

## 大阪市男女共同参画審議会 第5回専門調査部会 会議録

### 1 日時

令和7年12月15日(月) 14時30分から16時00分

### 2 会場

本庁舎4階 市民局第4～6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、千田委員

(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

- ・計画目標と指標の現状値と目標値(案)について
- ・審議会への報告(答申案等)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5回専門調査部会 説明資料
- 資料2 審議経過
- 資料3-1 答申案概要
- 資料3-2 大阪市における新たな男女共同参画基本計画の策定について(答申)(案)
- 資料4 新規取組等について
- 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5回専門調査部会を開会いたします。

本日は、大変お忙しい中、ご出席賜り厚くお礼申し上げます。

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。  
どうぞよろしくお願いいいたします。

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。

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。
- ・千田委員です。
- ・鳥生委員です。
- ・朴木委員です。

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いいたします。

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5回専門調査部会 説明資料

【資料2】 審議経過

【資料3-1】 答申案概要

【資料3-2】 大阪市における新たな男女共同参画基本計画の策定について（答申）（案）

【資料4】 具体的取組案（新規等）

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1番目に上がっております「計画目標と指標の現状値と目標値（案）について」ですが、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）

男女共同参画課長 樹杉です。

本日、第5回部会では、前回から引き続きまして計画の全体目標、成果指標の目標値についてご議論いただき、その後、来週開催いたします審議会資料をご確認いただきたいと考えております。

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12月15日に第5回専門調査部会を開催し、12月22日に、第47回審議会を開催する予定で、既に審議会委員の皆様にもご案内させていただいております。

1月初旬には答申を確定させまして、1月下旬からパブリックコメントを実施したいと考えております。

3ページ目は全体目標、成果指標、モニタリング指標の一覧でございます。

4ページ・5ページは、前回いただきました目標値に関するご意見を抜粋してまとめております。

少し野心的な数値の方が良いのではないかといったご意見や、目標を高くしすぎて達成不可能な数値になってしまうのはいかがなものかといったご意見、また、短期目標なのか最終目標なのかをわかるようにすれば理解されやすいのではないかといったご意見をいただきました。

いただいたご意見をもとに再検討いたしまして、最終目標を設定するためには、最終終

期をいつごろにし、数値的にもどのくらいを最終とするかという根拠などが必要となり設定が難しいこともあることから、結局、5年間の数値目標を、考える範囲でできるだけ高めの数値で設定するという方向で事務局案を作成しております。

6ページ以降、具体の目標数値につきまして、前回から変更している箇所及び、企業調査の結果を踏まえ今回初めてお示しする指標を中心にご説明させていただきます。なお、現状値の数値でございますが、前は市民意識調査結果の速報値を基に記載しておりましたが、今回は確定値を基にした数値を記載しております。それにより誤差程度ではございますが、小数点以下の数値が変わっているものがございますので、ご了承ください。

では、全体目標の「男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合」についてでございますが、前回50%でお示ししておりました、感覚的にもう少し前向き感があった方が良いのではないかとといったご意見を多くいただいておりました。そこで、来年度以降実施いたします様々な新規事業により意識変容を促していくこととし、10%増しの55%で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）

雇用女性活躍推進課の西田です。よろしくお願いいたします。

それでは、7ページからの成果指標の目標（案）の女性活躍推進部分について、前回の意見を踏まえて修正させていただきました部分や企業調査の結果を踏まえて新たに設定いたしました目標案等について、ご説明させていただきます。

まず、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」ですが、こちらは前回お示ししておりました目標値は1,500件としておりましたものを、1,500件以上とさせていただきます。あとは特に修正しておりません。

次に指標番号2、「女性雇用者に占める正規雇用の割合」についての目標（案）ですが、50%とさせていただきますでしたが、こちらも50%以上とさせていただきます。

なお、考え方ですが、前回、労働力調査の結果を踏まえ、全従業者数の正規・非正規雇用の割合をベースに考えた場合、正規雇用は60%程度となることから、最大値を60%

と考え、現在はその過渡期の状況にあると考えることから、この間の伸び率等を見まして、5年後に50%という数値をご説明させていただきました。ただ、この最大値60%の出し方は男女含めた総数での話となりますので、割合を見るにしても少し無理もあるところと考えておりました。

その際、千田委員より不本意非正規雇用者のお話をいただきまして、調べましたところ、大阪府の結果はございませんでしたが、労働力調査の全国版に結果が上がっており、こちらの方が本市の施策に合致すると考え、「考え方」を修正させていただいております。

まず、【参考 令和6年度 労働力調査（全国）による不本意非正規雇用の割合について】をご覧ください。

令和6年度調査時の、全国の女性非正規職員・従業員数は1,444万人でございました。非正規で働いておられる主な理由を調査しますと、最も多い理由は「自分の都合の良い時間に働きたいから」でありまして、その人数は506万人、割合にして全体の35%を占めております。

一方、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」と回答された方は218万人、また「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答された方は91万人となっております、その合計は309万人で非正規雇用者全体の21.4%に該当いたします。

この309万人のグループを「不本意非正規雇用者」と考えまして、仮にこの309万人がすべて非正規から正規雇用に移行できた場合は、女性雇用者に占める正規雇用の割合は47.3%の全国平均を11.3%押し上げて58.6%となり、概ね6対4の結果となります。

