

「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する
基本的な考え方について」(答申案)

令和2年 月 日

大阪府男女共同参画審議会

目 次

I. はじめに	1
II. 大阪を取り巻く最近の社会経済情勢について	2
III. 男女共同参画を取り巻く現状と課題について.....	3
IV. 新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について	7
1. 基本理念	7
2. 計画期間	7
3. 数値目標等	7
4. 計画策定の視点.....	7
5. 基本的方向性とそれを踏まえて取り組むべき事項.....	8
6. 推進体制について.....	20
参考資料	22

「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する 基本的な考え方について」(答申案)

I.はじめに

大阪府では、平成13年7月に全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」を策定しました。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。そして現在、当該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たところです。

この間、「女性の職業分野における活躍の推進に関する法律」が施行・改正され、女性の就業者数の増加や企業における女性の管理職比率の高まり、役員数の増加など、一定の進展がありました。また、平成30年には「政治分野の男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、国会や地方議会の選挙において男女の候補者数の均等をめざす取組が緒に就くこととなりました。

しかしながら、世界経済フォーラムが2019年に公表した各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において、日本は153か国中121位と過去最低を記録しました。経済分野における女性管理職比率や、政治分野における女性閣僚の比率が世界平均を大幅に下回る等、意思決定への参画やリーダー層の男女比において女性の存在が際立って低い状況にあります。また、大阪府においても、平成13年に「おおさか男女共同参画プラン」を策定して以来、約20年にわたりプランに基づき施策を推進していますが、後述するように課題も多くあり、男女共同参画社会の実現に向け、引き続き邁進する必要があります。

平成30年12月17日、本審議会は大阪府知事から「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」諮問を受けました。現行プランにおける施策の検証・評価を行い、明らかになった課題や社会経済情勢の変化を踏まえ、より実効性のある男女共同参画計画の策定に向け審議を重ねました。また、今年は「北京宣言・行動綱領」の採択から25年、UN Women(国連女性機関)設立10年、持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)採択から5年の節目の年でもあります。このような節目の年であることを念頭に置きつつ、このたび男女共同参画社会の意義を再確認しながら、「新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申をとりまとめました。

この答申が大阪府の新たな男女共同参画計画の策定に最大限反映され、男女共同参画社会の実現に向けた取組が進むよう期待します。

II. 大阪府を取り巻く最近の社会経済情勢について

1. 少子高齢化の一層の進展

大阪府における合計特殊出生率は平成27年の1.39(全国1.45)から平成30年には1.35(全国1.42)に減少しており、全国平均を下回る状況が続いています。また、高齢化率(65歳以上の割合)は平成27年の26.1%から令和2年には28.5%に増加する見込みであるなど少子高齢化が一層進展しています。平成22年以降、府の総人口も減少することが見込まれており、それに伴い15歳から64歳の生産年齢人口についても平成7年の約641万人をピークに、令和元年には約533万人と100万人以上減少しています。

2. 依然として不安定な雇用情勢

大阪府の完全失業率は全国平均よりも高い水準で推移しており、令和元年は全国平均の2.4%に対し、府は2.9%となっています。また、非正規就業者割合は平成24年の41.3%から平成29年には40.3%と減少しているものの、全国的にも7番目に高い状況となっています。

3. 単独世帯や高齢世帯の増加

単独世帯は平成17年の約115万2千世帯(32.1%)から平成27年には約147万1千世帯(37.6%)に増加しており、そのうち65歳以上の単独世帯は平成17年の約34万1千世帯(9.5%)から平成27年には約52万1千世帯(13.3%)へと増加しています。またひとり親世帯(子どもが未婚で20歳未満)は平成22年の約7万3千世帯から平成27年には約7万1千世帯へと、やや減少しています。

4. 新型コロナウイルス感染拡大の影響

令和2年の新型コロナウイルス感染拡大で、日本はもとより世界中が大きな影響を受けました。今後は、新型コロナウイルスの感染拡大による経済活動の停滞等により、雇用・就業に多大な影響を及ぼすことが懸念されます。また、出勤自粛や移動制限に伴うテレワークやオンライン会議の普及等により、働き方の見直しが急速に進みつつあります。さらに、在宅勤務の浸透により、一部の企業では、「ジョブ型雇用(職務内容を明確にし、労働時間ではなく成果で評価する雇用形態)」を導入する動きが見られるなど、従来の日本の雇用のあり方そのもの見直しに繋がる可能性があります。加えて、外出自粛や休業が行われる中、生活不安・ストレスからDV被害や児童虐待の深刻化が懸念されています。引き続き新型コロナウイルスの感染拡大による人々の暮らし方、働き方などへの影響を注視する必要があります。

