

第27回 大阪市男女共同参画審議会 会議録

日 時：平成26年10月30日（木） 15時から17時

会 場：大阪市役所 屋上 P1会議室

出席者：《審議会委員》

大熊委員、大町委員、川下委員、北野委員、佐藤委員、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、前田委員、（五十音順）

《大阪市》

市民局理事、女性活躍促進担当部長、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) 平成25年度大阪市男女共同参画年次報告書の取りまとめ並びに関連施策の評価について
- (2) 男女共同参画施策について
- (3) 女性の活躍促進について
- (4) その他

事務局（辻井男女共同参画課長代理）

本日は大変お忙しい中をご出席賜りまして、厚く御礼申し上げます。
まず開催に当たりまして、梶本市民局理事からご挨拶申し上げます。

事務局（梶本市民局理事）

本日はご苦勞様でございます。委員の皆様方につきましては、平素より大阪市政の各般にわたり格別のご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

前回の審議会では、平成26年度の主な男女共同参画施策の取り組みについて、また女性の活躍促進職員アンケートの中間報告並びに平成25年度の男女共同参画に関する市民意識調査の中間報告、さらには施策の実施状況につきましてご説明し、様々な観点からご意見をいただいたところであります。

また会議後におきましても多くのご意見、評価をいただき、まことにありがとうございます。

さて、男女共同参画社会の実現を目指す大阪市において、女性の活躍促進、男女共同参画の視点からの地域防災、DV被害者支援など、取り組むべき課題がございます。

本市がこれまで築き上げてきた男女共同参画の理念や事業、さらにはノウハウ等の豊かな蓄積を生かしつつ、社会や地域におきまして男女共同参画が推進されますよう取り組みを進めることが重要だと考えております。

本日は平成25年度の施策の状況、その評価につきましてご議論を賜るとともに、男女共同参画施策や女性の活躍促進アクションプランなどの女性活躍の促進の取り組みについてご説明したいというふうに考えております。

最後になりましたが、審議会での活発なご意見を賜りますよう、何とぞよろしくご意見申し上げます。

事務局（辻井男女共同参画課長代理）

続きまして、関根会長からご挨拶いただきます。

関根会長

本日はお忙しい中、審議会にお集まりいただきましてまことにありがとうございます。

今月の初めに国において「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置されまして、様々なメディア等で女性の活躍促進というものが注目されるようになっております。

大阪市におきましても、男女共同参画審議会において、どのような意見を出しているのかということ、市民の皆さんもご覧になっているだろうと思います。

そういう意味で、ぜひ皆様の様々なご意見をここで出していただきまして、さらに大阪市の男女共同参画が推進できますよう努めてまいりたいと思います。今日はどうぞ忌憚のないご意見をよろしく願います。

事務局（辻井男女共同参画課長代理）

ありがとうございました。続きまして、各委員の皆様をご紹介します。

公募委員の大熊育子様でございます。

株式会社高島屋総務本部人事部人事課担当課長、大町耕介様でございます。大町様におかれましては、前任の奥村隆平様の社内での人事異動に伴い、後任として今回から審議会委員の任に就いていただきます。

弁護士の川下清様でございます。

市議員、北野妙子様でございます。

追手門学院大学特別任用教授兼地域文化創造機構特別教授、佐藤友美子様でございます。

市議員、島田まり様でございます。

大阪女学院大学・短期大学准教授、関根聡様でございます。

関西大学文学部教授、多賀太様でございます。

甲南女子大学看護リハビリテーション学部看護学科教授、友田尋子様でございます。

株式会社インターフォワードシステムズ代表取締役、中本久美様でございます。

公募委員、古山陽一様におかれましても、ただいまこちらに向かっておるといふことで、間もなく出席いただけるものと聞いております。

市議員、ホンダリエ様でございます。

大阪市地域女性団体協議会副会長、前田葉子様でございます。前田様におかれましては、前会長の吉村八重子様の退任に伴い、後任として今回から審議会委員の任についていただきます。

なお、井尻雅之様、滋野由紀子様におかれましては、所用のためご欠席されております。

続きまして、本市側の出席者をご紹介します。

先ほど、ご挨拶申し上げました梶本市民局理事でございます。

今井女性活躍促進担当部長でございます。

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。

最後に、男女共同参画課長代理辻井でございます、よろしくお願いいたします。

本審議会は、「審議会等の設置及び運営に関する指針」により公開となっており、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、公表しておりますので、ご理解をお願いいたします。なお現時点で傍聴の方はおられませんので、ご報告をいたします。

それでは、お手元の次第に沿いまして議事に入ってまいりたいと思います。これからの進行につきましては、関根会長にお願い申し上げます。

関根会長

それでは、事務局から議事の1番目、平成25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ご説明をお願いいたします。

事務局（山脇男女共同参画課長）

それでは議題1の平成25年度大阪市男女共同参画年次計画の取りまとめ及び関連施策の評価についてご説明させていただきます。

それでは、資料1をご覧ください。「男女共同参画年次報告書」でございます。この報告書につきましては、大阪市の男女共同参画推進条例第18条に、市長は毎年1回、男女共同参画施策の実施状況等を取りまとめ、公表するものとするという条項がございます。それに基づきまして、取りまとめたものでございます。

表紙をめくっていただきますと、目次がございます。目次に沿いますと、まず(1)が大阪市の現状、それから(2)が大阪市の男女共同参画の現状ということで、大阪市男女共同参画基本計画の進捗状況、それから2番目が施策の推進状況を載せさせていただいております。そして(3)の男女共同参画関連施策の評価でございますが、基本計画の施策の基本的な方向性の中に、基本計画の進捗状況を適切に評価しますと計画に書かれております。これに基づきまして、平成23年度の年次報告書より、各事業につきまして自己評価を行うとともに、外部委員といたしまして審議会の委員の皆様へ評価、意見をいただいているところでございます。平成25年度の施策につきましても検証、評価を行い、報告書に記載していきたいと考えております。

それでは、関連施策の評価についてご説明させていただきます。資料2「男女共同参画関連施策の評価について(概要)」は、評価の概要をまとめております。先ほどお話しをいたしましたように、施策の評価につきましては平成23年度の報告書より実施しております。目的といたしましては、所管による内部評価と審議会委員の皆様による外部評価を行い、その後の取り組みに反映することで計画の実効性を高めていくこととしております。

基本計画の中の基本的な方向性、それから具体的な取り組み、また各所属の具体的な事業の関連についてご説明させていただきます。資料2を1枚めくっていただきますと、別紙1でございます。基本計画の中の基本的な方向性、それから具体的な取り組みの一覧を取りまとめたものでございます。基本計画におきましては、1から10の課題がございます。今見ていただいております別紙1の上のほうに、課題1、政策方針決定過程への女性の参画の拡大でございますけれども、これが第1の課題になっております。その課題の中に2つの基本的な方向性として1-1、市の政策方針決定過程への女性の参画の拡大、1-2、企業、地域等の取り組みの支援という2つの基本的な方向性を掲げており、それぞれの基本的な方向性にまた具体的な取り組みとして、1-1でしたら1から9まで、1-2でしたら1から5までというふうに、具体的な取り組みを掲げさせていただいております。その取

り組みに、また各区、所属が実施している事業をひも付けしているというのが、この進捗状況の一覧表になっております。

具体的には、また資料1に戻っていただきまして、そちらの25ページになります。ここから男女共同参画施策の進捗状況ということで、各区、各所属が取り組んでおります事業を、先ほどの基本的な方向性や具体的な取り組みごとに分類をして載せております。このページは、課題1政策方針決定過程への女性の参画の拡大ということで、下に二重丸でございますが、市の政策方針決定過程への女性の参画の拡大といたしまして、具体的な事業として、その表の一番上にありますが、審議会等への女性委員の積極的な登用を具体的な事業に位置づけております。このような形で各区、各所属の事業が636ございまして、25ページから107ページまで記載しているところでございます。そして見ていただいているところに自己評価がございます。一番上の審議会等への女性委員の積極的な登用のところは自己評価をBとさせていただいておりますが、それについては上の囲みにありますように、施策の基本的な方向性に対して一定の評価があったと実施をしております所属なり区が自己評価をしているということになっております。

そのようなものを総合的に一覧表にまとめましたものが、資料2の先ほど見ていただいた3ページのほうに、別紙として付けさせていただいております。3ページから9ページまで一覧表がございまして、9ページを開いていただきますと合計ということで、Aと評価したものが275、Bと評価したものが326、そして実施をしなかったのが2事業、評価ができなかった、評価測定が不可能だった事業が33、合計636事業をこのような形で自己評価をしているところでございます。これが評価のうちの内部評価に当たるものでございます。

