

（仮称）世田谷区男女共同参画プラン調整計画 中間まとめ（案） 【概要版】

第 1 章 調整計画策定の主旨

今回の調整計画は、現行の世田谷区男女共同参画プランが策定された平成 19 年 3 月以降における法改正、国や東京都などの男女共同参画の最新動向を踏まえた計画とする。

【国の動きに対する対応】

「第 3 次男女共同参画基本計画」や「改正 DV 防止法」、「仕事と生活の調和憲章」および「行動指針」に対応した計画とする。

【東京都の動きに対する対応】

現在改定中の「男女平等参画のための東京都行動計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」の内容を斟酌した計画とする。

【世田谷区への取り組み】

現行プラン等に基づき取り組みを進めてきたが、男女共同参画を取り巻く社会情勢は大きく変化しており、これまでの施策の取り組み等を踏まえ、現行プランの見直しを行い、これらへの対応を図る。

第 2 章 これまでの主な取り組み

現行プランにおける体系に沿って取り組みを進めてきた。



第 3 章 「重要な取組み」の設定

男女共同参画を取り巻く社会情勢などの変化に対応するため、現行プランの「5 つの重点取組み」を見直し、平成 25 年度からの 4 年間の計画をリードする新たな「重要な取組み」を設定する。

1 DV 防止に向けた取組み

(1) 現状と課題

DV の相談件数は増加傾向にあり、相談体制の一層の充実や相談や支援等に関わる人材育成が求められている。あわせて、被害者の安全な保護体制や自立支援のための支援体制の充実、連携強化が一層重要になっている。また、あらゆる DV の未然防止・早期発見の観点から、さらなる啓発の充実等が求められている。

(2) 目標と考え方

DV のないまちを目指します

DV は被害者に対する重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を阻害するものである。そのため、DV の未然防止・早期発見に向けた取組みの充実、小さい頃からの男女平等教育や人権教育などによる意識醸成、DV 被害者への心のケアや就労支援なども含めた切れ目のないきめ細かな支援をしていく。

(3) 取組みとその具体例

- ① DV の未然防止と早期発見（DV 防止に向けた啓発の充実、デート DV 出前講座の実施 など）
- ② DV 相談の充実（相談事業の拡充、窓口の一層の周知など）
- ③ 安全確保のための体制整備（緊急一時保護の実施 など）
- ④ 自立に向けた支援（生活再建に向けた支援の実施及び就労支援の充実、DV 被害者への同行支援の充実 など）
- ⑤ 人材育成・関係機関等との連携（職員や相談員向け研修の充実、関係機関や地域団体との連携の強化と相互支援 など）

「改正 DV 防止法」に基づく（仮称）「世田谷区配偶者等暴力防止基本計画」として位置づける。

2 ワーク・ライフ・バランスの着実な推進に向けた取組み

(1) 現状と課題

WLB 推進指針を踏まえ、「ワーク・ライフ・バランス」の啓発などに取り組んでいる。今後の少子高齢化の進展を考慮した一層の両立支援、中小企業が多い区の特性を踏まえた企業等への実務的な支援が必要となっている。

(2) 目標と考え方

すべての人がその人らしくいきいきと働き暮らしていくことができる世田谷を目指します

家族の領域では、介護・子育て等の様々な生き方・働き方をしている人を支援できる環境を整備していく。地域の領域では、働く人が地域活動に参加しやすく、地域のつながりを深めていく環境づくりに取り組む。さらに、産業の領域では、中小企業への実務面の支援を含めた取組み等を進める。

(3) 取組みとその具体例

- ① 家族（男女の仕事と介護の両立支援 など）
- ② 地域（働く人や定年退職者の地域活動における活躍の場の提供 など）
- ③ 産業（「ワーク・ライフ・バランス」の一層の周知 など）

3 男女共同参画センター“らぶらす”の充実に向けた取組み

(1) 現状と課題

「女性の就業支援」や「区民との協働」など、5 つの柱に基づく事業の実施や、授乳コーナーの設置などハード面の整備にも取り組んできた。今後さらに、誰もが利用しやすくなるような工夫や区民参加による事業展開を進めることなどが求められている。

(2) 目標と考え方

老若男女が集い、活躍できる拠点を目指します

年齢や性別に関わりなく、誰もが利用しやすくなる工夫を進めていくとともに、男女共同参画意識等の啓発事業の充実を図る。また、地域における課題解決や実践的活動につながる知識習得、課題の把握や解決に必要な調査研究や情報提供などに一層取り組む。

(3) 取組みとその具体例

- ① 啓発（区内の産業団体・関係団体・大学等との連携など）
- ② 女性のエンパワーメントの拠点としての機能充実（就業支援講座の充実 など）
- ③ 活動支援（区民企画協働事業等の充実 など）
- ④ 情報収集・発信・提供（ホームページの充実 など）
- ⑤ 相談（相談体制の充実 など）

防災分野における男女共同参画の視点

(1) 背景

区では、これまで、地域防災計画等で女性の視点を取り入れるなどの取り組みを進めてきたが、平成 23 年 3 月 11 日の東日本大震災などの経験から、防災分野における男女共同参画の視点が改めて重要になっている。

(2) 充実すべき視点

災害時においても誰もが安心して暮らすことができる世田谷を目指します

男女共同参画の視点で防災や災害復興に取り組み、女性などのニーズも踏まえた災害対応によって、平常時のみならず災害時においても、誰もが安心して暮らすことができる世田谷を目指す。

(3) 取組みの方向性

- ・ 防災や復興に関する政策・方針の検討・協議・決定過程の段階から、女性の主体的な参画を拡大し、女性の視点を取り入れて対応する。
- ・ 女性のみならず、高齢者・障害者・外国人などへも同様な配慮が必要であり、男女共同参画の視点から様々な対応を行うとともに地域の啓発を図る。
- ・ 避難所運営訓練においても、女性リーダーを育成していくなど、女性の視点を取り入れた訓練を行う。

世田谷区男女共同参画プラン

世田谷区

◆ 男女共同参画センター“らぶらす”のご案内

男女共同参画社会の実現に向けて、講演会、講座等をはじめ、悩みごと相談や図書資料の収集・貸し出しなどの事業を行っています。

また、性や年齢の別なくすべての区民が学びあい、交流していくための場として研修室、情報交流コーナー、資料コーナー、子ども室なども利用できます。

場 所：〒155-8666 世田谷区北沢 2-8-18 北沢タウンホール 9～11F

電 話：03(5478)8021 ファクシミリ：03(5478)8026

開館時間：午前 9 時から午後 10 時

休 館 日：毎月第 3 月曜日（ただし月曜日が祝日の場合は翌日）年末年始（12 月 28 日～1 月 4 日）



はじめに



「いつまでも住み続けたい『魅力あふれる 安心・安全のまち世田谷』」の実現を目指し、区では区民の皆さんと知恵と力を合わせ、様々な課題に取り組んでいます。地域社会の課題解決には、性別、年齢、障害の有無などを問わず多様な区民の参画が必要です。

区は、平成9年に「男女が共に生きるせたがやプラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、10年にわたり積極的に施策を展開してまいりました。この間、国においても男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置付け、男女共同参画社会基本法の制定、男女雇用機会均等法やドメスティックバイオレンス防止法の改正、男女共同参画基本計画（第2次）を策定するなど、男女共同参画社会の実現に向けた環境整備が大きく進展しています。急激な少子・高齢化や社会の進展、人権意識の高まりなどとあいまって、社会全体における男女共同参画意識も大きく様変わりしてきた感がいたします。

このたび策定した「世田谷区男女共同参画プラン」は、これまでの男女共同参画施策の成果を踏まえつつ、新たな10年を展望し諸処の取り組みを明らかにしたものです。この計画は、男女共同参画社会を着実に実現するための区政の基本となる計画です。21世紀は多様性の時代とも言われます。男性も女性も一人ひとりがかげがえのない存在として尊重され、もてる能力を存分に発揮できる社会を創るには、行政と区民、事業者の皆さんが力を合わせてこの計画を力強く推進することが重要であると考えます。区民の皆さんのご理解とお力添えをお願いいたします。

最後になりましたが、この計画の策定にあたり、提言をいただいた男女共同参画基本計画策定委員会の皆様、また、ご意見をお寄せいただいた区民の皆様に厚くお礼を申し上げます。

平成19年3月

世田谷区長 熊本 哲之^{のり ゆき}

策定にあたって



このたび「世田谷区男女共同参画プラン」がまとまりました。

女性も、女性を取り巻く環境も変わってくる中で「男女が共に生きるせたがやプラン」から10年ぶりの計画です。この間法律や制度も整備され景気も回復してきましたが、人々の暮らしは「格差」が問題になり、女性の雇用者は増えましたがその過半数は非正規雇用者として働いています。少子高齢化はますます深刻になっています。こんな時代だからこそ地域の取り組みが重要になってきています。

女性たちが機械や部品ではなく、人間としてその適性や能力を発揮することができるように、4つの目標と17の課題を設定しました。一つひとつの言葉に思いを込めておりますのでぜひ読んでください。

中でもハイライトは5つの重点取り組みです。行政の計画というのは、とかくすべての問題課題をカバーしようとするので、総花的になりがちです。しかしこのプランでは「DVは人権にかかわる最重要課題」「こんないい拠点施設を活性化しなければもったいない」「子どもを健やかに生み育てる環境を」と言う委員と区民の熱い声にこたえて、具体的な目に見えるプロジェクトをあげました。世田谷らしい手ごたえのある成果が上がるのではないかと期待しています。

また単に美しい言葉を連ねるだけでなく女性の登用目標、認知率の向上など数値目標も出しました。区民の皆様に計画を監視していただくと目安になると思います。

このプランが成果をあげられるかどうかは区民の皆さんがどれだけ自分の問題として関わってくださるかにかかっています。ぜひ、ともに協力して、世田谷を新しい男女共同参画社会のモデルとしていきましょう。

平成19年3月

世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会
委員長 坂東 眞理子

目次

第1章 計画の背景	1
1. 計画策定の趣旨	2
2. 国際的な動き	2
3. 国の動き	3
4. 東京都の動き	3
5. 世田谷区の実践	4
6. 男女共同参画の現状と課題	4
第2章 計画の概要	5
1. 計画の基本理念	6
2. 計画の目標	6
3. 計画の性格・位置づけ	8
4. 計画の期間	8
5. 計画の推進体制	8
6. 計画の体系	9
第3章 重点取り組み	13
1. ドメスティック・バイオレンス防止の取り組み	14
2. 男女共同参画センター“らぷらす”の充実	16
3. 子育てに夢が持てる環境づくり	18
4. 女性のチャレンジ・再チャレンジ支援	20
5. 企業の男女共同参画促進への支援	22
第4章 計画の内容	25
1. 課題別施策	25
目標1 男女の人権の尊重	27
目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進	33
目標3 少子高齢社会の男女の自立を促進する	39
目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える	47
2. 数値目標	53
資料編	55

第1章 計画の背景

1. 計画策定の趣旨
2. 国際的な動き
3. 国の動き
4. 東京都の動き
5. 世田谷区の実組み
6. 男女共同参画の現状と課題

第1章 計画の背景

1. 計画策定の趣旨

個人の尊重と法の下での平等を謳う日本国憲法の下で、男女平等の実現に向けた取組みは、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を支柱とする国際的な取組みとともに着実に進められてきました。

これらの動きに伴い、各種法制度の整備が進み、社会の意識も少しずつ変化していますが、性別による固定的役割分担やこれを反映した慣行は社会のあらゆる分野に依然として残り、男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。また、社会経済情勢が急速に変化するなかで、価値観やライフスタイルが多様化するなど私たちを取り巻く新たな状況への対応が求められています。

世田谷区では、平成17年（2005年）4月よりスタートした新しい基本計画の中で、あらゆる分野で男女がともに参画し、相互の自立をはぐくみ、人権を尊重し合う社会をめざしています。

そこで、このような社会の実現に向けた新たな指針として、「男女が共に生きるせたがやプラン調整計画」の成果や課題を継承しつつ、社会情勢の変化などに対応する取組みを盛り込んだ「世田谷区男女共同参画プラン」を策定するものです。

2. 国際的な動き

国際社会における女性の地位向上のための取組みは、昭和50年（1975年）にメキシコ・シティで開催された「国際婦人年世界会議」による「世界行動計画」の採択を契機に進められました。この計画では、昭和51年（1976年）からの10年が「国連婦人の十年」と定められ、その目標として「平等・発展・平和」が掲げられました。

その後、昭和54年（1979年）には「女子差別撤廃条約」、昭和60年（1985年）には「西暦2000年に向けての女性の地位向上のためのナイロビ戦略（ナイロビ将来戦略）」が採択されました。

平成7年（1995年）には、北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）において、「北京宣言」と「北京行動綱領」が採択され、この行動綱領は、12の重大問題領域について各国政府等の具体的な取組み指針を示しました。

北京会議の5年後、平成12年（2000年）には、ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、男女平等の実現に向けたさらなる行動を明らかにした「政治宣言」と「北京宣言及び北京行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」が採択されました。

平成17年（2005年）には、ニューヨークで「第49回国連婦人の地位委員会（北京+10ハイレベル会合）」が開催されました。そこでは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進が持続可能な開発のために不可欠であり、貧困撲滅やHIV／エイズ等の疾病の防止などの国際社会が達成すべき8つの目標、ミレニアム開発目標の達成にも深く関与していることが確認され、ジェンダーの視点を取り入れる必要性の強調など、今後に向けた視点が新たに盛り込まれることとなりました。

3．国の動き

国においては、昭和52年（1977年）に最初の「国内行動計画」が策定され、昭和62年（1987年）には「西暦2000年に向けての新国内行動計画」、平成8年（1996年）には、「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

昭和60年（1985年）に「男女雇用機会均等法」が成立し、同年、「女子差別撤廃条約」を批准しました。平成7年（1995年）には「育児・介護休業法」、平成11年（1999年）には「男女共同参画社会基本法」が成立しました。

平成12年（2000年）には「男女共同参画基本計画」が策定されるとともに、平成13年（2001年）には、内閣府内に「男女共同参画局」も設置されました。

女性をめぐる状況は時代と共に大きな変化を遂げており、さまざまな法整備も進められています。平成12年（2000年）には、「ストーカー規制法」が成立し、翌年には「配偶者暴力防止法」、平成15年（2003年）には、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

平成17年（2005年）には「男女共同参画基本計画（第2次）」が策定され、12の重点目標が掲げられ、科学技術や防災などが新たな取組みの分野として追加されました。さらには、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」について、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標が明記され、GEM（ジェンダーエンパワーメント指数）を高めるよう、努力しています。

4．東京都の動き

東京都においても、世界や国における取組みと呼応しながら様々な取組みが進められてきました。

昭和51年（1976年）に「都民生活局婦人計画課」を設置、昭和53年（1978年）には「婦人問題解決のための東京都行動計画」を策定しました。

その後、昭和58年（1983年）には「婦人問題解決のための新東京都行動計画」を策定し、平成3年（1991年）には第三次行動計画として「女性問題解決のための東京都行動計画－21世紀へ男女平等推進とうきょうプラン」が策定されました。また、平成7年（1995年）には、都民と行政が協力して女性問題の解決に取り組むための活動の場の拠点となる「東京ウィメンズプラザ」が開館しました。

さまざまな具体的な施策・事業をすすめ、また計画の改定を重ね、平成12年（2000年）に全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を施行しました。平成14年（2002年）には、条例を踏まえての計画として「男女平等参画のための東京都行動計画『チャンス&サポート東京プラン2002』」を策定し、都の具体的な施策とともに、都民や事業者の取組みがまとめられています。

5 . 世田谷区 of 取組み

世田谷区においては、昭和 54 年（1979 年）、婦人問題の解決を課題とする区 of 行動計画に準ずるものとして「世田谷区婦人総合対策」が策定されました。昭和 62 年（1987 年）に「男女共同社会をめざす世田谷プラン」が策定され、翌年には「男女共同社会をめざす世田谷アピール」を發表しました。

計画 of 課題別事業計画に基づいて女性政策を総合的に推進するとともに、平成 3 年（1991 年）には女性政策 of 専管組織として「女性政策室」、推進 of ための拠点施設として「せたがや女性センター “らぷらす”」を設置して体制を充実させ、女性施策 of 一層 of 推進を図ってきました。

その後、平成 6 年（1994 年）には「男女共同参画推進委員会」が設置され、さまざまな施策について検討を重ね、平成 9 年（1997 年）に「男女が共に生きるせたがやプラン」が策定されました。

社会 of 変化とともに、男性 of 家庭や地域への参画など、女性だけの問題でなく、男女が共にあらゆる分野に参画していくという男女共同参画 of 必要性が高まり、平成 12 年に「せたがや女性センター “らぷらす”」を「男女共同参画センター “らぷらす”」と名称変更しました。“らぷらす”は世田谷区 of 男女共同参画 of 拠点施設として事業・相談・活動 of 場の提供などを行っています。

平成 16 年 3 月には平成 9 年に策定した「男女が共に生きるせたがやプラン」 of 調整計画として「男女が共に生きるせたがやプラン調整計画」を策定し、ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント、仕事と家庭 of 両立支援や少子化対策等といった新たな課題について対応しています。

6 . 男女共同参画 of 現状と課題

近年、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）や、性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラスメントなど of 人権侵害が大きな社会問題となっています。被害者 of 保護をはじめとし、あらゆる人権侵害 of 根絶に向け、男女平等意識づくり of 重要性が増してきています。関連機関との連携強化などを通じて、暴力を許さない社会をつくることが急務となっています。

少子高齢社会が進展する中、地域では、NPO 等 of 市民活動団体との連携・協働など of 推進や、環境問題、安全・安心 of まちづくり等への関心の高まりなどにより、地域社会への多様な区民 of 参画が求められています。しかし、政治や経済では男性、地域活動では女性というように分野によって男女 of 参画に格差があり、方針決定にかかわる場面では依然として女性 of 割合は低いのが現状です。

また、雇用 of 場においても就業機会や条件などに今なお男女間 of 不平等や賃金格差がみられます。男女それぞれの個性と能力を十分に発揮し、ワークライフバランス of のとれた生活をするためには、子育てや介護を地域社会全体で支える環境づくりや、多様な就業形態への支援をとおして働きやすい職場環境 of 整備が求められています。

このような課題に取り組むため、「男女がそれぞれの個性と能力を十分発揮できる社会 of 創出」を将来像とした新たな計画を定め、着実に施策を推進していきます。

第2章 計画の概要

1. 計画の基本理念
2. 計画の目標
3. 計画の性格・位置づけ
4. 計画の期間
5. 計画の推進体制
6. 計画の体系

第2章 計画の概要

1. 計画の基本理念

将来像

男女がそれぞれの個性と能力を十分発揮できる社会の創出

男女共同参画社会は、男性も女性も性別に関わりなく、一人ひとりがかけがえのない存在として尊重され、伸びやかにその人らしく生きることができる社会です。「女性は家庭、男性は仕事」というような固定的性別役割分担にとらわれず、多様なバックグラウンドを持った人々が、個性と能力を発揮して互いに支えあう、豊かでやさしい社会を創ります。

2. 計画の目標

目標1 男女の人権の尊重

男性も女性も人として、個人一人ひとりが自分の人生を自ら選ぶ力を持つことが必要です。支配、被支配という関係性によるあらゆる暴力は、個人の尊厳を害し、男女平等社会の実現を妨げます。ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどの暴力による人権侵害の根絶に努めます。

また、制度上の平等のみならず、社会通念や慣習に見られる男女の固定的な性別役割分担意識を見直し、変革していきます。学校・地域・職場・家庭等あらゆる場面や機会を通して、区民の男女平等意識を育てていきます。さらに、国際的観点から男女平等を推進し、誰もが性別に関わらず、人権を尊重しあえる社会をめざします。

