

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

1-(1) はじめに

NO	意見の要旨	本市の考え方
1	<p>専門用語やカタカナが多い。誰にでも理解しやすい文章、もっとわかりやすい平易な言葉、表現にするべきである。語彙の意味を添付するなどの配慮があつてしかるべきである。</p> <p align="right">(同様意見ほか9件)</p>	<p>大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)につきましては、ご理解いただきやすい表記を心がけ注釈も記載しておりますが、ご指摘を踏まえ、専門用語等にはさらに注釈を増やす等、よりわかりやすい表記となるようにいたします。</p>
2	<p>今回のアクションプランでは、「女性の活躍」とあるが、「女性」にもさまざまな社会的立場を持った女性があり、被差別部落女性や在日韓国・朝鮮人女性、母子家庭の女性や性的マイノリティ女性に対する支援策の明記もあつてしかるべきである。大阪市の特徴として、被差別部落や在日韓国・朝鮮人、沖縄の人たちが多く居住している地域であることを踏まえるならば、この人たちの存在を度外視した女性の活用促進アクションプランは、現実的ではない。</p> <p align="right">(同様意見ほか4件)</p>	<p>大阪市では、さまざまな立場にある女性が自らの課題を解決することができるよう、総合的に相談を受け、法律相談やカウンセリング、起業等の相談、DV被害者の相談など専門的な相談につなげています。大阪市人権行政推進計画においても「すべての市民が意欲を持ち能力を発揮して参加・参画する社会をめざし、市民が主役となって進める必要がある。そのため行政は、市民の社会参画を阻害する要因をできるだけ取り除き、参加・参画の機会を促進し、市民とともにより一層大阪を暮らしやすいまちにする責務がある」としております。女性の活躍促進の取組みにつきましても、平成18年に策定した「大阪市男女共同参画基本計画(改訂)―大阪市男女きらめき計画―」に基づいており、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をめざしております。</p>
3	<p>全体的に数値目標が低すぎる。現実には厳しいことはわかるが、世界的水準や先進地域の例に見習い、取り組みへの努力と意気込みを示す意味でも、数値目標はより高く設定する方が良いと思う。</p>	<p>数値目標については、実現可能な範囲の設定としております。ご意見にありますようなより高い目標設定につきましても必要と考えており、国や先進地域の動向及び実態の変化を勘案しながら、今後、検討を進めてまいります。</p>
4	<p>女性も男性も人間らしく働ける大阪をめざす視点を入れることを求めます。</p>	<p>女性も男性も人間らしく働ける大阪をめざす視点は重要な視点であり、平成18年に策定した「大阪市男女共同参画基本計画(改訂)―大阪市男女きらめき計画―」に基づき、男女がともに多様な生き方を選択でき、働き続けられることを目標にしております。</p>

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

1-(2) 目的

NO	意見の要旨	本市の考え方
5	<p>区政会議や防災の分野など地域での女性の参画が進めば大阪は変わるとされているが、地域活動や防災訓練は主に女性の参加の方が多いのではないのでしょうか。その中でも、意思決定機関(町会の役員・防災リーダーなど)における女性の登用が少ないことが問題だと思います。漠然と「地域での女性の参画」と示すのではなく、「意思決定機関への女性の登用」とはっきりと明記すべきだと思います。</p>	<p>地域での女性の参画、特に意思決定機関への女性の登用が重要と考えており、「2-(8)地域での女性の参画を支援」の中で、特に「地域の方針決定過程への女性の参画」として記載しております。</p>
6	<p>日本の女性たちの参画指数が最低レベルであることや、M字カーブから脱却できないことなどを認識されているにもかかわらず、解決策の1つに「女性の活躍」ときわめて抽象的に書かれており、なぜ遅れているのか、どう解決すれば女性が活躍できるのかが不明瞭ではないでしょうか。 「女性の活躍」は経済成長を支えるのが狙いという点も、女性の自立やジェンダー平等、働く権利などが全く欠落しています。 キーワードは「企業」と「地域」というのもあいまいで、政治や行政の責任抜きには責任の所在がはっきりしません。</p>	<p>4～15ページに記載しているとおり、女性の活躍促進事業として、女性のライフステージに対応した総合的な女性の活躍促進施策を展開してまいります。 女性がその持てる能力を十分に発揮することにより、経済成長、労働力の量的拡大という観点のみならず、市内事業所の98%を占める中小企業をはじめとする市内企業の活動や地域、行政等の様々な現場に、多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体に活力を生むことも目的として取り組んでまいります。</p>
7	<p>女性が結婚や出産を機に離職することがなく、と書いてありますが、必要な取組みの中に保育所のことが抜けています。保育の質を落とすことなく、安心して子供を預けられる場の提供こそが大事ではないでしょうか。公立保育所や幼稚園をつぶす、統廃合はやめてください。 真剣に働きつづけるための制度の充実を！ (同様意見ほか2件)</p>	<p>女性が働き続けられる社会づくりのためにも、子育て世帯への支援は重要であると考えております。 公立保育所については、市政改革プランに基づく「公立保育所新再編整備計画」により民間移管に取り組んでおります。 民間移管の推進によって事業総額の低減を図り、生み出された財源は、待機児童の解消のための認可保育所等の整備や、こども医療費助成の拡充など、様々な子育て支援策の充実に活用してまいります。 民間移管にあたっては、公の保育を引き継げる社会福祉法人を選定しており、働く女性の方々が引き続き安心してこどもを預けられる環境づくりに努めてまいります。 なお、公立保育所の統廃合・休廃止については、入所率が低く将来的にも保育需要の増加が見込めない保育所について、待機児童の発生状況、周辺地域の保育所の入所状況、施設の老朽化の状況、児童の保育環境及び地域の保育事情・ニーズなどを慎重に勘案し、受入先保育所の確保を条件として実施してまいります。 また、大阪市では、大阪市内の幼稚園児の約8割が私立幼稚園に通園されており、また、市立幼稚園が存在しない行政区が2区あるという現状から、民間において成立している事業については、民間に任せるという市政改革プランの考え方に基づき、市立幼稚園の民営化を進めることとしております。 市立幼稚園の民営化は、「幼児教育」を充実させるための改革のひとつであり、民営化により生み出された財源を活用し、幼稚園に通園する幼児のみならず、保育所に入所する幼児を含めた大阪市全体の幼児教育の充実を図ることとしております。</p>