また資料の1ページに戻っていただきまして、次に外部評価でございますが、外部評価は先ほどの内部評価に加えまして、重点的な取り組みに係る主な課題事業、施策の進捗状況に関しまして総合的に外部委員の皆様にご意見をいただくこととしております。基本計画の後半期の重点的な取り組みは、その下にございますように、魅力あるまちづくりといたしまして、主な課題として4つ掲げております。1番が地域活動の活性化、2番が仕事と生活の調和、3番が女性のライフコースに沿った自立への支援、4番が男女共同参画の実現に向けた男性の意識改革と積極的な支援となっております。このそれぞれの4つの課題に対応する具体的な事業を、10ページ以降にまとめさせていただいております。10ページをご覧くださいと、「地域活動の活性化」という課題に対しまして取り組まれた事業ということで、10ページから14ページまで載せさせていただいております。それから18ページからは「仕事と生活の調和」それから19ページからは「女性のライフコースに沿った自立への支援」、そして23ページからは「男女共同参画の実現に向けた男性の意識改革と積極支援」という形になっております。

このように、特に重点的に取り組む事業につきましても委員の皆様からご評価をいただきたい、ご意見をいただきたいと考えております。このように内容につきまして多岐にわたりますことから、今年度につきましては事務局としてこの内部評価、またこの事業を分析いたしまして、見解という形でまとめさせていただいております。それが28ページのほうに付けさせていただいております。この内容について、資料を見ながらご説明をした後に、委員の皆様からまたご意見をいただけたらと思っておりますので、よろしく願いいたします。

今回、内部評価ということで別紙1に掲げておりますように、各所属で自己評価をしました。ほとんど効果があったという結果になっておりますが、自己評価をしたということが取り組みの一つであ

ります。

自己評価は636の事業について実施しておりますが、これら事業はそれぞれの所属や区でも実施しており、市民局の男女共同参画課だけがしているわけではございませんので、それぞれの施策がそれぞれの施策の目的のもとに実施をしているということから、必ずしも実施をしている所属が男女共同参画を意識して実施しているということにはなっていないというのが現状でございます。そのため自己評価として、男女共同参画の施策の基本的な方向性に効果があったかどうかというところを問いますと、なかなかストレートには答えが返ってこないのが現状でございます。昨年度もこの点につきまして、委員の皆様からもっと客観的な基準を持ったかどうかというふうなご指摘もあった中なのですが、そこまでは取り組めていない現状でございます。この件については、今後の課題ということで認識しております。

ですが、年に1回、各所属のほうで男女共同参画と自分たちが行っている事業を関連づけて検討いただくという機会ができますので、そのことについては各所属のほうに男女共同参画の重要性や、全庁的に推進していかないといけないということを再認識していただくいい機会になっているのではないかということは考えておるところでございます。

それから今回、具体的な取り組みと事業の関連づけを行いました。平成24年度から事業と具体的な取り組みの関連づけをしてきたのですけれども、24年度につきましては具体的な事業がない取り組みも11ございました。それが今回、精査をすることによって、具体的な事業がない取り組みと申しますが、4ページで網かけをしている3-1-3、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しますというこの具体的な取り組みと、それから8ページで網かけをしている7-7-3、男女共同参画に主体的に取り組むメディアの顕彰について検討するという、この2つの取り組みについて実際に具体的な事業が行えていないという形になっております。

ただ、この3-1-3につきましては、後の具体的な事業のところでもお話するのですが、平成24年度までは「きらめき企業賞」という企業顕彰を実施し、審議会委員に入らせていただいております中本委員のほうにもいろいろご意見をいただいて、また顕彰も受けていただいた経過がございます。「きらめき企業賞」のほうは25年度は実施をいたしませんでした。と言いますが、女性の活躍促進という新たな施策の中で26年度から「女性の活躍リーディングカンパニーの認証制度」を始めるということで、25年度はその準備期間といたしまして、この「きらめき企業賞」を実施いたしませんでした。その関係で、3-1-3については、25年度は実施ができておりませんが、平成26年度からは「女性の活躍リーディングカンパニー認証制度」として実施することとなります。

それから、7-7-3につきましては、めどが今のところ立っておらず今後の課題と考えています。

それから前回の審議会の評価の際に、効果的な広報ということをご意見いただいたところです。せっかくやっていることが市民の皆様には伝わっていないのではないかとというようなことをご指摘いただきました。それについては市民局でもホームページやフェイスブックにおいて、タイムリーな情報提供に努めているとともに平成26年度からは女性の活躍を促進する中で「見える化」の取り組みをしていくことで、委員からのご指摘について対応していることをご報告しておきます。

それから次に外部委員の皆様特にご意見をいただきたい魅力あるまちづくりの取り組みでございます。これについては別紙の2になります。後半期の魅力あるまちづくりの4つの課題について、どのような事業をしているかということになってまいります。まず10ページのほうは「地域活

動の活性化」は、地域においても意思決定の過程から男女ともにかかわっていくことが大事であるということで、1 - 3 - 1として、区政会議についても女性の登用率を調査いたしまして、そのアップについて取り組んでいるところでございます。また、この率につきましては後ほどご紹介をさせていただきます。男女共同参画センター（クレオ大阪）におきましても、地域と連携した取り組みということで事業をさせていただいております。10ページの下にあります1 - 206、男女共同参画施策推進基金事業につきましても、男女共同参画施策の分野のNPOに対して助成をしてきているところでございます。

クレオ大阪においていろいろ地域と連携した事業をさせていただいておりますが、事務局といたしましては、やはりクレオ大阪につきましても来館者の方だけを対象にしているのではなくて、もっと地域に出向いて地域の方が、今まで男女共同参画って何だろうとなかなか接する機会がなかったそういう方にも、もっと積極的に啓発をしていかなければいけないのではないかとこの事業を見せていただいているところでございます。

また地域でも、多くの女性の皆さんが活躍されています。今日お見えの地域女性団体協議会様でもいろんな活動をされています。そういう地域の方をもっと「見える化」をしていって、活動を紹介していくというようなことも必要ではないかと考えているところでございます。また防災、減災の分野においても女性の参画が求められていることから、地域において女性が防災にかかわっていくことが大事なのだという認識を共有したり、またそれに向けての具体的な取り組みということも地域活動の活性化の課題と考えております。

次に「仕事と生活の調和」でございますが、18ページのほうに書かせていただいております。事業といたしましては、先ほどご紹介いたしました企業顕彰について、平成25年度は次の認証に向けて準備段階ということで取り組めておりません。それ以外には「企業への出前セミナー」や、また「男女きらめきのつどい」でワークライフバランスについての講演会をさせていただいたところです。このワークライフバランスの重要性を市民の方にご理解いただいて、女性も男性も働き方を見直すということが重要なことと考えておまして、今後とも企業に対しましての取り組み、また企業でお仕事をされている男性、また経営者、管理者層に対する意識改革、それからイクメン・カジダンという言葉も今ございますけども、そういう男性の育児、家事の参加などについても今後とも取り組んでいくことによって、仕事との調和、ワークライフバランスの取り組みを進めていかなければならないというふうに考えているところでございます。

次に「女性のライフコースに沿った自立への支援」でございますが、これは19ページのほうにまとめております。クレオ大阪におきましては、「出前セミナー」ということでキャリア形成について、あるいはデートDVについてというようなことで中学校や高校に出張講座を実施しているところでございます。それから、20ページのほうには再就職、再チャレンジということで、一度仕事を離れられた方についての再チャレンジについての取り組みも進めさせていただいております。それから21ページにチャレンジ支援、これはチャレンジ相談をクレオでも受けておまして、女性の方を後押しするような支援をしているところです。それから、22ページのほうでは起業支援ということで、何かやってみようと、事業を起こそうという女性についても支援を行っているところでございます。このような形でライフコースに沿った支援をさせていただいているところですが、今後とも男女共同参画センターにおいても様々な取り組みが必要だということを考えております。また、資料には載せきれないのですが、クレオでは50歳からの準備、お一人様の充実生活であるとか、50歳から

老後を支える自分力とかというような形で、老後や、あるいはリタイアされた方を対象としたセミナーも実施していることもお伝えをしておきます。このようにライフコースに沿った支援も継続して続けていく必要があると考えております。

最後に「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」ということで、23ページからまとめております。男女共同参画センターにおきましては、男性を対象とした講演会、それから男性の悩み相談を実施しております。講演会の中身につきましては別紙の24ページのほうに、クレオ大阪でしております男性対象の講演会を一覧表でまとめているところがございます。今後、男性の意識改革、積極的な支援につきましては、先ほども少し出ましたけれども、イクメン・カジダンといった男性の育児、家事参加をすることがいいことだなというふうなイメージアップや、そのようなことが大切だということを知っていただく取り組みといたしまして、今現在も実施しておりますけれどもイクメン写真コンテストとか、それからこのように男性を対象とした講座も引き続き取り組む必要があると考えております。また男性の悩み相談についても、継続して実施する必要があると考えております。

