

第4回女性の活躍促進プロジェクトチーム会議 会議録

日時：平成26年11月25日（火） 午後3時～4時

場所：大阪市役所7階 市会第5委員会室

<出席者>

榎村久子特別顧問、徳谷章子特別参与、

辻淳子議員（大阪維新の会）、島田まり議員（公明党）、北野妙子議員（自由民主党）、

山本修子議員（OSAKAみらい）、山中智子議員（日本共産党）

（プロジェクトチーム）

京極務副市長、市民局長、市民局理事、市民局女性活躍促進担当部長、女性の活躍促進プロジェクトチーム委員（関係区長、関係局長）

（ワーキング・グループメンバー）

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（課長級の女性職員）

<議題>

（1）パブリック・コメントの結果報告について

（2）大阪市女性の活躍促進アクションプラン（案）について

（3）その他

<議事>

今井部長 第4回女性の活躍促進プロジェクトチーム会議を開催させていただきます。本日は皆様お忙しい中ご出席いただき、本当にありがとうございます。私は本日の司会・進行を務めさせていただきます、市民局女性活躍推進担当部長の今井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それではまず、これまでさまざまな機会にご意見、ご助言をいただいております特別顧問、特別参与の皆様をご紹介します。お名前だけご紹介させていただきます。榎村久子様です。徳谷章子様です。

なお、大賀特別顧問、佐野特別参与、和栗特別参与におかれましては、本日は公務によりご欠席ですが、ご欠席者の三名の方を含め、事前に資料を見ていただき、ご意見を伺っておりますので、後ほどアクションプランの説明の時にご案内させていただきます。

続きまして、本日もご出席の市会議員の方々をご紹介します。この間、大阪市で活躍する女性のお一人として、さまざまな貴重なご意見を伺っていましたが、今回はアクションプランの策定に向けての最後の会議ということもあり、これまでプロジェクトチームに関わっていただいた議員の皆様にご出席をお願いしたところです。

それではご紹介いたします。辻淳子議員です。島田まり議員です。北野妙子議員です。山本修

子議員です。山中智子議員です。

ご出席予定でしたが、公務のため広田議員と小玉議員はご欠席です。本日はよろしくお願いたします。

本日ご出席の議員の方々、他の女性議員の方々におかれましては、10月16日には市会議長・副議長に対して超党派女性議員の申し入れをされたと聞いております。議員の意識変革やワーク・ライフ・バランスについて、まず議会から改革していこうと取り組まれているとお聞きして、心強く思っております。また、これからもよろしくお願いたします。

それでは、本日の会議の開催にあたりまして、京極副市長より一言ご挨拶いただきます。よろしくお願いたします。

京極副市長 副市長の京極でございます。本日はお忙しい中、また足元の悪い中、第4回の女性活躍促進プロジェクトチーム会議にご参加いただきましてありがとうございます。パブリック・コメントも終えまして、アクションプランについてほぼ確定する段階となってまいりました。そういった意味で、このプロジェクトチーム会議も役割を今日で果たしたのかなと考えております。ただ、これからこの計画がどのように進捗していくのかが大事であります。いろいろやっていく中で追加的に取組みが必要であるとか、もっと拡充するとか、この部分はもういいとか、これから当然出てくるものだと思っています。そういった意味で、先だつての大阪市会でもご指摘いただいたように、今後本部体制というのをつくってまいりたいと考えています。私も、市長が本部長ということで若干肩の荷を下ろしたかなと思っております。どうかよろしくお願いたします。

当然、特別参与、特別顧問の方々にはこれからも引き続きご助言をいただくということでございます。議員の先生方とも、直接本部会議の会議というよりは違った形でさまざまなご意見をいただいたり、ご説明や話をしたりしていくことでは、「女性議員だけでいいのか」というお話もありますので、何か懇談会的な場で率直な意見交換などをさせていただけたら幸いです。我々も必要な進捗状況の報告等もさせていただきたいと考えております。今日のプロジェクトチーム会議としてはほぼ終わりますが、これからさらに充実させていくというスタンスで、どうか引き続きご協力いただきますよう、よろしくお願申し上げます。

今井部長 他の本日ご出席の方々のご紹介は、時間の関係もありますので、割愛させていただきます。

それでは、本日の議題に入らせていただきますが、資料の確認を簡単にさせていただきます。

【資料の確認】

それでは、本日の議題に入る前に、女性活躍促進担当課長の藤田から、議題の(1)大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)にかかるパブリック・コメント手続実施結果について、及び議題の(2)大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)について、ご説明いたします。

