

## 第 29 回 大阪市男女共同参画審議会 会議録

日 時：平成 27 年 10 月 30 日（金） 14 時 ~ 16 時

会 場：大阪市役所 7 階 第 4 委員会室

出席者：《審議会委員》

井尻委員、太田委員、河南委員、坂本委員、佐藤委員、滋野委員、渋谷委員  
多賀委員、富阪委員、友田委員、林委員、前田委員、宮脇委員、山本委員  
(五十音順)

《大阪市》

市民局理事、女性活躍促進担当部長、女性活躍促進担当課長  
男女共同参画課長代理

議 題：

- ( 1 ) 会長・会長代理の選出について
- ( 2 ) 新たな男女共同参画基本計画の策定について（諮問）
- ( 3 ) 今後の進め方について
  - ・男女共同参画審議会専門調査部会の設置について（案）
  - ・計画策定のスケジュール
- ( 4 ) その他

事務局（松村男女共同参画課長代理）

ただいまから、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、第 29 回大阪市男女共同参画審議会にご出席賜り厚くお礼申し上げます。

開会にあたり、大阪市を代表しまして、吉村市民局理事からご挨拶申し上げます。

事務局（吉村理事）

市民局の理事、吉村でございます。本日は大阪市男女共同参画審議会にご出席賜り、厚くお礼申し上げます。平素は大阪市政の推進に格別のご高配を賜っておりますこと、この場をお借りし、重ねてお礼申し上げます。また委員皆様におかれましては、公私何かとお忙しい中ではございますが、今回の審議会の委員をご承諾いただきまして、大変感謝いたしております。今後 2 年間、大阪市男女共同参画施策が推進されますよう、よろしくご審議のほどお願い申し上げます。

当面の審議事項でございますが、後ほど詳しくご説明させていただきますが、現在の大阪市男女共同参画基本計画が平成 27 年度で終了いたしますことから、平成 28 年度以降の新たな基本計画の策定につきまして諮問させていただき、ご審議いただきたいと思いますところがございます。男女共同参画を取り巻く社会情勢ですとか、いろいろ変わってきております。例えば、これからの日本の経済社会が持続的に発展していく上で、その担い手として女性の活躍が今まで以上に求められているという状況がございます。

国におきましては、この 8 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわ

ゆる女性活躍推進法が成立いたしてありまして、来年の4月からは、301人以上の企業では女性の登用を積極的に進めていくための計画をつくって公表するということが義務付けられている状況でございまして、これから女性の活躍推進の流れが一気に速まってくるものと想定しております。大阪市におきましても平成26年11月に大阪市女性の活躍促進アクションプランを策定いたしまして、職場あるいは地域におきまして、女性の方々がその能力を十分に発揮し、活躍していただきますよう、いろいろな支援施策に取り組んできておりますが、今後新たな計画を策定するにあたりまして、こうした女性の活躍促進ということが大きな課題になると考えているところでございます。この他にもいろいろ課題がございます。

委員皆様からは大所高所から忌憚ないご意見を頂戴いたしまして、新たな計画を策定し、本市の男女共同参画の社会づくりがさらに前進するよう取り組んでまいりたいと考えておりますので、重ねてお願い申し上げて、挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

事務局（松村男女共同参画課長代理）

本日は、委員皆様にご就任いただき、お集まりいただきました最初の審議会であり、委員をご紹介させていただきますので、よろしくお願いいたします。

では、お名前をお読みいたしますので、お手元の委員名簿をご覧ください。失礼ですが、名簿の上から五十音順にご紹介させていただきます。

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でございます。大阪市会議員の太田晶也様でございます。同志社大学政策学部教授の川口章様につきましては、本日所用のためご欠席でございます。続きまして、公募委員の河南昌宏様でございます。公募委員の坂本真理様でございます。追手門学院大学地域創造学部教授兼追手門学院成熟社会研究所所長の佐藤友美子様でございます。大阪市立大学大学院経済学研究科教授の滋野由紀子様でございます。弁護士の渋谷元宏様でございます。関西大学文学部教授の多賀太様でございます。大阪商工会議所人材開発部部長の富阪一之様でございます。甲南女子大学看護リハビリテーション学部教授の友田尋子様でございます。グンゼ株式会社CSR推進室室長兼人事・総務部女性きらきら推進室室長の林直子様でございます。大阪市地域女性団体協議会副会長の前田葉子様でございます。大阪市会議員の宮脇希様でございます。大阪市会議員の山本智子様でございます。

なお、委任状につきましては、お手元の封筒にございますので、ご確認くださいませう、よろしくお願い申し上げます。

引き続きまして、本市出席者をご紹介いたします。先ほどご挨拶申し上げました吉村市民局理事でございます。土橋女性活躍促進担当部長でございます。藤田女性活躍促進担当課長でございます。本日司会を務めさせていただいております男女共同参画課長代理の松村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本庁舎においては、現在冷房温度の適正化と軽装勤務に取り組んでおりますので、

軽装にて失礼させていただいております。

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」とさせていただきます。また、ここ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をご了承願います。

続きまして、次第の2に進めさせていただきます。会長、会長代理の選出をお願いしたいと存じます。まず、会長の選出でございますが、お手元にお配りしております、大阪市男女共同参画審議会規則をご覧ください。規則第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することとなっております。委員の皆様方に当審議会の会長を選出していただきたいと存じますので、よろしくお願いたします。

前田委員

僭越でございますが、関根前審議会会長様のご退任されておりますので、多賀委員様におかれましては、これまで3期に渡り審議会委員を務めてこられ、現在の大阪市の男女共同参画施策をよくご存知だと思っておりますので、多賀委員様に会長をお願いしてはいかがでしょうか。

事務局（松村男女共同参画課長代理）

ただ今、多賀委員をご推薦する声ございましたが、皆様いかがでしょうか。

委員

異議なし

事務局（松村男女共同参画課長代理）

それでは、皆様方のご賛同によりまして、多賀委員が本審議会の会長に選出されました。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、多賀会長から、ご挨拶いただきたいと存じます。

多賀会長

ただ今会長にご指名いただきました多賀でございます。僭越ながらご指名ですので精一杯務めさせていただきます。よろしくお願いたします。先ほど事務局からございましたが、今期の男女共同参画審議会では新しい男女共同参画基本計画策定という非常に重大な議題がございます。そのような期に会長を務めさせていただくということになりまして、身の引き締まる思いでございます。今、国のほうでも第4期男女共同参画基本計画がほぼ固まりつつありまして、来年度から施行されるというふうに伺っておりますし、また、女性活躍推進法も来期からということで、また、大阪府のほうでも男女共同参画基本計画が今年度答申されまして、来年度から実施されるというふうに伺っております。そういう中で、男女共同参画の政策が動いている中で、皆様と一緒にこの大阪市の基本計画を審議し

ていきたいと思ひます。

私、男女共同参画関連の仕事をしていただいているのですが、いつも男である立場で会長に就いていいものかどうかと迷うところもございます。やはりまだ女性の声なかなか政策に反映されていないような中で、男性である私がこのような立場でいいのかという気持ちもありますが、しかし一方で、最近の議論でもありますように、男性も一緒に変わっていかねば、男性が今までどおりで女性だけが頑張るといふ形ではなかなか男女共同参画というのはい現しないと思っておりますので、私も変わらねばならない当事者の一人として新しい気持ちで頑張りたいと思ひます。

