

第 34 回大阪市男女共同参画審議会

日 時：平成 30 年 9 月 28 日（金） 15 時～17 時

会 場：大阪市役所 5 階大応接室

出席者：《審議会委員》

川口会長

出水委員、川嶋委員、金子委員、渋谷委員、友田委員、則清委員、鰐谷委員、朴木委員

（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、雇用・勤労施策課長代理、保育企画課長

- 議 題： （１）平成 29 年度の取組状況・実績・評価について（案）
（２）重点的取組（女性の活躍促進）平成 30 年度の主な取組
（３）今後の予定について
（４）その他

○ 事務局（吉田課長代理）

それではただいまより、第 34 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、ご出席を賜り厚くお礼申し上げます。私は、本日の進行役を務めさせていただきます男女共同参画課長代理の吉田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

開催に当たりまして、まず、田丸市民局理事のほうからご挨拶を申し上げます。

○ 事務局（田丸理事）

皆さんこんにちは、ただいま紹介がございました市民局理事の田丸でございます。私は本年 4 月の人事異動により福祉局のほうから着任いたしました。今後ともよろしくお願いいたします。

ちょうど台風の関係で天気も心配で、今日の開催を気にしてはいたのですが、うそのような秋晴れとなりました。委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、ご出席賜りまして誠にありがとうございます。

平素より本市の男女共同参画施策はもとより、市政の各般にわたりまして格別のご高配を賜っておりますことに、この場をお借りいたしまして厚くお礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、本審議会では、大阪市男女共同参画推進条例により基本計画の策定や変更、また、男女共同参画施策の推進にかかわる事項について委員の皆様からご意見をいただくことになっております。私どもでは審議会からいただきました答申を踏まえて、平成 29 年 1 月に策定いたしました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～に基づきまして施策を進めているところでございます。

本日はこの計画に沿いまして、平成 29 年度に進めてまいりました具体的取組について施策分野ごとに実施状況や実績をご報告させていただきまして、その評価などにつきましてご意見を賜りたいと存じます。

また、今年度、平成 30 年度に重点的に現在進めております主な取組についてもご説明させていただきますので、あわせてご意見をいただくようお願いいたします。

男女共同社会の実現に向けまして本日いただきましたご意見を今後の施策展開に活かしてまいりたいというふうに考えておりますので、委員の先生、皆様、それぞれのお立場から忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げまして、挨拶といたします。本日はよろしくお願いいたします。

○ 事務局（吉田課長代理）

続きまして、委員の皆様のご紹介についてですが、前回の審議会から委員の交代等はございませんので、お手元の資料の 3 枚目の委員名簿をもちましてご紹介に代えさせていただきたいと思えます。本日も出席いただいている委員の皆様につきましては、お手元資料 2 枚目の配席表のとおりでございます。ご確認のほうをお願いいたします。

なお、本日、東委員、伊藤委員、佐藤委員、西委員、前田委員、森田委員の 6 名の委員様につきましては本日所用のためご欠席されております。

続きまして、本市の出席者についてですが、人事異動が多くございましたので紹介させていただきます。

先ほどご挨拶申し上げました田丸市民局理事でございます。

○ 事務局（田丸理事）

田丸でございます。よろしくお願いいたします。

○ 事務局（吉田課長代理）

谷口女性活躍促進担当部長でございます。

○ 事務局（谷口女性活躍促進担当部長）

谷口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 事務局（吉田課長代理）

中谷男女共同参画課長でございます。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

中谷です。よろしくお願いいたします。

○ 事務局（吉田課長代理）

森女性活躍促進担当課長でございます。

○ 事務局（森女性活躍促進担当課長）

森でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 事務局（吉田課長代理）

後ろにまいりまして野口雇用・勤労施策課長代理でございます。

○ 事務局（野口雇用・勤労施策課長代理）

野口です。よろしくお願いします。

○ 事務局（吉田課長代理）

こども青少年局の赤本保育企画課長でございます。

○ 事務局（赤本保育企画課長）

赤本です。よろしくお願いします。

○ 事務局（吉田課長代理）

改めまして、私、司会の吉田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは続きまして、お手元の配布資料が本日多くなっておりますので、ご確認をさせていただきます。かなり多くなっておりますので1枚目の次第と照らし合わせながら、ご確認いただければと存じます。

資料の1枚目が「次第」。2枚目、3枚目に先ほどの配席と委員名簿のほうになっております。

そこから後ろに議題1のほうで使います、資料1から5が順番に入っております。1枚目としまして1枚物のPDCAの図のような資料。2枚目に施策の進捗状況を示しておりますホッチキスどめの資料。3枚目に自己評価の関係で1枚ものの資料。4枚目といたしまして、平成29年度の実績等を記載しております。かなり細かい、分厚い資料になっております。資料5で、成果指標等の資料になっております。その後ろに参考資料としましてカラーの資料中心にチラシ等、5つの参考資料を入れております。それらにつきましては、それぞれ右上に参考資料の番号を振っております。

ここまでの議題1の資料となりまして、その後ろに議題2の重点的取組の関係の資料といたしまして、資料6の女性の活躍促進関係の主な取組というホッチキスどめで、ちょっと写真の載っている資料がございます。それとあわせまして関係資料としまして、1枚チラシのようなものを参考資料としてカラー刷りの事業の資料が入っております。

最後に資料7といたしまして、ご意見をいただく1枚ものの資料と本審議会の規則等を参考資料として後ろに入れさせていただきます。

以上、数が多くなっておりますが、もし、ご不足等ございましたら言っていただきたいと思います。大丈夫でしょうか。

それでは、続けさせていただきます。本審議会につきましては、審議会の設置及び運営に関する指針により公開ということで取り扱わせていただきます。また、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まして、ホームページ上に公表することをご了承お願いいたします。

また、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お願い申し上げます。

それでは、川口会長からご挨拶を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。

○川口会長

会長の川口です。今日は皆さん、お忙しいところお集りいただきましてありがとうございます。また、事前打合せ会には1時間前から来ていただきましたので、お忙しいところありがとうございます。打

合せ会で出た質問等につきましては、できるだけ事務局からそれを踏まえて、これからご説明の場で詳しく説明していただきたいと思います。

2時間という限られた時間ですけれども、どうぞ忌憚ないご意見、ご質問を出していただければと思います。どうぞよろしくお願いします。

○事務局（吉田課長代理）

ありがとうございます。それではこれより、川口会長のほうに議事進行お願いいたしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○川口会長

はい。それでは最初に本日の議事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（中谷男女共同参画課長）

まず本日の進行についてご説明をいたします。次第にあります議事1、2、3の順に進めてまいります。議事1につきましては、施策分野ごとに区切った意見交換といたしたいと思います。参考資料1で、きらめき計画の概要版をおつけしているのですけれども、4ページに施策分野の表が載っておりまして、施策分野1が基本的方向の1、2、3、施策分野2が基本的方向の4、5、6、施策分野3が基本的方向の7、8、9、10というふうになっておりまして、それぞれ、各事業の進捗状況についてご説明して、個別におおむね20分を目安にしてお時間をおとりして、委員の皆様の意見交換をしていただきたいというふうに考えております。分野ごとの意見交換の後、改めて全体を通しての意見交換、まとめの時間を設けております。議事につきましても、今年度の取組状況についてご説明し、その後意見交換の時間をおとりしています。

先ほど会長から紹介がありましたけれども、今回初めての試みといたしまして審議会に先立ち事前打合せ会を開催いたしましたので、その場でご質問が出た点については、各分野ごとの説明の際に事務局より説明をさせていただき全体で共有をしていただけるようになります。よろしくお願いいたします。

○川口会長

それでは次第にあります議事1、「平成29年度の取組状況・実績・評価について（案）」、事務局からご説明をいたします。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

最初に資料1、「計画の進捗管理・PDCAの推進について」をご覧ください。こちらについてご説明をいたします。

今回の計画につきましては、特にPDCAサイクルを回しながら進捗管理をしていくということに重きを置いております。

まず、Planということで、この計画に位置付けている各事業について、所管する区・局において、毎年度、事業計画を作成しています。その計画に基づいて、各所属が事業を実施、Doをしてまいります。その次のC、Checkですが、各所属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。

左下に自己評価として記載をしておりますが、運営方針に掲げている事業については、各所属の運営

方針における評価を自己評価といたします。また、関連する施策の計画、例えばこども・子育て支援計画等などですが、計画に記載されている事業については、当該所属の計画の進捗状況における評価を自己評価といたします。

運営方針や計画に位置付けられていないものにつきましては、各所属がそれぞれの制度に基づいた自己評価を行うこととしています。その自己評価をもとに、市民局で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、本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き、その結果、評価を外部評価として公表するとともに各所属にフィードバックをいたします。

ここで、左のA、A c tに戻ってまいりまして、事業の改善、または次年度の事業計画に反映していくというふうにしてPDCAサイクルを回していきたいと考えております。

