

名古屋市男女平等参画基本計画2020推進状況報告書(令和2年度事業実績)

No.	該当ページ	該当の章、施策番号等	市民意見の内容	市民意見に対する市の考え方	担当局
21		1-①-2 女性のための総合相談(電話・面接・専門相談等)	イーブルなごや相談室の相談件数は、3,814件でした。前年は3,801件です。やはり、経年の変化があまりなく、すでに相談の受け入れはいっぱい、これ以上の余裕がない状況なのではないかと感じます。市民の方から「相談につながりにくい」などの苦情はないのか、気になりました(男性相談についても同様です)。	現在のところそのような苦情をお受けしている状況ではございませんが、電話相談につきましては、時間の目安(30分程度)を始めにお伝えした上で、より多くの方が利用できるよう、相談者の方にご協力をお願いしています。 なお、話し中でつながらないというご連絡を頂いた場合には、謝罪の上、時間をおいてかけ直してくださるようお願いすることにしていきます。	スポーツ市民局
22		1-②-6 デートDV防止のための意識啓発事業	デートDVに関する出前講座の回数が年2回というのは、(言葉の認知度を目標に掲げていた割に)少ないように思います。	令和2年度につきましては、コロナ禍もあり、感染予防の観点から学校等からの依頼件数が少なかったことが影響しています。同一の学校でも2回に分けて実施するなど、学校と調整しながら工夫して開催していきたいと考えております。	スポーツ市民局
26		1-⑤-27 外国籍男女への支援	外国人のための相談事業において、男女共同参画(ジェンダー)の視点が確保されているか気になりました。相談員の方への研修の実施など既にされているかもしれませんが、そういった機会がないのでしたら実施を検討していただきたいです。	外国人のための相談事業については、名古屋国際センターの情報サービスコーナーにおいて、行政・法律・教育・こころ等の分野において、各種専門機関と連携しながら実施しており、対応する相談員向けの研修を毎年実施しておりますが、いただいたご意見を参考に、男女平等参画(ジェンダー)に関する内容の充実について検討を進めてまいります。	観光文化交流局
31		2-⑧-37 学校等における健康教育	小中高校での性教育を充実させることが必要ですから教育委員会と話し合ってください。そして結果を開示してください。	養護教諭対象の保健師による講習会では、性教育の重要性や性教育を行う上での留意点等を伝えています。集団指導においては、児童の発達の段階を踏まえた指導ができるように、児童の実態を把握するとともに学習指導要領に示した内容に即して発問や教材等を工夫することや、年間指導計画等を通じて学校全体で共通理解を図ること、保護者参観や学校公開日等で授業を公開したり、学年便り等で情報の提供をしたりするなどして保護者や地域の理解を得ることなど、性に関する指導が適切に実施されるために配慮することの重要性について共通理解を深めております。また、子どもたちの心身の成長発達には個人差があることから、すべてを集団指導で教えるのではなく、集団指導で教えるべき内容と個別指導で教えるべき内容を明確にし、それらに関連させて指導することが重要なケースもございます。 また、教育センターでの研修において、性同一性障害の児童生徒への対応について取り上げられるようになってきました。特に、養護教諭の新規採用者研修、経験者研修(5年研、10年研)では、このことについて文科省からの通知も含めて、研修内容となっております。今後も、感染症の拡大状況を注視し、各校の実情に合わせた指導方法で柔軟に対応していきたいと考えております。	教育委員会

