

第32回 大阪市男女共同参画審議会 会議録

日 時 平成29年2月23日（木） 14時～16時

会 場 大阪市役所 7階 第6委員会室

出席者 《審議会委員》（五十音順）

多賀会長

太田委員、河南委員、坂本委員、渋谷委員、友田委員

鱧谷委員、林委員、前田委員、宮脇委員、山本委員

《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）「大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画～」の策定について
（２）新計画の進捗管理について
（３）新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み（案）
（４）その他

○ 事務局（松村課長代理）

それではただいまから、第32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上げます。私は、本日司会をいたします男女共同参画課長代理の松村です。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、開会に当たりまして、大阪市を代表いた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）

市民局理事吉村でございます。委員の皆様におかれましては、公私何かとお忙しい中、本審議会に出席賜りましてまことにありがとうございます。また、平素より男女共同参画の推進はもとより、市政の各般にわたりましてご支援、ご協力を賜っておりますことをこの場をお借りし厚くお礼申し上げます。

本審議会におきましては、昨年の9月に新計画の答申をまとめていただきました。それを受けまして、本市としましては、答申をもとに新計画の素案の作成、公表を行いまして、市民からのご意見をお聞きするパブリック・コメントを経て、この1月末に新計画、第2次大阪市男女きらめき計画を策定することに至りました。この計画の策定に当たりまして、委員の皆様におかれましては大変ご尽力を賜り、この場をお借りし、重ねて厚くお礼申し上げます。どうもありがとうございました。

この新計画につきましては、ご承知のとおり大阪市女性の活躍促進アクションプランの継承も行っているものでございまして、今後は男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画の施策と、それと女性活躍促進の施策、この2つの施策を総合的、一体的に推進していきたいと考えております。また、計画の推進に当たりましては、いわゆるPDCAサイクルの徹底を行いまして計画の着実な実施を図ってまいりたいと考えておるところでございます。

また、PDCAにおきましては、当審議会におきまして、計画の進捗状況に対する外部評価を行っていただくことにいたしております。本日の審議会におきましては、次第にもございますが、1月に策定いたしました新計画の内容、そして今後の計画の進捗管理、いわゆるPDCAの進め方についてご説明させていただくとともに、特にこの新計画において、今後特に力を入れて取組みますいわゆる重点的取組みにつきまして、先日大阪市のほうで発表いたしました予算案をもとに、平成29年度の主な取組み内容についても説明させていただきたいと考えております。

大変限られた時間ではございますが、委員の皆様から忌憚のないご意見を頂戴いたしたいと思っております。その点をお願い申し上げまして挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○ 事務局（松村課長代理）

ありがとうございました。続きまして、多賀会長のほうからご挨拶いただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 多賀会長

皆さん、こんにちは。お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。前回のこの審議会が昨年の9月でしたけれども、それ以降、この男女共同参画にかかわるような大きな動きというのが日本で生じているかなというふうに思っております。

これまでも、女性の活躍ということは盛んに言われておりまして、かなり国を挙げてそういう動きが官民ともに起こっておりますが、ともすれば従来の男性の長時間労働を基準としたまま、そこに女性加わっていくようなそういう懸念も持たれていたんですが、電通の過労自殺事件などをきっかけとして、今大きく働き方を見直すという動きが起こっておりまして、労働組合だけでなく経営者、それから財界のほうも一緒になって、まだ明確な議論までは至っていないようですが、例えば残業時間の上限を設けるですとか、そういったかなり踏み込んだモノになっております。こういった中で、これから従来の男性が長時間働いて経済的に家族を支えて、女性が家事育児をやっていると、それが標準とされておりましたけれども、もちろんそういうカップルもあっていいと思いますが、ライフステージや本人の能力やライフスタイルに合った多様な働き方をしながら、健康でお互いの人権を尊重できるような、そういう社会に向けて今日本が大きく動いているときかなというふうに思っております。

こういった中、先ほども吉村理事のほうからお話がありましたけれども、大阪市でこのたび、大阪市男女共同参画基本計画の第2次大阪市男女きらめき計画が策定されました。これまで皆様方大変審議を尽くしていただきまして、その答申を受けての計画策定でございます。本日はその披露を事務局からさせていただきます。

計画はできましたけれども、これを絵に描いた餅にしないように具体的な施策に乗せていく上で、また審議会の委員の皆様のご忌憚のないご意見というのが非常に重要になってくると思いますので、限られた時間ではございますが、どうぞ今日もよろしくお願いいたします。

○ 事務局（松村課長代理）

ありがとうございました。本日ご出席の委員の皆様におかれましては、お配りしておりますお手元の出席者名簿および配席表をもちましてご紹介とさせていただきます。

なお本日、川口委員、佐藤委員、滋野委員におかれましては、所用のためご欠席されております。また、井尻委員は少し遅れておられますが、もう来られるかと思っております。

引き続きまして本市出席者でございますが、配席表のとおりとなっておりますのでよろしくお願いいたします。なお、土橋女性活躍促進担当部長につきましては、別途公務が重なっておるため遅れる見込みです。また本日は、議題３の関係で、事業所管理局の職員も同席させていただいておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

また本審議会は、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指名を記載した会議録を後日作成し、ホームページ上で公表することをご了承願います。本日、傍聴者におかれましては、お手元の傍聴要領を遵守くださいますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

それではこれより、多賀会長のほうに議事進行をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 多賀会長

それでは、議事を進めてまいりたいと存じます。

まず１点目です。「大阪市男女共同参画基本計画～第２次大阪市男女きらめき計画～」の策定について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○ 事務局（山脇課長）

男女共同参画課長の山脇でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

新計画の策定に当たりましては、委員の皆様本当にいろいろご意見をいただき、多大なるご尽力をいただいて本当にありがとうございました。平成２９年１月末に無事計画を策定させていただきました。改めてお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

それでは、大阪市男女共同参画基本計画についてご説明をさせていただきます。昨年の９月に審議会から答申をいただきました。その後、大阪市の内部で推進本部の幹事会でありましたり、策定部会、各局のほうから意見をいただきまして、１１月に大阪市男女共同参画基本計画～第２次大阪市男女きらめき計画～の素案を策定したところでございます。その素案につきましてパブリック・コメントを実施させていただきました。

お手元の資料１のほうに、パブリック・コメントの実施についてという資料をつけさせていただいております。パブリック・コメントにつきましては、１１月１８日から１２月１９日ということで、１カ月間意見を受け付けいたしました。意見募集の方法といたしましては、大阪市役所、それから各区役所、それから大阪市のサービスカウンター、それからクレオ大阪等に資料を配布いたしまして、市民の皆様から意見を受け付けたところでございます。

実施の結果といたしまして、４番でございますけれども、意見につきましては２２通、意見の総数としましては２７件となっております。内訳は以下のとおりでございます。意見の要旨とそれから本市の考え方につきましては２ページ以降にまとめておりますのでご参照ください。

いただきました意見につきまして、パブリック・コメントでご提示しました素案に対しまして、変更する点は特にございませんでした。パブリック・コメントさせていただいた中ですけれども、素案には特に反映することはなく計画を策定したところでございます。

引き続いて、新計画の内容についてご説明します。資料３、Ａ４の横になっている資料です。概要でございます。その上の左側に、まず、「計画の性格・計画期間」と書いております。この新計画につきましては、大阪市男女共同参画推進条例に基づく男女共同参画の推進に関する基本計画として策定しており

ます。大阪市女性活躍促進アクションプランを承継するものとしております。そして、国の法律であります女性活躍推進法に基づく市町村推進計画、また、DV防止法に基づく基本計画としても位置づけているところでございます。策定期間は、平成29年1月。そして策定期間は平成28年度から平成32年度までの5年間としております。

計画の主なポイントでございますが、その右のほうに囲みの中に入っております女性の活躍促進アクションプランを新計画に取り込みまして、「あらゆる分野における女性の活躍の促進」を施策の1つの大きな柱として重点的に取り組むとしています。2番目として、DV、性犯罪、ハラスメント等、今日、多様化・複雑化している女性に対する暴力の根絶に向けた施策についても展開しております。それから3番目といたしまして、男女共同参画の意識の醸成に当たり、市民全体への教育・啓発はもとより、男性や次世代を担う若者もターゲットにした意識啓発を実施してまいります。4番目として、東日本大震災等の教訓を踏まえた防災分野での女性の参画も促進してまいります。あと最後の計画の実施に当たりまして、成果・活動指標の達成状況、それから取組みの進捗状況を毎年点検・評価をしていきまして、そしてそれを改善につなげるというPDCAサイクルを徹底してまいりたいと考えております。

この計画のめざすべき目標といたしまして、男女共同参画社会、どのような社会をめざすのかということで3つの社会を掲げております。左のほうに3つ並んでおりますけれども、1番目が「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野で活躍する社会」。それから2番目として、「男女の人権が尊重され、安全に安心して暮らせる社会」。3つ目として、「男女が社会の対等な構成員として、職場・家庭・地域などあらゆる分野の活動に参画する機会が均等に確保され、かつ、共に責任を担うことができる社会」。この3つの社会をめざす計画としております。

それぞれのめざす社会に対応いたします施策分野として、1番、あらゆる分野における女性の活躍の促進。2番、安全で安心な暮らしの支援。3番、男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備ということを施策分野と掲げております。

それに対応します基本的方向といたしまして、①から⑩まで10個の基本的方向を掲げておるところでございます。この基本的方向と具体的取組みにつきましては、裏面のほうに載せさせていただいておりますので、ご参照いただけたらと思います。

そしたら、また表に戻っていただきまして、各施策分野ごとに成果指標を設けております。計画の最終年度であります平成32年度までにどこまでの成果を達成するかということで、成果指標も掲げておるところでございます。それぞれの施策分野における具体的な取組みを実施することによりまして、実現をめざす達成水準を示す成果目標として掲げて、これを進捗管理していきたいと考えております。

