

大阪市女性の活躍促進 アクションプラン(案)

平成26年6月27日

1 はじめに

- (1) なぜ今、女性の活躍促進に取り組むのか
- (2) 何を目標に女性の活躍促進に取り組むか
 - ☆女性が働きつづけられるまち
 - ☆地域で女性がいきいきと輝いているまち
 - ☆活躍したい女性が希望を持てるまち

2 課題解決に向け、ライフステージに対応した総合的な施策展開

- (1) キャリア形成支援～こどもたちに夢を与え、学生にロールモデルとの交流を！
- (2) 継続就業のための企業支援～働く女性を支援する企業を応援！
- (3) 子育て中の働く女性を支援～待機児童を解消し、病児・病後児保育事業を充実！
- (4) 家事・育児に参画する男性を支援～イクメン・カジダンの社会的評価をUP！
- (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～先達に学ぶ機会を！
- (6) 指導的地位をめざす女性を支援～経営層の意識改革と先輩後輩のネットワークで！
- (7) 地域を支えている女性を支援～活躍している女性をアピール！
- (8) 地域での女性の参画を支援～地域防災などの場で女性力の発揮を！

3 大阪市役所から始める女性が働きやすい職場づくり～まずは身近なところから！

4 推進体制

1.はじめに

1-(1) なぜ今、女性の活躍促進に取り組むのか

- 日本における女性の社会参画は徐々に増加しているものの、世界的に見て低い水準である。
- 固定的性別役割分担意識に関する偏見が根強く、社会的状況として、個人の能力、努力によらない格差があることは否めない。
- 国においては、成長戦略の中核に「女性の活躍」を位置付け、女性が働きつづけられるようにするため、企業の自主的な取組みを後押ししていくことが不可欠であることから、「2020年30%」の政府目標の達成に向け、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用することのほか、待機児童の解消、職場復帰・再就職の支援などに取り組まれている。
- (この6月下旬にまとめられる予定の)「改訂成長戦略」においても「女性の活躍」に向け、働く母親を支援する「放課後児童クラブ【学童保育】の拡充」や、企業への女性役員比率開示の義務化を盛り込む。労働人口が減る中、女性の就労を促し経済成長を支えるのが狙いである。

1.はじめに

1-(1) なぜ今、女性の活躍促進に取り組むのか

- 大阪市においても、少子高齢化が一段と進行し超高齢社会を迎えている中、労働力人口が減少し、現役世代の負担はさらに大きくなっているにもかかわらず、結婚や出産を機に離職する女性が多くなっている。また、各分野における「指導的地位」に女性が占める割合は低く、民間企業における女性の登用は進んでいない。さらに、区政会議や防災の分野など、地域での女性の参画も促進する必要がある。
- 現役世代の活力の底上げと、経済活性化につなげるためにも、社会や職場の意識を変え、女性の活躍の場を広げるとともに、女性はその能力を十分に発揮し、活躍できる環境整備に取り組むことが、今、求められている。
- 一方、人事院は2013年度年次報告書で、女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて、実態に即した数値目標を設定し、達成状況を検証するよう提言している。
- 旗振り役として、大阪市役所も率先して女性が働きやすい職場づくりに取り組む必要がある。
- 大阪市は、平成26年度から3年間、このアクションプランに基づき、取組みを進め、女性が活躍できる都市大阪をめざす。

1-(2)何を目標に女性の活躍促進に取り組むか

☆女性が働きつづけられるまち

女性が結婚や出産を機に離職することがなく、また、一旦離職しても再チャレンジが可能であり、男女が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、働きつづけられる。

- 《必要な取組み》◎女性の継続就労を支援する企業を増やす 2-(2) ◎子育てや介護をしている家庭を支援 2-(3)
○再就職や起業する女性を支援 2-(5) ○男性の育児・家事への参画促進 2-(4)
○ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた支援2-(2)、(3)、(4)、(5)

☆活躍したい女性が希望をもてるまち

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。

- 《必要な取組み》○若者たちに職業観を持つための情報を提供 2-(1) ○経営トップ層の意識改革2-(6)
◎職場・地域で輝いている女性、女性の活躍を支援する企業を見る化 2-(2)、(7)
◎地域・企業・NPO・大学等で活躍している女性たちと将来を担う若者たちとを結ぶハブ的機能の構築 2-(1)、(7)

