

新たな男女共同参画基本計画
～ 第4次大阪市男女きらめき計画～（素案）

令和8年1月

大阪市

目 次

第I章	計画の策定にあたって	
1	計画の策定趣旨	1
2	計画の位置付け	1
3	計画期間	2
4	男女共同参画に関する社会動向	2
第II章	現状と課題	3
第III章	計画の基本的な考え方	
1	計画によりめざす社会	26
2	計画の体系について	26
3	各施策分野のめざす姿について	27
第IV章	具体的な取組み	
施策分野	男女共同参画に向けた意識改革	
	【基本施策1】ジェンダー平等の理解促進と固定的性別役割分担意識の解消	28
施策分野	だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり	
	【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	30
	【基本施策3】地域での女性参画拡大	32
施策分野	だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり	
	【基本施策4】相談体制の充実	33
	【基本施策5】様々な困難を抱えた方への支援	34
	【基本施策6】生涯を通じた健康支援	36
第V章	計画目標と指標	
1	計画目標	37
2	成果指標	37
3	モニタリング指標	38
第VI章	計画の推進	
1	推進体制	39
2	拠点施設の活用	39
3	計画の進捗管理・PDCAの推進	39

第 章 計画の策定にあたって

1 計画の策定趣旨

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、国内における男女平等の実現に向けた取組が、国際社会における動きとも連動しつつ進められてきました。平成 11 年 6 月に、取組の総合的枠組みを定める基本法制として「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、法に基づき策定する「男女共同参画基本計画」により、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進められています。

大阪市においても、平成 18 年の「大阪市男女共同参画基本計画～大阪市男女きらめき計画～」の策定を皮切りに、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況に応じ見直ししながら、第 2 次計画(平成 28 年度～令和 2 年度)、第 3 次計画(令和 3 年度～令和 7 年度)に沿って、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。

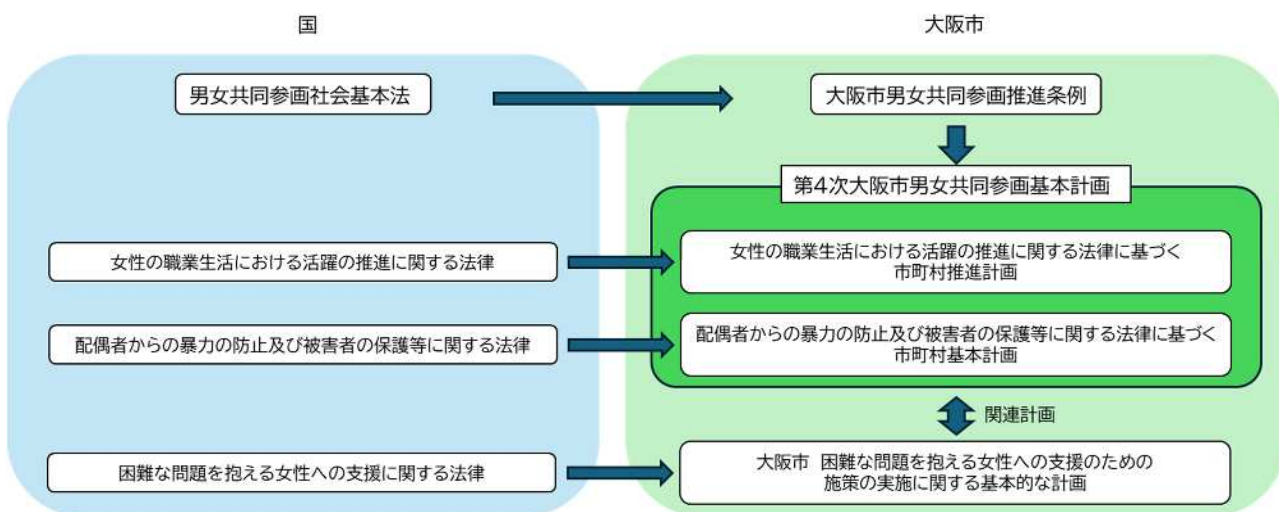
これまでの取組により、社会の多くの分野で男女共同参画の視点をふまえた取組が広がっており、一定の成果がみられるものの、男女間の賃金格差の問題や政策・方針決定過程への女性参画の低さ、いまだに残る固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み、身体的 DV だけでなく、経済的・社会的 DV の問題など、いまだ解消に向けて取組が必要な課題が残っております。

こうした状況を踏まえ、本計画を、令和 7 年度までの第 3 次計画に次ぐ第 4 次計画として策定し、これまでの取組成果を継承しつつ、この間の社会情勢の変化や社会的・経済的動向を勘案しながら、ジェンダー平等の理念のもと、だれもが個性と能力を発揮し、自分らしく活躍できる男女共同参画社会の実現に向けたさらなる施策を計画的・総合的に進めてまいります。

2 計画の位置付け

本計画については、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に定める「市町村男女共同参画計画」であり、「大阪市男女共同参画推進条例」第 9 条に定める「基本計画」です。

また、本計画は下図のとおり、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」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、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づき、別途大阪市内で定める基本的な計画も踏まえて策定しています。



3 計画期間

・令和8年度から令和12年度までの5年間

4 男女共同参画に関する社会動向

1 国際社会に関する動向

男女共同参画の取組は、国際連合(以下、「国連」という。)を中心とした世界的規模の動きと連動し、推進されています。平成27年9月に国連は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を採択し、令和12年までの目標として「持続可能な開発目標(SDGs)」を掲げました。持続可能な世界を実現するための17の目標の一つに、目標5「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る」が位置づけられています。

この考えを踏まえ、国際社会においては、各国政府が行うあらゆる取組において、常にジェンダーの視点を確保し、施策に反映していく「ジェンダー主流化」が進んでいます。近年では、G7やG20、APEC、OECDといった国際会議や多国間協議において、「ジェンダー平等と女性・女児のエンパワメント」が主要議題の一つとして取り上げられ、各国首脳級・閣僚級の合意文書においても言及されています。

2 国に関する動向

世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数では日本は低位に停滞し、先進国の中では最下位となっています。主に政治、経済の分野で低く、経済分野では男女間の賃金格差や女性管理職登用率の低さなどが課題とされています。

国においては、令和7年12月に「第6次男女共同参画基本計画」を策定し、引き続き男女共同参画施策の取組を進めています。

政治分野では、令和3年6月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、国・地方公共団体等の施策を強化する内容となりました。

具体的には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

経済分野では、女性活躍の促進に向けて、令和元年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布されたことにより、女性が働きやすい環境を整備するための「一般事業主行動計画」の策定義務が拡大し、令和8年4月から常用労働者数が101人以上の事業主は、「男女間の賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務付けられます。

また、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正され、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などが、令和7年4月から施行され、男性のワーク・ライフ・バランス促進への取組も進んでいるところです。なお、従業員数300人超えの企業には、育児休業取得状況の公表が義務付けられました。

配偶者等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。)関連では、令和5年5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を改正する法律」が公布され、令和6年4月から、身体的な暴力だけでなく精神的な暴力も対象化する等、保護命令制度が拡充、厳罰化されました。また、令和4年5月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が公布され、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本計画の策定を都道府県に義務づけました。なお、市町村に対しては努力義務とされています。(令和6年4月施行)。

第 章 現状と課題

大阪市の男女共同参画施策における現状と課題については下記のとおりです。

■ ジェンダー平等について

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

項目		「平等である」 とする割合		「男性優遇」 とする割合	「女性優遇」 とする割合
学校教育の場で	令和7年度	43.0	>	19.6	5.3
	令和元年度	49.9	>	21.1	4.7
	平成16年度	52.0	>	13.5	3.8
地域社会・ 社会活動の場で	令和7年度	32.4	<	35.6	8.1
	令和元年度	32.6	<	37.6	9.2
	平成16年度	34.1	<	35.9	7.8
法律や制度のうえで	令和7年度	27.6	<	46.9	10.1
	令和元年度	28.2	<	46.1	8.4
	平成16年度	25.3	<	45.3	7.6
家庭生活で	令和7年度	33.4	<	48.0	9.9
	令和元年度	23.9	<	56.2	9.0
	平成16年度	26.7	<	58.7	4.8
職場で	令和7年度	25.4	<	50.8	10.4
	令和元年度	19.4	<	61.5	8.2
	平成16年度	16.0	<	60.4	4.7
社会全体として	令和7年度	14.7	<	65.6	9.4
	令和元年度	13.3	<	70.0	5.6
	平成16年度	14.2	<	67.1	4.9
政治の場で	令和7年度	9.5	<	76.9	3.2
	令和元年度	10.9	<	74.2	2.4
	平成16年度	13.2	<	66.1	1.3

出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」（大阪市）

■ 固定的性別役割分担意識について

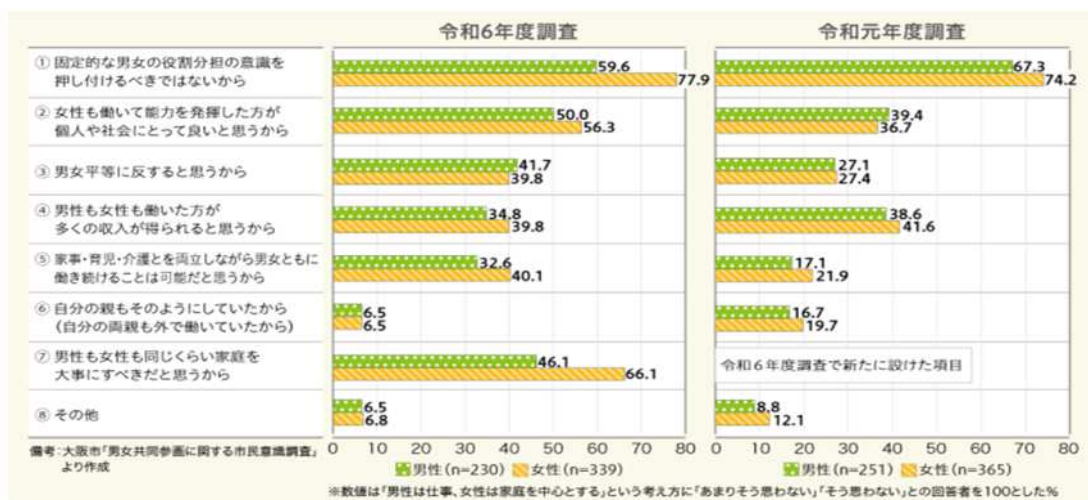
- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消に向け、男女ともに家事・育児・介護や地域活動への自発的な参加が進むよう啓発を実施してきていますが、「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方について反対する比率は男女ともに20年前より徐々に増加している一方、男性3割、女性2割程度が賛成、どちらかといえば賛成と回答しており、固定的な性別役割分担意識はいまだに残っている状況です。
- ・ 反対する理由については、「固定的な男女の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が令和元年度と同様、男女ともに最も高くなっています。「個人や社会にとって良い」「男女平等に反する」は微増しており、平等感が高まってき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

図1 「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方に対する意識



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

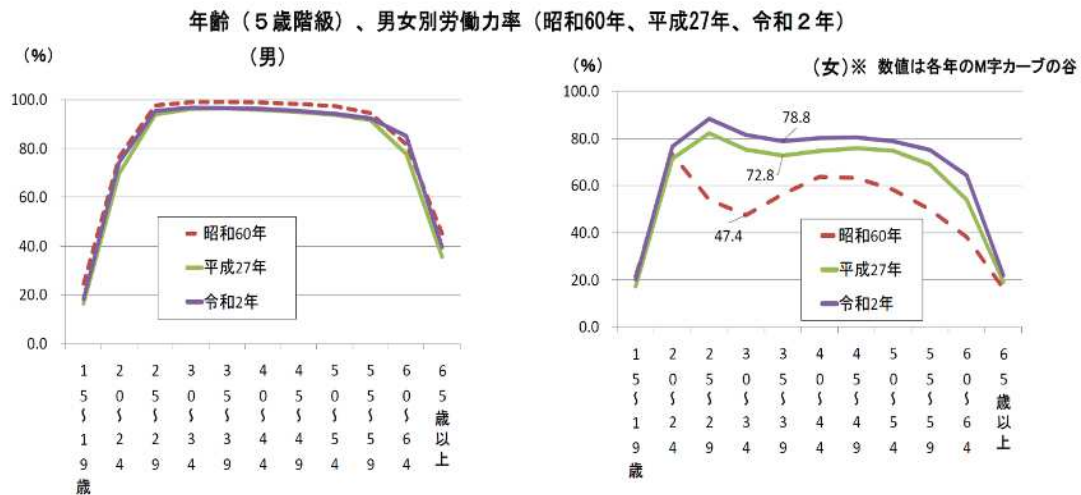
図2 「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方に「反対」する理由（複数回答）



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

■ 女性の就業について

- ・ 女性の労働力率について、結婚・出産期に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M 字カーブ問題」は徐々に解消されつつあります。
- ・ 一方、男性に比べて女性の非正規雇用比率が高く、また女性の年齢階級別正規雇用比率は、25～34歳をピークに低下する「L 字カーブ」が見られ、結婚・出産・介護などのライフイベントをきっかけに働き方を変え、非正規で働くケースが多いと考えられます。そのため、希望すれば正規職員として継続就労し、キャリア形成ができるような両立支援の取組が必要です。



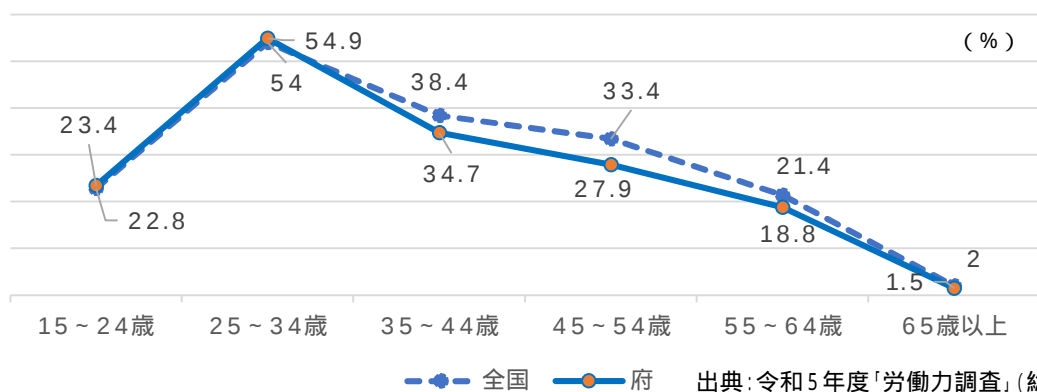
出典：令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果（大阪府）

男女別の正規・非正規雇用比率（全国・大阪府）

区分 (役員を除く 雇用者)	令和6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	77.5%	22.5%	75.8%	24.2%
女性	47.4%	52.6%	46.1%	53.9%
男女計	63.2%	36.8%	61.4%	38.6%

