

大阪市男女共同参画審議会 第1回専門調査部会 会議録

1 日時

令和7年3月21日（金） 14時から17時

2 会場

本庁舎4階市民局 第4・5・6会議室

3 出席者

（専門調査部会委員）

朴木部会長、鳥生部会長代理、小林委員、千田委員

（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、山本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

4 議題

新たな基本計画骨子の検討について

5 配付資料

資料 大阪市男女共同参画審議会 第1回専門調査部会 説明資料

別紙 1 「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」に基づくこれまでの取組等

別紙 1-1 現状データ一覧

別紙 2 「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～」指標 現状値

参考資料 1 大阪市男女共同参画審議会 専門調査部会 委員名簿

参考資料 2 大阪市男女共同参画審議会 専門調査部会 設置要領

参考資料 3 出席者名簿

参考資料 4 「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～」概要版

参考資料 5 第6次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト
(内閣府第6次基本計画策定専門調査会資料)

参考資料 6 会議要旨

6 会議録

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

ただ今より大阪市男女共同参画審議会の第1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お礼申し上げます。

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。

よろしくお願いいたします。

本部会につきましては、「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。

また、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表しますことをご了承願います。

それでは、開催にあたりまして、市民局理事の福岡よりごあいさつ申し上げます。

○事務局（福岡市民局理事）

本日は、お忙しい中、出席を賜り、誠にありがとうございます。

皆様方には、平素から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。

本日の部会では、大阪市男女共同参画審議会あて諮問いたしました、新たな男女共同参画基本計画の策定について、お諮りさせていただきます。

現行の第3次男女共同参画基本計画では、「あらゆる分野における女性の参画拡大」をはじめ、3つの施策分野を設定し、取組みを進めてきたところであります。この間の社会経済情勢の変動も相まって、男女共同参画を取り巻く現状としては、働く場の環境整備や女性の就業率の向上等、着実に進展していると認識しております。

しかしながら、大阪に数多い中小企業は大企業と比較して、女性活躍推進の取組みが進展しにくい傾向が見受けられること、性別による役割分担意識も一部に根強く残っているなど課題が山積していると認識しており、引き続き、様々な観点からの取組みが必要と考えております。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会に大きな変化をもたらし、特に女性の雇用・就労環境の脆弱性が露呈したほか、DVや性暴力の増加等、より困難な状況が生まれた一方で、テレワークやフレックスタイム制などの多様な働き方が急速に普及したとも認識しております。

女性が子育てや介護等でキャリア形成をあきらめることなく、だれ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は、ますます重要となっております。

このあと皆様からいただきます意見を踏まえ、これからの時代にふさわしい計画を策定してまいりたいと考えておりますので、活発なご議論をお願い申し上げます。

本日は、なにとぞよろしくお願いいたします。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

続きまして、ご出席の各委員を 50 音順にご紹介させていただきます。

- ・小林委員です。
- ・千田委員です。
- ・鳥生委員です。
- ・朴木委員です。

佐伯委員につきましては、本日欠席となっております。

次に事務局ですが、出席者は、お手元に配付しております、参考 3 の出席者名簿のとおりとなっております。

どうぞよろしく願いいたします。

次に配布資料の確認をいたします。

- ・次第の次が、説明資料となります。
- ・別紙 1 第 3 次計画に基づくこれまでの取組等
- ・別紙 1 - 1 現状データ一覧
- ・別紙 2 第 3 次計画の指標の現状値
- ・参考資料として、1～5 まで添付しております。
- ・参考資料 5 は、国の現時点の次期第 6 次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプトとなりますので、ご参考に添付しております。

それでは、はじめに、

参考資料 2 大阪市男女共同参画審議会専門調査部会設置要領第 3 条をご覧ください。

専門調査部会には部会長、部会長代理を置くこととなっております。

部会長、部会長代理については、男女共同参画審議会の会長が指名することとなっておりますので、朴木会長からご指名いただきたいと存じます。

○朴木委員

それでは私から指名させていただくということですが、今回の専門部会におきましては、審議会の会長であるわたくしと、会長代理の鳥生委員の両名が参画させていただいています。

従いまして、そのまま私どもにお任せいただくということでどうかと思っておりますが鳥生委員よろしいでしょうか。

○鳥生委員

はい。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

それでは、朴木委員に部会長、鳥生委員に部会長代理をお願いいたします。

これより、朴木部会長に議事進行をお願いいたします。

○朴木部会長

それでは、議事を進めてまいります。

事前にも送っていただいておりますが、「新たな基本計画骨子の検討について」

事務局よりご説明をお願いします。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

まずは資料1について、ご説明させていただきます。

スケジュールをご覧ください。

まず、第4次計画の策定の背景、男女共同参画社会を取り巻く社会の状況と、現行の第3次計画の基本施策の取組み状況や課題認識のご説明をさせていただきます。

これらの認識を踏まえまして、次期計画の施策の方向性、荒い骨子をたたき案レベルになりますけれども、本日お示しさせていただきたいと思っております。

本日ご意見をいただきまして、5月ごろに予定しています第2回の部会では、修正した骨子案をもとに、もう一段階踏み込んだ具体的な取組みについて、成果指標の項目の案とともにお示しさせていただきます。

第3回の部会では、その指標の項目案を踏まえまして、計画の本文についてもお示しできればと考えております。

その3回の部会を経て、夏ごろの審議会本会議において中間報告を行っていきたく考えております。

その後、第4回の部会を10月ごろに開催し、指標の目標値につきましても、検討を深めたいと考えております。そのうえで第5回の部会を11月ごろに開催し、答申案を部会で確認してまいりたいと考えております。

また、12月ごろに第47回の審議会において、部会での審議内容の報告、答申案の確認を行ったうえで、最終答申をいただくスケジュールで考えております。

現時点での、スケジュールでございますので、議論の進捗によっては部会の内容等について調整をしながら進めてさせていただければと考えております。

本日は私どもの現状・課題認識や、それを踏まえた、たたき案の骨子について、こういう視点が漏れていないかなどについてご意見をいただきたいと考えていますので、よろしくお願いいいたします。

それでは早速、中身に入らせていただきます。

次のページをご覧ください。表紙から数えて3枚目でございます。

まず、昨今の男女共同参画を取り巻く社会状況として、第4次計画を策定していくうえで留意しておくべき事項について、主な事項をまとめております。

まず一点目、内閣府の調査などをみておりますと、男女間で仕事や家事の従事時間に偏りがあることや、社会全体で男性の方が優遇されていると感じておられる方の割合が78.8%という結果が出ております。

依然として根強い性別役割分担意識や、男女の不平等感があることが伺えます。

次に2番目としまして、女性の就業状況です。労働力を示す、いわゆるM字カーブについては解消されつつありますが、女性の正規雇用率を表すグラフを見ますと、ライフイベントを機に、正規雇用率が下がってくる、いわゆるL字カーブの問題が依然として存在しているところでございます。

3点目としまして、コロナ禍をきっかけにDV被害が増加するなど、女性のより困難な状況が露呈しました。その一方で、テレワークなどの多様な働き方が急速に普及したところでございます。

関西圏におきましては、南海トラフ大地震の懸念が非常に大きくなっている中で、去年の能登半島地震を含めて過去の災害の被災地では、女性の視点が欠如していることで性暴力被害も含めていろんな問題が起こっているということが、内閣府に報告が上がってきております。

さらに昨今のDX推進や、女性活躍の推進、また、ジェンダーギャップ指数において、日本はかなり低い順位である点であったり、ジェンダー主流化が国際的には常識である点など、このような動きも意識した取組みが必要と考えております。

最後に関係法も改正がされております。女性活躍推進にかかる企業への義務の拡大や困難女性などの女性支援法の成立、また、男女共同参画センターの機能強化に向けた男女共同参画センター基本法の改正がございします。

こういった点も踏まえていく必要があると考えております。

併せて、これまでの第3次計画につきましての基本的な施策、基本的方向ごとのこれまでの取組みの分析と課題認識・現状をまとめております。

参考資料4をご覧ください。

現行の第3次計画の概要版資料でございます。別紙1に具体的取組み、併せて、別紙1-1に現状データ一覧をつけさせていただいております。

別紙1-1の現状データ一覧につきましては、横に置いていただきながら、別紙1に沿ってご説明をさせていただきます。

また、現状一覧につきまして、グラフも入れておりますが、見づらいかと思いますので、そのグラフや表の状況を一枚目に状況をまとめております。

それでは基本的方向に沿って、まず西田の方からご説明いたします。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