NO	意見の要旨	本市の考え方
8	<p>国民ひとり一人の人権・民主主義の為にも男女平等を進め、維持する必要があるとあります。</p> <p>女性の社会進出推進は、女性も男性と同じく仕事を持ち、家庭生活に加えて、社会生活も送ることの出来る社会、女性の才能と努力が適切に活かされる社会実現の為です。</p> <p>勿論、女性の教育・仕事・経済への参画は、日本のみならず、世界の経済活性化にも繋がります。しかし、日本経済の地盤沈下の解決策の一つとして、日本経済成長戦略の道具として「女性の活躍」を掲げるのは、如何なものでしょうか。</p>	<p>国においては、日本経済の地盤沈下の解決策の一つとして、国内外で「女性の活躍」が掲げられ、成長戦略の中核に位置づけられており、待機児童の解消、職場復帰・再就職の支援、女性役員、管理職の増加などに取り組むことで、少子高齢化による労働生産人口が減る中、女性の就労を促し経済成長を支えるのが狙いとされております。</p> <p>大阪市におきましては、女性がその持てる能力を十分に発揮することにより、経済成長、労働力の量的拡大という観点のみならず、市内事業所の98%を占める中小企業をはじめとする市内企業の活動や地域、行政等の様々な現場に、多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体に活力を生むことも目的として取り組んでまいります。</p>
9	<p>「女性の社会進出」には、次の3点が必要と考えます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法規の導入(保育園・育児休暇・労働法・クォータシステムetcの制度整備) 2. 男性の意識・態度の変革(夫・事業主・同僚etc) 3. 女性自身の意識改革(最も重要な柱は、女性自身が変わろうとする事) <p>このアクションプランには、最も大事な「女性の意識改革」について、明確に触れていないように思います。「環境整備」する中で女性自身が自ずと変わっていくと言う考え方でしょうか？意欲ある女性の登用と同時に、全女性のレベルUPに「女性の意識改革」の施策も是非、取り入れて頂きたいです。</p>	<p>女性の意識改革については、重要な取組みと考えており、3ページに記載しているとおり、「活躍したい女性が希望をもてるまち」として、若者たちに、将来を考え可能性を広げられる機会があり、働く女性に、やりがいや充実感を得ながら働くとともにキャリアアップの機会があり、地域や職場で指導的地位をめざす女性が増えることを目標として取り組んでまいります。</p> <p>具体的取組みとしては、「キャリア形成支援」で、中学生・高校生・大学生を対象として、自分自身の将来の働き方や人生設計を考える機会を作る支援を行っております。また、「ステップアップをめざす女性への支援」として、将来、管理職をめざす女性や管理者の立場にある女性に対して、意識改革を含めたステップアップを支援してまいります。</p>
10	<p>現状では、家庭での役割負担が減らないと、更に女性に負担を強いる事になるのではないかと。現状の問題点と克服策を明示し、重点的に取り組む事項とすべき。</p> <p>(同様意見ほか1件)</p>	<p>女性が働き続けるためには、男女ともに子育てや介護を担いながら多様な生き方を選択でき働き続けられることが必要と考えており、10ページに記載のとおり、「家事・育児・地域活動等に参画する男性の魅力をアピール」、「男性が育児参加しやすい職場づくりに取り組む企業を見える化」の取組みにより、男性の家事・育児への参画及び女性の家事・育児の負担軽減が進むよう支援してまいります。</p>
11	<p>女性の活躍に向けた環境整備の一つに「学校(教育)」の役割は大きい。とりわけ、半ば義務教育の段階まできている高校教育は、次の進学や就職に大きな影響を与えるため、中途退学予防の取り組みを丁寧かつ強力に行う必要がある。</p> <p>(同様意見ほか1件)</p>	<p>本市高等学校では、入学前の中学生や保護者に対し、個別の学校説明会や体験入学、学校見学会等を数多く開催し、それぞれの学校の特色や、指導方針などを詳細に説明し、理解を得ることで入学後の学校生活がより円滑に進むように努めております。</p> <p>また、多くの専門学科があり、その中にさらに多くの選択科目が設置され、少人数授業の実施や、個別の進路に必要な授業を受けることができるように対応しています。放課後の進学対策の補習授業や学力保障のための補充授業も多くの学校で実施しております。</p> <p>教育委員会では、全ての高等学校にスクールカウンセラーを配置し、生徒の悩みや相談について対応しております。また、学校と関係諸機関との連携も積極的に行っております。</p> <p>入学後、学校生活の継続が難しくなった生徒に対しては、高等学校での学習意欲が途切れることのないように、自ら希望する高等学校へ転学できる制度を設けております。</p>
12	<p>女性に対する支援策としてキャリア教育の充実促進が非常に大切である。</p> <p>(同様意見ほか3件)</p>	<p>各高等学校においては、大学・企業・地域等との連携を図りながら、「総合的な学習の時間」をはじめ教育活動全体を通じた体系的・系統的なキャリア教育を実践するとともに、自己の生き方あり方を考えさせるキャリア教育に取り組んでおります。</p>

