

第5章 女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画

本府では、女性活躍推進法第6条第1項に定める「当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」（以下、「都道府県推進計画」という。）について、「おおさか男女共同参画プラン（2016－2020）」と一体のものとして策定していますが、女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に関する部分をまとめて記載します。

なお、都道府県推進計画の構成は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本指針」（平成27年9月25日閣議決定。以下、「基本方針」という。）中の「第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策」の構成に沿って整理しています。

1. 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（1）女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

ア 公共調達を通じた女性の活躍推進

<「基本指針」第3部1（1）>

地方公共団体の公共調達において、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに掲載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく加点等が積極的に実施されるよう、取組の促進に努めるものとする。

☞・公共調達における公正性、経済性及び品質の確保に配慮しつつ、国で検討されている総合評価落札方式等の取組状況を踏まえ、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注機会の増大に必要な施策を実施するよう努めます。

なお、当面は、国の先行事例も参考に、男女共同参画等に関連する調査・広報・研究開発、「女性が重要な対象者である広報」などの委託契約について、総合評価一般競争入札又は公募型プロポーザル方式を活用する場合、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定について検討します。

（参照：第3章1（3）①エ…P39）

イ 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

<「基本指針」第3部1（1）>

地方公共団体においても、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに掲載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく企業表彰や、優良企業に関する消費者等への情報発信等に取り組むことにより、管内の企業の取組の加速化を図ることが考えられる。

☞・経済団体や労働組合等と連携してワーク・ライフ・バランスの必要性を周知するとともに、中小企業も含め府内企業において働き続けやすい職場環境づくりの取組がより一層推進されるよう、仕事と子育ての両立支援など、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める

意欲のある企業の取組を応援します。また、「男女いきいき・元気宣言登録制度」の充実を図るとともに、登録者を増やします。(参照：第3章1(1)①イ…P18)

- 男女共同参画に意欲的に取り組む企業等を顕彰し、企業等における取組事例を集積・発信することにより、企業等における女性の登用促進に向けた取組の拡大を図ります。

(参照：第3章1(2)①ウ…P31)

ウ 中小企業における女性の活躍状況に向けた取組の促進

<「基本指針」第3部1(1)>
社会全体において女性の活躍を推進していくためには、一般事業主行動計画の策定等について努力義務となっている中小企業においても取組を進め、取組の裾野を広げていくことが重要である。特に中小企業においては、行動計画の策定等に関するノウハウが少なく、事務負担が大きいことなどから、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の実施を支援するとともに、必要な財政的支援等を行っていくこととする。

- ☞ • 女性活躍推進法第8条に基づき、一般事業主行動計画の策定について、国機関と連携しながら、労働者数300人以下の企業に対して、一般事業主行動計画の策定を呼びかけます。

(参照：第3章：1(3)①ウ…P39)

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

<「基本指針」第3部1(2)>
法第18条第1項では、国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要措置を講ずるよう努めるものとされている。具体的には、女性が、希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、必要な支援を講じることで、潜在化している女性の力を最大限に発揮できるようにすることが望ましい。
そのため、以下のような取組を推進するものとする。

- ☞ • 法18条は国の責務として定められていますが、本府の施策で関連する施策を以下に記載します。

ア 非正規雇用における雇用環境等の整備

<「基本指針」第3部1(2)>
希望に応じて働き方を選択でき、かつ誇りをもって働き続けることができるようにするため、非正規雇用者について働きに見合った処遇改善を推進するための施策を充実させるとともに、非正規労働者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等を拡充する。

- ☞ • 男女が均等な雇用機会を得て、均等な待遇を受け、個人としての能力が発揮できるよう、事業主、人事労務担当者、管理者、労働者に対して、男女雇用機会均等法のより一層の周知

を図ります。(参照：第3章1(3)②ア…P40)

イ 女性の登用促進のための支援

＜「基本指針」第3部1(2)＞

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアアップしていけるようにするため、様々な場面を通じてロールモデルの普及促進を図る。

☞・女性が出産・育児等によりキャリアを中断することなく働き続けられるよう、人材育成や能力開発等への取組促進に向けた啓発や情報提供を行います。

(参照：第3章1(2)①ウ…P31)

