
おおさか
男女共同参画プラン
(2016-2020)

平成28年3月
大阪府

ごあいさつ

人口減少社会の到来やライフスタイルの多様化など、社会が大きな変革期を迎える中、女性の活躍推進に注目が集まっています。国は、女性の力は我が国最大の潜在力として、成長戦略の中核に位置付けるなど、国を挙げて「女性の活躍」を進めようとしています。そして、女子差別撤廃条約が批准され、男女雇用機会均等法の制定後30年目となる昨年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、今年4月から本格施行されることになりました。今後、この法律に基づき、社会全体で女性の活躍を推進していくことが求められています。

大阪府では、平成11年に制定された男女共同参画社会基本法により都道府県男女共同参画計画策定が法定化される以前から、府独自に計画を策定し、以後、計6回にわたる見直しを重ねながら、取組を進めてまいりました。この間、男女平等と感じる府民の割合は着実に増加するとともに、「イクメン」「イクボス」など男性の育児・家事への参画の広がりが話題となるなど、男性の意識や行動に変化の兆しが見られます。しかし、いわゆる「M字カーブ」や「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識、マタハラ、DV、政策・方針決定の場への女性の参画など、依然として解決すべき課題も残っています。

このため、「女性の活躍」を推進する国の動向や今日的課題、昨年8月の大阪府男女共同参画審議会答申などを踏まえ、「おおさか男女共同参画プラン（2016－2020）」を策定しました。策定にあたっては「あらゆる分野における女性の活躍」を計画全体にわたる視点として冒頭に位置付けるとともに、基本方針ごとに具体的な数値目標を設け、府民に分かりやすいプランをめざしました。今後、このプランに基づき取組を進めてまいります。

最後になりましたが、プラン策定にあたり、大阪府男女共同参画審議会では委員の皆さまに熱心にご議論をいただき、また、府民の皆さまからも多くのご意見・ご提言を頂戴しました。皆さまのご協力に心からお礼申し上げますとともに、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。

平成28（2016）年3月

大阪府知事 松井 一郎

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. 計画の基本理念	4
4. 計画の期間	4
5. 計画の位置づけ	4
6. 計画の背景	5

第2章 施策の基本方針（体系図・概要）

体系図・概要	12
--------	----

第3章 施策の基本方針と具体的取組

1. あらゆる分野における女性の活躍	14
（1）男性中心型の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進	14
（2）政策・方針決定過程への女性の参画促進	25
（3）女性の活躍推進	34
2. 健やかに安心して暮らせる社会づくり	42
（1）生涯を通じた男女の健康支援	42
（2）女性に対するあらゆる暴力の根絶	50
（3）様々な困難を抱える人々への支援	56
3. 全ての世代における男女共同参画意識の醸成	67
（1）子どもの頃からの男女共同参画意識の啓発	67
（2）男女共同参画意識の醸成	70
（3）地域活動の参画促進	80
（4）多文化共生の視点を踏まえた男女共同参画の推進	84

第4章 計画の推進にあたって

1. オール大阪での連携体制の一層の推進	87
2. 行政の推進体制等の強化・充実	87
3. 計画の進行管理及び検証・改善	87
4. 数値目標（アウトプット指標）	87

第5章 女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画

- 1. 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 92
- 2. 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備 96
- 3. 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その他の重要事項 100

参考データ・資料

大阪府の男女共同参画の状況を見るための基本的な指標	103
社会参画	104
社会環境	107
府民意識	113
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	115
男女共同参画社会基本法	121
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	124
大阪府男女共同参画推進条例	130
男女共同参画施策のあゆみ	132
用語解説	142

第1章 計画の策定にあたって

1. 策定の趣旨

大阪府では、平成13年7月に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年に一部改訂、平成23年に後継計画として「おおさか男女共同参画プラン（2011-2015）」を策定し、これらのプランに基づき、男女共同参画施策を進めてきました。

しかしながら、依然として解決すべき課題が残る中、現行プランの期間の最終年度となる平成27年度を迎えるにあたり、平成27年1月29日、大阪府男女共同参画審議会へ「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」について諮問しました。同年8月25日には、現行プランにおける施策の検証・評価から明らかになった課題や社会経済情勢の変化を踏まえた「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」答申を受けました。おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）はこの答申の枠組みを踏まえ、また、国の「第4次男女共同参画基本計画」を勘案し、今後の動向等も見据えながら取りまとめたものです。

幅広い府民の皆様の協力を得ながら、おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）を着実に実施することで、より大阪らしい「男女共同参画社会」づくりが推進され、活力ある元気な都市、大阪の形成につなげてまいります。

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方針とその推進の方策を総合的に定めるものです。

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（以下、「女性活躍推進法」という。）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。

4. 計画の期間

この計画の期間は、平成 28（2016）年度から概ね平成 32（2020）年度までの 5 年間です。

5. 計画の位置づけ

主な関連計画は下記のとおりですが、その他の計画等も含め、基本的な目標などについては同じ指標を採用するなど、整合を図っています。

- ・次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画
- ・大阪府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（2012－2016）
（平成 24 年 3 月策定 平成 26 年 1 月改定）
- ・大阪府子ども総合計画（平成 27 年 3 月策定）
- ・第 2 次大阪府健康増進計画（平成 25 年 3 月策定）
- ・大阪府教育振興基本計画（平成 25 年 3 月策定）

6. 計画の背景

(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「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活躍推進法が成立し、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。

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年度をスタートとする「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」を策定し、取組を進めてきましたが、27年度末で目標年次を迎えることから、このたび平成32年度を目標年次とする「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」を策定しました。

なお、「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定以降、主なものとして、以下のような社会経済情勢の変化がありました。

ア 少子高齢化の一層の進展

府における合計特殊出生率は平成22年の1.33(全国1.39)から平成27年には1.17(全国1.21)に減少する見込みであり、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22年の22.4%から平成27年には26.6%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おり、平成22年以降、府の総人口も減少することが見込まれています。労働力人口についても平成7年の約466万人をピークに減少傾向にあり、平成22年には約415万となるなど、約51万人減少しています。

イ 依然として不安定な雇用情勢

雇用情勢は改善しつつあるものの、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、平成26年は、全国平均3.6%に対し、府は4.6%となっています。また、非正規就業者割合は、平成19年の38.6%から平成24年には41.3%に増加しており、全国的にも4番目に高い状況となっています。

ウ 単身世帯やひとり親世帯の増加

単身世帯は平成17年の115万2千世帯(32.1%)から平成22年には136万8千世帯(35.9%)に、このうち65歳以上の単身世帯は平成17年の34万世帯(9.5%)から平成22年には38万世帯(11.3%)に増加しています。また、ひとり親世帯も平成17年の11万5千世帯(3.2%)から平成22年には12万5千世帯(3.3%)に増加しています。人間関係が希薄化する中、社会から孤立しがちな家庭が増える傾向にあります。

(3) 男女共同参画を取り巻く現状の取組と課題について

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(2011-2015)」に基づく取組に対する現状と課題が示されました。

「1. 男女共同参画による社会の活性化」に関する取組について

<取組>

大阪府では、政策・方針決定過程への女性の参画促進に向けて数値目標を設定し、女性人材情報の収集や審議会委員への女性登用の働きかけなどの取組を進めてきました。しかし、例えば、審議会委員の女性登用率を見ると、平成26年4月時点で平成27年度までに40%以上とした目標の達成が難しい状況です。

女性職員の職域拡大については、府庁各所属への女性職員の複数配置や管理職への登用促進などの取組を進めています。

そして、女性や子育て世帯にとって魅力あるまちにするため、安全なまちづくりに加え、府営住宅の新婚・子育て世帯向け募集など住宅支援に関する取組を進めているところです。これらの取組を通じ、男女共同参画を進めることにより、社会の活性化を図ってきました。

<課題>

- 政策・方針決定過程への女性の参画促進については、男女共同参画の現状を示す重要な指標であることから、さらなる取組が必要であること。
- 審議会等委員への女性登用を進めるためには、女性の人材情報を広く収集し、活用を図っていく必要があること。このため、女性人材を発掘することや女性登用の成功事例を共有することなど、府がコーディネート機能を果たすことが必要であること。
- 理工系など女性委員等が少ない分野については、長期的な視点に立ち、学校教育において企業へのインターンシップにより職業観を醸成することや女性ロールモデルの体験談を共有することなど、キャリア教育のさらなる推進を図る必要があること。
- 府の女性管理職比率を高めていくためには、子育て、介護と両立しながら働き続けることができるよう、雇用環境をさらに改善していくこと、職員自身のスキルやノウハウを向上させること及びロールモデルやメンターによるアドバイスを行うことなど、中・長期的な視点からの人材育成が必要であること。
- 現状の取組を「見える化」していくことや、いつまでにどのレベルまでをめざしていくのか、目標値を設定することが重要であること。

「2. 仕事と生活の調和の推進」に関する取組について

<取組>

「就業構造基本調査」によると、大阪の女性の20歳から59歳までの就業率は全国ワースト3であること、家事や育児等を理由に第一子出産後、約6割の女性が仕事を辞める状況にあり、また、就業率は30歳代の出産・育児期に低下していることなど、依然として育児と仕事

の両立が難しい状況にあることが明らかになっています。

府が昨年度実施した「男女共同参画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、女性が働き続けるために必要なこととして、半数以上の方が「育児・介護休暇制度の充実」、「企業経営者や職場の理解」を挙げています。また、女性が再就職しやすくなるために必要なこととして約4割の方が「育児や介護などによる退職者を同一企業で再雇用する制度の普及」と「企業経営者や職場の理解」を挙げています。

多様化するライフスタイルに対応した子育て支援策として、長時間の開園や休日保育・夏休み保育など、多様なニーズに応じたサービスを実施する私立幼稚園に対する助成や、待機児童解消のため保育所等を整備する市町村への補助などを実施することにより、保育所入所児童枠の目標値が達成されるとともに、保育所入所待機児童が発生していない市町村数も増加するなど、一定の進捗が見られるところです。また、平成27年度からは教育・保育の実施主体である市町村において、教育・保育の提供体制について計画を策定し、保育所等利用待機児童の解消に向けて取り組んでいるところです。

生涯を通じた男女の健康支援として、保健所等において健康相談や啓発、自殺予防のための対策及び「がん」の予防や早期発見のための対策などを進めてきました。がん検診受診率、妊娠11週以下での妊娠届出率、自殺死亡者数ともに現行プランの目標値に近づきつつあるものの、近時、過重労働や職場の人間関係により、ストレスや不調を訴える労働者が増加している傾向も見られます。

<課題>

- 女性活躍推進法の成立を受けて、今後、女性の活躍推進に向けた取組が加速することが見込まれるため、法の趣旨に沿った取組が必要なこと。
- 男女がともに子育てをしながら働き続けやすい環境整備を進めるためには、職場の理解の促進が必要であること。とりわけ経営者の理解は就業継続に向けた制度創設・充実を図る上で不可欠なことから、経営者に対して更なる意識啓発を進めることが必要なこと。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する職場の意識醸成に向けた研修など、意識醸成を図る取組だけでなく、長時間労働の是正、テレワークなどの在宅勤務やフレックスタイムの導入など、柔軟な働き方が選択できる仕組みづくりが必要なこと。
- 職場におけるパワーハラスメントや女性に対するセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどは重大な人権侵害であり、女性の就業継続の阻害要因であるため、相談体制の充実や啓発研修などの取組が必要なこと。
- 子育てや介護をしながら働き続けることに不安を持つ社員に対して、府はロールモデルを派遣するなど、支援する取組が必要なこと。また、女性管理職のネットワークの構築などを支援する取組も必要なこと。そして、このような取組は民間と協働することで効果を高めることが期待できること。
- 保育については「子ども・子育て支援新制度」に基づき、さらに効果的な子育て支援に取り組む必要があること。特に、待機児童解消に向けた更なる取組を進めるとともに、休日保育、延長保育、一時預かりや病児保育など多様なニーズに対応し、より一層の充実が求められていること。

- ・健康支援については、引き続き、がん検診受診を促進するとともに、労働者の健康管理に関する普及啓発を実施することや定期的なストレスチェックの実施を促進すること、うつ病等の心の健康面についても対策を進める必要があること。

「3. セーフティネットの充実」に関する取組について

＜取組＞

大阪府では、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて「女性に対する暴力をなくす」運動期間などの様々な機会を捉えた啓発活動等の実施や、DV被害者対応マニュアル、デートDV（恋人間暴力）予防啓発用DVDなどの作成、配布に取り組み、「府民意識調査」でも配偶者等からの暴力（以下、「DV」という）を夫婦間での暴力として認識する割合が高まるなど、一定の啓発効果が見られます。

DV基本計画を策定した市町村数は33市町（目標値は平成27年度末時点で30市町村）に増え、また、配偶者暴力相談支援センターの設置数も増加するなど、府全体としての環境整備は進んでいます。

しかし、「府民意識調査」によると、DV相談窓口として「警察」と回答した人が男女とも7割を超えており、「配偶者暴力相談支援センター」や「女性のための総合的な施設」と回答した人は2割にも達していません。また、「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した人の割合は5割を超えており、その理由の多くが「相談するほどのことではない」、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていける」となっています。

これまでから人権相談をはじめ、女性相談、外国人相談など地域の実情に応じて様々な相談事業を行う市町村に対する支援が行われてきました。また、高齢者福祉や障がい者福祉の充実に向けた取組、高齢者の就業促進や障がい者の就労支援に向けた取組が行われるとともに、「大阪府福祉のまちづくり条例」などに基づく障がい者、高齢者などすべての人に配慮した施設の整備や、「大阪府安全なまちづくり条例」に基づく犯罪のない、安全・安心なまちづくりを進めてきました。

＜課題＞

- ・DVについては、相談件数の増加が続いており、今後とも市町村・他府県や関係機関と連携しながら女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発活動を積極的に進めていく必要があること。
- ・DVには様々な要因が複雑に関係することが多いことから、医療機関や福祉機関との連携が必要であること、また、児童虐待防止法等の観点から教育機関等とも連携した取組が必要であること。また、女性に対する暴力を根絶するには子どもの頃から男女共同参画への理解を深める教育が重要であり、将来の被害者・加害者をつくらないためにDV予防に関する啓発、教育を引き続き重点的に推進していく必要があること。また、加害者への啓発、教育についても検討する必要があること。
- ・「配偶者暴力相談支援センター」など公的な相談機関の認知度が低いことから、相談機関を広く周知させるための情報発信のあり方を検討することや相談者の育成に力を入れていく必要があること。

- ・性暴力被害については広く府民に対して「性暴力救援センター・大阪（SACHICO）の周知を図り、早期に被害者ケアを行うなど、被害者支援に向けた取組を検討する必要があること。
- ・外国人については、言葉の関係等で弱者となる傾向があることから、引き続き、外国人のDV被害者の相談支援を行う必要があること。そして、外国人にも配慮した防災に関する支援体制を整備する必要があること。
- ・障がいがあること、在住外国人であること、同和問題等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることでさら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て、施策を推進する必要があること。さらに、性同一性障がいなどを有する人々、男女問わず性的指向を理由として困難な状況に置かれている人もいることに留意して、施策を進めていく必要があること。

「4. 女性も男性もだれもが共感できる男女共同参画」に関する取組について

<取組>

大阪府では、男性を対象に男女共同参画についての啓発講座を行うとともに、学校においても男女平等教育指導事例集などの教材の活用を促し、教職員に対する男女共同参画の視点を取り入れた研修の実施、キャリア教育の推進のための冊子の作成・配布を行ってきました。

また、大学生と企業経営者、ロールモデルとの交流を通じて、職業観を醸成し、将来のキャリアプランを考える啓発に取り組んできました。

府民意識調査によると「男は仕事、女は家庭」という考え方について「同感する」と回答した人の割合（45.5%）は前回（平成21年度）の府民意識調査時よりも減少している一方、家事参加時間では男性が30分未満、女性が3時間以上が最も多い、という結果が出ています。

また、7割以上が「男性の子育てへの参画が以前より進んでいる」と思う一方、「男性の介護への参画が以前より進んでいる」と思う割合は5割を下回っています。そして、「男女共同参画」という用語を「聞いたことがある」と回答した割合は女性、男性ともに5割以上であるものの、現行プランの目標値（平成27年度末100%）には達していない状況です。

<課題>

- ・女性の職業生活における活躍を推進するためには、性別による固定的な役割分担意識を見直し、男性が家事や育児にかかわることを当然とする意識の改革が必要なこと。
- ・企業はワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、長時間労働の抑制や男性の育児休業をはじめとする休暇制度の整備、充実などに、今まで以上に取り組むことが必要なこと。
- ・女性が育児をしながら働き続けるためには、男性自身が家庭での育児や家事を「共に担うもの」と考える意識改革を図っていくことが必要なこと。そして、そのきっかけとして男性の育児休業の取得促進を図ることは当人のみならず、周囲への意識改革に繋がることもあり、効果的な取組と考えられること。
- ・男女がともに対等な存在であるという意識を子どもの頃から形成していくことが重要であり、男女平等を推進する教育や学習機会の充実を図る必要があること。
- ・「働くこと」に対する意識を高めていく上で、社会に出るまでの教育が果たす役割は大きいこと。男女にかかわらず、成長の各段階において、職業観や社会で果たすべき役割など幅広いキャリ

ア教育の実施が求められること。

- ・退職後においても、地域における子育ての担い手となるなど男性が子育てにかかわることが期待されていること。
- ・介護に対して男性が積極的に参画するよう、企業においては支援制度の整備・充実を図るとともに、行政においては啓発を行っていく必要があること。

「5. 地域力アップへの支援」に関する取組について

＜取組＞

大阪府では、男女が共に地域活動の担い手として活力ある地域社会づくりに寄与する取組を進めてきました。また、地域課題の解決に向け「新しい公共支援事業」やいわゆる共助社会の実現に向けた基本的考え方として「大阪府府民協働促進指針」を策定し、「市民公益税制」の導入に向けた取組などを進めてきました。

しかし、府民意識調査によると「地域活動が以前よりも活性化している」と思う府民の割合は約3割であり、50%の目標値には届いていません。また、地域の「何らかの社会活動に参加している」人の割合は27.5%であり、地域活動に参加できない主な理由として「仕事との両立が難しい」、「活動時間が合わない」が挙げられています。

＜課題＞

- ・地域活動としての自治会活動に対する参加意識は高いものの、仕事との両立ができないなどの理由により、地域活動への参加が進んでいない実態が明らかとなっており、とりわけ、男性の自治会活動や防災活動への参画促進には、企業によるワーク・ライフ・バランスの推進とともに、行政による一層の啓発が必要であること。
- ・近年の震災における経験から、地域における防災力の強化には女性の視点が不可欠であることが明らかになっており、この視点からも防災体制を整備していくことが必要であること。
- ・平成26年度に導入した市民公益税制を契機として、府内市町村に対して制度導入を働きかけ、寄附を通じた各団体の活動の支援により各地域の更なる元気力アップを図っていく必要があること。

「6. 官民協働による推進体制の充実・強化」について

今後、男女共同参画社会の実現に向けた取組や女性の活躍推進に向けた取組を効果的・効率的に進めていくには、府庁関係部局をはじめ、市町村、経済団体、大学、NPO、各種の関係団体等との連携をさらに強化していくなど、府庁内外にわたるネットワークを活用しながら、オール大阪で推進体制を充実・強化していく必要があること。



第2章 施策の基本方針(体系図・概要)

1 あらゆる分野における女性の活躍	
(1) 男性中心型の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進	
① 働き方の見直しと働き続けやすい職場環境の整備	P 18
ア 経営者・管理職の意識啓発	
イ 官民協働による啓発と働き方の見直し	
ウ 多様な働き方への支援	
② 仕事と子育てとの両立	P 21
ア 子育てと仕事が両立できるよう保育所等の環境整備の促進	
イ 地域における子育て支援策の充実	
③ 退職後の再就職・起業等の支援	P 23
ア 結婚・出産・子育てのための退職後の再就職の支援	
イ 女性起業家等への支援	
④ 働く男女の健康管理対策の推進	P 24
(2) 政策・方針決定過程への女性の参画促進	
① 政策・方針決定過程への女性の参画促進	P 30
ア 審議会等委員等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の促進	
ウ 企業等における女性の登用の促進	
エ 医療分野における女性の参画の拡大	
オ 地域で活動する組織等への女性の参画の促進	
② 理工系分野等の女性人材の育成	P 33
(3) 女性の活躍推進	
① 女性活躍推進法に基づく取組の実施	P 38
ア 「推進計画」の策定	
イ 「特定事業主行動計画」の策定と推進	
ウ 「一般事業主行動計画」の策定・実施の促進	
エ その他	
② 男女雇用機会均等の更なる推進	P 40
ア 普及啓発等	
イ セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントの防止	
2 健やかに安心して暮らせる社会づくり	
(1) 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 45
ア 妊娠・出産等に関する健康支援	
② 思春期における性に関する適切な情報の提供と保健対策の推進	P 46
ア 性に関する適切な情報の提供と「性に関する指導」の推進	
イ 思春期における保健対策の推進	
③ 子どもの保健・医療の推進	P 47
④ 成人期・高齢期における健康づくりの推進	P 48
⑤ 喫煙・飲酒・薬物などによる健康被害の防止	P 49

(2) 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許さない社会の形成に向けた啓発等の推進	P 52
②	女性に対する暴力を許さない社会の形成に向けた取組の推進	P 53
	ア 配偶者等からの暴力（DV）への対策の推進	
	イ 性犯罪への対策の推進	
	ウ 買春・人身取引への対策の推進	
	エ ストーカー行為等への対策の推進	
	オ セクシュアルハラスメント防止対策の推進	
(3) 様々な困難を抱える人々への支援		
①	困難な状況を抱える人々の課題解決のための支援の強化	P 59
②	ひとり親家庭や障がい児への支援	P 60
③	子育て世帯への支援	P 61
	ア 子育て費用の負担軽減	
	イ 女性や子育て世帯等にやさしいまちづくり	
	ウ 児童虐待等への対応、子どもの安全安心の確保	
④	高齢者・障がい者福祉の充実及び就業促進	P 64
	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	
⑤	高齢者・障がい者が暮らしやすいまちづくり	P 65
⑥	複合的に困難な状況に置かれている人々への対応・支援	P 66
3 全ての世代における男女共同参画意識の醸成		
(1) 子どもの頃からの男女共同参画意識の啓発		
①	子どもの頃からの男女共同参画意識の理解の促進	P 69
	ア 男女平等を進める教育・学習の推進	
	イ 家庭・地域等における男女平等に関する教育・学習の推進	
(2) 男女共同参画意識の醸成		
①	身近な問題として、理解と共感を広げる取組の推進	P 74
②	オピニオンリーダー層への意識啓発	P 75
③	多様な選択を可能とする教育・学習機会の確保	P 76
	ア 自己実現を可能にする学習機会の確保	
	イ 女性のエンパワーメントとチャレンジのための能力開発、学習機会の充実	
④	男性に対する男女共同参画意識の醸成	P 77
⑤	女性の人権を尊重した表現の推進	P 78
⑥	男女共同参画にかかわる調査・研究、情報の収集・提供	P 79
(3) 地域活動への参画促進		
①	地域における男女共同参画の促進	P 82
	ア 自治会等地域における男女共同参画の推進	
	イ 女性の視点を取り入れた災害対策等の推進	
(4) 多文化共生の視点を踏まえた男女共同参画の推進		
①	多文化共生の推進、外国人情報コーナーの設置等	P 86

第3章 施策の基本方針と具体的取組

1. あらゆる分野における女性の活躍

(1) 男性中心型の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

少子・高齢化が進み、労働力人口が減少する中、すべての女性が活躍できる社会づくりは経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも重要です。

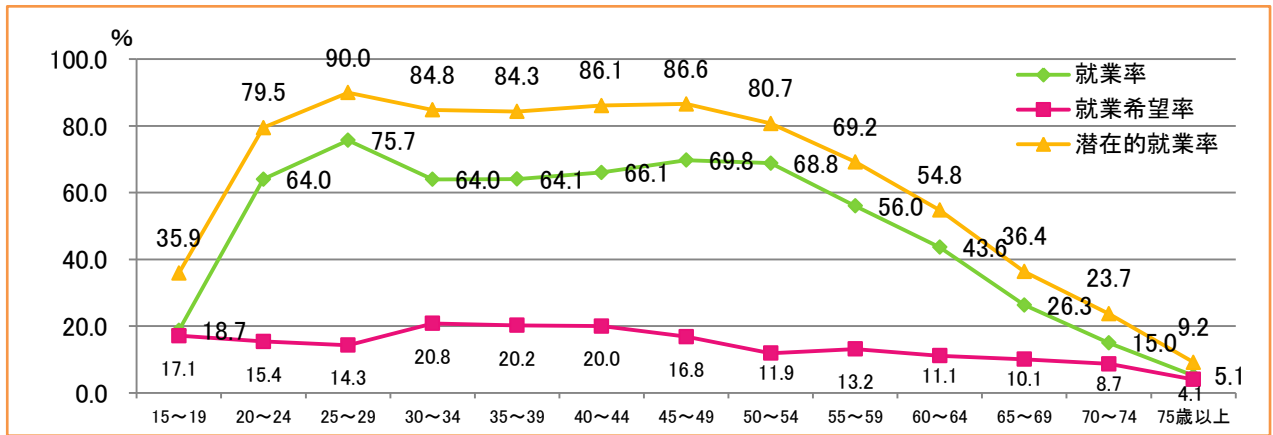
そして、府民一人ひとりが豊かな生活を送ることができる大阪をめざし、男女ともに育児・介護をしながら働き続けることができるよう、仕事と生活の調和を推進していくことが重要です。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
社会での女性の活躍が以前より進んだと思う府民の割合	70.8% (H26年度)	90%	—
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の周知度	43.6% (H26年度)	70%	41.3% (H24年) 内閣府調査
女性の就業率	年平均 44.8% (H26年)	全国平均を上回る (H31年度)	全国平均 47.62% (H26年)
男性の育児休業取得者の割合	1.9% (H25年度)	全国平均を上回る	全国平均：2.02% (H25年度)
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	28分/日 (H23年)	全国平均を上回る	全国平均：39分/日 (H23年)

参考

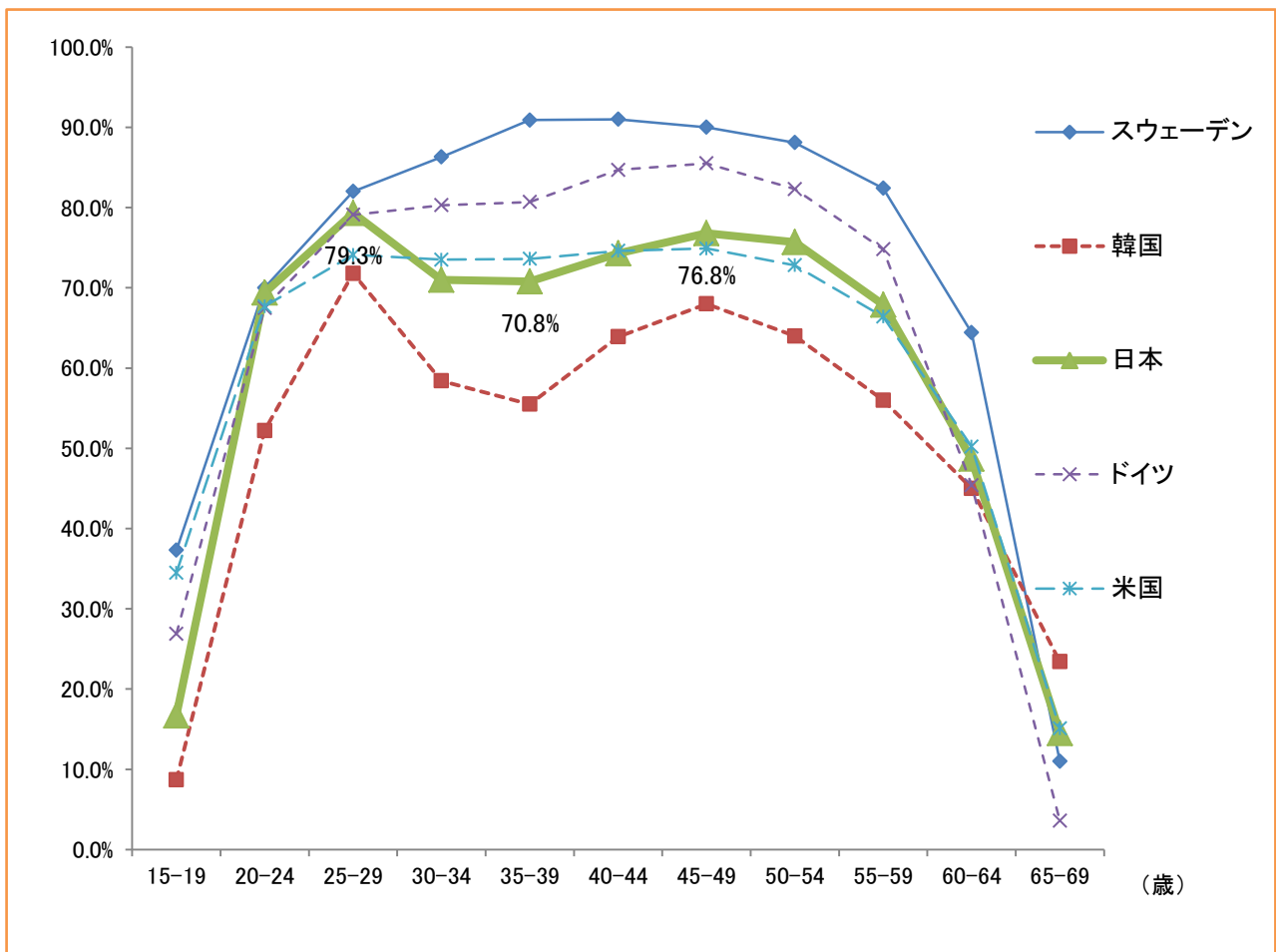
1. 年齢階級別女性の潜在的就業率（大阪府） ※基本的な指標（P103 以降参照。以下同じ。）



資料出所：総務省「平成 24 年 就業構造基本調査」

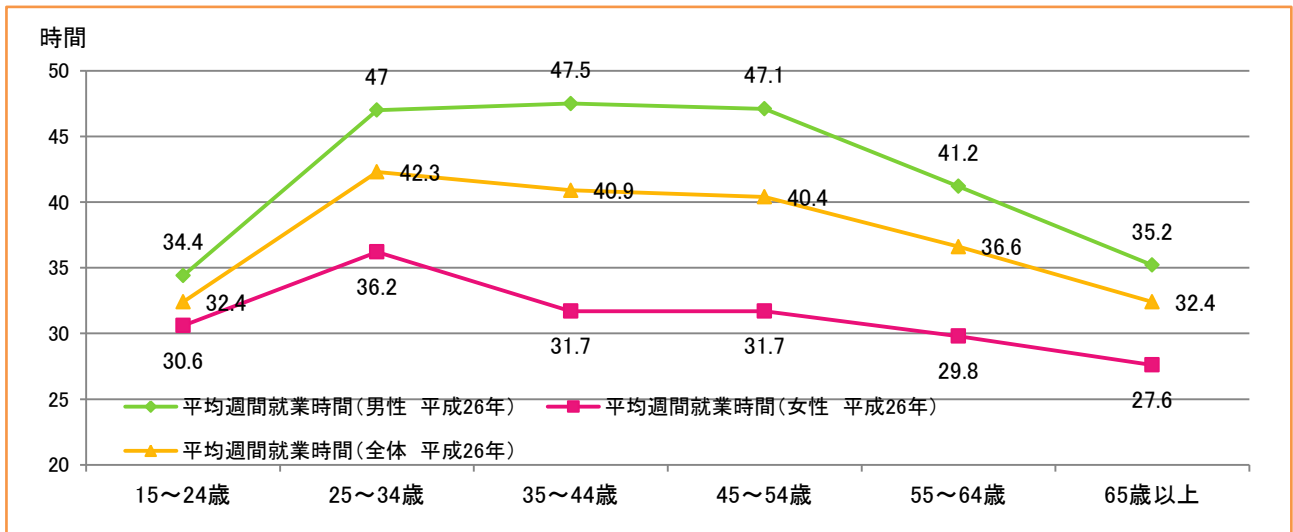
(注)潜在的就業率=(就業者数(年齢階級別)+就業希望者数(年齢階級別))/15歳以上人口(年齢階級別)

参考：国際比較



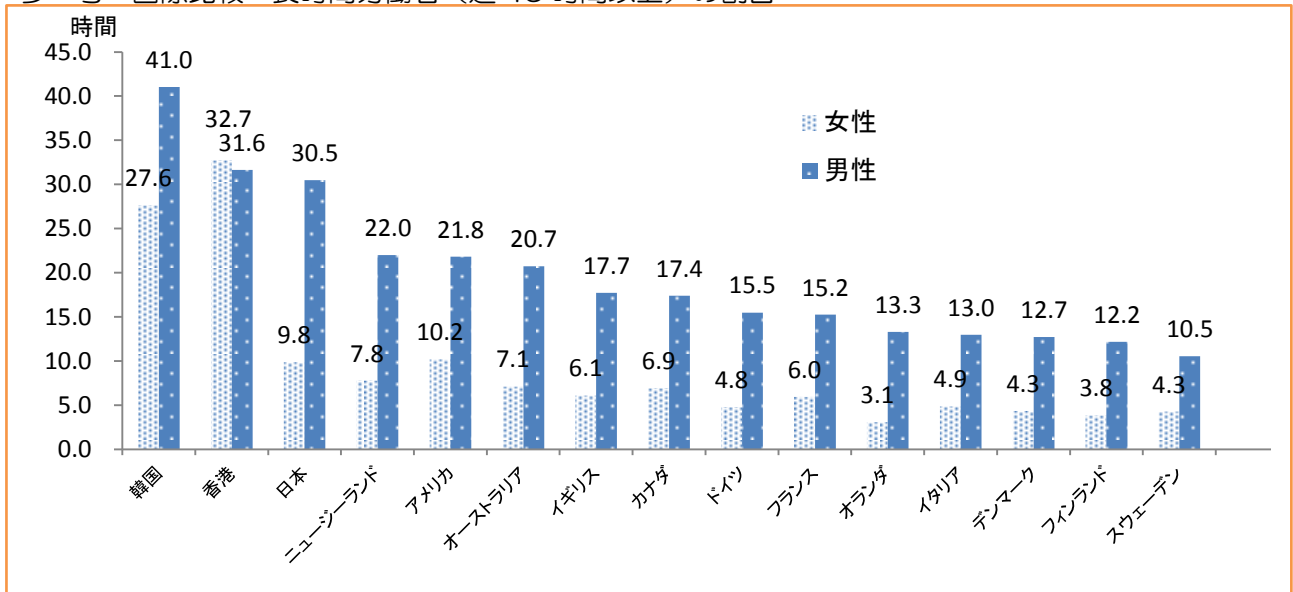
資料出所：内閣府「平成 27 年版 男女共同参画白書」他

2. 性別・年齢階級別平均就業時間（大阪府） ※基本的な指標



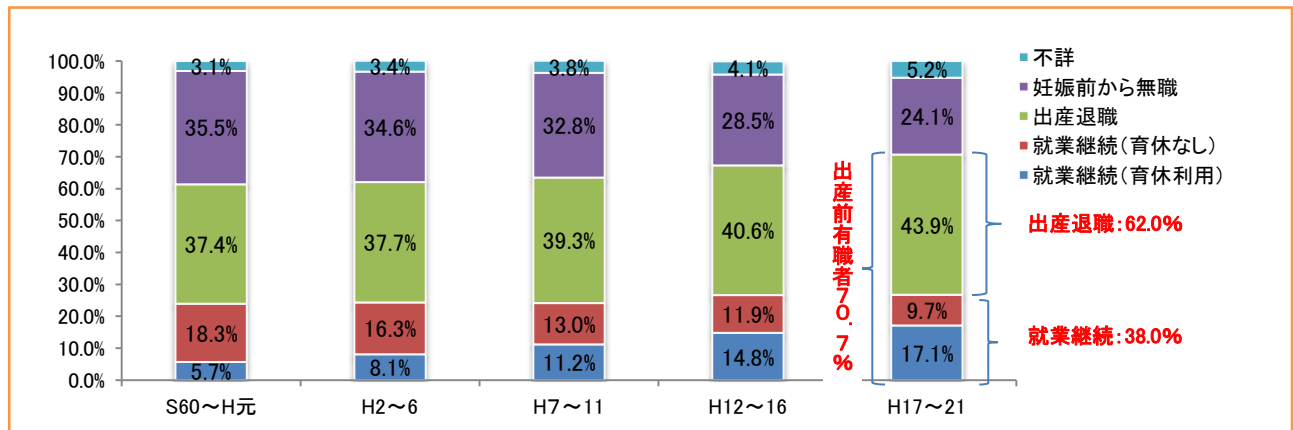
資料出所:大阪府統計課「大阪の就業状況」(平成26年平均)

