

第 48 回大阪市男女共同参画審議会 会議録

1 日時

令和 8 年 8 月 24 日（月） 14 時 30 分から 16 時 30 分

2 会場

本庁舎 7 階 第 3 委員会室

3 出席者

（審議会委員）

出水委員 大束委員 岸本委員 小林委員 佐伯委員 清水委員 下村委員
鈴井委員 千田委員 鳥生委員 朴木委員 前田委員 増田委員 ますもと委員
梁委員（オンライン）

（事務局）

渡辺市民局理事、佐藤女性活躍推進担当部長、樹杉男女共同参画課長、西田雇用女性
活躍推進課長、松本男女共同参画課長代理、榎並配偶者暴力相談支援センター担当課
長代理、藤原雇用女性活躍推進課長代理、辻井男女共同参画課担当係長、奥男女共同
参画課担当係長、足田雇用女性活躍推進課担当係長

4 議題

- （1）「大阪市男女共同参画基本計画～第 3 次大阪市男女きらめき計画～」
令和 7 年度の取組状況について
- （2）今年度の取組に関する報告及び今後の検討について
- （3）困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の
推進と進捗管理について（報告）

5 配付資料

- 資 料 1 「大阪市男女共同参画基本計画～第 3 次大阪市男女きらめき計画～」
令和 7 年度実施状況報告
- 補 助 資 料 具体的取組にかかる事業の進捗管理票
- 資 料 2 今年度の取組に関する報告及び来年度以降の取組について
- 資 料 3-1 本市女性支援に係る状況報告
- 資 料 3-2 基本計画（概要）
- 資 料 3-3 中間振り返りの概要
- 資 料 3-4 中間振り返りスケジュール（案）

- 資 料 3-5 本市基本計画中間振り返りの状況について
- 参 考 1 大阪市男女共同参画審議会委員名簿
- 参 考 2 大阪市男女共同参画審議会規則
- 参 考 3 大阪市男女共同参画審議会運営要領
- 参 考 4 出席者名簿
- 参 考 5 配席図
- 参 考 6 大阪市男女共同参画基本計画～第3次大阪市男女きらめき計画～
(概要版冊子)
- 参 考 7 大阪市男女共同参画基本計画～第4次大阪市男女きらめき計画～ (概要版)

6 会議録

○事務局（松本男女共同参画課長代理）

ただいまより第48回大阪市男女共同参画審議会を開会いたします。本日は、大変お忙しい中、ご出席賜り厚くお礼申しあげます。

私は、進行役を務めさせていただきます、男女共同参画課長代理の松本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の会議進行についてご案内させていただきます。本日は会場出席とインターネットを介したリモート出席による開催となります。そのため、ご発言の際は最初にお名前をおっしゃっていただきますようお願いいたします。また、会場出席の審議会委員の方は、ご着席のまま、マイクを通してお話いただきますよう、お願い致します。リモート出席の委員の方は、カメラをオン、マイクオフを基本とし、ご発言の際のみ、マイクをオンにさせていただくようお願いいたします。なお、リモート出席の方向けに会場にカメラを設置しております。ご了承ください。

次に、本審議会は「審議会の設置及び運営に関する指針」により公開となっております。個々の発言要旨と発言者氏名を記載した会議録を作成し、ホームページ上に公表することとなりますので、ご了承願います。

以上、審議会の円滑な運営にご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、市民局理事の渡辺よりご挨拶申し上げます。

○事務局（渡辺市民局理事）

改めまして、市民局理事の渡辺でございます。本日は大変お忙しい中、また37度を超えるような大変暑い中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。皆様方には本市

の男女共同参画施策はもとより市政の各般にわたり、格別のご高配を賜り、深く感謝を申し上げます。また、昨年につきましては、委員の皆様のご尽力のもと、大阪市男女共同参画基本計画、第4次大阪市男女きらめき計画を策定することができました。深く感謝を申し上げます。

本日は第3次大阪市男女きらめき計画の最終報告をさせていただいた後に、計画初年度となります。第4次大阪市男女きらめき計画に関する取り組みのご報告をさせていただきまして、皆様方から今後の施策についてのご助言を賜りたいと存じます。これまでの取り組みによりまして、男女共同参画社会の実現に向けて一定の成果が得られますものの、未だ取り組みが必要な課題が残っておりまして、誰もが個性や能力を発揮し、活躍する社会を実現するためには、引き続き男女共同参画に取り組んでいく必要がございます。本日はいただきましたご意見を今後の施策展開に生かしてまいりたいというふうに考えておりますので、限りある時間ではございますが、本市の施策に対する活発なご議論をお願い申し上げます。ご挨拶といたします。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○事務局（松本男女共同参画課長代理）

では、引き続き、事務局にて進めさせていただきます。

本日は、第12期の委員の皆様による3回目の審議会となります。本審議会の委員名簿は、配付資料の「参考資料 1 大阪市男女共同参画審議会委員名簿」のとおりですが本日ご出席の皆さまについて、会長、副会長のご紹介の後、市役所ご出席の方からお手元の「参考資料5 配席図」の順にご紹介させていただき、その後リモートでご出席の委員をご紹介いたしますので、その場でご一礼くださいますようお願い致します。

会長の神戸大学人間発達環境学研究科 名誉教授 朴木様です。

副会長の大和エネルギー株式会社 監査役 鳥生様です。

公募委員 出水様です。

佛教大学社会学部 教授 大東様です。

市会議員 岸本様です。

大阪商工会議所人材開発部 部長 小林様です。

NPO 法人ファザリング・ジャパン関西 中河内支部長 佐伯様です。

市会議員 清水様です。

大手前大学大学院 国際看護学研究科 研究科長 鈴井様です。

神戸学院大学経営学部教授 千田様です。

日本労働組合総連合会 大阪府連合会 大阪市地域協議会 事務局長 下村様です。

大阪市地域女性団体協議会 会長 前田様です。

公募委員 増田様です。

市会議員 ますもと様です。

次に、リモートでご出席の委員をご紹介します。

梅田総合事務所 弁護士 梁様です。

引き続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。なお、お時間の都合上、「参考資料5 出席者名簿」の2ページ目に沿って、配席の前列のみ紹介を口頭でさせていただきます。

先ほどごあいさつ申しあげました、渡辺市民局理事です。

佐藤女性活躍推進担当部長です。

樹杉男女共同参画課長です。

西田雇用女性活躍推進課長です。

榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理です。

藤原雇用女性活躍推進課長代理です。

以上、お手元の出席者名簿の通りとなりますので、ご確認くださいませ。

次に配付資料の確認をさせていただきます。本日の会議次第が表紙になっております資料をお手元にお願いいたします。

(資料について順次確認)

資料1 大阪市男女共同参画基本計画 第3次の令和7年度実施状況報告

補助資料 具体的取組にかかる事業の進捗管理票

資料2 今年度の取組に関する報告及び来年度以降の取組について

資料3 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の推進と進捗管理

についての報告資料として5種類資料を用意しております

資料3-1 本市女性支援に係る状況報告

資料3-2 基本計画(概要)

資料3-3 中間振り返りの概要

資料3-4 中間振り返りスケジュール(案)

資料3-5 本市基本計画中間振り返りの状況について

参考1 大阪市男女共同参画審議会委員名簿

参考2 大阪市男女共同参画審議会規則

参考3 大阪市男女共同参画審議会運営要領

参考4 出席者名簿

参考5 配席図

参考6 大阪市男女共同参画基本計画～第3次大阪市男女きらめき計画～(概要版冊子)

参考 7 第 4 次大阪市男女きらめき計画概要

それでは、これよりの議事進行を朴木会長にお願いいたします。

○朴木会長

早速ですが、議事に入らせていただきます。

本日の議題は大阪市男女共同参画基本計画第 3 次大阪市男女きらめき計画の令和 7 年度の取り組み状況について、今年度の取り組みに関する報告および今後の検討についてと、それからもう一つ、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の推進と実施についての報告となります。

まず第 3 次男女共同参画基本計画の令和 7 年度の取り組み状況と、今年度の取り組みに関する報告および今後の検討について、あわせて事務局の方からご説明をいただきまして、それから、皆様と意見交換をしたいと思います。事務局の方よろしくをお願いいたします。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

男女共同参画課長の樹杉でございます。それでは事務局よりご説明させていただきます。

まず第 3 次男女共同参画基本計画の実施状況を報告させていただきたいと思います。令和 7 年度は第 3 次計画の最終年度でございましたので、計画期間全体の総括と、令和 7 年度の状況を踏まえた今後に向けての課題と方向性に絞ってご説明させていただきます。

最初に、施策分野Ⅰにつきまして、西田雇用女性活躍推進課長よりご説明いたします。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

雇用女性活躍推進課長の西田でございます。よろしくお願いいたします。施策分野Ⅰ、あらゆる分野における女性の参画拡大についてご説明いたします。資料 1 の 4 ページをご覧ください。