☆地域で女性がいきいきと輝いているまち

地域社会のさまざまな場面で、女性ならではの視点が反映され、いきいきと活躍できる。

- 《必要な取組み》◎防災・減災の分野における女性の参画促進 2-(8) ○社会との接点を見つける自己実現の場を提供 2-(7)
○これからリタイアする女性に活躍の場を提供 2-(8)

2 課題解決に向け、ライフステージに対応した総合的な施策展開

2-(1) キャリア形成支援～こどもたちに夢を与え、学生にロールモデルとの交流を！①

・体験型指導プログラムの構築～中学・高校生向け～

中学・高校生が将来の可能性を認識し、自分自身の将来について考える機会を提供する体験型指導プログラムを構築する。

事業概要	中学・高校生を対象に、主体的に人生をプランニングし、考えを広げ、可能性を引き出すことができる体験型指導プログラムを開発する。開発後、試行実施、検証・改善の上、学校教員に研修を行い、中学・高校で実施する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施	検証改善し、段階実施	本格実施

・若者のためのライフデザイン支援①～ロールモデルとの交流～

未就業の若者や勤続年数の短い若年労働者が、社会で活躍している女性たちと出会い、交流する場を作ることにより、具体的な将来の働き方や人生設計を考える機会を作る。

事業概要	これから就業する若者や勤続年数が短い若年労働者が、地域・企業・NPO・大学などで活躍しているロールモデルとなる女性たちと出会い、交流する場としてシンポジウムやワールドカフェなどを実施する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施	検証を踏まえた事業展開	

※ワールドカフェ・・・“カフェ”にいるようなリラックスした雰囲気の中、参加者が少数に分かれたテーブルで自由に対話を行い、随時、他のテーブルとメンバーをシャッフルしながら話し合いを発展させていく手法のこと

2 課題解決に向け、ライフステージに対応した総合的な施策展開

2-(1) キャリア形成支援～こどもたちに夢を与え、学生にロールモデルとの交流を！②

・若者のためのライフデザイン支援②～大学との連携・大学生が自ら企画、実践～

大学生等が自ら、将来の仕事や生活のあり方について考えたり、将来を担うこどもたちに夢を与える事業を企画・実施することにより、若い世代が共感できる訴求力のある取組みを提供する。

事業概要	大学生、大学院生が、女性のライフステージを通しての多様な働き方をテーマとした企画や、こどもたちに女性の進出が少ない分野や未知の分野に興味を抱かせ将来の可能性を広げるような事業の企画などを提案し、事業の実施、効果測定、分析、発表を行う。 さらに、その成果を女性のキャリア形成支援に取り組んでいる大学と連携して、他大学等で啓発活動に活用できるものとする。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施	検証を踏まえた事業展開	

2-(2) 継続就業のための企業支援～働く女性を支援する企業を応援！①

・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～

女性の登用や女性が働きやすい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し、公表するとともに特に優秀な企業については表彰する。

事業概要	「女性の能力活用や管理職登用」「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援」等を積極的に推進する企業等を認証し、特に優秀な取り組みを行っている企業等の市長表彰を実施する。その取り組みが広く普及するよう、大阪商工会議所等を通じて周知するとともに、広く社会に認知されるよう公表する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、実施	検証を踏まえた事業展開	

・働きやすい職場づくりに取り組む企業への支援とネットワーク化

市内の企業等に対し、女性の登用や女性が働きやすい職場づくりに取り組むよう動機づけを行い、その取り組みに対して負担感のある中小企業へは実質的な支援を行う。また、取り組みをすすめる企業のネットワークへの参加促進を図る。

事業概要	「女性の活躍リーディングカンパニー」認証制度への申請を働きかけ、必要に応じて中小企業等へのアドバイザー派遣を行うとともに、大阪府「男女いきいき・元気宣言」への登録を勧奨する。認証企業相互の連携を深めるためネットワーク化を図り、参加を促進する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、実施	検証を踏まえた事業展開	

