

大阪市男女共同参画基本計画  
～ 第2次大阪市男女きらめき計画～

## 男女共同参画社会の実現に向けて

大阪市では、「大阪市男女共同参画推進条例」に基づき、「男女が、個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、共に責任を担う」男女共同参画社会の実現を図るため、平成18年に「大阪市男女共同参画基本計画～大阪市男女きらめき計画」（平成18～27年度）を策定し、今日まで男女共同参画に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図ってまいりました。

また、現役世代の活力の底上げと経済活性化につなげるため、女性が社会のさまざまな分野でその能力を十分に発揮し活躍できる都市をめざして、平成26年に「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」（平成26～28年度）を策定し、職場、地域等で女性が活躍できる環境づくりを進めてまいりました。

そして、これまでの取組みの状況や国の動向、社会状況の変化に伴う今日的な課題、昨年9月の大阪市男女共同参画審議会答申などをふまえ、取組みのさらなる前進を図るため、このたび、「大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画」（平成28～32年度）を策定いたしました。

計画の策定にあたり、ご尽力をいただきました大阪市男女共同参画審議会の委員をはじめ、貴重なご意見を賜りました方々に心からお礼を申し上げます。

この新たな計画は、「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」の取組みを継承し、男女共同参画及び女性の活躍促進の施策を一体的・総合的に推進するもので、「あらゆる分野における女性の活躍の促進」「安全で安心な暮らしの支援」「男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備」の3つを施策の柱として、今後、取組みを進めてまいります。

また、計画を着実に推進するには、大阪市の取組みに加え、市民、企業・団体、関係機関等皆さまの幅広い理解・協力を得ることが必要であり、この計画を道しるべとして、皆さまと連携・協働しながら着実に取組みを進めてまいりたいと考えております。

今後とも、男女がともに仕事や家庭、地域等で、その能力を存分に発揮し、活躍する豊かな活気ある大阪を実現できますよう、本計画を推進してまいりますので、皆さまのご支援、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

平成29年1月

大阪市長 吉村 洋文

# 目 次

第1章 計画の策定にあたって	
1 計画の策定趣旨	1
2 計画の性格	1
3 計画期間	2
4 計画の背景	2
第2章 計画の目標、施策分野、成果指標（アウトカム）	
1 計画の目標	10
2 施策分野	10
3 成果指標（アウトカム）	12
第3章 施策の基本的方向と具体的取組み	
施策分野1 あらゆる分野における女性の活躍の促進	
（1）現状と課題	17
（2）基本的方向と具体的取組み	26
基本的方向1 雇用等における女性の活躍促進と両立支援	26
基本的方向2 地域における女性の活躍促進	32
基本的方向3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	34
施策分野2 安全で安心な暮らしの支援	
（1）現状と課題	36
（2）基本的方向と具体的取組み	44
基本的方向4 女性に対するあらゆる暴力の根絶	44
基本的方向5 生涯を通じた健康支援	47
基本的方向6 困難を抱えたあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援	49
施策分野3 男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備	
（1）現状と課題	53
（2）基本的方向と具体的取組み	61
基本的方向7 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	61
基本的方向8 男女共同参画を推進する教育・啓発の充実	64
基本的方向9 男女共同参画の視点に立った防災・減災対策	69
基本的方向10 国際社会と協調した取組みの推進	70
第4章 重点的取組み	71
第5章 計画の推進に向けて	79
参考資料	81

## 第1章 計画の策定にあたって

### 1. 計画の策定趣旨

「大阪市男女共同参画推進条例」において、「男女共同参画」を「男女が、個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、共に責任を担うこと」（第2条）と定義するとともに、「男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する」（第4条）と規定し、その推進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策を総合的かつ計画的に推進することとしています（第9条）。

そのため、平成18年に「大阪市男女共同参画基本計画～大阪市男女きらめき計画～」(計画期間：平成18年度～27年度)を策定し、また中間年にあたる平成23年には、後半期の重点的課題を設定するとともに、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況に応じ見直しを行った「大阪市男女共同参画基本計画(改訂)」を策定し、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進してきたところです。

一方、国において女性の活躍を推進する取組みが進められるなか、大阪市においても現役世代の活力の底上げと経済活性化につなげるため、女性が社会のさまざまな分野でその能力を十分に発揮し活躍できる都市をめざして、平成26年11月に「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」(平成26年度～28年度)を策定し、大阪市の重点施策として女性の活躍促進の取組みを進めてきています。

これまでの取組みにより、男女共同参画の環境整備は着実に進んできているものの、指導的地位に女性の占める割合は依然として低く、固定的な性別役割分担意識も根強く残っているなど、引き続き一層の取組みが必要です。また、今日的な社会情勢として、少子高齢化や単独・共働き世帯の増加等に伴う女性のライフスタイルの変化はもとより、交際中の男女間の暴力等女性に対する暴力の増加・多様化や、東日本大震災等の教訓をふまえ男女共同参画の視点を入れた防災・減災といった新たな課題にも的確に対応していくことが必要となっています。女性が活躍するためにも、男女がともに責任を分かち合い職業生活と家庭生活や地域活動を両立することができる社会づくりが求められています。

こうした社会状況をふまえ、男女共同参画社会の実現に向け、さらなる施策の推進を図るため、新たな男女共同参画基本計画を策定します。

### 2. 計画の性格

今回策定する新たな基本計画は、「大阪市男女共同参画推進条例」第9条に基づく男女共同参画を推進するための総合的な計画であるとともに、平成26～28年度の3年間、女性の活躍促進を重点的に取り組むために策定した「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」を継承する計画とします。

また、新たな基本計画のうち、女性の職業生活における活躍の推進に関する部分は、「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)」に基づく市町村推進計画として、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する部分は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(以下、DV防止法という)」に基づく基本計画として位置づけることとします。

さらに、次の関連計画等の内容や指標とも整合を図り、施策を展開していくこととします。

- ・仕事と生活の両立支援プラン～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～  
(「次世代育成支援対策推進法」・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく大阪市特定事業主行動計画) (平成27年度～平成32年度)
- ・大阪市子ども・子育て支援計画 (平成27年度～平成31年度)
- ・大阪市ひとり親家庭等自立促進計画 (平成27年度～平成31年度)
- ・大阪市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画 (平成27年度～平成32年度)
- ・大阪市障がい者支援計画・第4期障がい者福祉計画 (平成27年度～平成29年度)
- ・大阪市地域福祉推進指針 (平成24年12月～)
- ・大阪市健康増進計画「すこやか大阪21(第2次)」 (平成25年度～平成29年度)
- ・大阪市教育振興基本計画 (平成25年度～平成28年度)
- ・生涯学習大阪計画 (平成18年1月～平成28年度)

### 3. 計画期間

新たな基本計画の計画期間については、平成28年度から平成32年度までの概ね5年間の計画とします。

### 4. 計画の背景

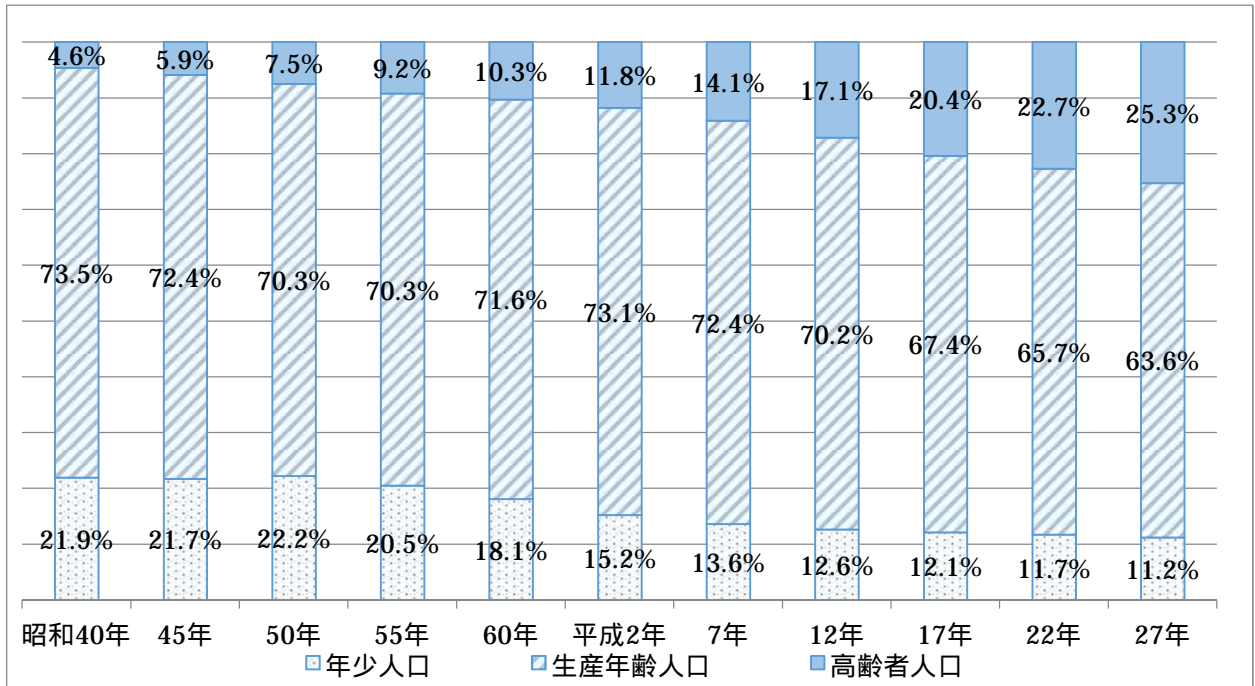
計画策定にあたり、その背景としてふまえておくべき国内外の動向及び大阪市の動向は以下のとおりです。

