

第1回 名古屋市男女平等参画審議会（11期） 中間評価部会（グループ1）

日時：令和6年7月30日（水）午後2時00分から午後3時30分まで

場所：名古屋市役所西庁舎 11階 西11A会議室

出席者：名古屋市男女平等参画審議会委員 5名

男女平等参画推進課長

傍聴：0名

記者：0名

1 開会

2 議題

（1）男女平等参画基本計画2025の推進状況の評価について

（男女平等参画推進課より説明）

質疑応答

【部会長】

それでは、資料1の目標1、目標2について皆さんの意見をお聞きしたい。事前に意見を出していただいているが、本日改めて議論していただき、それをもとに中間評価を事務局の方で作成してもらえることになっている。

まず、目標1 性別に関わる人権の尊重について、ご審議をお願いします。

私の方から質問だが、がん検診受診率の子宮がんということで、子宮頸がんも含んでいるのか。

【事務局】

含んでいると聞いている。

【部会長】

デートDVと性的マイノリティの言葉の認知度については、今の時点では出ていないということだが。

【事務局】

デートDVという言葉の認知度とセクシュアル・マイノリティの言葉の認知度については、ちょうど今行っている基礎調査で計測をしており、単純集計の速報値がおそらく8月、9月あたりに出る。そこで目標値を達成したかどうかの結果がわかる。

また、がん検診受診率は、担当課に聞き取りをしたところ、令和5年度も上がっていくのではないかと見込んでいるとのこと。子宮頸がん検診の受診率が、厚労省のデータによると政令市の中で名古屋市は1位、乳がん検診についても政令市中2位ということで、本市のワンコインがん検診などの取組が功を奏しているのでは、というのが担当課の見解。

【部会長】

資料2について、私の方から1つ申し上げる。

デートDVや性的マイノリティについては中間評価の段階で数値が示されていないが、いずれも人権尊重に関わる重要な要望であるので、啓発については引き続き取り組むことをお願いした

い。

【委員】

数値はまだ出ていないものの、例えばニュース報道といった日常的に使われる言葉として、デートDVや子宮がん検診という単語が何の注釈もなく語られていることから推察すると、非常に日常的にこの言葉が浸透しているということを実感している。

【委員】

目標値をクリアしたときも質問は継続して聞いていくのか。

【事務局】

目標を達成しても聞いていく予定。ただ、次の計画でどういう目標値を設定するだとか、その目標をどこに何%にするか、などは計画策定の段階で検討いただく事項として考えている。

【委員】

例えば、デートDVという言葉であれば2人に1人、性的少数者という言葉の認知度であれば7割8割が知っていたら良いというような期待値で目標値を設定しているのか。

【事務局】

目標値の設定が令和6年度となっており、現在集計中というところもあり何とも言えない。もし、もう8割9割が知っているのであれば、次の計画では数値を見直すということもある。令和6年度の時点では、デートDVやセクシュアル・マイノリティといった言葉が一般化されてきたが、7割8割のところまで高めたいという思いから目標設定をしている。

【委員】

デートDVに関する認知度が目標値55%ということだが、私が大学や専門学校へデートDVの出張講座で行ったときのアンケートを見ると、言葉自体はほとんどの人が知っていた。内容も、詳しいことは知らないが大体のことは知っていたというアンケート結果が出ており、一番デートDVという言葉を知っていただく年代の方は、この目標値はすでにクリアしているという気がするが、いかがか。どういう人を対象にデートDVという言葉の認知度という目標値を設定しているのか。

【事務局】

数値自体は年代を限ったものではないため、一般の成人男性女性含めて知っている人が55%というのを目標値としている。年代によって違いがあるかもしれない。

【委員】

若い方は、言葉は知っているという感じは実感している。

【事務局】

令和元年に実施した基礎調査の結果では、確かに若いの方が言葉とその内容も知っていたとか、内容は知らなかったが言葉は知っていたという割合が多い傾向にある。

【委員】

若い方に知っていただくのは当然必要なことだが、その若い方々の親の年代、指導に当たるような年代の方に知っていただくことが大変必要。若い方が知っているから良い、ということではない。

