

## 第25回大阪市男女共同参画審議会 会議録

日時：平成25年10月21日（月） 15時～17時

場所：大阪市役所 7階 第6委員会室

### 出席者

#### 《出席委員》

大熊委員、奥村委員、川下委員、北野委員、滋野委員、島田委員、関根委員、  
多賀委員、友田委員、中本委員、古山委員、ホンダ委員、吉村委員

#### 《本市側出席者》

市民局長、市民局理事、市民局女性活躍促進担当部長、  
ダイバーシティ推進室男女共同参画課長、女性活躍促進担当課長、男女共同参画課長代理

### 議 題

- (1) 市民局の組織改正について
- (2) 大阪市男女共同参画基本計画について
- (3) 女性の活躍促進について
- (4) 平成24年度大阪市男女共同参画施策推進状況報告書の取りまとめ並びに関連施策の評価について
- (5) その他ー市政改革プラン等

#### ○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

本日は大変お忙しい中を第25回大阪市男女共同参画審議会にご出席賜りまして、厚く御礼申しあげます。審議会の開催にあたりまして、梶本市民局理事からご挨拶を申し上げます。

#### ○梶本市民局理事

市民局理事の梶本でございます。本来村上局長が冒頭ご挨拶するところでございますが、ただいま別の公務がございまして、私のほうから大阪市男女共同参画審議会の開催に当たりましてご挨拶申し上げます。

皆様方には、大阪市男女共同参画審議会の委員にご就任いただき、厚く御礼申しあげます。本審議会は大阪市男女共同参画推進条例に基づきまして、男女共同参画の推進に関する基本計画の策定や変更、並びにその他の重要事項について調査、審議をお願いし、ご意見を伺いするために設置しております。

男女共同参画施策につきましては、男女共同参画社会の実現を目指し、平成18年度から27年度までの10年間を計画期間とする、大阪市男女共同参画基本計画、大阪市男女きらめき計画を策定し、それに沿いまして総合的に進んでおります。平成23年には計画後半期の改定を行い、魅力あるまちづくりを重点的な取組みに掲げ、地域活動の活性化、仕事と

生活の調和、女性のライフコースに添った実現への支援、男性の意識改革等、積極的な支援などに取り組んでおります。また大阪市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画、いわゆるDV基本計画を策定いたしまして、ドメスティックバイオレンスへの取り組みも続けているところでございます。さらに女性の活躍こそが大阪を元気にするという観点から、女性がその能力を十分に発揮し、経済社会に参画する機会を確保することで、大阪市を活性化することを目的に、女性の活躍促進プロジェクトチームを今年度発足し、平成25年10月には、女性活躍促進担当部長ならびに女性活躍促進担当課長を設置し、体制の強化をはかってきたところでございます。

なお、この度、多様性を理解し、活かしていくことを目的としまして、市民局の人権室をダイバーシティ推進室に改正し、人権施策や男女共同参画施策の取り組みを積極的に推進していくことにしております。

組織体制ならびに女性の活躍促進の取り組みにつきましては、後ほど事務局よりご説明、ご報告申し上げます。

最後に、本審議会委員の皆様方には、男女共同参画基本計画の進捗管理を軸に、今後の施策のあり方等につきまして、忌憚のないご意見をちょうだいしたいと考えています。なにとぞよろしくお願い申し上げます。

#### ○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

本日の会議は、本年8月付でご就任いただきました皆様方にお集まりいただきまして開催します最初の会議でございます。皆様にはこれから2年間にわたり、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは委員の皆様方を50音順にご紹介いたします。お名前をお手元の名簿の順にご紹介いたしますので、お1人1分ほど自己紹介をお願いいたします。

なお、日本労働組合総連合会大阪府連合会副事務局長の井尻雅之様、本日はご欠席でございます。

#### ○大熊委員

大熊育子と申します。元々、男女共同参画については、関心がありました。私なりに懸命働いてきた中で、いろいろな社会のひずみやつまずきを感じながら、今日に至っています。今回、大阪市の公募委員募集という機会を得ましたので、父親の役割と母親の役割の境がだんだん無くなって、互いに一つのものとして協力していかなければならないということは共通認識として、ではどうしていけばいいのかという、具体的なことがなかなか見えてこないの、誠に微力ながら、少しでも私の経験、もしくは感じたところの意見を伝え、また何か役立てればと思い応募させていただきました。どうぞ宜しくお願いします。

#### ○奥村委員

株式会社高島屋人事部の奥村と申します。よろしくお願い申し上げます。当社は皆様ご承知のとおり、大阪では難波、それから堺東、泉北でいわゆる百貨店、高島屋を営業させて

いただいておりますので、やはり女性のお客様、消費者がターゲットになってまいります。当然働く側、提供する我々のほうも女性の活躍を推奨するというので、企業としても取り組みを行っております。

実際には、当社に勤める半数以上の方が女性ということで、当社の役員にも、今年、初の女性代表取締役が就任したり、私の上司の人事部長も女性であるなど、女性の活躍推進に取り組んでいるところでございます。

本日は非常に貴重な機会をちょうだいいたしましたので、当社、あるいは自分自身が、日頃の業務の中で経験をしていることを、今回いろいろ知識、経験をもたれている皆様とお話しをしながら、大阪市さんにとっても自分自身にとっても、有意義な時間になるようにしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○川下委員

弁護士の川下清です。どうぞよろしくお願いいたします。私は弁護士会の男女共同参画推進本部の委員として、22年度23年度と推進本部の責任者をしておりました時にこちらにきました。弁護士会でも、男女共同参画推進に努力をしております、弁護士会館の中に育児支援室をこしらえたり、研修企画、一時保育をすすめたり、いろんな形で女性会員が働きやすいように、育児や介護をしている会員に対する支援を強化しております。

それから弁護士会の運営にたずさわる女性会員を増やすという観点で、副会長にはできるだけ女性を入れるようにしておりますけれども、現在のところ次年度に、大阪弁護士会初代の女性会長が出現することにほぼ決まっております。そういう意味では少し風穴があきつつある。もともとは非常に保守的な会でございますので、少しずつ進んでおるのが現状でございます。私自身は本市の情報公開の委員をしていたこともございますが、また男女共同参画でもお声をかけられたと思ってやってきました。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

市議員の北野妙子様におかれましては、公務のためにご到着が遅れております。まもなくご到着の予定でございますので、のちほどご紹介をさせていただきます。

公益財団法人サントリー文化財団上席研究フェローの佐藤友美子様につきましても、本日所要のためにご欠席でございます。

#### ○滋野委員

大阪市立大学の滋野でございます。よろしくお願いいたします。

私の研究テーマは、少子高齢化問題を経済学の切り口から分析するというをしております。その中で、少子化そのものもそうですし、少子高齢化によって起こってくる様々な問題を解決するに際しましても、男女共同参画というのが非常に大切な役割を果たしていると考えております。

