

大阪市男女共同参画基本計画
～ 第3次大阪市男女きらめき計画～

令和3年3月

大阪市

男女共同参画社会の実現に向けて

大阪市では、「大阪市男女共同参画推進条例」に基づき、「男女が、個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、共に責任を担う」男女共同参画社会の実現を図るため、平成 18 年に「大阪市男女共同参画基本計画～大阪市男女きらめき計画」を策定し、男女共同参画に関する施策の推進を図ってまいりました。平成 26 年に策定した「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」の取組を継承するとともに、社会状況の変化に伴う課題にも対応するため、平成 29 年 1 月には「大阪市男女共同参画基本計画～第 2 次大阪市男女きらめき計画～」を策定し、施策を進めてまいりました。

これまでの取組により、男女共同参画社会の実現に向けて、一定の進展が見られるところですが、指導的地位において女性の占める割合は依然として低く、固定的な性別役割分担意識も根強く残っているなどの課題が残されています。また、国際的な動きとして、ジェンダー平等など国連の持続可能な開発目標（SDGs）の推進等に的確に対応していくことが必要となっています。

さらに、令和 2 年からの新型コロナウイルス感染症の拡大による社会的・経済的影響がもたらされており、施策の推進にあたっては、ウィズコロナ、そしてポストコロナの観点を持って取り組む必要があります。

このような中、大阪市男女共同参画審議会からの新たな計画の策定についての答申を踏まえ、このたび「大阪市男女共同参画基本計画～第 3 次大阪市男女きらめき計画～」を策定いたしました。

計画の策定にあたり、ご尽力をいただきました大阪市男女共同参画審議会の委員をはじめ、貴重なご意見を賜りました方々に心からお礼を申し上げます。

この新たな計画は、前計画の取組を継承し、男女共同参画及び女性の活躍推進の施策を一体的・総合的に推進するものであり、「あらゆる分野における女性の参画拡大」「安全で安心な暮らしの支援」「持続可能な男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり」の 3 つを施策の柱として取組を進めてまいります。

意欲のあるすべての人が能力を発揮できる男女共同参画社会の形成を促進することは、ダイバーシティの推進にもつながり、大阪を支える人材力の強化、ひいては大阪の成長にも寄与するものです。

本計画に基づき、男女共同参画・女性活躍の視点を本市のあらゆる施策に反映して取組を進めるとともに、市民、企業・団体、関係機関の皆様の幅広い理解・協力を得ながら、本市における男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりますので、今後とも、皆さまのご支援、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

令和 3 年 3 月

大阪市長 松井 一郎

目 次

第1章 計画の策定にあたって	
1 計画の策定趣旨.....	1
2 計画の性格.....	2
3 計画期間.....	2
4 男女共同参画を取り巻く状況.....	2
第2章 計画の目標、施策分野、成果指標	
1 計画の目標.....	9
2 施策分野.....	9
3 成果指標.....	9
第3章 施策の基本的方向と具体的取組	
< 第3章の構成 >	13
施策分野 あらゆる分野における女性の参画拡大.....	15
基本認識	
(1) 女性の就業をめぐる状況.....	15
(2) 地域における女性の参画.....	18
基本的方向1 雇用等における女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス.....	32
基本的方向2 地域における女性の参画拡大.....	34
施策分野 安全で安心な暮らしの支援.....	35
基本認識	
(1) 女性に対する暴力をめぐる状況.....	35
(2) 男女の健康.....	42
(3) 生活上の困難に直面する女性等.....	45
基本的方向3 女性に対するあらゆる暴力の根絶.....	49
基本的方向4 生涯を通じた健康支援.....	52
基本的方向5 生活上の困難に直面するあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援.....	54
施策分野 持続可能な男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり.....	56
基本認識	
(1) 男女共同参画を推進するための各種制度の状況.....	56
(2) 男女共同参画に関する市民意識.....	60
(3) 男女共同参画の視点に立った防災.....	65
(4) 国際社会との協調・多文化共生.....	67
基本的方向6 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備.....	71
基本的方向7 男女共同参画を推進する教育・啓発の充実.....	73
基本的方向8 防災・復興における男女共同参画の推進.....	76
基本的方向9 国際社会と協調した多様性に富んだ取組の推進.....	77
第4章 計画の推進に向けて.....	78
参考資料.....	80

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の策定趣旨

「大阪市男女共同参画推進条例」では、「男女共同参画」を「男女が、個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、共に責任を担うこと」(第2条)と定義するとともに、「男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する」(第4条)と規定し、その推進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策を総合的かつ計画的に推進することとしています(第9条)。

そのため、平成18年に「大阪市男女共同参画基本計画～大阪市男女きらめき計画～」(計画期間：平成18年度～27年度)を策定し、また、中間年にあたる平成23年には、後半期の重点的課題を設定するとともに、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況に応じ見直しを行った「大阪市男女共同参画基本計画(改訂)」を策定しました。

平成26年11月に「大阪市女性の活躍促進アクションプラン(平成26年度～28年度)」(以下「アクションプラン」という。)を策定し、大阪市の重点施策として女性の活躍促進の取組を進めるとともに、少子高齢化や、単独・共働き世帯の増加などライフスタイルの変化、女性に対する暴力の問題、東日本大震災等の教訓をふまえた男女共同参画の視点を入れた防災・減災といった新たな課題にも対応するため、平成29年1月に「大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画～」(計画期間：平成28年度～32年度)を策定し、男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図ってきました。

これまでの取組により、社会の多くの分野で男女共同参画の視点を入れた取組や女性の参画、活躍が進むなど、一定の進展が見られるところです。しかしながら、指導的地位において女性の占める割合は依然として低く、固定的な性別役割分担意識も根強く残っているなどの課題が残されており、引き続き取組が必要です。

また、今日的な社会情勢として、少子高齢化が一層進行するなか、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革関連法」という。)の施行、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)の改正などの動きも踏まえながら、更なる女性の活躍推進や、ジェンダー平等など国連の持続可能な開発目標(SDGs)の推進等に的確に対応していくことが必要となっています。

さらに、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大により、雇用・就業への影響や配偶者等からの暴力の増加・深刻化の懸念など、社会的・経済的影響がもたらされています。

こうした社会状況をふまえ、男女共同参画社会の実現に向けたさらなる施策の推進を図るため、本計画を策定します。

2 計画の性格

本計画は、「大阪市男女共同参画推進条例」に基づく男女共同参画を推進するための総合的な計画であるとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する部分は、「女性活躍推進法」に基づく市町村推進計画として、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する部分は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下「DV防止法」という。)に基づく基本計画として位置づけることとします。さらに、大阪市の関連計画等の内容や指標とも整合を図り、施策を展開していくこととします。

3 計画期間

本計画の計画期間については、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

4 男女共同参画を取り巻く状況

(1) 国及び国際社会の動向

国連では、昭和50(1975)年を「国際婦人年」と定めるとともに、その年の第1回世界女性会議において「国連婦人の十年」(1976~1985年)を定め、女性の人権擁護と男女の平等のための行動を本格的に開始しました。昭和54(1979)年には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」という。)を採択し、以降、女性の自立と地位向上に向けた取組を推進してきました。

これらの動きをふまえ、国においては、昭和60年には、「国籍法」の一部改正、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」という。)の公布など法律・制度面の整備を進め、「女子差別撤廃条約」を批准しました。平成11年6月には、男女共同参画の取組の総合的枠組を定める「男女共同参画社会基本法」を公布・施行し、それに基づき、これまで「男女共同参画基本計画(第1次~第4次)」の策定を行い、令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画~すべての女性が輝く令和の社会へ~」を策定し、施策の総合的・計画的な推進を図っています。

平成26年には「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、平成27年9月に女性の職業生活における活躍を推進するため「女性活躍推進法」を公布しました。また、平成30年5月に「政治分野における男女共同参画推進に関する法律」を、平成31年4月に「働き方改革関連法」を施行し、さらに、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする「女性活躍推進法」の改正を行い、令和元年6月に公布しています。

一方、国際社会では、平成27(2015)年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」において、2016年から2030年までの国際目標として、17のゴール・169のターゲットからなる持続可能な開発目標(SDGs)が設定されました。このSDGsのゴール

5として「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、国際会議や多国間協議においてジェンダー平等の達成とすべての女性と女児のエンパワーメントが主要議題の一つとしてとりあげられています。

(2) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響

新型コロナウイルス感染症の拡大により、経済社会や人々の生活は、これまで経験したことのない様々な影響を受けています。外出自粛や休業などによる生活不安・ストレスから配偶者等からの暴力の増加・深刻化が懸念されており、また、離職を余儀なくされた雇用者の多くが非正規雇用でその多くが女性であるなど、特に女性への影響が強く表れています。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、在宅勤務（テレワーク）の導入やオンライン活用が急速な広まりを見せています。こうした在宅での働き方の普及は、男性の家事・子育て等への参画を促す好機でもあり、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に新たな可能性がもたらされていると言えます。

(3) 大阪市のこれまでの取組

大阪市では、「大阪市男女共同参画推進条例」に基づき、「大阪市男女共同参画基本計画」（計画期間：平成18年度～27年度）の策定を行い、全庁的な推進体制である男女共同参画推進本部のもと、施策を推進するとともに、平成26年11月には「アクションプラン」を策定し、市長を本部長とする「女性の活躍促進統括本部」のもと女性の活躍促進を大阪市の重点施策と位置付け、全市的に取組を進めてきました。

さらに、平成29年1月に「大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画～」（計画期間：平成28年度～32年度）を策定しました。

<大阪市男女共同参画基本計画の取組状況>

「大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画～」では、「あらゆる分野における女性の活躍の促進」「安全で安心な暮らしの支援」「男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備」の3つの施策分野に沿って、10の基本的方向を掲げ、取り組んできました。

また、「女性の活躍促進」を重点的に取り組む課題・テーマとして位置づけ、集中的・効果的に推進を図りました。

各施策の取組状況は以下のとおりです。

施策分野 あらゆる分野における女性の活躍の促進

基本的方向1 雇用等における女性の活躍促進と両立支援

- ・ 企業等における男性中心型の働き方の見直しと仕事と家庭の両立支援、雇用の場における女性の活躍に取り組む企業への支援、女性の多様な働き方の実現、雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保、市役所における働きやすい職場づくりに取り組んできました。

- ・ 成果指標の「女性（25～54歳）の就業率（大阪府）」については、令和元年平均で74.4%となっており、目標値の72.7%以上を達成しています。
- ・ しかしながら、「大阪府と全国平均女性（35～44歳）の就業率の差」については、令和元年平均で5.1%となっており、目標値の4%以内は達成していません。
- ・ また、大阪労働局管内の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の提出等状況によると、大企業（常時雇用労働者301人以上）では届出率が高く、女性の活躍推進の取組は進んでいるものの、中小企業（同300人以下）の届出状況は著しく低くなっています。
- ・ 中小企業等を中心に、女性のキャリアアップ支援や女性が働きやすい職場環境づくりを進めるためのノウハウが必要な企業も多いと考えられるため、引き続き、企業等における女性の活躍推進に向けた支援等の取組が必要です。
- ・ さらに、「主たる稼ぎ手は男性である」といった固定的な性別役割分担意識も家庭生活において根強く残っていると考えられることから、女性も男性も働きたい全ての人が家庭生活と両立しながら働くことの意義や必要性が浸透するよう、引き続き啓発等の取組を進めていくことが重要です。

基本的方向2 地域における女性の活躍促進

- ・ 女性の地域活動（町会、自治会、PTA、ボランティアなど地域の活動）への参画促進のための環境づくり、地域で活躍する女性の育成・支援に取り組みました。
- ・ 地域活動において、リーダーとして活躍する女性を育成し、増やしていくため、女性チャレンジ応援拠点を平成29年1月に開設しました。利用者数は増加しつつあり、起業やNPOでの活動など、ロールモデルとなる方を創出しているところです。しかしながら、成果指標の「地域で女性が活躍しやすくなっていると答えた市民の割合」は、令和元年度で44.2%に留まっており、目標値の60%以上は達成していないことから、引き続き、地域活動への女性のさらなる参画を促進していく取組が必要です。

基本的方向3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ・ 企業や地域活動における方針決定過程への女性の参画の促進、審議会委員の就任などによる市政への女性の参画拡大、市役所における女性職員の管理職への積極的な登用に取り組みました。
- ・ こうした取組の結果、大阪府における管理的職業従事者に占める女性の割合は増加しつつあり、令和元年では平成30年から4.4ポイント増加し、20.9%になっています。
- ・ 成果指標の「市役所（市長部局）の係長以上管理職に占める女性の割合（事務系）」については、平成28年度の25.1%と比較すると、令和元年度は26.4%と上昇していますが、目標値の30%は達成していません。
- ・ 女性委員の比率が40%に達している大阪市の審議会数は、全審議会103に対し47と、目標である半数に近くなっていますが、成果目標である「市の審議会等において女性委員の占める割合」については、平成28年の35.0%と比較すると、令和2年は36.0%と上昇しているものの、目標値の40%以上は達成していません。
- ・ あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大していくために、大阪市内においても、引き続き取組を進める必要があります。

施策分野 安全で安心な暮らしの支援

基本的方向4 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ・ 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり、DV被害者の自立支援に取り組んできました。
- ・ 成果目標の「配偶者・パートナー間において『なぐる・ける』を暴力として認識する市民の割合」については、平成27年の87.2%と比較すると、令和元年は91.6%となっており、目標値の100%には達していないものの、100%に近い認知度となっています。
- ・ しかしながら、配偶者・パートナー間において「友達や身内とのメールなどをチェックしたり、付き合いを制限する」を暴力として認識する市民の割合は、平成27年の46%と比較すると、令和元年は56.5%と増加しているものの、目標値の70%以上は達成していません。
- ・ 引き続き、DV関係相談機関や窓口の周知、暴力の防止に向けた啓発が必要であり、児童虐待とDVは密接な関連性があり、相互に重複して発生していることを踏まえ、児童虐待対応との連携した取組が必要です。

基本的方向5 生涯を通じた健康支援

- ・ 女性の生涯を通じた健康保持・増進のための施策の推進、男女の健康をおびやかす問題についての対策に取り組んできました。
- ・ 成果指標に関係するがん検診受診率の向上をめざした様々な取組が進められていますが、受診者数はほぼ横ばいの状況であり、令和元年度時点で、目標とするがん検診受診率50%を達成していません。
- ・ 男女が共にすこやかで生き生きと心豊かに生活することができるように、引き続き、心身の健康づくりを促進する取組を進めていくことが重要です。

基本的方向6 困難を抱えたあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援

- ・ 生活上の困難を抱える女性等への自立支援、高齢者・障がいのある人等が安心して暮らせる環境の整備に取り組みました。
- ・ 成果指標「女性(25~54歳)の就業率(大阪府)」について、平成27年の68.7%と比較すると、令和元年は74.4%と上昇し、目標値の72.7%以上を達成しています。
- ・ 「高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるまちであると思う市民の割合」については、目標値の60%以上をめざす中、平成30年度は65.5%、令和元年度は57.6%の状況です。
- ・ ひとり親家庭等への支援や、介護保険制度、障害者自立支援制度等が整備されてきていますが、今後とも、生活上の困難に直面する人等が安心して暮らせるための制度の充実や、困難な状況にある人等がそれぞれの能力や経験を活かし、社会参加を促進する支援が必要です。

施策分野 男女共同参画社会の実現に向けた社会環境の整備

基本的方向7 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

- ・ 男女の多様な選択を可能にする育児・介護の支援基盤の整備、相談体制の充実及び関連制度の理解促進に取り組みました。
- ・ 大阪市こども・子育て支援計画に基づき、保育所の入所定員枠の拡大など、待機児童の解消等に向けた子育て支援の整備を計画的に進めています。
- ・ 成果指標の保育所の利用定員数は、平成27年の49,385人と比較すると、平成31年4月1日時点で57,651人となっており、目標値の54,386人を達成しています。
- ・ 一方、病児・病後児利用確保数は平成27年の36,426人と比較すると、令和元年は40,117人となっており、目標値の40,953人を達成していません。
- ・ 女性の悩み相談の認知度については、令和元年では44%となっており、目標値の30%以上を達成しました。
- ・ 育児・介護の支援基盤の整備を進めるとともに、男女共同参画に関連する諸制度についての理解や相談窓口の認知度のさらなる向上に向け、広報・周知を行っていく必要があります。

基本的方向8 男女共同参画を推進する教育・啓発の充実

- ・ 男女平等・男女共同参画の理解促進、男女がともに地域活動に参画するための意識啓発、男性の意識改革の促進、多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実、男女共同参画の視点を踏まえた情報発信に取り組みました。
- ・ 成果指標の「社会全体として平等であると思う市民の割合」は、令和元年では13.3%となっており、目標値の20%以上を達成していません。
- ・ 一方、「男女共同参画社会」について「ある程度内容を知っている」「聞いたことがある」と答えた市民の割合は、令和元年では53.2%となっており、目標の30%を上回っています。
- ・ 全体として、学校教育の場での平等感は進んでいますが、引き続き、生涯において多様な生き方や働き方を選択していくための学習機会の充実等が必要です。

基本的方向9 男女共同参画の視点に立った防災・減災対策

- ・ 地域防災活動への女性の参画拡大をはじめ、男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進に取り組みました。
- ・ 令和2年4月策定の「大阪市地域防災計画」には、男女共同参画の視点による避難所運営などの内容が盛り込まれており、引き続き、男女共同参画の視点を踏まえた取組を進めていく必要があります。

基本的方向 10 国際社会と協調した取組の推進

- ・ SDGs や G20 などの男女共同参画にかかる国際的取組について、情報誌クレオを活用した市民への情報発信などの取組を進めました。
- ・ 引き続き、国際社会における様々な取組について市民への情報発信に取り組み、国際協調のもとでの男女共同参画を推進することが重要です。

重点的取組の実施状況

女性の登用、働きやすい職場づくりに取り組む中小企業等への支援

女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業等を「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」として認証・PRし、取組を普及させるとともに、女性活躍推進の取組を始めて間もない意欲的な中小企業等を「チャレンジ企業」として認証・PRし、企業ニーズ・状況に応じたコンサルティング等を実施してきました。令和元年度からは、女性活躍の取組が十分に進んでいない中小企業等へ訪問等により女性活躍の必要性等を啓発し、新たに取組を進めたいと考える中小企業等に対して、要望に応じて制度の充実や働きやすい職場環境・雰囲気づくり等に向けたアドバイスなどの支援を実施しました。

女性の就業支援

「しごと情報ひろば」及び「地域就労支援センター」を運営し、様々な理由により未就業の状態にある女性に対する個々の状況に応じた職業相談・職業紹介を行うとともに、就職支援のためのセミナー・講座等を実施しました。

また、「しごと情報ひろばクレオ大阪西・マザーズ」では、出産を機に離職した女性などに対し、子育てと仕事の両立や再就職の不安を解消するための講座・交流会を開催するとともに、自分に合った仕事選びと、保育サービス・子育て支援情報の提供を一体的に行うなど、再就職を総合的に支援してきました。

地域で活躍する女性の支援

平成 29 年 1 月に開設した「女性チャレンジ応援拠点」を運営し、地域活動への参画に関心・意欲のある女性からの相談に対応するとともに、地域で活躍している女性の経験からノウハウ等を学べるワークショップ・交流会を開催してきました。

また、地域で活躍している女性同士や女性起業家、企業、NPO、大学等との交流の場の提供など、新たな活動を生み出すためのネットワークづくりへの支援を実施してきました。

保育サービスの充実

待機児童の解消に向け、保育所（認定こども園を含む）の整備や小規模保育事業所等を増やすなど、入所枠の確保を図ってきました。

また、病児・病後児保育や一時預かり、夜間保育など多様な保育サービスの実施や、緊急時などに、就業の有無にかかわらず子どもを預けられる仕組みなど、多様なニーズにきめ細かく対応する支援を推進してきました。

仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進

大阪市と関係行政機関、経済団体、地域団体等との相互の連携・協働を進めるために設置した「大阪女性きらめき応援会議」において、共同の取組として、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性に関する啓発を行ってきました。

また、固定的な性別役割分担意識の解消や、仕事と家庭の両立に向けた講座等を開催するとともに、様々な広報媒体や機会を活用して、男性・女性ともに仕事と家庭を両立することの意義が浸透するよう啓発を実施してきました。

その他、大阪市と民間企業等の女性職員が参加し、官民協働により働く女性を支援する方策を検討する「大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチーム」を平成29年7月に立ち上げ、12月に提言をとりまとめて市長に報告を行いました。この提言で示された、「トップが変わる!」、「制度から変える!」、「意識を変える!」、「子育て環境の充実!」の4つのキーワードを踏まえ、様々な取組を実施してきました。

「トップが変わる!」では、女性活躍の推進を社会全体にアピールしていくため、大阪市長・大阪府知事・大阪労働局長からのメッセージ動画、市長と企業のトップによる「ともに変える」宣言リレーメッセージを作成しました。

「制度から変える!」、「意識を変える!」では、先進的な企業の取組の共有や、キャリアアップしたい女性向け意識啓発、男性の意識改革の手法などを提供するフォーラムを開催するとともに、企業における女性活躍の取組の参考となる先進事例を紹介するハンドブックを作成しました。

「子育て環境の充実!」では、子育て期女性の就労状況の変化や、仕事と家庭の両立をめぐる不安や課題に思っていることなどを把握するため、「子育て期の女性の就労状況などに関する調査」を行いました。また、産休・育休中・復職前の方などを対象とした両立支援講座や、企業の経営管理者層や働く男性・女性を対象に、男性の家事・子育て等への参画の必要性などを学ぶ両立支援講座を実施しました。

第2章 計画の目標、施策分野、成果指標

1 計画の目標

本計画のめざすべき社会については、第2次計画策定以降、男女共同参画の視点を入れた取組や女性の参画、活躍が各分野で進むなど、一定の進展が見られるものの、指導的地位に女性の占める割合は依然として低く、固定的な性別役割分担意識も根強く残っているなど、引き続き、取組が必要であるとの認識に立ち、第2次計画からの継続性を踏まえたうえで、次の3つを示し、その実現に向けて取組を進めていきます。

男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる多様性に富んだ持続可能な社会

男女の個人としての尊厳が重んじられ、安全に安心して暮らせる社会

仕事と生活の調和が図られ、男女が社会の対等な構成員として、職場・家庭・地域などあらゆる分野の活動に参画し、共に責任を担うことができる社会

2 施策分野

上記の社会を実現していくため、この5年間に取り組む施策の柱立てとして、次の3つの分野を設定し、施策を展開していきます。

あらゆる分野における女性の参画拡大

安全で安心な暮らしの支援

持続可能な男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり

3 成果指標

計画の効果的な実施を図るため、施策分野ごとに成果指標を定めています。「成果指標」とは、それぞれの施策分野において掲げる具体的取組を実施することにより実現をめざす達成水準を示しています。

I あらゆる分野における女性の参画拡大

指標項目	現状値	目標値	備考
大阪府と全国平均女性(15歳～)の就業率の差	令和元年平均	令和7年平均	総務省 「労働力調査」
	1.2ポイント	全国平均を上回る	
大阪府と全国平均女性(35～44歳)の就業率の差	令和元年平均	令和7年平均	総務省 「労働力調査」
	5.1ポイント	全国平均を上回る	
女性の継続就労を進めている企業の割合	令和元年度	令和7年度	市民局調べ
	78.4%	90%以上	
男女間賃金格差(大阪府)	令和元年	令和7年	厚生労働省 「賃金構造基本統計調査」
	74.0%	80%以上	
管理的職業従事者における女性の割合(大阪府)	令和元年	令和7年	総務省 「労働力調査」
	20.9%	30%以上	
大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証累計件数	令和元年度	令和7年度	市民局調べ
	493件	1,000件以上	
家事・育児の役割分担満足度	新規指標のため、 現状値無し	令和7年度	市民局調べ
		70%以上	
大阪市役所の男性職員の育児休業等の取得率	令和元年度	令和7年度	大阪市特定事業主 行動計画と連携
	10.1%	30%	
大阪市役所(市長部局)の係長以上管理職に占める女性の割合(事務系)	令和2年10月1日現在	令和7年度	大阪市特定事業主 行動計画と連携
	26.6%	30%	
市の審議会等において女性委員の占める割合	令和2年4月1日現在	令和7年4月1日現在	市民局調べ
	36.0%	40%以上	
地域活動において女性の参画が進んでいると答えた市民の割合	令和元年度	令和7年度	市民局調べ
	新規指標のため、 現状値無し 〔「地域で活躍する女性が 増えたと答えた割合」 44.2%〕	60%以上	

安全で安心な暮らしの支援

指標項目	現状値	目標値	備考
配偶者・パートナー間において、「なぐる・ける」だけでなく、「友達や身内とのメールなどをチェックしたり、付き合いを制限する」をDVとして認識する市民の割合	令和元年度調査	令和7年度	市民局調べ
	56.5%	80%以上	
交際中の恋人間で行われる暴力行為である「デートDV」という言葉を知っている市民の割合	新規指標のため、現状値無し	80%以上	市民局調べ
配偶者等からの暴力にかかる相談窓口の認知度	新規指標のため、現状値無し	令和7年度	市民局調べ
		80%以上	
がん検診受診率(市民全体) 大阪市がん検診受診者 乳がん(40歳以上女性) 子宮頸がん(20歳以上女性) 胃がん(40歳以上) 大腸がん(40歳以上) 肺がん(40歳以上)	令和元年度	令和5年度()	大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21(第2次後期)」と連携
	43,441人 55,586人 27,333人 66,445人 54,642人	~ 各50%以上 53,700人以上 75,900人以上 46,500人以上 109,400人以上 69,700人以上	
女性(25~44歳)の就業率(大阪府)	令和元年平均	令和7年平均	総務省「労働力調査」
	73.8% (全国:77.7%)	全国平均を上回る	

持続可能な男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり

指標項目	現状値	目標値	備考
保育所等の利用定員数	令和2年4月1日現在	令和6年4月1日現在()	こども青少年局調べ
	59,151 人	64,634 人	
病児・病後児利用確保数(延べ人数)	令和元年度	令和6年度()	大阪市こども・子育て支援計画(第2期)と連携
	40,117 人日	43,360 人日	
女性の悩み相談の認知度	令和元年度	令和7年度	市民局調べ
	44.0%	60%以上	
社会全体として男女が平等であると思う市民の割合	令和元年度	令和7年度	市民局調べ
	13.3%	25%以上	
男性は仕事、女性は家庭を中心とするという考え方を肯定する市民の割合	令和元年度	令和7年度	市民局調べ
	35.1%	30%以下	
平日において、家事・育児に費やす時間が30分を超える市民の割合(20歳～40歳代男性)	令和元年度	令和7年度	市民局調べ
	家事 47.6% 育児 46.4%	家事 70%以上 育児 70%以上	
地域防災活動に女性の参画が必要だと思う市民の割合	新規指標のため、 現状値無し	令和7年度	市民局調べ
		70%以上	

「がん検診受診率(市民全体)」「大阪市がん検診受診者」「保育所等利用定員数」「病児・病後児保育利用確保数」については、事業所管局における計画等の見直し状況をふまえ、成果指標の目標値についても計画期間途中で見直しを行うこととします。

第3章 施策の基本的方向と具体的取組

第3章では、施策分野ごとに、「基本認識」を示し、各課題に対応する「施策の基本的方向と具体的取組」を記載しています。

< 第3章の構成 >

施策分野	あらゆる分野における女性の参画拡大
基本認識	
(1) 女性の就業をめぐる状況	
(2) 地域における女性の参画	
基本的方向と具体的取組	
基本的方向1 雇用等における女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス	
(1) 企業における女性の活躍推進	
(2) 女性の多様な働き方の実現	
(3) 大阪市役所における働きやすい職場づくりと女性の参画拡大	
基本的方向2 地域における女性の参画拡大	
(1) 女性の地域活動への参画促進のための環境づくり	
(2) 地域で活躍する女性の育成・支援	
施策分野	安全で安心な暮らしの支援
基本認識	
(1) 女性に対する暴力をめぐる状況	
(2) 男女の健康	
(3) 生活上の困難に直面する女性等	
基本的方向と具体的取組	
基本的方向3 女性に対するあらゆる暴力の根絶	
(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	
(2) DV被害者と家族への支援	
基本的方向4 生涯を通じた健康支援	
(1) 女性の生涯を通じた健康保持・増進のための施策の推進	
(2) 男女の健康をおびやかす問題についての対策の推進	
基本的方向5 生活上の困難に直面するあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援	
(1) 生活上の困難に直面する女性等への自立支援	
(2) 高齢者・障がいのある人等が安心して暮らせる環境の整備	
(3) 性の多様性の尊重についての啓発の推進等	

施策分野 持続可能な男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり	
基本認識	
(1) 男女共同参画を推進するための各種制度の状況	
(2) 男女共同参画に関する市民意識	
(3) 男女共同参画の視点に立った防災	
(4) 国際社会との協調・多文化共生	
基本的方向と具体的取組	
基本的方向 6 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	
(1) 男女の多様な選択を可能にする育児・介護の支援基盤の整備	
(2) 相談体制の充実	
基本的方向 7 男女共同参画を推進する教育・啓発の充実	
(1) 男女共同参画の理解促進、情報発信	
(2) 男性・女性の意識改革の促進	
(3) 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	
基本的方向 8 防災・復興における男女共同参画の推進	
男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進	
基本的方向 9 国際社会と協調した多様性に富んだ取組の推進	
(1) 男女共同参画にかかる国際的取組の情報発信	
(2) 多文化共生の視点を踏まえた女性への支援	

【基本認識】

(1) 女性の就業をめぐる状況

就業は生活の経済的基盤であるとともに自己実現につながるものです。女性も男性も働きたい人すべてが、その能力を十分に発揮しながら働くことができる環境づくりは、個人の生きがいのためにも、社会全体の活力向上のためにも、極めて重要な意義を持つといえます。

また、企業経営において多様な人材の能力を発揮させていくこと（ダイバーシティの推進）は、企業活動の適正化や生産性の底上げにもつながり、国際的な潮流においても投資先としての判断材料になっています。

近年、15歳以上の女性の就業率は全国的に増加傾向にあり、出産・子育て等による離職が多くあると考えられる35歳～44歳の女性の就業率についても改善されるなど、いわゆる「字カーブ問題」は解消に向かいつつあると考えられます。しかしながら、大阪府における女性の就業率は全国平均を下回る水準にあり、15歳以上では全国平均との差を縮めつつあるものの、35歳～44歳においては依然としてその差が大きい状況です。

働く意思を持つすべての女性が、仕事と出産・子育て・介護等の二者択一を迫られることなく就労を継続することができ、あるいは、こうしたライフイベントを機に離職した後においても、再就職ができるよう、職場環境が整備されることが必要です。

