

第12期男女平等参画審議会第2回答申案作成部会

日時：令和7年6月13日（金）午後3時～5時

場所：名古屋市役所西庁舎西12A 会議室

1 開会

【事務局】

少し定刻より早いですが皆さんお揃いになりましたので、ただ今から、第2回の答申案作成部会を開催させていただきます。

このたびは、お忙しい中、ご出席の方いただきまして誠にありがとうございます。

本日の委員の出席状況ですが、8名中7名ということで、男女平等参画推進なごや条例施行規則の第17条に規定します定足数を満たしておりますことを、まずもってご報告させていただきます。

それから、毎回になりますが、こちらの会議も公開をさせていただきますので、議事録の方確認をさせていただきますまして、ホームページ等にアップさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

では、ここからのご進行を部会長にお願いいたします。

2 議題

（1）次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策

- ・次期計画の基本的な方向性（修正案）
- ・次期計画の体系（分野・方針）（修正案）
- ・次期計画の期間・取り組むべき施策（案）

【部会長】

ではどうぞ、よろしくお願いいたします。それでは、議事に入ります。まず、議題（1）次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について、議論を始めたいと思います。本日は基本的な方向性及び体系について、仮決定したいと思いますので、事務局から資料の説明をお願いします。

【事務局】

説明の前に2点、前回の審議会でご質問いただいた件について確認した点をご回答させていただきます。

まず1点目が、成果指標のがん検診の受診率の積算方法についてです。基本計画2025の冊子の63ページに、成果指標の一覧が載っておりますので、目標1の上から2つ目、「がん検診の受診率」の積算方法になります。まず、子宮がんが、対象が20歳から69歳までを対象としておりまして、当該年度の対象者分の前年度の受診者数プラス当該年度の受診者数を足した数字になります。

【部会長】

当該年度の受診者数プラス何でしたか。

【事務局】

前年度の受診者数です。

【部会長】

わかりました。

【事務局】

市のお送りしている無料クーポン対象者以外も入っていますが、健康福祉局としては、こちらの数字を受診率としているとのことでした。乳がんの方は、対象年齢が40歳から69歳までで、受診率は同じ式になっております。

もう1点が、第1回の資料の中で、その他のところでご説明をいたしました、本市の女性職員の活躍に関する情報についてです。前回の資料の20ページになります。管理職に占める女性割合のところですが、教員が高等学校及び幼稚園、小中特別支援学校の先生ということで、2つに分けて管理職割合が出されていたのですが、どうしてこの組み合わせになっているのかという点を確認しましたところ、平成29年の4月から、県費負担の教員に関する権限が名古屋市に移譲されており、これが29年からになりますので、28年までは、こういう県費負担の教員と、名古屋市で職員費を負担する教員というのが分かれておりましたので、この名残と思われるとのことでした。

【部会長】

高等学校と幼稚園が一緒になっているのは、ということですか。

【事務局】

元々県費、愛知県の方で費用を負担という分けがあったのですが、平成29年から名古屋市で負担するということになりましたので、その時の分けが残っているということです。

【部会長】

ということは、高等学校、幼稚園、小中特別支援学校、いずれも今、市の負担になっているということですね。

【事務局】

そうですね。現在は、名古屋市の負担になっております。

【部会長】

それであれば、それぞれに出した方がいいんじゃないですかね。

【事務局】

新しい特定事業主計画を作っているのですが、それは、一緒に指標となっています。

【部会長】

ということは、幼稚園、小中特別支援学校、高等学校ごとに、女性管理職の割合が出ているということですか。

【事務局】

今、特定事業主としての目標値としては、それぞれではなくてそれを合計した数値の目標として、教育委員会としては掲げているところです。

【部会長】

そうではなくて、これは目標値ではなくて実態ですよ。

【事務局】

これは、そうですね。実態です。

【部会長】

実態はそれぞれカテゴリーごとに分かれていた方が、ここが低いからここを上げようとか、ここは結構達成されているとか、そういう議論ができるので、実態としてやっぱりカテゴリーごとに出していった方が思うのですけれども。

【事務局】

昨年度末で市役所としての新しい計画を作っていますので、今後はちょっとどういう形で表現していくかというのは、今日のご意見を所管課の方に伝えさせていただきます。

【部会長】

お願いします。

【委員】

そうですね。男女共同参画白書がカテゴリーを分けていると思うんですね。そうすると、小学校とか低年齢の学校の校長教頭に占める女性割合の方が高くて、年齢が上がるとだんだん下がっていきます。それが分かるようにする方がよいと思いますので、ぜひ、分ける方向で検討いただけたらと思います。

【事務局】

前回の資料の女性職員の活躍に関する情報に関連しまして、名古屋市の職員における会計年度職員の男女比ということでお尋ねがありまして、こちらが女性の割合が77%ということでした。

【部会長】

前回の資料の補足ですよ。何ページになりますか。

【事務局】

前回の資料は19ページからになりますが、こちらはいわゆる正規職員の状況になりまして、会計年度さんの方はどうでしょうというお尋ねで、役職はありませんので、男女比の割合としては77%でした。

【部会長】

これはだから、前回載っていなかった資料ということですよ。その女性割合が 77%ということですね。

【事務局】

はい。

【事務局】

では、本日の資料をご説明いたします。

資料 1、資料 2 に基づき説明

【部会長】

事務局から、基本的な方向性及び体系について、前回の議論を踏まえた修正案の説明がありました。資料 1 の方向のところと資料 2 の特に方針 4 のところに、「男性」というところを入れていただいております。この点について、ご意見いかがでしょうか。

私の方から、資料 2 のⅡ 番目の分野、方針 3・4・5・6 のところなのですが、方針 4 のところに「雇用の分野における女性の参画拡大と男性の働き方改革」というのが入っていて、「ワーク・ライフ・バランス」のところは特に性別に関わる表記はなくて、方針 6 のところで「地域」という風に限定して「男女」ということで両方の性別が入っているという書き方なのですが、この辺はどうですかね。前回男性の視点も少し盛り込んだらどうかというご意見だったかと思いますが。

【委員】

私は、「男性の働き方改革」は全然これでいいと思うのですが、「雇用等における女性の参画拡大」、雇用で参画拡大というのは、言葉としてどうでしょうか。参画拡大というのは、雇用じゃない場面では使うような気がするのですが、雇用だと、参画拡大って使いますか。

【部会長】

参画拡大だと、方針 3 ではないけど、意思決定過程に参画するとか、そういうニュアンスですね。

【委員】

だから、「雇用等における」となると、ちょっとつながりが。雇用等における、点ですけど、「雇用等における」が「女性の参画拡大」と「男性の働き方改革」両方にかかっているとして、そうすると、「雇用等における男性の働き方改革」、これはいいと思うんですよ。だけど、「雇用等における女性の参画拡大」というと、これは具体的にいうとどういうイメージがつくのかなと思っています。

【事務局】

前回、「女性活躍」という文言を従来入れていたところを、「活躍」という部分に女性としての息苦しさというか、これ以上どう頑張ればいいのかというようなご意見がアカデミア等でも言われているというようなご意見いただいたので、「参画拡大」という風に修正をさせていただいたところです。ここに入ってくる趣旨としては、方針 3 で、「方針決定過程への女性の参画拡大」で管理職等への登用という

部分がありますので、方針4の「女性の参画拡大」としての内容としては、採用拡大ですね、それから職域拡大、それから継続就業、それから「雇用等」ということで「等」の部分に、起業であったりだとか、非正規から正規への転換、再就職であったりだとか、そういったものも含んだ意味合いで「参画拡大」という表現に一旦修正をさせていただいたところです。

