

第12期男女平等参画審議会第3回答申案作成部会

日時：令和7年7月8日（火）午後2時～4時

場所：名古屋市役所西庁舎西12A会議室

1 開会

【事務局】

第3回答申案策定部会を始めさせていただきたいと思います。

本日は、お暑い中またお忙しい中、部会にご出席をいただき、誠にありがとうございます。

本日の出席状況ですが、8名中8名の方にご出席をいただいておりますので、条例規則の規定に従いまして、定足数を満たしておりますことをご報告させていただきます。

また、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。

本日は市民生活部長も出席をさせていただきます。始めに一言ご挨拶をさせていただきます。

【市民生活部長】

お暑い中お集まりいただきましてありがとうございます。

4月に開催した審議会において、基本計画の方向性とか取り組み方針について、諮問をさせていただきました。その後、この答申部会において委員の皆様方には毎月集まっていたいただき、熱心なご議論いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、次期計画の策定に向けまして、引き続きご審議いただくのですが、審議会全体会で副市長の挨拶の中にありましたけれども、私共の条例の名称が男女平等ということになっており、このまま男女平等がいいのか、先ほど副市長の挨拶のとおり共同という言葉がいいのかというような件につきましても、今日ご議論いただく予定になってございますので、大変難しいテーマではございますけれども、皆さんの方から忌憚のないご意見をいただきたいと思います。

今後も皆様の力をお借りして男女平等計画を推進して、次期計画を策定してまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【事務局】

それでは、ここからの進行は部会長をお願いいたします。

2 議題

【部会長】

それでは、議題に入りたいと思います。

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です。前回の基本的な方向性及び体系について議論いただき、仮決定いたしました。事務局の方からその点について、資料1から3の説明をお願いします。

【事務局】

資料1、資料2、資料3に基づき説明

【部会長】

ありがとうございました。それでは、資料1から確認したいと思います。

前回意見が出たものを踏まえて、修正していただいたということですが、その中でいかがでしょうか。

【委員】

大丈夫です。ありがとうございます。

【部会長】

それでは、資料1については以上です。2ページ目の削除の部分もよろしいでしょうか。

それでは、続けて3ページ、4ページもよろしいでしょうか。5ページは7ページでまとまっているので、7ページをご覧ください。こちらの方は、事務局からいくつか提案をいただいております。まず、方針1のところがりプロダクティブ・ヘルス/ライツを施策ではなく取り組みに入れるということでしたでしょうか。

【事務局】

はい。

【部会長】

その点が変更になっていることと、方針の3番目ですね、多様な生き方や性のあり方、セクシュアル・マイノリティへの理解促進という風に提案がなされております。こちらについてはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。方針3についてはこの通りで行きたいと思えます。

大きな変更点が方針4と方針5ですかね。方針4のところで、男性の働き方改革、男性のことについて書いてあるものを、方針5に移したらどうかということですね。理由としては、方針4のところは男女両方に関わることなのということでしたよね。

【事務局】

そうです。あと啓発が10番にもありますし、13番の事業者向けのワーク・ライフ・バランスのところとも少し重複感があるため、5にしたらどうかということです。

【部会長】

大きな変更になりますがいかがでしょうか。

【委員】

方針4の男性の働き方改革は削除でしょうか。

【事務局】

削除して5にしたらどうかということです。

【委員】

方針4というのは、働く場におけるということは、職場にフォーカスしているということですかね。方針5との違いというのはどうなのでしょう。

【事務局】

方針4のところはおっしゃる通り、働く場にフォーカスをしておりまして、方針10がわかりやすいのですが、雇用主ですとか労働者としての個人、管理職とか従業員ということで、企業ですとかそういったところに働きかけるものになっております。5の方では、個人それぞれに対してワーク・ライフ・バランスを推進したり、家庭での役割に参画したりということなんです。

【委員】

働く場ということでいきますと、今例えば企業など女性の管理職の登用が少ない、なぜかという、理由を聞くと管理職は大変だからやりたくないというような声強い中で、管理職というのが、今の男性の管理職を見てしまって、今の管理職を見ると、非常に忙しいし、休みも取れない、非常にハードワークで、というような中で、それを見て、管理職になりたくないというような女性もいるのかなということを考えますと、企業における男性の働き方というのも、少し見直すというようなところを入れるということも悪くないのかなという気がします。

それから他のところもいいのでしょうか。方針3の企業におけるということですが、企業というと企業に限定ですが、例えば企業以外にも各種団体とかありますので、ここは敢えて企業に限定するより、企業等と入れた方がいいのかなと思ひまして、逆に市政等の等はなぜ入っているのかと思いますが、企業については企業等にした方がいいのではないかと思います。

【部会長】

ありがとうございます。今のご意見は方針4のところでも、男性の働き方改革というのを残して、且つ方針5でも男性の家事育児介護等への参画、両方残した方がいいのではないかというご意見でしょうか。

【委員】

ということですが、そこは皆さんのご意見を伺いたいです。

【委員】

私も同じ感覚があって、男性の働き方改革と、下の方針5の男性の家事育児介護等の参画拡大と、必ずイコールではないので、さっき言ったような管理職の話は下ではないじゃないですか。私は内容が違ふような気がするんですよね。そうすると、男性の働き方改革イコール男性の家事育児介護等の参画拡大という理解になっちゃうのではないかとというのがあって、実はそこではなく、そうすると結局単身で働いている方になると、介護や育児や家事関係ないですよと言われてたそのまゝ変わらないような話だと思うので、そうではなくて、全員の方が、そもそも男性の働き方の見直しがテーマだと思うので、そこに付随する一部が家事・育児・介護等の参画拡大で、私が考えるには多分権利が通るという話のような気がする

んですね。家事をする権利、育児をする権利、介護をする権利が満たされていないというものだと思います。なので、男性の働き方改革というのは別の問題だと考えられるので、上を削除するというのは施策が被るからという理由ではなく、残していただけるのであれば、違う施策があるような気がします。対象が違う気がします。

【部会長】

事務局の方いかがでしょうか。

【事務局】

男性と入れるところも、主な対象としては男性だと思うのですが、女性も含めたところもあるのかと思っていて、その辺り男性を出すべきなのかどうかとか、なぜ男性だけなのかという声が出てくるのかなと感じているところです。

【委員】

別に男性の働き方というよりも、企業における長時間労働その他、女性も含めて、いわゆる男性のような働き方をする女性に関しても働き方をやはり変えていかないとけないかなと思います。なので、企業等における働き方改革に向けた啓発にして、次のところで、過労死の問題とかそのような感じのことをぶら下げるというのでは駄目でしょうか。

