

## 第 44 回大阪市男女共同参画審議会 会議録

1 日時 令和 6 年 9 月 5 日（木） 15 時から 16 時 40 分

2 会場 大阪市役所本庁 5 階 特別会議室

3 出席者

（審議会委員）

朴木会長、大束委員、小林委員、佐伯委員、鈴井委員、千田委員、高見委員、  
徳野委員、鳥生委員、中田委員、野上委員、前田委員、山下委員、梁委員

（事務局）

福岡市民局理事、西山女性活躍推進担当部長、浅井男女共同参画課長、西田雇用女性活躍推進課長、村上男女共同参画課長代理、松井配偶者暴力相談支援センター担当課長代理、萩平雇用女性活躍推進課長代理、奥（紗）男女共同参画課担当係長、奥（尚）男女共同参画課担当係長、斎藤男女共同参画課担当係長、上野雇用女性活躍推進課担当係長

（大阪市男女共同参画推進本部）

新海総務局人事部人事課長、片桐健康局健康推進部健康施策課長、中村こども青少年局企画部企画課長

4 議題

（ 1 ）開会

（ 2 ）議事

・ 令和 5 年度の取組状況について

（ 3 ）その他

・ 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画について

### ○事務局（村上男女共同参画課長代理）

ただいまより、第 44 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、ご出席賜り厚く御礼申し上げます。私は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村上でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

最初に本日の会議進行についてご案内させていただきます。本日は、会場出席とインターネットを介したりリモート出席による開催となります。そのため、ご発言の際は最初にお名前をおっしゃっていただきますよう、お願ひいたします。また、会場出席の審議会委員の方は、ご着席のまま各席に備え付けておりますマイクに向かってお話しいただきますよう、お願ひいたします。マイクが反応している場合は赤いランプがつきますので、ご発言の際にはマイクのランプをご確認いただきますよう、お願ひいたします。なお、リモート出席の方向けに会場にカメラを設置しております。ご了承ください。

次に本審議会は「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なっております。

す。皆様の発言要旨と発言者氏名を記載しました会議録を作成し、ホームページ上に公表することとなりますので、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順守くださいますよう、お願い申し上げます。

以上、審議会の円滑な運営にご協力をよろしく願いいたします。

それでは、開催に当たりまして、市民局理事の福岡よりご挨拶申し上げます。

#### ○事務局（福岡市民局理事）

市民局理事の福岡でございます。

本日はお忙しい中、また残暑厳しき折、ご出席を賜り誠にありがとうございます。皆様方には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格別のご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

本日は、令和3年3月に策定いたしました「大阪市男女共同参画基本計画～第3次大阪市男女きらめき計画～」に基づく令和5年度の取組状況とともに、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策実施に関する基本的な計画」についてもご説明させていただきます。とりわけ、男女共同参画基本計画に関しましては、お手元の資料に課題と今後の方向性のポイントを明記させていただいており、皆様方より、大所高所からのご意見を賜りたいと存じます。

皆様ご承知の通り、世界経済フォーラムによる日本のジェンダーギャップ指数は146か国中118位と依然として低迷が続いております。こうした中、女性が子育てや介護等のライフイベントなどでキャリアを諦めることなく誰もが個性や能力を発揮し、いきいきと活躍できる男女共同参画社会の実現がますます重要となっております。

本日の皆様方からのご意見を今後の施策展開に活かしてまいりたいと考えておりますので、限りある時間ではございますが、本市の施策に対する活発なご議論をお願い申し上げます。ごあいさつといたします。

本日は何卒よろしく願いいたします。

#### ○事務局（村上男女共同参画課長代理）

続きまして、ご出席の皆様をご紹介いたします。

本日は、第11期の委員の皆様による2回目の審議会となります。今回の本審議会の委員は、配布資料の「参考資料1 大阪市男女共同参画審議会委員名簿」の通りでございますが、本日ご出席の皆様につきまして、お手元の「参考資料5 配席図」の配席順にご紹介させていただきますので、座ったままその場でご一礼いただきますよう、お願いいたします。

それでは、会長からご紹介いたします。神戸大学人間発達環境学研究科名誉教授 朴木様でございます。

副会長の大和ハウス工業株式会社経営管理本部ヒューマンライツ推進室次長 鳥生様でございます。

佛教大学社会学部准教授 大束様でございます。

大阪商工会議所人材開発部部长 小林様でございます。

NPO法人ファザーリング・ジャパン関西中河内支部長 佐伯様でございます。

大手前大学大学院国際看護学研究科研究科長 鈴井様でございます。

市議員 高見様でございます。

市議員 中田様でございます。

市議員 野上様でございます。

大阪市地域女性団体協議会会長 前田様でございます。

公募委員 山下様でございます。

弁護士 梁様でございます。

次に、リモートで出席の委員をご紹介いたします。

神戸学院大学経営学部教授 千田様でございます。

日本労働組合総連合会大阪府連合会大阪市地域協議会事務局長 徳野様でございます。

事務局の紹介につきましては、お手元の「参考資料5 配席図」のとおりとなります。ご確認ください。

次に配付資料の確認をさせていただきます。本日の会議次第が表紙になっております資料をお手元をお願いいたします。リモート出席の方は、事前に送信しましたメールの添付資料が、本日の資料となりますので、そちらをご覧ください。資料は、次第の下段に記載しております。資料1から参考7までをセットにしておりまして、A3の資料は資料2-1、2-2の補助資料となります。もし不足の資料がございましたら、お知らせいただければと思います。それでは、これよりの議事進行を朴木会長をお願いいたします。

## ○朴木会長

改めましてこんにちは。まだ暑い中ですが、本日はよろしくをお願いいたします。

それでは早速ですが、令和5年度の全ての施策分野の取組状況について事務局よりご説明いただいた後に、皆様と意見交換を行いたいと思います。また、この意見交換の時間には、事務局より報告いただきました内容をもとに、大阪市の男女共同参画施策を一層推進していくため、委員の皆さまからのご助言をいただきたいと考えております。

なお、この場で伝えきれなかったことや後で思いついたことなどは、会議終了後でも資料5の書面にてご提出いただくこともできますので、ご活用いただければと思います。

それでは、事務局の方からご説明お願い致します。

## ○事務局（浅井男女共同参画課長）

男女共同参画課長の浅井でございます。よろしくお願いいたします。

ではまず、改めてではございますが、この男女共同参画の基本計画の全体像について、青色のリーフレットと資料1に沿って簡単にご説明いたします。青色のリーフレットを開いて

いただきまして、一番左のページから順にご覧いただきたいと思います。第3次男女共同参画基本計画ですけれども、まず、3つの目標とする社会と施策分野を設定しまして、9つの基本的方向のもと、目標を達成するために必要な具体的取組を掲げております。さらに具体的取組を実施することにより実現を目指す達成水準として、成果指標を定めております。大阪市の各区・局は、この具体的取組に沿って、必要と考える事業を様々に実施しております。それらの各区・局が実施しております事業の概要につきましては、本日の補助資料、A3の冊子になっておりますけれども、こちらの方にまとめてございます。

次に資料1をご覧ください。具体的事業のうち、基本的方向1及び2の企業や地域での女性活躍促進に係る事業、基本的方向3のDV施策に係る事業、基本的方向7の市民の意識啓発にかかる事業は、主に市民局の男女共同参画課と雇用女性活躍推進課が担当しております。その他、健康施策や保育所の整備、子育て支援や高齢者、障がい者支援などの福祉制度の整備にかかる事業など資料の右側の欄に記載の通り、それぞれ各区・局が実施しております。

