

新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み(案)

1. 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

意欲ある中小企業を「チャレンジ企業」として認証し、取組みを支援します

現状・課題

- ・女性の継続就労・管理職登用の取組みについて、女性活躍推進法で、従業員301人以上の企業に行動計画の策定が義務付けられていることもあり、企業アンケート調査でも、中小企業の取組みが大企業に比べあまり進んでいない状況。
- ・女性活躍促進の職場環境づくりを広げていくためには、市内において圧倒的大多数を占める中小企業をターゲットとし、中小企業のニーズ、状況を把握し、実際の取組みに必要な情報・ノウハウの提供など、実情に即したきめ細かい支援を進めていくことが必要。
- ・大阪市では女性が活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでいる企業等を「女性活躍リーディングカンパニー」として認証し、PRする事業(平成29年2月時点244件認証)を行っているが、中小企業においては取組を始めていても、現行の認証基準を満たすまでに至っていない企業も少なくなく、認証制度を拡充し、意欲ある中小企業も対象として支援していくことが必要。

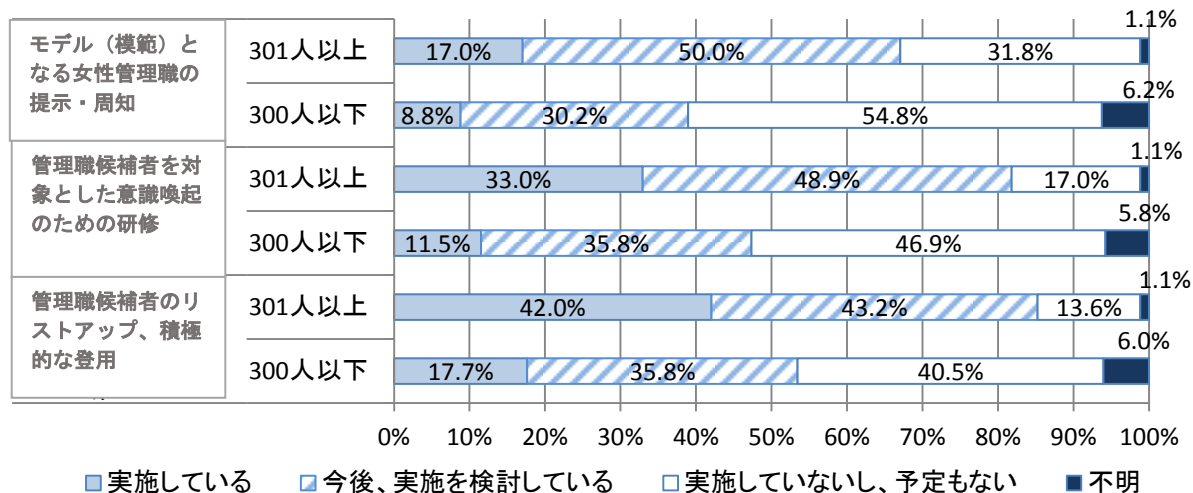
実施内容

- ① 大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証制度を拡充し、女性活躍促進の職場環境づくりを始めている取組初期段階の意欲ある中小企業を認証・PR。
- ② 中小企業の支援ニーズをふまえ、チャレンジ企業認証した企業等の取組みを高めるため効果的な支援を実施。
- ③ リーディングカンパニー認証企業をはじめ、女性の活躍促進を進めている中小企業の好事例となる取組みの情報を収集し、ホームページ(女性活躍応援サイト)等で積極的に発信するとともに、これら情報を中小企業の支援に活用する。

目標:「チャレンジ企業」認証(100社以上想定)した企業のうち、支援を通じて、平成29年度中に取組が進展した企業(認証基準の各項目をクリアする項目数が増えた企業)の割合:7割以上