この内容をお含みおきいただき、上の「考え方」にお戻りいただきまして、4行目からですが、この結果を大阪府の状況にあてはめた場合も、概ね同様の6対4の数値となることが想定されますが、この後は前回と同じ説明となりますけれども、社会環境の変化や労働環境の改善には相当の期間が必要と考えられることから、これらの状況を踏まえ、令和6年度の大阪府の現状値が46.1%であり、年々着実に数値が増え、直近5年間では3.4%の増加となっていること、また、今後、さらに取組を進めることで、これまで以上の上昇率をめざすことから、現状値から約4%増の50%以上を目標値とさせていただきたいと考えております。

次に指標番号3、「管理的職業従事者における女性の割合」についての目標（案）ですが、前回の部会では25%とさせていただくとともに、将来的には30%をめざす方向とご説明させていただいております。

その際、今後公表されるであろう、国・府の次期計画の指標数値も確認しながら、状況によりましては再度、指標の見直しについてご提案させていただくことがありますこともお伝えしておりましたが、前回の部会以降、大阪府が次期計画を策定し現在パブリッ

クコメントにかけているところがございます。その際、指標数値等が判明しておりまして、当該項目の大阪府の目標数値は30%とされております。

大阪府はこれまで、現状の数値を5年に1度の国勢調査の結果からとってきており、目標値は16%、現状値は10.5%としてきたところです。

今回の見直しにより、大阪府も今後は本市と同じ「労働力調査」の結果数値を用いることとして、30%と定めてきておりますことから、本市としても、かなり厳しい目標値になるかとは思いますが、この辺りは、大阪府もかなり高い目標値を設定していると認識しておられるようですが、同じ調査結果を用いる大阪府と、足並みを揃えるという点、また国の詳細な目標値はまだ公表されておりませんが、現第5次計画が「2020年代のできる限り早期に管理職に占める割合を30%程度」とされており、また、国の第6次基本計画策定専門調査会における基本認識においても、引き続き「2020年代のできる限り早期に管理職に占める割合を30%程度」となることをめざすとされていることも踏まえまして、国・府と同等の数値目標とさせていただきたいと考え、修正させていただいております。

次に、指標4「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」、指標5「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」、指標6「市内企業における男性の育児休業取得率」ですが、これらの項目は、今年度実施いたしました「企業における女性活躍推進に関する調査」、いわゆる「企業調査」の結果により指標を定めるとしており、今回、初めてご説明する項目となります。

なお、この調査は、総務省統計局が保有する事業所母集団データベースを用いまして、市内全事業所データから、従業員数10名以上の調査対象となる事業所を事業所規模の割合で抽出した4,000事業所に対して任意調査を行ったもので、回収率は20%、803件となっております。

また、調査基準日を10月1日として実施し、11月30日までを回答期間としておりました関係で、現時点では速報値となっており、今後、調査結果に修正が出る可能性がございます。

なお今回は従業員数300名以上の大企業からの回答が150件と多く得られたこともあり、数値は前回より上がっていると考えております。なお前回の調査では大企業からの回答は57件でした。

なお、この調査は市独自調査として2～3年おきに実施する予定としておりますが、任意調査であること、また、中小企業や大企業からの回答割合等により調査結果に変動が大きく出る可能性があることもお含みおきいただきたいと思います。

それでは、まず、指標4「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」でございますが、令和7年度の現状値は54.0%でございます。下の表にありますとおり、大企業と中小企業の取組に大きな差がございますが、全体として5割を超える企業が子育てとの両立支援を推進している結果となりました。

今後ですが、令和7年4月からは従業員が300人を超える企業に、男性労働者の育児休業取得率等の公表が義務付けられたことにより、大企業については子育てと仕事の両立支援がさらに進むことが期待され、また、中小企業については両立支援の取組拡大をめざし、情報発信やセミナーなどの様々な啓発活動などを通じまして、実施企業数の増加を図ってまいりたいと考えております。

目標値につきましては、大企業については公表義務もありますことから、5年後には取組を実施している割合を100%とし、一方、中小企業については昨年度調査比で取組を実施している企業の伸び率が約1%と低く、取組が進みにくい状況ではありますが、実施を検討している企業(33.5%)の半数が「取組を実施している」という状態をめざすこととして、その場合の全体割合である70%以上を目標値としたいと考えております。

次に、指標5「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」でございますが、令和7年度の現状値は40.2%でございます。こちらも大企業と中小企業の取組に大きな差がございますが、全体として4割を超える企業が介護との両立支援を推進している結果となりました。

今後ですが、令和7年4月からは、介護離職防止のための雇用環境整備措置が求められるようになり、介護と仕事の両立支援がさらに進むことが期待されるとともに、両立支援の取組拡大をめざし、こちらも様々な啓発活動などを通じまして実施率の向上を図ってまいりたいと考えております。

目標値について、大企業については取組を実施している割合を期待値も含めまして100%とし、中小企業については取組を実施している企業数割合が現状35%と、昨年度の調査から6.7%増加している状況ではありますが、中小企業特有の従業員規模や企業体力などの課題等も考慮いたしまして、こちらも実施を検討している企業(44.7%)の半数が「取組を実施している」という状態をめざすこととして、その場合の全体割合である65%以上を目標値としたいと考えております。

次に、指標6「市内企業における男性の育児休業取得率」です。

まず、左側の表をご覧くださいなのですが、「男性従業員の配偶者の出産を把握している企業」の割合は77.6%でございます。

この結果により、未だ2割を超える企業・事業所が男性従業員の配偶者の出産を把握していないという状況が見えてきたところでございます。

次に配偶者の出産を把握されておられる企業のうち、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間に配偶者が出産した男性のうちで、育児休業を取得した者の割合を調査したところ48.7%でございました。こちらが令和7年度の実績値となります。今後ですが、令和4年4月に育児・介護休業法が改正され、企業には本人への制度周知や意向確認が義務付けられました。さらに令和7年4月からは、300人以上の労働者を雇用する事業主に「男性の育児休業取得率等」の公表義務が課せられたところです。このように男性育休取得の環境が整備されていく中で、今後の取得率は増加すると予測されると思います。