目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

男女共同参画の視点から、社会制度や慣行を見直し、固定的性別役割分担意識の解消に取り組みます。

男女共同参画の拠点施設である男女共同参画センター“らぷらす”の機能の充実を図ることにより、男女共同参画の取組みをいっそう推進させると共に、これまで女性が少なかった防災の分野など、あらゆる分野への女性の進出を進めます。

また、政策・方針決定過程への女性の参画促進は、国際的な面からもその取組みが重要視されています。このため、審議会等における女性比率40%を目標に掲げ、積極的に推進していきます。

さらに、この計画のすべての施策を効果的かつ効率的に進めるため、庁内、外の体制づくりを進め、あらゆる分野で男女がともに参画する社会をめざします。

目標3 少子高齢社会の男女の自立を促進する

一人ひとりが自分らしい生き方、働き方などを実現していけるよう、地域や企業と連携しながら、安心して子どもを産み、子育てに夢を持てる環境づくりに取り組みます。

また、性別や年代に関わらず、地域づくりや国際貢献の能力が取得でき、能力を発揮できる環境を整えることで、区民の自主的な活動を促進していきます。

さらに、家事、育児、介護を男女が共に担っていくために、講座や研修等により、その能力開発に取り組んでいくとともに、心身ともに健やかに暮らせるよう、母子の健康支援等、生涯を通じた心と身体の健康づくりを支援し、年代に応じた性教育の普及など性差への配慮を通して、男女の自立をめざします。

目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

企業への働きかけや支援などにより、男女が共に仕事と家庭とのバランスのとれた生活を送ることができる環境づくりを進めます。

また、企業や区民に対し、労働基準法や、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法などの法律や労働審判制度等の周知と遵守を徹底するとともに、起業やSOHO、地域に密着し、地域課題を解決するコミュニティビジネスなど、様々な働き方を支援し、パート労働者等、働く人が等しく守られる仕組みづくりに取り組みます。

さらに、女性のチャレンジ・再チャレンジを支援していくために、女性のキャリアや能力開発に対する支援を充実させるとともに、職場における方針決定への女性の参画を企業へ働きかけ、男女がいきいきと働ける社会をめざします。

3．計画の性格・位置づけ

- (1) この計画は、男女共同参画社会の実現をめざすために、区の基本的考え方と課題達成のための施策を明らかにするものです。
- (2) この計画は、「男女共同参画社会基本法」及び国等の計画を勘案しつつ、世田谷区の基本計画・実施計画との整合を図っています。
- (3) この計画は、平成16年3月に策定した「男女が共に生きるせたがやプラン調整計画」（平成16年度～18年度）を踏まえ、庁内の「男女共同参画推進会議」及び有識者や公募委員からなる「男女共同参画基本計画策定委員会」で検討し、パブリックコメント等、幅広い区民からの意見・要望を尊重し反映しています。

4．計画の期間

本計画の計画期間は、平成19年度から平成28年度までの10年間とします。
計画の内容については、社会情勢を踏まえ、必要に応じて見直しをしていきます。

5．計画の推進体制

- (1) この計画に基づいた各施策を総合的かつ着実に推進するために、文化・国際・男女共同参画課（担当課）を中心に、区の関係部署・機関が一体となって取り組むとともに、適切な進行管理を行います。
- (2) 「男女共同参画推進会議」において、毎年、施策の進捗状況調査の報告を行うとともに、今後の男女共同参画推進事業の取組みについて検討します。

6 . 計画の体系

【将来像】

男女がそれぞれの個性と能力を 十分発揮できる社会の創出

《目標1》

男女の人権の尊重

- 課題1. ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害を根絶する
- 課題2. 学校・地域・職場・家庭等あらゆる場面で平等意識を育てる
- 課題3. 国際的観点から男女平等を推進する

《目標2》

あらゆる分野への男女共同参画の促進

- 課題4. 社会制度や慣行を見直し、固定的性別役割分担意識の解消に取り組む
- 課題5. 男女共同参画の拠点施設の機能充実を図る
- 課題6. 女性が少ない分野への女性の進出を図る
- 課題7. 政策・方針決定過程への女性の参画を推進する
- 課題8. 施策を進めるための庁内、外の体制をつくる

《目標3》

少子高齢社会の男女の自立を促進する

- 課題9. 安心して子どもを産み、子育てに夢を持てる環境整備
- 課題10. ライフステージに応じた能力取得や能力を発揮した地域づくり・国際貢献ができる環境を整える
- 課題11. 男女が共に家事、育児、介護を担うことができる能力開発
- 課題12. 生涯を通じた心と身体の健康づくりを支援する

《目標4》

男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

- 課題13. ワークライフバランスのとれた生活への環境づくり
- 課題14. 勤労に関わる法制度の周知と遵守を徹底する
- 課題15. 様々な働き方を認め、働く人が等しく守られる仕組みをつくる
- 課題16. 女性のキャリアや能力開発を支援する
- 課題17. 職場における方針決定に女性が参画できるように企業に働きかける

《目標1 男女の人権の尊重》

課題1. ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害を根絶する (P28)

施策①被害者への支援

施策②DV防止の取組み

施策③性暴力等に関する意識啓発

施策④セクシュアル・ハラスメントの防止

課題2. 学校・地域・職場・家庭等あらゆる場面で平等意識を育てる …………… (P30)

施策①学校における人権教育の推進

施策②家庭や地域における男女平等教育・学習の充実

施策③職場における男女平等意識の向上

施策④性的少数者への理解促進

施策⑤区職員・教職員の男女平等意識の向上

施策⑥情報等における性別による差別解消への取組み

課題3. 国際的観点から男女平等を推進する …………… (P32)

施策①国際的観点からの男女平等

施策②国際交流による男女平等理解

《目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進》

課題4. 社会制度や慣行を見直し、固定的性別役割分担意識の解消に取り組む … (P34)

施策①意識調査による実態の把握と啓発

施策②情報提供・情報発信の充実

施策③教育分野での啓発

施策④講座等による意識啓発

課題5. 男女共同参画の拠点施設の機能充実を図る …………… (P35)

施策①男女共同参画センター“らぶらす”の周知

施策②男女共同参画センター“らぶらす”の施設の充実

施策③男女共同参画センター“らぶらす”の事業の充実

課題6. 女性が少ない分野への女性の進出を図る …………… (P36)

施策①科学技術分野への女性の進出の奨励

施策②防災、災害復興の分野への女性の視点の導入

施策③様々な職業・働き方の紹介

課題7. 政策・方針決定過程への女性の参画を推進する …………… (P37)

施策①審議会等の女性登用率の向上

施策②庁内の管理監督的立場への女性の登用

施策③区職員の男女共同参画への意識向上

課題8. 施策を進めるための庁内、外の体制をつくる …………… (P38)

施策①行政のポジティブ・アクション

施策②国や都との連携強化

施策③男女共同参画に関わるNPOの育成

施策④NPO等との連携・協働の推進

施策⑤条例制定の調査・検討

《目標3 少子高齢社会の男女の自立を促進する》

- 課題9. 安心して子どもを産み、子育てに夢を持てる環境整備 …………… (P40)
- 施策①保育サービスの拡充
 - 施策②育児に関するサービスの充実
 - 施策③育児に関する相談機関の充実
 - 施策④育児に関するグループやサークル等への支援
 - 施策⑤子育て中の親と地域住民の交流促進
 - 施策⑥住環境の整備
 - 施策⑦小児医療の充実
 - 施策⑧児童虐待への対応
 - 施策⑨ひとり親への支援
- 課題10. ライフステージに応じた能力取得や能力を発揮した地域づくり・国際貢献ができる環境を整える (P43)
- 施策①高齢者による地域・国際貢献の支援
 - 施策②高齢者の就業機会の拡大
 - 施策③地域活動への参加支援
 - 施策④働く男女の参加促進と区民の自主活動への支援
- 課題11. 男女が共に家事、育児、介護を担うことができる能力開発 …………… (P44)
- 施策①家事・育児への参画促進
 - 施策②介護への参画促進
 - 施策③育児・介護の負担軽減
 - 施策④学習機会の提供
- 課題12. 生涯を通じた心と身体の健康づくりを支援する …………… (P45)
- 施策①病気予防・健康づくりの推進
 - 施策②母子の健康支援
 - 施策③高齢者の健康支援
 - 施策④年代に応じた性教育の普及
 - 施策⑤食育の推進
 - 施策⑥性差を考慮した健康づくり
 - 施策⑦こころの健康対策

《目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える》

- 課題13. ワークライフバランスのとれた生活への環境づくり …………… (P48)
- 施策①企業への働きかけや支援
 - 施策②ワークライフバランスの考え方の普及
 - 施策③地域活動への参加支援 (課題10-③再掲)
- 課題14. 勤労に関わる法制度の周知と遵守を徹底する …………… (P49)
- 施策①男女の育児休業の取得促進
 - 施策②勤労に関わる法と制度の周知
 - 施策③企業への支援
- 課題15. 様々な働き方を認め、働く人が等しく守られる仕組みをつくる …………… (P50)
- 施策①調査等によるパート労働者等の実態の把握
 - 施策②多様な働き方の支援
- 課題16. 女性のキャリアや能力開発を支援する …………… (P51)
- 施策①女性のチャレンジ・再チャレンジ支援
 - 施策②男女共同参画センター“らぶらす”の活用
 - 施策③勤労観・職業観を育てるキャリア教育の推進
- 課題17. 職場における方針決定に女性が参画できるように企業に働きかける …… (P52)
- 施策①ポジティブ・アクションの奨励
 - 施策②企業への支援(課題14-③)の再掲

第3章 重点取組み

1. ドメスティック・バイオレンス防止の取組み
2. 男女共同参画センター“らぶらす”の充実
3. 子育てに夢が持てる環境づくり
4. 女性のチャレンジ・再チャレンジ支援
5. 企業の男女共同参画促進への支援

重点取組みは、男女共同参画社会の創造に向けた重要課題への取組みであり、本計画を牽引する横断的な取組みです。

今後 10 年間の区の取組みを象徴すると共に、区民が性別にかかわらず、夢を持ち、いきいきと暮らせるまちにするための取組みです。

重点取組み No. 1

ドメスティック・バイオレンス 防止の取組み

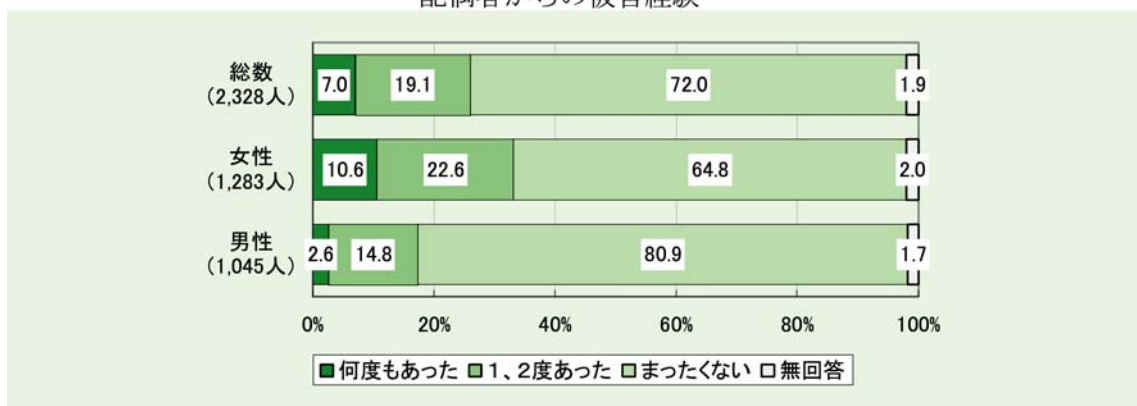
目的

ドメスティック・バイオレンス（DV）は、配偶者や恋人など親密な関係にある男女の間で起こる暴力のことです。繰り返し行われることが多く、深刻な人権侵害です。近年は、高校生や大学生の間でのDV（デートDV）が起これ問題となっています。区では被害者の保護、DVは犯罪であるという社会への啓発、関係機関との連携によりDVを許さない社会をつくります。

現況・背景

- 平成 18 年 4 月に内閣府が発表した「男女間における暴力に関する調査」の結果によると、結婚したことがある女性の 33.2%が、夫から身体的な暴力や精神的嫌がらせ、性的行為の強要等を受けたことがあると分かりました。女性の 3 人に 1 人が DV の被害を受けていることになります。また、家庭における DV は、共に暮らす子どもの心にも大きな影響を及ぼします。
- 平成 16 年 12 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（DV防止法）」が改正され、「DV」という言葉の認識も高まってきています。しかし、配偶者や恋人からの暴力が犯罪として十分認識されていないことから、「あなたにも原因があるのでは」といった言葉で被害者を傷つけたり、加害者から逃げている被害者の所在を明かしてしまうなどの重大な二次被害も生まれています。

配偶者からの被害経緯[※]



内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成 18 年 4 月）

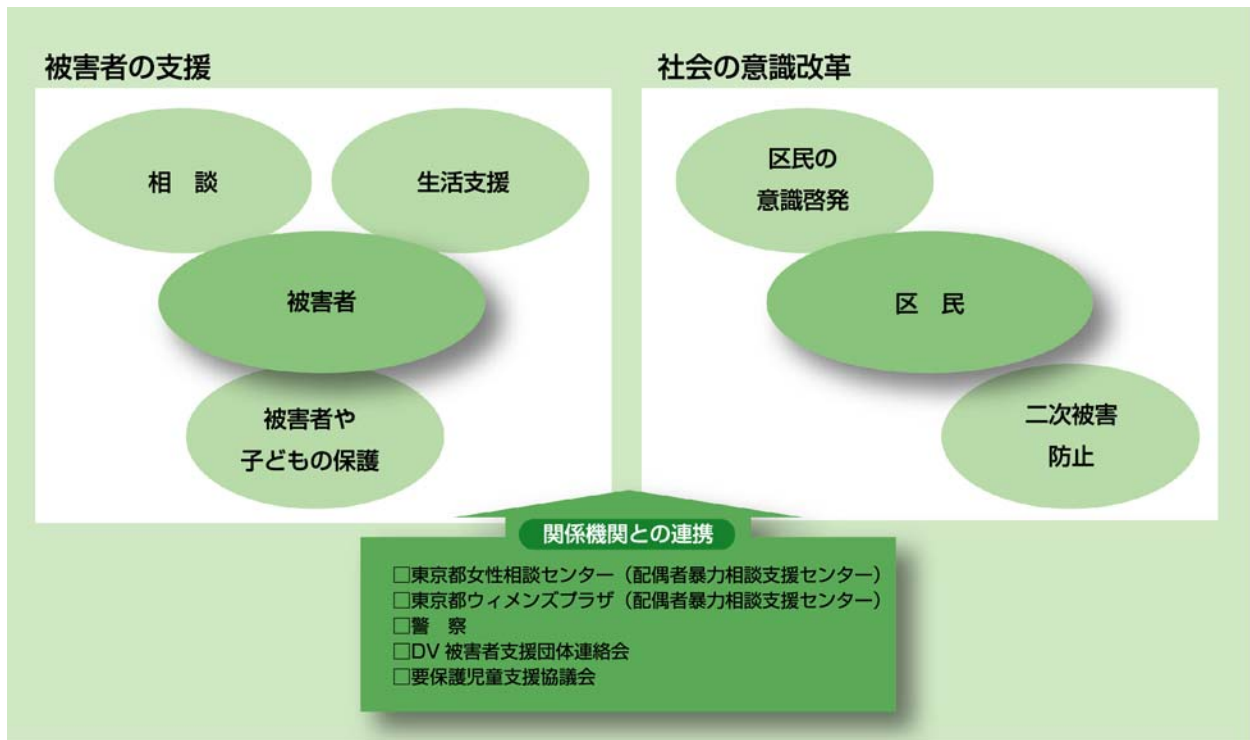
DVにあたる行為

- ・なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりする
- ・刃物を突きつけて、おどす

精神的・ 性的暴力 もDVです

- ・なぐるふりをしておどす
- ・嫌がっているのに性的な行為を強要する
- ・大声で怒鳴る
- ・実家や友人との付き合いを制限する
- ・「誰のおかげで生活できるんだ」などと言う
- ・ポルノビデオなどを無理やり見せる

取組みのイメージ



具体的な取組み

被害者の支援

- 相談
 - ・ 配偶者等暴力相談
 - ・ DV被害者のための電話相談
 - ・ DV全般に関する電話相談
 - ・ 女性のための悩みごと相談
- 生活支援
 - ・ 生活保護の相談
 - ・ 女性のための就業バックアップ相談
- 被害者や子どもの保護
 - ・ シェルターへの保護
 - ・ 住所等の情報保護
 - ・ 子どもの就学・転校の配慮
 - ・ 国民健康保険の特例加入の相談
 - ・ **公的機関への付き添い支援の検討（NPOとの連携）**

社会の意識改革

- 啓発
 - ・ 名刺型相談案内カードの配付
 - ・ 防止のためのパンフレット配付
 - ・ **DV防止啓発物の充実**
- 二次被害の防止
 - ・ 講演、シンポジウム等開催
 - ・ 職員研修

関係機関との連携

- ・ 警察や要保護児童支援協議会
- ・ DV被害者支援団体連絡会

太字は新規事業

重点取組み No. 2

男女共同参画センター “らぷらす” の充実

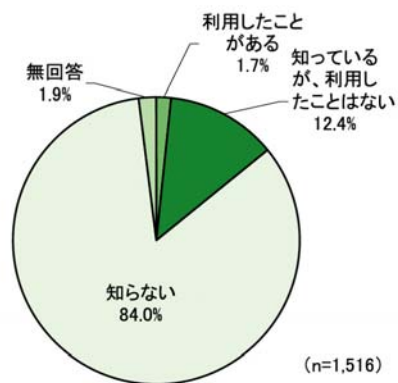
目的

男女共同参画センター“らぷらす”に、多様な人々や団体が集い、学習し、交流が進むように努めます。男女共同参画に関する情報の収集・発信、講演会やセミナーの開催、相談の充実などを通じ、拠点施設としての機能向上を図り、男女共同参画を推進します。

現況・背景

- “らぷらす”は、平成3年「せたがや女性センター」として設置され、その後「男女共同参画センター」となり、拠点施設としての役割を担ってきました。現在、年間78,000人の来館者があります。
- 男女共同参画社会実現の拠点としての機能を一層向上させるためには、社会の変化に的確に対応した事業展開を図る必要があります。
- 残念ながら、“らぷらす”の区民の認知度は決して高くありません。より多くの区民に認識され、男性も含めて幅広く活用される施設づくりが求められています。

“らぷらす”の認知度



男女共同参画に関する区民意識・実態調査
(平成17年1月)



“らぷらす”事業
「お父さんのための子育て
ネットワーク」



“らぷらす”情報・交流コーナー



受付からのギャラリーの眺め

取組みのイメージ



具体的な取組み

事業の充実

- 啓発
 - ・男女共同参画理解講座の充実
 - ・男女共同参画講座の区民企画制度の充実
 - ・情報紙の発行
- 就業支援
 - ・わくわくワークフェスタをメインイベントとした(仮称)「仕事を考える1週間」の実施
 - ・職業能力向上のための研修
 - ・企業への働きかけ
- 相談
 - ・女性向けの各種相談の実施
 - ・男性向け相談の実施
- 情報収集・発信・提供
 - ・男女共同参画関連図書資料の収集・貸出
 - ・総合案内機能の充実
 - ・“らぶらす”ホームページを利用した案内機能
- 市民活動支援
 - ・公募事業を通じた活動団体との協働
 - ・掲示板等を使った利用団体の活動の紹介

施設の充実

- わかりやすく、利用しやすい施設づくり
 - ・表示や案内板の整備
 - ・多様な利用目的に合わせた施設の柔軟な提供
- 予約方法の多様化の検討
 - ・インターネットを利用した施設予約

