

大阪市男女共同参画審議会 第5回専門調査部会 会議録

- 1 日 時 令和2年12月18日(金) 14時～16時
- 2 会 場 大阪市役所本庁舎4階市民局第4～6会議室
- 3 審議委員 (大阪市男女共同参画審議会 専門調査部会委員)
朴木部会長、川口委員、渋谷委員、友田委員、森田委員
朴木部会長、川口委員、森田委員はウェブ会議の方法により出席

(事務局)
西野女性活躍推進担当部長、中野男女共同参画課長、中山雇用女性活躍推進課長、吉田男女共同参画課長代理、永富配偶者暴力相談支援センター担当課長代理、梅辻雇用女性活躍推進担当課長代理、西嶋男女共同参画課担当係長、山田雇用女性活躍推進課担当係長
- 4 議 題 (1) 新たな基本計画の策定についての答申に向けた検討について
・「施策の基本的方向と具体的取組み」等について
・成果指標について
(2) その他
- 5 配布資料 ・資料1 新たな計画の成果指標(案)
・資料2 大阪市における新たな男女共同参画基本計画の策定について(答申)(案)
(参考)
・第5次男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方について(答申)
・第5次基本計画策定専門調査会(第8回)資料
・「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」(答申)

事務局(吉田男女共同参画課長代理)

定刻となりましたので、ただいまより大阪市男女協働参画審議会 第5回専門調査部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。本日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す。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日、会場にご出席の委員の皆様と事務局についてはお配りしている配席表のとおりとなります。本日は3名の委員が画面の通りウェブにより出席いただいている状況です。

本部会は、「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。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開しますことをご承願いたします。

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。
それでは早速ですが、お手元の次第に沿いまして、議事に入ってまいりたいと思います。
これより、朴木部会長に議事進行をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○ 朴木部会長

それでは、早速ですが議事を進めてまいります。
議題は「新たな基本計画の策定についての答申に向けた検討について」でございます。
まずは事務局から、資料の説明をお願いいたします。

事務局（中野男女共同参画課長）

男女共同参画課長の中野でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、配布しております資料のご説明をさせていただきます。

「資料1 新たな計画の成果指標（案）」については、前回の部会で項目についてご検討いただいた成果指標の案となっております。今回は、目標値を記載しております。

資料2は、1月に予定しております審議会に提出予定の答申案です。

この間、委員の皆様にも、様々にご助言をいただきながらご検討いただいた計画の基本方針、成果指標、施策分野における具体的取組に加えまして、策定趣旨等を記載しました第1章、推進体制を記載した第4章を新たに記載し、答申案として体裁を整えております。

それでは、早速ですが、資料1について、政策分野 からご説明させていただきます。

まずは資料1をご覧ください。答申案に盛り込んでいただきます「成果指標」の考え方について、先ほど申し上げましたように、第4回の専門調査会では設定する指標項目の適否についてご審議いただいたところですが、各具体の数値設定についてご説明させていただきます。

それでは施策分野 からご説明します。

事務局（梅辻雇用女性活躍推進課長代理）

雇用女性活躍推進課長代理の梅辻です。「施策分野」の成果指標につきまして、ご説明させていただきます。前回の部会でお示しさせていただきました指標を基本に、ご意見を踏まえまして、新たに設定した指標や、それぞれの目標値の考え方につきましては、今回新たにお示しすることとなりますが、順にご説明いたします。

まず、女性の就業促進に向けた取組の指標として設定しております「15歳以上の女性の就業率にかかる大阪府と全国平均の差」の目標値につきましては、大阪府・大阪市の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に同様の指標を掲げており、令和6年に全国平均を上回ることでありますので、本計画における目標年度は、令和7年となっておりますが、同水準を維持していくことによって、同様の目標としております。

次に、女性の継続就業に向けた取組の指標として設定しております「大阪府と全国平均女性（35～44歳）の就業率の差」につきましては、上記の就業率にかかる目標と同様に全国平均との差を無くしていくことを目標としますが、現状値では、依然として全国平均との差が大きいことに鑑み、全国平均と「同率」としてあります。今後、大阪府の男女計画に同様の指標が決定された場合は、目標値につきましては、大阪府に合わせてまいりたいと考えておりますので、「（仮）」とさせていただきます。

次に、同じく女性の継続就労に向けた取組の手法として、「女性の継続就労を進めている企業の割

合」について、前回の部会で「企業の実質的な取組状況を表す指標として、現行計画から継続すべきでは」というご意見を頂戴しましたので、引き続き設定しております。目標値につきましては、現行計画では、大企業、中小企業、全体のそれぞれについて数値目標を掲げておりましたが、大企業におきましては、既に90%を超えており、高止まりとなることも想定されることから、企業全体としての目標値を掲げることとして、これまでの推移をもとに現行計画の目標値を上回る90%としております。

男女間の経済的格差の解消にかかる指標として設定いたしました「男女間賃金格差」の目標値につきまして、これまでの推移をもとに算出し、79.0%以上としております。

企業における女性の活躍状況の指標として設定いたしました大阪府における「管理的職業従事者における女性の割合」の目標値につきましては、政府目標として掲げる指導的地位に占める女性の割合である30%を設定しております。この値は、これまでの推移に照らしましても、目標値として妥当と考えております。こちらの目標値につきましても、今後、大阪府の男女計画におきまして、同様の指標が設計された場合は、大阪府にあわせてまいりたいと考えておりますので、「(仮)」とさせていただきます。

次に、企業におけるワーク・ライフ・バランス推進への取組状況にかかる指標として設定いたしました「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証累計件数」の目標値につきましては、これまでの実績から換算し、1,000件以上としております。