#### (1) 大阪市を取りまく社会状況

##### 人口減少・少子高齢化の進展

大阪市の人口は、昭和40年以降平成12年まで減少傾向で推移してきましたが、平成17年には増加に転じ、平成27年には、約269万人となっています。人口構造については、年少人口、生産年齢人口の減少と、高齢者人口の増加により、高齢者人口の割合(高齢化率)が高まり、平成27年には25.3%と、平成2年の11.8%から2倍以上になっています。また「大阪市の将来人口推計(平成26年8月)」では、平成32年には、年少人口及び生産年齢人口の減少も相まって、高齢者人口の割合は、26.7%とさらに高まることが推計されています。

### 人口構造の変化（大阪市）



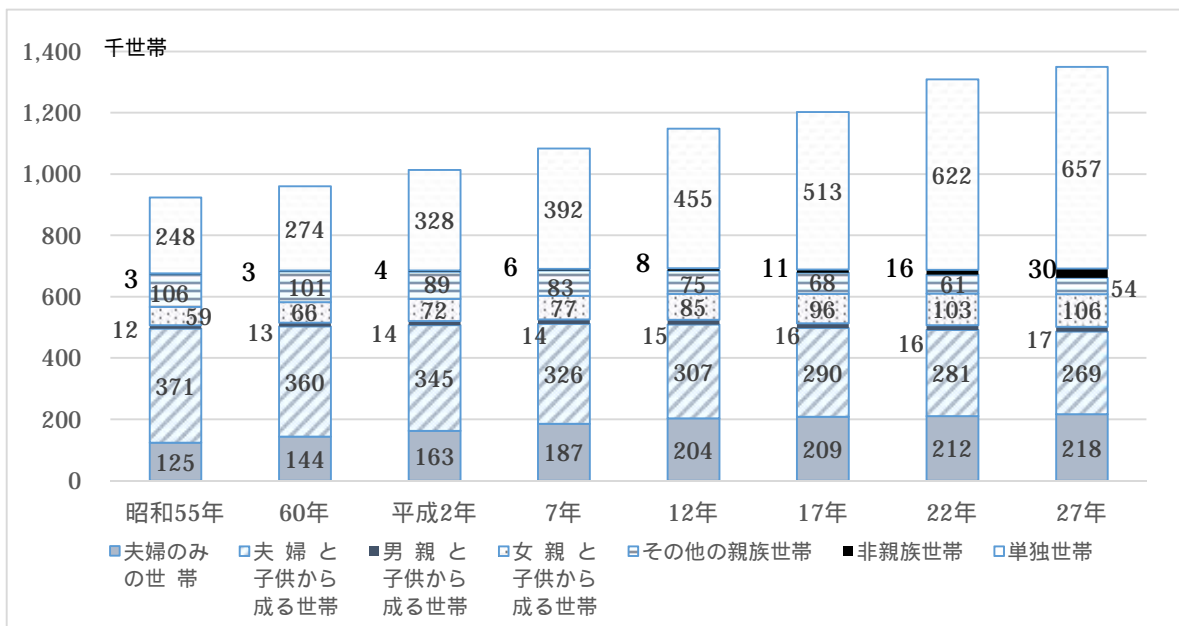
注) 年少人口：0～14歳 生産年齢人口：15～64歳 高齢者人口：65歳以上

総務省：平成27年「国勢調査」

### 家族類型の変化

家族類型一般世帯数を見ると、「夫婦と子供から成る世帯」が減少し、「単独世帯」が大幅に増えています。平成7年の調査を境に「単独世帯」が「夫婦と子供から成る世帯」を上回っています。今後、生涯未婚率の上昇に伴い、「単独世帯」の増加が一層見込まれます。

### 家族類型別一般世帯数（大阪市）



総務省：平成27年「国勢調査」

ひとり親家庭の世帯数については、母子家庭の世帯数は、2万世帯前後で推移しており、父子家庭の世帯数は、減少傾向にあります。

ひとり親家庭の世帯数の推移（世帯）（大阪市）

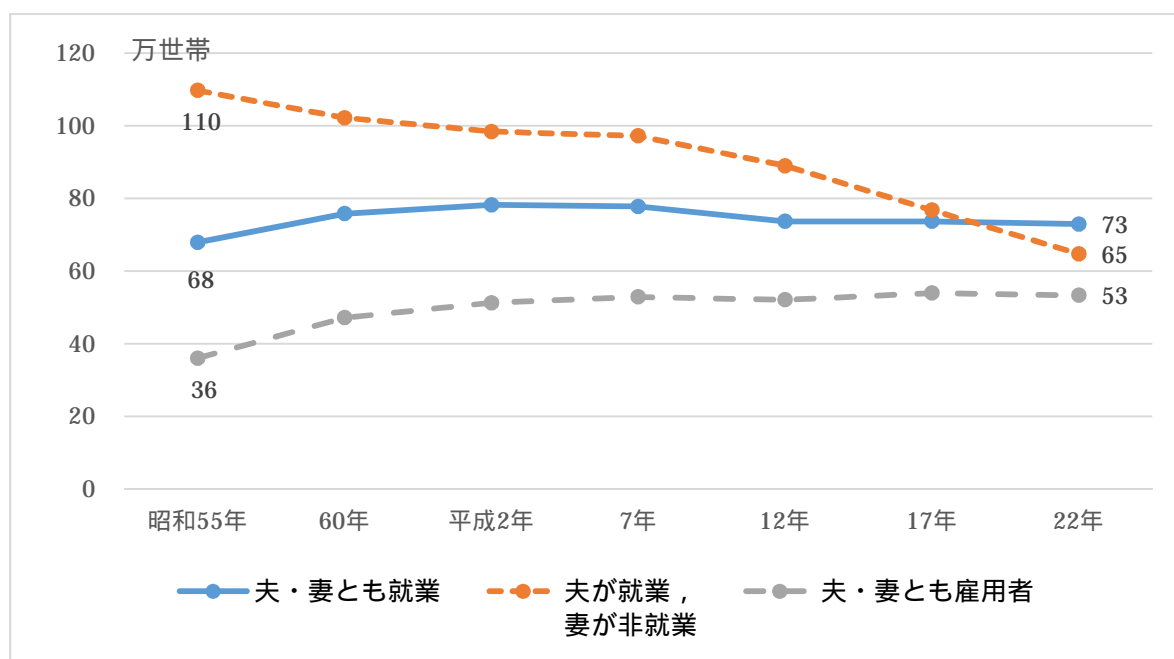
	母子家庭	父子家庭
平成2年	16,384	3,000
平成7年	15,785	2,491
平成12年	19,671	2,403
平成17年	24,184	2,546
平成22年	20,950	1,837
平成27年	20,365	1,536

総務省：平成27年「国勢調査」

### 共働き世帯の増加

昭和55年以降、「夫・妻とも就業世帯」は横ばいであるが、「夫が就業者と非就業の妻からなる世帯」は減少し、「夫・妻ともに雇用者の共働き世帯」は増加しています。

共働き等世帯数の推移（大阪府）



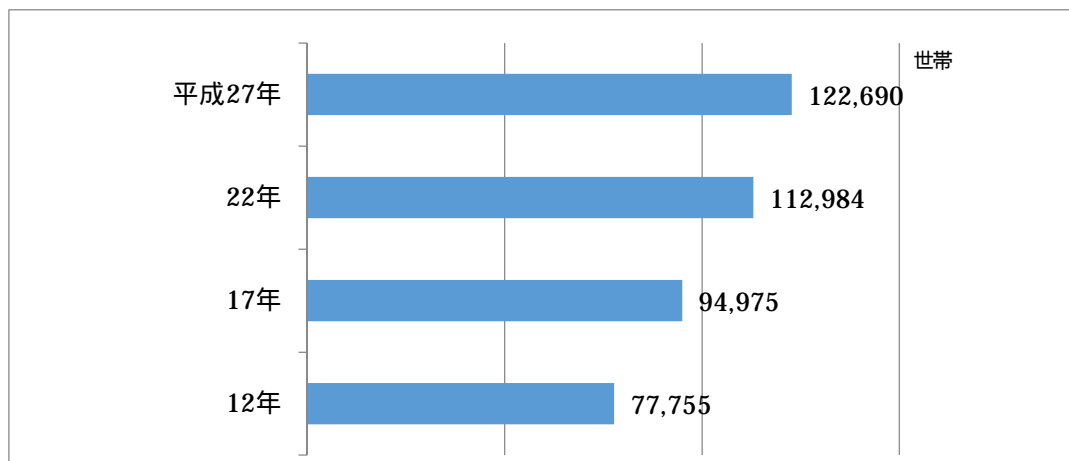
総務省：平成22年「国勢調査」

### 人口・世帯動向の変化に伴う課題

少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少するなか、将来にわたり持続的な経済成長を実現し社会の活力を維持していくためには、その担い手として大きな潜在力を有した女性の能力を社会のさまざまな分野で発揮させていくことが重要な課題となっています。

一方、高齢化と相まって単独世帯、とりわけ一人暮らしの女性の高齢者の増加が見込まれ、また、母子世帯も依然、多数存在するなかで、女性が生活上の困難に陥りやすい状況にあり、自立支援や福祉制度の充実等、安心して暮らせる環境づくりが求められます。

65歳以上の高齢者単独世帯の推移（大阪市・女性）



総務省：平成27年「国勢調査」

また、共働き世帯が増えるなか、仕事と子育て、介護との両立が重要となっており、両立を支援し働き続けることができる職場づくりや育児・介護の支援基盤の充実等、社会環境の整備がますます必要となっています。

## （2）国内外の男女共同参画に関する動向

### 国際社会・国等の動き

国連においては、昭和50（1975）年を「国際婦人年」と定めるとともに、その年の第1回世界女性会議において「国連婦人の十年」（1976～1985年）を定め、女性の人権擁護と男女の平等のための行動を本格的に開始しました。昭和54（1979）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下、女子差別撤廃条約という）」を採択し、以降、女性の自立と地位向上に向けた取組みを推進してきました。

