

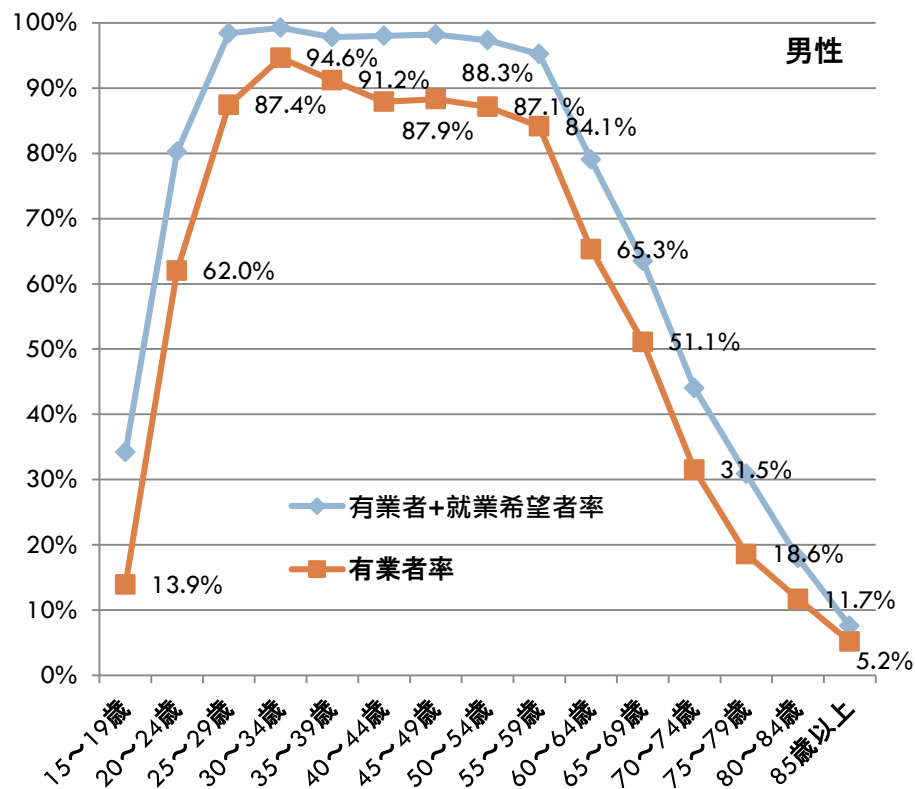
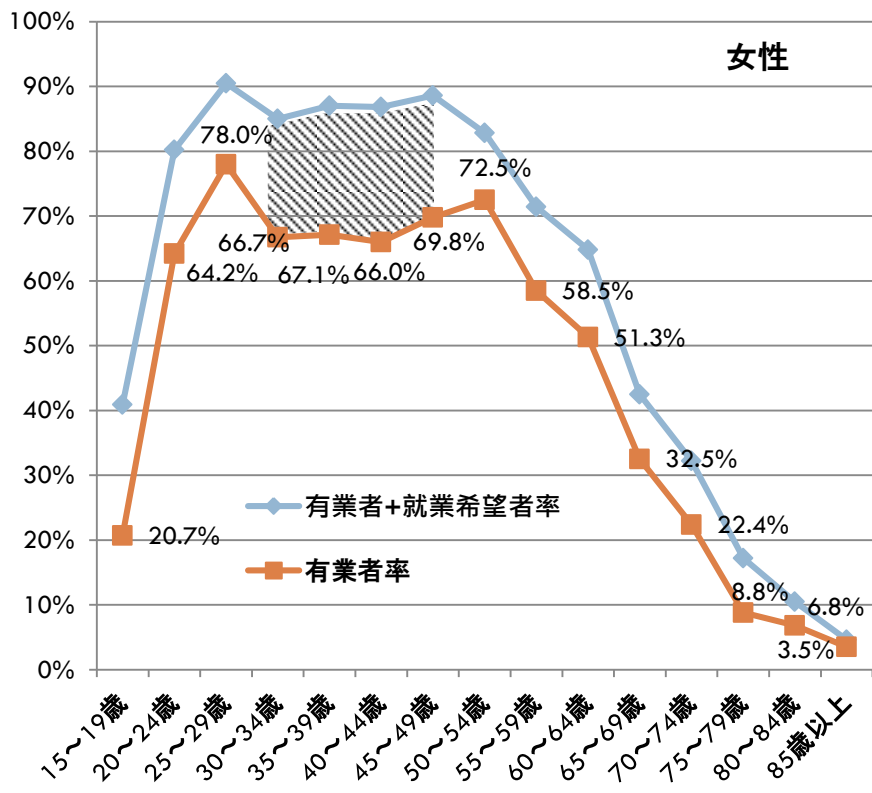
**大阪市女性の活躍促進
アクションプラン 資料編**