男女間の経済的格差等

- ・雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍し、経済的に自立することができる社会の実現に不可欠の前提です。
- ・女性の経済的自立に向けては、男女間の経済的な格差が課題となっています。世界経済フォーラムが2019年（令和元年）に公表した「ジェンダーギャップ指数（GGI）」において、賃金を含む所得格差は、日本は153か国中108位と他国に大きく後れを取っており、大阪府における男女間賃金格差についても女性の水準が低い状況が続いています。
- ・日本において男女間の経済的格差が大きい要因の一つとして、女性の雇用者に占める非正規雇用の割合（非正規雇用比率）が高いことが挙げられます。
- ・非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もあることから、勤務時間や職務内容など自分に合った働き方として、自ら非正規雇用を選択する人がいる一方で、生活基盤という面では不安定な側面もあることから、やむを得ず非正規雇用で就業している人に対しては、正規雇用への転換が図られるような取組も必要です。
- ・労働力調査によると、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、離職を余儀なくされた雇用者の多くが非正規雇用で、その多くが女性であることが判明しており、こうした離職者への就業支援の取組も必要です。
- ・また、働き方改革関連法の成立により、雇用形態に基づく不合理な待遇格差の解消を目的とした同一労働同一賃金に関わる各法律が改正され、大企業においては令和2年4月から、中小企業においても令和3年4月から施行となっています。今後の企業における非正規雇用労働者の処遇改善については、女性活躍推進の観点からも注視していく必要があります。
- ・以上のことから、働くことを希望するあらゆる女性が個々の状況に応じて働き続けることができ

るよう、女性の多様な働き方の実現に向けた総合的な支援の取組が必要です。

企業における女性活躍

- ・社会のあらゆる分野において、指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高める観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、企業においても、女性が責任ある地位で活躍することは、グローバルな人材獲得競争が激化する中で持続的な成長につながるものであると言えます。
- ・加えて、管理職・非管理職の給与格差も男女間の経済的格差の要因の一つとして考えられることから、女性の継続就労や、管理職登用の促進が図られる必要があります。
- ・現状としては、女性の就業者数や女性の管理的職業従事者の割合は上昇しつつあり、その土壌が形成されてきたと考えられますが、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との政府目標は、未だ達成が困難な状況にあります。
- ・平成28年の「女性活躍推進法」の施行後には、従業員数301人以上の事業主に対して一般事業主行動計画の策定・公表が義務付けられ、企業における女性の継続就労に向けた取組や、女性の管理職登用に向けた取組が進められてきたものの、同行動計画の策定・公表が努力義務とされてきた従業員数300人以下の中小企業においては、その取組はなかなか進んでいない傾向がうかがえます。大阪市では、平成26年度より、女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認証し、その取組を広く普及させることを目的とする「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業を通じ、女性活躍の推進に向けた企業への働きかけや取組支援を推進しているところですが、中小企業における認証事業の認知度は、大企業と比べ低くなっているのが現状です。
- ・令和4年度から、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の適用事業者が、従業員数101人以上の事業者に拡大されることと相まって、女性活躍の取組を進める意義や必要性が、中小企業をはじめとする企業により一層浸透し、男女がともに働きやすい職場環境の整備が図られる必要があります。

ワーク・ライフ・バランス

- ・「男女共同参画社会基本法」の基本理念の一つである、「家庭生活における活動と他の活動との両立」のためには、家事・子育て・介護等の家庭的責任を男女が共に担うべきものとして、主体的に関わる必要があります。
- ・しかしながら、長時間労働や転勤などを当然視する「男性中心型労働慣行」や、「受付は女性が行うもの」などといった性別による差別・区別を生じさせる無意識の偏見や思い込み（アンコンシャスバイアス）、また「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識が依然、背景として存在し、家事・子育て・介護等の多くを女性が担うなど、家庭生活以外の場における女性の活躍を阻害していると指摘されています。
- ・一方、これまで国によって、男性の子育てへの積極的な参画を後押しする取組として、男性の育児休業取得を促進するパパ休暇やパパ・ママ育休プラスなどの制度や、企業へのインセンティブとして、両立支援等に対する助成金制度が運営されてきました。
- ・しかしながら、男性の育児休業の取得は進んでおらず、取得期間の長さも女性と比べて非常に短い状況にあるというのが現状です。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、仕事でのオンラインの活用が広がっており、特にテ

レワークは、職種や業種により実施が困難な場合もあるものの、時間を有効に活用でき、場所の制約も受けず、新たな働き方を可能にする勤務形態であると言えます。

- ・こうしたテレワーク等による柔軟な働き方が普及することで、男性の家事・子育て等への参画拡大が期待されるなど、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）にも新たな可能性がもたらされている一方で、固定的な性別役割分担意識を背景に、女性が家にいることで、仕事も家事も子育ても介護も女性が担うといった、ダブルワーク・トリプルワーク、いわゆるワンオペになってしまうことも懸念されます。
- ・以上のことから、女性も男性も働きたい全ての人が、家事・子育て・介護等と両立しながらいきいきと働くことができるためには、長時間労働を是正し、多様で柔軟な働き方の実現に向けた職場環境改善の取組を促進するとともに、固定的な性別役割分担意識や性差に関するアンコンシャスバイアスの解消に取り組むことが、より一層求められています。
- ・特に、男性が育児休業等の取得により子育てを担い、その後も主体的に担っていくことは、職場における働き方、ひいては社会における働き方を見直す契機ともなることから、雇用の場において、男性が育児休業等を必要な期間に確実に取得できる環境整備が積極的に推進されていく必要があります。

差別的取扱いやセクハラ等

- ・性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いや、セクシュアル・ハラスメント、妊娠や出産、育児休業等に関するハラスメント等の防止の取組については、「男女雇用機会均等法」「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）により、雇用管理上の措置を講じることが義務付けられているものの、従業員規模が小さい企業ほど進んでいない傾向にあります。
- ・雇用の場において、男女の均等な機会及び待遇を確保するためには、そうしたハラスメント等が決して行われることのない職場環境の確保や維持が必要です。
- ・「男女雇用機会均等法」及び関係法の改正（令和2年施行）により、セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する事業主・労働者の責務が明確化されるなど、対策が強化されたことから、今後の推移を見守るとともに、粘り強く啓発を続けていく必要があります。

大阪市役所における男性職員の育児休業取得促進と女性職員の管理職等への登用

- ・地方公共団体には、女性の活躍の推進や、男性の育児休業の取得促進に向けて、率先垂範する役割も求められています。
- ・大阪市役所における男性職員の育児休業の取得については、「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」「イクボス説明書」などの作成や、新たに父親となる職員に対して上司による個別面談を実施するなどの取組を進めてきた結果、取得率は上昇傾向にあるものの、低迷が続いており、男性職員も積極的に子育てを行うことができる職場環境づくりにつながる取組を引き続き進めていく必要があります。
- ・また、女性職員の活躍に向けた取組を進めてきた結果、女性の管理的地位に占める割合は増加傾向にあるものの、役職段階が上位であるほどその割合は低く、管理職への登用促進に向けては、性差なく能力を引き出すような職員育成の取組や、子育てなど様々なライフステージにおいても将来のキャリアアップに向けて必要な職務経験を積み重ねることができる相談体制の整備と柔軟な人事管理が必要です。また、政策・方針決定過程への女性の参画拡大の観点から、審議会委員等への女性登用が進むよう、引き続き取組を進める必要があります。

【基本認識】

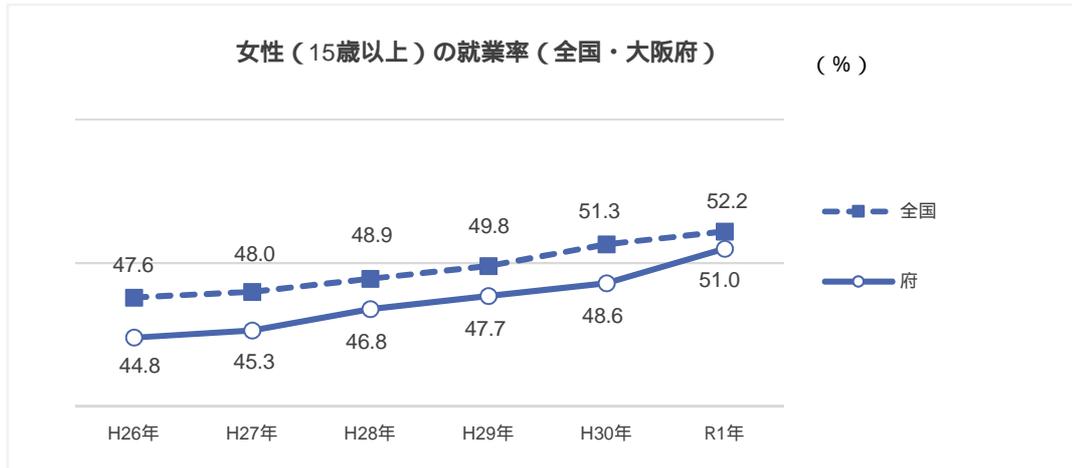
(2) 地域における女性の参画

- ・地域社会では、様々な行事や取組が、地域単位や防災・福祉などの分野ごとにボランティアの方々によって担われ、日常生活における安心・安全につながるコミュニティづくりに寄与しています。
- ・このような地域活動に担い手として参画し、仕事以外の活動の場や役割を持つことは、豊かな日常生活をもたらすとともに、自らの能力を発揮し、高める機会ともいえます。一人ひとりが、多様で豊かな生き方を実現するための一つのきっかけとしても、地域活動の担い手の拡大が促進される必要があると考えられます。
- ・また、少子高齢化の進展により、地域生活において、安心・安全の確保、共助の必要性が高まる中で、地域活動の企画や方針決定に女性の視点を反映することがますます重要となっています。
- ・こうしたことから、地域活動の場において女性の参画が拡大するよう、様々な機会を捉え、啓発・相談事業などの取組を行ってきたところですが、地域の組織や団体の長など活動の中心的な役割を果たす女性がまだまだ少ないと考えられます。
- ・女性リーダーを増やしていくためにも、その意義や必要性について広く市民に認識してもらいながら、地域活動の担い手の拡大に向けては、関心や意欲をもつ女性の発掘・育成や活躍に向けた支援に取り組んでいく必要があります。

女性の就業状況等

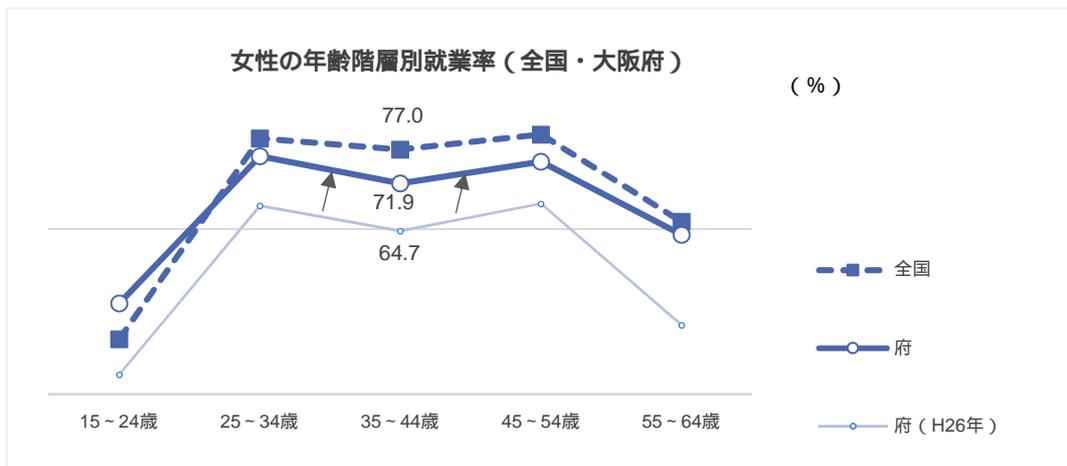
男女間の経済的格差等の状況

15歳以上の女性の就業率は近年、全国的に増加傾向にあり、令和元年において、大阪府は51.0%の水準となり、全国平均（52.2%）との差を縮めつつあります。



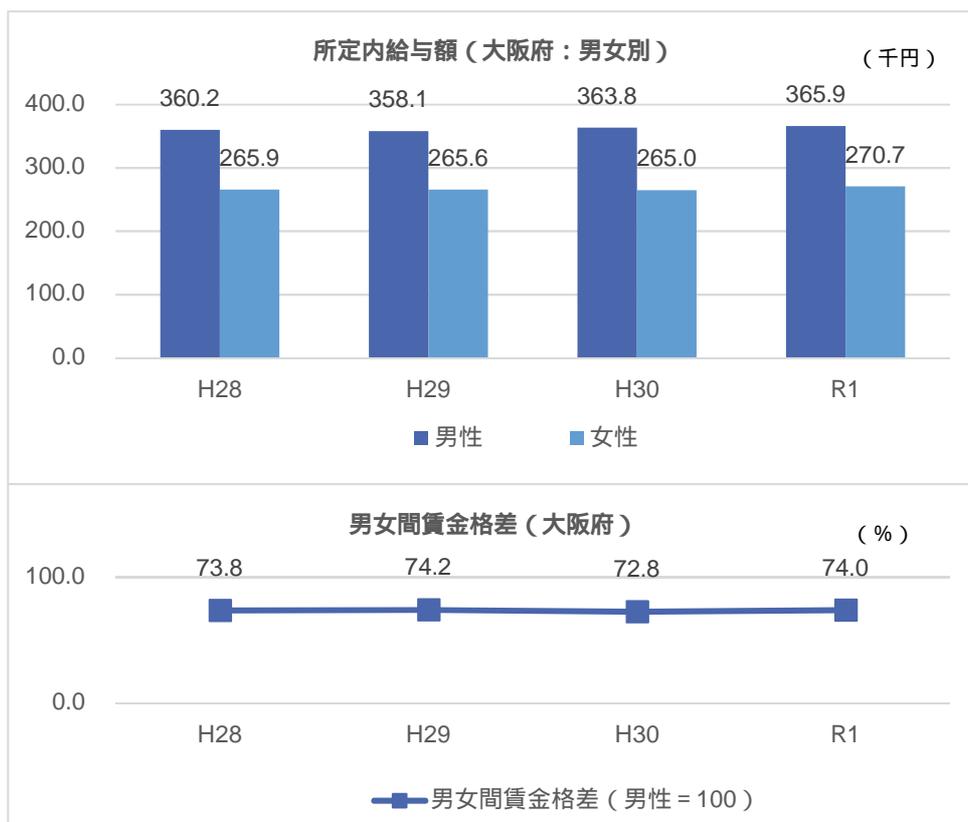
資料：各年「労働力調査」（総務省）

大阪府における出産、子育て等による離職が多くあると考えられる35歳～44歳の女性の就業率は、令和元年では、平成26年から7.2ポイント上昇して71.9%となり、全国平均（77.0%）と比較して差は縮まっているものの依然として下回る水準となっています。



資料：令和元年「労働力調査」（総務省）

所定内給与額は男女間で格差が生じており、大阪府における男女間賃金格差は、令和元年で女性は男性の約74%の水準となっています。



資料：各年「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

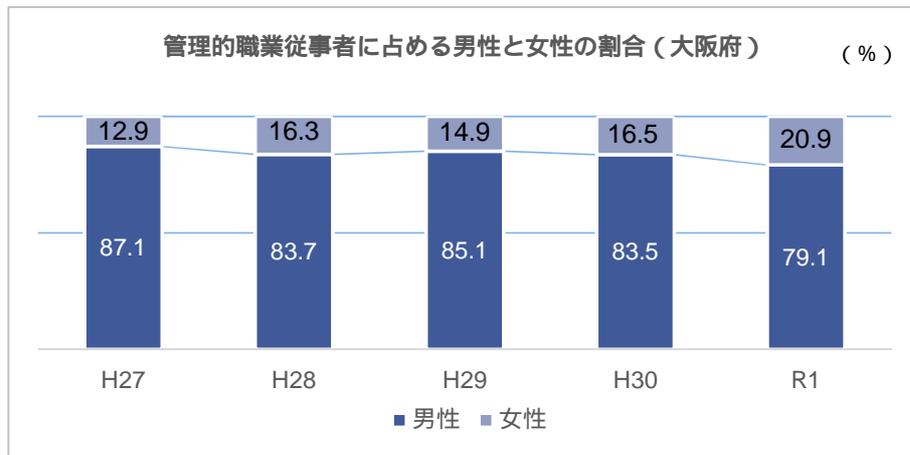
女性の雇用者に占める非正規雇用の割合は、大阪府、全国ともに6割弱にのぼり、男性の同じく2割強と比べると格段に高くなっています。

区分 (役員を除く雇用者)	令和元年平均			
	全国		大阪府	
	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員
男性	77.2%	22.8%	75.4%	24.6%
女性	44.0%	56.0%	41.1%	58.9%
男女計	61.8%	38.2%	59.1%	40.9%

資料：「労働力調査」（総務省）

企業における女性活躍の状況

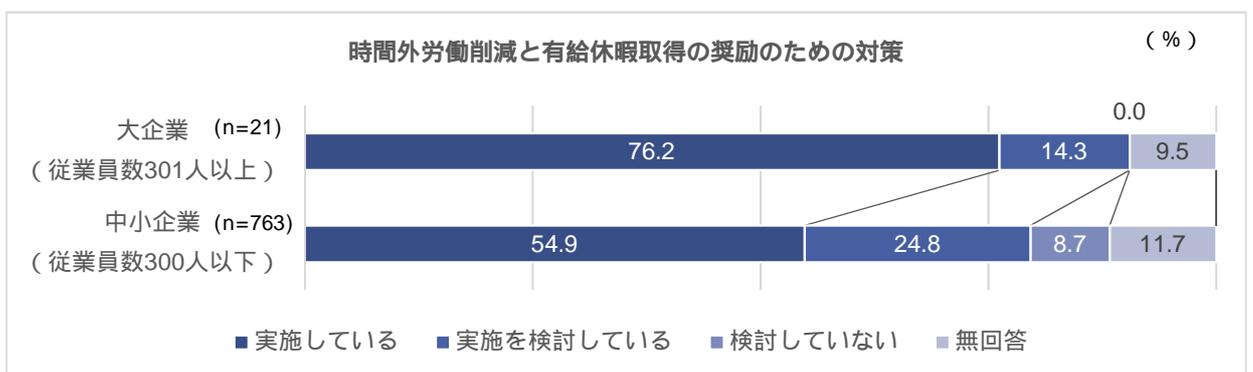
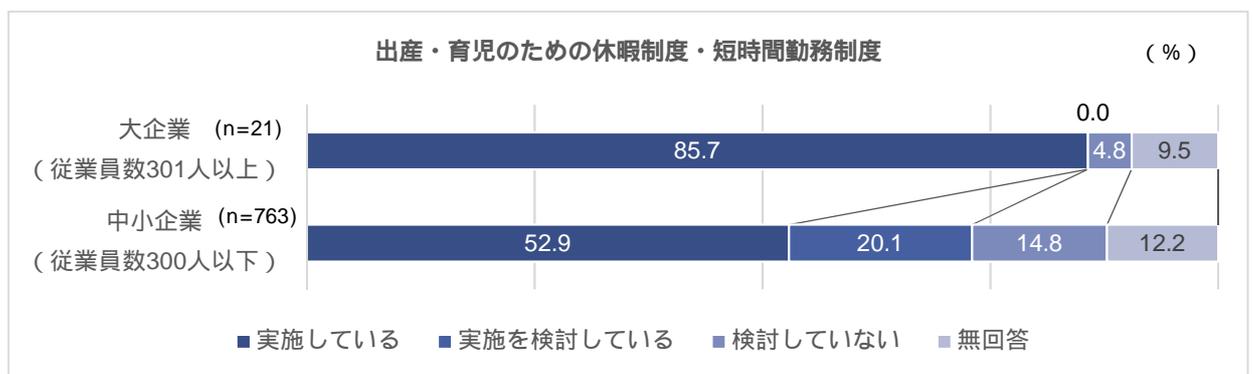
大阪府における、管理的職業従事者に占める女性の割合は増加しつつあり、令和元年では平成30年から4.4ポイント増加し、20.9%になっています。

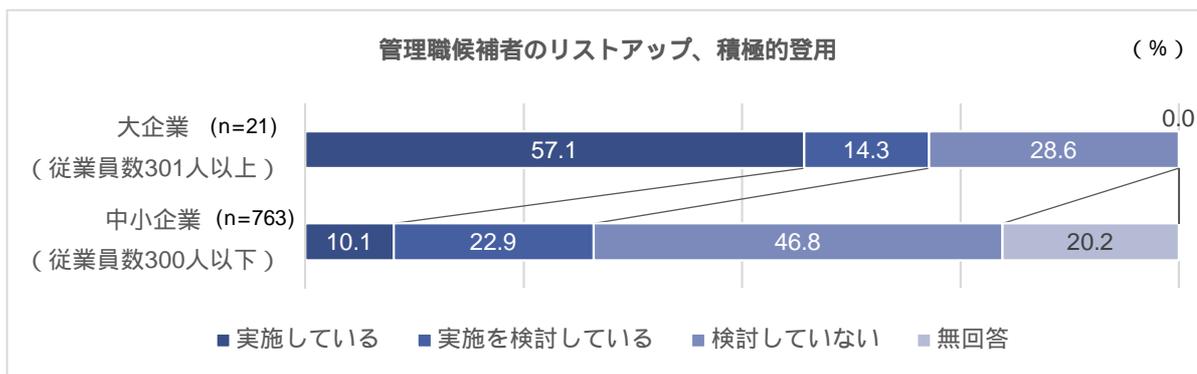


注）管理的職業従事者とは、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事する者

資料：各年「労働力調査」（総務省）

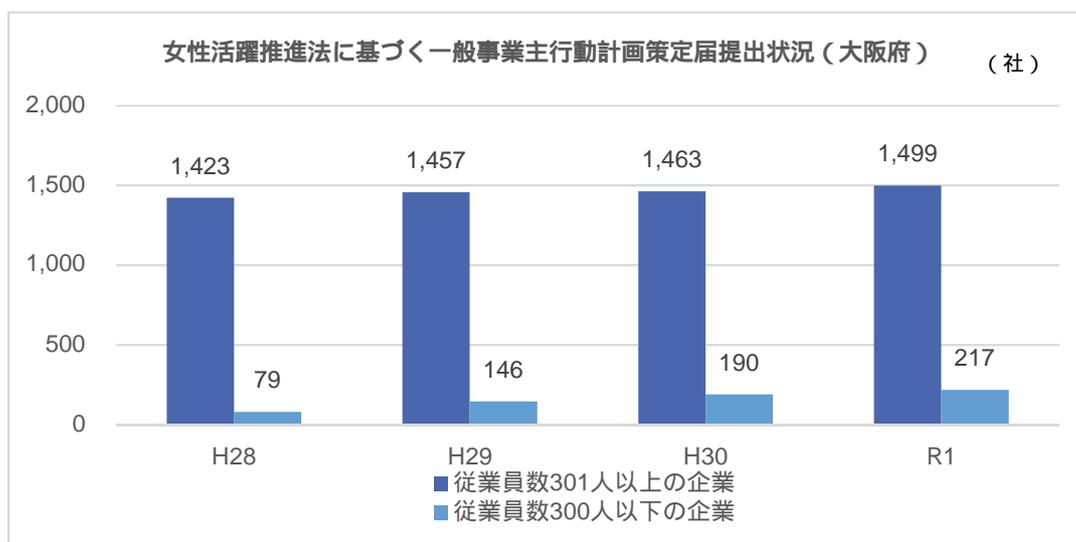
大阪市内の企業における、女性の継続就労・管理職登用につながる職場環境整備について、従業員数が300人以下の中小企業は、301人以上の大企業と比較して、取組が進んでいない傾向がうかがえます。





資料：令和元年度「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）

大阪労働局管内の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の提出状況は、常時雇用労働者300人以下の企業は、年々増加傾向にあるものの、同301人以上の企業に比べ著しく少なくなっています。



資料：大阪労働局調べ

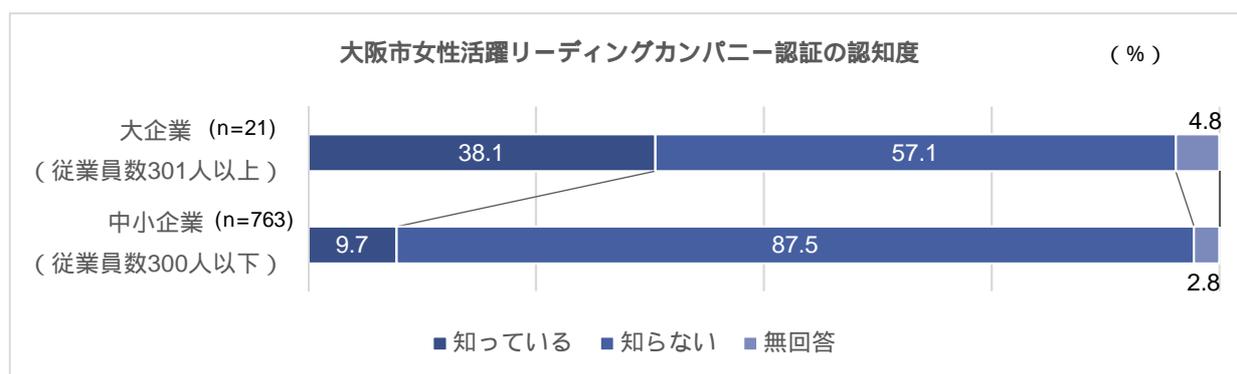
女性活躍の取組が進んでいる企業を認証し、その取組を広く普及させることを目的としている「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証企業数は着実に増えているものの、特に中小企業において、認証自体の認知度が低くなっています。

大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証数の推移

(単位：件)

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2 (12/1時点)
単年度	60	100	139	60	47	87	56
累計 (うち中小)	60 (29)	160 (81)	299 (132)	359 (163)	406 (191)	493 (251)	549 (294)

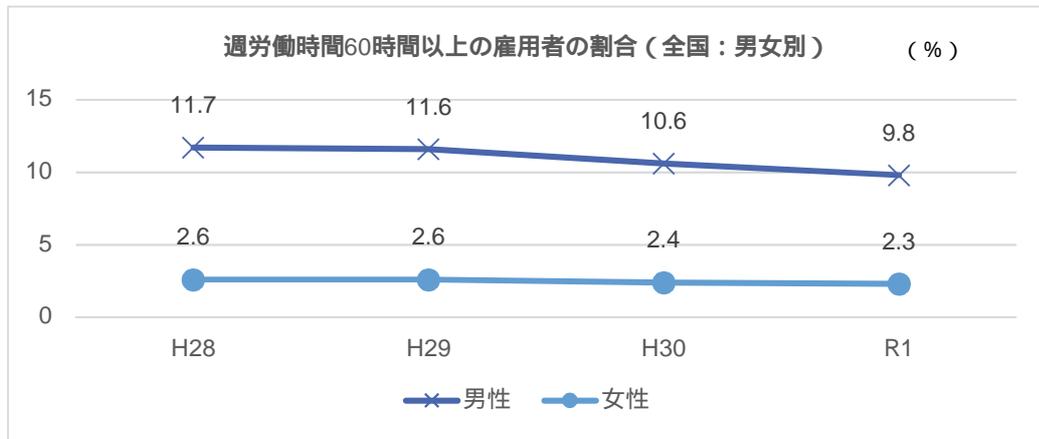
「中小」とは従業員数300人以下の企業



資料：令和元年度「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）

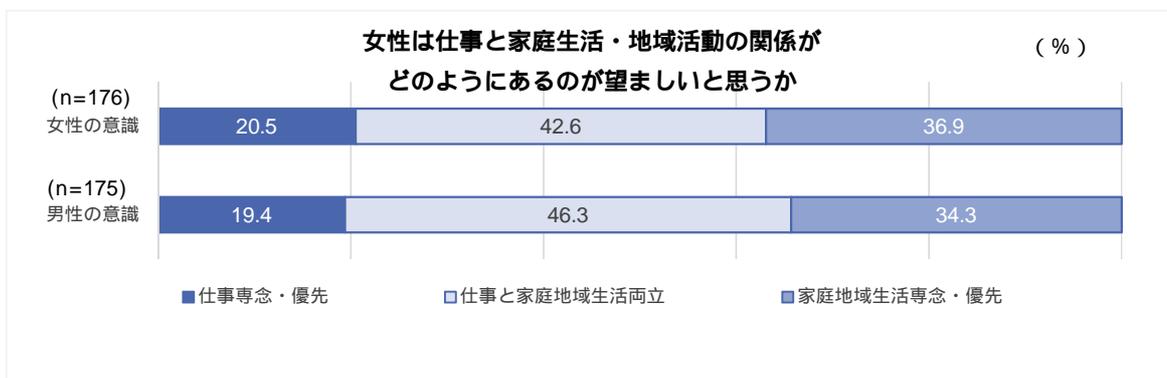
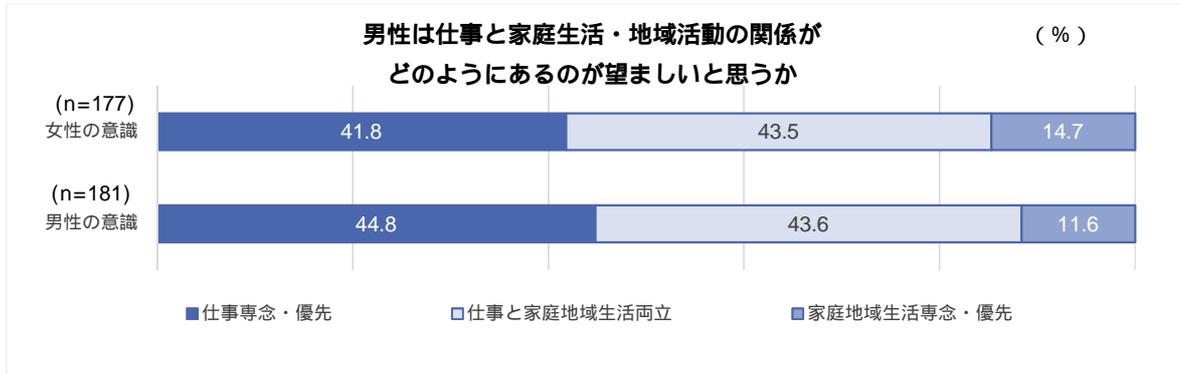
ワーク・ライフ・バランスの状況

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（全国）は、男女ともに低下傾向にあります。男性は女性に比べ長時間労働となっています。