また、下のほうには、計画を推進するための体制と仕組みということで、推進体制といたしまして庁内体制、それからこの男女共同参画審議会、また関係機関・団体との連携を強化してまいります。それから拠点の施設といたしまして、男女共同参画センター、クレオ5館の活用も図っていききたいと考えております。それから3番目の計画の進捗管理・PDCAの推進ということで、特に今PDCAサイクルの徹底ということをこの計画で考えておりますので、それにつきましては後ほど、議題2のほうで詳しくご説明したいと思っております。

これらの計画の中で、特にこの5年間、重点的な取組みといたしまして、右側のほうに挙げさせていただいております。この計画、特に女性の活躍促進をこの5年間のテーマとして掲げて、それで大阪市の特徴的な現状を踏まえまして、特に重要性の高い取組みを5つ取り上げてアピールしていきたいと思っております。1番目が、女性の登用、働きやすい職場づくりに取り組む中小企業等への支援。それから2番目として、女性の就業支援。3番目が、地域で活躍する女性の支援。4番目が、保育サービスの

充実。5番目が、仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進ということでしております。これが計画の概要でございます。

引き続きまして、昨年9月にいただきました答申と、今回策定いたしました計画を、少し訂正、修正等をさせていただいておりますので、その部分についてご説明したいと思います。資料5をご覧ください。

答申と新計画の比較と題しております。まず1番目に、この計画の中にはさまざまなデータ、資料をグラフ化して載せております。その中で、特に国勢調査が平成27年に実施されまして、人口等基本集計結果が公表されています。その結果について更新をいたしました。こちらの本計画のほうを見ていただきたいんですけども、例えば3ページに、人口構造の変化（大阪市）ということで、国勢調査をもとにしたグラフを載せております。答申のときは平成22年の調査結果までしか載せておりませんでしたけれども、このたび平成27年の調査結果を載せさせていただきました。同様に、3ページの下段の家族類型別一般世帯数、それから4ページの上のひとり親家庭の世帯数の推移につきましても、同様に平成27年の国勢調査の結果を載せさせていただいております。

あと、ただ国勢調査の就業状況等基本集計結果の公表は、ことしの4月ということになっておりますので、それに基づく資料につきましてはまだ改定ができておりませんのでご了承いただきたいと思います。

それとあともう一点、大阪市のほうで実施いたしました「企業における女性の活躍促進に関する調査」のデータを更新しております。ページにいたしますと20ページでございます。「企業における女性の活躍促進に関する調査」を平成28年度に実施してまいりましたが、女性の管理職登用のための取り組みを実施している企業の割合、またその下の、女性の継続就労のための取り組みを実施している企業の割合を、平成28年度の最新のデータに変えております。以上が特に大きく最新データに変えた点でございます。それがまず1点目でございます。

2点目が、成果指標について、新たな成果指標を追加したことと、それから活動指標、参考指標を新たに設定いたしました。それをまとめたものが資料4のこの縦長のA3の資料になります。答申におきましては成果指標について委員の皆様からいろいろご意見をいただきまして取りまとめておりました。それに成果指標を追加させていただいたのと、それとは別に活動指標、それから参考指標というのをつけ加えさせていただいております。成果指標につきましては、今ご覧いただいております資料の網かけをしている部分が新たに追加した指標でございます。

基本的方向1の中で、まず一番上の「女性の管理職登用を進めている企業の割合」に加えまして、その下段にあります「女性の継続就労を進めている企業の割合」という指標も追加をいたしました。それに加えまして、大企業、中小企業ということで分けて現状値、目標値を載せさせていただいております。今回重点的取り組みにおきましても中小企業をターゲットにした取り組みを進めるということで、大企業、中小企業をまとめてという指標よりも大企業、中小企業を分けてお示しをしたほうがわかりやすいということを考えまして、このような指標を作ったところでございます。

それから次の1つ飛びましてその下に、「大阪府と全国平均女性の就業率の差」というのもつけ加えました。今回、大阪はM字カーブの谷が深いということもありまして、その谷の部分の35歳から44歳の就業率というのを上げていく、全国との差を縮めていこうということで、今回この指標を新たに追加いたしました。

それから次に、「ワーク・ライフ・バランス」について「ある程度知っている」「聞いたことがある」と答えた市民の割合」ですけれども、基本的方向の1の中でも「ワーク・ライフ・バランス」の重要性

について広く社会的に認めるよう官民を挙げて啓発をしていくということを掲げておりますので、この項目についても入れさせていただいたところ です。

基本的方向 3 のところに一部網かけがございます。これは大阪市の係長以上の管理職に占める女性の割合ですが、これは最新値、10月1日現在の数値を入れさせていただいております。

めくっていただきまして次に方向 6 ですが、成果指標といたしまして、女性の 25 歳から 54 歳の就業率を再掲しております。答申作成のときに部会でもいろいろなご議論をいただきまして、困難を抱える女性の支援ということでのいい指標はないのかと随分ご議論をいただいたところ です。内部で検討の結果、困難を抱える女性に対しても就業支援をしていきますので、その結果として全体としての就業率の増加を指標にしてはどうかと考えまして、就業率を再掲ではありますけれどもこの指標とさせていただきます。

それから次に基本的方向 7 でございますが、「保育所等の利用定員数」ということを指標にいたしました。答申におきましては、保育所等の利用児童者数としていましたが、やはり計画といたしまして、枠をどれくらいふやすかということ を指標にしてはどうかと考えまして、定員数を指標をさせていただいたところ です。それから、下から 3 つ目のところに、「女性の悩み相談の認知度」ということも入れさせていただきます。

それから 3 ページ目のほうに行かせていただきまして、基本的方向 8 でございますけれども、指標といたしまして、「男女共同参画社会」について「ある程度内容を知っていると答えた人の市民の割合」ということを指標といたしました。

この各基本的方向の 1 から 10 までは活動指標、それから参考指標を改めて追加させていただいているところ がございます。これが指標に関してのご説明で以上でございます。

次に資料 5 に戻らしていただきます。3 番目の、「施策の基本的方向と具体的な取組みについて」というところ がございます。女性の起業支援につきまして、ご説明をさせていただきます。

答申のときには起業支援につきましては、地域における女性の活躍促進の「女性の起業支援」というところ で記載をさせていただいておりますが、それとは別に、計画におきましては、基本的方向 1 の(3)、本書の 29 ページになります。「(3)の女性の多様な働き方の実現 ①女性の能力開発や継続就業等の支援」に起業したい女性に対する取組みを書かしていただきました。

方向 2 の地域における女性の活躍のところでは、33 ページになりますけれども、特に地域課題の解決に向けた起業ということで、ちょっと限定した形で書かしていただいているところ がございます。

あと、「その他」でございますけれども、国の男女共同参画の基本計画、また、大阪府の大阪男女共同参画プランとの整合性を図りますため、再度確認する中で、以下の 2 点について修正をいたしました。

まず、29 ページの(3)の①のところの四角囲みの中の一つ下のボチでございますけれども、「商工業等の自営業における家族従業者の実態をふまえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、国の税制等の各種制度のあり方の検討を注視していきます。」ということを追加いたしました。

それから、49 ページの基本的方向 6、「困難を抱えたあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援」という中に、2 段落目でございますけれども、複合的な課題により困難な状況に置かれている人々の状況に応じ必要な支援を行います。その際には、障がいのあること、外国人であること、同和問題等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることで困難な状況に置かれている場合があることに留意する必要がありますという文言に修正いたしました。その他、各所属との調整を踏まえまして、文言を修正していたところ がございます。

答申との比較について、計画のご説明は以上でございます。まず、補足で訂正させていただきました。

○ 多賀会長

ありがとうございました。ただいま事務局からの説明がございましたが、これについて質問、ご意見などいかがでしょうか。

すいません、細かい点ですが、資料5で3つ目の○のところ、計画の最初のボチですけど、「基本的方向2においては、「地域課題の解決に向けた企業」、字が。

○ 事務局（山脇課長）

はい。すみません。起業の起が。

○ 多賀会長

計画のほうは大丈夫ですね。

○ 事務局（山脇課長）

はい、そうです。この「起きる」のほうですね。申し訳ございません。言い忘れました。

○ 多賀会長

いかがでしょうか、よろしいでしょうか。それではまた、後で何かありましたら追加でおっしゃってください。

それでは引き続きまして、資料6について事務局より説明をお願いいたします。

○ 事務局（西中課長）

市民局女性活躍促進担当課長、西中でございます。座って説明させていただきます。

「大阪市男女共同参画基本計画」の女性活躍推進法にかかる国の基本方針との対応」という資料をご覧くださいませ。

資料に記載しておりますとおり、女性活躍推進法第6条第2項におきまして、市町村は、第5条に基づき国が策定した基本方針等を勘案して、当該市町村の区域内におけ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を定めるよう努めるものとする規定されております。これ、資料2、計画の98ページのほうで、参考資料としてつけておりますのでご確認ください。

資料6のほう戻りまして、今度の基本計画のうち、女性の職業生活における活躍の推進に関する部分を女性活躍推進法に基づく市町村計画として位置づけるとしておりまして、それにつきましては資料2、同じく1ページのところの「計画の性格」と書いている下のほうの4行目に記載させていただいているところがございます。位置づけてはいるものの、女性の職業生活における活躍の推進に関する部分について、計画の中では具体的に示しているものではないので、計画の取組みのうち国の基本方針に対応する主な取組みを抽出いたしまして、整理し直したものがこちらの資料でございます。

国の基本方針につきましては、第1部が女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向。第2部は事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みに関する基本的な事項。そして第3部が女性の職業生活における活躍の推進に関する施策という構成になっておりまして、その第3部の構成におおむね沿ったものとしております。

