

第2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3月31日（月）16時～17時

場所：大阪市役所7階 市会第3委員会室

<出席者>

榎村久子特別顧問、大賀公子特別顧問、
佐野由美特別参与、徳谷章子特別参与、和栗百恵特別参与、
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）、
京極務副市長、市民局長、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）、
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（課長級の女性職員）

<議題>

- （1）女性の活躍促進アクションプラン（素案）について
- （2）女性の活躍促進職員アンケート結果（報告）
- （3）その他

<議事>

（藤田課長）

皆さま方にはお忙しい中、ご出席いただき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、市民局ダイバーシティ推進室女性活躍担当課長の藤田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、はじめに、これまで様々な機会にご助言をいただいております特別顧問、特別参与の皆さま方をご紹介します。

すでに皆さま方はご存知だと思いますので、お名前のみを紹介させていただきます。

榎村久子様です。

大賀公子様です。

佐野由美様です。

徳谷章子様です。

和栗百恵様です。

続きまして、本日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、女性の活躍を促進するための様々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、本日の会

議にもご出席をお願いしたところでございます。

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。

皆さまよろしく願いいたします。

それでは、会議の開催にあたりまして、京極副市長よりひとことご挨拶をさせていただきます。

(京極副市長)

副市長の京極でございます。

本日は年度末のおいそがしい中、「第2回女性の活躍促進プロジェクトチーム会議」にご出席をいただきありがとうございます。また、本市特別顧問、特別参与と市会各会派から女性議員の先生方にもご出席いただき、感謝申し上げます。

桜の花はどうか？と聞いていましたら、一気に咲き始めました。そういう意味を含めて、素案をまとめさせていただいて、前回からはずいぶん中身が出てきたなと感じております。この間、女性の活躍促進ということで、平坦に言うと、いわゆるステレオタイプのものを作るよりは大阪らしいものを作りたいと思っていました。そういったことで女性の活躍はどこで定着しているのだろうと思っていたら発見をしました。

NHKの朝の連続ドラマ、あちらは女性の活躍をずっとやっているのですよね。我々男性も「あまちゃん」あたりから違和感なく見ることができます。「ごちそうさん」は職業婦人ではなく、専業主婦の方がなっているということで、僕たちが多感な頃に見ていた連続ドラマより中身が練れてきていて、我々も違和感なく見ることができます。

今回の素案についてもまだまだ素案ということで、中身をどうしていくか、大阪らしい味付けをしたとしても、どのように発信していくのか、こういった部分がこれからの味付けの見せどころかなと考えております。

そういった意味で、市の職員の現体制で頑張っておられる方にもアイデアを出していただきたいです。これからどのようにして外へ出していくのかということについては、特に市会議員の先生方、特別顧問、特別参与の先生方からのお知恵もいただいて、或いはご尽力もいただいてどんどん前を出していきたいと思っております。

桜の花が一気に咲きまして、今日出しました素案が一気に花咲くような形になればよいと考えております。どうか実りのある議論をお願いしまして、私のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

(藤田課長)

なお、本日ご出席のワーキング・グループメンバーの方々のご紹介は、時間の都合で割愛させていただきます。

それでは、議題に入らせていただきます。

議題の(1)大阪市女性の活躍促進アクションプラン(素案)についてご説明いたします。

(今井部長)

女性活躍促進担当部長の今井です。

それでは、大阪市女性の活躍促進アクションプラン(素案)について、資料1-1、1-2、1-3を使ってご説明いたします。

まず、1番上に置いてありますA4 1枚の資料1-1につきましては、主だったものを、3つなり、5つなりに絞り、目立つように数値目標も入れて打ち出すという見せ方について、顧問からご示唆いただいたので、主要施策(概要)としてまとめたものです。こちらは最後にご説明いたします。少し横に置いておいていただけますでしょうか。

1-2のアクションプラン(素案)につきましては、これまで拡大ワーキング会議や意見交換会で、特別顧問や特別参与、女性議員の方々、プロジェクトチーム委員・ワーキングメンバーの皆様からいただいたご意見、そして個別にご指摘いただいた点をもとに作成いたしました。

