

「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)案」に係る府民意見等と大阪府の考え方について

【実施概要】

実施期間:令和2年12月23日(水曜日)から令和3年1月25日(月曜日)まで

募集方法:(1)インターネット申請 (2)郵送 (3)ファクシミリ

募集結果:(1)インターネット申請でのご意見:31件 (3)ファクシミリでのご意見:42件 合計73件(うち公表不可:0件)

※同様のご意見等については要点を整理したうえでまとめて記載をしています。

※1件の提出のうち、内容の異なる意見等が複数あった場合は、複数の該当箇所に分割して回答しています。

※いただいたご意見等については、趣旨を損なわない範囲で一部要約しています。

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
第1章 計画の策定にあたって		
1	まずは、おおさか男女共同参画プランそのものの認知を高めないといけないのではないのでしょうか。ほとんどの府民がプランの存在を知らないのではないのでしょうか。	府民を対象としたセミナー、企業人事担当者、市町村職員、学校教職員等を対象とした研修及び啓発講座、生徒向け啓発冊子及びホームページを通じた情報提供等を通じて、プランやその趣旨の幅広い周知に向け、取組を進めてまいります。
第2章 計画策定の背景		
2	P8 2-3 単独世帯や高齢化世帯の増加の項でひとり親世帯は実数で減少したように示されているが、単独世帯、高齢世帯が平成17年と平成27年の比較であり割合も示されているのに対して、ひとり親世帯は平成22年と平成27年の比較であり、割合も示されていない。(若い層の構成比が低くなっているとすれば、割合としては増えているのではないか?)	ご意見を踏まえ、P7で、平成17年と平成27年の比較とし、割合も追記しました。
第3章 現状と課題		
3	雇用環境の悪化が、男女共同参画の妨げになっていることを課題として挙げるべき。とりわけ、コロナで不足し、自衛隊にヘルプを要請した「看護師」、高齢化社会の中での「介護職」、男女が安心して働けるための「保育士」、ブラック公営企業の代表とされる「教師」など、これらの職種について、具体的に明記し、労働環境の改善を計画化していかなければ、絵に描いた餅だと思います。	医療・介護・保育の従事者などのいわゆるエッセンシャルワーカーには女性が多く、処遇面や働く環境面が厳しい状況に置かれていると認識しています。ご意見については、今後の施策推進の参考とさせていただきます。