引き続きまして、平成 29 年度の取組状況の説明に移ります。

まず、資料の内容について簡単にご説明をいたします。平成 29 年度の取組状況としては、大体、資料の 2、3、4、5 が、平成 29 年度の状況を整理したものになるのですけれども、一番ベースになる細かい資料といたしましては、資料 4、これが平成 29 年度の取組状況を網羅したものになります。

先ほど申し上げました自己評価、一つ一つの事業について自己評価を行っております。この自己評価、細々書いているものを一覧表にまとめましたものが資料 3 ということになります。

例えば、この資料 3 で基本的方向 1 については、右のほうです。全体で、「達成見込み」は 37、「概ね達成見込み」が 1、「達成できない見込み」が 3 というふうになっております。こちらの資料 4、全体の資料の概要をまとめたものが資料 2 です。本日はその資料に沿って順次説明をまいります。

あと資料 5 が計画の指標の現状値をまとめたものです。説明中、資料 5 の数字を時々ご覧いただくことがありますので、お手元に置いておいていただきますようよろしくお願いいたします。

参考資料につきましては、適宜ご参照ください。

それでは早速ですが施策分野 1 についてご説明します。基本的方向の 1 から 3、資料 2 では 1 から 3 ページです。

1 ページの（１）ですけれども、「主な取組み事業」としては、ワーク・ライフ・バランス推進月間ということで、8 月を推進月間として、女性きらめき応援会議構成団体などと連携をして情報発信をしております。関連する指標といたしましては、1 ページの中ほどに「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、平成 29 年度の調査では 51.8%ということになっております。この項目につきましては計画どおり事業を実施しております。今後、特に男性に対する啓発を強化してまいりたいというふうに考えております。

（２）ですけれども、「主な取組み事業」としては、リーディングカンパニー認証制度があります。リーディングカンパニーについては、参考資料 3 でチラシをおつけしております。リーディングカンパニーの認証件数、平成 29 年度新たに認証されたものは 60 件で、累計としては 359 件ということになっております。リーディングカンパニー認証計上数は着実に増加しているところですが、引き続き認証を受けるメリット等について積極的にアピールしていきたいというふうに考えております。

平成 29 年度から始めましたチャレンジ企業認証件数については 101 件です。こちらの資料 5 の 1 ページにも数字を挙げているのですけれども、活動指標真ん中よりちょっと下のあたりです。目標としては 4 年間で 400 件以上という目標にしておきまして、初年度としては 101 件の認証があったところです。

今後とも認証数の拡大に努めてまいります。

(3)ですけれども、しごと情報ひろばマザーズと連携した女性の就労支援セミナーを年6回開催するなど、おおむね計画どおり事業を実施しております。関係する数字といたしましては、資料5の上のほう、就業率に関する数字、指標として2つ掲げておりまして、どちらも売り手市場ということで、数字としては非常に改善している傾向になっております。全体としてはこういう傾向にあるのですけれども、例えばそれぞれのニーズに合わせて、再就職希望者はブランクによる不安が大きいというようなことを踏まえて、スキルアップにつながる取組を進めるなど、ニーズに合わせた事業を展開していくという予定になっております。

(4)につきましては、母子健康手帳による情報提供、あるいは情報誌クレオ、クレオのホームページを活用した啓発を行っておりまして計画どおり実施をしているところです。

(5)につきましては、特定事業主行動計画の推進ということで、計画どおり取組を実施しているところです。実績の数字といたしましては、資料5、1ページの下の3つが関連する数字になっておりますが、大体増えたり減ったりということのような状況になっております。

次に、基本的方向2です。資料2については、2ページをご覧ください。資料5についても同じく2ページに関連する数字が記載されております。

(1)の①、女性の活躍促進情報発信事業ですけれども、これは「きらめく女性の応援ひろば～未来ヘレディ Go!～」ということで、参考資料4にチラシをおつけしております。②の地域出前セミナーについては、全51回で延べ1,488人参加いただいているのですけれども、やはり女性の人数が多いということで、今後引き続き男性に多く参加いただけるような工夫を進めてまいりたいというふうに考えております。

(2)ですけれども、女性チャレンジ応援拠点、これについては参考資料5としてチラシをおつけしております。数字については同じく2ページ、上から3つ目、「女性チャレンジ応援拠点」の利用者数の数字を挙げさせていただいております。5年間で4,000人という数値の目標に対して、利用者は着実に増えているところです。今後も参加者数の拡大はもとより、実際の活動にどうつなげていけるか、可能な限り把握する、あるいは地域活動の中でリーダー的な役割を担う女性が増えることに、よりつながることを意識した取組を進めるというふうなことが必要だと考えているところです。

次に、基本的方向3、資料2は3ページ、資料5は同じページです。

(1)ですけれども、企業人権推進協議会や経済団体等と連携したセミナーの開催など、事業をおおむね計画どおりに実施したところです。

(2)については、審議会等への女性委員の積極的登用については、参考資料2で審議会の一覧をおつけしております。平成30年4月1日現在で36.1%になっておりまして、資料5で書いておりますように平成32年4月1日現在40%以上を目標としておりますので、着実に増えてはきているのですけれども、引き続き取組を進めてまいります。女性職員の管理職への登用については、係長級以上で25.5%

という数字になっております。こちらも昨年度よりも改善をしておりますが、平成 32 年度の数値目標の達成に向けて引き続き登用を進めていく必要があるという認識です。

施策分野 1 についての説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○川口会長

ありがとうございました。最初に、P D C A のご説明がありましたけど、その C の C h e c k のところですね。C h e c k の上から 3 番目に、「「大阪市男女共同参画審議会」において、男女共同参画施策推進の観点から検証・評価」というのがあります。これが本日やっている我々の役割ですので、しっかりチェックをしていきたいと思えます。

それでは、今、施策分野 1 について説明がありましたけれども、ご質問、ご意見ございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○朴木委員

朴木でございます。全体的なところから質問なり意見なりを出したほうがよろしいと思うのですが、ちょっと先に個別の話なので恐縮です。

○川口会長

はい、どうぞ、どうぞ。

○朴木委員

基本方向 1 の、男性の育休にかかわるところ、これは官民挙げて実際には大変難しいという、そういう状況は理解しているつもりではあります。その上でですけど、大阪市の男性の配偶者分べん休暇は比率高く取得されているというのはわかりますけど、その上の育児休業の取得率が 7.2% だったのが下がったりしていますね。これについてどういう原因があるのか分析しておられるのかということと、それから原因の分析とともに課題といいますか、どんなふうなのかをお尋ねしたいです。

といいますのは民間企業の場合でも同じようなことが起こるわけですけど、民間の場合はやっぱり企業の個別事情がありますので、一律に数値を上げろと言ってもなかなか難しいという側面があると思います。ところが大阪市の事業体、お膝元ですから、大阪市はこうやっていますみたいなことがあって、それがいい事例として世間に公表できて、皆さん頑張らしようというふうになれば一番いいと思うんですが、実際はどうなっているかという趣旨です。

○川口会長

ありがとうございます。大阪市の男性の育休について、実態と対策は何かありますかということなんですが。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

所管としては大阪市の中で人事室になるのですけれども、問題意識としてはなかなか数字が上がってきていないというのは認識をしております。

○川口会長

これ具体的にどの資料のどこに数字があつてというのでしょうか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

資料5、資料一覧の1ページの下のほうです。下から3行目の数字が育児休業の取得率です。

○川口会長

下から3行目ですね。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

はい。育児休業といえますのは、年度によって対象になる職員が違う、結局、子供が生まれたという職員が対象になりますので、この表でなぞらえて言いますと平成27年度にその制度の対象になった人間、平成28年度に対象となった人間、平成29年度に対象になった人間がそれぞれ違うと。また、それぞれの職場の状況で、たまたまその対象になった職員が業務の状況で繁忙かどうかというようなこともありまして、どんどん上がっていくというのはなかなか難しい数字であるという認識でして、ただ、目標としてはどんどん上げていこうということはありますので、これまでも取組をいろいろとやってまいりましたが、引き続き取得率の向上に向けて取組んでいくということです。

○川口会長

ちょっと7.2ってかなり低いのですが、具体的にこう各部署で上司にとりやすくするように連絡するとか、何かあるのでしょうか。

○ 事務局（田丸理事）

私もこれ見ていて正直、今、先生からご指摘があつたように民間の皆さんにも我々がこういうことを働きかけていく立場なのに、そういう意味ではちょっと低下しているということでは厳しい状況だと思っています。私どもとしても、特別職がイクボス宣言を行い、市を挙げて育児というのは女性だけではなくて男性も分担してやっていくんだという取組をちょうど平成28年、29年頃から進めています。

また、所属長もそういう目線で職場環境づくりをしているわけですが、先ほど課長からもございましたように、やはり人事異動がございまして、育児のタイミングで通勤時間などを含め子育てにマッチした職場環境への異動も所属や人事室ではできる限り配慮しているものの、それぞれの職場の業務実態などから苦慮しているところもあります。しかし、職場全体の雰囲気としては男性もどんどん育児に参加して、子育て体験というのは本当に一生で限られた期間ですし、そういうことは我々管理職を含めて機運を醸成していこうということでは、だんだんコンセンサスはできてきているのかなと感じておりまして、引き続き、今年度、来年度も頑張っていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○川口会長

