

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2）

日時：令和6年8月21日（水）午後2時00分から午後4時00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 6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】

目標3、4、5、そして計画全体に係るものと順に伺いたい。

初めに目標3「方針決定過程への女性の参画拡大」についてご審議いただく。審議会の女性登用について、ということはいかがか。

【委員】

一定期間、女性委員登用率が伸び悩んでいる審議会があるとして、具体的な傾向があるのか。一定数女性を登用しづらい審議会があるならば、その原因は何かを検討するのが良い。反対に、個々の審議会の女性登用率が上がったたり下がったりして、トータルで数字が結局達成できていないというのであれば、改善策が合っているのか、と思う。

ある審議会で女性の候補者を選びづらいという限界があるのだとしたら、他の審議会で登用率を上げなければいけない。要は審議会に対して、働きかけをした内容と結果が合っているのか。

【事務局】

医師の資格が必要な審議会、例えば医者で構成されるような、介護に関するものや何かを認定するようなものは、業界自体に女性が少なく、充て職の見直しをお願いしても長にも副にもいないといった事情があると聞いている。また充て職の見直しで、長でなく他の役職の方でといった、若手にはいるが少なくとも役職がつくようなレベルに女性が上がってきていないといった、なかなか1年2年でどうにかすることが難しいという事情がある審議会もあると聞いている。ただそういった場合であっても、男女課も一緒に依頼に行き、女性委員の必要性という課題の共有や、今後女性が役職者となった場合に委員に推薦していただくことや、女性を育成することの必要性という話は関係団体と行っている。

【委員】

女性登用率なので、分母のうちの分子が女性になると思うが、審議会によって女性の多い少ないがあると思う。審議会全体の数値目標を40～60%にするのか、分子の女性の該当者数がこれから何年か出てくるのかと、分けた方が良いと思う。

また、分子の女性がいるのであれば、女性が審議会に入りたくないというか、何か精神的な抵抗があるのであれば、例えば推薦制を取り入れるというのも考えられる。

あと、荒業かもしれないが、分母の男性を減らしてしまう、ということも。もちろん中身の質を担保した上で。

【事務局】

登用率の算出方法としては、名古屋市で委嘱している審議会委員の人数全員分を分母、そのうちの女性を分子としており、その数値が30%半ばというところ。方針決定過程の女性の参画拡大というのは、国をあげてやっているということもあり、内閣府で市町村、政令市ごとにそういった数値をとりまとめており、およそ同じような算出で全国的に出されている。細かい算出方法が市町村ごとに違うということは把握しているため、他市町村がどのように数値を出しているかというのは見ていかなければならないと考えている。

【委員】

意見の2つ目、「学識経験者や団体の長など以外にも、新たな視点で女性の人員候補の開拓などを行うことが有用だと考える」。幅広に考える、ということで全く賛成だが、これは市が責任を持って考えるのか、調整をする関係団体に考えてくれというのか。私たちもこういう審議会が作られた際に〇〇から〇名出せ、そのうち〇名は女性で、と言われると、誰にお願いしようかとものがすごく困る。役員や部長級とかの女性は限られている。市で新たな人材候補の開拓ということが、例えば市の方で人材をプールしておいて、こういう人がいるからお願いしよう、ということができるのか。団体に丸投げだとするとなかなか進まない。

【事務局】

市でできる枠組み的なことでいうと、例えば当審議会でも採用している公募委員制度。市の施策に興味がある方を男性女性に限らず広く募集するという制度で、これを取り入れている審議会もある。また、団体に推薦を依頼するというのももちろん多いが、その場合でも、依頼文の中に入れて女性登用をお願いしたりだとかは各局でやっている。ただ、依頼の中でなるべく女性を、としていてもなかなか候補者に女性がおらず、推薦されるのは男性、その結果としてまだ30%台になっている、ということがあるかと思う。

【委員】

私は地域というか、区単位の会議によく出させてもらっているが、充て職という言葉が非常に頭に残っている。どの会議も、すべて充て職でやっているようなそんな雰囲気。役所は人事の関係で女性の登用が多いので、役職についている女性は増えているように見えるが、その中の細かい会議でいうと、やはり女性がすごく少ない。少ない上に充て職で来ているという現実にとまどっているところはある。

【事務局】

男女平等参画推進課としては、そういった会議に女性を増やして欲しいというところがありつつ、議論ができる方が充て職でなくても可能であるならば、充て職という考え方を変えていただきながら、女性の登用を上昇させていただきたい、ということで各局へ依頼をしている。

補足として、女性登用を進めるにあたり、名古屋市でいう局長級職員の会議の中で、各局別・審議会別の（女性登用率の）一覧をお示しして、局長自身にも状況を知ってもらい、分野によっ

て難しいところはあるが、充て職のような今までの考え方を变えて、女性の登用を進めていただきたいという依頼を行っている。ここ 10 年ぐらひは、横ばひの状態が続いているというのが現状ではあるが。

