

第39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：令和元年12月13日 金曜日 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

出席委員：神崎 英徳 株式会社PRリンク 代表取締役
佐藤 拓代 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顧問
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 理事 人事部長
橋本 佳与 読売新聞大阪本社 経済部長
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
三成 美保 奈良女子大学副学長/研究院生活環境科学系教授
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
山中 浩司 大阪大学人間科学研究科教授
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) 男女共同参画社会に関する府民意識調査の報告について

■事務局より説明

主な意見等（○：委員（敬称略）、●：事務局）

- 委員）回収標本の男女比と母集団の男女比に乖離があり、この結果をもって、府民意識の総意としていいかどうか疑問を感じる。
- 委員）調査結果を公表する際に上記に留意するよう一文を入れてはどうか。
- 事務）注釈を記載する等工夫する。
- 委員）報告書は詳細にわたるが、読み解くのに時間がかかる。示唆に富んだ内容なので、できるだけ多くの人に手軽に読んでもらえるように、概要版も作成した方がいいのではないかと。
また、他府県と比較して、大阪独自の課題や取組の優先順位を把握するべきではないかと。
- 事務）概要版は作成する方向で検討する。
調査結果は内閣府調査と比較することが多い。
- 委員）介護に関して、介護経験の有無に分けて分析をした方がいいのではないかと。
- 委員）男性の家事育児参画への阻害要因に関して、「実態」がそうなのか、あるいは「意識」がそうなのか。
- 事務）男性側の課題を把握するために、今回新設した設問だが、「実態」なのか「意識」の問題なのか、これ以上深掘りするデータは無い状況。
- 委員）男性の家事育児参画への阻害要因の設問は、男性にしか問うてないが、女性にも聞

いたほうが良かったのではないか。

- 委員) 女性の働き方に関する設問について、実際に働いている方に限定して聞いた方が、より実態を把握できたのではないか。
- 事務) いただいたご意見について、次回調査で反映させたい。
- 委員) 男性の家事育児への阻害要因に関して、年代別のクロス分析を行い、高齢層に向けても発信すべきではないか。
- 委員) データでは、年代別に異なる傾向が見て取れる。そのあたりを意識して答申案に盛り込むようにしたい。

(2)「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」の評価・検証について

■事務局より説明

- 委員) 「地域活動が以前より活性化していると思う府民割合」の数字が前回調査時より下がっているが、男女共同参画やワークライフバランスではない理由によるのではないか。なぜこれをプランのアウトカム目標にしているのか。
- 委員) 若い人の地域への帰属意識は希薄になっている。今の社会状況の中で、この数値をこれ以上上げるのは難しいのではないか。
- 事務) 今回調査で若年層の回答者割合が増えたことも一因と考えている。「地域活動の活性化」をアウトカム目標にしているのは、企業や家庭だけでなく、地域も女性活躍の場の一つと捉えており、地域活動が活性化すれば女性活躍の場も広がると考えている。
- 委員) 若い世代には地理的制限を超えたコミュニティという概念が浸透している。
- 事務) 「地域活動」の定義を広げるよう、地域活動の具体例として「NPO やボランティアでの活動」も示すなど設問を工夫したが、回答に迷った方が多かったかもしれない。次回調査実施の際には留意する。
- 委員) 男性の育児休業取得率が非常に低いのは企業での勤務環境が問題と考える。また、小さい頃から育児に関与することが非常に大切である。そのあたり、課題がどこにあるのか踏み込む必要がある。
- 委員) 育児休業取得率等の目標数値は「全国平均を上回る」が適切ななのか。国の状況が悪化することもあり得る。「〇割以上」などとした方が良いのではないか。
- 事務) 頂いた意見を踏まえて次期プランを策定したい。
- 委員) 三次評価要旨の「男性の家事育児等への参画」に関して、男性の家事育児が充実しないと男女平等は実現しない。その意味で育児休業取得の意義は大きい。大企業を中心に制度整備は進んできているが、休みやすい企業風土の醸成が課題となっている。育児休業取得の義務化など、企業側の取組は広がっており、それが企業価値を上げ、新卒採用などの人材確保に繋がっている。大阪府は、様々な取組の情報を収集して発信してはどうか。
- 事務) 大阪府では、企業の取組事例をセミナーで紹介したり、育休を取得した男性、女性をロールモデルに迎えて学生向けのライフデザインセミナー等を実施している。実施後のアンケートでは、意識が変わったとの感想も頂いているところ。

- 委員) 女性活躍に取り組む最先端の企業が直面する課題として、育休等の制度を整備しても、その動きが盛り上がるのは最初だけで継続しないことが挙げられる。男性はフルタイムで時間の制限なく働いており、女性も男性と同じ働き方を求められている。しかし行政としては、女性がバリバリ働くだけでなく、男女ともに責任を分かち合って家事分担をする必要があるということを視野に入れる必要がある。また、企業の取組を突き詰めると、短時間正社員制度の話は避けて通れない。しかし短時間正社員制度は賃金の引き下げに繋がるため、企業としては、意識啓発レベルの取組で済ませたいと考えているのではと非常に強く感じている。そのあたりの方向性を議論いただければと思う。
- 事務) ただいまのご意見については、非常に難しいが重要な問題と考えている。特に中小企業では男女ともに働きやすい環境整備は難しいという話も聞く。
- 委員) 中小企業は制度を作るのは難しいが、トップのやる気があれば風土を醸成することは可能。無理な話ではないと思う。
- 委員) 三次評価要旨の「方向性」と現行プランを照らし合わせて、抜け落ちている項目として、「企業等における女性の登用の促進」、「セクハラ、マタハラの防止」、「性教育」、「女性の人権を尊重した表現の推進」がある。いずれも重要な項目である。
- 委員) 同和問題についても盛り込んで頂きたい。
- 事務) 重要な項目と認識しており、次期プランでも盛り込んでいく。
- 委員) DV 相談に関して、相談「後」の新たな生活に向けた自立支援の充実を盛り込んで頂きたい。行政内の各セクションの連携が良くなれば、もう少し自立までうまく支えられるのではないかと。この点、2 年前に大阪府福祉部で大規模な調査を実施しており、そのデータも活用できると思う。
- 事務) 調査結果を踏まえ策定された提言の趣旨を、プランにも盛り込んでいきたい。
- 委員) 府民意識調査結果をみると、平等認識やその他あらゆるデータで男女間の認識に乖離がある。差別される側は痛みを敏感だが、差別されない側は問題に気付かない、その構造について、言及してほしい。
- 委員) 「性別役割分担に反対する人の割合」の目標値 60%は低い。どのような経緯で決まったのかは承知しないが、目標を高く設定して、それを意識することをきっかけとしてもいいのではないかと。
- 事務) 「理想」と言われるかもしれないが、高い目標値を掲げていても良いと考えている。
- 委員) 建前としての意識が改善していても実態が伴っていなければ意味がない。実態は違うということを明らかにしていく必要がある。
- 委員) データで建前と実態の乖離が分かるような見せ方をしてはどうか。

(3) その他

■事務局より今後の予定について説明

以上。