

第 36 回大阪市男女共同参画審議会

日時：令和元年 7 月 11 日（木）14 時～16 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

東委員、出水委員、伊藤委員、興津委員、金子委員、川嶋委員、渋谷委員、友田委員、永田委員、
朴木委員、前田委員

（五十音順）

《大阪市》

市民局理事、女性活躍促進担当部長、女性活躍促進担当課長、男女共同参画課長、男女共同参画課長代理、男女共同参画課担当係長、人事室人事課長代理、こども青少年局保育企画課長

議題：1 平成 30 年度の取組状況・実績・評価について（案）

（1）各事業の平成 30 年度取組状況にかかる説明・意見交換

（2）意見交換全体をおおしてのまとめ

2 今後の予定について

○事務局（吉田男女共同参画課長代理）

席を外しておられる委員の方がいらっしゃいますが、定刻を過ぎておりますので、ただいまより、第 36 回大阪市男女共同参画審議会のほうを開会いたします。

本日は大変お忙しい中をご出席賜り、厚くお礼申し上げます。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、田丸市民局理事からご挨拶申し上げます。

○事務局（田丸市民局理事）

皆さん、こんにちは。市民局理事の田丸でございます。本当に、本日は何かとお忙しい中、また足元の悪い中、男女共同参画審議会にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

委員の皆様方には、平素から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格別のご高配を賜っておりますことに、この場をおかりいたしましてお礼申し上げます。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まして、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きまして、皆様からご意見をいただくこととなっております。

私どもでは、本審議会からいただいた答申を踏まえまして、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、施策を実施してお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 30 年度に進めてまいりました具体的な取組について、施策分野ごとに実施状況や実績を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。

男女共同参画社会の実現に向けまして、本日いただきましたご意見を、今後の施策展開に生かしてまいりたいと考えておりますので、委員の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す。ご挨拶といたします。本日はよろしくお願いいたします。

○事務局（吉田男女共同参画課長代理）

最初に委員の皆様のご紹介についてですが、本日ご出席の委員の皆様は配席表のとおりでございますので、ご確認をお願いいたします。

前回4月26日の審議会以降、人事異動等により退任されました委員のご後任として、新たに就任いただきました委員をご紹介させていただきます。五十音順にご紹介します。

大阪商工会議所人材開発部長興津厚志様です。

○興津委員

興津です。どうかよろしくお願いいたします。

○事務局（吉田男女共同参画課長代理）

大阪市会議員永田典子様です。

○永田委員

永田でございます。よろしくお願いいたします。

○事務局（吉田男女共同参画課長代理）

なお佐藤委員、西委員、森田委員につきましては、本日所用のためご欠席されております。

引き続きまして、本市出席者についてですが、配席表のとおりでございます。

次に、配布資料の確認をさせていただきます。お手元のクリップどめの資料を外していただきますと、上から順に、次第、配席図、委員名簿、その後ろに議事1に関する資料といたしまして、一枚物の資料1から順に、資料2ホチキスどめになっている物、資料3一枚物、資料4、資料5がホチキスどめの資料、緑色の冊子が資料6となっております。そこから番号が飛びまして申しわけございませんが、ホチキスどめの資料9と、ここまでの議事1に関する資料となっております。資料の名称は次第に記載のとおりでございます。

その後ろに続きまして、議事2に関する資料といたしまして、資料7、資料8。資料7はホチキスどめの資料となっております。

最後に参考資料として、審議会規則と傍聴要領となっております。

お手元の資料、不足等ございませんでしょうか。ありがとうございます。

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、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、ホームページ上に公表することをご了承願います。

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、最初に川口会長からご挨拶をいただきたいと思います。存じます。

○川口会長

皆さん、こんにちは。会長の川口でございます。

きょうの議事の進行を務めさせていただきます。どうぞ皆さん、忌憚のないご意見をいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

○事務局（吉田男女共同参画課長代理）

ありがとうございます。

それでは、これより川口会長に議事進行をお願いいたします。

○川口会長

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、本日の会議の進行についてご説明いたします。

議事1、2の順に進めてまいります。議事1につきましては、計画に掲げる1から3の施策分野ごとに区切って、各事業の進捗状況等についてご説明し、それぞれおおむね20分程度、委員の皆様の意見交換の時間をおとりします。分野ごとの意見交換の後、あらためて全体を通しての意見交換、まとめの時間をおとりします。

また、審議会に先立ちまして、13時より事前打合せ会を開催いたしました。事前打合せ会でご質問が出た点に関しましては、各分野ごとの説明の際に、事務局より補足説明をし、全体で共有していただけるようにいたします。

○川口会長

それでは、議事1「平成30年度の取組状況・実績・評価について（案）」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）

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。

まず、P（Plan）では、この計画に出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、まず自己評価を行っております。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（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計画に反映していくというふうに、PDCAサイクルを回しております。

引き続きまして、平成30年度の取組状況の説明にいきます。

まず資料について簡単にご説明をいたします。平成30年度の取組全体を網羅したものが資料4です。それぞれの事業について、自己評価を記載しています。

この自己評価の結果を一覧表にまとめたものが資料3、数字の一枚物の表です。例えば、基本的方向1では、「達成見込み」が30、「概ね達成見込み」が0、「達成できない見込み」が10となっております。

資料4の概要をまとめたものが資料2です。

この資料2に沿って説明をいたします。

また、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をご覧くださいことができますので、資料2と資料5をお手元に置いていただければと思います。

その他の参考資料については、適宜ご参照ください。

それでは、施策分野1についてご説明します。

基本的方向1から3、資料2では、1から4ページ。

まず、1の(1)ですけれども、働き方の見直しと仕事と家庭の両立支援については、計画どおり実施をしております。

ワーク・ライフ・バランスの推進月間については、8月を「大阪女性きらめき応援会議」構成団体等と連携して、ワーク・ライフ・バランス推進月間として設定をして、情報発信等を行っております。

ワーク・ライフ・バランス推進月間の認知度については、資料5のほうに掲載しておりますけれども、1ページの上から5つめです。57.7%ということで、前年度よりも上がっております。

「進捗状況、課題」についてですけれども、令和元年は働き方改革の関連法が施行されるなど、今後ますます取組を強化していく必要があるということで、大阪労働局、府、市、経済団体等が参画する「大阪働き方改革推進会議」が、11月に推進月間を設定しておりますので、ここと連携をして、同じく11月を月間として、取組をしていきたいというふうに考えているところです。

(2) 企業への支援に関する取組ですけれども、「概ね計画どおり実施」をしております。

リーディングカンパニー認証制度については、取組としては推進しているのですが、実績といたしましては、新たな認証件数としては47件、累計としては406件、イクメン推進企業については11件で、累計147件という数字になっております。

また、中小企業で支援をした会社の数については、1ページの真ん中からちょっと下あたりです。女性活躍推進の取組について支援を行った中小企業の数として掲載をしております。

平成26年度から制度を開始して、先進事例の共有や中小企業等への支援を進めてきたところですが、社会環境の変化等を踏まえて、認証基準を見直すとか、あるいは制度検証を行いながら、令和2年度中の500件達成に向けて取組を継続していくというふうに考えております。

めくっていただきまして、(3)「女性の多様な働き方の実現」ですけれども、資料5の現状値一覧の上から3行め、4行めをご覧くださいたいんですけれども、ちょっと就業率に関する数字が悪くなっておりまして、女性の就業率(大阪府)という欄では、前年度より下がって71.7%。大阪府と全国の差というところでは、前年度よりも広がって6.0%という数字になっております。