【委員】

自分は男女の審議会で、以前から继续して委員に就任している。今回、中間評価なので私の意見は疑問形で書いている。他の意見も疑問形のものも多いが、最終的にはとりまとめをして、疑問形ではなく、中間評価部会の委員として意見を出す、というように理解をしている。なので、今回「～ではないか」だとかの質問形の意見については、委員で意見を揉んで欲しいという意図があると思って内容を検討すれば良いのでは、というのが前提としてある。

その中で、「学識経験者や団体の長など以外にも、新たな視点で女性の人員候補の開拓などを行うことが有用だと考える」というのは疑問形でないので意見だと思う。この意見については概ね賛成。だが、やはり役を出すとなったときに、どうしても任された方が責任もあるので、ある程度きちっとした長がつくだとか経験がある人だとかでないと思えないということがあるし、逆にふさわしい人を見つけるというのも大変である。仕方がないので充て職になる、という流れがあるような気がする。

なので、人員候補の開拓などを行うのが誰かというところ、ここはちょっと文言を変えて、審議会委員となるのは民間の人だから、長だとかにこだわらずにできるような意識改革をすることが必要であると感じる。要は、責任をもって考えるという前提から意識改革をして、逆にまだ役もついていなくて、経験が浅いかもかもしれないが、それでもしっかりと意見を言える人がいれば、それは適当であると認めてもらえれば良いのでは、と思う。

そういった意識改革がこれからは必要なのではないか。そうでなければいつまで経っても、5 年 10 年、今の若い方が長になるくらいにならないと上がってこない。これだけ目標値と差があるということは、それを待ってられないわけで。ハードルを下げるとちょっと不適切だが。皆さんから推薦をいただくという方に変えた方が良いのではないかとと思う。

【部会長】

今、審議会等への女性委員の登用促進に関して意見をいただいているが、いかがか。一応全体に占める割合が 3 割を超えれば、その集団の意見は通りやすいということは言われている。現状 3 割は超えているが、確かに足踏み期間が長い気はするので、ここはもう一息というところ。

あと「市職員の女性管理職員の割合」「市立小中特別支援学校の校長・教頭に占める割合」についてはいかがか。「マミートラックが発生していないか」というのは補足資料でまとめてあるが、色々改善をいただいていると理解した。これも難しい問題で、気を遣いあって、こういったことが発生してしまう可能性が言われている。データでみるとおおよそ目標値には近くなっている。校長・教頭の割合というのは目標値を超えている。

【委員】

「市職員の女性管理職員割合については、全職員の男女比と併せて検討すべき」というのは、例えば男性がすごく多くて、女性が少なかったら、管理職に登用するも何も人数的に難しいので検討した方が良いのではということでしょうか。

【部会長】

これは私の意見だが、そうだ。実際の男女比は。半々くらいか。

【事務局】

市の職員の全体の男女比は、資料 3-2 の5ページを見ていただくと、採用者に占める女性の割合と、職員に占める女性の割合がグラフとなっている。直近のデータでは、採用者に占める女性の割合が49.9%とおよそ半々にはなっているが、過去には32.7%だったということで、今後は女性と男性（の職員数の割合）が半々に近づいていくと予想される。だが、過去の割合が影響して、現在職員に占める女性の割合というのが、平成31年4月1日で33.1%となっている。採用者は、今は半々だが、もともと女性が少なかったこともあり、全体では低くなっている、という状況。

【委員】

我々くらいの（年が）上の人たちが男ばかりということ。

【事務局】

徐々に女性と（数が）均等に近づいていっているという状況。

【委員】

薄い年代の方の中途を増やせば良いのでは。

【委員】

管理職になれる対象の方でなっていない方がいるのはなぜか。

【事務局】

名古屋市の昇任の制度は、昇任試験を受けて役職者になる資格を得る、というステップが入る。入庁して数年経つと試験が受けられるようになり、その試験を受けて合格した方がまた数年経って実際に役職付職員として昇任していく。その後、年次や評価で役職が上がっていくという仕組み。試験を受けるかどうかでハードルがあり、今、試験を受ける割合が、女性も男性も少なくなっている。市としても役職者になる試験を受ける方が少ないという課題感を持っていると聞いている。

【部会長】

試験を受ける人の割合が少なくなっている理由は何かあるのか。

【委員】

男性も受けないのか。

【委員】

世の中全般にその傾向はある。最近の20代30代は上がりたがらない。

【事務局】

資料 3-2 の 11 ページに令和元年のデータではあるが、「あなたは現在役職者を目指しているか」と「目指さない理由」を掲載しているが、令和元年時点で「目指していない方」は女性職員の86.2%、男性職員でも目指していない方が（目指している方よりも）多くなっている。また、目

