

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(1)雇用対策の充実・強化について

①大阪雇用対策会議の開催に向けて

新型コロナウイルスの感染拡大による雇用労働市場への影響により、人手不足が深刻化している。また従前からの生産年齢人口の減少の課題、労働者の雇用の安定と職業生活の充実、そして昨今のリスクリングやリカレント教育など、労働者がその能力を発揮するためのさまざまな雇用に関する総合的な施策を検討する必要がある。

今後の総合的な雇用対策をオール大阪で検討していくためにも、その議論の場である大阪雇用対策会議の実務者会議を開催すること。

(回答)

- 今後の雇用対策をオール大阪で議論していくことは重要であるが、実務者会議の開催については、構成団体の理解を得ることが欠かせないことから、構成団体を個別に訪問し、意見を十分に伺いながら検討しています。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(1)雇用対策の充実・強化について (★)

②人材の確保とマッチング機能の強化について

府内の人材確保を必要とする製造・運輸・建設業界での人材不足の解消を目的として設立された大阪府の「大阪人材確保推進会議」での取り組みを強化し、業種・業界全体のイメージアップにより人材の確保につなげること。

また、インバウンド対応が急がれる宿泊業、飲食業や情報サービス業、医療や福祉の現場なども含め、さまざまな業界で人材不足が深刻化しており「働き方改革」とは相反する危機的な状況となっている。各業界での人材確保につながるよう、企業と求職者のマッチング機能の強化と併せて定着支援の視点も加えた取り組みを早急に強化・推進すること。

(回答)

製造、運輸、建設、インバウンド関連分野の業界団体を構成団体とした「大阪人材確保推進会議」を昨年11月に4年ぶりに対面で開催。女性、高齢者の就業促進をメインターゲットに置き、構成団体が連携して人材確保に取り組む方向性を確認した。2月には合同企業説明会「OSAKA ジョブフェア」において業界団体がブースを出展し、魅力発信を行ったところです。

企業と求職者のマッチングについては、オンラインも取り入れたしごと体験や企業の人事担当者と一緒に話ができる交流会に加え、合同企業説明会についても、会場での開催に加え、オンラインでも開催しました。

定着支援については、在職者を対象としたコミュニケーション力など働く上で必要な力を身につけるためのセミナーのほか、企業の管理職等を対象とした部下の育成方法などに関するセミナーを実施しています。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 就業促進課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(1)雇用対策の充実・強化について

②人材の確保とマッチング機能の強化について

府内の人材確保を必要とする製造・運輸・建設業界での人材不足の解消を目的として設立された大阪府の「大阪人材確保推進会議」での取り組みを強化し、業種・業界全体のイメージアップにより人材の確保につなげること。

また、インバウンド対応が急がれる宿泊業、飲食業や情報サービス業、医療や福祉の現場なども含め、さまざまな業界で人材不足が深刻化しており「働き方改革」とは相反する危機的な状況となっている。各業界での人材確保につながるよう、企業と求職者のマッチング機能の強化と併せて定着支援の視点も加えた取り組みを早急に強化・推進すること。

(回答)

※下線部に対する回答

大阪府では、「大阪府介護・福祉人材確保戦略 2023」を踏まえ、地域医療介護総合確保基金を活用し、「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」に向けた各種事業を実施しております。

介護人材確保・職場定着支援事業として地域医療介護総合確保基金を活用し、大阪福祉人材支援センターに専門的知見を有するキャリア支援専門員を配置し、地域関係機関との連携強化や一般大学生、資格取得者等への働きかけにより介護業界へのマッチングを図っております。また、大阪労働局やハローワークとの連携を強化し、合同面接会やセミナーを実施しております。

今後とも、介護人材の安定的な確保・定着を図るため取組みを推進して参ります。

(回答部局課名)

福祉部 地域福祉推進室 福祉人材・法人指導課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(1)雇用対策の充実・強化について

②人材の確保とマッチング機能の強化について

府内の人材確保を必要とする製造・運輸・建設業界での人材不足の解消を目的として設立された大阪府の「大阪人材確保推進会議」での取り組みを強化し、業種・業界全体のイメージアップにより人材の確保につなげること。

また、インバウンド対応が急がれる宿泊業、飲食業や情報サービス業、医療や福祉の現場なども含め、さまざまな業界で人材不足が深刻化しており「働き方改革」とは相反する危機的な状況となっている。各業界での人材確保につながるよう、企業と求職者のマッチング機能の強化と併せて定着支援の視点も加えた取り組みを早急に強化・推進すること。