私自身の研究の成果と、子育てをしている私自身の経験もあわせまして、何か大阪市の男女ともが、能力をお互いに発揮できて、輝けるようなまちになれば、そこに少しでも貢

献できればと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○島田委員

皆様こんにちは。大阪市議員、公明党の島田まりでございます。今回2回目ということで、審議会委員を引き続きさせていただくことになりました。大阪市としまして、女性の活躍をしっかり支援していきたいということで、その市政への反映を目指して、皆様方の貴重なご意見を聞かせていただきたいと思っております。女性ばかりでなく、男性もしっかりと輝けるように、お互いにいい形で共生できるように目指していきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○関根委員

大阪女学院大学関根でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私が専門でやっておりますのは社会学でして、その中でも高齢化を中心に、家族関係、人間関係がどう変化していくのかを考えています。この審議会では、そういう分野のお話ができたらなということと、私どもの大学は130年になります女性の大学となっております、その若い女性たちは今どういうことで悩み苦しむか、そういう話題について、この審議会で反映させることができたらなと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○多賀委員

関西大学の多賀と申します。よろしくお願いいたします。私の専門は教育社会学、それから男性学、1990年半ばぐらいから、各地の市民活動で、男性問題を考えるという活動にいろいろ関わってまいりまして、最近の研究テーマとしましては、男性のワークライフバランスですとか、男の子や青年期の男性特有のいろいろな問題、あとは学校でのジェンダー教育のあたりを研究しています。それから最近兵庫県の方の市民団体といっしょに、男性の立場から女性の暴力をなくす運動というのにも関わっておりまして、女性の地位向上のためには、女性だけでなく男性がかかわらないといけない、そういう研究でお役にたてればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○友田委員

友田尋子でございます。よろしくお願いいたします。私は大阪市の小児保健センターという、今では都島の総合医療センターといっしょになっている病院で小児看護師として就業し、そののちに大阪市立大学の医学部看護学科で仕事をしています、大阪市には長く在籍をさせていただきながら、大阪に私なりに貢献してまいりました。

6年前に甲南女子大学に移りまして、ここは女子大として先ほどの大阪女学院と同じように100年ぐらいの歴史を持っており、女性を人として育てるというスタンスがよいなと思って移りました。私の研究テーマ自身が、小児看護をしているときから、子どもの虐待問題で、その後、子どもの虐待は母親だけがクローズアップされていますが、女性側だけの問題ではないということから、DVにも取り組み、DVと子どもの虐待との関係性や、暴力のない社会を形成していくために、医療の世界から健康問題としてとらえたら何ができるのかといったところを進めてまいりました。

現在甲南女子大学の大学院に、女性健康看護学という、日本で初めての分野をつくらせていただきました。ウイメンズヘルスという領域があります。女性健康を英語にするとウイメンズヘルスとなりますけれども、周産期を中心にするものではなく、女性が生まれて、生き、死という世界までいく、女性の生涯を軸にして、女性の健康問題を研究するという分野です。長く医学の歴史というのは、すべて男性の体を対象とし、それを女性に当てはめ、体重だけでお薬が出たり、治療を行ってきたという問題についても、女性健康看護学の中で取り組みながら、女性の健康問題に寄与していきたいと思い、今、院生を育てたりしています。

私だけが神戸という、大阪市ではないですけれども、大阪市に長くいた者として、女性が、そして男性が、対等に生きていけるような社会づくりに私も貢献できればと思います。よろしく願いいたします。

#### ○中本委員

こんにちは。港区で通関業を営んでおります株式会社インターフォワードシステムズの中本と申します。私は代表になって3年半になりますが、元々、前社長がワークライフバランスに関心をもって来ていたので、環境の整った状態でバトンタッチをすることができました。しかしいまだに、ワークライフバランスの充実した会社ではありません。多いときは70時間超える残業をしていただいている社員もおります。以前に比べると減ってはきておりますが、今後、さらに抜け出していけないといけないと感じています。なぜこういうことを考えるようになったかという、私自身の経験もありますが、女性が働きやすい職場にすることができると、それは男性も働きやすい職場となるということです。今では男性も女性もなく、障がい者雇用もしておりますし、高齢の方もいます。人間尊重の受け入れを目指しているということを自社で取り組みながら、発信もできたら、ということで参加をさせていただきます。よろしく願いいたします。

#### ○古山委員

古山です。よろしく願いします。普段は看護師をしております。去年の6月に子どもが生まれたことがきっかけで、看護職の立場から男性の育児参加、育休を支援する活動を始めるようになりました。男性の育児休業、それは子育て支援というテーマでありながら、男女共同参画に直結する内容でありまして、私自身、この国の男女共同参画を推進させたい。そんな思いをもってやっております。

この審議会の場では、そうした現場の実情をご報告させていただくことで、少しでもお役にたてればよいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

#### ○ホンダ委員

こんにちは。ホンダリエです。大阪維新の会の市議員をさせていただいております。ちょうど島田委員のご意見もありましたとおり、男女共同参画、とても重要な大阪市の施策だと思っておりますので、会派の垣根を越えて、皆さんの意見を聞いてがんばってまいりたいと思います。

私も、自分ごとですけれども、来年大学生になる子どもがおります。年子で育てましたので大変苦労しました。市議員になるまでは建築士として仕事をしておりましたので、吉村委員のような先輩方が、女性も働きやすい職場をつくってくださったからこそ、社会貢献というか、仕事が続けてこられたとっております。今後の新しい時代に、もっと多くの方が働けるように、男性に協力してもらえるようになればとっております。形式的な会議じゃなくて、そういった事を活かしていける会議だなとっておりますので、よろしくをお願いいたします。

#### ○吉村委員

吉村でございます。私たち市女性会は7万人の会員がございまして、その中で男女共同参画を推進するために、ずいぶん昔から活動をやってきました。大阪市24区の区長さんの半数を女性にしてほしいと、私たちは大阪市にお願いしてきましたが、3年前までは3人でした区長さんが、去年からは2人になっております。やっぱり男性社会だなと思うのは、そういうところでは、

各区においても女性はがんばっております。私も地域でボランティアをやりまして50年になりますが、その中で、やはり男性と共存共栄をしていたからこそ今の自分があると思っておりますし、これからもできるだけ続けさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

ありがとうございます。続きまして本市側の出席者をご紹介します。先ほどご挨拶いたしました梶本市民局理事でございます。今井市民局女性活躍促進担当部長でございます。村上市民局長につきましては、公務中でございます。後ほどかけつける予定でございます。事務局といたしまして、山脇男女共同参画課長でございます。藤田女性活躍促進担当課長でございます。私、男女共同参画課長代理の丸橋でございます。

本審議会につきましては、「審議会の設置及び運営に関する指針」によりまして公開とさせていただきます。また個々の発言要旨と発言者の氏名を公表した会議録を作成いたします。HP上に公表いたしますので、ご了解のほどをお願いいたします。

本日、傍聴者はゼロでございます。

それでは議事に入らせていただきます。議事の進行は審議会会長をお願いすることにしたしておりますが、本日はなにぶん初めての会議でございますので、会長の選出までは、私が進行を務めさせていただきます。

会長の選出につきましては、お手元にお配りしております、男女共同参画審議会の規則の第2条に定められておりますように、会長は委員の互選により選出されることになっております。委員の皆様方に当審議会の会長のご選出をお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