構成につきましては、大きく女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置、それと、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備と、女性の職業生活における活躍の推進の施策に関するその他の重要事項といった3つの大きな柱がありまして、1つ目の支援措置につきましては、企業に対するインセンティブの付与や多様な働き方の実現に向けた支援措置、情報収集、整理、提供及び啓発活動。2つ目の両立の環境整備につきましては、男性の意識と職場風土の改革、職業生活と家庭生活の両立のための環境整備、ハラスメントのない職業の実現といった事項ごとに整理したものでございます。この資料は具体的に示していない部分を抽出して参考資料として作成したものですので、今後ご参考としていただければというふうに考えております。

説明は以上でございます。

○ 多賀会長

ありがとうございます。ただいま事務局からのご説明がございましたが、これについて質問やご意見いかがでしょうか。

○ 渋谷委員

今、ご紹介いただいた資料で言うと、1ページのほう、1の(1)の最初の○のほうになるかと思うんですが、「認証企業等をPRし、」というところですね。そのPRの方法って具体的に何か予定されているのってありますか。

○ 事務局（西中課長）

リーディングカンパニーにつきましては、既に平成26年10月から制度をやっておりまして、今、専用のホームページなんかでも企業名を含めまして広報に努めますとともに、今年度につきましては、リーディングカンパニーの制度のポスターの中にそれまでに認証した企業名なんかを入れまして、周知、広報に努めてきたところでございます。ほかに、雇用関係の就職イベントなんかでも企業名を含めて、またその企業自身、参加もいただきながら、そういった取組み、周知に努めてきているところでございます。

○ 渋谷委員

もしそうでしたら、何かホームページ等で公表するとか、そういった少しだけ具体例を書いたほうがわかりやすいかなと思ったんですけど、よろしいですか、どうでしょうか。「PRし、」というのはちょっと抽象的かなと思ったんで。

○ 事務局（西中課長）

計画の中でも、計画の抜粋としてここに載っている形です。

○ 渋谷委員

そうですか、これは変えようがないわけですね。

○ 事務局（西中課長）

そうですね。具体的な対応は、各年度の中で具体取組みなんかで今後書いていく部分になるのかなと思っているんですが。

○ 渋谷委員
わかりました。

○ 多賀会長
ほかにいかがでしょうか。
これは対応関係ということですよ。

○ 事務局（西中課長）
そうですね。

○ 多賀会長
新しい内容ができた。

○ 事務局（西中課長）
ではなくて。

○ 多賀会長
ないですよ。よろしいでしょうか。
これも一応、でも公表はされるんですよ。この対応は、違うんですか。

○ 事務局（吉村理事）
本日の審議会資料を全て公開させていただいておりますので、これについても計画の参考資料という位置づけになりまして、その位置づけで公表していくこととなります。

○ 渋谷委員
今日の会議の資料としてというのももちろんなんですけど、今後計画とかと一緒にこう、何かセットというか、補足のような形でつくわけですかね。

○ 事務局（吉村理事）
ホームページにおきまして、今、計画と概要版というのが出せておりますけれども、今後はちょっと今日のご意見も踏まえてこれも関連したものとして、またセットで出していく。また今後は概要版ということで、市民の方々にちょっともう少しわかりやすく新計画の中身をご紹介するような冊子をつくっていく予定にいたしております、そういったものもできれば、そういう計画と一連のものとしてこういうものを出しているということで公表もしていきたいと考えております。

○ 渋谷委員
ありがとうございます。

○ 多賀会長

ほかに補足はよろしいでしょうか。委員の皆さん、ほかにいかがでしょうか。

この審議会のメンバーには何度もご説明いただいておりますように、この女性活躍推進法にかかる計画、それから従来の大阪市で既にやられていましたアクションプラン、それからDV防止法に定める女性に対する暴力の防止計画と、それと大阪市の男女共同参画基本計画、それぞれ一部重なるような形で兼ねているということで、審議会で何度も聞いているとわかるんですけども、また、市民の皆さんになかなかそのあたりがうまく伝えられるのかなというところがちょっと気になっていまして、そのあたりで少し市民の皆さんにわかりやすく示すようなお考えですとか、計画ですとか何かおありでしょうか。

○ 事務局（山脇課長）

この本計画の中の1ページのところの「計画の性格」というところの2段落目なんですけれども、「新たな基本計画のうち、女性の職業生活における活躍の推進に関する部分は、」形でしか書いていません。またDV法につきましても、「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に関する部分」を、DV防止法における基本法とすると書かせていただいておりますけれども、その部分がちょっとわかりづらいというご指摘と思っております。DV法の基本計画に関しましては、主にこちらで申しますと44ページ、基本方向の4のところが、女性に対する暴力の根絶というところが当たると考えております。

女性活躍推進法の市町村推進計画につきましては、この中に散りばまっておりますので、ちょっとここがというところがまだお示しできない、明確にはちょっと見えていないところがございしますが、第1章と第3章の一部がそういったものに当たると考えております。

○ 多賀会長

今後事務局のほうでお考えいただいたらと思うんですが、例えば大阪府でしたらDV防止法に基づく基本計画を別建てでつくると伺っていて、そうすると市民の皆さん、その辺の事情をわからない方は大阪市はつくっていないんじゃないかなとなったりとか、あと、女性の活躍というところだけに關心のある方にもこれをお見せして、これのどことどことどことどこかという説明ですと非常にわかりにくいので、女性の活躍なら活躍で、それを一まとまりにして見えるような、何かそういう工夫でもあったらどうかと個人的には感じたんですけども。

○ 事務局（山脇課長）

DVに関しましては、先ほど申し上げた基本的方向4の中に集約されておりますので、この部分がということでお見せがしやすいんですけども、女性の活躍についてはちょっといろいろ分散しておりますので、また見せ方についてはもう少し工夫が要るのかなと思っております。DV防止法につきましては、前回の計画につきましてもこの部分がそうだとすることを明示させていただいております。それはまた、させていただけることができるかなと思っております。

○ 事務局（吉村理事）

女性の活躍促進につきましては、主に施策分野1の柱がそれに当たるとというのがメインで、今後は市民の方々にはここを強く強調していきたいと思っておりますのと、それと今回、女性の活躍促進をテーマとした第5章の重点的取組みをまとめておりまして、そこで5つの取組みを打ち出しております。今後は特に女性の活躍促進に関して、大阪はとりわけ重点的にこの5つの取組みを進めていくんだということをわかりやすく、先ほど申し上げましたが概要版みたいなものもつくりながら、この冊子になり

ますと一から読んでいただくというのもなかなか時間のかかることでもございますので、ビジュアルに少しでもそういったことがわかりやすくPRしていく努力を、ちょっと今後考えていきたいと思っております。よろしくお願いします。

○ 多賀会長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか、よろしいですか。

それでは、少し予定より早いペースで進んでおりますが、多分後半の具体的な話になると、いろいろ、皆さんもご意見、ご質問あろうかと思っておりますので、それでは次に移らせていただきます。

それでは続きまして、2の計画の進捗管理について、事務局より説明をお願いいたします。

○ 事務局（山脇課長）

2番目の新計画の進捗管理、資料7をご覧ください。新計画の進捗管理・PDCAの推進でございます。今回の計画につきましては、特にPDCAを回しながら進捗管理をしていくということを重きに置いております。この計画の、本書におきましても79ページ、80ページのほうに、「計画の進捗管理・PDCAの推進」ということでまとめさせていただいておりますけど、それを図式化したものがお手元の資料7となっております。

まずP（Plan）ということではこの計画の中の重点的取組み、それから具体的取組みの各事業につきまして、その事業を所管します各区・局におきまして毎年度事業計画を策定しています。その計画に基づきましてD（Do）ということで所管局が事業を実施してまいります。

その次のCの（Check）でございますけれども、まず各区・局におきまして事業の実施状況や活動指標の達成状況について、まず自己評価を行います。その自己評価につきましては、左のほうに記載しておりますとおり、運営方針に掲げている事業につきましては、各局の運営方針に沿いまして評価をしていくということを自己評価と考えております。

また、関連する施策の計画、例えばこども・子育て支援計画や健康局のすこやか計画に記載の事業については、当該局の計画の進捗状況において評価をしていくということを、自己評価と考えております。その運営方針、またはその他局の施策の計画での進捗管理、自己評価ができないものにつきましては、別途自己評価を行うということで、それぞれの制度に基づいた自己評価を、各区や所属が行うこととなります。

その自己評価の結果をもとに、市民局が実施状況や各指標の達成状況、改善に向けた課題について取りまとめていくということが第2段階のチェックになってまいります。それを取りまとめたものを本審議会、大阪市男女共同参画審議会におきまして男女共同参画の視点から検証評価を行っていただく。これを外部評価と考えております。

そして、その評価に基づきまして公表いたしますとともに、それについてまた各区・局にもフィードバックをしていくということで、左の上のAのほうの（Act）に戻ってまいりまして、事業の改善または次年度の事業についての検討をしていただくということでPDCAサイクルを回していきたいと考えております。

審議会の委員の皆様には、ここのCの（Check）の部分で、今回の男女共同参画基本計画の中の取組みについて外部評価をお願いしていくこととなってまいります。

平成29年度の予定が下の横に書いておりますけれども、まず平成28年度の取組みをまとめまして、平成29年9月の審議会にお諮りしたいと考えております。そこでご意見をいただいたものを、また、

P D C Aサイクルで回していったって、各区・局にもフィードバックをしていきながら、よりよい計画の進捗に努めてまいりたいと考えております。

次の審議会については、特に案件がなければ、平成29年9月の審議会に開催し、計画の取組みについて外部評価をいただきたいと考えております。

以上でございます。

○ 多賀会長

ありがとうございます。ただいまの説明について、皆さんのほうからご意見、ご質問いかがでしょうか。

○ 坂本委員

外部評価がこの審議会ということなんですけれども、何か本当に一般市民の声が全く見えないというか、それで外部の人にわかるようなものをつくるというのが、その整合性が私ちょっと見えないなと思ひまして、あくまでも市民の皆さんから聞くというのは難しいかと思うんですけれども、ある程度そういった声を集めて、また自己評価があつて、その2つをこの審議会で審議するというのが何か本来の筋なようなところを思うんですけれども、そのあたりいかがでしょうか。