(回答)

大阪府では、医師の地域偏在や診療科偏在の解消に向け、医師不足対策を総合的・効果的に実施することを目的に設置した地域医療支援センターを運営するなど、医師確保の取り組みを進めています。

また、ナースセンターにおいて、無料職業紹介や再就業を図るための各種講習会、就職相談会の開催等による潜在看護師の復職支援を行っています。併せて、近い将来、定年を迎える看護師等に対してセカンドキャリア支援を実施するとともに、求人側に対しても講習会開催等により働きかけを行い、定年後も働き続ける意欲の高い看護職員の就業を支援しています。

さらに、医師・看護師の定着支援策として、子育てによる離職を防止するため、病院内保育所を運営する医療機関に対する補助事業を行うほか、大阪府医療勤務環境改善支援センターを設置し、働きやすい勤務環境整備などの相談への助言などを行うことで、府内の医療機関における勤務環境の改善に向けた取り組みを支援しています。

(回答部局課名)

健康医療部 保健医療室 医療対策課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(2) 就労支援施策の強化について

① 地域就労支援事業の強化について

大阪府内の関係機関と連携する「地域労働ネットワーク」の活動を活性化させるためにも、まず対面での会議開催を基本とすること。そのうえで就職困難層の就労への支援ニーズに則した事業が展開されるよう、各市町村との連携を強化すること。

また、職を失った女性や、子育て・介護責任を担う女性をサポートする職業能力訓練などを含む施策を講じること。特に、ひとり親家庭への支援事業のさらなる拡充など、総合的な施策を強化させること。加えて、それらの施策が支援の必要な人に届くよう周知の取り組みも強化すること。

(回答)

地域労働ネットワーク推進会議について、近年は、新型コロナウイルス感染症の流行により、書面開催としておりましたが、今年度より再び、対面開催としております。

引き続き、地域労働ネットワークを活用し、各構成団体と地域における労働問題を共有し、各地域のニーズに合ったセミナーや合同企業説明会等の開催を通じて、労働環境の向上に努めてまいります。

また、令和2年度から取り組んでいる「労働環境改善事業」においては、労働者の働く環境を向上させるべく、府内の中小企業・小規模事業者を対象に、助成金の活用を提案するなど、あらゆるお悩みや課題に対応した個別支援を行っております。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(2) 就労支援施策の強化について

① 地域就労支援事業の強化について

大阪府内の関係機関と連携する「地域労働ネットワーク」の活動を活性化させるためにも、まず対面での会議開催を基本とすること。そのうえで就職困難層の就労への支援ニーズに則した事業が展開されるよう、各市町村との連携を強化すること。

また、職を失った女性や、子育て・介護責任を担う女性をサポートする職業能力訓練などを含む施策を講じること。特に、ひとり親家庭への支援事業のさらなる拡充など、総合的な施策を強化させること。加えて、それらの施策が支援の必要な人に届くよう周知の取り組みも強化すること。

(回答)

大阪府では、市町村における雇用就労支援の底上げを図るため、地域就労支援コーディネーターの養成や資質向上のための研修会を実施しています。

研修会では生活困窮者自立支援制度における自立相談支援機関や地域若者サポートステーション等、地域の様々な関係機関との連携の働きかけや先進的な取組みを共有しています。

また、府内市町村で実施される就職イベントを定期的に情報提供するなど、地域就労支援事業の機能がより一層高まるようバックアップに取り組んでいます。

女性の就職支援としては、OSAKAしごとフィールドで、カウンセリングやセミナーなどを行うとともに、「子育て・しごと応援ルーム「ふぁみタス」」において、保育所の選び方から入所手続きまでの一貫した保活支援や、仕事と子育て等の家庭との両立を支援しています。また、各種専門機関と連携し、女性が働く上で抱える様々な悩みに応じる相談会を毎月開催しています。

これらの支援策については、OSAKAしごとフィールドのホームページのほか、SNSなど様々な方法により周知に努めています。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 就業促進課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(2) 就労支援施策の強化について

① 地域就労支援事業の強化について

大阪府内の関係機関と連携する「地域労働ネットワーク」の活動を活性化させるためにも、まず対面での会議開催を基本とすること。そのうえで就職困難層の就労への支援ニーズに則した事業が展開されるよう、各市町村との連携を強化すること。