よろしいでしょうか。

○朴木委員

ありがとうございました。事情はぼんやりとは理解できますが、引き続き頑張っていたきたいという趣旨でちょっと補足発言させていただきます。

私も前勤めておりました国立大学のほうで、これは何とかなるでしょうという話をしました。それで1つは、育児休業の率を上げるとき、何日間育児休業をとったならオーケーにするのか、例えば1日でもいいのかとか、1週間とか1か月とか何かその規定を設けているのかどうかということです。

それで、1日でも育児休業をとったら育児休業取得率が上がると、こういうふうに例えばするのであれば、それはやったほうがいいですね。つまり意識の問題がありますので、たった1日でも育児休業をやるんだというのとってしまおうと、また意識が上がっていくという、そういう次の効果を狙うことができますので、1日でもとれば育休だと認めるというふうにできるのかどうかということです。

それから、それと関連してですけど、それでもうまくいきませんでした。なぜかと言えば、育児休業をとったらそこは賃金がカットされますよね。賃金がカットされて、たった1日とか1か月カットということだけではなくて、それが退職金に反映されると、これがものすごく大きな壁で、私個人はそんなに大きな壁ではないと思っていたんですが、実際にはもうそこが公務員にとっては1つの歯止めになっているというのが実情だったと思います。

ですから大阪市がどうなさっているとか、あるいは今後どうするかというときに、1週間賃金がカットされて、それが退職金にどれだけ反映するかというのはどうでしょうね。というような、ちょっときめ細かなことを対策を立てていただければというふうに思います。以上です。

○川口会長

ありがとうございます。具体的な数字については、今すぐはお答えできないかもしれませんが、お答えできる範囲でよろしくをお願いします。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

育児休業について、1日だけでもというこ事例といいますか、ありましたけれども、大阪市においては特別休暇の制度で子どものための看護休暇制度ですとか、1日単位でとれる休暇制度があるので、多分そういうニーズであれば休暇の制度の中で対応しているかというふうに思います。実際に育児休業をとっている事例として、私データ的にはわからないのですが、事例として見聞きしているのは1か月であるとか2か月であるとか3か月であるとか、長い人で1年とかというのも事例としては聞いたことはありますけれども、そういう月単位での育児休業の取得者がいるのが見聞きしている状況としてはございます。なので、休むとしたら非常に長期ということではなく、ご本人さんの希望に従ってフレキシブルにというか対応というのはできているのかなというふうに思っているところです。

賃金カットについては、制度の問題ですのでこの場での回答は差し控えさせていただきます。すみません。また、調べまして内容については追ってご説明といいますか、お伝えするようにいたしますのでよろしくお願いします。

○川口会長

ありがとうございました。それでは、ほかの委員の方はご質問、ご意見ございますか。

川口会長

では、私から。今の男性の育児休業取得の問題、ちょうどコインの裏表のような感じだと思うのですが、女性の管理職、これが目標にはるかに下になっていて目標達成が難しい状況だという判断されているのですけれども、これについては何か。恐らく皆さん就職されたときは、バリバリ働いてリーダーになろうというような意識を持っている女性の方が多いと思いますが、いつの時点からかそういう意識がなくなっていくのだと思いますけれども、何か対策といいますか、調査とか、そういうような考えはありますか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

女性の管理職の比率についてなんですけれども、根本的な問題といたしまして、管理職になるぐらいの世代、40代ですとか50代の職員では女性の比率がそもそも低いというのがありまして、40代50代では20%程度というふうに聞いております。男女比率に合わせて仮に昇任をしていたとしても、全体の母数が少ないので比率が下がってしまうというところがありまして、それより若い世代というのは女性の職員の比率が高くなっていつているので、時がたてば徐々に改善していくのではないかといいところではあるのですけれども。目標としては掲げている数字がございますので、引き続き登用に取組んでいくということにはなります。

○ 川口会長

ありがとうございます。そもそも管理職になるような年齢の女性が、その当時はあんまり女性とはってなかったということですね。わかりました。

ほかに。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。私どもは経済団体でございますので、企業の中でどれだけ女性活躍が進んだかということが気になるところでございますけれども、平成29年度からチャレンジ企業認証ということで主に中小企業さんを中心に認証制度を設立されているかと思うのですが、平成29年度、101社ということで、目標達成が平成29年度から平成32年度まで400件以上ということで、おおむね4分の1ぐらいかなということを改めて今教えていただいた次第でございます。この101件の中小企業さん、例えば業種ですとか、何か特徴とか、そういうのがございましたらちょっと教えていただきたいのですが。

○ 事務局（森女性活躍促進担当課長）

女性活躍促進担当課長の森でございます。中小企業のチャレンジ企業になられた業種というお話ですけれども、そうですね、本来の本認証といいますか、リーディングカンパニーの認証もありますし、チャレンジ企業の認証もあるのですけれども、両方ともサービス業であるとか、製造業であるとか、卸売小売業であるとか、そのあたりが多いという傾向があるというところでございます。

○ 川口会長

業種としてはサービスが主に。

○ 事務局（森女性活躍促進担当課長）

そうですね。

○鯉谷委員

そうしたら主要な業種、まんべんなくというような考え方なんじゃないかな。

○事務局（森女性活躍促進担当課長）

そうですね。まんべんなくやって、その結果、今、申し上げた業種のところが多くなってきているというところがございます。

○鯉谷委員

ありがとうございました。

○川口会長

ありがとうございます。ほかにご質問はございますか。

はい、どうぞ。

○友田委員

甲南女子大学の友田です。先ほど会長からの質問もありましたところなんですけれども、もともと男女の出生比率というのは大体半々ぐらいということで、大阪市が女性採用比率というのはあるんですか。それとも成績順で、たまたま女性が多かった、男性が多かったという感じになるのか、医学部のような。

○事務局（田丸理事）

聞いておるのは採用は成績順に行っていると聞いていまして、近年、女性の比率がすごく高まっていて、半数以上を女性が占めているような状況がここ何年か続いているというような状況でございます。

ちなみに私ごとになりますが、私が入りましたのは35年ほど前ですけども、70名が事務職で採用されましたが、そのときの女性の数は確か5人程度、1割もいなかったと記憶しております。そのうち今現在も我々の同期の女性職員で残って仕事をしているのは、確か1、2名ぐらいじゃなかったかと思います。段々、女性の採用比率も変わっているのですけども、やはり志望される方が少なかったのかどうかというのがありますが、女性の比率が少なかったことがなかなか一気に女性管理職の数が増えてこない実態の原因のひとつであると思っています。先ほど課長からもございましたけれど、ここ数年かなり女性職員も増えてきていますので、半数以上が女性という年度もあったということでも聞いていますので、恐らくこの状況はもう何年かすれば劇的に変わってくるのかなと個人的な印象を含めてそういうふうに思っております。

○友田委員

先ほど、中谷課長さんからやっぱり離職率のことも少し言われたかなと思うんですけども、やはり男性より女性のほうが離職率が高いという、外ではやっぱり女性は活躍するためのチャレンジ応援をやったりだとか、そういう起業を起こすかだとかしつつ、内部で女性が入ったにもかかわらず離職をしてしまうということ自体が、内部での女性活躍推進として離職しないでやっぱり活躍できるということに向けていくと、劇的に変わるだろうというふうに言われていますけれども、やはりその中での割合が上

がっていく、管理職になっていく占める割合というのは増えてくるのかなということも思います。女性が内部で、やっぱり活躍できる、離職をしないということもすごく大事なことだろうというふうに思います。そういう取組も必要かなというふうに。

○ 事務局（田丸理事）

先ほちょっと男性の育休のお話も出ましたが、昔で申しますと専門職の方はやはり割合、育休制度とかも民間に比べれば公務員は充実していた状況もあるかと思うのですが、なかなか事務職の女性の場合は育休をとるということも制度的にも、女性が働き続けるということで申しますと、やはり女性がまず育休をとれる環境が当時なかなか整えられてなかったということもあって、正直子どもを育てたいからという理由で我々の同期で退職した女性職員がいたことも記憶しています。そこがやはり先生のおっしゃるように制度とともに考えて、もちろん意識の問題もさることながら、制度として整えていくようにしないと、なかなか意識問題だけでは片づかないと実感しております。

○川口会長

ありがとうございます。女性の離職率と男性の離職率を比べたような数字というのは、どこかにあるのでしょうか。

○事務局（田丸理事）

すいません、今、手元にそういうのは。数字自体もちょっと、多分、一から調べればわかるのかなとは思うのですけど。

○川口会長

わかりました。ありがとうございます。ほかにご意見、ご質問。

はい、どうぞ。

○朴木委員

今の件ですけど、私の聞き方がまずかったのか、自然に女性の管理職率は上がっていくよというふうに言われたというふうに聞こえてしまったのですけど、ほかの自治体はその他の例を見ますと自然に上がるということはないと思います。

