

第1回 名古屋市男女平等参画審議会（第12期）

日時：令和7年4月30日（水）午後2時～

場所：名古屋市役所本庁舎5階 正庁

1 開会

【事務局】

定刻となりましたので、ただ今から、第1回名古屋市男女平等参画審議会を開催いたします。

このたびは、第12期の男女平等参画審議会委員をお引き受けいただき、また、大変お忙しいなか、本日の審議会にご出席いただき誠にありがとうございます。

会長が決まりますまで、進行役を務めさせていただきますのでどうぞよろしくお願いいたします。

本日の委員出席状況ですが15名中、13名の方にご出席いただいております。男女平等参画推進なごや条例施行規則第16条に定める会議開催のための定足数を満たしておりますことをご報告いたします。

それでは会議に先立ちまして、副市長より一言ごあいさつを申し上げます。

2 副市長あいさつ

【副市長】

皆さんこんにちは。お忙しい中ありがとうございました。皆さんのお力添えをいただきまして、ぜひ議論を深め、そして次の計画に向けてお力添えをいただきたいと考えております。

実は私、所管の中でも、市長から特別、女性活躍についてはぜひ推進して欲しいということで特命をもらっておりますが、今回の市長が代わられたときに、女性活躍というのは私だけが特命でいただくことですかと、全員が当然のようにやるということで、この女性活躍ということを出した私の任務をやめて欲しいですと先日申し上げたのですが、ちょっと時期尚早で、力を入れていないように思えるのもどうかというところで、結局、変わらないかと思います。ちょうど私も任務が4年経ち、女性活躍について声高に言ってきたつもりですが、何が変わったのかということに無力感を感じたりもいたしております。特に愛知県のもの作りが背景にあるからか、それを前提とした雇用の形態であったり、家族構成の中で男性が賃金を稼いで、家族を養っていくというような家庭観が響いているのか、ジェンダーギャップ指数がずっと低い状態です。個別でも各企業努力をされているなという感じがしますが、全体に何か響いていかないものを、どうすればいいんでしょうということを愛知県の方とも話をしますし、愛知県も何ができるのだろうという話をする中で、若干、声高に言うことに少し疲れを感じながら、もっとみんなでやろう、みんなで力を出してほしいというのが私の切なる願いです。

また、ここに着任したときからそうなのですが、次期基本計画の策定において、国では法律がありますように、男女「共同」参画社会基本法、「共同」参画などというところ、名古屋市では、本日の資料でも目指す姿は共同参画としておりますが、もともと名古屋市は共同参画プランであったり、共同参画室だったりというところから、あえて「男女平等参画」に変更したと担当者からは聞いております。条例を定める途中の段階で議論をされて、あえて「平等参画」という名前にしていると、そういう理念だというふうにも聞きましたが、ここは、私はやはり目指す姿は「共同」参画だと思っています。権利として、男女平等社会は当然あるべき姿であり、男女平等があるべきものであって、そのために何を作っていくのかというと、様々な権利、それぞれの権利を尊重しながら、「共同」に社会を作っていくのかなとも思います。

ので、この計画を変えていく機会に一度、有識者の先生と、公募委員に選ばれた皆様と、真にどうしたら伝わりやすいかということ、ぜひ検討議論いただきたいなと思っております。どうも私はこれを説明するときに、舌を嚙んでしまいます。でも出発点、そして行政として行動すること、社会に訴えていくことを考えたときに、どうあるかということをもう一度ご議論いただいた上で、これだという、きちんとそういう議論をいただいたのであるならば、またこれを進めていけばいいと思っております。皆様の知見をいただきたいなというふうに思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【事務局】

さて、この審議会は、市長の附属機関でございますので、会議公開が原則となっております。本日の会議も公開させていただきたいと存じます。また、後日、会議録を市公式ウェブサイトに掲載させていただきたいと存じますので、よろしくお願いします。本日は（傍聴を）1名の方が希望されております。

