
おおさか
男女共同参画プラン
(2021-2025)

令和3年3月
大阪府

ごあいさつ

超高齢・人口減少社会が到来し、社会システムが大きな変革期を迎えるなか、大阪の再生・成長を図っていくためには、多様な人材の活躍を推進し、健康で快適な質の高い暮らしを実現することが必要です。

また、**2025**年に開催が予定されている「大阪・関西万博」は、「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマとして掲げており、大阪府は万博開催都市として、世界課題の解決に貢献する**SDGs**先進都市をめざしています。この**SDGs**のゴールのひとつに、「ジェンダー平等の実現」が位置づけられています。

国においては、平成**27**年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、女性の就業者数の増加など、一定の進展がありました。また、平成**30**年には「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、国会や地方議会の選挙において男女の候補者数の均等をめざす取組が進められています。

しかしながら、世界経済フォーラムが**2019**年に公表したジェンダー・ギャップ指数において、日本は**153**か国中**121**位と過去最低を記録しました。社会の様々な分野への女性への参画が十分に進んでいないことや、仕事と子育てや介護等との両立の難しさ、女性の家事負担が男性と比較して大きいことなど、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を示しています。

また、新型コロナウイルスの感染拡大により、根強く残る性別役割分担意識を背景とする、女性の家事・育児等の負担や雇用・所得への影響の増大、**DV**被害の増加や深刻化等、多くの課題が顕在化しています。

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、計画的に進めてきましたが、このたび、これらの課題や社会情勢を踏まえ、「おおさか男女共同参画プラン（**2021-2025**）」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、「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革」、「社会の様々な分野への女性の参画拡大」、「職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進」、「多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備」を重点目標としました。

今後、本プランに基づき、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の実現に向けて、オール大阪で、より一層取り組んでまいります。

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、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。本プランが目指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（いしずえ）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3（**2021**）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. 策定の趣旨	3
2. 計画の性格	3
3. 計画の期間	4
4. 数値目標	4

第2章 計画策定の背景

1. 世界の動き、国の動き	5
2. 大阪府の動き	6

第3章 現状と課題

1. 性別役割分担意識と平等認識	9
2. 方針の立案・決定過程への参画状況	13
3. 就業の状況	16
4. 家庭生活の状況	21
5. 配偶者等からの暴力をめぐる状況	24
6. 困難を抱える女性等をめぐる状況	31
7. 男女の健康をめぐる状況	31
8. コロナ禍の女性への影響	33

第4章 計画の基本的な考え方

1. 計画の基本理念	36
2. 計画策定の視点	36
3. 重点目標	37
4. 計画の体系	39

第5章 施策の基本方針と具体的取組

1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	41
(1) 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進	42
(2) あらゆる世代における男女共同参画の推進	46
2. 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	52
(1) 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	53
(2) 方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成	58
3. 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進	63
(1) 職業生活における活躍支援	64
(2) 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進	70
(3) 男性の家事・育児等への主体的取組の促進	75
4. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備	77
(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶	79
(2) 様々な困難を抱える人々への支援	88
(3) 生涯を通じた男女の健康支援	94

第6章 計画の推進にあたって

1. オール大阪での連携の推進	98
2. 大阪府の推進体制	98
3. 市町村との連携	98
4. 計画の進行管理及び検証・改善	98

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	101
男女共同参画社会基本法	107
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	110
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	117
大阪府男女共同参画推進条例	118
男女共同参画施策のあゆみ	120
用語解説	130

第1章 計画の策定にあたって

1. 策定の趣旨

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。

また国は、平成11年6月に、取組の総合的枠組みを定める基本法制として「男女共同参画社会基本法」を公布・施行しました。

大阪府では、平成13年7月に全ての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現をめざし、平成22年度を目標年次とする「おおさか男女共同参画プラン」を策定しました。その後、平成18年の一部改訂を経て、平成23年に「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」を、平成28年には後継計画として「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」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。

しかしながら、「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定以降も、新型コロナウイルス感染拡大の影響や、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、社会経済情勢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5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2年8月)に基づき、新たに「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」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3(2021)年度から概ね令和7(2025)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。

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 - 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 - 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。

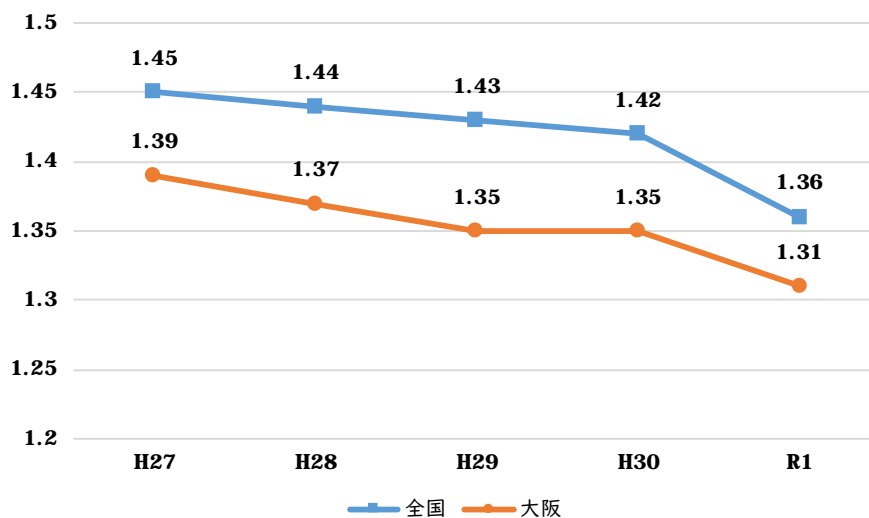
そして、平成 23(2011)年度に「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」を、平成28(2016)年度には「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」を策定し、当該プランに基づき大阪府における男女共同参画施策を総合的、計画的に進めてきたところです。

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平成27 年の1.39(全国1.45)から令和元年には1.31(全国1.36)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)は平成 27 年の26.2%から令和 2 年には28.0%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。平成22年以降、府の総人口も減少することが見込まれており、それに伴い 15 歳から 64 歳の生産年齢人口についても平成7年の約 641 万人をピークに、令和元年には約 533 万人と 100 万人以上減少しています。

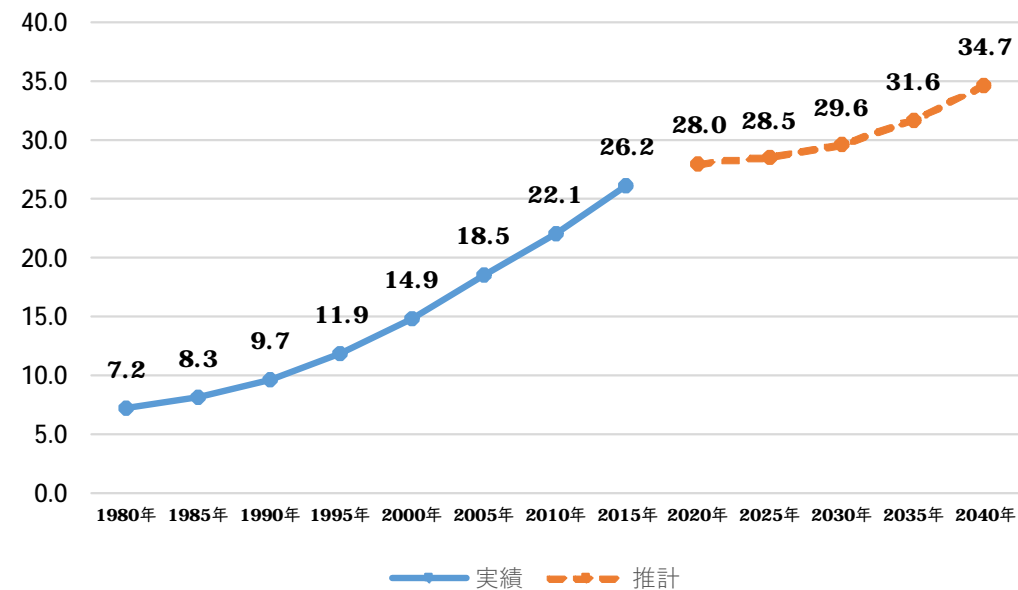
■ 合計特殊出生率の推移【大阪府】



資料出所:厚生労働省「人口動態統計」

■ 高齢化率【大阪府】

単位：(%)



資料出所：(1980年—2015年)：総務省「国勢調査」

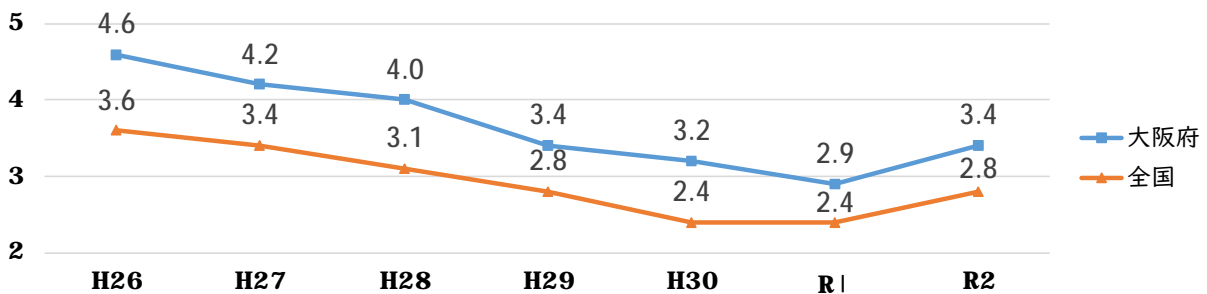
(2020年—2040年)：「日本の地域別将来推計人口」(2018年3月集計)

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2年は全国平均の **2.8%** に対し、府は **3.4%** となっています。

■ 完全失業率の推移【大阪府・全国】

単位：(%)



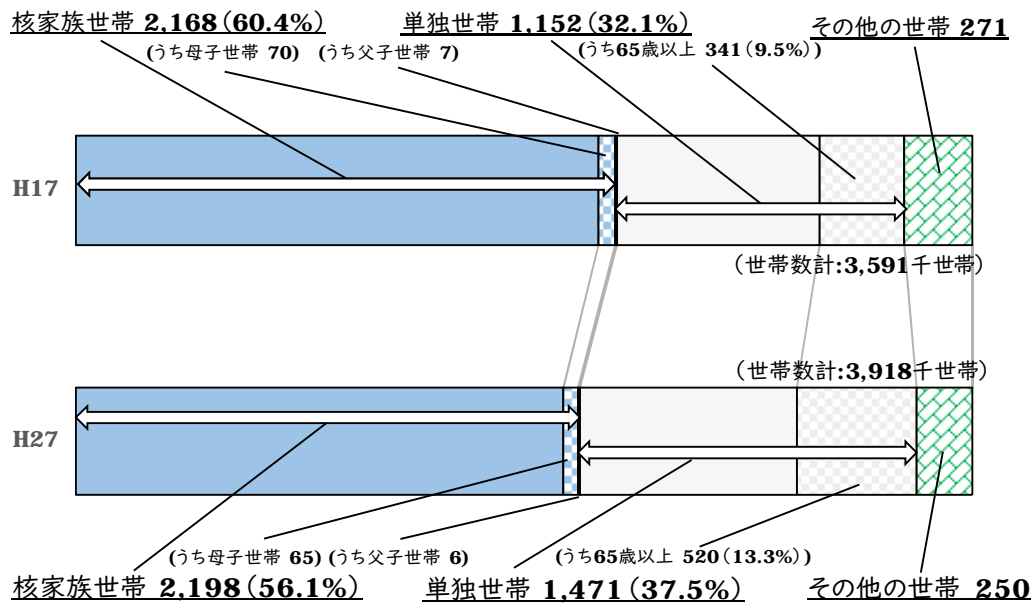
資料出所：大阪府「大阪の就業状況」(年平均)

3. 単独世帯や高齢世帯の増加

単独世帯は平成17年の約115万2千世帯(32.1%)から平成27年には約**147万1千世帯(37.5%)**に増加しており、そのうち**65歳以上**の単独世帯は平成17年の約**34万1千世帯(9.5%)**から平成27年には約**52万世帯(13.3%)**へと増加しています。またひとり親世帯(子どもが未婚で**20歳未満**)は平成17年の約**7万8千世帯(2.2%)**(母子**70千**、父子**7千**)から平成27年には約**7万1千世帯(1.8%)**(母子**65千**、父子**6千**)へと、やや減少しています。

■ 世帯の家族類型別一般世帯数【大阪府】

単位：(千世帯)



資料出所：総務省「国勢調査」

4. 新型コロナウイルス感染拡大の影響

令和2年以降の新型コロナウイルス感染拡大で、日本はもとより世界中が大きな影響を受けています。今後は、新型コロナウイルスの感染拡大による経済活動の停滞等により、雇用・就業に多大な影響を及ぼすことが懸念されます。また、出勤自粛や移動制限に伴うテレワークやオンライン会議の普及等により、働き方の見直しが急速に進みつつあります。さらに、在宅勤務の浸透により、一部の企業では、「ジョブ型雇用（職務内容を明確にし、労働時間ではなく成果で評価する雇用形態）」を導入する動きが見られるなど、従来の日本の雇用のあり方そのものの見直しに繋がる可能性があります。引き続き新型コロナウイルスの感染拡大による人々の暮らし方、働き方などへの影響を注視する必要があります。

新型コロナウイルス感染拡大は、特に女性など脆弱な状況にある人々への影響が、より深刻なものとなっています。平常時における固定的性別役割分担意識を反映した家事・育児等の家庭内での負担の増大、雇用、所得への影響、生活不安やストレスを背景とした配偶者等からの暴力（以下、「DV」という。）や性被害・性暴力等、ジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化しています。こうした状況の下、新型コロナウイルス感染拡大の性別による影響やニーズの違いを踏まえ、今後の取組につなげていくことが必要です。

第3章 現状と課題

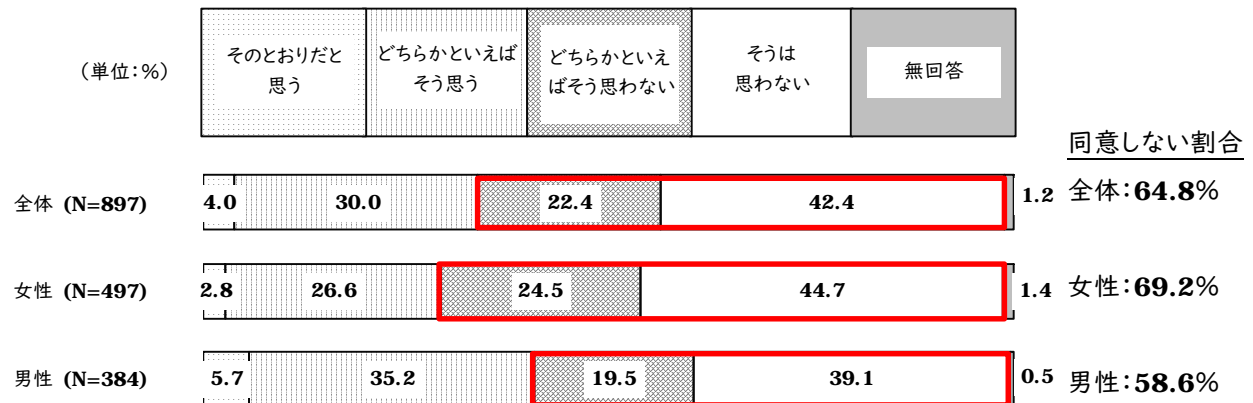
本プランを策定するにあたり、大阪府男女共同参画審議会より、「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」で掲げた目標値に対する達成状況及び、同プランに基づく取組に対する現状と課題が示されました。

1. 性別役割分担意識と平等認識

○大阪府が令和元年度に実施した「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(以下「府民意識調査」という。)によると、「男は仕事、女は家庭」(固定的性別役割分担)という考え方に同意しない人の割合は**64.8%**と平成26年実施の前回調査(53.6%)より**10**ポイント以上改善しましたが、性別で見ると女性が**69.2%**、男性が**58.6%**と**10**ポイント以上の乖離があります。

■図表1 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。

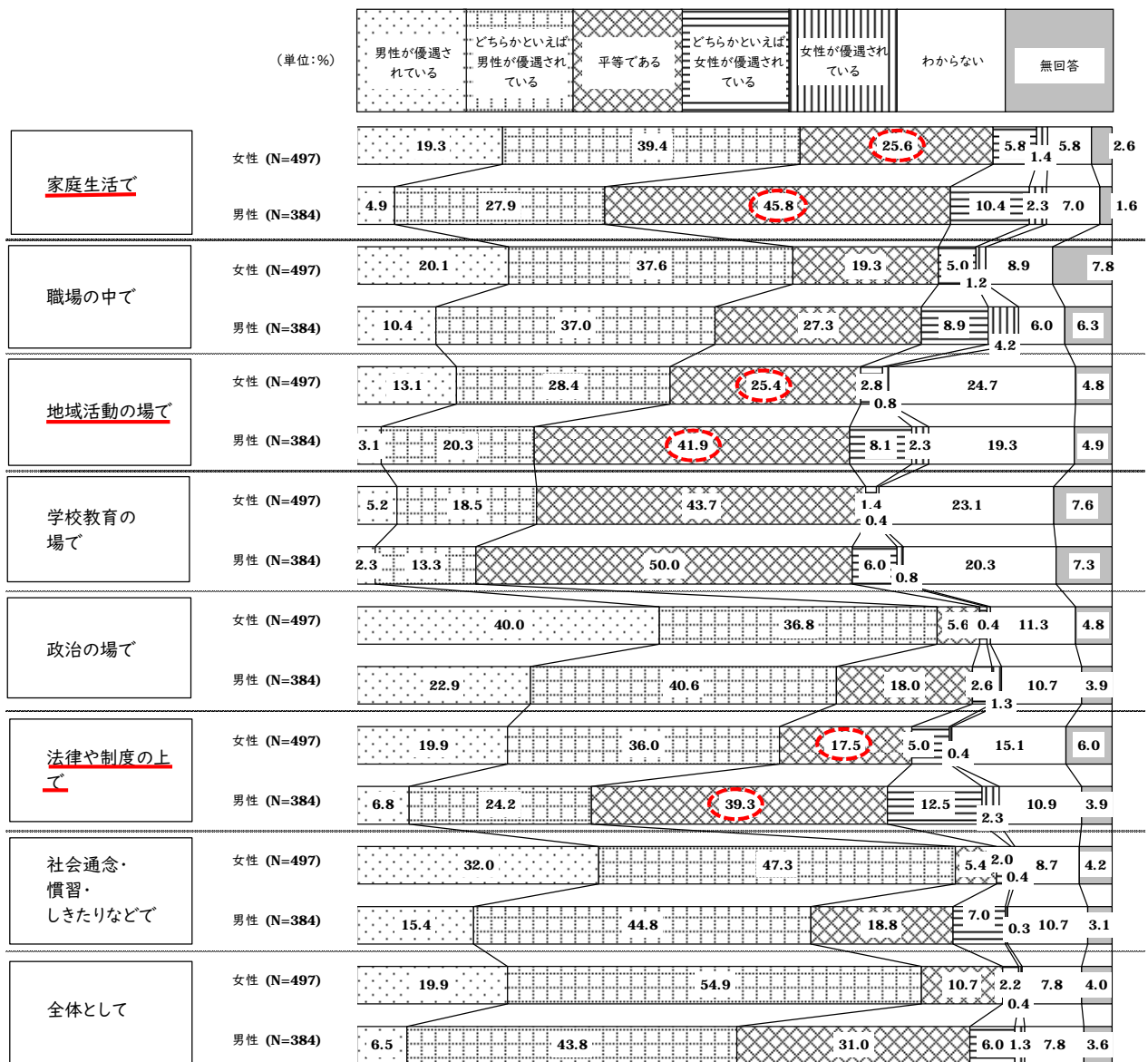


資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○「各分野で男女の地位が平等であると思う人の割合」では「家庭」（女性 **25.6%**、男性 **45.8%**）、「地域活動」（女性 **25.4%**、男性 **41.9%**）、「法律や制度」（女性 **17.5%**、男性 **39.3%**）など、全ての項目で、「平等である」と回答する男性の割合は女性より高かった一方で、「男性の方が優遇されている」と回答する女性の割合は男性より高く、男女間の意識のギャップが明らかとなりました。

■図表2 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。



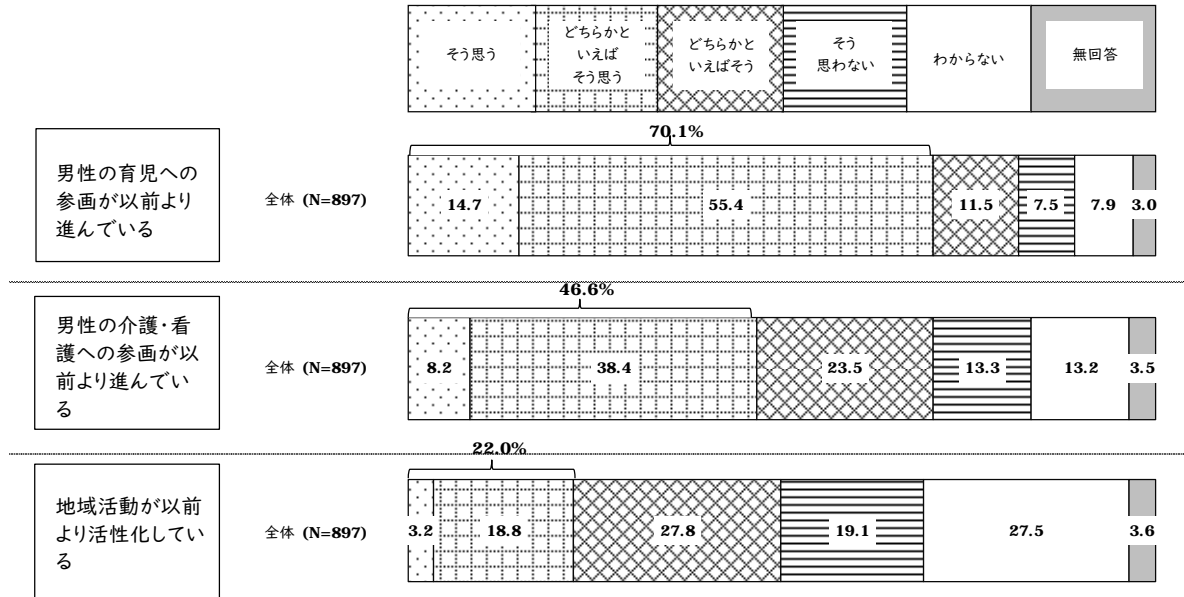
資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○男性の育児、介護への参画に関しては、「男性の子育てへの参画が以前より進んだ」と思う人の割合は**70.1%**(平成**26**年:**71.1%**)、「介護への参画が以前より進んだ」とする人の割合は**46.6%**(平成**26**年:**44.7%**)と平成**26**年の前回調査からほぼ横ばいとなりました。