【部会長】

「雇用」を「労働」にしては駄目ですかね。「雇用」というのはやっぱり人を雇うということだから、もう少し今の話だと広いですね。

【事務局】

そうですね。そこが今は「等」のところに全部入っているような感じだと思います。

【部会長】

「労働」という概念が、やっぱり何か経営者というのは含まないですね。

【委員】

家事だとか育児とかも、労働って言っちゃうと入っちゃうような印象を受けます。

【委員】

そうですね。無償か有償だけになってしまいますね。

【部会長】

ここだったら、有償労働になりますか。

【委員】

この場合は、ちょっと難しいですけど。

【事務局】

女活法の法律の用語の使い方としては、「女性の職業生活における活躍」という言い方をして、本当に広く含めるような用語を使っているのですが、ちょっと硬いなというようなところで、「女性活躍」というような言葉を今までは使っていたというところです。

【委員】

せっかくだから、ここを、他の都道府県よりも先に名古屋市がどんと文言を出したくないですか。

【部会長】

男女共同参画白書とかでは、どういう用語を使っているのですか。いわゆる企業とか役所等における。

【事務局】

白書だと今すぐに出てこないのですけれども、他都市だと、「働く場に」という言葉を使っているところがあります。

【部会長】

参画拡大は一緒ですか。

【事務局】

例えば、さいたま市であれば「働く場における男女の均等待遇の促進」、札幌市さんですと「働く場における男女共同参画の推進」という言葉であったり。

【部会長】

「働く場」はどうですか。

【委員】

「働く場」の方が何だかいい感じがします。

【委員】

「職場」とか。働くというよりも、職としてやるという。

【部会長】

無償労働も、「働く」の「働く」ですね。

【委員】

私がこの前「女性活躍」はちょっといろいろな意見があると申し上げて、その代わりの言葉として、「参画拡大でしょうか」みたいな風に申し上げたのを対応してくださったのかなと思うのですけれども、こんな方針のところに出していただくと、やはりちょっと「参画拡大」というのは変かもしれませんが、それで変えた方がいいのかもしれないし、「女性の活躍」の方が、留保はあるものの、やっぱり皆さんの中でなじみがあるということであれば、そこまでこだわらなくてもいいかなという気がします。

【委員】

これ「働く場における」で始めるとすると、女性であることで法律的にはほぼほぼ揃っていると思うのですけれども、実際は、働いていらっしゃる女性で何となく不公平感とか、ちょっと男性とは違う扱いを受けるとかというようなことってあるんじゃないかなと思っていまして、そういうのを取っ払いたいということが1つこの方針の目指すところなのかなと思うと、どういう言葉が適当なのかと思うんです。働く場において女性が不公平感だったりとか感じるここと多いというのが私の前提ですけれども、それは待遇だったり、昇進だったり、皆さんの職場の中の雰囲気だったりも含めてあるんじゃないかなと思うところですけど、それは委員の皆さん、どういう風にお考えですか。私は、そういう前提で発言しているのですけれども。

【部会長】

それは、「参画拡大」という言葉ではなくて、ということですか。

【委員】

そもそも、それを導き出すための、要は狙いというか、私たち名古屋市が目指すところはどこなのかというものですよね。そこにぴったりする言葉を当てはめるといようなところですよ。

【部会長】

何を含めるか、ということですね。

【委員】

そう。

逆に、職場とかでの女性の不公平感ってどうですか。

【委員】

そうですね。職業、昇進とか昇給について不公平感があるというのは、私の周りではそこまで聞かないですけども、仕事場よりは、やはりお子さんを、例えば体調を崩した時とかに迎えに行くのがお母さんになりがちというのは、偏っているという話で聞くと、結構当てはまるのかなと思ってみた次第ではありますね。

【委員】

待遇についていかがですか。

前私ちょっとどこかのデータで、愛知県は、確か男性が10だとすると女性は6か7くらいだという、結構平均レベルですね、日本のレベルよりは低い値だったと何かの記事で読んだのですが。出どころが分からなくてすみません。

【部会長】

賃金ですか。

【委員】

賃金です。待遇。

【部会長】

でも、そんなものでしょうね。全国平均ってそれくらいではないですか。

【委員】

全国平均よりはちょっと悪かったです、確か。名古屋市ではなくて愛知県でしたけど。

【部会長】

正社員で確か75とかそれくらいじゃなかったですか。男性の正社員と女性の正社員の賃金格差。男

性を 100 とすると。

【委員】

非正規社員が多いとか、そういうのもあるかもしれないですよ。全体。平均取ってしまうと。

【部会長】

非正規じゃなくて正規だけ。

【委員】

じゃあ、その正規だと何でその差が出るんだろうという時に、きちっと同じ成果を挙げているのにも関わらず差があるのか。

【部会長】

一般的には職階の差で管理職が少ないということと、働いている期間が女性の方が短いので賃金が下がるというのが、一般的な説明です。

大学の話ですけれども、大学は、管理職は女性はずごく少ないですし、管理職って手当がつかないので、やっぱり管理職は長く労働しなくちゃいけないので、やはり女性は管理職になかなか上がれない、そうすると賃金格差を統計的には出してくれないのですけれども、正規ということで一緒になっていて、正規の教員と正規の職員が一緒のカテゴリーで賃金格差を出しているのです、本来であれば、教員はあんまり差がないと思うのですけれども、正規の職員間で男女間の差って結構あるはずだと思っているのですけれども、管理職が圧倒的に少ないのです。ただ、大学だと、あと非正規も女性が圧倒的に多いですし、結構差がありますね。

【委員】

管理職比率、中小企業は低いのかも。製造業とかでいくと、物理的に、中小とかだとやっぱり機械化がすべてできているわけではないので、単純に物理的な力として女性にはできない作業というのがどうしてもできてしまう部分はあるので、その辺りは、確かに差にならざるを得ないところがあるのかなという部分はあります。

例えば、あと、結局育休とか産休とかを取られて雇用が止まってしまっているというところで、その昇級試験とかというのが少し後ろ倒しになってという部分は、少し差につながっているのかなという気はします。ただ、そうですね。私の周りでは聞いたことはないかもしれない、ちょっと聞き漏らしているだけかもしれないですけど。

【委員】

ただ、現場の実際問題としては、子育ての大部分を女性が負担しちゃっているという現状ですよ。なので、先程おっしゃっていた、子どもが熱出してお迎えに行くのはお母さんがメインだったりとか、子どもの食事とかをお母さんが作るため残業ができなくて、そこでも結局キャリアの経験値とかというのが積み上げられなくて昇進ができないとか、たぶんそっちの方に流れているのかなという風に思うんです。そこら辺の意識改革から変えていかないと。

【委員】

育休を取ったママとかに聞くと、なんで男性は取ってないのかというと、結構な割合で、私が休むよりパパが休む方がインカムが減るからと言うんです。

【委員】

例えば同じ採用で同じ会社に入って同じように進んで職場結婚して、というんだったら、たぶんそこでは差がそんなに出不いはずですよ。今でいうと。露骨に出せないと思う。たぶんそこら辺ではないですか。

【委員】

とすると、今の話、正社員においては差がないでしょうけど、男性が正社員で女性が非正社員だから、非正社員の方が休んだ方がいいと、こういうことですね、きっと。

【委員】

一般的に、例えば、今どういう風になっているか分からないですけども、（パートナーの）男性の方が歳が上だったりするケースもあったりとかすると、職能給とか年齢給とかで高いからということも関係してくるのかもしれないですし、能力等なのかは分からないですけども。

