

大阪府男女共同参画審議会第4回「おおさか男女共同参画プラン」評価・計画部会議事概要

【開催日時】

令和7年6月3日（火曜日）10時から12時

【場所】

大阪府立男女共同参画・青少年センター3階

【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

梶原 全裕：西日本電信電話株式会社 常務執行役員 総務人事部長

寺井 基博：同志社大学社会学部 教授

濱田 智崇：京都橘大学総合心理学部 准教授

丸山 里美：京都大学大学院文学研究科 准教授

【次第】

1. 開会

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

(2) その他

3. 閉会

【会議の概要】

(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

・資料に基づき、事務局から説明

主な意見等（○：委員、■：事務局）

○委員） 13 ページの重点目標3「(3) 男性の家事・育児等への主体的参画の促進」の具体的な取組の方向に「②多様な保育サービスの推進」とあるが、これは男性に対する取組なのか。やや中身と表題が合っていないかと思う。

■事務局) 当該取組は仕事と育児の両立支援に関する内容であるので、重点目標3「(2)仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進」の方が趣旨に合うため、そのように修正する。

○委員) 男女共同参画センターに関して、9ページの「5.基本的方向性とそれを踏まえて取り組むべき事項」の重点目標1「(2)男女共同参画センターの機能強化」や、16ページの「6.推進体制について」にも記載がある。記載箇所等に意図があれば教えてほしい。

■事務局) 5の重点目標では、次期プランの方向性として、男女共同参画センターの機能強化を記載しており、6の推進体制では、男女共同参画センターを拠点に、事業等を進めていくということで、分けて記載している。

答申の構成として、項目Ⅰ・Ⅱ・Ⅲは方針を立てるにあたってのコンセプトで、これまで委員の皆さまからいただいた意見をもとに作成している。項目Ⅳの「6.推進体制について」は、推進体制の方向性を示していただいているもので、「4.計画策定の視点」や「5.基本的方向性とそれを踏まえて取り組むべき事項」は具体的な中身になるので、5の重点目標には、男女共同参画センターの機能強化を入れないといけないという認識で記載している。

○委員) 推進体制として、男女共同参画センターが中核にあり、それを担うためには男女共同参画センターの機能強化が必要ということ、改めてⅣの5の重点目標で謳っているという認識でよろしいか。

■事務局) おっしゃるとおり。

○委員) 項目Ⅳの「6.推進体制について」は、項目Ⅰ～Ⅲの内容などから示されており、項目Ⅳの5が答申の中で重要な部分であると理解できたが、男女共同参画センターの機能強化に関する記載の位置が、重点目標1で良いか整理が必要かと思う。

○委員) 感想になるが、11ページの「重点目標3 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」について、理念としてはそうだが、産学官で推進する場合、「産」として「全ての人が希望に応じて働くことができる」と言い切ってしまうといいのか。現実的に難しいかと思う。

○委員) 「性別にかかわらず」はどうか。

○委員) 男女共同参画センターの機能強化について、機能強化とは何をするのか、もう少し具体的に記載があった方がよい。

- 事務局) 現在国で、地方の男女共同参画センターの運営ガイドライン策定の動きがあり、おそらく今年度中に策定される見込み。策定されればもう少し具体的に記載できるようになると思う。
- 委員) 13 ページの重点目標3「(3) 男性の家事・育児等への主体的参画の促進」について、積極的に育児休業を取得できる環境づくりとよく言われるが、それが一番難しい。海外はジョブで仕事が構成されているので、人の入れ替わりや定員管理などもしやすく、男性も育児休業を取得しやすいが、日本は人で仕事が構成されているため、長期休業をすると、自身のキャリア面でのリスクも感じられる。また実際に育児休業を取得すると、手取りが減るという課題もある。それに関して、具体的に考えられる余地はあるか。
- 委員) 収入が減るという課題はあるが、今の20代、30代はお互い協力し合う文化もあり、育児休業を取得する人も増えているという感覚もある。ただ男性は1か月程度の取得が多い。
- 委員) 育児休業は長期での取得が基本であり、今は男性も長期取得を促進する傾向にあるが、日本の場合は長期で取りにくい現状がある。そこに関して余地があるかと思う。
- 委員) 12・13ページの記載について、国の「女性版骨太の方針2025」では、介護についても言及している。育児休業だけでなく、介護休業も入れていいのではないか。
- 委員) 13ページの重点目標3(2)④男女雇用機会均等の更なる推進の「男女間の賃金格差の解消に向けた取組」について、誰に向けて何をするのか、具体的に記載があった方がいい。企業に向けて取組をしてもらうとはっきり書いた方がいい。
- また11ページの重点目標2(2)「②デジタル分野、理工系分野等の女性の人材育成」について、前回審議会で弁護士など理系以外にも増加が望ましい職業について議論があったので、3行目の「デジタル分野や理工系分野に限らず」のところで、弁護士などの具体的な職業名についても触れるとわかりやすいかと思う。
- 委員) 男女の賃金格差というと、ほとんどの企業は性別で給与体系は作っていないはずなので、取組となると女性の管理職登用ということになるか。
- 委員) おっしゃるとおり。それから女性は途中で退職することがあるので、勤続年数