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

2-(2) 継続就業のための企業支援

NO	意見の要旨	本市の考え方
13	<p>活躍を続けられる支援のための中小企業への実質的な支援とは何か、具体的に示してほしい。</p>	<p>企業等の希望に応じ、勸奨や認証選考の過程で、専門のアドバイザーを派遣し、当該企業等の現状把握と分析を行った上、実情に即した女性活躍の取組み支援を行っております。</p>
14	<p>上司から非常に心ないマタハラを多分に受けています。要は男性(女性)の意識改革ですが、こればかりはなかなか難しいのが現実です。もっとマタハラを社会問題として大きく扱い、メディアや条例でも取り上げていただきたい。</p>	<p>マタニティハラスメントは女性の活躍を妨げる重要な問題であると考えており、男女雇用機会均等法や育児休業法において、妊産婦の母性健康管理、不利益な扱いの禁止が規定されております。大阪市といたしましても男性の意識改革のための取組みを行ってまいります。</p>
15	<p>女性の登用や活躍できることができる条件の一つに働いている人全体の働き方にも言及していただきたい。労働時間や残業、または非正規の人もいる職場なら、その人たちの事も。でないと、一定以上から広がらないと思う。</p>	<p>ご指摘のとおり、女性の活躍には男性も女性も全体の働き方が重要と考えており、働く女性を支援する企業認証制度の確立～女性の活躍リーディング・カンパニー～の取組みの中で、企業認証のチェック項目として、所定外労働時間縮減や年次有給休暇の取得促進など、仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援についても掲げております。</p>
16	<p>企業に労働基準法を遵守させるための公的責任や、公務員の労働改善と女性の登用についての具体案が欠けていると思います。女性を管理職にすることを進めるより先に、職場がブラック企業化することなく、正職員として普通に働いたら、普通に生活できる賃金が出て、休みもちゃんととれる…という仕組みを市役所・区役所などから作らなければならないのではないのでしょうか？</p>	<p>ご意見の企業や公務員の労働環境改善等については、本アクションプランを推進していくことにより改善に繋がっていくものと考えております。</p> <p>大阪市役所・区役所におきましても、本アクションプランに「大阪市役所から始める女性がいきいきと活躍できる職場づくり」を掲げ、「女性職員の管理職への積極的な登用」や、男性の育児休業の取得促進などの特定事業主行動計画を強力に推進することといたしております。</p> <p>また、非正規労働者が年々増加しているという現状の中で、出産後も働き続けられる職場づくりは大変重要であると認識しており、リーディングカンパニー認証制度を通じ休暇・休業制度の充実など継続就労を支援する企業が増加するよう取り組むとともに、再就職支援の取組みも進めてまいります。</p>
17	<p>雇用の点で非正規の労働者は女性が多い。正規雇用を採用することが出産後も安心して働きつづけられる職場を作ることが大切である。非正規は出産を機に首になる場合が多いと思う。</p>	

