

【基本施策1】ジェンダー平等の理解促進と固定的性別役割分担意識の解消（1/2）

《現状分析・課題》

■ジェンダー平等について

男女平等・男女共同参画・性の多様性などについての理解促進など、学校、職場、地域等のあらゆる機会を通じて教育・啓発活動を展開しているが、「平等である」とする割合は低く、いまだ解決されていない課題が残っていると考えられる。

項目		「平等である」とする割合		「男性優遇」とする割合	「女性優遇」とする割合
学校教育の場で	令和6年度	46.0	>	20.3	5.4
	令和元年度	49.9	>	21.1	4.7
	平成16年度	52.0	>	13.5	3.8
地域社会・社会活動の場で	令和6年度	29.6	<	38.4	8.0
	令和元年度	32.6	<	37.6	9.2
	平成16年度	34.1	<	35.9	7.8
法律や制度のうえで	令和6年度	26.5	<	49.2	7.8
	令和元年度	28.2	<	46.1	8.4
	平成16年度	25.3	<	45.3	7.6
家庭生活で	令和6年度	22.5	<	54.7	9.5
	令和元年度	23.9	<	56.2	9.0
	平成16年度	26.7	<	58.7	4.8
職場で	令和6年度	20.6	<	60.4	7.3
	令和元年度	19.4	<	61.5	8.2
	平成16年度	16.0	<	60.4	4.7
社会全体として	令和6年度	11.8	<	68.2	6.8
	令和元年度	13.3	<	70.0	5.6
	平成16年度	14.2	<	67.1	4.9
政治の場で	令和6年度	6.2	<	79.0	1.7
	令和元年度	10.9	<	74.2	2.4
	平成16年度	13.2	<	66.1	1.3

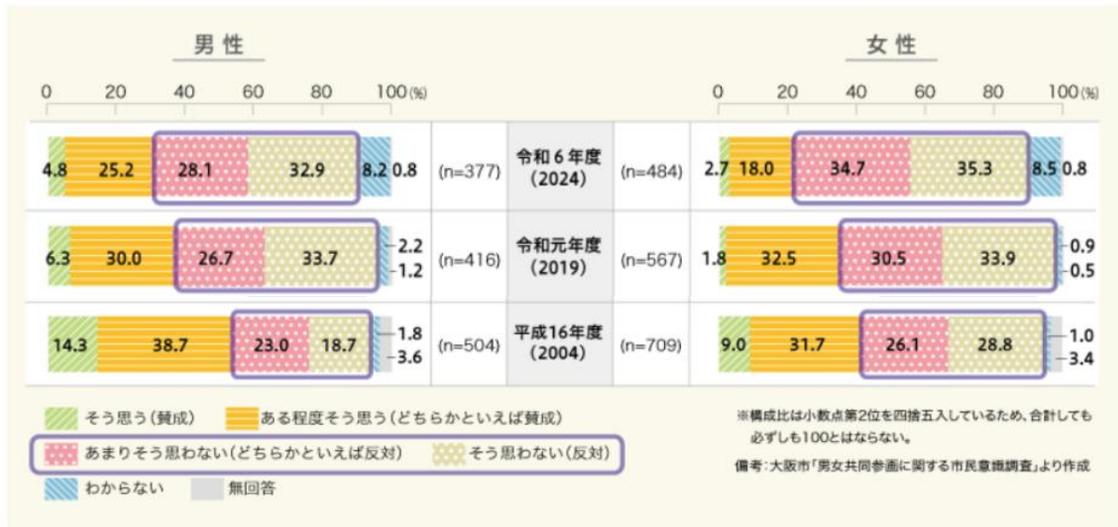
出典：令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」（大阪市）

【基本施策 1】 ジェンダー平等の理解促進と固定的性別役割分担意識の解消 (2/2)

■ 固定的性別役割分担意識について

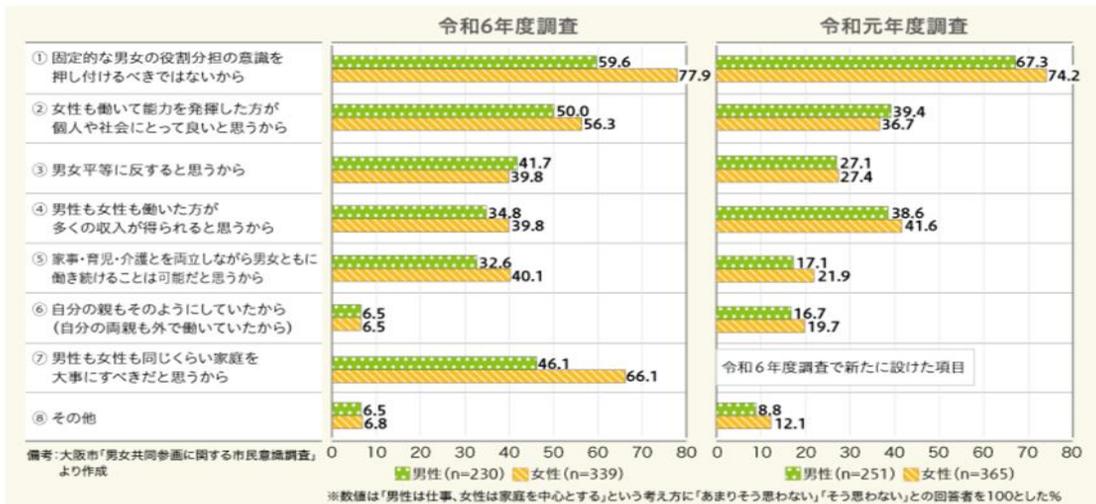
- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消に向け、男女ともに家事・育児・介護や地域活動への自発的な参加が進むよう啓発を実施してきているが、「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方について反対する比率は男女ともに20年前より徐々に増加している一方、**男性3割、女性2割程度が賛成、どちらかといえば賛成と回答しており、固定的な性別役割分担意識は根強く残っている状況**である。
- ・ 反対する理由については、「固定的な男女の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が令和元年度と同様、男女ともに最も高い。「個人や社会にとって良い」「男女平等に反する」は微増しており、平等感が高まってきていると考えられる。「家事・育児・介護とを両立しながら働き続けることは可能」は2倍に増加しており、両立支援の取組の効果もうかがえる。

図1 「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方に対する意識



出典：令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市) 情報誌クレオ 令和7年1月発行

図2 「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方に「反対」する理由(複数回答)



出典：令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市) 情報誌クレオ 令和7年1月発行

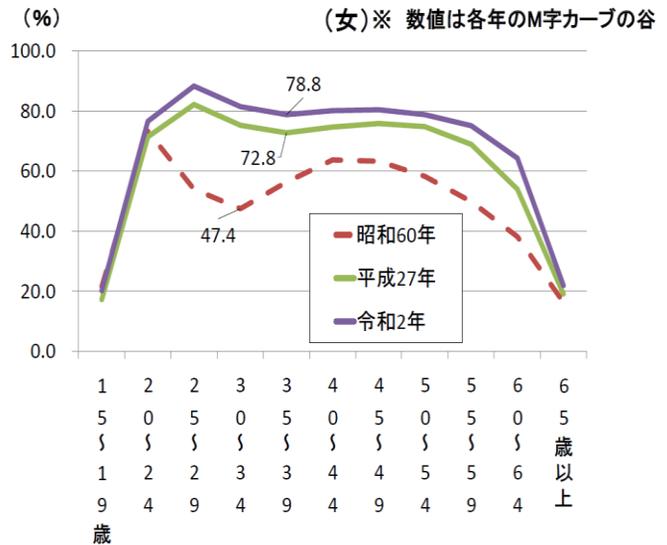
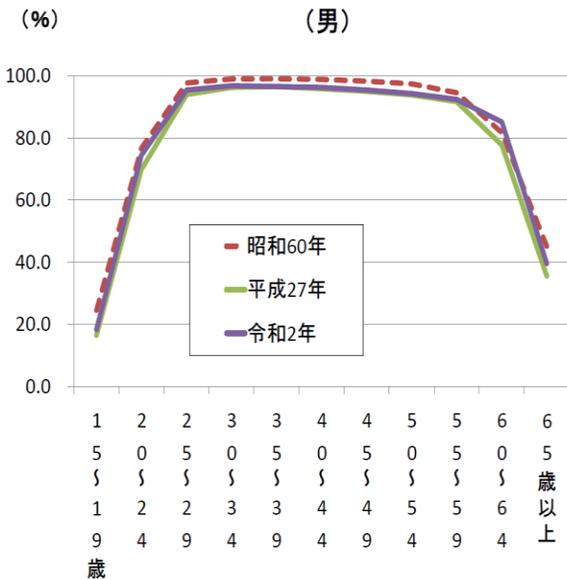
【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 (1/11)

《現状分析・課題》

■女性の就業について

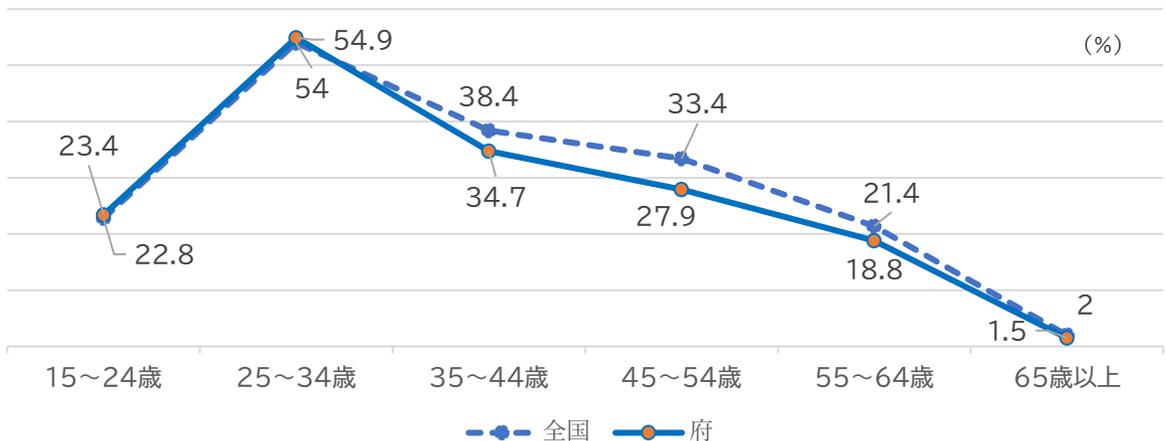
- 女性の労働力率は、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するM字カーブを描くことが知られているが、近年M字の谷は浅くなってきている。
- 一方、女性の年齢階級別正規雇用比率は、**25～34歳をピークに低下する「L字カーブ」が見られ、結婚・出産・介護などのライフイベントをきっかけに働き方を変え、非正規で働くケースが多い**と考えられ、継続就労でき、キャリア形成ができるように両立支援の取組が必要。