藤田課長 それでは私の方から説明させていただきます。まず、大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)にかかるパブリック・コメント手続実施結果について、資料1を使ってご説明い

たします。

パブリック・コメントは、平成26年7月29日から8月29日まで実施しました。意見受付数23通で、意見総数82件ありました。内訳としましては、5の集計結果に記載のとおりですが、意見の多い項目としましては、1の(1)「はじめに」の項目に17件、1の(2)「目的」の項目に15件、2- (3)「子育て中の働く女性を支援」の項目に9件、2- (4)「家事・育児・地域活動等に参画する男性を支援」の項目に9件、3の「大阪市役所から始める女性がいきいきと活躍できる職場づくり」の項目に8件ありました。これらの意見を受けて、修正した箇所数としては8箇所であり、変更箇所と内容については、記載のとおりでございます。

次のページから「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対するパブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方をまとめておりますが、意見の多かった項目や特にご紹介すべき項目について、主な意見と本市の考え方をご説明いたします。

1ページの「はじめに」をご覧ください。項番1の「専門用語やカタカナが多い。誰にでも理解しやすい文章、もっとわかりやすい平易な言葉、表現にするべきである」のご意見が10件あり、ご指摘を踏まえ、専門用語等にはさらに注釈を増やす等、よりわかりやすい表記となるようにいたしました。

項番2の「『女性』にもさまざまな社会的立場を持った女性がおり、被差別部落女性や在日韓国・朝鮮人女性、母子家庭の女性や性的マイノリティ女性に対する支援策の明記もあつてしかるべきである」と同様のご意見が5件あり、大阪市では、さまざまな立場にある女性が自らの課題を解決することができるよう、総合的に相談を受け、法律相談やカウンセリング、起業等の相談、DV被害者の相談など専門的な相談につなげています。「大阪市人権行政推進計画」において、市民の社会参画を阻害する要因をできるだけ取り除き、参加・参画の機会を促進するなどの行政の責務をうたっており、また、「大阪市男女共同参画基本計画(改訂)～大阪市男女きらめき計画～」におきましても、男女が個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、共に責任を担うことをめざしていることに言及しております。

項番3の数値目標につきましては、12ページの市役所における項番36、37、38のご意見も同趣旨であります。今後、検討を進めてまいります。

2ページの「目的」をご覧ください。項番7の「必要な取組みの中に保育所のことが抜けています。保育の質を落とすことなく、安心して子どもを預けられる場の提供こそが大事ではないでしょうか。公立保育所や幼稚園をつぶす、統廃合はやめてください」とのご意見が3件ありました。女性が働き続けられる社会づくりのためにも、子育て世帯への支援は重要であると考えております。公立保育所については、市政改革プランに基づく「公立保育所新再編整備計画」により民間移管に取り組んでおります。公立保育所の統廃合については、入所率や保育需要、施設の老朽化等を慎重に勘案し、受入先保育所の確保を条件として実施することや幼稚園の民営化についても記載しております。

5ページの「子育て中の働く女性を支援」をご覧ください。項番18の「待機児童ゼロに向け

て計画に書かれていることを確実に実行してほしい。病児・病後児保育事業を充実してほしい」等のご意見が2件あり、同様に項番20の「病児・病後児保育事業は必要だと思います。伝染病などは、長期の休暇が必要となるので預けられるシステムがあれば安心です」のご意見がありました。これらにつきましては、保育所等の入所枠の拡大や訪問型保育・病児保育モデル事業等をはじめ、本市の考え方を記載しております。

8ページの「家事・育児・地域活動等に参画する男性を支援」をご覧ください。項番27の「性別役割分担はおかしい。男性も平等に役割分担するべきであると言うように、当たり前であると主張してほしいです」と同様のご意見が4件あり、項番27の「男性も家事、育児にどんどん参加できるように、企業にも働きかけてほしい。それが実現していく過程で自然に地域活動にも参加できると思います」とのご意見が4件あります。ご指摘のとおり、男女がともに子育てや介護を担いながら多様な働き方を選択でき、働き続けられることを目標にしており、女性の活躍のためには、男性の家事・育児への参画が重要であり、企業への働きかけも必要と考えております。

