

第1回女性の活躍促進プロジェクトチーム会議

議事録

大阪市市民局
市民部男女共同参画課

第1回 女性の活躍促進プロジェクトチーム会議 議事録

1. 日 時 平成25年8月8日(木) 午後1時30分～午後3時40分
2. 場 所 大阪市役所7階 第4委員会室
3. 出席者 橋下徹大阪市長

(特別顧問)

榎村久子、大賀公子

(特別参与)

佐野由美、徳谷章子

(大阪市会議員)

辻淳子、島田まり、北野妙子、山本修子、山中智子

(女性の活躍促進プロジェクトチーム委員)

京極副市長【委員長】 村上市民局長【委員長代理】
黒住人事室長、細井城東区長、藤井平野区長、井上経済戦略局長、
内本こども青少年局長、永井教育長、
奥野こども青少年局理事兼市民局理事、林市民局市民部長

(女性の活躍促進プロジェクトチーム ワーキング・グループメンバー)

大田人事室人事課長代理、丸尾経済戦略局企画課長兼環境局エネルギー政策調整担当課長、高田市民局雇用・勤労施策課長、山脇市民局男女共同参画課長【部会長】、迫野こども青少年局企画担当課長代理、飯田教育委員会事務局企画担当課長

4. 議 題

- (1) 女性の活躍促進にかかる課題・状況について
- (2) 今後の推進体制及びスケジュールについて

(3) その他

【配布資料】

- 資料1 女性の活躍促進プロジェクトチーム設置要綱
- 資料2 これまでの経過
- 資料3 女性の活躍促進にかかる課題・状況について
- 資料4 今後のスケジュール

○司会（村上 市民局長）

ただ今から、第1回女性の活躍促進プロジェクトチーム会議を開催いたします。

本日は、皆様方には何かとお忙しい中、会議にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

私、本日の司会・進行を務めさせていただきます、市民局長の村上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

大阪市におきましては、「女性の活躍こそが大阪を元気にする」という観点から、全庁横断的な組織として、「女性の活躍促進プロジェクトチーム」を立ち上げ、本日第1回目の会議を開催するに至りました。また、女性の活躍促進に関して、その各専門分野において、ご意見、ご助言をいただく方々を特別顧問と特別参与としてご就任をいただいているところです。

それではまず、ご就任いただいております特別顧問と特別参与にご出席いただいておりますので、ご紹介させていただきます。

（特別顧問・特別参与 紹介）

続きまして、本日ご出席の市議員の方々をご紹介いたします。

ご出席の女性議員のみなさまからは、これまで検討プロジェクトチームにおきまして、大阪で活躍する女性のお一人として、女性の活躍を促進するためのさまざまな貴重なご意見を伺っております。今後とも引き続きご協力いただきたいと思いますと考えており、本日のプロジェクトチーム会議にご出席をお願いしたところです。

（市議員 紹介）

それでは、本日の会議の開催にあたりまして、橋下大阪市長より一言ごあいさつをいただきたいと思います。

（橋下市長 あいさつ）

ありがとうございます。

なお、橋下市長はこの後、別の公務がございますので、ここで退席させていただきます。

（橋下市長 退席）

続きまして、本日ご出席をいただいております、プロジェクトチーム委員の方をご紹介させていただきます。

(プロジェクトチーム委員 紹介)

次に今後、具体の議論を進める際に、中心となるワーキンググループメンバーを紹介いたします。

(ワーキンググループメンバー 紹介)

それでは、本プロジェクトチームの委員長である京極副市長より、ごあいさつをいただきます。

(京極副市長 あいさつ)

○司会 (村上 市民局長)

では「資料2」をご覧ください。

議題に入ります前に、「女性の活躍促進プロジェクトチームのこれまでの経過」を簡単にご説明します。

女性の活躍促進につきましては、本年3月の市会本会議におきまして、公明党高山議員の質疑に対しまして、市長から「女性特別顧問を置き、横断的な推進組織を立ち上げ、女性の能力がいかに発揮できる環境整備にしっかり努めていきたい」との答弁がございました。

「資料2」を1枚めくっていただくと「参考」と付いておりますが、「女性の活躍による経済社会の活性化の必要性」について、平成22年12月に閣議決定された、第3次男女共同参画基本計画において「女性の活躍による経済社会の活性化」を「改めて強調している視点」と位置付けており、また平成24年2月に出された内閣府男女共同参画局の基本問題・影響調査専門調査会報告書において、「女性の活躍促進は、わが国の経済社会を支え、更に生産性や競争力を高める可能性がある。さまざまな知見を持った人材の活用により、新たな価値が創造される。」と記されております。別紙1「国の動向」にもお示ししておりますように、国においても議論、検討がなされています。

大阪市としましても、次のページ「別紙2」のとおり、女性が能力を十分発揮し、あらゆる経済・社会に参画できる機会を確保することで、大阪市を活性化する、ということを目指して「大阪市の方向性(案)」を作成してまいりました。

ここでは、大阪市として取り組むべき施策の3つの柱として、

- 1 さまざまな分野や働き方における女性の活躍を支援
- 2 企業・事業者への働きかけ
- 3 大阪市役所内の女性職員の登用、働きやすい職場づくり

を掲げています。

大阪市の状況や課題に対する今後の方向性と、その解決のための具体的な施策内容を検討するため、庁内横断的な女性の活躍促進プロジェクトチームを設置するにあたり、先

ずは区役所及び関係局の課長級女性職員で構成する「女性の活躍促進検討プロジェクトチーム」（以下、検討P T）を立ち上げました。

本年4月30日に第1回目の検討P Tを開催し、女性の活躍促進にかかる課題・状況について共有化を図りました。

以後、5月27日に第2回検討P Tを開催しましたが、その際には本日お越しの女性の市会議員の方々にも議論に加わっていただき、検討P Tメンバーとの充実した意見交換をおこなったところです。

