

第 12 期男女平等参画審議会第 1 回答申案作成部会

日時：令和 7 年 5 月 20 日（火）午後 2 時～3 時 35 分

場所：イーブルなごや 2 階 第 1 相談事業室

1 開会

【事務局】

定刻となりましたので、ただ今から、名古屋市男女平等参画審議会第 1 回答申作成部会を開催いたします。4 月の全体会でお話させていただきましたとおり、タイトなスケジュールでご議論をお願いする形になるかと思っておりますので、何卒よろしくお願いいたします。

議題に入らせていただく前に、名古屋市ではただ今エコ・スタイル運動を実施しております。運動の趣旨をご理解いただき、職員がエコ・スタイルで出席いたしますことについてご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

本日の委員出席状況ですが、8 名中 8 名の方にご出席いただいております。よろしくお願いいたします。それから、男女平等参画推進なごや条例施行規則第 17 条に規定す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。

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ますので、よろしくお願いいたします。

はじめに、男女平等参画なごや条例施行規則第 17 条第 4 項及び第 6 項の規定により、部会長及び職務代理は会長が指名することになっておりますので、会長からご指名をお願いします。

【会長】

（部会長及び職務代行者指名）

【委員】

承知いたしました。

【事務局】

ここからの進行は部会長にお願いいたします。

2 議題

（1）策定スケジュール

【部会長】

それでは、早速議題に入ります。まず、議題（1）策定スケジュールについて、事務局から資料の説明をお願いします。

【事務局】

資料 1 に基づき説明

【部会長】

ありがとうございました。

それでは続きまして、事務局から議題（２）及び（３）まで資料の説明をお願いします。

（２） 男女平等参画基本計画 2025 に係る中間評価と課題等

（３） 次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策

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

【事務局】

資料 2・資料 3-1・3-2・3-3・3-4 に基づき説明

【部会長】

説明ありがとうございました。本日は、資料 1 で示されたように、基本計画の基本的な方向性と体系の見直しを中心に検討したいと思います。今説明いただいた、資料 2、3 ですが、資料 3-2、3-3 辺りが恐らく中心になるかと思うのですが、その前に資料 2 でこれまでの中間評価や成果指標の状況等についてご説明いただいていますので、まず資料 2 辺りで何かご質問等があれば少し時間を取りたいと思います。その後に資料 3-2、3-3 のほうに時間を割きたいと思います。まず、資料 2 のほうでいかがでしょうか。

私のほうからよろしいですか。資料 2 の成果指標のところに「がん検診受診率」とあり、子宮がん、乳がんとあるのですが、これはどういう風に割合を出しているのですか。

【事務局】

申し訳ございません。健康福祉局でやっているものですが、後日、回答させていただきます。

【部会長】

他にいかがでしょうか。

【委員】

目標 3 の現状を見ると、市の審議会や職員の方という指標になっているのですが、これは企業等のいろいろな主体があると思うのですが、市に特化した理由はあるのでしょうか。

【事務局】

審議会につきましては、市政の方向性、方針を決めるということ、市民、企業の皆さまにも影響があるということで、審議会への登用率ということにさせていただいているところです。市職員で載せさせていただいているのは、企業様の女性管理職比率といったものを、今まで名古屋市として把握できておりませんでした。それが理由であるかと思います。ただ、前回の全体会議のところでご報告をさせていただきましたとおり、初めて大規模な調査を昨年度させていただきましたので、今回そちらの数字が取得できたというような状況でございます。

【部会長】

ということは、企業の管理職の女性比率についても目標にし得る体制にはなってきたということですかね。わかりました。

【委員】

多分、こういう計画というのはめざすべき姿があって、それに対して今何が足りないか、そしてその姿を実現させるために今何をやらなければいけないか、それに対して行政がどんな支援をしなければいけないのかというようなストーリーになると思うのですが、女性の参画拡大や方針決定は非常に重要な要素なので、やはりそこで一番大きなセクターである企業がないというのはどうなのかということで質問させていただきました。

【部会長】

貴重なご意見ありがとうございます。他にいかがでしょうか。資料2についてはよろしいでしょうか。

では、資料2よりも、今日は資料3のほうが重要ですので、資料3-2、3-3 辺りの意見交換をしていきたいと思います。今日の部会はここに大部分の時間を割きたいと思っておりますので、まずは思いついたことでも構わないのですが、ご意見をいただけたらと思います。

まず、私のほうから資料3-2の網掛けの下のところ「デートDV」や「性的少数者」などの認知が進んだ」という記述になっているのですが、デートDVの言葉の認知度が現状だと53.4%くらいですよ。これは認知が進んでいるとっていいのかなというのが正直なところですよ。それが1つです。

資料3-2、もしくは3-3でも構わないです。資料3-2の別紙のほうは、これまで5つの目標をこのような形で、表で羅列していたものをよりわかりやすくする形で3つの分野にわけ、その相互関係をパッとわかるように事務局のほうで案をつくっていただいて、ここは大きく変化しているところですので、この図の整理の仕方等についても、今日は一定結論を出せたらと思います。いかがでしょうか。