11ページの「地域での女性の参画を支援」をご覧ください。項番34の「地域防災リーダー等における女性の占める割合の目標数値が20%以上となっているが、低すぎると思います」等のご意見が4件ありました。地域における防災訓練等においては、女性の参加率が圧倒的に多い現状にありますが、地域防災リーダーの女性の占める割合は平成26年4月1日現在で14.4%と低く、地域防災の分野における女性の視点の重要性についての啓発や、新たな取組みを検討するなど、女性の参画が進む取組みが必要と考えております。

最後に14ページの「推進体制」ですが、項番42、43の「あて職のため男性が多いと思われる」とご意見がありました。当会議を見ていただければ、一目瞭然ですが、顧問・参与をはじめ女性議員の方々や、女性の課長級職員がこれだけ多く参画している会議はないと思います。まさに女性の活躍促進のための会議であると自負しています。

なお、この結果報告につきましては、11月21日（金）に大阪市ホームページにて公表しております。以上でございます。

続きまして、大阪市女性の活躍促進アクションプラン（案）について、資料2から4を使ってご説明いたします。先程ご説明しましたパブリック・コメントの結果内容とともに、その後、特別顧問、特別参与にいただいたご意見、また、市として一步踏み込んで時点修正したものなど、加筆修正しております。該当箇所に下線を引いておりますので、その部分を中心に説明いたします。資料2の概要版につきましては、下段の推進体制の部分を変更しておりますが、資料3のアクションプラン（案）の中で説明させていただきます。

それでは、資料3のアクションプラン（案）の1ページをご覧ください。1-（1）「なぜ今、女性の活躍促進に取り組むのか」についてですが、一番下の項目「さらに、経済面だけにとどまらず女性が活躍し、いきいきと輝くことで生活の場である地域が輝き、そして大阪市が輝き、日本全体がいきいきと輝くことにつながっていくのである」と追記しています。これは、パブリック・コメントにおいて、女性の活躍がどこをめざしているのか、経済面だけではないというご意見と顧問お二人のご意見を踏まえました。

4 ページをご覧ください。下段の「若者のためのライフデザイン支援①～ロールモデルとの交流～」の項目の欄外に「ロールモデル」の注釈を追記しました。これは、パブリック・コメントにおいて、「専門用語やカタカナが多い。誰にでも理解しやすい文章、もっとわかりやすい平易な言葉、表現にするべきである。」のご意見を踏まえまして、同じような意味合いで、6 ページの「リーディングカンパニー」、7 ページの「SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）」、13 ページの「ハブ機能」について注釈を追記いたしました。

10 ページをご覧ください。上段の「家事・育児・地域活動等に参画する男性の魅力をアピール」の項目ですが、パブリック・コメントの「男性も家事、育児にどんどん参加できるように、企業にも働きかけてほしい」といった意見もございました。また、実効性のある事業とするため、事業概要におきまして、「企業と連携するなど男性の意識啓発を行う」と追記いたしました。

14 ページをご覧ください。上段の「なにわの輝く女性 100 選」の項目ですが、変更前では、「ステータス・シンボルとする」としておりましたが、これもわかりやすい表現に改めております。

15 ページをご覧ください。下段の「地域の方針決定過程への女性の参画」の項目ですが、変更前では、「区政会議など女性委員の占める割合について、目標に向け、女性の参画が進むように支援する」となっていたものを、「区政会議における女性委員の占める割合について、目標に向け、女性の参画を進める」とし、目標値を下回っている担当部署に対して、ヒアリングを実施する」となっていたものを「登用計画書を提出させ、公表する」といったように区政会議について厳しく進捗管理するようになりました。

17 ページをご覧ください。上段の「審議会等における女性委員の参画推進」項目ですが、こちらも区政会議と同様の考え方で修正しています。

18 ページをご覧ください。4 「推進体制」の(1) 庁内体制の2 段落目ですが、先ほど副市長のご挨拶にもございましたように、当アクションプランについて、ステージが変わるということで、「今後市長をトップとした全庁横断的な推進体制で計画の進捗管理及び検証・改善を行っていくとともに、女性の活躍促進の取組みを全所属において推し進めていく」と追記しています。