1-3は、大阪市を中心にした女性の活躍促進の現状と課題をまとめた資料編ですので、1-2のアクションプラン(素案)を中心にご説明し、中で、1-3の資料編も使ってまいります。ここからは、1-2をプランと呼ばさせていただきます。

それでは、まず、プランの目次をご覧ください。1 はじめにのところで、目的と目標を書き、2 課題解決に向け、ライフステージに対応した総合的な施策展開のところで、様々な施策、事業を書き込んでいます。3は、意見交換会等で、まず、大阪市役所がリーディング行政として、率先して女性が働きやすい職場づくりをすべきというご意見をいくつもいただいたところから、新たに書き込みました。

2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、日本の状況、国の動き、大阪市の課題、求められていることなどを書き、26年度から3年間のアクションプランとして取組みを進める決意が書かれています。

2ページをご覧ください。1-(2)何を目標に女性の活躍促進に取り組むかについてですが、3つ、「女性が働き続けられるまち」「活躍したい女性が希望を持てるまち」「地域で女性がいきいきと輝いているまち」をあげています。大阪시는基礎自治体として、働き続けるという労働力としてだけでなく、地域社会での女性の活躍や、若者たちの可能性を広げ、キャリアアップするといった視点も重要と思っており、必要な取組みの中で、今回は二重丸が付いている5つの取組みを特に主要施策として打ち出していきたいと思っています。

1つ目の星の中では、「女性の継続就労を支援する企業を増やす」「子育てや介護をしている家庭を支援」、2つ目の星の中では、「職場・地域で輝いている女性、女性の活躍を支援する企業の見える化」「地域・企業・NPO・大学等で活躍している女性と将来を担う若者たちとを結ぶハブ的機能の構築」を記載しています。3つ目の星の中では、「防災・減災の分野における女性の参画」をあげています。これらの具体的な内容については、以降の該当ページで説明させていただきます。

3ページをご覧ください。2-(1)キャリア形成支援では「こどもたちに夢を与え、学生にロールモデルとの交流を」をスローガンに中学・高校生から、大学生まで、さまざまな取組みを考えております。三つ目の「若者のためのライフデザイン支援②～ロールモデルとの交流～」については、高校生・大学生などが地域・企業・NPO・大学等で活躍している女性と広く交流することにより、働き方や人生設計の手助けになるような機会・場づくりも考えています。

1-3の資料編の4ページをご覧ください。キャリア形成と性別役割分担意識との関係で、資料を載せていますが、このような現実の前では、先ほどプランで述べたような若者たちの可能性を広げる取組みが必要だと思われます。

プランに戻って4ページをご覧ください。2-(2)継続就業のための企業支援については、中小企業への実質的な支援や、ネットワーク化、認証制度や表彰制度、見える化とともに、ご指摘を受け、三つ目に「働く女性を支援したい企業への働きかけ」を新たに書き加えました。大阪独自の取組みということで、上記に記載していません働く女性を支援したい企業ネットワークへの参加企業や認証企業に対して、「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」や「パパクォーター制」の導入を働きかけていくことを考えています。1-3の資料編の5ページをご覧ください。大阪は、女性の登用や、ポジティブアクションに取り組んでいる企業の割合が、東京はもとより、全国平均も下回っています。後押しが必要と思われます。

プランに戻って5ページをご覧ください。2-(3)子育て中の働く女性を支援として、「待機児童ゼロに向けて」と「病児・病後児保育事業の充実」を謳っています。今回は、平成26年度からの3か年の取組みというところに重点を置いて書き直しており、目新しい取組みとしては、「待機児童ゼロに向けて」で平成27年度から実施される「子ども・子育て支援制度」の先取りとしての「小規模保育事業」、また、「病児・病後児保育事業の充実」では、保育者を利用者宅へ訪問させて、病中・病後の乳幼児を保育する「訪問型病児保育モデル事業」もあり、働く女性の仕事と子育ての両立を支援するものです。