○ 事務局（山脇課長）

各事業につきましては当然、実施する際には必ずアンケートをとりまして、市民の皆さんの評価、ご意見をいただいているところです。そういうのをまとめて、事業の実施状況を反映していきたいと考えておりますので、それをもとにして、行政の側が自己評価をさせていただくと考えております。ありがとうございます。

○ 事務局（吉村理事）

あと、この外部評価の結果につきましても、この資料の（C h e c k）の一番下を書いてございますが、当然市民の方々にその結果を公表いたしますので、公表したのに対しては、市民の意見がどこまで返ってくるかはわかりませんが、計画全体としての進捗度合いについてのご意見ということで返ってきたものについては、また反映させていくようなことになろうかと思います。今、山脇課長のほうから申しました個々の事業で市民の利用者、事業の参加者の声をしっかり聞いて、それを踏まえた事業展開をしていくということに市のほうはしております。

○ 坂本委員

ええ、ええ、それはわかります。どこで入っているのかなと思つて。

○ 事務局（吉村理事）

当然、個々の事業の中で、そういう市民の声を聞いた評価が自己評価の中でまずされておりますし、この審議会での結果も当然公表いたしまして、市民の目線で、ちょっとまた見ていただくような機会を設けていきたいということで、今サイクルを考えております。

○ 坂本委員

市民の声がその自己評価の中にもう既に埋め込まれているということですね。

○ 事務局（吉村理事）

はい、まずは。

○ 坂本委員

ありがとうございます。

○ 事務局（山脇課長）

ありがとうございます。

○ 多賀会長

ほかにいかがでしょうか。

○ 友田委員

このPDCAの推進というのはすごく見える感もしますし、よい循環だと思うんですけども、実施した上での外部からの評価ということですけども、それを受けて次年度のP l a nになっていくわけなんですけども、P l a nのときの、何だろう、評価というか審議というか、その計画で本当にこの評価を受けた上で、実際その計画はどうなのかという、実施する前の評価というんでしょうか、審議というのは必要ないんでしょうか。そうすると、審議会2回もするのは大変だなというのは思うんですけども。

○ 事務局（山脇課長）

重点的取組み、具体的な取組みは計画に載っております。その取組みを具体化する事業について事業計画を立てていこうと考えておりまして、それがPDCAを回ってきたときに毎年立てた事業計画自体を、C h e c kにおける意見を踏まえてまたつくり直すということになってこようかと思っています。だから、最初に作った計画がそのままずっと一緒じゃなくて、1年やってみてそこでC h e c kでご意見をいただいたものを、次年度には少しバージョンアップというか、中身をよりよいものにして、また実施をしていくということで回していきたいというふうには考えております。

○ 多賀会長

よろしいでしょうか。ほかにいかがでしょうか。

次回の審議会での評価は、次期の審議会ということになるようですので、ここにいらっしゃる委員さん全ての方が次回されるとは限りませんが、今まで2回この評価を皆さんなさっていると思いますので、今後に向けてぜひ改善点などもし思いつかれましたら、この場でお聞かせいただければと思うんですがいかがでしょうか。

事務局としては、審議会での外部評価の仕方は従来とそんな大きく変えるおつもりはないということですか。

○ 事務局（山脇課長）

従来のやり方、事業自体がすごく膨大な事業がありまして、その中から特に今、後期の計画の中で重点的に取り組むものをピックアップして見ていただいております。そのやり方がいいのか、それとも、絞るのではなくて計画全体の事業の進捗といいますか、全体の中身の評価をいただけたらいいか、検討していきたいと考えています。

○ 多賀会長

では当面、今回は従来と大きく変えない形で今おっしゃっていただいたような方法で、次期の審議会で外部評価をしていただくというご予定ですね。

○ 事務局（山脇課長）

また、どのような評価の仕方がよいのかというのはまたご相談もさせていただきながらしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 多賀会長

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、多分後半にはいろいろご質問等あろうかと思っておりますので、次に進めさせていただきます。続きまして、3の「新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み（案）」について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○ 事務局（西中課長）

では、私のほうから説明をさせていただきます。

先ほど説明があったように、平成29年度の主な取組みということで、先ほど説明があったように5つの重点的取組みについてご説明させていただきます。

まず資料8の1枚目、女性の登用、働きやすい職場づくりに取り組む中小企業等への支援についてでございます。主な取組みは、意欲ある中小企業を「チャレンジ企業」として認証して、企業の女性活躍の取組みを支援するということとしています。

これまでの現状・課題としましては、次のページですね。ちょっと表とか入っている資料があるんですが、2ページに示しておりますように、平成28年度に実施いたしました企業調査におきまして、301人以上と300人以下の企業との回答について、女性の管理職登用、女性の継続就労、いずれの項目につきましても大企業のほうが取り組んでいる割合が多くなっております。また、女性の管理職登用にかかわっては、倍以上の取組みの差が生じているということになっております。継続就労に関しましても、依然として大企業と中小企業、大きな差が生じておりますことから、大企業に比べ中小企業の取組みが進んでいない状況というのがうかがえるのかなというふうに考えています。大阪市内の事業所は98%が中小企業であることを踏まえまして、ニーズ、状況を把握して実情に即したきめ細やかな支援を進める必要があるというふうに考えております。

こちらの8-1の資料をちょっとご覧ください。これまで先ほどちょっと申しましたが、平成26年10月から取り組んできました女性活躍リーディングカンパニーにつきまして、簡単に説明させていただきます。これまで244件の認証となっております、うち117件が中小企業というふうになっております。認証を受けてのメリットにつきましては、先ほども申しました市の広報媒体での広報でありますとか、人材確保につながる支援、あるいは金融機関との連携による融資利率の優遇といったような

こともございます。また、市長表彰を行っておりまして、ちょっと裏面になるんですが、今年度につきましては来る3月3日の日に行うこととなっております。一番下には、取組みの効果について、企業のほうから寄せられた声なんかもちょうとこちらの資料のほうで示させていただいております。

次に資料8-2というこちらのチラシのほうをちょっどご覧ください。リーディングカンパニー認証の概要、大体こちらでご確認いただけるのかなというふうに思っています。リーディングカンパニーにかかわって、現状ではこちらの裏面に書いております認証基準に基づきまして行っているところなんです、ちょっどややこしいんですけど、ローマ数字のⅠからⅢのファーストステージの項目の10項目、番号で申しますとNo. 1からNo. 4とNo. 9からNo. 12、それとNo. 17、No. 18がファーストステージということになるんですが、そのうち5項目に合致すれば「一つ星認証」としております。またこれに加えて、セカンドステージの10項目のうち5項目以上に該当する場合に「二つ星認証」としております。

しかしながら中小企業につきましては、取組みを始めていても、現行、認証制度を満たすまでに至っていない企業も少なくなくて、意欲ある中小企業を対象として支援していく必要があるというふうに考えております。そこで、平成29年度につきましては、認証制度を拡充いたしまして、女性活躍促進の取組みを始めている初期段階の意欲ある中小企業を対象としまして、チャレンジ企業として申請に基づきまして認証PRを行っていきますとともに、アドバイザーなんかを派遣して、コンサルティングなんかを行って、積極的に取り組めるよう支援していくということを予定しております。その認証基準については現在詳細詰めているところでございます。

また、リーディングカンパニーを初め、女性の活躍を進めている中小企業の好事例となるような取組みの情報を収集し、ホームページ等でまた情報の発信をするとともに、支援に活用していきたいというふうに考えております。

平成29年度の目標としましては、チャレンジ企業認証100社を想定しておりまして、そのうち認証基準をクリアする項目がふえたという企業の割合を7割というふうに今、考えているところでございます。

続きましてページめくっていただきまして、女性の就業支援についてです。主な取組みとしましては、働く意欲のある女性の就労をトータルサポートしていくことを考えております。現状・課題としましては、これもちょうと次のページをあけていただきたいと思いますんですが、見ていただいてもわかりますように、大阪の女性の就業率に関しましては25歳から54歳の就業率が全国と比べて低くなっている状況で、特にM字カーブの谷が深い、すなわち35歳から44歳の就業率が低くなっている状況がございます。具体的に仕事探しをしていない理由としまして、生活面におきましては、子育て、家事に支障がないかが大きな要因となっております、仕事面では望む時間帯の仕事や望む業種、勤務形態の仕事が見つかるとは思えないといったものが上位の理由としてなっております。このようなことから、働くことへの意欲ある女性に対しまして、個々のニーズや状況を踏まえて、就職に向けた意識づけでありますとか相談・カウンセリングからキャリアアップ支援、両立、支援が可能な仕事の紹介、保育情報の提供など、きめ細やかなトータルサポートが必要だというふうに考えております。

平成29年度につきましては、平成28年度から実施しております若者・女性の就労等トータルサポート事業などを引き続き実施することとしております。

具体的にはワンストップ総合相談事業と若者・女性への就労支援事業となっております。

8-3の資料、こちらのほうをご覧ください。ワンストップの総合相談事業は、しごと情報ひろばなどの相談窓口におきまして、自分の適正にあった仕事選びに向けまして、求職者のニーズ、状況に応じ

た相談、カウンセリング、マッチング、就職後の職場定着までのワンストップで切れ目なく総合的に支援することとしております。裏面のこっちの流れを見ていただいたら、何となくそこら辺の流れ、わかっていただけたと思います。

大阪市情報ひろばにつきましては、現在5カ所ございまして、地下鉄と南海天下茶屋駅からすぐの天下茶屋、西淀川区役所1階にございます西淀川、平野区役所の1階にございます平野、西九条のクレオ西の2階にございますクレオ大阪西と1階にあるマザーズ、この5カ所でございます。

