

「おおさか男女共同参画プラン」の改訂に関する 基本的な考え方について(素案)

1 答申にあたって

この答申書は、平成16年11月9日、大阪府男女共同参画審議会に対し、大阪府知事から意見を求められた『「おおさか男女共同参画プラン」の改訂に関する基本的な考え方について』の審議結果をまとめたものです。

21世紀は、誰もが性別にとらわれず、お互いの人権を尊重しあい、その個性と能力を発揮しながら、社会のあらゆる分野でいきいきと活躍できる男女共同参画社会の実現が最重要課題となっています。

国においては、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの法制度の整備が図られ、平成11年6月には「男女共同参画社会基本法」が成立しました。翌年、基本法で定める国の男女共同参画基本計画が策定され、現在、新たな基本計画の策定が進められるなど、男女共同参画社会の実現に向けての取組が積極的に進められています。そして、国際社会においても、本年開催された「北京+10」(第49回国連婦人の地位委員会)において、女性の自立と地位向上に向けた取組を引き続き推進していくことが確認されたところです。

基本法では、都道府県に対しても「都道府県男女共同参画基本計画」の策定を義務づけており、大阪府は、基本法に基づく計画として、「おおさか男女共同参画プラン」を平成13年7月に策定しました。さらに、男女共同参画の取組を一層強化するため、基本法の趣旨を踏まえ、府民や事業者とともに男女共同参画社会の実現をめざす指針となる「大阪府男女共同参画推進条例」を平成14年4月に施行し、男女共同参画社会の実現に向けた新たな一歩を踏み出すとともに、その理念の浸透と具体化のための施策を展開されているところです。

この答申書は、平成22年度までの10年間を目標とする「おおさか男女共同参画プラン」が、平成18年度に中間年度を迎えるにあたり、プランの理念や柱を踏まえつつ、男女共同参画に関わる法律の制定や改正など、男女共同参画をめぐる内外の状況の変化に対応した内容とするための部分的な修正を行うにあたって、各施策において共通して踏まえなければならない基本的な考え方を示すものです。14名で構成する男女共同参画審議会の各委員は、それぞれの専門性を活かし、幅広い観点から5回(予定)にわたる審議を進めてきました。

この答申書が、プランの改訂に最大限反映されることを期待しています。

2 「おおさか男女共同参画プラン」策定後の男女共同参画の現状と変化

「おおさか男女共同参画プラン」は、少子・高齢化、情報通信の高度化などの社会情勢の変化の中で、大阪府における男女共同参画社会の実現に向けての施策の推進方向とその推進の方策を総合的に明らかにするために、平成13年7月に策定された行政計画です。その後、4年を経過して、社会における男女共同参画をめぐる現状が、どのように変化したかを、まず見ていくこととします。

本審議会が平成15年12月16日答申で提案した「大阪府の男女共同参画の現状を見るための基本的な指標」等を活用して、「社会参画」「社会環境」「府民意識」の3つの分野についての男女共同参画関連データの推移から、その変化を分析しました。

(1) 社会参画

<大阪府における政策・方針決定過程への女性の参画状況>

大阪府における審議会等委員への女性の登用割合は、プランにおいて平成17年度末までに3分の1という目標を掲げています。全庁的に取組が進められた結果、平成13年4月1日現在の25.7%から平成17年4月1日現在の33.4%へと7.7ポイント増加し、1年早く目標が達成されました。(資料1)

また、大阪府では、地方公務員法に定める平等取扱いと成績主義の原則に基づき、女性職員の採用を促進するとともに、平成16年度から、女性職員の育成と能力活用を図るため、原則10名以上の全ての所属に女性職員を複数配置することをめざすなど、女性職員の職種拡大が進められています。

しかしながら、知事部局の女性役職者比率は12.5%(全職種:資料2)、府議会における女性議員の割合は6.3%(資料3)、学校における管理職に占める女性の割合は、公立小学校16.5%、公立中学校7.9%、府立高等学校6.5%、府立盲・聾・養護学校19.1%(資料4)と、割合は増加しているもののその数値は十分なものではありません。

<企業における女性の登用状況>

平成15年度女性雇用管理基本調査によると、企業における女性管理職の割合も、係長相当職8.2%、課長相当職3.0%、部長相当職1.8%に留まっています。(資料5)

(2) 社会環境

<職場における男女の地位の平等感>

平成16年度の府民意識調査によると、職場における男女の地位が「平等である」と感じている人の割合は、女性11.8%、男性22.4%であり、平成11年度調査と比較して、女性で3.5ポイント、男性で4.8ポイント増加しているものの、依然として、女性の7割、男性の約6割が「男性優遇」と感じています。(資料6)

<就業者の雇用形態>

平成14年の雇用形態別有業者数をみると、雇用に占める「非正規就業者」(パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他)の割合は、平成9年に比して男女とも増加し、特に女性は「非正規就業者」が5割を超えています。(資料7)

<大阪府における合計特殊出生率>

大阪府における合計特殊出生率は減少傾向にあり、平成16年は1.20と、全国平均の1.29を下回り、都道府県の中では41位となっています。(資料8)

<子育て環境の整備>

- ・ 育児や介護の援助を受けたい人と援助を行いたい人が会員となり、相互に援助を行う「ファミリー・サポートセンター事業」の実施市町村は、平成12年の5市から平成15年の27市町へと大きく増加しました。
- ・ 大阪府における保育所待機児童数(各年度当初)は、減少傾向にあるものの、平成16年度当初においてなお1,501人存在しています。(資料9)