まず第 3 次計画期間を通しての総括でございます。各成果指標について、達成に至らなかった指標もございますが、概ね計画当初から改善傾向で推移し、数値は向上いたしました。特に男性の育児休業取得率など顕著に増加した指標もございました。

一方で、管理的職業従事者における女性の割合は目標値に達しておらず、第 4 次計画においても成果指標として位置づけ、引き続き重点的に取り組んでまいります。

あわせて、女性の正規雇用比率を指標に掲げ、女性の正規雇用比率が 25 歳から 34 歳をピークに減少いたします、いわゆる L 字カーブの解消にも取り組んでまいります。続きま

して、個別の課題と今後の方向性についてご説明いたします。

まず、女性活躍リーディングカンパニー認証事業では、企業へ働きやすい環境作りの推進や支援を実施した結果、成果指標である認証件数は令和7年度末に1,059件となり計画目標を達成いたしました。

一方で、中小企業では取り組みが進みにくい状況でございますので、第4次計画では、企業規模別に取り組み状況等をモニタリング、中小企業へのより効果的なアプローチを工夫し、取り組み支援を充実してまいります。

次に、管理的職業従事者に占める女性の割合についてです。コロナ禍における女性の雇用情勢悪化の影響から回復し、上昇傾向にはあるものの、コロナ禍以前の水準には戻りきらず2割に届いていない状況であり、計画目標の達成には至りませんでした。

本市が実施いたしました企業調査では、女性を役員・管理職に登用しにくい理由は「特になし」と回答する企業が最多ですが、候補となる女性職員の絶対数が少ない、勤務の継続年数が足りていないなどの声も多く挙げられています。また、女性自身が希望しないという回答も見られます。このため、管理的職業従事者に占める女性の割合につきましては、第4次計画においても引き続き成果指標として設定し、女性の継続就労および管理職登用の推進、キャリア形成の支援の取り組みを進めてまいります。

5ページをご覧ください。次に、女性のキャリア形成には、女性特有の症状を踏まえた健康への理解など健康との両立も重要となります。厚労省の調査では、女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により、職場で何かを諦めた経験があるとされています。一方、企業において、女性の健康を支援する制度のある企業の割合は、令和6年度の7.1%から7年度には18.6%と上昇したものの、なお低い水準でございます。

引き続き、企業における取り組みを推進するための啓発が必要と考えております。最後に、地域における女性の参画拡大についてです。活動指標では、各項目とも目標を達成している一方、成果指標は、地域の女性参画が進んでいると答えた市民の割合がネット調査では54.7%となり、計画目標の達成には至りませんでした。

調査手法が異なるため単純比較はできませんが、令和7年度の市民意識調査では、地域でリーダー的な役割を担う女性が増えたとする割合は60.2%となっております。

また、地域活動で女性リーダーを増やす際の障害につきましては、女性の育児、介護、家事負担が最も高く、次に地域のしきたりや慣習などが続いており、これらの解消が必要と考えます。ワーク・ライフ・バランスの推進や、アンコンシャス・バイアスの解消など、女性が地域活動に参画しやすい環境作りを進め、地域で活躍する女性の育成支援などの取り組みを進めてまいります。

施策分野Ⅰについてのご説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

続きまして施策分野Ⅱに関しましてご説明させていただきます。資料は9ページを御覧ください。

第3次計画期間を通しての総括でございますが、各成果指標について一部指標においてはアンケートの設問変更による影響もあり、結果として達成には至らなかったものの、実態として、相談件数の増加など、周知による効果は一定あったものと考えております。

施策分野Ⅱの取り組みにつきましては、市民の健康と安全のための重要な取り組みであることから、第4次計画においても引き続き重点的に取り組みを進めてまいります。

個別の課題と方向性についてでございますが、DVの認知度に関しましては、市民意識調査によると、86.1%と一般的に認知されていると言えるものの、デートDVについては知っていると答える人が昨年度より減少し、23.7%と目標を大きく下回った結果となりました。

昨年度より認知度が減少した理由としましては、記載しております通り、質問内容を変更したことが要因と考えております。

支援を必要とする被害者が円滑に相談窓口につながるためには、DV、デートDVについて正しく理解することが重要であり、第4次計画においても、経済的暴力、社会的暴力に対する理解度を成果指標とし、状況を把握しながら、引き続き将来のDV加害者、被害者、傍観者を減らすため、若年層に対する啓発を行ってまいります。

生涯を通じた健康保持、女性特有の健康課題につきましては、がんに対するヘルスリテラシーの向上や健康行動の習慣化や定着化に向けた取り組みが必要であり、第4次計画においても、がん検診の受診率、骨粗しょう症検診を受けた者の割合をモニタリング指標として設定しております。

続きまして施策分野Ⅲにつきましてご説明させていただきます。資料は15ページをご覧ください。

第3次計画期間を通しての総括でございますが、市民意識や認知度に関する成果指標については、様々な教育啓発活動を展開してまいりましたが、目標値に達しないものが多くありました。

第4次計画において、引き続き取り組みを進めるとともに、女性の悩み相談だけではなく、男性の悩み相談のニーズの増加も踏まえ、男性相談の認知度を第4計画では新たに成果指標として設定し、取り組んでまいります。

また第4次計画におきましては、意識改革に向けた取り組みに力を入れるとともに、平等社会形成の達成度だけではなく、進捗を図ることができる指標を全体目標として設定し、男女共同参画に向けた取り組みを引き続き進めてまいります。

個別の課題と方向性についてでございますが、家族の介護に直面する方は年々増加しており、働きながら在宅介護をしている方の就労継続や負担軽減の必要性が高まっていることから、多様で柔軟な介護との両立支援を推進している市内企業の割合についても、第4次計画

で新たな指標として設定し取り組んでまいります。

第3次計画で目標値に至らなかった、社会全体として平等であるとする割合につきまして、第4次計画においても引き続きモニタリング指標として注視していくとともに、目指す社会に向けて着実に進んでいるという実感を市民の方々に持っていただくことが重要であることから、第4次計画では、男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合を計画の全体目標として設定し、各施策に取り組んでまいります。

また男女共同参画に関連した制度や取り組みについて広報周知を進めるとともに、男女平等の意識、固定的な役割分担意識の解消を初め、自主防災組織における女性リーダーの育成などの地域への女性の参画に向けた啓発についても引き続き行ってまいります。第3次計画の実施状況についてのご報告は以上でございます。

引き続きまして、資料2今年度の取組み等につきまして、第4次計画の施策分野ごとにご説明いたします。

資料2の2ページを御覧ください。第4次計画施策分野Ⅰについての昨年度の審議会でお示ししました、取り組み予定の資料になっております。今年度は、総合情報発信サイトやリーフレットを作成し啓発を図ること次年度に向けて、子ども若年層への啓発内容の検討を行う予定としておりました。

続きまして、3ページの今年度事業についての資料をご覧ください。6月に事業者と契約し、現在作成中の総合情報発信サイト等のイメージを掲載しております。事業全体の骨組みとしましては、アンコンシャス・バイアス、無意識の思い込みや偏見についての啓発を軸に、啓発コンテンツを作成し、イベントやリーフレット等から総合情報発信サイトへの流入を促すことで、幅広い層に情報を届けていきたいと考えております。イベントではパネル展示と診断コーナーを設置するとともに、タレントによるトークコーナーにより集客を行うことで、様々な方に興味を持ってもらい、サイトへの流入を促していきます。

総合情報発信サイトには、アンコンシャス・バイアスの診断や動画などを掲載することで、今まで男女共同参画に関心がなかった方にも見ていただき、男女共同参画の事を知っていただくきっかけにしていければと考えております。

次に4ページをご覧ください。子どもに対する啓発として、教育委員会主催事業の大阪市探究EXPOに参加しております。事業内容としましては、テーマを小・中学生に提示し、小中学生のグループが取り組みたいテーマを選択し、その解決策について考え、提案いただくというものになります。

市民局からは、性別によるハードルがどのようなものか、ハードルをなくすにはどうすれ

ばいいか考えてみようというテーマで参加しております。9月以降に参加校等参加企業団体のマッチングが行われることになっております。この事業につきましては報道発表が8月28日となっておりますため、それまでは情報の取り扱いにご配慮いただきますようお願いいたします。

次に、5ページを御覧ください。施策分野Ⅰに関連するその他の事業を記載しております。例年行っております。男女共同参画週間における啓発や各区でのパネル展示の他、今年度は過去に作成した啓発パネルの有効活用として、パネルの貸出制度を開始しました。また映画とタイアップしたポスターの掲示を行っております。施策分野Ⅰについては以上でございます。

続きまして施策分野Ⅱについてご説明いたします。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

雇用女性活躍推進課長の西田でございます。よろしくお願いいたします。

それでは6ページからの施策分野Ⅱの取り組み予定についてご説明をいたします。こちらは、施策分野Ⅱについての昨年度の審議会でお示しいたしました取り組み予定の資料でございます。