存在の周知

- “らぶらす” ホームページの構築
- 情報紙等による継続的なPR活動

運営体制の充実

- 区民アドバイザーの設置検討

太字は新規事業

重点取組み No. 3

子育てに夢が持てる環境づくり

目的

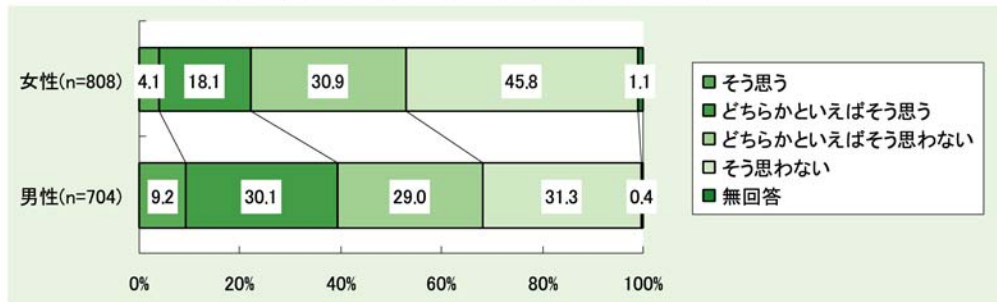
出生率低下の背景のひとつには、母親だけが子育ての負担を迫られる、妊娠すると就労の継続が難しくなる、経済的負担で子どもを産むことを断念するなどの理由があるとされています。

子育ては男女が共に行い、社会全体で支援するという意識を醸成しなければ、子育て環境は改善しません。男性の子育て参加を促進するなど、子育てに夢が持てる地域社会をめざし、環境づくりに取り組んでいきます。

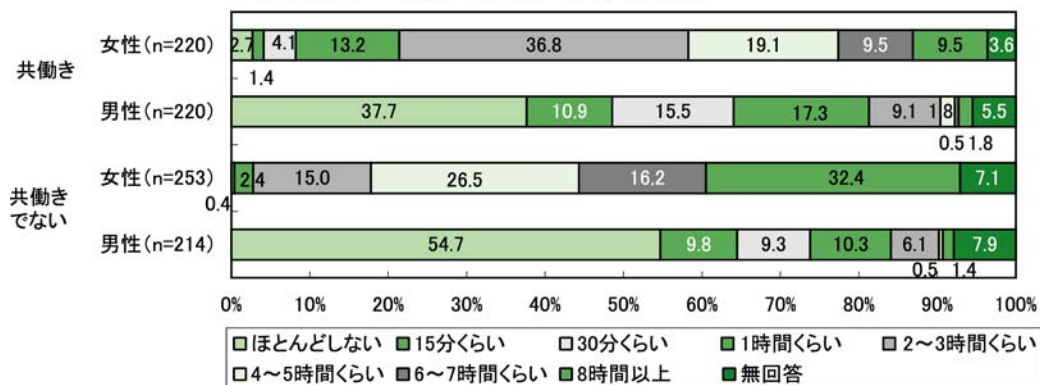
現況・背景

- 核家族化が進み、世代間のつながりが希薄になる中で、保護者が初めて子育てをする際の不安や悩み、負担感などが高まっています。悩みがあっても身近に相談できる相手がいないなど、孤独感、疎外感が子育てを負担と思う精神的背景になっているとも考えられます。
- 平成 17 年 1 月に区が実施した「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対し、反対と答えた方が男性 60.3%、女性 76.7%、という結果でした。しかし、実際の家事・育児の分担割合は、共働きであっても女性がほとんどを担っている状況があります。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



平日の家事・育児・介護にかかる時間



世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成 17 年 1 月)

取組みのイメージ



具体的な取組み

親への支援

- 育児・保育体制の整備
 - ・産前・産後子育て支援ヘルパーの派遣（さんさんサポート）
 - ・子ども初期救急診療所の運営
 - ・幼稚園と保育園の機能を一体化した「認定こども園」の整備
 - ・子育て相談事業（世田谷子育てテレフォン）
- 学習機会の設置
 - ・「子育てカレッジ」パパ向け講座の充実
 - ・お父さんのための「らぷらす子育てネットワーク」の実施
 - ・「せたがやeカレッジ」子育て支援講座の開催
- 経済的支援と就労支援
 - ・「各種手当」等の支給
 - ・子ども・子育て総合センターでマザーズハローワーク等と連携し女性のキャリア、起業に関する講座などを実施

企業・地域等への支援

- 両立支援に取り組む企業の支援
 - ・子育て支援助成制度等による企業支援
 - ・子ども基金賛助企業の紹介
- 子育て支援者の研修、基金による支援
 - ・子育て支援者への研修
 - ・子ども・子育て総合センターの活用
 - ・子ども基金による子ども・子育て支援団体等が行う子育て活動への共助による支援
- 児童虐待防止対策の推進
 - ・児童虐待防止パンフレットの発行
 - ・「要保護児童支援協議会」「要保護児童支援地域協議会」の開催
- 住宅環境の整備
 - ・子育て支援マンション認証制度

太字は新規事業

重点取組み No. 4

女性のチャレンジ・再チャレンジ支援

目的

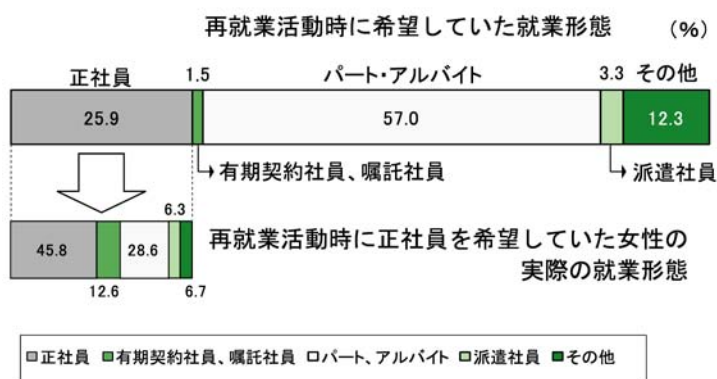
女性が、家庭や地域や働く場などで、その能力を十分に発揮して活躍することは、組織に多様な視点や価値観を生み出し、創造力、生産力などが増すと同時に、組織全体が活性化することにもつながります。女性の能力を活用している企業は業績も高いことが分かっています。

女性のチャレンジを支援するために、女性自身が力をつけること、活躍できる環境を作っていくことの両面から取組みを進めていきます。

現況・背景

- 男性も女性も、その能力を発揮しいきいきと働きたいと願うことは自然なことです。しかし、「子どもができて働きたい」と考えていても現実には、女性は、妊娠すると、出産・育児か仕事かの選択を迫られて、働く女性の7割が第1子の妊娠・出産を機に退職しています。
- 育児が一段落した段階になると再び働きたいと希望する人も多くなりますが、平成18年版男女共同参画白書によると、再就職活動中に正社員を望んでいた女性は25.9%ですが、そのうち、正社員への希望は45.8%しか実現していません。正社員として就職、再就職することは年々厳しさを増すと共に、給与水準にも大きく影響します。
- 出産・育児に伴い、女性が退職することが企業の損失であり、出産・育児で休職した女性を再雇用し、そのスキルやノウハウの蓄積を活かすことが大きなメリットになることを、企業が理解することも必要です。

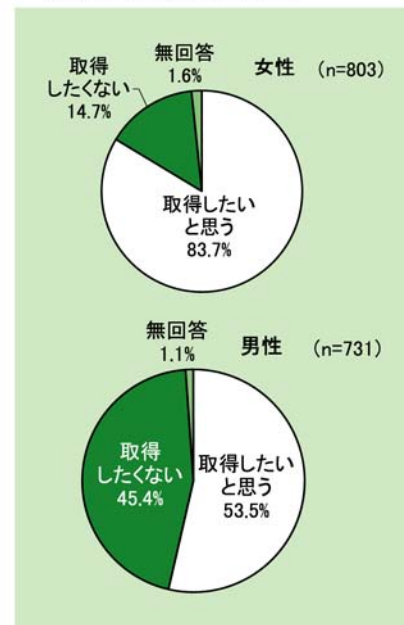
再就業活動の希望と実際



右図 東京都男女雇用平等参画状況調査 (平成17年)

左図 内閣府「平成18年版 男女共同参画白書」

育児休業取得の希望



取組みのイメージ



具体的な取組み

本人への支援

- セミナー・講座
 - ・ 就業・再就職に関するセミナーの実施
 - ・ 学生の就職活動セミナーの実施
 - ・ 女性に力をつけるエンパワメント講座の実施
 - ・ わくわくワークフェスタをメインイベントとした（仮称）「仕事を考える1週間」の実施
- 相談体制
 - ・ マザーズハローワーク等との連携による、女性の就業支援、チャレンジ・再チャレンジを支援するセミナー・相談会の実施
 - ・ キャリアカウンセリング相談
 - ・ 社会保険労働相談等の実施

- 環境づくり
 - ・ 保育施設、保育・介護サービスの充実
- 起業支援（起業をめざす人のネットワーク化情報サイト、掲示板サイト等の検討）

企業への啓発

- ・ 企業向け啓発セミナー、講演会の実施
- ・ 企業向け先駆取組みの紹介

太字は新規事業

重点取組み No. 5

企業の男女共同参画促進への支援

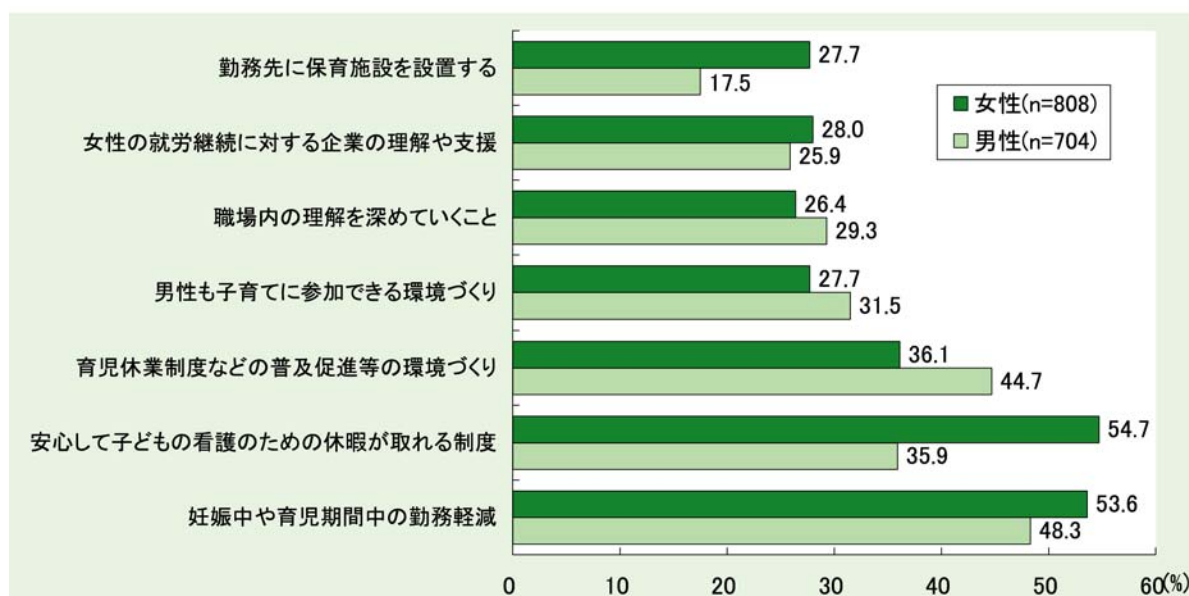
目的

男女が共にそれぞれの能力を発揮して働き、家庭を持つ従業員が仕事と育児や介護を両立できるようにするためには、働く人の努力だけではなく、企業側にも男女共同参画の視点にたった取組みが求められます。このため、法制度周知の徹底や情報提供、仕事と家庭の両立支援に積極的な企業を顕彰するなど、企業が自主的に取り組めるよう支援を行います。

現況・背景

- 平成 17 年 7 月に行った区内企業に対する「男女共同参画に関する意識・実態調査」では、「育児・介護休業法」の改正内容を把握していない事業所が 30.7%、育児休業の規定がない事業所が 16.8%を占めています。事業所に対する法制度の周知が徹底されていないことや事業主の法制度への理解も十分でないと考えられます。
- 少子化の原因の 1 つとして仕事と育児の両立の負担感が増大しており、国においても「次世代育成支援対策推進法」を制定するなど、企業等における働き方の見直しを含めた、男女が共に働きやすい環境整備が急務となっています。
- 区が実施した調査で、職場に求める両立支援を聞いたところ「安心して子どもの看護のための休暇がとれる制度」や「妊娠中や育児休暇中の勤務軽減」「育児休業制度などの普及促進等の環境づくり」が高い割合となりました。

職場に望む子育てと仕事の両立支援



世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成 17 年 1 月)

取組みのイメージ



具体的な取組み

顕彰

- **顕彰制度の創設**
 - ・ 男女共同参画先進企業の表彰
 - 仕事と家庭の両立に取り組む企業
 - 女性の能力を積極的に活用している企業
 - ・ 紹介やPR
 - ・ NPOとの協働による対象企業の掘り起こし調査

助成

- **子育て支援助成制度等による企業支援**

意識啓発

- **情報紙「らぶらす」の企業への配布**
- **企業への法制度の周知のためのセミナー、講演会の実施**
- **区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」の定期的実施と結果公表**
- **子ども基金賛助企業の紹介**
- **情報媒体を活用した優良企業の紹介**

太字は新規事業

第4章 計画の内容

1. 課題別施策

目標1 男女の人権の尊重

目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

目標3 少子高齢社会の男女の自立を促進する

目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

2. 数値目標

1 . 課題別施策

目標1 男女の人権の尊重

課題1. ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害を根絶する

課題2. 学校・地域・職場・家庭等あらゆる場面で平等意識を育てる

課題3. 国際的観点から男女平等を推進する

本文中の「主な取組み」のうち、太字は新規事業

課題1

ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害を根絶する

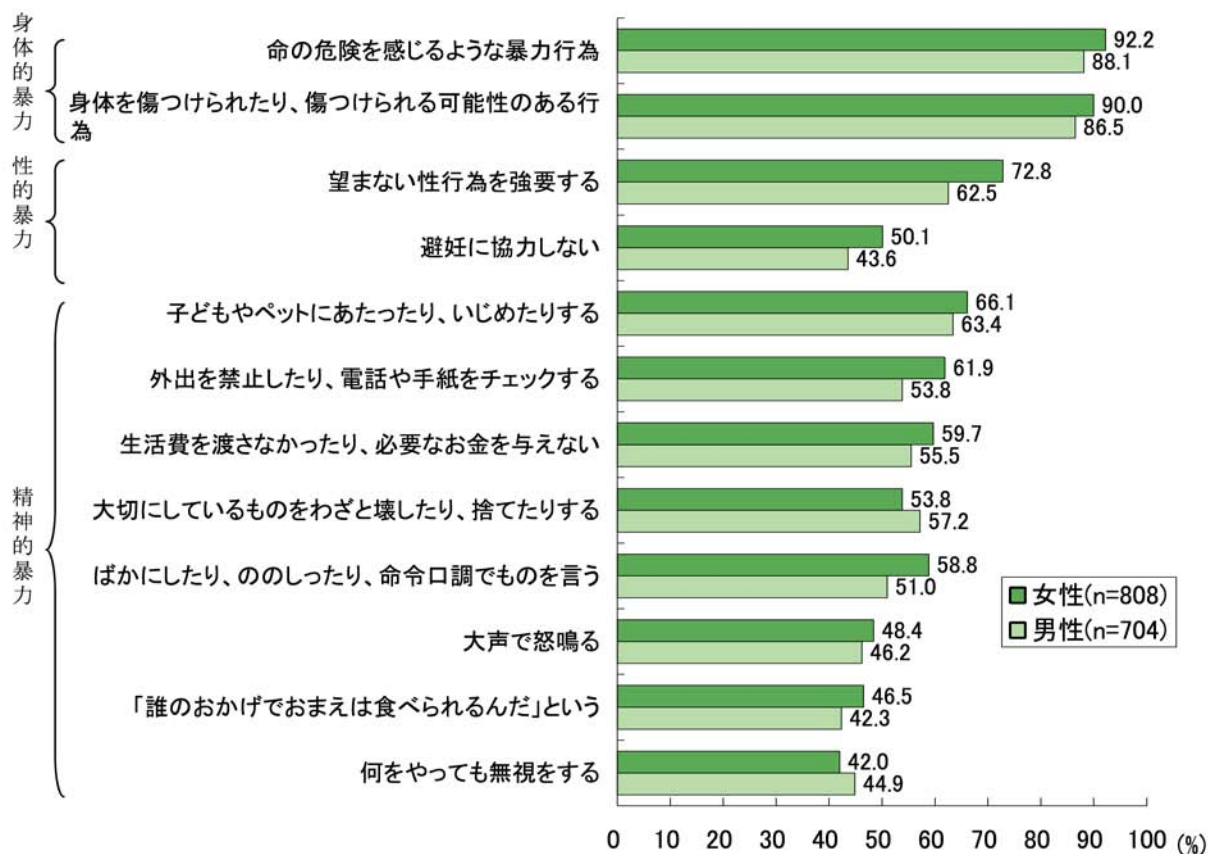
ドメスティック・バイオレンス（DV）は、配偶者や恋人からの暴力であり、犯罪であるにもかかわらず、犯罪として十分に認識されていません。

ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントについては、関係機関との連携を強化し、被害者の救済を図るとともに、相談しやすい環境づくりを進めます。また、暴力を許さないという意識を社会に広げていきます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①被害者への支援	DVに関する相談を行います。	<ul style="list-style-type: none"> DV被害者のための電話相談 DV全般に関する電話相談 女性のための悩みごと相談 	文化・国際・男女共同参画課
	関係機関が連携し、問題解決のための援助や被害者の自立支援を進めます。	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者等暴力相談の実施 配偶者暴力相談支援センターや民間シェルター等への緊急一時保護の実施 暴力被害者に対する健康問題及び回復に関する相談 DV被害者に対する特例的な国民健康保険証の交付 子どもの就学、転校の配慮 住民票等の交付拒否による保護 公営住宅への単身入居機会の提供 公的機関への付き添い支援の検討 女性のための就業バックアップ相談 区職員向けDV被害者対応の手引き配付 区職員へのDV職員研修の実施 	各総合支所生活支援課 各総合支所健康づくり課 国保・年金課 学務課 地域窓口調整課 住宅課 研修調査室 文化・国際・男女共同参画課
②DV防止の取組み	関係機関との連携により、DVや児童虐待防止対策を講じます。	<ul style="list-style-type: none"> DV被害者支援団体連絡会の開催 児童虐待防止パンフレットの発行 DV防止啓発物の充実 子ども・子育て総合センターの活用 要保護児童支援協議会、要保護児童支援地域協議会の開催 	子ども家庭支援課 文化・国際・男女共同参画課 各総合支所生活支援課

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
③性暴力等に関する意識啓発	性暴力・性の商品化防止に向けた、意識啓発を進めます。	<ul style="list-style-type: none"> 情報紙「らぶらす」等での特集 広報紙・ホームページでの啓発 	文化・国際・男女共同参画課
	教職員に虐待防止についての啓発を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> 校長会、副校長会、生活指導主任研修会等での説明 虐待防止についての資料の配付 	教育指導課
④セクシュアル・ハラスメントの防止	セクシュアル・ハラスメント防止のための意識啓発、研修、相談を実施します。	<ul style="list-style-type: none"> 情報紙「らぶらす」等での特集 区内大学、企業等への働きかけ 女性のための悩みごと相談 区立小・中学校内にセクシュアル・ハラスメントに関わる相談窓口を設置 区職員、区立学校教員への「セクシュアル・ハラスメント」にかかわる研修の実施 	文化・国際・男女共同参画課 研修調査室 教育指導課 人事課

DVだと思うものは？



世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成17年1月)

課題2

学校・地域・職場・家庭等あらゆる場面で平等意識を育てる

男女共同参画社会を実現するためには、女性も男性も積極的に男女平等の理念を理解するとともにあらゆる立場の人の人権を尊重することが不可欠であり、学校・地域・職場・家庭等における教育・学習の果たす役割は重要です。

