

## 大阪市男女共同参画審議会 第4回専門調査部会 会議録

### 1 日時

令和7年11月6日(木) 14時30分から15時50分

### 2 会場

本庁舎5階特別会議室

### 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、千田委員(オンライン)

(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

- ・計画目標と指標の現状値と目標値(案)について
- ・審議会等でのご意見をふまえた取組について(新規取組等)
- ・新たな基本計画(案)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4回専門調査部会 説明資料

資料2 新規取組等

資料3 第4次大阪市男女きらめき計画(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4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。

最初に、市役所にご出席の方からご紹介し、その後オンラインでご出席の委員をご紹介いたします。

- ・小林委員です。
- ・佐伯委員です。
- ・鳥生委員です。
- ・朴木委員です。

次に、オンラインでご出席の委員をご紹介いたします。

- ・千田委員です。

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。

女性活躍推進担当部長 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。

次に配付資料の確認をいたします。

次第の次に

【資料1】 大阪市男女共同参画審議会 第4回専門調査部会 説明資料

【資料2】 新規取組等

【資料3】 第4次大阪市男女きらめき計画（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「計画目標と指標の現状値と目標値(案)について」ですが、まとめて事務局より説明をお願いします。

#### **○事務局(樹杉男女共同参画課長)**

本日、第4回部会では、計画の全体目標、成果指標の目標値についてご議論いただき、その後、次期計画における新規取組についてご意見を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。

資料1の2ページ目のスケジュールをご覧ください。

本日11月6日に第4回専門調査部会を開催し、第5回専門調査部会につきましては12月15日に、第47回審議会につきましては12月22日に開催する予定で準備を進めております。ご予約いただきますようお願いいたします。

3ページ目は今までご議論いただきました骨子案について、再度記載しております。

次に4ページ、5ページをご覧ください。4ページに第3回専門調査部会でご議論いただきました計画目標・指標を記載しており、5ページには変更案を記載しております。今回目標値の設定にあたりまして、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証累積件数」について、モニタリング指標から成果指標に変更したいと考えており、変更後の全体像をお示しさせていただいております。変更理由については後ほどご説明させていただきます。

以降のページに、9月に実施いたしました市民意識調査等をもとに目標値と考え方について事務局案をお示しさせていただいております。企業調査が現在実施中で結果がまだでておりませんことから、番号に色を塗っている目標・指標に絞ってご議論いただき、残りの指標につきましては次回部会での案件とさせていただければと思っております。計画の全体目標についてご説明させていただきます。6ページをご覧ください。「男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合」の現状値については45%となっております。次期計画においては若年層を中心に啓発を行い意識や行動変容を促していく予定としておりますが、高齢層は意識や行動が変わりづらいことが予測されることから

市民全体の割合の目標値としましては1割増の50%と設定したいと考えております。

続きまして成果指標についてご説明させていただきます。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

それでは、資料1の5.成果指標の目標(案)について、ページ7~10につきまして、雇用女性推進課からご説明いたします。

まず、ページ7成果指標の番号1「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証累積件数」につきまして、こちらの指標につきましては、前回まではモニタリング指標として設定しておりましたが、この間、局内で本計画の策定や他の方針などとの方向性も検討する中で、成果指標として位置付けることが適切との結論に達し、変更させていただきたいと考えております。

経過としましては、第4次計画の策定を行うにあたりまして、第3次計画の具体的な取組については年度ごとに目標を達成しているものの、その効果が成果指標には十分反映されていないのご意見をいただいたため、今回の指標案を策定する過程では、成果指標とモニタリング指標の2つに分けることとし、部会にてご相談を重ねてまいりました。

その中で、女性活躍リーディングカンパニー認証件数については、認証件数が他の指標に比べて成果として直接反映されにくいことから、成果指標ではなくモニタリング指標として、認証を受けた企業数のみを報告する方針といたしました。

しかし、国の政策動向やこれまでの議論を踏まえ、今後は認証取得の有用性を高め、特に中小企業への認証取得促進を強化していく方向性となりましたことから、女性活躍リーディングカンパニー認証事業を女性活躍推進全体の進捗を示す成果指標として捉え、市内企業への機運醸成や女性活躍に関する情報発信・啓発活動の重要性も鑑み、年度ごとに進捗管理を行うことを考えているところでございます。

なお、認証件数につきましては、この数年は90件前後に推移しており、事業者からは年々認証取得の難易度が上がっているとの報告も受けているところですが、各年度の目標は新規認証件数100件程度をめざすこととし、第4次計画の終期(令和12年度末)には現状より500件増の1,500件を目標としたいと考えているところでございます。

次に、ページ8をご覧ください。

指標番号2「女性雇用者に占める正規雇用の割合」の目標(案)につきましては、50%とさせていただきます。令和6年度の現状値は46.1%であり、着実に増加しているところでございます。また、直近5年では3.4%の増加となっておりますため、今後の取り組みの強化によって、さらに高い上昇率をめざし、4%増の50%を目標値としたいと考えております。