3 委員の紹介

【事務局】

それでは、次第にそって進めていきたいと思えます。

本日は第12期男女平等参画審議会の第1回目の全体会議でございますので、お手元の委員名簿の順番で、お一人ずつご紹介させていただきます。

本来であれば、皆さまからひとこといただきたいのですが、お時間の関係もございますことから、事務局からお名前と役職等をご紹介させていただきたいと存じます。

なお、本日、2名の委員に置かれましては所用によりご欠席です。

（委員紹介）

どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、事務局を簡単に紹介させていただきます。

（事務局紹介）

また、配付資料の確認をさせていただきます。お手元に、クリップ留めの審議会資料一式と、配布資料として男女平等参画基本計画2025及び推進状況報告書、男女平等参画推進センター「イーブルなごや」の利用案内、その他相談のご案内や啓発資材を配付させていただいております。

4 会長・副会長の選出

【事務局】

それでは、本日の次第の4番目、会長・副会長の選出でございます。

再びお配りしております男女平等参画推進なごや条例施行規則をご覧頂きたいと思えます。第15条の第2項で、審議会の会長・副会長は委員の互選によって選出することとなっております。

どなたか、ご推薦はございませんでしょうか。

【委員】

（委員推薦意見）

【事務局】

ただ今、委員よりご推薦をいただきましたが、皆さまいかがでしょうか。
ご賛同いただけましたら、拍手をお願いします。

(拍手)

【事務局】

ありがとうございます。続きまして、副会長にどなたか、ご推薦はございませんでしょうか。

【委員】

(委員推薦意見)

【事務局】

ただ今、委員から副会長のご推薦をいただきました。皆さま、いかがでしょうか。
ご賛同いただけましたら、拍手をお願いします。

(拍手)

【事務局】

ありがとうございました。それでは、(両委員は)恐縮ですが、正面の席にお移りくださいますようお願いいたします。

それでは、会長、副会長に一言ごあいさつをいただきたいと存じます。まず、会長からお願いいたします。

【会長】

皆さんご承認ありがとうございます。前期に引き続き、会長を拝命いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。私自身、日々、ジェンダー、セクシュアリティに関する規範や制度が、性的マイノリティという存在を想定していないことから、いろいろと息苦しさを感じております。そこにはジェンダーに関わる問題と非常に密接に関わっております。こういうような社会を少しでも変えていくために、皆さんに力をお借りして、より良い議論をして、また今期は、基本計画の策定という大変大きい仕事もこの審議会に課せられていますので、ぜひ皆さんご協力をいただいて、より良い計画を立てていきたいと思っております。また副市長から先ほど、なかなかジェンダーの取り組みが市民に響いていないのではないかという厳しいお言葉をいただきましたけれども、そういうことを少しでも変えていけるような基本計画というのを策定していきたいと思っております。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

【副会長】

副会長を拝命いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。私も前期にも拝命をいたしまして、名古屋で育ったにも関わらず、名古屋について自分はあまりよくわかってなかったということを痛感しまして、非常に勉強させていただきました。私は大学の方でもジェンダー学分野に所属しておりまして、個人的にはケア、ジェンダーというところに興味を持って研究に取り組んでおります。皆さんもご存知の通

り、問題は本当に深刻化していく一方でありまして、その中で自分が何をできるのかということを考えたときに、こうした貴重な機会を頂戴しまして、ありがたく思っております。皆さんにいろいろと教えていただきながら務めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【事務局】

では、ここからの進行は会長にお願いいたします。

5 諮問

【会長】

では、議題に入る前に、市長から次期基本計画の策定に関してこの審議会に諮問をいただいております。事務局から説明をお願いします。

【事務局】

（事務局説明）

【会長】

ただいま、諮問をいただきました。名古屋市の次期基本計画の策定に向けた基本的な方向性と取り組むべき施策などについて、大変重たいテーマでございますが、今後しっかりと審議してまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