**平成26年11月
大 阪 市**

(1) 継続就業における現状と課題①

- ・30歳代前半に離職する女性が多く、年齢階層別有業率はM字型就業カーブを描いている。
- ・一方、30～40歳代を中心に、就業を希望しながら働いていない女性(就業希望者率)が2割近くを占め、経済成長の担い手、潜在的な労働力として期待されている。

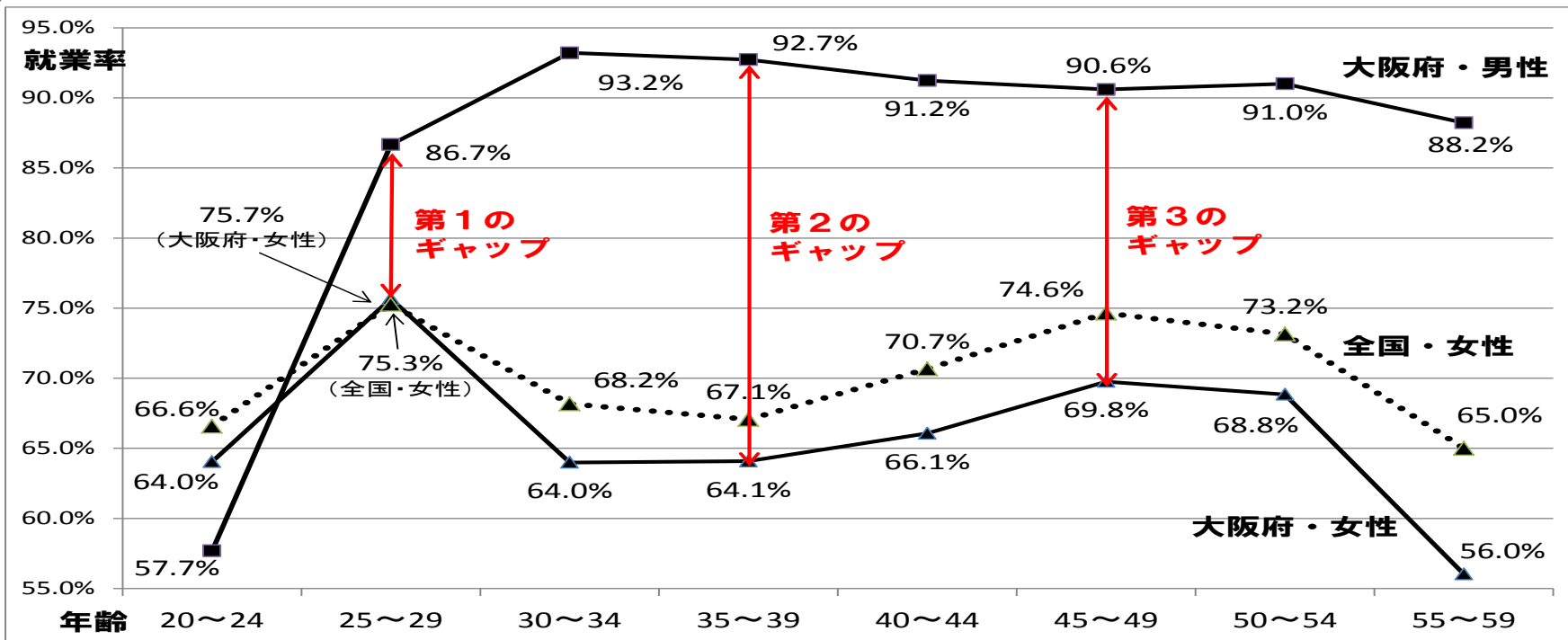
年齢階層別有業者・就業希望者率(大阪市)



(1) 継続就業における現状と課題②

- ・大阪府の女性は男性に比べて、25歳で就業率が約11ポイント低く、以降60歳まで20ポイント以上低い。
- ・女性と男性の就業率の各差については、3つのギャップ発生ポイントがある。
- ・大阪府の女性は全国に比べて、「M字型就業カーブ」の谷(第2のギャップ)が深く、その後の回復も鈍い。

年齢階層別労働力率(大阪府)



