

「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する  
基本的な考え方について」(答申)

令和7年8月25日

大阪府男女共同参画審議会



## 目次

I. はじめに .....	1
II. 大阪を取り巻く最近の社会経済情勢について .....	2
III. 男女共同参画を取り巻く現状と課題について .....	3
IV. 新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について .....	7
1. 基本理念 .....	7
2. 計画期間 .....	7
3. 数値目標等 .....	7
4. 計画策定の視点 .....	7
5. 基本的方向性とそれを踏まえて取り組むべき事項 .....	8
6. 推進体制について .....	17
参考資料 .....	19



## 「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する 基本的な考え方について」(答申)

### I.はじめに

大阪府では、平成13年7月に全ての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現をめざし、平成22年度を目標年次とする「おおさか男女共同参画プラン」を策定しました。その後、平成18年の一部改訂を経て、平成23年以降5年ごとに後継計画を策定し、令和3年に「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」(以下、「現行プラン」という。)が策定されました。そして現在、当該プランに基づき大阪府における男女共同参画施策が総合的、計画的に進められてきたところです。

この間、「女性の職業分野における活躍の推進に関する法律」に基づく取組により、女性の就業者数の増加や企業における女性の管理職比率の高まり、役員数の増加など、一定の進展がありました。また、平成30年に施行された「政治分野の男女共同参画の推進に関する法律」や国の第5次男女共同参画基本計画を踏まえ、継続的に取り組まれているところです。

しかしながら、世界経済フォーラムが2025年に公表した各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において、日本は148か国中118位と引き続き低迷しています。経済分野における女性管理職比率や、政治分野における女性閣僚の比率が世界平均を大幅に下回るなど、意思決定過程への参画やリーダー層の男女比において女性の存在が未だに低い状況にあります。また、大阪府においても、平成13年に「おおさか男女共同参画プラン」を策定して以来、約25年にわたりプランに基づき施策を推進していますが、後述するように課題も多くあり、男女共同参画社会の実現に向け、引き続き邁進する必要があります。

令和6年1月17日、本審議会は大阪府知事から「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」諮問を受けました。現行プランにおける施策の検証・評価を行い、明らかになった課題や社会経済情勢の変化を踏まえ、より実効性のある男女共同参画計画の策定に向け審議を重ねました。今年は大阪・関西万博が開催され、SDGs(持続可能な開発目標)達成とSDGs+beyondへの飛躍に向けた取組が進められています。このような節目の年であることを念頭に置きつつ、このたび男女共同参画社会の意義を再確認しながら、「新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申をとりまとめました。

この答申が大阪府の新たな男女共同参画計画の策定に最大限反映され、男女共同参画社会の実現に向けた取組が進むよう期待します。

## II. 大阪を取り巻く最近の社会経済情勢について

### 1. 少子高齢化の一層の進展

大阪府における合計特殊出生率は令和元年の 1.31 (全国 1.36) から令和5年には 1.19 (全国 1.20) に減少しており、全国平均を下回る状況が続いています。また、高齢化率(65歳以上の割合)は令和2年の 27.6%から令和22年には34.2%に増加する見込みであるなど少子高齢化が一層進展しています。また、平成22年をピークに、府の人口減少が継続しており、それに伴い 15 歳から 64 歳の生産年齢人口についても平成7年の約642万人をピークに、令和7年には約530万人を見込んでおり、100 万人以上の減少が予測されています。

### 2. 依然として不安定な雇用情勢

大阪府の完全失業率は全国平均よりも高い水準で推移しており、令和6年は全国平均の 2.5%に対し、府は 3.1%となっています。また、非正規雇用労働者割合は令和 5 年の 38.8%から令和 6 年度には 38.6%と若干減少しているものの、全国的にも3番目に高い状況となっています。このうち、女性の非正規雇用労働者割合は46.1%に対して、男性は24.2%と女性の雇用情勢の不安定さが明らかになっています。

### 3. 単独世帯や高齢世帯の増加

大阪府における単独世帯は平成27年の約 147 万 1 千世帯(37.6%)から令和2年には約 172万7千世帯(41.8%)と大幅に増加しており、そのうち 65 歳以上の単独世帯は平成27年の約52万1千世帯(13.3%)から令和 2 年には約56万7千世帯(13.8%)へと増加しています。一方でひとり親世帯(子どもが未婚で 20 歳未満)は平成27年の約7万1千世帯から令和2年には約5万3千世帯へと、減少しています。

### Ⅲ. 男女共同参画を取り巻く現状と課題について

本審議会では「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」（諮問）を検討するにあたり、まず、現行プランに基づき実施されてきた施策について、事業所管課による1次評価、男女参画・府民協働課による2次評価を行いました。その結果を踏まえて本審議会による3次評価を実施し、以下のとおり、現状と課題を整理しました。

