

大阪市男女共同参画基本計画
～第4次大阪市男女きらめき計画～

令和8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、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。

未来を担う人材を育成するとともに、だれもが個性や能力を発揮して社会で活躍できる男女共同参画社会を実現することは、少子高齢化により社会全体の活力低下が懸念される中で、ますます重要になっています。

また、あらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、様々な視点が確保されることは、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある持続可能な社会の形成や、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながっていきます。

近年、男女共同参画の推進にかかる社会の気運は高まってきましたが、諸外国の男女共同参画にかかる推進のスピードは速く、グローバル化が進む中、世界的な人材や投資を獲得していく観点からも、今よりも男女共同参画を推進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により、特に女性に雇用・就業の問題や配偶者からの暴力の深刻化などの影響が大きく表れるなど、日本における男女共同参画の遅れが露呈しました。

一方で、企業におけるテレワークの導入が進むなど、柔軟な働き方が社会全体に浸透する契機ともなっており、継続した働き方改革によりワーク・ライフ・バランスを実現する環境づくりを進めていくことが重要になっています。

このような状況を踏まえ、「大阪市男女共同参画基本計画～第4次大阪市男女きらめき計画～」を策定いたしました。「男女共同参画に向けた意識改革」「だれもがあらゆる場で活躍できる環境づくり」「だれもが安全に安心して暮らせる社会づくり」の3つを施策の柱として取組を進め、男女共同参画社会の実現、ひいては変革を先取りし、魅力にあふれ、ワクワクする都市として、国内外から選ばれる副首都・大阪の実現をめざしてまいります。

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。

本計画に基づき、市民、企業・団体、関係機関の皆様とともに、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、皆様方のご支援、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

折しも「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに「大阪・関西万博2025」を開催した年度でもあります。そのレガシーを継承し、ジェンダー平等を含め、世界の課題解決に貢献し、未来社会を先導する大阪の実現をめざしてまいります。

令和8年3月

大阪市長 横山 英幸

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Ⅰ 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Ⅱ 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Ⅲ 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Ⅰ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。

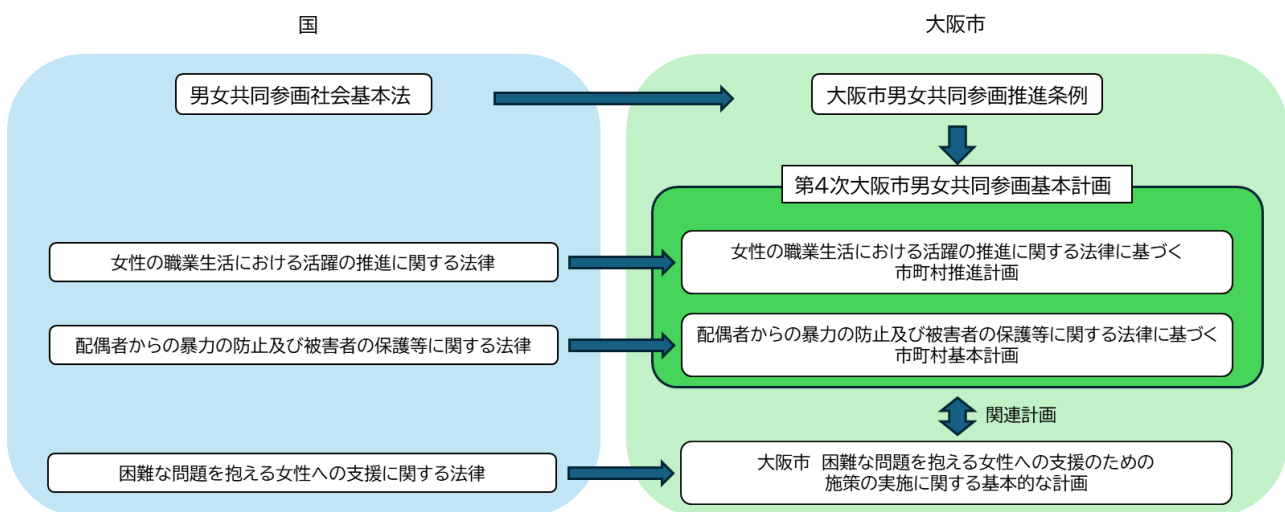
これまでの取組により、社会の多くの分野で男女共同参画の視点をふまえた取組が広がっており、一定の成果がみられるものの、男女間の賃金格差の問題や政策・方針決定過程への女性参画の低さ、いまだに残る固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み、身体的 DV だけでなく、経済的・社会的 DV の問題など、いまだ解消に向けて取組が必要な課題が残っております。

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ーメントを図る」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・女児のエンパワーメント」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Ⅱ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。

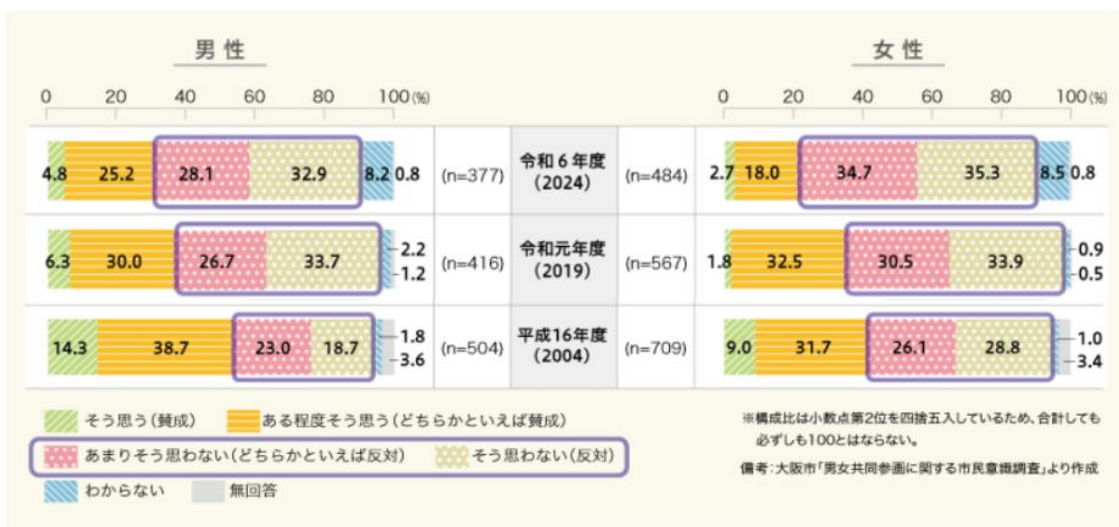
項目		「平等である」 とする割合		「男性優遇」 とする割合	「女性優遇」 とする割合
学校教育の場で	令和7年度	43.0	>	19.6	5.3
	令和元年度	49.9	>	21.1	4.7
	平成16年度	52.0	>	13.5	3.8
地域社会・ 社会活動の場で	令和7年度	32.4	<	35.6	8.1
	令和元年度	32.6	<	37.6	9.2
	平成16年度	34.1	<	35.9	7.8
法律や制度のうえで	令和7年度	27.6	<	46.9	10.1
	令和元年度	28.2	<	46.1	8.4
	平成16年度	25.3	<	45.3	7.6
家庭生活で	令和7年度	33.4	<	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

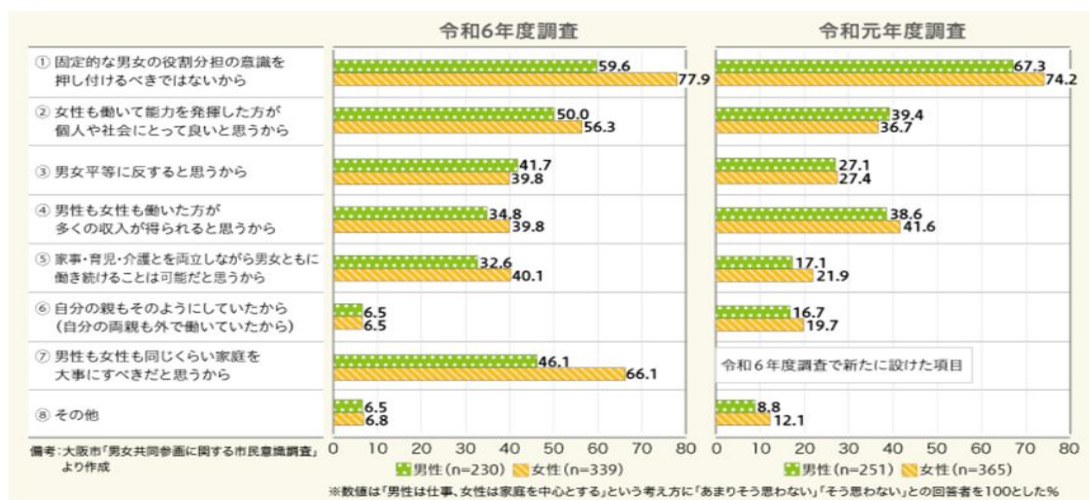
- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消に向け、男女ともに家事・育児・介護や地域活動への自発的な参加が進むよう啓発を実施していますが、「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方について反対する比率は男女ともに 20 年前より徐々に増加している一方、男性3割、女性2割程度が賛成、どちらかといえば賛成と回答しており、固定的な性別役割分担意識はいまだに残っている状況です。
- ・ 反対する理由については、「固定的な男女の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が令和元年度と同様、男女ともに最も高くなっています。「個人や社会にとって良い」「男女平等に反する」は微増しており、平等感が高まってき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

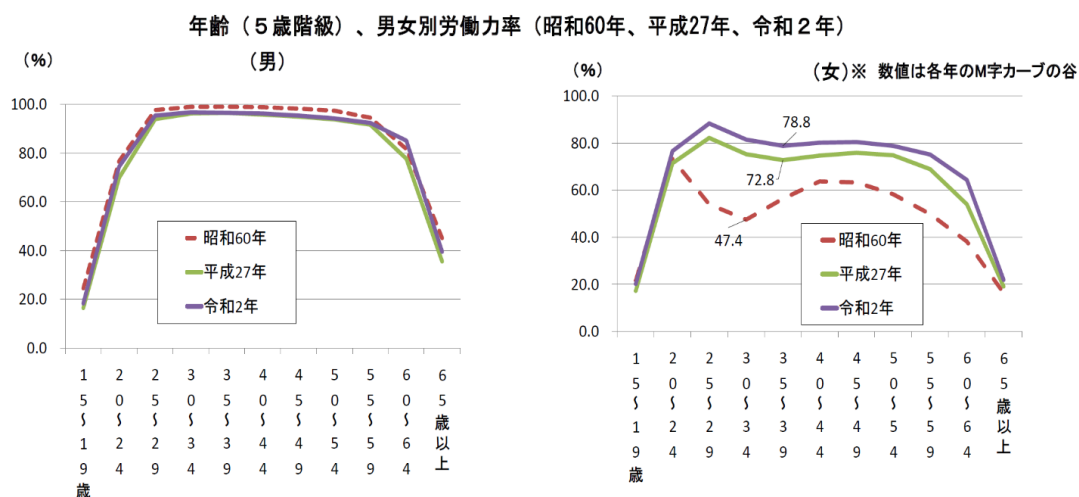
図2 「男性は仕事、女性は家庭を中心にする」という考え方に「反対」する理由 (複数回答)



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。



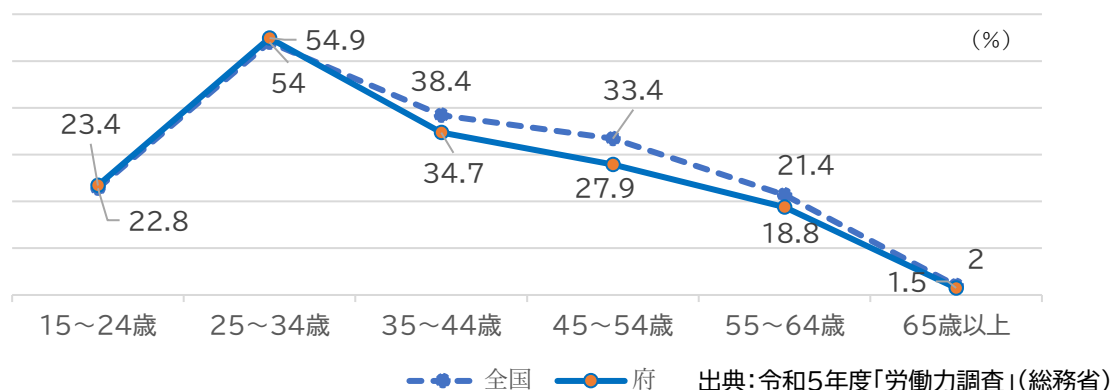
出典：令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果(大阪市)

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%

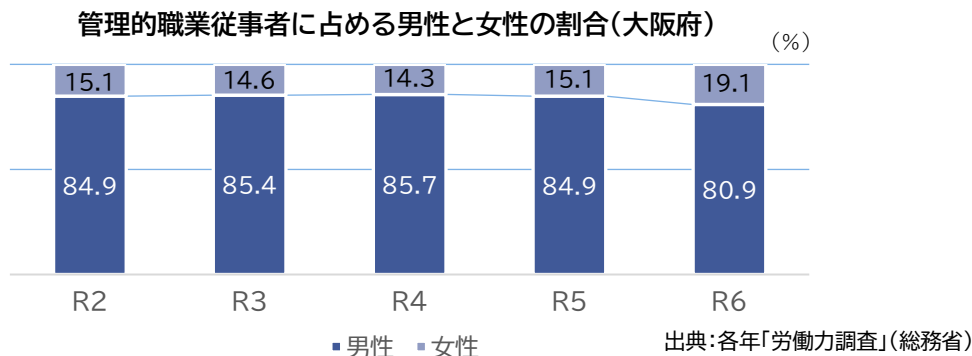
出典：令和6年度「労働力調査」(総務省)

女性の年齢階級別正規雇用比率(全国・大阪府)