Ⅲ. 男女共同参画を取り巻く現状と課題について

本審議会では「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」(諮問)を検討するに当たり、まず、現行プランに基づき実施されてきた施策について、事業所管課による1次評価、男女参画・府民協働課による2次評価を行いました。その結果を踏まえて本審議会による3次評価を実施し、以下のとおり、現状と課題を整理しました。

1. 就業の状況

- ・令和元年に大阪府が実施した「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(以下「府民意識調査」という。)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。また、大阪府の女性の就業率はH29が47.7%、H30が48.6%、R1が51.0%と年々全国平均(R1:52.2%)との差を縮めつつありますが全国的には低位となっています。一方で、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。
- ・令和元年における大阪府の働く女性のうち、非正規雇用労働者の割合は58.9%と全国平均(56.0%)を上回っています。さらに、平成29年度における大阪府の「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、「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社から令和元年度には目標を上回る504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。
- ・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が、依然として保育所等利用待機児童が発生しており、解消を図る取組が必要です。

2. 家庭生活の状況

- ・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、大阪府における男性の育児休業取得割合は、平成30年度の市町村ニーズ調査によると、3.6%で、女性の取得割合(40.5%)を大きく下回っています。

- ・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。

3. 方針の立案・決定過程への参画状況

- ・大阪府の審議会等における女性委員の登用率は、平成27年の29.8%から平成31年には32.9%と堅調に推移しているものの、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。
- ・平成31年度当初における大阪府（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31年における自治会長に占める女性割合は、15.1%と全国で最も高く、全国平均（5.9%）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市町村から令和元年度末の33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。

4. 男女の健康をめぐる状況

- ・平成28年度に男女ともに健康寿命の延び（男性：1.04歳、女性：1.97歳）が平均寿命の延び（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。

5. 配偶者等からの暴力をめぐる状況

- ・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。

- ・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%(女性12.9%、男性3.4%)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。

6. 困難を抱える女性等をめぐる状況

- ・令和元年の大阪府における働く女性の非正規雇用労働者割合は58.9%と、男性の24.6%を大きく上回っています。
- ・一般労働者の平均賃金を見ると、非正規雇用(正社員・正職員以外)は、正社員・正職員に比べ賃金が低い状況にあります。
- ・平成27年における大阪府の世帯数を見ると、ひとり親世帯の91.6%が母子世帯となっています。
- ・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。

7. 性別役割分担意識と平等認識

- ・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、性別で見ると女性が69.2%、男性が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%)と平成 26 年の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。

IV. 新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について

本審議会では、こうした男女共同参画の現状や課題を踏まえ、大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関して、次のとおり、基本的な考え方をお示しします。

1. 基本理念

平成14年4月、男女共同参画社会の実現をめざすための指針として府が策定した、「大阪府男女共同参画推進条例」は、次の5つの基本理念を定めています。この条例の基本理念は現在においても男女共同参画を推進するに当たっての基本的な考え方であることから、新計画においてもこの5つの基本理念を念頭に置き、男女共同参画を推進していくことが重要であると考えます。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 固定的な性別役割分担等を反映した制度・慣行が男女共同参画への影響を及ぼさないよう配慮
- (3) 政策・方針の立案・決定への男女の共同参画
- (4) 家庭の重要性を認識した上での家庭生活と他の活動の両立
- (5) 国際社会における取組への考慮

2. 計画期間

昨今、社会経済情勢は急速に変化しており、男女共同参画をめぐる様々な課題に的確に対応していくため、新計画の計画期間はおおむね5年間とし、取組を進めていくことが望ましいと考えます。

3. 数値目標等

男女共同参画の現状等を府民に示すため、現行プランでは36のアウトカム指標、及び73のアウトプット指標を設定しています。新たな計画では、大阪府が施策として政策誘導し達成をめざす「目標指標」と、男女共同参画社会の形成の状況として把握し、公表する「参考指標」に分けて整理するなど、男女共同参画の現状や課題、施策の到達点をこれまで以上にわかりやすく府民に示していくための更なる工夫が求められます。

4. 計画策定の視点

計画の策定に当たり、次の2点を計画全体にわたる横断的視点として提案します。

- (1) 男女共同参画の推進に当たり、性別役割分担意識は職業生活だけでなく、家庭生活や地域社会等の様々な分野における男女共同参画の大きな阻害要因となっています。男女がと

もに責任を分かち合いながらあらゆる分野において活躍できる社会を実現するために「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」は、あらゆる取組の基盤となるものであり、これを計画全体の視点に位置付けることが望ましいと考えます。