<女性の就業状況>

女性の年齢階級別就業率は、30~34歳の年齢階級を底としてM字カーブを描いており、特に、大阪府の女性は、全国の女性よりもM字の底が深くなっています。また、潜在的就業率(就業者数に就業希望者数を加えた数を15歳以上人口で除した割合)をみると、M字の谷は浅くなることから、出産や育児等のため、自らの意思に反して仕事をやめている女性が多いと考えられます。(資料10)

<育児休業の取得状況>

常用労働者30人以上規模の事業所における育児休業の取得率(平成15年・全国)をみると、出産した女性労働者の73.1%が育児休業を取得しているのに対し、配偶者が出産した男性労働者の取得率は0.44%と、男女で大きな開きがあります。(資料11)

<男性の就業状況>

男性は、子育て期にあたる30代に最も平均週間就業時間が長い状態となっており、週60時間以上就業している男性も2割を超えています。(資料12)

<男性が家事・育児等に参加するために必要なこと>

平成16年度の府民意識調査によると、男性が家事、育児、介護、地域活動などに積極的に参加していくために必要なこととして、女性は、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」が最も高く、次いで「夫婦の間で家事などの分担をどのように十分話し合うこと」が高いのに対し、男性は、「仕事中心という社会全体の仕組みを改めること」が最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及させること」となっています。(資料13)

<女性の人権について>

平成16年度の府民意識調査によると、「女性の人権が尊重されていないと感じること」として、女性の5割以上、男性の4割以上が、「痴漢行為」、「職場におけるセクシュアル・ハラメント」、「夫やパートナーからの妻等への暴力」をあげています。(資料14)

(3) 府民意識

<社会における男女の地位の平等感>

平成16年度の府民意識調査によると、社会全体として男女の地位が「平等である」と感じている人の割合は、女性11.6%、男性22.4%であり、平成11年度調査と比較して、女性で5.6ポイント、男性で7.3ポイント増加しているものの、女性の76.4%、男性の68.6%が「男性優遇」と感じています。

また、社会通念・慣習・しきたりなどで男女の地位が「平等である」と感じている人の割合は、女性6.7%、男性10.3%であり、平成11年度調査と比較して、女性で3.4ポイント、男性で3.7ポイント増加しているものの、女性の84.5%、男性の80.5%が「男性優遇」と感じています。(資料15)

<固定的な性別役割分担意識>

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「どちらかといえばそう思わない」、「そうは思わない」とした、固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合は、女性55.4%、男性46.2%であり、平成11年度調査と比較して、女性では1.8ポイント減、男性では7.8ポイント増となっています。(資料16)

<好ましい女性の生き方>

女性の生き方で、結婚・出産後も仕事を続ける「継続就業型」を好ましいと思う人の割合は、女性33.7%、男性25.0%であり、平成11年度調査と比較して、女性で0.7ポイント、男性で9.3ポイント増加しています。(資料17)

<子どもに受けさせたい教育程度>

子どもに受けさせたい教育程度をみると、「大学」もしくは「大学院」進学を望んでいる人の割合は、女の子の場合は52.8%、男の子の場合は78.0%となっており、女の子と男の子で受けさせたい教育程度に開きがあります。(資料18)

<男女共同参画に向けての意識形成への取組>

- ・ 府内の男女共同参画計画策定市町村の割合は、平成16年4月1日現在で90.9%となっており、平成13年4月1日現在の79.5%から大幅に増加しています。
- ・ ドーンセンター情報ライブラリーの男女共同参画関連資料・データ数は平成14年度末で79,242件となっており、平成12年度末の65,539件から13,703件増加しています。

3 改訂に関する基本的な考え方

本審議会では、こうした男女共同参画の現状を踏まえ、プランで掲げた平成22年度までに目標とする理念や方向性を実現するためには、以下の基本的な視点に基づき、プラン内容の一部改訂を行うべきと考えます。

(1) 改訂にあたっての基本的視点

- 男女共同参画に関する府民意識の現状を踏まえたプランとするため、府民意識調査の結果を十分に反映したものとします。
- 「大阪府の男女共同参画の状況を見るための基本的な指標」を十分に活用して、男女共同参画の現状の変化を踏まえたものとします。
- 新たな法律の成立、制度の創設など、社会全体における変化に対応したものとします。

(2) 主な改訂すべき内容

以上の基本的な視点に基づき検討した結果、今回の改訂にあたって、主要な留意すべき内容として、次の点を提案します。

① 社会情勢の変化に対応させるための改訂

<男女共同参画の視点にたった次世代育成支援>

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が施行（行動計画の策定についてH17年4月施行）され、国・地方公共団体・事業者を主体とした次世代育成支援対策が進められています。そうした中で、男性の子育て参画の促進や男女がともに働きながら安心して子どもを産み育てることができる環境づくりなど、男女共同参画の視点にたった社会全体での子育て支援策を推進していくことが重要です。

施策の推進にあたっては、子育ての負担が女性に偏りがちな中で、働き方や職場環境の問題といったソフトの視点も欠かすことができません。例えば、育児・介護休業法等の制度や改正により制度は整ってきていますが、一方で、制度の活用が困難な状況があります。女性の育児休業取得率73.1%という数字は、仕事をやめることなく継続している女性の中での育児休業を取得した女性の割合であり、その他に出産のために仕事をやめざるをえない女性もいることが指摘されています。また、仕事と家庭の両立のために柔軟な働き方が求められている一方で、雇用形態の流動化の中で、特に女性に「非正規就業者」が多くなっているなどの問題もあります。