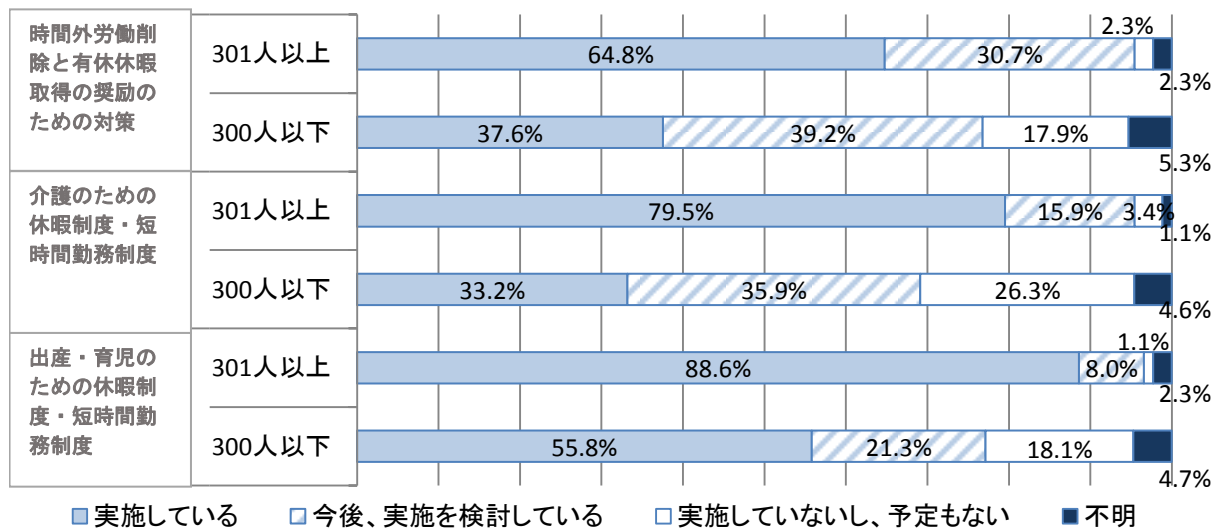
平成28年度の企業調査結果 (980社から回答)

女性の管理職登用のための取組みを実施している企業の割合 (従業員数別) (大阪市)



女性の管理職登用のための左記の3つの取組みについて、一つでも取り組んでいる企業の割合
全体 : 26.6%
 従業員301人以上 : 54.5%
 300人以下 : 23.7%

女性の継続就労のための取組みを実施している企業の割合 (従業員数別) (大阪市)



女性の継続就労のための左記の3つの取組みについて、一つでも取り組んでいる企業の割合
全体 : 67.9%
 従業員301人以上 : 90.9%
 300人以下 : 65.5%

新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み(案)

2. 女性の就業支援

働く意欲のある女性の就労をトータルサポート

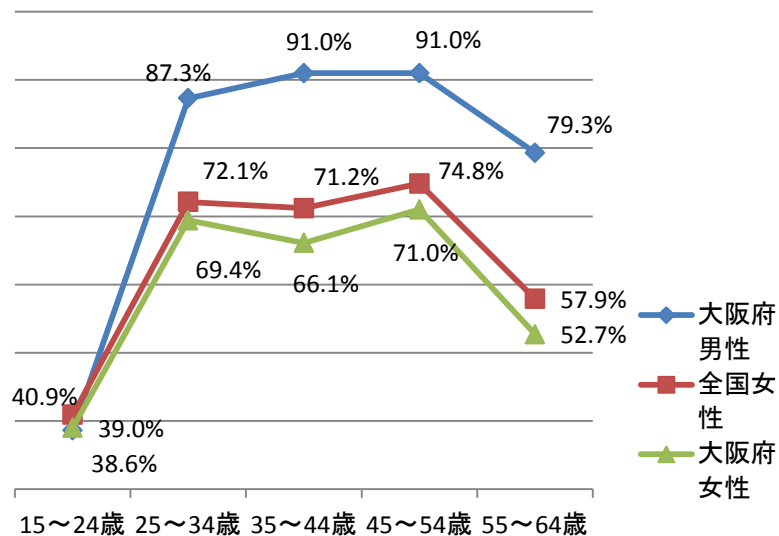
現状・課題

- ・大阪においては、全国に比べ、結婚・出産・子育て等を理由に離職する、いわゆるM字型カーブの谷が深く、現状では働いていないが就業を希望する多くの女性が存在。
- ・働くことへの意欲ある女性に対し、個々のニーズ・状況をふまえ、就職に向けた意識付けや相談・カウンセリングから、キャリアアップ支援、育児等と両立できる仕事の紹介及び保育情報の提供まで、きめ細かなトータルサポートを実施していくことが必要。
- ・平成28年度から「若者・女性の就労等トータルサポート事業」等を実施しているところであり、平成29年度においても事業を継続実施。