まず、ぜひ女性の委員の皆様、日頃生活されている中でのご経験や生活実感という辺りから、もちろん専門的な見地からもご意見いただきたいですけれども、日常の生活でお感じになっていることなども、ぜひ忌憚なきご意見いただければと思ひます。

また、男性の委員の皆様方も専門的なお立場からのご発言と同時に、男性もこの男女共同参画を支える重要な担い手なのだといふお立場からもご意見いただければと思ひます。大変非力ではありますが、皆様方のご協力を仰ぎながら務めてまいりたいと思ひますので、今後ともどうぞよろしくお願ひいたします。

事務局（松村男女共同参画課長代理）

次に会長代理につきましては、大阪市男女共同参画審議会規則第2条において、会長が指名することとなっておりますので、多賀会長からご指名いただきたいと存じます。

多賀会長

それでは、私のほうから指名させていただきます。会長代理には佐藤委員にお願いしたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

委員

異議なし。

事務局（松村男女共同参画課長代理）

ご了承いただいたようですので、佐藤委員に会長代理をお願いします。それでは、佐藤委員、会長代理の席に移動をお願いいたします。

会長、会長代理が決まりましたので、これより、多賀会長に議事進行をお願いいたします。

多賀会長

それでは、議事を進めてまいりたいと存じます。

本日は初めに大阪市から当審議会に対しまして新たな男女共同参画基本計画の策定について諮問がございます。吉村市民局理事からお受けしたいと思ひます。よろしくお願ひい

たします。

事務局（松村男女共同参画課長代理）

それでは吉村理事より諮問書をお渡しいたしますので、多賀会長はその場でご起立くださいますようよろしくお願いいたします。

事務局（吉村理事）

諮問書。平成 27 年 10 月 30 日。大阪市男女共同参画審議会会長様。大阪市長 橋下徹。大阪市男女共同参画推進条例第 9 条第 4 項の規定に基づき、次のとおり諮問します。諮問大阪市における新たな男女共同参画基本計画の策定について貴審議会の意見を求めます。

多賀会長

ただ今、大阪市から本審議会に対しまして、新たな男女共同参画基本計画の策定について、諮問をいただきました。この諮問について、今後、本審議会において議論することとさせていただきます。

それでは、諮問書の写しを各委員さんに配付してください。行き渡りましたでしょうか。続いて、諮問の趣旨について、大阪市より説明をお願いいたします。

事務局（吉村理事）

今お手元に配付させていただきました冊子の 2 枚目にございます諮問の趣旨につきまして、読み上げさせていただきます。

本市においては、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現をめざして、大阪市男女共同参画推進条例を平成 15 年 1 月より施行し、条例に基づき策定した男女共同参画基本計画（平成 18 年度～平成 27 年度）に沿って、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に展開してきました。

また、現役世代の活力の底上げと経済活性化につなげるため、女性が社会のさまざまな分野でその能力を十分に発揮し活躍できる都市をめざして、平成 26 年 11 月に大阪市女性の活躍促進アクションプラン（平成 26 年度～平成 28 年度）を策定し、市の重点施策として、女性の活躍促進に取り組んでいます。

結果として社会の多くの分野で男女共同参画の視点を入れた取組みや女性の参画が進むなど一定の進展が見られるところです。しかしながら、指導的地位に女性の占める割合は依然として低く、固定的な性別役割分担意識も根強く残っているなど、引き続き一層の取組みが必要です。また、今日的な社会情勢として、少子高齢化や単身・共稼ぎ世帯の増加等に伴う女性のライフスタイルの変化への対応はもとより、交際中の男女間の暴力等、女性を巡る暴力の増加・多様化や東日本大震災の教訓を踏まえた男女共同参画の視点を入れた防災・減災の推進といった新たな課題にも的確に対応していくことが必要となっていま

す。

こうした状況のもと、平成 27 年度末で現行計画の期間が終了することから、条例に基づき、平成 28 年度以降の新たな男女共同参画基本計画を策定する必要があります。また、新計画は大阪市女性の活躍促進アクションプランの取組みを継承し、発展させたものとするとともに、本年 8 月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画としても位置付けたいと考えています。さらには配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律に規定するDV防止基本計画としても策定する必要があります。

つきましては、男女共同参画社会の実現に向けて、今後 5 年間に大阪市が男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため講ずるべき事項を定める、新たな男女共同参画基本計画の策定にあたり、審議会のご意見を賜りたく諮問するものです。

以上でございます。

多賀会長

ありがとうございました。ただ今、諮問趣旨についてご説明いただきました。続きまして、計画策定についてこれから皆様に審議していただくわけですが、計画策定に審議するにあたりまして、考慮しておくべき事項等について事務局から説明をお願いします。

事務局（土橋部長）

ただ今、審議会に対して諮問させていただきましたが、新たな基本計画についての考え方について、詳しくご説明いたします。お手元の資料 1 をご覧ください。

資料の上部に掲げておりますが、新たな計画の性格・位置づけにつきましては、大阪市男女共同参画推進条例第 9 条に「基本計画」として、「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」とあり、この条例に基づく「新たな基本計画」として策定します。

また、平成 26 年に策定しました「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」を継承する計画といたします。

また、本年 8 月に成立したところですが、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「市町村推進計画」、さらに「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づく「市町村基本計画」としても位置付けます。策定期間は平成 28 年度中とし、計画期間は平成 28 年度～32 年度までの 5 年間の計画とします。

新たな計画の策定にあたりましては、「現計画等の取組み」「社会情勢」「国・府の動向」を踏まえてまいりたいと考えております。現計画等の取組みにつきましては、資料 1 の左の囲みをご覧ください。現在、大阪市男女共同参画基本計画（大阪市男女きらめき計画）は平成 18 年度から平成 27 年度の 10 年計画として、本年で終期を迎えます。

現計画は、ここに記載しています「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」から「国際交流・協力・多文化共生」まで 10 の課題を柱に取組みを進めています。現計画の推進

状況として資料2にまとめておりますので、資料2をご覧ください。

資料2は、現計画の課題ごとに指標・数値目標とその最新値を記載しております。まず、課題1「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」ですが、市の審議会での女性委員の占める割合は、目標を40%としておりましたが、最新値の欄にありますように、平成27年4月1日現在で31.7%と目標に達していません。公募委員が参画している市の審議会等の割合は、平成21年度7.3%からアップし、平成26年度には23.2%となっています。

また、国において、社会のあらゆる分野において2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が30%となることを目標としており、大阪市においても管理的職業従事者における女性の割合を30%としておりましたが、平成22年度現在17.7%と目標に達していません。今後とも引き続き取り組みが必要であると考えています。

課題2「社会制度・慣行の見直し、意識の改革」については、さまざまな媒体を活用し、男女共同参画の重要性をわかりやすく広報・啓発を実施してきました。大阪市男女共同参画推進条例やプランの周知度については、20.6%と9.1%と低く、目標には遠く及びません。「社会全体における男女の平等感」については、少しずつ改善されていますが、平等と答えた人の割合は、18.4%となっています。男女共同参画についての理解が広く市民に浸透するよう取り組みが必要であると考えております。