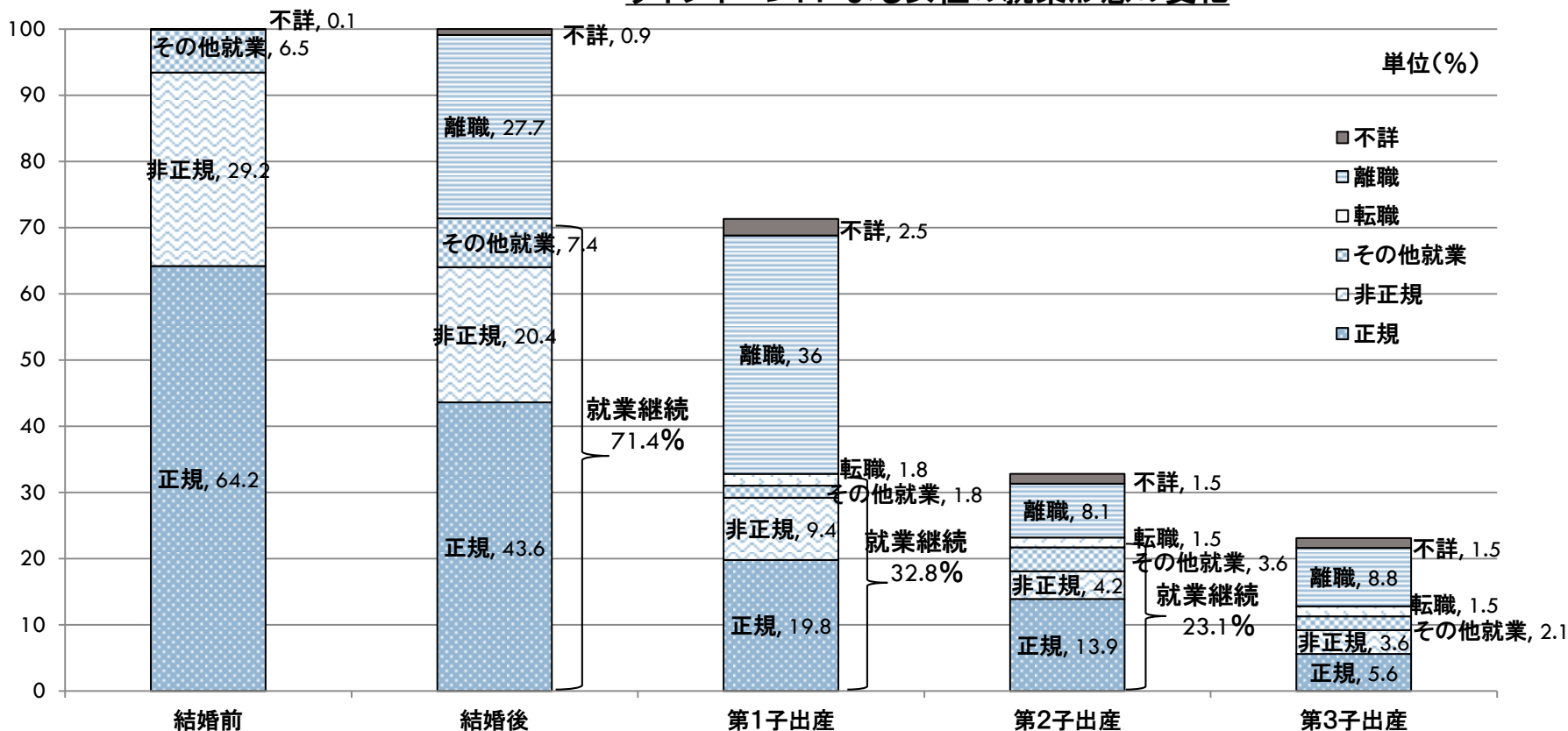
- **第1のギャップ**
新卒時点で男女変わらなかった労働力率が、25～29歳時点で女性が男性を16.9%下回り、その差が回復しない。
- **第2のギャップ**
子育て世代の女性の労働力率が低下する。
- **第3のギャップ**
子育て終了後の女性の労働力率が回復しない。

平成24年 就業構造基本調査(総務省統計局)より抜粋。なお、就業率=有業者数÷総数で算出

(1) 継続就業における現状と課題③

- ・結婚前に就業していた女性のうち、27.7%が結婚を機に離職し、第1子出産でさらに36.0%が離職している。
- ・結婚前から第1子出産後も就業を継続している女性は約1/3となっており、就業継続のための取組みが重要である。