出典：令和6年度「労働力調査」（総務省）

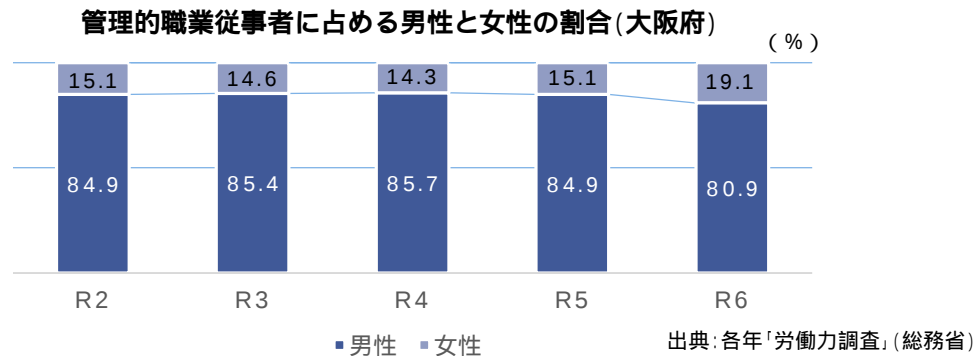
女性の年齢階級別正規雇用比率（全国・大阪府）



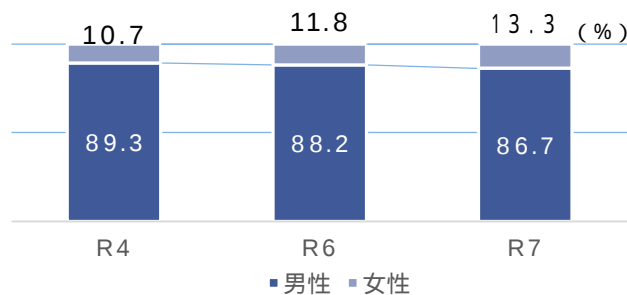
出典：令和5年度「労働力調査」（総務省）

■ 管理的職業従事に占める女性の割合について

- ・ 管理的職業従事者に占める女性の割合は2割に届いておらず、依然として少ない状況です。
- ・ 女性を役員・管理職に登用しにくい理由は「特にない」という企業が多いものの、候補となる女性職員の絶対数が少ない、勤続年数が足りていない等の理由が多く、また女性自身が希望しないという理由も挙げられます。引き続き、女性の継続就労および管理職登用の推進や、キャリア形成支援の取組を行っていく必要があります。



<参考> 管理的職業従事者に占める男性と女性の割合(市内企業)



女性を役員・管理職に登用しにくい理由(複数回答あり)

選択肢	件数	割合
特に登用しにくいことはない	328	40.8%
役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから	303	37.7%
性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇しているから	176	21.9%
女性自身が管理職になることを希望しないから	123	15.3%
将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	64	8.0%
女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	51	6.4%
転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから	47	5.9%
女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから	30	3.7%
従業員が女性管理職を希望しないから	30	3.7%
その他	26	3.2%
顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	3	0.4%
回答無	33	4.1%
合計	803	100.0%

出典: 令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

■ 企業規模による女性活躍推進の取組の差について

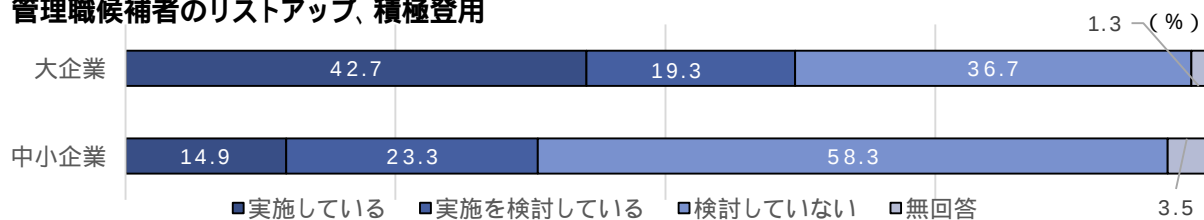
- 本市では「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業を実施し、「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援」「男性の家庭参画」について積極的に推進する企業等を認証しており、その認証件数は年々増えています。認証基準にもある「管理職の積極登用」や「非正規から正規社員への転用・登用」については大企業と中小企業で大きく差が出ていることから、特に中小企業に向けた取組を進めていく必要があります。
- 企業における働きやすい環境整備の取組として、大企業では出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度の実施が進んでいるのに対し、中小企業では約 75%にとどまっており、時間外労働の削減や有給休暇取得の奨励についても同様の傾向があるため、特に中小企業に対して環境整備を促していく必要があります。

大阪市女性活躍リーディングカンパニーの認証件数

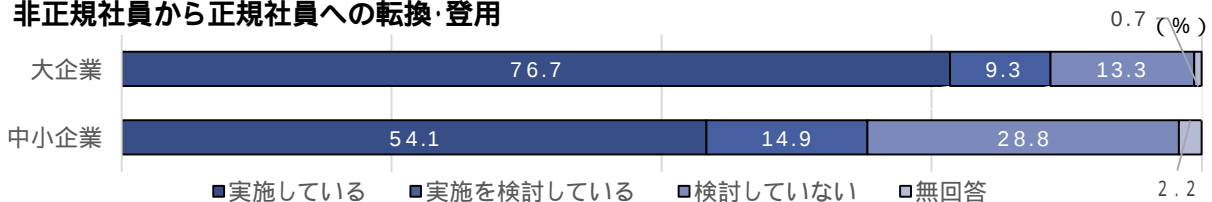
	R2	R3	R4	R5	R6
単年度	95	94	112	95	88
累計	588	682	794	889	977

出典：市民局調べ

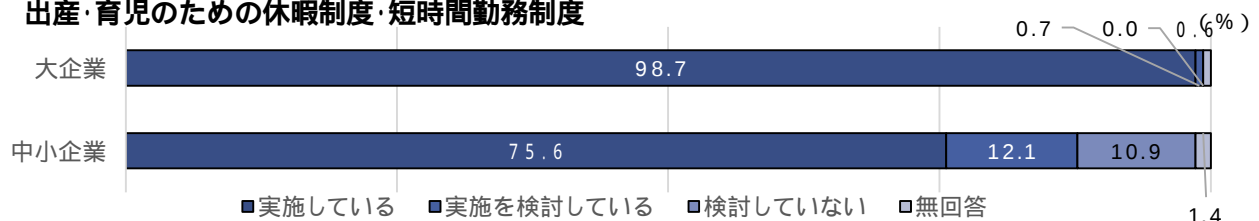
管理職候補者のリストアップ、積極登用



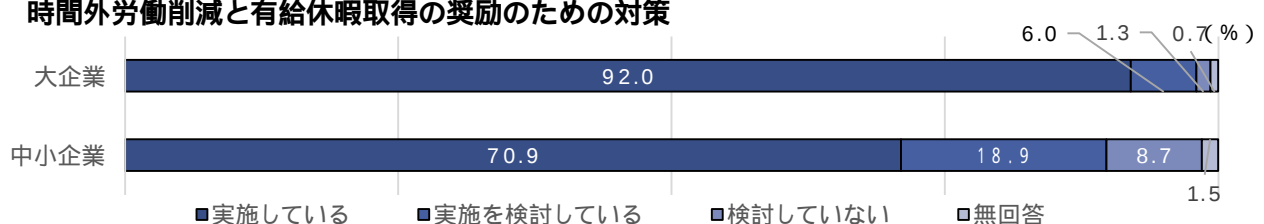
非正規社員から正規社員への転換・登用



出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度



時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策

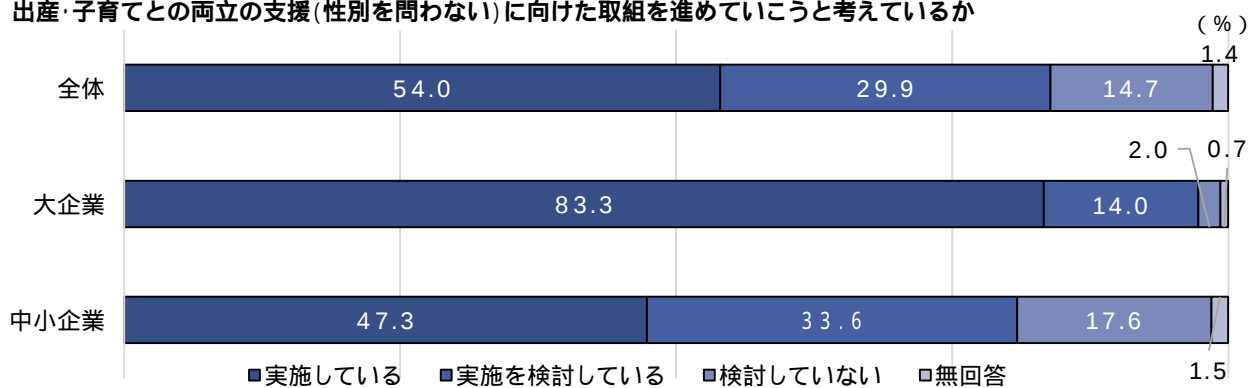


出典：令和 7 年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

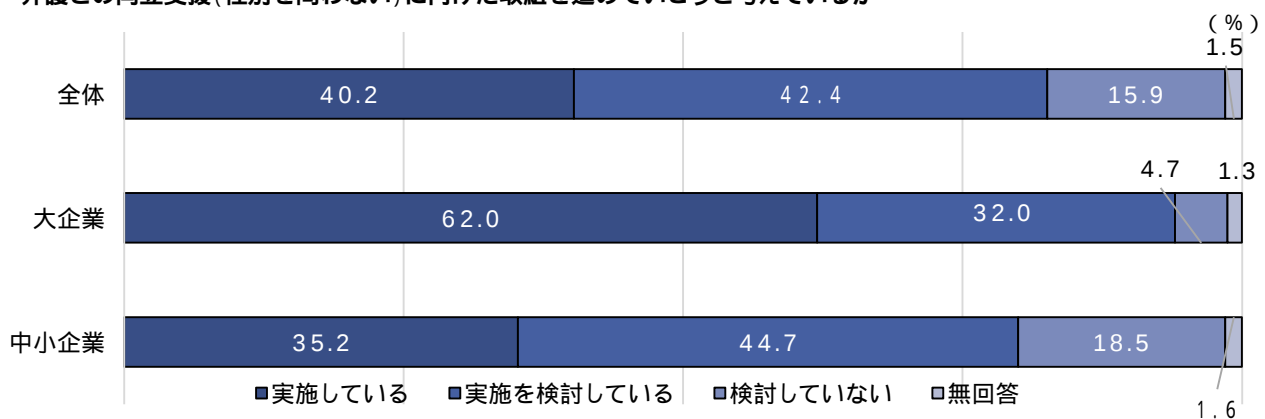
■ 仕事と出産・子育て・介護との両立支援について

- ・ 出産・子育てと仕事の両立を支援する取組は、大企業では8割を超える企業で進められているものの、中小企業では5割に満たない状況です。
- ・ 一方、介護の両立支援に向けた取組を進めている企業の割合は、大企業では7割、中小企業では3割弱となっており、出産・子育てとの両立支援と比べると低くなっています。
- ・ 企業がこの取組を実施する主な理由としては、出産・子育てとの両立では「優秀な人材の確保」「従業員の離職を防ぐため」「多様な働き方に対応するため」、介護との両立では「従業員の離職を防ぐため」という理由が特に多くなっています。
- ・ 取組の効果として、出産・子育て・介護ともに「従業員の離職を防ぐことができた」とする企業が最も多く、取組によるメリットを感じる企業についても増加傾向にあります。
介護については、効果を感じる率が出産・子育てに比べて全般的に低くなっており、取組によるメリットを感じる企業についても増加傾向にあるもののまだまだ少ない状況です。介護との両立支援をしていくことによるメリットの周知をより強く行っていく必要があります。
- ・ 企業として負担を感じる場所は「従業員の負担の増加」や「戦力ダウン」「円滑な引継ぎの困難さ」が挙げられており、当該部分の対策を行っていく必要があります。

出産・子育てとの両立の支援(性別を問わない)に向けた取組を進めていこうと考えているか



介護との両立支援(性別を問わない)に向けた取組を進めていこうと考えているか

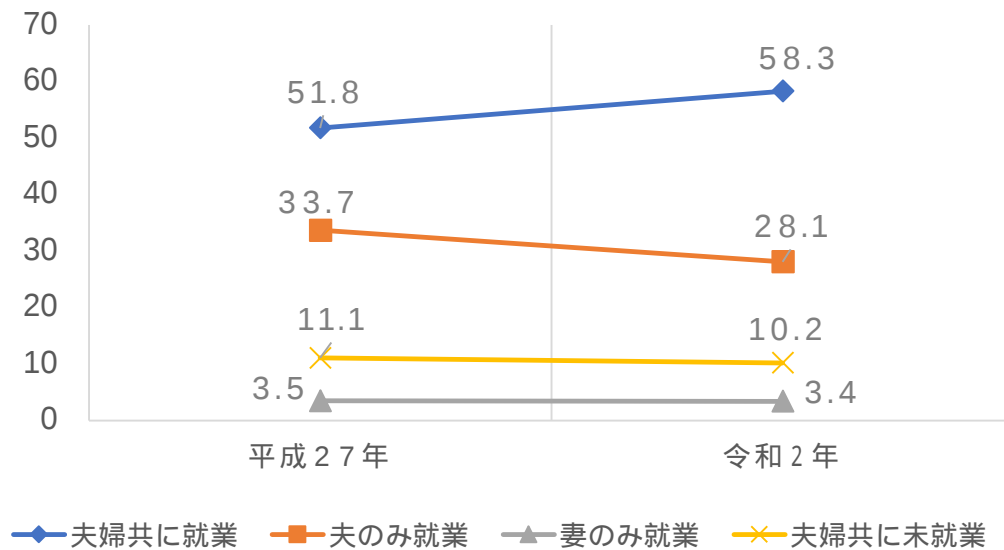


出典: 令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

■ 子育てにおける環境について(保育サービス)

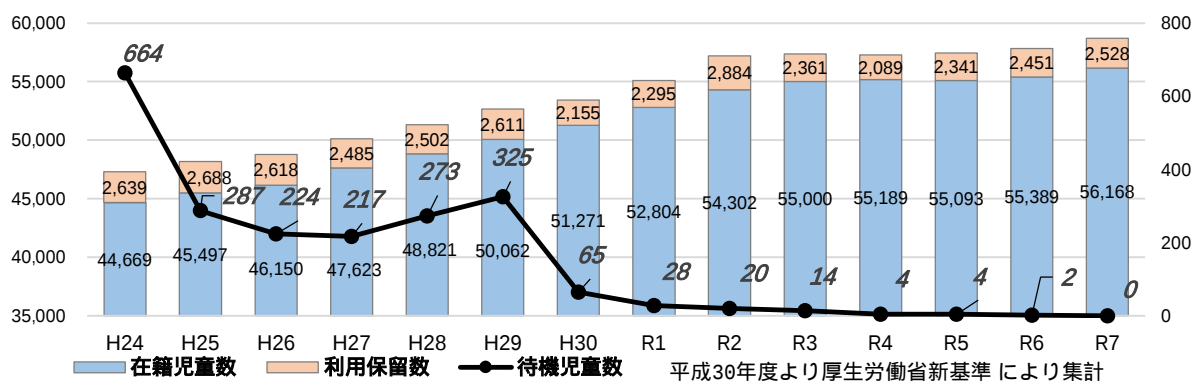
- ・ こどもがいて、夫婦ともに就業者である共働き世帯が増加しており、多様なライフスタイルで子育てできる保育サービスの充実が求められています。
- ・ また、就学前児童の定期的な保育所等の利用が増加しており、引き続き保育所整備等により入所枠の確保を進める必要があるとともに、必要な保育士を確保し、利用するこどもの健康の保持・増進や安全で安心な保育の提供に取り組むなど、保育の質を確保していく必要があります。

