

おおさか男女共同参画プラン (2026-2030)

令和8年3月
大阪府

ごあいさつ

近年、人口減少、世帯構成の変化や就業・生活の在り方などが大きく変化している中、あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍の重要性がますます高まっています。そのような中、世界経済フォーラムが令和7年に公表した経済、教育、健康、政治の分野毎に女性と男性の格差を数値化したジェンダー・ギャップ指数においては、日本は148か国中118位と下位にとどまるなど世界の趨勢に追いつかず、依然として、社会全体で取り組むべき多くの課題があることが分かっています。

国においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」などが令和7年に改正され、女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化や職場での女性の健康課題への配慮など、女性の職業生活における活躍に向けた環境整備に一定の進展がありました。また、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現につながるよう、男女共同参画社会の形成の促進を図る第6次男女共同参画基本計画が策定されました。

大阪府では、平成13年に「おおさか男女共同参画プラン」を策定し、5年ごとの改定を経ながら、男女共同参画施策を総合的、計画的に進めています。この間、固定的性別役割分担意識が着実に解消しつつあるとともに、男性の育児休業取得率の上昇など府民の意識や行動に変化が見られてきました。一方、政策や方針の立案・決定過程への女性の参画が十分でないこと、女性の非正規雇用労働者割合や家事負担割合が男性と比べて大きいこと、女性に対するDVや性犯罪・性暴力などの暴力の存在など、依然として解決すべき課題も残っています。

こうした社会の実態や課題、昨年8月の大阪府男女共同参画審議会答申などを踏まえ、このたび、「おおさか男女共同参画プラン(2026-2030)」を策定しました。策定にあたっては、男女共同参画社会の実現の根幹となる「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」と、さらなるジェンダー平等をめざすため「SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化」を計画全体にわたる横断的視点に位置付け、「男女共同参画に向けた取組の一層の推進」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「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」、「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」を重点目標としました。

令和7年に「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに開催された大阪・関西万博では、ウーマンズパビリオンやイベント、交流を通じて、SDGsゴールのひとつであるジェンダー平等の実現などに関する、参加国や官・民様々な主体による取組が展開され、大阪府も、万博会場内外で女性活躍推進に関する気づきや参画等を促すイベントを実施するなど、女性活躍推進に向けたメッセージが国内外に発信される機会となりました。

今後、本プランに基づき、さらには万博のレガシーを継承し、さらなる大阪の成長・発展をめざす成長戦略「Beyond EXPO 2025」も踏まえ、性別にとらわれることなく、すべての人が、個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会、また、女性をはじめ、誰もが活躍でき、安心していきいきと暮らせる社会の実現に向けた取組を進めていきます。

最後になりましたが、本プランの策定にあたり、大阪府男女共同参画審議会では委員の皆様にご熱心にご議論いただき、答申をまとめていただきました。また、府民の皆様からも多くのご意見・ご提言を頂戴しました。皆様のご協力に心から感謝申し上げます。

本プランがめざす男女共同参画社会の実現には、私たち一人ひとりの意識と行動が礎となります。皆様には、今後もより一層のご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和8(2026)年3月

大阪府知事 吉村 洋文

目次

第1章 計画の策定にあたって	- 1 -
1. 策定の趣旨	- 1 -
2. 計画の性格	- 1 -
3. 計画の期間	- 2 -
4. 数値目標	- 2 -
第2章 計画策定の背景	- 3 -
1. 世界の動き、国の動き	- 3 -
2. 大阪府の動き	- 4 -
第3章 現状と課題	- 9 -
1. 固定的性別役割分担意識や男女平等感に関する状況	- 9 -
2. 方針の立案・決定過程への参画状況.....	- 13 -
3. 就業の状況	- 17 -
4. 家庭生活をめぐる状況.....	- 21 -
5. あらゆる暴力をめぐる状況.....	- 26 -
6. 困難を抱える人をめぐる状況	- 34 -
7. 男女の健康に関する状況	- 35 -
8. 男女共同参画を進めるための体制.....	- 36 -
第4章 計画の基本的な考え方	- 37 -
1. 計画の基本理念	- 37 -
2. 計画策定の視点	- 37 -
3. 重点目標	- 38 -
4. 計画の体系	- 39 -

第5章 施策の基本方針と具体的取組..... - 41 -

1. 男女共同参画に向けた取組の一層の推進..... - 41 -
 (1) あらゆる世代、分野における男女共同参画の推進..... - 43 -
 (2) 男女共同参画センターの機能強化..... - 50 -
2. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大..... - 53 -
 (1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進..... - 55 -
 (2) 政策・方針決定過程への女性の参画に向けた人材育成..... - 60 -
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..... - 63 -
 (1) 職業生活における活躍支援..... - 65 -
 (2) 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進..... - 68 -
 (3) 男性の家事、育児・介護への主体的参画の促進..... - 76 -
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..... - 78 -
 (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..... - 80 -
 (2) 様々な困難を抱える人々への支援強化..... - 87 -
 (3) ライフステージに応じた男女の健康支援..... - 93 -

第6章 計画の推進にあたって..... - 99 -

1. オール大阪での連携の推進..... - 99 -
2. 大阪府の推進体制..... - 99 -
3. 市町村との連携..... - 99 -
4. 計画の進行管理及び検証・改善..... - 99 -

資料編..... - 102 -

第1章 計画の策定にあたって

1. 策定の趣旨

大阪府では、平成 13(2001)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(2010)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(2006)年の一部改訂を経て、平成 23(2011)年に「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」を、平成 28(2016)年に「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」を、令和 3(2021)年には後継計画として「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」を策定し、当該プランに基づき大阪府における男女共同参画施策を総合的、計画的に進めてきました。

「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」策定以降、新型コロナウイルス感染症の影響や、少子高齢化の一層の進展、不安定な雇用情勢、単独世帯や高齢世帯の増加など、府民を取り巻く環境は大きく変化しています。

このような情勢の変化及びこれまでの計画の進捗状況や国の「第 6 次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえ、大阪府では、大阪府男女共同参画審議会の答申(令和 7(2025)年 8 月)に基づき、新たに「おおさか男女共同参画プラン(2026-2030)」を策定することとしました。

2. 計画の性格

この計画は、大阪府における男女共同参画社会の形成に向けての施策の基本的方向とその推進の方策を総合的に定めるものです。

策定にあたっては、大阪府男女共同参画審議会答申を踏まえました。

なお、この計画は次に掲げる性格を併せ持つものです。

- 男女共同参画社会基本法と大阪府男女共同参画推進条例に基づく、大阪府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
- 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、大阪府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
- 大阪府の各種計画との整合性を持つもの
- 大阪府の男女共同参画社会実現に向けた行政運営の基本指針であり、府内の市町村に対しては、大阪府との連携協力による施策の推進を期待するもの
- 府民や大阪府内の企業、NPO 等多様な主体と力を合わせて取組を進めるもの

3. 計画の期間

この計画の期間は、令和 8(2026)年度から概ね令和 12(2030)年度までの 5 年間です。

4. 数値目標

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」に分けて整理し、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きます。

第2章 計画策定の背景

1. 世界の動き、国の動き

日本国憲法において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。

国際連合(以下「国連」という。)は、昭和 50(1975)年を「国際婦人年」とし、この年、「世界行動計画」を採択し、昭和 51(1976)年から昭和 60(1985)年までを「国連婦人の十年」と定めて、女性の人権の擁護と男女の平等のための行動を本格的に開始しました。昭和 54(1979)年には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採択し、昭和 60(1985)年には、平成 12(2000)年に向けて、女性の地位向上のために各国が取り組むべき施策の指針である「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を採択しました。平成 7(1995)年の北京での「第 4 回世界女性会議」で採択された行動綱領は、12 の重大問題領域について各国政府等の具体的な取組指針を示しました。

これらの動きを踏まえて国は、平成 8(1996)年に「男女共同参画 2000 年プラン」を策定し、平成 11(1999)年 6 月には、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」を公布・施行しました。

平成 12(2000)年のニューヨークでの国連特別総会「女性 2000 年会議」では、「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」が採択され、これを踏まえつつ、平成 12(2000)年 12 月、国は、男女共同参画社会基本法に基づく「男女共同参画基本計画」(平成 17(2005)年度改定)を策定しました。

平成 17(2005)年に開催された「第 49 回国連婦人の地位委員会(北京+10)」及び平成 22(2010)年に開催された「第 54 回国連婦人の地位委員会(北京+15)」では、女性の自立と地位向上に向けた取組を引き続き推進していくことが確認されました。また、平成 21(2009)年には、国連の女子に対する差別の撤廃に関する委員会から、我が国に対する最終見解が示されました。これらの動きを踏まえて、国は、平成 22(2010)年 12 月に「第3次男女共同参画基本計画」を策定しました。

また、平成 25(2013)年 10 月、「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を取りまとめるとともに、平成 27(2015)年 8 月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が成立し、同年 12 月には「第4次男女共同参画基本計画」を策定しました。

平成 27(2015)年 9 月の国連持続可能な開発サミットにおいて、「持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)」が採択され、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う(ゴール 5)」が 17 ゴールの一つとして掲げられました。

平成 30(2018)年には、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めざすことなどを基本原則とする「政治分野の男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

令和元(2019)年には G20 大阪サミットが開催され、男女平等と女性の経済的エンパワーメントを支えることの重要性を強調する大阪首脳宣言が採択されました。これらの動きを踏まえて、国は、令和 2(2020)年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」を策定しました。

令和 6(2024)年には国連「未来サミット」において「未来のための協定」が採択され、平和と安全、持続可能な開発、気候変動、デジタル協力、人権、ジェンダー、若者及び将来世代、グローバル・ガバナンスの変革など、広範な課題が示されました。

こうした議論やその他諸外国の動向も踏まえ、国は、令和 8(2026)年 3 月に「第 6 次男女共同参画基本計画」を策定しました。国 6 次計画では、5 次計画の取組を引き続き進めるとともに、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進めるという考えの下、令和 7 (2025)年に改正された女性活躍推進法に基づく情報公表の取組の充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進、令和 6 年能登半島地震等を踏まえた災害対応への男女共同参画の視点導入、地域における男女共同参画の取組などを強化しながら取り組むこととされています。

このような国内外の動きは、この計画の基本的な考え方の基盤となるものです。

2. 大阪府の動き

大阪府では、昭和 56(1981)年に「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」を、昭和 61(1986)年に「女性の地位向上のための大阪府第 2 期行動計画ー21 世紀をめざす大阪府女性プラン」を、平成 3(1991)年に「男女協働社会の実現をめざす大阪府第 3 期行動計画ー女と男のジャンプ・プラン」を、さらに平成 9(1997)年には、北京行動綱領等を踏まえ、「新 女と男のジャンプ・プラン」を策定して施策の推進に取り組んできました。

平成 10(1998)年には、大阪府附属機関条例に基づく「大阪府男女協働社会づくり審議会」(平成 14(2002)年 4 月「大阪府男女共同参画審議会」に改称)を設置し、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に、平成 13(2001)年 7 月、男女共同参画社会基本法に基づき、平成 22(2010)年度を目標年度とした「おおさか男女共同参画プラン(大阪府男女共同参画計画)」(平成 18(2006)年改訂)を策定するとともに、平成 14(2002)年 4 月に府民や事業者とともに男女共同参画社会の実現をめざす指針となる「大阪府男女共同参画推進条例」を施行しました。

そして、平成 23(2011)年度に「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」を、平成 28(2016)年度には「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」を、令和3(2021)年には「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」を策定し、当該プランに基づき大阪府における男女共同参画施策を総合的、計画的に進めてきたところです。

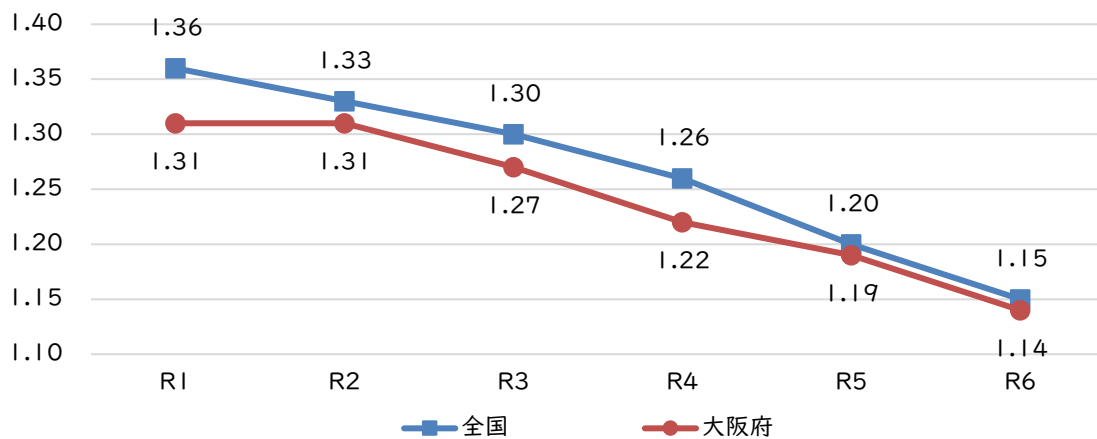
令和 7(2025)年には、大阪・関西万博が開催されました。「いのち輝く未来社会のデザイン」というテーマのもと、多様な価値観や文化に出会い、「多様でありながら、ひとつ」という強いメッセージが発せられました。また、ウーマンズパビリオンをはじめ世界各国のパビリオンにおいては、展示や様々な催しを通じて、「ジェンダー平等」の重要性が訴えられ世界の人々の共感を得ました。

なお、大阪を取り巻く最近の社会経済情勢の変化は以下のとおりです。

(1) 少子高齢化の一層の進展

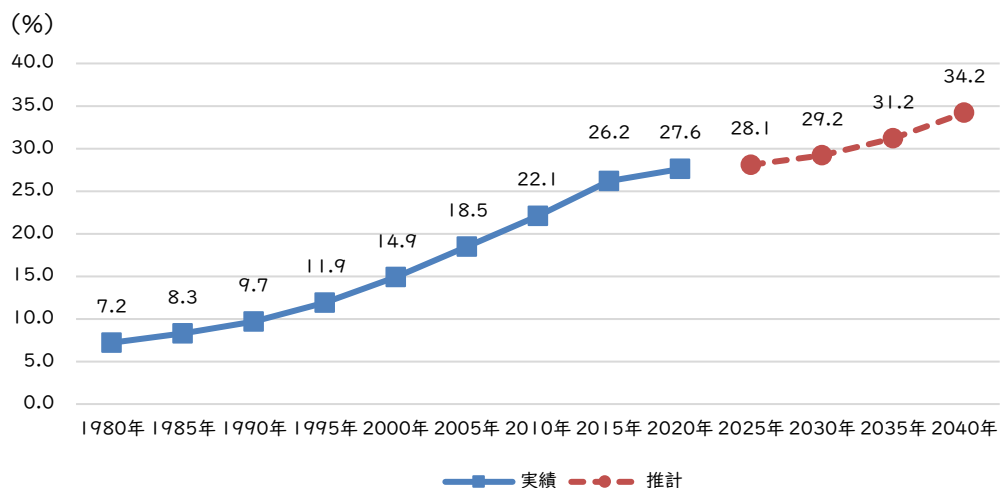
大阪府における合計特殊出生率は令和元(2019)年の 1.31(全国 1.36)から令和 6(2024)年には 1.14(全国 1.15)に減少しており、全国平均を下回る状況が続いています。また、高齢化率(65 歳以上の割合)は令和 2(2020)年の 27.6%から令和 22(2040)年には 34.2%に増加する見込みであるなど少子高齢化が一層進展しています。また、平成 22(2010)年をピークに、府の人口減少が継続しており、それに伴い 15 歳から 64 歳の生産年齢人口についても平成 7(1995)年の約 642 万人をピークに、令和 7(2025)年には約 530 万人を見込んでおり、100 万人以上減少が予測されています。

■ 図表1 合計特殊出生率の推移【大阪府・全国】



資料出所:厚生労働省「人口動態統計」

■ 図表2 高齢化率【大阪府】



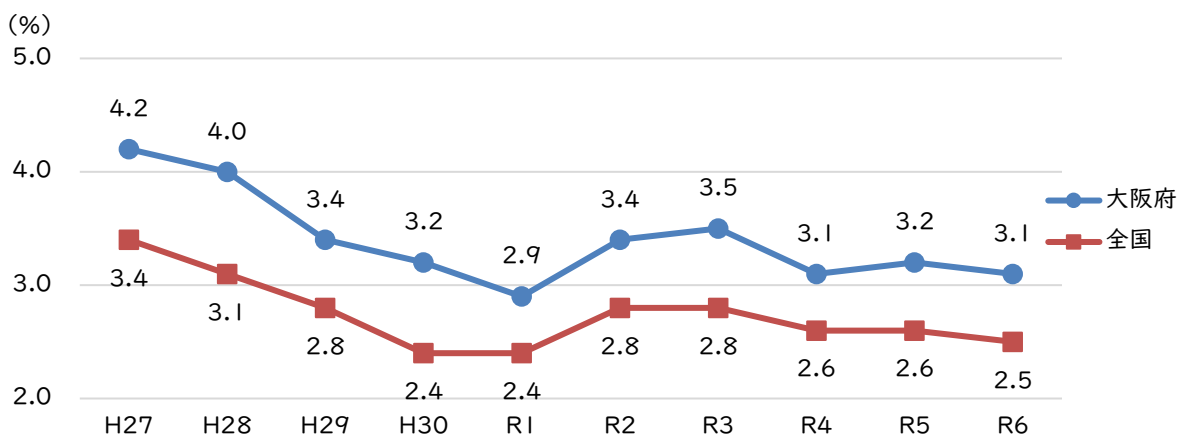
資料出所:(1980年-2020年):総務省「国勢調査」

(2025年-2040年):「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」

(2) 依然として不安定な雇用情勢

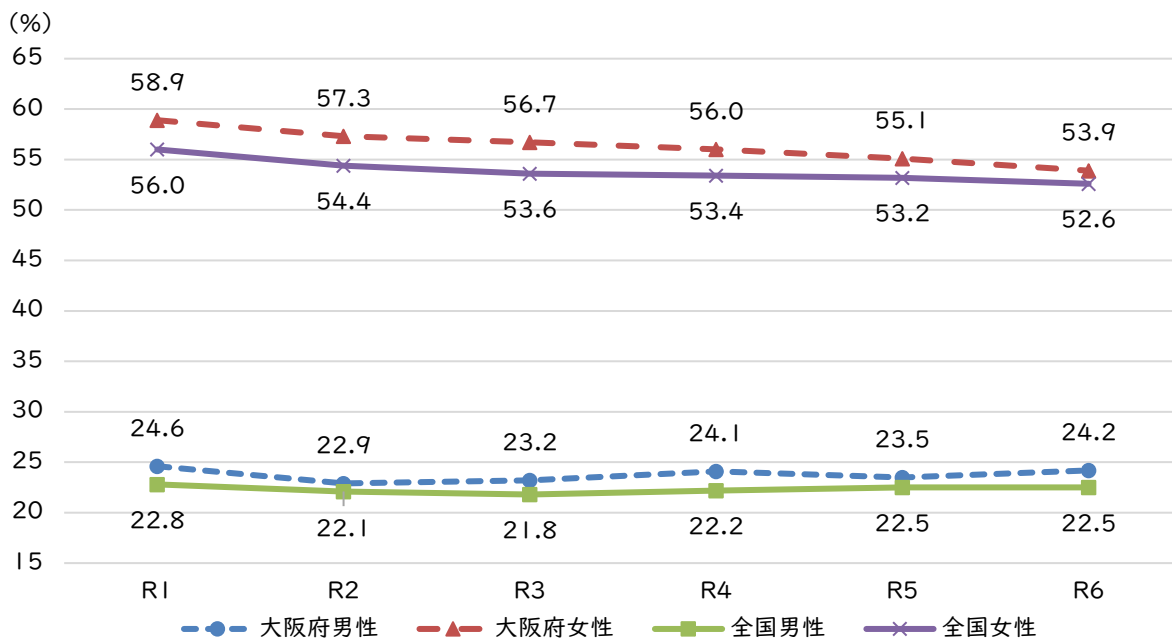
大阪府の完全失業率は全国平均よりも高い水準で推移しており、令和6(2024)年は全国平均の2.5%に対し、府は3.1%となっています。また、非正規雇用労働者割合は令和5(2023)年の38.8%から令和6(2024)年には38.6%と若干減少しているものの、男女とも全国平均と比較しても高い状況となっています。このうち、非正規雇用労働者割合は、新型コロナウイルス感染症が拡大した令和2(2020)年においては女性57.3%に対して、男性22.9%と女性は男性の約2.5倍(令和元(2019)年は約2.4倍)と差が広がっていました。令和6(2024)年では女性53.9%に対して、男性24.2%と女性は男性の約2.2倍とその差は縮んできていますが、引き続き女性の雇用情勢の不安定さが明らかになっています。

■図表3 完全失業率の推移【大阪府・全国】



資料出所:総務省「労働力調査」、大阪府「大阪の就業状況(年平均)」

■図表4 非正規雇用労働者の割合【大阪府・全国】

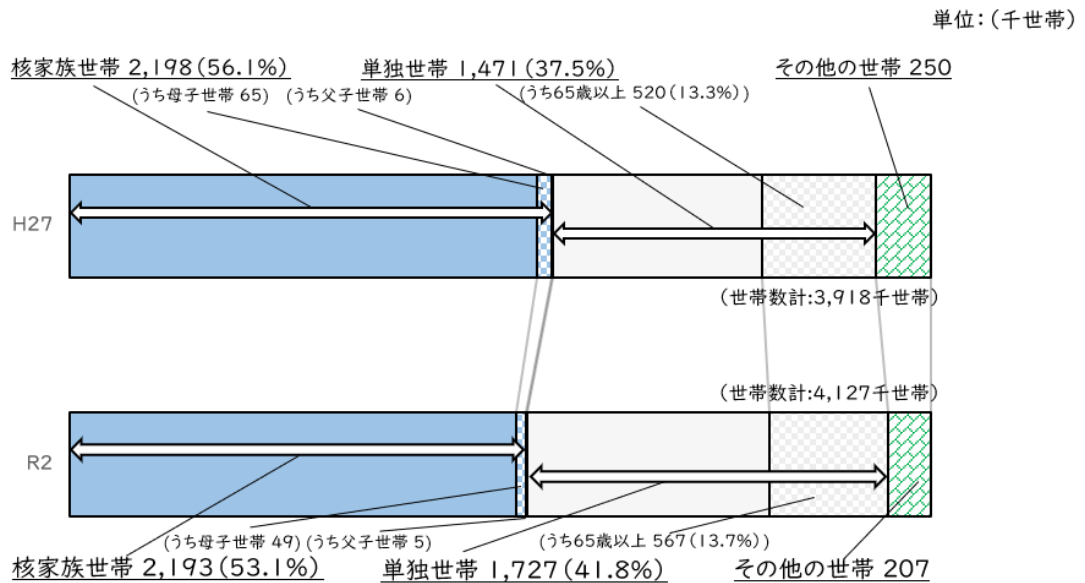


資料出所:総務省「労働力調査」、大阪府「大阪の就業状況(年平均)」

(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(2015)年の約 147 万 1 千世帯(37.5%)から令和 2(2020)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(2015)年の約 52 万(13.3%)から令和 2(2020)年には約 56 万 7 千世帯(13.7%)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(2015)年の約 7 万 1 千世帯(1.8%)(母子 65 千、父子 6 千)から令和 2(2020)年には約 5 万 3 千世帯(1.3 %)(母子 49 千、父子 5 千)へと、減少しています。

■図表5 世帯の家族類型別一般世帯数【大阪府】



資料出所：総務省「国勢調査」

第3章 現状と課題

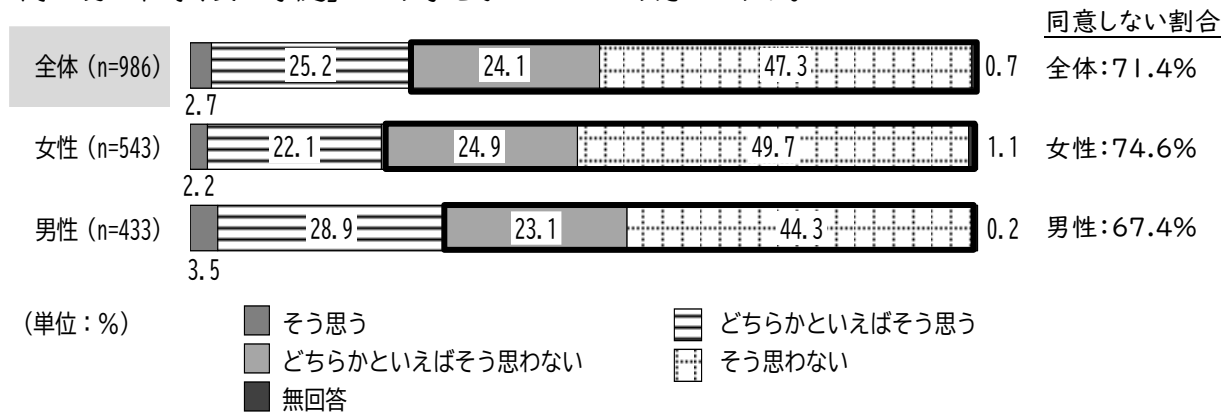
本プランを策定するにあたり、大阪府男女共同参画審議会より、「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」で掲げた目標値に対する達成状況及び、同プランに基づく取組に対する現状と課題が示されました。

1. 固定的性別役割分担意識や男女平等感に関する状況

○大阪府が令和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意識)という考え方に同意しない人の割合は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、目標値である80%には到達していません。

■図表6 性別役割分担意識【大阪府】

問 「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。

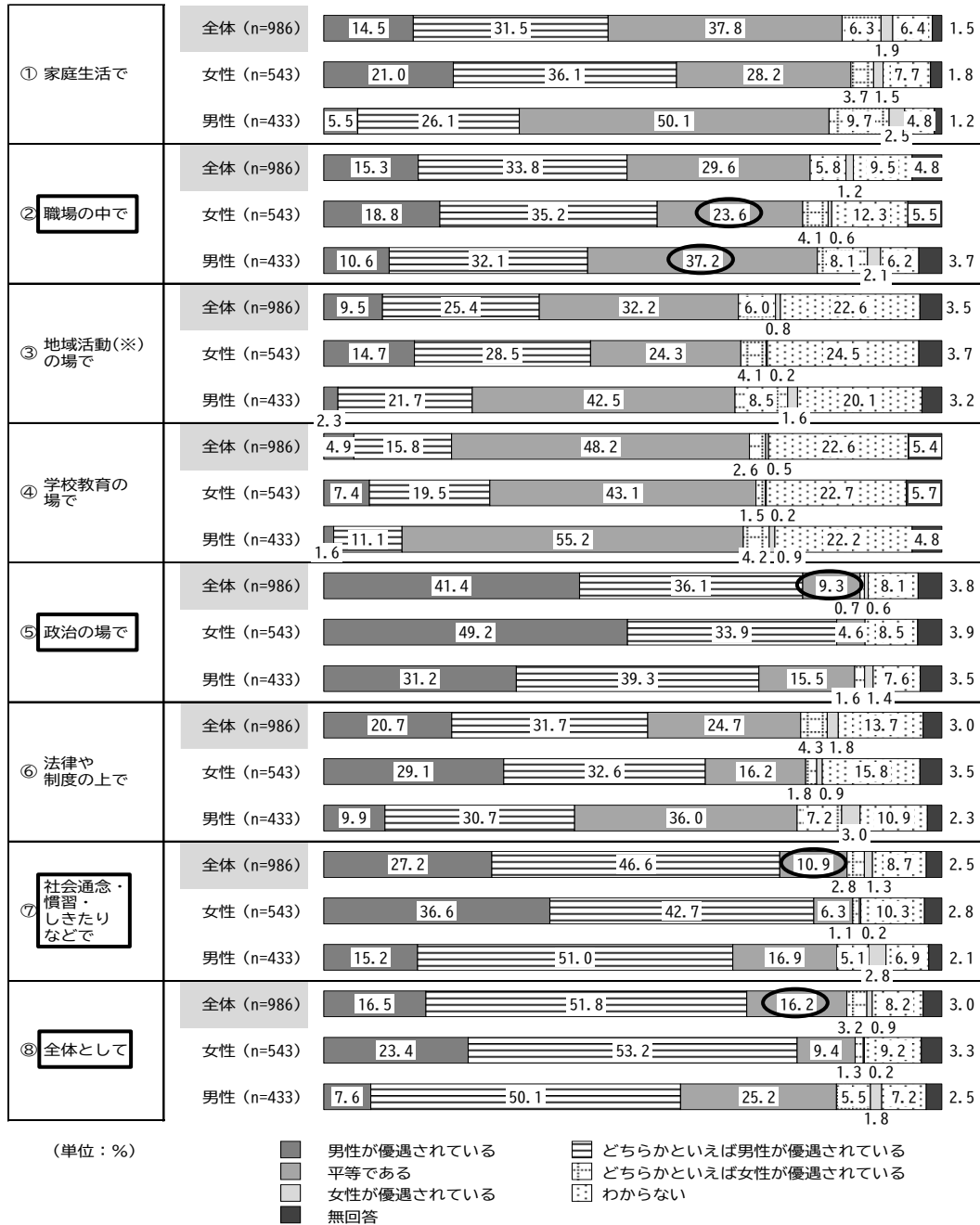


資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○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。また、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。

■図表 7 男女平等の現状認識【大阪府】

問 次にあげる分野で、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。



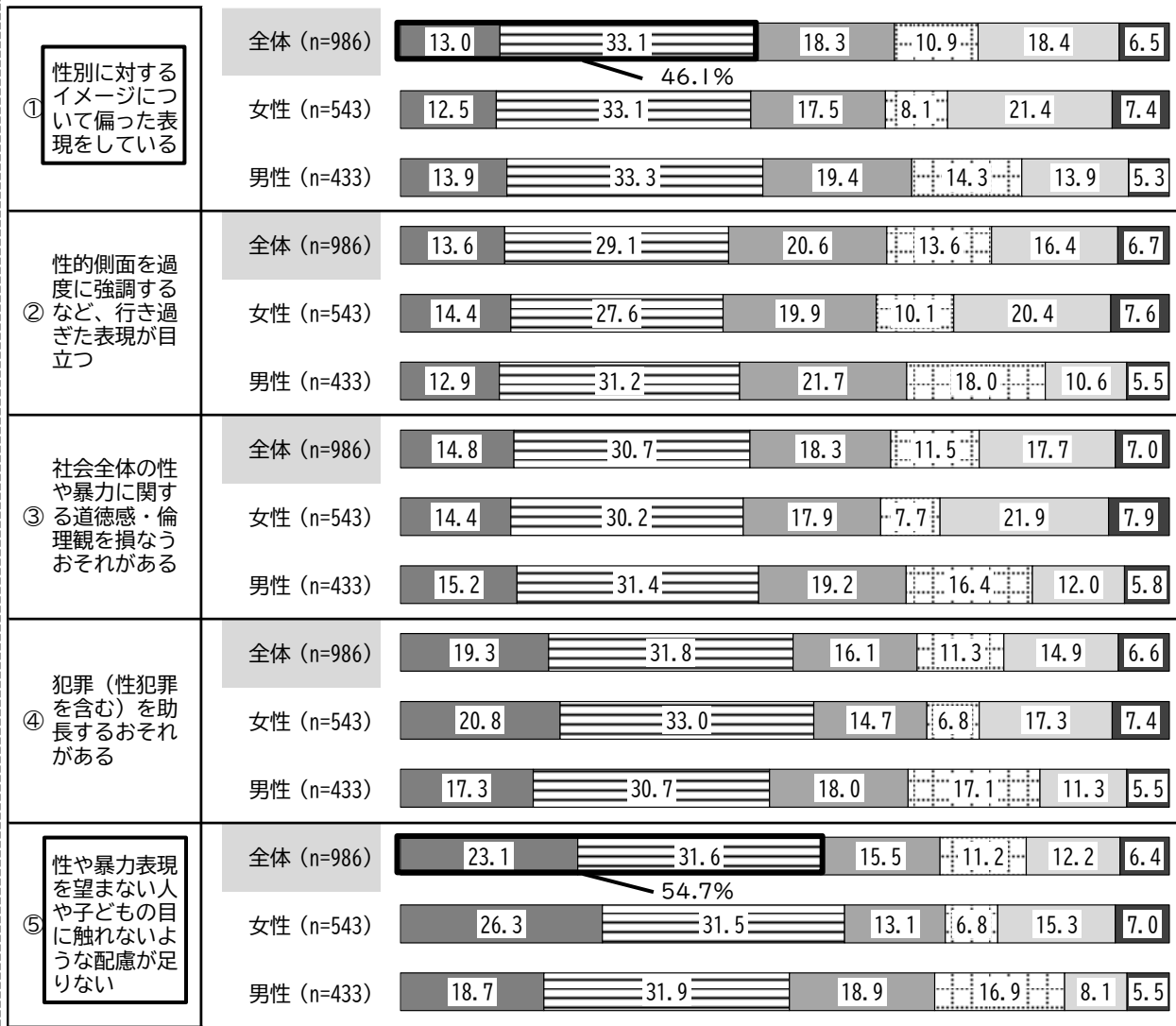
※「地域活動」とは、自治会、PTA、民生委員、NPOやボランティアでの活動などを指します。