雇用女性活躍推進課長の西田でございます。

それでは施策分野1「あらゆる分野における女性の参画拡大」の基本的方向1「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」における基本計画に基づくこれまでの取組みです。「企業における女性の活躍推進」において、働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスの推進に向けた啓発等を行い、リーディングカンパニー認証の増加につなげてきました。「女性の多様な働き方の実現」では、仕事と家事の両立支援に向けた情報提供やキャリアアップ支援を行ってまいりました。また、「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」では、働きやすい環境整備のための働き方改革や意識啓発などを実施してまいりました。

次に現状分析・課題認識でございますが、中小企業は経営者との意識の影響が大きく、女性活躍推進の取組みも進展しにくい傾向が見受けられるため、女性活躍推進の取組みへの理解・啓発をより一層進める必要がございます。

男性は仕事、女性は家庭のような「性別役割分担意識」や、「女性は受付を行うもの」といった、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く、女性への家事・育児の負担がまだまだ大きいので、意識啓発とともに企業の環境整備を進めていく必要がございます。

男性の育児休業の取得は進んできたものの、女性に比べて取得率は低く、取得期間の長さも女性に比べると非常に短いといった点が課題であると認識をしているところでございます。なお、基本的方向①に関するデータとしましては、現状データ一覧に把握しておりますデータや状況をお示ししております。

番号の1番から16番までが「女性の就業状況や管理職登用、ワーク・ライフ・バランスなど」と22番から25番までの「性別役割分担意識」までが関連項目となりますので、ご確認をお願いいたします。

別紙1に戻りまして、今後の施策の方向性につきましては、特に中小企業における女性活躍推進や理解を進めるため、経営者層や管理者層に対するアプローチや効果的な意識改革の推進が必要と考えております。

また、働きたい全ての人が、家事、子育て介護等と両立しながらいきいきと働くために、長時間労働を是正し、職場環境改善の取組みを促進し、固定的な性別役割分担意識や性差に関するアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組みの推進が必要であると考えております。

女性のキャリア形成のためには、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」の観点も取り入れた啓発の推進や、男性が育児休業等を必要な期間に確実に取得できるなど、働く場の環境整備の推進、男女共同参画センターを拠点とした啓発、周知、他機関との密接な連携の推進等を今後の施策の方向性と考えているところです。

次のページにまいりまして、基本的方向②「地域における女性の参画拡大」における基本計画に基づくこれまでの取組みとしましては、「女性の地域活動への参画促進のための環境づくり」において女性の視点を取り入れる意義・重要性や、活躍事例を発信するなど、女性の地域活動への参画拡大に向けた啓発を実施し、「地域で活躍する女性の育成・支援」では女性チャレンジ応援拠点での相談対応やワークショップの開催、情報交流の場の提供、ロールモデルなど活動事例の情報を発信いたしました。

次に、現状分析・課題認識ですが、地域活動の場において、活動の方針決定過程への女性参画が進んでいません。

女性チャレンジ応援拠点の存在意義を高め、地域活動における女性の参画拡大に結び付ける必要があることから、支援の方策の見直しや改めてニーズを把握する必要があると考えております。

なお、基本的方向②に関するデータとしましては、現状データ一覧の 17 番から 21 番までの「地域における女性の参画」データとなります。なお、このうち 20 番、21 番につきましては、基本的方向⑧「防災・復興における男女共同参画の推進」で中心に取り上げる項目となります。

別紙 1 の 2 ページ目にお戻りいただきまして、今後の施策の方向性についてです。女性が地域活動において、企画・方針決定に中心的な役割を果たしていけるよう、男性に対して、女性が参画することの意義の浸透を図ります。

女性チャレンジ応援拠点の周知に努めるとともに、利用者ニーズ把握、ニーズ内容を事業に反映して展開できるように検討していく等を今後の施策の方向性と考えているところです。

施策分野 1 につきましての説明は以上でございます。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

それでは続きまして、基本的方向性 3 から 9 につきまして、さらにかいつまんでご説明をさせていただきます。

まず基本的方向 3 の女性に対するあらゆる暴力の根絶につきましては、DV 施策を中心にしたところでございます。

これまで DV の専門相談や、緊急一時保護や、裁判所の保護命令の支援など様々な取り組みを行ってまいりました。

DV の専門相談につきましては、現状データ一覧で言いますと 27 番から 30 番になります。DV の専門相談につきましては、令和 2 年度にコロナで件数が上がりまして、そこから高止まりの状況にあります。また、性暴力被害にかかる相談につきましては、これは大阪府の SACHIKO というワンストップセンターの相談件数になるのですが、年々ずっと増加している状況でございます。

DV 等の暴力の予防啓発や被害者への支援に関しましては、基本的方向 5 の「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」の分野と合わせての実施になってくるかなと考えております。

基本的方向 5 をご覧ください。

生活上の様々な困難に直面するあらゆる女性等につきましては、生活困窮者支援や、ひとり親家庭への支援、また、障がい者、高齢者やそれぞれの観点、それぞれの分野によって、それぞれの法令があつて本市の計画がございます。

それぞれの法令、計画にもとづいて支援体制を構築しているところでございます。

その中で、女性が女性であることで、より性暴力とか、さまざまないろんな困難に直面することが多いことに鑑みて、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」ができておりまして、昨年の4月に施行されております。

本市ではこの法律に基づいて昨年の3月に困難な問題に直面する女性への支援の方向性を定める本市の基本計画を策定しております。

本計画に基づいて昨年の8月から、新たに女性相談支援員を設置しまして、困難な女性の支援を充実させていく計画でございます。今後も、この計画に基づいて、さまざま福祉分野と連携をして、自立に向けた支援を行ってまいります。

基本的方向4の健康支援に関しましては、死亡原因1位のがんに対する予防のための検診受診の勧奨に引き続き力を入れてまいります。

次に基本的方向6につきましては、育児の制度や介護の制度などの、支援の充実に取り組んでまいりました。

子どもがいる共働きの家庭がどんどん増えてきており、保育ニーズも、様々に増えてきております。

そういったことも踏まえて、引き続き保育サービスの充実が求められております。

現状データ一覧でいいますと38番の保育枠になりますが、毎年これくらいの需要があるだろうと予測を行い、保育士の確保や保育枠の確保などを整備してきております。

大阪市の保育の現状としましては、待機児童は2名だけという状況になっております。

引き続き多様なニーズについて充実させていく必要があります。

また、介護に関しましては現状データ一覧の39番40番となります。

大阪市においては、介護に関する調査を行っておりまして、介護する人はやはり男性に比べて女性の方が多いという現状です。

その介護者の就職の状況を見ますと無職の人が42.7%となっております。

本市の福祉部門の方向性としてしましては、介護が原因で離職するということが無くて済むように引き続きの介護サービスの充実ということをやっていかなければならないと考えております。

⑦の啓発教育の充実につきましては、現状データ一覧の22番23番にございますが、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分担意識について結果を載せさせていただきます。

この考え方を肯定する意見というのは、約3割となっています。

3割というのが多いのか少ないのかとご意見が分かれるかと思いますが、もう少し深堀りしていきますと、この役割分担を肯定する人は、男性の方が女性よりも多いという結果となっております。また、社会全体で男女平等が進んでいると回答された人の割合は、わずか11.8%でありました。

こういったことから、根強い役割分担意識が残っていると思われることから、引き続き、男女共同参画の意義の浸透や、役割分担意識の解消にむけて、特に審議会でもご意見いただいておりますとおり、次代を担う若い世代に向けての啓発を行っていく必要があると考えており、自分事としてとらえてもらえるような内容の啓発等を行っていく必要があると考えております。

次に基本的方向8です。

近年南海トラフの懸念が大きくなっている中で、防災分野に、女性の参画が必要と思われるか、と聞きますと、多くの人が必要だと回答されるのですが、現状データ一覧20番21番を見てみますと、女性の防災リーダーの数はまだまだものすごく少ない状況です。また、大阪市の防災会議につきましても、女性比率が少ないという状態でございます。

基本的方向性9番につきましては、後ほどの説明と重複するので割愛をさせていただきます。

以上が、第3次計画の施策ごとの現状分析でございます。

あと、本日の資料の別紙2で第3次計画の成果指標の現在値について、今年度を実施しました市民意識調査と企業調査で把握した数値を記載しております。

それ以外で最終の数値を把握できていない数値もございますが、今の時点で達成がほぼ難しいものもあります。

例えば、基本的方向8の地域防災において、女性の参画が必要だと思う割合はほぼ9割近くあり、目標としては達成しております。

一方で、女性の管理職登用については、この間の社会情勢も相まって、企業における環境整備等一定の成果はみられるという風には考えておりますが、依然としてまだまだ低い状況にあり、引き続き取組みが必要であると感じております。