指さない理由が、「役職者になった後の私生活との両立に不安を感じるため」と回答した女性職員が60.9%とデータとしては出ている。

【部会長】

官僚も成り手が少ないと聞く。ワーク・ライフ・バランスが阻害されるくらいなら今のままでいいというような。

【委員】

昔のように、勤めたらそこで勤め上げなきゃいけないという意識が若い人にはなく、(会社が)合えば良いが、合わなければ違うところに移るといった傾向があるとも聞く。昇任試験があっても、強制的ではなく希望制なので、あえて受けずに見極めているという状況なのでは。

【部会長】

昇任試験を受けなよ、といった声かけはするのか。

【事務局】

声かけはする。

【委員】

男性だけに声かけるとかでもないですよ。

【事務局】

そうだ。

【委員】

市職員の女性管理職員の割合を上げるとすると、審議会としての意見として言うならば、私見では、もともとの分母の数、3対1なので、そこを増やすことが大事、ということ述べた方がいいかもしれない。今の採用は半々だが、上の世代では男性ばかりなので、上がってはいるが結果としてなかなか伸びていない。であるならば、女性の割合を増やして分母を増やすしかないのでは。

【事務局】

他の政令市等の情報公開もされている。政令市比較をしたときに、名古屋市はやはりあまり高くない。例えば、横浜市では目標値を超えていて、かつ試験制度もあるというように聞いている。男性も含めてだが、係長職への魅力なのか、女性も昇任試験を受けてやっていくというマインドなのか、そういったところも、名古屋市としての原因があるかもしれない。

【委員】

地域性があるのか。

【事務局】

地域性までは言えないが、都市によって高いところはある。

【委員】

ちなみに高いところはどこか。関東とかか。

【事務局】

関東だけに限ったものではない。(管理職の女性割合は)2023年12月調査時点だと、北九州市は17.8%、横浜市が19.5%、名古屋市が全職種で14.5%。その他高いところだと、大阪市が課長級以上で20.7%、相模原市が22.9%、川崎市は23.8%、仙台市も22.1%。20%を超えているところも何都市かある。

【委員】

名古屋はワーストに近いのか。

【事務局】

ワーストではない。例えば低いところだと浜松市が10.9%というのもある。だが、14.5%は低い方ではある。

【委員】

採用では着実に女性の割合が増えていて、名古屋市役所に入りたいという人(女性)の母数が増えているが、その先の管理職に行くときに、ものすごい抵抗感を感じる何かがあるということ。

【事務局】

先ほど紹介したアンケートを見ると、女性だから仕事と家庭の両立というところの割合が高くなっており、また、男性も含めて、役職者として働くことに魅力を感じないという、管理職自身の働き方みたいなのところも、若い方に見られているのでは、と思う。

【部会長】

目標値自体は、現実的ではあるが、それでも(目標値としては)低い気もする。
目標3について、他に意見は。

【委員】

マミートラックについては、シンプルにこれだけを意見として述べるべきだと思うが、ただマミートラックという言葉自体も新しいと思うし、これだけだと少しそっけない感じもする。

【部会長】

もう少し具体的に書くとか。

【委員】

市の女性管理職員が実際にマミートラックを発生しているとか、また知らず知らずのうちにそれを容認しているとかという状況であればそれは問題で、改善する必要がある、とか。審議会としてはそういうことを述べたらどうか。あとマミートラックの定義そのものもあると良い。私としては、結婚などでキャリアアップしていく中から外れてしまい、元に戻れない人たちがたくさん出ているということだと思っているが。

【事務局】

女性管理職の割合にマミートラックというのが関係しているのではないかと。関係しているなら改善すべきではないかと、ということか。

【委員】

そうだ。多分、名古屋市だと制度上はもう揃っていると思っていて、一見すると（マミートラックは）ないと思う。だが、意識レベルや役所内のムードのなかで、これがあるのではないかと。そうすると、「管理職になったところで、ワーク・ライフ・バランスが取れないからこのままで良い」というようになって割合が上がらない。マミートラックという新しい言葉を課題の1つとして取り上げて、市役所の中で検討する。制度上は多分もう、平等に機会を与えられているが、モチベーションの部分で何か阻害要因があるのでは。

【委員】

市の審議会登用率について、民間に公募を募るというのもありだと思う。例えばえるぼし認定のように、名古屋市が認定している企業に対して、こういう委員に参画してもらえないかと。会社としても、参画するということは（女性活躍推進に）取り組んでいる、という意思表示だし、（会社にも）そういう役割の方がいるはず。審議会に参加するということは、社内にも良い成果となる。

【委員】

別の項目であったが、多くの企業が認定企業に登録するが、登録するのであれば、義務ではないが、こういった委員に積極的に参加してもらうような働きかけが要るのでは。結局、中小零細企業になると、認定を取ることが目的となっていて、行動レベルに達していない気がする。行動を促す意味でも、ぜひ認定企業から委員を出してください、というのを（言っていく）。義務付けではないが、考えても良いかもしれない。

