

男女共同参画関連施策の検証・評価(3次評価)〈素案〉

■ 検証・評価にあたって

○大阪府では、平成13年7月にすべての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現をめざし、平成22年度を目標年次とする「おおさか男女共同参画プラン」を策定されました。その後、平成18年の一部改訂を経て、平成23年に「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」が、平成28年には後継計画として「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」(以下「現行プラン」という。)が策定されました。以降、現行プランに基づき大阪府における男女共同参画施策が総合的、計画的に進められてきました。

○「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」の目標年次が令和2年度であることを踏まえ、府では、この間の施策に関する検証・評価が行われました。各所管課による1次評価、男女参画・府民協働課による2次評価が本審議会に報告されたことを受け、次期計画に向けた課題整理と対応方向を検討するために、3次評価を取りまとめました。

■プランの検証・評価

○施策の基本方向1

あらゆる分野における女性の活躍

- (1)男性中心型の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進
- (2)政策・方針決定過程への女性の参画促進
- (3)女性の活躍推進

(1) これまでの取組

- ・府では、産学官等で構成される「OSAKA女性活躍推進会議」を設置し、女性のキャリア支援や経営者・管理職等の意識啓発、男性も女性も働きやすい職場環境整備を促進する取組が進められてきました。
- ・女性の活躍推進に積極的に取組む企業を「男女いきいき事業者」として登録・認証・表彰し、取組の好事例を広く発信することで、女性活躍の機運の醸成を図りました。
- ・延長保育、病児保育等多様な保育サービスの推進や放課後児童クラブを設置運営する市町村への補助など、多様なライフスタイルに応じた子育て支援が実施されました。
- ・令和2年度までに、審議会等委員における女性委員の登用割合を4割以上6割未満にする目標を設定し、様々な機会を活用して審議会委員への女性登用を働きかけるとともに、女性人材の情報データベースの充実や活用促進が図られました。
- ・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の管理職割合等の目標達成に向けて、キャリア形成支援等により女性の登用に努められてきました。
- ・女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画を策定し、府内市町村に対して、同法に基づく市町村推進計画の策定に向けた働きかけ及び支援を行うとともに、一般事業主に対しては、国機関とも連携し、一般事業主行動計画の策定を呼び掛けました。
- ・セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等を防止し、良好な職場環境づくりを支援するために、相談会や企業等に対する意識啓発セミナーを実施されました。

(2) 現状

- 令和元年度に実施した府民意識調査によると「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」と回答した女性割合は37.0%とH26の前回調査(27.6%)から10ポイント近く上昇しています。一方で、大阪の女性の就業率はH28が46.8%、H29が47.7%、H30が48.6%と堅調に推移しているものの、全国平均(H30:51.3%)と比較すると、依然として約3ポイントの差があり、全国の中でも低位にあります。また、出産・子育て時期に下がるM字カーブの谷は緩やかになっているものの、完全に解消されてはいません。
- また、大阪の働く女性のうち、非正規雇用労働者の割合は59.3%と全国平均(56.1%)を上回っています。さらに、平成29年度における大阪の「管理的職業従事者に占める女性割合」は11.6%と全国平均(14.8%)を下回っており、全国でも43位と低位にあります。雇用の「量」の拡大が「質」の向上には結びついていない状況です。
- 府民意識調査によると、家庭での役割分担に関して、「(男性女性)両方同じ程度の役割」と回答した人は、「乳幼児の世話」が39.4%(H26:31.6%)、「日常の家事(炊事、洗濯、掃除)」が50.8%(H26:33.5%)と前回調査より上昇しています。一方で、大阪の男性の育児休業取得割合は、平成30年度の市町村二一ズ調査によると、3.6%で、女性の取得割合(40.5%)を大きく下回っています。また、府民意識調査によると、共働き世帯における平日の女性の家事時間は、「2時間~3時間未満」が30.1%で最も高かったのに対し、男性は「30分~1時間未満」が28.3%と最も高くなっています。また平日の育児時間では、末子年齢「3歳未満~中学生」の回答者でみると、女性は「5時間以上」が32.3%で最も高かった一方で、男性は「30分~1時間未満」が24.7%と最も高くなっています。
- 府民意識調査によると、男性の家事、育児、介護・看護への参画の阻害要因として「休暇がとりにくいこと」、「超過勤務が多いこと」、「職場の人員配置に余裕がないこと」等を挙げる割合が、特に30代~50代男性で高く、家庭においても重要な役割を担う中間年齢層をとりまく職場環境の厳しさを示唆する結果となりました。
- 府民意識調査によると「女性が働き続けるために必要なこと」は「企業経営者や職