【部会長】

方針4を働く場ではなくて、企業等ということでしょうか。

【委員】

いえ、今方針5に移行しようとしている数字のない⑬の下のものを、企業等における働き方改革に向けた啓発というような形でもいいのかなと。どうしても今まで企業も男性の働き方で占めてきたと思うのですが、女性も同じなのかなと。

【委員】

私は男性の働き方改革の方を入れた方がいいと思います。なぜなら、男性の働き方が変われば、当然女性も変わります。女性だけが働ける話は絶対ないです。多くがこれです。だからよくあるのは、女性は帰っているが男性は残っている。これが実情だと思います。であれば、改善するのはそこです。男性が早く帰って女性が残るという話はありません。

【委員】

タイトルは赤字のところは残すのでしょうか。働く場における女性活躍の推進と男性の働き方改革でいくのでしょうか。

【事務局】

事務局の案としては、ここを方針名からも取って、方針5の方に移してはどうかということかと思ったので、この黄色い部分の男性を取って合わせた方がいいのかなというのもあったのですが、どちらがいいでしょうか。

【委員】

確かに女性でもバリバリ働きたい方はいるので、全員だと思いますが。

【委員】

男性並みに働く女性の元において、それが逆に同じ性別だから頑張らないといけないというのも正直感じるときがあって、というよりももちろん多くは男性管理職の方とか、長時間労働に該当するのは男性のような気がするのですが、むしろ女性が働くというときに、同じ女性がものすごく男性並みの形で働いておられると。

【委員】

男性並みにと女性が考えることが、負荷がかかっているということじゃないでしょうか。先ほど委員がおっしゃった通り、働き過ぎの男性のようにならねばと女性が思うことが問題ではないでしょうか。

【委員】

あの姿を見ているととてもなりたいたいと思えないというお声を聴きました。

【委員】

管理職でしっかりやられる女性ももちろんいますが。

【委員】

男性に代わってあのくらいにバリキャリじゃないと認められないと思い込んでいるのではないのでしょうか。

【委員】

そうすると、男性の働き方改革というのは、男性だけではないのかなという気がします。

【委員】

だから男性が変わるとみんな5時に帰るようになるんじゃないのでしょうか。

【委員】

考えていることは同じだと思います。

【部会長】

⑬の下男性を取って、上の方針4の男性を残したらどうでしょうか。

【委員】

方針4の男性の働き方改革を取ってしまった場合、この方針4がやはり女性活躍ということになってくると、方針4にぶら下がっている⑬番の仕事育児介護との両立支援に向けた事業者への支援が、女性が両立していけるための支援みたいに見えてしまって、部会長が

言われたように、方針4の大見出しには男性を入れたままで、今番号がないものを検討するのはどうでしょうか。大見出しにかかってしまうと、やはり⑬番が女性活躍のために女性の両立を支えるみたいな風にどうしても紐づいてしまうことが問題に感じました。

【委員】

先ほど男性管理職のように働かなければいけないのではないかという声もあったのですが、確かにそのような層もいらっしゃると思いますが、よく聞くのが独身女性で、若手で家庭もなくて、時間の制約がない方達が時短勤務者の分を働いているという声を聞くので、男性だけに絞ってしまっているのかという気が私はします。全員が働き方改革をして欲しいという気持ちもありまして、どちらがいいかなと思っています。

【委員】

事務局は、方針4と5のタイトルを、方針4では、男性と女性の職場に関して、女性の活躍推進を、方針5では家庭あるいは家事育児への男性参画という感じでバランスをとろうということですよ。

【部会長】

委員がおっしゃったのは、要するに独身女性の長時間労働にも、働き方改革が必要ということですよ。

【委員】

はい。管理職を目指す人たちだけではないということです。

【部会長】

ということで、⑬の下にある企業における男性の働き方改革の男性を取ったら、対応できませんか。やはり上に男性の働き方改革とあると、女性の働き方改革が弱くなりますか。

【委員】

より改革が必要である男性を変えるべきという意見もわかるのですが、難しいですね。

【委員】

労働法制で考えると、働き方改革で進んできたと思うのですが、それ自身は特に男性という形では進んでいません。

【部会長】

私が普段感じている認識ですと、やはり管理職は残業代がつかないので、残業し放題で、管理職はやはり割合的にほとんど男性なので、管理職がまず変わっていかないとそうではない人もなかなか帰りにくいところもあるので、まずは男性をターゲットにしてもいいのかなと思います。もちろん、独身女性の長時間労働も問題ですが。ターゲットとしてはまずはそこを狙ってもいいのかなという気がしますが、難しいですね。いかがでしょうか。

【委員】

むしろ方針4のタイトルの方を、働く場における働き方改革と女性活躍の推進にすると。それで、今黄色の方が具体的なものがあって、一応男性ターゲットというものもあるのかなと思うのですが。

【部会長】

色々意見が出てきましたが、いかがでしょうか。

【事務局】

補足ですが、参考資料の9に横浜市が載ってしまっていて、なかなか働き方改革をやっている政令市がなくて、唯一横浜市がそうなので、参考に挙げさせていただきました。また、参考資料10ですが、こちらは本市のワーク・ライフ・バランスの認定企業の様式になりますが、その中で働き方改革にあたるような部分が、2番のところで、ノー残業デーの実施ですとか、長時間労働の抑制を具体的に推進しているみたいなところを条件にしていますので、働き方改革と掲げなくても実際としては、この中でも取り組みとしてはついてきます。ただここで男性だけという形ではないので、男女に分けた男性に対する企業の働き方改革というところは、今のところは事業がついてこないということもあります。

【部会長】

今おっしゃったのは、男性の働き方改革と方針に入れるのであれば、施策とか事業に連動する必要があるけれども、なかなかそこが想像しにくいということでしょうか。

【事務局】

そうです。

【部会長】

でも、施策よりも方針を先に考えた方がいいと思います。

【事務局】

補足ですが、今見ていただいた横浜市の資料9ですが、男性の働き方改革として、男性個人に対して行うような事業が載せられています。個人に対してというところで、施策のタイトルから働き方改革と家事育児介護への参加推進ということで、ページをめくっていただきまして、主な取組としては、男性の家事・育児・介護への参画推進というような形の事業が、名古屋市と同じような形で載っておりまして、裏面めくっていただきますと、男性の個人に向けてはワーク・ライフ・バランスの啓発ということで、企業に対してというのが再掲で載っております施策2のところで、事業者に対しての働き方改革とか多様で柔軟な働き方の推進ということで、こちらはやはり男性女性問わずというようなところでの、企業に向けての働きかけということで事業が載っています。名古屋市としても同じような体系で取り組みとしてはやっていく形です。