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
4	P8 2-4 新型コロナウイルス感染拡大の影響 コロナ禍での女性の貧困、DV被害、女性の自殺の増加などは年度統計的には今だ示しにくくとも事例としては多く上がっており今後、数値化し検証していく必要があるのではないか。	ご意見を踏まえ、第3章「現状と課題」P33に、「8. コロナ禍の女性への影響」の項目を新設し、コロナ禍での家庭生活の状況、収入の状況、非正規雇用労働者の状況、DVの相談件数、自殺者数の状況に関するデータや図表を追加しました。
第4章 計画の基本的な考え方		
5	<p><P36> コロナ禍の中での男女共同参画の取り組みとなるという視点は、前回の計画にはないものであり、大きな影響を受けている事象であるから、計画策定の視点のひとつとして加える必要があると考えます。</p> <p>コロナ禍で可視化されたジェンダーに関する問題は、女性の貧困や暴力に関する問題などであり、いずれも大きな問題であるため、計画策定するには重要な視点となるとともに対策を講じることが急務であることについて、記述をお願いします。</p> <p>また、全般的にコロナ禍での取り組みという視点が弱く感じます。今一度、見直してみてください。(ほか同様の意見7件)</p>	<p>ご意見を踏まえ、P8第2章2の4「新型コロナウイルス感染拡大の影響」として、コロナ禍によりジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化しており、コロナ禍の性別による影響やニーズの違いを踏まえた取組が必要であると記述しました。</p> <p>併せてP33第3章「現状と課題」に、「8. コロナ禍の女性への影響」の項目を新設し、コロナ禍での家庭生活の状況、収入の状況、非正規雇用労働者の状況、DVの相談件数、自殺者数の状況に関するデータや図表を追加するとともに、P57第5章2(1)③「地域・防災分野等への女性の参画促進」の項、及びP88第5章4(2)①「生活上の困難を抱える女性への支援」の項、P96第5章4(3)②「ライフステージに応じた男女の健康支援」の項に、以下のとおりコロナ禍の観点からの記述を追記しました。</p>
6	<p>計画策定の基本的な視点のひとつにコロナ禍での男女共同参画の取り組み視点を加えてください。</p> <p>コロナ禍でジェンダーに係る問題が多岐に渡って可視化されてきていると考えます。コロナ禍での取り組みの視点を入れることで今日的な課題も見えてくるのではないのでしょうか。</p>	<p>P57「新型コロナウイルス感染症拡大等を含む非常時には、平常時における固定的性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭内での責任の女性への集中や、DVや性被害・性暴力が生じるといったジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するため…」</p> <p>P88「新型コロナウイルス感染拡大により非正規雇用労働者の女性を中心に、雇用、収入への影響が危惧されます。」</p> <p>P96「コロナ禍による自殺者数の増加も懸念されます。」</p>
7	<p>1.計画の基本理念について、大阪府男女共同参画条例に定める5つの基本理念に基づくものと理解しますが、男女だけでない性的指向、性自認の多様性の社会的認知が広がる中、基本的理念(1)男女の人権の尊重は、全ての人の人権の尊重が、より適切ではないでしょうか。</p>	<p>本計画は男女共同参画社会基本法に基づく法定計画であり、その基本理念「男女の人権の尊重」は、同法が掲げる基本理念(第3条「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。）」に基づいています。</p>

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
8	<p>また、ジェンダー視点の主流化について、記載いただいておりますが、たとえばP62にある「男女の学習機会」といった記載は、ジェンダーの視点からすると性別で書く必要はなく、「府民の学習機会」などとするのが、適切と考えます。法律上の名称などではない部分でも、まだ「男女」と記載している部分が複数ありますので、訂正を求めます。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>本計画は社会、経済等の様々な分野において女性が抱える問題を解消し、男女間の格差を是正することで男女共同参画を推進することを目的としています。</p> <p>さらに、横断的視点に「ジェンダー視点の主流化」を掲げることによって、性別による固定的役割分担意識、差別・偏見等がいかに社会的につくられてきたかという観点(ジェンダーの視点)から、その背景にあるアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)や社会的、構造的な問題に着目し、女性の参画拡大、女性に対する暴力の根絶等、男女共同参画社会の実現に向けて横断的に取り組むことを旨としています。</p> <p>ご意見を頂きました「男女」の記載については、上記の観点から見直しを行い、男女の格差や性別に着目して記載する必要の無い箇所については、以下のとおり文言を修正しました。</p>
9	<p>第4章だけにかかわらず、様々なところで、「男女」が用いられていますが、場合によっては「性別にかかわらず」などに変えることができるのではないのでしょうか。特に家族に関するところで「男女」という表現はパートナーシップ制度を進めているのであれば、変更すべきではないのでしょうか。</p> <p>例えば、 p36 2.(1)2行目「男女が」→「性別にかかわらず」 p43 下から8行目「男女の」→「性別」 p47 下から3行目 「男女が」→「性別にかかわらず」 p76 下から3行目 「男女が」→「性別にかかわらず」または「家庭を構成するメンバーが」</p> <p>など</p> <p>全部を網羅していないかもしれませんが</p>	<p>P43 「男女の役割分担意識」→「<u>性別</u>役割分担意識」</p> <p>P47、76 「男女が協力して」→「<u>家族の構成員</u>が協力して」</p> <p>P62「男女の学習機会」→「<u>府民</u>の学習機会」 等</p>
10	<p>性別役割分担意識の解消や男女共同参画社会の実現には意識の改革だけでは不十分であり、行動に結びついてこそ実現されるものである。そのため、計画の横断的視点「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」及び重点目標1「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革」の後にそれぞれ「行動の変容」を加筆すべき。</p>	<p>ご意見を踏まえ、P36 第4章2「計画策定の視点」及びP42第5章1(1)「次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進」、P46第5章1(2)「あらゆる世代における男女共同参画の推進」の「基本的な考え方」に行動変容について、以下のとおり追記しました。</p> <p>P36「あらゆる分野において活躍できる社会の実現には性別役割分担意識を解消し、<u>行動変容</u>に繋げることが不可欠です。」</p> <p>P42「社会全体で男女共同参画についての理解を更に深め、<u>行動変容</u>に繋げる必要があります。」</p> <p>P46「男女共同参画に対する理解を深め、<u>行動変容</u>に繋げるための取組が求められます。」</p> <p>なお、「計画策定の視点」及び「重点目標1」に関して、性別役割分担意識の解消は、男女共同参画に向けたあらゆる取組の基盤になるという観点から、記述しています。 ご意見については、今後の施策推進の参考とさせていただきます。</p>