年齢（5歳階級）、男女別労働力率（昭和60年、平成27年、令和2年）



出典: 令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果(大阪市)

女性の年齢階級別正規雇用比率(全国・大阪府)



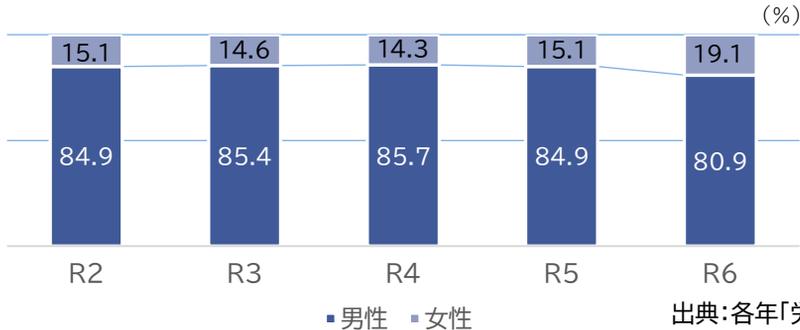
出典: 令和5年度「労働力調査」(総務省)

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 (2/11)

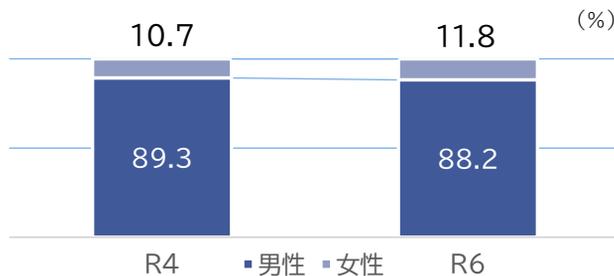
■ 管理的職業従事者に占める女性の割合について

- 管理的職業従事者に占める女性の割合は **2割に届いておらず、依然として少ない**。
- 女性を役員・管理職に登用しにくい理由は「特にない」という企業が増加しているものの、**候補となる女性職員の絶対数が少ない、勤続年数が足りていない**等の理由が多く挙げられており、また**女性自身が希望しない**という理由も挙げられる。引き続き女性の継続就労やキャリア形成支援への取組が必要である。

管理的職業従事者に占める男性と女性の割合(大阪府)



管理的職業従事者に占める男性と女性の割合(市内企業)



女性を役員・管理職に登用しにくい理由

選択肢	件数	割合
特に登用しにくいことはない	262	42%
役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから	228	36%
性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇しているから	148	23%
女性自身が管理職になることを希望しないから	127	20%
女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	75	12%
将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	62	10%
転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから	52	8%
女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから	27	4%
従業員が女性管理職を希望しないから	26	4%
回答無	20	3%
その他	17	3%
顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	5	1%
合計	630	100%

出典: 令和6年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市・大阪商工会議所)

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 (3/11)

■企業規模による女性活躍推進の取組の差について

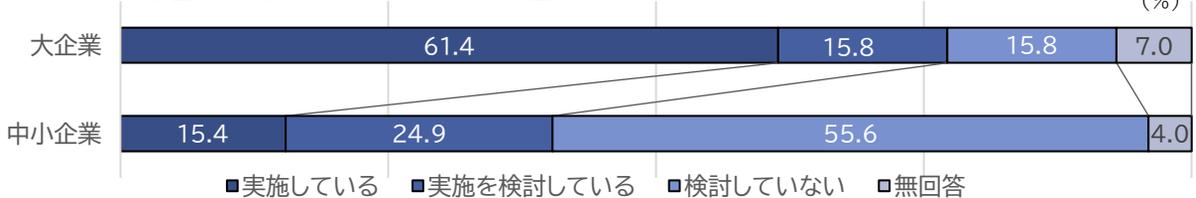
- 本市では「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援」「男性の家庭参画」について積極的に推進する企業等を認証する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業を実施し、その認証件数は年々増えている。認証基準にもある「管理職の積極登用」や「非正規から正規社員への転用・登用」については**大企業と中小企業で大きく差が出ている**ことから、特に中小企業に向けた取組を進めていく必要がある。
- 企業における働きやすい環境整備の取組として、**大企業では出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度の実施が進んでいるのに対し、中小企業では約65%にとどまっております**、時間外労働の削減や有給休暇取得の奨励についても同様の傾向があるため、特に中小企業に対して環境整備を促していく必要がある。

大阪市女性活躍リーディングカンパニーの認証件数

	R2	R3	R4	R5	R6
単年度	95	94	112	95	88
累計	588	682	794	889	977

出典：市民局調べ

管理職候補者のリストアップ、積極登用 (%)



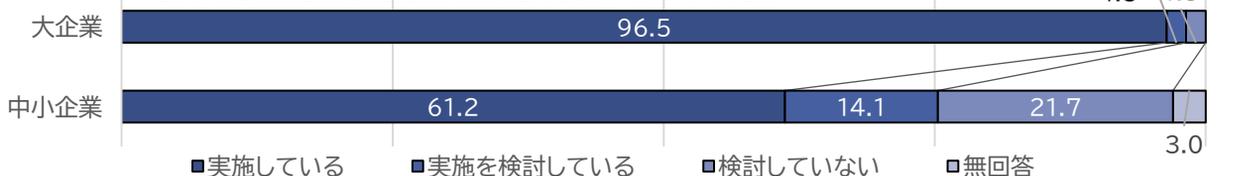
非正規社員から正規社員への転換・登用 (%)



出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度 (%)



時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策 (%)

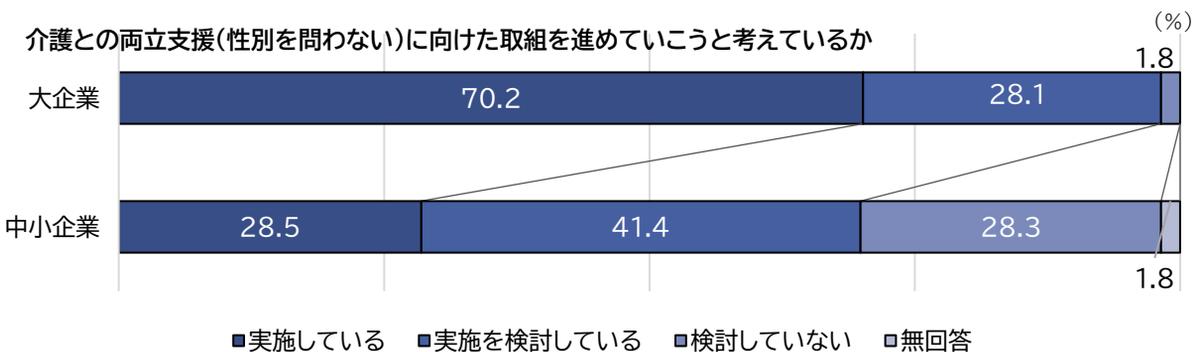
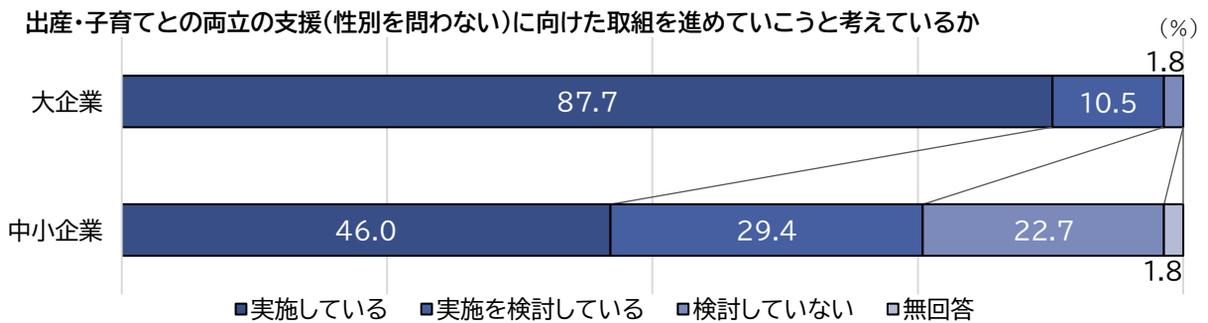


出典：令和6年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市・大阪商工会議所)

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進（4/11）

■仕事と出産・子育て・介護との両立支援について

- 出産・子育てと仕事の両立を支援する取組は、**大企業では約9割**の企業で進められているものの、**中小企業では5割に満たない**。
一方、介護の両立支援に向けた取組を進めている企業の割合は、**大企業では7割、中小企業では3割弱**となっており、出産・子育てとの両立支援と比べると低くなっている。
- 企業がこの取組を実施する主な理由としては、出産・子育てとの両立では「**優秀な人材の確保**」「**従業員の離職を防ぐため**」「**多様な働き方に対応するため**」、介護との両立では「**従業員の離職を防ぐため**」という理由が特に多くなっている。
- 取組の効果として、出産・子育て・介護ともに「**従業員の離職を防ぐことができた**」とする**企業が最も多く、取組によるメリットを感じる企業についても増加傾向**にある。
介護については、効果を感じる率が出産・子育てに比べて全般的に低くなっており、取組によるメリットを感じる企業についても増加傾向にあるもののまだまだ少ない。介護との両立支援をしていくことによるメリットの周知をより強く行っていく必要がある。
- **企業として負担を感じる**ところは「**従業員の負担の増加**」や「**戦力ダウン**」「**円滑な引継ぎの困難さ**」が挙げられており、当該部分の対策を行っていく必要がある。