【委員】

私の理解が足りなくて間違っていたら申し訳ないのですが、これは「目標」をなくすということなのか。

【事務局】

「目標」という文言自体はなくす方向になっております。それよりも大きな括りで「分野」、そして「目標」を「方針」というように名称も変更できたらと考えています。

【委員】

何となく「目標」と「方針」というのは結構違っているような気がしていて、目標に代替するようなものを何かつくるということはなく、もう目標というか、こういうデータも出さないというか、そういう感じなのではないでしょうか。

【事務局】

成果指標ですね。成果指標は別に設定する予定としております。

【委員】

成果指標というものはあるけれど、「目標」という言葉に変えて「方針」を使用するということですか。

【事務局】

今までめざす姿、こちらは今回のめざす姿も、男女平等参画社会の実現をめざすというところは変わらないところではあるのですが、今まで目標があって、男女共同参画社会の実現という一気にそこまでいくというようなところだったのですが、その手前に人権の下に書いてあるような「性別に関わりなく人権が尊重され、尊厳を持って安心して暮らすことのできる社会」ということで、社会像を掲げることによって、より男女共同参画社会の社会というものがどういうものかというのを市民、事業者の方にわかりやすくお示しできたらという趣旨でこのような体系に見直せたらと考えているところでございます。

【委員】

やはり、どこを目指すのかという具体的なゴールが示されるほうがよいと思うので、これまで30年間の目標・方針・事業という体系は意味があると思っておりました。成果指標が継続して残るということであればよいと思います。

【部会長】

今、委員がいていたのは資料3-3のところですよ。そのところに以前は「目標」ということで目標1から5があったのが、今回はそれが「分野」に置き換わっているということについてのご意見でした。この辺はなかなか難しいところですよ。「分野」だとすごくニュートラルな感じがしますし、「目標」だとめざすべき方向性がはっきり打ち出されているので、「分野」と「目標」どちらがいいのかというのは確かに意見のとおりだと思います。前は方針がありますよね。前のところには方針があるので、今回変わったのは一番左側の「目標」がなくなって「分野」に置き換わったという理解でいいですか。

【事務局】

そうですね。分野における社会像、「分野」といういい方を最後まで残すべきか、今ご意見をいただいたところもあって、今後もう少し検討すべきかと思ったところです。男女共同参画社会という社会をより具体的に、人権、活躍、意識という分野の社会像を掲げたということです。そこに向かってやるべきことを、今まで「目標」とっていたものを「方針」という名前のもとに、社会像をめざすためにやっていくことということで書かせていただいています。

【部会長】

分野のところが、今「社会」で終わっているのですが、例えばそこを「社会の実現」とかにしたら社会像も含めた目標になりませんか。実現をめざすということになるので、目標ということを出せば、今書いてある分野が3つにわかれていて、そこに「社会の実現」みたいな形でつけ加えればもう少し目標に近づくような打ち出し方もできるかなと思います。

【委員】

今おっしゃられたように、計画というのはどういう姿を実現するのか、そこを皆さんが共通認識としてわかっていただけないといけないと思う。今言われたようになかなか男女共同社会の実現のめざすべき

姿というのはわかりやすいようで何がゴールなのかわからないので、こういう社会の実現をめざすんですよということは、しっかりと表面に出たほうが、こういう社会をめざすことがこの計画の目標なんだと書くほうがやはり対外的にもいいのかなと思います。

【委員】

私も13ページを見ているのですが、今までは目標が5つあったということですけど、今おっしゃったように、ある意味イメージ、ビジョンみたいなものがしっかり立って、その下に分野ごとのエリアを設けたということだと理解しました。だとすると、従来の方法はある意味、目標というか、1つ1つの個別のように見えていましたけれど、ここで初めてビジョンですから絵が描きやすいのではないかとこのころで、私は今回ガラッと変えるということですがこれはいいかなと思います。

【部会長】

ありがとうございます。こういう風に3つの関係を羅列するのではなく、図に示して相互の関係性が示されていることがわかりやすいということによろしいですか。

他の方、いかがでしょうか。

【委員】

今日は後の仕事の関係で会場にいけなくて申し訳ありません。よろしくお願いいたします。

今回、分野を3つに区分をし直すというお話ですが、その背景にあるものが資料3-2の13ページを見ながら今お話をしているのですが、一番のところで「横断的な課題感が共有されにくく、計画目標を達成した場合、効果が見えにくいことが課題であった」ということで、これを解消するために分野という形で3つに組み直されたということだと思うのですが、この分野Ⅰ、Ⅱ、Ⅲという形に変えることで計画目標や先ほどの成果指標とか、ぶら下がってくる課題や成果指標の形はどのように計画をされていますか。それをちょっと教えていただきたいと思って質問しました。