2-(2) 継続就業のための企業支援～働く女性を支援する企業を応援！②

・働く女性を支援したい企業への働きかけ

女性の活躍促進や格差の解消に取り組もうとする企業に対して、ポジティブ・アクションとして、「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」や「パパ・クォーター制」などについて、導入を働きかけていく。

事業概要	大阪府「男女いきいき・元気宣言」登録企業等を中心に、「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」や「パパ・クォーター制」などについて導入を働きかける。大阪市独自のガイドラインの策定を検討する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	方策を検討		検証を踏まえた事業展開

※ゴール・アンド・タイムテーブル方式・・・女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法である。

※パパ・クォーター制・・・父親に一定期間の育児休業の取得を割り当てる制度のこと。

世界に先駆けてこの制度を導入したノルウェーでは、男性の育休取得率は約90%まで上昇した。

・働く女性を支援する企業を見える化

働く女性を支援する企業やその取組内容などをICT(情報通信技術)を利用して広く市民へ発信する。

女性の活躍リーディング・カンパニーをブランド化し、就職希望者に対して情報を提供する。

事業概要	女性の活躍リーディングカンパニー認証企業の情報をホームページをはじめSNS機能と連動するなどして発信する。女性にとって働きやすい企業であることを労働局やハローワークと連携して高校、大学等に周知する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施		検証を踏まえた事業展開

2-(3) 子育て中の働く女性を支援～待機児童の解消、病児・病後児保育事業を充実！

・待機児童ゼロに向けて

保育を必要とする全ての児童の入所枠を確保するため、平成30年4月までに計画的に保育所の整備を進める。また、従来の保育ママに、小規模保育を新たに加えた「小規模保育事業」を実施するなど、子育て世帯の選択の幅を広げる。

事業概要	<p>「子ども・子育て支援新制度」及び「待機児童解消加速化プラン」を踏まえて、早期の待機児童解消を目指すとともに、保育所に入所申込をした保育を必要とする全ての児童の入所枠を平成30年4月までの4年間で計画的に整備し、約5.7万人分の入所枠を確保する。 平成26年度は、新制度の先取として加速化プランのひとつである小規模保育と従来の「保育ママ」を合わせた「小規模保育事業」を新たに実施し、平成27年4月までに約5.2万人分の入所枠を確保する。</p>		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業実施	検証を踏まえた事業展開	

・病児・病後児保育事業を充実

保育者を利用者宅へ訪問させて病中・病後の乳幼児を保育する「訪問型病児保育モデル事業」を新たに実施するなど、仕事と子育ての両立を支援する。また、訪問型及び施設型におけるひとり親家庭の利用料の1/2減免(所得制限を設定)を新たに実施する。

事業概要	<p>従来の施設型病児・病後児保育事業に加え、病中・病後の乳幼児を保育者が自宅に訪問して保育する「訪問型病児保育モデル事業」を実施する。</p>		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施	検証を踏まえた事業展開	

2-(4) 家事・育児に参画する男性を支援～イクメン・カジダンの社会的評価をUP！

・イクメン・カジダンの魅力をアピール

家事・育児の関連企業と連携して、イクメン・カジダン(※)の魅力を市民に広くアピールする。

事業概要	本市主催のイベントなどで、男性が家事・育児の関連グッズを身につけてイクメン、カジダンの魅力を市民に広くアピールする。また、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する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業内容検討	事業着手	検証を踏まえた事業展開

・イクメン企業を見える化

女性の活躍リーディングカンパニーのうち、特に男性が育児参加しやすい職場づくりに取り組む企業を公表する。

事業概要	女性の活躍リーディングカンパニーと認証された企業のうち、特に男性が育児参加しやすい職場づくりに取り組む企業の情報を、ホームページをはじめSNS機能と連動するなどして広く発信する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業検討、実施準備	事業着手	検証を踏まえた事業展開

※イクメン・カジダンとは

イクメン(=育メン)・・・イクメンが変化したもので、育児を積極的に率先して行う男性、育児を楽しんで行う男性を意味する。
 カジダン(=家事ダン)・・・家事を楽しみ積極的に取り組む男性を意味する。