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**22.0%**と、前回調査(**30.5%**)を下回っています。

■図表3 地域・家庭における男女共同参画の進展【大阪府】

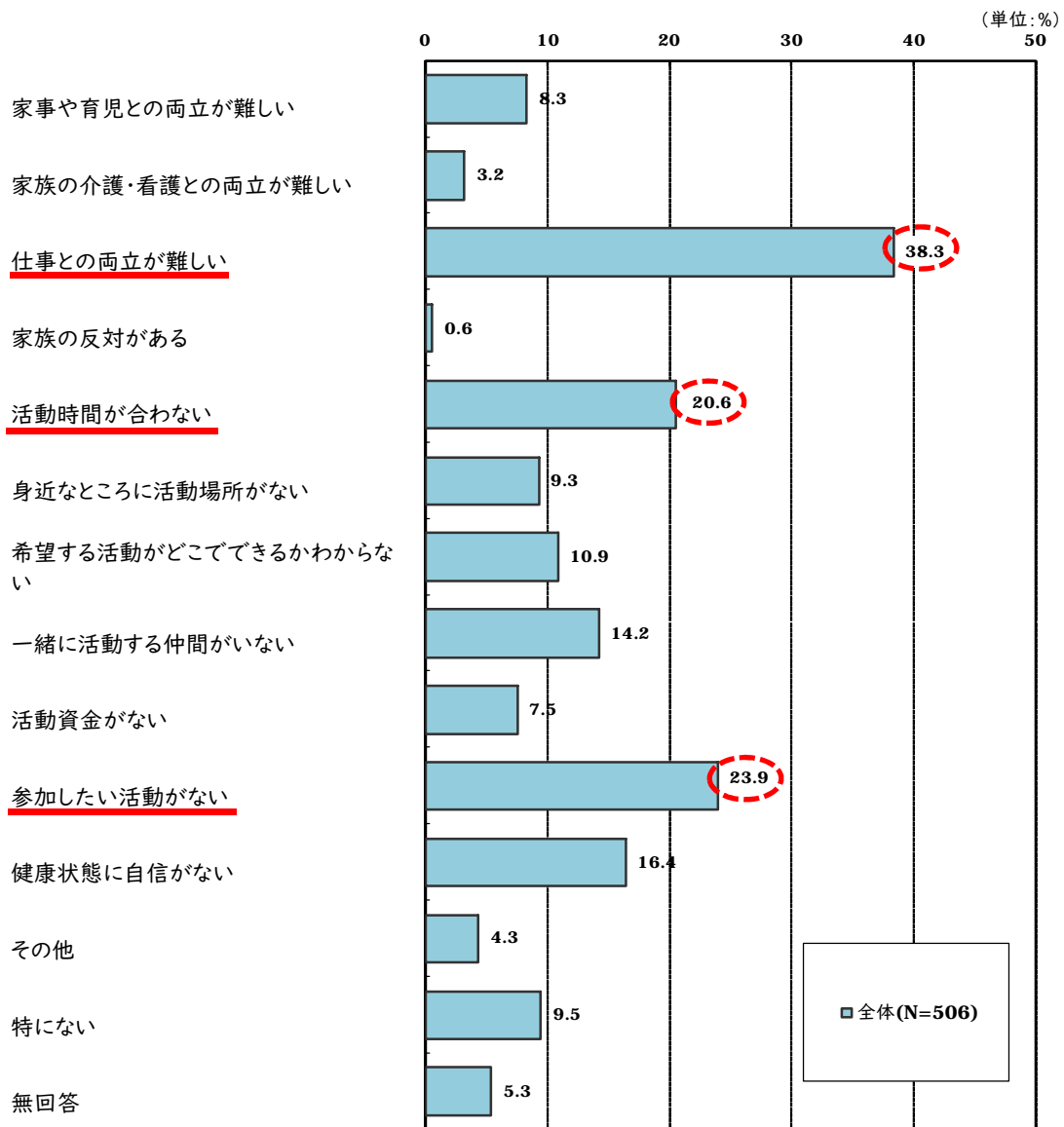
問 次のことについて、あなたの考えに近いものを選んでください。



資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○地域活動に参加している府民の割合は**26.8%**と前回調査(**27.5%**)を下回り、地域活動に参加できない・したくない理由としては「仕事との両立が難しい」が**38.3%**、「参加したい活動がない」が**23.9%**、「活動時間が合わない」が**20.6%**でした。

■ 図表4 地域活動に参加できない・したくない理由【大阪府】



資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○地域の防災を担う女性消防団員の人数は、平成**26**年の**195**人から令和2年には**261**人に増加しているもののプランの目標値(**262**人)には到達していません。

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元(2019)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153か国中121位と過去最低の順位となりました。日本が順位を下げた理由として、政治分野への女性の参画率の低さや経済分野における女性の管理職比率の低さなどが挙げられています。

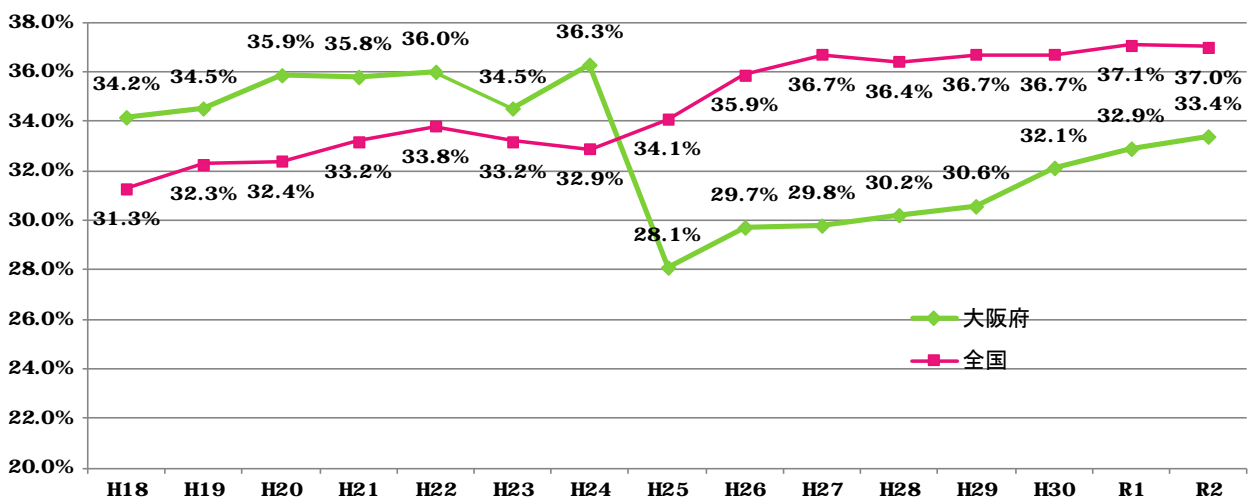
■ 図表5 ジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index)

順位	国名	CGI 値	分野ごとの順位(日本)	
1	アイスランド	0.877	経済分野	115位/153か国
2	ノルウェー	0.842	教育分野	91位/153か国
3	フィンランド	0.832	保健分野	40位/153か国
4	スウェーデン	0.820	政治分野	144位/153か国
5	ニカラグア	0.804	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 保健分野…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	
10	ドイツ	0.787		
21	英国	0.767		
53	米国	0.724		
108	韓国	0.672		
121	日本	0.652		

資料出所：世界経済フォーラム「WEF_GGGR_2020」

○大阪府の審議会等における女性委員の登用率は、平成27年の29.8%から令和2年には33.4%と堅調に推移しているものの、目標値である40%以上を達成するためには更なる取組が必要です。

■ 図表6 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】

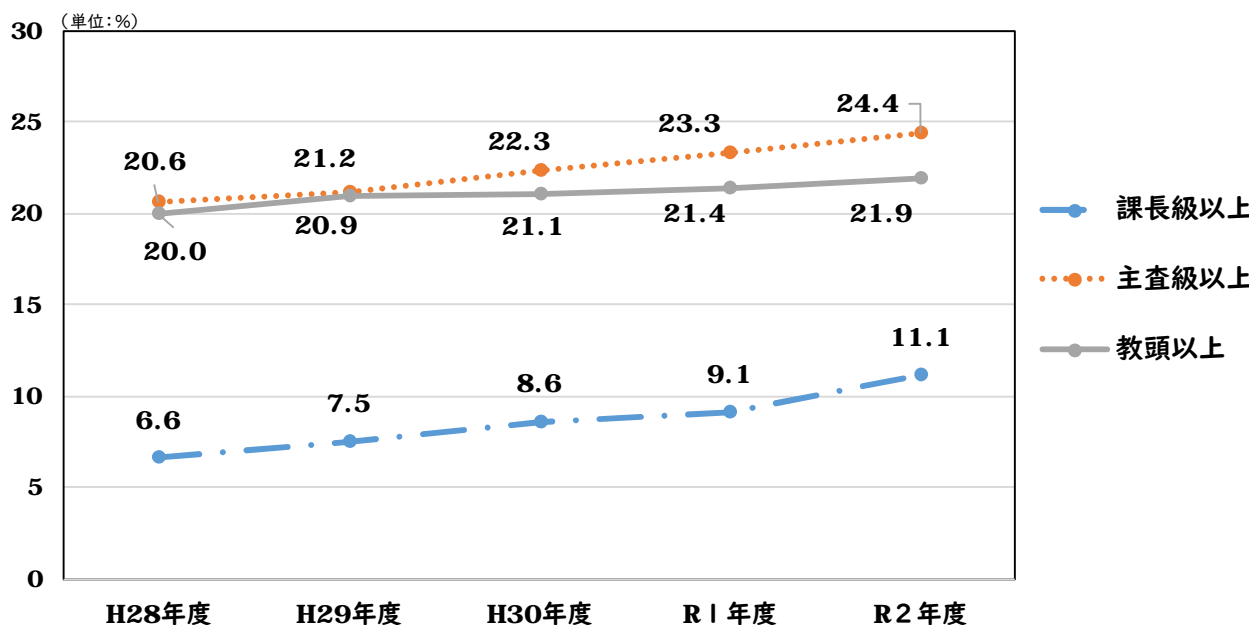


資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ(大阪府各年4月1日現在)

(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。

○令和2年度当初における大阪府(知事部局等)職員の課長級以上に占める女性職員割合は**11.1%**、主査級以上に占める女性職員割合は**24.4%**、大阪府(公立学校)教員の教頭以上に占める女性教員割合は**21.9%**となっており、一部で目標値(課長級以上女性職員割合:**10%**以上、主査級以上:**25%**以上、教頭以上女性教員割合:**25%**以上)を達成しています。

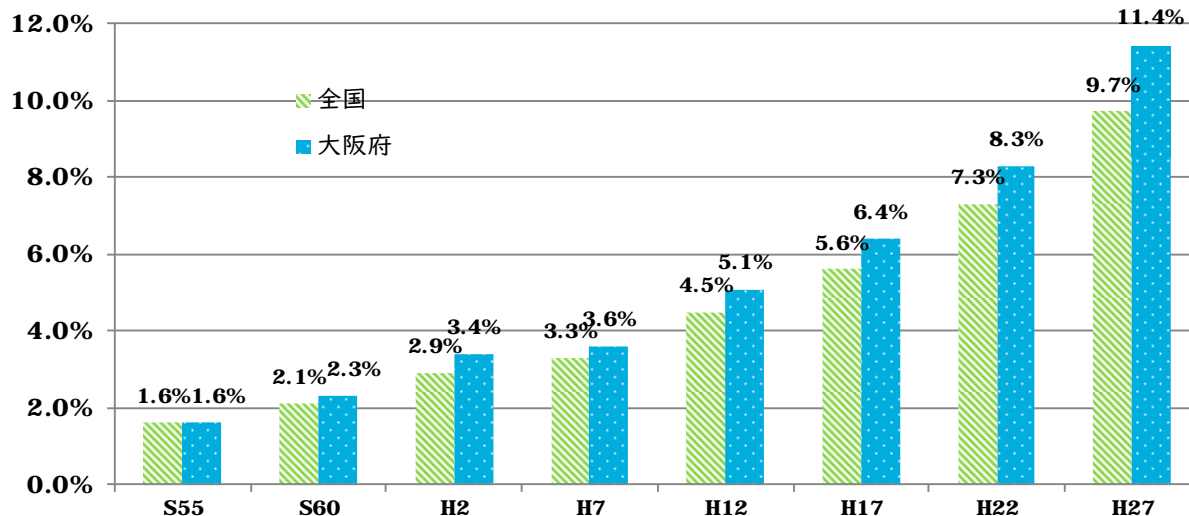
■図表7 知事部局、学校における管理職に占める女性の登用状況の推移【大阪府】



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」

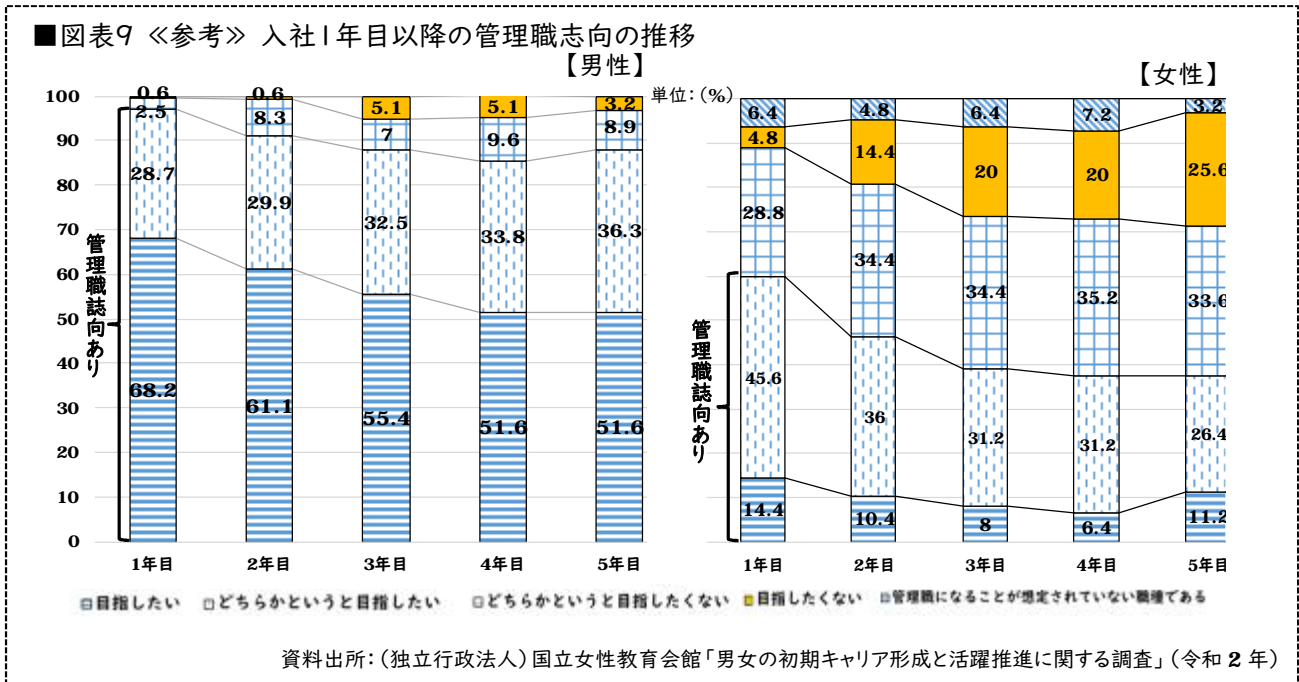
○平成27年度における大阪府の「管理的職業従事者に占める女性割合」は全国平均を上回るものの**11.4%**にとどまっています。

■図表8 管理的職業従事者に占める女性割合の推移【大阪府・全国】

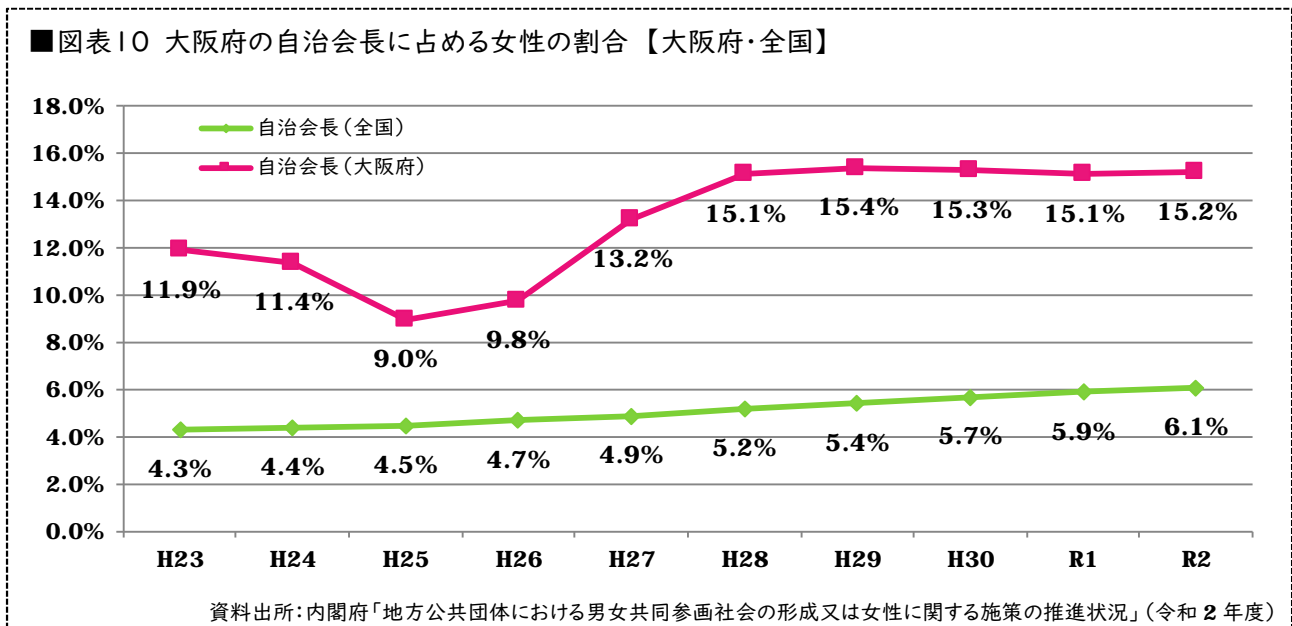


資料出所:総務省「国勢調査」※雇用者のうち、「管理的職業従事者」に占める女性割合

○令和2年に(独法)国立女性教育会館が実施した「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」結果によると、女性の管理職志向は男性より顕著に低く、また、その下げ幅も大きくなっています。



○令和2年における自治会長に占める女性割合は、15.2%と全国で最も高く、全国平均(6.1%)を大きく上回っています。



○女性活躍推進法に基づく推進計画の策定市町村数は、平成27年度末の7市町村から令和元年度末の33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11 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画策定市町村数

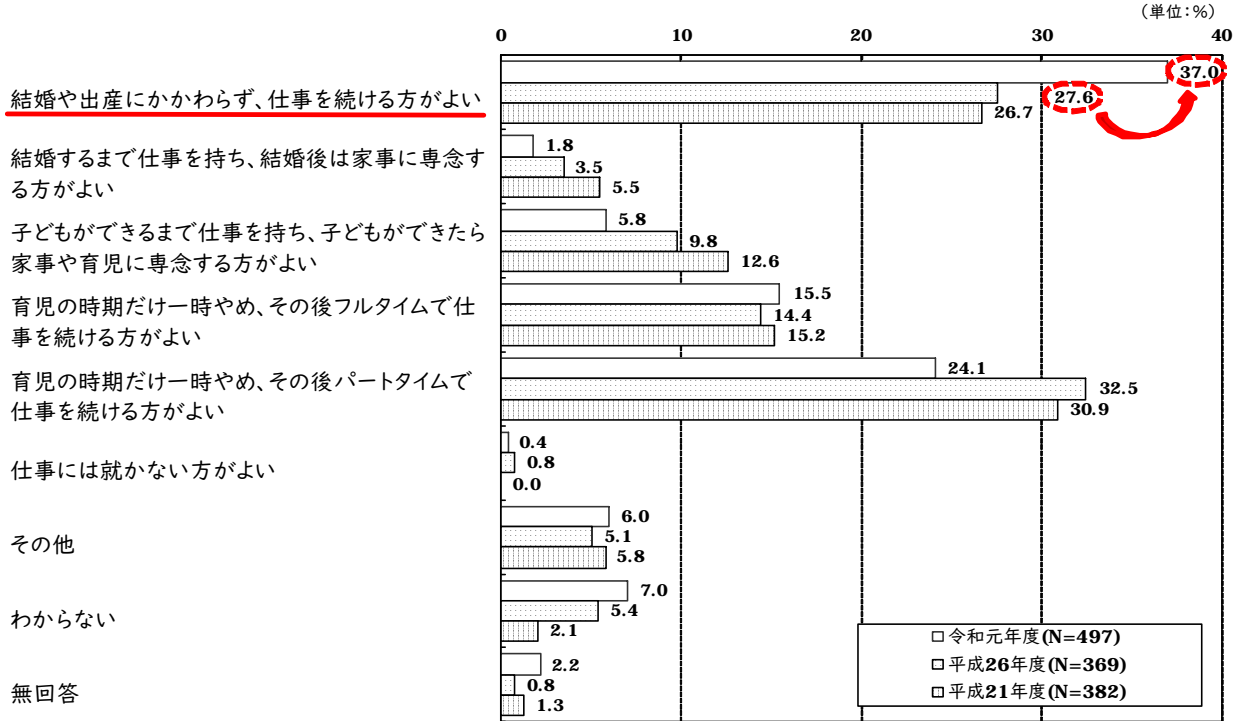
平成27年度末	平成28年度末	平成29年度末	平成30年度末	令和元年度末
7/43 市町村	19/43 市町村	28/43 市町村	31/43 市町村	33/43 市町村