また、前回の部会において、ワーク・ライフ・バランスの進行状況については、客観的な指標にこだわらず、アンケートの方式による主観的な指標を併用することも視野に入れ検討するようのご意見を賜ったことから、事務局において検討を行い、「家事・育児の役割分担満足度」を新たに指標として設定し、大阪府が実施する市民意識調査において計ってまいりたいと考えております。目標値につきましては、国において過去に実施された同種の調査結果の推移から算出し、70%以上としております。

次に、「大阪市の男性職員の育児休業等の取得率」の目標値につきましては、次期大阪市特定事業主行動計画と連携してまいりますので、「現在調整中」としております。ここは定まり次第、ご報告をと考えております。

次の「市役所の係長以上管理職の占める女性の割合」につきましても同様でございます。

次の「市の審議会等において女性委員の占める割合」につきましては、現状として、現行計画の目標に達していないことや、国の次期計画の目標値に合わせまして「40%以上」を据え置いております。

最後に、地域における女性の参画状況にかかる指標として設定する「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目標値につきましては、現行計画の同種の指標の実績値推移から算出し、60%以上としております。

「施策分野」の説明は以上となります。

事務局（中野男女共同参画課長）

続きまして2ページ、施策分野の成果指標についてご説明します。

基本的方向3「女性に対するあらゆる暴力の根絶」に向けた取組の成果指標について、「なくる・ける」だけでなく、「友達や身内とのメールなどをチェックしたり、付き合いを制限する」、いわゆる社会的暴力を暴力として認識する市民の割合につきましては、市民意識調査の結果は、平成27年度46%から令和元年度56.5%と上昇しているものの目標としてきた70%達成には道半ばであり、平成27年度から令和元年度の推移を勘案しまして、引き続き70%以上を目標設定としております。

次に、若年層に対する予防啓発の重要性を踏まえて、新たに設定しました「デートDV」という

言葉を知っている市民の割合」の目標数値ですが、新規事業のため現状値はございませんが、国のアンケート調査結果や他都市の設定状況を踏まえまして、令和7年度に70%以上と設定しております。

次に、DV被害にあったときに相談できる窓口を知っているかどうかが重要であるとの観点で設定しております「配偶者等からの暴力にかかる相談窓口を知っている市民の割合」の目標数値ですが、これも新規指標のため現状値はございませんが、これまでの市民意識調査で「DVの相談窓口として、どこを知っているか」といった質問で最も高かった「警察署・交番」の認知度を参考としまして、令和7年度に80%以上として設定しております。

次に、基本的方向4「生涯を通じた健康支援」の成果指標ですが、前回の部会でご説明させていただきまして、男女の健康の分野につきまして、独自で指標や取組を設定するよりも、大阪市の健康施策にかかる計画である「すこやか大阪21」と連携して進めていくことが効果的かつ効率的であることから、目標値につきましても、現行の計画に引き続き「すこやか大阪21」に準拠した設定としております。なお、「すこやか大阪21」の目標値が変更された場合には、調整してまいりたいと考えております。その旨を、後ほどご参照いただきたいのですが、ページの一番下の注釈で記載しております。

次に、基本的方向5「生活上の困難に直面するあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援」の成果指標につきまして、大阪府の現行の計画に合わせ、女性の就業率を成果指標とする旨、前回ご説明させていただきまして、ここににつきましては、「ひとり親」などの貧困の状況に陥りやすい女性の年齢を勘案して指標を設定すべきではないかというご意見をいただきましたので、「25歳から44歳の女性の就業率」として設定しておりますが、目標値としては、先ほどの施策分野の説明と同様、「全国平均を上回る」と設定していますが、大阪府次期計画の動向を踏まえたいと考えておりますので「(仮)」として記載しております。

次に、資料3の3ページ、施策分野の成果指標についてご説明させていただきます。

基本的方向6「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」の成果指標についてですが、前回もご説明させていただきまして、**「保育所等の利用定員数」**、**「病児・病後児利用確保数」**につきましては、引き続き「大阪市子ども・子育て支援計画」と連携して取組を進めていくことから、継続設定としておりまして、目標値についても、所管局において目標とすべき見込み値を計算して記載しております。

次に、「女性の悩み相談の認知度」についてですが、現行計画における目標値は達成していることから、平成27年度から令和元年度までの推移を勘案し、目標値を60%以上として設定したいと考えております。

基本的方向7「男女共同参画を推進する教育・啓発の充実」の成果指標についてですが、「社会全体として平等であると思う市民の割合」の目標値は、全国的傾向と同じく伸びており、現行計画の目標値に達してはおりませんが、昨年12月の審議会で「20%という目標値は低いのではないか」といったご意見があったことも踏まえまして、目標値を引き上げて、令和7年度に25%以上を目指してまいりたいと考えております。

次に「男性は仕事、女性は家庭を中心とするという考え方を肯定する市民の割合」につきまして、内閣府調査の状況、大阪府指標の状況及び平成27年度から令和元年度の推移を勘案しまして、引き続き、令和7年度30%以下を目標値として設定してまいりたいと考えております。

「平日において、家事・育児に費やす時間が30分超える市民の割合(20歳～40歳代男性)」につきましては、育児については目標数値を達成し、家事についても目標達成に近づいておりまして、一層取組を押し進める観点から、目標値を引き上げ、家事・育児、いずれも70%以上を目標として設定し

てまいりたいと考えております。

基本的方向9「防災・復興における男女共同参画の推進」の成果指標につきまして、防災における女性の参画を推進していく観点から、新たに「地域防災活動に女性の参画が必要だと思ふ市民の割合」を成果指標として設定する旨を前回ご説明させていただき、新規設定のため現状値はございませんが、これまでの活動指標でございます講座参加者対象のアンケート調査結果を踏まえまして、70%以上を目標値として設定しております。

