

地域女性活躍推進交付金事業実施計画書(都道府県分)

都道府県名:大阪府

1. 事業名	OSAKA女性活躍推進事業		
2. 実施期間	令和 8年 4月 1日 ~ 令和 9年 3月 31日		
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定期(策定予定時期)	令和 8年 3月 (策定済・策定予定)※どちらかにマルをつけてください。	計画期間(予定)	R8 ~ R12
4. 地域の実情と課題 ⇒要件①「地域性」	1 産業構造 ・大阪府内に本社を置く企業の内、中小企業が占める割合は99.6%(約26.1万社)、うち小規模企業は83.2%(約21.8万社)。 ※「2025年度版 なにわの経済データ」より 2 女性の就労状況・就業率(7①②③) ・大阪府の女性の就業率(労働力調査・年平均)は、平成26年:44.8% ⇒ 令和2年:51.2%⇒ 令和6年:53.5%と、上昇傾向にあるが、いまだ令和6年度の国平均の就業率の54.2%を下回っている。 3 一般事業主行動計画策定状況(①②) ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出企業数は、令和6年9月から令和7年9月にかけて、常時雇用労働者301人以上、101人以上のそれぞれで策定届出数・届出率ともに減少しており、全国平均と比較しても届出率が低い。 301人以上の企業では1559社(92.6%)、101人以上300人以下の企業で2032社(88.6%)、100人以下の企業で399社(令和7年9月末)。 ・令和4年4月から101~300人の企業における計画策定が義務化されたため、特に300人以下の企業における計画策定促進が課題である。 4 男女の固定的な性別役割分担意識(①③) ・関西女性活躍推進フォーラムが発表した「関西女性活躍マップ」(令和5年度更新版)の分析によると、大阪府の女性活躍における現状として、15歳以上の女性(とりわけ既婚女性)の労働力率が全国平均に比べて低いが、管理的職業従事者比や決まって支給する現金給与額は全国平均を上回っている。女性の育児、介護・看護及び地域社会での活動時間が全国平均を上回っていることなどから、女性が仕事しながら家庭でのケア労働を担っていると推測される。以上から、男女の固定的な性別役割分担意識が女性の活躍推進を阻害していると考えられる。 5 企業における女性の登用(①②) ・大阪府の管理的職業従事者に占める女性割合は10.5%(令和2年度)にとどまっている。管理職・役員として第一線で活躍している女性が社内にはいないことが背景にある。また、こうした女性役員や管理職のロールモデルの不足が、企業における女性の登用拡大の課題となっていると考えられる。 6 コロナ禍で浮き彫りになった様々な課題への対応 (④⑤) ・コロナ禍で離職問題、健康不安、DV、性暴力被害など、困難な状況におかれている女性が増加した。 ・「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケートで、「コロナ禍の中、女性に対する支援として必要な施策」において、「適切な相談先に関する情報提供」との回答が57.9%であり、また42.9%が「メールやSNS等を活用した相談」と回答。また、コロナ禍における変化として、66.0%が「人との交流の機会の減少」を挙げ、「生活に対する不安を抱えている」人の割合も39.1%という結果であった。 ※「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケート(令和2年7月20日~8月4日大阪府) ・さらに、コロナ禍を契機とした孤独・孤立の問題や、物価高騰など、今なおその影響は続いており、女性を抱える困難や課題への対応が求められるところ。 ・上記のように、コロナ禍で顕在化した課題への対応においては、これまでの相談形態ではつながりにくかった相談者へのアプローチとして、新たなツールであるSNSを活用した相談など、相談体制の強化が必要。 ・さらに、女性相談者は、貧困問題を含め、メンタルヘルスや就労等複合的な困難(※)を抱えていることが多く、行政や民間団体等が提供する支援に適切につなげていくためには、よりきめ細かいサポート体制を構築することが必要。 ※(例)DV被害者、シングルマザー(プレシングルを含む)、非正規雇用労働女性、ひきこもり女子 等		