【部会長】

他によろしいか。

では次に、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」について。まず私から、男性の育休取得率について、名古屋市は女性と比較して、というところはあるがかなり高い。非常に良いとは思いますが、取得期間は男女で差があり、男性は「なんちゃって育休」と言われてしまうような短い場合もあり、これが課題だと思う。

【委員】

認証制度がいろいろあるが、全部目標達成している。私は子育て企業の審査会の委員をしているが、目標数は達成しているが、（認定のメリットとして）入札の得点というのがあるから、最近では、ほぼ建設業・設備関係の会社が応募してくるという状況になっている。なので、数ではなくて、どこまでいろんな業種に広がるかと、会社の規模とかをもう少し分析して、こういうところにも広げていくにはどうしたらいいか、ということをやった方が良いのでは。

それと、認定を取って入札の点数が入ることが目的で、それで満足というところもなきにしもあらず、というのもある。認定された企業がそのあと、どう取組をして、そのことで何か良い事例があったら皆さんに紹介する、というような啓発みたいなこともやった方がいいのではないかと。その取組をすることで、子育てとか女性活躍以外のところで、例えばリクルートがうま

くいくようになったとか、全体の生産性が上がって会社儲かるようになったとか、従業員のモチベーションやエンゲージメントが上がったとか、そういうのがあると、それを紹介することで、じゃあうちもやってみよう、ということになるのでは。目標のKPIとして、数は合格点だが、それだけでいいのか。

【委員】

建設業が多いと。

【委員】

建設業ばかり。私は子育てのところしか知らないが。大所が最初の方に応募して認定されているので、最近応募があるところは、大体中小零細の建設会社の方で、目的は市の公共事業の入札の加点と、はっきりそう仰っていた。それがきっかけになれば良いが、設定されても実際は何もやっていないとなると良くない。

【事務局】

令和3年度から総合評価の加点がされるようになってから、建設業のような総合評価入札に参加する企業の応募が増えてきた、というのは実感している。ちょうど今年度、業種ごとの分析として、毎年1,000社に対して送っている企業アンケートを、今年は無作為抽出の5,000社に対し、女性活躍の課題や業績の推移、離職率の推移などを幅広く（聞く）「女性の活躍実態調査」として、（普段より）拡大して実施している。項目の中で、認定制度についてどのようなメリットがあるかを、今既存にあるメリットとともに自由記述欄を設けて聞いている。それは、企業規模がバランスよくできるように抽出して実施している。そういったアンケート結果から、業種ごとや企業別に認定企業に対するメリットの感じ方の分析をできたら良いと思っている。

また、認定企業になることが目的となっているところについて、今、制度としては、1度認定してから3年後に更新、その後は5年ごとに更新する、となっている。更新の可否の判断については、新規で申込みしたときと同様に、育休取得などいろいろな項目がある。そういった項目について、再度、更新時点で継続されているか、基準を満たしているかをチェックして更新の認定を出すという流れになっている。ただ、認定前後の変化というのは追い切れていないところがある。名古屋市にはナゴ女応援！サイトというものがあり、そこでピックアップ企業として女活認定企業の取組事例というものを出しているが、今後は、認定の前後にも着目しながら発信を考えていきたい。

【委員】

ぜひ申請の段階から、PRしていただくと良いかもしれない。

【委員】

トワイライトスクールというのが地域にあり、休みになるといつも若いお母さん、お勤めをしているお母さん方が本当に困っている。トワイライトスクールは何時から何時まで預かると時間制限があって、例えば自分の仕事で、もっと早く行かないといけない、あるいは遅くなるかもしれないという状況があると、子どもはどうしようと。お母さんが一手に子育てを引き受けているという雰囲気、男性が例えば休暇を自由に取れるような状況であれば、毎日じゃないにしても、困ったときにはお休みが自由に取れる状況にあれば、そういう人たちも少なくなるのでは。いつもお母さんたちが困っていて、1時間でも30分でも早く見てもらえるところはないかという声

をよく聞く。企業の働き方改革に何か問題があるような気がしてしまう。

【部会長】

建設業が多いというのは何かあるのか。インセンティブが大きいとか。

【委員】

入札の1点が全然違う。

【部会長】

経済的なインセンティブが大きいと、あるいは経済的に限らないが、(インセンティブが)あるとぐっと進むってというのは結構問題では。日本の女性活躍は、基本的には経済政策だと言われており、そのことが非常に端的に表れていると感じる。数値がよくなるのは良いことではあるが。

【委員】

現状と異なる企業のインセンティブが必要というのは、非常に賛成。女性活躍推進企業認定からワーク・ライフ・バランス推進企業認定の数は、KPIは達成しているが、一方で市民がそれを感じているかということ、おそらく感じていない。経営者は入札のために頑張るが、社員からすると実感がない。例えば、認定企業の社員証を見せると、名古屋市の施設で50円割引とか、そういうインセンティブをやることによって、ここのKPIと実感値が、従業員を通じて市民にも伝わると、やっと経営者と従業員(の双方)が、従業員のためにもなっているという実感を伴って、そういうことを応じてくれる会社、ワーク・ライフ・バランスに理解のある会社だ、ということが伝わるのでは。そういった意味で、市民とか社員レベルでインセンティブが何かあっても良いのではないか。