あとは例えば、転勤が絡んだ時に、あんまり男性が仕事を辞めて妻の転勤先についていくということってあまりないですね。逆はあるけれども。そこでキャリアが止まったり。そういうようなところでも賃金格差というのもし出てきている。

【委員】

なんで転勤は、男性が辞めてついてこないのかしら。

【委員】

そもそも女性は、昔は総合職という形であまり転勤させていなかったりとかしましたからね。総合職に就いていなかったりとかして。その名残かもしれないですけども。

【部会長】

そうしますと、1つは、方針4の「雇用等」という言葉を、今のところは「働く場」と「職場」というアイデアで2つ出っていて、「女性の参画拡大」という言葉が、具体的に何をイメージしてここに文言を入れたらいいのかという、辺りを議論していると思います。1つは管理職の問題とか、正規非正規の問題とか、あと育休取得の差の問題とか、正規雇用の間でも性別で差があるのではないかと、そういうところが議論で出てきていたと思いますけれども。

【委員】

「労働」では駄目な理由は何でしたか。

【部会長】

無償労働があるので、ここは有償労働のことを指しているのではないかという意見がありましたね。

あえて「労働」という意見もあるかもしれません。

【委員】

「働く場」というのが、次の方針の細かいところに文言が、次の資料の⑪に出てきそうなので、重ならない方がいいのかなとちょっと思ったので、すみません、確認しました。

【委員】

私は、「参画拡大」ではなくて「登用」という言葉でもいいのかなと思いました。

【部会長】

「登用拡大」ですか。「登用」ですか。

【委員】

「登用」です。

【部会長】

さっき「女性の活躍」に戻したらどうかというご意見もありましたね。

【委員】

そういういろいろな意見があるということを踏まえて、そういった意見があることは知っていますよということで使うのだったら、これでいいのかなとは思います。

【部会長】

法律の名前にもなっていますからね。

【委員】

私も前回、女性活躍はちょっと、という風に、どちらかというと反対というような意見を述べさせていただいたのですが、一周回って、分かりやすさという、結局これって、市民に広く周知していくという原案を作っているの、この「雇用等」が「働く場における」「職場における」という具体的な文言は置いておいて、意味としては職場におけるという観点でいくと、女性側は、職場でより活躍できるようにという意味を表す日本語として、現状としては、「女性活躍推進」とか「女性活躍」という日本語が分かりやすいのかなという風に思っております。

【部会長】

ありがとうございます。そうすると、「女性の登用」という案と、前回の議論はあるのだけれども、市民へのわかりやすさとか、また、包括性もあるかもしれないですね、女性の活躍でね。いろいろな先程議論したものが含まれるかもしれないので、「女性の活躍」に戻すということが出て来ましたが、どうでしょうか。「女性の活躍」で、よろしいでしょうか。

【委員】

「女性の活躍」と「男性の働き方改革」が対になると、こっちが減ってこっちが上がるみたいになるのであったら、いいのかもしれない。女性ばかり頑張れだちょっと何よという話になるけれど、男性も変えるという風に並列になっているから、逆にいいのかもしれないですね。

【委員】

それか「女性活躍の推進」とすると、「参画の拡大」という言葉を国の資料では見るような気がするので、もしかすると「女性参画の拡大」だともうちょっとあれかもしれないですけど、ただ、「女性活躍の推進」の言葉の方が、一般的には見慣れている感じはすると思います。

【委員】

「女性活躍の拡大」だと、いいですね。

【部会長】

新たな案が出て来ました。「女性の活躍」にするか、「女性活躍の拡大」。「女性活躍の推進」でも問題ないですよ。

【委員】

何となく、女性がもうある程度活躍もしてきていると思うし、していると思うのだけれども、本当は公正な評価というところが大事なのだろうと思います。なので、何となく「女性活躍の推進」の方が、まだちょっとその意味を帯びる気がしています。

【部会長】

皆さん、よろしいでしょうか。「女性活躍の推進と男性の働き方改革」。

そして、最初の「雇用等」のところが残っているのですが、「労働」、「働く場」、「職場」と今いくつかアイデアが出ていますけれども、他市では、「働く場」が多かったですよね。

【事務局】

そうですね。やはり国が一番使うのは、法律にもある「職業生活」というのが一番多くて、あとは厚生労働省とかだと「労働分野」という言葉、この計画とかは、市民が分かりやすくという観点でいうと「働く場」というような、だんだん分かりやすくなるような選択肢かなという風に思っています。

【事務局】

名古屋市では、最初は「労働における男女の平等」ということでずっと「労働」という言葉を使っていたのですが、途中 2015 年の計画から、「労働」から「雇用等」に変えています。

【部会長】

そういう経緯があるんですね。「労働」から「雇用等」に変わっていったということですね。

【委員】

やはり、均等法のイメージで「雇用」ってセットかなというのはあるのかもしれないですね。

【部会長】

雇用って、やはり雇うだけではないんですよ。「働く」の方は、働く中に雇用もあれば昇進もあれば、もっと「働く場」の方が言葉も広い気がします。雇用の方が狭い気がします。

【委員】

雇用っていうと、私のイメージだと契約になってしまいます。雇用契約。しかし労働は、契約ではないじゃないですか、労働環境だと思うので。問題は男女共同の30年前の法律では、そもそもが雇用が不平等だったからそうなんだけど、今だったらそれは法律的にも直されているので、労働環境をまだ公平にする方がいいのかなと思います。

【部会長】

どうでしょうかね。そうすると、「働く場」か「職場」か、ですかね。

【事務局】

先ほどもちょっとご説明したところなのですけれども、「雇用等」の「等」のところに、女活法だとどちらかという企業に対しての行動計画を作りなさいというような法律になっているのですけれども、女活法よりももう少し広いということで、男女共同参画基本法というところでの、女性が起業するといったところも含めて「等」を入れさせてもらっているのです。そういったところを含めても、「働く場」だったら「起業」というところも入ってくるのかどうか、皆さんの受け取りとして。

【部会長】

「起業」って起こす方の「起業」ですか。

【事務局】

起こす方ですね。はい。

【部会長】

起業は、私は含まれると思いますけれども。

【事務局】

はい。

【部会長】

「働く場」でどうでしょうか。よろしいですか。では、「働く場における女性活躍の推進と男性の働き方改革」とします。

方針4まで来ましたが、5、6に関しては、皆さんよろしいですか。

【委員】

資料1のグレーの網掛けの(1)～(6)の下段落の文章なのですが、ちょっと変な感じがしているのですが、どうですか。「名古屋市における男女平等参画に関する現状データや基本計画2025の推進状況から、「デートDV」や「性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)」という言葉は浸透してきているものの、実質的な理解が浸透しているとまではいえず、依然として性別にかかわる人権侵害が発生している状況が見受けられます。」ということなのですが、前の時には、「デートDVやセクシュアル・マイノリティなど認知がすすんだものもありますが」だったから、例示だったと思うんですね。そうなのですが、修正したものと、デートDVとセクシュアル・マイノリティという言葉の浸透によって性別にかかわる人権侵害はもう解決する、という風になりませんか、この書き方だと。デートDVとかセクシュアル・マイノリティという言葉の社会的浸透だけでは、性別にかかわる人権侵害はまだ解決できないと思うんですね。なので、これはやはり、比較的新しめの用語であつたりとか例示的なものじゃないかなと思ってまして、前の時には、「認知が進んだものもありますが」という書き方なのと「など」という言葉が入っていたので、そのように読めた気がするのですが、すみません、せっかく検討していただいたものを、あまりそういうことを言うのも嫌なのですが、