19 ページをご覧ください。平成 25 年 4 月以降、女性活躍促進 PT 会議開催の中心としまして、これまでの取組み内容を追記しています。

続きまして、資料 4 の資料編をご覧ください。こちらも主として前回からの変更点をご説明させていただきます。1 ページをご覧ください。継続就業における現状と課題①につきまして、前回は、左側の女性だけを掲載していたのですが、対比できるように右側に男性を掲載しました。女性の有業者率について、男性と比べても全体的に低く、就業希望者率におきましても女性の折れ線に比べて男性のほうが数値が高くなっているのが分かります。

5 ページまでは同じですが、6 ページに新たに今回資料を追加いたしました。企業における女性活躍の現状と課題③として、上段に男女の年齢別の家事関連時間を掲載いたしました。家事関連時間については、男性が平均 42 分に対して、女性が平均 3 時間 35 分となっております。特に、25 歳から 45 歳までの男性につきましては、30 分程度となっております。

また、下段に「男性と女性のそれぞれについて、仕事と家庭生活・地域活動の関係がどうある

のが望ましいと思いますか」に対する男性の回答を掲載いたしました。女性は、家庭優先・専念と思っている人が4割おり、男性は、仕事専念・優先と思っている人が7割、というふうにかなりギャップがございます。

最終ページをご覧ください。こちらは10月28日に発表されました2014年の「ジェンダー・ギャップ指数」の最新版を掲載しております。日本は142カ国中104位ということで、昨年105位であったものが1つ順位は上がったのですが、依然先進国の中では最低です。あと特に、右側の表に6位のニカラグア、7位のルワンダが昨年までは10位以内に入っていなかったのですが、政治分野の国会議員の定数にいわゆる「クォーター制度」を導入したことにより、大きく順位を上げているということでございます。私からの説明は以上でございます。

今井部長 パブリック・コメントの方につきましてはご報告という形になりますのが、アクションプランの案、資料編につきましては、忌憚のないご意見をお願いします。

目標数値につきましては、今後の状況とかその他のことを勘案しながら、できる限り少しでも高い目標に向かっていくように、今後変更していけたらと思っております。

北野議員 10ページのところです。案でございますが、「イクメン」なんかは割と最近出てきた言葉だと思いますが、注目を浴びている「イクボス」をぜひ書きこんでいただきたいと思います。やはりこういう方々を支援していくボスがいないとだめだと。そういう理解があって、育児をする男性・女性を支援するといえますか、そちら側の意識改革が伴わないとなかなか実現しないのかなと思いますので、「イクボス」という言葉も、ぜひ社会的なコンセンサスを得られるような形で書き込むのはありかなと思います。

今井部長 ありがとうございます。

北野議員 それともう一点、先日の男女共同参画審議会でも発言しましたが、子育てや病児保育などはかなり書き込んでおられますが、介護の問題はこれから大きく女性にのしかかってくる課題だと認識しております。介護についてここにまったく書いていないというのは不思議です。この間ずっと我々も子育てということを中心に話し合ってきましたけれども、今後ますます超高齢社会という未知の世界に突入していきますので、介護についてもこれからどんどん取り上げられるべきものだと思います。女性が活躍しようと思っても、やはりそこに介護というファクターが否が応でも入ってくる問題でございますので、ぜひそれは今後の課題としてでもいいですから、問題意識としてあるというところを書き込む方法があればご検討いただきたいかなと思います。

今井部長 「イクボス」につきましては、書き込むことが可能なのではないかなと思います。入れる方向で検討させていただきます。

それから介護のことにつきましては、確かに女性だけというよりも、男性の働き方や男性の介

護というのも老老介護も含めて出てきている状況です。何を目標にという3頁のところには「子育てや介護を担いながら」ということは書いてはいるものの、実際の部分のどこに書き込むか。今のこの組み立ての中で書けるとすると、ワーク・ライフ・バランスのところやリーディングカンパニーのチェックシートの中に出てきますので、働いている女性を支援というところだけに特化したらおかしいのは十分に分かっていますが、書き込めるとしたらその辺くらいかなと思います。ただ、これにつきましては、バランス的にどうなのかということも含めて、問題意識として持っています。11月末には策定という形に持っていきたいと思っていますので、最終的にどこまで書き込めるかについては、今後の課題とさせていただくかもわかりません。