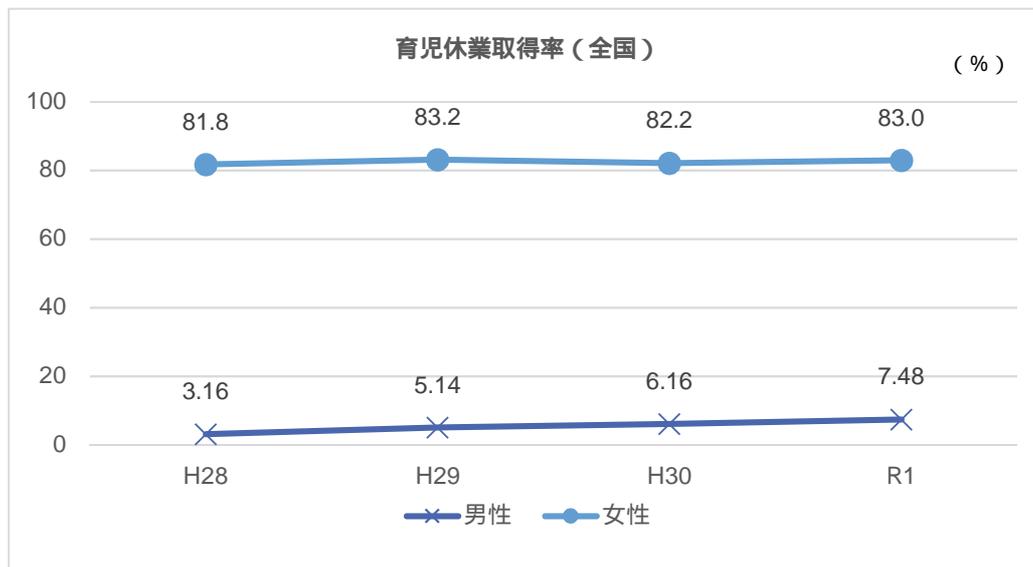
資料：各年「労働力調査」（総務省）

仕事と家庭生活の両立に関する市民意識について、「仕事と家庭生活・地域活動との関係がどのようにあるのが望ましいか」について、男性の望ましいあり方については、男女ともに「仕事専念・優先」と回答した割合が4割以上であり、女性の望ましいあり方については、男女ともに「家庭地域生活専念・優先」と回答した割合が3割強を占め、男女ともにそれぞれの性別に対し、同様の傾向が見られ、固定的な性別役割分担意識の存在がうかがわれます。



資料：令和元年度「民間ネット調査」（大阪市）

育児休業取得率(全国)について、女性は8割強を維持し続けているのに対し、男性については、上昇しつつあるものの低迷が続き、令和元年度では7.48%となっており、国の目標(令和2年度:13%)の達成は困難な状況です。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

資料: 各年「雇用均等基本調査」(厚生労働省)

育児休業の取得期間(全国)について、男性は2週間未満が7割以上を占めており、女性に比べて格段に短くなっています。

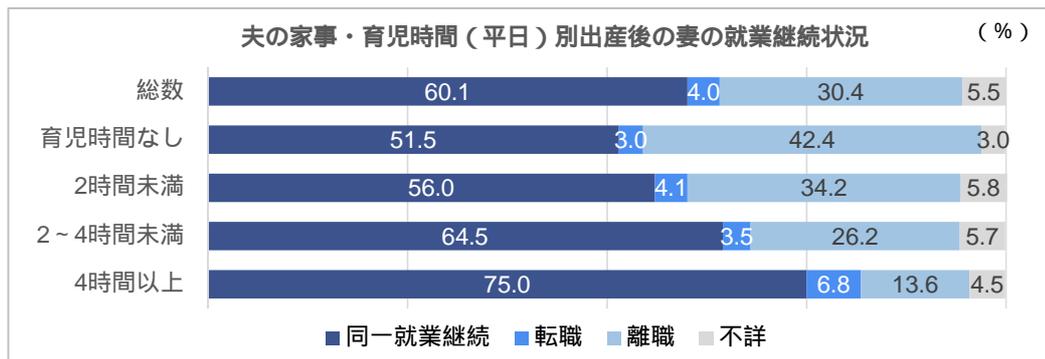
取得期間別育児休業後復職者割合(全国)

	5日未満	5日~2週間未満	2週間~1か月未満	1か月~3か月未満	3か月~6か月未満	6か月~8か月未満	8か月~10か月未満	10か月~12か月未満	12か月~18か月未満	18か月~24か月未満	24か月~36か月未満	36か月以上
女性	0.5%	0.3%	0.1%	2.8%	7.0%	8.8%	10.9%	31.3%	29.8%	4.8%	3.3%	0.5%
男性	36.3%	35.1%	9.6%	11.9%	3.0%	0.9%	0.4%	0.9%	1.7%		0.1%	

注)「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職したものをいう。

資料: 平成30年度「雇用均等基本調査」(厚生労働省)

妻の出産後の夫の平日の家事・育児時間の長さ、これに対応する妻の継続就業の割合をみると、夫の家事・育児時間が長いほど、妻が継続して就業している割合が高くなっています。



注) 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」から作成されたもので、集計対象は、以下の または に該当し、かつ に該当する同居夫婦である。
 第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
 妻が出産前に「仕事あり」で、かつ「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦

差別的取り扱いやセクハラ等の状況

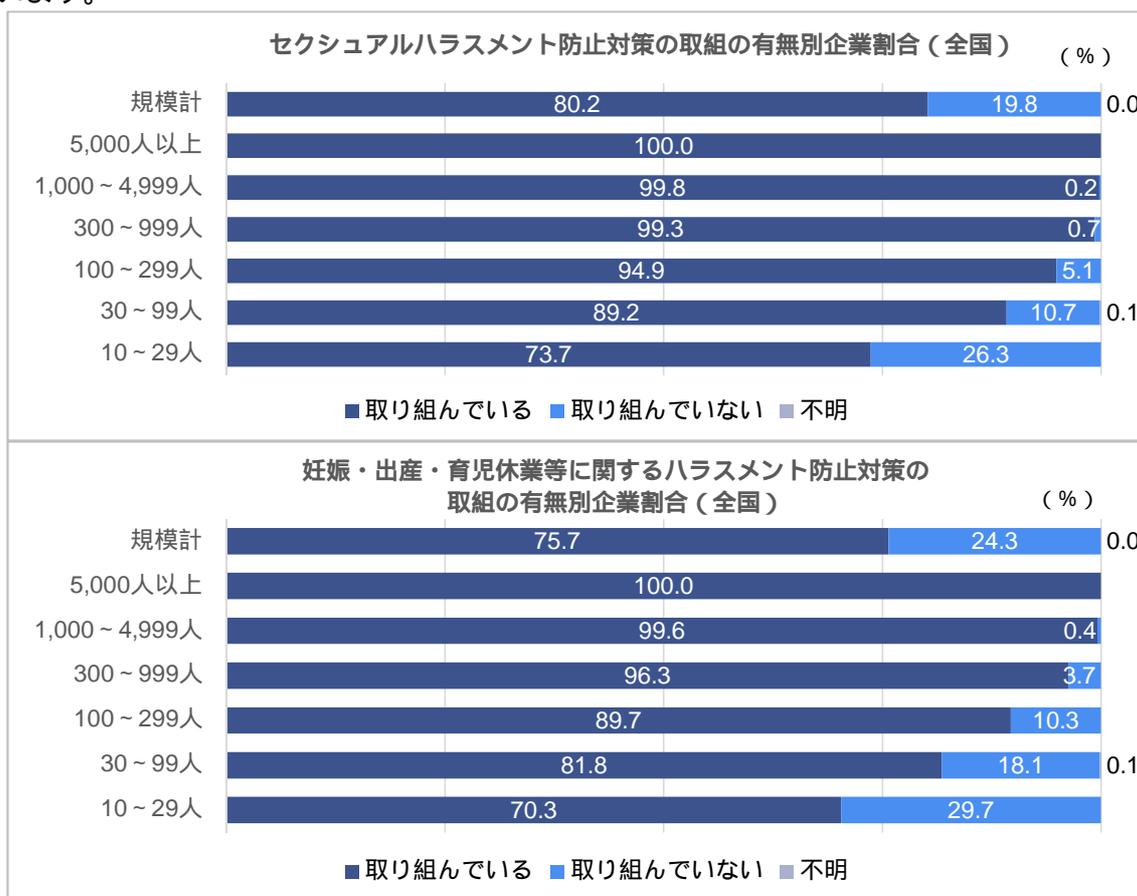
「男女雇用機会均等法」に係る相談件数は経年的にほぼ横ばいであり、「育児・介護休業法」に係る相談件数は減少傾向にあります。

大阪労働局 相談内容内訳別相談件数の推移

		H28	H29	H30	R1
男女雇用機会均等法に係る相談		1,638	1,484	1,756	1,605
主な内容	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	676	382	411	459
	妊娠・出産等ハラスメント	146	233	186	165
	セクシュアル・ハラスメント	416	495	558	472
育児・介護休業法に係る相談		12,423	7,765	5,444	5,349
主な内容	育休・介護等を理由とする不利益取扱い	2,245	777	696	652
	育児・介護等ハラスメント	268	489	296	226

資料：大阪労働局調べ

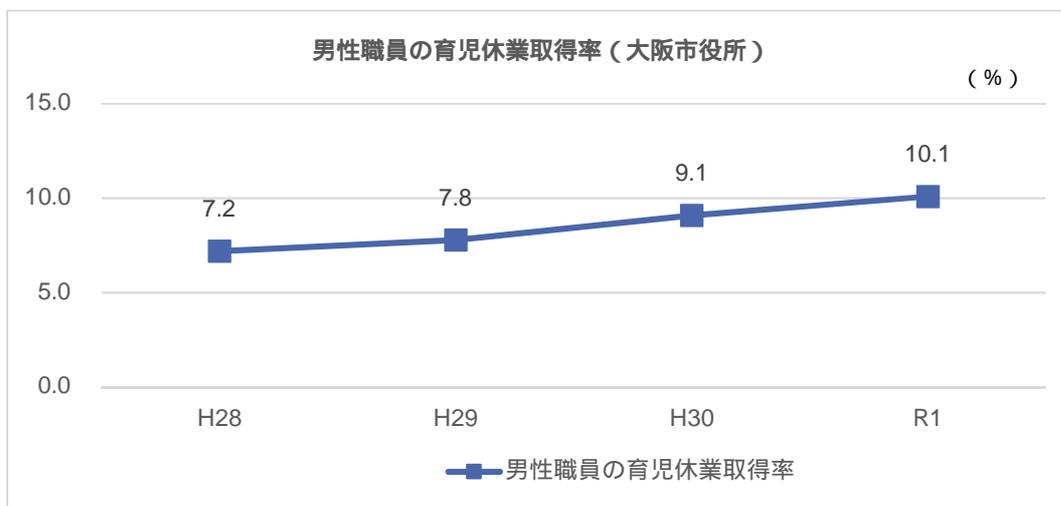
ハラスメントの防止対策に取り組んでいる企業の割合は、従業員規模が小さい企業ほど低くなっています。



資料：令和元年度「雇用均等基本調査」（厚生労働省）

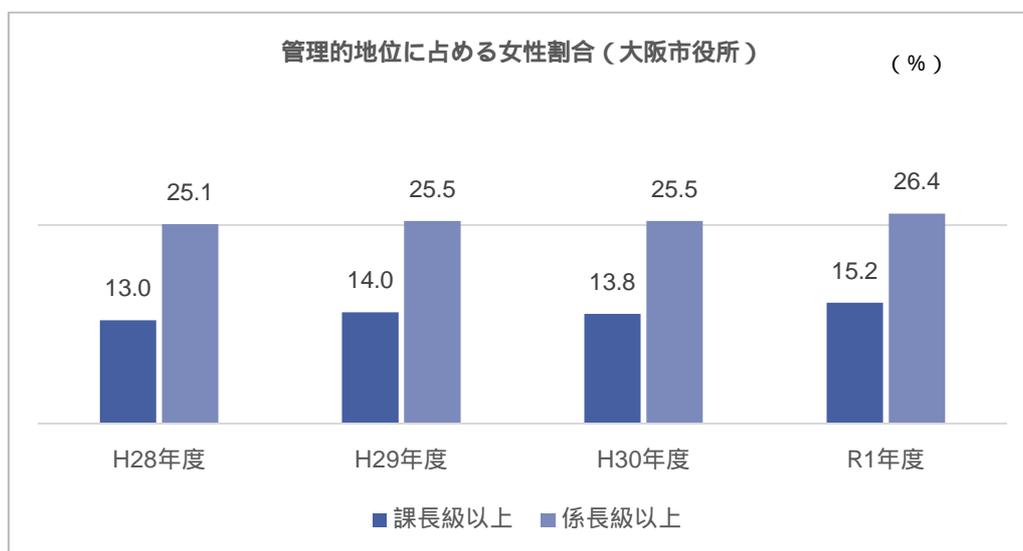
大阪市役所における男性職員の育児休業と管理職等の女性比率の状況

大阪市役所における男性職員の育児休業取得率は、上昇傾向にあるものの低迷が続いており、令和元年度で10.1%となっています。



注) 育児休業には、部分休業、育児短時間勤務、育児参加休暇5日連続取得を含む
資料：大阪市人事室調べ

大阪市役所では、「特定事業主行動計画」に基づき女性職員の積極的な管理職登用を進めており、管理職の女性比率は、令和元年度において課長級以上で15.2%、係長級以上で26.4%となっています。大阪市役所の目標数値である令和2年度において課長級以上20%、係長級以上30%の達成は厳しい状況にあります。



注) 各年度10月1日時点 市長部局（各委員会・市会事務局含む）における事務系（事務・福祉・社教）
資料：大阪市人事室調べ

大阪市役所における年齢別女性職員の割合は、年齢が下がるにつれて高くなる傾向にあり、34歳以下では半数を超えています。一方、各役職段階に占める女性職員の割合については、役職段階が上位になるほど低くなっています。

大阪市役所における年齢別女性職員割合

	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳～
女性	8	175	311	361	594	630	489	397	273	57
男性	4	99	209	276	697	1,152	1,086	826	790	242
女性割合	66.7%	63.9%	59.8%	56.7%	46.0%	35.4%	31.0%	32.5%	25.7%	19.1%

大阪市役所における各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	係員	係長級	課長代理級	課長級	部長級	局・区長級	係長級以上	課長級以上	全体
女性	2,253	729	186	101	15	11	1,042	127	3,295
男性	2,513	1,676	519	478	141	54	2,868	673	5,381
全体	4,766	2,405	705	579	156	65	3,910	800	8,676
女性割合	47.3%	30.3%	26.4%	17.4%	9.6%	16.9%	26.6%	15.9%	38.0%

注) 令和2年10月1日時点 市長部局(各委員会・市会事務局含む)における事務系(事務・福祉・社教)

資料: 大阪市人事室調べ

大阪市における審議会等の女性委員の比率は、経年的に増加傾向にあり、令和2年度には36.0%となっていますが、大阪市男女共同参画基本計画の目標年次となる令和2年において40%の目標には至っていません。

大阪市の審議会等の女性委員数・比率

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
審議会数	56	57	64	90	95	96	97	101	103
全委員数(人)	2,083	2,120	2,184	2,915	2,986	3,008	2,945	2,953	2,929
女性委員数(人)	726	739	742	925	1,044	1,059	1,063	1,079	1,054
女性委員比率(%)	34.9	34.9	34.0	31.7	35.0	35.2	36.1	36.5	36.0

注) 1: 各年度4月1日現在

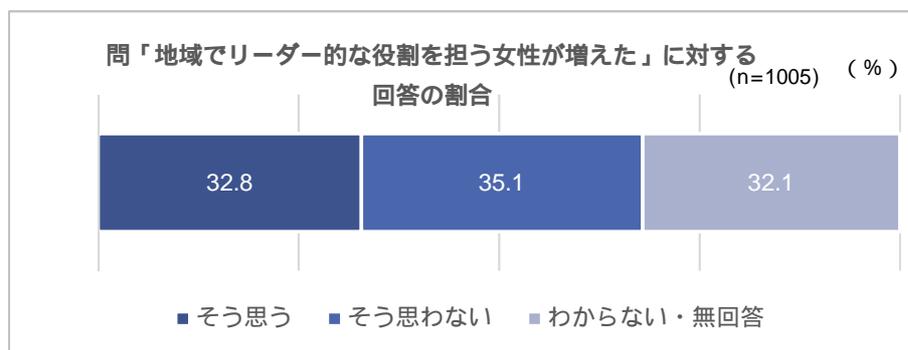
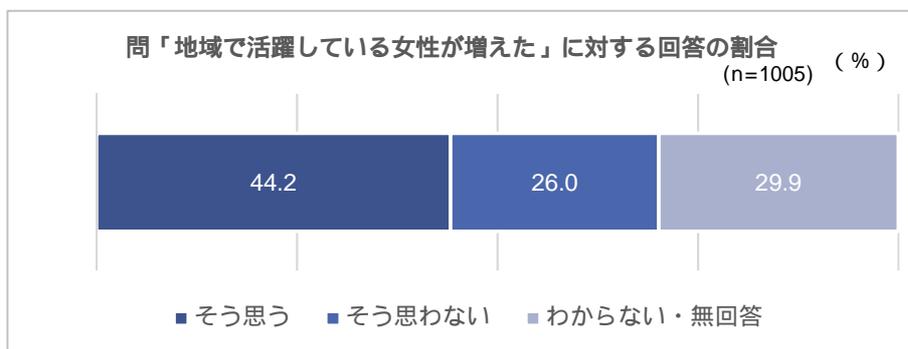
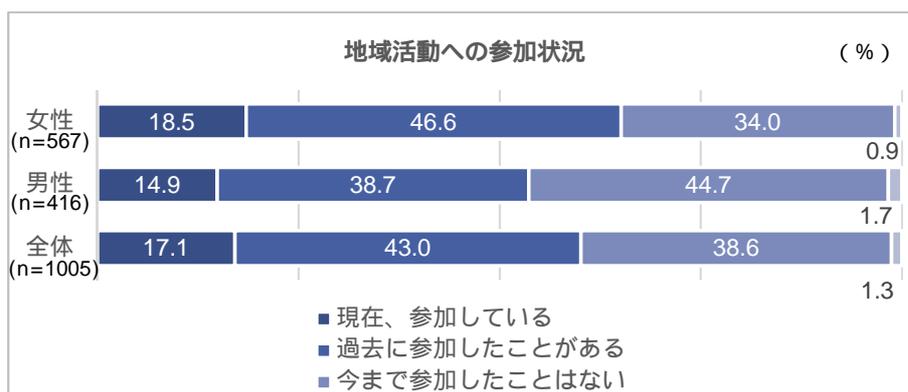
2: H27年度以降は、区政会議を含む

3: 本審議会数には、行政運営上の会合を含まない

資料: 大阪市市民局調べ

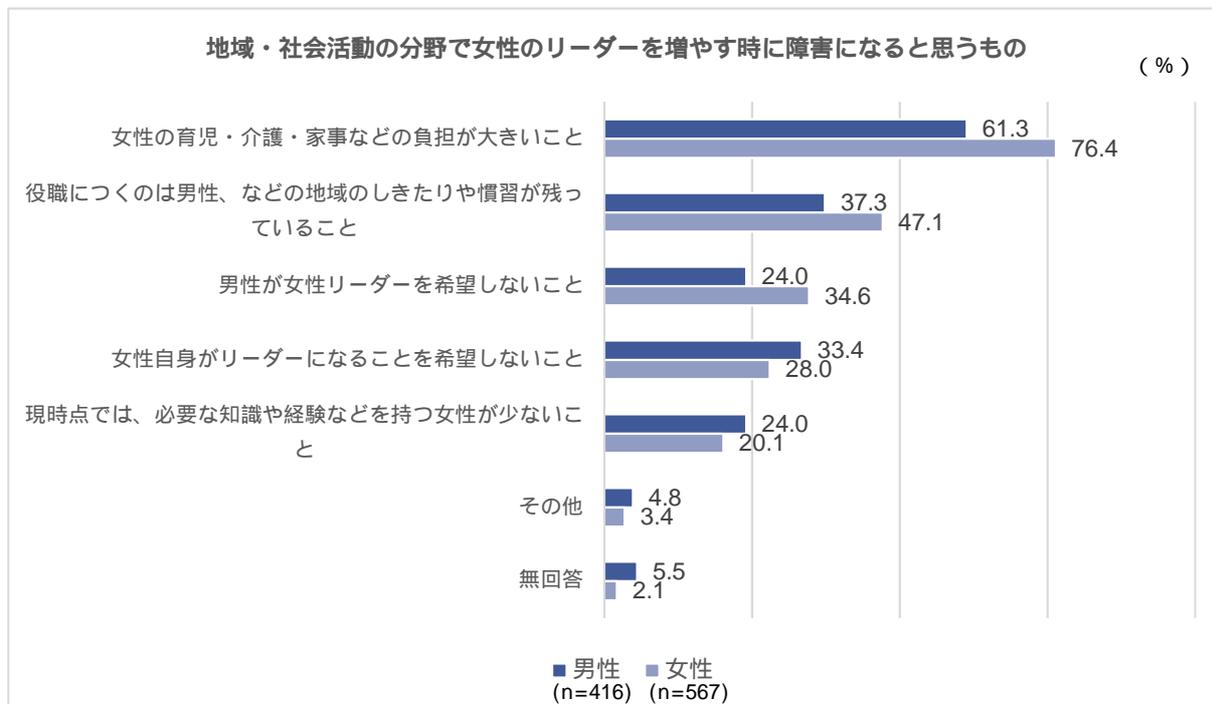
地域における女性の参画状況

「現在もしくは過去に、地域活動（町会、PTA、ボランティア、NPOなどでの活動）に参加したことがある」と答えた女性の割合は65.1%であり、男性の53.6%を上回っています。一方、「地域で活躍している女性が増えた」と思う市民の割合は半数以下に留まり、「地域でリーダー的な役割を担う女性が増えた」と思う市民の割合は3割程度に留まっています。さらに、民間ネット調査（令和2年度）によると、女性が地域活動の中で中心的な役割（団体の運営や活動の企画など）を担っていると感じている女性の割合は10.6%となっており、女性は様々な地域活動に参加している一方で、女性自身においては、活動の企画、方針決定にあたって中心的な役割を果たしているという実感が得られていないと考えられます。



資料：令和元年度「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となるものとしては、「女性の育児・介護・家事などの負担が大きいこと」が女性 76.4%・男性 61.3%、「役職につくのは男性、などの地域のしきたりや慣習が残っていること」が女性 47.1%・男性 37.3%となっており、夫などの家族の協力が十分でないということの他、男性がリーダーを務め、女性は補佐的役割でよいといった意識や慣習の存在が根強いということがうかがえます。



資料：令和元年度「男女共同参画に関する市民意識調査」（大阪市）

【基本的方向と具体的取組】

基本的方向 1 雇用等における女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス

企業において、女性の活躍推進に取り組む意義や必要性が広く浸透し、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスのための取組、働きやすい職場環境の整備や女性の管理職への登用が積極的に進められるなど、意欲ある女性はその能力を十分に発揮し活躍することができるよう、中小企業をはじめとする企業への啓発や支援を推進します。

一方、家事・子育て・介護等を男女が共に担うべきという認識の下で、働くことを希望するあらゆる女性が個々の状況に応じて、仕事に就き、働き続けることができるよう、本人やそのパートナーに対して、働く意義や、仕事と家庭生活の両立に向けた啓発、女性が自身に合った仕事選定の助けとなる情報やマッチングの機会を提供するなど、女性の多様な働き方の実現に向けた総合的な支援を行います。

また、大阪市も地方公共団体として「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき策定した特定事業主行動計画を推進し、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるようにするとともに、男性職員の育児参加の促進や、女性が活躍でき、働きやすいと実感できる職場づくり、女性職員の管理職登用の拡大を進めます。

具体的取組

(1) 企業における女性の活躍推進

- ・女性活躍推進の職場環境づくりを進める「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業（以下「認証企業」という。）」を増やしていくために、認証企業のPRや認証の有用性について周知する等、働きかけを行います。
- ・女性活躍の取組の推進に向けて、認証企業等の先進的な取組事例等についての情報提供や企業間での交流の機会の提供を行います。
- ・女性活躍の取組が進んでいない中小企業等に対し、女性活躍の意義や必要性の啓発及び取組支援を行います。
- ・方針の立案、決定過程への女性の参画拡大に向けて、企業における女性管理職の積極的な登用を促します。
- ・長時間労働の是正や在宅勤務（テレワーク）などによる働き方の見直しなど、男性・女性がともに働き続けやすい職場環境づくりの推進に向けて、啓発・支援を行います。
- ・男性の育児・介護休業等の取得促進など、男性の家庭参画に向けた意義や必要性の啓発及びノウハウ等の提供を行います。
- ・公共調達において、公正性、経済性及び品質の確保に配慮しつつ、積極的に女性活躍に取り組んでいる企業へのインセンティブの付与を行います。
- ・「男女雇用機会均等法」「女性活躍推進法」等の趣旨や「労働基準法」等に基づく女性労働者の母性保護、母性の健康管理について周知・浸透を図ります。
- ・企業におけるセクシュアル・ハラスメントや妊娠・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います。

(2) 女性の多様な働き方の実現

女性の能力開発や継続就業等の支援

- ・働きたい、働き続けたいと考えている女性に対し、仕事と家庭を両立しながらキャリアアップを図ることができるよう、セミナーの開催や情報提供等を行うほか、男性の家事・子育て等への積極的な参画を促すなど、意識改革に向けた取組を行います。
- ・育児・介護休業取得後に職場復帰をめざす女性に対し、保育サービスなど仕事と家庭の両立についての様々な情報提供や、セミナーの開催などにより支援を行います。

未就業女性に対する就業支援

- ・様々な理由により未就業の状態にある女性に対する個々の状況に応じた就職支援や、働くことをはじめとする社会参画を促すセミナーや講座等を実施します。
- ・求職者に対して認証企業の認知度を高めるとともに、認証企業をはじめ、女性が働き続けられる職場環境づくりに積極的に取り組む企業とのマッチング機会を提供するなど、就職支援を行います。
- ・出産を機に離職した女性に対し、子育てと仕事の両立など再就職の不安を解消するための講座や交流会を開催するとともに、自分に合った仕事選びと、保育サービスや子育て支援情報の提供を一体的に行うなど、再就職を総合的に支援します。
- ・起業したい女性に対するセミナーの開催やイベント等の情報提供、相談事業やネットワークづくりへの支援を行います。

(3) 大阪市役所における働きやすい職場づくりと女性の参画拡大

働きやすい職場づくり

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた年次休暇取得の促進、超過勤務縮減の取組及び管理職をはじめとした職員の意識向上に向けた研修等の実施、時差勤務制度の整備及びテレワークの推進に取り組みます。
- ・安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくりに向けた休暇・休業等制度の周知徹底、管理職をはじめとした職員の意識向上、育児休業の代替要員の確保や育児休業中の職員への情報提供などに取り組みます。
- ・男性職員の育児参加の促進に向けた制度の周知や情報提供、上司との面談の仕組み化等により、男性職員が育児休業や配偶者分べん休暇、育児参加休暇等を取得しやすい職場づくりを推進します。
- ・ハラスメント等の各種相談体制の整備等を実施します。

女性職員の登用

- ・女性の活躍を推進し組織の活性化を図るため、女性の管理職登用に関する数値目標を設定し、意欲、能力、実績を持った女性職員を積極的に管理職に登用します。
- ・女性教職員の管理職への登用を推進するため、管理職試験の受験を奨励するとともに、能力・適性に基づいた登用を行います。
- ・女性職員の職域の拡大や、幅広い職務経験を積むことができる人事配置を行います。
- ・女性職員の活躍のサポートに向けた女性職員向けのセミナーやキャリアデザイン研修などや、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた管理職向け研修などを実施します。

審議会等への女性の登用

- ・ 審議会等委員における女性委員の比率を高めるとともに、団体推薦による審議会等委員についても女性委員の推薦について引き続き協力を要請していきます。

基本的方向 2 地域における女性の参画拡大

女性が様々な地域活動において、活動内容の企画・方針決定に中心的な役割を果たしていけるよう、地域活動団体等に対して、地域活動において女性の参画が拡大することの意義の浸透を図るとともに、地域活動への参画に意欲のある女性の発掘、育成、支援を積極的に行っていきます。また、自分自身のスキルを活かし、身近な地域課題を解決するための事業等を始めたい女性に対する支援を行っていきます。

具体的取組

(1) 女性の地域活動への参画促進のための環境づくり

- ・ 地域活動の企画・運営に女性の視点を取り入れる意義・重要性や、地域で活動している女性の活躍事例について情報発信するなど、地域活動団体等に対する女性の地域活動への参画拡大に向けた啓発を実施します。
- ・ 地域活動協議会などによって日々取り組まれる地域活動において、女性の視点を取り入れるよう促すとともに、方針決定過程における女性の参画の重要性についての啓発を実施します。
- ・ 個別の地域活動団体に対し、出前セミナー等によりその実情に合わせた啓発を実施します。

(2) 地域で活躍する女性の育成・支援

- ・ 地域活動に参画し、活躍する女性を発掘、育成、支援することで、地域活動のリーダー的役割を担う女性の創出を図るとともに、地域と女性の活動ニーズをマッチングして、意欲ある女性を地域へつなぐための拠点として、男女共同参画センターにおいて「女性チャレンジ応援拠点」を運営します。
- ・ 地域で活動している女性の情報収集や、ロールモデルとなる活躍事例の情報発信、意義・メリット等についての啓発など、地域活動への関心、参画意欲の向上に向けた取組を実施します。
- ・ 地域活動への参画に関心・意欲のある女性からの相談に対応するとともに、地域で活躍している女性の経験からノウハウ等を学べるワークショップや交流会を開催します。
- ・ 地域で活躍している女性同士や女性起業家、企業、NPO、大学等との交流の場の提供など、新たな活動を生み出すためのネットワークづくりへの支援を行います。
- ・ 事業等を始めたい女性への相談対応や情報提供を行うとともに、必要な知識やノウハウ等を習得できるよう支援します。

【基本認識】

(1) 女性に対する暴力をめぐる状況

女性に対する暴力は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。その背景には、性別役割分担意識や社会的地位、経済力の格差など、男女が置かれている状況に根差した社会的・構造的な問題があると考えられており、女性に対するあらゆる暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題です。

配偶者等からの暴力、ストーカー行為、性犯罪・性暴力等は引き続き深刻な社会問題となっており、これらの女性に対する暴力を根絶するため、暴力を容認しない意識の醸成や、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための啓発教育を推進する必要があります。あわせて、暴力の未然防止を図るため、とりわけ若年層に対する予防啓発を充実させることが重要です。

暴力の被害者に対しては、関係機関との連携を図りながら、相談、保護から自立支援までの包括的かつ切れ目のない被害者支援が求められます。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、家庭内の暴力の増加や深刻化が懸念されていることを踏まえ、こうした非常時にも相談しやすい環境を整備するため、相談支援体制の充実を図ることが必要です。