子どものいる、夫婦の就業状況(世帯割合)



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

保育所等利用待機児童数等の推移(大阪市)

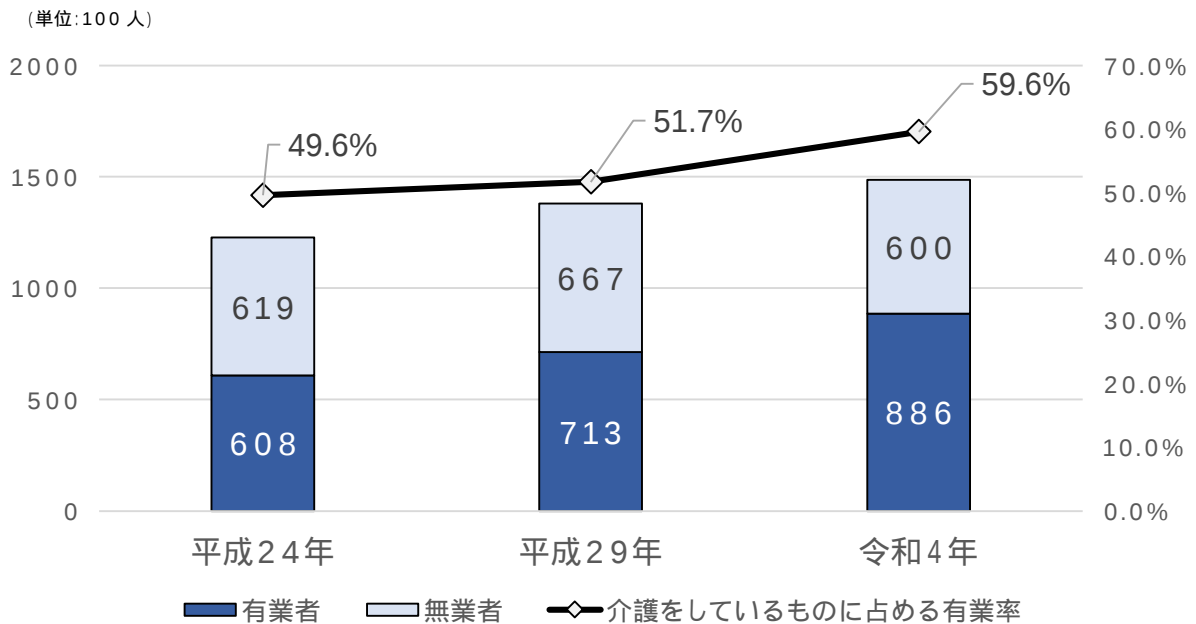


資料: 大阪市こども青少年局調べ

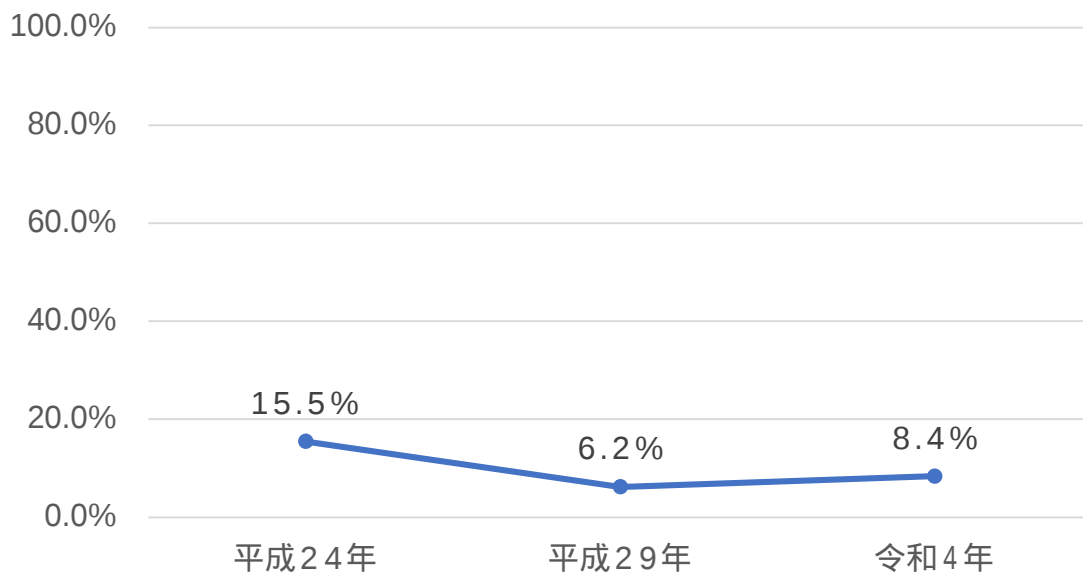
■ 就業者における介護の状況について

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

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



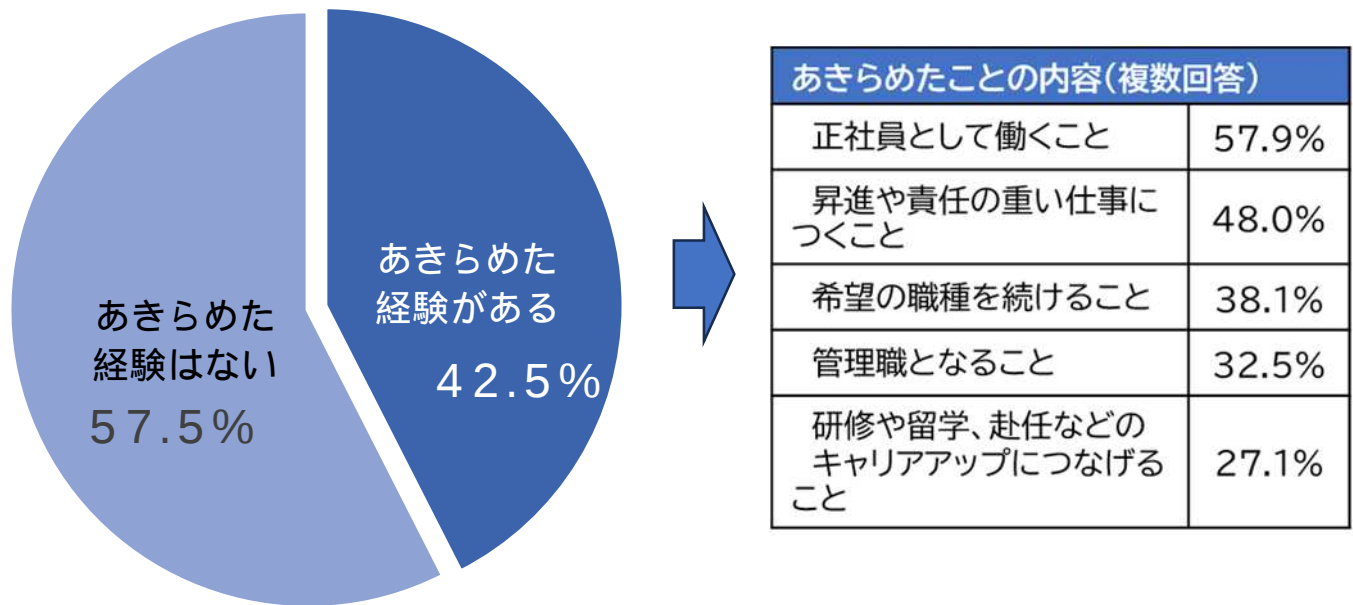
介護をしている有業者が介護休業制度等を利用した割合



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

■ 女性特有の健康課題について

- ・ 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」があるとしており、具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多く、女性の継続就労、役員・管理職への登用を促進していくにあたって課題となっています。
- ・ 一方、企業において、PMS(月経前症候群)に対応した休暇や不妊治療休暇などの、女性の健康を支援する制度を実施している企業は18.6%であり、今後これらの取組を推進するための啓発が必要です。



出典:令和6年8月8日 厚生労働省公表

「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書 参考資料集」より作成

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

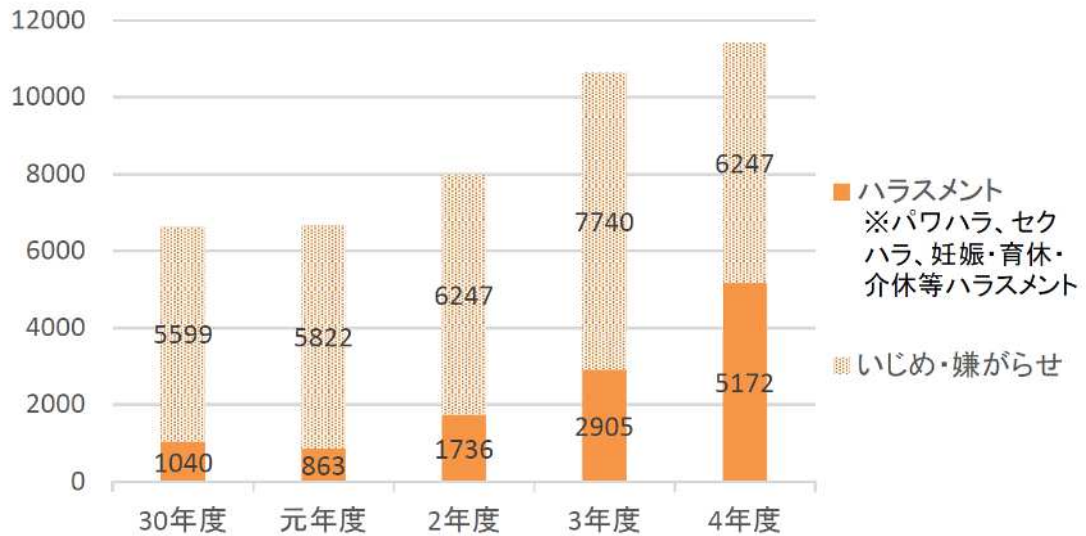
選択肢	件数	割合
実施している	149	18.6%
検討している	184	22.9%
検討していない	445	55.4%
無回答	25	3.1%
合計	803	100.0%

出典:令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

■ ハラスメント防止対策の状況について

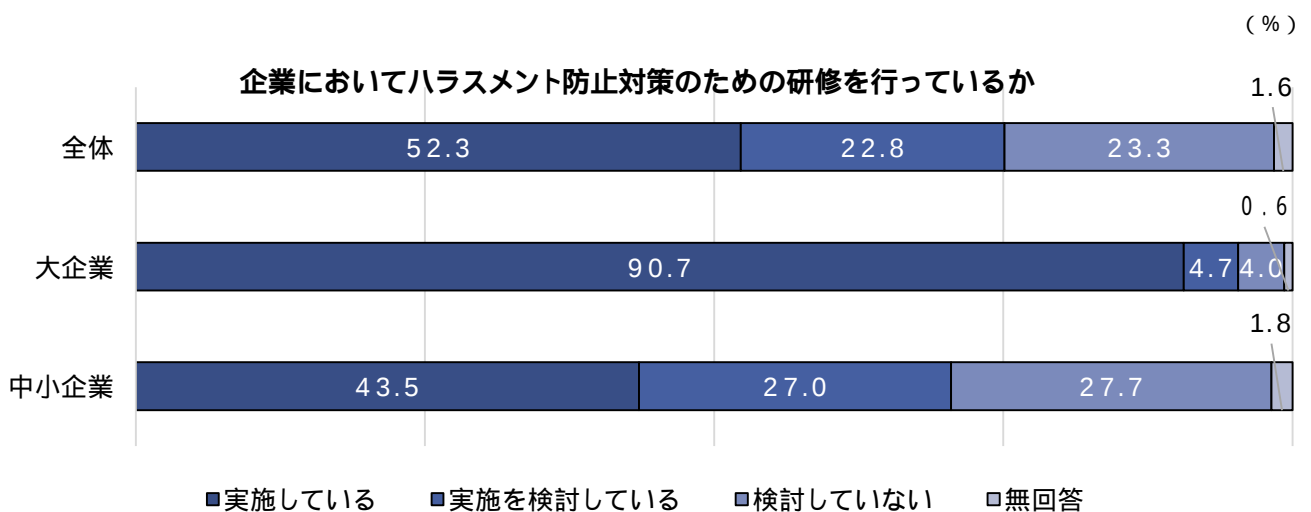
- ・ 健全な職場環境を保つために、企業はハラスメントの防止対策を進める必要がありますが、ハラスメントの相談件数については年々増加しています。企業におけるセクハラや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントをはじめとする様々なハラスメントの防止に向けた啓発を行う必要があります。
- ・ 企業におけるハラスメント防止対策のための研修の実施について、大企業では実施が進んでいるのに対し、中小企業では約 43.5%の実施にとどまっており、特に中小企業に対して研修実施を促していく必要があります。

ハラスメント相談件数の推移



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

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

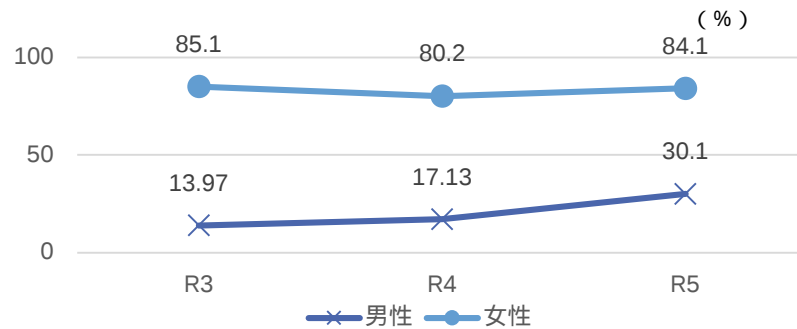


出典：令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」（大阪市）

■ 男性の育児休業取得、ライフイベントへの参画支援について

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

育児休業の取得状況(全国)

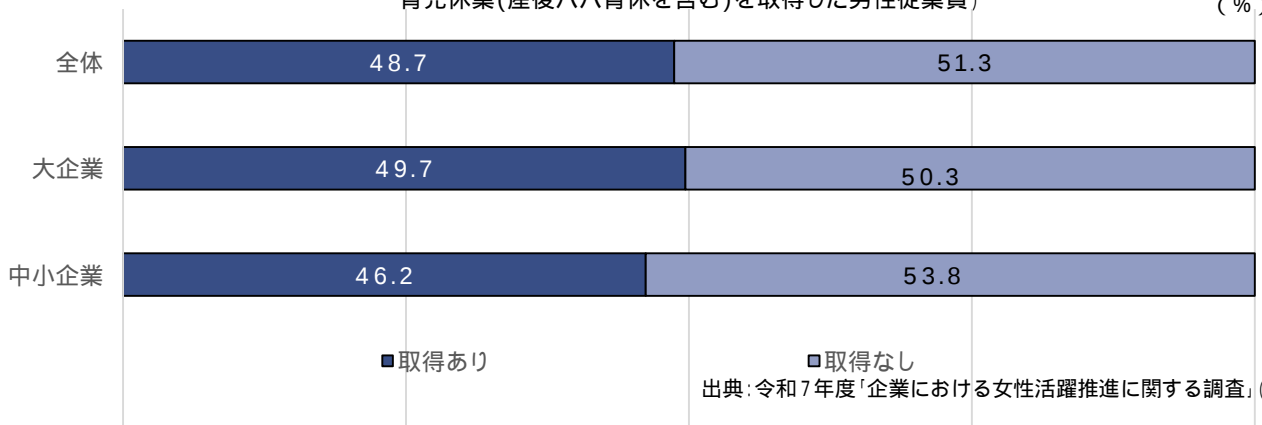


出典: 各年「雇用均等基本調査」(厚生労働省)