【事務局】

はい。特に分野Ⅱの「活躍」のところですが、今まで縦割りで目標をめざしてやっていたというところですが、現行の計画ですと「方針決定過程への女性の参画拡大」の中に「企業における女性管理職の登用」の取り組みが入っておりまして、2番目の「雇用等における女性の活躍とWLBの促進」のところに女性活躍の関係でいきますと「職域拡大」であったり「継続就業」であったり、そういった取り組みが入っています。また、その裏にあります「男性の家事育児等への参画」という施策の部分は「家庭・地域における男女共同参画の促進」のところに入っておりまして、全部表裏一体に関係するすごく重要な取り組みだということですが、今だとそれぞれの目標ごとに割り当てられてしまっている状態なので、その辺りの課題感みたいなものを分野のところで全体で述べた上で、その後何に取り組まないといけないのかということも分野のところで一旦まとめていきたいと思っているところです。

【委員】

成果指標のほうはどのような形で何か変化をする予定なのか、それとも先ほどご指摘があったように、成果指標のほうは継続的な検討はとても大事だと思うのですが、それが何か変わってくる予定はありますか。

【事務局】

成果指標のところは、ちょっと今どこに位置づけるかというようなところが、事務局のところでも完全にフィックスした状態ではないというのが現状でございます。ただ、今申し上げたように、いろんな課題が関連をここの分野は特にしているところもありますので、成果指標を方針のところに今までどおり、今でいう目標のところに位置づけるべきなのか、あるいは分野というところで大きな成果指標は位置づけて、より細かなところを方針に位置づけるのかということは成果指標なども見ながら議論をしていければと思っているところでございます。

【委員】

ありがとうございます。それぞれの関係が横断的だったりとか、あるいは何かが背景になっての問題というのはあるので、今回の分野で組み直すということは、それを検討なさったことはありがたいと思うのですが、その一方で、そもそも組み直した前提となる達成の目標値であるとか、成果指標というものが新しい形の中でどのように変わってくるのかというのが見えるといいかなと思いました。ありがとうございます。

【部会長】

ありがとうございます。そうすると、目標のところは前回までと大きく変わっていないという理解でいいんですかね。

【事務局】

「目標」のところは「方針」というように名称が変わりまして、目標のⅠだけが方針のⅠの人権尊重とⅡの人権侵害の解消ということで2つにわけさせていただきました。

【部会長】

今それぞれ目標のⅠが2つにわかれていて、目標Ⅱが方針のⅥに入って、目標ⅢからⅤが分野のⅡに入っていることですが、それぞれの例えばこの15ページの右側の目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴというこの中身自体は前回のものとは大きく変わっていないのですね。

【事務局】

はい。丸の数字の部分は取り組むべき施策となりますので、次回の審議会で中心的に議論いただく予定ではございますが、おおよそこれに相当するものがそれぞれの方針にぶら下がるようにイメージを持っております。

【部会長】

そうすると、この目標ⅠからⅤの中の①から②のところは次回改めて検討するけれども、枠組みとして大きな変更はないのですかね。

【事務局】

はい。

【部会長】

はい。ありがとうございます。ということで、委員、よろしいですか。

【委員】

はい。ありがとうございます。

【部会長】

後は、分野のⅠのところ、今回は「性別にかかわる人権の尊重」が方針1、方針2として「性別にかかわる人権侵害の解消」と2つにわかれているというところが、今回、新しく更に分節化されていると思うのですが、分野のところ「性別にかかわりなく人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすことができる社会」という名称で、更に方針のところにも「尊重」という言葉が入っているので、下位分類というよりはあまり下位になっていないのではないかなという懸念も、先ほど事務局のほうからあり、例えばこの「尊重」や「解消」というような言葉に代わる何か別の言葉があったらどうかという意見を求められていたかと思います。その辺も含めて、全体についてでも構いませんけれどもいかがでしょうか。

【委員】

資料3-4ですが、皆さんそれぞれの専門的な知見で今まで議論が交わされてきたかと思うのですが、資料3-4の分野Ⅱの「活躍」なのですが、活躍の中に「女性活躍」という日本語が入っていて、そこに合わせて「男性活躍」という日本語を入れるとより名古屋市が向かっていく方向性というのが社会的に浸透していくのではないかなと感じました。この「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」で、方針4の下にドットが3つありますが、男性は「育児・介護への参画に向けた企業の取組支援」、「男女共同で子育てを行う意識改革に向けた取組」というところで、中身のところをきちっと男性が家庭内の無償労働に参画することが女性の活躍につながるのだとか、女性がワーク・ライフ・バランスを取っていくためには男性の家庭参画が大事なのだというのが見て取れるのですが、大きく分野に「活躍」というのをせっかく立てているので、方針4か5のところかなと思うのですが、男性が育児や介護に参画するみたいなところを小さいドットのところに収めてしまうのはもったいないというか、わかりにくいというか、そのように感じて、大きく方針のところに文言が入ることで名古屋市の流れやムードみたいなものをつくっていくことができるので、実質同じことかと思うのですが、文言として「女性活躍」が入っているのと合わせて「男性活躍」という日本語を入れるということを検討していただけたら嬉しいと感じました。