この間、女性の活躍促進において、その専門的分野からご助言をいただける方として、榎村久子さんに特別顧問として6月21日付けでご就任をいただくことになりました。その同日に開催した第3回目の検討P Tでは、榎村特別顧問より「女性の活躍促進の現状」というテーマで講演をしていただきまして、その後、榎村特別顧問も交えて女性の市会議員と検討P Tメンバーによる意見交換をおこなってまいりました。

7月19日には京極副市長を委員長として、組織横断的な「女性の活躍促進プロジェクトチーム」が発足いたしました。「資料1」に設置要綱、並びにプロジェクトチーム、幹事会、及びワーキンググループの各メンバーの名簿をお付けしておりますので、参考にご覧いただきたいと思います。

8月1日には、企業、労働者、地域、教育といった各専門分野から様々なご意見、ご助言をいただくために、大賀公子さんには特別顧問、佐野由美さん、徳谷章子さん、和栗百恵さんには特別参与としてご就任いただきまして、このプロジェクトチームをより強力にサポートしていただくための体制が整ったところでございます。

それではここで、ご就任いただいています、特別顧問と特別参与の皆さまから、自己紹介と併せて、現在のお立場からこの女性の活躍促進に関してご意見を伺いたいと存じます。各顧問、参与のプロフィールにつきましては、式次第の2枚目に付けておりますので、ご参照ください。

なお、進行の関係上、お一人さま5分程度でお願いいたします。

それでは、榎村特別顧問からお願いいたします。

○榎村特別顧問

榎村でございます。私は環境とライフスタイルの変化というものを基盤に置いて、どのように地域づくりをしていくかということの研究してまいりました。3月まで京都女子大学の現代社会学部におりました。

今日、お話ししようかなと思っていたことは、市長さんと副市長さんにポイントを言われてしまったので、特に新しいことを言うわけではないのですが、私が思うのは、女性も男性もみんないろいろな方が活躍できて、いきいきできるまちになることが大阪市を元気にしていくことだと思っております。

世界の国や都市の中で活気が有って、経済的にいい所というのは女性が活躍している、男女ともに相互乗り入れをされているところかと思います。私はスウェーデンとか北欧の方を研究していましたが、ここらは非常に早くそういう政策をとってきた国であります。女性の活躍は、意識だけではなくて、人口問題とグローバル経済の観点からも取り組まなければならないというお話を少ししたいと思います。

少子高齢・人口減少社会というのは今後アジアも同じ傾向をたどりまして、2100年には人口が3分の2くらいになる、30%くらい少なくなります。特に大阪も生産年齢人口15歳から64歳、これは2040年というそんな遠くない頃に26.8%減少するという状況でございます。さらに日本の生涯未婚率が上昇しておりまして、1965年に男性が1.5%、女性が2.53%、それが右肩上がりにまっ直線に伸びておりまして、2010年には男性が20.14%、女性が10.61%というふうに伸びているんです。これは個人の人生の選択の問題ではあるのですが、ほんとに結婚したくてもできない状態、働き方にしてもいろんな条件にしても、整えていくことで、結婚や子育てができると思います。もうひとつの懸念としましては、家族の単身化、地域社会の崩壊、職場の終身雇用、これも崩壊が始まっている中で、先ほどからお話している、新しくどのようなものを作っていくかということが都市の活性化に直接繋がるだろうと思います。

もうひとつはグローバル経済社会への加速化でございまして、企業の方はイノベーションの創出や競争力の強化というものを日夜図っている訳です。特にダイバーシティマネジメントというところで、多様な方々が集まって新しいアイデアを出す、新しい価値創造をしていくことが、環境の変化に即した革新的な企業経営の原動力となっています。これは企業だけではなく、家庭でも行政の中でも地域でもいろんな新しい革新的な変化というものが起きているので、それに早く対応して新しい創造をしていかなければならないのではないかと考えております。

それにつけても日本の現状は、ジェンダーギャップ指数が非常に低く、男女格差は経済では100位、政治101位と、教育分野にも偏りがございますけれども、特に経済、政治において非常に格差があると示されております。それで先ほど市役所内でも女性の登用のお話がありましたけれども、管理的職業従事者に占める女性の割合は、国際比較をしますと非常に遅れていて、日本は10.6%という数字でした。また、年齢階級別有業率は、子育て期に入って働く方が少なくなり、一旦は下がるが子育てが終わったら再就職されるという方が多くなるというM字カーブを描くのですが、大阪のグラフはM字に戻らなくて結構底辺をずっと行ってしまうという傾向があります。調べてみると、約19万人も潜在的に働きたい、という方がいらっしゃいます。そうしますと約19万人の女性が働くことによって雇用の面で、あるいは自分の人生の中で、自分がいきいきしながら経済も発展するし、同時に大阪市の税収も増加につながるのではないかとと思います。

次に、企業の方でどのように進めていただくかということですが、大企業、中小、小規模の間で非常に格差がございます。ワークライフバランスに取り組んでいた企業がどのように変化したのかを見てみますと、「女性の意欲や職業意識が高まった」とか、「女性の勤続年数が延びた」とか、「管理職が増えた」とか、この辺が非常に大きな数字で出ています。

企業が行政に求められているものはどういうものかということを知ってみたいところ、「公設の施設としては保育所や学童保育の環境整備」、これは53.4%で一番多い訳です。次に「社会全体の理解促進啓発」が49.1%ですので、その辺のところの基盤整備をしていくことによって女性が活躍しやすくなると思います。

ここまでは企業に対しての調査ですが、市民意識調査を見ますと非常に変わってきておりまして、男女とも特に女性も働くことは当然というように男女の意識が近づいてきているんです。その理由の一つは若い人たちの非正規雇用環境がございまして、夫婦で働かないと家計がまわっていかないという厳しい現状の中で、ある意味で女性が働くということが現実として進んできているとも言えます。一方で先ほども言いましたが女性の活躍は女性だけではいけないので、男女が相互に乗り入れてこそ女性と男性の活躍ということですが、20代から40代の男性では非常に長時間残業しているという課題がございまして。男性の方も非常に生きやすい、働きやすい環境が求められるかなと思います。決められた時間の中で必要な仕事をこなしていくということは、仕事の効率化にもつながりますし、企業にとってもメリットであります。また、女性も男性も早く帰って地域の事、子どもの事ということを出れると思いますので、こちらも一方で進めていかなければならないと思います。