- (2) ジェンダー平等と女性のエンパワーメントはSDGs(持続可能な開発目標)の掲げる17目標の一つにとどまらず、2030アジェンダ(「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」。2015年に国連で全加盟国の賛成で採択された国際約束。SDGsはその中核となる行動計画。)において、全ての目標達成の根幹に位置付けられています。国が策定したSDGs実施指針においても、2019年の改訂で、ジェンダー平等は八つの優先課題の一番目に明記され、その位置付けがより強化されることとなりました。また、SDGsは環境・経済・社会にまたがっているため、SDGsを推進することにより、幅広い分野にジェンダーの視点を確保し、ジェンダー平等をめざすことが可能となります。

目標年次まで残り10年となった2020年1月には、SDGsを達成するため「行動の10年」がスタートしました。今後、SDGs推進の取組を加速し、多様な主体に取組の規模を上げていくことが求められます。このため、本計画においてもあらゆる取組にジェンダー視点を取り入れ、更なるジェンダー平等の実現をめざすため、「SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化」を計画全体の視点とすることを提案します。

5. 基本的方向性とそれを踏まえて取り組むべき事項

男女共同参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、次の4つの重点目標のもと、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていくことが望ましいと考えます。

[重点目標]

- 重点目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発
- 重点目標2 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進
- 重点目標3 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大
- 重点目標4 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備

重点目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発

- (1) 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進
- (2) あらゆる世代における男女共同参画の推進

(1) 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進

教育及び意識啓発は男女共同参画社会の実現に向けた全ての取組の礎となるものです。社会全体で男女共同参画についての理解を更に深める必要があり、中でも次代を担う子どもたちを対象とした教育や意識啓発は、全ての人が個性と能力を発揮しながら、いきいきと生活できる

社会を次世代へ承継し、子どもたちが固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、将来を見通した自己形成をする上で不可欠です。

【具体的な取組の方向】

① 子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進

性別役割分担意識の解消や男女平等観の形成には、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て早期から教育や意識啓発のための取組を進める必要があります。大阪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）」の解消に向けて取り組むとともに、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（自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方）を促進する必要があります。また、家庭における保護者のしつけや教育に対する考え方、生活習慣等は子どもの心や行動に大きな影響を与えることに留意し、家庭と連携して取組を進めることが重要です。

さらに、子どもたちが将来、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。

また、性の多様性について社会の認識が進みつつあることを踏まえ、性的マイノリティの子どもへの存在にも配慮し、教育の場においても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求められます。

② 性に関する適切な知識の普及の推進

性行動の低年齢化を踏まえ、子どもの発達段階に応じて、性に関する知識を身に付け、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、正しい知識の普及に取り組む必要があります。

(2) あらゆる世代における男女共同参画の推進

府民意識調査からも明らかなように、性別役割分担意識は改善しつつあるものの、依然として根強く残っており、男女共同参画社会を形成する上で、大きな阻害要因となっています。また、男女の地位の平等に関して、「男性が優位」と答えた女性の割合が男性を20ポイント以上上回るなど、男女間の認識に隔たりがあり、男女共同参画が、あらゆる世代にとって必要であるという意識が十分に広まっているとはいえません。

このため、子どもから大人に至るまであらゆる世代や立場の人々に対し、性別役割分担意識の解消と男女共同参画に対する理解を深めるための取組が求められます。

【具体的な取組の方向】

① 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の充実

あらゆる世代や立場の人々が、男女共同参画を自らの問題と捉え、共感できるよう、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な手法を用いてわかりやすく受け入れられやすい広報・啓発活動を積極的に展開する必要があります。

② 男性に対する男女共同参画意識の醸成

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・育児等の負担軽減による女性活躍の推進のほか、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、家庭や地域に参画しやすい環境づくりが求められます。

③ 地域における男女共同参画の推進

府民の参加による地域の様々な活動やネットワークは、府民の豊かな生活の基礎となるものです。地域の活動に多様な住民の参画を促進し、地域における男女共同参画の推進に取り組む必要があります。

大阪府立男女共同参画・青少年センター（以下、「ドーンセンター」という。）に関しては、男女共同参画を推進する拠点施設として、引き続き、男女共同参画に関する研修、情報提供、女性団体等への活動の場の提供や相談等の充実・強化を図る必要があります。また、同センターを中心に市町村、市町村の男女共同参画センター、女性団体、NPO、大学など多様な主体同士の連携・協働を一層進め、互いの経験や情報の共有を図りながら、事業を推進する必要があります。

④ 多文化共生を踏まえた男女共同参画の推進

国籍、民族等が異なる人々は、文化やジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）に違いがあります。そのため、お互いの考えを認め合い、男女共同参画について理解を深めるため、多言語による情報発信や異文化理解の促進等の取組が求められます。

