名古屋市男女平等参画基本計画2025（案）に対する 市民意見及び市の考え方

「名古屋市男女平等参画基本計画2025（案）」に対し、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

いただいたご意見とそれに対する市の考え方を公表します。

なお、ご意見については、趣旨の類似するものはまとめさせていただいたほか、原文を一部要約し、また分割して記載しておりますので、ご了承ください。

令和3年3月

名古屋市スポーツ市民局市民生活部男女平等参画推進室

電 話 052-972-2234

F A X 052-972-4206

電子メール a2233@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp

< 概 要 >

1 募集期間

令和2年12月25日（金）～令和3年1月25日（月）

- 2 提出状況 意見提出者数 19人
意見件数 70件

提出方法	郵送など	ファックス	電子メール	合 計
提出者数	2	2	15	19

3 意見の内訳

項 目		意見数
計画全般		19件
取組目標	目標1 性別にかかわる人権の尊重	26件
	目標2 男女平等参画推進のための意識変革	6件
	目標3 方針決定過程への女性の参画拡大	8件
	目標4 雇用等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	7件
	目標5 家庭・地域における男女平等参画の促進	4件
合 計		70件

寄せられた主な意見と本市の考え方

1 計画全般（19件）

- 多様な性が言われてきている昨今、「男女」という名称を変える時にきています。国連でも「ジェンダー」という言葉になっています。
- 男女平等参画推進なごや条例の基本理念の一つである「国際的な取組を理解し、協調を図ること」の具体化として、基本計画の名称及び目的と基本理念に「ジェンダー平等の実現」を明記すること、およびジェンダー平等についてわかりやすく記述すべきです。
- 男女平等参画社会の実現、とありますが、ジェンダー平等の社会としてはどうでしょうか。計画内の“男女平等”をすべて“ジェンダー平等”に書き変えてはどうでしょうか。
- 6つの基本理念のうち、「(1) 女性と男性の人権」、「(2) 女性と男性が平等に」「(4) 女性と男性」、「(5) 女性と男性」については、「性別にかかわらず」と書き変えてはどうでしょうか

【市の考え方】

男女平等参画基本計画は条例に基づく「基本計画」として、また、男女共同参画社会基本法に規定されている「市町村男女共同参画計画」として位置付けていることから、男女という表記をしているところです。また、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」にとどまらず、年齢や、国籍、性的少数者等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる社会の実現にもつながるものと認識しております。基本計画 2025 においては、SDGs の目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」について記載しており、目標の達成に向けて取り組んでまいります。(2 ページ)

- 条例の基本理念について、「あらゆる場で」という男女共同参画社会基本法の理念に則り、具体的な「場」を示す意図は大変良いと思いますが、政治・行政・あらゆる社会活動の指導的な立場が抜けていると思います。世界経済フォーラムの格差指数ランキングにおける日本の弱点を克服するために、理念実現のための方針の中で具体的な方策を考える必要があると思います。

【市の考え方】

現状では方針決定過程における女性の参画が徐々に進んできてはいるものの、対等な関係性には至っていないため、女性の活躍推進について企業や地域社会、市民に働きかけてまいります。

- 一般教育の自然な流れの中でも女性の特性を生かした活躍の視点を認識でき意識化していけるような策があっても良いのでは、と感じています。また基本的教育の中に自立精神能力を養い育てていく・培う教育内容が求められていると強感します。
- さらに、男女平等参画推進なごや条例に定められている6つの基本理念の(5)に生涯にわたって「肉体的・精神的にも」健康に生活できることの文面を加えても良いのではと思います。

【市の考え方】

男女平等参画意識については、学校における教育活動全体を通して、性別にとらわれない生き方や働き方を示すなど、幼児期から学ぶことが重要であると考えています。

幼児期から若年層までの成長発達段階に応じた男女平等教材を活用した教育・学習を進めるとともに、教員等へも男女平等参画についての研修を実施するなど、学校等における男女平等参画に向けた教育・学習を推進してまいります。

また、男女平等参画推進なごや条例の基本理念(5)は、性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)について定めています。リプロダクティブ・ヘルスとは、人間の生殖システム、その機能と(活動)過程のすべての側面において、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指すとされており、それらが尊重されるよう努めてまいります。

- 男女平等参画推進室が男女平等参画推進センターの相談員や企画の実施を行っている担当者と密接に連携して、現場の声を迅速に施策に反映できるよう、男女平等参画推進室の室長の権限を強化してください。

男女平等参画推進協議会の回数・時間が短いですが、重要な組織なので改善してください。

男女平等参画推進会議(イコールなごや)の会議の内容が見えません。また、会議に現場にいる人に参加してもらい、現場の問題点を聞き取り解決していくよう改善をお願いします。

男女平等参画審議会の役割がはっきりしません。情報公開をお願いします。

【市の考え方】

本市における男女平等参画の推進体制を20・23ページに掲載しております。男女平等参画推進室が中心となって庁内外と連携を図りながら、男女平等参画の推進に努めてまいります。

女性のための総合相談については、平成15年度に直営で開設して以来、女性のさまざまな相談に専門相談員がのるだけでなく、相談業務の専門的な知識・経験を備えた職員を採用・配置することによって、精神的な自立の支援のために同

じ境遇の方々がグループで支え合い・交流する支援の実施や、トラウマについての講座のプログラム開発など、相談業務からニーズにあわせた事業を企画立案してきめ細やかな支援を実施しております。昨今では新型コロナウイルス感染拡大の状況を受け、性別に起因するさまざまな課題が顕在化してきており、そうした課題についても相談の中で把握していき、今後の施策に反映させていくという体制となっております。基本計画 2025 においてもこの体制をいかして、特にデートDV や性犯罪・性暴力といった課題について、課題把握に努め、セミナー等施策の展開につなげていきたいと考えております。

また、男女平等参画推進センターでは拠点施設としての機能を充実させてまいります。

男女平等参画推進協議会では、男女共同参画社会の実現に向けた施策の総合的な企画や連絡調整を行っており、今後も男女平等参画の推進について全庁的に取り組んでまいります。

