

大阪市男女共同参画審議会 第3回専門調査部会 会議録

1 日時

令和7年7月16日（水） 13時30分から15時15分

2 会場

本庁舎 P1 階会議室

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

- ・計画目標と指標（案）について
- ・新たな基本計画（素案）について

5 配付資料

資料1-1 大阪市男女共同参画審議会 第3回専門調査部会 説明資料

資料1-2 各委員指標意見と事務局検討案

資料2 第4次大阪市男女きらめき計画（素案）

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）

只今より、大阪市男女共同参画審議会第3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、ご出席賜りまして、厚くお礼申しあげます。

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表しますことをご了承願います。

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。
- ・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。

次に事務局ですが、出席者は、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。

市民局理事 渡辺です。

女性活躍推進部長 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 榎並です。

雇用女性活躍推進課長代理 藤原です。

どうぞよろしくお願いたします。

傍聴者におかれましては、お手元の傍聴要領を順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1-1】 大阪市男女共同参画審議会 第3回専門調査部会 説明資料

【資料1-2】 各委員指標意見と事務局検討案

【資料2】 第4次大阪市男女きらめき計画（素案）

参考資料として、名簿や要領等を1～4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。

議題の「計画目標と指標（案）について」、また「新たな基本計画（素案）について」ですが、まとめて事務局よりご説明をお願いします。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

男女共同参画課長 樹杉です。

本日、先ほど部会長からもありました通り、まず、計画の全体目標案、指標案についてご議論いただければと考えております。

全体目標・指標につきましては、この後実施いたします市民意識調査、企業調査の調査項目に影響いたしますため、本日確定してまいりたいと考えております。

その後、計画素案についてご意見をいただければと考えております。

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。

【資料1-1】

資料1-1の2ページ目のスケジュールをご覧ください。

本日7月16日に第3回専門調査部会を開催させていただき、第46回男女共同参画審議会につきましては、8月29日実施に向け調整を進めているところでございます。

第4回以降のスケジュールにつきましては、この後実施いたします市民意識調査、企業調査の調査結果を可能な限り反映させるため、前回お示ししておりましたスケジュールより少し後ろ倒しにさせていただいております。ご確認をお願いいたします。

続きまして3ページ目をご覧ください。

第2回の部会で変更案をお示しさせていただきました骨子案について、改めて記載させていただいておりますのでご確認をお願いいたします。

続いて4ページ目から6ページ目に、第2回専門調査部会でお示しさせていただきました計画目標・指標案並びに委員の皆様からいただきました変更案・追加案をまとめております。右側の検討内容は事務局での検討案を記載しております。

なお、指標のうち、成果指標は目標値を定め達成状況を確認していく項目、モニタリング指標は数値の推移を注視していく項目という位置づけで考えております。

別綴じさせていただいております、資料1-2に基づいてご説明させていただきたいと思
いますので、あわせてご覧ください。

【資料1-2】

まず、番号1の計画目標「男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合」について
でございますが。

「社会が進んでいっている方向」は抽象度が高く、「社会」の捉え方、また、いつを起点に
するのかがわかりにくい可能性があることから、内閣府の世論調査の指標「男女の地位は平
等になっていると思うか」と合わせてはどうかというご意見を頂いております。

事務局としては、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ているところであり、本計画の期間も踏まえまして「この5年間
で」と期間についても明記したうえで調査を実施したいと考えております。

同時に社会においてどの程度の水準に到達しているかという点も重要と考えておりますた
め、いただいているご意見につきましてはモニタリング指標として設定し、推移を確認して
まいりたいと考えております。

事務局としてはこのように考えておりますが、計画全体にかかわる目標となりますので、委
員の皆様でご議論いただき、最終決定とさせていただければと考えております。

次に番号2の成果指標の「雇用者に占める女性の正規雇用の割合」についてでございますが、
ジェンダー格差につながる要素の実態を図ることが必要と考えるために「雇用者に占める
正規雇用の割合の性別による差」にしてはどうかというご意見を頂いております。

こちらにつきまして現指標は「雇用者全体の中の女性正規雇用率」にもとれることから、ご
意見を踏まえまして、「女性雇用者に占める正規雇用の割合」に変更させていただきたいと
考えております。

また女性だけでなく「男性雇用者に占める正規雇用の割合」につきましても指標には定めま
せんが、参考値としてご報告させていただきたいと考えております。

続きまして番号4の、「多様で柔軟な子育てとの両立支援を推進している市内企業の割合」、
次のページに続きまして、番号5の「多様で柔軟な介護との両立支援を推進している市内企
業の割合」、番号6の「市内企業における男性の育児休業等取得率」についてございま
すが、大企業だからできることも多いため、中小企業と区分して状況を把握してはどうかとい
うご意見を頂いております。

事務局としましても取組の進みにくい中小企業の状況をより明確にする必要があると認識
しておりますので、成果指標としては企業全体の数値を用い、大企業と中小企業を区分した
数字につきましてはモニタリング指標として設定し推移を確認していきたいと考えており
ます。

続きまして番号 16「市の審議会等において女性委員の占める割合」についてですが、関連する業界の女性活躍度合いによって、あて職の女性委員就任の難易度が異なるため、指標を「市の審議会等において女性委員の比率が 40%以上 60%未満となっている審議会等の割合」に変更し、難易度の高い審議会を浮き彫りにしてはどうかとご意見を頂いております。事務局といたしましても、現状の指標ですと、女性比率が高い審議会があることにより、達成できていない審議会が埋もれてしまうため変更したいと考えております。しかしながら、委員数が 3 人の審議会も存在しているため、60%未満の文言は削除し、「市の審議会等において女性委員の比率が 40%以上となっている審議会等の割合」とさせていただければと考えております。

次に 18 番「仮に自身が被害を受けた場合、「誰にも相談しないと思う」と回答した者の割合」についてですが、仮定のケースでの意向になり、施策と指標が結び付きにくい可能性があるため、「(仮に自身が被害を受けた場合) 相談できる相手がいる、または相談できる窓口を知っている」と変更してはどうかという意見を頂いております。

これにつきましては相談できる窓口の認知度に関する成果指標が他にございますので、ご意見を一部採用させていただき、「相談できる相手がいる、または相談できる窓口を利用する。」と変更させていただければと考えております。