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
第5章 施策の基本方針と具体的取組		
1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革		
11	1.男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の指標、性別役割分担意識に同感しない府民の割合を高めることは大変重要です。特に高い年代層の人の意識を変えることが社会全体の意識変革には不可欠と考えます。	第5章1(2)①「男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の充実」に記述していますが、男女共同参画について理解が深まるよう、年代や、企業の経営者・管理職といった対象に応じた効果的な広報・啓発を積極的に展開してまいります。
12	(1)次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進を最初に掲げたことを評価します。	第5章1(1)①「子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進」に記述していますが、性別役割分担意識の解消や男女平等観の形成には、子どもの頃からの教育が果たす役割が非常に大きいと考えています。
13	(1)1イ 43ページ「学校において・・・」について 特に期待したい。小さい時からの意識改革は良いのですが、それを教える側の教職員の意識改革・正しい知識・理解のための研修や学習などに重点を置くことを願います。大人の意識改革は難しいですが、教職員は特にきちんと向き合っており、正しい知識で子どもへの正しい理解をしてほしいと思います。	第5章1(1)①「子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進」に記述していますが、男女共同参画について、教職員自身の理解が深まるように、教職員研修の工夫・改善・充実を図ります。
14	(1)次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進の、子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進はとて重要と考えます。子どもに教える教育者への教育について、強化・充実してください。	
15	1. <P45> 性に関する適切な知識の普及の推進にあたっては、性的マイノリティについての知識の普及も加えてください。P44には、性的マイノリティの子どもに配慮した学校づくりについて記述があります。子どもたちも知ることで差別をなくすことができると考えます。 (ほか同様の意見7件)	ご意見を踏まえ、P45第5章1(1)②「性に関する適切な知識の普及の推進」の項に、性の多様性に関する理解増進について、以下のとおり追記しました。 P45「性的マイノリティの子どもにも配慮し、教育の場において、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、性的指向及び性自認に基づく差別のない学校づくりに向けた取組を進めます。」
16	p45 基本的方向性のところが「知識」のみ強調しているような印象をうけるのが気になります。「性に関する指導は生き方を決定するために重要である」や、「リプロダクティブヘルス/ライツ(国の第5次…にもこの文言がはいっている)の観点で」など、知識のみではなく幅広い観点で重要であることを明記すべきでは？	ご意見を踏まえ、P45第5章1(1)②「性に関する適切な知識の普及の推進」の項にリプロダクティブヘルス/ライツについて、以下のとおり追記しました。 P45「性行動の低年齢化を踏まえ、子どもの発達段階に応じて、性に関する知識を身に付け、リプロダクティブヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の観点から、自ら考え適切な意思決定と行動選択できる力を育むため、自己や他者を認め尊重する態度の育成とともに、正しい知識の普及に取り組みます。」