男女共同参画の視点に立った表現や情報提供に努めるとともに、男女共同参画社会に向けた講演会等を開催することにより男女平等意識の啓発に努めます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①学校における人権教育の推進	あらゆる偏見や差別のない望ましい人間関係や思いやりの心を育てる教育を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> 男女平等教育等の人権教育の実施 区立学校教員を対象とした人権教育推進にかかわる研修等及び管理職研修の実施 「子育てカレッジ」わかたけ講座*の実施 	教育指導課 子ども部各課
②家庭や地域における男女平等教育・学習の充実	家庭での男女平等意識を育むために、学習の機会を提供していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 家庭教育学級 世田谷区リカレント学習連携講座* 「せたがやeカレッジ*」子育て支援講座 講座に関する情報提供の充実 	生涯学習・スポーツ課
	男女共同参画センターを中心として、学習、交流、情報提供等様々な事業を展開します。	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画理解講座の実施 「情報ガイド」の発行 「らぶらすギャラリー」での展示 ビデオや映画の上映 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
③職場における男女平等意識の向上	企業・事業所に労働関係法等の理解を広めるため、情報提供等を行います。	<ul style="list-style-type: none"> 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」の定期的実施と結果公表 調査時に法令等の周知を図る 企業への法制度の周知のためのセミナー、講演会の実施 情報紙「らぶらす」の送付 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
④性的少数者*への理解促進	性的少数者への理解を深めるための施策を進めます。	<ul style="list-style-type: none"> 性的少数者を理解する講座やセミナー等の開催 区立学校教員を対象とした人権教育推進にかかわる研修及び管理職研修の実施 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団 教育指導課
⑤区職員・教職員の男女平等意識の向上	男女平等教育の研修を通して、職員及び教職員の意識を高めます。	<ul style="list-style-type: none"> 区の職員を対象とした男女共同参画研修の実施 区立学校教員を対象とした人権教育推進にかかわる研修等及び管理職研修の実施 	文化・国際・男女共同参画課 研修調査室 教育指導課

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
⑥情報等における性別による差別解消への取組み	行政情報発信の際は男女共同参画の視点に配慮していきます。	・ イラストや写真等の選定への配慮	広報広聴課 文化・国際・男女共同参画課 関係各課
	正しい情報を読み解く力をつけるための取組みを行います。	・ 子どもたち自身によるインターネット利用のルールづくり「世田谷ネチケット」づくり ・ 情報紙「らぷらす」での特集 ・ 区立学校教員を対象とした情報教育研修の実施	子ども部各課 文化・国際・男女共同参画課 教育指導課

※性的少数者

性同一性障害、性的指向が同性または両性に向く人、インターセックスなど社会全体から見ると少数である人々。無理解や差別、偏見に苦しんでいる現状がある。

※わかたけ講座

中高生世代から乳幼児と触れ合い、育児体験ができる講座

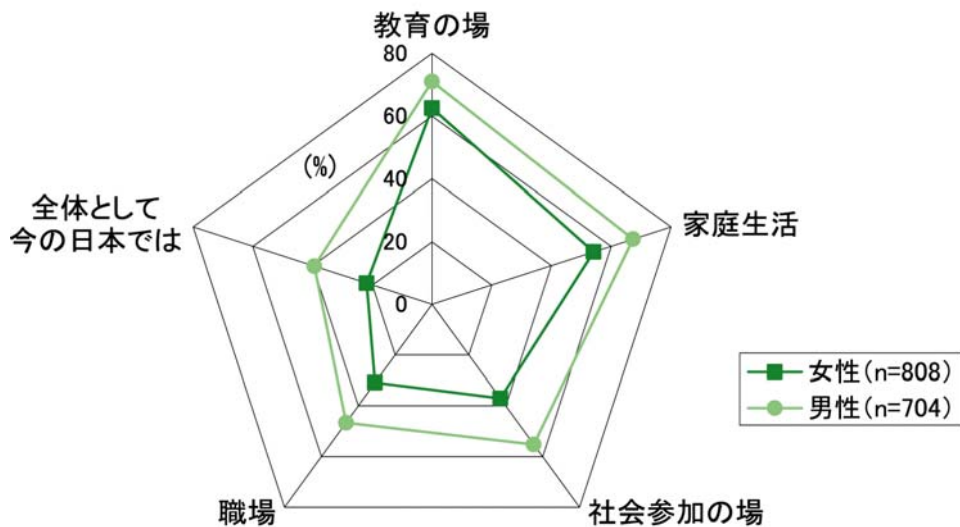
※世田谷区リカレント学習連携講座

世田谷区内の大学・短期大学が行う区民向けの公開講座で、世田谷区教育委員会が指定した講座

※せたがやeカレッジ

世田谷区内の国士舘大学・駒澤大学・昭和女子大学・東京農業大学と世田谷区教育委員会が協働して開設するインターネットを活用した講座

各場面で男女の地位が平等になっていると思いますか？



世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成17年1月)

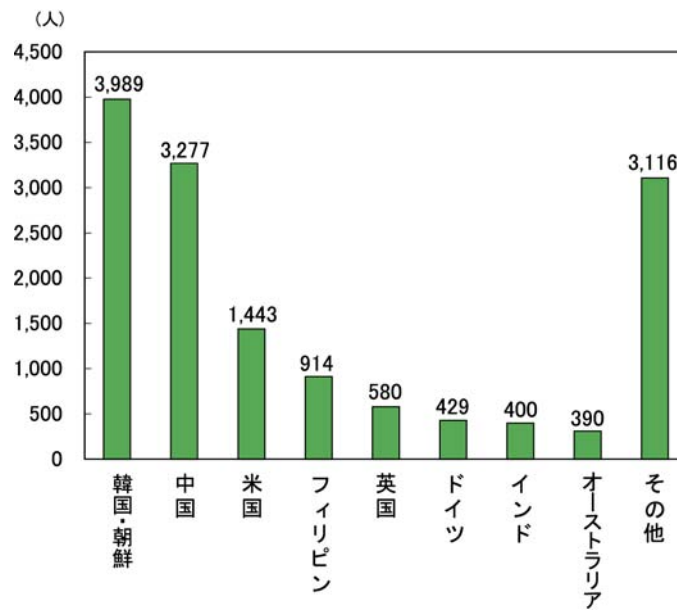
課題3

国際的観点から男女平等を推進する

男女共同参画は世界の動きとともに進展してきました。特に女性の人権は国際社会の中で推進されてきた経緯があります。また、世田谷区では約1万5千人の外国人が暮らしています。外国人が地域で暮らしていくためには必要な情報の提供や、文化や生活習慣の違い等、国際交流を通して相互の理解を深める必要があります。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①国際的観点からの男女平等	国際的な観点から男女平等を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> 国際情報の収集・提供 異文化理解講座の開催 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団 関係各課
②国際交流による男女平等理解	地域での交流を促進するとともに、生活情報の提供等により相互の理解を深めます。	<ul style="list-style-type: none"> 外国語版生活便利帳の発行（英語・中国語・ハングル版） 防災訓練等を通じた、地域での国際交流の促進 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団 関係各課

世田谷区の外国人登録者数（平成19年1月1日）



目標2 あらゆる分野への

男女共同参画の促進

課題4. 社会制度や慣行を見直し、固定的性別役割分担意識の解消に取り組む

課題5. 男女共同参画の拠点施設の機能充実を図る

課題6. 女性が少ない分野への女性の進出を図る

課題7. 政策・方針決定過程への女性の参画を推進する

課題8. 施策を進めるための庁内、外の体制をつくる

本文中の「主な取組み」のうち、太字は新規事業

目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

課題4

社会制度や慣行を見直し、固定的性別役割分担意識の解消に取り組む

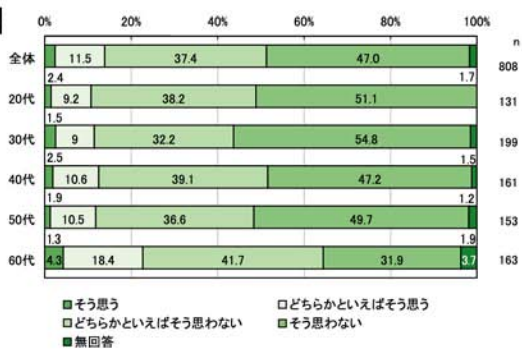
性別による固定的役割分担意識は、社会のあらゆる分野に依然として残っており、共に働いていても「男は仕事、女は仕事と家庭」といった意識・実態が見られます。

性別で男女の役割を固定化することは、一人ひとりが持っている多様な個性と能力を発揮する機会の妨げとなります。そのため、男女共同参画の視点に立った意識の普及啓発を進め、固定的性別役割分担意識の解消に取り組みます。

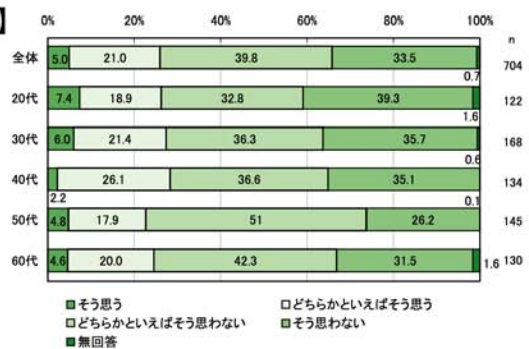
施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①意識調査による実態の把握と啓発	意識調査等により実態を把握し、結果を周知して意識啓発に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」の定期的な実施 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」の定期的実施と結果公表 	文化・国際・男女共同参画課
②情報提供・情報発信の充実	情報紙等により、効果的な情報提供・意識づくりを行います。	<ul style="list-style-type: none"> 情報紙「らぶらす」の発行 区のおしらせ「せたがや」での特集記事掲載 ホームページやFMせたがやでの情報発信 	文化・国際・男女共同参画課 広報広聴課
③教育分野での啓発	あらゆる偏見や差別のない望ましい人間関係や思いやりの心を育てる教育を推進します。	(課題2の再掲) <ul style="list-style-type: none"> 男女平等教育等の人権教育の実施 人権教育推進にかかわる研修会等及び管理職研修の実施 「子育てカレッジ」わかたけ講座の実施 	教育指導課 子ども部各課
④講座等による意識啓発	固定的性別役割分担意識の解消のための講座やセミナーを実施します。	<ul style="list-style-type: none"> 男性のための家事・育児・介護に関するセミナーや講座の開催 男女共同参画に関する区民公募企画の実施 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団関係各課

男女役割分担意識（家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい）

【女性】



【男性】



世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成17年1月）

課題5

男女共同参画の拠点施設の機能充実を図る

世田谷区には男女共同参画センター“らぷらす”があり、区の男女共同参画に関する事業を進める上で拠点としての機能を果たしてきました。しかし、その認知度はまだ十分ではなく、さらなる周知が必要です。

区民参加を促進し、相談機能や情報発信等の拠点機能の充実を図るとともに、関係機関と連携した講座等の開催等により“らぷらす”の認知を高め、利用率の向上に努めます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①男女共同参画センター“らぷらす”の周知	男女共同参画の拠点施設としての周知を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ “らぷらす”ホームページの構築 ・ 広報、情報紙による継続的なPR活動 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
②男女共同参画センター“らぷらす”の施設の充実	分かりやすく、利用しやすい施設づくりに取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 表示や案内板の整備 ・ 予約方法の多様化の検討 ・ 多様な利用目的に合わせた施設の柔軟な提供 ・ 授乳スペースの設置 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
③男女共同参画センター“らぷらす”の事業の充実	男女共同参画を推進する様々な事業を展開します。	<p>(啓発事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画理解講座の充実 ・ 相互理解のためのコミュニケーション講座 ・ 男女共同参画講座の区民企画制度の充実 <p>(就業支援事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ わくわくワークフェスタをメインイベントとした(仮称)「仕事を考える1週間」の実施 ・ 企業トップセミナー等による企業への働きかけ <p>(相談事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 働きたい・働く女性のためのキャリアカウンセリング相談 ・ 女性のための就業バックアップ相談 ・ 女性のための悩みごと相談 ・ 男性向け相談の実施 <p>(情報発信、提供事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総合案内機能の充実 ・ “らぷらす”ホームページを利用した案内機能 <p>(市民活動支援事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公募事業を通じた活動団体との協働 ・ 掲示板等を使った利用団体の活動の紹介 ・ 区民アドバイザーの設置検討 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団

課題6

女性が少ない分野への女性の進出を図る

女性の様々な分野への進出が進んでいますが、科学技術、防災・災害復興等、女性の一層の参画が望まれる分野があります。

男女が共に参画し、多様な発想・活動をすることにより、それぞれの分野の新たな発展を期待することができます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①科学技術分野への女性の進出の奨励	セミナーや講演会等の開催を通じて、科学技術分野への関心が深まるように努めます。	<ul style="list-style-type: none"> 科学技術に興味を持つためのセミナー開催 科学技術者による講演会開催 	文化・国際・男女共同参画課
②防災、災害復興の分野への女性の視点の導入	防災、災害復興の分野に女性の視点を取り入れます。	<ul style="list-style-type: none"> 防災計画や避難所運営等への女性の視点からの配慮 復興住宅計画への反映 	災害対策課 住宅課
③様々な職業・働き方の紹介	イベント等を通して、様々な職業や働き方を紹介します。	<ul style="list-style-type: none"> わくわくワークフェスタをメインイベントとした(仮称)「仕事を考える1週間」の実施 「らぷらすギャラリー」での展示 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団



わくわくワークフェスタ in 世田谷
「起業ミニメッセ」



シンポジウム
「働く女性のネットワーク会議」

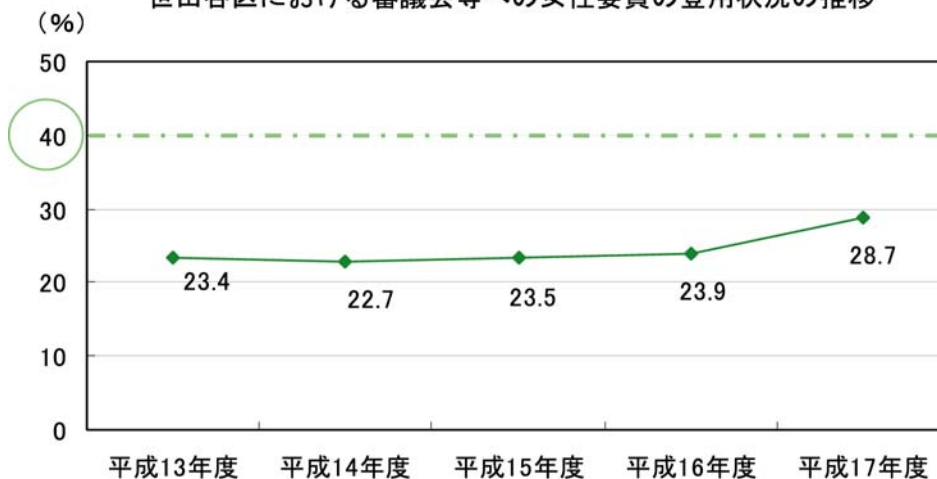
課題7

政策・方針決定過程への女性の参画を推進する

区は、男女共同参画社会の実現に向けた区民等への意識啓発はもちろんのこと、率先して取り組むべき役割も担っています。女性の意見を政策・方針決定へ十分に反映することができるよう、審議会等の女性委員や女性職員の参画を積極的に推進し、幅広い分野で女性が能力を発揮し活躍することをめざして、区職員の意識改革に取り組みます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①審議会等の女性登用率の向上	審議会等の女性登用率40%を目標にします。	<ul style="list-style-type: none"> 審議会の女性登用率調査の実施 男女共同参画推進会議における女性の積極的登用について働きかけ 	文化・国際・男女共同参画課 総務課 関係各課
②庁内の管理監督的立場への女性の登用	庁内の管理監督的立場に女性が占める割合35%をめざすとともに、関係団体においても積極的な女性の登用を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> 性別にこだわらず適材適所の配置を行い、全ての職員の能力が発揮できるよう、男女相互の職域の拡大を図る 女性の管理監督職への任用状況を継続的に調査するとともに、昇任選考試験の受験を奨励する 区の外郭団体理事の男女比率調査 	人事課 関係各課 文化・国際・男女共同参画課
③区職員の男女共同参画への意識向上	職員の男女平等意識について調査し、研修により職員の意識向上を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画研修の実施 区職員の男女共同参画に関する調査の定期的実施 男女共同参画ハンドブックの作成 	研修調査室 文化・国際・男女共同参画課 関係各課

世田谷区における審議会等への女性委員の登用状況の推移



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について」より作成

課題8

施策を進めるための庁内、外の体制をつくる

世田谷区における男女共同参画を効果的・効率的に展開していくためには、行政内部における推進体制の強化や国や東京都、NPO等との連携・協働が欠かせません。そのために、行政のポジティブ・アクションを推進していきます。また、男女共同参画社会の実現を促進するため、世田谷区にふさわしい条例の制定も視野に入れた検討を行います。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①行政のポジティブ・アクション	職務分担を性別により配分・決定することのないよう各所管に働きかけるとともに、行政のポジティブ・アクションを進めます。	(課題7の再掲) <ul style="list-style-type: none"> 性別にこだわらず適材適所の配置を行い、全ての職員の能力が発揮できるよう、男女相互の職域の拡大を図る 女性の管理監督職への任用状況を継続的に調査するとともに、昇任選考試験の受験を奨励する 区の外郭団体理事の男女比率調査 	人事課 文化・国際・男女共同参画課 関係各課
②国や都との連携強化	国や都等関係機関への働きかけを強化し、実効性のある法の整備や諸制度の充実を要望していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 全国市長会、特別区長会等で要望 	文化・国際・男女共同参画課 関係各課
③男女共同参画に関わるNPOの育成	地域の自主的なまちづくり活動への支援の充実を図り、多様な区民の主体的なまちづくりへの参加を促進します。	<ul style="list-style-type: none"> NPOとの協働事業の推進 NPOフェスタの実施 	市民活動推進課
④NPO等との連携・協働の推進	行政とNPO等の市民活動団体との連携・協力を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> 地域保健福祉等推進基金によるNPOへの支援 NPOと区の連携・協力の拡大 NPOへの相談事業の委託 子ども基金による子ども・子育て支援団体等が行う子育て活動への共助による支援 	市民活動推進課 文化・国際・男女共同参画課 子ども部各課 せたがや文化財団
⑤条例制定の調査・検討	男女共同参画社会実現に向けて、世田谷区にふさわしい条例の制定も視野に入れた検討を行います。	<ul style="list-style-type: none"> 他自治体の男女共同参画条例の調査・検討 	文化・国際・男女共同参画課

目標3 少子高齢社会の男女の自立を 促進する

課題 9. 安心して子どもを産み、子育てに夢を持てる環境整備

課題10. ライフステージに応じた能力取得や能力を発揮した
地域づくり・国際貢献ができる環境を整える

課題11. 男女が共に家事、育児、介護を担うことができる
能力開発

課題12. 生涯を通じた心と身体 の健康づくりを支援する

本文中の「主な取組み」のうち、太字は新規事業

目標3 少子高齢社会の男女の自立を促進する

課題9

安心して子どもを産み、子育てに夢を持てる環境整備

少子高齢社会の進展により、地域で子どもや子育てに接する機会が減少しています。また、女性の社会進出により、保育サービスの拡充や男性の育児参加等、安心して子どもを生み育てる環境が求められています。