これらの動きをふまえ、国においては、昭和60年には、「国籍法」の一部改正、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（以下、男女雇用機会均等法という）」の公布など法律・制度面の整備を進め、「女子差別撤廃条約」を批准しました。平成11年6月には、男女共同参画の取組みの総合的枠組みを定める「男女共同参画社会基本法」を公布・施行し、それに基づく「男女共同参画基本計画（第1次：平成12年、第2次：平成17年、第3次：平成22年）」の策定を行い、施策の総合的・計画的な推進を図ってきました。

また、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、平成26年10月、「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、平成27年8月、女性の職業生活に



おける活躍を推進するため「女性活躍推進法」を公布し、同年12月に「第4次男女共同参画基本計画」を策定しています。

大阪府においても、「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成13年7月に平成22年度を目標年度とした「おおさか男女共同参画プラン」を策定するとともに、平成14年4月に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」を施行しました。そして、平成23年度をスタートとする「おおさか男女共同参画プラン(2011~2015)」を策定し、取組みを進めてきましたが、平成27年度末で目標年次を迎えたことから、平成32年度を目標年次とする「おおさか男女共同参画プラン(2016~2020)」を策定しています。

### (3) 大阪市のこれまでの取組み

大阪市では、「大阪市男女共同参画推進条例」に基づき、「大阪市男女共同参画基本計画」(平成18~27年度)の策定(平成23年改訂)を行い、全庁的な推進体制である男女共同参画推進本部のもと、施策を推進するとともに、平成26年11月に「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」(平成26~28年度)を策定し、市長を本部長とする「女性の活躍促進統括本部」のもと女性の活躍促進を大阪市の重点施策と位置付け、全市的に取組みを進めてきました。

#### <大阪市男女共同参画基本計画の取組み状況>

「大阪市男女共同参画基本計画(平成18~27年度)」では、「就業の場における男女共同参画」「地域における男女共同参画」「一人ひとりを尊重する男女共同参画社会」の基本的視点のもと、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」等10の課題を掲げ、取り組んできました。特に平成23年度からの後半期には、「魅力あるまちづくり」として「地域活動の活性化」「仕事と生活の調和」「女性のライフコースに沿った自立への支援」「男女共同参画の実現に向けた男性の意識改革と積極的支援」を重点的に取り組んできました。

#### 課題1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

審議会等での女性委員の占める割合について、40%を目標として取り組んできた結果、女性委員が在籍しない審議会はなく、全体として女性の参画が進んでいますが、平成28年4月1日現在35.0%となっており、目標に達していません。国では、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%以上となることを目標としており、大阪市においても管理的職業従事者における女性の割合の目標を30%程度としていましたが、平成22年現在17.7%であり目標に達していません。今後とも、引き続き取組みを進める必要があります。

#### 課題2 社会制度・慣行の見直し、意識の改革

さまざまな媒体や手法を活用し、男女共同参画の重要性についてわかりやすい広報・啓発を展開してきました。男女の平等感については、少しずつ改善されていますが、「社会全体として」平等と答える人の

割合は12.7%と低い状況です。男女共同参画についての理解が広く市民に浸透するような取組みが今後とも必要です。

### 課題3 就業における男女の均等な機会を確保するための支援

30歳代の結婚・出産・育児期に就業率が低下する、いわゆるM字型カーブの谷部分は以前に比べて浅くなってきているものの、結婚・出産を機に離職する女性が依然多い状況です。今後とも、働き続けることができる職場づくり、一旦離職しても再就職が可能な環境を整備していくことが求められます。

### 課題4 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援

保育所の入所定員枠の拡大など、待機児童の解消等に向けた子育て支援の整備を計画的に進めています。ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、長時間労働など働き方の見直し、男性の家事・育児への参画、管理職の意識改革が必要です。

### 課題5 高齢者等が安心して暮らせる条件整備

介護保険制度や障害者自立支援制度等が整備されていますが、今後とも、困難を抱える高齢者・障がいのある人等が安心して暮らせるための制度の充実や高齢者・障がいのある人等がそれぞれの能力や経験を活かし、社会参加を促進する支援が必要です。また、男女が離職することなく働き続けられるよう介護の支援基盤の整備が求められています。

### 課題6 女性に対するあらゆる暴力の根絶

平成23年8月に大阪市配偶者暴力相談支援センターを開設し、被害者の相談体制・支援体制の充実を図ってきましたが、今後とも、DV関係相談機関や窓口の周知、暴力の防止に向けた啓発が必要です。

### 課題7 メディアにおける男女共同参画の推進

大阪市が実施する広報・情報発信については、「人権の視点からの情報発信の手引き」（女性に関する人権の視点から情報発信のあり方）に基づき行っています。今後とも、メディア・リテラシーの向上を図るとともに、インターネットやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の普及により、ネット上での情報の取扱いについても啓発を行う必要があります。

### 課題8 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

学校教育の場での平等感は進んでおり、今後とも、学校におけるキャリア教育の充実を図るとともに、生涯において多様な生き方や働き方を選択していくための学習機会の充実等が必要です。

## 課題9 生涯を通じた健康支援

男女がそれぞれの身体的性差を理解するとともに、すこやかで生き生きと心豊かに生活するために、心身の健康づくりを促進することが重要です。喫煙率の減少や検診受診率の向上等自らの健康づくりへの取り組みは進んでいますが、今後とも、男女の性差に応じた健康を支援するための取り組みが必要です。

## 課題10 国際交流・協力、多文化共生

多様な文化的背景を持つ女性に対し、多言語による生活支援情報の発信やDV相談の通訳派遣等を実施してきました。今後とも、外国籍住民にとって、暮らしやすい環境を整備していく必要があります。また、男女共同参画に関する国際的な情報を収集し、市民へ情報提供していく必要があります。

### <大阪市女性の活躍促進アクションプランの取り組み状況>

女性の活躍が大阪の経済成長や地域の活性化につながることから、大阪市では、平成26年11月に「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(以下「アクションプラン」という)(平成26~28年度)」を策定するとともに、12月には市長を本部長とする「女性の活躍促進統括本部」を設置し、女性の活躍促進を大阪市の重点施策と位置付け、全市的に取り組みを進めてきました。

「アクションプラン」では、「女性が働き続けられるまち」「活躍したい女性が希望をもてるまち」「地域で女性がいいきと輝いているまち」の実現を目標とし、若者が将来の生き方、働き方を自ら考える機会づくりや、女性が活躍できる環境整備に取り組んでいる企業の認証、地域活動への女性の参画に向けた啓発・交流推進など、「企業」と「地域」における女性の活躍に向けた環境整備を中心に、ライフステージに対応した総合的な施策を展開してきました。

その主な取り組みとして、若者のキャリア形成支援に関しては、中・高校生に自身の将来について考える機会を提供する教材、「体験型指導プログラム」を開発し、市立の中学・高校で活用を図るとともに、大学生自身が、将来の生き方、働き方を考えるワークショップ・セミナー等を企画・実施する事業等を進め、自らのライフデザインを考える機会を提供しています。

働く女性の支援に関しては、女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」として認証しPRする制度を平成26年10月に導入し、平成29年1月時点で228件の認証を行っています。また、男性の育児、家事等への参画を促すため、イクメン・チェックシートを市独自に作成し、広く企業や市民に配布し活用を図るなど、男性への意識啓発にも取り組んでいます。

地域における女性の活躍支援に関しては、防災活動における女性の参画促進や区政会議における女性委員比率のアップを図るとともに、平成29年1月に「女性チャレンジ応援拠点」を開設し、地域活動に参画意欲のある女性を発掘し育成、支援しています。

これらの女性活躍の取り組みを「見える化」するため、Webサイト等に「きらめく女性の応援ひろば~未来ヘレディgo!」を開設し情報発信を積極的に行っています。また、大阪市と関係行政機関、経済団体、地域団体等との相互の連携・協働を進めるため「大阪女性きらめき応援会議」を設置し、共同の取

組みとして、8月を「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間」とする啓発事業を官民一体で実施しています。

このように、「アクションプラン」に基づきさまざまな取組みを進め実績もあげてきており、また、「女性活躍推進法」の施行など国の動きも相まって、女性の活躍を推進することの理解や気運も広がってきていますが、十分に成果が現れるまでには至っておらず、引き続きの取組みが求められるところです。

女性が働きやすい職場環境づくりをさらに広げていくためには、大阪において圧倒的多数を占め、大企業に比べ取組みが進んでいない中小企業をターゲットとして、効果的に支援していくことが必要です。

地域における女性活躍支援に関しては、防災活動はもとより、地域におけるさまざまな活動に女性の視点を取り入れることにより、地域の活性化や魅力向上にもつながることから、地域活動に参画意欲のある女性を発掘し、育成、支援する仕組みや、地域で活躍中の女性が交流し互いの活動を高めあう場を設けるなど、地域での女性の活躍を広げていくことが必要です。

また、仕事と家庭の両立に向けた意識改革も引き続き必要であり、多くの若者に、将来の生き方、働き方について主体的に考える機会を提供していくとともに、男性が家事・育児・介護等に積極的に参画していくよう、効果的に啓発を行っていくことが必要です。また、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性についても社会全体に浸透するよう、官民あげて取り組むことが必要です。

そのためにも、今後、関係機関・団体とも連携を図りつつ、「アクションプラン」の取組みをさらに発展させ、職場、地域等あらゆる分野での女性活躍を加速化し、着実に成果を生み出していく必要があります。

