

番号	計画目標・成果指標・モニタリング指標	委員意見内容	委員意見に対する事務局検討内容
1 追加 ①	男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合	【変更案】 「あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。」に変更してはどうか 【意見】 ・施策立案には重要なものと考えるが、「社会が進んでいっている方向」は抽象度が高く、「社会」の捉え方、また、いつを起点にするかも回答者に委ねられるので結果を読み取りにくい可能性がある。 ・内閣府男女共同参画局の世論調査に合わせて実施することで、大阪市のポジションが把握しやすいと考えるため変更を検討してはどうか。	・計画目標として、めざす社会に向けて着実に進んでいるという実感を市民の方々に持っていただくことが重要と考え設定しているところ です。 ・市民意識調査において、社会のとらえ方については従来より国が平等の達成度の調査項目として設定している「学校教育の場」「地域活動・社会活動の場」「法律や制度の上で」「家庭生活で」「職場で」「政治の場で」「社会全体として」と分けたうえで調査し、また期間についても計画年度が5年間であることを踏まえ、「この5年間で」と付け加えて実施することを考えております。 ・また委員意見のとおり、社会においてどの程度の水準に到達しているかという点も重要と考えているため、<u>委員意見の変更案については、モニタリング指標として設定し推移を確認していきたいと考えております。</u> ・以上が事務局意見になりますが、計画全体にかかわることになりますので、各委員のご意見を伺ったうえで、最終決定させていただきますと考えております。
2	雇用者に占める女性の正規雇用の割合(大阪府)	【変更案】 「雇用者に占める正規雇用の割合の性別による差」に変更してはどうか 【意見】 ジェンダー格差につながる要素の実態を図ることが必要と考えるため変更を検討してはどうか。	・現指標案は「雇用者全体の中の女性正規雇用率」と見えることから、指標案を「女性雇用者に占める正規雇用の割合」に改めます。 ・なお、男性雇用者に占める正規雇用の割合についても、先の項目の公表・説明時(審議会等)において、参考値としてご報告させていただきたいと考えます。<u>(指標・モニタリング指標の設定は想定しておりません)</u>
4 追加 ③	多様で柔軟な子育てとの両立支援を推進している市内企業の割合	【変更案】 当該指標を大企業と中小企業に区分して示す必要があるのではないかと 【意見】 大企業だからできることも多いため、中小企業と区分して状況を把握していくために変更を検討してはどうか。	・成果指標としては企業全体の数値を用いますが、取組の進みにくい中小企業の状況をより明確にする観点から、<u>大企業と中小企業に区分した数値も示す必要があるため、モニタリング指標として設定し推移を確認していきます。</u>

番号	計画目標・成果指標・モニタリング指標	委員意見内容	委員意見に対する事務局検討内容
5 追加 ④	多様で柔軟な介護との両立支援を推進している市内企業の割合	【変更案】 当該指標を大企業と中小企業に区分して示す必要があるのではないかと 【意見】 大企業だからできることも多いため、中小企業と区分して状況を把握していくために変更を検討してはどうか。	・成果指標としては企業全体の数値を用いますが、取組の進みにくい中小企業の状況をより明確にする観点から、 <u>大企業と中小企業に区分した数値も示す必要があるため、モニタリング指標として設定し推移を確認していきます。</u>
6 追加 ⑤	市内企業における男性の育児休業等取得率	【変更案】 当該指標を大企業と中小企業に区分して示す必要があるのではないかと 【意見】 大企業だからできることも多いため、中小企業と区分して状況を把握していくために変更を検討してはどうか。	・成果指標としては企業全体の数値を用いますが、取組の進みにくい中小企業の状況をより明確にする観点から、 <u>大企業と中小企業に区分した数値も示す必要があるため、モニタリング指標として設定し推移を確認していきます。</u>
16	市の審議会等において女性委員の占める割合	【変更案】 「市の審議会等において女性委員の比率が40%以上(60%未満)となっている審議会等の割合」に変更してはどうか。 【意見】 関連する業界の女性活躍度合いによってあて職の女性委員就任の難易度が異なるため、指標を変更し難易度の高い審議会(業界)を浮き彫りにしたほうが良いのではないかと。	・現状の指標だと、女性比率が高い審議会があることにより、達成できていない審議会が達成していることにもつながるため <u>変更します。</u> ・しかしながら、3人の審議会も存在しているため、60%未満の文言は削除し、「 <u>市の審議会等において女性委員の比率が40%以上となっている審議会等の割合</u> 」とします。
18	仮に自身が被害を受けた場合、「誰にも相談しないと思う」と回答した者の割合 ・全世代 ・中学生保護者	【変更案】 「(仮に自身が被害を受けた場合)相談できる相手がいる、または相談できる窓口を知っている」に変更してはどうか。 【意見】 「(仮に自身が被害を受けた場合)誰にも相談しないと思う」では仮定のケースでの意向になるため、施策と指標が結び付きにくい可能性があるため変更を検討してはどうか。	・相談できる窓口の認知度に関する成果指標が他にありますので、ご意見を一部採用させていただき、 <u>次のとおり変更します。</u> ・「 <u>相談できる相手がいる、または相談できる窓口を利用する。</u> 」