No.	該当ページ	該当の章、施策番号等	市民意見の内容	市民意見に対する市の考え方	担当局
	32	2-⑧-37 学校等における健康教育	市内高校への出前講座の実施回数が、前年12回から極端に減っています。これは、もちろんコロナ禍の影響が大きいと思います。ですが、他の自治体では出前講座をオンラインで実施するなどの事例もあり、受け入れ先の高校のインターネット環境などの制約はあると思いますが、ぜひオンラインでの開催をするなど工夫していただきたい、と思います。	デートDV防止出前講座につきましては、市立高校からの申込に対して講師を派遣して開催する講座ですが、令和2年度は申込後に中止となった高校が3校ありました。また例年実施している高校が申込を見合わせたことにより、ご指摘のとおり、実施回数が前年度に比べて減少いたしました。 高校では、新型コロナウイルス感染症による休校等の影響で、通常の授業時間数の確保が難しくなっているために、講座を開催する余裕がないという状況を聞いております。 講座開催にあたっての工夫につきましては、体育館等で講演する従来の形式のほか、各教室でオンライン会議システムを活用して開催したケースもございます。 今後も、感染症の拡大状況を注視し、各高校の実情に合わせた開催方法で柔軟に対応していきたく考えております。	教育委員会
	33	3-⑪-43 審議会等への女性委員の登用推進	女性管理職を増やす努力をしつつ、方針決定過程への女性の参画をはかる方策も必要です。あらゆる方針決定の場で、たとえ会議参加資格の階級に達していなくても30%以上は女性に参加してもらい、女性の意見を必ず入れるといった方策を工夫してはいかがでしょうか。あらゆる決定においてジェンダーの視点を入れる、ジェンダー主流化に取り組んでいただきたいと思っております。	市の審議会委員への登用については、特定の分野における専門的知識を有する女性が少ないことが課題となっていると考えております。 方針決定過程への女性の参画をさらに推進するため、庁内外への意識啓発や理解促進に向けた取り組みを進めてまいります。	スポーツ市民局
	33	3-⑪-44 市職員の管理職等への女性の登用促進	名古屋市の方針決定過程への女性の参画について意見を述べます。 男女同賃金同待遇であるはずの公務員で女性管理職が9%ではあまりにも少なすぎる現状です。女性が管理職になるには数々の障壁が考えられます。それらを改善してみたいでしょうか。	本市においては、役職者になるために係長昇任選考試験に合格する必要がありますが、当該試験を受験する女性職員数が多くない状況が続いており、少しでも多くの女性職員が役職者を目指すことのできる環境整備に取り組んでいく必要があると認識しております。 職員を対象としたアンケートでは、役職を目指す女性を増やすためには、子育てをしながら働く職員に対して職場でフォローできる体制を整備することや、女性職員の意識向上に向けた働きかけが必要という意見が多くありました。これらの課題を解消するため、育児や介護のため役職者として職責を果たすことに不安がある場合に、一時的に役職者から降任できる制度の導入や、課長級及び係長級の職員から繰り返し助言をもらえる「メンター制度」の導入など、フォロー体制の整備やキャリア形成支援の取組みを行ってまいりました。 今後も職員の意見等を参考にしながら、少しでも多くの女性職員が役職者を目指すことができるよう環境整備に取り組んでまいります。	総務局