8-4の資料をご参照いただけるかと思うんですが、特にマザーズにおきましては子育てをしながら働きたい女性のニーズを踏まえた仕事の開拓、紹介なんかも行っていますし、こちらに書いてある女性による女性のためのきめ細やかな支援といったことで利用しやすいサービスを提供しているところでございます。

若者・女性への就労支援事業につきましては、総合相談事業と連携しまして、仕事選びの啓発セミナーでありますとか、出産等での離職後に再就職を希望する女性に対しまして、仕事と家庭の両立方法や仕事のブランクによるスキル向上など不安解消に向けた講座の開催を行っております。また、先ほど説明しました女性活躍リーディングカンパニーや、厚生労働省の制度でございますくろみん認定企業を中心とした合同企業説明会を開催するとともに、あわせて保育支援情報の提供でありますとか、保育人材の確保に向けた取組みを実施することとしております。

次に、地域で活躍する女性についての支援でございます。主な内容としましては、女性のチャレンジ応援拠点における事業展開としております。現状・課題としましては、女性はさまざまな地域活動に参加している一方で、活動における企画や実施におけるリーダー的な役割は男性が多く、女性は限られている状況でございます。こうした役割を果たすことができる女性をふやすためには、意欲を持っている女性を発掘しまして育成・支援していく必要があるというふうに考えています。先日1月26日に、そうした女性の発掘、育成・支援の拠点となります「女性チャレンジ応援拠点」をクレオ大阪中央のほうに開設いたしました。今年度につきましてはその周知に努めますとともに、来年度は拠点事業を本格的に展開してまいりたいというふうに考えております。

リーフレット、こちら、8-5のほうをご覧ください。地域活動への参画に関心・意欲のある女性が地域においてリーダーシップを発揮したり、新たな活動を始めたりすることを応援するために、専門のコーディネーターやスタッフがお話をお聞きして、一緒にこれからのことを考える相談でありますとか、ワークショップ、交流会を通じて知識・ノウハウの習得や活動のレベルアップにつなげていくような取組みを行っています。また、地域で活躍されている女性同士の情報交流の場を設けまして、人的ネットワークづくりや、互いの活動のレベルアップの機会を提供するとともに、交流を通じまして地域課題の解決に役立つような新たな活動・事業の創出にもつなげていきたいというふうに考えています。この中にも書いています利用のイメージを読んでもいただければ、その相談のイメージもわかりやすいかというふうに思います。対象としましては市内の地域活動を始めたい、または活動している女性団体、またはその支援をお考えの方というふうにしております。ここはちょっと常時あいているわけではございませんで、開室は今現在のところ火曜日から土曜日ということにしているんですが、時間帯も日によって異なっております。

なお、この「女性チャレンジ応援拠点」につきましては、平成28年から地方創生推進交付金の対象事業となっております。自主的、主体的な専門的な事業を複数年、最低3年間ということを想定しているんですがそのあたり、安定的、継続的に支援するために実施していくというふうに考えているところでございます。

こちら、「女性チャレンジ応援拠点」というちょっと資料もご参照いただければと思うんですが、事業の進捗も含めて、これからご説明させていただきたいと思います。また交付金を受けているということもございまして、皆様方からこれからの事業展開に向けてちょっとご意見もいただければというふうに考えておりますのでよろしくお願いいたします。

ちょっと平成28年度のところを簡単に説明させていただきます。先ほど申しましたように、1月26日に開設しまして、あわせましてオープニングイベント、トークライブ&交流会、参加者43名ということで、「地域が私たちのインキュベーション」ということで、ゲストスピーカー迎えましてトークライブと交流会を開催したところでございます。

それとあと2月5日に、拠点オープンのトークイベントということで、これは関テレ扇町スクエアのほうで、講師高津玉枝さんをお迎えして、女性が「あなたの想いを社会に活かす働き方」ということをフェアトレードの話を中心に、そういったトークイベントを行ってきました。

それと、今後の予定としまして3月1日に大阪NPOセンターに出張交流会ということで、「地域で女性がチャレンジするためのコツ」といったようなお話の機会と、それとあと3月5日に、「おおさか“大”女子会～なりたい自分になるために～」ということで、今現に活動されている方のお話を聞きながら、活動の始め方でありまして、ネットワークづくりについて参加者同士でグループワークなんかもすることで開催を考えているところでございます。

あと取組みとしましては、ミニサロンという拠点に人が集まって知り合うきっかけとなるようなミニ講座、おしゃべり会みたいなものを随時開催していくのと、あとニューズレターでありますとか情報発信としまして、ロールモデルの事例の紹介ということを考えております。

これまでの実績のとしましては、1月中の対応人数としては41名ほど。2月1日から7日については対応数36名ということになっております。

この事業の重要業績評価指数、KPIについては、下に記載させていただいておるんですが、これ、今年度の事業は3月末まででして、まだはっきりした数値、年度途中ということで出ていないんですが、参加者につきましては現在もう200人ほど超えていることもありまして、3月末までには目標300人は達成する見込みと考えております。

2つ目の目標数値につきましては、世論調査ではかつておりまして、先日速報値出てきたところなんですが、前年度よりちょっと6%減という数字になっております。

3つ目の指標につきましては、指導的地位とありますのは、区政会議の女性委員の数を想定しております。7月現在で1名ほどふえていますので、四捨五入しまして目標数値の約1%増というふうに考えているところでございます。

平成29年度にかかわっては、目標利用者700名。利用者アンケートで活動に役立ったと答えた人につきましては7割をめざしているところでございます。

続きまして4番目、保育サービスの充実についてでございます。主な内容としましては、待機児童の解消を加速化させる取組みとしております。今回の計画の目標やこども・子育て支援計画の中でも、平成30年4月に待機児童を含む保育を必要とする全ての児童に対応する入所枠の確保に向け、これまで認可保育所の開設等を進めるなど、毎年約2000名ほどの入所枠をこれまで新たに整備してまいりました。昨年7月に設置しました大阪市待機児童解消特別チーム会議での議論を踏まえまして、方針の転換を含む新たな待機児童対策というのを打ち出しております。実施内容の①から⑥につきましては資料8-6の資料をちょっとご参照いただければと思います。

1つ目、市有財産の活用につきましては、本庁舎・区庁舎等を活用した保育施設の設置でありますと

か、市有財産等の認可保育所等の整備に係る優先活用ということを行っていききたいというふうを考えております。それと2つ目、保育送迎バス事業につきましては、保育ニーズの偏在ということにかかわって、こちら書いてあるとおり、偏在への対応を行っていくということを考えています。それと3つ目、土地オーナーへの助成としまして、固定資産税相当額の助成をすることによって、整備用地の確保を図っていくとしております。4番目、都心部の用地確保対策としまして、土地借料加算による建設補助金の増額ということで約3200万の増額を行っています。5番目、大規模マンションの建設に当たっては、土地取得の際に保育所設置に係る大阪市との事前協議をするということを条例によって義務化をするという取組みを行ってまいります。それと6番目、現行対策の拡充によるものということにはなるんですが、従来、社会福祉法人のみであった認可保育所の建設補助を株式会社などに広げることによりまして、建設を促進するという取組みになっております。ほかにも記載のと通りの拡充策もございまして、こうした取組みを通じまして、平成29年度については約6000人ほどの確保をめざしてまいっていることになっております。

最後5番目、仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進でございます。この項目につきましては、更に3つの事項、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家事・育児等への参画促進に向けた啓発、次代を担う若者のライフデザイン支援に取り組んでまいることとしております。

まず、ワーク・ライフ・バランスの推進についてですが、ワーク・ライフ・バランス憲章にもうたわれておりますように、仕事を持つ人がやりがいや充実を持って働き、その責任を果たしながら家庭や地域生活においても自分らしく暮らしていくために重要な取組みでありますし、市民や企業に広く啓発していくということが必要かと考えています。大阪市では昨年8月をワーク・ライフ・バランス推進月間としまして、大阪労働局、経済団体、労働団体、地域団体からなる女性の活躍の促進を加速していくために設置しました大阪女性きらめき応援会議構成員と協働しまして啓発を中心としたキャンペーンを実施してきたところでございます。内容につきましては、資料8-7のほうをちょっとご参照いただければと思います。市民への広報・啓発としまして、チラシの作成・配布やさまざまな広報媒体に啓発記事やロゴマークを掲載いたしますとともに、リーディングカンパニーへの周知・協力依頼でありますとか、職員への啓発に取り組んでまいりました。また、応援会議の構成団体にもロゴマークの活用を初めとしまして協働して取り組んでいただいたところでございます。平成29年度につきましても、引き続きこうした取組みを進めてまいります。こうした取組みを通じまして、ワーク・ライフ・バランスということの認知度が少しでも上がって、具体的な取組みにつながっていけばというふうに考えているところでございます。

次に、男性の家事・育児等への参画促進に向けた啓発についてでございますが、資料8の最後のページのほうをちょっとご覧いただければと思います。男性の家事・育児に携わる時間は女性に比べて、こちらの表を見ていただきますともう一目瞭然かと思うんですが、非常に短い状況にあります。ということ踏まえまして、ちょっと資料に戻っていただきまして女性の活躍に当たっては、男性の固定的性別役割分担を解消しまして、家事・育児等に参画する意欲を喚起していくということが必要かと思っております。現状では、平成27年度に作成いたしましたイクメン・カジダン・イクボス度・チェックシートを企業や市民に広く配布し、みずからの状態に気づいていただくような啓発に取り組んでおります。イクメン・チェックシートは資料8-8、こちらのほうになっております。またこれについてはご参照ください。引き続きこうしたことに取り組むとともに、子供特区事業でありますとかクレオ大阪の事業と連携しまして、父親が家事・育児にかかわる意義を理解して積極的に参画する意欲を喚起するような啓発を推進する予定としております。

