であると考えている人が3割いるという結果があります。アンケート項目と選択肢は作る側の問題意識で作られ、その枠組みの中の選択肢を選択させるものです。したがって、「能力」という言葉で説明できない男女格差を測るための調査であるならば、「能力」という言葉を使用しないで、具体的な能力を付ける条件（第三者における職務評価など客観的な評価を、同一価値労働同一賃金の考え方として設けるなど）のレベルで設定すべきです。

両性にとって家事・育児も人生における重要な「仕事」です。企業における「仕事」とその価値は人として同じなのだという観点から、簡単ではありませんが、議論すべき課題だと考えます。

< 今後の課題 >

1. 法や条例、政労使の各種対策の整備と活用とのギャップ解消  
根強く残る男女の「能力差がもともとある」など意識の改革（特に男性の意識改革が必要であり、企業、職場における本人だけでなく周囲の意識改革が必要である）  
改正均等法や介護・育児休業法などの十分な活用
2. 働き方の多様化と少子高齢化の加速に対応した、「労働の価値」の公平性を確保するシステムづくり  
男女の賃金や労働条件の格差を解消する施策の促進  
労働の男女格差を生み出す非正規雇用の見直しと処遇の改善  
育児・家事でいったん職場を離れた女性が社員として復帰するための多面的な支援  
介護休職（休暇）の利用状況の把握と取得促進

「同一価値労働同一賃金」についての説明

・2004年6月、ILO が第92回総会で「ジェンダー平等、賃金の平等、及び母性保護の促進に関する決議」を採択し、雇用問題のあらゆる側面に依然、男女平等の浸透が不十分であり、大部分の国で無給労働者、非典型労働者、求職意欲を失ってしまった失意の労働者の大半が女性であることを改めて指摘し、ディーセントワーク（尊厳ある労働、価値ある労働）課題の4つの戦略目標（権利、雇用、社会的保護、社会対話）を貫くのはジェンダー平等と確認した。このことを日本でどう具現化するかということが問われている。

ILO 条約でジェンダーに関する主な条約は4つあり、うち2つを日本は批准している。そのひとつの100号条約（同一価値労働同一報酬条約）については、2008年のILO（ILO 条約勧告適用専門家委員会）からの勧告では、日本政府に対して男女同一価値労働同一報酬原則を規定するために労基法4条の改正を求めるなど、日本政府に対し重要な要請がなされ、その報告を2009年9月に提出するよう求められている。

市民意見

- ・少子化の要因には男性の子育て参画のむずかしさが一因としてあると思います。もっと気軽に育児休暇が取得できるよう、企業や職場の仲間、地域や労働組合の理解、協力や互いの支え合いが大切です。
- ・女性の働き方に、家事・育児をしながら、非正規（パートや派遣）で働いている人も多くなっています。こういった仕事は不安定で、さらに賃金や労働条件の格差につながります。
- ・家事・育児も大事な「仕事」です。働く人たちが、子育て後も安心して復帰できるような職場環境や周りの意識向上と労働条件を考えないといけない。



## 目標 6 国際社会における男女共同参画

### < 目標の性格と根本的課題 >

目標 6 は、国際理解・国際協力の促進や在日外国人支援、環境問題への取り組みといった現代的国際問題に対する施策において、男女平等参画の視点をいかに取り入れ、推進していくかということ課題としています。しかし、実際には、市の国際理解や環境に関する事業において、男女平等参画の視点が意識的に取り入れられているのかどうかについて、その指標となるデータが乏しく、判断が困難です。そもそも、男女平等参画と国際理解や環境の問題とがいかに関連するのか、またそれを関連付けていくことの意義がどこにあるのかが関係者に十分理解されておらず、この目標の性格自体があいまいなものとなってしまっています。今後、本目標の焦点をどこに定め、いかなる具体的施策をとっていくべきかを、明確にしていく必要があります。