ここまでが前回お示しさせていただいた指標に対する変更意見とそれに対する事務局の見解となります。続きまして次のページをご覧ください。ここからは新規の指標についていただいた意見と事務局の見解についてご説明させていただきます。

まず、追加②でございますが、今後の施策立案の参考になると考えられるため「新たな取り組みの「ポータルサイト」の閲覧件数」を指標にしてはどうかというご意見を頂いております。こちらにつきましては、ポータルサイトが未作成であり、目標値を定めることが難しいため、モニタリング指標として設定し、ポータルサイト作成後に閲覧件数の推移を確認してまいりたいと考えております。

続きまして、追加⑥、⑦、⑧でございますが、育児休業を希望する男性が多くなっているものの、数日間のみ取得が多い状況であるため、本来的な「育児休業」が取得できる環境を整えていくため、「1 か月以上の育児休業を取得した男性職員の割合」と「男性が 1 か月以上の育児休業を取得した企業の割合」を指標として追加してはどうかというご意見を頂いております。

事務局としましても確認していくべき指標と考えており、「大阪市職員の 1 か月以上の育児休業取得した男性職員の割合」についてはモニタリング指標として設定したいと考えております。「民間企業の男性職員の 1 か月以上の育児休業を取得した割合」につきましては、

現在調査手法を検討しております企業調査において、有効な数値が算出できた場合には、モニタリング指標として設定したいと考えております。

もう一点の「男性が1か月以上の育児休業を取得した企業の割合」につきましては、母数が小さいため調査ごとに結果が大きく変動する可能性があることから指標としての設定を行わず、参考値としてご報告させていただければと考えております。

最後に追加⑨のハラスメントについてでございますが、研修だけでなくハラスメント事案が起こった後の対応が必要なため「ハラスメント処理のための社内システムを構築している企業の割合」を追加してはどうかという意見を頂いております。

こちらにつきましては、2022年4月から中小企業を含めすべての企業で相談窓口の設置が義務化されていることから、ハラスメント処理のための社内システムの内容が相談窓口の設置を含む場合、指標としての設定は馴染まないものと考えております。

以上が計画の全体目標、指標案についてのご説明になります。続きまして、計画素案について、簡単にご説明させていただきます。

計画素案は、これまでの専門調査部会でお示しさせていただいた資料を踏まえて作成しております。今回新たに追記させていただいた主な部分としましては、第I章に記載しております3ページの「1計画の策定趣旨」と4ページの「4男女共同参画に関する社会動向」、少し飛びますが30ページ以降の第IV章に記載しております各基本施策における基本施策の趣旨部分、41ページの第VI章全体になります。計画素案につきましては指標に対するご議論の後、ご意見等いただければと考えております。

ご説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

○朴木部会長

本日の議論は指標についてこれでよろしいか確認いただきたいというところです。

基本計画については、今回追記した新たなところを中心にみていただいて全体のご意見いただきたいと思っております。

全体的にどうですかといっても意見を出しにくいと思いますので、指標については一つずつ、資料1-2をみて議論するのがやりやすいのではないかと思います。

資料1-2の1つ目「男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合」これについて、社会が進んでいると思う市民の割合というのはどうもぼんやりしすぎてるのではないかと、5年間と期間を限定する。それから、意見があった指標としては、モニタリング指標として追跡調査の形にするとなっております。いかがでしょうか？

○鳥生部会長代理

社会が進むそういう方向に向けて進んでいると思うかどうかということに対してイエスと答えるかノーと答えるかというのは、同じ状態だったとしても、感覚としてかなり違うのかなと捉えたところあったのですが、検討内容の中で書かれているように、どういう状態で何を聞きたいのかという他の趣旨のところをしっかりと設問のところに示していただくということで、より自分たちも参画してるんだとか、そっちの方向に向かっていくことが重要なんじゃないかと設問の中で伝えるということにも繋がると検討内容に書かれていること等を拝見し思いました。

こういう場でと細かく聞いていくところで、どこに注力していったらいいかがわかりますので、この検討内容で、私はいいと思います。

○朴木部会長

最初のところですので、少し丁寧に考えて誤解とか不足とかがないようにしていきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

ちょっと確認ですけれど男女平等という言葉を使うんですよね。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

そのつもりでさせていただきます。

○朴木部会長

ありがとうございます。気を回しすぎかもしれませんが、男女共同参画についていろんな意見が飛び出しているような状況ですので、そういうことも踏まえて最初の基本になるところですので、これでよろしいでしょうか？

男女平等に向けてという文言で、確定してよろしいですね。

○小林委員

現在の計画の全体目標はどのように設定されていますか。どれほど進めようとするのか、比べることができると思います。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

今の計画には全体目標という位置づけございませんでして、逆に割と細かい目標があることによって全体がわかりにくいところから、全体目標を作ってはどうかというところで今

回考えております。

○小林委員

全体目標の設定が初めてということであれば、目標値の妥当性を判断するのは難しいですね。

○朴木部会長

これは内閣府の調査とも比較できるようにしているという意味ですよ。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

男女平等に向けて社会が進んでいると思うかどうかというのは内閣府の調査とは比較はできないですが、今回のご意見でいただけてます、今男女が平等になっていると思いますかという質問は内閣府でなされておりますので、そちらは比較ができます。

○朴木部会長

国全体がどうなっているのかというのは、いずれ調査として出てくると思いますので、国と大阪市が同じなのか、あるいは何か特徴があるのかということを見ながら、いろんなことを考えていくことができるということですね。よろしいでしょうか？

後で気が付けば戻ってご意見いただいてもよろしいと思います。

それでは先ほどのように少し区切っていきます。

全体目標は、5年間というのを付け加えて、意見のあった指標については、モニタリング指標としても設定するというところでよろしいですか。

それでは2番目の雇用者に占める女性の正規雇用の割合ですが、これは実際には大阪府の数値になりますけれども、ご意見としては、雇用者に占める正規雇用という誤解が出てくるかもしれないというので、女性雇用者に占める正規雇用の割合とはっきり書くということです。