ライフイベントによる女性の就業形態の変化



- (備考) 1. 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)より作成
 2. 結婚前に仕事ありの女性を100としている。
 3. 調査では、結婚と出産について別個に問いを設けているが、ここでは、全体の傾向を見るために1つのグラフにまとめている。

(2)企業における女性活躍の現状と課題①

- ・大阪は、全国平均を上回るものの東京に比して、企業における女性管理職の割合が低く、女性の登用が進んでいない。
- ・また、ポジティブアクションに取り組んでいる企業の割合も、東京、全国平均を下回る取組みがある。
- ・女性自身のキャリアアップ支援とともに、企業における女性の活躍促進を後押ししていくことが重要である。

	大阪	東京	全国
企業における女性管理職の割合	14.6%	16.4%	14.0%

平成25年 内閣府 男女共同参画局

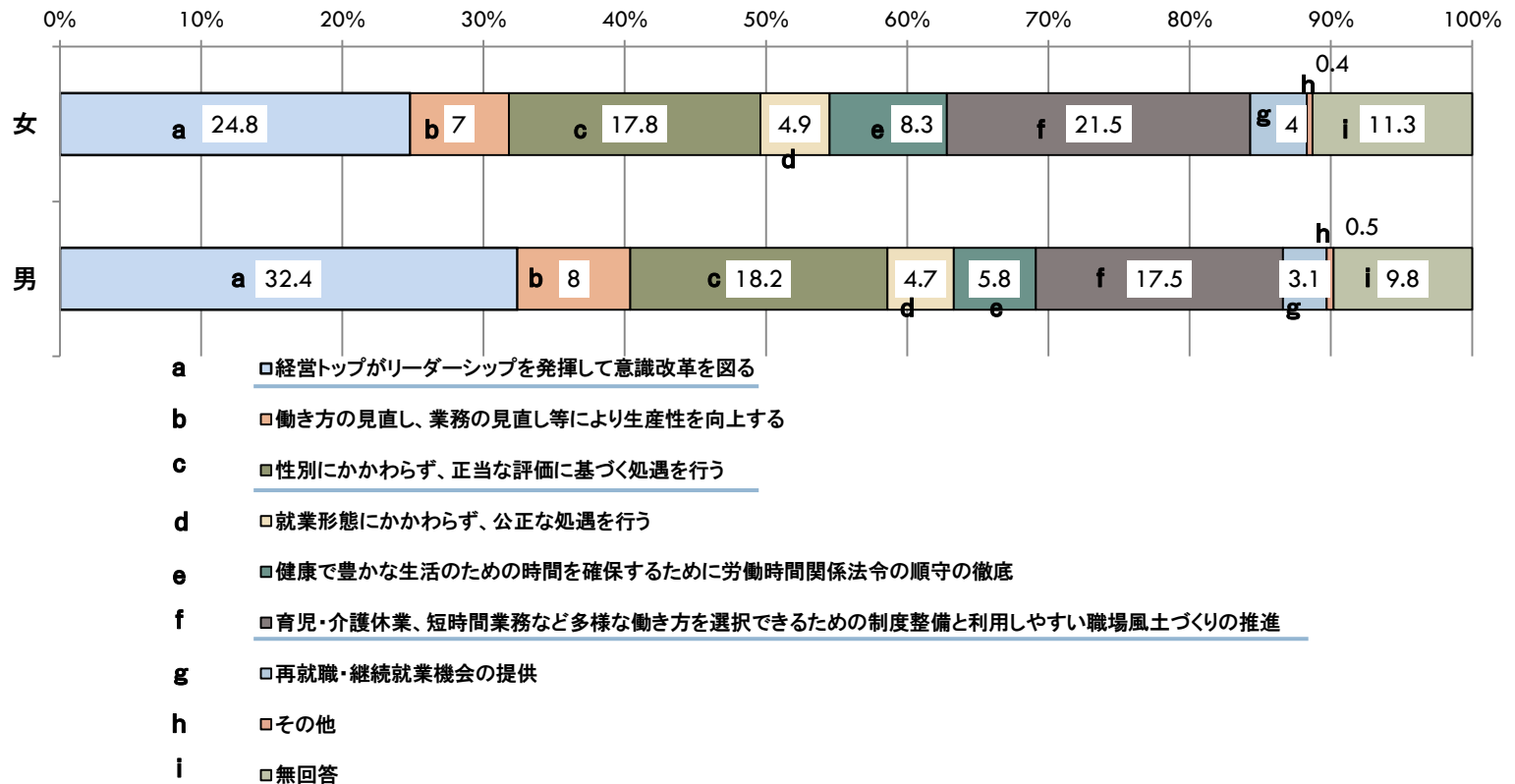
ポジティブアクションに取り組んでいる企業の割合	大阪	東京	全国
意欲や能力のある女性を積極的に採用や登用	58.3%	60.0%	57.4%
仕事と家庭を両立させるための制度の充実	22.1%	25.7%	24.3%