### < 在住外国人女性への支援 >

現在、名古屋市在住外国人支援施策の管轄は市長室国際交流課にあり、平成 18 年度には「名古屋市外国人生活実態調査」が実施されました。しかし、そこで挙げられた問題点を市政にいかに反映していくのかについて、方針や施策が示されていません。さらに、実際の市行政においては、福祉行政や教育行政において外国人家庭と身近に関わることが多いと予想されますが、そうした行政部局における外国人女性の現状把握や支援がどのように取り組まれているのかも、整理されていません。こうした問題は、そもそもプラン策定時の所管として福祉や教育関係部局が想定されておらず、毎年の実績報告の対象となっていないことが直接の原因であると思われます。それはつまり、プラン策定時において在住外国人を、定住生活者であり市政への参画者であるという面から捉える姿勢が弱かったという不備の現れでもあります。

また、(財)名古屋国際センターでは在住外国人に対する情報提供や相談事業が随時おこなわれていますが、相談者の男女比率や内容に関するデータが不明であり、この事業が男女平等参画に資するものとなっているのかどうか、判断が困難です。実際には外国人女性の生活や人権に関わる情報提供や相談も存在したと思われるため、そうしたデータを名古屋市の外国人支援施策に反映していくことが重要です。

全般的に、名古屋市における在住外国人支援施策は不十分であり、今後、より一層の取り組みが必要です。名古屋市では、近隣自治体と比較して在住外国人の国籍が多様であり、生活実態も様々です。そのため、外国人支援施策の焦点を絞りにくい面がありますが、前述の「名古屋市外国人生活実態調査」や各関連行政で認識されている問題を共有し、市政に反映させていくべきです。特に男女共同参画推進という視点からは、目標 2 の「女性の人権尊重」と重ね合わせて、在住外国人女性の生活実態把握と支援の具体化を進める必要があると考えます。

< 今後の課題 >

1. 「国際社会における男女共同参画」という目標の性格の明確化
2. 在住外国人の生活状況に関する現状把握と支援施策の推進  
福祉・教育行政など、外国人の生活に関わる部局との情報共有と連携  
「名古屋市外国人生活実態調査」の市政施策への具体的反映  
日本語学習支援や DV・母子保健問題などに関して、民間やボランティアに頼るだけではない、名古屋市行政としての責任ある施策の推進  
(財)名古屋国際センターが在住外国人の幅広い層へ認知・利用されるような取り組みの検討、実施
3. 在住外国人女性支援の拠点や行政所管の明確化  
(財)名古屋国際センター、男女平等参画推進室(つながれっと NAGOYA) その他関係部局との連絡・調整の推進  
特に在住外国人女性の人権に関わる施策についての、拠点や行政所管の明確化

市民意見

- ・ 国際社会における男女平等の参画に女性の数がもう少し多くなれば良いと思う。
- ・ DV など相談室は昔より増えたが、まだまだ悩みながらも相談したことがない人は多いと思う。相談できる体制をもっと整え、市民にもっと広く知らせることが大切と思う。また障害者や外国人などへの対応はまだまだ手つかずの印象。民間やボランティアに頼るのではなく、市として責任を持って対応してほしい。
- ・ 名古屋でシェルターをもつべきではないか。DV 相談で、外国語対応を積極的にしてほしい。
- ・ 男性女性など区別せず各自の考え、思いでいられる、それを認めてほしい。日本に在住の外国の人の人権を守ってほしい。

## 2 推進体制に対する評価と今後の課題

名古屋市は様々なイベントや広報誌を通じて、国の「男女共同参画社会基本法」が掲げる理念を広く市民に発信し、市民の意識啓発に貢献してきたと評価されます。しかしながら、情報の浸透は必ずしも十分とはいえません。第1回審議会答申が「見えない差別」として指摘したように、一部の市民には届いていない現状があります。多様な市民に向けて男女平等のメッセージを、積極的に発信する必要があるでしょう。

加えて、理念としての男女平等は一定の定着をみせましたが、まだまだ男女間の格差は縮小しておらず、男女に対する様々な差別は依然として存在するのが現状です。今後は、理念の啓発という段階から理念の達成という段階へ向けて、実行力のある施策が強く望まれます。

平成15年度には、男女共同参画社会の実現をめざす総合的な拠点施設として、「男女平等参画推進センター」が開館し、各種講座、講演会、相談事業等が熱心に展開されてきました。このことは、名古屋市の男女平等参画施策にめざましい進展をもたらしたと大いに評価されます。今後はさらに広い年齢層の男女が多数利用できるよう、事業内容を充実させることが期待されます。