それで男性雇用者についても参考値としてあげるとあるのですがいかがでしょうか？

これは年齢別に挙がってくるんですよ。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

年齢別は考えておりません。男性と女性という形になります。

モニタリング指標には女性の数値を報告させていただき、参考値として男性の数値報告をさせていただこうと考えております。

○朴木部会長

ちょっと気にしておりますのは、男性が非正規の場合は、若い人と高齢者あるいはリタイアに近い形で仕事を転換した人に偏っているんですね。女性の非正規の場合は、年齢に関係なくまんべんなく存在します。

だから年齢を無視して女性、男性だけだとちょっとわかりにくいかなっていう感じがしておりますが、その辺はいかがでしょうか？

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そうですね。国の労働力調査を用いているのですが、資料としてお示しできるようであればご用意させていただきたいと考えておりますが、計画の指標の中に入れることは考えていないというところです。

○小林委員

定年延長ではなくて、再雇用という形で有期で1年ずつ延ばしているという企業も多いですが、そのような再雇用の方々はこの正規に入るのか入らないのか、設問で明確にしておく必要があります。

また、別の会議で、非正規雇用の方々の中にも、自発的な人とそうでない人がいて、非正規雇用が全て悪いというとらえ方は実態を見誤るとの意見がありました。このデータの取扱い方に関してはどのように考えていますか。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

先ほど説明いたしました調査方法につきましては国の調査になりますので、そちらの方針にならざるを得ないというふうに考えております。

正規職員・非正規職員に関するデータの取扱いですが、あくまで指標として見ていくものと考えておりますので、細かいところまで見れるのかと言われますと、正直難しいところはございます。もし情報がありましたら、その時々でご報告とさせていただきたいと考えています。

○朴木部会長

指標なので、ある一定の制約がかかってしまうということだと思います。しかし今おっしゃったことは視点として大切なところだと思いますので、どういう形で今後生かしていくのということを心がけておいていただきたいですね。

いますぐこういうふうにしたらいいでしょうという案が出てくるわけではないですけども、非正規といっても、自発的非正規と不本意非正規と両方あると思いますし、女性の場合は特にその自発と不本意の間のボーダーラインが大変わかりにくい。

ですから、細かいところは質的な検討が必要になる部分だと思いますので、今後のその計画実施に向けて、少しどうするべきか考えておいて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）

非正規にはいろんな種類があると思います。自分に合った自分の都合の良い時間に働けるということで非正規を選ばれることが最も多いと聞いているのですが、不本意ながら非正規で働いておられる方もおられますので、そのあたり女性活躍推進のところでもそうなのですけども、望まなく非正規になっている方、この方をどのようにしていけるのか。また、非正規で働いておられる方々が、その企業の中で正規に転換できるというような仕組みを作っておられる企業様もおられますので、どういうふうに働きかけをしていけるのかということを考えていかないといけないと思います。

大阪は、全国平均と比較しますと男性も女性も非正規割合が高くなっております。それはサービス業が多いこともあって非正規の方が多いいのかなと考えているんですが、その辺りももし分析ができることがありましたら、考えていきたいというふうに思います。

○朴木部会長

大切なところだと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

他にはいかがでしょうか雇用者関係、これは指標としてはこれでよろしいでしょうか？

それでは4番目です。多様で柔軟な子育てとの両立支援を推進している市内企業の割合というので、大企業と中小企業を分けたらいかがか、というご意見がありました。成果指標としては企業全体という数値になりますけど、大企業と中小企業に区分したモニタリング指標を設定したいということですが、これでよろしいでしょうか？

○佐伯委員

多様で柔軟な子育てと両立支援というのが小規模な企業で理解されるのかと。ものすごく曖昧かなと感じるんですけどいかがでしょうか？

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

これは子育ての部分と介護の部分を両方入れておりましたので、同じような文言になっているのですが、調査実施時には少しその辺の文言を考えてさせていただきたいと思っております。

○佐伯委員

もっとわかりやすい言葉にさせていただくということですね。わかりました。

○朴木部会長

確かに言われてみるとその通りですね。多様で柔軟になってわかりにくい。

○佐伯委員

質問されてもなんのことになってしまう。

○小林委員

法律等で決められていることを実施している企業が両立支援を推進しているにあたるのかどうか。法律で決められたことは本来やってないといけないわけです。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

その辺りは企業様でも何らかの取り組みをしていただきたいというところで、取り組みをされているというところを確認していくのが最初かなと思いますので、このような形になっているんですけども、どのような取り組みをやっておられますかというところの問いかけの形を考えていければと思います。

○朴木部会長

これも具体化するときにわかりやすい言葉で、現実が反映しやすいような言葉を考えていただくということでよろしく願いいたします。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

今設問を考えているところでございますので、反映させていただきます。

○朴木部会長

それでは5番目です。多様で柔軟な介護との両立支援、先ほどと同じですが介護のことについて、大企業と中小企業と区分したらいかがかと。これも先ほどと同じですね、子育てが介護に変わったところですけどもよろしいでしょうか？

介護も多様で柔軟とわかりにくいですね。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

その部分も同様に設問を考えていきたいと思えます。

○朴木部会長

よろしくお願ひします。

では6番目です市内企業における男性の育児休業等取得率についてです。これも大企業と中小企業と分けたらいかがかというご意見についてですが、同じようにモニタリング指標として設定しますということです。

先ほどと同じように考えてよろしいでしょうか？男性の育児休業等取得率ですので、これは数値が出てくるはずですね。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

今回その数字を取る調査手法を考えているところです。

○朴木部会長

これは具体的に数字なので、そのまま出てくるということでよろしいですね。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

それで結構だと思います。その中でも、大企業と中小企業を分けるという形でお示しをさせていただこうかと思えます。それをモニタリング指標としてお示ししていきたいと思えます。

○朴木部会長

これは具体的に数値が出てくるということですので、先ほどのようなわかりにくさじゃなくて、今度は数字がきちんと出てくるということだと思います。

次が16番目です。審議会等において女性委員を占める割合40%以上、60%未満というふうにしてはどうかというご意見につきまして、3人の審議会で60%未満って言われると、これはちょっとつらいということであるので、60%未満は書かないことにして、市の審議会等において女性委員の比率が40%以上になっている審議会等の割合と変更したいということです。よろしいでしょうか？

