

大阪市男女共同参画審議会 第2回専門調査部会 会議録

1 日時

令和7年6月4日（水） 9時30分から11時30分

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、佐伯委員

（事務局）

渡辺市民局理事、西山女性活躍推進担当部長、樹杉男女共同参画課長、西田雇用女性活躍推進課長、村上男女共同参画課長代理、榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理、藤原雇用女性活躍推進課長代理、辻井男女共同参画課担当係長、奥男女共同参画課担当係長、足田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等について

5 配付資料

資料1 大阪市男女共同参画審議会 第2回専門調査部会 説明資料

資料2 第4次大阪市男女きらめき計画 現状分析と課題・施策の方向

資料3 第4次大阪市男女きらめき計画 具体的取組案

資料4 第4次大阪市男女きらめき計画 具体的取組案 抜粋（新規取組等）

資料5 第4次大阪市男女きらめき計画 全体目標と指標（案）

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

6 会議録

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

ただいまより大阪市男女共同参画の審議会第2回の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。

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。どうぞよろしくお願いたします。本部会につきましては、審議会の設置およ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、発言要旨と発言者氏名を記載しました会議録を作成しまして、ホームページ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、市民局理事の渡辺よりご挨拶申し上げます。

○事務局（渡辺市民局理事）

本日はお忙しい中ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

私本年より市民局の理事に着任いたしました渡辺と申します。

どうぞよろしくお願申し上げます。

皆様方には平素より、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まして、格別のご高配を賜りまして誠にありがとうございます。深く感謝申し上げます。

前回お示しさせていただきました通り、第4次計画では施策分野を三つに設けまして、それぞれ「男女共同参画に向けた意識改革」「だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり」「だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり」と柱立てをさせていただいております。

本日の部会では、前回3月にご議論いただきました内容を踏まえながら、第4次大阪市男女共同参画基本計画の具体的取り組み例や仕様についてお示しさせていただきました、更なるご議論をいただければと考えております。

委員の皆様方におかれましては、男女共同参画社会の実現に向けた更なる施策の推進を図るために、様々な観点からご意見を頂戴いたしまして、よりよい施策、取り組みに反映していければというふうに考えております。

限りある時間ではございますが、活発なご議論をお願申し上げます、ご挨拶といたします。本日はどうぞよろしくお願申し上げます。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

続きまして、ご出席の各委員を五十音順にご紹介させていただきます。

小林委員です。

佐伯委員です

鳥生委員です。

朴木委員です。

千田委員につきましては、本日欠席となっております。
次に事務局ですけれども、お手元の配席表と参考3をご覧ください。

紹介は前列のみ、参考3に沿ってさせていただきます。

改めまして、市民局理事の渡辺です。

女性活躍推進部長の西山です。

男女共同参画課長樹杉です。

雇用女性活躍推進課長西田です。

配偶者暴力相談支援センター担当課長代理の榎並です。

雇用女性活躍推進課長代理の藤原です。

どうぞよろしくお願いいたします。

4月1日の人事異動によりましては渡辺、樹杉、榎並、藤原が新たに着任しております。

どうぞよろしくお願いいたします。

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。

次に配付資料の確認をいたします。

次第の次に

資料1、第2回専門調査部会の説明資料となっております。

次に資料2、第4次大阪市男女きらめき計画の現状分析と課題、施策の方向、

資料3、第4次大阪市男女きらめき計画の具体的な取り組み案、

資料4、第4次大阪市男女きらめき計画の具体的取り組み案の一部抜粋

資料5、第4次大阪市男女きらめき計画の全体目標と指標案、

参考資料としまして、名簿や要領等を1から4までつけております。

それではこれより、朴木部会長に議事の進行をお願いしたいと思います。

よろしくお願いいたします。

○朴木部会長

おはようございます。それでは議事を進めてまいります。

本日の議題の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いたします。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

男女共同参画課長樹杉でございます。

私より資料の説明をさせていただきます。前回の第1回の部会では、施策の骨子案について

ご議論いただきました。本日第2回の部会では、まず、前回のご議論等を踏まえ修正しました施策の方針案をご確認いただきたいと思います。その後、現状分析、課題を踏まえまた具体的な取組案および成果指標案についてご議論いただきたいと思いますと考えております。

それでは、お手元の資料に沿ってご説明させていただきます。

まず資料1の2ページ目のスケジュールを御覧ください。前回のスケジュール案では、第2回部会の開催予定日を5月末としておりましたが、日程調整の結果本日の開催となりましたので、第3回部会の開催予定日を7月中旬、審議会の日程を8月上旬に変更させていただきたいと考えております。第4回の部会以降のスケジュールにつきましては、当初の予定通りで考えております。ご確認をお願いいたします。

次に3ページ目をご覧ください。

第1回の部会でも見ていただいておりますが、本計画の位置づけ、期間、並びに目標を記載しております。計画の目標につきましては、概要版リーフレットなどで、この計画の目標とする社会像として記載していくことになろうかと思っておりますので、表現などのご意見があればいただければと考えております。

続きまして、4ページ目5ページ目をご覧ください。4ページ目が第1回部会でお示しさせていただいた骨子案、5ページ目に変更案となります。

4ページ目の前回資料にありましたが、施策分野Ⅱのめざす姿の2つ目のところがございます「だれもが」で始まる場所ですが、前回資料では、「ライフイベントの負担が男女によって」となっておりましたが、前回部会でのご意見を踏まえまして、ライフイベントは負担ではなく男女がともに担うものとの観点から、「負担」という文言を削除し、「ライフイベントが男女によって」に修正させていただいております。

5ページ目の変更案は、前回部会のご意見および取組みにおける優先順位や本施策の取り組み状況を鑑み、骨子の組み替え等を行っております。大部分が項目順序の入れ替えや文言変更となりますが、項目の新設と削除が2ヶ所ございます。

1ヶ所目でございますが、基本施策1に全般的に普及啓発を強化していくという方向に沿って、「普及啓発の取り組み強化」という項目を新設しております。その中で地域と連携した啓発を実施していくという整理にさせていただいております。

2ヶ所目でございますが、基本施策4につきましては、基本施策2の2と統合させるために削除しております。

以上が資料1のご説明になります。次に、各施策における方向性と具体的取組みについてご

説明いたします。

基本施策ごとにそれぞれ現状分析や課題を洗い出した上で、第4次計画の具体的取組みを検討いたしました。

資料2が現状分析と課題、資料3が具体的取組案になります。

資料3をベースにご説明させていただきたいと思います。

具体的取組案につきましては、全てをご説明させていただくには量が多くございますので、基本施策ごとに大きな方向性と強化ポイントに絞ってご説明申し上げます。

表現につきましては、前日もポジティブな表現、押しつけがましくない表現が望ましいというご意見をいただいているところがございますが、なかなかぴったりとくる表現を見つけられておりませんことから、現時点では意図をお伝えするという観点で記載しております。ポジティブな表現やイメージにつきましては、引き続き皆様のアイデアやご意見を賜りたいと考えております。

それでは、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」についてご説明いたします。

本施策では大きく、普及啓発の取組強化、子ども若年層への教育啓発、男性への理解促進の三つの方向に沿って取組みを進めていこうと考えております。

男女共同参画を推進していくにあたりまして、今までも啓発を行ってきたところではありますが、特に啓発の手法や対象につきまして強化していきたいと考えております。

普及啓発の取組強化では、ポータルサイトの構築などの多様な手法による情報発信機能の強化や、男女共同参画センターの拠点機能の強化を主な観点として行ってまいりたいと考えております。

子ども若年層への教育啓発では、審議会でもご意見をいただいておりますが、子どもや若い世代に向けたジェンダーや男女共同参画の理解促進、多様な進路選択を可能にする教育啓発を中心に実施してまいりたいと考えております。

男性への理解促進につきましては、男性の意識と生活スタイルのアップデートを促していくことを目的とした取組みを中心に実施してまいりたいと考えております。

基本施策2、3につきましては、女性活躍推進担当課長の西田よりご説明申し上げます。

○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。よろしくお願いいたします。

私からは、施策分野Ⅱ「だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり」の基本施策2「働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進」及び基本施策3「地域での女性参画拡大」についてご説明をいたします。

まず、基本施策2「働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進」でございますが、本施策では「女性への多様な働き方に関する支援」「誰もが働きやすい環境整備」「男性のライフイベントへの参画促進と支援」そして「大阪市役所での率先した取組と発信」の4つの方向に沿って取組を進めてまいりたいと考えております。