男性の育児休業取得率(市内企業)

(数値は、過去1年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業(産後パパ育休を含む)を取得した男性従業員)

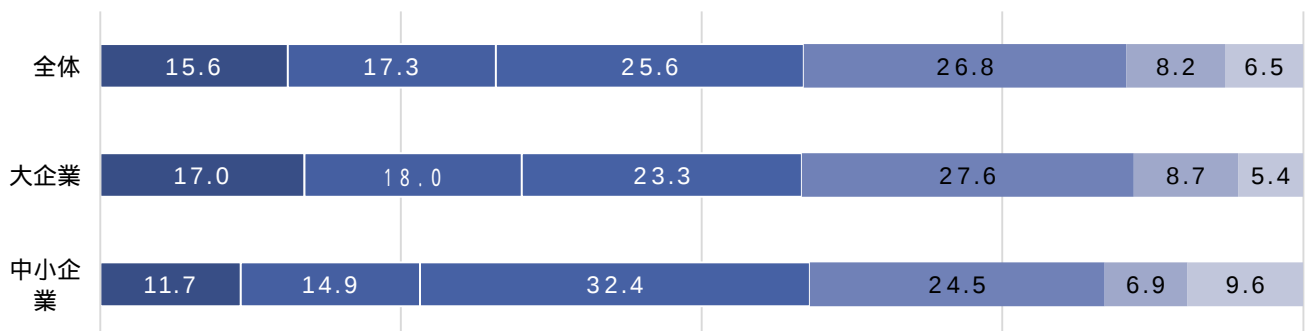
(%)



出典: 令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

育児休業を取得した男性従業員がいる場合、その取得期間

(数値は、過去1年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した男性従業員)

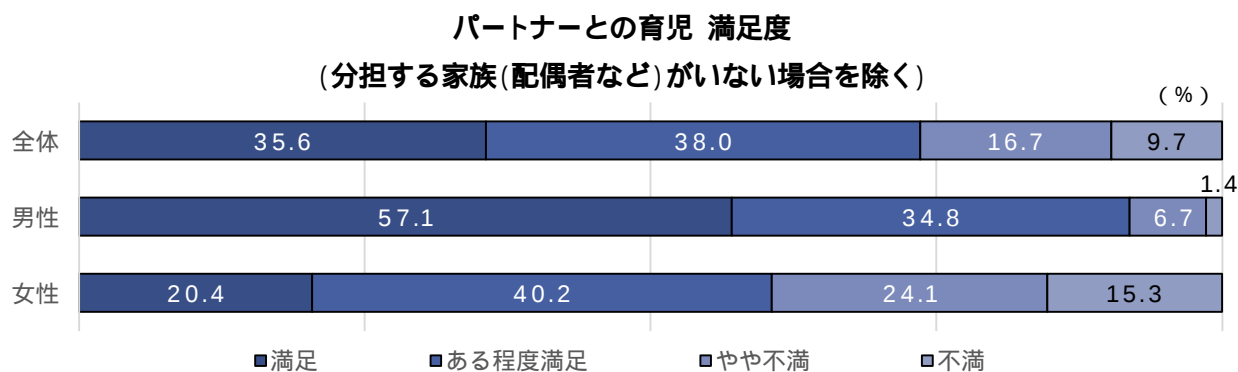
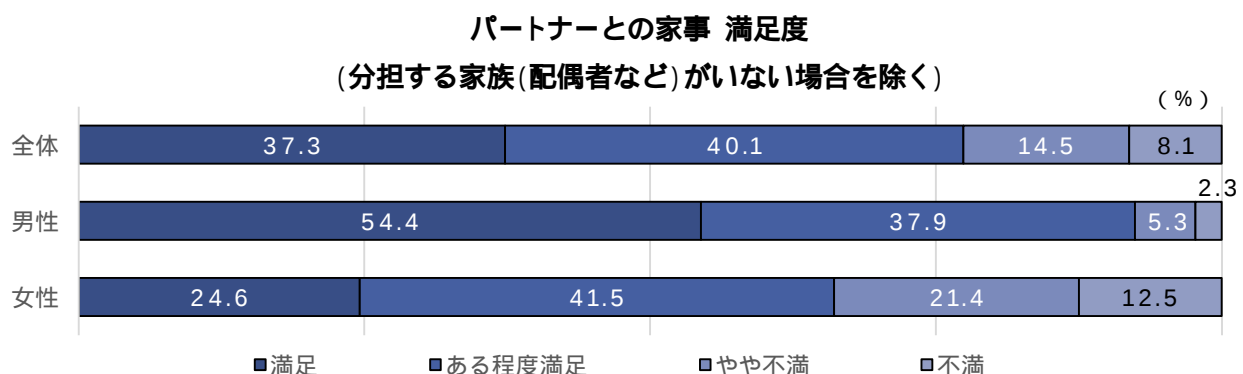


■ 1週間未満 ■ 1週間以上2週間未満 ■ 2週間以上1か月未満 ■ 1か月以上3か月未満 ■ 3か月以上6か月未満 ■ 6か月以上

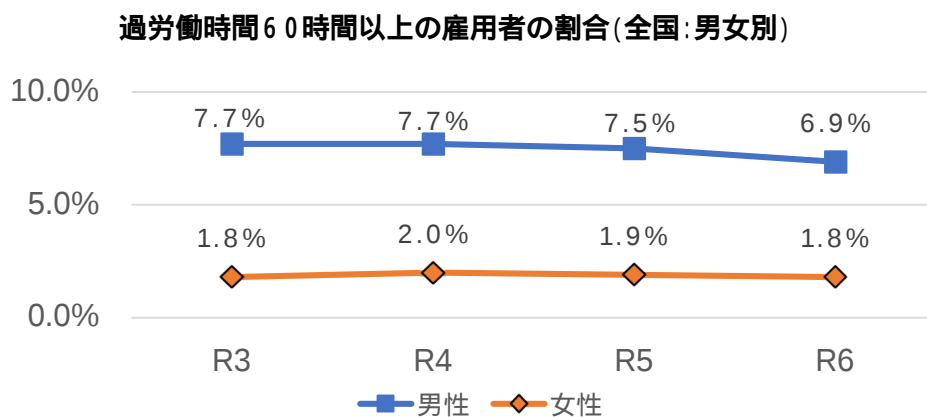
出典: 令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

■ 男性の育児休業取得、ライフイベントへの参画支援について

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



出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

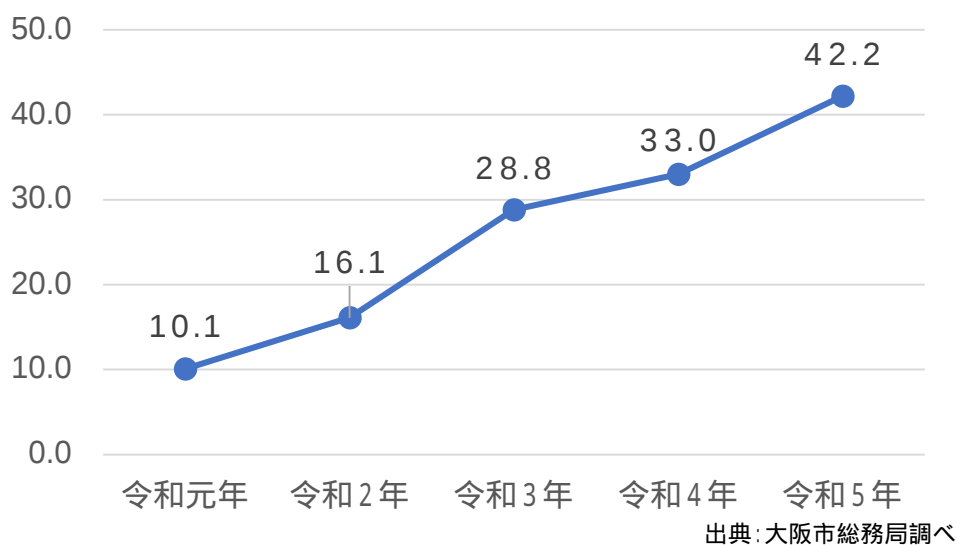


出典：各年「労働力調査」(総務省)

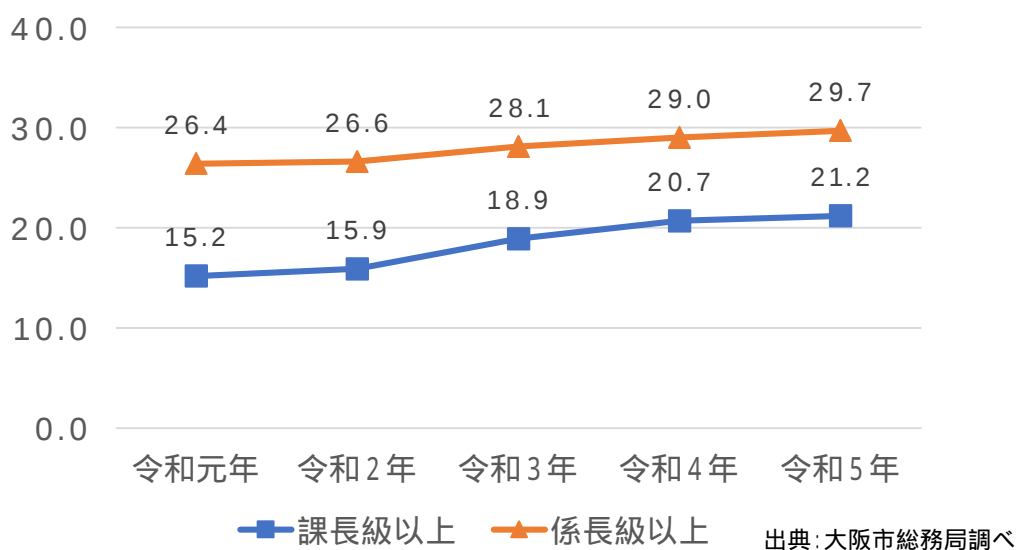
■ 大阪市役所における取組について

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

大阪市役所：男性職員の育児休業取得率



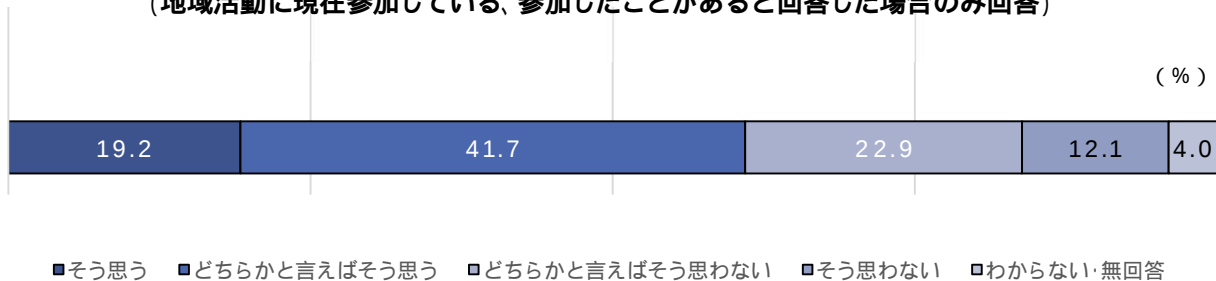
大阪市役所：管理職の女性割合（市長部局：事務系（事務・福祉・社教））



■ 地域活動における女性の活躍について

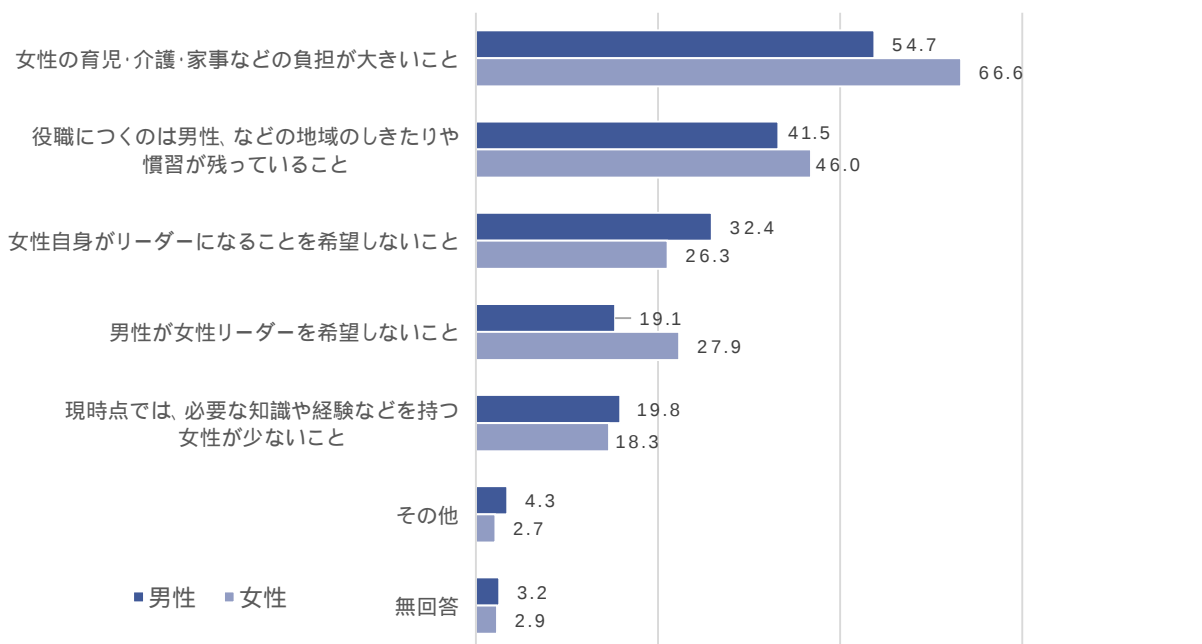
- ・ 地域・社会活動において活躍している女性や、リーダー的な役割を担う女性が増えたとする人が、そう思わない人を上回っており、地域活動における女性の参画は着実に進んでいるものの地域の組織や団体の長など活動の方針決定過程への女性の参画は少ないと考えられます。
- ・ また、地域・社会活動の分野で女性のリーダーを増やすときに障害になると思うものは、育児・介護・家事負担が最も高く、次に慣習等が続いており、これらの解消を図る必要があります。女性の地域活動への参画を促進するために、ワーク・ライフ・バランスの推進やアンコンシャスバイアスの解消、地域で活躍する女性ロールモデルの積極的な発信など、女性が地域活動に参画しやすい環境づくりを行うとともに、地域で活躍する女性の育成・支援などの取組を着実に実行していく必要があります。

「地域でリーダー的な役割を担う女性が増えた」に対する回答の割合
(地域活動に現在参加している、参加したことがあると回答した場合のみ回答)