参考:国際比較 長時間労働者(週49時間以上)の割合



資料出所:内閣府資料

3. 女性の就業状況をめぐる状況（全国）



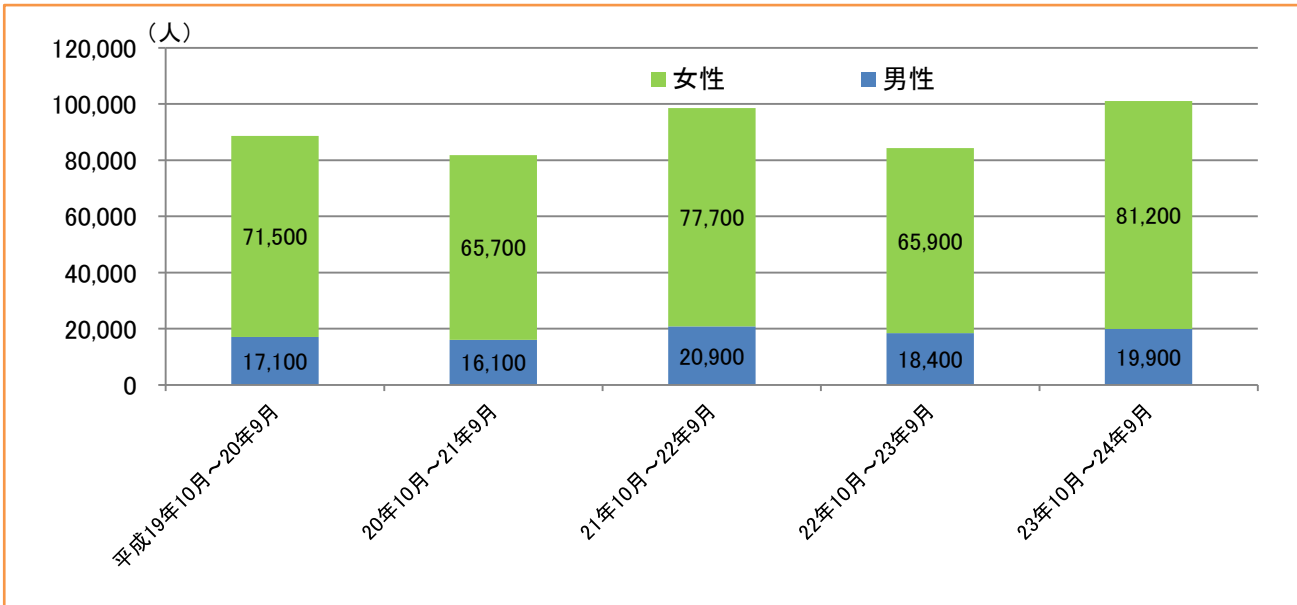
資料出所:内閣府「平成27年版 男女共同参画白書」

4. 育児休業の取得率（大阪府 全国） ※基本的な指標

(常用労働者30人以上規模)	大阪府		全国	
	女性(%)	男性(%)	女性(%)	男性(%)
平成14年	81.5	0.4	71.2	0.05
平成20年	86.1	0.9	89.0	1.22
平成25年	83.8	1.9	91.1	2.02

資料出所:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(H14)、「雇用均等基本調査」(H20)、
大阪府雇用推進室「基本的労働条件調査」(H14)、大阪府総合労働事務所「平成25年度 大阪府労働関係調査」

5. 介護・看護を理由に離職・転職した者（全国）



資料出所:内閣府「平成27年版 男女共同参画白書」

基本方針 1 (1) ① 働き方の見直しと働き続けやすい職場環境の整備

働きたい男女が就業し、育児・介護等をしながら就業を継続することができ、その能力を十分発揮できるような環境整備を進めるためには、男性正社員を前提とした長時間労働や既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする「男性中心型の働き方」を見直すことで、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進するとともに、「経営者・職場の理解」を併せて進めていきます。

企業等においては、働き方の見直しにより労働生産性を向上させ、長時間労働を抑制していくことや、テレワークなどの在宅勤務やフレックスタイム制度を導入することなど柔軟な働き方が選択できる仕組みを導入し、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが必要です。また、子育てや介護について男性の積極的な参画が促されるよう、各種休暇制度の整備・充実を図っていくことも必要です。そして、育児や介護をしながら働き続ける女性を支援するため、子育て、介護をしながら働き続けているロールモデルやメンターを派遣し、アドバイスする機会を設定するなど、コーディネート機能の発揮に努めることも重要です。

経営者・職場の理解を促進していくためには、まず、企業経営者・管理職の意識改革が重要であり、これらの者を対象とした意識啓発を進めます。その際、行政、経済団体、企業、大学、労働団体など産官学のオール大阪で取り組むことで啓発効果がより高まることが期待できることから、「OSAKA女性活躍推進会議」や「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」のような産官学労で構成する組織を十分に活用し、今まで以上に、各団体の連携や協力を努めます。

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 経営者・管理職の意識啓発</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。 労働者が男女ともに仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護との両立に向けた制度の定着促進、非正規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。 	<p>府民文化部 福祉部 商工労働部</p> <p>府民文化部 福祉部 商工労働部</p>
<p>イ 官民協働による啓発と働き方の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 経済団体や労働組合等と連携してワーク・ライフ・バランスの必要性を周知するとともに、中小企業も含め府内企業において働き続けやすい職場環境づくりの取組がより一層推進されるよう、仕事と子育ての両立支援など、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める意欲のある企業の取組を応援します。また、「男女 	<p>府民文化部 福祉部 商工労働部</p>

<p>いきいき・元気宣言登録制度」の充実を図るとともに、登録者を増やします。</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、平成27年7月に設置した OSAKA 女性活躍推進会議を通じ、機運醸成や組織トップを始めとした意識改革、女性のキャリア形成支援や就業機会の提供、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。 そして、OSAKA 女性活躍推進会議で決定する連携方策等については、「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」等の個別企業や大学が参画する組織を活用しながら進めます。 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。 大阪府では、次世代育成支援対策推進法に基づく「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～」(平成27年4月策定)に沿って、子育てを職場としてサポートしていく観点から、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、子育てのための時間づくりや職員の仕事と生活の調和の実現を推進します。 大阪府教育委員会では、次世代育成支援対策推進法に基づく「大阪府教育委員会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～」(平成27年4月策定)に沿って、子育てを職場としてサポートしていく観点から、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、時間外勤務等の縮減とともに、年次休暇の取得を促進して、子育てのための時間づくりや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、女性活躍推進法に基づく「大阪府警察女性活躍・次世代育成支援対策行動計画」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>ウ 多様な働き方への支援</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、「パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)」を周知します。また、短時間労働者に関する国の研究などの情報を収集し、提供に努めます。 	<p>政策企画部 府民文化部 商工労働部</p> <p>府民文化部 健康医療部 商工労働部</p> <p>総務部</p> <p>教育委員会</p> <p>警察本部</p> <p>商工労働部</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • 在宅で働く者の権利が十分に守られるよう、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図るとともに、在宅ワークに関するポータルサイトの運営などにより、IT を活用した各種の情報提供等を行います。 • 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事者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、国の税制等の各種制度の在り方の検討を注視していきます。 • これまで男性中心と考えられてきた職域に、未就労女性が就労することを後押しするための方策について検討します。 	<p>商工労働部</p> <p>環境農林水産部 府民文化部</p> <p>政策企画部 府民文化部 福祉部 商工労働部 住宅まちづくり部</p>
---	---

基本方針 1 (1) ② 仕事と子育てとの両立

平成27年度から、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めていく「子ども・子育て支援新制度」が始まりました。この制度では、教育と保育とを一体的に行う「認定こども園」のより一層の普及や、一時預かり、放課後児童クラブの拡充などが示されており、これらの施策を活用しながら、待機児童解消に向けて取り組めます。また、多様化するライフスタイルに対応できるよう、休日保育、延長保育、病児保育などの環境整備の充実を図ります。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 子育てと仕事が両立できるよう保育所等の環境整備の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 子ども・子育て支援新制度を円滑に実施し、認定こども園のより一層の普及や地域の子ども・子育て支援のための市町村の取組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。 病院内保育所運営事業への助成制度等の活用を通じ、病院内保育所の更なる充実を図ります。 	<p>府民文化部 福祉部 教育委員会</p> <p>福祉部</p> <p>福祉部</p> <p>健康医療部 福祉部</p>
<p>イ 地域における子育て支援策の充実</p> <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。 地域福祉・子育て支援交付金や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。 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 	<p>府民文化部 福祉部 教育委員会 警察本部</p> <p>福祉部</p> <p>府民文化部 福祉部</p>

<p>会づくりを推進します。</p>	<p>教育委員会</p>
<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。 	<p>福祉部</p>
<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。 	<p>福祉部 教育委員会</p>
<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。 	<p>都市整備部</p>
<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。 	<p>福祉部</p>
<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。 	<p>福祉部</p>

基本方針 1 (1) ③ 退職後の再就職・起業等の支援

出産、子育てなどの理由により、一旦、仕事を辞めた女性の再就職を支援するため、相談体制の整備・充実を図るとともに、再就職に向けた学び直しのための講座情報の提供など、再就職を支援するための情報提供に努めます。また、起業等を希望する人に対して、起業等に関する情報の提供や相談などの支援に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 結婚・出産・子育てのための退職後の再就職の支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、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。 ・ 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の方を対象に、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>商工労働部</p> <p>府民文化部</p>
<p><u>イ 女性起業家等への支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 身近な創業支援として、市町村単位でのネットワーク構築を促進するとともに、創業に役立つ各種情報の提供、女性創業支援団体等と共同企画セミナー等の実施を通じて、キャリアの選択肢としての「起業」や生活に密着した分野での「起業」など、新たに事業を始める女性への創業を支援します。また、ビジネスプランコンテストによる有望起業家の発掘やネットワーク形成のための起業家との交流の場を設け、着実な成長を支援します。 	<p>商工労働部</p> <p>府民文化部</p>

基本方針 1 (1) ④ 働く男女の健康管理対策の推進

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、職場での対人関係に加え、介護などの家庭事情、過重労働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、働き方の見直しや介護休暇等の休暇制度の充実、相談体制の整備などの取組を進めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">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。	商工労働部
<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うとともに、健康管理に関する情報提供を充実します。	商工労働部
<ul style="list-style-type: none">自殺予防等心身の健康維持の支援を進めるとともに、自殺者全体の約4割が40歳代から60歳代の男性である現状に鑑み、中高年の男性及びその周辺の人を中心に自殺予防に関する啓発活動を推進します。	健康医療部
<ul style="list-style-type: none">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、新たに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。	府民文化部

(2) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

基本的な考え方

大阪を元気なまちにしていくためには、政策立案、企業経営、地域活動に新たな発想・価値観を取り入れていく仕組みが求められています。そのためには政策・方針決定過程に多くの女性が参画し、社会や企業などの組織風土を変革していくことが重要です。

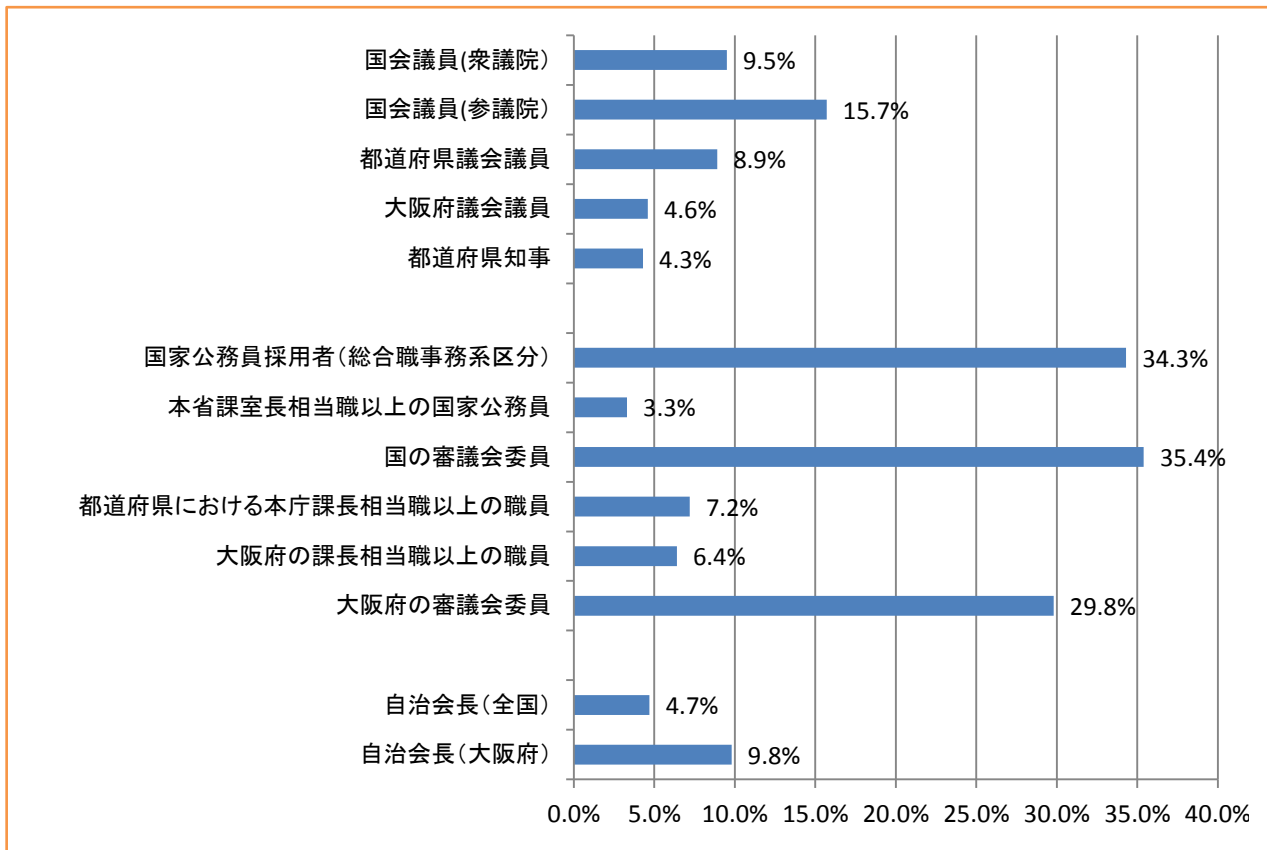
数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
社会で女性の活躍が以前より進んだと思う府民の割合(再掲)	70.8% (H26年度)	90%	—
審議会等における女性委員の登用率	29.8% (H27年度)	40%以上 60%未満	「第4次男女共同参画基本計画」 40%以上 60%以下(H32年) 国の現状値: 36.7%(H27年)
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	6.4% (H27年度)	10%以上	「第4次男女共同参画基本計画」 (都道府県課長相当職) 15%(H32年度末)
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	19.5% (H27年度)	25%以上	「第4次男女共同参画基本計画」 (都道府県係長相当職) 30%(H32年度末)
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	19.5% (H27年度)	25%以上	—
管理的職業従事者※に占める女性の割合	8.6% (H22年度)	11%	全国平均 7.1%(H22年度)
自治会長に占める女性の割合	13% (H27年度)	15%	全国平均 4.9%(H27年度)

※管理的職業従事者…事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。

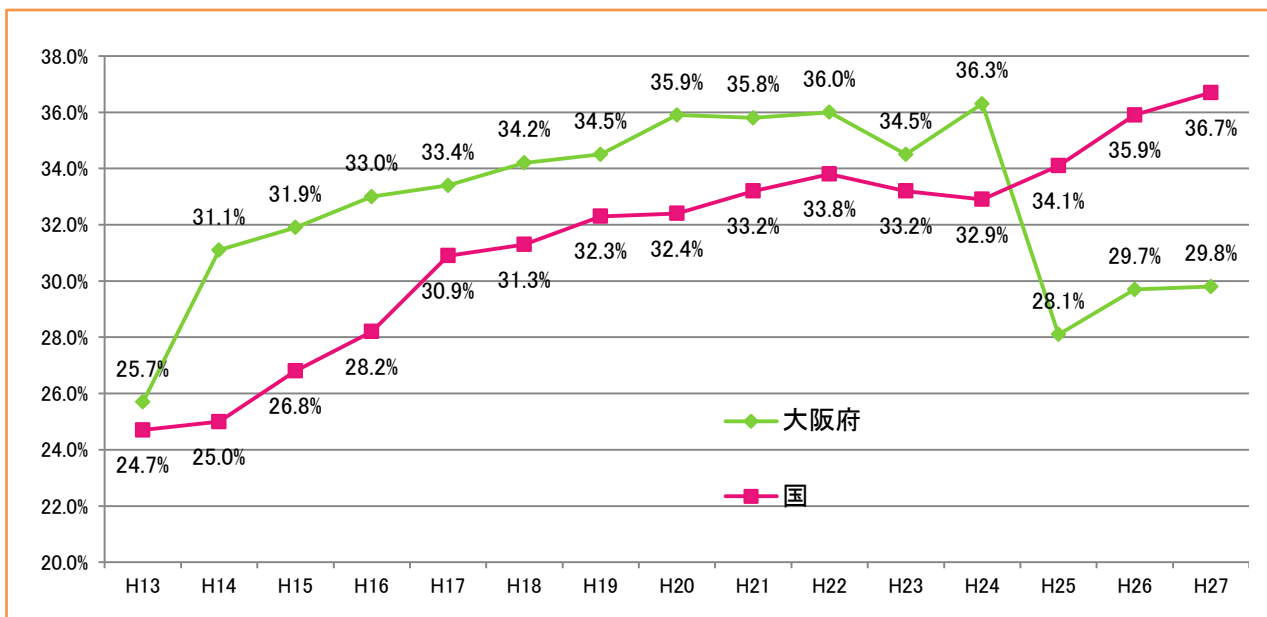
参考

1. 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



資料出所: 内閣府「平成 27 年版 男女共同参画白書」、大阪府男女参画・府民協働課調べ

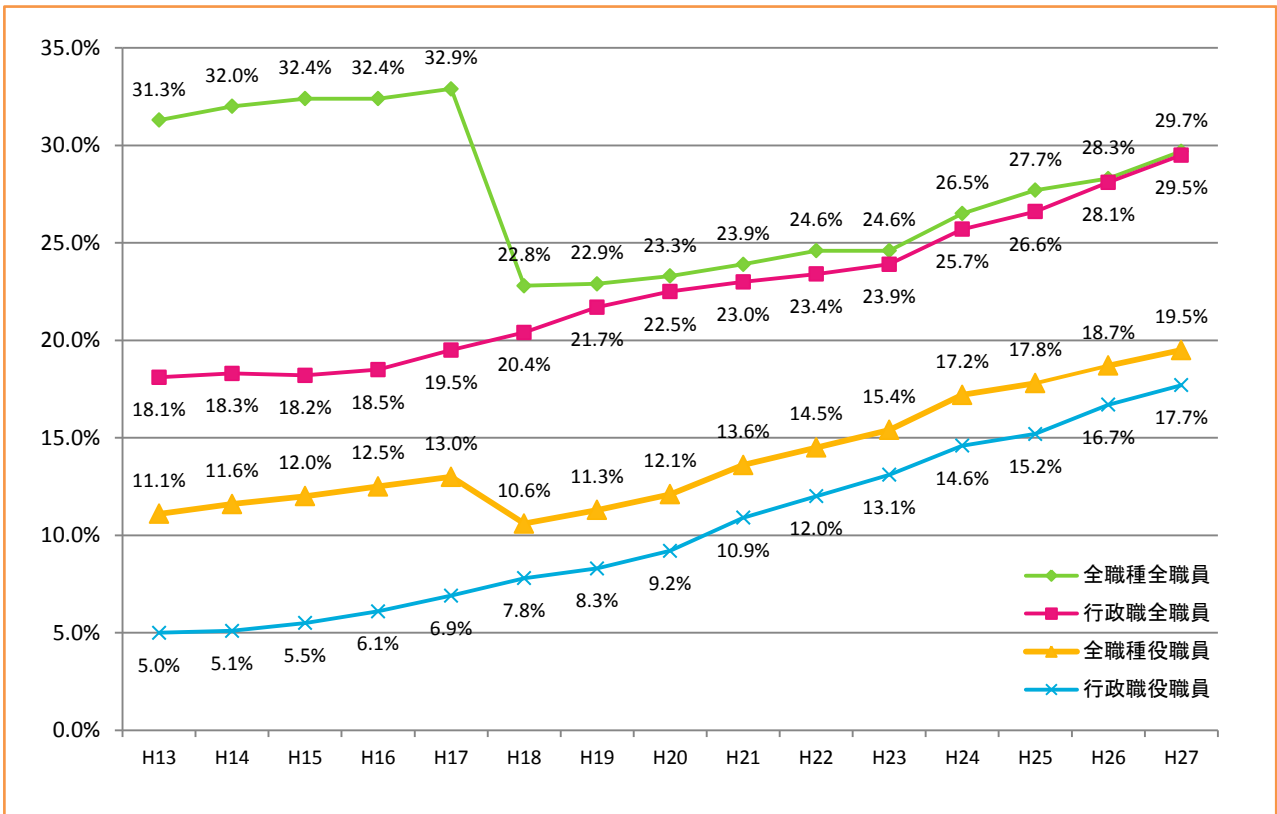
2. 審議会等における女性委員の登用状況の推移 (大阪府 国) ※基本的な指標



資料出所: 大阪府男女参画・府民協働課調べ(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こなかった会議が対象となったため。

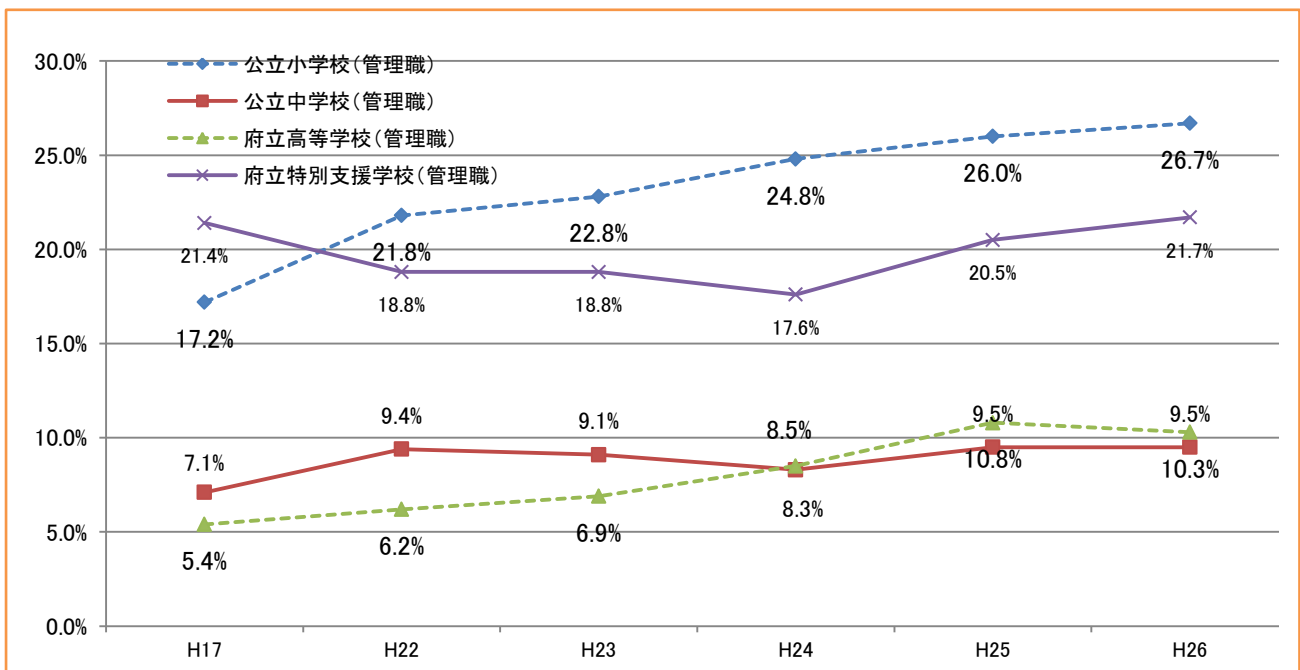
3. 大阪府における知事部局の女性職員・役職者比率の推移 ※基本的な指標



資料出所:大阪府人事局調べ(各年5月1日現在。H23からは4月17日現在)

(注) 役職者は、主査(係長)級以上の職。平成18年度の全職種で女性割合が大きく減少しているのは、独立行政法人化に伴い病院職員を除外したためである。なお、H26までは知事部局、H27は一般行政部門(学校・警察を除く、知事部局・議会事務局・行政委員会事務局)の比率。

4. 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) ※基本的な指標

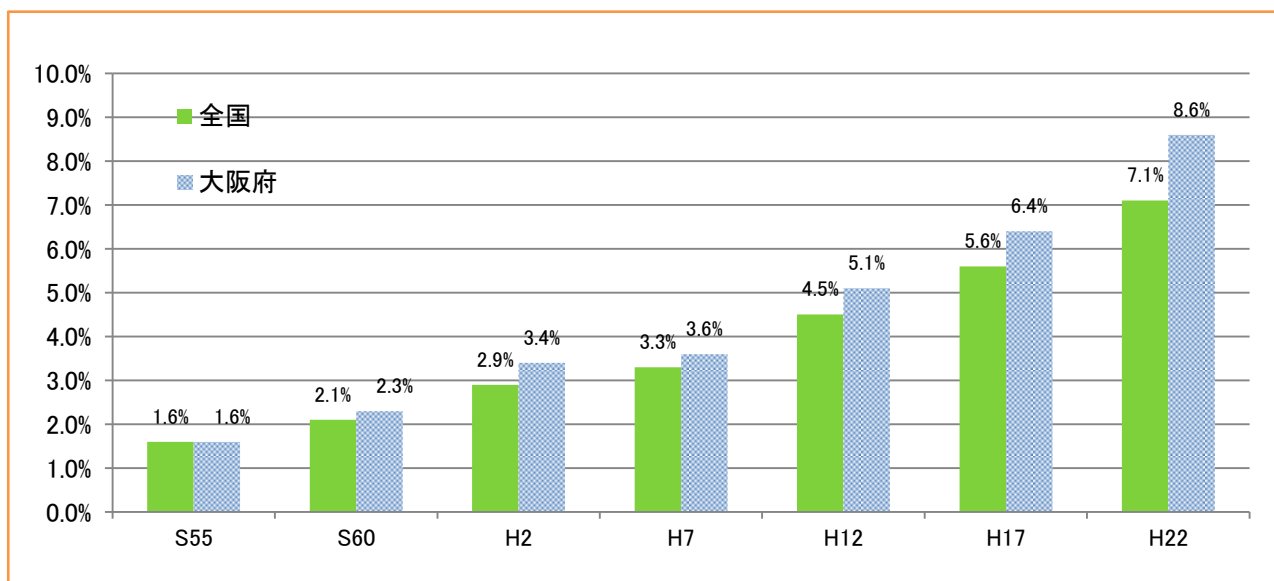


資料出所:大阪府統計課「大阪の学校統計」

(注) 小中学校は大阪市、堺市を除く。管理職とは、校長と教頭の計

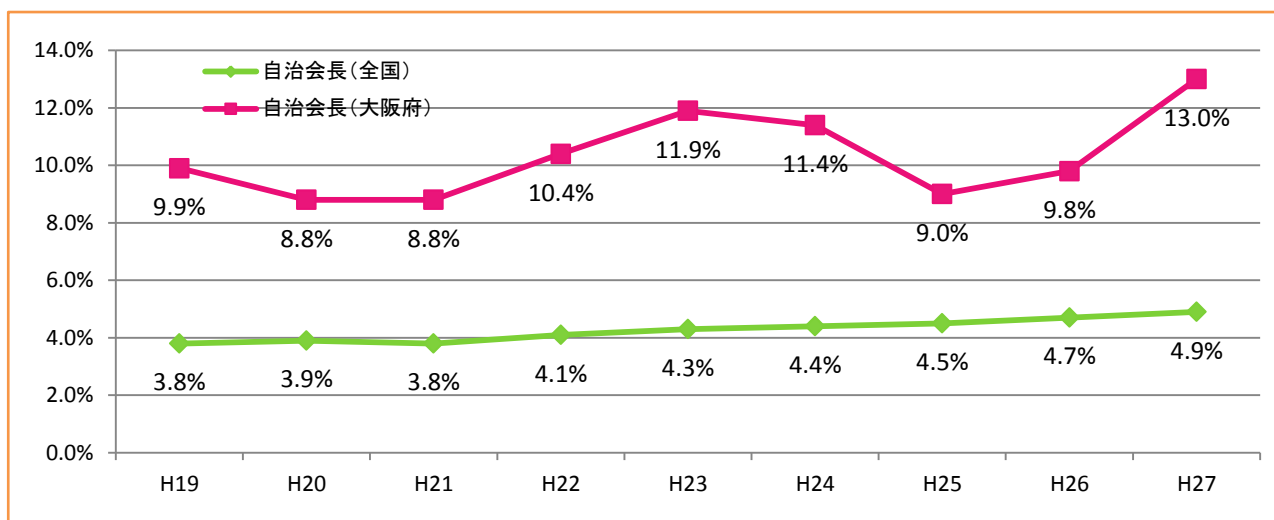
(参考) 公立小学校(大阪市立、堺市立を含む) 管理職 23.1% 公立中学校(大阪市立、堺市立を含む) 管理職 8.3%
公立高等学校(市立を含む) 管理職 9.5% 公立特別支援学校(市立を含む) 管理職 23.7%

5. 女性の管理職比率の推移（大阪府 全国） ※基本的な指標



資料出所: 総務省「国勢調査」※男女雇用者(役員を除く)のうち、「管理的職業従事者」に女性が占める割合としている。

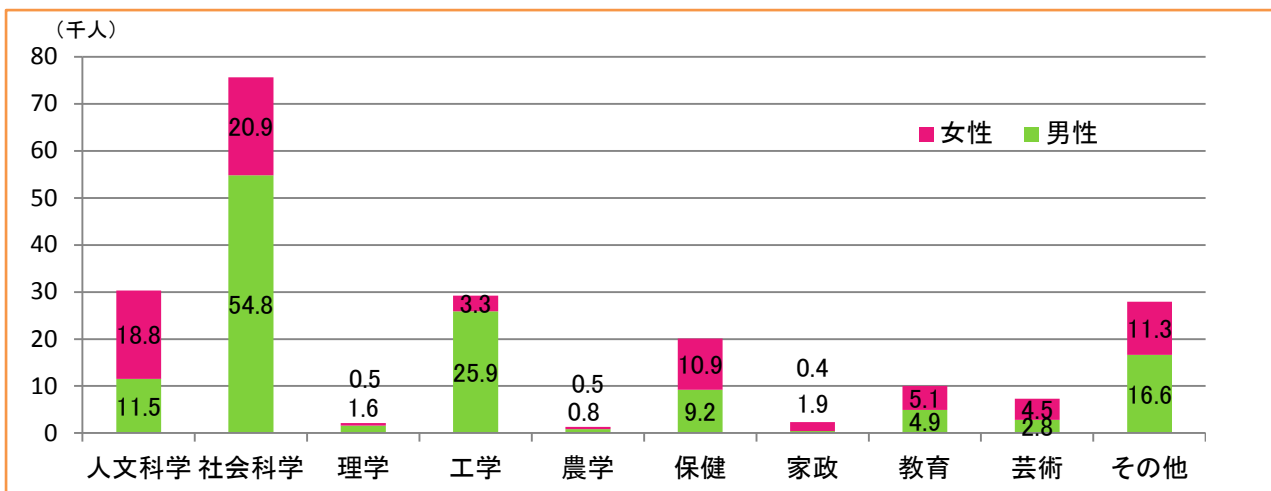
6. 団体等における女性の登用状況（自治会長に占める女性の割合） ※基本的な指標



資料出所: 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成 27 年 12 月)

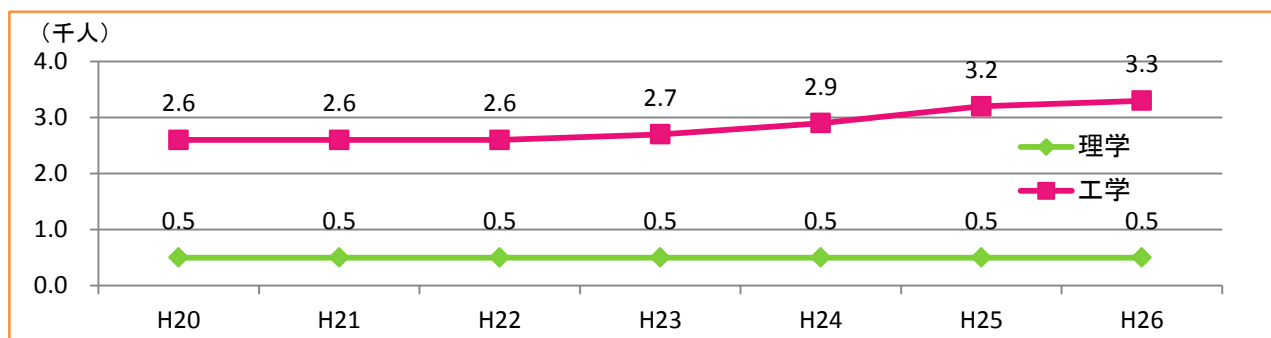
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

7. 府内大学における学部学科別生徒数 ※基本的な指標



資料出所:大阪府統計課「大阪の学校統計」(平成 26 年度)

参考：府内大学の理工系学部（※理学、工学分野）の女子学生数の推移



資料出所:大阪府統計課「大阪の学校統計」(平成 20~26 年度)

基本方針 1 (2) ① 政策・方針決定過程への女性の参画促進

政策・方針決定過程への女性の参画促進については、女性の活躍を推進し、社会経済を活性化させる観点だけでなく、男女共同参画の現状を示す重要な指標でもあることから、さらなる取組に努めます。

審議会等委員への女性登用を進めるためには、女性の人材情報を広く収集し、活用を図っていく必要があります。そこで、企業や大学等の協力も得ながら、技術系や医療系分野などの女性人材の発掘に努めるとともに、ニーズに沿った人材紹介や経済団体等と連携した女性登用の成功事例の共有などコーディネートに努めます。また、自治会、PTAなど地域における多様な方針決定過程への女性の参画を進めます。

また、大阪府においては、女性職員の個性と能力を更に引き出すことができるよう、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年3月）を策定し、管理職等への女性登用の取組を進めます。

そして、女性の積極的活用により業績が伸びた企業事例を紹介するなど、女性の活用が今後の企業成長にも繋がることを幅広い機会を捉えて、経営者をはじめ指導者層に対して啓発します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 審議会等委員等への女性の参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成32（2020）年度までに、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割未満（男女いずれか一方の委員が4割未満とまらない状態）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。 審議会等委員への女性の登用を進めるため、クォータ制をはじめ、先進的な取組を調査研究し、登用を促進す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。 府内市町村における審議会委員等への女性登用促進のための資料整備の一環として、市町村における政策決定への女性参画状況調査を行うとともに、女性登用が促進されるよう、市町村に対し助言、支援を行います。 	<p>総務部 府民文化部 等</p> <p>府民文化部</p> <p>府民文化部</p>
<p>イ 大阪府職員・教員等における女性の登用の促進</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みます。 女性教員の登用促進を図るため、人材の計画的育成に努め、女性教員の管理職への登用について目標を定め、計画的に進めます。 	<p>総務部 等</p> <p>教育委員会</p>

<ul style="list-style-type: none"> 大阪府警察において、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ます。 大阪府の女性職員・教員の採用、管理職等への登用状況を定期的に公表します。 	<p>警察本部</p> <p>総務部 教育委員会 警察本部</p>
<p><u>ウ 企業等における女性の登用の促進</u></p>	
<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。 	<p>府民文化部 商工労働部</p>
<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。 	<p>府民文化部</p>
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に意欲的に取り組む企業等を顕彰し、企業等における取組事例を集積・発信することにより、企業等における女性の登用促進に向けた取組の拡大を図ります。 	<p>府民文化部</p>
<ul style="list-style-type: none"> 全国でも低い女性の就業率を上げるため、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、女性が輝く大阪に向けて経営者、学生等の意識啓発、情報発信等の啓発活動を充実・強化します。 	<p>府民文化部 商工労働部</p>
<p><u>エ 医療分野における女性の参画の拡大</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> 医療現場に多様な視点を導入し、仕事と生活の調和を図りやすい勤務環境を実現するため、医療機関や医療関係団体等に対し、意思決定過程の場への女性医療関係者の積極的な登用を働きかけます。 	<p>府民文化部 健康医療部</p>
<p><u>オ 地域で活動する組織等への女性の参画の促進</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> 自治会、PTA、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。 	<p>府民文化部 教育委員会</p>
<ul style="list-style-type: none"> 男女がともに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。 	<p>住宅まちづくり部</p>

- 農業における方針決定の場への女性の参画拡大を図ります。

環境農林水産部

基本方針 1 (2) ② 理工系分野等の女性人材の育成

科学技術・学術分野における多様な視点や発想を確保し、研究活動等の活性化等によって新たな知見の創出、国際競争力の向上等を図ることで、社会を活性化させていくためには、理工系分野の女性人材を育成していく必要があります。

女性研究者や技術者、理工系など女性が少ない分野については、従前の取組に加え、長期的な視点から、例えば、学校教育の中で企業へのインターンシップを行い、生徒たちの職業観を醸成していくことや、「女性ロールモデル」の実践的な体験談を通じて、子どもたちが将来を思い描く機会を提供することなど、キャリア教育のさらなる推進を図ります。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">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">子どもの将来の進路への関心理解を深めるため、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 教育委員会