また、職を失った女性や、子育て・介護責任を担う女性をサポートする職業能力訓練などを含む施策を講じること。特に、ひとり親家庭への支援事業のさらなる拡充など、総合的な施策を強化させること。加えて、それらの施策が支援の必要な人に届くよう周知の取り組みも強化すること。

(回答)

技専校（府立高等職業技術専門校）では、夕陽丘校の建築内装CAD科と、ビル設備管理科、ビルクリーニング管理科において、ひとり親家庭の親と高年齢（55歳以上）の方を対象とした優先枠を設けており、大阪マザーズハローワークをはじめとする府内のハローワークにおいて、セミナーを実施するなど、周知広報に努めています。

また、民間教育訓練機関を活用した委託訓練においては、ひとり親家庭の父母の就職を支援するため、知識等習得コース及び企業実習付きコースのすべての科目に、ひとり親家庭の父母優先枠を設けています。

今後も、求職者と求人企業のニーズを踏まえた職業訓練を提供してまいりますとともに、ひとり親家庭の親の就業に向けた職業能力の開発を支援してまいります。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 人材育成課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(2) 就労支援施策の強化について

② 障がい者雇用の支援強化について

大阪府内民間企業等の障がい者雇用率は、全国と比較しても低位で推移する状況が続いている。法定雇用率等が段階的に引き上げられることを見据え、大阪府内企業の法定雇用率達成に向けた施策として、「雇用ゼロ企業」が障がい者雇用に踏み出せない個々の要因を把握したうえで、障がい者雇用にかかるノウハウの共有化を図り、準備段階から採用後の定着支援までの一貫した総合的な支援を強化すること。また、障がい者採用を希望する事業所や自治体なども含め、マッチングの支援を行うこと。

さらに、障がい当事者の意思を尊重した合理的配慮や相談体制の充実、職場での理解促進、さらに、障がい者就労に関する社会の理解を広げるための啓発の取り組みも含めた施策を推進すること。

(回答)

2023（令和 5）年 6 月 1 日現在の大阪府内の民間企業に雇用されている障がい者数は 5 万 8,282 人と 20 年連続で過去最高を更新し、着実に増加しているところです。

また、民間企業における実雇用率も過去最高の 2.35% で、前年より 0.1 ポイント上昇しています。

しかしながら、多くの中小事業主において法定雇用率が達成されていない状況が続いています。さらに障害者雇用促進法の改正に伴い、令和 6 年 4 月から民間事業主の法定雇用率が段階的に引き上げられるなど（令和 6 年 4 月から 2.5 %、令和 8 年 7 月から 2.7%）、取り巻く環境が大きく変化します。そうした中で、中小事業主の障がい者雇用への理解促進が益々重要となっていることから、ハートフル条例（令和 2 年改正）に基づき、法定雇用率未達成の特定中小事業主（府内にのみ事務所・事業所を有する常用雇用労働者 43.5 人以上 100 人以下の事業主）に対し、努力義務として、障がい者の雇用状況の報告や雇用推進計画書の作成・提出を求めており、大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、「雇用ゼロ企業」を含めた法定雇用率未達成の特定中小事業主に対して雇用推進計画の作成や達成に向けた助言など、事業主個々の状況に応じた伴走型の支援に取り組んでいるところです。

「雇用ゼロ企業」を含めた法定雇用率未達成の特定中小事業主へのヒアリン

グでは、「自社で雇用できるイメージが持てない」、「自社と同じ規模の・業種の事例を知りたい」との意見があり、その声にこたえるために障がい者雇用の理解促進のためのツール（業種別、障がい者別の業務マトリクス（行列表））を作成し、具体的な障がい者の業務内容等をイメージしてもらうためのツールとして活用いたします。さらに、令和6年度には障がい者雇用に視覚的に理解してもらうため、その協力事業主の中から数社の障がい者雇用のノウハウが分かる「障がい者雇用の理解促進ツール（動画）」を作製することとしています。

また、特に求職者数が増加している精神障がい者を中心とした障がい者職場体験マッチング会の開催や、無料職業紹介による個々の事業主の事情に応じたマッチング、さらに複数の事業主合同での企業面接会等を継続的に行っています。

雇用分野における合理的配慮については、障がい者を採用した企業が、本人の体調管理や他の従業員との日常のコミュニケーション等をサポートすることができるよう、「雇用管理のための対話シート」と「合理的配慮のための対話シート」からなる、独自の「雇用管理ツール」を作成し、その普及を図るとともに、各種セミナーによる啓発や職場定着等に関する相談・助言を行っているところです。