【委員】

例えば自分の娘や孫が被害に遭っているらしきことを相談したとしても、「付き合うことを決めたのは自分じゃないか」といった、上の世代の人が、これまでの価値観や社会通念的なことでシャットダウンしてしまうということになる。

【部会長】

子宮がんと乳がんについての啓発はどのように行っているか。

【事務局】

資料 3-1 には生涯にわたる健康教育、健康支援という大きな事業として書いているが、所管課にどういう取組をしているか聞き取りをしており、1 種類につき 500 円で実施できるワンコインがん検診の実施や、特定の方、例えば子宮頸がん検診だと 20、25、30、35、40 歳の定点で市民の方に無料クーポンを発送しているほか、がん検診ガイドを全世帯に配布して検診の周知に努めているとのこと。また、女性特有のがんということで、レディースがん検診といって、利便性のよい職場で女性医師による検診を受けられるといった受診機会の確保の取組もしている。また、自己触診法という、自分自身で触診をして定期的に自分の体を見るといった啓発も、保健センターと健康福祉局で連携して行っていると聞いている。

【部会長】

無料クーポンを送付しているというのは、何歳といったか。

【事務局】

子宮頸がん検診が 20、25、30、35、40。20 代から 40 代の 5 歳刻みで、4 月 1 日時点でその年代の方に送付をしている。乳がん検診の方が 40、45、50、55、60 と、40 から 60 歳の 5 歳刻みで、4 月 1 日時点でその年齢の女性の方に送付している。

【委員】

なぜ子宮がんと乳がん受診率が違うのか分かるか。設備が足りないとか、そういうことか。

【事務局】

厚労省が公表している各政令市の胃がん肺がん大腸がんを含めた受診率のデータがあるが、どちらが高い傾向にあるとも言えない。市によって乳がんの方が高かったり、子宮頸がんの方が高かったりという、まちまちの状況。

【委員】

名古屋では例年、子宮がんが高いのが気になった。

【事務局】

所管課にも何か把握しているものがないか聞いておく。

【委員】

乳がんは女性だけではない。クーポンを配付するというのは女性だけになるかもしれないが、男性も乳がんになりうるということをこれからは少し触れた方が良いかもしれないと思った。

【委員】

男女平等であれば。

【委員】

そう、男性には子宮はないかもしれないが、乳がんになった方はいる。

【部会長】

話はそれてしまうが、子宮頸がんワクチンのことは大学生と接していて身近な問題である。やはり否定的なイメージが今でも続いていて、後ろ向きな学生が多い印象。学校教育の中で子宮がんセットで子宮頸がんについての啓発を進めていくと、子宮がんについての受診率にも影響を及ぼすのではと思う。大学生だと、ワクチンについては遅いかもしれないが。

【委員】

乳がん検診や子宮がん検診にしても、仕事が忙しいとか、生活がそれどころではないとか、そういうことにかまっている心の余裕がないという話になると、たとえワンコインで提供されても、おそらく目もいかない可能性があるかと推察される。例えば、何か全然関係ない他の相談窓口で、子宮がん・乳がんの検診をどうですか、簡単にできますというようなそちら側からの啓発も必要かと思う。両方向からできるのが名古屋市の取組のいいところというように感じる。

【事務局】

ちょうど国が、来年度女活法が時限立法で切れるということで延長の検討をしている。事業者の健康診断の項目に女性特有の病気の発見に繋がるようなものを検査項目として入れるような検討は進めているというのは資料で見ているので、国の動向も見えていく必要がある。

【委員】

予約しようとしても先まで埋まっていたりとか、予約しても忘れそうな1ヶ月2ヶ月先とかだと、ワンコインでもなかなか行きづらく、埋まっていたから行かなくても良い、という考えになってしまうかなと思った。

【委員】

受け入れ先の病院の数もたくさんあり、十分な用意がされていることは理解できるが、生活者からすると、ピンポイントでこの病院が空いていないとやめたい、というような方もいる。そういった方を拾えると良い。これ以上受診率を上げようとするのであれば、網目をもっと細かくすることが次のフェーズとしては必要なのではないかな。