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 ～先達に学ぶ機会を！

・女性の再就職を支援

再就職を希望する女性に対して、ライフスタイルにあった希望の仕事に就けるよう支援する。

事業概要	結婚や出産を機に仕事を辞めた女性やひとり親家庭の母等、再就職を希望する女性を支援し、キャリア相談や職業紹介、求職活動に役立つ情報を提供する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業実施	検証を踏まえた事業展開	

・起業やNPO等を立ち上げ、経営・運営する女性たちを支援

起業したり、NPO等を立ち上げた女性を支援するため、活躍する女性起業家や女性リーダー等から学ぶ機会を提供する。

事業概要	起業家やNPOの支援を行っている拠点と連携して、さまざまな業界で活躍中の女性リーダー、女性の起業家によるパネルディスカッションや交流会などを開催する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業内容検討	事業着手、試行実施	検証を踏まえた事業展開

・チャレンジする女性を支援

さまざまな分野にチャレンジする女性に対して、キャリアプランづくり、子育てとの両立支援などを行う。

事業概要	各種セミナーや講座、キャリアコンサルタントや保育士などによるアドバイスや支援を行う。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業実施	検証を踏まえた事業展開	

2-(6) 指導的地位をめざす女性を支援

～経営層の意識改革と先輩後輩のネットワークで！

・ステップアップをめざす女性への支援

将来、管理的な立場をめざす女性や、すでに管理者の立場にある女性のステップアップを支援する。

事業概要	①企業のリーダー層(将来、管理的な立場をめざす女性)に対して、講演会や異業種交流会などを行う。 ②企業の女性管理者層に対して、パネルディスカッションの開催や、ロールモデルとなる役員の女性や、経営者との交流の場を提供する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施	検証を踏まえた事業展開	

・女性後継者の交流促進支援

経営はもとより、女性後継者特有の事業承継にかかる悩みや不安を解決するため、交流を促進する支援を行う。

事業概要	課題等の共有や相互の交流を図るため、女性後継者を対象に交流会やグループディスカッション等を実施する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業実施	検証を踏まえた事業展開	

・経営者のリーダーシップによる意識改革に向けた取組みを支援

経営者・経営幹部など経営トップ層がリーダーシップを発揮して、全社員の意識改革を図る取組みを支援する。

事業概要	女性が活躍しやすい組織づくりに向けて、経営トップ層を対象に成功事例の紹介等を行うセミナー等を実施する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施	検証を踏まえた事業展開	

2-(7) 地域を支えている女性を支援～活躍している女性をアピール！①

・地域活動への参画促進と地域で活躍する女性たちのハブ的機能の場の創設

自己実現の場を求める現役世代や今後地域活動への参加を希望するリタイア世代の女性が、地域活動に参画するよう促し、地域で活躍している女性同士の出会い、交流の機会を提供する。
さらに、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。

事業概要	地域で活動している団体、NPO等、身近な社会で活躍する女性の情報を、地域活動に参加することを考えている現役世代やリタイア世代に発信し、地域活動への参画を促すとともに、地域で活躍している女性同士の出会い、交流の機会を提供する。 さらに、子育てサークルや高齢者見守り等、地域で活躍している女性と、他の分野、例えば企業・NPO・大学等で活躍す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し、それぞれの分野での活躍を支援する。		
	平成26年度	平成27年度	平成28年度
工程表	一部事業着手	検証を踏まえた事業展開	

2-(7) 地域を支えている女性を支援～活躍している女性をアピール！②

・なにわの輝く女性100選

大阪市にゆかりのある、地域で活躍、またはグローバルに活躍している女性を選出し、ステータス・シンボルとする。

事業概要	各区からの推薦や、分野別(教育、医療、経済産業、文化・芸能、スポーツ、研究者など)で選出する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業検討、実施準備	事業着手	事業実施

・地域で活躍する女性を紹介(見える化)

地域で活躍している女性にスポットをあてICT(情報通信技術)などを利用して紹介する。

事業概要	親子サロン、ふれあい喫茶、食事サービス、すこやかパートナー制度、高齢者見守り活動や地域活動協議会などの場で活躍している女性を、ホームページをはじめSNS機能と連動するなど、広く発信する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業着手、試行実施	検証を踏まえた事業展開	