資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和 6 年度)

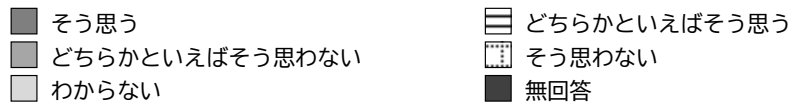
○府民意識調査によると、メディアにおける性・暴力表現について、「性や暴力表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない」と思う人の割合は54.7%と最も高くなっており、「性別に対するイメージについて偏った表現をしている」と思う人の割合も46.1%に上っており、いずれも前回調査と比較すると、男女とも微増となっています。

■ 図表 8 メディアにおける性・暴力表現【大阪府】

問 テレビ、新聞、雑誌、書籍(本)、インターネットなどメディアにおける性や暴力表現について、あなたはどのように思いますか。



(単位：%)

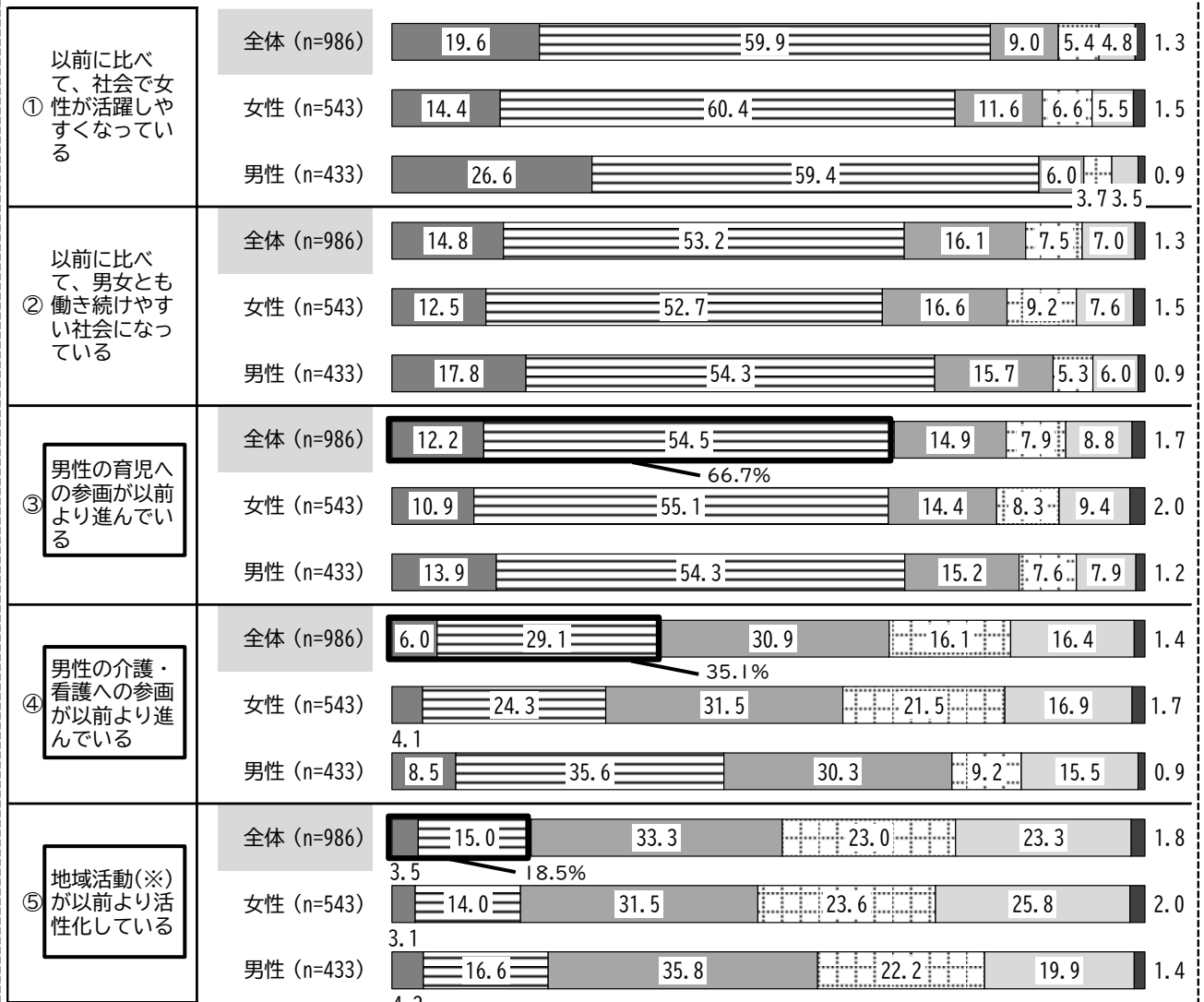


資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○男性の育児、介護・看護への参画に関しては、「男性の育児への参画が以前より進んでいる」が66.7%、「男性の介護・看護への参画が以前より進んでいる」が35.1%となっています。また、同調査によると、「地域活動が以前より活発化している」と思う人の割合は18.5%となっています。

■図表9 社会・職場・家庭における男女共同参画の進展【大阪府】

問 あなたご自身の経験に照らして、次のことごとらについて、あなたのお考えに最も近いと思われるものを選んでください。



(単位：%)

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない
- わからない
- 無回答

※「地域活動」とは、自治会、PTA、民生委員、NPOやボランティアでの活動などを指します。

資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

2. 方針の立案・決定過程への参画状況

○世界経済フォーラムが令和7年に発表したジェンダー・ギャップ指数(各国における男女格差を測る指数)によると、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。

■図表 10 ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
6	スウェーデン	0.817
9	ドイツ	0.803
42	米国	0.756
101	韓国	0.687
118	日本	0.666

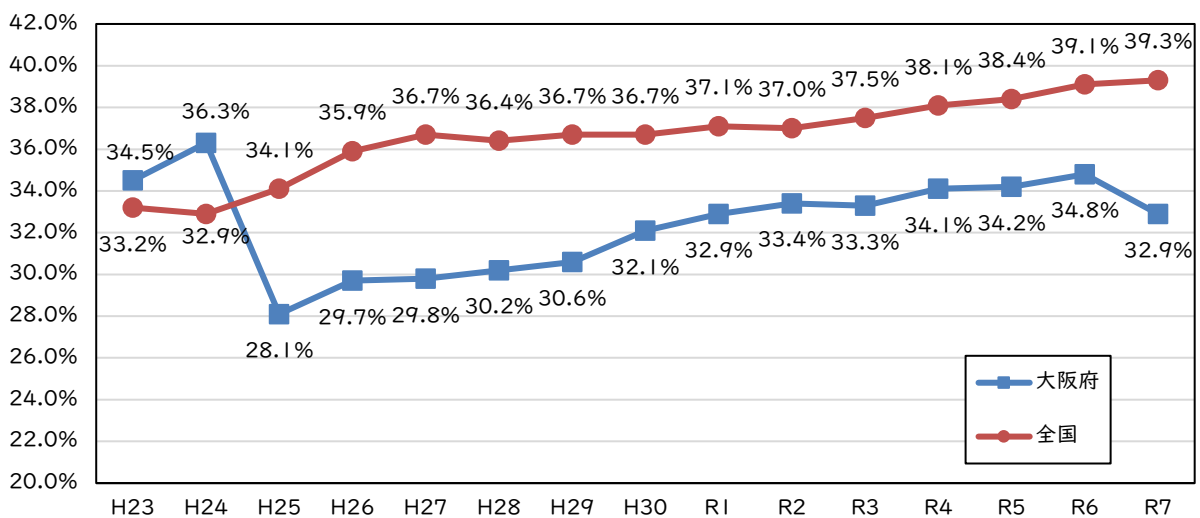
分野ごとの順位(日本)	
経済分野	112位/148か国
教育分野	66位/148か国
健康分野	50位/148か国
政治分野	125位/148か国

GGIは、以下のデータから算出されている。
 経済分野…労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率
 教育分野…識字率、初等・中等・高等教育の各在学率
 健康分野…新生児の男女比率、健康寿命
 政治分野…国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任日数

資料出所：世界経済フォーラム「WEF_GGGR_2025」

○大阪府の審議会等における女性委員の登用率は、令和2年の33.4%から令和7年時点で32.9%となっており、現在の統計を始めた平成25年から、年度により変動はあるものの全体として上昇していますが、目標値である40%以上には届いていません。

■図表 11 審議会等における女性委員の登用状況の推移【大阪府・全国】

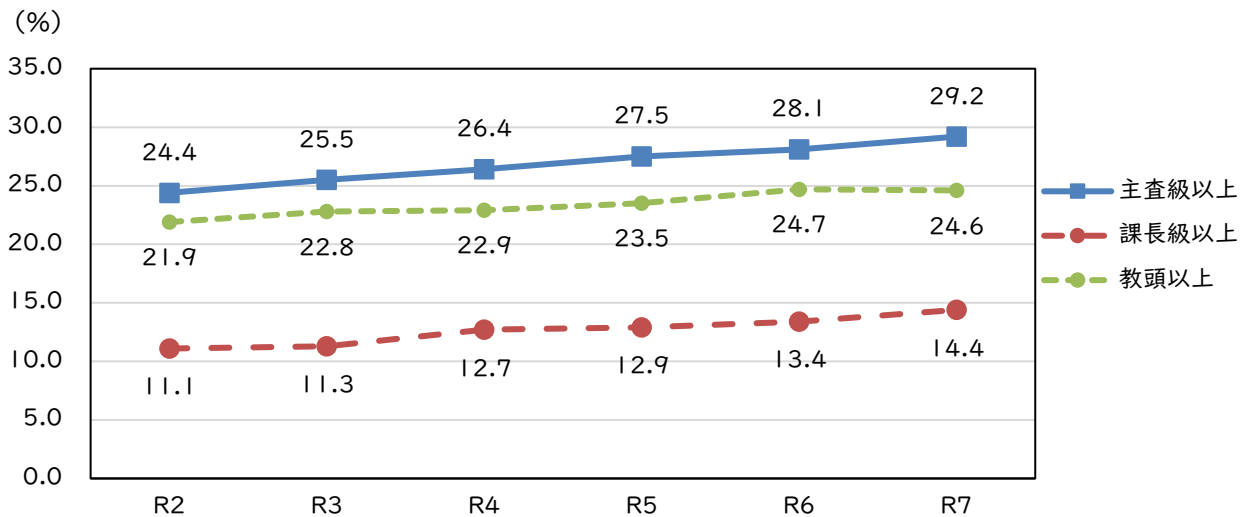


資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ(大阪府 各年4月1日現在)

(注)大阪府附属機関条例の改正(H24.11)により、審議会数が大幅に増加し、これまで算定の対象外で女性委員登用を意識していなかった会議が対象となった。

○大阪府(知事部局等)職員の課長級以上に占める女性職員割合は令和2年度の11.1%から増加傾向にあります。令和7年度時点では14.4%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24.6%(令和7年度)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。

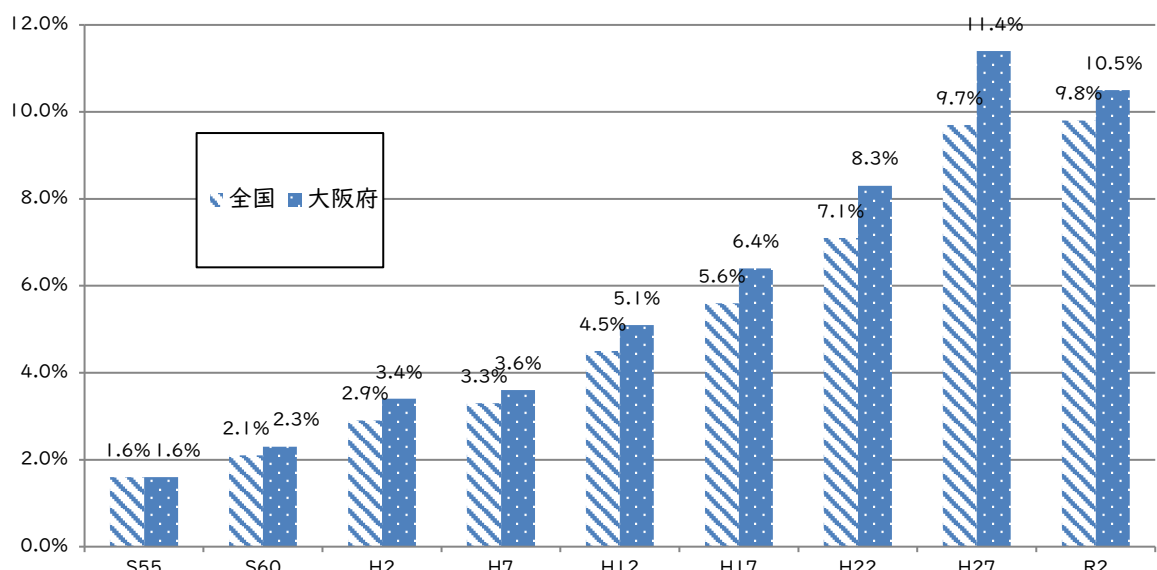
■ 図表12 知事部局、学校における管理職に占める女性の登用状況の推移【大阪府】



資料出所:「大阪府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」
「女性活躍推進法に基づく公立学校における特定事業主行動計画」

○令和2年度における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、目標値が16%であるところ、10.5%となっており、全国平均を上回るものの目標には到達していません。

■ 図表13 管理的職業従事者に占める女性割合の推移【大阪府・全国】

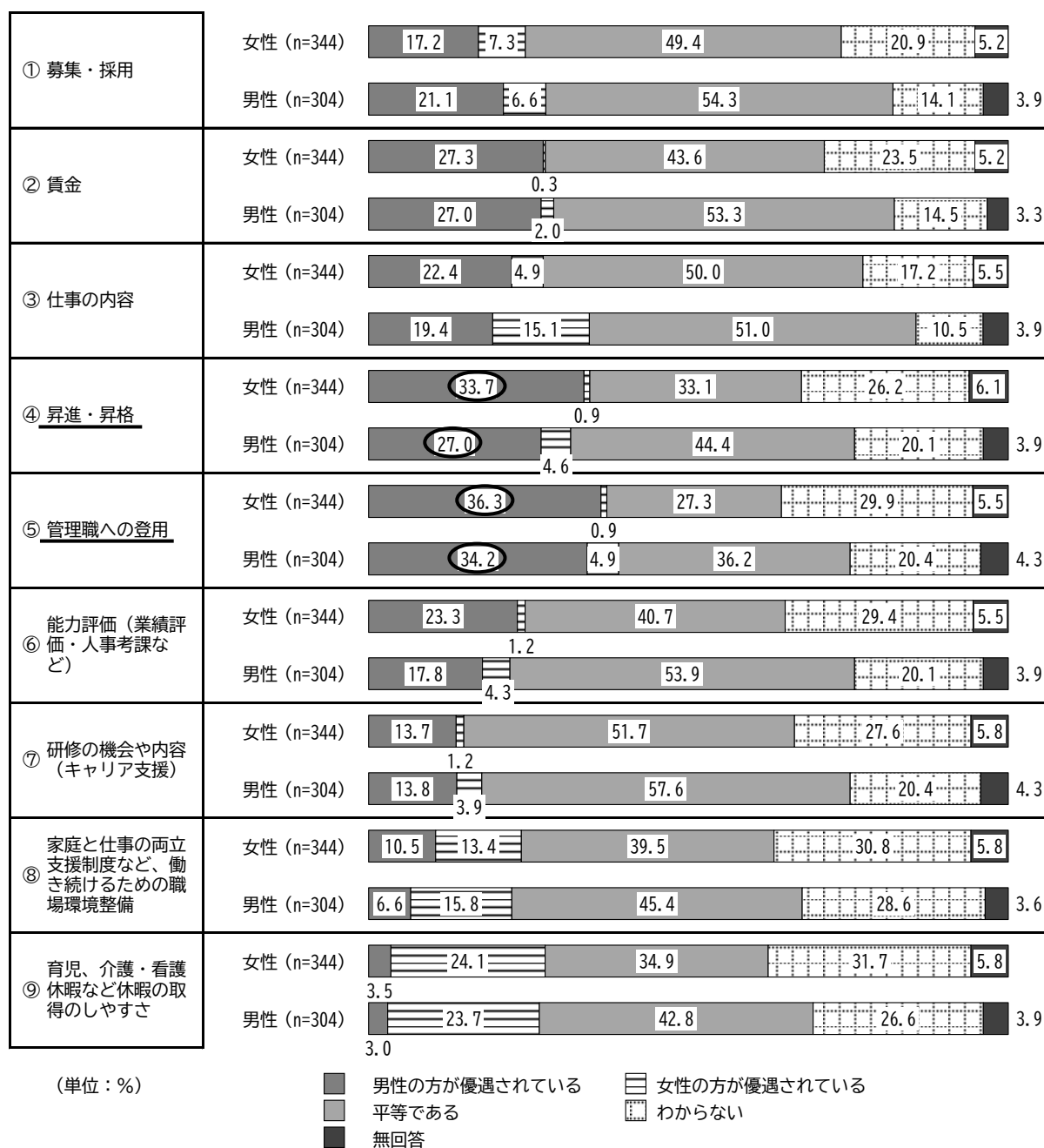


資料出所:総務省「国勢調査」 ※雇用者のうち、「管理的職業従事者」に占める女性割合

○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」と感じることで、「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。

■ 図表 14 職場において男女格差を感じること

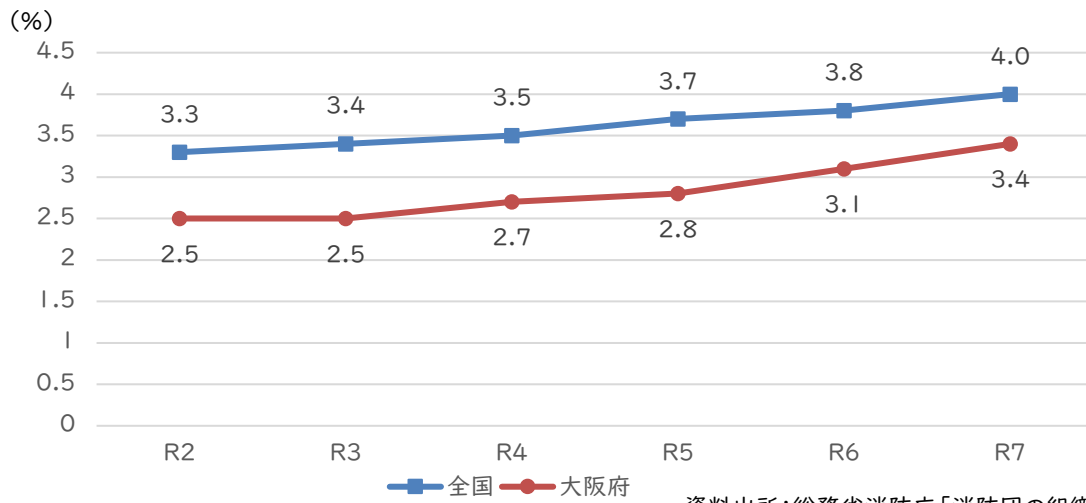
問【現在仕事をしている方にお聞きます。】あなたの今の職場では、性別によって差があると思いますか。



資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○防災・復興分野においては、令和7年における女性消防団員数の割合は3.4%であり、全国平均(4.0%)には届いていません。

■図表15 女性消防団員数の割合【大阪府・全国】

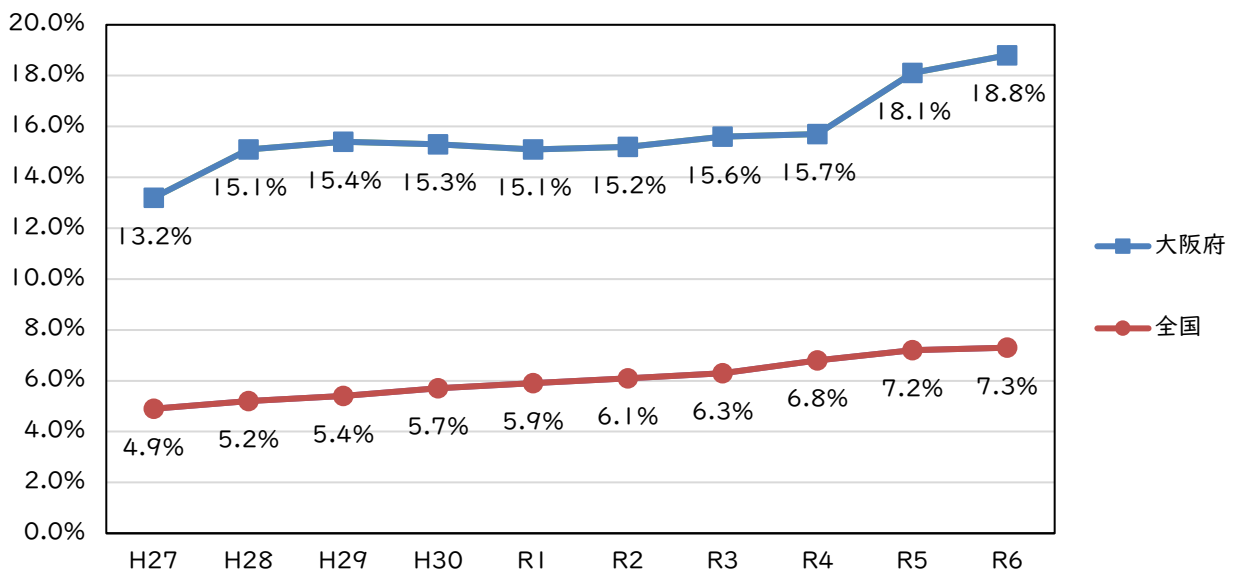


資料出所：総務省消防庁「消防団の組織概要調査」

○「大阪の学校統計」によると、府内大学の学部学生数のうち、人文科学分野、社会科学分野における女性比率は、令和7年5月1日時点で、それぞれ61.4%、33.2%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21.3%、16.1%となっています。

○令和6年における自治会長に占める女性割合は、18.8%と全国で最も高く、全国平均(7.3%)を大きく上回っています。

■図表16 大阪府の自治会長に占める女性の割合【大阪府・全国】



資料出所：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

○女性活躍推進法に基づく推進計画の策定市町村数は、令和2年4月時点の36市町村から令和7年4月時点で42市町村まで増加しているものの、目標とする全市町村での策定には至っていません。

■図表17 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画策定市町村数

R2.4.1 時点	R3.4.1 時点	R5.4.1 時点	R6.4.1 時点	R7.4.1 時点
36/43 市町村	37/43 市町村	39/43 市町村	41/43 市町村	42/43 市町村

資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ

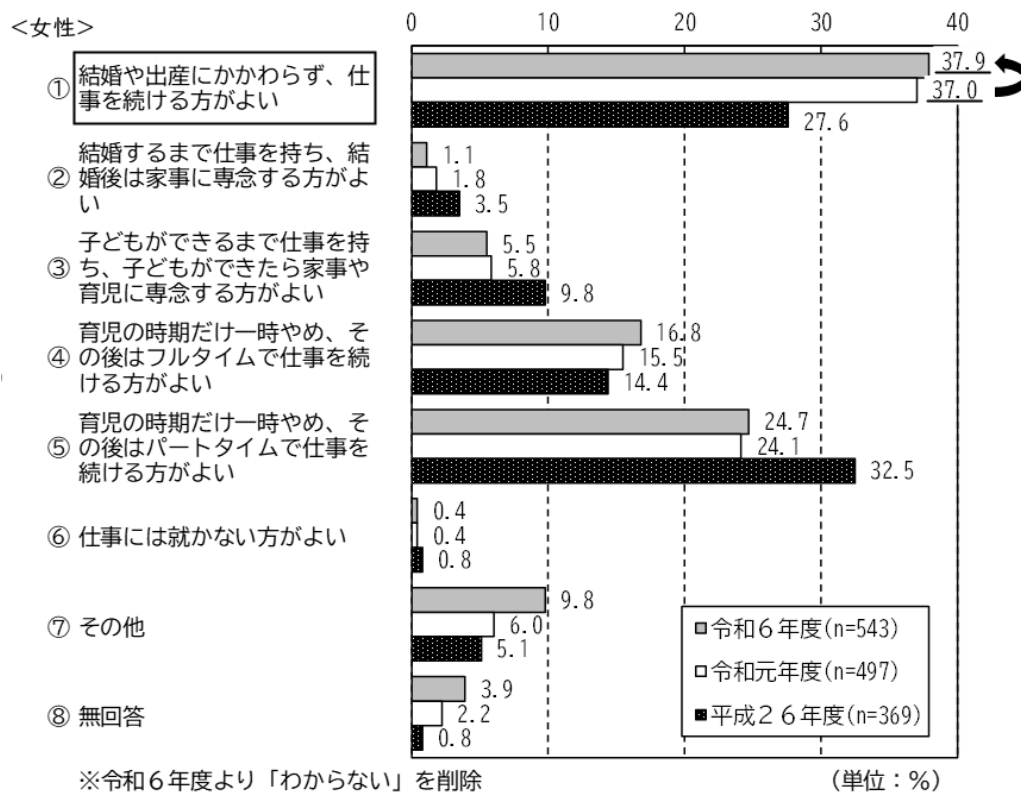
3. 就業の状況

○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。(図表9参照)

○府民意識調査によると、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける方がよい」と回答した女性割合は37.9%と令和元年度の前回調査(37.0%)から上昇しています。

■図表18 女性の働き方についての考え【大阪府】

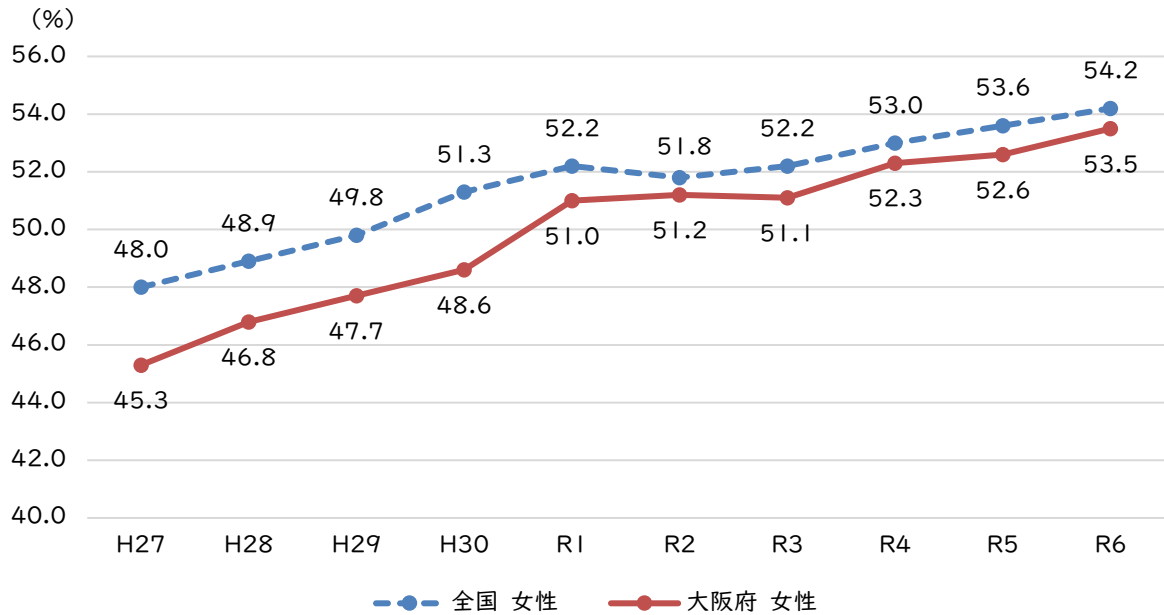
問 女性の働き方について、あなたはどのようにお考えですか。



資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

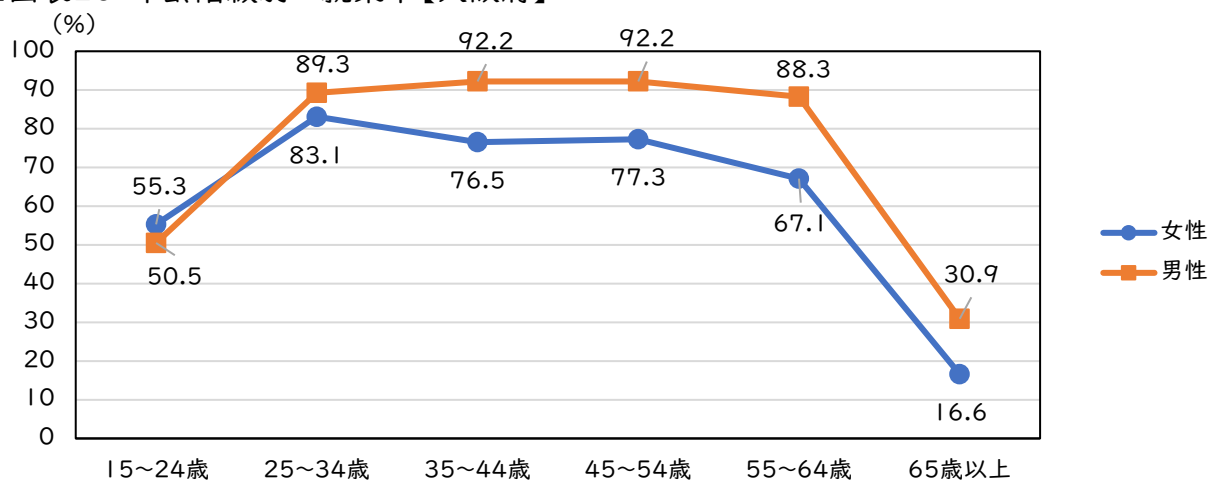
○大阪府の女性の就業率は令和 2 年の 51.2%から堅調に推移し、令和 6 年で 53.5%となっていますが、依然として全国平均(54.2%)を下回っています。府民意識調査によると、働く意思のある無職女性が現在働くことができない理由として、「仕事に必要な知識や能力が備わっているか不安を感じるから」、「仕事内容、勤務場所、勤務時間等について条件に合う働き口が見つからないから」といった回答がありました。また、出産・子育て時期に下がる M 字カーブの谷は緩やかになっているものの、完全に解消されてはいません。