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
17	(2) 1 46ページ「企業経営者など…」について 主な目標指標に「6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間」を増やす目標ですが、ここに至るためにはワークライフバランスも必要で、そのためには企業（職場）の環境や理解、トップの考え方などが大きく関連してくると思います。企業経営者などへの意識改革の取り組みをお願いします。	第5章2(1)②「企業等における女性の登用促進」、第5章3(2)①「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」に記述していますが、企業経営者や管理職等を対象に、引き続き、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する理解を深め、職場環境を改善するためのための啓発等を積極的に行ってまいります。
18	企業トップや経営幹部の意識や姿勢により大きく変化すると考えます。その層への具体的な取り組みを強化してください。	
19	2. <P49> 多文化共生を踏まえた男女共同参画の推進については、情報提供のみの記載となっているが、教育についての平等を確保できるよう、給付金を支給するなどの具体的な取り組みが必要です。また、府内公立学校と対象を明記していますが、情報提供であれば私学に対しても働きかけができると考えます。 (ほか同様の意見7件)	第5章4(2)①「生活上の困難を抱える女性への支援」に教育費の助成による教育の機会均等について記述しています。 府内私立学校に対しても、進路や学校生活にかかる情報など様々な情報提供を行っており、今後とも、学校に対して当該情報を活用されるよう働きかけてまいります。
20	3. <P50> 女性の人権を尊重した表現の推進について、「大阪府は、女性の人権を軽視した表現や性別役割分担意識を助長する表現はしないように努める」とありますが、努力義務ではなく、そういう表現はしない、との明記を求めます。 (ほか同様の意見7件)	ご意見を踏まえ、P50の文言を、以下のとおり修正しました。 <u>P50「大阪府は、女性の人権を軽視した表現や性別役割分担意識を助長する表現は使用しないよう取り組みます。」</u>
21	4. <P51> 男女共同参画に関わる調査・研究、情報の収集・提供に関する基本的方向性の部分で一文が長く意味がわかりにくい記述があるので、平易な文章にしてほしいです。同様に、具体的取組の一番上の段落の文章もわかりやすく修正してほしいと考えます。 (ほか同様の意見7件)	ご意見を踏まえ、P51の文言を、以下のとおり修正しました。 P51「各種統計・調査を行う際には性別データを把握し、あらゆる施策に男女共同参画の視点を盛り込む（ジェンダー視点の主流化）際の基礎資料とします。」
2. 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大		
22	目標指標の、管理的職業従事者に占める女性の割合16.0%は不十分と考えます。もっと積極的な目標設定が必要ではないでしょうか。	現状値に過去5年間の伸び率を勘案して、目標を設定しています。 なお、本計画における「管理的職業従事者」は『『国勢調査』における雇用者のうち『管理的職業従事者』に占める女性の割合』としており、女性の役員は含まれていません。