北野議員 いつ何時降りかかってくるかも分からない問題でして、実際に子育ての問題は長く議論されてきているものの、この介護の問題についてはもっと先のような、どこかに置き忘れてきたような議論になっています。保守的な問題として実感されないのか、実感されにくいのかということも思いつつ、一行も書いていないというのも置き忘れた感が否めないのです、この場でも言ってみたいと思いました。

京極副市長 「はじめに」の最後はどうでしょうか。まだこれ以外にも課題はあります。実態がなかなか掴みにくい。介護で入院しているからといっても、だいたい女性の方が結構主力になって看ているというのが事実ですが、そのデータがあまりない。具体的取組みが何も出てこないのであれば、ただ言葉を入れただけになるくらいならむしろ、介護など顕在化していないけれども課題はあると考えていますから、社会状況の変化などに応じて計画そのものを充実、改定していきますよということを「はじめに」の最後に文章として入れる方がよっぽど前向きだと思います。

今井部長 入れ方につきましてはご意見伺いながら。早急に。

北野議員 在宅介護ということが謳われている中で、我々はアクションプランをつくって卒業した後、ぜひ次のステージに載せていただきたい課題ではありますので。

今井部長 本当に何とかしないとイケない課題だという認識自体は一致しています。入れ方につきましては考えさせていただきます。

榎村顧問 細かいことですが、1ページの「はじめに」の口の4つ目にある「少子化による労働生産性、人口が減る中」というところは、少子高齢の後、人口減少というのを入れた方がいいのではと思います。

それと2ページの最後のところで、「26年度から3年間、このアクションプランに基づき、取組みを進める女性が活躍できる都市を目指します」ということを書いてあるので、副市長が今おっしゃいましたように、書き直すとか変更するとか見直しなど今後どうするのかということ、

アクションプランの後ろのところに書いておく。あるいは、推進体制の18ページのところで「全所属において進めていく」と書いてありますけれども、体制だけではなくて、今後どうしていくか時系列のことを少し書いておいた方が、アクションプランの策定で終わるのか、位置付けがちょっとよく分からないと思います。3年間終わったらどうなるのか、たぶんご心配じゃないかと思しますので、この「はじめに」の後ろにそういうのを付けるか。18ページのところに何か今後のことを少し書き込むかということの方が、これがどういう位置付けで今後具体的に進んでいくのか、あるいは見直したり書き直したりしていくのかということが分かるのではないかと思います。どちらかに書き込んでおいたらいかがでしょうか。

今井部長 そのようにさせていただきます。「はじめに」がいいか、18ページがいいか、見直すか、充実させていくとかいう形をどちらかのところで書かせていただきます。

先ほどの人口減少のところは…

榎村顧問 少子高齢化と人口減少とはまた違う現象であるので、少し書いておいて方がいいかなと思います。

京極副市長 「少子高齢化・人口減少」と書けばいい。

今井部長 はい。3か所ほど手直しをする方向にします。

榎村顧問 もう一ついいですか。訂正ではないのですが、10ページのところの「イクメン」のところですが、家庭だけではなくて、地域でいろんなことに男性が活躍していただくということですが、ここをみんなが取り違えないようにしておかないといけないことがあると思います。どちらかということ、地域でいろいろやっておられる実働は女性なのですが、役職の方は、ほとんど男性の方が多いです。参画ということでいえば、実際参画というか意思決定の場におられるのは男性の方が多いですね、地域の中では。だからどんなふうに書いたらいいかわかりませんが、防災でもなんでもそうなのですが、女性が一緒にやろうとしたときに、なかなかあて職で入りにくいとか、いろんなところにおられるのはたくさん男性の方ですね。だから実働と意思決定というか、ちゃんと地域の中でリーダー的な存在として女性に参画してもらうということが大事なので間違っ取られられないようにしていただければなど。どちらかというと、若い方が仕事が忙しくてなかなか地域に参画できにくいという面で男性の地域参画というのは必要なのですが、そうでないところもありますので、そこはみんなが現実を知った上でやらないと。常に男性がたくさんところに、さらに男性がたくさんになってしまう。ワーク・ライフ・バランスの中に仕事・家庭もあるけれども、地域社会に男性が参加してもらうということが主眼なんですよね。そこが一番の地域の問題だと思います。

今井部長 女性の方の参画は、地域の方針、決定・過程の参画という形で15ページの方に書いてありますので、そちらの方はそれでいいかと思います。「イクボス」が増えるのはいいんですけど、取り違えないようにと言われると。