今年度以降は、誰もが働きやすい環境整備を進めるために、女性活躍リーディングカンパニー認証事業を軸に取り組みを推進してまいります。

まず、図の左側、中小企業支援啓発強化では、企業トップ層の理解が重要とのご意見を踏まえ、経営管理者層へのアウトリーチ啓発やセミナーの開催を予定しております。また、ハラスメント研修の未実施企業への研修機会の提供が必要とのご意見を踏まえまして、従業員向けセミナーを実施しております。あわせて、新たに中小企業の認証取得目標数を設定し、中小企業の認証取得促進に向け、更なる啓発に取り組んでまいります。

次に、市長表彰でのイベント開催について、令和9年度は市長表彰式に合わせまして、講演会等の関連イベントを実施し、2部構成で実施する予定でございます。

また、今年度はプレイベントといたしまして、市長表彰式に合わせてセミナーを実施いたします。

次に、認証事業のPRイベントについては、市役所の他部局や民間企業と連携したPRイベントを開催し、その成果や課題を踏まえ、翌9年度以降の継続実施を検討してまいります。

次に、ライフイベントへの男性の参画促進と支援の部分をご覧ください。

本市では、女性活躍ポータルサイト、きらめく女性の応援ひろば～未来へレディ go!～を運用しており、年間約9万件の閲覧数がございますが、委員の皆様から男性へのアプローチに関してご意見をいただいております。そこで、現行サイトの課題を整理した上で、新たなデザインの検討案を進めております。

それでは、次ページから各項目の詳細をご説明いたします。7ページをご覧ください。女性活躍リーディングカンパニー認証に係る市長表彰式と経営者向けセミナーの開催についてでございますが、こちらは認証制度の更なる認知度向上と、認証取得の有用性を高めることを目的としております。

令和9年度には、市長表彰とイベントの同時開催を予定しており、今年度はその実施に向けたプレイベントとして市役所内で開催する予定としております。

開催時期は令和9年1月下旬を予定しておりまして、参加企業は認証企業となります。当日は、市長出席による表彰式に加え、表彰企業の先進事例紹介セミナー、企業交流会などを市役所内で開催する予定としております。

また、令和9年度に開催予定のイベントでは、参加対象を一般企業にも広げ、市長表彰式に加え、著名人による講演会等を実施するなど外部ホールで200人規模の開催を想定しております。

続いて8ページを御覧ください。認証事業のPRイベントとして現在、実施しております。「大阪市クロスメンタリングプロジェクト2026」についてご説明をいたします。

この事業は、本市と包括連携協定を締結しております東京海上日動火災保険株式会社との共催により実施しております、企業横断型のメンタリング事業で、他企業のメンターとの対話を通じて、女性管理職や管理職候補者の育成支援やネットワーク形成を図ってまいります。参加対象は認証企業の女性管理職および管理職候補者で現在15社24名にご参加いただいております。

内容は、東京海上日動のメンターが参加者に伴走しながらキャリア形成支援を行い、女性の視点から参加企業における経営課題の特定と解決に向けた道筋作りを支援するものでございます。全3回の集合研修に加え、個別フォローや成果発表会を予定しており、参加者の学びが組織内の取り組みに繋がるよう努めてまいります。

続きまして9ページをご覧ください。大阪市女性活躍推進ポータルサイトの刷新についてご説明いたします。

現サイトは色味やデザイン面で男性がアクセスしにくいとのご指摘もいただいておりますので、ビジュアルや構成を見直し、性別を問わず誰でも利用しやすいサイトへ刷新いたします。これにより必要な情報をより多くの方に広くお届けできると思っております。

現サイトは、ピンクを用いたタイトルロゴで、名称も「きらめく女性の応援ひろば未来へレディ go!」となっておりますが、新サイトではこれまでの実績も大切にしながら、性別を意識させないニュートラルな配色デザインに変更し、併せてコンテンツを整理、誰でも目的の情報にたどり着きやすく、見やすい、わかりやすいカテゴリー構成に努めてまいります。

続きまして、10ページ、その他の今年度の事業についてご説明をいたします。

中小企業の認証取得促進でございますが、令和8年度の目標80件以上に加え、今年度新たにその80件以上のうち中小企業60件以上を目標として設定いたしました。中小企業の認証取得を重点的に後押しすることで、認証の裾野拡大に繋げてまいります。

企業セミナーにつきましては、コロナ禍以降、オンラインで実施してまいりましたが、今年度は参加者同士の交流や具体的な取り組み共有を目的に、対面で3回実施したいと考えております。

また、大阪府のドーンでキラリフェスティバル 2026 と連携し、同フェスティバル内で9月4日の金曜日に「自社に合わせたワーク・ライフ・バランスを考える」セミナーを対面で開催する予定でございます。

合同企業説明会での認証企業のブース設置も行っておりまゐります。認証企業の採用力向上の後押しや認証制度の社会的価値の向上を図っておりまゐります。

最後に、リーディングカンパニー認証項目等の見直しについてでございますが詳細は次ページで説明をさせていただきます。

11 ページをご覧ください。この事業は、平成 26 年 10 月に施行し、令和 2 年の見直し以降、5 年以上が経過しております。そこで、認証基準等を改めて時代に即したものとするため見直すこととし、見直しにあたっては、専門的見地から客観的なご意見をいただくため、専門委員による認証基準等検討会を立ち上げました。

8 月 21 日の金曜日に第 1 回検討会を開催し、第 2 回検討会は令和 8 年 11 月中旬ごろに開催する予定でございます。その後、令和 9 年 1 月に改定基準要綱を策定いたしまして、令和 9 年 4 月に改訂要綱を施行する予定でございます。

主な見直し予定項目をご紹介しますので、右の表をご覧ください。

まず、女性管理職の登用に関する基準について係長・チーフ相当職に占める割合を 33% 以上、また、部長相当職および課長職に占める割合を 24% 以上へ引き上げる予定で、いずれも国の目標値と同率としております。

なお、「過去 3 年間で上昇していること、または」の要件は残しますので、認証取得への影響は見込んでいないところでございます。

ボランティア休暇の促進につきましては、ボランティアなど地域活動への参加を支援する措置として地域活動を明記いたします。

時間外労働の合計時間数の平均を国認定基準くるみんと同等となる、年平均で月 30 時間未満へ見直す予定でございます。

さらに、男性の育児休業取得促進の観点から、男性労働者の育児休業取得率を 30% 以上に引き上げ、国の認定基準くるみんと同率にする予定でございます。

最後に、認証企業の有効期間につきましては、企業の取り組みの継続性や、計画的な改善を後押しするため、5 年間に延長する方向で見直しを予定しております。

なお、先日の検討会では、委員の皆様から、管理職の範囲の捉え方の明確化についてや、有効期限を 5 年とした場合、認証期間中でもステップアップできることの明示について、また、社内の環境整備方針等の具体的な公表方法の基準についてをはじめ、様々なご意見をいただいております。

今後、これらのご意見を踏まえ、次回の検討会に課題や文言整理を図ってまいりたいと考

えております。ご説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

それでは引き続きまして施策分野Ⅲについてご説明いたします。

12 ページを御覧ください。施策分野Ⅲでは、DV相談窓口の認知度向上と予防教育啓発に取り組むこととしておりました。

13 ページを御覧ください。DV相談窓口の認知度向上を目的としたアンケートを令和8年5月から実施し、現在また実施途中ではございますが、7月末までの集計結果によりますと、「仮に自分が被害を受けた場合に、誰にも相談しないと思う。」とした理由で最も多かったのは、他人に知られたくないからという理由でした。この結果を踏まえ、引き続き、被害者が相談してもいいと思ってもらえるための啓発を行ってまいりたいと考えております。

14 ページを御覧ください。予防教育、啓発等の取り組みとして、市内中学生を対象に、デートDV防止啓発事業および受講後アンケートを実施しており、こちらも7月末時点の集計結果によりますと、事情があれば暴力は仕方がないと思うと回答した方が10.5%となっております。

暴力は決して許されるものではないことを知ってもらうための啓発として、今年度、デザイン専門学校とタイアップし、啓発デザインを作成しているところでございます。

デザイン作成にあたっては、出前授業等の人権学習事業を行い、デートDVは人権侵害であることを理解してもらったうえで、相談してもいいんだということを認知してもらえるような内容のポスターデザインを学生に考えてもらい、その中から選定したデザインを地下鉄、商業施設等様々な場所での啓発に活用していく予定にしております。

以上が今年度の取り組みについてのご報告となります。

続きまして、15 ページを御覧ください。現在、来年度以降の取り組み方針を検討しており、委員の皆様からご意見ご助言をいただきたいと考えております。

施策分野Ⅰでは、子供を取り巻く周囲の大人に対する啓発として、親および教職員向け啓発コンテンツの作成および周知、教職員向けセミナー等の実施、今年度作成した動画やリーフレットとコンテンツの有効活用方法についてご意見いただければと思います。