3人の審議会というのはたくさんあるんですか。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

全体からすると少ないのですが、少数の審議会の構成があるので、全体の審議会を網羅するというのを考えると60%未満という文言を外させていただいた方が現実的になると思います。

○鳥生部会長代理

おっしゃる通りで大丈夫だと思います。おそらく交通だったり建築系だったりっていうところは、女性が少ないのかなというのは想像ですけども。もしかしたら0%の審議会があるかもしれない中、全体でそれが浮き彫りにならないのは、どうかなと思いましたので、最終的にこちらでいいと思います。

○朴木部会長

これも先ほどと同じように、実際に調査し、数値を出していく段階で、少し丁寧に結果を出していただければと思います。つまり、審議会3人以下とか、特にこの大きな指標で大まかに見ていくのになじまない審議会の数とかですね。何かもう少し具体的なことを付け加えて、結果を出していただくとすれば、全体の数値がそのまま全てのものに当てはまっているということではないというのがわかると思いますので、具体的な項目を加えながら結果を出していただくということはいかがでしょうか？

それでは18番です。仮に自身が被害を受けた場合、誰にも相談しないと思うと回答した者の割合ということで、これは中学生調査が計画されていますので、中学生の保護者というようなことを想定しておられます。相談できる相手がいるというふうに変更したらいかがかというご意見でしたが、それは相談できる相手がいる、または相談できる窓口を利用すると変更したいということです。

相談しないと思うというよりも、この方が具体的で答えやすいということですね。よろしいでしょうか。

○鳥生部会長代理

再度説明いただきたいのですが、誰にも相談しないと思うという答え自体が非常にネガティブなので、答えづらいかなと思ってはいるのですが、被害を受けた場合の相談対応をあまり詳しく知らないものですから、専門的にこういうような質問が必要なのであれば、入れるべきだとは思いますが、答える側としては、知っているとか、相談できる相手がいるという方が答えやすいかなと思っていました。そこは再確認したいので、いかがでしょうか？

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

委員がおっしゃっているような、後々の相談に繋げるために、誰にも相談しないと思っていると聞かないといけないということはないです。事務局側の意識としまして、だれにも相談しないと思っている方をどうにかして拾い上げたいという意識が強くて、当初そのような形にさせていただいていたところです。

○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

既に中学生保護者向けにアンケートを開始しておりまして、「相談しないと思う」という項目を入れています。

それを入れた意図は、次の質問で「なぜ相談しないのか」ということを聞くためです。そこは相談しても無駄だと思うとか、どこに相談していいのかわからない、自分さえ我慢したらいい、誰かに知られてしまうかもしれないなどの理由を聞き取って相談窓口の改善に活かしたいと考えております。指標の表現は変えても結構ですが、いただいた意見について、改善できるところを検討していきたいと考えております。

○朴木部会長

既にアンケートで次の質問に繋げるためにこういうのを挙げたということです。先ほどのアンケートはそれはそれでよくわかる話ですよ。実際には現実に自分が被害に遭ったときに初めて自覚するようなことで、日常的にはあまり自覚しないで暮らしていると思えますけれども。この場合は指標ですから、次の質問の意図は、ここには反映されませんので、それよりもはっきりとあなたどうですかって言われたときに、答えやすいような形にしていくとそういうことでよろしいですね。

それではその次、追加の②です。

新たな取り組みのポータルサイトの閲覧件数というふうなものをあげたらどうかということで、これはモニタリング指標として設定しますという考え方ですけれども、これでよろしいでしょうか？

○小林委員

新たなポータルサイトを作られるのであれば、どのぐらいの人が閲覧しているかをみることにより、その後の改善につなげていくことができるのではないかと思います。

○佐伯委員

指標化する必要性はないのですが、一般企業とかでこういう媒体を活用されてるところだと、単純にこのページを見た数字を拾ってるのではなくて、どこからここにやってきているのか、どこからどこに行ったか、とか。

もっと極端な例で言ったら、どうマウスカーソルが動いてるかいったところまで見ていますよ。

ここまで見ると、どういう気持ちでこれを押しているのかとか分析できるので、可能であればそこまでやって欲しいとは思いますが。

迷っているんだろうなというのはそこで出てくるんですよ。

この部分でクリックするのを迷ってはるんやなというのがあったら、もうちょっと押しやすく改善するという方法が見えてくるはずなので。

例えば、保険とかネットで申し込みできるような会社とかは、それを全てデータとして収集して、改善している。予算的な部分もあると思いますけれども、そういうものが見れたら閲覧数とかも上がっていくのじゃないのかなとは思いますが。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

確かにちょっと予算上の制約などがございまして、実現可能かどうかはわかりませんが、けれどもぜひご意見いただいたことについても検討していきたいと思っております。

○朴木部会長

本当にAIが登場して、様々なことが次々変わっていきますので、またそれは具体的にまだポータルサイトができていまして、ポータルサイトができて、運用する中でさらにより良いものにできるかどうかというところで検討していただければと思います。

ずいぶん民間の企業さんの方は、そういうふうに深堀もしておられるということですね。

○佐伯委員

そうですね。

○朴木部会長

ちょっとついていきにくいですが、お金のこともありますし、お金のことだけではなくて、どういうふうにしたらいいのかっていうのは、いずれにしてもずっと検討していかなければいけないという課題だと思います。よろしくお願いします。

続いて、追加の⑥、⑦ですけれど、追加指標の1ヶ月以上の育児休業取得した男性職員の割合、これは追加したらいかがかということ、有効な数値が算出できた場合に、モニタリング指標として設定したいというお考えですけれども、いかがでしょうか？

書いてあります通り、大阪市についてはわかるということですよ。だから大阪市職員についてはできます。しかしながら民間企業になると、簡単にすぐ入手できるようなことではないので、有効な数値が算出できた場合には、モニタリング指標として設定しますということですね。

○小林委員

中小企業、とくに小規模企業の場合、そもそも育児休業の対象者がいない企業もある。設問の仕方によると思いますが、0と回答があった場合、対象者がいるのに取らなかったのか、そもそも対象者がいないのかをどのように判断するか。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