なお、この4%を令和6年度の府内の女性就業者数で計算しますと約9万人となります。次に、9ページ、指標番号3「管理的職業従事者における女性の割合」については、目標値を25%といたしました。令和6年度の現状値は19.1%で、令和2から3年度のコロナ禍によって一時的に低下した数値も、現在は回復傾向にあるとかがえているところでもあります。直近5年で4%増加、直近10年で6.2%増加しているため、今後の取り組みの推進により、直近5年間の伸び率4%のさらに約1.5倍の上昇率をめざし、目標値を6%増加の25%としています。加えて、その後の5年間の取組みにより30%をめざすことを視野に入れております。

なお、この指標について、現在の第3次計画では令和7年度末で30%を目標としておりました。これは、第3次計画策定当時(令和元年)の数値が20.9%でございまして、また直前の5年間で8%上昇していたため、より高い目標を設定しておりましたが、その後、コロナ禍で指標が低迷し、近年ようやく回復してきた状況となっております。それでもなお、国平均値よりも高い数値を維持しており、他都市と比較しても遜色ない水準となっております。今回の目標案は現状を踏まえた現実的な設定と考えており、将来的には30%をめざす方針とさせていただきます。

また、指標番号2および3については、現在、国や府でも令和8年度からの次期計画策定が進められています。次回の部会開催時には、国や府の計画の指標数値なども確認のうえ、必要に応じて再度指標の見直しもご提案できるよう考えておりますのでその際はよろしくお願いたします。

つぎに、指標番号4・5・6の、「多様で柔軟な子育て・介護との両立支援を推進している市内企業の割合」及び「市内企業における男性の育児休業等取得率」につきましては、現在調査中の「令和7年度 企業における女性活躍推進に関する調査」の結果に基づいて指標を設定させていただき予定となっておりますので、次回の部会においてお示しさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

10ページにまいりまして、指標番号7「大阪市役所の育児休業取得率」と指標番号8「大阪市役所(市長部局)の係長以上の管理職に占める女性の割合(事務系)」についてですが、こちらについては大阪市特定事業主行動計画で定めました数値を目標といたします。

令和5年度の現時点では、大阪市役所の育児休業取得率は42.2%、係長級以上の管理職に占める女性の割合は29.7%となっており、どちらの指標も、以前より着実に上昇しております。今後も、大阪市役所全体で目標達成に向け、取り組んでまいりますので、よろしくお願いいたします。

以上、指標8までのご説明となります。よろしくお願いいたします。

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

続きまして9からご説明させていただきたいと思います。資料の11ページをご覧ください。

「DV相談等窓口の認知度」についてですが、現状値は第3次計画の目標値を下回っております。そのため、再度、第3次計画と同じ目標値達成を目指すこととし、各項目80%以上を目標としたいと考えております。

指標10番のDV等に関する理解度につきましては、「身体的暴力」「精神的暴力」「性暴力」については比較的認知されており、認知度も7割から9割程度となっておりますが、「経済的暴力」「社会的暴力」の認知度は高いとは言えない状況でございます。第4次計画では認知度の低い暴力に関し重点的に周知啓発に取り組むことで、DV等に関する全体的な理解度を上げていきたいと考えており、次期計画期間中に「経済的暴力」「社会的暴力」の2つの暴力の認知度について各項目80%以上を目標値と設定したいと考えております。

続きまして12ページをご覧ください。男性相談の認知度ですが、現状について3.1%と低い状況にあります。次期計画期間中において、現在の女性総合相談センターの認知度と凡そ同値になることをめざしまして、10%を目標値として設定したいと考えております。

以上が計画目標及び成果指標の目標値及び考え方になります。13ページ以降はモニタリング指標について、現状の数値と今後の数値取得方法について記載しておりますのでご確認いただければと思います。

#### ○朴木部会長

資料1の説明をいただきました。どこからでもよろしいのですがご意見を受けたいと考えます。順番に資料1の3ページ、骨子のところをご確認いただいたということですのでいいですね。

それから4ページになりますけれどもこの中で特に成果指標とモニタリング指標を変えましたというご説明がありました。

6ページより具体的な目標値の話に入りますので、そこからでいかがでしょうか。

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、社会全体となるとちょっと難しいところがあります。何か特にご意見がなければ、あとで戻ってもいいと思いますので、その次のリーディングカンパニーの指標についてです。

モニタリング指標を成果指標に変えたいということと、目標累積件数1,500件という数字についてはいかがでしょうか。

中小企業について特に注力したいという趣旨のお話もありましたけれども、それについて具体的に説明や付け加えることがあればお願いしたいですが、いかがでしょうか。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

成果指標に関して今回ご報告させていただいてない部分があるのですけれども、成果指標の4, 5, 6に付随しまして、モニタリング指標の3, 4, 5が出てまいります。

ここで大企業中小企業別という形で報告をさせていただきたいと考えているところでございます。

#### ○朴木部会長

何か企業関係を今とりまとめることができないということですね。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そうですね現在調査を実施しているところになります。

#### ○鳥生部会長代理

そういうことでしたら、中小企業はこれぐらいに行きたいなっていうようなことも検討をしていかれるという理解でよろしいでしょうか。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