また男女共同参画センターにつきましては、後ほどご説明いたしますが、このたび多機能化、複合化を図り、子育てと男女共同参画を一体的に推進する子育て活動支援館として、新たに北部館をリニューアルさせていただくことになりました。そういう子育てと一体という観点からも、子育てに男性が参画できるような、参画を促すような、そんな取り組みも今後やっていきたいというふうに考えております。

説明は以上でございます。長くなりましたけれども、委員の皆様から重点的な取り組みに係る課題や、総合的な男女共同参画施策についてご意見をいただけたらありが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した。ただいま、事務局よりご説明いただきましたが、それに関しましてご質問、ご意見等ありますでしょうか。

多賀委員

2点ほど、お尋ね、あるいはお願いなのですが、1点がちょっと細かい話しになりますが、資料1の26ページの一番上の1-104の校園長及び教頭への任用というところですが、ちょっと数字を拝見しますと、小学校と中学校の校長先生、教頭先生、が平成18年は多かったようですが、その後、女性の管理職の先生方の人数が減っているように見えます。下の登用試験の出願者における女性比率も平成25年の小学校での出願は多いのですが、中学校での出願は少なくなっています。具体的な自己の評価もBということで一定の効果があったとなっているのですが、このあたりのご判断はどうされたのかということと、あとなぜ女性の管理職の先生方が増えてないのか、そのあたりについて、もし何か情報をお持ちでしたらお聞かせいただきたいというのが1点です。

もう一つは、女性の育児支援ですとか、あと男性ももっと育児にかかわるということはさらに取り組まれているかと思うのですが、やはり今の男性正社員の働き方をそのまま標準にして、これでプラスアルファ女性も輝くように働けるとか、男性の労働時間そのままに育児しろというのは、これはもうますます過労になりそうなので、労働時間の規制とかは国政レベルのことで、あと企業も全

国展開し、グローバル企業ですから、一自治体でできることは限られるのかもしれませんが、労働時間を減らすとか、そのあたりについて何か、ここでやっていますよとか、今後こうしますというような、そういう側面があれば少し教えていただきたいというのがもう一点です。

事務局（山脇男女共同参画課長）

挙げていただきました一点目、資料1の26ページ1 - 104の学校における女性管理職の登用率の件ですが、これは教育委員会の関係になりますので、この推移の数字が減っていている事情については、今はわかりかねます。ただ、女性教員も登用していこうということで取り組まれているというふうに聞いておまして、その中での自己評価がBとなっているということだと思えます。どうして減っていているかについては、また教育委員会のほうに確認いたしまして、ご報告させていただきます。

それから、多賀委員がおっしゃるように働き方の問題というのが、本当に今の男性の働き方をそのまま女性に当てはめるようなことではなく、働き方の見直しということになってくるかと思うのですが、また女性の活躍促進のご説明のときにもさせていただきますが、女性の活躍促進リーディングカンパニーという認証制度を、この10月から開始しているところでございます。その中でも、男性も女性も働き方について、ワークライフバランスの観点を大きく認証の中に取り上げておりますので、その部分で少しずつ企業の皆様のほうの認識も変わっていったらなということを考えております。また、リーディングカンパニーにつきましては後で詳しくご説明させていただきますので、よろしくお願いたします。

古山委員

遅くなりまして申しわけありません。基本計画後半期の重点的な取り組み施策の評価につきましては、いろいろと申し上げたいことがあります。ただ、その中でも主な課題とされているものの、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について、2点だけ発言させてください。

ひとつは男性の意識改革と積極的支援に関する事業の評価についてです。もう一つは、次世代育成法に基づく次世代支援に向けた取り組みの評価についてです。

では、まず前者についてですが、委員の皆さんを含めて伺いたいのですが、このチラシを見られたことはございますか。この7月にクレオ大阪が行った男性向けの育児講座のチラシです。「パパをもっと楽しもう」というふうに書いてあって、現役イクメンパパがその極意を伝授しますというふうに書かれているわけですが、委員の皆さんや事務局の方にお伺いしたいのですが、これを見て何か違和感を持たれるようなところはないでしょうか。結論から申し上げますと、私は講師の選定に問題があるのではないかというふうに感じています。なぜ父親向け講座の講師は素人のお父さんなのでしょうか。

つまり、ここで私が申し上げたいのは次のようなことです。例えば、母親向けの講座を開催したというふうに聞かれたときに、その場の講師というのは母親活動が好きな団体の素人のお母さんが講師で来るのかどうかということなのですね。通常、助産師さんであるとか、産科のお医者さんであるとか、保育士さんであるとか、そういった専門職の方が講師として招かれてくるのが通常ではないかというふうに思います。もちろん、これは母親講座だけではなくて、例えば弁護士さんもおられますけれども、弁護士の養成講座であるとか、行政の方であれば行政職の養成講座でも同じことが言えるの

ではないかなというふうに思うのですが、なぜか父親講座ということになると、これに違和感を持たれる方が少ないのではないかなというふうに私は常々思っていて、と申しますのは、しばしば我が国の男性の家事、育児に関して、他の先進国と比べて低い水準にあり、男性の意識の低さが批判されてきたわけなのですが、私はむしろこの国の男性への育児、家事に対する教育や支援の貧困さにこそ問題が指摘されるべきではないかと考えております。もちろん講座の趣旨によっては、こういった方をお呼びしたほうが良いというケースもあるかとは思いますが、すなわち、父親団体の方というのは横のつながり、父親同士のネットワークを構築するという趣旨での講座においてはお招きされたらよろしいかと思うのですが、父親業を伝授するという縦の役割には適さないのではないかと。人が集まらないなど、様々な事情はあるかと思うのですが、特にこういった男女共同参画を推進している施設においては、安易な講師の選定というのは避けるべきではないか。御存じかどうか分かりませんが、大阪には例えば男性保育士会というのがあります。その男性保育士さんに講師の依頼をすることもできるでしょうし、ほかにもいろいろと工夫する方法というのがあるかと思しますので、今後こういったことに関しては検討していただけたらというふうに私は思うのですが、ご意見いかがでしょうか。

中本委員

今のお話を聞いていて、なぜ集まらないのかというのはもうわかりやすく、そういうニーズがないということですね。ニーズがないところにわざわざそういうセミナーを開くというのは、行事をつくってそれをこなさないといけない、予算を活用していかないといけないという裏のご事情、いろいろあるのだと思うのですが、本当にそこに若いパパのニーズがあるのかどうかというのを前もって調査すべきなんじゃないでしょうか。

関根会長

今、委員がおっしゃったように、ニーズがあるのかということも重要ですし、どういう選考をされたのかということも一度お聞きするというのもいいのかなと思います。それぞれでいろんな場所で様々な講座が開かれていますが、やっぱりどの講座でもなぜこの人なのかという部分が出てくるときがありますね。例えば、先ほどの団体ですが、私が知っている範囲で申し上げますと、例えば文科省の事業を引き受けられるという側面もやっぱりあるわけです。文科省が中心となって、幾つかの大学と組んで、男性の育児について啓発事業を行い、その報告書も全部の大学に配っておられます。ですから一概にこの審議会でこれがいい悪いということは、なかなか決めることはできないのではないかなと。それよりは、どういう過程で、なぜこの人を選ばれたのですかという問いに対して、ある一定のお答えがちゃんとできるような、形が私は必要なのだと思っていますね。ですから、そういう意味で引き続き、もし聴取できるようであれば聞いて下さることをお願いしたいと思うのですが、よろしいですか。

事務局（山脇男女共同参画課長）

はい、わかりました。

古山委員

では、後者についてです。先月、9月29日に大阪市の決算特別委員会で、大阪市民病院の男性看護師の育児休業取得率について質疑が行われたことは皆さん御存じでしょうか。大阪市民病院の、副院長兼看護部長さんが答弁をされておられましたが、何とゼロだったそうです。一方、この決算特別委員会の質疑の中で明らかにされていましたが、大阪市立大学病院、こちらも過去5年間に2名であったということです。何が言いたいかということなのですけども、資料1の58ページ、あと資料2の28ページなのですけども、この中で次世代育成支援推進法に基づく特定事業主行動計画の推進というようなことが書かれておまして、また、資料2のほう、28ページの黒丸下から2番目の真ん中あたりに、同じように雇用の場において育児休業取得の目標設定を含めた男性の育児休業取得促進などの両立支援などの取り組みを支援しますというふうに書かれているわけなのですけども、こういうふう具体的な記載があるということについては評価されるべきことだとは思いますが、ここで私が申し上げたいことは、この支援について最初に支援しなければいけないのはどこであるのかということなのです。