6ページの2-(4)家事・育児に参画する男性を支援については、ここには書いておりませんが、日本の男性が家事・育児をする時間は他の先進国と比べて最低水準となっていて、そのことが子どもをもつことや妻の就業維持に対して悪影響を及ぼしているともいわれています。イクメン・カジダンといった、家庭で女性とともに家事、育児を行う男性を増やす取組みが必要ですが、行政でできることとしては、気運醸成ではないかということで、

2つの取組みを上げています。

7ページをご覧ください。2-(5)再就職したい女性、起業やNPO等を立ち上げ、経営・運営する女性たちを支援では、別にお配りしているしごと情報ひろばの冊子2ページの右下にあるように、しごと情報ひろばマザーズの取組みとして、個々の女性が希望する働き方に応じた求人開拓や、さまざまな就職に向けた支援を行うことや、起業やNPO等を立ち上げ、経営・運営する女性やチャレンジする女性を支援についても書き加えています。

8ページをご覧ください。2-(6)指導的地位をめざす女性を支援として、ステップアップをめざす女性や女性後継者の交流促進を支援したりする取組みと経営者の意識改革に向けた取組みを書いています。

資料編の6ページをご覧ください。職場の男女の処遇の格差をなくすためには、男女とも、経営トップがリーダーシップを発揮して意識改革を図る取組みが必要と答えていることから、必要な取組みと思われます。

9ページをご覧ください。2-(7)地域を支えている女性を支援ではご指摘いただいた内容を生かし、まず、地域で、今、活躍している女性を見える化すること、そして、新たに「地域で活躍する女性たちのハブ的機能を果たせる場の創設」を追記しています。これは、キャリア形成支援のところで触れましたが、地域で活躍する女性同士や企業やNPOや大学の研究者として活躍している女性との出会い・交流の場をすることにより、相互に有益な情報交換を行い、それぞれのステージを多重的にもってもらうような支援を考えています。また、「なにわの輝く女性100選」には、大阪市内にゆかりのある、社会的に活躍している女性に加えて、グローバルに活躍している女性も対象としています。

10ページをご覧ください。2-(8)地域での女性の参画を支援では「地域防災における女性の参画」「地域の方針決定過程への女性の参画」そして「地域活動に現役世代やリタイア世代が参画する仕組みの検討」が入っています。

資料編の7ページをご覧ください。地域活動協議会の役員や地域防災リーダーには女性の登用が進んでおらず、地域において登用、参画を促す取組みが必要とされています。

プラン11ページにお戻りください。3 大阪市役所から始める女性が働きやすい職場づくり～まずは身近なところから！ についてですが、最初に述べましたように、皆さまからのご指摘により書き加えたものです。

資料編の8ページをご覧ください。男性の育児休業等の取得率、配偶者分娩休暇の完全取得率、育児参加休暇の完全取得率については、いずれも目標値に到達しておりませんので、さらなる取得促進に向けた取組みが必要であると言えます。

続いて資料編の9ページをご覧ください。大阪市職員に占める女性管理職の割合では10年前に比べて6ポイント近く増加しています。一方、管理職への登用意識について、昨年12月に実施した職員アンケート結果からは、男女間で大きな違いが見られます。この内容を見ますと、男女ともに意識改革が必要と思われます。

資料編の10ページをご覧ください。左側が審議会と区政会議における女性委員の割合で

す。数値目標である40%を超えている審議会は、87の審議会のうち、30ありますが、女性委員がゼロの審議会が4つ。目標値達成に向け推進していく必要があります。右側に現在の大阪市立大学女性教員の占める割合の状況を示しています。助教では4割を超えていますが、講師、准教授、教授と役職が進むにつれ、割合が少なくなっています。

プランの11ページにお戻りください。資料編にある状況から、特定事業主行動計画について、女性職員の管理職への積極的な登用についてと審議会等における女性委員の参画推進について、そして、女性研究者支援の推進についても、具体的に取り組みを進めていきます。

資料編については、一部説明いたしておりませんが、最後の11ページについては、ここにおられる皆様は、よくご存知だと思いますが、日本がいかに国際的に女性の社会参画が遅れているかを示している参考資料となっています。