委託事業でやっておりまして委託事業上の仕様書に全体の目標数、それと中小企業で何軒形の目標を立てるっていう形で進めているところでございます。

### ○朴木部会長

先ほど認証のレベルが高くなっている、ハードルが上がっているということもおっしゃっていたと思うのですが、年々、変わっていったのでしょうか。そのあたりはどういうことでしょうか。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

年間1,500社にはあたることとしておりまして、その中から対応していただけるところにお話をしあって最終的に承認まで繋げる。その中でアウトリーチも行っていく形になるのですが、この事業自体が10年超となっております。10年間1万5,000社以上に対応している形になっております。

ですので、だんだん対応していただける会社さんが減ってきているという形は言われております。特に大企業さんでありました。比較的やっていただいているところが多いのですが、そこはもう認証までつなげてしまっているという状況になっていまして、中小企業に移ってはいくのですが、その中でどれだけ認証につなげていけるのか、ただそのあたりは委託事業者と話をしながら積極的進めていきたいと考えているところです。

### ○鳥生部会長代理

目標の話なので、取り方とか増やし方の話ではないとは思いますが、大企業は取っているけどその下のグループ会社を取っていないというのがあると思うので、大企業に対してグループ会社も含めて取っていったというように進めていくと、大阪はかなり増えるのではないかと思います。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

ありがとうございます。そのあたりも検討していきたいと思えます。

### ○朴木部会長

中小は頑張ってくださいしないと、そこで働いている総数といいますか、働いている人の数自体は中小が多いわけですから何とかそれをもう少し頑張ってください。

一つの壁みたいになっていると思うのですよね。大企業はある程度調整しやすい、いろんな施策を取りやすいと思うのですが、中小ができる形で、さらに何が支援できるのかとか、そういうものを考えつつ、増やしていただかないと全体に広がって

かないということですね。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

その辺り議題の2番目のところで新規取組み等にも少し触れておりますが、そのあたりでご説明をさせていきたいと思っております。

#### ○小林委員

設定目標の全体的な考え方ですが、努力したら現実的に達成可能な数値としては資料の通りだと思います。理想は100%だと思いますが、目標段階で半分程度でいいのかわかりません。達成が難しくなるかもわかりませんが、4分の3ぐらいを目指すというのはハードルが高すぎるのでしょうか。

目標の内容にもよりますが、とくに最後の男性相談の認知度10%という目標は、達成してもほとんど誰も知らないレベルだと思われそうです。現在の認知度3.1%の3倍の目標ということですが、「女性活躍リーディングカンパニー認証」制度などの目標と異なり、認知度の目標は高い方がいいのではないのでしょうか。率直に言うと、認知度の目標として10%程度では、設定する意味があるのかなと感じます。まずは実現可能な目標を達成するという考え方はわかりますが、認知度の目標10%ってというのは少し低いという気がしました。

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

委員おっしゃっていただいている通り、確かに目標としては、かなり低くはなっております。どちらかというところをめぐりたいというような思いが強く出て数字にはなっております。おっしゃっておられる点も一理ございますので、その辺りは委員の皆様のご意見をお聞きしながら、少し検討させていただきたいと思っております。

#### ○朴木部会長

10%ってこれだけ見ると、ちょっととは思いますが、具体的な現実的な状況から考えて、こういう数字が出たということなのですけど、他の方がいいでしょうか。国の計画でも30%と打ち出したものの全然達成できていないのですよね。第3次男女共同参画基本計画で、何か管理的職業とかあるいは理系とかいろいろな数値を全部30%にして、それが未だに達成されてないということなので。

10%って言われると、印象としては確かに低いのですよね。やる気があるのかみたいな印象はありますよね。

#### ○渡辺（市民局理事）

確かにおっしゃるように目標は低めだなと我々も思いながら数値設定しているのですが、一方で、この数値を達成するときにはどんなプロセスを使って達成したらいいんだというところを見ながら、今やれることで積み上げていくと、これぐらいはやっぱり達成しなくてはいけないよねという観点で作らせていただいています。あまり無茶な目標設定してもそこに到達する、手法がなかなか難しいのかなというのも一方でありました。

ただちょっと低いよねっていうのはおっしゃる通りかなというところでは。

#### ○朴木部会長

印象の問題ですよね。大阪市が計画を出された時に印象は確かにあまりよろしくないという感じ。どうでしょうか。もうちょっと考えていただいとすることで、進めてよろしいですか。

さっき理事おっしゃった通りで、あまり目標が達成不能な数字を初めから出してしまっているのもいかなものかというのがありますので、いかがでしょうか。

#### ○佐伯委員

高くしすぎると、ずっとただただ達成できない数字を掲げているだけになるのも具合が悪いのかなという気がします。

将来的にはこれを目指すけれども、短期的にこうですよというのを、もうちょっとわかりやすく、ここまで10%というのをわかりやすく明示すれば、そっちの方がいいかなと思います。