数字につきましては、来年度の夏の審議会本会議で最新の数値を入れた状況をお示しさせていただきます。予定としております。

第4次計画策定にあたっての現状の課題認識にかかる説明につきましては以上となります。

引き続き骨子案につきましてご説明させていただきます。

まず、計画の性格につきましては現行計画と変更はありません。

女性活躍推進法に基づく市町村計画としても位置付けたうえで、DV防止法に基づく市町村計画としても位置付けるものです。

また、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく計画の内容も踏まえて策定を行います。

計画の期間については令和8年度から令和12年度までの5年間となっております。

次期計画期間での計画の目標については、現行の計画の目標から基本的に変更はありません。

表現につきましては、今後計画の本文を策定していくにあたりまして精査していきたいと思っております。

第4次計画の施策の骨子について、基本的に第3次計画の要素、項目などに大きな変更はございません。グルーピングや表現をわかりやすくしたものでございます。

また、施策全体を把握しやすいように、意識をして作成しております。

まず、施策分野としましては、大きく3つを設定したいと考えております。

1つめは、男女共同参画に向けた意識改革として、ジェンダー平等について正しい理解がされ、性別に関わらず誰もが、生き方や働き方を自らの意思で選択できる意識が形成され、社会全体として男女共同参画の実現に向けた機運が高まっている状態をめざしていきたいと考えております。

この分野の基本施策としては1つです。

基本施策1 ジェンダー平等の理解促進と固定的性別役割分担意識の解消です。こどもや若年層への教育啓発、男性への理解促進、地域と連携した啓発ということで取り組んでいく必要があると考えております。

次に2つ目の施策分野としまして、だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくりとしまして、働きたい女性が働き続けることができ、性別の違いで処遇に差がない職場環境を作っていくことと、子育てや介護などの負担が男女に偏ることなく分担され、それを支える社会的制度が整っている状態をめざしてまいりたいと考えております。

基本施策2の働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進としまして、誰もが働

きやすい企業等での環境整備、女性への多様な働き方に関する支援、女性自身に対する支援、男性に対してライフイベントへの参画促進と支援、大阪市役所での率先した取り組みをしていくこととしています。

(1) 誰もが働きやすい企業等の環境整備については、女性の管理職登用や、男性育休の取得促進などに対して啓発をしていくことを想定しております。

(2) 女性への多様な働き方に関する支援については、女性自身に対しての例えばキャリアアップなど女性に向けての支援を考えております。

(3) 男性のライフイベントへの参画促進と支援については、男性に対して、参画をしなさいというだけではなく、スキルアップして家事・育児の講座といったサポートをしていきたいと考えております。

基本施策3の地域での女性参画拡大については、(1) 地域における女性の活躍への支援と(2) 防災分野への女性参画の促進です。

基本施策4のライフイベントを支える社会基盤の整備については、女性に負担がかかっていると思われる、子育てや介護といった分野にかかる環境整備をしてまいりたいと考えております。

最後に施策分野3のだれもが安全に安心して暮らせる社会づくりについてですが、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を許さない社会規範の定着、困難を抱える方への相談支援体制が整って安全安心に暮らすことができること、生涯を通じて健康が維持されて活躍できる、そういった状態をめざしてまいりたいと考えております。

基本施策としましては、相談体制の充実、様々な困難を抱えた方への支援と生涯を通じた健康支援ということを基本施策として考えております。

施策の骨子案にかかる説明については、以上となります。

続いて、計画の推進体制については、現行の計画の考え方から特に変更は考えておりません。引き続き、庁内における推進本部という局横断的にオール大阪で推進し、審議会についても引き続き設置していく予定でございます。

また、男女共同参画センターの機能強化ということで、施策の拠点となる男女共同参画セン

ターを最大限に活用していく予定でございます。

以上が次期計画の大きな方向性となります。

最後に変更点ということで簡単にまとめております。

第3次計画の施策の大きな要素につきましては、引き続き実施していくことを考えておりますが、施策体系をより分かりやすくするという趣旨で、3つの施策分野の立て方とそれに伴う基本施策のグルーピングを変更しています。

具体的に何点かお伝えしますと、地域防災、復興における男女共同参画の推進につきましては、基本施策3「地域での女性参画拡大」の中の項目へ。

「女性に対する暴力の根絶」は「さまざまな困難を抱えた女性への支援」という大きな項目へ。逆に相談体制の整備は基本施策5として、設定をしております。

国際社会との協調については、現行計画では基本的方向9ですが、施策全体を通して、全体に必要な視点と考えております。

よって、施策としてではなく、全体にかかるものとわかるように本文中で表現したほうがよいと考えております。

また、法改正に向けた動きを踏まえまして、男女共同参画センターの機能を強化し、活用を検討してまいります。

施策の構成としてはこのように考えております

4の施策全体を通しての共通視点としては、こどもや若年層への取り組みの充実、地域に根差した取り組みの充実、男性へのアプローチ、デジタル社会の取組みや、国際社会との協調や男女共同参画センター機能強化・積極的な活用になります。

成果指標につきましては、次回以降しっかりと議論できればと考えておりますが、現時点で考えていることとして、例えば、意識啓発に関する指標について、男性は仕事、女性は家庭、この考えについていいと思いますかと聞くと、大半の方は、よくないと回答するかと思います。そういった部分に関して、設問の仕方を考えて見直してまいりたいと考えてまいります。

また、この間の審議会でもご意見いただいておりますが、成果指標について計画期間内でも社会の変化もありますので、修正などの対応についても検討してまいりたいと考えております。

説明につきましては、以上でございます。

○朴木部会長

第3次計画の現状、達成状況、第4次計画の骨子、をお聞きしました。

今日は初めてでもありますし、大きなところをこのままで進めてよいかをご議論してまいりたいと思います。

大きなところについては、大事なところがわからなければわからないというわかりにくさもありますので、資料などを見ていただきながら、問題がないか、大きなところに漏れがないかなどをご議論いただければと思います。

区切ってここからここまでということは考えておりませんので、全体どこからでも。

ではまず私から、こまかな質問をします。国際社会との協調について説明がありましたけれども、市にとっては、外国にルーツを持つ子どもたちや人々が市民としての権利や処遇を受けられているのかどうか、具体的には、そこが問題になりますよね。それはどこに書いてあるのですか。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

基本施策6の（3）に記載していきます。

○朴木部会長

先ほどの国際社会の状況というのはあくまでも世界全体がどう動いているのか、その中で大阪市の位置づけという意味ですか？

○事務局（浅井男女共同参画課長）

そうです。

○鳥生部会長代理

個人的話ですが、大学院で地方自治体の男女共同参画推進について、論文を書き上げました。国の施策とかいろんな文献を改めて勉強して、難しいなと分かったので、今までと見方が変わっているのですけれども、新しい施策の骨子のところで3つの施策分野を分けられていて、まとめ方としては、おそらく女性が参画する主体の部分が施策分野2。保護の対象としての女性が、施策分野3なのかなと。考える上で、主体なのか、保護なのかは混乱する部分です。主体的に参画してもらいたいという話をしているのに保護の話を一一般の方はされたり、混乱しがちなので、ここを分けられるのは良いと思います。

そもそも、なぜ男女共同参画に取り組むのかを市民のみなさんがどう理解するのがすごく大事だと思っています。特に大阪市については、人口は減少していないので。

豊岡市など地方で、人口減少しているところは、若い女性に来てほしいからジェンダーギャップを解消すると。大阪市はそうではない。では、なんのためにというところをわかりやすく示される必要があります。いろいろなことが関係していて、女性が参画しないと状況は変

わからないんだよというのを示していくと、市民の皆さんは、自分の生活が良くなるために男女共同参画があるんだなという理解の部分で、そのような普及をされたらどうでしょうか。そのうえで、ジェンダー平等っていうのがいろんなものに影響しているんだよと。