場の理解」が55.1%、「育児、介護・看護休暇制度の充実」が54.5%となっています。

- また、職場において「男性の方が優遇されている」と感じることは、「管理職への登用」（女性:34.8%、男性:38.6%）が男女とも最も高く、次いで「昇進・昇格」（女性:30.8%、男性:28.9%）となっています。
- 男女共同参画に取り組む府内企業を応援する「男女いきいき・元気宣言」登録事業者数は、平成27年度の300社から平成30年度には443社まで増加しており、男性も女性も働きやすい職場環境の整備に取り組む企業の裾野は拡大していますが、プランの目標達成には更なる取組が必要です。
- 子育て支援に関して、認定こども園数は増加傾向で推移しており、放課後児童健全育成事業における登録児童数は目標に到達しているなどの進捗がみられます。
- 府の審議会における女性委員の登用率は平成27年で29.8%、30年には32.1%と堅調に推移しているものの、プランの目標値である40%以上を達成するためには更なる取組が必要です。
- 大阪府（知事部局等）職員の課長級以上に占める女性職員割合は9.1%、主査級以上に占める女性職員割合は23.3%、大阪府（公立学校）教員の教頭以上に占める女性教員割合は21.4%となっており、目標値（課長級以上女性職員割合：10%以上、主査級以上：25%以上、教頭以上女性教員割合：25%以上）に近づきつつあります。
- 平成30年度における自治会長に占める女性割合は、15.3%と全国で最も高く、全国平均（5.7%）を大きく上回っています。
- 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定市町村数は、平成27年度末の8市町村から30年度末の31市町村まで増加しているものの、目標とする全市町村での策定には至っていません。

（3）今後の方向性

- 平成31年4月から働き方改革関連法が順次施行され、働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するこ

ととなりました。そこで、育児や介護等と仕事の両立が必要で、就業に際して制約を受ける男女が増加している状況を踏まえ、長時間労働の是正や、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、在宅勤務等の多様な働き方のニーズに対応した職場環境の整備や機運の醸成を図ることで、ワーク・ライフ・バランスを改善し、男女がともに持てる能力を十分に発揮しながら働きつづけることのできる職場づくりに向けた一層の取組が求められます。

- 男性の育児休業取得率は漸増しているものの、依然として低水準にあります。男性の家事・育児参画時間と女性の就業継続率は相関関係にあると考えられることから、女性が働き、また、働き続けるためには、男性の家事・育児への積極的な参画が不可欠です。府民意識調査結果からも明らかのように、企業は男性の育児休業や育児関連休暇等に関する制度整備と併せて、経営者層の意識改革、制度の活用促進、周囲の理解促進やサポート体制の構築等により、男性が積極的に育児休業等を取得できる職場風土の醸成を両輪で進める必要があります。
- 女性の就業促進に関して、引き続き、非労働力人口の労働参加による就業率の引き上げといった雇用の「量的拡大」と併せて、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善、キャリア形成支援や管理職等への登用促進等、雇用の「質」の向上に向けた取組が必要です。
- 女性のキャリア形成や登用促進を進めるためには、家庭における家事・育児等の負担軽減とともに、職場における取組が不可欠です。企業においては、管理職の理解促進、リーダーシップの発揮や昇進を視野に入れた人材の育成・配置や、社内研修等を行うことが求められます。府は女性活躍の推進に積極的に取組む企業の情報を収集、発信するとともに、セミナー等の場において、企業の経営者層等の意識啓発や多様なロールモデルの提示等を行う必要があります。啓発を行うにあたっては、「OSAKA 女性活躍推進会議」のような産学官による組織を活用し、オール大阪で取組むことで、啓発効果がより高まることが期待できます。
- また、大学進学率に男女差があることを踏まえて、女性の高等教育への参加を促進するとともに、高度・専門的な知識、技能を習得する機会を提供するなど、教育による職業能力の向上も重要な視点です。