子育ての喜びや楽しさを、男女が共にわかちあい、地域で子育てを支え合う、子育てに夢を持てる環境づくりを進めます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①保育サービスの拡充	多様なニーズに対応した、保育サービスを充実させます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認証保育所の新設と、定員増の実施 ・ 認定保育ママの資質の向上 ・ 緊急一時保育の拡充 ・ 障害児保育の充実 ・ 私立幼稚園の預かり保育の拡充 ・ 単独施設型一時保育の拡充 ・ 延長保育実施園の増設 ・ 私立保育園での延長保育の実施 ・ 子どものショートステイ、トワイライトステイ ・ 区立認可保育園定員の弾力化 ・ 認可保育園（分園を含む）の設置 ・ 病後児保育施設の拡充 ・ 巡回指導相談体制強化、第三者評価受審の促進等による保育サービスの質の向上 ・ 多様な保育サービス提供主体の拡充 ・ 幼稚園と保育園の機能を一体化した「認定こども園」の整備 	保育課 子ども家庭支援課 各総合支所生活支援課
②育児に関するサービスの充実	子育て家庭の産前・産後の負担を軽減します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産前・産後子育て支援ヘルパーの派遣（さんさんサポート） ・ 子育て相談事業（世田谷子育てテレフォン） ・ 新生児訪問指導の充実 ・ EPDS※を導入した、産後うつ病の早期発見と予防 	子ども家庭支援課 各総合支所生活支援課 各総合支所健康づくり課
	成長に応じた子どもの自立を支援します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自然体験遊び場事業 ・ 子どもたち自身によるインターネット利用のルールづくり「世田谷ネチケット」づくり（課題2の再掲） ・ 「自分探し、夢プロジェクト」の推進 ・ 「自分探し」「仕事探し」の応援 ・ 新BOP※の実施 	児童課 子ども家庭支援課 地域・学校連携課

施 策	施策の内容	主な取組み	担当課等
③育児に関する相談機関の充実	地域に相談窓口を設け、関係機関と連携して、子育てについての不安や悩みの解消を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育ての悩み、不安、子どもの家庭環境の問題、出産費用等の相談 ・ 乳幼児健診、離乳食講習会 ・ 児童館での出張育児相談 ・ 歯科衛生士による歯の相談 ・ 世田谷子育てテレフォン 	各総合支所生活支援課 各総合支所健康づくり課 子ども部各課
④育児に関するグループやサークル等への支援	子育て支援の関係機関との連携を深め、きめ細かい育児支援を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乳児健診前の母親を対象に、情報提供、仲間づくりをサポートする交流会を実施 ・ 子ども家庭支援、電話相談、乳幼児健診、地域活動から把握された育児困難者をMCG（マザーandチャイルド・グループ[※]）につなげていく支援 ・ 自主保育グループへの支援 ・ 地域子育て活動団体助成 ・ 児童館の子育てひろば事業[※] 	各総合支所健康づくり課 子ども家庭支援課 保育課 児童課
⑤子育て中の親と地域住民の交流促進	仲間づくりを進め、子育てにかかわる不安や悩み・ストレスを解消します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域支えあい活動「子育てサロン」への支援 ・ ふれあい子育て支援事業 ・ 子育てステーションの整備 ・ 子育てサポーターの人材発掘と参画の場の提供 	世田谷区社会福祉協議会 生涯現役推進課 計画調整課 子ども家庭支援課・保育課 児童課
⑥住環境の整備	子育て支援マンション認証制度 [※] により、子どもがいきいきと育ち安全で安心な子育てができる住まいとまちを目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認証取得マンションの情報提供 ・ キッズルーム整備事業 ・ 認証基準による子育てに配慮した住宅供給の誘導 ・ 地域開放事業 ・ 地域交流事業 ・ 子育て講座等の開催 	住宅課 子ども家庭支援課
⑦小児医療の充実	子どもの緊急の病気に対応するため区内医療機関と協力します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども初期救急診療所の運営 	保健医療・保護担当課
	子どもが医療機関にかかったときの医療費等の助成を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども医療費助成 	子ども家庭支援課 総合支所生活支援課
⑧児童虐待への対応	地域や関係機関との連携による地区・地域での虐待の予防・早期発見・対応に向けた仕組みを構築します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども・子育て総合センターの活用 ・ 世田谷区要保護児童支援協議会（全区協議会）、要保護児童支援各地域協議会の開催 ・ パンフレット等の発行（「児童虐待防止と対応ガイドブック」、「児童虐待防止と対応に向けて」） 	子ども家庭支援課 各総合支所生活支援課 文化・国際・男女共同参画課 児童課 教育委員会事務局 関係各課
	子育て支援団体の交流機会を拡充します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てメッセ[※]の開催 ・ 地域子育てメッセの開催 	子ども部各課 総合支所生活支援課・健康づくり課

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
⑨ひとり親への支援	ひとり親家庭の生活を支援し、経済的自立を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童扶養手当 ・ 児童育成手当 ・ ひとり親家庭医療費助成 ・ 母子福祉資金等貸付 ・ 母子家庭就労支援 ・ 母子家庭自立支援、教育訓練給付金 ・ 母子家庭高等技能訓練促進費 ・ 母子生活支援施設入所 ・ ひとり親等家事援助ホームヘルパーの派遣 	子ども家庭支援課 各総合支所生活支援課

※EPDS

産後うつ病を早期発見するための質問票

※新BOP

区立小学校施設を活用して、児童の遊び場を確保し、集団遊びの中から社会性、創造性を養う児童の健全育成事業（BOP）に学童クラブの機能を併せ持った事業

※MCG（マザーandチャイルド・グループ）

母と子の関係を考える会

※子育てひろば事業

児童館で行う、親子のつどいのひろば、子育て講座、子育てサークル活動、子ども子育て相談等の事業

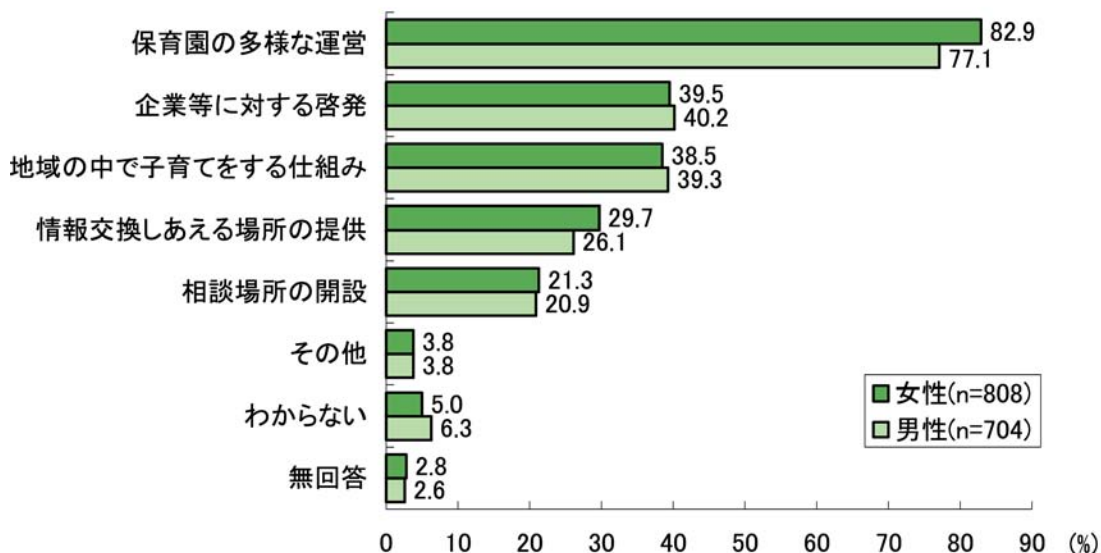
※子育て支援マンション認証制度

子育てに配慮した住宅仕様の採用等のハード面と、地域交流実施計画等のソフト面に対して、一定の基準を満たす民間マンションを区が認証する制度

※子育てメッセ

区内の子育てグループが一堂に会し、グループ間の交流の場とするとともに、それぞれの情報を区民に周知する場のこと

区に望む子育てと仕事の両立支援は？



世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成17年1月）

目標3 少子高齢社会の男女の自立を促進する

課題10

ライフステージに応じた能力取得や能力を発揮した地域づくり・国際貢献ができる環境を整える

男性は女性に比べて地域とのかかわりが薄い傾向にありますが、今後、定年を迎えた団塊の世代を中心に多くの区民が地域に帰ってくるため、その活躍が期待されています。また、ワークライフバランスの視点から、働く男女の地域活動への参画促進や自主的な地域活動・国際貢献の支援を行います。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①高齢者による地域・国際貢献の支援	高齢者による地域・国際貢献を支援します。	<ul style="list-style-type: none"> ボランティア情報の発信 ボランティアへの参加のよびかけ 	工業・雇用促進課 世田谷区シルバー人材センター
②高齢者の就業機会の拡大	高齢者の就業相談に対応します。	<ul style="list-style-type: none"> せたがやワークフェアの開催 出張相談会の開催 高齢者の就業相談の実施 	工業・雇用促進課 世田谷区産業振興公社 世田谷区シルバー人材センター
③地域活動への参加支援	子育て期の男性の地域活動への参画を促進します。	<ul style="list-style-type: none"> 区立小中学校のPTAや「おやじの会」活動の活性化・参画促進 父親たちが企画・運営し、子どもを参加対象にしたイベントの開催 	生涯学習・スポーツ課
	地域活動への参画を促進するため、区民講座等を実施します。	<ul style="list-style-type: none"> 企画講座の開催 子育て支援者養成研修 福祉学習支援者養成研修 地域福祉活動基礎講座「ふれあい福祉入門」 「男性のための健康教室」の実施 	各総合支所地域振興課 文化・国際・男女共同参画課 世田谷区社会福祉協議会
④働く男女の参加促進と区民の自主活動への支援	区民の自主的な学習やボランティア、環境、消費等の地域活動を通じて、区民の自立を支援します。	<ul style="list-style-type: none"> 区民講師による出前講座の実施 生涯学習セミナー 地域支えあい活動の支援 地域支えあい講座の開催 男性団塊世代のための講座の実施 	消費生活課 各総合支所地域振興課 世田谷区社会福祉協議会 生涯現役推進課 せたがや文化財団

目標3 少子高齢社会の男女の自立を促進する

課題1 1 男女が共に家事、育児、介護を担うことができる能力開発

少子高齢社会においては、男女が共に家事、育児、介護を担うことが求められています。

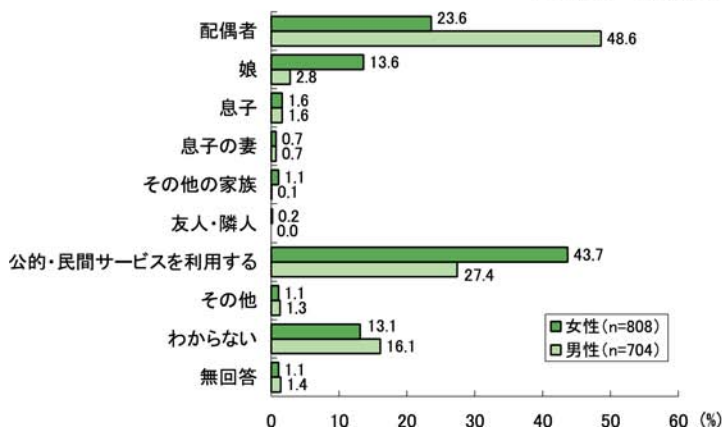
特に、男性の家事、育児、介護への参画を講座等の開催により促していくとともに、様々なサービスの提供によって、地域で支えあう仕組みづくりを進めます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①家事・育児への参画促進	男性の家事・子育てへの参画を促します。	<ul style="list-style-type: none"> お父さんのための「らぶらす子育てネットワーク」の実施 情報紙「らぶらす」の発行 男性のための料理教室 両親学級での沐浴体験、父親になるためグループワークの実施 子育て情報紙の発行 父親向けの育児講座の開催 男性向け「子育て参画ハンドブック」の配布 	総合支所健康づくり課 文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
②介護への参画促進	高齢者及びその家族等を対象にした講習会、講演会等を実施し、男性の介護への参画を促進します。	<ul style="list-style-type: none"> あんしんすこやかセンター（地域包括支援センター）いきいき講座の実施 介護予防、認知症ケアに関する講習会、講演の実施 	介護予防課 各総合支所保健福祉課
③育児・介護の負担軽減	様々なサービス提供により育児や介護の負担軽減に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ひととき保育*の実施 子ども・子育て総合センターにおける「ほっとステイ」 あんしんすこやかセンター（地域包括支援センター）での介護相談 介護保険制度、障害福祉サービスの提供 	子ども家庭支援課 高齢施策推進課 障害施策推進課 各総合支所保健福祉課 介護保険課
④学習機会の提供	男女共に環境に配慮した行動ができるよう環境学習の機会をつくります。	<ul style="list-style-type: none"> 市民活動団体等と協力した環境学習プログラムづくり 	環境計画課

※ひととき保育

区立施設を利用して行う各種事業等において、事業の主催者が保育者と保育場所を確保し保育する制度

介護してほしい人は？



世田谷区
「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」
(平成17年1月)

課題12 生涯を通じた心と身体の健康づくりを支援する

生涯にわたっていきいきと暮らせる生活には、心身の健康が欠かせません。そのためには、区民一人ひとりが健康づくりに努めるとともに、健診の受診や健康相談、健康教育を受けることのできる環境を整えていくことが重要です。特に、女性は妊娠・出産をする可能性があることもあり、性差を考慮した健康支援の充実や、男女共に年代に応じた性教育の充実が必要です。

また、近年はうつ病や自殺者の増加等、心の健康が問題となっていることから、世代に応じたメンタルヘルス対策にも取り組みます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①病気予防・健康づくりの推進	生活習慣病やがんの早期発見及び早期治療を目的とし、健康診査やがん検診を充実します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 区民健診 ・ 基本健康診査 ・ がん検診(肺がん、子宮がん、乳がん、胃がん、大腸がん) ・ エイズや性感染症の抗体検査・相談対応 	世田谷保健所健康推進課 世田谷保健所感染症対策課 各総合支所健康づくり課 世田谷保健センター
	地域での活動グループを支援していきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 元気体操リーダー養成 ・ 健康に関する情報・ネットワークづくり ・ 総合型地域スポーツクラブの育成 	世田谷保健所健康企画課 世田谷保健所健康推進課 各総合支所健康づくり課 生涯学習・スポーツ課 世田谷区スポーツ振興財団
②母子の健康支援	妊産婦の健康支援を行うため、健康診査や医療費、出産費の助成を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 母子健康手帳の交付 ・ 妊婦健康診査 ・ 母親学級 ・ 妊娠高血圧症候群等医療助成 ・ 非課税世帯への保健指導票の交付 	世田谷保健所健康推進課 各総合支所健康づくり課
	出産前後の生活や保健医療に関する情報提供、健康診査・健康相談を実施し、健やかな子育てを支援します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 母親学級・両親学級の開催 ・ 乳幼児健康診査 ・ 児童館での出張育児相談 ・ 栄養相談・歯科相談 ・ 親子の心身の健康相談(心理相談、経過観察健診、MCG、窓口・電話相談) 	各総合支所健康づくり課
③高齢者の健康支援	高齢者の健康推進を図るため、保健福祉サービスを提供し、自立援助に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症高齢者専門相談 ・ こころの相談 ・ 配食サービス ・ 会食サービス ・ 高齢者安心コール 	各総合支所保健福祉課・健康づくり課 高齢施策推進課

施 策	施策の内容	主な取組み	担当課等
④年代に応じた性教育の普及	各学年の発達段階に応じた、性にかかわる指導の充実を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 薬物乱用防止教育 ・ 健康教育推進研修の実施 ・ 性教育の充実 	教育指導課 各総合支所健康づくり課
	エイズや性感染症の正しい知識の普及により、予防行動がとれるよう支援します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ エイズ予防啓発活動 ・ 学園祭やイベント会場でのキャンペーン ・ 差別や偏見をなくすためのPR活動 ・ エイズ／性感染症相談・検査の実施、充実 	世田谷保健所感染症対策課
	思春期における「エイズ・性感染症」予防教育のために学校と保健所が連携します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校への計画的な保健師等の派遣 ・ 予防啓発用媒体・資材の貸し出し、配布 ・ 保護者・学校関係者を対象としたセミナーの開催 	世田谷保健所感染症対策課
⑤食育の推進	食を通じた健康づくりを支援します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 離乳食講習会、4か月、1歳6か月、3歳児健診及び両親学級等の機会での食に関する啓発 ・ 男の料理教室や出前型食育講座の開催 ・ 学校を中心とした食育推進事業の普及・啓発 ・ 家庭教育学級での保護者への食育推進 	世田谷保健所健康推進課 各総合支所健康づくり課 保健給食課 教育指導課 生涯学習・スポーツ課 関係各課
⑥性差を考慮した健康づくり	性差を十分考慮した心と身体の健康支援を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ・ リプロダクティブヘルス／ライツ(からだ性と性に関する女性の健康と権利)に関するセミナー ・ 健康講座 ・ 更年期障害等に関する情報発信 	文化・国際・男女共同参画課 各総合支所健康づくり課
⑦こころの健康対策	勤労世代のメンタルヘルスに取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談体制の充実 ・ 事業者や医療関係者と連携した普及啓発 	健康企画課 健康推進課 各総合支所健康づくり課
	さまざまな世代のメンタルヘルスに取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 思春期こころの相談 ・ こころの相談 ・ 認知症高齢者専門相談 ・ 酒害相談 ・ こころの健康づくりに関する講座の開催 	各総合支所健康づくり課

目標4 男女が共にいきいきと働くことができる 環境を整える

課題13. ワークライフバランスのとれた生活への環境づくり

課題14. 勤労に関わる法制度の周知と遵守を徹底する

課題15. 様々な働き方を認め、働く人が等しく守られる
仕組みをつくる

課題16. 女性のキャリアや能力開発を支援する

課題17. 職場における方針決定に女性が参画できるように
企業に働きかける

本文中の「主な取組み」のうち、太字は新規事業

目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

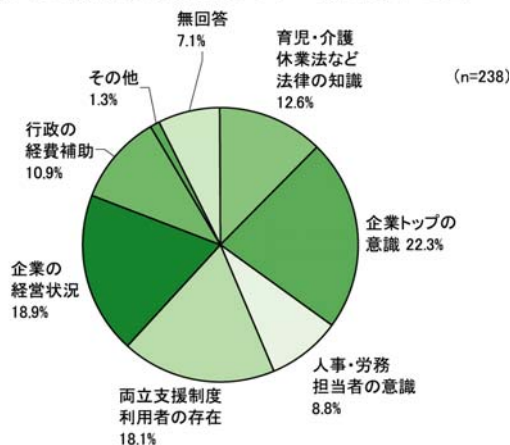
課題13

ワークライフバランスのとれた生活への環境づくり

仕事と私生活のバランスが取れるように、ワークライフバランスを整えていくことはとても重要です。仕事と家庭の両立を推進する企業への支援を行うとともに、家事や育児、地域活動においても性別にかかわらず十分に能力を発揮できるよう、多様な働き方の提案をすることで、男女が共にいきいきと働くことができる環境づくりを支援します。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①企業への働きかけや支援	仕事と家庭の両立支援に取り組む企業への支援を行います。	<ul style="list-style-type: none"> 子育て支援助成制度等による企業支援 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」の定期的実施と結果公表 	工業・雇用促進課 世田谷区産業振興公社 文化・国際・男女共同参画課 関係各課
②ワークライフバランスの考え方の普及	仕事を持つ男女も含めた、区民の多様な生活に合わせた仕事と家庭の両立を提案します。	<ul style="list-style-type: none"> 講演会やセミナーの開催 わくわくワークフェスタをメインイベントとした(仮称)「仕事を考える1週間」の実施 区民公募企画「料理教室」等の実施 お父さんのための「らぶらす子育てネットワーク」 情報紙「らぶらす」での特集 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
③地域活動への参加支援 (課題10-③再掲)	子育て期の男性の地域活動への参画を促進します。	<ul style="list-style-type: none"> 区立小中学校のPTAや「おやじの会」活動の活性化・参画促進 父親たちが企画・運営し、子どもを参加対象にしたイベントの開催 	生涯学習・スポーツ課
	地域活動への参画を促進するため、区民講座等を実施します。	<ul style="list-style-type: none"> 企画講座の開催 子育て支援者養成研修 福祉学習支援者養成研修 地域活動基礎講座「ふれあい福祉入門」 「男性のための健康教室」の実施 	各総合支所地域振興課 文化・国際・男女共同参画課 世田谷区社会福祉協議会