女性の活躍を推進していくにあたりましては、これまで女性の管理職登用や継続就労にむけた環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進などの取組を行ってきたところでありますが、次期計画においては、現状を分析し、一步踏み込んだ取組として強化してまいりたいと考えております。

「女性の多様な働き方に関する支援」では、女性の管理職登用の促進に向け、女性リーダーのロールモデルや企業の成功事例の発信、女性活躍推進の取組が進みにくい中小企業に軸足を置いた事業の運用、女性の健康課題に対する理解促進などを主な観点として行ってまいりたいと考えております。

「誰もが働きやすい環境整備」では、大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業の先進的な取組事例や、取得企業のPR、表彰制度の活用などにより認証制度の有用性を高め、認証企業を増やすことにより、女性の活躍を推進するための職場環境整備に努め、またワーク・ライフ・バランスの推進や、ハラスメント防止に向けて、セミナーの開催などの取組を進めてまいりたいと考えております。

「男性のライフイベントへの参画促進と支援」について、現在当課が運用しておりますポータルサイト「きらめく女性の応援ひろば～未来へレディ GO!～」につきましては、以前の審議会においても、委員より「これは男性は見ないよね」「男性へのアプローチができていないよね」とご意見・ご指摘をいただいているところです。このサイトを女性のみならず、男性を含むあらゆる方々に情報をお届けできるよう、デザインを刷新し様々な方に広く情報発信してまいりたいと考えているところでございます。

また、男性の育児・介護休業の取得促進を図るため、ロールモデルの発信やセミナーの開催、また長時間労働の是正やテレワークなどによる働き方の見直しなど、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて啓発・支援を行ってまいります。

「大阪市役所での率先した取組と発信」については、特定事業主行動計画に基づいた取組となりますが、業務プロセスの見直しによる長時間労働の是正や、テレワーク制度等の積極活用による働きやすい職場環境づくり、女性の管理職登用を進めるため、女性職員向けのキャリアデザイン研修の実施などに努めてまいりたいと考えております。

次に、基本施策3「地域での女性参画拡大」でございますが、本施策では「防災分野への女性参画の促進」と「地域における女性の活躍への支援」の2つの方向に沿って取組を進めてまいりたいと考えております。

地域における女性の活躍を推進していくにあたりましては、特にこれまでの災害時の避難所運営等において、女性目線での運用がなされなかったことによる様々な弊害の発生が大きな問題となったことから、防災時の避難所運営等においてリーダー的な役割を担える女性を増やすことをめざしてまいります。さらに、民間の防災人材との連携体制を整備することや、大阪市防災会議における女性比率の向上を図ります。

次に「地域における女性の活躍への支援」ですが、地域で活動する女性の数は増えており、地域への女性の参画は着実に進んでいるところですが、女性が地域の方針を決める場に参加することはまだ少ないのが現状です。地域活動において、女性の視点を取り入れる意義や重要性を啓発し、地域で活躍する女性の事例を発信すること、そして女性チャレンジ応援拠点での相談対応などを通じて、地域における女性の活躍を支援してまいります。また、女性チャレンジ応援拠点の存在意義をさらに高めるために、支援方法の見直しなども検討してまいります。

以上となります。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

それでは、続きまして基本施策4～6になります。

5ページ目をご覧ください。

基本施策4の相談体制の充実についてでございますが、「相談窓口の認知度向上と時勢に応じた相談体制」を主な取組みの方向として進め、アンケート結果の分析や、相談しやすい環境整備等により、相談窓口の認知度向上と相談体制の充実をめざしていきたいと考えております。

基本施策5の「様々な困難を抱えた方への支援」につきましては、「配偶者等からの暴力根絶と被害者への支援」「生活上の困難に直面する女性等への相談支援の充実」「障がい者・高齢者・LGBTなどの性的マイノリティ・外国につながる方等への支援充実」の3つの方向からのアプローチを考えており、「配偶者等からの暴力根絶と被害者への支援」では、市内中学生向けのデートDV防止啓発等の暴力根絶に向けた予防教育・啓発等の取組やDV被害者及び家族への支援に向けての取組を進めてまいりたいと考えております。

「生活上の困難に直面する女性等への相談支援の充実」では、別途定めております「大阪市困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」の推進を基本としながら、ひとり親家庭への支援も行ってまいります。

「障がい者・高齢者・LGBTなどの性的マイノリティ・外国につながる方等への支援充実」

につきましては、「大阪市地域福祉基本計画」等、本市で定めております様々な計画等に基づき取組みを実施してまいります。

基本施策6の「生涯を通じた健康支援」につきましては、「男女の健康をおびやかす問題への対策」「女性特有の健康問題への対策」の2点を主な方向性としております。こちらについては「大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21（第3次）」」等の計画に基づき、がんや骨粗しょう症等への対策を進めてまいります。

各施策の方向性とポイントについてご説明させていただきましたが、特に新しい取組や事業手法を検討しているものについて、各施策分野から各々2つずつ、ピックアップしておりますので、ご紹介させていただきます。

資料4をご覧ください。

施策分野Ⅰについてですが、男女共同参画や女性活躍推進についての総合的な発信、次代を担う子どもたちの視野を広げるための啓発の2点を主な新規取組として進めてまいりたいと考えております。

総合的な発信につきましては、市民が情報にアクセスしやすいように入力となるポータルサイトの整備をしてまいります。

子どもたちへの啓発につきましては、小学校、中学校、高校と、子どもの発達段階に応じたリーフレットなど新たな啓発資材等の作成により実施していくことを考えております。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

次に施策分野Ⅱについてですが、「だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくりのための新規取組」として、次の2点を進めてまいります。

1点目は、先ほどもご説明いたしましたが、現在の大阪市女性活躍推進ポータルサイト「きらめく女性の応援ひろば～未来へレディ GO!～」をこれまでの審議会や部会でご意見を踏まえまして男性へのアプローチを含めたデザインに見直し、性別を問わず幅広い層に情報を提供できるよう刷新してまいりたいと考えております。

2点目は、女性特有の健康課題に関する理解促進のために、企業の経営者のみならず、女性自身にもご自身の身体への理解を深めていただくために、セミナーや情報発信を通じて積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

続きまして、施策分野Ⅲにつきましては、中学生へのDV防止啓発授業を行った後に振り返

りアンケートを実施し、受止め状況を把握することにより今後の取組み方向を確認していきます。

さらに、保護者アンケートを実施することで、相談に至らない理由を分析し、今後の啓発手法等に活かしてまいりたいと考えております。

資料4のご説明は以上でございます。

最後に資料5に基づきまして、第4次計画における計画の目標と指標についてご説明させていただきます。

第3次計画では各基本的方向それぞれに成果指標を設定しておりましたが、第4次計画におきましては、大きく計画全体としての目標を一つ設定したうえで、計画目標を達成するために重要と考えられる指標を個別に設定してはどうかと考えております。

指標につきましては、計画目標との関連性を意識し、特に計画目標に関連深いものを成果指標とし、それ以外をモニタリング指標としております。

具体的な計画目標と成果指標でございますが、計画全体の目標を「男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合」としております。

この目標につきましては、本計画がめざす社会に向けて着実に進んでいるという実感を市民の方々に持っていただくことが重要と考え、設定したのになります。

個別の成果指標につきましては、計画の基本施策と関連した内容のものを記載しており、表の右側にそれぞれの指標がどの施策と関連しているかを記載しております。

施策分野ⅢのDV相談に関連する指標につきましては、中学生保護者向けアンケートの質問内容などによりまして、事前にお送りさせていただいております資料から一部変更等をさせていただいておりますので、本日お配りさせていただいてるものでご確認いただければと思います。

ご説明は以上でございます。様々な観点からのご意見をいただければと考えておりますので、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。施策の骨子、それから現状と課題を踏まえた施策の基本方向、主な具体的取組み、成果指標、についてご説明いただきました。

これでよろしいかどうかという議論を、大体11時半をめざして行っていただければと思い

ます。

どこからお話いただいても構わないのですが、整理しやすくするためにまず資料 3 の基本的な施策と施策の方向について、これでよろしいかという確認も含めてご意見いただければと思います。

その後、新たな取組事業、指標に行きまして、もう一度再度資料 3 に帰っていただくという形でいいかなと思っております。

まずはこの施策分野の基本施策あるいは施策の方向、このあたりで何かご意見があればお願いします。

全体というと、発言しにくいでしょうか。それでは、「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」について、意識改革に関わる場所ですが、このあたりでご意見や質問がありましたらお願いします。