#### 1. 固定的性別役割意識や男女平等感に関する状況

- ・令和6年度に実施した「男女共同参画にかかる府民意識調査」（以下「府民意識調査」という）によると、「男は仕事、女は家庭」（固定的性別役割分担）という考え方に同感しない人の割合は71.4%と、前回調査（令和元年度実施）の64.8%と比較すると、固定的性別役割分担意識は解消しつつあるものの、現行プランの目標値である80%には到達していません。
- ・また、社会全体として「男女が平等である」と感じている人の割合は16.2%と、前回の19.4%からポイントが下がっており、分野別にみると、「政治の場」（9.3%）や「社会通念・慣習・しきたりなど」（10.9%）で、特に割合が少なくなっています。
- ・職場の中で「男女が平等である」と思う人は、女性で23.6%、男性で37.2%であり、前回調査と比べて数値は改善しているものの、男女で10ポイント以上の差があります。
- ・府民意識調査によると、メディアにおける性・暴力表現について、「性や暴力表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない」と思う人の割合は54.7%と最も高くなっており、「性別に対するイメージについて偏った表現をしている」と思う人の割合も46.1%に上っており、いずれも前回調査と比較すると、男女とも微増となっています。

#### 2. 方針の立案・決定過程への参画状況

- ・府の審議会等における女性委員の登用率は、現行プラン策定時の33.4%から堅調に推移し、令和6年4月1日時点で34.8%となっているものの、目標値である40%以上には届いていません。
- ・大阪府（知事部局等）職員の課長級以上に占める女性職員の割合は、現行プラン策定時の11.1%から増加傾向にありますが、令和6年度時点では13.4%と、目標値である20%には到達していません。令和5年度に府が実施した職員アンケートにおいても、「課長級以上に昇任したい」と回答した女性職員の割合は約19%と、男性職員の約46%に比べて大幅に低くなっています。一方、大阪府（公立学校）教職員の教頭以上に占める女性教員の割合については24.5%となっており、目標値である25%以上に近づきつつあります。
- ・府内企業等において「管理的職業従事者に占める女性の割合」は、現行プランの目標値が16%であるところ、現状値は10.5%と、目標には到達していません。府民意識調査によると、「職場において男性が優遇されている」と感じることを、「管理職への登用」（女性：36.3%、

男性：34.2%）との回答が最も高く、次いで「昇進・昇格」（女性：33.7%、男性：27.0%）となっています。

- ・防災・復興分野においては、令和5年における女性消防団員数の割合は 2.8%であり、全国平均（3.7%）には届いていません。
- ・「大阪の学校統計」によると、府内大学の人文科学分野、社会科学分野における女性比率は、令和5年5月1日時点で、それぞれ61.1%、31.0%であるのに対して、理学分野、工学分野においては増加傾向にあるものの、それぞれ21.1%、14.3%となっています。

### 3. 就業の状況

- ・府民意識調査によると、「以前と比べて、社会で女性が活躍しやすくなっている」と思う府民の割合は 79.5%であり、前回調査の 77.2%と比べて少し改善していますが、目標値である 85%には到達していません。
- ・大阪の女性の就業率は、令和2年の 51.2%から堅調に推移し、令和5年で 52.6%となっていますが、依然として全国平均（53.6%）を下回っています。府民意識調査によると、働く意思のある無職女性が現在働くことができない理由として、「仕事に必要な知識や能力が備わっているか不安を感じるから」、「仕事内容、勤務場所、勤務時間等について条件に合う働き口が見つからないから」といった回答がありました。
- ・「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録事業者数は、現行プラン策定時の 504 社から堅調に推移し、令和5年度末時点で 751 社となっています。
- ・令和5年度大阪府労働相談統計年報によると、例年、「職場の人間関係」が上位となり、相談件数も増加しています。また、職場のいじめとセクハラを合わせた相談件数が全体の上位を占めており、その相談件数は3年連続で増加し、令和5年度は 1,500 件を超えました。

### 4. 家庭生活をめぐる状況

- ・男性の育児休業取得者の割合は、大阪府子ども計画策定のための実態調査（以下「市町村ニーズ調査」という）によると、平成30年度の 3.6%から、現状値は 14.1%と改善しました。一方で、府民意識調査によると、「男性の育児への参画が以前より進んでいる」と思う府民の割合は 66.7%となっており、前回調査（70.1%）からポイントが下がっています。
- ・府民意識調査によると、共働き世帯の女性が休日に家事に要する時間で最も多かった回答は、「3時間～4時間未満」（23.5%）である一方で、男性では「1時間～2時間未満」（29.1%）との回答が多くなっており、男女間でまだ差がある状況です。
- ・府民意識調査によると、「男性が家事、育児、介護、地域活動などに参加するために必要なこと」として、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」との回答割合が最も高い 47.0%となっており、引き続き、固定的性別役割分担意識の解消が課題となっています。
- ・府民意識調査によると、男性の家事、育児、介護・看護への参画の阻害要因として、回答割合

が高い順に「職場の人員配置に余裕がないこと」（28.6%）、「休暇がとりにくいこと」（26.6%）、「超過勤務が多いこと」（20.6%）となっており、特に 20～50 代の男性で回答割合が高くなっています。