施策分野Ⅱでは、認証制度の認知度向上を目的としたPRイベント等の実施手法等についてご意見いただければと思います。

施策分野Ⅲでは、将来のDV加害者、被害者、傍観者を減らすため、若年層向けのデートDV防止啓発物の効果的な活用方法や、市内中学生および保護者へのアンケート結果を分析し、相談に至らない要因を改善するための啓発方法についてご意見いただければと思います。

少し長くなりましたがご説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○朴木会長

ありがとうございました。

事務局より説明がありました内容について、多くの皆様方から経験、見識に基づいてご意見や評価などお出しただければと思っております。それを大阪市に対してフィードバックし、事務局のほうで検討いただければと思います。

特に審議会でご提案いただければという提案がありました。資料2の最後のページです。繰り返しはいたしません、そのページをご覧ください。これ以外のところのご意見とかご提案ありましたら、ご質問も含めてどこからでも構いませんので多くの方にご意見を出していただけたらと思っております。

多角的な視点を出したいと思しますので、多くの方が発言できるよう、ご発言の時間に関しましてはご配慮をよろしくお願いいたします。発言いただくときにはマイクをお使いください。場合によっては私から指名させていただくということもあるかもしれませんのでそれもお了解ください。

それではこれから 50 分程度でお願いいたします。リモートでご参加の方は、ご意見あるときは挙手マークを押していただきますと、こちらでみることができますのでお願いいたします。

それでは、どなたからでもよろしいですが、いらっしゃいますか。

○鳥生会長代理

鳥生でございます。私からは施策分野Ⅱに関して、認証制度PR手法のことで、特に中小企業の認証件数を増やしたいというお話があったかと思います。

単独個社の中小企業に対してのアプローチと、親会社があって、親会社の様子や指示も受けながら事業を進めている中小企業さんも大阪にはあると思うので、親会社の認証で、グループ会社がある場合にはグループ会社にもこう働きかけているとかも考えられないかなと思います。女性の管理職を増やすというのが踊り場に来ているような感覚は私もあり、人事への動機付けが本当に大事だと思うのでそういった方法も考えられてはいいのかなと思いました。

○朴木会長

動機付けは基本的なことで大切なことだと思いますので、また具体的なお知恵が出てきたらお願いいたします。

○増田委員

公募委員の増田です。私の方からは、施策分野ⅢのDV被害のところで、啓発物としてこういうものがよいかというところなんですけれど、その中でアンケートを取ったときに暴力が場合によっては仕方がないというところが10%以上あり、災害の時の性被害であるとか非常時だったらしょうがないとかの声が出ていることを、まず平時のうちに事前に収めておくことが必要だと思いますし、青少年のころから心の教育に必要だと思っています。なので、自分はいかなるときでもDV・性被害を許さないという共通のバッジみたいなものを常につけていく形で宣言をするというのは可笑しい話かもしれないんですけども、ポスターや啓発リーフレットよりは効果があるのかなと思います。

○朴木会長

バッジというと何か目に見える、他の人が見てこれ何というものという意味ですね。これも今すぐ具体的なお答えができないかもしれませんがよりよい方法をちょっと検討いただければと思います。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

ご意見ありがとうございます。参考にさせていただきたいと思います。

○朴木会長

他にいかがでしょうか？

関連してもよろしいですけど、私も先ほどの10%ぐらいの人は、暴力が仕方がないと容認派みたいな人たちがおられるのはショッキングなことでした。若い人たちにはじわじわとDVとは何か、あるいはそれは許せないという意識が広がっていているとは思いますが、それでもこの数字が出て来ているんですよね。

ですからそこはより丁寧に見ながら、いろんなことを考えて施策を行っていかなくゃいけないなと思っております。他にはいかがでしょうか？

○出水委員

公募委員の出水でございます。

先ほどのテーマに関連してですけども、施策分野Ⅲの先ほどのデートDV防止のところで、主にパンフレットを使った啓発を行っていくというお話でしたが、対象となるのは中学生自身なのか。例えば生徒に直接というようなアプローチ以外にPTAの集まりなど

は対象なのでしょうか。保護者の側の意識啓発といった家庭内の環境も本施策の推進に大きく影響しているのではないかと思うようなところもございますが、アプローチとしてはどのようなものをお考えでしょうか？

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

現在実施しておりますのは、中学生に対して授業などで学校を通じて配布させていただくという形にしております。保護者のアンケートも対象となった中学生の保護者の方にお手紙をお配りさせていただくという方法でございますので、今おっしゃっていただいたPTAとかそういうところでは、現在は実施していない状況です。

○朴木会長

PTAなど他の方法はやりにくいということでしょうか？どういう趣旨でしょうか？

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

市民局男女共同参画課の榎並です。

直接PTAの方にそのチラシを配るということはしておりませんが、各区で行っている要保護児童対策地域協議会の代表者会議の場で、DVの取り組みというのをその都度説明をさせていただいて、リーフレットや相談カードなどをお配りしております。チラシやポスターは広く、広報しておりまして、若い世代の方やその保護者の年代の方がよく行く商業施設や店舗などで掲示しています。

PTAへの働きかけというのは今まではしておりませんでしたのでその点についてはまた検討させていただきます。

○鈴木委員

鈴木です。3点ありまして、1つはリーフレットについてなのですが、先ほど女性活躍推進ポータルサイトの色をピンクじゃなくって、ニュートラルな色を使われるって言っていたので、すごくいいなと思いました。ただその一方で、施策分野ⅢのデートDVのポスターでは、男の子が大きく、女の子が小さく書かれているんですね。

以前、性暴力防止教育教材を作るときには、男女同じ身長で、色もジェンダーバイアスを超えてズボンをはかせるとかしていたんです。作る人たちが、バイアスの中にいると女の子はピンク、男の子は青、スカートをはいていて、既にこの子、内股になっていますし、そうじゃないだろうと思うので。子どもに届けるときには、本当にみる物が全て学ぶ

ものになり潜在意識に深く入っていくので、パンフレットの男らしさ女らしさという言葉でも、男を先に入れるんじゃないかって、女らしさ男らしさとか、そういう工夫を意識していただきたいなと思います。

もう1つは最初の資料1の4ページ、女性自身が管理職を希望しないという回答を説明されたんですけど、どうして管理職を希望しないのかっていう、もう少し踏み込んだ分析をご説明していただけたらありがたいかなと思っておりました。

5ページ目のところですが、管理職の割合は、若干上がっていったが、地域のリーダー的な役割を担う女性が増え60.2%となっているのですが、男女共同参画審議会が目指すのは、正規雇用の女の人を増やそうとするのか、非正規雇用で仕事がないから、地域で活躍しようとする人をリーダーとして作っていかうとしているのかそこら辺が少しぼやけているというか、雇用する正規雇用の女性を増やし、管理職を増やしていくという目的をしっかりと掲げて、そこをどうすればいいかということも、強く打ち出していただけたらいいのかなと思ひながら聞かせてもらいました。以上です。

○朴木会長

ありがとうございました。3点繰り返しはしませんけれど、1つ目のパンフレットのことはご検討いただくでよろしいですね。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

男女共同参画課樹杉でございます。施策分野ⅢのデートDVのパンフレットにつきましては、おっしゃっているようなものになっております。実際に毎年デザインが変わっているというのではなく、一度作ったものを、何年か使っているというのが現状でございますので、在庫がなくなり次のデザインをするときにご意見参考にさせていただきながら、そういった観点も踏まえて依頼をしていきたいと思ひます。

○鈴木委員

意見を持って主体的な女の子たちを作ろうと言いながら、見る側に弱いとみえるメッセージを送っているので、本当はぜひとも早急に取り組んでいただきたいと思ひます。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

ご意見ありがとうございます。

○朴木会長

在庫があるあいだは難しいのかもしれませんが、確かにご指摘の通りだと思いますので、何か予算上手に使って、いろんなことができるんじゃないかと想像いたしますのでよろしく願いいたします。

それから先ほどのその女性の管理職の件はいかがでしょうか？

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

雇用女性活躍推進課長の西田です。まず女性自身が管理職を希望しないという回答が多い点につきましては、企業を対象とした調査のため、どうしても、個人の意向まで踏み込めないというところがございます。一方、別途、市民意識調査も行っておりますので、そちらの調査で聞くことが検討できるのかと思います。市民意識調査は、男性の育児休業取得、ライフイベントの参画支援に関する項目を中心に、パートナーとの家事満足度や、育児満足度という項目は調査しておりますが、女性が企業で管理職になっていくのを希望しない理由というデータについては、調査していないというのが状況でございます。

今後、調査する場合は、市民意識調査での実施を検討するなど、今後の検討課題にさせていただきます。

○鳥生会長代理

鳥生です。若い世代ほど管理職は大変なので、自分は管理職になりたくないというようなデータも一般的にはあったと記憶していますので、世代的なことなのか、ライフイベントがあって大変そうなので、とてもできないということなのかというところをある程度想定をされたうえで調査をしていただければと思いますのでよろしくお願いします。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