#### ○吉村委員

私、この審議会にはじめから関わらせていただいております。今ここにいらっしゃる

関根委員さんといっしょにやってきましたので、私は関根委員にお願いしたいと思いますが、皆さん、いかがでございますか。

(拍手)

○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

関根委員へのご推薦と拍手をいただきましたので、関根委員にお願いしたく存じます。どうぞよろしく願います。会長の席にお移り願います。

さっそくでございますが、関根会長から一言ご挨拶をお願いいたします。

○関根会長

関根でございます。ただいまご指名に与り、光栄に存じます。この度会長の大役を仰せつかることになりました。これまでの委員の皆様、事務局の皆様が、長きにわたり、細心で築き上げられてこられました当審議会の議長をお引き受けするのに、身の引き締まる思いでございます。その責務の重さに、少し緊張と不安であるというのも正直な気持ちでございます。不慣れな部分もあるかと思いますが、皆様の率直な意見をお聞きしながら、またそのお考えを活かしながら、精一杯審議会の進行に務めさせていただきたいと思っております。皆様にはどうぞお力添え賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

続きまして会長代理につきましては、大阪市男女共同参画審議会の規則第2条によりまして、会長にご指名いただくことになっております。関根会長からご指名いただきたいと思います。

○関根会長

それでは私のほうから指名させていただきたいと思っております。会長代理には、前審議会にお務めいただいております滋野委員にお願いしたいと思っておりますが、皆様よろしいでしょうか。

(拍手)

○関根会長

ありがとうございます。ご了承いただけたようですので、どうぞ席にお移りいただきたいと思います。

○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

会長と会長代理が決まりましたので、これより関根会長に議事進行をお願いしたいと存じます。

○関根会長

皆様、どうぞよろしく願います。

それでは、本日の進行を進めてまいりたいと思っております。

まず、最初に報告事項といたしまして、事務局から本日の議題にあがっております2番、市民局の組織改正についてご説明をお願いしたいと思います。

○今井女性活躍促進担当部長

よろしくお願いたします。

資料4、見ていただけますでしょうか。市民局では、これまでから人権施策、男女共同参画施策、それぞれ取り組みを積極的にやってきたところですが、性別、国籍、年齢、身体的状況、そんな外見の違いだけではなく、価値観とか生き方の違いを尊重すること、あらゆる人が個性を生かして自分らしく生きることが、人権尊重の観点はもとより、都市の活力を維持し高めていくという観点から重要で、多様性を理解して、活かしていくことが課題だということ。

また、女性の能力が発揮されて、少子高齢化等に伴い減少する労働力の確保といった観点も踏まえ、大阪市の活性化が図られるためにも、女性の活躍促進の取り組みを積極的に進めることが重要ということで、「女性活躍促進担当部長」「担当課長」、ここには書かれておりませんが、担当係長も加わって設置しております。これまでは人権室と言っておりましたが、新たにダイバーシティ推進室という形で設置して、体制強化をしています。

新旧の対照表を見ていただいたらわかりますように、男女共同参画課は、これまでは市民部の中におりましたが、人権室の企画調整課、人権啓発・相談センターとともに、ダイバーシティ推進室という部を新たにつくり、その中に人権企画課、男女共同参画課という形で入ることになりました。

ダイバーシティというのは、企業の方、民間の方ではごく当然になっている考え方だとは思いますが、少なくとも行政の世界では、ダイバーシティという言葉はなじみがございませんので、裏に「ダイバーシティとは」として説明を書いております。基本的には「diversity & inclusion」という形の、単なる多様性を認めるだけでなく、生かしていこうという大きな概念で、これから人権施策にしても、男女共同参画施策にしても、この考え方にもとづいて、やっていこうということで作っている組織となっております。

この10月1日にまだ発足いたしましたところで、本当にこれまでのやり方だけではなく、もっと広い視野を持って施策を進めていきたいと思っておりますので、皆様よろしくご協力のほどお願いたします。

○関根会長

ありがとうございました。

続きまして、3番目の議題に進みます。大阪市男女共同参画基本計画について、事務局よりご報告をお願いしたいと思います。

○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

ただ今、市民局長の村上が到着いたしましたので、ご紹介申し上げます。村上市民局長です。

○村上市民局長

市民局長の村上でございます。どうぞよろしくお願いたします。遅れまして申しわけございません。

○事務局（山脇男女共同参画課長）



それでは、資料1、資料2、資料3に基づきましてご説明させていただきます。

まず資料1、男女共同参画推進条例でございます。この条例は平成15年に制定をいたしました。この条例において、男女共同参画に関する「基本理念」「本市、市民、事業者の責務」及び「施策の基本となる事項」を定めております。

次のページに、条例を制定した理由、条例の構成を書いております。一番下に条例制定の目的が書いており、施策を総合かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の実現を目指すという目的で、この条例をつくらせていただいております。

右のページに基本理念が書いてございます。1番が、「男女の人権の尊重」2番「社会における制度または慣例についての配慮」3番「政策等の立案及び決定への共同参画」4番が「家庭生活における活動と他の活動との両立」。5番、「男女の生涯にわたる健康の確保についての配慮」6番、「国際的協調」となっております。このような基本理念に基づきまして、現在施策を推進しているところでございます。

ページを開いていただきますと条文が載っており、第9条に基本計画とございます。「市長は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を定めるものとする」と書かれております。これに基づきまして、平成18年に「大阪市男女共同参画基本計画—大阪市男女きらめき計画—」を策定したところでございます。

資料2「大阪市男女共同参画基本計画（改訂）—大阪市男女きらめき計画—」でございます。概要版が資料3となっており、それに基づき、ご説明させていただきます。

2ページに「大阪市男女共同参画基本計画」の概要とございます。平成18年3月に「大阪市男女共同参画基本計画—大阪市男女きらめき計画—」を策定いたしました。平成18年から平成27年まで10年の計画となっており、ちょうどその中間年の23年の改訂にあたりまして、平成21年に「後半期の重点的取り組みについて」審議会に諮問し、翌年の10月に答申をいただき、その答申に基づきまして、平成23年の3月に大阪市男女共同参画基本計画を改訂いたしました。

計画の目的でございますが、先ほどの条例にありました6つの基本理念を具体化することを目的としています。3ページに体系のイメージ図が書いております。

6つの基本理念に基づく基本的な視点といたしまして、「就業の場における男女共同参画」「地域における男女共同参画」「一人ひとりを尊重する男女共同参画社会」を掲げています。これらの視点を踏まえて取り組まなければならない課題を、1番の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大から10番の国際交流・協力、多文化共生まで掲げてございます。

18年から22年を前半期として、多様な働き方のもとでの仕事と家庭の両立を、重点的に取り組んでまいりました。後半期の23年から27年につきましては、魅力あるまちづくりということで、「地域活動の活性化」「仕事と生活の調和」「女性のライフコースに沿った自立への支援」「男女共同参画の実現に向けた男性の意識改革と積極的支援」を主な課題といたしまして取り組んでおります。10個の課題につきまして、それぞれに施策の基本的方