続きまして、最後に、大阪市女性の活躍促進アクションプラン（素案）の主要施策（概要）の一枚ものの資料についてご説明します。これは、平成26年度より向こう3年間に取り組む施策のうち、重点的に取り組む三つの目標と五つのアクション、そしてそれに対応する数値目標を示しています。キーワードとしては、「企業認証」、「病児・病後児保育」、「ハブ的機能」、「なにわの輝く女性100選」、「地域防災リーダー」です。数値目標については、妥当なものもやや不安なものもありますが、努力目標という意味でも少しハードルを高くしています。

すべて、26年度から着手し、大きく打ち出せるような仕掛けも必要と思っています。

一方で、大きく取り上げられるようなイベント等も必要ですが、地道に少しずつ進めていかなければならない取り組みも多くあります。また、その時々で、社会的な状況が変わり、新たな取り組みが必要になることもあるかと思えます。

少しでも、具体的な絵が見えるように、これとは別に、最終的には、事業内容やスケジュールを示した資料も必要かと思えます。

少しでも良いものにしていくため、ご意見がいただけたらと思えます。

よろしく願いいたします。

（藤田課長）

それでは、どうか忌憚のないご意見をお願いいたします。

（和栗特別参与）

このようにまとまったものを見せていただき、よかったと思っています。いくつか福岡での取り組みと対比しつつ思ったことを述べさせていただきます。

1点目に認証制度のことで、ご存じかもしれませんが、福岡では「女性の活躍推進福岡県会議」というものがありまして、それは福岡市がやっているものではなく、地元の経済界が中心になって始めたものなのです。そこでは、自主宣言という形で、どのよ

うな形でもよいから女性の活躍推進に関わるものを、例えば「うちの会社の規模から言えば、3年後に今よりも一人女性管理職を増やしたい」という身の丈に合った、しかし、自分たちがきちんとコミットできるものという、「自主宣言登録企業」というものを集めています。目標は、昨年5月にプロジェクトを開始して、この3月までに100社だったのが、現在60を超えたところでなかなか増えないのですが、それも考えた時に、この認証というものはどれくらいのハードルになるのかな？と、大阪の温度感はわからないのですがお考えになっておられることがあればお聞かせいただきたいです。

もう1点は、「輝く女性100人」とか、女性たちが若者に与える影響を考えた時に、女性の起業家で、村山由香里さんという福岡県の男女共同参画センターの館長をされている方がおられます。村山さんはもともと女性だけの会社を起こして、「アヴァンティ」というフリーペーパーを作られた方です。彼女が会社をやめて館長になられた時に、徹底的にホームページから媒体から何から、今まで県が持っていたものとは全く違う形でとてもおしゃれにされました。

アヴァンティさんが作っている「福岡の活躍する女性100人」という本もあります、見せ方が重要になりますので、とりあえずまとめて作りましたではなく、予算はかかるかもしれませんが、よいクリエイターやデザイン会社やプロデューサーの方についてもらって、人は美しいものに惹かれますので「お役所っぽくないアプローチ」がよいかなと思います。

(今井部長)

まず、企業認証ですが、大阪には大阪府の「男女いきいき・元気宣言」というものがあります。それとタイアップして、宣言は、わざわざ市で作ることはやめて大阪府の「男女いきいき・元気宣言」を活用させていただいて、そして、その上に認証制度を作ろうとしています。今までは「きらめき企業賞」という表彰制度だけでしたが、それを一旦やめて、認証してその中からさらに表彰するという段階を踏んでいこうとしています。ただ、認証のことをいろいろと企業の方々に聞いてみますと、企業の性質や業種によって、いろいろな困り事があるって「認証制度はなかなか難しい」といったことを聞いております。認証制度自体も、格付けではないですが、星ひとつ、星ふたつと、ランクをいくつかつくと難しいかなというところで、現在制度設計をしているところです。

「見える化」についてはおっしゃる通りで、大阪市もホームページをなかなか見ていただけないところがあって、今回は予算を要求する形になります。そのところに、民間の方の知恵を借りることができるように、見える化にお金をかけることができるようにしようと考えております。