最後ですけれども、職場と家庭の話をしあげましたけれども、地域も重要な場がございまして、実は地域にも男女格差がございまして。ちょっと調べてみますと区政会議とか町内の自治会などへの女性の参画が少なく、特に委員長とかの意思決定の場に居られる方が少ないように思われます。私自身は必要に迫られて高齢者の介護サービスや老人ホームの開設など公的介護保険に市民として関与してきました。また、環境活動のNPOとか仕事と家庭以外にも様々な市民活動に参加してきましたが、その中で市民が必要とすることを先ず自分たちでやってみる、それがどんどん社会化していくという大きな動きを経験してきました。ボランティアな活動だけではなく、それがコミュニティビジネスであったり、ソーシャルビジネスであったり、それを超えて本格的なビジネスにつながるということもございまして、地域の中でいきいきと女性が活躍していただく方策もあるんじゃないかと思っています。

私も「大阪に来てみたらすごく自分がやりたいことができる」、「大阪に住んでみたら安心して安全で仕事もできる、子育てもできる、」そういうふうな、まちをつくることができればいいなと思っております。

ありがとうございました。

○司会（村上 市民局長）

ありがとうございました。それでは大賀特別顧問、お願いします。

○大賀特別顧問

私は現在、NTT西日本に所属いたしております。電電公社が民営化され、そのあとも何回か会社が再編されてはいますが、静岡、岐阜、富山以西の通信事業をあずかっている地

域会社でございます。

実は今回、お引き受けするにあたって有資格者であるのか少々悩みました。と申しますのも、6月の末に、東京からNTTグループ内の転勤で大阪に参りました。生まれは福岡県福岡市でございますが、小学校途中で転校しましてから就職後もずっと東京でございまして、大阪での居住経験が無かったものですから、さてどうしたものかと。

しかしながら、東京でも女性の活躍促進にかかるいろいろな活動がございまして、それらのいくつかに参加したり、仕事を通じ、いろいろな企業の女性のマネージャー層とも交流があったので、そういった場での経験をお伝えすることはできると思いました。先ほど槇村先生が数字を駆使しながら豊富なご経験をお話しされましたが、企業内に約40年、就労してきた積み重ねからの意見を述べたり、あるいは東京近郊の企業や官公庁における状況をご紹介するなど、異なる経験、違った視点からの意見提起でお役にたてればと思い、参画させていただきました。

私が会社に入りましたのは1977年で、76年の「国際婦人の10年」の初年度に官公庁で女性の採用が活発化したのですが、そういった動きに倣って当時の公社も大学卒の女性社員の採用を再開しました。当時は電電公社には、採用の形態にいくつかのタイプがあり、全国転勤も有り得るし、管理職への昇格の可能性もある本社採用枠で採用されました。仕事や昇進昇格に恵まれたのは、そういった制度のおかげもあったと思います。しかしながら、同じ採用組の約400名のうち女性が2名位しかいないというのは、やはり特異な環境で、色々な問題もありました。ただ、時代の要請もあってNTTという会社自体が変わる中で、これまでになかった仕事、これまでになかった物の考え方というものが求められるようになりました。そういった時代の風がもう一つのフォロアーな要素であったかと思えます。

社内における専門と言う意味では、サービス開発の部隊に長く在籍しました。そのほかではフロントでの営業等を経験しています。こちらNTT西日本に参る前は、NTTグループを含む法人向けの教育会社の役員をやっておりました。

女性に関連した課題について、教育の仕事を通じて感じたことがございます。当時の私のオフィスは東京にございまして、東日本大震災の影響を受けました。NTTの仲間達には復旧工事のために福島を含め、被災地で頑張る者が大勢おりました。そんな中、教育会社にできることは何かということで、被災時の対応や減災に向けた色々な防災教育を取り扱うことにしました。これからの防災対策については、公助はさることながら、自助や共助を含めた対応が必要であり、災害が起こった事後ではなく、事前の備えが減災に大きく影響すると言われております。被災地含め防災教育を各地で実施しましたが、研修への参加者に女性は少なく、地域の防災責任者は女性は皆無と断言していい状況でした。自助、共助による防災対策というのは地域社会に根ざした活動として非常にいいテーマだと思いますが、そういった場に女性の顔が無いというのは非常にさびしく、問題であるとも思いますが、この場には地方自治の立場で課題を解決されている方や、議員の先生方がおいでになられているということですので、就業の場における女性の問題とともに、地域社会から見た時の女性のあり様ということも議論していただきたいと思えます。

一方、企業における課題を申し上げますと、NTTグループもいろいろ時代の変遷がありました。現在の女性管理職の率は3～4%で、男性に比べますと極めて低い水準と言わざるを得ません。大阪市様も同様だと先ほど伺いました。採用数の格差が以前あったのが要因のひとつのことです。上級ポストに女性が少ないのは、NTTグループも同様ですが、東京の多くの企業でも同じような状況です。また、政府等の要請もあって、女性の役員を増やす企業は増えていますが、社外取締役が多く、かつその社外取締役をいくつも務めている方がいらっしゃいます。過渡期としてはしょうが無い面もありますが、女性役員イコール社外取締役のみというのは、男性役員は社内登用が大半という現状に対しては不自然です。ガバナンスの観点から社外取締役の重要性が説かれています。適格性を前提条件として、社内も社外も男女のバランスが考慮されてほしいと思います。