最後に、次代を担う若者のライフデザイン支援についてなんですが、先ほど見ました最後のページのもう一つの表のここにも示しておりますが、下から3つ目のところにあるんですが、20代の方の意識については、女性は家庭優先をすべきというふうに考えておられる方がもう少なくなってきた、固定的性別役割分担意識が存在しているのかというふうに思われます。これの中から若者のライフデザイン支援に取り組んでまいったところなんですが、平成28年度に、社会人との交流を含めましたセミナーにおきまして、参加者の満足度というのも高かったこともありまして、平成29年度につきましては、大学への出前講座も含めて今後実施していくこととしております。参考までに申しますと、このセミナーは、これから社会情勢なども含めて働くことの意義でありますとか働き方を学ぶ講義型のセミナーと、実際に10年後の自分のめざす姿をグループでお話ししながらワークシートを行うワークショップと、あと、リーディングカンパニーの社員さんを初めとした社会人との交流という形の3つのパーツで構成するセミナーを開催しております。今年度4回やったうち3回やった段階でのアンケートは、参加者が49人で、セミナー、ワークショップの満足度は98%、交流については96%が満足ということのデータでございます。理解度も、やや理解できたということを含めまして、100%というアンケート結果をいただいております。

あと、参加者の感想を一部紹介しますと、社会人の方とすぐ近くでお話することができる機会は貴重でした。少し先のことと思っていた10年後のことやもっと先のことと思っていた老後のことも、今の自分が考えて決めていけることを思うと、もっと今から考えて、なりたい自分に向けた就活ができるようにしたいと思いましたという意見でありますとか、あと、今日は将来を決める上で重要なことを学ばせていただきありがとうございましたといった意見などを複数、大分いただいております。

ひとまず説明としては以上でございます。

○ 多賀会長

ありがとうございました。それではこの資料8、付属のいろんな資料も含めまして、これについて皆様のほうからご意見、ご質問お願いいたします。

はい、どうぞ。

○ 鰐谷委員

大阪商工会議所の鰐谷でございますけども、リーディングカンパニーにつきましても、私ども他の経済団体と後援をさせていただいております、会員企業を初めPRに努めているところなんですけども、おっしゃるようになかなか中小企業さんは大企業と違って、女性の管理職というんですか、そういう方々の登用も少ないし、もともと女性の社員の定着というのも非常に悪いということで、大阪市さんも非常に苦勞されているかと思うんですけども、その中で、来年度初期段階にある意欲の企業を発掘し、認証していこうという取組みは非常にいいことかなと思うんですけども、ただやはりそこへ行き着くまでになかなか行っていないという現状ですので、そこはコンサルティングを含めて、プラスして施策をされたほうがより効果的な認証制度になるのかなという気はします。なかなかやっぱ見えないんですね。ここに書いておられるように、例えば女性の意識が高まったとか、女性の視点で製品とか開発されたというのはあるんですけども、じゃ、そこへ行き着くまでの企業のやり方というんですか。が、なかなか見えないというところもありますので、もう少しそこは、ちょっとブラッシュアップされてやられたほうが、本当に具体的にどういう効果があるのかというのを絞り込まれたほうがいいのかという気

はいたします。

○ 多賀会長

ありがとうございます。特に事務局のほうから。

○ 事務局（西中課長）

そうですね、どういう効果がというのは、今ホームページのほうでもリーディングカンパニーからいただいた声なんかもご紹介はさせていただいているんですが、鰐谷委員ご指摘のとおり、そこにまだ単に載せているだけでは届かないのかなという部分を、ちょっとそういった掘り起こしみたいな話になっていくかと思うんですけど、中小企業対象の制度の中で、ご紹介の中でもそういったところの部分、重点的に強調してご紹介していけるような話に持っていければなというふうにも考えています。

○ 鰐谷委員

我々もそうなんですけども、いろんな団体で、女性啓発含めて、女性活躍の企業を集めた推進フェアですとかいうのがやられていますので、そこで地道にPRしていくと。そこに集まってくる企業は、恐らくこういう時代ですので女性の戦力化というのを非常に興味を持って意欲のある企業だと思いますので、地道に取り組まれるほうがいいのかなという気がいたします。

○ 多賀会長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○ 前田委員

前田でございます。女性チャレンジ応援拠点がクレオ中央にできたということで、若い方でPTAが終わられて、少し地域のために役に立ちたいけれどもどうしたらいいのか相談できるところもないという方が多かったと思うんですが、これができることによって、夜も開催しておりますから、地域で少し役に立てるような活動をしたいという方の相談の窓口として、非常にこれからぜひこれを広めていただいて、若い方がそこに相談に来られるように広めていただきたい。女性会、昭和23年ごろに設立しまして、もう、皆さん、非常に高齢化してまして、昔は13万人とかおりましたのが今はもう5万人ぐらいの女性会になっていまして、いろいろと地域の活動を支えている女性の方が、高齢化してきています。そういうところへ若い女性の方もこういうところで学ばれて、リーダー役として入ってきていただけるようになれば非常にいいんじゃないかと思っております。

○ 多賀会長

ありがとうございます。今、女性チャレンジ応援拠点についてご意見というかすごく心強い応援のメッセージをいただきましたけれども、これは今回、かなり大阪市が力を入れている事業だというふうに聞いておりますが、ほかに委員さんからこの件についていかがでしょうか。

○ 坂本委員

これを見ていて女性という枠はわかったんですけど、その対象年齢とかというのがちょっと見えなく

て、言われていたようにPTA活動を終わられてというような方向けなのか、それとももうちょっとそこへ行くまでの若いお母さんたちなのかというのが、それが見えにくかったという部分が正直ありました。

今まさに子育て世代ぐらいの方たちだったら、ここ、一時保育があるのかなとかというのがとても気になる部分であると思うけれども、そういうのがちょっと見えずつとというところで、一体どういった世代に向けて重点的にされているのかなというのがわかりにくかったんです。

多分、開設の日とか時間を見ていたら、いろんな世代に対応できるよう設計されているんだろうなと思うんですけど、そういったところで、重点的にこういった人たちのためにというのがもうちょっと見えたら行きやすくなるんじゃないかなというふうに思いました。

○ 事務局（西中課長）

どういった世代かというのは、特定のというのはないんですが、例えば先ほどおっしゃっていただいたように、子育て世代ですね。それこそ会社を離職して、子育て中の方で何か地域のためにみたいなことを考えておられる方であったり、あるいは離職、それこそリタイアされてこれから地域のというようなことを考えられる方を、その地域で活動したり地域のために何かしたいと思っておられるような方ということです。特定の年齢層に絞ったということではないんですが、各年齢層いろんな活動時間帯、まだ初めてのことでございますので、一応これは提案事業ということになっていきますので、いろんな時間帯をまずは試してみましようということで時間帯を設定しているところでございます。

○ 山本委員

私もこのオープニングのときに参加させていただきましてありがとうございました。明るい雰囲気でもよかったんですけど、今言われたように、年代というか、ちょっとすごく私も思いました。女性がもう今80代ぐらいでも仕事されている方もいっぱいいらっしゃるって、例えば同世代でいえば子ども食堂をやってみたいんだけどとか、どこにどうやって言っていかわからないからということで、意外と50代以上の方でもたくさん何か興味ある人もいます。そこにもっと何か周知して、皆さんに声が届けばなというふうにお知らせしたいなというふうに思うだけです。すいません。

○ 多賀会長

そうですね、何かこう具体的な例ですとか、特定の年代なりタイプを例として出されると、逆にその例が固定したイメージになるかもしれないんですけども、でも、逆に何か漠然と出すだけでは、一体ご自分がもしかしたらまさに対象かもしれないのにご本人が気がつかないということもあるかもしれないので、今出たような意見を参考にされて、少しちょっと具体的に、例えばこういう方にとか、そういう提示の仕方もあるのかなと思って伺っておりました。

ほかにいかがでしょうか。この件でも結構ですし、資料8全てを通してどれでも結構ですが。

○ 友田委員

甲南女子大学の友田です。保育サービスの充実、待機児童の解消を加速化するということで、保育所設置等をしていくということを中心にと実施内容はあるんですけども、保育サービスの充実に向けてどうするかというところで、やっぱり保育の質の担保だとか、それから病児だとか病後児だとか、そういう子どもたちがいるからこそ、保育が預けられなくて、女性たちがお仕事に専念したりだとかできな

ったり、急遽会議中でも出ていかなくちやいけないだとかということも、この病児、病後児に対してはすごくあるというのも実態としてあります。そういったこともこの保育サービスの充実の中に、施設だけつくればいいというものではない、実際そうだと思うんですけども、それがすごく前面に出ている気がしますけれども、そういったことも含めた取組みをされているのでしょうか。

○ 事務局（西中課長）

今回、資料、主な取組みということで、計画の中ではもちろん、病児、病後児保育とか多様な保育ニーズに対応したというところの部分は書いていますので、もちろんそれを平成29年度では取り組まないということでは決してございません。で、主な取組みでは、予算のところでちょっと中心になっている事業の説明ぶりとして、今回、保育所の整備のところを中心に資料としては作成させていただいたということでございますので、決して多様な保育サービスへの対応はもちろん、今後も引き続き継続してまいるといって考えております。

○ 多賀会長

よろしいでしょうか。ほかにいかがでしょうか。

○ 鰐谷委員

5番目の仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進の中に、昨年から取り組まれています8月のワーク・ライフ・バランス月間で、より効果的に推進というふうな実施内容とされておりますけれども、具体的にどのようなことを想定されているのかちょっとお答えいただける範囲で。去年、私もちょっと、附属施設でございます起業家ミュージアムですけど8月の水曜日の夜ですけども、ご協力もさせていただきましたので、そこら辺も含めて伺いたいと思います。