【部会長】

これまでの審議を簡単にまとめると、デートDVや性的マイノリティ等は人権に関わる要望で

あるので、引き続き啓発に取り組んでいただきたい、ということと、デートDVについては比較的对象年齢である若者層には伝わっているような傾向が見られると感じるが、若い方だけではなく親も含めた、デートDVを直接経験する人たちではない層にも啓発が必要であるということと、子宮がんについては子宮頸がんワクチン等の啓発とセットにする形で、教育の場で子宮頸がんや乳がんについての啓発もやっていくと良いのではないかとということと、がん検診についてはクーポン配付等の取組は評価できるが、生活等に余裕がないなどでなかなか受診ができない層へのよりきめ細かな対策が必要である、というようなところでよろしいか。

【部会長】

それでは続けて、資料 2 についてご意見を伺いたい。

男女の地位が平等と感じる市民の割合が 2 割を切っているというのは、他の政令指定都市や国の調査と比較するとどうか。

【事務局】

他の政令市のデータはないが、国は令和元年と令和 4 年に調査をしており、若干、名古屋市の方が平等と答えた方の割合が低いという状況。

本市における特徴としては、令和 4 年度調査では、平等だと思う割合は国と大体同程度だが、女性の方が優遇されているという割合が国では 4.8%のところ名古屋市では 8.8%となっており、少し傾向が違うのではと感じている。

【部会長】

名古屋市が倍近いのはなぜだろうか。

【委員】

東京とか、他の大都市圏も同じような傾向にあるのではないか。例えば大企業であると、ポジティブアクションの一環として女性の部長や取締役を作っていかなければいけないので、一昔前であれば同じ能力なら男性を上げていたが、今は逆パターンが割とあるという話も聞いている。

名古屋市でも、もしかしたらポジティブアクション的な取組をしている企業があり、根拠はないが、昇任をするような年代の男性からすると少しずるいと思っている、ということもあるのでは。

大都市圏とか大きな企業がある都市との比較が気になった。

【事務局】

事務局の方でも情報収集してお示しできるようなものがあるか探してみる。

【委員】

肌感としてはよくわかる。ただ、もちろん能力で評価されているとは思っているが、環境というか、ご時世というのもあるので比較が難しい。

【部会長】

大学だと、理工系で女子学生枠を作るところがこの地域でも結構増えてきているので、女性優遇といったとらえ方に敏感になっている男子学生が増えている気がする。

【委員】

その発想は、地下鉄の女性専用車両はなぜ女性しか使えないのかという男性がいるようなことと同じ。ベースが平等でないところで、女性のパーセンテージを増やそうとすると、不平等だとバッシングをする一部の男性たちがいるという構図。根本的な部分でないのに、そういうところはどんどんやっていかないと、平等は成しえない。

【委員】

そもそもポジティブアクションは期限付きの取組。平等とか公平になったらそんなものはもう要らないということになる。国の第5次男女共同参画基本計画でも、政策・方針決定過程への女性の参画拡大が掲げられている。企業としては経営層に女性を持ってくるためには、その1個前の部長職とかに女性を上げていくしかないのに、そういったことを大慌てでやっているというのが見え隠れする気がしている。

【委員】

それに現場の一般の人たちの意識がついていけるかどうかは別の問題。男性が差別されているという人たちが極端な行動をするという話が時々ある。

【部会長】

授業などをしている、女性が優遇されていると言う学生というのは、まず女性の置かれている状況についてあまり知識がない。賃金格差や管理職の割合、痴漢被害の割合などのデータを知らずに言っているということが比較的多い。

ただ一方で、男性の中にも結構格差がある。男性としての特権はありつつも、男性の中でかなり優遇されるところにいる男性と、すごく苦労している男性もいるので、なかなか折り合いが難しい。

【委員】

確かにそう。

【部会長】

1 つは女性優遇という観点が影響している可能性もあるということで、少し議論ができたが、その他には。

【委員】

啓発事業に関しては非常に活発に実施されているのは分かるが、参加者の男女比が判明しているところから私が思うに、男性の比率が少ないのでは。今後、企業とも連携しながら、女性の問題は男性の問題でもあるし、男性の問題は女性の問題でもあるという立場に則って（啓発を）やる必要がある。なぜならば、あからさまな差別はアウトだということはもう皆がわかる時代になってきている。一方で、配慮のような好意的性差別、例えば「お子さんが小さいからもう帰った方が良いのでは」というような、無意識によかれと思って言っている言葉が、実は女性のやる気を削いでしまっているということもある。表に見えているものではなかったり、アンコンシャスバイアスのような無意識に言っていることややっていることが、実は男女平等参画にやや水を差すかもしれないということをお互いに理解しあうことが重要なのではないかな。話が戻るが、もう少し男性も話し合う機会に来ていただけるような場所を提供するというのが必要だと思う。