副市長はこの後、公務があるとのことですので、ここで退席されます。

6 議題

（１）次期男女平等参画基本計画の策定について

- ・男女平等参画推進体制等
- ・男女平等参画基本計画 2025
- ・第10回男女平等参画基礎調査について
- ・名古屋市女性の活躍実態調査について

【会長】

それでは、議事に入りたいと思います。

まず、議題の（１）「次期男女平等基本計画の策定について」でございます。事務局から説明をお願いします。

【事務局】

（事務局説明）

【会長】

ご説明どうもありがとうございました。事務局から次期男女平等参画基本計画の位置付け、または策定

スケジュールと、これまでの調査についてご説明をいただきました。本日は、今後の基本計画を策定するにあたって、こういうところを検討していったらいいのではないかと、この辺を重点に置いた方がいいのではないかなど、広く皆さんに意見を募りたいと思っておりますので、いろいろご意見があると思いますけれども、ぜひ忌憚なくご意見を伺えればと思います。いかがでしょうか。

私の方から最初にいくつか意見を言わせていただきます。資料 3 の目標 3 のところで、市の職員の女性管理職の割合が 14.2%から 14.6%と、0.4%しか増えていないというところに関連しますが、最近、研究で、新聞等でも報道されていたかと思いますが、市の職員の女性管理職が就く分野と就かない分野がある、逆に言うと、男性が就いて、女性は就かない（分野の）傾向があるということが報道されています。例えば女性の管理職が就きやすいのは、医療、福祉、生活ダイバーシティ、この男女平等参画もそうだと思います。一方、男性は財務や産業、科学技術とか、そういうところに管理職の中でも性別役割分業のような分担が行われているのではないかと指摘されていますので、もし可能なら名古屋市の傾向が、それがどうなっているのかというのもぜひ今回の基本計画の中で見ていて、もしそこに何らかの形の偏りがあるということであれば、それについても今回見ていけばいいかなというのがあります。

あと女性活躍推進法の中で、男女間の賃金格差、給与格差を公表するということが求められているかと、確か企業には求められていて、こういう市のような公的機関はどうであったか記憶が曖昧ですが、もし名古屋市の男女賃金格差がどうなっているかということも資料提供していただいて、何か議論できるといいかなと個人的には思っております。

【委員】

質問になりますが、第 10 回男女平等参画基礎調査の結果の見方についてお伺いしたいのですが、約 2,000 人を調査対象としていますけれども、有効回答数 1,800 人でざっと女性は 1,008 人、男性が 775 人ということで、そもそも回収できた方に、男女差があると思います。それで見てみると、アンケートにお答えいただける男性は比較的意識の高い男性だと思うのですが、そういう方の結果が返ってきて、例えば家事についての数値は上がってきていると思います。実際、返ってきていただいている女性、男性の年齢層ですとか、返してくださった方の何か実態がわかるようなものがあれば教えていただきたいなと思います。

【事務局】

皆様にお配りをさせていただいています、基礎調査報告書をご覧ください。オレンジ色の冊子をご覧ください。委員がご指摘の通り、女性の方の回収率が多くなっています。報告書でいきますと 10 ページをご覧ください。女性の回収率は、「3 調査方法と回収率」のところの 2 段目の方に記載をさせていただいておりますが、女性の回収率は 50.4%、男性の回収率は 38.8%ということで、5 年ごとに調査させていただいておりますが、男女平等参画基礎調査になると、例年、女性の方が回収率が多いという傾向が見られておりますので、その点はこちらに記載ございますように少し留意が必要になるのかと考えてございます。

それから 11 ページに、年代別に回答いただいた表を記載させていただいておりますが、こちらを見ていただきますと年代によってもばらつきがあるかと思えます。この報告書ですが、年代ごとにも分析を細かくしておりますので、力を入れていくべき施策であったり、見ていけないといけないようなところは、こちらの報告書の方をご覧ください、年代等の傾向を見ていただければと思います。

【会長】

ありがとうございました。121 ページからクロス集計表が載っていて、そこに年代別の割合も示されています。ありがとうございました、よろしいですか。他の方がいかがでしょうか。