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
23	<p>1. <P52> 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大の目標指標に「女性消防団員数の割合」を採用したのはなぜでしょうか？地域組織の役員における女性の割合など、リーダーとして参画する女性の実態が把握できるような目標にした方がよいのではないのでしょうか。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>防災分野での女性の参画を促進するために「女性消防団員数の割合」を目標指標としています。なお、地域における女性の参画に関して、「自治会長に占める女性の割合」を参考指標として設定しています。</p>
24	<p>2. <P56> 企業等における女性の登用促進について、基本的方向性で女性の管理職志向が男性より低い傾向にあるということが記載されているが、根拠は何でしょうか？調査結果等から導き出したものであれば、どのような調査のどのような結果からそう分析したのか記載していただきたい。紙面の都合であれば、別資料として作成していただいてもよいと思います。私たちの認識では、男女ともに仕事と家庭の両立が難しいことや、管理職になった場合の働く環境が悪く、働きがいが見いだせないなどの問題で管理職になりたがらない傾向にあると考えています。同様にロールモデルを提示することが有効な取り組みとする根拠についても知りたいと考えます。私たちは、仕事と家庭の両立を可能し、働く環境が改善されることが有効と考えており、企業が働く環境を整えられるような支援を行うなどの取り組みに関する記載を求めます。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>女性の管理職志向について、P15第3章「現状と課題」2「方針の立案・決定過程への参画状況」に、根拠となる調査結果（「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」（令和2年（独法）国立女性教育会館））を追加しました。ロールモデルの提示が有効とする根拠についても、同調査結果等に基づいております。 また、ご意見を踏まえ、P56に女性の管理職志向に影響を与える要因について、以下のとおり追記しました。</p> <p>P56「女性の管理職志向は男性より低い傾向があると言われており、その背景には根強い性別役割分担意識、仕事と家庭の両立、職場での教育機会の不足等の職場環境、身近にモデルとなる女性管理職がいないこと等様々な要因があると考えられます。」</p> <p>引き続き、第5章2(1)②「企業等における女性の登用促進」に記述の「多様なロールモデルの提示」、第5章3(2)①「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」に記述の「働きやすい職場環境づくり」や、「企業の管理職等の理解促進」等の取組を通じて、女性の就業支援や参画拡大に向けて取り組んでまいります。</p>
25	<p>3. <P58> 方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成についての具体的取組の一番目にある「キャリアを中断する」原因は、能力の問題ではなく、職場環境が整っていないことが問題と考えています。女性たちは、育休が取りにくい状況にある、経済的な手当てがないなどの理由でキャリアを中断しています。意識やスキルの問題ではなく、労働条件の問題であるという記述とそれに対する具体的な取り組みを求めます。また、「しごとプログラム」の記載がありますが、「しごとプログラム」とは何かを記載した方が、周知・啓発につながると思います。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>第5章2(1)②「企業等における女性の登用促進」に記述の「多様なロールモデルの提示」、第5章3(2)①「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」に記述の「働きやすい職場環境づくり」や、「企業の管理職等の理解促進」等の取組を通じて、女性の就業支援や参画拡大に向けて取り組んでまいります。 「しごとプログラム」について、ご意見を踏まえ、P59に以下のとおり注釈を追記しました。</p> <p>P59「しごとプログラム・・・若年女性の離職を未然に防止し、あるいは再就職を支援するために、「採用され、働き続けるために必要な力」を育成するため、大阪府が開発した人材育成プログラム」</p>
26	<p>4. <P61> 理工系分野等の人材育成について、女性への就職を推進する分野の中に「インバウンド関連」とありますが、これはどういうことでしょうか？意味が伝わりにくいので、わかりやすい言葉に置き換えるか注釈をつけてください。ただ、理工系分野等の人材育成のために「インバウンド関連」の分野がどう関わってくるのでしょうか？理系の人にあった職場に関する取り組みをするべきではないのでしょうか。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>本項目では、人材確保を必要とする「製造関連」「運輸関連」「建設関連」「インバウンド関連」において、女性や若者が働くことに魅力を感じ、活躍できるよう取組を進める「大阪人材確保推進会議」について記述しています。 なお、「インバウンド関連」についてご意見を踏まえ、P61に、以下のとおり注釈を追記しました。</p> <p>P61「インバウンド関連・・・訪日外国人観光客受け入れに関連する分野」</p>

