

おおさか男女共同参画プラン（2011－2015）
男女共同参画関連施策の検証・評価（3次評価）

平成27年4月21日

大阪府男女共同参画審議会

男女共同参画関連施策の検証・評価(3次評価)

■検証・評価にあたって

○大阪府では、すべての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現を目指し、平成13年7月、平成22年度を目標年次とする「おおさか男女共同参画プラン」を策定されました。その後、平成14年4月には「大阪府男女共同参画推進条例」が施行され、プランの中間年である平成18年にはプランの改定が行われました。

また、平成23年5月には平成27年度までの5年間を計画期間とする「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」が策定され、以降、本プランに基づき大阪府における男女共同参画施策が総合的、計画的に進められてきました。

○「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」の計画期間が平成27年度までであることから、府では本審議会がとりまとめた「大阪府における男女共同参画施策の検証・評価システムのあり方について(答申)」に基づき、この間の施策に関する検証・評価が行われてきました。

本審議会では報告された各所管課による1次評価、男女参画・府民協働課による2次評価を踏まえ、次期計画に向けた課題整理と対応方向を検討するために、3次評価を取りまとめました。

■プランの検証・評価

○施策の基本方向1

男女共同参画による社会の活性化

(1)政策・方針決定過程への女性の参画促進

(2)大阪の大都市圏の魅力や国際性を活かした男女共同参画

(1) これまでの取組み

・府では、政策・方針決定過程への女性の参画促進のために、府の審議会における女性委員の割合を平成27年度までに40～60%とする目標を設定し、女性が少ない分野での人材情報の収集やさまざまな機会を活用して審議会委員への女性登用を働きかけてこられました。

・女性職員が多様な経験を積むことができるよう、10名以上の所属に女性職員を複数配置するなどの女性職員の職域拡大や管理職への登用促進などに取り組まれました。

・女性や子育て世帯にとって魅力あるまちにするため、安全対策や住宅支援策などの取組みが進められました。

(2) 現状

・府の審議会委員の女性登用率は平成23年4月時点で34.5%、24年は36.3%と順調に上昇したものの、25年は28.1%と一旦低下し、平成26年には29.7%と再び上昇しました。しかし、「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」(以下、プランという。)の数値目標である平成27年までに府の審議会委員の女性登用率40%以上にはいたっていません。

・女性委員の登用率低下の主な要因は平成24年11月に大阪府附属機関条例の改正により、審議会数が増加（H24年度69審議会から25年度は161審議会、H26年度には174審議会）したことによるものと考えられます。

・府における10名以上の所属への女性職員の配置は9割を超えており、この間、順調に上昇しています。また、女性管理職比率（課長級以上）は平成23年度の5.1%から平成26年度は4.8%と

なっていますが、学校における管理職に占める女性教員の割合は公立小学校が平成23年度の22.8%から平成25年度では26.0%、公立中学校では9.1%から9.5%、府立高等学校では6.9%から10.8%、府立支援学校では18.8%から20.5%とそれぞれ上昇しています。

・自治会長に占める女性の割合は9.8%と全国で5番目に高いものの、防災会議における女性委員は3.6%と全国平均よりも低い状況です。

(3) 今後の方向性

・政策・方針決定過程への女性の参画促進については、男女共同参画の現状を示す重要な指標であることから、さらなる取組みが必要です。

・審議会等委員への女性登用を進めるためには、女性の人材情報を広く収集し、活用を図っていく必要があります。このため、男女参画・府民協働課が民間企業や大学等の力も借りながら、技術系や医療系分野などの女性の人材の発掘に努めるとともにニーズに沿った人材の紹介や経済団体等と連携して女性登用の成功事例を共有するなどコーディネート機能を果たすことが必要です。

・また、理工系など女性委員等が少ない分野については長期的な視点に立ち、例えば学校教育において企業へのインターンシップによる職業観の醸成や子どもたちの将来を描くための良き手本である「女性ロールモデル」の実践的な体験談を聴くなど、キャリア教育のさらなる推進を図る必要があります。