(徳谷特別参与)

3つあります。

地域の中で活躍する女性を増やしたいなど。私も1年間地域活動協議会に会計として入らせていただいてこの1年を振り返ると、「もう50年しているのよ」という70歳の女性や、「私は女性部長になって20年」だとか、嬉しそうに笑顔で答える方とか、町会長なんかも「もう〇〇年もしてるのよ！」という方とかがいらっしゃいます。私はただか23年ですが。素晴らしい先輩方がたくさんおられます。でもわりと閉鎖的で、新しい人がなかなか入れない。ところが、地域活動協議会を1年していると「パソコンができる人はいないかな?」、「町会関係なしに、若い人も地活を手伝ってこないかな」と、今、切実な声があがっています。先日、みんなで話していましたが、これはまだ実現できるかどうかですが、区社協が年に一度ボランティア養成講座を開かれていて、そこにはけっこう若い女性の方が来られています。受講動機では「少し時間ができたから、何か役に立ちたい」とおっしゃられるのです。地域の小さい範囲の中でボランティア活動を手伝ってくれる人、地域版のボランティア養成講座を開こうと。その中で、少しの時間があるけれど、だれかの役に立ちたいという方に、まず地域の人が講師になっていろいろなお話をしたりして、新しい人を入れていこうとしています。今、地活協はピンチなのです。若い人がいなくて。けれど、このピンチをチャンスに変えようと、切実に「開いていきたい」と思っているところなのです。「これはチャンスかな」とうちの女性部長とも話しました。

2つ目は、子育てのNPOやサークルから「企業で活躍する女性の方と出会うことがほとんどない」という声があがっています。それで、お互いがエンパワメントされるようなハブ的機能を作っていただきたいと思います。子育て中のお母さんも、「少しの時間でも社会に出たい」、「ボランティア活動もしたいけれど仕事もしたい」ということがうちのひろばでも聞こえてきます。「こういう講座があるよ」、「こういう視点でものを考えたらよいよ」と、自分たちとは違う世界で活躍されている女性の方々のことを聞くことでお互いがエンパワメントされますよね。

最後に、27年度から始まる「子ども子育て支援新制度」ですが、利用者支援のところで、保育所、幼稚園、認定こども園、小規模型と、大阪市独自にこれから形を決めていかれるところだと思いますが、ぜひ「一時預かり事業」を、週に2日、3日だけでも預けて自分の時間を誰かのために役立たせたい、自分のために使いたい、社会の役に立ちたいという利用者支援のところにもぜひ力を入れていただけたらと思います。私たちもできることは諦めずにさせていただきますので、ぜひお願いします。

(今井部長)

いただいたご意見を少しでも取り入れてと、考えております。地活協で、「どうやったら女性が活躍できるか」、「行政ができることはどんなことだろう」と、とても難しいのですが、そのようにピンチをチャンスだとしてやっていただけるのがたいへんありがたいです。

交流の場については意見交換会でもおっしゃっていただき、このハブ的機能についてはなんとか打ち出していきたいと思っております。地域で輝いていらっしゃる方同士もよいし、起業、NPOで活躍しておられる方同士もいいのですが、そのところに、「これから働こう」という若者たちも一緒に、少々欲張りですが、そういうハブ的機能はきちんと作っていききたいと思います。

(内本局長)

利用者支援の方ですが、現在新しい制度に向けてのニーズ調査をしております。この中で一時預かりについても調査をしておりますので、それなりの対応をしていきたいと思っております。

それから、いわゆるコンシェルジュというか、形はどうなるかですが、役所がやるのがよいか、包括支援センターみたいなのがやるのがよいか、相談機能みたいなものもメニューに入っていますので取り組んでいこうと思っています。

(佐野特別参与)

非常によくできたアクションプランを作ってください感謝します。特に5ページに書かれている「待機児童ゼロに向けて」、「病児・病後児保育を充実」は行政としての1丁目1番地の施策だと思いますので、必ず目標を達成するようにやっていかなければならないと思います。