○鳥生部会長代理

意識改革に重きを置かれて最初に持ってこられている理解をしています。施策そのものの議論をするうえで、元々意識がどうなのかを事前に資料 2 を見ながら考えましたが、資料 2 の 1 ページの各カテゴリーで平等であるとする割合が、職場以外はほとんど平成 16 年から令和 6 年度になるにつれて減っていることに愕然としまして、すごく難しいテーマなんだなと思っています。

男性優遇とする割合、女性優遇と答えられた割合と比較されてどっちが多いかということからも、施策の方向 3 がこの話の中で丁寧に取り組まないといけないところかなというふうに思っています。女性が、「平等でない」と思ったら、男性が優遇されてるのではないかみたいな、要は、異性の方が優遇されてるから「平等ではない」と思いがちなんです。例えば、女性であっても女性の方が優遇されてるよねとか、男性であっても、まだまだ男性の方が優遇されてるんじゃないかと感じられてる人がどう思ってるのか、その中で女性が逆に優遇されてるといふ人たちがどのように思われているのか、男性の方に負荷がかかりすぎてるのではないかという意味での平等ではないという答えだと思えるので、この施策の方向 3 がすごく重要なこと。

それであれば、アップデートという言葉だけで片付けてしまうと、それまで日本の多くの男性が働く場の中で家族の幸せのためにと頑張ってきた生き方を否定することにならないかなということを気にします。それを肯定しつつ、これからの生き方を考えるみたいな形になればいいかなというふうに思いました。

内容はいろいろ細かく考えていただいているので、よろしいかと思います。

○朴木部会長

男性の理解促進。大まかにはこれでいいんだけど、もう少し吟味したらいかがかという、

そういう趣旨と伺いました。

それでは次に、指名して申し訳ないですが、佐伯委員コメントありますか。

○佐伯委員

基本施策1のところ、この取組みだけの話じゃないけれども、例えば施策の方向2の2番目に書いてある、次代を狙う若年層に対してというところで、ロールモデルを提示することにより、と書いているのですが、ロールモデルを提示すればいいというものではないと思っています。ちょっと考えていただきたいのですが、例えばこんな女性活躍してる人がいますよとモデルを提示しても、自分との差が激しいという言い方が適切なかわからないのですが、その人ならできるよねというロールモデルを提示されても、全く自分とは関係のないロールモデルだと意味をなさないと思うんです。この辺のバランスはものすごく難しいと思うのですが、身近なロールモデルを提示するという観点を持って欲しいなと思っています。単純に提示すればいいということじゃなく、何かそういう形を考えていただけたらなというのは少し思っています。

○朴木部会長

施策の方向2と3は、具体的には重なる部分もあるかと思いますが、もう少し有効になるにはどうしたらいいかということで、世界で活躍するというのもそれはそれで必要だけれども、もう少し身近な地域のおじさんとかお婆さんで何かないかなというところですよ。それと、男性の理解促進というところでアップデートするという言葉、これも事務局も苦勞してこういう表現なされたと思うのですが、前回私ご意見を申し上げましたけれども、ライフイベントの子育てとか介護とかについて、現実には、生活時間を調べると女性の負担が多い。それから、女性の場合は仕事にも影響して、途中中断するとか何かを変えざるを得なくなるとかがあり、そこを何とかしましょうということでいろいろな手を打ってきたと思うんです。

なかなか実現は難しいのですが、以前と比べると進んでいると思うのです。

10年20年30年という大きな単位で見えていくと、やっぱり進んできた。ただ、もう少し発想の転換みたいなものを入れた方がいいんじゃないかというのがこのアップデートなんです。

それで私、考えていますのは、子育てとか介護は負担だけではなくて、人生の喜びであるという考え。子育ては喜びというのはわかりやすい話だと思うのですが、介護が喜びという少し抵抗ある人も出てくるかもしれないです。

介護は喜びという表現がいいかどうかは別にして、本来なら介護は人間的な仕事で、最後の看取りまで大切な人とともにいたいという、とてもヒューマニスティックな行為だと思うのですね。

現実には介護が辛いものですから、喜びというと、「えっ」と思うような人もいらっしゃるのではないかと気がするんです。

だから子育て・介護と喜びを繋げると、理念としてはその通りなんだけれども、現実を思い浮かべるとそんなにすぐ素直に繋がらないということではないかと思います。

それで私もいろいろ考えたのですが、子育て・介護を負担というイメージだけで打ち出すのではなくて、子育て・介護が、その人間的な繋がりへの深化、何か心が深くなるとか、それを言葉の中にどうやって散りばめるかですよね。

まずは考え方みたいなのを共有していただいて、表現を市民に向けて出す時にどうするかという問題を考えなければいけないと思います。

介護については、事件等暗いイメージが付きまとい世の中に流通してしまっています。このところを、つらいから半分分担してよねという形で男性に持ってくと抵抗がある。つらいことを半分引き受けますよという人はあんまりいないので、いろいろなことを口実に、つらいことを自分が被らないように何とかしようと考えても、ある意味不思議ではない。

介護はそんなに辛いことじゃないという発信もしていけたらと思います。

文章については後の課題のところでも少し考えては来ましたが、とりあえず以上のことを思っているということで、事務局も大変だと思いますけれども、市民が納得がいくような言葉を入れていただければと思います。

○鳥生部会長代理

介護の部分でそういう身近なロールモデルの方がいらっしゃる方がいいのかなとも思います。生の声が一番説得力があると思うので。市民の方で介護を実際にされている方など。大変だと思いますけど。

○朴木部会長

介護はどうなのでしょう。ロールモデル、ありますか。

○事務局（渡辺市民局理事）

お話を聞いて、そういう考え方もあるんだなと思ったのですが、どういう風に打ち出していたらいいか。

○鳥生部会長代理

例えば、今までは女性にとって老いることがあまりよくないイメージでしたけれども、色々な先輩方のロールモデルが雑誌に載っていると、こんなふうになりたいな、みたいな感じにイメージが変わってくるので、それこそ本当にうまい見せ方というか、それによって何か私もできるとか、私もこんなふうにと考えるとこの部分を切り取れるな、という風になるので。大変ですけれども。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

基本施策2の男性へのライフイベントの参画促進でロールモデルという名称が入っております。先ほどの佐伯委員からのご指摘でもございましたが、この部分につきましては、中小の企業におきまして、なかなか育児休業が取りにくいのはなぜかと聞きますと、その前例がないとか、どういうふうにしていけば良いかわからない、ということがありますので、そういう観点でのロールモデルの発信をまずは行っていきたいと考えておりました。

実際、リーディングカンパニー認証制度の申請書の中に育児休業を取ったことによって、こんな良いことがあったよ、みたいなことがよく書かれておりますので、そういうところをご協力いただけるのであれば、ロールモデルとして発信していくのが一番いいのかなと考えているところです。

あと、やはり身近なところというのは大切なことだと思いますので、様々な方向性のもので発信をできればいいかなと思います。ただ年間何本出せるかということもありますが、その中でも少し重点を置いて進めたいと考えているところです。

あと介護なのですが、ご指摘いただきました通り、非常に取組が難しいです。リーディングカンパニーの取組の中でも事例としてあがってくることはまずございません。実際、企業様の方でも育児休業を取るための制度作りというのはある程度進んできており、大企業であればほぼほぼ進めておられます。中小企業はなかなか取組が進んでいないんですけども。それが、介護休業に関しての制度の取組となりますと、大企業でも取り組んでいる割合がかなり下がってしまい、中小企業であれば10~20%というところだと思います。こういう状況でございますので、そのあたり、いかにして上げていけるかというところを私も課題と認識しておりますので、どのような手法があるかというのは今後検討させていただきまして、取組を進めてまいりたいと思います。

○朴木部会長

男女共同参画全てそうなのですが、例えば、何かの施策を打てばそれで解消するということはまずないわけで、いろいろなことをやる中で、介護については私も身近な職場のことを考

えると苦勞してるというのがまず浮かんでくるんですよね。そもそも苦勞しているものを「半分持ってよね」という発想だとなかなか進まない。苦勞は苦勞なんですけど、例えば労働時間がもっと短かくてみんなが4時に家に帰るようなことであれば、苦勞と言っても、今の苦勞とは全然違う形になってくる。先ほど申し上げましたけれども、大切な人と時間を共有するということを、心豊かにできるんだと、そういうイメージを持っていかないと前に進んでいかないと思うんですよね。労働時間がこのぐらいだとか、あるいは収入がこのぐらいだとか現状を前提にして発想すると、残念ながらマイナスのことばかり見えてしまう。その前提を変えつつ、本来はそうではないはずだという形で考えていかないといけない。