・府の女性管理職比率を上げていくためには、子育てや介護と両立しながら働き続けられる雇用環境のさらなる改善が必要です。あわせて、将来、キャリアを重ねて管理職を目指すイメージが持てるよう、さまざまな職場を経験させ、必要な業務上のスキルやノウハウを習得させるとともに、女性や男性の身近なお手本となる、いわゆるロールモデルやメンターの活用によるアドバイスなど、中・長期的な視点からの人材育成が必要です。

・多くの府民に府の男女共同参画施策に関心を持ってもらえるように、取組みの成果を「見える化」していくことも必要です。

・これらを促進していくためには、いつまでに、どのレベルまでを目指していくのか、目標値を

設定することが重要です。

○施策の基本方向2

仕事と生活の調和の推進

(1)男女とも仕事と生活の調和を図り、心豊かな生き方ができる環境の整備

(2)多様なライフスタイルに対応した子育て支援

(3)生涯を通じた男女の健康支援

(1) これまでの取組み

・府では、平成 18 年度より企業、大学、行政、NPO 等の産学官の連携により働く場における男女共同参画の推進方策を検討する「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」が設置され、参画団体と協働した取組みが進められてきました。

・平成 24 年度からは参画団体からの提案により、経営者等を対象とした啓発セミナーや、若年女性の就業意欲を高めるための「キャリア形成支援シンポジウム」などが実施されました。

・女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を「男女いきいき元気宣言事業者」として登録され、こうした企業の先進的取組み事例をホームページ等で情報発信されています。

・また、多様化するライフスタイルに対応した子育て支援策として長時間の開園や休日保育・夏休み保育など多様な保育ニーズに応じた保育サービスを実施する私立幼稚園や待機児童解消のため保育所を整備する市町村への助成等が実施されました。

・生涯を通じた男女の健康支援としては、地域保健の専門的・広域的拠点である保健所等において、健康相談や啓発事業が実施されてきました。また、府内における自殺者数は東京に次いで多いことから自殺対策事業の強化や府民の死亡原因の 1 位を占める「がん」の予防、早期発見のための対策が進められてきました。

(2) 現状

・平成 22 年に実施した国勢調査によると大阪の女性の就業率は 30 歳代の出産・育児期に低下しており、また、大阪の女性の 20 歳から 59 歳までの女性の就業率は全国でワースト 3 と大変

厳しく、第一子出産後の就業状況は、家事や育児等を理由に約 6 割の女性が仕事をやめる状況にあり、依然として育児と仕事の両立が難しい状況を示しています。

- 平成 26 年に大阪府が実施した「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(以下、「府民意識調査」という。)によると、女性が働き続けるために必要なことは、「育児・介護休暇制度の充実」「企業経営者や職場の理解」がともに 5 割をこえています。

- また、女性が再就職しやすくなるために必要なことは、「育児や介護などによる退職者を同一企業で再雇用する制度の普及」、「企業経営者や職場の理解」が約 4 割となっています。

- さらに、同調査では男女ともに働きつづけやすいまちだと思ふ府民は約 4 割にとどまっており、6 割の府民は否定的な意見になっています。

- 「男女いきいき元気宣言事業者」の登録数は、平成 27 年 1 月現在で 285 社と、目標値（平成 27 年度末：300 社）達成まであと一步の状況であり、男女共同参画や女性活躍の推進に積極的に取り組む府内企業が増加してきています。

- 大阪府子ども未来プランにおいて、保育所入所児童枠については H26 年度の目標値を達成しており、また、保育所入所待機児童がいない市町村数も増加しているなどの進捗がみられます。また、健康支援に関するプランの指標であるがん検診受診率、妊娠 11 週以下での妊娠届出率、自殺死亡者数ともにプランの目標数値に近づきつつあるものの、過重労働や職場の人間関係によるストレスや不調を訴える労働者が増加しています。