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

2-(3) 子育て中の働く女性を支援

NO	意見の要旨	本市の考え方
18	<p>待機児童ゼロに向けて計画に書かれていることを確実に実行してほしい。 病児・病後児保育事業を充実、充実を是非実現してほしい。看護師の配置はどう考えているのか？ 小学生の放課後事業の実施、今後とも充実した事業の展開をしてほしいが、働く親(当事者)の意見を聞く場を設けて内容充実をはかってほしい。 (同様意見ほか1件)</p>	<p>・待機児童ゼロについて 大阪市では、仕事と出産・子育てを共に選択できる社会の実現に向けて、増大する保育ニーズに対応するため、保育所等の入所枠の拡大に取り組んでおります。 平成26年度からは、これまでの厚生労働省定義の待機児童の早期解消を図るとともに、平成30年4月1日時点での保育を必要とする全ての児童の入所枠の確保を目標にして、保育所等の整備を進めております。 なお、平成26年度予算においては、民間保育所の創設や、小規模保育事業の実施などにより、2,272人分の入所枠を確保するよう整備を進めております。</p> <p>・病児・病後児事業について 病児・病後児保育事業における看護師の配置につきましては、医療機関や保育所等の施設で実施している病児対応型及び病後児対応型においては、国の病児・病後児保育事業実施要綱(以下、「国要綱」といいます。)に基づき、利用児童おおむね10人につき1名以上の看護師等(保健師、助産師、看護師及び准看護師をいいます。)を配置することとしております。また、訪問型病児保育モデル事業においては、保育者の資格を、国要綱に基づき、一定の研修を修了した看護師等、保育士、研修により市長が認めたもののいずれか1名以上を配置することとしているほか、国要綱にはない、コーディネーター機能を担当する職員として、保健師、助産師又は看護師のいずれかの資格を有するものを常に1名以上配置することとしております。</p> <p>・放課後事業について 現在も常時さまざまなご意見を伺っているところでございますが、今後も必要に応じてご意見等をお伺いしてまいります。</p>
19	<p>厚労省では、病後・病後児の保育時には、看護師の常駐が義務付けられている。 病気によっては、保育時に専門知識が必要不可欠であるため、看護師派遣を明記されたい。</p>	<p>病児・病後児保育事業の利用にあたっては、かかりつけ医等の医師により、本事業の対象として差し支えない旨の確認を受けることとしております。さらに、訪問型病児保育モデル事業においては、事業者に対し、緊急時に児童を受け入れてもらうための医療機関を選定し、協力関係を構築することを求めているほか、医療機関以外の事業者が実施する場合は日常の医療面での指導、助言を行う医師を選定することを求め、安心して利用していただけるよう取り組んでおります。</p> <p>また、訪問型病児保育モデル事業の事業者につきましては、外部有識者からなる選定会議における書類審査、プレゼンテーション、ヒアリングの内容に基づく評価を聴取し、応募法人のこれまでの経験と実績、多くの医療機関との連携を活かし、育児で最も困難な時期である病気の時に、子どもや保護者に対し、安心と安全を提供する本事業に取り組む熱意を評価して事業者として選定しております。</p>
20	<p>病児・病後児保育事業は必要だと思います。伝染病などは、長期の休暇が必要となるので預けられるシステムがあれば安心です。 ただ、懸念されることもあります。保育者が自宅に訪問して保育するというのは、気をつけないとトラブルの元になるのでは。併せて、病児・病後児なので、医療機関との連携がきちんと示されないと保護者としては不安になるのではないのでしょうか。</p>	<p>病児・病後児保育事業の利用にあたっては、かかりつけ医等の医師により、本事業の対象として差し支えない旨の確認を受けることとしております。さらに、訪問型病児保育モデル事業においては、事業者に対し、緊急時に児童を受け入れてもらうための医療機関を選定し、協力関係を構築することを求めているほか、医療機関以外の事業者が実施する場合は日常の医療面での指導、助言を行う医師を選定することを求め、安心して利用していただけるよう取り組んでおります。</p> <p>また、訪問型病児保育モデル事業の事業者につきましては、外部有識者からなる選定会議における書類審査、プレゼンテーション、ヒアリングの内容に基づく評価を聴取し、応募法人のこれまでの経験と実績、多くの医療機関との連携を活かし、育児で最も困難な時期である病気の時に、子どもや保護者に対し、安心と安全を提供する本事業に取り組む熱意を評価して事業者として選定しております。</p>