5. 事業の趣旨・目的 ⇒要件①「地域性」	・上記課題等を踏まえ、女性活躍推進法に基づく協議会として位置づけている、産学官等9団体が構成する「OSAKA女性活躍推進会議」と連携のもと、女性が輝く大阪の実現に向けて、企業の経営者や若者の意識改革にかかる啓発事業を充実・強化していく。 ・「2 女性の就労状況・就業率」の改善及び「5 企業における女性の登用」の促進に向けて、事業①及び事業②③を実施する。①では、働く場などあらゆる分野における女性活躍推進を加速させるため、企業の人事担当者等を対象とした女性活躍推進セミナーにおいて、「大阪府男女いきいき事業者表彰」受賞事業者の先進的な取組を紹介する。②では、同表彰受賞事業者で役員や管理職として活躍する女性をロールモデルとして招き、キャリアアップやワーク・ライフ・バランスについて講義いただくことにより、働く女性が今後管理職や役員をめざすための、キャリアアップやモチベーションアップを図る研修を実施する。また、仕事とライフの両立について取り上げること、ライフの変化にかかわらないキャリアの継続について考えていただく内容とする。③では、学生等に幅広い選択肢を示し、就業及び就業継続の意欲を高める。 ・「3 一般事業主行動計画の策定状況」について、企業等への策定を促すため、事業①及び事業②を実施する。各セミナーの中で、一般事業主行動計画の策定を要件とする「大阪府いきいきプラス事業者認証」(詳細は別紙資料)等への応募を促すことにより、令和4年から一般事業主行動計画策定が義務となった従業員101人以上300人以下の企業への行動計画策定を促進する。 ・「4 男女の固定的な性別役割分担意識」の解消に向けて、事業①及び事業③を実施する。①では、府民向けのイベント等を通じ、男女の固定的な性別役割分担意識について幅広い年代層に理解を促す。③では、若年層の固定的な性別役割分担意識の解消や職業観の醸成を目的に、生徒・学生を対象に、社会人ロールモデルによる体験談の発表やロールモデルを囲みでのグループワーク等を実施し、女性のライフイベント時の対応方法等を含めた、自分らしい「生き方・働き方」について考えてもらう。 ・「6 コロナ禍で浮き彫りになった様々な課題への対応」として、事業④及び事業⑤を実施する。④では、コロナ禍で増大した離職問題、健康不安、生活不安、DV、性暴力被害などの困難な状況におかれている女性からの相談に対応するため、SNSを活用した相談を実施する。また事業⑤では、孤独、孤立で不安を抱えたり、生活に困窮している女性が、社会との絆・つながりを回復することができるよう、予約不要・無料で利用でき、「人」「情報」「物」を提供するコミュニティスペースを設置。様々な困難・課題を抱える女性に対する支援を実施する。		

8. 事業の実施により期待される効果	・女性活躍推進について府民全般に意識啓発を行うことで、府民の関心を高め、女性の就業環境の改善が期待される。 ・企業の先進的な取組を紹介することにより、女性が働きやすい職場環境の整備に取り組む事業者が増加することが期待される。 ・役員や管理職として活躍する人から、部下育成やマネジメントのノウハウや、役職者として必要なスキルなどを学ぶことで、キャリアアップへの不安を解消し、役員や管理職をめざす人が増えることが期待される。 ・事業主行動計画策定・公表を要件とする「大阪府男女いきいきプラス認証」事業者を対象とした「大阪府男女いきいき事業者表彰」の受賞事業者を紹介することで、「認証」及び「表彰」への関心を高め、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定する事業者が増えることが期待される。 ・府民全般を対象とした意識啓発のイベントにより、男女の固定的な性別役割分担意識について、楽しみながら学んでいただき、性別役割分担意識に気づいてもらうことで、解消につながることを期待される。 ・生徒・学生向けの啓発事業を実施することで、生徒・学生が就職先企業の女性活躍推進の取組を重視するようになれば、企業側が女性活躍推進の必要性を認識し、積極的に取り組むようになり、ひいては社会全体の女性活躍推進に向けた機運醸成につながることを期待される。 ・SNS相談を実施することで、困難な状況におかれている女性や、若年層などへのアプローチが可能となり、これまで相談につながっていなかった層からの更なる相談が増えることが期待される。 ・現在実施している電話・面接等の女性相談事業に加え、新たな相談スペースや同じ不安や悩みを抱える方同士が交流できるスペースを設け、相談者に寄り添ったきめ細かい支援を行うことにより、女性が直面している困難・課題が解決され、自立につながることを期待される。 ・貧困問題等に直面している女性に対し、民間企業等と連携し、生活物資等を提供する取組を行うことにより、様々な課題を抱える女性に対する支援についての社会的な機運醸造につながることを期待される。								