○朴木部会長

大きな枠組でご意見いただきました。

今回は施策分野2と3を大きく分けたということですね。

そのことを市民の方にどうやって理解していただくか。

○千田委員

市民の理解が高まり、性別役割分担意識などについてもそれはだめだよ、となったとしても、実際に企業等、管理職比率が上がるかはまた別問題があります。

その辺もふくめて、1, 2, 3の3本柱はよいと思うが、基本施策を落とし込みに行く時に、男女共同参画の女性のところは非常によくわかると思います。

男性を含めた大阪市民にこれはすごく大事な取組みとわかってもらうには、もう少し男性側の視点というのもある意味必要なのかなと思っています。

基本施策2の(3)男性のライフイベントの参画支援、スキルアップ支援ですが、若い世代のお父さんの意見を聞くと、もっと子育てしたい、あるいは、家庭にコミットしたいと思っているが、現実的に働き方がそうならないので、帰れないとか休日出勤しなければならないとか。

おそらく基本施策2の、働く場での女性活躍は男性も含んではいると思いますが、主たる観点でいうと、女性のワーク・ライフ・バランスのためのものなのかなと。二重負担をどう解消していくかという文面もあり、それも関連はあるが、男性の働き方改革で、長時間労働の問題がまだあるので、それをどうめざしていくのか等の観点を盛り込んで、例えば成果指標。成果指標は次回以降、という話でしたけれども、成果指標に長時間労働を減らす取組みをどうやっているのかとか、男性が実際、働き方が変わったとかを実感できているのかどうか。

大阪市がそのような先進的な取組みをしていくと、「大阪市は他都市と違って、頑張ってるやん。大阪市っていいまちやな。」という風になっていくと思います。

統計などを見ても、全体の労働時間は下がっているけれども男女比でいうと当たりの労働時間がやはり男性の方が長い、DXとかの観点を入れられているので、DXとかリモートを使って男性がより家庭にコミットできる仕組みを市として提唱していくようなメッセージがあってもいいかと思っています。大枠の骨子はこれで良いかなと考えています。

○朴木部会長

基本施策2の(3)ですね。

アピールするポイントが鮮明であればいいな、と私は受け止めました。具体的に何ができるかについてはご検討いただきたいと思います。おっしゃるとおりで、私、地域でジェンダーの学習会とかをしています。お父さんは帰りが遅いという大前提で話が進んでいます。それが大前提じゃなくて、変えることができるようなメッセージが出せるかですね。市としての施策として、なにができるか。企業に関わることですので、小林委員いかがでしょうか。

○小林委員

ありがとうございます。

今日はまず大きな話ということで、初めから細かいことで恐縮ですが、別紙2の指標の当初と現状値で、最初のご挨拶にも一定程度男女共同も進んでいるとお話がありましたが、この施策分野はかなり進んでいる、この分野は全国より遅れている、あるいは、大阪市としてはこの分野は日本のトップレベルにしたい、この分野は現状物足りないとか、そのような分野があるのでしょうか。

また、企業や男性について、委員の皆さまからのご指摘のとおりですが、中小企業の社長さんも男女共同参画は非常に重要なこととご理解されております。それを実践するためにどうすればよいかは課題です。

大阪商工会議所では、指導的立場の女性を増やす取り組みを後押しするため、以前は「サクヤヒメ表彰」、今は「ブルーローズ表彰」などの事業を実施していますが、女性リーダーのロールモデルがないという意見が、いまだに多く寄せられます。管理職の女性がない企業では、どうめざしたらいいか、あるいは、管理職になった時にどういう負担があるのかが想像できず、不安であるとの声を依然としてよく聞きます。

また、成功している男性で男女共同参画を積極的に実践しているモデルがピンとこないという意見もあります。政治家や企業経営などトップまで上り詰めた男性の配偶者は、専業主婦のイメージがあります。夫婦で家事や育児を分担して、成功している人もいますが、数が少ないです。男女共同参画を進めるには、男性からの視点も必要です。男女共同参画を実践しているモデルを紹介していくことも大事だと思います。

また、私は人材開発部で、ビジネスパーソンのリスキリングなどを支援していますが、男女含めて、リスキリングするための時間がなかなかないという声もよく聞きます。家事の負担が増えると、リスキリングに取り組むことができないという意見です。育児休暇をとっている男性社員の中にも、育児に専念している方、遊んでいる方、リスキリングに取り組んでい

る方など、さまざまと聞きます。育児・家事を共同で行うモデルを示していくことは、制度の拡充とともに大事なことだと思います。

○朴木部会長

女性のモデルが依然として必要だけど男性のモデルも必要じゃないかということですね。男性の成功した人は、内助の功を得て成功したという人が多いので、そうではない成功者を見つけてモデルとして見えるような形に。

○小林委員

成功した人が、何かの時に、そうではないかもわからないが、「妻のおかげです。家庭のことは全部してくれたので私ことができました。」といった発言がいまだに多いです。

○朴木部会長

枠組では男性への理解促進となっていますが、“男性への理解促進”というと、男性にジェンダーについて理解しなさいというイメージですね。もう少し表現を変えた方が良いのかもしれないですね。男性の理解促進は必要ですけれども。

○小林委員

“理解促進”というと義務感があるとしたら、どういう用語が良いのかはわからないのですけれども、「どちらかというやっただけが良いよね。やっただけが得だよね。」といったことがあれば、ネーミングだけでなく施策なのですから、行動経済学のナッジであるように、「それやっただけが良いよね。それが理解促進。」ということになっていけるかどうか。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

ご意見ありがとうございます。

私たちが、男性への理解促進は女性のため、女性が活躍するため、というだけでなく、実は男性のためでもあるという積極的なナッジと言いますか、これから理解が深まるよう取り組んでいければと思っております。

そのためにも、モデル例が必要ですね。

実際に自分たちが子育てに参画することで視野が広がり、より仕事ができるようになった、とか、男性が積極的に、家事をしたり地域とのつながりを作ることが自分のためになった、とかですね。

「なでしこ銘柄」のように、世界では、女性活躍や多様性を認める会社は発展性があると株

を買ってもらえるが、そうでない場合は発展性がない、将来性がないとみられる傾向があるとも聞いており、会社としても女性活躍、多様性の受け入れに積極的に取り組むためのインセンティブになるのではと考えています。

そのように、より積極的に男性の理解促進が男性自身のためでもあることだと理解が進むように取り組んでいければと考えています。

また、男性が家庭に対して実は関わりたいけれど関われず、だんだん家庭がアウェイな状態になっていく、というような例えを聞いたことがあります。男性のためでもあるということが発信できていないことに加えて、男性が家庭と関わりやすいように、より効果的な発信の仕方であるとか、今までと違った有効な方法があれば、より啓発していけると考えています。

大阪市で女性活躍、男女共同参画を推進するねらいは、ただ単に女性の活躍を応援するためだけでなく、男性にとっても必要なものであると、男性の理解に積極的に取り組み、社会が活性化していくという視点が大都市大阪として大事だと考えています。

これまで周知、啓発の取組も進めていますが、まだまだ、そのような積極的な流れになるようにはうまく発信しきれていないと考えています。

貴重な意見をいただいたので、是非これからそのように発信できるようにしていければと考えています。

表現のヒントをいただいているところではありますので、引き続き検討してまいります

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

男性の育児休業関係ですと、大企業と中小企業ではかなりの差があります。

先日実施いたしました企業調査において、大企業では男性の育児休業取得率が30%を超えている企業は64.2%あるけれども、中小企業では44.4%でした。7%以上取得してくださいということを女性活躍リーディングカンパニー認証の指標としていますが、7%以下というのが、大企業では17%、中小企業になりますと42.9%となります。

中身を確認していきますと、その理由としては、同僚に迷惑がかかってしまうというのと、モデルがない、最初の1人が出ないというところが大きいと言われております。そのためロールモデルを今後発信していく必要があるという風に考えております。また、女性活躍リーディングカンパニーの中で、育児休業を取られた男性の方を社内報でコメントを載せてまして、子どもさんの時間はなにごとにも代えがたいものであり、仕事の今後のモチベーションも上がるということも言われております。

情報発信では啓発に重点を置きますので、そのあたりの情報を、いかにお伝えをしていける

かというのが課題であるという風に考えているところでございます。

○朴木部会長

わかりました。繰り返しお話いただいたように男性への理解促進は、理解していないから「あなた理解しなさいよ」というニュアンスに取られてしまうので、男性への理解促進は必要だけでも、大きなタイトルとして出すかどうかですよね。正直言いまして、男性が理解していないということは依然としてあると思いますので、理解促進自体をなくすということではなく、どういう表現をするかということだと思います。

1つは、ご指摘ありましたように、家事・育児は要するにケアですが、ケアについて負担と捉えるか、負担ではなくて、人間に必要な創造力を含めた行為と捉えるかによって、表現が変わってくると思います。

