

【審議会委員からの主な意見】

外部の視点からの検証・評価を行うため、令和6年9月5日に第44回男女共同参画審議会を開催し、市民局において整理した計画の進捗状況、課題等について説明を行い、委員の意見を聴取しました。主な意見は以下のとおりです。

① 企業における女性の活躍推進（「女性の健康問題への理解」促進へのアプローチ）について

- ・ 女性特有の健康問題について、男性のみならず女性自身の理解も進んでいないため、助産師や保健師など専門的な立場からアドバイスできる人材を企業に紹介、助成などできないか。あるいは、制度についての普及啓発ができないか。
- ・ 理解度にも個人差があるため、eラーニングによる啓発であれば、最終的な理解度のチェックを実施することで一定の効果がある。各企業でコンテンツを用意することは難しいため、アクセスすると誰でも見られるものがあれば良いと思う。
- ・ 女性の参画拡大の中で大事なものは、女性管理職の割合の増加だと考えるが、令和5年度においては「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」が増えているにもかかわらず女性管理職割合が減っている。要因および「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の施策の効果について、詳細に分析していただきたい。
- ・ 中小企業は、女性の管理職のロールモデルとなる先輩が少ない。アプローチとして、地道なセミナーでの啓発活動や相談機能の充実が考えられる。中小企業が取り組んでいる良い事例の発信が有効だと思う。女性の健康問題については、管理職層になると、更年期を迎えるにあたり不安だけれども、女性の先輩が少なく男性の上司が多いので相談するのが憚られるとの意見があった。相談先があれば心強いと思う。
- ・ 本審議会の事務局には女性管理職が多いので、市がロールモデルとして、女性管理職が増えたことによって組織の中でこんないいことがあったというようなことを発信し、浸透させることができる立場にいると思う。
- ・ 啓発に力を入れているものの、女性管理職数が減少している。女性の二重負担が減らない中で、女性に「もっと活躍してくださいね」「管理職になってくださいね」と言われても、当人にあまり響かないのでは。啓発の仕方を考える必要がある。例えば、男性も含めて女性特有の健康問題を理解するために、eラーニングなど様々なツールを使って促進させていくことも大事である。一方で、健康面の問題と付き合いながらうまく働ける仕組みづくりをすることが大切ではないか。
- ・ リモート等の柔軟な働き方を整備するための資金やノウハウを持ち合わせていない企業への補助があれば、女性の管理職の増加や就労継続に繋がるのではないか。
- ・ 「女性の健康認識と昇進意欲の間には相関関係がある」ということが企業の現管理職においてどの程度共有されているのかが重要と考える。したがって、その認識に関する調査やそれをテーマにした研修等の実施、女性自身が声をあげられるようにすることが必要となる。

- ・女性の健康問題はデリケートな問題ではあるが、正しい知識をえることが重要。集合研修では質問しづらい場合もある為、空き時間に個々でeラーニングが出来るよう、企業への働きかけができないか。
- ・企業における「女性の健康問題への理解」を促進するため、大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証事業を活用すべきではないか。認証企業に対しての実態把握行ったうえで、所属する女性社員限定の女性の健康リテラシー向上セミナーを市主催で行うなどしていくと、まず、認証企業の引き上げにつながる。その後、当該問題に関するリテラシー向上策を行なっていることを認証の基準とするのはどうか。
- ・健康問題は男性にとっても重要であり、男女ともに利用しやすい休暇制度や、男女それぞれの視点に立った職場環境の整備も必要である。

② 女性の地域活動への参画促進のための環境づくりについて

- ・女性が社会で活躍するためには、男性の協力や男性も自覚をもって家庭の役割を果たしていくのが大事と思う。男性にもしっかりアプローチをかけて取組を進めていただきたい。
- ・地域においては、世代が入れ替わるにつれ、男性も女性も一緒にやっといこうと、男性の女性の参画に対する意識が変わってきていると感じている。担い手が少ないので、女性も積極的に発言して、もっと地域で活躍する女性を増やしていく必要がある。
- ・地域行事の参加割合は男性が多い一方で、女性がいないと成り立っていないイベントなどもたくさんあると感じている。地域行事の際に、イベントを支えている地域の方や団体さんを紹介して、このような方々がやったださっていて自分も参加できるんだということを広く周知するとともに、若者への啓発も行っていきたい。
- ・女性の地域活動への案かくが進まない要因分析が必要ではないか。仕事を抱えながら地域活動を行うことが困難だと考えられる。そうした状況を認識して、これまで通り退職後の層に対する参画の呼びかけを行うか、新たに就業者に対してアプローチを行うのか、情報発信というよりは、ターゲットをどこに求めるのかが大切ではないか。
- ・「地域活動への参画」の上昇には就業年齢層を対象に、参画を求めることが必要と考えられる。
- ・ボランティアな「地域活動」では、就業者が余暇時間を活用して参画は困難であり、そのような状況をどう変えるのかが重要ではなか。
- ・「女性チャレンジ応援拠点」事業と「地域防災への女性の参画に向けた啓発」を別々で行うのではなく、例えば、女性チャレンジ応援拠点につどう女性たちにも防災セミナーに参加いただいて、女性が自治会・町内会・地域防災活動に参画することが重