男女平等参画推進会議（イコールなごや）は、平成 28 年 4 月の女性活躍推進法全面施行に合わせ、女性活躍推進法の協議会と位置づけました。その後、女性の活躍とワーク・ライフ・バランスを推進するため、各団体が女性活躍に関する課題解決に向け、主体的に解決策に取り組むことで PDCA サイクルをまわす仕組み「名古屋モデル」を平成 29 年 2 月に構築し、運用してまいりました。「名古屋モデル」の効果検証では名古屋商工会議所と共催で企業アンケートを実施するなど協力体制を築いてまいりました。基本計画 2025 においても、イコールなごやにおける名古屋モデルの運用により、各団体と協力しながら、行政に求められる女性活躍のための事業の展開を行ってまいりたいと考えています。

男女平等参画審議会につきましては、男女平等参画なごや条例に基づく市長の付属機関として、市長の諮問に応じて、基本計画及び平等参画の推進に関する重要事項について調査審議するほか、推進施策の実施状況、成果指標の達成状況等について、計画の推進状況を評価し、必要に応じて市長に対して意見を述べます（21 ページ参照）。基本計画 2025（案）の策定にあたり市長に対して答申しており、答申の内容は市公式ウェブサイトでご確認いただけます。

- 成果指標で、目標と指標が直接対応しているとは思われない。指標が何処を問題として設定し、それで何を評価できているかを、明らかにしないと、目標値の達成であれば事が済むということに終る。

【市の考え方】

成果指標につきましては、現状と課題を踏まえ、たてた目標についてどれくらいの成果があったかを分かりやすい数値でおくこと、できるだけ名古屋市のデータがとれるもの、かつ経年で追っていけるものという配慮の必要があると考え設定しました。また、重点的に取り組む施策に取り組んだ結果、成果があがったか

どうかという点も含めて複合的に考えたものです。

- 恣意的な人の扱いは、それに関わる仲間(集り)に何らかの歪みを発生させることもあるが、それに対してはどう考えるかも考慮する必要がある。単に数字を目標達成度の評価に用いる傾向には問題があるのではないだろうか。公募性、一部公開での選考会など、職位に伴う、利権に伴う選出には注意が必要ではないだろうか。

【市の考え方】

女性の活躍が進むことで、男女を問わず、多様な人材の能力を活用し、多様な視点や、新たな発想を取り入れることができ、持続可能な社会を生み出すとともに、すべての人が暮らしやすい社会の実現につながります。

現状では方針決定過程における女性の参画が徐々に進んできてはいるものの、対等な関係性には至っていないため、引き続き女性の活躍推進について企業や地域社会、市民に働きかけてまいります。

- コロナ禍にあって女性への不平等が露わになり、生活苦が強いられています。非正規の多くが女性や高齢者です。職を失ったり、この休校や介護施設の休所にともなって、仕事を休み減給になったりしている多くが女性です。さらに深刻なのは女性の自殺者が増えていることです。早急に、女性に対しての環境改善に取り組んでいく必要があります。

国は30%目標先送りを発表しました。その原因を個人の意識や自主性任せなど、矮小することなく、行政の責任を分析することが望まれます。

【市の考え方】

新型コロナウイルス感染症の拡大は女性の非正規雇用労働者などの社会的に弱い立場にある方により深刻な影響をもたらしたと認識しておりますことから、調査を実施し、課題を分析してまいります。

また、現状では方針決定過程における女性の参画が徐々に進んできてはいるものの、対等な関係性には至っていないため、引き続き女性の活躍推進について企業や地域社会、市民に働きかけてまいります。

- 「選択的な別姓婚」についても実現を目指して、国に対して意見を出してほしいものです。
- 「選択的夫婦別姓」制度の導入をめざして、世論啓発をすすめ、強く国に働きかけることを明記してください。国で決めることだからでは済まされない重要な課題であり、市民の関心も高いので、計画のなかで何らか記述すべきです。

- 「調査研究」の内容に、別姓への意識向上の調査も位置づけてください。
- 国の第5次男女共同参画基本計画案でも「選択的夫婦別氏制度」が議論になりましたが、人がどのように呼称されるのかというのは大事なことです。名古屋版でもよいので、パートナーの呼称について作り出せないものでしょうか。

【市の考え方】

選択的夫婦別姓制度については、国において長年議論が続けられております。制度については様々な議論があることから、国の動向を見守ってまいりたいと考えております。

- 計画には触れられていないが、名古屋市にはPTA役員において「母親代表」という特異な制度がある。母親のいない子や両親のいない子のことを考えたことがあるのだろうかと思っている。また、PTA会長の比率が圧倒的に男性が多いのも周知の事実である。この点が、まったく触れられていないのが不思議である。性による役割分担の固定であり、PTA役員にも目標値が定められなければならない。
- 「性別による固定的な役割分担意識の解消に向けた啓発」及び「学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進」のために、PTA役員の男女比の改善及び母親代表の役職廃止を計画に記載すべきです。専業主婦が暗黙の前提であった社会構造はすでに崩れています。男性の育児参加、PTA活動参加を推進するうえでも改革が必要です。

【市の考え方】

PTAは児童生徒の健全な成長を図ることを目的とする独立した任意の社会教育団体として活躍していただき、役員の人選や組織の在り方について、それぞれのPTAが話し合っただけで決定されています。

本市としては、固定的な性別役割分担意識の解消や男女平等参画の視点の必要性について、PTAにご理解いただけるようはたらきかけを進めてまいります。

- 事業14・15・18・19・29において、家庭や保育園などの保育の中で、学校で、幼児期から義務教育における発達段階に応じた性教育＝人権教育の充実が必要。また、「性教育＝人権教育」を受けた事のない世代の大人への「性教育＝人権教育」が必要。幼児期に親とともに教育を受けることで、ともに理解できるようなシステムを作って欲しい。