#### ○朴木部会長

ここまで行きたいのだけれど、かくかくしかじかで今はこれ、これを5年後まではこれですみたいな示し方ですね。

#### ○佐伯委員

その方がいいかもしれないですね。

**○渡辺（市民局理事）**

その辺りも含めて検討させていただきます。ありがとうございます。

**○千田委員**

8 ページですが、50%っていう数字が妥当なものかどうかということ判断するうえでデータがあるかわからないのですが、女性雇用者のうち、非正規で働いている人でどれぐらいの人が正規雇用望んでいるとか、正規雇用望んでいるけど正規雇用されていない人の割合とかそういう指標がないと、50%が低いのか高いのかということは判断しにくい。希望している人のうちどれぐらいの人が正規雇用で働いているのかというギャップみたいなものがあると目標も立てやすいのかなというふうに感じました。

**○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）**

委員おっしゃいました正規雇用を希望されている方のうち、正規雇用されている方の数は把握していないところです。この数値を作るにあたりましては、基本的に今現在大阪府下の男女総計でいきますと、正規雇用が 61.4%、非正規雇用が 38.6%になっているという状況でございます。

その内男性につきましては、75.8%が正規、24.2%が非正規で、女性については 46.1%が正規、53.9%が非正規というのが令和 6 年度の労働力調査の結果でございます。

非正規の職も当然でございますので、結局 60%程度が正規、40%弱が非正規という形に落ち着くところを考えていきますと、最終的に女性雇用者の正規雇用の最大数値としては 60%ぐらいになるのかなと思っております。過渡期の状況にあると考えておまして年間この間のその伸び率等を見まして、直近 5 年間では大体 3.4%、この辺りを加味しまして 5 年後に 50%という数値を出しているというのがこの指標を出した理由でございます。

**○千田委員**

今のご説明だと、すごくよくわかるので、そういう意味では妥当かなという気がします。全国平均と比較しても、令和 2 年度以降大阪はずっと高いので。さっきの話にも繋がりますけど現実的に達成できそうな数値という意味では、このぐらいの設定でいいのかなと個人的には思います。

### ○朴木部会長

これも印象としては半分か、みたいな印象はあるのですよね。数字だけ見るともっと高い方がみんな納得しやすいと思いますけど。でも現実を分析するとこの程度ではないかと。綺麗な言葉で言うと手堅い数字ですよね。

### ○佐伯委員

ものすごく細かい印象的な話なのですが、50%って半々じゃないですか。51%にしてすこし上回っていますとしたほうが感覚的に良くないですか。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

印象の問題ですね。ありがとうございます。この1%の中に2万2,000人という方が入ってまいります。ですので、5%にすると11万人となりますので、数字で見ますと46.1%から3.9%しか上がってないのではないかという話になるのですが、人数で表しますとすごい人数になってまいりますのでそのあたりをどう考えるか。正規雇用の割合というのは最終的に100%になるものではありませんので、先ほど申し上げましたとおり大体60%少しぐらい。その分男性の正規雇用が減っていく形になってしまうのですけれども。その辺りも踏まえてどう表すかということもあると思うのですけれども、ちょっとその辺りも考えたいなというのが私どもの考えかなということなのです。

### ○渡辺（市民局理事）

実は指標を作るときにも、23%ぐらいかなというのもあったのですが、中途半端な数字はどうなのかというのが少しありました。51%にすると1%にした理由が説明難しいなというのもあって、きりのいい数字をとという議論経過を経てはありました。

### ○朴木部会長

実際に市民の方に表見ていただくときには数字だけではなくて、説明が加わるはずですので、なぜ50%ということを知りやすく説明をつけるというのはぜひお願いしたいと思います。

やっぱり全員が専門家ではないわけで、初めて見られる方もいるものだと思います。そうするとなぜその数字にしたのかがわかりやすくなるような説明を加える。

51%というと、1%は何だと気になる方もおられると思いますので50%を超えるとかい

うのはいかがですか。

数字が書いてある何かの表に 50 超という表記はいかがでしょう。

**○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）**

50%以上というような表記であればよくある表記かなと考えます。

**○佐伯委員**

目標ですから頑張ってもらいましょうという形にしようと思うと、望んでいる方も望んでいない方もいらっしゃるから、分母として 100%ではないのは承知していますが、単純に半分という数字よりは、ぱっと見た数字上でちょっと頑張って上回っていきましょうよと見える方が啓蒙という意味では、よろしいのではないかなという気はします。

**○小林委員**

先ほどの私の質問は少し言葉足らずだったと思います。その後の委員皆さまのご意見を聞きまして、それぞれの目標が、最終目標なのか途中目標なのかというのがわかりづらいのではないかと思います。それぞれの目標達成に向けて一つずつ着実に実施していくということですが、成果指標 9 や 10 の DV の認知度の目標 80%以上というのは最終目標に近い数値だと思います。それぞれの目標が途中目標なのか最終目標なのか、それが混在しているような気がします。

最終目標としてのゴールはもっと高い数値という説明をするということによって理解が深まると思います。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

ありがとうございます。確かにおっしゃっているとおり、先ほどアドバイスいただきましたが、最終的にどれぐらいを目指していて、この 5 年間ではこれぐらいを目指しますということがわかるように表現されていないところもございますので、その辺りは考えさせていただきたいと思います。