実際、厚生労働省の令和6年度 育児休業取得率の調査結果（雇用均等基本調査）によりますと、令和4年と令和5年の間で12.97%、令和5年と令和6年の間で10.4%の上昇により、現状値が40.5%となっていることが報告されています。

本市としましては、今回の調査により初めて取得した市内企業のデータであることから、これまでの比較データがなく今後の想定が難しいことや、また厚生労働省の掲げる「こども未来戦略方針」において2030年の目標値が85%とされていることなどを踏まえまして、本市においてもかなり高い目標値であると思っておりますが、85%以上を目標値としたいと考えております。なお、この目標値には国に準じまして、産後パパ育休を含むこととさせていただきます。

次のページは、参考としておりますが、育児休業を取得した男性従業員がいる場合、その取得期間を表したもので、以前の部会でご意見をいただいていた項目になるかと思えます。

育児休業を取得された各個人の期間で集計させていただいており、結果としましては、大企業では「1か月以上3か月未満」の取得者が最も多く、中小企業ではそれより短い「2週間以上1か月未満」が多くなっているという結果が出ました。また6か月以上の長期になりますと、中小企業の方が多くなるという興味深い結果も得られました。この調査項目につきましては、成果指標やモニタリング指標にあげておりませんが、今後の同調査においても続けていく予定でございますので、調査毎に審議会の場において報告させていただきたいと考えております。

このまま、女性活躍推進のモニタリング指標部分も説明させていただきたいと思えます。17ページをご覧ください。

番号の3・4・5でございしますが、成果指標の4・5・6を補足する情報として設定したものでございまして、速報値ではございしますが、それぞれ大企業・中小企業別の取組状況を掲載しております。

結果を見ますと、3と4の「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」では、やはり大企業に比べて、中小企業の取組が進んでいない状況でございました。

また、5の「市内企業における男性の育児休業取得率」では、中小企業も大企業に近い数値となっておりますが、成果指標の6にございます「男性従業員の配偶者が出産することを把握している企業の割合」において、中小企業は大企業と比較すると把握していない割合が高いというところも併せて見る必要があるかと思えます。

最後に7の「ハラスメント防止対策にかかる研修を実施している市内企業の割合」ですが、今回、分りやすいかと思ひまして（大企業・中小企業別）のデータで記載させていただくことといたしました。

こちらは大企業と中小企業では、かなり取組に差が出た結果となっております。私からの説明は以上となります。

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

14 ページにお戻りいただきまして、成果指標の7，8をご覧ください。

「大阪市役所の男性職員の育児休業等の取得率」及び「大阪市役所の係長級以上管理職に占める女性の割合」につきましては、大阪市特定事業主行動計画の目標値と連動しておりますので、現在、特定事業主行動計画の数値が確定するのを待っている状況でございます。

次の15ページは変更ございませんので、16ページをご覧ください。

男性の悩み相談の認知度でございますが、前回目標値を10%で設定しておりまして、数字だけ見ると低すぎる印象であるというご意見をいただいております。

こちらにつきましては配偶者暴力相談支援センターや女性総合相談センターの認知度と、同等以上をめざすということで目標値を20%としまして、次年度以降、総合情報発信サイトの開設や啓発リーフレットを作成していく中で、積極的に周知していくことで認知度を向上させていき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。残りのモニタリング指標については、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。

ご説明は以上でございます。よろしくお願ひいたします。

#### ○朴木部会長

ただいま事務局よりご説明いただきました。

第4回専門調査部会で計画目標と指標の現状値と目標値案について議論いたしました。

前回ではまだ出ていませんでした企業調査の結果を反映し、前回議論いたしました内容についてもまとめていただきまして、事務局から検討した結果をご報告いただきました。

どこからでも、あるいは全体どんなことでも構いませんけど。区切ってご意見いただいた方がわかりやすいと思いますので一つずつ進めさせていただきます。

まず全体目標についてですね、前回 50%超等の意見が出ていたところ、結果として 55%以上でいかがかというご提案です。これはいかがでしょうか。全体ですからちょっと意見も言いくいかもしれませんので最後にもどることにして、次にまいりましょうか。

大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証累積件数です。

1,500 件以上ということですが、ご意見なりご質問なりあればいかがでしょうか。

大体達成しそうだという感触で、1,500 件という数字出されたのだと思いますけれど、よろしいでしょうか。

それでは 2 番目の女性雇用者に占める正規雇用の割合、46.1%が現状値ですがそれを 50%以上にしたいと、数字だけ見ると、4%ぐらいしか上げないのかと思えますけれどその 4%というのが実は大変だということを詳しくご説明をいただきました。大体 6 対 4 で考えると、結果として現状、全体では 50%以上という計算になるということですね。大阪府の調査ですので若干大阪市の数値はちょっと違う形にはなるかもしれませんが、いかがでしょうか。

#### ○鳥生部会長代理

確認なのですが、50%以上にするために、実数で何万人の方を正規雇用として増やす必要があるでしょうか。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