私が大阪に参りました最初の印象として、大変エネルギーがある地域だと思いました。グローバルの時代、グローバルダイバーシティマネジメントの時代に大阪の方がむしろ本質的な、社会、経済、政治参画が出来るのではないかと思います。大阪では、本質的な所で勝負していただきたい。そのためにお手伝いできることは、どんどんやりたいと思っております。

最後に、私はこれまでいろいろな職場で非正規社員の方とも仕事をしました。正規、非正規の問題は、本来は男女の問題ではないのですが、実態的には男女格差の問題になっている面があります。また、女性正規社員の条件が良くなって参りますと、非正規の方との格差が非常に気になります。NTTは明治時代から女性の電話交換の職場として伝統もあって、育児休職等の取得率がかなり高い。大変自慢できる状況です。そういった中で年休の取得日数や女性の保護制度による休暇取得日数等、正規、非正規の差が開いています。

行政の場で、企業で、地域社会で女性の活躍推進に向け協働すれば、日本全体が元気になると確信しておりますので、皆さんと一緒に考え、行動していきたいと思っております。

○司会（村上 市民局長）

ありがとうございました。それでは続きまして佐野特別参与、お願いします。

○佐野 特別参与

皆様こんにちは、佐野でございます。私は21世紀職業財団で、ダイバーシティマネジメント、女性の活躍推進、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント対策など、企業はじめ各種法人の雇用管理等をサポートする仕事に携わっています。

実は、私は民間企業の出身で、120年以上続く大阪の紡績会社なのですが、そちらの初の大卒女子ということで1984年に入社いたしました。

大卒女子なんて就職先が無いという時代に、珍しく職種募集ということで、人事部の「教育インストラクター」を1名募集しており、この職に就きたいと思って応募し幸運にも内定をもらい、非常に恵まれたスタートを切ることができました。

入社当時、お客様や男性上司へのお茶出し、タバコの買い出しなどのちょっとしたお使い

を全てこなしながら、男性と同じ仕事に携わっていました。均等法前でしたので、男女で待遇差があることをわかったうえで入ったものの、日々仕事をするうちに何でこんなに格差があるのか、ということに疑問を持ち、直属の上司に直訴しました。その上司が非常に素晴らしい方で、「残念ながら我が社には女性活躍の実績がない。君は愛嬌と度胸だけはあるから、教育だけでなく採用、女性の雇用管理全般を任せるので、君に続く女性を採用・育成し、女性活躍の実績をつくりなさい」と叱咤激励され、入社2年目から大きな仕事を任され、意欲をもって取り組み、自分自身も昇進昇格しキャリアアップすることができました。

もしこの上司との出会いが無ければ、このような形で大阪市の特別参与として迎えられることは無かったのではないかと思います。上司の指導が無ければ、今のようにキャリアを積み重ねることなく、もしかすると別の人生を歩んでいたかもしれません。女性も男性もそうなのかもしれませんが、上司の存在、影響力というのは大きいなと痛感しています。

私は自分自身の経験や、大阪や関西の企業の実例をこのプロジェクトに活かし、そして素晴らしい経営者、女性社員、管理職の方々を、ネットワーク化、「見える化」して、大阪市ってこんな素敵な人がいっぱい居るということを大きな声で発信して、大阪の元気に繋げていければいいなと思っています。

21世紀職業財団等の調査結果をみても、女性の活躍を推進するためには、特に男性の参画、意識改革が大切であるとおつくづく思います。今日、市長もおっしゃいましたが、ほかの大阪市の会合と違い、この会合のメンバーは女性比率がとても高いのですが、できれば男女半々くらいで一緒に考えていくことが理想だと思います。今回は、女性の議員の皆様がメンバーとなって下さっていますが、男性の議員さんにもご参加いただき、共に考え、そして理解者となっていただくことも大切だと考えます。

女性の活躍を推進するうえで、特に大事なことが三つあります。一つ目は、トップの姿勢です。経営トップが本気になって取り組むことを社内外に向けて宣言することが重要です。今回の場合は橋下市長、京極副市長がトップとなっていただけは素晴らしいなと思います。

二つ目は中間管理職ですね。中小企業を含めたくさんの企業の管理職の方々とお会いしますが、時代は変わってきているとはいっても、まだまだ大阪、関西は古いところもあります。たとえば「セクシュアルハラスメント対応など、女性はややこしいことが多いから採用したくない」とか、「採用の時に女性は優秀なのだけれども優秀すぎて怖い」とか、本音をぶつけてこられます。それは良し悪しではなく、自分の固定的な価値観としてそう思っておられるのです。ただそのような方々に「では、営業部で活躍している〇〇さんはどうですか」と話しを持っていきますと、「あの女性社員はよくやっている、素晴らしい」と評価されます。よく取り組みがなかなか進まない原因は「総論賛成、各論反対」と、たとえられますが、「総論反対、各論賛成」みたいなのところもあります。どんな企業にも、部下指導の上手い管理職や、きらりと光る女性の方がいらっしやると思いますので、ぜひそのような素晴らしい方々を発掘し光を当てていければと思います。中堅中小企業の中には、経営課題として女性活躍推進の必要性を感じておられるけれども、厳しい経営環境のなかで予算もとれず対応に苦労されている場合もありますので、そのような企業の方々に対してもご支援ができ

ればと考えています。

三つ目は、夫のサポートですね。冒頭に「直属上司の育成意欲が高いと女性のモチベーションが向上する」と申しましたが、同様に、働く女性の一番身近なパートナーである、夫の家事・育児参加も女性の昇進意欲やモチベーションを高めます。当財団の調査結果をみても、たまに遊ぶ程度ではなく、食事とか寝かしつけ、着替えやオムツ替えなど、夫が日常的に育児に参加し、夫婦で分担したいと考えている場合は妻の昇進モチベーションが高まるということが明らかになっています。このような結果からも男性の意識や働き方が女性の活躍推進と密接に関係していることがうかがえます。