本日は、これらの所管局のうち成果指標に関連の深い事業の担当局である総務局の人事課長、健康局の健康施策課長、こども青少年局の企画課長が、会議に出席しております。

次にこの資料の2ページ目の裏側になります。ご覧ください。

基本計画の効果的な進捗を図るため、各区・局が実施する具体事業の実施状況をベースに、PDCAサイクルを回すこととしております。

まず事業担当課では、毎年度、事業の計画を立てまして（P）、年度目標や活動指標を設定の上事業を実施してまいります（D）。そして、（C）のチェックでございますが、振り返りとしまして、事業担当課において事業の実施状況や活動指標の達成状況などの自己評価を行いまして、私ども男女共同参画課にてその内容を取りまとめ、本審議会に報告をさせていただきます。それが本日ということになります。

審議会では、男女共同参画施策の推進という観点から、報告させていただいた内容についてご意見をいただき、その内容を外部評価として公表するとともに、各区・局にフィードバックします。事業担当課はいただいたご意見を参考に、令和7年度の事業計画や実施において反映していくという形でPDCAを回すこととしております。

それでは、令和5年度の各事業の実施状況につきまして、「資料2-1 令和5年度実施状況報告」に沿って説明したいと思います。資料が前後して申し訳ございませんが、資料2-2をご覧ください。今後も取組を進めていくにあたりまして、私どもが特に課題と考えており、本日特にご意見いただきたいと思っている点について資料2-2にまとめてございます。

まず1つ目ですが、企業における女性活躍の推進にあたって、昨今課題認識されてきております女性の健康問題への理解促進ということについて、企業にどのようにアプローチをしていくべきかということ。

2つ目に、地域活動への女性の参画促進の環境づくりにどのように取り組んでいけばいい

のかということ。

3つ目に、男女共同参画に向けた市民全体の意識啓発において、特に、若年層や行政に関心が薄い層に対してどういった効果的な啓発手法が考えられるかということです。

それでは、資料2-1に戻っていただけますでしょうか。1ページ目を開いてください。実施状況ですが資料の構成は、まず、施策分野ごとに成果指標の状況を示しており、次に、基本的方向ごとに、関連の深い具体事業のうち主な事業を補助資料の中からピックアップして、本資料に記載をさせていただいております。その後4ページになりますが、施策分野ごとに、課題と今後の取組の方向性をまとめております。

それでは、令和5年度の実施状況についてご説明させていただきます。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

市民局雇用助成活躍推進課長の西田でございます。よろしくお願いいたします。

それでは資料2-1につきましてご説明をさせていただきます。表紙をめくっていただきまして1ページ目でございます。施策分野「あらゆる分野における女性の参画拡大について」です。ここには基本的方向1と基本的方向2がございまして、全部で11項目の指標を掲げてございます。

まず上段の成果指標をご覧ください。現行の第3次計画につきましては、その計画期間を令和3年度から令和7年度の5年間としております。この成果指標につきましては、計画を策定いたしました時点から5年後を見据えた目標値を示すとともに、令和5年時点での途中成果として、現状値も示しているところでございます。

この表の上から5つ目、基本的方向1の「管理的職業従事者における女性の割合について」及び表の最下段、基本的方向2の「地域活動において女性の参画が進んでいると答えた市民の割合」の2項目につきましては、他の主要項目と比較いたしましても、目標値への達成が困難な状況であると憂慮しておりまして、これらの課題を中心にご説明をさせていただきたいと思っております。

まず基本的方向1の5つ目の「管理的職業従事者における女性の割合について」への取組は2ページの表をご覧ください。こちらの表は、令和5年度の実施事業並びに目標値等を記載したものでございます。左から順に事業名称、事業概要、事業目標、目標値及び実績、自己評価、担当部署を記載してございます。

それでは、この表の一番上の段の「企業等の女性活躍推進に向けた認証及び啓発・支援事業」でございますが、一定取組みが順調に進んでおり目標は達成としております。少し詳細をご説明いたしますと、本市では、働きやすい職場環境の整備を積極的に推進する企業等を、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」として認証し、その取組を広く普及させているところでございます。成果指標でもございます「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証累計件数は889件と、令和7年度の1,000件以上の目標達成に向けて着実に伸びているところでございます。また、アウトリーチ啓発を示す「女性活躍の取組の意義、重要

性について啓発を行った企業の数」につきましては、目標の1,500件以上に対し令和5年度の実績値は1,633件であり、取組支援を示す「女性の活躍に向けた環境整備支援を行った企業の数」につきましては、目標の150件以上に対し実績値は225件となっており、両項目において、令和5年度の目標値を達成いたしております。また、以降の各事業につきましても、それぞれ令和5年度の目標値を達成できているところでございます。

次に1ページ前に戻っていただきたいのですが、1ページ下段の「具体的取組にかかる事業の実施状況」についてご説明をいたします。「企業における女性の活躍の推進」、「女性の多様な働き方の実現」、「大阪市役所における働きやすい職場づくりと女性の参画拡大」の取組について、概ね計画通りの実施となりました。2点目、主な事業の1つ、女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認証する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業におきましては、女性活躍に取り組む意義や必要性について、各企業へ啓発するとともに、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現、働きやすい職場環境づくり等に向けた取組を進めました。

2ページに移りまして1点目、男女ともに仕事と家庭を両立して働く意義が浸透し、意識改革や行動変容に繋がるよう、様々な手段・機会での男性の家事・育児等への参画、女性のキャリアアップ等の意識啓発やノウハウの提供等に取り組んでおります。

なお、大阪市役所でも、男性の育児休業の取得促進や女性職員の管理職向上など、成果指標の達成に向けて取り組んでいるところでございます。

続きまして、基本的方向2「地域活動において女性の参画が進んでいると答えた市民の割合」の説明に移ります。3ページの下の表をご覧ください。令和5年度の取組につきましては、1番上の段の「女性活躍推進情報発信事業」において、情報発信の取組は順調に進んでおり、目標を達成しております。少し詳細をご説明させていただきますと、地域で活躍している女性の活躍事例等の情報発信については、地域で活躍するロールモデル情報や、女性の参画が進んでいる地域の活動内容について等、目標通り7回発信を行ってまいりました。その他、専用サイトや各種SNSで、女性活躍に関する講座、イベント、コンテンツなどの情報も発信しております。

4ページにまいりまして、本市では、女性が地域生活の場において、いきいきと主体的に活躍することを応援するべく、「女性チャレンジ応援拠点」を開設しているところでございます。「女性チャレンジ応援拠点」の利用者数につきましては、目標の1,000人以上に対し、令和5年度の実績値は1,028人となりました。この数値につきましては、令和4年度の実績727人の約1.4倍という形になってございます。なお、令和5年度の「女性チャレンジ応援拠点」の利用者満足度は100%を達成しております。利用者数、満足度ともに、いずれも目標値を大きく上回る結果となっております。

1ページお戻りいただきまして、3ページ中段の「具体的取組にかかる事業の実施状況」についてご説明をいたします。「女性の地域活動への参画促進のための環境づくり」、「地域で活躍する女性の育成・支援」の取組について、概ね計画通りの実施となりました。

2点目、女性が地域で中心的役割を担う意義、重要性がより浸透するよう、Webサイト等を活用した啓発にも取り組み、地域で活躍する女性の活動事例等を発信いたしました。

次に3点目、「女性チャレンジ応援拠点」の取組や有用性につきまして、広く市民に情報を発信するなど、女性の参画を広げる支援や啓発を継続して実施しております。

それでは、4ページに移りまして、「課題と今後の方向性」についてご説明いたします。こちらは、令和5年度までの状況を踏まえ、課題認識及び今後の方向性につきまして記載をさせていただきます。

1点目の本市の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業は、平成26年度から制度を開始し、10年が経過いたしました。成果指標にもあげております。認証件数は、令和7年度の1,000件以上達成に向けて着実に伸びておりますが、一方で、大企業と比較いたしますと、中小企業においてはなかなか取組が進まない傾向がございます。

