

大阪市女性の活躍促進 アクションプラン(素案)

平成26年3月31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！

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しての偏見が根強く、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などに取り組まれている。
- 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、女性の登用が進んでいる企業はまだまだ少ない。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、女性と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。
- 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 ◎子育てや介護をしている家庭を支援
- 再就職や起業する女性を支援
 - 男性の育児・家事への参画促進
 - 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

☆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感じ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 ○経営トップ層の意識改革
- ◎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える化
 - ◎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

☆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 ○社会との接点を見つける自己実現の場を提供
- これからリタイアする女性に活躍の場を提供

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！

・体験型指導プログラムの構築～中学・高校生向け～

中高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。

・若者のためのライフデザイン支援①～大学生自らが実践～

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、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。

・若者のためのライフデザイン支援②～ロールモデルとの交流～

社会人の先輩が参加するシンポジウムやワールドカフェを実施することにより、これから就業する若者が具体的に将来の働き方や人生設計を考える機会を作る。また、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の出会い、交流の場を作る。

・若者のためのライフデザイン支援③～大学との連携～

小・中・高等学校への出張講座やロールモデル情報の提供などの取組みにより、科学技術分野など女性の進出が少ない分野や未知の分野へ興味を抱かせ、将来の可能性を広げる。

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！

・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。

・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(仮称)～

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。

・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、大阪独自のポジティブ・アクションとして、「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」や、育児休業の取得が促進されるよう「パパクォーター制」の導入を働きかけていく。

・働く女性を支援する企業の見える化

働く女性を支援する企業名やその取組内容などをICT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(仮称)をブランド化し、就職希望者に対して情報を提供する。

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に、平成30年4月までの4年間で、計画的に保育所の整備を進める。また、平成27年度から実施される「子ども・子育て支援新制度」の先取りとして、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、待機児童を解消する。

・病児・病後児保育事業を充実

従来の施設型病児・病後児保育事業に加え、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。

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

本市主催のイベントなどで、家事・育児の関連企業とタイアップして、イクメン・カジダンの魅力を市民に広くアピールする。

・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(仮称)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。

※イクメン・カジダンとは

イクメン(=育メン)とは、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)とは、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

キャリア相談や職業紹介、求職活動に役立つ保育情報の提供を行うなど、子育てのために仕事を辞めた女性やひとり親家庭の母等の再就職を支援する。さらに、個々の女性が希望する働き方に応じた求人開拓を行い、就労ブランクによる不安をなくすための支援や就職に向けた支援を進める。

・起業やNPO等を立ち上げ、経営・運営する女性たちを支援

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、起業やNPO等を立ち上げ、経営・運営する女性たちを支援する。

・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、語学学習、キャリアプランづくり、子育てとの両立など、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。

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

①女性のリーダー層

将来、管理的な立場をめざす女性に対して、講演会、異業種交流会等を行う。

②女性の管理者層

女性管理者層に対して、ロールモデルや経営者との交流の場を提供したり、パネルディスカッションを行う。

・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継承にかかる悩みや不安を解決するためのパネルディスカッションやグループ座談会、交流会を開催する。

・経営者の意識改革に向けた取組み

中小企業の経営者・経営幹部などの経営トップ層には、女性活躍促進における好事例や成功事例など、自社で活用してもらえるセミナーやワークショップを開催し、意識改革を図る。

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！

・地域で活躍する女性を紹介(見える化)

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、地域で活躍している女性にスポットをあてICTなどを利用して紹介する。

・地域で活躍する女性たちのハブ的機能を果たせる場の創設

地域で活躍している女性同士、あるいは企業・NPO・大学等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作る。

・なにわの輝く女性100選

大阪市にゆかりのある、社会的に活躍またはグローバルに活躍している女性100人を選出し、大阪の女性のステータス・シンボルとする。

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、地域防災リーダーにおける女性の占める割合を高める。

・地域の方針決定過程への女性の参画

区政会議などに積極的に女性が参画できるよう働きかける。

・地域活動に現役世代やリタイア世代が参画する仕組み

地域活動の運営スタッフに、自己実現の場を求めている現役世代やこれから地域での活動を希望しているリタイア世代が参画できる仕組みを検討する。

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！

・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
①男性の育児休業等の取得率(10%)、②配偶者分娩休暇の完全取得(80%)、③育児参加休暇の完全取得(50%)
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。

・女性職員の管理職への積極的な登用

女性職員の活用に向けて、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域拡大を推進する。

・審議会等における女性委員の参画推進

市の審議会等における女性委員の占める割合について、目標値(平成27年度に40%)を設定し、女性の参画を推進していく。

・女性研究者支援の推進

女性大学教員の採用・登用を拡大するとともに、教育・研究、出産・育児の環境整備等を行う。