【事務局】

個別具体的な取組例だが、本市の男女平等参画推進センターと女性会館が一緒になっている「イーブルなごや」という施設だと、もともと女性会館だったということもあり、女性の利用者が多くなっていて市としても課題感がある。施設入口に「女性も男性も皆さん使える施設です」ということを大きく表示しており、最近指定管理者から聞く話では、図書資料を閲覧できるようなコーナーで結構男性の方が何か作業をしている様子が見られるとのこと。

また、平等感の男女別のデータについては、最新の数値が17.5%だが、男性で「平等だと思う」と答えた方は21.7%、女性で「平等だと思う」と答えた方が13.9%となっている。男性と女性のどちらが優遇されているかということについては、男性で「男性の方が優遇されている」と答えた方は64.6%、女性で「男性の方が優遇されている」と答えた方は79.3%ということで、女性の方が、男性が優遇されていると感じている方が多いという傾向にある。

逆に、女性が優遇されているという感じる市民の割合は、男性で「女性が優遇されている」と答えた方は11.6%、女性で「女性の方が優遇されている」と答えた方は3.6%ということで、逆転しているような傾向がある。

【部会長】

興味深い。平等と感じる市民の割合が増えるということが果たして良いことなのかどうかというのは難しい。男性の方が高いということは、差別の現実を知らないから平等だと答える人が増える、ということにもなりかねない。

【事務局】

性別ごと、年齢ごとのデータが公表されているものがあるので、抜粋してお送りする。

【委員】

平等というのが、知れば知るほど現実と乖離していると思って、平等じゃないと感じてしまうということもある。短期間で（割合が）上がることは絶対になく、例えば夫婦別性の話にしても昔は世論調査をしても、「ふーん」くらいの感じの層が多かったのが、ずっといろいろやることによって、かなり割合が変わってきた。何十年かけて社会が変化してきて、人の意識が変わってきたというところがあって、2、3年のことでぐっと上がるのであれば逆に変ではないかと思う。ぱっと見上がっていなかったとしても、地道な努力や啓発活動が大変大事なことだと思うので、アンケート結果に心折れずにやるということは必要であると思う。

意識啓発活動全体に対して思うことは、そのことに対して十分意識できている人ほど意識啓発事業を受けてくれる、もう少し考え方のアップデートが必要なのではないかという人ほど、啓発活動にはシャットアウトという形をとる。どうしたらいいのかというところで、例えば義務研修の中に入れるとか、健診の受診率を上げるのであれば、企業全体の健診の中に入れ込んでいくなどして、じわじわと考え方をアップデートすることを考えるということが必要。イベントなどをやると興味ある人が来てくれるが、そうじゃない人たちに来てもらいたい、ちょっとでも引っかかるところをもっていただきたいと思うが、難しい。

【委員】

デートDVなどもそうだが、学校教育で大きく知識が広まっていくということはある。あとマスコミの影響も大きい。芸能人などが男女差別的な発言をすると、テレビではそのままいっても、

ネットの社会でものすごく叩かれるというのがある。ああいう活動が活発であればあるほど、意識は啓発されてくだろうという反面、逆もある。差別的でひどいバッシングがSNSですごく行き渡るということもある。言論の自由といえ、それを取り締まることはできないのかもしれないが、最低限の基本的な平等意識や公平な感覚の上に、マスコミもひどいものは選別していくといったことをやってもらえたらと思うが、それを識別するのも、私たち受け取る側の意識になる。

【部会長】

性暴力事件が起こったとき、SNSやネットでかなりひどい誹謗が多いので、そういうのを目にした人が、もしかしたら平等と感じないというのがあるかもしれない。

【委員】

平等意識というのが、数値として上がりづらいのでは。例えば女性の管理職を何%といった数量的に把握できるようなものは、いろいろところで頑張って達成に向けてやれるが、平等の意識というと、例えば以前であれば平等と思っていたことが、今だとお互いさらにハードルが上がっていて、まだまた平等でないと思う人もいるのではないか。