【部会長】

そうしたら、「性的少数者」などの言葉」だったらどうですか。ちょっと違いますか。例示を止めた方がいいのかな。

【委員】

言葉の浸透と理解の違いがはっきりしないですね。理解というのは何に対する理解なのですかね。

【委員】

デートDVとセクシュアル・マイノリティの用語が最も浸透が悪いのでしたっけ。それでこれを挙げていたのですか。

【事務局】

そういうわけではないです。セクシュアル・マイノリティの方は、かなり認知度も上がって、言葉の認知度としては目標に十分達成できています。

【委員】

言葉は広く行き渡ったけれども、何に対する理解が足りないのですか。言葉の理解ですか。

【事務局】

今、成果指標としては言葉の認知度になっているのですが、言葉が分かったとしても、やっぱり、デートDVの本当のどういった事象を表すのかとか、どういった人権侵害に当たるのかという実質的な理解はまだ進んでいないということを実感したつもりですが、確かに、今改めて読み直してみると、委員のおっしゃる通りで、ちょっと飛躍感がある気がします。

【委員】

例えばここに「セクハラ」という言葉が入ってもいいわけですね。そうなんだけれども、デートDVとセクシュアル・マイノリティという用語をわざわざ取り上げていたということに何か意味があるのだっただけなんですけれども、それと、この2つの用語が、例えば認知度が名古屋市でとても上がったからといって、それだけでは解決しない気がしたので、何となくデートDVとセクシュアル・マイノリティという理解が浸透しているとまでは言えず、では浸透すれば性別にかかわる人権侵害が解決するわけではないのかなと思うので、このことだけの指標だけでは言えないような気がしたんですね。

【部会長】

人権侵害が発生しているというのは、たぶん前回の調査だと、セクハラとかストーカーとか痴漢行為の被害軽減率が上がっているということを受けているのですかね。

【委員】

おそらくそうかなと思っています。

【部会長】

だから、言葉の認知がまだ浸透していないということと、人権侵害が依然として発生しているというのはたぶん別のことだから、文章を分けた方がいいかもしれないですね。言葉の認知に課題があるということと、あと、依然としてセクハラ・ストーカー・痴漢被害の経験率というのが下がらずむしろ上がっているというような状況はたぶん別のことなので、別文章にした方がいいかもしれない。

【委員】

両方をもう入れてしまって最後の文章を入れるとか、そんな感じにした方がいいかなという気がしたのですが。

【部会長】

人権侵害も、何かちょっと例示を入れた方が。

【事務局】

ありがとうございます。この辺りの表現は、またこちら事務局の方で検討させていただきます。

【委員】

3ページの分野のⅢ、「あらゆる主体や世代で」という風に書いてあるのですが、この「主体」というのは具体的にどういったものをイメージしているのでしょうか。

【部会長】

学校、地域、家庭とかそういうことですか。

【事務局】

そうですね。性別、世代、学校、地域。

【委員】

何となく「主体」って、あまりこういうところでは使わないのかなと思ひまして、ちょっと気になったというだけです。辞書的には、「行為、作用を他に及ぼすもの」って書いてあったので、何となく。

【部会長】

確かに「主体」というのは難しいですね。何となくは分かるけれども、よく考えるとよく分からないですね、確かにね。

【委員】

これが一般的な表現であるならば、もちろんこれでいいのですけれども。

【部会長】

こういう表現って、他の自治体とかでも一般的なのですか。

【事務局】

今回変えている部分になりますので、多いのは、「あらゆる分野」がメジャーな言葉です。

【部会長】

分野の方がまだ分かりやすいかもしれないですね。

【事務局】

ちょっとニュアンスは違いますけれども、「すべての人にとって」ですとか、「だれもが」というような。

【委員】

あらゆる「人」ではなくて「主体」にしているのは、おそらくこの学校とか地域とかを含めるからなんですよ。

【事務局】

そうですね。学校教育が入っていますので。

【委員】

あらゆる「場」だけではないですよ。

【事務局】

他都市の計画では、「あらゆる主体」ではあまり出てこないです。

「あらゆる年代、性別で男女共同参画意識が浸透した社会」が福岡市です。

【部会長】

「あらゆる年代、性別」ですか。

【委員】

「主体」と「世代」というのに違和感なのかもしれないですが、細かいことなので。

【委員】

「世代」の方は、おそらく人だけが対象になっていますよね。難しい。

【委員】

並びが気になるので、「世代で」を消して、Ⅱ番が「あらゆる分野において」なので、その次は「あらゆる主体において」の方が何となく。

【部会長】

そう言われると気になりますね。Ⅱで「分野」が使われているからⅢでは使わない方がいいですもんね、分野はね。

どうですか。では、「あらゆる主体において」にするというのはどうですか。

【部会長】

Ⅲは、個人に向けているとは限らないのか。主体的には個人のような気がしますけれども。

【委員】

ⅡとⅢは、「あらゆる分野において」がないと駄目かな。Ⅱは、「性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」、Ⅲは、なんだったら「男女平等参画意識が浸透した社会の実現」ではどうですかね。Ⅰと対応しないのかなという。

【事務局】

調べたのですが、まちづくり系の用語で「あらゆる主体」というのがよく出てきまして、あとは環境省とか国土交通省など、あとは区とかで自治体などでも、「あらゆる主体が参画しながらまちづくりをする」というような言い方をしており、そのあらゆる主体というのは、自らの意思や判断によって行動・活動している個人や団体、団体の中には地域、NPO、ボランティア、企業、行政すべてをということで、そのようなことを総称して「あらゆる主体」という用語を使って、個人も団体も、しかも団体は市民セクター、地域セクター、民間セクター、企業体も含めて、「あらゆる主体」というような言い方をしているようです。

【事務局】

おそらくまちづくりですと、そういう主体が混ざってまちづくりをするので、「主体」。

【委員】

これビジョンだし、大きな。今回これにしたってことは、ビジョンを視覚化するという目的だったし、分かりやすくすることだと思うので、そういう意味では、削れる言葉は削った方がシンプル

で私はいいと思います。ですので、委員の意見には賛成です。限定しない方が。

【委員】

言っておきながらあれなんですけれども、Ⅰと上手に対応できますかね。綺麗な図になって出てくるでしょうから。

【部会長】

ただ、Ⅱの方は、働く場とか家庭とか地域とかってというのが「あらゆる分野」に関わっているんですよね。そこを指しているんですよね。

【委員】

分野を新設で「あらゆる分野」はどうかというご意見も先程あったので、そんな風に思ったのですけれども。

【部会長】

Ⅲで「あらゆる主体」を残すとしたら、どういう意義がありますかね。今言っているのは、様々な個人とか団体とか NPO とか、様々なセクターということを念頭に言ったのがこの主体ということですが。

【委員】

そうすると、Ⅱで「あらゆる分野」を残して、Ⅲで「あらゆる主体」にして、ちょっとアプローチの視座を変えるということですね。

【部会長】

それとも、それがなくても済むようなことなのか、そこが含まれていることだったら入れた方がいいかなと思いますけれども、そこまで念頭に置かれていないのだったら取るという手もあるだろうし。

【事務局】

そうですね。方針は分野で分けておりますけれども、Ⅲの意識のところも、中身はやはり学校、地域、家庭ということで、分野みたいな分け方をしていますので、無くても分野Ⅰと整合が取れないというわけではないですし、確かにちょっと長いかなという感じは自分でもしていました。