西田です。ありがとうございます。ご指摘の点は、その後の手段を検討する中に含めてまいりたいと思います。

あと、もう1点の女性の活躍推進につきましては、基本的には企業向け施策としては正規雇用を推進しております。これは、先ほどご説明いたしましたL字カーブの問題があり、それを解消するためには、出産育児をきっかけに非正規雇用に移行し、非正規雇用割合が増えてしまうということがひとつの要因であり、正規雇用として継続して働けるような環境整備を行っていただくことが重要であると考えております。そのため、めざすべき方向は「正規雇用の継続」ということになります。これによって管理職登用にもつながる

とも考えておりますので、女性活躍リーディングカンパニー認証事業を中心に組み込んでいきたいと考えているところでございます。

一方で、女性の活躍推進をしていくのは企業だけではなく。地域でも当然活躍していただくというのは基本になってまいります。地域において、女性が活躍しにくいのはどういう理由があるのかということを確認し、その解決策を考えていこうと思っていると。そのため、「企業の正規雇用」か「地域での活躍」か、いずれかというふうに考えているわけではございません。

○朴木会長

書き方を工夫していただいて、それが連動してるように読めるような書きぶりではなく、違う項目であるというふうに少し工夫していただくといいかなと思います。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そうですね、少し混ざった書き方になってしまったと思います。その辺りについては申し訳ございません。

○鈴木委員

1 個だけ素朴な疑問なんですけれども男性は多くが管理職を希望するということなんですかね。男性は女性とは違う教育を受けて来られているんでしょうか。要はその男性が管理職になるためには、女性とは違う何かがあるのではないかと思います、それを女性に盛り込めばいいんじゃないかと思ったのですけれども皆さんどうですか。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

ライフイベントを機に女性が退社をしてしまうと、その後、継続雇用につながりくいという要因にもなります。管理職になろうと思うと10年20年の月日が必要になるのが、今の企業のあり方になっておりますので、ライフイベントがあってもそのまま働き続けられるという職場環境が必要であると考えております。今は、ライフイベントがあっても辞める方が多く、管理職候補者の母数としては男性が多くなってしまいう結果が表れているのではないかと考えておりますので、管理職候補者の母数をいかにして上げていくかが重要だと思っております。

○鈴木委員

わかりました。リーディングカンパニーの認証には、ライフイベントへのサポートができているということも評価項目に入っていくということですね。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そういう形になります。継続雇用を進めていただくという点での職場の環境を整えていただくところを重点にしております。

○千田委員

千田です。今のお話に関連して、一般的には女性が管理職を希望しないのはなぜかということ調査していく中で2つ大きな要因があるんじゃないかなと思っています。

1つは、今のお話にもあったのですけれども会社内での女性の働き方に関するところで、いわゆる職域が男女でかなりわかれてしまっているような企業では、女性は希望を持ちにくいというところとかですね。何らかの形でデータをとるのであれば、機会均等がどこまで進んでいるのかという質問を入れるということが1つと、もう1つは女性の場合は、家事との二重負担がかなりあると思うんです。なので会社の中の問題と、会社の外、いわゆる家庭の問題の2つをあわせて聞かないと本当のところは見えてこないのかなと思っています。

そうすると、各家庭の中でも、パートナーがある程度家事に協力的であるとか、育児介護も含めてきっちり分担しているところと、そうじゃないところであれば、仕事を頑張りたいと思っている女性であったとしても、家事の負担のことを考えると、なかなか管理職の候補として手を挙げにくいというようなところがあるのかなと思います。会社の中の話と家庭での二重負担というものの実態がどうなっているのかというのは、取らなきゃいけないかなというふうに感じます。

先ほど鳥生委員もおっしゃっていましたが、本当に女性だけの問題なのかというのが現代はあって、男性の特に若い人たちが管理職を希望しないというところがあるので、女性特有の問題のところと、今世代の問題のところを何らかの形で切り分けて分析できるような項目を考えなきゃいけないのかなというのは思います。

以上です。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

西田です。ご意見ありがとうございます。

○小林委員

大阪商工会議所の小林です。

先ほどから出ている管理職を希望しない女性の理由についてご参考になればと思います。

商工会議所では指導者層の女性の拡大に取り組んでいますが、中小企業の場合、社内に女性の管理職がいない、女性の先輩もいない、いわゆるロールモデルとなる女性がいないので管理職になることに不安があるし、相談相手もいないということをよく聞きます。また、先ほど男性と女性は違うのかというご発言がありましたが、男性の場合は多くの企業で先輩の管理職がいるので、管理職になることはそれほど不自然じゃない、あまり違和感がないということを伺います。

次に認証の認知度向上について、資料で来年1月に市長表彰や経営者向けセミナーを実施する予定とあり、現在その具体的な内容を検討されているかと思いますが、資料に表彰企業による先進事例とあります。先進事例というものがどういうものを指すかによりますが、大企業が導入している事例は参考にはなりますが、中小企業にとっては難しいという事例もあります。そのような先進事例と合わせて、ちょっとした工夫やそれほど大きな負担なく導入できるといった事例もぜひ紹介していただければとても参考になると思います。

それから中小企業への認証制度の普及ということで、鳥生委員から親会社からグループ企業に声掛けをしていただければというご意見がありました。それは非常に大きなきっかけになると思いますが、認証を取って終わり、取ったらゴールというような事例もあります。親会社から言われたから取るだけは取りますということで終わると残念ですので、さらにその次として、実際導入したら組織にとってどういう良さがあるかというようなことも、セミナーなどではご紹介いただければと思います。以上です。

○朴木会長

具体的なことをご提案いただきましたので、活かすことができるのではないかなと思いますのでよろしく願いいたします。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

西田です。ありがとうございます。

先ほど千田委員からのお話の中でありました、職域拡大や男性の家庭への参画につきまして、このあたりはリーディングカンパニーの認証項目の中に入れさせていただき対応しております。

今後の調査を実施していくにあたりましては、いただいたご意見を反映できるような形で考えてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。ご意見ありがとうございます。

○千田委員

もし今後考えるときに検討されたいなと思うのは、会社の中で従業員がどういう評価をされているかという評価項目のところも大事ななと思ってしまして、先ほども話に出ましたけれども、長時間労働が評価されるような職場であるとか、休日出勤がポジティブに評価されるような職場であると、育児をやっている女性なんかはなかなかその土俵に乗りにくい。男性は極端な話、家庭のことを奥さんに任せてしまえばそういうことはできるので。そういうことをやっている人が評価されるような会社であれば、女性はなかなか活躍が示しにくいというところがある。そういう評価のところ、いわゆる属人的な働き方みたいなのところの評価が強いと厳しいのかなと思うので、そのあたりがどうなっているかというのを検証されてもいいのかなと思います。以上です。

○朴木会長

だんだん具体的になっていきましたので、私もちょっと私見を挟ませていただきますけれど、男性は家族とか親族とか知り合いとか地域とか社会全体とかそういうところから出世すると、プラス評価されますよね。係長になった。お父さんおめでとうとか、よかったねとか肯定的に評価されますけれど、女性の場合は必ずしも肯定的な評価ばかりではない。最近では、女性も良かったねって言ってもらえるようになってきつつありますけれど、つい10年ぐらい前までは自分のお母さんが管理職になったとき、ご飯は誰が作るのとか、そういうマイナスメッセージが出てしまうような状況が広がっていたんですね。今もまだなくなっていないと思っております。

実際は総合的な事柄が結果として結びついているという難しい問題ではあると思います。ですが、総合的ですからできることは何でもするというのが基本原則で、先ほど具体的なご提案がありましたような、なぜかという原因を探るために、丁寧な調査をするとか、あるいは調査をやりながら啓発も同時にする啓発的な調査を行うとか、リーディングカンパニー関係の様々な具体的なことも出していただきましたので、いろいろなところで手を尽くしていただければと思います。

リモートで拳手をなさっていて、すいませんお待ちしております。

○梁委員

特に助言いただきたい事項に沿ってお話しますと、施策分野Ⅲの先ほど市内中学生および保護者のアンケート分析で相談に至らない要因を改善するため、というところなんですが、弁護士界限でもよく言われるのですが、何でも相談窓口というのは、ハラスメント相談窓口についても、誰が相談を受けるのか顔が見えない、それから相談をした後どういう手続きになっているのかこの話はどうなるのかというのはよくわからない。人に知られた

くないというようなことがあるのですが、実は顔が見えない。相談したらどうなるかわからない。良くなるのかどうかかわからないという見通しが無いということは一つの要因かなと思っています。

次に施策分野Ⅱの認証制度の認知度向上というところでは、中小企業さん、非常に人材不足で悩んでおられて、いろんな人材紹介会社を通して中途採用されるとか、いろんなことをされているのですけれども、民間の人材紹介会社とタイアップをして認証制度をとっているところですよということを役所としてできないのかなというふうに考えました。