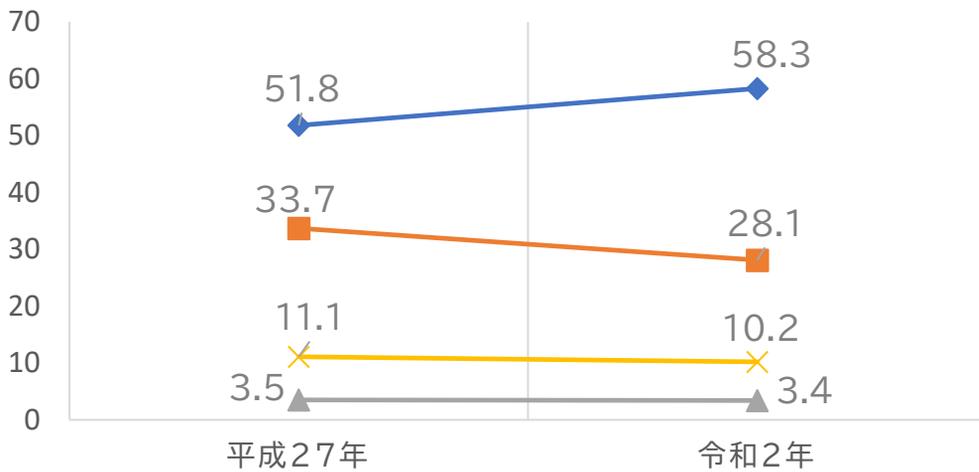
出典:令和6年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市・大阪商工会議所)

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 (5/11)

■子育てにおける環境について (保育サービス)

- ・ こどもがいて、夫婦ともに就業者である共働き世帯が増加しており、多様なライフスタイルで子育てできる保育サービスの充実が求められている。
- ・ また、就学前児童の定期的な保育所等の利用が増加しており、引き続き保育所整備等により入所枠の確保を進める必要があるとともに、必要な保育士を確保し、利用することの健康の保持・増進や安全で安心な保育の提供に取り組むなど、保育の質を確保していく必要がある。

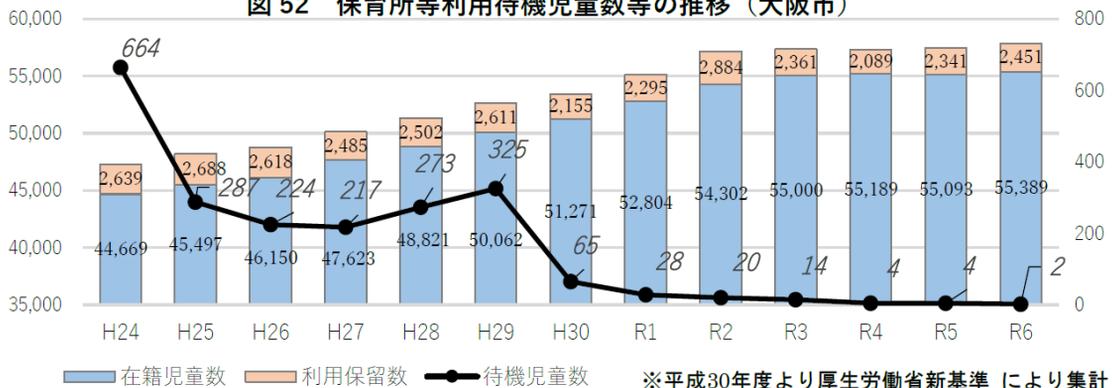
子どものいる、夫婦の就業状況(世帯割合)



◆ 夫婦共に就業 ■ 夫のみ就業 ▲ 妻のみ就業 ✕ 夫婦共に未就業

出典:大阪市計画調整局「令和2年国勢調査<就業状態等基本集計結果(大阪市)>」より作成

図 52 保育所等利用待機児童数等の推移 (大阪市)



※平成30年度より厚生労働省新基準により集計

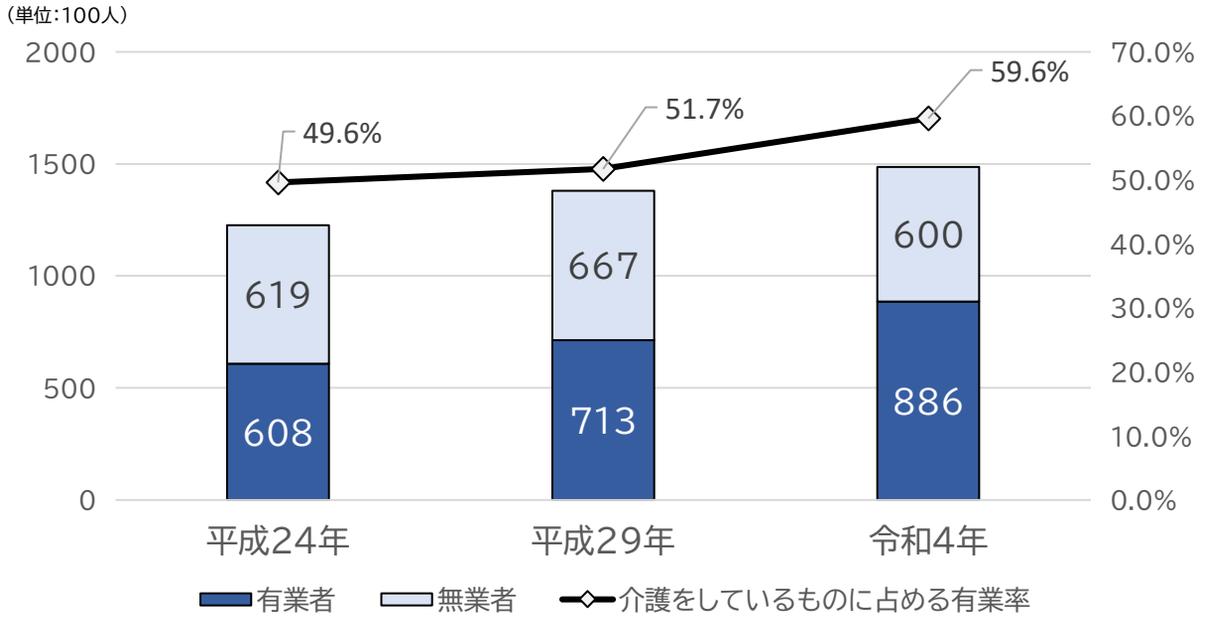
資料:大阪市こども青少年局調べ

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進（6/11）

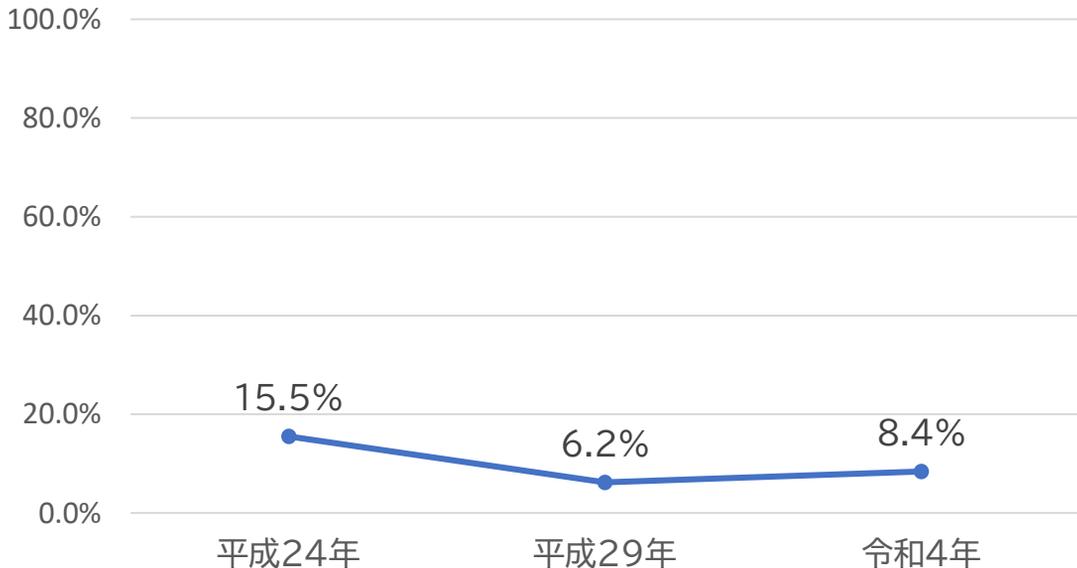
■就業者における介護の状況について

- ・親や家族の介護に直面する従業員は年々増加しており、働きながら要介護者等を在宅で介護している家族等の就労継続（介護離職ゼロの推進）や負担軽減の必要性が高まっている。
- ・一方で、介護休業制度等の利用については低迷しており、制度利用の促進を進めていく必要がある。

就業状態別介護をしているものの数および介護をしている者に占める有業率(総数)



介護をしている有業者が介護休業制度等を利用した割合

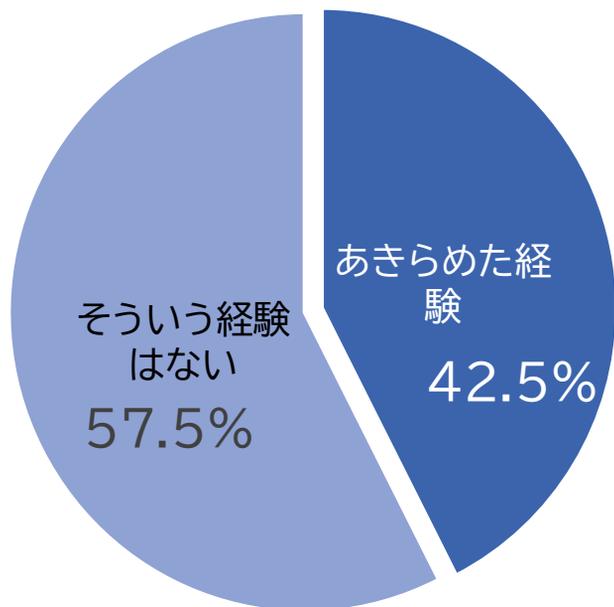


出典:大阪市計画調整局「令和4年就業構造基本調査結果の概要(大阪市)」より作成

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進（7/11）

■女性特有の健康課題について

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」があるとしており、具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多く、女性の継続就労、役員・管理職への登用を促進していくにあたって課題となっている。
- 一方、企業において、PMSに対応した休暇や不妊治療休暇などの、**女性の健康を支援する制度を実施している企業は8.7%にとどまり**、今後これらの取組を推進するための啓発が必要である。