- ・保育所等利用待機児童数は、現行プラン策定時の 263 人から少しずつ減少し、令和 5 年 4 月 1 日時点では 134 人となっています。

## 5. あらゆる暴力をめぐる状況

- ・府民意識調査によると、配偶者・パートナー間での行為を暴力と認識する割合は、「平手で打つ」が 82.8%、「友達や身内とのメールをチェックしたり、付き合いを制限したりする」が 66.5%、「自由にお金を使わせない、生活費を渡さない、借金を強要する」が 80.5%となっています。前回調査と比較して、おおむね数値の改善傾向が見られるものの、目標値には到達しておらず、また、全ての項目で女性の方が暴力と認知する割合が高く、男女間で認知割合に乖離があることが課題となっています。
- ・DV（ドメスティック・バイオレンス）やデート DV に関する相談窓口は整備されてきていますが、配偶者暴力相談支援センターの認知度は依然として 2 割にとどまっており、DV やデート DV の被害を「どこ（だれ）にも相談しなかった」人の割合は 51.3%となっています。被害を相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思ったから」が 52.5%と最も高くなっており、被害認識の希薄さが課題となっています。
- ・府内市町村における配偶者暴力相談支援センター数は、令和 2 年度末の 6 カ所から堅調に推移し、令和 5 年度末時点で 8 カ所となっています。現行プランで目標とする 10 カ所には届いておらず、依然として、財政面、人材確保、ハード整備等での負担感が大きいことが課題です。
- ・また、府民意識調査によると、性犯罪・性暴力の被害を相談しなかった割合も 73.3%と、高い水準にあります。相談しなかった理由は、「（相談することなどが）恥ずかしくてだれにも言えなかったから」が 45.4%と最も高く、次いで「どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかったから」が 34.5%となっており、相談窓口に関する情報が十分に届いていないことが課題となっています。

## 6. 困難を抱える人をめぐる状況

- ・令和 6 年の大阪府における働く女性の非正規雇用労働者割合は、53.9%と、男性の 24.2%を大きく上回っています。
- ・一般労働者の平均賃金を見ると、非正規雇用（正社員・正職員以外）は正社員・正職員に比べ賃金が低い状況にあります。
- ・令和 2 年における大阪府の世帯数を見ると、ひとり親世帯の 91.5%が母子世帯となっています。
- ・府民意識調査によると、LGBTQ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングまたはクィアの頭文字を並べた呼称）、SOGI（Sexual Orientation and

Gender Identity の頭文字を並べた呼称。「性的指向・性自認」を表す。)の認知度は、それぞれ 80.2%、30.1%となっています。

- ・コロナ禍を経て、顕在化した孤独・孤立などの様々な困難・課題を抱える人への支援が引き続き求められています。令和 6 年 4 月 1 日には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、困難な問題を抱える女性への支援に必要な取組が進められています。

## 7. 男女の健康に関する状況

- ・女性特有の疾患である、乳がん及び子宮がんの検診受診率は、それぞれ 42.2%、39.9% (令和4年)となっており、現行プラン策定時(41.9%、39.8%)から横ばいの状況です。
- ・府民意識調査によると、コロナ禍前と現在での変化として、「こころや身体に関する健康への不安感が増えた」との回答が 30.8%と、最も高くなっています。
- ・大阪府の「平均寿命」は、男性 80.81 歳・女性 87.37 歳(令和 2 年)、「健康寿命」は、男性 71.77 歳・女性 74.95 歳(令和4年)と平均寿命・健康寿命ともに延びているものの全国を下回っています。また、平均寿命と健康寿命との差である「不健康期間」は、男女ともに全国と比較して長くなっています。

## 8. 男女共同参画を進めるための体制

- ・府民意識調査の結果によると、大阪府立男女共同参画・青少年センター(以下「ドーンセンター」という)の認知度は女性 40.5%、男性 32.6%となっており、目標には到達していません。世代別で見ると、30 代の認知度が最も低く(女性 21.6%、男性 25%)、府における男女共同参画の推進の拠点施設である男女共同参画センターに関する情報が十分届いていません。

## IV. 新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について

本審議会では、こうした男女共同参画の現状や課題を踏まえ、大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関して、次のとおり、基本的な考え方をお示しします。

### 1. 基本理念

平成14年4月、男女共同参画社会の実現をめざすための指針として府が策定した、「大阪府男女共同参画推進条例」は、次の5つの基本理念を定めています。この条例の基本理念は現在においても男女共同参画を推進するに当たっての基本的な考え方であることから、新計画においてもこの5つの基本理念を念頭に置き、男女共同参画を推進していくことが重要であると考えます。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 性別による固定的な役割分担等を反映した制度・慣行が男女共同参画への影響を及ぼさないよう配慮
- (3) 政策・方針の立案・決定への男女の共同参画
- (4) 家庭の重要性を認識した上での家庭生活と他の活動の両立
- (5) 国際社会における取組への考慮

### 2. 計画期間

昨今、社会経済情勢は急速に変化しており、男女共同参画をめぐる様々な課題に的確に対応していくため、新計画の計画期間はおおむね5年間とし、取組を進めていくことが望ましいと考えます。

### 3. 数値目標等

男女共同参画の現状等を府民に示すため、現行プランでは24の目標指標、及び26の参考指標を設定しています。新たな計画においても、大阪府が施策として政策誘導し達成をめざす「目標指標」と、男女共同参画社会の形成の状況として把握し、公表する「参考指標」に分けて整理するなど、男女共同参画の現状や課題、施策の到達点をこれまで以上にわかりやすく府民に示していくための更なる工夫が求められます。

### 4. 計画策定の視点

計画の策定に当たり、次の2点を計画全体にわたる横断的視点として提案します。

- (1) 性別役割分担意識の解消に向けた意識改革

男女共同参画の推進に当たり、性別役割分担意識は職業生活だけでなく、家庭生活や地域社会等の様々な分野における男女共同参画の大きな阻害要因となっています。男女がともに責任を分かち合い協働しながらあらゆる分野、すべての世代において活躍できる社会を実現するために「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」は、取組の基盤となるものであり、引き続きこれを計画全体の視点に位置付けることが望ましいと考えます。