【委員】

人間は、もらったときは嬉しいが、すぐあって当たり前になる。飽きはもらえなくなったときのダメージが大きい。必要な部分もあると思うが、ちょっとどうか。無限に予算があるわけではない。幅広く配れば配るほどありがたみが薄くて、予算の負担が大きくて、50円だしねと言って、配っているのに批判される、みたいなことが起きると、どうかなとなる。ただ言っていることはよく分かる。要は、会社の方針が従業員一人ひとりに、そういうことのためにある、というのが届いていないということ。

【委員】

そうだ。

【委員】

(従業員に)届いたら、例えば、大学時代の後輩に「うちの会社はすごく良い会社で働きやすい」「(従業員のことも)考えてもらえる」など言ってもらえて、リクルートに役立つとか。

【委員】

中小の企業はそこが一番必要、慢性的人手不足で若い人が少ないから。給料が上げられなかったら、そういうところに入ってもらうしかない。

【委員】

給料はそうそう上げられないし、大企業には敵わないから、何かこう考えてくれる会社だというのを、どう伝えていくか。

【委員】

市役所からだとそこをどうするかだと思う。人手不足を解消した事例とか、不人気だったけど良かったとか、こういうところが中小企業からすると、認証を受けることでこういうメリットがあるという、十分なモチベーションになる。

【委員】

素朴な疑問だが、成果指標に「仕事と生活のバランスが希望どおりであると思う市民の割合」とあるが、希望通りというのは、何だろうか。遅くまでしっかり働きたいみたいなタイプの人間と、1分1秒残業したくないという人で、ワーク・ライフ・バランスの捉え方にギャップがある。希望の達成度は性別や年代といった属性、価値観によって違っていて、ワーク・ライフ・バランスが推進されている状態というのはどんな状態なのかというのが、市民の認識としてどうなのだろうか。もちろんこういう成果指標なので、市民が思ったら思った、で良いが。上げるというのが、どこに向かって上げていけば良いのだろうか。

【委員】

私もそれは疑問に思っていて、世代・性別、価値観というのは是非入れていただきたい。さっき給の話が出たが、多分今名古屋市がやっているような施策は、15年ぐらい前であれば、これだけやってもらったらみんな満足ばかりだった。だが、慣れてくるから、希望通りのそもそもの基準が大分上がっているで感じなくなっている。なので、多分これはなかなか上がらない。これが当たり前という数もあがっているはずなので。指標に意味がないという訳ではないが、委員の意見とすると、要は、価値観が多様化しているということに留意する必要があるということ。

【委員】

目標値はどのように算出しているのか。何か根拠があるのか、今プラス何%なのか、他の政令市がこうだから名古屋市はこう、という話なのか。何と比較して良いとか悪いとかを言えるのか、というのはよくわからないが。

【事務局】

目標値設定の考え方としては、現状値がこの数字だから一定の割合で増加するのではないかとということで、これは5年でここ、という単純な設定の仕方。

【部会長】

最終目標ではなくて、こういうペースでいったら達成できる、ということと理解した。

他にはいかがが。これまでの意見から、伝わっていないという問題があるように思う。企業でいうと上層部と実際の現場に乖離がある、子育て支援についても、手厚いが、それが市民にあまり伝わっていない。

他にはよろしいか。

次に、目標5「家庭・地域における男女平等参画の促進」に関する意見について発言等あれば。

2つ目の意見は、先ほどと同じでそもそも目標値が低いのではないかというもの。1つ目の意

見も先ほどに通じるものがあるが、(市民に取組が)届いていないと。取組はしているが、行き渡っていないと。そこにはアプローチに問題があるのではないかと、ということ。3つ目は未就学児の保育についてはこの10年で大きな改善は感じられるが、名古屋市の学童保育の保育料は他市町に比べると高い、というもの。

【事務局】

事務局から補足説明をすると、PRの仕方の問題があるかということで、子育て関係で広報手段として工夫していることを担当局に聞いたところ、子育てアプリ NAGOMii (なごみー) で保護者向けに情報を発信していたり、子ども青少年局の公式 X (旧 Twitter) を令和5年の10月に開設し、できる限り毎日投稿していたりするなど、ウェブを活用しながら情報発信をしているとのこと。学童保育の保育料についても所管課に確認をしたところ、学童やトワイライトといった放課後の児童クラブは、民間がやっていたり公がやっていたり実施方法が様々。それぞれの場所でサービスも様々のため、単純に比較することが難しい面がある。ただ、まとめてみると(名古屋市が)高いというデータは特にないとのこと。他都市と平均負担額で計算するとほぼ同水準なのではないかということだが、単純に公と民間で比較すると民間の方が高く見えるので、ここに通っている方はあそこと比べて高い、ということはあるのでは、と所管課からは聞いている。