出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

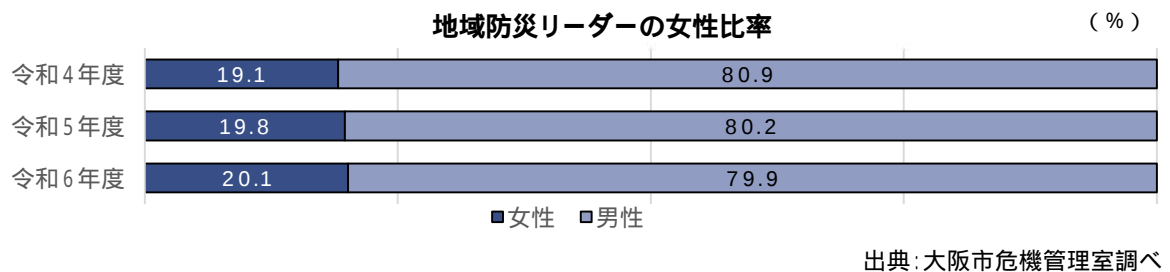
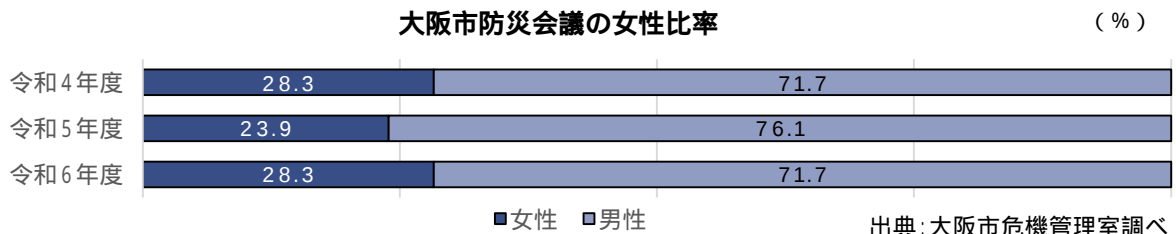
地域・社会活動の分野で女性のリーダーを増やすときに障害になると思うもの



出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

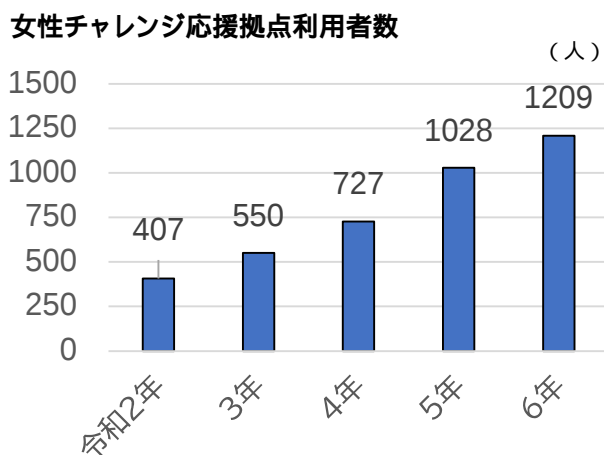
■ 地域防災における女性の参画について

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



■ 地域で活躍したい女性への支援について

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



女性チャレンジ応援拠点の認知度 (%)

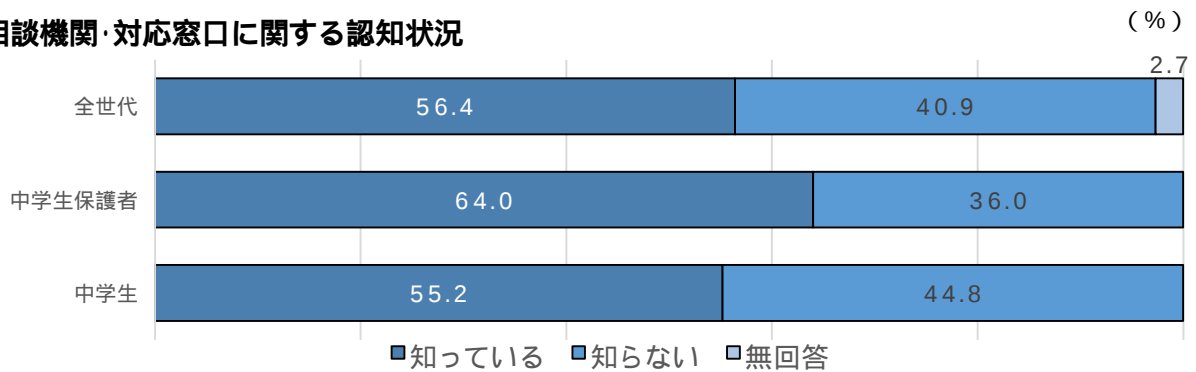
		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
性別	全体(n=937)	1.8	4.7	87.9	5.5
	男性(n=377)	0.8	4.2	89.9	5.0
	女性(n=484)	2.3	4.2	87.4	5.2
	その他・答えたくない(n=23)	4.3	4.3	82.6	8.7

出典: 令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)

■ 相談窓口の認知度について

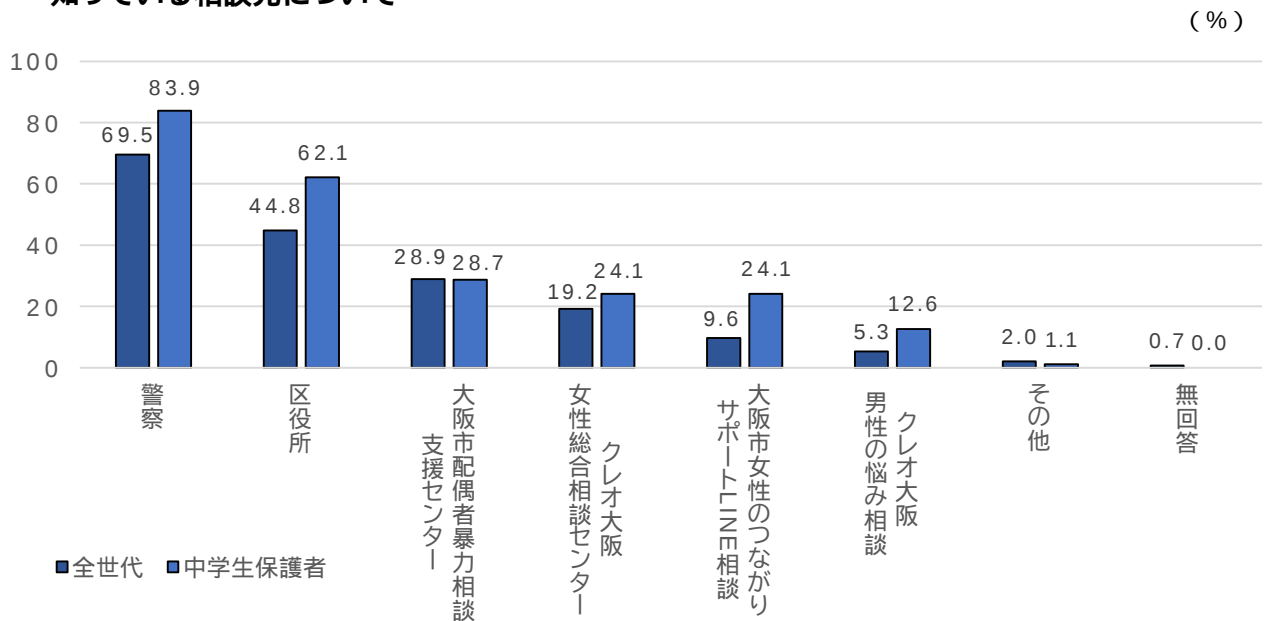
- ・ 配偶者・パートナーの間で行われる暴力に関するいずれかの相談窓口・対応窓口を知っているという割合については、いずれにおいても5割をこえているものの、高いとは言えない状況にあります。被害者が早期に相談窓口につながり、必要な支援を受けられるためには、様々な相談窓口に関する認知度の向上を図り、相談に至らない要因を改善していく必要があります。

相談機関・対応窓口に関する認知状況



出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)及び大阪市民政局調べ

知っている相談先について

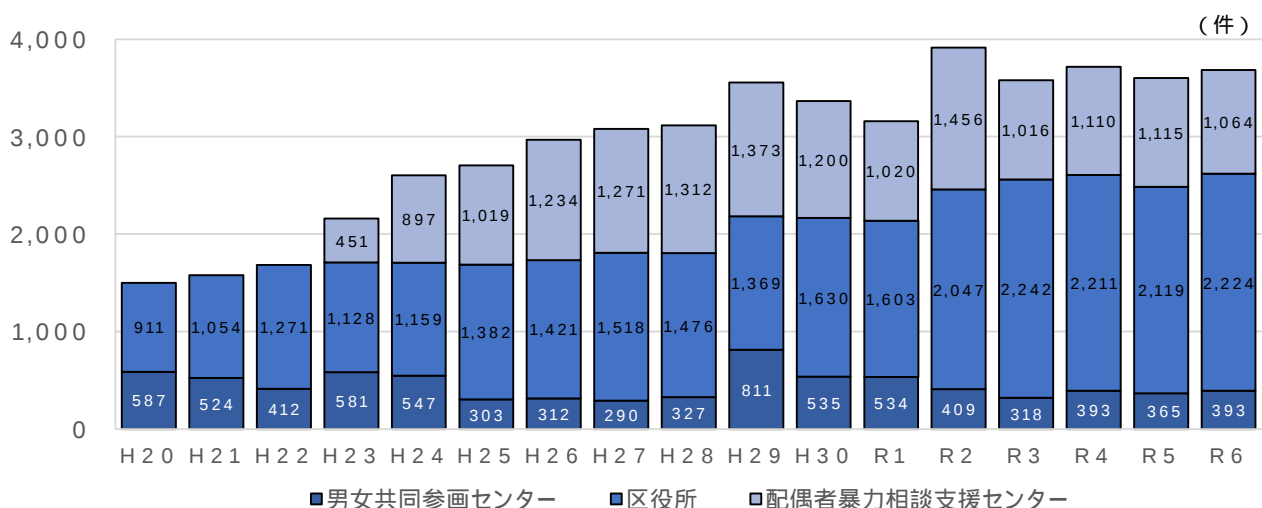


出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)及び大阪市民政局調べ

■ DV の状況について

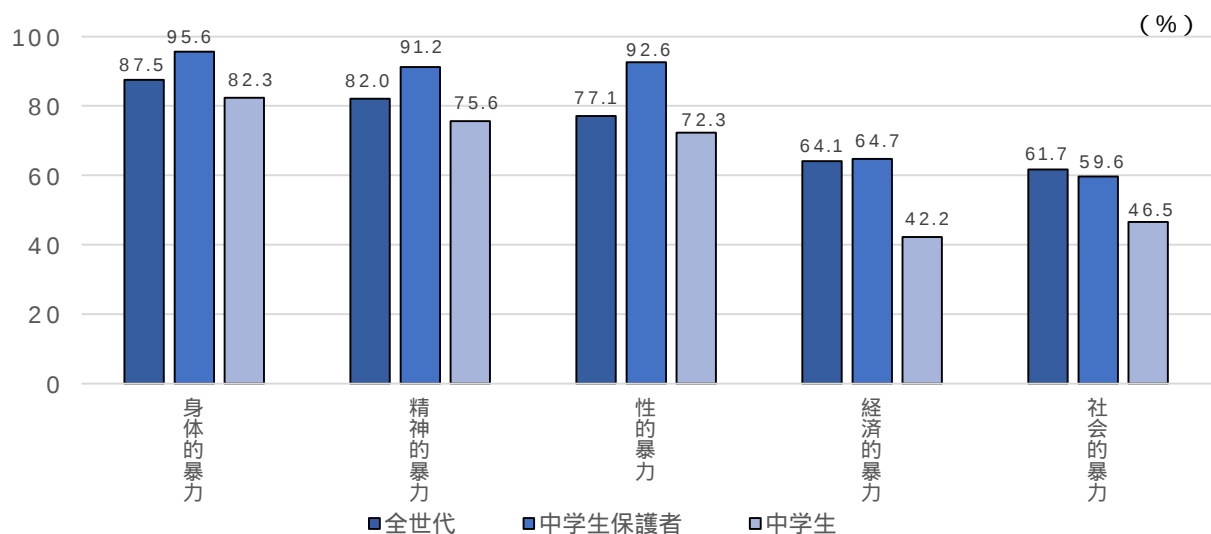
- ・ DV相談件数は、配偶者暴力相談支援センターを設置した平成 23 年度から増加を続け、令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、令和元年度と比較して 24%増加しました。
- ・ 令和 6 年度は 3,681 件で、令和 5 年度と比較して微増し、依然として高い傾向が続いています。
- ・ DV・デート DV には様々な種類がありますが、「身体的暴力」「精神的暴力」「性的暴力」については、比較的認知度が高いものの、「経済的暴力」「社会的暴力」の認知度は決して高いとはいえない状況にあります。また、仮に自身が被害を受けた場合、誰かに相談すると答えた割合は約 9 割に達しているものの、相談しないと答えた人も一定数存在しました。以上の現状を真摯に捉え、引き続き DV・デート DV について理解を深めてもらうとともに、相談しない理由の解決に努め、将来の DV 加害者、被害者、傍観者を減らすため、若年層に対する啓発を行うことが必要です。

DV の相談件数



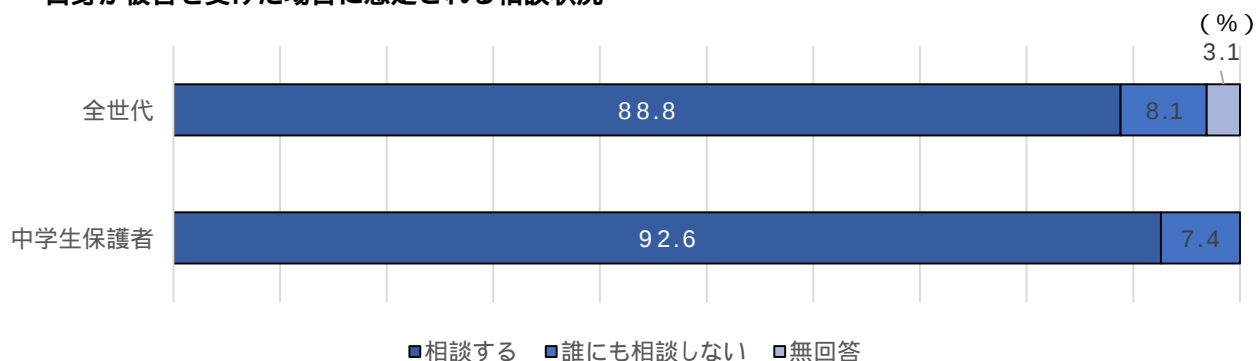
出典：大阪市民政局調べ

DV・デート DV の種類の認知度



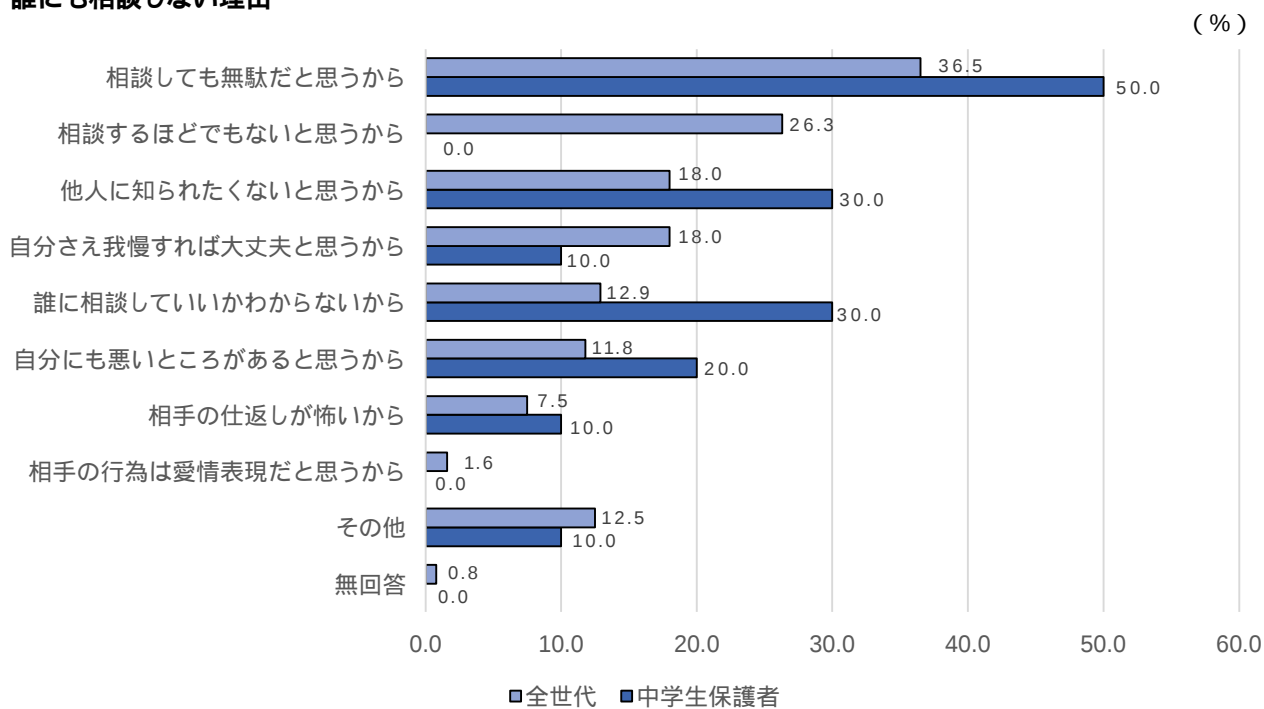
出典：令和 7 年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市) 及び大阪市民政局調べ