つまり、職場全体の大阪市職員ですよね、この構成比は自然に上がるというこれはあるのですけど、自然に構成比が上がればそれと並列して同時に管理職比も同時に上がるということはないと思います。つまり、何かをしないと上がらないというふうに私は認識しております。だから、何をするかは、また、さまざまなことを議論していただいて特定してもらわないといけないのですけど、ぜひそこは何もしないで自然に上がるということではなくて、何が必要かを考えてこれをしようという次の計画につないでいていただきたいと思います。

ちなみに別の自治体ですけど、そのことを考えましたが大阪市は小さな自治体ですが、係長試験って多分どこでも今はやっておられると思いますけど、その係長試験に受けなさいというその督促、奨励、背中を押すというだけではなくて、それでも足りないので特定の人だけそのトップが指名して係長をつけてやった自治体があります。これはうまくいったようですが、うまくいかないともありました。なぜかと言うと、そうやってつけられた女性が孤立してしまったということですので、つらい目に遭っ

てしまったと。うまくいった自治体も実はあります。そこは何をしたかといいますと、特別に管理職につけて、それをフォローする体制を全部つくった。そしたら次の世代、次の世代って5歳ぐらい下ですけど次世代の人たちがこう上がるようになったという自治体もあります。ですから、何かをすれば、何かが起こるということです、ぜひ、大阪市にふさわしい何かをご検討いただきたいと思います。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

先ほどの説明が不十分で誤解を招くような言い方をしてしまったのですけれども、実際に大阪市の取組といたしましては、管理職向けの研修ですとか、イクボス研修、あるいは女性職員に管理職を目指してもらうために、先輩女性職員と話をするというような形の研修を実施したり、いろんな形で女性の管理職登用を進めるための事業、取組を進めております。それで着実に女性管理職というのは増えてはいるのですけれども、一気にこの目標の数字、30%というところに到達するかというと、やはりその管理職に上がる世代の、人間の中での女性の比率を超えてといえますか、恣意的に男性を落として女性を上げるというようなことにもなりがたいので、劇的な改善はなかなか難しいですという趣旨でのご説明でした。語弊のある説明で申し訳ございませんでした。

○川口会長

ありがとうございました。いずれにしても、目標値にかなり下回っているというのは、何か追加の対策なりを次の計画の段階のお話になるかもしれないのですけれども、何か、もっと対策を考える必要があるかなという気がしました。ほかにご意見ございますか。

はい、どうぞ。

○出水委員

公募委員の出水でございます。大阪市女性活躍リーディングカンパニーの認証制度について、教えていただきたいと思います。

資料のほうでリーディングカンパニー認証件数60件、累計359件ということで非常に多くの企業が、女性が働きやすい環境づくりに協力をされて取り組んでおられることがよくわかりました。この企業さん達が実際にこの認証がゴールではないと思いますので、この認証を受けることによって、さらに女性が働きやすくなる環境であるとか、実際の雇用増に結びつくなどの具体的な事例が、もしありましたらお教えいただきたいのですが。

○川口会長

ありがとうございます。

認証された企業がどういうメリットを受けたか何か、あるいは業績の改善とか何か事例があれば教えていただけたら。

○ 事務局（森女性活躍促進担当課長）

女性活躍促進担当課長の森でございます。リーディングカンパニーの認証後の後追いといいますか、そういったところについてのご質問だと思うのですけれども、残念ながらといいますか今のところ認証というところがゴールみたいな形に今なっていて、その後どういったところで効果があったとか、そのあたりまでの分析というところまでは追いついておりません。

○ 事務局（谷口女性活躍促進担当部長）

女性活躍促進担当部長の谷口です。一点、市長表彰という取組を行っておりまして、その取組みされている中で特に進んでおられる企業さんを市長表彰という形で平成 29 年度でしたら 9 社表彰させていただいております。

昨年の P T、女性活躍施策検討 P T の提言を受けました取り組みとして、市長と企業トップによるメッセージ動画、宣伝リレーというのをやっているのですけれども、その中でもこのリーディングカンパニーの市長表彰を受けられた企業さんから募集しまして社会に向けて市長とともに女性活躍のメッセージを発するようなリレーを行ったりしております。

○川口会長

ありがとうございます。

出水委員がおっしゃっているように何かこういうリーディングカンパニー認証を受けて、その後、企業の業績が伸びるとか、いい人材が集まるとか、何かそういう事例を発信していただければ、恐らくもっとリーディングカンパニーの意味が大きくなるのじゃないかなと思います。

はい、どうぞ。鱧谷委員。

○鱧谷委員

リーディングカンパニーにつきましても大商としまして、会員企業に大阪市さんがこういう制度を設立されているということで周知させていただいているんです。取得された企業さんから私どもがお聞きしておりますのは、例えば、その企業の合同企業説明会という、学生さんに就職についてブースを設けてそこに学生が来られるという、これは民間も公的機関も数多くやられているのですが。やはり女子学生の方の応募が非常に増えた。私も何度かそういう合同企業説明会を拝見する機会がありましたのですが、やはりそういうふうにシンボルマークをブースに貼られているところには女子の学生さんが列をなしていると。それは結局、その企業の知名度が上がって、ゆくゆくは女性活躍というんですか女性の採用率が増えていくのかなと考えております。

○川口会長

はい、ありがとうございます。森課長よろしいですか。

○ 事務局（森女性活躍促進担当課長）

ありがとうございます。

あと、リーディングカンパニーの企業さん、企業だけでなくそのチャレンジ企業、中小企業向けのチャレンジ企業を認証している企業があるのですけれども、そこにつきましては逆にそれを受けることによって、一応、次のもっと女性活躍に資するような環境整備のためにということでアドバイスをするような事業しております。それをするによって企業さんのほうで努力されて、もうちょっと女性活躍などの環境整備ができた、ひいてはそのリーディングカンパニーのほうにまで行けたというような企業さんもいるというところはあります。だから、リーディングカンパニーというところでは、ちょっと後追いみたいのところまで、できてないところもあったりしますので、チャレンジ企業につきましては、アップできるようなところにまで行っているところは把握しております。

○川口会長

ありがとうございます。ほかにございませんか。

それでは続きまして、施策分野2について事務局からご説明をいたします。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

それでは施策分野の2、基本的方向の4、5、6についてご説明をいたします。資料2は4ページをおあげください。資料5につきましては、2ページの一番下のあたりということになります。

基本的方向4（1）ですけれども、「女性に対する暴力をなくす運動」につきましては大阪府と連携して、通天閣、海遊館、天保山の大観覧車のライトアップを実施したり、大阪市独自の取組として街頭啓発キャンペーンを実施したりいたしました。

資料の5のほうに世論調査の数字が書いてあるのですけれども、DVに対する認識です。「なぐる・ける」をDVというふうに認識する市民の割合や、相手方の、パートナーの「付き合いを制限する」という行為がDVに当たるというふうに考えておられる市民の割合というのは着実に増えていっているところ です。

一方で相談窓口の認知度向上につきましては、一番下の数字、なかなか数字が上がっていったいない22.2%という数字ですので、今後も相談窓口の認知度向上に向けて効果的な普及啓発に取り組んでいく必要があるというふうに考えております。

（2）ですけれども、大阪市配偶者暴力相談支援センターを運営するとともに、区の保健福祉センターにおいてもDVの相談等を実施しております。3ページの上のほうに、相談件数の数字があるのですけれども上から3つ目の欄です。この数字について数字の内訳といいますか、補足で説明をしておきます。

平成28年度と平成29年度の数字で若干取扱いが変わっているといいますか、ありまして、クレオ大阪の女性総合相談でいろんな相談を受け付けているんですけれども、これまで相談の記録の中で主な内容がDVであったものをDVというふうにカウントしていたんですが、副次的なといいますか背景にDVがある場合についてもきっちりデータとして集約して整理していこうということで、例えばこれまでだったら離婚に関する相談というふうにカウントしていたものだけでも、背景にDVがあったらそれも含めてDVというふうにカウントしましょうという形で、数字の数え方の整理をいたしております。その影響で増えた分が何件あるかということを確認したところ、558件が女性総合相談の中で、背景としてDVがあるということでカウントが上がっているものです。この数字を除きますと、大体、平成28年度と平成29年度の数字については横ばいということでして、特にDVの相談が劇的に増えているとかいうことではございません。補足で説明をしておきます。

DVの配偶者暴力相談支援センターの事業につきましては、引き続き職員のスキルアップや関係機関、関係施設との連携強化を図ってまいります。

基本的方向5ですけれども、（1）については母子健康手帳の交付時の個別指導など、おおむね計画どおりに取り組みを実施しております。

（2）ですが、がん検診等の個別受診勧奨、これは平成28年度と比較して、どの分野といいますか種

類でも増加はしているのですけれども、個別受診勧奨というか、勧奨の通知を送付するというような取組を行いまして、受診率アップにつながっているところです。平成 29 年度、おおむね計画どおりに実施できているのですけれども、引き続き目標数値に達成していくように取組を進めてまいります。