今後は、「家庭と仕事の両立」は、女性のみの問題としてとらえることなく、働く人々すべての問題であり、少子社会を迎える中で、これからの社会を豊かにするために必要な問題として、男女がともに考えるという視点が重要です。

また、企業に対しては、人口減少社会を迎える中で、「家庭と仕事の両立支援」は企業の社会的責任（CSR）として重要であると同時に、これからの企業の発展のためにも必要であること等について、効果的な啓発等を実施し、事業者による取組を促進していくこと

が重要です。

さらに、心豊かな男女共同参画社会を築いていくためには、未来を担う子どもたちが、性別にかかわらず、それぞれの立場を尊重し、互いの尊厳を認め合うことができるような教育を実施していくことも大切です。

<男女共同参画の基盤となる男女の人権の尊重>

配偶者からの暴力(DV)は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。平成16年12月に施行された改正DV防止法の趣旨を受けて、DV被害者の自立支援等の施策を明確に位置づける必要があります。改正法に基づき、都道府県に策定が義務づけられたDV基本計画を活用して、女性に対する暴力を許さない社会に向けた基盤づくりを効果的に推進する必要があります。

また、女性も男性もお互いの身体的特性を十分に理解しあい、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の実現にあたっての前提となるものです。そのためには、生涯にわたる健康支援が重要であり、男女の性差を踏まえたうえで、その健康をサポートしていくことが求められています。

プランに掲げられた女性の生涯にわたる身体的・精神的な健康の確保はもちろんのこと、男性に関しても、中高年の自殺の増加などに見られるような様々な社会構造がもたらすストレスや、長時間労働を背景とした子育て参加の難しさなどが問題となっています。男女がともに、性別にかかわらず、その人権を尊重され、すこやかに暮らすことができる社会の実現のためには、男性の心身の健康や働き方についても目を向ける必要があります。

<女性のチャレンジ支援策の推進>

国においては、「女性のチャレンジ支援策の推進」をH15年6月20日男女共同参画推進本部で決定し、あらゆる分野において指導的地位に女性の参画を拡大するための施策を推進しているところであり、大阪府においても、意欲ある女性のチャレンジ支援を推進していくことが重要です。

女性のチャレンジ支援においては、政策方針決定への参画という上へのチャレンジの視点と同時に、これまで女性が少なかった新たな職域を対象とした横へのチャレンジ、子育て等でいったん仕事を中断した女性などが再度チャレンジできるという、多様な選択を可能とする社会づくりという広い視点での施策推進が必要です。

また、横へのチャレンジ支援の施策推進にあたっては、これまで男性が少なかった職域への男性のチャレンジも念頭に置いた広報啓発が求められます。

<新たな社会問題への対応>

男女のニーズの違いに配慮した、防災や災害復興等における男女共同参画の視点の組み入れや、国際的な問題でもある女性に対する暴力としての人身売買防止に向けた啓発に関する施策等、時代の流れの中で、明らかとなった課題について、男女共同参画の視点を踏まえた施策の明確化を図っていく必要があります。

② より実効性を高めるための改訂

<施策の重点化と新たな体制づくり>

施策の推進力を高めるため、計画終了年度（平成 22 年度）に向けて、18～20 年度の 3 年における重点的な取組の明確化を図ることが必要と考えます。

施策の重点化にあたっては、男女共同参画はあらゆる分野にかかわる問題であり、一人ひとりの理解と実践により初めて実現するものであることから、次のような視点をもって臨むことが大切です。

- 府民の目線にたって、今、求められているものは何かを判断すること
- 府民・NPO・事業者等の主体的な取組や行動を引き出すということ

こうした取組を推進するために、事業者や各種団体等を巻き込んだ、新たな男女共同参画推進本部会議の創設など、府民にとって、わかりやすい男女共同参画推進のための体制づくりも有効であると考えます。

施策の推進にあたっては、男女共同参画の問題が、男性にとっても身近で重要な問題であることが理解されるよう、広報啓発等において工夫することが必要です。

また、大阪府庁においては、全庁体制で審議会への女性委員の登用等を進め、確実に実績をあげているところですが、そのような府庁の取組が市町村や民間企業にも広く波及していくよう、いわゆる府庁版ポジティブアクションの推進を一層強力に推進していくことが重要です。

<プランの効果的な進行管理>

男女共同参画の推進は、数値でのみ表せるものではありませんが、数値目標の設定はその推進力を高めるものとなります。「大阪府男女共同参画の状況を見るための基本的な指標」をもとに、府民や事業者の主体的な取組促進に役立つような数値目標の設定について、各指標の性格を勘案したうえで検討を行うことが重要です。また、そうした作業を通して、大阪府独自の男女共同参画施策の検証・評価のシステムづくりが確立されることを期待しています。

4 おわりに

男女共同参画社会の実現に向けた具体的な取組にあたっては、社会的援護を要する人々など、女性が置かれた様々な状況をふまえて推進していくことが必要であることは言うまでもありません。

計画の改訂過程においては、府民の意見を十分に反映するとともに、文言の標記にあたっては、日常生活であまり使わないような専門的な用語はできる限りわかりやすく標記するなどの工夫も必要です。

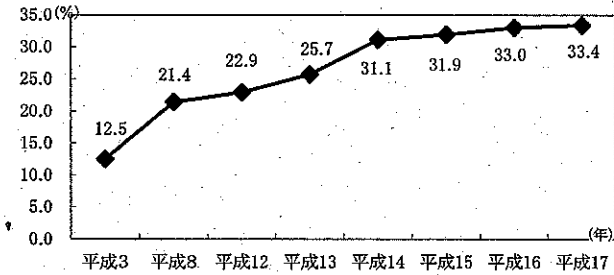
誰もがわかりやすい、府民の生活にとって身近なプランとなり、このプランを通して、あらゆる分野に男女共同参画の正しい理念が深まり、だれもがのびやかに暮らしやすくなる男女共同参画社会の実現が図られることを期待しています。