今後とも、大阪労働局をはじめ関係機関との連携を図りながら、障がい者の雇用状況の改善に努めてまいります。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 就業促進課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3) ジェンダー平等社会の実現に向けて

<継続>

① 「おおさか男女共同参画プラン」の周知・広報について

「おおさか男女共同参画プラン」(2021-2025)は、大阪府が「男女共同参画社会」の実現をめざすための基本的な方向性を示すものであり、その趣旨は大阪府域に広く理解・浸透されなければならない。

大阪府域各市町村での男女共同参画に関する施策が着実に推進されるよう、各市町村との連携を強化するとともに適切な支援を行うこと。

また、大阪府民にもSDGsの目標の一つである「ジェンダー平等」をめざす取り組みとして、本プランの趣旨が広く理解されるよう、リーフレットやインターネット上で活用できる動画などの宣材の作成、SNSなどを通じた具体的な情報発信を行うこと。

(回答)

大阪府では、市町村において男女共同参画が推進されるよう、市町村男女共同参画行政所管課長会議を設け、本府の男女共同参画施策や市町村における取り組み状況等について情報共有等を図るとともに、人材養成等の観点から、市町村男女共同参画担当職員向けの研修会を実施するなどの支援に努めています。

また、男女共同参画に関する理解を深めるため、幅広く府民や企業人事担当者等を対象としたセミナー等を開催しています。

これらの研修会やセミナー等は、適宜、オンラインやアーカイブによる動画配信を実施しています。

さらに、「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」の趣旨等を府民に広く周知するため、本プランや子ども向け教材、啓発リーフレット等をホームページで公表しているほか、SNS等を活用した様々な情報発信に取り組んでいます。

今後とも、男女共同参画社会の実現に向けた、府民等への効果的な情報発信に取り組んでいきます。

(回答部局課名)

府民文化部 男女参画・府民協働課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3)ジェンダー平等社会の実現に向けて

②女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。あわせて、事業主行動計画の策定が義務化されていない100人以下の企業に対しても、策定を働きかけること。

また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めることとともに、大阪府の各役職段階における職員の給与の差異とその要因分析を職員団体とも協議して積極的に公表すること。

改正育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

(回答)

※下線部の回答

○ 本府においては、令和5年6月27日付けで、令和4年度における職員の給与の男女の差異の情報とその要因分析を公表しています。

今後とも、職員団体の皆様方と十分に協議を行い、さらなる女性活躍の推進に向けて、適切な対応を行ってまいります。

(回答部局課名)

総務部 人事局 企画厚生課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3) ②女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。あわせて、事業主行動計画の策定が義務化されていない100人以下の企業に対しても、策定を働きかけること、

また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めることとともに、大阪府の各役職段階における職員の給与との差異とその要因分析を職員団体とも協議して積極的に公表すること。

改正育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

(回答)

※下線部について、庁内向けの回答に限る。

府庁における育児休業の取得促進に向けては、取得しようとする職員はもちろん、上司や周囲の職員も制度を理解し、職場全体で利用しやすい環境づくりを行うことが重要です。

そのため、庁内職員に向けて、令和4年10月に「子育て支援サイト」のリニューアルを行うとともに、夫婦同時に育児休業を取得した職員の育児休業体験談も紹介しております。

また、令和4年4月から、妊娠や子の出生を申し出た職員に対し、育児休業の取得意向の確認を行うことが義務化されましたが、各所属長等が対象となった職員への面談等を行う際には、併せて制度の周知も行っております。

今後とも、これらの取組みに留まらず、育児に関する休暇・休業制度の利用促進に努めてまいります。

(回答部局課名)

総務部 人事局 企画厚生課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3)ジェンダー平等社会の実現に向けて

②女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。あわせて、事業主行動計画の策定が義務化されていない100人以下の企業に対しても、策定を働きかけること。

また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めることとともに、大阪府の各役職段階における職員の給与の差異とその要因分析を職員団体とも協議して積極的に公表すること。

改正育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

(回答)

「改正女性活躍推進法」が令和4年4月に施行され、常時雇用する労働者が101人以上の事業主について、自社の女性の活躍に関する分析等を行い、女性の活躍を推進するため、計画期間、数値目標、取組内容及びその実施時期を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、労働者に周知したうえで、外部に公表するとともに、都道府県労働局に届け出ることが義務付けられました。