次に、6 ページ基本的方向 6 です。

(1) につきましては、ひとり親家庭等の事業についておおむね計画どおり実施をしております。

「こどもの貧困対策について」は、子どもの生活に関する実態調査を踏まえて重点的に取り組む事業を取りまとめて、平成 30 年度にこどもの貧困対策の推進計画が作成されたところです。

(2) につきましては、シルバー人材センター、また介護予防事業などの事業をおおむね計画どおり実施しているところです。関連する数字といたしましては、3 ページの中ほど、真ん中より下です。基本的方向 6 の成果指標といたしまして世論調査の数字ですけれども、「高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるまちであると思う市民の割合」64.1%ということになっております。

施策分野 2 についての説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○川口会長

ありがとうございました。

ただいま、施策分野 2 について事務局よりご説明がありましたけれども、ご意見ご質問等ございますか。どうぞ。

○友田委員

甲南女子大学の友田です。

教えていただきたいというか、まず、基本的方針方向 4 のところの女性に対する暴力の予防、根絶というものの取組に関して、DV が背景にあるものをカウントして件数が増えたというところと、それからクレオ等でかなり尽力して女性の暴力をなくすということをすごくされているということは、ある程度認知されているのだと思うのですけれども、まだまだやはり相談先の認知が低いとか、それから昨今のニュースでも起こっている事件の中、それから警察等での通報の件数の中に、面前DV というのがすごく増えているというところと言いますと、女性の暴力だけでこれを取組として見ていくのは、かなり厳しいというふうに思います。

こどもの虐待という視点、または女性の性暴力という視点も含めて、女性に対する暴力の取組というふうな捉え方で、それも含めた件数だったり、成果というところは何か見ておられますか。

○川口会長

合計のとり方について、こどもの虐待についても含まれているのでしょうか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

こどもの虐待につきましては、こどもの虐待として数字、大阪市として取りまとめたものはございませんけれども、ちょっと今資料としては用意はしておりません。

今年度、大阪市で児童虐待の防止という観点で全市的に体制を強化するための会議、会議体を設けて検討を進めているところでして、児童虐待の対策に関連する部局として市民局もDV の担当をしている

ということでメンバーに加わって議論をしているところです。まだまだ議論の途中でして、今、具体的にご説明するような内容というのはないのですが、問題意識といたしましては、やはりこどもの虐待とDVというのは、非常に関連性が深い、一体のものとして対策を打っていくといいますか、連携して対策を進めていくのが効果的だろうということで、議論も積み上げてきて検討を進めているところです。

○川口会長

よろしいですか。

○友田委員

そういう、取組もすごく必要だろうというふうに思います。

それは、基本的方針5のところで、出生家庭に対する訪問による把握率というところも、事業として、こどもが生まれたときには3カ月以内に全戸訪問というのが事業として出ている、そこではやはり安全な家庭なのかという、女性の健康危機だけではなく、やっぱり暴力をそこからもキャッチするということも含めて、事業としてされていると思うので、健康のところを取組として入っているのですが、それはやはり暴力のところでも同じように数字として使うことができるだろうというふうに思います。

○川口会長

ありがとうございます。

ほかに、ご意見ご質問ございますか。

○友田委員

はい。

○川口会長

友田委員。

○友田委員

女性の生涯を通じた健康のところで、やっぱり健康を脅かす問題についての対策の推進の中の予防的に検診をするという、やっぱり受診行動というのが、男性より女性のほうが低いというここでの成果を見ても出てきているのですが、特にやはりここで明らかにしていくのって、女性がより受診行動、健全な早期発見をしつつ、疾病構造に陥らないようにするということの支援として、この受診行動の低さとかは何か検討考えておられますか。

○川口会長

今のは、がん検診の受診？

○友田委員

はい。

○川口会長

確かに女性のほうが、かなり低くなっておりますが何か対策はありますか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

所管課との話では、実は右の目標値をご覧いただきたいのですが、これまで率でとっていたものを数字でとるように指標が変わっておりまして、指標としてはアンケートの数字でなかなか実態の把握がしづらいといえますか、いろんな課題があるということで、実際に大阪市が実施するがん検診の受診率をどれだけ上げていくかということで、目標掲げていこうと、今現在のすこやか大阪 21 の計画では、そういう整理になっていることを聞いているところです。

受診率の向上についての取組としましては、厚生労働省がいろんな自治体の取組で効果が上がったようなもの、事例を紹介したハンドブックがあるということで、そのハンドブックを参考に効果的な取組はどういうものがあるかということで、毎年工夫して事業を実施しているというふうに聞いております。

○川口会長

はい。

○友田委員

ありがとうございます。

もう、とうに出ているのが、ヘルスリテラシーの高い人というのは、受診行動は高いというのは当然なんですね。やはりこういう受診行動に行かない人たちが、この後に出てくるような、やっぱり貧困生活をされている方だとか、そういう人たちとすごく関連していて、やはり健康を維持増進できないということもあるので、受診率が上がればよいだけではなく、どんな人たちが受けていなくて、それがほかのその人たちの、女性活躍もそうだし、健康維持もそうだし、生活を維持していくということにも全て関連してくるというふうに思いますので、やはり受診行動、何人が受診したかというよりは、どういう人たちが最も受診してほしいかと、それはどうなっているのかということも考えていかなければいけないのではないかなというふうに思います。

○川口会長

はい、ありがとうございます。

ほかに、ご意見ご質問ございますか。

はい、どうぞ。

○朴木委員

すみません、たびたびで。教えていただきたいのですが、単純なことです。

基本的方向6の（1）生活上の困難を抱えた女性の自立支援のところですけど、ひとり親家庭等就業・自立支援センター事業とありますが、就職率は51.9%、これを高いと見るか低いと見るかはちょっと理解に苦しみますけど、そういうふうに出ています。

その下の②ひとり親家庭サポーターの相談件数が3,959件ということになっていて、進捗状況はサポーター総単位の増員を行ったというふうにあります。これをどう読むかがよくわかりません。つまり3,959件というのが多いのか少ないのか、あるいは適切なのか。つまり数字を評価するこの基準といい

ますか、背景とか何かがわからないですので、ここはちょっと説明お願いできないでしょうか。どういうふうに取り取ればいいのでしょうか。

○川口会長

はい。ひとり親家庭サポーターの相談件数の数字についての解釈といいますか、読み取ればいいのでしょうか、どう読み取っていますかというご質問ですが。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

またこの場でご質問にお答えできなくて申し訳ありません。またこれも調べさせていただきます。

○朴木委員

はい。調べていただいて、またご回答いただければよろしいですので、別に今じゃなくても構いません。

何を申し上げたいかといいますと、その数値をどう読み解くかというのは進捗状況の課題をどうつくるかということなので。つまりこどもの貧困及びこどもだけではなくて、世帯、ひとり親の貧困というのは、これは解消していかないといけない課題であるはずですので、その次の策をどうつくるかということがわかるようにしていただきたい。そういう趣旨ですので、一つ一つの数字をどう読むのかという、もちろんというべきですか、直接的なお答えもこれも必要ではあるのですが、なぜかと言えばそれをどう読むかが次につながるということですね。そこを市民がわかるように説明なり、あるいは計画なり、なんなりをつくっていただきたいというつもりです。

○川口会長

件数自体よりもその内容といいますか、どういう相談が多くて、どういうことで皆さんお困りかというようなことがわかれば、その問題解決につながるということなので。そちらの内容のほうをもう少し明らかにしていただきたいというようなご趣旨だと思います。はい、ありがとうございます。

ほかにございますか。よろしいでしょうか。

それでは続きまして、施策分野3について事務局からご説明をお願いします。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

それでは資料2の7ページをご覧ください。（1）ですけれども重点施策とそれ以外のもので2段書きに分けて書いてありますが、重点施策以外のところではファミリーサポートセンター事業、介護保険事業等についておおむね計画どおり実施しているところです。

重点のほうですけれども、保育サービスの充実につきましては数字が出ておりまして、資料5については4ページ。保育所等の利用定員数が一番上の段でして、55,652人で、入所枠の確保数につきましては当初の目標の人数に近い入所枠を確保して、さらに平成30年度から平成31年度上積みして、4,052人分の新たな入所枠を確保ということになっております。

先ほど、事前の打合せ会で待機児童数についてのご質問があったのですが、待機児童数、利用保留児童数という定義の人数は平成30年4月1日現在で2,503人です。前年度より486人減っているところなんです。いわゆる待機児童数、古い基準、旧の基準での待機児童数については平成30年4月1日現在で36人、前年度より289人減っているところなんです。

いわゆる学童保育の状況についてもご質問あったのですけれども、学童保育に該当しますのが上から6段目真ん中の辺です。児童いきいき放課後事業及び留守家庭児童対策事業というところなののですけれども、留守家庭児童対策事業というのは民間が行っているもの、児童いきいき放課後事業は大阪市が行っている事業です。大阪市におきましては全ての小学校で児童いきいき放課後事業を実施いたしております、希望されたら全員いきいきには参加ができるという状態になっております。