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「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」と回答した女性割合は**37.0%**と平成26年の前回調査(**27.6%**)から**10**ポイント近く上昇しています。

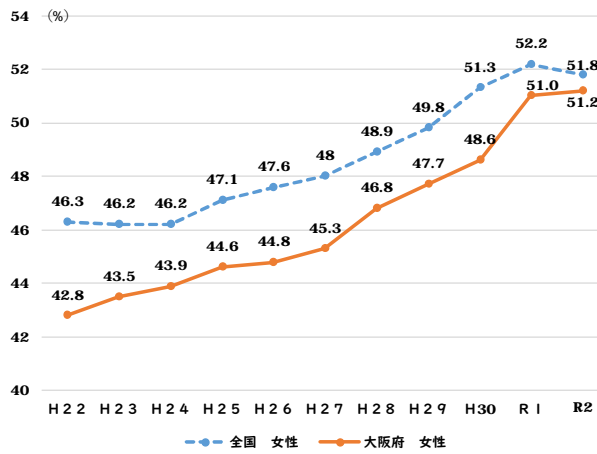
■図表12 女性の働き方についての考え【大阪府】



資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

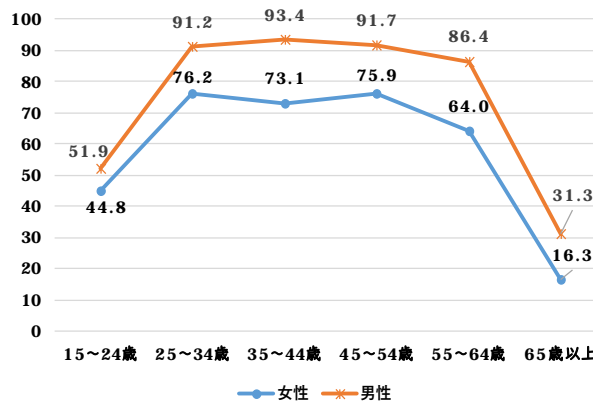
○大阪府の女性の就業率は平成30年が**48.6%**、令和元年が**51.0%**、令和2年が**51.2%**と年々全国平均(令和2年:**51.8%**)との差を縮めつつありますが、依然として全国平均を下回っています。また、出産・子育て時期に下がるM字カーブの谷は緩やかになっているものの、完全に解消されてはいません。

■図表13 女性の就業率の推移【大阪府・全国】



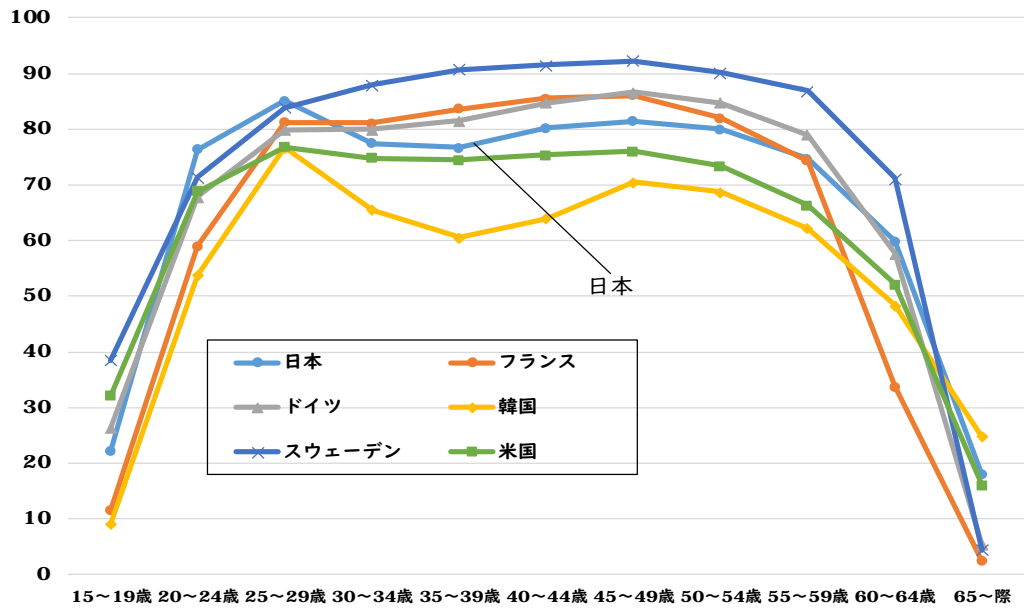
資料出所:総務省「労働力調査」、大阪府「大阪の就業状況」(年平均)

■図表14 年齢階級別の就業率【大阪府】



資料出所:大阪府「大阪の就業状況」(令和2年年平均)

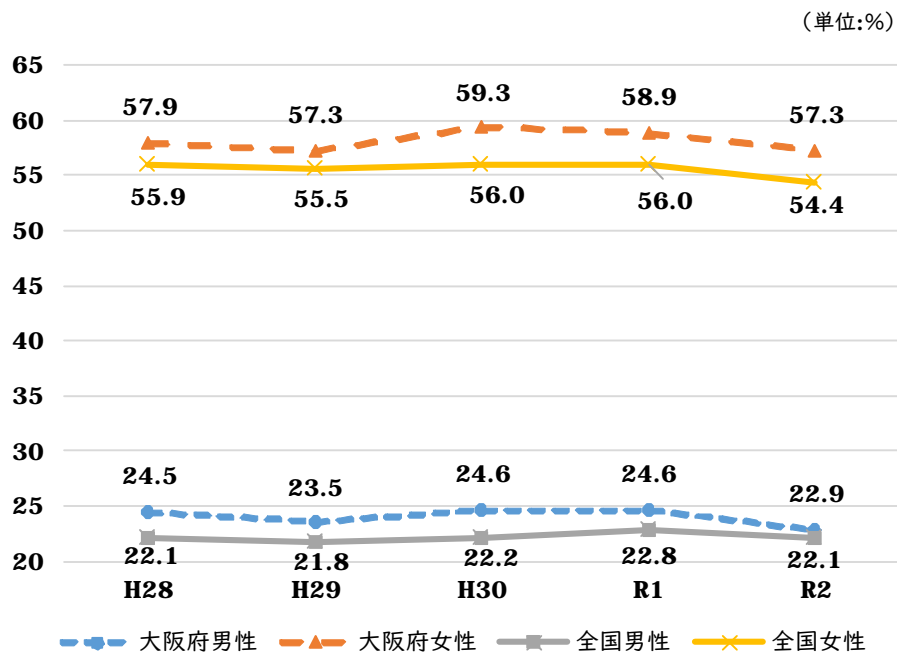
■ 図表15 <<参考>>主要国における女性の年齢階級別労働力率



資料出所:内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

○令和2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 **57.3%**と全国平均 (**54.4%**) を上回っています。

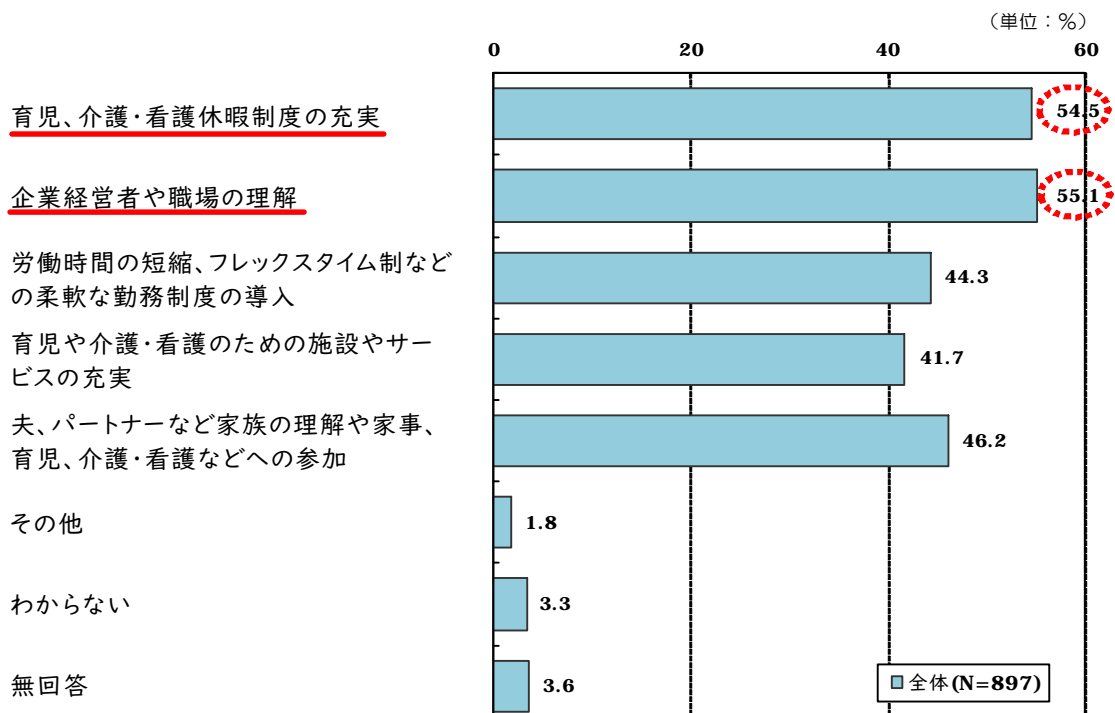
■ 図表16 非正規雇用労働者の割合【大阪府・全国】



資料出所:総務省「労働力調査」、大阪府「大阪の就業状況」

○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」が54.5%、「企業経営者や職場の理解」が55.1%となっています

■図表17 女性が働き続けるために必要なこと【大阪府】

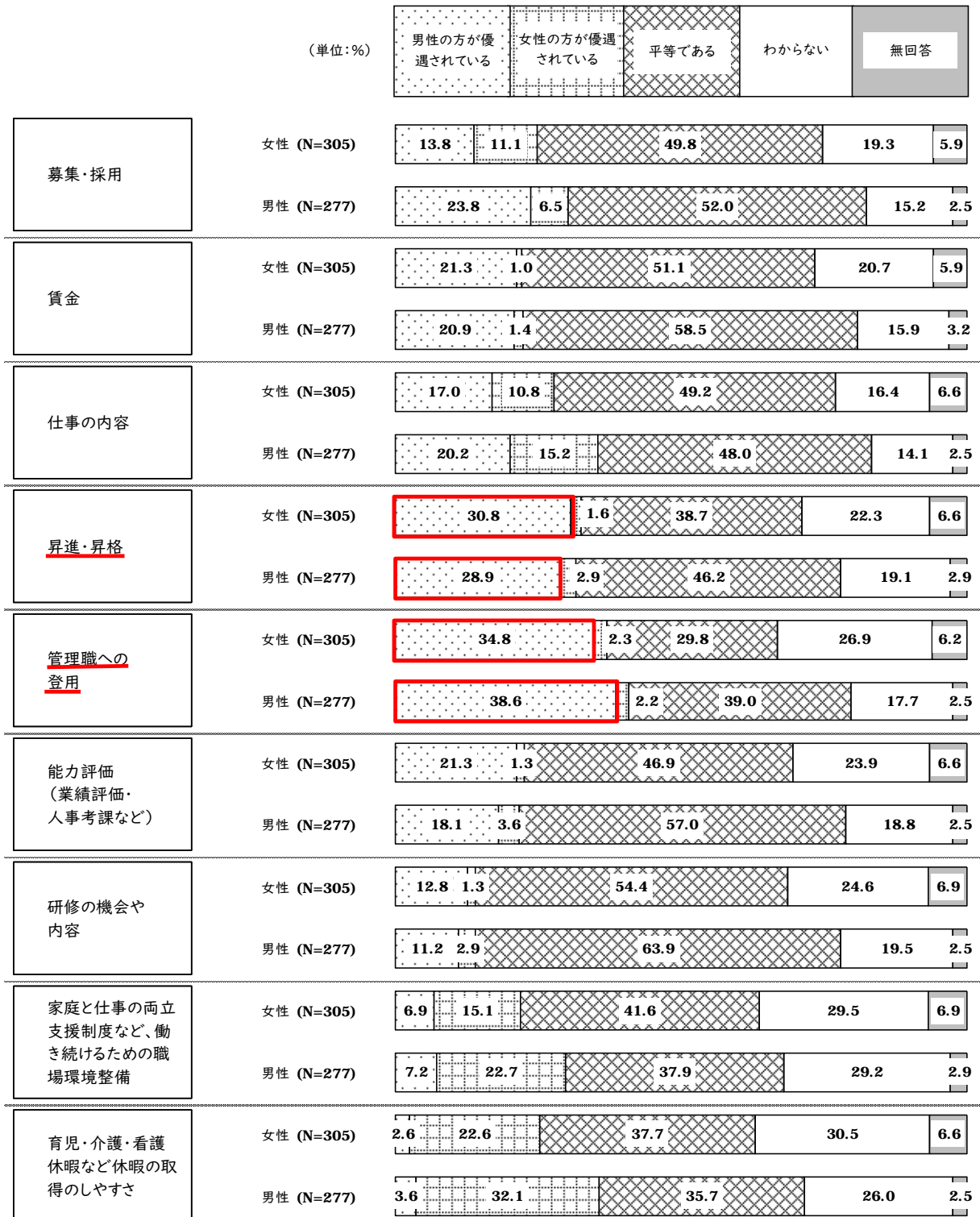


資料出所：大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」（令和元年度）

○職場において「男性の方が優遇されている」と感じることは、「管理職への登用」(女性:34.8%、男性:38.6%)が男女とも最も高く、次いで「昇進・昇格」(女性:30.8%、男性:28.9%)となっています。

■ 図表18 職場において男女格差を感じる事【大阪府】

問 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「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○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」登録事業者数は、平成27年度の300社から令和元年度には目標を上回る504社まで増加しており、男性も女性も働きやすい職場環境の整備に取り組む企業の裾野は拡大しています。

■図表19 「男女いきいき元気宣言」登録事業者数【大阪府】

単位：(社)

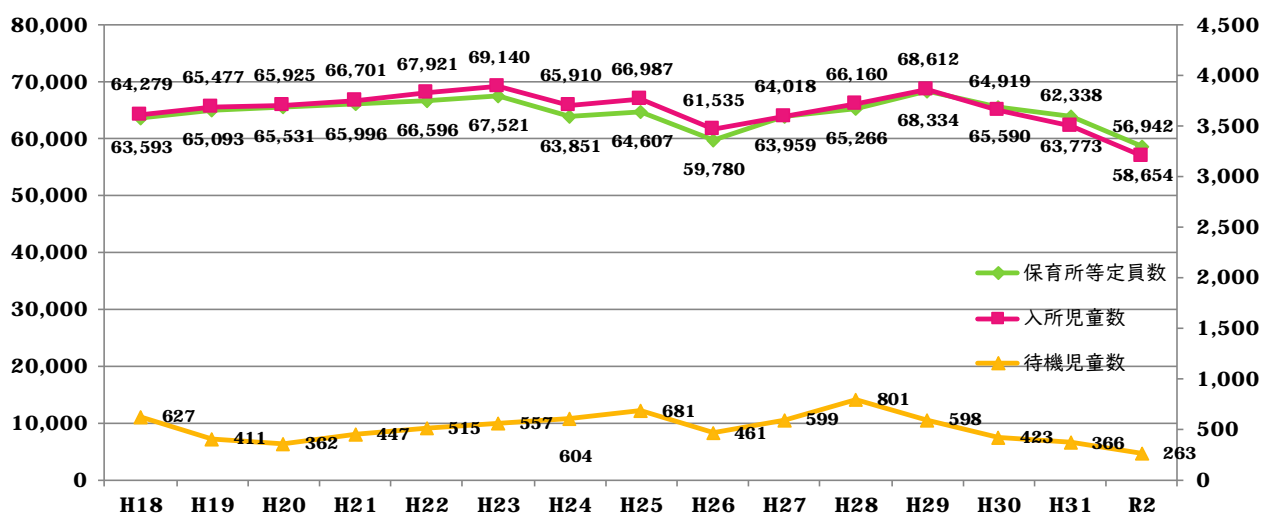
年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
登録事業者数	300	336	383	443	504

資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ

○子育て支援に関して、認定こども園数は増加傾向で推移しており、放課後児童健全育成事業における登録児童数は目標に到達しているなどの進捗がみられますが、依然として保育所等利用待機児童が発生しており、解消を図る取組が必要です。

■図表20 保育所等定員、利用児童数、待機児童数の推移【大阪府】

(単位：人)



資料出所：大阪府子ども室調べ（各年度4月1日現在）

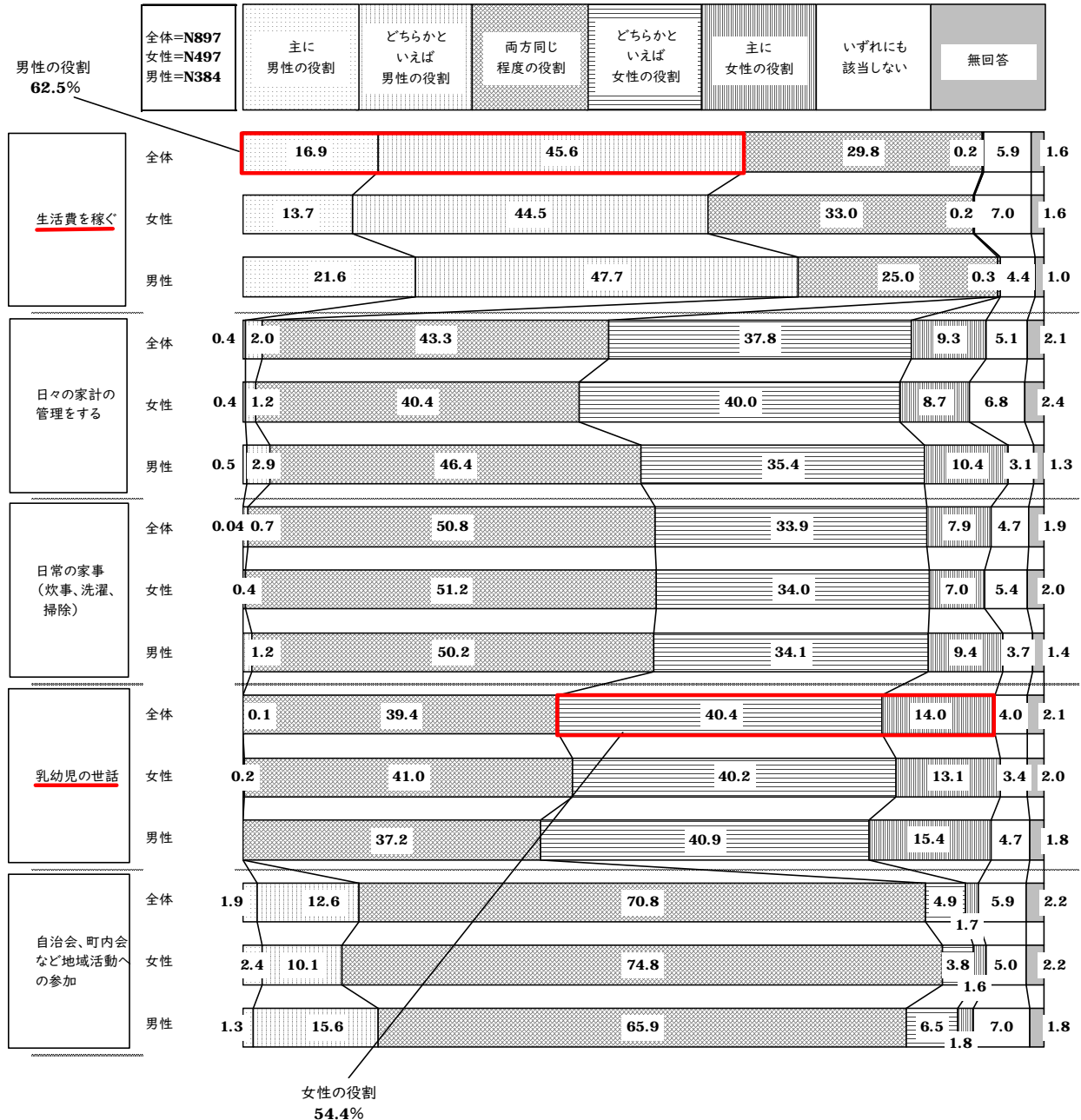
(注) 大阪市、堺市、高槻市及び東大阪市を除く。平成24年度以降は豊中市も除く。平成26年度以降は枚方市も除く。平成30年度以降は八尾市も除く。平成31年度以降は寝屋川市も除く。令和2年度以降は吹田市も除く。