課題3「就業における男女の均等な機会を確保するための支援」は、女性活躍リーディングカンパニー認証企業数が平成28年度末に500件としていますが、平成27年10月現在102件となっています。「職場での男女の平等感」については、平成20年度15.6%から20.7%に増加しています。大阪市においても、結婚・出産を機に離職する女性が多く、30歳代の結婚・出産・育児期に有業率が低下するいわゆるM字カーブが見られるところから、今後とも、働き続けることができる職場づくり、一旦離職しても再就職が可能な環境を整備していくことが求められています。

課題4「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援」では、25歳から44歳までの女性の有業率は、69.3%となっており、少しずつ増加しております。多様な保育ニーズに対応するため、保育所の入所定員枠の拡大、病児・病後児保育の取り組みなど子育て支援の環境整備をすすめてきました。待機児童数は平成17年度が904人で平成26年度は224人となっているものの、ニーズは高くなっております。ワークライフバランスを進めるためには、長時間労働など働き方の見直し、男性の家事・育児への参画、管理職の意識改革が必要と考えます。

課題5「高齢者等が安心して暮らせる条件整備」については、介護保険制度や障害者自立支援制度に基づく取り組みを進めております。今後とも、困難を抱える高齢者・障がいのある人等が安心して暮らせるための施策の充実や、高齢者・障がいのある人等がそれぞれの能力や経験を活かし、社会参加を促進する支援を行っていくことが必要です。また、高齢化の進展の中で、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための環境整備が求められています。

課題6「女性に対するあらゆる暴力の根絶」ですが、この課題6をDV防止法に基づく

基本計画としてしています。DV防止法、相談窓口の周知度は低く、さらに効果的な周知・広報が必要であると考えます。また、平成23年8月に大阪市配偶者暴力相談支援センターを開設し、被害者の相談体制・支援体制の充実を図ってきております。一方、相談件数の増加や相談内容が多様化する傾向にあり、今後とも、担当職員の資質向上・人材育成に努めることが求められています。

課題7「メディアにおける男女共同参画の推進」ですが、大阪市においては、「人権の視点からの情報発信の手引き」(女性に関する人権の視点から情報発信のあり方)に基づき男女共同参画の視点を入れて広報・情報発信を実施しています。メディアリテラシーの向上を図るとともにインターネットやSNSの普及により、ネット上での情報の取扱いについても啓発を行う必要があります。

課題8「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」ですが、学校教育の場での平等感 は 46.9%から 54.0%へ増加しております。今後とも、男女平等を推進する教育・学習機会を提供するとともに、主体的に進路を選択する能力、態度を身につけるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を充実することが求められています。

課題9「生涯を通じた健康支援」については、喫煙率は低下し、がんの検診受診率は向上しています。健康づくりへの取組みは進んでおりますが、今後とも、がん検診受診率の向上等を図っていくことが必要と考えております。また、男女の性差に応じた健康を支援するための取組みが必要です。

課題10「国際交流・協力、多文化共生」については、多様な文化の背景を持つ女性に対し、多言語による生活支援情報の発信やDV相談の通訳派遣等を実施してきております。今後とも外国籍住民にとって、暮らしやすい環境を整備していく必要があります。また、男女共同参画に関する国際的な情報を収集し、市民へ情報提供していく必要があると考えます。

現行計画の取組み状況についての説明は以上でございます。

資料1に戻っていただき、先ほどの現計画等の取組みの下のほうに、大阪市女性の活躍アクションプランについて概略をお示ししております。このプランの取組み期間は、平成26年度から28年度の3年間としており、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おります。詳細については、資料3-1、3-2をご参照ください。当資料については、藤田女性活躍促進担当課長から説明いたします。

事務局(藤田女性活躍促進担当課長)

それでは、女性の活躍促進について、説明いたします。

資料3-1「大阪市女性の活躍促進アクションプランの概要」及び資料3-2「大阪市の女性活躍促進の主な取組み」をご覧ください。

大阪市では、現役世代の活力の底上げと経済活性化につなげるため、女性の活躍の場を広げるとともに、女性はその能力を十分に発揮し、活躍できる環境整備に取り組んでいま



す。女性が活躍できる都市大阪をめざし、平成 26 年度から 3 年間の取組みを進めるため、平成 26 年 11 月に「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」を策定しました。また、市長を本部長とする「女性の活躍促進統括本部」を平成 26 年 12 月に設置し、アクションプランに基づく取組みを総合的かつ集中的に推進しています。

アクションプランに基づき、「女性が働きつづけられるまち」「活躍したい女性が希望をもてるまち」「地域で女性がいきいきと輝いているまち」をめざして、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きます。

具体の取組みについては、概要の中段に掲げている(1)「キャリア形成支援～こどもたちに夢を与え、学生にロールモデルとの交流を！」から(8)「地域での女性の参画を支援～地域防災などの場で女性力の発揮を！」までの取組みに加えて、「大阪市役所から始める女性がいきいきと活躍できる職場づくり」としての取組みを行っていきます。

本日は、アクションプランに掲げる取組みのうち、市民局の取組みについて、今後の予定も含めて説明いたします。

資料 3 - 2 をご覧ください。まず、「若者のキャリア形成支援」についてですが、まず、中学生、高校生を対象に、主体的に人生をプランニングし将来について考えを広め、可能性を引き出すことができる体験型指導プログラムを教材とした授業に取り組んでもらいます。平成 27 年度は、中学校 6 校、高校 4 校で、10 月以降に実施していきます。

次に、大学生が自ら、同世代の学生を対象とした、将来の自分の生き方や働き方について考える事業を企画提案・実施し、若者へ情報発信を行うライフデザイン支援の取組みです。平成 26 年度は、「女性のライフステージを通しての多様な働き方」をテーマとしましたが、今年度については、「男女がともに働きやすい環境を実現するための男性の働き方や意識の変化を促す取組み」をテーマとしています。

次に、「働く女性を支援」についてですが、中心的な取組みである、女性の活躍を支援する企業の応援の取組みですが、女性の登用や意欲の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み、一定の成果が出ている企業を認証し、公表する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証制度を昨年 10 月に開始しました。これにつきましては、お手元の資料の最後にカラー刷りのパンフレットをお付けしておりますので、ご参照ください。平成 27 年 10 月 1 日現在で、102 件を認証しております。

次に、男性への意識啓発の取組みですが、男女がともに働きやすい職場環境をめざすため、男性の働き方に対する意識啓発を行っていきます。具体には、企業の男性従業員・管理職を対象とした「イクメン・チェックシート」の活用により男性の育児・家事に参画しようとする意識を喚起します。また、男性の働き方や家事・育児についての意識改革をテーマにしたシンポジウムを平成 28 年 3 月に開催します。また、大阪市男女いきいき財団が実施しています「営業女子力UPプロジェクト」への協力も行っています。

次に、「地域における女性の活躍促進」についてですが、まず、平成 26 年度の取組みとして、地域活動への女性の参画を推進するため、地域を支えるさまざまな視点として、子育て、ボランティア、いきいきシニアなどの 5 つのテーマについて、ワークショップ&交

流会を実施しました。

次に、地域活動において、とりわけ重要な分野である地域防災活動への女性参画をさらに促進していくため、区と市民局、危機管理室が連携し、地域防災における女性参画の重要性について地域の方々に理解を深めていただく啓発等を実施しています。

最後に、女性の活躍促進「見える化」情報発信について、昨年度に引き続き、本市のさまざまな取組みに加えて、女性の活躍促進についての企業の取組みや輝く女性リーダーの紹介などの情報を総合的かつ効果的に発信していきます。平成 27 年 2 月に開始したフェイスブックやウェブサイト「きらめく女性の応援ひろば～未来ヘレディ go!～」に魅力的なコンテンツを載せていきます。本市や各区のホームページのトップページにバナーを貼っていますので、どしどしアクセスをお願いします。私からは以上です。