第3次計画がどうだったかという話ではなく、一般的な話ですけれども、かつては負担だったんですね。だから、女性の二重負担をなくしましょうとか、そういう意味で家事・育児を捉えていましたが、家事・育児は負担ではなく、人間が生きていくためのクリエイティブな再生産労働、ないしは活動である、という積極的な位置づけをしたらいかがか、という話だと思います。

そうすると、お父さん、男性も育児休暇を取って、負担を分担しますというのではなくて、より創造的な活動を別領域でやっています、というメッセージになれば、その方がよろしいのではないのでしょうか。

実は私も地域でジェンダー学習会を小さい単位で行っていますが、つくづく同じことを感じています。

家事・育児を負担と捉えていると、誰が負担するのかという話でしか動いていかないんですね。そうすると、男性、お父さんが負担していないのは企業が悪い、とそんな話になっていたのですね。お父さんが早く家に帰れば全て解決するかのよう。それは一面事実ではあると思うのですが、それで今後の政策を作っていくのでは少し不足すると思いますので、どうやってケアの領域をみんなで取り戻していくか、ですね。

その表現が出てこないのが申し訳ないのですけれども、明るいケアみたいな感じですよ。ケアは重苦しい嫌なものだというそういうイメージじゃなくて、ケアはクリエイティブなものだというイメージで考えていくことができればよいと思います。

○千田委員

コロナ禍の時にリモートになって、父親が家にいて、仕事はやるけれども、もう少し子どもの面倒を見てくれるかな、と思っていたが、なんかソファでゴロゴロしているだけという人がすごく多いです。今まで子どものご飯だけ作っていただけでよかったのに、旦那がいるから旦那のご飯も作らなければならなくなり、子どもは文句を言わないけれども旦那は結構文句を言う。こんなことだったら、育休なんて取ってもらわない方がいい。極端なケースかもしれませんが、こういうことがあったりしたわけなのですよ。

そういう意味で言うと、お父さんが早く帰ってきて何をやるかということが、すごく大事。その発想の根底にあるのは、あまりやらないお父さんからすると、育児は大変面倒くさいことなので、できればパートナーに押し付けたいみたいな。

みんながみんなそう思っていないですけども、そういうふうに思っている人たちがいるというのが現実で、その意識を変えていかないといけないですよ。そういう意味で言うと男性の理解促進。

別にこれがいいとかはないのですが、何かワーク・ライフ・バランスと言ってしまうと、どうしても、ワークとライフを二律背反なものとして捉えてしまう。どっちか重視するとどっちかおろそかにする天秤みたいなイメージをされてしまいます。もちろんワーク・ライフ・バランスという用語は一般用語で一番わかりやすいので良いのだけれども、例えば、ワーク・ライフ・バランスの研究の世界で「ワークライフエンリッチメント」という考え方とか、「ワークライフスピルオーバー」という考え方があります。

何かというと、片方を立てれば片方が立たないのではなくて、ライフに関することをたくさんいろいろ頑張るから仕事でも新しい創造性が発揮され、子育ての経験が仕事に活かせるとか、あるいは仕事でやっているようないるんな工夫が、子育て中に活かせるようなシナジーが見出せると、男性も子育てが、すごく面白い、すごく大事なことという風に思えるような気がします。ワーディングはともかく、ただ単に二重負担の解消を頑張りたいとなると、単に負担の押しつけになってしまいます。

どっちが負担するというより、負担することで、エンリッチメントできるような話という大阪市としてポジティブなメッセージを出していけるような啓蒙活動ができたらいいのではないのでしょうか。そうすると先ほど小林委員がおっしゃったような、何かうまくいっている人やうまくいっている会社をどう紹介していくか。もちろん今でもやられていると思うのですが、より広くアピールできるか、というのも今後の成果指標として考えては。

私も授業で学生に『くるみん』や、『ワーク・ライフ・バランス』の表彰企業があるって、知ってる?』と聞くのですけれども、なかなか知らないんですよ。学生なので当然かもしれ

れないですが。せっかくだくさん色々な良い活動をされているので、その浸透のプロセスとか拡散のプロセスとかを成果指標に、これはまだ少し先の話だと思うのですが、何かそういうのも1つとってみるのも面白い気がしました。

○事務局（福岡市民局理事）

貴重なご意見ありがとうございます。

実は私自身も、いろんな文献を漁る中で、デンマークで女性がいかに活躍してるのか、という本を目にする機会がございました。

衝撃的だったのが、イクメンという言葉は欧米にはありませんよ。ということでした。

育児というのは、男性が夫婦、家族経営する上で当たり前のことでしょうと。日本だけが、そういう育児に携わる男性を取り上げて、いかにも褒めたたえるようなワードを用いていること自体がおかしいんだよというようなお話を読んだ記憶がございます。確かに先ほど、モデルケースの紹介であったり、好事例の紹介というお話をいただいているところです。

私ども女性活躍のリーディングカンパニー認証制度で認証した企業は、情報発信をさせていただいておりますが、国内全体に目を広げると、例えばホテル業界で言うと、東横インは、ほとんど女性の店長さんであったり、女性目線、女性の働く視点での企業経営を実際にされて業績を伸ばしておられたり、最近私も知った事例では、トヨタ系の自動車部品メーカーさんが、男性が主体の職場であったところに、女性を新たに新人でどんどん投入していくことで、今までにない目線を企業の製品にも反映できているという好事例を目にしました。

何が言いたいかと言いますと、情報発信の部分、機運醸成の部分に関して、やはり私ども今、「女性活躍推進のポータルサイト～未来へレディ Go～」というのがあり、非常に綺麗なサイトにはしているのですが、男性への訴求力が足りないのじゃないのかというご指摘もいただいているところでございます。

この間我々としては手堅いところで情報発信をやってきておりますが、もう少し視点を広げ、好事例の発信であったりモデルケースの紹介だったり、そういったところを既存のポータルサイト等を活用しながら、うまく情報発信していきたいと感じております。

○朴木部会長

今のお話と関連してですが、女性が活躍をする場って、職場でも地域でも、その両方でも、リーダー的なポジションにつくのは必要ですし、逆に男性がケアの領域に、嫌なことを負担するという意味ではなく、人間的な何かを発揮するためのポジションを得るというのが必要ですよ。

私の発想だと、それをやらないと、大阪市だけじゃなくて日本全体が沈んでしまう。労働力が足りないわけですから、女性が労働力を発揮して、その発揮も無理に発揮するのではなく、人間的な暮らしをしながら労働力を発揮するためには、男性がもっとケアの領域に積極的に関わらないといけないですね。ちゃんとした一定の生活基盤を持ちながら労働力を発揮する。私は、これ無しには日本は沈んでしまうと思っていますので、絶対にやらなければいけないと思います。

ただそういう風に市民のみなさん全員が考えているわけではないのですよね。私はそう思っていますけれども、市民の方は必ずしもそうではないから、そういう意味では行政が啓発とか何かの際にそういうことが実現できているような仕組みを作る必要があると思います。

何が言いたいかっていいますと、社会や大阪市が持続可能なために男女共同参画は絶対必要ですよというのを、どこかに出していただきたいと思うのですね。市民の方が計画を見て、これはこういうことだなって理解していくときに、項目として何が上がっているか、上がっていないか、というのは大きな差があると思いますので、持続可能な社会を作るための男女共同参画という言葉がいいのか、男女の活躍領域の豊富化とかですね。男女共同参画という言葉は飽きてきた感じがしますよね。少しフレッシュなワードをお願いします。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

おっしゃっていただいた点をどこに入れるかというのはありますが、資料3の第4次計画の方向性の下に計画の目標というところがあり、国のコンセプトにもこういう社会をめざすと4つありますが、一応これはたたき案ですので、先生のご意見もいただきたいのですが、4点あって、1つ目は安心安全の柱につながっていくもので、2つ目はあらゆる活動への参画、3つ目は性別にかかわらず、個性と能力を発揮しながら自分らしく活躍できる、という今までも表現していたフレーズです。4つ目は、大阪市らしさを出したいという意図もあり、一人ひとりの幸せが、相乗効果でまちの活性化につながり、それが好循環になっていくみたいなニュアンスでたたき案を作っています。先ほど大阪市がどういうことをめざしていくのか、というご意見がありましたが、大都市大阪市だからこそを意識した案でもあります。おっしゃっていただいた「持続可能」というキーワードも、こういうところをめざすためにこう進めていくんだみたいな表現で計画に入れさせていただくことも一つかと思えます。

