

第 46 回大阪府男女共同参画審議会議事概要

【開催日時】

令和 6 年 12 月 10 日（火曜日）17 時から 19 時

【場所】

大阪府立男女共同参画・青少年センター3 階（一部ウェブ会議）

【出席委員】

赤 瀬 史：日本労働組合総連合会大阪府連合会女性委員会 委員長
石 田 慎 二：帝塚山大学教育学部こども教育学科 教授
桑 野 里 美：有限会社ビジネス・パートナー・オフィス 代表取締役
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
永 田 麻 詠：四天王寺大学教育学部 教授
檜 尾 めぐみ：特定非営利活動法人発達障害サポートセンターピュア 理事長
丸 山 里 美：京都大学大学院文学研究科 准教授
南 野 佳 代：京都女子大学法学部 教授
梁 沙 織：弁護士

【次第】

1. 開会
2. 議事
 - (1) 男女共同参画にかかる府民意識調査について
 - (2) 「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」の評価について
 - (3) その他
3. 閉会

【会議の概要】

- (1) 男女共同参画にかかる府民意識調査について
 - ・資料に基づき、令和 6 年度男女共同参画にかかる府民意識調査の結果概要について事務局から説明

主な意見等（○：委員、■：事務局）

○委 員）DV や性暴力の被害を受けた方がどこにも相談しなかった理由の筆頭に、「恥ずかしかった」というのがある。当たり前だが、予防のためには、誰かに第一声を発して助けを求めるというのが、一番傷は浅いのではないかと思うし、それは、いつ初めて性被害に遭われたのかが、すごく影響しているように思う。これまで私が出会ってきた被害者の多くは、初めて被害に遭ったのが小学生のとき。小学

生のときには、性被害という意識はあまりなかったが、何かしら、大人からされたことで嫌な気持ちになったという経験。できたら、意識調査の質問のなかに、いつ初めて性被害に遭ったのかを入れると、その理由はもっと明確になるのではないかなと思う。また、教育の段階で、教育者に対してもしっかり伝えていくことが重要。

○委員) 項目 12、スライドでは 24 ページのところ、「女性が再就職しやすくなるために必要なこと」の中の、「企業経営者や職場の理解」の数字が前回に比べて下がっている。当たり前だが、経営者もしくは職場の理解が進まない限り、これを推進することはなかなか難しく、行政がどう後押しできるのが気になるところである。もう少し後押しする方法を考えないといけないと思う。

○委員) 性暴力・性被害を相談しなかった理由の「恥ずかしくて誰にも言えない」「思い出したくない」というのは、両方とも心理的ショックによるものである。

○委員) 性暴力・性被害の相談先についても、学校のスクールカウンセラーに相談したケースがゼロ。その段階で助けを求めることができていないというのが気になった。

(2)「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」の評価について

・資料に基づき、現行プランの評価案について事務局から説明

主な意見等（○：委員、■：事務局）

○委員) 重点目標 3 において、府の女性就業率が全国平均を下回っているが、この原因はどこにあるのか。府で分析をされているか。

■事務局) 女性の就業率や男女の賃金格差など、大阪は全国平均を下回っている状況がある。また、コロナ禍において、女性の非正規雇用者への影響が大きかったという結果も出ているので、そういった面で就業につながっていないという現状があるのかもしれない。

○委員) コロナ禍もそうかもしれないが、コロナ禍の前からかと思う。大阪は都市部なので、就業先数は地方に比べてあるのではないかな。それにもかかわらず就業率が低くなっている原因を調査しないと、有効な施策を打つことはできないのではないかと考えている。

○委員) 関西広域連合などでも、似たような調査をされていて、大阪の数値が低く、原因は明確に出ていなかったように思う。「働かなくとも生活ができる」という意見もあるようだが、それが本当かどうかはわからないし、確かめる方法もないというのが現状ではないだろうか。統計的にみても、何を補足すれば正確な実態が把握できるかというのが難しく、どこも苦慮されている印象。