今、調査手法を考えているのですが、基本的には各企業様に一定の期間を示して、その期間に対象者がおられるかどうかというのをまず聞いて選んでいただいて、おられる場合にその人数なり期間なりを取っていくような形で考えているところです。

設問がややこしくなり、企業様の方にちょっと負担がかかってしまうと思いますので、どこまで回答いただけるかという心配はあるんですが、やってみたいと考えております。

○朴木部会長

知りたいことはたくさんあるものの、具体的なやり方を考えると、なかなか難しいということだと思います。

ただこれはやっぱりできるだけ取っておいておきたいデータですよ。

実際には、おっしゃるように、対象者ゼロの企業だってたくさんあって、しかし、対象者がおられるのに 1 ヶ月の休みなんてとんでもないという事情もあると思いますのでできるだけ数値が取れる形でお願いいたします。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そのあたりは、やっていきたいと思います。昨年行いました企業調査ですが、従業員 10 名以下の小企業は調査対象から外しています。それ以上の従業員がいる企業を 100%と考えますと、調査の割合で言いますと、大企業が 6%で中小企業が 94%の割合で調査をするという形でございます。これは市内にある事業所の数から按分して出しているのですが、それで行きますと、94%が中小企業になってしまいますので、その中でどれだけ該当者の方がおられるかという、どうしても低くなってしまわないかというふうに思い危惧しているのですが、一度調査をしてみないとわからない部分もありますので、やってみたいと思っています。いるところでございます。

○鳥生部会長代理

育児休業期間を 1 ヶ月以上で切るかどうかというところも重要で、企業によっては取得人数が結構いるということを見ると、平均を出すのか、区切った期間、例えば 1 週間以上、3 週間以上、1 ヶ月以上、1 年というところに当てはめた方が有効なデータが取れるのかというのは、企業によって違うと思うので、その辺りはご検討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）

他都市で数値を取られている事例もありますので、その辺りも参考にしながらやってきたいと思います。

○朴木部会長

追加⑧については先ほどのご説明と同じようなことですよ。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

母数がどうしても少なくなりますので調査ごとにかなり変動が出る可能性がありますことから参考として報告をさせていただきたいと考えているところで、指標としては設定しないという方向で考えているところでございます。

○朴木部会長

それでよろしいでしょうか。指標にはしないということですがけれども、大切なことなので、参考資料として、数値だけは追っていききたいということです。よろしいでしょうか？

○佐伯委員

これは業種別でデータは出ないのでしょうか

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

予算の関係とかもございまして、将来的にできるのかどうか。今回やってみての話かなと思いますのと産業分類別でありますと、さらに母数が小さくなってしまいますので検討していく必要があるかと思っているところです。

○朴木部会長

具体的に調査するにあたっては大変な調査だと思います。ですが、できるだけ具体的な数値とか現実が反映できるような努力をしていただきたいと思います。

といいますのは、こういう話は就職活動の時、特に女子学生はそこを見るんですよ。

男性がちゃんと育児休業取れているのかどうか、このような企業に入ったらどうなるのかというようなことを考えるポイントにもなっているようですので、具体的なことをできるだけすくい上げる調査をしていただきたいと思います。それでよろしいでしょうか？

次に 9 番目です。ハラスメント処理のための社内システムを構築している企業の割合を出したらいかにかというこの意見に対しましては、2022 年 4 月から中小企業も含めて全ての企業で、ハラスメント相談窓口は設置が義務化されていますということで、指標設定をすることは想定しておりませんということなんですけれども、確認も含めての意見ですが、ハラスメント処理のために相談窓口はあるけれど、窓口があるだけで終わっている場合が結構多いのではないかと予想をしております。

私は大学のことはそれなりにわかってるつもりなんですけど、全ての大学に相談窓口はあります。ですが、窓口はあっても機能してない大学が結構な数あるのではないかと想像がで

きるんですね。

ですから、その企業版と考えると、窓口はあります。でも相談しようと思っても相談はできません。これでは困るという、そこを何とか具体的に目に見えるような形で捕まえることはできないだろうかという思いではあるのですけれども。

相談窓口は義務化されているという事務局のお考えはそれでよろしいと思うのですけれども、そのあたりはいかがなんでしょうか。窓口はあるけれど、機能してるかしてないかという話はいかがなんでしょうか？

○鳥生部長代理

おっしゃることはごもっともです。前職でハラスメントを担当してましたが、グループ会社では窓口は全部にありますけれども、相談に来ない会社も何件かある。それぞれ事情があり、例えば 100 人規模の会社だと相談したらすぐわかってしまうかも知れないなど、相談することに対して心配があるとか、会社自体が信頼できないとか、ちゃんと対応してもらえないか心配だとか、結局相談しても自分が望む通りに解決してもらえなかった人を知っているとか、いろんな理由があるので、窓口自体が信頼されて相談できるかは、すごく重要なことだと思います。

ただ、窓口がないっていう企業が何%あるとなると非常に問題ですし指標として設定できないのは理解はできるのですが、そういう実態があるということは、市内の企業に知らせて、それをどうやって解決していったらいいかというそういう指標があればいいんですよね。それが研修なのか周知してるかとかかなのか。というところが悩ましいところではあります。

○小林委員

調査対象にもよると思います。企業への調査であれば、今議論しているようなことはあるかもしれませんが、機能していると答えるでしょう。社員から見るとそれぞれ意見があると思いますが、企業にそれで十分ですか、不十分ですかと聞くと、不十分と答える企業はあまりないと思います。

調査において、誰にどのような設問をするかは、とても重要なことだと思います。私が商工会議所として聞かれたら、機能していますと回答すると思いますが、商工会議所の職員全員が本当にそう思ってるかどうか。違う意見の方もいるかも知りません。

○佐伯委員

18 番みたいに市民に向けてハラスメント会社内で受けた場合に相談できる窓口を知っている、利用する。という聞き方だとどうでしょうか。

設置されてるのは法律です。でもそれを利用するっていう意識がありますかということをお企業じゃなくて、市民側に聞く。

○鳥生部会長代理

企業でハラスメント担当していた人間からすると、その数字を見てショックを受けると思います。自分の企業でいた場合、忖度して「大丈夫です」と回答する人が多いかもしれないと思うので、実態が見えて企業へ促進していくポイントになるのかなと思いました。