先ほど、事前の打ち合わせ会でご質問があったんですけれども、特に数字が悪かった年代層、就業率が下がっている年代層としては、35歳から54歳という年齢層でした。

「しごと情報ひろば」とか、「若者・女性への就労支援事業」等の事業を行っているんですけれども、ここで、就労支援関係の事業については、同じ共通の指標で複数の事業を実施しているというようなところがありまして、女性の就業者数とか、アンケートの結果というのが悪かったということで、これに関連して、再掲があるので合計6件ということになるんですけれども、達成できなかったというような判定になっております。

今後、より多くの求職者の参加を掘り起こすとかというような目的で、対象、ターゲットに即した女性向けイベントでの情報発信ですとか、広報ですとか、あるいは若者向けのイベントでの情報発信等に取り組んでまいります。

(4)「雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保」については、情報提供や啓発を行う内容ですけれども、計画どおり実施をしております。

(5)「市役所における働きやすい職場づくり」ですけれども、特定事業主行動計画の推進について、計画どおり取組を推進しておりまして、関連する数字といたしましては、資料5の1ページの一番下の欄です。大阪市の職員の男性の育児休業の取得率等が記載されていますけれども、一応、前年度より数字としては改善しているというか、上がっているところです。

先ほど、ここの部分に関しまして、育児休業をとったときに給与関係についてはどのような影響があるのかというお尋ねがありましたので、簡単にご紹介しておきますと、昇給については、復帰をしたときに育休の取得期間を勤務していたものとみなして調整を行うということになっております。期末勤勉手当、いわゆるボーナスについては、取得日数に応じて手当が除算されるということになっているんですが、育児休業の承認期間が1カ月以下の場合は、除算はしないということになっております。退職手当については、こどもが1歳に達するまでの期間については、当該育休期間の3分の1に相当する期間、2歳以上である期間については2分の1に相当する期間を除算をするということになっております。育児休業手当金については、共済組合から支給されるということになっていきますけれども、通算180日までは67%。1歳到達までは50%ということになっております。

それでは基本的方向2ですけれども、(1)「女性の地域活動への参画促進のための環境づくり」については計画どおり実施をしております。「地域出前セミナー」については全50回、延べ2,447人ご参加いただいておりますまして、課題としておりました男性の参加比率も34.1%というふうに増えておりますけれども、引き続き男性の参加比率増を目的に、啓発を行ってまいります。

情報発信事業につきましては、昨年度は市長・知事・大阪労働局長からのメッセージ動画、市長と企業トップによる宣言リレー動画の配信を行っております。ホームページやSNSへのアクセス件数も順調に増加しておりまして、こういう発信媒体ごとの特性を生かした効果的な発信に取り組んでまいります。

(2)については、「地域で活躍する女性の育成・支援」ですけれども、計画どおり実施をしております。「女性チャレンジ応援拠点」については、利用者数1,242人というところで、順調に進捗しているところです。今後はリーダー的な役割を担う女性の増につながることをより意識した取組、フォローアップが必要というふうに考えているところです。

また、資料5をご覧いただきたいのですが、これに基本的方向2に関する指標といたしまして、2ページですけれども、一番上のところで世論調査の数字が出ておりまして、今回世論調査でとった数字というのが、全体的に前年度より非常に下がっているというような状況がございまして、この数字についても49.4%ということで、前年度よりも低くなっております。

次に基本的方向3ですけれども、(1)「企業や地域活動における方針決定過程への女性の参画の促進」については、企業人権推進協議会や経済団体等と連携したセミナー等を開催して、また、女性後継者のための交流会等を開催しております。計画どおり実施しているところです。

(2)「市政推進における女性の参画の拡大」ですが、審議会等への女性委員の登用については36.5%ということで、前年度よりも改善している。前年度36.1%から36.5%に改善しているところです。令和2年度までに40%以上という目標に向けて取組を進めてまいります。

女性の管理職の登用につきましては、課長級以上が13.8%、係長級以上が25.5%ということで、特定事業主行動計画における数値目標、平成32年度で30%という目標を設定しておりますので、引き続き女性職員の積極的な管理職登用を進めていく必要があるというふうに考えているところです。

施策分野 1 については以上です。

○川口会長

ありがとうございました。

基本的方向でいうと 3 までなのですね。ここまでご説明いただきました。

先ほどの P D C A サイクルの C に当たるところの外部評価が、今、行っていることになりますので、どうぞご意見、自由にご発言ください。ご意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。あるいはご質問のある方。

どうぞ。

○友田委員

友田です。よろしくお願いします。

全体に、なのですけれども、取組の実績で、このように行ったということで、その後、計画どおりに行って、それは進捗状況なので、じゃ、どんなふうな結果が得られたのかということを入れて、そして、その上で、どういう課題、つまり次年度に具体的に何をするかというのが、もう少し具体的に書いて評価をしていただかないと、例えばですけども、1 番めの、企業等における男性中心の働き方の見直しと仕事と家庭の両立支援というところでも、3 段落めの雇用関連施策の働きとも連携しながら取組の強化をするって、具体的に次の年に取組の強化、具体的に何がこの 1 年、平成 30 年では課題があって、具体的にどんなことを強化するというのが、やはり課題として挙げなければ、次に D o になるときに、またそこで取組を考えなくてはいけないのかと思うのですね。やはり評価するときには、その具体的な内容も課題として挙げていただくと、意見がもう少し言えるというふうに思います。

それは、別にこの（1）だけではなく、（2）に関しても、中小企業等に働きかけ、というのも、具体的にこういう結果なんだけれども、であるがゆえに、具体的に働きかけるというのが、この次の年にはどうすればこの課題に評価できるのかということが必要になってくるだろうというふうに思うんですけれども、どの項目も、それに関しては実施した、だけで、実施して、具体的にどうだったかだとか、実施した、その上では、次には取り組むとか、課題だというふうに書かれているだけなので、全体にいえんですけど、どれも質問したくなるんですけども、もう少し具体化がほしいなというふうに思いました。

その中で質問は 4 ページになりまして、（2）のところの課題のところ、審議会等の女性委員の比率が 36.1% から 36.5% には上がったというところで、改善したともいえるのですけれども、1 年で 0.4 ということは、令和 2 年度ということ、この 1 年で 3.5% 以上に目標を上げるという意味では、注意喚起、取組をする、どのようにしたらこの 3.5% 以上になるのかということが、やはり課題として、具体例を挙げて、具体的な方法が挙げられなければ D o にはならない気がするんですけども、この質問はいっぱいあるんですけど、とりあえずこのところを挙げました。

○川口会長

ありがとうございました。

全体的に、今後の取組について具体性が乏しいのではないかとということと、特に、4 ページにあります基本的方向 3 の（2）の「市政推進における女性の参画拡大」の「進捗状況、課題」のところ、来年までに 40% という目標、現在が 36.5% ということで、具体的にどういう取組、注意喚起をするのか

というご質問です。

よろしくお願いします。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

本市の審議会の委員の構成ということですので、各所属も問題意識は十分持っているところではあります。会議等の席で、繰り返し問題提起をさせていただいているということです。

○友田委員

なれるんでしょうか。1年。数字が大事だとは思わないんですけども。

○川口会長

渋谷委員。

○渋谷委員

ちなみに、女性が増えない何か要因とか課題みたいなもの、何か具体的にありますか。それとも別に特にそういうことはなくて、目標数字のほうが高くなっているだけでしょうか。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

審議会によって、それぞれ審議する内容、テーマがあるわけですが、分野によっては学識経験者が、非常に男性が多い分野があるとかいうような性質の審議会が、なかなか難しいところかなと、苦労しておられるように感じています。