(3) 女性の活躍推進

基本的な考え方

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、職業生活を営む女性の個性と活力が十分に発揮されることが重要です。そのため、女性活躍推進法に基づく取組とともに、引き続き、男女雇用機会均等に向けた取組を進めます。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
府内市町村における「市町村推進計画」の策定数	8市町村 (H27年度末)	全市町村	「第4次男女共同参画基本計画」 市区：100%、町村：70%
男女ともに働き続けやすいまちだと思 う府民の割合	46.9% (H26年度)	60%	—
女性の就業率(再掲)	年平均44.8% (H26年)	全国平均を上回る (H31年度)	全国平均47.62% (H26年)
大阪府(知事部局等)男性職員の 育児参加休暇取得率 ※1	62.2% (H26年度)	70%以上	—
大阪府(知事部局等)職員の一人当たり 年次休暇の平均取得日数 ※1	11日5時間 (H26年)	14日以上 (H32年)	—
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(再掲) ※1	6.4% (H27年度)	10%以上	「第4次男女共同参画基本計画」 (都道府県課長相当職)15% (H32年度末)
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(再掲) ※1	19.5% (H27年度)	25%以上	「第4次男女共同参画基本計画」 (都道府県係長相当職)30% (H32年度末)
大阪府(府立学校)男性教職員の 育児参加休暇取得率 ※2	49.6% (H26年度)	70%以上	—
大阪府(府立学校)教職員一人当たり 年次休暇の取得日数 ※2	14日6時間 (H26年度)	14日以上を維持し 更なる上積み	—
大阪府(公立学校)女性教員の教頭以上 に占める女性教員の割合(再掲) ※2	19.5% (H27年度)	25%以上	—
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 ※3	8.7% (H26年度)	10% (H30年度。以後、 10%以上を維持)	「第4次男女共同参画基本計画」 (地方警察官に占める女性の 割合)10%程度 (H35年)
大阪府(警察本部)警察職員一人当たり 年次休暇の取得日数 ※3	6.9日 (H26年)	10日以上 (H32年末)	—
管理的職業従事者に占める女性の割合(再掲)	8.6% (H22年度)	11%	全国平均7.1% (H22年度)

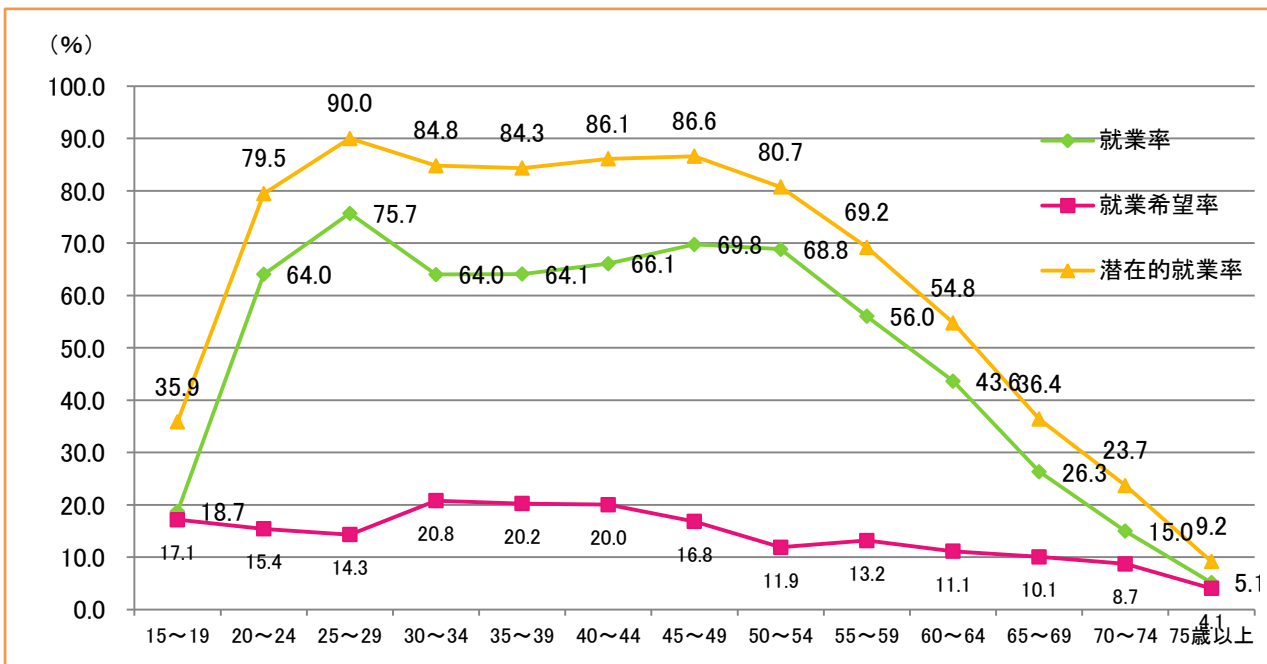
※1：「大阪府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」より

※2：「公立学校における特定事業主行動計画」より

※3：「大阪府警察女性活躍推進・次世代育成支援対策行動計画」より

参考

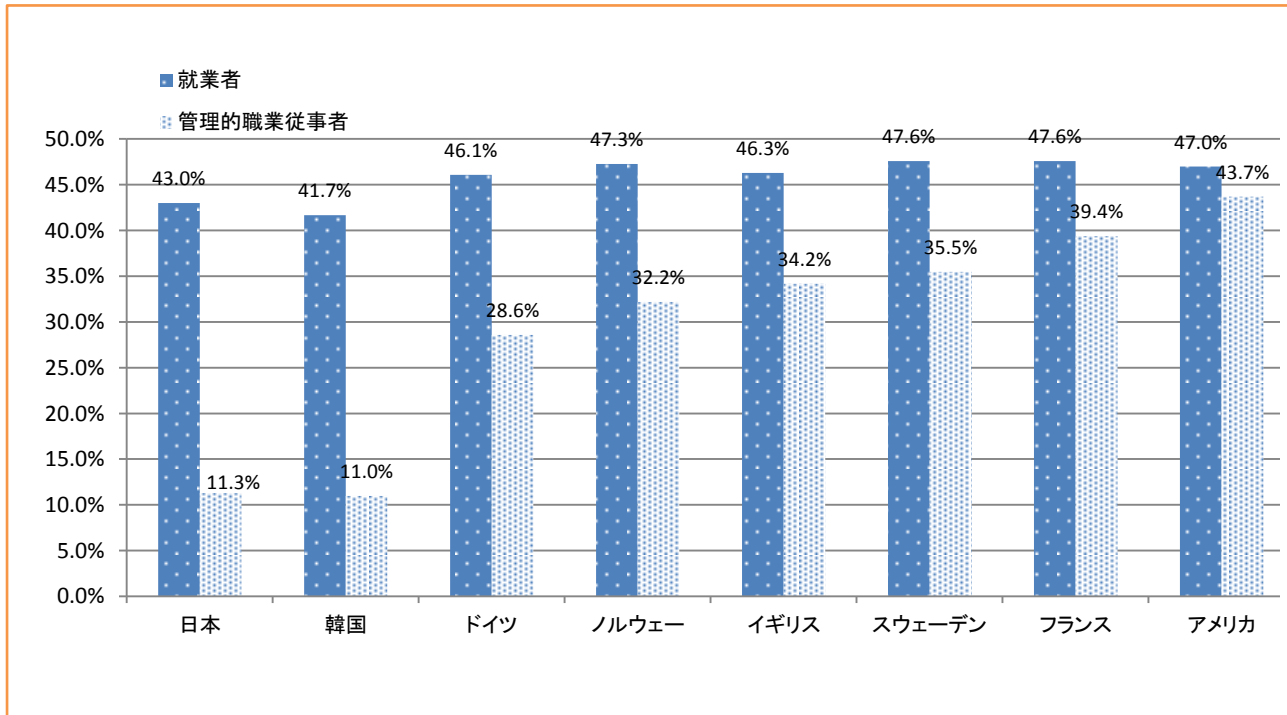
1. 年齢階級別女性の潜在的就業率（大阪府） ※基本的な指標



資料出所：総務省「平成 24 年 就業構造基本調査」

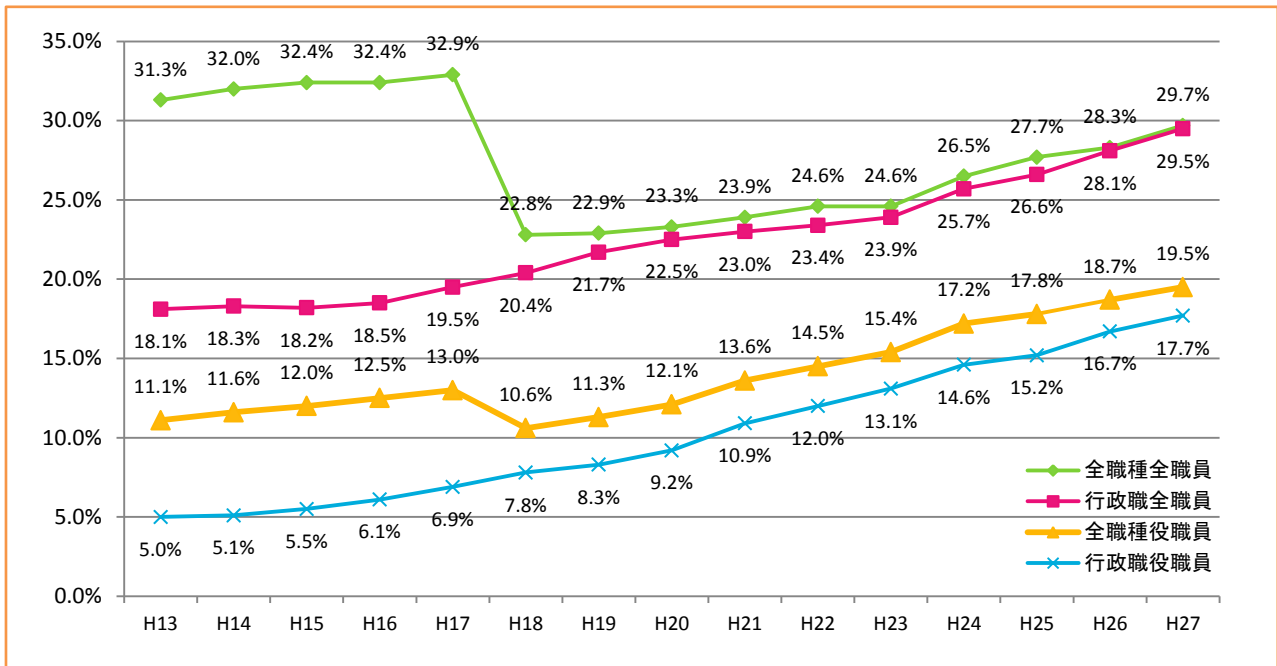
(注)潜在的就業率=(就業者数(年齢階級別)+就業希望者数(年齢階級別))/15歳以上人口(年齢階級別)

2. 就業者数及び管理職に占める女性の割合（国際比較）



資料出所：内閣府「平成 27 年版 男女共同参画白書」

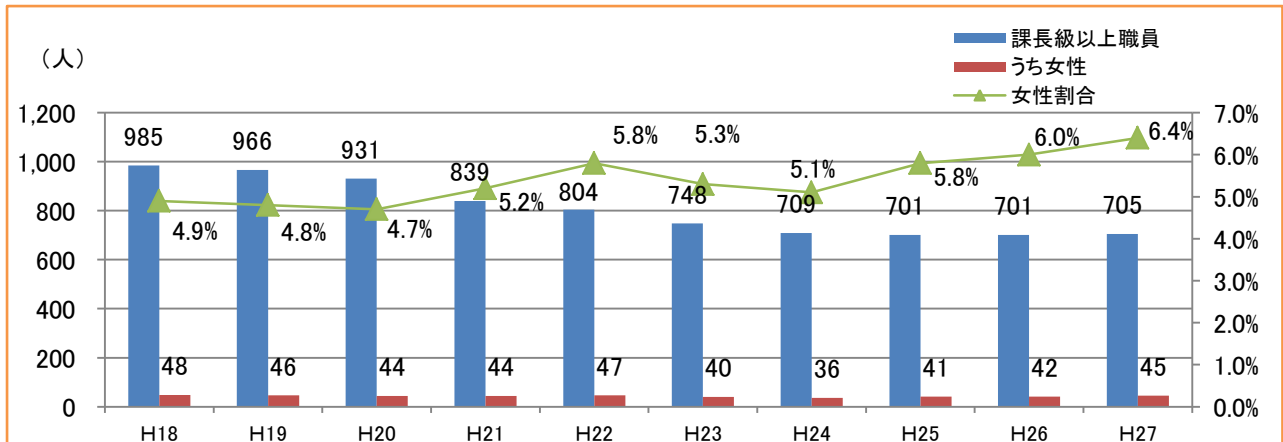
3. 大阪府における知事部局の女性職員・役職者比率の推移 ※基本的な指標



資料出所：大阪府人事局調べ(各年5月1日現在、H23からは4月17日現在)

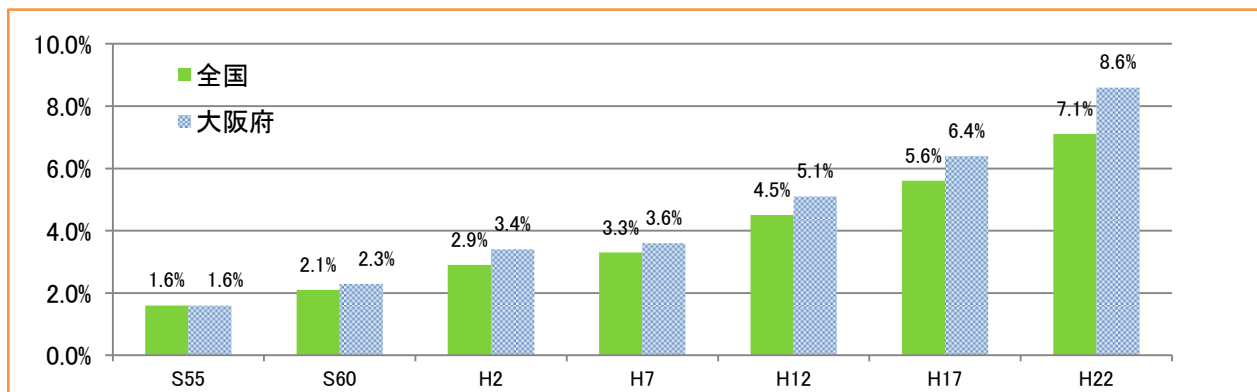
(注)役職者は、主査(係長)級以上の職。平成18年度の全職種で女性割合が大きく減少しているのは、独立行政法人化に伴い病院職員を除外したためである。なお、H26までは知事部局、H27は一般行政部門(学校・警察を除く、知事部局・議会事務局・行政委員会事務局)の比率。

4. 大阪府庁における課長級以上の職員数及び女性割合



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」

5. 女性の管理職比率の推移(大阪府 全国) ※基本的な指標



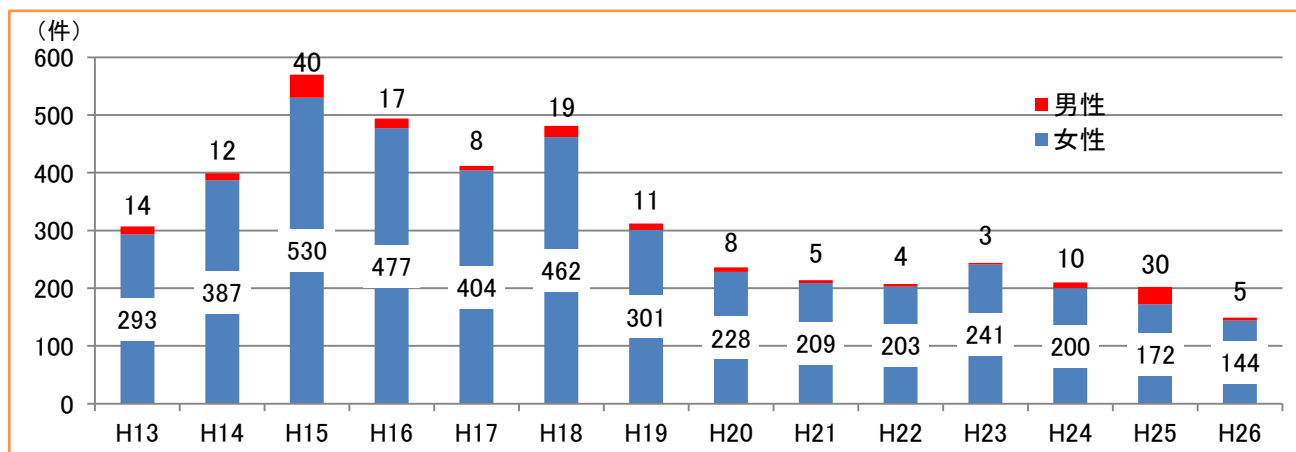
資料出所：総務省「国勢調査」※男女雇用者(役員を除く)のうち、「管理的職業従事者」に女性が占める割合としている。

6. 大阪府総合労働事務所における労働相談の性別相談内容

	女性（3,606件）	件数	%	男性（3,375件）	件数	%
1	解雇・退職勧奨	536	10.6	解雇・退職勧奨	650	11.6
2	労働契約	495	9.8	労働契約	462	8.2
3	職場のいじめ	476	9.4	賃金未払	431	7.7
4	退職	465	9.2	労働条件	346	6.2
5	賃金未払	341	6.7	退職	326	5.8
6	労働条件	319	6.3	職場のいじめ	292	5.2
7	職場の人間関係	286	5.7	賃金－その他	267	4.8
8	雇用保険	263	5.2	雇用保険	235	4.2
9	有給休暇	223	4.4	職場の人間関係	184	3.3
10	賃金	202	4.0	団体交渉	182	3.2

資料出所：大阪府総合労働事務所「平成26年度労働相談報告・事例集（府民10,774件の労働相談）」（平成27年7月）

7. 職場におけるセクシュアルハラスメント相談状況



資料出所：大阪府総合労働事務所「労働相談報告・事例集」

(注)セクシュアルハラスメントに関する相談のうちセクシュアルハラスメントを受けたとする人からの相談件数である。

基本方針 1 (3) ① 女性活躍推進法に基づく取組の実施

女性活躍推進法では、地方公共団体は当該区域内における女性の職業生活についての推進計画を定めるよう努めるものとされています（法第6条1項）。大阪府では女性活躍推進法に基づき、「大阪府域における女性の活躍の推進に関する推進計画」を本プランと一体のものとして策定します。また、大阪府自身も事業主として、特定事業主行動計画を策定します。

企業においては、労働者が301人以上の一般事業主は事業主行動計画の策定が義務化され、労働者が300人以下の一般事業主は事業主行動計画の策定が努力義務とされています。大阪府では、労働者が301人以上の一般事業主に対しては国の動きと歩調をあわせつつ、労働者が300人以下の一般事業主に対しては国機関と連携し、事業主行動計画の策定を呼びかけることなどに取り組みます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 「推進計画」の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法第6条に基づき、「大阪府域における女性の活躍の推進に関する推進計画」を本プランと一体のものとして策定し、当該計画に基づき、取組を進めます。 府内市町村に対し、女性活躍推進法第6条に基づき、「市町村における女性の職業生活における活躍の推進に関する市町村計画」の策定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>府民文化部</p>
<p>イ 「特定事業主行動計画」の策定と推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法第15条に基づき、「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、採用、継続就業及び仕事と家庭の両立、働き方改革、女性登用に関する取組を進めます。 女性活躍推進法第15条に基づき、「公立学校における特定事業主行動計画」を策定し、採用、継続就業及び仕事とプライベートの両立支援、働き方改革、女性登用に関する取組を進めます。 女性活躍推進法第15条に基づき、「大阪府警察女性活躍推進・次世代育成支援対策行動計画」を策定し、女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に向けた取組として、女性警察官の採用・登用拡大に向けた取組、勤務環境の整備に関する取組、その他の次世代育成支援対策に関する取組、ハラスメント防止対策について、取組を進めます。 	<p>総務部 等</p> <p>教育委員会</p> <p>警察本部</p>

<p>ウ 「一般事業主行動計画」の策定・実施の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法第 8 条に基づく、一般事業主行動計画の策定について、国機関と連携しながら、労働者数 300 人以下の企業に対して、一般事業主行動計画の策定を呼びかけます。 	<p>府民文化部 商工労働部</p>
<p>エ その他</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、国で検討されている総合評価落札方式等の取組状況を踏まえ、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注機会の増大に必要な施策を実施するよう努めます。 なお、当面は、国の先行事例も参考に、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ついて検討します。 OSAKA しごとフィールド働くママ応援コーナーに「女性の働き方支援コンシェルジュ」を配置するとともに、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、福祉、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。 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>総務部 府民文化部 各発注部局</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>

基本方針 1 (3) ② 男女雇用機会均等の更なる推進

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により一層の周知を図るとともに、キャリア教育等の場においても啓発に努めます。また、同一価値労働同一賃金は男女雇用均等を推進していく上で忘れてはならない視点です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 普及啓発等</u></p> <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に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。 女性が働きながら安心して出産できる環境を整備するため、男女雇用機会均等法等に基づく妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置について、事業主、人事労務担当者、管理者、労働者へ啓発を行います。また、妊娠・出産により女性労働者が不利益を受けないよう、事業主、労働者等へ啓発を行います。 府内における労働時間・休日休暇制度等の労働条件を調査することにより、労働者の就業環境の実態把握に努めます。 	<p>府民文化部 商工労働部 教育委員会</p> <p>商工労働部</p> <p>商工労働部</p>
<p><u>イ セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントの防止</u></p> <ul style="list-style-type: none"> セクシュアル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セクシュアル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セクシュアルハラスメント防止のための指針を、事業主、労働者等へ周知するとともに、セクシュアルハラスメントなど課題解決型の研修を実施します。 また、マタニティ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に係る疑問、悩みに対し、電話と面談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。 大阪府において、セクシュアルハラスメント防止対応指針の徹底、研修の実施、相談窓口の設置などにより、セクシュアルハラスメントのない快適な職場環境づ 	<p>府民文化部 商工労働部</p> <p>商工労働部</p> <p>総務部 教育委員会</p>

<p>くりに向けての取組を行います。</p> <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、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. 健やかに安心して暮らせる社会づくり

(1) 生涯を通じた男女の健康支援

基本的な考え方

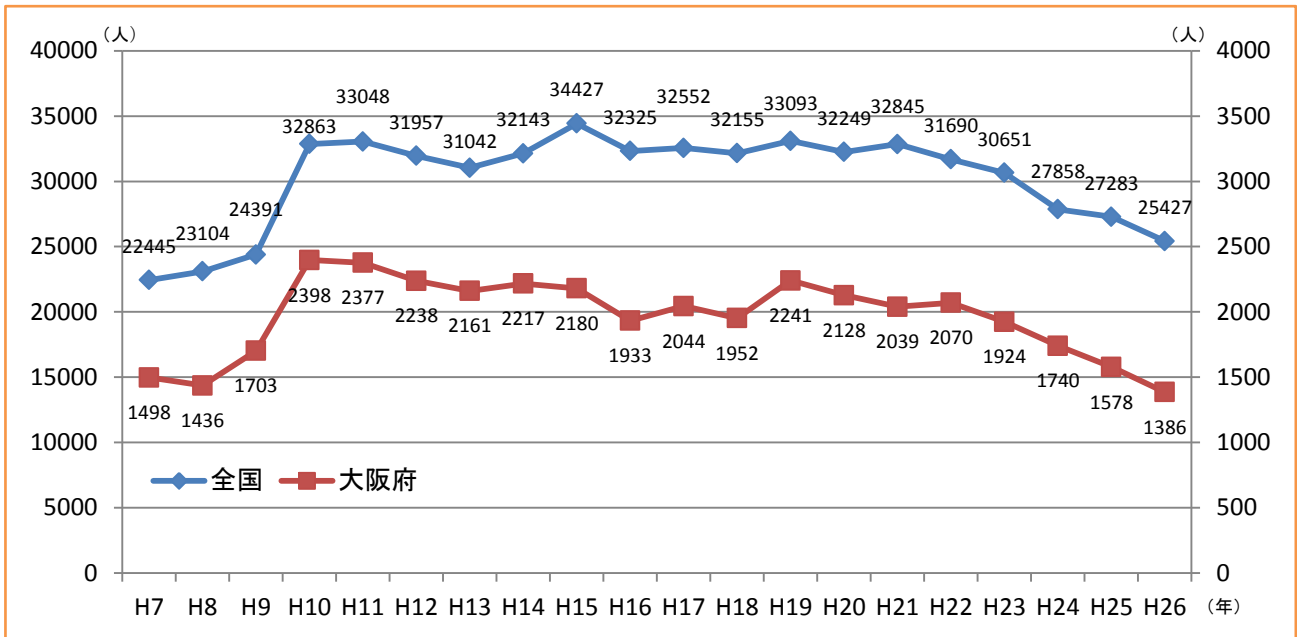
男女がお互いの身体的特性を十分に理解し、人権を尊重しながら思いやりを持って生きていくことは男女共同参画社会の実現にあたっての前提となるものです。男女とも心身及び健康について知識・情報を得て主体的に行動し、健康を享受できるよう取組を進め、生涯にわたる健康支援を進めます。特に、女性は妊娠・出産をする可能性もあることから、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに留意し、施策を展開する必要があります。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
健康寿命（日常生活に制限のない期間）の平均	男性 70.46 年 女性 72.49 年 (H25 年)	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加 (H29 年度)	男性：71.19 年 女性：74.21 年 (H25 年全国平均)
自殺死亡者数	1,735 人 (H26 年度)	1,500 人以下 (H28 年度)	—
妊娠 11 週以下での妊娠の届出率	93.4% (H26 年度)	100%	91.4% (H25 年全国平均)
乳がん検診受診率	23.9% (H25 年度)	40% (H29 年度)	25.3% (H25 年度全国)
子宮がん検診受診率	27.7% (H25 年度)	35% (H29 年度)	31.1% (H25 年度全国)

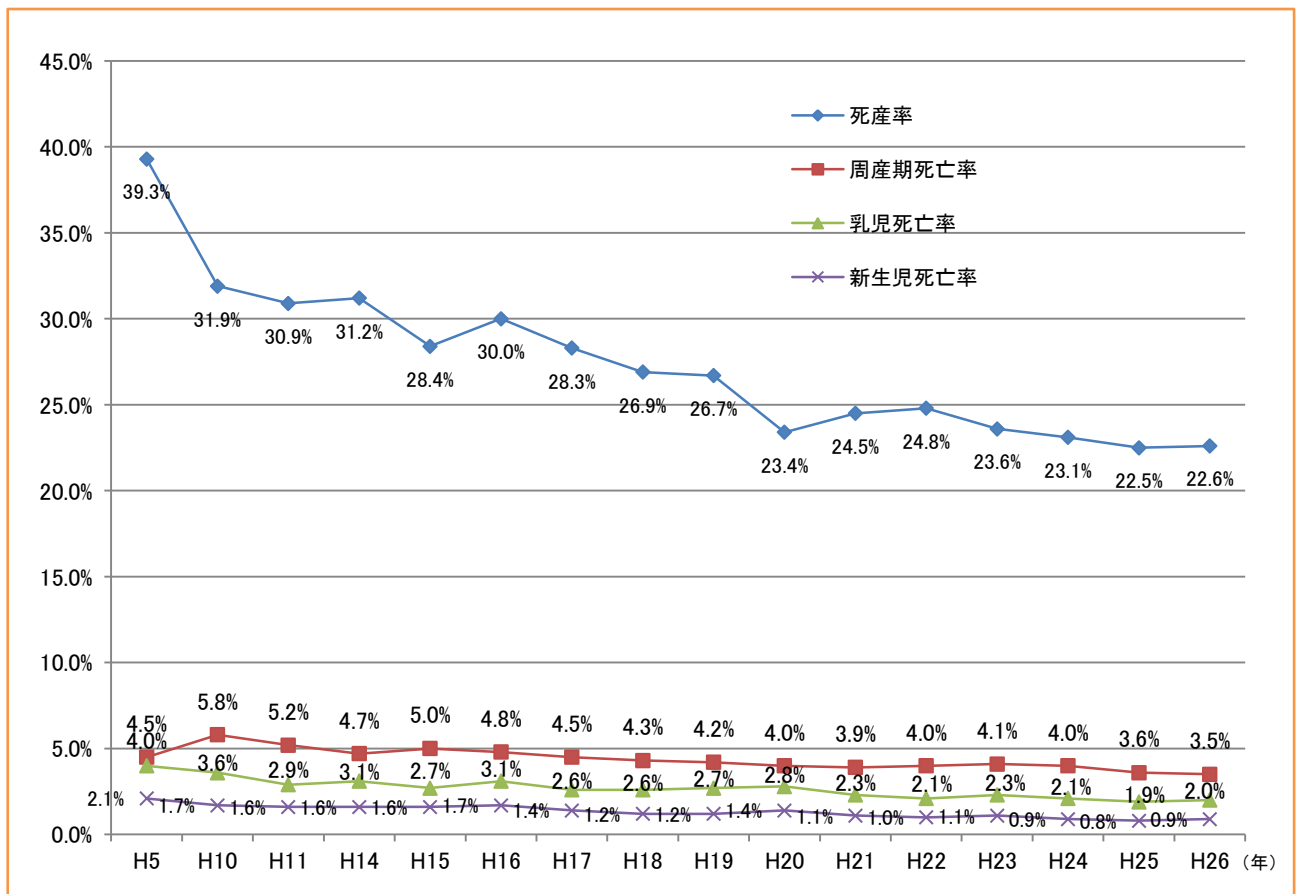
参考

1. 自殺死亡者数



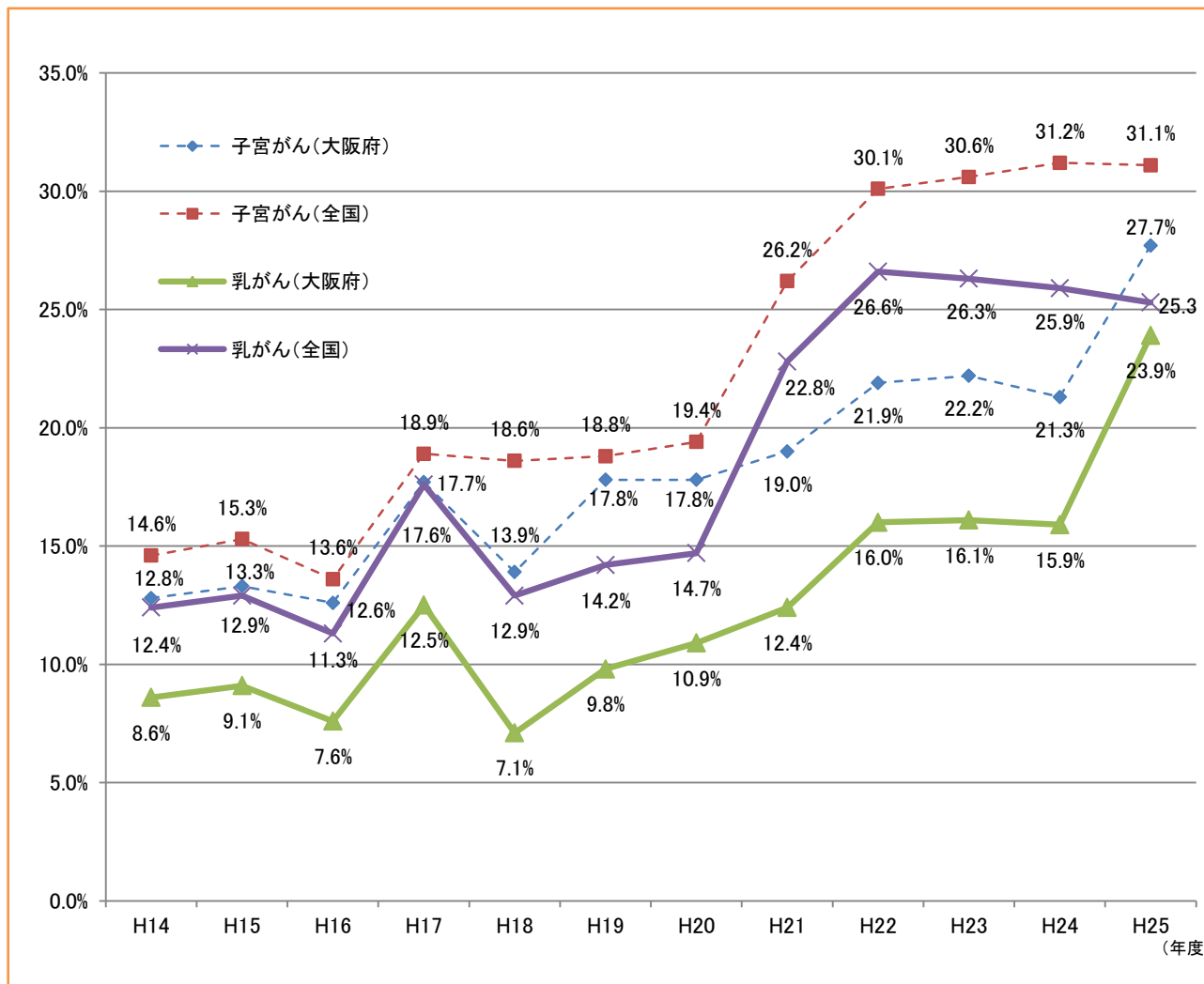
資料出所:警察庁及び大阪府警本部統計

2. 周産期死亡率、死産率、新生児・乳幼児死亡率の推移



資料出所:厚生労働省「人口動態統計」(平成 26 年度)

3. 子宮がんや乳がんなど女性特有のがんの検診受診率（大阪府 全国）



資料出所：厚生労働省「地域保健・健康増進事業報告」（平成 27 年 3 月）

※子宮がん、乳がん検診は平成 16 年より隔年受診となるも、すぐには制度が浸透しなかったため、受診の算定方法が変わった平成 17 年は、一時的に受診率が上がることとなった。

基本方針 2 (1) ① 女性の健康対策の推進

女性のからだの悩みに対する相談の実施や総合的な周産期医療体制の充実を図ることなど、妊娠から育児期における母子の健康と安全を確保するとともに、不妊等に悩む人に対し、治療等に関する情報提供や相談の実施に取り組みます。

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"> 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。 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。 「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。 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、不妊治療に要する費用の一部を助成し、支援を行います。 生涯を通じた健康の保持増進のため、健康相談、普及啓発、健康診査・指導等を推進します。 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。 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。 食生活やこれを取り巻く環境が急激に変化する中で、栄養の偏りや食習慣の乱れがみられ、健康への影響が懸念されています。こうした中、男女を問わず、食に関する知識と食を選択する力を習得し、健全な食生活を実践する能力を育むべく、食育に関する施策を推進します。 	<p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p>

基本方針 2 (1) ② 思春期における性に関する適切な情報の提供と保健対策の推進

学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、女性の健康に関する事項についての総合的な教育・啓発を行うことや相談体制を整備することに取り組みます。

また、性行動の低年齢化は性感染症など次世代への影響を及ぼしかねない問題との理解を深めるため、性に関する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
<p><u>ア 性に関する適切な情報の提供と「性に関する指導」の推進</u></p> <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。 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。 	<p>教育委員会</p> <p>健康医療部</p>
<p><u>イ 思春期における保健対策の推進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 自ら主体的に考え、健康を享受するという観点から、将来の健康に影響を与える食生活の改善やその実践を図るため、市町村と連携し望ましい食生活に関する知識の普及を行います。 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。 	<p>健康医療部</p> <p>健康医療部</p>

基本方針 2 (1) ③ 子どもの保健・医療の推進

妊婦・乳幼児の疾患等に対する救急医療など医療提供体制の整備や小児科医の医療機関情報の提供などに取り組みます。また、住民に身近な市町村において、妊婦・乳幼児に対する定期健診、保健指導、相談指導などに取り組みます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">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。	健康医療部
<ul style="list-style-type: none">市町村における妊婦・乳幼児に対する定期健診、保健師等による保健指導・訪問指導や、疾病の予防・早期発見、障がいの受容についての支援、育児不安などへの相談指導のほか、児童虐待予防の取組の推進を図ります。	健康医療部

基本方針 2 (1) ④ 成人期・高齢期における健康づくりの推進

府民の死亡原因の1位であるがんの早期発見のため、引き続き、がん検診の受診促進を図る必要があります。特に、女性では、20歳から40歳代でがんにかかる人の割合が、男性と比べて高い傾向にあることから、子宮頸がん・乳がん検診の受診を促進し、早期発見・早期治療を実現していくよう取り組みます。また、自殺者数は減少傾向にあるものの、ストレスを抱えている人は増えていることから、定期的なストレスチェックの実施を促進するなど、うつ病等の心の健康面について、引き続き対策を進めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 更年期うつなど更年期障害の症状の改善を図るため、医療相談や医療情報の提供に努めます。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> 疾患の罹患状況が男女で異なるため、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設備に助成することや、検診従事者の養成を図るなど検診体制の整備を促進し、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"> 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。 	府民文化部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none"> 健康づくりを意識した運動を、生涯を通じて習慣づけることについての啓発を行います。 	府民文化部 健康医療部

基本方針 2 (1) ⑤ 喫煙・飲酒・薬物などによる健康被害の防止

喫煙が健康に及ぼす影響についての知識の普及を行うことなどにより、禁煙を望む人を増やしていくこと、受動喫煙の防止を推進すること、未成年者の喫煙防止や喫煙習慣化を防止する教育の推進に取り組みます。また、飲酒が健康に及ぼす影響や適正な飲酒についての知識の普及にも取り組みます。

そして、乱用薬物の供給を遮断するとともに、薬物乱用を未然に防止する教育・啓発を行うこと、薬物乱用の影響に関する正しい知識を広く普及し、薬物乱用を許さない社会環境の形成を進めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> たばこは、がんや虚血性心疾患、脳血管疾患など疾患の主要な原因であることから、たばこの健康影響についての正しい知識の普及啓発、禁煙サポートの推進、受動喫煙防止の推進を3本柱に、実効性のあるたばこ対策を推進し、府民の健康を守ります。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> 妊娠中の胎児への影響をはじめ飲酒が健康に及ぼす影響や適正な飲酒について知識の普及を行います。また、未成年者の飲酒に関する問題に対処します。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> 「大阪薬物乱用「ダメ。ゼッタイ。」第四次戦略」に基づき、薬物乱用防止対策を推進します。特に、次世代を担う青少年を薬物乱用から守る目的で、危険ドラッグをはじめ乱用薬物の危険性について正しい知識を普及するため、教育委員会等と連携して学校における薬物乱用防止教育を推進します。 	健康医療部
<ul style="list-style-type: none"> 薬物乱用少年の早期発見・検挙活動を強化するとともに、少年に対する薬物乱用防止についての広報啓発活動を推進し、薬物乱用の未然防止を図ります。 	警察本部