○ 事務局（西中課長）

平成28年度につきましてはちょっと、取組みをしましょうということのスタートの部分がだいぶ遅くに始まったこともあって結構できなかったこともありますので、例えばロゴの活用について、本当にばたばたの中でしてくださいだけの企業等への周知が十分できなかったところの部分を、来年度についてはもう少し丁寧に説明の機会なんかを設けて、企業さんを含めて、活用いただけるような形を丁寧にやっていくのと、昨年度に引き続いて大阪市の内部でも各局に取組みを呼びかけていくとともに、関係団体、まだ予算なんかも決まっていないということもお聞きしている中で、できる限りその団体内部も含めてなんですけども取組み進めていけるような形での呼びかけ、先日応援会議の開催があったんですけど、また今後5月、6月会議に向けて内容について詰めてまいりたいというふうに考えております。

○ 鰐谷委員

ありがとうございます。

○ 事務局（西中課長）

ちょっと補足というのか、逆に、また大阪商工会議所さんを初め、経済団体の方々にもご協力をお願いしたいんですが、平成28年度の実践月間というのは啓発中心ということで、企業の方々にもワーク・ライフ・バランスの推進月間を設けましたよ、意識してくださいねということでの周知がメインだった

んですが、来年度は2年目になりますので、少しでもその8月の期間に各企業において、例えばですけどノー残業デーをちょっと設けてみようとか、あるいは夏季休暇を積極的にとる取組みを各企業さんでやっていただけないとか、ちょっとここを企業さんにおいても、せっかくの推進月間を設けたいうことを契機として、何か1つでも取組みをしていただけたら具体的な行動につながるのかなと思っておりまして、そういう働きかけも平成29年度には行っていけたらと思っておりまして、その点につきましても、また、経済団体の皆様方とも連携して、やり方含めましてご相談していきたいなと思っております。よろしくお願いします。

○ 多賀会長

ありがとうございます。まだ、今日ご発言されていない方、ぜひ。いかがでしょうか。

○ 林委員

ちょっと、もしかしたらピントが外れている部分があるかもしれないんですけども、まずは、地域拠点の応援拠点のほうはすごくすてきだなと思って、これに力を入れていかれるというのはすばらしいなと思ったんですけども。1つは先ほどほかの方がされていたんでちょっと質問というところなんですけれども、ターゲットがどこかという話のときに、若い女性というのはちょっと子ども、子育ての手が離れたときに働きたいと思うのか、それとも地域活動をしたいと思うのか、どういう女性が多いのかなってイメージがつかなかったんですけども、いろんな方がいる中で、地域活動をしたい方は地域拠点のほうだし、働きたい方は最初のほうの、仕事のほうのという感じなのかなというのを考えたときに、皆さんそれぞれご都合があるので、自分の時間とかをどれだけ使えるかというのはあると思うんですけども、もしかすると、最初は地域活動をしているけれども、そこで得たスキルが行く行く仕事にも結びつくとかというのがあるんじゃないかなという感じがちょっとしまして、そこが何かうまくつながるとすごくすてきだなというのを少し感じたのが一つ。それと、その地域拠点については、以前お話ししていただいたように、やっぱり男性がどちらかというとリーダーになるケースが多いというふうにお聞きしたので、男性の意識というところも何かこう、やっぱり変えていかないと、なかなか、せっかく地域で女性がやる気になっても難しい部分があるのかなと、そのあたり考えてらっしゃるのかとか。なので、こういう地域拠点の活動も、男性にも参加してもらうようなものができればいいのではないかなというふうに思うんですけど、簡単なことではないと思うんですけども。というように感じたのはその地域拠点の部分です。

ちょっと戻りまして、2番目の働く意欲のある女性の就労トータルサポートというところ、2ページ目のグラフのところで、具体的な仕事探しをしていない理由のところ、子育てに支障がないか不安とか、望む勤務時間の仕事が見つかるとは思えないとか幾つかはあるんですけども、そもそも具体的な仕事探しをしていない、けれども本当は働きたいという意欲があるということが前提ということによっていいんですよね。そうであればやはり家事に支障がないとか、子育てに支障がないかという不安の部分にどうやってアプローチしていくかというところが大事なかなと思って。今、やはり家事の支援サービスとかもふえてきていて、外国人の方とかもふえて、そういう部分の多分、意識であったり現状の何か支援であったりという部分も行く行くはあればいいかなというふうになんか感じた部分があります。

あと、ちょっと戻って、最初の中小企業という部分なんですけれども、私どもも今グンゼで取組みをしている中で、そうはいってもなかなかもう管理職もふえないし、やめていく人も多いしというところ

ろで、中小とかだとますますやっぱり人数も少ない中で、本当に大変じゃないかと思っています。先ほどもちょっとお話があったように、初期段階というところがまさに、トップとか社長がたまたまやる気のある方だとひっかかってくるかなと思うんですけれども、もうトップがそうじゃないと、本当に女性たちがもやもやしていてもなかなか本当にそこまで行かないんじゃないかなというのを感じていて。トップの人向けのそういうセミナーとか、そういうのもいいかなと思うんですけれども、トップじゃなくても女性たちだけのチームでも、もやもやしている人たちに対して、例えば私が思うような、そんなまだまだなんですけれども苦労話とかも含めて、何かちょっとやり取りができるような共感できる場があれば、そういうのも何かのヒントになればいいなというのは思ったんですけれども。最近もちょっと、時々あるんですけれども、やっぱりいろんな会社の方と意見交換をするんですね。確かにホームページとかにいろいろ取組みは書いてあるけども、やっぱり会って話しして、具体的な苦労の話を聞くと、すごく刺激を受けたりお互いに共感したりするところがあるんで、ああいう拠点みたいなところ、あれは地域活動なんですけれども、もしかすると企業の中で働く人の女性のためにも、そういうのがあればいいなというふうに感じました。

最後に働き方というか、さっきの労働時間とか年休の問題なんですけれども、例えば大阪市全体で何かやるときに、大阪市のお祭りの日に労働時間を短くしましょうキャンペーンみたいな、天神祭にみんなで行こうじゃないけれど、というふうなのを。例えばちょっと現実難しいかもしれないんですけれども、声かけをして、そうすると何か活気とかそういうのにも結びつくかもしれないですし、祭りは逆に混み過ぎて大変かもしれないんですけれども、そういうちょっと楽しい感じの声かけというのもあればいいかなというふうに思いました。すいません、ちょっとばらばらっと。

○ 多賀会長

ありがとうございます。ほかにまだご発言いただいていない方いらっしゃるんで、全て終わってからちょっと事務局のほうからお願いします。いかがでしょうか。河南委員さん。

○ 河南委員

私がこの席に座らせてもらってからちょっと思っていたことは、やっぱり男性側の意識改革が非常に重要やということをここで共通の認識を持たれたかと思っているんですけれども。最近ここに1回目出席させてもらってから、私自身もちょっと変わったことがありますし、世の中が、ちょっとおっちゃんとか男性のほうも変わってきたんと違うかなと思われる出来事が先日あったんです。先日、大学が主催された男女共同参画に関するシンポジウムに参加していたんですけども、開催者が350名の募集のところを400名近い応募があつて、その中で半数以上が男性だって、その中でも、私が特にちょっと目についたのが、定年退職された男性の方が結構参加されてはって、おっちゃんの意識も変わってきたかなというような認識があつたのと、講演された企業さんが3社ほどありまして。その中での発表にあつたのが、えっ、そんな取組みをしてはってそんな変わったんやという認識や、具体的な慣例を挙げて説明されていましたんで、世の中も大分男性の認識が変わってきたんやという認識を新たに私は個人的には持ちました。

もう一つあるのが、ちょうど定年退職して5年になるんですけれども、クレオ大阪のほうで男性向けのセミナーにちょっとかかわってまして、その中で、この5年間で思っていたことは、クレオの男性向けのセミナーなんかに参加される50歳より上の男性を対象にしていますんで、その方たちって結構意識レベルが高いんですよ。この間のシンポジウムをとっても、知っている人が二、三人参加されてい

まして、そういう意識レベルが高い人はそれなりの改革はできると思うんですけども、じゃ、それ以外の人ってどないしてはんのやろうというのがずっとありまして、私が思っていたのは60歳か65歳ですか、定年を迎える方って。その方向けの中小企業の定年退職セミナーみたいなことが実際どうされているんやろうというのが、ちょっと疑問があったんです。大阪市さんと市民局さんとしては、そういう企業とその講師の派遣とか、どんなふうにしてかかわってはるのかなというのがちょっとこの間から疑問やったんです。大企業さんって、結構定年前のセミナーってされていることが多くて、そんなところにかかわっていかれへんかなって個人的に調べたことがあったんですけども、やっぱり労働組合が中心になってされているところが多い感じを私は受けたんですけども、中小企業ということになると、労働組合は余り充実されていないような可能性もあるんじゃないかなと思いますし、その辺がちょっと、そんなん2点が気になったところです。

以上です。

○ 多賀会長

ありがとうございます。後でもし何かありましたらまとめてお答えいただければと思います。
太田委員さんいかがですか。

○ 太田委員

時間もあれなので、もう僕からは、区政会議に女性の委員さんをちょっとまだふやさなきゃいけないというそんなお話がありましたけど。私たち議員というのは、区政会議にオブザーバーという形で参加させてもらう機会が多くて、そういうお話を聞かせていただいていたら、区の運営方針とか、区の考え方とか、区長のマネジメントに関するようなこととかが多くて、市民向けというより、敷居が少し高いのかなというイメージがある中で、過去、昔の民生局が、健康福祉局のときやったかな。地域福祉アクションプランとか、都市計画局がやっていた、それも、未来わがまち会議と言って、それをちょっと環境のこととかにぎわいのこととか、緑地をふやしたらどうですかとかいうような、そんな区の地域の人たちが、敷居がすごく低く、みんなで話したらいいなというような会があったんですけど、それが段々なくなっちゃって今の区政会議にシフトしていったというのが、僕としてはすごく個人的に残念だなと。あのときはもっと女性が活発に入っていっていただいていたような、私の区だけのイメージなのかもしれないんですけど、そういうようなことがあったのかなというので、一つ残念やなと思うてるんです。