○佐伯委員

役割分担という言葉自体が、もう既にいろんなことを押し付け合うというイメージがある。そうじゃなくても、このことについては男女関係なくやるものだ、生活の一部なんだということが浸透することが大事だと思う。そもそも役割分担意識についてはそういう意識すらなくなるというのが、多分理想だと思うのですが、なかなかそうはならないから、ちょっとずつどうしようという話で、根本的な意識を変えてもらうことが多分大事。例えば基本施策2の先ほどおっしゃってた女性活躍リーディングカンパニー認証制度もあるんだけど、ここにエントリーしてくる企業さんって中小企業もそもそも意識の高いところしかこないのではないかと思います。

となると、そういう人たちを認証したところで、浸透していくというところにおそらく繋がらないと思うんですよね。だとしたら、何かもっと違うやり方がないのかなというのは少し思いますし、どんなことかというのは今難しいけれども、その意識の高い人を持ち上げるとすると、さっきのロールモデルの話と一緒に、自分とは関係ないところがやっているよねという意識になってしまう。それでは浸透していかないと思うので、その辺のバランスというか、この制度自体が悪いというわけではないので、これはこれで進むように、けれども、何か例えば自分の経営している会社が同業他社さんと比べて、ワーク・ライフ・バランスとかそういう分野について、ここが劣ってるよね、だから人材が新しく入ってこないんだという意識を持ってもらうとか、そういうのが指標としてもわかるような、そんな評価制度みたいなものがあったりしたら、ここを改善した方がうちはいいとか具体的に見えてくると思います。今はぼんやりと、なんかやってはる企業もあるけれどもうちは無理やろ、で終わっちゃってると思うので、そういう考え方というか働きかけが行政の方ができるのだったらそれはすごく役に立つと思うのです。だから朴木先生おっしゃった通りで、考え方を考えていってもらうためには、もっと今まで全く意識していなかったところに浸透するような制度を考えていただきたい。ものすごく難しいことを言っているのは承知の上で言いますが。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

西田も申しあげましたけれども、認証制度では今までもリーディングカンパニーの中でこういう取組みがあつてこういう効果がありましたということも女性の活躍推進ポータルサイトで発信しております。例えばもう一つの切り口として取組みにより業績がアップしたとか、採用が伸びたとかですね。例示を探すのはなかなか難しいかもしれませんが。また企業だけでなく、男性にとって、育児休暇を取得し子育てをすることで視野が広くなり仕事をもっとできるようになったとか、家事を経験することによる仕事へのメリットを感じることで奥さんにさせてもらえない、自分がやります、もっと自分のためにやらせてもらいます、ぐらいの積極的な意識に変えていけるようなロールモデルを発信していかないといけない、と担当内では話をしていたところです。

介護についても一つ一つ何か小さなことでもコツコツと意識を変えていただけるように、意識はしなかったけれども、企業や仕事にプラスになっているんだというふうに、例えば採用でも、取り組んでいる企業が選ばれているんだということであれば、他の企業もリーディングカンパニーになろうかと思っただけだと思いますので、積極的にやらないと、という風に変えていけるような情報発信をしていきたいと思つています。

今も十分ではないと思つていますので、これから事例を精査していきたいと思つています。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

先ほど介護の制度の話について、これは次の計画のときの指標にもあげていきたいと思つているのですが、資料2の6ページのところに下にグラフが二つございまして、出産・子育てとの両立の支援に向けた取組を進めていこうと考えているかという企業さんへのアンケート結果になります。出産・子育てであれば大企業であれば87.7%はもう既に取組を実施しておりますが、中小企業であれば46%と半分以下にとどまっております。

ただ実施を検討しているという部分が中小企業では30%ありますので、ここをいかにして実施しているに変えるかというのが大切な取組の一つだと思つております。

また下の方、これは介護になるのですが、介護するにしても、やはり企業の制度というのが必要になると思つています。大企業ではすでに取り組んでいる企業が今70%ぐらいですが、実施を検討している企業が28%ありますので、合計すると98%ぐらいになるのかなと思つております。一方、中小企業につきましては実施しているが28.5%と3割にも満たない。ただ、実施を検討している企業が41%ございまして、私どもとしましては次期計画の中でこの実施を検討しているところを、いかに実施しているに持つていくのかというところについて、どういう手法があるのか検討することも含め、進めてまいりたいと思つております。

○朴木部会長

難しい課題ですけれども、趣旨と言いますか、ご意見伺っていると、何かの制度的な改革は必要なんだけれどそれだけではなく、とても心温まるような具体例が欲しいということなんだと思うのです。

具体例を出したらみんながその気になるというそういう単純なことではないのだけれども、こういう人もいるのか、とか、こういう場合もあるのかみたいな、何かそれとくっつけつつ、制度改革、リーディングカンパニーでも他のことでもいいのですけれども、くっつけつつやっていくということですかね。

少し身近な例でなければ自分のことと思えないということは、確かにそうなので。

この企業がとても良いからこういう例があるというのではなくて、とてもいい例というのを個別に探して、それがなぜ生まれたかという背景の企業の取組みとか、場合によっては地域の問題とか、いろいろなことがあると思いますけど、そういうことを付け加えていく、そんな発想ですかね。

今までがよろしくなかったというわけでは決してありませんけれども、リーディングカンパニーが素晴らしいです、認証します、やってください、というだけではなくて、そのような形での訴え方をもう少し付け加えてやっていくということですかね。

○小林委員

商工会議所の小林です。施策分野ⅠⅡⅢそれぞれの基本施策等については、細かな表現は別として、あまり違和感はありません。わかりやすく整理されたと思います。

その中で、一つ目の意識改革は非常に重要であると思います。極端な話、市民全員の意識が改革すればほとんどの取組みはしなくても済むようになるのではないかと。逆に意識が変わらないので、いろんな取組みをしていく必要がある。

その取組みを進めるにあたって、部会長がおっしゃったように、ネガティブ、あるいは何か義務的なことをやらないといけないという発信であれば、意識は変わらないと思います。難しいと思いますが、何かポジティブなことをやるんですよ、社会にとっても個人にとってもポジティブなことをやるんですよ、という発信ができればよいと思います。

それから男性については、私も男性でいろいろ反省しているのですが、先ほどのご意見にもありましたように、男性のなかには、このようなことが進めば、自分たちがどンドンしんどくなるのではないかというネガティブな意識があります。そうした男性の意識改革を促進するにも、女性に押し付けるのではなくて男性もしなさい、というような強制のような形であれば、なかなか意識は変わらないと思います。制度や会社、法律で決まったら、表面上はするでしょうが、本来の意識の改革まではできないと思います。意識については、前向きな方はいろいろ変えられるんでしょうけれども、私のように高齢者になると、表面上は別として本音の部分で変えるのは難しいところがあると思います。

そういう観点から、二つ目の、子ども・若年層への教育というのは非常に大事だと思います。いったん身に付いた意識を変えるのは難しいので、若い方々に性差の区別ない教育をしていくことは非常に大事だと思うのですが、実際には、なかなか教育現場でそういう時間が取れないと聞きます。1年間で1回一時間ぐらいとか、非常に簡単なパンフレットを作って配るといった取り組みでは、なかなか進まないのではないかと思います。実際にどのような取り組みをするかということは非常に重要であると思います。

最後に、全体的な話ですが、現在、万博が開催中であり、今の万博の理念はこういう男女共に繋がるので、次期計画にどのような形で反映されるのかわかりませんが、万博の成果、特に大阪のヘルスケアパビリオンは、男女共同の施策にも関連することもあるかと思うので、万博で見出されたことを検討する必要はないのかなと思います。以上です。

○鳥生部会長代理

小林委員のご自身の感覚はもう変わらないけれどというところ、子どもへのケアをするというところで、まだ偏見とか先入観を持ってない子どもたちがそのままに成長して人生を生きてもらうためには、誰に何をやっていくかということなのですが。私達も含めた長く生きてこられた方が今まで培ってきた性別に関しての意識とかはなかなかすぐ変えることができないけれども、再生産をしないということは言えると思うんですね。おじいちゃんと同じように、こういうふうに生きなきゃ駄目だよとか、男だからこうしなさい、女だからこうしなさいというのを再生産しないことはできると思うので。若者とか子どものそういう意識っていうのを大事にしようと思うと、本人たちだけではなくて、教える人たち、教育される方もそうだと思うんですけども、そういう方々への情報発信が大事なのかなと思いました。

