

# 女性の活躍に向けて 官民協働で取り組む施策について

大阪市女性活躍施策検討  
プロジェクトチーム

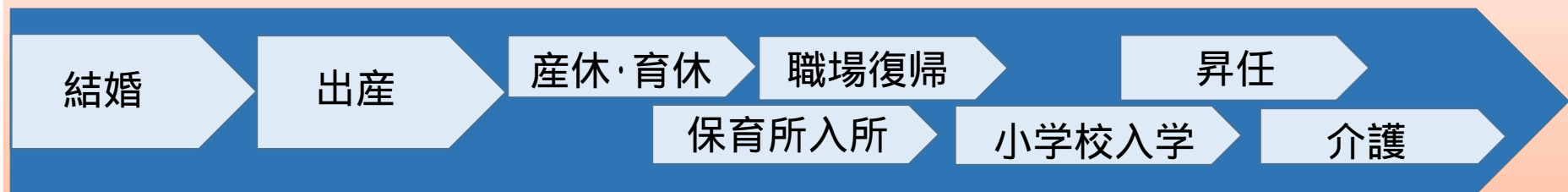
平成29年12月25日

# 1 はじめに

めざすは！

女性が働きがいをもって働き続けることができる社会！

## 女性のライフステージ



働く女性には、ライフステージごとに、働き続けるにあたっての“壁”が待ち受けている。

働く意欲がありながら思うような働き方ができていない……。そんな女性の活躍の場を広げることが必要です！！

## 2 なぜ女性活躍が必要？

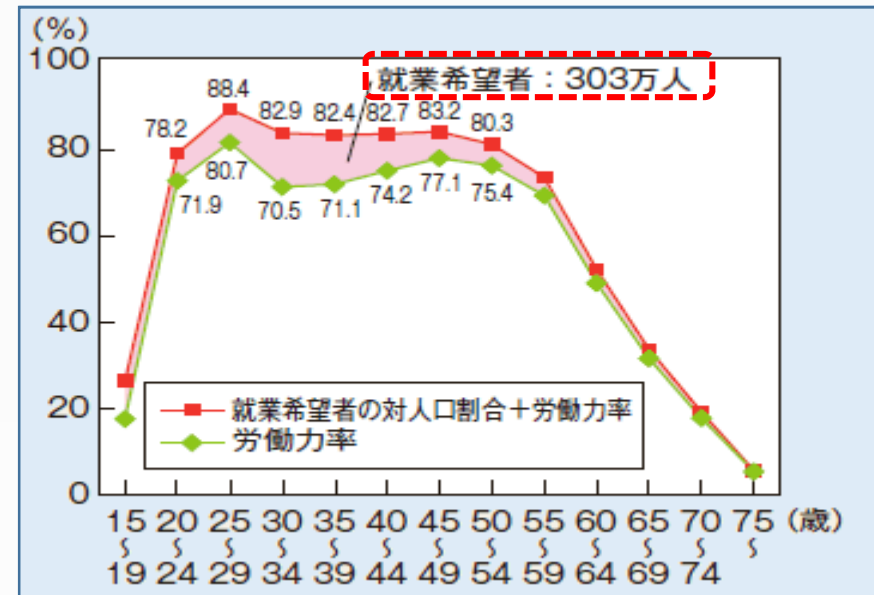
企業の人材(人財)不足

人口減少に伴う  
労働力不足

価値観の多様化  
への対応

+

女性の潜在労働力



男女共同参画白書(H27)