女性社員の6割が出産を理由にやめていきます。この割合は昔から変わっていません。大阪が「待機児童ゼロ」のロールモデルになって「どうだ、大阪はできたぞ」と全国のお手本になる施策になればよいと思います。

それから、和栗特別参与が言われましたが、認証制度の関係で、4ページに記載されているとおり、「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」で各社が実情に応じて目標を設定し実現に向けて努力することは良いことだと思います。内閣府でもご承知の通り、企業の女性活躍について情報公開しておりますが、大阪の施策としては、単に育児休業取得者数や勤続年数など数字だけでなく、どんなふうに育成に取り組んでいるのかとか、どんなふうに男性の意識改革をしているのかといった、「HOW」の部分の「見える化」も必要かと思っています。以上です。

(今井部長)

見える化のところは指摘をいただき、私が見ても「これはわからないな」ということもあります。企業数が少ないとか、私たちがやってどこまでできるかは難しいですが、中小企業が多い大阪ならではの見える化が必要だと思っております。

(大賀特別顧問)

見える化に関しては、この20～30年の経過を見ると、むしろ「よくここまできたな」という印象です。長らく企業は、雇用均等法成立を受けた制度の有無や各種施策は紹介しても、たとえば育児休職の実際の取得や復職に関わる実数値は出さない傾向がありました。内閣府の公表数字がわかりにくい、使いにくいといった新聞等での批判もありますが、第一段としては全く無いところからここまで来て、これからいかに女性の就業者や学生にとって使えるものに改善していくかではないでしょうか。公表数値の品質の問題に関しては、国も各自治体も企業を巻き込み、更に努力を続けてほしいと思います。

子育て支援等のホームページに関しては、様々な情報を整理・分類して、数値化し、検索し易くするなど、大阪市では使い勝手改善に向けたいろいろな施策を進められているようですね。

それから、先ほど「閉鎖的」という表現がありました。私が転勤で初めて大阪に参った印象で申し上げます、「大阪の女性は、外向けのパワーが強いイメージがあるが、意外に謙虚」。国内外で活躍されている女性に大阪のご出身や大阪に縁がある方が結構おられるが、あまり知られていません。もしかすると「閉鎖性」、「控え目」ということと関連しているかもしれません。大阪に縁ある女性の活躍がもっと知られるようになれば、大阪の女性達ももっと元気づけられるし、そういった方々の存在自体がひとつのハブ的機能になるのではないかと思います。

最後に、施策を進めていくうえで、市民や関係者にとって「わかりやすい」ことがとても重要なので、取組みを5つに簡潔にまとめ、1枚で表したことはいいことだと思います。ただ、一番難しい要素だとは思いますが、時期、スケジュールを書き込む必要があります。具体的にいつまでにどのように実現していくのかということが加わればもっと力強いものになります。

(榎村特別顧問)

大阪市の女性の活躍促進アクションプランは、国と違って非常に体系的にプランができています。ライフステージに対応した総合的な施策展開ということで、今まで言われてきたことが、ここで整理されてきたのかなと思います。職場だけではなく、地域のことを書いてあることが特徴的です。それで、一方、最後にいただいた「活躍したい女性が希望が持てるまち」ということで、継続的に働いてきて意欲のある方が「ガラスの天井」までいかない状態であるということも確かなことなので、今までと違ったステージで乗り越えるというような何かがひとつ目立つような形にいるのかなと思います。そういうことがひとつあります。

大賀特別顧問からお褒めにあずかったようで、そうなのかわかりませんが、昔から「浪速は女性が仕切ってきた」というところがありますが、これから女性が経済を仕切って

いくのだという、新しい形の見える化があればよいと思いました。

細かいところでは、8ページに経営者の意識改革と書いてありますが、そこが少々気になります。私どもの以前の調査では、もちろん経営者の意識改革もありますが、やはり管理職にかかるところがありまして。経営者の方々は先を見越して、女性に活躍していただかないと今後の企業の在り方としてもたないだろうと認識されている方が多かったのですが、資料1-3の6ページに書いてあるのは、経営トップがリーダーシップを発揮して意識改革を図ると。経営トップの意識改革をするというよりは、経営者がリーダーシップを発揮してしっかりと管理職も女性も含めて意識改革を図ることだと思えますので、これを読むと「私は改革している」と、「かちん」とこられる方がいらっしやるかもしれませんね。ここは少々表現を変えた方がよいかと思えます。