榎村顧問 文言のことなのですが、そこをきっちりと認識しておいた方がいいという話です。

今井部長 「今まで地域に関わってこられなかった男性に」というように子育て中の男性のことですよね。

榎村顧問 ワーク・ライフ・バランスの話なのですが。

山中議員 年齢というよりは、自営の方とかは地域にすごく関わっておられますけど、お勤めの人はそれほど関わっておられないから、そのところで事業概要として、企業と連携するなどというのがありますから、あまりそのところをはき違えるということはないのでは。実態をみなさん知っておられますから。男性も含めて地域ではずっと役職に就いておられる方はおられますけど、新しい層は男性も含めて若い人に限らず、なかなか新しい人がいないというのは皆さん認識しているから、企業と連携するのだから、だいたいその辺はイメージできるのではないかなと思います。

榎村顧問 修正とかという意味で言っているわけではないのです。地域の女性の活躍といったときに、そこも少し課題があるかなと思いました。特段ここを修正するという意味ではありません。

京極副市長 資料編の9ページのところなのですが、女性職員の割合がだいたい27くらいのところで推移しています。管理職員が課長代理級以上でどうなっていますという率が書いてあります。普通に考えると、どの世代においてもほぼ同じくらいの標準分布が27であれば、普通管理職比率は27をめざすべきというのが普通の結論になるのでしょうか。もちろん標準分布があるから、若いところにもものすごい女性比率が大きかったら、管理職の比率が当然27をめざすということではないとなるのですが、こういうデータを並べられるとそう見るのではと思います。人事室の認識はどうなのでしょう。例えば平成26年はこうですよ、でも例えば平成35年くらいのところをそのまま推移していくと、女性比率がどれくらいになりますというのは変わるのか、変わらないのか。

黒住室長 基本的な趨勢からいうと、採用も女性の方が多くなってきていますから、ごく自然の流れで言うと女性比率が高まるベクトルに働くはずだと。

京極副市長 そういう意味では例えば5年後とか10年後くらいの推定の女性職員の割合みたい

なものを出しておいて、実はこういうファクターがあるから、こういうファクターを睨みながら行動計画の中で実効性ある数値目標を出していきますという認識をせめてここくらいでもちょっと書いておく方が、このデータを書く以上は何の意味で書いているのかなと。これだけ見ると27%をめざしますと読めたりもするので。

黒住室長 さすがに5年後とか10年後は。

京極副市長 将来はこういう要素もあるから、こういうことも含めての実効性ということにしておいた方がいいのでは。それと最初の現状と課題のところの枠組みみたいなところでもう少し分かりやすく触れておいた方がいいのでは。年代とか世代によって女性の構成比率や将来の構成比率もかなり相当変わってくるように思われますということをそっと入れて実効性ある比率をどう出していくのかというのを見えるようにした方がいいんじゃないかという感想です。せめて将来の比率を本編ではなくて資料編で出てくるような形にしておいた方がいいんじゃないかと思えます。

今井部長 よろしければ、先ほどからご指摘いただきました部分につきましては、変更した上で成案として策定してまいりたいと思います。

それではその他の分ですが、この間、アクションプラン策定と並行して、現実さまざまな事業を進めております。事務局の方から3つの事業について簡単に説明させていただきます。

藤田課長 それでは、今年度取り組んでおります事業につきまして、ご説明させていただきます。

まず一つ目の事業ですが、働く女性の支援としまして「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業についてです。これにつきましては9月25日の市長会見で発表し、10月1日より事業を開始しております。現在、58社に事業の説明及び認証への勧奨を行っており、6社が申請届出をしております。

先程のアクションプラン6ページの上段に記載しております事業となっております。女性の登用や、意欲のある女性が活躍し続けられる職場づくりに積極的に取り組み、一定の成果が出ている企業を増やしてまいります。

続きまして、「大阪女性のみらい創造会議」についてですが、これは内閣府の「地域女性活躍加速化交付金」事業としまして、大阪市男女共同参画まち創生協会、大阪市、大阪商工会議所の連携により実施しております。企業調査とマルチステークホルダー会議の取り組みとなっております。ここには資料はございませんが、企業調査の方は、約4,000社に対して「女性の継続就労」と「女性役員・管理職への登用」への認識や取り組み状況についてアンケート調査を実施しており、約1,200社から回答を得ております。現在集集中でございます。結果が出ましたら、また皆様にご報告したいと思います。