すぐ確認をいたしますけれども、1%で 2 万人ぐらいだったかと思しますので、4%だと 8 万人ぐらいになると思います。

#### ○朴木部会長

大切なのは市民に公表するわけですから、市民の方が見られた時にそうかと納得できるよ

うな形にして出していかないといけないというところだと思うんですね。

さっき冒頭でも申し上げましたけど 46.1%から 50%、数字だけ見て直感的に感じるころはわずか 4%というところだと思うのです。つまり、公表するにあたって丁寧な説明が必要で、数値を出して、これでいきますって言われても、疑問に思う方は結構多いのではないかと思います。

その辺りはいかがでしょうか。公表するのが前提ですので、市民感覚といいますか、どういう公表の仕方をすればいいのかということも含めていかがでしょうか。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

計画の中に数値目標はこういう理由でこうなっていますという説明を入れるのはなかなか難しいかなと思っているところではあります。

ただ部会や審議会の場で、このような資料をお示しする中で、数値の説明を入れていく形にはできるかなと思います。この資料も公表されますので、それも見ただけならわかっていただける記載になるかと思っております。

各指標のところに説明を入れていきますと、非常に読みづらくなってしまいますので、入れるとするなら、来週お示しする審議会で資料の中に人数を入れていくという形になるかと思えます。

また、先ほどの 1%で 2 万人と説明させていただきましたが、1%で 2 万 2,000 人でしたので、大体 4%で 8 万 8000 人、ほぼ 9 万人弱になります。

その数値をこちらの資料の中に入れさせていただくような形でいかがでしょうか。

#### ○朴木部会長

いかがでしょうか。9 万人弱という数字が出ると感覚的には納得感といいますか、そうかという気がいたします。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そうしましたら 4%にはそれだけの人数がいるということがわかる形で記載を変更させていただきたいと思えます。

### ○鳥生部会長代理

市民の方、特に不本意非正規雇用の方がこれを読まれたときに一番納得できるのは、非正規雇用の方が全員正規雇用になる社会をめざしますってところだと思います。そのような記載があれば本当に安心してチャレンジできると思いますので、このまま表現し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）

すいません。この資料自体は細かい資料になりますので審議会に出ないということでしたので、どういたしましょうか。

### ○小林委員

非正規雇用には、不本意な方と自発的な方が含まれています。そのため 50%という目標も半分程度かというイメージを与えるのではないかと思います。不本意の非正規雇用の方を正規雇用にする目標であればよりわかりやすいと思うのですがそれは難しいでしょうか。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

不本意非正規雇用者については労働力調査の全国版でしか数値が出ていないと思うので、全国の数値でしか確認ができないのが現状でございます。

企業調査でもわかりにくく、各個人に対する国勢調査のようなものであれば、正規・非正規かの項目の中に、さらに不本意かそうでないかという質問まで作り込んで確認できるのですが、なかなかそこまでは難しいところです。

### ○朴木部会長

公表の技術的な問題もあると思いますので、今ここで議論していることをそのままの形で市民の方にお示しするという事は難しいということですね。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

議事録は出ますので議事録の中に議論経過は出る形にはなります。

### ○朴木部会長

先ほど説明があった通り、計画案にここだけ大きな何か項目をつけると形も悪いし、説明もしにくいということで、それはよくわかる話ですが、計画案の最後の方に説明みたいなことはつけられないでしょうか。

表の欄外に示した数値の根拠はこうですと易しい言葉で書くことはできないでしょうか。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

少し検討させていただければ。この指標だけにするのか、それ以外のものも説明を加えるのかによってやり方が変わってくるかと思うのですけれど。ただ、これだけを記載してしまうと唐突かなと思いますので、どのような方策がとれるか検討させていただきたいと思いません。

### ○朴木部会長

出来上がりの書類を想像するとおっしゃることはよくわかるのですが、一番大切なのは市民の方の理解とか納得というところだと思いますので、できるだけ理解や納得ができるような難しいお役所言葉じゃなくて易しい言葉、これは不本意に就労している人の何々の何々を元に何々をしたものですとかで書くということを検討していただくとよろしいのではないかなと思うのです。少し検討ください。

進めてよろしいでしょうか。数字が出てしまうと独り歩きといいますか、みんなそこでイメージ作ってしまうという問題はぬぐい切れないと思いますのでぜひ工夫をお願いいたします。

それでは次が3番目です。管理的職業従事者における女性の割合、これが30%以上とする。これについてはいかがでしょうか。

### ○鳥生部会長代理

思い切られましたねという少し表現として適切ではないかもしれませんが、前回から5%以上も数値を高くされているので、とてもいいと思いました。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

正直申しますと、大阪府が同じ調査結果を用いて大阪府域で30%と挙げてきておりますので、大阪市といたしましても、そこをうちは25%でいくということはなかなか難しいところもございますので、今回30%以上と設定させていただいております。

### ○朴木部会長

大変というのが本音ではないかと思いますが、ただ、国も盛んに2030年に30%とずっと宣伝していたのですよね。それを宣伝していながら、達成できなかったということですので。頑張るといところで。いかがでしょうか？よろしいですか。

次に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これを70%以上にするということで市の企業調査も踏まえてこの数値が出されたということです。

これは市民感覚で数値だけ見ると54%から78%というのは結構大きな進歩というか、飛躍だと思いますけれどいかがでしょうか。

中小企業が検討しているといところが、実施に移れば見通しがあ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。ただ中小企業は体力的なものもありまして、「実施している」が47.3%、「検討している」が33.5%であり、本来はこの33.5%が「実施している」に移っていただければ、率を上げることができるのですが、なかなかそこは難しいのではないかと考えています。「検討している」33.5%の半分でいいのかどうかといところは少し議論になるところだと思いますけれども、3分の1でいいのか、3分の2でいいのかということになってまいります。今回初めてこの指標を立て、尚且つ市内企業の割合を初めて挙げていところもございしますので、検討している半数が実施している方に移っていただくといところで期待値も込めて考えさせていただきました。