ウ 再就職支援

＜「基本指針」第3部1(2)＞

育児・出産等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、ライフステージに応じた公的職業訓練の実施や能力アップのための訓練を実施する一般事業主に対する支援等を実施することとする。

また、すべての女性が、個性と能力を最大限に発揮して希望する形での活躍が実現できるよう、職業生活と家庭生活との両立が可能となる再就職や専門資格等を生かした再就職への支援、これまでの育児や介護等の経験を生かして地域等において活躍できるための支援を拡充する。

☞・出産、育児のために、一旦、仕事を辞めた女性の再就職を支援するため、職業訓練や、情報提供や相談、自己啓発・能力開発のための講習、研修等を実施します。

・ドーンセンター設置の女性就労支援コーナーを活用し、結婚や出産などで仕事を中断した後に再就職を希望している女性の方を対象に、就職や再就職活動を円滑にスタートさせることを応援します。再就職支援、学び直しなど

(第3章1(1)③ア…P23)

エ 起業・創業支援

＜「基本指針」第3部1(2)＞

起業に関する知識や手法に関する情報提供等や資金面の支援など、起業を目指す女性に対する支援策を実施する。また、起業・NPO等の立ち上げや、地域で活躍する女性等の先進的な取組を収集・発信する。

☞・身近な創業支援として、市町村単位でのネットワーク構築を促進するとともに、創業に役立つ各種情報の提供、女性創業支援団体等と共同企画セミナー等の実施を通じて、キャリアの選択肢としての「起業」や生活に密着した分野での「起業」など、新たに事業を始める女性への創業を支援します。また、ビジネスプランコンテストによる有望起業家の発掘やネットワーク形成のための起業家との交流の場を設け、着実な成長を支援します。

(第3章1(1)③イ…P23)

オ 女性の参画が少ない分野での就業支援

＜「基本指針」第3部1（2）＞

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たし、6次産業化の担い手としても期待されていることを踏まえ、その能力が一層発揮されるよう支援する。そのほか、建設業や造船業、運輸業、研究機関等、女性の参画が少ない分野での就業支援や、女性が働きやすい職場環境の整備を進めることとする。

☞ ・ 農業における方針決定の場への女性の参画拡大を図ります。

・ これまで男性中心と考えられてきた職域に、未就労女性が就労することを後押しするための方策について検討します。

（参照：第3章1（1）①ウ、1（2）①オ…P20・32）

カ キャリア教育等の推進

＜「基本指針」第3部1（2）＞

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等培われることが重要であることから、キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進を図る。また、女子学生・生徒の理工系分野での女性の活躍が進めづらい状況になっている。そのため、理工系分野に対する女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上に資する取組を推進し、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択を支援する。あわせて、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般の理解を促進するとともに、理工系分野で活躍する女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産官学からなる支援体制を構築する。

☞ ・ 子どもの理工系分野への関心・理解を高めるため、府内大学等と連携するなど理工系分野での先輩女性の活躍ぶりを紹介するロールモデルの情報提供を行います。

・ 子どもの将来の進路への関心理解を深めるため、様々な職業や進路の情報を提供し、小学校段階から高等学校段階まで一貫した系統的・継続的な取組によってキャリア教育・職業教育等の取組を進めます。

・ 卒業後の進路決定だけではなく、子どもたち一人ひとりの内面の成長・発達を促し、将来にわたり男女を問わず一人の社会人・職業人として自立していく力を育む、いわゆる「キャリア教育」を推進します。

（参照：第3章1（2）②、3（1）①…P33・69）

(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

ア 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供

＜「基本指針」第3部1（3）＞

女性の職業生活における活躍の推進に向け、法を効果的に運用していくため、女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向や、海外の類似の法制度の運用実績、国内における女性の職業生活における活躍の推進を図るための取組に関する具体的な事例等の様々な情報を収集し、法の運用に生かすとともに、その成果を国民に公表し、その関心と理解を深めるため、法第22条において、国は、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととしている。女性の職業生活における活躍の推進については、これまでも男女共同参画の観点等から、内閣府において情報の収集、整理及び提供を行ってきたところであるが、法に基づく施策の実施状況等を含め、関係省庁と連携しつつ、有用な情報の収集、整理及び提供に積極的に努めることとする。