働く意欲のある女性の活躍の場を創出

大阪の経済成長へ

## 3 - 1 大阪の現状

大阪の女性の就業率はワースト3！  
M字カーブが深い大阪

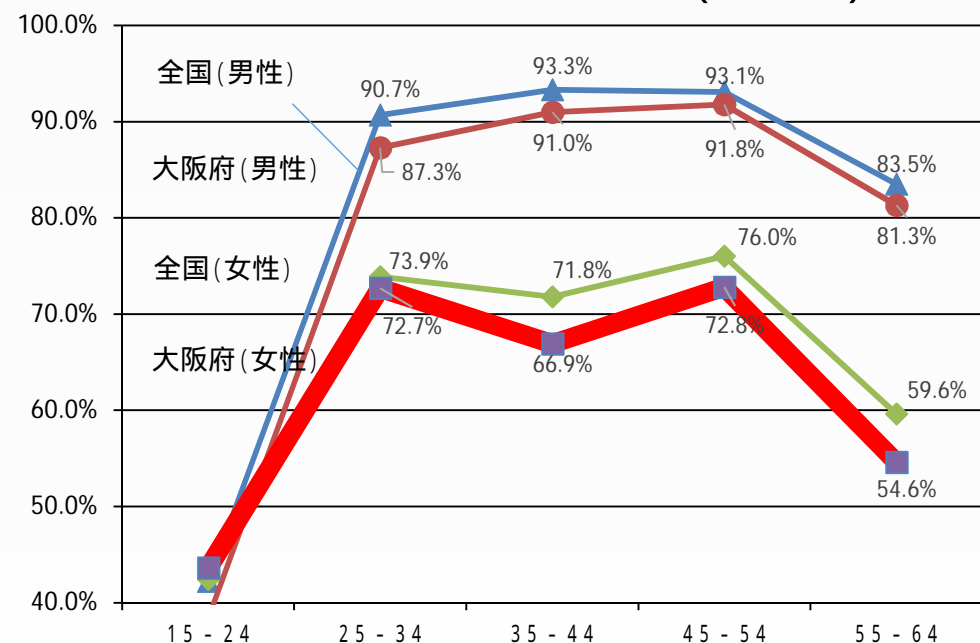
### 都道府県別女性の就業率

全国	64.7
45位 大阪	61.4
46位 兵庫	60.6
47位 奈良	58.5

(15～64歳)

総務省「国勢調査」/ 抽出速報集計の数値 男女共同参画白書(H29)

### 年齢別就業率(H28)

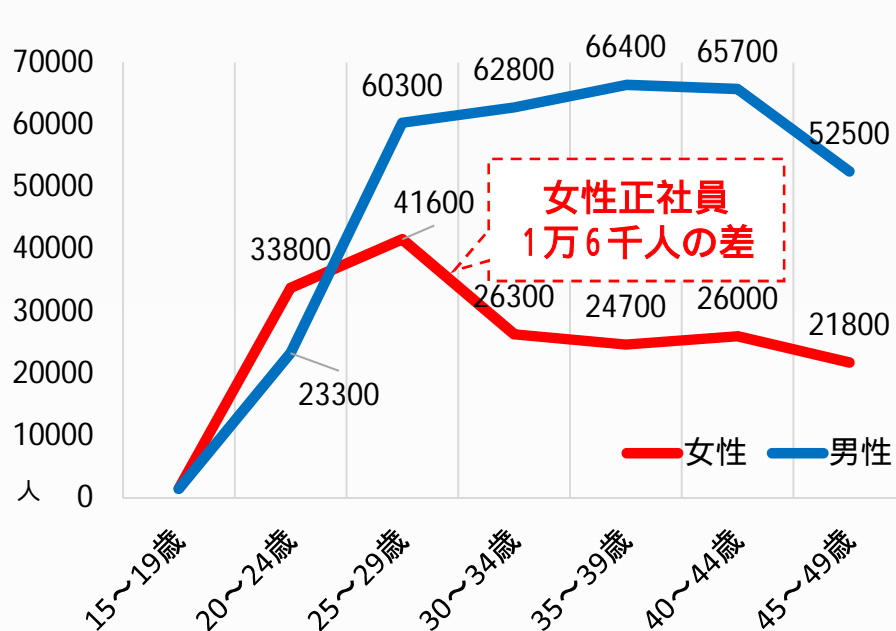


労働力調査(H28)