2点目、「人生100年時代」と言われ、少子高齢化が進展している中で、必要な労働力を確保し労働生産性をより向上させるためには、自らが健康であり、能力を発揮できる環境が重要であると考えております。とりわけ、女性がキャリアを形成していくためには、仕事と家事・育児等の両立支援に加えて、女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援等の「健康との両立」を求められてきております。そして、先ほど冒頭に、資料2-2で浅井よりご説明いたしました、私どもが課題と考えており、本日ご意見を頂戴したい点でございます。ぜひ、現時点での取組といたしまして、企業に対する女性の健康問題の理解促進について、どのようなアプローチが有効であるかご意見を賜れば、と考えております。次に3点目、「地域における女性の参画拡大」につきましては、各項目において目標達成している一方で、成果指標は27.2%にとどまっております。また、「女性の地域活動への参画」かつ「参画促進のための環境づくり」、「地域で活躍する女性の育成・支援」について、取組を着実に実行しておりますが、成果が指標には結びつかない状況でございます。こちらにつきましても、資料2-2に記載しておりますが、女性の地域活動への参画促進のための環境づくりの面で様々な情報発信ツールを活用しておりますけれども、このツールの再考も必要ではないかと考えておまして、その手法等についてご意見を賜りたいと考えております。施策分野 につきましては、説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

#### ○事務局（浅井男女共同参画課長）

続きまして、施策分野 に関してご説明いたします。資料の5ページをご覧ください。

まず、成果指標の状況でございますが、上から2つはいわゆる精神的DVやデートDVについての理解度、認知度にかかる指標でございますが、それぞれ令和5年度の現状値は40%、50%程度となっております。目標にはまだまだ乖離がある状況でございます。また、3つ目のDVの専門相談窓口の認知度につきましても、約60%程度にとどまっております。

次に、大阪市がん検診の受診者は、新型コロナウイルス感染症の流行以降、受診者数が減

少している状況でございます。令和5年度の25歳から54歳の女性の就業率につきましては78.1%で、全国に比べて2.9%低い数値となっておりますが、令和元年度の状況からは、その差が1ポイント縮まっております。

では、基本的方向3にかかる具体事業の状況でございますが、6ページの表を見ながらお聞きいただければと思います。まずDV専門相談に寄せられた相談件数は、新型コロナウイルス感染症が流行しました令和2年度に大きく増加しまして、その後、依然として高いままでございます。そのような中、市民向けの広報、理解促進等の取組としましては、11月でございます「女性に対する暴力をなくす運動」の期間に、暴力の根絶等のメッセージを込めて、大阪市役所本庁舎に加え、大阪城天守閣でのパープルライトアップや街頭啓発を行ったほか、広報誌やSNSの活用などにより、年間を通して啓発を実施いたしました。また、若年層に向けた啓発としまして、全市立中学校2年生を対象としまして、学校教育の場において、啓発を実施しております。DV被害者への支援といたしましては、緊急一時保護や安全管理員による各所への同行支援の他、施設入所中における専門スタッフによる心理的ケアなどに取り組んでおります。施設入所者に対するアンケートでは、意識が「前向きに変化した」と回答した割合が93.6%と、年度目標を上回りました。

続きまして、基本的方向4についてご説明します。6ページから7ページになります。7ページの表を見ていただきながらお聞きください。まず女性に多い骨粗鬆症については、がん検診やイベント等との併設実施などによりまして受診率の向上に取り組み、年度の活動目標を達成しております。また、がん検診につきましては、特定年齢の市民に対して、無料クーポン券と受診案内を配布するなど、受診率向上に向けて取り組んでおりますが、目標には届いていないという状況です。これは、まだ、がん検診の重要性が、広く市民の理解を得られていないことに加えて、新型コロナウイルス感染症による受診控えの影響というのが未だ回復していないと分析をしております。効果的な広報周知についても工夫しながら、引き続き受診率の向上を図ってまいりたいと考えています。

続きまして、基本的方向5にかかる具体事業の状況です。8ページの表をご覧ください。まず1つ目、困難な課題を抱える女性を対象にしたLINE相談の1日当たりの件数は、当初の令和3年度に比べまして約2倍に増加しております。満足度も、令和4年度には70%の目標値を達成しましたので、令和5年度は、目標を80%以上に上方修正したうえで取り組みまして、こちらも達成しております。「ひとり親家庭サポーターによる相談事業」につきましては、キャリアコンサルタントや社会福祉士の有資格者などがサポーターとなりまして、就職や自立支援に関するきめ細やかな相談支援を行っております。その解決件数は、目標を上回る98%となっており、さらには、生活困窮者への自立支援や市民後見人の活動支援、性の多様性に関する啓発の事業など、多様な観点からの取組を実施しております。

以上が、施策分野 にかかります具体事業の状況ですけれども、8ページに「主な課題と今後の方向性」の記載をしております。特にこの分野の課題としましては、成果指標の中で、DVに関する理解度や相談窓口の認知度について、令和7年度の目標である80%とま

だ大きく乖離がある状況でございますので、ここを何とかしていく必要があるかと考えております。

一方、この分野に深く関連する動きとしまして、新たな女性支援の枠組みを定める「困難な問題を抱える女性の支援に関する法律」が本年4月に施行されております。本市ではこの法律に基づきまして、基本計画を本年3月に策定したところでございます。DV被害者も新しい法律の支援の対象者となっておりますことから、今後は新しく策定しました本市の「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」に基づきまして、DVに対する理解促進や相談窓口の周知につきましても、より強化していきたいと考えております。困難な問題を抱える女性への支援に関しましては、後ほど、本日の議題の「その他」で、ご説明させていただきます。

続きまして、施策分野 についてご説明いたします。資料は9ページをご覧ください。成果指標の状況ですが、「保育所等の利用定員数」は、令和5年4月1日時点で61,521人分を確保しております、令和5年度の需要を満たしている状況でございます。「待機児童数」につきましては、令和6年4月1日現在、特別な医療的なケアが必要な児童2人のみということになっております。また、「病児・病後児利用確保数」につきましては、前年度からも着実に増えておりまして、目標に向けて着実に取組を進めている状況でございます。

次に、「女性の悩み相談の認知度」につきましては、最初の目標が60%以上としているところですが、令和5年度の現状値は39%にとどまっております。

次に、「社会全体として男女平等であると思う市民の割合」は、令和元年度から令和5年度に20.4%上昇しております。

「男女の固定的な性別役割分担にかかる意識」に関する指標でございますが、令和7年度の目標30%以下のところ令和5年度の参考値は22.8%と、こちらも着実に少なくなっている状態でございます。

次に、「家事・育児に費やす時間」に関する指標でございますが、令和5年度の参考値は、当初の数値から大きく伸びております。これは新型コロナウイルス感染症の影響で、家にいる時間が増えたことが影響しているのではないかと考えておりますが、引き続き注視していきたいと思っております。

次に、「地域防災活動に女性の参画が必要だと思う市民の割合」は、目標値70%以上のところ49.4%と前年度から横ばいの状況で、まだまだ乖離がある状況でございます。

続きまして、基本的方向6に係る事業の状況でございます。10ページの表をご覧くださいませでしょうか。待機児童の解消に向け、保育所の入所枠の確保とともに、保育士の確保のための支援策等を講じまして、こちらも活動目標を達成いたしております。1つとびまして、子育てを援助したい人と子育てを援助してほしい人を組織化しまして、相互援助活動を行うファミリーサポートセンター事業の他、様々な子育て支援策や介護サービス充実に向けた取組を実施しております。次に、女性総合相談につきましては、表の一番下でございますけれども、約12,000件の相談がございました。相談窓口の周知につきましては、SNSや大

阪市の区の広報紙への掲載など周知に努めてございますが、先ほど申し上げました通り、成果指標である相談窓口の認知度は40%にとどまっております、今後も効果的な手法を検討しながら、引き続き周知に努める必要があると考えております。