No.	該当ページ	該当の章、施策番号等	市民意見の内容	市民意見に対する市の考え方	担当局
	33	3-①-44 市職員の管理職等への女性の登用促進	局長や区長などトップリーダーを男女同数に。女性リーダーが当たり前になると女性がリーダーを志望しやすいです。	<p>女性のロールモデルとして、1人でも多くの女性がリーダーとして活躍をしている状況は、女性職員が管理職を目指すうえで必要なことであると認識しております。</p> <p>本市においては、局長や区長などの局長級への登用は、従来より性別を問わず、それまでの経験などを考慮して行っておりますが、局長級職員により多くの女性職員を登用していくためには、まず、管理職の女性職員の割合を増やしていくことが重要であると考えております。</p> <p>現在、役職者になるために係長昇任選考試験に合格する必要があるのですが、当該試験を受験する女性職員数が多くない状況が続いており、少しでも多くの女性職員が役職者を目指すことのできる環境整備に取り組んでいく必要があると認識しております。</p> <p>職員を対象としたアンケートでは、役職を目指す女性を増やすためには、子育てをしながら働く職員に対して職場でフォローできる体制を整備することや、女性職員の意識向上に向けた働きかけが必要という意見が多くありました。これらの課題を解消するため、育児や介護のため役職者として職責を果たすことに不安がある場合に、一時的に役職者から降任できる制度の導入や、課長級及び係長級の職員から繰り返し助言をもらえる「メンター制度」の導入など、フォロー体制の整備やキャリア形成支援の取組みを行ってまいりました。</p> <p>今後も職員の意見等を参考にしながら、少しでも多くの女性職員が役職者を目指すことができるよう環境整備に取り組んでまいります。</p>	総務局
	33	3-①-44 市職員の管理職等への女性の登用促進	名古屋市の係長試験は他の市や県と比べて難関過ぎる、あるいは試験成績に偏りすぎていないか。業務と家事と育児をこなしている女性が係長になるための勉強ができるかどうか現実的に見直していただきたい。	係長昇任選考の筆記試験は、能力の実証を図るために必要な範囲で行っております。また、合格者の決定は、筆記試験だけではなく、人事評価等も踏まえて行っております。	人事委員会
	33	3-①-44 市職員の管理職等への女性の登用促進	全部署ごとに女性管理職を登用する数値目標を設定してください。女性管理職がケア部門やサービス部門、相談業務部門などに偏り、総合企画や財政・経済・都市計画・インフラ整備などの部門はゼロなど性別役割分業的な偏りがないようにするためです。	<p>本市においては、管理職への登用は、従来より性別を問わず、係長級職員として、様々な関係者と調整し事業を進めた経験や、総括的な役割を果たした経験などを考慮して行っており、人事異動等もあることから、市全体の女性管理職の割合を目標に掲げております。</p> <p>様々な分野において管理職としての職責を果たすことができる職員を育成するため、性別を問わず幅広い部門へのバランスの良い人事配置を引き続き心がけてまいりたいと考えております。</p>	総務局
	35	4 雇用等における男女平等	もうすでに実施されているかもしれませんが、公契約条例にジェンダー平等優良企業優先を入れることで、企業の取り組みを促進してはいかがでしょうか。	令和3年度より、本市の総合評価落札方式において、女性の活躍推進企業に認定されている者を加算対象としております。今後も、男女がともに働きやすい職場環境づくり、女性活躍推進のための啓発に努めてまいります。	スポーツ市民局
	38	5-① 男性の家事・育児・介護等への参画促進	平日1時間以上家事を行う有職男性の割合が24.9%と余りにも低いことを1例として、実際の生活における多くの課題があると審議会からの意見がまとめられていますが、この課題を言語化して、明確にすることを提案します。課題を明確に把握しなければ対策も立てられません。大変な作業かと思いますがぜひ取り組んでいただきたいです。	企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍推進、家庭での性別役割意識の解消など様々な角度から取り組みを実施し、男女が共に家事にも参画できるよう取り組みを進めてまいります。	スポーツ市民局

No.	該当ページ	該当の章、施策番号等	市民意見の内容	市民意見に対する市の考え方	担当局
38	5-⑰	男性の家事・育児・介護等への参画促進	性別役割分担への意識を変える方策として提案します。 ジェンダー平等が当たり前になるよう、キャッチフレーズを募集して、至る所でキャッチフレーズが目に入るようにすることです。 例「お手伝いは家事ではありません」「育児をしないのはパパとは言えない」 「保育園からの呼び出しにパパも走って行こう」「私も海外出張したい」など	内閣府が定める毎年6月23日から29日の男女共同参画週間において、キャッチフレーズが公募されており、同週間に併せて本市も男女平等参画の推進に向け、区役所・支所に横断幕を掲出するなど啓発に取り組んでいるところです。	スポーツ市民局
38	5-⑰	男性の家事・育児・介護等への参画促進	平日1時間以上家事を行う有職男性の割合が24.9%は、賃金(年収)の不平等が家事負担の不平等になっています。公務も企業も年収ベースでの男女の格差是正に真剣に取り組まないといけません。市の職員の年収(ボーナスや手当を含む)ベースの男女の統計をとり、これを均衡に近づける目標値を設定することを提案します。	企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍推進、家庭での性別役割意識の解消など様々な角度から取り組みを実施し、男女が共に家事にも参画できるよう取組を進めてまいります。	スポーツ市民局
38	5-⑩-70	地域活動における男女平等参画の啓発	区政協力委員長と関わりの深い区役所の担当や区長も男女同数にしたら、自治会トップにも男女同数を求めやすくなるのではないのでしょうか。また、自治会トップを男女複数制にしてはいかがでしょうか。	自治会は地域にお住まいの皆さまが自主的につくりあげる住民自治組織であることから、会長の選任方法等については、自治会の皆さまにより決定していただくものと考えております。 地域活動における男女平等参画の意義について引き続き理解と周知を図り、その促進に努めてまいります。	スポーツ市民局
-	その他	その他	この意見募集をどのように役立てているのか示してください。	いただいたご意見に関しましては、庁内関係課に情報提供を行い、引き続き関係課と連携して男女平等参画の促進に向け取り組んでまいります。	スポーツ市民局