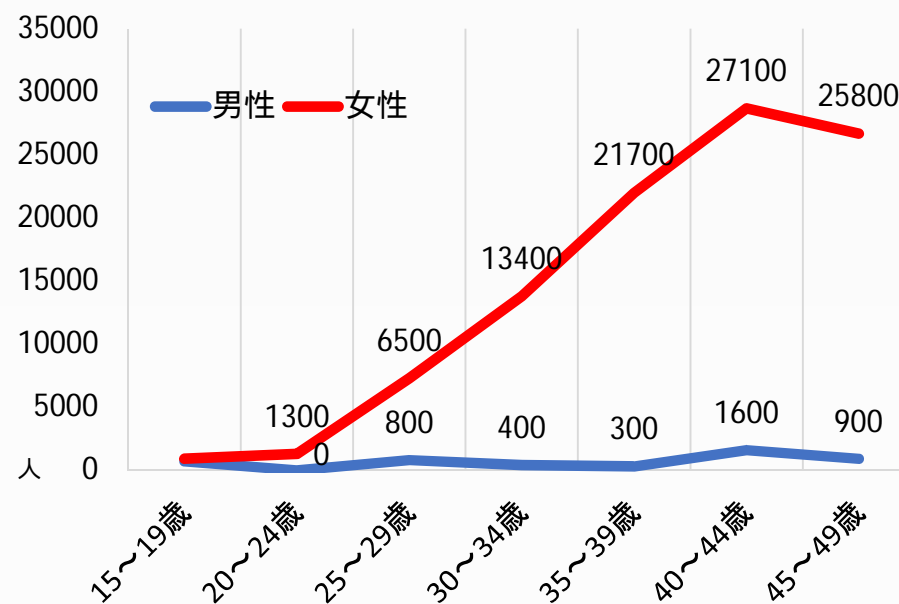
## 3 - 2 大阪の現状

正規雇用からの離職が多い！

### 大阪市男女の正社員数



### 大阪市男女のパート数



大阪市 就業構造基本調査(第4表)(H24)

女性の  
正社員減少



管理職候補  
の数が減少



女性管理職  
が増えない



企業的意思決定  
過程に参加できない

## 4 女性のキャリアアップの壁

### 女性の意識

#### ✓ 管理職を望まない理由

- ・仕事と家庭の両立が困難になる(40.0%)
- ・責任が重くなる(30.4%)
- ・自分には能力がない(26.0%)

(独法)労働政策研究・研修機構調査(H25) 対象:300人以上の企業の一般従業員

### 企業の意識

#### ✓ 女性の管理職登用が進まない理由

- ・必要な知識・経験・判断力不足(58.3%)
- ・女性が希望しない(21.0%)
- ・在職年数の不足(19.0%)

厚生労働省 雇用均等基本調査(H25)

### 企業の実態

女性管理職候補者の意欲喚起のための研修  
モデルとなる女性管理職の提示、周知

実施なし・予定なし(43.7%)

実施なし・予定なし(52.8%)

企業(大阪市内)における女性活躍促進に関する調査(H29)

「女性に期待する」・「女性を鍛える」・「女性が活躍する」  
が急務！

# 5 - 1 子育てとの両立に伴う壁

就業継続に必要だったと思うこと

(第1子出産後も就業継続を希望していたが継続しなかった女性)

認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられれば 53.8%

休暇が取りやすい職場だったら 45.8%

職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば 44.8%

短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があれば 43.4%

内閣府 H24「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」 女性正社員の回答

H29年4月現在

待機児童 (大阪市) 325人

利用保留児童 (大阪市) 2,989人

転所希望を含む

職場の意識の壁!!