両立支援制度を設ける上で一番重要なこと



目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

課題14

勤労に関わる法制度の周知と遵守を徹底する

育児・介護休業法や男女雇用機会均等法の施行・改正等によって、法律上においては、男女わけ隔てなく働くことができるように制度が整いつつありますが、まだ十分とは言えないのが現状です。育児・介護休業等が男女共に取りやすい環境になるよう、区民や事業者に対して情報提供を進めます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①男女の育児休業の取得促進	配偶者出産休暇の取得率の向上をめざします。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業への子育て支援助成制度等の周知に際し、法全体の周知も図る ・ 区職員への「出産支援休暇」の周知と取得促進 ・ 育児休業を取得しやすい環境の整備 	工業・雇用促進課 世田谷区産業振興公社 人事課 職員厚生課
	区民、事業者に対し、育児休業制度等の情報を提供していきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報紙「らぶらす」での特集 ・ 啓発物配布等での周知 	文化・国際・男女共同参画課
②勤労に関わる法と制度の周知	企業・事業所に労働関係法等の理解を広めるため、情報提供等を行います。 (課題2の再掲)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」の定期的実施と結果公表 ・ 調査時に法令等の周知を図る ・ 企業への法制度の周知のためのセミナー、講演会の実施 ・ 情報紙「らぶらす」の送付 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 区の特定事業主行動計画の策定、公表 	人事課 職員厚生課
③企業への支援	男女が共に働きやすい職場づくりに取り組んでいる先進企業を顕彰します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画先進企業の表彰 ・ 子ども基金*賛助企業の紹介 ・ 情報媒体を活用した優良企業の紹介 	文化・国際・男女共同参画課 子ども家庭支援課

※子ども基金

広範な共助による地域の子育て活動の補助や支援を目的として、区民の寄付等によって設置された基金

目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

課題15 様々な働き方を認め、働く人が等しく守られる仕組みをつくる

近年、正社員とパート労働者の賃金格差が一層拡大し、仕事内容は同じであっても賃金には著しい差があるといったことが問題になっています。

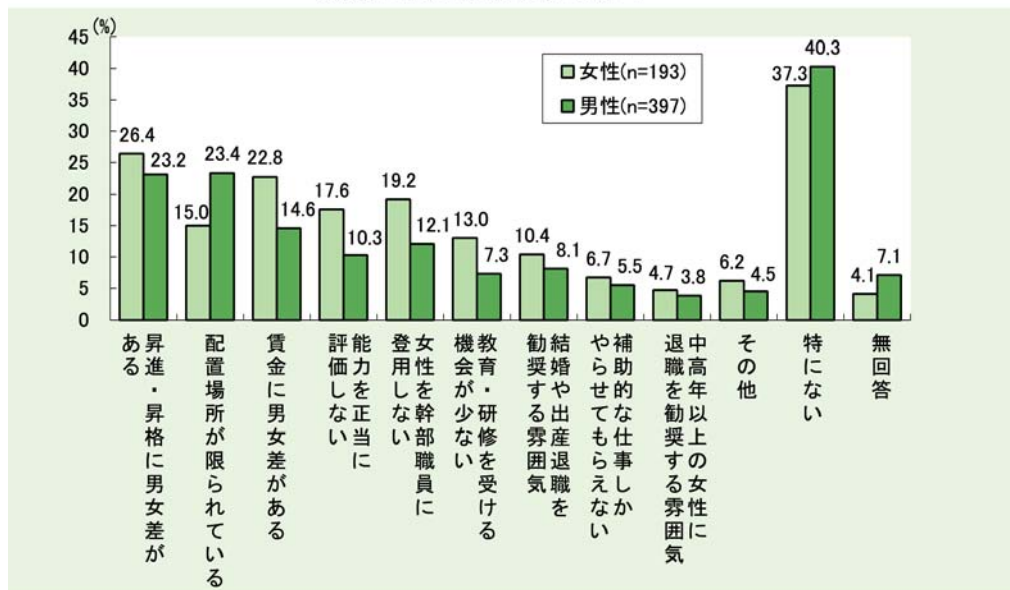
区民及び区内企業を対象とした「男女共同参画に関する意識・実態調査」を定期的に行い、区民や区内企業の意識や行動・実態の把握に努め、男女雇用や平等推進に関する、施策展開や普及啓発に努めます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①調査等によるパート労働者等の実態の把握	区民の働き方や企業の労働関係法等の理解や実態を把握するため調査を行います。	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」の実施 「仕事と子育ての両立等に関するアンケート調査」の実施 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」の定期的実施 	文化・国際・男女共同参画課
②多様な働き方の支援	創業支援塾・各種融資制度・相談事業を充実させ、多様な働き方への支援を行います。	<ul style="list-style-type: none"> 起業ミニメッセ*（「わくわくワークフェスタin世田谷」で実施）等での区民への紹介・支援 創業支援塾 融資・経営相談 融資あっせん制度 社会保険労働相談 キャリアカウンセリング相談 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団商業課 工業・雇用促進課 世田谷区産業振興公社

※起業ミニメッセ

女性起業家の出展やパネル展示による企業紹介

職場に差別がありますか？



世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成17年1月)

目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

課題16 女性のキャリアや能力開発を支援する

働いたり、地域で活躍したりと、女性がいつでもチャレンジできる環境を整えるために、キャリア・アップのための講座等を開催します。また、就業に関する相談事業を充実します。

社会人・職業人として自立していくために、小学校から性別にとらわれない一貫したキャリア教育を推進していきます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①女性のチャレンジ・再チャレンジ支援	国や産業界・労働関係機関と連携した、より効果的な雇用促進事業を実施し、女性の就業機会の拡大を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ せたがやワークフェアの開催 ・ 出張相談会の実施 ・ マザーズハローワーク※等との連携による、女性の就業支援、チャレンジ・再チャレンジを支援するセミナー・相談会の実施 ・ 企業に対する復帰支援プログラムの紹介 	工業・雇用促進課 世田谷区産業振興公社 子ども家庭支援課 文化・国際・男女共同参画課
	相談を充実させ、女性の職業能力開発を支援します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアカウンセリング相談 ・ 女性のための就業バックアップ相談 ・ 働きたい・働く女性のためのキャリアカウンセリング相談 	工業・雇用促進課 世田谷区産業振興公社 文化・国際・男女共同参画課
	女性の多様な働き方を様々な手法で紹介します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ わくわくワークフェスタをメインイベントとした(仮称)「仕事を考える1週間」の実施 ・ 再就職に関するセミナーの開催 ・ 女子学生向けセミナーの開催 ・ 女子学生向けハンドブックの配布 ・ 起業支援(起業をめざす人のネットワーク化情報サイト、掲示板サイト等の検討) 	工業・雇用促進課 世田谷区産業振興公社 文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団
②男女共同参画センター“らぷらす”の活用	働き方をテーマとしたイベントや講座を開催します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「らぷらすギャラリー」での展示 ・ わくわくワークフェスタをメインイベントとした(仮称)「仕事を考える1週間」の実施 ・ セミナー等の開催 	文化・国際・男女共同参画課 せたがや文化財団 関係各課
③勤労観・職業観を育てるキャリア教育※の推進	男女共に、将来、社会人・職業人として自立するための教育を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小・中学校一貫したキャリア教育の充実 	教育指導課

※キャリア教育

子どもたちが働く意義を理解し、将来、社会人・職業人として自立していくことができるようにする教育

※マザーズハローワーク

女性の再就職を支援するためのハローワーク

目標4 男女が共にいきいきと働くことができる環境を整える

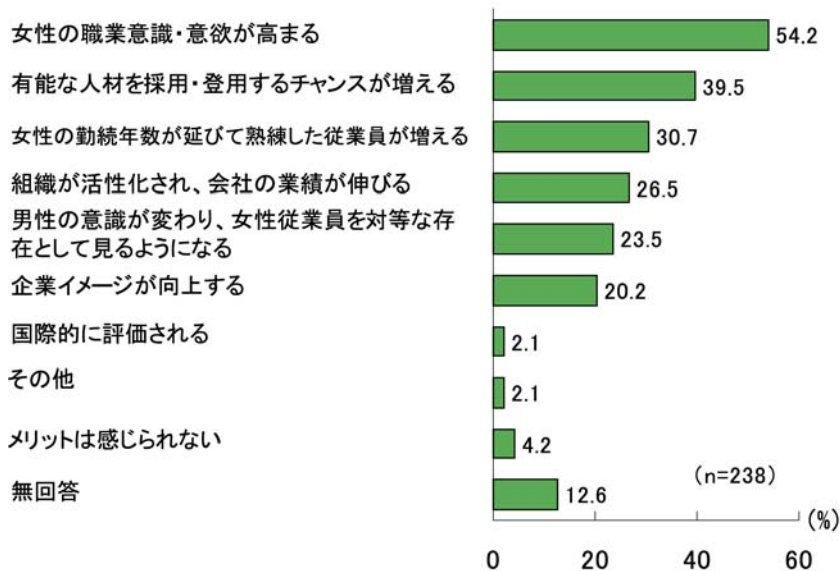
課題17

職場における方針決定に女性が参画できるように企業に働きかける

ポジティブ・アクションの実施は、企業にとって様々な効果があります。実施企業においては、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」、「組織が活性化された」等の評価があげられています。男女共同参画推進に先進的に取り組む企業に対する表彰や取組みの紹介等の支援を行い、職場の方針決定に女性が参画できるよう働きかけを進めていきます。

施策	施策の内容	主な取組み	担当課等
①ポジティブ・アクションの奨励	企業・事業所に労働関係法等の理解を広め、ポジティブ・アクションを奨励していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」定期的実施 情報紙「らぶらす」の送付 企業への法制度の周知のためのセミナー、講演会の実施 	文化・国際・男女共同参画課
②企業への支援（課題14-③）の再掲	男女が共に働きやすい職場づくりに取り組んでいる先進企業を顕彰します。	<ul style="list-style-type: none"> 子ども基金賛助企業の紹介 男女共同参画先進企業の表彰 情報媒体を活用した優良企業の紹介 	子ども家庭支援課 文化・国際・男女共同参画課

ポジティブ・アクション推進によるメリット



世田谷区 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」(平成17年7月)

2 . 数値目標

計画の進捗状況を定期的・客観的に点検・評価し、その後の進捗に生かしていくため、数値目標を設定しました。

なお、達成できたかどうかを容易に判断できるようにするため、できる限り具体的な目標となるよう配慮しました。

数値目標は、社会の変化に対応して、今後見直すこともあります。

No.	目標	課題	指 標	平成 18 年度末 現在	平成 28 年度末 目標値
1	2	5	男女共同参画センター“らぷらす”認知度	14.1%	35%
2	2	7	区の審議会等に女性の占める割合	28.7%	40%
3	2	7	庁内の管理監督的立場に女性が占める割合	26.4%	35%
4	4	1 4	区男性職員の出産支援休暇を含む育児休業の取得率	79.1%	90%
5	4	1 7	区内企業におけるポジティブ・アクションの認知度	50%	80%

資料

1. 年表
2. 用語説明
3. 男女共同参画社会基本法
4. 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
5. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
6. 世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会設置要綱
7. 世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会 委員名簿
8. 世田谷区男女共同参画基本計画推進会議 設置要綱
9. 「世田谷区男女共同参画プラン」策定の体制
10. 「世田谷区男女共同参画プラン」策定経過

1. 年表

年次	世田谷区の動き	国連・国の動き
昭和50年 (1975年)		<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年 国際婦人年世界会議開催 (メキシコシティ)
昭和51年 (1976年)		<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年(～1985年) [目標: 平等・開発・平和]
昭和52年 (1977年)	<ul style="list-style-type: none"> 世田谷区立婦人会館開設 	<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定
昭和53年 (1978年)	<ul style="list-style-type: none"> 総務部に婦人青少年副主幹、主査を設置 	
昭和54年 (1979年)	<ul style="list-style-type: none"> 「世田谷区婦人総合対策推進会議」設置 「世田谷区婦人総合対策」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 第34回国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」採択
昭和55年 (1980年)		<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年中間年世界会議開催 (コペンハーゲン)
昭和58年 (1983年)	<ul style="list-style-type: none"> 婦人児童部婦人青少年課婦人対策係設置 	
昭和59年 (1984年)	<ul style="list-style-type: none"> 世田谷区婦人問題懇話会発足 	
昭和60年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> 世田谷区婦人問題ニュース「あやおり」創刊 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」成立 「女子差別撤廃条約」批准 国連婦人の10年最終年世界会議開催 (ナイロビ) 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」採択
昭和61年 (1986年)	<ul style="list-style-type: none"> 「世田谷区婦人総合対策推進会議」を「世田谷区婦人関係行政推進会議」に改称 	
昭和62年 (1987年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同社会をめざす世田谷プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
昭和63年 (1988年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同社会をめざす世田谷アピール」発表 	
平成2年 (1990年)	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人」から「女性」への名称変更 	<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告および結論」採択(国連経済社会理事会)
平成3年 (1991年)	<ul style="list-style-type: none"> せたがや女性センター“らぶらす”開設 区民部女性政策室設置 	<ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」成立 「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定
平成4年 (1992年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同社会をめざす世田谷プランー調整計画」策定 	

年次	世田谷区の動き	国連・国の動き
平成5年 (1993年)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性人材情報の整備 ・世田谷女性史編纂着手 	
平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進委員会設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部設置 ・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画室設置
平成7年 (1995年)	<ul style="list-style-type: none"> ・生活文化部女性政策室（組織改正） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」成立 ・第4回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択
平成8年 (1996年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女が共に生きるせたがやプラン」の策定に向けて（提言） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画ビジョン」（男女共同参画審議会答申） ・「男女共同参画2000年プラン」策定
平成9年 (1997年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女が共に生きるせたがやプラン」策定 ・生活文化部男女共同参画推進室設置 	
平成10年 (1998年)		
平成11年 (1999年)	<ul style="list-style-type: none"> ・生活文化部子ども・男女共同参画課設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約の選択議定書」採択 ・「男女共同参画社会基本法」成立、施行 ・「新エンゼルプラン」策定
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「世田谷区男女共同参画センター“らぷらす”」名称変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別会議「女性2000年会議」（ニューヨーク） ・「男女共同参画基本計画」策定
平成13年 (2001年)		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府「男女共同参画局」設置 ・「DV防止法」成立
平成14年 (2002年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「少子化対策プラスワン」決定
平成15年 (2003年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」成立 ・「少子化社会対策基本法」成立
平成16年 (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女が共に生きるせたがやプラン調整計画」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」改正 ・「育児・介護休業法」の改正
平成17年 (2005年)	<ul style="list-style-type: none"> ・世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「北京+10 ハイレベル会合」開催（ニューヨーク） ・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定
平成18年 (2006年)		
平成19年 (2007年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「世田谷区男女共同参画プラン」策定 	

2 . 用語説明

あ・ア行

育児・介護休業法

1991年に成立した育児休業法が1995年に育児・介護休業法として改正された。男女の労働者に対し、満1歳未満の子の養育のための休業や、常時介護を必要とする親族の介護のための3か月未満の休業を認めている。

NPO

Non-Profit-Organization(非営利組織)の略称。非営利の市民団体のことで、営利法人との対比に着目した表現である。NPOも非営利の市民団体であるが、政府の組織との対比で民間であることに着目した表現である。

エンパワーメント

empowerment

「力をつけること」と訳される。特に「女性が力をつけること」について使われる言葉。主に、自己決定する力、仕事上の技術力、経済的な力、物事を決定する場での発言力などを身につけ、その力を発揮し、さまざまな政策決定過程に参画することを意味する。

世界の国々とエンパワーメントの度合いを比較する際には、HDI、GDI、GEMなどの指数が使われることがある。

か・カ行

キャリア・アップ

資格の取得などによって職位・職歴を高めること。

固定的性別役割分担

「男は仕事、女は家庭」など、性別によって役割を分担(分業)すること。最近では、「男は仕事、女は仕事も家庭も」という「新性別役割分業」になっているとも言われ、固定的な性別役割分担が男女の多様な活動を妨げると言われている。

コミュニティビジネス

市民が主体となって地域が抱える課題をビジネスの手法により取り組み、またコミュニティの再生を通じてその活動の利益を地域に還元する事業のこと。

さ・サ行

シェルター

緊急一時的に暴力から逃れて避難する場所のこと。公的には婦人保護施設などがあるが、不足していることや柔軟な対応の必要性から民間やボランティアで運営されているところもある。

<p>ジェンダー（社会的性別） gender</p>	<p>人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）がある。その一方で、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、女性の別のことを指す。「社会的性別」はそれ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p>
<p>GEM （ジェンダー・エンパワーメント指数）</p>	<p>女性が積極的に経済活動や政治活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。日本は2005年現在43位（80か国中）であり、女性の参画が遅れていることが明らかになっている。ちなみに、HDI（人間開発指数）は、基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るものであり、健康・教育・生活水準を表している。日本は2005年現在11位（177か国中）である。また、GDI（ジェンダー開発指数）人間開発指数を男女間の不平等で調整したもの。日本は2005年現在14位（140か国中）である。</p>
<p>女子差別撤廃条約</p>	<p>1979年に国連総会で採択された国際条約。政治的、経済的、社会的、その他あらゆる分野における女性差別の撤廃と、性別役割分業に基づく差別的慣習、慣行を廃止するための措置をとることが規定されている。日本は1985年に批准した。</p>
<p>ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）</p>	<p>2000年11月24日に施行された法律。規制対象となる行為の対象は恋愛関係に限定され、法律上ではつきまとい行為を2回以上反復して行うことをストーカー行為としている。</p>
<p>性同一性障害</p>	<p>医学的な疾患名で、英語ではgender identity disorderといい、心と体の性が一致しないこと。</p>
<p>性の商品化</p>	<p>性を人格の一部としてでなく、あたかも商品のように経済的対価としてとらえることをいう。売買春はもとより、本来の商品とは関係がないのに、注目を集めるために女性の水着姿がポスターに起用されることなども性の商品化にあたる。</p>
<p>セクシュアル・ハラスメント sexual harassment</p>	<p>性的ないやがらせのこと。職場に限らず学校や地域社会も含めあらゆる場面で問題となっている。ヌードポスターを提示するなどの「環境型」や、地位や立場を利用して性的関係を求める「対価型」などがある。</p>
<p>SOHO</p>	<p>「Small Office Home Office」の略で、在宅ワークともいわ</p>

れる。通勤の時間を省いたり、自由に就業時間帯を選べるなど柔軟な就労形態を可能にすることから、家族的責任との両立を図りながら職業生活を継続することができるといわれている。

た・夕行

男女共同参画社会

「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「男女共同参画社会」という。

男女雇用機会均等法

正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といい1985年（昭和60年）に制定された。その後、1997年（平成9年）には、差別禁止規定、職場のセクハラ防止やポジティブ・アクションの促進を盛り込む改正が行われた。さらに、2006年（平成18年）には、差別の禁止範囲を男女双方に拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を盛り込む改正が行われた。

ドメスティック・バイオレンス domestic violence

配偶者や恋人等の親密な関係にある男女間で起こる暴力のこと。未婚カップルの間でおこるデートDVもドメスティック・バイオレンスの一形態である。

は・八行

パブリックコメント

区民の生活に広く影響を及ぼす重要な施策等を策定する際に、素案などの段階で事前に公表し、区民から意見や提案、要望を述べる機会を設け、意見を集約し施策等の策定に生かすとともに、区の考え方を併せて公表する制度。

ポジティブ・アクション (積極的改善措置)