事務局（土橋部長）

再度、資料 1 に戻っていただいて、中ほどの「社会情勢」についてご説明いたします。お示ししております項目は代表的なものとして考えておりますが、今後計画内容を検討するにあたりまして、委員の皆様にもご意見いただき、分析を進めていきたいと思っております。資料 4 が関連しますので、横においていただきお聞きください。

まず、資料 4 の「社会動態」でございますが、年齢区分別人口のグラフをご覧ください。2010 年(平成 22 年)の国勢調査によりますと、本市の人口は約 267 万人(全国約 1 億 2,806 万人)となっており、資料には記載しておりませんが、うち男性が約 129 万人、女性が約 137 万人と女性が男性を約 8 万人上回っています。

また、大阪市の全体人口に占める 15 歳未満の年少人口の割合は、2015 年(平成 27 年)には 11.6%と 1990 年(平成 2 年)の 15.2%から減少し、65 歳以上の高齢人口は 11.8%から 24.9%に増加すると推計されています。

また、大阪市の高齢人口の表にありますように、65 歳以上は約 60 万人で、女性が約 34 万 3 千人、57.3%を占めています。75 歳以上の人口になりますと約 27 万人のうち女性が約 17 万人、62.7%となり、女性の方の割合がさらに高くなります。

また、65 歳以上の単身者での男女比につきましては、17 万 7 千人のうち女性は 11 万 3 千人、63.9%の割合で、女性の方が多くなっております。

次に、男女、雇用形態別雇用者数及び割合でございますが、正規と非正規の職員の割合が男性の場合はおよそ 8 対 2 ですが、女性の場合は 4 対 6 となり、女性の非正規雇用率が高くなっていることが明かです。

次のページをご覧ください。「男女の意識、ライフスタイル」について、固定的性別役割分担意識、つまり「男は仕事、女は家庭を中心にする」という考え方ですが、グラフの一番上が女性・男性をあわせた棒グラフとなっておりますが、平成 25 年度では、「男は仕事、女は家庭を中心にする」という考え方について、「そう思う」「ある程度そう思う」と答えた方が合計 48.9%と、固定的役割分担に肯定的な意見が依然として半数近く存在しております。

次に、「6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間」については、濃い色の棒グラフが家事関連時間全体、薄い色の棒グラフがそのうち育児の時間となっております。日本は、家事関連時間全体で1時間7分、うち育児の時間が39分となっており、先進国の中で日本の男性の家事育児関連時間が少なくなっております。

「女性の職場・地域の活躍について」でございますが、上の図表について、2つの折れ線のうち、下の折れ線は大阪市の女性の年齢階層別有業者率となっており、30歳代前半で大きく落ち込む「M字カーブ」を描いております。一方、上の折れ線は、すでに働いている方と就業を希望者されている方を加えたものになります。30～40歳代を中心に、就業希望をしているが、実際に働けていない女性が多くなっています。

次に、大阪市の「管理的職業従事者における女性の割合」でございますが、昭和60年では12.6%、平成22年で17.7%となっており徐々に増加しておりますが、さきほどの課題のなかでも申しあげましたとおり、引き続き取り組みが必要と考えます。

次のページをご覧ください。「地域活動への女性の参加状況についての市民意識」でございますが、さまざまな地域活動に女性が参加していると「とても感じる・少し感じる」と回答した女性の割合は6割近くあり、男性よりも女性の回答が多くなっていますが、地域活動協議会の会長、役員となっている女性は下の円グラフにありますように、非常に少ないなど、地域での活動分野にもよりますが、女性の視点を反映ができる発言力をもち得る主要な担い手が限られている状況にあります。

続いて、「女性に対する暴力をめぐる状況」でございます。配偶者暴力相談支援センターで受けた相談件数及び区役所等での相談件数の経年変化を示しております。DVに関する相談件数は年々増加しており、平成25・26年度の相談件数に示されているように、とりわけ10代・20代の若年層の相談件数が大きく増加しています。平成25年の20代は電話・面接合わせまして89件が、平成26年では180件となっており、2倍近く増加しています。また、DV被害者が自立するためには多くの課題を抱えており、その解決に向け相談内容も年々複雑化しています。

次のページをご覧ください。「東日本大震災から得た経験・教訓」についてでございます。防災や復興の政策・方針を決める過程に女性が参画していないことや、災害対応において男女のニーズの違い等に配慮がない、また災害が起きてから急に男女共同参画の視点で対応しようとしてもできない等を背景として、防災分野への女性参画の必要性が高まってきております。

以上、社会情勢についてご説明しました。

次に 資料1にまた戻っていただいて、「社会情勢」の右にございます「国等の動向」についてご説明します。この説明につきましては、資料5をご覧ください。

国におきましては、現在、平成22年12月に策定しました第3次男女共同参画基本計画の見直しを進めており、平成27年中に第4次基本計画を策定する予定です。計画素案については資料5-1をご覧ください。

第1部において、基本の方針を定めるとともに、第2部において計画における政策目的

を明確化し、効果的な計画の推進を図るため、個別分野を3つの政策領域「あらゆる分野における女性の活躍」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」に体系化されています。

次に、次ページの資料5-2をご覧ください。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「女性活躍推進法」が本年8月に成立し、9月には施策推進の基本方針が閣議決定されております。資料5-2の1ページは法律の概要、2ページは閣議決定されました基本方針の概要となっております。

さらに、本日の資料にはございませんが、平成17年度から10年間の時限立法として制定された「次世代育成支援対策推進法」が平成27年4月1日から10年間延長されるとともに、「子ども・子育て支援法」も本年4月1日から施行されています。

府におきましては、国と同様に計画の見直しを進めており、本年8月に大阪府の男女共同参画審議会から答申を受けられたところでございます。概要につきましては資料5-3をご覧ください。大きな柱立てにつきましては、答申の概要にありますように、国と同様に大きく3本となっております。今後パブリック・コメントを経て、平成27年度中に策定される予定と聞いております。

国等の動向につきましては以上でございます。

資料1にお戻りください。このような状況を踏まえて、新計画策定にあたっての検討事項としましては、資料1の下の欄に記載しておりますが、「計画の基本目標、まちの将来像」「計画の構成、施策の柱立て」「各施策の方向性」「各施策の目標指標の設定」「具体的取組み」「計画の推進システム等」について検討していただければと考えております。

このうち、計画の構成、柱立てとしましては、右に検討すべき主要課題としてまとめておりますが、事務局案としてお示ししているもので、今後、審議会の皆様に検討していただくにあたりご参考にさせていただきたいと思っております。

現行計画は資料2にありますように、10の課題にまとめておりましたが、新計画におきましては、まず、めざすべき目的別に整理をいたしました。大きな柱を「あらゆる分野における女性の活躍促進」「女性が安全に安心して暮らせる社会づくり」「男女共同参画社会の実現に向けた環境整備」の3つとしています。の柱のうち、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」「職場生活における女性の活躍推進、働き方の改革、ワークライフバランスの推進」については、女性活躍推進法に基づく推進計画に位置付けるものと考えています。の柱のうち、「女性の対するあらゆる暴力の根絶」についてはDV防止法に基づく基本計画と位置付けるものと考えています。の柱のうち、「男女共同参画の視点に立った防災」は、これまでの大阪市の基本計画では地域生活のなかの取組みのひとつとしておりました防災について、社会情勢からの必要性の高まりを受けて、新たに項目を立てたものを案としてお示ししております。