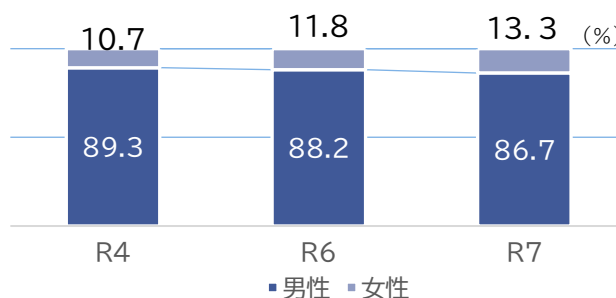


■ 管理的職業従事に占める女性の割合について

- ・ 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あるが、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

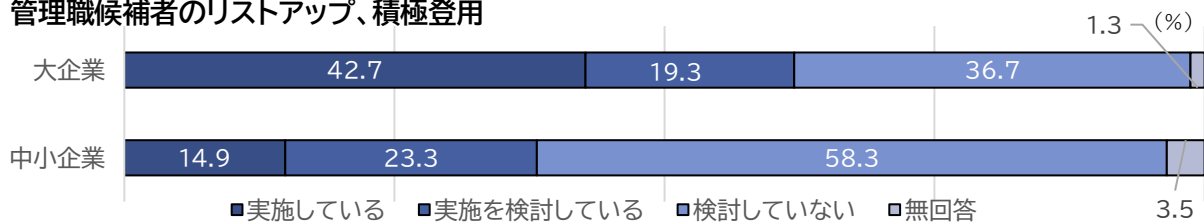
- 本市では「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業を実施し、「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援」「男性の家庭参画」について積極的に推進する企業等を認証しており、その認証件数は年々増えています。認証基準にもある「管理職の積極登用」や「非正規から正規社員への転用・登用」については大企業と中小企業で大きく差が出ていることから、特に中小企業に向けた取組を進めていく必要があります。
- 企業における働きやすい環境整備の取組として、大企業では出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度の実施が進んでいるのに対し、中小企業では約 75%に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

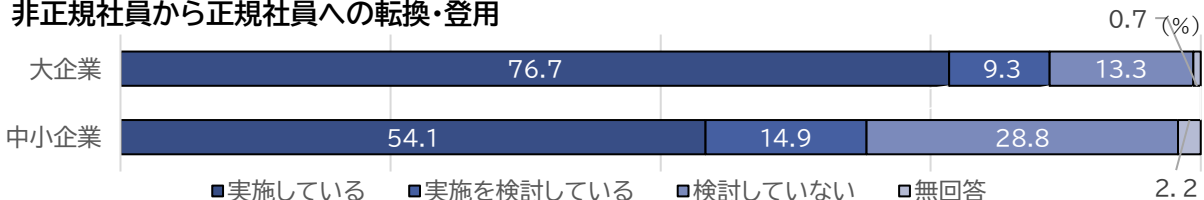
	R2	R3	R4	R5	R6
単年度	95	94	112	95	88
累計	588	682	794	889	977

出典：市民局調べ

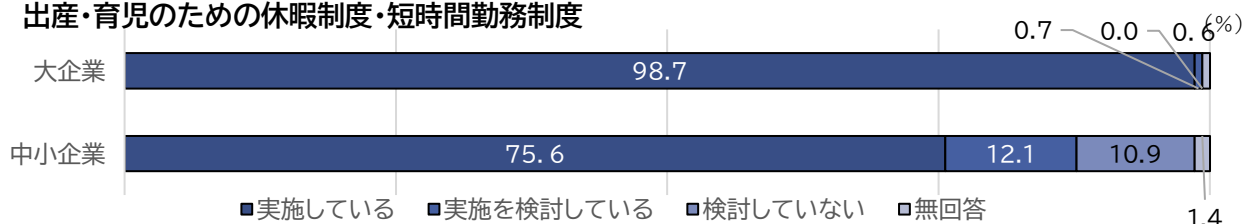
管理職候補者のリストアップ、積極登用



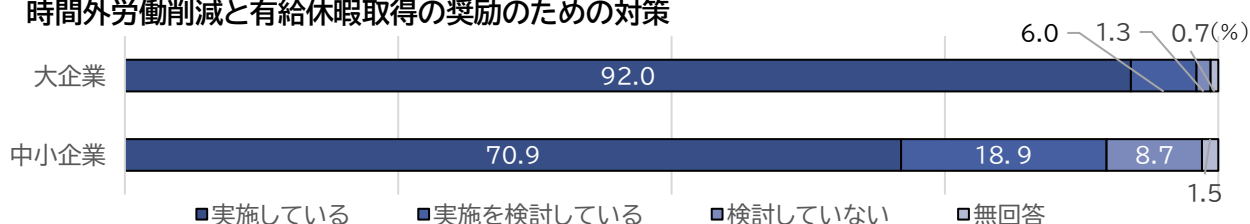
非正規社員から正規社員への転換・登用



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

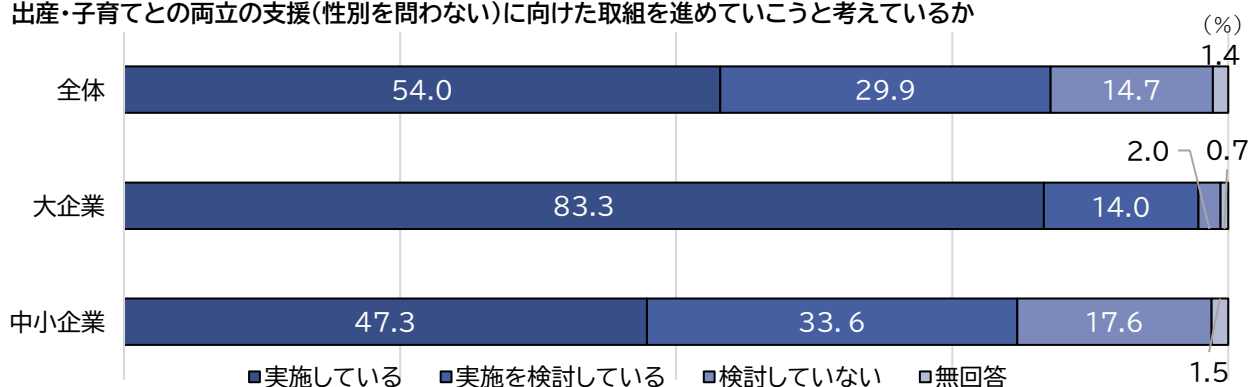


出典：令和 7 年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

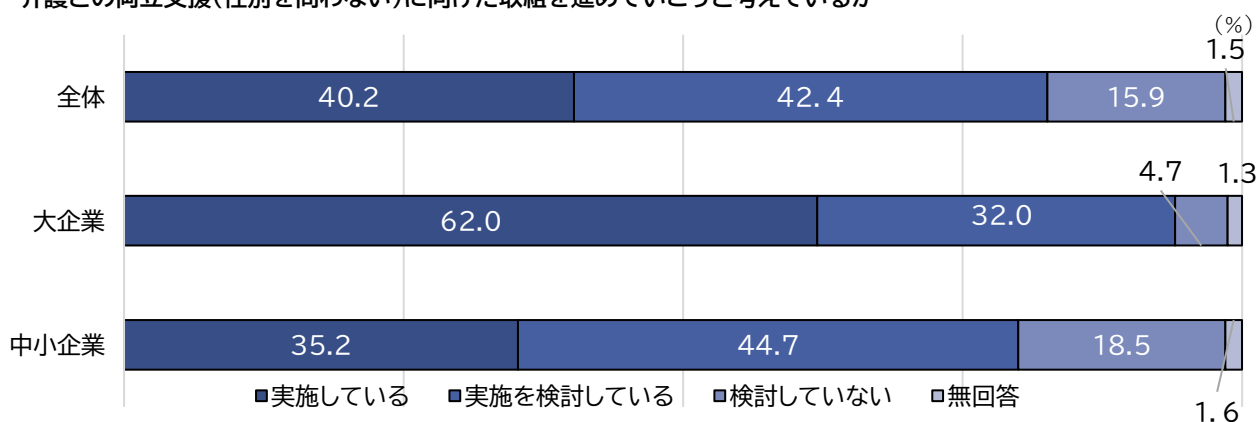
■ 仕事と出産・子育て・介護との両立支援について

- ・ 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

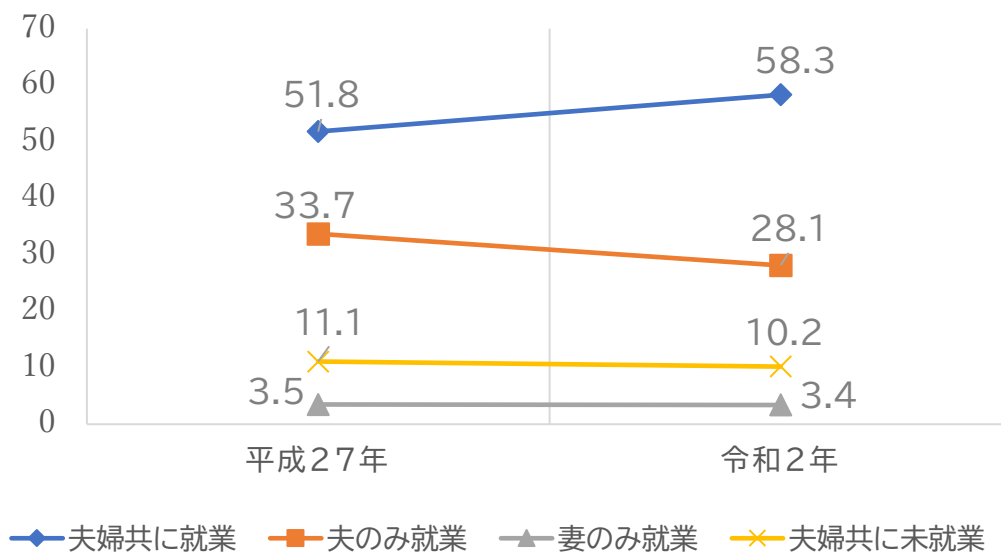


出典: 令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

■ 子育てにおける環境について(保育サービス)

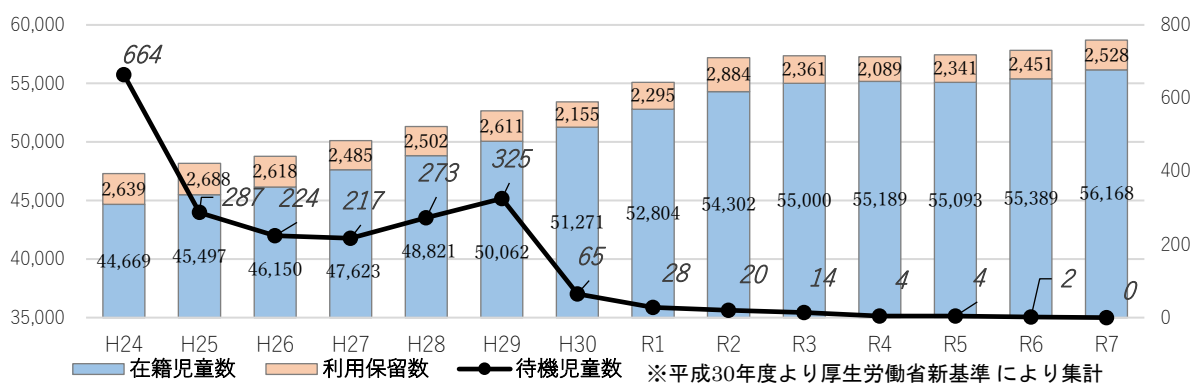
- ・ こどもがいて、夫婦ともに就業者である共働き世帯が増加しており、多様なライフスタイルで子育てできる保育サービスの充実が求められています。
- ・ また、就学前児童の定期的な保育所等の利用が増加しており、引き続き保育所整備等により入所枠の確保を進める必要があるとともに、必要な保育士を確保し、利用することの健康の保持・増進や安全で安心な保育の提供に取り組むなど、保育の質を確保していく必要があります。

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)