イクメンとよく言いますが、この前、朝の出勤時にオフィス街でおしゃれなスーツを着た男性が赤ちゃんをベビーキャリアで背負い、スポーツサイクルで颯爽と駆け抜けていく姿を見かけ、街を行く人々の目を誘いました。あのような素敵なお父さんや、英国のウィリアム王子的な姿勢など、イクメンってカッコイイな、と見せていくことで、世の中の意識も変わっていくと思います。大阪の御堂筋 KAPPO やグランフロント大阪など人々で賑わう場で、たとえばイクメンファッションショーなどを開催して、若い男性たちがイクメンになりたい、もっともっと育児に参加していきたいと思えるように、素敵なお父さんを「見える化」していければ面白いなと思います。

○司会（村上 市民局長）

ありがとうございました。それでは最後に徳谷特別参与、お願いします。

○徳谷 特別参与

特定非営利活動法人ハートフレンドの徳谷と申します。私は地域のお母ちゃん代表でということと云われたのですが、皆様と違い、本当に平凡なお母ちゃんですので、どのようにお話ししたらいいのかなと凄く緊張しております。

ハートフレンドは今から 10 年前に地域の子ども会で活動しているお母ちゃんたち 15 名で立ち上げました。子どもの遊び場を作りたいね、母親である私たちもつながれる、支えあえる場が欲しいよねというのが願いでした。

10 年間経ちまして、地域の町会長さんや民生委員さんや、PTA や青少年団体の皆さんに応援していただいたり、NPO になってからは正会員になっていただいたり、また、学校長や教頭先生も学校をかわられても助けていただいたり、社会福祉協議会さんやコミュニティ協会さんや、もちろん、区役所や市役所の皆さんに適切なアドバイスを受けたおかげで、この 10 年間、なんとか地域の中で少しずつですが、活動の場が広がってきたかなと思っております。

今、ハートフレンドが行っています主な事業は、地域子育て支援拠点事業として乳幼児を抱えられている親子さんが参加できる「つどいの広場」を大阪市の委託で 3 箇所、八尾市で 1 箇所行っております。また、寺子屋事業やジュニアリーダークラブ、清掃クラブ、防災探検クラブなどあります。また、高齢者の皆さんにも子どもたちと交流していただきたいとの思いでおとなの寺子屋事業も 9 年間行っており、他の区からも依頼があり、たくさんの講座

を実施しています。また 24 年度からは、障がいのある子どもたちにも豊かな放課後を作りたいと、児童発達支援デイサービスを始めました。

私たちの場合は、子育て親育ちの場であると同時に、地域のお母ちゃんたちの夢の実現の場であると考えています。最初 15 名のスタッフだったのが、今は 48 名になりました。男性も数名いらっしゃるのですが、ほとんどは 20 代から 80 代までの女性の方です。

印象に残ることが 7 年前にありました。あるお母ちゃんが赤ちゃんを抱いてハートフレンドにいられて、「ハートフレンドでチラシを折ってもいいですか」と言われました。「どうしてですか」とたずねると、「私はこの子と家にいると、言葉を話す相手が居ない。社会から、たったひとり孤立しているような気持ちに押し潰される。でもチラシを折ることしかできないが、そうすることで社会に参加していると実感がわき元気になる。」とおっしゃられました。そんな風に利用者からスタッフになられた方も、現在 5 名いらっしゃいます。まだ、幼稚園児を抱えているが何かしたいということで、最近 3 名の方がスタッフになられました。

出産する前は音楽の先生だったから、リトミックの講座をしてもいい。絵の勉強をしていたから絵画教室をしたい、書道の教室をしたい、お裁縫の教室をしてもいいですかと、本当にたくさん申し出があります。できることを全部してまいりましたが、なかなか自分のところの団体だけでは実現できなかったものもあります。

多くの女性は、在宅で子育てしている人も、良き妻であり良き母でありたいと思っていながら、ひとりの女性として、自分の強みをなんとか活かしたい、自分の名前でも呼んでもらえる場所が欲しいと凄く思っています。そのような場が市民活動や、私たちのような NPO であるのかもしれませんが、多くの方はどこに行けばこんな講座が習えて、それから就労とかのチャンスにつなげて、ライフステージに合わせて長く支援いただけるのかわからない。大阪市全体では、クレオさんを中心に非常にたくさんの講座や情報発信を行っていただいておりますが、なかなか遠くて行けない。地域のもっと身近な場所で相談できたり、支えてもらったり、チャンスがあるようなことがあれば、多くの女性は、そのチャンスにつながって、地域の中でいきいきと生活できるのではないかと思います。

そのチャンスを後押しするのが、保育サービスの充実かと。保育所も大阪市はどんどん増やしていただいて、保育ママ事業も本格化されています。だけどまだまだ、一時預かりしてくれるところは少ないですし、病時病後児となると難しく、まだまだ少ないです。また、障がいのある子どもたちの放課後事業も、区内で 5・6 箇所あるところもあれば、無い区もあります。そういうところも課題かなと思っています。

最後にですが、最近気がついたのですが、きらきらと輝いている女性の方をよく見ると、その横にちょっと太っ腹で非常に心の大きな男性の方が必ずいらっしゃるのですね。ハートフレンドも 10 年潰れないで続けてこられたのは、地域の、あまり興味を示さず横を向いていた町会長さんたちが、今は本当に味方になって守ってくださっている。それがあって、きらきらと輝く女性の横には、そういう男性が必ずいらっしゃるということも、自分たちの理解の中にしっかり入れて、男女共にそういう理解を共有していきたいなと思っています。

私は、このプロジェクトでどこまでお役に立てるかわかりませんが、そういう地域のお母さんたちの声を、「徳谷さんしっかり伝えてね」と実は言われて出てきていますので、なに