NO	意見の要旨	本市の考え方
21	<p>子育て中の女性が働きつづけるためには、安心して預けられる保育所へ入所できることが基本です。公立保育所が果たしてきた役割は大きいです。民間移管ではなく、公的体制を守るからこそ必要です。大阪市として保育所を作ってください。大阪市の子どもたちの保育は大阪市が責任を持ち、働くママが安心できる制度にしてください。</p>	<p>・公立保育所の民間移管について 女性が働き続けられる社会づくりのためにも、子育て世帯への支援は重要と考えております。公立保育所については、市政改革プランに基づく「公立保育所新再編整備計画」により民間移管に取り組んでおります。 民間移管の推進によって事業総額の低減を図り、生み出された財源は、待機児童の解消のための認可保育所等の整備や、こども医療費助成の拡充など、様々な子育て支援策の充実に活用してまいります。 民間移管にあたっては、公の保育を引き継げる社会福祉法人を選定しており、働く女性の方々が引き続き安心してこどもを預けられる環境づくりに努めてまいります。 なお、公立保育所の統廃合・休廃止については、入所率が低く将来的にも保育需要の増加が見込めない保育所について、待機児童の発生状況、周辺地域の保育所の入所状況、施設の老朽化の状況、児童の保育環境及び地域の保育事情・ニーズなどを慎重に勘案し、受入先保育所の確保を条件として実施してまいります。</p> <p>・待機児童ゼロについて 大阪市では、仕事と出産・子育てを共に選択できる社会の実現に向けて、増大する保育ニーズに対応するため、保育所等の入所枠の拡大に取り組んでおります。 平成26年度からは、これまでの厚生労働省定義の待機児童の早期解消を図るとともに、平成30年4月1日時点での保育を必要とする全ての児童の入所枠の確保を目標にして、保育所等の整備を進めております。 なお、平成26年度予算においては、民間保育所の創設や、小規模保育事業の実施などにより、2,272人分の入所枠を確保するよう整備を進めております。</p>
22	<p>子どもたちが安心して遊べる場所が少ないです。全小学校での「いきいき活動」は大切な場所となっています。しかし、留守家庭においては、その個別対策が必要です。「いきいき活動」の補完的役割でなく、子育て中の働く女性の重点策として、留守家庭児童対策を拡充し、運営していける補助金の増額を求めます。子どもの放課後の生活が安心できるからこそ働く女性の大きな支えです。</p>	<p>本市の留守家庭児童対策事業につきましては、昭和44年以来、保護者に代わり、場所・指導員等を確保し、留守家庭児童を預かる取り組みに対して補助をしており、全体の約5割を占める小規模の事業に対しては国の補助基準を上回る額を補助しております。 一方、近年の少子化・核家族化・夫婦共働きの一般化による子どもたちを取り巻く環境の変化に対応するため、留守家庭の子どもに限らず、すべての小学生に放課後等の安全・安心な遊び場・居場所を提供し、その健全な育成を図ることを目的として、平成4年度から小学校の余裕教室を活用した児童いきいき放課後事業を開始し、現在では市内の全市立小学校で実施しております。 本市の放課後児童施策については、大阪市内の全ての小学校区で実施する児童いきいき放課後事業を中心に行うこととし、現在、それぞれの地域ニーズに応じたサービスが提供できるようその運営・管理事業者を公募するとともに、時間延長など事業内容の充実を図ってまいりたいと考えております。 その上で、なお残る留守家庭児童のニーズに対しては、民設民営で実施されている現行の留守家庭児童対策事業を、児童いきいき放課後事業の補完的役割として補助を継続したいと考えております。 なお、留守家庭児童対策事業補助金の増額につきましては、本市の厳しい財政状況等から極めて困難な状況です。</p>