## (2) SDGs の推進によるジェンダー視点の主流化

ジェンダー平等と女性・女兒のエンパワーメントは SDGs の掲げる17目標の一つにとどまらず、2030アジェンダ(「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」)。2015年に国連で全加盟国の賛成で採択された国際約束。SDGs はその中核となる行動計画。)において、全ての目標達成の根幹に位置付けられています。国が策定した SDGs 実施指針においても、2023年の改訂で、ジェンダー平等はすべての目標において横断的に実現されるべきことに十分留意する旨が記載されました。令和7年6月10日に開催された持続可能な開発目標(SDGs)推進本部会合において決定した「SDGsに関する自発的国家レビュー(VNR)報告書」によると、前回報告以降4年間における女性活躍・男女共同参画の取組により、女性の就業率や相対的貧困率等の状況については、基本的に横ばい又は改善の傾向も見られるものの、世界と比較すると日本の取組は依然として遅れており、克服すべき課題も存在することなどから、引き続きSDGs達成に向けた取組を推進することとされています。

SDGs は環境・経済・社会分野にまたがっているため、SDGs の目標達成に向け、幅広い分野でジェンダーの視点の主流化が不可欠です。このため、本計画においてもあらゆる取組にジェンダー視点を取り入れ、更なるジェンダー平等の実現をめざすため、「SDGs の推進によるジェンダー視点の主流化」を計画全体の視点とすることを提案します。

※ジェンダー:生物学的性別に対して、「男性の役割」「女性の役割」、「男性らしさ」「女性らしさ」等、社会的・文化的に形成された性別のこと。

※ジェンダー視点:性別による固定的役割分担意識、性別による差別・偏見等が社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点。

## 5. 基本的方向性とそれを踏まえて取り組むべき事項

大阪府は、男女共同参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、次の4つの重点目標のもと、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていくことが望ましいと考えます。

### [重点目標]

重点目標1 男女共同参画に向けた取組の一層の推進

重点目標2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点目標3 性別にかかわらず自分らしく働くことができる環境づくり

重点目標4 多様な立場の人々が安心していきいきと暮らせる環境の整備

## 重点目標Ⅰ 男女共同参画に向けた取組の一層の推進

### (1) あらゆる世代、分野における男女共同参画の推進

### (2) 男女共同参画センターの機能強化

#### (1) あらゆる世代、分野における男女共同参画の推進

前章の現状と課題にもあるように、固定的性別役割分担意識は解消しつつあるものの、依然として残っていることがわかります。男女共同参画に向けた取組を一層推進するためには、子どもから大人に至るまであらゆる世代や分野、立場の人々に対し、固定的性別役割分担意識の解消と男女共同参画に対する理解を深めるための取組が求められます。

#### 【具体的な取組の方向】

##### ① 職場、学校教育、政治など、あらゆる分野における男女共同参画に向けた意識啓発

前章の現状と課題にもあるように、職場の中で男女が平等であると思う人の割合は前回の府民意識調査から改善しているものの、社会全体としては男女が平等であると感じている人の割合は低下しており、引き続き、社会全体での男女共同参画の推進が必要であることがわかります。府には、これまで取り組んできた、職場や学校教育の場などに加えて、「男性が担うもの」という意識が根強い政治分野なども身近なものとして捉え、あらゆる分野において男女共同参画が進むよう、意識啓発等の取組が求められます。また、府民意識調査の結果においては、「男は仕事、女は家庭」（固定的性別役割分担）という考え方が残っているため、全ての人に対して「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の解消に向けた取組を進める必要があります。

##### ② 子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進

固定的性別役割分担意識の解消や男女平等観を形成するためには、子どもの頃からの教育が大きな役割を果たします。そのため、子どもの発達段階に応じた教育や意識啓発のための取組を継続することが必要です。学校現場における教職員とのかかわり、そして、家庭における保護者とのかかわり等は、子どもの意識形成や行動に大きな影響を与えることに留意して取組を進めることが求められます。府は、庁内関係部局間の連携を強化して、子どもの意識形成に重要な役割を果たす学校教育現場等において、無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を進める必要があります。また、子どもたち自身が、男女の役割についての固定的な考え方に縛られず、主体的に学び、考え、行動できるよう、自己選択・自己決定できる力を育てていくことも重要です。

さらに、子どもたちが、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの能力を発揮しながら、自立して生きていくことができるよう、性別役割分担意識にとらわれず、成長の各段階で、個性や適性に応じた自分らしい生き方、進路を選択する力を育むキャリア教育を引き続き実施する必要があります。

また、性の多様性について、性的マイノリティの子どもの存在にも配慮し、教育の場においても性的指向及び性自認(SOGI)の多様性に関する理解を深め、性的指向及び性自認による差別のない学校づくりに向けた取組が求められます。