### ○朴木部会長

これも数値として考えるとこれくらいでしょうか。

### ○千田委員

設定の仕方のロジックとしてはわかったので、そこまで疑問には思わないです。

妥当なチャレンジかなという気がします。

### ○佐伯委員

目標としても70%以上ですので、そこそこやったかなというイメージになるかなと思います。希望を言えば中小企業の検討していない方には検討するところまでは行って欲しいなと思いますけどね。

そこがすごく重要な気がします。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

まずは「検討している」という部分が「実施している」に移ることによって、検討していないところが引っ張られてもらえれば一番いいなのとは思ってはございます。

#### ○佐伯委員

検討せざるを得ないぐらいの社会環境負荷を受けてくれることが望ましいとはちょっと思うので、そういう意味で言うとりあえず 70%以上というところはやってくださいと、頑張ってくださいというところだなという気はします。

#### ○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を推進している市内企業の割合、これの現状が40.2%ですが65%以上。これも数値だけ見ると高い目標とは思いますがどうか。子育てと介護とロジックは一緒ですよ。

#### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

同じになります。ただ状況を詳しく見ますと大企業で「実施を検討している」が32%ございます。

子育ての取組の場合は大企業の「実施を検討している」は14%であり、「実施している」は83.3%と非常に高い数値になっておりますので、大企業でも介護との両立支援の推進はなかなか進みにくいのかなと考えております。ただ大企業ですので、ここは「実施している」が100%まで行ってほしいという期待も含めての数値としております。そのため、この目標値の65%までいけるのかどうかというところ少し難しいところがあるかと思えます。

逆に中小企業の方は昨年の調査では、「実施している」が28.5%で今回は35.2%に増えており、大体6.7%という非常に高い伸び率を示していますので、「実施を検討している」44.7%の半数が「実施している」に移行していただくという希望もございまして、このような数字にしております。

### ○朴木部会長

よろしいでしょうか。それでは6番目です市内企業における男性の育児休業取得率48.7%の現状値、これを85%以上。育児休業取得率ですから日数とか期間とかは関係なく取得したかどうかということですね。いかがでしょうか、よろしいですか。

これは3日間でもとにかく育児休業取得というのがまず第一歩だと思いますので、育児休業を取りましようとして一生懸命啓発をして、第一歩を踏み出していただくということですね。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

育児休暇を含まない形にしているのですけれども、育児休業に産後パパ育休を含む、国に準じた形で進めていきたいと考えております。

### ○佐伯委員

基本的には法律上で把握義務があるのに把握されていない企業が結構あることにこれはいかななものかと少し思ってしまうような数字があるのですが、この2割ぐらいが把握してないというところの数字が把握している状態にならないと85%到達しないと思うのですよね。

とにかく中小企業も大企業も全ての法人が従業員の取得できる環境にある人を把握するところを押し上げるようなアプローチを少し考えていただければ85%達成できるかと思っています。達成しないといけないと思っているので、その辺りは少しそういう取組を考えていただけたらなと期待を込めて思っています。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

そこの働きかけも重要と思っているところですが、この成果指標の育児休業取得率の考え方としましては、男性従業員の配偶者が出産していることを把握している企業の数字から男性育休取得率を計算しておりますので、逆に把握していない企業は指標からは外されている形になっております。

把握している企業の中で育児休業を取られた方、取られてない方というような出し方をしておりますので、この部分が外されている状態でも100%になる可能性がないとは言えないのですけれども、把握してないのはどうなのだとするところはあると思いますので、どのような働きかけができるのか、少し考えていく必要があると思います。なかなか難しいところもあるかとは思いますが、何らかの方策がないのかということは今後検討していきたいと思っております。

### ○朴木部会長

大阪市が行政のルートを使ってこの調査を出さねばなりませんというような形で行うという事は難しいのですか。そういうルートはないのでしょうか。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

企業調査自体の義務化は難しいかなと思います。任意調査となっております。国が行う調査でしたら強制力もあるかと思いますが、それでもなかなか回収できていないところ。その中であくまで任意調査としてしか行えませんので、20%程度の回収になるかと思います。

### ○朴木部会長

先ほどおっしゃったように任意調査というところですね。

行政もなかなかそこは強制的にはできないということですのでやっぱり啓発に力を入れるというところでしょうか。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

配偶者が出産しているか把握しましょうという啓発もなかなか難しいのかなと思いますので、何らかの方法があるのかも合わせて、検討させていただければと思います。

### ○朴木部会長

指名させていただいて申し訳ないのですが、小林委員。そのあたり、業界の団体や協会などそのようなところで宣伝いただくとか、把握していただくというようなことはできるのでしょうか。

### ○小林委員

いわゆる業界はたくさんありますので、それぞれご協力いただけたところもあれば、難しいところもあるのかなと思います。また団体に属しておられない企業については連絡をする方法が無いというところになります。

### ○朴木部会長

いろいろな権利や自由がありますので、強制的にというわけにはいかないのですが、努力するということですね。啓発などの努力をする。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

調査をするときに、これは把握しなくてはいけないことですが、という前文をつけた上で調査する。ただそうなりますと逆に嘘ではないですが、実際の回答が得られるのかというところで少し難しいところもあります。何らかの手段がないか検討はしていきますが、なかなか難しいと思うところです。

