

「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」（答申）の構成

【ポイント】

- ・男女共同参画社会の実現の根幹となる「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」及びあらゆる取組におけるジェンダー視点を確保するため「SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化」を計画全体にわたる横断的視点に位置付け
- ・女性の参画状況が国際水準からみて低水準であることを踏まえ、「方針の立案・決定過程への女性の参画拡大」を重点目標として改めて強調し、取組の方向に「方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成」を新設
- ・女性に対する暴力の根絶に若年層への啓発の視点を強化
- ・「地域における男女共同参画の促進」に府立男女共同参画・青少年センターの拠点機能の充実について追記

下線：新たに追加したもの

横断的視点	重点目標	取組の方向	主な取組
性別役割分担意識の解消に向けたジェンダー視点の主流化	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	(1) 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進	◆子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進 就学前の教育環境整備/教育現場でのアンコンシャスバイアスの解消/キャリア教育の推進
		(2) あらゆる世代における男女共同参画の推進	◆男性に対する男女共同参画意識の醸成 性別役割分担意識の解消/地域や家庭への参画促進 ◆地域における男女共同参画の促進 府立男女共同参画・青少年センターの拠点機能の充実 ◆女性の人権を尊重した表現の推進 男女共同参画の視点に立った広報の推進
	2 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	(1) 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	◆行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 審議会等委員、大阪府職員・教員等における女性の登用促進 ◆企業等における女性の登用促進 経営者層への啓発/オール大阪体制での機運醸成 先進企業の情報収集と展開 ◆地域・防災分野等への女性の参画促進
		(2) 方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成	◆企業等での登用促進に向けた女性の人材育成 中核人材、管理職候補の育成/ロールモデルとの交流促進 ◆理工系分野等の女性の人材育成
	3 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進	(1) 職業生活における活躍支援	◆女性の就業支援 職業能力の向上/企業等とのマッチング/就職後の定着支援 ◆ハラスメントの防止 企業への研修等を通じた啓発の強化
		(2) 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進	◆時間的、場所的な制約を前提とした働き方の見直しと多様で柔軟な働き方の促進 長時間労働の是正/「新しい生活様式」を踏まえたテレワーク等の推進/公正な待遇の確保 ◆仕事と子育てとの両立支援 経営者層の意識改革・制度整備/子育て環境の整備
		(3) 男性の家事、育児等への主体的取組の促進	◆男性の家事、育児等への主体的取組の促進 育児休業取得促進/イクボス、イクメンの育成支援
	4 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備	(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶	◆女性に対する暴力を容認しない意識の醸成 ◆配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援 相談から保護、自立までの包括的支援/多様な困難を抱える女性への支援/支援人材の資質向上・育成 ◆暴力の未然防止の観点からの若年層への啓発 ◆児童虐待を取り扱う機関との連携
		(2) 様々な困難を抱える人々への支援	◆生活上の困難を抱える女性への支援 ひとり親家庭への支援/寄り添い型の相談支援 ◆性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進と当事者が抱える課題解決に向けた取組の推進 ◆高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備 ◆複合的に困難な状況に置かれている人々への支援 障がい、在日外国人であること、同和問題などにより困難を抱えた女性に対する人権尊重の観点からの配慮
		(3) 生涯を通じた男女の健康支援	◆女性の健康対策の推進 妊娠・出産期等に関する健康支援 ◆ライフステージに応じた男女の健康支援