NO	意見の要旨	本市の考え方
23	<p>待機児童を減らすため、「保育ママ」など安易な施設等には不安があります。また、保育士の賃金や処遇が近年悪化の一途をたどっており危惧しています。将来を担う子どもたちに「預かる場」を提供するだけでなく質も大事です。保育士の賃金、処遇の改善の必要性も記述してほしいと思います。</p>	<p>保育士の処遇改善により保育士の確保を図るため、平成25年度から民間保育所を対象に、保育所運営費の民間施設給与等改善費の仕組みを基礎に、平均勤続年数に応じた処遇改善のための上乘せ額を交付する「保育士等処遇改善臨時特例事業」を実施しております。</p> <p>また、平成27年4月1日に予定されている「子ども・子育て支援新制度」の施行に向けて、公定価格の検討がなされており、その中で、職員の定着・確保の観点から、職員の平均勤続年数・経験年数に応じた加算について検討が進められております。</p> <p>本市においても、保育士の定着・確保は重要な課題であると考えており、子ども・子育て支援新制度の施行にあたって、国に対して処遇改善に必要な財源措置がなされるように要望しているところです。</p>
24	<p>小規模保育事業や訪問型病児保育はただ子どもを預かる、見守るだけでなく、安心して預けられる、また、子どもが社会的に豊かに成長できるものがあるほしいので、これから具体的に決める際、保育する場所、内容、誰が担当するか等、厳しくチェックしてほしい。</p>	<p>小規模保育事業における保育ママ事業所及び小規模保育事業所においては、開設後も質の高い保育を実施するため、設備基準及び従事者配置基準の遵守や適正な事業運営等について本市が指導監督等を行っております。</p>
25	<p>保育を必要とするすべて児童の入所を確保するために、認可保育所を増やしてください。保育ニーズに答えるとして、様々な施策(保育ママ、小規模保育所など)が考えられているようですが、保育士の配置もきちんとされている認可保育所の増設が必要です。</p>	<p>大阪市では、仕事と出産・子育てを共に選択できる社会の実現に向けて、増大する保育ニーズに対応するため、保育所等の入所枠の拡大に取り組んでおります。</p> <p>平成26年度からは、これまでの厚生労働省定義の待機児童の早期解消を図るとともに、平成30年4月1日時点での保育を必要とする全ての児童の入所枠の確保を目標にして、保育所等の整備を進めております。</p> <p>なお、平成26年度予算においては、民間保育所の創設や、小規模保育事業の実施などにより、2,272人分の入所枠を確保するよう整備を進めております。</p>

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

2-(4) 家事・育児・地域活動等に参画する男性を支援

NO	意見の要旨	本市の考え方
26	<p>イクメン、カジダン、イクメン、言葉だけが先走りの傾向。数値目標が必要ではないか。</p>	<p>男性の家事・育児・地域活動等への参画を促進することは重要と考えており、イクメン度、カジダン度を自己診断できるチェックシートを作成し、これを利用したパネルディスカッションを開催するなど、男性の意識啓発を支援します。数値目標の設定については、今後、検討を進めてまいります。</p>
27	<p>何故、家事・育児・地域活動に参画する男性をイクメン・カジダン・イクメンなどと持ち上げ美化しなければならないのでしょうか?性別役割分担はおかしい。男性も平等に役割り分担するべきであると言うように、当たり前であると主張して欲しいです。 家事や育児をする男性はすごくほめられて、写真までネットにあげられる違和感を感じます。これでは、当たりの役割り分担ではなく、なおさら男性が手伝ってあげている感覚が増すように思えます。</p> <p align="center">(同様意見ほか3件)</p>	<p>ご指摘のとおり、男女がともに子育てや介護を担いながら多様な働き方を選択でき、働き続けられることを目標にしており、そのためには、性別役割分担意識の変革が必要と考えております。男性も、参加ではなく、主体的に参画していく気運醸成を行ってまいります。</p>
28	<p>男性も家事、育児にどんどん参加できるように、企業にも働きかけてほしい。それが実現していく過程で自然に地域活動にも参加できると思います。</p> <p align="center">(同様意見ほか3件)</p>	<p>女性の活躍のためには、男性の家事・育児への参画が重要であり、企業への働きかけも必要と考えております。10ページに記載のとおり、「家事・育児・地域活動等に参画する男性の魅力をアピール」、「男性が育児参加しやすい職場づくりに取り組む企業を見える化」の取組みにより、男性の家事・育児への参画及び女性の家事・育児の負担軽減が進むよう支援します。</p>

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

2-(5) 再就職したい女性、起業やNPO等を立ち上げ、経営・運営する女性たちを支援

NO	意見の要旨	本市の考え方
29	<p>ひとり親家庭の母親への支援や家庭環境が厳しい家庭の母親や女性への支援施策を充実し、この方々の能力を活用できる事業展開をしてほしい。 (同様意見ほか1件)</p>	<p>平成17年10月より、各区保健福祉センターにおいて、就業支援の専門的知識をもつひとり親家庭サポーターが、ひとり親家庭の方及び寡婦の方に対し、就職や自立支援に関する制度などの情報を提供するとともに、きめ細かな相談を行っております。併せて、離婚前相談やひとり親家庭自立支援給付金の事前相談・申請受理も行っております。</p> <p>平成26年度より、ひとり親家庭サポーターを増員し、各区で週2日の相談窓口を開設するとともに、区役所の相談日に来所できない方に対しては、訪問相談等も実施してまいります。</p> <p>また、大阪市立愛光会館内にある「母子家庭等就業・自立支援センター」においては、母子家庭の母並びに父子家庭の父および寡婦の方を対象とした職業紹介事業、就業相談・就業情報の提供、就業支援講習会などの就業支援事業を実施するとともに、ひとり親家庭に関する法律相談、生活相談などを実施しております。</p>
30	<p>就労には読み書きが必要不可欠です。しかしながら、大阪市の識字教室が廃止されていますが、非識字者に対する取組みはどうなっているのですか？</p>	<p>大阪市教育委員会では、様々な理由から日本語の読み書き、会話等に不自由している方々を対象に、小学校や市民交流センター、生涯学習センター等を会場に識字・日本語教室を開設しております。引き続き成人基礎教育等の充実を図ることから、男女問わず広く周知してまいります。</p>