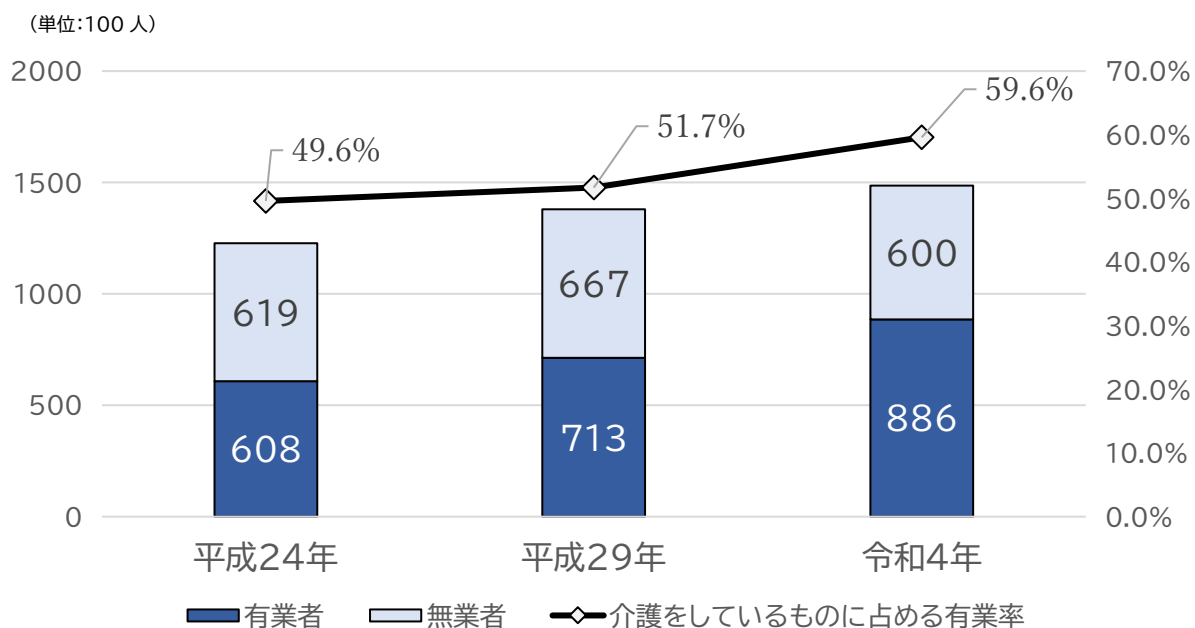


資料:大阪市こども青少年局調べ

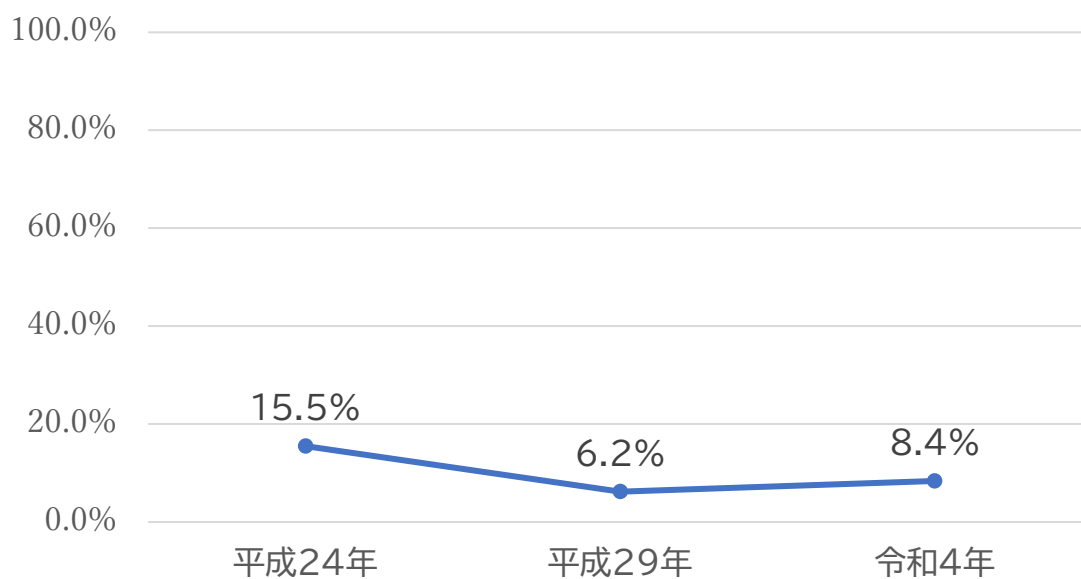
■ 就業者における介護の状況について

- ・ 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)



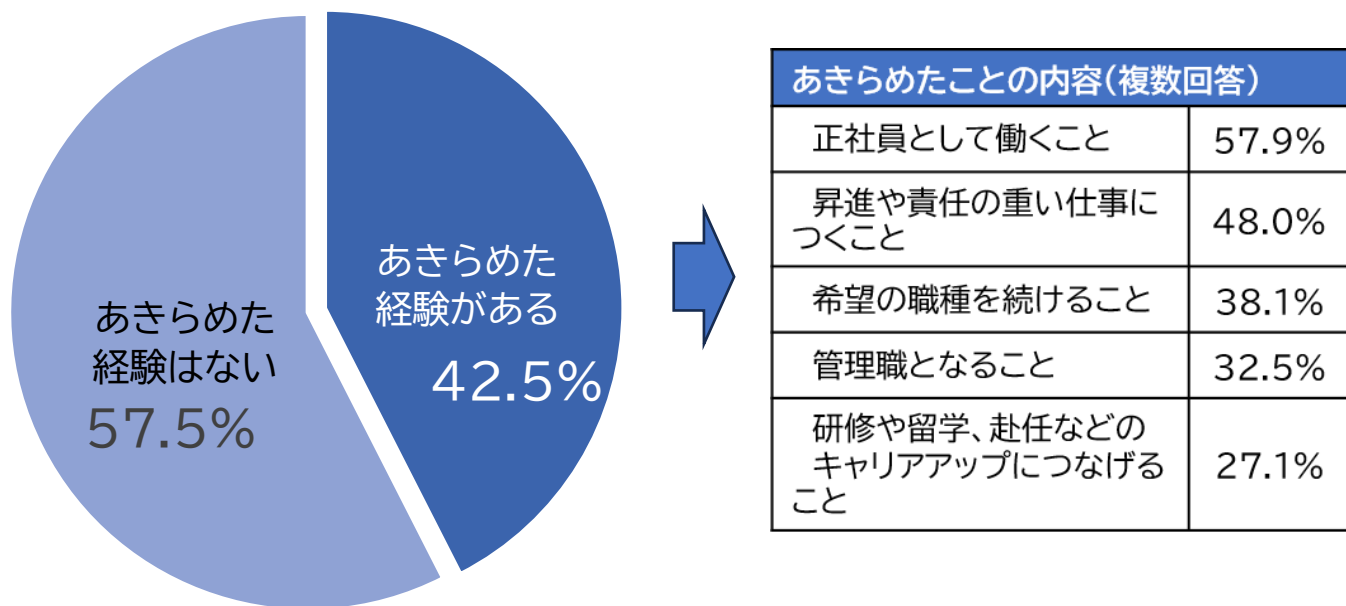
介護をしている有業者が介護休業制度等を利用した割合



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

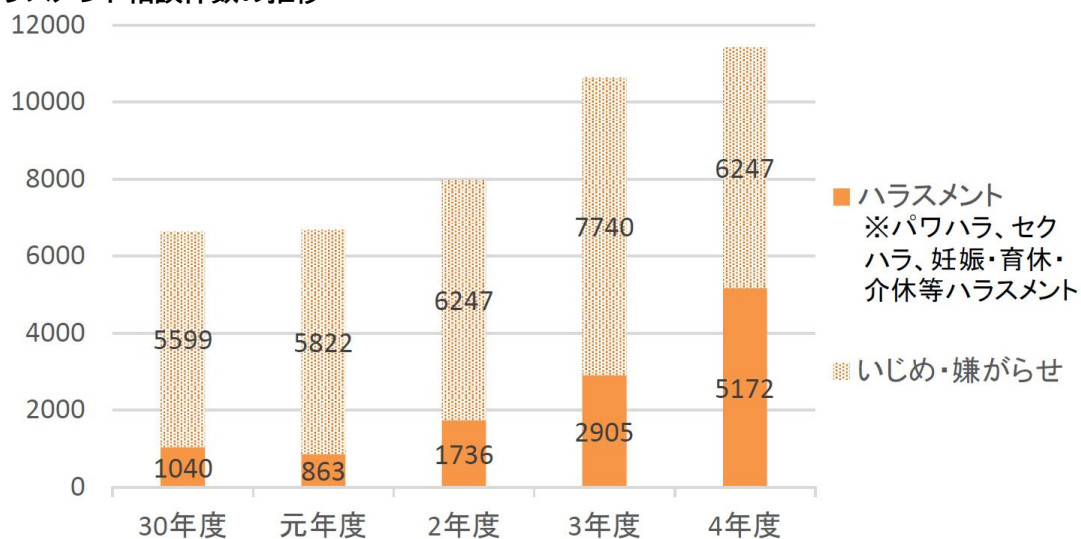
選択肢	件数	割合
実施している	149	18.6%
検討している	184	22.9%
検討していない	445	55.4%
無回答	25	3.1%
合計	803	100.0%

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

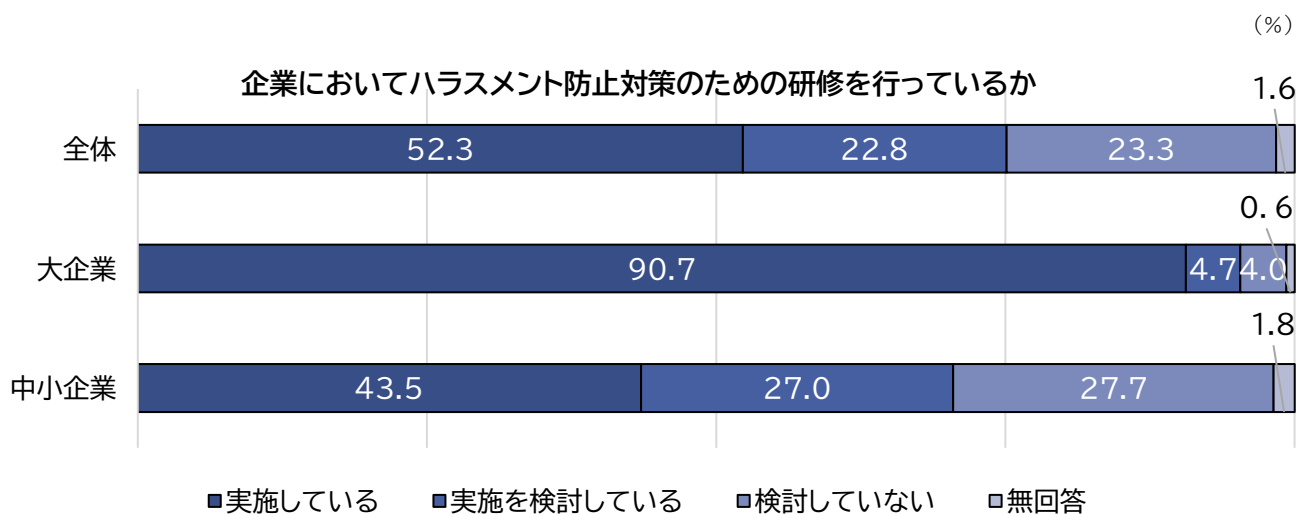
- ・ 健全な職場環境を保つために、企業はハラスメントの防止対策を進める必要がありますが、ハラスメントの相談件数については年々増加しています。企業におけるセクハラや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントをはじめとする様々なハラスメントの防止に向けた啓発を行う必要があります。
- ・ 企業におけるハラスメント防止対策のための研修の実施について、大企業では実施が進んでいるのに対し、中小企業では約43.5%の実施にとどまっており、特に中小企業に対して研修実施を促していく必要があります。

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」

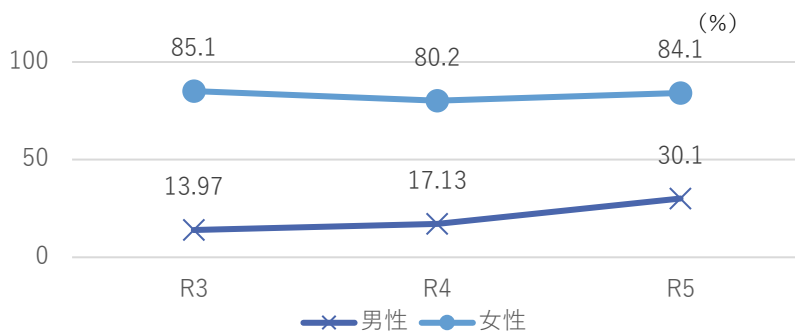


出典:令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

■ 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)

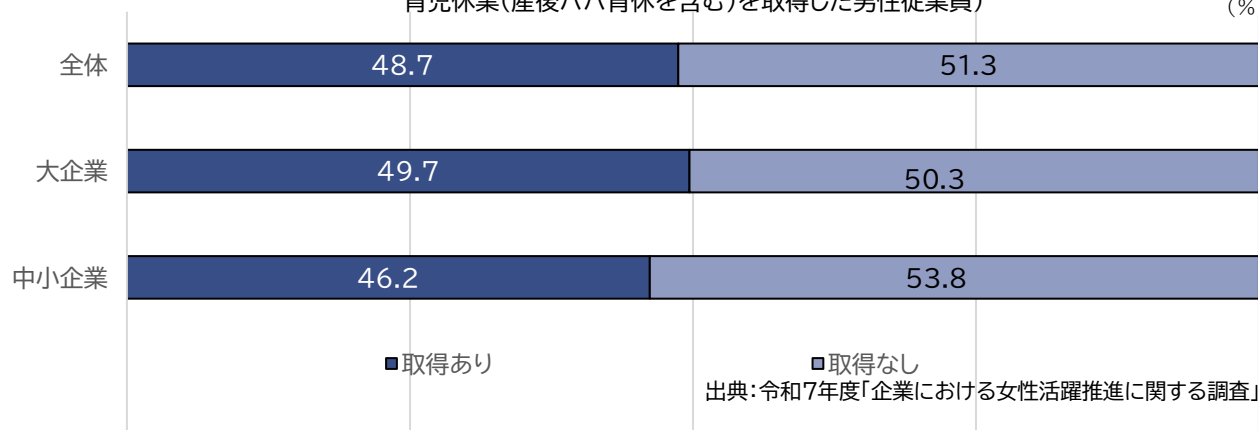


出典: 各年「雇用均等基本調査」(厚生労働省)

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)

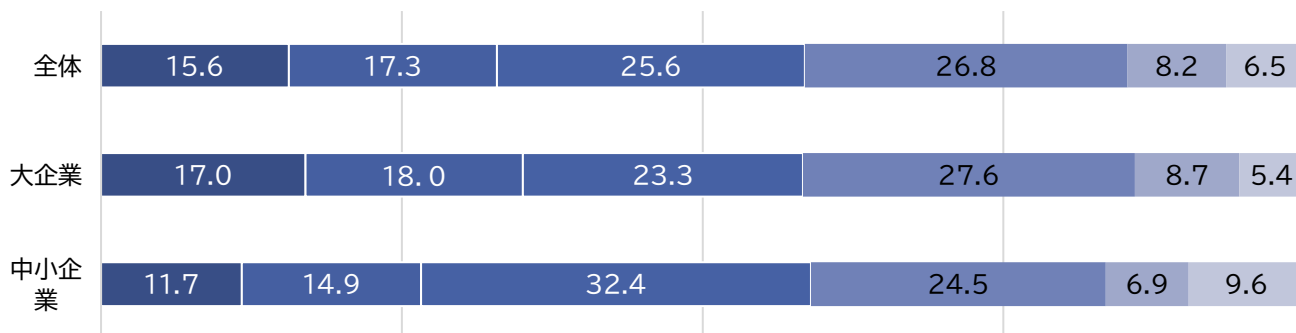
(%)