(2) 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*は重大な人権侵害であり、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。特に近年、SNSなどの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交際相手からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引等、女性に対する暴力は多様化する傾向にあり、迅速かつ的確に対応していく必要があります。

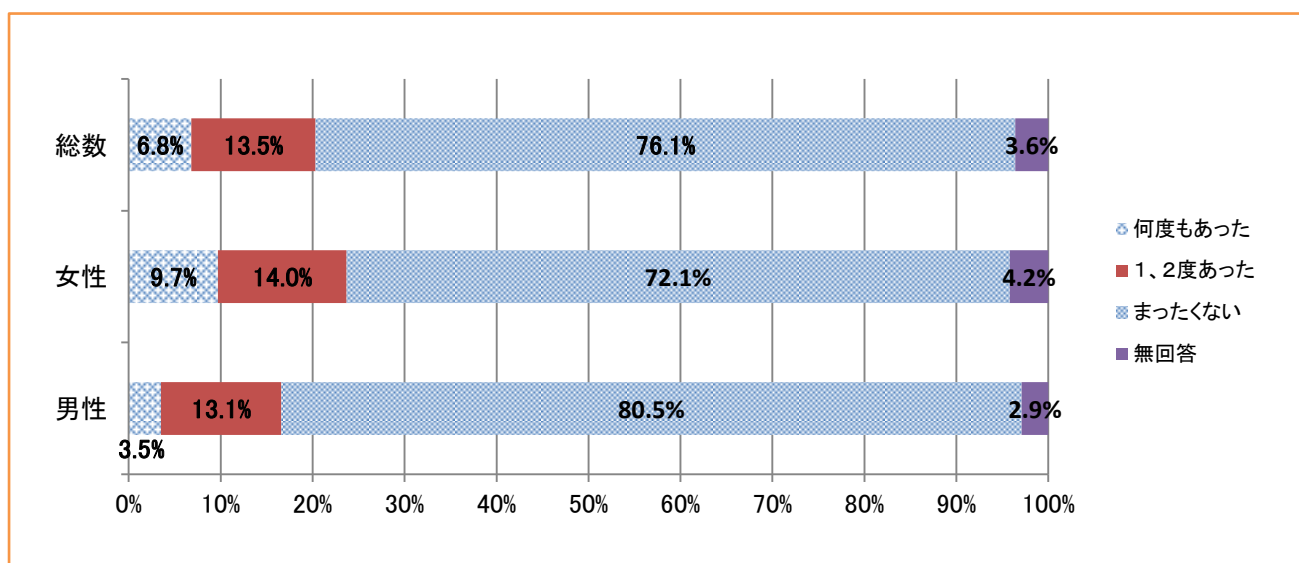
※「配偶者からの暴力」には、身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力や性的暴力も含まれます。

数値目標(アウトカム指標)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
配偶者・パートナー間における「平手で打つ」を暴力として認識する府民の割合	69.3% (H26年度)	80%	59.6% (H27年3月) 内閣府調査
配偶者・パートナー間において「友達や身内とのメールや電話をチェックしたり、付き合いを制限したりする」を暴力として認識する府民の割合	—	70%	—
配偶者暴力相談支援センターの周知度	16.4% (H26年度)	内閣府調査値を上回る	32.4% (H27年3月) 内閣府調査

参考

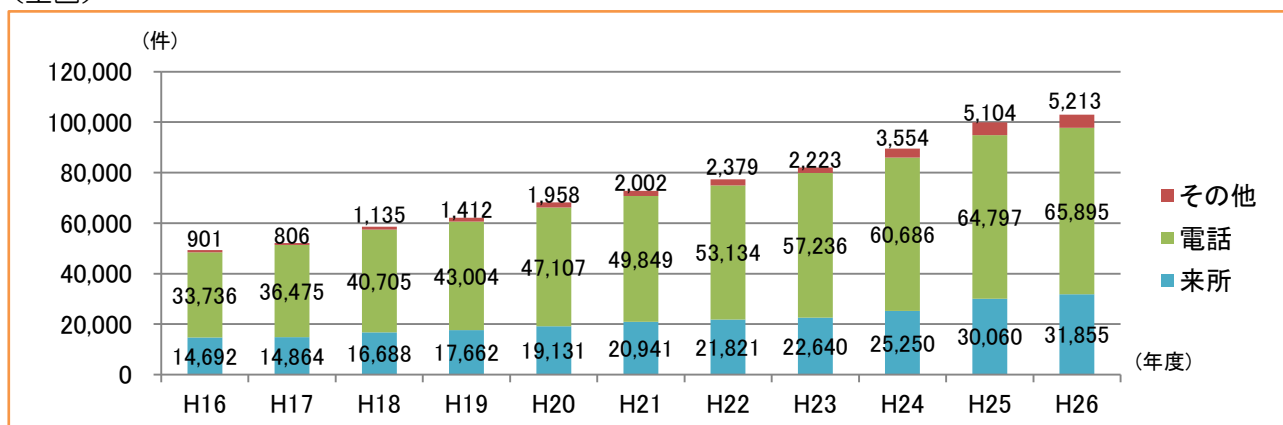
1. 「身体的暴行」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のいずれかを一つでも受けたことのある割合



資料出所:内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成26年)

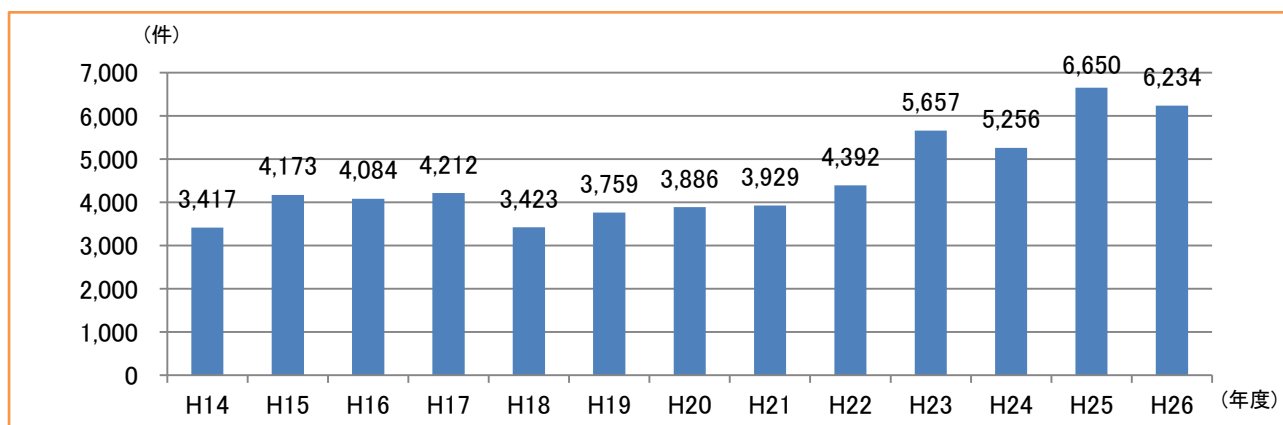
2. 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数（全国・大阪府内）

（全国）



資料出所：内閣府「平成 27 年版男女共同参画白書」他

（大阪府）



資料出所：内閣府配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等調査（平成 26 年度）

3. 大阪府警察相談窓口に寄せられた相談等件数

	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
配偶者等からの暴力に関する相談件数	924	1,115	1,314	1,439	1,625	1,987	2,300	4,026	4,140	4,567	5,844	8,002
ストーカー警告件数	145	172	89	53	55	111	92	109	78	129	188	202
ストーカー禁止命令	2	2	0	0	0	3	2	2	0	0	3	3
ストーカー相談件数	1,177	1,517	1,319	1,087	993	1,217	1,238	1,488	1,260	1,423	1,720	1,451
児童買春・児童ポルノ法違反被疑者検挙人員	110	93	77	99	130	88	106	124	138	139	152	150
同被害児童の数	59	108	83	107	113	63	55	70	139	82	123	107
売春防止法検挙件数	421	289	166	161	111	76	45	48	82	33	30	22

資料出所：大阪府警察本部調べ

基本方針 2 (2) ① 女性に対する暴力を許さない社会の形成に向けた啓発等の推進

配偶者等からの暴力（以下、「DV」という。）については、相談件数の増加が続いており、今後とも市町村、関係機関及び他府県との連携や、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発活動を積極的に進めます。

また、女性に対する暴力を根絶するには子どもの頃からの教育が重要であり、将来の被害者・加害者をつくらないため、DVの予防に関する啓発を重点的に行うとともに、併せて、加害者への教育や相談についても検討します。

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 教育委員会
<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 教育委員会
<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を充実します。 	府民文化部 福祉部 健康医療部 警察本部

基本方針 2 (2) ② 女性に対する暴力を許さない社会の形成に向けた取組の推進

「配偶者暴力相談支援センター」などの相談機関は一定整備されつつありますが、公的な相談機関の認知度は依然として低く、DVの被害者の約半数が誰にも相談していない現状を踏まえ、こうした相談機関を広く周知し、活用してもらえよう、情報発信の手法等を検討する必要があります。

また、DV被害者が暴力から逃れ、安心して新たな生活を営めるよう、相談対応の質の向上を目指すことが必要です。

性暴力被害やデートDVについては、若い世代を対象とした、未然防止のための啓発に取り組む必要があります。併せて、「性暴力救援センター・大阪（SACHICO）」の周知を図るとともに、カウンセリングなど被害者支援に向けた切れ目のない取組を推進します。

ストーカーについてはストーカー行為等の規制等に関する法律（以下、「ストーカー規制法」という。）等に基づく適正な対応のほか、引き続き、相談体制の充実に努めます。また、売買春や人身取引についても啓発活動の推進に努めます。

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどは重大な人権侵害であるとともに、女性の就業継続の阻害要因でもあり、こうした女性への一層の支援が必要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 配偶者等からの暴力（DV）への対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 24 年 3 月に策定した「大阪府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（2012－2016）」（平成 26 年 1 月改定）に基づき、相談、保護から被害者の自立支援等までの総合的な被害者支援を実施するため、各種施策の充実に努めます。また、関係機関職員の研修を充実し、その資質向上を図ります。 「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、市町村も含めた関係機関の連携強化を図ります。また、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ながら、被害者支援を協働して推進します。 「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。 恋人間の暴力（デートDV）を防ぐため、若年層を対象とした啓発や教育機関と連携した取組を行います。 	<p>府民文化部 福祉部</p> <p>府民文化部 福祉部</p> <p>警察本部</p> <p>府民文化部</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 府内市町村に対し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の策定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ます。 ・ 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。 	<p>府民文化部 福祉部</p> <p>府民文化部</p>
<p><u>イ 性犯罪への対策の推進</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 凶悪犯罪を中心とする重大犯罪に関する最近の情勢等にかんがみ、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。 	<p>警察本部</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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>
<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。 	<p>警察本部</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 被害者の心情に配慮した事情聴取やカウンセリングの実施等による精神的ケアの充実等、被害者の精神的負担の軽減に努めます。 	<p>警察本部</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。 	<p>警察本部 福祉部</p>
<p><u>ウ 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。 	<p>福祉部 警察本部</p>
<p><u>エ 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を徹底する一方、被害者に対しては、一時避難等を含めた保護対策を推進します。 	<p>警察本部</p>
<p><u>オ 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 	<p>商工労働部</p>

<p>等に対する啓発を強化するとともに、事業主と労働者を対象とした労働相談を行うとともに、個別労使紛争解決に向けた調整・あっせんを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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も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>教育委員会</p> <p>府民文化部</p>
--	---------------------------

(3) 様々な困難を抱える人々への支援

基本的な考え方

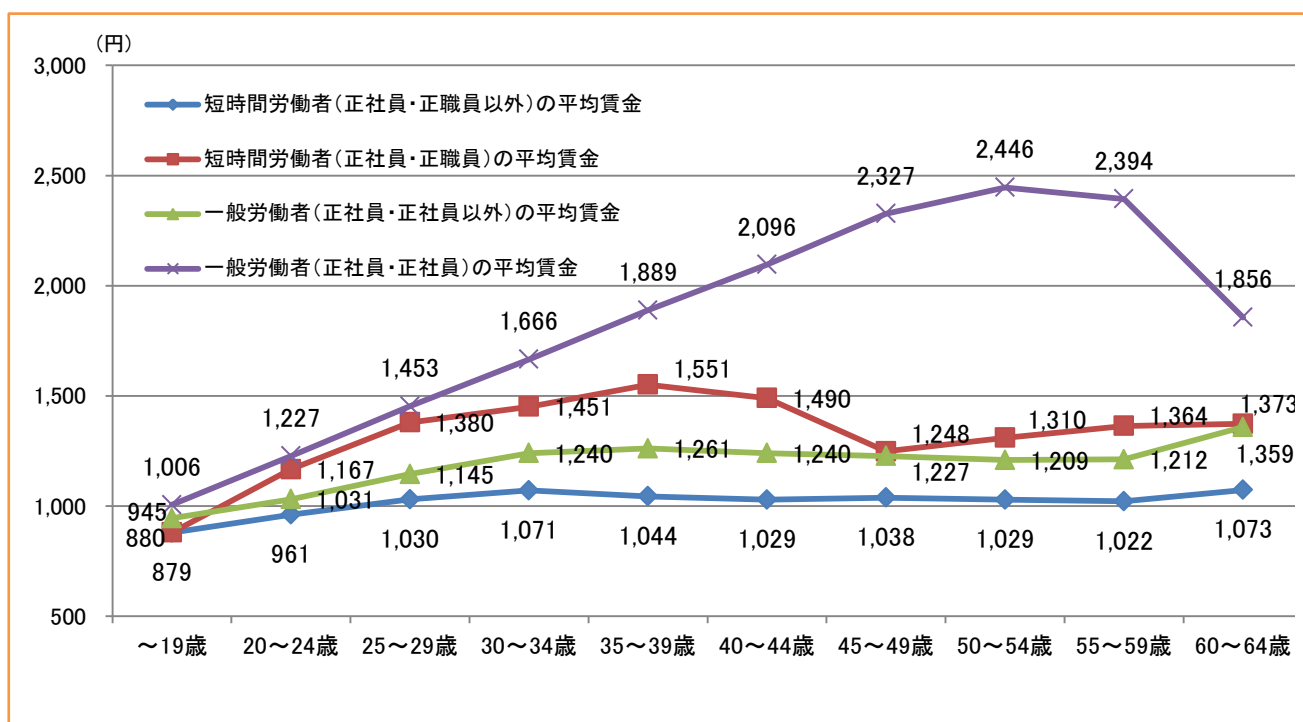
社会経済情勢の変化の中で、貧困、教育・就労等の機会を得られない、地域で孤立するなど、様々な生活上の困難に直面する人々が増加しています。また、近年、子どもの貧困も新たな課題となっています。生活上の困難が放置され深刻化すると、DVや児童虐待に繋がることも懸念され、特に子どもにはより深刻な影響をもたらすことから様々な取組が必要です。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
女性の就業率(再掲)	年平均 44.8% (H26年)	全国平均を上回る (H31年度)	全国平均 47.62% (H26年)
若者(15~34歳)の就業率	年平均 61.07% (H26年)	全国平均を上回る	全国平均 62.22% (H26年)

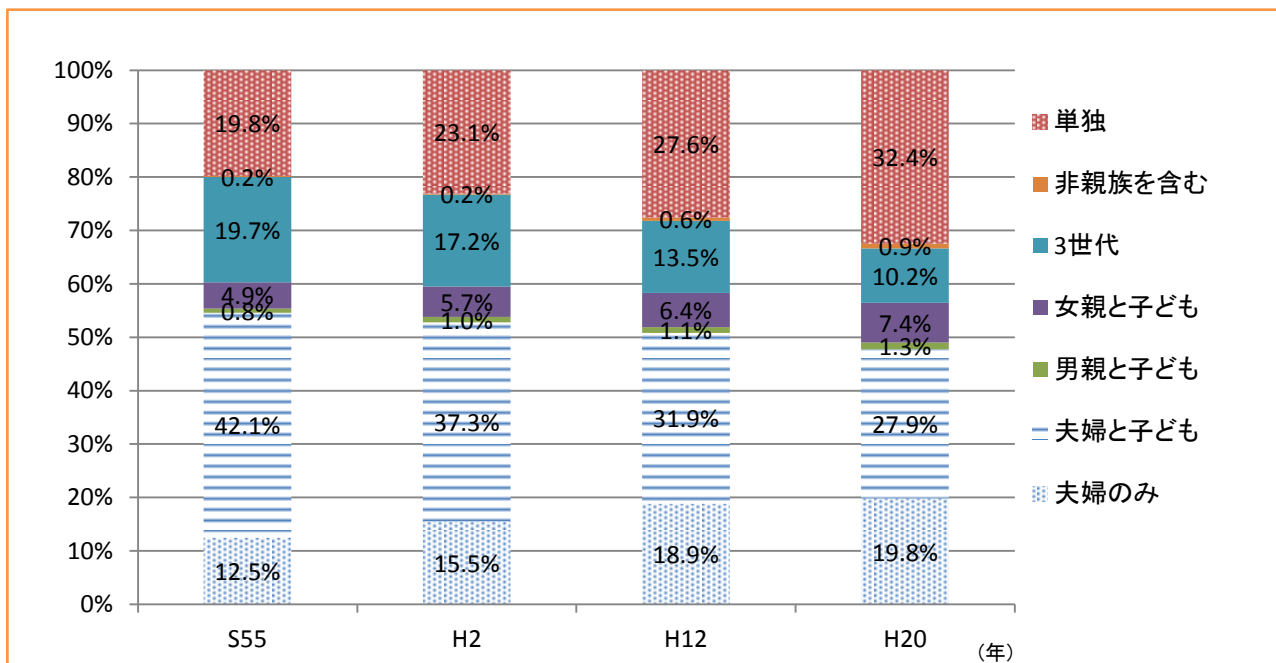
参考

1. 一般労働者と短時間労働の賃金比較



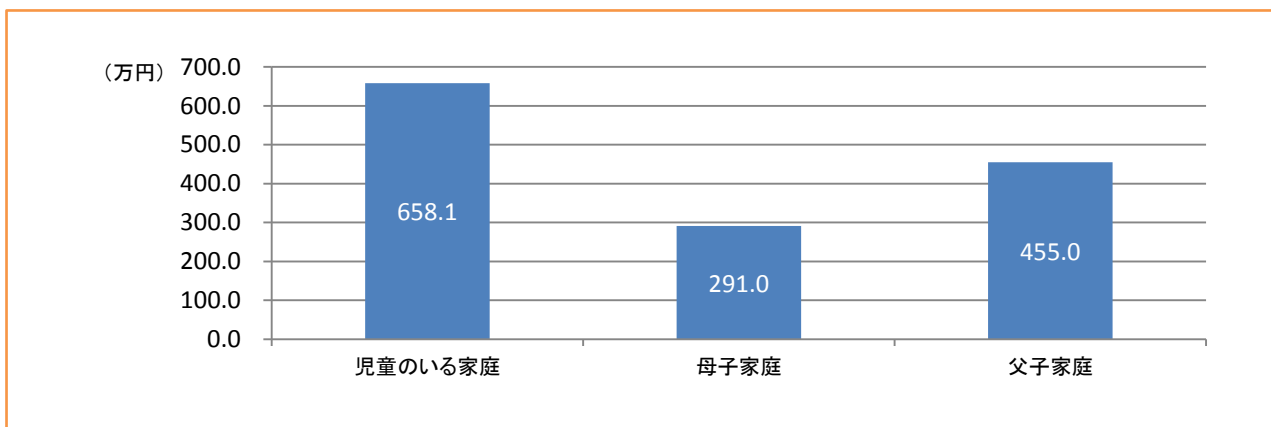
資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成26年)

2. 世帯の家族類型別割合の推移



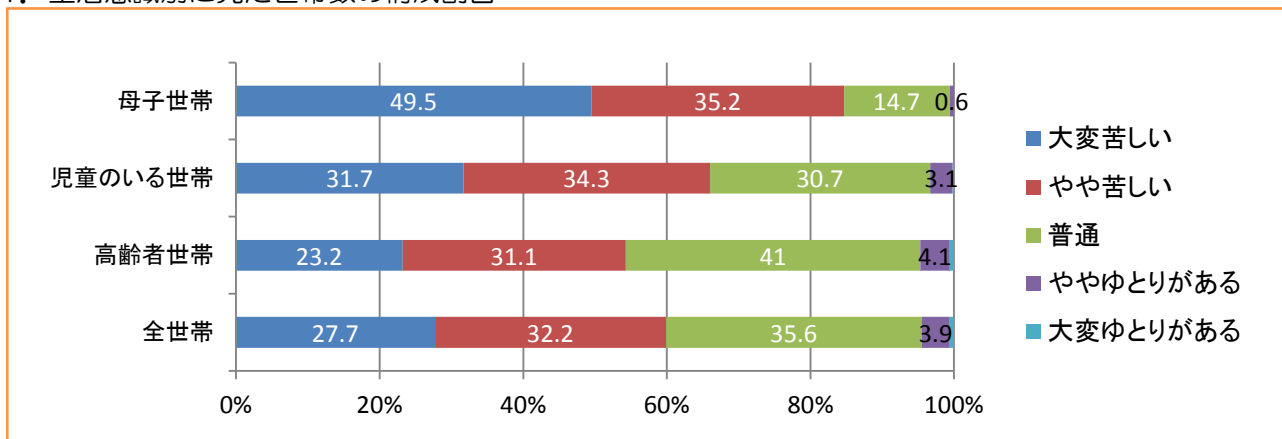
資料出所:総務省「国勢調査」(H22)

3. 児童のいる家庭と母子・父子家庭の平均収入



資料出所:国民生活基礎調査(H22)

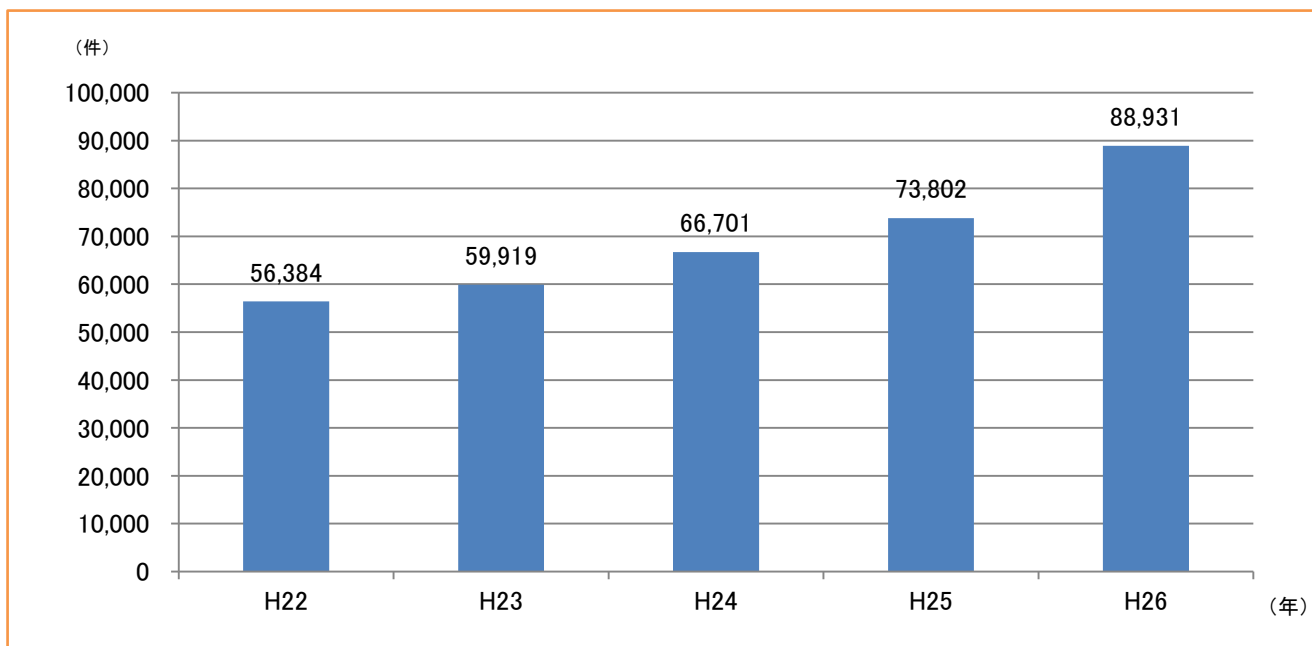
4. 生活意識別に見た世帯数の構成割合



資料出所:国民生活基礎調査(H25)

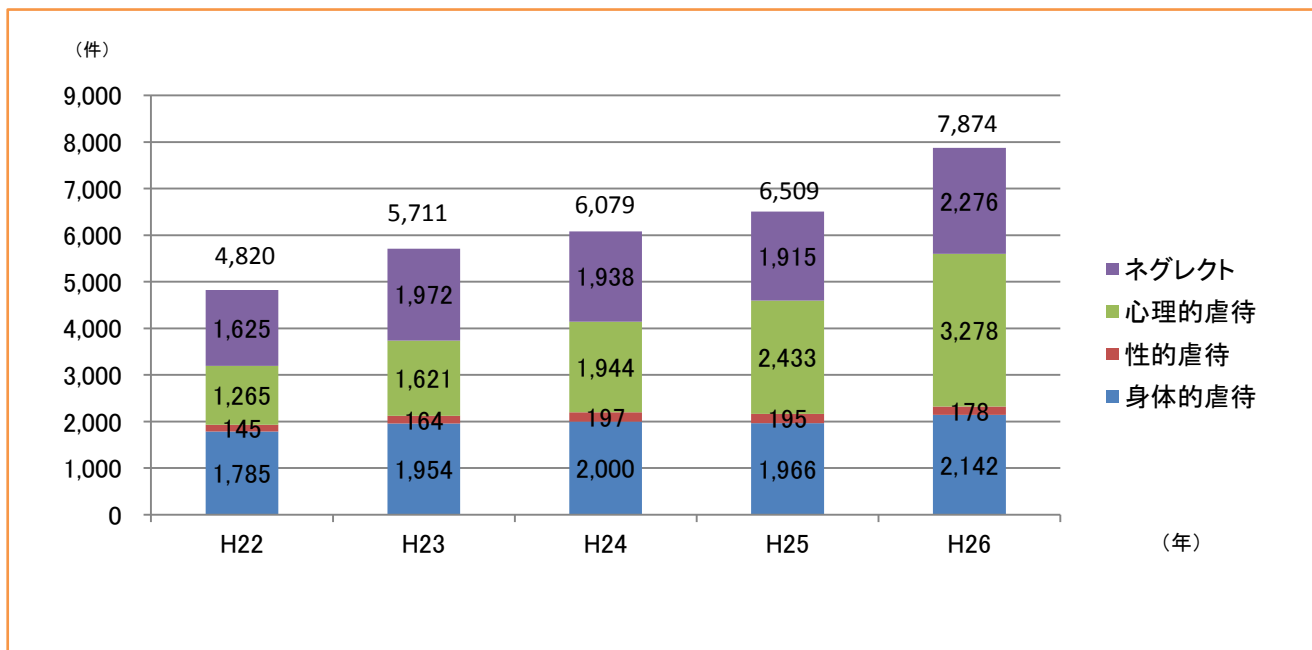
5. 児童虐待相談の状況

全国における児童虐待相談対応件数の推移



資料出所: 福祉行政報告例

大阪府における児童虐待相談対応件数の推移



資料出所: 大阪府子ども家庭センター資料

基本方針 2 (3) ① 困難な状況を抱える人々の課題解決のための支援の強化

様々な困難な状況に置かれた人々の課題を解決するため、府庁内関係部局が連携し、市町村や地域福祉団体、民間団体等と連携した取組を進めます。また、身近な相談窓口の情報などの各種支援情報について、市町村や民間団体等と連携して情報発信に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">様々な困難な状況に置かれた人々の課題を解決するため、関係部局の連携を図るとともに、市町村や地域福祉の支援人材、民間団体等と連携した取組を進めます。身近な相談窓口の情報など各種支援情報について、生活困難等に直面する人々に届くよう、市町村や民間団体等と連携して情報発信します。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。	府民文化部 健康医療部 商工労働部 住宅まちづくり部 教育委員会 府民文化部

基本方針 2 (3) ② ひとり親家庭や障がい児への支援

ひとり親家庭等の自立支援を推進するとともに、市町村等が実施する事業が円滑に進むよう支援します。

また、障がい・難病（慢性疾患）のある子どもが地域で社会の一員として自分らしく主体的に生きる力を高めることができるよう、福祉、保健、医療等の支援を引き続き行います。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">ひとり親家庭及び寡婦の自立を図るため、就業支援、子育てをはじめとした生活面への支援、養育費の確保・面会交流支援、経済的支援、相談機能の充実、人権尊重の社会づくりを総合的に推進します。	府民文化部 福祉部 商工労働部
<ul style="list-style-type: none">障がい・難病（慢性疾患）のある子どもが、地域で社会の一員として自分らしく主体的に生きる力を高めることができるよう、福祉、保健、医療等の支援を行います。	健康医療部 福祉部 教育委員会

基本方針 2 (3) ③ 子育て世帯への支援

授業料などの教育費への助成や医療費の自己負担の一部を助成する市町村への支援等により、子育て家庭の経済的負担の軽減を図ります。また、駅やショッピングセンターなど多くの人々が利用する施設等について、エレベーターやトイレのベビーシートを設置することなど、妊婦や子育て世帯にやさしいまちづくりの取組を進めます。

そして、児童虐待対応の中心的役割を担っている子ども家庭センターと連携し、虐待防止のための啓発に取り組むとともに、児童ポルノに関する取締りに努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 子育て費用の負担軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> 授業料などの教育費への助成や医療費の自己負担の一部を助成する市町村への支援等により、子育て家庭の経済的負担の軽減を図ります。 	府民文化部 福祉部 教育委員会
<p>イ 女性や子育て世帯等にやさしいまちづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> 駅やショッピングセンターなど多くの人々が利用する施設等において、妊婦や親子連れの方などすべての人が利用しやすく、安心して外出できる環境づくりを推進するため、「高齢者、障がい者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」（通称：バリアフリー法）や「大阪府福祉のまちづくり条例」に基づき、エレベーターやトイレのベビーシート、授乳室、おむつ交換場所等の整備を促進します。 女性や子育て世帯等の安全・安心を確保する観点から、道路、公園、住宅などの整備・改修を促進するとともに、府域全域にわたる安全キャンペーン等の啓発を行うなど安全・安心を実感できる大阪の実現に向けた取組を推進します。 子育て世帯等を対象とした府営住宅の募集を実施するなど、良質なファミリー向け住宅を提供します。また、子育て世帯等が円滑に民間賃貸住宅に入居できるようサポートします。 インターネットを活用し、子育てに役立つ情報を提供します。 大阪の持つ産業や商業施設の集積を活かし、大学やNPOなどと連携した取組により、女性や子育て世帯にとって魅力的なまちづくりが促進されるよう情報提供等の支援を行います。また、女性や子育て世帯の視点や感性を活かした新たな商品・サービスの開発やまちの活性化活動について情報提供等の支援をします。 	政策企画部 福祉部 都市整備部 住宅まちづくり部 政策企画部 都市整備部 住宅まちづくり部 住宅まちづくり部 福祉部 府民文化部 商工労働部

<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
<p>ウ 児童虐待等への対応、子どもの安全安心の確保</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 虐待対応の中心的な役割を担う子ども家庭センターの体制強化を進めるなど、虐待の予防・早期発見・早期対応に努めます。また、教育・医療・保健・福祉の関係者の資質向上を図るとともに、地域におけるネットワーク（要保護児童対策地域協議会）の機能強化など、市町村との連携や市町村への支援を充実します。 	福祉部 健康医療部 教育委員会
<ul style="list-style-type: none"> 小・中学校における児童虐待への対応については、教育相談窓口の周知や専門家及び関係機関との連携などについて指導・助言し、市町村においても支援体制が構築されるよう働きかけます。 	教育委員会
<ul style="list-style-type: none"> 医療的ケア等が必要な子どもの保護者に対し、虐待予防の視点をもってきめ細やかな養育支援を行います。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 児童虐待等危機介入援助チームや、保護を要する子どもの総合的な権利擁護システムの適切な運用により、虐待などの権利侵害に対応します。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 児童相談所等の関係機関との緊密な連携による児童の安全確認・安全確保を最優先とした取組を推進します。 	警察本部
<ul style="list-style-type: none"> 犯罪等の被害を防止するため、小学校の余裕教室等を活用した地域安全センターの設置など、地域防犯ネットワークを構築するとともに、学校、家庭やPTA等の団体、地域住民、関係各機関等が連携し、地域ぐるみで子どもの安全を守る取組を推進します。また、市町村や関係機関と連携を図り、効果的な学校安全体制の構築を支援します。 	政策企画部
<ul style="list-style-type: none"> 児童買春・児童ポルノなどの少年の福祉を害する犯罪は、少年の心身に有害な影響を及ぼし、健全な育成を著しく阻害することから、取締りを強化し、被害少年の保護を図ります。 	警察本部
<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府青少年健全育成条例」等関係法令に基づき適切に対応するとともに、関係機関・団体等と連携して、青少年を取り巻く社会環境を整備するための啓発活動等の対策を推進します。 	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。 	<p>政策企画部</p>
<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、非行の背景となる虐待や経済的困難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。 	<p>福祉部</p>

基本方針 2 (3) ④ 高齢者・障がい者福祉の充実及び就業促進

介護保険サービス基盤の充実や相談・苦情対応窓口の整備、事業者・施設に対する指導など、介護保険サービス提供体制のより一層の充実を図るとともに、介護予防や生活支援サービスの充実などに取り組みます。

そして、高齢者の就業意欲や技能を活かし、生きがいをもって働くことができるよう、国、市町村など関係機関と連携しながら、就業機会の確保・拡大に努めるとともに、障がい者が地域の中で安心して生活できるよう、福祉サービスの提供や就労支援に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 高齢者福祉の充実及び就業促進</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目指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 2015」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>健康医療部 福祉部</p> <p>商工労働部</p>
<p>イ 障がい者福祉の充実及び就労支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 障がい者が地域の中で安心して生活できるよう、福祉サービスや就労支援の充実を図ります。 	<p>商工労働部 福祉部</p>

基本方針 2 (3) ⑤ 高齢者・障がい者が暮らしやすいまちづくり

府営住宅におけるバリアフリー化の推進など、高齢者・障がい者が安心して暮らすことができる住宅・住環境の整備に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">府営住宅について、今後ともだれもが安心して生活できる「あいあい住宅」の供給を進めるとともに、バリアフリー化を推進するなど、高齢者・障がい者が安心して暮らすことができる住宅・住環境を整備します。	住宅まちづくり部
<ul style="list-style-type: none">府営公園について、「高齢者、障がい者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（通称：バリアフリー法）」に基づき、高齢者や障がい者などすべての府民の利用に配慮した公園施設の改修を行います。	都市整備部
<ul style="list-style-type: none">府立学校について、「福祉のまちづくり条例」の整備基準に基づき、スロープや階段手すりの設置、便所の改修等の施設整備を行います。	教育委員会

基本方針 2 (3) ⑥ 複合的に困難な状況に置かれている人々への対応・支援

社会経済情勢の変化の中で、貧困などにより教育や就労等の機会を得られず、地域で孤立するなど、様々な生活上の困難に直面する人々が増加しています。生活上の困難が放置され深刻化すると、DVや児童虐待に繋がることも懸念され、特に子どもにはより深刻な影響をもたらす問題であることから、そのための取組が必要です。

また、施策の推進にあたり、障がいがあること、在住外国人であること、同和問題等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることでさら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する必要があります。

性同一性障がいなどを有する人々、男女を問わず性的指向を理由として困難な状況に置かれている人々がいるということに留意して、施策を進めていく必要があります。

外国人については言葉の関係等で弱者となる傾向があることから、引き続き、外国人のDV被害者等の相談支援を行う必要があります。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 障がいがあること、在住外国人であること、同和問題等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることでさら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て施策を推進します。 	府民文化部 福祉部
<ul style="list-style-type: none"> 府内に在住する外国人に対し、多言語で相談対応や情報提供を行います。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 外国人女性に対する相談・一時保護体制の充実を図ります。 	福祉部
<ul style="list-style-type: none"> LGBTをはじめとする性的マイノリティの人権について府民の理解が深まるよう、人権教育・啓発を推進します 	府民文化部
<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は、市町村が身近な地域で取り組む総合的な相談体制を支援します。 	府民文化部

3. 全ての世代における男女共同参画意識の醸成

(1) 子どもの頃からの男女共同参画意識の啓発

基本的な考え方

男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識に形成された固定的な性別役割分担意識を解消していくことや、人権尊重を基盤とした男女平等観を形成していくことが重要であり、そのための理解を深めるための教育や啓発活動は様々な取組の中の根幹をなすものとして取り組む必要があります。