【部会長】

ありがとうございます。そうすると、方針4のところに女性の活躍というのが入っていて、女性の活躍だけではなくて男性の活躍、男性の参画とか、どのような言葉になるのかはまた検討が必要だと思うのですが、そういうことと、方針3もですか。方針4だけですか。男性という言葉を入れたらいいというのは。

【委員】

そうですね。方針3に関しては男性が多数派の中でこういう女性を増やしていこうという意味合いか

と思ったので、4と5ですね。

【部会長】

5のほうは男女となっていますが、ここにも男性ということですか。

【委員】

そうですね。この辺はちょっと難しいのですが、地域活動における男女参画というのも前回、内訳の資料も手元にいただいていたと思うのですが、女性が圧倒的に多いから男性を増やしていこうという角度と、女性が圧倒的に多いから男性を増やしていこうという双方あると思うのです。広島県だと「男性活躍」という日本語を県が大々的に打ち出して、男性が家庭に参画するということを、県を挙げてバックアップしていて日本初です。男性が活躍するというのを企業が男性を家に帰すという視点であれば方針4に入りますし、方針5も家庭みたいなところであれば、家庭内の無償労働も本人たちの意識改革みたいなところに入ると思うので、男性活躍という観点では家庭であれば方針5に入るし、企業というところであれば方針4に入るので、どっちにつけるかというのは難しい議論になると思うのですが、どこかに入れると大きなメッセージになると感じました。

【部会長】

ありがとうございます。私の理解だと家庭において男性が参画するとか、男性が入っていった女性だけではなく男性もというのはそのとおりだと思うのですが、企業における男性の活躍というのは例えばどのような面ですか。既に活躍しているような気もするのですが。

【委員】

企業における男性活躍というのは、男性の長時間労働をやめて男性を家庭に帰すところで、男性のワーク・ライフ・バランス、長時間労働の是正をしていくというのが企業における男性活躍ですね。男性が自宅で活躍できるように企業が長時間労働をワーク・ライフ・バランスという観点で見直していくという。

【部会長】

はい。ありがとうございます。そうするとワーク・ライフ・バランスが可能になるような男女の働き方の推進というようなことですかね。

【委員】

はい。そうですね。なので、もう既に書かれているのですが、日本語の使い方としてこの方針に入るということは名古屋市からの大きなメッセージだと思うので一例として挙げさせていただきました。

【部会長】

ありがとうございます。どうしても女性のところが前面に出されることで、男性が自分の問題としてなかなか男女共同参画を感じにくいというところがあるので、もう少し男性を打ち出すことで男性にも当事者意識を持ってもらうとか、そういうご指摘かなと理解いたしました。

今の点でも構いませんし、他の点でも構わないのですが、他の委員からいかがでしょうか。

【委員】

目標として掲げるのは難しいと思いながらご意見を聞いていたのですが、ワーク・ライフ・バランスだとか基本的に分野Ⅱのところだと、おそらくベースはお子さんがいて子育てをされているご家庭の女性だとか男性というところが基本的な目線になってくると思うのですが、職場によっては慢性的に人手不足だったりして、子育てをされている女性だとかは短時間勤務だとかを活用してワーク・ライフ・バランスを取れるようにという取り組みを進めている企業さんも多いと思うのですが、その反面、男性に限らず単身者だとか、その方たちがワーク・ライフ・バランスを取るために、ある意味その分を被ってくれている人たちがいるというのは間違いないことで、それは会社のバランスによると思うのですが、そこでワーク・ライフ・バランスを崩してしまっている方たちも多いと思うので、そこの方たちへのフォローとかもあるといいなという個人の意見もあります。そこも男女共同参画の目標として掲げるのはどうしたらいいのかちょっとまとまらないままではあったのですが、男性を早く帰せるようにということも今は出てきたので、それに関して男性だけでなく単身者も含めてすべての人がワーク・ライフ・バランスを取れるような何かいい目標の立て方はないのかなというので意見という形でうまくまとめられないのですがお伝えできればと思いました。

【事務局】

ありがとうございます。今、お2人の委員から意見をいただいて、方針4のところで「雇用等における女性の活躍」とあり、ここでまず女性というところが関わっていて、その後に「ワーク・ライフ・バランスの推進」というようになっていて、そのワーク・ライフ・バランスの推進ができることによって方針5にある地域とか家庭に男性も活躍できるというところに戻ってくる部分もあるので、ちょっとこの辺りを何をどう打ち出していくかということで方針の立て方が変わってくるのではないかなと思っています。ただ、一方で女性の参画拡大であったり、雇用における女性の活躍というところはまだまだ進んでいないところもあるので、それを見えにくくしてしまうというののもいかなかなという思いもあって、事務局としては今までの目標という形で女性という言葉が消えないような形を残させていただいたところではあるのですが、そこはぜひご議論いただいて何を打ち出していくべきかご意見いただければと思います。