⑤ 女性の人権を尊重した表現の推進

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、大阪府は、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。

す。併せて公的広報・出版物等に関し、新しい課題へ対応したガイドラインを作成し、積極的に活用するなど、男女共同参画の視点に立った表現を推進するための取組を進める必要があります。

⑥ 男女共同参画に関わる調査・研究、情報の収集・提供

国が策定した「SDGs 実施指針改定版」において、「ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化のためには、ジェンダー統計（男女別等統計）の充実が極めて重要である」とされていることを踏まえ、各種統計・調査を行う際に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、ジェンダー視点の主流化の際の基礎資料とするとともに、府民意識調査その他の各種の調査を実施し、男女共同参画に関わる調査・研究を進めるとともに、調査結果を施策に反映していくことが重要です。また、統計や調査・研究の結果を広く府民に公表することも必要です。

重点目標2 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 職業生活における活躍支援

(2) 長時間労働の是正等の働き方改革の推進

(3) 男性の家事・育児等への参画促進

(1) 職業生活における活躍支援

国において、平成 27 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定され、社会全体での女性活躍を推進する動きが拡大しています。大阪府における女性の就業率は全国平均以上の伸びを示し、全国的にも育児休業を取得して就業継続する女性は増加しています。一方で就業率は全国的に低位にあり、M 字カーブはいまだ完全には解消されておらず、さらに第一子出産を機に離職する女性の割合は、依然として約 5 割に上る状況です。

そのため、様々なライフステージに応じた女性の就業支援や働きたい女性が「仕事か子育てか」という選択を迫られることなく働き続け、その能力を十分発揮することができるよう、多様な就業を可能にする環境整備が求められています。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等に関して、近年の法令改正に伴う雇用管理上の措置義務化や防止体制の強化を踏まえ、雇用等における各種ハラスメントの根絶に向け、企業等に働きかけを行う必要があります。

令和元年の女性活躍推進法の改正により、令和 4 年 4 月から新たに、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 人以下の企業に対して、国の機関と連携しつつ、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。

併せて、労働者数 100 人以下の中小企業に対しても、引き続き、女性活躍の推進や職場環境の改善に係る支援を行う必要があります。

【具体的な取組の方向】

① 男女雇用機会均等の更なる推進

募集・採用から配置、昇進、退職に至るまでの雇用機会や待遇における性別による差別の解消や、妊娠・出産、育児・介護休業の取得による不利益な取扱いの根絶、男女間の賃金格差の解消等に向けて、企業や労働者に対する労働関係法制度の周知や、教育の場における啓発を図る必要があります。

② 女性の就業支援

非正規雇用として働きながら正社員をめざす女性、子どもを産み育てながら働きたい女性、就職・再就職や起業を希望する女性など、多様な生き方、働き方があることを前提に、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、様々な状況に置かれた女性一人ひとりのニーズに寄り添いながら、就業へ向けた職業能力の向上から企業等との交流やマッチング、就職後の定着まで一貫した支援を提供する必要があります。

③ ハラスメントの防止

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等は、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、職場環境の改善に繋げるため、企業への研修等を通じた啓発の強化を図る必要があります。

(2) 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進

平成31年4月から働き方改革関連法が順次施行され、働く人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。また、新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務をせざるを得なくなったことを契機に、テレワーク等が導入され、働き方の見直しが急速に進みつつあります。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や新型コロナウイルスとの共存を前提とした「新しい生活様式」が今後、普及していくこと等を踏まえ、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、テレワーク等の多様で柔軟な働き方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ができるよう、より一層の取組が求められます。

【具体的な取組の方向】

① 時間的、場所的な制約を前提とした働き方の見直しと多様で柔軟な働き方の促進

長時間労働は男性の家事、育児、介護等への積極的な参画を困難にしています。その結果、家事や育児、介護等の負担が女性に偏り、女性の就業継続の阻害要因ともなっています。働く

場において、恒常的な長時間労働や転勤等を当然とする時間的、場所的な制約を前提とした働き方を見直し、企業の経営者や管理職等の理解促進や意識改革を進めるとともに、性別に関わらず、個々の事情やライフステージに応じたテレワーク等の柔軟な働き方がしやすい環境整備を図る取組が求められます。また、令和2年のパートタイム・有期雇用労働法等の施行に伴い、同一労働同一賃金など、非正規雇用労働者の処遇改善について企業等へ周知・啓発等の働きかけを行う必要があります。