**○朴木部会長**

よろしく願いいたします。

それでは 9 ページ管理的職業従事者における女性の割合が 25%となっております。

これも 25%以上としましょうか。全部以上をつけると何かごまかしているようにも見えますけれどもどうでしょうか。

**○鳥生部会長代理**

最終的に 30%を目指すところには書かれているのですが、こちらの数字は大企業ではなかなか伸ばしにくいところかなと思います。いろいろ施策を打っていただいているとは思いますが、

**○小林委員**

政府が確か何年までに 30%というような目標をかかげられていたと思いますが、それとこの数値はどのように考えて設定されておられますか。

**○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）**

今ちょうど国も府も次期計画を策定している途中となっておりますので、近日中に一定のものが出てくるのかなと思っております。次回の部会ではその辺りを見ながら、もし必要があればお示しさせていただきたいというふうに対して考えているところでございます。

**○小林委員**

大阪商工会議所では、会員企業に中小企業が多い中、決定権がある女性の拡大に取り組んでいます。一定程度高い目標が設定されることにより、推進しやすいという面があります。25%が妥当かどうかわかりませんが、可能であれば少し野心的な数値を設定してはいかがでしょうか。

**○鳥生部会長代理**

まあまあ頑張っている数字という印象です。私は結構高いなと感じました。

**○小林委員**

大阪市の直近の調査で女性の管理職の割合が減っているという調査がありませんでしたか。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

管理職が減っているという調査結果はないのですけれども、ここに挙げておりますのは労働力調査の結果でございます。これとは別に企業調査を大阪市が独自でやっております。労働力調査につきましては管理的公務員が入っている部分が高いのかなと思っ  
ているんですけども、私どもがやっています調査は民間企業向けの調査でございます。そこにつきましては、令和6年度の調査で11.8%になっております。令和6年、令和4年度の調査は10.7%でしたので2年間で1.1%程度伸びているような感じでございます。このような調査はまた今年度やっておりますので数値につきましては、次回の部会でご報告できればというふうに考えております。

#### ○朴木部会長

いずれにしても、国とか府の動向を見ながら、また微調整がある可能性があるということですね。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そうでございますはい。

#### ○朴木部会長

そんなところでよろしいでしょうか。そうしましたら9ページ10ページの大阪市役所の男性職員の育児休業の取得率、それから市長部局の係長以上の女性の割合これに何かご意見があれば伺いたいのですけれどもよろしいでしょうか。

育児休業は大阪市には頑張っていて、42.0%よりもずっと高くなるように頑張っていていただきたいと思います。市民から見て、見える形がいいと思いますので、大阪市の職員になると、男性の育児休暇いっぱい取っているらしいよということが見えるような工夫もしていただければと思います。

それでは続きまして11ページです。先ほどご意見いただきましたけど、DV相談窓口の認知度とそれからDVに関する理解と、これの%が示されておりますが、この辺りはいかがでしょうか。

80%以上ということですから、決して軽視して言っているという意味ではないのですが、こういう数字ぐらいかなと私も思うのですが、いかがですか。

またアンケートなどを行いながら、いろんな方法を通して、実現していきたいという説明でしたよね。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

そのように思っております。

**○朴木部会長**

それでは、12 ページ。これも既に意見いただきましたけれど男性相談の認知度、また繰り返しになりますが、10%は確かに印象的に低いというふうに思いますけれどもいかがでしょうか。

**○千田委員**

これもさっきの話で、頑張る姿勢を見せるか。現実的なところを取るかっていうところを考えたときに、女性総合相談センターも現状 10.9%なのですよ。それを考えると、この 10%って現実的には低いわけではないような気もするのですが、見せ方の問題でもう少し頑張るっていうことであれば、確かに数字だけ見ると、確かに 10%かという感じは確かにしますよね。認知度なのでもうちょっと頑張った数字を出してももしかしたらいいのかなという気がしますね。

**○朴木部会長**

これも目標と現状がわかるような説明がぜひ必要ということですよ。

**○千田委員**

そうですね、おっしゃる通りで、ここの数字だけ見るとすごく低いように思えるのだけでも、そもそも女性相談の認知度も今そんなに高くないということを丁寧に説明していくってことも必要なのかなという気がします。どっちも上げていくってところですよ。

**○佐伯委員**

認知度が上がらないというか、これぐらいの数値に止まっているというのは市民の中でも、当事者意識が多分なくて、そもそも知る必要性がないという言い方がいいのかわからないですが、そういう感覚なのかなと思うのですよね。

でも、もしかしたら自分が明日当事者になるかもしれないとか。何かそういう問題でもあると思うのです。そうした時に、こんなものというものではなくて、高い目標をめざしていくというのは市の方向性としては必要なことだと思うのですよね。

僕自分の連絡先に、児童相談所の相談窓口の電話番号である 184 が入っているんです。それは、ある勉強会を受けたときに、「皆さん登録しておいてください。全然関係ないと思っているかもしれないけれども、もしかしたら明日隣の家でそういうことが起きるかもしれないって思ったときに、どこに連絡するのというのがわからなかったら連絡しない。だから使わないかもしれないけれど登録してください。」と言われたんです。そこから登録しているとやっぱり意識って変わるんですよね。なにか見たときにこれ虐待じゃないのかなって思うように見たりすることが出てくると思う。