(3) 今後の方向性

- いわゆる「女性活躍推進法」の制定を受けて、今後、国をあげて女性の活躍推進に向けた取り組みが加速されることが見込まれます。

- 男女がともに子育てをしながら働き続けやすい環境整備を進めるためには、府民意識調査でも明らかのように「制度の充実」や「経営者・職場の理解」を促進していくことが重要です。とりわけ、企業経営者の理解は就業継続に向けた制度創設、充実を図る上で不可欠なことから、さら

なる意識啓発を進めていく必要があります。また、同一価値労働同一賃金も忘れてはならない視点です。あわせて、企業等において長時間労働を是正するとともに、テレワークなどの在宅勤務やフレックスタイムの導入など、柔軟な働き方が選択できる仕組みづくりが必要です。

- ・育児・介護休暇制度や短時間勤務制度が整い、充実されていても実際にその制度が活用されないと意味がありません。制度を活用しにくい職場の雰囲気、上司や同僚など周囲の無理解なども就業継続の阻害要因になっています。このため、仕事と生活の調和の必要性に関する職場風土の熟成に向けて、管理職や従業員への研修等意識啓発を進める取組みが必要です。

- ・職場におけるパワーハラスメントや女性に対するセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、家庭におけるDV被害などは重大な人権侵害であるとともに、女性の就業継続の阻害要因であるため、こうした女性への一層の支援が必要です。

- ・子育てや介護をしながら働き続けることへの不安感を持つ社員に対して、メンタリングやロールモデルとして手本となる先輩の体験談を聴くことは重要であり、ロールモデル社員を持たない企業等に対して、府はそのニーズに応じたロールモデルを派遣するなどのコーディネート機能の発揮に努める必要があります。

- ・また、業種や業態を超えた「女性管理職のネットワーク構築」もその効果発揮に向けては大きな役割を果たすと考えられ、それらを支援する取組みも求められます。

- ・以上のような啓発の取組みについては、行政をはじめ、経済団体や民間企業、大学等から構成される「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」のようなネットワーク組織を活用し、民間と協働することで啓発効果も高まることから、今後、さらなる取組みを進める必要があります。

- ・保育については平成27年4月から幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めていく「子ども・子育て支援新制度」が開始されます。新制度では教育と保育を一体的に行う「認定こども園」のより一層の普及や一時預かりや放課後児童クラブなど子育て家庭を支援する地域の子育て支援の充実等が示されており、効果的な子育て支援に取り組む必要があります。また、待機児童の減少に向け、さらに取り組んでいく必要があります。

・また、休日・時間外保育や突発的事態への対応といった側面でより一層の充実が求められます。

・健康支援については府民の死亡原因の1位であるがんの早期発見のために、引き続き、がん検診の受診の促進等を図る必要があります。また、自殺者数は減少傾向にありますが、過重労働や職場の人間関係によるストレスや不調を訴える労働者が増加していることから、労働者の健康管理に関する普及啓発を実施し、定期的なストレスチェックの実施を促進するなど、うつ病等の心の健康面についても引き続き対策を進める必要があります。

施策の基本方向3

セーフティネットの充実

(1)女性に対するあらゆる暴力の根絶

(2)様々な困難を抱える男女や高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

(1) これまでの取組み

・府では女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」に基づき、庁内関係課、市町村、民間団体と連携しながら「女性に対する暴力をなくす」運動期間等をはじめ、さまざまな機会を捉えて啓発活動等を実施されてきました。

・医療関係者、教職員向けのDV 被害者対応マニュアルやデートDV（恋人間暴力）予防啓発用DVD 等を作成し、市町村等への配付・活用に努められてきました。

・外国人を対象とする生活関連情報などについて多言語での案内やDV 相談、また、ひとり親家庭等を対象とした職業相談、就業支援講習会等を実施されてきました。

・また、人権相談窓口をはじめ、女性相談、外国人相談など地域の実情に応じて様々な相談事業を行う市町村に対して交付金を交付し、複合的な困難を抱える方々への認識を深め、連携が図られてきました。