平成18年度には16区の社会福祉事務所に女性福祉相談員が配置され、平成19年度には配偶者暴力相談支援センター業務を開始しました。第1期審議会答申の優先課題

であった「DV 根絶」の取り組みが格段の進展をみせ、DV 被害者支援体制の整備が進んだ点は大いに評価されます。ただし、支援担当者の教育・研修など体制づくりに向けて一層の努力が求められます。

第 1 期審議会の優先課題であった「女性の活躍」に関しても、市職員における女性管理職の登用や審議会における女性委員の登用率が上昇し、一定の進展を示している点は評価できます。しかし、市役所外への働きかけでは、市契約事業者への実態調査や子育て支援企業の認定制度の創設などに限られており、今後の課題として残されています。

以上のように、名古屋市では「男女共同参画プランなごや 21」に沿って多様な取り組みが行われ、個々の施策が実施されてきました。しかし、もともとプランには進捗状況を評価するための指標が明示されていないため、現時点で全体を評価することは非常に困難です。したがって次のプランでは、評価指標を明示する必要があります。同時に、各局、区が有機的連携をはかり、効率のよい事業展開が望まれます。加えて、市民や事業者も市の取り組みに積極的に参画し、協働による推進体制の整備が強く期待されます。

< 今後の課題 >

- ・ 多様性尊重のメッセージを積極的に発信する
- ・ 啓発から達成に向けて、実行力のある施策を展開する
- ・ 拠点施設の事業内容を、広い年齢層の男女が利用できるよう充実させる
- ・ DV 被害者支援体制をさらに充実させる
- ・ 市役所以外の職場へ働きかける
- ・ 評価指標を明示する
- ・ 各局、区の有機的連携により取り組みをレベルアップする
- ・ 市民・事業者との協働による取り組みを推進する

## 第3部 次期プランに向けて

### 1. 次期プランの基本的な姿勢

平成11年に成立した「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会を「男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義し、実現にむけて 男女の人権の尊重、 社会における制度又は慣行についての配慮、 政策等の立案及び決定への共同参画、 家庭生活における活動と他の活動の両立、 国際的協調、の5項目を掲げました。この基本法を受けて、名古屋市が平成14年に公布・施行した「男女平等参画推進なごや条例」では、 女性と男性の人権を尊重すること、 企業や自治会などすべての団体の方針の立案、決定に女性と男性が平等に参画すること、 「男だから」「女だから」といった固定的な性別役割分担意識や制度・慣習などで、社会活動の多様な選択が妨げられないこと、 女性と男性が、相互の協力と社会の支援のもとに、家庭生活での活動と職場や学校、地域などでの活動が両立できること、 女性と男性が、お互いの性を理解し、妊娠・出産などに関して当事者の意見が尊重されること、生涯にわたって健康に生活できること、 国際的な取組を理解し、協調を図ること、を趣旨とする6つの基本理念が掲げられました。本審議会は、次期プランにおいてもこれらの基本的な理念は継承されるべきだと考えています。

また、平成11年に策定された「男女共同参画プランなごや21」は、「男女の平等」、「男女の自立」を基本理念とし、 意思決定・政策立案過程への女性の参画、 女性の人権尊重、 男女平等・男女の自立のための意識変革、 家庭・地域生活における男女の自立と共同参画、 労働における男女平等、 国際社会における男女共同参画、の6つの目標のもとに名古屋市の男女平等参画を推進する施策を計画しました。次期プランに向けて、これらの目標は引き続き大きな枠組みとして踏襲されてよいと考えます。ただし、この間に社会構造には様々な変化がみられ、我々の社会生活も家庭・地域生活も新たな問題を抱えるようになっていきます。これからの社会がどのような変化に晒されるのかについては見通しがつきにくい点もありますが、現在起きている社会構造の変化を十分に分析し、男女共同参画の施策に取り入れていく必要があります。