続きまして、資料の11ページをご覧ください。基本的方向7にかかる主な事業につきましては、市内に5館設置しております大阪市の男女共同参画センター、クレオ大阪といたしまして、こちらを拠点としまして、様々な男女共同参画の理解促進を目的に色々なテーマでの講演会や地域団体、学校に対しての出前セミナーなどを実施しております。受講者の満足度は、いずれのセンターも平均95%を超えておまして、今後も引き続き多様な講演会等を実施して参りたいと考えております。また、11月のワーク・ライフ・バランス推進月間には、大阪労働局や経済団体、金融機関等とも連携した啓発を実施するなどの他、年間を通して情報誌の発行やSNSの活用などにより、情報発信を行いました。

続きまして、基本的方向8につきましては12ページ13ページとなります。こちらも講座や出前セミナーの開催などにより、地域防災活動への女性参画に向けた啓発について、概ね計画通り実施をいたしました。また、各区役所におきましては、地域の連絡会や学習会などの様々な機会を通じまして、防災活動等への女性参画の必要性について啓発を行うとともに、地域防災リーダーの選出をしていただく際には、女性の選出を増やしてください、と地域に直接お願いするなど積極的に取組をいたしました。また、市民局におきましては、広く男女共同参画の視点を取り入れた防災を考えるきっかけづくりとなるように、啓発動画を作成いたしまして、今年度より色々な市の関連施設やイベントなどで活用してまいりたいと考えております。

続きまして、最後の項目になりますが、基本的方向9にかかる具体事業の状況でございます。日本の男女共同参画に関する現状や課題について、国際的な動向も踏まえた情報発信を行った他、大阪市多文化共生指針に基づきまして、情報発信の充実や多言語による生活支援、相談窓口の充実など、多文化共生の地域づくりに向けて取組をいたしました。

以上が、施策分野にかかります事業の実施状況でございますが、最後14ページに、この施策分野における「課題と今後の方向性」について記載をしております。今後も、男女共同参画社会の実現に向けての基盤となる育児や介護等の各種制度の整備について、大阪市子ども子育て支援計画や地域福祉計画などに則りまして充実を図っていきたいと考えております。また、地域防災への女性参画の促進は、防災分野に限らず施策分野の地域で活躍する女性の参画拡大にも繋がっていく取組であると考えておりますので、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

一方、成果指標を見ますと、「地域防災活動に女性の参画が必要と思う割合」は、非常にまだ依然として低いことや、「社会全体として男女平等と思う市民の割合」も目標は達成しておりますけれども、まだ低いなど感じております。制度の整備だけでなく、引き続き根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消など、意識啓発に向けて取り組んでいく必要があると考えております。そのためには、特に若年層や行政に関心の薄い層の啓発について、着実に

そういった方に届く効果的な手法というのを考えていく必要があると考えております。

本日は、最初にお伝えしました通り、特にこの点についてもご意見をいただければと思います。非常に長くなりましたが、令和5年度の各事業の取組状況についてのご報告は以上でございます。この後、資料2-2の3点について、特にご意見いただければありがたいなと感じておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

### ○朴木会長

ありがとうございました。事務局より、令和5年度の取組状況についてご説明いただきました。この後2、30分ほど時間をかけまして、委員の皆様の経験やご見識に基づいてご意見、あるいは評価を出していただきまして、大阪市に対してフィードバックできればいいかなと思っております。

今回は、特に何度もご説明がありましたように、できれば3点。この辺りのご意見をいただいたり、あるいは、何らかの改善に繋がるようなことをいただきたいということで、資料2-2でまとめてございます。したがって、委員の皆様からはどこからご意見いただいても構いませんし、どの点についてでもご指摘なり、評価いただいても構いませんが、できればこの資料2-2に合わせるような形でご意見いただきたいと思っております。時間がそれほどありませんが、多角的な視点からご意見をいただきたいと思っておりますので、できれば皆さん全員にご発言いただきたいと思っております。ですから、お一人お一人時間制限することはありませんけれども、よろしくご協力いただければと思います。それから、場合によっては、こちらから指名させていただくということもあるかもしれませんので、その点もよろしく願いいたします。

それでは、これから30分ほど意見交換をしていただきたいと思っております。ご発言の時は、お名前を名乗ってからご発言ください。リモート出席の方は手を挙げるボタンを押していただきましたら、順番に当てさせていただくことができると思っております。それでは、先ほどの報告に対しまして、ご意見いただきたいと思っております。

### ○梁委員

梁です。資料2-2について特に意見ということですので、1つ目の企業における女性の活躍推進と女性の健康問題。健康問題というのは、特に女性特有の、と理解しているのですが、昨年度に大阪弁護士会でも企業の顧問助産師さんをされている方に講演していただきました。男性は、女性の女性特有の健康問題についての理解はしていないのですが、女性自身も、自分たちがどうしてこういう状態になるのかというようなことをいかに理解をしていないか。科学的知識に基づいてわかっていない、というようなことがあって、顧問助産師さんが、色々な企業さんに向けて、女性の体の変化であるとかそういう啓発、あるいは悩み相談に応じておられます。

例えば、大阪市で、助産師さんでなくても保健師さんでもいいです。女性の健康問題、ホルモンの変化であるとかを科学的にアプローチしてみんなに啓発していくとか、アドバイスできる立場の方を企業に紹介するとか助成するとか。あるいは、こんな制度があつてこういうのをしたらどうですかという啓発をするとか。そういうアプローチの仕方は、1つあるのかなというふうに考えています。この1つ目の点については以上です。

#### ○中田委員

市議員の中田です。令和5年度の実施状況報告の中で、基本的方向2の地域における女性の参画拡大。資料2-2の内容にはちょっと合っていないかもしれませんが、女性が社会で活躍されるには、当然、男性の協力や、男性も自覚を持って家庭の役割を果たしていく、というのが大事なことになるかと思いますが、この資料を見ますと、女性の視点に立って、女性が家庭の中で両立するという形の取り方で理解したんですけども、実際男性に、どういうふうなアプローチをかけて両立していくのか。女性が社会に出て活躍されるような場面を、男性にどういうアプローチをかけて取組をされてるのかを具体的に教えていただけたらと思います。

あと、「セミナーを開催した」という表現がありましたが、具体的にどういった取組をされてきたのか教えてください。

#### ○朴木会長

ご質問ですのでご質問に答えていただいて、併せて、どうしたらいいのかをご意見いただければと思います。

#### ○事務局（萩平雇用女性活躍推進課長代理）

市民局の雇用女性活躍推進課長代理の萩平と申します。先ほど質問いただきました男性へのアプローチの部分につきましては、ホームページになるんですけども「きらめく女性の応援ひろば～未来へレディ Go!～」というサイトがございまして、そちらに例えば、育児や家事のシェアを家族で話し合っただくようなチェックシートを掲載し、活用いただいております。あと、男性の新しいライフスタイルのパパッと！という啓発冊子に文面をちょっと書いていたりとか。男性が家庭でどういうふうなことをしていくのか結局家族で話し合っただくということになるのですが、そういったことを進めていくような講座やセミナーもさせていただいております。そういったものも「きらめく女性の応援ひろば～未来へレディ Go!～」のサイトの中に掲載し、掲載してますよ、というのをSNSを通じてお伝えさせていただいている状況です。

#### ○中田委員

そういった取組で、何かリターンとか反応とか、何か確認されてるとか、そういうのはあ

るのですか？

#### ○事務局（萩平雇用女性活躍推進課長代理）

セミナーを実施した後は、アンケートなりいただいたりはしてるんですが、率直な意見で、わかりやすかった」とか「ここはこうした方がいい」ということについては、いただいた後で改善をさせていただいたりしております。

#### ○中田委員

世界においては選択的夫婦別姓もあり、日本の国でもそういった考え方が多くありますから、こういった取組を広げていくのも大変かと思うんですけども、しっかりやっぱり男性にアプローチをかけるということは大事でもあると思うので、女性の視点でやるのは当然ですけども、しっかりそれと同じぐらいのボリューム感で男性にもアプローチをかけていただければと、私は思います。