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	・各セミナーの参加者数やアンケートの満足度 ・「大阪府男女いきいきプラス認証(※)」認証事業者数 ※事業主行動計画の策定・公表を要件とする大阪府の認証制度で、平成30年度創設 ・OSAKA女性活躍推進会議における効果検証と次年度事業への反映 ・SNS相談の利用者の年齢層、相談日時及び相談件数に関する検証を行い、利用者のニーズを勘案し、今後の相談業務内容に反映 ・「困難・課題を抱える女性に対するつながりサポート事業」の利用者数、協力企業(団体)数、利用者アンケート調査による満足度の把握、委託先からのヒアリング等を通じた課題抽出、改善点の洗い出し 等								
10. 事業の実施体制 ⇒要件⑨「官民連携・地域連携」	連携体制の名称	OSAKA女性活躍推進会議		女性活躍推進法に基づく協議会の設置状況					
				設置の有無	有	設置(公表)時期	H27.7.30	※連携体制が、法に基づく協議会の場合「○」を選択	○
	構成団体	・OSAKA女性活躍推進会議 大阪商工会議所、大阪府、一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団、大阪労働局、公益社団法人関西経済連合会、近畿経済産業局、特定非営利活動法人大学コンソーシアム大阪、公益財団法人21世紀職業財団(関西事務所)、日本労働組合総連合会大阪府連合会 ・大阪府男女共同参画推進ネットワーク 27団体 ・女性活躍推進に関する庁内連絡会議 大阪府政策企画部、総務部、福祉部、商工労働部、環境農林水産部、教育庁 ・OSAKAしごとフィールド女性活躍推進支援ネットワーク会議 OSAKAしごとフィールド、大阪家内労働センター、大阪福祉人材支援センター、大阪府保育士・保育所支援センター、大阪府母子家庭等就業・自立支援センター、大阪府よろず支援拠点、大阪弁護士会、大阪労働局、雇用労働相談センター、ドーンセンター、大阪府労働相談センター ・一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 ・ドーンセンター指定管理者 ・「困難・課題を抱える女性に対するつながりサポート事業」に協賛いただける民間企業・団体等							
	各構成団体の主な連携内容	【各団体との連携】 事業①：開催に関する企画立案への参画と開催期間中における各団体主催の自主事業の開催、イベントの広報など 事業②：実施に当たっての講師派遣、講師情報提供、広報協力の提供など 事業③：実施に当たっての講師情報提供、広報協力など 事業④：実施に当たっての広報協力など 事業⑤：実施に当たっての広報協力、利用者に提供する物資等の提供、講座やセミナーの開催協力など ・庁内関係部局との連携：事業に関する周知・案内を行う。適切な相談窓口・機関につながるよう、福祉、健康、労働、教育など庁内関係部局との連携を図る。 ・ドーンセンターの指定管理者との連携：ドーンセンターの指定管理者は、施設の監理、運営とともに、男女共同参画に関する専門図書館の運営等を通じて大阪府の男女共同参画施策に協力し、また自主的に男女共同参画事業等に資する企画を実施している。こうした指定管理者の自主事業やノウハウと連携することで、困難を抱える女性へのさらなる効果的な支援を図る。 ・民間企業・団体等との連携：事業⑤は、生活困窮女性相談者等に提供する生活用品や生理用品の調達について、民間企業・団体等の支援・協力を得て実施することとしている。また、社会的な機運醸成に向け、民間企業・団体と連携した積極的な情報発信を図る。							
他の地方公共団体との連携	・府内市町村においても、9月の「OSAKA女性活躍推進月間」等に女性活躍推進に関する関連イベントを実施し、大阪府のホームページやドーンdeキラリフェスティバル2026会場内でも広報を展開することで、オール大阪で女性活躍推進に向けた意識啓発に取り組む。 ・事業④⑤をより効果的に周知及び案内するため、各市町村が実施している女性相談窓口等に情報提供を行うなど、府内市町村との連携を図る。また、事業⑤のアウトリーチ支援においては市町村と連携して実施する。								
11. 女性活躍推進法に基づく国の「女性活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」に準じた公共調達における取組	▼①いずれかに○		▼②選択時のみ入力		▼取組内容(①、②選択時のみ入力)				
	○	①実施済			清掃業務等総合評価一般競争入札において、加算項目の一つとして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等を認証要件とした大阪府「男女いきいきプラス」の認証を挙げている。				
		②実施予定	⇒	年					月から
		③検討中							
	④実施予定なし								