

第47回大阪府男女共同参画審議会議事概要

【開催日時】

令和7年4月16日（水曜日）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

宇田川直子：地方独立行政法人大阪府立病院機構大阪母子医療センター 助産師 主任

桑野里美：社会保険労務士

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 教授

丸山里美：京都大学大学院文学研究科 准教授

梁沙織：弁護士

【次第】

1. 開会

2. 議事

（1）「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」の評価・検証について

（2）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）の策定に向けた論点整理について

（3）その他

3. 閉会

【会議の概要】

（1）「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」の評価・検証について

・資料に基づき、次期プラン策定に向けた作業の進め方及び三次評価素案について事務局から説明

主な意見等（○：委員、■：事務局）

○委員）13ページにおいて、「総合的に困難な状況に置かれている場合」とあるが、困難女性の定義というのは以前と同じなのか。割愛して、簡単に書いてあるので確認したい。

■事務局）現行プランから変更はない。

○委員）5ページにおいて、『府内企業等において「管理的職業従事者に占める女性』と

あるが、「管理的職業従事者」とは具体的にどのような役職をイメージしているのか。

■事務局) 課長級以上の役職である。

○委 員) 8ページにおいて、府民意識調査で「以前と比べて、社会で女性が活躍しやすくなっている」と聞いているが、「以前と比べて」というのが非常に曖昧。「今現状、社会で女性が活躍しやすくなっていると思うか」という質問の方が良かったのではないか。以前と比べてというのは、いつと比べているのか。

■事務局) 回答者の主觀となっており、回答者によって以前の捉え方が異なっていることはあろうかと思う。次回意識調査では、わかりやすくなるよう質問内容を検討する。

○委 員) 2ページの「男性相談事業」について、相談はあったのか。あつたら聞きたい。

■事務局) 当課で実施している男性相談員による男性からの相談を電話にて受ける事業で相談実績はある。

○委 員) これまでの取り組み、そして現状、今後の方向性というまとめ方をしていただいているが、現状を踏まえた今後の方向性がこれというように構造的に、わかりやすく記載できないか。ちなみに、3ページにおける現状の1点目に対する今後の方向性は何点目と何点目にかかってくるのか。

■事務局) 今後の方向性1つ目や次ページ上から3つ目に対応している。

○委 員) 現状と今後の方向性が連動するような書き方ができればわかりやすいが、なかなかそれも難しいと思う。

○委 員) 6ページの「府の職員における女性管理職比率を高めるためには」とあるが、単に比率を高めるだけでいいのか。どの部局の管理職なのかも、今非常に重要ではないのか。民間においても府においても管理職になりたくない人が増えており、管理職に魅力がないとされているなか、女性の管理職比率を増やすことだけでいいのか。また6ページの「女性の起業家が少ないこと」について、ロールモデルや情報獲得などへの支援とあるが、海外では取り上げられているが、女性の起業家へのハラスメントも大きな課題。その点の支援も必要なのでは。

■事務局) 確かに女性男性かわらず管理職になりたい人は減っていると言われているが、この項目の目標は政策決定の場に女性の進出を図るもの。プランの今後の方向性として、女性管理職に経験を語ってもらい、管理職の魅力を若い方々に知つもらう取組みを進める。

■事務局) 例えば府においては課長が管理職になるが、課長になると議会の出席が増え、これはまさに意思決定に参画するものであり、(課長の)女性職員が多くなると、女性としての意思決定という場面が増えてくるということもある。

○委 員) 6ページ女性管理職に対しての理解促進のところで、セクシュアルハラスメントの内容なども含めた内容がもう一つ盛り込まれると強調されて良いのではないか。7ページの男性の家事育児への取組みについて、育休取得や法改正の関係で強調して書かれるのはやむを得ないが、やはり全体的な課題としては、7ページの子育て世代が仕事と子育ての両立というところで、保育サービスや市町村の取組みが、男性の意識改革と併せて必要なところかと思う。

また7ページの多様な保育サービスの推進とか質向上に対する評価があまりに少ないかなという印象がある。保育所の待機児童数ぐらいしか評価指標が入っていないので、取り組んだ割には評価が少ないかなと。その辺はどうか。

■事務局) 多様な保育サービスというと、どうしても市町村の保育所などが主体となるので府として主体的に保育サービスを新たにするのが難しく、府施策としての評価がなかなか入りにくい。

○委 員) 評価のところはなかなか数値化が難しいと私も思うので、答えていただきよくわかった。9ページの男性がもっと（育児・家事に）参加していかないといけないとなりがちだが、男性が育休取得すれば家庭内で解決するという問題でもないかと。今男性の育児参加とかペアレンティングの先で課題としてでてきているところかと思う。

(2) 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）の策定に向けた論点整理について

- ・資料に基づき、現時点での内閣府の進捗状況及び今後の新プランについて事務局から説明

主な意見等（○：委員、■：事務局）

○委 員) 内閣府のコンセプトにもハラスメント対策がある。新プランで取り組むべき事項のうち、あらゆる暴力をなくすための意識啓発の中に性暴力やセクハラが入ってくると思うが、やはり職場における女性活躍の中にも位置付けて書いたほうがいいかと思う。

企業の女性登用促進にはセクハラやカスハラ、パワハラも含めて、ハラスメント対策は非常に重要である。そういうところも盛り込んでいけるようにしたらいい。

○委 員) 【2】の女性の参画促進のデジタル分野、理工系分野の女性人材育成について、国の指針では指導的地位にある人々の性別に偏りのないようにということで、弁護士など法曹の割合も指摘されている。法曹が人材育成の中に含まれないのはなぜ

か。

■事務局) もともと国がデジタル人材の育成に力を入れていることから、ピックアップして項目に入れている。

○委 員) 定員枠があるところに女子の進学者が少ないとなると介入のしようがあるが、司法試験となるとこれは介入のしようが難しいということかもしれない。当然、指導的地位にある女性の割合は増やしたほうがいいと思う。

○委 員) 中高女子生徒向けに法曹と交流するイベントなど実施しており、結構重要な話なのに、やはりリケジョみたいなところが注目されていて、なぜ法曹は取り上げないのか気になる。

○委 員) (【3】について) 可能であれば育児休業の取得促進について、男性ばかりに求めのではなく、男性に対しての育児休業取得促進に限らず、「男性も含め」何かもう一言入れてもいいのではないか。

○委 員) 【5】の困難を抱えている人々への支援強化について、今後特に年齢が高めの困難女性が人口も多くなり問題になると思う。独身で収入が低いことや、データに出てこないひきこもりの女性も結構いるので、親世代が亡くなったあとどうするかなど。

■事務局) 今後答申として取りまとめていく中で、検討したいと思う。

○委 員) 【6】のライフステージについて、大阪府独自の、例えば府民の健康寿命や健康期間を延ばすために、のようなもう少し強いメッセージがあればいいなと思う。

■事務局) 万博を契機に、健康寿命を延ばそうという取組みをしているので、うまく取り入れたいと思う。

○委 員) 【4】について内閣府のコンセプトに「多様な性的・ジェンダーに基づく暴力」とあるが、多様な性自認も【4】に入ってくるのか。

■事務局) おっしゃるとおり。現行プランにも入っている。

(3)その他

- ・事務局から、今後のスケジュールを確認した。