- とりわけ、理工系に学ぶ女子大学生の比率は男性を大きく下回っており、長期的観点から、女性研究者・技術者を増やすためには、まず女子中学生、高校生の理系志望を促進、支援することが必要です。理工系進学への関心を高めるため、理工系分野で活躍する女性を講師としたセミナーやワークショップの開催等を通じて、理系を身近に感じてもらい、様々な職業や進路の情報を提供するなど、キャリア教育の更なる推進を図る必要があります。
- 審議会等委員への女性登用を進めるために、府は引き続き、民間企業や大学等と連携して、女性人材の発掘による人材情報データベースの拡充を図るとともに、各部局へ個別働きかけを行い、同データベースの活用を促進する必要があります。
- 令和元年からの幼児教育・保育の無償化を踏まえ、これまで同様、保育所等の施設整備や認定こども園への移行促進等といった保育の受け皿確保とともに、保育人材の確保や保育の質の向上などの取組が求められます。
- 府における女性管理職比率を高めるためには、引き続き、管理職の理解促進や、多様なロールモデルの提示等、女性職員の登用促進や昇任意欲の醸成に資する取組が必要です。さらに、男性も女性も働きやすい環境整備に向けて、時間外勤務の縮減や男性職員の育児休業等取得促進等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が求められます。
- 令和元年の女性活躍推進法改正により、新たに、一般事業主行動計画の策定義務の対象となる労働者数101人以上300人以下の事業主に対して、国の機関と連携しつつ、事業主行動計画の策定に向けた働きかけや支援に取り組んでいく必要があります。
- 候補者男女均等法（政治分野における男女共同参画推進法）制定を踏まえ、政治分野における男女共同参画を推進するため、今後、啓発活動等に努める必要があります。また、「政治は男性のもの」という固定的性別役割分担を解消するため、長期的な視点に立ち、政治を身近に感じられるような広い視野を持つ女性の育成も重要です。

○施策の基本方向2

健やかに安心して暮らせる社会づくり

- (1)生涯を通じた男女の健康支援
- (2)女性に対するあらゆる暴力の根絶
- (3)様々な困難を抱える人々への支援

(1) これまでの取組

- 生涯を通じた男女の健康支援としては、健康寿命延伸プロジェクトの展開により、若い世代から働く世代、高齢者までライフステージに応じた取組を推進しました。また、がん検診を実施する市町村への支援や、「大阪府自殺対策基本方針」に基づく、相談事業、支援者・関係機関向け研修などの総合的な自殺対策を推進してきました。
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて「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」に基づき、庁内関係課、市町村、民間団体と連携しながら「女性に対する暴力をなくす運動」期間等をはじめ、様々な機会を捉えて啓発活動等を実施されてきました。
- 「医療関係者向け DV 被害者対応マニュアル」、「教職員向け DV 被害者対応マニュアル」、高校生を対象にしたデート DV 防止のリーフレットを作成、配布するとともに、活用促進に向けた取組を実施されました。
- 府内市町村に対して、DV 防止基本計画の策定を支援するとともに、配偶者暴力相談支援センターの設置促進に関して、個別訪問等による働きかけを行いました。
- 暴力被害、性暴力被害等を含む様々な悩みを持つ女性のための相談事業や相談員を対象とした相談対応力向上セミナーを実施しました。
- ひとり親家庭の親等の様々な困難な状況に置かれた人々の課題を解決するため、就業や生活面などの自立支援策を総合的に展開しました。
- 教育費への助成や医療費の自己負担の一部を助成する市町村への支援等により、子育て費用の負担軽減が図られました。

(2) 現状

- 男女ともに健康寿命の伸び（男性：1.04歳、女性：1.97歳）が平均寿命の伸び（男性0.77歳、女性：0.53歳）を上回りました。
- 自殺死亡者数は減少傾向にありますが、40歳未満の死亡原因の1位が自殺であり、青少年や若年層への支援が課題となっています。また、平成30年の男女別自殺割合では男性（63.8%）、女性（36.2%）で、男性が多い状況でした。
- 妊娠11週以下での妊娠届出率は増加傾向で推移していますが、目標値には達していない状況であり、引き続き妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援が必要です。また、乳がん検診受診率、子宮がん検診受診率は、ともに改善傾向にありますが、全国の中では低位にあり、更なる受診率の向上に向けた効果的な受診勧奨が求められます。
- 府民意識調査によると、配偶者・パートナー間での身体的暴力（なぐる、ける）を暴力として認識する割合は94.6%に上る一方で、精神的暴力（何を言っても無視し続ける）や社会的暴力（友達や身内とのメールや電話をチェックしたり、付き合いを制限したりする）を暴力として認識する割合は、それぞれ56.1%、63.8%にとどまっています。また、全ての項目で、女性の方が、暴力と認知する割合は高く、男女間での認知度に乖離がある状況です。
- また、配偶者等から、なぐる、ける等の身体的暴力を受けたことがある人の割合は、15.8%、無視する、なぐるふりなどでおどす等の精神的暴力を受けたことがある人の割合は19.2%に上りました。
- DV（デートDVを含む）に関する相談窓口は整備されてきていますが、配偶者暴力相談支援センターの認知度は2割にとどまり、DV被害を「どこ（だれ）にも相談しなかった」人の割合は、依然として4割を超えています。また、警察（3.5%）、市町村等の相談窓口（1.8%）、配偶者暴力相談支援センター（0.9%）等の公的機関への相談割合は極めて低い状況です。
- DV被害を相談しなかった理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」が48.5%、「自分にも悪いところがあると思ったから」が35.1%、「自分さえ我慢すればこのままやっていけると思ったから」が25.8%、「相談しても無駄だと思った