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
3. 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進		
27	目標指標の、6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間を120分とした理由と妥当性が分かりません。	現状値に過去5年間の増加幅を勘案して、目標を設定しています。
28	<P65> 男女雇用機会均等の更なる推進については、男女雇用機会均等や賃金格差の解消について、具体的取組が周知や啓発のみとなっていますが、企業への手当を創設するなど、踏み込んだ支援について記載すべきではないでしょうか。 (ほか同様の意見7件)	男女雇用機会均等法や賃金格差に関する行政指導等の取組は大阪労働局(厚生労働省)において実施しています。大阪府は労働関係法令の周知、啓発等を通じて、働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいます。
29	<P64・P69> 男女雇用機会均等の更なる推進及びハラスメントの防止については、労働施策総合推進法などの法律上規定のあるもの以外にもハラスメントは存在するため、「あらゆるハラスメントを防止する」という記載にしてください。 (ほか同様の意見8件)	ご意見を踏まえ、P64、69に、以下のとおり文言を追記しました。 P64「近年の法令改正に伴う雇用管理上の措置義務化や防止体制の強化等を踏まえ、雇用等におけるあらゆるハラスメントの根絶に向け、企業等に働きかけを行います。」 P69「企業におけるあらゆるハラスメントを防止し、職場環境の改善に繋げるため、企業への研修等を通じた啓発の強化を図ります。」
30	P67,68女性の就業支援の具体的取組では、「大阪の成長を支える」分野への女性の就業促進を記載していますが、女性本人が希望する分野に就業できるように支援すると記載するべきではないでしょうか。 (ほか同様の意見7件)	第5章3(1)②「女性の就業支援」に記述していますが、女性一人ひとりのニーズに寄り添いながら一貫した支援を提供してまいります。
31	女性の就業支援は、正規雇用と非正規雇用を分けて取り組む必要があると考えます。女性の正規雇用を高めていかなければ管理職の女性割合も高まらないのではないのでしょうか。	第5章2(2)①「企業等での登用促進に向けた女性の人材育成」で非正規社員の正社員化に向けた取組について記述しています。
32	P72農業のみ具体的に記載されていますが、一次産業などの記述にはどうでしょうか。また、(P68)起業活動等を支援するとなっているが、起業までは無理でも一次産業の従事を希望する場合がありますと考えますので、包括的な支援としていただきたい。 (ほか同様の意見7件)	家族経営協定は家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定を指します。 女性農業者の起業活動等については、ご意見を踏まえP68に、以下のとおり文言を追記しました。 P68「女性が農業経営と地域農業に主体的に参画していくことの出来る農村社会の形成を図るため、女性農業者の起業活動等を包括的に支援します。」
33	コロナ禍によりオンライン会議は普及し、テレワークの実績も拡大しました。この流れを一過性でなく定着すれば、ワーク・ライフ・バランスが大きく推進するのではないのでしょうか。	第5章3(2)①「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」に記述していますが、企業におけるテレワークの導入を総合的に支援してまいります。

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
34	<p><P73> 仕事と子育てとの両立支援について、具体的取組に待機児童の解消について、認定こども園の普及のみを記載しているが、保育所や幼稚園も記載してください。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>ご意見を踏まえ、P73に、以下のとおり文言を追記しました。</p> <p>P73「保育所等の整備、認定こども園への移行促進、地域の子ども・子育て支援のための市町村の取組や幼稚園における預かり保育事業等の受け皿整備を支援することにより、待機児童の解消に向けた取組を進めます。」</p> <p>待機児童の解消については、市町村と連携して、保育所、認定こども園等の整備による受け皿の拡大を図る取組を行っており、今後も引き続き取り組んでまいります。</p>
35	<p>P73 仕事と子育ての両立支援について 子どもは預けさえすればよいのではなく、日中の安全とともに発達保障を担う集団が必要です。安心して預けられる集団として保育所、幼稚園も含め選択できるように記載してください。</p>	<p>多様化する保育ニーズへの対応や保育内容の一層の充実を図るため、保育の実施主体である市町村が、自らの責任と創意工夫で多様な保育サービス等を提供し、保育内容が一層充実する仕組みになるよう、ご意見の趣旨を踏まえ、今後の対策を検討する上で、参考とさせていただきます。</p>
36	<p>また、保育士の賃金水準を高め、保育士を増やす取り組みをすれば、女性の雇用創出や賃金の向上につながるため、記載していただきたい。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>国が定める保育士の処遇改善等について、保育内容が一層充実する仕組みになるよう、ご意見の趣旨を踏まえ、今後の対策を検討する上で、参考とさせていただきます。</p>
<p>4. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備</p>		
37	<p><P77> 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備について、配偶者の暴力としての認識に関する目標値は100%とすべきです。また、認知度をあげるためにも配偶者暴力相談センターについての説明を入れてはどうでしょうか。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>数値目標については、100%を最終到達目標としつつ、府民意識調査結果の推移を勘案し、本計画の計画期間の5年間で着実に達成をめざす数値を目標として設定しています。</p> <p>配偶者暴力相談支援センターについて、ご意見を踏まえ、P77に、以下のとおり注釈を追記しました。</p> <p>P77「配偶者暴力相談支援センター・・・被害者支援の中心的な役割を担う機関。都道府県が設置する婦人相談所又は都道府県・市町村が設置する適切な施設において、配偶者からの暴力の防止、被害者の保護のための業務を行う。」</p>
38	<p><P80> 女性に対する暴力を容認しない意識の醸成について、暴力の加害者に対する更生について取り組みが必要と考えます。具体的取組に、更生プログラムを作成するなどの記載をお願いします。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>加害者更生プログラムへの対応については、内閣府の「配偶者暴力被害者支援における機関連携及び加害者対応に関する調査研究検討会」や「女性に対する暴力に関する専門調査会」に基づく国の動向等を注視してまいります。</p>
39	<p><P81> 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援について、相談体制の充実に関して具体的な記述が見当たりません。相談員など支援に従事する人材が不足していることが課題になっているため、人材確保について記載を求めます。 (ほか同様の意見7件)</p>	<p>第5章4(1)②「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援」で支援人材の養成や支援の質の向上に取り組む旨記述しています。</p>