### 2. 社会構造の変化をみすえた男女平等参画施策の方向性について

「男女平等参画プランなごや21」が策定されてから今日までの間に、社会はいくつかの局面で大きな変化をみせています。例えば、少子化、晩婚化、未婚化、単独世帯の増加、単身高齢者の増加、非正規雇用者の増加などがこの10年でさらに進んできました。これらの変化は男女の職業生活や家庭・地域生活に大きな影響を及ぼし、男女平等参画の視点からもあらたな施策の必要性が出てきています。そこで次期プランにおいては、社会構造の変化をみすえた男女平等参画の施策が必要であり、その方向性として本審議会は以下の視点の必要性を提案します。

#### (1) 高齢社会における男女平等参画

少子・高齢化がますます進展する中、高齢化とからめた男女平等参画の視点が不可欠となるでしょう。高齢者男女はそれぞれに特有の問題をかかえており、それぞれの問題解決に向けた適切な支援が必要です。高齢者が生きがいをもって充実した家庭生活、地域生活、職業生活をおくることが可能となるよう、男女平等参画の視点をもった新しい取り組みが期待されます。

#### (2) 家庭機能の変化と男女平等参画

昨今、家庭における子の養育や親の介護などをめぐる問題が深刻化しています。単独世帯の増大、家族構成の多様化等が、家庭機能の弱화를まねく一因と考えられます。こうした問題に対処するために、地域の人的・制度的資源等を積極的に活用するなど、新しい創意や工夫をこらした取り組みが期待されます。

#### (3) 雇用形態の変化と男女平等参画

非正規雇用者が急増している今日、特に女性は非正規雇用者への移行が著しく、このことが男女の賃金格差に大きく影響しています。また、男性でも正規雇用者と非正規雇用者との賃金格差は大きく、男女にかかわらず格差は拡大しているのが現状です。こういった実情をふまえ、従来の統計に表れた数値をさらに詳細に分析する必要があると考えられます。社会の中にある男女の差別を一層丁寧に把握・分析することにより、適切な差別解消の方策を探り、必要に応じた支援を提供するような取り組みが期待されます。

#### (4) 多様な働き方と男女平等参画

雇用形態の変化に加えて、NPO など新しい働き方をする人が女性や高齢者を中心に増加しています。これからの男女平等参画施策に NPO との協働関係はかせないものとなるばかりでなく、地域や家庭の機能を NPO が補強するということも期待されています。

#### (5) 弱者に配慮した男女平等参画

本審議会は第1期以来一貫して、障がい・人種・出身などの目に見えない差別に配慮した男女平等参画施策の必要性を指摘してきました。格差が拡大し続け、男女を問わず社会的弱者の問題がますます深刻化すると予想される今日、一層明確にこの視点を維持し、名古屋市ならではの男女平等施策を展開することが期待されます。

### 3. 次期プランに盛り込むべき重要課題

第2部で目標ごとに考察した課題を整理し、さらに社会構造の変化を配慮して、ここでは次期プランに盛り込むべき重要課題を提言します。次期プランには、男女共同参画社会を実現するための「実効性のある施策」であること、女性の活躍を促進すること、格差が拡大する今日の社会にあって女性の中でも「弱い立場にある女性たちの問題」に目を向けることを強く期待します。

## ( 1 ) 男女平等参画への理解を定着させる

### 男女平等参画の理念や制度の周知

男女平等参画の理念やそれをふまえた制度については、この 10 年の間にかなり理解が深まったと思われませんが、まだまだ十分に浸透したとはいえません。男女平等参画の施策を効果的に推進するためには、市民一人ひとりの意識を高めることが何よりも重要です。

### 男女平等参画の実態把握

男女の格差などに関する実態が、きめ細かく十分に把握されていません。名古屋市が実施する各種の調査において、可能なかぎり男女の視点を盛り込むことが望まれます。また調査に際して、障がいをもつ方、外国籍の方、被差別部落の方など、多様な人たちの多様な生き方を前提として調査項目を作成すべきです。

### 男女平等を推進する教育・学習の充実

低年齢の段階から、家庭、学校において男女平等観を養う必要があります。継続的に学習の機会を提供し、年齢段階に相応しい男女平等観が身につくよう計画されるべきです。その際に、教育や学習を提供する人材を積極的に育成するという課題があります。