○委員) 働きたくても保育所の空きがない、子どもを預けるところがない、などもあるだろうし、「就業率が全国を下回っていてどうなのか」というところもあるが、やはり、働いて、自立して生活していくということであれば、都市部なのになぜ就業

率が低いのか、というのは疑問。待機児童などのいろいろな弊害があり、働きた
くても働けないのか。最近話題の103万円の壁、といったところなのか。

○委 員) 愛知県や福岡県、神奈川県などの大都市と比較してみて、何が原因なのか見えて
こないか。原因がわからず、施策をどう打てばいいのかというのは、ずっとある
課題かと思う。東京は、女性も単身者が多いので、比較しづらいのかなという気
はするが。

○委 員) 働いていない人に聞いてみないとわからないのかもしれない。

○委 員) アンケートの取り方等で、原因調査ができないものか。

○委 員) 就業率を出すときに「就業していますか、していませんか」という問いがあった
として、そこで就業していない理由がいくつか挙がってくれば、ある程度は、施
策につながるような原因を把握できるかなと思う。例えば、育児・介護休業や看
護休暇などがあるが、働けない理由の一つに、子どもを一人で放っておけないと
いう保護者の事情もあるかと思う。目が離せない、寄り添わないといけない等の
ケースは、この調査の結果には出てきていない。

○委 員) 女性の場合は非正規雇用が多い。働きたいけども、育児や介護など様々な事情が
あり、正社員だと迷惑をかけるからと、非正規雇用を選択される方が多い。夫が
休みを取るわけにいかないから、妻の私が休みをとる、というケースが多くなっ
てしまっている。また、介護も妻の役割という意識があり、夫の両親の面倒を見
ないといけなから退職する、という現状も多いかと思う。

○委 員) 様々な事情、そして、年代や家庭的背景などもあるかと思うが、やはり、働か
ない・働けない理由が浮き彫りにならないと、施策や支援を作るのは難しいのか
もしれない。

○委 員) 同じく重点目標3の「男性の育児休業取得率」について、目標値を達成したとあ
るが、少々信じがたい。中小企業で働く男性のアンケートなのか、あるいは大企
業なのかわからないが、府内は中小企業が多い中で、本当に育児休業を取得でき
ているのか疑問。大阪は製造業が非常に多い地域であり、慢性的な人手不足の中
で、育児休業を取得することは難しいのではないかなと思う。

○委 員) この数値は「大阪府子ども計画策定のための実態調査結果」による参考値となっ
ている。どこを対象にしたのかなど、後日、事務局で確認していただけたらと思
う。

○委 員) 育児休業のイメージに差があるのではないか。1日の育児休暇であっても育児休
業にカウントしているとか。育児休業は何カ月も休むイメージを皆さん持ってい
るかと思うが、回答した男性が1日、5日といった日数でもカウントしているの
では。

○委 員) 会社の制度として、1日でも取得すれば賃金を補填するところもある。育児休業
という名目で1日休んだとしても、1人が育児休業を取得したことになるのでは
ないか。取得率が話題になるが、長さだけではなく、実質がどうなのかというと

ころなのだと思う。

○委員) 重点目標１の<これまでの取組>における一点目、就学前からの取組に関して、幼稚園の教員に対して働きかけたとあるが、保育士も対象に入れてもらったらと思う。

○委員) 同じく重点目標１の<今後の方向性>に「キャリア教育の推進」とあるが、ここに記載されている経緯を教えてほしい。

■事務局) 本項目は、特に、性別に関わらないキャリア選択を重要視したもの。例えば、男の子はこういうのが良い、女の子はこういう進路、といった、男女の固定的性別役割分担意識によるキャリア教育がなされないよう、男女ともにいろいろな進路があり、選択肢があるということを伝えるためのキャリア教育を示している。男女共同参画の視点にもとづくキャリア教育ということで、この方向性に入れている。