○友田委員

どうしたらいいのでしょうかね。

○渋谷委員

具体的に、例えばこういう審議会では増えそうだとか、そういう見通しはあるのでしょうか。

あと3.5ポイント増やさないといけないですね。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

昨年度、この審議会の中で防災会議についてはいろいろご意見いただいたところでして、後でのご報告にも出てくるんですけども、こういうご意見が出ていましたということをつードバックしたところ、今年度、ちょうど役員の改選の時期に当たったということもあろうかと思えますけれども、前回これまでの18%から一応25%まで、女性委員の比率が上がったというようなことがあります。

全体に向かって周知をしておりますけれども、個別の審議会も、また状況を見ながら、連携して取組を進めるようにいたします。

○友田委員

こういう、いろんなことを決定していく中に、やはり女性が参画するということは、とても重要なことだと思うんです。逆に、こういうところから何パーセントではなく、各審議会ですべて4割以上は男女

比率として女性を入れるなどの具体策を挙げたりして、それを施策として決定していくということは可能なんですか。そんな具体的なところまで難しいんでしょうか。意見です。

○事務局（田丸市民局理事）

今、委員からのご指摘で、私どもも本当にそのとおりだというふうに思っているんですけど、やはり我々も各審議会ごとにお願ひしたり、一方でしているのですけども、やはり先ほど課長からも言いましたが、どうしてもやはり特定の分野で、そういう男女比の偏りですとか、あるいはいろんな各団体から推薦をお願ひするケースもあるんですけども、そういうときも、極力女性の方でというようなお願ひをしているのですけど、どうしてもやはり団体の中でも、そこの委員に出ていただくのにちょうど適職の方がいらっしゃらないとかいうようなことで、実際、各審議会、担当の部局が苦慮しているというところも正直あるのですけども、ただ、委員がおっしゃるように、やはりすべからく、いろんな、これは何もうちの審議会だけじゃなくて、全ての大阪市の施策、当然、男性、女性、基本的に市民の方も半々いращやるわけですので、できるだけ、本来なら本当に5割というのが一番やはりあるべきなのかもわからないですけど、なかなかその4割までもいけていないということで、ちょっと私どもも、そこはやはり団体のほうにも働きかけをしてくれということでは各局にも伝えておりますので、本当に一足飛びにぱっといくということが、誰でもいいからとにかく4割というわけにも正直いかない部分がありますので、そこはちょっと苦慮している部分はあるのですけども、そういう推薦いただく団体なんかにも働きかけは、今後とも続けてまいりたいと思いますので、よろしくお願ひします。

○事務局（谷口女性活躍促進担当部長）

補足説明でございますけども、資料5の2ページの真ん中の、基本的方向3の活動指標（2）－①をご覧いただきますと、「女性委員の比率が40%に達している審議会数」ということで、ここでは、直近の平成31年4月1日現在では、全審議会数101のうち47という状況になっております。

全体としては足りないという状況を認識しております。

○川口会長

今の件についてはよろしいでしょうか。

○友田委員

ありがとうございます。そのように具体策があったほうが、より次の年に実施がしやすいかなと思いました。

○川口会長

それでは、各審議会に強く働きかけ、目標達成に向けて努力していただきたいと思います。

ほかにご意見、ご質問ございますか。

朴木委員。

○朴木委員

朴木です。基本的方向3の成果指標のところですか。市役所、市長部局の係長以上管理職に占める女性の割合というそこです。

これが、平成 28 年から 25.1%とじわじわ上がって、平成 30 年で 25.5%になっております。それで、平成 32 年は 30%ですから、またここも 4.5 ポイントぐらい上げないといけないという、先ほどのお話と似たような現象が起こっています。

私も、あちこちの自治体、それから企業さんにおいても同じかもしれませんが、やはりここの数値を上げるのが大変であることは基本的には了解しているつもりです。ですが、まず管理職、市でしたら係長だと思いますけど、係長の数を増やさないと、次の課長が増えないし、その上も増えないし、ということで、まずは係長という話だと思いますけど、平成 27 年から平成 30 年まで、3 年か 4 年たっているわけですが、もうじわじわと係長が課長になってもいいのかなと。あるいは、市役所事情がよくわかりませんので、4 年ぐらいでは無理だという話かもしれないんですけども、難しいという事情はよくわかるんですけど、これ、もうそろそろ手を打たないと、目標までは達成できないと思われますので、そのあたりの事情をちょっと詳しくお話ししていただけないでしょうか。

○川口会長

ありがとうございます。今のは、市役所の係長以上の管理職に占める女性の割合の件ですね。こちらでも目標までかなりまだ差があるんですけども、目標達成の見込み、あるいはどういう取組をされているのかということをご説明お願いします。

○事務局（上田人事室人事課長代理）

後ろから失礼いたします。人事室人事課長代理の上田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私から、今ご質問いただきました点について、お答えをさせていただきます。

言うまでもなく、大阪市におきましても女性職員が各職場で活躍をして、政策ですとか、全市的な方針の決定の過程に参画していくということが、本市の政策の質ですとか、行政サービスの向上につながる重要なものであるということは、私どもも重々認識をしております。

そういった認識のもと、これまでも女性管理職の登用を積極的に進めてきたところではございますが、ご指摘にもございましたとおり、掲げました数値目標の達成に向けましては、まだまだ不十分な状況でございます。

そういった中でございますけれども、昨年、吉村前大阪市長の時代ではございますけれども、女性の管理職登用につきましては思い切った取組も検討するようにといったような指示がございました。そういったこともございまして、今年の春の定期人事異動につきましては、上位職位への昇任者数の一定割合を女性にすると。具体的には、昇任者における女性割合を直近下位の職位の女性割合と同等以上になるようにということを意識しながら、ただ一方で、昇任に際しましては、単に女性だからということではなくて、しっかりと能力、評価というのをもてまいらないといけませんので、意欲、能力、実績のある職員というのを選定いたしました結果、昇任者におきます女性割合は、いずれの職位への昇任につきましても、直近下位の女性割合を超えたところでございます。

先ほどのご指摘がございました、こちらの指標に掲げてございます係長の割合ということではなくて、係長以上の割合となつてございまして、係長の割合は実際はもっと高いものがございますけれども、係長以上の割合もじわじわ高まってきてはおりますけれども、定年までに退職をしてしまうとかという女性管理職もいたりしますので、なかなか思うようには数字が伸びていないところではございます。

ただ、今申し上げたような取組を、この春実施しておりますので、まだ具体的に数値は集計中でございますけれども、係長級以上におけます女性の割合というのは、この 25.5%よりかは高まっていくもの

と私ども見込んでございます。

また、女性の活躍ということで申しますと、単に昇任者数ということではなくて、将来に向けてどのような職務経験を積み重ねていくのかといったことも非常に重要だということを考えてございまして、以前で申しますと男性が担うのが当たり前といった雰囲気があったポスト、例えば各職の総務課長といったような重責、重要ポストにつきましても、この春に女性の配置を行っておるというところで、そういったような経験も積んでいただいた上で、さらなる上の職階、部長、局長を目指していただきたいというふうに思っております。

あと、係長がぼちぼち課長になっても、ということでご質問がございました。私ども、一定の基準というのは設けてはございませんが、係長が、次の職位では課長代理に上がるためには、おおむね係長歴、最短でも7、8年ぐらいは経験してから課長代理。課長代理が、最短でも3、4年で課長ということになります。ですので、係長に昇任した者が、次、課長に上がるというまでには10年ほどかかってまいりますので、ご理解いただければというふうに考えております。

以上でございます。

○川口会長

詳しく説明していただきました。1点めは、今年の春から、上位職に昇進する場合に、直近下位の女性割合を超えるように昇進を決めるということで、その目標を達成しているので、数字にはまだ出ていないけれども改善が見られる見込みということです。