かこういうヒントを提供できればいいなと思います。

○司会（村上 市民局長）

ありがとうございました。特別顧問、特別参与の皆様方からは、早速、今後の議論のヒントになるようなご意見、ご提案をたくさんいただき、ありがとうございました。

それでは本日の議題に入らせていただきたいと存じます。議題1の「女性の活躍促進にかかわる課題・状況について」ですが、この議題につきましては、女性の活躍促進プロジェクトチームワーキンググループメンバー部会長の山脇男女共同参画課長から報告させていただきます。

~~~~~  
課題・状況について（山脇 課長）  
~~~~~

○司会（村上 市民局長）

ありがとうございます。ただ今、女性の活躍促進にかかる現状のデータと、そこから見えてくる課題。またこの間、検討PTでご議論いただきました取組み案も踏まえての報告がありました。これから各委員、市会議員の先生方からご意見をいただきたいと思います。

市会議員の先生方からは、この間の議論も踏まえ補足なり、お感じになられたことがございましたら、ご発言いただければと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○辻 議員

さきほど佐野参与からこの会議を男女半々にするとか、議員も男性議員を入れてはどうかというご意見がありましたが、とても良いことだと思い、ぜひとも実現させていただきたいと考えます。ご検討をよろしくお願いいたします。

それから、「見える化」ということがとても大事ですね。パレードやファッションショーがお話しにありました。大阪市の場合、御堂筋の KAPPO だとか、いろいろなことをしていますよね。この秋には無理ですか。秋の KAPPO の中で、イクメンがベビーカーを押すパレードが、もし実現できるのであれば「早速実行しましたね」というところを見せていけるとと思います。

○司会（村上 市民局長）

早く取り決められることは早くやっけていく、というスタンスで検討させていただきます。

○北野 議員

前は欠席させていただきましたので、今回初めてお目にかかる先生方もいらっしゃいます。男女共同参画ワーキングチームの初回は全員が女性でした。男女共同参画と言いながら

も、男女共同参画は「女性のことを考えていけばよい」というような思いがありまして、それ自体が間違えていたのではないだろうか、と思うわけです。

けれど、このように、やっと男性と女性が混じって会議が開催されているわけです。それでもやはり「半々にならなければ」という辻先生のご指摘もございましたが、本当にそう思います。

男性が今後大阪市役所においても考えていかなければいけないのは、今年の新規採用者で、採用数か応募数かはわかりませんが、男性の職員と女性の職員では、男性が2割、女性が8割だということを聞きました。そうなってくると逆転になります。これは本当かどうか、後ほど確認させてもらいたいのですが、そうなってくると男女共同参画レベルの話ではなくて、もっともっと真剣に、女性が継続して働き続けられる環境の整備だとかは、現実の問題として迫ってきているのです。現実のものとして考えていかなければいけないこととなっています。

今後も現状把握をしていただいて、大阪市の施策、大阪市役所の対策を、ぜひ、顧問の先生方や参与の先生方のご意見もちょうだいしながら、この大阪市政が前に進むようにお力添えをお願いしたいと思います。

さきほどの情報が本当だったかについて、人事室の方からご意見をいただければと思います。

○黒住 人事室長

正確には人事委員会の方が所管しているのでコメントは非公式ですが、ご辞退される方もいらっしゃるので、最終確定した数字はまだですが、先生がおっしゃられた数字に近いということは聞いております。

○山本 議員

当初から申しあげておりましたが、先ほど北野議員のお話しにもありましたが、これから、働く女性はどんどん増えてきます。結婚をして辞めたとしても、「本当は働きたかった」というような思いを持っておられる方がこれまでもいたし、これからはもっと顕在化していくでしょう。

その時に、大阪市の子育ての方針というのが、あいかわらず厚生労働省の「保育要件の満たしている子どもだけを保育所が預かる」という立場をとっていらっしゃったら、言っていることと、やっていることがぜんぜん違って来るわけです。

まさにこういったプロジェクトチームを立ち上げられたのであれば、大阪市ではすべての子どもを、すべての大阪市内のお子さんについては、保育の場を社会的にきちっと確保して保障していくのだという立場をとっていただきたいと思うのです。

そういう意味では、待機児童の対象に入らなかった育児休業中の方のお子さん、これまでは大阪市ではそうではなかったのですが、こども青少年局長がいらっしゃるのです、ここのと

ころを男性の皆さまもいらっしゃるわけですから、力を込めて私は言いたいと思っているわけです。

何とか、在宅で就労活動をしていらっしゃるわけですね。そういった方は待機児童の対象に入らないのですよ。そうすると見かけだけ大阪市は待機児童対策をしてきたということになるのです。けれど、実態はそうではないということになってしまいますので、そのこところを実態に則して、きちっと女性の子育て支援としての保育事業を、その厚労労働省の言われるとおりの形ではなく、大阪市独自の形でやっているのだということを見せるところが、このプロジェクトチームを立ちあげた一つの大きな意味につながっていくと思います。思いをたくさん言いましたが、よろしくをお願いします。

○山中 議員

山本先生のご発言とも関連しますが、ひとつは3回私たちも一緒に出させていただいて議論をしてきて、先ほどから顧問の先生も参与の先生もおっしゃっておられましたが、これは決して女性だけの問題ではないのであって、男性の働き方とか、男性の生き方が大きく女性を左右するのだというその話も出てきました。決して、アウェーに居ていじめられるというようことではなく、ぜひ男性も「自分たちの問題もこうしてもらわなければ」ということを率直に言っていただかないと前に進まない課題だと思います。先ほど「もっと男性のメンバーが増えていけば」とおっしゃいましたが、そうすればお口も開いていただきやすくなるかもしれませんが、あまり遠慮をなさらないで、大事な課題という思いで、どんどんおっしゃっていただけたらと思います。

市長、副市長のごあいさつも、男女共同参画だとか、今までの課題より一歩進めてという認識というのは、それはそれで決して間違いではないのですが、女性がどんな生き方を選んでいくのかというのはその人の自由で、「働きたい」とか、「私は子どもをみたい」とか、「私は地域に貢献したい」とか、いろんな生き方があってよいと思いますが、そこに一足飛びに行ってしまう、山本先生がさきほどおっしゃられたような、行政がしなければいけない基盤整備が置き去りにされてはならないと思います。