最後に、基本的方向9「国際社会の協調した多様性に富んだ取組の推進」の成果指標についてですが、国際協調分野において、市として達成する水準を設定することは馴染まないことから、成果指標は設定しておりません。

以上のとおり、今回は設定する指標の項目の目標数値についてお示させていただきました。調整中や(仮)のものもございますが、考え方については、ご説明させていただいたとおりでございます。調整中、(仮)のものについては定まり次第ご報告したいと考えております。

資料1の説明は以上となります。ご審議のほどよろしく願いいたします。

○ 朴木部会長

ありがとうございました。今、事務局より成果指標の案についてご説明いただきました。資料2の答申案に入る前に、ここまでで何かご質問やご意見はございませんでしょうか。

○ 川口委員

川口です。よろしいですか。

○ 朴木部会長

はい、どうぞ。

○ 川口委員

基本的方向1の「大阪市の男性職員(市長部局)の育児休業等の取得率」、現在調整中となっているのですが、何%ぐらいで調整中なのかというのを伺いしたいと思います。

というのは、今年の4月から男性国家公務員は原則1ヶ月以上、育児休業を取るということになっていると伺っています。実際に内閣府が8月に発表した資料によりますと、4月から6月に子どもが生まれた男性国家公務員では、99.8%が育児休業を取得して、また85.2%が1ヶ月以上の育児休業を取得している。平均取得日数が43日という資料があるのですが、こういった国の方針と比較しますと、やはり大阪市としても100%近い数字を目標にすべきではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○ 朴木部会長

ありがとうございました。事務局はどうですか。

事務局(中山雇用女性活躍推進課長)

雇用女性活躍推進課長の中山でございます。

こちらにつきましては、申し訳ございませんが、記載のとおり内部調整中ということで、こちらにも状況報告はございませんので引き続き人事室と調整を図ってまいりたいと考えております。

申し訳ございませんが、現状では情報を持ち合わせている状況にはございません。

○ 朴木部会長

わかりました。他の項目についても調整中というのがいくつかありますけれど、これはいつぐらいになったらわかるのでしょうか。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

今、大阪府に確認しているところでは具体的な日程はお聞きできていないのですが、1月とお伺いしてるところでございます。

○ 朴木部会長

そうすると、市の答申には間に合うということでしょうか。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

間に合わない可能性もございます。

ですので、ご答申いただく際に、例えばですけれども、「大阪府の基準に合わせる」というような表現などで答申をいただくようなこともどうかと思っております。

○ 朴木部会長

わかりました。川口委員いかがでしょうか。

○ 川口委員

調整中ということで、これから数字が決まるということだと思しますので、できるだけ100%に近い数字を目標としていただければありがたいと思います。よろしくお願いいたします。

○ 朴木部会長

よろしくお願いいたします。わかり次第、私の方にも皆様にもお知らせいただいて、できるだけ川口委員のご指摘にも沿うような形に持っていかれたらと思います。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

かしこまりました。

○ 朴木部会長

よろしくお願いいたします。

他にはいかがでしょうか。

友田委員、よろしくお願いいたします。

○ 友田委員

長い間、欠席をしていたもので、少し浦島太郎的な質問をさせていただくかもしれませんが、府や国に合わせるというか、それに標準値を整えるというのも大事なことだと思うんですけども、やはり、

これまでいろいろと検討してきた中で、大阪市独自の強みは何だろうかということと、その強みのところはもっと目標値を上げて欲しいと思いました。

例えば、大阪市は子どもの虐待に関して言うと、日本で一番早くこの問題に取り組み、人権としてすぐ関わってきたという大阪市の強みがあります。そこから言うと、そういう倫理感、人権意識というものは、もっと大阪市として目標値を高く持っていたらいいと思っています。

例えば、施策分野 でいうと、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」というところで、「なくる・ける」だけではなくそれ以外の暴力も暴力であると認識する市民の割合ということですけども、この目標値などは、私の希望は100%にしたいぐらいなんです。これが70%で良いのかということすごく思います。

「デートDV」に関して70%にしていますが、やはりこれも、より80%から90%に近いぐらいの目標値を立てて、そのために平等意識、共同参画という意識を、もっと大阪市として高めるというミッションとして、これが大阪市の特徴として、強みとして、やっていくのもいいんじゃないかと思いました。他にもいろいろ数値はもっと高くして欲しいと思うところはいろいろあるんですけども。

○ 朴木委員

ありがとうございます。

志を高くということについては、その方がいいと思います。

この件に関してはいかがでしょうか。事務局の方で何かお答えいただけますか。

事務局（中野男女共同参画課長）

どうもありがとうございます。

おっしゃるとおり、市としての姿勢というところも目標設定では問われていると思いますので、考え方について、基本的方向3の社会的暴力の認知度、ここは据え置いているというところで、現実的なところも勘案しているのですが、平成27年度46%、平成元年度56.5%というところで、この推移でいくと70%は必ず達成したいという思いもあって、その推移を勘案した設定としております。本来あるべきは、もちろん100%というところを念頭に置きながらですが、どの程度がふさわしいかということについて、ご意見いただきましたので、再度、事務局で検討したいと考えております。

設定の考え方につきましては、今申し上げたような考えとなっております。

同じく、デートDVについて、ここも次期計画の一つの打ち出しということで、若年層に対する啓発というところを指標として設定する形でメッセージ性も踏まえて設定させていただいてるんですが、そこをいま一步、数字設定で姿勢を示すということを踏まえまして、少し事務局で検討したいと思えます。

考え方としましては、現状値はないので参考資料になりますが、内閣府の調査で平成26年の数値で、男性63%女性57.6%ということと、あと、これは他都市などを参考にして決して低くない数字ということで、70%を必ず達成するという思いも含めまして、そういった設定をしておりますが、ご意見を踏まえて、事務局で検討させていただきたいと思えます。