の問題から賃金格差に繋がっている。

- 委員) 日本の場合は育成が基本となり、育成期間を経て管理職に登用されるが、海外の場合は専門職として、日本の管理職と同等の給与が支払われる。その問題はあある。
- 委員) 企業に向けたメッセージということか。
- 委員) そのとおり。はっきり書いたほうが分かりやすいと思う。

- 委員) 国の骨太の方針をほぼ府の答申案に反映させるのか。それとも8割ぐらいの反映となるのか。
- 事務局) 国の骨太の方針は今年の方針なので、第6次計画とは別のものである。プランは第6次計画を踏まえて策定するが、骨太の方針と現在公表されている第6次計画のコンセプトは概ね方向は一致しているので、答申案もこれらに沿って、概ねこの方向性になると思う。

- 委員) 10ページの重点目標2の女性の参画拡大について、女性の参画拡大に向けた人材育成はもちろん必要だが、女性だけでなく男性管理職がそれを受け入れる意識の醸成がとても重要であると思う。重点目標2(1)②企業における女性の登用促進で「固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた啓発が必要」との記載があるが、そこに対しても男性の意識改革が必要など、踏み込んだ内容があると、府としても先進的な取組になるのではないか。
- 委員) 意識改革というとセミナーが多く言われるが、実際は現状分析と方向性の明確化が大事。結局はルール化せざるを得ないので、そういう文言を入れるのはいいかなと思う。
- 委員) ルール化というと、クォーター制か。
- 委員) 日本は育成の人事であることを考えると、クォーター制は馴染まないと思う。長期休業の話でもあったが、人員補助なしでのフォローは体制に無理があるので、そこも含めてなにか記載ができれば。
- 委員) 女性の管理職登用には二つ課題を感じており、一つ目は管理職候補の育成、二つ目は受け入れ態勢。男性、女性、管理職にかかわらず、オールでの意識改革が必要だと思う。

- 委員) 答申は、だいたいこの答申案の文量となるか。

■事務局) 部会・審議会でもいただいたご意見を落とし込むことになるので、もう少し文量は増えることもあるが、概ねこの程度になる見込み。

○委員) 15 ページの重点目標4 (2) 「①生涯にわたる主体的な健康づくりに向けた取組」について、健康課題が男女で異なるとあるが、どう違いがあるのか。

■事務局) 参考資料6 17 ページ及び追加の国の資料「女性版骨太の方針 2025」(資料2-1) 裏面上部のグラフにあるように、女性には月経障害など特有疾患の健康課題があり、男性にも健康課題がある。

○委員) 参考資料6 17 ページのリード文「男性特有の病気は、50 代以降に多くなる傾向があるが、女性特有の病気は、20~50 代などの働く世代に多い。」を記載するとより分かりやすいのではないか。

○委員) 働き方の話や困難な人へのサポート、DVに関してなど、網羅的に記載されていると思うので、このままうまく整理しまとめればよいと思う。

○委員) 14 ページの重点目標4 (1) 「⑤性暴力・性犯罪被害者等の支援の充実」で、これまでの審議会などでの意見が反映され、「性別にかかわらず」と記載されているので、このままで進めていければよいと思う。

○委員) 13 ページの重点目標3 「(3) 男性の家事・育児等への主体的参画の促進」について、具体的な取組の方向が1つになったので、①育児休業の取得促進と②実質的な参画を促す内容を2つに分けて記載するのはどうか。取るだけ育休にならないための支援という旨を書くのもいいと思う。

(2)その他

- ・事務局から、今後のスケジュールを確認した。