○小林委員

委員皆様のご意見を伺い、いわゆるワーク・ライフのライフの部分に関して、育児や家事が

負担ではなく、何かポジティブな価値をうみだすという位置づけができればと、改めて感じました。

というのも少子化が非常に大きな問題となっており、一般的には収入が低いから子どもを作らないといわれています。もちろんそういう方々もたくさんいらっしゃると思いますが、大企業に勤めており、収入面では問題ない家庭でも、子どもは1人で十分という女性が私の周りにもいます。理由を聞くと夫婦で協力しても育児は大変だからとのこと。このような考えの方ばかりではないと思いますが、男性だけでなく、女性の中にも育児・家事は負担であると認識されている方がいらっしゃいます。

育児・家事を、本来ならやりたくない負担だと捉える限り、いくら育休の取得が進んでも少子化の傾向を止めることはできないと思われます。難しいと思いますが、ワーク・ライフ・バランスのライフの行動がポジティブな価値のあることと捉えられるようになればよいと感じました。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

ありがとうございます。

皆様方がおっしゃっていただいているような、そういうポジティブなものという前提に立って、具体的な取組みを考えていくのもそうですけれども、計画にそれを表現できるのが一番と思います。言葉が難しいとおっしゃっていただいているのですが、表現、文言、項目レベルでも、なんとかうまいこと、いい表現や構成を考えたいと思います。

引き続き、次回でもアイデアなどいただければ助かります。

○朴木部会長

市のご担当者は考えていただき、委員のほうでも考えたいです。キャッチフレーズは、大切です。

新鮮なものであれば、人がそれで読んでくださったり、考えてくださるという側面がありますので、キャッチフレーズはものすごく大切と考えています。委員の方でもこういうのという案があれば事務局へメールなどでお伝えいただければと思います。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

私どものツールの中で「家事・育児シェアチェックシート」を運用して、啓発をしていますが、シェアという考え方で実際いいのかどうか。少し柔らかい言葉にはなっていると思うんですけれども、もし今回良い言葉をいただけましたら、その辺にも入れていければと思っています。

○朴木部会長

ちょっと話を変えて、先ほどから気になっているのが、働く場でのワーク・ライフ・バランス、地域での女性活躍という部分です。働く場との関わりでは、非正規雇用がずいぶん増えていますよね。

もちろん男性も非正規雇用的人員が増えていますが、男性と女性が違うのは、女性は、各年齢満遍なく一定の割合の人が非正規なのです。男性の場合は、若年とリタイアした高齢者の非正規率が高くて、40歳、50歳のところは全体の層からすると少なくなります。同じ非正規でも違いがありますよね。そういうところで、どうなるのかなと思っています。

今やボランティアは70代が主力です。

大昔の話になるかもしれないのですが、地域活動は、専業主婦とリタイア組で担っていたというのが一般的なイメージだったと思います。

今はもう専業主婦という層が、非常に薄くなってきて、専業主婦が地域活動を担うというのは、違うと思えるようになってきました。

地域活動の中での活躍支援と言っても、実際には高齢者なのです。高齢者層では、従来型の発想で見たら男性というイメージができてしまっていますが、そこに女性がどうやって役割を担うことができるかということだと思のです。

防災士の資格を持った女性が地域の防災リーダーになって町内会で重宝されていくみたいな道筋は見えてはいるんですよ。

何が言いたいかと言いますと、働く場と地域での女性のポジションを作っていきます、という中身について、事情が随分変わってきているので、非正規雇用の問題はどうかということと同時に、誰が地域活動しているのか、とか、そのところを考えて中身を考えないと建前だけになってしまうと思います。

実際とは違う何かを作られていくような、そういうことになるとまずいなと思っています。基本施策の2、3で、そういう話が捉えられるかどうか心配です。

○鳥生部会長代理

大阪男女いきいき財団が単独事業として、女性の防災リーダーを育てるというプログラムを行っています。ただ、課題は、リーダーが育成できても地域で意見を言おうとすると、女性は下がっておいしてみたいなことを実際に言われて、地域活動の場がないということ、実態として聞いています。

まず、地域では、女性の参画で新しい視点が入ってくるということが求められているという中で、その大阪市のオリジナルの考え方を、例えばその防災分野というところに焦点を当てて、実際女性が地域に入り込んでいい成果が生まれるようなサイクルなどと合わせて、トライしてみるといいのかなと思ました。

○小林委員

私は大阪市内に住んでいる大阪市民ですが、地域の活動というのがあまりよくわかりません。私の住んでいる地域がたまたまそうなのかもわかりませんが、地域の会長さんが誰かも知りません。私が知っているのは、地域の最小単位の班で、私の地域で20世帯ぐらいです。班長が年に1回、会費を徴収される。それ程度の関わりしかないのに、そもそも男性であれ女性であれ、貢献や活躍する場という認識にはありません。

私も十年に1回くらい班長が回ってくる。その時するのは、年に1回の会費の徴収と回覧板を回すこと。それ以外何もしなかったのに、そもそも地域活動への女性の参画のために何をすればよいのかがわかりません。大阪男女いきいき財団などの実施事業で防災の知識を習得される方たちは意識が高い方だと思いますが、私のようにそうではない者が大半のように思います。地域活動への女性の参画を進めるには、それぞれの地域でどのような能力を發揮できるかということを広めていくことも必要ではないでしょうか。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

地域って何？ということ。地域の定義ですよ。

そこから考えていかないと内容がフワッとするのかと思います、1つ鳥生先生がおっしゃっている、防災のためだというのが今一番、みんなが自分ごととして捉えやすいところかと思えます。

逆に今、この基本施策3で(1)と(2)と分けて書いていますがけれども、防災分野に特化しています。ここを突破口に、地域活動を捉えてやっていきますというような方がわかりやすいように、今お話を聞いて思いました。

この基本施策3の(1)と(2)が、実態として何か違いがあるのか、ですが、地域と言った時に大阪市には地域活動協議会があります。町会、地域振興会、民生委員、児童委員といった団体さんがある意味、地域ということかもしれないですが、ただ、ほとんど一般的に、そういうところに関わる機会は少ないし、そこだけを地域として捉えるのかと言ったら、そうではないですよ。となると、地域活動の防災の分野が実質的にそれなのかなと思うので、この柱立てというか、打ち出し方を今日のお話を踏まえて検討したいと思えます。

○朴木部会長

簡単なのは基本施策3の(1)(2)を逆転させることですよ。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

防災分野を皮切りにそれ以外のところにも広げていきますよ、みたいな。

○朴木部会長

それが一番簡単なやり方で、さらにバージョンアップを考えていただければと思います。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

少し補足ですが、大阪男女いきいき財団も色々工夫をして、防災リーダーと地域をできるだけつなごうとしてくれていますが、区や地域によっても温度差が全然違って、町会の加入率についてもすごく低いところと、低くなってきたけれども他の地域より加入率が高いところもございます。

そのような状況もふまえ、地域の勉強会に育成したリーダーを講師派遣するなどして、つないでくれています。

既存の地域団体の長にも女性が少ないこともあります。大きな災害が来るかもしれない状況において、みんなが真剣に捉える課題なので、そこを突破口としていくことになるのかなと。

大阪市ではチャレンジ応援拠点事業という、地域での女性の活躍を支援する事業も実施しているのですが、事業利用者と地縁型の地域活動のつながりはあまりございません。

できるだけ地域とつなぐことで、事業利用者の地域での活躍の場も広がるとともに、地縁型の団体の活動の活性化にもつながるようにしていければと考えております。

女性の視点が地域に活かされることが重要ですが、女性が望む活躍の仕方とは何か、地域の会長になることなのか、どういうことを望んでいるのか。ニーズ把握にも努めながら、女性が活躍したい方向性が叶うような支援方策を考え事業を進めていきたいと考えております。

話を元に戻すと、わかりやすいのは防災、それを突破口に活躍の場を広げるとともに、それ以外の分野でも地域での活躍を支援するよりよい方策を考えていければと考えております。

○朴木部会長

具体的に何かイメージできると、実現するための項目や標題もイメージしやすいと思いますので、また考えていただきたいと思います。

質問も含めてなのですけれども、防災計画などは消防団も関わってきますよね。

神戸市は消防団人数が圧倒的に減っているんです。そして高齢化しているんですね。

その中で、誰が頼りになるかという、地域にいる女性なのです。専業主婦が減ってきたという話はしましたけれども、お昼に誰がそこにいるかといえば、やっぱり女性なのです。

そうすると、女性が消防団の団員になってくれないと、何か起こった時に誰も助けられないとか、どこに何があるかわからないということになるので、女性消防団員の募集にもものすごく必死なのです。