■ 図表19 女性の就業率の推移【大阪府・全国】



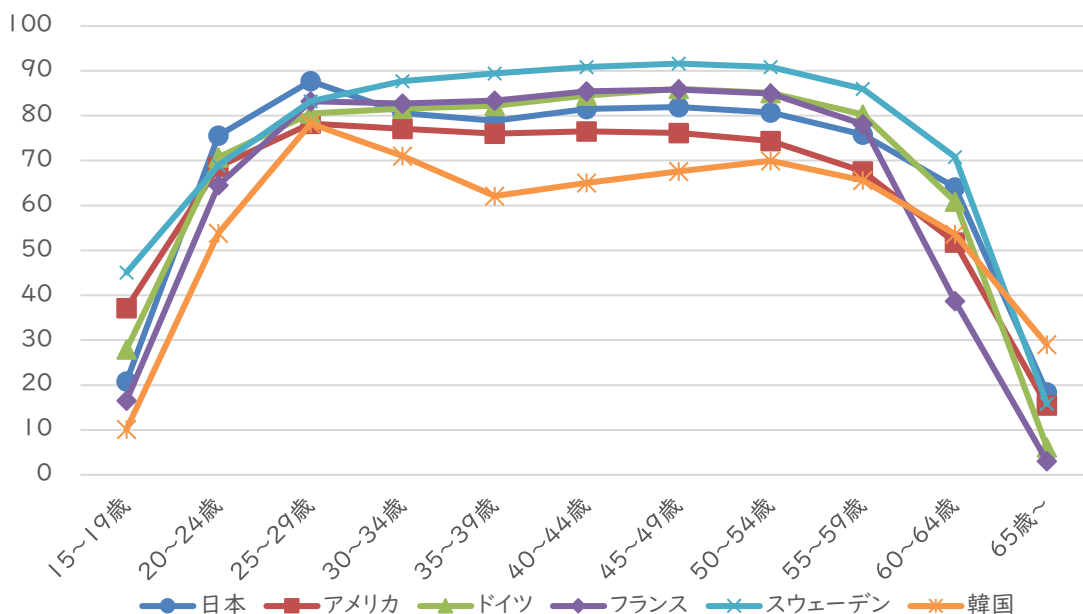
資料出所：総務省「労働力調査」、大阪府「大阪の就業状況」（年平均）

■ 図表20 年齢階級別の就業率【大阪府】



資料出所：総務省「労働力調査」、大阪府「大阪の就業状況」（令和6年年平均）

■ 図表21 <<参考>>主要国における女性の年齢階級別労働力率



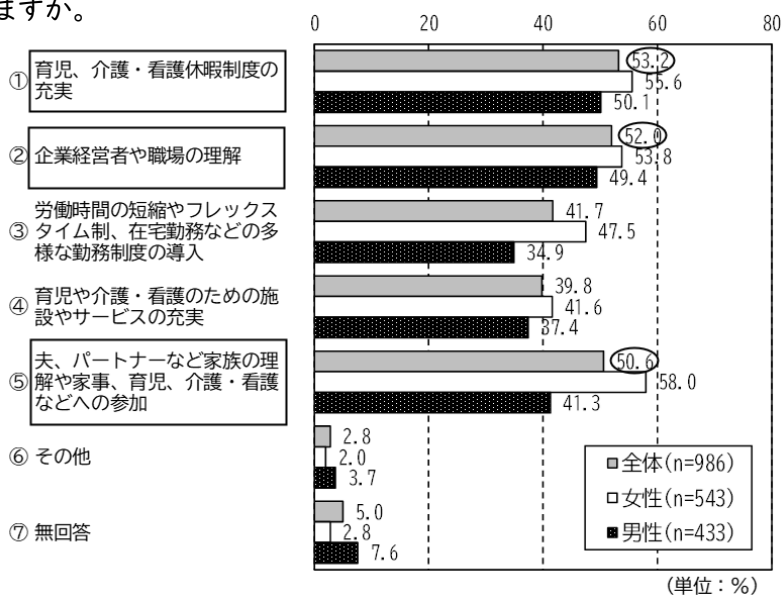
資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「国際労働比較 2024」

○令和6年における大阪府の働く女性のうち、非正規雇用労働者の割合は53.9%と全国平均(52.6%)を上回っています。(図表4参照)

○府民意識調査によると、女性が働き続けるために必要なことは、「育児・介護・看護休暇制度の充実」(53.2%)、「企業経営者や職場の理解」(52.0%)、「夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、介護・看護などへの参加」(50.6%)が5割を超えています。

■ 図表22 女性が働き続けるために必要なこと【大阪府】

問 出産、育児、介護・看護などの理由で、女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。



資料出所: 大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○男女共同参画に取り組む府内企業を応援する「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録事業者数は、令和元年度の504者から堅調に推移し、令和6年度には781者となっています。

■ 図表23 「男女いきいき元気宣言」登録事業者数【大阪府】

単位：(者)

年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
登録事業者数	504	585	651	702	751	781

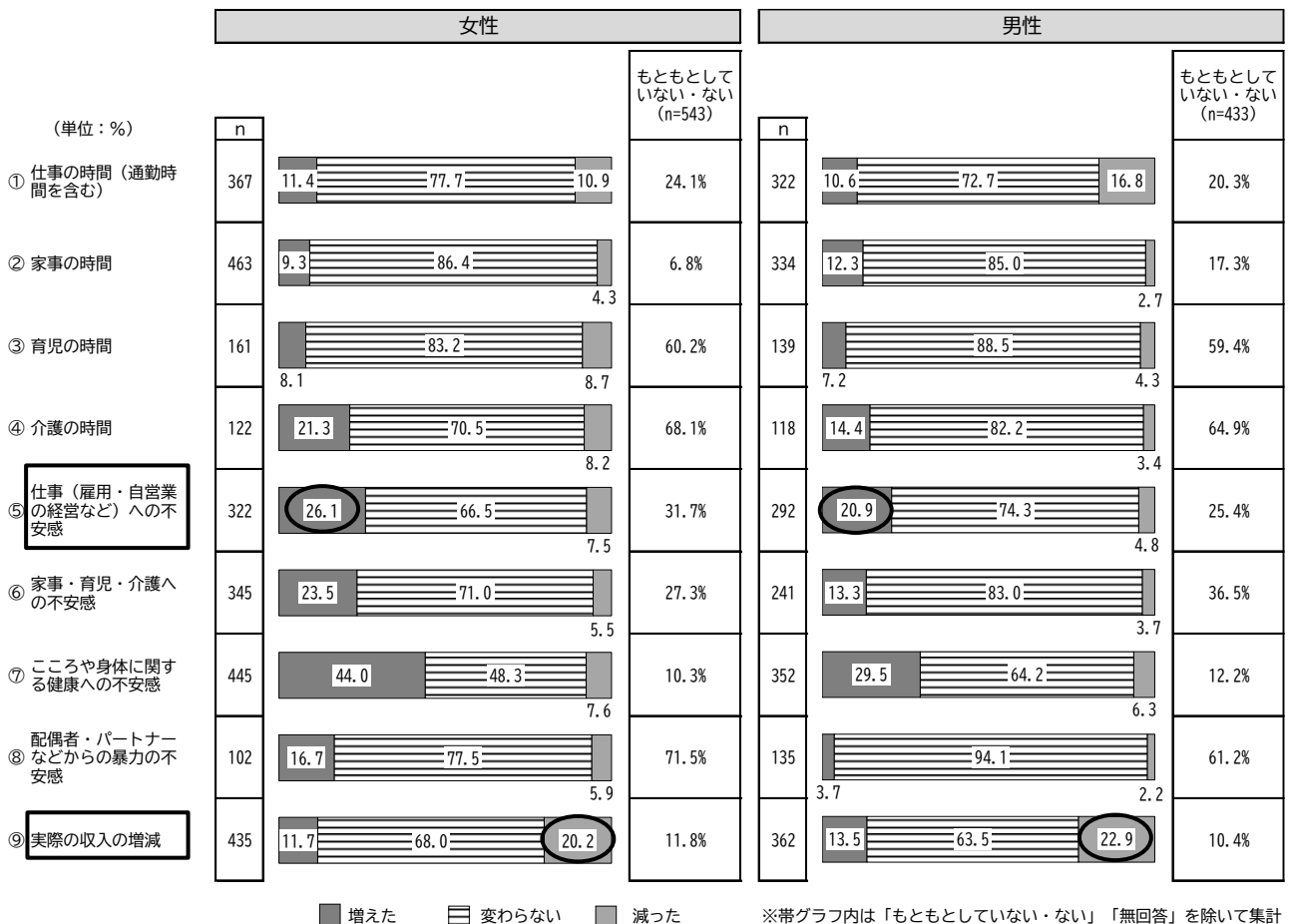
資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ

○令和6年度大阪府労働相談統計年報によると、令和2年度以降、「職場のいじめ」「職場の人間関係」が上位となっています。また、大阪府の労働相談では、例年職場のいじめや職場の人間関係、セクハラに関する相談件数が全体の約2割を占めており、令和6年度の相談件数は前年度より減少したものの3,000件を超えています。

○府民意識調査によると、コロナ禍前とコロナ禍後の変化としては、「仕事(雇用・自営業の経営など)への不安感」が「増えた」と回答した女性が26.1%、男性が20.9%となっています。また「実際の収入の増減」において「減った」と回答した女性は20.2%、男性は22.9%と高くなっています。

■ 図表24 コロナ禍後の生活の変化【大阪府】

問 コロナ禍前と比べ、現在(5類感染症への移行後)の生活に変化がありましたか。



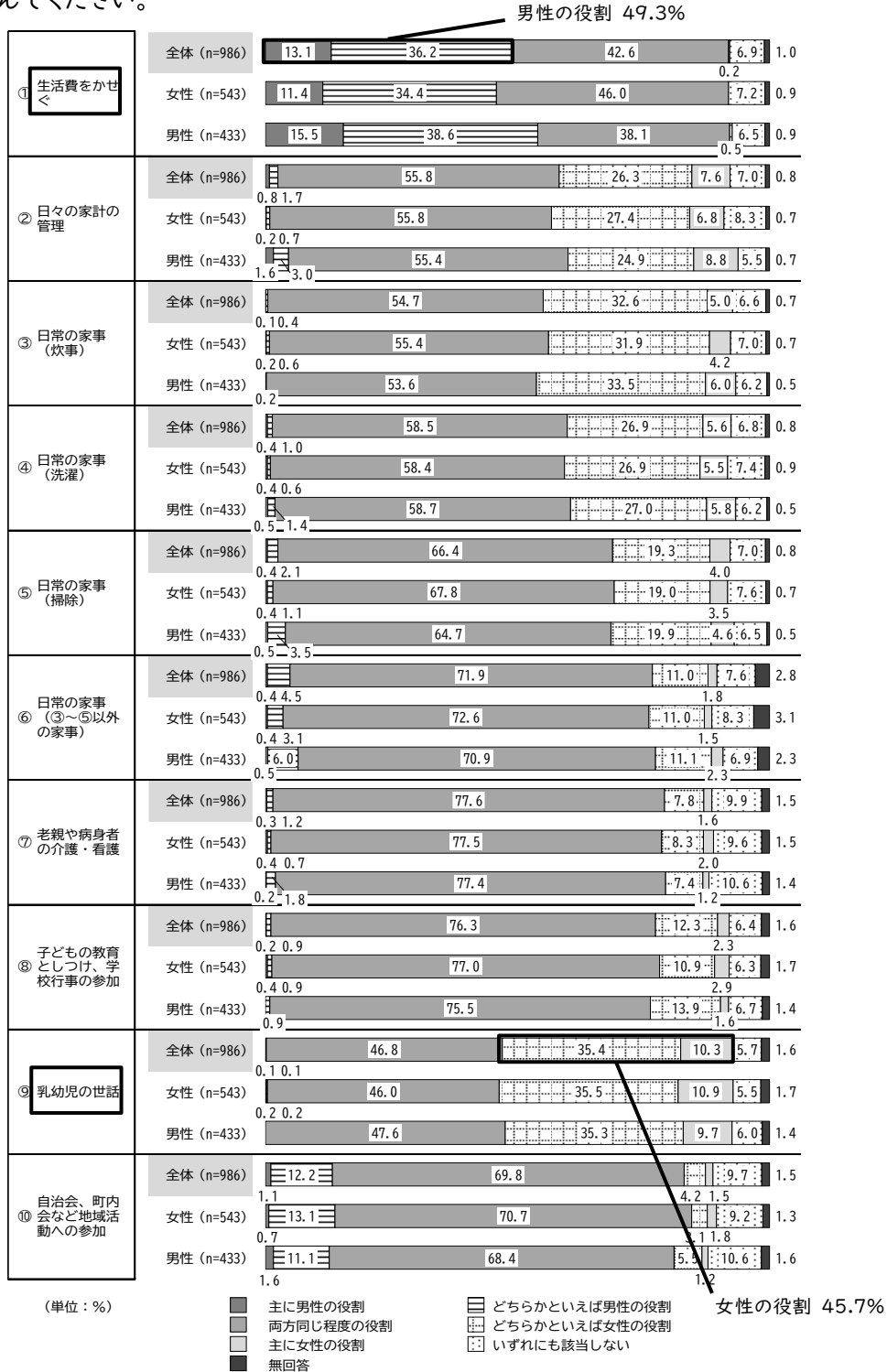
資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

4. 家庭生活をめぐる状況

○府民意識調査によると、家庭の仕事の役割分担に関して、「生活費をかせぐ」を「男性の役割」と考えている人は 49.3%で最も高くなっています。一方、「乳幼児の世話」を「女性の役割」と考えている人は、45.7%でした。

■図表 25 家庭の仕事の役割分担【大阪府】

問 次のことがらについて、主に男性、女性のどちらが担う方がよいと思いますか。あなたのお考えに近いものを選んでください。



資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○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、令和5年度は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。

○社会生活基本調査によると、大阪府における令和3年の6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間は、1時間42分で、平成28年の前回調査時より17分増加した一方、妻も7時間43分で18分増加しました。

■図表 26 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間(1日当たり)【大阪府・全国】

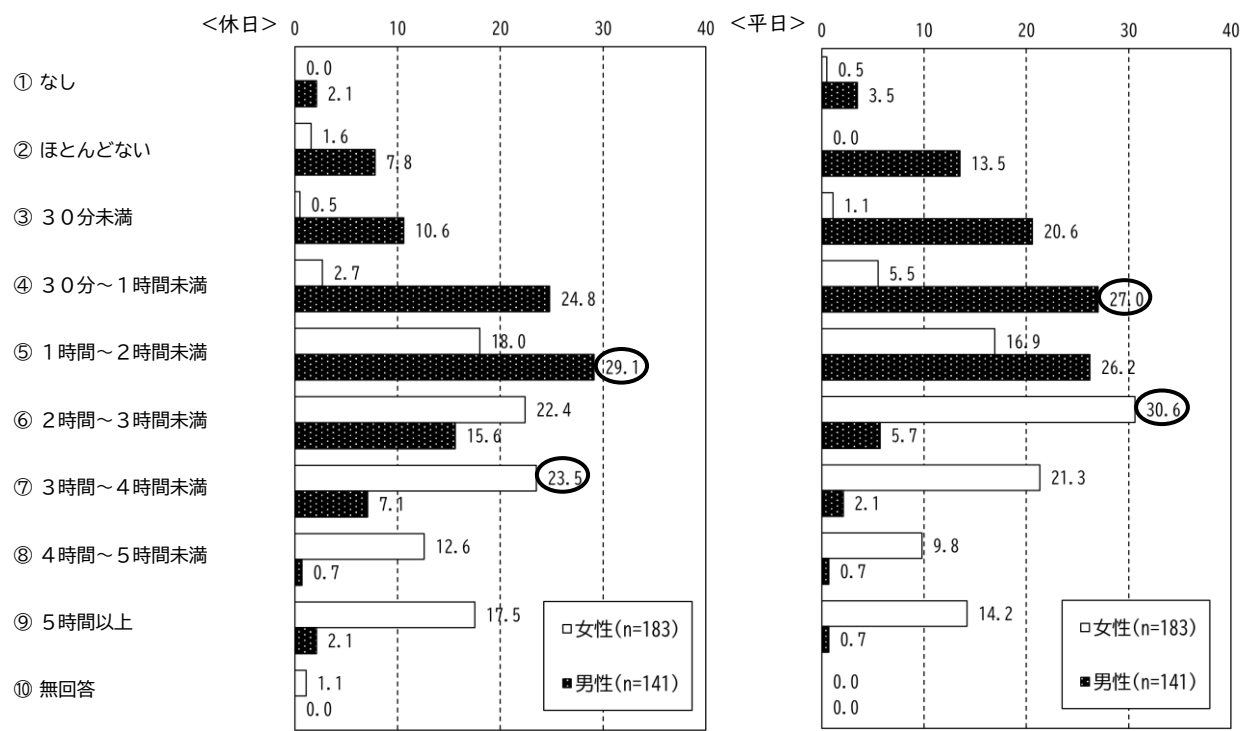
	夫	妻
平成28年	1時間25分(全国:1時間23分)	7時間25分(全国:7時間34分)
令和3年	1時間42分(全国:1時間54分)	7時間43分(全国:7時間28分)

資料出所:総務省「社会生活基本調査」

(注)育児・家事関連時間は、夫婦と子どもの世帯における6歳未満の子どもを持つ夫の一日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間(週全体平均)

○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います。また平日においては、共働き世帯の女性の家事時間は、「2時間～3時間未満」が30.6%で最も高かったのに対し、男性は「30分～1時間未満」が27.0%と最も高くなっており、男女間でまだ差がある状況です。

■図表 27 共働き世帯の家事に要する時間(休日・平日)【大阪府】



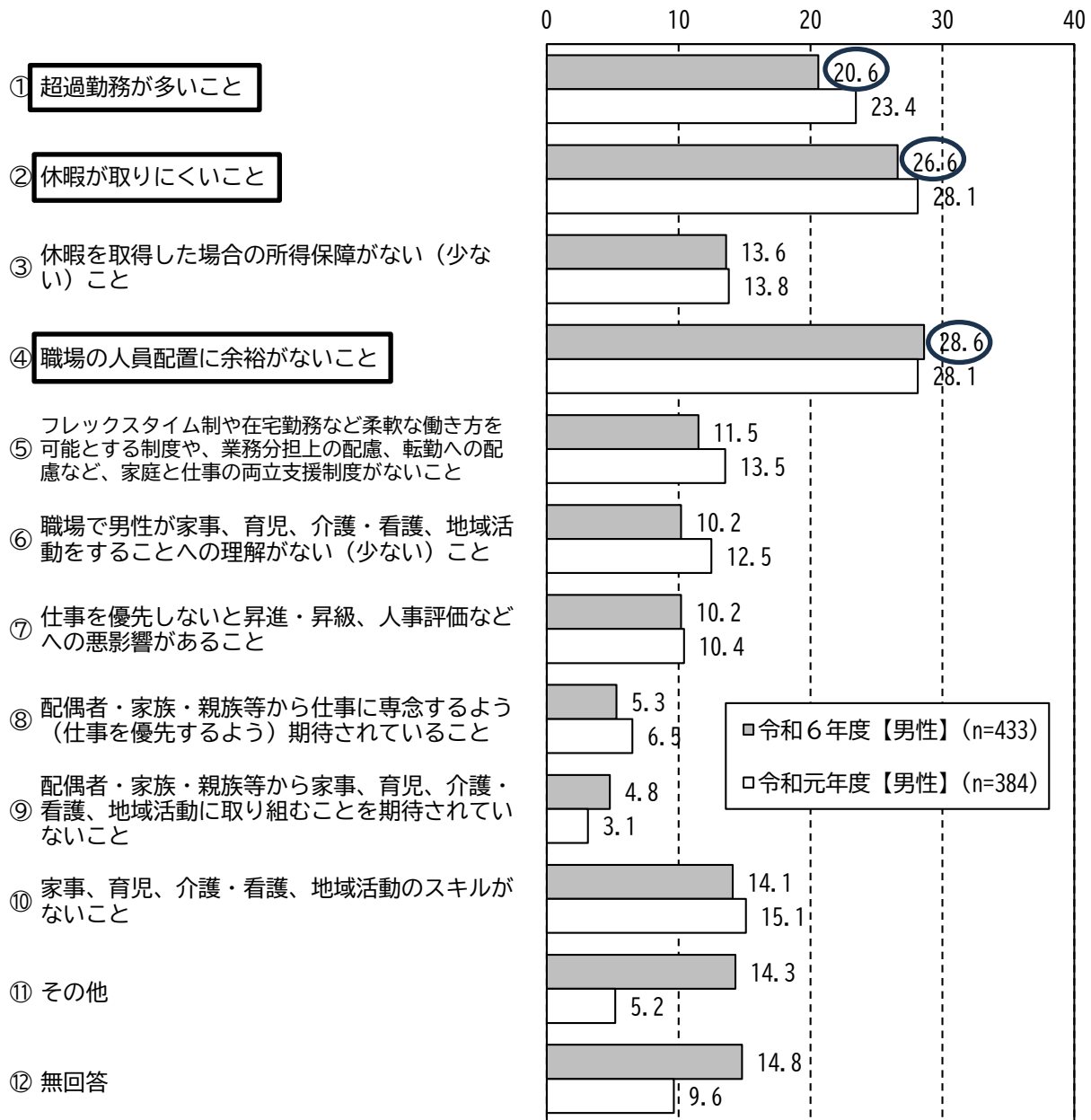
資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○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。

■図表 28 男性が家事、育児、介護・看護をすることへの阻害要因【大阪府】

問【男性】あなたが今以上に家事、育児、介護・看護、地域活動(※)をすることを難しくしている理由は何ですか。

※「地域活動」とは、自治会、PTA、民生委員、NPOやボランティアでの活動などを指します。



※令和6年度より「わからない」を削除

(単位：%)

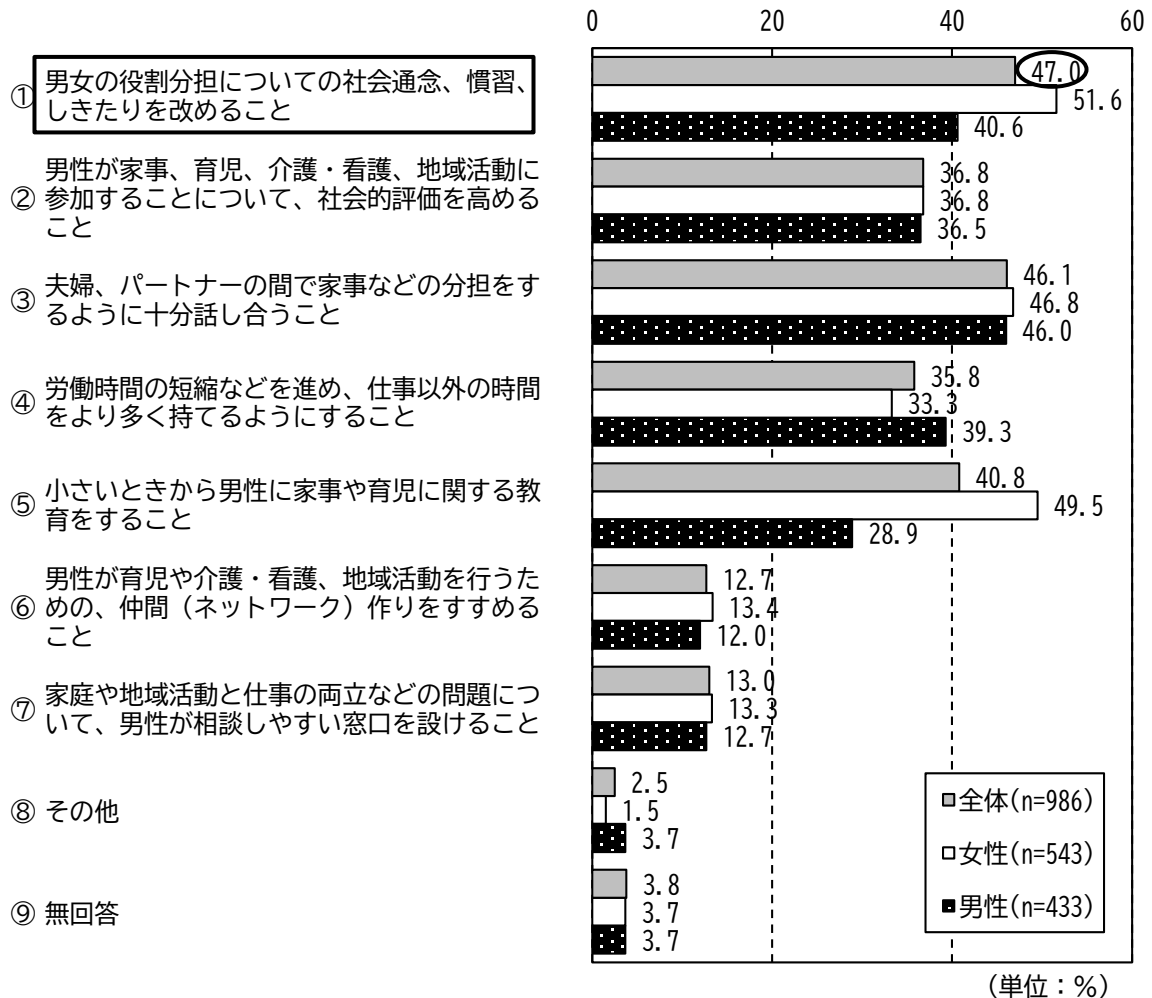
資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○府民意識調査によると、「男性が家事、育児、介護・看護、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。

■図表 29 男性が家事、育児、介護・看護、地域活動などに参加するために必要なこと【大阪府】

問 今後、男性が家事、育児、介護・看護、地域活動(※)などに積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

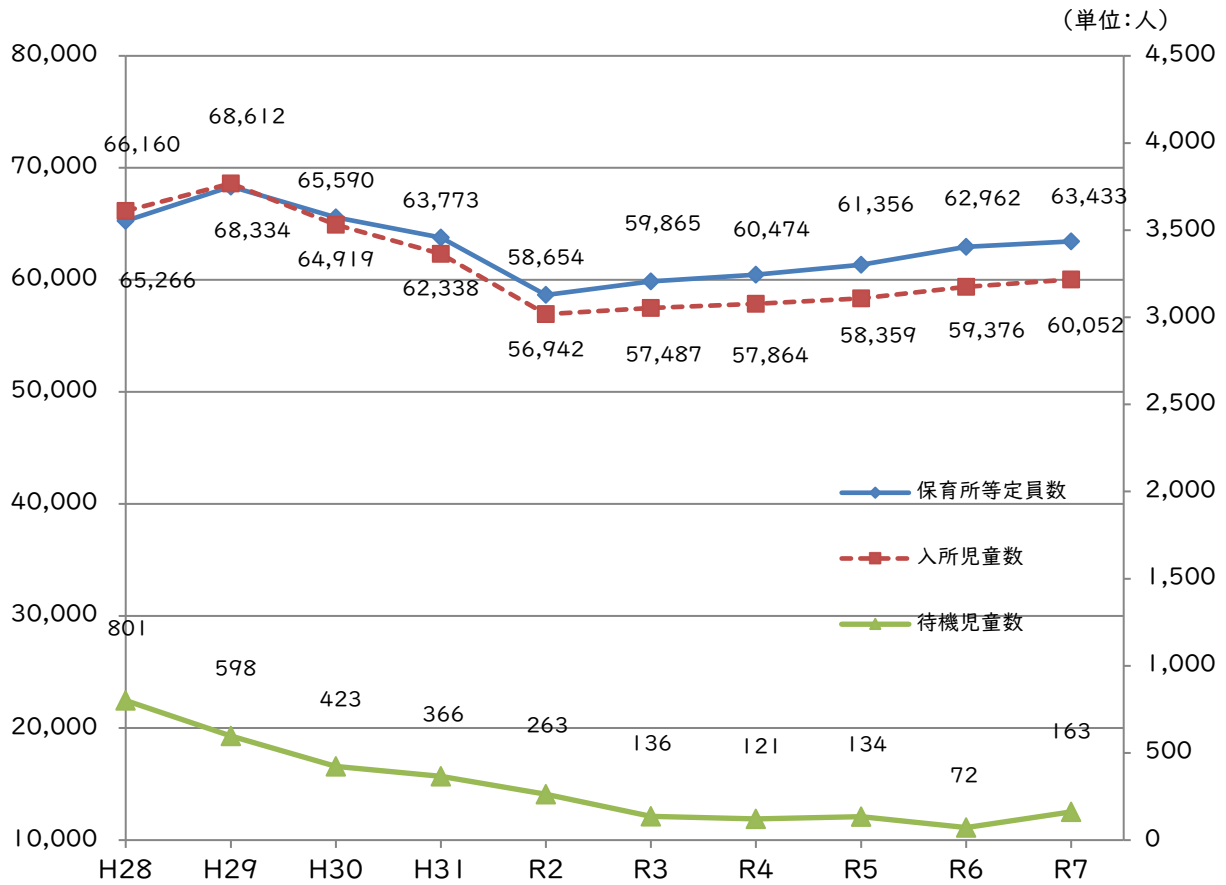
※「地域活動」とは、自治会、PTA、民生委員、NPOやボランティアでの活動などを指します。



資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」（令和6年度）

○保育所等利用待機児童数は、令和2年度の263人から少しずつ減少し、令和7年4月1日時点では163人となっています。

■図表30 保育所等定員、利用児童数、待機児童数の推移【大阪府】



資料出所:大阪府子ども家庭局調べ(各年度4月1日現在)

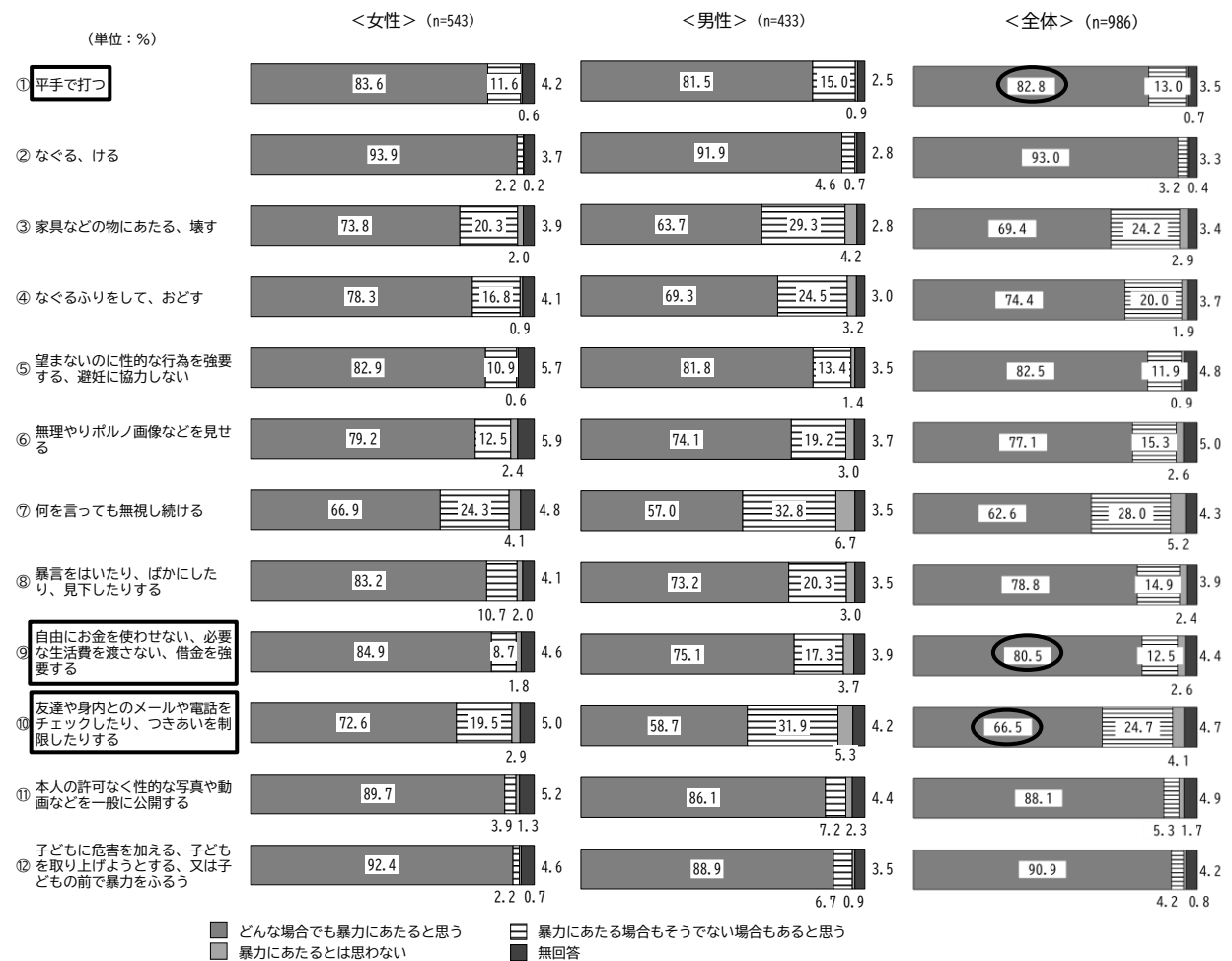
(注)大阪市、堺市、高槻市及び東大阪市を除く。平成24年度以降は豊中市、平成26年度以降は枚方市、平成30年度以降は八尾市、平成31年度以降は寝屋川市、令和2年以降は吹田市も除く。