【部会長】

では、Ⅲで「あらゆる主体や世代で」を取っても差し障りないということですよ。

Ⅱはどうですか。

【事務局】

Ⅱも、この分野の名前の中で途中句読点も出て長い。無くてもいい。

【委員】

Ⅱを「あらゆる領域において」と、「分野」ではなく「領域」という表現に変えて。ない方がすっきり

りしますけれども。

【部会長】

Ⅱは個性と能力の発揮で、Ⅲが参画意識の浸透ということですよ。参画意識がベースにあって、その上にⅡが来るってことですかね。要らないのだったら、削るに越したことはないかもしれないんですけども。事務局としてはどう、削っても問題ないですか。

【事務局】

はい。

【部会長】

では、すっきりさせますか。

では、Ⅱで「あらゆる分野において」を取って、Ⅲで「あらゆる主体や世代で」を取るということですね。ちょっとまた、事務局の方で改めて検討をして、何か次回ご提案ください。現段階ではそういう風にします。今日仮決定なので。

他によろしいでしょうか。

それでは、修正点については、先程の分野のところですね。ⅡとⅢのところを「あらゆる分野において」と「あらゆる主体や世代で」というのを取るということと、あと方針のところで「働く場における女性活躍の推進と男性の働き方改革」という風に変更するということを確認いたしました。

では、資料1、2まではよろしいでしょうか。

では、続いてですね、事務局から資料3の説明をお願いいたします。

【事務局】

資料3に基づき説明

【部会長】

ありがとうございました。では、5ページの資料3から検討すればいいのですかね。

【事務局】

初めに、15ページの計画期間についてご意見をいただきまして、その後に施策についてもいただければと思います。

【部会長】

15ページの資料をご覧ください。3番のところですけども、計画期間をこれまでと同様に5年とするということで提案が出ていますけれども、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。では、5年ということにしたいと思います。

では、5ページの資料3の方をご覧ください。何かお気づきの点がありましたらお願いいたします。

【委員】

分野Ⅰの方針1 施策②でございます。「性と生殖に関する健康と権利の尊重と性差を考慮した生涯に

わたる健康支援」とあるのですけれども、尊重「と」健康支援でいいんですね。

【事務局】

そうですね。いったん尊重で切れて、アンド健康支援ということです。

【部会長】

これ、具体的には何ですか。性差を考慮した健康支援というのは。

【事務局】

男女で異なる健康課題に対する健康支援を予定しております。

【部会長】

例えば、どういう問題のことですか。子宮がんとか乳がんとか、そういうことですか。

【事務局】

そうですね。そういったこと。

【委員】

生殖系のがんとかって、全然罹患率が違いますよね、時期とかも。そういう話ですか。

【事務局】

そうです、はい。

【事務局】

であったり、生理、更年期障害であったりとか、性差によって違う健康というようなところが、今、より研究が進んで明らかになってきているところなので、そういったものへの理解、促進を図ったり、支援を進めていくという意味合いで。

【部会長】

フェムテックとかそっちの話ですか。ではない。

【事務局】

そうですね。ちょっと雇用のおけるという企業さんが推進するようなものと、分野Ⅱに一部入るようなところもありますが、一般の市民にとっても必要な部分かと思しますので、そういった意味でのフェムテックはⅠの今のところに入ってくると思っております。

【部会長】

今までは、男性の身体が基準になっていて医療が行われていたのが、そこから排除されていた女性は、例えば薬だと副作用が全然違うとか、そういうようなことですか。

【事務局】

そうですね、自治体がやれる範囲というところがありますので、実際自治体でやるようなところになると、そういった情報みたいなものを市民に提供したり、相談を受けたりという部分になってくるのかなという風に思っておりますが。

【部会長】

個人的には話が具体的になってしまうのですが、子宮がんとか子宮頸がんってヒトパピローマウイルスが原因で、ヒトパピローマウイルスって男性が感染すると陰茎がんになったりとかして、で、女性の場合には助成ありますよね。ところが男性の場合には助成がないんですよね、陰茎がんの予防とかの。それも、男性が感染すれば女性に移す可能性が高まるので、セットでやってほしいなと、そういう自治体も少ないながらあるのですけれども、名古屋市もそれを取り組んで、これも性差を考慮したことかなとか思うので、具体的な施策としてちょっと検討していただきたいなと前々から思っていました。

【委員】

その辺りもとっても新しくて大事なところだと思うんですね。そうなんだけど、②のところに「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」と一緒にしちゃっていいかどうか、何となく、若干乱暴な気もして。両方とても大事なわけけれども、本当は意味が違う気がするんですけど。ただ、方針が4つにならない方がいいですよ。

【部会長】

確かにちょっと性格的に違いますね。

【委員】

さっき、「と」ですか、と聞いたのは正にそこがひっかかっていて、並列だったから、尊重の方が何かちょっと宙ぶらりんな感じが。後ろは具体的なものがあるのですけれども、前半が。

【事務局】

1番右の列、今ついている事業の方をご覧くださいますと、こうしたリプロの学習・啓発ですとか、性感染症の対策、妊娠・出産に関する健康支援、生涯にわたる健康教育・健康支援といったような内容を予定しております。

【部会長】

もともと一緒になっているのですね。

【事務局】

そうです。今この中に入っている。

【部会長】

ただ、リプロダクティブ・ヘルス／ライツと、今言ったような性差の考慮の問題で。

【事務局】

並列ではないですかね。

【部会長】

まあ、リプロダクティブ・ヘルスに入るといえば入るんですかね。

【委員】

生殖にかかわらない身体の部分とか、そういうところでも、性差に基づく健康の問題っておそらくあるんでしょうね。あとは、この後きっと生殖補助医療の関係の問題がおそらく出てきますよね。おそらく自治体の助成とかその辺りの話が出てきそうですけれど。

【委員】

生殖に関する権利とかっていう話になると、それかですね、もう1個下の方に含めた方が分かりやすいのかもしれないなという気がするんですけどね。

【部会長】

また事務局で検討いただくとしてひとまずここは分けた方がいいということにしておきます。

【委員】

分野Ⅰ方針1施策③、性のあり方と括弧でひとまとまりになっていますがここに入るか入らないのか、「多様な生き方」のところに入ってくるのか。

【部会長】

リプロが、ですか。性差の健康支援の方ですか。

【委員】

ただ、「性のあり方」というところに、「性・生殖に関する権利」とかそういうのはそっちに入って、健康支援は健康支援でいった方が分かりやすいのかもしれないですね。

【委員】

「健康と権利」、こっちの「と」ですね。委員が区分けした方がいいというのは。

【委員】

そうです。先程おっしゃっていた権利の尊重という話と健康支援というのがごっちゃになっちゃっていると分かりづらいと今おっしゃられたように、それが本当に一緒になるのかならないのかという話があったので、それであつたら完全に、健康支援と権利の問題を分けちゃった方がいいのかな、どうなのかなと思います。

【部会長】

それは、方針1は3つになっているのを4つにすると、何か支障がありますか。バランスが悪いですか。

【事務局】

支障はないです。下につく事業がないと施策としては立てづらいですので、具体的に名古屋市でやれるような施策があれば。

【部会長】

性差を考慮した健康支援はありますよね。そうすると、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの尊重に何かあるかということですか。