委員指標意見（3 / 3） 追加

番号	計画目標・成果指標・モニタリング指標	委員意見内容	委員意見に対する事務局検討内容
追加②	追加指標	【追加案】 「新たな取組みの「ポータルサイト」の閲覧件数」 【意見】 ポータルサイト、とくにコンテンツごとの閲覧件数を把握することで、今後の施策立案の参考になると考えられるため追加してはどうか。	・ポータルサイトが未作成であり、目標値について定めることが難しいため、モニタリング指標として設定し、ポータルサイト作成後、閲覧件数の推移を確認してまいります。
追加⑥⑦	追加指標	【追加案】 「1か月以上の育児休業を取得した男性職員の割合」 【意見】 育児休業を希望する男性が多くなっているが、数日間休業ではなく、本来的な「育児休業」が取得できる環境を整える必要があるため追加してはどうか。	・男性職員の育児休業取得期間が短期に留まっていると指摘されていることから、1か月以上の育児休業を取得した男性職員の割合についても取得する必要があると認識しております。 ・大阪市職員の育児休業取得についてはモニタリング指標として設定させていただきます。 ・なお、民間企業につきましては、現在調査手法を検討している企業調査において、総務省や関係局との調整、母集団データ整理、受託事業者との契約、総務省の最終許可が整い、また、調査実施時に一定数の回収がなされ、有効な数値が算出できた場合に、モニタリング指標として設定したいと考えています。（ただし、この調査は任意調査であること、また、初めての調査方法であることから結論出しには慎重になっています。）
追加⑧	追加指標	【追加案】 「男性が1か月以上の育児休業を取得した企業の割合」 【意見】 育児休業を希望する男性が多くなっているが、数日間休業ではなく、本来的な「育児休業」が取得できる環境を整える必要があるため追加してはどうか。	・「1か月以上の育児休業を取得した企業の割合」について、追加指標にとのご意見をいただいておりますが、調査ごとの結果に変動が想定される（分母が少数であると想定されることから調査毎の変動が見込まれます。）事項でもあります。 ・しかしながら、上記の追加指標「1か月以上の育児休業を取得した男性職員の割合」の数値が算出できた場合は、同様に企業数データも取得できますので、先の項目の達成状況の公表・説明時（審議会等）において、参考値としてご報告させていただきたいと考えます。（指標・モニタリング指標の設定は想定しておりません。）
追加⑨	追加指標	【追加案】 「ハラスメント処理のための社内システムを構築している企業の割合」 【意見】 研修だけでなく、ハラスメント事案が起こった後に、対応することが必要なため追加してはどうか。	・ハラスメント処理のための社内システムの構築に「相談窓口の設置」を含む場合、ハラスメント相談窓口の設置については、改正労働施策総合推進法により、2022年4月から中小企業を含めて、すべての企業で義務化されています。 ・また、ハラスメント相談窓口を設置しない場合、厚生労働大臣からの勧告や企業名の公表などの罰則が規定されています。 ・上記により、指標設定することは想定しておりません。