<参考資料一覧>

資料No.	内 容
社会 参画	1 ◇ ■ 審議会等における女性委員の登用状況の推移 (大阪府)
	2 ◇ ■ 大阪府における知事部局の女性職員・役職者比率の推移
	3 ■ 地方議会における女性議員の割合の推移 (大阪府)
	4 ◇ ■ 学校における管理職に占める女性の登用状況 (大阪府)
	5 ■ 企業における役職別女性管理職の状況 (大阪府 全国)
社会 環境	6 ◇ ■ 職場における男女の平等感 (大阪府)
	7 ■ 雇用形態別有業者数 (大阪府)
	8 合計特殊出生率の推移
	9 ◇ ■ 待機児童数等の推移 (大阪府)
	10 ■ 年齢階級別女性の潜在的就業率 (大阪府)
	11 ■ 育児休業を取得している人の割合 (全国)
	12 ■ 性別、年齢階級別平均週間就業時間 (大阪府)
	13 ■ 男性が家事・育児・介護・地域活動等に参加するために必要なこと (大阪府)
14 ■ 女性の人権が尊重されていないと感じること (大阪府)	
府民 意識	15 ■ 男女平等の現状認識 (社会全体) (社会通念・慣習・しきたり) (大阪府)
	16 ◇ 性別役割分担意識
	17 ■ 好ましい女性の生き方について (大阪府)
	18 ■ 子どもに受けさせたい教育程度 (大阪府)

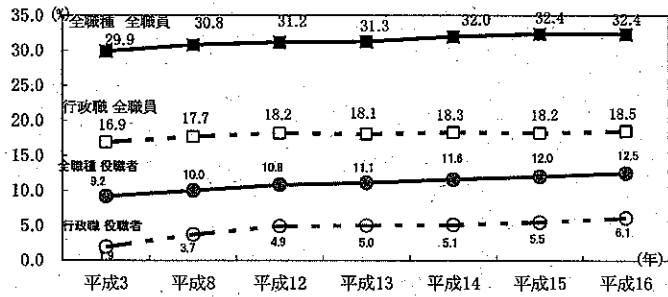
(注) ■ 大阪府の男女共同参画の状況を見るための基本的な指標 (H15.12大阪府男女共同参画審議会答申別紙2)
◇ 「おおさか男女共同参画プラン」P36掲載の指標

資料1 審議会等における女性委員の登用状況の推移(大阪府)



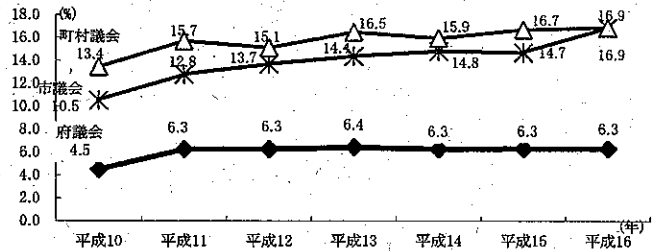
資料出所:大阪府男女共同参画課調べ(～平成12年は6月1日現在、平成13年～は4月1日現在)

資料2 大阪府における知事部局の女性職員・役職者比率の推移



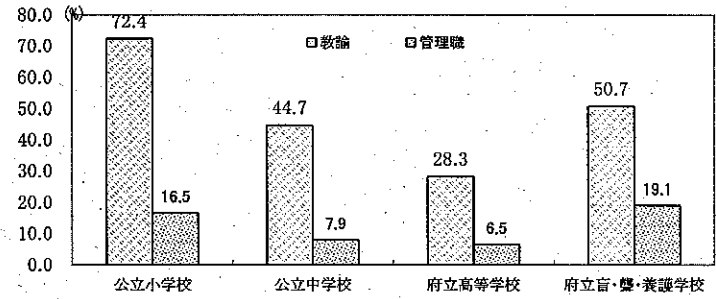
資料出所:大阪府人事室調べ(H3は5月21日現在、H8～は5月1日現在)
(注)役職者は、主査(係長)級以上の職員

資料3 地方議会における女性議員の割合の推移(大阪府)



資料出所:大阪府男女共同参画課調べ(～平成13年は6月1日現在、平成14年～は4月1日現在)

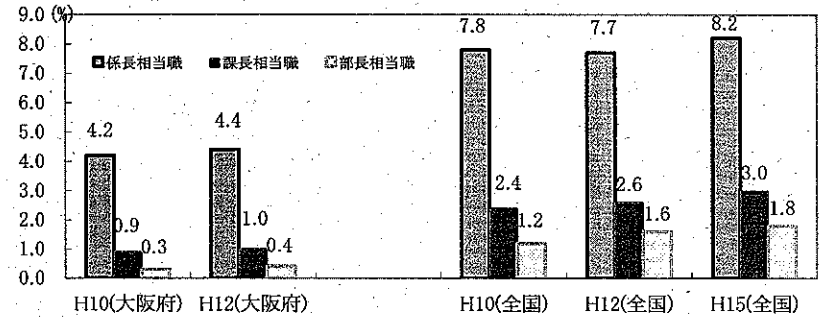
資料4 学校における管理職に占める女性の登用状況(大阪府)



資料出所:大阪府統計課「大阪の学校統計」(平成16年度)
(注)小中学校は大阪府を除く。管理職とは、校長と教頭の計
(参考)