○佐伯委員

中小企業で相談窓口ですと言ってる人に相談したら大変なことになってしまうということは結構あると思うので、だったら相談できないよね、窓口としては存在しているけれどとなる。ですので、それが活用できる環境ですか、実際にそうなったとしたら、活用しますかという質問はどうでしょうか。

○朴木部会長

企業に尋ねるのではなくて、市民に尋ねると、これは可能性ありそうな気がしますね。いかがでしょうか？

今この場でやりますとかできませんとか、お答えいただくのは難しいかもしれませんが検討していただくことはできるのではないのでしょうか？

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

今ここに書いておりますのは、あくまで企業調査を前提したもので記載させていただいておりますので、頂いたご意見を踏まえまして、少しこちらの方で検討させていただきたいと思っております。

○朴木部会長

市民意識調査の中に加えることを検討すると。項目として入るかどうかわからないと思いますが、ぜひ実現するような形でご検討いただきたいと思います。窓口はあっても、実際には使えない窓口というのはもうたくさんあるというのは経験しておりますので、その現実をどうやって捉えるかという工夫が必要だということで、それでよろしいでしょうか？

それでは指標はこれで全部終わりました。

逐一の検討は終わりに終わりして、振り返って何かありませんでしょうか？

○小林委員

最初の全体目標にこの5年間を付け加えるということですが、調査をいつされるのかにもよると思いますが、この5年間をどの期間ととらえればよいでしょうか。調査時点でこれまでの5年間をみるのか、調査から5年間をみるのか。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

今年度から5年間ということになりますので、これをスタートとして、最終もう一度調査を行うということです。

○小林委員

これから5年間のうちに、男女平等に向けて社会が進んでいくと思いますので、計画の5年間で進んでいると実感する人がどれだけ増えたかを2回の調査で比較することで確認するということですね。

それと付け加えて欲しいというわけではないのですが、4は子育てで、5が介護についての項目となっており、子育てに関しては先ほど言いました、育児育児休業等取得率みたいなのをこと細かく聞かれるのですが、介護については現時点では特に必要ないということでもよろしいですか。

○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

現時点で介護に関しては導入されている企業様が少ないというところがありますので、まずそちらの方の把握から頑張りたいと思っております。

先に、4と5のところでお聞きいただきましたご意見で、多様で柔軟なという言葉が非常にわかりにくいというご意見いただいたかと思っております。4番と5番の多様で柔軟なという言葉を入れておきますと企業様がわかりにくい可能性がございますので、この部分を取るというのもありかなと思っております。4番については、子育てとの両立支援を推進している市内企業の割合、5番については、介護との両立支援を推進している市内企業の割合という形に変更させていただくのはいかがでしょうか

○朴木部会長

あっさりとした方がかえってわかりやすいということですね。いかがでしょうか。

○小林委員

推進していると回答するのは、法的に義務付けられているのことにしていればよいのか、法的義務以上の企業独自の制度などを導入している企業を想定しているのか。法的に決められているものは実施していないといけないものです。回答者がその設問で悩まないよう、設問の仕方や回答項目に工夫していただければよいと思います。

○朴木部会長

よろしいでしょうか？それでは指標につきましてはご意見をいただいて、今後検討していただく項目をいくつか確認できたということで、先に進めさせていただきたいと思います。

もう1点は、新たな基本計画第4次大阪市男女きらめき計画ですが、これ文章全体を見ていただいてご検討いただきたいということなんですけど、この文章全体全てというのは大変な話ですので、その中で新しく付け加える予定のところ、ここを特に重点的にご意見いただきたいという趣旨です。

4ページ目4番目ですね、男女共同参画に関する社会動向というのを付け加えますと。文章逐一を見ますと気になるところが出てくるということもあるかもしれませんが、本日は大まかな意見をいただいて、それでまた後でゆっくりお読みいただいて、気になるところがあれば、事務局にご意見として出していただくというやり方でやっていきたいと思います。男女共同参画に関する社会動向国際社会に関する動向があつて、国に関する動向があつて、そしてその次に現状と課題というところに繋がっていくというこういう構成というか、成り立ちになっております。

国に関する動向という言葉がちょっとしっくりこない。そういう感じはありませんか。国の政策動向とか、政策だけじゃないかもしれませんね。国に関するって言われると、表現の問題ですがちょっと違うような気がします。国際社会の動向、国の動向の方がすっきりしませんか。これ言葉の問題ですのご検討いただいて、より良い形にしてもらえればと思います。

国際社会に関する動向について言葉の逐一については、じっくり読んでいただいてということになりますが、書いてある事柄自体は大丈夫でしょうか？

国連の持続可能な開発のための開発のためのアジェンダ、それからG7とか、その他いろいろな国際会議や多国間協議においてジェンダー平等とエンターテイメントこれが課題になってますという取り上げ方です。よろしいですかね。

それから国の動向は、世界経済フォーラムのことも引き合いに出しながら、第6次男女共同参画基本計画が進められていますということと、政治については、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律というのができています。具体的には、議会ですね。選挙においての候補者数をできるだけ均等になるように定めています。経済については女性活躍推進法ですね。これが公布されて、一般事業主行動計画の策定義務が拡大しました。そして常用労働者が101人以上は、男女間の賃金格差および女性管理職比率の情報公表が義務付けられました。それから男女と仕事と育児・介護を両立できるような法律ができております。ワーク・ライフ・バランスについては従業員300人超えの企業も育児休業取得状況が義務づけられております。配偶者からの暴力関係では法律が公布されて、具体的な暴力だけではなくて、精神的な暴力も対象化して厳罰化が行われました。令和4年は、困難な問題を抱える女性の支援の法律が出来上がり、都道府県が基本計画の策定を義務づけられ、市町村は、努力義務として定めています。

これその通りなんですけれど、大阪市ですので、市町村はというよりも政令指定都市はにしたらいかがでしょうか。政令指定都市はというのを入れて、市町村も入れて二つでもいいですね。政令指定都市は努力義務ですよ。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