何か起きた時にお昼間、どこに何が備蓄されていて、どこにいけば助かるかとか、要支援者がどこにいるかとか、そういうことを把握していくのは行政だけではなくて地域の人に関わらないと上手にできません。そういう意味で消防団活動はすごく大切ですが、現実には少なくなっています。だからやりましょうよと熱心にやっていますが、消防は大阪市の管轄ですよ？

○事務局（浅井男女共同参画課長）

消防局は大阪市です。

消防団は大阪市にありません。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

消防団はないのですが、防火協力会が各消防署の管轄であります。

構成メンバーの男女比率については把握していませんが、そういう団体はあります。

要支援者についてですが、区において社会福祉協議会を中心に動いてもらっており、各地域の要援護者名簿を持ってまして、何かあれば地域で対応することが第一義ということで制度として動いています。

○朴木部会長

消防団に似たものが防火協力会ということでしょうか。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

防火協力会です。

公園などに倉庫やポンプ式消火器などがあり、年に数回訓練等を行っていたように記憶しています。詳細は消防局に聞いてみないとわからないですが。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

避難所のカギは区役所が持っていますし、地域の方も預かっています。また、要援護者名簿も共有していると聞いています。基本区役所が中心に行っています。

○朴木部会長

女性防災土育成講座をされているので、行政と絡み合うような何かができないですか。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

大阪男女いきいき財団の取組みに大阪市も後援しており、私も講演に行っています。

せつかく人材が50人程度卒業しているので、地域につなげていくような動きを市民局と危機管理室と大阪男女いきいき財団とで、お話をさせていただいており、地道な事業レベルで引き続き動いております。そのようなところを計画にうまく表現ができればと思っています。

○朴木部会長

ぜひそれは実現して下さい。

結局地域が動かないと、行政がどれだけ動いても、避難したり、避難した後の生活につないでいくのが難しくなります。内閣府は東日本大震災の時もそうですが、避難所において女性リーダーが必要だ、と文書を出しました。ところが、それを読んだ自治体は3割にも満たないです。

大災害のなかで内閣府から文書が来ても目の前のことに追われるためです。

だから、日頃からの活動が大切という一つの教訓です。

一応上からのルートはできているのに、実際に災害が起きればそういうルートが有効に働かないので、ぜひ、大阪市の防災システムで、せっかくの女性防災士たちがちゃんと位置づくように、南海トラフに備えることと、男女共同参画が同時並行で進んでいくような計画にしたいです。

○千田委員

防災の前の話に戻るのですが、男女の認識活動の話がありました。

男性にどう理解を促進していくかについて、私が女性労働の話をしておりまして、男女だけではなくて、世代間が非常に大きいですね。

若い人は、割と男性でも育休取りたいとか、あるいは女性も取りたいとか。男性の場合は、育休取ると上司にサボっていると思われたりとか、昔はそんなのなかったのに、と陰口をたたかれたりとか。男性はもちろんなのですが、女性もいまだにありますよね。女性の上司・先輩に話したら、「ええなあ私、そんななかったけどなあ」とか。

ちょっと嫌味っぽく言われることがあったりしますよね。

最初の方に、若い人に啓蒙していくことは大事だという話がありました。もちろん大事だと思います。

私はどちらかというと、小林委員がおっしゃったみたいに、ロールモデルがあまりない、自分の会社でそういった方がいない、そんな風になっている状況を踏まえた時に、今までそういう暮らしをしてこなかった人たちにどう啓蒙していくかということがむしろ大事かと思います。いわゆる管理職層の人たちですね。自分たちが育休を取ってきてない、あるいは性別役割分担なんてあって当たり前生き方をしてきた人たちが今までと同じ生き方では、持続可能な社会が維持できないです、あるいは、持続可能な企業経営ができないです、ということをおわかってもらうような施策というのも何らかの形でここに入れこまないと、若い人たちは意識を持っています、けど現実ではできないんです、ということになってしまうと絵に描いた餅になってしまいます。

ですので、なんかそういう項目があってもいいかなという気はします。

先ほどの、防災に行く前のところで女性の非正規比率の話が出たと思うのですが、少し不確かですが、調べるとわかるのですが、大阪府は大卒の既婚女性の非正規比率が結構高かった気がします。東京に比べてもちろん高い、近畿二府四県の中でも確か大阪府が高かった。これを何故かと考えますと、学力水準はそこそこ高いのに、正社員で働けていないのは色々な

理由があると思うのですが、その1つとしてはキャリア意識が高い人は、大学を卒業したら東京に行ってしまう。

大阪には結構レベルの高い大学があるのですが、せっかく卒業した人が大阪に定着してくれないということは、問題ではないかなと。

それはなぜかという、東京に行ってしまった方が、正社員での就業継続可能性が高まると若い女性は思っている可能性があるわけですね。

在阪の企業で働き続けることができるんだというメッセージを発していく必要があります。あるいは、実際そういう企業を増やしていくということが、一つ長期的な課題としてあるのかなという気がします。短期的に解決するのは難しいですが、それをやっついていかないと東京に吸い取られてしまう。だから人口はそこそこ大阪の場合は大きくて、労働力全体で見たら問題ないかもしれないですが、大卒の女性がいきいき働くということが可能になるような大阪の魅力をどう出していくということを考えていかなければならないのかなと思いました。

○事務局（福岡市民局理事）

ありがとうございます。

実は、今、千田委員がおっしゃったことを日本総研さんがまさにその分析を数値化、データ化されておられます。特にアフターコロナの状況において、東京、一都三県においては、高学歴の女性がどんどん今増えており、アフターコロナ前よりもその傾向はますます強くなっているという分析がございませう。

ここなのですけれども、難しいのが、産業構造自体が大卒のキャリア女性が活躍できる産業は、裾野が広いです。

ここで例示で上げておられているのが、証券・保険、情報サービス、学術研究、専門技術サービス、こういった分野が、その雇用の受け皿が非常に首都圏の場合は大きいです。

そこにキャリア意識の高い女性が吸収されていくというような分析がまさになされているところです。

そういう意味で言いますと、大阪の産業構造自体がどうなのかということまで掘り下げないといけない課題にはなってきますが、実際そのおっしゃった内容というのは、データでも明らかにされています。

○鳥生部会長代理

今は、成果指標の話ではないのはわかっているのですが、市の審議会等における女性の占める割合について、目標40%を置かれている中で、現状値が36%っていうのは、その業界の女性の管理職が低い業界の関係する審議会は女性を充てられません。国もそういうような分析されていますけれども、そういうところで言うと弊社大和ハウス、建設業、積水ハウスさんも建設業ですが、他にそういった固い会社さんがいらっしゃる産業の女性の活躍が進ん

でないというのもあると思っています。

この話が出なかったのと言わなかったのですが、どの委員会かはもう抑えられていると思いますが、4割が達成できていないというところの切り口から、企業も関係してるんだよという見解は表されてもいいのかなと思います。

もう一個あるのですが。豊岡市を研究したので豊岡市のお話をしますと、めざすジェンダーギャップがない将来の姿とジェンダーギャップがある姿を、まず20代の男女大学生とか高校生に描かせて、それを踏まえてめざす姿のお話をされているんですね。

で、年配の方は、今まで生きてきたところがあるので、地域のリーダーとお話した時に、「自分は男尊女卑の申し子や」と。「本当ごめんなさい、その代わり再生産はしないということと、地域の女性が意見を言いやすい環境を僕は作っていこうと思います。」とおっしゃっていました。

教育をされているのはあると思うのですが、ご自身の娘とかお子さんとか、お孫さんの将来のためだったら理解していただけるんじゃないかなという風に思っています。

自分はそういう風に育ってきたけど、この子達はそういう将来を望んでいるのか、というのも一つです。

○朴木部会長

大阪市の未来像ですよ。遠い未来ではなくて、中期的ですね。

それをどこかに書き込んだらということですよ。どこに書き込むのでしょうか。

めざす姿くらいでしょうか。多分あまり長々と書くとみんな読むのが嫌になるので、短い言葉でフレッシュな感じがいいですね。

○小林委員

キーワードはキャッチーなものがいいですね。

大阪が変わるとか、先進的な取り組みが一言で分かるような表現が望ましいです。

○朴木部会長

あまり説明的ではなくて、印象的な文章がいいですね。

○鳥生部会長代理

このような啓発の取組みの中で、男女の大学生に書いてもらった何かとか、そういうような印象的な写真とか。若い人たちは素直にそういう将来をめざしているんだっていう、それこそパンフレットのデザインとか、