公立小学校(大阪府立を含む)	教諭 71.6%	管理職 18.2%
公立中学校(大阪府立を含む)	教諭 45.1%	管理職 8.8%
公立高等学校(市立を含む)	教諭 27.4%	管理職 6.1%
公立盲・聾・養護学校(市立を含む)	教諭 51.3%	管理職 15.5%

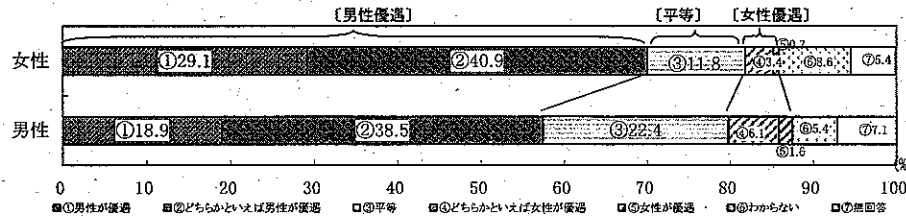
資料5 企業における役職別女性管理職の状況(大阪府 全国)



資料出所:厚生労働省大阪労働局「大阪における女性雇用管理の状況」(平成13年)
厚生労働省「平成15年度女性雇用管理基本調査」結果概要

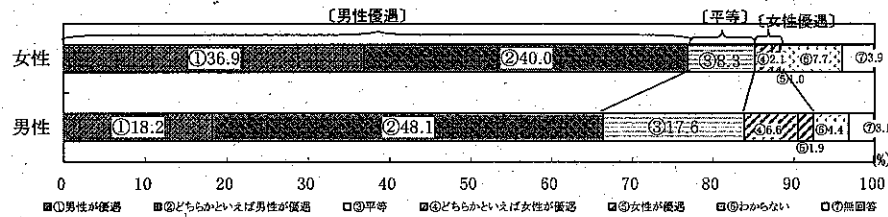
資料6 職場における男女の平等感(大阪府)

(平成16年度)



資料出所:大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」

(平成11年度)



資料出所:大阪府「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」

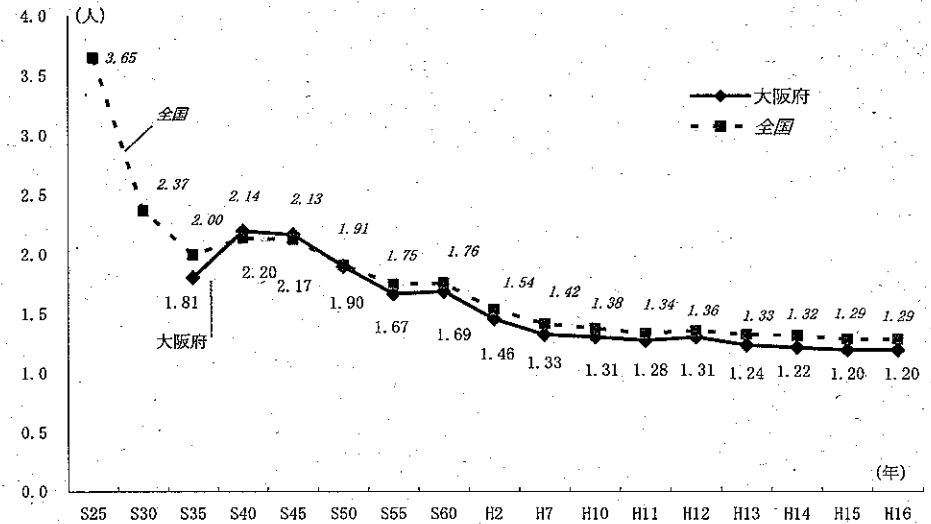
資料7 雇用形態別有業者数(大阪府)

(単位:千人、%)

雇用者		有業者数			雇用者に占める割合		
		平成14年	平成9年	増減	平成14年	平成9年	増減
雇用者	総数	3,670	3,834	△164	100.0	100.0	
	男	2,185	2,386	△201	100.0	100.0	
	女	1,486	1,448	38	100.0	100.0	
正規職員・従業員	総数	2,202	2,648	△446	60.0	69.1	△9.1
	男	1,571	1,901	△330	71.9	79.7	△7.8
	女	631	747	△116	42.5	51.6	△9.1
非正規就業者 (パート、アルバイト、 労働者派遣事業所の 派遣社員、契約社員、 嘱託、その他)	総数	1,196	915	281	32.6	23.9	8.7
	男	403	269	133	18.4	11.3	7.1
	女	794	646	148	53.4	44.6	8.8