○委員) この重点目標１は意識改革についての記載なので、おそらく、重点目標３の「職業生活の充実」で、具体的な方向性が示されていくものと理解している。キャリア教育については、子どもの頃から「男女平等」といっても、今の日本の社会ではそのとおりにいかない部分がある。会社では「育成」が重点的になるので、育成過程から外れたら出世や昇進ができないし、キャリア形成も難しくなる。だからこそ、特に女性は育児休業等の制度を整えて、働き続けられるようにしないといけない。一方で、先ほどから議論されているように、男性は育児休業をそれほど取得しないというか、取得できない仕組みになってしまっている。その仕組みや制度を変えないと、男女両方が主体的なキャリア形成をすることは難しいだろうし、重点目標１の「キャリア教育の推進」の項目は、そうした部分とつながるのではないかなと思う。

○委員) 重点目標１の<方向性>の最初の項目の２点目、「子どもの頃から自己選択・自己決定できる力を育むため、エンパワーメントを促進する必要がある」について、賛成の立場なのだが、この記載につながった府民意識調査の結果などのデータはあるか。要は、今の子どもたちは低い、ということなのかなと思うが。

■事務局) 大人を対象にした啓発は当課でもセミナー等しているが、その段階より早く、まずは学校で意識を持っていただくことが重要であり、これからの次世代を担う人たちの意識改革が引き続き求められると考えている。ただ、その年代は府民意識調査の対象に含まれておらず、現時点で明確なデータは出せていない。

○委員) 世界レベルで見ると、日本の子どもたちの自己肯定感は最低ラインだと言われているかと思うので、そのあたりの根拠があれば、示していただいた方がよいのかなと思った。

○委員) この項目は、教育委員会が所管になるのか。

■事務局) ご認識のとおり。

○委員) 今の学校現場を考えると遠い道のりのような気もするが、頑張ってもらいたい。

○委員) 子どもの頃からとすると、一つ目のアンコンシャスバイアス、次の項目の自己選択・自己決定ともに、非常に重要。理解啓発をしていくターゲット層はどこか。例えば、教育委員会が主導でするにしても、ダイレクトに学齢期の子どもに教育することも重要だが、育てている保護者がとても重要だと思う。保護者の支援、保護者の子育てに関する意識を変えていくことが重要で、子どもの頃からの自己選択・自己決定・自己責任を育むのはやはり保護者。まずはそこを支えないといけないし、そこに向けての意識改革を促進していかなければいけないと思うが、そのあたりはいかがか。

■事務局) 例えば、当課が実施しているセミナーであれば、親子で参加できるものもある。日頃の生活を見直してみませんか、男女共同参画の視点で考えてみてください、ということ、保護者限定というよりも、全体に対して発信している。教育委員会での取組となると、今すぐに回答ができないが、重点目標1の一つ目の項目に関しては、特に、教員側の意識を変えることにより、学生・生徒への声掛けを変えてもらうとか、男女共同参画に配慮した教材づくりを心掛けてもらう、ということをお示ししている。

○委員) 保護者の視点についてもプランの具体化の中で検討いただくという形で良いかと思う。

○委員) 方向性の前提になっている<課題>の性別役割分担意識について、前回調査より数値は改善しているが、目標には届いていない。これを変えるための取組が重要だとすると、おそらく世代別と性別で回答の割合が全然違うのではないか。

例えば、回答者の高齢男性の割合が少し多い等であれば、数値は簡単に変わらと思う。そのあたりをもう少し細かく見てもいいのではないか。

また、他の自治体では、中学生を対象に意識調査をしていて、その結果だと、大人に比べて、性別役割分担意識はない状態。子どもたちは自由な考え方だが、それを許さない学校や社会が、とても深刻になっているように感じるし、教育委員会が取り組んでいくことを考えると、そういう柔らかい子どもたちをそのまま育てられる先生、学校組織、学校管理職であるべき。学校の先生がどう運営しているのかを子どもたちは見ているので、偉いのは男の先生、年配の人が偉くて若い人は下っ端、ということを経験してしまうような学校環境ではないことが大事。クラスの中での教材はもちろん大事だが、いわゆる隠れたカリキュラム的な部分にも意識を向けていただけると良いと思う。