パンフレットは、去る10月20日に開催しました会議ですが、森まさこ前女性活力・子育て支

援担当大臣をお迎えしての基調講演と、働く女性や育児中の女性・女性企業家などさまざまな分野で活躍する女性と、企業・行政・経済団体や支援機関等、「女性の活躍促進」というテーマの関係者が一堂に集まり、「女性の継続就労」と「女性役員・管理職への登用」について、課題や支援策について活発に議論されました。第2回目のマルチステークホルダー会議としまして、来年の1月28日に分科会方式で開催を予定しております。なお、本日までご参加いただいております榎村特別顧問もコーディネーターで会議に参加いただきました。その節はどうもありがとうございました。

次に、右手の方をポスターを掲げておりますのでご覧ください。こちらはこの会議の広報ポスターですが、女優からモナコ公妃へ転身したグレースケリーの生き様を「女性の活躍」を象徴するものとして、作製いたしました。

最後に、若者のためのライフデザイン支援事業としまして、3枚目のチラシでございますが、大阪国際文化大使・指揮者・西本智実さんをお招きしての特別講演と若者たちとのパネルディスカッションのお知らせでございます。こちらアクションプラン4ページの下段に記載しております事業となっております、世界で活躍されている西本智実さんをロールモデルとしまして、大学生を中心した若者たちに将来の働き方や人生設計を考える機会をつくる事業となっております。12月10日にクレオ大阪西で開催いたしますので、ご都合のつくお方はぜひご参加をお願いしたいと思います。以上でございます。

今井部長 それでは最後に、その他の議題としまして、女性の活躍促進事業に取り組む組織体制の充実について、最終的に説明させていただきます。

最初の京極副市長の挨拶にもありましたし、今アクションプランの中の推進体制でもご説明しましたように、今後の体制と取組みにつきましては、女性の活躍促進プロジェクトチームを強化し、市長をトップとした全庁横断的な推進体制で計画の進捗管理及び検証・改善を行っていくとともに、女性の活躍促進の取組みを全所属において推し進めていきたいと考えております。

そのため、当アクションプランの成案の策定をもちまして、現行のプロジェクトチームの責務はまず果たしたことになります。この間、本当に皆様ありがとうございました。

新しい組織体制、設置要綱につきましては、現在検討中であります。確定いたしましたら、関係委員をはじめ皆様方にお知らせしてまいりたいと思っております。

徳谷参与 いよいよこれからアクションプランが実際実行していくまた新たな大事な局面を迎えていくかなと思います。私は意見を言うだけで申し訳ないですが、実際はすごくしていただいでいて、これからもっと大変になっていくのではないかと思います。色々な公募をされて、色々な企業がこれを受託されて事業を実施していくと思うのですが、やはり多くの企業にこの趣旨をよく理解してもらって実施していただかないと、せっかくいいプランがあっても、実践する段になって違った方向にいかないように、いい企業に手を挙げてもらって公募で採ってもらうには、周知の時間もいるし、よく理解してもらうことが必要です。なので、「このような事業なのです」

ということを丁寧に発信していかないといけないと思います。受託する事業者も、事業趣旨をよく理解された事業者でないと困りますので。これから、さらに厳しい一番大事な局面を迎えると思います。

私たちも精一杯、事業が成功するように力を出さないといけないと思っていますし、丁寧な公募の仕方で丁寧な事業説明があって、よく理解してもらったところに実際受託していただいて、実施過程でもしっかりとアドバイスしていただけたらと思います。事業がうまくいくように、私自身もがんばりますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思っています。

今井部長 よろしくお願ひします。今年度からの事業なので、順番に選定していて、公募をする場合、先ほどのリーディングカンパニーのような企業に向けてというのは、ある程度企業でうまくやっていたらいいんですけども、今ご指摘いただいたような地域の課題を解決するということに、企業でうまくやっていたらいいのは非常に難しいところなので、先ほどから言っていたように丁寧な説明等があるのは十分に分かっております。民間で切磋琢磨できるような、何社もが応募してもらえるような状況が一番で、その中でどんどんよくなっていけばいいなと思っておりますが、1年目ということもあって非常に苦労しているところです。今後とも協力のほど、よろしくお願ひいたします。

それではこれもちまして、第4回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。