② 仕事と子育てとの両立支援

出産後の女性の就業継続割合は上昇しているものの、依然として約5割の女性が第一子出産後に離職しています。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」として、「企業経営者や職場の理解」を挙げる人が5割、「育児のための施設やサービスの充実」を挙げる人が4割を超えています。子育て中の男女が安心して仕事と子育てを両立できるよう、企業の理解促進や制度整備と併せて、待機児童解消等の保育の受け皿整備や保護者の就業形態等に応じた多様な保育サービスの提供が必要です。

また、令和元年からの幼児教育・保育の無償化を踏まえ、保育の受け皿確保とともに、保育人材の確保や教育・保育内容の充実など保育の質の向上に向けた取組が求められます。

さらに、就業の有無にかかわらず、子育ての負担が大きいと感じ、悩みを抱えている子育て中の女性に対し、子育ての不安や負担感の軽減、子育て家庭の孤立防止などのため、地域で子育てを支える取組が重要です。

(3) 男性の家事・育児等への参画促進

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・育児等への積極的な参画が極めて重要です。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」を挙げる割合が特に30代～50代の男性で高くなっています。そのため、長時間労働の是正等のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が不可欠です。

また、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。さらに、男性の育休取得日数が少ない「名ばかり育休」といった言葉に象徴されるような課題にも留意して、男性の育児休業取得率のみに注目するのではなく、育児短時間勤務の利用促進など、実質的な家事・育児等への関与の仕方にも着目し、取組を進める必要があります。

重点目標3 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

(1) 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

(2) 方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成

(1) 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

世界経済フォーラムが2019年に発表したジェンダー・ギャップ指数(各国における男女格差を測る指数)によると、日本は153か国中121位と過去最低の順位となりました。日本が順位を下げた理由として、政治分野への女性の参画率の低さや経済分野における女性の管理職比率の低さなどが挙げられています。SDGsのゴール5では「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」ことを目標に位置付けています。男女がともに、様々な活動に参画し、双方の視点を生かして、持続可能で多様性に富んだ社会を築くために、社会の様々な分野で女性の参画を一層拡大する必要があります。

【具体的な取組の方向】

① 行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

審議会等委員への女性登用を進めるために、大阪府は引き続き、経済団体や大学等と連携して、各分野で活躍する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すなど、女性の登用に繋げる必要があります。

大阪府職員や教員等における女性管理職比率を高めるため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画により、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。

② 企業等における女性の登用促進

女性の管理職志向は男性より低い傾向があると言われており、その背景には根強い性別役割分担意識や職場での教育機会の不足、身近にモデルとなる女性管理職がないこと等があると考えられます。そのため、女性のキャリア形成や登用を促進するためには、性別役割分担意識の解消とともに、職場においては、管理職の理解促進、女性の昇進意欲やモチベーションを上げるための「仕事のやりがい」、「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・配置や社内研修など多面的なアプローチが求められます。

大阪府は女性活躍の推進に積極的に取り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・管理職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。啓発を行うに当たっては、「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、オール大阪で取り組むことで、啓発効果がより高まることが期待できます。

③ 地域・防災分野等への女性の参画促進

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、防災分野における方針の立案・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、被災者支援等に取り組む必要があります。

また、ドーンセンターの相談等の機能は災害復旧時に重要であることから、災害時におけるドーンセンターの役割や機能を検討するとともに、平常時から市町村や庁内関係部局との連携を図り、災害時におけるセンター業務の円滑な実施に努める必要があります。さらに、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取組も重要です。

(2) 方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成

方針の立案・決定過程への女性の参画を拡大するためには、女性の管理職比率といった数値だけを捉えるのではなく、女性自身が方針の立案・決定の場へ参画する力を身に付けていく「育成」の視点が不可欠です。また、女性の参画が遅れている分野においては、将来、指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組が求められます。

【具体的な取組の方向】

① 企業等での登用促進に向けた女性の人材育成

企業における管理職候補者や中核人材となる女性社員の育成及びロールモデルとの交流を支援することを通じて、女性の昇進意欲の醸成や管理職の登用に繋げていく必要があります。また、長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等において、児童・生徒期からのキャリア形成を促す取組も重要です。

② 理工系分野等の女性の人材育成

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、大学において理工系に学ぶ女性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、高校生の理工系志望を促進、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、理工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。

また、家庭や学校現場等における、女子の進路選択の際の性別に関する固定観念への「気づき」も重要な視点です。

加えて女性が少ない医師等の職種や製造、運輸、建設業等の業種での離職防止や定着を図

るための職場環境の改善が求められます。

さらに、平成 30 年の政治分野における男女共同参画推進法（候補者男女均等法）の制定を踏まえ、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」という固定的な性別役割分担意識を解消するため、政治を身近に感じられるような機会を提供する取組が重要です。