政令指定都市は努力義務になります。

○朴木部会長

市町村で間違っているわけではないですけど、大阪市なので

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

政令指定都市および市町村などどうでしょう。

○朴木部会長

入れたほうが、読む方は大阪市だなと思って読みますよね。細かな印象はともかくとして書いてある項目はよろしいでしょうか？

それでは次は30ページですかね。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

施策分野毎に、基本施策の趣旨というところを文章化して追記しております。

○朴木部会長

30 ページから後です。これも先ほどと同じで、文章を細かく読むと何か気になるところが出てくるかもしれませんが、大まかにこれでよろしいかを見ていただきたいと思います。

30 ページは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という施策のところですね。少し詳しくやりましょうか、大切なところですよ。基本になるところですので、基本政策の趣旨4つあります。1番目は、理解を促進して、意識を育てていくことが必要です。2番目が固定的役割分担意識や性別による無意識の思い込みを解消していくことが重要で効果的な周知、情報発信に努めます。3番目が男性女性ともに支え合う社会をつくるということから、子供たちの教育が必要であるということ、それから個性と能力に応じた進路職業選択ができるように、キャリア教育その他を行います。4番目、男女共同参画社会は女性だけではなく、男性にとっても多様なライフスタイルが選択できるような社会ですと、男性も家事育児その他いろんなことができるように啓発します。それから5番目、男女共同参画の推進においては地域団体、関係機関と連携しながら地域社会のニーズに即した、効果的な取り組みができるよう、男女共同参画センターの機能充実に努めます。以上のようなことです。

男女共同参画センターの充実も指摘しているんですよ。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

国の方でも独立行政法人化されたのを契機に、機能強化をということはおっしゃっていると思います。

○朴木部会長

いきなり国を出すと、全体としてそぐわないということはあるかもしれませんが、大阪市だけが男女共同参画センターの機能を充実しますと読まれると、構いはしないけれども、国全体の動向と合わせて、大阪市も男女共同参画センター機能を充実しますと読めた方が、安心感がありますよね。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

そうですね。ありがとうございます。

○朴木部会長

それでは読んでいただいて、過不足あればご意見いただくということでよろしいでしょうか？続いて、32 ページ。誰もがあらゆる場で活躍できる職場作り、その基本施策2のワーク・ライフ・バランスのところですけど、基本施策の趣旨が、7点書いてありますね。いかがでしょうか？

基本政策の趣旨というのは今日確定しなくてもいいんですよ。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

計画素案につきましては、今日はたたきをまずお示しさせていただいたところでございます。これから意見いただきながら内容を決定していこうと考えています。

○朴木部会長

それでは基本施策の3、地域での女性参画拡大は基本施策の趣旨3点上がっております。35 ページでは、誰もが安全に安心して暮らせる社会作り、これの相談窓口の認知度向上と時勢に即した相談体制として2点上がっております。それから36 ページ、様々な困難を抱えた方への支援というところで5点上がっております。38 ページには生涯を通じた健康支援で3点上がっております。

今日初見ですので、こういう形で書きますという趣旨みたいなことが挙げられているということですから、これはゆっくり読んでいただいて、特に企業のところワーク・ライフ・バランス云々ということが挙がっていましたが、今日も少し議論が出ましたように、こういう形でいいのかなというのを、過不足がないかどうかご検討いただくということでいかがでしょうか？

それで先ほどご説明にありました次回の委員会がいつでしたか。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

部会としましては少し間隔が空くのですが、第4回を11月上旬に予定しておりますが、その間の8月29日の審議会で中間報告を上げていきたいと思っております。

今お示しさせていただいている計画素案に指標項目案を入れさせていただいた内容で一旦確認をしてきたいと思っています。

第4回につきましては、ご意見いただいた内容を踏まえて、たたき案の本文の検討もして、目標値の検討をしていきたいとスケジュールとしては思っているところでございます。

○朴木部会長

11月上旬が第4回ということですね。ですからそれまでの間に文章とか、項目の過不足があるかないか検討いただくということによろしいのでしょうか？

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

はい、お願いいたします。

○朴木部会長

ゆっくり読んでいただいて、またご意見を11月上旬にいただくということで、その間に事務局の方に聞きたいとか、あるいは意見を言いたいということがあれば適宜ご連絡いただく形でよろしいですか。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

そうですね、大きく変えた方がいいというのがもしありましたら、先にお知らせいただいた方が、審議会でも、その辺りを踏まえてご意見いただけるかなと思っております。

○朴木部会長

わかりました。8月29日ですね。それまでに意見が欲しいと思うということですね。きちんこの計画案を検討するのが11月上旬とこういうことですね。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

8月29日の審議会でもまたご意見いただくほか、庁内の中でもご意見いただいでいこうかなと思っているところです。そのため、内容を検討していくタイミングはまだございますので、一気に8月29日に全部ということではなく、8月29日までには、大まかな方針的のところでありましてか、表現で間違いがないとか、この項目は絶対入れていかないと、という大き

なところを踏まえてご意見いただいて網羅していき、後々は文章の調整で整えていくという形になるかなというふうに思っております。

○朴木部会長

8月29日までに特に気になることがあれば、適宜事務局にご連絡いただくということですね。

○事務局（村上男女共同参画課長代理）

審議会の資料としても、部会の皆様に前もってご確認をさせていただこうと思いますので、その中で気になるところをまた見ていただいて、何回かやり取りもさせていただければと考えております。

○朴木部会長

そのような形にさせていただいてよろしいでしょうか。今すぐ気になる場所があればもちろんこの場で出していただいてよろしいんですけど大丈夫でしょうか？

初見ですのでご意見と言われてもなかなか出しにくいと思いますので

8月29日までの適当な時に気になるということがあれば、事務局にご連絡いただくという形にさせていただいて、よろしいでしょうか？

○小林委員

本計画にはなじまないのかもしれませんが、企業が5ヶ年計画などを立てる場合、その5ヶ年で何をしたいかということがメインに位置づけられていると思います。全体目標がそれにあたるのか、それとも男女共同参画という目標なのでそもそもそういうのは立てにくいということでしょうか。