○朴木部会長

学校の先生、数としては一番大きな集団だと思いますけれど、学校の先生だけではなく、いろいろなリーダーに情報発信は必要ですよ、私地域で子どもリビングという居場所をやっているのですが、シニアの方が居場所の大人の役をやってくださるんです。そうすると、シニアの男性が子どものおやつをあげると、女性が、男の人はしないで、私がする、とかそういうことをぱっと言っちゃうのですよ。

私がいる時には防げるんですけど、そういうことを経験すると、学校の先生だけではなく、地域のリーダー格の方への発信も、これずっと課題なんですよ。

そこにどう届けるかというのはもう苦勞していて、なかなかうまくいかないですけど、めげないでパンフレットを配るとか、例えば、文字ばかりでなくイラストとか漫画とかわかりやすい形で、時代が変わりましたよとか、もっと先はこうなりますよとか、そういう形で

接近することも考えていかないといけないかなと思います。

それから、さっきの男性の理解促進のところですけども、役割分担意識に関する意識改革を進めるという、男性の家事・育児・介護への参画のきっかけ作りとなるよう、男性の参画による好事例等の情報提供となっていますが、少し言葉を足したらどうかと思っています。男性の家事・育児・介護への参画のきっかけ、男性が、家事・育児・介護を享受できるようにとかですね。

私も言葉を探すのに苦労してしまっていて、改めて辞書を見たら、享受は、積極的にその生活の中によきものを取り入れるという意味らしいのです。例えば介護のよさを享受するという、何かよさみたいなそういう価値を入れなければいけないのかなと思っていましたが、介護を享受するといえば、もう既に生活の中に良さを取り入れるという意味が入っているのです。

市民の方にわかるように使わないといけませんので、子育て、介護を享受するというので文法的にはもうそれで成り立つのですけれども、それが理解できるかどうかというところが課題として残りますので、もう少しそこはご議論いただければと思います。

しつこくて申し訳ないんですけど、分担は、そもそもつらいことを半分持ってくださいという、なんかそんなニュアンスが詰まってしまっているのです、役割分担は役割分担なんだけれども、子育て、介護、ライフイベントを享受できるためのきっかけ作りとか、享受する機会を設定するとか、そういう形をご検討いただければ。こんなことでいいですかね。

○佐伯委員

今の施策の方向3の男性のところの1行目ですよ。

男女の固定的性別役割分担意識に関する意識改革を進めるという文言が最初に出てくると、ものすごく重いと思います。後ろに持って行って、男性の家事・育児・介護を享受できるきっかけづくりとなるよう、男性の参画による好事例等の情報提供を見せて、役割分担を最後に持ってくると、言葉としては柔らかく見えるのでは。今意識して読んでると、すごい最初が重いなという。何かそういうところでも表現できれば。

○朴木部会長

男性の子育て・介護を享受できるよう役割分担を進める、という、そういう流れのほうがいいということですよ。

○佐伯委員

役割分担を全面に押し出すよりは多分柔らかいし、伝えてもらうきっかけになりやすい。

○朴木部会長

確かに、子育てについては、関わりたいと思う人がじわじわ増えてきている。

○佐伯委員

仕事上でお客様のライフプランとかライフイベント、未来像を作ることを仕事としています。若い子、本当にこれから子育てしていく人に対していろんなお話を聞くと、この5年くらいで、若いパパたちは当たり前前に家事分担するし、当たり前前に育児参加する。だからもうこれは分担じゃなくなっているような意識にどんどん変わっていると思います。介護はなかなかそううまくできないと思うんですね。僕がこの5年くらいで若い人の意識が変わってきたなと思っちゃうということは、僕の意識改革ができてないということだと思つたので、世代間のギャップを埋めるというか、若い人はこう思ってるんだからそこに無理に合わせるということではないのかもしれないけども、そういう意見がどんどんスタンダードになってくるんだよという意識を持ってもらうことは大事なのかなと思いますね。

○朴木部会長

繰り返しになるかもしれませんが、若い世代で、料理をやりたいという男性も増えてますよね。だからそういう料理をしたいとか、子育てをしたいとか、それを実現してますよ、というようなイメージのパンフレットなり、そういうものを市民に向けて発信していくと、高齢者もそれを見れるような形で届けるというようなことですかね。

基本施策1は以上のようなことで、そのことがあれば付け加えていただいてもいいと思います。

続きまして、基本施策2で働く場での女性活躍とか促進の方向1234ですね。

ご意見がありませんでしょうか

○小林委員

先ほど、中小企業等でなかなか取組みが進まないというようなご説明がありました。ご承知の通り、大阪商工会議所の会員企業はほとんどが中小企業で、私どももこういう取組みを進めるためにいろいろなセミナー等を実施しており、ロールモデルを取り上げることがあります。

我々もロールモデルが本当の意味でのモデルにできるように大企業の事例だけでなく、中小企業、業種も製造業・非製造業の事例など、多様なモデルを取り上げていますが、最近議論しているのは、商品・サービスを消費者に販売するとき、価格だけではなくて、その商品・サービスを作って販売するまでのストーリーが大事で、消費者がそのストーリーに共感

すれば、値段を下げなくても売れる。同じように、ロールモデルも、単なる会社の制度紹介、その制度導入による取得率が何パーセント上がったといったデータの事例だけではなく、企業の経営者や働いてる方が共感できるようなストーリー、そういう事例、取組みを発信できれば、もう少し広がるのではないかといいことを議論しています。

○朴木部会長

議論の成果といいますかね。何かパンフレットを作るとか、何かメッセージ出すとか、その記事みたいなのは設けておられるのですか？

○小林委員

予算がないので、パンフレットは作成しておらず、事例紹介をしていただける企業を探して、セミナーの中で発表していただいています。

○朴木部会長

ぜひそれを大阪市さんと共有していただいて。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

共有・連携させていただければと思います。

○朴木部会長

先ほどからの流れで本質的に言うと、あまり数値とかそういうものだけでなく、具体的なものが目に見える形で出た方がいいという話ですよ。

○小林委員

そうですね。やっぱり共感できるということですね。こういう法律があったからこうすべきというのはきっかけにはなるとは思います、続けていくには共感してもらえることが大事だと思います。

○朴木部会長

他にはどうでしょうか？

議論にあったように男性の育児・介護休業等の取得促進を図るといくら言っても、その気にならないと取ってもらえないんですよね。ですからその気になってもらうためにはこういう育児休業しました、こんなことがありました、というのを具体的な例で見た方が多分わかりやすい。

何%こうなりましたとか、あるいは国の方針がこうで、大阪市の方針がこうで、だからこうしましょうと、それは後のほうに書いた方がいい。方針がこうだからこうですというのではなくて、具体例があって、これちょっと素敵だなとかうらやましいなと思うことがあって、最後の方に大阪市の方針とか、場合によったら国の方針とか法律とか、そういうのを気にする人だけが気がつくぐらいで、あんまりそっちが重視されるようなやり方ではない方がうまくいくのでしょうね。

それでは、基本施策3番です。

地域の女性参画拡大はいかがでしょうか。防災と地域における活躍支援というところですけども。

○鳥生部会長代理

これは、順序を入れ替えていただいて防災を上を持ってこられたっていうところですよ。

○小林委員

意見というより質問なんですけど、二つ目の地域における女性の活躍への支援ではロールモデルなどの活動事例の情報発信がありますが、一つ目の防災分野への女性の参画の促進でも、有意義な参画事例などの情報発信があってもよいと思います。前回の専門調査部会の席でも申し上げましたが、私自身の自治体ではあまり防災の取組みが活発ではないので、そもそもどのような活動がなされているのかもわかっていません。防災に関しては地域により非常に進んでいるところとそうでないところがあるのではないかと思います。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

鳥生部会長代理もおっしゃっていただいたように、この項目の順番を変えた趣旨も含めてご説明させていただきます。当初、地域での女性活躍の全体的な項目を先にしていたのですが、災害が続いてきた中で、特に避難所運営において男性中心で女性の目線が入っていなかったという課題があります。これまで当たり前のように防災では力仕事を中心とい