向、具体的な取り組みを記載しています。

特に後半期の大きな改訂点といたしましては、課題6の女性に対するあらゆる暴力の根絶でございます。平成19年のDV防止法の改正におきまして、市町村においてもDV防止基本計画の制定に努めなければならないとされ、その改正を受けまして、本計画改訂時に、課題6の女性に対するあらゆる暴力の根絶を大阪市のDV基本計画と位置づけたこととございます。計画については以上でございます。

続きまして配付しておりますパンフレット等に基づきまして、現在大阪市の施策についてご説明をさせていただきます。

女性の総合相談センターという3つ折りの資料でございます。大阪市は女性施策、特に女性相談につきましてはクレオ大阪北ができました当初から、重点的に取り組んでおるところでございます。現在はクレオ大阪中央に女性の総合相談センターを置いて、女性の悩みの相談を開館日に実施しております。また相談内容に応じまして悩みの相談、法律相談、チャレンジ相談等の専門相談を行っております。また、西部館、北部館、南部館にも出張相談ということで面談をお受けしております。

次の資料が、男性の悩み相談でございます。この男性の悩み相談につきましては、クレオ北で実施しております。男性の悩み相談を、全国に先駆けまして、男性の生きづらさ、固定的な役割分担のために男性がしんどい辛い思いを感じたときに、悩みの相談を受けていただくということで開設しているものでございます。毎週金曜日の19時から21時と、第3日曜日にお受けしております。仕事の悩みとか、人間関係の悩み、ストレスを抱えて生きにくいと感じている男性、またDVの加害者になってしまうというようなご相談もお受けしております。

次に情報誌クレオでございます。これは年4回発行しており、お手元にお配りしておりますのが最新号で、10月15日に発行したものです。この情報誌クレオにつきましては、今の男女共同参画の課題をタイムリーに取り上げた特集記事、また大阪市の施策の状況、男女共同参画の情報、クレオが実施しておりますセミナーについての情報も、載せさせていただいております。この秋号につきましては、11月12日から25日が女性に対する暴力の防止の期間になっておりますので、「パープルリボンでつながろう～暴力を許さない社会づくりにむけて～」という特集を組ませていただいております。「夕陽丘基金」についても書かせていただいております。きょうもご出席の吉村委員の地域女性団体の皆様にもご協力をいただいております。この基金を利用してDV被害者の方の自立に向けた支援をしているところでございます。

次にDVの関係の相談窓口をお知らせするカードとデートDVについてお知らせするカードです。市役所の子供トイレや吉村委員の女性会の方にご協力いただいて地域のスーパーのトイレなどにも置いていただいております。皆さんに窓口の周知を図っているところでございます。

最後にDVの関係の配偶者暴力相談支援センターにつきましては、平成23年8月に開設

いたしまして、現在相談を受けているところでございます。平成 24 年度につきましては 2603 件の相談をお受けして、一時保護については 193 人ということで、大阪市は府内におきましても非常に相談件数が多く、また中身についても、複雑な深刻な相談が多いと感じております。

今実施している事業につきまして簡単ではございますが、ご説明をさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

○関根会長

ありがとうございました。

ただ今事務局からの説明がございましたが、ご質問ご意見等はございますでしょうか。

○大熊委員

非常に初歩的なことなんです、この雑誌（情報誌クレオ）はどこで入手できるんでしょうか。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

クレオの各施設にも置いておりますし、区役所、生涯学習センター等でも置かせていただいております。クレオのホームページでもご覧になれるようになっております。

○吉村委員

先ほどから課長が申されましたように、このパープルリボンについてですが、このキャンペーン時期には、通天閣がこの色になるんです。いろいろな場でこれを PR していただけたらと思います。私たちがずっと言い続けてきたことが、今ぼちぼちと実を結んできているんです。私、審議会はあちらこちら行っておりますけれども、よその審議会はほとんど男性なんです、今日もここにいらっしゃる女性の委員が 9 人で、男性の方が少ないというのは、よその会議ではない事なんです。これからこういう会議が少しずつ増えていったらいいなあと思います。それと、皆さんご存じのように、高齢者食事会、喫茶というのが、各地域で活発になってきて、たくさんの方に来ていただいています。だいたい 100 人くらいの方が来られますが、これを支えているのはほとんど女性です。これを見ても私は実を結んできているんだなと思いました。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

先ほど吉村委員からもお話ありました、通天閣をパープルにということですが、11 月 12 日と 25 日に紫色になりますので、ぜひご覧いただけたらと思いますので、よろしくお願いたします。

○関根会長

ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

先ほど、公務でご到着遅れておられました北野妙子市議員が、ご到着になりましたので、自己紹介をお願いできたらと思います。

## ○北野委員

大変遅参いたしましたして申しわけございません。淀川区選出の市会議員の北野妙子と申します。

財政総務委員会協議会が同時刻にございましたので、そちらの関係で遅参いたしました。今回の説明は、私、今オレンジリボンをつけているんですけども、パープルリボンのところから入らせてもらいました。今いいお話を聞きましたけれども、そもそもこの男女共同参画という言葉がある限り、根本的な解決には至らないのかなということで、男女共同参画という言葉がなくすために、私たちは共同参画を頑張っているんだなと思うところでございます。

86名中13名しか女性議員がないことにつきましては、私たちも地元でも言われます。人口の半分以上が女性、しかも全世界に冠たる長寿日本女性ということで、本当に女性が頑張らなくてはいけないわけですけども、例えば社会進出が遅れているということではなくて、何かほかの要因があるのではないかなとつくづく感じます。先ほど吉村委員がおっしゃった、地元のいろんな活動の中心が女性なんだということ、でも、会長さんというトップは、やはり男性が担っていることが多いところから、こつこつと始めなければいけないのかなと思っております。

女性の高学歴化もどんどん進んでいく中で、ものを言う、あるいは意思を決定するところに、まずはいろんな方々、多様な女性の方々が、進出することを私も願ってやみません。そのための努力を皆さんと一緒に、委員に委嘱された限りは、これから一生懸命頑張っていきたい所存でございますので、どうぞよろしく願いいたします。

## ○関根会長

ありがとうございます。

吉村委員、北野委員からのお話もありましたように、女性が社会の中核にどう参画していくのか。以前のように男性だけが築き上げるのではなくて、これまで男性に偏った特権みたいなものがどんどん解消され、この社会を男女が責任をもっていくということ、非常に重要だと思います。このように実態や現状を聞かさせていただくことが非常に重要だと思っていますので、これからもいろいろお教えいただけたらと思います。

続きまして4番、女性の活躍促進につきまして事務局からご説明をお願いしたいと思います。

## ○事務局（藤田女性活躍促進担当課長）

資料5に従いまして、女性の活躍促進についてご説明させていただきます。

まず、目的でございますが、女性はその能力を十分に発揮して、経済・社会に参画する機会を確保することで、大阪を元気に活性化することを目的としており、全庁横断的な組織として女性の活躍促進プロジェクトチームを設置し、取り組みを進めております。