やはり一番、素朴に普通に女性が今働きたいと思った時に、大阪市で何がネックかと言えば、子どもを預けられない、保育所に入れない、あるいは空きがあったとしても、女性の働き方が非常に多様になっていますから、例えば夜10時まで預かってもらおうと思ったら、そういう保育所は本当に限られているとか、もちろん、病児、病後児のことは、私もすごく苦勞をしてきましたが、多くの若い女性は、私は第1子、第2子を出産してからも働き続けられるとおっしゃります。けれど実際は、こんなにも難しかったのかということを非常に思っておられますので、基盤整備は全力をあげてやるということを前提にしたこの議論なのだ、ということぜひわかっていただきたいと思います。以上です。

○島田 議員

公明党の島田でございます。私もずっと働きながら子育てをしてまいりまして、2人目までは自転車で保育所に運ぶにしろ、なんとかなるのですが、3人目を出産すると途端に家に居ないと無理という状態になり、その年代ということもあると思いますが、そんなふうな形の中で、やっぱり男性がいかにか一緒に参加してもらえるかということが、いちばん一緒に働き続ける為の基盤だなと思っていまして、先程からお話が出ていますけど、男性が9時10時まで働いて家に帰ってこないという現状があると、妻が仕事から帰って、子どもを預けたところへ迎えに行くところから全部やらないといけないとか、いろいろなことがあると思いますので、その男性の働き方というのも大事だなと思います。

先程も出ましたけれど、働きたいけれど、子どもを預ける先が決まっていない、仕事をしないと預けられない、という本当にどちらが先かという話なんかもあるんですが、認定こども園という方向になっていくと働いていなくても、預けられるというシステムができあがっていくと思いますが、そのあたりをしっかりと基盤整備していかないと、就労ということがまずできないと足かせになってしまうと思いますし、いろんな起業の仕方、女性がどういう形で仕事をしていきたいか、いろいろとクレオ大阪の方でやっていただいていますけど、そのようなところも充実させながら、女性がいろんな感受性を仕事に活かしていけるような社会を作っていかなければならないと感じました。

それと今回の資料の中で、区政会議とか地活協の中で、女性が占める割合があまりに低いというのが出ているのですが、地域でさえこのような状態というのが、地域を代表して区政会議に出ていただくような委員の人数もこんなに少ないと、やっぱり意識の問題があると思います。

ですので、区長の方々にしっかりと委員を構成する際に、女性を登用するという考え方を、入れていただかないといけないなと感じました。実際に防災の部会に参加させていただいた時に、先程おっしゃっていましたように、女性の視点でそれこそ避難所生活を営んでいく上で、なくてはならない視点というのが、男性からは絶対に出てこないということを感じましたので、そういう意味からも、どんどん女性が意見をしっかりとと言えるような構成も含めての場づくりも必要だなと思います。

しっかり市長が予算を付けますと宣言して下さっていますので、こういった形で大阪市が独自に予算化していけるのか、これから楽しみに一緒に考えていきたいと思っています。今後ともよろしくお願いします。

○司会（村上市民局長）

ありがとうございます。議員の先生方から一通りお話しいただいたのですが、ここでまだ男性からの発言がありませんので、時間もおとしていますけど、プロジェクトチームのメンバーの方から、別に男性というわけではございませんけど、区長も参画いただいていますので、これまでの報告なり議論の中で、ご意見等ございましたらお願いいたします。

○細井 城東区長

細井でございます。私も皆さんのお話しをお聞かせいただき、賛同いたしております。

私も、大阪市ではないのですが、少し主婦の時代があり、そのときに男女共同参画に関する活動に、参画させていただいております。

それと、今は区長を1年、その前は会社経営をしており、鉄工所の工場で機械を作る業界に属していました。

女性社長は1人だけでして、女性に対する男性から見た目とかをクリアするのと、社員は男性ですので、その上に女性で、もう少し若かったものですから、なかなか年上の男性の職員を引っ張るのは、ひと苦勞もふた苦勞もありまして、社長としてなんとか認めていただくまでには、大変な思いもしました。これがもし男性だったら、どうなのかということも思いました。

あとは、やはり子育てですね。男の子が二人おりまして、まだまだ小さかった時、子どもを預けていて困ることが熱を出した時です。その時に、私が会社を早退して子どもを迎えに行くのか、夫が迎えに行くのかと、そのような議論をしまして、親を助けてもらうこともありました。ただ、やはり親に代わってもらうことができなかつた授業参観や、成績の報告とかには、やはりどうしても母親が行かなければいけなかつたので、早退させていただいたりしました。

また、子どもが幼稚園時代に先程おっしゃられました、お母さんたちのサークルに私も参加しておりまして、介護などをなぜ女性だけがしなければいけないのか、というあたりの意見交換をさせていただきたいと思っております。

企業においても、女性の地位というのはなかなか向上できていないというか、道が開けていないと思います。経済界にいました時は、女性社長の数がものすごく少なく、私が入った時は会員数が数えるくらいでした。

どのような経緯で女性社長になったのかをお聞きすると、まず私みたいに女の子しかいないから、仕方なく継がなければならなかつた。また、主人が会社を経営してご不幸なことに亡くなってしまったとか、そういった場合に仕方なく社長業に就いたという方が大半でございました。

今の若い女性社長は違います。私が起こした会社なのですと。こういったあたりで今の若い女性の意識改革は少しずつ改善が行われていると思っております。

勉学の方でもですね、いろいろな学校が男女共学になってきております。大阪市内におきましては1校あるいは2校と数えるくらいだけ男子校がありますが、あとは、ほとんど男女共学ということで、女性の偏差値の方についても、少しは認めていただけてきたのかと少し思っております。