#### ○朴木会長

女性の地域活動への参画促進のための環境づくりの中でも、男性に対する取組をもっとし  
っかり、というご意見でよろしいでしょうか。

#### ○中田委員

はい。

#### ○佐伯委員

NPO法人ファザーリング・ジャパン関西の佐伯です。先ほどのご質問に対する回答で、「きらめく女性の応援ひろば～未来ヘレディ Go!～」というページで、啓発や情報収集を行っているということでしたけれども、男性の意識改革という意味からいったら、「きらめく女性の」というホームページにまずリーチしていく、ということが、基本的にはないと思うんですよ。「男性の意識改革」とするのならば、やっぱりそこだけで啓発をしているということでは不十分だと思われるので、そこは何かもうひとつ、男性もリーチしやすいような窓口を構築していただかないと、多分今の部分の解決にはならないと思います。

それに併せて言うと、例えば、セミナーとかの2ページの表の2つ目。キャリアアップ等への支援を図るためのセミナー等を実施しましたよ、ということで、全体的にそうなんですけれど、「セミナーを開催しましたよ」は、いいと思うのです。「開催した結果どうだったの？」ということが大事なわけで。「開催したから達成しました」で終わらせてしまうのは、勿体ないというか。この数値として達成で、これで達成できましたよ、というのは、こちらから見ると、すごく違和感のある数値です。数値目標あげられている中で、この2つ目

の項目で、例えば、男女の参加比率ってどうだったんでしょう。それに対して、男女でこの目標値なんですかね？これに対して、回答した割合がどう違っていたのか、とか、その辺のデータもあるんでしょうか？あるのであれば、そこに対して、どういうふうに思われているのか？というのもお聞きしたいなと思います。

#### ○朴木会長

また今後の調査も予定されてるんじゃないでしょうか。そのあたりいかがでしょうか。

#### ○事務局（萩平雇用女性活躍推進課長代理）

ありがとうございます。おっしゃっていただいている通り、男性のリーチというのは、その通りだなと考えたところです。男女の参加比率というのは、ちょっと今手元にございませんので、ちょっと確認をさせていただいて追って回答させていただきます。

#### ○事務局（浅井男女共同参画課長）

補足させていただきます。大阪市男女共同参画センターの方でも男性が参加しやすいようなネーミングをつけて色々な講座を開設しておりますが、これまで女性に焦点がかなり当たっているということは、事実としてあるのかなと思います。今、先生に仰っていただきましたように、男性がアプローチしやすいようなやり方や視点を考えていければと思います。

#### ○鈴井委員

鈴井です。大学で研究してるのですが、同時に矯正施設で非常勤助産師として、9年目になります。その入所者の特性とか、例えば大阪府が10年超以上、児童虐待相談件数ワーストワンをずっと維持しながら、性暴力も性犯罪もワーストワンで、DV相談もワーストワンという状況を考えて時に、個々の内容は素晴らしいと思うのですが、総論的な取組で、困難を抱える女性へのアプローチとしては、各論がなんとなく伝わりにくいかな、と思いつつ聞かせていただきました。その中で1つは、日本の家族形態が、今、生物学的両親がいる家族が3割、ひとり親が3割、再婚家庭が3割の状況の中で、ひとり親や再婚家庭へのアプローチをどのようにされているのかと思って。虐待や性暴力発生のことを考えても、各家族に寄り添った具体的な支援策が重要かなと思っております。

もう1つ、国際化への対応として、大阪は工場で外国人技能実習生が多く働いています。その中で特に、生殖年齢の男女比率は変わらないくらいなんですけれども、実態としまして、妊娠をした時にどこに行ってもいいかわからないとか、墮ろせないところまで悩んで、自分で産み落とすという犯罪もニュースで流れてくる。せめて、外国人技能実習生を雇用している企業には大きなポスターを貼るかパンフレットを配るかして、妊娠や性について何か啓発するとか、そういう取組も行っているのか？ご説明いただくとありがたいです。

### ○事務局（浅井男女共同参画課長）

浅井からお答えいたします。虐待とDVと暴力の被害者の対応につきましては、後ほどまたご説明させていただきますけれども、国籍とかどういったところに所属をされてるかに関わらず、全員が対象となっております。今年基本計画を作りましたので、それに則って細かく支援施策を考えていく段階にあります。その手前で、予防するという段階で、色々な子育ての支援や、ひとり親の家庭の支援というところは、他の担当部署が担当しておるんですけれども、その中で、ひとり親家庭へのサポートということで、こちらの資料に事例としてあげさせていただいています。また、大阪市では、こども家庭センターを、大阪市においても新しく組織いたしました。あらゆる家庭を念頭に、支援を充実していこうという動きで、取組をしております。一つずつ、どんな事業をしているかというのは、手元にご覧ませんが、大きな動きとして、各区役所にこども家庭センターというのが設置されてまして、あらゆる家庭を対象にサポートしていくというような取組をしております。

困難な問題を抱える女性の支援においては、外国籍で日本語がわからない方に対してもしっかりと支援していく、ということで方針を定めさせていただいておりますので、今回アドバイスをいただきましたように、そういった企業へのアプローチや周知っていうところにも努めていきたいと考えております。その辺りは、今後より強化していくということで、今年計画を作ったところでございますので、今後取り組んでまいりたいと考えております。

### ○朴木会長

また後ほどご説明いただけたらと思いますので、よろしく申し上げます。施策を実行しておられる大阪市は、企業の女性の活躍推進に関して女性の健康問題の理解がなかなか進まないと困っておられるんですね。ですから、そのあたりで、何かご経験やご意見やらいただければありがたいと思います。いかがでしょうか。

### ○山下委員

山下と申します。企業にいた経験から申しますと、女性の中でも個人差というのがかなりあると思います。その中で男性にも理解を得るということは、非常に難しい問題だと思っております。個人差もある中で、どういうふうにして知識を得るのか、あるいは対処することに取り組んでいくか、というと、eラーニングという形がまずは良いのではないかと思います。個人個人が自分の好きな時間、空き時間に、eラーニングでまず知識を得て、後で設問に答える形で、見るだけではなく段階ごとの理解度のチェックをする。10テーマに分けて作成してもいいような深い課題だと思います。

これを、じゃあ企業でやってくださいね、作ってくださいね、というのは非常に負荷がかかるものです。可能なら行政の方で作成し、こういうものを作ったので、各企業で必ず全社員を対象にしてeラーニングを実施してくれ、という強い働きかけがよいと思いました。

## ○朴木会長

ご提言いただきました。eラーニングですね。他にいかがでしょうか。

## ○鳥生委員

ダイワハウスの事例ですけれども、eラーニングは実施しております。それを見た後に、設問で理解度確認というのもしております。基本的にそういったところではカバーできるのかなと思うのですが、それを職場の上司が理解して、本人たちも自覚して、働き方にそれが活かされて、お互い尊重しながら働く職場ができているかっていうのも、色々な問題が複雑に絡み合います。リテラシーとしては、持つべきだと思います。企業によってはコンテンツの用意が本当に難しいと思うので、アクセスするとこれが見れるよ、というようなものがあればよいと思います。知ったことによりどういうメリットがあるのかもいるかと思います。