義務教育（思春期前から）で「性教育＝人権教育」を行うことにより、正しい知識を得ることはもちろん、困ったり悩んだりした時の相談窓口を把握し利用、問題解決につながるのではないかと。義務教育で行うということは、誰一人として取り残さないSDGsの理念に繋がると思います。義務教育の過程でも親（大人）もともに学

べる機会を作って欲しい。

「性教育＝人権教育」の中で、様々な困難を抱える人々（貧困、ひとり親、障害、同和問題（部落差別）、外国人等）、多様な生き方（ひとり親、事実婚、単身世帯、性的少数派等）へ理解を深めることができます。

- 近年 #MeToo・#WithYou・クーツウー運動・選択制別姓・性暴力反対フラワーデモなど女性自らが声を挙げています。こうした声や運動を反映した計画にしていくべきです。

また計画を担う行政の国会議員や閣僚による性差別や女性蔑視発言が次々に出てくる根深さは深刻です。地方議員でも取りざたされています。公職者に女性差別撤廃条約や人権研修を徹底し、意識改革を図ることはリーダーを育てる上で大事なことです。

コンビニなど身近なところで雑誌など「売る性」が野放しになっています。買う人がいるという実態から、適切で科学的な人権教育としての性教育を幼児期から高等学校まできちんと位置付けることが重要です。授業時間数・教員の研修など具体的な施策を明記することが必要です。教育によることが大いにあります。家庭科など授業時間を増やし技能や知識をつけること、社会科や歴史では、戦争における人権侵害としての慰安婦問題などあやふやにしないで取り扱う問題です。

【市の考え方】

男女平等参画意識については、学校における教育活動全体を通して、性別にとらわれない生き方や働き方を示すなど、幼児期から学ぶことが重要であると考えています。

幼児期から若年層までの成長発達段階に応じた男女平等教材を活用した教育・学習を進めるとともに、教員等へも男女平等参画についての研修を実施するなど、学校等における男女平等参画に向けた教育・学習を推進してまいります。

また、あらゆる偏見や差別をなくし、お互いの人権を認め合う人間性豊かな幼児児童生徒を育成するため、学校の教育活動全体を通じた人権教育を市立の全校（園）で引き続き実施します。さらに、職務や経験年数に応じた教職員の人権教育研修を引き続き計画的に実施します。

社会教育においては、差別意識の解消と人権意識の高揚を図る人権教育を推進しています。また、家庭教育支援として、親と子が一緒に学ぶ機会の提供を図っています。引き続き、人権教育の推進、親子で学ぶ機会の提供を進めていきます。

- 目標 1 方針④事業 17 と目標 5 方針⑨事業 70 に掲載の両親学級（パパママ教室）について、父親の意識を高めたいとの思いで「パパママ」にしたのだと思うが、男女平等参画基本計画ですので、両親学級（パパママ教室）ではなく、両親教室（ママパパ教室）に変えたほうが良いと思う。

【市の考え方】

父親の意識を高め、父親にも主体的に参加してもらうため、「パパママ教室」にしています。

2 目標 1 性別にかかわる人権の尊重 (26 件)

(1) 全般 (2 件)

- 「誰もが性別にかかわらず人権が尊重される社会」という文章は主語が「誰もが」と「人権が」になって、整理されていないと思います。「性別にかかわらず全ての人の人権が尊重される社会」などのように再考をお願いします。

【市の考え方】

ご意見を踏まえ、「性別にかかわらず人権が尊重される社会」に修正いたします。

- 事業 2・3・8・9・10・11 の全てにおいて、夜間の電話相談、メールでの相談も必要になるのではないかと。(在宅勤務などにより、家族が寝静まってからしか相談できない可能性あるため。)

また、犯罪被害者はもちろん、加害者の再犯防止のためのプログラムなどが必要。

さらに、虐待環境から逃れ、社会的養護に保護された子ども達への、適切なトラウマやメンタル治療ケアが必要。虐待、貧困の連鎖を防ぐために。

【市の考え方】

女性のための総合相談・男性のための相談事業については夜間にも電話相談を受けることができる日を設定しております。必要な方に利用していただけるよう、今後も相談窓口の広報に努めます。

また、DV 被害者が相談窓口につながりやすくする取組として SNS を活用した相談を実施するなど、相談体制の充実を図ってまいります。さらに、被害者支援の一環として、加害者の地域社会における更生のための指導等の実施方法について国の動向を注視するとともに、他自治体の取組について情報収集を行い、施策の在り方について検討します。

名古屋市犯罪被害者等総合支援窓口においては、夜間の相談を実施していませんが、令和 2 年度からメールでの相談を開始しております。

外国人の支援については、名古屋国際センターが一元的相談窓口として、各種情報提供、相談等を行っております。こちらでは夜間の相談は行っていませんが、メールでの相談を行っております。相談方法については、オンラインでの受付を進めるなど、利用状況や社会的状況をみながら、適宜改善を続けてまいります。

虐待の通告等については夜間やメールでの対応は実施しております。また、児童養護施設等に保護された子ども達に対しては、児童相談所の職員や養護施設等に配置された職員により心理面でのケアの実施や、自立に向けた支援を行っております。今後も、虐待等の連鎖を防ぐために子ども達のケアや支援に努めてまいります。

(2) 1-① 性別にかかわる人権侵害の解消に向けた啓発 (1 件)

- 「女性が社会的弱者であることがコロナ禍で一層明確になりました。相談支援体制の一層の充実と新たな取り組みが求められています。24 時間対応の相談体制や、既存の民間・NPO 相談との連携、相談員の正規職員化、相談員の声を活かした迅速な対策、子ども青年局など他の部局との連携強化が必要です。

【市の考え方】

社会的な格差の残る中では、困難さを抱えた際に適切な相談窓口につながることは重要であると考えます。その窓口の情報や利用方法などが必要な方に届くよう、引き続き子ども青少年局をはじめ関係部署・民間団体等とも連携をしながら広報に努めます。

また、相談の中から課題を把握し、今後の施策に反映してまいります。

(3) 1-③ 配偶者や交際相手等からの暴力の被害者支援 (1 件)