あきらめたことの内容(複数回答)	
正社員として働くこと	57.9%
昇進や責任の重い仕事につくこと	48.0%
希望の職種を続けること	38.1%
管理職となること	32.5%
研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげる こと	27.1%

出典:厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書 参考資料集」より作成

企業において女性の健康を支援する制度(PMS、不妊治療休暇など)を実施しているか

選択肢	件数	割合
実施している	59	8.7%
検討している	164	24.1%
検討していない	429	63.1%
回答無	28	4.1%
合計	680	100.0%

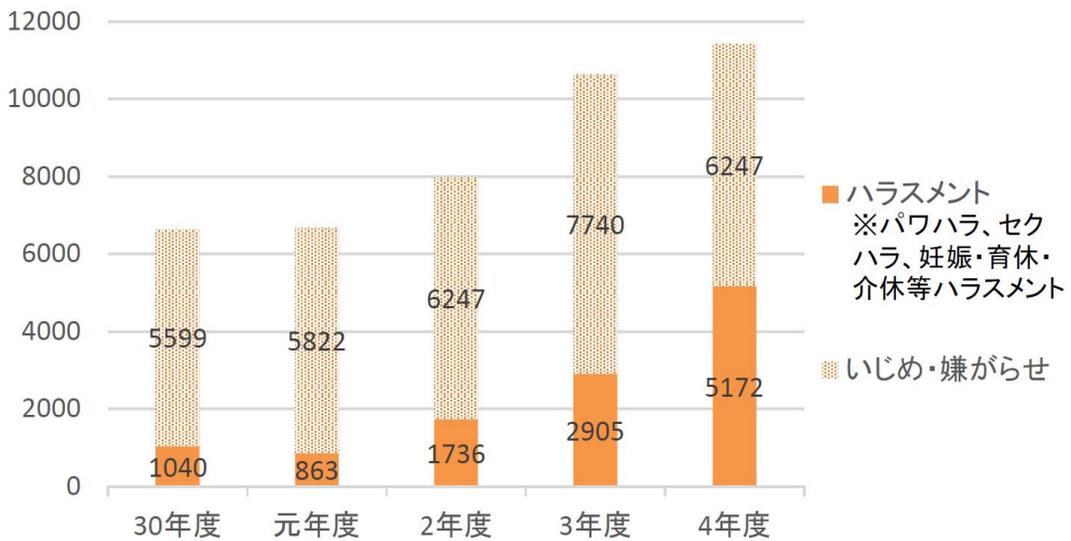
出典:令和6年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市・大阪商工会議所)

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 (8/11)

■ハラスメント防止対策の状況について

- 健全な職場環境を保つために、企業はハラスメントの防止対策を進める必要があるが、**ハラスメントの相談件数については年々増加している**。企業におけるセクハラや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントをはじめとする様々なハラスメントの防止に向けた啓発を行う必要がある。
- 企業におけるハラスメント防止対策のための研修の実施について、大企業では実施が進んでいるのに対し、**中小企業では約30%の実施にとどまっております**、特に中小企業に対して研修実施を促していく必要がある。

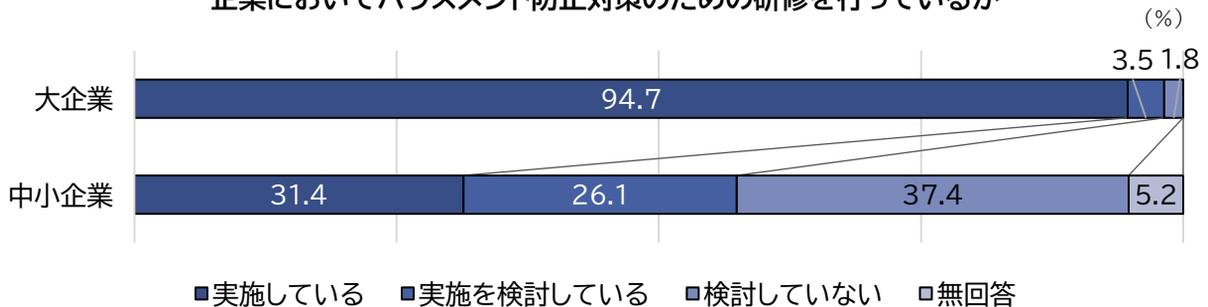
ハラスメント相談件数の推移



※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では分類方法が異なる。

出典:大阪労働局 令和5年11月30日Press Release「12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です」

企業においてハラスメント防止対策のための研修を行っているか



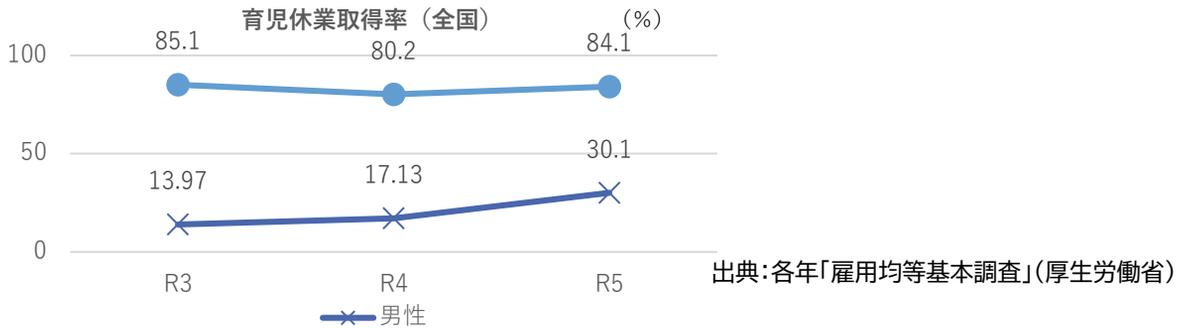
出典:令和6年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市・大阪商工会議所)

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 (9/11)

■男性の育児休業取得、ライフイベントへの参画支援について

- 男性の育児休業の取得については進んできたものの、**女性に比べて取得率は低く、取得期間の長さも非常に短い状況**であり、企業規模別でみると中小企業における取組が遅れているため、特に対策が必要である。

育児休業の取得状況(全国)



【男性】育児休業取得期間の状況(%) (全国)

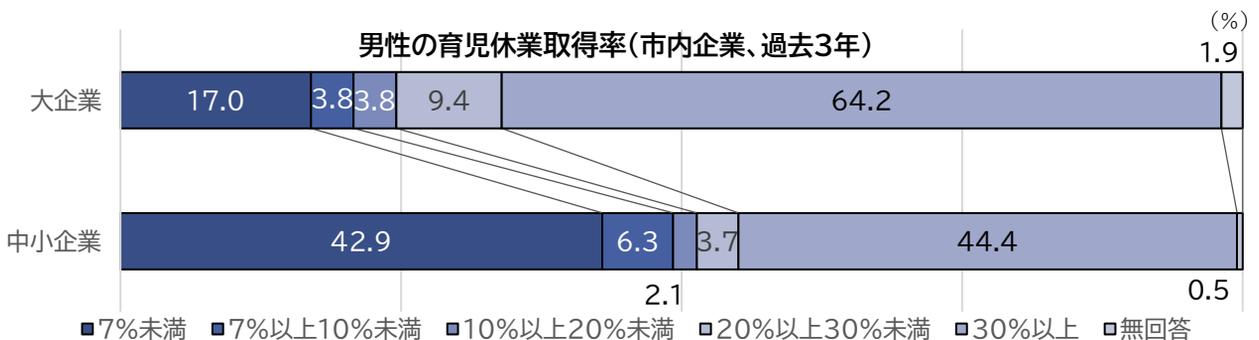
	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

※育児休業取得率

$$= \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者 (開始予定の申出をしている者を含む。) の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間 (*) の出産者 (男性の場合は配偶者が出産した者) の数}}$$

出典: 「雇用均等基本調査」(厚生労働省)



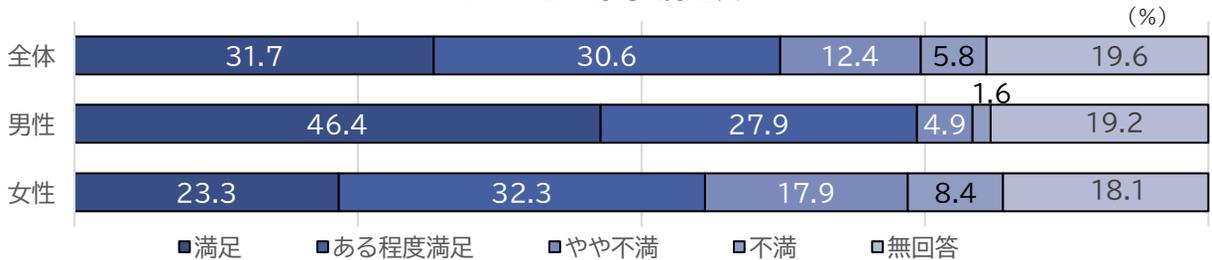
出典: 令和6年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市・大阪商工会議所)

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進（10/11）

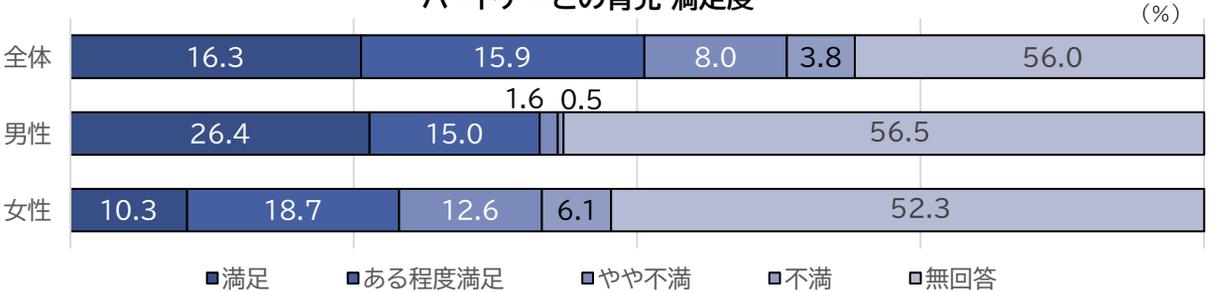
■男性の育児休業取得、ライフイベントへの参画支援について

- 男性の育児休業取得の推進とともに、利用の広がりが進んでいることがうかがえる一方、**家事育児に関するパートナーへの満足度は男性に比べ、女性が低くなっていることが多い**現状から、男性が家事・育児へより積極的に参画できるような取組が必要である。
- また**週労働時間60時間以上の長時間労働は男性が女性よりも高くな**っており、男性のライフイベントへの参画を促していくための取組が必要である。