要であると理解いただけるといいのではと思う。さらに「女性チャレンジ応援拠点につどう女性たち」に自治会・町内会・防災活動に参加しづらいのはなぜかについて調査を行い、どうすれば女性が地域活動に参画できるかを検討するのもよいと思う。

- ・女性の就業率が高まっている中、地域活動の時間を取れる女性が減少している、あるいは高齢化しているという傾向はないか。

③ 男女共同参画に関して、特に若年層や行政に関心の薄い層への効果的な啓発手法について

- ・若年層への啓発の方法としては「考えてもらう」ことが必要だと考える。例えば、包括連携協定を結んでいる大学とプロジェクトに取り組むことで、大人とは違う視点から、関心の薄い層への啓発を検討してもらうこともできるのではないか。
- ・若年層に関しては、市内の大学や高校生を対象に企画コンテストの開催などがあれば、一生懸命取り組んでくれるのではないか。
- ・様々な情報発信ツールを利用しているが、なかなか実績に結びついていないという部分がある中で、LINE を使った相談だけは増加している。他ツールとのリーチの差について、分析を行ってほしい。
- ・従来型の「自分から情報を求める」人々を対象とした情報発信でなく、対象とする人たちに情報を送りつけるプッシュ型の情報発信を行うべき。
- ・行政に関心の薄い層は、行政が行っている事業と「自分たちの問題」との関連性が見いだせない状態ではないか。男女共同参画の視点でいうと、「弱者男性」とされる人たちは女性活躍推進の中で自分たちが行政から放置されていると感じているのではないか。関心の薄い層が何も問題と考えているのか、またその問題を取り上げることで関心が薄い層の関心を引くことができるのでは。
- ・情報を発信しても、興味・関心がない、知らない、関係ない事柄は響かない。学校教育の中で男女共同参画の骨子だけでも授業に取り入れ、自分たちの将来に関わることだという認識を記憶に残すと、情報発信が生きてくると思われる。
- ・中学生の段階でのリテラシー向上が必要だと考える。また、大人がジェンダーギャップを再生産しないことが必要。これからの大阪を担う若者たちが、ジェンダーを理由に自ら何かをあきらめてしまうと、男女共同参画に対しての期待感は低下してしまう。若者に向けては、男女共同参画の歩みを止めないことが、若者がジェンダーなどの属性を理由にやりたいことをあきらめない未来を作るというビジョンを大いに発信していただきたい。それを大人の口から語る事が重要。

④ その他

- ・男女共同参画や女性活躍推進に注力され成果をあげられている事業がある一方で、高齢者・障がい者の事業、多文化共生の事業には、男女共同参画や女性活躍推進の視点が不十分かなという事業実績も見られる。高齢者・障がい者・外国籍住民にもジェンダーがあり、高齢女性/男性、障がい者女性/男性、外国籍女性/男性、と考えた時にそれぞれ特有の困難さがあると思う。こうした観点からの事業評価も行っていたけるといいかなと思った。
- ・周囲の働く女性の声より。
 - 病児保育について →有料でよいので早急に増やしてほしい。
 - 保育所の入所について →第一希望が割り当てられず、一年待った（育休を延長したが無給）。割り当てられたのは、通勤の駅と反対方向、預かり時間が短い（お迎え時間が早い）。3歳児の壁で苦勞した。ずっと預けられる所には入所できなかったため、再度、保育所探しに奔走した。（複数）待機児童の数字だけではなく、第一希望に入所できているのか、3歳児の壁で再度保育所探しをさせていないか、までを調査していただきたい。保育所の割り振りがどのようにされているのか、公平性の担保、オープンにすることもご検討いただきたい。
 - 夏休みの昼食学童保育に有料でよいので、昼食の提供をしてほしい。