- DV 対応に、LGBT に関する対応も含めることを明記してください。

【市の考え方】

性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）の被害者の相談、支援について、それぞれの状況に配慮した支援ができるよう支援者に対して研修等を通じて理解を深め、適切に対応することについて、関連する「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第4次）」に位置づけ、取り組んでまいります。

(4) 1-④ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する権利）の尊重と生涯を通じた女性の健康支援 (2 件)

- 思春期における性教育の充実は、特にコロナ禍の元で急務となっています。事業内容の「～市内小中学校・高校等」は、「小中学校・高校・特別支援学校」と”特別支援学校”を明記すべきです。

【市の考え方】

特別支援学校でも性教育を行っているため「市内小中学校・高校・特別支援学

校」と修正いたします。

- 事業 16 性感染症等への対策では、エイズという表現ではなく、HIV 対策とすべき（もしくは HIV/エイズ対策）。HIV に感染をした場合でも、誰もがすぐにエイズになる時代ではなくなっています。HIV 検査を推奨する意味でも、HIV という言葉の認知を向上させるべきである。

【市の考え方】

本市では HIV/エイズをはじめとした性感染症に関する知識の普及啓発や無料・匿名の検査を実施しております。

現在の医療では、HIV の感染が判明した後、早期治療を適切に行うことで、エイズの発症を抑え、これまで通りの日常生活を送ることができるようになりました。HIV 感染の早期発見がエイズ対策に繋がるものと考えております。

本市としましては、引き続き HIV とエイズ両方の観点から対策を行ってまいります。ご意見を踏まえまして、表記の仕方については修正をさせていただきます。

(5) 1-⑤ メディア社会における性別にかかわる人権侵害の解消に向けた啓発（1件）

- 「事業 21 公的広報物ガイドライン研修」については、年一回、市広報担当者に研修とありますが、これで本当に周知されているのでしょうか。ガイドラインなどは、それが新しくできた時は、ある程度周知されるでしょうが、それ以降に入ってきた職員などは、まったく意識していない場合もあると思います。

【市の考え方】

公的広報物ガイドライン研修につきましては、広報物を作成する機会の多い課などの職員を対象に実施しております。

また、公的広報物ガイドラインは職員が閲覧できるイントラネットに常時掲載し、毎年新規採用者研修などで啓発を行っておりますので、今後も継続して職員への周知・啓発を行ってまいります。

(6) 1-⑤ 様々な困難を抱える人々（貧困、ひとり親、障害、同和問題、外国人等）への支援（2件）

- この方針の説明文に、「また、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取り組みを進める。相談体制について、相談員の専門性を高めるための研修を実施し、困難な立場にある女性の背景を熟知した相談員の育成を行う。」と追記していただ

きたい。

【市の考え方】

本市では、「人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動」を行う権限がないため、相談事業等で人権侵害の疑いのある事案を認知した場合は、調査救済権限のある法務局と連携して対応してまいります。

「人権教育・啓発活動の促進」については、男女計画 2025 案の 34 頁の上から 5 段目「男女平等参画の視点に立って貧困、ひとり親、障害者、同和問題（部落差別）、外国人等への理解促進や支援をすすめます。」という記述を、「男女平等参画と人権尊重の視点に立って貧困、ひとり親、障害者、同和問題（部落差別）、外国人等への理解促進や支援をすすめます。」に修正することで対応いたします。

相談体制については、女性のための総合相談において、社会的背景も視野に入れながら寄せられる相談ニーズを適切にとらえて対応できるよう、今後も相談を支えるシステムの一つとして相談員に対する研修を実施していきます。また、ご意見を踏まえ、方針①「性別にかかわる人権侵害の解消に向けた啓発」の事業 2 「女性のための総合相談」の事業内容に相談員の研修について記載いたします。

- 「障害者の支援」に「障害者権利条約第 6 条 1」の「障害のある女子が複合的な差別を受けていることを認識し」を加え、「性教育、キャリア教育、出産、子育てに対する支援の充実を図ります」と明記してください。

【市の考え方】

本市においては、「名古屋市障害のある人もない人も共に生きるための障害者差別解消推進条例」を制定しており、障害を理由とする差別の解消の推進の基本理念として、「全ての障害者は、障害があることに加え、性別、年齢その他の複合的な要因により特に困難な状況に置かれている場合には、その状況に応じた適切な配慮がなされること。」（同条例第 3 条第 1 項第 4 号）を掲げているところです。

目標 1 事業No.15「思春期における性の尊重についての啓発」および、目標 2 事業No.36「男女平等参画の視点に立ったキャリア教育等の推進」にあるように、市内小中学校・高校、特別支援学校の児童・生徒に性教育やキャリア教育を引き続き行います。

また、その方の環境や特性等に合わせて、必要な出産、子育てに対する支援を引き続き行ってまいります。

(7) 1-⑦ 多様な生き方（ひとり親、事実婚、単身世帯、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）等）への理解促進（17 件）

- パートナーシップ宣誓制度の早期導入をお願いします。

○パートナーシップを早く導入して欲しい。家族としての権利を誰もくれないし守ってくれない現状を打破する一手になってほしい。

また、性的少数者（LGBTQ+）のカップルらを婚姻に相当する関係と公認し、一緒に暮らす子どもらも家族であることを証明する「明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」のようなファミリーシップのようにして欲しい。「環境が整っていないから」という言い訳で何も悪くない人たちが不当に扱われるのはどうかと思う。

○性的少数者に対するパートナーシップ宣誓制度については、2021 年度に導入するという報道があった。この時点で、未だ「検討をする」という表現なのは相応しくない。

○パートナー登録制度を盛り込んでください。他の政令指定都市では既に対応が進んでおり、もはや検討という段階ではないと思います。

○パートナーシップ宣誓制度導入に向けて検討を進めるのでは遅いのではないのでしょうか。2025 年度までに「パートナーシップ条例策定を目指します。」とせめて”めざして” 欲しいものです。

○パートナーシップ宣誓制度については各自治体でも進んできています。基本計画ではぜひ「導入する」との決意を示していただきたい。

○今現在、全国では約 70 の自治体が同性パートナーシップ制度（宣誓・証明）を導入し施行しています。賛否両論あると思いますが、愛知県・名古屋市におきましても是非制度施行の検討をよろしく願いいたします。