【部会長】

横浜の方は、男性の働き方改革と家事育児をセットにしているということですね。それで、

今回の案は4と5に分かれているということですね。

【事務局】

そうです。

【委員】

難しいと思うのが、女性が多様化していて、先ほどおっしゃったようにシングルの方もいらっしゃるし、シングルマザーの方達もすごく働いているわけなので、そうすると女性・男性と単純に分けちゃうことも難しいのかなと思います。そうすると男性を無くした方がいいような気もしますし、あるいはまずは男性が先に変わっていくことも必要な気もするので、案はないのですが難しいなと思います。男性について言えば働き方改革なくして、家事・育児・介護への参画拡大は難しいのかなと思いますので、そこがペアというのはわかる気がします。

【委員】

例えば、単身赴任の場合はどうなのでしょう。よく聞くのは単身赴任を受けるのは、男性が多かったり、結婚している女性が単身赴任とかどうなのでしょう。それが働き方として定着しているのであれば、そこは変える必要があると思います。転勤とか受け入れないと出世しないとか、キャリアアップするところから外れてしまうみたいなことが暗黙の中にあるのかもしれないと思うと、そもそも根本を変えないといけないと思います。そこは男女共々、同じ選択肢が与えられていると思います。

【部会長】

それも、働き方改革の対象です。横浜市は男性の働き方改革と家事・育児・介護を1つにつけていて、他はどうなっていますか。例えば、名古屋市は働く場で女性活躍と男性の働き方改革、ワーク・ライフ・バランスと男性というように男性が2つに分かれています。横浜市の場合は働く場とかワーク・ライフ・バランスについてはどのような形で記述されているかわかりますか。

【事務局】

横浜市は施策のところで、女性活躍の更なる推進というのを掲げていまして、その下に働きたい、働き続けたい女性の活躍推進、それから誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり、最後が市役所における女性活躍、男女共同参画と働き方改革の3つを掲げています。男性の方が今ご紹介した通り、施策3の誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくりということに入っていまして、男性の働き方改革と家事・育児・介護等への参画推進もこちらに入っております。地域の中に教育ですとか、啓発で意識改革も含まれております。

【委員】

方針4ですが、方針5と対照的にするのであれば、例えば働き方改革と女性活躍の推進、とするといいのかなと思ったりしますが、働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進は違うことなのでしょうか。

【委員】

方針4は、むしろ企業の代わりにアプローチできるような形の取り組みを意識して並べられているということでしょうか。おそらく⑩番から⑬番をその下に入れられているということは。そうすると、働き方改革を入れるということになると、働き方改革の関連法に基づいた取り組みを企業にちゃんと守ってくださいということなので、働き方改革自身が、長時間勤務の是正の方向ですよね。そうすると、取り組みを考えた時に、あまり男性に特化した感じにはしない方がいいのではないかという気がします。方針5の方は、むしろワーク・ライフ・バランスとかあるいは個人の男性、女性問わず、個人への働きかけとか啓発とか、あるいはそれに対するサポートという方向で事務局は考えておられるのかなと思うのですが。

【委員】

方針4は、対企業、対経営者と雇用主で、方針5は個人に向けてというようなイメージだと私も思っていました。色々と議論を踏まえた上で、男性の働き方改革が入っているのですが、「男性の」というのは落としてもいいのかもしれないかもしれません。

【委員】

女性活躍ときたら、男性の働き方改革が職場においては対である気がします。従来は女性にターゲットを絞ってきて変わらない状況が続いているので、あえて大方針を立てることでバランスを取るという風に考えています。働き方改革だけに、男女平等と言ったら、男女と表する必要がないわけです。わざわざ偏りをなくすということであれば、偏っているのはどちらかというのは明記した方がいいのではないかと思います。

【事務局】

事務局で気になったことが、現実的にはそのような面があるのですが、働く場における女性の活躍推進と男性の働き方改革というのが対は対ですが、あまり対立みたいな構図に映るのもよくないかなということもありまして、確かにご意見として男性の働き方改革は長時間労働の是正のことと聞いてはいたのですが。

【委員】

長時間労働だけに限らないと思います。長時間働いている女性もいますし、それは個々によって違うのですが、対立ではなくて両輪だと思っています。両方があって、初めてまっすぐ進むのであって、片方だけでは曲がっていってしまうと私は考えています。

【部会長】

横浜の様に男性の働き方改革と家事・育児・介護への男性の参画推進というのを、1つ方針を立てるといえるのはいかがですか。要するに、男性を残すということは、何か男性の問題をきちんと位置づけたいということですよね。女性の長時間労働問題や働き方改革も必要だけれども、男性の問題は今まで議論が行われてこなかったもので、取り組みが遅れてきたので、そこをきちんと今回の計画の1つの柱として位置づけたいということであれば、それを1つ残すということはできないのでしょうか。そうすると、その下の施策の組み換えも必要になりますか。

【事務局】

そうですね。

【部会長】

前回との違いも明らかになるし、目玉にはなると思います。

【委員】

今の方針4だと、乱暴な言い方をすると、女性は働け、男性は働くなと言っているように対立構造に見えなくもないと思ひまして、男性は男性でまとめて、働き方を見直すのか、働き方改革は全員にかかるものなので前に出して、それと別で女性の活躍推進をつける方が変な誤解を生まないような気がします。

【委員】

取り組みを進めていくときに、具体的に進めないと意味がないので、市役所として方針4と5を、対象として方針4であれば職場とか企業とかで、方針5は個人に働きかけたりということで、対象が分かれていて方針の違いがはっきり明確な方が動きやすいということがあるのでしょうか。そうであれば、それを重視して組み変えた方がいいと思います。

【事務局】

今分野のところで削除してしまったのですが、もともとこれまでの計画でも、あらゆる分野ということで、雇用等という表現にしておりましたが、まず方針3の方針決定過程への参画拡大というのはずっとあり、その下に働く場、雇用等の場、それから家庭とか地域と場で分けて、啓発などの対象が変わってきますので、そのような分け方をしておりました。男性の働き方と家事・育児・介護への参画推進で、中に企業向けも個人向けも入れるということでしょうか。

【部会長】

ごちゃごちゃするのもかもしれませんが、Ⅱ番は領域別に分かれているわけではないので、働く場と地域というのは場所を指していますが、ワーク・ライフ・バランスは働く場と家庭両方に関わるものですし、政策決定過程というのは、企業地域行政とかに関わるものですし、その辺は必ずしも整合性は取れてないような気がします。

【事務局】

企業に働きかける時に、色んな事業を個別にというよりは、大きな事業があってその中で女性活躍や両立というようなところで働きかける場合が多いので、そこが分かれてしまうと、再掲の事業が多くなってしまうと思います。

【委員】

そもそも分野、方針、があって、こういうことが大事だねというのを今議論していると思うのですが、現況ある施策は、もう変わらないという前提で、この前段の文言を議論している場なのではないでしょうか。計画なので、ここで様々な有識者の方が集まられていて、現場の知