【事務局】

現行計画でいきますと31ページになりますが、リプロの施策になっております。

【部会長】

だったら分けても大丈夫ですかね。

【事務局】

「リプロ」と、「性差を考慮した生涯にわたる健康支援」を分ける。はい。

【委員】

分けて、31ページ、32ページの各事業が分けられるかですね。仕分けられるのだったら、4つになるということですね。

【事務局】

今、後半の「性差を考慮した生涯にわたる健康支援」は、現行の計画でいくと、32ページの18番ですね。

【部会長】

事業としては紐づくということですよ、分けても。

【事務局】

そうですね。ただちょっと、連なる事業がどれくらいできるかというようなところは。

【部会長】

これでは少ないということですか。

【事務局】

今だと、昨年度から今年度くらいのところで健康相談窓口というものを始めておりますので、そうい

ったものがもう1つ、現行分かっている事業としては加わってくるのかなというのが現状でございます。

【部会長】

方針としては、確かに、「リプロ」と「性差の健康支援」って、ちょっとやっぱり、重なるところもあるけれども異なる要素もあるので、分けた方が分かりやすいと思います。

【委員】

おそらくリプロダクティブ・ヘルスと健康支援は近いんですよね。だけど、リプロダクティブ・ライツの方は、ちょっと別立てでも事業がくっついていくのかなという感じですけど。ただ、リプロとヘルスとライツがセットでのところが、他は多いでしょうね。

【事務局】

他都市の事例をちょっとご紹介させていただきますと、リプロに一本化されている感じが多いです。項目名としては。

【事務局】

その中にただ、両方事業が入っているかどうかも分からなくて。

【委員】

後者は比較的新しくて、なので今回入れておくといいですよ。

【事務局】

今回の参考資料の骨太の方針でも取り上げられているので、あとは庁内のプロジェクトチームでも取り上げるテーマになりますので追加をしておりますが。

【部会長】

ひとまず、そういうことで。

また、事務局の方でご検討いただくとして、ひとまずここでは分けた方がいいのではないかとということです。

他にいかがでしょうか。

【委員】

その下の③で、多様な生き方や性のあり方、そこで括弧でひとまとまりになっちゃっているんですけど、これは結局どこにどうかかってくるのかなというのが正直よく分かりません。とっても細かいことなんですけどね。事実婚、単身世帯、とかというのはたぶん「多様な生き方」のところになるでしょうし、セクシュアル・マイノリティというのは「性のあり方」になってくるのかなというところがあるので、括弧の付ける位置を変えていただいた方がいいのかなという風に思います。

あと、これ分からないのですけども、ひとり親って「多様な生き方」っていうところに含んでくるんですかね、というのを今一度。

【委員】

私も、単身世帯がここに、比較的割合が少ないからこそ理解を、という気がするのですけれども、単身世帯はもうとても多いので、もうすでに実態としては当然のように包摂されているような気がするのですけれども。

【委員】

私が引っ掛かるのが、ひとり親になるというところが、生き方とどうつながるのかなというところが、いまいちピンと来ないんですよ。

【委員】

ひとり親とか事実婚とか単身世帯というのは、家族形態という感じがしてしまって、生き方というと、例えば働き方であるとか、日本国籍を持ちながら外国で暮らすとか、そういうような感じで、かなり大きな括りになってしまうような気がします。ひとり親とか事実婚とか単身世帯というのは、要するに結婚形態というか家族のありようだけに限定されてしまうので、どうなのかなと思います。

【委員】

表現の問題なのですから、セクシュアル・マイノリティって、性のあり方なんですかね。

【部会長】

性のあり方でもありますし、生き方でもありますよね。どういう風に性自認を認識してどう生きていくかということでもあるし。

【委員】

私は、セクシュアル・マイノリティって、自分の意思で選択できるものではないという理解なのですから。

【部会長】

性的指向や性自認は選択できないですけども、それをどういう風に、隠すのかオープンにするのかというのが選択ですかね。

【委員】

そこはそうですね。

【部会長】

「多様な生き方」に変えて、「多様な家族形態（ひとり親、事実婚、単身世帯）」にして、「セクシュアル・マイノリティ等の性のあり方」とか、例えばそういうような整理の仕方が今出て来ましたが、どうですか。

「多様な生き方」がどこを指しているのかとか、「性のあり方」が何を指しているのかが、ちょっとこれだと種類の違うものが並列されているので分かりにくいということですが。

【委員】

いっそ、括弧の中を全部消してしまうっていうのも。

【委員】

確かに、「ひとり親、事実婚、単身世帯」って、例えば国際結婚みたいなものが入らない理由もいまいちよく分からなくて、もしこれが家族形態を指しているのであれば。

【委員】

これに紐づいている何か事業が、専門の相談窓口みたいな形で書いていて、その少数派の方に対する相談窓口。

【事務局】

こちら 37 ページで、非常にこちらも事業が少ないものになっておりまして、意識啓発と専門相談。

【委員】

専門相談って書いてあるから、括弧の中を消しちゃうか、括弧を今部会長が言ったように整理するかみたいな感じで。

【部会長】

個人的には、「セクシュアル・マイノリティ」という言葉は残したいなというのがあります。

【委員】

「多様な生き方や性のあり方（セクシュアル・マイノリティ）」とか。

【部会長】

「ひとり親、事実婚、単身世帯」を外して「多様な生き方」にするということですね。どうでしょうか。

では、「多様な生き方や性のあり方（セクシュアル・マイノリティ等）」ということで。

【事務局】

ただ、どこにかかるのかがわかりにくく、多様な生き方もセクシュアル・マイノリティだけにかかっているようにも読める。

【部会長】

そうですね。「多様な生き方やセクシュアル・マイノリティ等の性のあり方」の方がいいですかね。「多様な生き方や性のあり方（セクシュアル・マイノリティ等）」だと、セクシュアル・マイノリティ等がどこにかかっているのかが分かりにくいですね。

多様な生き方や、にすればいいのか。

【委員】

本当はSOGI なんですよ、たぶん、イメージとしては。

【部会長】

そういうことです。セクシュアル・マイノリティですよ。

【委員】

SOGI はもっと広い概念じゃないですか。結局マイノリティ以外の方も指して全部性のあり方を受けてというような意味なので、ただSOGI の言葉があまり浸透していないので、ということだとは思いますがすけれども。

【部会長】

性的指向・性自認への理解促進というよりは、性的マイノリティの置かれている状況への理解促進の方がいいのかなと思います。

【委員】

そちらの方が分かりやすいと思います。はい。

【部会長】

ひとまずそうしましょうか。

「多様な生き方や、性のあり方（セクシュアル・マイノリティ等）への理解促進」。

他、いかがでしょうか。

【委員】

方針4と方針5についてなのですが、今方針4のタイトルが変わりましたという中で、⑩雇用主及び労働者（管理職、従業員等）への男女平等に向けた啓発、というのが、働く場における女性の活躍というのと男性の働き方改革という風に方針4でせっかく分けたのに、平等ってガチャンコしちゃったみたいな感じを受けまして、なのでここに関しては、⑪働く場における女性の参画拡大、ここは参画拡大という日本語にするのか活躍推進に上を戻したから合わせるのかという議論は置いておいて、⑪が働く場における女性の参画とか活躍という観点なので、雇用主及び労働者への男女平等のところを、男性の働き方改革と女性の参画という風に、ここも分けて、⑩と⑪の書き方の問題かもしれないですけど、方針の4で2つ並列になっている女性の拡大と男性の働き方改革を、⑩⑪でそれぞれ分けて書くみたいな観点の方が分かりやすいのかなと思ったんですけども。

あと、⑪のところ、「仕事と健康課題の両立支援」というのが、女性の参画拡大と両立支援が2個合わさっちゃっているんで、これも分けてというような形で、方針4の⑩⑪⑫を整理したいなという風に感じました。

続けて方針5なんですけれども、方針5に関しては、⑭男性の家事・育児・介護等への参画促進となっているんですけども、「参画促進・参画支援」みたいな、参画を推進するだけではなくて、やっぱり男性の家庭進出というのが1つ今までやってこなかったことでこれからやっていこうみたいなところなので、参画を推進しようというだけだとちょっと難しい気がしていて、なので、「参画の推進・参画