### ③男女共同参画の理解を深める表現の推進

前章の現状と課題にもあるように、メディアにおける性・暴力表現に関して、配慮不足等を感じている人は増加しています。メディアによる情報は人々の価値観や意識の形成に多大な影響を与えることや、SNS等により情報が広く、瞬時に拡散されることに引き続き留意し、女性の人権を軽視した表現や性別役割分担意識を助長する表現は使用しないように努める必要があります。府は、情報発信をする際には、男女共同参画の視点に立った表現を推進する必要があります。

## (2) 男女共同参画センターの機能強化

府における男女共同参画の推進においては、拠点施設となる男女共同参画センターの担う役割が重要であり、機能強化が求められます。

### 【具体的な取組の方向】

#### ①地域・社会の多様なニーズに応じたセンター運営

ドーンセンターにおいては、引き続き社会構造や時代の変化に伴い、多様化した地域・社会のニーズに応じた研修の実施や情報提供などの広報・啓発活動のほか、男女共同参画に関する図書等の情報収集・整理、提供、統計や調査の分析など、男女共同参画社会の形成に関する府民の理解を深めるための取組を行うことが必要です。また、男女共同参画施策の推進拠点としてあらゆる人が利用しやすい存在であることをめざし、センターを知らない男性や若年層などの利用を促進するための取組が求められます。

#### ②関係機関等との協働

広報啓発や講座、研修、相談対応等の事業をよりきめ細かな形で展開できるよう、独立行政法人国立女性教育会館(NWEC)や市町村の男女共同参画センター等の関係機関との連携・協働を一層進め、推進拠点としての機能強化に向けた取組を進めることが求められます。

## 重点目標2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

### (2) 政策・方針決定過程への女性の参画に向けた人材育成

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

世界経済フォーラムが 2025 年に発表したジェンダー・ギャップ指数によると、日本は 148 か国中 118 位と依然として低い順位であり、特に「政治」(125 位)と「経済」(112 位)の分野において指数が低くなっています。男女の人権が尊重され、持続可能で多様性に富んだ社会を築くために、あらゆる分野において女性の参画をより一層拡大する必要があります。

### 【具体的な取組の方向】

#### ①府審議会、府職員・教員等における女性の参画・登用促進

府は、民間企業や大学等との連携、女性人材の発掘による人材情報データベースの活用などにより、審議会等委員への女性登用の推進に向けて引き続き取り組む必要があります。

府の職員における女性管理職比率を高めるためには、引き続き、管理職等への理解促進や、研修等の場で女性管理職に経験を語ってもらう等の女性職員の昇任意欲醸成に資する取組が必要です。また、教職員の管理職への登用についても、目標を定め、引き続き計画的に進める必要があります。

#### ②企業等における女性の登用促進

女性のキャリア形成や登用促進を進めるためには、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた啓発、とりわけ男性の意識改革に向けた取組が必要です。企業においては、管理職を含む職場全体の理解促進、リーダーシップの発揮や昇進を視野に入れた人材の育成・配置や、社内研修等を行うことが求められます。府は、女性活躍の推進に積極的に取り組む企業の情報を収集、発信するとともに、セミナー等の場において、企業の経営者層等の意識啓発や、多様なロールモデルの提示等を行う必要があります。啓発を行うにあたっては、「OSAKA 女性活躍推進会議」のような産学官等による組織を活用し、オール大阪で取り組むなど、啓発効果をより高める工夫が必要です。

#### ③防災・復興分野における女性の参画促進

近年の震災・災害経験を踏まえ、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災力の向上や、防災・復興における政策・方針決定過程への女性の参画拡大が不可欠です。府は、自主防災組織等における女性リーダーの育成や、男女共同参画の視点からの事前の備え、避難所運営、被災者支援等の取組を強化する必要があります。

### (2) 政策・方針決定過程への女性の参画に向けた人材育成

政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するためには、女性の参画が遅れている分野において、将来、指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組が求められます。また、女性自身が方針の立案・決定の場へ参画する力を身に付けていく「育成」の視点が不可欠です。

## 【具体的な取組の方向】

### ①女性起業家の育成・支援

現在、女性起業家が少ないことから、新たに起業を志す女性にとってのロールモデルの不足や、起業に必要な情報獲得のためのネットワーク参画などが難しいといった課題があります。府においても、民間の支援団体等の関係機関と連携しながら、女性起業家の育成・支援を図っていくことが求められます。

### ②デジタル分野、理工系分野等の女性人材育成

大学において理工系に学ぶ女性の比率は男性を大きく下回っており、女性研究者・技術者を増やすためには、学生が主体的に自らのキャリア形成について考えることに対する意識と機会の創出が重要になります。また、デジタル分野や理工系分野に限らず、女性の増加が望まれる政治分野や、法曹分野などを含め様々な職業への関心・理解を深めるとともに、性別役割分担意識にとらわれることなく、個性や適性に応じた進路選択につながるような取組が必要です。

## 重点目標 3 性別にかかわらず自分らしく働くことができる環境づくり

### (1) 職業生活における活躍支援

### (2) 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進

### (3) 男性の家事、育児等への主体的参画の促進

### (1) 職業生活における活躍支援

社会全体で女性活躍を推進する動きが拡大しており、女性が不安なく働き続けるためには、様々なライフステージに応じた就業支援や多様な就業を可能にする環境整備が必要です。

## 【具体的な取組の方向】

### ①女性の就業促進

女性の就業促進に関しては、就職・再就職を希望する女性や、子どもを産み育てながら働き続けたい女性など、多様な働き方、生き方があることを踏まえ、女性や若者にとって魅力ある職場環境の整備や、雇用促進等に向けて、企業への支援や啓発を行うことも必要です。