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、おのお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。

■ 図表 31 暴力だと思うこと【大阪府】

問 あなたは、次のようなことが配偶者・パートナーの間で行われた場合、それを暴力だと思いますか。あなたのお考えに近いものを選んでください。

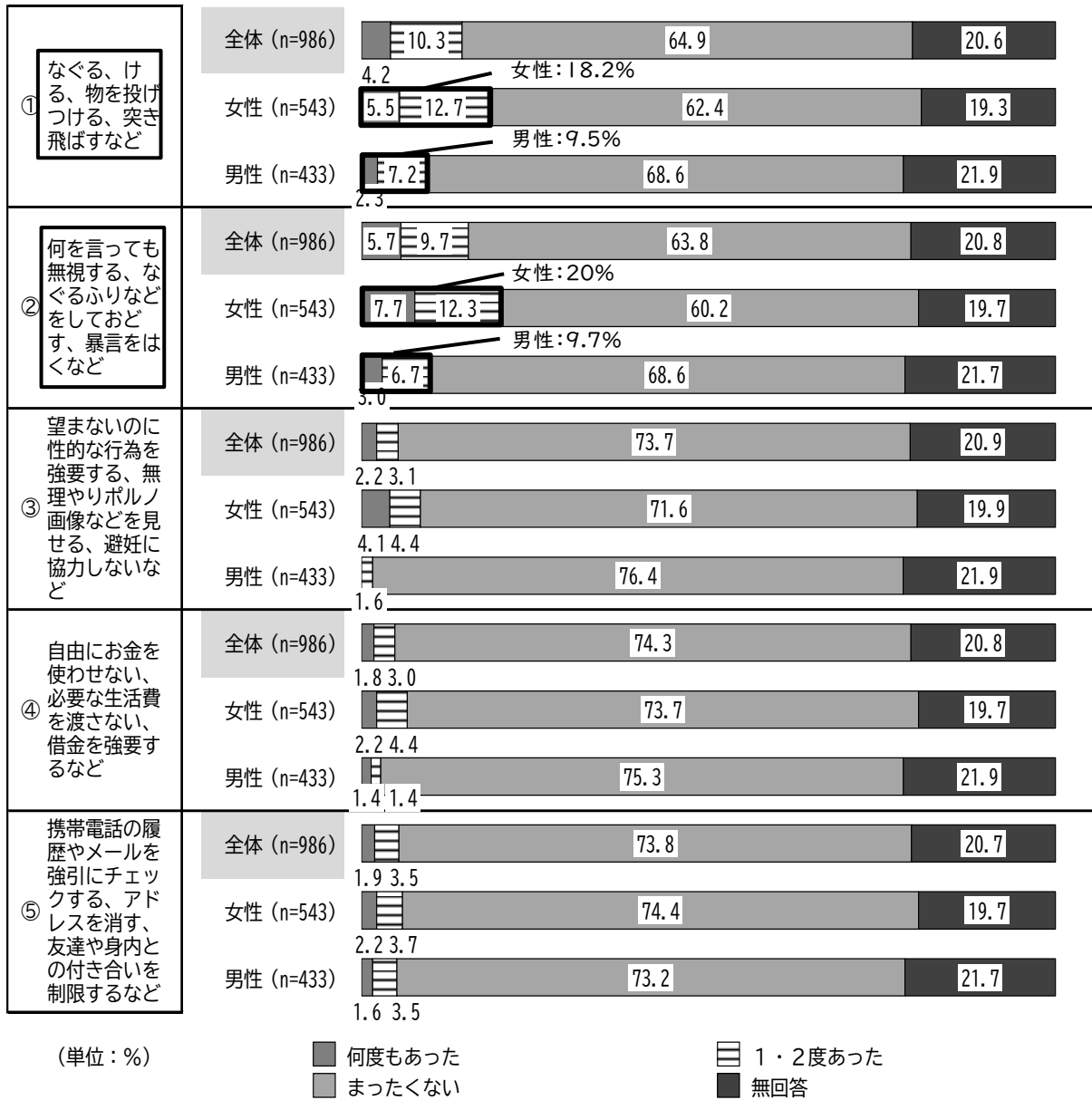


資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」（令和6年度）

○配偶者等から、なぐる、ける等の身体的暴力を受けたことがある人の割合は、女性18.2%、男性9.5%、無視する、なぐるふりなどでおどす等の精神的暴力を受けたことがある人の割合は女性20%、男性9.7%に上りました。

■ 図表 32 配偶者等からの暴力 (DV) を受けた経験【大阪府】

問 これまでに配偶者・パートナーから、次のようなことを受けた・されたことがありますか。

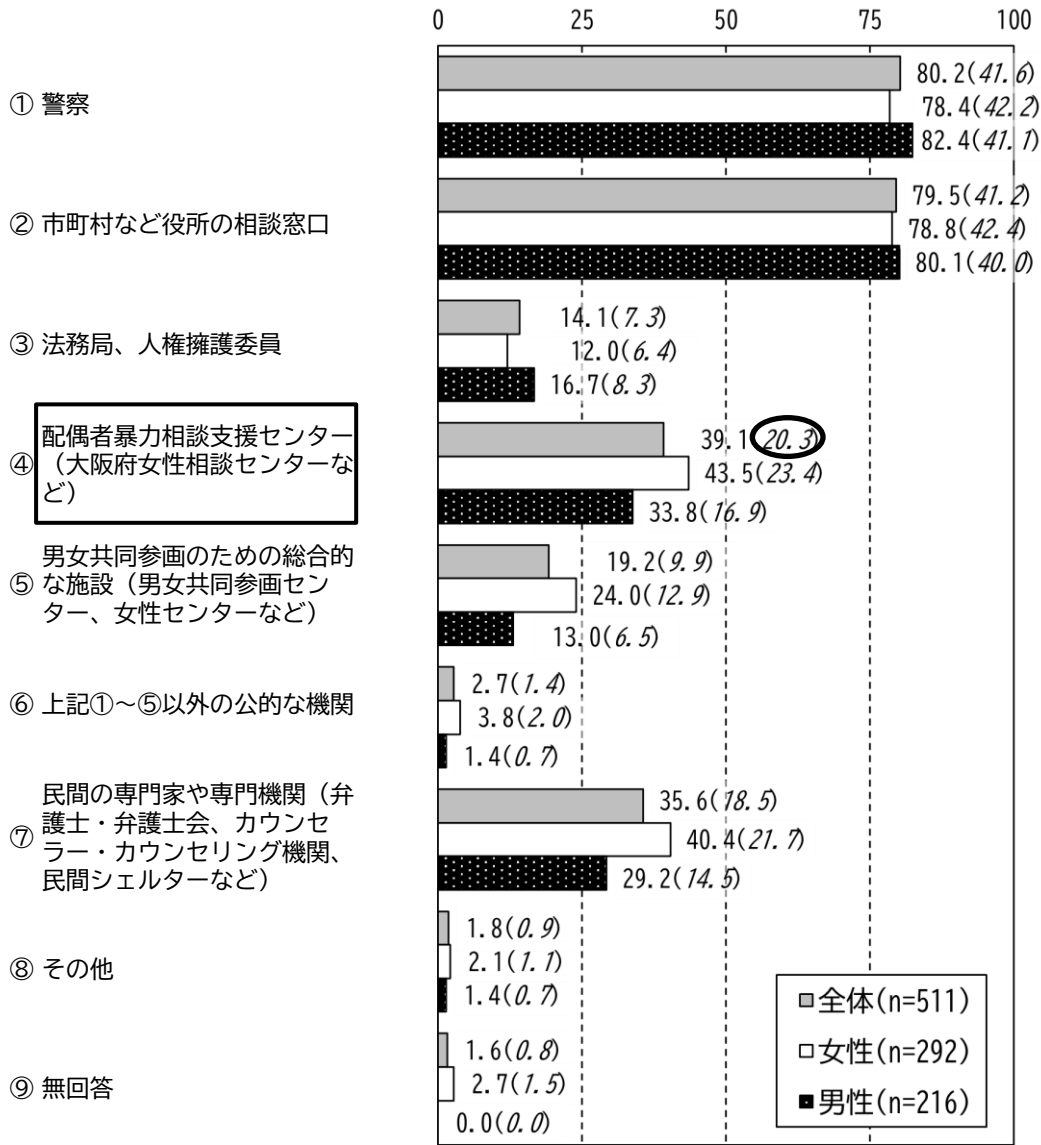


資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

ODV(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。

■ 図表 33 配偶者等からの暴力(DV)の相談窓口の認知度【大阪府】

問 相談窓口としてどのようなものを知っていますか。

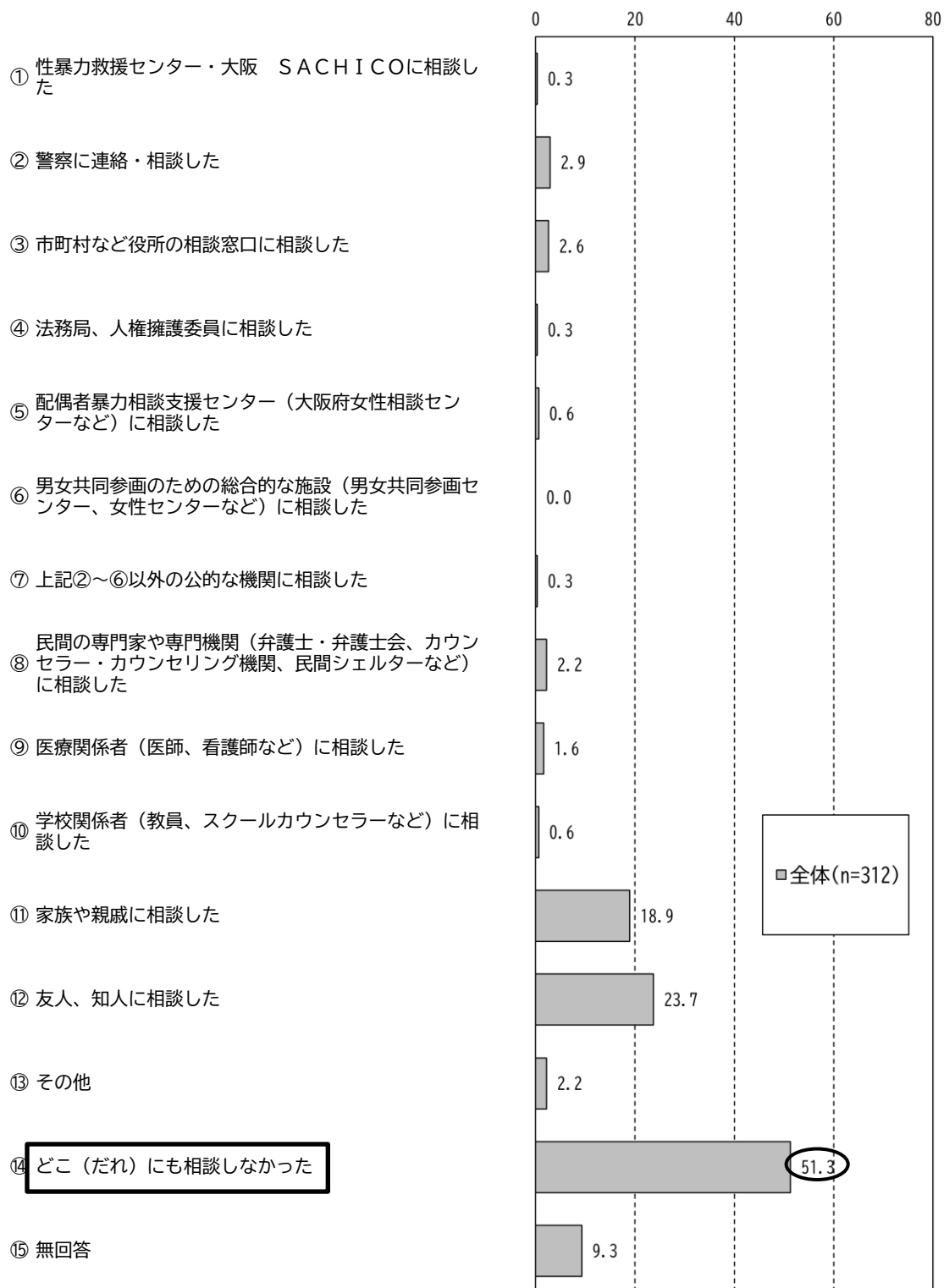


※カッコ内は「知らない」「無回答」を含む回答者全体における割合 (単位：%)

資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

■ 図表 34 デートDV、DVの被害の相談先【大阪府】

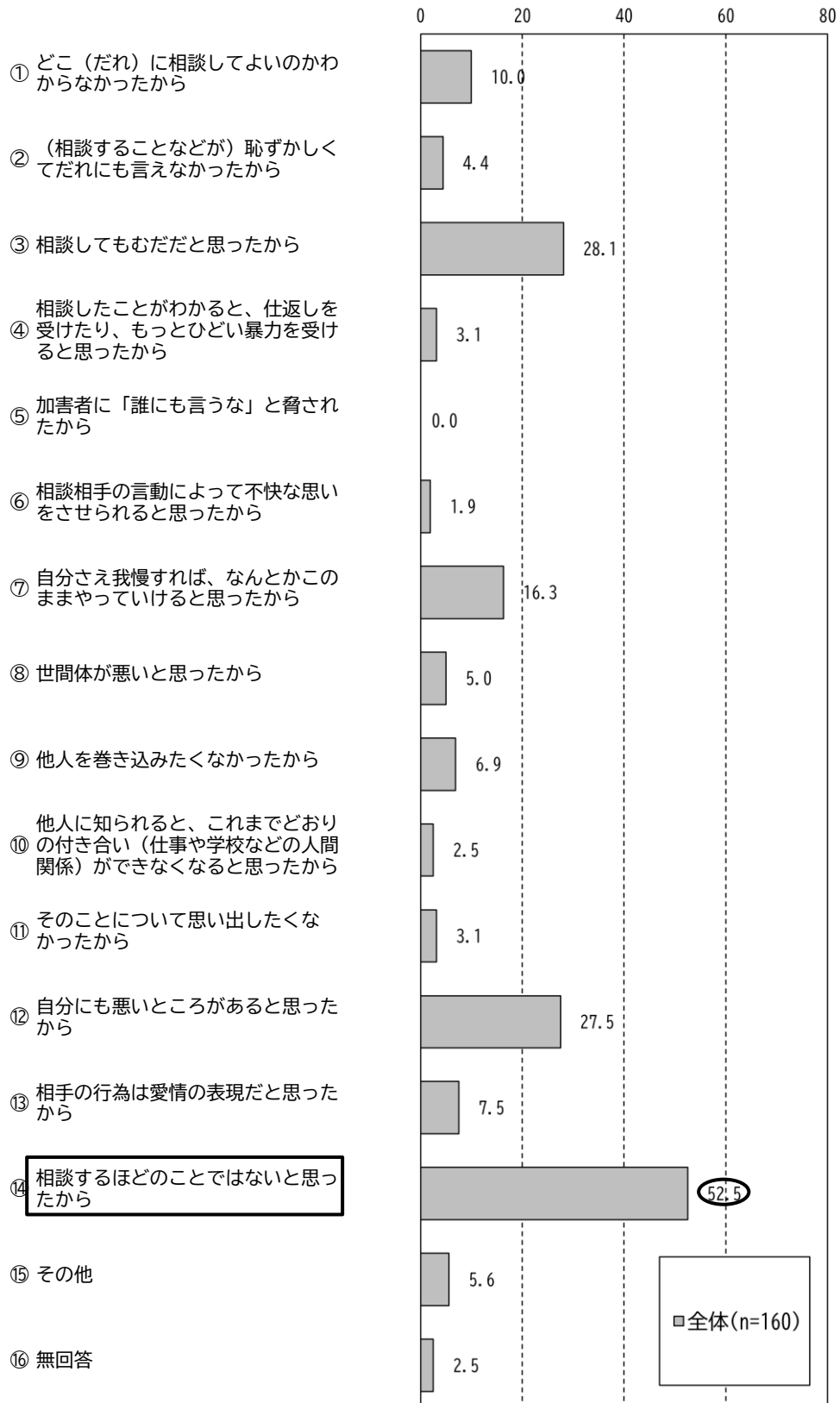
問 あなたは、デートDV、DVを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。



資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」（令和6年度）

■ 図表 35 デートDV、DVの被害を相談しなかった理由【大阪府】

問 あなたが、どこ(だれ)にも相談しなかったのは、なぜですか。



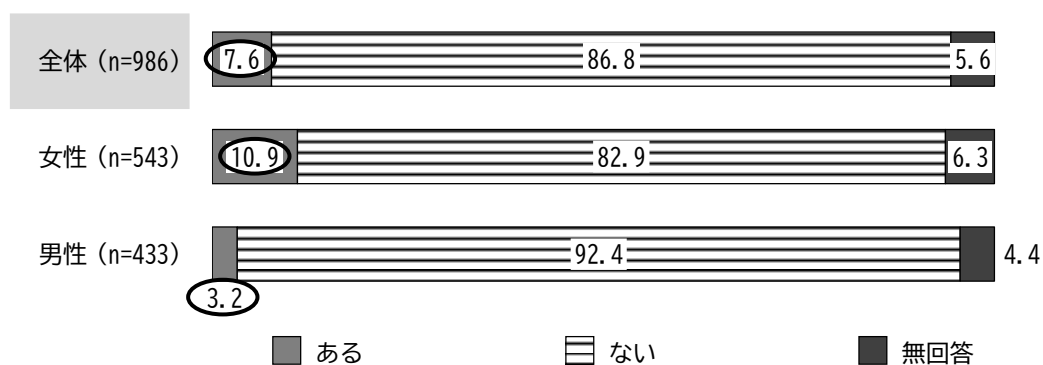
資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○府内全市町村で「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(DV防止基本計画)」が策定されています。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6年度末時点で8カ所となっていますが、現行プランで目標とする10カ所には届いていません。

○府民意識調査によると、性犯罪・性暴力被害に関して、7.6%(女性10.9%、男性3.2%)が望まないのに性的な行為をされたことがあると回答しました。

■ 図表 36 性犯罪・性暴力被害経験【大阪府】

問 あなたはこれまでに、望まないのに性的な行為をされたことがありますか。

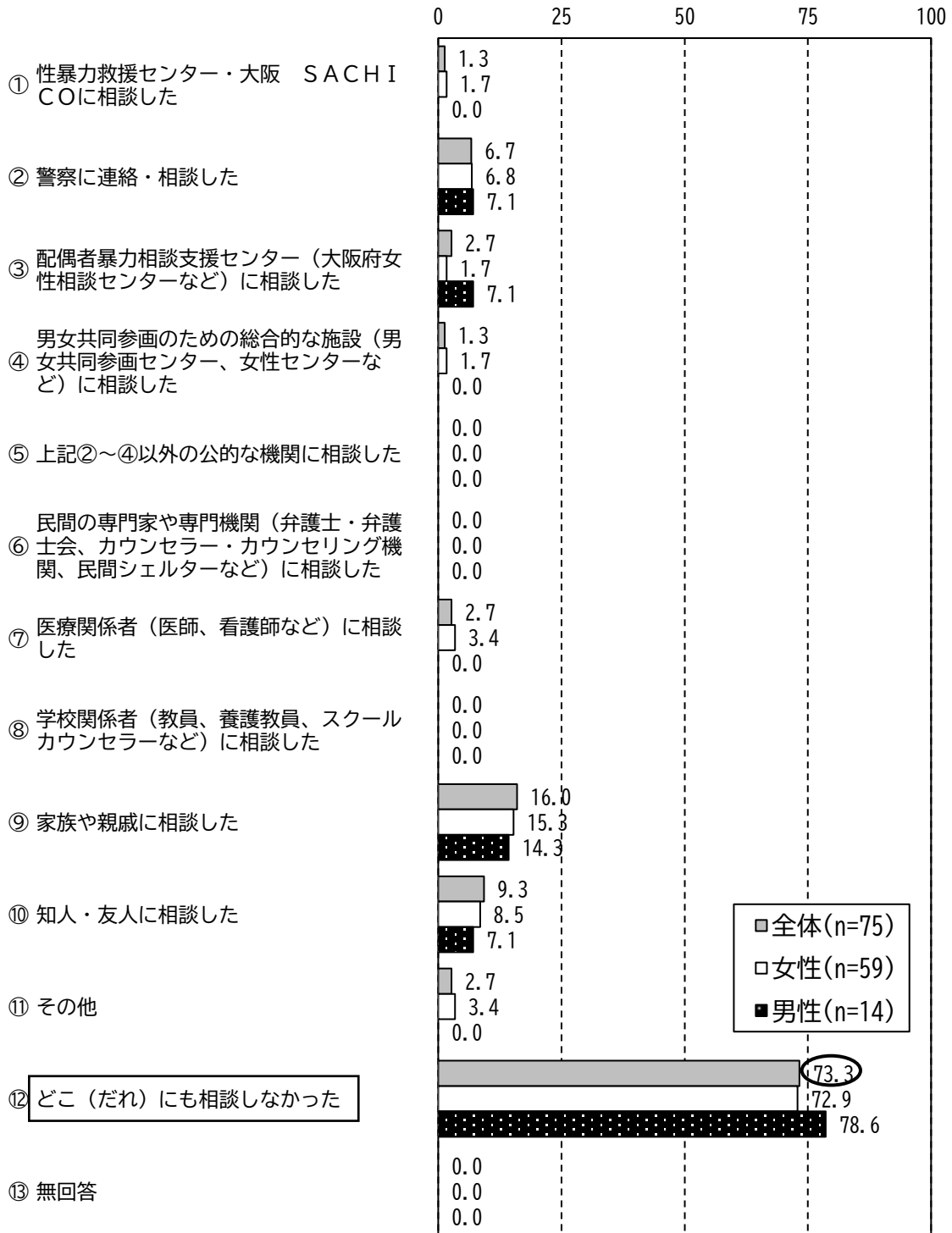


資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○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は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45.5%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。

■ 図表 37 性犯罪・性暴力被害の相談先【大阪府】

問 あなたは、そのことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。

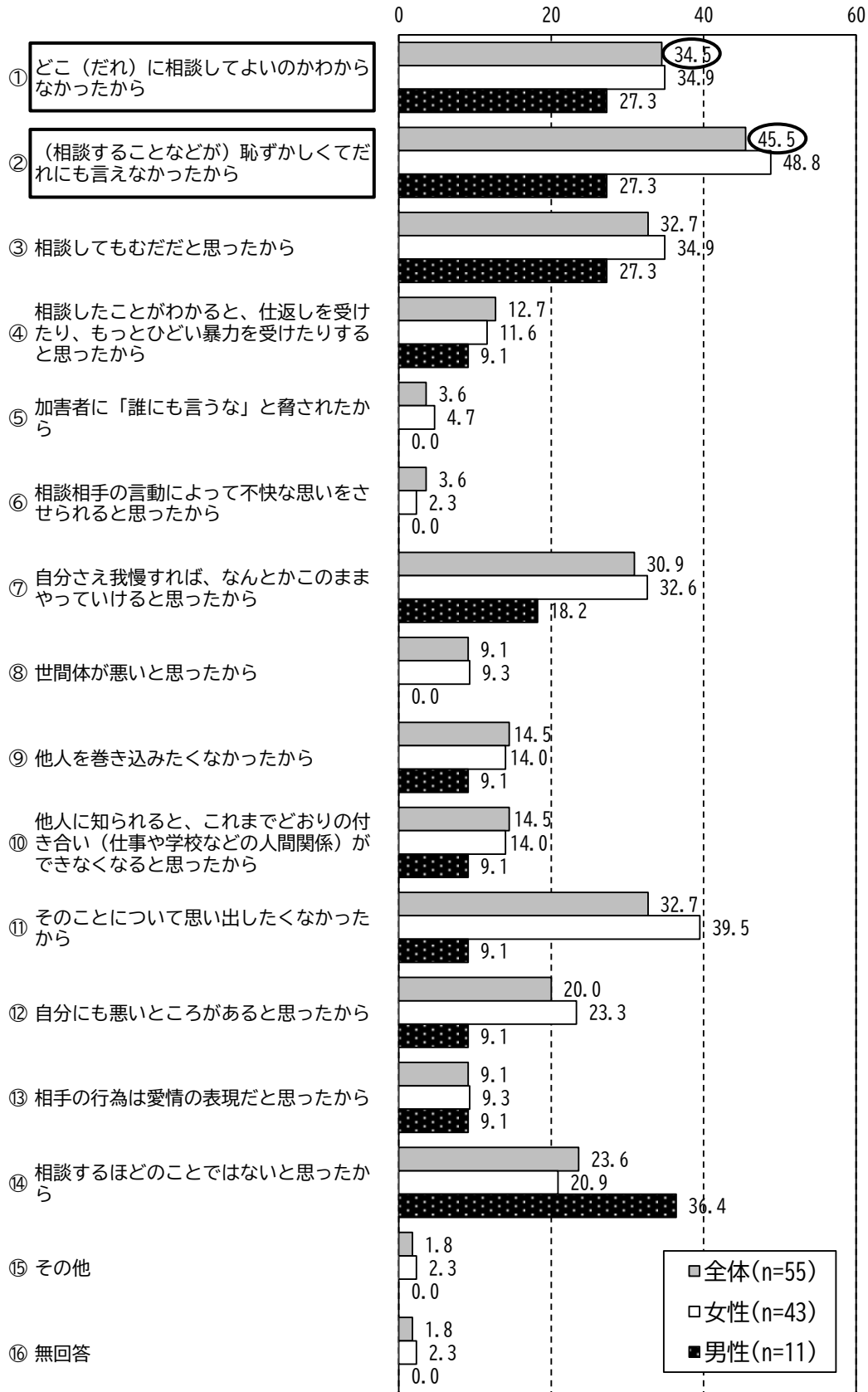


(単位：%)

資料出所：大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」（令和6年度）

■ 図表 38 性犯罪・性暴力被害を相談しなかった理由【大阪府】

問 あなたが、どこ(だれ)にも相談しなかったのは、なぜですか。



(単位: %)

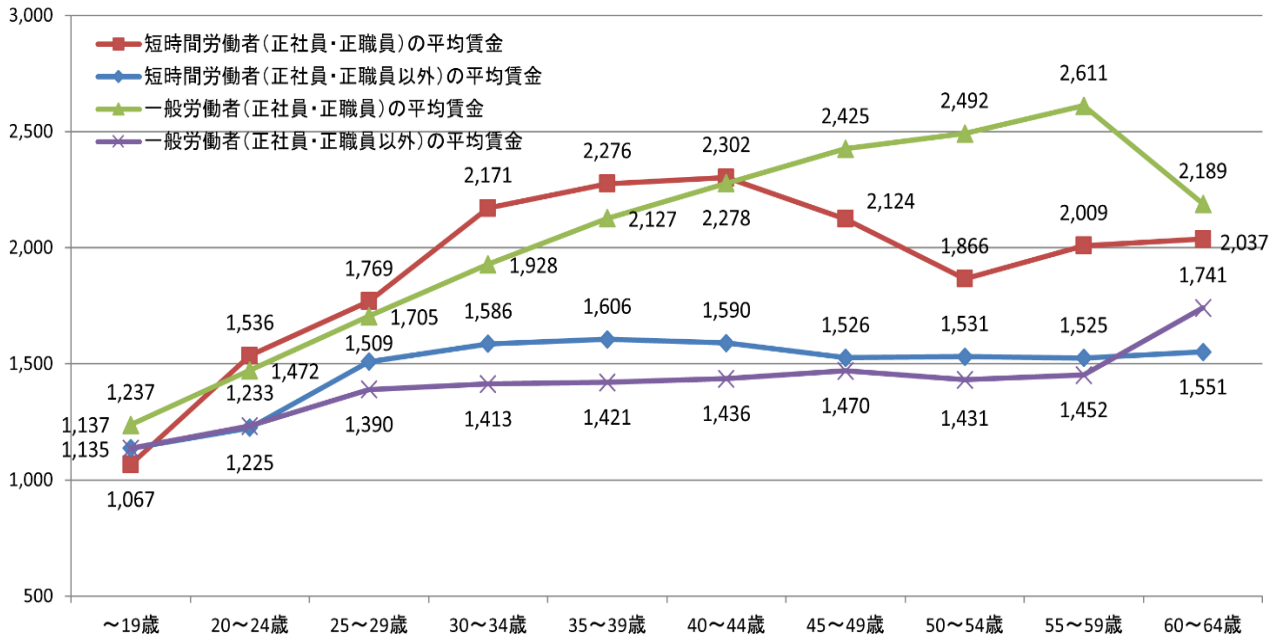
資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

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。(図表4参照)

○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。

■ 図表 39 《参考》正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金比較(時給ベース)【全国】

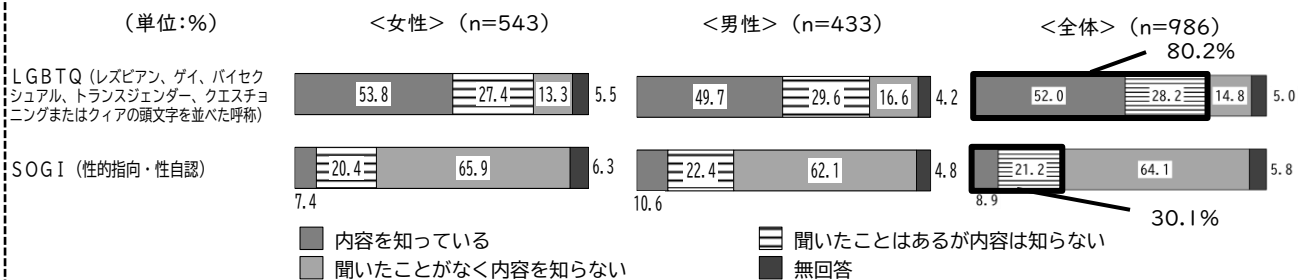


資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6年度)

○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。

■ 図表 40 見聞きしたことがある言葉【大阪府】



資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

○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

○妊娠・出産の安全・安心を確保する上で母子保健サービスを妊娠の早期から受けることが重要であることから、早期の妊娠届出を勧奨しており、近年では、妊娠11週以下での妊娠届出率は90%以上の高率で推移しています。引き続き、可能な限り早期に届出が行われるよう妊婦等に対する積極的な普及啓発や妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援が必要です。

■ 図表 41 妊娠11週以下での届出率【大阪府】

R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
94.7%	96.0%	96.1%	95.7%	96.0%	96.1%

資料出所：大阪府調べ

○女性特有の疾患である、乳がん及び子宮頸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。

■ 図表 42 乳がん・子宮頸がん検診受診率【大阪府】

	乳がん検診	子宮頸がん検診
平成25年	35.7%(47位)	37.1%(46位)
平成28年	39.0%(43位)	38.5%(39位)
令和元年	41.9%(43位)	39.8%(39位)
令和4年	42.2%(42位)	39.9%(39位)

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

※受診率は40～69歳(子宮頸がんは20～69歳)で算出したもの。

乳がん・子宮頸がん検診は隔年で受診することが推奨されているため、過去2年以内の受診率

※()内は都道府県順位。ただし、平成28年の順位は熊本県を含まず。

○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%となっており、男女ともに最も高くなっています。(図表24参照)

○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。

■図表43 平均寿命【大阪府】

	平成17年	平成27年	令和2年
男性	78.21	80.23	80.81
女性	85.2	86.73	87.37

資料出所:令和2年都道府県別生命表(厚生労働省)