配偶者等からの暴力

- ・配偶者やパートナーからの暴力(DV)は、女性の心身を傷つけるだけでなく、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど許しがたい人権侵害です。DVについての正しい理解と知識を身につけ、早期相談につながるよう啓発を行うことが重要です。
- ・DVにおいては、加害者、被害者双方に暴力の認識が希薄であることから相談行動につながらないといったことも考えられるため、身体的暴力(なぐる・けるなど)だけではなく、精神的暴力(大声で怒鳴る・ののしる・脅す)、社会的暴力(友達や身内などのメールをチェックしたり、付き合いを制限する)もDVであるという認識を高めるため、一層の啓発が必要です。
- ・さらに、暴力の予防と根絶のための基盤づくりとして、DVの加害者及び被害者を生まないため、若年層を対象とした交際中の恋人間のDV(いわゆるデートDV)にかかる予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図ることが重要です。
- ・一方、令和元年6月に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、同改正によって児童相談所と配偶者暴力相談支援センターが相互に連携・協力すべき関係機関として法文上明確化されるとともに、児童虐待とDVの特性や、これらが相互に重複して発生していることを踏まえ、児童虐待防止対策とDV対策にかかるさらなる連携強化の措置を講ずることとされました。
- ・令和元年度に大阪市が一時保護を実施したDV被害者の約6割が子どもを同伴しています。配偶者等からの暴力は、直接子どもに向けられた暴力でなくても、それを間近で見たり聞いたりする子どもに対して著しい心理的外傷を与えるとされています。「児童虐待の防止等に関する法律」においても、児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力、いわゆる面前DVが児童虐待に

当たると明記されており、関係機関と緊密に連携し、こどもの保護やケアに努めることが課題となっています。

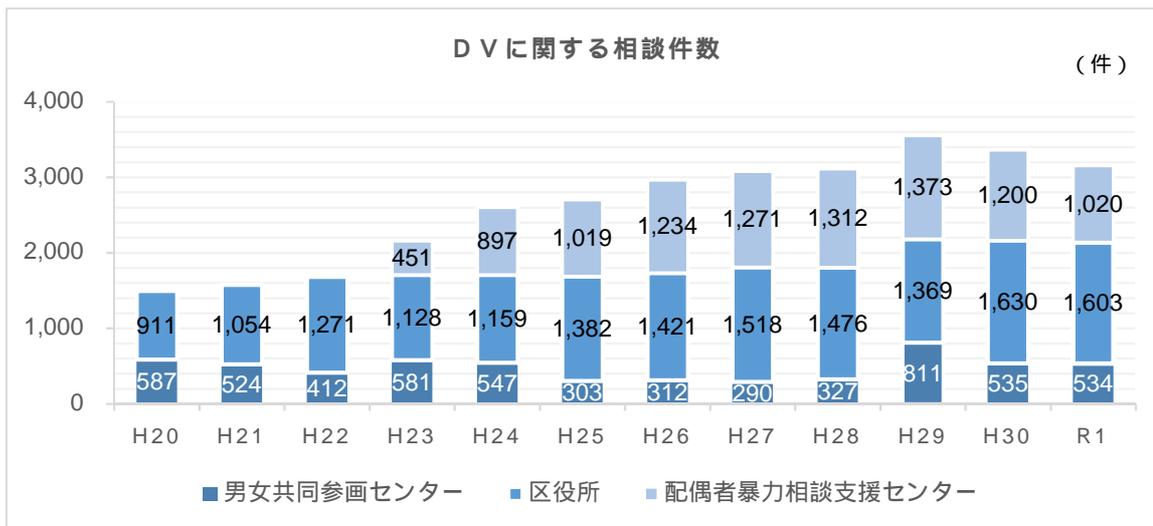
- ・また、DV被害者が外国人である場合は、日本語による意思疎通が困難なため相談につながりにくいことが考えられ、文化・価値観の違い、地域における孤立等、外国人被害者を取り巻く状況に配慮した相談対応が求められます。
- ・男性への支援に関しては、大阪市が開設している男性の悩み相談における令和元年の相談のうち、約11%には相談の背景にDVが認められています。男性のDV被害者についても大阪市配偶者暴力相談支援センターや区保健福祉センターにおいて相談を行っていますが、被害が潜在化しやすい傾向にあり、各種相談窓口や支援制度等の情報提供をはじめ、男性被害者が相談しやすい環境づくりも必要です。
- ・DV被害者が相談しやすいよう、大阪市配偶者暴力相談支援センター等相談機関のさらなる広報・周知を行うとともに、被害・加害の自覚がなかったり、被害を受けていても相談できないといった潜在的なDV被害者に対して情報提供・発信するためのあらゆる手法について検討していく必要があります。また、新型コロナウイルス感染症拡大のような非常時に電話や面談での相談が困難となるなど被害者の置かれた状況に十分配慮し、新たな相談手法を含めた相談支援体制の充実を図る必要があります。さらに、デートDVをはじめ様々な悩みを抱える若年女性への支援となる相談体制も必要です。
- ・今後とも、DV被害者の保護及び自立支援を促進するため、配偶者暴力相談支援センター、各区の保健福祉センター、こども相談センターなど関係機関が連携し、被害者に寄り添った適切な対応が求められます。

性犯罪・性暴力

- ・性犯罪・性暴力は、被害者に身体面のみならず、精神面にも長期にわたる傷跡を残すものであり、被害者の尊厳を著しく踏みにじる人権侵害です。「性暴力はあってはならない」という認識を広く啓発していくとともに、潜在化しやすい性暴力の被害者が、躊躇することなく必要な支援が受けられるよう相談窓口や支援制度の情報提供を行い、被害を受けた際のケアを適切に行う必要があります。
- ・また、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターなどの関係機関と連携し、被害者の心身の負担軽減に配慮しつつ、必要な支援を切れ目なく実施することが必要です。
- ・性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、こどもの発達段階に配慮した啓発教育を行い、自ら考え適切な意思決定と行動選択できる力を育み、性に関する正しい知識を身に付けることが必要です。

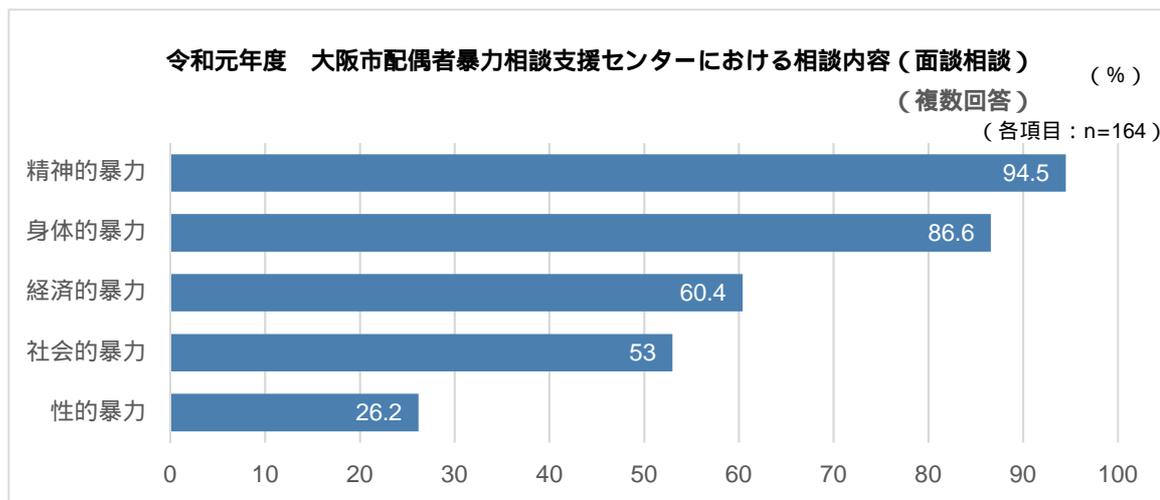
配偶者等からの暴力

大阪市では、DVに関して、配偶者暴力相談支援センター、区役所、男女共同参画センター(女性総合相談センター)において相談などのDV被害者支援を行っています。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、平成29年度以降は微減となっていますが、令和2年度上半期(4～9月)は新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、令和元年度上半期(4～9月)と比較して約2割増加しています。



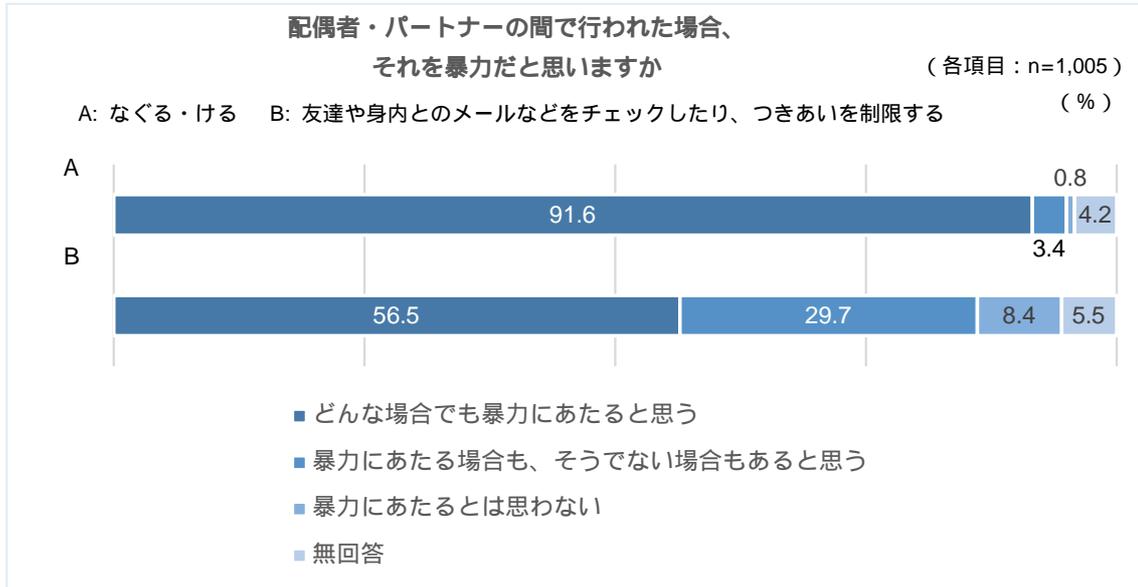
資料：大阪市民政局調べ

DVの相談内容としては、精神的暴力と身体的暴力に関する相談が多くなっています。



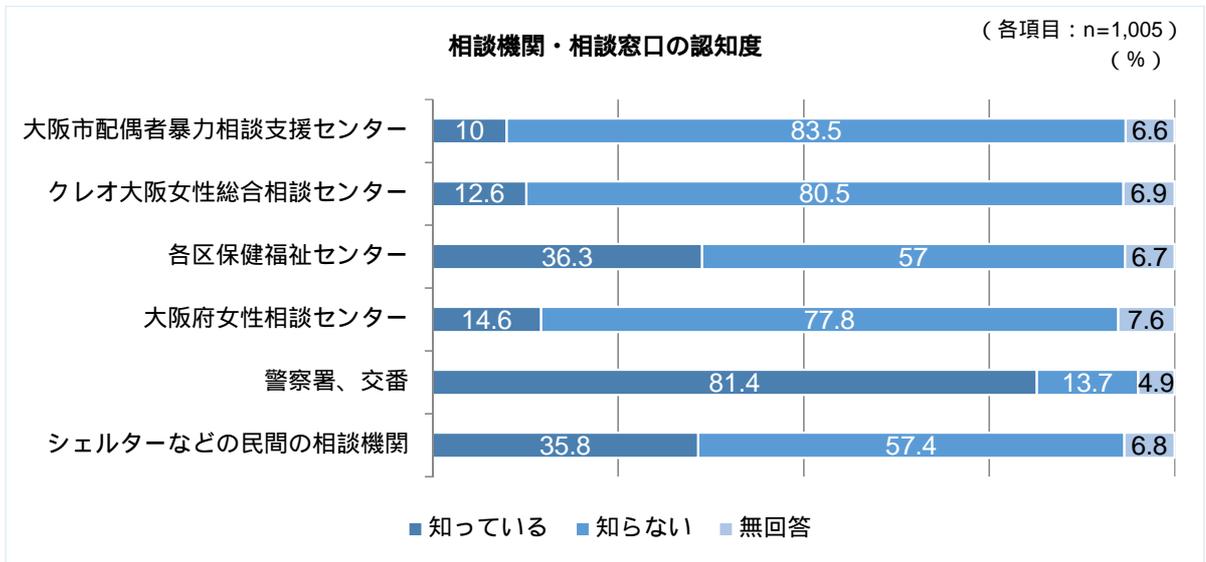
資料：大阪市民政局調べ

配偶者・パートナー間で行われる暴力についての意識調査では、「なぐる・ける」について9割以上が暴力としての認識を持っていますが、「友達や身内とのメールなどをチェックしたり、つきあいを制限する」を暴力だと思う割合は56.5%となっています。



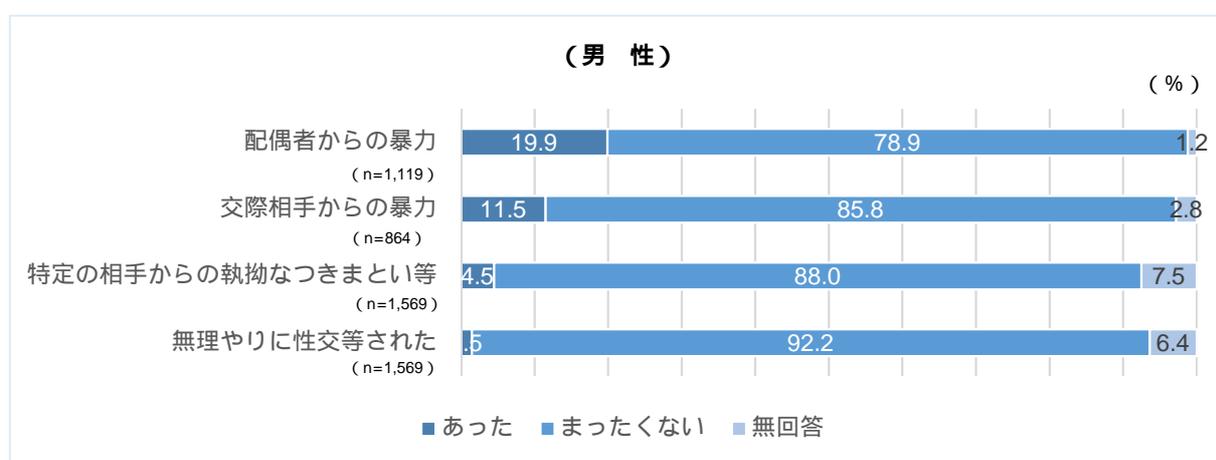
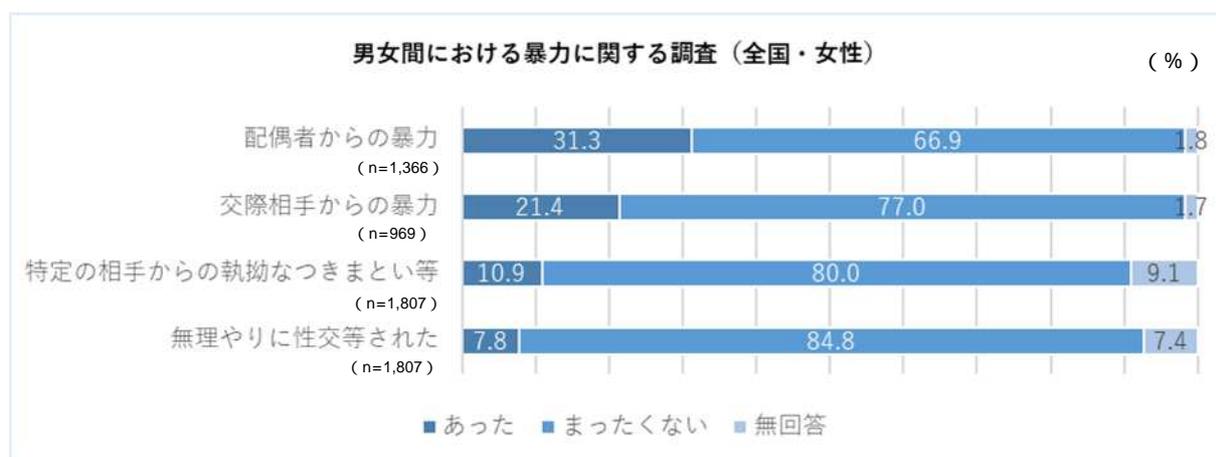
資料：令和元年度 大阪市男女共同参画に関する市民意識調査

相談機関の認知度については、「警察署、交番」が81.4%と最も高くなっており、「各区保健福祉センター」(36.3%)、「シェルターなどの民間の相談機関」(35.8%)の順となっています。



資料：令和元年度 大阪市男女共同参画に関する市民意識調査

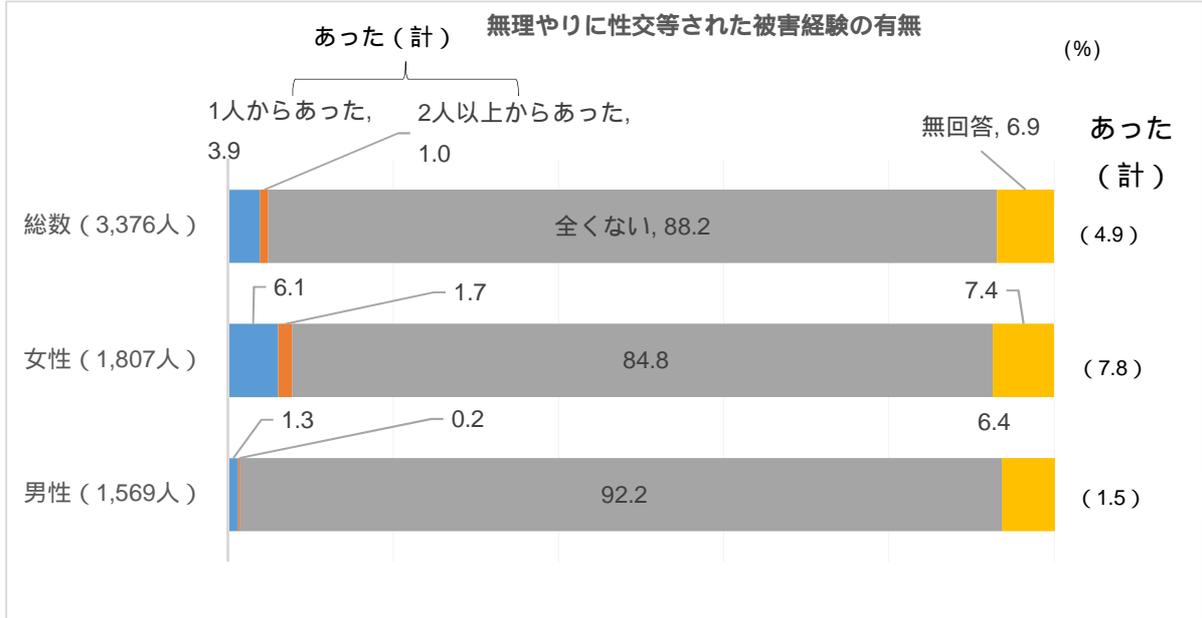
配偶者からの暴力について、女性は31.3%、男性は19.9%の方が「あった」と回答しています。



資料：平成 29 年 男女間における暴力に関する調査（内閣府）

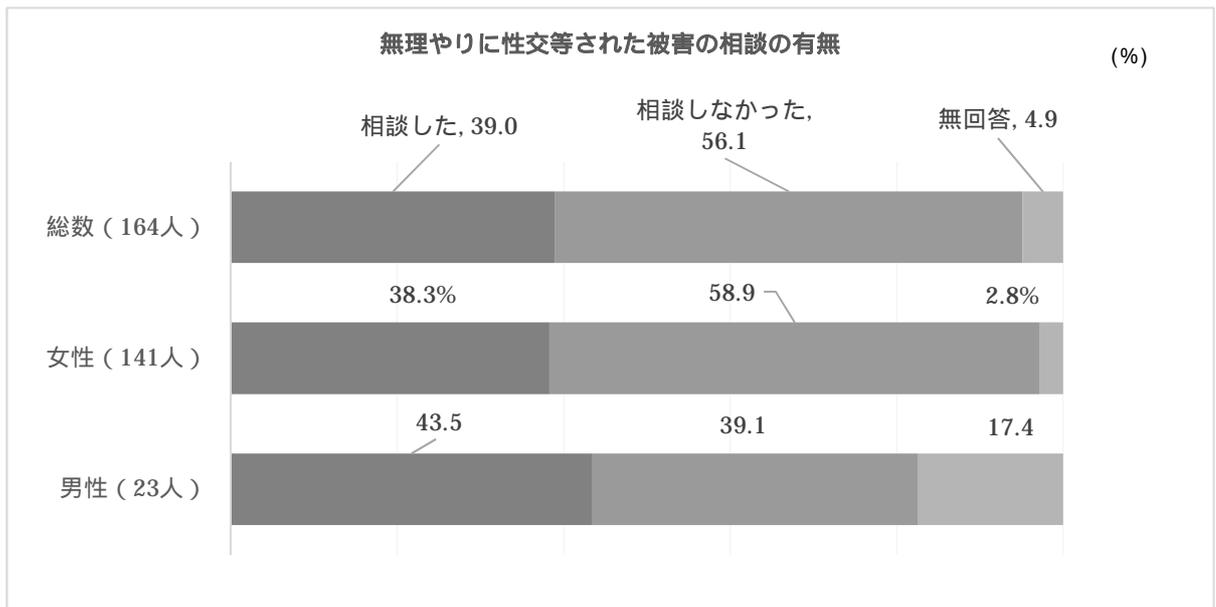
性犯罪・性暴力

「無理やりに性交等された被害経験があった」と回答した女性は7.8%、男性は1.5%となっています。



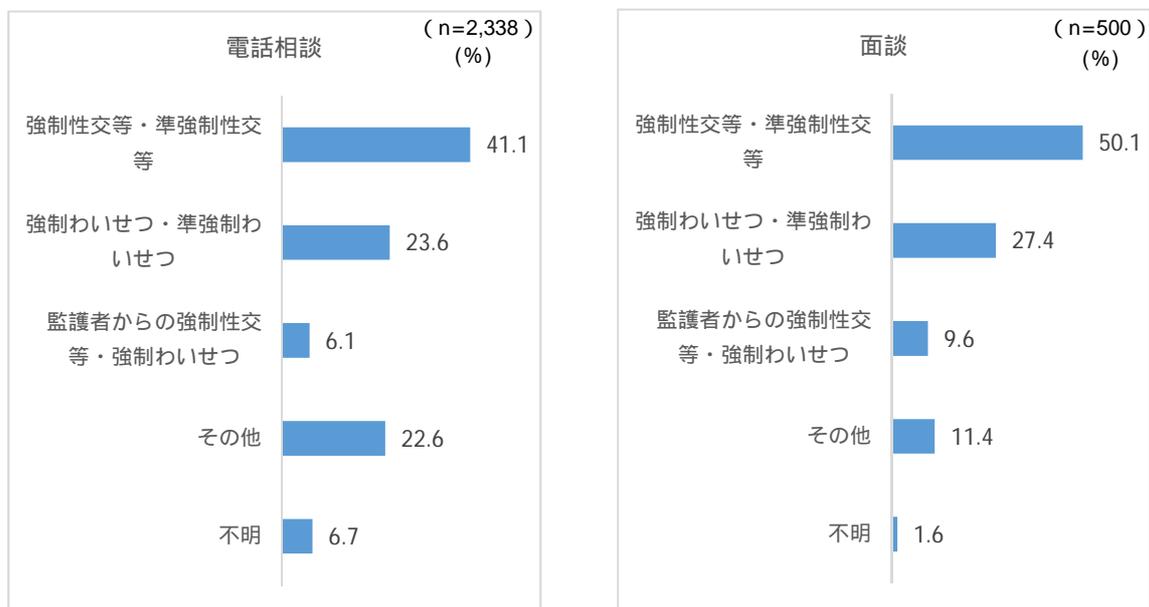
資料：平成 29 年 男女間における暴力に関する調査（内閣府）

無理やりに性交等された被害について、「誰にも相談しなかった」と回答した女性は58.9%、男性は39.1%となっています。



資料：平成 29 年 男女間における暴力に関する調査（内閣府）

性被害の被害類型については、電話相談、面談ともに「強制性交等・準強制性交等」、「強制わいせつ・準強制わいせつ」が多くなっており、面談では、「監護者からの強制性交等・強制わいせつ」が約1割に上っています。「その他」については、DV、ストーカー等の回答が含まれています。



資料：令和元年度 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを対象とした支援状況調査（内閣府）

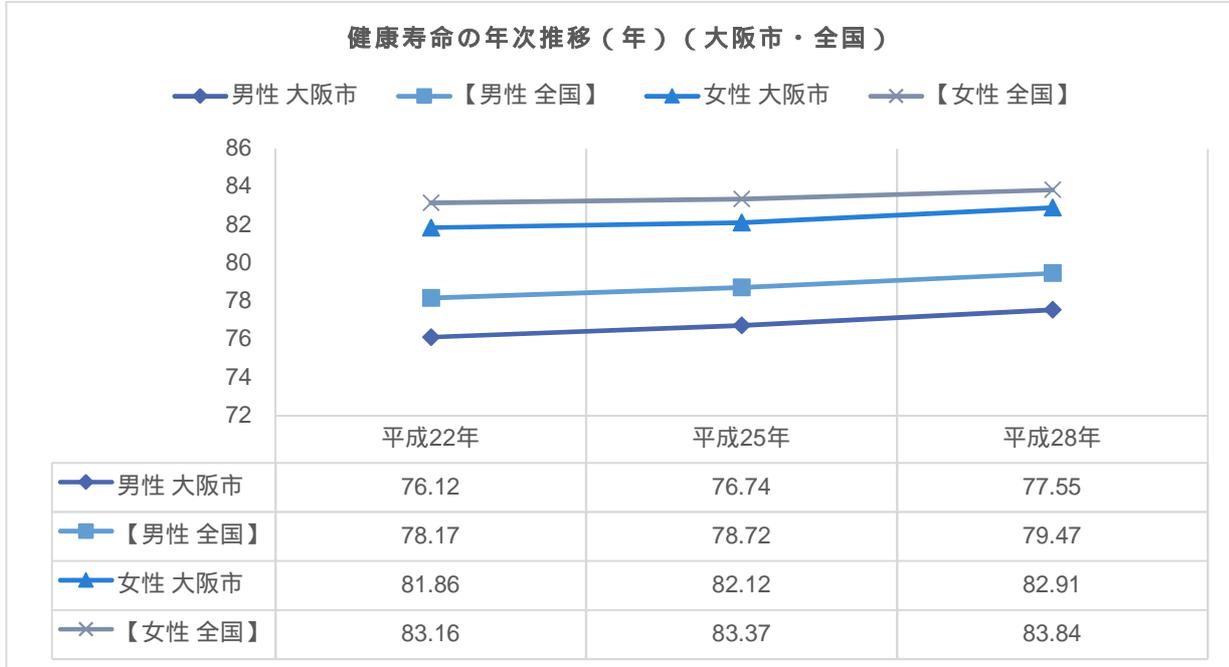
【基本認識】

(2) 男女の健康

- ・男女がそれぞれの身体的性差について十分に理解し、互いに健康について配慮しあい、男女がともに生涯を通じて健康な生活を営むことができるようにしていくことは、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。
- ・男女ともに健康づくりに取り組み、健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）を延伸させることは、生活の質の向上につながります。大阪市の健康寿命は男女とも延伸しているものの、全国に比べて低い状況にあります。
- ・また、悪性新生物（がん）、心疾患、脳血管疾患等、生活習慣に関連する死因が男女とも多数を占めており、健康的な生涯を送るためには、個々に応じた適切な食生活や生活習慣を継続し、生活習慣病の予防・対策に努めることが必要です。
- ・特に、死亡順位第1位のがんについては、予防と早期発見のために定期的ながん検診を受診することが大切ですが、女性特有の乳がん、子宮頸がんを含めたがん検診の受診率の向上が重要な課題となっています。
- ・こころの健康も、身体同様に健康を構成する重要な要素であり、こころの病気に対する早期発見・早期治療が大切です。こころの病気は発見が遅れると生活の質の大きな低下につながり、中でもうつ病は自殺の背景に大きく関係することが指摘されています。令和2年において、全国の自殺者数の増加、とりわけ女性の自殺者数が前年と比べて増加したことは、新型コロナウイルス感染症の拡大が女性に与えた負の影響と言われており、ストレス等による不安・抑うつ等の心理的苦痛を軽減させる取組を充実させることが必要です。
- ・妊娠期から子育て期の男女においては、不妊に悩む方への支援に取り組むとともに、女性については、特に、妊娠期から子育て期における母子の健康と安全の確保などの取組を進める必要があります。
- ・市民のヘルスリテラシー（健康情報を入手し、理解し、評価し、活用するための知識、意欲、能力）を向上させるとともに、ライフステージごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め、女性の健康に関わる問題変化に応じた取組を進めることも課題となっています。
- ・男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を進めていくことが重要です。

現状データ

大阪市の健康寿命は、平成22年から平成28年にかけて、男女とも延伸しているものの、全国に比べて低い状況にあります。



< 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

使用データ 人口：各年の10月1日現在の総人口

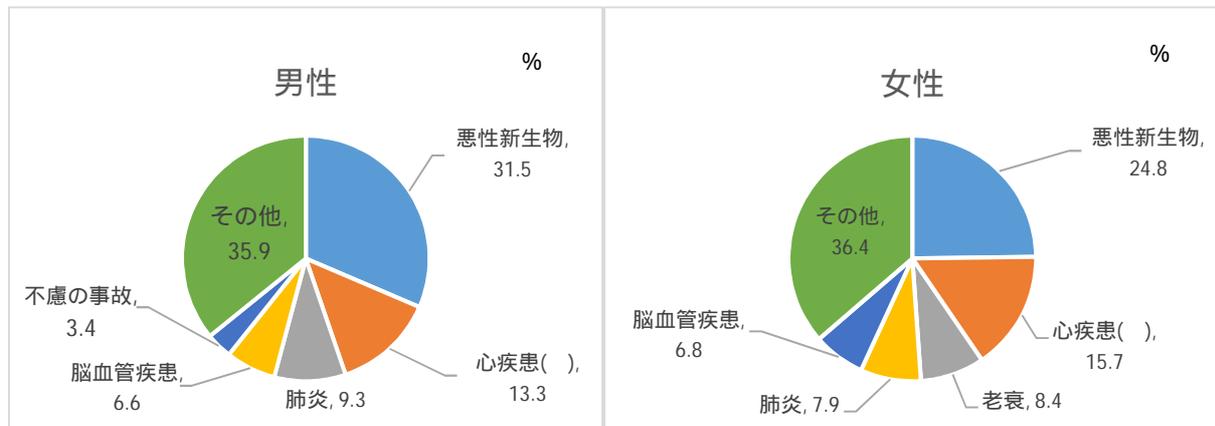
年齢階級別介護保険被保険者数・認定者数：各年9月末現在

< 国 > 厚生労働科学研究費補助金（循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業）分担研究報告書