実施内容

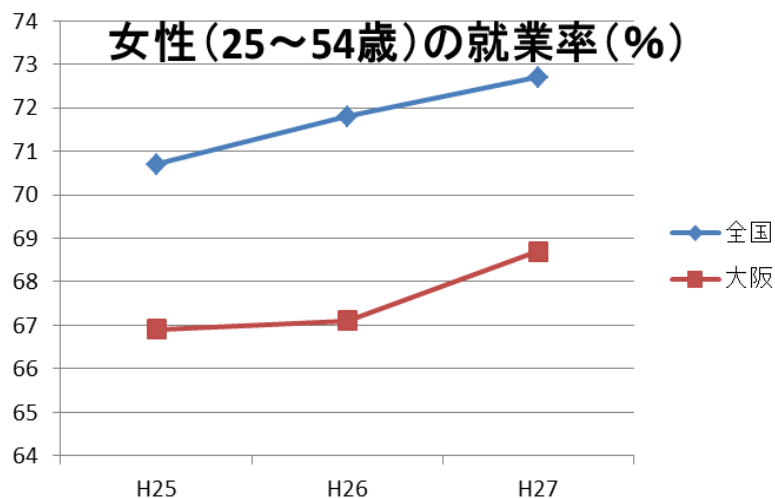
- ① ワンストップの総合相談事業の実施
 - ・「しごと情報ひろば」等相談窓口において、自分の適性に合った仕事選びに向け、求職者のニーズや状況に応じた就労相談、カウンセリングをはじめ、企業とのマッチングや就職後の職場定着まで、ワンストップで切れ目なく総合的に支援。
 - ・特に「しごと情報ひろばマザーズ」においては、子育てしながら働きたい女性のニーズをふまえた仕事を開拓、紹介。
- ② 若者・女性への就労支援事業の実施
 - ・総合相談事業と連携し、働き続けることの意義や自分に合った仕事を選ぶことの啓発セミナーや、結婚・出産・育児による離職後、再就職を希望する女性に対し、仕事と家庭の両立方法や、仕事のブランクによるスキル向上など再就職の不安を解消するための講座を開催。
 - ・女性活躍リーディングカンパニー認証企業、くるみん認定企業を中心とした合同企業説明会を開催する。あわせて、保育支援情報の提供と保育人材確保に向けた取組を実施。