保育所の開設につきましては、従来と同じく物件の確保が困難であるとか、あるいは人材の確保が難しいというような課題があります。人材確保のための事業については、前年度より大幅に実績が上がっているところですけど、まだ目標数値には達していないというところで、今後も引き続き従来の指標にとらわれない待機児童の解消のための検討というのを進めていく予定です。

8ページ、こちら基本的方向7ですけども、(2)でクレオ大阪における相談事業ということでこれも計画通り実施しているところです。クレオ大阪の相談事業について4ページの一番下の段と上、下から3つ目の段が相談事業についての数字です。こちら一番下の女性の悩み相談件数について、補足で説明をいたしておきますけど、前年度に比べて相談の件数が減っているのどういこと減っているのかということで事業者指定管理者に確認をしたところなののですけれども、相談事業、どういう相談事業でもそういう実態があるかなと思うのですが、リピーターの方がおられると。複数のリピーターの方がおられて、それも毎日、日に何回も電話をかけてこられるようなリピーターが複数おられるということで、1日1回までにしてくださいという形で整理をした影響というふうに聞いております。

相談窓口については引き続き情報発信、広報に努めてまいります。

次に、基本的方向8、9ページです。

(1)ですけれども、男女平等教育あるいは普及啓発事業に計画どおり実施をしております。関係する数字のところなののですけれども、5ページに上から2段目のところで、「男女共同参画社会」について「ある程度内容を知っている」「聞いたことがある」と答えた市民の割合、これ過去にちょっと調査をしたことがなかったのですけれども、平成29年度に世論調査で、質問項目として設けたところ51.7%という数字が出ております。

(2)については、大阪市市民活動総合支援事業などおおむね計画どおり実施しているところです。相談した方の満足度は高いのですけれども、なかなかまだまだ認知度といいますか、もっと利用を促進したいということで平成30年度より夜間の相談に対応していくなど充実を図っているところです。

(3)ですが、「男性への意識啓発事業」、また「父親の育児参加の啓発事業」を行っております。おおむね計画どおりに実施しておりまして、イクメンチェックシートを活用した気づきを促すことだけでなく、積極的にしかかわる気持ちを高めていくような必要がある、また、子育て層などをターゲットに情報発信を強化をしていきたいというふうに考えております。こちらの事業では、事業に参加した人に対してアンケートをとっておりまして、5ページの真ん中あたりに数字、ちょっと真ん中より上ですかね、男性の意識啓発に向けたイベント等の参加者アンケートでは非常に高い数字が出ているところです。

次のページをめくっていただきまして、(4)は、次代を担う若者のライフデザイン支援事業として、大学生対象のセミナーあるいは出前講座などを実施しております。こちらの事業で実施したアンケートの数字が、先ほどご紹介したものの下に書いてある数字でして、これも事業の参加者の意識は非常に高

いというような結果が出ております。

③の体験型指導プログラムにつきましては、もともと学校に配ったものですが、学校だけでなくより多く活用いただけるように、ウェブサイトに掲載してダウンロードして使えるようにということで、いろんな活用ができるように工夫をしているところです。

(5) につきましては計画どおり実施をしております。

最後、11 ページですが、基本的方向 9 については防災の関係ということで、①大阪市防災会議への女性委員の登用につきましては、平成 30 年度に改選されるということで、女性委員の比率を高めようという取組をして、16 名、18%ということで比率が上がったところです。

地域出前セミナーについては、28 回で 827 名ご参加いただきまして、防災意識の向上、継続的な情報提供・啓発が必要なところですので、引き続き取組の活動を行っていこうというふうに考えております。

基本的方向 10 ですが、(1) 国際的な取組について、情報誌クレオへの記事掲載ということで、5 ページの一番下に書いている数字、年 4 回以上の目標で昨年度 3 回ということになっておりますので、本年度、意識的に目標達成できるよう今後取組んでいくつもりでおります。引き続き情報発信・啓発の充実に努めてまいります。

以上です。

○ 川口会長

ありがとうございました。

今の施策分野 3 ですが、ご質問ご意見ございますか。

ちょっと確認ですけど、待機児童について 36 人とおっしゃいましたけど、これは具体的に数字がどこかに出ているのですか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長代理）

すみません。もともと待機児童の数字は資料 5 には入っておりません。

○ 川口会長

入っていないのですか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長代理）

はい。先ほど事前の打合せ会で質問が出ましたので、別途調べて確認した次第です。

○ 川口会長

ありがとうございます。

はい、どうぞ。

○ 友田委員

友田です。

防災のところです。活動指標の 5 ページの下から 2 番目になりますけども、防災に関する講座・セミ

ナ一等において、地域防災活動に女性の参画が活動に必要だと思う参加者の割合というのがもう 100% ということですが、大阪市のほうで、その男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進の中に、①大阪市防災会議への女性委員の登用というのが、以前はほとんどなかったとか、人数が 16 名になって 18%になったということですが、やはり参考資料 2 を見ますとこういう会議等に男女比率、女性の比率で見ていくと、まだまだその防災会議への参加、女性の起用というのはすごく低いかなというふうに思います。

これからの課題として、より具体的に検討を進めるというふうになっていますけども、こういう防災のときの、女性ならではの目線とか視点だとかということがこれまで大きな災害等のときによく言われています。そういう意味でこの 18% という、増えたとしても全体からしたら低いのではないかなというふうに思うのですが、そういったことの取組みどのように考えておられますか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

防災会議の女性の比率についてなんですけれども、防災会議については法律上、参加しないといけないメンバーというか決まっているところがある、いろんな制約があるということで恣意的に、任意で委員を選ぶのが難しく、女性の比率がなかなか上げにくいというような事情はお聞きしているところです。その中でも問題意識は持って女性の比率を高めるということで引き続き取り組んでいく予定です。

災害時の女性の視点ということについては、今年度、特に大阪で地震なりあるいは台風なり、いろんな被害が出ているところでして、本市といたしましても、男女共同参画センター、災害時にどういう役割を果たしていくべきかということで指定管理者とは意見交換なりをさせていただいているところです。

○ 川口会長

ありがとうございます。

決まった役職の方が出られるということですが、これは自治会長とか、そういう役職の方なのでしょうか。どういう役職の方が防災会議に出ることになっているのでしょうか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

警察とか消防であるとか、行政機関とかで、必ず入らないといけないところがあって、どうしてもその辺が男性になる部分があるというふうにお聞きしています。

○ 川口会長

ありがとうございました。

○ 友田委員

そういうところにも啓発をしていただいて、警察も消防署の人たちも管理者の講演をさせていただいたこともあるのですが、やっぱりもう男性ばかりで女性がいるんですっていても、1 人か 2 人しかなくて、それは当然選ばれなくなっていくというそういう人たちのその社会の人たちにも、女性起用、声をかけていただくというか啓発をお願いします。

○ 川口会長

ありがとうございます。

ほかに、ご質問ご意見ございますか。

事前会議で発言されていた方もどうぞ遠慮なくご発言して下さい。

はい、どうぞ。

○ 朴木委員

あんまり発言すると悪いかなと思って、ちょっと。

○ 川口会長

どうぞ、どうぞ遠慮なく。

○ 朴木委員

先ほどの、防災のことですけど大阪市のよう大きな都市ではなくて、もっと中規模の都市ですが、あて職で決まるのですよね。何とかの、長とか、それはあて職だから何とかの機関の長といったらほとんどが男性になってしまって、それで女性の率が上がらないのですね。大阪市が実行できるかどうかちょっとわからないのですけど、中規模の都市であれば長じゃなくてサブの人、副委員長とかその名前は違いますけど、正のトップじゃなくてサブの人が出るように、防災会議の規定を変えていけば可能になるのですね。それができるかどうか、ちょっとご検討いただいたらいかがかと思います。

つまり、大きな自治体ですので、そういうことは難しいということかもしれませんし、そのあたりは、私は事情わからないのですけど、何らかのことをしない限りこれは比率は上がりません。比率が上がらないと防災会議ですから基本的なことを決めていく、そこに漏れができてしまうということになると思いますので何か適当な方策を取っていただければと思います。

それからもう一つは防災会議もですけど、消防署だけじゃなくて民間の消防団ってありますよね。その女性団員がどうなっているのかというのが気になります。地域ですので、地域によって消防団活動にかかわれるような男性がもう少なくなっているのですね。女性団員を増やさない限りは維持できないというのが実情だと思いますけど、大阪市の事情はよくわかりません。

また、そのあたりで地域防災をどうやって高めていくか、女性消防団員比率、それと防災士の男女の比率あたりは、ぜひご検討といいますか検証していただくとよろしいかと思います。以上です。

○ 川口会長

ありがとうございます。

1つは、防災会議にあて職になっている職なり、あるいはあて職の数の変更なりという、いろいろ対策を考えて女性委員を増やしていただきたいという、これは今後検討していただきたいというご意見です。

もう一つは、消防団における女性の割合なり実態なりについて、もし情報があれば教えていただきたいのですけどもいかがでしょうか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