○ 友田委員

お願いします。

○ 朴木部会長

ありがとうございます。

友田委員のおっしゃるとおりではありますけれど、現実を踏まえて、これは、後で評価にも関わることで、より高い志で実現ができる最高のところまで持っていただくといいのでしょうか。

事務局（中野男女共同参画課長）

はい。実現可能性も考慮しながら、ご意見を踏まえて、一旦考えさせていただければと思います。

○ 朴木部会長

「デートDV」については、若い人たちが対象になると思いますので、学校教育でしっかりメッセージを出していただくような取組をするということもあると思います。「デートDV」の方が取組としてはやりやすいかもしれないと、私は個人的には思っております。つまり、市民認識調査になりますと、大阪市全体の方を相手にしますので、意識を上げるということがなかなか難しいということもあると思いますが、学校教育は一律に対象者を設定しやすいということもありますので、このあたりも少しお考えいただいて検討いただくということでもよろしいでしょうか。

事務局（中野男女共同参画課長）

承知しました。

○ 朴木部会長

他にはいかがでしょうか。

○ 渋谷委員

まず、聞き漏らしていたようでしたら申し訳ないのですが、政策分野、基本的方向1の二つ目の「大阪府と全国平均女性（35～44歳）の就業率の差」について、「（仮）全国平均と同率」としていただいているのですが、その一つ上の「大阪府と全国平均女性（15歳～）の就業率の差」は「全国平均を上回る」という目標にしていることと対比して変えられているのはどういう理由でしょうか。同じ表現でもいいようにも思うのですが。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

これは、資料2に現状データを記載しておりまして、19ページの下側のM字カーブのグラフですが、太い実践が大阪府、点線が全国を示しており、大阪府71.9%に対して全国が77%ということで、5ポイント下回っています。もともと、この間ずっと全国を下回っている中で、そこを上回るとなると、ある意味根本的な何かを変えていかないといけないと思うのですが、「上回る」としてしまうと、全国を超えるということが、現実問題どうかということがあったため、躊躇したところです。

○ 渋谷委員

でも、その上の「大阪府と全国平均女性（15歳～）の就業率」については、「上回る」としているんですね。ポイントは確かに少ないからでしょうか。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

こちらは、実は大阪府でまち・ひと・しごと創生総合戦略というのがございまして、今は府市連携ということもございますので、同じ数字で合わせているところがございます。

○ 渋谷委員

意見の違いになってしまうのかもしれないのですが、平均を下回ってるものが平均を目指していても、大阪府が平均を下回っているということは、平均値を下げているわけですので、本当なら、より向上心を持っていかないと常に追いかけているような状態になっていくと思います。

つまり、少なくとも今の全国の平均値を超えていくぐらいの気持ちでないと、全国平均に追いつかないと思います。底である大阪が上がれば、当然、平均も上がっていくわけですから。

だから、目標としては、せっかくその上の項目が「全国平均を上回る」という目標掲げているのであれば、ここでも「上回る」という目標を掲げても、それほど無茶な目標定率ではないように思います。

この部分について、今まで意見していなくて申し訳ないのですが。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

今、委員がまさにおっしゃった通りで、高みをめざすということで、「同率」か「上回る」について、こだわる部分でもないと思いますので、一旦検討させていただきます。

承りました。

○ 渋谷委員

見た目としては、こちらは「上回る」なのに、どうしてこちらは「同率」なのか、というのはあると思いますので。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

ありがとうございます。

○ 渋谷委員

もう一点、これも小さなことなのですが、同じく基本的方向1の中の4つ目「男女間賃金格差（大阪府）」ですが、これまでの統計数値から、おそらく実現可能なリアルな数字として79.0%というのを掲げていただいたと思うのですが、目標値ですし「80%」にしてもいいのではないかと思います。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

そうですね。目標値として79.0%というのは、これまでの経年で差分をとってそれを上乘せした数字が79.0%ということなのですが、委員のおっしゃっていただいたご意見を踏まえながら、再度検討させていただきたいと思います。

ありがとうございます。

○ 朴木部会長

ありがとうございました。

確かに、言われてみると、目標値「79.0%」というのは不思議に思います。

それも含めまして、大阪府と合わせるといことで、全国平均の話も出ておりますので、府の動向を見ながら調整して、さらに検討いただくといことでよろしいでしょうか。

労働力や賃金の問題などは市と府ではなかなか解決しにくい要素がたくさんあると思ひますし、府の権限や、さらに言うとな国の権限が大きいところだと思ひます。

委員のおっしゃるご意見もわかりますので、よりよい形になるようにご検討いただくといことでよろしいでしょうか。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

はい。かしこまりました。

○ 朴木部会長

他にはいかがでしょうか。

基本的方向1の「大阪市の男性職員（市長部局）の育児休業等の取得率」や「市役所（市長部局）の係長以上管理職の占める女性の割合（事務系）」などは、これは大阪市の事業との関係で決めていくという部分になっております。

このあたりは確定するのは、時期としてはいつになるのでしょうか。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

先ほどお答えしたとおり、1月になります。

○ 朴木部会長

これは、答申には間に合わないのでしょうか。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

間に合えば間に合うに越したことはないのですが、間に合わない場合は、大変恐縮でございますが、「特定事業主行動計画に合わせる」という文言でご提示いただくかたちはどうかと、勝手ではございますがこちらとしては考えております。

○ 朴木部会長

わかりました。

それから、市の内部の他の部署との関係など、その辺りは事務局でうまく調節していただくといことですね。

他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、次の議題に入りますが、もし後からでもなにか思いつかれたら、ご意見をいただくといことでよろしいでしょうか。