それと、クレオが先ほどおっしゃっておられましたけど、そもそもクレオって女性の居場所づくりとか、仕事とか、女性の悩み相談を聞くところであったのにもかかわらず、そのクレオがどんどんどんどんと要らない施設やというところで廃館に追い込まれていって、ほかにもそういうようないろんな状況がある中で、今こうしてまた、女性はチャレンジが大事やという意見が出てくるということは、かねてから私たちはこれを大事やと言っていたのにもかかわらず、それ、要らないと政治的な判断で物事がなくなっていくというところが非常に悔しくてちょっと絶句していたところで、もう意見も言えずに私は固まっていたという状況が正直言ってあったので、もしこんな悲しいことが起こるんやったら、本当に僕はこの男女共同参画ってつらいなというふうに思うので。やっぱりしっかりとこういう審議会で、政治的な判断じゃなくて、やっぱり真に市民に対して必要なこととか、女性で必要なこととか、また、男性が意識していかなきゃいけないことというのを、しっかりとアピールしていただく機会にぜひしていただきたいなというふうに思っております。

○ 多賀会長

ありがとうございます。宮脇委員さんお願いします。

○ 宮脇委員

地域活動で、女性がというような声があったんですけど、もしやりたいなと思っていても意外と声を上げられていない人が多いんじゃないかなというのもあるし、逆に、直接やってくださいと言われたら、行きますとはなるけれど、あるのも知っている、そういう人を募集しているのも知っているけど自分から手を挙げられない人は結構いるんじゃないかなと思ってまして、そういう方々に、どうやったらあなたが中心なんです、あなたが来てくださいというような声のかけ方という工夫が必要なんじゃないかなというのをすごい思っています。それは、ほかのパブリック・コメントとか外部評価の結果を公表していますというのも同じことなのかなと思うんですけど、一方的な発信ではなくて、やはり、あなたが主役ですというような声のかけ方とくのが発信の中で大事になっていくのかなというのが、1つポイントかなと思いました。

2つ目で、ちょっと女性管理職のポジションがというのが結構言われるんですけども、私の思うとこの視点というか2つあって、1つは、やっぱりもともと実力というか、一生懸命やっていて男性と肩を並べるぐらいやっている方が、女性ポジションだと言われて逆差別というふうに見られたら残念だなというのが1つ。女性ポジションをつくってしまってもやっぱりやめてしまうという声も先ほどもありましたけど、本当にどれぐらいの女の人が働きたいのかなというのがちょっと思うところもあって。やっぱり周りの声とかも聞いていたら、経済というかにも左右されるのかなとは思いますが、旦那さんが働いてくれと言うから働かないとみたいな人とかもやっぱり多かったりとか、女の人の中でも、やはりじゃないですけどブーム的な女性が働くんだという時代と、専業主婦になりたいなというような波があるような気がしていて、そこもうまく安定させるというかが、まだまだ日本では必要なんじゃないかなというふうに思っています。そこも含めた上で、やはり男性と女性と一緒に寄り添って歩いていけるような社会づくりが、基盤が必要かなと思います。

○ 多賀会長

ありがとうございます。ちょっと司会の不手際で時間がもうほぼなくなっておりますが、それでは事務局のほうから、あとイクボス説明書についてご説明があるということです、それとあわせて、今出たご意見に何かありましたら、簡単にコメントをお願いできればと思います。

○ 事務局（西中課長）

いろいろご意見いただきまして時間のほうございますので、本当にありがとうございます。意見は踏まえてそしゃくして生かせるのを今後の事業の中で生かしていきたいと思えます。

ご質問の部分で何点かあったと思うんですけど、例えばまず、拠点の部分でちょっとご意見があった中で、あそこの場合、地域活動だけでなく何かスキルアップの場みたいなのところということのお話があったかと思うんですが、あそこの中で固定的にやっていくということではないんですが、起業みたいなところの部分も中ではやっていきますし、そういった既に起業されているような方も含めて、交流の場というのがあって、先ほどのご説明の中でも言ったんですが、そういった交流を通じて新たな取り組みの種みたいなものができて、それをみんなでわあわあと言いながら育てていって、ほんで本格的な話になったら産創館とかそういったところにつなげていくような形で、そういったスキルをお持ちの方も

含めて、あそこの中で集まって交流していくということの話もちろん想定の中にありますので、そういったところで活用できればなというのを思っているのが1点です。

それとあと、働いている女性がもやもやしているというところのお話の部分で、リーディングカンパニーの中での取組みとして、ネットワークフォーラムという、いろんな企業の特色ある取組み、こんなんやっていますということの事例発表を中心にはしているんですが、事例発表の中では、取り組んではいるけれどやっぱり課題はこんなこともあって、またこういう取組みを進めていかなあかんというようなことの発表の部分と、あと参加された企業さん、発表の後に交流会なんかもこれまで4回実施してきたところです。その交流会が先ほど言われたように、やっぱりじかに集まって話しされる機会というのが実際企業の方も余りなくて、こういった機会、非常に貴重だという声もいただいております。なかなか悩みはそれこそ中小企業の方ですね。お声がけというのをリーディングカンパニーで活動している企業なんかにもお声はかけさせていただいているんですが、やっぱり日中平日の2時間、3時間というところを出てきてくださいというところがなかなか難しい話ですので、先ほどのご意見を踏まえて、どうすればそういうところの機会というのをつくることができるのかというのは、ちょっと今後も検討課題として考えていきたいというふうに思います。

天神祭は素晴らしいアイデアだとは思いますが、具体的な方策として、とてもあれ、今の時間でできませんので、ちょっと今後の課題とさせていただきます。

とりあえず出ている分はこんだけ出たんだと思いましたけど、退職のセミナーの関係。

○ 事務局（山脇課長）

中小企業の中でどうされているかという。

○ 事務局（西中課長）

中小企業の方というのはちょっとすみません、今はその知識を持ち合わせていないので、どこでしているかというのはわからないんですが、男性の特に中小の退職を迎える方なんかのセミナーを含めて、そういったご意見があったことを踏まえて、今後、またどういう場所で市なり企業の中でセミナーをされているかというのは聞いてまいりたいというふうに思っています。

○ 多賀会長

よろしければ、もし後でおわかりでしたらメール等で、後日、教えていただけますと幸いです。

○ 事務局（山脇課長）

そしたら最後にイクボス説明書という資料をつけさせていただいています。これ、前回の審議会の中で、宮脇委員からイクボス宣言を市長がされたときに庁内向けのリーフレットを作成すると、人事室作成の資料に記載があったことに対するご質問を受けました。そのときまだリーフレットが作成してなかったのですが、今年の1月にお手元にお配りしておりますイクボス説明書を人事室で作成しました。

イクボス、ボスですから上司ですね。上司がいかにかこういう部下をうまくリードしていきながらワーク・ライフ・バランスをとっていくかというようなことを、大阪市の課長級以上の職員に配布し、周知を図ったところでございます。今後ワーク・ライフ・バランスの研修とか、それから管理職者向けの研修なんかにこれを活用していくというふうに聞いておりますので、ご報告させていただきます。

以上です。

○ 多賀会長

ありがとうございます。それでは、私の不手際で5分以上オーバーしてしまいましたが、以上で予定しておりました議事は全て終了いたしました。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。

なお、当審議会の任期につきましては、平成29年8月19日までとなっております。もしかしたら、事務局でご説明を、ちょっとしていただきましょうか。

○ 事務局（山脇課長）

そうですね。次回の開催ですが、先ほどPDCAの中でもご説明いたしましたように、特に案件がなければ、ことし平成29年9月ごろを次回の開催時期とさせていただきたいと考えておりまして、今の任期でご就任いただいております委員の皆様方には、そういうことになれば、今回が最後という形になってまいります。大変いろいろお世話になってありがとうございました。また、ただ案件がありましたら必要に応じて開催するとなりますが、一応この回で最後となるのかなと考えておりますので、皆様どうもありがとうございました。

もしよろしければちょっと会長のほうからも言葉をいただけたらありがたいと思います。

○ 多賀会長

今のご説明のように、何か案件があればまた開かれるということですが、それがなければこのメンバーでの審議会は本日で最後ということになります。

最後に一言ご挨拶をさせていただきます。2年間という長いのか短いのかよくわかりませんが、しかし年に数回しか皆様とご一緒に議論する機会はありませんでしたが、非常に中身の濃い議論を毎回させていただきました。また今回は基本計画の策定ということもありまして、特に専門委員になられた委員の皆様方には大変お世話になりました。本当に皆様方のそれぞれのご専門、お立場から、非常に貴重な意見をいただきまして、ぜひ事務局のほうとしてもこの審議会の意見を反映して、今後よりよい男女共同参画の施策を進めていただきたいと思います。また、事務局の皆様方におかれましては、この基本計画の策定を初め、大変ご苦勞をされたと思いますけれども、今後ともぜひ大阪市の男女共同参画の推進に努めていただければと思います。また、委員の皆様、来期も務められる方もいらっしゃると思いますし、それから私を含めまして今期で終わられる委員さんもういらっしゃると思いますけれども、またそれぞれの立場から大阪市の男女共同参画の行方を見守って、忌憚のない意見を伝えていければというふうに思います。どうも2年間ありがとうございました。

○ 事務局（松村課長代理）

では、本日は委員の皆様方には大変お忙しい中、ご出席いただきまことにありがとうございました。これで審議会のほう、終了していききたいと思います。最後に、お手元の交通費に関する書類につきましてご提出いただいていない委員におかれましては、ご提出いただきますようよろしくお願いします。

本日はどうもありがとうございました。