【委員】

男女平等参画基本計画の資料 3 を見てみますと、目標 4 のところですが、市の男性職員の育児休業取得率、これは著しく伸びているように思いますが、その実態の中身が詳しい内容が、オレンジの資料でもわからないのですが、どのぐらいの期間で、どのような形での育児休業を男性が取得しているのか、それがもう少し明確になるように資料が欲しいと思いました。最近、取るだけ育休や、あるいは確かに全国的に取得率は伸びていますが、本当に短時間だけとか、そういう形も多くて、どういう形の育休取得が増えているのかということをもう少し深掘りできるような資料があるといいと思いました。

【会長】

事務局で答えられることはありますか。

【事務局】

今、数値の方を集計させていただいております割合といたしましては、週休日を除き 20 日以上取得した場合であったり、あるいは育児休業だけではなく、産前産後なども含めたデータということで集計をしているところでございます。

手元に資料がないので、また議論の中できちんとしたものをお示しできればというふうに思っておりますが、国の方からカウントの仕方が示され、特定事業主行動計画ということで、自治体の方も計画を作って推進をしていかないといけないというふうに法的になっておりますが、ちょうど名古屋市が新しくその計画を昨年度末に策定をしたところでございます。新しい数値目標というものを掲げておりますので、そういったものをお示しできればというふうに思います。

【委員】

推進状況報告書の 72 ページに図表を見せていただいておりますが、もう少し中身がわかると、より具体的にかなと思いました。

【会長】

期間など、少し詳細な情報がこの審議会でも共有していただけたらと思います。

【委員】

中小企業、特に事業協同組合など中小企業の連携組織を支援させていただいております。その中で、今お話があった育児休業ですが、確かに企業もだんだんと取得率が高くなっていますが、話を聞くと、男性は短くて、特にこの資料 5 の 12 ページにありますように、育児休業で男性の取得率が 54.7%、平均取得日数が 33.3 日で、女性の方が 327.6 日ということで、圧倒的に女性の方が多いということです。我々もいろんな機会があるたびに聞いていますが、やはり中小企業においては、どうしても大企業と比べまして余剰人員と言いますか、余裕がある体制ではないので、特に若い、お子さんを育てる世代でも中心となって働いているので、その方が長期間抜けてしまうと、事業に支障がでてくるというようなことがあり、取

りたいけど取れないという状況もあると思います。特にそうしたことが中小企業としての大きな課題だと思っており、そうしたときに仕事を動かす、儲けを出す中において、男性の方が育児休業として休める環境をいかに中小企業の方が作れるかというようなことが、今後、進んでいくためには非常に大きな課題だと思い、我々もそこに注視をして、対策があれば国や県の方にも要望させながら動いているところです。今回の議論で参考になることがありましたら、我々も参考にさせていただきまして、活動をしていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

【会長】

ありがとうございました。委員から出たご意見も、男性の育児休業の率を上げる、あるいは期間を延ばすために必要な視点ですので、基本計画の中で検討を深めていきたいと思います。

【委員】

今後、議論していかなければいけないということで、先ほどもお話があったように、例えば男性とか女性だけではなく、若年層の方とか、年代での問題点、基礎調査報告書の中の課題のページにもあるように、例えば若年の男性たちで、女性優遇が1割~3割ぐらいになるというのは、やはりその時代背景で、どこで自分たちが仕事をスタートさせたかというところで、感覚もずいぶん違ってきていると思います。ちょうど過渡期にあるのかと思いますし、例えば資料5の方にあるような、女性の活躍推進とかそういったところに、大企業が、いろんなメディアとかでもやっているということで、そういった方たちがこのモデルになっているようなそういった報道でよく見られますが、でも現実には、名古屋市を中心とするこの辺りに本社がある企業というのは、そこまでの企業規模でなかったりとか、業界によっては、広告業界のように元々人数がそれほど多くないなど、特殊性があると、働き方も違ってくるので、もうちょっとその辺の焦点を当てるポイントを、ここまで調査したものを使って何かできるといいのかと思います。