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)

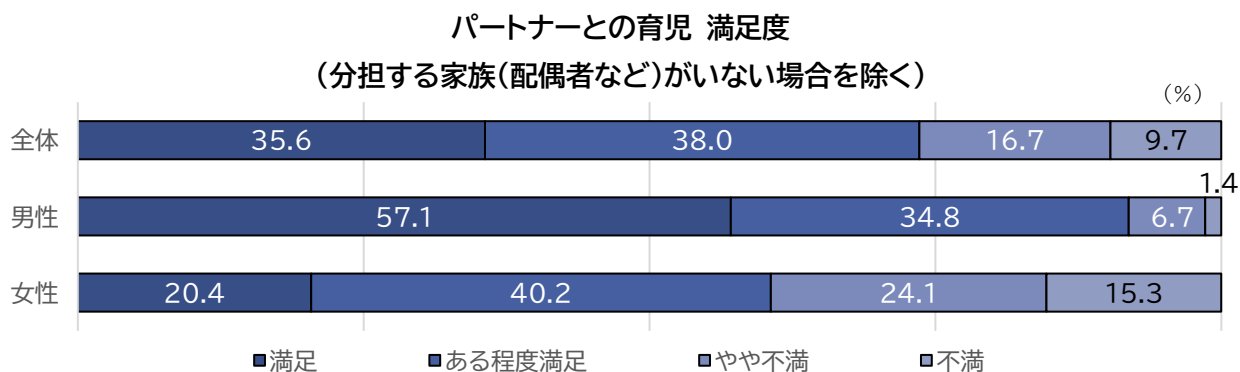
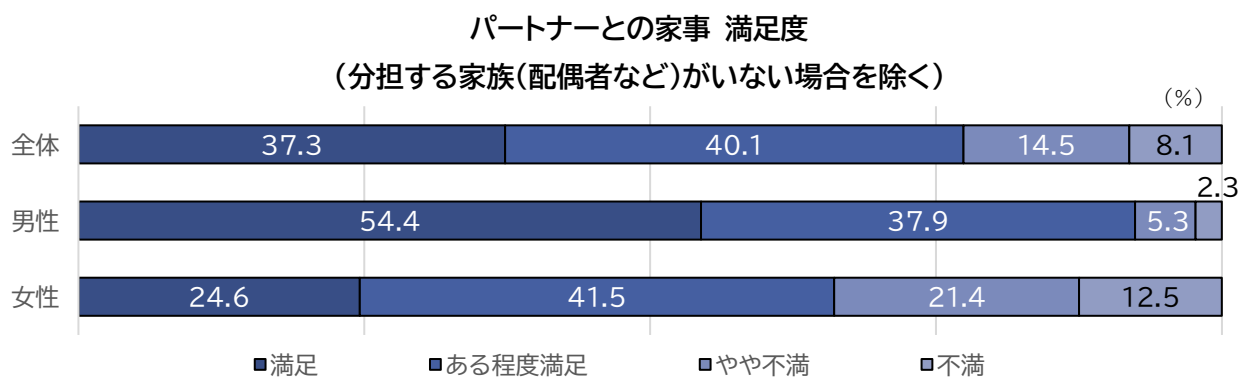


■ 1週間未満 ■ 1週間以上2週間未満 ■ 2週間以上1か月未満 ■ 1か月以上3か月未満 ■ 3か月以上6か月未満 ■ 6か月以上

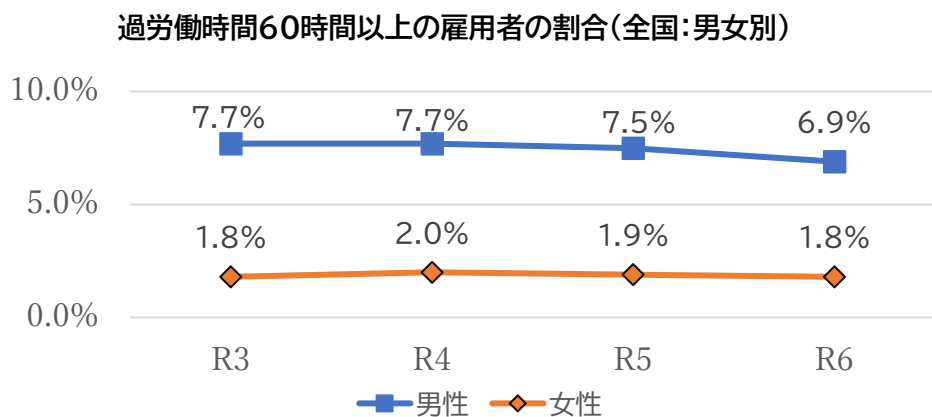
出典: 令和7年度「企業における女性活躍推進に関する調査」(大阪市)

■ 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)

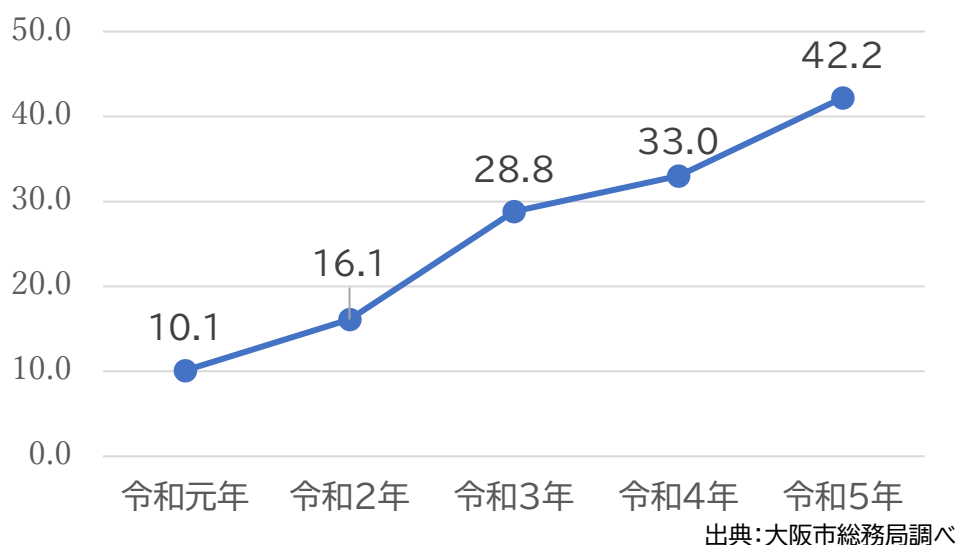


出典：各年「労働力調査」(総務省)

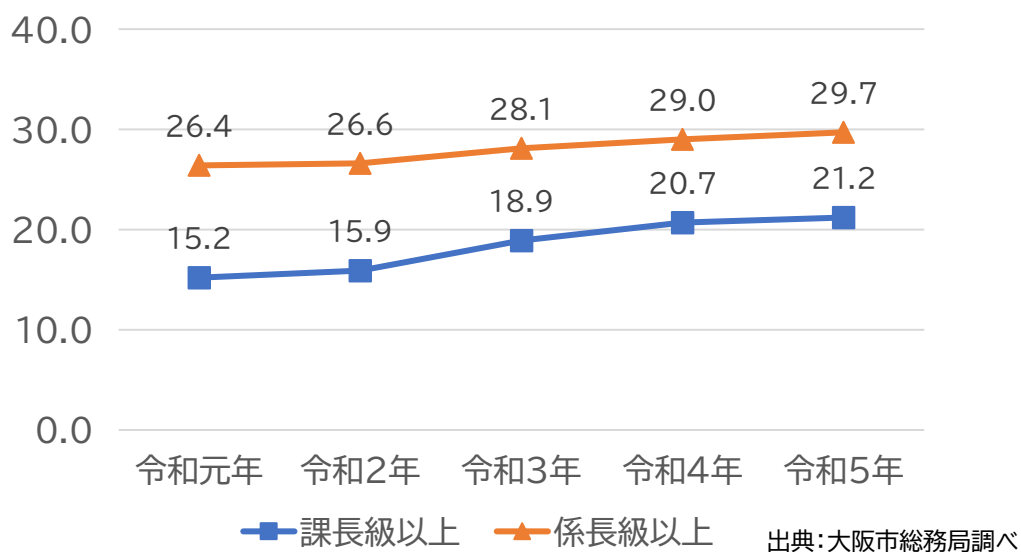
■ 大阪市役所における取組について

- ・「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

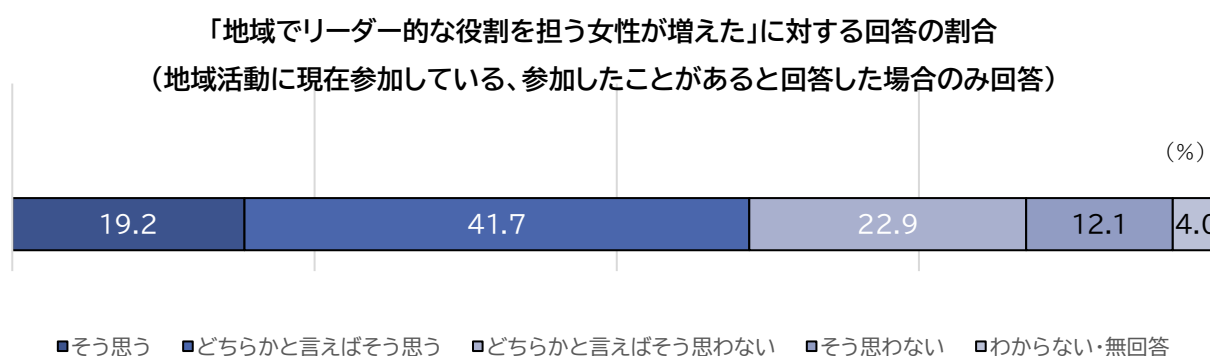


大阪市役所：管理職の女性割合(市長部局：事務系(事務・福祉・社教))

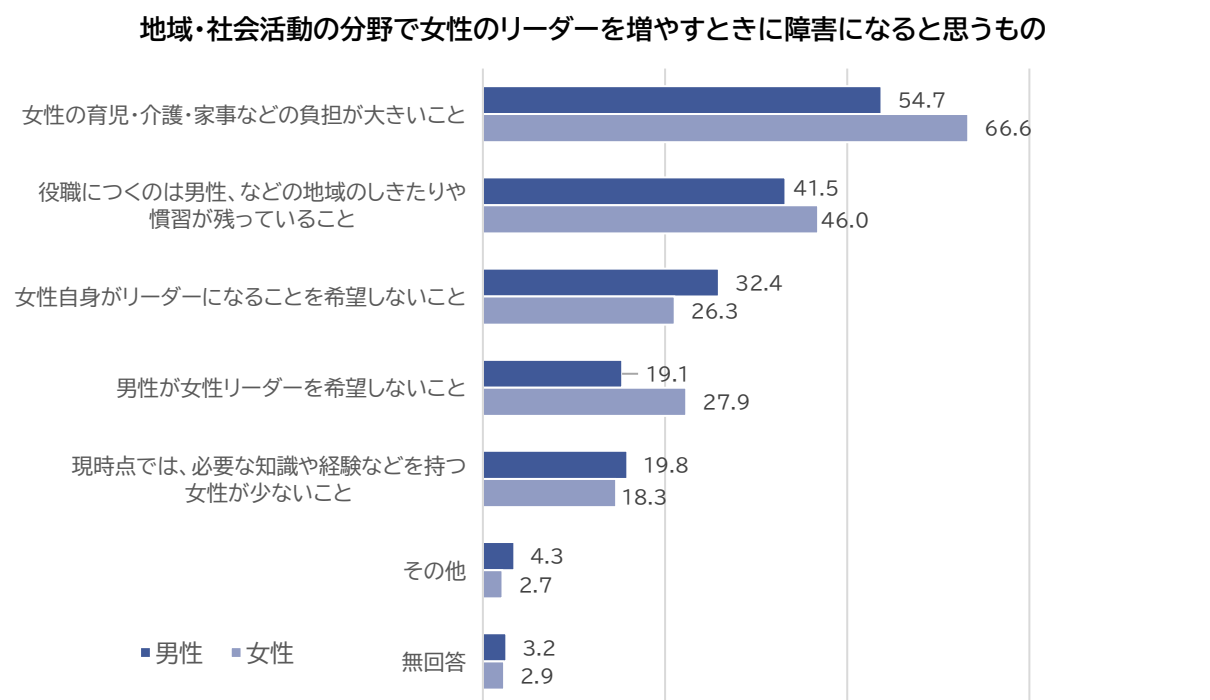


■ 地域活動における女性の活躍について

- ・ 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。



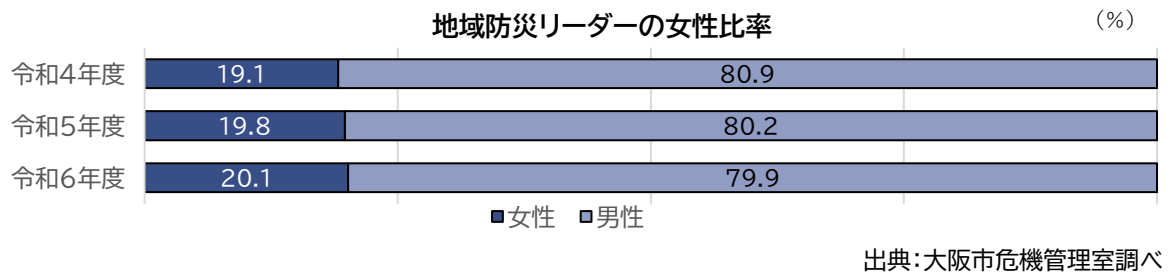
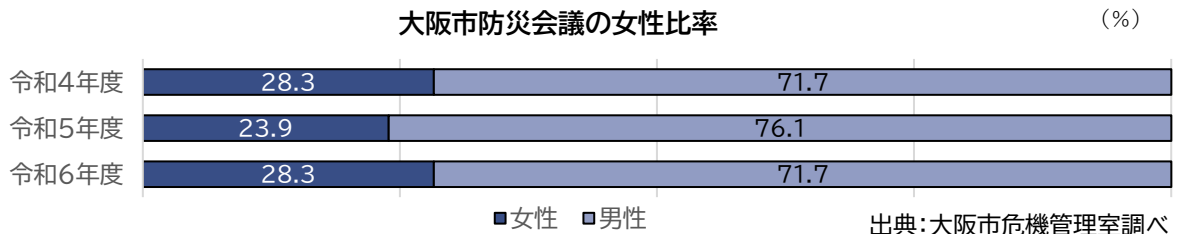
出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)