ここで想定されているのは、資料1の58ページは市役所の内部のことですよ。資料2の28ページのほうは企業のことだと思うのですけども、抜け落ちているところがあるのではないかというふうに思っています、それは大阪市の外郭団体についてです。

例えば、大阪市立大学の一般事業主行動計画をここに持ってきておりますが、中身を読みますと、男性教職員の育児休業の取得を促進するという目標が掲げられてはいるのですが、その対策として何と書かれているのか。冊子等を活用し、男性教職員も育児休業を取得できることや配偶者と交互に育児休業を取得することが可能であることの制度周知を行い、男性教職員の育児休業の取得に努めるという、たった一行だけ。そして、この5年間の計画期間の中で、男性の育休取得者は、平成24年度に2名いるのみで、他年度においては全てゼロでした。この点については、先にも少し述べましたが、議会において取り上げられ、計画倒れとの厳しい指摘を受けております。しかし、にも関わらずですね、大阪市の男女共同参画の現状の(2、男女共同参画施策の推進状況の公立大学法人大阪市立大学の中で、課題4、男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援に関する取組への自己評価がですね、空欄になっている。自己評価がなされていないわけですが、これはどういうことなのでしょうか。役所の中、そして企業への働きかけもやっていく必要がある。しかし、私が見てござれているのではないかなと思うのは、市のいわゆる外郭団体についてです。足元の外郭団体における現状というもの明らかにし、大阪市立大学のように取り組みの進んでいない状況があるとすれば、まずもって本市として積極的な支援を行っていく必要があると思うのですが、いかがでしょうか。それにしても、行動計画が、たった一行だけというのはあまりにも酷いことです。交付金を出し、副市長を理事にもしているわけなのだから、今ちょうど次の五ヶ年計画を策定している時期だと思われるので、行動目標の達成に向けたより詳細かつ効果的な計画の見直しが図られるよう、是非とも働きかけをお願いしたいと思います。

大阪市立大学の中には昨年、女性研究者支援室というのが新しく設置されまして、そこでは男性の育児参加、女性支援といったこともしていきたいと考えている人たちもおられますので、ぜひそうした方々の力になっていただいて、何かそういったタスクフォースみたいなものをつくっていかないと変わっていかないんじゃないかなというふうに僕自身は思いますから。

事務局（山脇男女共同参画課長）

今おっしゃっていただいたように、次世代育成法が10年延びましたので、また新たな計画を今この所属も、大阪市もそうですけれども、策定をしているところです。大阪市の職員もまだまだ男性の育児休暇取得率が低い状態です。大阪市、それから外郭団体、また病院、大阪市内にある企業も含めましてそういう取得率が伸びていくということが望ましいと当然考えておりました、その1つの手段といたしましては、先ほどのリーディングカンパニーの制度であったり、それから先ほど委員のほうからもお名前が出ました市大の研究者支援、そういうところとも女性の活躍促進の担当のほうとはいろいろ意見交換をしたりしながらやっていっているところでございますので、何かまたいろいろご意見があったらいただきたいと思ひますし、また各所属のほうでご苦労されているということも十分よく伝わってまいりますので、大阪市として、また女性の活躍促進なり男女共同参画として、この辺のことは取り組めるのかということをもたまたま考えていきたいと考えております。どうも貴重なご意見ありがとうございました。

関根会長

今日はまだまだ議事がございます、膨大な資料ですのでゆっくりご覧いただきましたら、ご意見が出てくるかと思ひます。これは事務局のほうで、またお集めいただけますよね。

事務局（山脇男女共同参画課長）

はい。今日は本当にお時間がなくて、皆様のご意見にお答えすることができませんでした。資料2の最後のページに別紙4をつけております。大変申しわけございませんけど、これにご意見ございましたらご記入いただきまして、11月28日までに事務局のほうにお寄せいただけたらと思っております。その意見をまとめまして、外部委員の評価として皆さんにご送付させていただき、最終、会長のほうでご意見をいただいてけり上げていきたいと考えておりますので、どうぞよろしく願ひいたします。

関根会長

どうぞよろしく願ひいたします。そうしましたら、引き続きまして議事録の2、男女共同参画施策につきまして、事務局のほうからご説明を願ひいたします。

事務局（山脇男女共同参画課長）

それでは、平成26年度の事業の中間報告をいたします。まず資料3でございます。配偶者暴力相談センターの状況でございます。これが平成11年から25年までの配偶者暴力相談センターにおけますDV相談でございます。このセンターは平成23年8月に開設しましたので、DV相談につきましては23年からの記録となっております。それから、区役所でのDVの相談件数ということでは、平成14年から各区役所の保健福祉センターに担当の職員を窓口として置いております。その関係で平成14年からの資料がついております。またクレオ大阪、女性総合相談センターのDVの相談についても載せさせていただいております。26年度ですけれども、次の資料4にございますのが26年度の途中経過でございますが、4月から9月までの件数を載せております。相談件数が半年で806件となっております。昨年25年が1019件でございましたので、もう既に半年で8割方来ており

まして、このままで行ったらほとんど倍増するのではないかというふうに考えているところです。それから、下のほうには保護命令の書面の提出件数であります。また安全管理員同行と書いておりますのが、府警のOBの方に来ていただきまして、被害者の方の同行支援ということをさせていただいております。その件数を挙げさせていただいております。半年で43件となっております。

次に資料5「男女共同参画普及啓発事業」でございます。この事業につきましては、6月の男女共同参画週間に、今日お見えいただいております地域女性団体協議会の皆様のご協力を得まして、街頭啓発をさせていただきました。それから、その資料の中ほど、今後のスケジュールについて触れておりますが、各区で開催します区民まつりの会場にブースを出展し、市民の方に啓発をさせていただいております。また1番下の講演会につきましては、クレオ大阪5館でテーマを設定いたしまして、市民の皆様を対象とした講演会を実施しているところでございます。

次に資料6「大阪市の審議会等一覧(平成26年4月1日現在)」です。こちらでは女性の登用率を示しております。まず区役所24区の区政会議の登用率でございますが、なかなか地域での女性の登用が進んでいないということで、いろいろ委員の皆様からのご指摘をいただいているところでございますが、この区政会議につきましても27年度までに40%という大阪市の目標がございますので、取り組みを進めているところでございます。また中ほどから下が各所属の審議会の状況になっております。裏面返していただきますと、全体での審議会の女性委員の占める割合が区政会議を除くと34.1%になっておりまして、平成27年度までに40%ということでまだ6%足りません。そのような中で市民局といたしましては、登用率の低い所属に対しまして個別にヒアリングに伺ったり、また「見える化」ということで、この登用率をホームページに掲示をしたり、各所属から平成27年度末に向けた登用率の改善計画も出ておりますので、そちらについても公表して行って、「見える化」をしていきたいと考えております。

それから、男女共同参画センターにつきましては、前回の審議会のとくにもお話しいたしましたように、平成26年度につきましては市政改革プランが見直しで1年延期されたということで、今現在は中央館、東・西・南・北という5館体制で1年間の指定管理を実施しているところでございます。来年度以降の男女共同参画センターについて、資料7「男女共同参画センターの多機能化・複合化について」でございます。市政改革プランに基づきまして、多機能化、複合化ということで検討を進めました結果、来年度以降の男女共同参画センター5館につきましては、地域にて男女共同参画を進めていくサテライト機能ということで、5館の地域館を運営していきたいと考えております。その中で中央館につきましては、専門相談や企画、調査、研究をする基幹的な機能を担う館としての位置付けをしていきます。そして、先ほども少し出ました子育て活動支援館ですが、東淀川区にあります北部館の機能を、北区にあります子育ていろいろ相談センターに持ってまいりまして、子育てと男女共同参画を一体的に推進する館として、来年4月からリニューアルをしたいというふうに考えております。ここでは子育てに関する電話相談、専門相談、また子育てに関する人材育成を行っています。また、各区に子育てプラザというのがございまして、そういう子育てを支援する機関を後方から支援していくという機能も、ここの子育て活動支援館のほうで担っていきたいと考えております。それから西部館につきましては、こども文化センターと複合化を図るということで、再来年になりますが、平成28年4月から複合化をしていくという形になっております。また、南部館、東部館につきましては、今のところ現行どおりの形の男女共同参画センターということで考えておりますが、市政改革の中ではまた多機能化、複合化についても今後も検討していくこととしております。