見からこういう方針が大事だね、であれば、ぶら下がっている事業が今ないけれども、作っていかみたい可能性は0%であるという認識でよろしいでしょうか。

【事務局】

そうではないです。もちろん力を入れていくところは力を入れていきます。継続の事業は継続していくということでございます。

【委員】

もちろん継続の事業は、過去から脈々と必要性みたいなところであるというところで、既存事業ありきで、今組み換えを議論しているのかなという疑問が入ってきたのですが、そこは継続の事業を継続するのか否かみたいな、名古屋市がこういう状況だからこれまでは必要だからやってきたよね、だけれども、今後先を考えた時に、この事業は本当に継続が必要なのだろうか、やめて違う新しい事業をやりましょうみたいなそういう検討の余地というのはあるのかないのか。

【事務局】

あります。

【委員】

理解しました。

【部会長】

それが次の資料3とかですかね。そこは新しく事業が必要ではないかと議論できるところだと思います。

【委員】

既存事業がこうだからみたいなのが前段にきて、この場で皆さんで議論してしまうと、何かこの会のそもそもの意義みたいなものが失われてしまうように感じたので、今質問させていただきます。

【委員】

取り組みとかは新しいものに合わせて予算なども全然していけるんだらうと思っているんですけど、市役所として想定できる動きがとりにくいものだと、動いていきにくいと思いましたので、それも配慮するべきかなと思います。

【委員】

確かにせっかく計画を作るのであれば、その計画に沿った新たな事業を作った方がやはりカッコいいですね。これから5年間の基本方針だということであればですね、既存の事業ばかりぶら下げるのは迫力がないし、名古屋市らしさというのがどこにあるのかなと思ってですね、多分愛知県名古屋というのは東京とか、横浜の関東圏とはちょっと違うのかなというのは、圧倒的に製造業が多くて、女性にとっては働きやすい環境にあまりないし、魅力があるような職場というのも少ないというようなところがあるので、ちょっと話が大きく

なりすぎましたが、そのようなところを直していく、何とかしていくというのが入ると、名古屋らしさが少し出るのかなという気がしないでもないのですが、ただそれが男性がというところだと行き過ぎかなというお声があるのかもしれませんが。

【部会長】

先ほど事務局がおっしゃったのは、働く場というのが方針であって、さらにそこで男性の働き方改革と家事育児への参画推進があって、そこが2つに分かれると進みにくいというお話ですね。

【事務局】

個人と企業という風に分かれていれば、対象が違うので事業として出てくると思うのですが、企業に対してだと、チャンネルが何個もあるわけではないので、1つのチャンネルのところで、必要な要素を働きかけていく時に、大きな事業の取り組みとして、1つの事業の中でいくつかの要素を企業に対して働きかけるという時に、再掲になってしまったりだとか、再掲という形で載せればいいのかもかもしれませんが、そういう可能性があるかなというところです。

【委員】

男性をことさらに強調しますが、何でもインセンティブをつけないと動かないじゃないですか。例えば育休でも、男性が取れるようになるのはなぜかという、インセンティブがつくからじゃないですか。だからそれは平等かどうかという話が出てくるのですが、平等ではなくて公平にするために施策を打つという風に考えれば、私は男性というのは、大げさかもしれませんが、入れた方がいいと思います。それは平等ではないと言われたら、そうかもしれません。ただ現状のバランスが良ければ、インセンティブというのがプラスαで強調した方がいいのではないかと思います。

【部会長】

先ほどの事務局の発言についての私の考えですが、この目標というか方針は、やはり市民に向けて示すもので、例えば名古屋市の男女平等参画というのを、こういう方針で進めていきたいと思っていますと示すという話なので、実際に名古屋市が企業に対して、働きかけをするときにはいくつかの方針にまたがっていても、企業向けのパッケージとしてこういうことをやるんです、お願いしたいです、という風に方向性を企業にお願いしたいので、それはそれでまたがっていてもいいのかなという気がしますけど。

【事務局】

書き方次第かなとは思いますが。

【部会長】

都道府県別のジェンダーギャップ指数とか見ると、かなり低いですから。愛知県だけではなく、三重県も岐阜県もそうですけど。

【事務局】

働き方改革自体が男女両方ともという制度の中で、男性の働き方改革という風に言った時に、啓発はもちろんできるかとは思いますが。

【委員】

市役所なので啓発でいいのではないのでしょうか。方針として打ち出すということが重要であると部会長もおっしゃっているの。

【事務局】

方針で打ち出すとなると、目玉事業とか、施策の柱みたいな形で明確にその事業に伴って打ち出さないと実効性が上がらないかなと考えておりまして、広く企業、雇用主とか労働者に向けた啓発とか両立支援に向けた中で取り組んでいる状況ですので。必要な事業については、もちろん実際に経済局とか他局に事業調整はするのですが。

【部会長】

経営者とか管理職セミナーとかそういうことですね。トップの意識が変わらないと変わらないと思います。

【事務局】

一方で、女性活躍にも、働き方改革はすごく大きな部分があると思っているのですが。就業継続しかり、働き方改革はすごく重要ということで。その辺りをどのように、まずは男性なのか、何を打ち出していくかということです。

【部会長】

女性の活躍推進とか女性の働き方改革ももちろん重要で、それに組み込まなければいけないけれども、男性は別の問題があるので、それはそれとして打ち出して、その固有性をもっと少し注意を払うということかなと思いますが。どちらかというものでもないと思います。

【事務局】

方針4と方針5を再度組み直すようなご意見という感じでしょうか。

【委員】

企業と個人で分かれている方が分かり易いと思います。

【委員】

私は男性の働き方改革と育児・家事参画拡大は全く別のものだと思います。全然捉え方が違います。

【委員】

男性の働き方改革を入れると、数の原理と時間軸の問題で、自動的に女性もそうなると思っていて、なぜならば男性の方がそもそも正社員の比率みたいなところでも、正規雇用が男女比みたいなところでも、女性の方が分母の比率が少ないところと管理職の比率の現状み

たいなところで、全国の統計と名古屋の統計で、やはり名古屋は女性の管理職比率が少ないと思いますし、この方針5の個人のワーク・ライフ・バランスの推進で、男性の家事・育児・介護の参画を啓発しようとしたならば、方針4に男性の働き方改革がないと、方針5で打ち出しているこれが叶うはずがないので、やはり男性のというのは、製造業の多いこの地域の名古屋がそれを市民に対して、打ち出してお示しするという意味でいいと思います。