【委員】

最初は分野Ⅰの話だったと思うのですが、これは人権と人権侵害の解消ということなので、私もちょっとこの違いがまだ不勉強でわからないので解説というか、なぜわけたかみたいなことを議論していただくことにしてください。

雇用等における女性の活躍というところが、これは市側としては譲れないということであったので私もそれで結構かと思います。ですが、一方で委員がいわんとするところは、男性の活躍というところも大きな方針として立ててはどうかというように私は聞きました。私事ですが、家庭で育児家事をすることもあったり、共働きの妻を支えることがあったりします。一方で、この年齢になりますと親の介護がどうしても出てきています。時間が取られます。かつ、昨日も地域の活動で、私は地域の自治会長もやっているのといってきたのですが、やっぱり男女の参画だとすると男女とも地域は参画しているんですよ。ただ後期高齢者ばかりです。残念ながら。というところの偏りがあります。ですので、そういった方針4に掲げている男女子育て、子育てだけを見ると子育てをすると地域の重要性というのがわかります。PTAや学校に関わるということですね。妻に任せっきりでなくて、自分に関わることによってそこが見えてきま

す。そういうところを横断的なのですが、男性がどの分野で活躍できるのと考えたときに、私は家庭と地域で男性の活躍と考えたならば、まだまだそこはちょっと大きな課題があるのではないかとと思っています。先ほどいわれた、ワーク・ライフ・バランスを取っている人のために、会社に残っている人がバランスが取れていないという話もありました。一方で、それはワーク・ライフ・バランスで育休を取ると、給料がかなりの率で支給されているようになっていきますよね。前は5割だったのが6割になり、今度は8割になるのですよね。そうすると、会社が給料を払わないじゃないですか。もしそうだとしたら、その分が課題を抱えて会社に残っている人たちのお給料アップだったり、そういうものの財源になるのじゃないかと私は思っています。それから単身赴任の方についても、目標の中で単身赴任というのは日本独特というか、日本の中で目立つ制度だと思うのですが、これもデータ化するとどれくらいの方が単身赴任で占めているかというデータは。単身赴任は独身者とか、家庭がないからといって仕事を全振りしていいわけではないと思いますので、その部分は。単身者だから全部仕事を回すというのも変な話だと思うんですよね。例えばそれは会社側がどう考えて、会社が困っているのだったらそこが名古屋市の税金が使われると手当ができるものなのだから、そういうところも議論していかなければいけないんじゃないかと思います。

【部会長】

ありがとうございます。

【委員】

おそらく育児休暇は企業が給与を負担していると思いますが、育休になると保険で負担がされている。県は代替職員を雇ってもらうために助成金を出しますといういい方をされていますが、なかなか企業さんからいくと大きな企業さんはいいのですが、中小企業さんは育休を取られる職員が職場の中で中心人物なので代替職員は見つからないという中で、おっしゃられるように周りの方がその負荷を被るということで、今、育休の調査などをしますと、男性が育休を取りにくいという理由の上位に「周りに迷惑をかけるから」というようなことが高く出ています。なかなかそこをどうするのかというのは難しいのですが、カバーできる人員がいればいいのですが中小企業さんはいないので、そこは替えがないと非常に難しいところかなといつも感じております。

【部会長】

ありがとうございます。1つ男性活躍とかそういう項目を立てることで例えば委員がいわれたようなことについても対応できるのではないかとのことですね。

【委員】

そうですね。

【部会長】

この辺り、事務局から何かありますか。

【事務局】

方針の数は特に決まっているものではございませんので、方針を増やしたり減らしたりというのは可

能です。

【委員】

男性活躍という方針を決めて、その下に何が引つつくのでしょうか。割と家庭とか地域における家庭の育児や介護の参画というのはわかりやすいのですが、その他どのような項目が立つのかなと思います。男性の活躍というと。広島県さんはどんなものを立てているのでしょうか。何か思い浮かばなくて。

【事務局】

今、男性の活躍という視点で入っている事業といたしましては、現行の計画の目標 5 のところに、今おっしゃられた「家事・育児・介護等の参画促進」というところと、その下にあります「地域活動における」というところで、ここは男性、女性それぞれ課題があったりするので、ここにも男性が活躍していないところには男性もというような形での促進という意味合いが入っております。それから、目標 4 のところに、これは企業に対して、ここは男性ということではなく男女という形にはなっていますが、雇用主に対してというようなものが入っているところです。後は、市の取り組みという形で、介護への講座のような取り組みであったり、それが目標 4 のところに「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた家庭生活への支援」というところで、男性向けの事業が入っているような状況でございます。

【部会長】

現状でそれなりにいろいろなところに散らばって書いているのを一本化して、方針という形で整理し直すということですね。

【事務局】

それもあるかと思います。

【委員】

今までだと義務と権利の話だと思うのですが、今までの流れは育児参加というのは義務であったり、会社さんには法律で育児休暇を取らせなさいという義務になっているじゃないですか。ただ、それは会社側にはそのように取られても仕方ないのですが、我々は男女活躍のために活動していますが、若いパパたちは少なくとも権利だと思っています。長時間労働だったり、代替がないという理由で権利が行使できないという状況に置かれているということは事実です。それは代替がないから休まれては困るとか、単身赴任でどこかに転勤してくれとか、育児をやりたいのにやらせてもらえないという権利侵害を受けていると感じていらっしゃると思います。そういったところをどうやってバックアップしていくのか、そこは男性の活躍するための 1 つの認識としていただければと思います。