(大賀特別顧問)

「の」がいろいろな意味にとれてしまいますね。「の」が経営者にかかるのか。

(榎村特別顧問)

そうですね。いろいろな企業に聞きますと、どちらかといえば中間部分に研修をされている企業がございまして、ここは上手い書き方が必要だと思いました。

あと、女性研究者の支援というところで、これは大阪市大のことが念頭にあるのかと思いますが、研究者は企業の中にもたくさんおられます。製薬会社とか家電メーカーとか、大手では研究職をもっておられ、この方たちは重要でかつ厳しい状態と聞いています。そういったところも範疇に入れたらどうかと思います。

大賀特別顧問がスケジュールのことを話されましたが、もうひとつは方法論だと思います。新聞を見ていましたら、大阪商工会議所ですかね、2014年度の事業計画で女性の能力の活用を軸にした新戦力人材発掘プロジェクトを新たに策定した、立ち上げたということが書いてありました。いろんな経済界や団体がありますよね。そういったところとどのように連携してこれを展開していくのかということも広められたら非常にやりやすいというか広がりをもてると思います。大阪市だけであるのは大変だと思いますから、どんなところを巻き込んで連携するのか、共同でやっていくのかということがどこかにあればよいと思いました。

(今井部長)

たくさんご指摘をいただき、「これはこう直せばよい」、「これは他の部署とも話して入れさせていただくか」と、またご意見を入れて、言い回しも含めて考えさせていただきます。

(北野議員)

たいへんよくできた5つに絞り込んだ項目ですが、二つ目の病児・病後児事業の充実を素案でいうと5ページですが、訪問型病児保育モデル事業、どちらかといえばソフト面にとらえているが、概要では36箇所とハード面にとらえている感じがします。これはいったいどちらをめざしているのか。数値目標といいますと、ハード面の方があげやすいのかと思います。これは実際に淀川区でやってあまり効果がなかったのですが。やはりソフト面でやる方が事業としては今後伸びていくのではないのでしょうか。

それから、「女性の地域防災リーダーの増加」これは防災リーダーに男性の方が非常に多い中で、パーセンテージをめざすのではなく、災害時に役に立つ女性ならではの、役割分担からいえば、「大勢の炊き出しはまかしてんか！」というような、先ほど特別参加からございましたが、ふれあい喫茶とか、高齢者食事サービスで活躍されている地域の人生の大先輩がたくさんいらっしゃるわけで。例えば登録制にしたりして、得意分野を登録してもらっておけば、いざという時にあわてなくて済みます。そういうことをなかなか言いだしにくいということがありまして。それ以外にも、例えば専門職として「昔に看護師の経験がある、保育士の経験がある」また、「心理カウンセラーをやったことがある」そういうことは、女性の非常に細やかな心遣いが防災の現場であるいは避難所で役立つことがあるのではないのでしょうか。これは書き加えていただきたい項目のひとつであります。以上です。

(内本局長)

病児・病後児の関係ですが、もともと26年度までの計画というのは、もともとあります5年間の「次世代育成行動計画」という法令で決まっている部分の目標値をここに充てさせていただきます。

訪問型というのは来年度からですが、これまでは医療機関にやっていただくことが前提であったので箇所数という形で入っていますが、次は事業者として公募しますので、たまたま医療機関が事業者として手をあげられたら、それは事業者のひとつとなります。これまでは、医療機関のところまで子どもを連れていかなければいけない施設型の整備目標だったので箇所数を入れています。実はこの数値目標の26年度末までというのは、今回のアクションプランとして掲げた目標ではないのでどうしようというのはありますが、先ほど申しました27年度からの子ども子育て支援計画につきましては現在作業中ですので、このアクションプランを変えるときに変えさせてもらえるのなら、この目標数値も変えるほうがよいだろうと考えていたところです。