## 第2章 計画の目標、施策分野、成果指標（アウトカム）

### 1. 計画の目標

計画において、次に掲げる男女共同参画社会の実現をめざします。

**男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野で活躍できる社会**

**男女の人権が尊重され、安全に安心して暮らせる社会**

**男女が社会の対等な構成員として、職場・家庭・地域などあらゆる分野の活動に参画する機会が均等に確保され、かつ、共に責任を担うことができる社会**

### 2. 施策分野

上記の社会を実現していくため、この5年間に取り組む施策の柱立てとして、次の3つの分野を設定し、施策を展開していきます。

#### **あらゆる分野における女性の活躍の促進**

現在、社会において女性の力が十分に活かされていない状況にあり、女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女が豊かで暮らしやすい社会の実現にもつながることから、女性が、その持てる能力を存分に発揮して、職場、地域などあらゆる分野で活躍できる社会づくりを積極的に進めていきます。

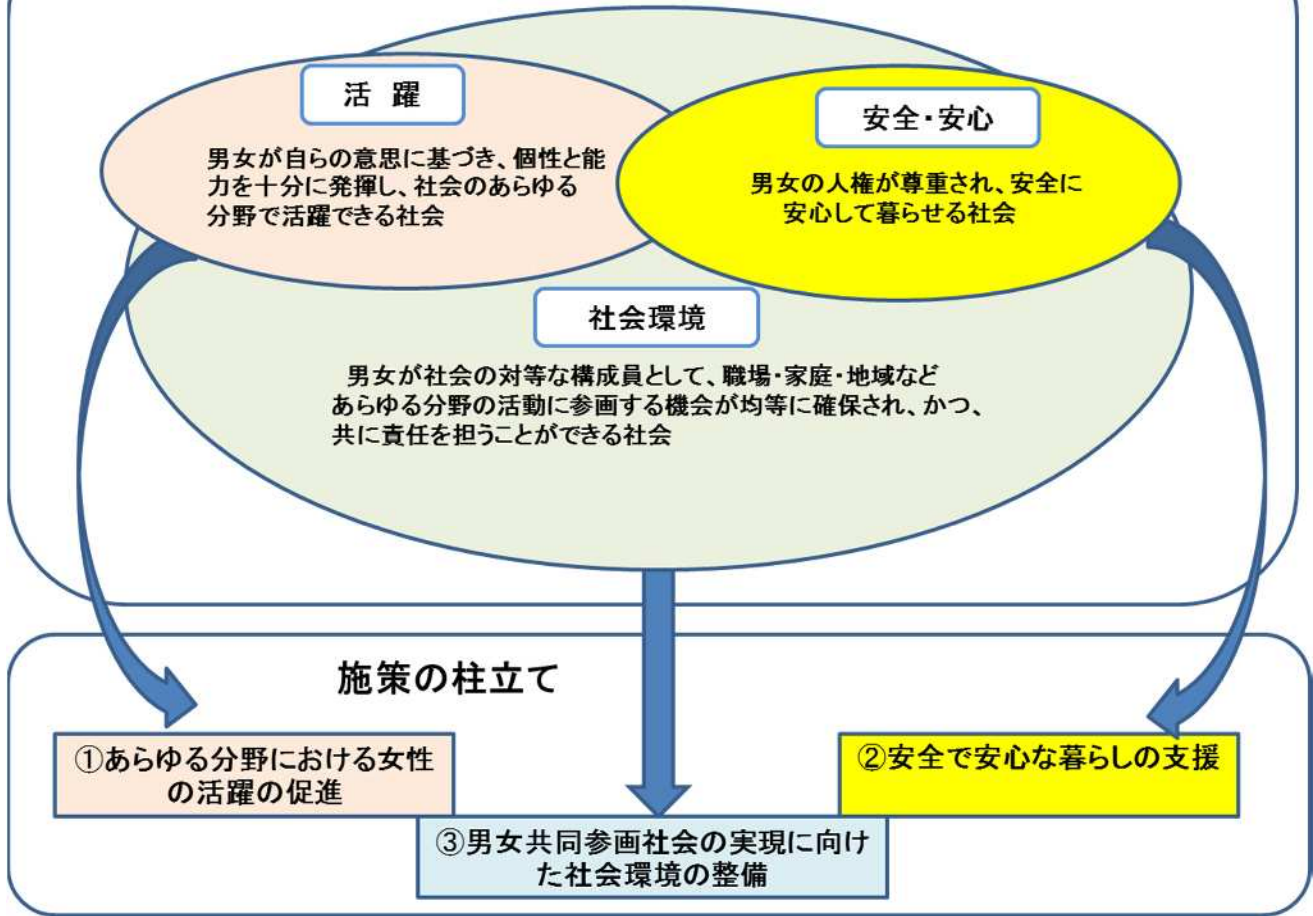
#### **安全で安心な暮らしの支援**

安全で安心な暮らしを送るために、暴力を生まない社会風土の醸成を図るとともに、男女の性差に応じた健康支援、困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境整備に取り組みます。

#### **男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備**

男女が性別に関わりなく個性と能力を発揮し、ともに社会のあらゆる分野に参画し責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けた社会環境づくりとして、男女がともに多様な生き方、働き方を選択できるよう支援する制度や基盤の整備、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた教育・啓発等を着実に進めていきます。

## 計画の目標：男女共同参画社会の実現



### 3. 成果指標（アウトカム）

計画の効果的な実施を図るため、施策分野ごとに成果指標を定めています。「成果指標」とは、それぞれの施策分野において掲げる具体的取組みを実施することにより実現をめざす達成水準を示しています。

#### あらゆる分野における女性の活躍の促進

成果指標	現状値	目標値	資料
女性の管理職登用を進めている企業の割合	平成 28 年 全体 26.6% 〔大企業*54.5%〕 〔中小企業*23.7%〕	平成 32 年 全体 44%以上 〔大企業*80%以上〕 〔中小企業*40%以上〕	市民局「企業における女性活躍促進に関する調査」
女性の継続就労を進めている企業の割合	平成 28 年 全体 67.9% 〔大企業*90.9%〕 〔中小企業*65.5%〕	平成 32 年 全体 84%以上 〔大企業*98%以上〕 〔中小企業*82%以上〕	市民局「企業における女性活躍促進に関する調査」
女性（25～54歳）の就業率	平成 27 年 68.7%	平成 32 年 全国平均（平成 27 年） 72.7%以上	総務省「労働力調査」
大阪府と全国平均の女性（35～44歳）の就業率の差	平成 27 年 5.1%	平成 32 年 4%以内	総務省「労働力調査」
ワーク・ライフ・バランスについて「ある程度内容を知っている」「聞いたことがある」と答えた市民の割合	平成 25 年 34.8%	平成 32 年 60%以上	市民局「男女共同参画に関する市民意識調査」
地域で女性が活躍しやすくなっていると答えた市民の割合	平成 27 年 52.1%	平成 32 年 60%以上	市民局「男女共同参画に関する市民意識調査」
市の審議会等において女性委員の占める割合	平成 28 年 4 月 1 日現在 35.0%	平成 32 年 4 月 1 日現在 40%以上	市民局調べ
市役所市長部局の係長級以上管理職に占める女性の割合（事務系）	平成 28 年 10 月 1 日現在 25.1%	平成 32 年 10 月 1 日現在 30%	人事室「特定事業主行動計画」

\*ここでは、従業員数 301 人以上の企業を大企業、従業員数 300 人以下の企業を中小企業としています。

## 安全で安心な暮らしの支援

成果指標	現状値	目標値	資料
配偶者・パートナー間において「なぐる・ける」を暴力として認識する市民の割合	平成 27 年 87.2%	平成 32 年 100%	市民局「男女共同参画に関する市民意識調査」
配偶者・パートナー間において「友達や身内とのメールなどをチェックしたり、付き合いを制限する」を暴力として認識する市民の割合	平成 27 年 46.0%	平成 32 年 70%以上	市民局「男女共同参画に関する市民意識調査」
配偶者暴力相談支援センターの相談窓口の認知度	平成 27 年 15.4%	平成 32 年 50%以上	市民局「男女共同参画に関する市民意識調査」
がん検診受診率* 乳がん(40歳以上女性) 子宮頸がん(20歳以上女性) 胃がん(40歳以上) 大腸がん(40歳以上) 肺がん(40歳以上)	平成 23 年 28.6% 32.9% 男性:48.5% 女性:36.5% 男性:39.1% 女性:27.8% 男性:55.1% 女性:44.0%	平成 29 年 50%以上	すこやか大阪21(第2次)計画
女性(25~54歳)の就業率 (再掲)	平成 27 年 68.7%	平成 32 年 全国平均(平成 27 年) 72.7%以上	総務省「労働力調査」
高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるまちであると思う市民の割合	平成 26 年 57.3%	平成 32 年 60%以上	大阪市市政モニター



男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備

成果指標	現状値	目標値	資料
保育所等利用定員数*	平成 27 年 4 月 1 日現在 49,385 人	平成 31 年 4 月 1 日現在 54,386 人	大阪市こども・子育て支援計画
病児・病後児保育利用確保数* (延べ人数)	平成 27 年 36,426 人	平成 31 年 40,953 人	大阪市こども・子育て支援計画
女性の悩み相談の認知度	平成 27 年 24.5%	平成 32 年 30%以上	大阪市世論調査
社会全体として男女が平等である と思う市民の割合	平成 27 年 12.7%	平成 32 年 20%以上	市民局「男女共同参画に 関する市民意識調査」
「男女共同参画社会」について「あ る程度内容を知っている」と答え た市民の割合		平成 32 年 60%以上	大阪市世論調査
男性は仕事、女性は家庭を中心 とするという考え方を肯定する市 民の割合	平成 27 年 41.4%	平成 32 年 30%以下	市民局「男女共同参画に 関する市民意識調査」
平日において、家事・育児に費や す時間が 30 分を超える市民の割 合 (20 歳～40 歳代男性)	平成 27 年 家事 36.7% 育児 20.1%	平成 32 年 家事 50%以上 育児 30%以上	市民局「男女共同参画に 関する市民意識調査」