### ○朴木部会長

知恵を絞ってというところですね。

それでは同じところですが、13 ページの方の市内企業における男性の育児休業取得の期間の問題ですね。

### ○事務局（西田雇用女性活躍推進課長）

これは参考資料として、取得されている方の期間がどうなっておられているかというのを数値化したものになります。

### ○朴木部会長

それでは14 ページ。

7 番目の大阪州市役所の男性職員の育児休業の取得率、それから8 番目の大阪州市役所の市民部局の係長以上管理職に占める女性の割合これは今まで報告いただいたものの確認ということになりますが、よろしいでしょうか。

それから、9 番、10 番の確認ということになります。DV 相談等窓口の認知度と10 番が DV 等に関する理解と、両方とも80%以上で変更なしとよろしいですか。

それから11 番目、男性の悩み相談の認知度、現状が3.0%ですがこれを意欲的に20%以上にするということですが、いかがでしょうか。

### ○鳥生部会長代理

この目標値を市民が見るとものすごく力を入れるんだということが伝わるので、頑張ってくださいという感じです。

この数値を上げることについても、前回出ましたけど果たして何を相談したらいいのかというところをきっちりと伝えていかないと、この 20%以上は難しいかなというふうに思います。

目標値としてはいいと思います。

### ○朴木部会長

具体的に何をするかというのは今後のことで、今は基本計画ですから具体化はそこまで詰めてしなくてもいいということではありますが、できれば今の段階で案を出しておいていただくと、事務局の方も今後に向けていろんなことを考えることがしやすくなると思います。基本計画に書くという意味ではなくて、案があれば少し出していただくとよろしいかなと思います。

中学生のアンケートを実施する予定でいらっしゃいますよね。

その中で、男の子も相談できるよというメッセージを出すとかですね、やっぱり若い時から相談できるよということはどこかで知っておくと、大人になってから 1 人で孤立しないということ、感覚的に理解してくれないかなという期待は少ししております。

### ○佐伯委員

相談したいという悩みがあったとしても、先ほどの話にも合った通り、何を相談できるか。その辺りがわからないと相談に行こうともしないのですよね。

リーフレットを作っても、興味のある人しか取らないので認知度がそれだけでは上がることは決してないと思います。

そうなってくると、センシティブな問題ですごく難しいことだけれども、実際に相談してよかったねという口コミが一番強力だと思います。例えば職員さんとかが相談を受けて、結果として物事が解決したとか、進みましたとかいうときに、もし満足いただけてちょっとよかったなと思うときに、それを周りに言っても差し支えないと思ってもらえるのでしたら、言いふらしおいてくださいね、というこの一言最後に付けてもらうだけで、多分認知度ちょっとずつ上がっていくのではないかと思う。

やっぱり体験者の言葉っていうのが一番大きいはずなので、簡単なことでも相談に乗ってもらってすごく役に立ったわけだからあんたも行ってみ。というようなことを言えるような、一言を増やしていくことが大事なのかなと思います。

単純にその相談を解決するとか、それを目標にするのではなくて、その先に口コミを広げてもらうってことを目標にして、広報など実施をしてもらおうと、認知度も上がっていくのではないかなと思う。そういう働きかけそういう方法を考えていくといいんじゃないかなと思います。

### ○朴木部会長

口コミ情報が大切だということですね。センシティブな問題は大阪市の広報みたいなのがありますよね。ああいう広報でラインを出して行ってあとは口コミ頑張るっていう。そういう戦略を一緒に考えていくとどうかということですね。

### ○事務局（複並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）

先ほどおっしゃっていただきました児童向けのアンケートのお話ですが、DVの啓発の中で、中学生向けにリーフレットを使った啓発授業をしております、そのリーフレットの裏側に男性相談についての記載があるのと、相談窓口の認知についてアンケートを取っております、色々な場面で目に触れる機会をつくっています。

また、こちらもDVの取組の中にはなりますが、虐待を受けている児童を守るために学校の先生や保育所の先生などの関係機関が集まる会議があるのですが、そういったところで相談窓口のご案内を今年特に力を入れて行っております。引き続きいろいろな場面で相談窓口の啓発をしていきたいと考えております。

### ○朴木部会長

それでは項目全て確認をしたということで、あとはモニタリング指標についても確認してくださいということでした。特に3、4、5、7ですね。前回こは企業調査の結果が出ておりませんでしたので、これでよろしいでしょうかという趣旨だと思いますが、ご意見や質問はよろしいでしょうか。

それでは目標値と、この中身についてはこれで審議会に出すということでよろしいでしょうか。ありがとうございました。

そうしましたら議題の次にまいりますけれど、審議会の報告、答申案等について、これを事務局の方からご説明お願いいたします。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

全体目標についてはまた最後にご意見があればというような話もございましたがよろしいでしょうか

**○朴木部会長**

それも終わったつもりでいたのですけれど皆さんよろしいでしょうか。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

では続きまして、審議会への報告資料案についてご説明させていただきます。

まず、資料2の審議経過でございますが、審議会を受けて専門調査部会でどういったことをご議論いただいたかということをもとめたものになっております。

続きまして資料3-1は答申案の概要でございます。計画の位置づけ、計画策定の背景やポイント、施策の基本方針等をまとめております。

資料3-2は答申案の全文になっております。以上が専門調査部会から審議会への答申案等のご報告資料案ということで考えております。

資料4の新規取組等につきまして、こちらはこの専門調査部会では前回ご説明させていただいたものと同じものがございます。答申案資料ではございませんが、審議会でご説明させていただきたいと考えております。