・「大阪府高齢者計画 2012」等に基づく高齢者福祉の充実や就業促進に向けた取組み、「第4次大阪府障がい者計画」に基づく障がい者福祉の充実や就労支援に向けた取組みがされてきました。あわせて、「大阪府福祉のまちづくり条例」などに基づき、障がい者、高齢者などをはじめ、すべての人に配慮した施設の整備が推進されるとともに、「大阪府安全なまちづくり条例」に基づき、犯罪のない、安全・安心なまちづくりが促進されてきました。

(2) 現状

・府民意識調査によると、DV を夫婦間での暴力として認識する割合は高まっており、一定の啓

発効果がみられます。

- ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」を策定した府内市町村数は33市町村に達し、プランの目標数値(H27年度末30市町村)を達成しました。また、配偶者暴力相談支援センターの設置数の増加など、府全体としての環境整備は進んできています。

- ・しかしながら、府民意識調査によるとDV相談窓口の認知状況は「警察」が男女とも7割を超えるものの、「配偶者暴力相談支援センター」や「女性のための総合的な施設」についての認知状況は2割にも達していません。

- ・同調査ではDV(デートDVを含む)の相談先については、どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合が5割を超え、最も高くなっています。

- ・相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思ったから」「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が高くなっています。

- ・市町村が取り組む総合相談事業の相談件数は、平成23年度41,134件、平成24年度37,207件、平成25年は38,396件となっています。

(3) 今後の方向性

- ・配偶者からの暴力については、相談件数や一時保護件数の増加といった深刻な状況が続いており、今後とも市町村や関係機関と連携して女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発活動を積極的に進めていく必要があります。

- ・DVには多分野にわたる課題があり、児童虐待防止法等の観点から教育機関、福祉機関等と連携した取組みも不可欠です。また、女性に対する暴力を根絶するには子どもの頃から男女共同参画への理解を深める教育が重要であり、将来の被害者・加害者をつくらないためにDVの予防に関する啓発や教育を引き続き重点的に推進していく必要があります。また、加害者となりがちな男性への啓発についても検討する必要があります。

- ・相談機関は一定整備されつつありますが、「配偶者暴力相談支援センター」など公的な相談機関の認知度が低いことから、こうした相談機関を広く周知させるための情報発信の在り方を検討す

る必要があります。また、相談者の育成にも力を入れていくことが必要です。

- ・DV等の被害者の約半数が誰にも相談していない現状を踏まえ、被害者に寄り添い、相談しやすい相談機関の在り方について、検討を進める必要があります。

- ・性暴力被害については、デートDVと同様、若い世代からの予防に向けた啓発に取り組む必要があります。あわせて、広く府民に対して「性暴力救援センター・大阪（SACHICO）の周知を図るとともに、被害者支援に向けて連携した取組みを検討 する必要があります。

- ・外国人の方々については、言葉の関係等で弱者となる傾向があることから、引き続きDV被害者の相談支援を行なうとともに、防災のあり方の検討が必要です。

- ・障がいがあること、在住外国人であること、同和問題等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることで複合的に困難な状況におかれている人、性的指向等を理由として困難な状況に置かれている人に配慮するなど引き続き、人権尊重の観点からの施策の推進が必要です。

○施策の基本方向4

女性も男性もだれもが共感できる男女共同参画

(1)男性、子どもにとっての男女共同参画に向けた取組みの推進

(2)男女共同参画の理解の促進

(1) これまでの取組み

・府では、男性にとって男女共同参画が自身にとっても重要な問題であるとの認識が深まるよう、男性を対象とした啓発講座等が実施されてきました。

・男性相談として、男性が抱える悩みに適切に対処できるよう、男性相談マニュアル「男性相談の実施に当たって」を作成し、市町村への配布と効果的な活用を働きかけられてきました。

・学校教育においては、男女平等教育指導事例集などの教材の活用や教職員や教員に対する男女共同参画の視点を取り入れた研修等が実施されるとともに、キャリア教育の推進に向けた冊子を作成し、各府立学校に配布し、活用されてきました。