15歳～64歳の女性就業率（全国・大阪）

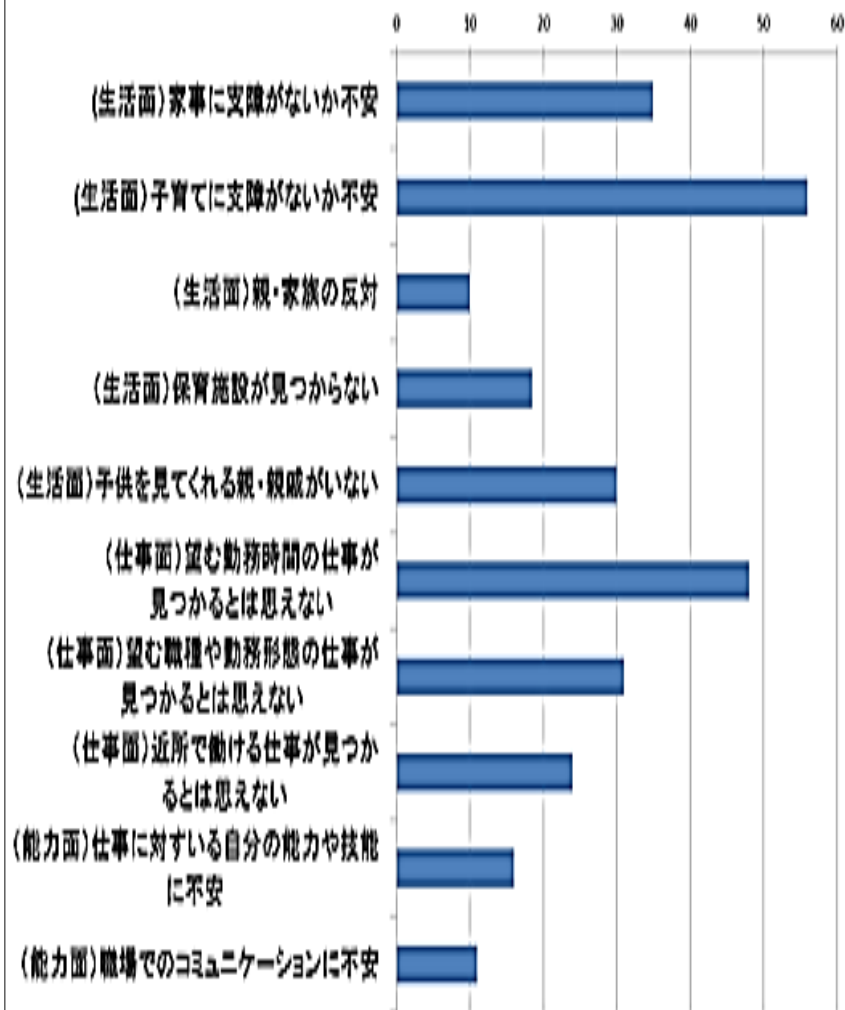


総務省：平成27年「労働力調査」

女性（25～54歳）の就業率（%）



具体的な仕事探しをしていない理由（複数回答：n=925）



女性の就業機会拡大に関する調査：H26.2 大阪府

新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み(案)

3. 地域で活躍する女性の支援

女性チャレンジ応援拠点における事業展開

現状・課題

- ・女性は様々な地域活動に参加している一方で、活動の企画・実施にあたりリーダー的な役割を果たしているのは男性が多く、女性は限られている状況。地域活動にリーダー的な役割を果たす女性を増やしていくためには、地域活動に参画意欲のある女性を積極的に発掘し、育成・支援を行っていくことが必要。
- ・そうした女性の発掘、育成・支援の拠点となる「女性チャレンジ応援拠点」を平成29年1月に開設し、現在、その広報・周知に努めているところであり、平成29年度において拠点事業を本格的に展開。

実施内容

- ① 地域で活躍する女性(ロールモデル)の活動事例や、地域活動において女性が参画する意義やメリット等について情報を積極的に発信し、地域の女性の参画意欲を喚起。
- ② 地域活動への参画に関心・意欲のある女性の相談を受けるとともに、交流会・ワークショップ等を開催し、地域で活躍中の女性、企業・NPO・大学等との出会い・交流を通じて、知識・ノウハウの習得や活動の場につなげるなどの人材の発掘、育成・支援を実施。
- ③ 地域で活躍している女性同士の情報交流の場を設け、交流を通じて、人的ネットワークづくりや、互いの活動のレベルアップの機会を提供するとともに、地域の課題解決に役立つ新たな活動・事業の創出につなげる。

目標:

- ・「女性チャレンジ応援拠点」利用者:700人以上
- ・利用者アンケートにおいて、拠点事業が活動に役に立ったと答えた人の割合:7割以上

新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み(案)

4. 保育サービスの充実

待機児童の解消を加速化

現状・課題

- ・大阪市では、平成30年4月までに待機児童を含む保育を必要とする全ての児童に対応する入所枠の確保を目指し、これまでも認可保育所の開設等を進め、ここ数年は毎年約2,000人分の入所枠を新たに整備してきた。
- ・しかし、待機児童数の大幅な改善には至っていないことから、平成28年7月に設置した「大阪市待機児童解消特別チーム」会議での議論をふまえ、市政方針の転換を含む新たな待機児童対策を打ち出し、待機児童対策のさらなる強化に取り組む。