今、数字を手元で把握しておりませんので、またそれも確認させていただきます。

○ 川口会長

ありがとうございます。よろしくお願いします。

ほかに、ご意見ご質問はございませんか。

はい、どうぞ。

○ 出水委員

出水でございます。

防災のことを続けて質問させていただきますが、地域防災リーダーにおける女性の比率が非常に低いということで、皆さんご指摘のとおりだと思うのですけれども、地域の何と言うのでしょうか、こういうどうしても男性が中心の地域活動の中の担い手であったりとか、名誉職といわれる方々というのは、もう、ほとんど男性が占めておられるという現状の中でなかなか女性の割合を高めるとするのは本当に難しいというのは私もそう思っております。例えば、この地域の解釈というか、市民局さんとしての解釈でいうところの地域というのは、居住をしているという認識ではないかなというふうに思うのですけれども、例えば、仕事を持っている方については、実際、地元にいる時間が非常に短い方が多いです。今回の地震ですとか台風の被害も勤務先で被災をされている方というのも、少なからずおられるということ、私は防災のほうも取組んでおります中で調査をいたしました。そういったことを考えますと、その地域の考え方なんです、暮らしている場所、それからそれに合わせて勤めている場所というのも含めて、担い手の開拓をしてみてもどうかというふうに考えております。

例えば、地域にある企業ですとか、リーディングカンパニーに限りませんけども、地域にさまざまある企業さんのほうでも、地域防災にかかわっていただくような人材の発掘もできると思いますし、何かそういう地域的に偏りがもちろんあるとは思いますが、例えば、その地域の防災として前提とされている、でも、お昼の時間に発災するとは限りませんし、夜中かもしれない、早朝かもしれない、そういった中で今回の地震、台風による被災の状況というのが少し今後の役に立つデータとなったのではないかなというふうに思っております。活かさせていただく視点がありましたらお願いしたいと思います。

○ 川口会長

ありがとうございます。

地域防災の考え方として、大阪市に住んでいる方だけでなく大阪市に働いている方も、参加して一緒に対策なりを考えていただいたらどうかということで、現状とそれから住民ではないけれども働いている方も、意見を反映するような場があるのかということをお教えいただければと思います。

○ 事務局（田丸理事）

貴重なご提案をありがとうございます。

今、委員からもございましたように、我々はよく夜間人口、昼間人口とかいう言い方をしますが、でも、大阪市にお住まいの方はもちろん、昼間は在勤の方やいろいろな学校の学生さんが市外から来られていらっしゃるし、本当に災害は夜間だけと限らないと認識しております。

今回、いみじくも帰宅困難者の問題が生じましたが、やはり発災するといろいろな問題が生じています。

一方で、大阪市もやはり非常に高齢化が進んで単身の高齢者の方がたくさんお住まいの地域とか、いろんな状況がございますので、単に地域といったときに居住されておられる方を一面的に考えるという

ことではなくて、今、委員からご提案のあったように今後、幅広く考えていかないといけない問題だと思っております。

今、ご提案がありました趣旨につきましては、防災は市民局でも地域安全という立場で担当しております。また、防災全般となりますと危機管理のセクションもございますので、ただいまのご提案も伝えまして共有する形で考えてまいりたいと思いますのでよろしくお願いします。

○ 川口会長

ありがとうございます。よろしくお願いします。

それでは、ほかにご質問ご意見ございますか。

はい、どうぞ。

○ 渋谷委員

単なる質問なのですが、基本的方向でいうと7で資料5について伺います。

4ページの(1)－①の「一時預かり事業」があると思うんですけど、平成29年度の数字が空白になるのですが、それは何ででしたかね、抜けてるということは。事業自体がなかったわけじゃ多分ないのじゃないかと思うのですがいかがでしたか。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

この数字につきましては大阪市が担当している部分と大阪府が担当している部分の数字を合算して毎年数字を出しているということなのですが、現在、大阪府の担当の私立幼稚園に関する部分が集計中ということで、まだ数字が出ていないので空欄にさせていただいております。説明が漏れておりました。申し訳ございません。

○ 渋谷委員

ありがとうございます。

○ 川口会長

ありがとうございます。

ほかにも、ご質問ご意見ございますか。

よろしいですか。それでは続きまして議事2ですね。ごめんなさい、その前に、意見交換で全体を通してのまとめというのがありますので、今までの各事業の取組状況、実績評価、全体を通しまして、何かご質問ご意見ございますか。

よろしいですか。

それでは議事2に移りたいと思います。

「重点的取組（女性の活躍促進）平成30年度の主な取組」について、事務局から説明をお願いします。

○ 事務局（森女性活躍促進担当課長）

そしたら私のほうから説明をさせていただきます。

資料の6をご覧くださいませでしょうか。横型の資料です。お手元の資料のほう大丈夫でしょうか。

そしたら進めさせていただきます。

経過のところですが、昨年の7月に市の職員と民間企業等の職員が参加します女性活躍施策の検討プロジェクトチームというのを立ち上げまして、女性の活躍に向けて官民協働による施策について検討いただきました。12月に提言が取りまとめられまして、市長に報告されたところですが、今年度の女性活躍促進の取組としましては、この提言を踏まえた取組を重点的に進めているところです。

まず、提言の内容というところをご覧くださいと思います。

5ページをご覧ください。これが提言の概要となっております。提言では、「めざすのは、女性が働きがいをもって働き続けることができる社会！」とした上で、なぜ女性活躍が必要なのかとか、大阪の現状というのを整理しつつ、理想の状態を、真ん中あたりですね、女性・男性を取り巻く環境・企業の制度・意識が変わること、それと女性自身の「働きがい」「意欲」がアップすることによって、誰もがワーク・ライフ・バランスを実現することとしております。その上で提言としまして、「トップが変わる！」「制度から変える！」「意識を変える！」「子育て環境の充実！」の、4つのキーワードと取り組むべき内容が示されたところです。

もう一度、1ページのほう戻っていただきたいのですが、今申し上げました提言の骨子を真ん中に記載しております。それぞれの提言に対応する実施内容を、その下に示している形になっております。具体的にそれぞれの取組内容につきましての進捗状況ということで、次のページ以降、もう少し詳しくご説明をさせていただきたいと思います。

2ページをご覧ください。行政、企業のトップから意識改革を発信するというので、女性が職場をはじめ、さまざまな分野で働きがいや意欲を持って活躍する社会の実現を目指すという趣旨で今回2つの動画を制作しました。

一つは、市長、知事、労働局長からのメッセージ動画というもので、これは行政の立場から社会全体に女性活躍推進に向けて意識改革を呼びかけるものです。

もう一つは、市長と企業トップによる宣言リレーというものです。これは女性が活躍するための職場環境整備であるとか意識改革というのは、トップが強いリーダーシップを発揮して進めることが必要だと、そういう認識のもと企業トップが取組や目標を宣言することによりまして、広く社会に浸透させようというものです。

今回は28社の企業の方々にご協力をいただきまして、大阪市長も含めてメッセージをリレー形式で発信しております。これにつきましては、9月5日の市長定例会見で報道発表しましてホームページやYoutube等でご覧いただけるようになっております。これら動画につきましては、つくっただけでは何ともなりませんので、市役所の1階モニターであるとか区役所などで順次放映する予定ですし、大阪府などにも広報の協力をこれからお願いしていきたいと思っております。

次、3ページをご覧ください。こちらは先ほどの「制度から変える！」「意識を変える！」という2つのところなのですが、多様な働き方に取り組んでいる先進企業を取組を中小企業に広げていくとともに、管理職、女性、男性の意識を変えることを目的に実施するものです。

一昨日、9月26日の水曜日にクレオ大阪中央で、中小企業のための本気スイッチフォーラムということで開催をしました。その内容が参考資料6でフォーラムのチラシをつけております。内容につきましては、そちらをまたご覧いただけたらと思っております。

パネルディスカッションであり、女性のためのキャリア形成支援であるとか、男性の意識改革のノウハウなどを提供するフォーラム、セミナーなどを実施したところです。このフォーラムに合わせまして女性活躍促進に取り組む意義やメリットとか、10社ほどのロールモデルの取組事例などを掲載しました

ハンドブックも作成しております。このハンドブックにつきましては、またホームページにも掲載する予定としております。

次に、4 ページをご覧ください。「子育て環境の充実」です。子育て期女性の就労状況の変化ですね、いわゆる小1の壁というところなのですけれども、これらを抱える働く女性の仕事と家庭の両立をめぐる不安や課題などを調査をしまして、それらの解消に向けての方策の検討であるとか、調査の結果をもとに、両立に向けた支援講座を実施する等を検討しております。

この調査につきましては、小学校1年生の児童を持つ保護者の女性を対象に、約19,300人になるのですが、この人数を対象にしまして、7月上旬から8月上旬に実施をしました。

設問としましては、この主な設問項目というところをご覧ください。調査日現在と小学校入学前の就労状況。それから就労状況が変わった場合のそのときの理由ですね。それと子育てと両立しながら働く上で困っていること、そういったことを尋ねるようなアンケートとしております。具体の設問項目につきましては、その下のところ、設問項目1番から16番のところに記載させていただいておりますので、また、ご覧ください。現在集計作業中でございまして、10月には何とか速報値を取りまとめまして、これから仕事と家庭の両立をめぐる不安や課題の解消に向けた検討を進めていく予定としております。