2番目に、取り組むべき施策の3つの柱ということで書かせていただいています。1つ目が、さまざまな分野や働き方における女性の活躍を支援。2つ目としまして、企業・事

業者への働きかけ。3つ目としまして、大阪市役所内の女性職員の登用、働きやすい職場づくり。この3つの柱を掲げまして、取り組んでおります。

その経過を3番目に書かせていただいております。女性の活躍促進プロジェクトチームを設置するにあたりまして、大阪市の状況や課題に対する今後の方向性と、その解決のための具体的な施策内容を検討するため、大阪市男女共同参画推進本部設置要綱第6条に基づきまして、区・関係局の課長級の女性職員で構成します「女性の活躍促進検討プロジェクトチーム」を、4月26日に設置し、本日出席いただいております島田委員や北野委員をはじめとする市会女性議員に参加いただき意見交換会もさせていただきました。

また、政策的または専門的な事項に関し、調査、審議及び助言をいただくため、6月21日に女性の活躍促進関係の特別顧問を委嘱いたしました。さらに8月1日、特別顧問さらに1名と、特別参与3名の委嘱を行っております。その5名の方の名簿につきまして裏面に載せております。特別顧問が槇村先生と大賀NTT監査役、特別参与としましては佐野由美さん、徳谷章子さん、和栗百恵さん、以上5名の女性の方に委嘱しております。

資料に戻っていただきまして、7月19日に「女性の活躍促進プロジェクトチーム」を正式に発足いたしまして、8月8日に第1回プロジェクトチーム会議を開催しております。9月以降、部門（企業、地域、キャリア形成）ごとのワーキングを開催し、次年度の事業について協議を行いました。今まさに重点予算要求の事務を進めているところで、来年度以降の事業を検討・具体化しておるところでございます。また、10月1日、組織改正（女性活躍促進担当部長、課長を配置）となっております。

本日お手元にお配りしてあります参考資料のなかの「我が国の女性の活躍推進に向けて」という資料をご覧ください。これは国の内閣府が出しておる資料です。4ページに、女性のライフステージに対応した活躍支援をイメージしております。女性が進路を選択し、就職・結婚・出産・子育てされた後、そこで離職される方、継続就業される方、その後再就職といういろんなライフステージに対応した支援が必要であると考えております。

資料にはないのですが、6月14日付けで閣議決定しております日本の再興戦略が出ており、その中にも同じように女性の活躍による経済の活性化でありますとか、管理職の割合を増やすというような目標設定にしております。そういう施策を通じて日本の社会を元気づけていこうという取り組みを、国もされております。

繰り返しになるのですが、重点の予算の事務をしておりますので、具体的な事業が明らかになりましたら、また皆様方にその内容につきましてご説明させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○関根会長

ありがとうございました。

ただ今事務局から説明がありましたが、質問ご意見等はございますでしょうか。

○古山委員

女性の活躍促進について議論していくためには、男性の育児参加について議論しなければならないだろうと思っております。女性の活躍推進についてはずっと議論がされてきていますが、何が最も大きな障害になっているのか。私は、「育児は女性」という社会の意識、とりわけ職場のムードにあると考えております。男性が育児を選択できる環境を整えていくためには、どのような手助けが必要なのか。女性の活躍を促進していくためには、このへんについての議論が大いにされて然るべきではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○事務局（藤田女性活躍促進担当課長）

そういう点も男性がどのような関わりをしていくのかということは大事な視点だとは認識しております。具体的にどのように取組んでいくか検討をすすめていきたいと考えております。

○古山委員

男性の育休取得ですが、一般に男性の育休取得が進まない理由として、2点あげられていて、一つは、男性の意識がそこまで育ってない。もう一つは、制度が不十分だと言われています。実際に活動をしている中で感じておりますのは、私自身はこの両方だけではなく、最大の理由は、育児は女性という意識からくる職場での取りづらさ、すなわち職場の空気が許さないことにあると考えています。

7月に男性の育児休業取得率の速報値が各紙で報じられておりましたが、取得率が下がった理由を、厚労省の説明では、東北大震災等による不況の影響のために、あたかも当事者が自主的に申し出を控えたためであるかのように書かれておりましたが、そうではなくて、雇用者側、すなわち職場の上司に拒まれた、あるいは諦めさせられたというのが実情ではないでしょうか。事実、労働局への相談件数は増えておまして、それを裏づけるものであると考えております。

男性の育児休業という問題は、最初に申し上げましたが、子育て支援というテーマでありながら、実は企業雇用問題であり、男女共同参画の実現といったテーマにも直結する内容だということなんですね。そういった問題を、男女共同参画基本計画（改訂）6ページの男女共同参画の実現に向けた男性の意識改革と積極的支援というところで、男性に対する支援活動というのはやや雑然としているのではないかなという印象を持っています。もう少し焦点化することができれば、具体的な施策につながっていくのではないかと。

つまり、最初に育休の取得が進んでいない理由を、男性の意識がそこまで進んでないと言われているんですけども、男性というのをもっと焦点化する必要があるんじゃないか。例えば若い男性は、2008年の厚労省の調査では、約3割の男性が育休を取得したいと考えているという結果が出ているにもかかわらず、育休の取得率が2%しかないのが現況なんです。この差がなぜあるのかと考えたときに、若い男性は取りたいと思っているんだけど、直属の上司、職場の管理職の方から、育児は女性のものだと言われ、あきらめさせられている。

そういった相談が実は我々の団体のほうにも寄せられております。したがって、男性啓

発といいましても、焦点化する必要があり、ちょっと申し上げにくいんですけども、管理職層の方が拒む傾向にございまして、これは男性だから拒むということではなくて、女性であっても、管理職の方に拒まれる理由は特に差がないように感じています。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

貴重なご意見ありがとうございます。固定的性別役割分担という意識についても、全国世論調査では21年と24年を比べたら、24年のほうが賛成という方が増えているという統計もあり、女性の方も男性も含めまして、いろんな面での啓発が必要だと考えております。

育児休業の取得につきましても、男性も、女性も、職場で理解してもらえないとか、職場の中での理解が進まないのご自身も取りにくい。女性にしたら辞めざるを得ないという方もいるというようなことも、調査結果が出ております。そういう面も、今回女性の活躍促進という中では働きやすい職場づくりを考えておりますので、その中で取り組んでいけたらなと思っておりますので、今後ともいろいろご意見いただけたらと思っております。ありがとうございます。

○関根会長

続きまして、5番目の議事に移りたいと思います。

平成24年度大阪市男女共同参画施策推進状況報告書の取りまとめ並びに関連施策の評価について、事務局よりご説明をいただきたいと思っております。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

資料6と資料7でございます。

資料6の年次報告書につきましては、条例の中にも「毎年男女共同参画の実施状況を取りまとめて公表する」となっておりますことから、24年度に実施した内容を取りまとめました。これにつきまして、昨年度から外部委員の皆様にもご意見をいただいて、評価をいただいているところでございます。その点も含めましてご説明させていただきます。

資料6の報告書の構成といたしましては、大阪市の現状、男女共同参画の現状、課題についての指標、目標値の達成状況を取りまとめております。

2番目の施策の推進状況では、男女共同参画の視点に立った施策を市民局だけではなく全庁的に取り組んでいるところでございますので、それぞれの所属がどのような事業をやっているのかということのを課題別に約600の事業について記載しております。