実施内容

【大阪市待機児童解消特別チーム会議の検討等による新たな特別対策】

- ① 市有財産(区役所本庁舎・市役所本庁舎等)を活用した保育施設の整備
- ② 保育ニーズの地域偏在等に対応するため、保育送迎バス事業の実施
- ③ 保育所整備用地を確保するため、用地を提供した土地オーナーに対して固定資産税等相当額を助成
- ④ 都心部における保育所用地の確保対策の強化として、土地借料加算による建設補助金を増額
- ⑤ 大規模マンションへの保育所設置の事前協議を条例により義務化
- ⑥ 認可保育所の建設補助について、対象を従来の社会福祉法人から、株式会社等にも拡大 など

目標:平成30年4月の保育ニーズ見込5.5万人分に対応する入所枠として、新たに6,053人分を確保

新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み(案)

5. 仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進

ワーク・ライフ・バランスの推進

現状・課題	<p>・ワーク・ライフ・バランスは、仕事を持つ人がやりがいや充実感をもって働き、仕事の責任を果たしながら、家庭・地域生活などにおいても自分らしく暮らしていくために重要な取組みであり、ワーク・ライフ・バランスの意義・重要性について、官民が一体となり、市民・企業に幅広く啓発していくことが必要。</p> <p>・平成28年度から、「大阪女性きらめき応援会議」構成団体の協力を得て、「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間」(8月)を取組みを開始したところであり、実施結果を検証のうえ、進めていくことが必要。</p>
実施内容	<p>① ホームページや広報紙・情報誌等様々な広報媒体をはじめ、クレオ大阪や女性活躍促進の各事業、区民まつり等地域のイベントの機会などを活用し、男女ともに固定的な性別役割分担意識を持たないことや、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスの意義・重要性について市民にわかりやすく情報を発信。</p> <p>② 官民一体となって「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間(8月)」をより効果的に推進。</p> <p>目標:ワーク・ライフ・バランスの内容についてある程度知っている、聞いたことがある市民の割合:4割以上(世論調査)</p>

男性の家事・育児等への参画促進に向けた啓発

現状・課題	<p>・女性の活躍促進においては、男性の固定的な性別役割分担意識を解消し、家事・育児等に対する自らの状態を気づかせるとともに、家事・育児等に参画する意欲を喚起していくことが必要。</p> <p>・平成27年度に、イクメン・チェックシートを作成し、以降、チェックシートを企業や市民に広く配布し、まず自らの状態について気付いてもらう啓発を実施。今後は、家事・育児等に積極的に参画していく意欲を喚起していくことも必要。</p>
実施内容	<p>① イクメン・チェックシートを企業や地域イベント等において配布し、幅広く活用を図り、自らの家事・育児等への参画状態について気づきを促す。</p> <p>② ホームページや父親子育て教室、クレオの子育て層参加の講座・イベント等の場を活用して、父親として家事・子育てに関わる意義等について理解を深め、積極的に関わる気持ちを高める啓発を推進。</p> <p>目標:講座・イベント等に参加した男性のうち家事・子育てに積極的に関与したいと答えた割合:7割以上</p>

新計画の重点的取組みにかかる平成29年度の主な取組み(案)