検討事項について今後ご審議いただくわけですが、大阪市の計画として、国や府の計画との差別化を図る意味でも、以下の点に配慮して検討いただきたいと思います。「基礎自治体として、また市の現状に即して大阪府が重点的に取り組むべき事項は何か」「大阪ならで

はの特色ある取組みとしてはどのようなものが考えられるか」ということでございます。  
委員の皆様からのご意見をいろいろ賜りたいと思います。

以上策定について事務局案についてご説明しました。よろしく申し上げます。

多賀会長

ありがとうございました。非常にたくさんの情報についてご説明いただきました。委員の皆様方も整理されるのに時間がかかるかと思いますが、今回新しい基本計画について答申していただくにあたりまして、まずは現行の計画についてご理解いただく。それから、男女共同参画をめぐる社会情勢についてもご理解いただく。また、男女共同参画に関する国の動向についても押さえていただいたうえで、それを踏まえて次の新しい計画をどうしていくかということをご審議いただきます。

まずは、そういった大きな枠組みや現状について、委員の皆様にご理解を共有していただくというのが一番大事なことだと思いますので、今の説明に対しましてご質問、ご意見、何でも結構ですのでお願いいたします。いかがでしょうか。

山本委員

資料2の最新値について平成22年度と古いものがありますが、平成27年度の値は分かれますか。

事務局（土橋部長）

資料2の最新値につきましては、データの出典元が国政調査や市民意識調査など異なりますので、最新値が平成22年度のものもございます。管理的職業従事者における女性の割合は資料4でお示しいたしました「社会情勢について」の3ページにある昭和60年から5年刻みで数値を掲げております。最近でいいますと、今年の国勢調査の結果を踏まえて、最新値が出てくることとなります。少し時期が間に合わず、申し訳ございません。

多賀会長

他にいかがでしょうか。

友田委員

全体を網羅するというのがすごく大事で、それに関する数字が到達しているかそうでないかということをお示しいただいて、十二分に今の状況が分かるのですが、新たな計画を立てるにあたって、重点的に大阪市が取り組むべきことは何かということを明らかにしていくことが必要だと思います。お示しくださったことが今の状況で、他のところとの違いや例えばなぜ女性の活躍推進に取り組むのかというアクションプランの中でも全体から見ると大阪市のレベルはどうかとか、審議会の女性の登用率に関しても「低い」ということだけではなくて、どういうところに他との違いがあるのかということなど、

もう少しデータや状況を詳細に見ていかなければ、大阪市がどこを重点的にこれまでやってきたけれどもさらに、というところがもう少し明確になるのではないかと思います。

細かいことになると、DV防止法に基づいて、DVを受けている女性たちへの支援はニーズが多様化しているというところでは、大阪市が裁判所に同行する人たちを育成しているということ存じ上げているのですが、しかしその人たちは1人か2人しかいないということでは、実はニーズがあるのにその育成というのは低いというか少ないということもありますので、特に大阪市が特徴的な差別化・区別化をしていくとするならば、そういうところがもう少し反映させられるような、今後検討していくときにはそういう資料が必要になってくると思います。質問というより要望という感じですが。

事務局（土橋部長）

今、友田委員がおっしゃいましたように、大阪市として重点的に取り組むとか、大阪市が今やっていることの特色は何なのかという、他と比べてというご意見はおっしゃるとおりだと思いますので、これから審議する過程におきまして、本日は全体像というか枠組みというか骨格をお示しさせていただきましたので、また必要なデータ、他都市の比較でありますとか、そういうものも含めてお示しさせていただきたいと考えておりますので、また委員の皆様がお気付きの点がございましたら、おっしゃっていただきますと、こちらもお助かりますのでよろしく願いいたします。

多賀会長

ぜひ今後そういった資料を見せていただけると幸いです。他にいかがでしょうか。

前田委員

男女共同参画という非常に広い分野の中でほんの一部かもしれませんが、私は地域の中の地域振興会とか地域活動協議会とかそういうところに属していますが、連合町会というのはご存知でしょうか。連合町会もほとんどがかなり高齢の男性で、女性部長として私が一人だけ入っています。そういうところで女性の発言がほとんどできない。各地域社会において、町会長がいますが、この町会長さんで組織する連合町会長さんは全員男性です。そこで町会のいろいろなことを決めて、その下で働くのが子育てであり、ふれあい喫茶であり、全部女性なのですね。女性が計画に携わるという段階というのは、今の情勢では少ないと思います。地域振興会は区役所の方も口出しできない、各種団体の一つという取り扱いになるので、区長さんが地域振興会に対して、例えば連合振興町会長の女性は何割を占めなさいという指示はできないという今の情勢になると思います。こういうところを変えていかないと、各地域の中で女性が発言できる場というのは少ないと思います。区政会議のように区長が招集するものについては、今は半数くらい女性の方、公募の方や各種女性の長の方が発言できるようになっています。別の団体の地域振興会や地域活動協議会はまだまだ女性が発言できるようにはなっていないと思います。こういうところから取り組

んでいかないと難しいと思います。

事務局（土橋部長）

ありがとうございます。本日お示ししている資料にも地域活動協議会における会長と役員の男女比を示していますが、今委員がおっしゃったことと合致すると思います。地域の中で女性の方が実際に活動の担い手になっていると。委員のおっしゃり方では、「働いている」ということですが、本当に女性なくして地域活動は成り立たないのではないかということ、男性の役員の方も思っていらっしゃると思うのですが、実際はおっしゃられるとおり、決定過程への女性の参画を増やしていくのも、われわれとしては大きな課題として受け取っております。ただ、男性の方の意識も変わらないといけないということで、家庭的役割分担なのか、その他の意識なのか分からないところがあるんですけど、われわれとしましても、男性の意識改革ということで、啓発活動はこれまでも努めてきましたし、今後もっとやっていかないといけないということで、次の計画のなかにもそういった視点で、地域での実情も踏まえていろいろご意見をいただきましたらありがたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

多賀会長

他にいかがでしょうか。

佐藤委員

今のことに関連して、大阪市ではないのですが、今おっしゃったように、もしかしたら地域が一番遅れているかもしれないなど。企業というのはポジティブアクションとか、政策的にいろいろ成果も見えやすいのでやると思うのですよね。地域というのはそういった力が全然加わっていかないで、違う手を使っていくというのが必要で、女性だけが集まってもらうのも変かもしれませんが、リーダー的な役割を本当に果たせるということを示していかないと。かなりの男性は話していると、女性にはできないと思っていらっしゃるような感じなのです。だから遅々として進まずという感じで、女性の方は不満を持っていらっしゃるというのが現状だと思うので、女性たちの能力が十分発揮できるというところをどうサポートしていくかという。組織としてというのはなかなか難しければ、横槍を入れてでも目に物見せるということをしていかないと、次のステップにはなかなかいかないのではないかという印象を、最近地域に入り出してだんだん思うようになりました。

多賀会長

ありがとうございます。啓発はそのまま続けていく必要があると思いますが、地域については何か今までとは違ったアプローチを考えていく必要があるのではと思って伺っていました。他にいかがでしょうか。