平成25年 女性登用に対する企業意識調査(民間調査)より抜粋し、作成

(2)企業における女性活躍の現状と課題②

- ・職場の男女の処遇の格差をなくすためには、a「経営トップの意識改革」、f「制度整備や職場風土づくりの推進」、c「正当な評価に基づく処遇」といった取り組みが必要とされている。
- ・このような取り組みを行う企業を支援し、増やしていくことが求められる。

職場の男女の処遇の格差をなくすために企業及び事業主が取り組むべきこと
(複数回答可)

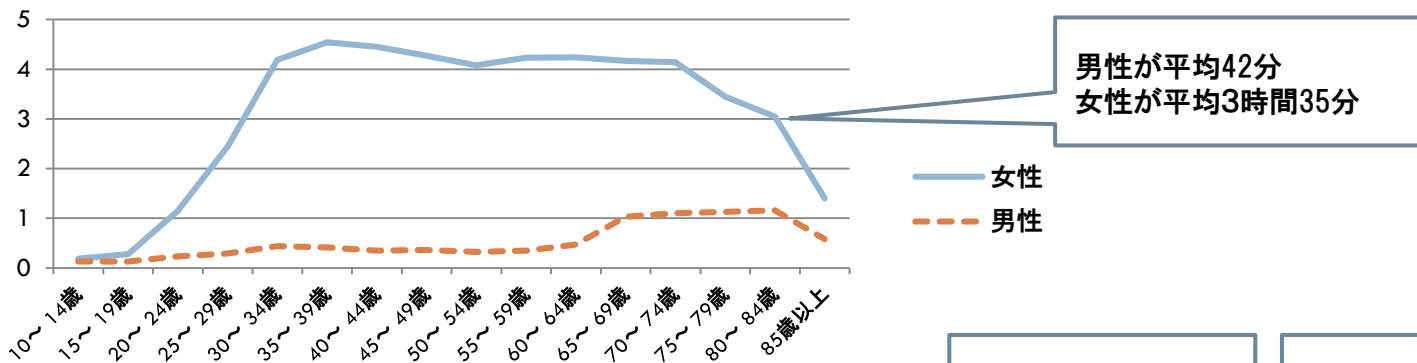


(2)企業における女性活躍の現状と課題③

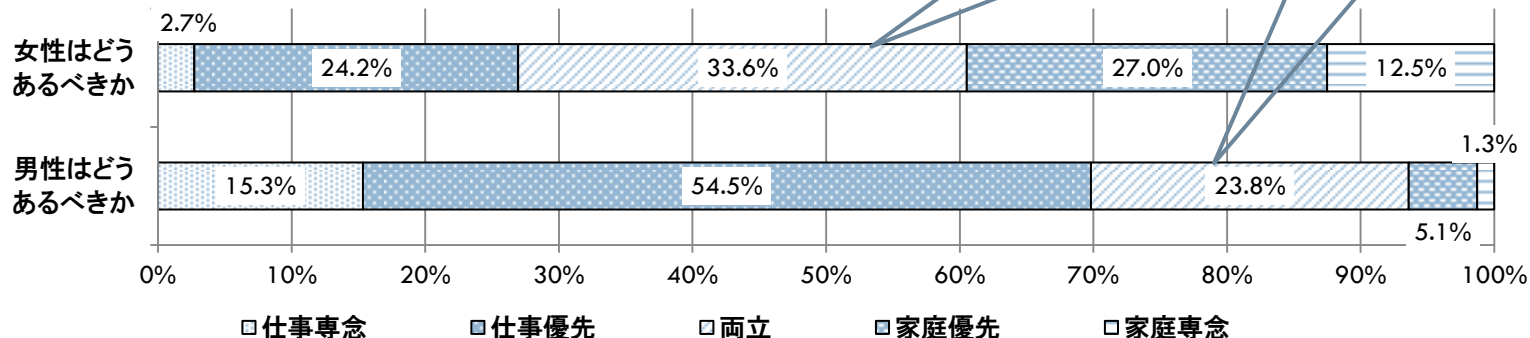
- ・男性の家事関連時間が女性に比べて少ないことの根底には、「女性は家庭を優先し、男性は仕事を優先すべき」という考え方が特に男性に根強くあると考えられる。
- ・働く女性の仕事と家庭の両立のためには、男性を中心に家庭や家事に関する意識改革を図ることが必要である。