【委員】

働き方改革に男性をターゲットというのは、製造業的な地域性もあって、⑫、⑬、⑭に入れようとしているのは、むしろ地域企業における男性の働き方改革に向けた啓発の話ですよ。⑪の働く場における女性活躍に向けた支援のところに、やはり女性の全体としての働き方改革という視点を落として、男性の働き方改革だけにしてしまうのはどうかと思ってしまいます。なので、⑪の働く場における働き方改革と女性の活躍支援とかは、法制は性別にニュートラルなものなので、もう少しニュートラルな意味での働き方改革にして、やはり地域性を考えると確かに製造業というところはすごく大事な視点だと思うので、それは施策として絶対に落とし込むという意味で、やめようとしていた黄色の帯のところは、地元企業とか地域企業における男性の働き方改革に向けた啓発みたいな感じで2つ入れてしまうのは駄目でしょうか。

【委員】

私は下の黄色の男性は削除してもいいと思っています。方針の方には大テーマであって、政策レベルでは男女ともさっき言った女性活躍の裏側もという話なので、そこは男性だけやればいいという話ではないと思いますから、企業においては男女共々やるという風に広めた方がいいと思います。ただし、重点の置き方としては企業さんには、男性の働き方改革というテーマを改善して欲しいということだと思います。

【委員】

この地域のということを意識してですね。働き方改革入れすぎでしょうか。

【部会長】

女性の働き方改革は、具体的に何をイメージしていますか。

【委員】

働き方改革の話でも、女性医師の問題がでてきますし、例えば妊娠中なども長時間労働してしまう環境ということも、働き方改革法案の中では意識されていることなので、全く働き方改革関連法がいくつもまたがっていますが、それは男性の働き方改革だけというわけではないので。ただとりわけ名古屋でと思われるとまた別なんです。

【委員】

私も働き方改革が問題であって、企業が求める働き方についていけるのは男性が多いというだけの話で、男女ではなくて働き方かなと思います。先ほどバリバリ働いている女性がいるという話があって、そういう女性にはついていけないと思うのは、女性だからというわけではなくて、男性的な働き方についていけないという話なのかなと思います。手前みそに

なりますが、方針ごとの美しさ、対比という意味で言えば、方針4を働き方改革と女性活躍の推進の拡大という風にして、その下の施策のところで、特に製造業におけるという風に、今の製造業における男性の働き方に注意が必要ですみたいな地域性を織り込む方が良いのかなという気がします。

【部会長】

どうでしょうか。意見がまとまりませんね。働き方改革が何をイメージしているのか、人によって違うのかもしれませんがね。あと、法制面から見ると、実際の労働環境から見るのとでは違うかもしれないですね。統計的なデータから見るのか。その辺がもう少し共通の認識がないと難しいかもしれません。

【委員】

働き方改革という言葉でイメージするものが違うのであれば、かつ働き方改革というものに否定的な意見が無きにしもあらずなので、働き方の見直しと女性活躍の推進にするとかでもいいのかなと。そうすると、方針4が企業で、方針5が個人と、割と明確にそれぞれの方針の対象が分かる気がしないでもないのですが。

【部会長】

方針5は個人ということですかね。

【委員】

個人というか、働く人ということですよ。

【委員】

おっしゃるように方針4としては、企業向けのメッセージですよ。行政としては働き方改革が男性だけについてしまうというのは違和感があるのかなと。確かに、男性だけが働き方改革をしようということではなくて、男性の働き方が変わってくれば、当然女性も働きやすい職場になるのだというような意味で、枕詞を変えていかないと正確な理解がされない、そこが名古屋市として困るということであれば、男性を取るということもあるのかもしれない、その下の個別の施策のところで、少しそのようなことを盛り込むということもありかなと思います。

【事務局】

行政としては、男女性別関わらず、個性や能力を発揮するという社会を目指すので、女性は遅れているから女性活躍というのがありますけど、男性の働き方改革と、性別を固定的なイメージで方針を打ち出してしまうのはどうなのかなと。もちろんメッセージ性がすごく強いと思いますが、男女共同参画という考え方の中で、この対立構造を懸念しています。

【部会長】

そうすると、方針4で「男性の」というのが1つの議論になっていて、働き方改革というのは、性別にかかわらず取り組まれるべきものなので、「男性の」と取って強調しなくてもいいのではないかなという意見がある一方で、でも方針5で、男性の家事・育児・介護等への

参画拡大をするのであれば、職場における男性の働き方が変わらないとここは実現不可能なので、やはり「男性」という言葉は残すべきではないかというところで、今意見が分かれていますね。

【委員】

働き方改革にしてしまうから駄目なのかなと思って、なぜかと言うと、働き方改革とはフレックス制の導入など、働き方改革という言葉で企業に提示をすると、企業は働き方改革として色々とおられるので、いわゆる法の体制で降りてきた働き方改革の話と、名古屋市からきた話がごっちゃになるのではないかという気がします。だから、働き方の見直しという文言を先ほど提案されていたと思うのですが、その方が企業もこれをターゲットに考えてやっていくといいような気がします。

【部会長】

働き方改革ではなく働き方の見直しということですね。「男性」は取るということですね。

【委員】

企業は男性でも女性でもいいので。

【委員】

男性的な働き方をしてくれる人を求めているので。

【委員】

男女問わず企業が求める働き方をしてくれるのが、今の世間情勢だと男性の方が多いというお話だったので、結局独身女性だとかもそれに応えようとする人が長時間労働に繋がったりするし、男女の差はいらないかなと思います。男性的と言われがちですが、会社がやれと言えましょうがないからやっている人達の比率が今の構造だと男性の方が多いのかなという気がして、となると、男女関わらず企業が求めるからやらざるを得ない人達を減らすために、企業に求める所を見直してくださいという話なのかなと皆さんの話を聞いていました。

【委員】

働き方改革自身は、用語としての働き方改革事業だから、色んなパターンがありますよね。長時間労働の是正だけではないので、そうすると方針4は「男性の」を取る方がいいのかなと私は思っているのですが、ただ具体的な施策としては、男性の働き方の見直し、これはやはり地域企業における男性の働き方の見直しという風にここは「男性の」と入れるといいのかなと皆さんの議論を聞いていて思いました。