出典：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

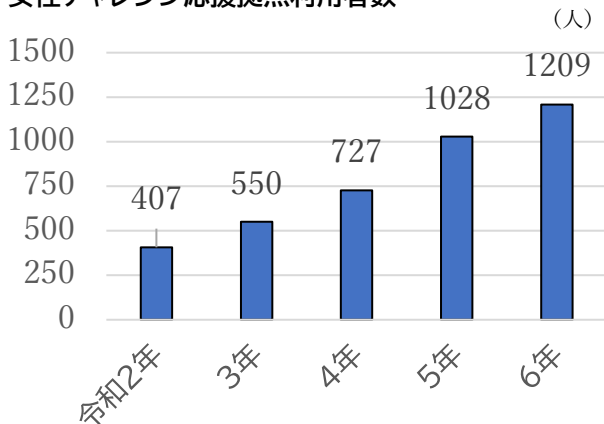
- ・ 地域防災においては平時から男女共同参画の視点に立った防災の取組を一層進めていくことが必要です。
- ・ 近年、大規模災害が多発する中、男女共同参画の視点をふまえた防災に取り組んでいるところですが、防災分野において、リーダー的な役割を担う女性の参画は進んでいない状況であり、リーダーとしての人材育成も必要です。



■ 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利用者数



女性チャレンジ応援拠点の認知度

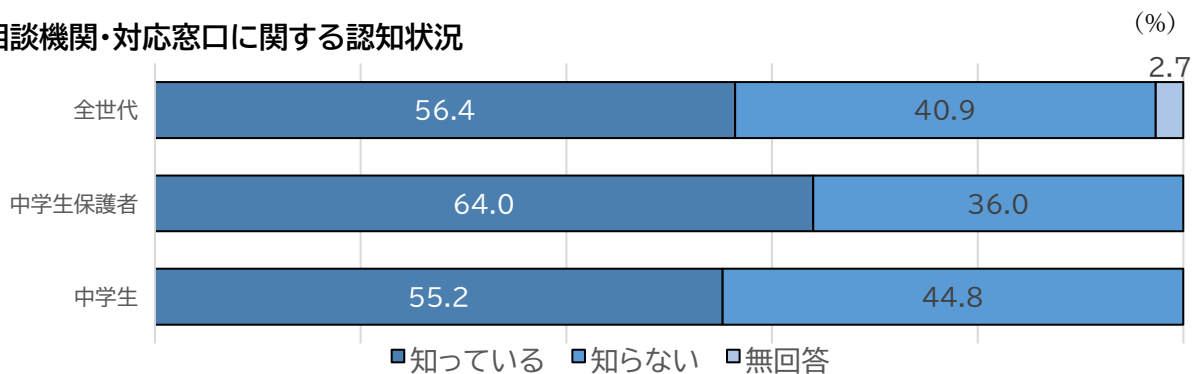
		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
性別	全体(n=937)	1.8	4.7	87.9	5.5
	男性(n=377)	0.8	4.2	89.9	5.0
	女性(n=484)	2.3	4.2	87.4	5.2
	その他・答えたくない(n=23)	4.3	4.3	82.6	8.7

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

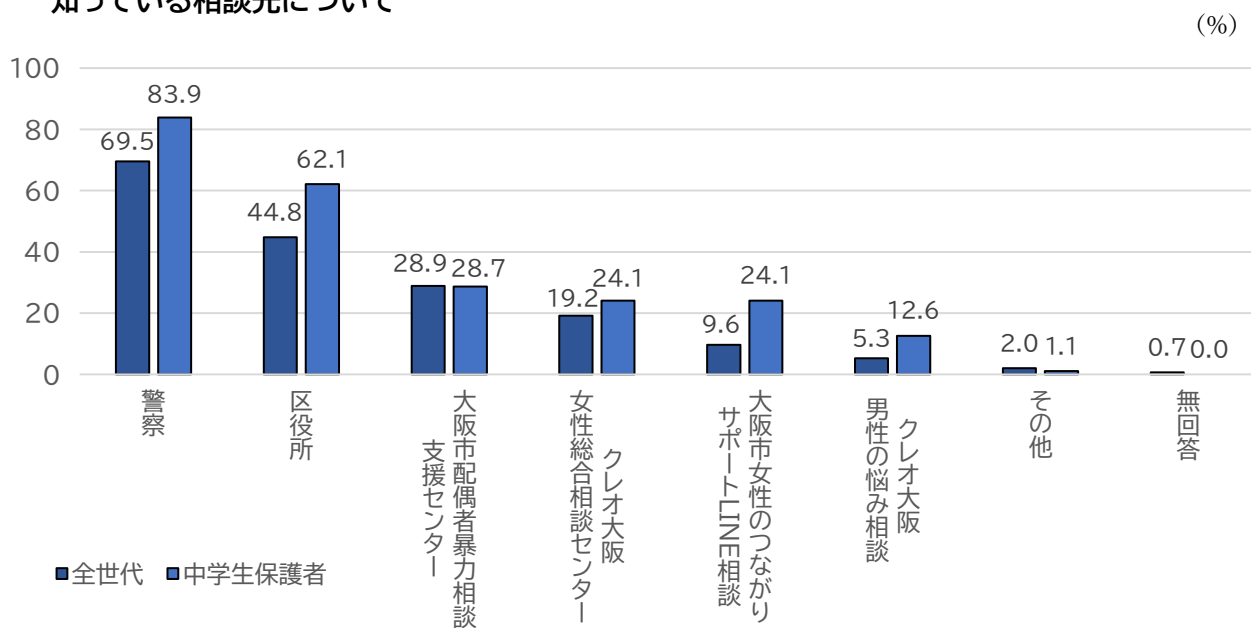
- ・ 配偶者・パートナーの間で行われる暴力に関するいずれかの相談窓口・対応窓口を知っているという割合については、いずれにおいても5割をこえているものの、高いとは言えない状況にあります。被害者が早期に相談窓口につながり、必要な支援を受けられるためには、様々な相談窓口に関する認知度の向上を図り、相談に至らない要因を改善していく必要があります。

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

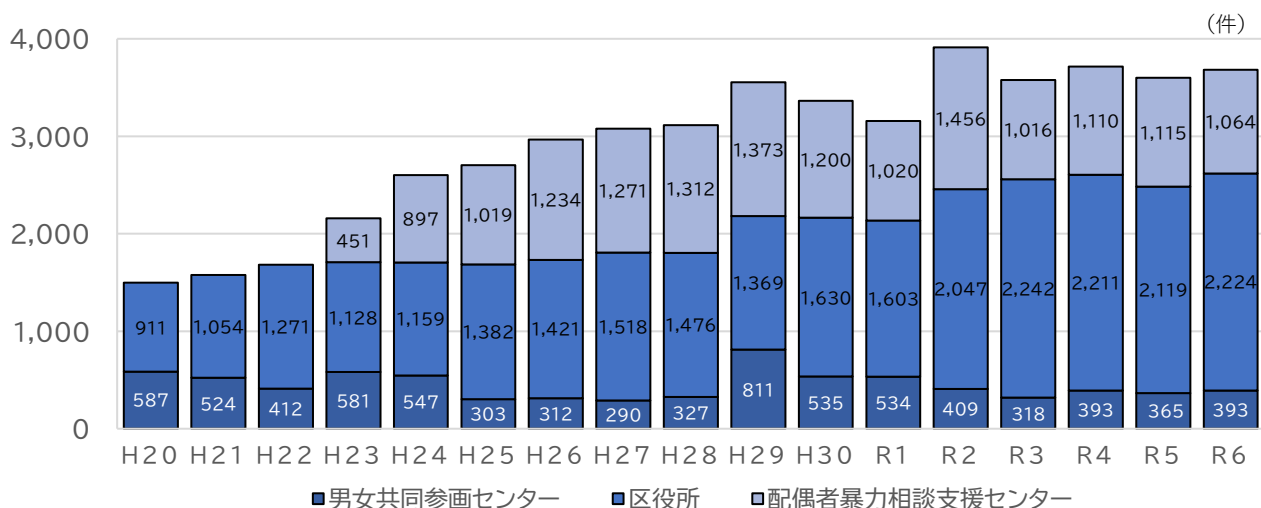


出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)及び大阪市民政局調べ

■ DV の状況について

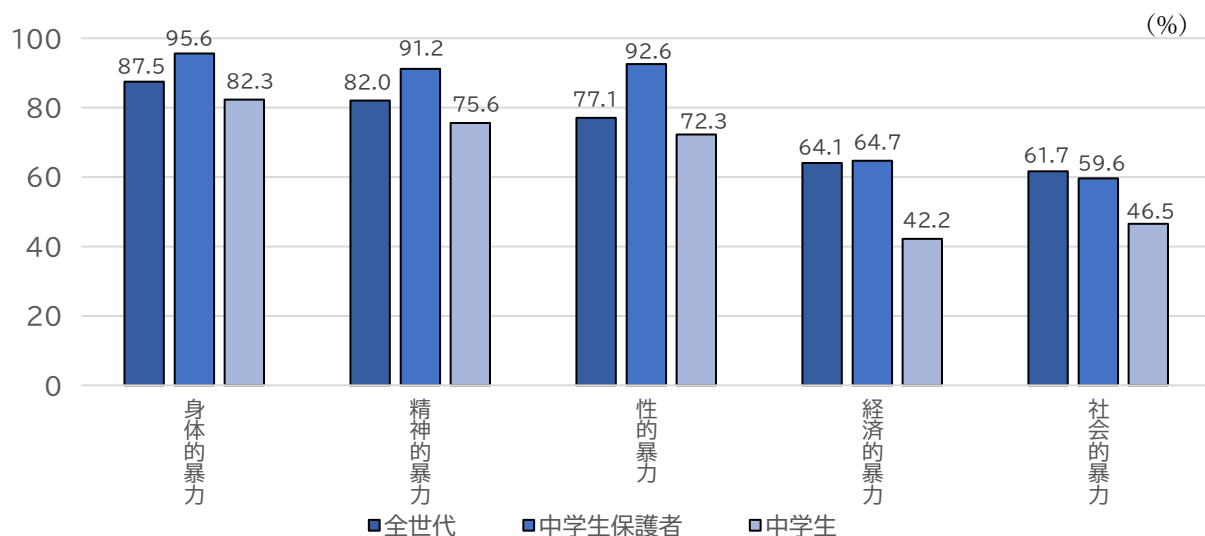
- ・ DV相談件数は、配偶者暴力相談支援センターを設置した平成 23 年度から増加を続け、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、令和元年度と比較して 24%増加しました。
- ・ 令和 6 年度は 3,681 件で、令和 5 年度と比較して微増し、依然として高い傾向が続いています。
- ・ DV・デート DV には様々な種類がありますが、「身体的暴力」「精神的暴力」「性的暴力」については、比較的認知度が高いものの、「経済的暴力」「社会的暴力」の認知度は決して高いとはいえない状況にあります。また、仮に自身が被害を受けた場合、誰かに相談すると答えた割合は約 9 割に達しているものの、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