■図表44 健康寿命【大阪府】

	平成28年	令和元年	令和4年
男性	71.51	71.88	71.77
女性	74.46	74.78	74.95

資料出所:令和6年12月24日 第4回健康日本21(第三次)推進専門委員会 資料1-1(厚生労働省)

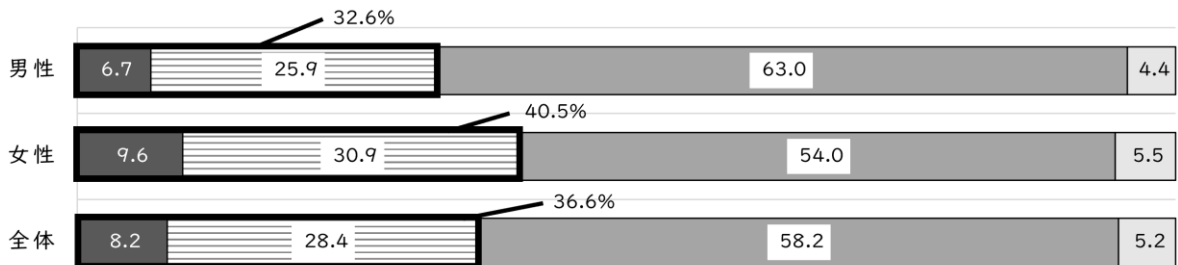
○大阪府の令和6年の自殺者数は1,279人と前年(1,383人)より減少しています。

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)の認知度は全体で 36.6%(女性 40.5%、男性 32.6%)となっており、目標の 40%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 25.0%)、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。

■図表45 見聞きしたことがある言葉【大阪府】

大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)



■内容を知っている □聞いたことはあるが内容は知らない □聞いたことがなく内容を知らない □無回答

資料出所:大阪府「男女共同参画にかかる府民意識調査」(令和6年度)

第4章 計画の基本的な考え方

1. 計画の基本理念

男女共同参画社会^(*)の実現をめざすための指針として、平成14年に制定した「大阪府男女共同参画推進条例」は、男女共同参画の推進にあたって、次の5つの基本理念を定めています。

この計画では、この条例の5つの基本理念に基づき、男女共同参画を推進していきます。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 固定的な性別役割分担等を反映した制度・慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対してできる限り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

*男女共同参画社会とは、「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(男女共同参画社会基本法第2条)」です。

2. 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設定します。

(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障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の実現には性別役割分担意識を解消し、行動変容に繋げることが不可欠です。とりわけ「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」は、あらゆる取組の基盤となるものであるため、これを計画全体の視点に位置付けます。

(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(持続可能な開発目標)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」。平成27(2015)年に国連で全加盟国の賛成で採択された行動計画。)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、令和5(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(2025)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 に関する自発的国別レビュー (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 は経済・社会・環境分野にまたがっているため、SDGs を推進することにより、幅広い分野にジェンダーの視点を確保し、ジェンダー平等をめざすことが可能となります。また、目標年次まで残り 10 年となった令和 2(2020)年 1 月には、SDGs を達成するため「行動の 10 年」がスタートしています。引き続き、取組をより一層加速して、多様な主体に取組の規模を拡げていくことが求められています。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します。

SDGs の 17 ゴールとゴール5「ジェンダー平等」



出典：国連女性機関

ジェンダー平等は、SDGs の 17 ゴールに横断的に位置付けられています。

※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。

※ジェンダー視点の主流化：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。1997 年、国連経済社会理事会(ECOSOC)において、「ジェンダー視点の主流化とは、法律、政策、事業など、あらゆる分野のすべてのレベルにおける取組みが及ぼしうる女性と男性への異なる影響を精査するプロセスである。それは、政治、経済、社会の領域のすべての政策と事業の策定、実施、モニタリング、評価を含むすべてのプロセスに、女性と男性の関心事と経験を統合し、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が持続しないようにするための戦略である。究極的な目的は、ジェンダー平等の達成である。」と定義された。(「共同参画(平成 30 年 6 月号)」発行：内閣府男女共同参画局より)

3. 重点目標

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きます。

[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

4. 計画の体系

【※】女性活躍推進法に基づく推進計画該当箇所

1 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	
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
ア	男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の充実
イ	男性における男女共同参画への意識改革
ウ	地域における男女共同参画の推進
エ	多文化共生を踏まえた男女共同参画の推進
②	子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進
ア	幼児期までの子どもの教育・保育環境における意識啓発の推進
イ	男女共同参画を進める教育・学習の推進
ウ	家庭・地域等と連携した取組の推進
③	男女共同参画の理解を深める表現の推進
(2) 男女共同参画センターの機能強化	
①	地域・社会の多様なニーズに応じたセンター運営
②	関係機関等との協働
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	
①	府審議会、府職員・教員等における女性の参画・登用促進
ア	審議会等委員への女性の参画促進
イ	大阪府職員・教員等における女性の登用促進
②	企業等における女性の登用促進【※】
③	防災・復興分野における女性の参画促進
(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	女性起業家の育成・支援【※】
②	デジタル分野、理工系分野等の女性人材育成
ア	デジタル分野、理工系分野、その他女性の増加が望まれる分野の女性人材育成【※】
イ	多様な選択を可能とする教育・学習機会の確保
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	
①	女性の就業促進【※】
ア	女性の就業支援
イ	官民連携による機運の醸成・啓発
②	職業訓練等の促進【※】

	(2) 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進
	①男女雇用機会均等の更なる推進【※】
	②多様で柔軟な働き方の推進【※】
	ア 長時間労働の是正とワークライフバランスの推進
	イ 多様で柔軟な働き方の実現
	ウ 府における柔軟な働き方の推進
	③仕事と育児を両立できる環境づくり
	ア 子育てと仕事が両立できる環境整備の促進【※】
	イ 地域における子育て支援策の充実
	ウ 府における仕事と育児を両立できる環境づくり【※】
	④ハラスメント対策の推進【※】
	(3) 男性の家事、育児・介護への主体的参画の促進
	①育児休業・介護休業の取得促進等【※】
	②男性の家事、育児・介護への主体的な参画【※】
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	
①女性に対する暴力の根絶に向けた更なる啓発	
②青少年の性被害の未然防止	
③配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の強化	
ア 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の強化	
イ 児童虐待を取り扱う機関との連携	
④性犯罪・性暴力被害者等の支援の充実	
ア 性犯罪への対策の推進	
イ 売買春・人身取引への対策の推進	
ウ ストーカー行為等への対策の推進	
エ セクシュアルハラスメント防止対策の推進【※】	
(2) 様々な困難を抱える人々への支援強化	
①困難な問題を抱える女性への支援施策の推進	
②ひとり親世帯や高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ、部落差別(同和問題)等、様々な困難を抱えている全ての人が安心して暮らせる環境整備	
ア ひとり親世帯が安心して暮らせる環境整備	
イ 高齢者が安心して暮らせる環境整備	
ウ 障がい者が安心して暮らせる環境整備	
エ 外国人が安心して暮らせる環境整備	
オ 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進と当事者が抱える課題解決に向けた取組の推進	
カ 複合的に困難な状況に置かれている人々などへの支援	
(3) ライフステージに応じた男女の健康支援	
①生涯にわたる主体的な健康づくりに向けた取組	
ア 乳幼児期から学童・思春期における保健・医療・健康づくりの推進	
イ 成人期・更年期・高齢期における健康づくりの推進【※】	
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	
ア 妊娠・出産等に関する支援	
イ 女性特有の疾患に関する健康支援【※】	
③性に関する正しい知識の普及の推進	

第5章 施策の基本方針と具体的取組

1. 男女共同参画に向けた取組の一層の推進



指標

目標指標	現状値	目標値 (R12年度)	参考・比較指標、 備考
「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない府民の割合	71.4% (R6年)	82%	府民意識調査
男性の育児休業取得者の割合	14.1% (R5年度)	雇用均等基本調査 全国平均を上回る	市町村ニーズ調査 【雇用均等基本調査】 全国平均:40.5% (R6年度)
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	102分/日 (R3年)	140分	社会生活基本調査 (全国平均:114分/日)
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定市町村数	42市町 (R7年度)	全市町村	—
ドーンセンターの認知度	36.6% (R6年)	45%	府民意識調査
大阪府(知事部局等)における男性職員の育児休業取得率(2週間以上の取得)	(参考値※) 62.4%(R6年度) (1日以上取得)	85%以上	大阪府特定事業主 行動計画
大阪府(府立学校)における男性教職員の育児休業取得率(2週間以上の取得)	56.9% (R6年度)	85%以上	次世代育成支援対策法に 基づく大阪府教育委員会 特定事業主行動計画 (府立学校編)

参考指標	現状値	参考・比較指標、備考
男女の地位の平等感	16.2% (R6年)	府民意識調査
「男女共同参画社会」という用語の認知度	66.2% (R6年)	府民意識調査
小中学校及び府立学校における男女平等教育 指導事例集の活用率	小学校:79.7% 中学校:71.2% (R6年度)	人権教育ヒアリング (市町村)
男性相談の実施市町村数	11市 (R7.4.1)	—
大阪で働く外国人労働者数	208,051人 (R7.10末時点)	厚生労働省「外国人雇用状況」 の届出状況

(1) あらゆる世代、分野における男女共同参画の推進

基本的な考え方

府民意識調査の結果でも明らかなように、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。

基本的方向性 Ⅰ (1) 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

府民意識調査の結果によると、職場の中で男女が平等であると思う人の割合は前回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。このため、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意識)という考え方が残っていることがわかるため、全ての人に対して「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」の解消に向けた取組を進める必要があります。

令和7年に開催された大阪・関西万博では、SDGs 達成や SDGs+beyond に向けた様々な取組やプログラムなどの実施により、ジェンダー平等への意識改革や行動変容をめざす様々な方策や取組などが展開され、来場者が未来社会を体感する場となりました。こうした万博のレガシーを継承し、男女共同参画・女性活躍が進むよう意識改革に向けた更なる取組を進めることが重要です。

一方で、男性を取り巻く社会経済状況の変化の中で、生きづらさを抱える男性は少なくありません。性別役割分担意識の解消等によって、男性にとっても暮らしやすく、家庭や地域に参画しやすい環境づくりが求められます。

府民の参加による地域の様々な活動やネットワークは、府民の豊かな生活の基礎となるものです。地域の活動に多様な住民の参画を促進し、地域における男女共同参画の推進に取り組む必要があります。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の充実	
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に対する正しい理解と認識を深めるため、府内市町村の男女共同参画に携わる職員、学校教職員、企業人事担当者、府民等を対象に、人材育成研修、啓発講座やセミナーを実施します。研修テーマについては、今日的課題や社会情勢を反映した研修や講座となるよう努めます。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画週間、男女雇用機会均等月間、OSAKA 女性活躍推進月間及び女性に対する暴力をなくす運動期間等の多様な機会を通じて、市町村や企業、NPO 等との連携による啓発活動を行います。また、先駆的な取組の顕彰や、様々な分野で活躍する女性の紹介など、工夫をこらし効果的な啓発活動を行います。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 企業経営者など組織の指導的な立場にある層に対し、重点的に啓発を行います。啓発を行うにあたっては、行政、経済団体、企業、大学など産学官のオール大阪で取り組むことで啓発効果が高まることが期待できることから、OSAKA 女性活躍推進会議のような組織を活用し、更なる連携や協力に努めます。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消など、男女共同参画社会について正しい理解と認識を深めるため、府民を対象にしたセミナー等を実施します。 	府民文化部
イ 男性における男女共同参画への意識改革	
<ul style="list-style-type: none"> 男性が気軽に相談できる窓口を整備し、相談対応を通じて、性別役割分担意識の解消や男性の気づき、意識改革を図ることにより、男性にとっても暮らしやすく、家庭や地域に参画しやすい環境づくりに努めます。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 男性を対象とする講座の開催など、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性が家事・育児等へ主体的に参加することを促すような、効果的な啓発に取り組みます。また、府民に身近な市町村において、男性向けの家事・育児講座等が実施されるよう府内市町村へ支援や働きかけを行います。 	府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護、地域活動等様々な活動に参画する男性の活躍事例の紹介などにより、男性の育児・介護、地域活動等への参画を促進します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 「家族の構成員が協力して家庭生活を築いていく意識と責任を持たせる」という理念のもと、育児体験教育を実施し、乳幼児との触れ合いや交流の機会等の体験的な活動を推進します。 	教育庁

ウ 地域における男女共同参画の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 男女共同参画の視点を踏まえた地域活動等の広報・啓発活動を行うことにより、男女共同参画の推進を支援します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 防犯活動、防災活動、子育て支援活動等の地域活動に、男女ともに、多様な年齢層の参画が促進されるよう支援します。 	政策企画部 府民文化部 福祉部 府警本部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 府内市町村に対し、女性活躍推進法第 6 条に基づき、「市町村における女性の職業生活における活躍の推進に関する市町村計画」の策定・改定を支援するとともに、必要な助言を行います。 	府民文化部
エ 多文化共生を踏まえた男女共同参画の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 国連の動きなど国際社会における男女平等に関する情報や、女性を巡る課題について、情報を収集し、男女共同参画分野で活動する団体や府民等に情報提供します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人が安心して暮らせる共生社会づくりに向けて、日常生活の様々な場面での諸課題に対応できるよう、相談体制、日本語教育、職場環境の整備、医療提供体制、緊急時の情報発信など、総合的な対応の充実を図ります。 	政策企画部 府民文化部 商工労働部 健康医療部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 府内公立学校に在籍する帰国・渡日の子どもたちや、その保護者に対して、進路や学校生活に関する様々な情報を提供します。 	教育庁

基本的方向性 Ⅰ (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 幼児期までの子どもの教育・保育環境における意識啓発の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 就学前から男女がともに対等な存在であるという意識を形成していくために、幼稚園・保育所等の教員・保育士等に対して、「アンコンシャス・バイアス」に気づき、男女共同参画について理解を深めるための取組を推進します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 幼稚園・幼保連携型認定こども園新規採用教員研修、幼児教育人権研修、幼児教育アドバイザー育成研修において男女共同参画の視点を取り入れた研修を行い、就学前の教育環境における男女共同参画の推進に取り組みます。とりわけ、保育内容により性別役割意識を助長することのないように働きかけを行います。 	福祉部 教育庁
イ 男女共同参画を進める教育・学習の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 学校での教科や総合的な学習(探究)の時間に係る指導、進路指導、生徒指導など、学校教育全体を通じて、発達段階に応じて体系的に男女の人権尊重と男女平等について学ぶ教育を推進するとともに、固定的性別役割分担意識や、アンコンシャス・バイアスにとらわれず、子どもたち自身が主体的に学び、考え、行動する姿勢・態度を育みます。 	教育庁

<p>➤ 子どもの将来の進路への関心や理解を深め、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、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスにとらわれず、各成長の段階で、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ため、様々な職業や進路の情報を提供し、小学校段階から高等学校段階まで一貫した系統的・継続的なキャリア教育・職業教育等の取組を進めます。</p>	<p>府民文化部 教育庁</p>
<p>➤ 生徒・学生などを対象に、女性のライフイベント時の対応方法等を含めた「働き方・生き方」について理解を深めてもらうとともに、就業への意欲を高めてもらうためのセミナーや、結婚、妊娠、出産、子育て等に関する幅広い知識や、仕事と子育ての両立等に関する事例を知るセミナー等を開催します。</p>	<p>府民文化部 福祉部</p>
<p>➤ 学校において、授業中はもちろんのこと、教育活動の様々な部分において、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスによって、教職員が無意識のうちに子どもたちの個性や能力発揮の機会を奪っていないか、日常的な点検を行うとともに、男女共同参画について教職員自身の正しい理解が深まるように、協議を取り入れるなど主体的に学べるよう、教職員研修の工夫・改善・充実を図ります。</p>	<p>府民文化部 教育庁</p>
<p>➤ SNS 等の普及によって、女性や子どもの人権を侵害するような違法・有害な情報の発信主体が多様化し、発信・受信も容易となっている現状に対応していくとともに、子どもが健全に育つため、学校教育をはじめとした様々な場面におけるメディア・リテラシー向上の取組を進めます。</p>	<p>府民文化部 福祉部 教育庁 等</p>
<p>➤ 性的マイノリティの子どもへの存在にも配慮し、教育の場において、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、性的指向及び性自認に基づく差別のない学校づくりに向けた取組を進めます。</p>	<p>教育庁</p>
<p>➤ 学校において、自らの意見を持ち、自ら考え判断し、他者と協働しながら行動していく、主権者として求められる力を育成する教育の充実を図ります。</p>	<p>教育庁</p>
<p>ウ 家庭・地域等と連携した取組の推進</p>	
<p>➤ 子どもの進路選択に当たって大きな影響を与えられとされる保護者等に対し、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取組を行います。</p>	<p>府民文化部 教育庁</p>
<p>➤ 学校の教育活動について、家庭、地域社会に対して積極的に情報提供を行うとともに、地域社会の人材・能力を効果的に活用するなど学校、家庭、地域社会との連携を進めます。</p>	<p>教育庁</p>
<p>➤ 学校と家庭や地域社会との懸け橋となる PTA の指導者に対して男女共同参画の観点を取り入れた研修を行い、PTA 活動における男女共同参画をさらに促進します。</p>	<p>教育庁</p>

<p>➤ 社会教育行政職員を対象に男女共同参画についての啓発を行い、女性の様々な分野への参画を促す講座を企画するよう働きかけます。</p>	教育庁
---	-----

基本的方向性 Ⅰ (1) ③ 男女共同参画の理解を深める表現の推進

府民意識調査の結果によると、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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
➤ 府が行う広報・出版は府民向けに広く情報発信されるため、社会に与える影響が大きいことや、SNS 等の普及により情報が幅広く、瞬時に拡散されることに留意し、広報・出版物が男女共同参画の視点に立った表現となるよう、「男女共同参画社会の実現をめざす表現ガイドライン」の積極的な活用を推進します。	府民文化部
➤ メディアにおける女性の人権尊重の観点などについて、表現の自由を十分尊重しながら男女共同参画に関する自主的な取組が進むよう、情報提供を行います。	府民文化部
➤ SNS を含むメディアを通じたわいせつ情報に対して、関係法令の適用による取締りを進めます。	警察本部

(2) 男女共同参画センターの機能強化

基本的な考え方

令和7年6月に改正された男女共同参画社会基本法において、男女共同参画センターが関係者相互間の連携・協働を促進するための拠点と法的に位置づけられ、地方公共団体には、そのための体制を確保するよう努力することが求められることとなりました。府における男女共同参画推進の拠点施設である大阪府男女共同参画・青少年センター(以下「ドーンセンター」という。)の担う役割は重要であることから、多様な主体との連携を図るとともに、人材育成や関係機関とのネットワークの強化、利用者層の拡大などの機能強化が求められます。

基本的方向性 | (2) 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広報・啓発活動のほか、男女共同参画に関する情報収集・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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
➤ 男女別の影響やニーズの違いなど男女の性差を客観的に把握するため、各種統計・調査は、性別データを把握・分析し、あらゆる施策に男女共同参画の視点を盛り込む(ジェンダー視点の主流化)際の基礎資料とします。	府民文化部 全部局
➤ 男女共同参画社会の形成に資するため、府民意識調査その他の各種調査を実施するとともに、経済団体等と連携し、女性の就業状況や性別役割分担意識等の分析など、男女共同参画や女性活躍にかかる調査・研究を進めます。	府民文化部 商工労働部
➤ 統計や調査・研究の結果を、講座の開催や各種媒体による提供を通じて、広く府民に還元します。また、ドーンセンターなどにおいて、国や関係機関が実施している男女共同参画にかかわる各種情報を収集、提供します。	府民文化部 全部局
➤ 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消など、男女共同参画社会について正しい理解と認識を深めるため、府民を対象にしたセミナー等を実施します。(再掲)	府民文化部

<p>➤ 幅広い住民に施策・事業を展開できるよう配慮するとともに、ドーンセンターの目的や業務内容について、より多くの住民に知ってもらえるよう十分な周知・広報を行い、利用を促進に努めます。</p>	府民文化部
---	-------

基本的方向性 Ⅰ (2) 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、令和 8 年 4 月 1 日に発足する独立行政法人男女共同参画機構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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
➤ 改正男女共同参画基本法を踏まえ、国が策定した「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」を活用するなど、独立行政法人男女共同参画機構と連携しながらセンターの機能強化を図ります。	府民文化部
➤ 男女共同参画に関する研修、情報提供、相談、啓発等の充実・強化を図るため、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との連携、協働に取り組めます。	府民文化部
➤ 男女共同参画にかかわる様々な問題に取り組んでいる団体・グループ、NPO 等の活動が活性化するよう、情報提供をはじめ、情報交換や活動の拠点となる場や機会を提供するなど、その活動を支援します。	府民文化部

2. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大



指標

目標指標	現状値	目標値 (R12年度)	参考・比較指標、 備考
審議会等委員における女性委員の 登用率	32.9% (R7年)	40%以上 60%以下	—
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	14.4% (R7年度)	令和8年3月策定の 行動計画における 目標値	大阪府における女性職員の 活躍の推進に関する特定事 業主行動計画(2026)
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	24.6% (R7年度)	令和8年3月策定の 行動計画における 目標値	公立学校における 特定事業主行動計画
管理的職業従事者に占める女性の 割合※	19.1% (R6年)	30%	労働力調査 全国平均 16.3% (R6年)
女性消防団員数の割合	3.38% (R7.4.1)	全国の消防団員数に 占める女性消防団員 数の割合と同等	総務省消防庁 「消防団の組織概要調査」 全国平均: 4.03%

※「労働力調査」における就業者のうち「管理的職業従事者」に占める女性の割合とする。

大阪府男女参画・府民協働課で労働力調査(令和6年年平均)をもとに算出。

参考指標	現状値	参考・比較指標、備考
ドーンセンター情報ライブラリーにおける 人材情報データベースの年間新規登録者数	12件 (R6年度)	—
大阪府(知事部局等)職員の主査級以上に 占める女性職員の割合	29.2% (R7.4.1)	大阪府における女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画 (2026)
警察官に占める女性警察官の割合	12.3% (R7.4.1)	大阪府警察における ワークライフバランス等取組計画
自治会長に占める女性の割合	18.8% (R6.7.1)	地方公共団体における 男女共同参画社会の形成又は 女性に関する施策の推進状況
府内大学の理学分野、工学分野の女性割合	理学分野:21.3% 工学分野:16.1% (R7年)	大阪の学校統計
地方議会における女性議員の割合	府議会:16.7% 市議会:25.1% 町村議会:31.8% (R6年)	地方公共団体の議会の議員及び 長の所属等派別人員調等 (都道府県議会:14.6%) (市議会:20.3%) (町村議会:14.1%)

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

基本的な考え方

世界経済フォーラムが令和 7 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。依然として順位が低い理由として、「政治参加」における女性閣僚の減少などの影響や、「経済参加」における管理職や政府高官に占める女性比率の低さ、同一労働に対する賃金格差などが挙げられています。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。

基本的方向性 2 (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 審議会等委員への女性の参画促進	
➤ 令和 12 年までに、審議会等委員における女性委員の登用割合を 4 割以上 6 割以下(男女いずれか一方の委員が 4 割未満とならない状態)にするために登用の促進を図るとともに、登用の取組状況について定期的に公表します。また、大阪府の行政委員会委員への女性登用に努めます。あわせて、審議会等委員への女性の登用を進めるための取組を検討します。	総務部 府民文化部 全部局
➤ 経済団体や大学等と連携して、各分野で活躍する女性人材の情報について、人材情報データベースの登録データの更なる充実に向けて取り組みます。併せて本サービスを広く周知し、活用促進を図ります。	府民文化部
➤ 府内市町村における審議会等委員への女性登用促進のため、市町村における政策決定過程への女性の参画状況を調査するとともに、女性登用が促進されるよう、市町村に対し支援を行います。	府民文化部

イ 大阪府職員・教員等における女性の登用促進	
<p>➤ 大阪府(知事部局等)における女性職員の登用については、女性活躍推進法に基づき、「大阪府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、研修の実施などによる昇任意欲向上や育児休業等からの復帰支援、多様な職務従事機会の付与及びキャリア形成のほか、管理職等の意識改革に取り組むとともに登用状況等を定期的に公表します。</p>	総務部
<p>➤ 大阪府公立学校における女性教員の登用促進を図るため、女性活躍推進法に基づき、「公立学校における特定事業主行動計画」を策定し、女性教員の管理職への登用について目標を定め、人材の育成や登用を計画的に進めるとともに、登用状況等を定期的に公表します。あわせて、管理職等の意識改革に取り組みます。</p>	教育庁
<p>➤ 大阪府警察では、女性活躍推進法に基づき、「大阪府警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定し、各職階への女性の登用を含め、女性警察職員の総合的な人材活用をめざした幅広い人事施策を進めるとともに、登用状況等を定期的に公表します。</p>	府警本部

基本的方向性 2 (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定にあたっては、改正関係法を踏まえ女性の健康支援に資する取組を盛り込むとともに、改正女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異及び女性管理職比率などの情報公表について、国機関と連携しながら、対象となる企業に対して、計画の策定等に向けた呼びかけ、支援を行います。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 企業等において、女性の管理職登用や職域拡大が促進されるよう、大学や経済団体等と連携して女性の登用状況等を把握し、今後の女性の活躍促進に向けた方向性を検討するとともに、男女共同参画を進めることが今後の成長、さらには社会経済の活性化に繋がるということを経営者層に周知します。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリア形成の障壁ともなっている、職場における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向け、例えば男性の意識改革に向けた啓発等を行うなど、職業生活における女性の活躍推進を促します。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントや、いわゆる就活セクハラなどの予防・事後対応の徹底など近年の男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法の改正を踏まえた企業におけるハラスメント防止の取組が進むよう、ハラスメント防止のための指針等を、事業主、労働者等へ周知するとともに、課題解決型の研修を実施します。また、ハラスメントに対する認識と理解を深めるため、企業等に対して啓発に取り組みます。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理職登用を促進するため、オール大阪で「女性の働く機運」を盛り上げます。OSAKA 女性活躍推進会議を中心に経済団体、大学等との協働により、女性とその能力を十分に発揮し活躍できる大阪に向けて経営者等の意識啓発、情報発信等の啓発活動を充実・強化します。 	府民文化部 商工労働部

<p>➤ ロールモデルのいない働く女性に多様なロールモデルとの交流機会を提供することで、モチベーションアップや離職防止につなげるとともに、自社内におけるロールモデルの育成を図ります。</p>	府民文化部
<p>➤ 働く場における男女共同参画や女性活躍推進に意欲的に取り組む企業等を顕彰し、企業等における取組事例を集積・発信することにより、企業等における女性の登用促進に向けた取組の拡大を図ります。</p>	府民文化部
<p>➤ 女性が出産・育児等によりキャリアを中断することなく働き続けられるよう、人材育成や能力開発等の取組促進に向けた啓発や情報提供を行います。</p>	府民文化部 商工労働部
<p>➤ 人材育成プログラム(しごとカプログラム)等を活用し、管理職候補となる女性人材の育成、中核人材の育成、非正規社員の正社員化に向けたスキルアップ等を行い女性の採用、登用につなげます。</p>	商工労働部
<p>➤ 産学官等で構成する OSAKA 女性活躍推進会議を軸とし、構成団体や庁内関係部局と連携し、企業の管理職や人事担当者を対象にした女性人材育成セミナー等を開催します。</p>	府民文化部 商工労働部
<p>➤ 子どもの将来の進路への関心や理解を深め、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、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスにとらわれず、各成長の段階で、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ため、様々な職業や進路の情報を提供し、小学校段階から高等学校段階まで一貫した系統的・継続的なキャリア教育・職業教育等の取組を進めます。(再掲)</p>	府民文化部 教育庁
<p>➤ 生徒・学生などを対象に、女性のライフイベント時の対応方法等を含めた「働き方・生き方」について理解を深めてもらうとともに、就業への意欲を高めてもらうためのセミナーや、結婚、妊娠、出産、子育て等に関する幅広い知識や、仕事と子育ての両立等に関する実例を知るセミナー等を開催します。(再掲)</p>	府民文化部 福祉部

基本的方向性 2 (1) 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促進・拡大が不可欠です。府は、引き続き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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 大阪府地域防災計画、避難所運営マニュアル作成指針及び復興計画策定において、被災時の男女のニーズの違いなど男女双方の視点に十分配慮することを位置付け、市町村の計画改正やマニュアル作成の支援・促進を含め、府及び市町村において女性の視点を取り入れた対策を進めます。 	政策企画部 大阪都市計画局
<ul style="list-style-type: none"> 消防団の認知度向上や女性消防団員活動の周知・啓発等に取り組み、消防団への女性の入団を促進します。 	政策企画部
<ul style="list-style-type: none"> 自主防災組織リーダー育成研修において、女性の視点を取り入れた講演を行うなど、女性の参画を促進します。 	政策企画部
<ul style="list-style-type: none"> 自治会、NPO など地域で活動する各種団体において、方針決定の場へ女性の参画が進むよう啓発を行います。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 平時において実施しているドーンセンターの相談事業のほか、DV 相談、性犯罪・性暴力に関する相談事業等を災害時にも継続して実施できるよう、体制の整備に努めます。 	政策企画部 府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 災害時には、男女共同参画の視点から、大阪府庁内関係部局及び市町村との連絡調整や情報共有を行います。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 安全で安心できる住みよいまちづくりを進めるため、まちづくりにかかわる方針決定の場への女性の参画を促進します。 	都市整備部 大阪都市計画局

(2) 政策・方針決定過程への女性の参画に向けた人材育成

基本的な考え方

政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するためには、男性と比べて女性の参画が進んでいない分野において、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。

基本的方向性 2 (2) ① 女性起業家の育成・支援

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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
➤ 総合就業支援拠点 OSAKA しごとフィールドにおいて、女性が働くにあたっての様々な悩みに対応している府内の各相談機関とネットワークを形成し、女性の就業、創業・起業等を支援するワンストップ相談を行います。また、女性が働き、働き続けるために必要な力の養成や、職場体験等を通じた企業とのマッチングなど、女性の安定就職へ向けた支援や定着支援を行い、更なる女性の活躍につなげます。	商工労働部
➤ ビジネスプランコンテスト等を通じた有望起業家の発掘、補助金の支給、ビジネスプランから成長過程までの一貫した伴走型支援を組み合わせることにより、起業家の着実な成長を支援するとともに、創業に必要な情報提供を行います。	商工労働部
➤ 女性が農業経営と地域農業に主体的に参画できる農村社会の形成を図るため、女性農業者の起業活動等を支援するとともに、就農済みの女性農業者に対しては、女性の意識改革や活躍促進につながるセミナーへの参加を促すなど取組を進めます。	環境農林水産部
➤ セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントや、いわゆる就活セクハラなどの予防・事後対応の徹底など近年の男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法の改正を踏まえた企業におけるハラスメント防止の取組が進むよう、ハラスメント防止のための指針等を、事業主、労働者等へ周知するとともに、課題解決型の研修を実施します。また、ハラスメントに対する認識と理解を深めるため、企業等に対して啓発に取り組みます。(再掲)	府民文化部 商工労働部