そうしましたら、いくつかのご意見、ご質問、ご要望などございましたので、そこは事務局で整理をよろしくお願ひいたします。

それでは、資料2の答申案の説明を事務局からお願ひいたします。

事務局（中野男女共同参画課長）

それでは、事務局から資料2、答申案についてご説明させていただきます。

この間ご検討いただきました計画の基本方針、成果指標、施策分野における具体的取組を含めて、答申案としてまとめたものです。1月の審議会に提出する案としてお示しするものでございまして、表紙裏面、資料2の2ページに記載しておりますが、第1章のうち「1 計画の策定趣旨」「4 男女共同参画を取り巻く状況」及び第4章につきましては、今回新たにお示しするものとなります。第1章のうち「2 計画の性格」「3 計画期間」、第2章、第3章につきましては、この間ご検討いただいた内容を記載しておりますので、説明につきましては、主な変更部分を中心にさせていただきますと思います。それでは、第1章からご説明させていただきます。

まず全体に関するのですが、前回の部会で新型コロナウイルスに関する表現の統一についてご意見をいただきまして、前回は「新型コロナ」ですとか「コロナ禍」といった表現がございましたが、「新型コロナウイルス感染症の拡大」といった表現にを基本として統一しております。

それでは1ページ、「第1章 計画の策定にあたって」としまして、計画策定の趣旨、計画の性格、計画期間、計画策定の背景を記載しております。

「1 計画策定趣旨」でございますが、この間、大阪市男女共同参画推進条例に基づき、平成18年に第1次計画を策定し、引き続き平成28年度に第2次計画を策定しまして、大阪市における男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図ってまいりました。これまでの取組により、社会の多くの分野で男女共同参画や女性の参画・活躍に一定の進展が見られますが、指導的地位における女性の割合は依然として低く、固定的性別分担意識も根強く残っております。今日的な社会情勢としまして、少子高齢化が進んでおり、さらなる女性の活躍が求められております。国際的な動きとしまして、ジェンダー平等などSDGsの推進等に的確に対応していくことも必要です。また、新型コロナウイルスの感染症の拡大による雇用・就業への影響、DVの増加・深刻化の懸念などの社会的・経済的影響も生じております。

こうした社会状況を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向け、さらなる施策の推進を図る必要があることから、第2次計画の終了に伴い、令和3年度からの次期計画を策定するものでございます。

2ページをお開きいただきまして、「2 計画の性格」「3 計画期間」です。

本計画は、男女共同参画推進条例に基づく「男女共同参画の推進に関する基本的な計画」として策定されるものですが、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画、DV防止法に基づく市町村基本計画としても位置付け、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画といたします。

2ページ下段の「4 男女共同参画を取り巻く状況」です。

この間の国及び国際社会の動向としまして、特に近年は国において、女性活躍推進法に基づく、女性の職業生活における活躍の推進、国際社会におきましては、「持続可能な開発目標」、いわゆるSDGsのことについて記載しております。

3ページに移りまして、上段、新型コロナウイルス感染症の拡大が女性に対して影響を及ぼしている状況がある一方で、テレワークの急速な広まりなど、ワーク・ライフ・バランスに新たな可能性がもたらされている状況がある旨を記載しております。

3ページの下段から8ページにかけて、第二次計画に基づく大阪市の取組の振り返りを記載しておりまして、こちらの内容は、10の基本方向について、先日14日に開催した第39回審議会での内容と概ね重複しておりますので、本日の説明は省略させていただきますと思います。

9ページをお開きいただきまして、「第2章 計画の目標、施策分野、成果指標」でございます。

「1 計画の目標」、「2 施策分野」については、第1回部会でご議論いただき、8月の審議会に中

間集約としてお示ししている内容ですので、説明は省略させていただきます。

10ページをお開きいただきまして、成果指標を掲載していますが、議題1でご議論いただきました成果指標の案をひとまず掲載しており、先ほどの議論を踏まえて整えさせていただきたいと考えております。

補足ですが、11ページ配偶者・パートナー間における社会的暴力に関する項目について、現状値に「市民意識調査」と「民間ネット調査」、両方の率が併記されておりますが、ここは整理して「市民意識調査」の記載で統一してまいりたいと考えております。

12ページの中ほどの「社会全体とし男女が平等であると思う市民の割合」につきましても、同様に整理してまいりたいと考えております。

続きまして、「第3章 施策の基本的方向と具体的取組」について、ご説明させていただきます。

13ページ、14ページについて、目次的に全体の構成を掲載しております。

15ページから「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、説明者変わってご説明させていただきます。

事務局（梅辻雇用女性活躍推進課長代理）

それでは15ページ「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、ご説明します。

「施策分野」につきましては、前回部会では特段のご指摘等はございませんでしたが、国の新計画案等を参考に表現の整理や文言の補足を行うとともに、基本認識を裏付ける現状データの追加や修正を行いましたので、主な変更点をご説明します。

まず、基本認識「(1)女性の就業をめぐる状況」についてですが、冒頭で述べている女性の就業促進の意義につきまして、個人のいきがいや社会の活力向上といった要素に加え、企業経営において多様な人材の能力を発揮させていくダイバーシティを推進する重要性についての記載を追加しております。

中ほど「男女間での経済的格差等」の項ですが、1つめの点、女性の経済的自立に向けては、雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠の前提である旨の記述を追加しております。

4つめの点、非正規雇用は雇用形態として多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある旨の記載を追加いたしました。

5つめの点では、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により離職を余儀なくされた方などへの就業支援の取組の必要性に言及いたしました。

16ページに移ります。一番上、「男女間での経済的格差等」の最後の点ですが、働くことを希望するあらゆる女性が働き続けることができるよう、多様な働き方の実現に向けた総合的な支援の取組が必要である旨の記述を追加しております。