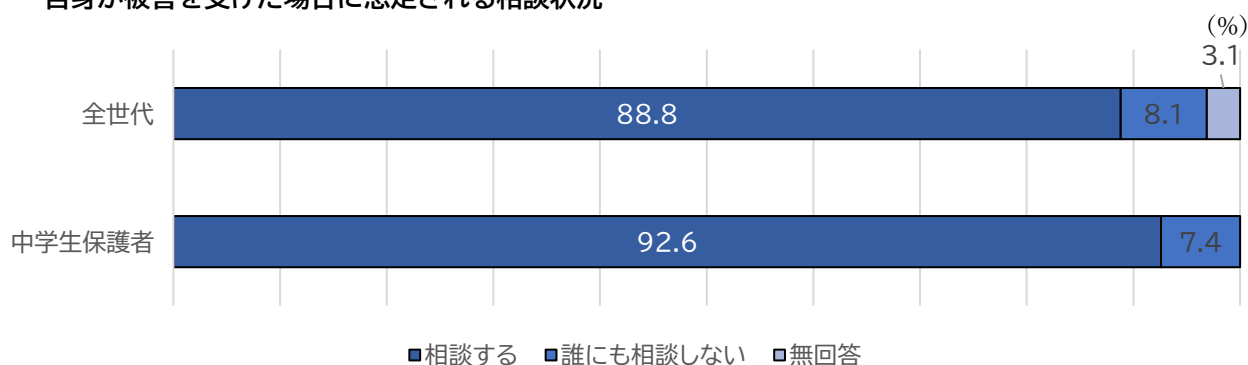
出典：大阪市民政局調べ

DV・デート DV の種類の認知度



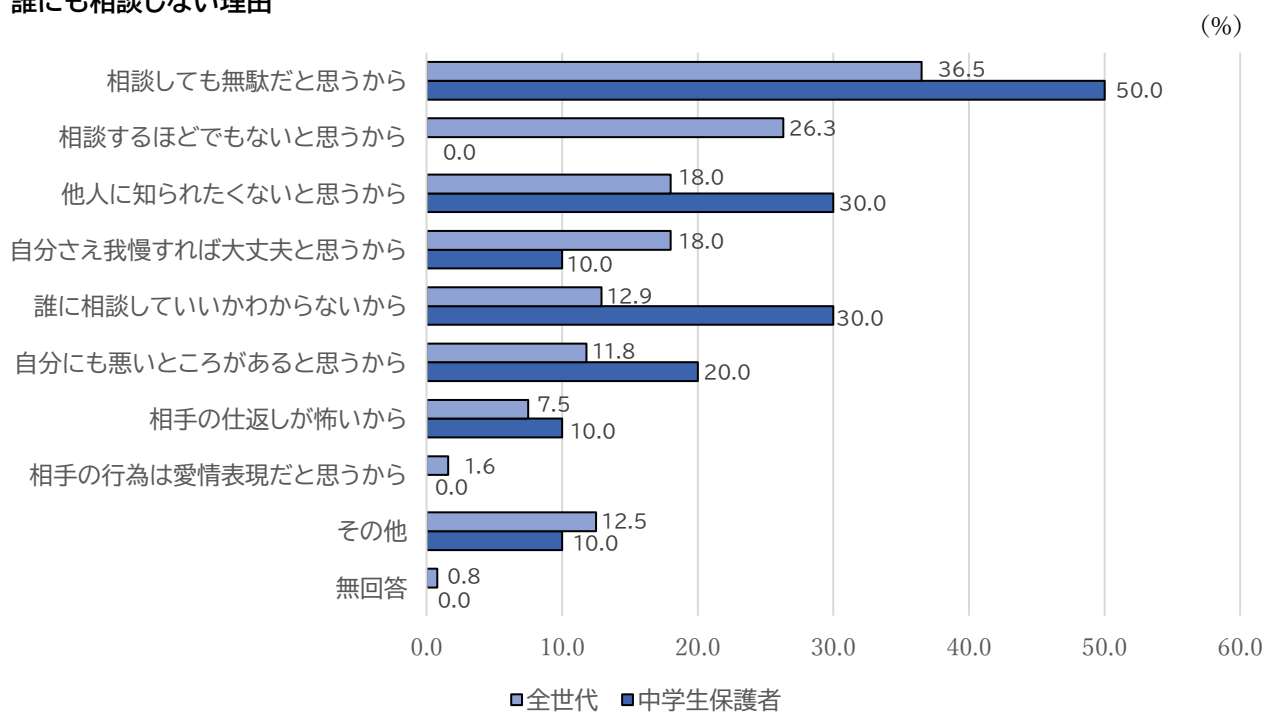
出典：令和7年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(大阪市)及び大阪市民政局調べ

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)及び大阪市市民局調べ

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)及び大阪市市民局調べ

■ 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

①女性相談支援員を中心とした支援体制

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

②支援調整会議の組織

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

③関係部署や関係機関との連携

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

④民間支援団体等との連携

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

◆取組の方向性

(1)アウトリーチ等による早期の把握・居場所の提供

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

(2)相談支援

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

(3)一時保護・施設入所措置

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

(4)被害からの回復(心理的・医療的ケア)

・医療機関等への同行支援 ・専門機関との連携 等

(5)自立支援

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

(6)アフターケア

・女性相談支援員による定期的なフォローアップ、相談支援、居場所の提供 等

(7)民間支援団体等との協働体制

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

(8)啓発・理解促進

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

(9)調査研究・人材育成

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

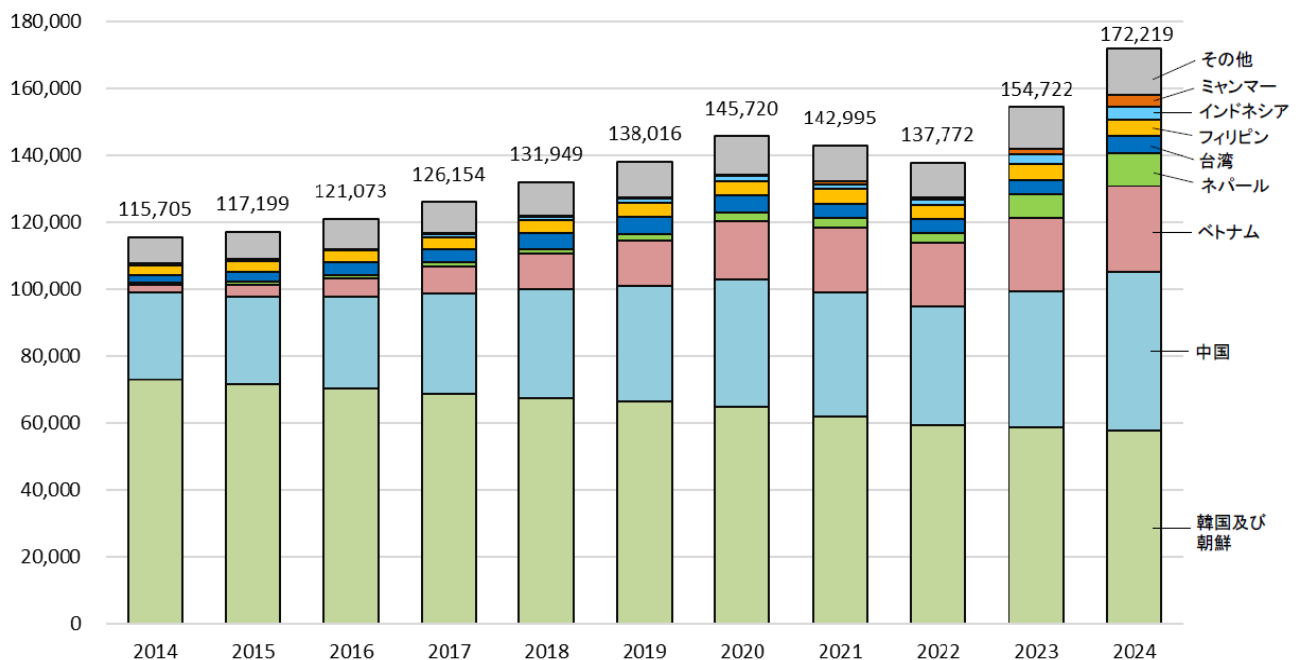
出典：大阪市 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の概要

■ 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)】

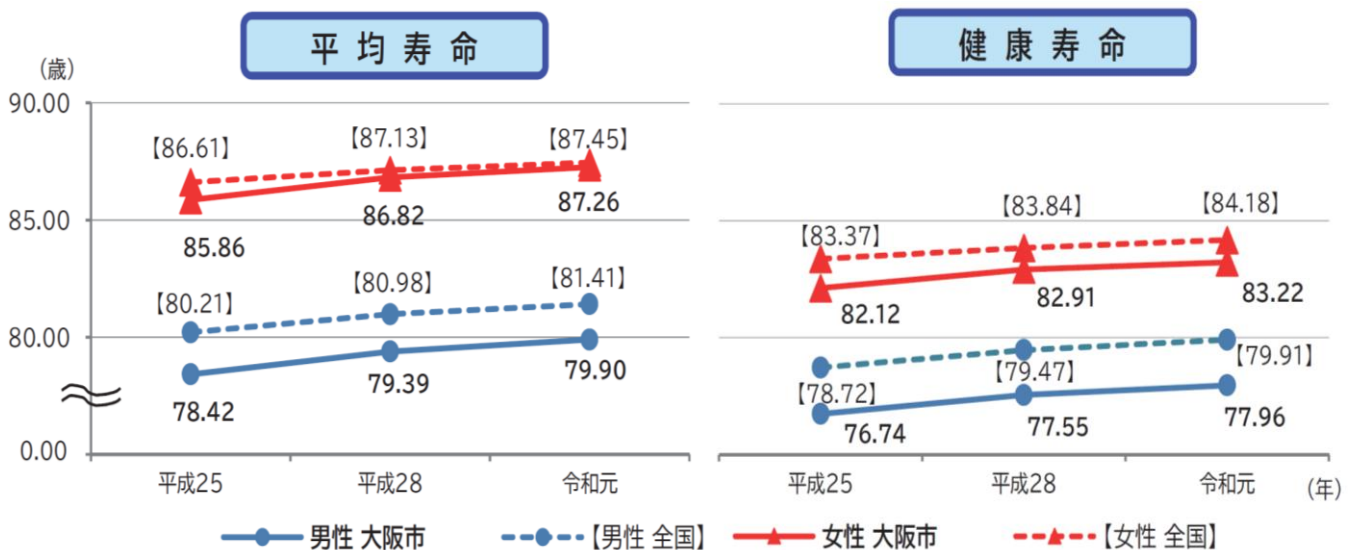
(人)



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。



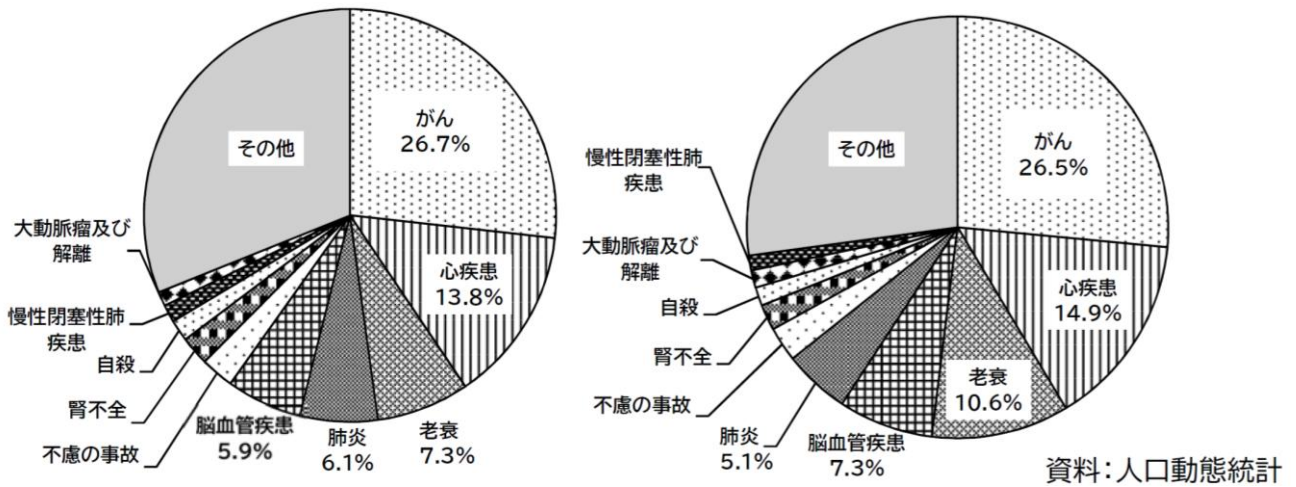
資料：＜大阪市＞厚生労働科学 健康寿命研究による「健康寿命算定プログラム」で算定

＜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】

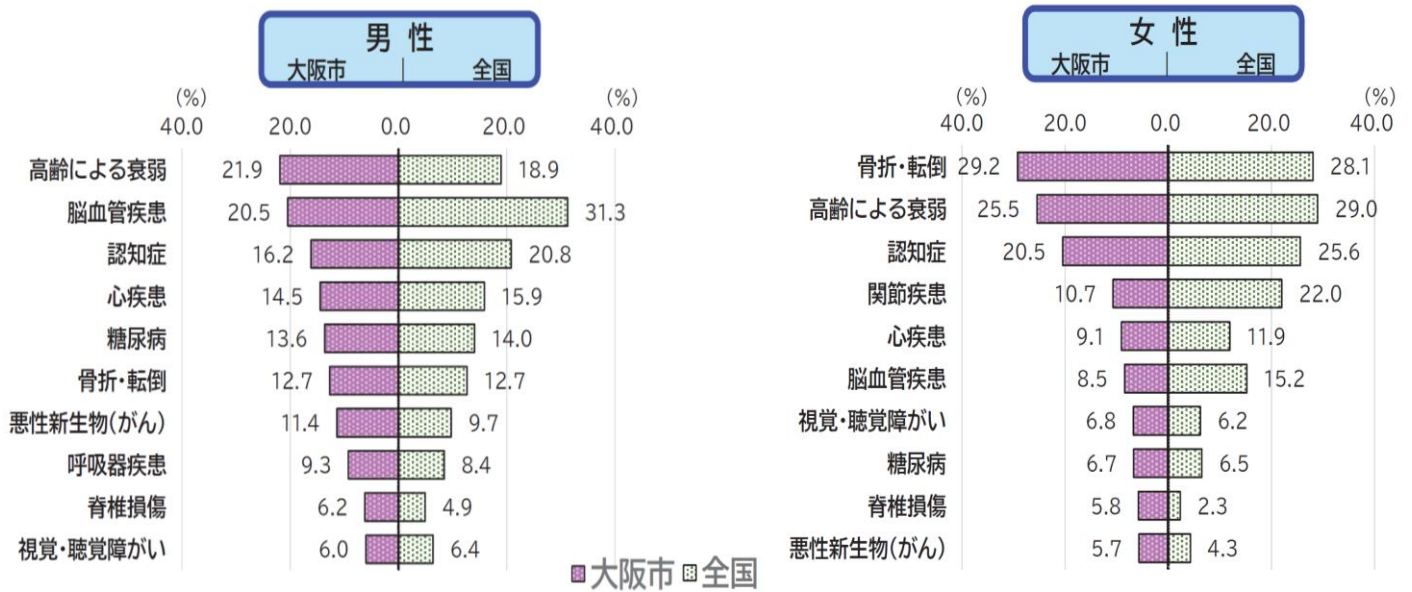
		全がん	胃がん	大腸がん	肺がん	肝臓がん	乳がん	子宮がん
男	大阪市の死亡率	172.3	20.9	22.6	44.2	16.2	—	—
	全国の死亡率	149.5	18.7	19.7	35.3	11.4	—	—
	死亡率比(市/全国)	1.15	1.12	1.15	1.25	1.42	—	—
女	大阪市の死亡率	90.4	7.7	12.3	14.2	5.0	12.2	5.7
	全国の死亡率	83.7	7.0	11.7	10.4	3.5	12.2	5.8
	死亡率比(市/全国)	1.08	1.10	1.05	1.37	1.43	1.00	0.98