両立の支援講座ですが、この調査の結果を踏まえましてニーズに沿った内容となるように調整を行いまして、予定では来年の2月頃をめどに実施したいと考えております。

平成30年度の主な取組の説明は以上です。

先ほどの事前打合せ会で少しご質問がございまして、補足説明をさせていただきます。

1 ページ目のところで昨年度、官民協働でプロジェクトチームを立ち上げたというご説明をさしあげました民間企業さん、どこが入っているのですかというご質問がありましたので、それをちょっと補足でご説明させていただきます。

具体には池田泉州銀行様、それから西日本電信電話株式会社様、それから大和ハウス工業株式会社様、住友電気工業株式会社様、それと大阪商工会議所様、この5つの企業経済団体の皆様方に入ってくださいまして、市のほうからは7名が入って12人のプロジェクトチームということで、今回提言をいただいたというところでございます。

それと3 ページのところです。先ほど言いました、本気スイッチフォーラムというところのお話です。この、本気スイッチフォーラム、一昨日あってどんな感じでしたかという質問がございましたので、そのあたりを少し補足で説明させていただきます。

参加者は約110名でした。パネルディスカッションが午前中にございまして、昼から管理職のマネジメント研修であるとか、4つの研修セミナーというのを開催しております。パネルディスカッションのところなのですけれども、こちらにつきましては、先ほど言いましたプロジェクトチームのメンバーであるとか、ハンドブックもつくると言っていましたけれども、ハンドブックに掲載されていますロールモデルとなっている企業の方がパネラーとして参加をされて、それぞれ自社の取組であるとか、PT提携の内容を説明されていたところです。

具体には、例えば会社内のサイトの掲示板機能を社員全員が活用して情報共有ができるようにして、例えば育休体験談などを共有できるようにするなどして、協力し合える環境づくりの取組をしたりとかですね。それから仕事の見える化、複数担当者制などをし、複数の人が同じことができる仕組みをつくって休みを取得しやすくするとか、そういった工夫をされているところがあったり、それから育休の復帰予定者の方々に対して、復帰を待っていることであるとか社内の近況などを伝えるようなお手紙を送って、ウェルカムな雰囲気づくりをして、復帰者への心理的なハードルを下げるような、そんなこ

とをされているというところもありました。

また制度的なところで、短時間の正社員勤務制度というものを導入されて、それぞれの方、いろいろな社員の家庭事情、状況等に合わせて勤務制度を合わせるというような形で工夫をされているようなところもありました。

そんな感じの議論がされていまして、使えるような制度、利用できるような制度があればそれぞれ使っていったらどうかというような議論があったところでございます。

来場者の方々にはそういったパネルディスカッションであるとか、セミナーであるとか、そういったところのコンテンツを通じて得た情報とかを使って、また女性活躍の推進の取組の一助にさせていただけたらなと思っております。

それと最後に調査のところです。もう一枚めくっていただきまして調査のところ、今、集計中なので内容についてはまだなのですけれども、回収状況をどんな感じにしたかというお話がございました。回収状況につきましては、約3割の回収状況になっておりまして、19,300人対象だったのですけれども、だいたい6,500～6,600部の回収があったところです。それを今、集計作業をしているところでございます。私のほうからは以上でございます。

○ 川口会長

ありがとうございました。

重点的取組についてご説明いただきました。

ご質問ご意見ございますか。

はい、どうぞ。

○ 鰐谷委員

大阪商工会議所としましても、私どもこのプロジェクトチームであったり、一昨日の本気スイッチフォーラムも、ご協力をさせていただいたのですが、今ご説明のように、やっぱり大企業はすごく手厚く女性の復帰ですとか、誰か休んでもすぐフォローができるような体制をとられているということなのですが、やっぱり、中小企業さんというのは人数にも制限がありますし、かといってそのままというわけには、いつまでたっても女性活躍は進まないということでございます。できましたらこういう大々的なフォーラム以外にもこまめにイベントというのですか、フォーラムを継続して実施していく、それによって企業の事例発表もそこでしていくと非常に参考になるのかなというふうに考えております。

○ 川口会長

ありがとうございます。

小規模なフォーラムも実施されてはということですね。

○ 事務局（田丸理事）

ただいま鰐谷委員からもお話がございましたが、私もフォーラムに参加させていただいて、先ほどリーディングカンパニー認証がゴールになってしまっているのじゃないかというご質問があったのですが、フォーラムのパネラーとして参加していただくのが、そういう認証を受けていただいたり、積極的に取組んでいただいている企業の、まさに第一線で働いておられる女性の方にご出演いただいて、先ほど課長が紹介しましたように、「うちの企業は育休復帰をウェルカムで待っているよ」ということ

をこういう風に情報発信しているよと好事例を、広くセミナーに来ていただいている方に伝えていただけたという意味では、非常に私どもとしてもありがたかったと思っています。

我々も認証しっぱなしとか、表彰しっぱなしということではなしに、そうやって先駆的に取り組んでいただいている情報というのを、生の声を今おっしゃっていただいたように、大阪は約 98% 中小企業と言いますけども、生の声を聞いていますと本当に中小企業の方は大変だなという実感もあります。

我々もせっかくそうやってリーディングカンパニー、チャレンジ企業ということで頑張っていただいていることをこう認証、表彰していつているので、そういう方のノウハウというのを伝えていく工夫というのを、さらにやっぱり、この間こうやって提言いただいて、フォーラムやったらというのは確かに大企業の方、それから商工会議所の方に入っていただいてご提言いただいた、実感として実際やってみてこういうことというのは続けていくことも大事なのかなというふうに思いました。今ご指摘いただいたように何とかこれを本当にゴールにしてしまわないように、さらに広げていくような活動は進めてまいりたいというふうに思っております。

○ 川口会長

よろしくお願いします。

ほかに、ご質問ご意見ございますか。よろしいでしょうか。

それでは本日の議事全体を通して、何かご意見ご質問ございましたら。特にございませんか。

それでは、時間もそろそろ終了予定の時間に近づいておりますので、今後の予定について事務局よりご説明をお願いします。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

それではまず、資料 7 の様式の取り扱いについてご説明をいたします。

本日は、貴重なご意見をいただきありがとうございます。さまざまなご意見をいただいたところですが、この場でご発言いただいた以外にもお気づきの点やご意見がございましたら、資料 7 の様式で、10 月 19 日までに事務局宛てメールで送付いただきたいと存じます。特にご意見がない場合も、その旨ご連絡いただきましたら大変ありがたいです。

今後の手続きといたしましては、事務局で委員の皆様のご意見を集約し外部評価の案を取りまとめ各委員にメールでお示ししてご確認をお願いしたいと考えております。

最後に、今後の審議会の予定についてご説明いたします。次回につきましては、本年度中に開催したいと考えておりまして、時期は3月の後半になるかというふうに考えております。その際に、予定をしている案件といたしましては、まず1点目、参考資料5のチャレンジ応援拠点についてですが、この事業は内閣府の地方創生推進交付金を受けて実施しており、外部組織による効果検証を行うこととなっておりますので、平成 28 年度から平成 30 年度の3年間の事業の実施状況についてご報告をし、ご意見をいただきたいと考えております。

2 点目といたしまして、資料 6 でご説明した子育て期の女性の就労状況などに関する調査、いわゆる小 1 の壁の実態調査について結果をご報告いたします。

3 点目といたしまして、現在の男女共同参画基本計画は平成 28 年度から平成 32 年度の 5 カ年計画であり、来年度は、次の計画策定に向けて取りかかっているということになっておりますので、まず指標のベースとなる、市民意識調査を実施したいと考えております。その意識調査の内容について、ご意見をいただければと存じます。よろしくお願いいたします。事務局からの説明は以上です。

○ 川口会長

ありがとうございました。

ただいまのご説明のように追加でご意見がありましたら、資料7のほうで10月19日までにお送りいただけたらと思います。このフォームは委員の皆さんにはワードでお送りするのですね。

○ 事務局（中谷男女共同参画課長）

そうですね、今、紙でお配りしていますけれども、別途データも送付させていただきます。よろしく願いいたします。

○ 川口会長

ありがとうございます。それでは進行を事務局にお返しします。どうぞよろしくお願いします。

○ 事務局（吉田課長代理）

川口会長、ありがとうございました。

事務連絡だけ最後にさせていただきます。

本日審議会のご案内の際に、同封させていただいた資料で口座振替の申出書があったと思うのですが、もし口座に変更があられた場合でまだ事務局お渡ししていない場合があります。事務局のほうに後ほどご提出いただきますようお願いいたします。また、マイナンバーの確認につきましても、まだの委員の方がいらっしゃいましたら、同じく後ほど事務局のほうで確認さ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。事務連絡は、以上となります。

それでは、大変長い時間ありがとうございました。これを持ちまして、本日の審議会を閉会させていただきます。本日委員の皆様には、本当に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。

今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

——了——