【部会長】

今のところ名称については要検討なのですが、女性の活躍とか女性の参画とかという言葉だけではなく、男性参画拡大や活躍という方針を 1 つ立てて、現状においても男性の共同参画に向けた取り組みというのは既存の計画の中にも散らばっているので、そこを 1 つ整理し直してみたらどうかという意見が今のところ出ていますが、他の委員の方いかがでしょうか。

【事務局】

今お話をいただいて、男性のものを固めて方針で打ち出すということはあり得る方向性だと思っておりますが、事務局として方針5のところにそれ以外で「高齢期における男女の就労・社会参画支援」や「防災における男女共同参画の促進」ということで避難所等での男女共同参画というものも入っているので、この辺りをどういう位置づけで出していくのかというところは課題かと思っています。

もう1点、男性の活躍という形で名称はわからないのですが、入れた場合に、その裏側にあるワーク・ライフ・バランスの推進というところが、女性の活躍にもかかるし、男性の活躍にもかかってくる部分だと思うので、その辺りの整理もどのような形でしていくべきかご検討いただければと思います。

【委員】

そこは表裏一体ですよ。

【委員】

表裏一体ということで私も思うのは、「活躍」という言葉にはジェンダー研究者の間で多様な見解があって、女性はこれまでも活躍しているのだけれど、それが十分に評価されていないのではないか、これ以上女性に活躍しろといわれてももう一杯一杯だということもあるんですよ。育休が義務じゃなくて権利なんだというのと同様、捉え方の違いと言いましょうか。活躍という言葉に疑問が提起されていることを情報としてお伝えしたいなと思いました。以上です。

【部会長】

ありがとうございます。「女性活躍」という言葉ですよ。特に。他いかがでしょうか。

【委員】

話が変わってしまうのですが、17ページの分野のところの方針1の一番最初のところで、「女性に対する暴力の根絶に向けた啓発の強化」というところで、DVの根絶ということですよ。DVイコール暴力というイメージがまだ根強くある中で、スローガンとして挙げるところで暴力に限定してしまうというのはどうなのかなというところが気になりました。啓発をするのであれば、あらゆる身体的、精神的、経済的なDVということも含めたところ、結局何がDVなのかよくわかっていないとか。それが自分がやっている行動がそれに該当するのだということがわかっていないというところで起きてくるところが大きいと思うので、細かい表現の問題かもしれないですが、暴力の根絶と限定してしまうのはちょっと。「DVの根絶」としてしまおうとわかりづらくなるかもしれませんが、そのような文言にしたほうがいいのかと感じています。

【委員】

先生のおっしゃるとおり「DVの根絶」ですよ。

【事務局】

ありがとうございます。現行の計画で「暴力」というように書かせていただいたのですが、重大な人権侵害ということでセクハラ、DV、性犯罪、性暴力ということも含めて今「あらゆる暴力」というように記載をしております。

【委員】

暴力というと、やはり一般通念上はこうでしかない。精神暴力もわかる人はわかるけど、そうじゃないとわからない。

【委員】

基本的に暴行行為というように捉えられてしまいますよね。一般的なイメージとしては。そこまで含むというのであればそのような形で書いたほうがいいのかなと思います。

【事務局】

ありがとうございます。

【部会長】

暴力という言葉をもう少し補足して書いたほうがより市民に伝わりやすいのではないかということですかね。ありがとうございました。

先ほど事務局からもお話がありましたが、現状、ちょっとまた戻ってしまいますが、15 ページのところのワーク・ライフ・バランスというのが方針4にあって、女性の活躍と「活躍」という言葉を使うかどうかは別として女性の活躍、後は男性の地域や家庭での活躍といったものを入れるとすると、ワーク・ライフ・バランスの下に女性とか男性の活躍とか参画の拡大といったことがあるので、そのつながりをどのように整理したらいいのかという問題提起だったかと思います。この辺りどうですか。

【委員】

女性の活躍となると、女性の活躍そのものが既にハテナということでしたが、もう少し具体的に。

【委員】

女性は既に一生懸命やっているけど、それが十分に評価されていないのではないか。例えばパートの方だって安い賃金で一生懸命支えていらっしゃるわけで、正規、非正規の間の賃金格差の話もあります。従って女性活躍といわれているけれど、基本的には労働力が足りないことへの対策であって、女性活躍社会と美しく言葉を整えて、もっと活躍をといわれても…という指摘があります。ワーク・ライフ・バランスの方が、男女両者の参画ですよね。ケア部分への男性の参画であり、女性のワーク部分への参画を図るという。その方が本来的なジェンダー平等に近づく道なのではないかという指摘があります。お答えになっているかどうか。