4. 家庭生活の状況

○府民意識調査によると、家庭での役割分担に関して、「生活費を稼ぐ」を「男性の役割」と回答した人は**62.5%**に上る一方、「乳幼児の世話」を「女性の役割」と回答した人は、**54.4%**でした。

■図表21 家庭の仕事の役割分担【大阪府】

問 次のことからについて、主に男性、女性のどちらかが担う方がよいと思いますか。(〇はひとつずつ)



資料出所：大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○大阪府における男性の育児休業取得割合は、平成 30 年度の市町村ニーズ調査によると、**3.6%**で、女性の取得割合(**40.5%**)を大きく下回っています。

○社会生活基本調査によると、大阪府における平成28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25分で、平成23年の前回調査時より29分増加した一方、妻は7時間25分で34分減少しました。

■図表22 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】

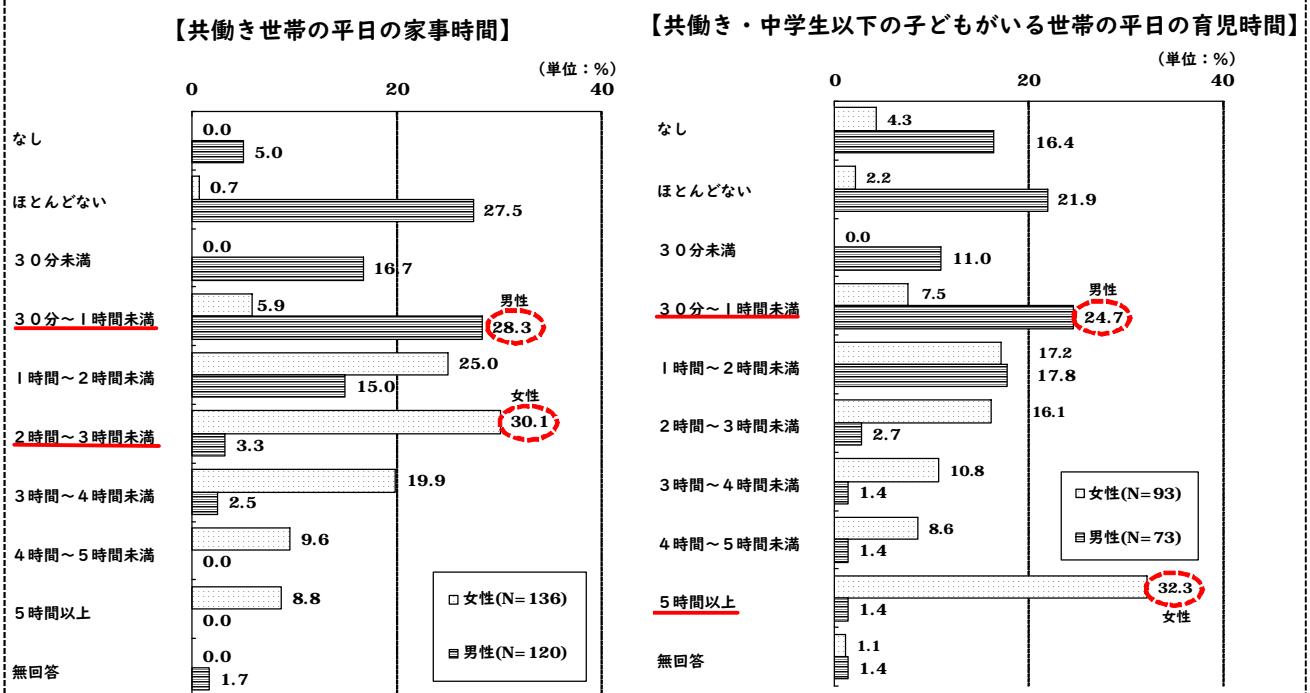
	夫	妻
平成23年	56分(全国:1時間7分)	7時間59分(全国:7時間41分)
平成28年	1時間25分(全国:1時間23分)	7時間25分(全国:7時間34分)

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、共働き世帯における平日の女性の家事時間は、「2時間～3時間未満」が30.1%で最も高かったのに対し、男性は「30分～1時間未満」が28.3%と最も高くなっています。また平日の育児時間では、中学生以下の子どもがいる世帯でみると、女性は「5時間以上」が32.3%で最も高かった一方で、男性は「30分～1時間未満」が24.7%と最も高くなっています。

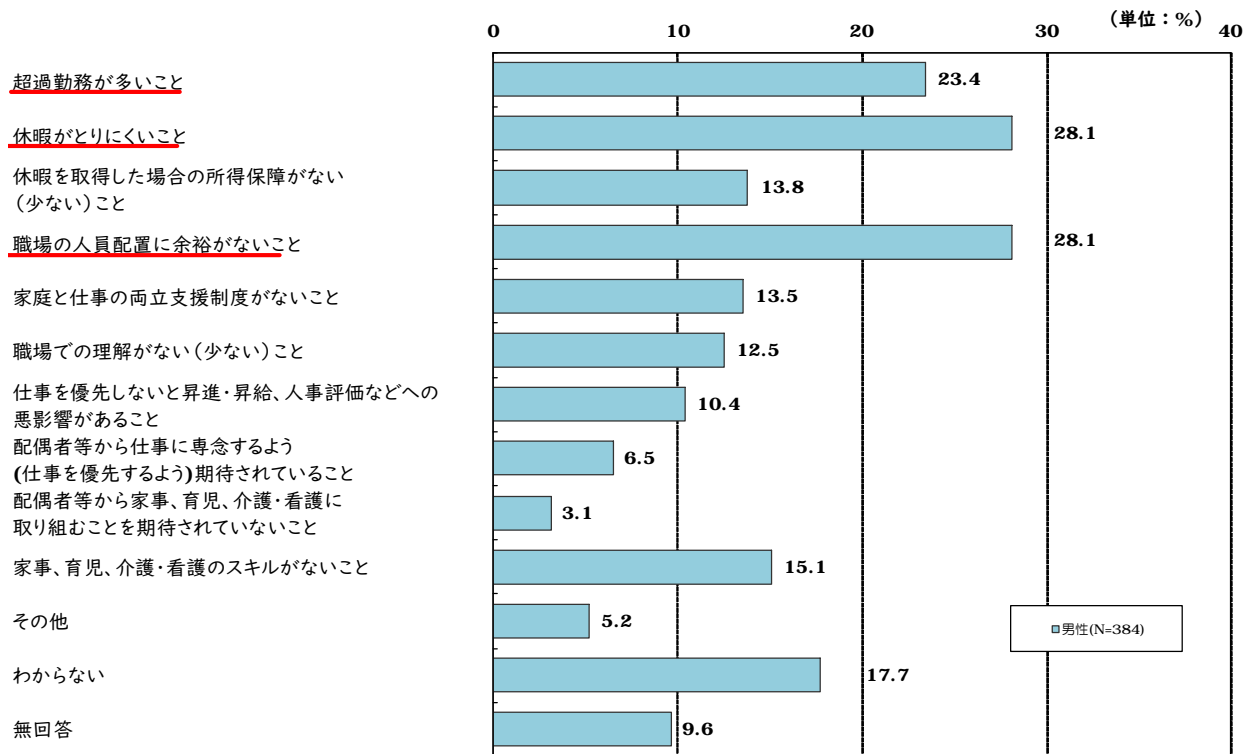
■図表23 平日の共働き世帯の家事・育児に要する時間



資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○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「休暇がとりにくいこと」、「超過勤務が多いこと」、「職場の人員配置に余裕がないこと」等を挙げる割合が、特に30代～50代男性で高く、家庭においても重要な役割を担う中間年齢層をとりまく職場環境の厳しさを示唆する結果となりました。

■図表24 男性が家事、育児、介護・看護をする阻害要因【大阪府】



(単位：%)

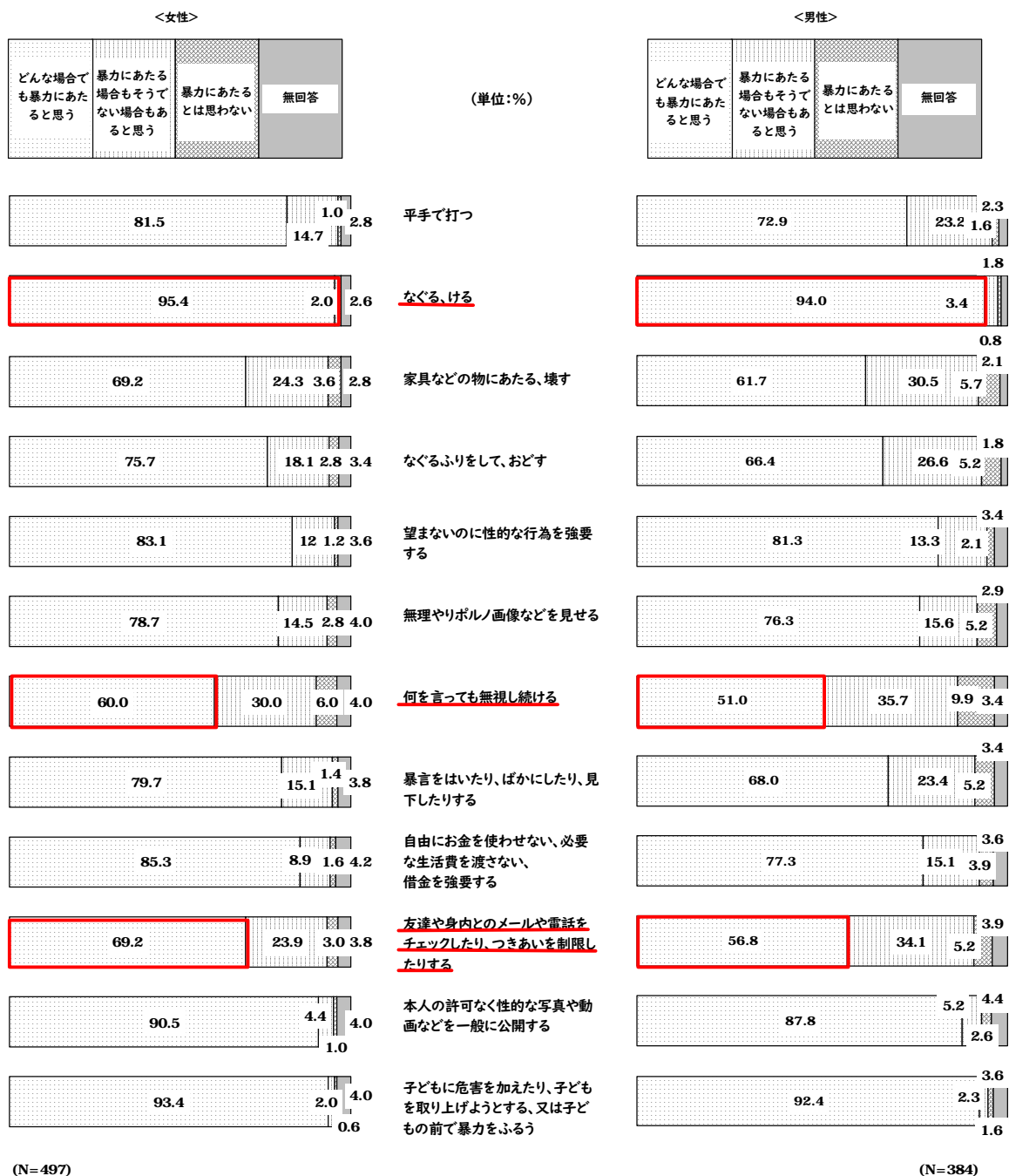
	サンプル数	超過勤務が多いこと	休暇が取りにくいこと	休暇を取得した場合の所得保障がない(少ない)こと	職場の人員配置に余裕がないこと	家庭と仕事の両立支援制度がないこと	職場での理解がない(少ない)こと	仕事を優先しないと昇進・昇給、人事評価などへの悪影響があること	配偶者等から仕事に専念するよう期待されていること	配偶者等から家事、育児、介護・看護に取り組むことを期待されていないこと	家事、育児、介護・看護のスキルがないこと	その他	わからない	無回答	
全体	384	23.4	28.1	13.8	28.1	13.5	12.5	10.4	6.5	3.1	15.1	5.2	17.7	9.6	
男性	18～29歳	48	22.9	22.9	12.5	18.8	22.9	6.3	12.5	4.2	6.3	12.5	2.1	25.0	8.3
	30歳代	49	38.8	36.7	20.4	46.9	22.4	22.4	14.3	4.1	2.0	14.3	8.2	14.3	-
	40歳代	74	33.8	37.8	13.5	41.9	16.2	13.5	17.6	9.5	2.7	18.9	5.4	6.8	1.4
	50歳代	62	33.9	40.3	16.1	37.1	11.3	11.3	12.9	1.6	1.6	12.9	3.2	12.9	3.2
	60歳以上	151	9.3	17.2	11.3	14.6	7.3	11.3	4.0	8.6	3.3	15.2	6.0	23.8	19.9

資料出所：大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

5. 配偶者等からの暴力をめぐる状況

○府民意識調査によると、配偶者・パートナー間での身体的暴力（なぐる、ける）を、どんな場合でも暴力として認識する割合は女性**95.4%**、男性**94.0%**に上る一方で、精神的暴力（何を言っても無視し続ける）を暴力として認識する割合は女性**60.0%**、男性**51.0%**、社会的暴力（友達や身内とのメールや電話をチェックしたり、つきあいを制限したりする）を暴力として認識する割合は、女性**69.2%**、男性**56.8%**にとどまっています。また、全ての項目で、女性の方が、暴力と認知する割合は高く、男女間での認知度に乖離がある状況です。

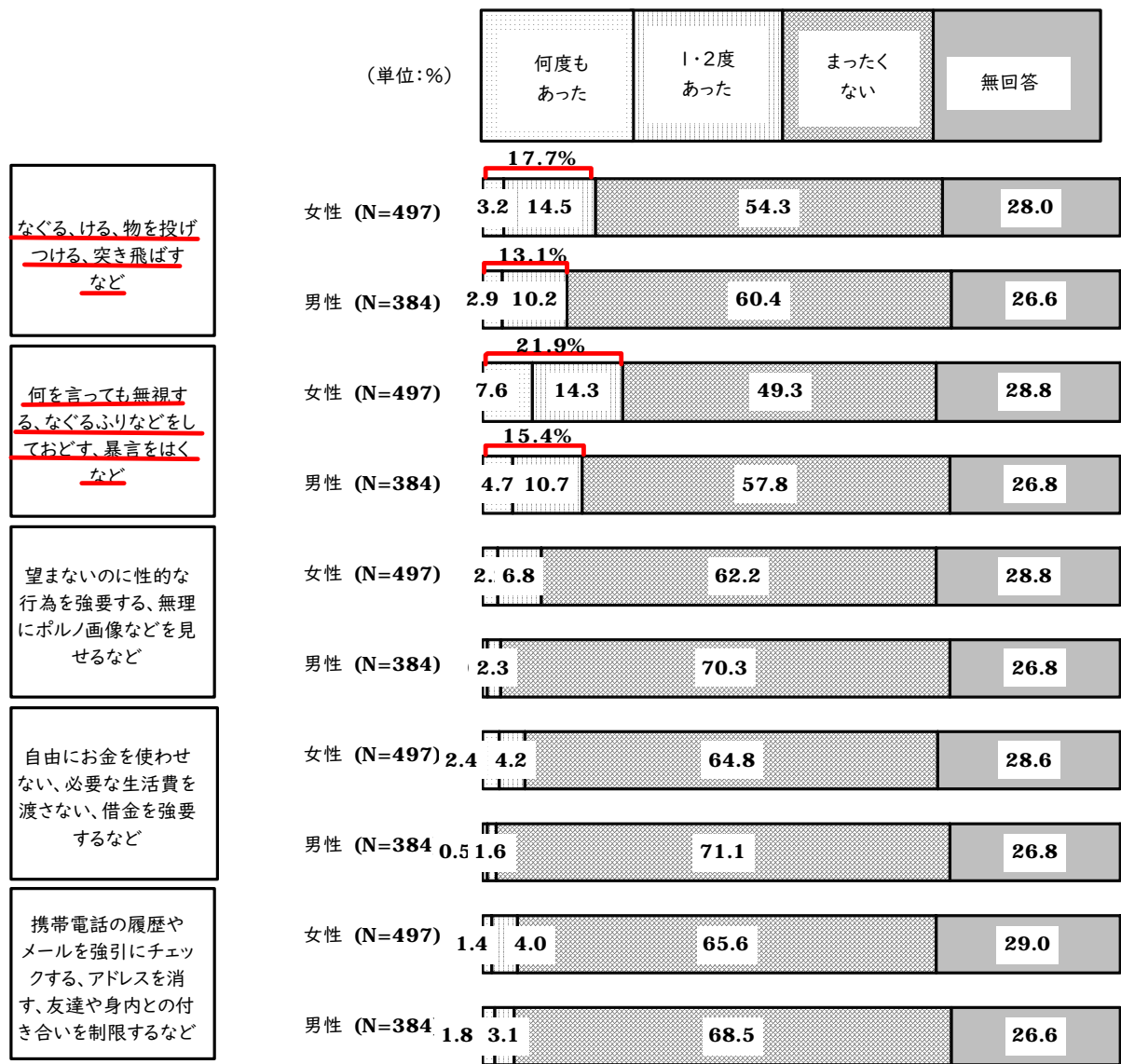
■図表25 暴力認識【大阪府】



資料出所：大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」（令和元年度）

○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**17.7%**、男性**13.1%**、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**21.9%**、男性**15.4%**に上りました。

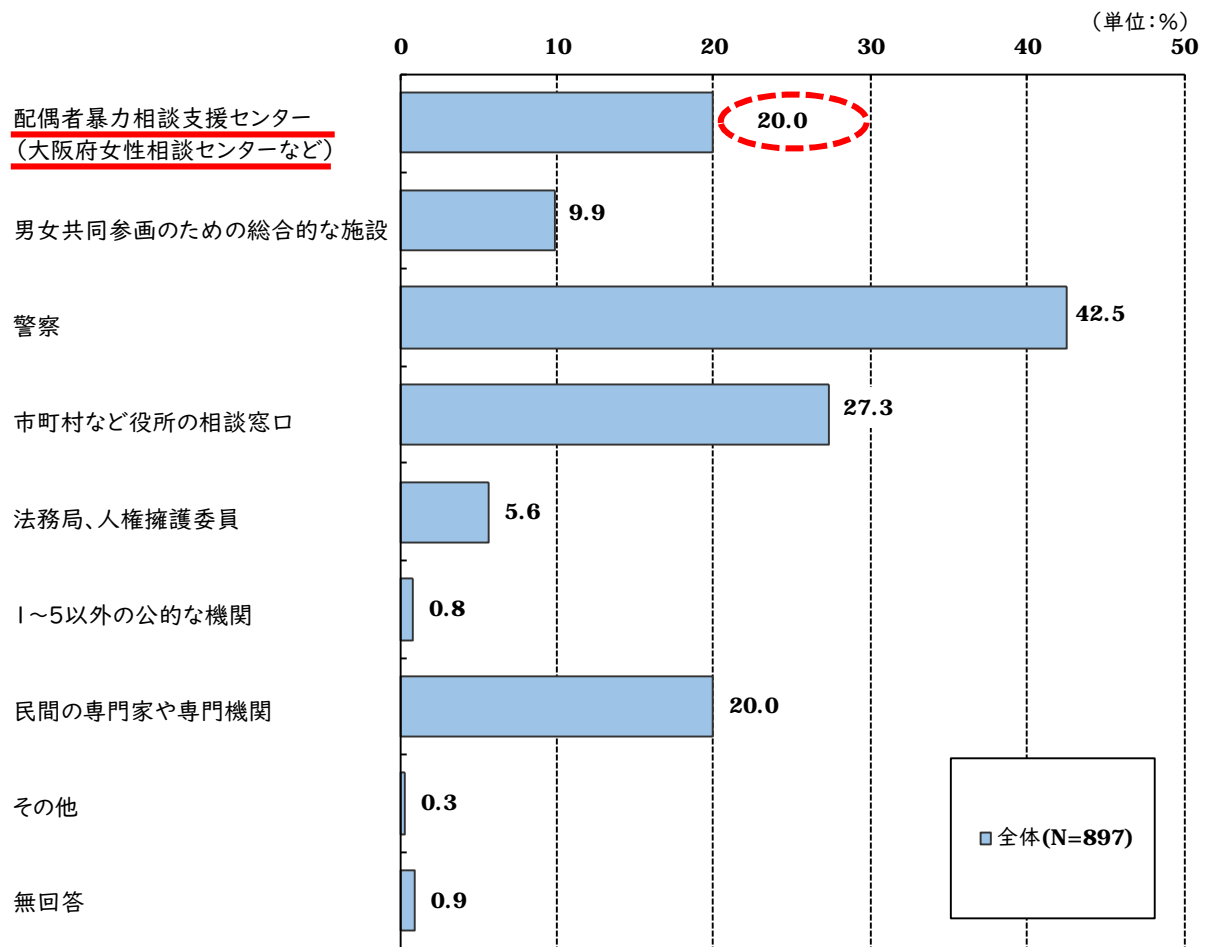
■図表26 配偶者等から暴力(DV)を受けた経験【大阪府】



資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○DV(デートDVを含む)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**20.0%**にとどまっています。