【委員】

学童保育の保育料というのは世帯所得に応じて決まるのか。名古屋市の進めているものだと一律500円で子どもたちを預かっていただけるとのことだが。

【事務局】

名古屋市の学童保育は留守家庭児童育成会というところがやっているものだそうで、そこがどのように設定しているかによるのではと聞いている。トワイライトだと委託、児童館だと館の中でやっているのである程度いくらからいというはあるが、学童は運営団体がそれぞれ設定しているという状況と聞いている。

【委員】

この意見は私が書いたので私から説明させていただく。10年ぐらい前、自分の子どもが学童に行っていた頃のことだが、私の住んでいた区で、いくつか近隣の学童に行くと、保育園と一緒に親の所得によって価格が変わると。千種区は民間ばかりで、公設の学童がない。公設はトワイライト。トワイライトなら保険料だけで400、500円で済むのだが。今の運営状態が、自分が済んでいた区の場合は学童保育料が大体月1人2万円とか3万円。2人なら倍かかる。共働き家庭なので所得は高いが、要は所得が高い人しか(学童に)来られない、という変な話になっている。学童は父母会が自主運営会になっており、(運営に)補助金が入った残りの足りない運営費を皆さんから集めて頭割りをしている。ただ、東京や他府県の仲間に聞くと、例えば東京の練馬区は1人6,000円だ、九州の方に聞いたらそこも何千円だ、という話になって、何で名古屋はこんなに高いのだろうかとなった。だから、補助金としてのレベルは一緒なのかもしれないが、各市町村によってひょっとしたら別の補給金が認められている可能性があるのかもしれない。仕組みがいろんな形があるとのことなので、はっきりしたことが比べられないと思うが。ただ、そういう事実はあるので、他の市町村と一緒にだというのもちょっと。これは意見という話ではないが。

【事務局】

補助という話が出たが、所管課からは育成会の運営に対して一定の助成は行っていると聞いているが、それがいくらくらいなのかだとか、他市とほぼ同水準の根拠がどうなのかというところまで詳しく聞けていない。

【委員】

市内で比較すると、千種区の3つぐらいで（保育料は）変わらない。だが、よその都道府県に聞くとかなり差があることがわかる。普通の人は、そこは比べられない。

あとは、今保育園は充足された一方で、小1の壁と言われる学童保育が少なく、保育料も高くて入れなくて、共稼ぎの家庭が困っているというのも聞く。子どもはどうしても早く帰ってくるから。

【委員】

そうだ。学童は時間が長い。

【委員】

学童は大体7時くらいまで。多少の時間の融通も利く。民間だと塾機能つきで、夜9時までやっていて、晩御飯まで食べさせてくれる学童もある。それは果たして子育てとして良いのだろうか、というのがあるが。小学校1年生が9時に学童から帰ってくる。

【委員】

名古屋市でやっているトワイライトスクールやトワイライトルームでも、民間の学習塾が何時になったらお迎えに来る。団体に連れて行って、そこから子どもたちが塾で勉強して帰るというシステム。

【委員】

その話は回り回って働き方の話なので、市にどうこうというよりは、企業が働き方働かせ方を見直さない限り、そこに最適化しようとして両親が必死になっている世界。ということで、ニワトリ卵みたいな話になってしまうと思う。結局、全部預かれる状況を市が作ったらいいのかというと、委員おっしゃる通りそれが本当に幸せなのかという議論になり、きっと良くないとなって、子どもの健全な育成のために7時（まで）となって、じゃあ全部お母さんが帰れば良いのかとなると、今度は女性が職場で活躍できなくなる、のようにぐるぐる回っていく。皆が少しずつ負担を負わないと。

【委員】

男性が、子どもがいてお迎えがあって晩御飯をつくるから4時で帰るね、というのが認められる社会、会社なのか、ということだと思う。女性は帰っても良いが男性は「何でお前が帰るんだ」という上司が1人いただけでこれは無理。会議の時間が5時からねと言われたら、5時に帰りたいのだが、となる。

【委員】

育休なんかもそう。「戻ってきたら場所ないよ」と。

そのあたりが多分、男女ともに管理職になりたがらないということに関わっている気がしていて、令和6年度の調査で男性が家事を行う人の割合がどうなっているか。

【委員】

しばらくやっていないんですよ。

【事務局】

5年に1回。ちょうど今、調査して集計中。前は元年度。

【委員】

平成26年度は26.5%、前は24.9%で落ちただね。

【委員】

家電製品が入ってきたとかではないか。ロボット掃除機や食洗器を使用する人が増えたとか。

【委員】

家事そのものの時間が減ったということ。

【部会長】

家電が普及、高性能化してもあまり家事時間は変わっていないというデータもある。例えば今だと、汚れ物を洗濯機に入れたら乾いて出てくるが、かつてのそうではなかった頃と比べても家事時間がラディカルに減ってはいないというデータが出ている。その理由として、家事に求められる水準がかなり上がっているのではないかと、国際比較すると特に日本で、との指摘がある。誰が高水準を求めているのかという問題もある。