\* 「がん検診受診率」「保育所等利用定員数」「病児・病後児保育利用確保数」については、当該計画の見直し状況をふまえ、成果指標の目標値についても計画期間途中で見直しを行うこととします。

### 第3章 施策の基本的方向と具体的取組み

第3章では、施策分野ごとに、「現状と課題」を分析し、各課題に対応する「施策の基本的方向と具体的取組み」を記載しています。また、「基本的方向と具体的取組み」においては、取組みの進捗を測るため、「活動指標」及び「参考指標」を設定しています。「活動指標」は、「成果指標」の達成に向けて、取組みの目標を定め、どの程度実施できているかを把握していく指標です。また、「参考指標」は、施策の進捗状況を把握するうえで参考となる指標で、目標値を定めず、その推移をフォローアップしていくものです。

#### <第3章の構成>

施策分野1 あらゆる分野における女性の活躍の促進	
1	現状と課題
	(1) 雇用等における女性の活躍状況
	(2) 地域における女性の活躍状況
	(3) 政策・方針決定過程への女性の参画
2	基本的方向と具体的取組み
	<b>基本的方向 1 雇用等における女性の活躍促進と両立支援</b>
	(1) 企業等における男性中心型の働き方の見直しと仕事と家庭の両立支援
	(2) 雇用の場における女性の活躍に取り組む企業への支援
	(3) 女性の多様な働き方の実現
	(4) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保
	(5) 市役所における働きやすい職場づくり
	<b>基本的方向 2 地域における女性の活躍促進</b>
	(1) 女性の地域活動への参画促進のための環境づくり
	(2) 地域で活躍する女性の育成・支援
	<b>基本的方向 3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b>
	(1) 企業や地域活動における方針決定過程への女性の参画の促進
	(2) 市政推進における女性の参画拡大

## 施策分野2 安全で安心な暮らしの支援

1 現状と課題	
	(1) 女性に対する暴力の状況
	(2) 男女の健康状況
	(3) 困難を抱えたあらゆる女性等の状況
2 基本的方向と具体的取組み	
<b>基本的方向 4 女性に対するあらゆる暴力の根絶</b>	
	(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり
	(2) DV被害者の自立支援
<b>基本的方向 5 生涯を通じた健康支援</b>	
	(1) 女性の生涯を通じた健康保持・増進のための施策の推進
	(2) 男女の健康をおびやかす問題についての対策の推進
<b>基本的方向 6 困難を抱えたあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援</b>	
	(1) 生活上の困難を抱える女性等への自立支援
	(2) 高齢者・障がいのある人等が安心して暮らせる環境の整備

## 施策分野3 男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備

1 現状と課題	
	(1) 男女共同参画を推進するための各種制度の状況
	(2) 男女共同参画に関する市民意識
	(3) 男女共同参画と防災・減災
	(4) 国際社会との協調
2 基本的方向と具体的取組み	
<b>基本的方向 7 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備</b>	
	(1) 男女の多様な選択を可能にする育児・介護の支援基盤の整備
	(2) 相談体制の充実及び関連制度の理解促進
<b>基本的方向 8 男女共同参画を推進する教育・啓発の充実</b>	
	(1) 男女平等、男女共同参画の理解促進
	(2) 男女がともに地域活動に参画するための意識啓発
	(3) 男性の意識改革の促進
	(4) 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実
	(5) 男女共同参画の視点を踏まえた情報発信
<b>基本的方向 9 男女共同参画の視点に立った防災・減災対策</b>	
	(1) 男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進
<b>基本的方向 10 国際社会と協調した取組みの推進</b>	
	(1) 男女共同参画にかかる国際的取組みの情報発信

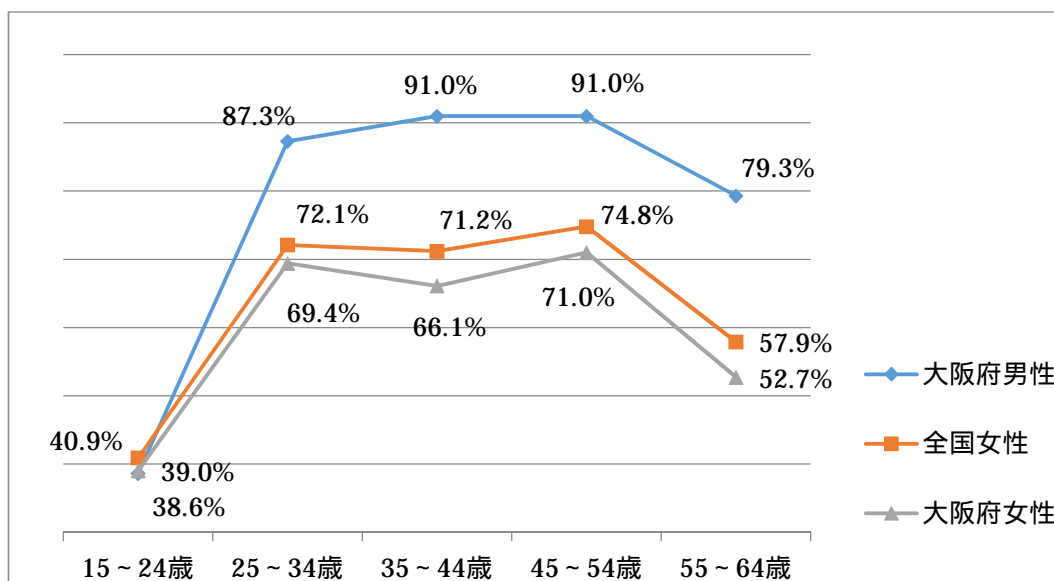
## 施策分野1 あらゆる分野における女性の活躍の促進

### 1. 現状と課題

#### (1) 雇用等における女性の活躍状況

- 大阪の25歳から54歳までの女性の就業率は、労働力調査(平成27年)によると68.7%と全国平均(72.7%)より低くなっています。女性が結婚や出産を機に一旦離職し、子育て後に再就職することにより描かれる就業率のM字型カーブの谷も全国平均より深くなっています。

15歳~64歳の女性就業率(全国・大阪)