そういう見直しを進めました結果、一番下に条例の概要と書いておりますが、今年の9月の市会におきまして、男女共同参画センターの条例を改正いたしまして、子育て活動支援館、それから中央館、南部館、東部館につきましては、5年間の指定管理期間とし、西部館につきましては28年度から様相が変わりますので、1年間の指定管理期間ということで、今、募集をしているところでございます。また、西部館の運営形態が変わりますので、27年2月の市会において条例改正をするというようなこともしていながら、男女共同参画センターの多機能化、複合化を進めていくということになっております。

最後に資料8「大阪市地域防災計画（抜粋）」を付けさせていただいております。先ほども少しお話ししましたが、防災の関係に男女共同参画の視点を入れていくということは非常に大事な取り組みになっておりまして、この平成27年10月15日に大阪市防災会議がございまして、その中で、今までの地域防災計画の一部修正が入りました。修正後の地域防災計画の、特に男女、女性に関係しているところを抜粋した資料がこちらでございます。とくに5章の避難所の関係につきましては、いろいろ書き込んでもらい、男女の多様なニーズなどの違いについても、その視点を踏まえた体制整備をしていくということの修正がされましたので、ご報告をさせていただきます。

男女共同参画施策については以上でございます。

関根会長

ありがとうございました。ただいまの事務局からの説明につきまして、ご質問もしくはご意見ございますか。

友田委員

資料の3と4にDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する相談件数という資料をいただきまして、資料の説明をしていただきました。どれだけ暴力被害で女性たちが、大阪で住む人たちが大変な思いをされているかということがわかる表かとも思いますが、せつかくというか、男女共同参画という視点での資料としての提示とするならば、男女共同参画社会の推進に当たってのDVを受けた人たちの相談を受けて、その後にその人たちが不平等のないような暮らしと支援を受けたかどうかということまで含めた、男女共同参画の視点のある資料提示をしていただいたほうが、数だけ見てこんなに多いのだということでは余り望ましい資料ではないかなというように思いました。

事務局（山脇男女共同参画課長）

ありがとうございます。相談件数につきましてはご指摘のとおり、こういう形になっておりますけれども、その後どうなったかということについては、追跡調査というところまではできていないのが現状でございます。相談を受けて、措置をしますのは区役所が措置をするという形になっておりまして、区役所のほうが、例えば生活保護を受けさせる、また緊急一時避難をした先からまた次の避難場所というか、新たな住居を構えるという措置をしておりますが個別のケースについて把握はできておりませんので、ちょっと資料には載せさせていただけないところでございますが、配偶者暴力相談支援センターもできましてもう3年になりますので、委員がおっしゃっているようなところまでいけるかはわからないのですが、もう少し詳細な分析はしていく必要があるかとは認識をしておりますので、また少しお時間をいただきまして、そういうことについてもまたご報告できたらなというふうには考

えておりますので。

友田委員

縦割り支援ではなくというところで。

事務局（山脇男女共同参画課長）

ええ、そうですね、はい。ありがとうございます。

大熊委員

ちょっとお尋ねしたいのですが、仕事の関係で東淀川区を歩くことがありまして、非常にひっそりとした場所にクレオ大阪北が建っているのを見たのですが、それが今度移転されるということの理由は何ですか。子育てが少なくなったからということですか。

事務局（山脇男女共同参画課長）

いえ、市政改革プランの中で事業の見直しということを図っておりまして、多機能化、複合化を進めていくという観点で、北部館は北区に移転をいたしますので機能自体がなくなるというわけではなく、施設として天神橋六丁目に引っ越しさせていただくという形になります。

大熊委員

少しひっそりしてした場所に建っていて、もったいないかなというふうに感じていましたので、天神橋六丁目のようなにぎやかなところに移されたほうがもっと目立ち有効だと思います。跡地については照会中というふうに書いてありましたけれど、何か有効なことに活用いただければ。私は現在、高齢者にかかわっておりますので、東淀川区は西成区に次いで高齢者が非常に多い地域で、非常に狭い地域にたくさんの人たちが密集して生活している地域なので、何か有効なことに貸していただけたらなと思います。

佐藤委員

最初の報告にかかわるのですが、この男女共同参画年次報告書についての疑問ですが、最初に、例えば、政策方針決定過程への女性の参画の拡大というのが1つ出てくるのですが、それは本当に一番の課題なのかというと、結果としてこうなればいいなというような数字であって、例えばDVの話とか保育所の話とかかがもっと大事な基盤だと思います。基盤の部分と結果の部分がごっちゃになってこれには出ている。課題1から10という感じで。そうではなくて、唐突にDVの話が出て来て結果が出てないみたいな、そういう話しになってしまうのではないかなと。頭の整理がしやすい報告書にはできないでしょうか。本当にもとに戻っちゃうような話しで、今年できるかどうかは別として、何か政策目標というのとやるべきことというのがあっていいのではないですか。ここで必要になるのは、やるべきことだし、DVを無くして女性も男性も安心して暮らせるようにするというのがベースのところじゃないですか。もっと基盤のところを早く整備したほうがいいのではないかという議論になるのだと思うのですよ。政策レベルなので網羅的に出してしまうことになっているのではないかという気がしてならないです。この報告書は何のために出すのだろうか。何かその辺を、頭の整理をこの

辺で1回、本当はしたほうがいいのではないかと。そうでないと、いろんなことをやって、啓発もしないといけないし、でも、啓発をするより先にやることもあるかもしれないし、ここだけは絶対押さえないといけないところをまず重点的にやる。地域で頑張っている人たちにちゃんと光を当てることのほうが大事かもしれない。私はいろいろ審議会に出ていますけど、それが本当の女性の活躍とは違うと思うのです。そういう頭の整理を少ししたほうが、本当にやるのが目に見える。現実には女性が例えば離婚したらどれだけお金がなくてみんな困っているとか、いろんな課題が目の前にいっぱいあるわけです。それにきっちり目を向けて、大阪市にいたら、自立してちゃんと生きていけるのだというところを政策に掲げるぞというほうが絶対説得力があるし、必要なことだと思うのです。お金もそこに使ったらいいし、クレオ大阪なんかでも再就職のための研修をする、そのためにちゃんと保育施設があるとか、保育しますというような、みんながもっと生き生き暮らせるようなそういうものが男女共同参画の計画なのではないかなと思うと、多分これはまとめ方が違うだけだと思う。やっていることは見てのとおり、そういうことをいっぱい書いてあるのですよ。まとめ方が違うから、そういうように見えないという、そこがすごく残念だなと思いました。見ていくとそれが書いてあると思ったのですが、読んでも何をしたいかがわからないのです。この1枚目から。そこを少し整理されたら、これはもう間に合わないのかもしれないのですが、やっぱり組みかえがちょっと必要なんじゃないかなというふうに見せていただいていたと思います。

事務局（山脇男女共同参画課長）

また次期計画のお話しも少しさせていただきますので、またそのときにご説明させていただきます。

関根会長

今のご意見、大阪市はどういうところに力を注いで、どちらの方向へ向かっていくのかというところが、冒頭のところでもしっかりとあらわされて、読み手が、ああ、なるほどと、そういう目的でまとめられているのかと理解できると、見やすくなっていくかもしれません。どうぞ今のご意見、大変重要ですので、またご検討をお願いできたらなと思います。よろしいでしょうか。

そうしましたら次の、これも非常に重要な課題になっております議事の(3)ですね。女性の活躍促進についてご説明をしていただきたいと思います。

事務局（藤田女性活躍促進担当課長）

それでは私のほうから、資料9「女性の活躍促進」についてご説明をさせていただきます。

皆様御存じのように、国においては成長戦略の中核に女性の活躍を位置づけ、女性にとって働きやすい環境をつくり、女性の労働機会、活動の場を充実させることが急務の課題となっております。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」、いわゆる女性活躍推進法案を10月17日に閣議決定し、本国会へ提出しております。具体的には、従業員301人以上の企業及び国や地方自治体に対しまして、事業主行動計画の策定と届け出、計画期間、定量的目標、実施時期など、女性の活躍に関する情報の定期的な公表を義務づけております。

大阪市におきましても、経済社会において女性の活躍の可能性はまだまだあり、少子高齢化に伴い労働力が減少する中、現役世代の活力の底上げと経済活性化につなげるためにも、女性がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境整備に取り組むことが求められております。