自分の家庭の理想は、  
「夫が外で働き、妻が家を守る」ことだ

	男性	女性
全国	44.4%	44.0%
大阪府	46.9%	43.9%

子どもが小さいうちは、  
母親は外で働かない方がよい

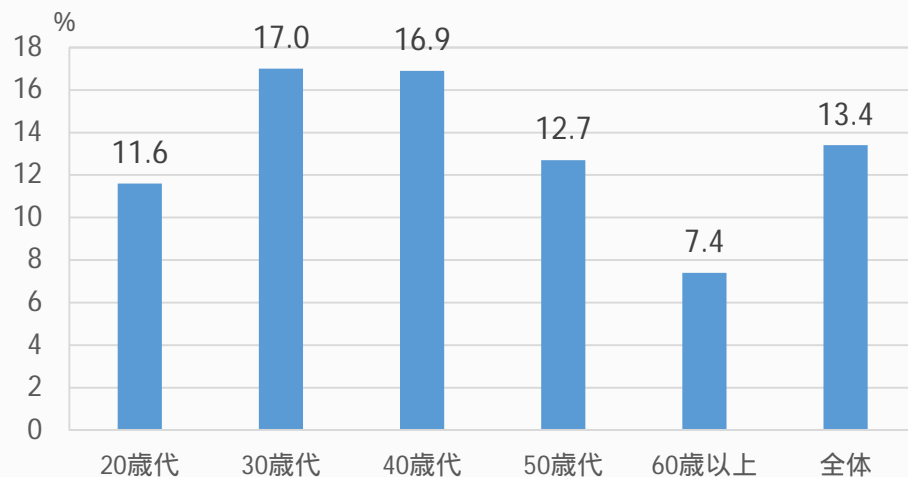
	男性	女性
全国	64.4%	59.8%
大阪府	70.2%	64.3%

(内閣府)H27地域における女性の活躍に関する意識調査 いずれも「そう思う」「ややそう思う」と答えた人の割合

男性・女性の意識の壁!!

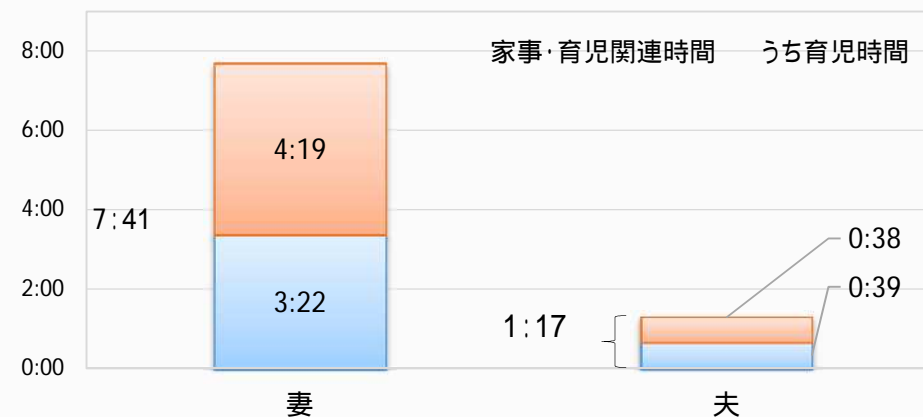
## 5 - 2 子育てとの両立に伴う壁

週労働時間60時間以上の男性就業者の割合



男女共同参画白書 (H27)

6歳未満の子どもをもつ夫婦の家事・育児関連時間



男女共同参画白書 (H29)

両立には、保育施設の充実・子育てとの両立が可能となる制度だけでなく、  
**職場・男性・女性の意識の変革・**  
**男性の育児参画を可能とする長時間労働の解消が必要！**



## 6 理想の状態

働き続けることができる状態

- ✓ 働く場における制度
- ✓ 働く側の意識
- ✓ 預ける先の環境

「男は仕事、女は家庭」「女性は補助的立場」という思い込みのリセット

- ✓ 男性：育児・家事への参画
- ✓ 女性：キャリア意欲向上
- ✓ 企業：女性のキャリア育成

女性・男性を取り巻く環境・企業の制度・意識が変わる！  
女性自身の「働きがい」「意欲」アップ！

豊かな社会へ

個人

誰もがワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事と家庭（育児や介護も）を両立することができ、働きがいをもって働くことができる

