

第41回大阪府男女共同参画審議会

開催日時：令和2年8月4日 火曜日 午後3時00分から5時00分

場所：大阪府立男女共同参画・青少年センター3階 大会議室

出席委員：神崎 英徳 株式会社PRリンク 代表取締役
小崎 恭弘 大阪教育大学教育学部准教授/NPO 法人ファザーリングジャパン・顧問
佐藤 拓代 元・大阪府立病院機構 大阪母子医療センター母子保健情報センター長
土野 美穂子 一般財団法人 大阪府人権協会評議員
寺井 基博 同志社大学社会学部准教授
狭間 一郎 大阪ガス株式会社 執行役員 人事部長
橋本 佳与 読売新聞大阪本社 編集局次長
福田 公教 関西大学人間健康科学部准教授
古川 定子 日本労働組合総連合会大阪府連合会 女性委員会副委員長
山中 京子 大阪府立大学名誉教授/コラボレーション研究所所長
尹 英和 弁護士

会議の概要

1 開会 男女参画・府民協働課長挨拶

2 議事

(1) 新たな大阪府男女共同参画計画（おおさか男女共同参画プラン）
の策定に関する基本的な考え方について

■事務局より説明

主な意見等

- 委員) (OSAKA 女性活躍推進会議について)女性活躍推進のイベントの実施主体になっているということだが、産官学が連携している会議体はなかなかないので、啓発イベントの実施企画など以外にも、もっと「全体の男女共同参画の旗振り役」として活用されるべき。
- 委員) 市町村との連携の在り方についても再考すべきではないか。市町村職員の男女共同参画に関する研修が連携事項として挙げられているが、もっと直接的な連携が進むよう検討する必要がある。例えば府内でも全自治体が男女共同参画推進条例を制定しているわけではないし、実務的なところで連携不足なところがあるのでは。
- 委員) 何ができていて、何が不足しているかということを見える化して市町村の取組を後押しできるとよい。
- 委員) 市町村との連携というと、市町村の女性センターとドーンセンターの連携について従来の計画の中でも触れられているが、研修以外というところではこのセンターでの連携により力を入れていくということも考えられるのではないか。

- 委員) (答申案 17 ページの暴力対策について) 暴力対策という点については女性だけではなく男性、あるいは児童虐待など特段限定されたものではない。社会的な状況の中でアンバランスを是正していくという視点があるのはわかるが、あまり限定的になると男女共同参画という理念から離れて行ってしまふ懸念がある。
- 委員) (答申案 16 ページの男性の家事育児への参画促進について) 父親の家事・育児への参画についての記載があるが、女性が働き続けるために男性が家事・育児に参画するというような意味に読み取れてしまう。国の動きとしてもそういうところがあるので大阪府に限った話ではないが、母親を手伝う父親、ではなく家庭の構成員として自ら主体的に取り組むものであるという点を盛り込むべき。
- 委員) 「参画」という言葉はどうしても受け身のニュアンスを感じる。自ら主体的に関与するもの、当たり前担っていくものということが読み取れる表現にすべき。
- 委員) (答申案 16 ページ:働き方の見直しについて) 企業も意識も変えようとしているし、法律で制度強化されて状況は変わってきているが、現状なかなかうまくいっていない。企業にとって、利益を追求するという性質とそれほど矛盾しないような形で、ダイバーシティ的な考え方のもと、性別に関わらずある程度の選択肢をもって社員に働き続けてもらえるようなガイドラインが必要。
- 委員) 教育や啓発が重要というのは正しいが、男女共同参画教育を受けて社会へ出ていっても、働き続ける中で経済合理性に基づき動いていくと、ダイバーシティ的な視点と離れて行ってしまふのが現状。
- 委員) (答申案 17 ページ:暴力対策について) 暴力対策のところではどうしても DV 被害者としての女性にフォーカスしてしまうところがあるが、男性の被害者や加害者への対応についても記載してはどうか。男女共同参画計画としてはこちらへも目を向けるべき。
- 委員) パートナー間の暴力でいうと、男性の被害者は女性に比べて表層化しにくく深刻化しやすい面がある。そういうところにも言及すべきではないか。
- 委員) (答申案 13 ページの人材育成について) ロールモデルとの交流支援や昇進意欲の醸成が対策として挙げられているが、これだけでは不十分。長時間労働や家事・育児といったケアワークに対する性別役割分担意識なども根本的な問題として存在しており、それを指摘することは必要ではないかと思う。答申案には企業経営者や管理職への理解の促進という記載もあるが、もっと踏み込むべき。アンコンシャス・バイアスについては教育の部分だけではなく、働き方の場面でも触れていいのではないか。
- 委員) (答申案 7-8 ページの計画策定の視点について) 2 つの視点に関する記載があるが、表題をつけてはどうか。一つ目が「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」の話で、二つ目が「SDGs の推進に向けたジェンダー視点の主流化」の話、というのが分かりやすくなると思う。また、視点の中身とそこに至る背景が分かりやすいように分けて記述したほうが良い。「ジェンダー」、「ジェンダー視点」という言葉も今回新しく入ってきている内容で、府民の方が読んで理解しやすいようにプランの中での言葉の位置付けをここで明確にしておくとうい。
- 委員) (答申案 18 ページの暴力対策について) コロナ禍における自粛の広がりの影響で、従

来の相談支援などに支障が生じていることに対して、メール、SNSの活用と触れられているが、よりリアルタイム性のあるビデオコールによる対応も追記しては。

- 委員) (答申案 16 ページの男性の家事・育児への参画について) 職場風土の改善と触れられているが、一歩踏み込んで今なぜそうなっているのかということを考えるのが重要。日本の企業は人事権が非常に強く、いつでもどこでも働き続ける人を高く評価するという構造がある。そこが変わらないと改善しない。その点では経営者層の意識改革というのは非常に意味のあること。
- 委員) 新しい時代の新しい働き方に基づく評価軸が必要。企業も利益を上げなくてはならないという点があるので難しいところもあるが。
- 委員) 社員の休暇取得を奨励する制度をもっていたり、託児所を自社で設けて親子での出勤ができるようにしたりと、うまく状況に適応しながらかつ成長も続けている企業もある。そういった先進的な仕組みづくりに成功している組織がもっと評価されるようになるべき。
- 委員) 今回のコロナ禍で今まで当たり前で踏襲してきた慣習的な内容を見直す機会になったと思う。本当に必要なことは何かという点が議論されるようになってきたのではないか。
- 委員) テレワークの急速な普及により、職場に来る必要のある仕事は何で、職場にいなくともできる仕事は何なのかという視点もたらされた。時間的・場所的制約が緩和される中で、ケアワークも仕事も両立できるという可能性が示されたと思う。一方で在宅していることで、互いに働いているにも関わらず女性に負担が偏ってしまうという話も聞くので、注視して施策を進める必要がある。

(2) その他

■事務局より今後の予定について説明

以上。