【会長】

10回目のこの基礎調査報告書の22ページ以降のところですが、女性の方が優遇されているという回答が、若年層に、特に男性に多かったと報告書をみて思った記憶があります。この辺は近年の傾向かもしれませんが。こういった認識についてもどのようなアプローチができるのかということで課題になってくるかと思います。

【委員】

資料3の目標2の男女の地位が平等と感じている市民の割合、目標4の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が伸び悩んでいるという説明がありましたが、改めて考えてみると、すごく難しい質問だと感じます。平等に関しては、何をもちて平等とするかということの中で、これが増えていくことが本当に平等に進んでいることになるかどうかということはちゃんと考えないといけないことで、これを目標、意識という揺らぎの大きいものを目標にしているのかということは検討していければいいのではないかと思います。

啓蒙啓発が進み、これが当たり前ではなく、平等ではなかったと気づくことが社会の進化であるという考え方もできるわけで、逆に「なんだかんだ言っても、家庭はお母さんの方が握っている、女性の方が強いじゃないか」みたいな考え方で本当は平等ではないのに、平等と言われ方をしてきた歴史的な背景を考えると、これはすごく扱いの難しい項目だと思いました。それとは別の意味で、目標4の仕事とバランス

が希望通りかどうかというものも、すごく難しいと思ひまして、なかなか希望通りにはならないという現実の中で、許容できる折り合いをつけたところはどこか、お互いの中で話し合いができて、折り合いをつけられるということを図るには、どのような聞き方がいいのか改めて難しく感じています。半々の家事分担がいい、そういう人はまだ少ないという結果もあったと思いますが、本当に半々でいいのか、聞かれたらそう答えるけれども、実際本当にそれが理想的なものなのかどうか、本当に多様で、なかなかイメージできない難しい質問だと思っておりますので、これから一緒に考えられたらと思います。

【会長】

啓発が進めば進むほど、平等ではない現実気づいて、それがモチベーションになるということも確かにあると思います。本当にその指標をどういう聞き方がいいのかということ、確か前にも話があったかと思いますが、例えば言葉の認知をしたらそれでいいのか、いろいろと少し工夫しどころがあるのではないかという意見もありましたので、指標についても過去の変化を把握するために大きく変えることは難しいところもありつつ、現状を続けることの課題があると思いますので、そこも含めてまた議論していきたいと思ひます。

【委員】

本日初参加になりますので、簡単に自己紹介させていただきます。子育て支援団体として名古屋市から受託をいただきまして、地域子育て支援拠点として年間延べ1万人ほどの育休中、3歳未満の育児をされているお父さんお母さんの育児の相談に日々取り組んでおります。こういった知見から親学という事業で、企業で働く方々の男性育休の推進や女性活躍の推進について、現場で携わっております。知見から、今いただいた発表資料を拝見しまして、感じたことがありましたので、ご紹介させていただきたいと思ひます。まず一つ目は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという個人的な性別役割分担意識について反対の方が67%で多いという資料でしたが、逆に今31%、3人に1人がステレオタイプの考え方に賛成しているという現状に対して絶望しました。今回、この31という数字、先ほど委員もおっしゃっていましたが、平等がいいというような定義の議論ももちろん必要だと思いますが、これも反対が増えればいいのかではなく、ステレオタイプの方が31%いるということに対して、すごく課題意識を持ちました。関連して、同じ資料の男性育児休業の取得の5ページ、こちら男性育休を推進すべきというふうに答えた人が多くなっていますが、これも男性が育児休業を取得することでどのようなメリットがあると思ひますかの選択肢に、「配偶者の子育て、介護の負担を軽減できたり、喜びを分かち合える」というところがありますが、この選択肢自体が、男性がもう当事者ではないという前提のもと、選択肢が掲げられていると感じました。子どもにとってはお父さんもお母さんも同列で親という立場であると思ひるので、この選択肢も少し違和感を感じたので変えていけたらいいと感じました。もう一点、資料の方の女性活躍の女性の就労についてです。5ページ目、女性の就労継続に関してほとんどが出産の正社員として働き続けているが25%というところで、出産前と同じ形で正社員として就労継続している人が4人に1人しかいないという、令和なのにこの状況というのも、非常に課題感を感じました。冒頭に副市長が、製造業が盛んな愛知ならではの背景があるとおっしゃっていて、私も現場で活動しながらその背景はひしひしと感じていますが、実際にこの4人に1人という数字を見ると、私自身、名古屋生まれ名古屋育ち、名古屋で育児をしている一個人生活者としての名古屋市民ですが、娘が2人おりまして、娘が愛知県で就職といった側面になったときに、この数値を見ると、東京に行った方がいいのではと薦めざるを得ないという状況に対してすごく課題を感じました。この要因について、次の6ページ目の女性本人が希望しないところもす