○委員) 先ほど議論になった「キャリア教育の推進」の記載だが、少し表現を変えたらどうかと思う。例えば、「性別に捉われない選択を支えるキャリア教育」とか「個性や適性に応じたものを尊重した」のような。今の書き方だと、キャリア教育全般を推進するという印象になってしまうのではないかなと思うので、ご検討いただきたい。

○委員) では次に、重点目標2の「方針の立案・決定過程への女性の参画拡大」について

みていく。

○委 員) 教職員の管理職への登用について質問なのだが、女性の教員は小学校ではすごく多い印象だが、管理職は少ないということか。

■事務局) 資料4「二次評価(案)」の4ページに、プランの目標指標である「大阪府(公立学校)教職員の教頭以上に占める割合」を記載している。計画策定時が21.9%で、それが増えてきて現状は24.5%になっている。目標値は25%以上になっているので、今のところ順調に増加している、という状況ではある。

○委 員) 結局のところ、女性教員は多い中で、管理職が少ないという理解でよいか。

■事務局) ご認識のとおり。

○委 員) 府職員の状況も同様か。

■事務局) 数値記載しているとおり、同様である。

○委 員) 経営者の意識を変えないと、企業における女性の管理職登用は進まないと実感している。鶴の一声でダメになってしまう中小企業もあるし、大企業は目標を立てて、かなり推進されているという実感もある。99%以上を占める中小企業の経営者層の意識改革はやはり必要だし、それがないとダメなのだが、非常に高い目標だとも思う。重点目標2における「女性の管理職登用」の方向性としては、管理職になっていく女性側の意識を変える、ということで、まずは、自分で作っている意識のハードルを越えよう、という話かと理解しているが、あっているか。

■事務局) ご認識のとおり。

○委 員) 次に、重点目標3「職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進」に議論を進める。先ほどの意識改革でも話があったが、やはり制度の中で人間の意識は形成されるので、このあたりの職業生活の充実やワーク・ライフ・バランスの推進が非常に重要だと考えている。

○委 員) 「育児・介護休業法の穴」と呼ばれているが、発達障がいの子どもの持っている親は、子どもに寄り添う時間が必要なのだが、これは介護でもないし、どの休暇や制度にも当たらない。それにより、結局、働きたくても働けない方々が多いという実態がある中、自治体には何らかの支援をしてほしいと思う。介護でも看護でもない、でも寄り添うための休暇というか。必要な方はたくさんいると思う。

○委 員) 寄り添いが必要、というのは具体的にどういうイメージか。

○委 員) 子どもの状態に波があって、今日は一人で置いておくことができない、とか。例えば、自傷行為をしてしまう、とか、いろいろあると思う。

○委 員) 育児休業は基本1歳までだが、その先の話、小中学校ぐらいまでを想定して、ということか。

○委 員) そのとおり。小中学校で自傷行為が見られてしまう、というケースなど。

○委 員) 発達での問題を抱えている子どもは、放課後デイサービス等に行かないと、おそらく親にとっては、子どもの状態の波が低かろうが高かろうが、一人で置いておくことは難しいだろうし、そこを充実させるにも様々な問題がある。それは、1日

寄り添う、という話ではなく、「要支援」になるのかなとも思うが。

○委員) そうなると、重点目標3の3点目「柔軟な働き方」につながるか。多様な働き方で、寄り添うことも許容されるような制度を、ということで、方向性としてはここに入るかなと思う。

○委員) おそらく企業に余裕がないのだと思う。中小企業は特に。

○委員) そのとおりかと思う。せめて法律があればとは思いますが、今はカバーできていない部分。

○委員) 今、発達障がいの有無にかかわらず、いわゆるグレーゾーンの子どもが本当に多く存在している。2022年に文部科学省が行った調査では、「知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示す」とされた児童生徒の割合は、小中学校において8.8%という結果が出ている。1学級に2人ぐらいいる計算。育休も取れず、制度の谷間で苦しんでいる保護者が大勢いる。