パートナーとの家事 満足度



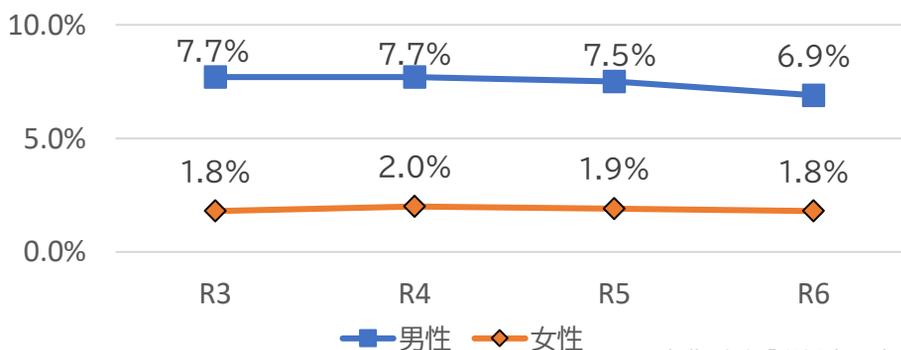
パートナーとの育児 満足度



出典：令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」（大阪市）

※「無回答」を除いた場合、「満足」「ある程度満足」の割合は家事77.4%、育児73.1%となる

過労働時間60時間以上の雇用者の割合(全国：男女別)

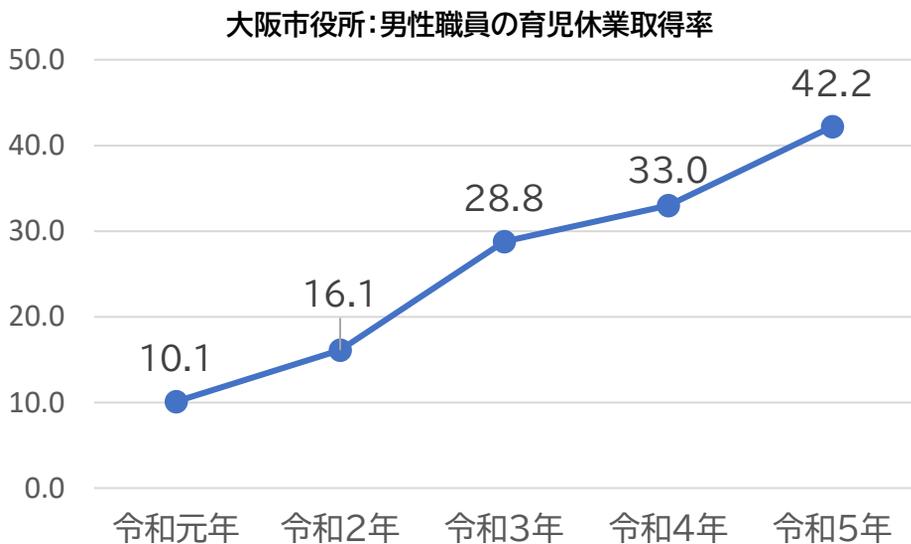


出典：各年「労働力調査」（総務省）

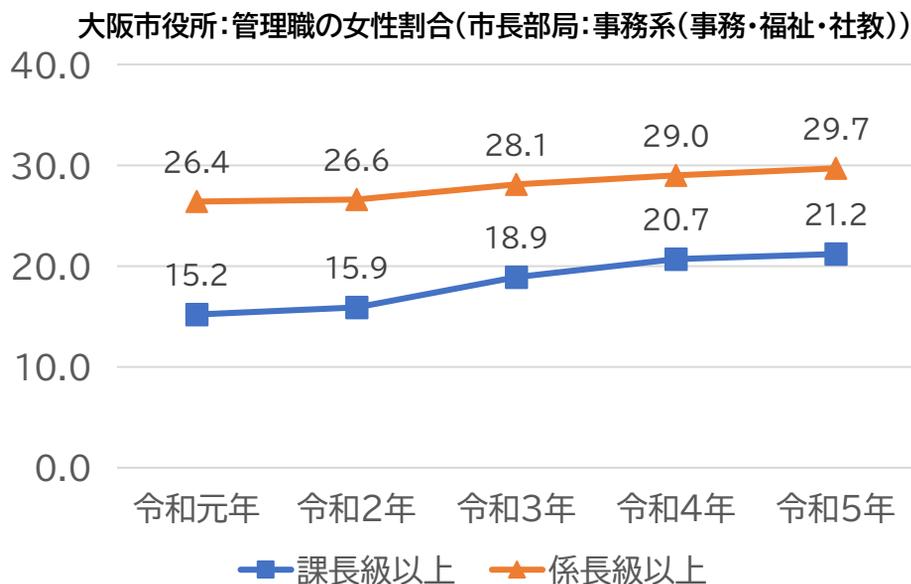
【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 (11/11)

■大阪市役所における取組みについて

- ・「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」の周知など、職員の制度理解の向上や制度を理解しやすい職場環境づくりを目的とした取組等の実施により、**男性の育児休業取得率は令和元年の10%から令和5年には42%に達する等増加傾向**にあり、引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・管理職の女性割合については、**増加傾向にあるものの、全職員に占める女性職員の割合に比べると低いもの**となっており、女性職員の管理職登用促進が課題である。引き続き、ロールモデルとなる女性職員の活躍事例などを積極的に情報発信し、女性割合の増加をめざす。



出典:大阪市総務局調べ



出典:大阪市総務局調べ

【基本施策3】 地域での女性参画拡大 (1/2)

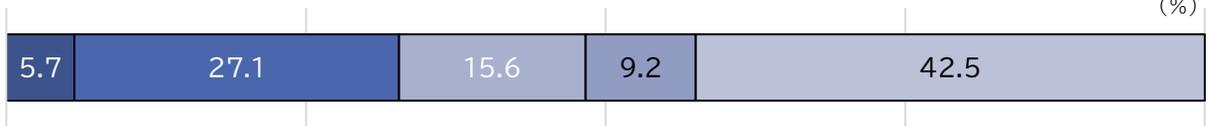
《現状分析・課題》

■ 地域活動における女性の活躍について

- 地域・社会活動において活躍している女性や、リーダー的な役割を担う女性が増えたとする人が、そう思わない人を上回っており、地域活動における女性の参画は着実に進んでいるものの地域の組織や団体の長など活動の方針決定過程への女性の参画は少ないと考えられる。
- また、地域・社会活動の分野で女性のリーダーを増やすときに障害になると思うものについては、育児・介護・家事負担が最も高く、地域のしきたりや慣習が次に高くなっており、障害を取り除くための対策を検討する必要がある。

「地域でリーダー的な役割を担う女性が増えた」に対する回答の割合

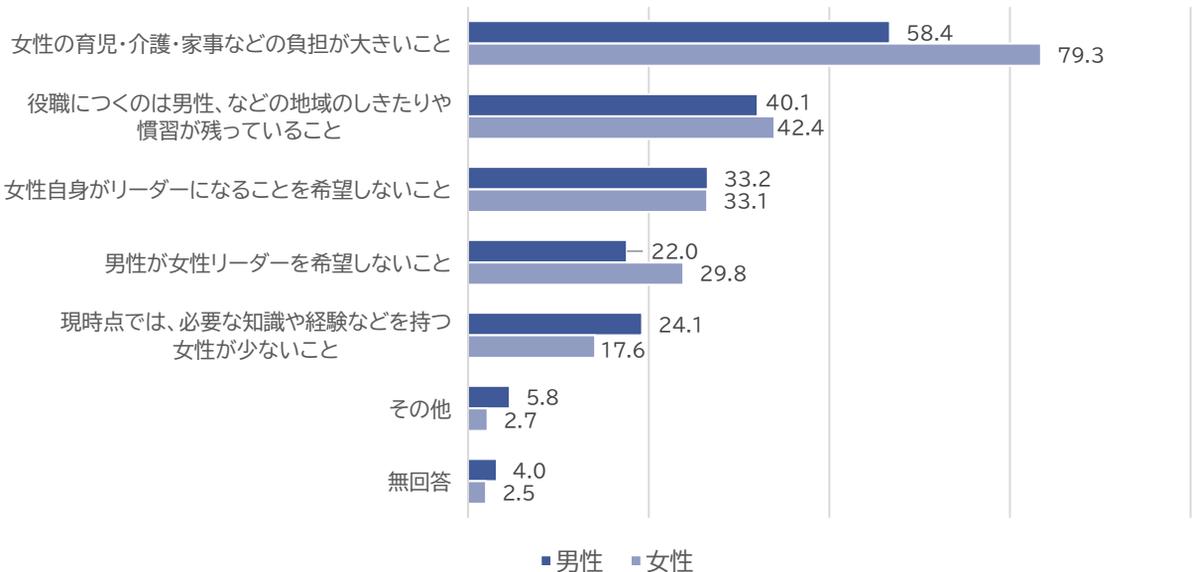
(%)



■ そう思う ■ どちらかと言えばそう思う ■ どちらかと言えばそう思わない ■ そう思わない ■ わからない・無回答

出典: 令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

地域・社会活動の分野で女性のリーダーを増やすときに障害になると思うもの



■ 男性 ■ 女性

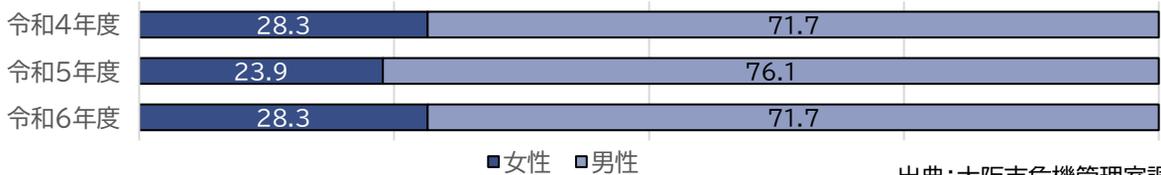
出典: 令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