雇用の場において、形式的な男女均等が確保されるだけでなく、事実上生じている格差を解消するため期限を設定して行われる事業者等の積極的な取組みのこと。

ま・マ行

ミレニアム開発目標 (MDGs)

Millennium Development Goals

2000年に国連総会で採択された目標で、「貧困と飢餓の撲滅」「普遍的初等教育の達成」「乳幼児死亡率の削減」をはじめとした8つの目標および18の指標からなる。

メンタルヘルス

精神（心）の健康を保つこと。

ら・ラ行

ライフステージ

人間の一生を、少年期・青年期・壮年期・老年期などに分けて考えた段階のこと。

リプロダクティブ・ヘルス/ ライツ

reproductive
health/rights

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において、リプロダクティブ・ヘルス/ライツという概念が提唱された。いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれている。また、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が広く含まれている。

労働審判制度

労働者と事業者との間の個別的労働関係民事紛争に関して、地方裁判所において、労働審判官（裁判官）と労働審判員（労働者側と使用者側から選出）で構成される労働審判委員会が、迅速な手続きにより、話し合い（調停）を試み、解決に至らない場合には一定の法的拘束力ある結論（労働審判）を出す制度。

わ・ワ行

ワークライフバランス

仕事と生活とのバランス。個人の生活と仕事の調和のこと。

3 . 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

目次

前文

第一章 総則 (第一条—第十二条)

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 (第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議 (第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

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

ここに、男女共同参画社会の形成についての

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等

に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男

女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以上をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、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。

(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 (平成十一年六月二三日法律第七八号) (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。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第二百二号) 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。

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第六十号) (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。

4 . 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DV法)

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)
改正 平成十六年六月二日法律第六十四号

目次

前文

第一章 総則 (第一条・第二条)

第一章の二 基本方針及び基本計画 (第二条の二・第二条の三)

第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (第三条―第五条)

第三章 被害者の保護 (第六条―第九条の二)

第四章 保護命令 (第十条―第二十二條)

第五章 雑則 (第二十三条―第二十八條)

第六章 罰則 (第二十九条・第三十條)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとする国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び基本計画

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、

法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第四項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条及び次条第一項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（基本計画）

- 第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を定めなければならない。
- 2 基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 都道府県は、基本計画を定め、又はこれを

変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 4 主務大臣は、都道府県に対し、基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
 - 2 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにすることができる。
 - 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連

絡調整その他の援助を行うこと。

- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発

見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶

者(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであつて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、前項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(被害者及び当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就

学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

(管轄裁判所)

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力が行われた地

(保護命令の申立て)

第十二条 第十条の規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力により生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- 三 第十条第二項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- 四 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、配偶者からの身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する

暴力を含む。）に関して前三号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第四号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第三号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第四号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センタ

一又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについては、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合

において、同条第二項の規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項の規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項の規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力

と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあつたときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第四号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第四号中「前三号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第三号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はそ

の支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第百九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
 - 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
 - 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
 - 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第六章 罰則

第二十九条 保護命令に違反した者は、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 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附則〔抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第七条、第九条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

附則（平成十六年法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶

者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

5 . 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和四十七年七月一日 法律第百十三号)
改正 平成十八年六月二十一日法律第八十二号

目次

第一章 総則 (第一条—第四条)
第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
第一節 性別を理由とする差別の禁止等 (第五条—第十条)
第二節 事業主の講ずべき措置 (第十一条—第十三条)
第三節 事業主に対する国の援助 (第十四条)
第三章 紛争の解決
第一節 紛争の解決の援助 (第十五条—第十七条)
第二節 調停 (第十八条—第二十七条)
第四章 雑則 (第二十八条—第三十二条)
第五章 罰則 (第三十三条)
附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり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図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、労働者の職

業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第三条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、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妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針(以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基

本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第百四十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合に

において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第

十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

（調停の委任）

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

- 2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると

認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

- 2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

- 2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

（時効の中断）

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

（訴訟手続の中止）

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、か

つ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 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、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。

2 前項に定め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。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)、第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定によって作業に従

事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第十八条第一項中「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、前章第二節の規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。
- 4 第二十条及び第二十二條から第二十七條までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条、第二十二條、第二十三條及び第二十六條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十七條中「この節」とあるのは「第三十一條第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員(特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第四号の職員を除

く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九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は、二十万円以下の過料に処する。

附則(平成十八年六月二一日法律第八二号)

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律(平成十七年法律第六十二号)中社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)第二条第一項第一号の四の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「新法」という。)第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(時効の中断に関する経過措置)

第三条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待

遇の確保等に関する法律第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)

第四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これら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。

(船員職業安定法の一部改正)

第六条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)の一部を次のように改正する。
第九十一条中「第三章」を「第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項」に、「第二十一条第一項」を「第十一条第一項」に改める。第九十二条第五項中「第二十七条第一項」を「第三十一条第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

(社会保険労務士法の一部改正)

第七条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。
第二条第一項第一号の四中「第十四条第一項」を「第十八条第一項」に改める。

(船員の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正)

第八条 船員の雇用の促進に関する特別措置法(昭和五十二年法律第九十六号)の一部を

次のように改正する。

第十四条第六項中「第二十七条第一項」を「第三十一条第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部改正)

第九条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

第四十七条の二中「第三章」を「第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項」に、「第二十一条第一項」を「第十一条第一項」に改める。

6 . 世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会設置要綱

平成 17 年 6 月 1 日

17世文国参第122号

(目的及び設置)

第1条 男女共同参画社会の形成に向けて、施策のあり方を審議し、その充実を図るために、世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、世田谷区における男女共同参画に関する基本計画について、調査審議することを主な所掌事務とする。

(組織)

第3条 委員会は、有識者及び区民のうちから、区長が委嘱する委員10人以内で組織する。

(任期)

第4条 委員の任期は2年とし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、区長が必要と認めるときは、任期を延長し、又は委員を再任することができる。

(委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(招集)

第6条 委員会は、委員長が招集する。

(意見聴取)

第7条 委員会は、必要があると認めるときは、関係者を会議に出席させ、その意見を聴くことができる。

(部会)

第8条 委員長が必要と認めるときは、委員会に部会を設けることができる。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、生活文化部文化・国際・男女共同参画課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が定める。

附 則

1 この要綱は、平成17年6月1日から施行する。

2 世田谷区男女共同参画推進委員会設置要綱（平成6年10月1日施行）は、廃止する。

7. 世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会 委員名簿

50 音順

氏 名	役職・所属団体等
伊東 秀征	公募委員
大海 篤子	公募委員
○ 大星 公二	NTTドコモシニアアドバイザー
金子 弥生	公募委員
清水 美津子	世田谷区医師会会長
◎ 坂東 真理子	昭和女子大学女性文化研究所長
平山 知子	弁護士
広岡 守穂	中央大学法学部教授
松島 徹	公募委員
南 砂	読売新聞編集局解説部次長

◎：委員長 ○：副委員長

役職・所属団体等は平成17年10月20日現在

8 . 世田谷区男女共同参画推進会議設置要綱

(設 置)

第1条 世田谷区の男女共同参画社会の実現に向けて、施策の総合的な推進を図るため、世田谷区男女共同参画推進会議（以下『推進会議』という。）を設置する。

(構 成)

第2条 推進会議は、別表1に掲げる職にある者をもって構成する。

第3条 推進会議に会長を置く。

2 会長は、生活文化部担任助役とする。

3 会長は、推進会議を主宰し、会務を総理する。

4 会長に事故のあるときは、あらかじめその指名する委員がその職務を代行する。

(所掌事項)

第4条 推進会議は、次に掲げる事項を審議する。

(1) 男女共同参画社会の実現に関する施策の総合調整に関すること。

(2) 男女共同参画社会の実現に関する施策の調査、研究、立案に関すること。

(3) 男女共同参画社会の実現に関する施策の推進に関すること。

(4) その他会長が必要と認めること。

(会 議)

第5条 推進会議は会長が招集する。

2 会長は、必要に応じ、関係者を推進会議に出席させることができる。

(幹事会)

第6条 推進会議に幹事会を置く。

2 幹事会は、別表2に掲げる職にある者をもって構成する。

3 幹事会は、生活文化部長が招集し主宰する。

4 生活文化部長は、必要に応じ、関係者を幹事会に出席させることができる。

5 幹事会は、推進会議から付議された事項について調査・検討する。

(庶 務)

第7条 推進会議の庶務は、生活文化部文化・国際・男女共同参画課で行う。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営について必要な事項は会長が定める。

付 則

この要綱は、昭和54年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成6年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成7年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成7年10月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成9年4月1日から施行する。

付 則 (平成12年3月16日付世男女共発第83号)

この要綱は、平成12年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

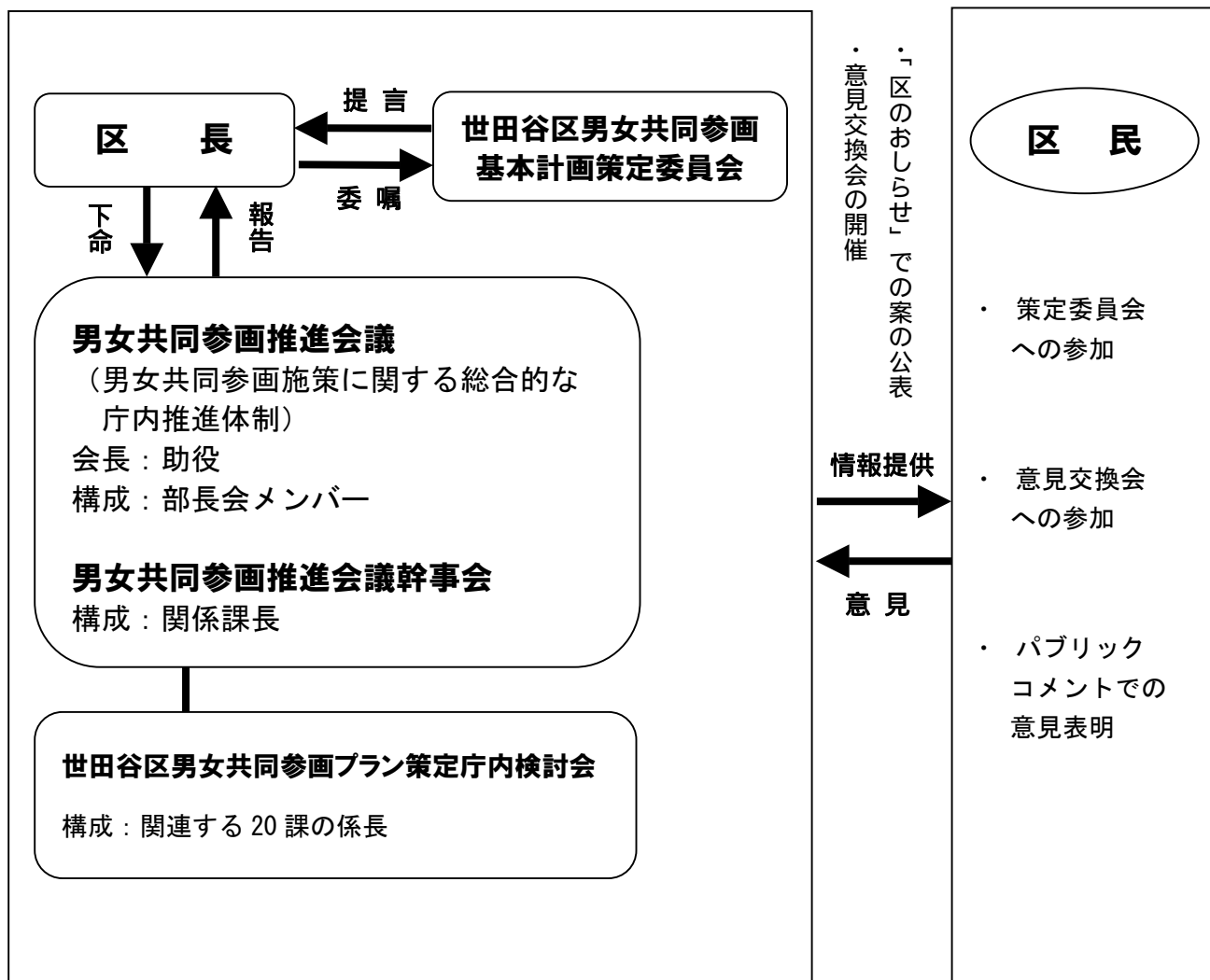
付 則

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

世田谷区男女共同参画推進会議・幹事会 名簿

別表1 男女共同参画推進会議		別表2 男女共同参画推進会議 幹事会	
1	助役	1	総合支所地域振興課長(代表)
2	助役	2	総合支所生活支援課長(代表)
3	収入役	3	総合支所保健福祉課長(代表)
4	教育長	4	総合支所健康づくり課長(代表)
5	世田谷総合支所長	5	政策経営部政策企画課長
6	北沢総合支所長	6	政策経営部広報広聴課長
7	玉川総合支所長	7	地域情報政策担当部地域行政担当課長
8	砧総合支所長	8	研修調査室次長
9	烏山総合支所長	9	総務部総務課長
10	政策経営部長	10	総務部人事課長
11	地域情報政策担当部長	11	危機管理室災害対策課長
12	研修調査室長	12	産業政策部商業課長
13	総務部長	13	産業政策部工業・雇用促進課長
14	区長室長	14	清掃・リサイクル部計画担当課長
15	危機管理室長	15	保健福祉部計画調整課長
16	財務部長	16	保健福祉部高齢施策推進課長
17	生活文化部長	17	保健福祉部障害施策推進課長
18	環境総合対策室長	18	保健福祉部国保・年金課長
19	産業政策部長	19	介護予防担当部地域福祉支援課長
20	清掃・リサイクル部長	20	介護予防担当部生涯現役推進課長
21	保健福祉部長	21	子ども部子ども家庭支援課長
22	介護予防担当部長	22	子ども部児童課長
23	子ども部長	23	子ども部保育課長
24	世田谷保健所長	24	世田谷保健所健康企画課長
25	都市整備部長	25	都市整備部都市計画課長
26	生活拠点整備担当部長	26	都市整備部住宅課長
27	みどりのみず政策担当部長	27	道路整備部道路管理課長
28	道路整備部長	28	教育委員会事務局学務課長
29	交通政策担当部長	29	教育委員会事務局教育指導課長
30	土木事業担当部長	30	教育委員会事務局生涯学習・スポーツ課長
31	教育委員会事務局教育次長	31	教育委員会事務局中央図書館長
32	教育委員会事務局教育改革担当部長	32	生活文化部市民活動推進課長
33	教育委員会事務局生涯学習・地域 ・学校連携担当部長	33	生活文化部地域窓口調整課長
34	区議会事務局長	34	生活文化部消費生活課長
35	選挙管理委員会事務局長	35	生活文化部文化・国際・男女共同参画課長
36	監査事務局長		

9. 「世田谷区男女共同参画プラン」策定の体制



10. 「世田谷区男女共同参画プラン」策定経過

■世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会■

開催日	内容
第1回計画策定委員会 平成17年10月20日	<ul style="list-style-type: none"> ◆委員委嘱 ◆世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会の運営について ◆計画策定にいたる経緯 ◆各委員の意見
第2回計画策定委員会 平成17年11月28日	<ul style="list-style-type: none"> ◆各調査の調査結果、区の現状の分析 ◆課題の抽出
第3回計画策定委員会 平成17年12月26日	<ul style="list-style-type: none"> ◆課題のまとめ ◆将来像、目標の設定
第4回計画策定委員会 平成18年1月26日	<ul style="list-style-type: none"> ◆各課題に対する施策例の検討委員会 ◆骨子(案)作成
第5回計画策定委員会 平成18年5月11日	<ul style="list-style-type: none"> ◆区民意見提出手続（パブリックコメント）の結果報告 ◆重点取組みに関する討議
第6回計画策定委員会 平成18年6月27日	<ul style="list-style-type: none"> ◆具体的な施策についての討議（これまでの施策の評価・新たな施策） ◆庁内検討会からの出された具体的な事業プランへの意見 ◆重点取組みに関する討議
第7回計画策定委員会 平成18年7月28日	<ul style="list-style-type: none"> ◆重点取組みに関する討議（まとめ） ◆素案（案）のまとめ
第8回計画策定委員会 平成18年10月20日	<ul style="list-style-type: none"> ◆案（案）のまとめ
区長への案の提言 平成18年10月27日	<ul style="list-style-type: none"> ◆計画策定委員会委員長による区長への案の提言

■区民参加等■

実施日等	内容
区民意見提出手続 (パブリックコメント) 実施 平成 18 年 3 月 1 日～3 月 31 日	◆ 骨子 (案) に対する区民意見の募集 (郵送及びファクシミリ、ホームページからの意見聴取)
区のおしらせ 平成 18 年 6 月 1 日号	◆骨子 (案) に対する区民意見の結果
区のおしらせ 平成 18 年 9 月 15 日号	◆素案の公表
区民との意見交換会 平成 18 年 10 月 15 日	◆パネルディスカッション ◆素案に対する意見・具体的な施策に対する意見募集

■男女共同参画推進会議等■

開催日	内容
男女共同参画推進会議 平成 17 年 6 月 23 日	◆「(仮称)男女共同参画プラン」策定予定について
男女共同参画推進会議 平成 18 年 2 月 1 日	◆骨子(案)について
庁内検討会 平成 18 年 4 月 26 日	◆課題別施策の検討
男女共同参画推進会議 平成 18 年 6 月 28 日	◆重点取組みについて
庁内検討会 平成 18 年 7 月 14 日	◆重点取組み、課題別施策確認
男女共同参画推進会議 平成 18 年 7 月 26 日	◆素案 (案) について
男女共同参画推進会議 平成 18 年 11 月 30 日	◆案について

世田谷区男女共同参画プラン

平成 19 年 3 月

編集・発行 世田谷区 生活文化部 文化・国際・男女共同参画課
世田谷区世田谷 4-21-27
電話 03-5432-1111 (代表)

世田谷区

ワーク・ライフ・バランス推進指針



— 目 次 —

序章	ワーク・ライフ・バランスに関する国の動向	1
第1章	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的と位置づけ	3
(1)	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的	3
(2)	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の位置づけ	3
(3)	世田谷区におけるワーク・ライフ・バランスを取り巻く特色・現状と課題	5
第2章	世田谷におけるワーク・ライフ・バランス推進の基本理念・考え方	9
(1)	ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念	9
(2)	ワーク・ライフ・バランス推進の考え方	10
(3)	ワーク・ライフ・バランス推進の多様な主体とそれぞれの役割	11
第3章	ワーク・ライフ・バランス実現のための仕掛け	12
(1)	実現のための仕掛け：その1 <家庭のふれあいいっぱい>大作戦	12
(2)	実現のための仕掛け：その2 <地域の課題みんなで解決>大作戦	13
(3)	実現のための仕掛け：その3 <働きたくなる職場倍増>大作戦	14
まとめ		15

—資料編—

1. 世田谷区の特色・現状	資-1
2. 検討経過	資-14

序章 ワーク・ライフ・バランスに関する国の動向

我が国は平成17年を境に人口減少社会に転じ、社会の支え手である労働力人口が減少する状態に直面しています。経済や産業が継続的かつ安定的に発展していくためにも、これまで就業機会が十分与えられなかった人材を積極的に活用していくための環境整備が求められています。

また、個々の企業にとってもグローバル化に伴い、国際間・企業間競争が激化しており、優秀な人材を確保・育成し、生産性を向上させていくことが重要な経営課題となっています。

さらに、労働時間や賃金収入など働く人の置かれた労働環境も変化してきており、働き方が二極化する傾向にあると指摘されています。非正規雇用の増加と待遇面での不均衡が指摘されているとともに、正規労働者の長時間労働による心身の健康への影響が懸念されます。また、家庭生活や地域社会での活動など仕事以外の生活に充てる十分な時間や機会を持つことができているなどの現状があります。

このような中、政府は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に係る調査検討を行うため、平成19年3月に男女共同参画会議・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を立ち上げました。