から」が23.7%となっており、被害認識の希薄さや被害者が自分を責める傾向にあることが浮き彫りとなりました。

- 府内全市町村で「配偶者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」が策定され、市町村における取組は、一定進捗しましたが、財政面、人的要因、ハード整備等の負担感が大きく、市町村における配偶者暴力相談支援センター設置数は6か所と、目標の10か所に達していない状況です。
- 性暴力被害に関して、府民意識調査によると、8.8%が望まないのに性的な行為をされたことがあると回答し、被害をどこ（だれ）にも相談しなかった人の割合は75.9%に上りました。
- 平成30年における大阪の女性の非正規雇用労働者割合は59.3%と、男性の24.6%を大きく上回っています。
- 外国人情報コーナーにおける相談件数はH28年度：1,347件、H29年度：1,529件、H30年度：1,624件と増加し続けており、ニーズの高さがうかがえます。
- 府民意識調査によると、LGBT、SOGIの認知度は、それぞれ69.3%、17.3%となっています。

（3）今後の方向性

- 乳がん、子宮がん検診受診率の更なる向上に向けた効果的な受診勧奨が必要です。
- 性行動の低年齢化を踏まえ、若年層に対して、発達段階に応じた正しい知識を身に着け、自ら考え適切な意思決定と行動選択できる力を育むため、自己や他者を認め尊重する態度の育成とともに性に関する正しい知識の普及に取り組む必要があります。
- 将来のDV被害者も加害者も生み出さないために、若年層への意識啓発や教育・学習機会の更なる充実が求められます。また、近年、社会問題化しているJKビジネスや自撮りといった青少年の性被害を未然に防止するための取組を推進する必要があります。
- DV等の暴力被害が相談につながっていない要因として、配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口の周知不足とともに、被害者に被害者意識が、加害者に加害者意識が希薄なため、相談行動につながらないといったことが挙げられます。身体的暴力だけ

ではなく、精神的暴力、社会的暴力も「暴力」であるという認識を高めるために、一層の意識向上に向けた取組が必要です。また、相談窓口について、必要な人に必要な情報が届くよう、効果的な広報・周知を行うとともに、被害者が相談しやすい環境を整備するなど、利用につなげるための取組を行うことが必要です。

- 平成29年に大阪府が実施した「市区町村における女性保護支援に関する調査結果」によると、婦人相談員を配置している市町村の女性相談窓口において、人口あたりの相談件数が多くなる傾向があることが明らかとなっています。府は、引き続き市町村に対して、市町村の女性相談窓口における婦人相談員の配置や配偶者暴力相談支援センターの設置に向けた働きかけを行い、被害者にとって、利便性があり身近な相談窓口の設置促進や、相談体制の充実を図る必要があります。
- 府民意識調査によると、DV等被害者の4割以上の方が被害をどこ（だれ）にも相談しなかった一方で、2割から3割の人が友人、知人や家族など周囲の人に相談したと回答しています。周囲への相談が、被害の早期発見や適切な支援につながるよう、引き続き、府民に対して、DV等の暴力に関する意識啓発を推進する必要があります。
- 性犯罪・性暴力被害に関して、性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター『性暴力救援センター・大阪SACHICO』を核とする協力医療機関との被害者支援ネットワークの取組を関係機関に広く周知することや、被害者支援従事者のスキルの向上等により、被害者支援体制の一層の充実を図る必要があります。また、被害を未然に防ぐため、学校教育等を通して、子どもたち自身が危険から身を守るための情報やスキルを身につける取組や、加害者に対して、性犯罪の再犯を防止するための取組が重要です。
- 近年の児童虐待事案に見られるように、DVと児童虐待は密接に関連しており、子どもに深刻な影響を長期的に与えることから、学校等の教育機関や福祉機関等の関係機関においてもDVに関する認識を深め、DVの早期発見を図るよう連携を強化する必要があります。
- 大阪の女性の非正規雇用労働者割合が男性を大きく上回っている背景として、女性は結婚や出産・育児を理由に、いったん離職し、その後の再就職では非正規労働に就くことが多いことや、雇用環境が厳しい時期に希望する就職がかなわず、不本意ながら