資料出所:総務省「就業構造基本調査」

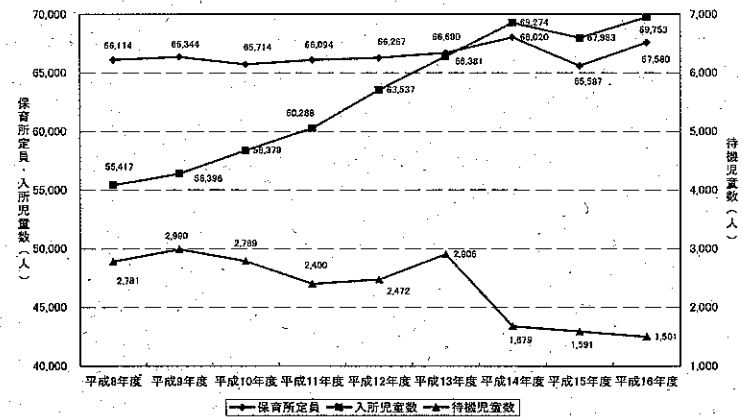
資料8 合計特殊出生率の推移



資料出所:厚生労働省「人口動態統計」

(*)合計特殊出生率:ある年の年齢別出生率が変わらないという仮定のもとで、一人の女性が生涯に平均何人の子どもを産むかの推計値。

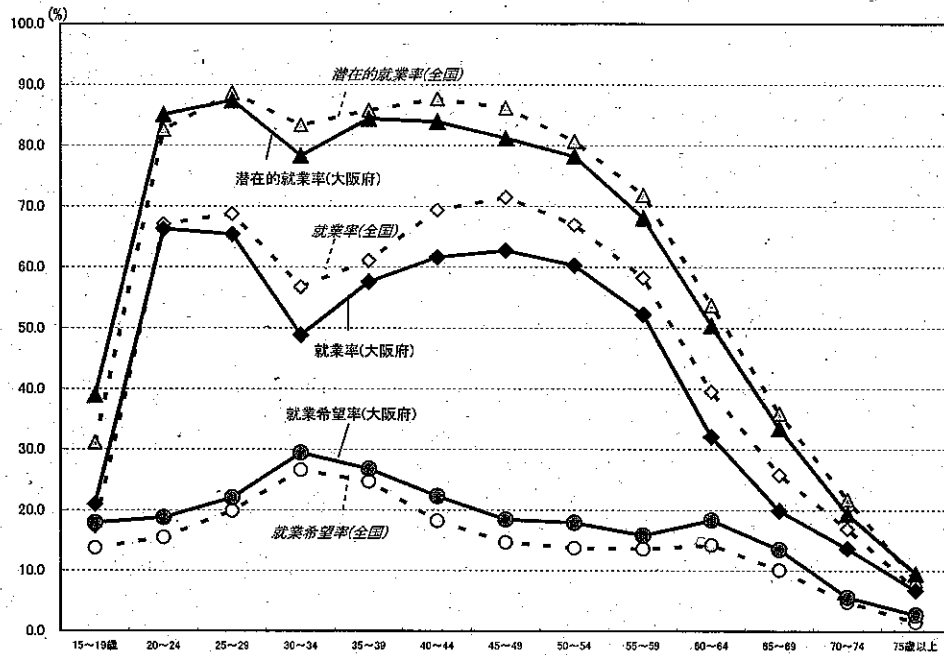
資料9 待機児童数等の推移(大阪府)



資料出所:大阪府健康福祉部児童家庭室調べ(各年度4月1日現在)

※大阪府、堺市を除く(但し、H15年度以後は高槻市も除く)
 平成16年4月1日現在の 大阪市の保育所定員: 38,853人、入所児童数: 39,597人、待機児童数: 919人
 堺市の保育所定員: 10,181人、入所児童数: 11,106人、待機児童数: 868人
 高槻市の保育所定員: 3,545人、入所児童数: 3,912人、待機児童数: 142人
 ※大阪府、堺市、高槻市並びに旧美原町(H17.2.1に堺市と合併)及び東大阪市(H17.4.1に中核市移行)を除く
 府内の平成16年4月1日現在の 保育所定員: 61,444人、入所児童数: 62,830人、待機児童数: 1,012人

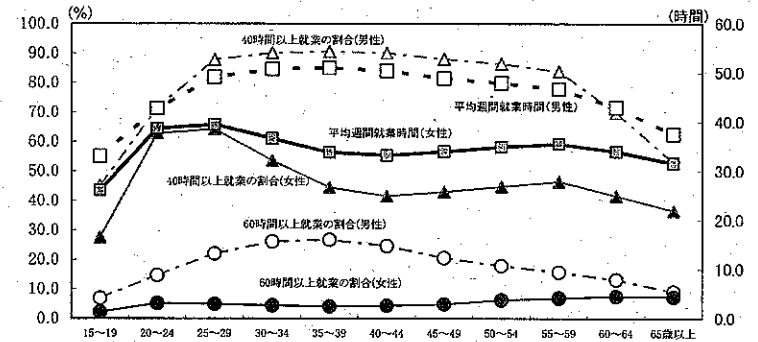
資料10 年齢階級別女性の潜在的就業率(大阪府)



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成14年)

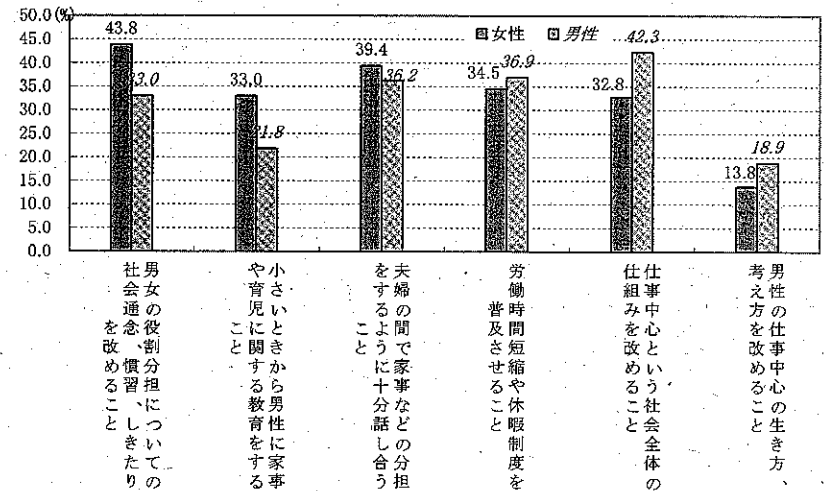
(注)潜在的就業率=(就業者数(年齢階級別)+就業希望者数(年齢階級別))/15歳以上人口(年齢階級別)