大阪府労働相談センターでは、働く女性にスポットをあてた相談会における労働相談対応や企業向けに啓発セミナーを実施するとともに、労働係法規をわかりやすく解説した啓発冊子を作成・配布しています。

また、2022年4月から段階的に施行されている育児・介護休業法については、「女性キャリア継続応援事業」を通じ、男性の育児休業取得促進を含めた啓発冊子の作成・配布を行うとともに、年2回のセミナーを開催するなど周知・啓発に努めております。

さらに、中小企業に対してよりきめ細やかな支援を行っていくため、企業を直接訪問し、労働環境の改善をサポートする「労働環境改善事業」の中でも積極的に働きかけを行っております。

引き続き、関係法令の遵守等に向けた普及啓発と労働相談センターにおける労働相談の実施に努めてまいります。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3)ジェンダー平等社会の実現に向けて

<継続>

②女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。あわせて、事業主行動計画の策定が義務化されていない100人以下の企業に対しても、策定を働きかけること。

また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めることとともに、大阪府の各役職段階における職員の給与の差異とその要因分析を職員団体とも協議して積極的に公表すること。

改正育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

※下線部分についてのみ回答

(回答)

大阪府では、働く場における女性の活躍推進や男女共同参画に向けた取り組みを進める事業者の登録（「男女いきいき・元気宣言」事業者登録制度）や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、公表等を実施している事業者の認証（「男女いきいきプラス」事業者認証制度）、また、他の事業者の模範となる取り組み等を行う事業者の表彰や受賞事業者による事例発表等の取り組みを通じて、女性活躍推進法の周知に努めています。

また、改正育児・介護休業法についても、男女共同参画及び女性活躍推進の観点から、本府ホームページにて情報発信しています。

今後とも、男性の育児休業取得の促進に向けたさらなる機運醸成に取り組んでいきます。

(回答部局課名)

府民文化部 男女参画・府民協働課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3)ジェンダー平等社会の実現に向けて

③女性の人権尊重と被害への適切な対応

メディア等での性の商品化や暴力的表現を見直し、女性の人権を尊重した表現が行われるよう、大阪府として各方面に働きかけること。また、改正「DV防止法」「大阪府配偶者等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(2022-2026)」を周知し、具体的取り組みをすすめること。特に、デートDVの加害者を出さないための加害防止にむけた教育・教材の構築にとりくむこと。

さらに「性暴力救援センター・大阪 SACHICO (松原市)」のような医療・法的支援等を包括的に提供できる、先進的なワンストップセンターを、大阪市内、北摂、泉州など地域に1カ所設置すること。

DVを含む人権侵害、ハラスメント被害、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた方々にきめ細かな対応ができるよう、相談窓口の周知や啓発活動を行うとともに、職員に対する研修を継続的に実施すること。

(回答) 下線部についての回答

大阪府では、府内の10の医療機関の協力を得て、SACHICOを核とした「性暴力被害者支援ネットワーク」を構築し、受診体制の強化を図ってきました。被害にあわれた方が少しでも身近なところで医療的支援を受けていただけるよう、令和6年度からは、現行の受診体制に加わる支援拠点施設となる大阪市内にある産婦人科クリニック内に新設・運営されるSACHICO分室を支援する予定です。

引き続き、SACHICO及び協力医療機関と連携しながら、切れ目のない被害者支援に取り組んでまいります。

(回答部局課名)

政策企画部 危機管理室 治安対策課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3)ジェンダー平等社会の実現に向けて

③女性の人権尊重と被害への適切な対応

メディア等での性の商品化や暴力的表現を見直し、女性の人権を尊重した表現が行われるよう、大阪府として各方面に働きかけること。また、改正「DV防止法」「大阪府配偶者等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(2022-2026)」を周知し、具体的取り組みをすすめること。特に、デートDVの加害者を出さないための加害防止にむけた教育・教材の構築にとりくむこと。さらに「性暴力救援センター・大阪 SACHICO (松原市)」のような医療・法的支援等を包括的に提供できる、先進的なワンストップセンターを、大阪市内、北摂、泉州など地域に1カ所設置すること。

DVを含む人権侵害、ハラスメント被害、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた方々にきめ細かな対応ができるよう、相談窓口の周知や啓発活動を行うとともに、職員に対する研修を継続的に実施すること。