### 公平な情報提供

情報媒体の多様化が指摘される中、男女平等参画に関する情報が市民に公平に届くよう工夫が必要です。そのためには、名古屋市民がどのように必要な情報を得ているのかを把握し、効果的な広報活動のあり方を追求すべきです。

## ( 2 ) 社会的活動における男女の平等な参画をいっそう促す

### 男女平等の職場づくり

男女雇用機会均等法に基づき、男女の均等な機会と待遇が十分に確保される必要があります。女性の活用に積極的に取り組んでいる事業所を表彰し、広く社会に紹介するなど、職場が男女双方にとって働きやすく能力を発揮できる場所になるよう、行政からの働きかけを期待します。

### 男女の処遇や賃金格差の解消

男女の賃金格差は依然として解消されていません。同一労働同一価値の原則にしたがい、男女の処遇や賃金格差を解消する施策が急務です。また、男女の賃金格差を生み出す非正規雇用の見直しと処遇の改善が大きな課題となっています。名古屋市としても取引先企業への働きかけや、名古屋市に事務所をもつ企業向けの啓発事業などに取り組むことを望みます。

### 女性の再就労、再チャレンジへの支援

結婚や出産で退職する女性はまだまだ多い現状があります。また、一旦退職した女性は再就労が困難であり、希望する職に就くことが難しい状況となっています。こうした状況を改善し、就労を希望する女性の能力が活用される施策の展開を望みます。さらに、女性の継続就労を妨げる要因の分析と把握が必要です。

### 市役所が率先して女性の登用を進める

まず市役所が民間企業などのモデルとなるよう、男女平等参画の視点にたった人事体制を整え、男女平等参画による職場づくりを推進しなくてはなりません。女性の登用が進むように、行政トップ層・人事部署が女性の登用に理解と指導性を発揮することが望まれます。また、女性職員に対して、教育・研修の機会を増やし人材育成に力を入れる必要があるでしょう。

## (3) 男女がともに仕事と家庭・地域生活とを両立させることを支援する

### 企業による子育てや介護の支援

働く男女が安心して子どもを産み育てることができるよう、様々な制度を導入している企業が多い今日ですが、制度の利用者をふやすことが重要です。介護に関しても同様に、利用状況の把握と利用の促進が望まれます。

### 働き方の見直し

男性が仕事と家庭生活を両立させるためには、長時間労働をはじめとする働き方の見直しが不可欠です。労働環境の改善と同時に、男性本人の意識変革も必要とされます。男性が家庭責任を果たすことにより、女性が仕事と家庭を両立しやすくなることは言うまでもありません。

### 保育環境の整備

保育にかかる経済的負担を軽減すること、保育時間と保育場所の柔軟性を確保すること、多様な需要に対応した保育サービスを整備することなどが望まれます。また、子育てについての相談体制や支援体制を充実させることで、養育者の孤立感や不安の解消を図る必要があります。ひとり親家庭が増加傾向にある今日、ひとり親家庭の子育てをトータルに支援するしくみ作りも今後の課題といえるでしょう。

### 男性の意識啓発と家事参加

男女の性役割意識はこの10年の間に大きく変化し、平等に向けて前進しました。しかし、男性の家事時間・育児時間など、行動の面では大きな変化がみられません。男性の家事参加が進むために必要な条件を明らかにし、男性への働きかけを充実させる必要があるでしょう。

## 単身者の生活を支えるしくみづくり

家族規模が縮小し、単身者が増加しています。特に、高齢単身者が安全に暮らせるように、所得を保障すること、社会活動への参加の機会を提供することなどが望まれます。

### (4) 女性に対するあらゆる暴力を根絶する

#### DV 防止と被害者および被害者の子ども支援

平成 19 年よりスタートした名古屋市配偶者暴力相談支援センターの存在を、市民に十分に知らせる必要があります。相談にあたる相談員の育成を図るほか、被害者の支援に係わる多くの関係機関の効果的な連携を進めることも大切です。また、DV 被害者本人の生活再建施策を推進すること、DV 被害者の子どもへの支援体制を整備することが、今後取り組むべき重要な課題です。