8月に実施いたしました第46回審議会のご議論を基にこのような新規取組を考えておりますということを審議会委員の皆様にご説明させていただき、審議会委員の皆様からご意見をいただければと考えております。

審議会資料のご説明は以上でございます。

**○朴木部会長**

ただいま事務局よりご説明がありました。計画の前提部分など新たに加わった部分も三つ。12月22日の審議会に提出するということを前提といいますか、スケジュールでそうなっておりますので、そこを考えていただいて内容を取りまとめたものがこれでよろしいかどうかということをご検討ください。

資料4についてはこのままの形で出るのでしょうか。

### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

このままの形で、答申案と別に新規取組についてということで資料をお出ししたいと考えております。新規取組の内容自体が、夏の審議会で委員の皆様からいただいたご意見をもとに、こういった取組をしようと思っておりますというところをまとめておりますので、皆様の意見を反映してこういう取組考えておりますというところをご説明させていただきまして、ご意見をいただきたいと思っております。

### ○朴木部会長

いかがでしょうか。最終的に出るのは答申、これが成案になって、それで公表されるということですね。

それで、今後市民の方にはこの新たな取組という、これは公表しないですね

### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

公表されるのは答申案と答申案の概要でございます。他都市でも、1～2枚物の概要というのが大体答申案と一緒に出されておりますので。

### ○朴木部会長

わかりました。

そうすると、資料4の新規取組等についてというのは、議論のための資料というふうに考えていいと思いますのでそういう目で見てください。

これ白黒で灰色になっているところは赤い字なのですよね。多分赤だったと思いますが、灰色の部分が新たな取組、それから注意すべき項目は赤になっていると思いますので、この部分を注目していただきながら、ご意見やご質問があればお願いいたします。

### ○鳥生部会長代理

概要と新しい取組等についてを参考にしながらなのですが、概要の方の策定のポイント一番下の四角囲みにあると男女共同参画に向けた意識改革の強化、更なる男女共同参画を推進するためというところで、言葉自体が、男女共同参画というのは何だろうというか、携わっていない人が見たらどういうことかわからないという気がするということ。

もう一つなのですが、主な背景の2番目の根強い男女の役割分担意識とジェンダーギャップという部分の意識啓発も含めて、策定のポイントのところの、特に今後の社会を担う若

年層や男性に対する啓発や啓発手法を強化とあります。新規取組のところで、学生向けの啓発、子ども若年、理工系の進路選択と2ページ目に書かれているところがあります。でも時代背景として、男女の役割分担意識が強いのはより上の世代かと思うのですけれども、意識改革だったらそこを重点的にしないといけないのではないのというそもそもの疑問が生じるのと、子どもや、若年のご自身たちが育ってきている中ではダイバーシティが当たり前になってきているので、ご自身たちが例えば女性が理工系選択しようとしてもそれを阻むのは周りの方が、そんな女やから、理系なんか行かんでいいのちゃうのという一言でやっぱりそうかみたいになるということは、国の性別役割分担意識の調査とかでも後から言われたことで、そういう意識が形成されてしまうということがあるので、それについては何をするかというのが書かれてないような気がします。

これ結びつけてみると率直にそのように思いました。

### ○朴木部会長

実際にジェンダー平等を阻むのは誰かというそういうお話ですね。

確かに子ども若年層というのはしっかり明記されていますが、高齢者はどうなのだということですね。

### ○事務局（西山女性活躍推進担当部長）

当初作ったときには、ご高齢の方の意識を変えるのは非常に難しいだろうということで、今後を見据えたときに、できるだけ早い段階でということで最初の案がまずこうなっていたのですが、当初から委員の先生方にご意見いただいていたように、実は最近の子供たちはもうちゃんとジェンダー平等を学び、意識が高くなってきている。あえて心配するなら周りからのお父さん、お母さんの言葉であったり、社会に出た後にはまだまだ存在するジェンダーギャップのある制度であったりとか、意識の啓発ができていないだろうとか、そこをどう変えていくかというところの意見を、もちろん私達も認識してまして、実は小・中学校というよりは、本当は大人であり、私たち以上をどうしていくのが大事なかと。

なかなかそれをダイレクトには表現できずに最初の案のままになっているところもあります。前回の審議会で例えば地域で子どもたちを対象にしつつも、一緒に参加したお父さんやお母さんの理解も深まるような取組とか、子どもにわかりやすい教材は大人にも理解しやすいだろうということもありますので、どのようなやり方をすれば良いのかは検討していく必要があると思っています。

ただ、計画自体、その辺りの表現が弱いなと映るのであれば、充実させていく必要があるのかなと思いますが落とし込むのが難しいところではあります。

### ○鳥生部会長代理

親子で学べるとか、保護者の方にも情報提供するとかという、そういう方法を入れるだけでも子どもの環境として変わっていかないといけないんだなということに繋がるかと思いませんので、理解いたしました。

### ○千田委員

説明の仕方なのかなと思います。子どもとか若年層に何でやるのですか。もし、違和感を持たれそうということであれば、何か例えば根強い男女役割分担意識なり、ジェンダーギャップの連鎖を断ち切るためにやっているんですというのが少しわかるような表現にしていただくとあの若い世代に啓蒙するということに意味があるんだなというのが伝わりやすいと思いますので、連鎖を断ち切るみたいなニュアンスがあるといいかなと思います。

### ○朴木部会長

連鎖を断ち切るというのをどこかに入れていただくといいですね、言葉にして示していただくと、これが大切ですね。意味はそういう意味ですというのではなくて、どこかに言葉として明記するというところでございます。