【部会長】

そうすると、方針4は「男性」をとって、その下の施策に男性の働き方の見直し、長時間労働等を含めるということですが、方針5はこのままでどうでしょうか。

【事務局】

方針5のこのままというのは、青を残すということでしょうか。

【委員】

事務局案は青字をやめるということですか。

【事務局】

事務局の案としては、男性の働き方改革を削除して、青を入れるということです。男性の方針がということであれば、方針5の方がふさわしいのではないかと思います。

【委員】

方針4で「男性の」を抜くとどうなりますか。

【部会長】

働く場における女性活躍と、先ほど委員がおっしゃったのは何でしたか。

【委員】

方針4は働き方の見直しと働く場における女性活躍の推進、それと特に男性のワーク・ライフ・バランスの推進とすると、対照的になっていいのかなと思ったのですが。

【委員】

意図するところは、みんな男女問わず長時間労働を見直した方がいいのではというところですね。

【委員】

女性活躍の推進ってどんなことが不足しているのでしょうか。バリバリやっている人は男並みにやっていると思いますが。この男並みにとつくのが変なんですけど。

【部会長】

管理職とか育児後の女性の働き方が非正規に偏っているとか、正規で働けるような環境を作るとかでしょうか。

【委員】

方針4から「男性」を取るところで決まったのであれば、受け止めるのですが、やはり名古屋の現在地みたいな、全国との対比の中で男性の働き方改革という文言は残した方がいいのではというのが、私の立場からの所感としてありますというのを、場に残しておきたいと思います。厚生労働省の方では、まさにこの方針4の企業における男女性差なく育児をできるような社会づくりというところで、国としても長時間労働の是正をしなければ、子育て中のみならず、独身の女性であっても、独身の男性であっても、そもそも長時間労働の見直して大事だよねという国全体の流れがある中で、名古屋市として何を打ち出すのかみたいなところなんですけど、「男性の」というのを取ってしまって、そもそも目指す未来は男女関係なく働き方改革大事だよねというのは全員合意だと思うのですが、あえて付けるみたい

なところが今の名古屋の現在地、日本全体で見た名古屋らしさみたいところで、1つポイントになるのではないのかなと感じております。

【部会長】

ありがとうございます。ここに「男性の」が付くと付かないのでは、下の施策は変わらないでしょうか。先ほど言った、働き方の見直しと働く場における女性活躍の推進という場合と、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た場合の下は変わらないでしょうか。⑬の下ところに、働き方の見直しの場合には「男性」と残してもいいけれど、上に男性の働き方改革と残すのであれば、⑬の下「男性」を取るとか、そのくらいの違いでしょうか。

【事務局】

逆にそちらで打ち出すのであれば、そこに対応するものが必要になってくるので、改革として下に「男性」という風にして、そこに注力を注ぐという形でも。

【部会長】

今後の予定はどうなっていましたか。

【事務局】

今日一旦具体案ということで、取り組むべき施策のところまで仮決定いただいて、7月31日の全体会で報告して、一応決定するような流れになっております。それと並行いたしましたして、7月17日に庁内の会議があります。そこで仮決定いただいた体系をもとに、どういった事業がぶら下がってきますかということで、全庁的に照会をします。

【部会長】

では、今日決めないと厳しいですね。なかなか今決めても双方納得いかない感じがしますが、意見が平行線なので。

【事務局】

なかなか先ほど言われたように新規事業ですと、予算の確約が今全然できない状態ですし、我々がやるものであればあれなんです、他にやってもらおうとすると調整が必要になってくるので、当然新規の事業もつけていくつもりではいますが、具体案を作って施策のレベルまで一旦落としたような案を提示して、この事業内容で本当にこの方針の名前が合っているのかどうかというところを見ていただくのはどうでしょうか。

【部会長】

全体会で2案を示して、一方で施策も考えておくということですね。

【事務局】

現状のこういった施策がついているかというのをわかるような形にして、方針の名前と合うかどうか見ていただくということです。

【委員】

目指すところは平等に活躍できるというところですが、今は偏っているので、そこを是正するためにはどうしたらいいかということですね。

【委員】

⑩番の雇用主及び男女平等に向けた啓発が、結局働く場における女性活躍の推進と男性の働き方改革が平等にかかってくるので、方針4に「男性」を残しても、⑬番の下を入れなくても良いのではと思ったのですが。

【事務局】

方針までであれば、なんとかと思ったのですが、前回その施策も「男性の」を入れるというところでどうしても組み替えられない。

【委員】

確かに黄色を入れなくても、⑩番で男女平等がここに入っていますよね。今偏っているから均等にしましょうという話で。

【委員】

やはりこの男女平等が方針4の大見出しにかかってくるみたいなことですね。

【委員】

統計でみると、男性の自殺が多いので、逃げ場がないのだと思います。全員が自分で選んでいるとは思えません。

【部会長】

とりあえず今日は、意見がまとまらなかったということにして、全体会で報告をして、全体会で決めた方がいいですよ。いずれにしても案を2つ出してもらって、最悪多数決でいいので決めましょうか。あまり延ばすのも良くないし、ただここで無理にまとめるのもあまり良くないと思うので、結論として案が2つになったのですが、皆様のご意見を聞かせてくださいということでもいいのではないのでしょうか。最終的には全体会で決めるべきところなので、ここで予定調和的に決めなくてもということはどうでしょうか。今ここで結論出すのは難しいと思うのですが。

【事務局】

はい。ありがとうございます。

【部会長】

全体会で意見を聞いて、その日に決めるということで、最悪多数決でいいので決めましょう。

それでは、次資料3に行きたいと思います。

資料3については、赤字のところが新規に追加されたものですよ。あと空欄のところもまだあるので、こういうところについて意見を出すということですね。

【事務局】

部会の方でも前回ご意見があれば、メールでということになっていたかと思いますので、一旦ご意見としては出揃った状態になります。こちらでよろしければ、一旦仮決定となります。

【部会長】

方針2の「若年層だけでなく教育、相談相手等へのデートDV啓発」のところで、「教育機関」の間違いでしょうか。

【事務局】

中間評価からいただいたもので、若年層だけでなく、教育、相談相手といった役割を担う世代のことを言っているので、教育機関の学校の先生などと捉えています。

【部会長】

その下の性暴力被害者支援のところで、ワンストップ支援センターは名古屋市では関わっていませんか。

【事務局】

愛知県に2つありまして、名古屋市内では日赤にあります。

【部会長】

名古屋市として支援をしているのでしょうか。

【事務局】

連携の機関として、名古屋市の機関が様々な会議に参加させていただき、連携させていただいております。お金は愛知県です。

【部会長】

性暴力支援センターだとワンストップ支援センターを入れてもいいのかなと思います。それから、④のところで性的同意についても取り組みがあってもいいのかなと思います。⑧、⑨は空欄ですけど、この辺はこのままでいいでしょうか。⑧、⑨、⑬、⑮などですね。

【事務局】

これは現行の計画などから、アップデートした形で、事務局で案の方を作らせていただきます。

【委員】

⑬の「仕事と子育て・介護との両立支援に向けた事業者への支援」のところで、拡充すべき視点のところに「企業内両親学級の実施」というのがあるといいなと思います。両立支援というか、子どもが産まれた後の育児をしながら働く人への両立支援みたいなところを結構言われるのですが、やはり今核家族化が進んでいるので、日本全体で育児をしている家庭