(北野議員)

「絵に描いた餅」ではなく「こういう方向をめざすのだ」ということがわからないとアクションプランの意味がありませんし、先ほどから「現場はこうだ」というご意見が

たくさんございましたし。やはりこれはハードなのか、ソフトなのかと明確な方向性を打ち出していきたいと思います。

(今井部長)

防災リーダーは、いろんな観点があって「女性だから炊き出しではない」という考え方もあって、避難所を開設をするときにも女性の視点はいるだろうし、「企画をするときに女性が入るべきだ」という視点もあります。一方で、親子サロンやふれあい喫茶で活躍してくれた方が、例えば登録制と言われたら「いいな」というものもあります。

もうひとつは高齢化が進んでいて、地域防災リーダーの平均年齢が60歳を超えているようです。若い方たちに入っていただきたいということもあり、男性を女性に代えるのではなく足していくのです。「こういう形でも参加してもらえる」ということをとっていかないと難しいと思います。ここは危機管理室と各区と一緒に考えていかなければいけないと思っています。

(京極副市長)

今、区で、区長が各地域防災計画を新しい被害想定に基づくものにつくり変えようとしています。私も平日と土日の場合、また夜と日中の場合ではぜんぜん違うと思っています。平日の日中に男性ばかりでは「何ができるの?」ということもありますし。区の防災リーダーに女性も入っていただかなければいろいろなことが動かないということが出てきますので計画してやっているところです。登録制については、「確かにおっしゃるとおり」だなと思います。考えてみます。向こうの方で指示しますので、こちらはそれと連動して表現を少々変えさせていただき、内容を充実させるという形で対応させていただきます。

それから「大阪市バージョン」の部分が非常に画一的にしかなくなっているように思うのですが。「大阪市役所から始める」と書いてある割には数字が変わっただけで、どうなのでしょう。おそらく、審議会における女性委員の参画推進、数字は変わりますが、実は実際にどのような分野でどのような女性が活躍しているかというデータが大阪市役所にないのです。それで、「増やさなければいけないところには、すべて女性を入れて」と僕に市長から言われましたが、僕にも限りがありますので。ですから、ここはもう少々具体的なことを書き込まなければならぬですね。「40だとか、20がいくらに変わりました」だけではなく、単に推進していくとか、ただ管理職を拡大していくとかだけではなく、庁内なのだから「行動計画のようなものを作ります」くらいは入れておかなければいけないのかなと思います。

それから「イクメン」と言っても、一定の層以上が休まなければ。家庭に参画するという意識は僕や局長たちが持っていて、若い職員たちに示さなければいけない。そうすれば、育休を取るだけの取らないだのという話にはならないはずで。休暇制度を作れと

いう話で、例えば今市民局でやっている「きらめき休暇」みたいなものを管理職で示し合わせてやる。「奥さんの誕生日には必ず休みましょう」と。年休がたくさん余っているのですから。そういうものを活用しながら、それは強制ではなく、むしろ職場風土で「取り入れましょう」ということをやっていかないと、20代～30代の若い男性職員に、いきなり「育休を取りなさい」と言うだけの仕組みでは、組織全体としては何か違うのかな？と思います。今の時代に公務員が休暇制度を増やしましたでは問題があるかもしれませんが、実体的に、「自分自身がこういうことについては休むようにしよう」という形で取り組んでいくと土壌ができていくと思います。何か目新しい取組みを入れるようなことはできないのでしょうか？

(黒住室長)

そういった取組みは必要で、具体的にはどうするかというのは今から考えます。このアクションプランを案にする段階では、目標数値を実現するための具体的なプランについて盛り込んでいきたいと考えています。

(藤田課長)

議題2 アンケートの報告については、時間の関係で、資料をご覧いただきたく思います。

(今井部長)

本来なら、職員アンケートについてもご報告申しあげる予定にしておりましたが、年度末ということもあり、時間の延長が不可能な方も多数いらっしゃる、アンケート結果の報告は資料をご覧くださいませようお願い申し上げます。

以上