友田委員

今の前田委員の話の引き続きなのですが、例えば、市の審議会での女性委員の占める割合もパーセンテージから見ると、目標 40%で 31.7%と上がっているということになっていますが、ここで内訳は出ていませんが、0%のところもあります。ここの審議会は女性のほうが1名多いので 50%以上になるのですが、審議会によって格差があるというところでも、まずは大阪市からでもちゃんと目標を到達していくことが必要かなと思います。

事務局（土橋部長）

男女共同参画審議会は窓口ですし、大阪市でも全庁的に男女共同参画施策を進めていくということで、推進体制をとっておりますので、そういった仕組みも使いながら各部門にも働きかけを継続していかねばならないと思いますし、女性がなぜゼロなのかという事情も含めて、きめ細かく対応していきたいと考えています。

太田委員

私は今市議員をさせていただいているのですが、過去 20 年ほど女子高で教師をやっております。若年層へのキャリア形成支援については重要であると考えております。そんな女子高生たちが輝いている女性の姿を見たり、活躍されている女性、ロールモデルと接する機会を多く増やしていただきたいです。ぜひ、これからも取組みをすすめていただきたい。

事務局（土橋部長）

女性活躍促進事業の中で、先日、キャリア形成支援の一環で、体験型指導プログラムを高校で試行実施し、グローバルに活躍されている女性起業家のロールモデルとして、藤沢久美さんという東京で主に活躍されている実業家の方にお越しいただきました。学校の先生からのお言葉ですが、生徒の食い付きがよかった、ということで、前のめりになって聞く生徒さんもいっしょに、反応がよかったということで、生徒さんがグローバルに活躍されている方のお話しを実際に聞くことや、ロールモデルにふれていただくことが重要なのかな、と実感として感じたところです。

太田委員

そうですね。多くの女性が活躍されており、今の朝の連続ドラマでも女性が活躍されていますね。

多賀会長

ありがとうございます。他にご意見ございませんでしょうか。



#### 渋谷委員

渋谷と申します。今回の資料を拝見したところ、資料2の課題2、6にある条例、プラン、法律などの周知度の目標値と最新値の間に大きな乖離があるということが目立ちました。具体的な取組みも重要ですが、せっかく作っているものですので、基本やルールの周知も必要ではないかと思います。プランや法律が何のためにあるのかというと、やはり市民の方のためにあるということなどを市民のみなさんにわかりやすく伝えていくことが重要な課題だと考えます。

より身近に感じてもらえるために、ではどんなことがあるのかということ、今何か具体的な手法についていい案をお示しできるわけではありませんが、そういったことを十分検討する必要があるのではないかと、新しい基本計画を考える際には市民のみなさんに身近に感じてもらえる良い案になればと、意見というか感想になりますが発言させていただきます。

#### 事務局（土橋部長）

啓発、といった言い方になってしまうのですが、市民の皆様に分かりやすく理解してもらい、わかりやすく説明していくための工夫が必要であります。今後のご審議の中で、ぜひ皆様のご意見もぜひうかがっていきたく思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

#### 多賀会長

分かりやすく伝えていくことは重要であり、私もそうですが、市民の皆様のなかには、法律、というとハードルが高いと感じてしまう方がいらっしゃるかもしれませんので、分かりやすく伝えるための工夫について必要だと思います。ほかにご意見ございませんでしょうか。

#### 滋野委員

滋野でございます。各種施策を進めるためには周知が大切だと思いますし、意識改革のためにも大事だと思います。

資料4のところ、配偶者暴力相談支援センターでの相談件数を見させていただきますと、平成23年は451件、平成24年は897件であり、倍近くとなっていますし、その後もどんどん件数が増加しており、周知がうまくいっているからではないかと思いました。ここでの成功事例、手法を他の取組みにも活用できるのではないのでしょうか。

#### 事務局（土橋部長）

DVについての取組みはまだ必要であり、残念なことではありますが、事件の報道などで社会的な認知も高まっている状況ではないかと考えております。周知がうまくいっているのかについては、そういった背景もあるからということもありますが、DVがなくなっていけば相談もなくなっていき、理想としては相談件数が少なくなっていく社会にな

っていくことが望ましいのですが、今現在は必要とされている状況だと思しますので、今後も相談体制について周知してまいりたいと考えております。

多賀会長

つづいてご意見をお願いいたします。

富阪委員

富阪でございます。就業を希望されている子育て中の女性は、保育所が確保できるかどうか重要な課題だと思います。資料2の課題4のところで、保育所の入所定員枠が記載されており、定員枠の増加を目標とされているところですが、一方の待機児童については、大阪市の状況でいいますと、定員枠との関係で保育所は足りているのかなど、どのようになっているのかなどについて教えていただければと思います。

事務局（土橋部長）

大阪市におきましては多様な保育ニーズについてさまざまな取組みをすすめておりますが、大枠で説明しますと、本当に保育所に入れない待機児童の方が2,000人ぐらいの状況となっております。ただ、希望する保育所に入れない方や求職中の方など待機児童に準ずるような方が2,000人とも聞いており、定員枠の拡大もしておりますが、需要がそれ以上にのびている状況があると聞いています。

太田委員

ただいまの説明に補足させていただきます。待機児童の状況については、地域的な事情が大きい。今の定員枠で充足できている区もございますが、私が選出されている福島区や北区、中央区などは待機児童が定員枠を常に超えている状況です。

事務局（土橋部長）：補足していただきありがとうございます。

多賀会長

地域的な事情が大きいという事ですね。いろんなご意見やご質問があると思いますが、他の議事もありますので、もうおひと方ぐらいいかがでしょうか。林委員お願いいたします。

林委員

よろしいでしょうか。資料2の課題5のところで介護にかかるサービス量が記載されています。サービス量とはサービスを受ける側の被介護者の人数のことだと思いますが、受けたい方に対してどれだけの方がサービスを受けられるのか、これらの介護サービスがニーズに対して充足しているのかという観点ですとどのような状況でしょうか。目標値を超

えているものと超えていないものの違いがよく判りません。訪問介護や通所介護が増えていくということは在宅介護が増えるということで、女性が働き続けるためには介護の状況が非常に関わってくると思いますので、質問させていただきました。

事務局（土橋部長）

ご意見ありがとうございます。林委員がおっしゃったように、女性の活躍を進めるためにはこれから介護への対応が非常に重要だと思います。介護のニーズに対してサービス量が対応できているかどうかということにつきましては、現在手元に具体的な数値がございませんので、担当部署にも確認し、後日、委員の皆様にもお示しさせていただきたいと思っております。

多賀会長

後日お示しいただくということで事務局よろしく願いいたします。

井尻委員

今のご意見にかかわってですが、2点発言したいと思っております。1点目は、このたび連合大阪では関西経済連合会と合同で今年の8月にウェブおよび紙媒体で「女性の就業継続」に関するアンケート調査を行い、先日の10月28日にその報告を兼ねて初めて労使共同シンポジウムを行いました。まだ中間取りまとめの段階ではございますが、調査は同一企業で出産後も継続して働いている女性社員を対象として、226社640人の方に回答をいただき、女性が継続して就業するためには何がいったい妨げになっているのかということについても、調べています。

やはりこのなかでは、長時間労働の見直しをしないと男性の意識改革だけでは状況は変わらないのではないかと、ということが明らかになっています。長時間労働を行っている男性社員にとっても、家事や育児を行う時間も心の余裕も持てず、女性の就業を妨げている要因となっています。