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

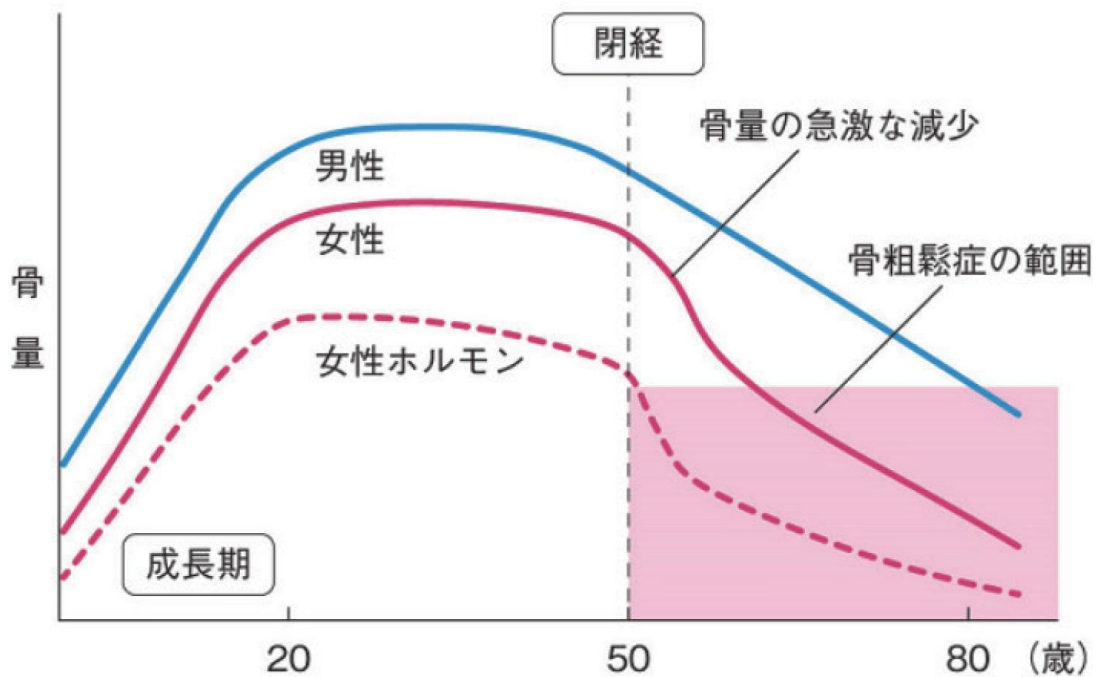


資料：＜大阪市＞令和4年度大阪市高齢者実態調査(介護保険サービス利用者・未利用者) ＜全国＞令和4年国民生活基礎調査

※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Ⅲ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る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Ⅰ 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Ⅱ 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Ⅲ 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Ⅰ 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Ⅱ 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Ⅲ 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Ⅳ章 具体的な取組み

施策分野Ⅰ 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と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・地域にも責任をもったうえで、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Ⅱ 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、個人の生きがいでだけでなく、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。
- ・職場における安全で快適な環境づくりを推進するため、法令の順守はもとより、企業等におけるセクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント等、様々なハラスメントの防止、仕事と育児・介護の両立に資するセミナーを開催するなどの啓発活動を行う。

(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) 大阪市区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Ⅱ 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Ⅲ 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＞

①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。

②DV 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。

③DV 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Ⅲ 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

①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。

②DV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。

③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。

④DV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

①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Ⅲ 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Ⅴ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
大阪市区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%	大阪市区特定事業主行動計画による
大阪市区役所（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%	大阪市区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	大阪市内において、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%) 大阪市内において、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% 大阪市内において、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 ①胃がん(40～69 歳) ②大腸がん(40～69 歳) ③肺がん(40～69 歳) ④子宮頸がん(20～69 歳女性) ⑤乳がん(40～69 歳女性)	令和 4 年度実績 ①男性 48.9% 女性 35.4% ②男性 38.8% 女性 34.9% ③男性 53.4% 女性 47.9% ④42.9% ⑤42.7% 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(40～74 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Ⅵ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、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

参 考 資 料

(写)

大市民第 e-799 号

令和 6 年 12 月 25 日

大阪市男女共同参画審議会会長 様

大阪市長 横山 英幸

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）、それに続く第 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ふまえた取組が広がり、女性の参画、活躍が進むなどの成果がみられるものの、出産等を契機に女性の雇用が非正規化する、いわゆる「L 字カーブ」の問題や管理的職業従事者に占める女性割合の低さ、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（アンコンシャスバイアス）が根強く残るなどの課題があり、引き続き取組が必要です。

また、新型コロナウイルス感染症拡大により、特に女性に雇用・就業の問題や配偶者からの暴力の深刻化などの影響が大きく表れるなど、日本における男女共同参画の遅れが露呈しました。一方で、企業におけるテレワークの導入が進むなど、柔軟な働き方が社会全体に浸透する契機ともなり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図れる環境づくりがますます重要になっています。

こうした状況のもと、令和 7 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 8 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、引き続き「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、また、令和 4 年に制定された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき令和 5 年度に策定した本市計画をふまえ、策定する必要があります。

なお、新たな計画の期間は令和 12 年度を見据えるものであり、折しも国連サミットで採決された、ジェンダー平等をはじめ、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための開発目標（SDGs）の年限でもあります。だれもが個性と能力を最大限に発揮し、自分らしく活躍できる男女共同参画社会の実現に向けて、取組を一層推進していく必要があります。

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

回	開催年月日	議題
◎第 45 回 男女共同参画審議会	令和 6 年 12 月 25 日	・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
○第 1 回 審議会専門調査部会	令和 7 年 3 月 21 日	・第 4 次計画策定の背景について ・第 4 次計画策定の方向性について
○第 2 回 審議会専門調査部会	令和 7 年 6 月 4 日	・新たな基本計画施策骨子案の検討について ・指標（項目）案の検討について
○第 3 回 審議会専門調査部会	令和 7 年 7 月 16 日	・新たな基本計画案（本文）の検討について ・指標（項目）案の確認について
◎第 46 回 男女共同参画審議会	令和 7 年 8 月 29 日	・新たな男女共同参画基本計画の策定に向けた検討内容 の中間報告
○第 4 回 審議会専門調査部会	令和 7 年 11 月 6 日	・計画案（本文）の検討について ・指標の目標値の検討について
○第 5 回 審議会専門調査部会	令和 7 年 12 月 15 日	・新たな男女共同参画基本計画の答申案の確認について
◎第 47 回 男女共同参画審議会	令和 7 年 12 月 22 日	・新たな男女共同参画基本計画の答申案の確認について

大阪市男女共同参画審議会委員名簿(第45回)

(五十音順・敬称略)

委 員 名	役 職 等
おおつか たかお 大 束 貢生	佛教大学 社会学部 教授
こばやし こうじ 小 林 幸治	大阪商工会議所 人材開発部 部長
さえき 佐伯 タダシ	NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西 中河内支部長
すずい え み こ 鈴井 江三子	大手前大学大学院 国際看護学研究科 研究科長
せんだ なおき 千田 直 毅	神戸学院大学 経営学部 教授
たかみ りょう 高見 亮	市会議員
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
とりう ゆ き え ○ 鳥生 由起江	大和ハウス工業株式会社 経営管理本部ヒューマンライツ推進室 次長
なかつ こういちろう 中田 光 一 郎	市会議員
のがみ 野上 らん	市会議員
ほうのき か お る ◎ 朴 木 佳緒留	神戸大学 人間発達環境学研究科 名誉教授
まえだ ようこ 前田 葉子	大阪市地域女性団体協議会 会長
やました 山 下 みどり	公募委員
やん さおり 梁 沙織	梅田総合事務所 弁護士
よしづみ としや 吉 積 俊哉	公募委員

◎会長 ○会長代理

大阪市男女共同参画審議会委員名簿(第46回)

(五十音順・敬称略)

委 員 名	役 職 等
いずみ まゆみ 出水 眞由美	公募委員
おおつか たかお 大 束 貢生	佛教大学 社会学部 教授
きしもと さかえ 岸 本 栄	市会議員
こばやし こうじ 小 林 幸治	大阪商工会議所 人材開発部 部長
さえき 佐伯 タダシ	NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西 中河内支部長
しみず 清水 こう	市会議員
すずい えみこ 鈴井 江三子	大手前大学大学院 国際看護学研究科 研究科長
せんだ なおき 千田 直 毅	神戸学院大学 経営学部 教授
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
とりう ゆきえ ○ 鳥生 由起江	大和エネルギー株式会社 監査役
ほうのき かおる ◎ 朴 木 佳緒留	神戸大学 人間発達環境学研究科 名誉教授
まえだ ようこ 前田 葉子	大阪市地域女性団体協議会 会長
ますだ ひろこ 増田 裕子	公募委員
ますもと さおり	市会議員
やん さおり 梁 沙織	梅田総合事務所 弁護士

◎会長 ○会長代理

大阪市男女共同参画審議会委員名簿(第47回)

(五十音順・敬称略)

委 員 名	役 職 等
いずみ まゆみ 出水 眞由美	公募委員
おおつか たかお 大 束 貢生	佛教大学 社会学部 教授
きしもと さかえ 岸 本 栄	市会議員
こばやし こうじ 小 林 幸治	大阪商工会議所 人材開発部 部長
さえき 佐伯 タダシ	NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西 中河内支部長
しみず 清水 こう	市会議員
しもむら やすまさ 下 村 泰 正	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
すずい え み こ 鈴井 江三子	大手前大学大学院 国際看護学研究科 研究科長
せんだ なおき 千田 直 毅	神戸学院大学 経営学部 教授
とりう ゆ き え ○ 鳥生 由起江	大和エネルギー株式会社 監査役
ほうのき か お る ◎ 朴 木 佳緒留	神戸大学 人間発達環境学研究科 名誉教授
まえだ ようこ 前田 葉子	大阪市地域女性団体協議会 会長
ますだ ひろこ 増田 裕子	公募委員
ますもと さおり	市会議員
やん さおり 梁 沙織	梅田総合事務所 弁護士

◎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
こばやし こうじ 小林 幸治	大阪商工会議所 人材開発部部長
さえき ただし 佐伯 タダシ	NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西 中河内支部長
せんだ なおき 千田 直毅	神戸学院大学経営学部 教授
とりう ゆきえ ○ 鳥生 由起江	大和エネルギー株式会社 監査役
ほうのき かおる ◎ 朴木 佳緒留	神戸大学人間発達環境学研究科 名誉教授

◎会長 ○会長代理

大阪市男女共同参画施策のあゆみ

年度	国連の動き	国の動き	大阪市の動き
1975年 (昭和50年)	・昭和50(1975)年を「国際婦人年」とすることを国連総会において決議 ・世界女性会議(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)	・「国際婦人年」を「国連婦人の10年(～1985年)」に拡大		
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)	・国連第34回総会にて「女子差別撤廃条約」採択		
1981年 (昭和56年)	・国際労働機関において、ILO第156号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」採択		
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)開催 ・「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(父母両系血統主義の採用等) ・「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」(育児休業対象が男女、適用対象を、常時雇用する従業員数が常時30人以上の事業所に)公布	
1992年 (平成4年)			・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期ウィメンズパネル発足(以後2年ごとに第6期まで実施)
1993年 (平成5年)	・第48回国連総会にて「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 ・第2・3回報告に関する女子差別撤廃委員会最終見解		・「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)	・国際人口・開発会議(カイロ)開催	・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)	・世界社会開発サミット(コペンハーゲン)開催 ・第4回世界女性会議(北京)・「北京宣言及び行動綱領」採択	・ILO第156号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」批准 ・「育児休業法」を「育児・介護休業法」に改正(介護休業制度法制化・適用対象を全事業所へ)	

年度	国連の動き	国の動き	大阪市の動き
1996年 (平成8年)		・「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)	・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)		・「男女共同参画審議会」(法律)設置 ・「男女雇用機会均等法」改正(募集・採用・配置・昇進における男女均等扱いの「努力義務」を「義務」化等) ・「介護保険法」公布	
1998年 (平成10年)			・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)		・「男女共同参画社会基本法」公布 ・「育児・介護休業法」改正(介護休業の義務化等)	
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	・「第1次男女共同参画基本計画」決定 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」公布	
2001年 (平成13年)		・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 ・「育児・介護休業法」改正(短時間勤務措置の対象年齢引き上げ等)	・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 ・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)			・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)	・第4・5回報告に関する女子差別撤廃委員会最終見解	・「次世代育成支援対策推進法」公布	・「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)		・「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(国の基本方針及び都道府県の基本計画の策定等)	・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)開催	・「次世代育成支援対策推進法」全面施行(行動計画の策定等) ・「育児・介護休業法」(1歳6ヶ月までの育児休業期間の延長等) ・「第2次男女共同参画基本計画」策定	

年度	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(男性も含む労働者に対する性別による差別禁止の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止の強化等)	・「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)		・官民トップ会議にて「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(保護命令制度の拡充等)	
2009年 (平成21年)	・第6回報告に関する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)	・第54回国連婦人の地位委員会(「北京+15」記念会合)開催	・「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ーメント」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(生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及び被害者も対象に拡大)	・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ーメント」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)開催 ・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ・第7回及び第8回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解 ・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)		・「育児・介護休業法」改正(介護休業の緩和等) ・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)		・「育児・介護休業法」改正(育児休業の再延長等) ・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)「男女平等に関するパリ宣言」 ・G20大阪サミット「大阪首脳宣言」に「女性のエンパワーメント」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(特例認定制度(えるぼし認定)の創設等)	
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 ・「平等を目指す全ての世代のためのフォーラム(Generation Equality Forum)」メキシコ会議開催	・「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