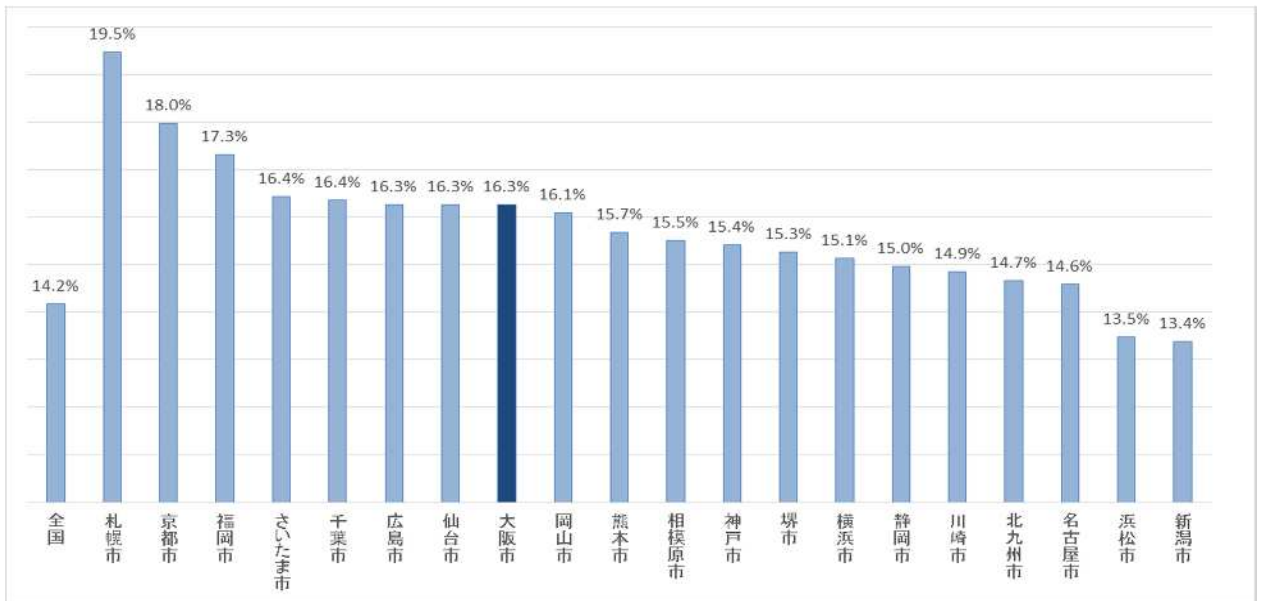


総務省：平成27年「労働力調査」

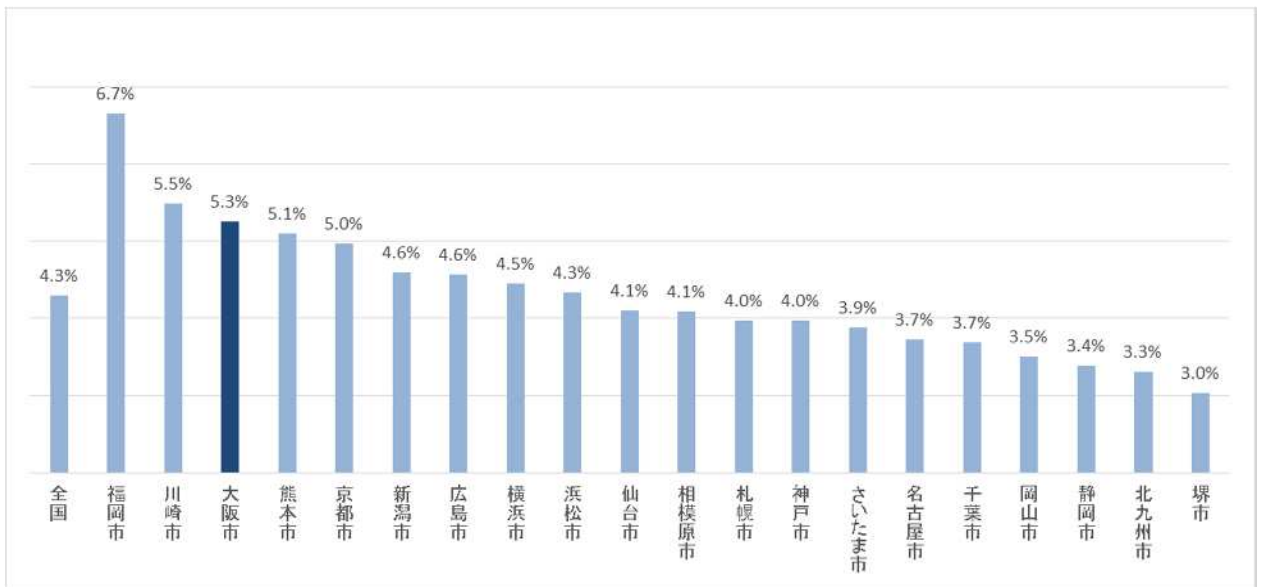
今後、M字型カーブを解消していくためにも、女性の継続就労の推進に取り組む企業を支援するとともに、結婚や出産を機に離職した後に働こうとする女性に対し、保育サービス・子育て支援についての情報も提供するなど再就職を支援する必要があります。

- 企業において、長時間労働ができる人の評価が高く有給休暇や育児休業等を取得する人の評価が低い傾向があり、産前産後休暇・育児休業等が取りにくい職場の雰囲気等、男性中心の職場意識や労働慣行が残っています。就業構造基本調査(平成24年)によると、大阪市の週就業時間60時間以上の有業者の割合は、男性16.3%、女性5.3%と、全国平均(男性：14.2%、女性4.3%)より多く、長時間労働の傾向が高くなっています。

週就業時間 60 時間以上の有業者の割合（男性）（全国・政令指定都市）



週就業時間 60 時間以上の有業者の割合（女性）（全国・政令指定都市）



総務省：平成 24 年「就業構造基本調査」

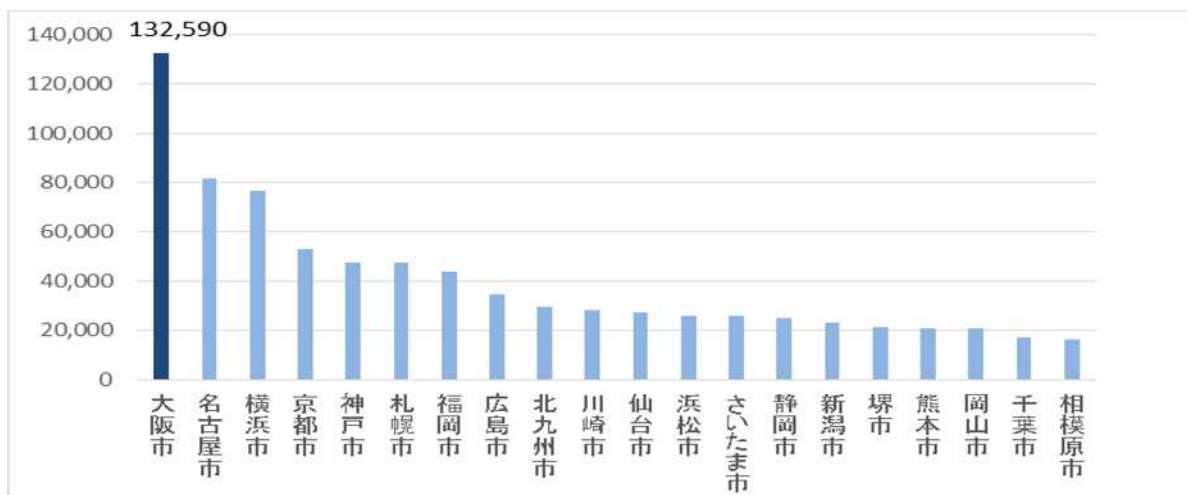
- こうした男性中心型の労働慣行、長時間労働を前提とした働き方が、男性自身の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を阻害し、一方で、家庭における家事・育児等は女性が担うことになり、結婚・出産等を機に離職せざるを得ない状況や、あらゆる分野における女性の活躍が進みにくい状況を生み出していると考えられます。

「女性活躍推進法」の施行を契機として企業経営者の意識や組織風土の変革が進むことが見込まれるところですが、今後とも、企業の経営・管理者層に対し、男性中心型の労働慣行を見直し、仕事と家庭

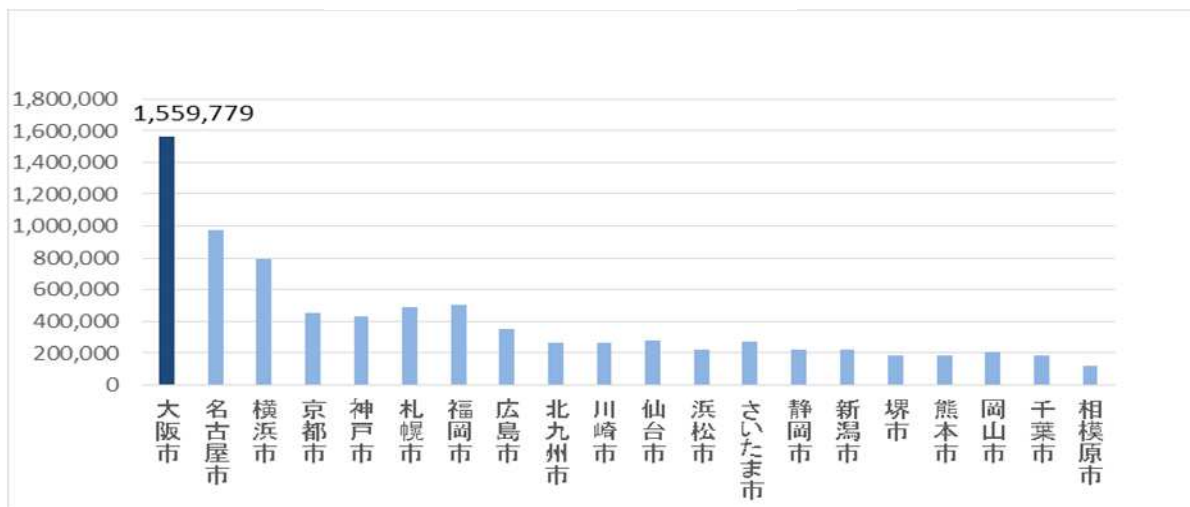
育児等が両立できるよう意識変革を促すとともに、そうした職場環境づくりの取組みを支援していくことが必要です。

- 特に、大阪市では中小企業の事業所数、従業員数は、政令指定都市において一番多く、特に中小企業に対して働きやすい環境整備を働きかけていく必要があります

中小企業の事業所数（政令指定都市）



中小企業の従業員数（政令指定都市）



企業の区分については、下記の通り。（中小企業基本法（昭和38年法律第154号）に基づく。）

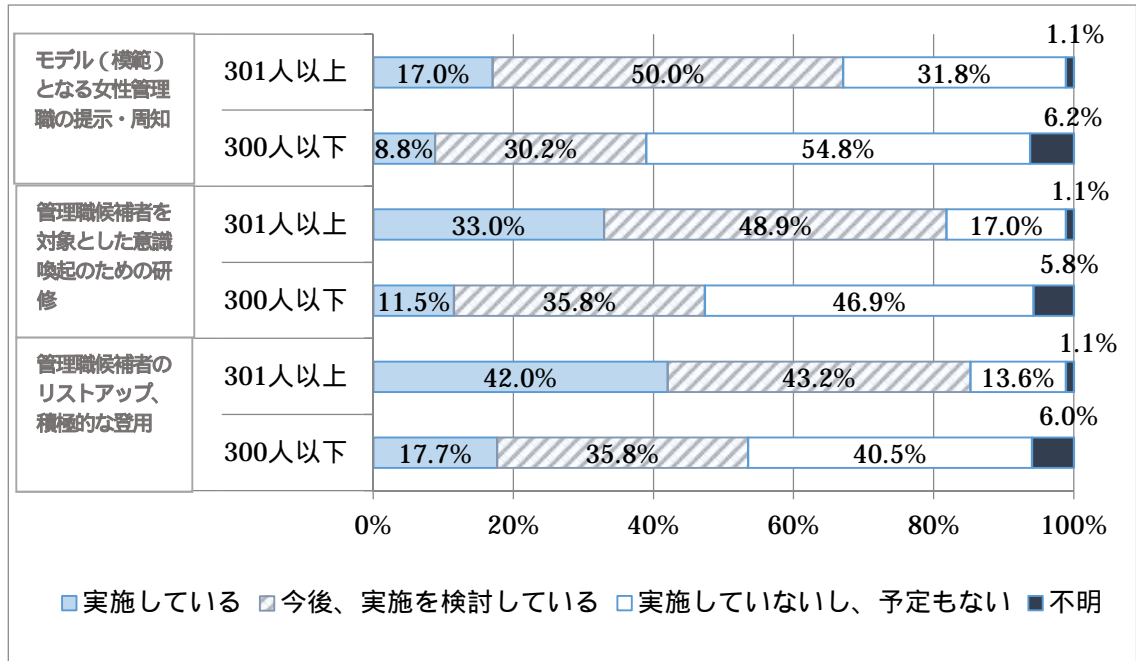
【中小企業】2014年7月時点

- ア 製造業、建設業、運輸業その他の業種：資本金3億円以下又は常用雇用者規模300人以下  
 ゴム製品製造業は、常用雇用者規模900人以下
- イ 卸売業：資本金1億円以下又は常用雇用者規模100人以下
- ウ サービス業：資本金5000万円以下又は常用雇用者規模100人以下  
 ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業は、資本金3億円以下又は常時雇用者規模300人以下  
 旅館・ホテル業は、常時雇用者規模200人以下
- エ 小売業：資本金5000万円以下又は常用雇用者規模50人以下