【委員】

実質とか、内容とかそういうことが問題。

【委員】

意識というものに数値目標を持ってこようとすると、なかなか、これは本当に地道な努力しかないことになるのでは。

【部会長】

（設問で）ふわっと聞いているので、差別について敏感な人がまだまだ平等ではないと言っているのかもしれない。政治の場における平等とか、働く場における平等とかもう少し個別に聞けば何か具体的なものを思い浮かべて答えられるかもしれない。かなりふわっとした、感覚に基づいた回答になりがちかもしれない。

【事務局】

今実施している5年ごとの市民意識調査の方は、分野に分けて政治や職場といったところで平等と思っているかという聞き方をさせていただいている。ただ、今回の調査中のものも含めて4回目というところで、なかなか傾向がとらえられないというのがある。やはり社会情勢であったり、ニュースソースであったり、いろんなことが影響しており、単年度ではいえることがあるのかもしれないが、経年というところまでまだ分析しきれていない。

【委員】

基準線自体が上がっている気がしている。昔であれば、朝お茶を出すのは女性の仕事、というような。今では、そういったことはなくなったけれども、まだ平等ではないと答える方はきいている。平等感というのが何なのかというところのとらえ方を数値にしようとすると難しい。

【部会長】

指標として、やはり抽象性が高い質問であり、思い浮かべることが人それぞれ基準が違って

るので、なかなか難しい指標かもしれない。

【委員】

自分が答えようとする、と考えてしまう。自分は平等だと思っているが、みたいな。場面によって一概には言えないところもあるので悩んでしまう。

労働組合などでは、結構今、誰もが働きやすいというようにそもそも男女を使わない、といったところもある。男性も女性も子どものお迎えに行くし、保育園から呼び出されても、今までは女性が積極的に行っていたところを父親が行ったりとか、大分意識が変わっていると思うので、そういう方はおそらく家庭生活を含め地位が平等と感じているのではないか。

昔は「男女平等委員会」があったが今はなくして「活躍推進部」に変えたりとか、何というか男女を意識する方が差別的になってしまうというような意見が出たりしている。だから、目標値を超えたら、「誰もが生活しやすい」といったような形にするというのも考えてもいいのでは。まだ先かもしれないが。

【委員】

大分先のような気がする。その通りだと思うが、現実はそのまでとてもとても追いついていかない。

【委員】

組合の会議などでも結構そういう意見が多く、他の方に聞くと、「男女ってまだ分けているのか」と言われるようにもなっている。市民と少し違うところにはいるかもしれないが、ひとつの意見として。

【部会長】

ジェンダー平等にした方がいいのではないかと、ということ。

【委員】

そう。名前もジェンダー平等推進委員会とかに変えたりとか。

【部会長】

男性とも女性とも自認していない人だと、男女という括りだと疎外感を覚えるということもある。

【委員】

その方たちもどちらで平等と考えるのかと考えると、今にじいろといったいろんな方たちがいるので。質問が男女ではない方からすると、平等とはどういう形で答えるのかと考えてしまう。

【部会長】

簡単にまとめさせていただく。

1 つが、女性が優遇されているという意識を男性の方が多く持っていて、そのことが男女平等と感じる市民の割合に影響を及ぼしている可能性があるのではないかと。そもそも女性優遇ということ自体が誤解であるが、ポジティブアクション等の施策というのが、どういう状況の中で必要とされているのかといったことをきちんと伝えていくことで、この誤った女性優遇意識というの

は変えていくことができるのではないか。

2 つ目が、いろいろと啓発が進んでいる一方で、そこに参加している人の男性比率が少ないのではないか。あるいは、実際に啓発が必要な層に届いておらず、また、そういう層が啓発等に参加していないという現状が想定されている。そういう中で、いかに啓発が必要な層にアプローチをしていくのか、ということがある。

また、ジェンダーの問題としてとらえるのではなくて女性の問題というとらえ方をすると、男性には関係ないというとらえ方をされがちだが、女性の問題と男性の問題というのは切り離せないもので、女性の問題は男性の問題でもあるということを伝えていくことが必要である。