母親は、子どもから目が離せないので働けない。だけど、父親だけの収入ではやっていけない。でも、時々父親が有休をとって夫婦で交代してもらえるという余裕も、中小企業で働いていたら取れない。最終的にどうなるかという、母子の密接度が強くなり、子どもが問題行動を起こしてしまったりすると、母親一人で抱えてしまって、虐待問題なども生じてくるなど、二次的な被害が多くある。やはり働く環境づくり、中小企業の環境を整えていくということ、まずは経営者の意識を変えていくためには、国からの何らかのアプローチがあると企業も動いていくと思うので、その働きかけがあらゆる人を救うことにつながると思う。

○委員) 発達障がいではないが、医療的ケアが必要な子どもの子育てと仕事の両立について、前回の国会の委員会が何かで、当事者に話を聞いていたような記憶がある。国の計画の中で、そういう視点が入ってくるかどうかまでは現状わからないか。

■事務局) 情報収集は行っているが、国の第6次男女共同参画基本計画策定の進捗がはっきりしておらず、中身もわからない状態。

○委員) 法律の穴みたいな部分はあると思うので、そのあたりも注視できれば。

○委員) 大きな枠組みでいくと、基本的には、そういうことが実現できるような働き方にならないと、いくら制度や法律をつくっても実行できない。そして、今までの議論の内容は、方向性としては、今事務局が示している案に含まれているのかなという印象。具体的内容についてはかなり意見が出たかと思う。

○委員) では、4つ目の「多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備」について。こちらも非常に重要な点なので、議論を進めていきたい。

○委員) 意見というよりも感想にはなるが、＜課題＞の一番上にある「暴力と認識する割合」は、全項目で女性の方が暴力と認識する割合が高いという結果になっており、ちょっと愕然とする。暴力の被害に遭いやすいのは女性なのだな、とか、そのあたりの深刻さを感じる結果なので、いろいろな形で意識啓発に取り組んでいくべきなのだろうと思う。

○委員) 重点目標４の＜今後の方向性＞において、４つ中３つに関しては、基本的には、他の計画に基づいてやっていくという意味合いでとらえてよいか。新しい施策を作るというよりは、すでに作られているものがあるから、それに沿ってやっていくということか。

■事務局) ご認識のとおり。計画名を書いているものは、各所管課が、それぞれの問題に対してきちんとした計画を持っているので、まずは、それに基づく施策をすることが大事であると認識している。男女プランに同じ取組、同じ量を記載するのではなく、既存の計画があり、男女プランに関わるものは、その計画に基づいてやっていくという意識で、この形にさせていただいた。

○委員) 承知した。認識がずれていないかの確認で質問したが、その方向でよいと思う。

○委員) 本日の議論で出てきた具体的な話は、プランの中で今後どう盛り込んでいくかというところになるかと思う。本日出た意見と、今記載されている方向性はずれていない印象。

○委員) 一点だけ質問だが、重点目標４の＜今後の方向性＞の１点目「あらゆる暴力をなくすための意識啓発」について、啓発は重要ではあるのだが、それ以外の取組について伺いたい。啓発して取り締まることは当然なのだが、それでは根絶しない。啓発だけでなく、なぜDVが生じるのかの背景を探り、根本を解決しないと変わらないと思う。

○委員) そもそも予防的なことができればよいが、啓発以外の部分は、次の２点目「DVや性暴力等被害者の支援体制の充実・強化」のところにおそらく入るのかなと。そういう方向性として、二つ目は挙げられているのかなというように理解したがいかがか。

○委員) 被害者支援もそうだが、DV加害者の心理的要因などについてはどうか。

■事務局) 重点目標４の＜今後の方向性＞の１点目に「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」を記載している。プランとは別の計画で、男女共同参画プランと１年違いで策定。その中では、例えば、安心できる相談体制、緊急かつ安全な保護の実施など、DV関連施策をそれぞれ記載している。先ほどご質問があったように、既にある計画に書かれている取組については、まず計画に基づき進めていくという方針。今回の資料では、「啓発」という書き方をしているが、行政として啓発しかないということではなく、同計画のなかで進めていっているということで、ご承知いただければと思う。

(3)その他

- ・事務局から、今後のスケジュールを確認した。