☞ ・ 社会における男女が置かれている状況を客観的に把握するため、各種統計・調査は、性別データを把握し、あらゆる施策に男女共同参画の視点を盛り込む際の基礎資料とします。

・ 男女共同参画社会の形成に資するため、府民意識調査その他の各種の調査を実施するとともに、大学等と連携し、「M字型カーブ」の要因分析や、家庭における家事、育児、介護等についての社会的評価方法など、男女共同参画にかかる調査・研究を進めます。

（参照：第3章3（2）⑥…P79）

イ 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発

＜「基本指針」第3部1（3）＞

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要である。女性の職業生活における活躍の推進に関する国民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国や地方公共団体において、法の趣旨や理念について周知徹底を図るための必要な啓発活動を行うこととする。

☞ ・ 女性活躍推進法の趣旨、理念について、経営者セミナーやホームページ等、様々な機会を通じて啓発に努めます。

（参照：第3章1（3）①エ…P39）

2. 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備

(1) 男性の意識と職場風土の改革

＜「基本指針」第3部2（1）＞

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要である。働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

併せて、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改

革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

☞・事業主、人事労務担当者、管理者、労働者に対し、育児・介護休業制度等の周知と利用促進に向けた啓発を行うとともに、仕事と子育ての両立が図れるよう配慮した企業等の先進的な取組や、トップがイクボスの場合やイクボスの育成等に先進的に取り組む企業を紹介するなどし、働き続けやすい職場環境づくりを促進します。

・労働者が男女ともに仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護との両立に向けた制度の定着促進、非正規労働者の待遇改善など、企業等に対して働き続けやすい職場環境づくりのための啓発等を行います。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

ア 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

<「基本指針」第3部2(2)>

待機児童の問題は、育児をしながら働くことを希望する女性等の活躍の妨げとなっており、保育等の充実を図ることは喫緊の課題である。このため、2017(平成29)年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保することを目指す「待機児童解消加速化プラン」を確実に実行する。併せて、同プランの確実な実行のために必要な保育士を確保し、待機児童を解消する。

また、小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を打破し、次代を担う人材を育成するため、「放課後子ども総合プラン」に基づき、平成31年度末までに、放課後児童クラブについて、約30万人分を新たに整備し、受入児童数の拡充を図り、利用できない児童の解消を目指す。

☞・子ども・子育て支援新制度を円滑に実施し、認定こども園のより一層の普及や地域の子ども・子育て支援のための市町村の取組を支援することにより、待機児童の解消に向けた取組を進めます。

・放課後児童クラブの利用者等のニーズを踏まえ、開設時間の延長や大規模クラブの分割化等、放課後児童クラブの運営の充実を図る市町村の取組を支援します。

(参照：第3章1(1)②ア…P21)

イ 長時間労働の是正・休暇の取得促進

<「基本指針」第3部2(2)>

職業生活と家庭生活を両立するためには、我が国の特徴的な課題と指摘されている長時間労働

働の是正が極めて重要である。そのため、長時間労働の是正、年次有給休暇取得の促進等ワークライフバランスに取り組む企業への支援を行い、ライフステージに応じて、男女共に希望に沿って職業生活と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進する。

- ☞ 経済団体や労働組合等と連携してワーク・ライフ・バランスの必要性を周知するとともに、中小企業も含め府内企業において働き続けやすい職場環境づくりの取組がより一層推進されるよう、仕事と子育ての両立支援など、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める意欲のある企業の取組を応援します。また、「男女いきいき・元気宣言登録制度」の充実を図るとともに、登録社を増やします。

(参照：第3章1(1)①イ…P18)

ウ 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

<「基本指針」第3部2(2)>

一般事業主における仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく、両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業の認定及び特例認定の取得を促進するとともに、制度の認知度の向上を図る。

また、育児休業取得者が発生した職場における負担軽減を図るための施策の充実や、育児休業中や復職後・再就職後の能力アップのための訓練を行う一般事業主への支援、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う一般事業主への支援を行う。