【基本施策3】 地域での女性参画拡大 (2/2)

■ 地域防災における女性の参画について

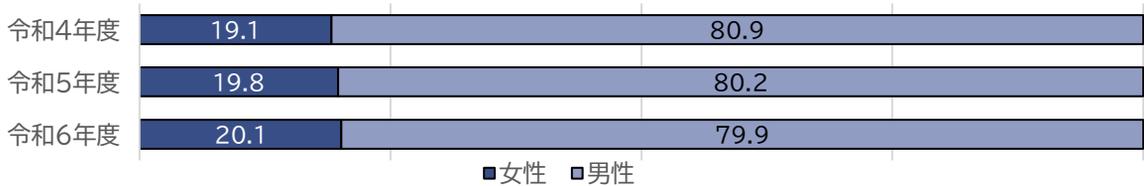
- ・ 地域防災においては平時から男女共同参画の視点に立った防災の取組を一層進めていくことが必要である。
- ・ 近年、大規模災害が多発する中、**男女共同参画の視点をふまえた防災に取り組んでいるところであるが、防災分野において、リーダー的な役割を担う女性の参画は進んでいない**状況であり、リーダーとしての人材育成も必要である。

大阪市防災会議の女性比率 (%)



出典: 大阪市危機管理室調べ

地域防災リーダーの女性比率 (%)

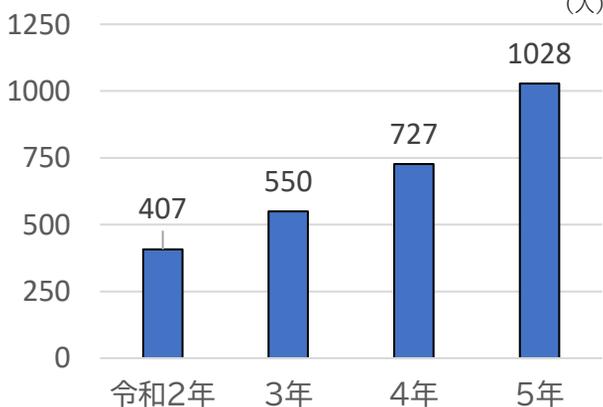


出典: 大阪市危機管理室調べ

■ 地域で活躍したい女性への支援について

- ・ 地域活動の中で中心的な役割を担う女性が創出されるよう、地域活動に参画意欲のある女性や団体等を対象に、その活動を女性チャレンジ応援拠点でサポートしている。コロナ禍以降、利用者数は増加しているものの、**多くの市民に認知されている状況とまでは言えない。**
- ・ チャレンジ応援拠点の認知度・存在意義を高め、地域活動における女性の参画拡大に結び付ける必要があることから、支援の方策の見直しや改めてニーズを把握する必要がある。

女性チャレンジ応援拠点利用者数 (人)



出典: 市民局調べ

女性チャレンジ応援拠点の認知度 (%)

		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
全体 (n=937)		1.8	4.7	87.9	5.5
性別	男性 (n=377)	0.8	4.2	89.9	5.0
	女性 (n=484)	2.3	4.2	87.4	5.2
	その他・答えたくない (n=23)	4.3	4.3	82.6	8.7

出典: 令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

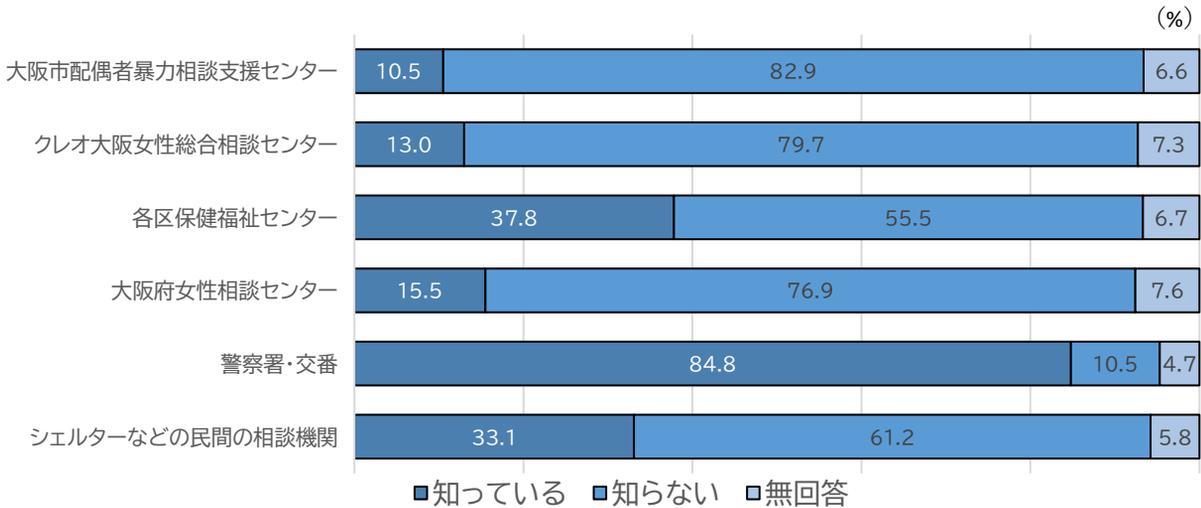
【基本施策4】相談体制の充実

《現状分析・課題》

■相談窓口の認知度について

配偶者・パートナーの間で行われる暴力に関する相談窓口の認知度については、警察署・交番が8割以上と最も高くなっているものの、それ以外においては、いずれも5割を切っており、高いとは言い難い状況にある。被害者が早期に相談窓口につながり、必要な支援を受けられるためには、様々な相談窓口に関する認知度の向上を図り、相談に至らない要因を改善していく必要がある。

相談機関・対応窓口に関する認知状況



出典：令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

○今年度実施する、市民意識調査及び中学2年生(デートDV防止啓発リーフレット配布及び啓発事業の対象)保護者へのアンケートの結果が判明次第、下記についても追記いたします。(10月末予定)

■市民意識調査及び保護者へのアンケート

【設問】

- ・配偶者等からの暴力について相談できる窓口があることを知っているか。
- ・知っている相談先について。
- ・仮に自身が被害を受けた場合、誰に相談すると思うか。
- ・相談しないと思う理由は。

■中学2年生へのアンケート

【設問】

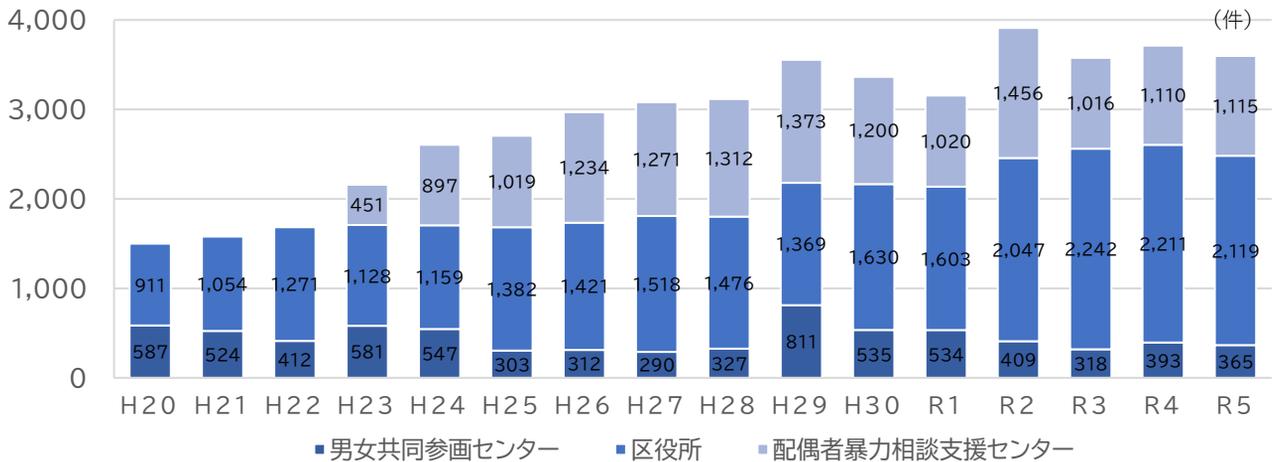
- ・配偶者等からの暴力について相談できる窓口があることを知っているか。

【基本施策5】 様々な困難を抱えた方への支援 (1/4)

《現状分析・課題》

■DVの状況について

- ・DV相談件数は、配偶者暴力相談支援センターを設置した平成23年度から増加を続け、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、令和元年度と比較して約3割増加した。
- ・令和5年度は3,599件で、令和4年度と比較して微減であるが高い傾向が続いている。
- ・DVの認知度については9割を超えており、一般的に認知されているといえるものの、デートDVについては知らないと答える人が5割程度存在しているほか、配偶者・パートナーの間で友達や身内とのメールやSNSのやりとりのチェックや行動やつきあいを制限することを暴力と思わない人が存在している。引き続きDVについて理解を深めてもらうとともに、将来のDV加害者、被害者、傍観者を減らすため、若年層に対する啓発を行うことが必要である。



出典:大阪市民政局調べ

DVの認知度



デートDVの認知度



配偶者・パートナー間でメールチェック・付き合いに制限等があった場合、それを暴力だと思う割合



出典:令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

【基本施策5】 様々な困難を抱えた方への支援（2/4）

○今年度実施する、市民意識調査及び中学2年生(デートDV防止啓発リーフレット配布及び啓発事業の対象)保護者へのアンケートの結果が判明次第、下記についても追記いたします。(10月末予定)

■市民意識調査及び保護者へのアンケート

【設問】

- ・DV防止法を知っているか。
- ・暴力の種類を知っているか。

■中学2年生へのアンケート

【設問】

- ・暴力の種類を知っているか。
- ・親しい仲であっても暴力は許されないと思うか。
- ・友人が困っていたら声をかけようと思うか。
- ・自分の気持ちや身体を大切にしようと思うか。
- ・大切な人を傷つけないように気を付けようと思うか。
- ・DVについての理解が深まったか。