そのほか、アンコンシャスバイアス等の無意識の偏見が色々な形で影響を及ぼして、男女平等意識だとか女性の自尊心や活躍の機会を狭めている可能性もあり、それがこの数値にも現れている可能性があるということがある。

一方で、この指標自体がかなり抽象度の高い質問のため、どういう形でとらえるかによって回答の基準が異なってしまうというようなところはありつつも、こういう数値は急に上がるようなものでもないので、地道に啓発をしていくことが必要である。

といったところでよろしいか。

【部会長】

最後に 5 ページ目、計画全体に関する意見について。ここでは目標 1 と目標 2 が割り振られているが、目標 3、4、5 についてももし気付くところがあれば、言っていただいて、また計画全体に関わる意見もあればいただければと思う

私は目標 4 を見て、目標値を達成しているところが、5 項目中 4 つあり、評価できる。また、目標 3 の小中特別支援学校の校長・教頭に占める女性の割合が、0.2%だが目標達成していることも評価したい。

【委員】

「～だと思ふ」といった指標は主観が入るが、それ以外のものは頑張って増やしていこうとすれば増やしていけるので、実際増やしているということは評価できる。

目標 3 の女性の管理職を増やすという流れは良いことでやってもらいたい、一方で管理職に推された女性が本当はなりたくなかった、というようなミスマッチが起きていることはないのかは気になるところである。

【部会長】

名古屋市のことなので、(事務局の) 2 人はどうか。

【事務局】

市職員の女性管理職の割合はなかなか数値が伸びない。試験があるので、ある意味希望して、という現状ではあるが。

【委員】

試験とは、どういう試験か。昇進試験みたいなものを受ける女性が少ないということか。

【事務局】

女性も少ないが、男性も受ける人がどんどん減ってきている。

【委員】

責任のある地位につきたいという意欲と能力と、両方を兼ね備えている人になってもらいたいというところがあって、あなたがやらないと、といって押しつけられていたらそれは問題。

【部会長】

私が読んだ研究だと、入職したときは管理職になろうという意欲が高いが、例えば先ほど出た好意的性差別のような、女性ということで大切にされたりだとか、大変な仕事から離されてしまうことで自尊心が低下し、管理職になろうという意欲が奪われていくというようなことがあるとのこと。

なぜ管理職を目指そうとする人が、特に女性で減っているのか、単になかなか増えないというのではなくて、入職したときと、例えば管理職の昇進の試験を受けるときとどういう意識の変化が起こっているのか、何かあるのだろうか。

【事務局】

アンコンシャスバイアスによってモチベーションが下がったり、マミートラックで子どもが生まれたときに意識が変わったりだとか、そもそも家事育児の負担が偏っていて、生活との両立が困難であるといったいろいろな要因があると言われている。

【委員】

男性でも管理職試験を受ける方が少なくなっているというのは、平たく言えば割に合わない、ということをお皆が思っているのでは。そうすると、管理職のあり方というのとも考えていかなければいけない。

【部会長】

会社とか役所にすべてを捧げるような管理職はもうごめんだと思う人が増えていそうである。

【委員】

女性問題から考えると、家族の反対ということがある。例えば職場の管理職や主任、係長だとかの立場にある方が職場の愚痴を言ったりすると、家族に「それならやめれば」と言われる。男性が愚痴を言ったときに妻が「それならやめればいい」とはそんなに言われない。でも女性が家庭で職場の愚痴を言ったら、「やめればいい」とあっさり言われてしまうという現実がある。だから、頑張るモチベーションも上がらないし、割に合わないし、他にも例えば、子どもが何か問題を起こしたらすぐ女性の母親の責任にされるとか、そういったことを背負っていかなければいけない現実で、なおかつ職場のストレスをこれ以上抱えるメリットがあるかっていうことを考えると、二の足を踏んでしまうということはあると思う。

私の前の職場で、それで主任になりたがらないという人がたくさんいた。だから、管理職を探すのが、上の人たちはとても大変。私が勤めていたところは女性職員はたくさんいたが、女性が拒否するので、結局、男性職員に声をかけて男性職員が引き受けていた。だから、役職のついている人は男性がほとんどだったという現実。理屈じゃなくて、女性が引き受けない理由の大きな要素として、女性は大きなストレスを抱えているということかなと思う。