さらに、介護離職を防ぐための職場環境の整備に向けた具体的な取組を推進する。

- ☞ 労働者が男女ともに仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護との両立に向けた制度の定着促進、非正規労働者の待遇改善など、企業等に対して働き続けやすい職場環境づくりのための啓発等を行います。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

エ 柔軟な働き方の推進

<「基本指針」第3部2(2)>

職場だけでなく、外出先や自宅等場所にとらわれない就業を可能とするテレワークの普及を図ることにより、男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、企業等へのテレワーク導入支援等を行う。また、職業生活と家庭生活との両立を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制度の導入及び活用の促進に向けた支援を行う。

- ☞ 企業経営者、人事労務担当者、管理者、労働者に対し、育児・介護休業制度等の周知と利用促進に向けた啓発を行うとともに、仕事と子育ての両立が図れるよう配慮した企業等の先進的な取組や、トップがイクボスの場合やイクボスの育成等に先進的に取り組む企業を紹介するなどし、働き続けやすい職場環境づくりを促進します。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

オ 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

<「基本指針」第3部2(2)>

時間当たりの生産性を重視した人事評価を含め、職業生活と家庭生活の両立を前提に、職場全体の風土や意識を変えるために効果的な人事評価の在り方について、好事例の調査研究を行うなど、検討を進める。

☞ 企業経営者、人事労務担当者、管理者、労働者に対し、育児・介護休業制度等の周知と利用促進に向けた啓発を行うとともに、仕事と子育ての両立が図れるよう配慮した企業等の先進的な取組を紹介するなどし、働き続けやすい職場環境づくりを促進します。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

(3) ハラスメントのない職場の実現

ア 職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組の推進

<「基本指針」第3部2(3)>

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益等、様々な女性に対するハラスメントの背景となるなど、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、職業生活においても女性の活躍の妨げとなっている。

このため、社会全体における取組と併せて、職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組を進める。

具体的には、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要であることから、働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

また、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

さらに、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いやセクシュアルハラスメントが起らないよう、男女雇用機会均等法等についてあらゆる機会を捉えて周知徹底し、企業において法令に沿った措置が確実に実施されるよう、一般事業主に対する指導を徹底するとともに、女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けた取組を推進する。

☞ 企業経営者、人事労務担当者、管理者、労働者に対し、育児・介護休業制度等の周知と利用促進に向けた啓発を行うとともに、仕事と子育ての両立が図れるよう配慮した企業等の先進的な取組を紹介するなどし、働き続けやすい職場環境づくりを促進します。

・労働者が男女ともに仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給

休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護との両立に向けた制度の定着促進、非正規労働者の待遇改善など、企業等に対して働き続けやすい職場環境づくりのための啓発等を行います。

- 男女が均等な雇用機会を得て、均等な待遇を受け、個人としての能力が発揮できるよう、事業主、人事労務担当者、管理者、労働者に対して、男女雇用機会均等法のより一層の周知を図るとともに、教育の場においても啓発を行います。

(参照：第3章1(1)①ア、1(3)②ア…P18・40)

3. 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項

(1) 都道府県推進計画・市町村推進計画の策定

ア 推進計画策定の必要性

＜「基本指針」第3部3(2)(ア)(ア)＞

女性の有業者に占める割合や管理職に占める割合等、女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なっていることを踏まえると、我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、国が実施する施策に加え、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要である。また、地方創生に当たっては女性の活躍が鍵であり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は大きく、この取組を計画的かつ効果的に進めるため、地方公共団体においては、法第6条に基づき、都道府県推進計画又は市町村推進計画（以下「推進計画」という。）を策定することが望ましい。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関しては、基本法に基づく「都道府県男女共同参画計画」又は「市町村男女共同参画計画」（以下「男女共同参画計画」という。）の一分野として、既に各地方公共団体において様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、今後更に効果的な取組が推進されることが期待される。

この際、法に基づく推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。

- ☞ 府内市町村に対し、女性活躍推進法第6条に基づき、「市町村における女性の職業生活における活躍の推進に関する市町村計画」の策定を支援するとともに、必要な助言を行います。（参照：第3章1(3)①ア…P38）