うイメージもあってか男性が担っていることが多く、今でも女性の参加が少ない状況です。でもいざ災害があったときに、避難所運営にあたって女性が参画していないことで生理用品がなかったりであるとか、授乳室がなかったりであるとか、あるいは性被害にあったりとかですね、やっぱり女性の目線を入れていかないといけないということで、国の方も重くとらえており、防災会議の女性比率を上げていこうと目標を高く設定しています。そういう意味で女性の目線を入れていく必要性はわかりやすく、皆さんの意識も高い分野なので、ここで成功事例ではないですけども、女性の目線を入れていくということをモデルとして、他の分野の地域での活動にも広がっていくだろうということで、前回のご意見も踏まえて施策の順番を逆転させて、まず防災をもってきているところです。

今、大阪市の施策として、啓発もしてっておりますが、男女共同参画センターの指定管理者である大阪男女いきいき財団の取組みで、国の補助金等を活用して女性防災リーダーを育成されています。

育成の取組みの中身になります。被災地にも見学に行くなど、本格的なノウハウを取得できる講座で人材育成されています。それだけの人材育成をさせていただいていますので地域の中の防災訓練とかにどう活かしていくか等、大阪市としても連携してそういった人材を地域で活躍していただく、つないでいくということが、これから大事と思っています。

災害時の現場でも炊き出しは女性で、とかいう話ではなくてですね、男女関わらず、その人の特徴や、特技を活かしてどちらの目線も活用した形での防災訓練といいますか、いざというときに女性が活躍することの重要性をわかっただけのように広げていくことが、今は十分と思っておりますので今後進めていく必要があるかなと考えております。すいません答えになっているかどうかわかりませんが、よろしくをお願いします。

○朴木部会長

防災の関係は男女共同参画だけでは具体化できないと思います。大阪市の防災会議、女性比率を上げていただきたいんですけども、あて職があるので男性ばかりになってしまうということだったと思うのですが、それは変わらないですか。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

数値を出していくにあたり、防災会議については男女共同参画課の所管ではないところになりますが、女性の数値を上げていかないと、地域の女性の現状や意識が反映できないかと思っておりますので、危機管理室と連携してしっかりやっていくという形で進めてまいります。

○朴木部会長

ぜひ庁内でそのあたりの連携をして、考え方の共有をしっかりとお願いしたいと思います。ちょっと古い経験になって恐縮なんですけど、10年以上前の話になりますが、お役所は防災というやっぱり固いんですよね。ハードの方に走ってしまう。ある意味やむを得ないといえますか事情はわかるんですけどハードだけじゃないよというところをお役所がきちんと認識されると、じわじわとその女性の視点というのも入っていくような感じになるとおもいます。

大変だと思いますけれどもぜひ庁内で連携共有をしていただければ、そこが基盤になって地域女性の参画が広がっていくと思いますので、よろしくをお願いします。

○鳥生部会長代理

女性が入ればいいということだけではないのはおわかりだとは思っているので、例えば市民の方が見た時に女性が入ればいいのかというところだけではなくて、発災時には避難所にいろんな方がいらっしゃいます。子育てを頑張ってる男性もいるし、介護されてる方もいるし、LGBTの方もいるし、外国と繋がりのある方もいらっしゃるという発想の中で、まずは女性の視点を、今までなかった視点を取り入れるということだよというのは、きっちりと示していただきたいなというふうに思います。

○朴木部会長

防災士を増やしていく取組みも既に行われておりますので、もう少しいろいろな方法で女性防災士を増やしていただければと思います。

やっぱり数が増えないとなかなか力が発揮できないんですよね。特に大阪のような大都市になりますと、100人や200人女性の防災士がいてもほとんど変わらないんですよね。だから100人200人単位じゃなくって、万人単位、できれば10万とか、いきなりは難しいので、1万人目標とかですね。そのぐらいのレベルでやっていかないとこの大都会の中では何をしてくれるかわからないと思いますので、ぜひその辺りは少し庁内で力仕事になると思いますけれどもよろしくをお願いします。

だれもが安全に安心して暮らせる社会づくりの中の相談体制の充実と、それから基本施策5の様々な困難を抱えた方への支援、基本施策6の生涯を通じた健康支援を合わせてのご意見がありますでしょうか。

困難女性の課題ですけれども、女性相談支援員を配置されていますよね。途中経過みたいなことを教えていただくわけにいかないでしょうか。まだ始まったばかりで成果があるか

どうか、そこまではわからないにしても、少し感触だけでも教えていただけませんか？

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

法律が施行されるということを受け、大阪市では3月から基本計画を策定しまして、実際に女性相談支援員を配置したのが6月、相談開始したのが8月からとなっております。

8月から3月末までの8か月の間で相談件数、実人数で248人。相談のなかには電話で匿名で終わられる方もいらっしゃいますし、実際に面談をして必要であれば緊急で保護をしたり、区役所で生活保護の手続きでありますとか、医療機関に同行受診をしたりですとか、ご自身で説明をすることや、手続きをするのがなかなか難しいという方もいらっしゃいますので、同行での支援をたくさんしているところです。

例えば高齢者の方、障がい者の方、ひとり親の方とか、たくさん大阪で施策をもっておりますので、そこにお繋ぎできる方はお繋ぎしておりますし、初めからその窓口へ行かれる方もたくさんいらっしゃるかと思いますが、親族間暴力や性被害とかで、相談できる窓口が今まで大阪市ではございませんでしたので、そういった方が多くご相談に来られているという結果になっています。親族間でのご相談が約6割ありまして、主には親からの暴力7割、他には子どもからの暴力ですとか、叔父叔母とか祖父母からの暴力といったご相談もありました。始まったところですので、そういった相談実績を受けて、今の支援メニューの必要性でありますとか、体制とか今後どうするのかっていうのは次の計画の見直しに向けて検討を徐々に始めているところです。

○朴木部会長

そういう現実に行われていることを受けて、施策の方向の2、ここが寄り添い支援とか現状ニーズを把握しながら推進していくということですよ。

○小林委員

困っておられる方に、どういう支援するかは非常に大事なことだと思いますが、被害にあわれた方の加害者が親族等である場合、訴えたり、相談することがはばかれるということを知ります。資料記載の取り組みは非常に大事ですが、誰もが安心して相談できる体制を、難しいとは思いますが、我慢せずに相談できる体制を整えることも重要だと思います。

それから施策の方向1で、配偶者等からの暴力となっているので女性だけでなく男性も対象だと思いますが、以前、大阪男女いきいき財団の方に話を聞いたら、大阪は男性からの相談も他の都道府県より多いと聞きました。もちろん女性の方からの相談が圧倒的に多いと思いますが、男性は相談しづらいようです。男なのにそういうことで相談するのはどうなの

かと思い、一人で抱え込むようです。男女とも困ってる方が安心して相談できるようになればよいと思います。

○朴木部会長

男性相談は、件数もちょうと出ておりますし、そこをどういう風に充実していくかというところですね。あまり言葉を重ねることが必要ないかもしれませんが、私も男性からの相談でとても困ったということは経験しております。女性の場合はシェルターに逃げ込むことができるんですけど、男性は男性シェルターってないんですよね。もし1人だけだったら、自分1人どこか逃げるとかホテルに行くとか何らかの方法は取れると思うのですが、お子さんがいる場合には、特に学校に通ってるようなお子さんがいると、子連れで逃げるといったのが難しくなってしまうことがあって、事例は目立たないぐらいの数だと思うんですけども場合によっては女性より深刻になってしまうということもあり得ますので、それを計画のどこかに書きますかね、現状の記載レベルで大丈夫でしょうか。男性の相談をみたいなことをいれた方がいいのでしょうか。

○小林委員

実際に男性からの相談に対応が取れているかどうか。例えば、大阪男女いきいき財団など男性の相談にもきちっと対応できるのであれば記載してよいでしょうが、そうした体制が取れていないのであれば記載するのは難しいのではないのでしょうか。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

男性の相談ですが、クレオ大阪で相談窓口を設けております。加害者であったとしても加害者の立場から相談できます。男性の方がDVによって一時保護をされたいという場合も対応のさせていただきます。保護命令などの手続きにも対応しております。DVに関しては女性だけということではなく、被害を訴えられたことについては性別に関係なく、LGBTの方も含めて性別に一切とらわれることなく対応させていただきます。おっしゃられているように、男性はなかなか相談しにくいということもあるかと思っておりますので、去年まで中学生向けにリーフレットを学校にお渡しして啓発授業をお願いしていただいていたんですけども、今年度はそれだけで終わるのではなくて、さらなる意識付けをめざし、そのリーフレットに書かれている、「自分のことを大切にしようと思う」だとか、「友達のことを助けようと思う」、そういったリーフレットの中身をもう一度深く理解していただくアンケートっていうのを実施しております、その中に相談窓口を知っているかどうかも記載しております。