次に、「企業における女性活躍」の項ですが、3つめの点で、女性の継続就労や管理職登用促進に向けては、現状として、女性の就業者数や管理的職業従事者の割合が上昇しつつあり、その土壌が形成されてきたと考えられる旨の記載を追加しております。

次に「ワーク・ライフ・バランス」の項ですが、一つ目の点で、家事・育児・介護等の家庭的責任につきまして、前回の部会では「夫婦において分担して行うことが必要」と記載しておりましたが、「男女が共に担うべきものとして、主体的に関わる必要がある」との記載に改めております。

17ページに移ります。一番上、「ワーク・ライフ・バランス」の5つめの点として、新たな働き方を可能にする勤務形態として、テレワークの有効性にかかる記載を追加しております。

次に「差別的取扱いやセクハラ等」の項では、表現の整理を行っておりますが、記載内容に大きな

変更はありません。

次の「大阪市役所における取組」の項ですが、前回部会では「大阪市役所における女性職員の管理職等への登用」としておりましたが、男性職員の育児休業取得促進に向けた取組を進めていく方向性を明確に打ち出すため「男性職員の育児休業と」の文言を追加するとともに、2つめの点に、男性職員の育児休業取得促進に向けたこれまでの取組内容と課題、今後の方向性についての記載を追加いたしました。

18ページに移ります。「(2)地域における女性の参画」の3つめの点に、地域活動の企画や方針決定に女性の視点を反映する重要性の背景に関する記述を追加しております。

19ページからは、基本認識を裏付ける現状データを掲載しております。

20ページの2つめに掲載しております、雇用者に占める正規・非正規雇用の割合を示す表につきまして、全国・大阪府ともに、男性と比べて女性の雇用者に占める非正規雇用の割合が各段に高いことがわかりやすいように、表の構成をあらためております。

22ページに移ります。大阪府における一般事業主行動計画策定届の提出状況について、従業員規模別のグラフを掲載いたしました。これは、中小企業では、大企業と比較して、女性活躍推進に向けた取組が遅れているという現状を示すものとなっております。

次に、少し飛びますが、28ページに移ります。1つ目に大阪市役所における男性職員の育児休業取得率の推移を表すグラフを追加いたしました。こちらの数字につきましては、成果指標として設定しているところでございます。

次に、32ページに移りまして、ここからは基本認識及び現状データを踏まえた施策の「基本的方向と具体的取組」を記載しております。

基本的方向1の名称「雇用等における女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス」につきまして、前回部会時には「雇用等における女性の活躍推進と両立支援」としておりましたが、仕事と家庭の両立だけでなく、男女ともに仕事以外の多様な活動への参加を可能とするような職場環境整備を促進するなど、働く場における女性の活躍推進に向けた取組をより広い観点から表現するため、「ワーク・ライフ・バランス」に改めております。

また、「基本的方向1」のリード文の下から2行めに、大阪市役所における取組として「男性職員の育児参加の促進」の文言を追加しております。

「施策分野」の説明は以上です。

事務局（中野男女共同参画課長）

引き続き、施策分野 について、前回部会からの変更点を中心にポイントをご説明させていただきます。

35ページをお開きください。施策分野 「安全で安心な暮らしの支援」として、まず「(1)女性に対する暴力をめぐる状況」についての基本認識を記載しておりますが、前回部会において、「被害者」と「DV被害者」という表現が混在しているとのことご意見をいただいております、基本的に「DV被害者」という表現に統一して記載しております。

その他、若干の表現の整理をしております。

37ページから41ページにつきましては、基本認識を裏付ける現状データを掲載しております。

42ページ「(2)男女の健康」についての基本認識ですが、前回の部会で委員から「今年の夏以降の女性自殺者の増加は、新型コロナウイルス感染症拡大による女性へのストレスが関係していると考えら

れることから、そうした女性のストレス対策について触れておくべきではないか」といったご意見をいただいていたことを踏まえて、5つ目の点にコロナに関する記載をしたうえで、「ストレス等による不安・抑うつ等の心理的苦痛を軽減させる取組を充実させることが必要」である旨を記載しております。

43ページ、44ページは基本認識を裏付ける現状データを記載しております。

45ページに移りまして「(3)生活上の困難に直面する女性等」についての基本認識は前回からの変更点はありません。

46ページから48ページは、基本認識を裏付ける現状データを掲載しております。

49ページから、以上の基本認識及び現状データを踏まえた施策の「基本的方向と具体的取組」を記載しております。

「基本的方向3 女性に対するあらゆる暴力の根絶」ですが、前回お示した内容で変更はございませんが、この分野のポイントとしまして、若年層に対するDV防止啓発を強化する取組としまして、同ページ、(1)の4つの点に「学校教育の場におけるデートDV防止の啓発・予防教育」を記載しており、また50ページに移りまして、上の方の相談窓口の認知度向上の2つ目の点に、「学校における相談窓口の周知」、相談体制の充実の3つ目の点に「デートDVや、家庭に「居場所」がないなどの悩みを抱える若年女性の支援となる相談体制の充実」を記載しております。

52ページに移りまして、「基本的方向4 生涯を通じた健康支援」ですが、この分野につきましては、基本的に大阪市健康増進計画「すこやか大阪21」の取組と連携した取組を記載しています。

53ページの2つ目の点ですが、基本認識のところで触れました新型コロナウイルス感染症拡大に伴うストレス対策にかかる具体的取組として、「こころの病気についての予防啓発と早期発見・早期治療のための健康相談の取組」を掲載しております。

54ページに移りまして「基本的方向5 生活の上の困難に直面するあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援」として、具体的取組を記載しておりまして、前回部会からの変更点はありません。

56ページをお開きください。施策分野「持続可能な男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり」として「(1)男女共同参画を推進するための各種制度の状況」についての基本認識ですが、変更はございません。