基本的方向性 2 (2) ② デジタル分野、理工系分野等の女性人材育成

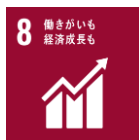
大学において理工系に学ぶ女性の比率は男性を大きく下回っており、女性研究者・技術者を増やすためには、学生が主体的に自らのキャリア形成について考えることに対する意識と機会の創出が重要になります。また、デジタル分野や理工系分野に限らず、女性の増加が望まれる政治分野や、法曹分野などを含め様々な職業への関心・理解を深めるとともに、性別役割分担意識にとらわれることなく、個性や適性に応じた進路選択につながるような取組が必要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア デジタル分野、理工系分野、その他女性の増加が望まれる分野の女性人材育成	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ デジタルスキルなど、就業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるよう、府立高等職業技術専門学校等で職業訓練を実施します。また、新しい知識やより高度な技能及び資格の取得等を容易にするために実施する在職者向けの「テクノ講座」のうち、女性の就業者が比較的少ない職種に関連する講座に、女性優先枠を設けます。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 総合就業支援拠点 OSAKA しごとフィールドにおいて、女性が働くにあたっての様々な悩みに対応している府内の各相談機関とネットワークを形成し、女性の就業、創業・起業等を支援するワンストップ相談を行います。また、女性が働き、働き続けるために必要な力の養成や、職場体験等を通じた企業とのマッチングなど、女性の安定就職へ向けた支援や定着支援を行い、更なる女性の活躍につなげます。(再掲) 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 子どもの将来の進路への関心や理解を深め、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、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスにとらわれず、各成長の段階で、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ため、様々な職業や進路の情報を提供し、小学校段階から高等学校段階まで一貫した系統的・継続的なキャリア教育・職業教育等の取組を進めます。(再掲) 	府民文化部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 子どもの理工系分野への関心・理解を高めるため、府内大学等と連携するなど理工系分野での先輩女性の活躍を紹介するロールモデルの情報提供を行います。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 大阪の成長を支える「製造」「運輸」「建設」「インバウンド関連」の4分野を中心に女性の就職を推進するため、しごと体験や企業との交流会等を実施するとともに、これら企業における人材確保と離職防止のため、職場環境の改善と魅力発信力の向上に資する取組を支援します。 	商工労働部

<p>➤ 女性医師等の離職防止や定着を図るため、勤務環境の改善や復職支援への取組を進めます。</p>	健康医療部
<p>➤ 学校において、自らの意見を持ち、自ら考え判断し、他者と協働しながら行動していく、主権者として求められる力を育成する教育の充実を図ります。(再掲)</p>	教育庁
<p>➤ 女性の政治参画に関する情報を提供するなど、政治を身近に感じ、政治分野への関心促進に資する取組を行います。</p>	府民文化部
<p>イ 多様な選択を可能とする教育・学習機会の確保</p>	
<p>➤ 府民の学習機会の充実を図るため、男女共同参画関連施設などにおける講座について、性別や年齢などにかかわらず、だれもが参加しやすいように配慮します。</p>	府民文化部
<p>➤ 女性が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挑戦し、参画するための力をつけるため、相談事業を実施するとともに、多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応する、生涯にわたる学習機会の充実や情報提供に努めます。</p>	府民文化部
<p>➤ 結婚・出産等により職業生活の中断を余儀なくされた女性が、それぞれの希望に応じたチャレンジにつながるよう各種支援策の情報提供に努めます。</p>	府民文化部
<p>➤ ドーンセンター情報ライブラリーを運営し、女性に関する情報を幅広く収集・整理・加工し、データベース化するとともに、これらを活用して、多様な情報ニーズに的確に対応した情報提供を行います。</p>	府民文化部
<p>➤ 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消など、男女共同参画社会について正しい理解と認識を深めるため、府民を対象にしたセミナー等を実施します。(再掲)</p>	府民文化部

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



指標

目標指標	現状値	目標値 (R12年度)	参考・比較指標、 備考
「以前に比べて、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	79.5% (R6年)	85%	府民意識調査
女性の就業率	年平均 53.5% (R6年)	全国平均を上回る	労働力調査(年平均) 全国平均 54.2% (R6年)
男性の育児休業取得者の割合 (再掲)	14.1% (R5年度)	雇用均等基本調査 全国平均を上回る	市町村ニーズ調査 (雇用均等基本調査) 全国平均:40.5% (R6年度)
6歳未満の子どもを持つ夫の 育児・家事 関連時間(再掲)	102分/日 (R3年)	140分	社会生活基本調査 (全国平均:114分/日)
「男女いきいき・元気宣言」 事業者制度への 登録企業事業者数	781者 (R6年度)	1,080者	—
大阪府(知事部局等)における 男性職員の育児休業取得率 (2週間以上の取得)(再掲)	(参考値※) 62.4%(R6年度) (1日以上取得)	85%以上	大阪府特定事業主行動計画
大阪府(府立学校)における 男性教職員の育児休業取得率 (2週間以上の取得)(再掲)	56.9% (R6年度)	85%以上	次世代育成支援対策法に基 づく大阪府教育委員会 特定事業主行動計画 (府立学校編)

参考指標	現状値	参考・比較指標、備考
女性の正規職員・従業員の割合	年平均 46.1% (R6 年)	全国平均:47.3% 労働力調査(年平均)
男性相談の実施市町村数	11 市 (R7.4.1)	—
企業における男性と女性の所定内給与額の格差 (男性=100)	75.8% (R6 年)	賃金構造基本調査
職場における男女の平等感	29.6% (R6 年)	府民意識調査
週労働時間 60 時間以上の就業者の割合※	男性:7.7% 女性:1.7% (R6 年)	全国平均 男性:7.3% 女性:1.9% 労働力調査(年平均)
職場のいじめ・職場の人間関係・セクハラに関する 労働相談件数	3,006 件 (R6 年度)	大阪府労働相談統計年報
保育所等利用待機児童数	194 人 (R7 年)	—
認定こども園の数	911 か所 (R7 年)	—
地域子育て支援拠点事業の実施か所数	474 か所 (R6 年)	—
「男女いきいきプラス」への認証事業者数	163 者 (R6 年)	—

※大阪府男女参画・府民協働課で労働力調査(令和 6 年年平均)をもとに算出。

(1) 職業生活における活躍支援

基本的な考え方

社会全体で女性活躍を推進する機運が高まっています。女性が不安なく働き続けるためには、女性の健康上の特性に留意して、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。

令和7年6月には女性活躍の推進を一層強化し継続するため、女性活躍推進法の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されました。引き続き女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組を推進し、性別を問わず、職業生活と家庭生活の双方において活躍できる社会の実現をめざします。

基本的方向性 3 (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 女性の就業支援	
➤ OSAKA 女性活躍推進事業の一環として、就職説明会、働く女性応援セミナー、ワンストップ相談会等の開催等により女性の就業を支援します。	府民文化部 商工労働部
➤ 総合就業支援拠点 OSAKA しごとフィールドにおいて、女性が働くにあたっての様々な悩みに対応している府内の各相談機関とネットワークを形成し、女性の就業、創業・起業等を支援するワンストップ相談を行います。また、女性が働き、働き続けるために必要な力の養成や、職場体験等を通じた企業とのマッチングなど、女性の安定就職へ向けた支援や定着支援を行い、更なる女性の活躍につなげます。(再掲)	商工労働部
➤ 具体的な就職活動をしていない女性を中心に、セミナーやインフルエンサー等によるトークイベント、しごと体験等を実施することで就業意欲を喚起します。	商工労働部

<p>➤ デジタルスキルなど、就業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるよう、府立高等職業技術専門校等で職業訓練を実施します。また、新しい知識やより高度な技能及び資格の取得等を容易にするために実施する在職者向けの「テクノ講座」のうち、女性の就業者が比較的少ない職種に関連する講座に、女性優先枠を設けます。(再掲)</p>	<p>商工労働部</p>
<p>➤ 大阪の成長を支える「製造」「運輸」「建設」「インバウンド関連」の4分野を中心に女性の就職を推進するため、しごと体験や企業との交流会等を実施するとともに、これら企業における人材確保と離職防止のため、職場環境の改善と魅力発信力の向上に資する取組を支援します。(再掲)</p>	<p>商工労働部</p>
<p>➤ 女性が農業経営と地域農業に主体的に参画できる農村社会の形成を図るため、女性農業者の起業活動等を支援するとともに、就農済みの女性農業者に対しては、女性の意識改革や活躍促進につながるセミナーへの参加を促すなど取組を進めます。(再掲)</p>	<p>環境農林水産部</p>
<p>➤ OSAKA しごとフィールドにおいて、出産・育児のために、一旦仕事を辞めた女性の再就職を支援するため、就職・保育所探しに関する相談コーナーの運営や、一時保育サービスの提供、職業訓練、情報提供や相談、自己啓発・能力開発のための講習、研修等を実施します。</p>	<p>商工労働部</p>
<p>イ 官民連携による機運の醸成・啓発</p>	
<p>➤ 行政と経済団体、大学等が相互に連携・協力し、オール大阪で女性の活躍推進の機運を盛り上げるため、OSAKA 女性活躍推進会議を通じ、啓発イベントやセミナー等を通じて、機運醸成や意識改革に取り組みます。</p>	<p>政策企画部 府民文化部 商工労働部</p>
<p>➤ 公共調達における公正性、経済性及び品質の確保に配慮しつつ、国の総合評価落札方式等の取組状況を踏まえ、「男女共同参画等に関連する調査・広報・研究開発」、「女性が重要な対象者である広報」などの委託契約等について、総合評価一般競争入札又は公募型プロポーザル方式を活用する場合、男女共同参画、ワークライフバランス等に関する評価項目の設定に努めます。</p>	<p>府民文化部</p>
<p>➤ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定にあたっては、改正関係法を踏まえ女性の健康支援に資する取組を盛り込むとともに、改正女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異及び女性管理職比率などの情報公表について、国機関と連携しながら、対象となる企業に対して、計画の策定等に向けた呼びかけ、支援を行います。(再掲)</p>	<p>府民文化部 商工労働部</p>
<p>➤ 女性活躍推進法の趣旨、理念について、経営者向けセミナーやホームページへの情報掲載等、様々な機会を通じて啓発に努めます。</p>	<p>府民文化部</p>

基本的方向性 3 (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>➤ 総合就業支援拠点 OSAKA しごとフィールドにおいて、女性が働くにあたっての様々な悩みに対応している府内の各相談機関とネットワークを形成し、女性の就業、創業・起業等を支援するワンストップ相談を行います。また、女性が働き、働き続けるために必要な力の養成や、職場体験等を通じた企業とのマッチングなど、女性の安定就職へ向けた支援や定着支援を行い、更なる女性の活躍につなげます。(再掲)</p>	商工労働部
<p>➤ デジタルスキルなど、就業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるよう、府立高等職業技術専門学校等で職業訓練を実施します。また、新しい知識やより高度な技能及び資格の取得等を容易にするために実施する在職者向けの「テクノ講座」のうち、女性の就業者が比較的少ない職種に関連する講座に、女性優先枠を設けます。(再掲)</p>	商工労働部
<p>➤ OSAKA しごとフィールドにおいて、出産・育児のために、一旦仕事を辞めた女性の再就職を支援するため、就職・保育所探しに関する相談コーナーの運営や、一時保育サービスの提供、職業訓練、情報提供や相談、自己啓発・能力開発のための講習、研修等を実施します。(再掲)</p>	商工労働部

(2) 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進

基本的な考え方

全ての人々が持つ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な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。

今後、高齢化がさらに進展すると、家族の介護をしながら就業する者、いわゆる「ワーキングケアラー」が増えていくことが見込まれます。また、晩婚化に伴い、働き盛りの世代において育児と介護の両方を担う「ダブルケアラー」が増える可能性があります。女性を含めた全ての人々が着実にキャリアを形成できるようにする観点からも、介護を理由に離職することなく、仕事と介護の両立が可能となるよう環境整備を推進する必要があります。

基本的方向性 3 (2) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
➤ 男女が均等な雇用機会を得て、均等な待遇を受け、個人としての能力が発揮できるよう、事業主、人事労務担当者、管理者、労働者に対して、男女雇用機会均等法のより一層の周知を図るとともに、教育の場においても啓発を行います。	府民文化部 商工労働部 教育庁
➤ 女性が働きながら安心して出産できる環境を整備するため、男女雇用機会均等法等に基づく妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置について、事業主、人事労務担当者、管理者、労働者へ啓発を行います。また、妊娠・出産により女性労働者が不利益を受けないよう、事業主、労働者等へ啓発を行います。	商工労働部
➤ 府内事業所における労働者の労働環境を調査することにより、その実態把握に努めます。	商工労働部

<p>➤ 府内大学の学生、府内高等学校等の教諭・生徒に対して、労働契約、労働条件、ハラスメント防止等の労働関係法令の基本的な考え方や労働問題に係る留意点に関する研修に講師を派遣します。また、府立学校等に対しては、ワークルールに関する啓発冊子を配布し、その趣旨の周知を図ります。</p>	<p>商工労働部 教育庁</p>
<p>➤ 府民が抱える労働条件のほか、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントや、いわゆる就活セクハラなどに係る疑問、悩みに対し、電話、面談、オンライン等により情報提供やアドバイス等を行うとともに、個別労使紛争に対し、調整・あっせんにより解決を支援します。</p>	<p>商工労働部</p>
<p>➤ フルタイム労働者とパートタイム労働者との均衡を考慮した処遇や労働条件の確保を図るため、事業主、人事労務担当者、労働者へ「パートタイム・有期雇用労働法」等を周知します。また、短時間労働者に関する国の研究などの情報を収集し、提供に努めます。</p>	<p>商工労働部 府民文化部</p>

基本的方向性 3 (2) 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、コロナ禍から平時へ移行し、経済活動が活発化する中で、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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 長時間労働の是正とワークライフバランスの推進	
<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革関連法や改正労働施策総合推進法の施行に伴い、整備すべき労働環境の諸条件が複雑化していることを踏まえ、労働相談センターにおいて、中小企業に対し労働環境改善に向けたアドバイスや他の専門機関の紹介などの支援を実施します。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 主に中小企業を対象に「働き方改革」の気運醸成や、法制度の周知を図るため、「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」(11月)において大阪労働局をはじめとする関係機関と連携し、周知啓発を行います。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 心身の健康の保持増進の観点から、長時間労働等の働き方の見直しや労働時間の短縮、メンタルヘルス対策などについて、広報・啓発を行います。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 経済団体や労働組合等と連携して中小企業も含め府内企業に対して、ワークライフバランスの必要性を周知するとともに、働き続けやすい職場環境づくりの取組がより一層推進されるよう、仕事と子育ての両立支援など、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める意欲のある企業の取組を応援します。また、男女ともいきいきと働くことのできる取組を進める意欲のある事業者を登録・認証・表彰することで、先進的な取組を進める事例に関する情報を提供するなど、その取組を支援します。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 労働者が男女共に仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護・健康課題等との両立に向けた制度の定着促進、非正規雇用労働者の待遇改善など、企業等に対して働き続けやすい職場環境づくりのための啓発等を行います。 	府民文化部 商工労働部

<p>➤ 医療現場など、長時間労働等の厳しい就労環境にある職場において、仕事と生活の調和の実現に向けた取組が促進されるよう、就労環境の改善等に向けた先進的な取組を情報提供するとともに、働き方改革に向けた啓発等を行います。</p>	健康医療部
<p>イ 多様で柔軟な働き方の実現</p>	
<p>➤ 労働相談センターにおいては、国と連携し、企業がテレワークを導入するにあたって、労務管理等のソフト面から環境整備等のハード面、テレワークで働く労働者の不安や孤独感の解消といったメンタル面まで、総合的にサポートしていきます。</p>	商工労働部
<p>➤ 農業従業者の実態把握や仕事と生活の調和の普及に努めるとともに、仕事と育児や介護との両立を支援するため、家族経営協定の普及や、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。また、商工業等の自営業における家族従事者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、国の税制等の各種制度の在り方の検討を注視していきます。</p>	環境農林水産部 府民文化部
<p>➤ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、仕事と治療が両立しやすい職場環境の整備について、企業等に対して啓発を行います。</p>	商工労働部
<p>ウ 府における柔軟な働き方の推進</p>	
<p>➤ 大阪府及び大阪府教育庁では、職員の仕事と生活の調和を実現するため、フレックスタイム制度の利用促進やテレワークの推進など、柔軟な働き方のさらなる浸透を図ります。</p>	総務部 教育庁
<p>➤ 大阪府及び大阪府教育庁では、仕事と治療の両立を支援する取り組みを推進します。</p>	総務部 教育庁
<p>➤ 大阪府警察では、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、「大阪府警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定し、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進等といった働き方改革、職員が子育て又は介護をしながら活躍できる職場づくりを推進します。</p>	府警本部

基本的方向性 3 (2) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 子育てと仕事が両立できる環境整備の促進	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 企業経営者、人事労務担当者、管理者、労働者に対し、育児・介護休業制度等の周知と利用促進に向けた啓発を行うとともに、男女共に仕事と子育ての両立が図れるよう配慮した企業等の先進的な取組や、トップがイクボスの場合やイクボスの育成等に先進的に取り組む企業の取組を紹介するなどし、働き続けやすい職場環境づくりを促進します。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 保育所等の整備、認定こども園への移行促進、延長保育事業や病児保育事業など多様な保育サービスの推進など地域の子ども・子育て支援のための市町村の取組や幼稚園における預かり保育事業等の受け皿整備を支援することにより、待機児童の解消のほか、子育てと仕事が両立できる環境整備に向けた取組を進めます。 	福祉部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 放課後児童クラブの利用者等のニーズを踏まえ、開設時間の延長や大規模クラブの分割化等、放課後児童クラブの運営等放課後等の子どもの居場所づくりの充実を図る市町村の取組を支援します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 保育所・認定こども園、放課後児童クラブにおける障がい児の受入体制の充実や、ひとり親家庭の子どもの優先入所を促進します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 保育の担い手となる人材を確保するため、新規資格取得や、保育所等で就労していない保育士(潜在保育士)への再就職等に対する支援を行います。 	福祉部
イ 地域における子育て支援策の充実	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 子育ての悩みなどに関する様々な相談に対応するため、福祉、保健・医療、教育、警察等の専門機関が、実践研修の実施等に努め、地域の関係機関と連携、協働しながら、効果的、総合的な相談支援を推進します。また、子ども家庭センター、保健所・市町村保健センター、保育所、幼稚園、認定こども園、学校などの各機関と、府民に身近な NPO、ボランティアが連携し、地域で気軽に相談できる多様な相談窓口の整備を進めます。 	福祉部 健康医療部 教育庁 府警本部

<ul style="list-style-type: none"> ➤ 新子育て支援交付金を活用し、市町村が創意工夫を凝らし、住民ニーズに沿った施策を展開できるよう支援を行います。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 保育所、幼稚園、認定こども園において、地域の子育て支援センターの機能を活用し、子育て支援や、保護者同士あるいは世代を超えた交流の場づくり・機会づくりを推進します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 子ども家庭センターが市町村と連携し、孤立しがちな家庭、専門的な支援を要する家庭等の見守り・支援を行います。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 学校、児童館、青少年会館等の既存資源の活用などにより、放課後等の安全で安心な子どもの居場所づくりを推進します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 「まいど子どもカード」事業の普及・拡大などを通じて、子育てを社会全体で応援する機運を醸成します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 子育てに必要な情報提供や相談などの支援やサービスが受けられる場所を増やします。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外出先で授乳やおむつ替えをすることができるスペースなどの情報を提供するなど、子育て世帯が安心して外出できるための環境整備を行います。 	福祉部 都市整備部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 子どもの遊びや運動の場となる公園等の整備・改修を進めるとともに、自然に親しむイベント等の実施などに取り組みます。 	都市整備部
ウ 府における仕事と育児を両立できる環境づくり	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 大阪府及び大阪府教育庁では、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に沿って、女性の健康上の特性に配慮するとともに、子育て中の職員が、育児休業や子育てのための休暇等の制度を活用できる環境づくりを行います。また、時間外勤務の縮減とともに、年次休暇の取得を促進して、仕事と子育ての両立を図ります。 	総務部 教育庁

基本的方向性 3 (2) ④ ハラスメント対策の推進

令和 6 年度大阪府労働相談統計年報によると、令和 2 年度以降、「職場のいじめ」「職場の人間関係」が上位となっていることから、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。令和 7 年 6 月には、女性活躍推進法などの改正により、ハラスメント対策の強化や啓発を行うことが定められました。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啓発などのほか、カスタマーハラスメントへの対策に取り組み、働きやすい職場環境づくりを進めることが重要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> ➤ セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントや、いわゆる就活セクハラなどの予防・事後対応の徹底など近年の男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法の改正を踏まえた企業におけるハラスメント防止の取組が進むよう、ハラスメント防止のための指針等を、事業主、労働者等へ周知するとともに、課題解決型の研修を実施します。また、ハラスメントに対する認識と理解を深めるため、企業等に対して啓発に取り組みます。(再掲) 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等に対する認識と理解を深めるため、企業等に対する啓発を強化し、併せて事業主と労働者を対象とした労働相談を行うとともに、個別労使紛争に対し、調整・あっせんにより解決を支援します。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントやカスタマーハラスメントに対する認識と理解を深めるため、広く府民に対して啓発を行います。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 大阪府及び大阪府教育庁では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについて、「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」に基づき、これらハラスメントのない風通しの良い職場環境づくりに向けた取組を進めます。また、カスタマーハラスメントについても、必要な取組を実施します。 	総務部 府民文化部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 府立学校では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護等に関するハラスメントについて、「教職員間の職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」等に基づき、非常勤職員を含むすべての教職員に対して、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進めます。 	教育庁

<p>➤ 大阪府警察では、職員がその持てる能力を十分に発揮することができるような良好な勤務環境を構築するため、ハラスメントに関する教養の実施、相談窓口の設置など、ハラスメントの防止及び排除に向けた取組を行います。</p>	府警本部
--	------

(3) 男性の家事、育児・介護への主体的参画の促進

基本的な考え方

男性の家事、育児・介護への参画は進んでいるものの、職場の人員配置に余裕がないことや、休暇が取りにくいことなど、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。

基本的方向性 3 (3) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
➤ 企業経営者、人事労務担当者、管理者、労働者に対し、育児・介護休業制度等の周知と利用促進に向けた啓発を行うとともに、男女共に仕事と子育ての両立が図れるよう配慮した企業等の先進的な取組や、トップがイクボスの場合やイクボスの育成等に先進的に取り組む企業の取組を紹介するなどし、働き続けやすい職場環境づくりを促進します。(再掲)	府民文化部 商工労働部
➤ 大阪府及び大阪府教育庁では、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に沿って、男性職員が、育児休業や子育てのための休暇等の制度を活用できる環境づくりを行います。また、年次休暇の取得促進、時間外勤務の縮減とともに、フレックスタイム制度の利用促進やテレワークの推進など、柔軟な働き方のさらなる浸透により、職員の仕事と子育ての両立を図ります。加えて、介護を必要とする状況に至ったことの申出があったときは、介護にかかる休暇制度等の取得意向を確認することで、仕事と介護の両立を図ります。	総務部 教育庁
➤ 大阪府警察では女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、「大阪府警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定し、出産・子育てに係る休暇、介護のための休暇等の制度の周知徹底及び意識改革、勤務環境の整備等、職員が子育て又は介護をしながら活躍できる職場づくりを推進します。	府警本部

基本的方向性 3 (3) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消など、男女共同参画社会について正しい理解と認識を深めるため、府民を対象にしたセミナー等を実施します。(再掲) 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 男性が気軽に相談できる窓口を整備し、相談対応を通じて、性別役割分担意識の解消や男性の気づき、意識改革を図ることにより、男性にとっても暮らしやすく、家庭や地域に参画しやすい環境づくりに努めます。(再掲) 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 男性を対象とする講座の開催など、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性が家事・育児等へ主体的に参加することを促すような、効果的な啓発に取り組みます。また、府民に身近な市町村において、男性向けの家事・育児講座等が実施されるよう府内市町村へ支援や働きかけを行います。(再掲) 	府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 育児・介護、地域活動等様々な活動に参画する男性の活躍事例の紹介などにより、男性の育児・介護、地域活動等への参画を促進します。(再掲) 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 「家族の構成員が協力して家庭生活を築いていく意識と責任を持たせる」という理念のもと、育児体験教育を実施し、乳幼児との触れ合いや交流の機会等の体験的な活動を推進します。(再掲) 	教育庁
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働者が男女共に仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護・健康課題等との両立に向けた制度の定着促進、非正規雇用労働者の待遇改善など、企業等に対して働き続けやすい職場環境づくりのための啓発等を行います。(再掲) 	府民文化部 商工労働部

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



指標

目標指標	現状値	目標値 (R12年度)	参考・比較指標、 備考
配偶者、パートナー間における次の 行為を暴力として認識する府民の割合 ①「平手で打つ」 ②「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」 ③「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」	①82.8% ②66.5% ③80.5% (R6年)	①95% ②85% ③90%	府民意識調査
DV被害を相談しなかった人の割合	51.3% (R6年)	30%以下	府民意識調査
配偶者暴力相談支援センター※の認知度	39.1% (R6年)	50%	府民意識調査
市町村における 配偶者暴力相談支援センター数	8カ所 (R6年度)	10カ所	—
女性の就業率(再掲)	年平均 53.5% (R6年)	全国平均を上回る	労働力調査(年平均) 全国平均 54.2% (R6年)
ひとり親家庭の親等に対する 就業支援講習会受講者の資格取得率	44.1% (R5年度)	50%以上	大阪府ひとり親家庭等 自立促進計画
乳がん検診受診率	42.2% (R4年)	50%	大阪府がん対策 推進計画
子宮頸がん検診受診率	39.9% (R4年)	50%	大阪府がん対策 推進計画
特定健康診査実施率	54.8% (R5年)	70%以上	厚生労働省 「特定健康診査・特定保健指 導に関するデータ」
自殺死亡者数	1,279人 (R6年)	府内の自殺者数の 減少傾向の維持	大阪府自殺対策計画

※配偶者暴力相談支援センター…被害者支援の中心的な役割を担う機関。都道府県が設置する女性相談支援センター又は都道府県・市町村が設置する適切な施設において、配偶者からの暴力の防止、被害者の保護のための業務を行う。

参考指標	現状値	参考・比較指標、備考
配偶者暴力相談支援センターにおける DV 相談件数	7,783 件 (R6 年)	—
性犯罪の発生状況	不同意性交等:400 件 不同意わいせつ:850 件 (R7 年)	—
ストーカー相談件数	1,694 件 (R7 年)	—
大阪府における児童虐待対応件数	15,561 件 (R6 年)	—
男性相談の実施市町村数(再掲)	11 市 (R7.4.1)	—
女性の正規職員・従業員の割合(再掲)	年平均 46.1% (R6 年)	全国平均:47.3% 労働力調査(年平均)
ひとり親等の就業機会創出のための支援実施市町数	12 市町 (R6 年度)	ひとり親家庭等自立促進計画
障がい者実雇用率	2.45% (R7 年)	障害者雇用状況の集計結果
大阪で働く外国人労働者数(再掲)	208,051 人 (R7 年)	厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況
妊娠 11 週以下での妊娠の届出率	96.1% (R6 年度)	—
健康寿命(日常生活に制限のない期間)	男性:71.77 歳 女性:74.95 歳 (R4 年)	厚生労働省「令和 6 年 12 月 24 日第 4 回健康日本 21(第三次)推進専門委員会資料」

(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

基本的な考え方

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」の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。

基本的方向性 4 (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
▶ 「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、シンボルとなるパープルリボンの啓発等によるDV 防止啓発キャンペーンを行うなど、女性に対するあらゆる暴力を許さない社会づくりに向けた啓発活動等を推進します。	府民文化部 福祉部
▶ 暴力の被害者にも加害者にもならないよう、リーフレット等の啓発資材の活用を促進するとともに、各種相談窓口の認知度向上に努めます。	府民文化部
▶ 暴力によらずに問題を解決する方法を身につけることができるよう、暴力を予防・防止するための啓発や教育に努めます。	府民文化部 教育庁
▶ 性犯罪やDV の防止、被害者の救済等を担う行政、教育、司法、医療など関係者への啓発等を行います。	政策企画部 府民文化部 福祉部 健康医療部 教育庁 府警本部

基本的方向性 4 (1) ② 青少年の性被害の未然防止

令和7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、不同意性交と不同意わいせつにおいて全体の4割を超えています。府においては、必要な広報啓発を行うほか、子ども・青少年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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 府内公立小中学校に対して、子ども自身が自らの力で自らを守る力を育成し、子どもが暴力の被害者や加害者、傍観者にならないようにすることを目的とした教材プログラムの活用促進のための周知を行います。 	教育庁
<ul style="list-style-type: none"> 関係機関や団体等と連携し、青少年のネット・リテラシーを高める取組を総合的に実施するとともに、青少年を有害な環境や性的な被害から守るため、青少年健全育成条例を適切に運用します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> インターネット上の情報について、一定の条件により、受信するかどうかを選択できる機能を有する「フィルタリングソフト」、「フィルタリングサービス」の普及・啓発を通じて、高度化した情報通信技術を用いた青少年の健全な成長を阻害する有害情報に接することを防ぐ取組を進めます。 	福祉部 府警本部
<ul style="list-style-type: none"> こども性暴力防止法の趣旨を踏まえ、こどもたちを性暴力から守るための取組について関係事業者等に周知を進めます。学校現場においては、過去に性暴力を行った者が再び教壇に立つことのないよう、教職員の採用において国が整備したデータベースの活用を徹底します。 	福祉部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> 教職員等による児童・生徒に対するセクシュアルハラスメントや性暴力等を防止するため、管理職をはじめとした教職員等の研修の充実のほか、児童・生徒のための相談体制の整備や周知に取り組みます。 	教育庁
<ul style="list-style-type: none"> 児童買春・児童ポルノなどの少年の福祉を害する犯罪は、少年の心身に有害な影響を及ぼし、健全な育成を著しく阻害することから、取締りを強化し、被害少年の保護を図るとともに、被害防止に関する意識啓発のための情報発信活動を行います。 	府警本部

基本的方向性 4 (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の強化	
<ul style="list-style-type: none"> 「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、相談、保護から被害者の自立支援等までの包括的かつ切れ目のない被害者支援を実施するため、各種施策の充実を図ります。 	府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の適切な運用に努めるとともに、事案の危険性・切迫性を迅速かつ的確に見極めた上で、被害者の安全確保を最優先とし、加害者に対しては、検挙措置等による加害行為の防止を徹底する一方、被害者に対しては、一時避難等を含めた保護対策を推進します。 	府警本部
<ul style="list-style-type: none"> 府内市町村に対し、女性相談窓口における女性相談員の配置や配偶者暴力相談支援センターの設置等について、助言等の支援を行い、相談しやすい環境整備に取り組みます。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 女性弁護士による法律問題に関する面接相談を行うことにより、DV被害、性暴力被害に苦しむ女性を支援します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> DVを発見しやすい立場にある医療関係者や教職員向けのDV被害者対応マニュアルの活用促進に向けた取組を実施します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府・市町村配偶者からの暴力対策所管課長会議」等を運営し、府庁内の関係部局間及び市町村も含めた関係機関の連携強化を図ります 	府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 配偶者等からの暴力について、関係する施設をはじめ、保健・福祉・医療・警察、NPO・地域住民など幅広い関係者による取組を推進するための連携体制を充実します。また、関係する機関が連携し、相談体制の充実やその周知等の取組を効果的に推進するとともに、関係機関の職員や教員等に対する研修の充実を図り、支援人材の養成や支援の質の向上に取り組みます。 	府民文化部 福祉部 健康医療部 府警本部

<p>➤ シェルターの運営等に取り組む NPO 等の民間団体と緊密な連携を図り、多様化する支援ニーズに協働して対応します。</p>	<p>府民文化部 福祉部</p>
<p>➤ 男性被害者等に対する必要な配慮や支援が図られるよう、相談体制等の充実に努めます。</p>	<p>府民文化部 福祉部</p>
<p>➤ 交際相手からの暴力(デートDV)を防ぐため、教育機関と連携し、若年層を対象に、男女間の対等な関係の構築を含めた DV 防止啓発セミナー等の取組を行います。</p>	<p>府民文化部</p>
<p>➤ 若年者がデート DV の被害者・加害者とならないよう、防止啓発 DVD・指導用手引きの活用を促進するとともに、若年層を対象に作成したリーフレットを活用し、デート DV の防止啓発に努めるとともに、相談窓口の認知度向上に取り組めます。</p>	<p>府民文化部</p>
<p>イ 児童虐待を取り扱う機関との連携</p>	
<p>➤ 配偶者等からの暴力がその子どもにも深刻な影響を及ぼすことに鑑み、市町村、児童相談所、福祉事務所、配偶者暴力相談支援センター、学校、医療機関等の関係機関の連携協力を推進するとともに、関係者の資質向上を図り、DV 家庭における児童虐待への対応と、DV 被害者への適切な支援を実施します。</p>	<p>福祉部 健康医療部 教育庁 府警本部</p>
<p>➤ DV と児童虐待は密接に関連しており、子どもに深刻な影響を長期的に与えることから、児童虐待の防止と女性に対する暴力の根絶に向けて、関係部局が連携して対策に取り組むほか、府民への啓発等を行います。</p>	<p>府民文化部 福祉部 健康医療部 教育庁 府警本部</p>