※下線部分についてのみ回答

(回答)

性の多様性に関する府民の理解増進に向け、リーフレットの配布等、様々な媒体・手法により啓発を行うとともに、性的マイノリティの方が安心して行政サービスを受けることができるよう府職員向け研修を実施しています。

大阪府では、幅広い悩みや課題に総合的に対応するため、一元的な人権相談窓口を設置し、相談内容に応じた助言を行うとともに必要に応じて専門的な機関とも連携し対応しているところです。

相談窓口の周知については、府のホームページ、Facebook、X(旧 Twitter)や啓発冊子など様々な媒体を通じ行っています。

(回答部局課名)

府民文化部 人権局 人権企画課府民文化部 人権局 人権擁護課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3) ジェンダー平等社会の実現に向けて

③ 女性の人権尊重と被害への適切な対応

メディア等での性の商品化や暴力的表現を見直し、女性の人権を尊重した表現が行われるよう、大阪府として各方面に働きかけること。また、改正「DV防止法」「大阪府配偶者等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(2022-2026)」を周知し、具体的取り組みをすすめること。特に、デートDVの加害者を出さないための加害防止にむけた教育・教材の構築にとりくむこと。

さらに「性暴力救援センター・大阪 SACHICO (松原市)」のような医療・法的支援等を包括的に提供できる、先進的なワンストップセンターを、大阪市内、北摂、泉州など地域に1カ所設置すること。

DVを含む人権侵害、ハラスメント被害、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた方々にきめ細かな対応ができるよう、相談窓口の周知や啓発活動を行うとともに、職員に対する研修を継続的に実施すること。

※下線部分についてのみ回答

(回答)

大阪府では、「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」において、「女性の人権を尊重した表現の推進」を基本的方向性として位置付けています。同プランに基づき、府の広報・出版物について、男女共同参画の視点に立った表現が行われるよう、令和3年3月に「男女共同参画社会の実現をめざす表現ガイドライン」を作成し、女性の人権を尊重した表現の推進に取り組んでいるところです。

なお、本ガイドラインについては、その記載内容や表現方法等について府民等から寄せられた多くの意見を踏まえ、令和3年11月に改訂しました。

今後、府民、事業者等にも参考としていただけるよう、情報発信に努めてまいります。

「大阪府配偶者等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(2022-2026)」については、大阪府ホームページに掲載し、周知に努めているところです。

また、デートDVについては、若年者がデートDVの被害者・加害者となることを未然に防止するため、中学生・高校生・大学生等それぞれの年齢向けに作成したデートDV防止リーフレットやDVD等の啓発資材、「教職員向けDV被害者

対応マニュアル」及び「概要版（デート DV 編）」等の活用を教育機関に働きかけています。

DV 被害の防止においては、各機関の相談窓口等をまとめたリーフレットを作成し、大阪府ホームページに掲載しています。また、「女性に対する暴力をなくす運動」期間（11月12日から25日）には、太陽の塔、天保山大観覧車、ドーンセンター等の府内施設において、女性に対する暴力根絶のシンボルカラーであるパープルにライトアップするとともに、府民を対象にしたセミナーの開催などの啓発活動を行っています。

(回答部局課名)

府民文化部 男女参画・府民協働課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3)ジェンダー平等社会の実現に向けて

④多様な価値観を認め合う社会の構築を

LGBT 等のセクシュアル・マイノリティに対する偏見、差別が根強くあるのは、SOGI（性的指向と性自認）に対する社会の理解が進んでいないことが原因である。「性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」に基づき、行政・府民一体となって意識変革のための啓発活動に取り組むこと。

また、「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」に対する企業や団体含む住民の理解と普及促進を図るとともに、大阪府内の未導入の基礎自治体に対して制度の創設を促すこと。

加えて、人権に配慮し LGBTQ をはじめ誰もが使用しやすい府内施設（多目的トイレ等）の整備に取り組むこと。

※下線部分についてのみ回答

(回答)

大阪府は、性の多様性が尊重され、全ての人自分らしく生きることができ
る社会の実現をめざし、令和元年 10 月に「性的指向及び性自認の多様性に関
する府民の理解の増進に関する条例」を制定しました。

本条例に基づき、啓発リーフレットの配布等、様々な媒体・手法により、府
民の性の多様性の理解増進に向けた取組みを進めています。

また、理解増進に向けた取組みの一環として、令和 2 年 1 月から、パート
ナーシップ宣誓証明制度を実施していない府内市町村にお住まいの性的マイノ
リティの方を対象に「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」を実施して
おります。