男女、年齢階級別家事関連時間
(平成23年 社会生活基本調査)

※家事関連とは、育児、炊事、掃除、洗濯等をいいます。



「男性と女性のそれぞれについて、仕事と家庭生活・地域活動の関係が
どうあるのが望ましいと思いますか」に対する男性の回答
平成26年度「市政に関する市民意識」についての世論調査アンケート(速報値)



女性は
仕事専念・優先 26.9%
両立 33.6%
家庭優先・専念 39.5%

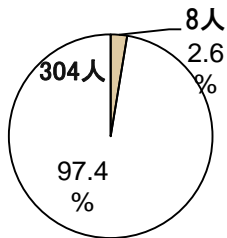
男性は
仕事専念・優先 69.8%
両立 23.8%
家庭優先・専念 6.4%

(3)地域における女性活躍の現状と課題

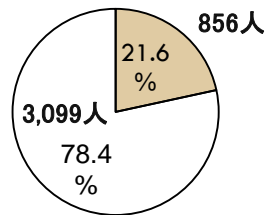
- ・地域活動協議会の会長、役員への女性の参画は、進んでいない。また、区政会議における女性委員の占める割合も目標値(平成27年度に40%)を下回っている。
- ・特に、女性の参画が求められている防災の分野でも、地域防災リーダーにおける女性の割合は15%を下回り、漸減している。
- ・地域においても女性の登用を進めるとともに、地域活動への参画を促す取り組みが必要である。

地域活動協議会への女性の参画状況(大阪市)

地域活動協議会
会長

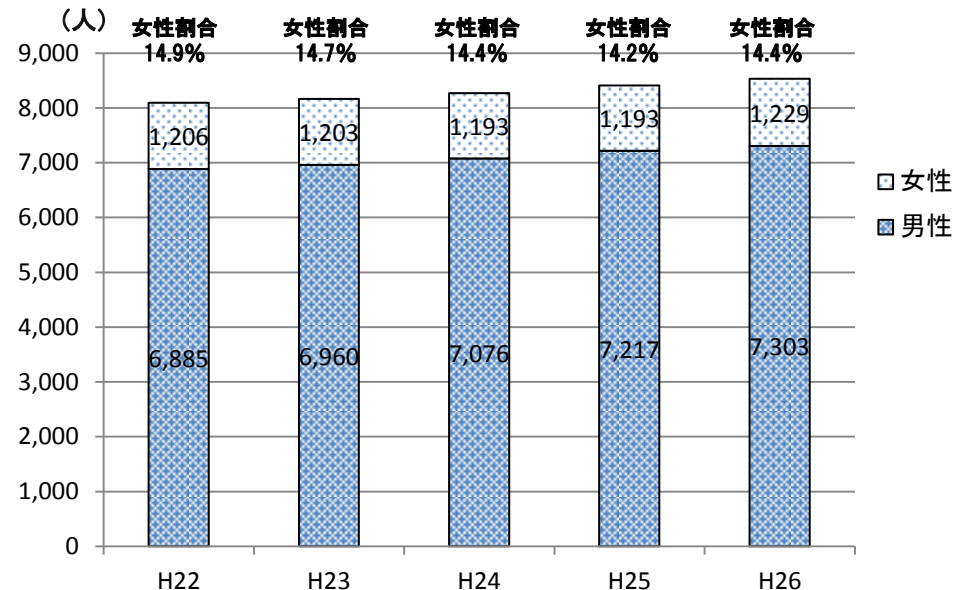


地域活動協議会
役員



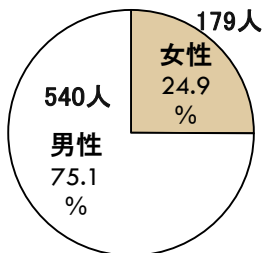
□女性 □男性

地域防災リーダーにおける年度別の男女の人数推移



(大阪市危機管理室調べ 平成26年4月)

区政会議の委員



(大阪市市民局調べ 平成26年7月)

(4)大阪市役所における女性活躍の現状と課題①

- ・大阪市役所男性職員の育児への関わり状況については、特定事業主行動計画で定めた目標に達していない。
- ・引き続き、計画の周知徹底を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組みの推進が必要である。