2つめは、ただ単に昇進するだけではなくて、将来のキャリアも考えて、これまで女性がついていなかったような、総務課長のような仕事にも女性が今回は登用されたということ。

それから3点めとして、係長から課長に昇進するまでは、これまでのところ係長7年、課長代理3年ということで、10年近くかかるのが大阪市役所の慣例であるということのご説明がありました。

いかがでしょうか。

○朴木委員

ありがとうございます。事情がよくわかりました。それから、努力をなさっているということがよくわかりましたので、直接の質問については、ありがとうございます、で終わりますが、ちょっと関連しての意見を申し上げたいと思います。

多分、管理職になって働きたいという女性の意欲は、世代的には、若い世代は強まってはいると思うのです。ですから、将来的にはよくなっていくだろうと思いますけど、大阪市ではなくて、他の自治体とか、ほかの職場のことをいろいろ考えますと、意欲は高まっているけれど、何か壁があって、この壁を乗り越えるのがとても大変。だから意欲だけでは事が進まないというのが、もうわかっています。

この壁の1つは子育て。それから、場合によっては最近介護というものもあるんですけど、多くの場合は子育てです。したがって、この男性の育児休業取得云々とか、いろいろ子育て支援にかかわる事柄が挙がっていますが、そちらとの関係もぜひ考えていただいて、単にキャリアアップということだけではなくて、全体としてキャリアアップできる環境になっているかどうかということをご検討いただきたいと思います。これが1点めです。

それから2点めは、壁と言いましたけれど、例えば学校ですと、女性の校長先生が少ないんですが、なぜ少ないかという、教頭先生が少ないからなんです。教頭にならないと校長にはなれないのです。教頭先生のところが実は一番大きな壁で、学校の中で一番忙しい、そういうポジションで、これを持ち

越えないと校長になれないということになっています。

以上はわかりやすくするための例として申し上げました。大阪市の役所の中は、何が壁なのかというの、私は具体的にはわからないんですけど、わかりやすい例として、先ほど申し上げた教頭先生に職務が集中してしまうと。それで、もう自分の生活の大分をなげうって、仕事だけ、それに集中できる人じゃないと教頭になれないという状況が長く続いてきたので、ここを何とかしようという話に、今なっているんですね。ですから、ぜひそういうところもお考えいただいて、意欲だけでは乗り切るのが難しいということを具体的にあぶり出して、その解決というふうに向かっていただければと思います。

以上です。

○川口会長

ありがとうございます。管理職になりたいという女性の意欲は年々増えているんだけど、まだ壁があるので、例えば子育ての壁、あるいは管理職になって仕事が非常に多忙だという壁、そういうものを大阪市としても解決して、女性管理職、増やしていただきたいというご要望でした。

よろしいでしょうか。何かご意見。

○事務局（上田人事室人事課長代理）

貴重なご意見、ありがとうございます。人事室人事課長代理の上田でございます。

今ご指摘いただいた点、まさに私どももそうだなということで思っておりまして、例えば育児参加を促進することが大事じゃないかということで、ご意見頂戴いたしました。私どもも、男性職員が育児参加していくということ、これはその本人が貴重な経験することによって、将来的なことも含めまして、有形無形の効果というのが期待できますし、あと、それプラス、そういった育児参加が進むことによりまして、どのような状況にあっても互いに助け合うという職場の雰囲気、こういったものが醸成をされていって、誰もが安心して働き続けられる、そういったような環境が整っていくのではないのかなというふうに考えております。

また、そうした環境を整えていくことによりまして、女性を含めまして、育児に限らず、介護ですとか病気など、さまざまな事情と両立しながら働く職員の一層の活躍につながっていくものではないかなというふうに思っています。

男性の育児参加の促進、行っていくということで、まず私ども、制度上、このほど改正をいたしました。昨年12月のことでございますが、育児参加休暇、こちらを、より取得しやすいようにということで、取得期間を分娩予定日等から16週ということに以前はしておったんですけども、こちらを半年間24週ということで延長してございます。また、管理職向けの研修など、イクボス研修ですとか、それから階層別の研修といったところで、管理職の理解、それから働きかけ、こういったことが大事だよといったようなことで、理解促進を図るとともに、庁内ネットなんかで育児に関するガイドブックなんかも掲載いたしまして、職員にいつでも見てもらえるような、そういったような状況を整えてございます。

それから数値目標の関係で申しますと、こちらも吉村市長時代にはなるんですけども、育児参加休暇の完全取得率50%という目標を、こちらも令和2年度ということでしたおったんですが、こちらも1年前倒しして取り組むようにといった指示がございましたので、私ども人事室といたしましても、これを達成するべく各所属への周知、これは図っておるのですが、それと、あと対象者が新たに出てきた所属ですとか、本人、それからそういった上司への積極的な干渉、こういったことも行っていきたい。そ

れから、実績の低い職に対しては、個別にヒアリングもしながら、個別事情を確認してまいりたいというふうに思っています。

それから、あともう一点、壁があるんじゃないかということでご指摘ございました。実は、育児なんかで申しますと、ちょうど係長昇任にかかってくる職員の年齢が、おおむね30歳が係長昇任にかかってきます。そういう職員というのは、大体未就学児から小学校低学年までのこどもがいるケースが多くなっておりまして、そこは1つ係長昇任への壁になっているのではないかなということを、私どもも感じております。

昨年、若手職員を集めましたセミナーで、女性の係長にパネリストになってもらいまして、それは育児にかかわらずというところではございましたけれども、たまには割り切れることも大事だよとか、自身が女性の係長として活躍している、それは日々どういったことに心がけているのかといったようなこと、そういったようなことを若手職員の前で語ってもらう。それから、その後ランチミーティングといったような形で、参加者が忌憚のない意見交換をするといったような、そういった場を設けたところがございます。アンケートによりますと、少し心が軽くなったとか、そういったような回答もございましたので、1つの壁を取り払う、そのきっかけになったのではないのかなと、私ども、思っているところでございます。

そういった部分も、今後も引き続き大阪市役所として実施して、女性の活躍につなげてまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○川口会長

いろいろな具体的な取組のご説明をありがとうございました。

それでは、ほかにご意見、ご質問ございますでしょうか。

出水委員。

○出水委員

出水でございます。資料2の2ページですけれども、一番上のグレーに網かけされているところの、「女性の多様な働き方の実現」という項目ですが、こちらが、ほかの事業にも非常に波及効果の高い項目ではないかなというふうに考えているところなんです、「進捗状況、課題」の欄では、目標達成できなかったというふうな評価をされています。

その中で、課題が2つ掲げられておりまして、「より多くの求職者の参加や掘り起こしを図る」、それから「しごと情報ひろばの認知度を上げる」という2つの目標に向かって改善を図ろうというふうなことを書いていただいているんですけれども、内容をちょっと見せいただくと、区役所をはじめ関係機関が実施する女性向けのイベントの情報を収集するということと、そこに対する広報協力を依頼するというものが、具体的な取組として挙げられておりますが、直接市民局としてされるようなものがあるのかどうかということを1つお尋ねしたいのと、それから、区役所等の、今年も年度始まって7月になっておりますので、近々で予定がわかっているような実際の例がありましたらお教えいただきたいと思っております。お願いいたします。

○川口会長

ありがとうございました、2ページめの一番上の(3)「女性の多様な働き方の実現」の進捗状況。

そこで区役所を初め関係機関が実施する女性イベント等の情報を収集し、広報協力を依頼するという、この部分について、具体的な取組を教えてくださいよろしいですか。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