それでは最初に(1)大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)についてですが、ここに記載してあるとおり、平成26年3月の素案をスタートといたしまして、この間検討しております。ここに書いてありますように、来月の11月にはパブリックコメントの結果報告と合わせまして策定予定としております。資料10-1「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)の概要」をご覧ください。ちょっと横書きになっておりますが、女性の活躍促進に取り組む背景と重点的な取り組みのキーワードとしまして、企業と地域における女性の活躍に向けた環境整備。それと目標としまして、女性が働き続けられるまち、活躍したい女性が希望を持てるまち、地域で女性が生き生きと輝いているまちを掲げております。女性のライフステージに対応した総合的な女性の活躍促進施策を展開していくこととしておりまして、具体的な取り組みとしましては、その次につけております資料10-2「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」、それと資料10-3「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)資料編」こちらのほうにまとめております。少しお時間の関係上、この個々の取り組みについてのご説明は本日割愛させていただきますのでご参照ください。

次に(2)平成26年度事業ですが、こちらのほうは重点予算で計上されたものをまず挙げておりまして、キャリア形成支援、働く女性を支援、社会参加したい女性の活躍促進、あと情報発信とこの4本柱で取り組みを進めております。具体的な取り組み内容につきましては、ここに書いております記載のとおりなのですが、中心的な取り組みとしまして、働く女性を支援の1つ目のところに記載しております「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証制度」があります。これにつきましては、資料11、カラー刷りのチラシをつけております。そちらをごらんいただけますでしょうか。女性が働き続け活躍するためには、女性の登用や、意欲ある女性が活躍し続けられる職場づくりに積極的に取り組む企業をふやす支援が重要であると考えておりまして、10月より大阪市女性活躍促進リーディングカンパニー認証事業を開始しております。この認証制度は、意欲ある女性が活躍し続けられる組織づくり、仕事と生活の両立、ワークライフバランス支援、男性の育児や家事、地域活動への参画支援について積極的に推進する企業を本市が一定の基準に則り認証、表彰し、その企業等が社会的に認知されることでその取り組みが広く普及するよう支援するものです。認証企業は認証マークを商品や広告、名刺等に使用できるほか、市のホームページや各種広報媒体を活用し、認証企業の名称や取り組み内容などを広報いたします。また金融機関と連携し、融資において利率の優遇もしてまいります。

次、資料9に戻っていただきまして、裏面を見ていただけますでしょうか。(3)その他事業です。こちらは経費負担をしていない事業を掲げております。特にご説明したいのが2つ目の丸、「地域女性活性化加速化交付金事業」でございます。資料12-1をご覧ください。概要をつけております。これは内閣府の交付金事業でして、大阪市、大阪市男女いきいき財団、大阪商工会議所の3者が連携した事業です。取り組みといたしましては企業調査とマルチステークホルダー会議、大きくこの2本立てとなっております。期待される効果としましては女性の活躍を推進する企業の「見える化」、経営トップ層の理解促進、女性の活躍促進に向けた情報交流等のハブ的機能の形勢促進としております。

その次に付けております資料12-2をご覧ください。こちらは、10月20日にグランフロント大阪で開催いたしました「大阪女性のみらい創造会議 in ナレッジキャピタル」のチラシです。働く女性や育児中の女性、女性起業家など様々な分野で活躍する女性と、企業、行政、経済団体や支援機関等が一同に集まり、女性の継続就労、女性の役員、管理職への登用について活発な議論がなされたと

ころでございます。私のほうからは以上でございます。

関根会長

ありがとうございました。ただいま事務局からご説明がございましたが、ご意見ございましたらお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

大熊委員

今日は、先ほど古山委員が発言をされていることからヒントを得て、ちょっと思いついたことがあります。それは男女共同参画の中でどちらかという女性に過度に焦点が当てられていることです。名前のおり男性も参画しているわけですから、先ほど育児のことで男性の話題が出ましたけれど、この大阪女性みらい創造会議を「大阪男女みらい創造会議」というふうなタイトルに変えてはどうかということです。ここにはたくさんの女性の市議員の方々がいらっしゃいますが、本当に男女に意識改革を促してもらえよう的な確な講師をお招きして会議を開催し、男女共にこの創造会議に参加してもらおうという風に、発想の転換を図って男女共同参画の活動を進めていったほうが未来志向的なんじゃないかなと思います。この“女性みらい創造”という言葉のニュアンスからは女性に限り過ぎているように感じます。例えば女性と仕事の関係についても、国が率先して女性の後押しをしてくれるのは有難いのですが、反面、いきなり女性を家庭から引っ張り出して何とかさせようといった無理やり感は否めません。マスコミの影響もあるのでしょうか。ちょっと言い過ぎのところもありますが、今まであまり注目されなかった女性をどうして急に引っ張り出してといった印象があります。男女共同という意識の原点は、両性が平等意識で物事に取り組もうということなのだから、いろいろな企画を立てる段階から男性も参加して、女性の大変な立場を知ってほしいと思います。それと同時に女性も男性の大変な立場も知りたいし知らなきゃいけないのであって、相乗効果が企業にも影響を与えていくのではないかと考えます。企業での働き方やワークライフバランスの問題も、結局は男性に仕事が集まっている昨今の日本社会の偏りをどう変えていくのかという問題に行き着くと思います。だから男性を視点から外して女性、女性というのは、何か女性側としてちょっと迫られ過ぎて違和感があります。私は特別扱いされる必要はないと思うのですが、そこで皆様のご意見も伺いたいです。

事務局（藤田女性活躍促進担当課長）

ありがとうございます。今の大熊委員のご意見も、そういった声も確かにあるのですけれども、客観的な数値といいますかデータを見れば、先日、2、3日前だったですかね、また世界における男女平等のランクが今年104位ですかね。昨年105位で、その前が101位だったと記憶しているのですけれども、やっぱりおっしゃるのは個人の意見としては非常にあるとは思いますが、そういういろんなところの数値を拾いましたら、まだ女性の社会的な地位といいますか、そういうところの立場につかれていない方が少数というのはございますので、まずは女性のところに力を入れてやってくと。一方で、アクションプランにも挙げているのですけれども、男性に対する意識の改革、その取り組みも来年度やっていこう、具体的な取り組みを行っていこうと考えておりますので、そこは女性への取り組みをまず行い、そして男性への取り組みも進めていき、最後は男女ともになるというようなイメージではあります。

大熊委員

ありがとうございます。もちろん女性の地位が低いことは、常々意識させられている部分がたくさんあると思います。給与面とか社会的地位もそうですね。女性は大事だと言われているけど、現実には非常に低いところに置かれているのが日本の女性の地位だと思いますので、それは大いに格上げしていただきたいと思います。ただ、それを上げるためには、やはり片方の性である男性がしっかりとサポートしないと成り立たないので、男性への働きかけも重要です。女性に的を絞って変化を見ながら男性にも働きかけるのではなくて、並行もしくは追隨して男性も変わってもらわないと、女性だけが宙に浮いてしまい、結局は現実化しないと思います。

事務局（藤田女性活躍促進担当課長）

ありがとうございます。参考にしたいと思います。

古山委員

もう本当に一言、短時間だけ。今、大熊委員がおっしゃった大阪女性のみらい創造会議についてなんですけども、裏面の会議参加者ですね。先ほど、講師の選定についてどういうプロセスでという話しが関根会長からもあったと思いますが、会議に参加されている方々を見ましても、もちろん悪いと言っているわけではなくて第一線で活躍されている方々ばかりだと思うんですけども、ちょっと多賀先生に伺いたいんですが、こういう場に行行政側から選ばれて参加しておられる方というのは、いわゆるジェンダーというところで専門にバリバリとやっていたら、いろいろと強い発言をされている方というのは含まれてないことが多いのではないかなという印象を受けてまして、皆さんどちらかという、今こういうふうに使われている方というのはおとなしい方であるとか、いわゆるジェンダーの中心でやってこられたわけではないという方なのではないかなという気がするんですね。例えば、大阪なんかで言うと、男女の雇用、給料の不平等に関して国際的に訴えているみたいな人がいますよね、大阪とか大阪市内に。そのような方々というのが、いつも含まれてないなという気が常々してはいるんですけども、多賀先生いかがですか。

多賀委員

私もここにお名前が挙がっている方、存じ上げない方のほうが多いので何とも申し上げられないのですが、少なくとも最後の欄にいらっしゃる方々はもうジェンダーのことについては、詳しい方だと思いますし、そういう方も一定程度含まれているようにお見受けいたします。こういうところに来られる女性はどういう方がいいのかということの私の考えですけれども、ジェンダーの視点を持っていると発言や活動されている方が望ましいというのはもちろんですけども、一方でやはり、女性が従来男性だけが占めていたポジションに少しずつ女性が入っていかれるという場合に、そういうロールモデルになられるような方がいらっしゃるというのも、これはこれで意義があると思いますので、ジェンダーの視点のない方だからだめだというふうには思わないのです。ただ、もう一方で言いますと、女性の活躍というのは、先ほども言いましたが、女性が男性化するというのではなくて、やはり今の男性のあり方を標準としたまま女性がそこに行くのでは、本当に男性も過労死をたくさんしている中で、過労死する女性が増えるだけで、地域とか家庭がお留守になったりとか、または両方やろうと思ったら両立倒れしたりしますので、一方でそういう男性の社会で活躍されている方々をモデ