企業

経営戦略としての女性活躍 / 就労の量・質の向上 → 業績・収益アップ

## 7 プロジェクトチームの提案

### 1. 「トップが変わる！」

トップからの発信により改革を組織全体へ

### 2. 「制度から変える！」

先進企業の取組みをすべての中小企業へ

### 3. 「意識を変える！」

自分を変える、自分が変わる

### 4. 「子育て環境の充実！」

働き方に合わせた子育て環境を充実させ、働きやすい社会へ



## 8 「トップが変わる！」

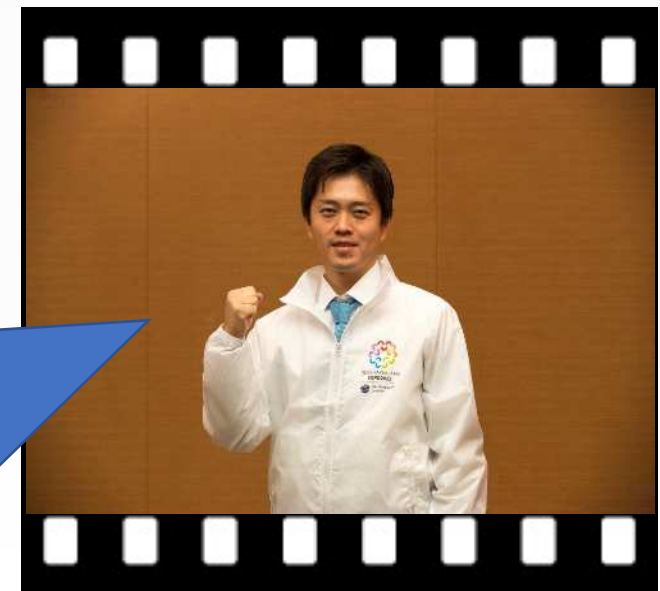
ー トップからの発信により改革を組織全体へ浸透 ー

- ✓ 市長によるメッセージ動画配信
- ✓ 市長と企業トップによる「ともに変える」宣言リレー

トップが働き方改革を進めていきます！

男性の家事・育児参加を促進させていきます！

「期待する・鍛える・活躍させる」で、女性の活躍を応援していきます！



## 9 「制度から変える！」

－ 先進企業の取組みをすべての中小企業へ －

### 働き方の改革 = 多様な働き方の選択

- ◆ 女性の能力育成制度
- ◆ 男性の育児休暇取得促進
- ◆ 復職支援制度
- ◆ 短時間勤務・フレックス制度 ICT活用による仕事の効率化  
(テレワークやサテライトオフィスの導入)
- ◆ 長時間労働の解消
- ◆ 労働時間による評価から時間当たりの成果による評価への転換
- ◆ 非正規職員から正規職員への転換



「変える」取組みの実践を促す

✓ **ハンドブックの作成**

先進事例やロールモデルを紹介する

✓ **フォーラムの開催**



女性ロールモデル / 大阪サクヤヒメ表彰受賞者

# 10 「意識を変える！」

－ 自分を変える、自分が変わる －

## 管理職

女性のキャリアアップを意識したマネジメント力の向上

女性への過度な配慮の解消

## 女性

キャリアアップに対する自身の意識の向上

キャリアデザインの構築

## 男性

「家事や子育ては女性が行う方がいい」という意識の改革

家事や育児への参画

- ・管理職のマネジメント研修
- ・自己啓発講座

- ・ロールモデルの提示
- ・両立支援講座

女性活躍推進の取組みの社会における機運醸成

## 啓発DAYの設定

官民連携でフォーラム・各種イベント等を集中的に開催し、効果的に発信

# 11 「子育て環境の充実！」

働き方に合わせた子育て環境を充実させ、働きやすい社会へ

企業、NPO、地域等多様な民の力を活用！！

まずは子どもが安全に過ごせる  
場所の確保！！

**量 + 質**

預け先での子どもの体験も含めた  
成長の機会の充実も！！

・保育の場の増加  
・待機児童、利用保留児童  
の早期解消

19時までの子どもの  
居場所確保

・安心して働けるために、安心  
して子どもを預けられる環境  
・子どもの成長に役立つ環境

企業主導型保育の促進

子どもが放課後等を安全・  
安心して過ごすことができる  
居場所

子どもの学習・体験活動等  
多様な選択ができる機会

働く女性が抱える〈小1の壁〉の実態調査 課題解決の方策を検討

## 12 終わりに

女性が  
活躍する社会

=

全ての人が  
働きやすい社会

女性が変わる

企業が変わる

社会全体  
を変える

男性が変わる

行政が変わる

今こそみんなで変わり、  
一緒に大阪を成長させましょう！

ご清聴ありがとうございました