不安定な仕事に就いている就職氷河期世代の存在などが挙げられます。

- このような非正規雇用の女性が未婚のまま高齢化し、あるいは、離婚等によって単身やひとり親となった場合に、貧困リスクが顕在化することが懸念されます。職業訓練や就労準備支援等の安定就業へ向けた支援や、非正規で働く女性の処遇改善、相談支援を通じた女性の主体的な生き方のサポートなど、一人ひとりに寄り添った多面的な支援が必要です。
- 女性が抱える問題は、時代の変容とともに、DV 等の暴力被害と高齢、障がい、貧困等が組み合わさり、多様化しています。また、近年では、若年女性を対象とした JK ビジネスや AV 出演強要等新しい問題も明らかになっており、支援ニーズも多岐に渡ります。府や市町村の行政機関内において、関係部局間の連携を強化するとともに、府はこれまで以上に、市町村や関係機関との連携・協働を通じて、相談から保護、生活支援、自立支援までの包括的かつ切れ目のない支援をめざすことが必要です。また支援等に従事する人材の養成及び支援力の向上に努めることが求められます。
- 言葉の壁等により、困難な状況に置かれる傾向のある外国人女性への相談体制等を更に充実する必要があります。また、外国人であること、生まれた場所や住んでいる場所を理由にした差別に苦しんでいることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合においては、人権尊重の観点からの配慮が必要です。
- 性的指向及び性自認の多様性に関する無理解を背景に生じている誤解や偏見、差別をなくし、全ての人自分らしく生きることができる社会を実現するため、更なる理解を増進する取組が必要です。
- 職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、働く人の尊厳や人格を傷つける社会的に許されない行為であり、働く人の能力発揮の妨げになる問題です。企業におけるハラスメントを防止し、職場環境の改善に努める必要があります。

○施策の基本方向3

全ての世代における男女共同参画意識の醸成

- (1)子どもの頃からの男女共同参画意識の啓発
- (2)男女共同参画意識の醸成
- (3)地域活動への参画促進
- (4)多文化共生の視点を踏まえた男女共同参画の推進

(1) これまでの取組

- 教職員に対して、男女共同参画に関する理解を深める研修を実施するとともに、小・中学校及び府立学校の児童・生徒に対しては、「男女平等教育指導事例集」を活用した性別役割分担意識の解消を図る取組やキャリア教育を推進してこられました。
- また、高校生や大学生等を対象に女性のライフイベント時の対応方法等含めた「働き方・生き方」、「仕事と家庭の両立」について早期からの理解を深めてもらうとともに、就業への意欲を高めてもらうセミナー等を開催しました。
- 男女共同参画について、正しい理解と認識を深めるため、企業経営者等を対象とした啓発セミナーや府民向けの講座等を実施してこられました。
- 男女共同参画を推進するための人材養成の観点から、市町村職員や教職員を対象に、人材養成研修等を実施してこられました。
- 男性相談に関して、体制の整備及び相談員の育成を図るため、市町村等に対し「男性相談マニュアル及び男性相談員育成プログラム」の活用を周知し、男性の性別役割分担意識の見直しにつながる相談事業を実施しました。
- 各地域の課題やニーズに応じて「学校支援活動」「おおさか元気広場」「家庭教育支援」の3つの活動を実施することにより、教育コミュニティづくりの一層の推進を図られました。
- 地域課題の解決に向けて、NPO法人、社会福祉法人等の各団体が、行政や自治会等と協働し、それぞれの持ち場で能力を発揮し、支えあう共助社会の実現をめざして、NPO法人ステップアップセミナーや、多様な団体が一堂に会して意見交換を行う交流会の開催、先導的な取組事例の情報収集・発信等を行いました。