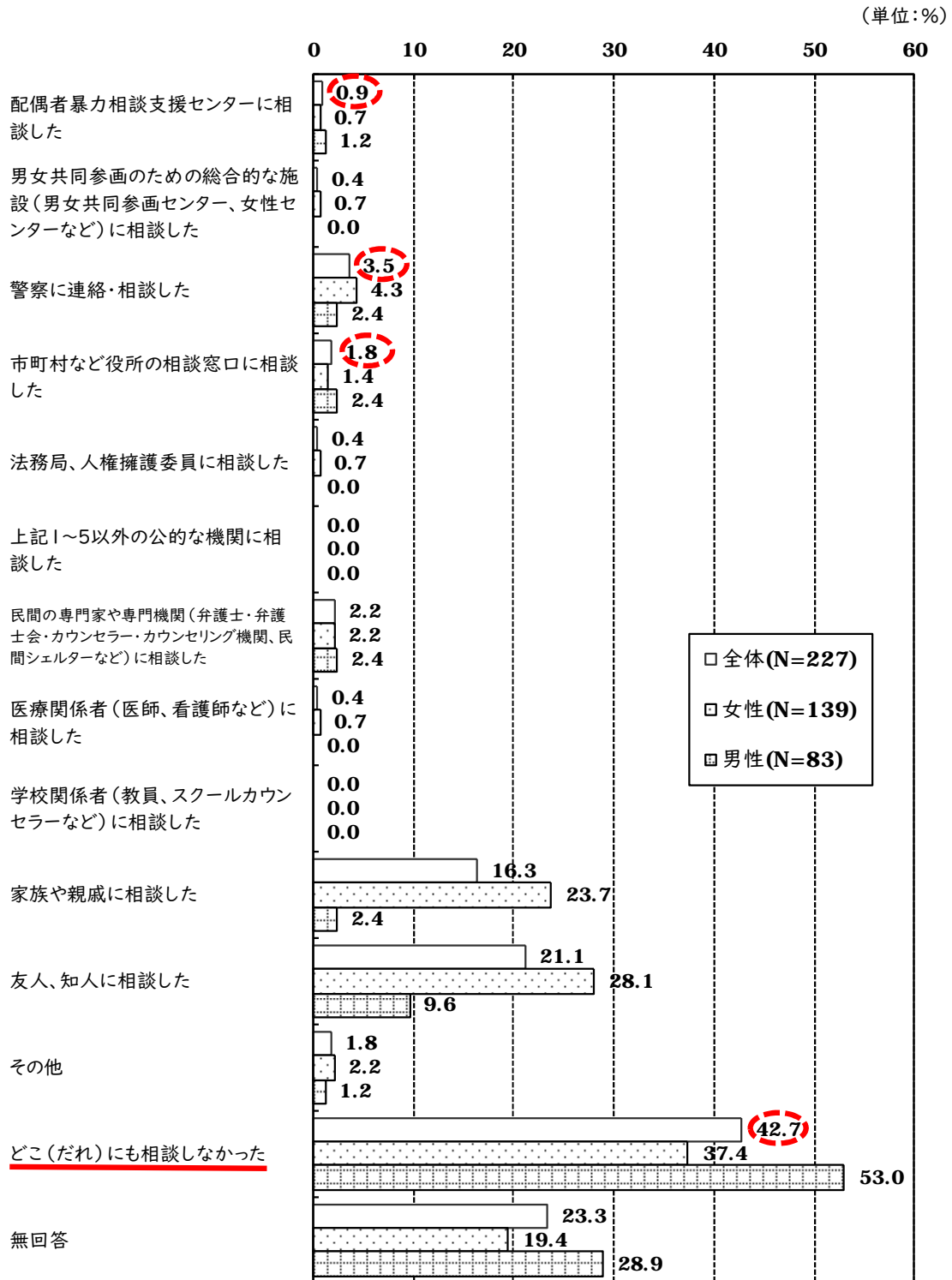
■図表27 配偶者等からの暴力(DV)の相談窓口の認知度【大阪府】



資料出所:大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」(令和元年度)

○DV被害を「どこ(だれ)にも相談しなかった」人の割合は、**42.7%**と、依然として4割を超えています。
 また、配偶者暴力相談支援センター(0.9%)、警察(3.5%)、市町村等の相談窓口(1.8%)等の公的機関への相談割合は極めて低い状況です。

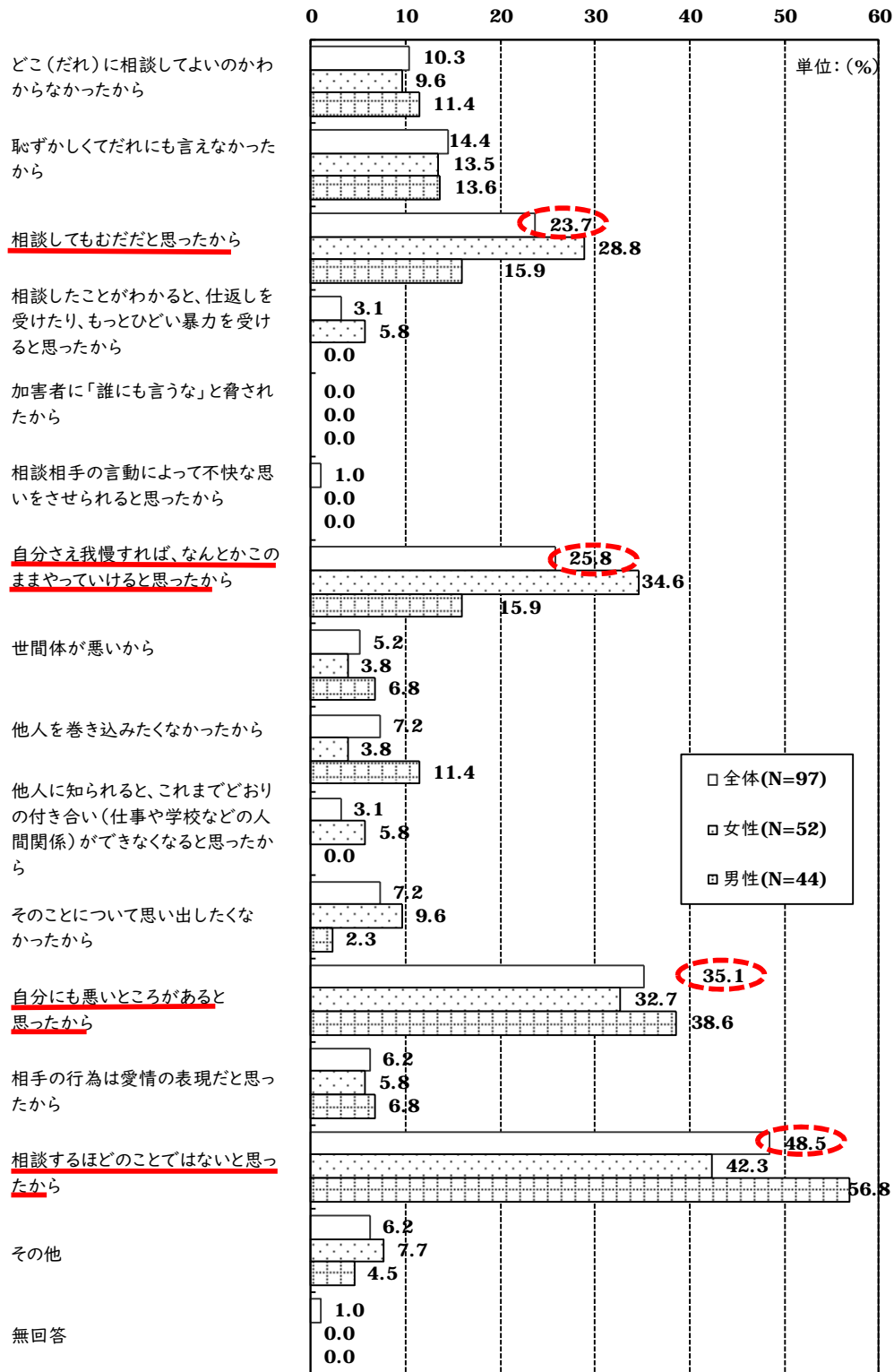
■図表28 DV被害の相談先【大阪府】



資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識調査」(令和元年度)

○DV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**48.5%**、「自分にも悪いところがあると思ったから」が**35.1%**、「自分さえ我慢すればこのままやっていけると思ったから」が**25.8%**、「相談してもむだだと思ったから」が**23.7%**となっており、被害認識の希薄さや被害者が自分を責める傾向にあることが浮き彫りとなりました。

■図表29 DVの被害を相談しなかった理由【大阪府】



資料出所：大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識」(令和元年度)

○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、市町村における取組は、一定進捗しましたが、財政面、人的要因、ハード整備等の負担感が大きく、市町村における配偶者暴力相談支援センター設置数は6か所と、目標の10か所に達していない状況です。

■図表30 DV防止基本計画策定市町村数【大阪府】

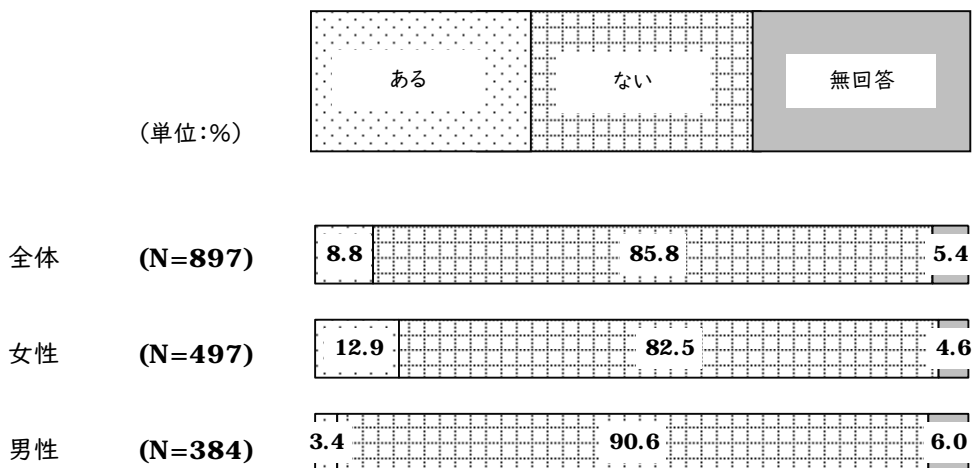
平成27年度	平成28年度	平成29年度
36市町村/43市町村	40市町村/43市町村	43市町村/43市町村

資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ

○性暴力・性犯罪被害に関して、府民意識調査によると、**8.8%**（女性**12.9%**、男性**3.4%**）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31 性暴力・性犯罪被害【大阪府】

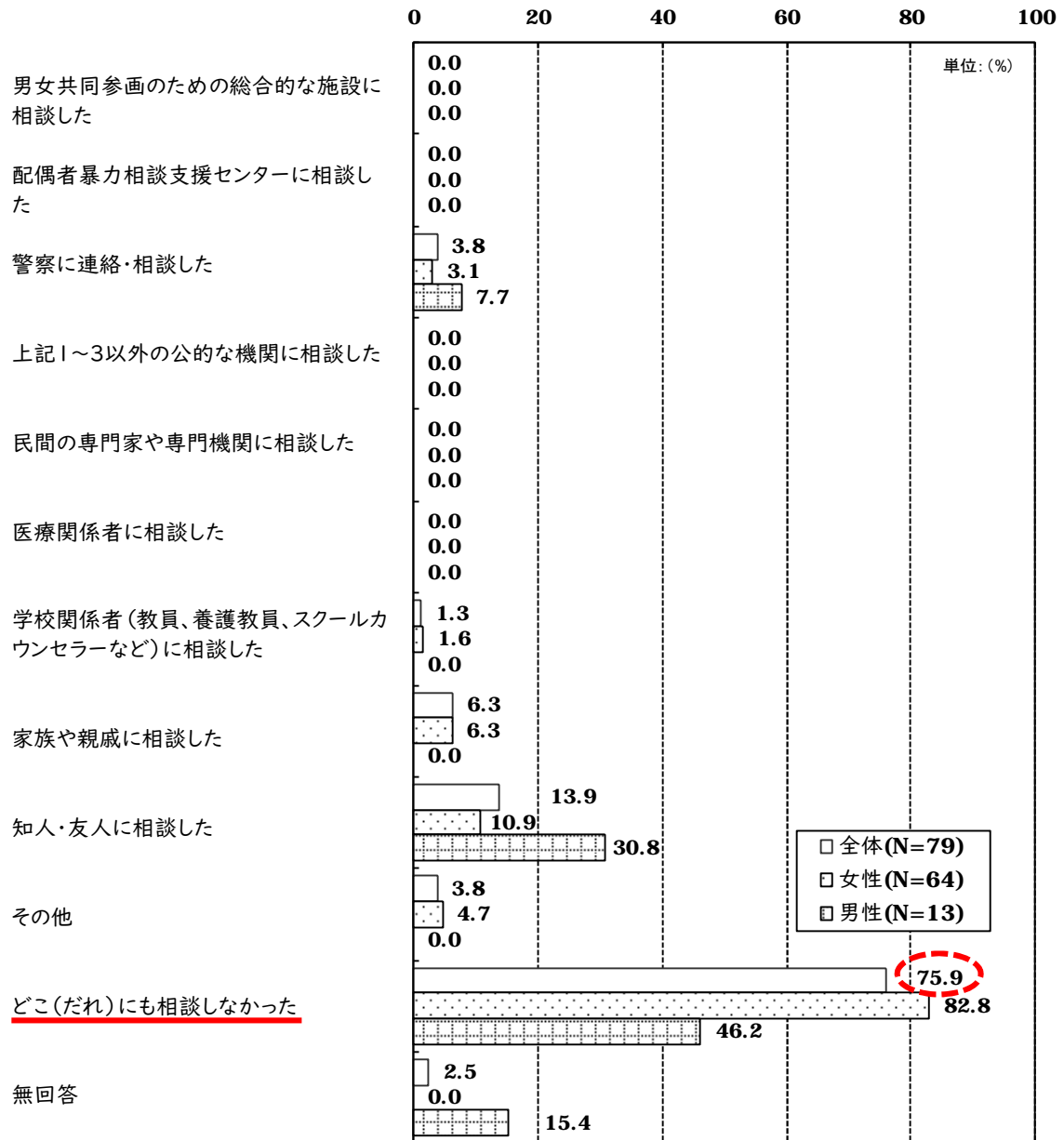
問 あなたはこれまでに、望まないのに性的な行為をされたことがありますか。



資料出所：大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識」（令和元年度）

○性犯罪・性暴力被害をどこ(だれ)にも相談しなかった人の割合は**75.9%**に上りました。

■図表32 性犯罪・性暴力被害の相談先【大阪府】

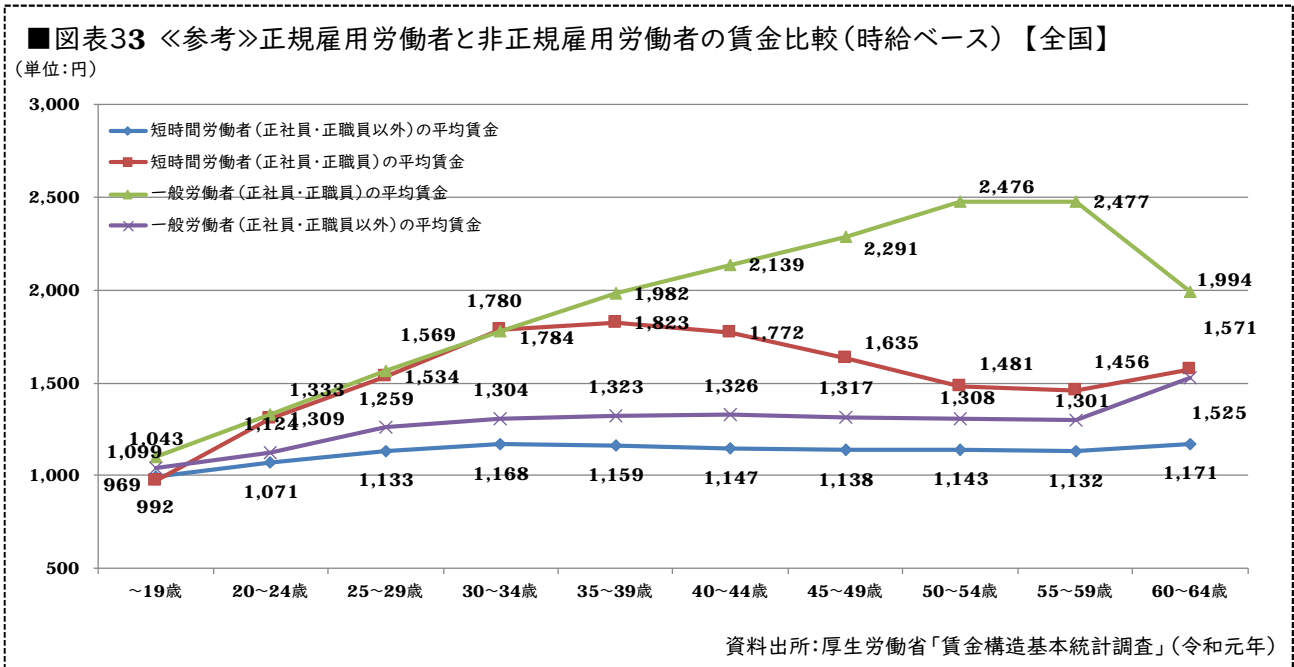


資料出所:大阪府「男女共同参画社会に関する府民意識」(令和元年度)

6. 困難を抱える女性等をめぐる状況

○令和2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**57.3%**と、男性の**22.9%**を大きく上回っています。(図表16参照)

○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。



○府民意識調査によると、**LGBT、SOGI**(性的指向及び性自認)という用語の認知度は、それぞれ**69.3%**、**17.3%**となっています。

7. 男女の健康をめぐる状況

○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34 妊娠11週以下での届出率【大阪府】

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
94.3%	94.6%	95.0%	94.7%

資料出所:大阪府調べ

○乳がん検診受診率、子宮がん検診受診率は、ともに改善傾向にありますが、全国の中では低位にあり、更なる受診率の向上に向けた効果的な受診勧奨が求められます。

■図表35 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22年	32.5% (46位)	33.0% (45位)
平成25年	35.7% (46位)	37.1% (45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)

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(2016)年の全国平均及び順位は熊本県を含まず。

○健康寿命は男女ともに平成25年と比較して延伸していますが、依然として全国の中では低位にあります。
(平成28年全国順位:男性39位/女性34位)

■図表36 健康寿命【大阪府】

	平成25年	平成28年
男性	70.46	71.50
女性	72.49	74.46

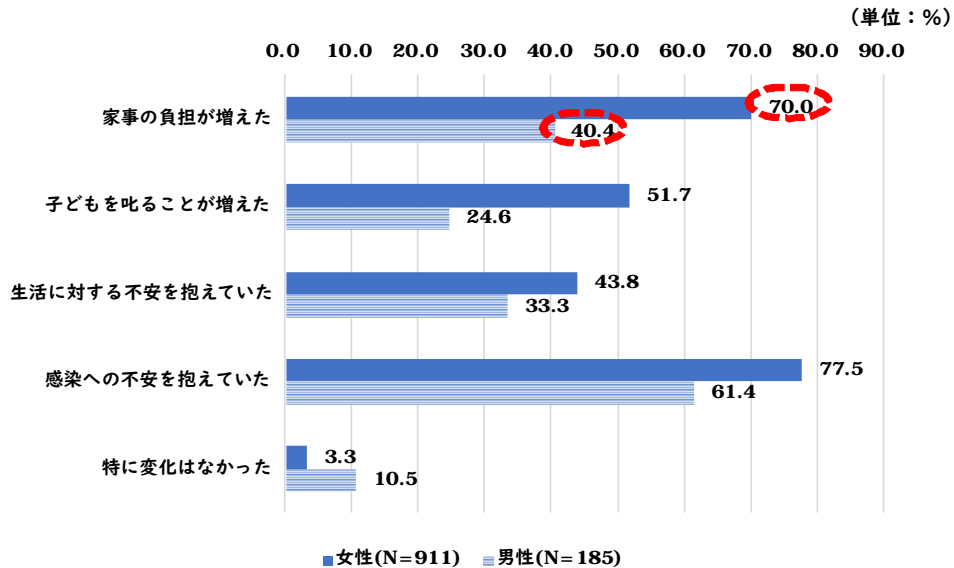
資料出所:大阪府「第3次大阪府健康増進計画」、厚生労働省「厚生労働科学研究報告書」

○大阪府の令和2年の自殺者数は1,409人(令和3年2月時点速報値)と前年(1,231人)より増加しています。(注:令和2年の自殺者数は速報値)

8. コロナ禍の女性への影響

○大阪府が令和 2 年度に実施した「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケート結果（以下「緊急アンケート」という。）によると、「配偶者と小学生以下の子どもがいる世帯」では女性の 70.0%が「家事の負担が増えた」と回答しており、男性の 40.4%を大きく上回りました。

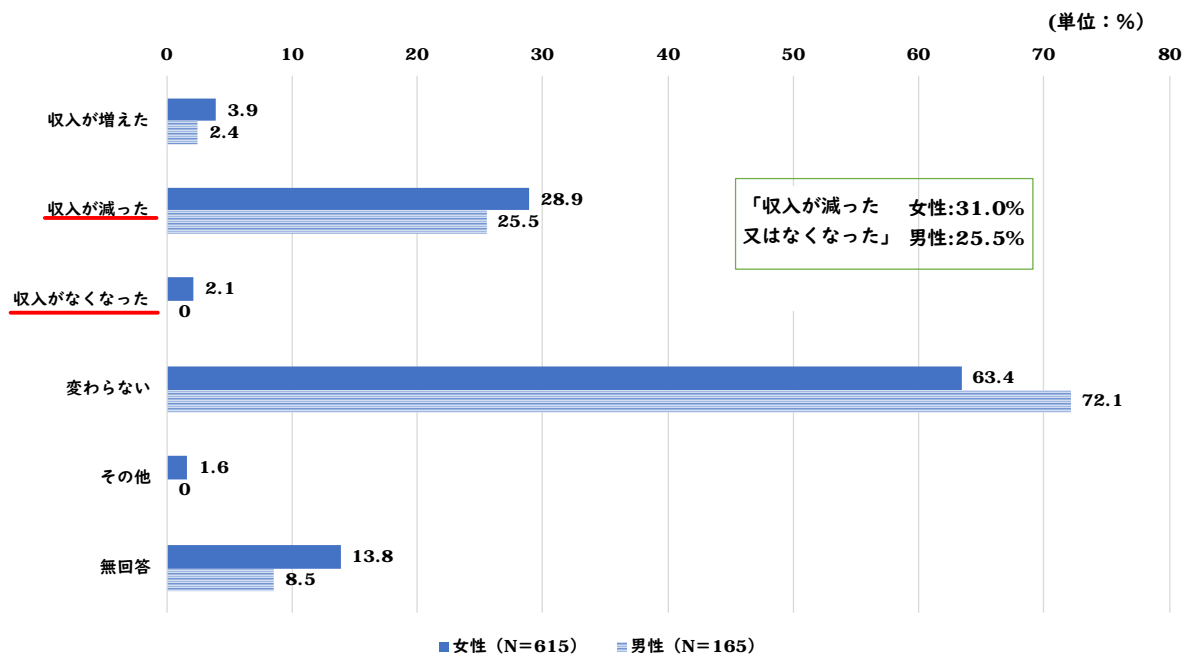
■図表 37 緊急事態宣言中の生活等の変化（配偶者と小学生以下の子どもがいる世帯）【大阪府】