本当に今から女性が活躍するためには、子どもが産める、そしてまた子どもが病気になった、あるいは緊急な場合の対応について、大きく論点整理をしていながら、保育所等の施設整備をすれば、働きながら育てる環境ができるのではないのかと、そう思っています。

ただそれが、通り一遍で済むのかはわかりませんが、皆さんと共に、女性だけじゃなく、先程おっしゃられていた男性と相乗効果を生むということを私も強く思っています。このあたりも含めて、今後すすめていきたいと思っておりますので、よろしく願い申し上げます。

○井上 経済戦略局長

男性の意見が少ないということで、代表してお話をさせていただきたいと思います。

生産年齢人口が減り続けるという状況の中、先程、槇村先生からお話しがございましたし、資料の3の方ですが、20万人弱の潜在的に勤めたいという女性の方が大阪にいらっしゃるということで、経済戦略的にみれば、労働力を経済化してですね、そしてお金を使っていたく大変貴重なオポチュニティーですので、何か政策を考えなければいけないと感じました。

当局は基本的には立ち上がろうという方々を支援するということがメインでございまして、一方で行政は、セーフティーネット的な対応をしなくてはいけないということがあります。

取り組まなくてはいけないのは若い経営者、それから創業するような女性ですとか、また就業されていて更にキャリアアップを図るためにいろんな知識や経験をしたいという方々を支援していくと、産創館という仕組みを通して行っていくと。

一方、セーフティーネット的な部分につきましては、経営者、産業界経済界の皆様へ啓発をしながら女性の就業機会を増やす、優れた就業機会を女性に与えるということを我々が自ら発信をして、企業の方々に紹介をするということが必要なと思います。

本日の委員会に参加するにあたりまして、我々の局では大阪市審議会委員への女性の雇用促進要綱というのがございまして、平成27年度までに女性の委員の割合40%を上回るということを目指していますけれども、当局の審議委員会の状況がどうなのかということ調べてまいりました。

活動しております審議委員会が6つございまして、「大阪府中小企業対策審議会」は委員が16名おりまして女性が4名ということで25%です。「大阪府中央独立行政法人評価委員会」こちらは委員が7名おりまして、内3名が女性43%でございます。「大阪府大規模小売店舗立地審議会」が9名の委員に対しまして4名の女性で44%です。「大阪府公立大学法人評価委員会」7名の委員に対して3名で43%ですね。そして「大阪府市新大学構想会議」ただ今、市立大学と府立大学の合併統合に向けた構想を練っておりますけれども、こちらは委員が6名で女性が0ということになっております。最後に「大阪府市文化振興会」14名に対して女性5名の36%です。

40%という目標になっておりますが、3つの団体ということでこれを速やかに40%になるように取り組んでまいりたいと思っております。

○司会（村上 市民局長）

ありがとうございます。他にご意見いただきたいところですが時間の関係もございまして、先に議題の2へ移りたいと思います。報告事項は最後に一括してさせていただきます、最後にご意見がございましたら伺ってまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

○山脇 課長

今後のスケジュールについてご説明いたします。

資料4をご覧ください。本日第1回目のプロジェクトチーム会議を開催させていただきますし

た。今後の取り組みにつきましては平成 26 年度の予算に向けましてパイロット事業の検討、また、今現在実施しております事業の拡充等考えていきたいと思っております。

来年度の秋に向けましてアクションプランの策定を考えておりますので、今年度中は骨子の策定をさせていただきたいと思っております。

第 2 回のプロジェクトチーム会議につきましては、年明けぐらいにさせていただきたいと思っております。

あと、職員向けのアンケートということで職員の意識調査をさせていただきたいと考えておまして、これにつきましては 9 月ごろの実施を目途にさせていただこうと考えております。

それから、市民局のホームページに女性の活躍促進のページの新設を考えております。これについても出来るだけ早く新設していきたいと考えております。

それから、大阪らしい女性の活躍促進を進めるにあたりまして何かキャッチフレーズを考えていきたいと思っておりますので、また、顧問、参与の皆様、プロジェクトチーム委員、ワーキンググループメンバーの皆様にご意見を聞きながら進めていきたいと考えております。

最後に報告なのですが、総合評価の入札制度が大阪市にございます。その中に男女共同参画の項目を平成 25 年度の公示分より入れさせていただきました。従業員が 100 人以下の企業、101 人以上の企業ということで少し別の基準になっておりますが、男女共同参画の項目を新たに入れることができました。

100 人以下の企業に対しましては、次世代育成の法律に基づきます一般事業主行動計画を策定して労働局に提出している、あるいは育児休業法の制度を上回る項目を 1 点以上、就業規則に盛り込んでいるということを経準にしております。

101 人以上の企業につきましては、次世代育成の支援対策法に基づく一般事業主行動計画が義務になっておりますので、当然のことながら提出いただけていると思いますが、それにプラスいたしまして厚生労働省の基準適合認定を受けている、あるいは育児介護休業法を上回ります項目を 2 点以上、就業規則に挙げているということを経準に盛り込むことができました。

これも女性の活躍促進、男女共同参画を進めていく上で大きな前進かと思っておりますのでご報告をさせていただきます。

○司会（村上 市民局長）

ただ今、今後のスケジュールを合わせて報告事項ございましたけれども、何かご質問等ございませんでしょうか。

今後、当面はワーキングのメンバー中心に先程の議論経過、資料等も踏まえ、また先生方、特別顧問、特別参与のご意見も踏まえながら議論を重ねて形になった段階で、こういう形でやらせていただきたいということでございます。

時間も超過しておりますが、何かご意見ございますか。

ワーキングメンバーの皆様にも何かとご苦勞おかけしますけれども、よろしくお願いいたします。

また、先生方にも引き続きご意見賜わりますので、よろしくお願いいたします。

それでは時間の方も参りましたので、これをもちまして第1回の女性の活躍促進プロジェクトチーム会議を閉会してまいります。本日はどうもありがとうございました。