○多様な生き方（性的少数者など）への理解促進をはかるには、行政が多様な生き方を肯定する制度を早急に整えることが不可欠です。パートナーシップ宣誓制度はもはや検討ではなく即時実施すべき段階です。2025 までの計画に「検討」と記述するのはあまりに消極的です。実施するとはっきり示すべきです。

○パートナーシップ宣誓制度をぜひ 2021 年度中に導入してください。

パートナー宣誓制度は、名古屋市が性的マイノリティに対して、名古屋市民の中に性的マイノリティが存在していること、そしてその存在に対して生きづらさの改善に取り組むことの明確な宣言になり、名古屋市に住む性的マイノリティに生きていく上での自信と希望を与えると考えます。

制度に対してそっとしておいてほしいという意見をもつ当事者もいるかもしれませんが。その心理状況は、性的マイノリティへの誤解や偏見から自己を守るために、性的アイデンティティを隠そうとすることに起因していると考えます。こうした意見に対しては、制度の導入をとりやめるのではなく、制度を導入し、さらに名古屋市として性的マイノリティの置かれている状況全般についての取組を進めることで応えていくべきであると考えます。

またどの自治体でも同性パートナー制度を導入することに対して、「少子化が進む」「〇〇市がおかしくなる」などの反対意見がありますが、これらは誤解に基づく偏見であり、国内および国外において性的マイノリティの人権尊重の流れに反するものです。こうした意見も導入を希望とする意見と同等に扱うべきではないと思います。

○10月、12月の総務環境委員会において、委員の方から人権の問題であるため丁寧にやっつけていかなければというご意見もありましたが、一方で今このコロナ禍の状況を踏まえると課題を全て洗い出して丁寧に調査研究を進めていくことの必要性がどれ程までにあるのかという疑問点があります。人権の問題である以上、今この時点でパートナーとの関係性を保障されず、生活上での困難が生じている、あるいは将来的にも自分たちの関係性は宙に浮いたままなのかという不安に対して行政から出せる強いメッセージが同性パートナーシップ宣誓制度というように考えています。拙速に宣言したことで実効性がないため傷つく人がいるという意見も確かにそうかもしれませんが、宣言がないことで名古屋市は自分たちをどう考えているのか、生活する上で今後も現状維持が続くのではないかと不安、SOGIに関わるハラスメントやいじめが生じたときなど行政への相談の必要が生じた際のアクセスのしやすさなどにも関わってくることを考えると無視してはいけないと思います。

職員、市民への啓発は重要ですが、一方で宣言を行うことで社会の動きが生じることでこれまで埋没していた課題がようやく見えてくることもあります。

委員会での時期尚早という意見は、当事者と周辺の人々の存在を考慮した発言だと解釈しておりますが、当事者と周辺だけではなく、そもそも社会における異性愛やシスジェンダーを基本とした環境、考え方についてどうアプローチしていくのかという点が欠けているように感じました。

最初から完璧を目指すのではなく、制度が一人一人に、ひいては社会に寄り添っていく形で徐々に変化していくこともありうる状態が、今の状況には則しているのではないかと考えつつ、同性パートナーシップ宣誓制度が来年度中に行われることを願います。

【市の考え方】

本市では性的少数者に対する偏見や差別は人権問題であり、解消すべき課題の一つであることから、これまでも市民や職員に向けて理解促進を図ってまいりました。また、令和元年12月に「名古屋市セクシュアル・マイノリティ電話相談」を開設し、性的少数者の当事者だけでなく、家族や友人など様々な方の悩みに対応できるよう取り組んでおります。

パートナーシップ宣誓制度につきましては、これまでも様々なご意見をいただきました。多くの政令指定都市において導入していることは承知しておりますが、一方で各自治体での制度の枠組みについては様々であることから、本市といたしましては、性的少数者の方々の生きづらさを少しでも解消するために、制度の重要な要素であるパートナーシップの定義や宣誓の要件等について精査し、市民の皆様のご意見を聞きながら、パートナーシップ宣誓制度の導入に向けて、検討してまいりたいと考えております。

○性的少数者のメンタルヘルス、自死につながる可能性（特に若年者層）について名

古屋市は調査をされていないのでしょうか？性的マイノリティへの理解不足による、偏見、いじめなどで、自己肯定感を持ってない若い方々が精神的に苦しんだり、自死に追い込まれることが無いようにするためなどの取り組みを掲げていただきたいです。

- 「調査研究」の内容に、パートナーシップ条例の調査も位置づけてください。
- 「名古屋市男女平等参画推進計画 2025（案）」に、性的マイノリティ・LGBTQ についての記述を入れていただきたく思います。性的マイノリティ・LGBTQ は最近になって出てきたのではなく、昔から存在しており、声をあげる事が出来なかつただけなのです。人間は「男」「女」だけではありません。様々なセクシュアリティがあり、その当事者達はそれを隠して日常を送ってきています。「優遇して欲しい」のではなく「配慮」をお願いしたいだけなのです。性的マイノリティ・LGBTQ 当事者の存在をないがしろにしないでください。
- 2-⑨ 学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進、2-⑩ 地域・家庭における男女平等参画に向けた学習の推進、2-⑪ 男女平等参画推進のための調査研究及び情報収集・提供、目標 4 雇用等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進、目標 5 事業 80 性別に配慮した避難所運営・事業 81 災害時における相談支援に性的少数者についての記載をすべきである。
- 性的少数者への包括的な取り組みを進めてください。
事業内容として意識啓発や専門相談、パートナーシップ宣誓制度の導入が記されていますが、そのほかにも性的マイノリティは学校や職場、地域生活において様々な困難に直面しています。学校や職場、地域において性的マイノリティが置かれている困難を踏まえて、どのような取り組みを行うのか、専門家・有識者による検討チームを設け、取り組むべき課題を明らかにし、具体的な取り組みを進めていただきたいです。
- ジェンダー平等の推進において、あらゆる施策で、性的指向、性自認に関する少数者が疎外されることのないよう、LGBT に関する支援団体の声をきき、チェックしていただきたいと思います。
- 性的少数者への包括的な取り組みを進めてください。性的マイノリティは学校や職場、地域生活において様々な困難に直面しています。学校や職場、地域において性的マイノリティが置かれている困難を踏まえて、どのような取り組みを行うのか、専門家・有識者による検討チームを設け、取り組むべき課題を明らかにし、具体的な取り組みを進めていただきたいです。