③ 多様な選択を可能とする学習機会の提供

女性が自らの意志によって、社会のあらゆる分野における活動に挑戦し、参画するための力をつけることや、多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応するため、生涯にわたる学習機会や関連する情報の提供に努める必要があります。

重点目標4 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備

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

(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は、女性の心身を傷つけるのみならず、自己肯定感や自尊感情を失わせる許しがたい人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題です。その背景には、性別役割分担意識や社会的地位、経済力の格差など、男女が置かれている状況に根差した社会的・構造的な問題があると考えられています。

また、配偶者等からの暴力（以下、「DV」という。）、性犯罪、買売春、人身取引、ストーカー行為、セクシュアルハラスメントのほか、近年、SNS などインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用した暴力など、暴力をめぐる状況は一層多様化しています。加えて、コロナ禍による外出自粛や休業が行われる中、生活不安・ストレスから DV 被害の深刻化が懸念されています。このような女性に対する暴力の根絶に向けて、暴力の防止と被害者の支援に取り組む必要があります。

さらに、時代の変容とともに、女性が抱える問題は 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いわゆる JK ビジネスやアダルトビデオ出演強要等の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。大阪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、大阪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。

【具体的な取組の方向】

① 女性に対する暴力を容認しない意識の醸成

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を「暴力」として認識する割合は9割を上回っていますが、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依然として50%台から60%台に留まっています。また、DV被害を「どこ（だれ）にも相談しなかった」人の割合は4割を超えており暴力が潜在化しやすい状況にあります。

このように、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、市町村DV相談窓口等の相談窓口の認知度の低さとともに、当事者に暴力認識が希薄なため、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、一層の啓発が必要です。

また、府民意識調査によると、DV被害者の4割以上の人が被害をどこ（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。

② 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援

「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、関係機関との連携を図りながら、相談、保護から被害者の自立支援までの包括的かつ切れ目のない被害者支援が求められます。

相談体制に関して、引き続き市町村に対し、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。

また、相談窓口の認知度の低さを踏まえ、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、利用に繋げるための取組を行うことが必要です。

さらに、相談員等の支援に従事する人材が不足している状況や、コロナ禍で外出自粛が広がる中、電話や面接での相談が困難となるなど、メールやSNS等を活用した新たな相談形態へのニーズが高まっていることを踏まえ、支援実務に有用な知識や技術等を有する人材の育成・確保を行う必要があります。

③ 暴力の未然防止の観点からの若年層への啓発

府民意識調査によると、交際相手からの暴力、いわゆる「デートDV」を受けたことがあると回答したのは、身体的暴力で7.4%、精神的暴力で9.5%、社会的暴力で5.9%に上り、被害をどこ（だれ）にも相談しなかった人の割合は4割を超えています。若者を暴力の被害者にも加害者にもしないため、教育機関等と連携し、男女の対等なパートナーシップや暴力を伴わない人間

関係の構築に向けた啓発、教育・学習機会の更なる充実や相談窓口の周知等の取組が求められます。また、近年、社会問題化しているいわゆる JK ビジネスや自画撮り被害等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。

④ 性犯罪、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等への対策の推進・強化

府民意識調査によると、性暴力・性犯罪被害に関して、12.9%の女性が被害を受けたことがあると回答し、そのうち被害をどこ(だれ)にも相談しなかった割合は8割を超えています。このような深刻な状況を踏まえ、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター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る被害者支援体制の一層の充実が必要です。また、被害を未然に防ぐため、学校教育等を通じて、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付ける取組が求められます。さらに、加害者に対しては、性犯罪の再犯を防止するための取組が重要です。

近年、深刻な社会問題となっているストーカー事案は、被害者の生活の平穏を害するとともに事態が急展開して重大事件に発展する恐れがある行為です。ストーカー行為等の規制に関する法律等に基づき被害者の安全確保を最優先した措置を講じるとともに、関係機関が連携して、被害者の立場に立った迅速・的確な支援を行うための取組を推進する必要があります。

セクシュアルハラスメントは、男女がお互いの尊厳を重んじる対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。職場、学校のほか、地域等の社会のあらゆる場におけるセクシュアルハラスメントを防止するための啓発活動や相談体制の整備・周知等を推進する必要があります。

⑤ 児童虐待を取り扱う機関との連携

令和元年に配偶者暴力防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立しました。同改正によって、児童虐待と密接な関連があるとされる DV 被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されました。また、DV 被害者の一時保護は被害者の同伴家族が含まれていましたが、児童相談所を含む関係機関の連携・協力による支援の強化が求められています。