## ○大東委員

大東です。若い人や行政に関心の薄い層への啓発ですが、特に若い層に関して言いますと、若い人への啓発の仕方は、若い人に考えてもらうということが必要かなと思います。要するに、我々大人が考えても、若い人たちに対して響くのか？というところがあるかなと思いますので、例えば、包括連携協定を結んでいる大学とプロジェクトを組んで、取組をやってもらうであるとか、私立高校に働きかけて、探究活動っていうのもやっているの、その中で1つの課題として、このテーマで、若い人たち、高校生に考えてくださいっていうことをやった方がいいのではないかなと思います。大学生であれば、関心の薄い層への啓発として何をやったらいいのかっていうことを課題にして検討をしてもらうということもできるかなと思います。あと、そういった学校に働きかけるっていうのと同時に、京都市だったら地域の拠点施設で青少年活動センターというのがあるのですが、そういったところで、そうしたプログラムを組んで、できるだけ若い人たちに色々考えてもらうようなことができればいいのではないかと思いました。参考になりましたら。

## ○朴木会長

大変参考になりました。当事者の意見を聞いて、当事者が受け止めることができるような形にするということですね。他にいかがでしょうか。

## ○高見委員

女性の参画拡大についてお聞きしたいんですけども、この数値の中で大事なものは、結局女性管理職の割合が増えるかどうか。これがもうすべてを体現していると思うのですが、これ、当初より令和5年度で逆に減ってますよね。「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」が増えているにも関わらず減っています。では、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の施策の効果はどこに現れているのか？だから、ここの「女性管理職の割合が減っ

た」ということの内容について、もっと細かく分析していただきたいと思います。

#### ○朴木会長

今後の分析というのもあると思いますが、とりあえず当面何かお答えいただけることがありますでしょうか。

#### 高見委員

施策分野の女性の活躍推進というところにも関連していて、やはりこう、管理職に女性が増えてくということが、例えば、健康に対する困りごとの改善にもつながっていくと思うんですね。その点でいうと、なぜ減ったのか？というところが一番の課題となってくるかなと思いますので、先ほど会長からもお話ありましたけれども、分析結果を報告いただければと思います。

#### ○事務局（萩平雇用女性活躍推進課長代理）

はい、ありがとうございます。まず当担当で分析させていただいた結果なんですけど、ホームページにも掲載させていただいてるんですけど、女性の管理職が少ない理由について、令和4年度の企業宛に調査をさせていただいたことがございます。企業における女性活躍促進に関する調査で、市内の4,000の企業に色々な内容について調査をさせていただいたのですが、その中で当該企業様宛に女性の管理職が少ないと思われる理由について聞きました。その際に最も数が多かった結果が、31%あったんですけど、「女性従業員の絶対数が少なく管理職候補がない」という、概ねそのような回答がございました。あと、その3位ですが、勤続年数や能力で処遇しているのは、女性の勤続年数が少ないからだという回答を得ております。これを分析しますと、総じて言えば勤続年数が短い。途中でやはり退職をしてしまうということが、背景にあるのではないかと考えております。退職するのは、色々ライフイベントがあるかとは思いますが、就労の途中で継続していた勤務が途中で途絶えてしまい、再就職された時には勤続年数が短くて管理職になるのに時間がかかってしまう、という背景があるかと思えます。その途中で退職してしまったり、おっしゃっていただいた通り、やっぱり健康問題というところで、ある程度の年齢がくると個人差もあるとは思いますが、健康にやはり自信がないというような背景もあります。令和6年度の男女共同参画白書にも書かれてる通り、アンケート結果では、20歳の就職した時には管理職になりたいという意欲はあるものの、やはり年数が過ぎてしまうと、健康問題にちょっと自信がない、という回答があるということが背景にあるのかなと考えております。

#### ○高見委員

それでいうと、絶対数は、絶対増えているはずなんですよね。当初から比べると、であるから、その分析が当たってるのかなあ？と思います。あと、今健康っておっしゃってました

けれども、個人的な意見も言わせていただくと、やっぱり出産諸々も含めて、それがどうしても、管理職に繋がる障がいになっているのでは。そこをフォローしきれてないっていう現実がやっぱりあるんじゃないかなと思います。そこをしっかりと分析していただきたいと思います。

#### ○朴木会長

ありがとうございます。まだ、今後の調査というのがあると思いますので、今いただきましたご意見等において、より詳細な分析といいますか、調査も含めて、今後に向けての事実確認をしていただけたらと思います。

#### ○小林委員

大阪商工会議所の小林です。企業関係のご発言が続いておりますので、私から発言させていただければと思います。商工会議所としても、いわゆる管理職役員クラスの女性の拡大に、重点的に取り組んでいます。私も今日のこの資料を見まして、割合が減っているのは、残念だなと思っております。商工会議所では、管理職の研修等を実施しているのですが、そこに参加される方のご意見で一番多いのは、女性のロールモデルとなる先輩が少ない、特に中小企業の場合は、モデルとなる先輩がいない、という声が依然として多いです。資料2-2の女性の活躍推進の課題において、健康問題も含めて、どのようなアプローチが考えられるかっていうことを確認されていますが、基本的には地道なセミナー等での啓発活動であるとか、相談機能の充実が考えられると思います。その中で、企業に無理やり「こうしよう」と言っても、なかなか進まないと思います。いわゆる行動経済学のナッジのように、自ら取り組んでみたいと思えるような良い事例、特に、中小企業が取り組んでいる良い事例をぜひ発信していただければ、じゃあやってみよう、となるのかなと思っております。

それから、健康問題については、私も男性なのでわからないところがあって、今回、職場の女性の職員にも少し聞いたのですが、管理職層になると、いわゆる女性の更年期をこれから迎えるのに非常に不安だけれども、さっき言いましたように、先輩方が少ないので、特に男性の上司でしたらそういうことを相談するのも憚られるとの意見がありました。中小企業は、おそらく産業医等が十分でない企業もあるでしょうから、共通の相談できる場所があれば、少しは心強いのかなと思います。

#### ○佐伯委員

今のお話に付け加えて、女性管理職の方のロールモデルが少ないことですが、それでいうと、今こう見てるとですね、大阪市の事務局の女性管理職の方がめちゃくちゃ多いですよ。市としてこれだけ女性の管理職が増えたから、こんないいことがあったよっていうのをもっと発信する、それを浸透させるっていうのは、1つロールモデルとしていいんじゃないかなと思うので、せっかくこれだけパッとお見受けしたら、もう女性の方が多いうらい座っ

ていらっしゃるじゃないですか。だったらそれをもっと発信していく、何かこうしてくださいねじゃなくて、こんないいことがあったんだよ、っていうのを組織の中で、女性の管理職が増えたことによってこんないいことがあったんだよ、っていうのは、もっと発信できるお立場にいらっしゃるんじゃないかなと思ったので、ちょっとそこだけ一言付け加えたいです。

#### ○朴木会長

はい。ありがとうございます。視点で言うと、地域活動にも関係するということですね。企業のことだけに留まらずということですね。

#### ○前田委員

大阪市女性会の前田でございます。私も、長年この会議に参画しておりますけれども、徐々に良くなってきていると思います。というのは、地域活動において、主に地域振興会と地域活動協議会というのが動いておりますけれど、この中でも、男性が少しずつ年を取ってくると、女性と若い男性の方に変わってくると、あんまりこう、男性でないといけないというような考えを持たずに、女性の方もどうぞどうぞ、というようになってきておりますので、女性がもう少し発言をするというか。すぐ女性は引いてしまうところがあるので、もう少し発言をよくするようにして、男性の方も男性ばかりでやろうという考えは、皆さん持っておられないので、やっぱり女性も一緒に入れてやりたいという気持ちは十分持っておられますから。例えば、女性会は各区でやっておりますけれども、もう女性会という名前ではなくて、男女共同参画学習会というような名前に変えて、男性の方もどうぞお入りくださいというように、最近変えていこうとしてっております。あんまり急速に変えようとしても難しいので、徐々に変わっていったらという感覚は十分っております。