本制度の運用にあたっては、パートナーシップ宣誓書受領証の提示等により
利用できるサービスの拡充等、性の多様性に配慮した取組みが進むよう市町
村や民間事業者働きかけを行ってまいります。

(回答部局課名)

府民文化部 人権局 人権企画課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(3)ジェンダー平等社会の実現に向けて

④多様な価値観を認め合う社会の構築を

LGBT 等のセクシュアル・マイノリティに対する偏見、差別が根強くあるのは、SOGI（性的指向と性自認）に対する社会の理解が進んでいないことが原因である。「性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」に基づき、行政・府民一体となって意識変革のための啓発活動に取り組むこと。

また、「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」に対する企業や団体含む住民の理解と普及促進を図るとともに、大阪府内の未導入の基礎自治体に対して制度の創設を促すこと。

加えて、人権に配慮し LGBTQ をはじめ誰もが使用しやすい府内施設（多目的トイレ等）の整備に取り組むこと。

*直近の制度導入：池田市（2022/11）、吹田市（2023/4）、松原市（2023/5）

(回答)

- 大阪府では、「福祉のまちづくり条例」に基づき、バリアフリー基準への適合を義務化するとともに、設計時に配慮すべき望ましい整備基準を規定した「条例ガイドライン」の周知普及などを通じて、バリアフリースイールの設置など建築物のバリアフリー化を促進しています。
- 令和5年5月には「条例ガイドライン」を改訂し、トランスジェンダー等の利用に配慮して、施設内にオールジェンダートイレを設置することについて、望ましい基準として新たに盛り込んだところです。
- 誰もが出かけやすいまちづくり、使いやすい施設づくりに向けて、引き続き建築物のバリアフリー化に取り組んでいきます。

※下線部のみ回答

(回答部局課名)

都市整備部 住宅建築局 建築環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(4) 労働法制の周知・徹底と労働相談体制の強化について

労働施策総合推進法が改正され、中小企業含むすべての事業所において職場でのパワーハラスメント対策が義務化された。就職活動中の学生や顧客・取引先などの第三者に対するハラスメントも含まれることも踏まえ、特に中小企業での防止対策について周知・支援するとともに、労働者からのハラスメントに関する相談対応やハラスメントを原因とした精神疾患なども含めた相談体制を充実・強化すること。

また、ハラスメント被害者が相談窓口にアクセスしやすくなるよう、行政機関や企業内だけでなく、業界団体や地域組織など多様な場に相談窓口が設置されるよう、働きかけを行うこと。

(回答)

「改正労働施策総合推進法」が令和2年6月に施行され、大企業について、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が事業主に義務付けられました。中小企業においては令和4年4月1日から義務化され、現在すべての企業の事業主に、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられています。

こうした動きを受け、大阪府労働相談センターでは、センターにおける労働相談や「きまえ研修（講師派遣）」などにおいて、「改正労働施策総合推進法」やそれに基づく「パワハラ防止指針」の周知・啓発に取り組んでいるところです。

あわせて、パワーハラスメントや就活ハラスメント等を含めた職場のハラスメントの防止を図る「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」をはじめ、各種啓発冊子の配布やホームページでの公表により、事業主等への周知・啓発に努めています。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ジェンダー平等施策

(5) 治療と仕事の両立に向けて

厚生労働省がガイドラインを示しているように「治療と仕事の両立支援」は働き方改革の実践においても重要な課題である。特に中小企業での「治療と仕事の両立支援」の取り組みがさらに浸透するよう、関係団体と連携し、周知・啓発を行うとともに、支援事例や情報、ノウハウの提供を行うこと。

また、労働者自身が健康や医療に関する知識や関連施策を学ぶことができるセミナーなどの機会を提供すること。

(回答)

厚生労働省が示したガイドラインの中で、両立支援を行うための環境整備の一例として在宅勤務（テレワーク）が挙げられおり、各事業場の実情に応じて検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望ましいとされています。

大阪府では令和2年10月から、テレワークの相談窓口（テレワークサポートデスク）を設置し、企業の労務管理等（ソフト面）から導入時に必要な環境整備等（ハード面）や、テレワークで働く労働者の不安や孤独感の解消（メンタル面）など、テレワーク導入や定着に向けた事業者及び労働者へのサポートを実施しているところです。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。