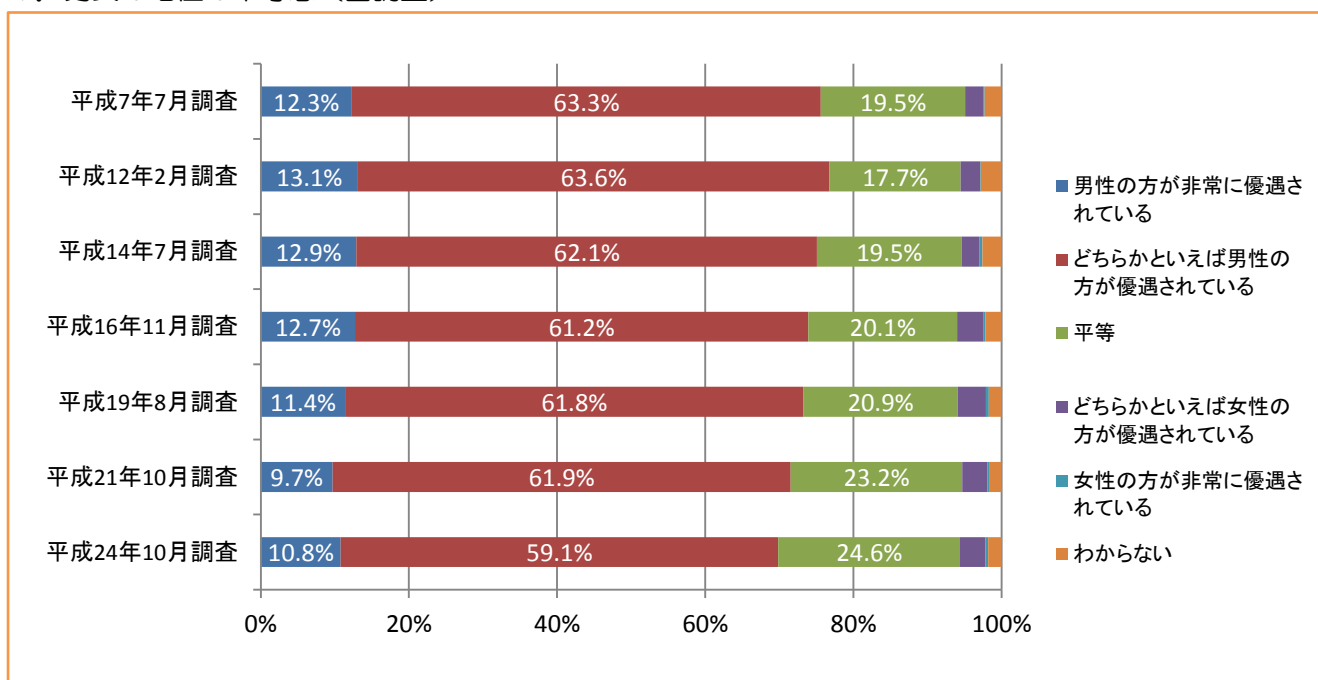
特に、次世代を担う子どもたちが男女共同参画への理解を深め、将来を見通した自己形成ができるよう、子どもの頃から男女がともに対等な存在であるという意識を形成していくことが必要です。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
男女共同参画社会の周知度	54.8% (H26年度)	100%	63.7% (H24年度) 内閣府調査
「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する府民の割合	45.5% (H26年度)	40%	51.6% (H24年度) 内閣府調査

参考

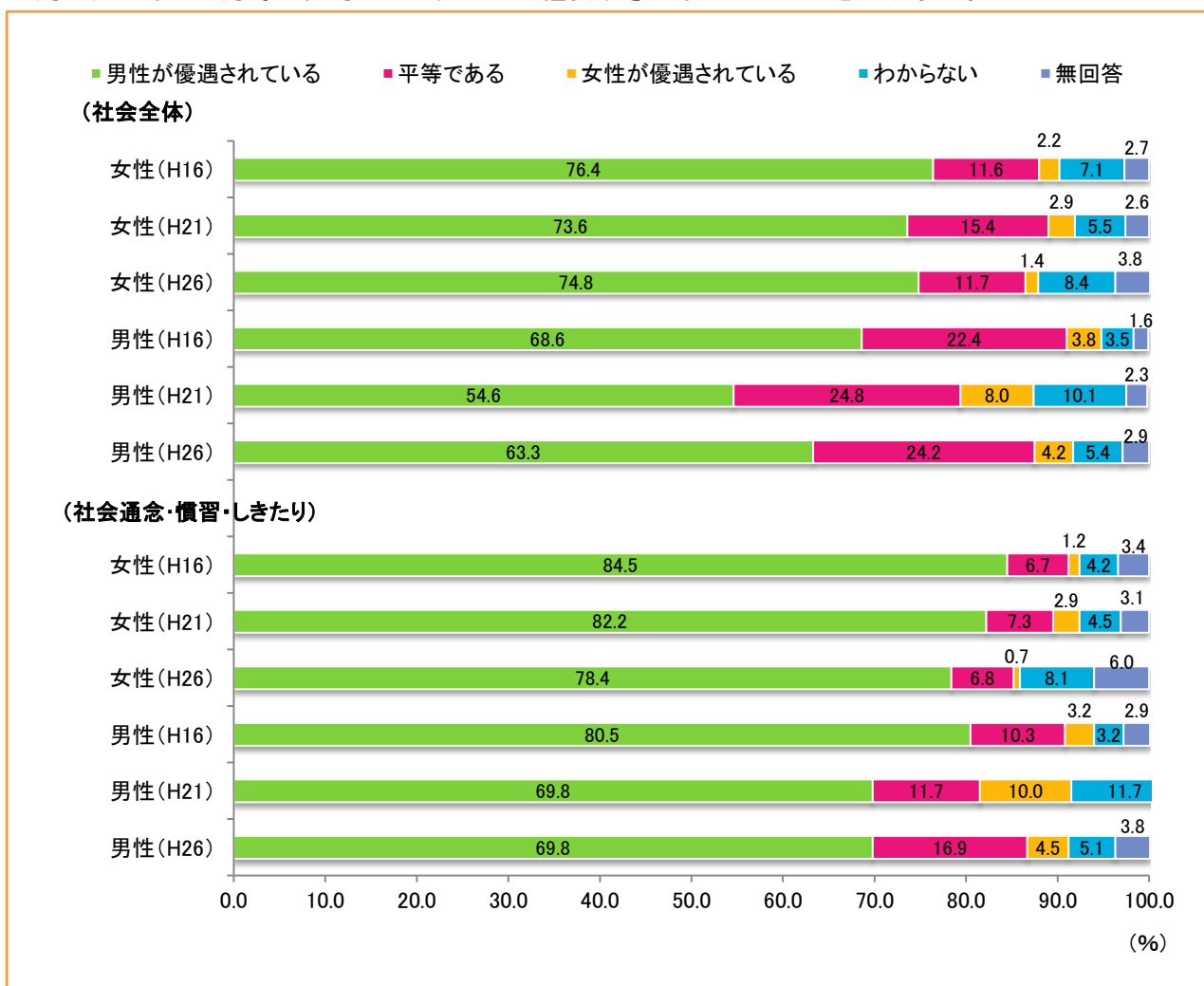
1. 男女の地位の平等感(国調査)



資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成

2. 男女平等の現状認識（大阪府） ※基本的な指標

問 次あげる分野で、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：男女共同参画に関する府民意識調査

「男性が優遇されている」の割合については、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計

「女性が優遇されている」の割合については、「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」の合計

3. 「男女共同参画社会」という用語の周知度

	大阪府調査（府民意識調査）		内閣府調査	
	女性	男性	女性	男性
平成11年度	10.2%	16.0%	22.6%	27.3%
平成16年度	—	—	47.7%	58.0%
平成21年度	43.2%	45.3%	62.1%	67.5%
平成26年度	52.5%	57.3%	61.3%	66.3%

※内閣府調査は平成24年度

基本方針 3 (1) ① 子どもの頃からの男女共同参画意識の理解の促進

男女がともに対等な存在であるという意識形成を子どもの頃から行うことが重要であり、家庭と連携しつつ、引き続き、男女平等を推進する教育や学習機会の充実を図ります。また、「働くこと」への意識を高めていく上で、社会に出るまでの教育が果たす役割は大きいと、男女にかかわらず成長の各段階において職業観や社会で果たすべき役割などについて、幅広くキャリア教育を実施します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 男女平等を進める教育・学習の推進</u></p> <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。 学校での教科指導、進路指導、生徒指導、総合的な学習の時間など、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、行動する姿勢を育みます。 卒業後の進路決定だけでなく、子どもたち一人ひとりの内面の成長・発達を促し、将来にわたり男女を問わず一人の社会人・職業人として自立していく力を育む、いわゆる「キャリア教育」を推進します。 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男女の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確な理解が深まるように、参加・体験型の研修を取り入れるなど、教職員研修の工夫・改善・充実を図ります。 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。 	<p>教育委員会</p> <p>教育委員会</p> <p>府民文化部 教育委員会</p> <p>府民文化部 教育委員会</p> <p>府民文化部 教育委員会 等</p>
<p><u>イ 家庭・地域等における男女平等に関する教育・学習の推進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 保育所・認定こども園、幼稚園、保健所、市町村保健センター、図書館、公民館などの施設関係者をはじめ、子どもに接する様々な関係者や保護者等を対象とした、子どもの個性を尊重する態度を身に付けるための学習機会の充実や意識啓発に努めます。 	<p>府民文化部 福祉部 教育委員会</p>

(2) 男女共同参画意識の醸成

基本的な考え方

男女共同参画社会の実現が一人ひとりにとって、もっと身近な問題と捉えられるよう、また、より多くの府民の理解と共感を広げられるよう、取組を進めます。

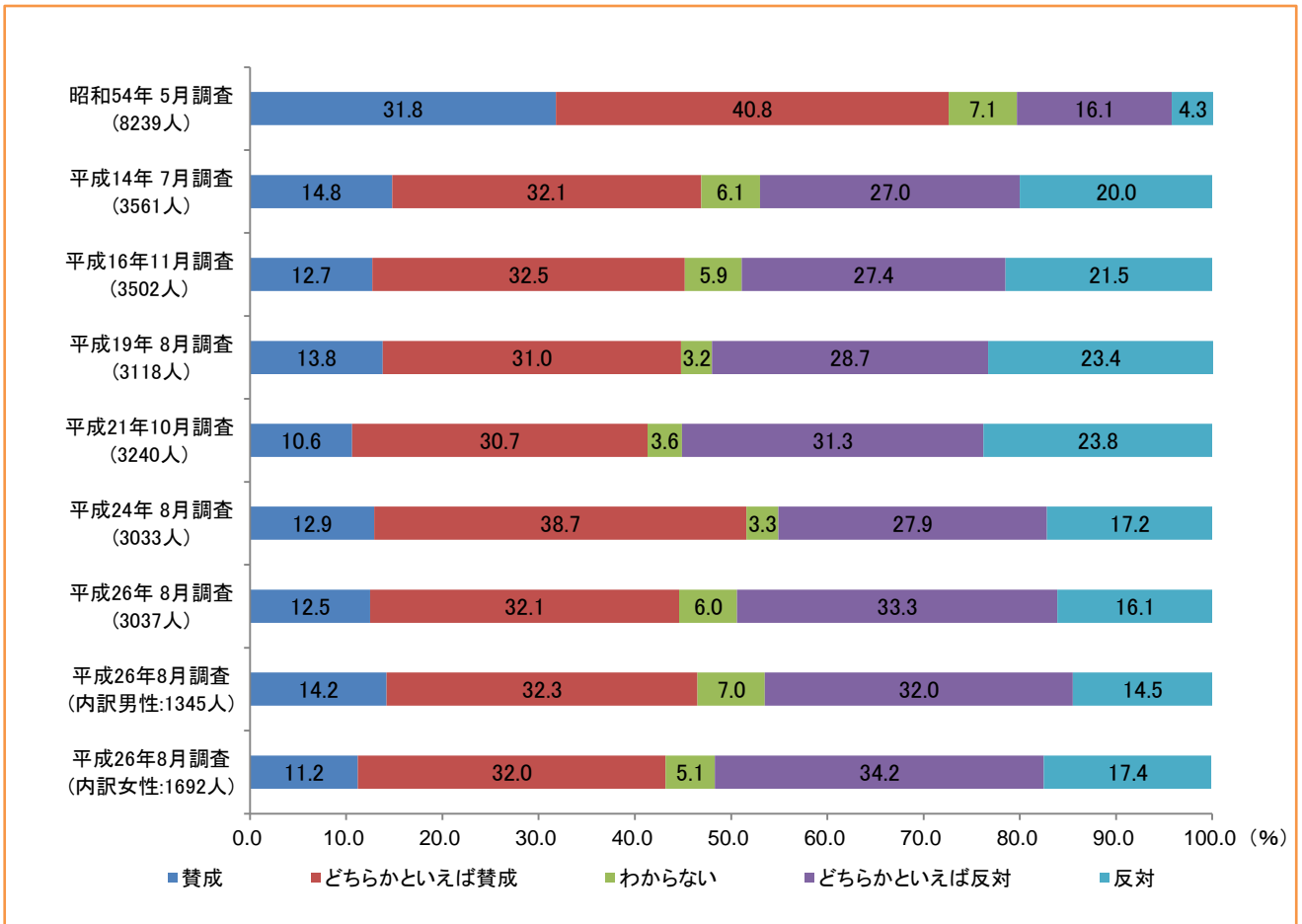
特に、男女共同参画は自分自身にかかわる重要な問題であるとの認識が、とりわけ男性にも深まるよう取り組んでいくことや、社会的に影響力を持つ層を対象とした啓発を重点的に実施し、男女共同参画意識の醸成を図ります。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
男女共同参画社会の周知度(再掲)	54.8% (H26年度)	100%	63.7% (H24年度) 内閣府調査
「女子差別撤廃条約」の周知度	39.1% (H26年度)	70%	34.8% (H24年度) 内閣府調査
「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する府民の割合(再掲)	45.5% (H26年度)	40%	51.6% (H24年度) 内閣府調査
男性の子育てへの参画が以前より進んだと思う府民の割合	71.1% (H26年度)	80%	—
男性の介護への参画が以前より進んだと思う府民の割合	44.7% (H26年度)	50%	—
出産結婚にかかわらず仕事を継続すると回答する女性の割合	26.2% (H26年度)	30%	—

参考

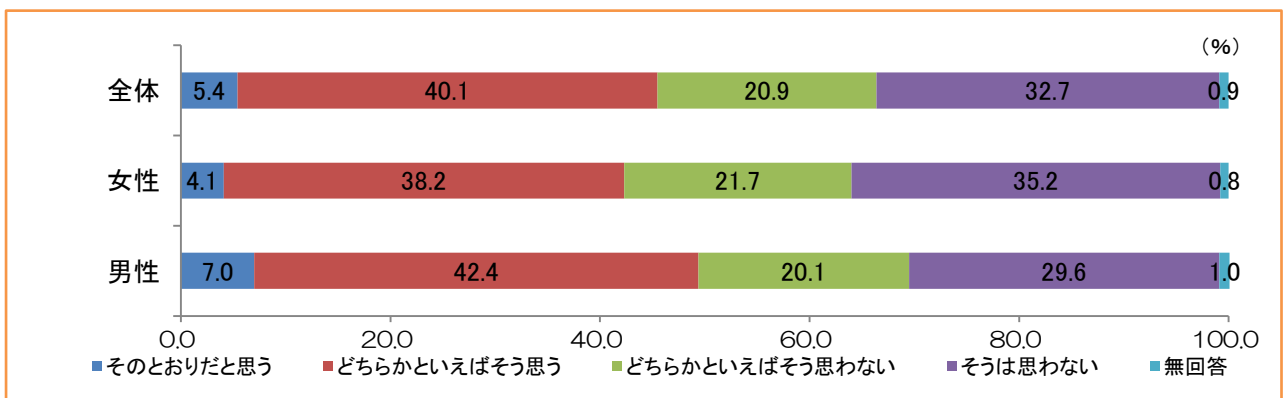
1. 固定的な性別役割分担意識（国）＜夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである＞



資料出所: 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成 24 年 10 月)、「女性の活躍推進に関する世論調査」

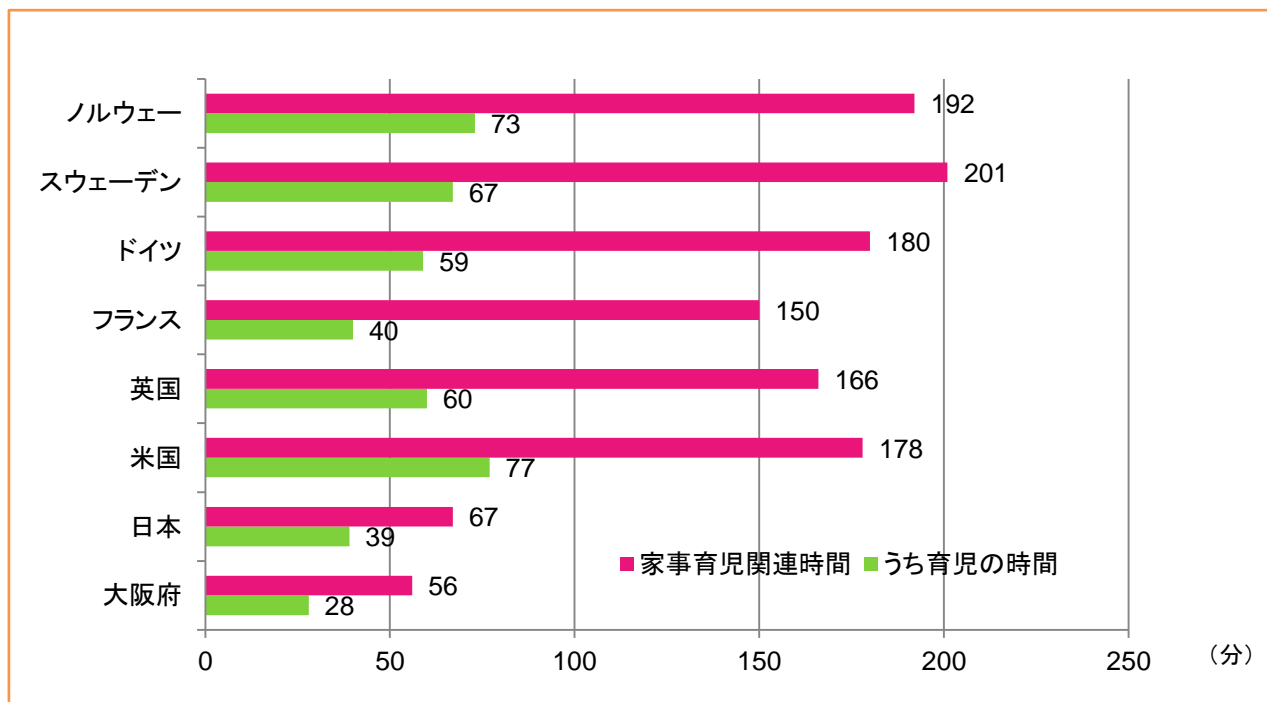
2. 固定的な性別役割分担意識（大阪府）

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。(〇はひとつ)



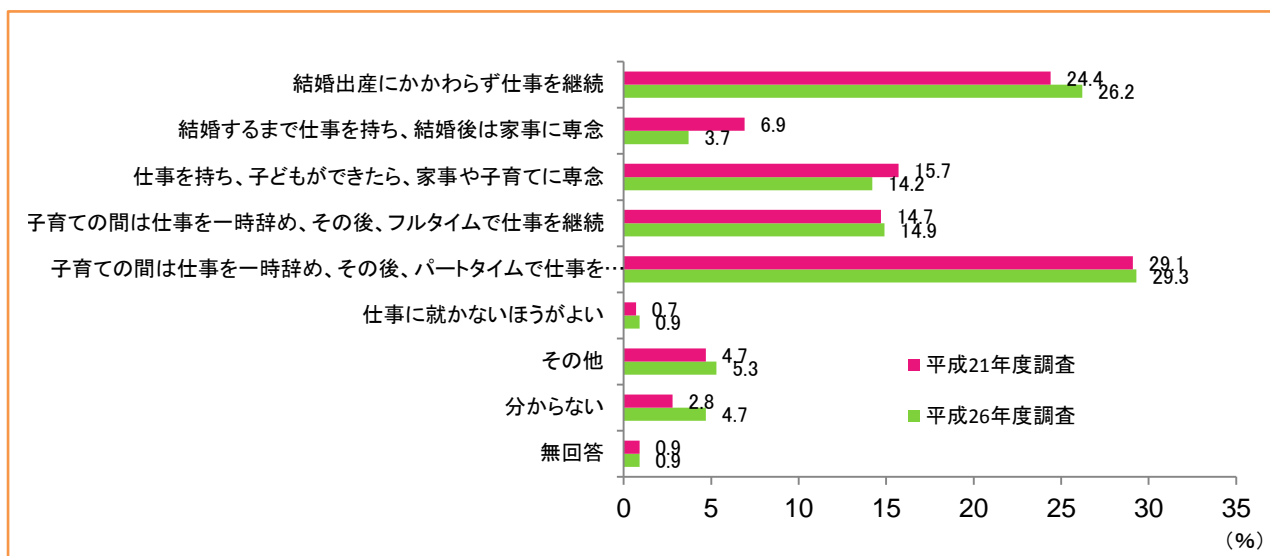
資料出所: 男女共同参画に関する府民意識調査(平成 26 年度)

3. 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 国際比較） ※基本的な指標



資料出所：内閣府「平成 27 年版 男女共同参画白書」、総務省「平成 23 年 社会生活基本調査」

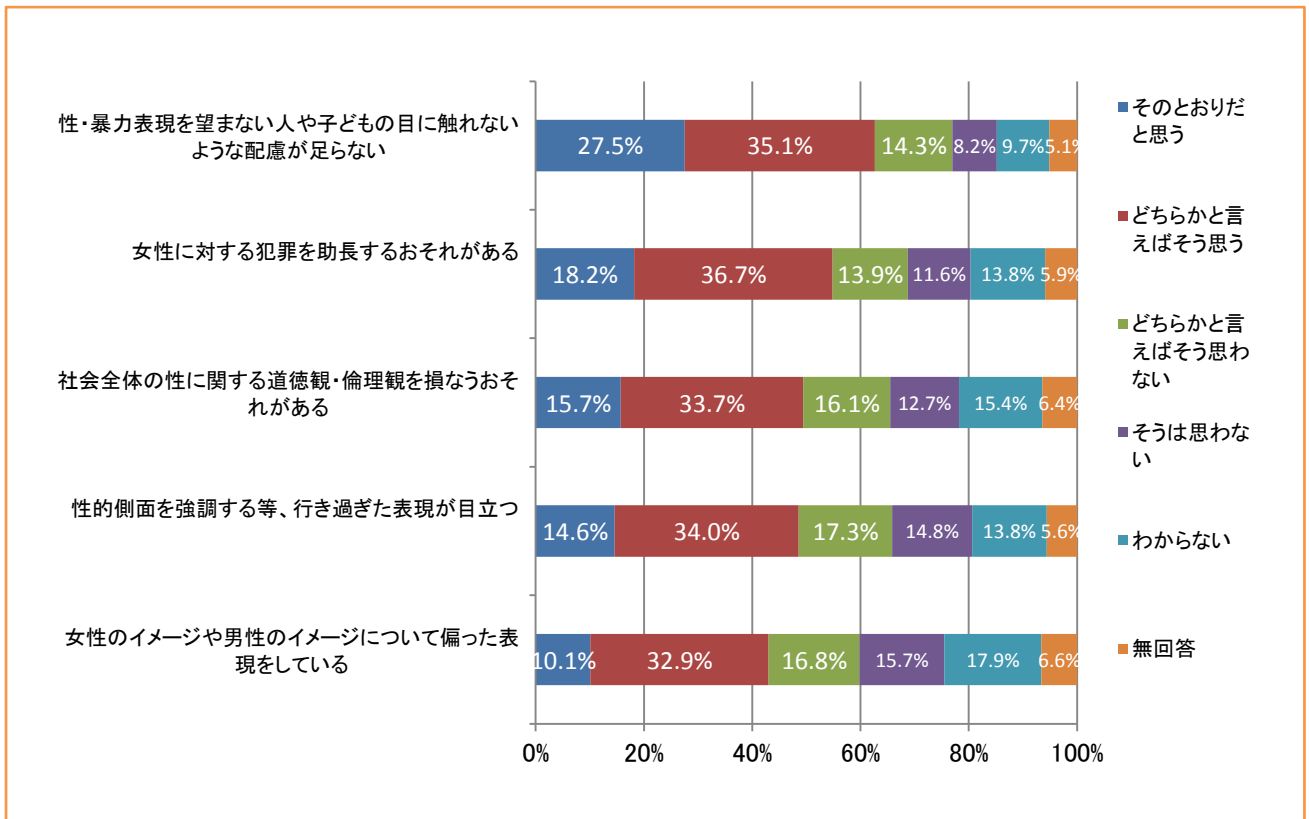
4. 好ましい女性の生き方について



資料出所：男女共同参画に関する府民意識調査(平成 21・26 年度)

5. メディアにおける性暴力表現、女性の人権が尊重されていないと感じること

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



資料出所:男女共同参画に関する府民意識調査(平成26年度)

基本方針 3 (2) ① 身近な問題として、理解と共感を広げる取組の推進

若い世代には育児や就職難、中高年層には介護など、府民一人ひとりが男女共同参画を自分自身にかかわる切実な問題として捉え、理解を深めることができるよう、男女共同参画週間、人権週間、男女雇用機会均等週間等の多様な機会を通じて啓発活動を行います。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">若い世代には子育てや就職難、中高年層には親の介護など、府民一人ひとりが男女共同参画を自分自身にかかわる切実な問題として捉え、理解を深めることができる取組を進めます。また、男女共同参画の視点から、時機を得た喫緊の課題をテーマとした啓発講座を実施します。男女共同参画週間、人権週間、男女雇用機会均等週間等の多様な機会を通じて、市町村や企業、NPO 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 府民文化部 商工労働部

基本方針 3 (2) ② オピニオンリーダー層への意識啓発

企業経営者など組織の指導的な立場にある層やオピニオンリーダーなど、社会的に影響力の大きい層に対し重点的に啓発を行い、男女共同参画社会に関する理解を促進します。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none">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、大学など産官学のオール大阪で取り組むことで啓発効果が高まることから、OSAKA女性活躍推進会議やおおさか男女共同参画促進プラットフォームのような組織を活用し、今まで以上に連携や協力を努めます。	府民文化部 商工労働部

基本方針 3 (2) ③ 多様な選択を可能とする教育・学習機会の確保

女性が自らの意思によって高等教育を受けることなど、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、多様な職業を選択できるような指導を行うこと、多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応した生涯にわたる学習機会の提供に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p><u>ア 自己実現を可能にする学習機会の確保</u></p> <ul style="list-style-type: none">男女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
<p><u>イ 女性のエンパワーメントとチャレンジのための能力開発、学習機会の充実</u></p> <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を充実します。また、男女共同参画に関する法律を理解し活用する能力の育成を支援するための学習機会の拡充や情報提供に努めます。	府民文化部

基本方針 3 (2) ④ 男性に対する男女共同参画意識の醸成

女性が育児をしながら働き続けるためには、男性自身が家庭での子育てや家事を「共に担うもの」と考える意識の改革を図っていくことが必要であり、そのきっかけとして男性の育児休業取得促進を図っていくことは男性本人のみならず、周囲への意識改革に繋がることもあり、効果的な取組と考えられます。

また、「イクメン」という言葉をきっかけに男性の子育てへの認識が広まりましたが、いわゆる「イクボス」の育成等に取り組む企業や「イクジイ」など退職後においても育児にかかわる男性が増えることが期待されます。また、介護についても男性が積極的に参画するよう、企業による支援制度の整備・充実や行政によるさらなる啓発活動が必要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> 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"> 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するとともに、男性の家事・育児等への参画に関する社会的な評価を高めていきます。 	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ない、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。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 学校現場における中・高校生の育児体験学習の推進に努めます。 	教育委員会
<ul style="list-style-type: none"> OSAKA女性活躍推進会議構成団体等と連携し、トップが「イクボス」の場合や「イクボス」の育成等に取り組む企業を取り上げ、様々な機会を活用して紹介することなどにより、男性の育児参加に向けた機運醸成に努めます。 	府民文化部
<ul style="list-style-type: none"> 男性が気軽に相談できる窓口を整備し、相談対応を通じて、男性の気づき、意識改革を図ることにより、男性の育児・介護への参加、地域社会活動への参加など、男女がともに生きやすい社会づくりに努めます。 	府民文化部

基本方針 3 (2) ⑤ 女性の人権を尊重した表現の推進

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るほか、府の広報・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の手引」などを活用した取組を進めます。

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を考慮し、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の手引」を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

基本方針 3 (2) ⑥ 男女共同参画にかかわる調査・研究、情報の収集・提供

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際の基礎資料とするとともに、府民意識調査その他の各種の調査を実施し、男女共同参画にかかわる調査・研究を進める必要があります。そして、統計や調査・研究の結果を広く府民に公表することも必要です。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<ul style="list-style-type: none"> • 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、大学等と連携し、「M字カーブ」の要因分析や、家庭における家事、育児、介護等についての社会的評価方法など、男女共同参画にかかる調査・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

(3) 地域活動への参画促進

基本的な考え方

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。一方、地域活動としての自治会活動への参加意識は高いものの、仕事との両立が難しいなどの理由により参加が進んでいない実態も明らかになっています。

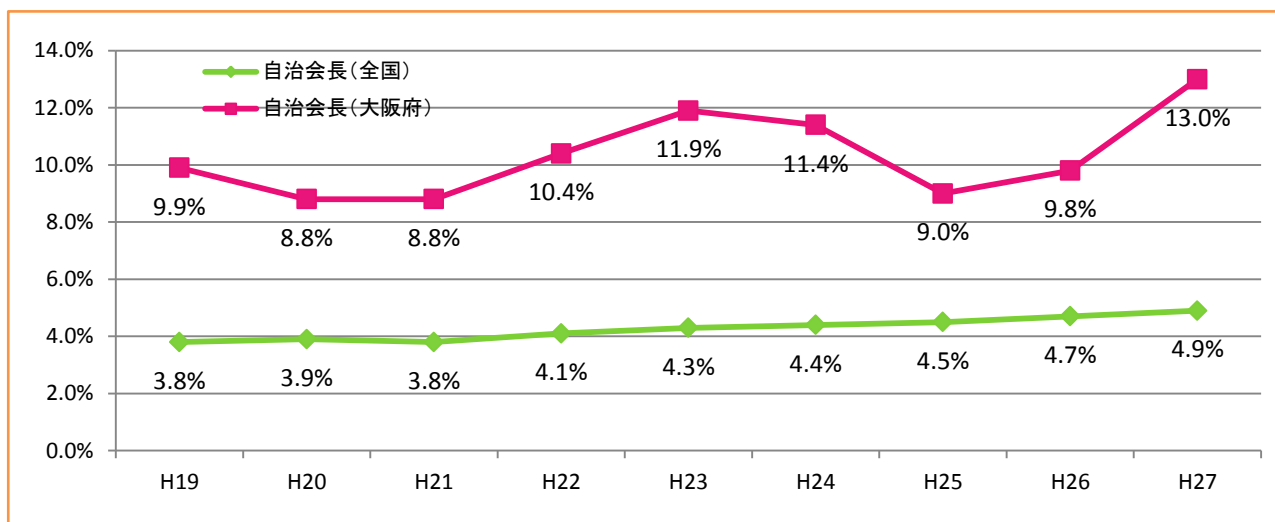
地域活動が男性だけ、または女性だけに偏って行われるなど、性別や年齢等により役割が固定化されることがないよう、地域の活動に男女ともに多様な年齢層の参画を促進し、地域活動における男女共同参画の推進に取り組みます。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
地域活動が以前より活発化していると思う府民の割合	30.5% (H26年度)	50%	—
自治会長に占める女性の割合(再掲)	13% (H27年度)	15%	全国平均 4.9% (H27年度)

参考

1. 団体等における女性の登用状況(自治会長に占める女性の割合等) ※基本的な指標



資料出所: 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ(平成 27 年 12 月)」

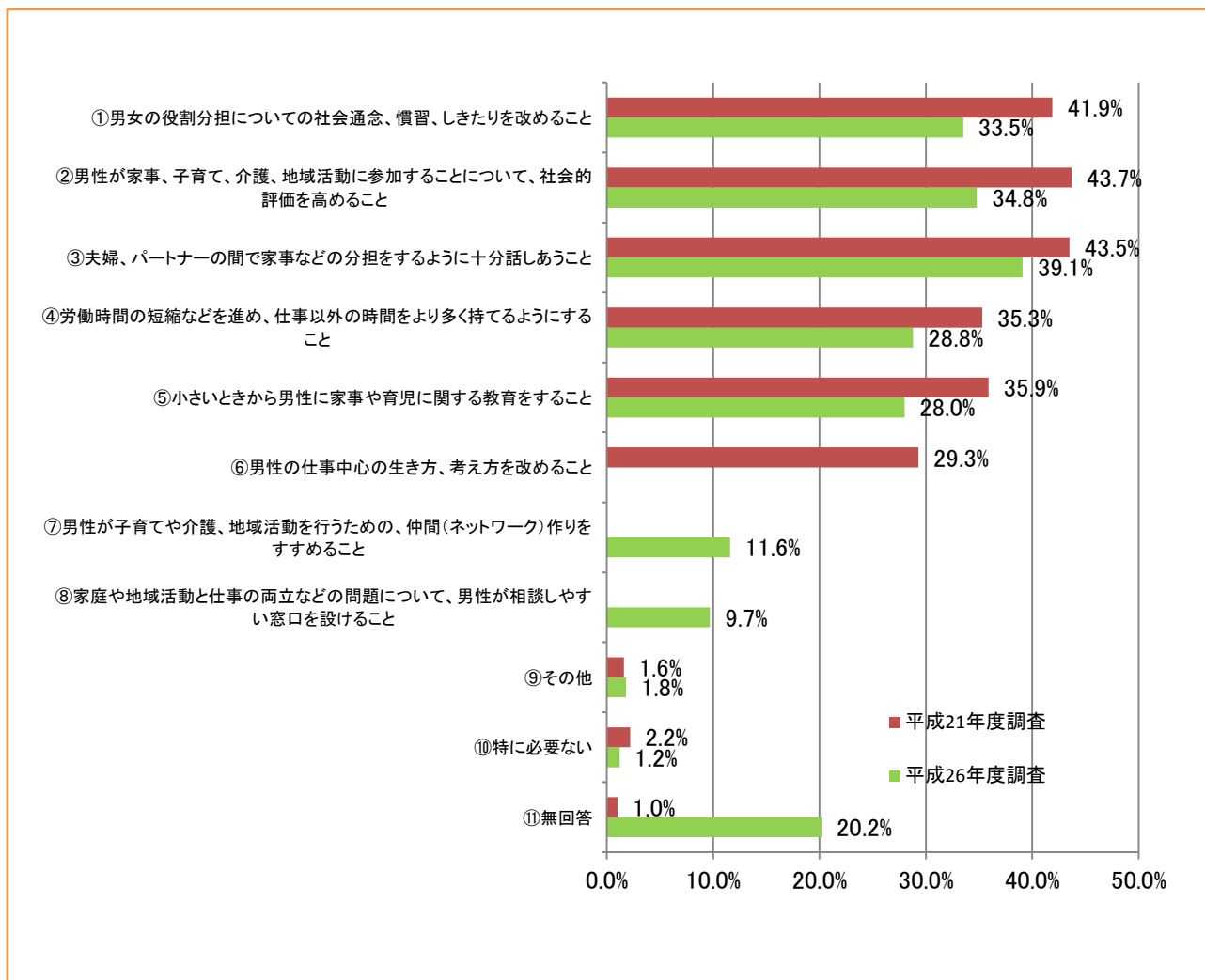
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

2. 消防団員に占める女性の割合

	現状	参考
全国平均	2.5%(平成26年度)	第4次男女共同参加基本計画 10%を目標としつつ、当面5%(平成38年度)
大阪府	1.7%(平成25年4月1日)	—

資料出所:「第4次男女共同参画基本計画」、「消防の概況」

3. 男性が家事・育児・介護・地域活動などに参加するために必要なこと



資料出所:男女共同参画に関する府民意識調査(平成21・26年)

基本方針 3 (3) ① 地域における男女共同参画の促進

男性の自治会等への参画を促進するためには、企業によるワーク・ライフ・バランスの推進とともに、行政による一層の啓発が必要です。働く男性の地域活動への参加は自治会等の活性化にも寄与するものであり、自治会支援に取り組む市町村への支援にもつながります。

また、近年の災害対応における経験からも、防災・復興における政策・方針決定過程への女性の参画が不可欠なことは明らかであり、女性の視点を踏まえた地域の防災・災害復興対策の推進に努めます。

具体的取組

具体的取組	担当・関連部局
<p>ア 自治会等地域における男女共同参画の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「校庭の芝生化」など地域住民による学校を拠点とする取組を進めるとともに、子どもの安全対策や健康づくり、地域の福祉の互助的な活動など、学校、家庭、地域が連携した活動を通じて、地域の課題を地域の男女が協働で解決していく「地域力」の再生をめざした取組を促進します。 地域に求められる人材、能力の確保に向け、研修等の人材の育成や人材のマッチング方策等の検討を行います。 地域において行われている男女共同参画の課題の解決や魅力づくりに向けた取組について、情報発信します。 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。 男女共同参画にかかわる様々な問題に取り組んでいる団体・グループ、NPO等の活動が活性化するよう、情報提供をはじめ情報交換や活動の拠点となる場や機会を提供するなどその活動を支援します。 	<p>政策企画部 府民文化部 環境農林水産部 都市整備部 教育委員会 警察本部</p> <p>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>イ 女性の視点を取り入れた災害対策等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>政策企画部 府民文化部</p>

<ul style="list-style-type: none">被災時やその後の復興時に生じる女性をめぐる諸問題の発生を防ぐため、「大阪府地域防災計画」及び同計画に基づくマニュアルなどにおいて、男女のニーズの違いを反映した防災・災害復興対策を推進します。また、市町村が地域コミュニティにおける防災思想の普及・徹底を図る役割を担うことから、女性の視点を取り入れた市町村の対策が進むよう努めます。	政策企画部
--	-------