- ・外国人が生活に係る適切な情報や相談場所に迅速に到達することができるよう、情報提供及び相談を多言語で行うワンストップ型の相談窓口を運営しました。

(2) 現状

- ・府民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」（固定的性別役割分担）という考え方に反対する人の割合は64.8%と前回調査（H26実施）より約10ポイント改善しましたが、性別で見ると女性69.2%、男性58.6%と10ポイント以上の乖離があります。また、「各分野で男女の地位が平等であると思う人の割合」では「家庭」（女性25.6%、男性45.8%）、「法律や制度」（女性17.5%、男性39.3%）、「地域活動」（女性25.4%、男性41.9%）など、全ての項目で、「平等である」と回答する男性の割合は女性より高かった一方で、「男性の方が優遇されている」と回答する女性の割合は男性より高く、男女間の意識のギャップが明らかとなりました。
- ・男性の育児、介護への参画に関しては、「男性の子育てへの参画が以前より進んだ」と思う人の割合は70.1%（H26:71.1%）、「介護への参画が以前より進んだ」とする人の割合は46.6%（H26:44.7%）と前回調査からほぼ横ばいとなりました。
- ・同調査によると、「地域活動が以前より活発化している」と思う人の割合は22.0%と、前回調査（30.5%）を下回っています。また、地域活動に参加している府民の割合は26.8%と前回調査（27.5%）を下回り、地域活動に参加できない、したくない理由としては「仕事との両立が難しい」が38.3%、「参加したい活動がない」が23.9%、「活動時間が合わない」が20.6%でした。
- ・地域の防災を担う女性消防団員の人数は、平成26年の195人から平成31年には245人に増加しているもののプランの目標値には到達していません。

(3) 今後の方向性

- ・固定的な性別役割分担意識の解消や男女平等観を形成するためには、子どもの頃からの教育が大きな役割を果たします。そのため、子どもの発達段階に応じた教育や意識啓発のための取組を継続する必要があります。府は府庁内関係部局間の連携を強化して、子どもの意識形成に重要な役割を果たす学校教育現場等において、無意識に男女

の役割に対する固定的な価値観を与える「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の解消に向けて取組むとともに、子どもの頃から自己選択・自己決定できる力を育み、エンパワーメントを促進する必要があります。また、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深める取組が必要です。

- さらに、子どもたちが、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの能力を発揮しながら、自立して生きていくことができるよう、性別に関わらず、成長の各段階で、個性や適性に応じた自分らしい生き方、進路を選択する力を育むキャリア教育を実施する必要があります。
- 男性が暮らし方や意識を変え、家事、育児等に参加することは、家事・育児負担等の軽減による女性活躍の推進の他、家庭生活での満足度の向上、子どもへの好影響、職業生活におけるマネジメント力や生産性の向上等、様々な意義を持つものです。一方で、府民意識調査の結果にも見られるように、男性の固定的性別役割分担意識は、女性以上に根強く、男性を取り巻く社会経済状況の変化の中で、生きづらさを抱える男性は少なくありません。性別役割分担意識の解消や長時間労働の是正等によって、男性にとっても暮らしやすく、地域や家庭に参画しやすい環境づくりが求められます。
- 地域活動における意思形成過程への女性の参画拡大や、多様な団体の協働による地域課題の解決に向けた取組が、より活性化するよう、関係機関等との連携強化による環境整備を図る必要があります。
- 近年の震災・災害経験を踏まえ、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災力の向上に向けて、防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大は不可欠であり、自主防災組織等における女性リーダーの育成や、男女共同参画の視点からの事前の備え、避難所運営、被災者支援等に取組む必要があります。また、防災と地域活動は密接に関連していることから、平常時より、自治会等の地域活動への女性の参画を積極的に促進する必要があります。
- 府民意識調査によるとメディアにおける性・暴力表現に関して、「子ども等の目に触れないような配慮が足りない」「女性や男性の偏ったイメージを表現している」と回答する人の割合は、約半数に上ります。メディアによる情報は人々の価値観や意識の形成に多大な影響を与えることや、SNS等の普及により情報が幅広く、瞬時に拡散さ

れることに留意し、府は、女性の人権を軽視した表現や性別役割分担意識を助長する表現は使用しないように努める必要があります。

- 大阪府の外国人数は、「特定技能制度」の創設により、増加が見込まれます。外国人が安心して暮らせる共生社会づくりに向けて、日常生活の様々な場面での諸課題（外国人材に対する相談体制、日本語教育の充実、働きやすい職場環境の整備、医療提供体制の充実等）や緊急時の情報発信など、総合的な対応が求められます。