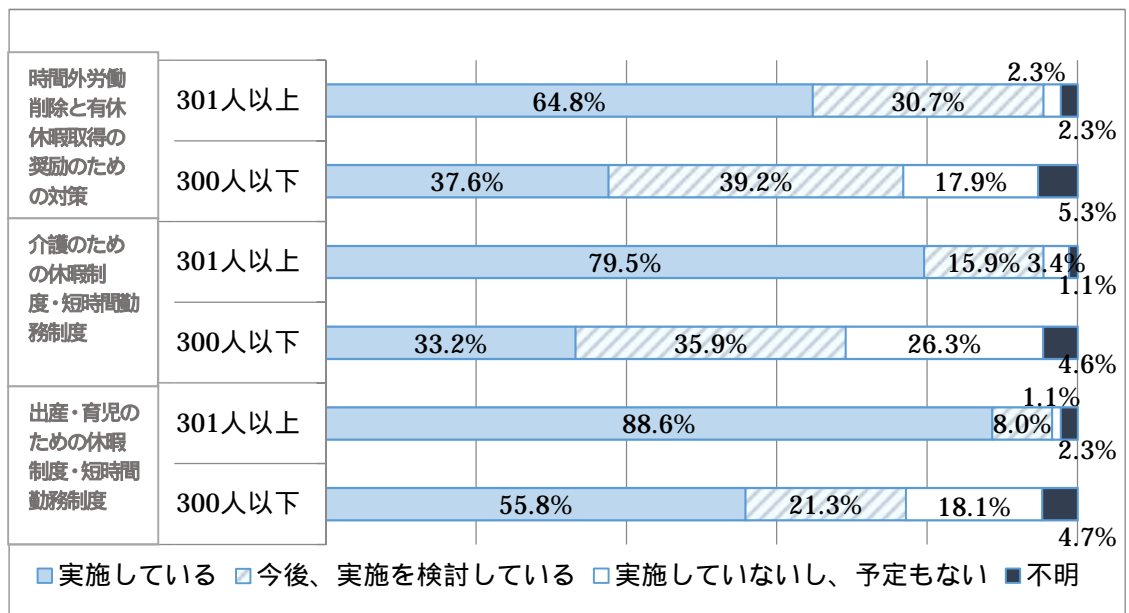
中小企業庁：平成26年「経済センサス基礎調査・活動調査」及び「事業所・企業統計調査（総務省）」より算出

- 企業の取組みに関して、平成 28 年度大阪市「企業における女性の活躍促進に関する調査」によると、女性の管理職登用・継続就労のために実施・検討している制度・取組みについて、従業員数が 301 人以上の企業の方が 300 人以下の企業より取り組んでいる状況にあります。中小企業のニーズ、状況を把握し、中小企業が、女性の管理職登用や継続就労に取り組めるよう支援する必要があります

女性の管理職登用のための取組みを実施している企業の割合（従業員数別）（大阪市）



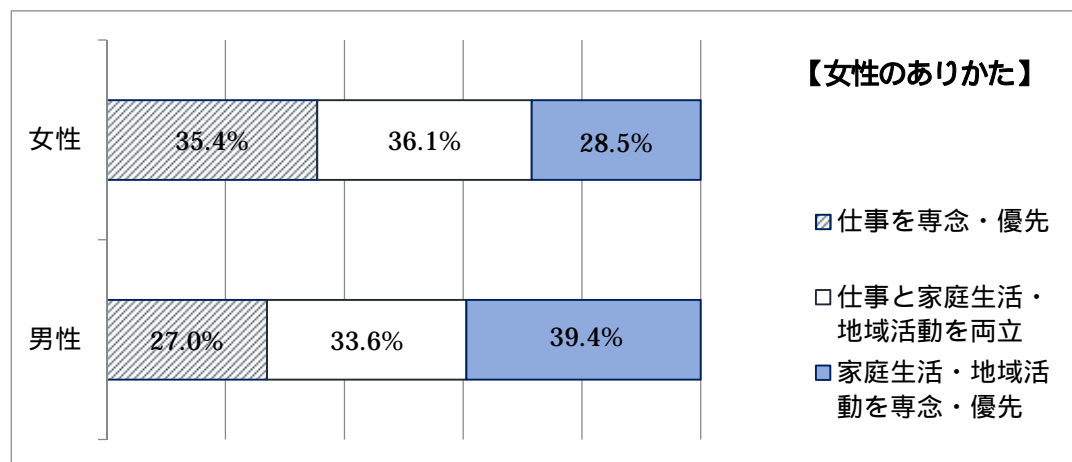
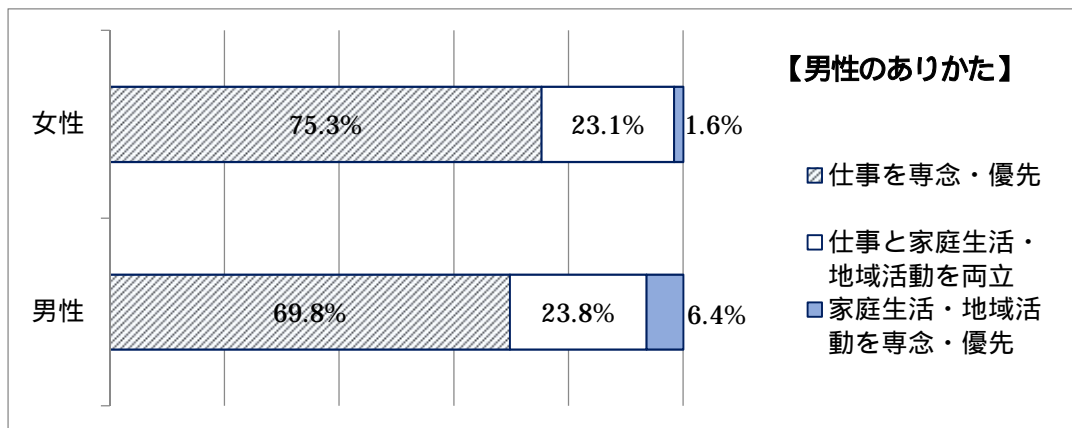
女性の継続就労のための取組みを実施している企業の割合（従業員数別）（大阪市）



市民局：平成 28 年度「企業における女性の活躍促進に関する調査」

- 仕事と家庭生活の両立の市民意識に関して、平成 26 年度「市政に関する市民意識」についての世論調査によると、「仕事と家庭生活・地域活動との関係がどのようにあるのが望ましいか」について、「男性のありかた」としては、男女ともに「仕事を専念・優先」が望ましいと回答した割合が多く、「仕事と家庭生活等の両立」が望ましいと回答した割合は低くなっています。「女性のありかた」としては、「家庭生活等を専念・優先」が望ましいと回答した割合が男性の方に多く、「仕事と家庭生活等の両立」が望ましいと回答した割合は女性の方に多くなっています。引き続き、男女とも仕事と家庭生活を両立していくことや、ワーク・ライフ・バランス推進の意義、重要性について社会的に広く理解が深まるよう、企業や市民に啓発を行っていく必要があります。

仕事と家庭生活・地域活動との関係がどのようにあるのが望ましいかについて(大阪市)



わからないと答えた人、無回答を除く

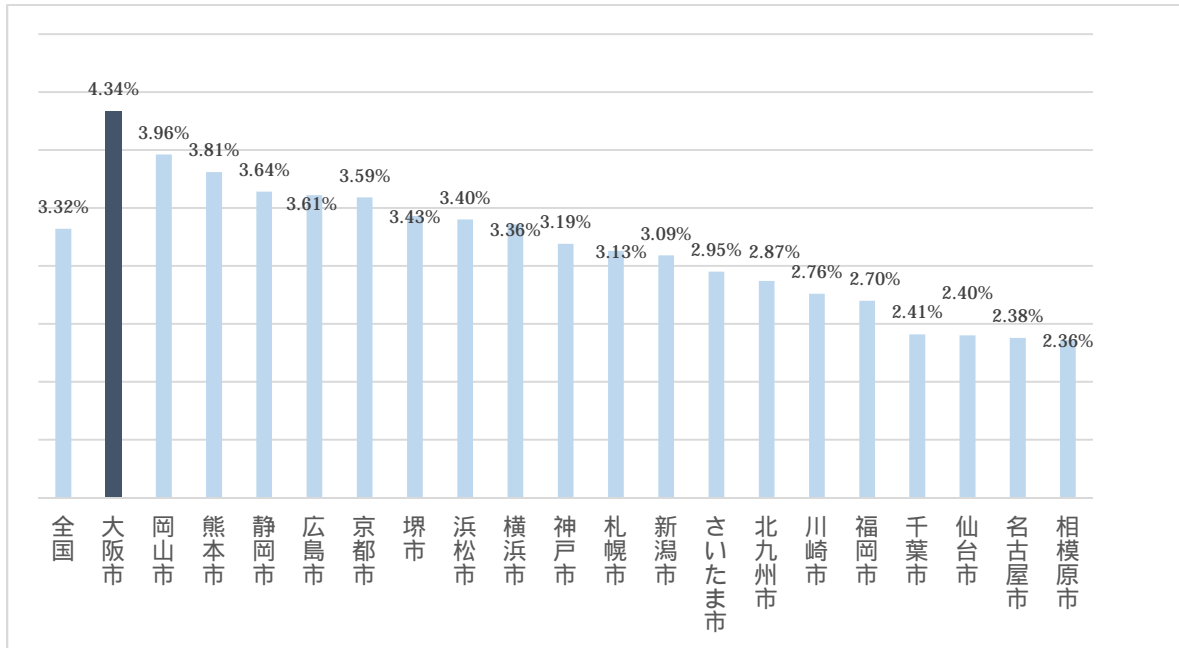
市民局：平成 26 年度「市政に関する市民意識」についての世論調査

- 政令指定都市の中でも、大阪市は女性有業者に占める起業家の割合が高い状況にあります。平成 22 年の経済産業省の女性起業家実態調査によると、女性の起業者の開業動機としては、「自分の裁量で仕事がしたかった」「趣味や特技を活かしたかった」等の割合が高く、女性の起業は、地域経済の活性化につながるとともに、女性の能力発揮や自己実現の場としても重要です。また、起業時にほしかったサポート・支援としては、同じような立場の人との交流の場や経営についての情報提供、先輩起