そういった、若い世代からの将来の被害者であるとか、加害者であるとか、傍観者になることがないようにすることに合わせて啓発窓口を案内することを今年度から始めているところです。

中学生の保護者の方にも内容は違うんですけどもアンケートをお願いしておりまして、場合によっては持ち帰って家庭内でお話するというところもあるのかなと思っております。さらに相談しやすくするための取組みということで今年度新たな取組みとして加え、計画の中で指標として入れているところです。

困難女性につきましては、こちらは法律が女性となるので、女性に限ってはいるんですけども、潜在的に支援が必要な女性の方、自分から相談できる方もいるのですが、そもそもご自身が支援が必要であるということに気づかれていない方の掘り起こしということで、今まさに戦略的な広報をしようということで、事業者の公募をプロポーザル方式でしているところです。気づいてない方に気づいてもらうとか、周りの方が気づくためにどのような広報をすればいいのかを民間の方のお知恵を借りながら実施していきたいということで公募をさせていただいてるところです。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

今の基本施策5のところですけど、参考で基本施策1の下の男性への理解促進の中にも、男性のための男性相談員による悩み相談も入ってまして、重たいケースもあるかと思うんですけど、もっと家事・育児したいのにとかですね、男だから相談するものじゃないとかですね。アンコンシャス・バイアスが女性だけでなく男性にも負担になっていることもありますので、今後、より相談していいんだというようなですね、まず利用していただきやすいようなアプローチをしていかないといけないかなというふうに考えております。

○朴木部会長

中学生のアンケートって初めて取り組むことですか。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

学校側で啓発授業した後に学校独自でされてる部分もあったかと思うのですが、市民局としてのアンケートを実施するのは初めてです。

学校を経由せずに、子どもたちが今授業でタブレットを使われているので、啓発授業後に直接QRコードを読みこんでアンケートに回答したり、アンケートを回答された時間を見ると朝の会とかにもアンケートに回答したりされているようです。先週ぐらいに配ったところですが既にご回答していただいている方もいらっしゃいます。

○朴木部会長

アンケートにうまくつけて、保護者の男性に限られてしまいますけれど、男性相談があるよというのが行き渡ればいいわけですね。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

そうですね。保護者の方に学校からプリントを渡していただけるように持ち込みをさせてもらっています。そこに相談窓口を入れておりまして、QRコードもいれており相談窓口があるというのを知ってもらおうと考えています。アンケートは始めたばかりですので、どれぐらい保護者の手元にその紙が子どもから手渡され、そこからさらにアンケートをしてくれるかは初めてのことなのでわかりませんが、既に保護者の方でアンケートに回答していただいている方も数件ではありますがいらっしゃって、男性も女性もいらっしゃいます。アンケートの中でも男性相談窓口について認知していただけるよう啓発させていただいております。

○朴木部会長

男性用の相談窓口があるということを知らない人もまだたくさんおられると思うんですね。女性の相談窓口も知らない人がたくさんいるぐらいですから、さらに男性の場合は数が少ないと思いますので、あらゆる手段を使って機会あるごとに周知していくということですね。

それでは先に進ませていただきます。

以上のような形で基本施策があって、その方向性が12とか123とか作られて、その中で、第4次計画の新しい取組みという内容が資料4です。こちらを見ていただきますと先ほどからの話の中で特にこういうのはどうでしょうかというのがピックアップしてありますのでこのあたりで意見いただければと思います。

施策分野のI男女共同参画に向けた意識改革で、総合的な発信を行いますということの大きな一つの核がポータルサイトですね。それから次代を担う子どもたちの視野を広げ将来を切り広く礎を築きますということで、その事業の流れが啓発テーマを検討して、そして小中高校生の発達段階に応じた有益なものを届けたいという趣旨です。

実際にポータルサイトに今まで市民がどのぐらいアクセスしてどのぐらい利用したかというのわかるんですか

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

2枚目になりますが、現在、女性活躍推進でポータルサイトを運用しておりまして、毎月の状況を委託業者から報告をいただいています。ちょっと今、資料を手元に用意していないのですが。

○朴木部会長

そうすると件数とか、利用状況はわかるということですよ。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そうですね。どのぐらいのアクセスがあるとか、どのぐらいの時間そこに留まっておられるとか、そういうデータも上がってきております。

○小林委員

既存の女性活躍のポータルサイトを拡充するというのでしょうか。それとも別途作るということですか。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

その辺はまだ確定してなくて、今のホームページは行政のイベント等の一般的な情報発信で、市民目線からの知りたい情報、全体的な情報という意味ではまだ充実の余地があります。男女共同参画センターや指定管理者の大阪男女いきいき財団のホームページもそれぞれにあります。行政としての情報発信のあり方をあらためて検討すべき課題と認識しています。一方、今は女性活躍専用ポータルサイトを作っています。まだまだ工夫の余地はあります。行政のサイトとしてはちょっと柔らかいイメージで、わかりやすい情報発信を工夫してきたところではあるのですが、女性活躍であっても男性の家事参画も関連しますし、女性だけが見ればいいものでもない。見たい人や知りたい人がアクセスしやすいものにする必要があるし、現状トータルな情報発信ができていないのかということ、今まで十分でなかった部分もある中で、2つのサイトの課題を鑑みると、全体のポータルサイトを作って、そこに女性活躍のサイトをさらに進化させたような形をつなげる、リンクをつけるのか。女性活躍、男性にも見ていただきたいのでこれからはそう言わない方がいいかもしれませんが、それも含めて一つの総合的なサイトとして充実させていく方がいいのか、これから検討していきたいと思っています。ご助言ご意見をいただきながら進めていければと思います。

○小林委員

我々もポータルサイトを構築することがあるのですが、メインの対象をどこにするかによって、大人向けなのか、子ども向けなのかによっても、文言とか表示内容が変わってくると思います。

それから、二つ目の次代を担うこどもたちの視野を広げ、将来を切り拓く礎を築きますは、ここ10年ぐらいやっていた小中学校等でのいわゆるキャリア教育とは別のものですか。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

キャリア教育は教育委員会が実施しています。今回は、今までやっていなかったジェンダーのところに特化しながら意識付けをやっていきたいと思っています。小学校、中学校、高校で、それぞれの興味であるとか、発達段階も違いますし、周りのお友達であったり、親であったり、先生であったり、社会に出ていくといった時にも、周囲との関わり方や環境も変わっていくと思いますので、それぞれの場合に応じた内容のものを作ってはどうかと思っております。

○小林委員

先ほど申し上げましたように、キャリア教育は重要といわれながら、中学校の3年間のうちリーフレットを配るだけでは、本当に期待する成果が得られるのかなという気がします。いわゆる国語、算数、理科、社会以外の時間はほとんどないと聞きます。リーフレットを作って配布するだけではなく、どのように活用していくかなども、教育委員会等とご調整いただいて効果的になればよいと思います。私は商工会議所なので、キャリア教育には関心があるのですが、別の団体がキャリア教育のパンフレットを作った際、生徒に配布したのみの学校もありました。それでキャリア教育が進んでいるとは思えません。こどもが将来のことを考える教育はとてもよい取り組みだと思いますので、取り組みの内容が気になります。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

それで言うと先ほどの前半部分でもご意見いただいたことと共通しているのかなと思っております。ただリーフレットを配るだけでは効果がないとか、あるいは子どもの周りの大人たちが再生産しないようにということであるとか、本日いただいたご意見を踏まえながら、また教育委員会がされている中身とか、そこを充実できるのかとか含めてですね、そんな有効な連携ができるのかどうかとも含めて一層精査して進めていければと思っております。貴重なご意見ありがとうございます。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

先ほどの女性活躍ポータルサイトの閲覧件数ですが、確認しますと、多いときで月 1 万件弱ぐらい、少ない時で大体 5000 件強ぐらいの状況になっております。

今年度につきましては年間 9 万 5000 ビューを目標にしているところです。

○朴木部会長

ポータルサイトは先ほどのご説明で具体化はこれからということで。アクセスをどれだけしていただくかということが大切になってきますので、市民が関心を持ってくださるようなとっかかり部分、一番最初にキーワード検索とか何をするのかわかりませんが、最初に出てくるものがあんまり難しくないわかりやすい内容で、そこに男女共同参画の企業とかキャリアがうまい具合に繋がればいいんですけど、なかなか大変ではありますね。