資料出所：大阪府「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケート（令和 2 年度）

○緊急アンケートによると、コロナ禍前と現在の収入の変化について、「収入が減った」または「収入がなくなった」と回答した割合は、男性で 25.5%、女性では 31.0%でした。

■図表 38 コロナ禍前と現在の収入の変化【大阪府】

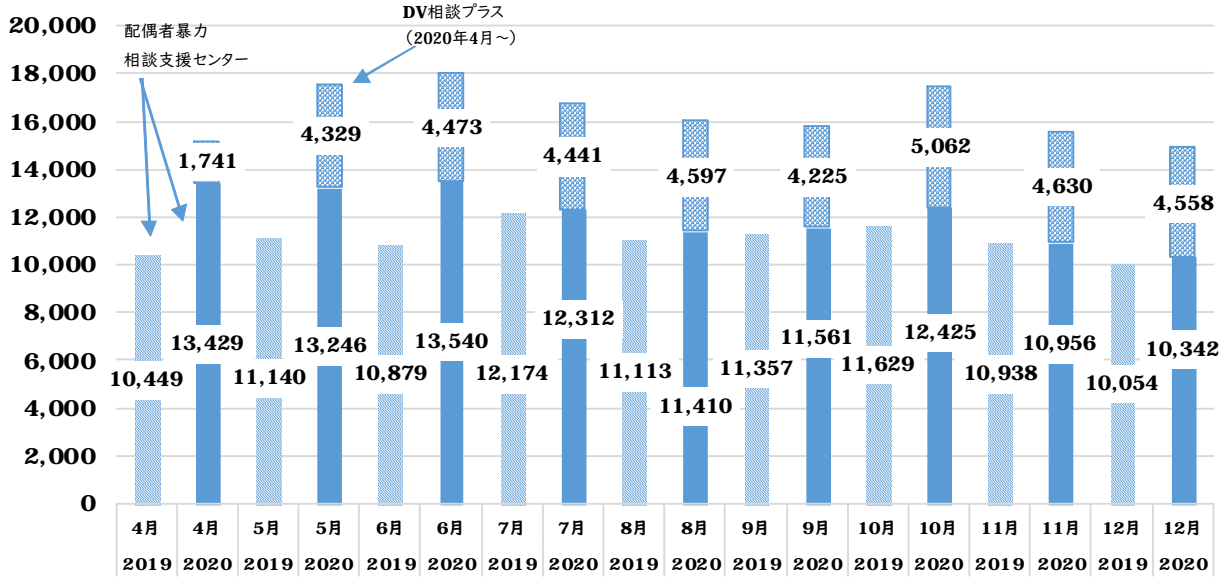


資料出所：大阪府「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケート（令和 2 年度）

- 令和2年の非正規雇用労働者は女性が前年比で17千人、男性が30千人減少しています。
- 全国のDV相談件数の推移をみると、2020年4月から12月の相談件数は、前年同期の約1.5倍となっています。

■図表39 <<参考>>全国のDV相談件数

単位：(件)

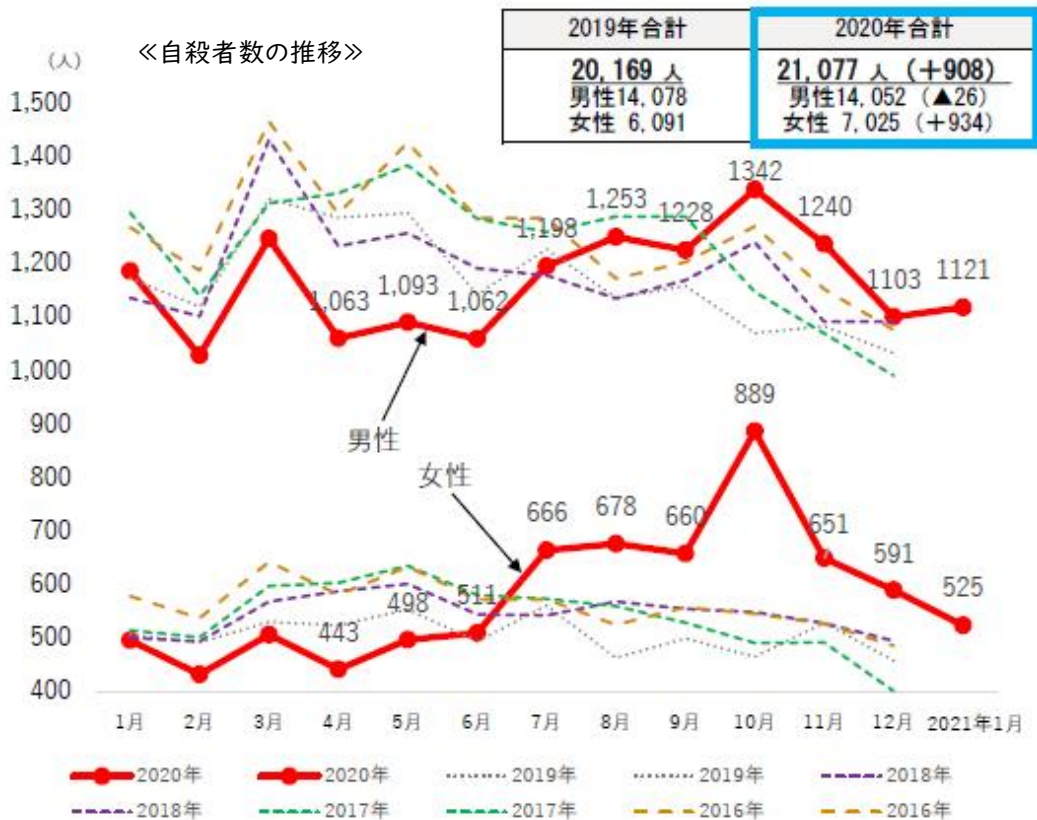
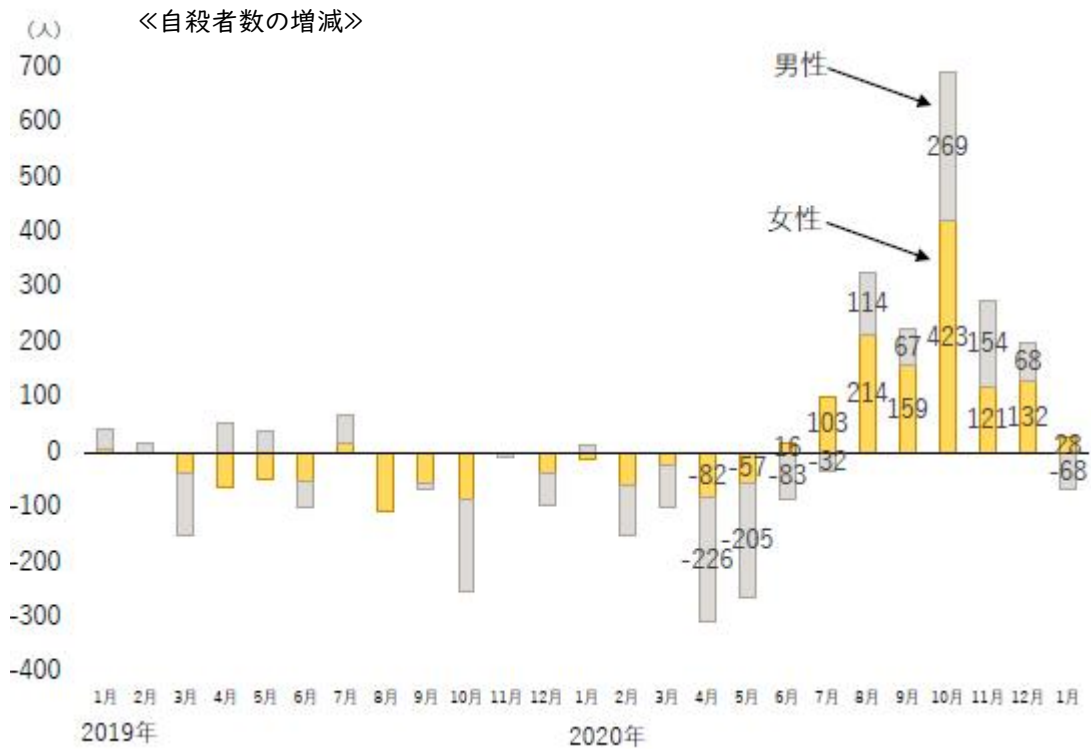


資料出所：内閣府男女共同参画局調べ

※全国の配偶者暴力相談支援センターからの相談件数は2021年1月時点の暫定値

○全国における女性の自殺者数は、対前年同月では8カ月連続で増加しています。年合計では、男性は対前年で26人の減少でしたが、女性は934人の増加となっています。

■図表40 <<参考>>全国の自殺者数の推移



資料出所：警察庁HP「自殺者数」より内閣府男女共同参画局作成。
 (注 2019年分までは確定値。2020年分は2021年1月31日時点の暫定値。2021年分は2021年2月時点の速報値)

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阻害要因となっています。男女がともに責任を分かち合いながらあらゆる分野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・女児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」。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、2019年の改訂で、ジェンダー平等は八つの優先課題の一番目に明記され、その位置付けがより強化されることとなりました。また、目標年次まで残り10年となった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。

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、今後は、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」



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。

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 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革
- 重点目標2 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大
- 重点目標3 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進
- 重点目標4 多様な立場の人々が安心して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 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	
(1) 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進	
① 子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進	P 42
ア 就学前の教育環境における男女共同参画の推進	
イ 男女平等を進める教育・学習の推進	
ウ 家庭・地域等と連携した取組の推進	
② 性に関する適切な知識の普及の推進	P 45
(2) あらゆる世代における男女共同参画の推進	
① 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の充実	P 46
② 男性に対する男女共同参画意識の醸成	P 46
③ 地域における男女共同参画の促進	P 48
ア 地域における男女共同参画の促進	
イ 府立男女共同参画・青少年センターを核とした多様な主体との連携	
④ 多文化共生を踏まえた男女共同参画の推進	P 49
⑤ 女性の人権を尊重した表現の推進	P 50
⑥ 男女共同参画に関わる調査・研究、情報の収集・提供	P 51
2 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	
(1) 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	
① 行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	P 54
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【※】	P 56
③ 地域・防災分野等への女性の参画促進	P 57
(2) 方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成	
① 企業等での登用促進に向けた女性の人材育成【※】	P 58
② 理工系分野等の女性の人材育成	P 60
③ 多様な選択を可能とする学習機会の提供	P 62
3 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進	
(1) 職業生活における活躍支援	
① 男女雇用機会均等の更なる推進【※】	P 65
② 女性の就業支援【※】	P 67
ア 女性の就業支援	
イ 起業、再就職支援	
ウ 官民連携による機運の醸成・啓発	
③ ハラスメントの防止【※】	P 69

	(2) 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進	
	① 時間的、場所的な制約を前提とした働き方の見直しと多様で柔軟な働き方の促進【※】	P 70
	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と公正な待遇の確保	
	② 仕事と子育てとの両立支援【※】	P 73
	ア 仕事と子育て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	
	(3) 男性の家事・育児等への主体的取組の促進	
	① 男性の家事・育児等への主体的取組の促進【※】	P 76
4 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備		
	(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶	
	① 女性に対する暴力を容認しない意識の醸成	P 80
	② 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援	P 81
	③ 暴力の未然防止の観点からの若年層への啓発	P 83
	④ 性犯罪、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等への対策の推進・強化	P 84
	ア 性犯罪への対策の推進	
	イ 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	
	⑤ 児童虐待を取り扱う機関との連携	P 87
	(2) 様々な困難を抱える人々への支援	
	① 生活上の困難を抱える女性への支援	P 88
	② 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 90
	③ 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備	P 91
	ア 高齢者福祉の充実及び就業促進	
	イ 障がい者福祉の充実及び就労支援	
	ウ 外国人が安心して暮らせる環境整備	
	④ 複合的に困難な状況に置かれている人々への支援	P 93
	(3) 生涯を通じた男女の健康支援	
① 女性の健康対策の推進	P 94	
ア 妊娠・出産等に関する健康支援		
イ 女性特有の疾患に関する健康支援		
② ライフステージに応じた男女の健康支援	P 96	
ア 子どもの保健・医療の推進		
イ 成人期・高齢期における健康づくりの推進		

第5章 施策の基本方針と具体的取組

1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革



指標

目標指標	現状値	目標値 (R7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	64.8% (R元年)	80%	府民意識調査
男性の育児休業取得者の割合	3.6% (H30年度)	11%	市町村ニーズ調査 (全国平均:7.48%) (令和元年) (雇用均等基本調査)
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事 関連時間	85分/日 (H28年)	120分	(全国平均:83分/日) 社会生活基本調査
女性活躍推進法に基づく推進計画の 策定市町村数	33市町 (R元年度)	全市町村	—
ドーンセンターの認知度	34.3% (R元年)	40%	府民意識調査

参考指標	現状値	参考・比較指標、備考
男女の地位の平等感	19.4%(R元年)	府民意識調査
「男女共同参画社会」という用語の認知度	64.5%(R元年)	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:68.2% 中学校:59.9% (R元年度)	人権教育ヒアリング (市町村) (令和2年度)
男性相談の実施市町村数	9市(R元年度)	—
大阪で働く外国人労働者数	117,596人 (R2年)	厚生労働省「外国人雇用状況」 の届出状況

(1) 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進

基本的な考え方

教育及び意識啓発は男女共同参画社会の実現に向けた全ての取組の礎となるものです。社会全体で男女共同参画についての理解を更に深め、行動変容に繋げる必要があります。中でも次代を担う子どもたちを対象とした教育や意識啓発は、全ての人が個性と能力を発揮しながら、いきいきと生活できる社会を次世代へ承継し、子どもたちが固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、将来を見通した自己形成をする上で不可欠です。

基本的方向性 | (1) ① 子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進

性別役割分担意識の解消や男女平等観の形成には、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て早期から教育や意識啓発のための取組を進める必要があります。大阪府は府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植え付けていく「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の解消に向けて取り組むとともに、子どもの頃から一人ひとりが自己選択・自己決定できる力を育み、子どもたちをエンパワーメントする考え方（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力を発揮できるようにする考え方）を促進します。また、家庭における保護者のかかわりや教育に対する考え方、生活習慣等は子どもの心や行動に大きな影響を与えることに留意し、家庭と連携して取組を進めることが重要です。

さらに、子どもたちが将来、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、性別に関わらず、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実施します。

また、性の多様性について社会の認識が進みつつあることを踏まえ、性的マイノリティの子どもへの存在にも配慮し、教育の場においても性的指向及び性自認（**Sexual Orientation and Gender Identity** 略して **SOGI**と表記する）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。

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 就学前の教育環境における男女共同参画の推進</p> <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、幼稚園等の教員等に対して、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」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、遊びの内容や玩具・教材等の中に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
<u>イ 男女平等を進める教育・学習の推進</u>	
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会を実現する上で、学校教育の果たす役割は非常に大きいことから、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します。 	教育庁
<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、男女の役割についての固定的な考え方に縛られず、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
<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、一人の社会人・職業人として自立する力を育むため、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・継続的な取組によってキャリア教育・職業教育等の取組を進めます。 	府民文化部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> 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ライフデザインセミナー等を開催します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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、決めつけによる固定的な性別役割分担意識によって、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。 	府民文化部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> インターネット等の普及によって、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、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。 	府民文化部 教育庁 等

<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。 	教育庁
<p><u>ウ 家庭・地域等と連携した取組の推進</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> 学校の教育活動について、家庭、地域に対して積極的に情報提供を行うとともに、地域の人的・物的資源を効果的に活用するなど学校、家庭、地域社会との連携・協働を進めます。 	教育庁
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	教育庁

基本的方向性 | (1) ② 性に関する適切な知識の普及の推進

性行動の低年齢化を踏まえ、子どもの発達段階に応じて、性に関する知識を身に付け、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、自ら考え適切な意思決定と行動選択できる力を育むため、自己や他者を認め尊重する態度の育成とともに、正しい知識の普及に取り組みます。

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、性に関する適切な態度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"> ・ 女性が主体的に妊娠・出産等に関して適切に自己管理を行うことができるよう、正しい情報を提供します。 	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

(2) あらゆる世代における男女共同参画の推進

基本的な考え方

府民意識調査からも明らかのように、性別役割分担意識は解消しつつあるものの、依然として根強く残っており、男女共同参画社会を形成する上で、大きな阻害要因となっています。また、男女の地位の平等に関して、「男性が優位」と答えた女性の割合が男性を **20** ポイント以上上回るなど(図表2)、男女間の認識に隔たりがあり、男女共同参画が、あらゆる世代にとって必要であるという意識が十分に広まっているとはいえません。

このため、子どもから大人に至るまであらゆる世代や立場の人々に対し、性別役割分担意識を解消し、男女共同参画に対する理解を深め、行動変容に繋げるための取組が求められます。

基本的方向性 1 (2) ① 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の充実

あらゆる世代や立場の人々が、男女共同参画を自らの問題と捉え、共感できるよう、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な手法を用いてわかりやすく受け入れられやすい広報・啓発活動の積極的な展開に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<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や社会的に影響力の大きい層に対し、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、今まで以上に連携や協力に努めます。 	府民文化部 商工労働部

***OSAKA** 女性活躍推進会議・・・オール大阪で女性の活躍推進の機運を盛り上げるために、平成27年に設置。産学官等 **9** 団体で構成される。

基本的方向性 Ⅰ (2) ② 男性に対する男女共同参画意識の醸成

男性が暮らし方や意識を変え、家事・育児等に取り組むことは、家事・育児等の負担軽減による女性活躍の推進のほか、家庭生活での満足度の向上、子どもへの好影響、職業生活におけるマネジメント力や生産性の向上等、様々な意義を持つものです。一方で、府民意識調査の結果にも見られるように、男性の性別役割分担意識は、女性以上に根強く(図表1)、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や長時間労働の是正等によって、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。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<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、男性が家庭や地域生活へ積極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
<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を紹介することにより、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

基本的方向性 Ⅰ (2) ③ 地域における男女共同参画の促進

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。

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。）に関しては、男女共同参画を推進する拠点施設として、引き続き、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、事業を推進します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 地域における男女共同参画の促進</u></p> <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。 ・ 防犯活動、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、情報の提供を行います。 ・ 府内市町村に対し、女性活躍推進法に基づき、「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」の策定を支援するとともに、必要な助言を行います。 	<p>府民文化部</p> <p>政策企画部 府民文化部 警察本部</p> <p>府民文化部</p>
<p><u>イ 府立男女共同参画・青少年センターを核とした多様な主体との連携</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画に関する研修、情報提供、相談等の充実・強化を図ります。また、男女共同参画を推進する拠点施設として、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、協働に取り組みます。 ・ 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等の活動が活性化されるよう、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。 	<p>府民文化部</p> <p>府民文化部</p>

基本的方向性 Ⅰ (2) ④ 多文化共生を踏まえた男女共同参画の推進

国籍、民族等が異なる人々は、文化やジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）に違いがあります。そのため、お互いの考えを認め合い、男女共同参画について理解を深めるため、多言語による情報発信や異文化理解の促進等の取組を進めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<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、医療機関における外国人患者受入体制の整備、緊急時の情報発信など、総合的な対応を進めます。 	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 | (2) ⑤ 女性の人権を尊重した表現の推進

府民意識調査によるとメディアにおける性・暴力表現に関して、「子ども等の目に触れないような配慮が足りない」「女性や男性の偏ったイメージを表現している」と回答する人の割合は、約半数に上ります。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、大阪府は、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取り組みます。併せて公的広報・出版物等に関し、新しい課題へ対応したガイドラインを作成し、積極的に活用するなど、男女共同参画の視点に立った表現を推進するための取組を進めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 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」を積極的に活用した取組を進めます。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> メディアにおける女性の人権尊重の観点などについて、メディア側の自主的な基準作りが進むよう、国や他の地方公共団体と連携して働きかけていきます。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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

基本的方向性 Ⅰ (2) ⑥ 男女共同参画に関わる調査・研究、情報の収集・提供

国が策定した「SDGs 実施指針改定版」において、「ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化のためには、ジェンダー統計（男女別等統計）の充実が極めて重要である」とされています。これを踏まえ、各種統計・調査を行う際には性別データを把握し、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。併せて府民意識調査その他の各種の調査を実施し、男女共同参画に関わる調査・研究を進めるとともに、調査結果を施策に反映していきます。また、統計や調査・研究の結果を広く府民に公表します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会における男女が置かれている状況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。 	府民文化部等 全部局
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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の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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、男女共同参画にかかわる各種の情報を収集し、提供します。 	府民文化部等 全部局