国がかなり前に目標として定めた2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にするという「2030（にいぜろさんぜろ）」の達成についても進んでいない状況です。欧米のように強制力を持たすのがいいかどうかはありますが、長時間労働についての見直しが必要です。

また、大阪の状況としては女性の非正規雇用が多く5割から6割となっています。非正規雇用で女性が働き続けるメリットは、処遇面で正規と比べても少ないのが現状ですので、就業支援施策については一歩ふみこんだ視点で取り組むことが大事ではないかと思っております。

もう1点はマタニティハラスメントについてです。連合のマタニティハラスメントについての調査のなかで、認知度については約80%が知っているということで、1年前より約30%上がっています。認知度が上がっていても、同じ調査のなかで、自分たちの職場の状況が変わっていないという回答が約65%となっています。マタニティハラスメントについ

での課題はまだまだ取組みが必要であると考えております。こちらもとりまとめ中ですので、またまとまりましたら、こちらの審議会へもデータも提供していきたいと考えております。

事務局（土橋部長）

労使で取り組まれている調査ということで実態が分かる貴重な調査であり、教えていただけるという事は大変ありがたいと考えております。よろしくお願いいたします。

多賀会長

いろいろなご意見がまだあると思いますので、一旦ここで次の議題に移らせていただきたいと思います。またあとから時間がありましたら、全体を通して質問のお時間もとらせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。それでは続きまして、4. 今後の進め方について、事務局からご説明をお願いします。

事務局（土橋部長）

今後の進め方でございます。資料6をご覧ください。

1. 男女共同参画審議会専門調査部会の設置について、ご提案させていただきます。今後、男女共同参画審議会へ答申に向けてご審議いただくにあたって、さきほどご説明いたしましたような形で、現計画等の取組みの状況や社会情勢、国や府の基本計画等の動向等を踏まえながら、基礎自治体として、また市の現状に即して大阪市が重点的に取り組むべき事項は何か、大阪ならではの特色ある取組みとしてはどのようなものが考えられるか、など、友田委員からご指摘もいただきました他都市比較など基礎資料の検討を含め、さまざまな観点でご検討いただくこととなります。

つきましては、国でも男女共同参画会議に計画策定専門調査会を置き、基本的な調査をされて全体会に諮っておられますように、大阪市におきましても、専門調査部会を設置し、検討を行ったうえで、全体会で経過を報告し、効果的に審議していただければと思いますが、いかがでしょうか。

なお、別途、庁内組織である男女共同参画推進本部のなかにも策定体制を設置予定でございますので、本市の策定体制のなかで、適宜いただいたご意見を反映してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

多賀会長

ありがとうございました。ただいま事務局から提案がありましたが、質問、ご意見等はございませんか。

多賀会長

それでは、先ほどの事務局からの説明のとおり、規則に基づきまして、今後、専門調査

部会を設置して審議を進めていくこととしたいと思います。では、引き続きスケジュールについて事務局からご説明をお願いいたします。

事務局（土橋部長）

ご確認ありがとうございました。部会の設置について、ご確認いただきましたので、今後手続きを進めてまいりたいと思います。部会の委員については規則に基づき会長にご指名いただくこととなりますので、どうかよろしくをお願いいたします。部会委員が決まりましたら、事務局から審議会委員の皆様にご連絡させていただきます。

次に、2．計画策定のスケジュールについてご説明いたします。

本日開催させていただいておりますが、第29回男女共同参画審議会において、新たな男女共同参画基本計画の策定について諮問させていただきました。

さきほど、委員の皆様にご確認いただきました専門調査部会につきましては、27年11月からの予定で随時開催して参りたいと存じます。

来年、28年3月には、第30回男女共同参画審議会を開催し、部会での審議内容について報告していただき、答申案についての中間とりまとめを行ってまいりたいと存じます。そこでのご審議をふまえ、引き続き、専門調査部会(仮称)において検討していただきたいと存じます。

28年夏頃には、第31回男女共同参画審議会開催し、前年度の男女共同参画についての取組み報告及び、男女共同参画施策評価を行っていただくのと合わせて、部会から審議内容について報告していただき、答申案の最終とりまとめを行なってまいりたいと存じます。

28年夏頃を目途として新たな男女共同参画基本計画の策定について（答申）をしていただきます。その後、28年度夏以降となりますが、答申に基づきまして、大阪市の方で、男女共同参画基本計画（素案）（案）の策定を行い、第32回男女共同参画審議会開催＜男女共同参画基本計画（素案）（案）＞についてご説明ののち、（素案）にかかるパブリック・コメントを行い、その結果をふまえ、男女共同参画基本計画（案）の策定してまいりたいと存じます。

時期は未定ですが、第33回男女共同参画審議会において＜男女共同参画基本計画（案）＞についてご報告させていただきます。28年度中には新たな男女共同参画基本計画を策定してまいりたいと考えております。スケジュールについてのご説明は以上でございます。

多賀会長

それでは、ただいま事務局からの説明がありましたとおり、部会委員については、規則に基づき会長の指名となっておりますので、事務局からこれまでの経緯や、過去にも部会を設置していたともお聞きしていますので、その開催状況などを教えていただきながら、また、部会の開催スケジュールなども考慮しながら手続きを進め、決まりましたら委員の皆様へ事務局よりお知らせをしていただきたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

何かご質問やご意見はございませんでしょうか。

進め方については、本日の審議会開催後、専門調査部会で案を作成していき、次の審議会で部会の審議会内容報告及び答申案の中間とりまとめについて、審議していただく。また、その審議会を受けて部会で反映していき、28年の夏頃には全体の審議会を開催し、答申を行っていく。その後も、審議会を2回開催して28年度中に計画を策定していく、ということになります。

よろしければ、まだご発言いただいていない方もいらっしゃると思いますので、ご意見がございましたらお願いいたします。

#### 宮脇委員

まだ発言しておりませんでしたので、少し発言させていただきたいと思います。私は中学、高校と女子校に通っていましたので、そのなかでは女性だからという事はあまり意識せず、他の男子高校とも張り合ったりもしながら過ごしてきました。その後、イギリスの証券会社に就職した時も、セクハラは海外では厳しいこともあり、案件があればすぐに会社内で報告されるという状況で、あまり男女の差を意識せず働いていた部分もあります。

一方、東京のオフィスにいた時には、日本人と外国人との考え方の違いや、女性だからということ意識させられたこともありました。例えば、帰国子女の女子学生の面接を行ったことがあり、その時に少し背の高い女性が、私も背が高いので状況はよくわかるのですが、スーツを着ると少しスカートの丈が短い丈になってしまうことがあります。そのような女性に対し、社員等の話題になっているのを聞いた経験などがその理由です。

また、海外で働いていた方がインターンシップで来られた時に、香港など海外では家政婦やベビーシッターを安く雇って、子どもをまかせて働きに行き、家事をまわしていけるという現状がありますが、日本では保育所に2、3人預けると10万円以上費用がかかり、共働きをしても、一人の収入を保育料にあてているようになる、ということをお聞きしました。

10万円以上かかるのであれが、あえて働きに行くメリットはあるのか、働かずに家で子どもの面倒を見る方が良いという状況にもなってしまいます。女性を支援するためには、やはり働くための環境や周りからのサポートが、まだまだ整っていないと感じます。