広報関係については、大阪市として、なかなか単独で予算の増要求ができるというわけでもないといいますが、チラシをつくって配るとか、ポスターをつくって張るというようなことがなかなか難しい状況の中で、皆、事業を遂行するときには、取組というか工夫として、他の所属の既存の事業とタイアップしてといいますか、簡単なチラシでも、ほかの関連するようなイベントで配布するというようなことをして、周知に努めているところです。

ですので、区役所なり他所属での、特にターゲット層が似たようなところで連携して、お知らせをさせていただくというような、地道に進めているというふうにご理解いただけたらと思います。

○出水委員

具体的に何か、どこ、どこ区の、こういった事業でされる予定があるとかというのはおありでしょうか。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

すみません。そこまで所管課のほうに確認しておりませんので、今、具体的なお説明ができなくて申しわけないです。

○事務局（山田男女共同参画担当係長）

後ろから失礼いたします。直接の担当ではございませんけども、こちらのほうで把握している範囲でお答えさせていただきます。

例えばですけども、子育て層の女性がよく利用しているような商業施設であるとか、学校、子育て支援施設、それから各区役所の中でも、例えば乳幼児健診の会場等を利用した情報を発信ということで、そういった機会を活用した情報発信というのをを行う予定となっています。

○川口会長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。ほかにございますか。

それでは、次の施策分野2のほうに移りたいと思います。事務局からご説明よろしくをお願いします。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

それでは施策分野2についてご説明します。

基本的方向では、4から6です。資料2では、5から7ページです。

基本的方向4の（1）「女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり」ですけれども、女性に対する暴力をなくす運動の期間に、街頭啓発キャンペーンを実施したり、あるいは相談窓口の認知度向上のために、啓発記事を情報誌に掲載したりというような取組をしているところです。取組自体は「概ね計画どおり実施」しているところです。

ただ、資料5の2ページをご覧くださいたいんですけれども、下の3つが今の取組に関連する指標ですけれども、先ほど申し上げました世論調査の数字というのが、前年度より悪化している項目が多数あ

りまして、この関係では、「なぐる・ける」を暴力として認識する市民の割合、またつき合いを制限したりするようなことを暴力と認識する市民の割合、両方とも前年度より下がっているところです。あと、相談窓口の認知度についても、前年度とほぼ同水準なのですが、若干下がっているというような状況です、

(2) DV被害者の自立支援ですけれども、配偶者暴力センターの運営、あるいは区の福祉センターでの相談事業を実施しているところです。

相談件数については、資料5の3ページの上から3行めですけれども、年間で3,371件となっております。前年度よりも若干減っているんですけれども、内閣府の統計資料で見たところでは、全国的に若干減っているようなところがあるかなと考えているところです。他の政令市との情報交換といいますか、状況をお尋ねしたところでは、他の政令市でも減っているような傾向はあり、警察がDVの対応といいますか、取組を非常に強化しておられる影響ではないかと考えているというふうにご回答いただいた政令市さんが多かったところです。

DVについては、新たな取組といたしましては、DVと児童虐待、非常に密接な関係があるということで、これを踏まえて、これまで以上に緊密な情報共有なり連携が必要であろうということで、情報共有ができるような形でのシステムの開発に取り組んでいるところです。

次に基本的方向5ですけれども、(1)「女性の生涯を通じた健康保持・増進のための施策の推進」ですが、母子手帳の交付、そこからスタートします妊婦健康診査ですとか、母子の訪問指導というような事業について実施をしております。

出生家庭に対する訪問による把握率は100%というふうになっておりまして、「概ね計画どおり実施」できているところです。

(2)の男女の健康を脅かす問題についての対策の推進についても、「概ね計画どおり」実証しておりまして、がん検診等については個別受診勧奨通知を送っているところが、送った層の受診がたくさんあるということで、効果が見られているところです。

さらに受診率を上げるために新たなターゲット層を掘り起こす。例えば若い女性を意識して子宮頸がんの検診の啓発を行うというようなことを予定していると聞いておりますが、引き続き啓発に取り組んでいるところです。

HIVとか性感染症については、若年層を中心に感染が拡大していることから、検査事業の周知や検査体制の充実を図る必要があると考えているところです。

基本的方向6についてですが、(1)「生活上の困難を抱える女性等への自立支援」については、これも非常に就労関係の事業内容が含まれているので、若干達成できなかったというような件数が増えている分野ではありますが、ひとり親家庭等就業自立支援・センター事業については、就職率が46%。目標は50%ということですので、若干達成できていないというような数字が上がっております。

こどもの貧困対策としては、スクールソーシャルワーカー事業を実施。また外国籍住民なり、生活困窮者自立支援の施策については、計画どおり実施しておりまして、複合的な課題を抱える人々の支援について取り組んでいるところです。

(2)高齢者・障がいのある人に関する施策ですけれども、「概ね計画どおり実施」しているところです。シルバー人材センターについては、会員数が9,749人。就業延人数も56,041人ということで、前年度より増えているところです。一般介護予防の事業についても、「通いの場」の創出について、新規が105カ所と、増えているというところでして、資料5の基本的方向6の成果指標としましては、3ページの中ほどにありますけれども、「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」は65%ということで、増加をしているところです。

成年後見支援センターにつきましては、市民後見人バンクの登録者数241人で、若干増えているところでして、70歳定年ということで、自然減が多い中で、開催場所・時間数、内容を工夫して参加しやすいような環境を整備するなどして、新たな養成に取り組んでいるところです。

施策分野2についての説明は以上です。

○川口会長

ありがとうございました。それでは、ただいま基本的方向でいうと4、5、6、施策分野でいうと2の説明がございましたが、ご質問、ご意見、ございますか。

友田委員。

○友田委員

基本方針5の「生涯を通じた健康支援」のところの項目で、(1)「女性の生涯を通じた健康保持・増進のための施策の推進」についてです。

ここで、「取組み事業」というところで、母子手帳だとか妊産婦、周産期に当たる女性のことの取組み事業内容が多いかなと思います。「取組み実績」もそれに関することです。進捗状況だとか課題では、生涯を通じた女性の健康支援というふうに、取組を、というふうに書かれているわけなんですけれども、どう見ても、やっておられるのは周産期をターゲットにしているというところでは、女性の生涯を通じた女性の健康問題、また、健康というのをどう捉えて、そのための取組として、もう少し何を、今の取組み事業と内容では、生涯を、というところでは足りているわけではないと思います。

例えば、月経のことだとか更年期のことだとか。男性にも更年期障害というのがあるのですが、今回は女性の生涯を通じたというところで、女性の健康問題に対して、もう少し、周産期以外でどのようにお考えになって、課題として挙げておられるのか。具体的な策があるならば教えてください。

○川口会長

ありがとうございました。基本的方向5「生涯を通じた健康支援」の(1)「女性の生涯を通じた健康保持・増進のための施策の推進」というところで、「取組み事業」では、出産前後の取組しかないのではないかな。もっと生涯を通じた取組にすべき必要があるのではないかなということですが、いかがでしょうか。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

健康に関する分野で、内容的に、特に女性に限定したものを(1)に位置づけて、男女ともにというものを(2)に位置づけているという関係で、どうしても(1)は周産期、妊産婦なり、あるいは出産後のお子さんの関係の、いわゆる母子保健法の関係の事業が件数的には非常に多くなっているということとはございます。

特に女性を対象にしたということだと、これ以外にいますと、骨粗鬆症の検査であるとかというような取組もあるんですけれども、生涯を通じたということではいいですと、男性、女性、共通の施策に位置づけられるというふうにご理解いただければと思います。