男女共同参画センターの機能の強化活用これはこれでよろしいと思うのですが、このあたりにも、もうすこし書き込める気がします。つまり、多世代、交流を重視したとかですね、何かそういうものを修飾語で少し入れていただくといいかなと思います。

今ご意見いただいたように、私もやっぱり問題は高齢者だと思っているのですね。

世代交流を促進して、上の世代もいろいろご自分で検討していただけるようなそんな機会を作るというようなイメージが出てくるということですね。

### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

ありがとうございます。検討させていただきます。

### ○朴木部会長

他にはいかがでしょうか資料3 - 2の答申案、これは文章も長いですし、内容が多いので限定して議論するのは難しいですけど、いかがでしょうか。これはほぼ最終案となるということですね。

少し気になっていて、しかし議論はなかなかしにくい問題で今まであんまり言わなかったのですけれど、大阪市も会計年度雇用の職員たくさんいらっしゃいますよね。会計年度雇用の方は、私の感覚で言うと、8割以上が女性であると、そのジェンダーギャップはものすごいと思っているのですけれど、それはどういう状況なのでしょう。どこの自治体でもそのような状況、大阪市も同じということでしょうか。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

その具体的な数値というのを今把握してないのですけれども、感覚的には女性の方が多いようには思います。

**○事務局（渡辺市民局理事）**

職種によるかもしれません。市民局は女性が多い気がしますが、男性の採用が多い局もあります。

**○事務局（樹杉男女共同参画課長）**

非常勤では会計年度職員ともう一つ臨時的任用職員というのをございまして、臨時的任用職員については私の感覚的には感じてないのですけれども、会計年度職員は職場にもよるのかもしれませんが、市民局で言いますと女性の方が多いのは多いと感じます。

**○事務局（榎並配偶者暴力相談支援センター担当課長代理）**

現役を終えられた方もたくさん応募されておられまして、男性の申し込み多くございます。区役所配置などの会計年度任用職員にも男性が多く、若い世代になると少ないのかもしれませんが、男性の申し込みもかなり多いのかなという印象は持っています。

**○朴木部会長**

基本計画ですから細かいことを具体例上げて書くとかは全くなくていいと思うのですけれどこれだけの計画を出して5年間この先これでやっていくということですよ。そうすると、先ほど議論いただいたような不本意非正規雇用の方がどうやって正規雇用になるかというその話の一環で、大阪市はどうなのよということも当然出てくると思うのです。それでご存知だと思いますけれど、今「はむねっと」という団体が活動していて、これは全国の

公務労働自治体だけでなく、様々な公務員の労働、その非正規雇用がほとんど女性で占められていると、これこそ足元のジェンダー問題じゃないかということです。いぶん活動されているということもありますので、今後 5 年先を見通すと大阪市はどうかという話は出てくる可能性はあると思うのです。それで少し気になりましたので繰り返になりますけど、基本計画とか案とかに書き込むということではなくても、いずれそれは問題にせざるを得ないというか、来るだろうなと思いますのでお尋ねした次第です。全体、これでよろしいでしょうか。

#### ○小林委員

新規の取組等についての中身の問題ではないのですが、答申でも最後のところで、推進体制とか拠点施設の活用であります。具体的に取組をされるのは、この拠点施設といいますか、男女共同参画センターが実施されることっていうのが多いのでしょうか。大阪市が直接される場合もありますでしょうか。

#### ○事務局（樹杉男女共同参画課長）

ここに記載している取組については大阪市が直接するものが多いです。もちろん事業毎に委託事業を募集しまして実施する場合があります

#### ○小林委員

わかりました。

いずれにせよ今回の計画でも、認知度であるとか、理解度を上げていくことを目的にしているところがいくつかあるかと思しますので、最終的に実施されるところがそのあたりをうまくされるということが大事ななと思っております。

#### ○朴木部会長

他にはよろしいでしょうか。審議会の席でご発言、ご意見いただいてももちろんよろしいんですけど審議会は今ここにおられない委員の方がたくさんおられますので、何か気になることがあればどうぞ。

### ○鳥生部会長代理

管理職に従事する女性の割合を 30%以上という高い目標を掲げられるところですが、それと関連しているのがこの答申書の中の 7 ページ、こちらに地域雇用の比率が年代別に書かれています。M 字カーブはなくなってきましたけれど、非正規雇用が多いというか、管理職になりそうな年代である 35 歳から 55 歳あたりで正規雇用比率がだんだん低くなっちゃうところがあるので、直接的に関連しそうな数字であるということ意識して関連付けてやっていかないといけない。30%何とか達成したいのというところがありますから、企業に対して管理職だけを増やす働きかけだけではなくて、正規雇用の女性の比率を各年代で上げていくということも必要と思う。

この 50%の山がどうしてもこっち側に来てくれないとなかなか管理職が増えないとは思いますが、そういったことを各会社の人事等がイメージできるように何かしていたらと思います。企業に対しての働きかけになります。

### ○朴木部会長

いきなり管理職っていうわけにはいかないということですよ。その前からの取組がないと、管理職も増えないということですね。

他にはいかがでしょうか。それではこれでご意見いただいたということによろしいですか。

はい、ありがとうございました。

それでは本日の議事はここまでといたしますが、最後に何かご意見ご質問もよろしいですか。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。

専門調査部会は今回で最終回ということになります。

第 1 回の開催から第 5 回まで長期間に渡りまして大変ありがとうございました。

次回は審議会を 12 月 22 日に予定しております。ご多忙の折ではございますけれども、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

それではこれで本日閉会いたします。ありがとうございました。