【委員】

「活躍」に代わる言葉だとするとどのようなものが考えられますか。

【委員】

「参画拡大」だと思います。

【部会長】

既に十分活躍しているのだけれど、労働力が足りないから女性にもっと活躍してほしいというような文脈で女性活躍推進法とか、労働力不足の文脈で出てきているということが労働力としてはかなり女性も十分に働いているので、むしろ能力を発揮する機会が十分に提供されていないようなところですね。

【委員】

そうですね。大黒柱の脆弱化に伴って女性が労働力化しないといけない状況になっている面もあり。女性活躍の推進はもちろんありがたいことではあるのですが、ただ、活躍していないわけではなくて既に活躍していますよという見解というか研究は一定存在しています。

【部会長】

今、委員のほうからケア部門への男性の参画とワーク部分への女性の参画という言葉が出てきたので、その辺はワーク・ライフ・バランスのカテゴリというかサブカテゴリかもしれませんが、もしかしたらそれを方針として並列してもいいかもしれませんね。

方針1のところの、尊重と解消のところは目標1の①から⑦を見ると、終わりが「啓発」か「支援」になっているので、例えば方針1が「性別にかかわる人権の尊重に向けた啓発」とか、方針2が「性別に関わる人権侵害の解消に向けた支援」とか、例えばそういうような形で整理ができるかなと思いました。

今日は私もこの資料3-4の具体的に何を施策として取り組んでいくかというところはいろいろいいたいところも検討してほしいこともあるのですが、資料3-4については、次回、時間を取っておきますので、今日に関しては資料3-2、3-3を、一定方向性を見い出せたらと思っています。資料3-2、3-3に関して、他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

今まで皆さんから出たことをまとめますと、現状は男女共同参画社会の実現の後に「分野」というカテゴリができていけれど、これをもう少し「めざす目標」という形で言葉を変えてみたらどうかという意見が出たということですね。後は大きな意見としては、男性の参画についての方針を1つ立てることはできないかということと、後は「暴力」についてですが、これは次回、時間を取ってやったほうがいいと思いますが、今の社会ではまだまだ暴力というと身体的な暴力というように理解されてしまうので、暴力という言葉そのまま使うのではなくもう少し「セクハラ」とか「DV」とか「性犯罪・性暴力」ということも包括できるような形の表現ができないかというところが出てきたかと思います。今のまとめでよろしいでしょうか。

では、この件について今日で確定というわけではなく、次回も引き続き議論ができると思いますし、また、今日出てきた案で事務局のほうでより具体的な提案が出てくると思いますので、それを踏まえて改めて議論していきたいと思います。

(4) その他

- ・令和5年度女性職員の活躍に関する情報等
- ・男女平等と男女共同について

【部会長】

それでは、続いて議題の4に移りたいと思います。その他について、事務局から資料の説明をお願いします。

【事務局】

資料に基づき説明

【部会長】

ありがとうございました。それでは、今資料 4、5 について説明いただきましたけれど、これについてご質問等あります方はよろしくお願いいたします。

私のほうから 20 ページにある「本庁及び区役所・公所」と書いてありますが、この公所とは何ですか。

【事務局】

名古屋市にはいろいろな局がございますが、例えば土木事務所であったり、環境事業所であったり、区役所以外にもありますので、そういったところを含んだところを公所としています。

【部会長】

わかりました。

その下の③の「教員」高等学校・幼稚園で、これは女性が 36.9%ということですよ。これは高等学校と幼稚園が一緒になっているのはどうしてなのですか。

【事務局】

どのような区別か現時点ではわかりませんので、人事課のほうに確認しておきます。

【部会長】

その次の（４）もそうですよね。高等学校・幼稚園ですよ。不思議な感じが。小中とあり、いきなり高等学校と幼稚園が一緒になるのは不思議な気がします。

【委員】

小中学校はカウントしないで、高校と幼稚園は名古屋市の高校と幼稚園を合わせてカウントしている。

【委員】

これは名古屋市立の話ですよ。

【事務局】

そうです。市立です。

【委員】

小中学校は入っているのですか。

【部会長】

小中学校はその下の小中特別支援学級にあります。小学校、中学校と特別支援学校の３つですよ。これは。

【部会長】

27 ページの表はすごく興味深いですね。女性はやはり福祉とか市民サービスとかに重点的に配置されていて、官房系は男性が多く配置されているのは、これはやはり名古屋市の女性の管理職の比率を考えると非常に重要になると思います。後、女性がそもそも管理職に応募する比率がすごく低いということですね。

【事務局】

そうです。

【部会長】

それがそもそもなぜ、女性が管理職に応募しないのか、できないのかといったところを掘り下げないとこの問題はいつまでたっても解決しないかなとこれを見て思いました。

21 ページの表で、行政職で係長の昇任選考受験率は女性が 2.4%ということですね。

他にいかがでしょうか。

【委員】

私が全部資料を追えていないと思うのですが、名古屋市の職員における非正規雇用というか、会計年度任用職員であるとか、そういった中の男女比、女性割合というのは今日の資料のどこかを見ればわかりますか。

