

「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）

平成17年10月18日

大阪府男女共同参画審議会

目 次

	(頁)
1 答申にあたって……………	1
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…	2
3 改訂に関する基本的な考え方……………	4
参考資料一覧……………	9
大阪府男女共同参画審議会委員名簿……………	21
大阪府男女共同参画審議会の審議経過……………	22

「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)

1 答申にあたって

この答申書は、大阪府男女共同参画審議会に対し、平成 16 年 11 月 19 日、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、「女子差別撤廃条約」の批准以降、その国内での実施強化を図るとともに、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの法制度の改正が進められ、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、同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。

大阪府においては、「男女共同参画社会基本法」に基づく法定計画として、「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、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て、その理念の浸透と具体化のための施策が展開されているところです。

とりわけ、同条例に基づく事業者に向けての新たな働きかけや府内市町村における男女共同参画計画策定割合の大幅な前進、大阪府庁における審議会等委員への女性登用率目標の前倒し達成、府庁における男女共同参画のモデル職場づくりに向けた具体的取組など、全国的にも先進的であると評価できる取組もなされてきました。

しかしながら、男女共同参画をめぐる現状は、後述の社会参画、社会環境、府民意識の三分野における男女共同参画関連データからみると、いずれも十分なものとはいえず、計画目標の平成 22 年度に向けて、引き続き、同プランに基づく取組を着実に進めていくことが必要です。

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、男女共同参画をめぐる状況の変化に対応した内容へと同プランの一部改訂を行うにあたって、今後の実効ある男女共同参画施策の実施のために、留意すべき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、幅広い観点から審議を進めてきました。

この答申書が、今後の「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

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状況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、「おおさか男女共同参画プラン」策定後の現状と変化を見ていくこととします。

(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、女性職員の採用の促進に向けた取組を進めるとともに、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名以上の全ての課に女性職員を複数配置することをめざすなど、女性職員の職域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13.0%(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、雇用者に占める「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16年の28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17年度当初においてなお855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5人以上規模の事業所における育児休業の取得率（平成16年・全国）をみると、出産した女性労働者の70.6%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0.56%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する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・ハラスメント」、「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ポイント減と横ばい傾向にあるとはいえ、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17年4月1日現在で93.0%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。

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改訂とします。

「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と変化を踏まえた改訂とします。

「プラン」の実効性をより一層高めるための改訂とします。

(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。

ア 社会情勢の変化に対応させるための改訂

(働く場における男女共同参画の推進)

働く場において、男性優遇と感じている人は、男女ともに依然として多く、長期にわたった経済情勢の悪化や経済のグローバル化の中で、雇用形態の多様化等が進んでいます。特に女性において、非正規就業者などの増加が顕著であり、それが不安定就労の拡大にもつながっています。就労における機会の均等と均等な待遇の確保に向けた取組は欠かせません。

また、就業は多くの人々にとって経済的自立を支える重要な営みであり、男女がいきいきと働くことができる、働く場における男女共同参画に向けた取組を強力に推進していくことが必要です。

育児・介護休業法等の制定や改正により制度は整ってきていますが、一方で、そうした制度の活用が困難な状況があります。また、女性の育児休業取得率70.6%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。子育ての負担が女性に偏りがちな中で、働き方の見直しや職場環境整備のための取組が欠かせません。

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はH17年4月施行)され、現在、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。

その際、「仕事と家庭の両立」は、女性のみの問題ではなく、男女両性の問題であり、少子社会を迎える中で、これからの社会を豊かなものにするために必要な問題として取り組んでいくことが大切です。

また、「仕事と家庭の両立支援」は企業の社会的責任（CSR（注1））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、企業に対し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必要があります。

(男女共同参画の基盤となる男女の人権の尊重)

配偶者等からの暴力（DV（注2））は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正（平成16年12月施行）趣旨を受けて、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援等の施策を明確に位置づけることが必要です。本改正法に基づき、都道府県に策定が義務づけられた基本計画を活用して、暴力を許さない社会づくりを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。

また、男女の性差に応じた的確な医療といった考え方などに留意しながら、個々人の健康の保持増進をサポートしていくことが求められています。

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、大人だけでなく、未来を担う子どもたちが、その個性と能力を十分に発揮することができ、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が求められます。

また、近年、若年者層の失業率が高く、フリーターやニート（NEET（注3））などの増大が大きな社会問題となっています。学校教育においても、卒業後の進路決定のためだけでなく、「キャリア教育」、すなわち、子どもたち一人ひとりの内面の成長・発達を促し、将来にわたり社会人・職業人として自立して生きていく力等を育むような、子どもたちの発達段階に応じた教育の充実が重要です。

(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、あらゆる分野への女性の参加・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、様々な女性のチャレンジ支援を推進していく必要があります。

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、科学分野などの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。その際、積極的に社会の変化に対応し、新しい社会づくりに参画していけるよう、女性自身のチャレンジ意識の啓発を図ることも大切です。

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。

大阪府における男女共同参画の拠点施設である大阪府立女性総合センター(ドーンセンター)では、女性の社会参加・参画を促進するための能力開発や、エンパワーメント(注4)のために女性団体・グループ間の交流促進を図っているところです。こうした取組に関する専門性や「NPOとの協働モデル施設」としての機能を存分に発揮し、チャレンジ支援の中核施設としての機能を担っていくことが期待されます。

(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取引防止に向けた啓発、インターネット等の高度化した情報通信技術を用いた女性の人権を損なう新たな有害情報への対策等、時代の流れの中で、明らかになってきた課題について、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。

イ 「プラン」の実効性をより一層高めるための改訂

(施策の重点化と新たな体制づくり)

大阪府では、これまで庁内推進体制を整備し、様々な分野にわたる施策が推進されてきましたが、ややもすれば、府民からそれらの取組がみえにくいという点がありました。今後は、施策の推進にあたっては、府民にわかりやすい形で施策を進めることが重要であり、そのために、今回の改訂に伴い、新たに次のような取組を行っていくことが、施策の実効性を高めることにつながると考えます。

第一に、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か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

第二に、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が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(注5)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。「大阪府の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・評価のシステムが確立されることを期待します。

男女共同参画社会の実現に向けた具体的な取組の推進にあたっては、同和地区の女性、障害のある女性、外国人女性、ひとり親家庭の母、高齢女性などで、社会的援護を要する人々など、女性が置かれた状況は様々であることから、そうした状況をふまえた施策となっているか常に留意しながら、取組を進めていくことが必要です。

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、文言の表記にあたっては、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表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、だれもがいきいきと暮らすことができ、将来への希望をもって活躍することができる、活力あふれる男女共同参画社会の実現への取組を、大阪府が全国都道府県の先頭にたって先導していくことを期待しています。

（注1）Corporate Social Responsibility の略。企業が活動において、社会的公正や環境への配慮等を組み込み、従業員や投資家、地域社会等の利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくという考え方をいう。

（注2）ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）の略。一般的には、「夫や恋人など親密な関係にある、又はあった男性から女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。

（注3）Not in Employment, Education or Training の略。働いておらず、学校にも通っておらず、職業訓練も受けていない15～34歳の若者のこと。

（注4）個々人が社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在になること。

（注5）「積極的改善措置」のこと。社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