3番目に外部委員の意見ということで、今からご説明する内容につきまして、外部委員の皆さんにいろいろご意見いただいて取りまとめさせていただきます。

それでは、内容について詳細をご説明します。1大阪市の現状につきましては、時間もございませんので、後でお目通しいただいたらと思っております。

2大阪市の男女共同参画の現状（1）大阪市男女共同参画基本計画の進捗状況についてでございます。6ページをご覧ください。「課題1政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」では、「市の審議会等での女性委員の占める割合を、27年度までに40%以上」にしようという指標・数値目標に掲げております。先ほど吉村委員からありましたように、10年

ほど前については、なかなか女性の委員さんもいなかったということですが、現状ではその下の表にありますように平成 24 年度では 35.4%ということで、女性の委員が増えているところがございます。27 年度 40%以上ということ、まだまだ到達はしておりません。ちょっとお時間がありませんので先に進ませていただきまして、先ほど古山委員からご指摘がありました育児休業取得率につきましても、14 ページに載せさせていただいております。指標といたしまして、男性の育児休業取得率ということで、平成 20 年度は 1.23%のものも、平成 32 年には 13%という目標を掲げておりますが、平成 24 年度では 1.89%になっております。まだまだ取得される方々が少のうございます。こういうことについても状況を分析いたしまして取り組みを進めたいと思っております。

25 ページ、(2) 男女共同参画施策の推進状況をご覧ください。各所属の具体的な事業を載せております。下の表ですが、事業等番号、具体的な事業、事業の内容、その横に自己評価がございます。自己評価については、上のほうに括弧囲いしておりますが、「施策の基本的方向性」に対し、Aが十分効果があった、Bは一定効果があった、Cがあまり効果がなかった、Dがほとんど効果がない。あと、E、Fといった5段階となっております。例えば一番上の審議会等への女性委員の積極的な登用については所管しております市民局がBと評価しております。

今年度から、施策の基本の方向性にかかる「具体的な取り組み」と年次報告の「具体的な事業」の位置づけを明確にしました。事業は全部で 610 事業ございまして、107 ページまで、それぞれの課題についての事業を掲載しています。

資料 7、施策の評価をご覧ください。この評価は昨年度から実施をしておるものでございます。平成 23 年 3 月の基本計画改訂に際し、新たに、関係施策の進捗状況を管理・評価し、その後の取り組みに反映することを盛り込んでおります。そのため所管による内部評価と男女共同参画審議会委員の皆様による外部評価を行いまして、今後の取り組みに反映をし、計画の実効性を高めていきたいと考えております。

1 枚目めくって別紙 1 をご覧ください。基本計画の中に、課題と基本的な方向性、それに対する具体的な取り組みという、3 段階で書かれております。

例えば、課題 1「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」につきましては、2 つの基本的な方向性がございます。その 1 つ目は 1-1「市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」、1-2 として「企業・地域等の取り組みの支援」でございます。1-1「市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」については、①から⑨までの具体的な取り組みが示されています。それぞれの取り組みを実現するために、大阪市においてさまざまな事業を実施しており、それをまとめたのが先ほどの報告書となっております。

別紙 1 は、課題 1 から 10 までの 610 の事業をそれぞれ所属が評価いたしまして、それを集計したもので、7 ページの一番最後に合計がございますが、610 の事業のうち、A 評価をしておるものが 259、B 評価をしておるものが 304 となっております。

今回、計画の具体的な取り組みと事業を紐付けをしていきますと、見えてきたものが 1



つございます。1ページに戻っていただきますと、例えば課題1-2の④、地域のさまざまな団体の方針決定過程における女性の参画拡大を促します、という計画の取り組みについての事業がございません。同じく2ページの課題3-1の「企業等の取り組みを進めるため、企業規模や業種に応じた指標を示し、指標達成に向けた取り組みを支援する」というところ、ほかにもいくつかございます。

このたび紐付けをすることによって、計画に具体的な取り組みとして書いておりますものが、大阪市の実際の事業としてなかなか取り組めていないことが、今回、進捗状況を調べて明らかになったところでございます。大阪市として取り組めていない事業については、先ほど担当課長から申しあげました女性の活躍促進ということで今後積極的に取り組んでいきたいと考えております。男女共同参画ということで今まで取り組んでおりましたけれども、まだまだ足りない点、不足した点につきましては、今回新しく取り組みます女性の活躍促進という場面でも取り組んでいきたいと考えております。

資料7の最初のページに戻っていただき、次には外部評価ですが、審議会の委員の皆様にご評価をいただきたいところでございます。今の内部評価を踏まえて、本計画における重点的な取り組みに係る事業、主な課題及び本基本計画における施策の進捗状況について、総合的なご意見をいただきたいと思っております。

その上に、後半期の重点的な取組みの主な課題として、4つございます。地域活動の活性化。仕事と生活の調和。女性のライフコースに沿った自立への支援。男女共同参画の実現に向けた男性の意識改革と積極的支援でございます。この4つの課題を進めるための事業といたしまして、資料7別紙2に、それぞれの課題に対応する事業を載せております。例えば、1番の地域活動の活性化につきましては、男女共同参画をめざすグループ活動の支援ということでの事業をさせていただいております。

以下、11ページ、12ページにおきまして、具体的な事業を載せさせていただいております。特に、計画の後期で重点的に取り組んでいる部分でございますので、この部分について委員の皆様にご指摘をいただけたらありがたいと思っております。後ろに参考といたしまして、昨年度の外部委員の評価、該当する資料をつけさせていただいておりますのでご覧いただけたらと思います。

私からは以上でございます。質問をお受けしていきながらご説明も進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○関根会長

ありがとうございます。

ただ今、事務局から説明いただきましたが、何かご意見ご質問ございましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○古山委員

資料6の14ページ、男性の育休にこだわるわけではないんですけれども、山脇課長がおっしゃっていただきましたので、この点についてもう少しだけ発言させていただきたいの

ですが、育休取得率について分析のほうが進んでないということについてなんですけれども。

まず吉村委員に伺いたいんですけども、女性団体の中には男性職員の方いらっしゃると思うのですが、女性団体の中における男性の育休取得率ってどれぐらいでしょうか。

○吉村委員

私どもでは男性職員を入れておりません。女性ばかりでございます。

○古山委員

そうですか、わかりました。

もう一方、友田委員に伺いたいんですけども、小児看護ということで父親支援とかもされていると思うのですが、看護職における男性の育休取得率、どれぐらいかというのは。

○友田委員

データは出てないと思います。看護師自体が全体の男性の数が5%程度ですので、ここからデータは出てないです。

○古山委員

このデータについてなんですけど、おおまかな職業別での取得率のデータが出てまして、男性の育休取得に関しましては、職業別で有意差がないんです。これはどういうことかなと思ひまして、実は私自身も看護職でして、これは私の時代ですけども、看護学の授業の中でパパの育児休業は特別なことじゃないと習うんです。出産準備教室として両親学級とか父親学級といわれるものですけども、一般のお父さんに向けて講習をおこなったりしますし、男性の育児参加の大切さであるとか、育児休業などの情報提供もさせていただいています。