【事務局】

今日の資料の中には会計年度任用職員の数字は入っていない状況になっております。

【委員】

わかりました。他市の委員をしたりしたときの経験から、公募職においても非正規雇用の中に女性割合がかなり高いとか、そういったことが指摘されていて、名古屋市のそういった数字も何か見えると思ってお聞きしました。ありがとうございます。

【部会長】

その辺の資料がありましたら、またお願いします。

他にいかがでしょうか。

【委員】

今わかればいいのですが、27 ページの幹部職員の男女別の比率が載せられていますが、このカテゴリとしては業務内容なのか、業務時間とかによるものなのか、何か傾向があったら教えていただけると嬉しいです。

【事務局】

こちらの分野別配置状況につきましては、前回ご紹介をいただきました新聞の記事をもとに、実は市のほうから新聞社のほうに提供している資料としては、それぞれその部署名と男女というデータだけを全部お渡ししている状態で、それを新聞社のほうでこの 27 ページの左側の表に従って、ここをどういっ

た形でわけているのかというのがわからないので、インフラ・環境系と思うような部署のところを割り当ててこのパーセントになっているという形で、この表の分野別というところで分析などはされていないと思います。ただ、やはりこのような差が出てきているというのは、一般的には適材適所というようない方で配置をしているところですが、やはり業務量が多いようなところ、時間外が多いようなところ、環境的なところであったりとか、そういったところが影響しているのかなというところは推測できるかなと思います。

【委員】

これは諸機関も含めてですか。土木事務所など。企業局やインフラ系はどうしても技師さんが必要です。土木職とか建築職は技師がいるので、必然的に男性が多いのかなと思います。インフラとか企業局は技師系が多いので男性が必然的に増えていると思います。

【部会長】

他にいかがでしょうか。

それでは特に質問がないようでしたら、本日の予定していた議事は以上ですが、これまでのところで何かご質問等あるでしょうか。

【委員】

1つだけいいですか。資料5で男女平等と男女共同についての今までの経緯とかをまとめられたのですが、これは副市長がこれについて何をどういって、我々は何を考えるとということですか。

【事務局】

副市長は男女平等というのは当然あるべき姿で、その上で男女共同参画社会の実現をめざすので、男女共同参画という言葉に変えてもいいのではないかなというようなことで、その辺りについて委員の先生方の見解をいただきたいということでございます。

【委員】

名古屋は「平等」にこだわっていると聞いたことがあります。なぜ名古屋は平等を使うのですか。

【事務局】

もともと共同参画だったところ、国でも男女基本法をつくるときに平等参画ではどうかというような意見も出ていたということなのですが、名古屋市では男女平等が実現できて対等なパートナーで共同して社会に参画することができて初めて男女共同参画社会が実現できるということで、あえて男女平等という言葉を使っております。

【委員】

私も前回少し発言したのですが、男女平等というと、どうしても男女がすべての面で一緒だということなのですが、共同参画という1つの目標に対してアプローチするときに、それは男女の違い、身体的なものなどの違いを考慮した上で、ある目標に向かって参画する機会はきちっと平等にしましょうというのが共同参画、そのようなイメージでいわれたのだと理解していたのですが。

【委員】

うろ覚えなのですが、憲法で男女平等を謳っているのに、屋上屋を重ねるのではなく男女共同参画にした。ただ、男女が共同で参画しても、そこにおいて不平等が存在する可能性があるから、男女平等参画の方がよいという意見はそうした懸念に基づくのではないのでしょうか。あと、内閣府の男女共同参画局の英訳は gender equality bureau となっています。この gender equality の訳と言える、ジェンダー平等という表現がよく使われているように感じます。

【委員】

ジェンダー平等ですか。SDGs のジェンダー平等ですか。

【委員】

そうです。男女だと性別二元論のようになってしまうので。

【部会長】

性的マイノリティの平等も含めてジェンダー平等という言葉を使う自治体もあります。

【委員】

それがいいんじゃないですか。

【委員】

活躍のところが男女みたいになっているので、そこがジェンダー平等みたいにするというのは。

【委員】

ジェンダーだと社会的な性別になるので、社会的なものをひっくるめて、かつ男女だけでなくという表現はとなると、ジェンダー平等かなと。

【部会長】

ちょっと今日は情報提供ということで、また改めてこの件については大きな問題でもあるので時間をかけて議論できたらと思います。とりあえず、名古屋市と内閣府の用語を整理していただいたということですよ。

では、本日の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、進行を再度事務局にお返しいたします。

3 閉会

【事務局】

部会長、委員の皆様、本日はご議論ありがとうございました。今日の議論を踏まえまして、資料に反映させた上で、次回6月13日、金曜日3時から、今度は市役所で第2回答申案作成部会の開催を予定しております。市役所西庁舎になりますので、12階ということでお間違いのないようよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、答申案作成部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。