近年、児童虐待の中でも配偶者に対して子どもの前で暴力をふるう「面前 DV」を含む心理的虐待が増加しています。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、児童相談所、配偶者暴力相談支援センター、福祉事務所等の関係機関間の連携を強化し、DV 家庭における児童虐待の防止と DV 被害者への適切な支援を行う必要があります。

(2) 様々な困難を抱える人々への支援

高齢化の進展、単身世帯やひとり親世帯の増加、就業構造の変化による非正規労働者の増加などにより、幅広い層で貧困などの生活上の困難に直面する人々が増加しています。特にひとり親世帯や高齢者、障がい者、外国人は厳しい生活・雇用環境に置かれやすく、加えて、女性は女性であることで更に困難な状況に置かれている場合があります。このため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている女性の実情に応じた切れ目のない支援が求められます。

【具体的な取組の方向】

① 生活上の困難を抱える女性への支援

大阪府における働く女性の非正規雇用労働者割合は男性を大きく上回っています。その背景として、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正規雇用に就くことが難しい場合が多いこと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。職業訓練や就労支援等の安定就労へ向けた支援や、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。さらに、貧困の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子どもへの学習支援や生活支援等の切れ目のない支援が必要です。

② 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備

高齢者の現状が、若い時期からの社会における性別役割分担意識に基づく制度や慣行の影響を大きく受けている場合があること、障がいのある女性は、障がいに加えて、女性であることで更に困難な状況に置かれている場合があることを踏まえた上で、高齢者や障がい者等が自立し、安心して暮らせるような環境の整備や就労支援を進める必要があります。

また、特定技能制度等を活用した外国人の受入れ促進により増加が見込まれる外国人労働者を含め、外国人が安心して暮らせる共生社会づくりが求められています。言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより、更に困難な状況に置かれている外国人女性に対して相談体制等の充実を図る必要があります。

③ 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進と当事者が抱える課題解決に向けた取組の推進

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、全ての人々が自分らしく生きることができる社会を実現するため、府民、事業者への教育・啓発により、性の多様性に関する関心や理解を深めるとともに、当事者や家族などが気軽に相談で

きる環境づくりやパートナーシップ宣誓証明制度など当事者が抱える課題の解決に向けた取組を進めていく必要があります。

④ 複合的に困難な状況に置かれている人々への支援

障がいがあること、在日外国人であること、同和問題等により困難な状況に置かれていることに加え、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。

(3) 生涯を通じた男女の健康支援

男女の生涯を通じて生じる健康上の問題は異なるため、互いの身体的特性を理解するとともに、ライフステージに応じた健康づくりの実践を推進し、「人生 100 年時代」に向けて、一人ひとりが生きがいを持って社会参加できる取組を進める必要があります。

【具体的な取組の方向】

① 女性の健康対策の推進

女性は、その心身の状況が思春期、妊娠・出産期、更年期等人生の各ステージに応じて大きく変化し得ることから、生涯を通じた健康を支援するための総合的な取組が求められています。とりわけ、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の観点からの取組が重要です。

② ライフステージに応じた男女の健康支援

一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を送るためには、男女の生活スタイルやライフステージに応じた適切な保健、医療の推進が必要です。

昨今の社会構造がもたらすストレス等の問題に関しては、過重労働や職場での対人関係に加え、介護などの家庭事情なども影響していると考えられます。このため、男女を問わず心身の健康対策を積極的に行うとともに、働き方の見直しや相談体制の整備などの取組を進める必要があります。

また、大阪府の自殺者の 6 割以上は男性であり、特に中高年男性の自殺率が高い傾向があります。健康で生きがいを持って暮らすことのできる社会の実現をめざし、孤立しない地域づくりを進めるため、総合的な対策を推進する必要があります。

6. 推進体制について

より多くの府民に理解と共感を広げながら、男女共同参画の取組を進めていくには、大阪府の推進体制を整備するほか、ドーンセンターを拠点として、様々な主体との協働の枠組みを構築し、総合的かつ効果的な取組を推進する必要があります。

(1) オール大阪での連携の推進

市町村、女性センター・男女共同参画センター、NPO、企業、大学、経済団体、労働組合、関係団体等とのネットワークを構築し、連携・協働して一体となって取組を進める必要があります。

(2) 大阪府の推進体制

○大阪府男女共同参画推進本部

知事を会長とし、男女共同参画社会の実現に向けた本府の諸施策を総合的かつ効率的に推進する必要があります。

○大阪府男女共同参画審議会

大阪府附属機関条例に基づく府の附属機関で、府が実施する男女共同参画の推進に関する施策の重要事項について、調査審議します。

○大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）

大阪府の男女共同参画を推進する拠点施設として、男女共同参画に関する研修、情報提供、女性団体等への活動の場の提供や相談等を実施する必要があります。

(3) 市町村との連携

男女共同参画施策に携わる市町村職員を対象とした研修を実施し、市町村等の男女共同参画施策の企画立案を支援します。また、市町村の相談員を対象とした研修を実施し、市町村における相談事業を支援する必要があります。