また、大学生と企業経営者やロールモデルとの交流を通じ、職業観の醸成や将来のキャリアプランを考えるための啓発として、「キャリア支援セミナー」等が実施されました。

(2) 現状

・府民意識調査によると「男は仕事、女は家庭」という考え方（「性別役割分担意識」）について「同感する」人の割合は45.5%となっており、前回調査（平成21年度）よりも減少しています。

・平日に男性が家事に要する時間については30分未満が最も多く、一方で平日に女性が家事に要する時間は3時間以上が最も多くなっています。家事の内容別では「男性の子育てへの参画が以前より進んでいる」と思う人の割合は7割を超えていますが、「男性の介護への参画が以前より進んでいる」と思う人の割合は5割を下回っています。

・また、「男女共同参画」という用語を「聞いたことがある」割合は女性、男性ともに過半数を超

えていますが、プランの目標値（平成27年度末に100%）には達していない状況です。

（3）今後の方向性

- 女性の職業生活における活躍推進のためには性別による固定的な役割分担意識を見直し、男性が家事や育児に関わることを当然とする意識の改革が必要です。
- そのため、企業にとっては、ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、長時間労働の抑制や男性の育児休業、休暇制度の整備、充実などを図ることが必要です。あわせて、女性が子育てをしながら働き続けるためには、男性自身が家庭での子育てや家事を共に担うものとする意識の改革を図っていくことが必要です。
- そのきっかけとして男性の育児休業取得促進を図っていくことは当人のみならず、 周囲への意識改革に繋がることもあり、効果的な取組みと考えられます。
- また、子どもの頃から男女がともに対等な存在であるという意識形成は重要であり、家庭と連携しつつ、引き続き男女平等を推進する教育や学習機会の充実を図る必要があります。
- 「働くこと」への意識を高めていく上では社会に出るまでの教育が果たす役割は大きく、男女関わらず、成長の各段階において職業観や社会で果たすべき役割など幅広いキャリア教育の実施が求められます。
- 「イクメン」という言葉が浸透し男性の子育てへの認識が深まったように、今後は「イクジイ」など退職後においても育児に関わる男性の役割が期待されます。
- また、高齢社会における介護について男性の積極的な参画が促されるよう、企業の支援制度の整備・充実や行政によるさらなる啓発活動が必要です。

施策の基本方向5

地域力アップへの支援

(1)地域の「元気力」アップ

(1) これまでの取組み

- ・府では、男女が共に地域活動の担い手として活力ある地域社会づくりに寄与する取組みが進められてきました。
- ・具体的には、府民自らが公共施設に愛着を持って清掃や緑化などの美化活動を継続的に実施する「アドプト（ロード、リバー等）活動」の支援が行われてきました。
- ・また、産、官、学、民のそれぞれの強みを活かした協働を進め、地域の活性化を図るとともに、一人ひとりの行動の変化を促し、笑顔あふれる大阪づくりをめざす「笑働OSAKA」の取組みが進められています。
- ・平成23～24年度の2カ年事業として、府、市町村、地域住民、事業者等が一体となって地域課題を解決するため、「新しい公共支援事業」に取り組まれました。
- ・平成26年1月には行政や自治会、地域のさまざまな団体との協働の取組みを通じて地域課題の解決を図る、いわゆる共助社会の実現に向けた基本的考え方として「大阪府府民協働促進指針」を策定されました。
- ・また、寄附文化の醸成を図るとともに、社会福祉法人や認定NPO法人等の自立活動の活性化を図り、地域課題の解決を促進するための制度として「市民公益税制」の導入に向けた取組みが進められました。

(2) 現状

- ・内閣府の調査によると、府における自治会長に占める女性の割合は9.8%と全国平均より5.1ポイント高くなっています。また、府民意識調査によると「地域活動が以前よりも活性化していると思う」府民の割合は約3割であり、プランの目標値の50%には届いていない状況です。

- ・同調査によると、地域の社会活動の参加状況については「何らかの社会活動に参加している」が27.5%となっており、地域活動に参加できない主な理由としては「仕事との両立が難しい」、「活動時間が合わない」などがあげられています。