【委員】

やりすぎてしまう。

【委員】

家事の総時間数は夫婦合わせても全部減ったほうが良い。

【委員】

本当は男性の割合で見るとパートナーとの割合が、何%の比率になったか、みたいなのが良いのかもしれない。

【委員】

計れるものではないが。

【委員】

何を家事と含むかという見えない家事というものもある。

【委員】

感覚的に30代は、子育てと仕事の両立の課題などを聞いても、男性・女性の意識ががらっと変わった印象がある。その上の管理職世代が、「母ちゃんおるのに早く帰って何するんだ」のような風潮がもっと減っていくと、随分変わる気がする。傾向的には良くなっている気がする。

【委員】

若い方はだいぶ変わっている。「今日は当番だから早く帰ります」「息子が風邪を引いたから今日は休ませてください」などということがある。夫婦がフルタイムで働いているのでそうせざるを得ない。あともう1つはキャリア、自立の話があって、女性も何故自分が犠牲にならなければいけないのか、夫は飲みに行っているのに自分だけ子育てなのか、という人たちも増えている。ただ上の方の意識が変わっているかっていうと、なかなか。

【委員】

それを見てしまうと、ちょっと管理職は嫌だとなるのでは。

【委員】

地域活動の委員の女性比率について、一方で女性がメインで男性がもっと入った方が良いのでは、というところもある。女性ばかりに担わせている役割に男性が入り込むことによって変わることもあるのでは。今すぐではないが、そういう指標もあっても良いのでは。私が今、朝地域の活動で旗当番を1.5月に1回やっているが父親はほぼいない。子ども会のイベントも母親がメインで連れてきて、父親は付き添いでスマホを触っているなど、暗黙のうちに母親が担うことが増えているところには男性が入り込みにくい。例えば市の活動の中で、女性メインのものに対して男性を入れていくという、男性に役割を担わせるという逆転の発想も1つとしてあるのでは。

【委員】

女性は主になるものってあるのか。

【委員】

市の活動はないかもしれないが、地域の活動は母親が多い。区とか町の活動かもしれないが。

【委員】

指標は区政協力委員と災害対策委員だが、女性メインだと保健委員とか。

区政協力委員と災害対策委員、保健委員は名古屋市から委嘱を受けていて、多分、準公務員扱いで少し手当が出ているはず。保健委員は女性が多い。区政と災害は、高齢男性が多い。

【委員】

たまたまうちは、区政さんは女性。

【委員】

区政さんは女性が0ではないね。5人に1人くらいはいる。

【委員】

たまたまうちの学区は女性が多い。子どもは地域で見ようという雰囲気には女性のリーダーがしてくれた。

【委員】

女性が多いとそうなる。おじいちゃんたちになると自分の縄張り争いみたいになっている。マ

ウント合戦みたいな。

【委員】

そうになっている中に（女性も）ぜひと言われても、いや私はちょっとと辞退される。その世代の人だとお茶くみみたいに扱われると行きたくないとか。

【事務局】

事務局から補足すると、市民の方に担っていただく地域の委員というものが何種類もあり、区政協力委員・災害対策委員は兼任。区政協力委員は男性が多いので女性の比率が目標値に上がるが、保健環境委員や民生委員は女性の方が、相当割合は多いということは把握をしている。

【部会長】

それでも全体からすると2割くらい。

【委員】

多分偏りがあると思う。区政と災害対策は名古屋市がつけた名前で、古く戦前からこの役割を担っていたのは自治会長、町内会長。戦後は税金を出すから、こういう名前で手当をするということ。実質は、自治会長的な役割。だから、自治会長は男性ばかりで、保健と民生は女性が多い。これは地域の固定化された役割。

【部会長】

（男女それぞれで役割が）集中している。

【委員】

役割分担が根強く残っている。

【委員】

そういうものだ、というようになっている。

【委員】

地域でも女性は「自分は自治会長なんて」という方が多い。

【部会長】

他はいかがか。

最後、「計画全体について」ということでいくつか意見をいただいている。目標値の設定根拠が気になった、というのはこれまでも出ているが、理想というよりは現実的に達成できる値を設定しているということ。

他にはどうか。具体的に数字に表れやすいものと、そうでないものとあるのではないか。

下から3つ目の意見も、結局市がすべてやるというのは、当然のことながら限界があるので、コーディネートをしてうまくやっていくと。

【委員】

私としては全て賛成。疑問形の意見も、綺麗に意見としてまとめていただければ。

【部会長】

事務局から補足とかはあるか。

【事務局】

先日のグループ1の会議で、目標1・2について女性の人権や男女間の暴力(DV)、セクシュアル・マイノリティ、男女の地位の平等感ということを中心に話したが、それ以外の目標についてもざっくりばらんに意見をもらったというのもあり、目標1・2についても何かあれば一緒に意見としてまとめるので、気になる点があれば教えていただきたい。