5. 仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進

次代を担う若者のライフデザイン支援

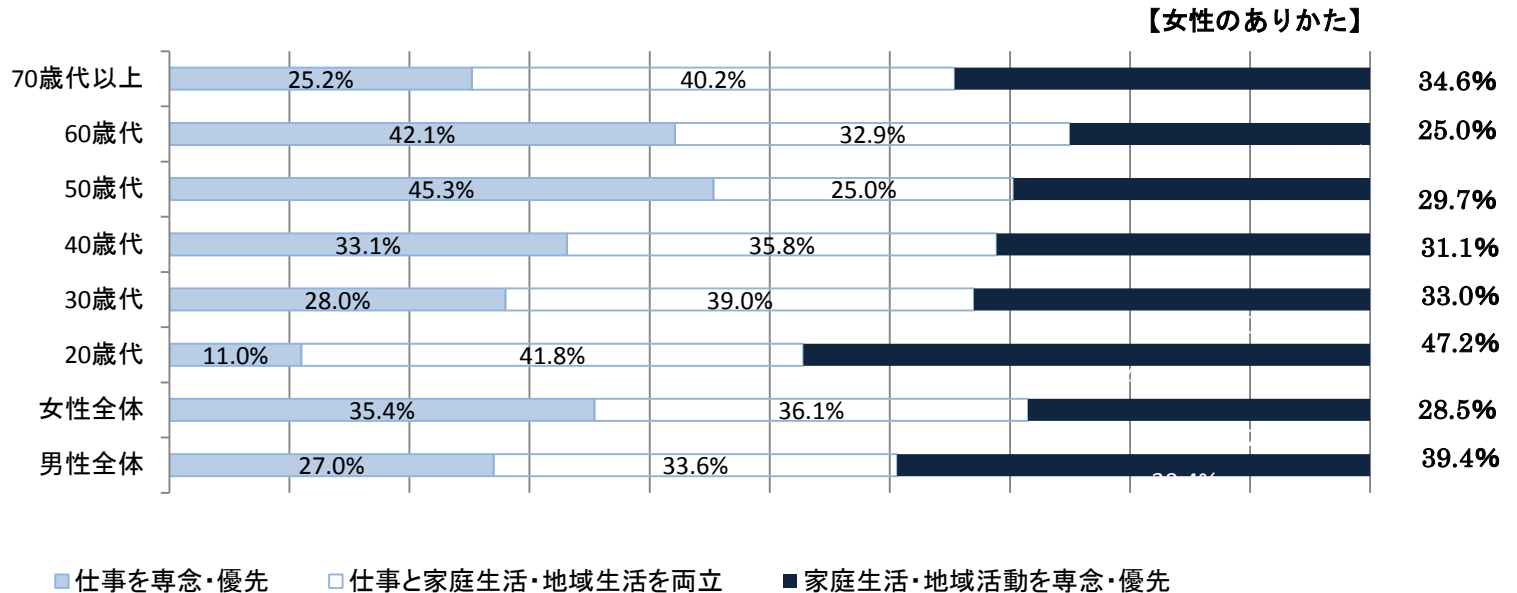
現状・課題	<ul style="list-style-type: none">・「女性は家庭を優先すべき」と考える人も少なくないなど、若年世代においても男女間の固定的な性別役割分担意識が存在しており、次代を担う若い世代が、多様な生き方・働き方を選択していくことについて自覚し、主体的に人生設計を行っていくことが必要。・「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」に基づき、平成26年度から「若者のライフデザイン支援事業」に取り組んできているところであり、平成29年度においても、社会人との交流等を通じて自分にあった生き方、働き方について考える機会を提供。
実施内容	<ul style="list-style-type: none">① 大学と連携し、これから就職を控える学生に対し、多様な働き方、仕事と家庭を両立させることの重要性について気づきを与える機会を提供。<ul style="list-style-type: none">・各大学等が開催するキャリアデザインセミナー、就職説明会等での啓発・大学への出前講座の実施② リーディングカンパニー認証企業等の若手社会人との交流を通じて、自分の働き方を具体的に思い描く機会となるフォーラム・交流会を開催。また、フォーラム・交流会の概要や参加者の感想をホームページに掲載し、幅広く啓発を図る。 <p>目標：セミナーや交流会に参加した学生へのアンケートにおいて、「多様な働き方、仕事と家庭を両立させることが重要である」と認識した割合：7割以上</p>

平日において家事・育児に費やす時間が30分を超える市民の割合

	男性		女性	
	家事	育児	家事	育児
20歳代	29.3%	7.3%	52.7%	20.0%
30歳代	37.5%	30.0%	88.8%	61.3%
40歳代	43.2%	22.9%	90.1%	44.4%
平均	36.7%	20.1%	77.2%	41.9%

市民局：平成27年度「市民意識調査」

仕事と家庭生活・地域活動との関係においてどのようにあるのが望ましいかについて（大阪市）



※わからないと答えた人、無回答を除く 市民局：平成26年度「市政に関する市民意識」についての世論調査