

## 計画の柱立て

### 施策分野1

あらゆる分野における女性の活躍の促進

男女が豊かで暮らしやすい社会を実現するため、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。

### 施策分野2

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。

### 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

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。

## 施策の基本的方向と具体的取組み

### 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

- (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

### 基本的方向2 地域における女性の活躍促進

- (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

### 基本的方向3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- (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

### 基本的方向4 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- (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

### 基本的方向5 生涯を通じた健康支援

- (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

### 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

- (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

### 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

- (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

### 基本的方向8 男女共同参画を推進する教育・啓発の充実

- (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

### 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

- (1)男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進

### 基本的方向10 国際社会と協調した取組みの推進

- (1)男女共同参画にかかる国際的取組みの情報発信

## 重点的取組み

「女性の活躍促進」をテーマとして設定

女性の登用、働きやすい職場づくりに取り組む中小企業等への支援

女性の就業支援

地域で活躍する女性の支援

保育サービスの充実

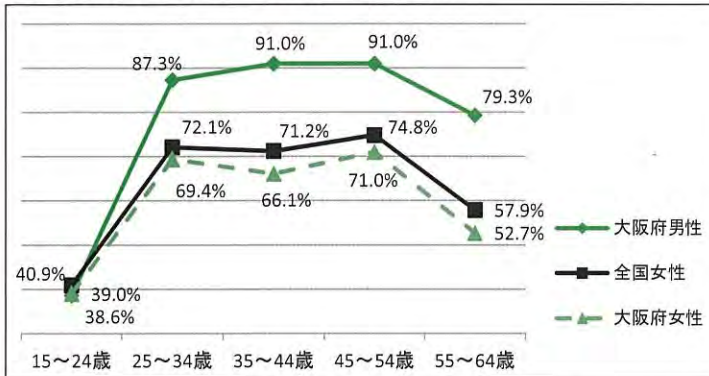
仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進



## 施策分野 1 あらゆる分野における女性の活躍の促進

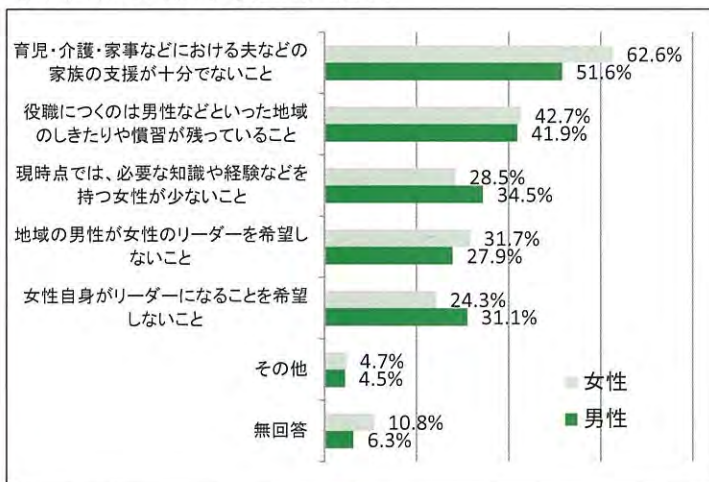
### 現状と課題

#### 女性の就業率(15歳～64歳)(全国・大阪)



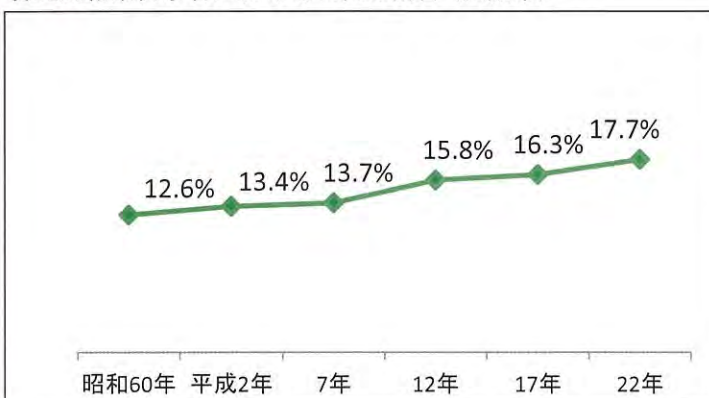
総務省：平成 27 年 「労働力調査」

#### 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」

#### 管理的職業従事者における女性の割合(大阪市)



総務省：平成 22 年「国勢調査」

#### ○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全国平均より低くなっています。また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。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、保育・子育て支援の情報提供や子育てと両立できる仕事選びのサポートをするなど再就職を支援する必要があります。

#### ○地域における女性の活躍状況

女性は地域活動に参加している一方で、地域団体の会長等はほとんど男性が担っており、女性が方針決定等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。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うとともに、地域活動への参画に意欲のある女性の発掘、育成、支援を行っていくことが必要です。

#### ○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%程度とすることを目標に掲げ取組みを進めています。

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、17.7%（平成22年国勢調査）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。



## 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

### 《主な具体的取組み》

#### (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

- ・ 企業のトップや管理職が「イクボス」として、部下のワーク・ライフ・バランスの推進や家事・育児・介護への参加を促すよう啓発に取り組みます。

#### (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

- ・ 女性活躍推進の職場環境づくりを進める「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業」等を増やすとともに、認証企業等を PR し、社会的な評価を高めます。

#### (3) 女性の多様な働き方の実現

- ・ 女性の生涯にわたるキャリア形成やスキルアップを支援するため、相談体制の充実や情報提供を行うとともに、働きたい女性のニーズをふまえた再就職支援を行います。

#### (4) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保

- ・ 「男女雇用機会均等法」等の趣旨をわかりやすく情報発信するとともに、適正な待遇がなされるよう啓発を行います。

#### (5) 市役所における働きやすい職場づくり

- ・ 市役所において、特定事業主行動計画の取組みを進め、すべての職員が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を確保でき、「子育てしながらも働きやすい」と実感できる職場づくりを進めます。

指標項目	現状値	目標値
女性の管理職登用を進めている企業の割合	平成28年	平成32年
	全体 26.6% 〔 大企業 54.5% * 中小企業 23.7% * 〕	全体 44%以上 〔 大企業 80%以上 * 中小企業 40%以上 * 〕
女性の継続就労を進めている企業の割合	平成28年	平成32年
	全体 67.9% 〔 大企業 90.9% * 中小企業 65.5% * 〕	全体 84%以上 〔 大企業 98%以上 * 中小企業 82%以上 * 〕
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
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
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

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

### ◎コラム1◎ 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市では、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業等を、市が一定の基準に則り認証し、当該の企業等が社会的に認知されることでその取組みが広く普及するよう、「女性活躍リーディングカンパニー」認証を実施しています。認証された企業等は、市のホームページや各種広報媒体を活用し、その名称や取組内容を広報することや求職者等に認証企業の取組みを紹介する機会を設けるなどの支援を行っています。



「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証のロゴ