【市の考え方】

平成 30 年度に市民 1 万人を対象として実施した「性的少数者など性別にかかわる市民意識調査」では、「性的少数者に対し必要な支援」として相談窓口の設置に最も多く回答が寄せられたことから、令和元年 12 月に「専門相談窓口」を開設し、今後も当事者やご家族などからの相談をお受けします。

本市では性的少数者に対する差別や偏見は人権問題であると認識してお

り、基本計画 2025 ではその解決に向けた様々な取り組みを方針⑦にまとめております。引き続き市民や職員に対し意識啓発を行うと共に、相談等の中で実態の把握に努めるなど、性的少数者の方々の生きづらさを少しでも解消できるよう努めてまいります。

3 目標 2 男女平等参画推進のための意識変革(6件)

(1)全般(1件)

- 目標 2 の説明が「男女平等参画について理解される社会」という表現の控えめなことに驚きました。これでは「理解を求めて下手に出ている」感があり、かえって切実に具体的な男女平等参画社会を希求している女性の意気込みを削ぎます。ハッキリと「具体的に男女平等参画を進めている社会の実現」というような表現にしていきたいと思っております。

【市の考え方】

目標 2 は「意識変革」を掲げております。市民の男女平等参画に関する理解を深め、男女共同参画社会を実現するため、引き続き幅広い年齢層に対して意識啓発を実施してまいります。

(2)現状と課題(1件)

- 男性の方が非常に優遇されていると感じている人の割合が全国 11.3%、名古屋市 26.8%と、差異 15.5 ポイントとなっているため、全国と比べ名古屋市は「男性が優遇されている」と感じている差が大きいと表現すべき。

【市の考え方】

目標 2 の成果指標を新たに「男女の地位が平等と感じる市民の割合」と設定したことから、「平等」と答えた人に着目して記載しております。

(3) 2-⑧ 性別による固定的な役割分担意識の解消に向けた啓発(1件)

- ターゲットを絞った啓発も考えてください。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する意見で、賛成が上回った 40 代男性。1 日のうちで仕事に要する時間の調査で、男性 30 代と 40 代の 9 時間以上労働をしている割合が 60%以上を占めています。仕事と生活の理想と現実についての調査で、理想が「仕事中心」「どちらかといえば仕事中心」と答えた 27%ぐらいの男性。平日家事に要する時間の調査で「なし」と答えた有職 21.5%、無職 33.3%の男性。

この男性たちの意識改革ができる対策が必要です。中小企業内研修への支援、夜間講座や休日講座、育児休暇促進など取り組んでいただきたい。

【市の考え方】

固定的な性別役割分担意識の解消は、男女共同参画社会の実現に向けて大変重要な課題です。イーブルなごやで実施している講座や、幼少期からの啓発など、様々な対象に向けて啓発を実施してまいります。

(4) 2-⑨ 学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進 (3件)

- キャリア教育等の推進において「特別支援学校」と明記すべきである。
- ハンドブックの部分に「小・中学校・特別支援学校生徒」と「特別支援学校」を明記すべきです。

【市の考え方】

「中学生、高校生」の文言で表記しており、特別支援学校の生徒もここに含まれています。また、ハンドブックは、「小学生向け」と「中学生向け」を作成し、特別支援学校にも配布しております。

- 2-⑨ 学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進では重点的に取り組む施策が3つあるが、学校では十分やっているもので、これまでどおりにやってもらえばよい。(重点的に取り組む施策にしなくてよい。)

【市の考え方】

本計画においては、目標ごとの方針とその事業をお示ししたうえで、その中で緊急度や優先度を考慮して、重点的に取り組む施策を明示しております。

性別にかかわらず人々が個性と能力を發揮できるようにするためには、子どもころから積極的な働きかけを行っていることが重要であると考えております。

4 目標3 方針決定過程への女性の参画拡大 (8件)

(1) 全般 (1件)

- ⑮政治や専門分野への女性の進出支援の項目を追加してください。本来ならばクォータ制やパリテと明記していただきたいところですが、議論の余地がある現状では控えざるを得ませんが、プランの実効性に対しては残念です。

【市の考え方】

現状では方針決定過程における女性の参画が徐々に進んできてはいるものの、対等な関係性には至っていないため、女性の活躍推進について企業や地域社会、市民に働きかけてまいります。

(2) 現状と課題 (1 件)

- 「名古屋市の女性管理職員数（全職種）については、基本計画 2020 策定時の 12.0% から、令和 2 年 4 月時点において 14.2% と増加しました。」とあるが、「2.2 ポイントしか増加していません」と強く表現するべき。

【市の考え方】

現状につきましては、令和元年度に実施いたしました男女平等参画に関する基礎調査等の結果をもとに記載しており、数値に基づいた表現としております。

(3) 成果指標 (3 件)

- 審議会等への女性の登用率「40%以上 60% 以下」という目標について、なぜ女性に対して「60%以下」という上限のキャップが目標にあるのかが理解できない。

【市の考え方】

審議会への女性の登用率の目標値における 60%の上限については、女性委員が多くなりすぎること、男女平等の観点からはふさわしくないという理由から設けているものです。