2. 方針の立案・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 (R7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	33.4% (R2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	11.1% (R2年度)	20%以上	「大阪府における女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画」
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	21.9% (R2年度)	25%以上	「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※	11.4% (H27年)	16%	全国平均 9.7% 国勢調査
女性消防団員数の割合	2.52% (R2年)	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	全国平均: 3.3%

※「国勢調査」における雇用者のうち「管理的職業従事者」に占める女性の割合とする。

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	21 件 (R元年度)	—
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	24.4% (R2年)	「大阪府における女性活躍の推進 に関する特定事業主行動計画」
大阪府(警察本部)警察官の定員に占める 女性警察官の割合	10.8% (R2年)	「大阪府警察女性活躍・次世代育 成支援対策行動計画」
自治会長に占める女性の割合	15.2% (R2年)	全国平均: 6.1% 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: 21.8% 工学分野: 13.8% (R2年度)	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: 6.8% 市議会: 21.8% 町村議会: 25.9% (R元年)	都道府県議会(全国): 11.4% 市区議会(全国): 16.6% 町村議会(全国): 11.1% 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

(1) 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

基本的な考え方

世界経済フォーラムが**2019**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**153**か国中**121**位と過去最低の順位となりました(図表5)。日本が順位を下げた理由として、政治分野への女性の参画率の低さや経済分野における女性の管理職比率の低さなどが挙げられています。**SDGs**のゴール5では「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」ことを目標に位置付けています。男女がともに、様々な活動に参画し、双方の視点を生かして、持続可能で多様性に富んだ社会を築くために、社会の様々な分野で女性の参画を一層拡大する必要があります。

基本的方向性 2 (1) ① 行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

審議会等委員への女性登用を進めるために、大阪府は引き続き、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発掘による人材情報データベースの拡充を図るとともに、各部局へ個別働きかけを行い、同データベースの活用を促すなど、女性の登用に繋がります。

大阪府職員や教員等における女性管理職比率を高めるため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画により、引き続き、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや長時間労働の削減等、女性活躍推進に資する管理職の意識改革や、多様なロールモデルの提示等、女性職員の登用促進や昇任意欲の醸成に資する取組を進めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 審議会等委員への女性の参画促進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和 7(2025)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。 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、人材情報データサービスの登録データの更なる充実に向けて取り組みます。併せてデータベースを広く周知し、活用促進を図ります。 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。 審議会等委員への女性の登用を進めるための有効な手法について検討を行います。さらに、各分野で活躍する女性人材の情報についてデータベースの充実等を図ります。 	<p>総務部 府民文化部</p> <p>府民文化部</p> <p>府民文化部</p> <p>府民文化部</p>
<p><u>イ 大阪府職員・教員等における女性の登用促進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、女性職員を対象とした研修の実施などによる意欲向上や育児休業からの復帰支援、多様な職務従事機会の付与及びキャリア形成に取り組むとともに登用状況を定期的に公表します。 	<p>総務部</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、登用状況を定期的に公表します。 	<p>教育庁</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進法に基づき、大阪府警察における特定事業主行動計画を策定し、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、登用状況を定期的に公表します。 	<p>警察本部</p>

基本的方向性 2 (1) ② 企業等における女性の登用促進

女性の管理職志向は男性より低い傾向があると言われており(図表9)、その背景には根強い性別役割分担意識、仕事と家庭の両立、職場での教育機会の不足等の職場環境、身近にモデルとなる女性管理職がないこと等、様々な要因があると考えられます。そのため、女性のキャリア形成や登用を促進するためには、性別役割分担意識の解消とともに、企業等においては、ポジティブ・アクションの実行等を通じた積極的な女性の登用をはじめ、管理職の理解促進、女性の昇進意欲やモチベーションを上げるための「仕事のやりがい」、「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・配置や社内研修など多面的なアプローチが求められます。

大阪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・管理職層等の意識啓発や多様なロールモデルの提示等に努めます。啓発を行うに当たっては、「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みます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<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企業等における女性の登用状況等を把握し、今後の企業等における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企業等の成長、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、女性が持てる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
<ul style="list-style-type: none"> ロールモデルのいない働く女性に他社の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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部

基本的方向性 2 (1) ③ 地域・防災分野等への女性の参画促進

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に向けて、防災分野における方針の立案・決定過程への女性の参画拡大は不可欠であり、自主防災組織等における女性リーダーの育成や、男女共同参画の視点からの事前の備え、避難所運営、被災者支援等に取り組めます。

新型コロナウイルス感染症拡大等を含む非常時には、平常時における固定的性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭内での責任の女性への集中や、DV や性被害・性暴力の増加、深刻化等のジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するため、平常時からあらゆる施策の中に男女共同参画の視点を含めるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化しないような配慮が求められます。

また、ドーンセンターの相談等の機能は災害復旧時に重要であることから、災害時におけるドーンセンターの役割や機能を検討するとともに、平常時から市町村や庁内関係部局との連携を図り、災害時におけるセンター業務の円滑な実施に努めます。さらに、防災と地域活動は密接に関連していることから、平常時より、自治会等の地域活動への女性の参画を積極的に促進する取組も重要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 大阪府地域防災計画及び避難所運営マニュアル作成指針において、被災時の男女のニーズの違いなど男女双方の視点に充分配慮することを位置付けており、市町村の計画改正やマニュアル作成の支援・促進を通じ、女性の視点を取り入れた対策が進むよう努めます。 	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"> 災害時において、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"> 平時において実施しているドーンセンターの相談事業等を災害時にも継続して実施できるよう、相談しやすい体制の整備に努めます。 	府民文化部
<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"> 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 住宅まちづくり部

(2) 方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成

基本的な考え方

方針の立案・決定過程への女性の参画を拡大するためには、女性の管理職比率といった数値だけを捉えるのではなく、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。また、女性の参画が遅れている分野においては、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。

基本的方向性 2 (2) ① 企業等での登用促進に向けた女性の人材育成

企業における管理職候補者や中核人材となる女性社員の育成及びロールモデルとの交流を支援することを通じて、女性の昇進意欲の醸成や管理職の登用に繋がります。また、長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等において、児童・生徒期からのキャリア形成を促す取組を進めます。

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への取組促進に向けた啓発や情報提供を行います。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ロールモデルのいない働く女性に他社の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養成を支援します。(再掲) 	府民文化部
<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、一人の社会人・職業人として自立する力を育むため、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・継続的な取組によってキャリア教育・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"> 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ライフデザインセミナー等を開催します。(再掲) 	府民文化部
---	-------

※しごとカプログラム・・・若年女性の離職を未然に防止し、あるいは再就職を支援するために、「採用され、働き続けるために必要な力」を育成するため、大阪府が開発した人材育成プログラム

基本的方向性 2 (2) ② 理工系分野等の女性の人材育成

大学進学率に男女差があることを踏まえて、女性の高等教育への参加を促進するとともに、高度・専門的な知識、技能を習得する機会を提供するなど、教育による職業能力の向上も重要な視点です。

とりわけ、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、長期的観点から、女性研究者・技術者を増やすためには、まず女子中学生、高校生の理工系志望を促進、支援することが必要です。理工系進学への関心を高めるため、理工系分野で活躍する女性を講師としたセミナーやワークショップの開催等を通じて、理工系を身近に感じてもらい、様々な職業や進路の情報を提供するなど、キャリア教育の更なる推進を図ります。家庭や学校現場等における、女子の進路選択の際の性別に関する固定観念への「気づき」も重要な視点です。

また、近年活発になっている IoT やビッグデータ、AI 等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等において、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要です。

加えて女性が少ない医師等の職種や製造、運輸、建設業等の業種での離職防止や定着を図るための職場環境の改善に取り組みます。

さらに、平成 30 年の政治分野における男女共同参画推進法（候補者男女均等法）の制定を踏まえ、政治分野における男女共同参画を推進するため、啓発活動等に努めます。また、「政治は男性のもの」という固定的な性別役割分担意識を解消するため、政治を身近に感じられるような機会を提供する取組に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 職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"> 子どもの将来の進路への関心や理解を深め、一人の社会人・職業人として自立する力を育むため、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・継続的な取組によってキャリア教育・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「製造関連」「運輸関連」「建設関連」「インバウンド関連※」の4分野の企業への女性の就職を推進するため、職場体験等によるスキルアップ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向上に資する取組を支援します。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> ・ 政治分野での経験を有する女性等をセミナー講師として招請するなど、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。 	府民文化部

※インバウンド関連・・・訪日外国人観光客受け入れに関連する分野

基本的方向性 2 (2) ③ 多様な選択を可能とする学習機会の提供

女性が自らの意志によって、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ことや、多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応するため、生涯にわたる学習機会や関連する情報の提供に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 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、だれもが利用しやすいように配慮します。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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

3. 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進



指標

目標指標	現状値	目標値 (R7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	77.2% (R元年)	85%	府民意識調査
女性の就業率	年平均 51.2% (R2年)	全国平均を上回る	全国平均 51.8% 労働力調査(年平均)
男性の育児休業取得者の割合(再掲)	3.6% (H30年度)	11%	市町村ニーズ調査 (全国平均 7.48%) (R元年) (雇用均等基本調査)
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間(再掲)	85分/日 (H28年)	120分	(全国平均:83分/日) (H28年) 社会生活基本調査
「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	504社 (R元年度)	840社	—

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 42.7% (R2年)	全国平均:45.6% 労働力調査(年平均)
企業における男性と女性の所定内給与額の格差(男性=100)	73.9% (R元年)	賃金構造基本調査
職場における男女の平等感	22.7% (R元年)	府民意識調査
週労働時間 60時間以上の雇用者の割合	男性:8.8% 女性:2.2% (R2年)	労働力調査(年平均)
保育所等利用待機児童数	263人 (R2年)	—
認定こども園の数	707か所 (R2年)	—
地域子育て支援拠点事業の実施か所数	444か所 (R元年)	—

(1) 職業生活における活躍支援

基本的な考え方

国において、平成 27 年に女性活躍推進法が制定され、社会全体での女性活躍を推進する動きが拡大しています。大阪府における女性の就業率は全国平均以上の伸びを示しています(図表 13)。また、全国的にも育児休業を取得して就業継続する女性は増加しています。一方で大阪府の女性の就業率は全国的に低位にあり、M 字カーブははまだ完全には解消されておらず(図表 14)、さらに第一子出産を機に離職する女性の割合は、依然として約 5 割に上る状況です。また、非正規雇用労働者割合は男性を大きく上回っています(図表 16)。

このような女性の就業状況の背景に、正規雇用労働者は長時間労働や転勤を当然とするような労使慣行があり、働く場における女性の能力発揮を阻害しています。

そのため、様々なライフステージに応じた女性の就業支援や働きたい女性が「仕事か子育てか」という選択を迫られることなく働き続け、その能力を十分発揮することができるよう、従来の働き方を見直すとともに、多様な就業を可能にする環境整備が求められています。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等に関して、近年の法令改正に伴う雇用管理上の措置義務化や防止体制の強化等を踏まえ、雇用等におけるあらゆるハラスメントの根絶に向け、企業等に働きかけを行います。

令和元年の女性活躍推進法の改正により、令和4年4月から新たに、一般事業主行動計画の策定義務の対象となる労働者数101人以上300人以下の企業に対して、国の機関と連携しつつ、行動計画の策定に向けた働きかけや支援に取り組みます。

併せて、労働者数100人以下の中小企業に対しても、引き続き、女性活躍の推進や職場環境の改善に係る支援を行います。

基本的方向性 3 (1) 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、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、男女間の賃金格差の解消に向けた取組の推進に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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、労働者等へ啓発を行います。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
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 府民が抱える労働条件や、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントに係る疑問、悩みに対し、電話や面談・オンラインなど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。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 府立学校に対して「働く前に知っておくべき 13 項目」を配布し、その趣旨の周知を図ります。 	商工労働部 教育庁

<ul style="list-style-type: none">・ 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。	商工労働部
---	-------

基本的方向性 3 (1) ② 女性の就業支援

非正規雇用として働きながら正社員をめざす女性、子どもを産み育てながら働きたい女性、就職・再就職や起業を希望する女性など、多様な生き方、働き方があることを前提に、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、様々な状況に置かれた女性一人ひとりのニーズに寄り添いながら、就業へ向けた職業能力の向上から企業等との交流やマッチング、就職後の定着まで一貫した支援を提供します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 女性の就業支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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により女性の就業を支援します。 ・ 総合就業支援拠点 OSAKA しごとフィールドにおいて、女性や就業に関する府内の関係機関をネットワーク化し、分野横断的な相談への対応や、就業、創業・起業等の多様な情報を届けるワンストップ相談機能を構築します。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。 ・ 具体的な就職活動をしていない若年女性に対して、就業支援の場へ誘導し、セミナー等を実施することで就業意欲を喚起し、就業に結びつけ、経済的自立を支援します。 ・ 大阪の成長を支える「製造関連」「運輸関連」「建設関連」「インバウンド関連」の4分野の企業への女性の就職を推進するため、職場体験等によるスキルアップ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向上に資する取組を支援します。(再掲) 	<p>府民文化部 商工労働部</p> <p>商工労働部</p> <p>商工労働部</p> <p>商工労働部</p>
<p><u>イ 起業、再就職支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスプランコンテスト等を通じた有望創業者の発掘、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、創業者の着実な成長を支援します。 	<p>商工労働部</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性が農業経営と地域農業に主体的に参画していくことの出来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包括的に支援します。 ・ 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。 ・ ドーンセンター情報ライブラリーに設置の女性就労支援コーナーを活用し、結婚や出産などで仕事を中断した後に再就職を希望している女性を対象にキャリアカウンセリングを実施するなど、就職や再就職活動を円滑にスタートさせることを応援します。 	<p>環境農林水産部</p> <p>商工労働部</p> <p>府民文化部</p>
<p>ウ 官民連携による機運の醸成・啓発</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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>政策企画部</p> <p>府民文化部</p> <p>商工労働部</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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>府民文化部</p>
<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ついて、対象が拡大することを踏まえ、国機関と連携しながら、対象となる企業に対して、計画の策定に向けた呼びかけ、支援を行います。 	<p>府民文化部</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進法の趣旨、理念について、経営者セミナーやホームページ等、様々な機会を通じて啓発に努めます。 	<p>府民文化部</p>

基本的方向性 3 (1) ③ ハラスメントの防止

令和元年の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止対策が強化されました。男女雇用機会均等法に基づく指針では、性的指向及び性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当するとし、事業主には防止策を講じることが義務付けられています。職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられることから、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要です。

また、労働施策総合推進法の改正により、事業主は職場のパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが義務化されました。同法に基づく指針も新たに策定され、性的指向及び性自認に関する侮辱的な言動もハラスメントになりえるとして、事業主に対しての措置の義務付けも含まれています。

このような職場におけるハラスメントは、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為であり、働く人の能力発揮の妨げになる問題です。また、これらのハラスメントが複合的に生じることも想定されることから、企業におけるあらゆるハラスメントを防止し、職場環境の改善に繋げるため、企業への研修等を通じた啓発の強化を図ります。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントの予防・事後対応の徹底など近年の法令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、男女雇用機会均等法及び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を強化します。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 府民が抱える労働条件や、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントに係る疑問、悩みに対し、電話や面談・オンラインなど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。(再掲) 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 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・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する各指針に基づき、これら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。 	総務部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> 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、各種ハラスメントに関する教養の実施、相談窓口の設置など、あらゆるハラスメントの防止及び排除に向けた取組を行います。 	警察本部

(2) 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

平成 31 年 4 月から働き方改革関連法が順次施行され、働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することとなりました。また、新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務をせざるを得なくなったことを契機に、テレワーク等が導入され、働き方の見直しが急速に進みつつあります。時間や場所の制約を受けない柔軟な働き方の拡大により、女性活躍の場の拡大に向けた新たな可能性ももたらされています。今後は、育児や介護等と仕事の両立が必要で、就業に際して制約を受ける人々が増加している状況や新型コロナウイルスとの共存を前提とした「新しい生活様式」が普及していくこと等を踏まえ、長時間労働の是正や、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備や機運の醸成を図る必要があります。

また、SDGs のゴール8ではディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の推進を目標に位置付けています。性別にかかわらず、全ての人が、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、ライフステージに応じて、仕事のみにとどまらず家庭や地域、個人の生活などを充実させ、健康で豊かな生活を送る「ワーク・ライフ・バランス」を推進することで、持続可能な働き方の実践につなげることが重要です。

基本的方向性 3 (2) ①

時間的、場所的な制約を前提とした働き方の見直しと多様で柔軟な働き方の促進

長時間労働は男性の家事、育児、介護等への積極的な参画を困難にしています。その結果、家事や育児、介護等の負担が女性に偏り、女性の就業継続の阻害要因ともなっています。働く場において、恒常的な長時間労働や転勤等を当然とする時間的、場所的な制約を前提とした働き方を見直し、企業の経営者や管理職等の理解促進や意識改革を進めるとともに、性別に関わらず、個々の事情やライフステージに応じたテレワーク等の柔軟な働き方がしやすい環境整備を図る取組が必要です。

また、労働時間の長短にとらわれない、多様な働き方に対応した人事評価や管理職のマネジメント能力を評価対象とするなど、働き方の多様性や効率性を考慮した人事評価制度の構築が求められます。

さらに令和 2 年のパートタイム・有期雇用労働法等の施行に伴い、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企業等へ周知・啓発等の働きかけを行います。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの推進</p> <ul style="list-style-type: none">働き方改革関連法の施行に伴い、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、中小零細企業を中心に企業に個別訪問する等、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、新たな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。大阪府では他にも働き方改革に関するセミナー等様々なイベントを行います。 ・ 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、「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など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。 ・ 労働者が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。 ・ 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、働き方の見直しに向けた啓発等を行います。 ・ 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、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、職員の仕事と生活の調和の実現を推進します。 ・ 大阪府警察本部においては、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やワーク・ライフ・バランス推進に向けた対策により、出産・子育てに係る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、子育てをする家庭をより支援する取組を推進します。 	<p>商工労働部</p> <p>府民文化部 商工労働部</p> <p>府民文化部 商工労働部</p> <p>健康医療部</p> <p>総務部 教育庁</p> <p>警察本部</p>
<p><u>イ 多様で柔軟な働き方の実現と公正な待遇の確保</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅ワークに関するポータルサイトを運営し、在宅就業情報の提供、電話相談を行います。 	<p>商工労働部</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ テレワークの導入における企業の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、テレワークに関する「なんでも」を、関係部局と連携しながら、総合的にサポートしていきます。 	<p>商工労働部</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	<p>商工労働部</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業における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業者の実態を踏まえ、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>

基本的方向性 3 (2) ② 仕事と子育てとの両立支援

出産後の女性の就業継続割合は上昇しているものの、依然として約 5 割の女性が第一子出産後に離職しています。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」として、「企業経営者や職場の理解」を挙げる人が5割、「育児のための施設やサービスの充実」を挙げる人が4割を超えています(図表 17)。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、企業の理解促進や制度整備と併せて、待機児童解消等の保育の受け皿整備や保護者の就業形態等に応じた多様な保育サービスの提供が必要です。

また、令和元年からの幼児教育・保育の無償化を踏まえ、保育の受け皿確保とともに、保育人材の確保や教育・保育内容の充実など保育の質の向上に向けた取組を進めます。

さらに、就業の有無にかかわらず、子育ての負担が大きいと感じ、悩みを抱えている子育て中の女性に対し、子育ての不安や負担感の軽減、子育て家庭の孤立防止などのため、地域で子育てを支える取組を行います。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 仕事と子育てが両立できる環境整備の促進</u></p> <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、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。 保育所等の整備、認定こども園への移行促進、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、待機児童の解消に向けた取組を進めます。 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の充実を図る市町村の取組を支援します。 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。 女性が働きやすい環境整備と待機児童の早期解消を実現するため、企業主導型保育事業を活用した事業所内保育施設の設置や共同利用を後押しする取組を実施します。 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。 	<p>府民文化部 商工労働部</p> <p>福祉部 教育庁</p> <p>福祉部</p> <p>福祉部</p> <p>福祉部 商工労働部</p> <p>福祉部</p>

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 警察本部
<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"> ・ 保育園、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利用者支援の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"> ・ 子どもの遊びや運動の場となる公園等の整備、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

(3) 男性の家事・育児等への主体的取組の促進

基本的な考え方

男性の育児休業取得率は漸増しているものの、依然として低水準にあります。家事、育児等は男女が共に担うべきものです。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、男性の家庭、地域、個人の生活等の充実につながり、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられます。府民意識調査によると、男性の家事、育児、介護・看護への参画の阻害要因として「休暇がとりにくいこと」「超過勤務が多いこと」を挙げる割合が特に30代～50代の男性で高くなっています(図表24)。そのため、長時間労働の是正等のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が不可欠です。

企業は男性の育児休業や育児関連休暇等に関する制度整備と併せて、経営者層の意識改革、制度の活用促進、周囲の理解促進やサポート体制の構築等により、男性が積極的に育児休業等を取得できる職場風土の醸成を両輪で進める必要があります。さらに、男性の育休取得日数が少ない「名ばかり育休」といった言葉に象徴されるような課題にも留意して、男性の育児休業取得率のみに注目するのではなく、育児短時間勤務の利用促進など、実質的な家事、育児等への関与の仕方にも着目し、取組を進める必要があります。

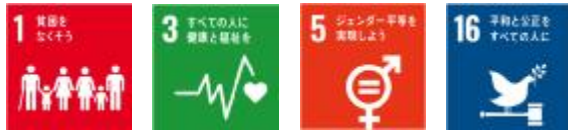
また、男性にも女性にも残る「主たる稼ぎ手は男性である」「育児、介護等のケアワークは女性の役割である」といった固定的な性別役割分担意識や「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」が、働き方、暮らし方の変革の実現を阻害していることを踏まえ、解消のための取組が求められます。