というのが、30年前は46%でしたが、今18%という形で、少子化の時代の中で妊娠中の男女について、両立していくための準備みたいところが、結構重要視されていて。というのは、若い20代の結婚や出産がまだという男女は、両立不安があることで、結婚や出産に踏み切らない、子育てが始まることで自分のキャリアに不利になるのではないかというところがあるので、親になる前みたいところで、両親というのは男女という意味なのですが、企業内でそのような取り組みを拡充していく視点があるといいなと思います。

【事務局】

方針5のところで、個人向けの施策が⑬番についています。先ほど委員から方針4の⑬番についてご意見をいただきましたが、方針5の⑬番に個人向けの施策がついています。

【部会長】

⑬番が2つありますが、2つあってもいいのでしょうか。

【事務局】

今、事務局の修正案と混じった形になっていまして、両方つけているのですが、どちらかになります。

【委員】

12ページの⑫番、「企業における男性の働き方改革に向けた啓発」ですが、前は「イクボス」というものの養成講座がありまして、イクボス講座を受けるというのは、「イクボス」がどのくらい汎用化しているのかはわかりませんが、「イクメン」ほどいってないと思いますが、ただそういうものはあってもいいのかなということで、愛知県知事も、名古屋市長も「イクボス宣言」をしてくれていますので、そういう意味ではここに1つあってもいいのかなと思います。

【部会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

私から、一番最後の⑰番ですが、「性的に配慮した避難所支援」という性的マイノリティというか性的志向とか性自認も規定として組み込んでもらえないでしょうか。

【委員】

施策の部分で、根本に関わってしまうのかもしれませんが、⑩番の「雇用主及び労働者への男女平等に向けた啓発」とあるのですが、製造業になるかと思うのですが、男女平等と平等にしているのかという声もあるような気がして、やはり身体的特徴とか、どうしても男女平等にはいけない部分もあるので、その平等にひっかかってしまって、ジェンダー推進という、平等ではなくて公平を目指そうとするのが多くてですね、全ての人に同じものを与えるのではなくて、同じものができるようになるにはどうしたらいいのかというのを、自分自身は聞くことが多くて、現場の者と話していても、物理的にできないこともあるということで、色んな職業の方がいるので、そこにこだわる必要はないのかもしれませんが、物理的に物を作っている皆さんにとっては、男女平等って、違和感があるところがあると思います。

【部会長】

以前委員も同じ発言がありましたよね。

【委員】

そもそも一般の市民の方に、男女共同と男女平等というのが、どこまでの理解があるのかなという気はしてまして、平等と共同がその中でもかなり色んなところに散りばめられているのかなと思います。

【委員】

税だと子どもに教える租税教室では、学校では基本的人権は平等と習っているので、税金は平等であるべきと言うのですが、税金は不平等だと言っているんです。ただ、税では公平であるかということだけが大事なので、平等と公平の違いと一緒に、皆さん区別がつかないんですね。

【部会長】

ここでの男女平等が何を指しているのかにもよります。労働環境を同じにするとかいう話ではないと思いますので、そこにもよるかなと思います。

【委員】

平等という概念は、法の下では平等と言いますが、結果的な平等ではなくて、実質的な平等ですね。実質的な平等と公平というのはイコールだと認識はしているので、言葉尻で捉えるのとは違うのかなという気がします。

【委員】

今のお話は本当にそうで、皆さんご存知かもしれませんが、男女雇用機会均等法の制定時も、均等に扱うのであれば、保護はいらないよねということで、母性保護が撤廃されたということもありますから、要注意かなという風には思います。

【部会長】

他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、資料3までは以上にしたいと思います。先ほど皆さんから意見をいただいた資料3の新旧体系比較のところは両論併記ということで、全体会の方に提案したいと思います。よろしいでしょうか。では、一旦ここまでにさせていただきます。

それでは、もう1つ、資料4と資料5についてお願いします。

【事務局】

資料4、資料5に基づき説明

【委員】

18ページの方針5ですが、「平日1時間以上家事を行う有識男性の割合」は、これはダブっているのでしょうか。

【事務局】

失礼しました。削除しておきます。

【部会長】

成果指標についてですね、皆さんの方から1週間程度、18日までにご意見がありましたら、事務局の方によろしくお願いいたします。

それでは、続いて答申案の作成に向けた役割分担をお願いしたいと思います。答申案はですね、事務局の方で作成した素案を基にして、執筆分担の委員さんに修正していただくことを予定しております。では、事務局から資料6の説明をお願いいたします。

【事務局】

資料6に基づき説明

【部会長】

ありがとうございました。それでは、役割分担については皆さんよろしいでしょうか。

それでは、続きまして4月の全体会で副市長から、審議会への投げかけがありました。男女共同参画と男女平等参画についての意見交換をしたいと思います。こちらも部会での結論というのを全体会に報告する予定です。

それでは、資料7の説明をお願いいたします。

【事務局】

資料7に基づき説明

【部会長】

ありがとうございました。それでは、皆さんご意見いかがでしょうか。質問でもかまいません。

名古屋市の条例の第1条のこの条例は、男女平等及び参画の推進と書いてありますが、参画とは何がその前に言葉としてかかっているのでしょうか。

【事務局】

男女です。

【部会長】

男女平等と男女共同参画って、どちらが大きい概念なんですかね。男女共同参画が実現する条件が男女平等だとすると、男女共同参画の方が大きい概念で、男女平等というのはその前提条件みたいな風に読めるのですが、男女平等という私のイメージがあって、その中で男女共同参画というのは、意思決定の場にいるような状況というのが、共同参画という考えなのか、男女平等の中に男女共同参画があるのかなという気がしていて、この2つのどちらがどういう概念なのか、どちらが上位概念なのか、いまいちよくわからないのですが、ご意見ある方いらっしゃいますか。その辺が混乱するのですが。事務局としてはどちらが大きいとありますか。

【事務局】

ここが本当に難しく、皆さんに資料も遅れて大変申し訳ないことになってしまったのですが、やはり先ほど会長がおっしゃられた通り、最終的な理念的な究極的な目標は男女平等であり、そのために男女共同参画が重要だというのが国かなと思いますので、平等が大きい概念ではないかと思います。

【部会長】

平等と参画がくっついているからややこしいんですね。男女平等と男女共同参画はまた違う概念のような気がします、男女平等参画とくっついているからややこしいと思います。

【事務局】

先ほど説明したように、定義としてはあくまでも分かれた2つのものですよというように位置づけはしているのですが、全体で使うような時に平等参画という風に使って、わかりにくくなっているというところです。