業家や専門家による助言や指導を受ける窓口などの希望が多く、こうした女性のニーズをふまえた支援を行っていく必要があります。

女性有業者に占める起業家の割合（全国・政令指定都市）



総務省：平成 24 年「就業構造基本調査」

- 大阪労働局の調査（平成 27 年）によると、「男女雇用機会均等法」に関する相談件数は 1,934 件となっています。そのうち、セクシュアル・ハラスメントに関する相談は 755 件、「婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」（解雇、契約打ち切り、退職の強要等）、いわゆるマタニティ・ハラスメントの相談は 438 件となっています。今後とも、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等が行われない職場づくりを支援する必要があります。

大阪労働局 相談内容内訳別相談件数

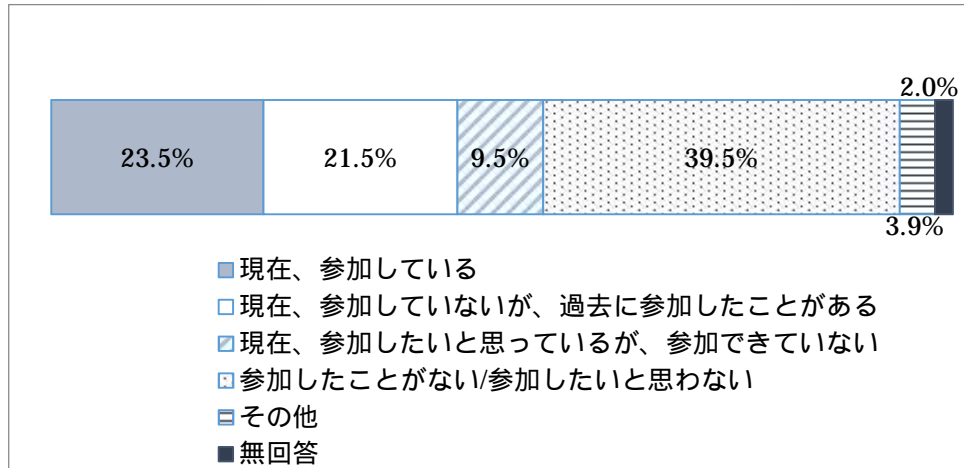
		平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
男女雇用機会均等法に関する相談		1,898	1,967	1,788	1,939	2,139	1,934
事項別相談	婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	318	314	311	348	365	438
	セクシュアル・ハラスメント	1,018	1,108	887	766	950	755
	母性健康管理	279	208	226	330	307	379

資料：大阪労働局調べ

## (2) 地域における女性の活躍状況

- 女性の地域・社会活動の参加状況に関しては、大阪市市民意識調査（平成27年度）によると、「地域・社会活動に参加している、または参加したことがある」とする女性の割合は45.0%、「参加したことがない、参加したいと思わない」は39.5%となっています。

地域・社会活動の参加状況（大阪市・女性）

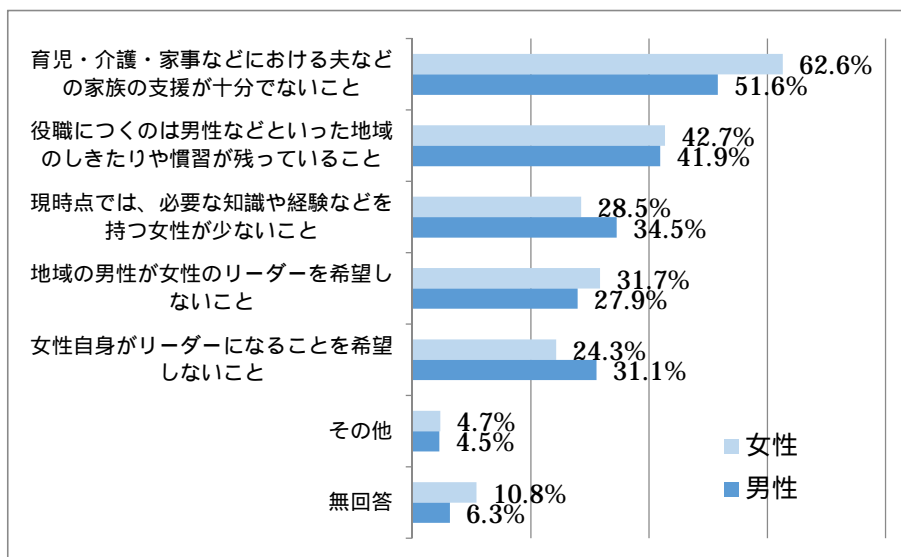


市民局：平成27年度「市民意識調査」

- 女性はさまざまな地域活動に参加している一方で、地域において中心的な活動主体となっている地域団体やNPO等の、団体の会長、役員となっているのはほとんど男性で、女性が活動の企画、方針決定にあたって中心的な役割を果たしているケースが限られている状況にあります。

大阪市市民意識調査（平成27年度）によると、地域・社会活動の分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものとして、「育児・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分でないこと」が女性62.6%・男性51.6%、「役職につくのは男性などといった地域のしきたりや慣習が残っていること」が女性42.7%・男性41.9%となっており、夫などの家族の支援はもとより、男性がリーダーを務め女性は補佐的役割でよいといった意識や慣習の存在も障害となっていることがうかがえます。今後とも、女性が地域活動に参画し、地域活動に女性の視点を反映することの意義、重要性やメリットについて広く市民に認識してもらい、従来の意識を変えていく必要があります。さらに、地域活動の企画、方針決定に中心的な役割を果たす女性を増やしていくためには、地域活動への参画に意欲をもつ女性の発掘、育成、支援を行っていく必要があります。

### 地域・社会活動の分野で女性のリーダーを増やす時に障害となるもの（大阪市）



市民局：平成 27 年度「市民意識調査」

### （3）政策・方針決定過程への女性の参画

- 国は「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30% 程度になるよう期待する」との目標を掲げ、取組みを進めていますが、我が国の政策・方針決定過程への女性の参画は、諸外国に比べ低い水準にとどまっています。

大阪市における民間企業等の管理的職業従事者における女性の割合は、国勢調査（平成 22 年）によると 17.7%と徐々に増加していますが、今後とも、政府目標をふまえ、企業等における女性の管理職登用をさらに進める必要があります。

#### 管理的職業従事者における女性の割合（大阪市）

	昭和 60 年	平成 2 年	平成 7 年	平成 12 年	平成 17 年	平成 22 年
総数（人）	56,891	55,156	53,651	35,775	28,727	29,648
男性（人）	49,750	47,753	46,312	30,138	24,037	24,401
女性（人）	7,141	7,403	7,339	5,637	4,690	5,247
女性の割合	12.6%	13.4%	13.7%	15.8%	16.3%	17.7%

備考：管理的職業従事者とは、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するもの

総務省：平成 22 年「国勢調査」

- 大阪市政における政策・方針決定過程への女性の参画状況として、審議会等への女性の登用については、平成 27 年度末までに女性委員の比率を 40%以上とすることを目標として取り組んできました。その結果、平成 28 年 4 月 1 日時点で、区政会議における女性委員の比率が 38.0%となり、また、すべての審議会に少なくとも 1 名の女性委員が参画するなど女性の登用が進んでいるものの、全体としての女性委員の比率は 35.0%と目標未到達となっており、引き続きの取り組みが必要です。

#### 大阪市の審議会等の女性委員数・比率

	平成 7 年度	平成 17 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
女性委員数(人)	304	656	707	720	747	922	925	761
全委員数(人)	1,603	2,041	2,021	2,042	2,189	2,896	2,915	2,242
比率(%)	19.0	32.1	35.0	35.3	34.1	31.8	31.7	35.0
審議会数	43	56	51	54	63	87	90	95

備考 1：各年度 10 月 1 日現在、平成 26 年度以降は 4 月 1 日現在 2：平成 26 年度以降は、区政会議を含む

3：本審議会数には、行政運営上の会合を含まない

資料：市民局調べ

- また、大阪市役所における管理職の女性職員比率(平成 28 年 10 月 1 日現在)は、係長級以上で 26.2%、課長級以上で 12.8%となっており、今後とも、女性職員の管理職への登用を進める必要があります。

#### 管理的地位に占める女性割合(大阪市役所)

	課長級以上	係長級以上	職員数における女性職員の割合
平成 25 年度	10.4%	24.4%	30.5%
平成 26 年度	11.5%	24.8%	32.0%
平成 27 年度	12.4%	25.8%	33.1%
平成 28 年度	12.8%	26.2%	33.5%

\*各年度 10 月 1 日時点

\*再任用短時間・臨時的任用職員除く

資料：人事室調べ