58ページに移りまして、上段のグラフ「保育所等利用待機児童数等の推移」のグラフですが、前回、注意書きの待機児童数の説明が少しわかりにくいというご意見を賜っており、所管部署に確認の上、説明内容を整理して記載しております。

それ以外に変更点はありません。

60ページから「(2)男女共同参画に関する市民意識」についての基本認識及び61ページから64ページの現状データ、また、65ページから「(3)防災分野における男女共同参画」についての基本認識及び現状データについて、変更はございませんが、防災におけるポイントとしまして、地域防災活動への女性の参画を推進する取組として、76ページの(2)の3つ目の点に「女性を含めた防災士や防災リーダーの育成の推進、大学と連携した防災講座への参加促進」を記載しております。

少しお戻りいただきまして、67ページ「(4)国際社会との協調・多文化共生」についての基本認識ですが、国際的な状況の上段の項目につきまして、記載の流れを整理しまして、国際的な状況について情報収集し、わかりやすく市民へ提供し、理解を深めてもらうことの重要性について言及しております。

71ページから77ページにかけまして、基本的認識及び現状データを踏まえた施策の基本的方向と具体的取組を記載しておりまして、基本的方向6～9につきましては、76ページの項番打ちの変更を行っておりますが、それ以外の変更点はありません。

続きまして、78ページをご覧ください。「第4章 計画の推進に向けて」として、計画の推進体制、進捗管理について、基本的には現行計画と同様の仕組みを記載しております。計画の推進体制として、庁内に設置した大阪市男女共同参画推進本部を活用した関係部局との連携、男女共同参画審議会からの意見反映、関係機関・団体との連携強化により、計画に基づく取組を推進していくこととしまして、地域に根差した男女共同施策推進拠点として、男女共同センターを活用していくこと、また、計画の進捗管理、P D C Aの推進として、現行計画と同様に計画の効果的な進捗を図るため、年度ごとに事業内容をとりまとめ実施状況を確認し、その内容について男女共同参画審議会による外部評価を受け、評価結果を事業実施所属にフィードバックするという、P D C Aサイクルにより計画の効果的な進捗を図ることを記載しております。

資料2の説明は以上となります。

○ 朴木部会長

ありがとうございました。

資料2 答申案の説明をいただきました。

計画の前提部分など、新たに加わった部分もございますが、部会で議論を重ねていただいた内容をとりまとめ、1月の審議会に提出する案ということです。

全体的にボリュームの多いものですが、どこからでもよろしいですので、ご質問、ご意見があれば、よろしくお願いたします。

皆様にご意見、ご質問をお考えいただいている間に私からひとつですが、新たに加わりました計画の策定趣旨、これは国の第5次男女共同参画計画を踏まえて記載いただいたものということでしょうか。

事務局（中野男女共同参画課長）

はい。基本的にそのような姿勢で作成しております。

○ 朴木部会長

ありがとうございます。

国の方の正式な報告は出来ているんですね。

事務局（中野男女共同参画課長）

はい。閣議決定が残っており、それを待つ状況でございます。

○ 朴木部会長

国の方は、ほぼ正式なものということで、内容が公表されているということですね。

事務局（中野男女共同参画課長）

はい。

○ 朴木部会長

森田委員、どうぞ。

○ 森田委員

はい。ありがとうございます。

16ページの「企業における女性活躍」の3つ目の点、政府目標を引いて、2020年までに「政府目標を達成することは、困難な状況にあります。」とあるんですが、この文言が出るのが2021年ということを見ると、「困難な状況であります。」というのは、現状がそうで、まだ期間は残ってるけど難しそうだというような表現に思えるので、2021年に出す文章だったら、ここは「達成はできなかった。」などそういう表現の方がいいかなと思います。

記述上の問題で気になったところです。以上です。

○ 朴木部会長

そうですね。これはどうでしょうか。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

お答えいたします。

1月の答申の段階での文言ということになりますので、これを踏まえて我々が行政としてどう作り込むか、どう手を加えるかという作業になってくると思いますので、その作業の段階で、その部分は留意したいと存じます。

ありがとうございます。

○ 朴木部会長

市民の方がこれを読まれた時に、疑問を抱かないような、そういう形にさせていただくということですね。

事務局（中山雇用女性活躍推進課長）

ありがとうございます。

○ 朴木部会長

ありがとうございます。

いかがでしょうか。

前回の専門調査部会で出されたことはほぼ反映できているかなと思いますけれど。

では、友田委員よろしく申し上げます。

○ 友田委員

男女共同参画の先というのはジェンダーフリーなのだろうと少し思いつつなのですが、どこに入っていくのかというのは迷うのですが、例えば45ページの「高齢者、障がい者、性的少数者」はマイノリティのことだと思います。

この性的マイノリティの人たちの男女共同参画としてのありようというか、それをどのように考えてどういう方向に持っていくというのが全然ないのですが、それはどうしたらいいかと思いました。具体には出てこないのですが。

○ 朴木部会長

性的マイノリティの方についての具体的な記述がないということですね。

○ 友田委員

はい。

事務局（中野男女共同参画課長）

友田委員のご指摘ですが、まずマイノリティの方についての状況などについて、46ページの上、性のあり方が多数派と異なる方についての状況の認識と、相談件数が増加傾向にあるということなどを踏まえて、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要であることなど、この間、委員等のご意見もいただきながら、こうした部分を加えているところでございます。

具体的な取組になりますと、54ページ「生活上の困難に直面する女性等への自立支援」の「複合的に困難な状況に置かれている人々等への支援」で、人権尊重の観点で配慮した支援の推進ですとか、あとは55ページの上段、性の多様性の尊重についての啓発の推進、また、現行計画にもございます、地域での性的少数者とアライとの協働・交流の機会の提供による市民・企業の理解の充実の推進、そういった取組を掲げています。具体的な内容としては、今申し上げたような内容となっております。