認知をするのに、単純にこういう窓口がありますよってということじゃなくって、そういう意識づけを考えるような方向性っていうのを考えてもらうと、認知度が上がってくるのではないかなと思うのですよね。

僕は勉強してここに登録するまでは そういうのはやっぱり他人事って思っていたので、連絡先を登録しているよとなったときにいつでも連絡できるとか、何かあったときに、こういう連絡先があるよとすぐに教えることができる状況というのはすごく大事だと思うので、今はもうこれでもいいかもしれないけれども、そのような方向性を考えてもらうとこの目標値も高く設定できる環境になっていくのではないかなと思います。

#### ○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

おっしゃる通りで、男性、女性に関わらず、まだまだ自分事と思われてない部分があると思います。

この項目自体、今まで以上に力を入れてということですけど、これは実は男性が DV にあっているとかそういう以前に、例えば子育て等、家庭参加できてないとか、一般の悩みを含めた相談の意味なのです。

特に男性は相談するものではないとかですね、まだまだ男性が相談するという意識が薄い。

しんどい被害に遭ってればわかりやすいのですけれど、そうじゃない部分でも、モヤモヤとしている過程で、それが延長するともしかしたら DV に発展するかもしれない。その以前に専門窓口相談したらいいよとか、育休取ったらいいよ、相談できるよというところを強化していこうと。クレオで男性相談頑張ってくれていますので。結構ハードルが高いということもあるんですけど、そこを頑張って周知していこうってところなんです。

ですから相談の幅は結構しんどい層から、いろいろ相談して積極的に男性の家事参画を進めたり、育休を取りやすくなったりとか。そういうことも含めた男性相談っていうのがあり、相談していいということを啓発していかないといけないかなと思っています。ですので 10%も低く見えるかもしれないのですけれど、そこを踏まえてどんどん上げていくというところ。男性の理解促進も含めて今回この計画では力を入れていこうとい

うことで目標を設定したところではあります。

今お聞きしてその前の相談窓口が 80%以上にしているの、少なくとも男性相談は10%以上とかにすると少しは前向き感がある形にはなるのかなと思ったりもしています。そういう意図がありまして、DV 被害とかそういう被害に遭っている男性ではなくても普通に何かちょっとでも困ったことあったら相談してくださいね、という窓口相談の業務の目標ということで設定しています。

### ○鳥生委員

男性が女性と同じように相談事とかに関してのモヤモヤを口にできないと多分男女平等の女性の活躍の支援もできなくなってしまうので、すごく本当に大事な部分だと思います。頑張って10%以上ぜひやっていきましょう。

### ○朴木部会長

それでは最後モニタリング指標の数値等についてこれはいかがでしょうか？何かお気づきのところとか。少し疑問があるところとかないでしょうか。

モニタリングというのは実際に数値が出てみないとわからないっていう部分ありますよね。今の段階からこれが適正かどうかみたいな判断はちょっとしにくいとは思うのですけどいかがですか。よろしいですか。

それでは時間がありますので、次の議題に移らせていただいてよろしいでしょうか。審議会等でのご意見を踏まえた取り組みについて、新規取組みと、その具体例でございます。

これは事務局からご説明いただきたいと思います。

### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

次期計画における新規取組等についてご説明させていただきます。資料2をご覧ください。

施策分野ごとに主な事業イメージをまとめております。

まず施策分野 でございますが、普及啓発の取組強化、こども・若年層への教育・啓発に関して、審議会委員の皆様から、ポジティブな発信、若い世代の意見を取り入れること、ライフプランニング授業等教育現場での啓発、それが難しい場合の地域での啓発といったご意見をいただいております。こういったご意見を踏まえまして、総合的な情報発信、学生向け啓発、こども・若年の理工系への進路選択の啓発を行っていきたいと考えております。

2ページをご覧ください。各事業の実施イメージを記載しております。

総合的な情報発信につきましては、啓発の受け皿となる総合情報発信サイトを開設し、啓発リーフレットの配布やイベント等様々な啓発を通してサイトへの流入を図り、より多くの方に男女共同参画の意義等について理解していただこうと考えております。

啓発リーフレットについては、ポジティブな表現で市民に手にとってもらいやすい内容にしていきたいと考えております。

学生向けコンテンツについては、令和8年度に手法や内容について教育委員会等と調整を行い、令和9年度に啓発コンテンツを作成し、学校もしくは地域等と連携した出前授業など啓発の試行実施を行っていききたいと考えております。

こども・若年の理工系への進路選択の啓発につきましては、大学等で結成されている理工系女性組織との連携手法を検討しながら、事業実施に向けて進めていければと考えております。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

施策分野 の主な事業についてご説明をさせていただきます。3ページと4ページでございます。まず3ページの方を御覧いただきたいのですが、【基本施策2】「働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進」の(2)「誰もが働きやすい環境整備」に関しましては、計画本文には、「女性の活躍推進に向けた職場環境づくりをめざし、『大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業』を増やす取組を進める」とともに、「企業間交流の機会や表彰制度の工夫などにより、認証取得の有用性を高める」ことを記載しております。「特に、女性活躍推進の取組が進みにくい中小企業へ、認証取得に向けた働きかけを強化する」方針もかかげているところでございます。