(4) 多文化共生の視点を踏まえた男女共同参画の推進

基本的な考え方

女子差別撤廃条約を始めとする男女共同参画に関連の深い各種条約、北京宣言等の女性の地位向上のための国際規範・基準などについて幅広く府民に理解を深めるための情報提供等を行っていきます。

数値目標(アウトカム)

数値目標	現状値	目標値(H32年度)	参考・比較指標
「女子差別撤廃条約」の周知度(再掲)	39.1% (H26年度)	70%	34.8% (H24年) 内閣府調査

参考

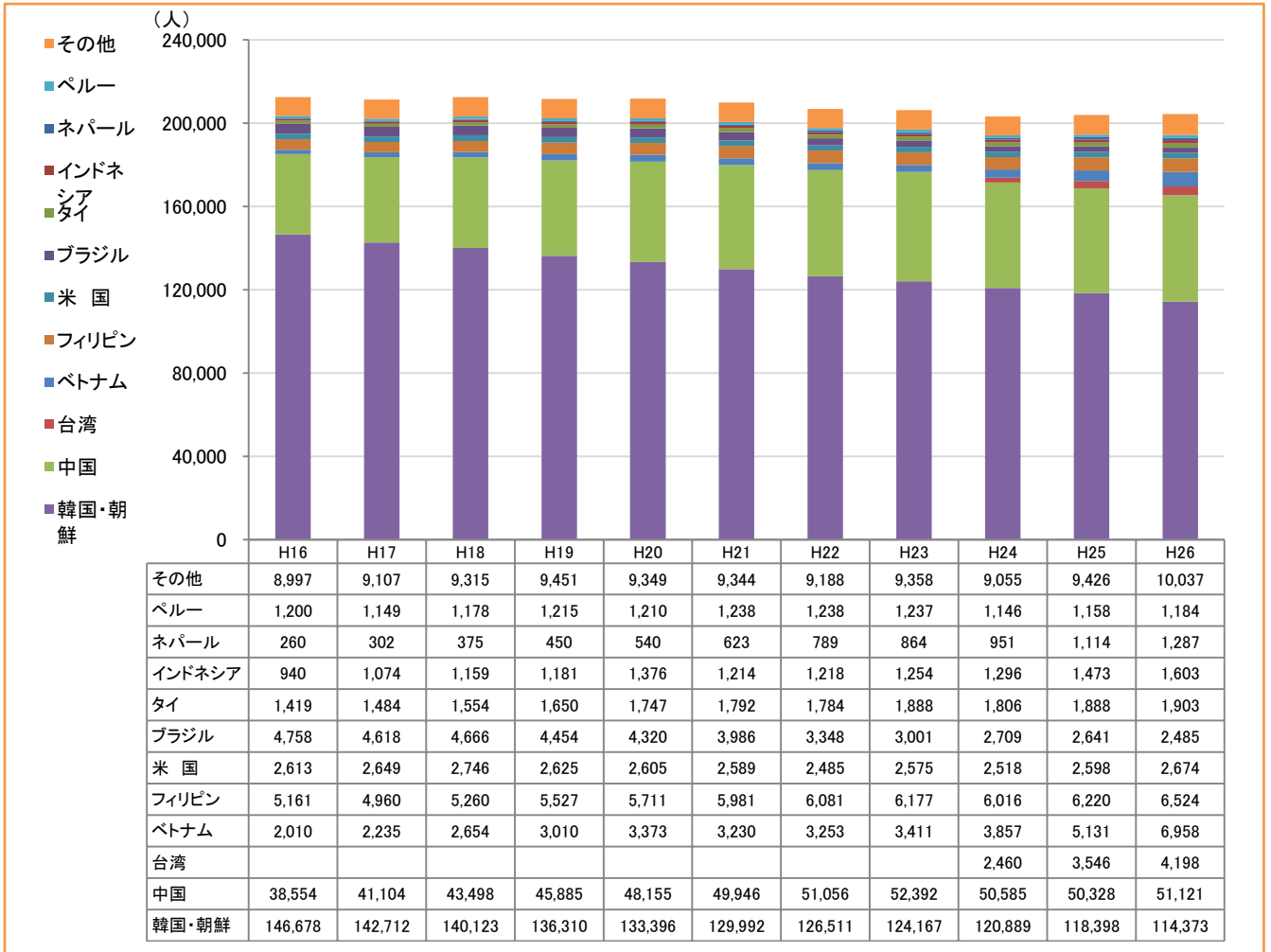
1. GGI ジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index)

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。

順位	国名	GGI 値	分野ごとの順位(日本)	
1	アイスランド	0.881	経済分野	106位/145か国
2	ノルウェー	0.850	教育分野	84位/145か国
2	フィンランド	0.850	保健分野	42位/145か国
4	スウェーデン	0.823	政治分野	104位/145か国
5	アイルランド	0.807	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	
11	ドイツ	0.779		
18	英国	0.758		
28	米国	0.740		
101	日本	0.670		
115	韓国	0.651		

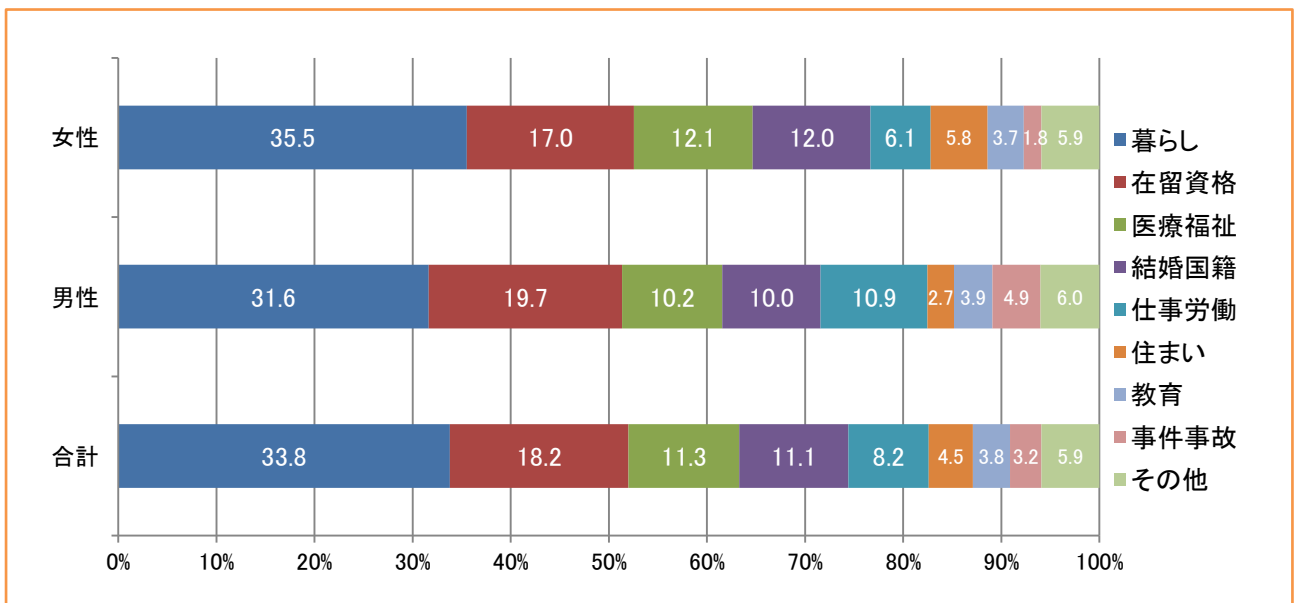
資料出所：内閣府「平成27年版 男女共同参画白書」他

2. 国籍・地域別在留外国人数



資料出所:「法務省入国管理局・在留外国人統計」

3. 外国人情報コーナーの男女別・内容別相談割合



資料出所:大阪府国際課調べ(平成 27 年 4 月)

基本方針 3 (4) ① 多文化共生の推進、外国人情報コーナーの設置等

男女平等に関する海外の情報や男女共同参画に関してグローバルに活動している女性の情報を収集し提供することや府内に在住する外国人に対し、多言語で府政に関する相談対応や情報提供を行います。

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、男女共同参画に関するグローバルな活動を行っている女性の情報を収集し、市町村等を通じて男女共同参画分野で活動するNPOなどの団体や府民に情報提供します。	府民文化部
<ul style="list-style-type: none">府内に在住する外国人に対し、多言語で相談対応や情報提供を行います。	府民文化部

第4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には、男女共同参画に関する府民のネットワークを広げ、情報の共有化を図るとともに、これまで以上に推進体制の強化を図ることが重要です。

1. オール大阪での連携体制の一層の推進

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、共通テーマのもと一体となって取組を進めるとともに、企業経営者をはじめ、各界の指導者層によるトップダウンの取組をより一層推進します。

2. 行政の推進体制等の強化・充実

国、府、市町村、他府県の相互連携の強化を図るとともに、府立男女共同参画・青少年センターについて、府民ニーズをより一層把握しつつ、男女共同参画を推進するための拠点施設としての機能を今まで以上に活用するよう努めます。

また、男女共同参画社会の実現に向けた本府の諸施策を総合的かつ効率的に推進するため設置した「大阪府男女共同参画推進本部」や、就業支援を通じた女性の活躍推進を目的とし、府の実施策の連携を図るため設置した「女性の活躍推進等に関する庁内連携会議」等を活用しながら、施策の推進に努めます。

そして、男女共同参画施策に携わる市町村職員を対象に、基礎研修や実践研修を実施し、市町村等の男女共同参画施策の企画立案を支援するとともに、市町村の相談員を対象とした研修を実施し、市町村における相談事業を支援します。

3. 計画の進行管理及び検証・改善

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

4. 数値目標（アウトプット指標）

本プランの基本方針（体系図・概要）に沿い、次ページ以下において、各具体的取組の数値目標（アウトプット指標）を記載しています。

	アウトプット指標名	現状値	目標(値) (H32年度)	参考・比較指標、備考
1 (1) ①	企業経営者等向け意識啓発セミナーの参加者数	253名 (H27年度)	300名 (毎年度)	
	「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	300社 (H27年度末)	500社	—
	大阪府(知事部局等)男性職員の育児参加休暇取得率	62.2% (H26年度)	70% (H31年度)	㉓:35.6%、㉔:23.6%、㉕:37.6% 「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～」より
	大阪府(府立学校)男性教職員の育児参加休暇取得率	49.6% (H26年度)	70%以上 (H31年度)	㉓:32.9%、㉔:29.2%、㉕:27.2% 「大阪府教育委員会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～」より
	大阪府(知事部局等)職員の一人当たり年次休暇の平均取得日数	11日5時間 (H26年)	14日以上 (H32年)	—
	大阪府(府立学校)教職員の一人当たり年次休暇の取得日数	14日6時間 (H26年度)	14日以上を維持し更なる上積み	㉓:14日5H、㉔:14日6H、㉕:14日3H 「大阪府教育委員会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～」より
	大阪府(警察本部)警察職員の一人当たり年次休暇の取得日数	6.9日 (H26年)	10日以上 (H32年)	「大阪府警察女性活躍・次世代育成支援対策行動計画」より
1 (1) ②	認定こども園数	287か所 (H27.4.1)	821か所 (H32.4.1)	「大阪府子ども総合計画」より
	放課後児童健全育成事業における登録児童数	54,521人 (H27.5)	65,762人 (H31年度)	現状値:「実施状況調査」(厚生労働省)より 目標:「大阪府子ども総合計画」より
	放課後子ども教室の実施数	397/433 小学校区92% (H27申請時)	全小学校区 100%(H29)	51%(全国平均値 H26)
	地域子育て支援拠点事業の実施か所数	401か所 (H27年9月)	522か所 (H31年度)	「大阪府子ども総合計画」より
	子育てに必要な情報の提供や相談等を行う利用者支援事業実施か所数	0か所 (H26.4.1)	113か所 (H31年度)	「大阪府子ども総合計画」より
1 (1) ③	OSAKA しごとフィールドにおけるママコーナーの利用者数	1,272人 (H26年度)	6,000人 (H28～32年度計)	—
	女性有資格者等復帰訓練(LFフェニックス拡充訓練)の実施者数	47人 (H27年度)	280人 (H29年度)	—
	人材情報データベースの登録者数	1,066人 (H26年度)	1,200人 (H32年度)	—
1 (1) ④	メンタルヘルス推進担当者養成研修受講者数	342人 (H26年度)	400人	—
	自殺対策にかかる相談窓口従事者・関係者研修	9,345人 (H26年度)	研修を着実に実施	—
1 (2) ①	人材情報データベースへの登録者数	1,066人 (H26年度)	1,200人	—
	府における10名以上の所属への女性職員配置率	95.8% (H27年度)	100%	—
	企業経営者等向け意識啓発セミナーの参加者数[再掲]	253名 (H27年度)	300名 (毎年度)	—
	自治会長に占める女性の割合	13% (H27年度)	15%	全国平均4.9% (H27年度)
1 (2) ②	人材情報データベースへの登録者数	1,066人 (H26年度)	1,200人	—

	アウトプット指標名	現状値	目標（値） （H32 年度）	参考・比較指標、備考
1 (3) ①	女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定市町村数	7市町村 (H27年度末)	43市町村	国目標：市区100% ：町村70%
	大阪府（知事部局等）男性職員の育児参加休暇取得率	62.2% (H26年度)	70%以上	「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」より
	大阪府（知事部局等）職員の一人当たり年次休暇の平均取得日数	11日5時間 (H26年)	14日以上 (H32年)	
	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	6.4% (H27年度)	10%以上	
	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	19.5% (H27年度)	25%以上	
	大阪府（府立学校）男性教職員の育児参加休暇取得率	49.6% (H26年度)	70%以上	「公立学校における特定事業主行動計画」より
	大阪府（府立学校）教職員の一人当たり年次休暇の取得日数	14日6時間 (H26年度)	14日以上を維持し 更なる上積み	
	大阪府（公立学校）女性教員の教頭以上に占める女性教員の割合	19.5% (H27年度)	25%以上	
	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	8.7% (H26年度)	10% (H30年度。以後、 10%以上を維持)	「大阪府警察女性活躍・次世代育成支援対策行動計画」より
	大阪府（警察本部）警察職員の一人当たり年次休暇の取得日数	6.9日 (H26年)	10日以上 (H32年)	
1 (3) ②	各種ハラスメントに関する企業向け講座の参加者数	78名 (H27年度)	200名 (毎年度)	—
	労働関係調査における集計事業者数	2,300事業者	2,400事業者	—
	新任課長補佐級等職員研修、コンプライアンス総合研修受講者数（知事部局等職員）	200名 (H27年度)	現状値以上	—
	ハラスメント防止研修受講者数（教職員）	2,601名 (H26年度)	研修を着実に実施	—
2 (1) ①	不妊・不育にまつわる悩み相談	相談電話件数：305件 (H26年度)	相談内容に応じた適切な対応を実施	—
2 (1) ②	「性に関する指導」支援研修会の開催数	2回開催 (H26年度)	2回開催	—
	こころの健康相談事業における相談	相談件数：24,948件 訪問指導件数：3,566件 (H26年度)	相談内容に応じた適切な対応を実施	—

	アウトプット指標名	現状値	目標（値） （H32年度）	参考・比較指標、備考
2 (1) ③	小児救急電話相談事業における相談	相談件数：45,167件 (H26年度)	相談内容に応じた適切な対応を実施	—
2 (1) ④	総合型地域スポーツクラブ活動促進事業におけるクラブ数	60クラブ (H27年度)	クラブ数の増加	—
	大阪マラソン参加者数	32,313人 (H27年度)	3万人規模 (毎年度)	—
2 (1) ⑤	成人（男性）の喫煙率	33.1% (H25年度)	20%以下 (H29年度)	「第2次大阪府健康増進計画」より
	成人（女性）の喫煙率	12.3% (H25年度)	5%以下 (H29年度)	「第2次大阪府健康増進計画」より
	薬物乱用防止のための講習会、啓発キャンペーンの実施	講習会：353か所 啓発キャンペーン：90か所 (H26年度)	現状の取組を継続的に実施	—
2 (2) ①	パープルリボンキャンペーンの実施市町村数	全市町村 (H26年度)	全市町村	—
	DV被害者の地域支援者の養成講座の参加者数	のべ373名 (H26年度)	現状の取組を継続的に実施（H32年度）	—
2 (2) ②	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策定市町村数	33市町村 (H26年度)	H28年度：35市町村 H32年度：43市町村	「大阪府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（2012-2016）」より
	市町村における配偶者暴力相談支援センター数	5か所 (H27年度)	10か所	—
2 (3) ①	市町村における総合相談の実施（人権相談・就労支援相談・進路選択相談・生活相談）	相談件数：38,406件 (H26年度)	相談内容に応じた適切な対応を実施	—
2 (3) ②	就業支援講習会受講者の就業率	90% (H26年度)	90%以上 (毎年度)	「第三次大阪府ひとり親家庭等自立促進計画」より
	就業機会創出のための支援実施市町村数	14市 (H26年度)	28市町 (H31年度)	「第三次大阪府ひとり親家庭等自立促進計画」より
2 (3) ③	私立高等学校・専修学校高等過程の授業料無償化	高等学校 金額：21,772,556千円 人数：64,365人 専修学校 金額：1,064,683千円 人数：3,613人 (H26年度)	制度に基づき適切に実施 (H32年度)	—
	乳幼児医療費の助成	入院補助対象件数 73,664件 通院補助対象者数 191,073人 (H26年度)	制度に基づき適切に助成	—
	まいど子どもカードの展開	子育て世帯：116,561件 店舗：11,290店舗 (H26年度)	カードの着実な展開に務める	—
	地域安全センターの設置校区数	644校区設置 (H26年度末)	全小学校区設置 (H28年度末まで)	—

	アウトプット指標名	現状値	目標（値） （H32年度）	参考・比較指標、備考
2 (3) ④	日常生活支援総合事業の実施市町村数	1市 (H27年度)	43市町村 (H29年度)	—
	認知症初期集中チーム設置市町村数	11市町 (H27年度)	43市町村 (H29年度)	—
	認知症サポーター養成数	363,602人 (H27年度)	460,000人 (H29年度)	—
	特別養護老人ホーム入所定員数	29,638床 (H27.4.1時点)	33,129床 (H29年度)	—
2 (3) ⑤	府営住宅のバリアフリー化率	46.9% (H26年度)	60%以上	「大阪府営ストック総合活用計画」より
2 (3) ⑥	外国人に対する医療相談の実施	相談件数：562件 (H27年度)	相談・事案に応じた適切な対応を実施	—
	外国人情報コーナーにおける相談の実施	相談件数：1,273件 (H26年度)	相談・事案に応じた適切な対応を実施	—
	市町村における総合相談の実施 (人権相談・就労支援相談・進路選択相談・生活相談) [再掲]	相談件数：38,406件 (H26年度)	相談内容に応じた適切な対応を実施	—
3 (1) ①	公立高等学校（全日制）におけるインターンシップの実施状況	70.3% (H26年度)	現状値以上	—
	公立・私立高校卒業者の就職率 (就職者の就職希望者に対する割合)	94.7% (H27年3月)	全国水準をめざす (H29年度)	「大阪府教育振興基本計画」より
	男女共同参画等に関する教職員研修の受講者数	参加人数 5,065名 (H26年度)	研修を着実に実施	—
3 (2) ①	男女共同参画週間における啓発事業実施市町村数	42市町村 (H27年度)	全市町村	—
3 (2) ②	企業経営者等向け意識啓発セミナーの参加者数	253名 (H27年度)	300名 (毎年度)	—
3 (2) ③	啓発講座の実施回数	8回 (H27年度)	10回 (毎年度)	—
3 (2) ④	男性相談事業の実施市町村数	8市 (H27年度)	10市町村	—
3 (2) ⑤	「男女共同参画社会の実現をめざす表現の手引」を活用した研修	—	市町村、庁内企画推進員に配布・周知 (毎年度)	—
3 (2) ⑥	ドーンセンター情報ライブラリーにおける図書・資料の蔵書数	図書：43,801冊 (H26年度)	図書：45,000冊以上	—
3 (3) ①	女性消防団員数	195人 (H26年度)	262人 (H29年度)	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
3 (4) ①	ドーンセンター情報ライブラリーにおける図書・資料の蔵書数 [再掲]	図書：43,801冊 (H26年度)	図書：45,000冊以上	—
	外国人情報コーナーにおける相談の実施 [再掲]	相談件数：1,273件 (H26年度)	相談内容に応じた適切な対応を実施	—

第5章 女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画

本府では、女性活躍推進法第6条第1項に定める「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、「都道府県推進計画」という。）について、「おおさか男女共同参画プラン（2016－2020）」と一体のものとして策定していますが、女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に関する部分をまとめて記載します。

なお、都道府県推進計画の構成は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本指針」（平成27年9月25日閣議決定。以下、「基本方針」という。）中の「第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策」の構成に沿って整理しています。

1. 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

（1）女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

ア 公共調達を通じた女性の活躍推進

<「基本指針」第3部1（1）>

地方公共団体の公共調達において、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく加点等が積極的に実施されるよう、取組の促進に努めるものとする。

☞・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、国で検討されている総合評価落札方式等の取組状況を踏まえ、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注機会の増大に必要な施策を実施するよう努めます。

なお、当面は、国の先行事例も参考に、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ついて検討します。

（参照：第3章1（3）①エ…P39）

イ 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

<「基本指針」第3部1（1）>

地方公共団体においても、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく企業表彰や、優良企業に関する消費者等への情報発信等に取り組むことにより、管内の企業の取組の加速化を図ることが考えられる。

☞・経済団体や労働組合等と連携してワーク・ライフ・バランスの必要性を周知するとともに、中小企業も含め府内企業において働き続けやすい職場環境づくりの取組がより一層推進されるよう、仕事と子育ての両立支援など、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める

意欲のある企業の取組を応援します。また、「男女いきいき・元気宣言登録制度」の充実を図るとともに、登録者を増やします。(参照：第3章1(1)①イ…P18)

- 男女共同参画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。

(参照：第3章1(2)①ウ…P31)

ウ 中小企業における女性の活躍状況に向けた取組の促進

<「基本指針」第3部1(1)>

社会全体において女性の活躍を推進していくためには、一般事業主行動計画の策定等について努力義務となっている中小企業においても取組を進め、取組の裾野を広げていくことが重要である。特に中小企業においては、行動計画の策定等に関するノウハウが少なく、事務負担が大きいことなどから、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の実施を支援するとともに、必要な財政的支援等を行っていくこととする。

- ☞ 女性活躍推進法第8条に基づき、一般事業主行動計画の策定について、国機関と連携しながら、労働者数300人以下の企業に対して、一般事業主行動計画の策定を呼びかけます。

(参照：第3章：1(3)①ウ…P39)

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

<「基本指針」第3部1(2)>

法第18条第1項では、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措置を講ずるよう努めるものとされている。具体的には、女性が、希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、必要な支援を講じることで、潜在化している女性の力を最大限に発揮できるようにすることが望ましい。

そのため、以下のような取組を推進するものとする。

- ☞ 法18条は国の責務として定められていますが、本府の施策で関連する施策を以下に記載します。

ア 非正規雇用における雇用環境等の整備

<「基本指針」第3部1(2)>

希望に応じて働き方を選択でき、かつ誇りをもって働き続けることができるようにするため、非正規雇用者について働きに見合った処遇改善を推進するための施策を充実させるとともに、非正規労働者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等を拡充する。

- ☞ 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

を図ります。(参照：第3章1(3)②ア…P40)

イ 女性の登用促進のための支援

＜「基本指針」第3部1(2)＞

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアアップしていけるようにするため、様々な場面を通じてロールモデルの普及促進を図る。

☞・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。

(参照：第3章1(2)①ウ…P31)

ウ 再就職支援

＜「基本指針」第3部1(2)＞

育児・出産等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、ライフステージに応じた公的職業訓練の実施や能力アップのための訓練を実施する一般事業主に対する支援等を実施することとする。

また、すべての女性が、個性と能力を最大限に発揮して希望する形での活躍が実現できるよう、職業生活と家庭生活との両立が可能となる再就職や専門資格等を生かした再就職への支援、これまでの育児や介護等の経験を生かして地域等において活躍できるための支援を拡充する。

☞・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、職業訓練や、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の方を対象に、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。再就職支援、学び直しなど。

(参照：第3章1(1)③ア…P23)

エ 起業・創業支援

＜「基本指針」第3部1(2)＞

起業に関する知識や手法に関する情報提供等や資金面の支援など、起業を目指す女性に対する支援策を実施する。また、起業・NPO等の立ち上げや、地域で活躍する女性等の先進的な取組を収集・発信する。

☞・身近な創業支援として、市町村単位でのネットワーク構築を促進するとともに、創業に役立つ各種情報の提供、女性創業支援団体等と共同企画セミナー等の実施を通じて、キャリアの選択肢としての「起業」や生活に密着した分野での「起業」など、新たに事業を始める女性への創業を支援します。また、ビジネスプランコンテストによる有望起業家の発掘やネットワーク形成のための起業家との交流の場を設け、着実な成長を支援します。

(参照：第3章1(1)③イ…P23)

オ 女性の参画が少ない分野での就業支援

<「基本指針」第3部1(2)>

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たし、6次産業化の担い手としても期待されていることを踏まえ、その能力が一層発揮されるよう支援する。そのほか、建設業や造船業、運輸業、研究機関等、女性の参画が少ない分野での就業支援や、女性が働きやすい職場環境の整備を進めることとする。

☞・農業における方針決定の場への女性の参画拡大を図ります。

- ・これまで男性中心と考えられてきた職域に、未就労女性が就労することを後押しするための方策について検討します。

(参照：第3章1(1)①ウ、1(2)①オ…P20・32)

カ キャリア教育等の推進

<「基本指針」第3部1(2)>

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等培われることが重要であることから、キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進を図る。また、女子学生・生徒の理工系分野での女性の活躍が進めづらい状況になっている。そのため、理工系分野に対する女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上に資する取組を推進し、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択を支援する。あわせて、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般の理解を促進するとともに、理工系分野で活躍する女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産官学からなる支援体制を構築する。

☞・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ぶりを紹介するロールモデルの情報提供を行います。

- ・子どもの将来の進路への関心理解を深めるため、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。

- ・卒業後の進路決定だけでなく、子どもたち一人ひとりの内面の成長・発達を促し、将来にわたり男女を問わず一人の社会人・職業人として自立していく力等を育む、いわゆる「キャリア教育」を推進します。

(参照：第3章1(2)②、3(1)①…P33・69)

(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

ア 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供

<「基本指針」第3部1(3)>

女性の職業生活における活躍の推進に向け、法を効果的に運用していくため、女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向や、海外の類似の法制度の運用実績、国内における女性の職業生活における活躍の推進を図るための取組に関する具体的な事例等の様々な情報を収集し、法の運用に生かすとともに、その成果を国民に公表し、その関心と理解を深めるため、法第22条において、国は、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととしている。女性の職業生活における活躍の推進については、これまでも男女共同参画の観点等から、内閣府において情報の収集、整理及び提供を行ってきたところであるが、法に基づく施策の実施状況等を含め、関係省庁と連携しつつ、有用な情報の収集、整理及び提供に積極的に努めることとする。

☞・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際の基礎資料とします。

・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、大学等と連携し、「M字カーブ」の要因分析や、家庭における家事、育児、介護等についての社会的評価方法など、男女共同参画にかかる調査・研究を進めます。

(参照：第3章3(2)⑥…P79)

イ 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発

<「基本指針」第3部1(3)>

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要である。女性の職業生活における活躍の推進に関する国民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国や地方公共団体において、法の趣旨や理念について周知徹底を図るための必要な啓発活動を行うこととする。

☞・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。

(参照：第3章1(3)①エ…P39)

2. 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備

(1) 男性の意識と職場風土の改革

<「基本指針」第3部2(1)>

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要である。働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

併せて、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改

革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

☞・事業主、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。

・労働者が男女ともに仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護との両立に向けた制度の定着促進、非正規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。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

ア 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

<「基本指針」第3部2(2)>

待機児童の問題は、育児をしながら働くことを希望する女性等の活躍の妨げとなっており、保育等の充実を図ることは喫緊の課題である。このため、2017(平成29)年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保することを目指す「待機児童解消加速化プラン」を確実に実行する。併せて、同プランの確実な実行のために必要な保育士を確保し、待機児童を解消する。

また、小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を打破し、次代を担う人材を育成するため、「放課後子ども総合プラン」に基づき、平成31年度末までに、放課後児童クラブについて、約30万人分を新たに整備し、受入児童数の拡充を図り、利用できない児童の解消を目指す。

☞・子ども・子育て支援新制度を円滑に実施し、認定こども園のより一層の普及や地域の子ども・子育て支援のための市町村の取組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。

(参照：第3章1(1)②ア…P21)

イ 長時間労働の是正・休暇の取得促進

<「基本指針」第3部2(2)>

職業生活と家庭生活を両立するためには、我が国の特徴的な課題と指摘されている長時間労働

働の是正が極めて重要である。そのため、長時間労働の是正、年次有給休暇取得の促進等ワークライフバランスに取り組む企業への支援を行い、ライフステージに応じて、男女共に希望に沿って職業生活と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進する。

- ☞・経済団体や労働組合等と連携してワーク・ライフ・バランスの必要性を周知するとともに、中小企業も含め府内企業において働き続けやすい職場環境づくりの取組がより一層推進されるよう、仕事と子育ての両立支援など、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める意欲のある企業の取組を応援します。また、「男女いきいき・元気宣言登録制度」の充実を図るとともに、登録者を増やします。

(参照：第3章1(1)①イ…P18)

ウ 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

<「基本指針」第3部2(2)>

一般事業主における仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく、両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業の認定及び特例認定の取得を促進するとともに、制度の認知度の向上を図る。

また、育児休業取得者が発生した職場における負担軽減を図るための施策の充実や、育児休業中や復職後・再就職後の能力アップのための訓練を行う一般事業主への支援、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う一般事業主への支援を行う。

さらに、介護離職を防ぐための職場環境の整備に向けた具体的な取組を推進する。

- ☞・労働者が男女ともに仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護との両立に向けた制度の定着促進、非正規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。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

エ 柔軟な働き方の推進

<「基本指針」第3部2(2)>

職場だけでなく、外出先や自宅等場所にとらわれない就業を可能とするテレワークの普及を図ることにより、男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、企業等へのテレワーク導入支援等を行う。また、職業生活と家庭生活との両立を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制度の導入及び活用の促進に向けた支援を行う。

- ☞・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。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

オ 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

<「基本指針」第3部2(2)>

時間当たりの生産性を重視した人事評価を含め、職業生活と家庭生活の両立を前提に、職場全体の風土や意識を変えるために効果的な人事評価の在り方について、好事例の調査研究を行うなど、検討を進める。

- ☞ 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。

(参照：第3章1(1)①ア…P18)

(3) ハラスメントのない職場の実現

ア 職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組の推進

<「基本指針」第3部2(3)>

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益等、様々な女性に対するハラスメントの背景となるなど、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、職業生活においても女性の活躍の妨げとなっている。

このため、社会全体における取組と併せて、職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組を進める。

具体的には、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要であることから、働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

また、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

さらに、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いやセクシュアルハラスメントが起こらないよう、男女雇用機会均等法等についてあらゆる機会を捉えて周知徹底し、企業において法令に沿った措置が確実に実施されるよう、一般事業主に対する指導を徹底するとともに、女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けた取組を推進する。

- ☞ 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。

- ・労働者が男女ともに仕事と家庭や地域活動とをバランスよく両立させ、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、総労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給

休暇の取得促進、各種休暇制度の充実や子育て・介護との両立に向けた制度の定着促進、非正規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。

- ・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。

(参照：第3章1(1)①ア、1(3)②ア…P18・40)

3. 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その他の重要事項

(1) 都道府県推進計画・市町村推進計画の策定

ア 推進計画策定の必要性

<「基本指針」第3部3(2)(ア)(ア) >

女性の有業者に占める割合や管理職に占める割合等、女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なっていることを踏まえると、我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、国が実施する施策に加え、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要である。また、地方創生に当たっては女性の活躍が鍵であり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は大きく、この取組を計画的かつ効果的に進めるため、地方公共団体においては、法第6条に基づく、都道府県推進計画又は市町村推進計画（以下「推進計画」という。）を策定することが望ましい。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関しては、基本法に基づく「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」（以下「男女共同参画計画」という。）の一分野として、既に各地方公共団体において様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、今後更に効果的な取組が推進されることが期待される。

この際、法に基づく推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。

- ☞ 府内市町村に対し、女性活躍推進法第6条に基づき、「市町村における女性の職業生活における活躍の推進に関する市町村計画」の策定を支援するとともに、必要な助言を行います。（参照：第3章1(3)①ア…P38）

イ 推進計画の策定に当たっての留意事項

① 庁内横断的な推進体制の整備

<「基本指針」第3部3(2)(ア)(イ) >

女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、首長を含め、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。

このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。

- ☞ ・男女共同参画施策の形成の促進に向けた本府の諸施策を総合的かつ効率的に推進するため設置した「大阪府男女共同参画推進本部」や、就業支援を通じた女性の活躍推進を目的とし、府の実施策の連携を図るため設置した「女性の活躍推進等に関する庁内連携会議」等を活用しながら、施策の推進に努めます。（参照：第4章2…P87）

② 実施時期等の明記

＜「基本指針」第3部3（2）（ア）（イ）＞

推進計画に基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、当該施策により達成しようとする目標を具体的に記載することが重要である。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましい。

- ☞ ・本プランの基本方針（体系図・概要）に沿い、各具体的取組の数値目標（アウトプット指標）を記載しています。（参照：第4章4…P87）

③ 実施状況の点検・評価・公表

＜「基本指針」第3部3（2）（ア）（イ）＞

推進計画に基づく取組によって、女性の職業生活における活躍が推進されたか、女性の直面している問題や課題の解消に役立ったかなど、施策の実施状況を点検・評価し、その結果を次年度以降の取組に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立することが重要である。その際、住民や一般事業主、各種団体等、関係者の意見を広く聴取することが望ましい。

推進計画は、その存在と内容が広く住民に周知され、その計画に沿って、地域ぐるみの取組が推進されることが重要であることから、推進計画を定め、又は変更した際には、インターネットの利用、広報誌への掲載等、適切な方法で、これを公表する必要がある。

- ☞ ・毎年度、事業計画で掲げた目標数値に対する達成度を把握し、「大阪府の男女共同参画の現状と施策等を通じ、その内容を府民のみなさんにわかりやすく示します。
（参照：第4章3…P87）

（2）相談体制の構築

＜「基本指針」第3部3（2）（イ）＞

法第18条第2項において、地方公共団体は、職業生活を営み、又は営もうとする女性やその家族等からの相談に応じ、関係機関の紹介や情報提供、助言等の必要な措置を講ずるよう努めるものとしている。

地域において、女性の職業生活における活躍を推進するためには、地方公共団体が、住民からの相談に応じ、関係機関の紹介や有用な情報の提供に努めるなど、必要な人に分野（例えば、

就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等）にかかわらず必要な情報を横断的に提供するワンストップ機能を果たすことが望ましく、それにより、国が講ずる支援措置もより効果的に実施することが可能になると考えられる。

- ☞ ・ OSAKA しごとフィールド働くママ応援コーナーに「女性の働き方支援コンシェルジュ」を配置。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、福祉、起業・創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。（参照：第3章1（3）①エ…P39）

（3）協議会の普及－多様な主体による連携体制の構築－

＜「基本指針」第3部3（2）（ウ）＞

地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する施策が効果的かつ円滑に推進されるよう、法第23条第1項において、女性の職業生活における活躍の推進に関し、地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組として、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができることとしている。

協議会は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等の措置に係る事例や、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族等からの相談に係る事例等の情報のうち、有用と思われるものについて、関係機関で共有し、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であり、積極的に設置・活用されることが望ましい。

また、協議会の設置を契機として、地方公共団体が、国の機関、地域の経済団体、金融機関等、多様な主体と連携を図りながら、活躍したい女性の掘り起こしから、学び直しに関する支援、キャリア形成支援、活躍の場を得た後の支援まで、女性の活躍のステージ、時間軸に応じたトータルな支援を行えるような、いわば「女性活躍のための地域プラットフォーム」とも言うべき総合的な支援体制を構築していくことが期待される。

- ☞ ・ 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、設置した OSAKA 女性活躍推進会議を通じ、機運醸成や組織トップを始めとした意識改革、女性のキャリア形成支援や就業機会の提供、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