- 市職員の女性管理職員・教頭・校長に占める女性の割合ともに目標値が低すぎませんか？せめて「20%以上」を目指してほしいものです。
- 市職員の女性管理職の割合の目標値 15%は低すぎる、より高い目標値を設定すべきである。現状の 14.2%から 15%へと、5 年もかけてわずか 0.8%の引き上げ目標では男女平等への意欲が感じられません。政令指定都市の平均は現在でも 14.8%です。5 年後でも名古屋市の水準は低いままにとどまってしまいます。国も目標実現時期を先送りしたとはいえ、「指導的地位に女性が占める割合を 30%にする」目標を掲げています。計画案には、「社会的に影響力の大きい市役所自らが率先して、女性の登用や意思決定過程への女性の参画により一層取り組みます (44P)」とあります。その問題意識に見合う積極的な目標を示してください。

【市の考え方】

女性職員を管理職として登用していくためには、より多くの女性職員が管理職を目指せる環境整備や、管理職に求められる能力や適性を伸ばす人材育成を行うことが重要であると認識しております。

本市では、役職者となるためには係長昇任選考に合格する必要がありますが、女性職員の受験率が低いことが現状の課題としてございますので、こうした環境の整備や人材育成を行いながら、管理職候補となる女性職員の登用・育成に継続的に取り組むことで、中長期的な目線で更なる女性登用を推進してまいりたいと考えております。

また、計画期間中に目標値を達成した場合にも、女性職員の登用に積極的に取り組んでまいります。

(4) 3－⑫市政等における女性の方針決定過程への登用推進（2件）

- 審議会等はクォータ制を導入できませんか。
- 審議会委員の女性割合は市長の任命ですからクォータ制で、50%にできるはずです。

【市の考え方】

審議会等への委員登用にあたっては、全庁的会議である男女平等参画推進協議会にて、審議会の女性委員の局別の登用状況を示しつつ、あて職の見直しや、「団体の長」を「団体関係者」等への改正などにより、女性委員の登用をさせていただきをお願いしているところです。しかしながら、特定の分野において学識経験者・資格者など専門知識を要する委員候補者に女性が少ないために登用できないといった理由もあることから、現時点では、クォータ制の導入は検討しておりません。

(5) 3－⑬地域社会における女性の方針決定過程参画拡大(1件)

- 区政協力委員学区委員長は、区長の推薦ですから男女交代で推薦するとか、男女2名の推薦にするとか、方法を考えてください。

【市の考え方】

学区区政協力委員会の委員長については、委員の互選により定めているところですが、区政協力委員制度における取り組みとしましては、一斉改選の機会をとらえ、女性委員の選出について働きかけているところでございます。

5 目標4 雇用等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進（7件）

(1)全般（4件）

- 目標4の説明の「男女がともに希望する仕事と生活のバランスで働き続けることのできる社会」という表現の文意が分かりにくいと思います。「働き続ける」を強調したいのなら、労働条件の改革について踏み込んで書くべきかと思います。なお、目標3と4の前半は“女性”の問題ですが、ワーク・ライフ・バランスは男女の問題として「男女がともに」としてあるのですが、「男性についても」というならほぼ全ての目標が当てはまってしまいますので男女ともは省いても良いと思います。また、「希望する」が仕事かバランスかが分かりにくいので、この点も再考をお願いします。

【市の考え方】

女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの推進により、女性だけではなく、男性にとっても安心して働き続けることにつながるものと考えております。

基本計画2025のもと、企業等に対する男女平等に関する啓発や、長時間労働の削減などの働き方の見直しに向けた啓発等、雇用等に女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に実施してまいります。

ご意見を踏まえ、「男女がともに希望する「仕事と生活」のバランスで働き続けることのできる社会」に修正いたします。

- 名古屋市の公務員からまず実践してください。
正規公務員への女性の積極的採用（現行非正規公務員の正規化も含む）。
男性育児休暇と子育て期の育児責任を男女平等にし、女性公務員の不利益をなくし昇進しやすくする。複数担当制やグループ共有など仕組みを改善して育児休暇等休暇取得100%を実行する。業務改善で時間外労働は原則なくす。子育てや家事、介護を男女平等に担い、それらが仕事上のハンディにならないようにする。
- 「市男性職員の育児休業取得率」の目標値が低すぎます。市の姿勢は、まずは足元から示すべきです。せめて「20%以上」に。
- 男性市職員の育児休業取得は100%を目指して欲しいです。

【市の考え方】

本市においては、性別によらず、個人の能力や適性に基づいた公正・公平な正規職員の採用試験を実施しています。現在、採用される職員の半数近くは女性であり、職員に占める女性の割合は年々増加しています。今後とも、すべての女性職員が持つ力を最大限に発揮するため、女性職員の更なる活躍を推進してまいります。

令和2年3月策定の「名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム」にお

いて、令和6年度の男性職員の育児休業等取得率の目標値を15%としているところです。この目標値は国家公務員における取組みに準じ、概ね1月以上育児休業等を取得した職員の割合を示しております。

目標値の設定につきましては、皆様のご意見、昨今の国の動向や昨年度の本市の男性職員の育児休業取得率等を踏まえ、目標値を上方修正いたします。

また、引き続き、課長級以上の職員による「イクボス宣言」の実施をはじめ、管理職に対する研修や業務改善に関する研修等を通じ、育児休業等の取得を希望する職員が育児に参加できる組織づくりを積極的に進めてまいります。

(2) 4-⑩ 働く場における女性の活躍推進（1件）

- 「女性の再就職支援」を「重点的に取り組む施策」とするべき。

女性が出産や介護などにより一旦正規雇用を諦めざるを得ない状況は続いている。また、自ら育児に専念したいという女性も退職をしている。子育てが落ち着いていざ自分のキャリアや能力を活かそうとしてもなかなか就職先が見つからないのが現状。本人のスキルアップも必要であるが、企業側に具体的にアプローチする事業が必要（各種表彰制度では足りない）。コロナ禍でもテレワークが推進されている。これをチャンスととらえ、在宅でできる仕事や就労へのマッチングに力を入れてほしい。

【市の考え方】

本計画においては、目標ごとの方針とその事業をお示ししたうえで、その中で緊急度や優先度を考慮して、重点的に取り組む施策を明示しております。

女性の活躍の推進のため、また、テレワークの普及など多様で柔軟な勤務形態を女性の活躍推進につなげるため、女性の職業能力開発支援を重点施策し、再就職を希望される方も対象として実施してまいります。さらに、企業向けのセミナーや「なご女応援！サイト」で女性活躍推進企業の取り組み事例を掲載することにより、企業に対しても女性の活躍について啓発してまいります。