○ 友田委員

ありがとうございました。

項目があるわけではなく、そのことについては書かれているけれど、それに特化して書かれているわけではないということですね。周辺で見ると、このパートナーシップ宣言など、そういったことの先ももっとやっていかなくちゃいけないのではないかと思っているところだったので。

わかりました。

○ 朴木部会長

ありがとうございます。

パートナーシップ云々というのは54ページから55ページ、このあたりのことが具体的に書かれている、パートナーシップのさらなる充実に向けたこと、という理解でよろしいですね。

事務局（中野男女共同参画課長）

はい。パートナーシップ制度のお話がありましたが、具体的取組として、そういったパートナーシップ証明制度も始めておりまして、ここにはワードとして出ておりませんが、そうした取組を踏まえた推進ということが現状でございます。

○ 朴木部会長

他では、パートナーシップだけでなくファミリーシップにまで充実して、今の婚姻制度とほぼ同じような形で権利が得られるという段階まで進んでいるところもあるようです。

ここに「パートナーシップ等の充実を含め」、など、少し言葉を添えることは可能でしょうか。

事務局（中野男女共同参画課長）

今のご意見を受けまして、所管部署とも確認し、記載について一度検討したいと思います。

○ 朴木部会長

パートナーシップという言葉があるのとないのでは、やはり読んだ方の印象も違いますし、市民の方にとって、何を言っているのかよりはっきりと理解できると思いますので、どういうふうにしたらいいか、ご検討いただければと思います。

事務局（中野男女共同参画課長）

承知しました。

○ 朴木部会長

他にはいかがですか。

細かな部分で恐縮なんですけれど、言葉の使い方で気になっている点があります。

15ページ「（１）女性の就業をめぐる状況」で、この中の「男女間での経済的格差等」の2行目は「経済的に自立し」ということで、この「自立」でよろしいのですが、どこかに、自分で立つという「自立」になっているけれども、自分で律する「自律」の方がよいのではないかと思った部分があったと思うのですが、今、ちょっと見失っております。見つかったら、また後ほど申し上げたいと思います。

○ 友田委員

律するより立つという方が、この「自立」としては良いのではないかと。

○ 朴木部会長

先ほど申し上げた、15ページの「男女間での経済的格差等」の2行目にある「自立」は、自分で立つ「自立」がいいと思います。

他のところにあったように思って探しているのですが、見つかりませんので、また後ほど申し上げたいと思います。

と言いますのは、経済の自立というのは立つ「自立」がいいと思います。ところが、生活的自立という場合には、律する「自律」の方がふさわしいと思っていますので、申し上げました。

適切な個所を示さぬまま申し上げましたので混乱させてしまいました。すみません。

事務局（中野男女共同参画課長）

全部ではないのですが、少し検索をかけただけでも5、6か所、それ以上あるようですので、一度事務局の方で整えまして、ご覧いただくということでいかがでしょうか。

○ 朴木部会長

よろしくお願いいいたします。

○ 渋谷委員

おそらく、意味が違う場合もありますよね。必ずしも全部統一する必要があるかどうかというのも含めて。

○ 西野女性活躍推進部長

改めて、事務局の方で注意深く精査させていただきます。

○ 朴木部会長

よろしくお願いいいたします。

他には、いかがでしょうか。

私は、感想として、全体としてうまくできたと思っておりますけど、そういった全体的な感想なども含めていかがでしょうか。なかなかいいものができたかなと思いますが、少し志が低いというご意見もありましたし、そのあたりはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

そうしましたら、ここで時間をとるよりも、じっくり資料をお読みになってお気付きの点やご意見がありましたら、後日ご意見をいただくということで、進めさせていただいてよろしいでしょうか。

皆様の方からご意見がある場合は、書面で提出いただく、あるいはメールでも結構です。

本日いただいた意見と合わせて、私と事務局で調整して、その結果を皆様にメールでお知らせさせていただくということで、いかがでしょうか。長い文章は、後になって読んで気になる点が出てきたりすると思いますので、ご意見、ご質問があればお寄せいただくということで、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、事務局の方で対応をよろしくお願いいいたします。いくつかのご意見やご質問などが出てまいりましたので、事務局の方で整理、調整していただければと思います。

事務局（中野男女共同参画課長）

承知いたしました。

今、部会長の方からお話のありましたとおり、本日いただいたご意見のほか、この後、資料をご覧いただきましてご意見などありましたら調整しまして、1月の次回審議会への提出を目指して進めてまいりたいと考えております。

時間の都合もございまして、大変恐縮ですが、ご意見等ございましたら、来週の水曜日を目途に事務局の方までメールでいただけますでしょうか。

本日いただいたご意見とあわせまして、朴木部会長と調整の上、1月の次回審議会の資料配布までに調整結果を各委員の皆様にメールでご連絡させていただきたいと思っております。

○ 朴木部会長

よろしくお願いいいたします。

委員の皆様は締切が12月23日ということで時間が少ない中ではありますが、よろしくお願いいいたします。

それでは本日の議事はここまでとしますが、最後に、ご意見やご質問ございませんか。よろしいでしょうか。

それでは時間がまいりましたので、進行を事務局の方にお返し申し上げます。よろしくお願いいいたします。

事務局（吉田男女共同参画課長代理）

朴木部会長、ありがとうございました。

それでは、連絡事項だけお伝えします。

次回、審議会の全体会を1月13日に予定しております。ご多忙の折ではございますが、よろしくお願いいたします。

部会につきましては、何事もなければお集まりいただくことは現時点で予定しておりません。5回にわたり、委員の皆様ありがとうございました。

それでは、本日の会議については、これで終了させていただきたいと思います。

大変お忙しい中ご出席いただき、ありがとうございました。