### ②職業訓練等の促進

女性の就業促進に関しては、働くことに対して抱えている知識や能力への不安を解消するため、また、働き続けるために職業訓練等を通じたスキルアップなど各人のニーズに応じた支援の提供が求められます。

## **(2) 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進**

全ての人が持てる能力を十分に発揮し、やりがいや充実感を感じながら働き続けるためには、企業等における多様で柔軟な働き方の推進や働きやすい職場づくりへの取組が求められます。また、子育て世代の男女に対して、仕事と子育ての両立ができるよう子育て環境についての支援も求められます。

### **【具体的な取組の方向】**

#### **①男女雇用機会均等の更なる推進**

募集・採用から配置、昇進、退職に至るまでの雇用機会や待遇における性別による差別の解消や、妊娠・出産・育児休業・介護休業等の取得による不利益な取扱いの根絶に向けて、府は、引き続き企業や労働者に対する労働関係法制度の周知や、教育の場における啓発を図る必要があります。併せて、男女労働者の同一報酬に関する条約(ILO 第100号条約)や労働基準法の趣旨を踏まえ、企業等は男女間の賃金格差の解消に向けた取組を推進する必要があります。

併せて、パートタイム・有期雇用労働法等による、同一労働同一賃金など、非正規雇用労働者の処遇改善について、府は引き続き企業等へ周知・啓発等の働きかけを行う必要があります。

#### **②多様で柔軟な働き方の推進**

家事・育児や介護との両立、また、妊娠・出産や不妊治療、性差に基づく健康課題など、就業に際してさまざまな制約を受ける人が増えています。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を経て、多様で柔軟な働き方が定着しつつあります。府は、こうした状況を踏まえ、長時間労働の是正や両立支援など、全ての人が働きやすい職場環境の整備や気運の醸成に向け、企業等への周知や啓発などの取組が必要です。また、府職員に対しても、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進など、ワークライフバランスの実現に向けた取組を進める必要があります。

#### **③仕事と育児を両立できる環境づくり**

子育て中の男女が安心して仕事と子育てを両立できるようにするには、企業の理解促進や労働環境の整備とあわせて、子育て環境の充実・支援が重要です。府は、多様な保育サービスの推進、保育人材の確保や質の向上、待機児童の解消など、「大阪府子ども計画」に基づく施策をさらに推進していく必要があります。

#### **④ハラスメント対策の推進**

令和5年度大阪府労働相談統計年報によると、職場のいじめ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は3年連続で増加しており、例年年間相談件数の上位を占めていることから、

職場におけるハラスメント対策の推進が必要であることがわかります。また、近年増加しているカスタマーハラスメントへの対策の必要性も高まっています。府は、全ての人にとって働きやすい環境整備に向け、各種ハラスメントを防止するための対策等について、府民及び企業等への啓発や支援などの取組を進める必要があります。また、府職員についても、ハラスメント防止のための対策に取り組み、働きやすい職場環境づくりを進めることが重要です。

### (3) 男性の家事、育児、介護への主体的参画の促進

男性の家事、育児、介護への参画は進んでいるものの、前章の現状と課題にもあるように様々な阻害要因により、依然として男性の家事、育児等への参画は低水準にあります。男性が家事・育児等に主体的に取り組むことは、女性の就業継続に資するのみならず、男性自身の家庭や個人の生活等の充実につながると考えられるため、企業等は男性が積極的に育児休業等を取得できる環境づくりに取り組む必要があります。

#### 【具体的な取組の方向】

##### ① 育児休業・介護休業の取得促進等

女性が働き、また、働き続けるためには、男性の家事、育児、介護への積極的な参画が不可欠です。男女ともに働きやすい職場環境づくりや、育児休業・介護休業の取得促進等について、府は、企業等への周知や啓発に努めるとともに、意識改革に向けた一層の取組を進める必要があります。また、府の男性職員に対しても、意識改革や育児休業の取得促進、介護のための休暇制度の周知等を通して、積極的な家事、育児、介護への参画を促進していくことが求められます。

##### ② 男性の家事、育児、介護への主体的な参画

男性にも女性にも残る「日常の家事は女性の役割である」「育児、介護は女性が担う方がよい」といった固定的性別役割分担意識が、働き方、暮らし方の意識の変革を阻害していることを踏まえ、その解消のための取組が求められます。また、男性が育休を取っても育児に参加しない「取るだけ育休」といった言葉に象徴されるような課題にも留意して、男性が実質的な家事、育児等に主体的に参画できるような取組を進める必要があります。

#### 重点目標4 多様な立場の人々が安心していきいきと暮らせる環境の整備

- (1) あらゆる暴力をなくすための意識啓発及び支援体制の充実・強化
- (2) 様々な困難を抱える人々への支援強化
- (3) ライフステージに応じた男女の健康支援

## (1) あらゆる暴力をなくすための意識啓発及び支援体制の充実・強化

暴力は、心身を傷つけるのみならず、自己肯定感や自尊感情を失わせる許しがたい人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題です。現行プラン策定後、DVや性犯罪・性暴力などの暴力根絶に向けては、DV防止法や性犯罪に係る刑法の改正、そして「こども性暴力防止法」成立などの大きな動きがありました。あらゆる暴力をなくすためには、暴力の防止啓発と被害者の支援に取り組む必要があります。