今の5年間が終わったから、次の5年間を作りますというのはその通りだと思いますが、それが計画の目標なのかなと思います。例えば、この5年間で売上を何倍にするといった具体的な目標を計画に盛り込むとわかりやすいと思いますが、そのような目標は馴染みづらいものでしょうか。計画を立てること自体が目標ではないと思うので、この計画で大阪市をどうしたいというようなことを前文等でも示せないでしょうか。

○朴木部会長

どうするかは具体的な項目があって、成果指標がどうでて、そこで出てくるけれども、全体として、こうですという前文みたいなものは作れるのか作れないのか

○小林委員

必要なのかどうかだと思います。個々の取り組みの指標があって、それで十分だということであればそれでいいとは思いますが。

○朴木部会長

これはいかがでしょうか計画書の作り方に関わることです。

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

計画の立て方は、イメージ的には、計画全体もそうですけれど、それぞれに見ていただいていた趣旨の下にこういうことをやりますと書いてあって、5年間の計画であれば、この個々の事業をこう進める、そういう印象をおっしゃっておられるかだと思います。

今までこの男女共同参画の計画の立て方としては、最後のページにありますように進捗管理というところがありますが、この計画をもとにしながら先ほど見ていただいた趣旨が書いてあるのですけれど、それを一つ一つ、大阪市としては各年度で事業の振り返りを行う運営方針とかで確認したり、あるいはおっしゃっていただいているように、指標とかで、目的は達成したのかどうかで計画の進捗管理をしていく形で進めてきたところです。またご意見いただいたらと思うのですが、この計画を進めるにあたってはこういう形で進めていくこととなります。

毎年審議会にも、計画に基づく事業は今、このように進んでいて、来年はこのように進めていきますということで、一つ一つの事業まではなかなか示せないところもありますけれど、計画に基づく事業について審議会にも諮らせていただくという形で進捗管理するというやり方を今まではしてきたところです。

第3次計画では指標の立て方がバラバラと立てていたのですが、今回は新しい試みとして、1番の「男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合」を、この計画を全て進捗させていくことで、どこに向かっているのかを測るという意味では、今回新たな試みで、この計画全体の目標ということで形作っているところです。

また進め方にご意見等ありましたらおっしゃっていただければと思っております。

これまでの男女共同参画基本計画は、そういった形で進捗管理しております。

○事務局（樹杉男女共同参画課長）

この計画で大阪市をどのようにしていきたいかというところだと、男女共同参画を進めていくということにはなってしまうのですけれども、すごく大きな目標ともう少し小さな目標という形に立てづらくて、ここをめざしますというようなことが最初に出てこないような作りとしてはなってしまうというところがございます、どのような表現ができるかということは考えていきたいと思います。

○朴木部会長

男女共同参画は総合的政策が必要なので、これをやればこうなりますみたいなことが言いにくいという、基本的にはそういう性格のものだということですよ。

ただ今委員がおっしゃったことは、市民に向けて、この計画はこういうものですよっていうのが、わかりやすい形で示すことはできないかという趣旨だと思うんですね。

そうすると、第1章の計画の策定にあたって、このあたりで大阪市はここまでできました、だけど、こういうところをさらに良くするとより一層住みやすい市になりますと、アピールできるような書き方があるかもしれませんね。

ちょっと言葉悪いかもしれませんが、今はお役所的な無難な書き方ですよ。計画がありました。次の計画はこれです。国がこうです大阪市こうやりますという無難な書き方ですけど、もう少しアピール度の高い市民向けの文章を書いても、悪くはないと思います。ですからそのあたりはちょっとまたご検討いただいて、言ってみれば、基本的に地味なものですので、アピールして売り上げ伸びますみたいなわかりやすさは取りにくいと思いますけれど、検討はしていただくということではいかがでしょうか？

○鳥生部会長代理

今のお話に関係しているのかわからないんですけども、計画3ページの計画の位置づけのところ、大阪市男女共同参画推進条例があって、今基本計画があるというところで、関連してる法令はこうですよ。当然大阪市の条例の上位にあるのが、国の男女共同参画基本法であり基本計画だと思うのですけれども、大阪市の中での上位の方針というか、そういうものがないのかなというのが一つシンプルな疑問なのと、府市社会の動向をわざわざ書いていらっしゃるのでそこから降りてくるものが何かあるのかなっていう。

この基本計画を通して読んでると、シンプルに疑問に思うところがありますので、他市ではいろいろ書いてらっしゃるところもあるかとは思っているので、そこも含めて全体を通して拝見したいと思います。

○朴木部会長

他にはよろしいでしょうか

○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

事務局から一点だけすみません。

これまでにある程度お示しをした部分があるので、今回初めての部分について説明させていただいたところですが、それ以外のところでも、今回文章化した部分があります。ほかにも短時間で詰めて作成した部分がありまして、例えば19ページの地域で活躍している女性の支援のところの文章では、チャレンジ応援事業の課題であるとか課題を矮小化した表現になっておりますので、ここはちょっと我々としてももう一度見直したいと思っています。先ほど村上も申し上げました通り、各部署にも確認してもらうところもありますので、時間もお忙しい中でもあると思うのですが、今回初めての部分ですと説明した部分以外でも、何かお気づきの点等ありましたら、全体を通してご意見いただければと思います。

○朴木部会長

本日の部会で取り上げて議論したところ以外も見るといって、そういうことですね。当然のことですので私達も読んでいきます。繰り返しになりますけれどご意見やご質問があれば事務局に個別にいただくということで、よろしいでしょうか？できれば8月29日までに欲しいということですね。

それでは、一応議事はこれで終わったというつもりなんですけど委員の皆様大丈夫でしょうか？本日の議論を踏まえて、次回部会に向けて事務局の方で整理をお願いいたします。それでは事務局にお返しいたします。

○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とさせていただきますと思います。今回の議論に頂きました内容につきましては事務局までご意見いただけましたらと思います。事務局でも第1回から第3回の部会でご議論いただいた内容を整理いたしまして、次の審議会に向けて準備していきたいと思っております。

次回部会につきましては先ほども申し上げました通り11月頃を予定しております。

市民意識調査と企業調査の結果並び、今までご意見いただいた内容も踏まえまして、目標値と計画案をお示ししていきたいと思っております。

今後の部会の日程につきましてはまたメールの方で調整をさせていただきたいなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

まず、本日は委員の皆様方には大変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。