それから行政の方にも、区政会議は、例えば4割ぐらい女性を入れなさいとなっており、結構女性の方もたくさん来て発言されておられますから、それと同じように、地域振興会においても、今年から区会長が1人女性の方がたちましたけど、そのように連長さんも今まだ12、3名しかいないと思いますけれど、こういうところをもう少し3割ぐらい女性を町会長とかで入れていきなさい、というそういう推進を行政の方で発信していただくと、今担い手が少ない時代ですから、女性の方ももっと増えてくるんじゃないかと思います。やっぱり女性も発言していかなければ、なかなかおられないかなという気がしております。

#### ○鈴井委員

中小企業だと社長の意向がすごく強くなるというか、要は、発信しなさいと言われて意見を言ったら、気になるのならやめてもらっていいんだよ、とかみたいなことがすぐ出るので、安心して働くには、パウハラ、モラハラ、セクハラの対策の窓口がどっかに必ずあって、支えてくれるっていうのがないと、女がうるさいわ、みたいなそういう根強い文化がこ

の国にはあるので、そこへのアプローチが必要かなと思っています。

もう1点、若年層への関心への対応で、大学で働く身としては、何か大阪市内の英語スピーチコンテストみたいな、大阪市内の大学や高校生を対象に、次世代行政企画プロジェクトコンテストのようなものをしてけると、学生は一生懸命取り組んでやろうとするんじゃないかなと思うので、一案として言いました。

#### ○朴木会長

具体的な案を提示いただきました。そろそろ時間が迫っておりますが。

#### ○野上委員

まず1点、先ほど佐伯委員が言われたように、私も全体的に目標値のところ、何かを開催しました、というところで結果になっているのが多いなというふうに感じました。例えば、女性活躍推進情報発信事業は7回開催してありますが、ここが結果になってしまっていて、この後どれだけの方が見られて、これを見てどれだけの方が関心をもって参加されたかというところにステージを進めるべきであるのかなと感じます。

前田会長がおっしゃってくださったように、女性という枠組みから、確かに男女共同というように、男性にも多く女性にも多く参画してもらえという取組がすごい大事なのかなと思いつつ、女性の地域活動への参画促進というと、まだまだ参画が低いのかなと思います。

私も地域行事などたくさん行かせていただいておりますが、男性の割合が多い一方で、女性がいなくて成り立っていないイベントなどもたくさんあるなというふうに感じています。そこに対して、女性で地域行事に参画して下さってる方とどの程度課題の共有を行政がしてくださってるのかということと、参画されてない方に対して、こういったアプローチをされているのかなというところで、例えば、行事に行った時に、今日はこのイベントは、この地域の方がやってくれてますとか、こういう団体さんがやってくれてますというのは、一般で参加した時に存知上げられていないのかなと思うことも多いですので、こういう方々がやってくださっていて自分も参加できるんだということも広く周知できればなと思います。行事ごとにそういう周知や若い方への啓発もしていただければなと思いました。

#### ○朴木会長

きめ細やかな何かの手立てを打つ必要があるということですね。

#### ○佐伯委員

情報発信ツールの活用の中で何が必要ということですが、色々な発信をして啓発活動をしているけれども、なかなか実績に結びついていないという部分がある中で、LINEを使った相談だけは増加しているというデータがあったんですね。他のツールに比べてこのLINE

を使った相談。8ページですかね。これについては、令和3年度から倍増しますということだったので、これとそれ以外のものにそもそも入口の時点で、何が違ってたのか、何が差があったんだろうというところを分析していくと、他のツールを使っててもリーチされないっていうところが見えてくるのかなと思うので、ちょっとこのあたりの分析を一度していただけたらなと思いましたので、そこだけお願いしたいと思います。

### ○朴木会長

まだ資料をお読みになったり、今後お気づきになったことも出てくるかと思えます。先ほど冒頭でも申し上げましたが、伝えきれなかった、言いきれなかったということがありましたら、資料5で、後ほど書面提出していただければと思います。資料2-2に今回3点ほど大阪市の具体的な施策を推進するために、特に困っているという点をあげていただきました。今すぐここでまとめることはないですが、委員の方のお話を聞いていると、やっぱり地道な努力、これをちゃんとしましょう、ということと、それから、もう少し分析なり、その原因追究なりを丁寧にしていただくと、更に何か良い案が出てくるかもしれないので、その辺りもよろしくお願ひしたいです。

そうは言っても、やっぱり少しは進歩してるっていうか、どういう表現すればいいのか表現に苦しみますが、少なくとも前よりは良くなっているというのは見えるので、通常という言葉で言いますと、めげずに頑張りましょうということだと思います。

それにしましても、健康の問題とか、地域への参加とか、あるいは若い人の参加意欲を上げるとか、いずれにしても難しい問題だと思いますので、委員の方におかれましては、また思いついたとか気がついたことがあれば、ぜひ、資料5の方でご報告なり、お問い合わせなりいただけたらと思います。リモートで参加なさったお2人はよろしいでしょうか。

### ○千田委員

先ほどの議論の少し追加ですけれども、私も気になったのが、啓蒙活動を頑張ってやられているのに管理職の数が減ってるっていうところに着目して、なぜかなってことを考えた時に、先ほどから皆さんがおっしゃっていた通りだと思うんですけども、もう1つは、働く女性にとって管理職になるっていうことが、何かこう言い方は良くないんですけども、いいことよりも罰ゲームというか、管理職になることに対してポジティブに捉えられないところがあるんじゃないかなと思うんですね。

それは何でかなと考えた時に、女性の二重負担があまり減ってないんじゃないかなっていうふう思うんですね。二重負担が減らない状態で、「もっと女性活躍してくださいね」とか「管理職になってくださいね」と言われても、啓蒙活動を頑張っても、おそらくその当人達にあんまり響かないんじゃないかなっていうふうに思います。そういう意味で言うと、啓蒙の仕方っていうのをもう少し考えなきゃいけないんじゃないかなというふうに思います。そうすると、例えば、さっきの健康問題の理解にも繋がるんですけども、男性も含め

て女性特有の健康問題を理解するために、例えば、eラーニングとかいろんなツールを使って促進させていくことも大事。一方で、実際にその健康問題を抱えながらもうまく働けるような仕組みを作っていくことがすごく大事なんじゃないかなと思っていて、そういう意味でいうと、今日は時間がないのでお答えをいただかなくていいんですけども、女性管理職を増やすための色々なセミナーをやられてる中で、いわゆる働き方改革に関する取組のこととか、あるいは、そのリモートとかそういうのに関する柔軟な働き方とか、場所を選ばない働き方みたいなことに関する啓蒙も必要なのかなと思っています。というのは、大企業はそういうノウハウとか、お金もあるのでリモートなどの整備がやりやすいです。すると、そういうことができる環境で勤めてる女性は、ひと月の中でしんどい時期があって、出勤するのはしんどいんだけど家でWeb会議だったら出られるとか、あるいは子育てをして子どもの面倒をみながら、合間に中抜けしながら働くことができ、就労継続ができるということを考えると、先ほどの大阪市さんの分析のところで、なぜ女性管理職が少ないのかっていうことを尋ねたときに、就労年数が足りないからみたいな話があったんですけども、そういうところに繋がってくるんじゃないかなというふうに思うんですね。なので、何かこう、啓発活動をしていく一方で、過去の昭和って言うていいのかわからないのですが、昭和の男性中心の働き方じゃないような働き方が具体的にできるような施策とか取組っていうのを、色々啓発していくことがすごく大事かなと思っています。

特に、中小企業が先ほど言ったみたいに、ノウハウとか資金がないというところがあるので、もし大阪市でそういうことをサポートするのであれば、そういうような補助ができるのかわからないですが、中小企業だけではできないような働き方改革みたいなところもあわせてやっていくと、もう少し女性管理職の数が増えたり、あるいは女性の就労継続がやりやすくなるんじゃないかなと、皆さんの議論を聞いて思ったので、コメントさせてもらいました。

#### ○朴木会長

それでは、まだ話し足りないという部分が多く残ってるような気もいたしますが、会議の時間がありますのでこれで締めさせていただきます。先ほど申し上げましたように、ぜひ資料5をお使いください。資料の提出方法につきまして事務局からご説明お願いします。