2-(8) 地域での女性の参画を支援～地域防災などの場で女性力の発揮を！

・地域防災における女性の参画

将来の災害に備え、女性を地域防災の「主体的な担い手」と位置づけ、地域防災リーダー等における女性の占める割合が20%以上となるような仕組みを検討し、女性の参画が進むよう支援する。

事業概要	防災の分野における女性の視点の重要性について、地域の方々に理解を深めていただくための啓発とともに、地域防災リーダーへの女性専門職の登録制度等の整備を検討する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業検討、実施準備	事業着手	事業実施

・地域の方針決定過程への女性の参画

区政会議など女性委員の占める割合について、目標(平成27年度40%)に向け、女性の参画が進むよう支援する。

事業概要	女性委員の占める割合が特に低い部署にヒアリングを実施し、割合を高める働きかけを検討する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	実施予定	調査を行いながら、事業を展開	

3 大阪市役所から始める女性が働きやすい職場づくり

～まずは身近なところから！①

・特定事業主行動計画の強力な推進

平成22年3月に策定した大阪市特定事業主行動計画において、平成26年度を目標年度として定めた数値目標（男性の育児休業等の取得率(10%)など）の達成に向けて、男性の育児休業等の取得促進に向けた取組みを積極的に推進していく。

また、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、時代性を踏まえた新たな目標を設定し、仕事と家庭生活(子育て・介護等)の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の観点から、実効性のある取組みを進める。

事業概要	管理職を対象とした研修の開催や男性の子育てに関するなど情報発信などにより、仕事と家庭生活の調和に関して職員全体の意識改革を図る。 また、新たな特定事業主行動計画の策定と更なる取組みを推進する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業実施／新たな計画策定	新たな行動計画に基づく事業実施	

・女性職員の管理職への積極的な登用

女性職員がよりいきいきと活躍できるよう、働きやすい職場づくりを進めるとともに、意欲、能力、実績を持った女性職員の積極的な管理職への登用及び職場の拡大を推進する。

事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭生活の調和をサポートする職場づくりの推進(超勤削減の取組み、代替要員の確保など) ・人事室・所属人事担当部署における能力・実績重視の人事管理の推進(実効性のある数値目標など) ・仕事と家庭生活の調和が図れるよう、研修や情報発信などにより上司・同僚の理解を促進 		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業実施／事業内容検討	検証を踏まえた事業実施	

3 大阪市役所から始める女性が働きやすい職場づくり

～まずは身近なところから！②

・審議会等における女性委員の参画推進

女性委員の占める割合について、目標(平成27年度に40%)に向け、女性の参画を進める。

事業概要	女性委員がゼロである審議会(平成26年4月現在、3/88)及び目標値を下回っている審議会(平成26年4月現在、60/88)の担当部署にヒアリングを実施し、女性委員の占める割合を高めるよう指導する。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	実施予定		調査を行いながら、事業を展開

・女性研究者支援の推進

女性研究者の教育・研究、出産・育児・介護等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。

事業概要	公立大学法人大阪市立大学において、「女性研究者支援室」を設立し、女性研究者研究活動支援員制度を確立するなど、女性研究者(もしくは女性研究者をパートナーとする男性研究者)の研究活動を支援するための環境整備を行い、女性大学教員の積極的な採用・登用を図る。		
工程表	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	事業検討、実施準備		事業着手

※女性研究者研究活動支援員制度…出産、育児、介護等により、支援を必要とする女性研究者と、支援が可能な研究支援員(大学院生等)とをマッチングし、派遣する制度である。

女性研究者にとっては研究時間を確保できるメリットがあり、研究支援員にとっては、研究スキルの向上と活躍の場を得るメリットがある。

4 推進体制

平成25年7月に、女性はその能力を十分に発揮して経済・社会に参画する機会を確保することで、大阪市を活性化することを目的として、副市長をトップとする全庁横断的な組織である女性の活躍促進プロジェクトチームを設置し、特別顧問・特別参与、大阪市会の各会派女性議員にも参画いただき、ご意見・ご助言をいただいている。また、特定の課題について検討を行うために、幹事会にワーキンググループを設置した。

当アクションプランに基づき、女性の活躍促進の取組みを全所属において推進するとともに、女性の活躍促進プロジェクトチームにおいて、計画の進捗管理及び検証・改善を行っていく。