### 【具体的な取組の方向】

#### ① 女性に対する暴力の根絶に向けた更なる啓発

府においては、DV や性犯罪・性暴力をはじめとする、あらゆる暴力をなくすために、より一層の取組が求められます。特に、女性に対する暴力については、背景に、性別役割分担意識や社会的地位、経済力の格差など、男女が置かれている状況に根差した社会的・構造的な問題があると考えられており、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となっています。府は、女性に対する暴力の根絶に向け、更なる啓発に取り組む必要があります。

#### ② 青少年の性被害の未然防止

令和 6 年中の性犯罪の発生状況をみると、性犯罪被害者のうち学生が占める割合は、全体の約 50 パーセントを占めています。府においては、必要な広報啓発を行うほか、子どもを性犯罪から守るための教育を充実するなど、被害を未然に防止するための取組が必要です。

#### ③ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の強化

DV やデート DV を防止するため、子どもや外国人を含むあらゆる人への啓発や、性別にかかわらず、被害を受けた人がためらうことなく相談し、必要な支援が受けられるよう、支援体制の充実・強化が必要不可欠です。府は、配偶者暴力相談支援センター未設置の市町村に対して設置を働きかけるとともに、市町村におけるDV被害者支援の充実・強化を図っていくことを求めるなど、「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」に基づき、諸施策を推進する必要があります。

#### ④ 性犯罪・性暴力被害者等の支援の充実

性犯罪・性暴力に対しても、性別にかかわらず、被害を受けた人がためらうことなく相談し、必要な支援が受けられるよう、支援体制の充実・強化が必要不可欠です。府は、性犯罪・性暴力犯罪被害者のためのワンストップ支援センターを核として、支援体制の充実を図っていく必要があります。

また、ストーカー事案は、被害者の生活の平穏を害するとともに事態が急展開して重大事件に発展する恐れがあります。ストーカー行為等の規制に関する法律等に基づき被害者の安全確保を最優先にした措置を講じるとともに、関係機関が連携して、被害者の立場に立った迅

速・的確な支援を行うための取組を推進する必要があります。

## (2) 様々な困難を抱える人々への支援強化

生活上の困難に直面する幅広い層の人々が安心して暮らせるよう、男女共同参画の視点に立ち、置かれている実情に応じた切れ目のない支援が求められます。

### 【具体的な取組の方向】

#### ① 困難な問題を抱える女性への支援施策の推進

女性が抱える問題は、時代の変容とともに DV 等の暴力被害と高齢、障がい、貧困等が組み合わさるなど、多様化、複雑化しています。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、女性が抱える様々な困難・課題が顕在化したことなどを受け、令和 6 年 4 月には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。府においては、同法に基づき策定した「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」により、相談体制の充実や女性相談支援員の配置・育成等の支援の取組を推進する必要があります。

#### ② ひとり親世帯や高齢者、障がい者、外国人等全ての人が安心して暮らせる環境整備

高齢化の進展、単身世帯の増加などにより、幅広い層で、孤独・孤立や貧困などの生活上の困難に直面する人々が増加しており、加えて、女性は女性であることで、複合的に困難な状況に置かれている場合があります。府は、男女共同参画の視点からも、ひとり親世帯や高齢者、障がい者、外国人等、全ての人が安心して暮らせる環境整備に取り組んでいくことが求められます。

## (3) ライフステージに応じた男女の健康支援

一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を送るためには、男女ともに子どもから高齢者まで、それぞれのライフステージやライフプランに適した健康づくりへの取組や健康支援を行うことが必要です。

### 【具体的な取組の方向】

#### ① 生涯にわたる主体的な健康づくりに向けた取組

男性特有の病気は、50 代以降に多くなる傾向にありますが、女性特有の病気は、20～50 代などの働く世代に多いことなど、健康課題が男女で異なることを踏まえ、府は、若い世代から働く世代、高齢者まで、男女ともに、一人ひとりが生涯にわたって主体的な健康づくりに取り組み、健康な生活を長く送ることができるよう、府民の健康増進に向けて取り組んでいくことが必要です。

## ②女性の心身の特性やライフステージ等に応じた適切な健康支援

女性は妊娠・出産期や更年期、また乳がんや子宮がんをはじめとした特有の疾患など、年代によって心身の状況が大きく変化するため、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の観点からも女性の心身の特性やライフステージ等に応じた適切な健康支援が受けられるよう取組を進めていくことが求められます。

## ③性に関する正しい知識の普及の推進

子どもたちが、多様化複雑化する性に関する課題に対応していくためには、自ら考え適切な意思決定と行動選択できる力を育成するとともに、自己や他者を認め尊重する態度を養うことが重要であることから、それぞれの発達段階に応じて、正しい知識の普及に取り組む必要があります。

## 6. 推進体制について

より多くの府民に理解と共感を広げながら、男女共同参画の取組を進めていくには、大阪府の推進体制を整備するほか、ドーンセンターを拠点として、様々な主体との協働の枠組みを構築し、総合的かつ効果的な取組を推進する必要があります。

### (1) オール大阪での連携の推進

市町村、女性センター・男女共同参画センター、NPO、企業、大学、経済団体、労働組合、関係団体等とのネットワークを構築し、連携・協働して一体となって取組を進める必要があります。