(3) 今後の方向性

- ・地域活動としての自治会活動への参加意識は高いものの、仕事との両立ができない等の理由により参加できていない実態が明らかとなっています。

- ・とりわけ男性の自治会や防災活動への参画を促進するためには企業によるワーク・ライフ・バランスの推進とともに、行政による一層の啓発が必要です。

- ・こうした取組みは、働く男性の地域活動への参加を促し、自治会等の活性化にも寄与するものであり、自治会支援に取り組む市町村への支援につながるものと考えます。

- ・さらに、近年の震災での経験から地域防災には女性の視点が不可欠であることが明らかであり、そのためには平常時から男女共同参画の視点からの防災体制を整備するための取組みを促進することが重要です。

- ・自治会等、地域社会の結びつきが弱体化することにより、地域課題の解決が進まない地域社会などへの支援として、府では地域団体の財政基盤を強化し、活動の活性化を図ることで、ともに地域を支え合い、協働して地域課題の解決を図っていく仕組みである市民公益税制が平成26年度に導入されました。

- ・今後は府の制度導入を契機として府内市町村へも導入を働きかけ、寄附を通じて各団体の活動が活性化されることで、府域における各地域のさらなる元気力アップを図っていく必要があります。

■まとめ

○ 府民意識調査の調査方法の在り方について

今般の「男女共同参画社会に関する府民意識調査」の回答者のうち、約60%が50歳以上であり、20歳代は7.1%、30歳代は11.7%となっています。高齢化が進むわが国において、こうした年齢構成は、今後さらに高齢者に偏る傾向が予想されるため、若い世代の意識を適切に把握するため、府民意識調査の調査方法の在り方について、検討することを求めます。

○ 官民協働による推進体制の充実・強化

今後、大阪における男女共同参画や女性の活躍推進の取組みを効果的・効率的に進めていくには、府庁内の関係部局をはじめ、経済団体、大学等の関係団体とのさらなる連携強化など、府の内外にわたるネットワークを効果的に活用しながら、オール大阪での推進体制の充実・強化を推進する必要があります。

こうした推進体制の構築を図ることにより、女性の人権が尊重されるとともにその活躍推進に向けた取組みが大阪全体に広がっていくことを期待します。

○ 最後に

性別に関わらず、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けた取組みは、男女がともに豊かな人生を送ることを可能にするとともに少子高齢化が進む日本において様々な課題の解決につながるものです。

仕事と子育て、介護、家事などの全ての活動が人間の生活の基盤となる重要なものであるという認識のもとに、新たな男女共同参画計画の策定に向けた検討が進められるよう期待します。

第9期大阪府男女共同参画審議会委員

(任期：平成26年9月1日～平成28年8月31日)

(50音順・敬称略)

あかお 赤尾	かつみ 勝己	関西大学文学部教育文化専修教授
いしくら 石蔵	ふみのぶ 文信	大阪樟蔭女子大学学芸部健康栄養学科教授
いとう 伊藤	きみお 公雄	京都大学大学院文学研究科教授
うえだ 上田	りえこ 理恵子	株式会社マザーネット代表/甲南女子大学人間科学部特任准教授
かいとう 海東	ちひろ 千裕	株式会社高島屋人事部人事担当次長
かわぐち 川口	あきら 章	同志社大学政策学部教授
しぶや 渋谷	もとひろ 元宏	弁護士
なかがわ 中川	ちえみ 千恵美	大阪人間科学大学人間科学部社会福祉学科教授
なかた 中田	りえこ 理恵子	財団法人大阪府人権協会評議員
にしだ 西田	ひろみ 裕美	読売新聞大阪本社編集局編成部次長
むた 牟田	かずえ 和恵	大阪大学大学院人間科学研究科(社会学)教授
やまなか 山中	きょうこ 京子	大阪府立大学地域保健学域教育福祉学類教授
よしだ 吉田	せいこ 勢子	日本労働組合総連合会大阪府連合会女性委員会副委員長

(平成27年4月1日現在)