【委員】

もともと男女共同参画社会基本法の制定のバックグラウンドとか議論の中で、ここで平等という言葉でいくのか、共同参画という概念でいくのか、ものすごい深い議論があったと思います。国のレベルで相当な議論があった上で、この言葉がたまたま選ばれて、今その上で色んなことが進んでいるのですが、その議論を私達全く違う言葉で、何も見たりとか考えたりせずに、いわゆる今の解釈とかだけで言えるような話ではないんじゃないかなと思うのと同時に、全国的にこの男女平等参画とか男女共同参画の条例に使われている言葉が、平等のところと共同参画のところがありますよね、それにそれぞれの地域とか、それぞれのその時の議会であるとか、審議会とかそういったところが、とてもこだわりを持って議論されたという経緯がおそらくあるのだろーと思います。なので、名古屋がこの平等参画というところで、多分事務局の方々とかあるいは色んなお仕事の中では、とても使い分けが難しく、これを市民の方にご理解いただくということの難しさというのはわかるのですが、そのバックグラウンドの議論を抜きにして、複雑さとか、それぞれの解釈が良いか悪いかとか、不便かどうかというような議論はちょっと危険ではないかなという感じが私はします。

【委員】

最近はやはりジェンダー平等という言葉を使うことが多く、男女二分法に陥らないということではあるので、男女格差ではなくてジェンダー格差という感じがするので、名古屋市らしさを出すのであれば、ジェンダー平等とかにした方がいいのかなと思いますし、私も先生がおっしゃるように、色んな立場の方が色んな意見で出てきたものだと思いますので、やはり慎重になるべきかと思います。

【部会長】

もとの英語はジェンダーイコリティなので、両方の訳に使われているので、ジェンダー平等にするのも1つの案です、今、委員がおっしゃったように、やはり性的マイノリティ、

性というのは男女二分法ではないということを考えると、男女という言葉にこだわらなくてもいいのかなと私も思います。

【委員】

ちなみにフランスでは「女男」と女性の方が先にきているので、日本語訳も女男平等と訳している人もいます。いいとか悪いとかではなくて、そうなっていますという情報共有です。

【部会長】

その辺、条例の方にも書いてあります。女性と男性のとするのがふさわしいかもしれません。

【委員】

法律のところで、どのような議論がなされてきたかわかっていないので、何とも言いようがないと思いますが、ただ言葉の概念として平等というのは、比較のものですよね。これとこれは違うか一緒かということで、共同というのは一緒にということなので、男女共同参画というのは、男女が共同に参画する社会ですよね。男女平等というのは、男女が平等に参画することを進めるということなので、やはり言葉の使い方として、全く同じ土俵ではないのではないかと思います。

【部会長】

共同して参画するか、平等に参画するかということで違いがあるということですね。

【委員】

平等にというと、個々と個々がという話でしょうけど、共同にという話になると、一緒にというイメージが強くなるのかなと、言葉のイメージの問題でしょうけど、私はそのように感じています。

【部会長】

ちなみに今男女平等参画という言葉を使っている自治体が、政令都市では名古屋と川崎だけでしたか。

【事務局】

政令都市では堺市もそうです。その他、東京都が最初に男女平等参画を使っていて、あと北海道、新潟県もです。

【委員】

社会の問題として捉えるのか、個々にフォーカスしていくのかという違いだと思います。

【事務局】

今のお話だと、共同と言った時には、男性女性という集団として一緒にというイメージということでしょうか。

【委員】

そうです。言葉の概念として、平等というのは個々が平等にということだと思います。

【委員】

共同という言葉を見ると、2人以上で一緒に行なうこと。また2人以上が同等の資格で結びつくこと、と出てきたので、同等の資格というのが含まれているのかなと思うのですが、一般的に共同と見た方が、どれだけそこまで理解できるのかというのが、そのイメージの違いがある気がします。

【委員】

実質的な平等が何なのかというのは、今言われたように女性の色々な体力差とか色々なものがございすよね。そのようなものを含めて同じ立場だというのが、実質的な平等ということでしょうか。

【事務局】

1枚資料を付けさせていただいて、A3の資料の3ページ目のところに、右側のページのところに実質的平等というところで、国の資料でございます。おっしゃるように、格差があるような中で、そのまま制度だけが同じであってもそこは平等にならないので、そういったところは公平性というような概念で、実質的な部分を図っていくということなんです。

【委員】

格差も認めた上でということなんですよね。

【委員】

国もおそらく男女共同参画社会基本法をもって動いているものでいうと、参画率ってとても計り易くて、数字で見やすいもので、成果であったり、評価に繋がり易いものではあるのですが、おそらく性別に関する差別というのは意識の問題もあれば、いわゆる差別の問題もあって、あとはどれだけ共同に参画できているのか、という色々な側面があつての逆に言うところ平等なのかなと思います。なので、名古屋市としてやはり平等というイメージ的な意味の前提となるところにこだわって、その達成ということから考えたいという趣旨でこの条例があり、そこに施策が載ってきているということであれば、それをやはり意識してこれからは維持していくべきだろうし、とりあえず市の施策を色々進めていく時に、数値って計りやすいというところにこだわってということであれば、共同参画の国が数値目標を出していくことに乗っかっていくというのも、今後の在り方としてはありえます。

【部会長】

共同参画が何を意味するのかというのも、個性と能力が発揮できることという、すごく抽象的ですし、やはり単に参画しているわけではなくて、その意思決定の場に参加していることというような意味であれば、もう少しまた違う意味で、確かに数量的に計り易いもので、これまでも基本計画でも議論してきたことは、数量的なもの以外のこと、意識の問題とか取り組んできているので、そう考えると共同参画というのは、今取り組んでいることの一部であって、これまで平等参画条例の元で取り組んできたことは、それを含んだもう少し広

いことを取り組んできたものなので、平等参画という言葉を持してもいいのかなと思います。私は一番ジェンダー平等がいいと思いますが、生物学的な性差でなくても、社会経済的な格差とかそちらまで含めたところに、ジェンダーという言葉があるので、男女二分法にも則らないという点では、そこの方が私はいいと思いますが、ただどちらがいいかと言えば、男女平等参画の方が、今までやってきたことにそぐうのかなという気がします。

【事務局】

そうしましたら、いずれにしても言葉として分かりにくいということで、先ほど資料の2ページ目で見えていただいたように、目次のところに説明を定義として載せているくらいだったので、もう少し皆さんに知ってもらえるような工夫なり、検討していくことができるかなと思います。

【部会長】

それでは、本日の議論を踏まえて、また全体会での意見交換ですね、その時にご意見があればよろしくお願いします。

3 閉会

【部会長】

本日予定しておりました議事は以上でございます。

それでは、本日の審議を終わります。皆さん、ありがとうございました。