年度	国連の動き	国の動き	大阪市の動き
2021年 (令和3年)	・「平等を目指す全ての世代のためのフォーラム (Generation Equality Forum)」フランス会議開催	・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正(ス トーカー行為の定義の拡大等) ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する 法律」改正(家庭生活との両立支援のための体制整 備等) ・「育児・介護休業法」改正(男性の育児休業取得促 進等)	
2022年 (令和4年)	・G7ドイツ・サミットにて幅広い政策領域にわたる主 要な指標を網羅する「ジェンダー・ギャップに関する G7ダッシュボード」を承認	・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」 公布 ・「女性活躍推進法」改正(義務対象が従業員数101 人以上の企業に拡大等)	
2023年 (令和5年)	・G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合を日本で	・「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(保護命令制度の拡充・保護命令 違反の厳罰化等)	・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策定
2024年 (令和6年)	・第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解	・「育児・介護休業法」改正(柔軟な働き方を実現する ための措置の拡充等) ・「次世代育成支援対策推進法」改正(行動計画策 定時の状況把握および数値目標設定の義務付け 等)	
2025年 (令和7年)	・第2回世界社会開発サミット(カタール・ドーハ)開催	・「男女雇用機会均等法」改正(求職者等に対するセ クシュアルハラスメントを防止等) ・「女性活躍推進法」改正(常時雇用する労働者の数 が101人以上の企業の男女間賃金差異の公表義務 等)) ・「独立行政法人男女共同参画機構法」成立 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正 (紛失防止タグの悪用禁止等)	・「大阪市男女共同参画基本計画～第4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 11 年法律第 78 号

最終改正:平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 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 1 章 総則

(目的)

第 1 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 2 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 3 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 4 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 5 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 6 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 7 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 8 条 国は、第 3 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。)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 9 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 10 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 11 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 12 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 2 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 13 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 14 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 15 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 16 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 17 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 18 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 19 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 20 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 3 章 男女共同参画会議

(設置)

第 21 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 22 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 13 条第 3 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 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 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 25 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務大臣のうちから、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 2 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 1 項第 2 号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号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 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、2 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 1 項第 2 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 27 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 28 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

(施行期日)

第 1 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 2 条 男女共同参画審議会設置法(平成 9 年法律第 7 号)は、廃止する。

(経過措置)

第 3 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 1 条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第 21 条第 1 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 4 条第 1 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 23 条第 1 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 2 項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第 4 条第 2 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 5 条第 1 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 3 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 24 条第 1 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 3 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 11 年 7 月 16 日法律第 102 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成 11 年法律第 88 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 10 条第 1 項及び第 5 項、第 14 条第 3 項、第 23 条、第 28 条並びに第 30 条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第 28 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 30 条 第 2 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 11 年 12 月 22 日法律第 160 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律(第 2 条及び第 3 条を除く。)は、平成 13 年 1 月 6 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 995 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 1305 条、第 1306 条、第 1324 条第 2 項、第 1326 条第 2 項及び第 1344 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 27 年法律第 64 号

最終改正:令和元年 6 月 5 日法律第 24 号

第 1 章 総則

(目的)

第 1 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 11 年法律第 78 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 2 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 3 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 5 条第 1 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 4 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 2 章 基本方針等

(基本方針)

第 5 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

■ □ 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 6 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 3 章 事業主行動計画等

第 1 節 事業主行動計画策定指針

第 7 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 1 項に規定する一般事業主行動計画及び第 19 条第 1 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 2 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 8 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 300 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 1 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 2 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 1 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 1 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 1 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 300 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、厚生労働大臣に届け出る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 3 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 4 項から第 6 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 9 条 厚生労働大臣は、前条第 1 項又は第 7 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 10 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 14 条第 1 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 11 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 9 条の認定を取り消すことができる。

一 第 9 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 9 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 12 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 47 年法律第 113 号)第 13 条の 2 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 3 年法律第 76 号)第 29 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 13 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 8 条第 1 項及び第 7 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 14 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 10 条第 2 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 15 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 12 条の認定を取り消すことができる。

- 一 第 11 条の規定により第 9 条の認定を取り消すとき。
- 二 第 12 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 13 条第 2 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 12 条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第 16 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 300 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 22 年法律第 141 号)第 36 条第 1 項及び第 3 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 1 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37条第2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5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2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42条の3中「第39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27年法律第64号)第16条第4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2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17条 公共職業安定所は、前条第4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18条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第19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2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4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20条 第8条第1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8条第7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。

(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21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4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22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23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24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に努めるものとする。

(啓発活動)

第 25 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 26 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 27 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 22 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 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 22 条第 3 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 28 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 29 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 5 章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 30 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 8 条第 1 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 7 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 31 条 厚生労働大臣は、第 20 条第 1 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 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は第 20 条第 2 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 8 条第 7 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 32 条 第 8 条、第 9 条、第 11 条、第 12 条、第 15 条、第 16 条、第 30 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 33 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 6 章 罰則

第 34 条 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 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、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 35 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

一 第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

第 36 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

一 第 16 条第 4 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 37 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

一 第 10 条第 2 項(第 14 条第 2 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

第 38 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 34 条、第 36 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 39 条 第 30 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第 3 章(第 7 条を除く。)、第 5 章(第 28 条を除く。)及び第 6 章(第 30 条を除く。)の規定並びに附則第 5 条の規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

2 第 22 条第 3 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 4 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 28 条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第 1 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 1 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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3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29年3月31日法律第14号)

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1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1条中雇用保険法第64条の次に一条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二・三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3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4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。))の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。))の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律(附則第1条第4号に掲げる規定にあつては、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35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6月5日法律第24号)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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3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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3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5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6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 7 条 政府は、この法律の施行後 5 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 13 年法律第 31 号

最終改正:令和元年 6 月 26 日法律第 46 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 1 章 総則

(定義)

第 1 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 28 条の 2 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 2 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 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第 2 条の 2 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 5 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 1 項及び第 3 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 1 項の都道府県基本計画及び同条第 3 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

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2条の3 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2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3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6号、第5条、第8条の3及び第9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4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3号の1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4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 5 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 3 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 6 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 40 年法律第 45 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 7 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 3 条第 3 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 8 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 29 年法律第 162 号)、警察官職務執行法(昭和 23 年法律第 136 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 8 条の 2 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 15 条第 3 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 8 条の 3 社会福祉法(昭和 26 年法律第 45 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 25 年法律第 144 号)、児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和 39 年法律第 129 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 9 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 9 条の 2 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4章 保護命令

(保護命令)

第10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12条第1項第2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3号及び第4号並びに第18条第1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2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6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してはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して2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してはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1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6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1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12条第1項第3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 1 項第 1 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 6 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边につきまとい、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 15 歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第 1 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 12 条第 1 項第 4 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 1 項第 1 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 6 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边につきまとい、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 15 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 15 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 11 条 前条第 1 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 1 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 12 条 第 10 条第 1 項から第 4 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しなければならない。

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 10 条第 3 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 10 条第 4 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

二 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 5 号イから二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 1 号から第 4 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 41 年法律第 53 号)第 58 条ノ 2 第 1 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 13 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 14 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 12 条第 1 項第 5 号イから二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。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 15 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 12 条第 1 項第 5 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 16 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 10 条第 1 項第 1 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 2 項から第 4 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 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令を取り消す場合において、同条第 2 項から第 4 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 4 項の規定による通知がされている保護命令について、第 3 項若しくは第 4 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 3 項の規定は、第 3 項及び第 4 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 17 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 10 条第 1 項第 1 号又は第 2 項から第 4 項までの規定による命令にあつ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 3 月を経過した後において、同条第 1 項第 2 号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して 2 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 6 項の規定は、第 10 条第 1 項第 1 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 15 条第 3 項及び前条第 7 項の規定は、前二項の場合について準用する。
(第 10 条第 1 項第 2 号の規定による命令の再度の申立て)

第 18 条 第 10 条第 1 項第 2 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 2 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 12 条の規定の適用については、同条第 1 項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第 1 号、第 2 号及び第 5 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」と、同項第 5 号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第 1 号及び第 2 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」と、同条第 2 項中「同項第 1 号から第 4 号までに掲げる事項」とあるのは「同項第 1 号及び第 2 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第 19 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、相手方にあつては、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 20 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 12 条第 2 項(第 18 条第 2 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 21 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 8 年法律第 109 号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第 22 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 5 章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第 23 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 24 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 25 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 26 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 27 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 3 条第 3 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 3 条第 3 項第 3 号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第 4 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 4 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 5 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 4 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 28 条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 1 号及び第 2 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 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 3 号及び第 4 号に掲げるもの
- 二 市が前条第 2 項の規定により支弁した費用

第 5 章の 2 補則

(この法律の準用)

第 28 条の 2 第 2 条及び第 1 章の 2 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 28 条の 2 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 2 条	被害者	被害者(第 28 条の 2 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 6 条第 1 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 10 条第 1 項から第 4 項まで、第 11 条第 2 項第 2 号、第 12 条第 1 項第 1 号から第 4 号まで及び第 18 条第 1 項	配偶者	第 28 条の 2 に規定する関係にある相手
第 10 条第 1 項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第 28 条の 2 に規定する関係を解消した場合

第 6 章 罰則

第 29 条 保護命令(前条において読み替えて準用する第 10 条第 1 項から第 4 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、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 第 12 条第 1 項(第 18 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第 28 条の 2 において読み替えて準用する第 12 条第 1 項(第 28 条の 2 において準用する第 18 条第 2 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、10 万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。ただし、第 2 章、第 6 条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第 7 条、第 9 条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第 27 条及び第 28 条の規定は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

第 2 条 平成 14 年 3 月 31 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 12 条第 1 項第 4 号並びに第 14 条第 2 項及び第 3 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 3 条 この法律の規定については、この法律の施行後 3 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 16 年 6 月 2 日法律第 64 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第 2 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 10 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 10 条第 2 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 10 条第 1 項第 2 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 18 条第 1 項の規定の適用については、同項中「2 月」とあるのは、「2 週間」とする。

(検討)

第 3 条 新法の規定については、この法律の施行後 3 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 19 年 7 月 11 日法律第 113 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第 2 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 10 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 25 年 7 月 3 日法律第 72 号)

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。

附 則(平成 26 年 4 月 23 日法律第 28 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 27 年 4 月 1 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 2 条並びに附則第 3 条、第 7 条から第 10 条まで、第 12 条及び第 15 条から第 18 条までの規定 平成 26 年 10 月 1 日

附 則(令和元年 6 月 26 日法律第 46 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、令和 2 年 4 月 1 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 4 条、第 7 条第 1 項及び第 8 条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第 4 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 8 条 政府は、附則第 1 条第 1 号に掲げる規定の施行後 3 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 6 条第 1 項及び第 2 項の通報の対象となる同条第 1 項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第 10 条第 1 項から第 4 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 1 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 1 条第 1 号に掲げる規定の施行後 3 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 1 条第 1 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な措置を講ずるものとする。

大阪市男女共同参画推進条例

平成 14 年 12 月 4 日公布

大阪市条例第 74 号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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

1. 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

1. 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

1. 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

1. 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

1. 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

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 条の規定は、大阪市告示第 626 号により、平成 15 年 7 月 1 日から施行する。

第 9 条及び第 20 条の規定は、大阪市告示第 796 号により、平成 15 年 8 月 20 日から施行する。

語句・事業等の説明(50音順)

	説明
アウトリーチ	援助が必要であるにもかかわらず、自発的に申し出をしない人々に対して、公共機関などが積極的に働きかけて支援の実現をめざすこと。
アンコンシャスバイアス	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれた、既成概念、固定観念のこと。
一般事業主行動計画 ・特定事業主行動計画	事業主が次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、また、事業主が女性活躍推進法に基づき、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために取り組むにあたって①計画期間②目標③目標を達成するための対策の内容と実施時期を具体的に盛り込み策定するもの。 国の各府省及び地方公共団体が策定するものについては特定事業主行動計画という。
ウェルビーイング	身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念のこと。 多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念のこと。
M字カーブ	日本の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のような形になる傾向のこと。
L字カーブ	日本の女性の労働者の正規雇用比率を年齢階層別にグラフ化したとき、20歳代をピークに右肩下がりで低下し、アルファベットのLのような形になる傾向のこと。
LGBT	「L」はレズビアン(女性同性愛者)、「G」はゲイ(男性同性愛者)、「B」はバイセクシュアル(両性愛者)、「T」はトランスジェンダー(身体の性に違和感をもつ人)の頭文字をとった略語のこと。性のあり方が多数派とは異なる面がある人々のことを総称して性的少数者(性的指向、性自認に関するマイノリティ)という。
エンパワーメント	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	本市が一定の基準に則り、「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しているとして認証した大阪市内の企業等のこと。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。

	説明
オンラインプラットフォーム	検索エンジンやSNS、ポータルサイト、ECサイト、グルメサイトなどウェブ上で提供されるさまざまなサービスの基盤となっているもののこと。
経済的暴力(DV)	夫婦や恋人など親しい関係にある人からパートナーに対して行われる、金銭面での支配と搾取のこと。具体的には、収入を管理・制限する、生活費を渡さない、勝手に金を使う、借金を作らせる、就労を阻害するなどの行為が該当。
固定的性別役割分担意識	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。
困難な問題を抱える女性	性的な被害、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日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)のこと。
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。
ジェンダーギャップ指数(2025年)	スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表している男女平等に関する指数のこと。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。日本は148か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。
ジェンダー主流化	あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。
持続可能な開発のための2030アジェンダ(持続可能な開発目標:SDGs)	平成27(2015)年9月に国連で採択された、平成28(2016)年から令和12(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限として設定した包括的な17の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)及び行動計画のこと。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

	説明
女性相談支援員	困難な問題を抱える女性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職員のこと。
女性チャレンジ 応援拠点	女性の活躍促進の取組の一環として、女性が地域生活の場において、いきいきと主体的に活躍されることを応援するために、大阪市立男女共同参画センター中央館（クレオ大阪中央）内に開設している拠点のこと。
社会的暴力（DV）	夫婦や恋人など親しい関係にある人からパートナーに対して行われる、社会からの切り離しや孤立させる行為のこと。具体的には、家族や友人、社会とのつながりを遮断する、外出を制限する、電話やメールの監視をする、携帯電話を奪う、通勤や通学を妨害するなどの行為が該当。
SNS	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。
ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。
DV（ドメスティック・バイ オレンス）・デートDV	夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力のこと。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。
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。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。
ヘルスリテラシー	健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと。
ライフコースアプローチ	胎児期から高齢期に至るまでの人の生涯の時間的な経過による変化を一連のものと捉え健康管理を適切に行う考え方のこと。
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。
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。