(3) 4-⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた家庭生活への支援（1件）

- 「多様な子育て支援」に”障害児保育の充実”と”障害者の子育て支援”を追加してください。特に精神障害の母親への支援は、保育現場も苦勞しています。

【市の考え方】

保育所等における障害児の受け入れの促進を名古屋市障害者基本計画に基づき行っており、引き続き実施してまいります。

(4) 4-⑩仕事と子育て・介護との両立支援に向けた事業者への支援（1件）

- 「市職員の旧姓使用」は非常勤・アルバイト・委託・派遣にも適用されているのでしょうか。そうでなければ「適用をめざして」ください。

【市の考え方】

職場内での旧姓使用については、正規職員だけでなく、非常勤・アルバイト・委託・派遣の方についても認められております。

6 目標5 家庭・地域における男女平等参画の促進（4件）

(1) 成果指標（2件）

- 成果指標「平日1時間以上家事を行う有職男性の割合」について。

この根拠となる統計ですが、家事の中も子育てを含んでいるのでしょうか。それによって、家事の時間というのは大きく変わってくると思います。また、子育てを抜いた家事の分量についても家庭によって大きく変わってくると思います。

過去には一汁三菜でないといけないという思い込みを多くの方がもっており、折角家電の普及によって楽になったはずの家事を、思い込みで増やすということが起こっているのだと思います。それも特に女性側に刷り込まれているように感じられます。家事に対する思い込みを打破しない限りは、家事の全体量が減らず、人により求めるレベルも異なり負担の軽減につながらないと思います。この点を抜きにして、男性の家事時間を増やすだけの目標を立ててもしょうがないと思います。共働きの場合、炊事と簡単な掃除、洗濯も二日に一度だけで、果たして2時間もかかるのでしょうか。要は、家事時間の均衡ではないのでしょうか。

【市の考え方】

「平日1時間以上家事を行う有職男性の割合」の現状値は令和元年度に実施いたしました男女平等参画に関する基礎調査の結果であり、「家事全般（子育て・介護を含む）」に要する時間を掲載しております。この成果指標は、基本計画2020策定の際、男性の家事・育児・介護への参画状況を把握するための指標として設定したもので、基本計画2020で目標値としている40%には届かず、実態も大きな変化が見られなかったことから、引き続き成果指標とさせていただきます。

引き続き、男性の家事・育児・介護への参画支援やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでまいります。

(2) 5-⑩男性の家事・育児・介護等への参画促進（1件）

- 男性の意識改革と、実務能力向上への支援策をお願いします。男性向け講座や研

修の充実をお願いします。

【市の考え方】

イーブルなごやでは、男性の育児に関する講座や、男性相談に寄せられた相談から見えてくる課題の解消に向けた講座など、男性向けの講座を実施しております。今後も引き続き実施し、内容等の充実を図ってまいります。

(3) 5-⑳ 地域活動における男女平等参画の促進 (1件)

○この基本計画ではプラン実現のための事業がほぼ男女平等参画推進センターで実施されるように読めます。従来から男女平等参画推進室が関わっている「イーブルなごや」などの事業については、見落とししたのかよく分かりませんでした。

さらに疑問を感じますのは、2000年から名古屋市が各区に委託して実施されてきた男女平等参画推進事業にまったく触れられていないことです。区に委託するだけでなく、市全体でプランに組み入れ、区で活動する団体の育成を図ることが男女共同平等参画の地に着いた実現ではないかと考えています。

イーブルなごやはNPOや市内諸女性団体との連携だけでなく、市が育成してきた人々の結集の場にもなる可能性も有しています。男女平等参画が多くの人々の身近なものとなる展望があり、基本計画にふさわしい課題ではないかと考えます。

【市の考え方】

名古屋市男女平等参画推進会議（イーブルなごや）は会議の名称のため、事業としては組み込んでおらず、23ページの推進体制図に記載しております。

また、男女共同参画社会の実現のためには、地域における男女平等参画の取り組みが重要であると認識しており、事業30に「区における男女平等参画推進事業」を掲載しております。

(4) 5-㉑ 防災における男女平等参画の促進 (1件)

○防災における男女平等参画の促進をより積極的に取り組むよう強く期待します。そのうえで質問です。男女平等参画の視点に立った防災教育を実施する、とありますがイメージがわかりません。どんな教育内容を想定しているのですか？

性別に配慮した避難所運営は重要ですが、実際に必要な配慮をするためには避難所のあり方も体育館での雑魚寝が当然という現状から抜け出し、学校では教室も活用した小規模分散型の避難所の確保が不可欠になります。訓練や備蓄だけでなく必要な広さと細かさの避難所空間の確保が必要と明記すべきです。

あわせて学校への避難所となる学校への多機能トイレの設置もすすめるべきです。性的少数者への配慮という面からも重要です。あわせて記載を望みます。

【市の考え方】

男女平等参画の視点に立った防災教育の内容とは、例えば避難所運営について学ぶときに男女の性別役割の固定観念にとらわれることなく取り組むことが大切であるといったことです。

避難所となる市立小中学校では、体育館だけでなく特別活動室や各格技場なども避難スペースとして活用することを予定していますが、十分に避難スペースが確保できない場合には、状況に応じて教室等を利用することも想定しているため、これらのことについて、訓練等の機会を通じて徹底を図ってまいります。

また、指定避難所の運営については、指定避難所運営マニュアルにおいて「男女平等参画に配慮した避難所運営のためのチェックシート」を取り入れたり、男女共同参画の視点にたった防災啓発冊子を作成しており、これらを活用して今後も、積極的に周知を図ってまいります。

多機能トイレの設置につきましては、校舎の新改築、リニューアル改修等の大規模改修の際に検討を行ってまいりますので、ご理解くださいますようお願いいたします。