### (2) 大阪府の推進体制

#### ○大阪府男女共同参画推進本部

知事を会長とし、男女共同参画社会の実現に向けた本府の諸施策を総合的かつ効率的に推進する必要があります。

#### ○大阪府男女共同参画審議会

大阪府附属機関条例に基づく府の附属機関で、府が実施する男女共同参画の推進に関する施策の重要事項について、調査審議します。

#### ○大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）

大阪府の男女共同参画を推進する拠点施設として、男女共同参画に関する研修、情報提供、女性団体等への活動の場の提供や相談等の充実・強化を図る必要があります。また、同センターを中心に独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）や市町村、市町村の男女共同参画センター、女性団体、NPO、大学など多様な主体同士の連携・協働を一層進め、

互いの経験や情報の共有を図りながら、事業を推進する必要があります。

### **(3) 市町村との連携**

男女共同参画施策に携わる市町村職員を対象とした研修、各種会議の開催や先進的取組の情報提供等により男女共同参画の推進に市町村と連携・協働して取り組む必要があります。また、市町村の相談員を対象とした研修を実施し、市町村における相談事業を支援するとともに、支援の質の向上に努める必要があります。さらに、市町村の状況の把握に努め、女性活躍推進法に基づく推進計画等の策定に向けた取組の促進が求められます。

### **(4) 計画の進行管理及び検証・改善**

毎年度、事業計画で掲げた目標数値に対する達成度を把握し、「大阪府の男女共同参画の現状と施策」等を通じ、その内容を府民のみなさんにわかりやすく示す必要があります。

## 参 考 资 料

(写)

男女府第2524号

令和6年1月24日

大阪府男女共同参画審議会

会 長 寺 井 基 博 様

大阪府知事 吉村 洋文

大阪府における新たな男女共同参画計画等の策定について(諮問)

標記について、大阪府男女共同参画推進条例第8条第2項の規定に基づき、次のとおり  
諮問します。

大阪府における新たな男女共同参画計画等の策定に関する基本的な考え方について、  
貴審議会の意見を求めます。

〔諮問理由〕

大阪府では、全ての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現をめざし、男女共同参画社会基本法等に基づき男女共同参画計画を策定しています。またこの計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく計画と一体化して策定しています。

現行計画である「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」は、令和7年度を計画の最終年度としていることから、これまでの施策の到達点と課題を整理するとともに、社会経済情勢の変化等を踏まえ、令和8年度以降の新たなおおさか男女共同参画プランを策定する必要があります。

つきましては、次期プランの策定について、貴会の意見を求めます。

## 第14期大阪府男女共同参画審議会委員 名簿

(任期:令和6年9月1日~令和8年8月31日)

(50音順・敬称略)

あかせ ふみ  
赤瀬 史 日本労働組合総連合会大阪府連合会女性委員会 委員長

いしだ しんじ  
石田 慎二 帝塚山大学教育学部こども教育学科 教授

うたがわ なおこ  
宇田川 直子 地方独立行政法人大阪府立病院機構大阪母子医療センター 助産師 主任

かじわら まさひろ  
梶原 全裕 NTT西日本株式会社 常務執行役員 総務人事部長 CHRO

くわの さとみ  
桑野 里美 社会保険労務士

つちの みほこ  
土野 美穂子 一般財団法人大阪府人権協会 評議員

てらい もとひろ  
寺井 基博 同志社大学社会学部 教授

ながた まよ  
永田 麻詠 四天王寺大学教育学部 教授

はまだ ともたか  
濱田 智崇 京都橘大学総合心理学部 准教授

ひ お  
檜尾 めぐみ 特定非営利活動法人発達障害サポートセンターピュア 理事長

まるやま さとみ  
丸山 里美 京都大学大学院文学研究科 准教授

みなみの かよ  
南野 佳代 京都女子大学法学部 教授

やん さおり  
梁 沙織 弁護士

(令和7年7月1日現在)

## 大阪府男女共同参画審議会の審議経過

### <大阪府男女共同参画審議会の審議状況>

【第44回】 令和6年1月24日

- ・大阪府における新たな男女共同参画計画等の策定に関する基本的な考え方について(諮問)

【第45回】 令和6年10月1日

- ・男女共同参画にかかる府民意識調査について

【第46回】 令和6年12月10日

- ・男女共同参画にかかる府民意識調査について
- ・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」の評価について

【第47回】 令和7年4月16日

- ・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」の評価・検証について
- ・新たな大阪府男女共同参画計画(おおさか男女共同参画プラン)の策定に向けた論点整理について

【第48回】 令和7年7月16日

- ・新たな大阪府男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について

### <大阪府男女共同参画審議会「おおさか男女共同参画プラン」評価・計画部会の審議状況>

【第1回】 令和6年3月18日

- ・令和6年度男女共同参画にかかる府民意識調査について
- ・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」の評価・検証について

【第2回】 令和6年11月26日

- ・男女共同参画にかかる府民意識調査について
- ・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」の評価について

【第3回】 令和7年2月14日

- ・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」の評価・検証について
- ・新たな大阪府男女共同参画計画(おおさか男女共同参画プラン)の策定に向けた論点整理について

【第4回】 令和7年6月3日

- ・新たな大阪府男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について