#### 多賀会長

ありがとうございます。基礎自治体として今のご意見についてできることは限られることもあるかもしれませんが、大阪市としてはどのようなお考えでしょうか。

#### 事務局（土橋部長）

基本計画や女性活躍アクションプランのなかで、女性が働くためには男性の意識を変えていかないと、ということもお示ししていますが、働くためのサポートも多様化してきています。保育所や介護などにかかわる環境も取組みを進めていくことが必要です。

また、企業のトップが変わると企業が変わりやすいと言われていています。よい事例を示す等して、今求められているリーダーの役割を分かりやすく示すことが重要です。まず具体的には計画をどうしていくかという時ではありますが、次に施策として計画を具体化していく時に、大きな展開をしていくいい機会だと思しますので、今後のご審議もお願いしたいと思えます。

#### 佐藤委員

大商でもいろいろ取組みを行っていますが、制度は進んできたが、風土がまだまだついてこないという状態が多いです。企業のトップや管理者層には、女性にはできないと考える方も多く、古い体質のままでは、意識を変えるよう啓発してもなかなか変わらないと思えます。やはり意識というのはなかなか簡単には変わらないので、企業の変化については、目に見えるような分かりやすい事例、女性が働くことで企業にとってどんなメリットがあるかを企業に提供することが必要ではないでしょうか。

また、非正規の女性が多いことも課題だと思えます。パートなど非正規で就労しても、何のために働き続けているのか分からないという状況にもなりかねませんし、ぜひ大阪では正規をがんばってふやしてほしいと思えます。

先日、朝日新聞の記事で見たのですが、経営者トップの意識が変わった例が2例ありました。一人はパートナーが外国の方で、日本企業の働き方や風習が外国と比べてこんなに違うと常々指導を受けたことで、考えを変えられていました。もう一人は、自分の娘さんにお子さんが生まれて、子育てをしながら働くことがこんなにも大変なことなのだと気付かされた方の例でした。ですので、自分自身が身近に直面しないとなかなか考え方は変わらないのかなと思えます。

若い人には働くことの意味を考えてもらう意味でも、活躍しているロールモデルにどんどん触れていただき、自分たちも海外等に出て活躍できるのだと思うようになってもらいたい。自分たちの時代ではロールモデルといえる人があまりいませんでしたが、それでも何とかかなと思ってやってきました。今の若い方はすぐあきらめてしまうことも多いです。ここは大阪ですから、新しい計画では、大阪らしくみんなが元気になるような中身や施策になればと思えます。

#### 多賀会長

ありがとうございます。ぜひ佐藤委員のおっしゃるとおり大阪らしさがあり、みんなが元気になれるような計画になればと思えますのでよろしく願いいたします。坂本委員お願いいたします。

#### 坂本委員

3点申し上げたいと思えます。一つ目は女性の場合、やはり103万円の壁がなかなか越えられないと思えます。そうした壁を越えて女性が働くメリットを見せる事が重要である

と思います。また、せっかく保育園に預けたとしても、その後、子どもの病気で保育園から呼び出しを受けることが続いて仕事を休まなければならなくなり、心が折れることもあります。病児保育についても北区にはなく、都島区や福島区に行かなくてはなりません。一方、淀川区は病児保育の利用について、補助が出るということがあり区によって差が激しい状況です。また、支援学級も少なく、支援学級に子どもを通わせるために、支援学級の近くに引っ越すという事もよく聞きます。

私は途中から幼稚園に子どもを通わせるようになったのですが、幼稚園は保育園に比べて考え方が遅れていると思います。保育園では共働きの夫婦があたりまえ、というイメージでしたが、幼稚園では、平日でも保護者に集合をかけるなど、母親は暇だという意識が前提にあります。また、子どもを幼稚園に通わせながら働けますよ、といわれても5時までしか預かってもらえず、これでは働き続けるのは無理だと思います。

2点目は防災についてです。私は防災の分野にありますが、さきほどの地域の話と同じで、防災の世界も女性が少なく、男性社会だと思います。普段から女性が発言できるようにしていないと、いざという時にはできません。防災の分野と地域の分野は手を組んで連携して進めないと、男女共同参画は前に進んでいけないと思います。

3点目は、よく男女共同参画と女性活躍の違いについて聞かれますが、重なりあっている部分もあるが、どう違うのか返答に困ることがあり、分かりにくいので、噛み砕いて分かりやすく説明していくことが必要だと思います。

多賀会長

今のご意見のように、防災の関係や、女性活躍を含め男女共同参画について、今度の基本計画でどのように位置付けるか考えていく必要があると思います。

坂本委員

以前、防災の講演会で男女共同参画についての話をすると、女性の人数も増やせばいいのやる、と返されました。また、女性優先と受け取られることも多く、女性のことを妬むようなご意見をお持ちの方がいらっしゃいます。そうではなくて、男女がともに協力し合って担っていくことが必要ですよ。ということが伝わっていくようにする必要があります。

多賀会長

ほかに、河南委員いかがでしょうか。

河南委員

私は定年になった時に地域との関係性がなく、社会につながりを持っていないと感じました。男性にとっては、定年後社会と切り離されて、新しい生活への切り替えが難しい方も多いと思います。男女共同参画には男性の意識改革、特にいったんリタイアした熟年世代の男性の意識改革が重要だと考えます。社会とのつながりが切れた方への支援が別枠で



必要だなと感じました。

また、ペースは同じでも年代によって課題が異なるので、年代に応じた取組みが必要ではないかと思います。

働いている男性は、制度などができたから実行しなさい、男女共同参画、と言っても、家に帰っても明日の仕事のこととかを考えてしまい、働くことで精いっぱい、働き方が変わらないと、とてもではないがそういった感覚は持てないと思います。私も退職前は仕事で毎日どうするか精いっぱい、夜遅く家に帰ってそこから家のことをするというのは、とても無理で余裕がありませんでした。そんな男性が私ぐらいの年代にはたくさんいます。今地域で活動している方はそんな方々も多いので、そんな方々ばかりでは、地域もなかなか変わらないと思います。茨木でも活動していますが、そこでもややこしいのはおっちゃんだ、ということも聞きます。

私が今ここにいるのは、新しい生活への切り替えがうまくいったからかなと考えていまして、働いているときには嫁さんにまかせきりでしたが、新しい生活になり、嫁さんとの関係も考え直すことができました。この審議会に以前おられました、石蔵先生の講演会の中でも、自分の幸せは、妻が幸せになる事だとおっしゃっていましたが、そのとおりだなと思います。

#### 多賀会長

おっしゃるとおり、男性の意識改革のためには身近な経験がカンフル剤になるのかも思えません。また、労働環境が変わらないとなかなか意識や慣行の変化が進まないということも重要な課題です。

そろそろお時間が来ましたのでよろしいでしょうか。本日の審議や資料の中でご意見やご質問などがありましたら、また、事務局にお寄せいただけたらと思います。

それでは、以上で予定しておりました議事は終了いたしました。これをもちまして、本日の審議会を閉会させていただきます。本日は、どうもありがとうございました。

#### 事務局（松村男女共同参画課長代理）

本日は、委員の皆様方には大変お忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございました。最後に事務連絡ですが、本日の審議会のご案内の際に同封させていただいている口座振替申出書につきまして、まだ事務局へお渡しいただけていない委員におかれましては事務局へお渡し頂きますよう、宜しくお願いします。本日はありがとうございました。