

1 「すみれ」に関する主な取組

(1) 民間複業人材活用に関する実証実験における取組

令和6年度男女共同参画センター「すみれ」の活性化に向け、民間人材の知見を行政課題の解決に活かすべく八尾市複業アドバイザーによる提案や助言を受けた。

【現状の課題】

①存在意義の必要性

「すみれ」がどんな場所なのか理解されていないため、市民にとって「自分にも関係のある場所」として認識されにくい状況

②認知度不足

市民の多くが「すみれ」を知らない状況であり、潜在的な利用者層まで情報が届いていない可能性が高い。

③「すみれ」の利用のしやすさについての改善

利用者の年代等に合わせた申込方法などを整えることで、利用への心理的ハードルを下げる必要がある。

【課題解決に向けた提案】

①「すみれ」のコンセプト（『新しい一歩を踏み出せる場所 すみれ』）の決定

チラシやホームページ等において視覚情報（ロゴマークやイメージカラーのすみれ色など）を統一し発信するとともに、コンセプトに沿った事業を実施することで、「すみれ」の存在意義（「すみれ」を利用するとどうなるのか）を継続して周知する。

②アウトリーチ事業等を通じた潜在的な利用者層への情報発信

認知拡大に必要な若年層や子育て世代向けへの情報発信に向け、つどいの広場を拠点としたアウトリーチ事業の継続と充実を図るほか、他所属等が主催のイベントにおいてもチラシ配架等を積極的に行うことで、「すみれ」の周知を図る。

③相談の手段を増やすとともに、市民が情報にアクセスしやすい環境を整える。

メールやオンラインでの相談の導入や、自分で探さなくてもコンセプトや情報にわかりやすくアクセスできるようにするため、ホームページやLINE等の構成を改善

成果 | コミュニティ活性化アドバイザー

Outcomes



(2) アウトリーチ事業 ※令和6年度重点取組

【趣旨】

これまで「すみれ」につながりにくかった層へのアプローチとして、いつか困りごとを抱えたとき「すみれ」に相談することへの心理的ハードルを下げておくことで、「すみれ」につながりやすい環境をつくる。

【令和6年度実績】

「すみれ」スタッフが「つどいの広場」等へ出向き（希望制）、その場にいる参加者に対し、「すみれ」の広報やテーマに沿った座談会形式の交流の場を提供する。

【「つどいの広場」スタッフへの実施後アンケートについて（抜粋）】

①アウトリーチ事業に手を挙げた理由

「すみれ」とのつながりができると良いと思った。

②アウトリーチ事業に期待していたこと

つどいの広場利用者が、いざ困りごとを抱えたときなどに「すみれ」を利用してもらえるように、「すみれ」を知ってもらいたい。

③アウトリーチ事業で一番良かった点

「すみれ」で相談できることを知ってもらえた。

④改善してほしい点や追加してほしい内容

女性相談員である「すみれ」スタッフの役割について、「つどいの広場」スタッフと利用者それぞれが理解できるような説明があれば良い。そうすることで、いつか困りごとを抱えたとき、また、困りごとを抱える人が身近にいるときに「すみれ」につながることができる。

【アンケート結果を踏まえた令和7年度取組】

・「すみれ」と「つどいの広場」利用者及びスタッフとのつながり促進

⇒取組内容（交流会だけでなく、希望により個別相談会を実施するなど）を選択してもらう仕組みへ。

・「すみれ」がどのような場所か、また、女性相談員である「すみれ」スタッフの役割を十分に知ってもらうことに注力する。

⇒女性相談員がどのように日々どのような相談（体のこと、心のこと、家族のこと、夫婦関係のこと、日頃のモヤモヤなど）を聞き、それに対しどのような支援（同行支援、情報提供、他機関紹介、助言等）を行っているかをより丁寧に説明

2 庁内における主な取組

(1) 背景

女性活躍・男女共同参画の重点方針2025(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定)

【抜粋】

- ・ 女性活躍推進法の延長及び女性活躍の更なる推進
令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、その期限を10年間延長し、女性の職業生活における活躍に関する情報公表を強化すること等を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、**女性活躍の更なる推進に取り組む**。
- ・ 女性管理職比率の情報公表の義務化
女性管理職比率の情報公表の義務化を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、**女性管理職比率の向上に向けた取組を促進する**。
- ・ 女性の健康上の特性に留意した取組推進
女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならない旨を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、**女性の健康課題に対する取組を推進する**。
- ・ ハラスメント対策の強化
女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つにハラスメント対策を位置付けることを盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、**職場におけるハラスメント対策を強化する**。
- ・ 行政分野における女性活躍の推進
地方公共団体における女性職員の採用・登用を推進するため、女性職員の採用・登用拡大に向けた目標やその達成方法について、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画等に盛り込むなど、更なる取組の強化を図るよう、地方公共団体に要請する。

(2) めざす方向性

本市が事業主として社会の模範となるよう努めるとともに、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進すべく、広く市民や八尾市の職員をめざす人に対し、庁内における男女共同参画及び女性活躍推進に関連する情報を発信する。

【具体的な取組】

- ・ 近畿大学法学部による政策提案授業における提案内容等を次年度の取組へ活かすこと

今年度、近畿大学法学部による政策提案授業に参画しており、「八尾市役所における男女共同参画の意識醸成」の中でも「八尾市役所における女性管理職」をテーマに施策提案がなされる。その取組の一環として職員向けアンケートの実施を予定しており、その結果を踏まえ、令和8年度以降の施策等に反映する。

また、令和6年度職員アンケート（人事課・職員課・行政経営改革課の3課で実施）のうち、男女共同参画及び女性活躍推進に関連する項目について、その集計結果を活用することで、庁内の男女共同参画及び女性活躍推進に資する取組につなげる。

- ・「すみれ」や市ホームページ等を通じた情報発信

メンター制度や産育休職員向け交流会などに引き続き取り組むとともに、ワークライフバランスやキャリアに関する管理職職員へのインタビューの実施、男女共同参画及び女性活躍推進を後押しするための研修等を実施し、それら取組を「すみれ」や市ホームページを通じて情報発信する。

(3) その他

【ポジティブ・アクションの取組について】

ポジティブ・アクションは、社会のあらゆる分野の意思決定過程に男女が対等な構成員として参画し、意見や考え方を反映し、男女がともに活躍できる社会の実現をめざすものである。

審議会等への女性委員の登用については「八尾市はつらつプラン」において、令和8年度末時点における女性委員の登用率を40%以上とする目標値を掲げ、女性委員の積極的な登用促進を図ってきたが、令和6年度実績は34.9%とポジティブ・アクションプラン策定年度である平成26年度実績の30.6%からみると、4.3ポイント増加してはいるものの、目標値には達していない状況である。

今年度、ポジティブ・アクションプランに基づき、女性委員比率が40%未満の審議会等について、女性の登用が進まない原因に応じて、次回の委員の人選に向けた手法等、女性委員の登用に向けた協議を行い、ポジティブ・アクションへの意識醸成を促すような取組を実施する。