（参照：第3章1（1）①イ…P19）

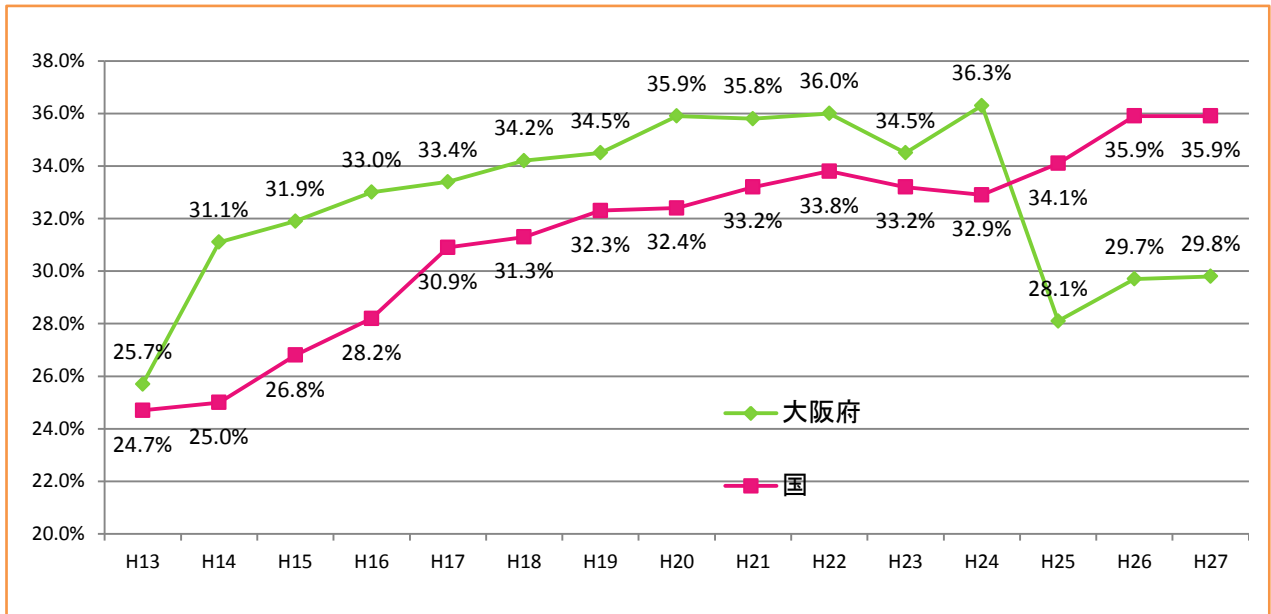
参考データ・資料

大阪府の男女共同参画の状況を見るための基本的な指標

指 標 名	
社 会 参 画	○審議会等における女性委員の登用状況の推移（大阪府 国）
	○大阪府における知事部局の女性職員・役職者比率の推移
	○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）
	○地方議会における女性議員の割合の推移（大阪府）
	○女性の管理職比率の推移（大阪府 全国）
	○団体等における女性の登用状況（自治会長に占める女性の割合）
社 会 環 境	○職場における男女の平等感
	○性別、従事上の地位、雇用形態別有業者数（大阪府）
	○年齢階級別女性の潜在的就業率（大阪府）
	○保育所定員、入所児童数、待機児童数の推移（大阪府）
	○育児休業の取得率（大阪府 全国）
	○年次有給休暇の取得率（大阪府 全国）
	○性別・年齢階級別平均週間就業時間（大阪府）
	○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 国際比較）
	○男性が家事・育児・介護・地域活動等に参加するために必要なこと
	○高等教育機関への男女別進学率の推移（大阪府）
	○大阪府内大学における学部学科別生徒数
○女性の人権が尊重されていないと感じること	
府 民 意 識	○男女平等の現状認識（社会全体）（社会通念・慣習・しきたり）
	○好ましい女性の生き方について（女性が仕事に就くことへの考え）
	○子どもに受けさせたい教育程度

【社会参画】

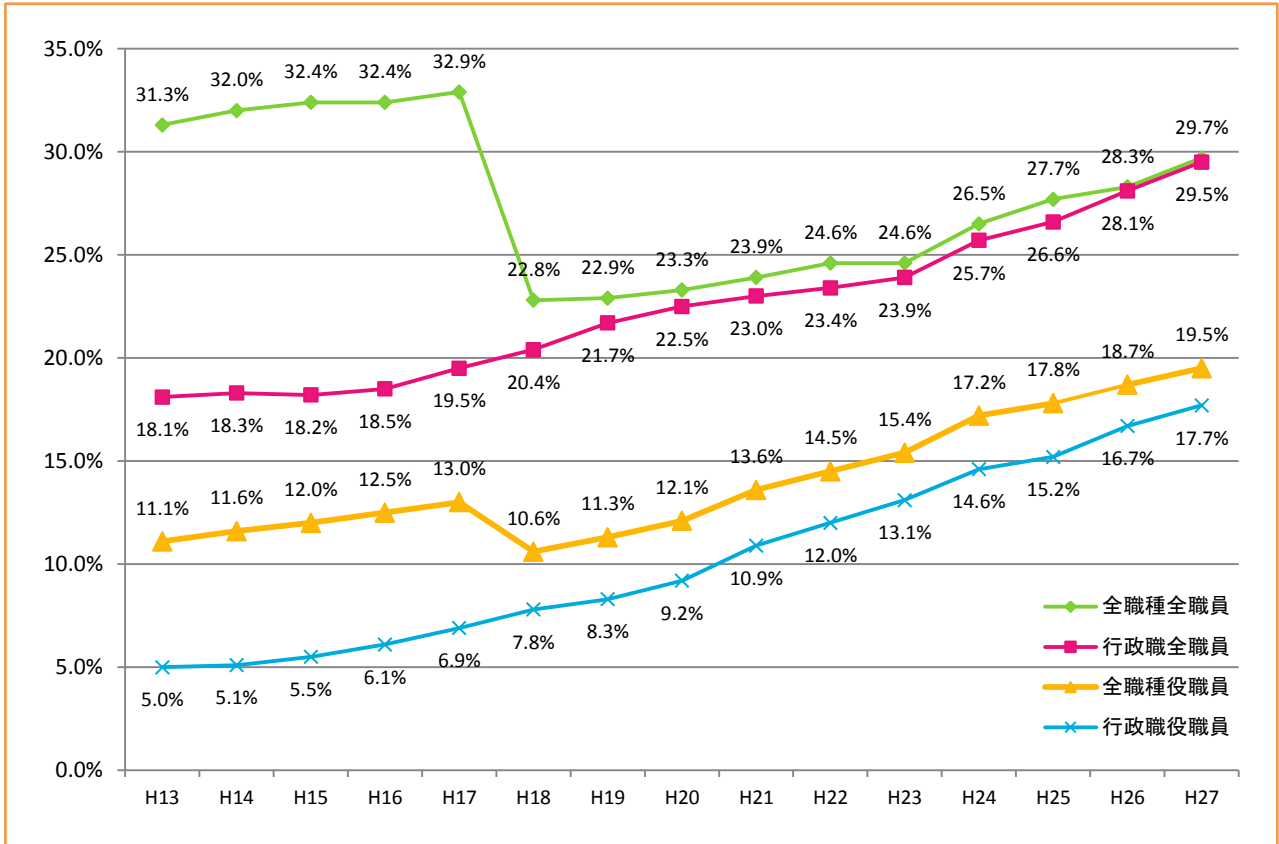
審議会等における女性委員の登用状況の推移（大阪府 国）



資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ（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ため

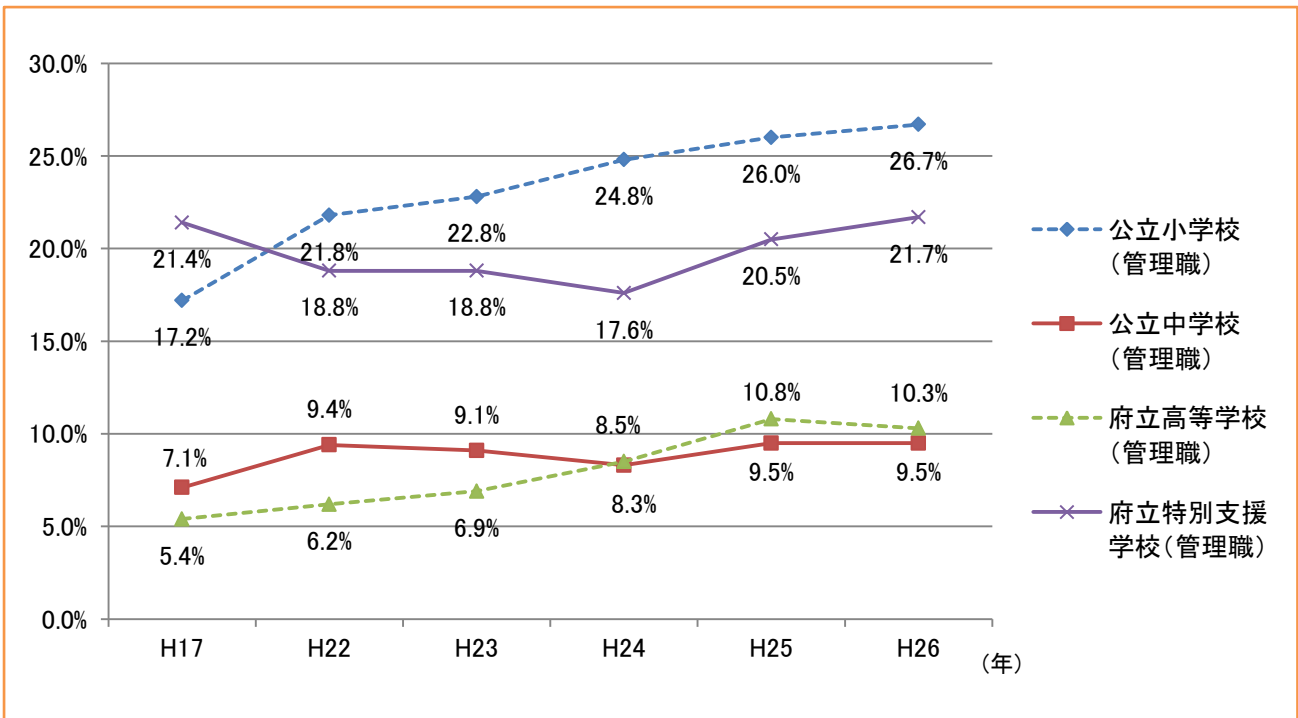
大阪府における知事部局の女性職員・役職者比率の推移



資料出所：大阪府人事局調べ（各年 5 月 1 日現在、H23 からは 4 月 17 日現在）

（注）役職者は、主査（係長）級以上の職。平成 18 年度の全職種で女性割合が大きく減少しているのは、独立行政法人化に伴い病院職員を除外したためである。なお、H26 までは知事部局、H27 は一般行政部門（学校・警察を除く、知事部局・議会事務局・行政委員会事務局）の比率。

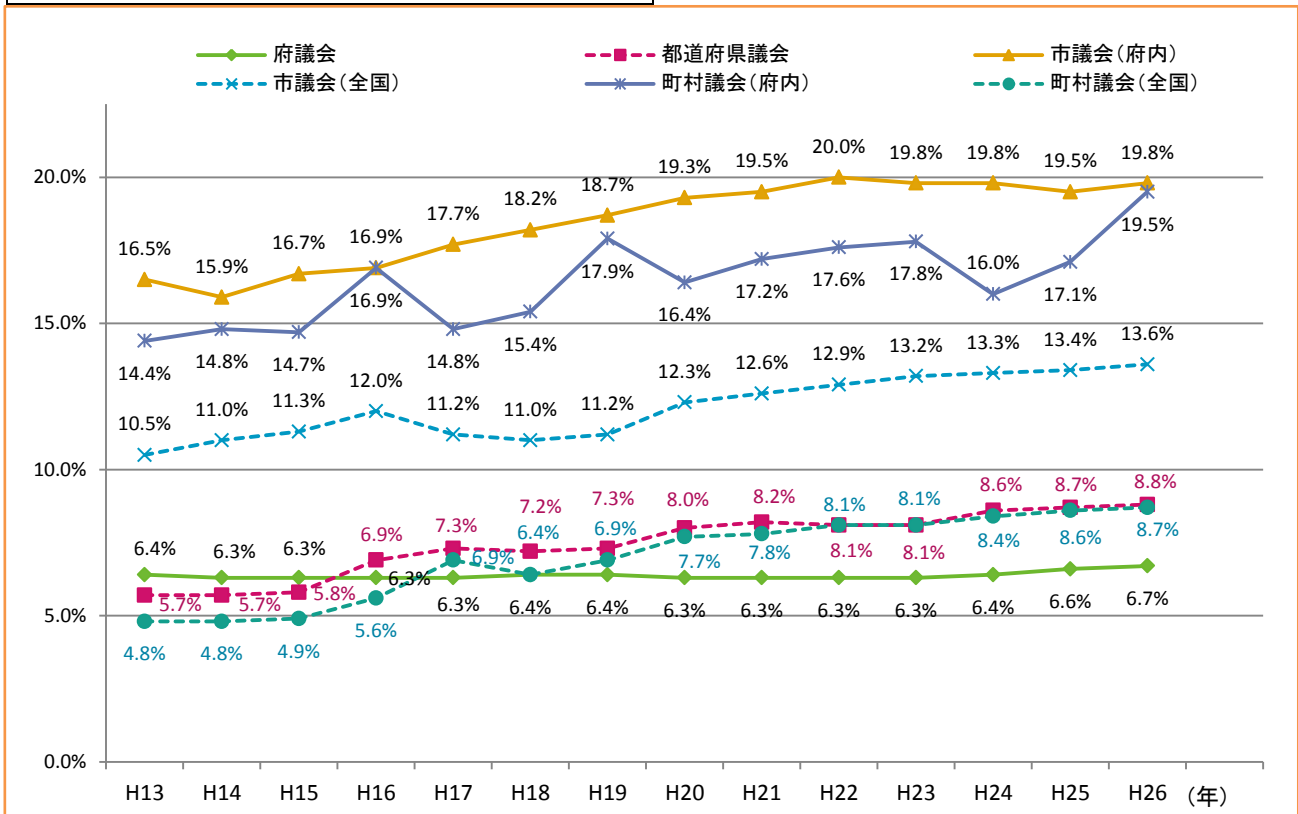
学校における管理職に占める女性の登用状況の推移（大阪府）



資料出所：大阪府統計課「大阪の学校統計」(注)小中学校は大阪市、堺市を除く。管理職とは、校長と教頭の計(参考)

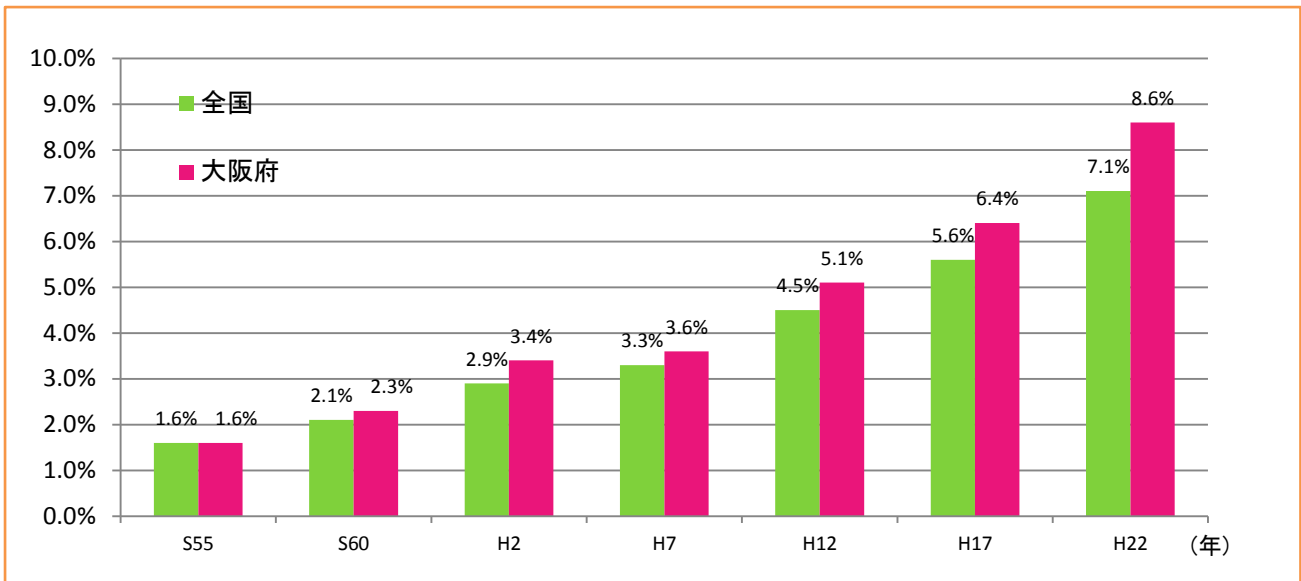
公立小学校(大阪市長、堺市長を含む)	管理職 23.1%	公立中学校(大阪市長、堺市長を含む)	管理職 8.3%
公立高等学校(市立を含む)	管理職 9.5%	公立特別支援学校(市立を含む)	管理職 23.7%

地方議会における女性議員の割合の推移（大阪府）



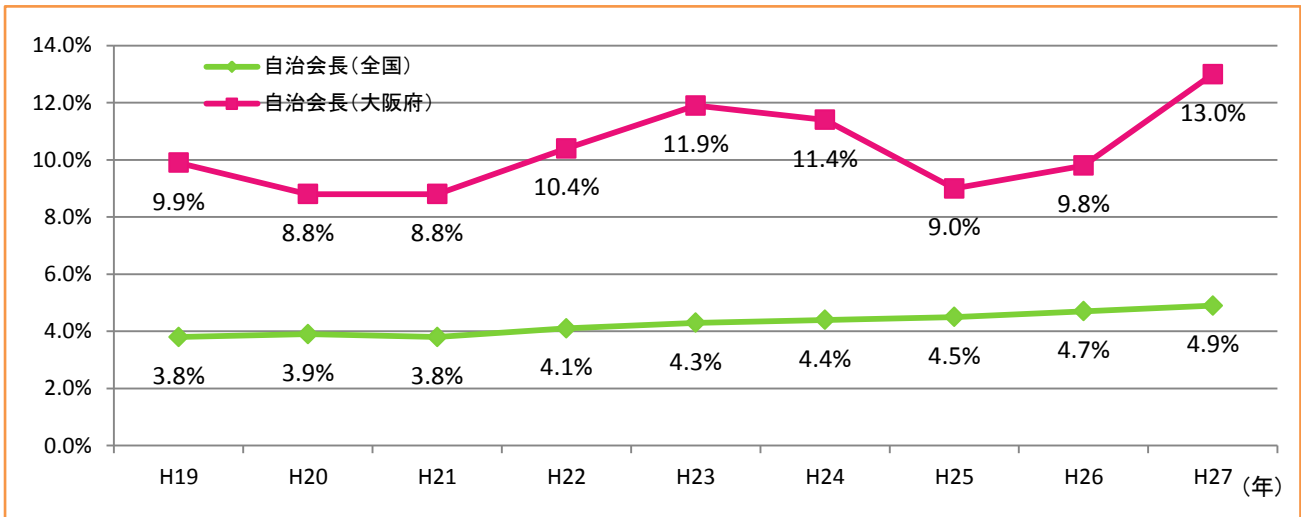
資料出所：大阪府男女参画・府民協働課調べ(H13は6月1日現在、H14からは4月1日現在)

女性の管理職比率の推移（大阪府 全国）



資料出所：総務省「国勢調査」※男女雇用者（役員を除く）のうち、「管理的職業従事者」に女性が占める割合としている。

団体等における女性の登用状況（自治会長に占める女性の割合）

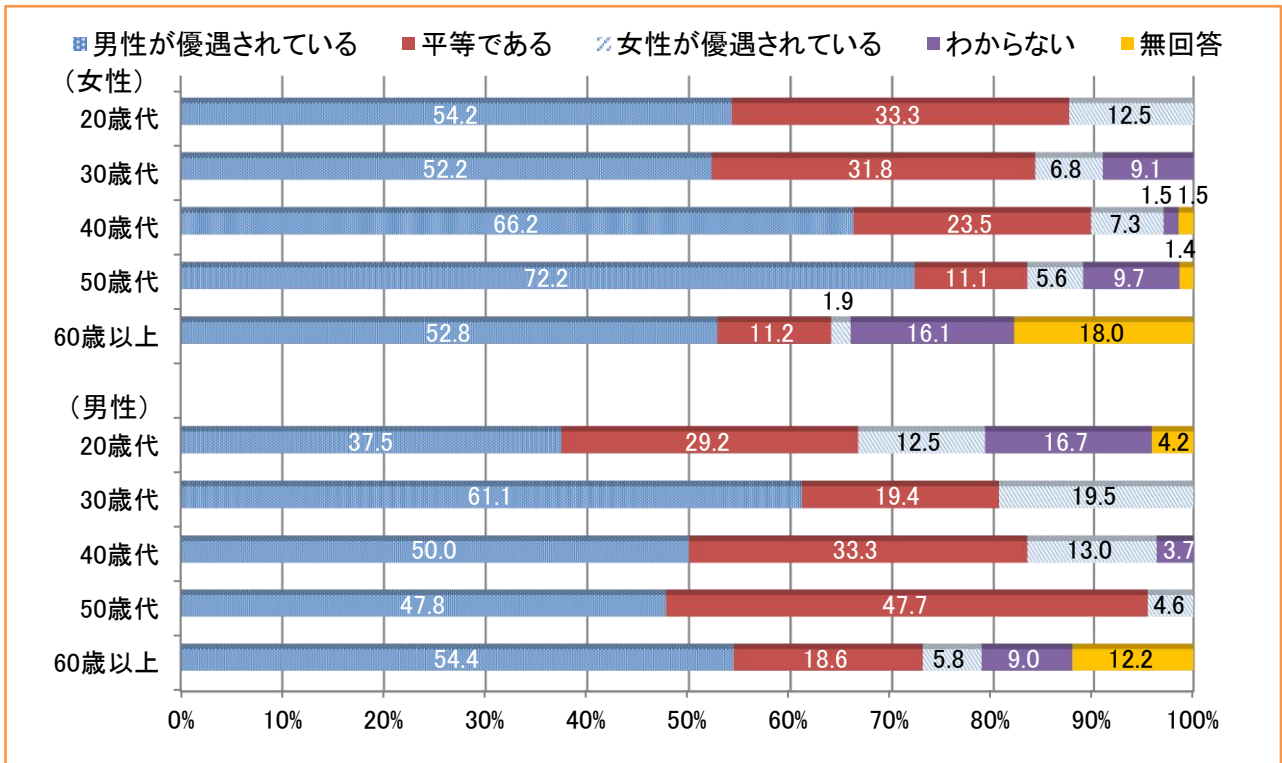


資料出所：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成 27 年 12 月)

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

【社会環境】

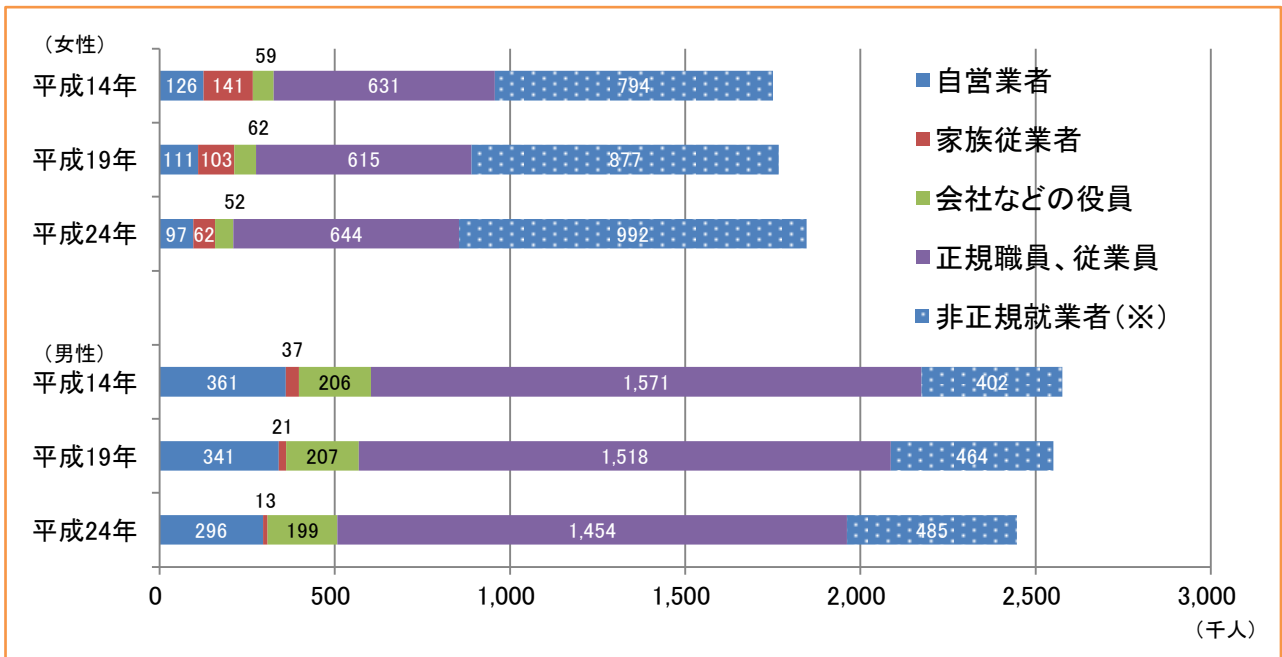
職場における男女の平等感



資料出所: 男女共同参画に関する府民意識調査(平成 26 年度)

「男性が優遇されている」の割合については、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計
 「女性が優遇されている」の割合については、「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」の合計

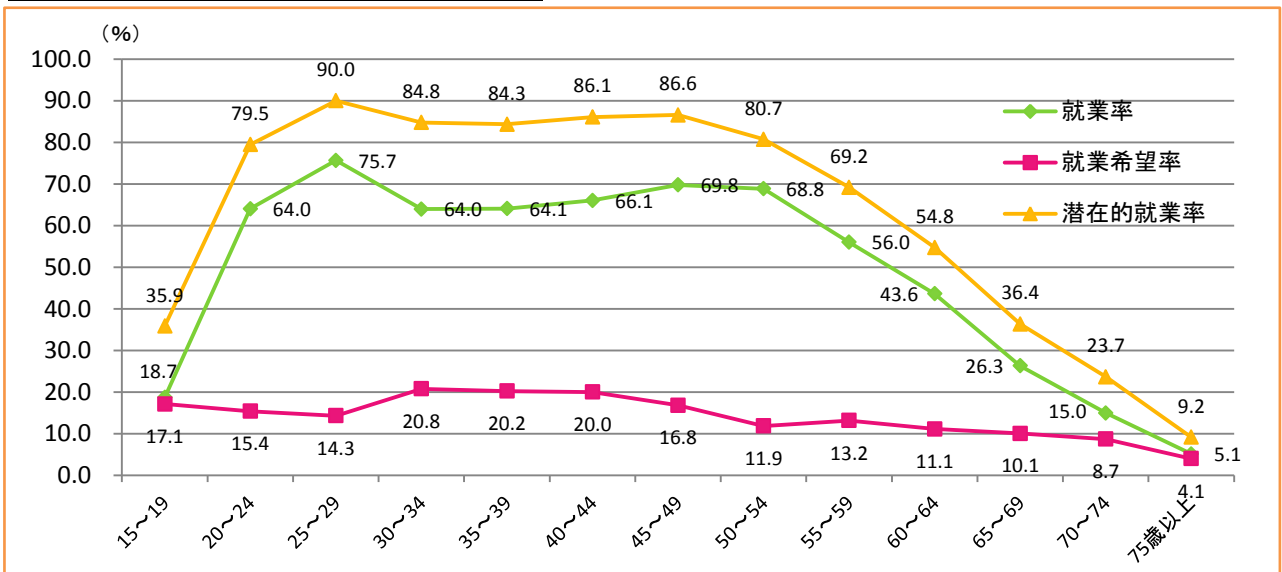
性別、従業上の地位、雇用形態別有業者数(大阪府)



資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(H14、H19、H24)

(※)非正規就業者はパート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他の合計

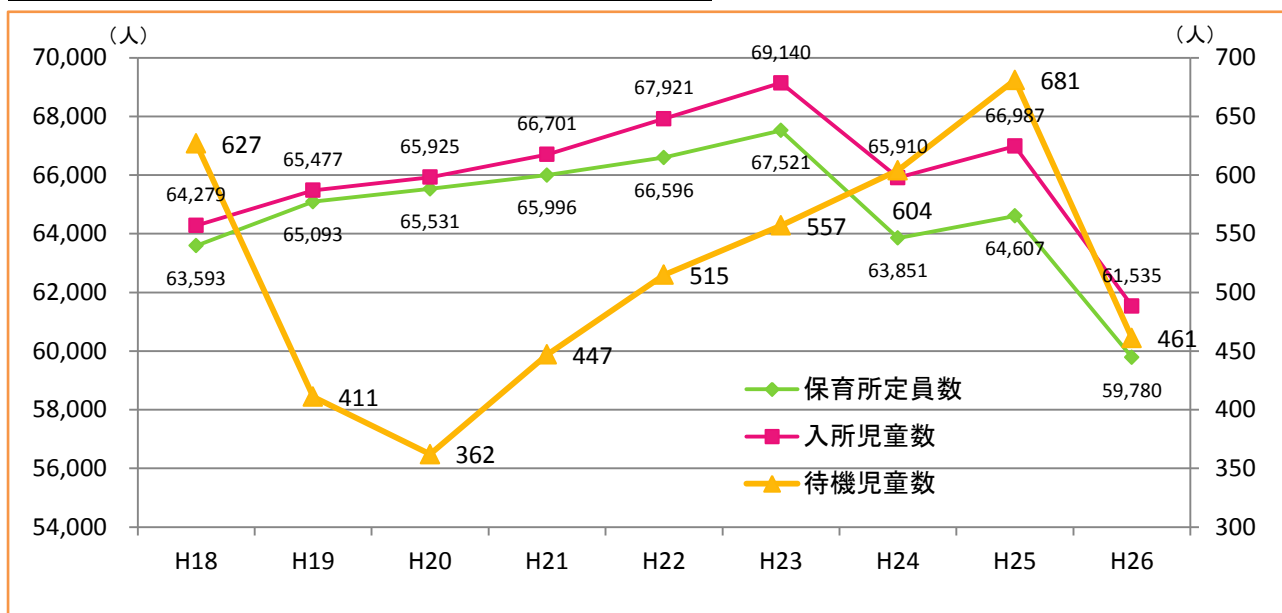
年齢階級別女性の潜在的就業率（大阪府）



資料出所：総務省「平成 24 年 就業構造基本調査」

(注)潜在的就業率=(就業者数(年齢階級別)+就業希望者数(年齢階級別))/15 歳以上人口(年齢階級別)

保育所定員、入所児童数、待機児童数の推移（大阪府）



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。

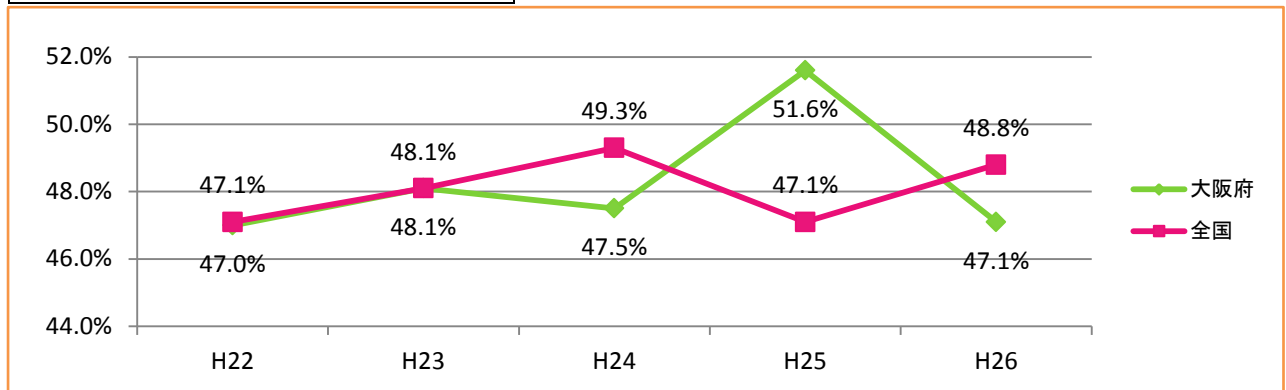
育児休業の取得率（大阪府 全国）

(常用労働者30人以上規模)	大阪府		全国	
	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)
平成 14 年	81.5	0.4	71.2	0.05
平成 20 年	86.1	0.9	89.0	1.22
平成 25 年	83.8	1.9	91.1	2.02

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(H14)、「雇用均等基本調査」(H20)、

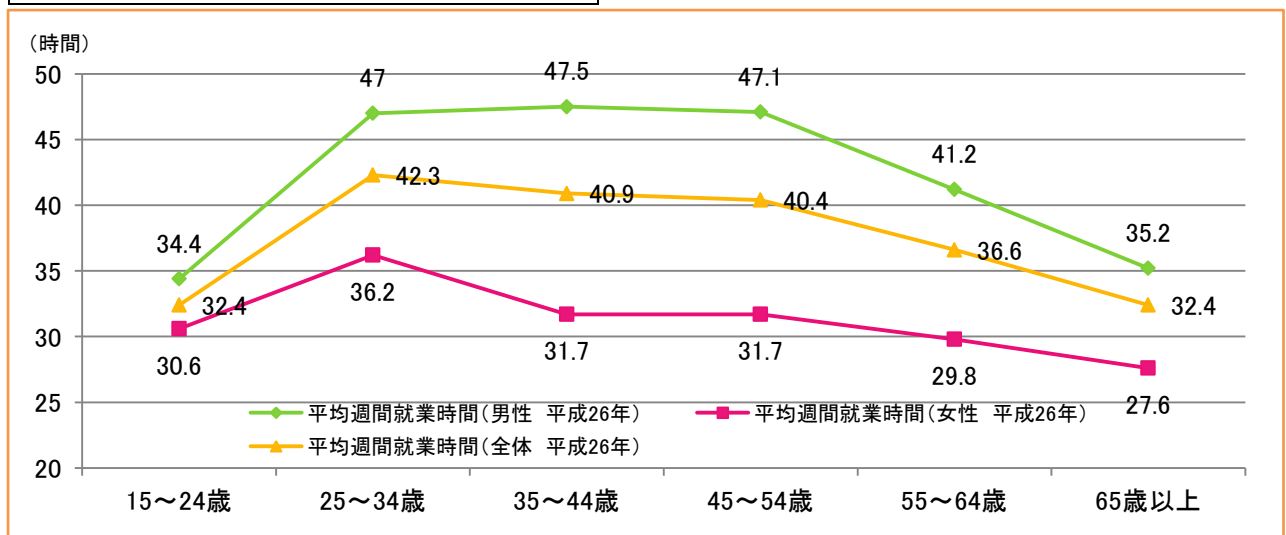
大阪府雇用推進室「基本的労働条件調査」(H14)、大阪府総合労働事務所「平成 25 年度労働関係調査」

年次有給休暇の取得率（大阪府 全国）



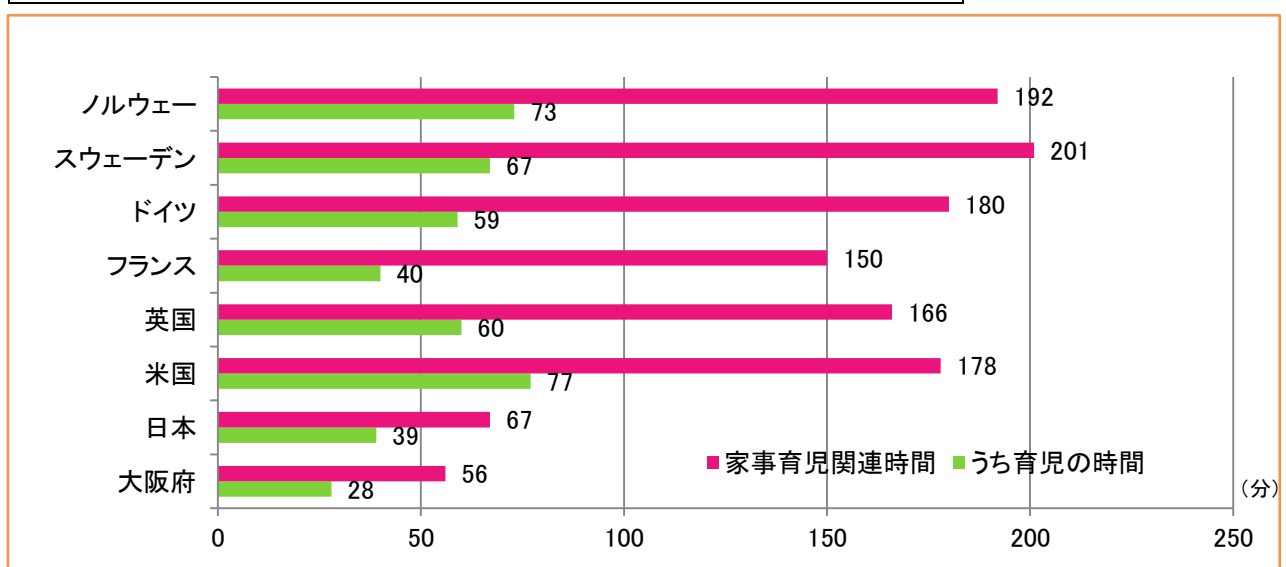
資料出所：大阪総合労働事務所「労働関係調査」、厚生労働省「平成26年就業条件総合調査」