【基本施策5】 様々な困難を抱えた方への支援（3/4）

■ 困難女性の取組みについて

- ・国の困難女性支援法や基本方針をふまえ、令和6年3月に「大阪市困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」を策定した。
- ・令和6年8月より女性相談支援員が中心となり、様々な困難な問題を抱える女性からの相談に応じて、社会福祉サービスの利用や居所の確保に係る調整、医療機関への同行など、自立に向けた寄り添い支援を実施している。引き続き、現状やニーズを把握しながら、困難な問題を抱える女性への支援施策を一層推進していく必要がある。

◆ 支援の方針

困難な問題を抱える女性の意思を尊重しながら、相談やアウトリーチによる早期発見から心身の健康の回復支援、自立支援まで、個々に抱えている問題及び背景、心身の状況等に応じた最適な支援を、関係機関等とも連携しながら、とぎれなく包括的に提供できる体制を整備する。

◆ 支援体制

① 女性相談支援員を中心とした支援体制

女性相談支援員は、支援対象者の立場に立って相談に応じ、関係機関や民間支援団体等とも連携しながら、本人のニーズに応じて自立までの中長期的な伴走型支援を行う。

② 支援調整会議の組織

関係部署や関係機関等の関係者で構成する支援調整会議を組織し、関係者の相互理解や連携を深めるとともに、個別の支援対象者について情報共有を図り、支援の方向性を協議する。

③ 関係部署や関係機関との連携

関係部署や関係機関等に対して困難女性への支援についての理解を深めるとともに、連携を強化し、支援が必要な人に最適な支援が届く体制を整える。

④ 民間支援団体等との連携

民間支援団体等とも連携・協働し、困難女性を社会全体で支え、個々にとって最適な支援施策を円滑かつ効果的に推進できる体制の構築を図る。また、こうした民間支援団体等の運営継続等への支援、人材の育成等に努めるとともに、民間支援団体等における相互の情報共有や連携強化を図る機会づくりに取り組む。

◆ 取組の方向性

(1) アウトリーチ等による早期の把握・居場所の提供

・相談窓口や支援制度等の広報周知 ・民間支援団体等とも連携したアウトリーチ・安心安全な居場所の提供 等

(2) 相談支援

・総合相談窓口の設置 ・SNSの活用等アクセスしやすい相談環境の充実 ・女性相談支援員を中心とした相談支援 等

(3) 一時保護・施設入所措置

・警察及び大阪府と連携した24時間体制での緊急一時保護の実施 ・市の一時保護施設でのカウンセリング
・大阪府、民間支援団体等と連携した多様なケースへの対応 等

(4) 被害からの回復（心理的・医療的ケア）

・医療機関等への同行支援 ・専門機関との連携 等

(5) 自立支援

・女性相談支援員による伴走型支援によるサポート ・住宅確保要配慮者居住支援法人等と連携した住まいの確保支援
・DV被害者等の市営住宅への優先入居 ・転居費用等への経済的支援の検討 ・支援対象者の児童へのケア 等

(6) アフターケア

・女性相談支援員による定期的なフォローアップ、相談支援、居場所の提供 等

(7) 民間支援団体等との協働体制

・民間支援団体等への委託化や補助制度の検討 ・民間支援団体等との相互のネットワーク構築 等

(8) 啓発・理解促進

・広く社会への啓発促進 ・学校等と連携したDV防止教育等の若者層への理解促進 ・加害者プログラム等の検討 等

(9) 調査研究・人材育成

・女性相談支援員、行政窓口職員、民間支援団体等への研修 ・困難女性の現状や支援ニーズ等の継続的把握 等

出典：大阪市 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の概要

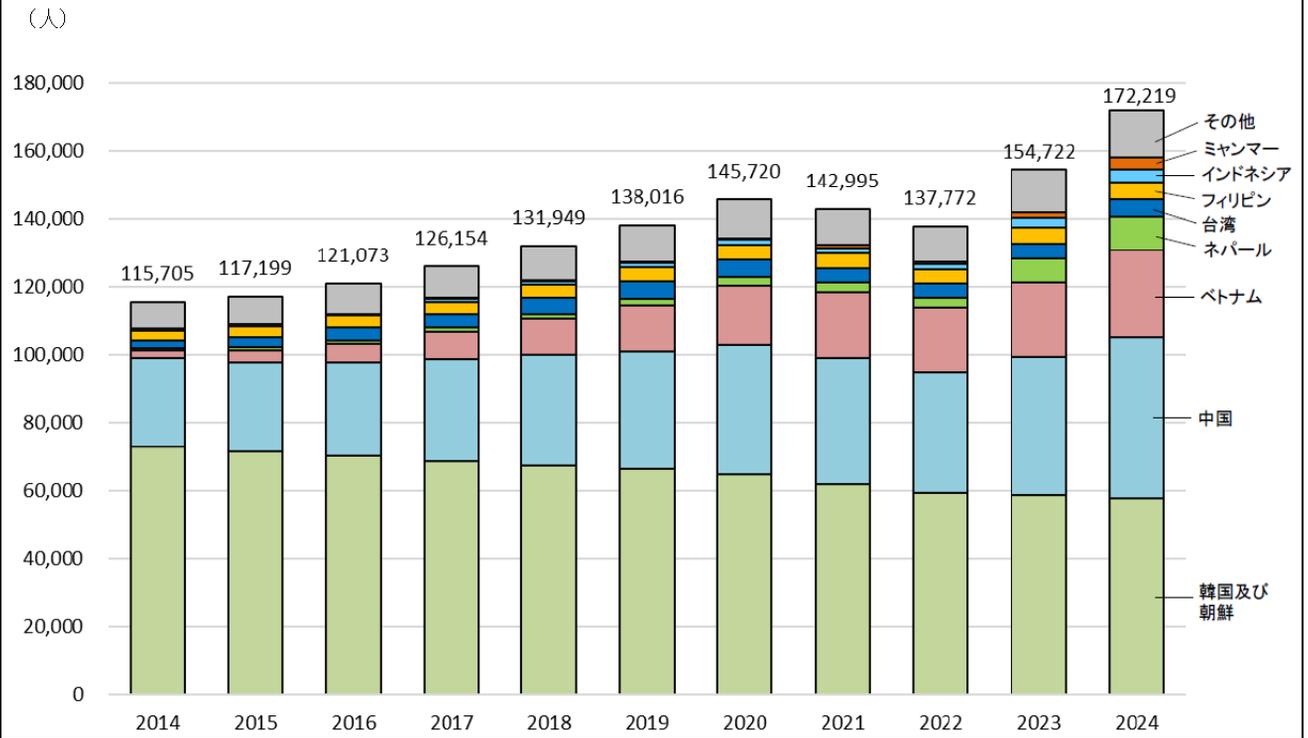
【基本施策5】 様々な困難を抱えた方への支援 (4/4)

《現状分析・課題》

■障がい者・高齢者・LGBTなどの性的マイノリティ・外国につながる方等への支援について

- ・「高齢者・障がい者等が、(性別に関わらず)自分らしく安心して暮らし続けられることができる仕組みづくり」を進める必要がある。
- ・LGBTなどの性的マイノリティについてもその人権を尊重され、自分らしく生きることができる社会の実現に向けた取組を進める必要がある。
- ・外国人住民が増えている昨今、特に外国人女性は言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等、生活上必要な情報の不足やDV被害などの悩み事を持っている場合があることから、男女共同参画の視点をもって多文化共生の施策を推進していく必要がある。

【外国人住民の推移(国籍別)】



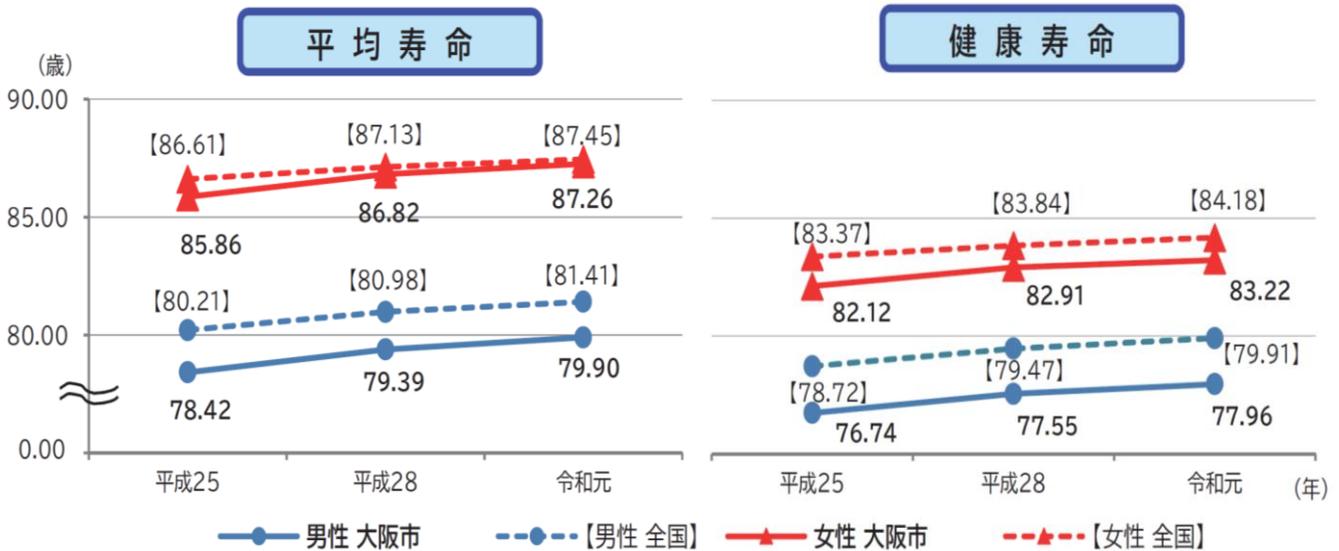
出典:大阪市における人口動向及び将来推計

【基本施策6】生涯を通じた健康支援（1/3）

《現状分析・課題》

■生涯を通じた健康保持・女性特有の健康課題について

- ・大阪市の平均寿命と健康寿命は、男女共に少しずつ延伸しているものの、全国に比べて低い。
- ・**大阪市の死亡原因の第1位はがんであり、がんの年齢調整死亡率を全国と比較すると男女ともに高くなっており、がんの部位別の死亡率と死亡率比は、肝臓がん、肺がんが全国に比べて特に高く、依然として全国を上回る状況が続いている。**
- ・死亡原因1位のがん、2位の心疾患、5位の脳出血疾患は生活習慣病であり、3つ合わせた死亡割合は全体の5割弱を占めている。
- ・介護が必要となる大阪市男性の主な原因疾患の1位は高齢による衰弱、2位は脳血管疾患、3位は認知症、4位は心疾患、5位は糖尿病である。
- ・**介護が必要となる大阪市女性の主な原因疾患の1位は骨折・転倒**、2位は高齢による衰弱、3位は認知症であり、そのうち骨折・転倒は全国と比べ順位、割合ともに高くなっている。
- ・早期発見、早期治療につなげるため、がんに対するヘルスリテラシーの向上や女性特有の健康課題について、若い世代から継続的に健康づくりに取り組み、将来の介護予防につなげるためにも、健康行動の習慣化や定着化に向けた取組が必要である。