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
40	(1)女性に対するあらゆる暴力の根絶の取り組みとして、若年層への啓発を大いに期待しています。具体的にはどのような取り組みを進められるのでしょうか。	第5章4(1)③「暴力の未然防止の観点からの若年層への啓発」に記述していますが、教育機関と連携した啓発セミナーや中学生、高校生、大学生等の対象に応じて作成した啓発リーフレットの活用促進、子どもが暴力の被害者にも加害者にもならないことを目的とした教材プログラムの小中学校への活用促進のための周知等、幅広い取組を行います。
41	p84 性暴力を受けた場合に、「被害者にも落ち度がある」という意識がまだまだあり、被害者をさらに追い込む場合がよくあります。例えばリーフレットやポスターに「被害者の落ち度」を連想させるような表現やイラストをつかわないようにするなど、その意識がなくなるような取り組みを盛り込んでほしいと思います。	国が示した「女性に対する暴力をなくす運動」実施要綱によると、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」(11月12日から25日)において、令和2年度から令和4年度までの3年間を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」とし、性犯罪・性暴力の根絶に向けて全国的な広報・啓発活動を強化することとされています。大阪府においても、社会の意識醸成を図るため、本運動期間中に、国や市町村と連携して広報・啓発活動に取り組んでいるところです。広報・啓発に取り組む際には、「被害者の落ち度」を連想させるような表現には十分留意し、性犯罪・性暴力を含む女性に対する暴力の根絶に向けて、啓発活動の推進に努めてまいります。
42	大阪府下では、旧遊郭とされる売春街が残っており、男女共同参画どころではありません。本気で男女共同参画社会や副首都というのであれば、府下の売春街の一扫を明記すべきである。	第5章4(1)④で「買売春・人身取引への対策の推進」について記述しています。
43	<P88> 様々な困難を抱える人々への支援では、貧困対策として生計費原則による最低賃金の確立をめざすことが重要と考えられるため、記載を求めます。また、その場合、中小企業の事業主負担を軽減するための支援についても記載が必要と考えます。(ほか同様の意見7件)	最低賃金制度は大阪労働局(厚生労働省)及び労働基準監督署(同左)の所管です。また、中小企業の最低賃金引き上げのための助成金は大阪労働局の所管です。大阪府では、労働関係法令の周知・啓発等を行っています。
44	生活上の困難を抱える女性の支援では、経済的な困難は様々な問題の根源になることから取り組みを重視してほしい。	第5章4(2)①「生活上の困難を抱える女性への支援」に記述していますが、一人ひとりに寄り添った多面的な支援に取り組んでまいります。
45	性的指向及び性自認の多様性に関する取組みは、社会的関心が高まりつつある事項として、府民への働きかけや学習機会の提供を強化してほしい。	第5章4(2)②「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」に記述していますが、府民に性の多様性に関する正しい知識を身につけてもらうため、当事者や専門家等と連携し、啓発に取り組んでまいります。
46	<P91> 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備について、無年金や少額年金などによる高齢女性の貧困対策に関する記述が見当たりません。高齢者への就労支援についての記述はありますが、高齢者の中には体力的な問題等で就労が困難な方もいらっしゃいます。生活支援についても記載を求めます。(ほか同様の意見7件)	第5章4(2)①「生活上の困難を抱える女性への支援」に記述していますが、一人ひとりに寄り添った多面的な支援に取り組んでまいります。