次世代育成支援対策推進法に基づく大阪市特定事業主
行動計画における男性職員の育児への関わり状況

取得項目	平成26年度 目標値	平成24年度 取得率	平成25年度 取得率
男性の育児休業等の取得率	10%	8.0%	5.6%
配偶者分娩休暇の完全取得率	80%	60.9%	61.8%
育児参加休暇の完全取得率	50%	26.9%	30.5%

(備考)男性の育児休業等とは、育児休業、部分休業、育児短時間勤務をいう。

(大阪市人事室調べ 平成26年8月)

★男性職員も取得できる育児参加制度★

- 育児休業…生後3年未満の子を養育する職員が、育児のため休業できる制度
- 部分休業…小学校就学前の子の養育のため、2時間以内で休業できる制度
- 育児短時間勤務…小学校就学前の子を育児するため、短時間勤務を認める制度
- 配偶者分娩休暇…配偶者の分娩に係る入院等の日以降で2日取得できる制度
- 育児参加休暇…産前産後の期間において5日取得できる制度

(4)大阪市役所における女性活躍の現状と課題②

- ・職員に占める女性職員の割合にほとんど変化はないが、管理職員の割合は、10年前に比べ増加している。
- ・一方、管理職への登用については、男女間で大きな意識・志向の違いが見られる。
- ・仕事と子育ての両立支援や働きやすい職場づくりとともに、職員の年齢構成等を踏まえた実効性のある数値目標を定めるなど、意欲、能力、実績を持った女性職員の管理職への登用に取り組む必要がある。

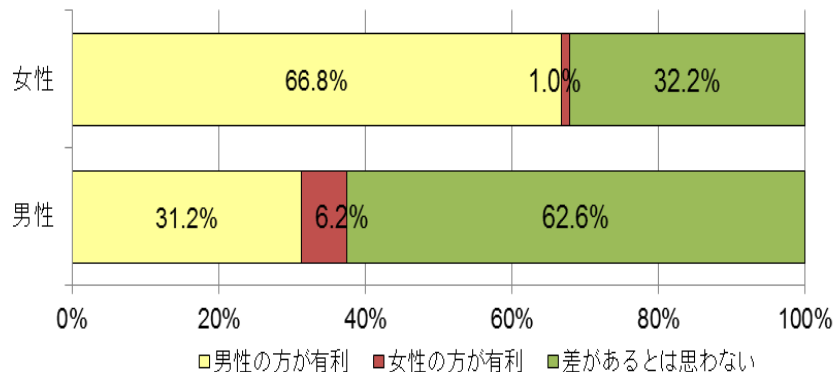
大阪市職員に占める女性の割合(%)

		H15	H20	H25	H26
女性職員の割合		27.4	27.0	26.1	27.1
管理職員	課長代理級以上	7.3	9.7	13.1	14.0
	係長級以上	16.2	19.1	22.2	22.5

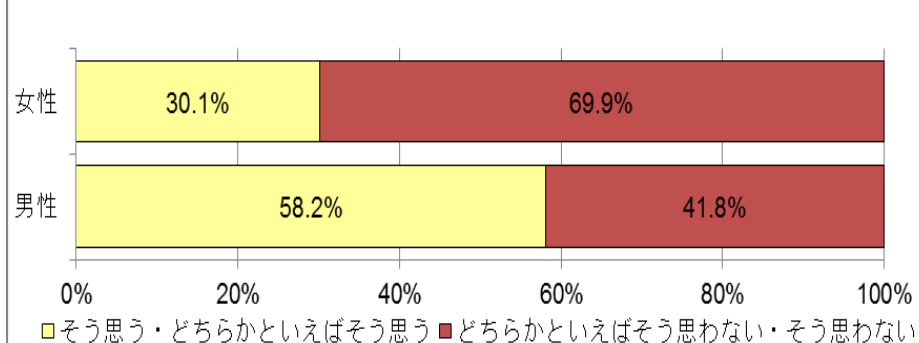
※教育長、交通局、水道局、校園職員を除く。
平成21年以降は、病院局職員を除く。
公益法人、営利法人等派遣職員を除く。

(大阪市人事室調べ 平成26年10月)

男女別「管理職への登用に男女差があると思うか」



男女別「上位の職位につきたいか」



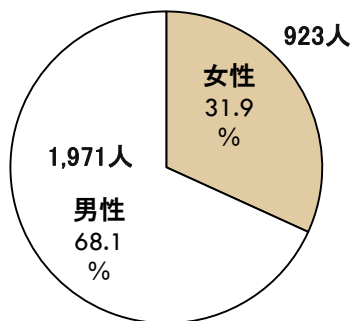
女性の活躍促進のための職員アンケート 大阪市民政局(平成25年12月)