それから、先ほどから女性が管理職になりたがらないというお話がありますが、我々世代は育ててこなかったから当然人材いないですよねというところなんです。先ほどからいろんな要因出ていますけれども、ある企業さんは女性になぜ管理職にならないんですかというお話をすると、私なんてそんなんできませんというか、いわゆる経験不足、私そんな経験してないから無理ですという話を聞きます。いきなりポンって管理職やれと言われても無理ですよ。女性の場合はライフイベントなんかで産休育休を取ったりとか、そんな長時間労働しないというところもある。ある企業さんはそういう女性のライフイベントを考慮して、部署を回るサイクルを早くして、早く経験を積ませるっていうようなやり方で人を育てているという企業さんがいます。

これは1つの知見ですので、市の施策にどう生かすかというよりはそういう考え方をしている企業さんもあるということです。以上です。

○朴木会長

ありがとうございました。3点ご提案と、ご意見いただきました。いかがでしょうか。3点全て一つ一つお答えいただくということでもないとは思いますが、先ほどの相談窓口の話で、確かに相談したらどうなるかわからないのに怖くて相談できないという気持ちはよくわかりますので、そのあたりはどういう状況になっているのかわかる範囲で教えてくださいいただけますか。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

男女共同参画課樹杉です。

相談についてはどちらかというと、つらいお気持ちをお聞きするというのが主眼になっておりまして、相談者の方が求められるものを必ずしも実現することができないものも多くあります。何かこれができますよとお伝えしてしまって、状況が合わなくてできない場合、すごく落胆される可能性があるというのもありまして、今のところはまずつらいお気持ちがあればご相談ください。そこで適切な繋ぎ先があればそこをご紹介しますというような形にとどまっているのが現状でございます。

○朴木会長

いろんな窓口があると思いますが一般的には解決策に繋がることだけではなくて、カウンセリング機能であるとか寄り添い機能であるとか、それを含めての相談窓口というふうになってるということですよ。

ただ、相談する側の立場に立ってみると、先ほどご説明にあったご事情は、よくわかる話ですので、何かメッセージ、「1人で悩まないで、一緒に悩みましょう」とか、わかりやすいフレーズを振りまくとか、とにかく敷居を低くしないと繋いでももらえませんので、どうやったらその敷居を低くすることができるか。お知恵をまた出し合って、いい方向になるようにと思います。

この件に関してどなたか。よろしいでしょうか？

○鈴木委員

DVの相談に電話しようと思う人には、長く殴られて、逃げてきたとか、命の危険を感じている人も多いと思うのですが、大阪市はそういう場合のシェルターとかシステムは作っておられるのでしょうか？ただ相談だけで終わっているのでしょうか。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

相談に来られる内容によって、例えば一時的な保護を求められている方がいらっしゃれば、避難保護のお手伝いももちろんさせていただきますし、転居を考えられている方がいらっしゃれば、居住支援ということで居宅設定のお手伝いがありますとか、施設に入所されるお手伝いなど、いろんな支援をしています。広く周知すると、加害者の方もそれを見てしまうことになりますので、その相談場所に行けないということにも繋がってしまいます。

ですので広報の仕方は非常に難しいと思っております。まずはご連絡いただき、安全な場所で相談を受け、その人にあった支援をしています。

○鈴木委員

何か、「あなたに合った支援をするわ」みたいなキャッチコピーがあった方がいいのかもしれないですね。ありがとうございました。

○朴木会長

相談、特にDV関係、それからDVに限らずですけど、被害者が何かを訴えるというのは実はとても難しいので、できるだけ訴えやすい環境を作っていくという線で、お考えいただければと思います。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

ありがとうございました。具体的なことは言えないですけど今言っていたみたい、あなたと一緒にこれからのことを考えますとか、支援の内容を考えますとかいうことまでは言えるのかなと思いますので中で検討したいと思います。ありがとうございました。

○朴木会長

それから既に話がずいぶん出ましたけれど女性活躍のことで何か付け加えることがあれば。

○事務局（藤原雇用女性活躍推進課長代理）

雇用女性活躍推進課の藤原です。

中小企業の人材不足についてご提案いただいた件につきまして、採用面に関しては今年度から認証企業を対象としまして、資料2の10ページの4つ目に記載させていただいてるとおり、合同企業説明会に認証企業専用ブースを設置し、認証企業の中から希望する企業に参加いただくという取組みを始めたところです。

今年度からの開始になりますので、今後、効果検証を行った上で、事業の進め方を検討してまいります。ご提案いただいた民間の人材会社とのタイアップも1つの手法として今後も考えながら、いろいろな手法を検討してまいります。

○朴木会長

リモートでご参加の梁委員よろしいでしょうか？さらに付け加えることとかございませんか。

○梁委員

大丈夫です。ありがとうございます。

○大東委員

大東です。3点あるんですけども。

1点目は、先ほどからお話が出ているように、男性の生き方や働き方というものが、一方で問題としてあるというふうに思うんですよね。施策分野Ⅰの来年度以降の取り組みのところで親および教職員向けの啓発コンテンツというところで、もう少し男性の働き方、生き方というコンテンツも強くしていただければと思います。今、啓発パネルとして挙げられているのが、男らしさって何なんだろうとかという形で、かなり抽象的な形で書かれているんですけど、もっと絞って、男の働き方ってこんなんだけどこれでいいですかというものをを出していただいて、周知をいただけるといいのかなと思います。

最近、男性の育児休業取得率が非常に上がってきているということは、いろんな調査でもわかっているのですが、育休を取った男性がそうなる、ワーク・ライフ・バランスを非常に実践するような男性になっているのか、なっていないのかというところが気にはなっているんです。それはこちらも調べてみないといけないことがあるのですが、例えば市役所にはたくさん育休取られた男性おられるかと思うのですが、そういった男性がワーク・ライフ・バランス実践している男性になっているのか、それとも男社会の中で、結局長時間労働という方向になっていくのか、育休を取った男性たちがどうしているのかということと、その人たちに対してどうアプローチしていくのかということもあるのかなと思いました。今進んでいるところだと思いますので、職員さんの中でお話を聞いていただけたらと思います。

2点目が、今年度の取り組みのところで、探究EXPOやDVの部分についてデザイン学校の学生さんにデザインしてもらってということについて、以前から若者たちに考えてもらった方がいいということをお話していたので、今回取り入れていただいて非常に素晴らしいなと思いました。

ぜひともその形は進めていただくと同時にこの探究というのは教育委員会の中でそういうことをやられているのですが、「総合的な探究の時間」と関連して行われているものなんでしょうか？それとも、別な形で行われてるものになるんでしょうか？もしも別な形で行われているのであれば、以前もお話をしたかと思うのですが、「総合的な探究の時間」の中で男女共同参画について考えるということもできるかと思いますので、働きかけをしていただくということも効果的かなと思います。教育委員会がそういった形で探究EXPOというの考えられているのであれば、もう一歩進めて、各学校で、こんな取り組みも環境としてできますよということを提示していただけるといいのかなと思います。教職員向けのセミナーに書かれているところにも関連するのですが、先生方、「総合的な探究の時間」で何をやっていいのかを戸惑われているところだと思うので、こちらから積極的にこういうふうなのを題材にして、「総合的な探究の時間」の授業をやってみませんかという働きかけをぜひともしていただけたらと思います。

あと一点は、先ほどからDVについての広告の効果的な活用方法について助言いただき

いとあるんですけれども、施策分野Ⅲと施策分野Ⅰとの関係がどういうふうになっているのか。要するに施策分野Ⅲは独自でやっていて、施策分野Ⅰも独自でやってるっていうような形ではないと思うんですよね。とするとDVの啓発は、大きく言うと、男女共同参画社会を作っていくための取組みなんですよということも含めて、施策分野Ⅲのところでお話を何か考えていただけたら、それが、同時に施策分野Ⅰのものにもなるんだということも少し考えていただけるとより効果的になるんじゃないかなと思いました。以上です。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

ありがとうございます。男女共同参画課樹杉です。

3点いただきました。まず男性に絞っての啓発、もう少し男性に強く訴求するような啓発をというところでご意見いただいております。今回、総合情報発信サイトを作成しまして、啓発イベント等などで見ていただくようにしたいと考えているのですが、イベント自体もどちらかというと、男性とかビジネス層の方をターゲットとしてやっていきたいと思っております。また記載しているものとは別でパネルも作りますので、そういったものを使って啓発は考えていきたいと思えます。

次に探究 EXPO ですが、今年度から参加しまして、実際にどこの学校の何年生の方がどのテーマでやってくれるということが決まっていなくて、先生がおっしゃっていたような発展系まで行き着くのかどうかというところは未知数になっております。今年度やってみまして、その状況を踏まえてご報告をさせていただきたいと思えますし、発展させていくものがあるのでしたらぜひそれにも取り組んでいけたらなと思っております。

最後が施策分野Ⅰと施策分野Ⅲの連携というところですが、もちろん啓発するにあたっては両方のテーマ、可能であれば、一緒に啓発をしていこうと考えておりますが、学校、学生さんというくくりでいきますと、DV分野はどちらかといいますと保健体育的な分野になっていまして、男女共同参画はまた少し違う位置づけになっておりますので、両方一緒にできるかというところとあまりできてないところもあるというのが現状でございます。