【委員】

世代間でも少し価値観が変わっているのではと思う。女子大学で、学生に今後卒業したあとにどうしたら幸せになれると思うかと聞くと、10年位前までは「幸せにしてくれる人を探す」という層だった。しかし、今だと「自分が稼ぐ」ということだそうで、キャリア教育をやっている成果が出てきたなという思いもある。また、私が高校生のある集いで男子学生に、もし妻が専業主婦だと良いか、という話を聞いた際、「仕事をしてもらわないと困る、1人で仕事をするなんて絶対無理」という意見があった。そう考えると、**世代間で考え方も変わってきている**ので、もしかすると、家で愚痴を言ってもお互いが愚痴を言い合うような感じなのではと思う。

あとは、ある企業ではグローバル展開する総合職と地域を回る地域限定総合職、地域限定よりもさらに狭い地域で自宅から通える職といった4つくらいの枠があるらしいが、入社時は割と男子大学生が目指すところだったグローバル総合職の人たちが、途中で転換をしていくと。以前は、女性の地域限定総合職の人や昔の一般職がグローバルの方に、とか総合職の方に行きたい、というのがフォーカスされていたが、もちろんその動きはあるが、今は逆が割と見られる。入社した時はそう思っていたが、世界転勤は今の自分は嫌だ、というような。そういった企業で働く人たちの意識としては、もう男性女性じゃなく個人としてどう思うか、イメージとしては20代30代くらいの人たちが、そういう傾向がやや強くなりつつあるのかと思う。

【委員】

若い方と面談などをすると、一部かもしれないが、共働きだからそんなに頑張らなくてよいと思っている方もいる。今までの、女性が家にいて男性が働いて出世して何千万稼がなきゃといった時代から、共働きでなおかつ少子化も進んでいるので、2人で生活できれば良いという方も多い。私たちの会社でも地域限定社員になりたい、転勤もしたくない、昇進もせずコツコツ働ければ良い、といった方が多くなっている。そこで問題なのが、全国転勤の会社なので、配置転換を会社もなかなかしづらいという、昇進させてその所属長にさせたいのに、異動ができないみたいなところもある。まさに我々も、男性も女性も昇進をそんなに目指したくないという方が昔よりは増えたというか、皆がそうではないが、やはり考え方が変わってきているというのがある。

【委員】

考え方がばらけている。

【委員】

ものすごく出世したい方もいるが、管理職になると休みや残業代もなく、収入は増えるが責任も重くなり、コロナがあった関係で若い方との間でハラスメントの問題も発生していて、部下に指導したくないという考えの方が多くなってしまったのではないかな。そういった声が増えてきたと感じる。

【部会長】

5ページ、目標4の男性職員の育児休業取得率が4倍弱ぐらい増えていることに驚いている。これは何か理由があるのか。

【事務局】

女性職員本人や男性職員の配偶者が妊娠するといつからいつまで休むといった計画表を出すようになっていて、上司が（計画表をもとに）打合せをする、といったことをしている。管理職も研修を受けている。

【委員】

例えば3日とっても取得した、ということになるのか。日数を集計しているか。

【事務局】

5年度実績では、本市のデータで一番短い項目は5日以内で一番長いものが1年以上だが、一番のボリュームゾーンは2週間から1ヶ月未満が28%。5日未満は2.5%で1年以上が12.4%という状況。ボリュームゾーンより取得日数が短い人より長い人の方が多い。

【部会長】

それ（計画表をもとにした打合せなど）を計画策定時にはしていなかったということか。

【事務局】

計画策定時が令和3年なので、おそらくそれより前からやっている。あとはやはり雰囲気が大分取りやすくなってきたというところもある。

【委員】

前例があると取りやすい。

【部会長】

民間は大分苦戦していると思う。そういう取組を民間にも発信していくことはして良い。良い取組は、どうやってそれを変えていったのか伝えてほしい。

【委員】

民間が男性の育児休業の取得率を上げることによって、何か企業側のメリットはあるのか。税制が優遇されるとかは聞いたことがあるが、具体的なメリットがあると企業はすぐやるのでは。