○川口会長

ということは、生涯を通じたものは（２）のほうに入っているという理解でよろしいですか。
いかがでしょう。

○友田委員

それは、そういうふうに分けておられるのだろうなと思いながらも、生涯を通じたというところでは、特化した女性の健康問題を、どういう問題があるのかということを、女性に限定したものとして、周産期以外に何か出てくるのかなというふうに思ったので、その質問をさせていただいたのと、男女ともにというのもよくわかります。そちらのほうに落とし込んでいったということも理解しました。

ただ、周産期だけを見ていくのではなく、やはり子宮が女性のみ持っているものとするならば、それが妊娠、出産というプロセスを経る。そここのところの健康問題ってすごく重要になってくるんですけども、それは思春期前からのやはり月経も含めた、そういった健康増進に向けた健康支援というのも、実はすごく必要ではないかというふうに思っているので、妊娠、出産だけを、全ての人が妊娠、出産するわけではなく、妊娠、出産をするための、その以前の教育、または支援というのがなされなければ、やはり昨今の妊娠しにくくなってきた問題に取り組むことも必要ではないかというふうに思いました。

○川口会長

いかがですか。妊娠、出産以前の教育も必要ではないかということです。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

この計画全体の中には、性教育ですとか、思春期の年齢層のこどもさんに対する、そういう啓発事業というものも含まれております。

位置づけ的に、この５の（１）に位置づけているかどうかというところだと、先ほど申し上げましたような観点で、５の（１）が、母子保健法の関係の事業に非常に特化して、ここに位置づけているというような整理にはなっておりまして、不妊治療等に関しては、こちらに位置づけさせていただいているのですが、教育的なところについては、ほかの分野の整理をさせていただいております。

５の（１）に位置づけているものとしては、女性に関する、健康に関する相談というのもございます。

思春期の分というのは、男子生徒というか、男性も対象にしているということで、５の（２）のほうの位置づけで整理させていただいているところです。

○友田委員

性教育だけではないものやと思っています。ありがとうございます。

○川口会長

ほかにご意見、ご質問、ございますか。

興津委員。

○興津委員

お教えいただきたいなと思っているんですけど、基本的方向の４の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」のところで、相談件数は全国的に見ても多く、相談機関の認知度については低いという形で書かれているわけなんですけども、ということは、大阪はＤＶの被害というのが全国的に見ても件数的に非常

に多いということなんでしょうか。

そういう統計があるのかどうか、よくわからないんですけど、また、ここの中で、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」と書かれている中で、何をしたら根絶できるという形でお考えになられて、一番力を入れて取り組まれているのは何なんでしょうか。

○川口会長

女性に対する暴力の根絶のための取組、一番力を入れている取組は何ですかというご質問です。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

先ほど、まず相談の件数のお話がありましたけれども、大阪が特に全国的に突出して件数が高いというような状況ではございません。

啓発の取組については、従来から地道にキャンペーンなり啓発事業を取り組んできたところですが、今後の新たな取組といたしましては、先ほどシステムの開発の関係で、児童虐待の施策との連携というのをご説明いたしましたけれども、啓発事業といたしましても、児童虐待対策という観点もあわせ持って、学校教育の現場で、低年齢層は児童虐待になると思うんですけれども、デートDVについての啓発をする授業を行うということで、今年度その教材の開発に取り組んでいるところです。

非常に新しい取組ですので、今後どういうふうに効果が出てくるかというのはわからないところですが、非常に期待はしているところです。

○川口会長

地道なキャンペーンと、それから今年度新たな取組としてデートDVについて、教育現場で取り組むことを始めようとしているということです。

よろしいですか。ほかにご意見、ご質問ございますか。よろしいですか。

それでは、施策分野3のほうに移りたいと思います。お願いします。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

それでは、施策分野3についてご説明します。

基本的方向7から10です。資料2では8ページから11ページです。

基本的方向7ですけれども、育児・介護に関する施策ですけれども、育児関係について、「概ね計画どおり実施」しているところです。

ファミリーサポートセンター事業については、学童期の人数については計画を下回る数字ということですが、下に書いてあります「児童いきいき放課後事業」のほうで事業内容が充実をして、時間延長をして、遅くまで子どもを預かる場所が増えたということで、ファミリーサポートセンターに頼まなくても子どもの迎えが間に合うような状況が出てきたということで、数字が減っているのは決して悪いことではないというふうに捉えていると聞いているところです。

今後はその状況を踏まえまして、また計画を修正していくというところです。

介護につきましては、地域包括支援センター、相談人数が非常に増えております。ここも「概ね計画どおり実施」をしているところでして、住みなれた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるように取り組んでいきます。

重点に位置づけている保育サービスのところですが、保育所の整備については、平成30年度

が 52 カ所の新規の開設をしているところです。

資料 5 をご覧いただきたいのですが、ページとしては 4 ページの一番上で、利用定員数としては 57,651 人ということで、当初の目標値は上回っているところですが、市内の中心部で、マンションの建設により保育ニーズが急激に増加するというような状況がある中で、一方で土地とかの賃料が非常に高いということで、物件の確保が困難などの課題があるところです。

さまざまな方法で待機児童の解消に取り組んでまいります。待機児童の解消には至っていないのですが、先ほど事前の打ち合わせ会で待機児童の数についてご質問ありましたが、平成 31 年 4 月 1 日現在で、大阪市全体で 29 人という数字になっております。

人材の確保についても、これまでに比べると大幅に実績が上がっているところですが、目標数値には達していないというところでも、離職防止に取り組む必要もありまして、引き続き保育士の確保に向けて取り組んでまいります。

(2) については、主に相談事業と情報提供事業ですが、相談の件数としては女性の悩み相談。資料 5 でいいますと 4 ページの一番下ですが、14,688 件というふうになっております。「概ね計画どおり実施」をしております。

認知度については 23.3% ということで、昨年度より大体横ばい、若干減っているというふうな数字ですので、引き続き認知度の向上が課題というふうに認識をしております。

基本的方向 8 ですが、(1) が「男女平等、男女共同参画の理解促進」で、「概ね計画どおり実施」をしております。

学校園における「女性の人権」について実施した割合というのが 29%。目標の 35% に満たなかったということで、より多くの学校で「女性の人権」を取り上げるように指導をしていくというところです。

(2) 「男女がともに地域活動に参画するための意識啓発」についても、「概ね計画どおり実施」をしております。

市民活動総合ポータルサイトでは登録団体で活用できたというふうに答えていただいたのが 40.3%。新たに生まれた連携の取組の成立件数は 17 件。市民活動総合相談窓口については相談件数が 302 件で、満足度も 99.2% を超えているところです。

ポータルサイトについては、認知度向上に努めるとともに、「交流の場」について、市内で分散して開催するなど、より参加しやすくなるような工夫をしております。

(3) 「男性の意識改革の促進」については、計画どおり実施をしております。

男性の意識啓発事業、父親の育児参加啓発事業などが主な取組ですが、区民まつり等で「イクメン・チェックシート」を配布する。先ほどもご紹介しましたが、メッセージ動画、宣言リレー動画を配信するというような取組をしているところです。

「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 の壁実態調査の結果から、男性が家事・育児等に参画することの必要性についての意識啓発が必要というふうに認識をしております、子育て層などをターゲットにして啓発を進めてまいります。

次のページですが、(4) 「多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実」については、キャリア教育推進事業などを概ね計画どおり実施しております。

(5) 「男女共同参画の視点を踏まえた情報発信」については、クレオにおける講座の実施等、「概ね計画どおり実施」をしているところです。

基本的方向 9 ですが、「男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進」については、先ほどもご紹介いたしましたけれども、防災会議への女性委員の登用については、44 名中 11 名、25% が女性