基本的方向性 4 (1) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 性犯罪への対策の推進	
<ul style="list-style-type: none"> 性別にかかわらず性犯罪を防止するための環境作りを推進し、性犯罪を起こさせない社会づくりのための広報啓発や被害防止のための情報発信などを行います。 	府警本部
<ul style="list-style-type: none"> 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター(通称「ウイズユーおおさか」)を核に、協力医療機関との性暴力被害者支援ネットワークを構築し、性別にかかわらず被害の潜在化・深刻化の防止及び被害者の適切な支援に取り組みます。 	政策企画部 府警本部
<ul style="list-style-type: none"> 凶悪犯罪を中心とする重大犯罪に関する最近の情勢等に鑑み、強力で適正な性犯罪捜査を推進し、加害者の確実な検挙を図ります。 	府警本部
<ul style="list-style-type: none"> 性別にかかわらず、被害者が相談や被害申告をしやすい環境の整備等、性犯罪の潜在化防止に向けた施策を推進します。 	府警本部
<ul style="list-style-type: none"> 被害者支援にかかわる機関、団体等が連携し、被害者が被害直後から総合的な支援を継続的に受けられることができる支援体制の充実を図ります。 	府警本部
<ul style="list-style-type: none"> 被害者の心情に配慮した事情聴取やカウンセリングの実施等による精神的ケアの充実等、被害者の精神的負担の軽減に努めます。 	府警本部
<ul style="list-style-type: none"> 府内公立小中学校に対して、子ども自身が自らの力で自らを守る力を育成し、子どもが暴力の被害者や加害者、傍観者にならないようにすることを目的とした教材プログラムの活用促進のための周知を行います。(再掲) 	教育庁

<p>➤ 関係機関や団体等と連携し、青少年のネット・リテラシーを高める取組を総合的に実施するとともに、青少年を有害な環境や性的な被害から守るため、青少年健全育成条例を適切に運用します。(再掲)</p>	<p>福祉部</p>
<p>➤ 大阪府子どもを性犯罪から守る条例に基づき、子どもに対する性犯罪を未然に防止し、その安全を確保することについて、府民の理解を深めるために必要な広報その他の啓発活動を実施するとともに、加害者に対する再犯防止のための取組を進めます。</p>	<p>政策企画部</p>
<p>➤ 児童買春・児童ポルノなどの少年の福祉を害する犯罪は、少年の心身に有害な影響を及ぼし、健全な育成を著しく阻害することから、取締りを強化し、被害少年の保護を図るとともに、被害防止に関する意識啓発のための情報発信活動を行います。</p>	<p>府警本部</p>
<p>イ 売買春・人身取引への対策の推進</p>	
<p>➤ 売買春や人身取引による女性や児童の被害を未然に防ぐため、啓発活動の推進や取締りの強化を図るとともに、被害者の保護が必要な場合には、女性相談センターにおいて適切に保護や自立に向けた支援を行うなど、売買春や人身取引の防止に向けた取組を推進します。</p>	<p>福祉部 府警本部</p>
<p>➤ 児童買春・児童ポルノなどの少年の福祉を害する犯罪は、少年の心身に有害な影響を及ぼし、健全な育成を著しく阻害することから、取締りを強化し、被害少年の保護を図るとともに、被害防止に関する意識啓発のための情報発信活動を行います。(再掲)</p>	<p>府警本部</p>
<p>ウ ストーカー行為等への対策の推進</p>	
<p>➤ ストーカー規制法の適切な運用に努めるとともに、事案の危険性・切迫性を迅速かつ的確に見極めた上で、被害者の安全確保を最優先とし、行為者に対しては、検挙措置等による加害行為の防止を徹底する一方、被害者に対しては、一時避難等を含めた保護対策を推進します。</p>	<p>府警本部</p>
<p>➤ ストーカーに関する相談の専用電話を設置し、女性警察官等が 24 時間対応で相談に応じます。</p>	<p>府警本部</p>
<p>➤ ストーカー事案について、関係する保健・福祉・医療・警察など幅広い関係者による連携体制を構築し、相談体制の充実や、被害防止・加害者の再犯防止への取組、若年者への啓発などに取り組みます。また、関係機関の職員や教員等に対する研修の充実を図り、支援人材の養成や支援の質の向上に取り組みます。</p>	<p>政策企画部 府民文化部 福祉部 健康医療部 都市整備部 教育庁 府警本部</p>

<p>➤ 府内公立私立の小中高校生や保護者などに対して、ストーカー行為等への相談・支援窓口や対処方法を伝え、正しい認識で、自らが被害者や加害者にならない、また、子どもたちがストーカー被害者や加害者にならない環境を醸成する啓発事業を推進します。</p>	<p>教育庁 府警本部</p>
<p>エ セクシュアルハラスメント防止対策の推進</p>	
<p>➤ 職場におけるセクシュアルハラスメントに対する認識と理解を深めるため、企業等に対する啓発を強化し、併せて事業主と労働者を対象とした労働相談を行うとともに、個別労使紛争解決に向けた調整・あっせんを行います。</p>	<p>商工労働部</p>
<p>➤ 教職員等による児童・生徒に対するセクシュアルハラスメントや性暴力等を防止するため、管理職をはじめとした教職員等の研修の充実のほか、児童・生徒のための相談体制の整備や周知に取り組みます。(再掲)</p>	<p>教育庁</p>
<p>➤ 職場、学校のほか、地域等社会のあらゆる場におけるセクシュアルハラスメント防止のための取組が進められるよう啓発活動等を推進します。</p>	<p>府民文化部</p>

(2) 様々な困難を抱える人々への支援強化

基本的な考え方

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。

基本的方向性 4 (2) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
➤ ひとり親家庭の母等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就職情報の提供など一貫した就業支援サービスや養育費の相談、児童扶養手当の支給など生活支援サービスを提供します。	福祉部
➤ 生活保護受給者や児童扶養手当受給者、就労経験のない又は就労経験に乏しいひとり親家庭の母等を対象に、就職に必要な知識・技能の習得を図り、職業的自立を促進する訓練を実施します。	商工労働部
➤ フルタイム労働者とパートタイム労働者との均衡を考慮した処遇や労働条件の確保を図るため、事業主、人事労務担当者、労働者へ「パートタイム・有期雇用労働法」等を周知します。また、短時間労働者に関する国の研究などの情報を収集し、提供に努めます。(再掲)	商工労働部
➤ 困難な問題を抱える女性のための相談体制の充実や、市町村等の女性相談支援員の配置・育成等のほか、自立支援に向けた取組を推進します。	福祉部
➤ 女性が直面している様々な問題について、相談カウンセリング、法律相談の実施等を通じ、女性の自立と主体的な生き方をめざすための必要な援助と解決のためのサポートを行います。また SNS 相談等の新たな相談形態への対応を含め、支援人材の養成に向けた取組を進めます。	府民文化部

<p>➤ 学校が福祉機関と連携して、貧困・ひとり親家庭、ヤングケアラー等の様々な生活背景を抱える児童生徒の支援をはじめ、不登校や児童虐待等の問題への対応の際に、その調整を行うスクールソーシャルワーカーを府内市町村に派遣し、問題の未然防止、早期対応・解決に寄与します。</p>	<p>教育庁</p>
<p>➤ 児童の養育や健康面の不安など、ひとり親家庭が生活の中で直面する様々な課題の解決を図るため、相談に応じるとともに、家計管理や子どものしつけに関する講習会を実施し、地域での生活や自立について支援を行います。</p>	<p>福祉部</p>
<p>➤ 子ども家庭センターにおいて、非行問題への対応、心理的ケア等を要する子どもへの対応、非行の背景となる経済的困難等や虐待等複雑な問題を抱える家庭との調整など、個々の子どもと家庭の事情に即したきめ細やかな援助に力点を置いた支援を行います。</p>	<p>福祉部</p>
<p>➤ 授業料等の教育費の助成等により子育て世帯の経済的負担の軽減を図るとともに、教育の機会均等に寄与します。</p>	<p>教育庁</p>

基本的方向性 4 (2) ②

ひとり親世帯や高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ、部落差別(同和問題)等、様々な困難を抱えている全ての人々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、性的マイノリティ、部落差別(同和問題)等、様々な困難を抱えている全ての人々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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア ひとり親世帯が安心して暮らせる環境整備	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ひとり親家庭の母等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就職情報の提供など一貫した就業支援サービスや養育費の相談、児童扶養手当の支給など生活支援サービスを提供します。(再掲) 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 生活保護受給者や児童扶養手当受給者、就労経験のない又は就労経験に乏しいひとり親家庭の母等を対象に、就職に必要な知識・技能の習得を図り、職業的自立を促進する訓練を実施します。(再掲) 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 児童の養育や健康面の不安など、ひとり親家庭が生活の中で直面する様々な課題の解決を図るため、相談に応じるとともに、家計管理や子どものしつけに関する講習会を実施し、地域での生活や自立について支援を行います。(再掲) 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 放課後児童クラブの利用者等のニーズを踏まえ、開設時間の延長や大規模クラブの分割化等、放課後児童クラブの運営等放課後等の子どもの居場所づくりの充実を図る市町村の取組を支援します。(再掲) 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 保育所・認定こども園、放課後児童クラブにおける障がい児の受入体制の充実や、ひとり親家庭の子どもの優先入所を促進します。(再掲) 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 授業料等の教育費の助成等により子育て世帯の経済的負担の軽減を図るとともに教育の機会均等に寄与します。(再掲) 	教育庁

イ 高齢者が安心して暮らせる環境整備	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 地域包括支援センターの機能強化、多職種連携、在宅医療と介護の連携強化、新しい総合事業の実施など、市町村が創意工夫を凝らし、地域の実情や住民ニーズに沿った施策を立案、推進する取組を支援します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 認知症の人への支援を充実させるために、認知症の人に関する理解の増進、生活におけるバリアフリー化の推進、認知症の方の社会参加の機会の確保など「大阪府認知症施策推進計画 2024」を踏まえた、事業を実施します。 	福祉部 健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 高齢者が介護を要する状態にならないように、住民主体の通いの場、高齢者の居場所や出番づくりなどを通じ健康づくり・生きがいづくりが各市町村で推進されるよう支援します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 「大阪府高齢者計画 2024」に基づき、福祉・介護サービス基盤等の充実を図るとともに、介護保険事業の適正な運営が図られるよう市町村を支援します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 在宅医療、看護、介護に携わる人材を安定的に確保するために、基盤整備、参入促進、資質の向上、労働環境・処遇改善に取り組みます。 	福祉部 健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 高齢者が生きがいを持って働くことができるよう、国等関係機関との連携や公益社団法人大阪府シルバー人材センター協議会に対する助言・支援を行うなど、就業機会の拡大と就業率の向上を図ります。 	商工労働部
ウ 障がい者が安心して暮らせる環境整備	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 「大阪府障がい者計画」に基づき、入所施設や精神科病院からの地域生活への移行の推進、就労支援の強化、専門性の高い分野への支援の充実等を図ります。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 障がい者の就労支援及びこれに伴う生活支援を一体的に提供することにより、障がい者の職業生活における自立を図ります。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ハートフル条例に基づく障がい者雇入れ計画等(雇用推進計画含む)の作成・達成等のサポートを行うとともに、障がい者の採用から職場定着、特例子会社の設立等の相談、各種支援策の情報提供を行うなど、障がい者雇用の促進に向けた取組を進めます。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 誰もが自由に安心してでかけられるまち、そして利用しやすい施設が「あたりまえ」のこととなるように、「大阪府福祉のまちづくり条例」に基づき、多数の人が利用する施設のバリアフリー化や使いやすくする配慮を求める取組を進めていきます。 	都市整備部

<p>➤ 大阪府障がい者差別解消ガイドライン等による啓発活動と、大阪府障がい者差別解消条例に基づく相談、紛争の防止・解決の体制整備等により、障がいを理由とする差別の解消に向けた取組を進めます。</p>	<p>福祉部</p>
<p>エ 外国人が安心して暮らせる環境整備</p>	
<p>➤ 困難女性支援法による女性支援事業として、外国人女性を対象とした相談事業を女性相談センターで実施し、必要に応じて一時保護を実施します。</p>	<p>福祉部</p>
<p>➤ 外国人女性のDV等被害者等を対象にした多言語による支援制度の説明や相談窓口紹介のためのパンフレットを作成・配布するとともに、ホームページ等を通じて、周知を図ります。</p>	<p>府民文化部</p>
<p>➤ 外国人が安心して暮らせる共生社会づくりに向けて、日常生活の様々な場面での諸課題に対応できるよう、相談体制、日本語教育、職場環境の整備、医療提供体制、緊急時の情報発信など、総合的な対応の充実を図ります。(再掲)</p>	<p>政策企画部 府民文化部 商工労働部 健康医療部 都市整備部 教育庁</p>
<p>➤ 府内公立学校に在籍する帰国・渡日の子どものたちや、その保護者に対して、進路や学校生活に関する様々な情報を提供します。(再掲)</p>	<p>教育庁</p>
<p>オ 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進と当事者が抱える課題解決に向けた取組の推進</p>	
<p>➤ 府民に性の多様性に関する正しい知識を身につけてもらうため、関係団体等と連携し、啓発に取り組みます。また、パートナーシップ宣誓証明制度の周知を図るなど、当事者が抱える課題の解決に向けた取組を進めます。</p>	<p>府民文化部</p>
<p>➤ 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、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、性的指向及び性自認に基づく差別のない学校づくりに向けた取組を進めます。(再掲)</p>	<p>教育庁</p>
<p>➤ 性的指向及び性自認に関する侮辱的な言動はハラスメントになることを踏まえ、企業等における性的指向及び性自認に関するハラスメント防止の取組が進むよう、啓発の強化を図ります。</p>	<p>商工労働部</p>

カ 複合的に困難な状況に置かれている人々などへの支援	
<p>➤ 障がいがあること、性的マイノリティであること、在日外国人であること、部落差別(同和問題)等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意したうえで、人権尊重に配慮した施策を推進します。</p>	府民文化部 福祉部 等
<p>➤ 女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合の課題解決について、市町村が身近な地域で取り組む総合的な相談事業を支援します。</p>	府民文化部
<p>➤ 人権教育推進計画に基づき、人権教育教材の普及・開発等に努めます。</p>	府民文化部
<p>➤ 男性が気軽に相談できる窓口を整備し、相談対応を通じて、性別役割分担意識の解消や男性の気づき、意識改革を図ることにより、男性にとっても暮らしやすく、家庭や地域に参画しやすい環境づくりに努めます。(再掲)</p>	府民文化部
<p>➤ 学校が福祉機関と連携して、貧困・ひとり親家庭、ヤングケアラー等の様々な生活背景を抱える児童生徒の支援をはじめ、不登校や児童虐待等の問題への対応の際に、その調整を行うスクールソーシャルワーカーを府内市町村に派遣し、問題の未然防止、早期対応・解決に寄与します。(再掲)</p>	教育庁
<p>➤ ひきこもりに関する悩みを抱える本人や家族が、身近な市町村において適切に支援を受けられるよう、相談窓口の周知や、関係機関のネットワーク構築等、市町村の支援体制の充実に向け取り組みます。</p>	健康医療部 福祉部

(3) ライフステージに応じた男女の健康支援

基本的な考え方

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、男女の性差に応じた健康について理解を深めるとともに、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。

基本的方向性 4 (3) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 乳幼児期から学童・思春期における保健・医療・健康づくりの推進	
<ul style="list-style-type: none"> 妊婦・乳幼児の疾患等に対する救急医療をはじめとする医療提供体制の体系的整備や各種助成を行うとともに、小児科医の医療機関情報などの情報を提供するほか、各種医療相談の充実に取り組みます。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> 市町村における妊婦・乳幼児に対する定期健診、保健師等による保健指導・訪問指導や、疾病の予防・早期発見、障がいの受容についての支援、育児不安などへの相談指導のほか、児童虐待予防の取組の推進を図ります。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> がん予防に向け、生徒の発達段階に応じ、がんに対する正しい知識などを普及するがん教育の充実に取り組みます。 	健康医療部 教育庁
イ 成人期・更年期・高齢期における健康づくりの推進	
<ul style="list-style-type: none"> 地域保健の専門的・広域的拠点施設として、府保健所において各種健康、衛生教育等を実施するとともに、市町村設置の保健所及び保健センターと連携し、府民の健康の保持、増進に努めます。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> 生涯にわたって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総合的・効果的な施策を進めます。 	健康医療部

<p>➤ 府民がロコモ・フレイル予防に関する正しい知識を持ち、若い世代から食生活や運動等の生活習慣を整えるなど、生活機能の低下を防ぐ取組を推進するとともに、関係団体等と連携しながら、あらゆる機会を活用した啓発を行います。</p>	健康医療部
<p>➤ 「健康増進法」及び「大阪府受動喫煙防止条例」に基づき、望まない受動喫煙を生じさせることのない環境づくりを行い、あわせてたばこの健康影響についての正しい知識の普及啓発を図るなど、府民の健康で快適な生活の実現に努めます。</p>	健康医療部
<p>➤ 府民のこころの健康の保持増進を目的に、こころの健康づくりに関する情報提供や調査研究、相談を行います。また、保健所を中心とした地域における精神保健福祉活動の支援を行います。</p>	健康医療部
<p>➤ 心身の健康の保持増進の観点から、長時間労働等の働き方の見直しや労働時間の短縮などについて、啓発を行います。</p>	府民文化部 商工労働部
<p>➤ 職場における健康管理を進めるため、労働安全衛生法の周知や職場のメンタルヘルスに関する啓発を行います。また、中小企業等において職場のメンタルヘルス対策を推進する人材の養成を図るため研修を行います。</p>	商工労働部
<p>➤ 大阪府及び大阪府教育庁では、職員が心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を図る取組を行います。特に女性については、月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して、研修等を通じ、理解を促進します。</p>	総務部 教育庁
<p>➤ 府民の健康寿命の延伸に向けて、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する健康経営の取組を推進します。</p>	健康医療部
<p>➤ 社会経済情勢の変化に伴い、対人関係、過重労働、子育てや介護問題などを抱える労働者が増加しているため、女性相談に加え、男性のための電話相談窓口を設置し、健康の確保と仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の実現を推進します。</p>	府民文化部
<p>➤ HIV/エイズ、梅毒をはじめとする性感染症について、正しい知識の普及・啓発を図るとともに、相談・検査・医療体制を充実し、予防から治療までの総合的な対策を推進します。</p>	健康医療部
<p>➤ 日常生活や社会生活に支障を生じさせるアルコール健康障がいや薬物依存症、ギャンブル等依存症などについて、総合的に対策を推進します。</p>	健康医療部
<p>➤ 自殺予防等心身の健康維持の支援を進めるとともに、近年自殺者数が増加傾向にある若年層を中心に自殺予防に関する啓発活動を推進します。</p>	健康医療部

基本的方向性 4 (3) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
ア 妊娠・出産等に関する支援	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 妊婦・乳幼児の疾患等に対する救急医療をはじめとする医療提供体制の体系的整備を行うとともに、小児科医の医療機関情報などの情報を提供するほか、各種医療相談の充実に取り組めます。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 市町村における妊婦・乳幼児に対する定期健診、保健師等による保健指導・訪問指導や、疾病の予防・早期発見、障がいの受容についての支援、育児不安などへの相談指導のほか、児童虐待予防の取組の推進を図ります。(再掲) 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 自らの身体と相手方の身体について正しい理解を深め、性に関する適切な意思決定や行動の選択ができるよう、発達段階に応じた「性に関する指導」を実施します。また、「性に関する指導」のための研修等を実施し、指導者を育成します。 	教育庁
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 生涯にわたり健康な状態であるための取組として、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン(将来設計)や将来の健康を考えた健康管理を行うことができるよう、情報提供・相談体制の整備、意識啓発を行います。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 妊婦健診未受診や予期しない妊娠を防止するため、女性のからだや性の悩みに対応する相談等を行い、妊娠から育児期における母子の健康と安全を確保します。また、予期せぬ妊娠等に悩む女性に必要な情報提供や、適切なサービスを紹介するなどの支援を行います。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 安全で安心な妊娠・出産を確保するため、総合的な周産期医療体制の充実に図ります。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ かかりつけ医をもたない未受診妊産婦等の休日・夜間等の救急搬送に対応する体制を確保します。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 妊産婦にかかる母性保護について、企業等の事業主に啓発を行います。 	商工労働部

<ul style="list-style-type: none"> ➤ 妊娠中や産後うつ等の早期発見など、出産後の母子に対する適切な心身のケアを行います。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 不妊・不育等に悩む人に対し、治療等に関する情報の提供や相談事業を実施するとともに、不妊治療に要する費用の一部を助成します。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 女性の生涯を通じた健康支援の総合的な推進を図る観点から、保健所・市町村保健センターの保健師等に対する研修を充実します。 	健康医療部
イ 女性特有の疾患に関する健康支援	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 子宮頸がん・乳がん検診や、骨粗しょう症など女性に多く見られる疾病を予防するため、検診の受診や疾病に関する正しい知識についての啓発を行います。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 乳がんの早期発見のため、自己触診法の普及に努めるとともに、検診機関のマンモグラフィ設備に助成することや、検診従事者の養成を図るなど検診体制の整備を促進します。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 更年期うつなど更年期障害の症状の改善を図るため、医療相談や医療情報の提供に努めます。 	健康医療部

基本的方向性 4 (3) 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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 自らの身体と相手方の身体について正しい理解を深め、性に関する適切な意思決定や行動の選択ができるよう、発達段階に応じた「性に関する指導」を実施します。また、「性に関する指導」のための研修等を実施し、指導者を育成します。(再掲) 	教育庁
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 生涯にわたり健康な状態であるための取組として、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン(将来設計)や将来の健康を考えた健康管理を行うことができるよう、情報提供・相談体制の整備、意識啓発を行います。(再掲) 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 性行動の低年齢化に対応するため、思春期早期から、HIV/エイズを含む性感染症について、正しい知識の普及・啓発を図るとともに、相談・検査・医療体制を充実し、予防から治療までの総合的な対策を推進します。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、性的指向及び性自認に基づく差別のない学校づくりに向けた取組を進めます。(再掲) 	教育庁

第6章 計画の推進にあたって

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ため、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します。

1. オール大阪での連携の推進

国、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大阪府の諸施策を総合的かつ効率的に推進します。

○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大阪府の附属機関で、大阪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・強化を図ります。また、同センターを中心に市町村、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、事業の推進に努めます。

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・協働して取り組みます。また、市町村の相談員等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を促進します。

4. 計画の進捗管理及び検証・改善

毎年度、本計画で掲げた目標指標に対する達成度や施策の実施状況等を把握し、「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します。

資料編

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際的平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国(社会体制及び経済体制のいかんを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最

大限に参加することを必要としていることを確信し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み込まれていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正

し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。

(9) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第四条

1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む。)をとることは、差別と解してはならない。

第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第六条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第二部

第七条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべて

の段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第八条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第九条

1. 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
2. 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第三部

第十条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画(成人向けの及び実用的な識字計画を含む。)、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のた

めの計画を策定すること。

- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報(家族計画に関する情報及び助言を含む。)を享受する機会

第十一条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利
2. 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
3. この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正

し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第十二条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
2. 1. の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第十三条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第十四条

1. 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
2. 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利

- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件(特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件)を享受する権利

第四部

第十五条

1. 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
2. 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
3. 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書(種類のいかんを問わない。)を無効とすることに同意する。
4. 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第十六条

1. 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
- (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含

む。)

- (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2. 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。)がとられなければならない。

第五部

第十七条

1. この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会(以下「委員会」という。)を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後は二十三人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出すものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
2. 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から一人を指名することができる。
3. 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。
4. 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の三分の二をもって定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
5. 委員会の委員は、四年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち九人の委員の任期は、二年で終

了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

6. 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2 から 4 までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

7. 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

8. 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

9. 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第十八条

1. 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内

(b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。

2. 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第十九条

1. 委員会は、手続規則を採択する。

2. 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

第二十条

1. 委員会は、第十八条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年二週間を超えない期間会合する。

2. 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第二十一条

1. 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に

記載する。

2. 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第二十二条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第六部

第二十三条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第二十四条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第二十五条

1. この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2. 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

3. この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。

4. この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。

加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第二十六条

1. いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2. 国際連合総会は、1 の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第二十七条

1. この条約は、二十番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。

2. この条約は、二十番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。

第二十八条

1. 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
2. この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
3. 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第二十九条

1. この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から六箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
2. 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1 の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1 の規定に拘束されない。
3. 2 の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第三十条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

男女共同参画社会基本法

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点(次項において「男女共同参画センター」という。)としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第二十条 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努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、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 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同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 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

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

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成一一年一月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

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

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

附 則 (令和七年六月二七日法律第八〇号)

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法(令和七年法律第七十九号)の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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
 - 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
 - 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
 - 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
 - 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
 - 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
 - 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域

内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差

異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出よう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

- 第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律百四十一号)第三十六条第一項及び第

三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当

該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更(前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。)をしたときは、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、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)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 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三 前二号に掲げるもののほか、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

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

2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)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 前項第一号及び第二号に掲げる情報

二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報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)

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

一 その任用する職員の男女の給与の額の差異

二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

三 前二号に掲げるもののほか、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

四 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

つ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事したとき。

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

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

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和一十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十

一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四條 この法律(附則第一條第四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)

第三十五條 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一條 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行)

一 第三條中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四條の改正規定並びに次条及び附則第六條の規定 公布の日

二 第二條の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行)

(罰則に関する経過措置)

第五條 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六條 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一條 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二條中職業安定法第三十二條及び第三十二條の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八條の規定 公布の日

二 略

三 第一條中雇用保険法第十條の四第二項及び第五十八條第一項の改正規定、第二條の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八條」を「第四十七條の三」に改める部分に限る。)、同法第五條の二第一項の改正規定及び同法

第四章中第四十八條の前に一條を加える改正規定を除く。)並びに第三條の規定(職業能力開発促進法第十條の三第一号の改正規定、同條に一項を加える改正規定、同法第十五條の二第一項の改正規定及び同法第十八條に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五條、第六條及び第十條の規定、附則第十一條中国国家公務員退職手当法第十條第十項の改正規定、附則第十四條中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第九十八号)第四條第二項及び第十八條の改正規定並びに同法第三十三條の改正規定(「、第十一條中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五條の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五條第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五條から第二十二條まで、第二十四條、第二十五條及び第二十七條の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八條 この附則に定めるもののほか、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 (令和七年六月一日法律第六三号) 抄

(施行期日)

第一條 この法律は、公布の日から起算して一年六月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 第一條中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四條に一項を加える改正規定及び同法第三十八條第一項の改正規定(「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。)、第三條中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附則第二項(見出しを含む。)の改正規定(「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。)並びに第四條中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二條第一項の改正規定、同法第五條第二項第三号の改正規定及び同法附則第二條第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三條、第七條、第八條の二及び第十六條の規定 公布の日

二 第一條の規定(前号に掲げる改正規定を除く。)及び第四條の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二條の改正規定を除く。)並びに附則第六條の規定及び附則第十三條中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和三十九年法律第八十八号)第四十七條の四の改正規定(「昭和三十九年法律百三十二号」)の下に「第二十七條の三第一項、」を加える部分に限る。) 令和八年四月一日

(女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置)

第六條 第四條の規定(附則第一條第二号に掲げる改正規定に限る。)による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二條第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施

行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

(政令への委任)

第七条 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)

第八条の二 政府は、特定受託事業者(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和五年法律第二十五号)第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。)が受けた業務委託(同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。)に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者(同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。)が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市長の職(次条において「公選による公職等」という。)にある者として国又は地方公共団体における政策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(以下「政治分野における男女共同参画」という。)が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における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、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則(次条において単に「基本原則」と

いう。)にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に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ものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供(次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。)を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第六条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

(人材の育成等)

第八条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第九条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

大阪府男女共同参画推進条例

個人の尊重と法の下での平等が日本国憲法においてうたわれており、すべての人が、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社会を実現することは、私たちの願いである。

このため、府においては、これまでも、国際社会や国内の取組と協調しつつさまざまな施策を推進してきているが、いまだに性別による固定的な役割分担意識を背景として、男女の自由な活動の選択を妨げる要因が残っている。

このような状況の中で、少子高齢化の進展等、社会の急速な変化に的確に対応しつつ、大阪を活力に満ちた豊かな都市としていくには、男女が、互いの違いを認め合い、互いの生き方を尊重し合いながら、社会の対等な構成員として、互いに協力し、責任を分かち合い、それぞれが自らの意思で自由に生き方を選択し、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重要である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現をめざすことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、府の施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画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資することを目的とする。

(定義)

第二条 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。

- 一 男女共同参画 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、共に責任を担うことをいう。
- 二 積極的改善措置 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、その機会を積極的に提供することをいう。
- 三 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、他の者に対し、その意に反した性的な言動をすることによりその者の就業環境等を害し、又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第三条 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、妊娠、出産等互いの性に関する事項についての理解が深められ、男女の生涯にわたる健康が確保されること、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。

- 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できる限り影響を及ぼすことのないように配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、府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。
- 4 男女共同参画の推進は、男女が、社会の基盤である家庭の重要性を認識し、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、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、国際社会における取組を考慮して行われなければならない。

(府の責務)

第四条 府は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)のっとり、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。)を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

- 2 府は、男女共同参画施策を効果的に実施するための体制を整備することその他の男女共同参画の推進のために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 府は、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しなければならない。
- 4 府は、男女共同参画の推進に関し、市町村における取組について協力するものとし、男女共同参画施策の実施に当たっては、市町村との連絡調整を緊密に行うものとする。

(府民の責務)

第五条 府民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる場において、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たり、男女共同参画の推進に努めるとともに、男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による差別的取扱いの禁止等)

第七条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 3 何人も、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。以下同じ。)に対する暴力(暴行その他の

心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。以下同じ。)を行ってはならない。

(男女共同参画計画の策定)

第八条 知事は、次に掲げる事項を定めた男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定するものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画施策の大綱
- 二 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に必要な事項

2 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ、大阪府男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、府民の意見を反映させるための適切な措置を講ずるものとする。

3 知事は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 前二項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(男女共同参画施策)

第九条 府は、次に掲げる男女共同参画施策を実施するものとする。

- 一 男女共同参画に関する理解を深めるため、広報及び啓発並びに教育を行うこと。
- 二 男女共同参画施策を策定し、又は実施するため、必要な調査研究を行うこと。
- 三 配偶者に対する暴力、セクシュアル・ハラスメント等の防止のための取組を進め、及びこれらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うこと。
- 四 男女が共に家庭生活、職場、地域等における活動を円滑に行うことができる環境が整備されるよう努めること。

(男女共同参画の推進状況等の公表)

第十条 知事は、毎年度、男女共同参画の推進に係る状況及び男女共同参画施策の実施状況について、その概要を公表しなければならない。

(事業者の取組の促進)

第十一条 知事は、男女共同参画の推進に関する事業者の取組を促進するため、顕彰その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 前項の場合において、知事は、必要があると認めるときは、事業者に対し、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ついて協力を求めることができる。

(苦情等への対応)

第十二条 知事は、府民からの男女共同参画施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画に係る人権侵害に関する相談を受けたときは、適切かつ迅速に対応するものとする。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際に現に策定され、及び公表されている男女共同参画の推進に関する計画であって、男女共同参画計画に相当するものは、第八条(第四項を除く。)の規定により策定され、及び公表されたものとみなす。

(大阪府附属機関条例の一部改正)

3 大阪府附属機関条例(昭和二十七年大阪府条例第三十九号)第一条第一号の表大阪府男女協働社会づくり審議会の項を次のように改める。

大阪府男女共同参画審議会
大阪府男女共同参画推進条例(平成14年大阪府条例第6号)第8条第2項(同条第4項において準用する場合を含む。)に規定する事項その他男女共同参画の推進に関する施策についての重要事項の調査審議に関する事務