自身が被害を受けた場合に想定される相談状況



出典: 令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)及び大阪市民政局調べ

誰にも相談しない理由



出典: 令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)及び大阪市民政局調べ

■ 困難女性の取組みについて

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

支援の方針

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

支援体制

女性相談支援員を中心とした支援体制

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

支援調整会議の組織

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

関係部署や関係機関との連携

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

民間支援団体等との連携

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

取組の方向性

(1) アウトリーチ等による早期の把握・居場所の提供

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

(2) 相談支援

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

(3) 一時保護・施設入所措置

・警察及び大阪府と連携した24時間体制での緊急一時保護の実施 ・市の一時保護施設でのカウンセリング

・大阪府、民間支援団体等と連携した多様なケースへの対応 等

(4) 被害からの回復(心理的・医療的ケア)

・医療機関等への同行支援 ・専門機関との連携 等

(5) 自立支援

・女性相談支援員による伴走型支援によるサポート ・住宅確保要配慮者居住支援法人等と連携した住まいの確保支援

・DV被害者等の市営住宅への優先入居 ・転居費用等への経済的支援の検討 ・支援対象者の児童へのケア 等

(6) アフターケア

・女性相談支援員による定期的なフォローアップ、相談支援、居場所の提供 等

(7) 民間支援団体等との協働体制

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

(8) 啓発・理解促進

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

(9) 調査研究・人材育成

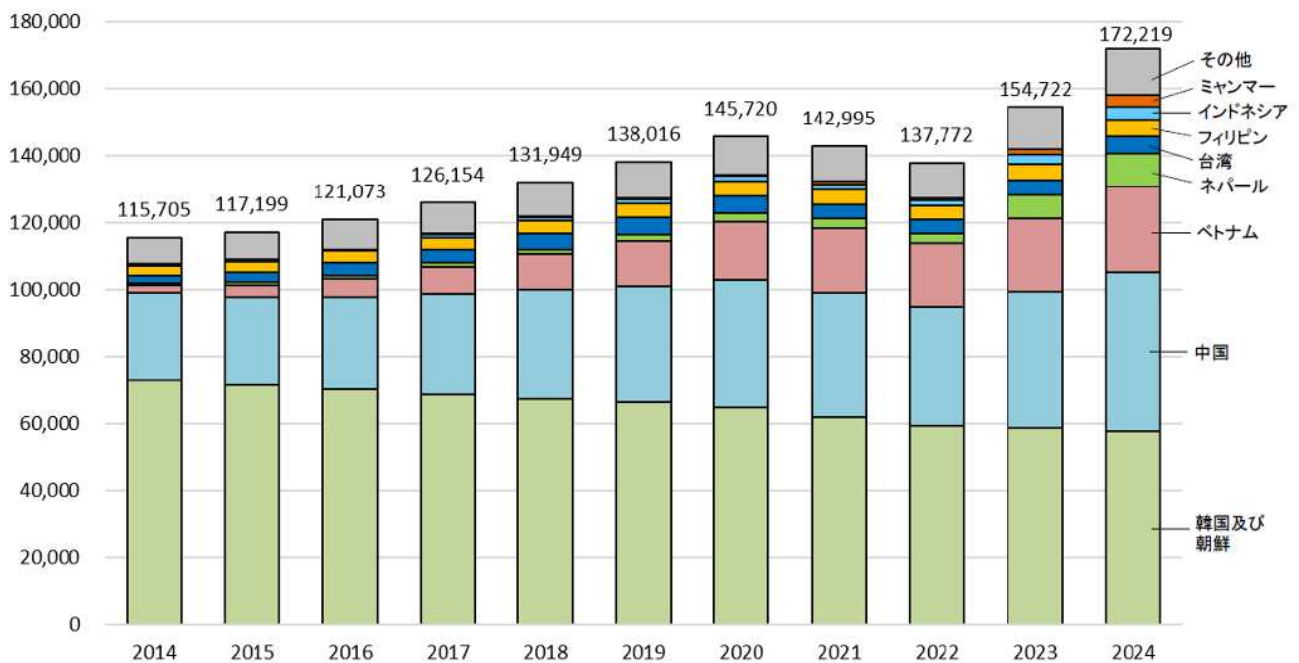
・女性相談支援員、行政窓口職員、民間支援団体等への研修 ・困難女性の現状や支援ニーズ等の継続的把握 等

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

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

【外国人住民の推移(国籍別)】

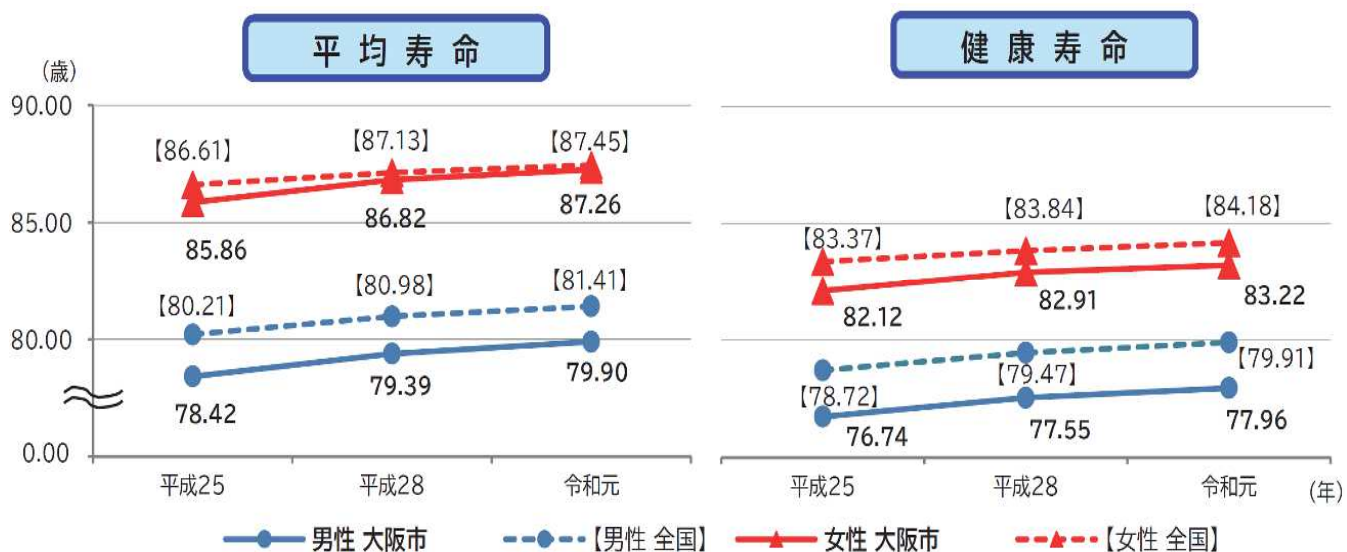
(人)



出典：大阪市内における人口動向及び将来推計

■ 生涯を通じた健康保持・女性特有の健康課題について

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



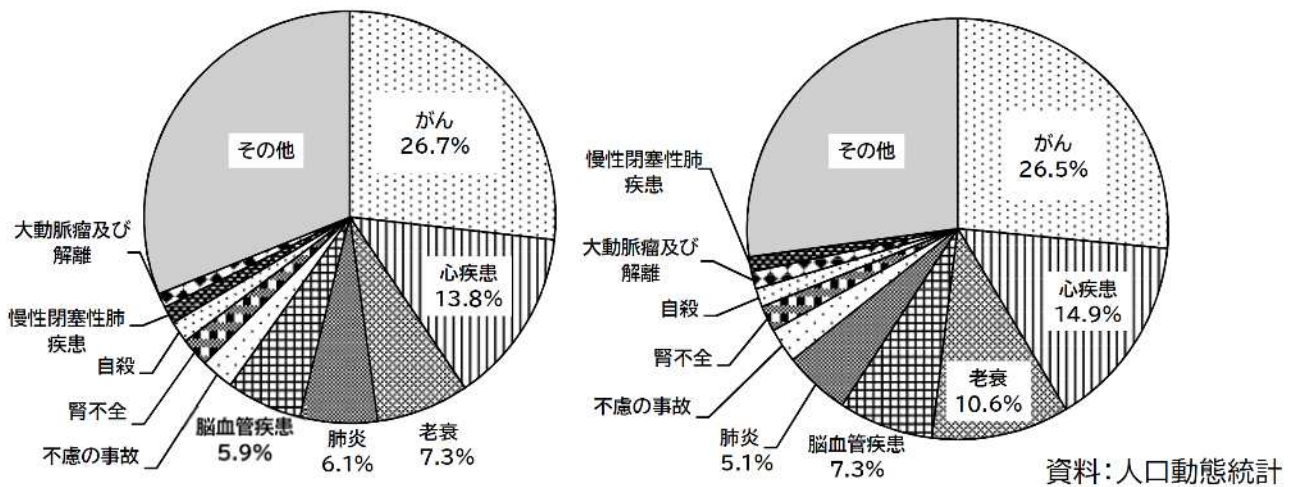
資料：＜大阪市＞厚生労働科学 健康寿命研究による「健康寿命算定プログラム」で算定

＜全国＞令和3年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業）

「健康日本21（第二次）の総合的評価と次期健康づくり運動に向けた研究」分担研究報告書「健康寿命の算定・評価と延伸可能性の予測に関する研究」

出典：大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21（第3次）」概要版抜粋

死因別死亡割合(大阪市・全国)【2021(令和3)年】
【大阪市】 【全国】



出典:大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21(第3次)」抜粋

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

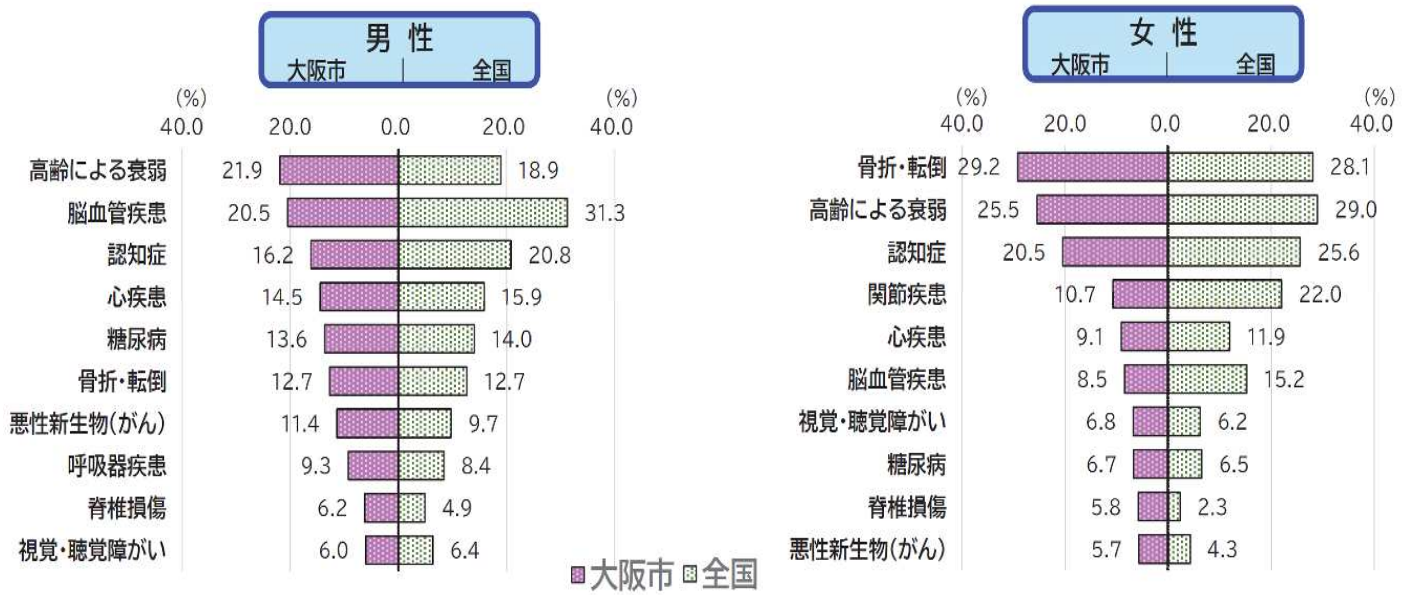
		全がん	胃がん	大腸がん	肺がん	肝臓がん	乳がん	子宮がん
男	大阪市の死亡率	172.3	20.9	22.6	44.2	16.2	—	—
	全国の死亡率	149.5	18.7	19.7	35.3	11.4	—	—
	死亡率比(市/全国)	1.15	1.12	1.15	1.25	1.42	—	—
女	大阪市の死亡率	90.4	7.7	12.3	14.2	5.0	12.2	5.7
	全国の死亡率	83.7	7.0	11.7	10.4	3.5	12.2	5.8
	死亡率比(市/全国)	1.08	1.10	1.05	1.37	1.43	1.00	0.98