【委員】

DVの結果、1番被害者になるのはパートナーでもあるが、子どもも相当の被害を受ける。子どもに対する支援を市としてさらに充実させてほしい。自分の仕事で、関係するNPOとかで、親元にいない子どもを生活の場として預かる事業をしている。かなりストレスがあって精神的に不安定な(子どもを)。預かる場には、精神的なことを勉強された方もいるが、こういうのは手厚く、子ども1人に対して1人(が見る)とかじゃないと、ちょっと無理。5人を1人で見るとかは絶対無理。資格のある人となると、スキルも相当ないといけないし、大変な仕事だが、市から補助金などもない。通常の保育士と同じくらい(の待遇)になるとなり手もない。大変なのに給料は一緒になっていて、子どもたちを支援できないと感じるので、福祉という意味では、役所が税金を使って支援して欲しいと思う。DVがなくなることも大事だが、DVの結果出てしまった被害者の子どもたちをどう支援するかも大切。

【委員】

「男女の地位が平等と感じる市民の割合」について、主体性を持って回答する方が増えたからでは。一方で、名古屋市としても施策をかなりやっており、厚生労働省によると男性の育休取得率が30%に上がったということもあり、男性育休が市民権を得て雰囲気も変わってきた。効果がないものや時代錯誤なもの、アンケート結果から重点的に対策が必要なものは改廃・見直しをするタイミングに来ているのでは。

【事務局】

グループ1の議論でも平等と感じる基準線が上がってきた、という意見があった。

【委員】

あるNPOの代表の方と話していて、「男性であることで、損したと思ったことがあるか」と聞かれたことがある。その質問に、はてあったらどうか、と。(その方は)「私は女性だけど、ある」ということで、まさにここでも全然違う、ということを感じた。ただ目指すところは、常に損している、と誰もが感じないことだと思う。

【委員】

市民向け講座について、講座の内容によっては女性ばかりしか来ていないことがある。例えば子育て中心の講座だと大抵女性が多い。子育てに関しては女性も男性もないので、例えば企業側から(講座に)参加できるような体制を取ることも大事ではないか。男性が1人もいない講座もあった。

【委員】

企業に（案内を）送ったらどうか。認定企業とかには、年 1 回マストで受講させるとか。できないところは（認定を）見直しも。

【委員】

男性は意外と市や区の情報を意識していないというか、主体的には出ないが、会社からくる労働組合などの情報は結構キャッチする。男性はどのような情報にリーチしやすいかという、会社からくるもの。市と企業が連携して情報をキャッチしてもらいやすくする必要がある。

【事務局】

講座という形でやると、関心がある方しか来ないというのがある。あまり関心がない方にも啓発が届くような、普段立ち寄りやすいところで情報が入ってくるだとか、関心のない層への男性の子育て参画促進が必要だと考えている。

【部会長】

根本になるが、そもそも家庭を持っていない人が多いのでは。例えば平日 1 時間以上家事をしない男性は結婚相手を見つけにくいとか、経済的な面だけで見ると女性が損しないためには結婚しない方がよいとか、といった考え方が結構あるのではとされている。ワーク・ライフ・バランスにしても、自分の時間を作るためには結婚しない、子どもを持たないということになってしまう。ここでは、結婚して子どもを持ってということを前提に議論しているが、その前提自体が揺らいでいる。生計を立てるということも若い層には大変だと言われていて、そういうところには目配せしないとイケない。名古屋市としてはどうか。

【事務局】

国も少子化対策というのは、ものすごく力を入れていて、名古屋市としても子育て支援を一生懸命やっている。そこには男女平等の施策というのでも大いに関わっていくと認識をしているので、担当局の方には積極的に働きかけをしつつ、私たちとしても施策を進めていくことの両方が必要。

【部会長】

名古屋市は都会で経済的にも恵まれている方なので、そういった方が少ないのかもしれないが、全国的にみると（少なからずいるのではないかな）。損得を言い出すと難しい。

他はいかがか。

これで目標 3、4、5 と計画全体に関して意見を頂戴したということで、事務局に意見をまとめていただいてフィードバックをメールでいただく、ということよろしいか。

(2) その他 今後のスケジュールについて

(男女平等参画推進課より説明)

質疑応答

【委員】

10 月 29 日の基礎調査部会は私たちが参加するのか。

【事務局】

別のメンバーになる。

【部会長】

今の説明に関して何か。

本日の議事については以上のため、事務局にお返しする。

【事務局】

本日は熱心にご審議いただき感謝申し上げます。今日の意見については、審議会に意見案として提出するため、事務局でまとめ、メールでやりとりをさせていただく。次回、全体会を12月12日（木）午後2時に予定しているので、出席についてお願い申し上げます。

3 閉会