(4)大阪市役所における女性活躍の現状と課題③

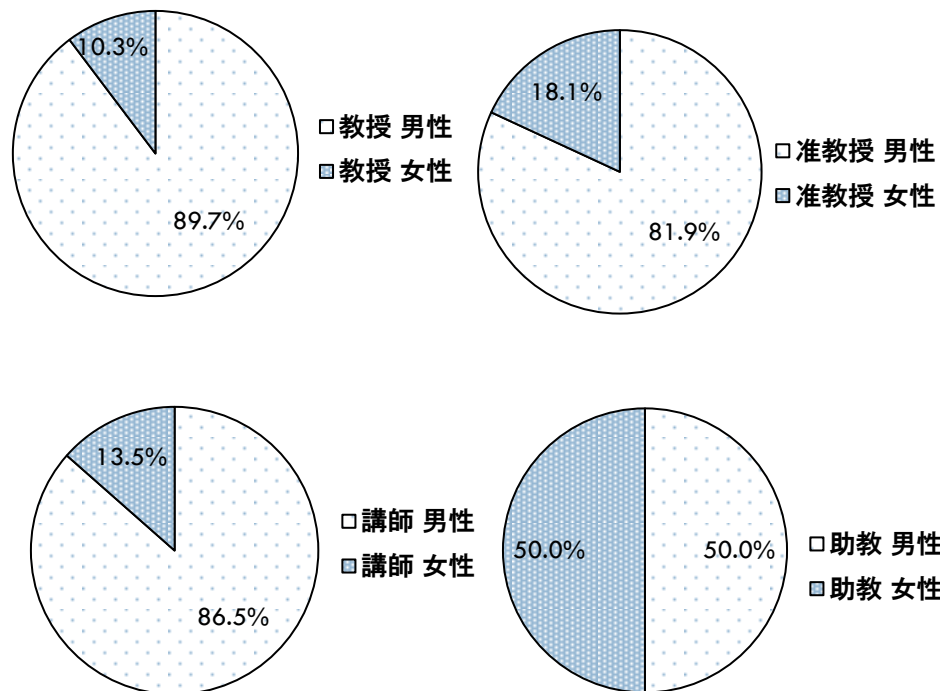
・大阪市の審議会における女性委員の占める割合は、31.9%となっており、目標値(平成27年度に40%)に向け、女性の参画を推進していく必要がある。

・大阪市立大学における女性教員の占める割合は、助教、講師、准教授、教授と役職が進むにつれ、少なくなる傾向がある。
 ・女性研究者の環境整備等を行い、女性大学教員の積極的な採用・登用を図る必要がある。

大阪市の審議会の委員



大阪市立大学 教員



・女性委員の占める割合が、目標値を下回っている審議会 59/87 (区政会議を含む)
 ・女性委員がゼロの審議会等 1/87

(大阪市民政局調べ 平成26年4月)

(大阪市立大学調べ 平成26年5月)

(参考)世界における日本の男女間格差の度合い指数の現状と課題

・世界経済フォーラムは、2014年10月28日に『グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書』を発表しました。その中の各国の男女間格差の度合いを指数化した「ジェンダー・ギャップ指数」(Gender Gap Index:通称GGI)において日本は2013年から1つ順位を上げたものの、104位(142ヶ国中)であり、主要7カ国(G7)中最下位でした。「ジェンダーギャップ指数」は、経済分野、教育分野、政治分野、保健分野の4分野から分析され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。

【各分野別指数算出項目】

経済分野:労働力の男女比、類似の労働における賃金の男女格差、推定勤労所得の(102位) 男女比、管理的職業従事者の男女比、専門・技術職の男女比

教育分野:識字率の男女比、初等教育就学率の男女比、中等教育就学率の男女比、(93位) 高等教育就学率の男女比

政治分野:国会議員の男女比、閣僚の男女比、最近50年における国家元首の在任(129位) 年数の男女比

保健分野:平均寿命の男女比、出生時の男女比(37位)

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.859
2	フィンランド	0.845
3	ノルウェー	0.837
4	スウェーデン	0.817
5	デンマーク	0.803
6	ニカラグア	0.789
7	ルワンダ	0.785
8	アイルランド	0.785
9	フィリピン	0.781
:	:	:
104	日本	0.658

(世界経済フォーラム 2014年)