資料12 性別・年齢階級別平均週間就業時間(大阪府)



資料出所：総務省「国勢調査」(平成12年)

資料13 男性が家事・育児・介護・地域活動等に参加するために必要なこと(大阪府)



資料出所：大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」(平成16年)

(注)複数回答(3つまで選択可)。

資料11 育児休業を取得している人の割合(全国)

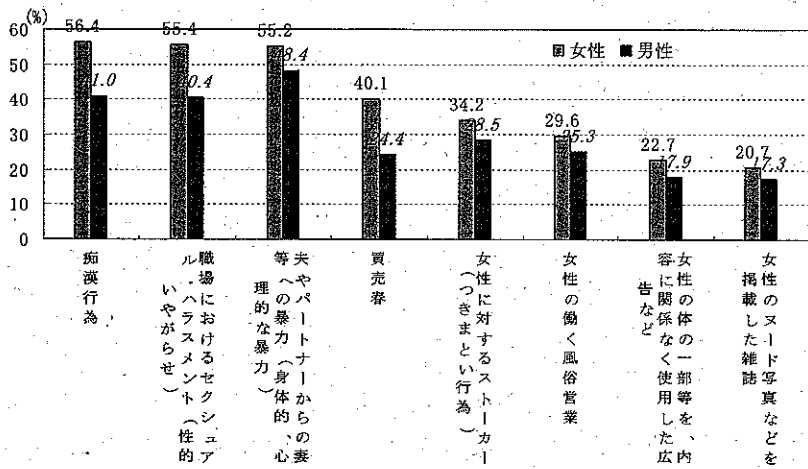
(常用労働者5人以上規模)	女性 (%)	男性 (%)	<参考>
H5年	48.1	0.02	常用労働者30人以上規模の事業所における女性の育児休業取得率(H14) 全国：71.2 大阪府：88.7
H8年	44.5	0.16	
H11年	56.4	0.42	
H14年	64.0	0.33	
H15年	73.1	0.44	

※注意：H15年の調査対象は、常用労働者30人以上規模事業所である。

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

府民意識

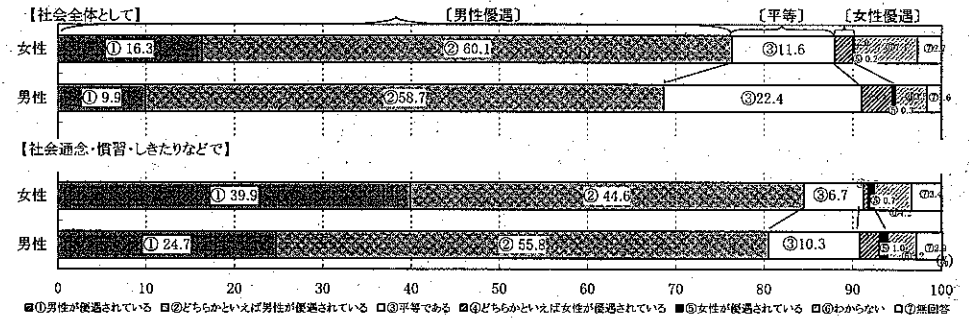
資料14 女性の人権が尊重されていないと感じること(大阪府)



資料出所:大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」(平成16年)
(注)・複数回答(いくつでも選択可)。

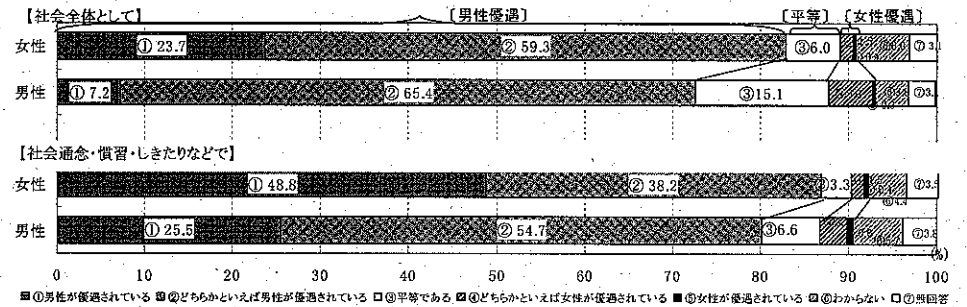
資料15 男女平等の現状認識(社会全体)(社会通念・慣習・しきたり)(大阪府)

(平成16年度)



資料出所:大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」

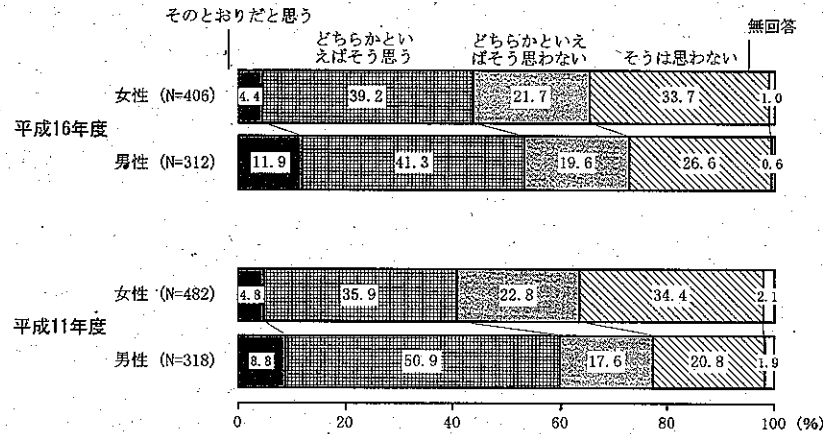
(平成11年度)