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

＜全国＞人口動態統計より引用

出典:大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21(第3次)」抜粋

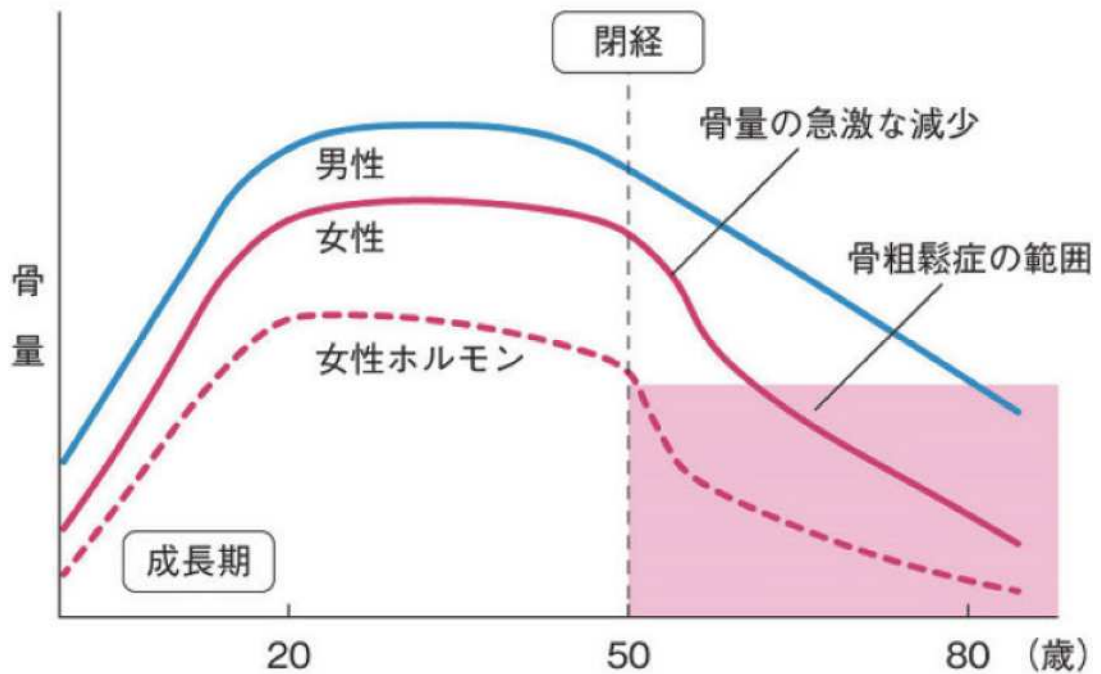
介護が必要となる主な要因



資料: <大阪市> 令和4年度大阪市高齢者実態調査(介護保険サービス利用者・未利用者) <全国> 令和4年国民生活基礎調査
複数回答可 大阪市上位10位の抜粋グラフ

出典: 大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21(第3次)」概要版抜粋

年齢と閉経に伴う骨量の変化



「骨粗鬆症 検診・保健指導マニュアル第2版」をもとに作成

出典: 大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21(第3次)」リーフレット抜粋

第 章 計画の基本的な考え方

1 計画によりめざす社会

だれもが個人としての尊厳が重んじられ、個々の多様性を尊重し合い、安全に安心して暮らせる社会

だれも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、共に責任を担える社会

性別の違いで制限されことなく多様な活動の機会を自らの意思で選択し、個性と能力を発揮しながら、自分らしく活躍できる社会

個々の多様性が活かされ、一人ひとりの幸せとまちの活性化が相乗効果となり、好循環で発展し続ける活気あふれる社会

2 計画の体系について

本計画では、計画がめざす社会の実現に向け、3つの施策分野を設定し、それぞれに基本施策と具体的な取組の方向性を記載しています。

施策分野 男女共同参画に向けた意識改革

【基本施策1】ジェンダー平等の理解促進と固定的性別役割分担意識の解消

- (1) 普及啓発の取組強化
- (2) こども・若年層への教育・啓発
- (3) 男性への理解促進

施策分野 だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

- (1) 女性への多様な働き方に関する支援
- (2) 誰もが働きやすい環境整備
- (3) ライフイベントへの男性の参画促進と支援
- (4) 大阪市役所での率先した取組と発信

【基本施策3】地域での女性参画拡大

- (1) 防災分野への女性参画の促進
- (2) 地域における女性の活躍への支援

施策分野 だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり

【基本施策4】相談体制の充実

- (1) 相談窓口の認知度向上と時勢に応じた相談体制

【基本施策5】様々な困難を抱えた方への支援

- (1) 配偶者等からの暴力根絶と被害者への支援
- (2) 生活上の困難に直面する女性等への相談支援の充実
- (3) 障がい者・高齢者・LGBTなどの性的マイノリティ・外国につながる方等への支援充実

【基本施策6】生涯を通じた健康支援

- (1) 男女の健康をおびやかす問題への対策
- (2) 女性特有の健康問題への対策

3 各施策分野のめざす姿について

各施策分野にめざす姿を定め、実現に向け取組を進めます。

施策分野 男女共同参画に向けた意識改革

めざす姿

- ・ ジェンダー平等について正しく理解され、性別にかかわらず、だれもが生き方や働き方を自らの意思で選択できる意識が形成されている
- ・ 男女共同参画社会の実現に向けての社会の機運が高まっている

施策分野 だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり

めざす姿

- ・ 働きたい女性が働き続けることができ、性別の違いで雇用形態や昇進等の処遇に差がない職場環境づくりが続いている
- ・ だれもが社会で活躍できるよう、子育てや介護等のライフイベントが男女によって偏りがなく分担され、それを支える社会的制度が整っている
- ・ 地域活動等さまざまな活動の場において男女が対等な立場で参画し、女性の意見や視点が反映されている

施策分野 だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり

めざす姿

- ・ ジェンダーに基づくあらゆる暴力を許さない社会規範が定着している
- ・ DV等の予防や被害の抑止が徹底され、様々な困難を抱える方に対する相談・支援体制が整い、だれもが安全に安心して暮らすことができる
- ・ 様々な活動の場において、女性特有の健康問題や生涯を通じた健康への正しい理解が深まり、健康維持に努めながら活躍できる状態になっている。

第 章 具体的な取組み

施策分野 男女共同参画に向けた意識改革

【基本施策1】ジェンダー平等の理解促進と固定的性別役割分担意識の解消

施策の方向	(1) 普及啓発の取組強化 (2) こども・若年層への教育・啓発 (3) 男性への理解促進
-------	---

基本施策の趣旨

- ・ 男女共同参画社会の実現には、男女が性別に関わりなく社会のあらゆる分野で、ともに喜びも責任も分かち合いながら、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりが重要であるという考え方について、理解を促進し、意識を育てていくことが必要です。
- ・ 男女共同参画の理解促進のためには、様々な課題の背景となっている性別による固定的役割分担意識や性別による無意識の思い込みを解消していくことが重要です。これらの意識は、親から子へ、学校や地域社会など様々な場面で世代を超えて受け継がれやすく、個人の行動や選択の幅を狭めたり、ジェンダーギャップの要因となることもあるので、引き続き、時勢に即した多様な手法も取り入れながら、根強い性別による固定的役割分担意識等の世代間の連鎖を防ぐ効果的な周知や情報発信に努めます。
- ・ 男性と女性でともに支えあう社会を作るためには、次代を担う子どもたちが早期から男女共同参画を理解し、思いやりの心と自立するための力を育みながら、自然に男女共同参画を身につけた大人に成長していくことができるよう、子どもだけでなく子どもを取りまく周囲の大人に対する啓発や、子どもの発達段階に応じ、性別による固定的役割分担意識にとらわれない教育を行っていくことが必要です。また、個性と能力に応じた進路や職業選択ができるよう、男女ともに多様な進路、職業選択ができるキャリア教育、進路指導に取り組めます。
- ・ 男女共同参画社会は、女性だけではなく男性にとっても多様なライフスタイルを選択できる社会です。男性が仕事だけでなく、家事、育児、介護等の家庭生活や地域活動に積極的に参画し、活躍できるよう、啓発に努めていきます。
- ・ 男女共同参画の推進においては、地域や団体、関係機関等と連携しながら、地域・社会のニーズに即した効果的な取組や様々な世代が交流できるよう、男女共同参画センターの機能充実・強化に努めます。

< 具体的施策 >

(1) 普及啓発の取組強化

- ・ リーフレット等の広報媒体による普及啓発とともに、Web サイトや SNS 等をはじめ、時勢に即したより効果的な手法を活用し、市民に届きやすい情報発信に取り組む。
- ・ 多様なニーズに対応し、利用者目線から利便性が高く、性別にかかわらず、だれもが利用しやすい総合的な情報発信サイトを構築する。
- ・ 地域団体、関係機関、経済界等と連携し、より身近で日常に浸透した効果的な啓発を推進する。
- ・ 調査事業や相談事業、啓発事業等を通じて、課題や事業ニーズ等を的確に調査・把握する。
- ・ 男女共同参画の推進を目的としたリーフレット等による情報発信を行い、男女共同参画センターを拠点とした教養・知識、技術等を身につけるための講座を開催する。
- ・ 男女共同参画に関わる図書・統計情報等を収集・整備し男女共同参画センター等を通じて市民等へ提供する。
- ・ 男女共同参画センターを拠点に、地域の関係機関・団体・企業と連携協働しながら男女共同参画の取組を推進し、日常

に浸透した啓発を行う。

(2) こども・若年層への教育・啓発

- ・子どもたちがジェンダー平等や男女共同参画、性別に関わる人権問題について理解が深まるよう、発達段階に応じて学べるコンテンツを作成し、伝えるなど取組の充実を図る。
- ・次代を担う若年層が、固定的性別役割分担意識等により自身の将来の選択が狭めることなく、職場や家庭、地域において自分らしい生き方を自ら選択できるよう、ロールモデルを提示すること等によるジェンダー平等教育の推進や、学校への出前授業等の取組の充実を図る。
- ・理工系など女性の参画が進んでいない分野について、本人の希望や適性に応じて進路選択ができるよう、多様な分野で活躍する女性のロールモデルや情報の提供機会を増やす。

(3) 男性への理解促進

- ・男性の家事・育児・介護への参画のきっかけづくりとなるよう男性の参画による好事例等の情報提供や具体的な機会を提供することで、男女の固定的性別役割分担意識に関する意識改革を進める。
- ・男女が仕事だけでなく、家庭・地域にともに責任をもち、男性も家事・育児・介護等を享受できるよう、男女共同参画センターの事業や地域のイベント等を通じた啓発を行う。
- ・男性の生き方や仕事の悩み、家族や夫婦関係、身近な人間関係の悩みなど、男性のための男性相談員による悩み相談を実施する。

施策分野 だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり

【基本施策2】働く場での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

施策の方向	(1) 女性への多様な働き方に関する支援 (2) 誰もが働きやすい環境整備 (3) ライフイベントへの男性の参画促進と支援 (4) 大阪市役所での率先した取組と発信
-------	---

基本施策の趣旨

- ・ 現代社会では、多様な働き方がますます重要視されており、正規雇用や非正規雇用に加え、女性の管理職就任や起業など多様な選択肢から、自分自身の価値観やライフスタイルに合った働き方を選ぶことは、個人のウェルビーイングが向上するとともに、社会全体の発展にもつながります。さらに、正規雇用を希望する非正規雇用の方に対して支援する仕組みや、女性が自分のライフスタイルに応じて働き続けられるシステムを整えることが重要です。
- ・ 女性の継続就業を支援するとともに、子育てなどのために退職した場合の再就職に向けた支援等も引き続き必要です。さらに、女性が自らやりがいを持って取り組める仕事の創出にチャレンジすることを後押しできるよう、関係機関が連携して起業支援等に取り組むことも重要となります。
- ・ 働きたいすべての人が自分の能力を十分に発揮できる職場環境づくりは、個人の生きがいでなく、社会全体の活力向上のためにも極めて重要です。また、企業経営においては、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。
- ・ 企業において、働く場での女性活躍を推進するには、継続就労の取組や、管理職への積極的な登用を促進することが必要であり、また性別を問わず長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを推進するなど、働きやすい職場環境の整備を進めていくことが欠かせません。特に、取組が進みにくい中小企業に対しては、積極的な啓発や支援が必要です。
- ・ さらに、家事、子育て、介護等を男女が共に主体的に参画し、女性が働き続けることができる環境を整えることが重要です。そのために、働きたい女性及びそのパートナーに対して、仕事と家庭生活の両立についての啓発・情報発信など、多様な働き方の実現をめざした総合的な支援が必要です。
- ・ また、現状では男性の育児休業等取得率が女性に比べて低く、取得期間も非常に短いことが課題となっています。これを改善するために、男性が必要な期間に育児休業等を確実に取得できるような環境整備が必要です。
- ・ 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」に基づいて策定した特定事業主行動計画を推進しています。すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる環境整備を行うとともに、男性職員の育児、家事、介護等の家庭生活や地域活動への参画を促進するとともに、女性が働きやすいと実感できる職場づくりや管理職登用拡大の取組が必要です。

< 具体的施策 >

(1) 女性への多様な働き方に関する支援

- ・ 働き続けたいと考えている女性が、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、リーダーシップ研修などのセミナー開催や、ポータルサイト等を活用し、キャリア形成や家庭との両立支援などの情報提供を行うなど、子育て

て中の女性の継続就労を総合的に支援する。

- ・働く意欲がある女性に対し、認証企業をはじめ環境づくりに積極的に取り組む企業とのマッチングの機会をしごと情報ひろばにおいて提供し、就職につなげる。
- ・自らの個性や能力を活かし、地域の実情や課題に即した起業や創業をめざす女性を支援する取組を推進する。また、ロールモデル等の情報共有や起業家同士のネットワークづくりなど、安定した経営や裾野拡大を支援する。

(2) 誰もが働きやすい環境整備

- ・企業における意思決定プロセスでの女性の参画拡大に向けて、現状の課題を調査・分析し、女性管理職の登用を促進するため、認証企業制度を活用し、企業に対しての啓発・支援を行っていく。さらに、ポータルサイト等を通じて女性リーダーのロールモデルや企業の成功事例などを広く発信し、企業での女性管理職の積極的な登用を促していく。
- ・正規雇用を希望する非正規雇用の方が、正規雇用として働くことができる社会の実現をめざし、企業に対して啓発・支援を行い、取組を促していく。
- ・女性活躍推進のための職場環境づくりをめざす「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業」を増やす取組を進める。ポータルサイト等を通じて、認証を取得した企業が行う先進的な取り組み事例の情報発信や、企業間交流の機会提供、認証企業の表彰制度を工夫するなど、認証取得の有用性を高めていく。特に、女性活躍推進の取組が進みにくい中小企業への認証取得に向けた働きかけを強化していく。
- ・女性活躍を進める上で、女性の健康課題に対する取組の重要性を認識してもらうために、企業の経営者や従業員、働く女性に向けた情報発信やセミナー等を通じて理解促進に努める。
- ・長時間労働の是正、働き方の見直し、育児・介護休業の取得促進などの取組を通じて、性別を問わず働き続けやすい職場環境づくりを進めるよう、現状の問題を調査・分析し、ポータルサイト等を通じて情報発信・啓発を行う。
- ・自分にあったライフスタイルで安心してこどもを生み、育てることができ、こどもが心身ともに健やかに成長できるよう妊娠前から子育て期までの切れ目のない支援の仕組みや環境を充実させる。
- ・企業等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て、セミナーを開催するなどの啓発活動を行い、職場における安全で快適な環境づくりを推進する。

(3) ライフイベントへの男性の参画促進と支援

- ・現在の情報発信ツールは、男性がアクセスしにくいビジュアルとなっているため、デザインを改善するなど、すべての人に訴えかけるものに内容を刷新し、あらゆる人に情報を広く届ける仕組みを整える。
- ・ロールモデルの紹介やセミナーの開催、オンラインプラットフォームを活用した情報やノウハウの提供を通じて、男性の育児・介護休業等の取得促進を図り、男性の家庭参画に向けた意義や必要性の啓発を行う。企業に対しては、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する。
- ・家事・子育て・介護などを男女がともに分かち合うものであるという認識のもと、仕事との両立を支援する企業の取組をいっそう促進するとともに、長時間労働の労働是正や在宅勤務(テレワーク)などによる働き方の見直しなど、性別にとらわれず誰もが働き続けやすい職場環境づくりの推進に向けて、啓発・支援を行う。