く課題を感じまして、今回この委員の中に、大学の教授の方のお名前を拝見して、学生時代からのキャリア教育みたいところから、女性がライフステージの変化をもっても活躍し続けることができるというところを、若いうちから検討していくことが、今後委員を通して新たに向こう 3 年間を作っていくとしたときに、そういった社会人だけにアプローチするのではなく、前倒しした何かを作っていくというようにできればいいと思いました。

【会長】

結果の数値の裏に理由があるので、その理由も含めて詳細に検討していく、あるいはアプローチをどういうふうに考えるかできるかということも検討していけたらと思います。

【委員】

男女平等ということで、企業目線で申し訳ないですが、どうしても男性と女性では体力差とか、そういう差は必ずあるわけです。経営者の方から男女平等と言われるけれども、やはり現場作業においては、力仕事や高所の危険な作業などを考えると、なかなかそれは女性にやれということは難しいと言われます。特に、大企業のように資金があれば、それはロボットや機械に置き換えられますが、中小企業は難しいところもあります。もちろん男女平等というのは大切ですが、そういう差があるということは頭に入れながら、本当に平等とはどういうことかということを少し考えていかなければいけないと感じています。

【会長】

なかなか難しい問題で、個人差の問題と性差の問題というのもありますので、その辺も、副市長から男女平等参画なのか、共同参画なのか、あるいはジェンダー平等という表現も最近使われていますし、その辺も含めて議論できたらと思います。

それでは引き続き、この場での検討、また部会の方で検討した結果を皆さんに広報して、意見を伺うということもできるだけ別にやっていきたいと思います。今日の段階では一旦ここまでとさせていただきます。

(2) 部会の設置と付議事項について

・部会の設置

【会長】

続いて、議題(2)「部会の設置と付議事項について」でございます。

全体会の審議を円滑に進めるために「答申案作成部会」を設けることについて、男女平等参画推進なごや条例施行規則第 17 条に部会の所属委員については会長が指名するとありますので、私から提案いたします。

事務局は資料を配付してください。

(資料配布)

「(1)付議事項」については、「国の動向や社会状況の変化などを踏まえつつ、次期男女平等参画基本計画の策定に向けた基本的な方向性及び取り組むべき施策等について調査審議し、答申案を作成する」としております。

「(2)部会委員」の構成については、委員の皆さまの専門分野を考慮し、構成員の所属や男女比などを

考慮しました。

答申案作成部会で集中的に議論していただく予定ではございますが、委員の皆さまからのご意見をいただきながら進めたいと考えております。

案に関して、何かご質問・ご意見はありますか。

答申案作成部会の設置について、皆さまご承認いただけますでしょうか。

(拍手)

【会長】

ご承認ありがとうございました。

7 その他

・ なごや人権施策基本方針

【会長】

続きまして、「7 その他」について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】

(事務局説明)

【会長】

ありがとうございました。

以上で議事を終了し、進行を事務局にお返しします。

8 閉会

【事務局】

会長、委員の皆さま、長時間にわたるご審議ありがとうございました。

以上で審議会を終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。