資料出所:大阪府「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」

資料16 性別役割分担意識

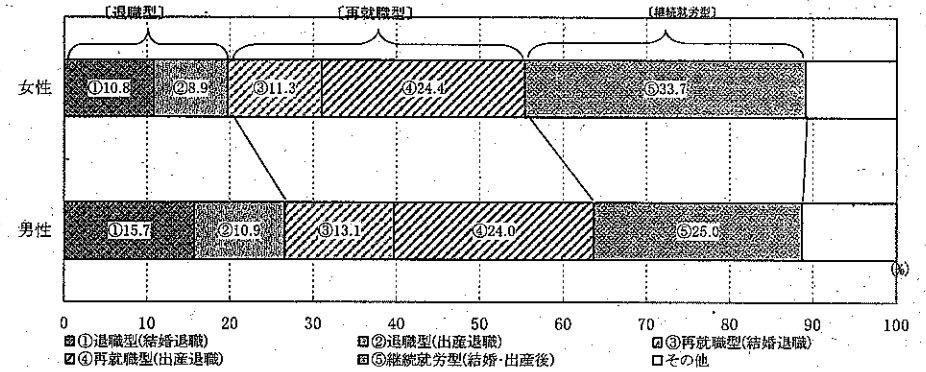
◇「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。(〇は1つだけ)



資料出所:平成16年度 大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」
平成11年度 大阪府「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」

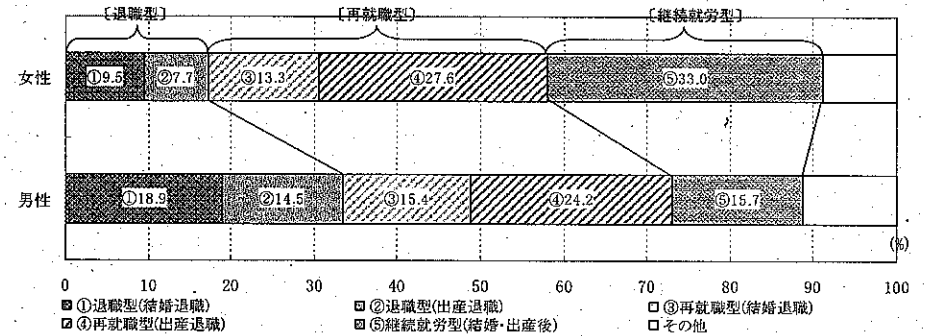
資料17 好ましい女性の生き方について(大阪府)

(平成16年度)



資料出所:大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」

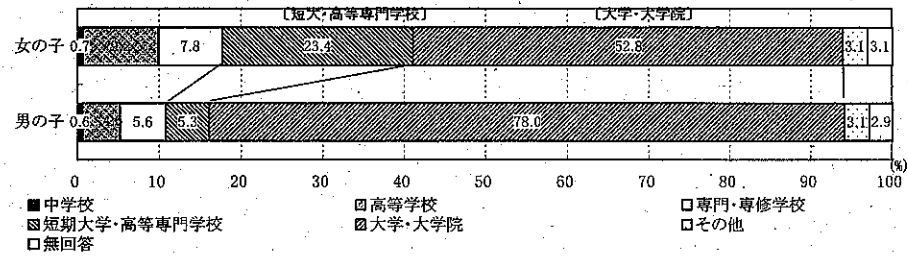
(平成11年度)



資料出所:大阪府「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」

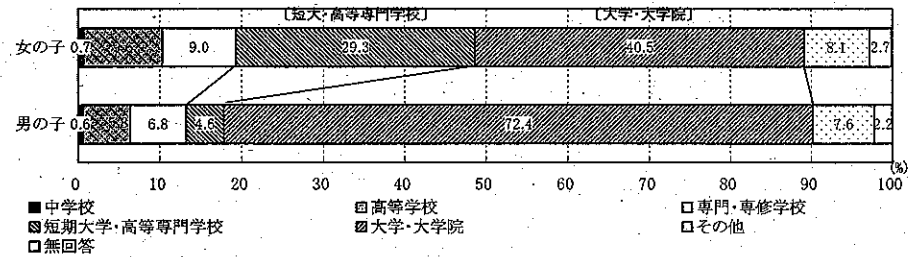
資料18・子どもに受けさせたい教育程度(大阪府)

(平成16年度)



資料出所:大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」

(平成11年度)



資料出所:大阪府「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」

大阪府男女共同参画審議会の審議経過

- 平成16年11月19日 第12回大阪府男女共同参画審議会
・会長、会長代理の選任について
・「おおさか男女共同参画プラン」の改訂に関する基本的な考え方について（諮問）
- 平成17年2月8日 第13回大阪府男女共同参画審議会
・「おおさか男女共同参画プラン」改訂の視点について
・「男女共同参画に関する府民意識調査」結果の概要について
・大阪府の男女共同参画の状況について
- 平成17年4月12日 第14回大阪府男女共同参画審議会
・「おおさか男女共同参画プラン」の改訂に関する基本的な考え方について（骨子案）
- 平成17年7月19日 第15回大阪府男女共同参画審議会
・「おおさか男女共同参画プラン」の改訂に関する基本的な考え方について（素案）
- 平成17年 月 日 第16回大阪府男女共同参画審議会
・「おおさか男女共同参画プラン」の改訂に関する基本的な考え方について（答申案）