資料：<大阪市>厚生労働科学 健康寿命研究による「健康寿命算定プログラム」で算定
 <全国>令和3年度厚生労働行政推進調査事業費補助金(循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業)
 「健康日本21(第二次)の総合的評価と次期健康づくり運動に向けた研究」分担研究報告書「健康寿命の算定・評価と延伸可能性の予測に関する研究」

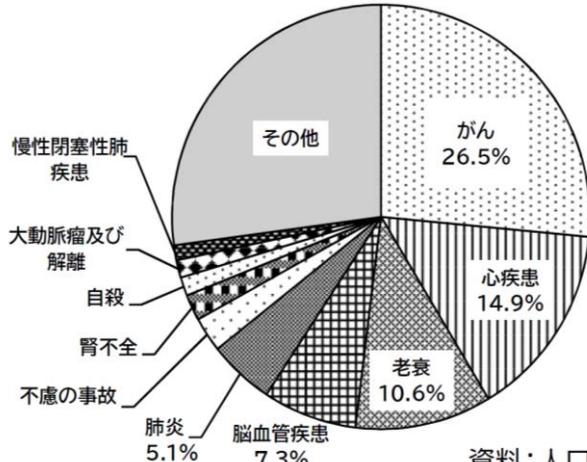
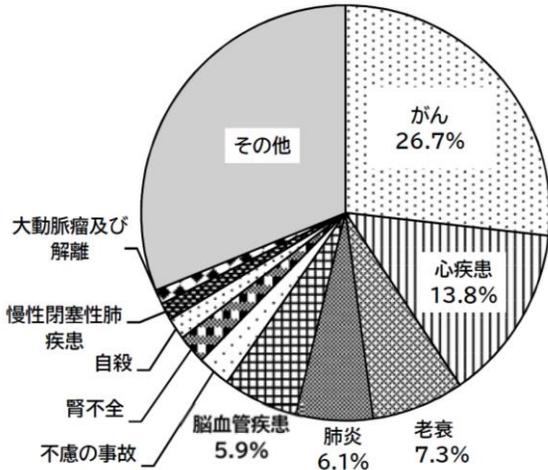
出典：大阪市健康増進計画「すこやか大阪21(第3次)」概要版抜粋

【基本施策6】生涯を通じた健康支援（2/3）

死因別死亡割合(大阪市・全国)【2021(令和3)年】

【大阪市】

【全国】



資料:人口動態統計

出典:大阪市健康増進計画「すこやか大阪21(第3次)」抜粋

悪性新生物年齢調整死亡率(人口10万対)・部位別年齢調整死亡率比(大阪市・全国)【令和元(2019)年】

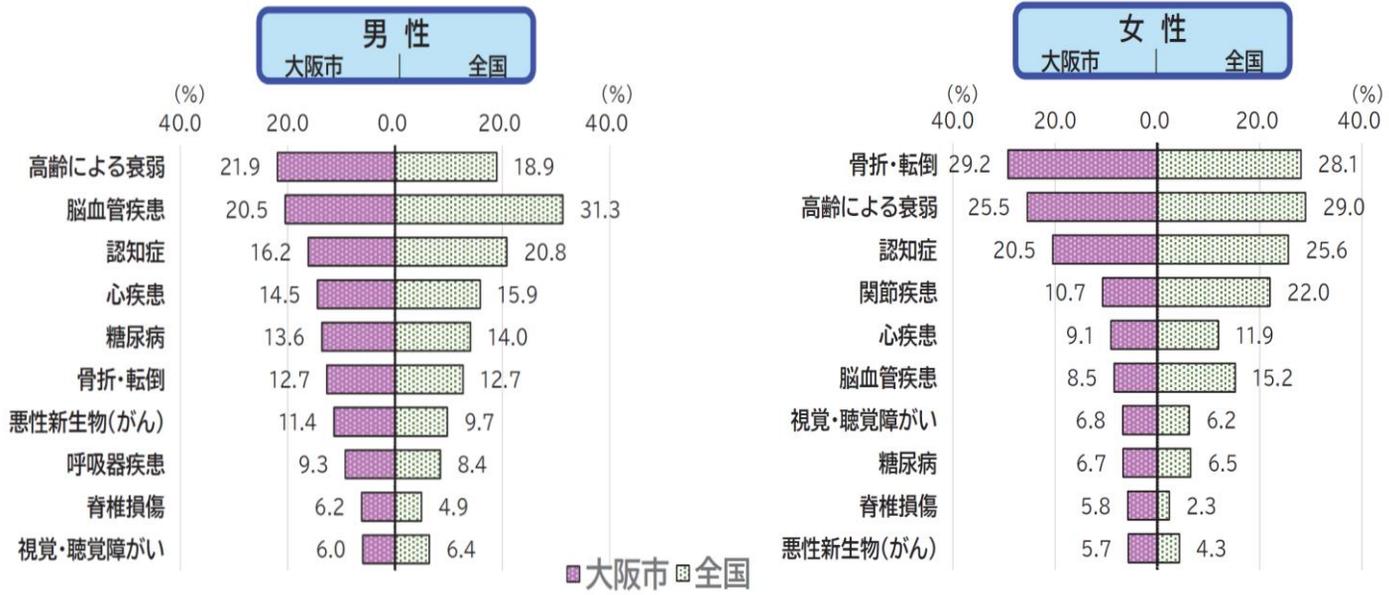
		全がん	胃がん	大腸がん	肺がん	肝臓がん	乳がん	子宮がん
男	大阪市の死亡率	172.3	20.9	22.6	44.2	16.2	—	—
	全国の死亡率	149.5	18.7	19.7	35.3	11.4	—	—
	死亡率比(市/全国)	1.15	1.12	1.15	1.25	1.42	—	—
女	大阪市の死亡率	90.4	7.7	12.3	14.2	5.0	12.2	5.7
	全国の死亡率	83.7	7.0	11.7	10.4	3.5	12.2	5.8
	死亡率比(市/全国)	1.08	1.10	1.05	1.37	1.43	1.00	0.98

資料:<大阪市>死亡数(人口動態統計)、推計人口(10月1日現在の総人口)、昭和60年モデル人口の数値を用いて算出
<全国>人口動態統計より引用

出典:大阪市健康増進計画「すこやか大阪21(第3次)」抜粋

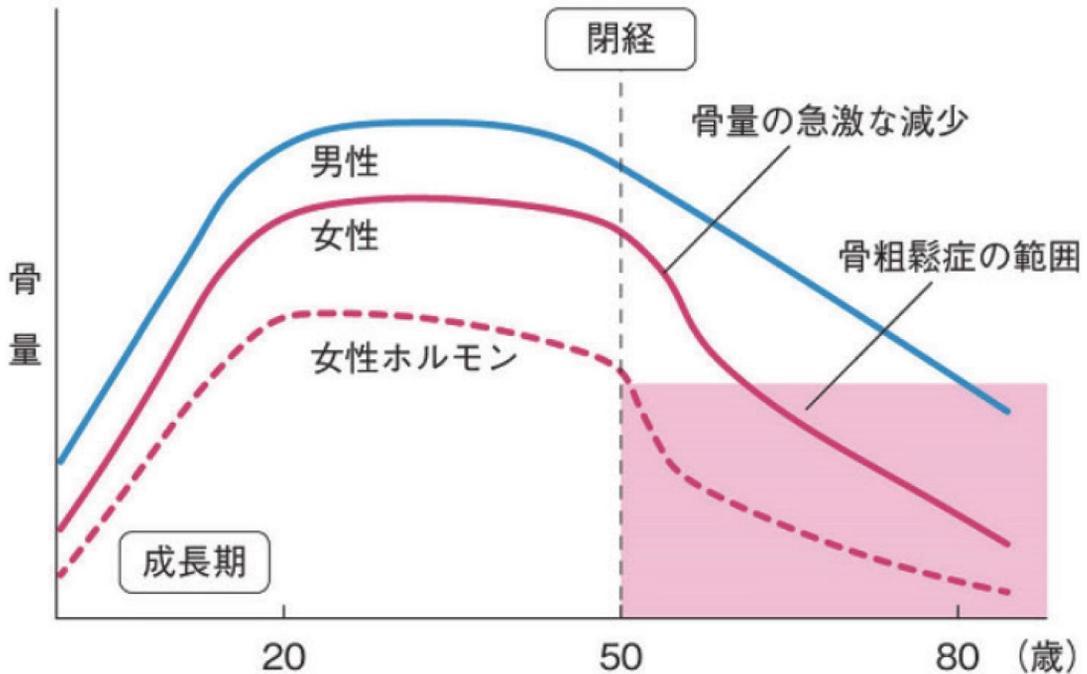
【基本施策6】生涯を通じた健康支援（3/3）

介護が必要となる主な要因



資料：<大阪市>令和4年度大阪市高齢者実態調査(介護保険サービス利用者・未利用者) <全国>令和4年国民生活調査 ※複数回答可 ※大阪市上位10位の抜粋グラフ
出典：大阪市健康増進計画「すこやか大阪21(第3次)」概要版抜粋

年齢と閉経に伴う骨量の変化



「骨粗鬆症、検診・保健指導マニュアル第2版」をもとに作成

出典：大阪市健康増進計画「すこやか大阪21(第3次)」リーフレット抜粋