の支援」みたいなキーワードが入るといいなという風に思いました。以上です。

【部会長】

ありがとうございます。私が認識したのをちょっと確認させてもらうと、⑩⑪⑫のところが、方針4で女性のことと男性のことが両方出ているのだけれども、それが上手く⑩⑪⑫に反映していないということで、例えば⑩のところに男性の働き方改革とか、⑪のところで、これは2つに分けるということでしたよね。

【委員】

そうですね。⑪は2つに分けた方が分かりやすいかなと、はい。

【部会長】

あと、⑭のところに、参画促進で終わっているんで、そこに参画の支援を入れると。

【委員】

はい。

【部会長】

方針2の④⑤については特に無かったのですか。

【委員】

はい。

【事務局】

ちょっと事務局の方から質問させていただきたいのですが、⑭について、男性の参画の支援の具体的なイメージというのは。

【委員】

実際に今やっている事業では、参画支援という名前ですよね。

【事務局】

今こちらの方針5は、家庭とか個人の方に働きかけをする事業が並びますので、我々が推進するというわけでは、直接できないということで、「参画促進」という表現にさせていただいています。

【部会長】

何ページですか。

【事務局】

方針の5の⑭男性の家事・育児・介護等への参画促進。

【委員】

この11ページに、該当する基本計画2025の掲載事業というのが書いてありまして、⑭のところ、実際、事業名としては「参画支援」が入っているので、この施策にも「参画促進・支援」という日本語があった方がいいのでは、という。はい。

【部会長】

事務局はいかがですか。

【事務局】

そうですね。役所用語で「促進」という言葉と「支援」という言葉を結構使い分けているので、確かに事業名が「支援」となっているので、役所用語で言うと「促進」的な、個人の生き方というか生活みたいなものを役所が進めるように促進をするという言い方で使っているので、支援となると、本当に何か助成的なもの、お金的なもの、何かやったりだとか、支援の使い方として、最終的にこの文言でいけるかというのは事業のところを見ながら検討させていただければと思います。

【委員】

そういう使い分けがあるのであれば、私がちょっとお伝えしたかったニュアンスとしては、何か教育機会の提供とか情報提供とか。

【部会長】

⑭ですか。

【委員】

⑭ですね。はい。

【事務局】

現行計画の57ページの方が、これにあたるものになりまして、実際のその事業のところでは、「男性の家庭生活における参画を促進するため、意識啓発や情報提供を行います」ということで、講座の開催ですとかパパママ教室、メールマガジン、リーフレット等が入っているような。

【部会長】

ここにはでも「参画支援」となっていますね。

【委員】

逆に「支援」となっているのですね。

【事務局】

事業名ですね。

【委員】

事業名。なるほど。

【事務局】

参画促進するために、この参画支援事業をやっている。

【部会長】

施策には書かずに事業名で書くという。

【事務局】

そうになっています。

【委員】

ありがとうございます。包括されているのであれば大丈夫です。

【部会長】

そういうものなんですね。

【事務局】

拡充すべき視点のところで、これからどんなことにもっと取り組んでいくべきかというようなところをいただいて、最終的に言葉、用語としてどうやって全体を通じて整理するかというのは最後のところで、また議論させていただければという風に思っておりますので。ただ、こんなこと取り組んでほしいということは、この場でお伝えいただければと思いますので、お願いいたします。

【委員】

すみません。では、⑭は解決いたしまして、一番違和感があるのが⑩の「平等に向けた啓発」というのが、せっかく分けたのにガチャって合わさってしまったなみたいなところが。皆さんはいかがですか。

【部会長】

なんてしたらいいでしょうね。

【委員】

なので、タイトルで列挙しているのが⑩⑪で、そのまま分けるというわけにはいかないものだろうなと思っておりますが。

【事務局】

事務局の方でも、何とか分けられたらという風に考えてはいたのですけれども、施策に落ちてきた時に、男性だけ、女性だけ、のための事業というのが、女性の職業能力の開発とかそういったものはある程度あるのですけれども、男性だけの施策っていうのがなかなか無く、働き方改革を進めるのであれ

ば、ご本人さんの希望はもちろんなのですが、やっぱりその企業ですとか雇用主、管理職に働きかけていくことが必要かなというところで、⑩は残しております。

⑪が女性の参画拡大をするために、職業能力開発ですとか再就職、あと起業支援といったものが入って、こちらは女性向けの事業になっておりますので、男性向けにこういった拡充すべき視点ですとか、こういった事業が、ということがあれば、分けられると思います。

【委員】

ありがとうございます。やっぱり男性の働き方改革って、方針4のタイトルには入ったのだけど、⑩⑪⑫に何かこの気配がないなと思っちゃったんですけど、男性の働き方改革は、ここに入っている感がありますか。

【委員】

弱いよね。だから、労働者への啓発だけだもんね。だから、今、市からとすると、要は、働き方改革なので、企業向けの支援になるという話じゃないですか。

【事務局】

そうですね。

【委員】

ただ、そこで働いている男性そのものへの、何か働きかけることによって、職場で内なるムーブメントが起こるんじゃないの。企業側も変えていかなくちゃいけないけれど、要は男性側の意識改革が働く、若い子とか、中間管理職とか、管理職の上の企業トップとか、すべてが考え方を变える何か施策、ということを行っているのではないですか。

【事務局】

本人ですか。

【委員】

でも、本人は、この方針5ってことですよね。本人は方針5の⑭なので、「雇用主及び労働者への男性の働き方改革に向けた啓発」とかだと、やっぱり男性育休及び育休を取った後の男性の時短勤務を企業も何とかしなければ、みたいな。

【委員】

つまり、⑪では女性というのを限定しているじゃないですか。だけど、さっき方針4では、女性と男性と要は両立てにしたのにも関わらず、具体的な方には男性のみに向けるものがないと、そういうことですよね。

【部会長】

事務局としては、それに紐づく事業がなかなか想像しがたいということですか。

【事務局】

そうですね。

【部会長】

それこそ、イクボス研修だとか、長時間労働、長時間労働は別に女性もあるんですけども多くは男性なので、長時間労働とか。

【委員】

たぶんこの⑩が「男女平等」だからじゃないですか。これを男性独特に特化して文言を変えてみたらどうでしょう。

【委員】

方針4の女性とかの差別ということは、私の周りでは聞いた事がない気がしたんですけども、もしも世間的にあるという認識で進められそうであれば、「男女平等」は残した方がいいのかなという気がしたんですけども、その辺り、平等じゃないという企業さんももしかしたら中にはあるかもしれないので、そこを完全になくしてしまっているのかなというのも、若干気にはなるという感じはします。

あとやっぱり、個人がいくら育休取りたいとか早く帰りたいと思っても、企業の制度としてなければどうにもならないというのもあると思うので、まずその雇用主さんの方が、企業側には頑張ってもらわないと、というのはあると思うし、この意識改革だとか制度改革というのも、ぜひ進めていただきたいなというのは思っています。

【部会長】

そうすると、⑩を消すんじゃなくて、それに追加して、男性の働き方改革の分を追加するということですかね。

【委員】

なので、10ページの★マークのところに書いてある、「男性の育児・介護への参画に向けた企業への取組支援」、これです。

【委員】

施策の⑭と⑫というものの違いが、ちょっとややこしいのではないのかなと思っていて、男性の働き方改革というのは、両立するというわけではなくて、例えば長時間労働を減らすとか。

【委員】

はい、そうですね。なので、方針4の中では、企業に対してのもの。

【委員】

ただ、それなら女性であっても、それこそ正社員で働くのだったら長時間労働を強いられてしまうというのもあるので、男女を問わない、例えば働き方改革というのを⑫の代わりに入れると、何となく、違いが明確に出るのではないかなという風に思うのですけど。