ということになっています。前年度までは18%という数字でした。

また、「災害時におけるクレオの活用に向けた検討」というところですが、昨年度大阪でいろいろな災害が発生したことを踏まえ、内閣府が作成した「災害時における男女共同参画センターの役割調査報告書」、これ、東北の震災のときに東北各地の男女共同参画センターにインタビューをした記録をまとめた報告書ですけれども、これを参考にマニュアルを作成いたしました。マニュアルといいますが、いろいろな状況があることに臨機応変に対応しないといけないということで、こと細かな決めごとをしたものではなく、初動対応であるとか、あるいは基本的な考え方を整理して、指定管理者と意見交換をしたところです。

今後とも引き続き指定管理者と意見交換をして、いざというときに備えていきたいというふうに考えております。

基本的方向 10 ですが、国際的な取組の情報発信ですが、情報誌クレオ等を活用して情報発信をしているところですが、大阪で万博が開催されることになったということで、特に万博は、SDGs を目標としているところですので、いろいろなセミナー等でSDGs をテーマにしたセミナーを開催するといったことをやっております。

また、昨年度はたまたま姉妹都市であるシカゴから訪日団が来られたのですが、女性活躍をテーマに交流をしたいというようなお申し出があったことを受けて、クレオ大阪中央で女性フォーラムを開催したところです。

今後とも、先ほども申し上げました 2025 年大阪関西万博の開催目的であるSDGs が達成された社会に向けて、特にSDGs について積極的に情報発信していく必要があると考えているところです。

以上です。

○川口会長

ありがとうございました。基本的方向の7、8、9、10 について説明していただきました。ご質問、ご意見、ございますか。

出水委員。

○出水委員

9 ページの(3)「男性の意識改革の促進」というところなんですけれども、個人的な意見になるかと思いますが、「イクメン」という言葉がもうかなり古いのではないかなというふうに思っています。

最近、若い子育て中のパパさんたちって、もう普通に赤ちゃんをだっこして、育児にも積極的に参加されている方が多くて、そういった方に「イクメンですね」というふうに言うと、「いや、もうそんな古い言い方しないでください。僕、父親なだけなんですよ」、という方がすごく増えてきているような感覚がありまして、何か、殊さら「イクメン」と呼ぶことが、少し時代と合わなくなっているのではないかなというふうな印象を持っています。

やはり大阪市として、男性の育児参加というのをどんどん促進していくという中で、何か「イクメン」にかわるというか、言葉を、新しい何かイメージを打ち出していけるといいのかなというふうに思っているんですが、「イクメン」という言葉は、しばらくこれでいこうというふうなことでお考えなのでしょうか。

○川口会長

いかがでしょう。「イクメン」はもう、ちょっと古いのではないか。若い人の間では、男性が育児をするのがかなり普通になってきている。もっと新しい言葉、あるいは概念が必要ではないかということです。

○事務局（森女性活躍促進担当課長）

女性活躍促進担当課長森でございます。「イクメン」という言葉が古いということを、余り意識したことがなくて、全国的に「イクメン」という言葉をキーワードとして進められているところであり、それに追随して、大阪市も積極的に進めてきたところです。出水委員がおっしゃることもわかりますが、現時点ですぐに新しい言葉を考えますとも言えないところもありますので、時代に合わなくなっているのではというご意見につきましては、心に留めながら、また全国的な、また大阪的な動きも見ながら考えられるところにつきましては考えていきたいと思います。

不十分かも知れませんが、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。出水委員よろしいですか。

○出水委員

ありがとうございました。

○川口会長

ほかにご意見、ご質問、ございますか。

今の件で、どうぞ。

○渋谷委員

渋谷です。要は、だから「イクメン」が古いわけで、別に新しい概念をつくとかではなくて、「イクメン」が古いということをもっとアピールするという手もあるんじゃないですか。そんなこと当たり前だよ。特別視すること自体がもうおかしくなってくるのじゃないかと。まさに、その例のお父さんがおっしゃったようなことが普通であるというような。

○川口会長

ありがとうございます。ほかに。

友田委員。

○友田委員

友田です。先ほどの「イクメン」でちょっと調べたら、「イクメンと呼ばないで」という漫画が出ているみたいで、渋谷委員が言われたように、親として当たり前のことをするという、もう少し捉え方をみたい、ちょっと今、検索したら出てきましたけれども。と言いつつも、片や、全く子育てに参画しない男性もやはり多いと思うのです。その底上げってやはりすごく必要だというふうに思います。その二極化している感じが、何か道を歩いてみても感じるの、そのあたりの、みんなが当たり前な、親になっていくというような、何か意識改革というか、社会のありようを変えていくことがすごく大事

かなというふうに思いました。

私の質問になりますけども、9ページの男女共同参画推進に関する教育・啓発のところの(1)のところですけども、学校園における人権教育の「女性の人権」について実施したというのが29%ということで、目標値が35%というか、私的にいうと限りなく100%であってほしいというふうに願っているわけですけども、やはり30%にも及ばないような実施率という、その理由だったりとか、講師がいなかったとか、または考え方の違いだったりとか、時間が足りないとか、いろいろ理由があるのかもしれない。おおむねどうしてそれが実施されていないのか。とても大事なことだと思うのです。これが将来に、女性であろうが男性であろうが、社会の中でその能力を発揮できるような対等な社会になっていくために、この教育の中ですごく必要だと思うんですけども、なぜこの割合でおさまっているのかという理由がわかったら教えていただきたいのと、それを底上げするために、目標35%ですけども、限りなく100%にするためにどうしていくのかということの計画があれば教えてください。

○川口会長

ありがとうございました。人権教育・啓発に関して、女性の人権について実施した学校園の割合が29%ということで、目標の35%には達していないし、理想としては100%にしてほしいけど、どのような取組をしているのか。また、29%にしか達していない理由は何かというご質問です。

○事務局（中谷男女共同参画課長）

学校においては、小学校が6年、中学校が3年ということで、3年間のサイクルで、3年に1回の割合で授業を実施したら、全ての生徒が卒業するまでの間に一度は接する機会があるという考え方がありまして、これについても3年に1回ということで1サイクルという整理かというふうに考えます。

この計画全体でいいますと、人権教育という大きなテーマがある中で、いろんな人権の中で、いろんなテーマがある中で、メニューの中で、その年度にどのテーマで実施するかというところで、学校で計画を立てて取捨選択していくというところですけども、35%を達成していたら必ず3年のサイクルの中で1回はそういう授業を聞くこと、機会が設けられるということで、計画的に各学校でどれをやった、どれをやっていないというのは、進捗管理はしているというふうには思うんですけども、教育委員会のほうで指導していくというところです。

○川口会長

ありがとうございます。各学校3年に1回というのが、「女性の人権」についての教育だということです。いかがですか。

○友田委員

わかりました。

○川口会長

よろしいですか。ほかにご意見、何かありますか。いいですか。

それでは続きまして、資料9について事務局からご説明をいただきたいと思います。よろしくお願います。

○事務局（森女性活躍推進担当課長）

市民局女性活躍推進担当課長の森でございます。

資料の9についてご説明をさせていただきます。前回の審議会で、昨年度実施しました子育て期の女性の就労状況などに関する調査についてご説明させていただきましたけれども、その際、調査対象の保護者のこどもが「1人め」なのか「2人め」なのか、そういったことによる違いがあるのではないかと、わかれば教えてほしいというご意見があったところでございます。

調査では、そのときにもお伝えしましたが、こどもが「1人め」なのか「2人め」なのか、それから「3人め以上」なのかというデータも、把握しており、あらためて確認をしましたので少しご説明をさせていただきますと思います。