性別・年齢階級別平均週間就業時間（大阪府）



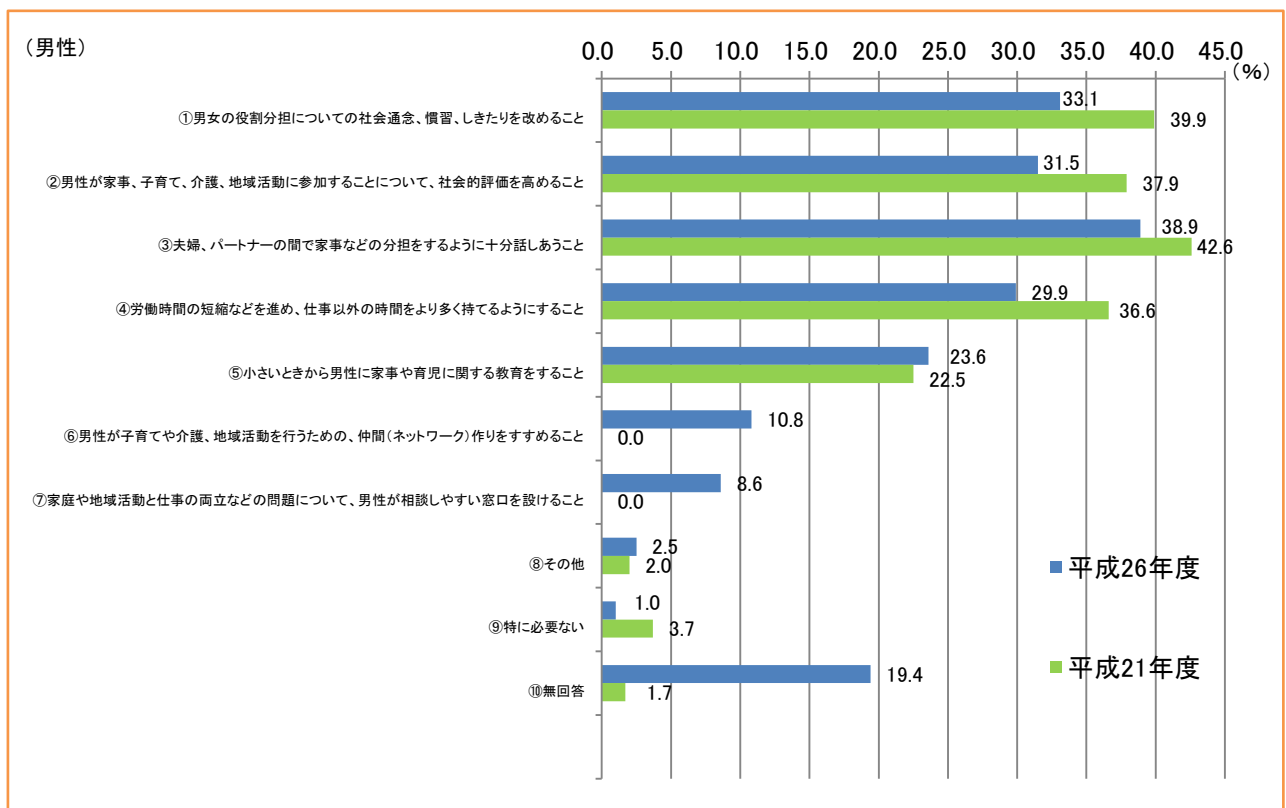
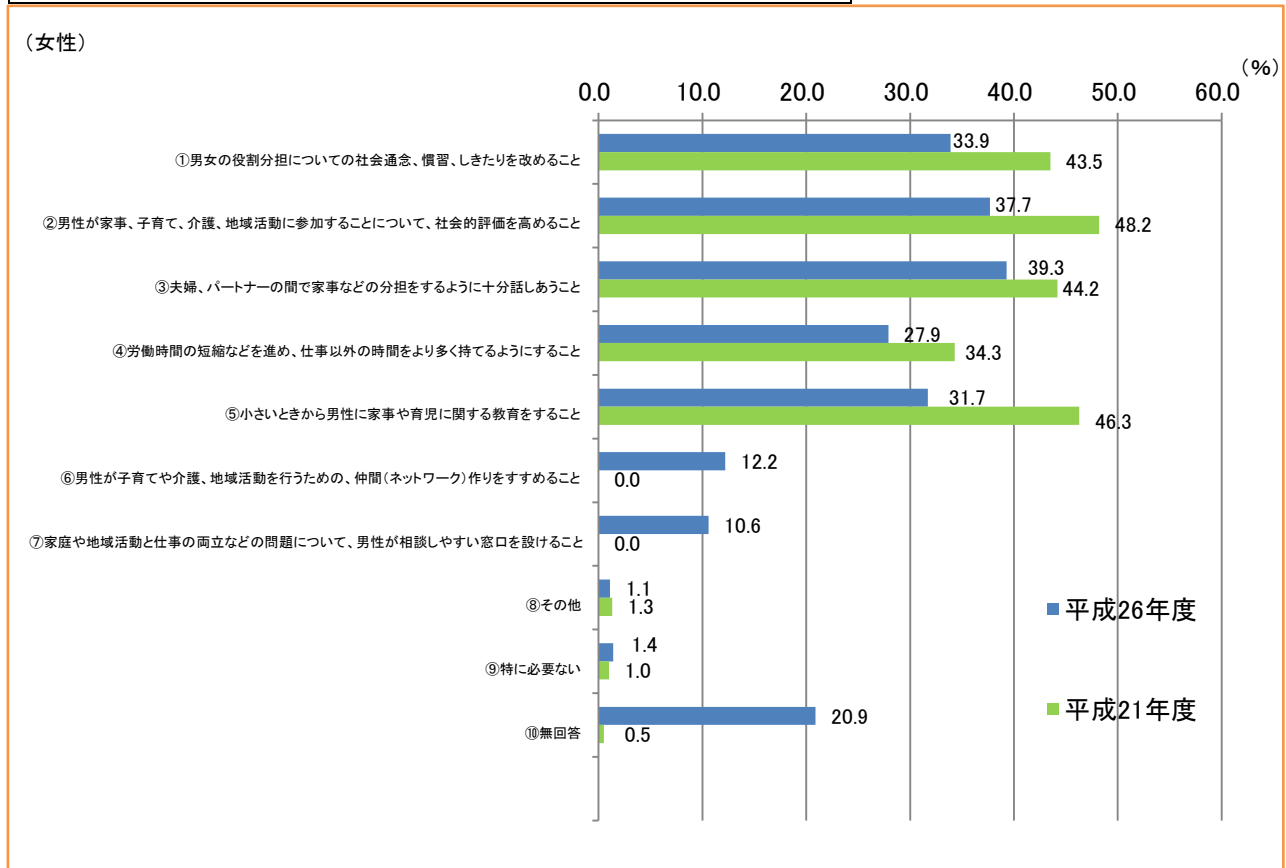
資料出所：大阪府統計課「大阪の就業状況」(平成26年平均)

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、国際比較）



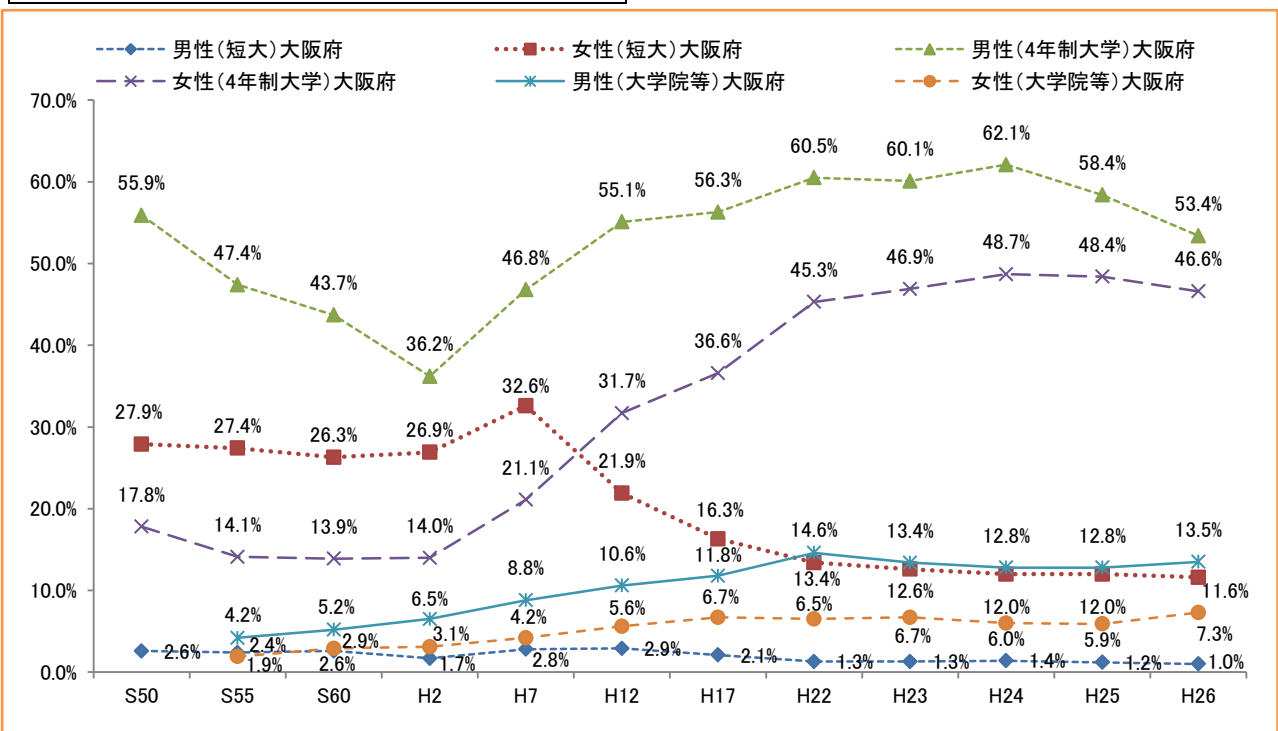
資料出所：内閣府「平成27年版男女共同参画白書」、総務省「平成23年社会生活基本調査」

男性が家事・育児・介護・地域活動等に参加するために必要なこと



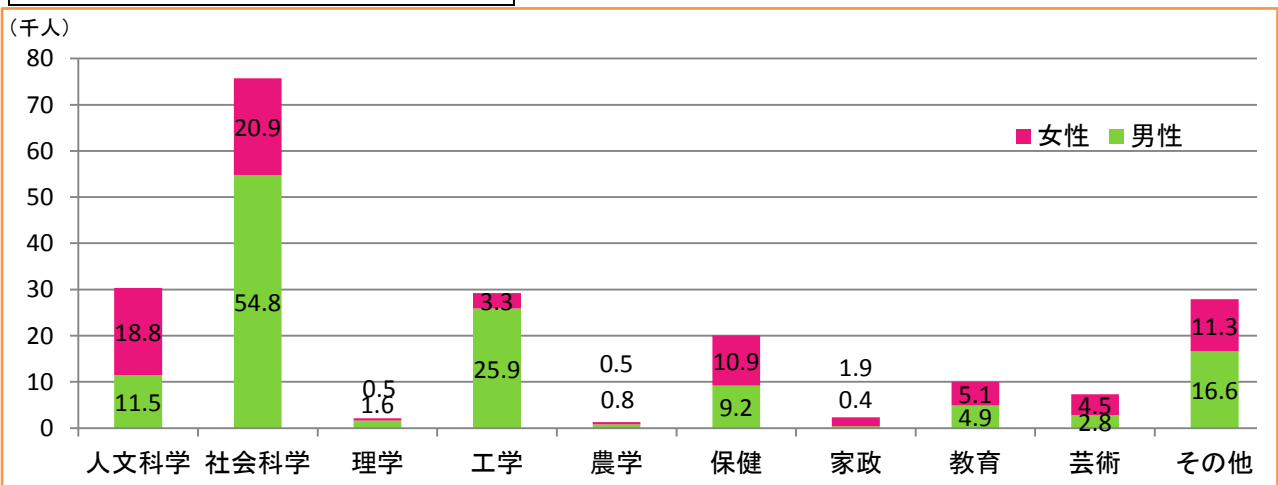
資料出所:「男女共同参画に関する府民意識調査」(平成 26 年度)

高等教育機関への男女別進学率の推移（大阪府）



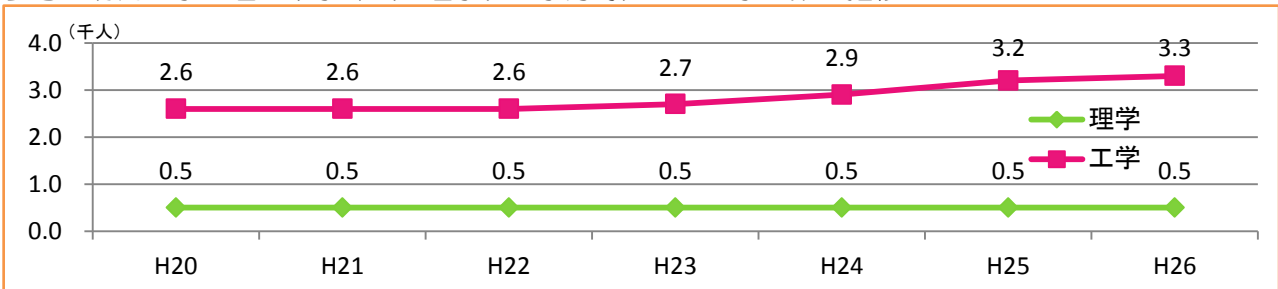
資料出所：文部科学省「学校基本調査」をもとに、大阪府男女参画・府民協働課で作成
 (注)大学院等への進学は、大学を卒業後、大学の学部、短期大学へ進学した者等も含む。

大阪府内大学における学部学科別生徒数



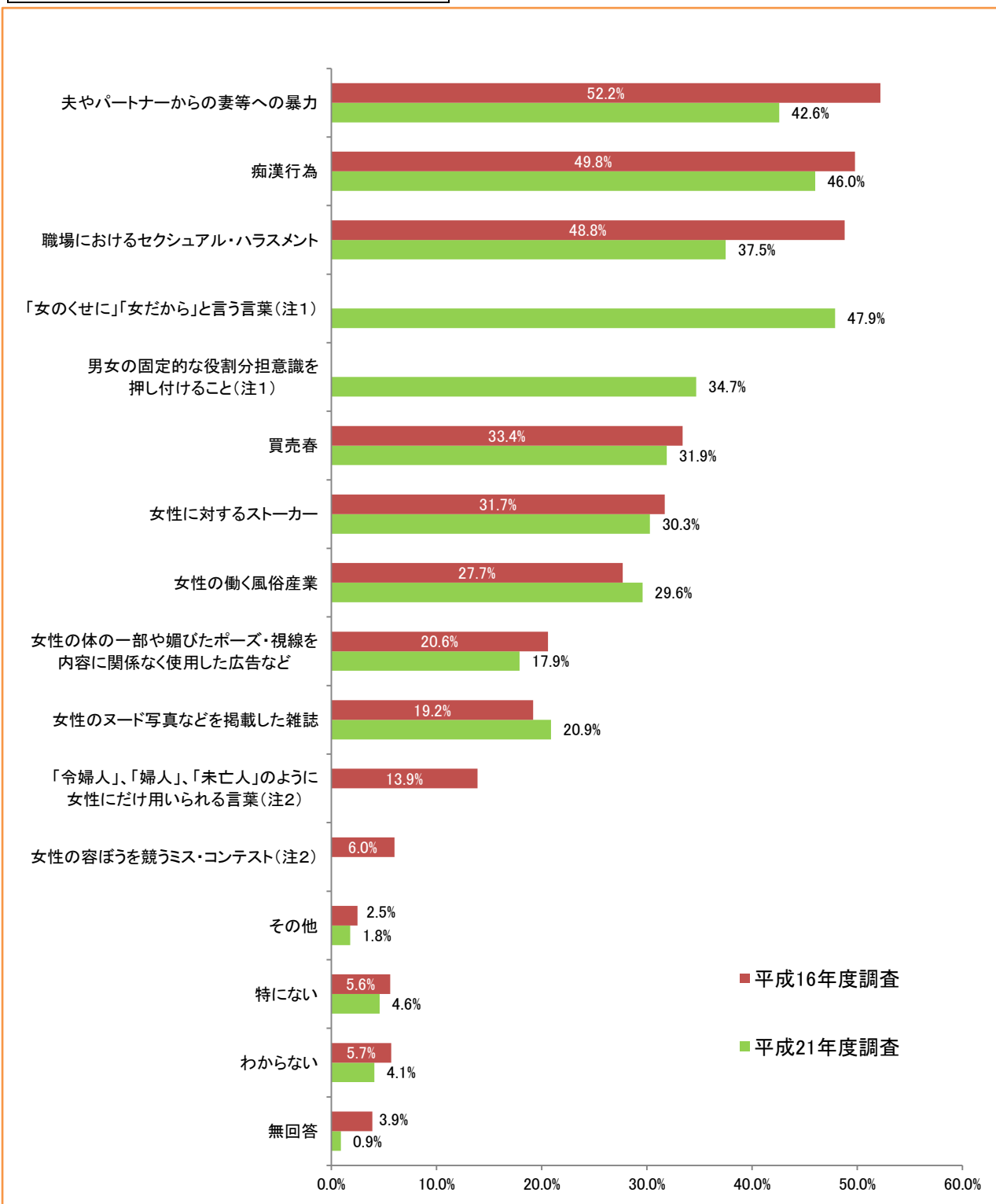
資料出所：大阪府統計課「大阪の学校統計」(平成 26 年度)

参考：府内大学の理工系学部（※理学、工学分野）の女子学生数の推移



資料出所：大阪府統計課「大阪の学校統計」(平成 20～26 年度)

女性の人権が尊重されていないと感じること



資料出所:「男女共同参画に関する府民意識調査」(平成 16・21 年度)

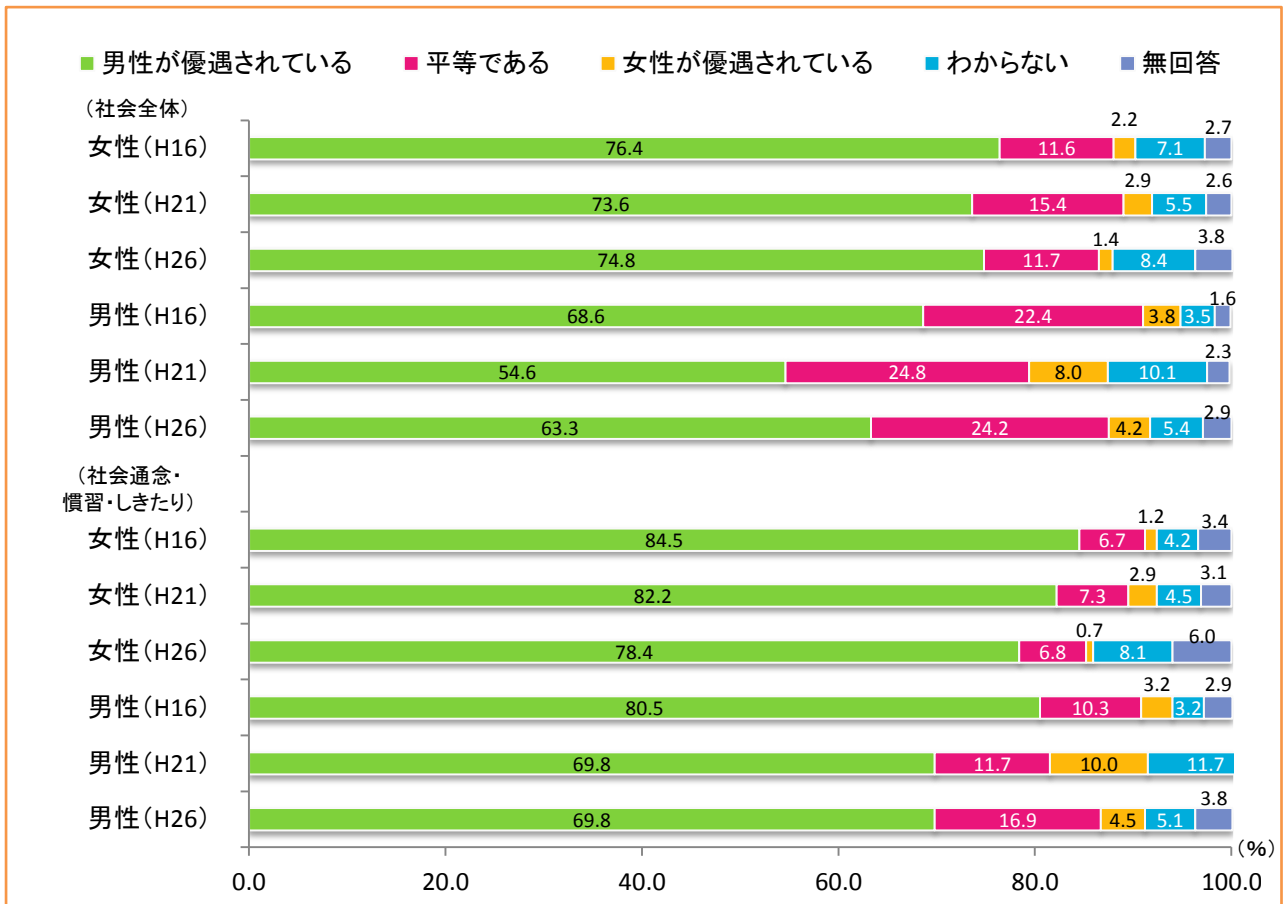
注1)これらの項目は、平成 21 年度調査時から追加した調査項目

注2)これらの項目は、平成 21 年度調査時には削除した調査項目

【府民意識】

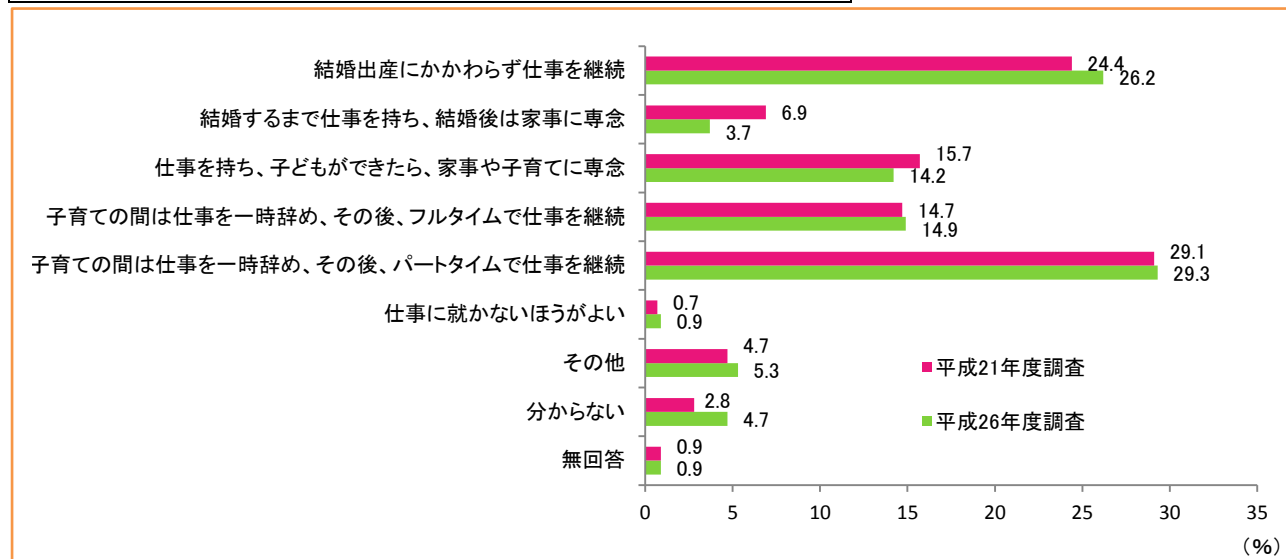
男女平等の現状認識（社会全体）（社会通念・慣習・しきたり）

問 次あげる分野で、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。



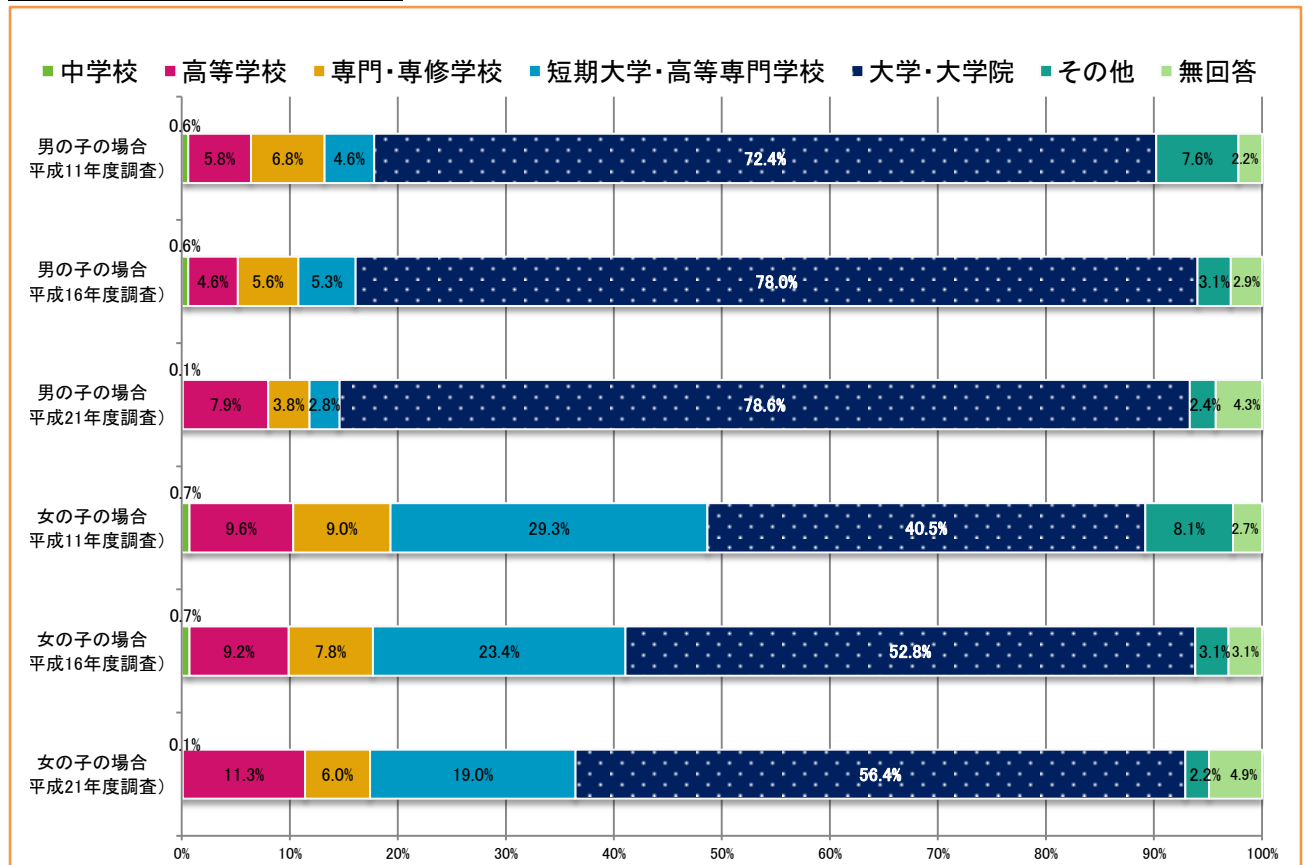
資料出所: 男女共同参画に関する府民意識調査(平成 16・21・26 年度)
 「男性が優遇されている」の割合については、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計
 「女性が優遇されている」の割合については、「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」の合計

好ましい女性の生き方について（女性が仕事に就くことへの考え）



資料出所: 男女共同参画に関する府民意識調査(平成 21・26 年度)

子どもに受けさせたい教育程度



資料出所: 男女共同参画に関する府民意識調査(平成 11・16・21 年度)

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、公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入れら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的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立

し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (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

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し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。）を受け取る権利
- (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、分娩及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第十三条

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

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

第十四条

1. 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経

済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2. 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件(特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件)を享受する権利

第四部

第十五条

1. 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
2. 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
3. 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書(種類のい

かんを問わない。)を無効とすることに同意する。

4. 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第十六条

1. 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

- (a) 婚姻をする同一の権利
- (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
- (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
- (d) 子に関する事項についての親(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
- (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)
- (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

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

第五部

第十七条

1. この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会(以下「委員会」という。)を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後には二十三人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分

な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出すものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に公平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2. 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から一人を指名することができる。
3. 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。
4. 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の三分の二をもって定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
5. 委員会の委員は、四年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
6. 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2 から 4 までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
7. 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
8. 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
9. 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効

果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第十八条

1. 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内
 - (b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。
2. 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第十九条

1. 委員会は、手続規則を採択する。
2. 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

第二十条

1. 委員会は、第十八条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年二週間を超えない期間会合する。
2. 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第二十一条

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

第二十二条

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

第六部

第二十三条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって

男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第二十四条

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

第二十五条

1. この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
2. 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
3. この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
4. この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第二十六条

1. いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
2. 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第二十七条

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

第二十八条

1. 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の

書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。

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

第二十九条

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

第三十条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

男女共同参画社会基本法

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

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努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議するこ

と。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (抄)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 (平成十一年七月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は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。）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十五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

（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出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第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（次条及び第二十条第一項において「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。

(委託募集の特例等)

第十二条 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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四

十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

第十三条 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)

第十四条 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

第十五条 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)

第十六条 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情報を定期的に公表しなければならない。

- 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情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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)

第十八条 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)

第十九条 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)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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）

第二十四条 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）

第二十五条 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）

第二十六条 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。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで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）

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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

（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 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

な措置を講ずるものとする。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 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)

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次

のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(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)第五条第一項に規定するものをいう。)の策定及び推進に関すること。
--

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

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

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

年	世 界	国	大 阪 府
平成 9 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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] ■ 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 ■ 12月 「介護保険法」公布 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 12月 「審議会等への女性委員の登用推進要綱」策定
平成 10 (1998)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 1月 「男女共同参画社会に関する世論調査」発表 ■ 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 ■ 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 ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 7月 「大阪府女性労働対策推進計画」策定 ■ 8月 第 1 回大阪府男女協働推進連絡会議を開催 ■ 9月 第 1 回男女協働社会づくり審議会を開催 ■ 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 ■ 12月 海外女性招へい事業の実施(第 2 回)[韓国、フィリピン]
平成 11 (1999)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 6月 「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ■ 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] ■ 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 ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 11月 海外女性招へい事業の実施(第 3 回)[アメリカ] ■ 12月 「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」発表

年	世 界	国	大 阪 府
平成 12 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6月 国連特別総会「女性 2000 年会議」開催 (ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2月 「男女間における暴力に関する調査」発表 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2月 男女協働社会づくり審議会「中間報告」公表 ■ 4月 女性週間全国会議 ■ 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 ■ 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 ■ 9月 「女性に対する暴力」対策会議設置 ■ 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 ■ 12月 「女性への暴力」サポートライン
平成 13 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 11月 「女性に対する暴力をなくす運動」スタート 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 3月 大阪府男女共同参画計画素案公表 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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
平成 14 (2002)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 2月 アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 ■ 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 ■ 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 ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3月 大阪府男女共同参画推進条例公布 [平 14.4 施行] ■ 8月 大阪府男女共同参画施策苦情処理制度開始 ■ 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 本の矢とらつの提言-3 人の女性知事による政策アピールと国への提言-」

年	世 界	国	大 阪 府
平成 15 (2003)		<p>■ 3月 文部科学省 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告（女性研究者への支援）</p> <p>■ 4月 男女共同参画会議 基本問題専門調査会「女性のチャレンジ支援策について」公表 男女共同参画会議「女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見」公表</p> <p>■ 6月 「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定[平 15.9 施行]</p> <p>■ 7月 男女共同参画会議「政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況及び今後の取組に向けての意見（男女共同参画にかかわる情報の収集、整備、提供）」公表 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 「少子化社会対策基本法」公布、施行 女子差別撤廃条約実施状況第4回・5回報告審議</p> <p>■ 8月 第4回・第5回報告に対する女子差別撤廃委員会最終コメント</p> <p>■ 10月 文部科学省 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第2次報告（女性のキャリアと生涯学習のかかわりから）</p>	<p>■ 1月 「男女いきいき・元氣宣言事業者顕彰制度」創設 大阪府男女共同参画審議会に「大阪府における男女共同参画施策等の推進方策について」諮問 大阪府男女共同参画年次報告「大阪府の男女共同参画の現状と施策」発行 大阪府男女共同参画企画推進員「大阪府が男女共同参画のモデル職場となるために」提言</p> <p>■ 4月 「財団法人男女協働社会づくり財団」を「財団法人男女共同参画推進財団」に名称変更 大阪府男女共同参画推進本部「男女共同参画モデル職場づくりのための10の取組」を大阪府男女共同参画推進責任者会議(3月)決定を経て推進本部へ報告</p> <p>■ 6月 ドーンセンター入館者 400万人を突破</p> <p>■ 7月 北海道、千葉、大阪、熊本の4道府県女性知事から、「参議院共生社会に関する調査会」に対し、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の見直しについて要望</p> <p>■ 10月 女性のチャレンジフェア開催 女性知事リレーフォーラム(北海道、千葉、大阪、熊本)の4道府県女性知事)ほか</p> <p>■ 11月 4道府県女性知事から国に対し、「4人の女性知事が四輪駆動で牽引する5つの改革」提言</p> <p>■ 12月 大阪府男女共同参画審議会「大阪府における男女共同参画施策等の推進方策について」答申 全国知事会に「男女共同参画研究会」設置 (構成員：北海道、岩手県、千葉県、新潟県、大阪府、鳥取県、佐賀県、熊本県の知事)</p>
平成 16 (2004)		<p>■ 4月 「児童虐待の防止等に関する法律」の改正[平 16.10 施行] 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定</p> <p>■ 6月 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正[平 16.6 施行] 男女共同参画社会の将来像検討会報告書「男女共同参画は日本社会の希望」公表</p> <p>■ 7月 男女共同参画会議に「男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」諮問</p> <p>■ 12月 育児・介護休業法の改正[平 17.4 施行] 児童福祉法の改正、施行</p>	<p>■ 6月 財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)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2～3月 国連「北京+10」閣僚級会合 (ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 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] ■ 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
平成 18 (2006)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 6月 「男女雇用機会均等法」改正[平 19.4 施行] ■ 6～7月 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ■ 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 ■ 12月 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 6月 「いきいき企業サーチネット」開設 ■ 9月 「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」設置
平成 19 (2007)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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] ■ 7月 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正[平 19.4 施行] 男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会 「『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本方針報告公表 ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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

年	世 界	国	大 阪 府
平成 20 (2008)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 12月 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出 ■ 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] 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 4月 企業で働く女性のためのロールモデルバンク事業」創設 ■ 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
平成 21 (2009)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 4月 男女共同参画シンボルマーク決定 ■ 6月 「育児・介護休業法」改正[平 22.6 施行] ■ 6月 「男女共同参画社会基本法」制定から 10 周年 ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
平成 22 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3月 国連「北京+15」記念会合 (ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 9月 APEC 第 15 回女性リーダーズネットワーク (WLN) 会合 ■ 9月 第8回男女共同参画担当者ネットワーク (GFPN) 会合 ■ 12月 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 	
平成 23 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 5月 「おおさか男女共同参画プラン (2011-2015) 策定
平成 24 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6月 「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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
平成 25 (2013)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 5月 若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ■ 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] ■ 6月 「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 	

年	世 界	国	大 阪 府
平成 26 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3月 第 58 回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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 	
平成 27 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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） ■ 3月 第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6月 「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 ■ 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 ■ 12月 「第4次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 7月 OSAKA 女性活躍推進会議を設置 ■ 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 ■ 9月 女性が輝くOSAKA行動宣言発表

用語解説

用語	解説
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。
エンパワメント	力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。
オピニオンリーダー	集団の意思決定(流行、買物、選挙など)に関して、大きな影響を及ぼす人物。世論形成者をいう。
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。
クォータ制(割当制)	積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。
固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決める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。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)	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。
指導的地位	「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020年30%」の目標)のフォローアップについての意見」(平成19年(2007年)2月14日男女共同参画会議決定)においては、「国連の

	<p>ナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)の算出方法等を踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されている。</p>
周産期	<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>
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>
ストーカー行為	<p>「ストーカー行為」とは、恋愛感情などの好意の感情、その感情が満たされなかったことへの怨みなどの感情を充足させる目的で、相手や相手の配偶者・親族などにつきまとい等の行為を繰り返し行うこと。ストーカー事件の多発を受け、平成 12 年（2000 年）「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が施行された。</p>
性的指向	<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表すものであり、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>
性同一性障がい	<p>平成 16 年（2004 年）に施行した「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」において、「生物的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別(以下「他の性別」という。)であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」と定義されている。同法の施行により、戸籍の性別変更が認められることとなった。</p>

<p>セクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ)</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>ダイバーシティ</p>	<p>「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。</p>
<p>トラフィッキング(人身売買) 禁止条約</p>	<p>正式名称「人身売買及び他人の売春からの搾取の禁止に関する条約」。昭和24年(1949年)、国連第4回総会で採択された。日本では昭和33年(1958年)、国会で承認された。</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26年1月3日改正)第1条第1項に定める「配偶者からの暴力」の「配偶者」には、事実婚を含むほか、配偶者から暴力を受けたあとに離婚(事実婚であった者が、事実上離婚したと同様の状態を含む。)をし、引き続き暴力等を受けた者、並びに、生活の本拠を共にする交際相手や生活の本拠を共にする交際相手からの暴力を受けたあとに関係を解消し、引き続き暴力を受けた元交際相手を含むが、生活の本拠を共にしない交際相手は含まない。</p> <p>「配偶者からの暴力」は、身体的暴力のみならず、精神的・性的暴力も含まれる。</p>
<p>バリアフリー</p>	<p>高齢者・障がい者等が社会生活をしていく上で障壁(バリア)となるものを除去(フリー)すること。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など全ての障壁を除去するという考え方のこと。</p>
<p>PDCAサイクル</p>	<p>計画(Plan)を実行(Do)し、評価(Check)して、改善(Action)に結びつけ、その結果を次に生かすプロセスのことで、このプロセスを継続することによってより良い成果を上げることが期待できる。</p>
<p>フレックスタイム制度</p>	<p>1か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。</p>
<p>見える化</p>	<p>関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のこと。</p>
<p>メディア・リテラシー</p>	<p>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。</p>

リベンジポルノ	元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなどをいう。このような行為の多くは、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（平成 26 年法律第 126 号）による規制の対象となる。なお、同法の規制対象は必ずしもこのような行為に限定されるものではない。
6次産業化	農林水産業・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出すること。
ワンストップ・サービス	複数の手続を一つの窓口で行えるようにすること。



府民文化部男女参画・府民協働課

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1丁目14番16号 大阪府咲洲庁舎 38階
TEL 06(6210)9321／ファックス 06(6210)9322 平成28年3月発行