○事務局（浅井男女共同参画課長）

いいアイデアがなにかあれば。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

本年度に、私どもが大学生とワークショップをする機会がありました。何かと言いますと、私どもの「女性活躍推進のポータルサイト～未来へレディ Go!～」に男性目線がないですよ、という意見を審議会でもいただきまして、何か新しい目線でということで、大学生にポスターを作ってもらいました。男性をポスターの中心において、「デキる男は家でも輝く」と、なかなかキャッチーな言葉でパッと目を引くものになりました。なかなかそれをそのまま使うということにならないのですが、そういうこともやりながら、またいろいろ考えていただくということでもよろしくお願いします。

○朴木部会長

もうそろそろこのぐらいでしょうか？

○小林委員

大阪商工会議所では、人手不足への対応として女性はもちろんですが、シニア世代の活躍にも取り組んでいます。シニア世代の方が働き続ける上での課題として、一番は健康問題ですが、それと併せて介護の問題が非常に大きいです。昔は介護も、義理の父親であっても女性がされていた家庭が多かったと思いますが、昨今、配偶者が死別したり、離婚したり、介護する側が男性一人、女性一人である家庭が増えており、厳しい状況になっています。大阪商工会議所でもシニアの活躍をテーマにしたセミナーなどを開催していますが、一人介護の問題が解消されないと、働けない＝離職ということになってしまいます。今日の内容とは、ずれているかもわかりませんが、委員の先生方からアドバイスいただければありがたいです。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

介護の関係で、企業調査で取った部分があります。会社で、介護休業を取得するのを奨励しているかどうかというのを取ったのですが、実施しているというのが 35.3%。検討しているが 40%くらいで、検討していないが 22%となっていて、無回答が 3%くらいあるのですけれども、実施しているが 35%にとどまっているんですね。

どうやってその意識を変えていっていただくか。

女性活躍リーディングカンパニーの認証制度の中で行っていくような形、もしくは、情報発信を行っていかなくてはならないと思っているのですけれども。もし、またいいご意見ございましたらよろしくお願いします。

○朴木部会長

今の話は基本施策 4（2）介護にかかる環境整備の具体的な中身ですよ。

具体的な案はこれから作っていかれると思いますけど、介護も負担であるというだけではなくて。でも難しい話ではあるんですね。

負担感が、子育てよりは介護のほうが大きいというのは事実だと思います。だから明るい介護と言ったら、言葉だけのものになってしまって、現実と離れてしまう可能性が出てきます。言葉をどう扱ったらいいのかわかりませんが、リソースはどこかにあるのに発揮できない。それをどうすればよいかということですよ？

○小林委員

これから何もしなければ、介護のために働くことをやめざるを得ない方が増えていきます。極端な例ですが、子どもは預けられるのが本当は嫌かもしれないが、保育所に連れていけば、預かってもらえます。介護は本人がデイサービスや施設に入ることについて拒否する場合、強制することは困難です。有能な方が介護のために働くことをあきらめざるを得ないのは、本人にとっても企業にとっても大きな損失となります。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

介護福祉、高齢者施策については別で法律があって、福祉局という別の専門部署があります。介護に関する有識者会議があり、本市の計画も策定がされています。

各局と話をしており、観点として、介護離職を減らしていくという施策はポイントで、大きな必要性を感じていると担当部署もそのように申ししていましたので、そちらの計画でも重点的にやっていくこととなります。男女共同参画基本計画には、その中で関連深い施策を書きつつ、私たちの視点でこれらの分野に対してより推進していくように言っていくというような関係性になっていきます。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

補足ですが、大阪市の介護保険料は日本一高いという状態で、担い手不足も懸念されています。大阪市の施策的には介護サービスを増やしていけばよいのですが、介護予防に力を入れていく方向に転換しているのが現状です。

まずは健康で介護が必要のない状態をめざすということです。

計画策定の進め方は浅井課長が申し上げたとおりです。

参考ですが、先日、クレオ大阪西主催のリレートークに参加した際の情報として、ベルギーではタイムクレジット制があるらしく、介護等、ライフイベントのときに一旦スパッとやめても、何年後かに復帰できる制度のようで、日本政府も話を聞きに来ていたと聞きました。会場からもいいなあと感想がありました。

現状としては厳しい状況ではありますが、まずは介護サービスの基盤を充実しつつ、タイムクレジット制ではないですが、企業等での取組等、総合的に対応していくことが大事になってくると思います。

難しい課題ですが、社会の動向や現状を把握し、ご意見もいただきながら必要な施策を進めてまいりたいと考えております。

○朴木部会長

この問題はいずれ具体的な施策をつくる段階になってから、福祉の計画とすり合わせながら、男女共同参画の視点で落としていく。という話ですね。なかなか難しいことだと思いますが、できるだけ前向きに。介護の問題って人手とお金さえかければ、人間的な場になる。実際には、人手もお金もない、楽しくないデイサービスには行くのが嫌だが、行けば楽しい、人間として尊重して扱ってもらえて自分の気持ちが前を向いていける、そういう場ができれば喜んで行くが、そのためには人手とお金が必要なんですよ。そこは行政が予算の方でどこまでできるかは私にはわかりませんが、介護の場が人間的な場になれば人の意識も変わるのではないのでしょうか。

○朴木部会長

次回はいつでしょうか。

○事務局（浅井男女共同参画課長）

5月下旬くらい

○朴木部会長

骨子案と指標が出てくるのですね

○事務局（浅井男女共同参画課長）

もう少し詳しく施策のイメージをしていただけるように紐づけてお示しをできればと考えております。

○朴木部会長

それでは今日はこのあたりで。どうもありがとうございました。

○事務局（福岡市民局理事）

各先生方、長時間にわたりご意見等をいただき大変ありがとうございました。

具体的に色々問題提起もしていただき、ありがたく思っております。

実際にこの男女共同参画基本計画に関しましては、政令指定都市どの都市見ましても。

やはり同じような、手垢のついた言葉と言いますか、既視感のある言葉が並んでいるのが実態ではございます。その中でも訴求力の高い言葉のチョイスや、情報発信の仕方も、知恵と工夫を凝らせていきたいなという風に考えております。また、今日大きく、テーマとしての

地域と、それから、企業における機運というような部分があったかと思えます。

地域に関しましては、特に朴木部会長のお話もございましたが、担い手が70代の方がメインになっておられるような中で、どうしても、昭和の時代の担い手さんたちが、今はその世代におられます。私見ですけれども、例えば86年の雇用機会均等法の世代が、今この60歳を越えようかという世代に入りつつ、そうした方々が70代になる頃には、地域における女性の意識もかなり変わってくるのかなという風に思っております。直近の男女共同参画白書で数値も確認したのですが、今、全国の町会、自治会における女性会長の比率は6.8%です。直近十年間でわずか3%しか増えていません、一年で0.3%ずつしか増えていないという非常に厳しい状況でございます。

私ども役所の方も、地域に対する働きかけや機運の醸成ということをしっかり取り組んでいきたいと考えております。最後、企業の部分ですけれども、実際、男女共同参画、女性活躍推進、我々の立場として、いつもちょっとジレンマに立ちはだかるのが基礎自治体としてですね。福祉とか健康、防災、こういった部分に関しては、対象者が目の前におられて施策を打っていくことで、直接的にこの数値だったりとか、成果指標というのを出すことができやすい性質のものです。一方、どこまで行っても、例えば管理職の女性比率であったりとか、非正規雇用をいかに正規雇用に持っていくのかという話は、プレーヤーというのが、民間企業さんでどうしてもそちらが主体になります。我々は、どういった手立てでアプローチしていくのか？同じような言葉になりますが、機運醸成であったりとか、情報発信であったりとか、そういったものですね。これまでもやってきつつはあるんですが、突拍子のないこともできない一方で、やっぱり響く、世の中を少しでもこうバタフライエフェクトというのですかね。一石を投じるような動きというのはしていかなければならないと考えております。

いずれにしましても、今後引き続き、部会の方でもいろいろご意見・知見をいただきながら取りまとめていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

以上で本日の議事を終了いたします。

次回は5月に開催を予定しております。

本日はありがとうございました。