続きまして、4ページ左側をご覧ください。

「誰もが働きやすい環境整備」を進めるための新規取組といたしまして、「女性活躍リーディングカンパニー認証事業」では、今後、「中小企業への支援・啓発強化」、「市長表彰イベント」、「PRイベントの開催」を計画しております。

「中小企業支援・啓発強化」では、中小企業の認証取得推進に向け、委員の皆様から頂いた「企業トップ層の理解が重要」とのご意見を踏まえ、経営管理者層へのアウトリーチによる啓発促進や、経営管理者層向けセミナーの開催を予定しているところでございます。

また、「ハラスメント研修未実施企業への研修機会の提供が必要」とのご意見も踏まえまして、来年度はどなたでも受けていただける従業員向けセミナー（ハラスメントや健

康課題等)を実施予定です。

併せまして中小企業の認証目標数を設定し、中小企業の認証取得促進に向けて更なる啓発に取り組んでまいります。

次に、認証事業の有用性を高めることを目的といたしまして、令和9年度には、毎年開催している認証企業の市長表彰式に加え、講演会やセミナー等のイベントを企画し式典とイベントの2部構成で実施する予定としています。

そのほか、認証事業のPRイベントとして、大阪市役所の他部局や民間企業と連携したイベントを令和8年度中に開催し、その成果や課題を反映して翌年度以降も継続実施してまいりたいと考えているところでございます。

次に、(3)「男性のライフイベントへの参画促進と支援」についてご説明いたします。

3 ページに記載しておりますとおり、計画本文では、「現在の情報発信ツールは男性がアクセスしにくいビジュアルとなっているため、デザイン改善等により、すべての人に訴求できる内容へ刷新し、情報を広く届ける仕組みを整備する」といたしております。

現在、大阪市では女性活躍ポータルサイト「輝く女性の応援ひろば 未来ヘレディ GO」を運用しておりますけれども、以前より委員のみなさまから、タイトルやビジュアルから、男性が利用しにくい、関心をひかないとのご意見をいただいております。そこで、令和8年度には現行サイトの課題を整理し、新しいデザインの検討などを進め、令和9年度からは名称とデザインを刷新した新ポータルサイトを立ち上げる方向性としております。

以上、雇用女性活躍推進課の新規事業のご説明となります。よろしく願いいたします。

#### ○事務局(樹杉男女共同参画課長)

続きまして、5ページをご覧ください。施策分野 についてでございますが、審議会委員の皆様からは、啓発には文書だけでなくイラストを用いてほしいというご意見のほか、外国の方からの相談に関してのご意見や性暴力被害に対する支援に関するご意見などをいただきました。

外国の方からの相談に関しましては、大阪市のHPに「外国人のための相談」を掲載し、適切な相談先につなぐとともに必要に応じて通訳も行っております。また、性暴力被害者への支援に関しましては、状況に応じて大阪 SACHIKO や警察などの専門機関と連携しながら支援を行っており、引き続き現在の取組を進めてまいります。

新規の取組といたしましては、アンケートとその結果をふまえたDV相談窓口の認知度

向上、予防教育・啓発等に取り組んでまいりたいと考えております。

6ページをご覧ください。DV相談窓口の認知度向上につきましては、相談の多い年代層である中学生保護者にアンケートを行うことで、アンケートを通して各相談窓口の認知度の向上を図るとともに、誰にも相談しないという理由の把握に努め、その内容を分析し効果的な啓発手法を検討してまいります。

予防教育・啓発等の取組につきましても、イラストを用いた啓発リーフレットを作成し、市内中学生向けにデートDV防止啓発を行うとともに、アンケートを実施することで啓発内容の受止め状況を把握し、今後の啓発において重点的に取り組む方向性の確認を行ってまいります。

両事業ともに継続的にアンケートを実施し、より効果的な啓発手法を検討してまいります。

次期計画における主な事業イメージに関するご説明は以上になります。

#### ○朴木部会長

ありがとうございました。これも少し区切ってご意見を伺うことにしましょうか。

1ページ目、施策分野の具体的な施策についてですか、いかがでしょうか。2ページ目が新規取組を示してあります。これはいかがでしょうか。

2ページ目にあります大学等で結成されている理工系女性組織との連携手法の検討、これはもう具体的にどこかあてがあるといたしますか、イメージはできているのでしょうか。

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

現時点では、今後ご相談させていただきたいというアポイントを取った状況でございます。まだ具体的にどういった活動ができるかというところまではお話は進んでない状況でございます。

#### ○朴木部会長

大学ですか

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

大学です。

**○朴木部会長**

大阪市は大学たくさんありますけど、国立大学はどうなのでしょう。大阪市の大学というと国立大学は違いますね。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

国立大学はサテライトを除くと大阪市にはないように思います。

**○朴木部会長**

そうですね、キャンパスが大阪市ではありませんし。そうすると公立大学が中心ということになりますか。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