ルにしながら女性が働いていかれて、しかし他方で、やはり男性的な働き方とか、そういうものを問い直して、男女ともが仕事と地域とか家庭のバランスをとれるような、そういう方向に進んでいくのが理想であると。ただ一気に進まないで、あるときはちょっと女性が男性的とか、もういろんな側面を含みながら少しずつ進んでいくということではないかと思しますので、ちょっと歯切れの悪い回答になりましたけれども、できることから進めていくということで、そういう意味では非常にこの会議にも意味があるかなというふうに思っております。

あとは、先ほど女性だけでなく男性もというご意見もあって、それも私当然とは思うのですが、ただ一方でメリハリと申しますか、男女共同参画は男女一緒にやっていると申すのですが、でも全部男女と一緒にとなるとジェンダーの視点のない以前の、男女と一緒にやっていたというときと同じだから逆戻りになる恐れもありまして、結局、男女と一緒にやると知らないうちに男性がリーダーシップをとったりとか、男女の分業が起こったりするので、あえて女性だけでやることでそこでリーダーシップをとる女性が出るだとか、あえて男性だけでやることでサポートする男性もできるとか、そういう効果もあると思しますので、それぞれのイベントはある種、メリハリをつけるというような形で、今回は女性、今回は男性という感じでやるというのも一つの方策で、でもトータルではやはり両方に目配りしているというような、そういうバランスをとられていけばいいのかなというふうに思います。

佐藤委員

まずセミナーやフォーラムという部分は、女性に対していろいろ言うというよりは、やっぱり企業の男性に向かって言わないと意味がないと思うのです。そのときに東京などではよく、若手起業家ですごくバランスのいい、子育てもしながら社長もしているような、そういう人って結構今いると思うのですよ。それで、ちゃんと業績も上げている。やっぱりそういう人たちを見てもらったら、こうやったらできるのだということになると思うのですよ、男性が意識を変えるきっかけになる。女性はどっちにしてもやりたいと思っているわけですけど、それをやっぱりサポートしてくれるのは、そういう新しい感覚の働き方をしている男性や企業です。そういう人を出すことで、わかってもらう。企業が儲けるためには、女性の地位を上げることなどやってられないのだという感じになっているけど、そうじゃないのだと。女性が入ってきてくれることによって、企業も本当に活性化しているのだという事例、それで働きやすいということも関係あるのだというような事例をもっと紹介したほうがいいと思うのです。

もう一つですが、この「地域で女性がいきいきと輝いているまち」と言っているのですが、地域活動協議会の会長、副会長にいないということだけをクローズアップする必要はないと思うのです。地域のNPO等で女性がいっぱい頑張っていますよ。そういう人たちにちゃんと焦点を当てたらいいだけであって、地域活動協議会に女性の会長がいることにも意味はあるのでしょうか、女性が活躍しやすい新しい組織がどんどん生まれている現実がある。そっちにもっと焦点を当てていったほうがいいと思うのです。そのほうが女性は活躍しやすいし、既成の概念の中にどう女性を入れるかという発想だけど、女性が新しい働き方をすることは、女性にとっても夢があるし、別に男性の牙城に入りたいわけでも何でもないと思う、ほとんどの人は。だからちょっと光の当て方が違うというか、指標にすべきそもそもものが見えないというか、そんな気がして。議員さんが何人とか、そういうのはわかりやすいですよ。新しい芽が出ているところを伸ばし、注目していく姿勢も必要だと思

います。従来の組織に女性を入れるだけではダメなのではないかと思えます。

事務局（今井女性活躍促進担当部長）

貴重なご意見、皆様からいただいています。どのご意見もそれぞれ活かしていける内容だと思っています。例えばですけれども、来年度につきましては、特に男性の意識改革というのに力を入れていこうというふうには今も思っていますし、この「大阪女性みらい創造会議」のメンバーについても、先ほど言われたように、まずはこういう形で大学生、それから子育てで今働いていない女性を含めて今回は会議をさせていただきました。次年度、また同じ形でやるというふうにももちろん思っておりません。いろんな形でさせていただこうと思っています。

それから、先ほど最後に佐藤委員のほうに言っていただいた地域活動協議会とか、そういうところへの女性の登用の部分と、それから現実にNPOを含めて、子育て活動や高齢者の見守り関係なんかはもう本当に女性が活躍していただいているので、そのところを「見える化」しようという部分と、それと、ただ現実問題として、例えば地域活動協議会とか、町会の会長さんという方たちが現実に地域防災リーダーなどを出すときには、その会長さんが皆さんリーダーになるというような形になっている中で、やはりそういうところにも女性が入っていただくという両面、どちらも大切なことだと思っておりますので、これからも両面で女性の今まで実際に活動していっしょの方を「見える化」していったらいい部分と、それから男性だけでやってらっしゃったところに女性が入っていったらいい部分と、どちらもダイバーシティの多様性の意見を出していけるような、そういう社会づくりという面と両方を頑張らせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

北野委員

この女性のライフステージを考えると、子育て世代とかそういうところから少し経てきますと、やがて迎える高齢ということ、親世代の高齢化ということ踏まえ、介護という大変おきなファクターがライフステージにやってきます。間違いなくやってくることで、核家族化とは言われつつ、やはり在宅介護をすすめているこの日本社会の現状では、やはり幾ら地域活動とか、子育てを終えて活躍したい、また働きたいというふうなものを応援していこうと言っても、またそこに女性のほうにかなりの荷重といえますか、負担といえますか、そういう形で乗りかかってくるのがこの介護の問題だと思うのです。そういう切り口を加えていくということもすごく大事で、子育てと介護の間にある家事負担は、男性よりも女性には負担がかかり過ぎているという現状についても考えていかなければいけないと思えますし、そのステージ、ステージに合った女性の家事軽減とか、あるいは介護軽減といったものを男女で考えていく、これがまさに女性の一生を通しての男女共同参画という観点からいけば、その子育てに特化した現役世代のときだけではなく、実体験も踏まえまして、幾ら頑張っても社会復帰したいとか地域貢献したいとか思っている、やはり親のことで時間をかなりとられるというふうな現実もぜひ切り口に加えていただきたいと思いますというふうに思っております。悲しいかなこの資料の中には介護の問題が全く出てきておりませんので、これから男女共同参画を考える中でやはり親世代の介護ということに関する男女共同参画の切り口というのをぜひ加えていただきたいと思います。そのような時代にもうそろそろなっているのかなというふうには思っています。ぜひご考慮いただきたいと思いますというふうに思っています。

事務局（今井女性活躍促進担当部長）

今のところ目標のところだけしか載せておらず、申しわけありません。確かに、男女がともに子育てや介護を担いながら、多様な生き方というところを目指しております。現実に関護のほうにつきましても、昔よりも結局男性が介護をしなければいけないという状況になっていることが増えてきておりますので、ある意味では女性だけという今までの形ではなく、男性も女性も本当に介護のしかかってくる中で、いわゆる働き方みたいなおところ、それから介護に対する支援というところは本当に考えていかなければいけないと思っておりますので、申しわけないのですが、現実問題としての取り組みのところはまだ載せられなかったということで、今後しっかり検討してまいりたいと思います。よろしくをお願いします。

関根会長

本当に介護はどこも経験してない、真っ先に世界中で日本が突きつけられている大きな課題ですし、今、部長からもお話がありましたけれども、男性が介護をし、介護に行き詰まってしまうということが非常に多く報告されています。結局、悲しいことに無理心中というようなこともありますし、以前から変わらぬように介護は家庭の中にいる女性の役割だということで、女性がその役割を担わされているということもあります。あと介護離職という問題も今はクローズアップされていますので、やはり委員もおっしゃられたようになるべく早くこの問題にかかわって、また市民の方に多くの情報をお渡しできる、そういうような体制をつくっていくべきだろうと私はそう思いますね。

そうしましたら、最後のその他のところに議事を進めたいと思います。事務局からのご説明をお願いします。

事務局（山脇男女共同参画課長）

そうしましたら、4番目のその他でございます。資料ですが、ちょっと前後しますが、まず資料14「セクシャルハラスメント防止についての職員に対する取組み」からご説明させていただきます。昨年の平成25年9月に大阪市の職員、また教職員におけるセクシャルハラスメントに関する不祥事が発生いたしました。その後の対応につきまして、関根会長のほうからきっちりご説明をするようにというご指示がございましたので、この資料に基づきまして今回説明させていただきます。