健康寿命の全国推移の算定・評価に関する研究 全国と都道府県の推移

平成30年の大阪市の死因順位によれば、悪性新生物（がん）、心疾患（高血圧性を除く）、脳血管疾患等、生活習慣に関連する死因が、男女とも約5割を占めています。

平成30年 死因順位（大阪市）



心疾患：高血圧性疾患を除く

資料：平成30年 人口動態統計（厚生労働省）

がん検診受診者数の推移としては、ほぼ横ばいの状態となっています。

がん検診受診者数（大阪市）

（単位：人）

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)	すこやか大阪 21 (第 2 次後期) 目標値 平成 35 年度 (令和 5 年度)
乳がん	44,979	44,889	43,972	46,961	43,441	53,700 人以上
子宮頸がん	52,353	50,957	53,527	57,339	55,586	75,900 人以上
胃がん	31,149	29,249	28,598	31,948	27,333	46,500 人以上
大腸がん	79,647	65,525	66,106	70,715	66,445	109,400 人以上
肺がん	49,143	49,103	52,269	57,967	54,642	69,700 人以上

資料：大阪市健康局調べ

大阪市健康増進計画「すこやか大阪 2 1（第 2 次後期）」では、受診率の算定に必要な母数となる受診対象者数について、様々な対象者がいることから対象者数が明確ではないため、市民アンケートの推計受診率をもとに、市民全体の受診率 5 0 % 達成に必要な大阪市がん検診受診者数を算出し目標値を設定しています。

【基本認識】

(3) 生活上の困難に直面する女性等

女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違いなどを背景として、貧困などの生活上の困難な状況に陥りやすい傾向にあります。また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある人びとに、より深刻な状況をもたらしています。

男女共同参画の視点に立ち、生活上の困難に直面する人びと、特に女性の実情に応じた支援が求められています。

ひとり親家庭、こどもの貧困

- ・ひとり親家庭では、子育てと生計の担い手という二重の役割をひとりで担うこととなるため、仕事と子育ての両立の難しさ、非正規雇用の増加、男女の賃金格差など社会が抱える課題の影響を顕著に受ける状況に置かれており、その精神的・経済的な負担は大きなものとなっています。
- ・ひとり親世帯の親の約9割は就業していますが、安定した収入と生活のできる職につくことを希望しながらも、子育てと就労を両立するための制約などから、多くの場合十分な収入を得ることが難しい非正規雇用の職に就かざるを得ない状況があります。
- ・ひとり親家庭の親子が、自らの意思に基づいてそのライフスタイルや目標を選択し、自己決定できるような自立した生活を営むためには、安心して子育てできる環境や経済的な安定が重要となります。
- ・ひとり親家庭が子育てと就業を両立できるよう、就業面においては継続的・計画的な支援を行うとともに、それぞれの家庭が持つ複合的なニーズに対応するため、関係機関と連携しながら、幅広い視点からの支援を図っていく必要があります。
- ・日本は、OECD（経済協力開発機構）加盟国の中では、こどもの貧困率が高く、特に、こどもがいる現役世帯のうち大人が一人の世帯の相対的貧困率が高いという状況にあり、こどもの貧困にかかる課題の解決が求められています。
- ・こどもの将来がその生まれ育った環境によって左右されることのないよう、貧困の状況にあるこどもが健やかに育成される環境を整備するとともに、適切な支援が必要です。

高齢者、障がい者や、複合的に困難な状況に置かれている人々

- ・大阪市では、総人口が減少する一方で、65歳以上人口は、令和2年からほぼ横ばいで推移した後、令和7年以降増加に転じることから、高齢化が急速に進展すると見込まれています。特に、85歳以上人口は急激に増加し続ける推計となっており、それに伴い、医療と介護ニーズを併せ持つ高齢者、重度の要介護認定者、ひとり暮らし高齢者、認知症高齢者などが増加すると見込まれます。
- ・さらに、近年では、高齢者虐待、高齢者に対する詐欺事件等、高齢者をめぐる様々な問題が生じており、高齢者の権利擁護や虐待の防止・解決等に向けた取組を図る必要があります。
- ・大阪市の障がい者手帳交付者数は身体障がい者手帳・療育手帳・精神障がい者保健福祉手帳のいずれも年々増加しており、障がいのある人のニーズも多様化し、質的に変化するなかで、これらの変化に対応した障がい者施策について検討を行っていく必要があります。
- ・高齢者・障がいのある人が男女ともに住みなれた地域で安心して暮らせるための施策を推進するとともに、それぞれの能力や経験を活かし、社会参加を促進する支援等を行っていくことが

必要です。

- ・障がいがあること、同和問題（部落差別）等により社会的に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があり、すべての人々の人権が尊重される社会づくりが重要です。

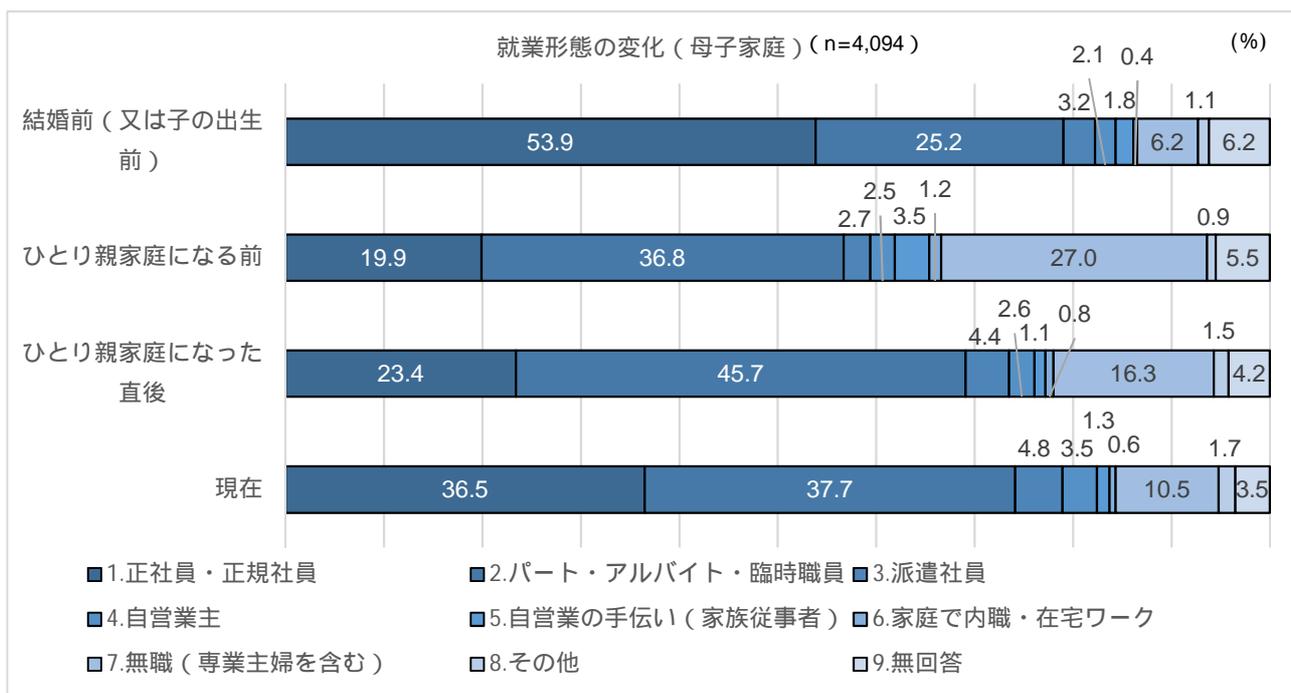
性の多様性

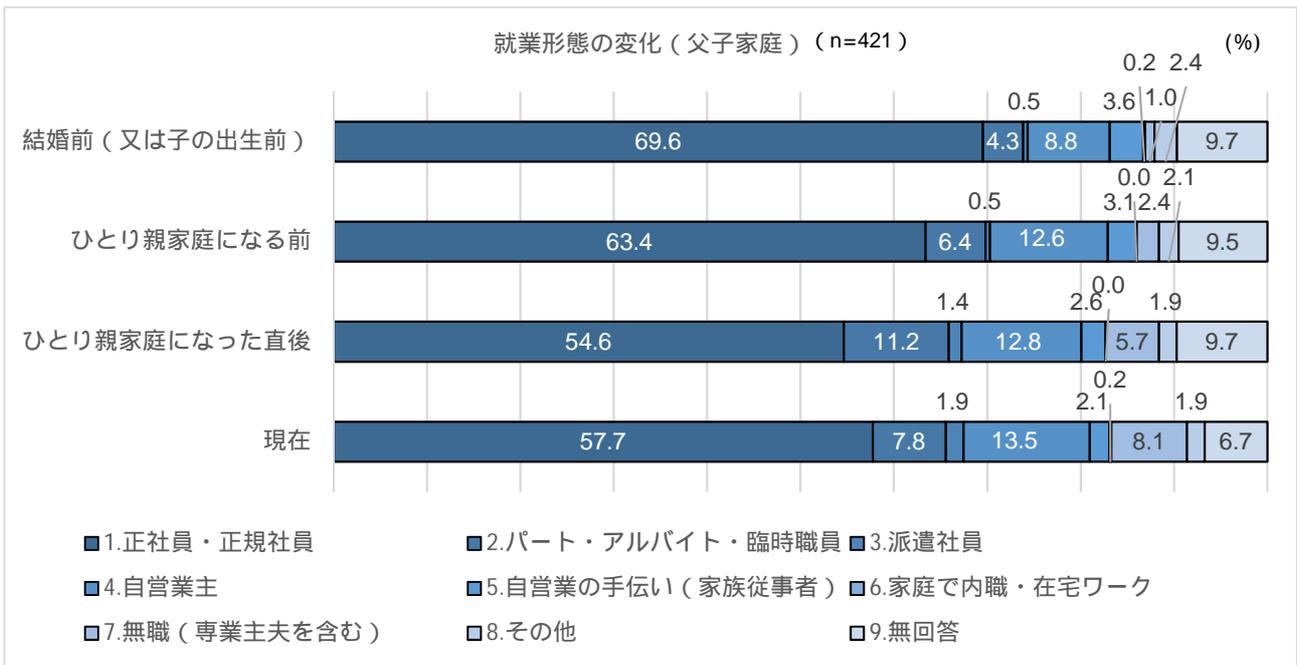
- ・性的指向・性自認に関することなど、性のあり方が多数派とは異なる面がある性的少数者について、現在では差別的な扱いを受けることは不当なことであるという認識が広まっていますが、いまだに偏見や差別が残っている現状があります。本市において性の多様性に関する相談件数は増加傾向にあり、多様な性のあり方への理解を深め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進める必要があります。

現状データ

ひとり親家庭の就業率は高く、母子家庭が86.0%、父子家庭が85.2%となっていますが、母子家庭の就業形態の変化についてみると、「正社員・正規職員」として働いている人は、ひとり親になった直後は23.4%、「現在」は36.5%になっています。また、「現在」の非正規職員の割合は40%を超えています。

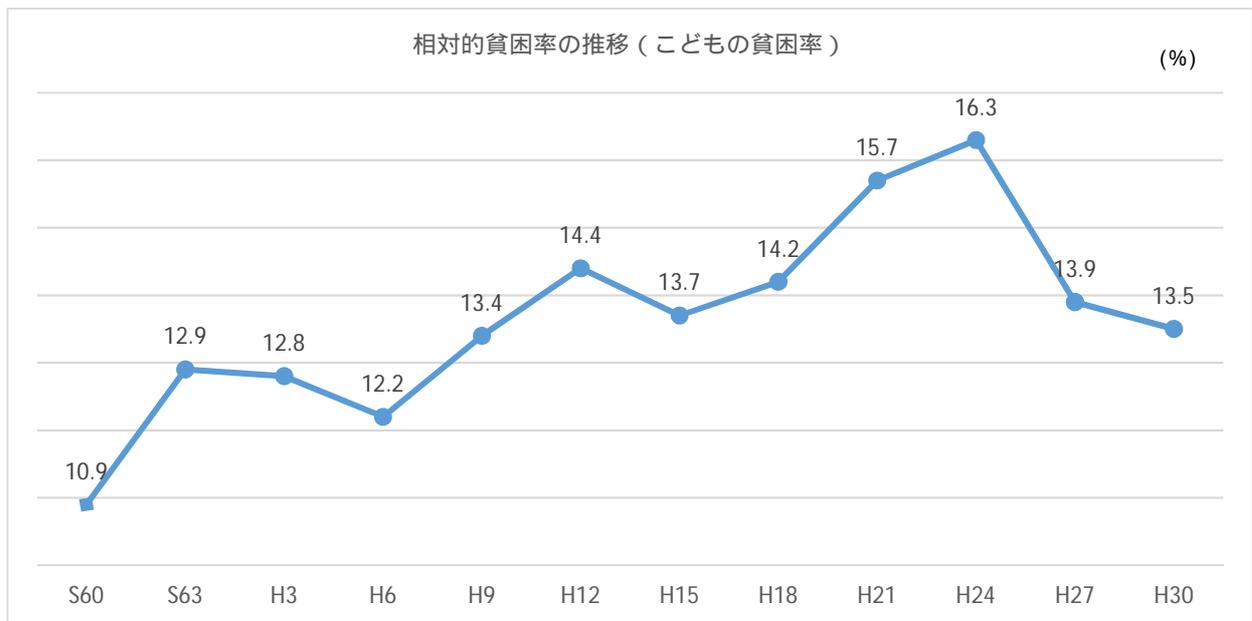
父子家庭については、経過にかかわらず「正社員・正規職員」が過半数を占めていますが、ひとり親家庭になった直後に割合が減少しており、「無職（専業主婦を含む）」の割合が増加しています。



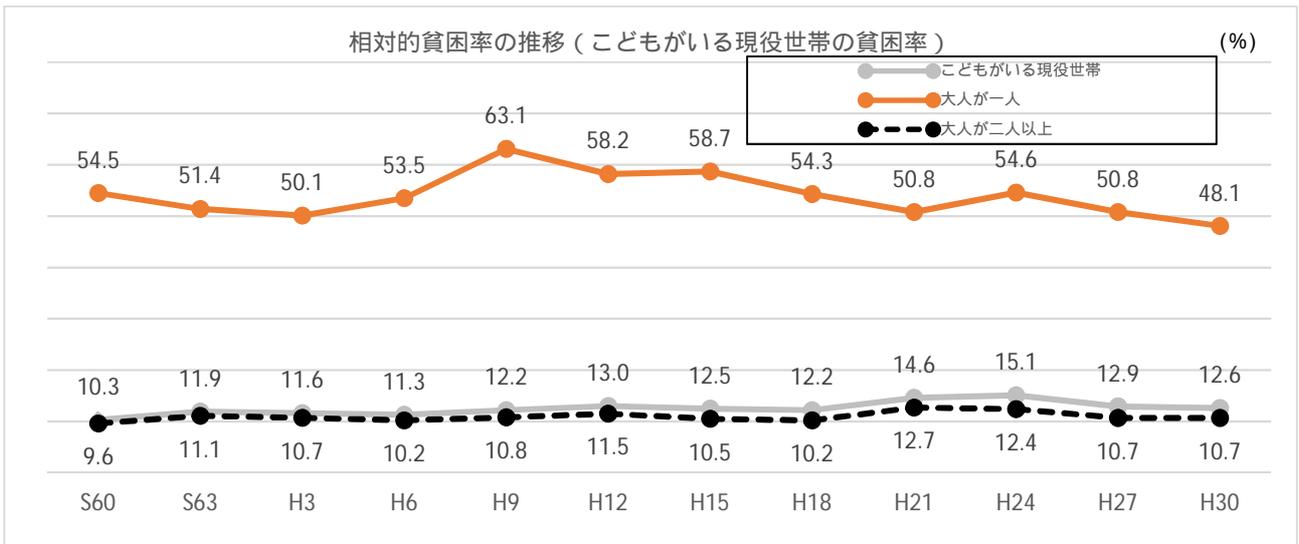


資料：平成 30 年度 大阪市ひとり親家庭等実態調査報告書

こどもの貧困率については、全国的に、長期的な傾向として平成 24 年までは緩やかに上昇し、それ以降は減少しているものの、平成 30 年には 13.5%と依然として高い水準にある状況です。また、子どもがいる現役世帯のうち大人が一人の世帯の相対的貧困率についても、平成 30 年に 50%を下回ったものの、依然として高い水準となっています。

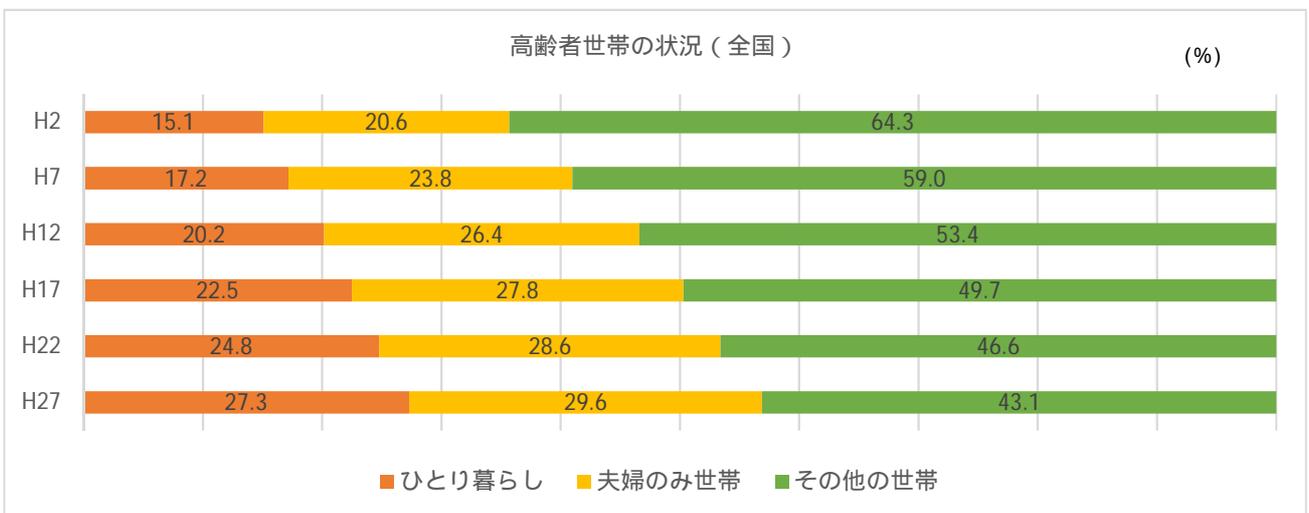
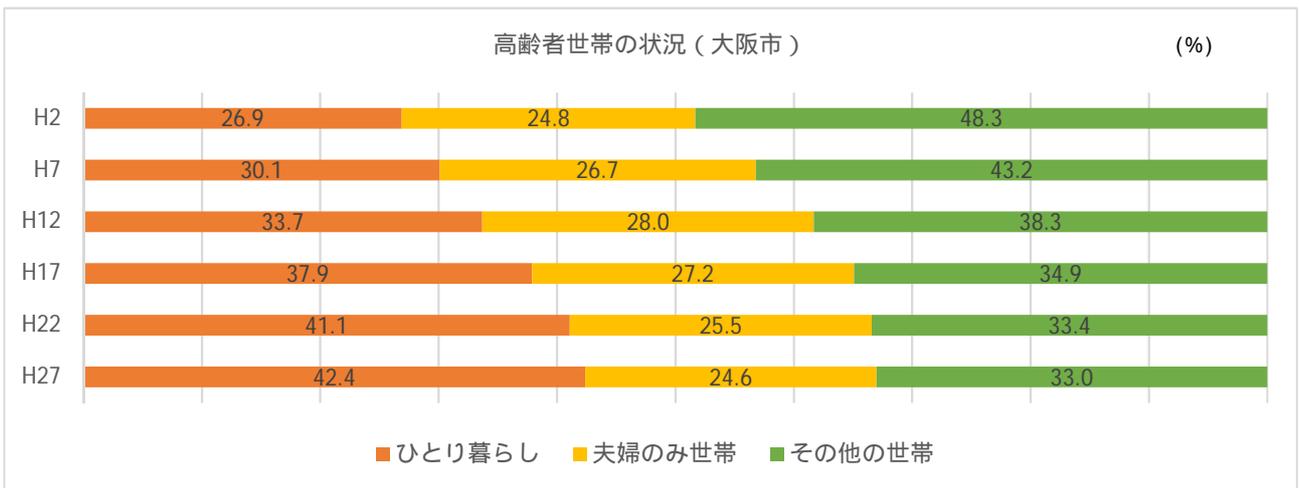


資料：令和元年 国民生活基礎調査の概況



資料：令和元年 国民生活基礎調査の概況

高齢者世帯の状況については「ひとり暮らし」の割合が増加傾向にあります。大阪市における「ひとり暮らし」の割合は全国に比べて高く 42.4%となっています。



資料：平成 27 年国勢調査

【基本的方向と具体的取組】

基本的方向 3 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対するDV、ストーカー、性暴力・性犯罪等の暴力の根絶に向けて、職場、地域、学校など様々な場を通じて予防教育・啓発を充実するなど、暴力を断じて許さないという社会規範の徹底を図ります。

各種相談窓口や様々な支援制度について、必要な情報が確実に届くよう効果的な広報・周知を行うなど、女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくりを進めます。また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により電話や面接での相談が困難となるといったDV被害者の置かれた状況に十分配慮して新たな相談方法を取り入れるなど、相談しやすい環境整備に取り組みます。さらに、デートDVをはじめ様々な悩みや困難を抱える若年女性等への支援となる相談体制を充実していきます。

大阪市配偶者暴力相談支援センター、区役所保健福祉センター、こども相談センター、警察など関係機関が連携し、DV被害者の安全確保や福祉制度の活用、身体的ケア、心理・社会的なケア等の自立に向けた支援を行うなど、男性を含むDV被害者とその家族への支援に取り組みます。

具体的取組

(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

暴力根絶に向けた予防教育・啓発等の取組

- ・あらゆる機会を通じて、女性に対する暴力の問題について、ともすれば女性に対する暴力の問題に無関心になりがちな男性をはじめ、広く市民に対する広報・啓発を実施します。
- ・「女性に対する暴力をなくす運動」(毎年11月12日から25日までの2週間)期間において、大阪府と連携した取組を行うとともに、各区役所等関係機関と連携し、積極的な周知啓発活動に取り組みます。
- ・大阪市内の地域団体・学校・企業等を対象としたDV防止に資するセミナー等を実施します。
- ・男女の対等なパートナーシップや暴力を伴わない人間関係を構築し、将来の加害者、被害者を生まないようにするため、市内中学生向けのデートDV防止啓発リーフレットを作製・配布し、あわせて学校教育の場において、啓発教材を活用したデートDV防止の啓発・予防教育授業を実施します。

性暴力・性犯罪に対する取組

- ・配偶者暴力相談支援センターや犯罪被害者等支援のための総合相談窓口において被害者からの相談に応じ、各種支援制度の情報提供や関係機関の紹介等を行います。
- ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターである「性暴力救援センター・大阪SACHICO」の取組等について関係機関へ周知し、被害者に対する必要な配慮や支援が図られるよう連携した取組を推進します。
- ・被害を未然に防ぐため、学校教育等を通じて子どもたちが暴力を認識し、その危険から自らを守るための力を育み訴えることができるよう、子どもの発達段階に応じて性暴力・性犯罪の危険性や性に関する正しい知識を身に付ける啓発授業を実施します。

- ・国における性暴力・性犯罪に対する取組を踏まえ、適切な情報提供を行います。

相談窓口の認知度向上

- ・DV専門相談、性暴力救援センター等各種相談窓口について、各区広報紙、大阪市男女共同参画センターが発行する情報誌「クレオ」、地域の情報誌等への掲載を行うほか、大阪市ホームページや大阪市LINE、Facebook、Twitter、区役所に設置しているデジタルサイネージなど各種広報媒体を活用した広報・周知を行います。
- ・学校におけるデートDV防止啓発授業や市内中学生へ配布するリーフレット等を活用して、相談窓口を周知します。

(相談窓口一覧 114、115 ページ)

犯罪が発生しにくい環境づくり

- ・犯罪が発生しにくいまちづくりに向け、道路照明灯等の整備などの安全対策を実施します。
- ・地域の治安や安全を守るため、大阪府警察本部の「安まちメール」を活用し、不審者情報やこどもの被害情報などについて地域へ迅速に伝達し、犯罪等の未然防止に努めます。
- ・市職員による「あんしんパトロール」を実施します。
- ・各区役所において、「こども110番の家」事業の取組を推進します。

相談体制の充実

- ・電話や面談での相談が困難なDV被害者にも配慮した新たな相談方法を取り入れるなど相談しやすい環境整備を行い、DV被害者の早期発見、早期対応につながる相談体制の充実を図ります。
- ・DV被害者と接する区役所職員等への研修の充実等により、相談対応の資質向上を図ります。
- ・デートDVやからだの悩み等を抱える若年女性や、家庭に「居場所」がない等生活する場の安心・安全を確保できない若年女性への支援となる相談体制を充実していきます。

(2) DV被害者と家族への支援

DV被害者の一時的な保護・安全確保

- ・母子生活支援施設等の社会福祉施設を活用した緊急一時保護を実施します。
- ・警察及び大阪府と連携し、24時間体制での緊急一時保護を実施します。
- ・DV被害者の安全確保のための同行支援を実施します。
- ・一時保護施設にケースワーカーやカウンセラーを配置し、DV被害者と同伴家族への心のケアの支援を行います。
- ・各区役所、一時保護施設、こども相談センターなど関係機関が緊密に連携し、一時保護されている同伴児童や面前DVの被害児童に対する適切な支援を行います。

関係機関との連携強化

- ・警察、区担当者、こども相談センター、施設関係者等との緊密な連携を図りながら、DV被害者の支援を推進します。

- ・障がい者・高齢者虐待防止連絡会議、人権相談ネットワークにかかる連絡会、犯罪被害者等の支援にかかる各種会議、医療機関等様々な関係機関と連携し、適切な支援を行います。
- ・要保護児童対策地域協議会を通じて関係機関との情報共有、連携の強化を図ります。

D V被害者の自立のための支援

- ・D V被害者に対する福祉制度等に関する情報提供及び各種制度の活用によるD V被害者の自立支援を行います。
- ・外国人のD V被害者に対し、多言語での情報提供を行うとともに、通訳派遣を実施し、適切な相談や一時保護につなげる体制の充実を図ります。

男性に向けた支援

- ・男性のD V被害者に対する必要な配慮が図られるよう、相談窓口や各種支援制度に関する情報提供を行います。
- ・男性の悩み相談窓口において、被害者のみならず、「配偶者に暴力をふるってしまう」など様々な困難を抱える男性への支援を実施します。

【基本的方向と具体的取組】

基本的方向 4 生涯を通じた健康支援

男女が互いの身体的特性を理解するとともに、ライフステージに応じた健康づくりの実践を推進するため、関係施策と連携した取組を進めていきます。

女性が男性とは異なる健康上の問題に直面することについて理解が深まるよう、引き続き啓発を進めるとともに、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期などライフステージごとの課題に応じた支援を行っていきます。

人生100年時代を見据え、男女がともに直面している健康問題について対策を進めます。とりわけ、がん等生活習慣病に対し、食生活、喫煙などの生活習慣の改善を通じた予防を進めるとともに、がん検診等の受診率を高め、早期発見・早期治療につなげていきます。

具体的取組

(1) 女性の生涯を通じた健康保持・増進のための施策の推進

生涯を通じた女性の健康支援

- ・子宮頸がん、乳がんや更年期の心身の健康問題などについての検診の受診や疾病に関する正しい知識などの啓発・情報発信等を推進します。
- ・子育て中の女性が検診等を受診しやすいように一時保育事業等を充実します。
- ・身近な地域における生涯を通じた主体的な健康づくりを支援します。また、更年期以降に発生する疾患や加齢に伴う心身の不調を予防するため、健康づくり、介護予防・フレイル予防にかかる取組を推進します。

妊娠・出産にかかる健康支援

- ・女性の妊娠・出産に関する適切な自己管理のための情報提供や保健指導を充実します。
- ・妊婦が妊娠期間中に受診する健康診査の公費負担を行います。
- ・不妊治療に要する費用の一部を助成します。
- ・妊娠期から子育て期のワンストップ支援拠点として総合的相談支援を提供する「子育て世代包括支援センター」の機能を確保します。
- ・こども相談センター、子育て支援機関、医療機関等の各機関との連携を図り、利用者への情報提供及び妊産婦等を支える地域の包括支援体制を構築します。
- ・安全で安心な妊娠・出産を確保するため、周産期医療の充実に向けた支援を行います。

(2) 男女の健康をおびやかす問題についての対策の推進

生活習慣病の予防

- ・健全な食生活の実践に向けた啓発や保健指導を行います。
- ・早期発見・早期治療につながるがん検診等の受診の啓発を充実していきます。
- ・喫煙対策を推進します。

こころの健康づくりの推進

- ・ ストレス対策を含めたこころの健康問題に関する正しい知識の普及・啓発を行います。
- ・ うつ病、アルコール依存症等のこころの病気について、関係機関とも連携しながら、正しい知識や予防方法についての理解を深めるための普及啓発を行い、病気の早期発見、早期治療のため引き続き健康相談に取り組みます。

性を理解するための啓発・相談

- ・ 思春期の早期からの性に関する正しい知識や生命の尊さの啓発、思春期特有の性に関する不安や悩みの相談、情報提供を行います。
- ・ HIV / エイズを含む性感染症について正しい知識の普及・啓発を実施し、相談、検査、医療体制を充実します。

基本的方向5 生活上の困難に直面するあらゆる女性等が安心して暮らせるための支援

男女共同参画の視点に立ち、多様な生活上の困難に直面する女性等が安心して暮らすことができる環境整備を進めるため、関係施策と連携して取組を進めていきます。

ひとり親家庭の親が安心して子育てをしながら、いきいきと豊かな自立生活を営むことができるよう、世帯やこどもの実情に応じたきめ細かな自立支援を行います。

子どもたちの未来が生まれ育った環境に左右されることなく、自らの可能性を追求できる社会をめざし取組を推進していきます。

社会的に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人々への支援を推進します。

高齢者、障がいのある人が男女ともに住み慣れた地域で安心して暮らし、それぞれの能力や経験を活かして社会参加できるよう、介護保険制度や障害者自立支援制度等を活用し、生活の支援や環境整備を行っていきます。

性的指向・性自認に関することなど、多様な性のあり方への理解を深め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めていきます。

具体的取組

(1) 生活上の困難に直面する女性等への自立支援

ひとり親家庭への自立支援

- ・ひとり親家庭及び寡婦の方に対する支援として、相談・情報提供機能の充実と、就業支援を推進するため、ひとり親家庭サポーターによる相談窓口を開設し、ハローワークやひとり親家庭等就業自立支援センターなどと連携し、ひとり親家庭の方や離婚を考えている方に対して就職や自立支援に関する制度などの情報をワンストップで提供し、きめ細かな相談支援を行います。
- ・家庭での子育て等に悩みを持つひとり親への生活相談等の実施、一時的に家事援助、保育等のサービスが必要となった際の家庭生活支援員の派遣等、ひとり親の子育てや生活・健康に対する支援を行います。
- ・養育費の取り決めから保証、履行確保までの課題を解決するための総合的な支援を行います。