ご意見もいただいておりますので、できるだけ相乗効果でやっていけるような形を今後考えていけたらと思っております。ありがとうございます。

○ますもと委員

市会議員のますもとです。

2点質問というか意見ですが、アンコンシャス・バイアスというのがハラスメントと少し似通ったところがあるのかなと思っております。アンコンシャス・バイアスがあるから、悪気なく、男性が女性に「女性はいろいろ得意です」とか、「家事が当たり前」というような認識を持っていたり、反対に男性に対してだったら、「虫がそっちに行ったから

とってよ」みたいな感じがあるのかなと思います。ハラスメント研修を行っていただいているのはすごい取り組みだと思ってますので、似たり寄ったりの部分があるアンコンシャス・バイアスも入れていただけたらと思います。まだまだ認知されていなくて、なんですかそれとよく言われるので。ハラスメント自体も昔は認知されていなかったですが、徐々に当たり前になっていったというのがあると思うので、アンコンシャス・バイアスという言葉自体も知られていくきっかけになればなと思いました。あと1点が、先ほどからの暴力について、事情があれば仕方ないという10.5%が、私も衝撃だったので、啓発に関して、どのような場合でも暴力は犯罪なんですよっていうことをしっかりとお伝えいただけたらなというふうに思います。私からは以上です。

○朴木会長

ありがとうございます。

暴力が犯罪であるということが全員に伝わっていないというのは、そうなんですよ。一昔前は、痴漢は犯罪であるということが伝わらなくて、電車の中に盛んにステッカーとか掲示して、ようやくこの頃痴漢が犯罪というのが認識されていったのと、似たような状況じゃないかと思いますので、ともかくあらゆる機会を通じて宣伝、広報していく。

私も先ほどと同じことを繰り返して申し訳ないですけど、1割そういう認識の方がおられるのは深刻かなとは思ひ、ひょっとしたら実態はもっと多いかも知れないですよ。少し深刻に受け止めていきたいと思います。

他にはよろしいでしょうか。

○佐伯委員

ファザーリング・ジャパン関西の佐伯です。

大東先生からも話があったのですが、男性の育休取得について取った方がワーク・ライフ・バランスであったりとか、誰かがどう変わったのかというのは、すごく貴重な部分で、これをやったからどう変わったのかというのはさっきの相談の窓口と一緒に、先が見えてないといくら啓蒙しても育休とかそういうことはしないと思うんですよ。

僕は育休取得等を支援する組織なので、そういうこともやっていますし、今はもう育休をとる側ではなくて、イクボスという経営者とか管理職側に向けてのセミナーとか講演とかにシフトしています。

そう言ったことも考えると、リーディングカンパニーの認証項目で男性労働者の育休取得率を30%以上に基準あげますよっていうのは古い、もう既に国の統計で2025年度は50と出ているので、50にしましょうよ。大阪市はそれぐらいやらないと。それで僕は当たり前だと思う。それなのに、今更30%以上にしようなんて言っているのは動きが遅い。

さっきの話に戻りますけれども、いろいろ小林委員のお話も出ていたけれども、大企業だけではなくて中小企業に浸透させていくっていう意味でいうと、働き方とか、雇用機会の均等とか女性の活躍推進というお題目は、ごめんなさいちょっと言葉悪いけど結構ですが、そんなこと言っても、なかなか普及していかないと思う。とはいえ中小企業が上場している大企業さんに比べて、賃金で勝てるのか、出せる賃金で勝てるのか。休日数たくさん取れるようにっていうふうな働き方で勝てるのか。福利厚生で大企業に勝てるのかっていったら無理です。無理だけれども、女性にも活躍して欲しいし、男性の育休の取得ちゃんとして欲しいよねというところを、ライフイベントに左右されないという言葉も出ていましたけれど、中小企業さんであれば、例えば、全然家族優先してもらっていいですよ、でも働くときはこれだけ働いてくださいねといったやり方もあると思うんです。そういう評価基準を新しく作りませんかとか、そういうなんていうかアプローチの方法がちょっと僕ずれてるなってさっきから聞いてて思ってたんですね。

なんかこう、啓発していきましようとかこういうふうにしましようというだけではなくて、これをやればこんなことあるんですよ、こんな評価基準にしたから、うちの会社はリーディングカンパニー認証取って、こんな基準に変えたから人材の流出がこれだけ防げましたとか、さっきの男性の育休取得の後の話もそうだけれども、結果についてもうちょっとデータを調査して、こんなメリットがあるんで、認証します、受けませんかという方向性に持っていくっていうのが、少し足りてないのではないか、アプローチの仕方が世間の認識とずれてるのではないかというのがさっきから聞いていると思ったので少しその辺りを考えていただきたい。

結果については、認証を受けた企業がどういうふうに変ったのかをデータとして開示する。それによってうちもやろうというふうにやってもらうとかすれば、男性の育休取得も僕も取ろうであったりとか、管理職側も部下に取らせようという形になっていくと思うので、そういうアプローチの仕方を考えていただけないかなと思い発言させていただきました。以上です。

○朴木会長

少し角度を変えて分析をして、その結果をどうやって提示するか考えましようということだと思います。

男女共同参画は大阪市だけではなくて、行政が関わって行っている場合は、上から目線になりやすいんですね。別に大阪市がそうだと言っているわけではないのですけれど、おしなべてそういう傾向はどうしても出てしまう。そこをもう少し上から目線ではなくて、実際にリーディングカンパニーになって良かったよという例をアピールする形で。中小企業の方にも、これだけの基準があるからこれに合わせてくださいという、そういうやりかたではなくて、どういう基準であればうまくいくのか一緒に考えましようという発

想というか姿勢の問題を御指摘いただいたんだと思いますので、その辺りは実際に行うときの方法として、どうやれば一緒に考えていけるのかという視点で具体化していただければと思います。そういうことですかね。

○佐伯委員

おっしゃる通りです。

○朴木会長

なかなか行政の方にとっては難しい話なんですよ。

○佐伯委員

例えば認証制度とかも数値目標を作って、これをクリアしていくという形になりがちだけれども、そうではなくて、感覚的にもっとこれやった方がいいよねというのは、別に数値をクリアしたからやったね、ではなくて、こういう方向に進むことが、うちの会社にとってメリットがあるとか、僕の働き方にとってメリットがあるとか、そういうふうに思ってもらえる方向を考えてもらいたいと思います。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

雇用女性活躍推進課長の西田です。ご意見ありがとうございます。

行政が実施することになるため、頂いたご提案をどこまで具体化できるのか、少し検討してまいりたいと思っております。

現在でも、認証を取っていただいた企業様については、ロールモデルの発信や、その企業が取り組んだこと、また企業内の職員の皆さまからも寄稿を寄せていただいて発信しておりますので、その辺りの拡大も考えてまいります。指標の基準については、基準を超えたら項目が一つ増えるという形になっておりますので、なかなか変更しにくいのですが、いただいたご意見も踏まえながら少し前進できるように考えていきたいと思っております。

○朴木会長

よろしく願いいたします。

○出水委員

公募委員の出水です。

施策分野Ⅱのポータルサイトを刷新されるということで、もうまもなく新しいページに移行されるという理解をしております。全ての人に訴えかけるもの、男性がアクセスしやすいビジュアルになっているという新サイトのイメージを拝見したんですけども、私個人の感想として、キラキラした若い人たちが主役という印象がすごく強くなったなという気がしますし、旧サイトにあった、例えば子供さんを抱っこしながらでも働けるとか。いろんな業界の中で男女が対等に活躍をしている様子というものはなかなか表現難しいだろうと思われるのですけれども若い人向けの転職サイトなのかなという第一印象を持ってしまいました。

若い男女がシンボリックなイメージが、つつい先行しがちになるので、「私は関係ないわ」と思われる方も中にはおられるのではないかなと思います。この段階でどうこうというのはなかなか現実的には難しいと思うのですが、今後コンテンツとか見やすさなどを改修していく中で、もう少し裾野が広い、介護とか子育てとの両立という視点も今日の会議の中では出てきましたので、いろんな環境の中で、全ての人がここから何か情報が得られるんじゃないかという期待値の上がるようなサイトであると活用も高まるのではないかと思います。

○事務局（藤原雇用女性活躍推進課長代理）

雇用女性活躍推進課の藤原です。貴重なご意見ありがとうございます。

サイト内コンテンツとしましては、地域の活動、働く方、子育て世帯、男性など、さまざまな立場の方の記事はありますが、ご意見いただいた通り、新サイトのイメージを見ると似通った写真が多いというのは、おっしゃる通りだと思います。今後、サイトの刷新を本年末に控えておりますので、それまでに検討しながら修正してまいります。