したがって、男性の看護師の育休取得率は、ほかの職業に比べて高くてもおかしくないと思うんですが、はっきりとしたことは申し上げられませんが、全国的に他の職業に比べて差がないというのが実情なんです。

看護師は、とりやすい環境にある、理解を得られやすい環境にある職業であるはずなんです。そういったところに、まずは重点的に働きかけることができないかということなんです。現在育休取得率というのは2%前後です。5%未満というのはアブノーマルです。今取ってらっしゃる方というのは、市町村の市長さんであるとか、身近でない、自分とは関係ないという方が中心になってるというような気がするんです。

そうではなくて、もっと身近な職の人で、育児にかかわっている人、育児に参加している人というのを、まずは増やしていくことが大切だということもあります。したがって、取りやすい環境にあるところの職業の方々に、重点的に働きかけていくことを考えていく必要があるんじゃないかと思ひます。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

ありがとうございます。育児取得についてということも大事なことでございますので、今後取り組みについても検討させていただきたいと思ひます。

私のほうの説明が雑ばくで申し訳なかったのですが、後半期の計画の中で、地域活動の活性化とか、いろいろ取り組みを進めている中で、特に今見ていただいている別紙2、6ページに仕事と生活の調和がございます。ワークライフバランスのことですが、なかなか私ども取り組みが進んでいないところがございますけれども、ここの部分につきましては、先ほど来の女性の活躍促進でも取り組みを進めていけたらと考えております。

③の女性のライフコースに沿った自立への支援では、担当課長が申しあげましたように女性の活躍促進というのは、進路選択、結婚・出産・育児ということで離職される方の再就職支援も非常に大事なことでございますので、今見ていただいている資料の10ページ、女性のチャレンジ支援事業にも力を入れているところでございます。特にこれはクレオでさせていただいている事業で、相談を受けながらチャレンジ支援ということで、いろんな方のロールモデルのお話を聞いたりしております。

大阪市の仕事情報ひろばマザーズというところで、リタイアされたお母さん方を、一時保育つきでセミナーをさせていただいたり、相談をさせていただいたり、取り組みもしているところでございます。

④では、男女共同参画に向けて男性の意識改革と積極的支援ということで、古山委員も非常にご見識が高いかと思っておりますけれども、男性に対していろんな講演をしております。また、多賀委員もこちらのよう取り組みをされているとお伺いしております。もしよろしければ、こちらの取り組みについても紹介していただけたらありがたいと思っております。

#### ○多賀委員

まだ資料に十分目を通せていないんですけれども、大阪市は男性相談はじめ、男性対象の取り組みというものを、全国に先駆けて取組まれているので、特にほかと比べてと言われると、もうないですけれども、ただ大阪市に限らず、全国的にそうなんです、先ほど古山委員さんからのご発言にもありましたように、どうしても啓発に偏りすぎて、もちろん啓発は重要なんですけれども、育休が取れないような職場環境でいくら意識改革しても、意識と実態のずれでますます辛くなるだけです。それなら現状通りにしたほうが気分も楽です、そういった中で、私もいろいろジレンマを感じているのは、企業内を変革するという意味で、自治体レベルでどこまでできるのか。本来は国の政府レベルで、法律などきちんと整備していただいて、中小企業では育休なんか社員の方にとっていただきたい気持ちはあっても、経営上難しいとかいうこともあると思いますので、そういった企業への補助とか予算措置などつけて、国レベルで、啓発だけじゃなくて、予算を伴った法律改正をしっかりと実施するというのが筋ではないかと思うんです。そういった中で、しかし、自治体レベルでできることは何かというような発想から、もう少し男性が、仕事だけではなくて家庭のことに関わるような取り組みを、発想としてそういう形でもう少し何かやっていくことがあれば、やっていただければと考えております。

#### ○関根会長

ありがとうございます。

#### ○大熊委員

古山委員とは切り口が違いますが、私は、個人的には、児童虐待の相談に関わる職種に就いていて、深刻な母親の電話相談を日々受けています。子どもたちが極めて不幸な家庭生活を送っている原因の一つに、父親が全く養育に関わっていないという現実があます。母親は不満で離婚してしまうケースが多くて、母子家庭となっていて、とても経済的には貧困です。子どもとの生活を優先すれば、仕事もパートしか選べません。だからますます経済的に苦しい。じゃあ、生活保護を受けるのかといえ、それはしたくないという、深刻な状況にある母親が増えています。

そうした状況を裏面から感じるの、つくづく日本の男性の意識は遅れているなということです。企業の経営者も含めて男性方は、家に帰れば妻がいて子育てをしてくれ、自分を支えてくれるので困らないからと、一方的甘えていると思います。そういう人たちがまだまだ社会の中では多数派では、子育て中の若い社員に育休を取っていいよ、なんて言えないし、また言わないと思います。経験がないのでは、そういう意識すらないというのが現実だと思います。

個人的な話になりますが、国際交流に関わってきた中で、かつてはホストファミリーとして子どもを多数受け入れてきました。特に印象に残ったのは、何十年も前のことですが、ニューヨークの大きな不動産会社の重役令嬢を受け入れた時のことです。実にその父親の生活スタイルに感銘を受けました。ある日、父親がエプロンをしてせっせとお皿洗いしている写真が送られてきて、見せてくれました。父親は朝早く出勤し、夜遅く帰宅することは殆ど無いそうで、夕食は家族と共にし、積極的に家事も手伝っていると誇らしげに語ってくれました。

翻って日本の家庭の中で、父親にどれだけの存在感があるかということ、甚だ疑問です。父親がいくら会社で頑張っている、その姿を多くの場合は見ることができませんから、子供達から見た父親は、休日にはごろごろと家で過ごし、平日は夜遅くまで外で過ごしてから家に帰ってくる存在でしかないように思います。一方、母親はそんな父親への不平不満を子供達にこぼしてばかりいます。そういった中で家庭環境は悪化し、結婚生活は上手くいなくなるのだと思います。乳幼児を抱えた母親が、多数離婚していく現実を知るにつけ、日本の社会はどうなるのだろうか、とても心配です。親の不仲の影響が子供達に及び、悪い方向に進んでいくのではないかと相談を受けながら危惧しています。

また男女共同参画という観点から、女性も意識を変えないといけない部分もあると感じます。例えば、今の女子大生の中には専業主婦になりたい人の割合が増えていると聞きましたが、私を含む団塊の世代としてはとても納得できません。私自身、もっと勉強もしたかったし、社会に出たかったけれど、当時の社会通念として女子は早く結婚し、子育てをするのが一番良いとされ、私も子供達が中学生になるまでは、専業主婦で子育てをしました。子育てが落ち着いて、ようやく社会へ出ようかなと考え仕事を探したところ、思

うような仕事にはなかなか就けませんでした。そこで、大学や大学院に入り直したり、資格を取ったりして、自分に付加価値をつけて、再度社会復帰にチャレンジした次第です。それでも、中年女性に対する社会の壁はかなり厚かったと思います。若い女性達には色々チャンスがあるのに、どうして専業主婦志向になるのか、全く理解できません。男性の仕事環境が年々厳しくなる中、二人で働くなり、2本柱で家庭を支えようとならないのか不思議です。