【委員】

ありがとうございます。ぜひそれで。

【委員】

⑫が両立支援とワーク・ライフ・バランスというところが、結構かぶっていて。

【部会長】

⑫を取るってということですか。

【委員】

取るというか、働き方改革ということですよ。

【部会長】

置き換えるということですか。

【委員】

そうすると、策がなくなると。

【委員】

⑫は⑫でいいと思うのですけど。

【委員】

新しく入れるということですよ。

【部会長】

⑫は、下の方針5にどちらかというに近いからということですよ。

【委員】

でもこれ、方針5の両立の支援は当事者に向けた支援で、⑫は両立ができるように事業者への支援なので。

【委員】

でも⑫は、いわゆる認証とか表彰制度がもう紐づいているので、市としてあまり落としにくくないですか。明確なものがありますよね。

【部会長】

そうするとやっぱり、男性の長時間労働の問題を1つ入れるということですかね。

【委員】

そうですね。はい。

【事務局】

自治体としてやれるような内容としては、こういったものをイメージされますか。

【委員】

私も、男性の働き方改革がすごく大事だという風に思っているのでぜひ入れたいという気持ちがありながら、企業に対して、働き方改革を市として施策を何ができるのかなという、ちょっとどんなイメージかというのがちょっと今浮かばなくて。

【部会長】

それこそ、委員のところで、何かそういったことをやっていますか。

【委員】

我々がやっているのが、「イクボス同盟」というのをやっていて、それをすると大々的に首長がやるよと宣言をして、我々としての取り組みは、宣言をしたりとかある人たちを取りまとめて勉強会を開いたり、自分たちのやっている会社のやつをシェアしたりとか、そういうようなものの定期的な研究会みたいなものを支援、自分たちでやるということをやっています。その中に、「イクボス」というキーワードで、それを広く一般化してイクボスを増やそうという、そういう活動になっています。ひょっとしたら、私たちの話で手前味噌なのですけども、それを市が音頭を取ってやるよとか、そうなるそれは施策に落ちてくるとは思いますよね。

【部会長】

そういう学習会とかを市の講座としてやって、講師をしてもらおう。

【委員】

過労に対しての防止策というものはないのですか。

【事務局】

労働政策になるので、もちろんまったくやっていないわけではないのですが、中心はやっぱり労働局であったり愛知県が労働施策の主体とはなっています。もちろん連携して、地元の企業さんにとこのようなところはあります。

【委員】

先ほどの施策⑫で、事業者の支援っていうと、今認証制度がありますよね。私はこれ前も申し上げたかもしれないのですが、認証制度は取るまでやって、取ってからが本当は実は大事なものであって、結局取った会社って建設業で男ばかりだと。それは取っていても何かちょっと違うんですよね。要は、入札の優遇があるからということで皆取りに来るじゃないですか。で、取ったら終わりなんだけど、本当は、私見としては、取り組みをやっていますよじゃなくて、やっていることを継続的にやり発

展させていますよという事例がちゃんとあってこそ、それをクリアして、認証が続けられる。もしそれがやれていなかったら、また取り消すとか、そういう話じゃないのと私は思うのですよ。

【事務局】

更新制度は設けています。

【委員】

その時に、男性の働き方改革を、要は条件に入れるんですよ。改善させていますかと。その中にイクボスの研修があってもいいし、何かチェックがあって、男性ばかりだから建設業は、で、全然改善してないじゃないの、じゃあ更新はないですねと、そういうような話になってくると、働き方改革につながるかもしれません。

【事務局】

それだと、自治体の施策にはなってくるとは思います。

実際、この両立支援の中で、長時間労働への働きかけをやっていますかとかそういったものは、認定の項目として見ているので、どちらかというところ、⑫とか、あるいは⑩のところとかをもう少し含めた形で捉えられるような施策名にしていくと、打ち出しと実のある部分というところが一緒にできてくるのかなという風には、ちょっと聞いていて思いました。

【部会長】

過労死とか過労自殺に関するようなきちんとしたことというのは学生も結構知らないもので、そういう場合は何か、結果的に主な対象は男性になるのですけれども、それは女性も確かにあるんですけど、そういうのもちょっとジェンダーの観点で入れられると思うのですよね。

【委員】

やっぱり過労死って男性の方が圧倒的に多いのでしょうか。

【部会長】

圧倒的です。過労死の女性はほとんどいないです。

他いかがでしょうか。大分予定時間を超過してしまい申し訳ないですけれども、他に。

あと、7ページ以降の資料で、真ん中の★印のところですよ。『次期計画で取り組みを拡充すべき視点』の空欄のところが、例えば、方針3、方針4、方針5、方針7とあるのですけれども、この辺ももし何かあればご意見をいただきたいというのが、事務局からの提案でしたけれど、いかがですか。これは要するに、今までやってきたことに加えて拡充したいということですよ。

【事務局】

そうです。

【部会長】

全部が全部拡充しなくて継続でもいいんですよ。

【事務局】

そうですね、はい。

【部会長】

あえて拡充したいものがあれば、ということですけどね。

【事務局】

もしよろしければ、ちょっとお時間が申し訳ないなと思うので、ご意見をメールか何かでいただいて、今日は意見交換ということですので、皆さんからメールでいただいて次回修正案としてお出しする形でいかがでしょうか。

【部会長】

この空欄のところに何か意見は追加で。

【事務局】

全部必ず出さねばならぬというものではないですけど。

【部会長】

ちょっと今から考えるのは大変なので、皆さんの方でご意見があれば事務局の方にメールで送っていただけますでしょうか。

空欄以外のところでももしご意見があれば、7ページ以降の施策案のところ、ちょっと時間が十分にとれなかったので、その辺は、空欄のところプラスアルファをお願いいたします。

【事務局】

第3回が7月8日になりますので、1週間、1週間半くらいでもよろしいでしょうか。

【部会長】

今日から1週間くらいということですね。

【事務局】

はい。

【委員】

次って場所って決まっていたっけ。

【事務局】

レジュメの頭に書かせていただいています、同じお部屋になります。

今、答申案作成部会で中心的に議論いただいているのですが、審議会委員で部会に入っていない委員の方にもご意見をお聞きしようと思っております。これもメールでご意見をお聞きしまして、また次回

資料として出したいという風に考えております。

【部会長】

それは、今検討しているものを部会に参加していない方にお送りしてということですか。

【事務局】

今体系の方はこちらの部会で中心的に議論いただきますので、現行の計画の体系についてお気づきの点をいただくという風にしたいと思います。

【部会長】

では、ちょっと皆さんに宿題を残してしまいましたけれども、本日予定していた議事はひとまずここまでとさせていただきますが、これまでのところ何かご質問ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

(2) その他

【部会長】

それでは、その他のところ、事務局の方からお願いできますでしょうか。

【事務局】

イーブルなごや特別講演会について説明

【部会長】

この講演は、今から申し込みして参加できるのですか。

【事務局】

できます。当日参加でまだお席に余裕がありますので、ぜひ。

【部会長】

ありがとうございます。

それではですね、本日のご審議どうもありがとうございました。以上で議事を終了して、進行を課長にお戻しします。

3 閉会

【事務局】

本日はご審議いただきまして、ありがとうございます。先ほど少しご案内させていただきましたが、次回は7月8日の火曜日、2時からということでこちらのお部屋になりますので、よろしくお願いいたします。

では、以上をもちまして本日の作成部会の方終了させていただきます。長時間にわたりありがとうございました。