【事務局】

最近国が、大企業に関して目標値を定めているので、それに向けて取組がなされているところ。

【委員】

目標値を達成することによって企業のメリットは何があるのか。

【委員】

例えば、男性の育休取得に取り組んでいるという企業だと、学生は良いな、と思う。昨今人手不足が言われているので、そういう会社は良い会社、というアピールには絶対なる。少し前は、女性活躍推進に取り組んでいる会社は良い会社、となっていたが、今は男女ともに、という感じ。

【委員】

私が前勤めていた施設では、数年前に、父親になったばかりの職員に、企業側がぜひ育児休業を取って欲しい、うちの施設の男性育児休業の1人目になって欲しいと言って、1ヶ月育児休業を取ってもらったという話がある。だから、企業が積極的にやるということの意味は何があるのかと常々思っている。

【委員】

1 つは企業イメージというのは絶対だと思う。

【部会長】

補助金などはないのか。

【委員】

何か税制の優遇があるというのを聞いたことがあるが。

【事務局】

あったかと思うが、今資料が手元にない。

【委員】

そういうものがあって、男性が育休を取るようになれば。実質の伴わない、取っただけ育休というのものもあるが。取るだけ育休が妻にとってどれだけ負担になるかと嘆く人もいる。でも、国がそれだけ育休を取らせたいということをやる以上、何かメリットがあるのだろうと思っていたので聞いた。イメージアップは確かに良い。

【事務局】

県や市だと、子育ての男性育休取得なども含めていろいろな項目に取り組んでいる企業を認定企業という形で認定すると、入札の点数が高くなったりだとか、融資のときの金利優遇であったりだとかが受けられる。

【部会長】

この 59.3%という数値は他の政令指定都市とか、愛知県と比べてどうか。

【事務局】

高いようだったと記憶する。

【部会長】

民間ではちょっと聞かない。

【委員】

民間だと企業の規模もいろいろある。

【委員】

大規模な企業だと休みをとっても支援できる体制があっても、人数の少ない職場だと取らせてあげたくてもなかなかできない。

【委員】

休暇の分割も今できるようになっている。

【委員】

分割はとても良いと思う。産前産後だけでなく、子が成長するまでにどれだけ病気やけがをするか。その時に両親揃って協力して、例えば入院している子と、家にいる子とをどういうふうにやろうかとかすごく悩む。子の看護休暇などもあるところとないところがあると思うので、柔軟に使えるようになれば良いと思う。

【事務局】

内閣府が毎年、女性活躍に関連して情報の公表をしており、ウェブサイト上で一覧を見られるが、数値的に高く出ていて目についたところだと、横浜市が1日以上取得91.6%、3日以上取得が84.8%で、数値目標として87.3%を掲げているようである。名古屋市と同じようなボーダー（本市は20日以上）を設けているところが、一覧でわからないが、結構どの政令市も高めの数値で記載がある。

数値の算出方法を政令市間で揃えているのかどうかかわからないが、内閣府の一覧だと名古屋市が86.9%と出ているので、大体他の政令市と同レベル程度には名古屋市はなっている。

【委員】

女性は大体1年とか半年とか取るのに対して、男性が1日だの20日だのというのはちょっと少なすぎる。

【部会長】

それでは簡単にまとめさせていただく。

1つは目標3の校長・教頭のところや目標4の下から4つの項目においては、これまで努力されてきた結果が数字としてあらわれていることは評価したい。

目標3の名古屋市の管理職の割合が頭打ちになっていることに関して、アンコンシャスバイアスだとかマミートラックの問題だとか管理の分担のあり方だとか、あるいは管理職のあり方自体が世代によっては負担の大きいものを感じられている、というところを見直していく必要があるのではないか。

男性の育休に関しては、かなり増えてきていることは評価できるということで、どうやってこの取組が可能になったのかということ、事例を共有していくことで民間等にも影響を及ぼすことができないかと。以上でよろしいか。

意見が出尽くしたようですので、事務局の方から、まとめていただいてよろしいでしょうか。

【事務局】

本日の議事について、ご審議感謝する。今日の意見案については事務局でまとめ、メールで皆さまとやりとりさせていただいたのちに、12月12日午後2時開催の審議会全体会にて、審議をしていただく予定をしているので、出席についてお願い申し上げます。

3 閉会