(4) 大阪市役所での率先した取組と発信

- ・長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の育児・介護の分担を困難にすることを強く意識し、職場の管理者として、業務の優先順位を付け、業務プロセスの見直し、効率化を進める。
- ・誰もが働きやすい職場環境づくりの実現に向けて、テレワーク制度等の積極的な活用を行い、今後発生しうる災害時の対応等にも耐えうる業務執行体制を構築する。
- ・ロールモデルとなる女性管理職との交流等を通して、自身のキャリア形成を考えるきっかけとしてもらうためのセミナーや、女性職員向けのキャリアデザイン研修などを実施する。
- ・管理職向けに、働き方改革に関する実践的な研修を実施する。

施策分野 だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり

【基本施策3】地域での女性参画拡大

施策の方向	(1)防災分野への女性参画の促進 (2)地域における女性の活躍への支援
-------	--

基本施策の趣旨

- ・ 防災・減災、災害に強い社会の実現には、女性が防災の意思決定過程や現場に主体的に参画し、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された災害対応が行われることが必要であり、地域防災計画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、男女共同参画センターにおいても男女共同参画の視点を踏まえた地域防災のセミナー等を実施し、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。
- ・ 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、地域活動への参画に意欲のある女性の発掘、育成、支援が必要です。さらに、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を支援するなど、女性の地域活動への参画拡大を推進することが必要です。

< 具体的施策 >

(1) 防災分野への女性参画の促進

- ・ 災害発生時に女性の視点を反映した避難所運営ができるよう、平時における防災活動から女性の参画を促進し、避難所運営等においてリーダー的な役割を果たすことができる女性を増やしていく。
- ・ これまで民間で育成されてきた防災に係る人材が、各地域にて開催する防災訓練等において当該地域の自主防災組織と連携する取組みを構築していく。
- ・ 大阪市地域防災計画に女性の視点をさらに取り入れていくため、大阪市防災会議における女性比率の向上をめざす。

(2) 地域における女性の活躍への支援

- ・ 「女性の地域活動への参画促進のための環境づくり」において女性の視点を取り入れる意義・重要性や、活躍事例をポータルサイト等で発信するなど、女性の地域活動への参画とリーダー層の拡大啓発を実施する。
- ・ 「地域で活躍する女性の育成・支援」として女性チャレンジ応援拠点での相談対応やワークショップの開催、情報交流の場の提供、ロールモデルなど活動事例の情報を発信する。
- ・ 女性チャレンジ応援拠点の存在意義を高め、地域活動における女性の参画拡大に結び付ける必要があることから支援の方策の見直しや改めてニーズを把握する。
- ・ 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う。

施策分野 だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり

【基本施策4】相談体制の充実

施策の方向	(1) 相談窓口の認知度向上と時勢に応じた相談体制
-------	---------------------------

基本施策の趣旨

- ・ だれもが安全に安心して暮らせるためには、各種相談窓口や様々な支援制度について、タイミングを逸することなく、必要な人に必要な情報が確実に届くことが必要です。
- ・ 様々な機会を活用し、相談窓口の認知度向上を図るとともに、相談者の置かれた状況を選ばない、相談しやすい相談体制の充実化に取り組みます。

< 具体的施策 >

女性総合相談センターや男性相談窓口等の認知度向上

- ・ 大阪市男女共同参画センターが発行する情報誌「クレオ」や時勢にあった広報手段等を活用し、各種相談窓口を周知する。

DV 相談窓口の認知度向上

- ・ 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、相談窓口を周知する。
- ・ 相談窓口についてのアンケートを行うことにより、相談窓口の認知度を高め、被害者を早期に相談窓口につなげることで必要な支援を受けることをめざす。また、アンケート結果から「誰にも相談しない」と考える理由を把握し、実情に応じた啓発を行う。
- ・ DV専門相談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、X、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・周知を行う。

DV 相談体制の充実

- ・ 電話や面談だけでなく、時勢に応じ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る。
- ・ 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る。
- ・ デートDVの悩み等を抱える若年層への支援となる相談体制の充実を図る。
- ・ 男性のDV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う。
- ・ 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する。

施策分野 だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり

【基本施策5】様々な困難を抱えた方への支援

施策の方向	(1)配偶者等からの暴力根絶と被害者への支援 (2)生活上の困難に直面する女性等への相談支援の充実 (3)障がい者・高齢者・LGBTなどの性的マイノリティ・外国につながる方等への支援充実
-------	---

基本施策の趣旨

- ・ 配偶者等に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは、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あり、引き続き、的確に対応していく必要があります。
- ・ 暴力の根絶のための基盤づくりの強化を図るため、将来の加害者、被害者、傍観者とならないための予防教育・啓発等、暴力を容認しない社会環境の整備に取り組みます。
- ・ DVの被害者及び家族に対しては、様々な関係機関等が連携し、安全の確保や自立に向けた支援を実施します。
- ・ また、日常生活や社会生活を営むにあたり、性的な被害を受けたり、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により困難な問題に直面する被害者は女性であることが多いことから、「大阪市 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」に基づく女性支援の推進を図ります。
- ・ 高齢者・障がい者等が身近なところで相談・支援を受けられ、いきいきと生活を送ることができる仕組みづくりを推進します。

< 具体的施策 >

(1) 配偶者等からの暴力根絶と被害者への支援

予防教育・啓発等の取組

- ・ あらゆる機会を通じて、配偶者等に対する暴力の問題について、広く市民に対する広報・啓発を実施する。
- ・ 「女性に対する暴力をなくす運動」期間(毎年 11 月 12 日から 25 日までの2週間)において、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む。
- ・ 大阪市内の地域団体・学校・企業等を対象としたDV防止に資する広報啓発活動等を実施する。
- ・ 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、傍観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成・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防止啓発・予防教育授業を実施する。さらに、授業を受講した生徒に対し、相談窓口やDVに関するアンケートを実施し、授業を振り返ることで記憶の定着を図るとともに、アンケートの回答から、重点的に取り組む方向性を確認する。

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する。
- ・ 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する。
- ・ DV被害者の安全確保のための同行支援を実施する。
- ・ 緊急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う。
- ・ 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、一時保護等を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う。

関係機関との連携強化

- ・ 人権相談ネットワーク専門相談機関連絡会、犯罪被害者等支援にかかる庁内連絡会議等の各種会議や警察、区担当者、こども相談センター、施設関係者、医療機関等、様々な関係機関と緊密に連携し、DV被害者とその家族に対し適切な支援

を行う。

- ・ 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、連携の強化を図る。

DV被害者の自立のための支援

- ・ DV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DV被害者の自立支援を行う。
- ・ 外国人のDV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る。

(2) 生活上の困難に直面する女性等への相談支援の充実

困難な問題を抱える女性への支援

- ・ 「大阪市 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」に基づき、支援を受けるべき状況にありながら、自覚がない人へのアプローチを含め、女性相談支援員が中心となり実施している自立に向けた寄り添い支援を、現状やニーズを把握しながら一層推進する。

(3) 障がい者・高齢者・LGBTなどの性的マイノリティ・外国につながる方等への支援充実

- ・ 地域包括ケアシステムの推進体制の充実に取り組むとともに、認知症高齢者や障がい者への施策を強化するなど、高齢者・障がい者等が身近なところで相談・支援を受けられ、性別に関わらず誰もが、いきいきと生活を送ることができる仕組みづくりを推進する。
- ・ 性の多様性について市民の理解促進を進める。
- ・ 男女共同参画の視点をもって多文化共生の施策を推進する。

施策分野 だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり

【基本施策6】生涯を通じた健康支援

施策の方向	(1)男女の健康をおびやかす問題への対策 (2)女性特有の健康問題への対策
-------	--

基本施策の趣旨

- ・生涯を通じて心身ともにすこやかであることは、幸せな暮らしの原点であり、その実現には市民の主体的な健康づくりが重要となります。
- ・ライフコースアプローチを踏まえた視点に基づき、(1)生活機能の維持・向上、(2)ライフステージに応じた生活習慣の改善、を主要な柱に据え、個人の行動と健康状態の改善をめざし、これらの基盤づくりとして(3)健康を支え、守るための地域づくり、をもう一本の柱に定め、社会環境の質の向上をめざします。
- ・また、男女がともに自らの身体について正しい情報を持ち、十分に理解し、尊重しながら思いやりを持って生きることは、男女共同参画社会の前提となるものであり、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まいります。

< 具体的施策 >

(1) 男女の健康をおびやかす問題への対策

- ・誰もが生涯を通じて適切に健康管理を行えるよう取組を進める。
- ・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を推進する。
- ・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く。
- ・検診の質を高く保ち、受診率を向上させる取組のほか、正しい知識の普及啓発を通じた、がんに対するヘルスリテラシーの向上をめざす。
- ・若い世代から継続的に健康づくりに取り組み、心身の健康を保持し、将来の介護予防につなげるため健康行動の習慣化や定着化に向けて取組を推進する。
- ・運動や外出の重要性等についての普及啓発を進める。
- ・介護予防の取組の更なる推進を図る。

(2) 女性特有の健康問題への対策

- ・女性は、思春期から妊娠・出産、更年期、高齢期などライフステージごとの変化が大きく、特有の健康課題があることから、心身の状態に応じて必要なサポートを得られるよう支援する。
- ・女性特有のがんである子宮頸がんは特に20～30歳代の若い女性、乳がんは30歳代から増え始め、40歳代後半から60歳代後半の働き世代の罹患率が高く、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、啓発を進める。
- ・介護予防にもつながる骨粗しょう症検診の受診率の向上に向けて、知識の普及啓発や、効果的な受診勧奨を行うだけでなく、乳がん検診やイベント等と同時開催するなど、受診しやすい環境整備に取り組む。
- ・性や妊娠・出産に関して、女性が自らの意思で選択し健やかに生きられるよう、若い世代への正しい知識の普及啓発を図る。
- ・妊娠中から産後までの心身が不安定になりやすい時期に、必要な支援が受けられ、安心して子どもを産み育てられるよう、妊娠期からの切れ目のない支援の充実に取り組む。

第 章 計画目標と指標

本計画においては、施策全体を通じて達成をめざす「計画目標」、個別施策における目標値を設定した「成果指標」、計画において注視する必要があるものと位置づけた「モニタリング指標」の3つの指標を設定し、その進捗を確認しながら施策に取り組んでまいります。

1 計画の目標

計画目標	現状値	目標値
男女平等に向けて社会が進んでいると思う市民の割合	44.8%	55.0%以上

2 成果指標

成果指標	現状値	目標値
大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証累積件数	令和6年度実績 977件	1,500件以上
女性雇用者に占める正規雇用の割合（大阪府）	令和6年度実績 46.1%	50%以上
管理的職業従事者における女性の割合（大阪府）	令和6年度実績 19.1%	30%以上
多様で柔軟な子育てとの両立支援を推進している市内企業の割合	令和7年度実績 54.0%	70%以上
多様で柔軟な介護との両立支援を推進している市内企業の割合	令和7年度実績 40.2%	65%以上
市内企業における男性の育児休業取得率	令和7年度実績 48.7%	85%以上
大阪市役所の男性職員の育児休業等の取得率	令和6年度実績 51.3%	大阪市特定事業主行動計画による
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5年10月1日現在 29.7%	大阪市特定事業主行動計画による
DV相談等窓口の認知度 ・全世代 ・中学生保護者 ・中学生	全世代 56.4% 中学生保護者 64.3% 中学生 50.5%	各項目 80%以上
DV等（DV、デートDV）に関する理解度	全世代 64.1% 中学生保護者 67.9% 中学生 39.7% 経済的暴力 61.7% 社会的暴力 61.1% 46.3%	各項目 80%以上
男性相談の認知度	令和7年度 3.0%	20%以上

R6労働力調査(大阪府)時点では、1%が約2.2万人に相当するため、4%上昇で約8.8万人の正規雇用の増加を見込む。

3 モニタリング指標

モニタリング指標	数値等について
社会全体として男女が平等だと思う市民の割合	R7 市民意識調査（速報）数値 平等である 14.7% 男性優遇 65.6% 女性優遇 9.4% 全体目標数値と同様、経年的に調査数値を取得し報告を行う
新規作成する「総合的な情報発信サイト」の閲覧件数	R8 年度開設予定 毎年の閲覧数について開設後に報告を行う
多様で柔軟な子育てとの両立支援を 推進している市内企業の割合 （大企業・中小企業別）	R7 企業調査（速報）数値 大企業 実施済 83.3%、実施検討中 14%、検討なし 2% 中小企業 実施済 47.3%、実施検討中 33.6%、 検討なし 17.6%
多様で柔軟な介護との両立支援を 推進している市内企業の割合 （大企業・中小企業別）	R7 企業調査（速報）数値 大企業 実施済 62%、実施検討中 32%、検討なし 4.7% 中小企業 実施済 35.2%、実施検討中 44.7%、 検討なし 18.5%
市内企業における男性の育児休業取得率 （大企業・中小企業別）	R7 企業調査（速報）数値 大企業 49.7% 中小企業 46.2%
1 か月以上の育児休業を取得した男性職員の割合 （大阪市役所）	大阪市職員の数値を経年的に確認し、報告を行う。
ハラスメント防止対策にかかる研修を実施している 市内企業の割合 （大企業・中小企業別）	R7 企業調査（速報）数値 大企業 実施済 90.7%、実施検討中 4.7%、検討なし 4% 中小企業 実施済 43.5%、実施検討中 27%、 検討なし 27.7%
保育所等の利用定員数	令和 6 年 4 月 1 日現在 61,538 人 大阪市こども計画に基づき報告を行う
病児・病後児利用確保数（延べ人数）	令和 6 年度実績 43,771 人/日 大阪市こども計画に基づき報告を行う
市の審議会等において女性委員の比率が 40%以上と なっている審議会等の割合	大阪市において、状況を毎年確認し報告を行う
大阪市防災会議における女性比率	令和 7 年 2 月 28 日時点 46 人中 11 人（23.9%） 大阪市において、状況を毎年確認し報告を行う
（仮に自身が被害を受けた場合）「相談できる相手 がいる」、または「相談できる窓口を利用する」と 回答した者の割合 ・全世代 ・中学生保護者	全世代 87.8% 中学生保護者 92.7% 大阪市において、アンケート調査により状況を毎年確認し報告 を行う
市民全体のがん検診受診率 胃がん（40～69 歳） 大腸がん（40～69 歳） 肺がん（40～69 歳） 子宮頸がん（20～69 歳女性） 乳がん（40～69 歳女性）	令和 4 年度実績 男性 48.9% 女性 35.4% 男性 38.8% 女性 34.9% 男性 53.4% 女性 47.9% 42.9% 42.7% 大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21（第 3 次）」に基づき報 告を行う
過去 5 年間に骨粗しょう症検診を受けた者の割合（4 0～74 歳女性）	令和 4 年度実績 40.2% 大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21（第 3 次）」に基づき報 告を行う

第 章 計画の推進

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) 庁内推進体制

- ・ 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を強化・推進していきます。

2 拠点施設の活用

- ・ 市内5ヵ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、本計画及び本計画に関連する大阪市こども計画や大阪市健康増進計画「すこやか大阪 21(第3次)」等の実施状況や市政改革プランや副首都ビジョン等、大阪市全体の方向性も踏まえながら、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12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きます