小林委員がおっしゃった通り、学校はリーフレットみたいなものは受け取っておいて、置いておくようなことが日常起こってしまうんです。ただでさえ教育現場は大変な状況で教員の働き方改革もなかなか進まないという状況ですので。それでも考えながら何かやらないと、というところで、難しいですね。

子どもたちは中学生、高校生ぐらいでは、ネットを活用して理解したり、共有したり、発信したりというのがメインになってしまっていますから、オンラインで何をしたらいいのか、具体的なことがよくわからないんですけど、それに叶うような形で考えていかなければ多分届かないですね。

それから、教育委員会との連携について、教育委員会との協働はぜひ必要になるべきですし教育委員会がどこまでその気になってくださるのかは、大変気になるところではあります。ですが、教育委員会は教育委員会で大きな課題を抱えておられるでしょうから、男女共同参画が、教育委員会の中で上の方の課題にあるという風には私にはあんまり思えません。むしろ委員会の立場だと下の方にありそうな予想をしてしまうんです。ですが、実際には子どもたちの将来に関わることで、場合によれば DV は、安全に関わることで、若い人が被害や加害者にならないように、ということ考えるとこれは男女共同参画としては上げていただかなければいけないです。

そうしましたら施策分野のⅡですね。

だれもがあらゆる場で活躍できる、ここの課題を先に話題にしてみましたけれども、女性特有の健康課題、積極的な発信、それから DV 防止知識の定着、これも事実上先ほどお話しが出ておりますけれどもいかがでしょうか。アンケートをやってその定着を図りますというところです。そして相談窓口の認知度これも事実上、ご意見いただいたところではありません。つけ加えるなり、あるいはその他のこともあれば。

○小林委員

女性特有の健康課題について、私もこういう問題を担当するようになって、商工会議所の管理職クラスの女性に、何が課題かということを知ることがありますが、健康問題、年齢も50歳前後の女性が非常に多かった。会社での管理職としてのマネジメントや責任などの悩みは女性の先輩に相談できるが、健康問題は女性の先輩にも相談しづらい、ましてや男性の上司には相談できないということでした。そこで初めて健康問題の重要性を意識しました。なかなかよい考えは湧かないのですが、こうした健康問題への取組みをしていただければ、参考になると思いますので、ぜひ進めていただければと思います。

○鳥生部会長代理

今のお話で企業の女性特有の健康問題への対策に関して、市民全体もそうですけれども、働く女性のキャリア形成にもすごく大きく関わってくると思います。女性活躍で管理職を増やしていこうと取り組みを始めてから歴史が浅いですから、50代60代前半になって役職者についてという方も少ないので、まだまだ分かりにくいところなのかなと思います。すごくわかりやすいのは、生理休暇はどこの会社にもありますけども、その後の女性特有の更年期とかに対しての対応策というのが整えられている会社は、大企業でもほぼないと思います。そういったことは相談しにくいというのもそうですけれども、ちょっと暑いとかといったら、更年期じゃないのかなというふうに男性上司が思ったとしても、それ更年期ですかみたいには言えないというところもあるので、そういう部分は企業もニーズがあるのではないかなとこれまで担当してきたところではあります。

○朴木部会長

事業概要を見ますと、その情報発信やセミナー等を通じた理解促進と、こういうふうになっていますので、セミナーなどを誰かがどこかですというその時に、民間と協働するといったような形をとればお互いに都合がいいかということですね。

○鳥生部会長代理

そうですね。男性の管理職が口にしやすくすること。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

貴重なご意見ありがとうございます。そのあたりは少し検討してまいりたいと思います。資料2の9ページのところに、女性が女性特有の健康課題のために諦めたことなどを記載し

ております。見ていただきますと、女性の健康支援する制度を実施している企業は 8.7%にとどまっている。生理休暇はあるところが多いんですけども PMS 関係の休暇などの制度の導入状況が、介護や育児に関連する制度と比較して差があります。今後、国の次期計画につきましても、女性の健康課題については中に上がってくると聞いておりますので、その辺りも見ながらどのようなことができるのか考えてまいりたいと思います。ありがとうございます。

○朴木部会長

これは医師会と連携や情報共有はしておられるんですか。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

現時点ではしていません。

○朴木部会長

医師会は医師会で大変忙しいですし、なかなか関心を持ってくださらないかもしれませんけれども、診療科で女性診療とかありますよね。ああいうところがありますよというのを知らせるのもまた役割かなという気がしています。

女性診療科っていうのは、小さな市なんかですと、話題になってすぐわかるんですけども。大阪市あたりだと実際にあるのかないかわかりませんが、気にしていただければと思います。

それでは最後ですね。

成果指標をどうするかということで、これはまだこういうような指標を挙げたらどうかという提案の段階と受け止めてもいいですよ。これ見てすぐご意見を言ってもわかりにくいとは思いますが、お気づきのことが何かないでしょうか？

○鳥生部会長代理

KPIを見ると、どのような姿を最終的にめざしてるのかっていうのがわかると思うのですが、その中で、先ほどの資料 4 施策分野 I の 2 のキャリア教育と学生生徒に向けたデータの発信、意識とか情報提供のところで、具体的に何をされていくのかというところを考えると、例えばなんですけども、最終の高校から大学進学の際に、それまでは男女関係なく勉強したのに最終的に理系を選択する女性が少ない、というのは未だに傾向としてはあ

るかとは思うのです。どういう状態になりたいかという指標として測るべきかどうかというのがありますけれども、状態を知っておくという意味ではキャリア×ジェンダーだったらぱっと思いつくのはそういうようなことかなというのを思っておりました。これは全然参考ではありますが。

○朴木部会長

モニタリングの指標で%とかすぐ何かの数字とか出てくると思うのですが、結構大変な話なんですよね。

%目標を掲げてしまうと目標それ自体が事柄のゴールみたいになってしまいますので。目標として数値目標を上げないとわかりにくいので必要だという側面があるものの、数値目標だけでいいのかということなんですよね。

特に意識とか、普及度みたいなことになると、それは数値では測りきれない教育の問題です。教育成果が上がったか上がらなかったかということは、数値では測りにくい事柄ですので、そのあたりをどうするかちょっと今後考えていただければということですね。

モニタリング指標自体は今のところ、こうだということで、もう少し検討するというか、精査する可能性はあるんですか、これで決定ですか。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

今回初めてご提示させていただいてますので、見ていただいて、第3回では確定していきたいと思っております。

第3回で確定したものを受けまして、その後に市民意識調査などを実施して計画目標値として反映していきたいと考えてはおりますので、次回と合わせましてご検討いただければと思っております。

○朴木部会長

そういうことですから、これだけ見てすぐ何かに気がつくというのもまた難しい話ですので、眺めていただいて、気になるものが挙げられているかどうか、あるいは逆にこれやったって結果は出ないよというようなことがあれば、それも次回意見として出してもよろしいということですね。指標としては効果薄いやみたいなことがあるならば、それも出していただいてもいいということですね。

事務局のほうから指標について説明いただくのはこのぐらいでよろしいでしょうか？次回までに委員も考えてくるということでよろしいでしょうか？

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

事務局の方から後日、委員の皆様には照会をさせていただき、次回の第3回の会議にまでに整理してご提示させていただきます。

○朴木部会長

それでは他に言い残したことはありませんでしょうか？よろしいでしょうか？

時間も若干過ぎましたので、以上で本日の会議終わらせていただきたいと思います。委員のほうにも事務局のほうにも宿題ができましたけれども、皆さん考えて次回までにご意見をまとめていただければと思います。

どうも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）

朴木部会長ありがとうございました。

以上で本日の議事は終了いたしました。次回部会につきましてですが、7月頃に開催予定としております。今回ご議論いただきました指標項目案等もまた整理させていただきます、第1回部会、第2回部会でご議論いただいた内容を踏まえ、また、いろいろいただいたフレーズをもとに事務局の方でも考えさせていただきながら、計画本文をお示しできればと思います。

今後の部会の日程につきましては、メールで日程調整させていただきたいと思いますので、またよろしく願いいたします。

本日は、お忙しい中ご出席いただきまして誠にありがとうございました。