イ 推進計画の策定に当たっての留意事項

① 庁内横断的な推進体制の整備

＜「基本指針」第3部3(2)(ア)(イ)＞

女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、首長を含め、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。

このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。

- ☞ 男女共同参画施策の形成の促進に向けた本府の諸施策を総合的かつ効率的に推進するため設置した「大阪府男女共同参画推進本部」や、就業支援を通じた女性の活躍推進を目的とし、府の実施策の連携を図るため設置した「女性の活躍推進等に関する庁内連携会議」等を活用しながら、施策の推進に努めます。（参照：第4章2…P87）

② 実施時期等の明記

＜「基本指針」第3部3（2）（ア）（イ）＞
推進計画に基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、当該施策により達成しようとする目標を具体的に記載することが重要である。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましい。

- ☞ 本プランの基本方針（体系図・概要）に沿い、各具体的取組の数値目標（アウトプット指標）を記載しています。（参照：第4章4…P87）

③ 実施状況の点検・評価・公表

＜「基本指針」第3部3（2）（ア）（イ）＞
推進計画に基づく取組によって、女性の職業生活における活躍が推進されたか、女性の直面している問題や課題の解消に役立ったかなど、施策の実施状況を点検・評価し、その結果を次年度以降の取組に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立することが重要である。その際、住民や一般事業主、各種団体等、関係者の意見を広く聴取することが望ましい。
推進計画は、その存在と内容が広く住民に周知され、その計画に沿って、地域ぐるみの取組が推進されることが重要であることから、推進計画を定め、又は変更した際には、インターネットの利用、広報誌への掲載等、適切な方法で、これを公表する必要がある。

- ☞ 毎年度、事業計画で掲げた目標数値に対する達成度を把握し、「大阪府の男女共同参画の現状と施策等を通じ、その内容を府民のみなさんにわかりやすく示します。（参照：第4章3…P87）

（2）相談体制の構築

＜「基本指針」第3部3（2）（イ）＞
法第18条第2項において、地方公共団体は、職業生活を営み、又は営もうとする女性やその家族等からの相談に応じ、関係機関の紹介や情報提供、助言等の必要な措置を講ずるよう努めるものとしている。
地域において、女性の職業生活における活躍を推進するためには、地方公共団体が、住民からの相談に応じ、関係機関の紹介や有用な情報の提供に努めるなど、必要な人に分野（例えば、

就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等)にかかわらず必要な情報を横断的に提供するワンストップ機能を果たすことが望ましく、それにより、国が講ずる支援措置もより効果的に実施することが可能になると考えられる。

- ☞・OSAKA しごとフィールド働くママ応援コーナーに「女性の働き方支援コンシェルジュ」を配置。女性や就業に関する府内の関係機関をネットワーク化し、分野横断的な相談への対応や、就業、福祉、創業・起業等の多様な情報を届けるワンストップ相談機能を構築します。(参照：第3章1(3)①エ…P39)

(3) 協議会の普及—多様な主体による連携体制の構築—

<「基本指針」第3部3(2)(ウ)>

地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する施策が効果的かつ円滑に推進されるよう、法第23条第1項において、女性の職業生活における活躍の推進に関し、地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組として、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができることとしている。

協議会は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等の措置に係る事例や、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族等からの相談に係る事例等の情報のうち、有用と思われるものについて、関係機関で共有し、連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものであり、積極的に設置・活用されることが望ましい。

また、協議会の設置を契機として、地方公共団体が、国の機関、地域の経済団体、金融機関等、多様な主体と連携を図りながら、活躍したい女性の掘り起こしから、学び直しに関する支援、キャリア形成支援、活躍の場を得た後の支援まで、女性の活躍のステージ、時間軸に応じたトータルな支援を行えるような、いわば「女性活躍のための地域プラットフォーム」とも言うべき総合的な支援体制を構築していくことが期待される。

- ☞・行政と経済団体、大学等が相互に連携・協力し、オール大阪で女性の活躍推進の機運を盛り上げるため、設置したOSAKA女性活躍推進会議を通じ、機運醸成や組織トップを始めとした意識改革、女性のキャリア形成支援や就業機会の提供、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
(参照：第3章1(1)①イ…P19)