男女共同参画施策のあゆみ

年	世 界	国	大 阪 府
昭和 47 (1972)	<ul style="list-style-type: none"> ■12月 第27回国連総会で、1975年を国際婦人年とすることを宣言 		
昭和 48 (1973)			<ul style="list-style-type: none"> ■10月 大阪府婦人会館開館10周年記念行事を実施
昭和 50 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> ■国際婦人年(目標:平等、発展、平和) ■7月 「国際婦人年世界会議」(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択 ■12月 第30回国連総会は、「世界会議が採択した勧告等を含めた国際婦人年」及び「社会における婦人の地位の向上と役割」を議題として、婦人に関する決議を採択 ①「メキシコ宣言」などメキシコ会議で決まった行動計画を承認 ②1976年～85年の10年間を「国連婦人の10年」と決定 ③婦人の進歩を目指す国際研究、訓練機関の設置を決定 ④「婦人の10年」中間に当たる1980年に行動計画の実施状況について再検討する世界会議を開くことを決定 	<ul style="list-style-type: none"> ■9月 婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催 	
昭和 51 (1976)			<ul style="list-style-type: none"> ■11月 女性問題担当窓口を労働部労働福祉課に設置
昭和 52 (1977)		<ul style="list-style-type: none"> ■1月 「国内行動計画」策定 ■6月 「婦人の政策決定参加を促進する特別活動」を同本部が決定 ■7月 「国立女性教育会館」設置 ■10月 婦人問題担当室「国内行動計画前期重点目標」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ■9月 知事の私的諮問機関として「大阪府婦人問題推進会議」設置
昭和 54 (1979)	<ul style="list-style-type: none"> ■12月 国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択 		<ul style="list-style-type: none"> ■3月 大阪府婦人問題推進会議から知事へ「女性の地位向上に関する提言」提出 ■8月 「大阪府婦人問題企画推進本部」設置
昭和 55 (1980)	<ul style="list-style-type: none"> ■7月 「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択 		<ul style="list-style-type: none"> ■4月 企画部府民文化室に「婦人政策係」を設置 ■8月 審議会等への女性委員の登用目標率を10%と設定 ■9月 大阪府議会「女子差別撤廃条約」意見書提出 ■10月 第1回「大阪府婦人問題アドバイザー養成講座」実施 ■11月 「国連婦人の10年中間年記念のつどい」開催

年	世 界	国	大 阪 府
昭和 56 (1981)		<ul style="list-style-type: none"> ■5月 「国内行動計画後期重点目標」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ■4月 「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」策定 ■5月 電話相談「婦人の 7800 番」開設 ■11月 「府民のつどい」開催 4月に策定した「大阪府行動計画」について、府民の合意を得、「府民アピール」を採択
昭和 57 (1982)		<ul style="list-style-type: none"> ■5月 「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ■4月 企画部に「婦人政策室」を設置 大阪府婦人会館を教育委員会から知事部局に移管、「大阪府立婦人会館」と改称 ■5月 「おおさかの女性—その変化と現状—」(大阪府婦人白書)を公表
昭和 58 (1983)			<ul style="list-style-type: none"> ■3月 婦人会館 20 周年記念事業を実施 ■5月 「女性の自立と参加をすすめる大阪府行動計画」昭和 56・57 年度、関連施策推進状況を公表 ■12月 大阪府議会「人権擁護促進に関する意見書」において「女子差別撤廃条約」の早期批准を要望
昭和 59 (1984)		<ul style="list-style-type: none"> ■3月 婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」建議 ■4月 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律案要綱」をまとめ、婦人少年問題審議会に諮問 ■5月 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」国会提出(国籍法及び戸籍法の改正(父母両系主義等))[昭 60.1 施行] ■7月 労働省婦人少年局を再編し婦人局を設置 ■9月 「婦人に関する世論調査」結果発表 ■11月 「国連婦人の 10 年世界会議に向けての全国会議を開催 	<ul style="list-style-type: none"> ■3月 大阪府議会「男女雇用平等法制定に関する意見書」提出 ■4月 国際理解をすすめるための講演会「国連婦人の十年最終年に向けて」開催 ■11月 大阪国際女性会議ミニ集会「外国から見た日本の女性」開催 ■12月 「ナイロビ大会を成功させよう!大阪国際女性会議」開催
昭和 60 (1985)	<ul style="list-style-type: none"> ■7月 「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議(ケニア) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ■2月 「婦人に関する世論調査(II)」結果発表 ■4月 生活保護基準額の男女差を解消 女性の年金権の確立を柱とする国民年金法の改正[昭 61.4 施行] ■5月 「男女雇用機会均等法」の公布 ■6月 「女子差別撤廃条約」批准 ■10月 「国連婦人の十年」最終年を記念する「西暦 2000 年に向けての全国会議」開催 婦人の地位向上に貢献した人を総理大臣表彰 	<ul style="list-style-type: none"> ■3月 女性の社会参加等に関する調査 女性の社会参加をすすめるための拠点施設実態調査報告 ■7月 「大阪海外婦人問題セミナー」をケニアに派遣 NGO(民間)フォーラムに参加

年	世 界	国	大 阪 府
昭和 61 (1986)		<ul style="list-style-type: none"> ■1月 婦人問題企画推進本部拡充:構成を全省庁に 拡大 婦人問題企画推進有識者会議開催 ■6月 「第1回男女雇用機会均等推進全国会議」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ■4月 「企画部府民文化室婦人政策室」を「企画部婦 人政策課」に改組 「21世紀をめざす大阪府女性プラン」(第2期 行動計画)策定 ■6月 「大阪府女性問題懇話会」設置 ■9月 「大阪府婦人関係団体会議」設置
昭和 62 (1987)		<ul style="list-style-type: none"> ■5月 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策 定 ■6月 「女子労働者福祉対策基本方針」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ■6月 「大阪府婦人総合センター基本構想」発表 ■11月 婦人政策課を企画部から生活文化部に移管
昭和 63 (1988)			<ul style="list-style-type: none"> ■2月 審議会等への女性委員の登用目標率を 20% に改定 ■9月 「大阪府婦人総合センター(仮称)推進会議」設 置
平成元 (1989)		<ul style="list-style-type: none"> ■3月 文部省「新学習指導要領」告示 高等学校家庭科の男女必修化 ■7月 「国の審議会等における婦人委員の登用の促進 について」提言提出 	
平成 2 (1990)	<ul style="list-style-type: none"> ■5月 国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「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及び結論」 採択 	<ul style="list-style-type: none"> ■3月 「女性の就業に関する世論調査」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ■9月 婦人総合センター(仮称)基本設計完了、実施設 計着手
平成 3 (1991)		<ul style="list-style-type: none"> ■1月 「女性に関する世論調査」発表 ■4月 婦人問題企画推進有識者会議「変革と行動の ための5年」報告提出 ■5月 「育児休業法」の公布[平4.4 施行] 婦人問題企画推進本部「西暦 2000 年に向け ての新国内行動計画(第一次改定)」決定 	<ul style="list-style-type: none"> ■1月 「女性問題についての意識調査」結果公表 ■2月 大阪府婦人総合センター(仮称)の愛称が 「ドーンセンター」に決定 ■3月 大阪府女性問題懇話会「第3期行動計画策定 に向けての提言」提出 ■5月 課内の組織改正により、政策推進チーム、センタ ー推進チームを設置 ■7月 「大阪府婦人総合センター(仮称)推進会議」を 「ドーンセンター推進会議」に改称 ■8月 「大阪府婦人問題企画推進本部」を「大阪府女 性政策企画推進本部」に改称 ■9月 「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期 行動計画～女と男のジャンプ・プラン」策定 審議会等への女性委員登用目標率を 25%に 改定 「大阪府婦人関係団体会議」を「大阪府女性団 体会議」に改称 ■10月 「大阪府女性基金」設置 「大阪府女性基金検討委員会」設置

年	世 界	国	大 阪 府
平成 4 (1992)		<ul style="list-style-type: none"> ■6月 「第二次女子労働者福祉対策基本方針」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ■1月 ドーンセンターシンボルマーク決定 ■3月 ドーンセンター建設工事着工 ■4月 「婦人政策課」を「女性政策課」に改称 「大阪府女性施策企画推進員」制度発足 (知事部局等に17名を配置) ■6月 「大阪府女性基金」積立総額10億円となる ■12月 「大阪府女子労働対策推進計画」策定
平成 5 (1993)		<ul style="list-style-type: none"> ■3月 「男女平等に関する世論調査」発表 ■6月 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)成立[平5.12施行] 	<ul style="list-style-type: none"> ■3月 「男女協働社会の実現をめざす表現の手引き」作成 「大阪府女性基金検討委員会」廃止 ■11月 女性基金のシンボルマーク決定 「大阪府女性基金」積立総額20億円となる「大阪府女性基金」への最初の寄付を受ける (寄付者:阪奈瓦斯(株)100万円)
平成 6 (1994)		<ul style="list-style-type: none"> ■2月 「男性のライフスタイルに関する世論調査」発表 ■6月 男女共同参画室・男女共同参画審議会(政令)設置 ■7月 男女共同参画推進本部設置 ■12月 厚生・文部・労働・建設の4大臣合意により「今後の子育て支援のための施策の基本方向について」(エンゼルプラン)策定 大蔵・厚生・自治の3大臣合意により「当面の緊急保育対策等を推進するための基本的考え方」(緊急保育対策等5か年事業)及び「新ゴールドプラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ■1月 「大阪府女性基金プリムラ賞」創設 ■3月 府立婦人会館30周年記念事業 「大阪府女性基金運営懇談会」設置 ■4月 (財)大阪府男女協働社会づくり財団設立 「大阪府女性基金」積立総額40億円となる課の組織がチーム制から班制に改編 ■10月 府立婦人会館閉館 ■11月 ドーンセンター(大阪府立女性総合センター)開館 「大阪国際女性フォーラム」開催
平成 7 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ■9月 「第4回世界女性会議」-平等、開発、平和のための行動(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ■6月 「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)ILO「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」(第156号)批准 ■10月 「男女共同参画に関する世論調査」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ■3月 男女協働社会の実現をめざす府民意識調査結果報告 ■9月 「大阪府女性友好のつばさ」を派遣(中国)第4回世界女性会議・NGOフォーラムに参加
平成 8 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> ■6月 優生保護法の改正(母体保護法)[平8.9施行] ■7月 男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申 ■9月 男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ■12月 「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ■3月 「大阪府女性基金」初の取り崩し ■4月 課組織が班制から係制に改編 ■5月 大阪女子大学に女性学研究センター開設 ■7月 大阪府女性問題懇話会からジャンプ・プラン見直し提言の中間報告 ■11月 大阪府女性問題懇話会「女と男のジャンプ・プラン見直しに向けての提言」提出 ■12月 ドーンセンター入館者100万人突破

年	世 界	国	大 阪 府
平成 9 (1997)		<p>■3月 男女共同参画審議会設置(法律) 「男女共同参画に関する世論調査」発表</p> <p>■6月 「男女雇用機会均等法」改正[平 11.4 施行] 労働基準法の改正[平 11.4 施行] 育児・介護休業法の改正[平 11.4 施行]</p> <p>■10月 労働省「婦人局」を「女性局」に、「都道府県婦人少年室」を「都道府県女性少年室」に改称</p> <p>■12月 「介護保険法」公布</p>	<p>■1月 海外女性招へい事業「(第1回)アジア・太平洋女性ネットワークフォーラム」開催</p> <p>■3月 「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画(改定)～新 女と男のジャンプ・プラン～」策定</p> <p>■9月 「男女協働社会の実現をめざすトップシンポジウム」開催</p> <p>■12月 「審議会等への女性委員の登用推進要綱」策定</p>
平成 10 (1998)		<p>■1月 「男女共同参画社会に関する世論調査」発表</p> <p>■6月 「中央省庁等改革基本法」制定 男女共同参画に関する事務を内閣府への移行を明記 男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法(仮称)の論点整理」公表</p> <p>■10月 「男女共同参画社会に関する有識者アンケート」調査発表</p> <p>■11月 男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法について～男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり～」答申</p>	<p>■3月 「大阪府女性問題懇話会」及び「大阪府女性基金運営懇話会」を廃止</p> <p>■4月 「女性政策課」を「男女協働社会づくり課」に改称 「大阪府男女協働社会づくり審議会」設置</p> <p>■5月 「大阪府女性団体会議」廃止 「大阪府男女協働推進連絡会議」設置</p> <p>■7月 「大阪府女性労働対策推進計画」策定</p> <p>■8月 第 1 回大阪府男女協働推進連絡会議を開催</p> <p>■9月 第 1 回男女協働社会づくり審議会を開催</p> <p>■11月 「男女協働社会の実現をめざすトップシンポジウム」開催</p> <p>■12月 海外女性招へい事業の実施(第 2 回)[韓国、フィリピン]</p>
平成 11 (1999)		<p>■5月 「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」成立 [平 11.11 施行] 男女共同参画審議会「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申</p> <p>■6月 「男女共同参画社会基本法」公布・施行</p> <p>■7月 「食料・農業・農村基本法」公布・施行 「中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律」成立 [平 13.1 施行]</p> <p>■8月 男女共同参画審議会に「男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成を促進する施策の基本的な方向について」諮問</p> <p>■12月 警察庁「女性・子どもを守る施策実施要綱」策定 少子化対策推進関係閣僚会議「少子化対策推進基本方針」決定 大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治の 6 大臣の合意により「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について(新エンゼルプラン)」策定</p>	<p>■5月 大阪府男女協働社会づくり審議会に「21 世紀を展望した男女協働社会の実現に向けての総合的なビジョンについて」諮問</p> <p>■11月 海外女性招へい事業の実施(第 3 回)[アメリカ]</p> <p>■12月 「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」発表</p>

年	世 界	国	大 阪 府
平成 12 (2000)	<p>■6月 国連特別総会「女性 2000 年会議」開催 (ニューヨーク)</p> <p>■10月 「女性・平和・安全保障に関する国連安保 理決議第 1325 号」が国連安全保障理事 会にて採択</p>	<p>■2月 「男女間における暴力に関する調査」発表</p> <p>■4月 「都道府県女性少年室」を「都道府県労働局雇 用均等室」に改組</p> <p>■5月 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、 「児童虐待の防止等に関する法律」成立 [平 12.11 施行] 「男女共同参画社会に関する世論調査」発表</p> <p>■7月 男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関 する基本的方策について」答申</p> <p>■9月 男女共同参画審議会「男女共同参画計画策定 に当たっての基本的な考え方-21 世紀の最重 要課題-」答申</p> <p>■12月 「男女共同参画社会に関する世論調査-男性の ライフスタイルを中心に-」発表「男女共同参画基 本計画」閣議決定</p>	<p>■2月 男女協働社会づくり審議会「中間報告」公表</p> <p>■4月 女性週間全国会議</p> <p>■6月 国の男女共同参画審議会基本問題部会論点整 理についての意見交換会</p> <p>■7月 男女協働社会づくり審議会に「大阪府男女協働 社会の実現に関する条例(仮称)の基本的な考 え方について」諮問</p> <p>■9月 「女性に対する暴力」対策会議設置</p> <p>■11月 男女共同参画フォーラム「女性に対する暴力をな くす」キャンペーン</p> <p>■12月 「女性への暴力」サポートライン</p>
平成 13 (2001)		<p>■1月 「総理府」を「内閣府」に、「厚生省」と「労働省」を 「厚生労働省」に改組。労働省女性局は厚生労 働省雇用均等・児童家庭局に統合 男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置</p> <p>■4月 「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</p> <p>■6月 第1回「男女共同参画週間」 男女共同参画会議「仕事と子育ての両立支援 策の方針に関する意見」公表</p> <p>■7月 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」 閣議決定</p> <p>■10月 男女共同参画会議「『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』の円滑な施行 に向けた意見」公表</p> <p>■11月 「女性に対する暴力をなくす運動」スタート</p>	<p>■2月 大阪府男女共同社会作り審議会「21 世紀を展 望した男女共同参画社会の実現に向けての総 合的なビジョン」答申</p> <p>■3月 大阪府男女共同参画計画素案公表</p> <p>■4月 「男女協働社会づくり課」を「男女共同参画課」 に改称 「大阪府男女協働推進連絡会議」を「大阪府男 女共同参画推進連絡会議」に改称</p> <p>■7月 大阪府男女協働社会づくり審議会条例検討専 門部会「検討骨子」公表 「大阪府男女共同参画計画(おおさか男女共同 参画プラン)」策定</p> <p>■11月 「大阪府女性政策企画推進本部」を「大阪府男 女共同参画推進本部」に改称 「大阪府女性施策企画推進員」を「大阪府男女 共同参画企画推進員」に改称し、大阪府男女共 同参画推進本部へ組み込む</p> <p>■12月 大阪府男女協働社会づくり審議会「男女共同参 画社会の実現に関する条例の基本的な考え方」 答申 大阪府男女共同参画推進条例案骨子公表</p>
平成 14 (2002)		<p>■2月 アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催</p> <p>■4月 男女共同参画会議「『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』の円滑な施行 に向けた意見(その 2)」公表</p> <p>■7月 男女共同参画会議「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 況及び今後の取組に向けての意見」公表</p> <p>■10月 男女共同参画会議「男女共同参画に関する施 策についての苦情の処理及び人権侵害におけ る被害者の救済に関するシステムの充実・強化に 向けた意見」公表</p>	<p>■3月 大阪府男女共同参画推進条例公布 [平 14.4 施行]</p> <p>■8月 大阪府男女共同参画施策苦情処理制度開始</p> <p>■11月 千葉、大阪、熊本、熊本の3府県女性知事から国に対 し、「千葉、大阪、熊本から放つ3本の矢と5つの 提言-3人の女性知事による政策アピールと国 への提言-」</p>

年	世 界	国	大 阪 府
平成 15 (2003)		<p>■3月 文部科学省 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告(女性研究者への支援)</p> <p>■4月 男女共同参画会議 基本問題専門調査会「女性のチャレンジ支援策について」公表 男女共同参画会議「女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見」公表</p> <p>■6月 「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定[平 15.9 施行]</p> <p>■7月 男女共同参画会議「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及び今後の取組に向けての意見(男女共同参画にかかわる情報の収集、整備、提供)」公表 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 「少子化社会対策基本法」公布、施行 女子差別撤廃条約実施状況第4回・5回報告審議</p> <p>■8月 第4回・第5回報告に対する女子差別撤廃委員会最終コメント</p> <p>■10月 文部科学省 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第2次報告(女性のキャリアと生涯学習のかかわりから)</p>	<p>■1月 「男女いきいき・元気宣言事業者顕彰制度」創設 大阪府男女共同参画審議会に「大阪府における男女共同参画施策等の推進方策について」諮問 大阪府男女共同参画年次報告「大阪府の男女共同参画の現状と施策」発行 大阪府男女共同参画企画推進員「大阪府が男女共同参画のモデル職場となるために」提言</p> <p>■4月 「財団法人男女協働社会づくり財団」を「財団法人男女共同参画推進財団」に名称変更 大阪府男女共同参画推進本部「男女共同参画モデル職場づくりのための10の取組」を大阪府男女共同参画推進責任者会議(3月)決定を経て推進本部へ報告</p> <p>■6月 ドーンセンター入館者 400 万人を突破</p> <p>■7月 北海道、千葉、大阪、熊本の4道府県女性知事から、「参議院共生社会に関する調査会」に対し、「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」の見直しについて要望</p> <p>■10月 女性のチャレンジフェア開催 女性知事リレーフォーラム(北海道、千葉、大阪、熊本の4道府県女性知事)ほか</p> <p>■11月 4道府県女性知事から国に対し、「4人の女性知事が四輪駆動で牽引する5つの改革」提言</p> <p>■12月 大阪府男女共同参画審議会「大阪府における男女共同参画施策等の推進方策について」答申 全国知事会に「男女共同参画研究会」設置 (構成員:北海道、岩手県、千葉県、新潟県、大阪府、鳥取県、佐賀県、熊本県の知事)</p>
平成 16 (2004)		<p>■4月 「児童虐待の防止等に関する法律」の改正[平 16.10 施行] 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定</p> <p>■6月 「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」の改正[平 16.6 施行] 男女共同参画社会の将来像検討会報告書「男女共同参画は日本社会の希望」公表</p> <p>■7月 男女共同参画会議に「男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」諮問</p> <p>■12月 育児・介護休業法の改正[平 17.4 施行] 児童福祉法の改正、施行</p>	<p>■6月 財団大阪府男女共同参画推進財団「新・10年プラン～創造から成熟の10年へ～男女共同参画社会をめざして～」策定</p> <p>■11月 ドーンセンター開館10周年 「女性エンパワメントフォーラム 2004」を開催 第12回大阪府男女共同参画審議会に「おおさか男女共同参画プラン」の改訂に関する基本的な考え方について諮問</p>

年	世 界	国	大 阪 府
平成 17 (2005)	<p>■2～3月 国連「北京+10」閣僚級会合 (ニューヨーク)</p>	<p>■5月 男女共同参画会議 男女共同参画基本計画に関する専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向についての中間整理」公表</p> <p>■5～6月 内閣府男女共同参画局「男女共同参画基本計画改定についての公聴会」を大阪などで開催</p> <p>■7月 男女共同参画会議「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」答申</p> <p>■8月 労働政策審議会雇用均等分科会「(今後の男女雇用機会均等対策に関する)審議状況(中間的とりまとめ)」公表</p> <p>■9月 男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」公表</p> <p>■12月 「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</p>	<p>■3月 全国知事会男女共同研究会「DV対策の推進」「自治体における女性職員の登用、働きやすい職場環境づくり」、「女性の健康支援」に関する調査及び「次世代育成支援対策推進のための調査」報告 「大阪府特定事業主行動計画～みんなでサポート!子育てしやすい環境づくり～」の策定 大阪府次世代育成支援行動計画(こども・未来プラン)策定</p> <p>■5月 「大阪府・市町村配偶者からの暴力対策所管課長会議」設置</p> <p>■7月 全国知事会に「男女共同参画特別委員会」設置(委員:北海道、秋田県、千葉県、大阪府、鳥取県、佐賀県、熊本県、宮崎県の知事) 「大阪府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計画(素案)」のパブリックコメント実施</p> <p>■10月 大阪府男女共同参画審議会から「『おおさか男女共同参画プラン』の改訂に関する基本的な考え方について」答申 大阪府立女性総合センター条例の改正(指定管理者制度導入)[平 18.4 施行]</p> <p>■11月 「大阪府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計画」策定、公表</p>
平成 18 (2006)		<p>■4月 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定</p> <p>■6月 「男女雇用機会均等法」改正[平 19.4 施行]</p> <p>■6～7月 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催</p> <p>■9月 「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」公表</p> <p>■12月 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定</p>	<p>■3月 「大阪府男女共同参画計画(おおさか男女共同参画プラン)(改訂版)」策定、4月公表</p> <p>■6月 「いきいき企業サーチネット」開設</p> <p>■9月 「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」設置</p>
平成 19 (2007)		<p>■3月 男女共同参画会議 監視・影響調査専門調査会「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」公表</p> <p>■5月 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正[平 19.7 施行]</p> <p>■7月 「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」改正[平 19.4 施行] 男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会 『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本方針報告公表</p> <p>■12月 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略とりまとめ</p>	<p>■2月 「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援ネットワーク」設置</p> <p>■6月 第17回大阪府男女共同参画審議会に「大阪府における男女共同参画施策の検証・評価システムのあり方について」諮問</p> <p>■12月 上川男女共同参画担当大臣と女性知事の懇談会を大阪で開催</p>

年	世 界	国	大 阪 府
平成 20 (2008)		<p>■4月 「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出</p> <p>■12月 児童福祉法、次世代育成支援対策推進法の改正[平 21.4 施行 他]</p>	<p>■4月 大阪府男女共同参画審議会から「大阪府における男女共同参画施策の検証・評価システムのあり方について」答申 「企業で働く女性のためのロールモデルバンク事業」創設</p> <p>■12月 第20回大阪府男女共同参画審議会に「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</p>
平成 21 (2009)		<p>■3月 男女共同参画会議に「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本方針について」諮問</p> <p>■4月 男女共同参画シンボルマーク決定</p> <p>■6月 「育児・介護休業法」改正[平 22.6 施行] 「男女共同参画社会基本法」制定から 10 周年</p> <p>■8月 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議 第6回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解</p>	<p>■4月 「大阪府立女性総合センター」を「大阪府立男女共同参画・青少年センター」に改称</p> <p>■5月 「大阪府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計画」の改定</p>
平成 22 (2010)	<p>■3月 国連「北京+15」記念会合 (ニューヨーク)</p>	<p>■6月 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定</p> <p>■7月 「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申</p> <p>■9月 APEC 第 15 回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合 第8回男女共同参画担当者ネットワーク(GFPN)会合</p> <p>■12月 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定</p>	
平成 23 (2011)	<p>■1月 ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関(UN Women)正式発足</p>		<p>■1月 大阪府男女共同参画審議会から「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」答申</p> <p>■2月 「新大阪府男女共同参画計画(素案)」のパブリックコメント実施</p> <p>■5月 「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定</p>
平成 24 (2012)	<p>■3月 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</p>	<p>■6月 「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定</p>	<p>■3月 「大阪府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計画(2012-2016)」策定</p>
平成 25 (2013)		<p>■5月 若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言</p> <p>■6月 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正[平 26.1 施行] 「日本再興戦略」(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる</p>	

年	世 界	国	大 阪 府
平成 26 (2014)	<p>■3月 第 58 回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択</p>	<p>■6月 「日本再興戦略」改定 2014(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる</p> <p>■9月 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo2014)開催</p> <p>■10月 「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足</p>	
平成 27 (2015)	<p>■3月 国連「北京+20」記念会合 第 59 回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)</p> <p>■3月 第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択</p> <p>■9月 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)採択</p>	<p>■6月 「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布[平 27.9 施行]</p> <p>■12月 「第4次男女共同参画基本計画」策定</p>	<p>■7月 OSAKA 女性活躍推進会議を設置</p> <p>■8月 大阪府男女共同参画審議会から「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」答申</p> <p>■9月 女性が輝くOSAKA行動宣言発表</p>
平成 28 (2016)	<p>G7 伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のための G7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意</p>	<p>■2月 女子差別撤廃条約実施状況第 7 回・第8回報告審議</p> <p>■3月 「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等改正[平 29.1 施行] 女子差別撤廃条約実施状況第 7 回・第 8 回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解</p>	<p>■3月 「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定</p>
平成 29 (2017)		<p>■6月 刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)[平 29.7 施行]</p>	<p>■3月 「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(2017-2021)」策定</p>
平成 30 (2018)		<p>■5月 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行</p> <p>■6月 「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定</p>	
令和元 (2019)	W20 日本開催(第 5 回 WAW!と同時開催)	<p>■6月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正[令 2.6 施行 他]</p>	
令和 2 (2020)	<p>国連「北京+25」記念会合 「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」</p>	<p>■5月 「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～」策定</p> <p>■11月～12月 「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」実施</p> <p>■12月 「第 5 次男女共同参画基本計画」策定</p>	<p>■8月 大阪府男女共同参画審議会から「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」答申</p>
令和 3 (2021)		<p>■6月 「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・施行 「育児・介護休業法」改正[令 4.4 施行 他] 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」公布[令 4.4 施行 他]</p>	<p>■3月 「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」策定</p> <p>■7月 「女性のためのコミュニティスペース」[愛称: &an(アンドアン)]をドーンセンターに開設</p>

年	世 界	国	大 阪 府
令和 4 (2022)	<p>■9月 第76回国連総会 「性的暴力の被害者・サバイバーの司法アクセス、補償及び支援に関する国際協力決議」採択</p>	<p>■4月 「女性デジタル人材育成プラン」策定</p> <p>■5月 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布[令 6.4 施行]</p> <p>■6月 「こども基本法」公布[令 5.4 施行]</p> <p>■12月 民法改正(女性の再婚禁止期間廃止等)[令 6.4 施行]</p>	<p>■3月 「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(2022-2026)」策定</p>
令和 5 (2023)		<p>■5月 「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[令 6.4 施行 他]</p> <p>■6月 刑法等改正(不同意わいせつ罪・不同意性交等罪の改正)[令 5.7 施行 他] 「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」公布[令 5.7 施行 他]</p>	
令和 6 (2024)		<p>■5月 「育児・介護休業法」等改正[令 7.4 施行 他] 民法等改正(養育費の履行確保に向けた見直し等)[令 8.4 施行]</p> <p>■6月 「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」公布[令 8.12 施行]</p> <p>■10月 女子差別撤廃条約実施状況第9回報告審査 女子差別撤廃条約実施状況第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解</p>	<p>■3月 「大阪府 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</p>
令和 7 (2025)	<p>■9月 国連「北京+30」記念会合</p>	<p>■6月 「独立行政法人男女共同参画機構法」公布[令 8.4 施行] 「男女共同参画社会基本法」改正[令 7.6 施行 他] 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正[令 8.4 施行 他]</p> <p>■12月 「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[令 7.12 施行]</p>	<p>■8月 大阪府男女共同参画審議会から「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」答申</p>
令和 8 (2026)		<p>■1月 「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」策定</p>	<p>■3月 「おおさか男女共同参画プラン(2026-2030)」策定</p>

用語解説

用語	解説
女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)	<p>昭和54年(1979年)に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年(1981年)に発効。我が国は昭和60年(1985年)に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。</p> <p>なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。</p>
持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)	<p>平成13年に策定されたミレニアム開発目標(Millennium Development Goals:MDGs)の後継として平成27年(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。MDGsの残された課題(例:保健、教育)や新たに顕在化した課題(例:環境、格差拡大)に対応するように、新たに17ゴール・169ターゲットからなる持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)が設けられており、ゴール5ではジェンダー平等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いる。</p>
ジェンダー	<p>「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「男性の役割」「女性の役割」、「男性らしさ」「女性らしさ」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。</p>
エンパワーメント	<p>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。</p>
固定的性別役割分担意識	<p>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ことが適当であるにもかかわらず、「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。</p>

メディア・リテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。
ジェンダー統計(男女別等統計)	男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のこと。
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のような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいう。平成19年(2007年)、政府の関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し(平成28年一部改正)、平成22年(2010年)6月には、一層の取組の決意を表明するため、政労使トップによる合意が結ばれた。
イクボス	部下一人ひとりの仕事と家庭の両立に配慮・工夫し、育休取得や短時間勤務を職場全体でサポートするために職場の業務改善に取り組みながら、自らも仕事と生活を充実させている管理職を指す。
セクシュアルハラスメント	職場や学校などで相手の意に反した性的な発言や行動を行い、周囲に不快感を与えることをいう。職場では、相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させることをいう。また、学校では、相手の意に反した性的な言動を行うことにより、学習意欲の低下や喪失を招くなど、学校生活を送る上で不利益を与えたり、学習環境を悪化させることをいう。
パワーハラスメント	職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。令和2年6月に労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント対策が大企業に義務付けられた(中小企業は令和4年から)。
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

<p>配偶者等からの暴力(DV(ドメスティック・バイオレンス))</p>	<p>夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力。身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれる。その中でも恋人同士の間で起こる暴力を「デートDV」とよんでいる。</p> <p>※「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年施行)の平成26年の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者に適用対象が拡大された。また、令和元年の改正では児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化された。また、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になった。</p>
<p>性的指向及び性自認</p>	<p>性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを示すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。</p> <p>性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示すものであり、「こころの性」と呼ばれることもある。多くの人は、性自認(こころの性)と生物学的な性(からだの性)が一致しているが、この両者が一致しないために違和感を感じたり、からだの性をこころの性に近づけるために身体の手術を通じて性の適合を望むことさえある。</p>
<p>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)</p>	<p>リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは平成6年(1994年)の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。</p> <p>また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を、責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるといふ基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。</p>
<p>周産期</p>	<p>周産期とは妊娠22週から出生後7日未満のことをいう。周産期医療とは周産期に関する医療であり、周産期母子医療センターの整備等により、母体又は児におけるリスクの高い妊娠に対する医療及び高度な新生児医療等の提供を推進している。</p>



府民文化部男女参画・府民協働課

〒540-0008 大阪市中央区大手前1-3-49

大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)3階

TEL 06(6210)9321 / ファックス 06(6210)9322