#### ○事務局（村上男女共同参画課長代理）

皆様、非常に貴重なご意見をありがとうございました。本日いただきましたご意見の他にも何かございましたら、メールで送らせていただいております資料5にて9月20日の金曜日までにご記入の上、事務局までメールで送付いただければと思います。

本日のご発言や後日ご提出いただきました内容につきましては、今後の施策推進のために、また会長、副会長にもご相談させていただきながら考え方を整理しまして、公表させていただきます。どうもありがとうございました。

## ○朴木会長

様々なご意見いただきましたので、今後の施策に活かしていくように、ご尽力いただきたいと思います。それでは次の議題のご説明をお願いいたします。

## ○事務局（浅井男女共同参画課長）

あと少しお時間ちょうだいいたしまして、困難な問題を抱える女性の支援のための施策に関して、ご説明・ご報告させていただきたいと思います。先ほど申し上げました通り、本市では今年の3月に新しい法律に基づきまして、困難な問題を抱える女性の支援に関して大阪市の基本計画を策定いたしております。資料は3のA3のものになりますけれども、こちらが本市の基本計画の概要になっておりまして、簡単にご説明したいと思います。

策定にあたりましては、審議会の委員の皆様にも随時メール等で情報共有させていただいていたと思いますが、この基本計画は、男女共同参画の基本計画の特に施策分野の安全安心な暮らしの支援というところにも深く関係する施策でありますことから、今後もこの審議会におきまして、状況のご報告をさせていただきたいと考えております。

資料3でポイントを絞ってご説明いたします。資料の左上の1つ目の囲んだところで計画期間というところですが、計画期間は、大阪市の男女共同参画の基本計画の改定の時期を考慮いたしまして、令和6年度から令和12年度までの7年間とちょっと長い期間になっていますが、状況に応じまして適宜見直しをかけていくということとしております。

次に2つ目の囲みをご覧ください。この計画策定に当たりまして、区役所や関係機関、民間の支援者さんなどにヒアリングを行いまして、まず本市における現状を把握して、課題をまとめました。女性が、女性であることでより困難に直面することが多いというのが、法律の前提でございまして、具体的には、性的な被害やDVを含む暴力の被害の経験を持つ方などが代表的な支援対象者として法律でも想定がされております。そういった方の特徴をふまえますと、まず1つ目に、中長期的な自立支援の体制整備が必要であるということで、さらに専門的な心理的、医療的なケア、自立の段階によって選択できる多様な施設、居住の確保が大きな課題と認識をいたしました。

さらに、行政と民間支援団体等との協働の仕組みは非常に重要ということで、こういった見えてきた課題を計画の方にまず取りまとめをいたしました。そして、こういった課題をふまえて本市の支援の方向性を取りまとめさせていただきます。

この資料の右側の一番上の囲み、支援体制の というところをご覧ください。これからの私どもの支援の中心ポイントとなつてまいりますのが、女性相談支援員を新たに設置するというので、記載させていただきました。女性相談支援員は、支援対象者に中長期的に寄り添い様々な福祉サービスと連携をしながら、支援対象者の自立をサポートしていくといった役割になります。

また、ですけれども、支援に関わる関係者の相互理解や連携を深めるということと、個

別の支援対象者について情報共有を図って支援の方向性を協議をするための支援調整会議を組織してまいります。その他、本市の関係部署や関係機関との連携や民間支援団体さんの運営継続をしていただくための支援、人材育成などにも努めていくとともに、相互の団体同士の情報共有や連携強化を図るための機会づくりなどにも取り組んでいくこととしております。

さらにその下の囲みの5の支援の内容というところなんですけれども、支援対象者の早期把握から被害の回復、そして自立支援、アフターケアというところまで、こちらに記載しております。方向性に沿って今後も引き続き状況の把握、そしてニーズの把握ということに努めながら、支援施策を充実していきたいというふうに考えております。

本計画の骨子としてはこういった形になってございますが、現在の状況といたしまして、6月にこの女性センター支援員5名をすでに採用しておりまして、研修等、必要な準備を整えた上で、8月1日から女性相談支援員の相談、そして支援ということを開始しております。女性相談支援員5名は、社会福祉士などの有資格者がそろっておりまして、かつ、相談業務の経験もある人を採用することができました。

次の資料4が今の相談の状況ですけれども、8月から始めて8月末現在で相談件数20件となっております。20代以下の方の相談が大半を占めます。これまでDV、配偶者からの暴力の被害者の相談っていうのは、もともと配偶者暴力相談支援センターがありますので、こちらで引き続きDVの相談を受けてます。それ以外で20件、新たに相談があったということになります。相談の内容としましては、精神的な暴力を含めて、暴力の被害に関するものがほとんどでした。その中で、親とか子どもとか同居の兄弟とかの親族間からの暴力を受けて、加害者がそういった親族というケースが14件ございます。これらのほとんどが、まず今一緒に住んでいる家から別のところに今日移して、という方がほとんどです。親族でしたら住民票も見ることが出来ますので、逃げた先の場所が特定されてしまうことにならないように、住民票の閲覧に制限をかけたりと、そういったところからご相談の支援が大体始まっていて、住基支援措置っていうんですけれども、その手続きの支援を今しているような状況がほとんどです。女性相談支援員の支援の開始にあたりましては、市の広報紙とかホームページとかで広く広報しているのですけれども、区役所のDV相談の窓口とか、生活困窮者の自立支援の窓口で母子保健の担当とか、そういった関係の部署で、あとは民生委員児童委員さんとか保護司会さん、社会福祉協議会さんとか、あと本市が今時点で把握してます民間の支援団体さんとか、そういった困難な問題を抱えた女性がたどり着く可能性のあるところに、積極的に周知を行っております。

8月の20件の相談に関しまして、相談のきっかけをお聞きしますと、やはり各役所から聞きましたとか、関係の窓口から聞きましたということがほとんどございまして、広く周知することに加えて、今後も引き続き関係先の担当者さんによく理解いただいていることが大事なかなと思っておりますので、引き続き周知に努めて参りたいと考えております。

簡単ではございますが、本市の困難な問題を抱える女性への支援に関してのご報告でございます。

#### ○朴木会長

困難女性に関する支援法というのが法律でできまして、それがすでに本年度の4月から施行されて、大阪市ではすでに具体的な事柄が動いていくというご報告です。

多分、今後とも色々な課題が出てきたり、何か発展的な施策も出てくると思いますが、当面、その動いたということを私たちも注視しながらより良いものができるように、ご意見やご質問があると思いますが、実は時間がもう切迫しておりまして、ぜひという方がおられたら、お1人だけなら大丈夫ですけど。

#### ○鈴木委員

相談者へのトラウマインフォームドケアというか、相談員もかなり深く傷つくので、そこへのサポートがすごく重要なと思うのと、子どもが性暴力被害を受けた時に、中学校1年の半期ぐらいが一番すごく家出を繰り返す時期なので、中学校の先生との協同とか、教育連携がすごく重要だと思います。

#### ○朴木会長

他、質問なりご意見があれば資料5のご活用をお願いいたします。それでは、本日予定しておりました議事は、これで終了いたしました。ありがとうございました。事務局の方で後のご連絡などがあると思いますので、お返しいたします。

#### ○事務局（村上男女共同参画課長代理）

ありがとうございました。委員の皆様におかれましても、長時間にわたりましてご意見いただきまして誠にありがとうございます。今後の予定ですが、現在の計画が令和7年度までとなっておりますので、今年中にもう一度審議会を開催させていただきたいと思っております。大阪市より本審議会に対しまして、新たな計画策定に関する諮問をいたしたいと思っております。御多忙中とは存じますが、ぜひご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、以上で審議会を閉会させていただきます。ありがとうございました。