基本的方向性 3 (3) ① 男性の家事・育児等への主体的取組の促進

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 心身の健康の保持増進の観点から、とりわけ男性の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、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"> 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、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
<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、男性が家庭や地域生活へ積極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に働きかけます。(再掲) 	府民文化部
<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を紹介することにより、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ていきます。(再掲) 	教育庁

4. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備



指標

目標指標	現状値	目標値 (R7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」	① 77.8% ② 63.8% ③ 81.8% (R元年)	① 90% ② 80% ③ 90%	府民意識調査
DV被害を相談しなかった人の割合	42.7% (R元年)	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	20% (R元年)	25%	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	6カ所 (R2年度)	10カ所	—
女性の就業率(再掲)	年平均 51.2% (R2年)	全国平均を上回る	(全国平均 51.8%) 労働力調査(年平均)
ひとり親家庭の親等に対する 就業支援講習会受講者の就業率	93.6% (R元年度)	9割以上 (各年度)	大阪府ひとり親家庭等 自立促進計画
乳がん検診受診率	41.9% (R元年)	45.0% (R5年)	大阪府がん対策 推進計画
子宮頸がん検診受診率	39.8% (R元年)	45.0% (R5年)	大阪府がん対策 推進計画
自殺死亡者数	1,231人 (R元年)	府内の自殺者数の減少 傾向の維持	大阪府自殺対策 基本方針

※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婦人相談所又は都道府県・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	6,838件 (R元年)	—
性犯罪の発生状況	強制的性交等:152件 強制わいせつ:521件 (R2年)	—
ストーカー相談件数	934件 (R2年)	—
大阪府における児童虐待対応件数	15,753件 (R元年)	—
女性の正規職員・従業員の割合(再掲)	年平均 42.7% (R2年)	全国平均:45.6% 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 (R元年度)	ひとり親家庭等自立促進 計画
障がい者実雇用率	2.12% (R2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)	117,596人 (R2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	94.7% (R元年度)	—
健康寿命(日常生活に制限のない期間)	男性:71.50歳 女性:74.46歳 (H28年)	大阪府健康増進計画

(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

基本的な考え方

女性に対する暴力は、女性の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。その背景には、性別役割分担意識や社会的地位、経済力の格差など、男女が置かれている状況に根差した社会的・構造的な問題があると考えられています。

また、**DV**、性犯罪、買売春、人身取引、ストーカー行為、セクシュアルハラスメントのほか、近年、**SNS** などインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用した暴力など、暴力をめぐる状況は一層多様化しています。

さらに、時代の変容とともに、女性が抱える問題は **DV** 等の暴力被害と高齢、障がい、貧困等が組み合わさり、多様化しています。また、近年では、若年女性を対象としたいわゆる **JK** ビジネスやアダルトビデオ出演強要等の新しい問題も明らかになっており、支援ニーズも多岐に渡ります。大阪府や市町村の行政機関内において、関係部局間の連携を強化するとともに、大阪府はこれまで以上に、市町村や関係機関との連携・協働を通じて、相談から保護、生活支援、自立支援までの包括的かつ切れ目のない支援をめざすことが必要です。また支援等に従事する人材の養成及び支援力の向上に努めることが求められます。

新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、ジェンダーに起因する諸課題を一層顕在化させ、女性など脆弱な状況にある人々に、より深刻な影響をもたらしています。外出自粛や休業が行われ、生活不安やストレスから **DV** 被害や児童虐待の増加や深刻化が懸念されています。このような女性に対する暴力や家庭内の暴力の防止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 女性に対する暴力を容認しない意識の醸成

府民意識調査によると、配偶者・パートナー間での身体的暴力を「暴力」として認識する割合は 9 割を上回っていますが、精神的暴力（何を言っても無視し続ける）や社会的暴力（友達や身内とのメールや電話をチェックしたり、つきあいを制限したりする）を「暴力」として認識する割合は依然として 5 割から 6 割に留まっています（図表 26）。また、DV 被害を「どこ（だれ）にも相談しなかった」人の割合は 4 割を超えており暴力が潜在化しやすい状況にあります（図表 28）。

このように、DV 等の暴力被害が相談につながっていない要因として、配偶者暴力相談支援センター、市町村 DV 相談窓口等の相談窓口の認知度の低さとともに、加害者、被害者双方に暴力認識が希薄なため、相談行動につながらないといったことが挙げられます（図表 27、29）。そのため身体的暴力だけではなく、精神的暴力、社会的暴力も「暴力」であるという認識を高めるために、一層の啓発に努めます。

また、府民意識調査によると、DV 被害者の 4 割以上の人が被害をどこ（だれ）にも相談しなかった一方で、2 割から 3 割の人が友人、知人や家族など周囲の人に相談したと回答しています。周囲への相談が、被害の早期発見や適切な支援につながるよう、引き続き、府民に対して、DV 等の暴力に関する意識啓発や支援に関する具体的な情報発信を推進します。

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
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部 福祉部 健康医療部 教育庁

基本的方向性 4 (1) ② 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援

「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、関係機関との連携を図りながら、相談、保護から被害者の自立支援までの包括的かつ切れ目のない被害者支援を図ります。

相談体制に関して、引き続き市町村に対し、市町村の女性相談窓口における婦人相談員の配置や配偶者暴力相談支援センターの設置に向けた働きかけを行い、被害者にとって利便性があり身近な相談窓口の設置促進や、相談体制の充実を図ります。

また、相談窓口の認知度が低いことから、必要な人に必要な情報が届くよう、効果的な広報・周知を行うとともに、コロナ禍で外出自粛が広がる中、電話や面接での相談が困難となるなど、メールや SNS、ビデオ通話等を活用した新たな相談形態へのニーズが高まっていることを踏まえ、被害者の置かれた状況に十分配慮し、相談しやすい環境を整備するなど、利用に繋げるための取組を行います。

さらに、相談員等の支援に従事する人材が不足している状況や、新たな相談形態へのニーズを踏まえ、支援実務に有用な知識や技術等を有する人材の育成・確保に努めます。

府民意識調査によると、男性で配偶者等から身体的暴力を受けたことがある人の割合は **13.1%**、精神的暴力を受けたことがある人の割合は **15.4%**に上りました(図表 26)。また被害をどこ(だれ)にも相談しなかった割合は、**53.0%**と女性(**37.4%**)を上回っており、被害が潜在化しやすいことがうかがえます(図表 28)。このような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。

一方、男性加害者への対応として、相談支援を通じて、旧来からの「男らしさ」による縛りへの気づきや、非暴力に向けた自己変容を促すことが重要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 「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。 	警察本部
<ul style="list-style-type: none"> 府内市町村に対し、女性相談窓口における婦人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
<ul style="list-style-type: none"> 女性に対する暴力について、関係する女性関連施設をはじめ、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めます。 	府民文化部 福祉部 健康医療部 警察本部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部 福祉部

基本的方向性 4 (1) ③ 暴力の未然防止の観点からの若年層への啓発

府民意識調査によると、交際相手からの暴力、いわゆる「デート DV」を受けたことがあると回答したのは、身体的暴力で 7.4%、精神的暴力で 9.5%、社会的暴力で 5.9%に上り、被害をどこ(だれ)にも相談しなかった人の割合は 4 割を超えています。そのため、若者を暴力の被害者にも加害者にもしないため、教育機関等と連携し、男女の対等なパートナーシップや暴力を伴わない人間関係の構築に向けた啓発、教育・学習機会の更なる充実や相談窓口の周知等の取組を進めます。また、近年、社会問題化しているいわゆる JK ビジネスや自画撮り被害等青少年の性被害を未然に防止するための取組を推進します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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作成、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みます。 	府民文化部
<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"> ・ インターネットに起因した青少年の被害等の未然防止の推進を目的として、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。 	政策企画部
<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。 	政策企画部

基本的方向性 4 (1) ④

性犯罪、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等への対策の推進・強化

府民意識調査によると、性暴力・性犯罪被害に関して、**12.9%**の女性が被害を受けたことがあると回答し、そのうち被害をどこ(だれ)にも相談しなかった割合は **8** 割を超えています(図表 31、32)。このような深刻な状況を踏まえ、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを核とする協力医療機関との被害者支援ネットワークの運営や、ワンストップ支援センターにつながる全国共通短縮ダイヤルの周知等による被害者支援体制の一層の充実を図ります。また、被害を未然に防ぐため、学校教育等を通じて、子どもたち自身が危険から身を守るための情報やスキルを身に付ける取組を進めます。さらに、加害者に対しては、性犯罪の再犯を防止するための取組を進めます。

近年、深刻な社会問題となっているストーカー事案は、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る行為です。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します。

セクシュアルハラスメントは、男女がお互いの尊厳を重んじる対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。職場、学校のほか、地域等の社会のあらゆる場におけるセクシュアルハラスメントを防止するための啓発活動や相談体制の整備・周知等を推進します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 性犯罪への対策の推進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 女性に対する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。 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを核とした協力医療機関との性暴力被害者支援ネットワークにより、被害の潜在化・深刻化の防止に取り組めます。 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。 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。 	<p>警察本部</p> <p>政策企画部</p> <p>警察本部</p> <p>警察本部</p>

<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ることができる支援体制の充実を図ります。 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) 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>警察本部</p> <p>警察本部</p> <p>教育庁</p> <p>政策企画部</p>
<p><u>イ 買売春・人身取引への対策の推進</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> 買売春と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(婦人相談所)において適切に保護を行うなど、買売春と人身取引の防止に向けた取組を推進します。 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ります。 	<p>福祉部</p> <p>警察本部</p> <p>警察本部</p>
<p><u>ウ ストーカー行為等への対策の推進</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> 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と地域精神科医療との連携からの再犯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。 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>警察本部</p> <p>警察本部</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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取組を推進するための連携体制を構築します。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。 ・ 府内公立私立の小中高校生に対して、ストーカー行為等への相談や対処方法を伝え、正しい認識で、自らが被害者や加害者にならない環境を醸成する啓発事業を推進します。 	<p>政策企画部 府民文化部 福祉部 健康医療部 住宅まちづくり部 教育庁 警察本部</p> <p>教育庁 警察本部</p>
<p><u>エ セクシュアルハラスメント防止対策の推進</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 教職員による児童・生徒に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、児童・生徒のための相談体制の整備や周知、管理職をはじめとした教職員の研修の充実等を図ります。 	<p>商工労働部</p> <p>教育庁</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場、学校のほか、地域等の社会のあらゆる場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについて、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>府民文化部</p>

基本的方向性 4 (1) ⑤ 児童虐待を取り扱う機関との連携

令和元年に配偶者暴力防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立しました。同改正によって、児童虐待と密接な関連があるとされる **DV** 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ました。また、**DV** 被害者の一時保護は被害者の同伴家族が含まれていましたが、児童相談所を含む関係機関の連携・協力による支援の強化が求められています。

近年、児童虐待の中でも配偶者に対して子どもの前で暴力をふるう「面前 **DV**」を含む心理的虐待が増加しています。**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、児童相談所、配偶者暴力相談支援センター、福祉事務所等の関係機関間の連携を強化し、**DV** 家庭における児童虐待の防止と **DV** 被害者への適切な支援を実施します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	福祉部 健康医療部 教育庁
<ul style="list-style-type: none"> 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取組を進めます。 	府民文化部 福祉部 健康医療部 教育庁 警察本部

(2) 様々な困難を抱える人々への支援

基本的な考え方

高齢化の進展、単身世帯やひとり親世帯の増加、就業構造の変化による非正規雇用労働者の増加などにより、幅広い層で貧困などの生活上の困難に直面する人々が増加しています。特にひとり親世帯や高齢者、障がい者、外国人は厳しい生活・雇用環境に置かれやすく、加えて、女性は女性であることで更に困難な状況に置かれている場合があります。このため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている女性の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 生活上の困難を抱える女性への支援

大阪府における働く女性の非正規雇用労働者割合は男性を大きく上回っています(図表 16)。その背景として、女性は結婚や出産・育児を理由に、いったん離職し、その後の再就職では正規雇用に就くことが難しい場合が多いことなどが挙げられます。

このような非正規雇用の女性が未婚のまま高齢化し、あるいは、離婚等によって単身やひとり親となった場合に、貧困リスクが顕在化することが懸念されます。また、新型コロナウイルス感染拡大により非正規雇用労働者の女性を中心に、雇用、収入への影響が危惧されます。そのため、職業訓練や就労支援等の安定就労へ向けた支援や、非正規で働く女性の処遇改善、相談支援を通じた女性の主体的な生き方のサポートなど、一人ひとりに寄り添った多面的な支援に取り組みます。さらに、貧困の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子どもへの学習支援や生活支援等の切れ目のない支援に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> ひとり親家庭の母等に対して、職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など生活支援サービスを提供します。 	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。 	商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 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

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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や、支援人材の養成に向けた取組を進めます。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校が福祉機関と連携して、貧困・ひとり親家庭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学校に派遣し、問題の未然防止、早期対応・解決に寄与します。 	教育庁
<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。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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おいた支援を行います。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業料等の教育費の助成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。 	教育庁

基本的方向性 4 (2) ②

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

性的指向及び性自認の多様性に関する無理解を背景に生じている誤解や偏見、差別をなくし、全ての人々が自分らしく生きることができる社会を実現するため、府民、事業者への教育・啓発により、性の多様性に関する関心や理解を深めるとともに、当事者や家族などが気軽に相談できる環境づくりやパートナーシップ宣誓証明制度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。

また、学校現場における性的指向及び性自認に起因する差別のない環境づくりや、職場における性的指向及び性自認に関するハラスメントの防止に向けて取り組みます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、当事者や専門家等と連携し、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。 	府民文化部
<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、教育の場においても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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 性的指向及び性自認に関する侮辱的な言動もハラスメントになりえることを踏まえ、企業等におけるハラスメント防止の取組が進むよう、研修等を通じた啓発の強化を図ります。 	商工労働部

基本的方向性 4 (2) ③ 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備

高齢者の現状が、若い時期からの社会における性別役割分担意識に基づく制度や慣行の影響を大きく受けている場合があること、障がいのある女性は、障がいに加えて、女性であることで更に困難な状況に置かれている場合があることを踏まえた上で、高齢者や障がい者等が自立し、安心して暮らせるような環境の整備や就労支援を進めます。

また、特定技能制度等を活用した外国人の受入れ促進により増加が見込まれる外国人労働者を含め、外国人が安心して暮らせる共生社会づくりが求められています。言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより、更に困難な状況に置かれている外国人女性に対して相談体制等の充実を図ります。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 高齢者福祉の充実及び就業支援</u></p> <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、地域包括ケアシステムの構築をめざす市町村を支援します。 ・ 認知症の人への支援を充実させるために、認知症サポーターの養成や地域における見守りや支援体制の充実、認知症初期集中支援チームの配置を進める市町村を支援します。 ・ 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ていきます。 ・ 「大阪府高齢者計画 2021」に基づき、福祉・介護サービス基盤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。 ・ 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。 ・ 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・支援を行い、就業機会の拡大と就業率の向上を図ります。 	<p>福祉部</p> <p>福祉部</p> <p>福祉部</p> <p>福祉部</p> <p>福祉部 健康医療部</p> <p>商工労働部</p>

<p><u>イ 障がい者福祉の充実及び就労支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「大阪府障がい者計画」に基づき、入所施設等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。 ・ 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。 ・ ハートフル条例に基づく障がい者雇用計画の作成・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。 	<p>福祉部</p> <p>福祉部</p> <p>商工労働部</p>
<p><u>ウ 外国人が安心して暮らせる環境整備</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 婦人保護事業の観点から、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。 ・ 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。 ・ 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、医療機関における外国人患者受入体制の整備、緊急時の情報発信など、総合的な対応を進めます。(再掲) ・ 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。(再掲) 	<p>福祉部</p> <p>府民文化部</p> <p>政策企画部 府民文化部 福祉部 教育庁 商工労働部 健康医療部</p> <p>教育庁</p>

基本的方向性 4 (2) ④ 複合的に困難な状況に置かれている人々への支援

障がいがあること、在日外国人であること、同和問題(部落差別)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においては、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 障がいがあること、在日外国人であること、同和問題(部落差別)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。 	府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	福祉部

(3) 生涯を通じた男女の健康支援

基本的な考え方

男女の生涯を通じて生じる健康上の問題は異なるため、互いの身体的特性を理解するとともに、ライフステージに応じた健康づくりの実践を推進し、「人生 100 年時代」に向けて、一人ひとりが生きがいを持って社会参加できる取組を進める必要があります。

基本的方向性 4 (3) ① 女性の健康対策の推進

女性は、その心身の状況が思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等人生の各ステージに応じて大きく変化し得ることから、生涯を通じた健康を支援するための総合的な取組が求められています。とりわけ、性に関する適切な情報の提供と「性に関する指導」の推進、女性のからだの悩みに対する相談実施や総合的な周産期医療体制の充実などの妊娠から育児期における母子の健康と安全の確保、不妊等に悩む人に対する治療等に関する情報提供や相談の実施など、「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)の観点からの取組が重要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 妊娠・出産等に関する健康支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が主体的に妊娠・出産等に関して適切に自己管理を行うことができるよう、正しい情報を提供します。(再掲) 自らの身体と相手方の身体について正しい理解を深め、性に関する適切な態度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) 女性の妊娠・出産にかかわる機能の重要性や、妊娠・出産等にかかわる男女双方の責任意識について啓発するとともに、男女が自らの健康状態に対して、主体的に考え、行動することにより、健康を享受していくことができるよう、情報提供・相談体制の整備、意識啓発を行います。 「妊婦健診未受診」や「望まない妊娠」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。 	<p>健康医療部</p> <p>教育庁</p> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p>

<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を図ります。 	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"> 妊娠・出産にかかわる機能の保護について、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"> 不妊等に悩む人に対し、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、不妊治療等に要する費用の一部を助成し、支援を行います。 	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
<p><u>イ 女性特有の疾患に関する健康支援</u></p>	
<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"> 乳がんについては、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画像読影システムに助成することや、検診従事者の養成を図るなど検診体制の整備を促進し、受診率と検診精度の向上に努めます。 	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に悩む人に対し、医療相談や医療機関情報の提供に努めます。 	健康医療部

基本的方向性 4 (3) ② ライフステージに応じた男女の健康支援

一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を送るためには、男女の生活スタイルやライフステージに応じた適切な保健、医療の推進が必要です。

昨今の社会構造がもたらすストレス等の問題に関しては、過重労働や職場での対人関係に加え、介護などの家庭事情なども影響していると考えられます。このため、男女を問わず心身の健康対策を積極的に行うとともに、働き方の見直しや相談体制の整備などの取組を進めます。

大阪府の自殺者の6割以上は男性であり、特に中高年男性の自殺率が高い傾向があります。またコロナ禍による自殺者数の増加も懸念されます。健康で生きがいを持って暮らすことのできる社会の実現をめざし、孤立しない地域づくりを進めるため、総合的な対策を推進します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 子どもの保健・医療の推進</u></p> <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、各種医療相談を充実します。 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。 	<p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p>
<p><u>イ 成人期・高齢期における健康づくりの推進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域保健の専門的・広域的拠点施設として、府内10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。 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> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p>

<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などについて、広報・啓発を行います。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 自殺予防等心身の健康維持の支援を進めるとともに、自殺者数の動向から、中高年の男性及び若年者層を中心に自殺予防に関する啓発活動を推進します。 	<p>府民文化部 商工労働部</p> <p>商工労働部</p> <p>府民文化部</p> <p>健康医療部</p>
---	---

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

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. 計画の進行管理及び検証・改善

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

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

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。

(g) 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を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際は十八人の、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るものとし、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。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及

び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響

を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者の中から、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 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二日法律第百六十号) 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。(以下略)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計

画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の

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

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成

員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、

労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役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に努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営

に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二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者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含

む。)の規定に違反した者
二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者
第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。
第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（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・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（昭和五十一年法律第三十三号）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)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

(施行期日)

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

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

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

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。)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。)にのっとり、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 年 (1980 年)	<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
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

年	世 界	国	大 阪 府
			<p>■5月 電話相談「婦人の 7800 番」開設</p> <p>■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</p>
昭和 57 (1982)		<p>■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</p>	<p>■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</p> <p>■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</p>
昭和 58 (1983)			<p>■3月 婦人会館 20 周年記念事業を実施</p> <p>■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</p> <p>■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</p>
昭和 59 (1984)		<p>■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</p> <p>■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</p> <p>■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】</p> <p>■7月 労働省婦人少年局を再編し婦人局を設置</p> <p>■9月 「婦人に関する世論調査」結果発表</p> <p>■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</p>	<p>■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</p> <p>■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</p> <p>■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</p> <p>■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</p>
昭和 60 (1985)	<p>■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</p>	<p>■2月 「婦人に関する世論調査(Ⅱ)」結果発表</p> <p>■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】</p> <p>■5月 「男女雇用機会均等法」の公布</p> <p>■6月 「女子差別撤廃条約」批准</p> <p>■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</p>	<p>■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</p> <p>■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</p>

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 「大阪府女性基金プレミアム賞」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>■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 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」関係級会合 (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書」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ーメント」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</p> <p>■8月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布</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>■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)</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)	<p>W20 日本開催(第 5 回 WAW!と同時開催)</p>	<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</p>	
令和 2 (2020)		<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>

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（Millenium 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>
ジェンダー主流化	<p>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入れること。</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くこと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。
新しい生活様式	長期間にわたり新型コロナウイルス感染拡大を防止するために、厚生労働省が公表した行動指針。 2020年5月 の新型コロナウイルス感染症専門家会議の提言を受け、日常生活の様々な場面(移動、買物や食事、働き方など)で実践すべき飛沫感染や接触感染、近距離での会話への対策等の様々な実践例が公表された。
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)。

<p>家族経営協定</p>	<p>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>
<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う基本的権利、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・ヘルスを獲得する権利」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