こどもの貧困対策

- ・支援の必要な子どもや世帯を学校において発見し、区役所等の適切な支援につなぐ仕組みを構築します。
- ・地域でこどもの貧困などの課題解決に取り組む団体や、企業、社会福祉施設等が参加するネットワークを構築します。
- ・家庭の経済状況等によるこどもの進学機会や学力・意欲の差が生じないための、生活困窮世帯等の子どもへの学習支援や、学校への支援充実に向けた全市24区役所へのスクールソーシャルワーカーの配置、地域における学習支援等を推進します。

複合的に困難な状況に置かれている人々への支援

- ・障がいがあることや、同和問題（部落差別）等により社会的に困難な状況に置かれていることに加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、人権尊重の観点に十分配慮して支援を推進します。
- ・複合的な課題を抱える生活困窮者の自立促進のための相談対応、包括的支援を推進します。

（２）高齢者・障がいのある人等が安心して暮らせる環境の整備

地域福祉の推進

- ・地域で自分らしく安心して暮らしていくことができるよう、地域の見守りネットワークを強化していきます。
- ・地域住民による支え合い、助け合い活動等、地域福祉活動の推進を目的とした研修・啓発を実施します。
- ・社会福祉に関する普及啓発・情報提供の実施、福祉人材の確保及び養成を行います。

高齢者に対する支援

- ・高齢者が住み慣れた地域で安心して生きがいのある暮らしができるよう地域包括ケア体制を構築します。
- ・認知症高齢者及び家族への支援を行います。
- ・消費者被害に遭いやすい高齢者と支援者に向け、消費者教育を推進します。

障がいのある人に対する支援

- ・障害者差別解消法をふまえ、すべての市民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けた取組を推進します。
- ・障がいのある人が個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるための障がい福祉サービス等を充実させます。
- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」をふまえた、障がいのある人への就労支援を行います。

高齢者、障がいのある人への虐待防止・権利擁護

- ・高齢者、障がいのある人への虐待の早期発見、解消のための迅速で適切な対応、未然防止に向けた取組を推進します。
- ・成年後見支援センターにおける成年後見制度に関する広報・啓発と専門相談の実施、「市民後見人」の養成と活動支援を行います。

バリアフリー化の推進

- ・高齢者、障がいのある人を含めたすべての市民が、日常生活や社会活動に利用する施設を安全かつ快適に利用することができるバリアフリー化を推進します。

（３）性の多様性の尊重についての啓発の推進等

- ・性の多様性（性的指向や性自認など）の尊重についての啓発の推進、人権相談における性的少数者に係る強化相談日の設定、大阪市パートナーシップ宣誓証明制度の実施、地域での性的少数者とアライ（よき理解者）との協働・交流の機会の提供による市民・企業の理解のさらなる充実を推進します。

【基本認識】

(1) 男女共同参画を推進するための各種制度の状況

男女共同参画社会の形成においては、一人一人の個人がその事情に応じた多様な働き方やライフコースを選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる社会の実現に向けて、取り組む必要があります。

そのためには、男女ともに多様な生き方、働き方を選択できるよう、育児・介護に関する支援基盤や相談体制の充実を図ることが重要です。

育児に関する支援基盤

- ・就労を希望する人が働き続けながら子育てできるなど、多様な働き方や生き方を選択できる社会的な仕組みが整うことで、子育てを楽しみ、自らの生活を充実させることができると言えます。
- ・「女性が就業継続・再就職したいと考えていても、実現できない理由」について調査を実施したところ、「勤務条件等が合う働き口が見つからない」「保育サービスが利用できない」「育児負担」との理由が大半を占めています。
- ・育児に関する支援として、大阪市では「大阪市こども・子育て支援計画」に基づき、保育所等の整備を進め、待機児童数は大幅に減少しましたが、就業を希望する人が仕事と子育てを共に選択できる環境を整備するため、引き続き、入所枠の確保や多様な保育ニーズに対応するなど、子育て支援の環境整備を計画的に進める必要があります。

介護に関する支援基盤

- ・大阪市では、総人口が減少する一方で、65歳以上人口は、令和2年から横ばいで推移した後、増加に転じることから、令和7年以降、高齢化が急速に進展することが見込まれています。特に、介護ニーズの高い85歳以上人口は急激に増加する一方で、支え手である生産年齢人口は少なくなっています。そのため、「就労」と「介護」での「二者択一構造」を解消し、男女がともに介護しながら働き続ける環境を整えることが重要です。
- ・大阪市では、「大阪市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」を策定し、市内で生活するすべての高齢者が、生きがいを持って安心して生活できる環境を実現することをめざし、地域包括ケアシステムの構築や在宅介護サービスの充実などの取組を推進してきました。同計画の取組は、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業継続（介護離職ゼロの推進）や負担軽減につながるものであり、男女共同参画の観点からも取組を継続していくことが必要です。

相談体制

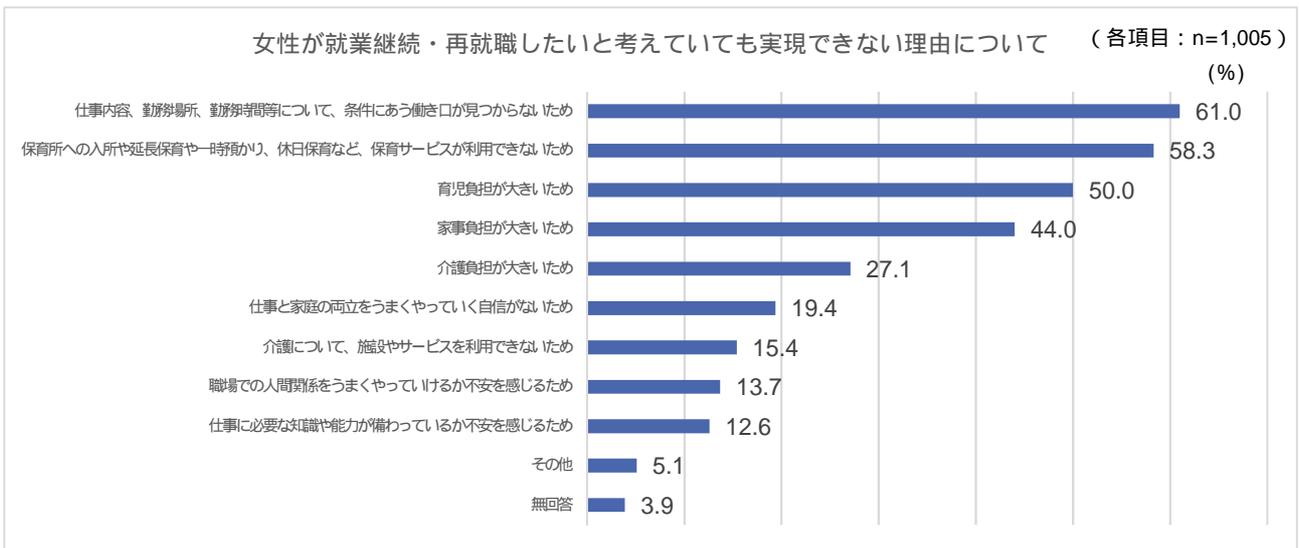
- ・子育てや介護を背景として、女性は、再就職や起業、地域活動への参画を行っていくうえで、自分に合った仕事や活動をどうしたら見つけられるか、子育て・介護との両立をどのようにすればよいのかといった様々な悩みを抱えています。また、仕事・子育て・介護のほかにも結婚や出産など、ライフステージにおいて大きな決断を迫られます。大阪市では、生き方・こころ・からだ・労働・DV・人間関係など様々な悩みに対する相談に対応するため、男女共同参画センターにおいて「女性の悩み相談」を実施してきました。

- ・一方、男性も、仕事の悩みや夫婦関係をはじめとして身近な人間関係などの悩みを人に伝えられず、ストレスをひとりで抱えている場合も少なくありません。大阪市では、全国でも先駆的に平成16年から「男性の悩み相談」を実施してきました。男性相談は、男女共同参画の推進はもとより、DVの男性被害者の支援や再発防止のための加害者支援の観点においても、力を入れて取り組んでいく必要があります。
- ・これらの相談については、あわせて年間1万件以上利用されていますが、時勢に応じた適切な対応を図りながら、これまで構築してきた制度をより多くの方に利用していただけるよう、広報・周知を強化して進めることが重要です。

現状データ

女性の就業に関する意識

女性が就業継続・再就職したいと考えていても、実現できない理由については、「仕事内容、勤務場所、勤務時間等について、条件にあう働き口が見つからないため」が61.0%と最も多く、「保育所への入所や延長保育や一時預かり、休日保育など、保育サービスが利用できないため」が58.3%、「育児負担が大きいため」が50.0%と続きます。

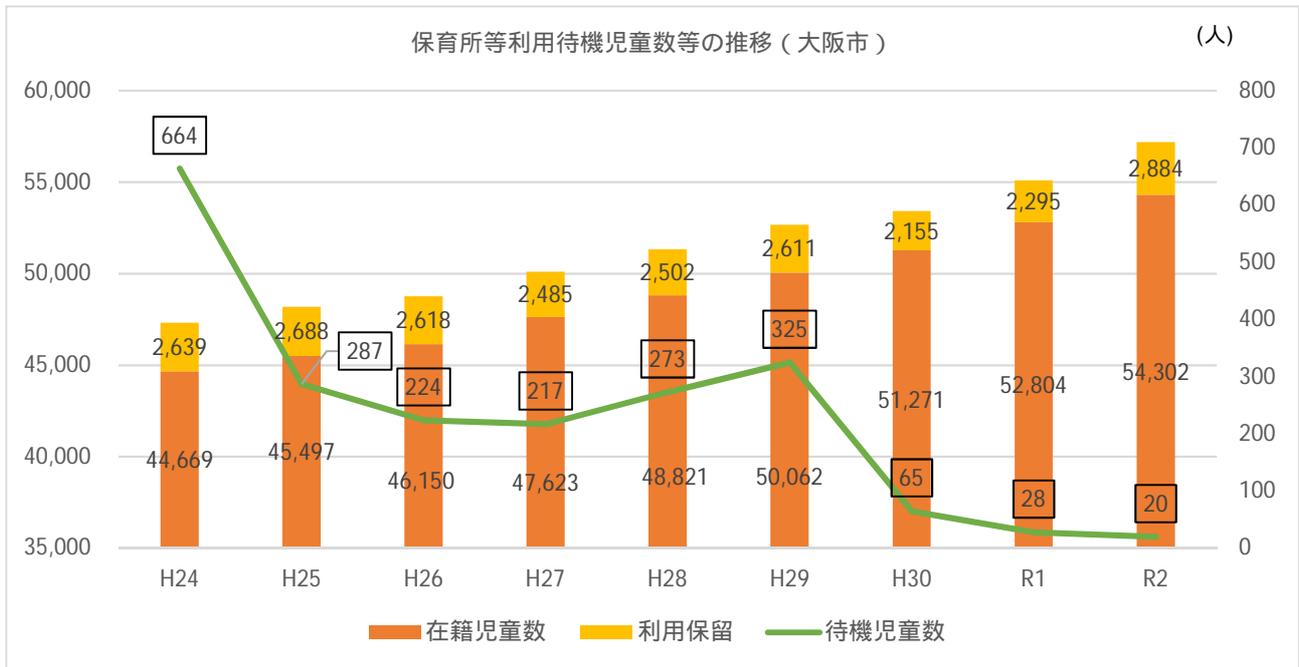


回答者は当てはまるものすべてを選択して回答

資料：令和元年度 大阪市男女共同参画に関する市民意識調査

育児支援基盤の状況

令和2年の大阪市の保育所等在籍児童数は平成27年度より6,679人増加し54,302人となり、待機児童数は20人と大幅に減少しましたが、保育所等に入所できず利用保留となっているこどもの数は2,800人を超えています。



資料：大阪市子ども青少年局調べ

「利用保留児童数」は、「新規利用申込数」から「利用決定児童数」と「転所希望」を引いたもの
 「待機児童数」は、「利用保留児童数」から「一時預かり等対応幼稚園」・「企業主導型保育事業」・
 「無償化対象認可外施設利用」・「育休中」・「休職活動休止中」・「特定保育所希望等」を引いたもの

介護を理由とした離職の状況

平成24年10月から平成29年9月までの5年間で、前職の離職理由を、介護や看護のためとして回答した方は、全国では総数498,300人となっています。大阪市では、総数10,700人のうち女性が5,500人（51.4%）となっています。

前職の離職理由別人口（介護・看護のため）

	総数	うち男性	うち女性
全国	498,300人	125,200人(25.1%)	373,100人(74.9%)
大阪市	10,700人	5,200人(48.6%)	5,500人(51.4%)

資料：平成29年 就業構造基本調査（総務省）

相談の状況

男女共同参画センターで実施した女性の悩み相談・男性の悩み相談の件数は、面接と電話をあわせて、女性の悩み相談が 13,447 件、男性の悩み相談が 324 件で、相談内容は多岐にわたっています。またこれらの相談の認知度は、女性の悩み相談が 15.0%、男性の悩み相談が 7.1%となっています。

女性の悩み相談・男性の悩み相談 相談実績及び認知度（令和元年度）

	認知度	相談件数											合計
		生き方	こころ	からだ	労働	夫婦関係	親子関係	人間関係	人権侵害	法律	暮らし	その他	
女性の悩み相談	15.0%	203	4,786	265	258	927	888	917	343	101	129	4,630	13,447
男性の悩み相談	7.1%	54	19	14	33	65	24	81	15	2	6	11	324

資料：大阪市市民局調べ

【基本認識】

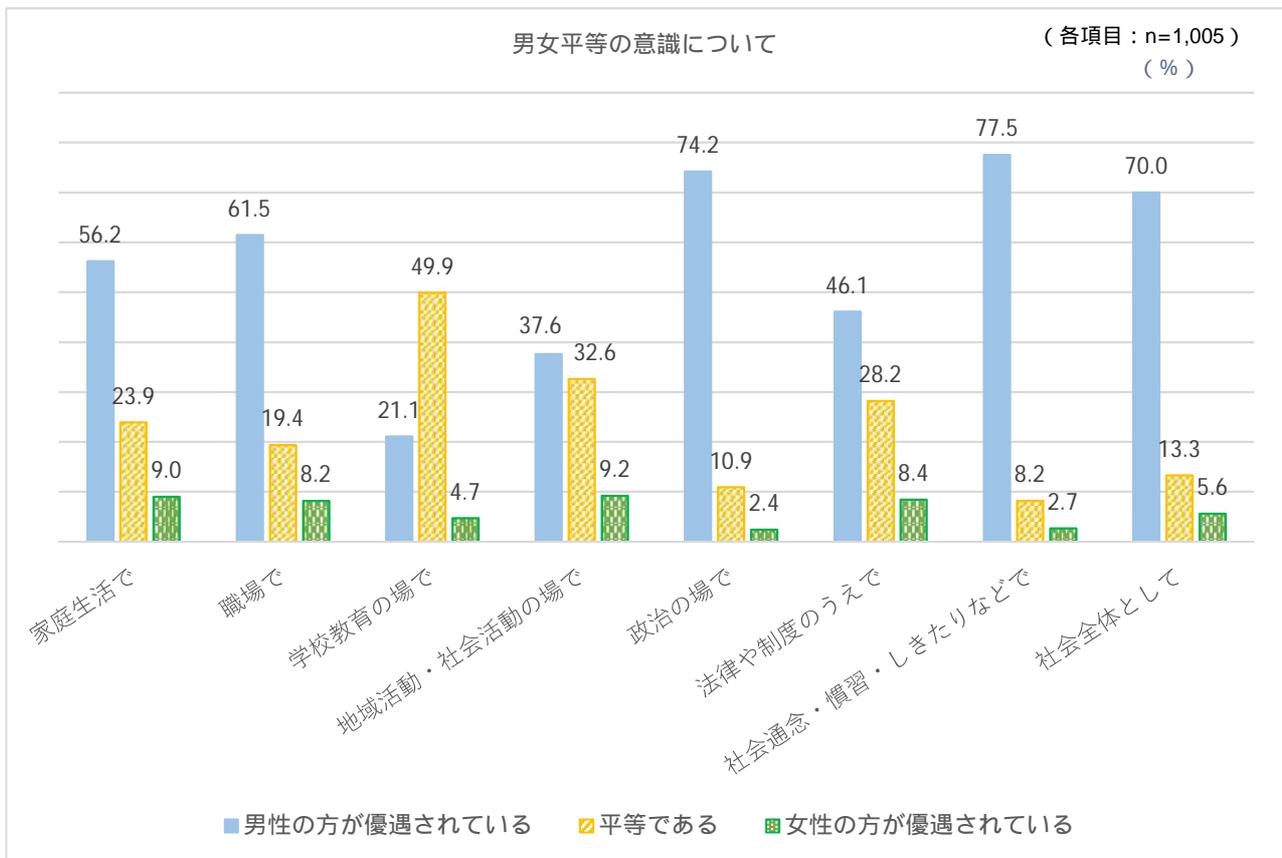
(2) 男女共同参画に関する市民意識

- ・男女共同参画社会の実現に向けては、女性が保障された法律上の権利等男女共同参画にかかる法制度についての整備や市民の理解も重要です。大阪市では、「大阪市男女共同参画推進条例」や「大阪市男女共同参画基本計画」を整備し、あわせて市が実施する男女共同参画施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情に対する「大阪市男女共同参画施策苦情処理制度」を整備し、施策を推進してきました。
- ・法制度の市民の理解について、「大阪市男女共同参画推進条例」の認知度は30.6%に留まっていますが、一方で、男女平等の意識や「男性は仕事、女性は家庭中心」といった固定的な性別役割分担への考え方は変化が見られ、固定的な性別役割分担を肯定する市民の割合は減少傾向にあります。しかしながら、その割合は依然として3割を超えていることから、引き続き、男女共同参画に関連した制度や取組について、広報・周知を進め、固定的な性別役割分担意識の解消や男女平等の意識に関する啓発が必要です。
- ・男女平等・男女共同参画意識を醸成するためには、長時間労働の見直し等働き方の改革はもとより、男女共同参画についての理解や、家庭での家事や育児、介護を男女がともに担うことが当たり前という考え方が広く市民に浸透するような啓発や、様々な情報について男女共同参画の視点から適切か判断する能力を身につけるための取組など、男女平等を推進する教育・学習を、あらゆる機会を通じて提供することが重要です。
- ・また、固定的な性別役割分担意識の解消を効果的に図っていくためには、男性に対する意識啓発を進めることや、次代を担う若い世代に対し社会に出る前の段階から啓発を行っていく必要があります。

現状データ

固定的役割分担に関する市民意識

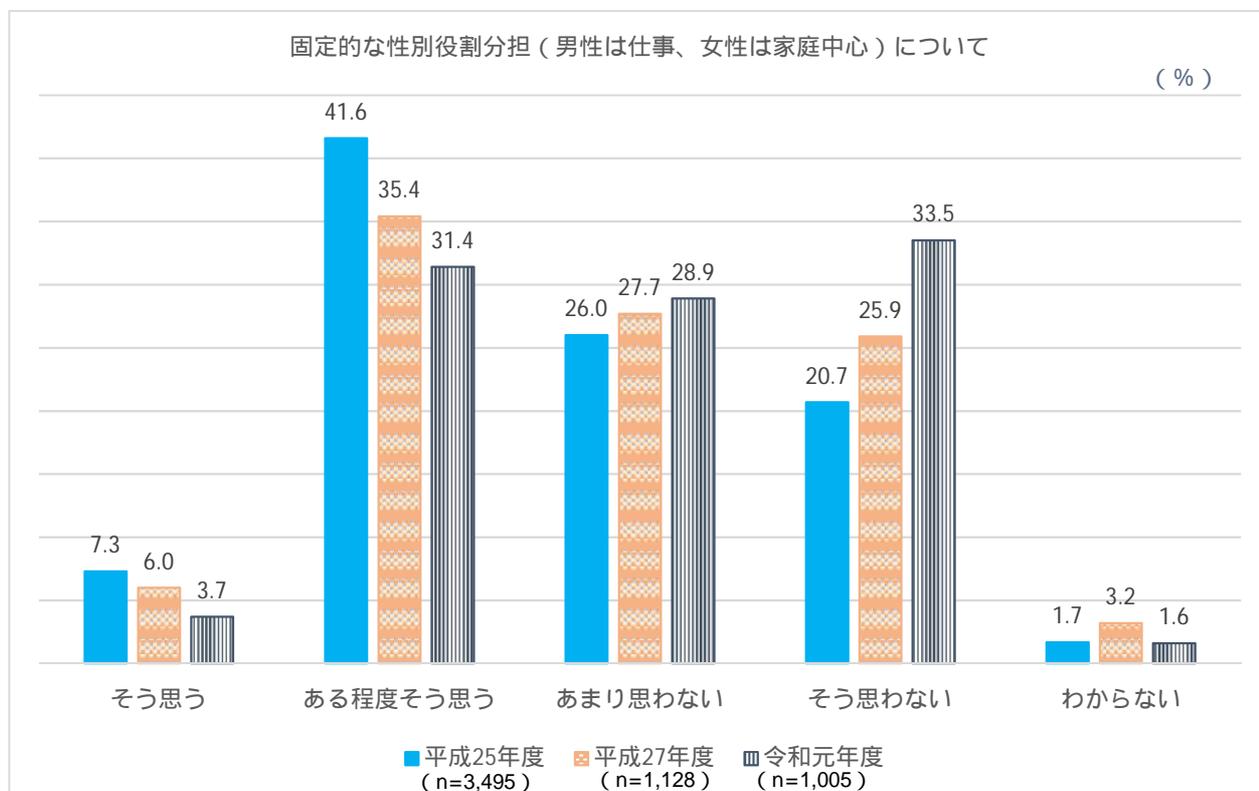
男女平等の意識について、「平等である」とした回答の割合が、「学校教育の場で」が49.9%と最も高く、「地域活動・社会活動の場で」が32.6%、「法律や制度のうえで」が28.2%と続き、「社会通念・慣習・しきたりなどで」が8.2%と最も低くなっています。「男性優遇」とする割合は「社会通念・慣習・しきたりなどで」が77.5%、「政治の場で」が74.2%、「社会全体として」が70.0%と、それぞれ7割台となっています。「女性優遇」とする割合は、「地域活動・社会活動の場で」の9.2%、「家庭生活上」の9.0%が高くなっていますが、すべての項目において1割を下回っています。



上記は「わからない」「無回答」の表記は除いている。

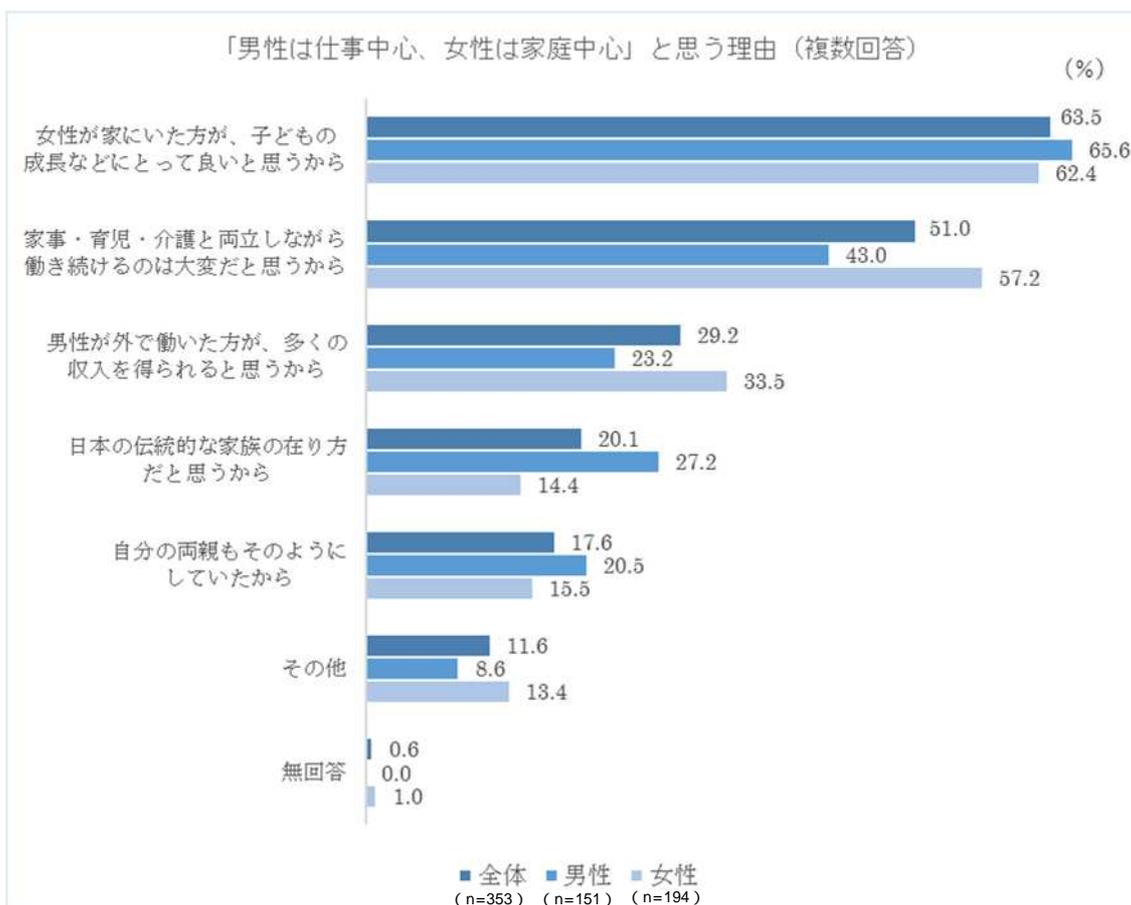
資料：令和元年度 大阪市男女共同参画に関する市民意識調査

固定的な性別役割分担について、令和元年度には、「男性は仕事、女性は家庭中心」という考え方に、「賛成」（「そう思う」「ある程度そう思う」）は35.1%、「反対」（「あまりそう思わない」「そう思わない」）は62.4%となっており、固定的な性別役割分担の考え方に反対する人の割合は増加傾向にあります。



資料：大阪市男女共同参画に関する市民意識調査

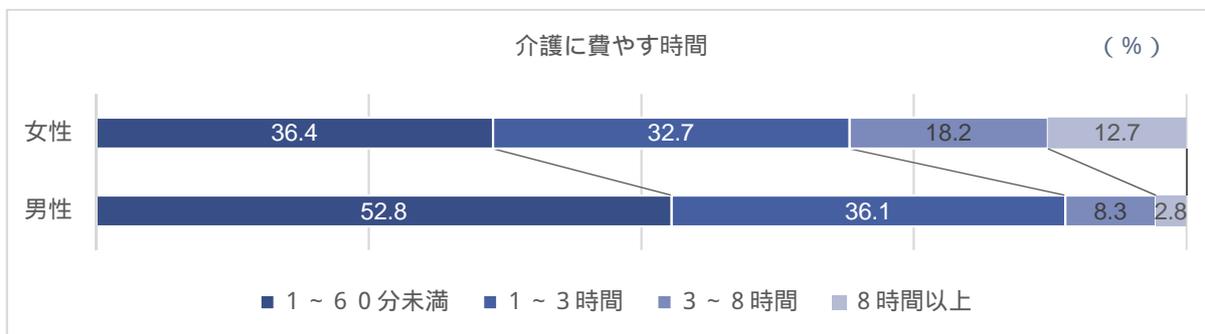
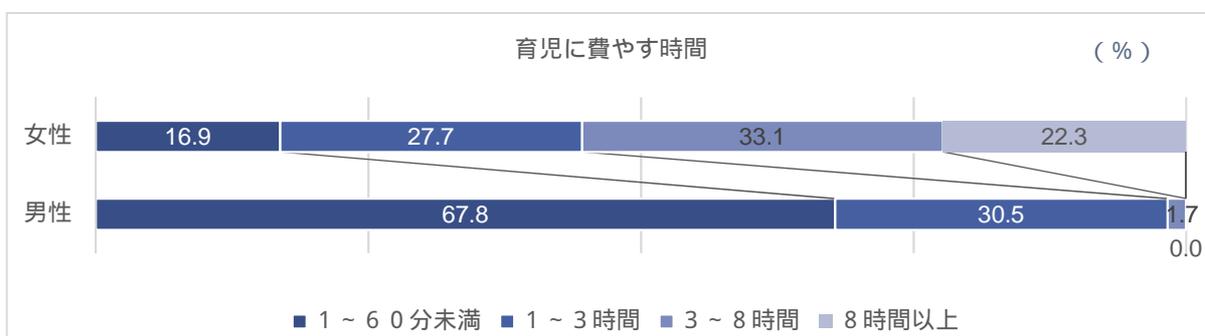
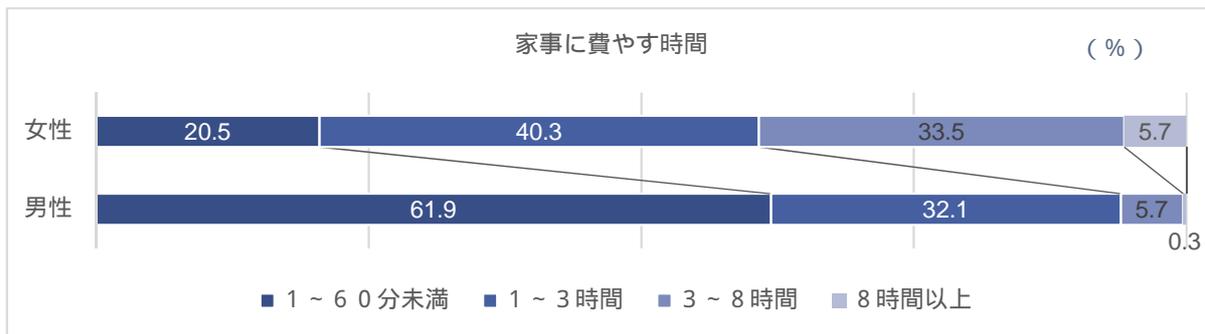
「男性は仕事、女性は家庭中心」と思う理由としては、「女性が家にいた方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」という回答が全体で63.5%と最も高く、「家事・育児・介護と両立しながら働き続けるのは大変だと思うから」については、男性は43.0%、女性は57.2%ともっとも男女差が大きくなっています。「日本の伝統的な家族の在り方だと思うから」についても、全体で20.1%が理由として選択していますが、男性は27.2%、女性が14.4%と男女差が見られます。



資料：令和元年度 大阪市男女共同参画に関する市民意識調査

性別による家事・育児・介護の分担状況について

平日に家事・育児・介護に費やす時間の長さについては、男性では家事・育児・介護ともに1時間未満の割合が最も高く、女性に負担が偏っている傾向があります。



注) 育児、介護は該当者がいないものは分母に含んでいない

資料：令和元年度 大阪市男女共同参画に関する市民意識調査より

【基本認識】

(3) 男女共同参画の視点に立った防災

災害は、地震、津波、風水害等の自然現象(自然要因)とそれを受け止める側の社会の在り方(社会要因)により、その被害の大きさが決まってくると考えられており、被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要です。大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けると言われています。