まず1.不祥事後の事案後の取組みということでございますが、平成25年9月に発生いたしましたのを受けまして、その年の人権問題研修の際にセクシャルハラスメント防止についてということで、男女共同参画課の職員から、下に書いております局長部長、課長、課長代理級、それから技能統括主任の2389名に対しまして研修を行ったところでございます。それから年が変わりまして、今年5月に人権研修において男女共同参画の研修を実施していただきたいということで、人材育成担当課長に依頼し、その研修資料としましてポータルのほうに研修資料を掲載してまいりましたが、その中にセクシャルハラスメントについてという記述のことを少し充実させていただき、職員にその研修資料に基づいて研修をしていただくよう、依頼しているところでございます。

また、従来からセクシャルハラスメントにつきましては取り組んでおりまして、庁内ポータルのほうに職場におけるセクシャルハラスメントの解説ということで、セクシャルハラスメントのない職場を目指して、またはこんな言動がセクシャルハラスメントなのですよという事例を載せさせていただいております。また、セクハラパンフレットということで、職員携帯用名刺サイズということで、今

私もここに付けているのですが、あなたは大丈夫ですか、セクシャルハラスメントをなくすためにというふうな、こういうのを職員に配布しまして、相談窓口や、またこういうふうなことに気をつけなくてはいけないとか、こういう職場づくりが大事ですよということを職員に理解してもらえるようにパンフレットをつくっているところでございます。

それから相談窓口といたしましては、職場内各局に男女の相談員を配置しております。また専門相談員窓口ということでは、弁護士が対応する窓口も設置しております。この所属内の相談員につきまして、セクシャルハラスメント防止指導者ということで養成研修をさせていただいております。未然に防止、また再発防止の観点からセクシャルハラスメントに係る事案に対して迅速かつ適切な対応をするために人材育成を行っているところでございます。セクシャルハラスメントに関しましての取り組みは以上でございます。

引き続きまして、資料13「大阪市男女共同参画基本計画の取り扱いについて」でございますが、先ほども少しお話しがありましたように基本計画について、今後見直す時期が来ております。現在の男女共同参画基本計画、大阪市きらめき計画につきましては18年に策定をいたしまして、10年計画となっております。下のほうにちょっと年表というか表をつけておりますが、平成27年度末、28年3月をもちまして、このきらめき計画というのは10年間を終えることになっております。先ほどご説明させていただきました女性の活躍促進アクションプランというのが26年度から3カ年の計画となっております。28年度末までの計画となっております。今回、新たな計画をつくるに当たりまして、女性の活躍促進のアクションプランを総括する中で、それも総合的な形で基本計画を見直していきたいというふうに考えております。今、佐藤委員からもご指摘がありましたように、この1から10までの課題についても、やはりどのように見直していったらいいかということ、どのように打ち出していくのかということ、この年月をかけて少し考えていきたいなというふうに考えておまして、新計画については29年4月からというふうなことを考えております。それにつきましては、28年度にはきらめき計画がなくなってしまうというわけにはいきませんので、このきらめき計画を時点修正したという形で1年間延長させていただいて、29年から新計画をとということで、今策定を考えております。事務局からそういうふうな形でさせていただきたいということでご提案を差し上げて、また委員の皆様からもご意見をお伺いし、策定に向けては取り組んで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。以上でございます。

関根会長

ありがとうございました。ただいまの件につきまして、委員の皆様、ご意見はございますか。

事務局（山脇男女共同参画課長）

28年度、1年間延長いたしますので、その中身につきましてはまた委員の皆様にご意見を伺いたいと思っております。またそのときはよろしくお願いしたいと思います。

島田委員

このセクハラ防止の部分なのですが、研修もされて、いろいろと効果が出ているのかどうかという

ことで、従来から取り組んでこられたその相談窓口での相談の件数とか、今回いろんな問題が起こって、研修を経て、何か変化があったのかなとか、相談しやすくなっているのかと。相談してもというふうに内に秘めてしまって問題が大きくなったことでの結果だったと思うので、そのあたりがどんなふうに効果が出ているのかなというのがちょっと気になったのと、このセクハラパンフレットというのは名刺サイズで、全職員に配られているのですかね。それだけ確認をと思いました。

事務局（山脇男女共同参画課長）

相談件数等については、資料がございませんので申しわけございません。今、ここではご報告できないのですが、セクハラ関係の相談について今どうなっているのかにつきまして、少しお時間をいただきましてご報告させていただきたいと思っております。

それから、先ほど申し上げました職員携帯用名刺サイズのセクハラパンフレットなのですが、庁内ポータルに掲載しておりまして、そこからダウンロードをして各職員が持つようにということで。

島田委員

各自ダウンロードですか。

事務局（山脇男女共同参画課長）

はい。それで、私どもは持っているのですが、全職員まで行き渡っているかどうかというのは、もう一度確認をさせていただかないといけないと思っております。セクハラについて職員に理解いただくような取り組みは、今後とも進めていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

関根会長

ハラスメントの問題はどここの組織でも起こり得ることですし、それをどう未然に防止していくのかということが男女共同参画社会を推進していく上でかなり重要になっていきますね。大阪市では事件が起こったということに対して大阪市がこれからその事件を踏まえた上でどう未然に防止していくのか。被害に遭われた方に対してどういうケアをしていくのかということをおそらく市民の皆さんはごらんになっておられると思います。どの市町村もそうですけれども、男女共同参画のモデル職場にということで進めてきているわけですから、今回の事件に関して、大阪市としてはこういう形で迅速に的確な対応をしていくということをやっぱり伝えていくということが重要じゃないかなと思います。これで終わりというわけではなくて、引き続きいろんなことを考えていただいて、またそれをこの審議会でご報告いただけたらなと、そういうふうに考えております。

ちょうど時間になりました。皆様ありがとうございました。本日の会につきまして、事務局には多大なご協力、本当にありがとうございました。一応これで予定しておりました議事は終了になりますが、きょう新しくお二人を委員に迎えさせていただきました。最後に何かこれは伝えておきたいなということはいかがでしょうか。

前田委員

男女が共同してともに支え合って住みよいまちづくりという地域活動の面と、それから企業の女性

の促進で管理職の登用という2つの部分があると思うのですね。今、この大阪市がこれを進めているのは、たぶん地域における女性の地位向上というか、現に地域振興会においても、どの区でも私1人女性で、あとは全員男性という状況が多い。やっぱり高齢者が多いのですが、2年ごとに担当役員の変更もあるのですが、役所としては「代わったらどうですか?」とは言えないのですね。もう八十何歳、九十歳近い方でも、「僕は本当はしたくないのだけど」と言いながら、やっぱりそのまま役員を続けると、そういうところをやっぱり役所の方がてこ入れをしていかないと変わらない。それから地域活動協議会もやっぱり、連合町会長さんが会長になるので変わらないという、そういうところに男女共同参画の推進を働きかけることができれば、私はうれしいなと思います。

社会においては、私はもう社長を30年ぐらいやっておりますけど、中小企業の女性の社長さんはたくさんいらっしゃいます。安倍さんがおっしゃっているのは、たぶん大企業における女性の管理職の登用の面をもっと引き上げていきなさいということをおっしゃられると思うのですが、大企業はだいぶ変わってきてまして、社内で育児ができるようになったり、あるいはイクメンパパのいろいろな講座をやったりとか変わってきておると思います。中小企業については、経済連合会や同友会などに働きかけをしていく必要があると思います。

大町委員

私ども百貨店をやっているのですが、今の前田委員のお話しにもあったように、働く社員の5割以上が女性である一方で、いわゆる管理職、私どものほうでは経営層というような呼び方をしているのですが、女性の経営層の割合が10%程度でございます。その割合が高いか低いということよりも、働く人間が5割5割というところでいくと、まだまだそこに可能性があるのではないかと考えております。社内において、女性の管理職を育成していくような研修や働きかけを進めさせていただいておりますので、本日の会でいろいろ皆様のご意見であるとかお考えを社内でも参考にさせていただきながら、活用していけたらというふうに思っております。以上でございます。

関根会長

様々なご意見を本当にありがとうございました。感謝を申し上げます。

これで予定しておりました議事は全て終了いたしました。事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。

事務局（辻井男女共同参画課長代理）

関根会長、どうもありがとうございました。委員の皆様方も本当にありがとうございます。

これをもちまして、本日の審議会を閉会といたします。委員の皆様方には大変お忙しい中、活発なご意見をいただきましてありがとうございます。ご指摘いただきまして、まことにありがとうございました。