一度公立大学にもお話をしている状況でございます。まだ具体的に何かというところまではお話がいっていない段階でございます。

**○朴木部会長**

よろしいでしょうか？これは若い人に直接意見を聞いた方がいいってのご意見が出たところですね。

次の3ページ4ページはいかがでしょうか。施策分野 の具体的施策ということですからワーク・ライフ・バランスの推進、それから男性のライフイベントの参画促進と支援の2点です。

**○鳥生部会長代理**

誰もが働きやすい職場環境の整備で、ワーク・ライフ・バランスを整えながら、活躍するということを考えたときに、テレワークの制度を敷いている企業はたくさんあるのですけれども、ここに来て事務所への入社回帰が増えてきていますので、その辺りとのせめぎ合いや、逆風もあるというところをどのように解釈して評価していくかというのが一つあるかなとは思いますが。

もう一つ、全然違う話なのですがすけれども、大企業からグループ会社の中小企業に移ってみますと、この認証に出す労働力がないというのが現状だと思いますので、そのときにインセンティブが何かという、制度は整っていても申請しないという選択肢にならないようにというところですが、インセンティブが何かというところですが、講演会を聞くとかじゃなくて、人材確保じゃないかなと思うのですね。

女性を取りたいというところだけでなく、学生さんは男女とも関心が高いと思います。インセンティブが採用のチャンスになるところであれば、数は増えるのではないかなと思います。

そうすれば中小企業でも有用性という点で非常に魅力的な認証制度ではないかなというのは、拝見していて思いました。

#### ○朴木部会長

具体的に検討したらいかがかというご意見ですね。

#### ○鳥生部会長代理

そうですね。参考意見として検討していただければということなのです。

#### ○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ているようにリーディングカンパニーのインセンティブはいろいろ考えられると思うのですが、学生さんにどういう企業が知ってもらえたら、企業側も労働力を確保したいのもうちょっと頑張ろうかっていうところも増えてくるかなということもありまして、確定的なものではないのですが、PR イベントの中で、例えば大学の組織と一緒にあって学生さんに周知するという機会を増やしていけたらということを少し検討しております。

さらによりよい方策も含めて引き続き考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

#### ○朴木部会長

他にいかがでしょうか。イベントといってもどんな内容のイベントかということが重要だと、そういう趣旨で伺えばよろしいですね。

それでは次の5ページ6ページになります。

施策分野 で、相談体制の充実とそれから様々な困難を抱えた方への支援と、この二つですが、これについてはいかがでしょうか。

先ほどの相談窓口の話とも重なることだと思いますけれど、これはあのさっきおっしゃった、児童相談所の例を他にも当てはめることができる、そういうところですね。ここはそれほどご意見がなさそうですので、委員の皆さんご確認いただいたということでもよろしいでしょうか。

それでは2番目の審議会等でのご意見を踏まえた説明についてというところをご確認いただいたということで進めていただきたいと思います。

それでは次に新たな基本計画案に移りたいと思います。これも事務局の方から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）

資料3、第4次大阪市男女きらめき計画、変更案についてご説明させていただきます。参考として変更箇所をまとめた資料をお配りしておりますのでそちらをご覧くださいければと思います。変更箇所のうち誤字脱字や細かい語句変更などを除きまして、順にご説明させていただきます。

3ページ 2の計画の位置づけ部分でございますが、どの部分がどの法律に基づく計画かを具体的にお示しするように変更しております。

20ページ目の相談窓口の認知度につきましては、今回の市民意識調査及び中学生等アンケートの結果をふまえた説明文書、グラフに変更しております。

21、22ページのDVの状況についても同様でございます。

31ページの具体的施策(2)こども若年層への教育・啓発の1ポツ目に記載しているものですが、当初は「発達段階に応じて学べるリーフレット」としておりましたが、審議会ご意見をふまえた新規取組にあわせまして「発達段階に応じて学べるコンテンツ」に変更しております。

41ページの計画の進捗管理・PDCA推進部分については、関連する計画名等を具体的に列挙するように変更しております。

ご説明は以上でございます。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す。示し方の変更をいくつかしたくということですが、いかがでしょうか。

最終的には12月の審議会に提出するのですか。

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

12月の審議会でご議論いただく予定でございます。

#### ○朴木部会長

ですからこれが12月審議会です承されたら、事実上そこで完成ということになります。後は微調整を受けてということですね。

特にご意見無ければご確認いただいたということでもよろしいでしょうか。それでは12月審議会に出される前にもう1回専門部会あります。もし何かあればそこで委員の皆様のご意見を伺うということでもよろしいでしょうか。

それではご説明を受けまして、また委員の方は何度も目を通していただいていますけれど、すいませんがもう一度目を通していただいて、12月15日の専門部会または22日ですかね、審議会の当日至るまでの間に、これでよろしいかどうか確認していただきたいと思います。それではありがとうございました。これで意見交換の場は終わりたいと思いますので進行を事務局にお返しいたします。

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

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す。

次回部会が最終となりますが12月15日に開催したいと思います。

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。