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

2-(7) 地域を支えている女性を支援

NO	意見の要旨	本市の考え方
31	<p>地域で女性が輝くためには、組織の中で重要なポジションに何%登用する等ではないと考えます。 超高齢多死時代～日本の将来を考えた時、女性が3人以上出産できるための金銭的、環境的支援をお願いします。</p>	<p>金銭的支援としましては、国の制度に中学校卒業までの児童を対象とした児童手当制度があります。また、意欲のある女性が活躍し続けられる職場づくりに積極的に取り組み、一定の成果が出ている企業を認証することにより、女性が働きやすい環境づくりに努めてまいります。</p>
32	<p>このアクションプランでは、市地域における女性高齢者の自己実現の場に対する支援の記述がありません。高齢者は、リタイア世代に含まれるのですが、高齢期は幅があり、個人差があります。地域のために貢献したいと願う高齢者の自己実現の場の支援も必要です。 また、独居高齢者の孤独死が増加する昨今、「高齢者の見守りは地域で」は、防災に匹敵する存在です。「地域防災など」のなどに含めるのではなく、「地域高齢者見守りに関する女性の参画」として、大きく取り上げるべきと考えます。</p>	<p>自己実現の場を求め、今後地域活動への参加を希望する高齢者を含めたりタイア世代の女性が地域活動に参画するよう促し、地域や他の分野で活躍している女性との出会いの場、交流の場等、いわゆるハブ的機能を果たせる場を創設するなどの支援は必要であると考えております。 また、高齢者見守り等地域で活躍しておられる多くの女性に対してもその活動を「見える化」する等の支援を行ってまいります。</p>
33	<p>昔から地域に根付いた団体を大切にし、活用するための啓発活動に力を入れるべきではないか。災害時でも、「絆」の大切さが言われています。その基礎は地域です。パソコンで拾い出せる「活躍している女性」を選んだり、紹介するのはマスコミに任せて、行政はもっと地道な仕事をしてほしい。</p>	<p>子育てサークルや高齢者見守り等地域を支えている女性を支援することが重要と考えており、2-(7)、(8)で取組みを掲げております。ご指摘の「なにわの輝く女性100選」は、そのうちの1つの取組みであり、大阪市内にゆかりのある、地域で活躍、またはグローバルに活躍されている女性を選出し、「見える化」することによって地域を支えている女性を支援していくため、進めてまいります。</p>

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

2-(8) 地域での女性の参画を支援

NO	意見の要旨	本市の考え方
34	<p>地域防災リーダー等における女性の占める割合(目標数値)が20%以上となっているが、低すぎると思います。これを30%以上とすべきです。</p> <p>理由:今や、国際水準的にみても女性の配置割合(目標)を示す場合、30%という数字は最低ラインとして定着しており、特に阪神淡路大震災以後、地域防災の問題についても女性の視点や意見が重視される必要性が強調されてきたところである。 (同様意見ほか3件)</p>	<p>地域防災リーダーの女性の占める割合については、平成26年4月現在は、14.4%となっておりますが、地域における防災訓練等においては、女性の参加率が圧倒的に多い現状にあります。地域防災の分野における女性の視点の重要性についての啓発や、新たな取組みを検討するなど、女性の参画が進む取組みが必要と考えており、さらに高い目標設定についても、今後、検討を進めてまいります。</p>
35	<p>地域での女性の参画は、実態としては過半数を担っているのではないか。(町内会、福祉協議会、市女性会、民生委員等々)そのデータはあるのでしょうか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・町内会、福祉協議会—大阪市全体での加入者は把握しておりません。なお、町内会への加入は世帯単位となっております。 ・市女性会—会員数 約6万人(平成25年4月1日現在) ・民生委員—総数4,059人 女性割合58.1%(平成25年4月1日現在)