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されにくいといった課題が生じました。避難所に授乳や着替えをする場所がない、女性が必要とする物資が不足する、避難所運営者が男性のため女性が必要な物資を受け取りにくいなど、女性と男性のニーズの違いなどが明らかになりました。この経験を踏まえ、東日本大震災以降も多くの自然災害が起こる中で、様々な取組みが全国的に進められています。

地方自治体が災害対応に当たって取り組むべき事項をまとめた「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(内閣府)が令和2年5月に取りまとめられました。こういった国の動向も注視しながら、社会の課題が一層顕著になって現れる災害時に備え、平時から男女共同参画の視点に立った取組を一層進めていくことが必要です。

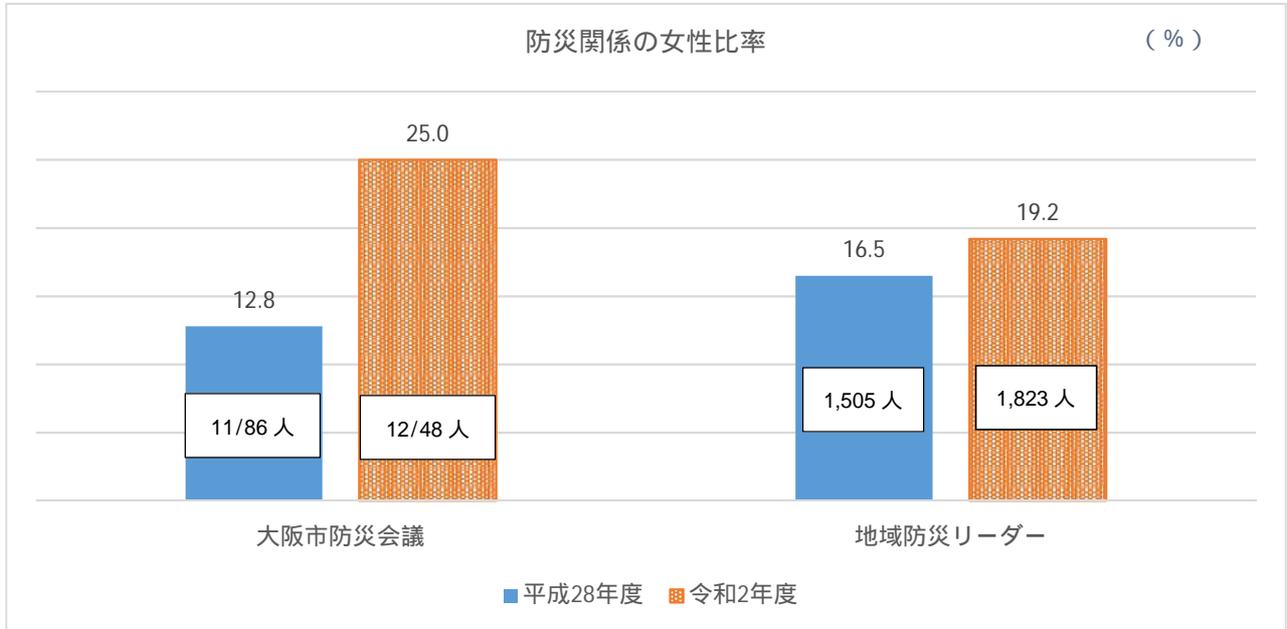
大阪市における状況

- ・大阪市では、令和2年4月に策定した「大阪市地域防災計画」において、避難所運営・開設にあたり「避難所の運営における男女共同参画を推進するとともに、高齢者、障がい者、多様な性による男女のニーズの違い等多様な視点に配慮するものとする。また、女性専用の物干し場、更衣室、授乳室の設置や生理用品、女性用下着の女性による配布、巡回警備や防犯ブザーの配付等による避難所における安全性の確保など、女性や子育て家庭のニーズに配慮した避難所の運営に努める。」と明記するなど、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組を推進しています。
- ・近年の震災・災害経験を踏まえ、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災力の向上に向けて、防災分野における方針の立案・決定過程への女性の参画拡大は不可欠であり、自主防災組織等における女性リーダーの育成や、男女共同参画の視点からの事前の備え、避難所運営、被災者支援等に取り組む必要があります。大阪市の防災会議や地域防災リーダーにおける女性の割合は年々上昇しているものの、3割にも満たない状況であり、引き続き、女性の参画を推進していく必要があります。
- ・防災活動への女性の参画を啓発・支援する取組を行っている男女共同参画センターにおいても、センターが男女共同参画の視点から地域防災について担うべき役割や取組についての検討を踏まえて、防災分野における男女共同参画推進に向けた今後の取組を充実していく必要があります。

現状データ

防災関係の取組への女性の参画

大阪市防災会議の女性比率は、平成28年度の12.8%から令和2年度は25.0%に上昇、地域防災リーダーは平成28年度の16.5%から令和2年度は19.2%に上昇しています。



資料：大阪市民政局調べ

【基本認識】

(4) 国際社会との協調・多文化共生

国際的な状況

- ・国際社会においては、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定における女性の参画及び平等なリーダーシップの機会の確保に向け、各国で取組が加速されています。一方で、世界経済フォーラムが2019年（令和元年）に公表した「ジェンダーギャップ指数（GGI）」では、日本は153か国中121位と過去最低を記録し、我が国の男女共同参画の推進状況は、政治分野や経済分野をはじめ低い水準となっています。
- ・国における男女共同参画施策は、国連をはじめとする国際的な女性の地位向上に係る働きと連動して推進されており、女子差別撤廃委員会、国連女性の地位委員会（CSW）などの国際会議等における議論や女子差別撤廃条約の積極的遵守、北京宣言・行動綱領に沿った取組、「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）に向けた「持続可能な開発のための2030アジェンダ」等の新たな国際的な潮流も踏まえ推進されています。また、SDGs実施指針にあるとおり、分野横断的な価値としてあらゆる取組について常にジェンダーの視点を確保し、施策に反映することは国際的にこれまで以上に重要なものとなっています。
- ・このような国際的な動きや状況について情報収集し、わかりやすく市民へ提供し、理解を深めてもらうことは、男女共同参画に対する市民意識を醸成するうえでも重要です。

大阪市における多文化共生の状況

- ・大阪市では、多様な価値観や文化を認め、国籍や民族、性別や出身などの違いを理由として社会的不利益を被ることがなく、一人ひとりが個人として尊重され、相互に対等な関係を築き、その持てる能力を十分発揮しつつ自己実現をめざして、社会参加できる創造的な社会である多文化共生社会の実現をめざしています。
- ・大阪市の外国人住民数は平成26年から増加に転じました。国籍も多様化し、新たに来住する外国人住民は、留学生や技能実習生のような単身者や、日本で仕事をし、家族を呼び寄せた世帯、日本人の配偶者、永住権を取得した永住者など様々な方がおられ、抱える課題、ニーズも多様化しています。令和元年12月末時点で、外国人住民数は145,857人となっており、平成31年4月の「出入国管理及び難民認定法」の改正もあり、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大による影響は懸念されるものの、これまで以上に増加することも予想されます。
- ・そのような中、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に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意する必要があり、生活上必要な情報の不足やDV被害などの悩み事を抱えている場合があることから、多文化共生の施策においても男女共同参画の視点をもって推進することが重要です。
- ・また、外国人住民は支援されるだけの存在ではなく、地域の一員として大阪をともにつくる担い手でもあります。そのため、男女共同参画施策と多文化共生施策が相互に連携し、外国人住民を支援していくことが、魅力あるまちづくりにもつながります。

現状データ

国際的な指数の状況

2019年（令和元年）に Global Gender Gap Report 2020 で発表されたジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）の日本の総合スコアは0.652、順位は153か国中121位（前年は149か国中110位）です。

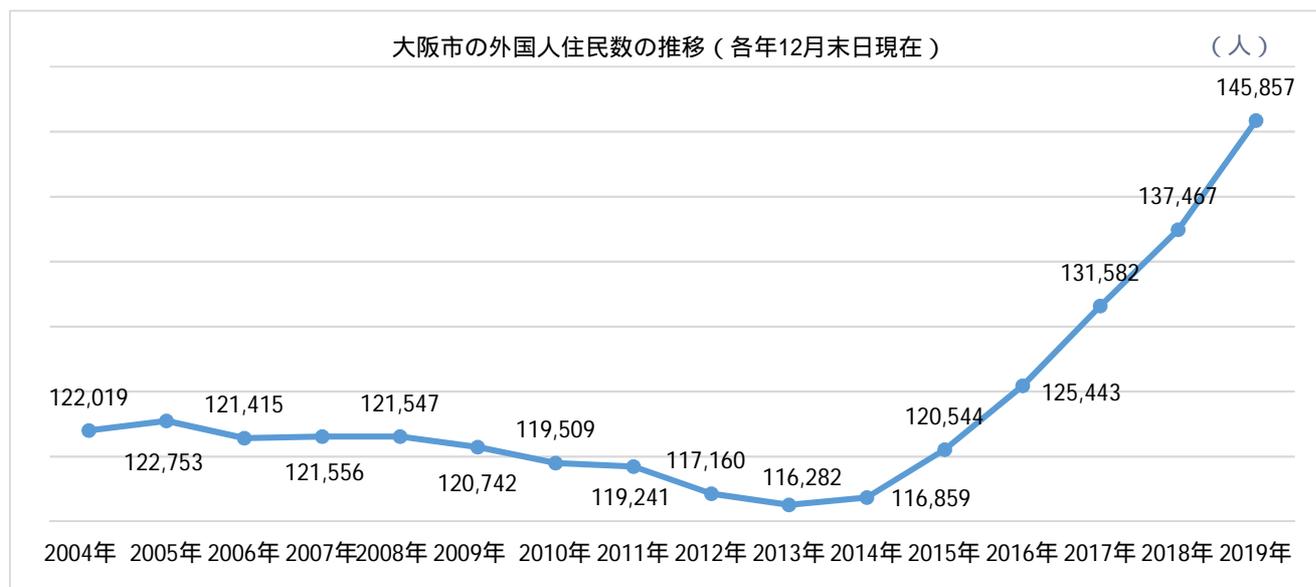
順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.82
5	ニカラグア	0.804
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652

分野	スコア	順位
経済	0.598	115位
政治	0.498	144位
教育	0.983	91位
健康	0.979	40位

ジェンダーギャップ指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

外国人住民数の推移

大阪市内の外国人住民数は令和元（2019）年12月末現在、145,857人となっており、住民基本台帳人口に占める割合は5.3%です。平成17（2005）年12月末（122,753人）以降ゆるやかに減少傾向でしたが、平成25（2013）年で下げ止まり、平成26（2014）年から年々増加しています。

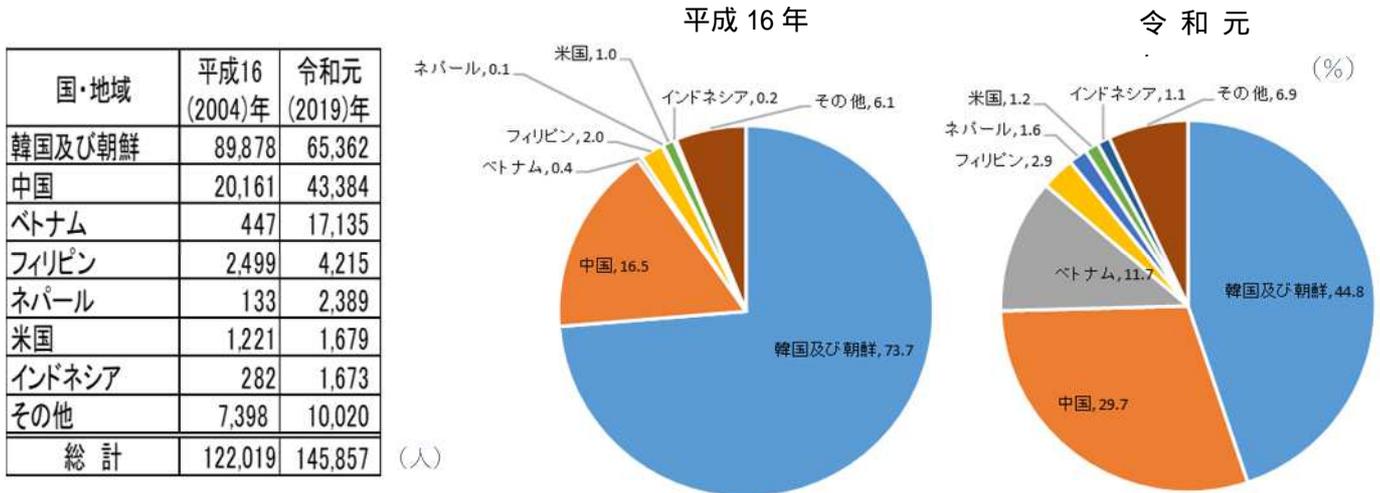


資料：大阪市多文化共生指針

国籍の状況

大阪市の外国人住民で最も多いのは韓国・朝鮮の国籍で 65,362 人（44.8%）となっています。平成 16 年には大阪市の外国人住民の約 7 割を占めていましたが減少し、第 2 位の中国は 43,384 人（29.7%）と増加しています。近年急激に増加したのが、第 3 位のベトナムで 17,135 人（11.7%）となっており、アジア諸国出身者が多いのが特徴です。

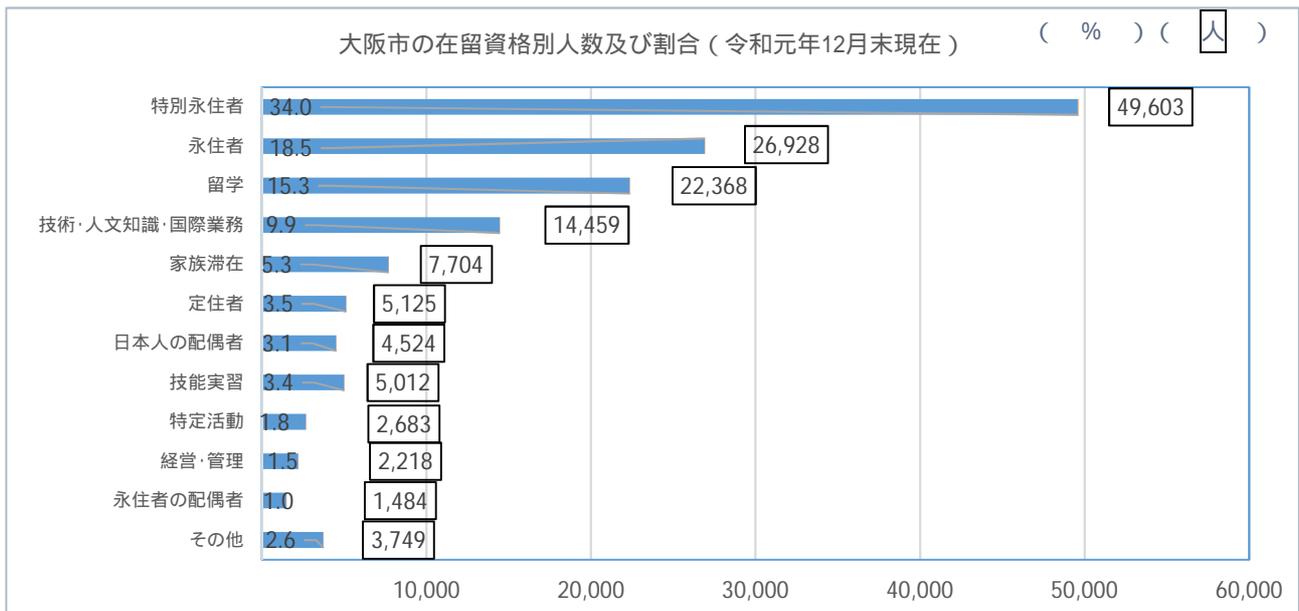
大阪市の国籍・地域別人数及び割合（各年 12 月末日現在）



資料：大阪市多文化共生指針

在留資格の状況

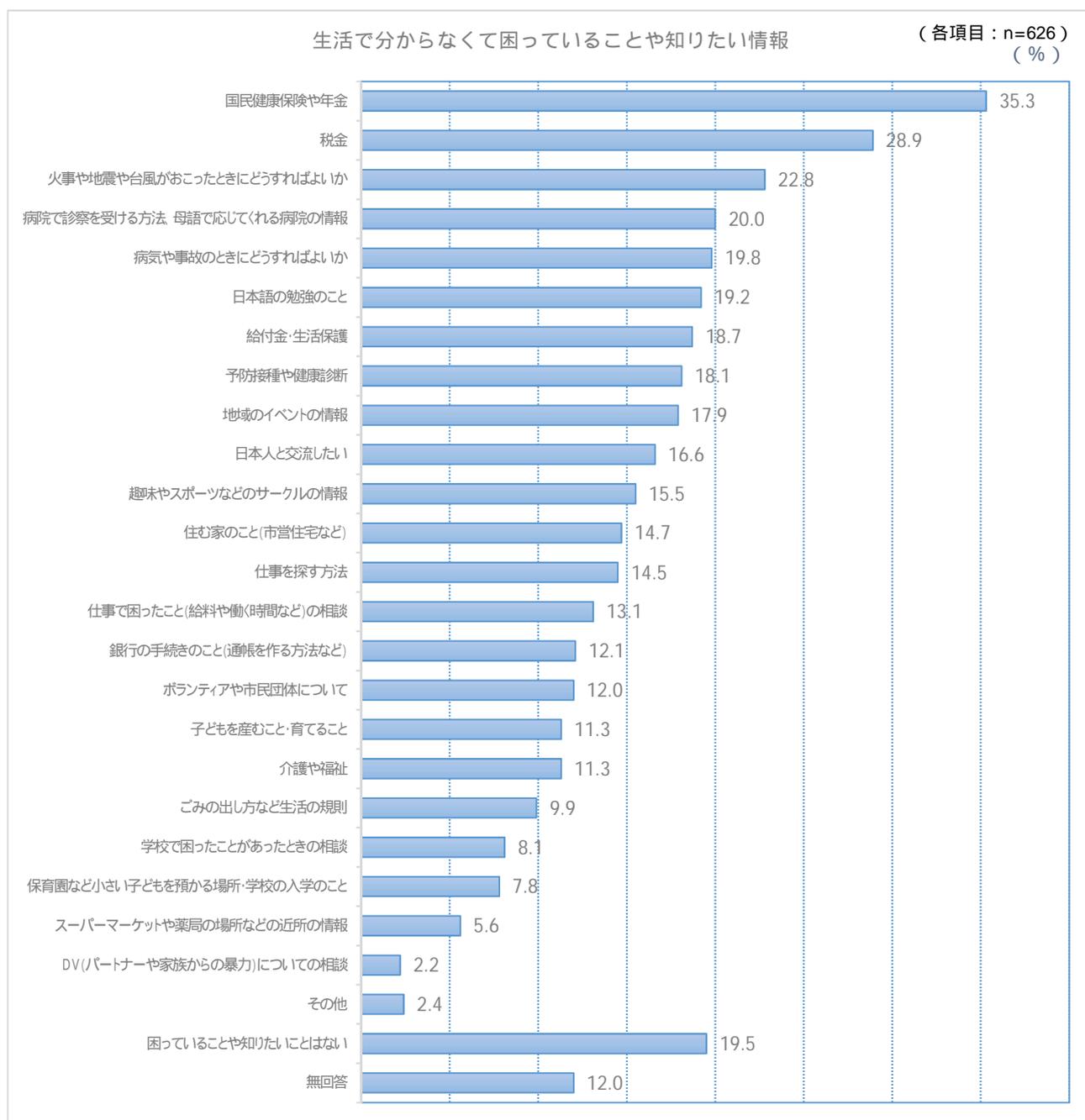
大阪市内の外国人住民の在留資格は、特別永住者が 49,603 人（34.0%）、永住者が 26,928 人（18.5%）、留学が 22,368 人（15.3%）です。恒常的な在留が認められる資格（特別永住者、永住者、定住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者）は 87,664 人（60.1%）となっています。



資料：大阪市多文化共生指針

生活での困りごとについて

大阪市に居住する外国人の生活での困りごとや知りたい情報としては、「国民健康保険や年金」（35.3%）、「税金」（28.9%）といった社会保障等に係る項目が上位で、次いで「火事や地震や台風がおこったときにどうすればよいか」（22.8%）、「病院で診察を受ける方法、母語で応じてくれる病院の情報」（20.0%）、「病気や事故のときにどうすればよいか」（19.8%）といった緊急の対応に係る項目があがっています。また、「DV（パートナーや家族からの暴力）」についての相談」も2.2%あります。



資料：令和元年度 大阪市外国人住民アンケート

【基本的方向と具体的取組】

基本的方向 6 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

男女がともに仕事や家庭に関する責任を担い、多様な生き方、働き方を選択できるよう、多様な保育ニーズへの対応や地域での子育て支援など育児支援基盤の整備と、介護の居宅・施設サービスの充実など介護支援基盤の整備を進めていきます。

また、男女共同参画の視点に立ち、男女それぞれの悩み等の相談を引き続き実施するとともに、より多くの方に利用していただけるよう、相談窓口の認知度向上に向け広報・周知を積極的に行っています。

具体的取組

(1) 男女の多様な選択を可能にする育児・介護の支援基盤の整備

多様な保育ニーズへの対応

- ・変動する保育ニーズへ柔軟に対応するための入所枠の確保の取組を実施します。
- ・病児・病後児保育、一時預かり、夜間保育など多様な保育サービスを行います。
- ・就労の有無に関わらず子どもを預けられる仕組みなど、子育て家庭を支援します。

地域での子育て支援

- ・身近な地域での子育てに関する幅広い相談や支援体制を充実します。
- ・子育てに関する情報提供の充実や、保護者や子ども同士の交流機会を提供します。
- ・平日の放課後、土曜日、長期休業中などに、児童の居場所の提供等を行います。
- ・保育所から高等学校までの子育てに伴う経済的負担の軽減を図ります。
- ・すべての子どもたちが安心して医療を受けることができるよう、経済的負担を軽減するため、子ども医療費助成の取組を実施します。

子育てしやすい環境整備

- ・妊婦や親子連れの方などが利用しやすく、安心して外出できるような公共施設等の環境整備を進めます。

介護サービスの充実

- ・居宅・施設サービス等介護の支援基盤の充実を図ります。
- ・誰もが住み慣れた地域で安心して生きがいのある暮らしができるよう、地域包括ケア体制の推進、認知症高齢者及び家族への支援を行います。
- ・介護サービス基盤を充実するとともに、介護人材の確保を支援します。
- ・地域包括支援センター等の相談・支援体制を充実し、介護する家族の不安、悩みに対応し負担の軽減を図ります。

(2) 相談体制の充実

- ・女性の様々な悩みにかかる女性総合相談、男性相談員による男性の悩み相談、教育に関する相談などの相談を実施します。
- ・市民が相談窓口を身近に利用できるよう、「どのような相談を受けることができるのか」「どのように対応してくれるのか」といった相談事例や相談内容等の情報も発信しながら、窓口の広報・周知に努めます。

【基本的方向と具体的取組】

基本的方向 7 男女共同参画を推進する教育・啓発の充実

男女がともに仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自ら希望に沿った形で展開できるよう、男女共同参画意識の変化や動向を把握しながら、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・啓発活動を展開します。

また、メディアやインターネット、SNS 等を通じて流れる様々な情報を、男女共同参画の視点から適切な表現かどうか判断し発信する能力を身につけるための啓発や、女性が保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等男女共同参画に関連する諸制度について理解を深めるため、広報・周知を引き続き行います。

さらに、固定的な性別役割分担意識の解消に向け、特に男性への意識改革を推進しつつ、男女がともに家事・育児・介護や地域活動へ自発的に参画するよう意識改革を図ります。

また、人生 100 年時代と言われるこれからの社会において、男女ともに充実した社会参加につながるよう、学びの機会を提供し、生涯学習を支援します。

若い世代に対しては、一人ひとりの個性と能力の発揮に向けて、男女共同参画の視点に立った進路指導や生徒指導を実施することや、これから就職しようとする若者が生き方や働き方を主体的に選択できるよう、多様な働き方や仕事と家庭の両立について考える機会を提供していきます。

具体的取組

(1) 男女共同参画の理解促進、情報発信

学校、地域、企業での教育・啓発を通じた男女平等・男女共同参画意識の醸成

- ・小中学校における教育活動全体を通して、男女平等教育を推進します。
- ・男女共同参画の意義、重要性についての理解を促進するため、男女共同参画週間や女性に対する暴力をなくす運動、地域イベント等の様々な機会を活用し、地域団体等と連携しつつ啓発活動を行います。
- ・男女共同参画センターにおいて、男女共同参画に関する情報提供を行うとともに、各種啓発事業を実施します。
- ・地域や企業に出向いて、男女共同参画の視点から身近な課題を取り上げた講座を実施します。
- ・地域・家庭において、生涯学習の一環として、男女共同参画について学習する機会を提供します。

男女共同参画や女性の活躍推進にかかる情報発信

- ・ホームページや SNS をはじめ、情報誌、ポスター・チラシ等様々な広報媒体を活用して、男女共同参画や女性活躍推進にかかる意義、重要性、取組などについて広く情報発信します。

男女共同参画推進に向けた調査・研究の実施

- ・地域や雇用の場等における男女共同参画意識の変化や動向を把握するため、市民・企業意識の状況を調査するとともに、男女共同参画にかかる調査・研究を行い、その結果を効果的な施策実施に活かしていきます。
- ・男女共同参画にかかわる図書・統計情報等を収集・整備し、市民等へ提供します。

男女共同参画の視点からの適切な行政広報・情報発信の推進

- ・女性の人権、男女共同参画の視点からの適切な広報・情報発信を推進します。

男女共同参画の視点をふまえた表現等の推進

- ・メディアやインターネット、SNS等を通じて流れる様々な情報に対して、女性の人権、男女共同参画の視点から適切な表現かどうか判断する能力や、適切な情報を発信する能力を身につけるよう、メディア・リテラシー向上に向けた啓発を行います。

法令・制度の理解促進

- ・男女共同参画に関連する法令や大阪市の条例・基本計画等について、市民にわかりやすく、その内容について広報・周知に努めます。

(2) 男性・女性の意識改革の促進

固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発

- ・男女の固定的な性別役割分担意識の解消に向け、様々な広報媒体や機会を活用して、啓発を実施します。

男性の家庭生活や地域活動への参画の促進

- ・男性が仕事と両立しながら家事や育児・介護、地域活動を行うことが社会的に評価されることをアピールします。
- ・家事・育児・介護等に男性も積極的に参画するよう、男女共同参画センターの事業や地域のイベント等を通して啓発に取り組みます。
- ・男性自身の意識だけではなく、家族、地域、職場等の周囲の理解を深め、男性が家事や育児、介護等の活動に前向きに参画できるよう必要な広報・啓発等を行います。

(3) 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

多様な生き方・働き方を学び可能性を広げる学習機会の提供

- ・小中学校において、職業観・勤労観等を育成するキャリア教育を進めます。
- ・一人ひとりの個性と能力の発揮に向けて、男女共同参画の視点に立った進路指導・生徒指導を実施します。
- ・自立に向けた様々な体験を重ね、こどもが「生きる力」の基礎を身につけるよう取り組みます。
- ・理工系分野等女性の参画が進んでいない分野においても活躍の機会があることへの理解を深めるため、男女にかかわらず、幼いころから科学技術の魅力に接する機会を提供するなどの取組を実施します。

就職前の若者に対する意識啓発

- ・これから就職しようとする若者に対し、多様な働き方や仕事と家庭を両立することの意義等について考えてもらう機会を提供し、自分にあった生き方、働き方を主体的に選択していくような意識啓発の取組を実施します。

生涯学習の機会の充実

- ・生涯にわたり男女がともに個性と能力を發揮し、多様な働き方を選択ができるよう、生涯学習関連施設において、キャリアアップ等に向けた様々な学習機会を提供します。

【基本的方向と具体的取組】

基本的方向 8 防災・復興における男女共同参画の推進

今後、南海トラフ巨大地震等の発生も懸念されるところであり、地域防災計画の推進や地域防災活動において、男女共同参画の視点を反映した取組を進めていきます。

また、地域防災活動への女性の参画について地域の理解が深まるよう啓発を行い、女性が地域防災活動に中心的な役割を果たすよう参画を促します。

男女共同参画センターにおいて、男女共同参画の視点から地域防災について担うべき役割や取組についての検討を踏まえて、災害時に男女共同参画センターが果たす機能の充実を図ります。

具体的取組

男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進

(1) 市地域防災計画における女性の参画拡大

- ・大阪市防災会議における女性委員の比率を高めていきます。

(2) 地域防災活動への女性の参画

- ・地域防災活動、特に避難所運営などに女性の視点を入れることや、そのためには女性の参画が必要であることなどについて、地域を対象としたセミナーや防災訓練等の場を通じて情報提供・啓発を実施します。
- ・地域防災活動の企画・実施に中心的な役割を果たす担い手としての女性の参画の重要性について啓発を行います。
- ・女性を含めた防災士や防災リーダーの育成を推進するとともに、大学と連携した防災講座への参加を促進します。

(3) 男女共同参画センターを活用した地域防災の取組の強化

- ・平時からの地域の防災を担う女性の人材育成の重要性や男女共同参画の視点をふまえた防災・減災の必要性について啓発を行います。
- ・避難所での女性に配慮した対応等にかかる相談窓口の設置など、男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域防災について担うべき役割や取組についての検討を踏まえて、センターが災害時に果たす機能の充実を図ります。

【基本的方向と具体的取組】

基本的方向 9 国際社会と協調した多様性に富んだ取組の推進

男女共同参画の推進は国際社会における取組と密接に関係することから、男女共同参画に関する海外の動向、各国の取組等の情報を収集し、分かりやすく市民に情報発信を行うなどにより、国際協調のもと男女共同参画の取組を進めていきます。

多文化共生社会の観点のもと、地域で孤立しないよう、日本語学習支援や多言語による生活支援、相談窓口の情報提供を行います。

具体的取組

(1) 男女共同参画にかかる国際的取組の情報発信

- ・男女共同参画に関する海外の動向や各国の取組等の情報を収集し、わかりやすく市民へ情報発信します。
- ・世界女性会議や国際女性デー、SDGsなどの国際的な取組の紹介、情報発信を行うなど、国際協調のもと男女共同参画の取組を進めます。

(2) 多文化共生の視点を踏まえた女性への支援

- ・言語の違いなどにより、女性がさらに社会的に不利な立場となることのないよう、生活に密着した日本語学習支援等を実施します。
- ・外国人に対し、多言語での生活支援や相談窓口の情報提供を行います。

第4章 計画の推進に向けて

本計画に基づき、目標とする男女共同参画社会の実現に向け、3つの施策分野にわたる広範な取組を着実に推進し成果をあげていくため、計画推進に向けた体制や仕組みを以下のとおり設けます。

1 推進体制

(1) 市内推進体制

男女共同参画社会の推進に関する施策を総合的かつ円滑に推進するため設置した「大阪市男女共同参画推進本部」及び女性の活躍促進の取組等について統括する「大阪市女性の活躍促進統括本部」を活用し、関係する部局の連携のもと施策の効果的な推進を図ります。