#### 加害者にならないための若年からの教育

女性に対する暴力は、それがたとえ家族や恋人からのものであっても重大な人権侵害であり、許されないことだという認識を、若年時より継続的に教育すべきです。昨今は、デート DV<sup>注6</sup>の増加が指摘されています。若い世代への働きかけが一層重要となっています。

#### セクシュアル・ハラスメント防止

職場や教育現場でのセクシュアル・ハラスメントは一定の防止対策が整備されていますが、被害は一向に減少していません。その原因をきちんと分析し、防止に向けて有効な対策を講じる必要があります。雇用機会均等法の対象とならない教育機関などでのセクシュアル・ハラスメントも含めて、根絶を目指して実効性のある施策の推進を求めます。

#### 女性に対する犯罪への対策

女性が、被害者となる犯罪が多発しています。子どもから高齢者まで、あらゆる年齢層で女性は犯罪事件の被害を被りやすい傾向にあります。まずは、暮らしの安全が確保されるよう、徹底した環境整備が求められます。特に、性犯罪に関して防犯体制の強化が望まれます。また、性犯罪被害者に対する支援、専門の相談員の育成が重要な課題です。

### (5) 少数者女性が生きやすい社会をつくる

#### 少数者女性の実態把握

障がいをもつ女性や被差別部落出身の女性たち、あるいは外国人女性等、女性の中

<sup>注6</sup> 交際する相手からの暴力



の少数者（以下、「少数者女性」と言う。）が抱える問題解決への取り組みを進める必要があります。少数者女性の抱える問題は、以前から存在していたと考えられるのですが、問題が顕在化されないことが多く、少数者女性への支援・援助を遅らせることにつながっています。少数者女性の抱える問題を適切に認識し、施策に反映できるよう丁寧な実態の把握に努めることが重要です。

#### 少数者女性を支援する体制の整備

少数者女性は、経済的にも、教育水準の面でも、安全な暮らしという点においても、一般の少数者（あるいは男性少数者）以上に困難な問題に直面しやすい状況にあります。すなわち少数者女性は、少数者であることと女性であることによる複合的な不利益を被りやすいのです。社会の中で様々な格差が拡大されているといわれています。女性の中でもよりハンディのある女性たちを支援することが、今日的な課題であると考えます。

## 4. プランの策定と推進について

ここでは次期プラン策定に関わる要望と、次期プランが総合的かつ計画的に推進されるために必要な方策について提言します。

### （1）わかりやすく表現されたプラン

男女共同参画社会の実現には、市民及び事業者がこの問題を自分のこととしてきちんと理解し、自ら行動を起こす必要があります。したがって、一般市民が理解しやすい平易な表現で次期プランが記述されることを求めます。

### （2）達成目標や数値目標を明確にしたプラン

次期プランでは、取り組みの目標がどのようなものであるかが市民にわかるようにする必要があります。プランの進行管理および推進状況の評価という点から、可能な限り達成目標を数値化して設定することを求めます。

### （3）市役所内関係部局の有機的連携

男女平等参画にかかわる施策は、多数の部署が有機的に連携することによって効果的に推進されます。関連する部局が意識と情報を共有し、市役所組織内の横断的な施策の実行を求めます。

### （4）拠点施設の効果的運営

これまで、つながれっと NAGOYA は名古屋市の男女平等参画推進の拠点として一定の成果をあげてきました。これからも市民団体や企業との協働によって事業を充実させ、新たなニーズにも応えることのできる体制づくりを望みます。

### （5）市民との協働による推進体制

男女平等参画の推進は、行政と市民及び地域団体、市民団体、事業者との協働によって取り組んでいく必要があります。また、協働者の育成という点から男女平等参画に係る NGO・NPO 等に対して、活動支援を行っていくことが重要です。また、推進だけでなく政策立案・意思決定という側面においても、行政と市民の協働が望まれます。

( 6 ) 男女平等を推進するリーダーの育成

男女平等参画意識の浸透を図るために、学校や企業あるいは区役所や生涯学習センターなどで出前講座等の企画を積極的に展開することが効果的であり、それらの企画を担当できるリーダーの育成が重要な課題です。