(4) 計画の進行管理及び検証・改善

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す必要があります。

参 考 资 料

(写)

男女府 第 1965 号
平成30年12月17日

大阪府男女共同参画審議会
会 長 山 中 京 子 様

大阪府知事 松井 一郎

大阪府男女共同参画審議会における審議について(諮問)

標記について、大阪府男女共同参画審議会規則第2条の規定に基づき、次のとおり諮問します。

大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について、貴審議会の意見を求めます。

〔諮問理由〕

人口減少時代の到来、少子高齢化の進展など、人々を取り巻く社会情勢は急速に変化している。

こうした変化に柔軟に対応し、人々がいきいきと暮らすことができる活力ある社会を築くためには、性別にかかわらずすべての人が個人として尊重され、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が不可欠である。

平成11(1999)年に制定された男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、これまで国や地方公共団体は法の趣旨、理念等を踏まえ様々な施策を推進してきた。

また、平成27(2015)年8月に制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性たちがその個性と能力を十分に発揮できるよう、国、地方公共団体及び事業主の責務を定めている。

大阪府においても、府民や事業者とともに男女共同参画社会の実現をめざす指針となる「大阪府男女共同参画推進条例」を平成14(2002)年4月に施行し、平成13(2001)年度からの概ね10年間を計画期間とする「おおさか男女共同参画プラン」(以下、「プラン」と記載)に沿って、働く場における男女共同参画の推進策をはじめ、様々な施策を総合的、計画的に展開してきた。

その後、後継計画として平成23年に「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」を、平成28年に「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」を策定し、当該プランに基づく男女共同参画施策を進めてきた。

しかしながら、社会的な意思決定への女性の参画の遅れや女性に対する暴力の問題など、性別による固定的な役割分担意識を背景とした男女の自由な活動の選択を妨げる状況が依然として社会の様々な分野に存在している。

引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていくためには、現行プランの目標年次である2020年度末に向け、これまでの施策の到達点と課題を整理したうえで、2021年度以降の新たな男女共同参画計画を策定する必要がある。

そこで、大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について、貴審議会に諮問するものである。

第11期大阪府男女共同参画審議会委員

(任期:平成30年9月1日~令和2年8月31日)

(50音順・敬称略)

- かんざき ひでのり
神崎 英徳 株式会社PRリンク 代表取締役
- こざき やすひろ
小崎 恭弘 大阪教育大学教育学部准教授/NPO法人ファザーリング・ジャパン顧問
- さとう たくよ
佐藤 拓代 元・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長
- つちの みほこ
土野 美穂子 一般財団法人 大阪府人権協会評議員
- てらい もとひろ
寺井 基博 同志社大学社会学部准教授
- はざま いちろう
狭間 一郎 大阪ガス株式会社 執行役員 人事部長
- はしもと かよ
橋本 佳与 読売新聞大阪本社 経済部長
- ふくだ きみのり
福田 公教 関西大学人間健康学部准教授
- ふるかわ さだこ
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
- みつなり みほ
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
- やまなか きょうこ
山中 京子 大阪府立大学名誉教授/コラボレーション実践研究所 所長
- やまなか ひろし
山中 浩司 大阪大学人間科学研究科教授
- ゆん よんふあ
尹 英和 弁護士

(令和2年4月1日現在)

大阪府男女共同参画審議会の審議経過

<大阪府男女共同参画審議会の審議状況>

【第38回】平成30年12月17日

- ・大阪府における新たな男女共同参画計画の策定について(諮問)
- ・「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」の検証・評価について
- ・「おおさか男女共同参画プラン」評価・計画部会の設置について

【第39回】令和元年12月13日

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

【第40回】令和2年3月23日

- ・男女共同参画施策の評価・検証について・三次評価について
- ・新たな大阪府男女共同参画計画の策定に向けた論点整理について

【第41回】令和2年月日

- ・新たな大阪府男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について

<大阪府男女共同参画審議会「おおさか男女共同参画プラン」評価・計画部会の審議状況>

【第1回】平成31年3月13日

- ・男女共同参画社会に関する府民意識調査について
- ・「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」の評価・検証について

【第2回】令和元年11月21日

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

【第3回】令和2年2月14日

- ・男女共同参画施策の評価・検証について・三次評価について
- ・新たな大阪府男女共同参画計画の策定に向けた論点整理について

【第4回】令和2年6月29日

- ・新たな大阪府男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について