資料の9ですが、この資料は、前回ご説明させていただいた「調査報告書（概要版）」に沿った形で、こどもが何人めかごとの内訳を掲載したものになっています。

今回確認しました内容の要点につきましては、四角囲みのところに記載していますけれども、個別のデータを紹介しながら簡単にご説明させていただきます。

まず、就労状況の変化についてですが、この下の1番の表をご覧ください。真ん中辺りの全体の一番下のところ、全体6,614人という調査数のうち「1人め」の保護者の数が3,772人ということで約6割、「2人め」が2,146人ということで約3割、「3人め以上」という保護者の方が675人で約1割という構成になっていました。

そして、その一番下のところの1つ上のところに、上記A+B+C+Dから重複を除いた方となっていますけれども、これは、今回の小学校入学前後で働き方を変えざるを得なくなった方ということでございます。「1人め」のところのデータをご覧ください。696のところは18.5となっていますけれども、これは18.5%だったということです。「2人め」のところは16.9%、「3人め以上」が15.9%ということで、「1人め」のところは相対的にですが多くなっているということがわかります。

次に、仕事と家庭の両立の課題についてというところで、2ページを、ご覧いただけますでしょうか。

同じような表がありますが、ポイントだけ絞ってご説明させていただきます。2ページの2番の表、上から4行めのところですが、「こどもの預け先のお迎えに、勤め先の勤務終了時間では間に合わなかったため」などの回答がございしますが、「1人め」の方が相対的に多くなっています。

次に、その下の3番の表をご覧ください。こちらにつきましては、上から5行めの「こどもを預ける場所を確保するのが大変だ」などについては「1人め」が、そして下から5行めの「家族が働くことに理解を示していない、子育てや家事に協力的でない」については「3人め以上」が、相対的に多くなっています。

続いて、4ページの7番の表をご覧ください。こちらの表の1行めの、「こどもの預け先（放課後の居場所）が確保できれば」などでは「1人め」が、上から6行めの「家族の理解・協力が得られれば」については「3人め以上」が相対的に多くなっています。

少し戻っていただきまして、退職のきっかけと課題についてというところですが、3ページの4番の表をご覧ください。

退職のきっかけにつきましては、こどもが何人めかにかかわらず、「結婚」、「妊娠」、「出産・育児」の割合が多くなっています。それから、その下の5番の表では上から5行めの「充実感、やりがいのある仕事ではなかったため」などでは、「1人め」が相対的に多く、それから、上から4行めの「働き続けることに対して家族の理解、協力が得られなかったため」などでは、「3人め以上」が相対的に多くなっています。

1 ページに戻っていただきまして、四角囲みの中の一番下の矢印のところですが、前回の説明では「1人め」、「2人め」、「3人め以上」のデータを包含した全体のデータから、結果の概要を説明させていただきましたけれども、今回はそれを何人めか別の視点で見たというところでございます。

先ほども申し上げましたが、こどもが何人めかによる回答傾向の違いとしましては、就労状況の変化では「1人め」の保護者は「3人め以上」に比べると、働き方を変えた方が相対的に見ると多い。

そして、仕事と家庭の両立の課題のところでは、「1人め」の保護者は「3人め以上」に比べますと、勤め先や預け先の課題が相対的に多く、「3人め以上」の保護者は「1人め」に比べると、家族の理解の不足などの課題が相対的に多くなっているように見えます。

でも、こうしたことは、「1人め」、「3人め以上」など、母数も違う中で相対的なものであり、総じて見ると、こどもが何人めか別に見ても、概ね前回、「調査報告書(概要)」でもご説明しました内容と同じ傾向になっています。

やはり、仕事と家庭を両立して女性が働き続けるためには、制度や風土などといった職場環境の整備を中心に、両立に必要なノウハウ、情報の不足、預け先の確保、家族の理解・協力などの課題が考えられるところだと思っています。

説明は以上でございます。

○川口会長

ありがとうございました。ご質問、ご意見、ございますか。

川嶋委員。

○川嶋委員

前回、私が質問したからですね。ありがとうございます。

相対的にはそういう回答傾向される部分はあるということで、全体の傾向はよく似た動向だと思うんですが、やはり「1人め」の課題というのもちよっと前向きに捉えて、特に母数も多いのもこの「1人め」というところですので、「1人め」についての、ちょっと注意深く、いろんな施策も考えてもらったほうがいいのかなというふうに思いますので、よろしくお願いします。

以上です。

○川口会長

ありがとうございました。「1人め」について注視してほしいというご意見でございました。

ほかにもございますか。よろしいですか。それでは続きまして、「(2) 全体をとおしての意見交換まとめ」ということで、これまでいろいろ議論してまいりましたが、聞き逃したこととか、あるいはご意見がもっとあるという方がいらっしゃいましたら、ぜひご発言願います。

特にございませんか。よろしいですか。

それでは、議事のほうは以上で終了したいと思います。皆さん、ご協力ありがとうございました。

それでは議事の2「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、今後の予定についてですが、まず資料7の取り扱いについてご説明いたします。

本日は貴重なご意見をいただきありがとうございました。限られた時間の中でご審議いただいております。

ますので、ご発言いただいた以外にもお気づきの点やご意見もあろうかと存じます。そこで、何かございましたら資料7の様式で、7月31日までに事務局宛メールで送付いただきたいと存じます。

追加のご意見等がない場合も、その旨ご連絡いただきますようお願いいたします。

今後の手続といたしましては、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、ご確認をお願いしたいと考えております。

最後に資料8「大阪市男女共同参画審議会 今後の予定について」をご覧ください。

次回以降は、第9期の審議会委員にご審議いただくこととなりますが、現在予定している今後のスケジュールについて、ご説明をしておきます。

第37回の審議会は秋以降を予定しております。この審議会において第3次の男女共同参画基本計画の策定について諮問をするとともに、専門調査部会を設置する予定です。専門調査部会では、約1年間にわたり答申案についてご検討いただく予定です。

専門調査部会での審議内容につきましては、来年3月から4月ごろになろうかと思いますが、中間取りまとめとして第38回の審議会においてご報告する予定です。

第39回の審議会は、時期としては来年秋ごろを目途としておりますが、この審議会において、令和元年度の取組状況についてご審議いただくとともに、答申案の最終取りまとめについてご報告する予定です。

これを受けて、新たな男女共同参画基本計画の策定について答申をいただく予定です。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とおり、追加でご意見がございましたら7月31日までに事務局までご連絡いただきますようお願いいたします。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。よろしくお願いいたします。

○事務局（吉田男女共同参画課長代理）

川口会長、ありがとうございました。以上で、本日の議事は終了いたしました。

○事務局（田丸市民局理事）

そうしましたら、私のほうから最後に一言ご挨拶申し上げます。

第8期の委員の皆様におかれましては、任期が来月19日までとなっております。特段の審議案件がなければ、第8期の委員の皆様による審議会は本日が最後になるというふうに考えております。川口会長初め委員の皆様には、毎回熱心にご審議いただき、それぞれのお立場から貴重なサジェスションや建設的なご意見を賜り、まことにありがとうございました。

5年の計画期間も後半に入ってきました。まだ道半ばという実感を持っておりますけども、この審議会でもいただきましたご意見を踏まえまして、男女共同参画社会の実現に向けまして、我々職員一同も引き続き精いっぱい頑張りたいと思っております。

また、委員の立場を離れられても、本市の施策に対しまして今後ともご支援いただくようお願いいたします。閉会に当たってのご挨拶といたします。

任期中お世話になり、本当にありがとうございました。

○事務局（吉田男女共同参画課長代理）

それでは、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す。以上で終了とさせていただきます。ありがとうございます。

——了——