○朴木会長

ありがとうございました。

特段ご意見なければ次の議題に進みたいんですけどよろしいでしょうか？そうしましたら、続きまして議題3、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の推進と進捗管理を事務局のほうからご報告をお願いいたします。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

男女共同参画課の樹杉でございます。

私の方から資料を 3-1 から 3-5 まででございますが、これに基づきまして、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の推進の進捗管理についてご報告させていただきます。

まず資料の 3-1 をご覧ください。

令和 6 年度および 7 年度、女性相談支援員の相談支援実施状況ということでこれは昨年度も毎年状況報告させていただいているものでございます。令和 7 年度の相談件数は 702 件で、月平均相談件数は 59 件でございました。令和 6 年度の月平均相談件数が 36 件でしたので、相談件数は増加傾向にございます。1 回で相談が終了するケースが最も多く、おもに匿名での電話相談と住民票等の閲覧を制限する住基支援措置の意見付与も目的としたものとなっております。相談回数が 2 回以上になる方は、他の機関との連携が必要となる複雑な事案の方が多く、相談件数の増加とともに、事案の複雑さなどから、長期的な見守り支援が必要となるケースが増えております。また継続の住基支援措置意見付与が多いことから、今後意見付与に係る処理件数の増加も見込まれます。相談者の年代につきましては、20 代以下の方が全体の約 35%を占めている状況です。

次のページをご覧ください。相談主訴としましては、昨年度同様、親族間暴力被害に関するものが最も多く、相談件数全体の 7 割を超え、その親族間暴力のうち、また 7 割が親からの暴力被害となっております。

相談のきっかけは、区役所の住民情報担当からの連携が一番多く、その他の関係機関を含めると、関係機関等から繋がってきた方が全体の 6 割となっております。

次のページをご覧ください。基本目標につきましては、昨年度と似た傾向の結果となっております。昨年度実績が 1 件でありました、民間支援団体等との連携支援数につきましては、少しずつですが、連携が進み始めており、令和 7 年度は 23 件という結果になっております。

続きまして資料 3-2 は、基本計画の概要でございますので、説明は省略させていただきます。資料 3-3 中間振り返りの概要をご覧ください。

本市の基本計画は、計画期間を令和 6 年度から令和 12 年度までの 7 年間と少し長めに設定していますことから、関係法令に改正があった場合や、状況変化により必要が生じた場合は適宜見直しを行うこと、基本目標については中間年を目途に、必要に応じて再設定を行うこととしております。

計画の中間年である令和 9 年度に向けて、計画見直しの必要性等を確認するため、今年度 5 月より有識者会議を開催し、計画の中間振り返りを行っております。下の部分に行きまして、国の状況でございますが、令和 6 年の法施行以降、法および基本方針の改正は行われておりませんが、次期基本方針策定に向けた検討を行うため、今年度から検討会が開催されております。

大阪府の状況につきましては、大阪府基本計画の計画期間は今年度、令和 8 年度までとなっておりますことから、次期基本計画の策定に向けて現在検討を進められておられま

す。

続きまして、資料3-4、中間振り返りスケジュール案をご覧ください。

中央部分に本市のスケジュールを、その右側に参考として、国と大阪府の大まかなスケジュールを記載しております。本市では5月に第1回有識者会議、8月に第2回有識者会議を開催いたしました。国、府に関しましては、大阪府では5月に第1回の専門部会が開催され、国では7月に第1回検討会が開催されております。

国では11月ごろに検討の方向性をまとめられる予定、大阪府では、1月にパブリックコメントを実施される予定であることから、1月頃までには、国または大阪府で大きな方向性の変更があるかどうかがある程度明確になると考えております。

国、府で大きな変更がない場合は、3月頃に本市第3回の有識者会議を開催し、中間振り返りの報告書の取りまとめを進め、本審議会の皆様にもメールでご報告の上、3月末に報告書を公表していきたいと考えております。

なお、中間振り返りの報告書をまとめるに至った経過につきましては、後ほど資料3-5でご説明いたします。

国または大阪府で大きな変更がある場合につきましては、令和9年度に継続して議論を行う予定でございます。

続きまして資料3-5「中間振り返りの状況について」をご覧ください。

第1回および第2回有識者会議の議論の概要をまとめております。第1回会議では、今後の方針体制について、さらに進めていくべき支援の内容方法について、新たな基本目標の設定について議論し、方針体制については現行を堅持し、大きな見直しの必要性はないことが確認されました。

一方で、支援の内容方法に関しましては、オンライン利用の実現可能性の検討や、民間支援団体との更なる連携等様々なご意見をいただきました。

基本目標に関しましては、新たに基本目標を設定するよりも、相談者の満足度だけではなく、事業をより有効なものとするため、相談支援実施後の状況の変化等を把握できるアンケート実施を検討すべきではないかというご意見をいただきました。

第2回会議では、第1回会議の議論状況から、基本計画の改定ではなく、今後取り組みを強化充実する項目および今後の方向性を示した中間振り返り報告書を作成すること、並行して、アンケートの試行実施を行うことが確認されました。

ご報告は以上でございます。

○朴木会長

ありがとうございました。

困難な問題を抱える女性への支援というので、国が初めて困難女性という概念で、法律を作って、都道府県はそれに従って基本計画を作る義務がある。政令指定都市は義務では

ないんですけれども、基本計画を作ってほしいという努力を推奨されると、こういう定義のもとで作られたものです。

今年が2年目にあたるとのことですね、基本計画を実施して2年目。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

実際に支援を始めたのは令和6年8月からですので丸2年になります。法律自体は令和6年4月からできております。

○朴木会長

大体2年間の経験から問題点とかあるいは今後どうするかというようなことを今検討中という、そういう趣旨のご報告でした。

従来からのDV被害について、ずっと同じ形のものが女性施策としても動いておりました。ところが、DV被害っていうことではなくて、より包括的なところで、困難を抱えているという方への支援策ということですので、重なる部分もあり、理解が難しいかもしれませんけれど質問も含めてご意見もあれば、どうぞお話しください。

私から一つよろしいですか。

役所として困難女性と言っておりますけれど、困難女性という場合には問題が一つじゃなくて、いくつも重なってそれが結果として、生活したり生きていく上の困難になっているということで、特別な法律が作られたという理解をしているのですが、実際に先ほどのご報告によると、問題が複雑になっているということをおっしゃっていました。差し支えない範囲でどのような複雑な問題なのか。そういう例を挙げていただくことはできるでしょうか。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

例えばですけれども、学生の方が学校の手続きをしないまま、他の都道府県から身一つで大阪に逃げてこられて、住むところもない、お金もない、学校にも通えない、他の学校に行く手段も、どうしていいのかわからないというような方もいらっしゃいます。学校などいろいろな支援先と連携をして支援をするようなケースもあります。児童虐待の支援が終わった後の学生や20代前半という方の相談が多いと感じております。

○朴木会長

児童保護する法律、それが18歳までで切れてしまうので、誕生日を迎えた途端、守ってくれるものが何もないと自分でもびっくり仰天する、そういうことですよね。大阪市は民間がずいぶんしっかりしていて、困難女性に対する支援策を実行してきた実績がありますので、大阪に行けば何とかかなかなという期待を持って来た人もおられるかなという想像はしております。

いかがでしょうかご質問で構わないと思いますけど。

○出水委員

公募委員の出水です

この資料にあります女性相談支援員と言われている方々が非常に相談業務の中で、大切な役割を果たされていると思っておりますが、この方々のバックボーンであったりとか、具体的に何かこういう資格をお持ちで対応されているとかというところを教えていただけたらと思うのですが。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

募集の際には社会福祉士の資格や、社会福祉主事の任用資格を有しているでありますとか、公認心理師、保健師などの資格を有している方や、これまで相談業務に2年以上従事していた方ということも要件に入れております。全員が社会福祉士などの資格を有しておられるわけではありませんが、いろんなところで相談業務に携わっていた方に来ていただいておりますので、スキルとしてはすごく高い方に対応していただいていると感じております。

○出水委員

専門性の高い大事な仕事なので、おそらく1年契約の方が多いのではないかと推測しますが、そういった方も働きやすい環境作りとか、負担のない働き方というものもぜひ整備をしていただけるといいなと思いました。ありがとうございます。

○朴木会長

基本計画を作ったときから、相談員の方の身分や、この大大阪市でたった5人はあまりにも少ないでしょうといった議論は出ていたと思いますので、引き続きそのあたりはより良い市民の福利に繋がるような実績出していただいて、予算を望みたいと思います。他にはいかがでしょうか？始まったばかりですので、何かよくわからないということもあ

と思います。よろしいでしょうか？

それでは、特に付け加えなどが無ければ、このあたりで議長を終わらせていただこうと思いますけど大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

それでは進行役を、事務局の方にお返しいたします。

○事務局（松本男女共同参画課長代理）

朴木会長どうもありがとうございました。

委員の皆様におかれましても、長時間にわたりご審議いただき、誠にありがとうございました。それでは、以上で審議会を閉会させていただきます。

ありがとうございました。