No	ご意見・ご提言の内容	大阪府の考え方
47	<p>国の法律である部落差別解消推進法では同和という表現はなくなり、部落差別という表現に変更されているため、同和問題より部落問題とする方が現代的であるため、「同和問題」を「部落問題」という表現に変更すべき。</p>	<p>ご意見や国の第5次男女共同参画基本計画を踏まえ、P93に、以下のとおり文言を追記しました。</p> <p>P93「障がいがあること、在日外国人であること、同和問題(部落差別)等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合においては、人権尊重の観点からの配慮が必要です。」</p>
48	<p><P94> 生涯を通じた男女の健康支援について、働く女性の健康を守るため、企業に対し、生理や更年期を含む母性保護の重要性を周知し、生理休暇などが取得しやすいよう環境整備を行うよう啓発するなどの記載を求めます。また、事業主の負担を軽減するための支援についても記載を求めます。(ほか同様の意見7件)</p>	<p>第5章3(1)①「男女雇用機会均等の更なる推進」及び第5章4(3)①「女性の健康対策の推進」に雇用機会均等法等に基づく母性保護規定について記述しています。</p>
49	<p><P96> ライフステージに応じた男女の健康支援について、政令市・中核市も府内であるため、政令市・中核市の保健所とも連携し、健康づくりを進める旨の記載を求めます。同様に、一般市の保健センターとも連携して取り組むことについても記載が必要と考えます。(ほか同様の意見7件)</p>	<p>ご意見を踏まえ、P96に、以下のとおり文言を追記しました。</p> <p>P96「地域保健の専門的・広域的拠点施設として、府内10保健所において各種健康、衛生教育等を実施するとともに、<u>市町村設置の保健所及び保健センターと連携し、府民の健康の保持、増進に努めます。</u>」</p>
50	<p>女性を喫煙及び受動喫煙から守るため、家庭内、同室内、自動車内などでの子ども及び妊婦の受動喫煙防止(立ち入りの禁止)が必要。また妊婦の喫煙禁止の条例化や、禁煙治療費の助成を行うべき。(ほか同様の意見1件)</p>	<p>第5章4(3)②「ライフステージに応じた男女の健康支援」に記述していますが、大阪府では府民の健康を守るため、健康増進法を上回る基準の「大阪府受動喫煙防止条例」を制定し、望まない受動喫煙を生じさせることのない環境づくりを進めています。</p> <p>また、大阪府健康増進計画においても「喫煙率の減少」「望まない受動喫煙の防止」について、様々な事業に取り組んでいます。</p> <p>ご意見については、今後の施策推進の参考とさせていただきます。</p>
その他		
51	<p>大阪万博に男女共同参画社会の実現に取り組んだテーマも盛り込んでほしい。</p>	<p>大阪・関西万博が開催される2025年は、SDGs達成の目標年の5年前にあたり、その達成に向けた取組を加速させる絶好の機会です。大阪・関西万博のテーマ「いのち輝く未来社会のデザイン」はまさにジェンダー平等の実現を含むSDGsが達成された姿であり、引き続き、SDGsの実現に貢献する万博をめざし、取組を進めてまいります。</p>