委員に応募した理由として、女性にも生き方の変化を柔軟に受けて留めて、しっかり頑張りたいと思う気持ちがあります。私の場合、子育て後の就労は苦戦の連続で、職種も色々替えて働いてきましたので、雑多な経験だけは豊富です。実は一時期、大阪の女性の管理職の組織にも入ったことがあるのですが、メンバーの多くが会社の役職に付いていて、女性社長として今も活躍している人もいます。女性が十分に評価されなかった時代に必死に頑張っていた姿は、私には大いに刺激となりました。

最近では、若い男性の中には、海外勤務を嫌う傾向があるそうです。実は娘婿が商社マンで世界を飛び回っていますが、彼曰く、男性は大手商社とかに勤めていても、海外赴任には消極的で、逆に女性は果敢に挑戦を試みているとのこと。そんな女性達の意識の高さには敬服しています。

結論的には、男性・女性共に意識を変えて欲しいと思うのです。特に女性は遠慮せず、ある意味甘え過ぎないで、男性と協力して、もっと日本の社会を支えていこうという強いエネルギーっていうか、持ち前の能力をしっかり出して欲しいなと思っています。ちょっとここで、持論を言わせて頂きました。

以上です。

○関根会長

ありがとうございます。

いろんなお話をお伺いすると、見えてない部分がよく私たちにも見えてきますし、ここで共有して、それを後半期のプランに活かせるところにいったらいいと思うんです。そういう意味で、今日ご意見を賜ったというのが、審議会にとって非常に大切な時間だったんじゃないかなと個人的に思います。

○島田委員

先ほど資料7の中で、取り組みがない空白の欄がいくつかありますよね。先ほどの古山委員の話、3ページ4-2の、そこ、まさに男性の育児休業取得促進などの両立支援の取り組みを支援しますというところもないんですよね。なので、取り組みがないところを、どんなふうの主として取り組んでいけばいいのかも、意見を出していただいたり埋めていくことがすごい大事ななと思っています。

○今井女性活躍促進担当部長

先ほどからのご意見、もちろん結構大切なところだなと思いながら聞かせていただきました。特に、古山委員の話と多賀委員のお話の中にあつた、行政が企業とかそういうとこ

ろに何ができるのかなというのは、とても大きな課題であります。確かに啓発、今まではやっていたという自己満足に近いようなところがどうしてもあって、直接何ができるのかなというので、今回は、オープンになっていませんけれども、「きらめき企業賞」が今まであったんですけれども、それを認証制度のような形に何と変えられないかと、育児休業を取ってらっしゃるような企業とか、そういうのに少しでもインセンティブを与えられるような認証制度ができるのか。

それから、家庭内も含めて、企業だけでなく、先ほどちょっと課長も言いましたけれども、地域での活躍とか、そういうところにも、今まではなかなか見えないところがあって、実際のできていないという欄があるんですけれども、そこに何とか今回の女性の活躍促進という重点的な目標で、何かしていけたらなというので、本当に今、皆さんのお知恵をどんどんいただいて、頑張っていこうと思っておりますので、ぜひ今後ともよろしく願います。

○関根会長

ありがとうございます。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

すみません、資料7の別紙3をご覧いただきたいと思えます。

男女共同参画施策の外部委員の意見ということで、ご議論する時間があまりございませんでしたので、重点的に後半期に取り組む事業につきまして、皆さんのご意見をいただけたらと思っておりますので、11月8日と時間のないところでございますが、皆さん意見を寄せていただけたらと思っております。

この意見を集約させていただきまして、昨年度のような形で、資料7の一番最後のページになりますが、総評、それから後半期の重点的な取り組みの中の、全体、地域活動の活性化、ワーク・ライフ・バランス、項目を分けて皆様の意見を集約させていただいて、この報告書に載せていきたいと思っております。

ご意見が集まりました段階でいったん皆さんに見ていただいて、再度ご意見をいただいて、その後、できましたら会長にお目通しいただいたうえで、報告書に載せていきたいと思っております。ご意見がございましたら11月8日までに皆さんのご意見を出していただけたらと思っております。どうぞご協力よろしく願います。

○関根会長

ぜひご意見よろしく願います。

それでは、最後にその他として、事務局からお願いしたいと思います。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

それでは、資料8に基づきまして、市政改革プランについてご説明させていただきたいと思えます。

特に男女共同参画の施策につきましては、クレオ大阪という男女共同参画センターが5館ございます。そのクレオにつきまして、「市政改革プラン」の中で一定見直しされること

になっておりますので、その部分についてご説明をさせていただきたいと思っております。

資料8をご覧ください。大阪市政改革プランは、「ニア・イズ・ベター」の徹底、行政サービスの内容を住民の選択にさらすなど常に成果を意識するとともにムダを徹底的に排除した効果的・効率的な行政運営を行うという、基本的な原則に基づきまして、今改革を進めているところでございます。

昨年、平成24年7月に市政改革プランが策定され、クレオ大阪につきましては、資料8ページの裏面になりますが、男女共同参画センターの管理運営ということで、見直し内容が書かれております。右の1番上に見直しの考え方、2番目として見直しの内容、3番目に実施時期となっております。

2番目の見直し内容。5館体制での施策展開を見直す。一般的な相談事業、情報提供事業及び啓発事業については、8～9の基礎自治体単位ごとに、より区民に身近な区民センター等で実施する。専門相談等の実施などの全市的な機能を果たす施設として男女共同参画センター中央館（クレオ大阪中央）を存続させるとともに、多機能化・複合化による施策の有効活用を図る。残りの4館については、市の施設の全体最適化の中でその活用方を検討するという内容になっております。

また表に戻っていただきますと、身近な業務については、新しい基礎自治体ごとでということとその取り組みについて検討しているところですが、ただ今、区割り案がまだ絞り込みができておりません。その区割り案の絞り込み後でなければ具体的な廃止・縮小施設を特定できないものとしたしまして、クレオ大阪5館については、プランの時期を1年延長し、27年度より実施するプランとなっておりますことをご報告させていただきます。

以上でございます。

○関根会長

その他、委員の皆様から何かございますでしょうか。

本日予定しておりました議事が終了いたしました。これより事務局のほうにマイクをお返しいたします。

○事務局（山脇男女共同参画課長）

今後の審議会ですが、今日初めて今年度集まらせていただきまして、どちらかと言いますと、私ども事務局からのご説明が主になってしまいました。先ほどプランでもございますように、今、大阪市が新たな大都市制度に向けて検討を進めているところでございますが、今後、クレオも含めまして、男女共同参画施策をどのように進めていくかにつきまして、この2年間の任期の委員の皆様方に、今後ご意見を承ってまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。また具体的な取り組みにつきましては、説明をさせていただきたいと思っておりますが、ご協力いただきたいということでよろしくお願いたします。

○事務局（丸橋男女共同参画課長代理）

次回の審議会につきましては、来年の2月頃に予定いたしております。本日は委員の皆様

様方には大変お忙しい中、長時間にわたりご意見賜りありがとうございました。これもちまして、本日の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。

問い合わせ先

市民局ダイバーシティ推進室男女共同参画課

TEL: 06-6208-9156

FAX: 06-6202-7073