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

3 大阪市役所から始める女性がいきいきと活躍できる職場づくり

NO	意見の要旨	本市の考え方
36	<p>旗振り役の大阪市役所の女性の活躍とあるが、女性職員の雇用、管理職登用の拡大のために数値目標を示してほしい。</p>	<p>現在、国において、女性の活躍を推進するための新法の制定が検討されており、その中で、自治体や企業に対して、女性登用に向けた目標の設定を求めることも検討されております。 本市としても、このような国の動向を踏まえながら、女性登用に関する数値目標の設定について、今後、検討を進めていく予定にしております。</p>
37	<p>表中の配偶者分娩休暇完全取得率、および育児参加休暇の完全取得率について、26年度目標は80%と50%となっているが、年度を追う毎にそれを上回る目標数値を設定していくべき。 理由:この二つの休暇は、特に核家族化が進んだ現代社会においては、夫が妻の出産に寄り添い、夫婦としての子育てへの出発点(入口)ともなる大切な機会である。もちろん、目標数値の設定をするだけでなく、仕事の現場で制度が取得しやすくなるような促進策や配慮・雰囲気作りを進めていくことが大切。</p>	<p>男性の育児休業等の取得率、配偶者分娩休暇の完全取得率、育児参加休暇の完全取得率の数値目標は、平成26年度までを取組期間とする特定事業主行動計画において定められたものです。 次世代育成支援対策推進法の10年間の延長を受け、平成27年度からの新たな行動計画を策定する中で、新たな目標を設定していくこととしております。</p>
38	<p>22年3月に策定した特定事業主行動計画では、男性の育児休業等の取得目標が10%であったことに対して、24年度実績では8%であったことから、今後3年間の目標として20%と明示すべき。 理由:8%まで上昇してきた育児休業の取得率を今後の若い世代がより取得しやすいように目標を高く(2倍に)設定することが必要だ。 (同様意見ほか1件)</p>	
39	<p>事業概要の文中の3行目、上司・同僚の理解を促進とあるが、理解という語句を意識改革という語句に差し替える。 理解:仕事と家庭生活の調和の問題については、「理解」という範疇ではなく、ワーク・ライフ・バランスの考え方に則り、「男は仕事、女は家庭」という根強い習慣や偏った考え方を打ち破るためには、仕事の分配・システムの改革とともに上司・同僚の意識改革が必要。</p>	<p>ご意見を踏まえ、今後、検討いたします。</p>

NO	意見の要旨	本市の考え方
40	<p>女性職員がいきいきと活躍できるためには、セクハラ、マタハラ、パワハラのない職場が前提条件です。最近公募区長や公募委員のセクハラ、パワハラが問題となりました。全職員を対象に効果的な研修を特に管理職に対して行う必要がある。市役所で働く職員の中で、非正規で働く人が増加しており、女性の占める割合が多いようです。よりよい公共サービスを提供するには、その処遇改善が不可欠です。</p>	<p>本市では、セクシャルハラスメントに関する職員からの相談に対応するため、各所属に相談員を配置し、相談員に対して毎年研修を実施しております。また、平成25年度は全管理職に対してセクシャルハラスメントに関する研修を行うなど、セクシャルハラスメント等を未然に防止するよう努めており、今後も引き続き取組みを進めてまいります。</p>
41	<p>「大阪市役所でも女性が活躍できる場づくり」も大事だが、それ以上に市役所の男性の働き方を見直すべきではないか？男性職員の育児休暇・介護休暇の取得率はどうか。男性がそういった休暇を取れない限り、女性は、家庭でも仕事でも頑張らないと活躍できなくなってしまうと思う。</p> <p style="text-align: center;">（同様意見ほか1件）</p>	<p>職員が仕事と子育て等の両立を図っていくためには、男性、女性を問わず職員個人が仕事と子育て等とのバランスを図ることが必要です。</p> <p>現在、本市の特定事業主行動計画において、男性職員の配偶者分娩休暇完全取得率、育児参加休暇完全取得率、育児休業等取得率について数値目標を設定し、男性の育児支援について重点的に取り組んでいますが、今後も取得率向上に向けて取り組んでまいります。</p>

**「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(案)」に対する
パブリック・コメントに寄せられた意見の要旨と本市の考え方**

4 推進体制

NO	意見の要旨	本市の考え方
42	委員は、あて職なので男性が多い。チームの方々の意識向上の学習を！	女性の活躍促進プロジェクトチームの構成員は、9名中4名が女性であり、ワーキンググループメンバーとして、関係区・局等の女性課長級職員10名が参画しております。また、これまでも女性の特別顧問・特別参与を講師に迎えて講演会・勉強会を開催しております。
43	女性の活躍促進プロジェクトチームの構成員は、あて職のため男性が多いと思われる。検討に関わる方々の認識を高めるための学習を実施していただきたい。	