(2) 男女共同参画審議会

「大阪市男女共同参画推進条例」に基づき男女共同参画施策について調査審議するため設置した「大阪市男女共同参画審議会」において計画の推進に向けた意見を幅広く聴取し、施策のより効果的な展開に活かしていきます。

(3) 関係機関・団体等との連携強化

本計画に掲げた施策の推進にあたり、関係行政機関、経済団体、地域団体等と相互に連携・協働を進め女性活躍の環境づくりを全体として加速していくため設置した「大阪女性きらめき応援会議」を活用するなど、関係機関・団体等との連携による一体的な取組みを強化・推進していきます。

2 拠点施設の活用

- ・市内5カ所に設置された男女共同参画センターは、地域に根ざした男女共同参画施策推進の拠点としての役割を果たし、なかでも中央館は他の館を支援する基幹的機能を有する館としての機能も担い、男女共同参画に関する研修、情報提供、女性グループの自主的活動の場の提供、相談、調査研究など様々な事業を効果的・効率的に実施していきます。
- ・また、男女共同参画センターは、男女共同参画の視点から地域の防災・減災の推進にも寄与できるよう取り組みます。

3 計画の進捗管理・PDCAの推進

- ・計画の効果的な進捗を図るため、年度ごとにPDCAサイクルを推進します。
具体的には、各施策分野に掲げた具体的取組に関する事業について、毎年度、事業内容(Plan)や実施状況(Do)を確認し、計画の実施状況や各指標の達成状況、改善に向けた課題等についてとりまとめます。その内容については、「大阪市男女共同参画審議会」において、男女共同参画施策の推進の観点から、外部の視点による検証・評価を行うとともに、計画の実施状況及び外部評価の結果を市民にわかりやすく公表します(Check)。また、外部評価の結果は事業を所管する所属にフィードバックし、その後の事業の改善・実施につなげます(Action)。
- ・計画最終年度の令和7年度には、5年間の取組による計画の進捗について総括的に点検・評価を行います。
- ・また、今後の外部環境の変化にも柔軟に対応していくことが必要であり、計画の実施状況も踏まえつつ、必要に応じ、計画内容の見直しや改訂を行っていくようにします。

参 考 资 料

(写)

大市民第 758 号
令和元年 12 月 18 日

大阪市男女共同参画審議会会長 様

大阪市長 松井 一郎

大阪市男女共同参画推進条例第 9 条第 4 項の規定に基づき、次のとおり諮問します。

諮問

大阪市における新たな男女共同参画基本計画の策定について、貴審議会の意見を求めます。

諮問趣旨

本市においては、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現をめざして、「大阪市男女共同参画推進条例」を平成 15 年 1 月より施行し、条例に基づき策定した「大阪市男女共同参画基本計画」(平成 18 年度～27 年度)、「大阪市男女共同参画基本計画～第 2 次大阪市男女きらめき計画」(平成 28 年度～令和 2 年度)に沿って、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に展開してきました。

結果として、社会の多くの分野で男女共同参画の視点を入れた取組や女性の参画、活躍が進むなど、一定の進展が見られるところです。しかしながら、指導的地位に女性の占める割合は依然として低く、固定的な性別役割分担意識も根強く残っているなど、引き続き取組が必要です。

また、今日的な社会情勢として、少子高齢化が一層進行するなか、働き方改革関連法の施行、女性活躍推進法の改正などの動きも踏まえながら、更なる女性の活躍促進、配偶者暴力への対応と児童虐待対応の連携の強化、ジェンダー平等など国連の持続可能な開発目標(SDGs)の推進等に的確に対応していくことが必要となっています。

こうした状況のもと、令和 2 年度末で現行計画の期間が終了することから、「大阪市男女共同参画推進条例」に基づき、令和 3 年度以降の新たな男女共同参画基本計画を策定する必要があります。本計画は、平成 27 年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に規定する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画として、さらには、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に規定する「DV 防止基本計画」としても位置づけ、策定する必要があります。

つきましては、男女共同参画社会の実現に向け、今後 5 年間に、大阪市が男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するために講ずべき事項を定める新たな男女共同参画基本計画の策定にあたり、審議会のご意見を賜りたく諮問するものです。

大阪市男女共同参画審議会における審議経過

審議会
○専門調査部会

令和元年

- 12月18日 第37回男女共同参画審議会
・新たな男女共同参画基本計画の策定について（諮問）
・男女共同参画審議会専門調査部会の設置について

令和2年

- 2月13日 ○第1回審議会専門調査部会
・新たな基本計画骨子の検討について
- 6月1日 ○第2回審議会専門調査部会（書面開催）
・新たな基本計画骨子の検討について
現状と課題、施策の基本的方向と主な具体的取組
- 6月29日 ○第3回審議会専門調査部会
・新たな基本計画骨子の検討について
現状と課題、施策の基本的方向と具体的取組
- 8月27日 第38回男女共同参画審議会（書面開催）
・新たな男女共同参画基本計画の策定に向けた検討内容の
中間集約
- 11月2日 ○第4回審議会専門調査部会
・「施策の基本的方向と具体的取組」等について
・成果指標について
- 12月14日 第39回男女共同参画審議会
・新たな男女共同参画基本計画の策定に向けた検討状況に
ついて
- 12月18日 ○第5回審議会専門調査部会
・答申案について
- 令和3年
- 1月13日 第40回男女共同参画審議会
・答申案について
- 1月22日 大阪市における新たな男女共同参画基本計画の策定について
（答申）

大阪市男女共同参画審議会 委員名簿

(五十音順)

委員名	役職等
いとう みどり 伊藤 みどり	積水ハウス株式会社 執行役員 ダイバーシティ推進担当
うしやま たろう 牛山 太郎	公募委員
えびさわ ゆき 海老沢 由紀	市議員
おきつ あつし 興津 厚志	大阪商工会議所 人材開発部長
かわぐち あきら 川口 章	同志社大学政策学部 教授
しぶや もとひろ ○ 渋谷 元宏	弁護士
しのだ あつし 篠田 厚志	NPO 法人ファザリング・ジャパン関西 理事長
とくの ひさし 徳野 尚	日本労働組合総連合会大阪府連合会 大阪市地域協議会 事務局長
ともだ ひろこ 友田 尋子	甲南女子大学看護リハビリテーション学部 教授
ながた のりこ 永田 典子	市議員
はなおか みや 花岡 美也	市議員
ほうのき かおる 朴木 佳緒留	京都教育大学 監事
まえだ ようこ 前田 葉子	大阪市地域女性団体協議会 会長
みくぼ まゆみ 三久保 真由美	公募委員
もりた まさや 森田 雅也	関西大学社会学部 教授

会長 ○会長代理

大阪市男女共同参画審議会専門調査部会 委員名簿

(五十音順)

委員名	役職等
かわぐち あきら 川口 章	同志社大学政策学部 教授
しぶや もとひろ 渋谷 元宏	弁護士
ともだ ひろこ ○友田 尋子	甲南女子大学看護リハビリテーション学部 教授
ほうのき かおる 朴木 佳緒留	京都教育大学 監事
もりた まさや 森田 雅也	関西大学社会学部 教授

部会長 ○部会長代理

大阪市男女共同参画施策のあゆみ

西暦 (年号)	国連の動き	国の動き	大阪市の動き
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択	・総理府に婦人問題企画推進本部設置 ・総理府に婦人問題企画推進会議設置	
1976年 (昭和51年)	・国際婦人の10年(～1985年)		
1977年 (昭和52年)		・「婦人の10年国内行動計画」策定	・大阪市婦人問題対策推進協議会設置 ・大阪市婦人問題懇話会設置
1979年 (昭和54年)	・第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		
1981年 (昭和56年)		・「国内行動計画後期重点目標」策定	
1983年 (昭和58年)			・「大阪市婦人施策に関する基本計画」(1983～1992)策定
1985年 (昭和60年)	・国連婦人の10年最終年世界会議(ナイロビ)・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国籍法」改正 ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准	
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画 男女共同参画型社会の形成をめざす」策定	
1988年 (昭和63年)			・教育委員会社会教育部婦人教育課廃止、市民局生活文化部婦人対策課設置
1990年 (平成2年)	・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告」を採択		・「大阪市女性施策に関する基本計画」改定(見直しと拡充)
1991年 (平成3年)		・「育児休業法」(対象が男女、全事業所に拡大)公布	
1992年 (平成4年)		・「育児休業法」施行	・婦人対策課から市民局生活文化部女性施策推進課に名称変更 ・第1期ウイメンズパネル発足(以後2年ごとに第6期まで実施)
1993年 (平成5年)	・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・「男女共同参画社会づくりに関する推進体制の整備について」決定	・「第2次大阪市女性施策に関する基本計画」策定(男女が共に生きる社会活動の拠点としての「女性いきいきセンター」整備) ・市立女性いきいきセンター北部館(クレオ大阪北)開館 ・大阪市女性顕彰事業(男女共同参画顕彰事業)「きらめき賞」創設
1994年 (平成6年)		・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会(政令)、男女共同参画推進本部設置	・市立女性いきいきセンター西部館(クレオ大阪西)開館
1995年 (平成7年)	・第4回世界女性会議(北京)・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」の改正・介護休業制度法制化	

西暦 (年号)	国連の動き	国の動き	大阪市の動き
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「国の審議会等における女性委員の登用について」決定 ・男女共同参画審議会答申「男女共同参画ビジョンー21世紀の新たな価値の創造」 ・男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定(男女共同参画社会の実現が新たな目標として設定され、女性施策が大きな転換期を迎えた) 	<ul style="list-style-type: none"> ・市立女性いきいきセンター南部館(クレオ大阪南)開館
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画審議会」(法律)設置 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「介護保険法」公布 	
1998年 (平成10年)			<ul style="list-style-type: none"> ・第2次女性施策基本計画を見直し「大阪市男女共同参画プラン」策定 ・市立女性いきいきセンター東部館(クレオ大阪東)開館
1999年 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「育児・介護休業法」施行 	
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第1次男女共同参画基本計画」決定 ・「ストーカー防止法」施行 	
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局設置 ・「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」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・婦人会館事業終了、貸館は9月末まで実施 ・女性施策推進課から市民局市民活動推進部男女共同参画課に名称変更 ・市立女性いきいきセンターの名称を男女共同参画センターへ、女性問題懇話会を男女共同参画懇話会へ、女性施策推進協議会を男女共同参画協議会へ改称 ・市立男女共同参画センター中央館(クレオ大阪中央)開館
2002年 (平成14年)			<ul style="list-style-type: none"> ・国の男女共同参画基本計画策定を受けて「大阪市男女共同参画プラン」改訂 ・DV施策ネットワーク会議設置 ・「大阪市男女共同参画推進条例」公布
2003年 (平成15年)			<ul style="list-style-type: none"> ・「大阪市男女共同参画推進条例」施行 ・大阪市男女共同参画推進本部設置(協議会を改称) ・「大阪市男女共同参画施策苦情処理制度」創設 ・大阪市男女共同参画審議会設置
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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」一部改正法施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画企業顕彰「きらめき企業賞」創設
2005年 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)(ニューヨーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次男女共同参画基本計画」策定 	

西暦 (年号)	国連の動き	国の動き	大阪市の動き
2006年 (平成18年)		・「男女雇用機会均等法」改正	・「大阪市男女共同参画基本計画- 大阪市男女きらめき計画」策定 ・男女共同参画センターに指定管理者制度導入
2007年 (平成19年)		・官民トップ会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「行動指針」策定	
2008年 (平成20年)		・「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」一部改正法施行	
2009年 (平成21年)	・女子差別撤廃委員会最終見解	・「育児・介護休業法」改正(介護休暇制度創設等)	
2010年 (平成22年)	・国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	・「第3次男女共同参画基本計画」策定	
2011年 (平成23年)	・UN Women 正式発足		・「大阪市男女共同参画基本計画(改訂)」策定 ・大阪市配偶者暴力相談支援センター開設
2012年 (平成24年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定	
2013年 (平成25年)		・「日本再興戦略」(2013-2015)(閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる ・「待機児童解消加速化プラン」策定 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(平成26年1月施行)	・市民部男女共同参画課からダイバーシティ推進室男女共同参画課へ組織改正 ・「女性の活躍促進プロジェクトチーム」設置
2014年 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・内閣官房「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定 ・すべての女性が輝く社会づくり本部設置	・「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証事業」運用開始 ・「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」策定
2015年 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会・北京+20記念会合(ニューヨーク) ・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ・女性差別撤廃委員会から「総括所見」 ・国連持続可能な開発サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択(SDGs設定)	・「少子化社会対策大綱」閣議決定 ・内閣官房「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)公布 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・市長を本部長とする女性の活躍促進統括本部設置
2016年 (平成28年)		・改正育児・介護休業法」成立 ・「女性活躍推進法」完全施行 ・内閣官房「女性活躍加速のための重点方針2016」決定 ・内閣にSDGs推進本部設置	・大阪市女性きらめき応援会議設置 ・「大阪市まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定(基本目標の一つに「若者・女性が活躍できる社会をつくる」を位置付け) ・大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間実施
2017年 (平成29年)		・厚生労働省「子育て安心プラン」	・「大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画～」策定 ・大阪市女性チャレンジ応援拠点開設 ・大阪市女性活躍リーディングカンパニー「認証事業」チャレンジ企業「認証受付開始
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	・大阪市ワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0
2019年 (平成31・令和元年)	・G7男女共同参画担当大臣会合(第3回)「男女平等に関するバリ宣言」 ・G20大阪サミット「大阪首脳宣言」に「女性のエンパワメント」に関する項目記載	・「働き方改革関連法」施行 ・「女性活躍推進法」改正	
2020年 (令和2年)	・国連事務総長声明「女性に対する暴力の防止と救済を新型コロナウイルス感染症に向けた国家規模の応急対応のための計画の重要項目とすること」を各国政府に要請	・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を閣議決定 ・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」作成 ・「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」設置 ・「第5次男女共同参画基本計画」策定	・「大阪市男女共同参画基本計画～第3次大阪市男女きらめき計画～」策定

男女共同参画社会基本法

平成十一年法律第七十八号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定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、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 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。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施

行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則（平成十一年七月一六日法律第一〇二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定
公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）抄
（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年法律第六十四号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における

活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届出よう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供

の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条

の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

ない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章(第七条を除く。)、第五章(第二十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二十九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和三十二年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める

日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成十三年法律第三十一号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力

による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立

てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。））、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。

る。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方によっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第百九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の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（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 （平成十九年七月一日法律第一一三号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 （平成二五年七月三日法律第七二号） 抄
（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

附 則 （令和元年六月二六日法律第四六号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。
（検討等）

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要

大阪市男女共同参画推進条例

平成14年12月4日

条例第74号

大阪市男女共同参画推進条例を公布する。

大阪市男女共同参画推進条例

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきており、また、大阪市においても、男女の人権尊重を基本とした様々な施策を実施してきたが、社会的につくられた性別の意識又は性別による固定的な役割分担に起因すると考えられる課題はなお残されている。

一方、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化等社会経済情勢の急速な変化に対応し、豊かで活力ある社会を築いていくためにも、男女平等を基本として、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が強く求められている。

特に、多くの昼間人口を抱え、事業活動が活発に行われているとともに、多数の市民が活動している大阪市においては、市民、事業者等と協働して、男女共同参画社会の実現に向けた多様な施策を総合的に展開する必要がある。

ここに、大阪市は、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、本市における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、本市、市民(本市の区域内に通勤し、又は通学する者を含む。以下同じ。)及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 男女が社会の対等な構成員として自らの意思によって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、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第3条 本市における男女共同参画は、次に掲げる理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、推進されなければならない。

- (1) 男女共同参画の推進は、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、行われるべきものであること
- (2) 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼさないように配慮されるべきものであること
- (3) 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、本市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われるべきものであること
- (4) 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場、地域等における活動を行うことができるようにすることを旨として、行われるべきものであること
- (5) 男女共同参画の推進に当たっては、男女が、それぞれの身体的特徴についての理解を深め、妊娠、出産等に関する事項について互いの意思を尊重するとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるように配慮されるべきものであること
- (6) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われるべきものであること

(本市の責務)

第4条 本市は、基本理念にのっとり、国、他の地方公共団体その他の関係機関又は関係団体(以下「国等の関係機関」という。)との連携を図りながら、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画施策」という。)を総合的に策定し、及び実施するものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するように努めるとともに、前条の規定により本市が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たって、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するように努めるとともに、第4条の規定により本市が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(性別による差別的取扱い等の禁止)

第7条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 性別による差別的取扱い

(2) セクシュアル・ハラスメント(職場その他の社会的関係において、性的な言動により当該言動を受けた個人の就業環境その他の生活環境を害すること又は性的な言動に対する当該個人の対応により当該個人にその労働条件等につき不利益を与えることをいう。)

(3) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動

(公衆に表示する情報への配慮)

第8条 何人も、公衆に広く表示する情報が社会に及ぼす影響にかんがみ、当該情報において、性別による差別的取扱い又は異性に対する暴力的行為を助長する表現を行わないように配慮しなければならない。

(基本計画)

第9条 市長は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めるものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため必要な事項

3 市長は、基本計画を定めるに当たっては、市民、事業者又はこれらの者の組織する団体(以下「市民等」という。)の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

4 市長は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ大阪市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の意見を聴くものとする。

5 市長は、基本計画を定めたときは、速やかにこれを公表するものとする。

6 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 本市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(広報活動等)

第11条 本市は、男女共同参画に関する市民等の理解を深めるため、広報活動、意識の啓発、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画に関する教育及び学習の推進)

第12条 本市は、教育及び学習を通じて市民が男女共同参画に関する理解を深めることができるよう必要な措置を講ずるものとする。

(市民等が行う活動又は取組への支援)

第13条 本市は、市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動又は取組を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(苦情の申出の処理)

第14条 本市が実施する男女共同参画施策又は本市が実施するその他の施策で男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められるものについて不服がある市民等は、市長に対し、苦情の申出をすることができる。

2 市長は、前項の規定による苦情の申出を受けたときは、大阪市男女共同参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)の意見を聴いた上で、速やかに当該苦情の申出を適切に処理するため必要な措置を講ずるものとする。

(苦情処理委員)

第15条 前条第1項の規定による苦情の申出について、市長の諮問に応じて意見を述べさせるため、苦情処理委員を置く。

2 苦情処理委員は、3人以内とし、学識経験者その他市長が適当と認める者のうちから市長が委嘱する。

3 苦情処理委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

4 苦情処理委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

5 前各項に定めるもののほか、苦情処理委員に関して必要な事項は、市長が定める。

(相談の処理)

第16条 市長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因による人権侵害に関して相談を受けたときは、国等の関係機関との連携を図りながら、適切かつ迅速に処理するものとする。

(調査研究)

第17条 本市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼす要因についての調査その他の男女共同参画施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

2 事業者は、男女共同参画の推進に係る取組状況を把握するための調査に協力するように努めなければならない。

(実施状況等の公表)

第18条 市長は、毎年1回、男女共同参画施策の実施状況等を取りまとめ、公表するものとする。

(体制の整備等)

第19条 本市は、男女共同参画施策を総合的に推進するため必要な体制の整備に努めるとともに、男女共同参画施策を総合的かつ効果的に実施するため必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(審議会)

第20条 第9条第4項(同条第6項において準用する場合を含む。)の規定による基本計画の策定又は変更について、市長の諮問に応じて調査審議するため、審議会を置く。

2 審議会は、前項に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項について、市長の諮問に応じて調査審議するとともに、市長に意見を述べることができる。

3 審議会は、委員15人以内で組織する。

4 委員は、学識経験者、公募に応じた者その他市長が適当と認める者のうちから市長が委嘱する。

5 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

6 委員の任期は、2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関して必要な事項は、市長が定める。

附 則(第14条及び第15条の規定、平成15年7月1日施行、告示第626号、第9条及び第20条の規定、平成15年8月20日施行、告示第796号)

この条例は、平成15年1月1日から施行する。ただし、第9条、第14条、第15条及び第20条の規定の施行期日は、市長が定める。

(第14条及び第15条の規定、平成15年7月1日施行、告示第626号、第9条及び第20条の規定、平成15年8月20日施行、告示第796号)

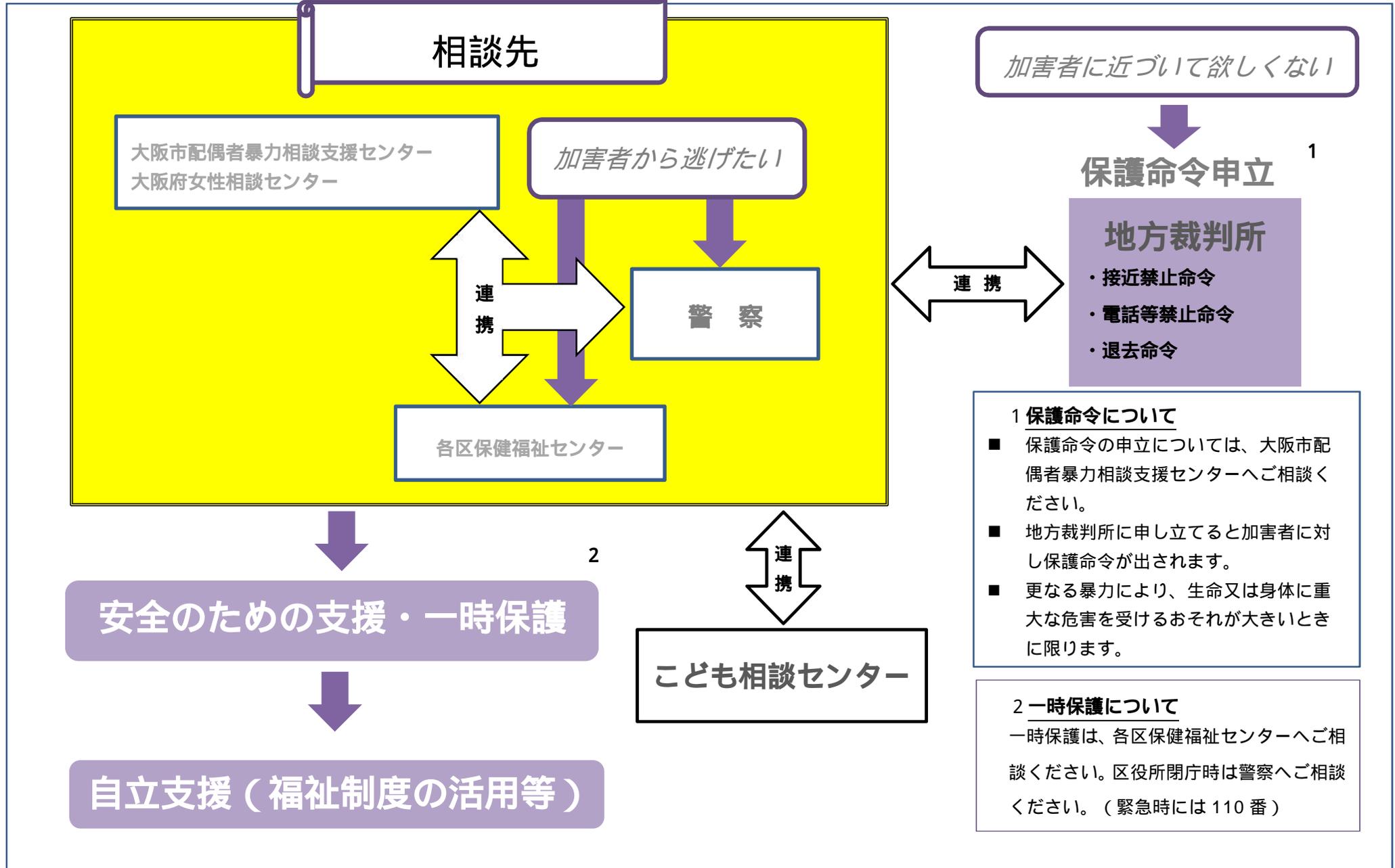
語句・事業等の説明(50音順)

	説明
イクボス	イクボスとは、従業員や部下のワーク・ライフ・バランスに配慮しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)を意味する。
NPO	NonProfitOrganizationの略で、市民が主体となって、継続的、自発的に市民公益活動を行うなど、さまざまな非営利活動を行う「民間非営利組織」のこと。非営利組織とは、株式会社などの営利企業と異なり、構成員への利益配当を目的としない組織であり、社会的な使命(ミッション)の実現をめざして活動する組織や団体のことをいう。特に、平成10年12月に施行された特定非営利活動促進法(NPO法)により、特定非営利活動法人の認証を受けた団体が、NPO法人である。
M字カーブ	女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に仕事をやめる女性が多く、子育てが一段落すると再び働き始めるという特徴があるためである。なお、海外の状況を見ると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。
エンパワメント	力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。
「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業	「女性活躍」「ワーク・ライフ・バランス」「男性の家庭参画」の実現に向けた取組等について積極的に推進する大阪市内の企業等を、本市が一定の基準に則り認証し、その取組が広く普及することを目的としている。平成26年度から実施。
キャリア教育	平成11年12月の中央教育審議会答申によると、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主観的に進路を選択する能力・態度を育てる教育をいう。
区政会議	各区の区政運営について、施策・事業の立案段階から意見を把握し、適宜これを反映させるとともに、その実績及び成果の評価に係る意見を聴くことを目的として、区長が区民等その他の者を招集して開催する会議をいう。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めるのではなく、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

	説明
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス / sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー / gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
しごと情報ひろば	大阪市が設置している職業相談・紹介施設。「しごと情報ひろば天下茶屋」「しごと情報ひろば西淀川」「しごと情報ひろば平野」では、カウンセラーによるきめ細かな相談に加えて、ハローワークの求人情報端末を設置し、ハローワーク職員による豊富な求人情報を活用した職業相談・紹介を実施している。「しごと情報ひろばクレオ大阪西・マザーズ」では、女性を対象として、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の提供や、支援が必要な方の多様なニーズに応じた市独自の求人開拓を実施している。
仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス	国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。
周産期	周産期とは妊娠22週から出生後7日未満のことをいう。周産期医療とは周産期に関する医療であり、周産期母子医療センターの整備等により、母体又は児におけるリスクの高い妊娠に対する医療及び高度な新生児医療等の提供を推進している。
スクールソーシャルワーカー	学校での困りごとを抱えている子どもと家族を支えるための専門職。社会福祉士や精神保健福祉士といった「福祉」についての専門資格を持っている人が多い。
性的志向・性自認	性的指向とは、恋愛感情が主にどの性別に向いているかという概念である。男性を好き、女性を好き、男女両方好き、あるいは誰に対しても恋愛感情を抱かない等、様々な性的指向がある。 性自認とは、自分自身が自分の性をどう捉えているかという概念である。例えば、出生時に男性(女性)として戸籍に記載された人の多くは自分を男性(女性)と認識しているが、自分は出生時に割り当てられた性別とは違う性別だと認識している人や、男性でも女性でもないと認識している人もいる等、様々な性自認がある。
セクシュアル・ハラスメント	職場や学校などで相手の意に反した性的な発言や行動を行い、周囲に不快感を与えることをいう。 職場では、相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させることをいう。また、学校では、相手の意に反した性的な言動を行うことにより、学習意欲の低下や喪失を招くなど、学校生活を送る上で不利益を与えたり、学習環境を悪化させることをいう。
SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)	友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

	説明
地域活動協議会	おおむね小学校区を範囲として、地域団体やNPO、企業など地域のまちづくりに関するいろいろな団体が集まり、話し合い、協力しながら、さまざまな分野における地域課題の解決やまちづくりに取り組んでいくための仕組み。
地域包括支援センター	地域で暮らす高齢者の方々が住み慣れたまちで安心してその人らしい生活が続けられるよう、さまざまな関係機関と協力しながら、高齢者の方々を支援する機関。
デジタルサイネージ	屋外・店頭・公共空間・交通機関など、あらゆる場所で、ディスプレイなどの電子的な表示機器を使って情報を発信するメディアの総称。
DV(ドメスティック・バイオレンス)	夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力。身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれる。その中でも交際相手からの暴力を「デートDV」とよんでいる。 こどもの前で、親がパートナー(配偶者や同居人など)に暴力を振るうことを「面前DV」とよび、こどもに対する直接的な暴力こそないが、こどもの心に深い傷を残す恐れのある行為であり、こどもに対する心理的虐待の一つに挙げられる。
テレワーク	従来の定まった場所で定められた時間働くという考え方から離れて、効率や成果が最も高まるような場所と時間を選択して、ICTを活用して仕事をする事。
PDCAサイクル	計画(Plan)を実行(Do)し、評価(Check)して、改善(Action)に結びつけ、その結果を次に生かすプロセスのことで、このプロセスを継続することによってより良い成果を上げることが期待できる。
病児・病後児(保育)	保育所に入所している子ども等が病気、病気の回復期で、保育所等での集団保育が困難で、保護者が勤務等の都合により、家庭で保育ができない時、保育所に代わって昼間預かる保育のこと。
フレイル	加齢に伴う予備能力低下のため、ストレスに対する回復力が低下した状態のこと。フレイルは、要介護状態に至る前段階として位置づけられるが、身体的脆弱性のみならず精神・心理的脆弱性や社会的脆弱性などの多面的な問題を抱えやすく、自立障害や死亡を含む健康障害を招きやすいハイリスク状態を意味する。
メディア・リテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。
ロールモデル	将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルのこと。

配偶者等からの暴力（DV）被害者支援



相談窓口一覧

配偶者等からの暴力(DV)について

(令和3年3月時点)

名称	電話番号	相談受付時間
大阪市配偶者暴力相談支援センター	06-4305-0100	9:30~17:00 土・日・祝日・年末年始を除く
大阪府女性相談センター	06-6949-6022 06-6946-7890 (FAX) 06-6940-0075 (相談専用)	9:00~20:00 祝日・年末年始を除く
【夜間・祝日DV電話相談】	06-6946-7890 (FAX) 06-6940-0075 (相談専用)	上記以外の時間
【外国人専用電話】 (大阪府外国人情報コーナートリオフオン利用)	06-6949-6181	9:00~17:30 土・日・祝日・年末年始を除く
クレオ大阪 女性総合相談センター	電話相談専用 06-6770-7700 総合受付面談予約 06-6770-7730	火~土 10:00~20:30 日祝日 10:00~16:00
クレオ大阪 男性の悩み相談	電話相談専用 06-6354-1055 総合受付面談予約 06-6770-7723	金 19:00~21:00 第3日曜日 11:00~17:00
各区役所保健福祉センター		9:00~17:30 土・日・祝日・年末年始を除く
各警察署生活安全課	緊急時は110番	24時間受付
DV相談ナビ(内閣府)	全国共通短縮ダイヤル #8008	9:00~17:00 日・祝日・年末年始を除く

性犯罪被害について

性暴力救援センター・大阪SACHIKO	072-330-0799 全国共通短縮ダイヤル #8891	24時間受付
---------------------	----------------------------------	--------

DV・セクハラ・性被害について

大阪弁護士会	06-6364-6251	第2木曜日のみ 11時30分~13時30分
--------	--------------	--------------------------