平成19年7月には、仕事と生活の調和推進官民トップ会議が開催され、12月には、内閣府が中心となり、政労使の合意の上で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が定められ、各主体の役割を明確にし、方向性が示されています。

また、平成21年4月、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議等から、「緊急宣言 ～今こそ仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を～」が示されています。

●近年のワーク・ライフ・バランスに関する法改正の動き

- ・平成15年「少子化社会対策基本法」成立（両立支援に関する雇用環境の整備が努力規定となる）
- ・平成15年「労働時間等の短縮の促進に関する臨時措置法」が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」へ改正（年間総実労働時間1800時間を目標とする労働時間の短縮の促進を図る法律から、労働時間の短縮に加え、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮したものへ改善するための法律に改正）
- ・平成19年「労働契約法」成立（労働契約についてワーク・ライフ・バランスに配慮することが努力規定となる）
- ・平成20年「児童福祉法」改正（保育ママの制度化）
- ・平成20年「次世代育成支援対策推進法」改正（一般事業主行動計画の策定届出義務の対象拡大〔従業員301人以上が101人以上へ〕）
- ・平成21年「育児・介護休業法」改正（短時間勤務制度の拡充、育児休業期間の拡充〔パパママ育休プラス〕、介護のための短期休暇制度の創設）

＜一般事業主行動計画とは＞

従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。従業員 301 人以上の企業は平成 21 年 4 月 1 日以降義務、101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月 1 日以降義務、100 人以下の企業は平成 21 年 4 月 1 日以降努力義務、となりました。

＜仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章の内容＞

ワーク・ライフ・バランスに関して、国民的な取組の大きな方向性を提示したものです。

- ◆ 憲章では、仕事と生活が両立しにくい現実、働き方の二極化、共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識、仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌など踏まえて、多様な働き方を可能とする仕事と生活の調和の必要性を謳っています。
- ◆ また、仕事と生活の調和が実現した社会の姿を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとし、具体的には以下のような社会を目指すべきとしています。
 - ①就労による経済的自立が可能な社会
 - ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
 - ③多様な働き方・生き方が選択できる社会
- ◆ さらに、関係者が果たすべき役割として、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の役割をあげており、地方公共団体においては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図るとされています。

＜仕事と生活の調和推進のための行動指針の内容＞

憲章で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めています。

- ◆ 地方公共団体の取組として、以下が定められています。
 - ・地方の実状に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO 等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
 - ・仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価する。
 - ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
 - ・地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

＜ワーク・ライフ・バランスとは＞

内閣府が所管する男女共同参画会議・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報告では、「老若男女誰もが、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である。」とされています。

第1章 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的と位置づけ

(1) 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的

<世田谷区のワーク・ライフ・バランス推進指針の目指すところ>

国の「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、企業・働く者、国民、国、地方公共団体の各主体がそれぞれの役割を果たし、取り組みを進めることが求められています。

「仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらし、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことはできないものであり、その充実があって、人生の喜びは倍増する」ものであることから（参照：平成20年度厚生労働白書）、世田谷区のワーク・ライフ・バランス推進指針は、世田谷区に住む人、働く人々、事業者、区が、それぞれの意欲や能力、役割を活かしていきいきと暮らし働くことができる社会を創ることを目的として、世田谷らしいワーク・ライフ・バランスを推進するための基本理念や、その理念に基づいた取り組みの方向性を示すものです。

(2) 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の位置づけ

<世田谷区の計画とワーク・ライフ・バランス推進指針の関連>

世田谷区では平成19年度を初年度とした「男女共同参画プラン」を推進しており、この中で「ワーク・ライフ・バランスのとれた生活への環境づくり」を課題として挙げ、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取り組んできました。

具体的には、仕事と子育てや介護など家庭生活との両立支援や女性の能力活用などに積極的に取り組む企業を表彰する「男女共同参画先進事業者表彰制度」により事業者への啓発・周知を図り、女性の起業や子育て支援などの相談・セミナーなどを連続的に展開する「ワーク・ライフ・バランスな1週間」等の事業を展開してきました。

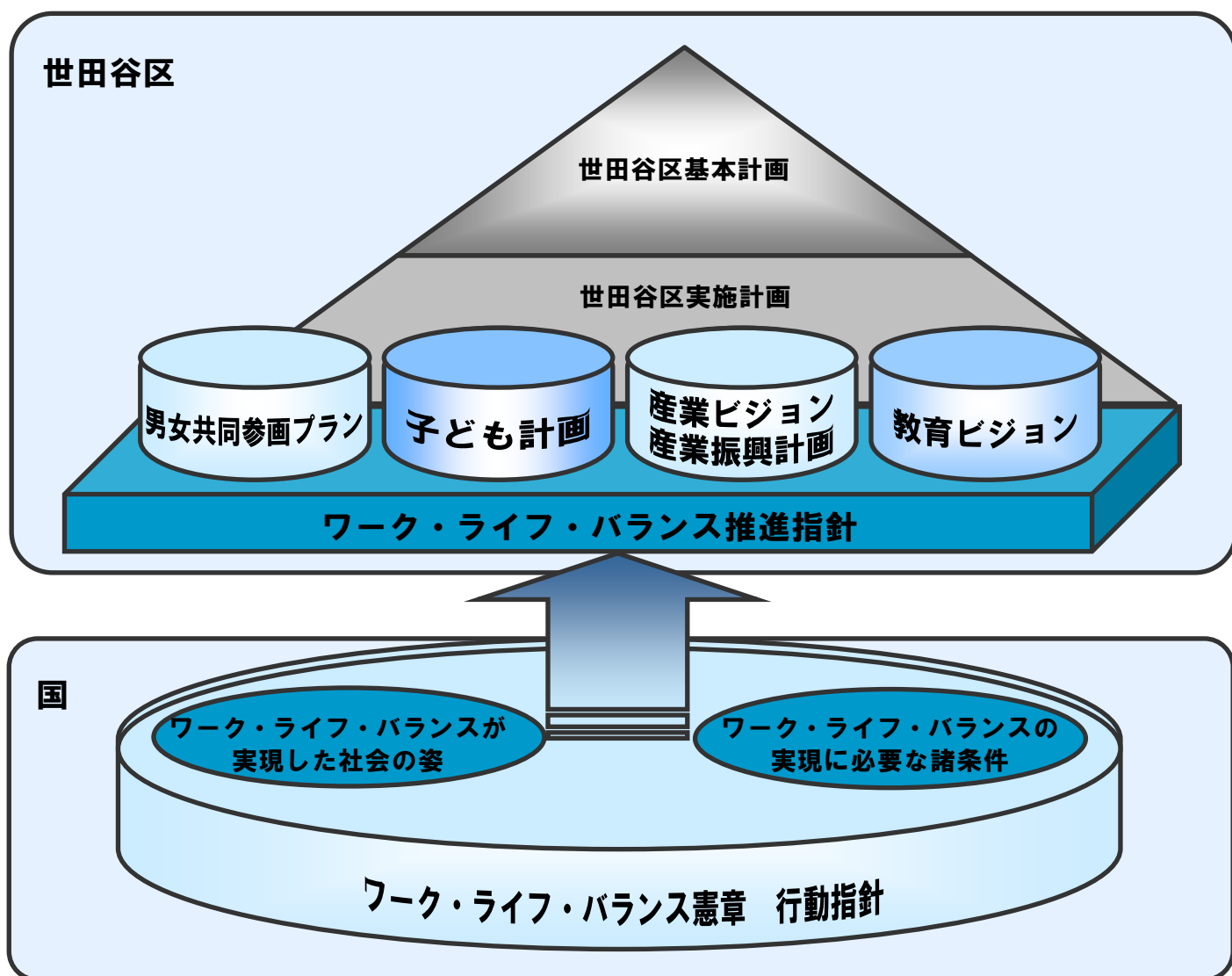
また、次世代育成支援対策推進法に基づく世田谷区の行動計画として、平成17年度を初年度とした「子ども計画」を策定し、「東京で一番子育てしやすいまち世田谷」の実現を目指し、子育て支援に取り組んでいます。

そのほか、産業政策部の「産業ビジョン」、教育委員会の「教育ビジョン」も、ワーク・ライフ・バランスとの関連が強い計画となっており、これらの計画に基づき施策を実施するなど、これまでも取り組んできました。

しかしながら、現在のような厳しい不況下にあっても、社会全体の取り組みの工夫により、仕事を維持しつつ、生活とのバランスを確保していくため等から、区民に最も身近な行政である区には、地域の実情を踏まえて、さらに総合的なワーク・ライフ・バランスの推進が求められています。

このようなことから、「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」は、世田谷区基本計画、実施計画と整合するとともに、男女共同参画プラン、子ども計画、産業ビジョン（産業振興計画）、教育ビジョンといった区の事業計画と関連し、それぞれの計画に位置付けられたワーク・ライフ・バランスに関連する施策の土台となる考え方を示したものです。

また、国の「ワーク・ライフ・バランス憲章」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、世田谷区の特長や課題を踏まえて策定するものです。



(3) 世田谷区におけるワーク・ライフ・バランスを取り巻く特色・現状と課題

世田谷らしいワーク・ライフ・バランスを推進するためには世田谷区の特色・現状を把握することが必要です。

<世田谷区の特色・現状>

- 1) 世田谷区の将来人口 (資料編 1) 参照
平成10年代後半から、世田谷区の人口は増加しており、全体として将来人口は、平成47年度にピークを迎え、約87万人になると推計されています。
- 2) 子どもが増加し、保育ニーズが増加し続けています (資料編 2) 参照
特にこの5年間で7歳未満の子どもの数は約1,200人増加しており、人口推計でも平成27年まではこの傾向が続くと推計しています。
このため、平成21年4月以降においても就学前人口の増加や潜在需要の顕在化等により、保育サービス需要の伸びが想定されます。
- 3) 高齢者人口が増加し、生産年齢人口は横ばい (資料編 3) 参照
高齢者人口が増加する一方、生産年齢人口は横ばいとなると推計されています。
- 4) 低い合計特殊出生率 (資料編 4) 参照
近年の合計特殊出生率の推移を見ると、世田谷区では0.8前後、東京都は1.0前後、全国では1.3前後で推移しています。
合計特殊出生率は全国的に見ても低い状態ですが、近年微増傾向も見られます。
- 5) 高い定住意向 (資料編 5) 参照
世田谷区民意識調査2008によると、区民の定住意向では、78.1%の人が住み続けたいと答えており、ほぼ8割の方に定住意向があることが分かります。
- 6) 多様な保育ニーズが増加 (資料編 6) 参照
「世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成17年)(以下、「区民意識調査」という。)によると、区による仕事と子育ての両立支援に対しては、「保育園の多様な運営」を圧倒的に多くの方が望んでいます。
- 7) NPO法人は年々増加 (資料編 7) 参照
世田谷区内に主たる事務所を置くNPO法人は、年々増加しており、平成19年度末では、東京都認証291団体、内閣総理大臣認証41団体の合計332団体となっています。

- 8) 地域活動への参加は女性で4割弱、男性は3割弱 (資料編 8) 参照
「区民意識調査」によると、日常的な交流の持てるグループやサークル、団体などへ「参加している」人は、女性では37.0%、男性では28.4%と、女性の参加率が高くなっています。
- 9) 仕事と家庭の両立に重要なことは社会のサポート体制等の充実 (資料編 9) 参照
世田谷区区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」(平成17年9月)(以下、「企業実態調査」という。)によると、仕事と家庭の両立にあたり重要なこととして、「保育園等、社会のサポート体制の充実」を51.3%の企業が選んでいます。
- 10) 区内28箇所で開催する地区社会福祉協議会 (資料編 10) 参照
地域のつながりを活かしながら、暮らしの中にある地域の課題に取り組む活動を行う住民組織である地区社会福祉協議会は、現在、区内に28箇所あり、活動が行われています。
- 11) 文化施設などの地域資源が豊富 (資料編 11) 参照
世田谷区には、美術館、博物館、画廊、文学館、劇場、コンサートホール、ライブハウスなど、さまざまな文化施設があります。2008年3月に発行されたアートマップには、公開を可とした文化施設だけでも89もの施設が掲載されているなど、区民はもとより、区外からも多くの人を惹きつけ、豊かな余暇時間を過ごす場を提供しています。
- 12) 中小企業が多く、事業所数は減少 (資料編 12) 参照
世田谷区の従業員規模別事業所数は、19人以下の事業所が全体の約9割を占めており、区内の事業所数は平成8年をピークに減少しています。
また、業種は、卸売・小売業・サービス業・飲食業が全体の約6割を占めています。
- 13) 就業人口のうち、過半数の人が区外で就労 (資料編 13) 参照
就業人口のうち、区内で就業している人は全体の4割弱で、過半数の人が区外で働いており、勤務先は、千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区などに集中しています。
- 14) 東京都区部の中では、多い農地 (資料編 14) 参照
23区の中では、農家数は第2位、経営耕地面積では第3位となっています。
- 15) 完全失業率は若い世代が高く、全体としての就職率も減少 (資料編 15) 参照
東京都における年齢階層別の完全失業率をみると、15～24歳が6.8%、25～34歳が4.7%と、全体平均3.9%を上回っており、世田谷区においても同様の傾向があることが予想されます。また、渋谷公共職業安定所管内の就職率の推移をみると、平成17年をピークに減少していることがわかります。

16) 一般事業主行動計画の策定は、6割強が策定予定なし (資料編 16) 参照)

「企業実態調査」によると、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済み、策定中または策定意向がある事業所は全体の3割程度にとどまり、残りの6割強は策定する予定はないとしています。

17) 現在の高齢化率は低いが、高齢化率は上昇傾向 (資料編 17) 参照)

平成20年11月現在の住民基本台帳によると、世田谷区の高齢化率は18.1%となっており、平成20年1月現在の東京都平均の19.2%、平成18年の全国平均の20.8%と比べ、高齢化率は低い状態となっています。しかしながら、今後は団塊世代以降の世代の高齢化も進むため、高齢化率も上昇していくことが予想されます

また、介護保険給付費は年々増加しています。

18) 女性の就労の推進による働く人の意識改革 (資料編 18) 参照)

「企業実態調査」によると、ポジティブ・アクションを実施している事業者にその取り組みの効果として、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする意見が64.2%と最も高くなっていました。

このように女性の就労を推進することにより、働く人の意識改革の促進につながっています。

19) 企業の取り組み (資料編 19) 参照)

「企業実態調査」によると、育児や介護を行っている労働者にとって働きやすい環境づくりのための取り組みとして、「管理職への研修の実施」をしていない割合が、検討中も加えると80.7%と大半を占めていることが分かりました。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、企業への意識啓発が重要と考えられます。

<世田谷区の課題>

以上のような特色や現状から、区民（家族）、地域、事業者にとってそれぞれの課題が考えられます。

●家族に関する課題

- ・ 区民の多くが区外で就労している点を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの啓発に努めるとともに、情報提供などに取り組んでいくこと。
- ・ 世田谷で長く暮らせる環境を充実すること。
- ・ 子どもの増加に伴い、子育て環境を充実すること。
- ・ 介護・子育て等のさまざまな生き方・働き方をしている人を支援できる体制等を整備すること。
- ・ 男女共同参画社会を目指して、女性が就労しやすい環境づくりや就労を支援すること。

●地域に関する課題

- ・ 将来の高齢化を見据えて、介護など高齢化に伴うさまざまな課題を地域で支えていく体制づくり。
- ・ 子育てや若者の育成を地域社会で支援していくために、区民による自主的な活動をより一層活性化すること。
- ・ 豊かな余暇を過ごせるよう、多様な文化施設が立地する世田谷区の特徴を活かすこと。
- ・ 仕事をしている方が地域活動に参加しやすく、地域のつながりを深めていく環境づくり。
- ・ 世田谷らしい住みやすい地域づくりを進めるため、農地が多く残された環境を活かすこと。

●産業に関する課題

- ・ 中小企業が多いという特性を踏まえ、区内事業者の職業能力の開発や子育ての支援などを進めること。
- ・ 区内企業の職場における就労環境の向上や、中小企業の実情を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進を支援すること。
- ・ 女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供すること。
- ・ 育児・介護休業、短時間勤務など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備や、それらを利用しやすい職場風土づくり。
- ・ 働く人は、将来を見据えた自己啓発、能力開発に取り組み、企業はその取り組みを支援すること。

第2章 世田谷区におけるワーク・ライフ・バランス推進の基本理念・考え方

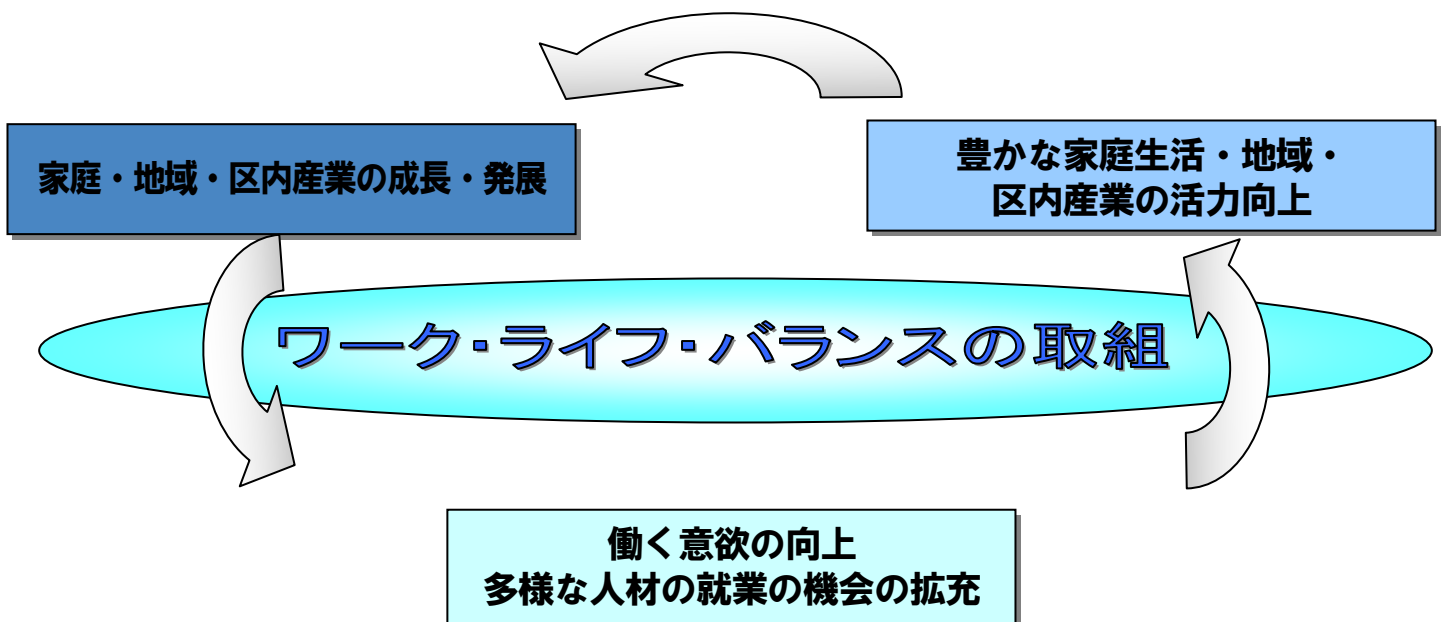
(1) ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念

＜世田谷区のワーク・ライフ・バランス推進の基本理念＞

全ての人が家庭・地域・職場で、自らの意欲と能力を活かし、その人らしく、いきいきと働き暮らすことができる社会をめざします。

一人ひとりが働きやすい・暮らしやすい環境を整えることで、その人らしい人生が実現できるとともに、意欲も向上します。また、働きやすい環境の実現は多様な人材の就業を促進し、さらに、組織に新しい発想や活力を生み出すなど、産業や地域を一層活性化させるとともに豊かな家庭生活をもたらすことも期待されます。この好循環が家庭・地域・産業のさらなる発展につながることをめざして、ワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

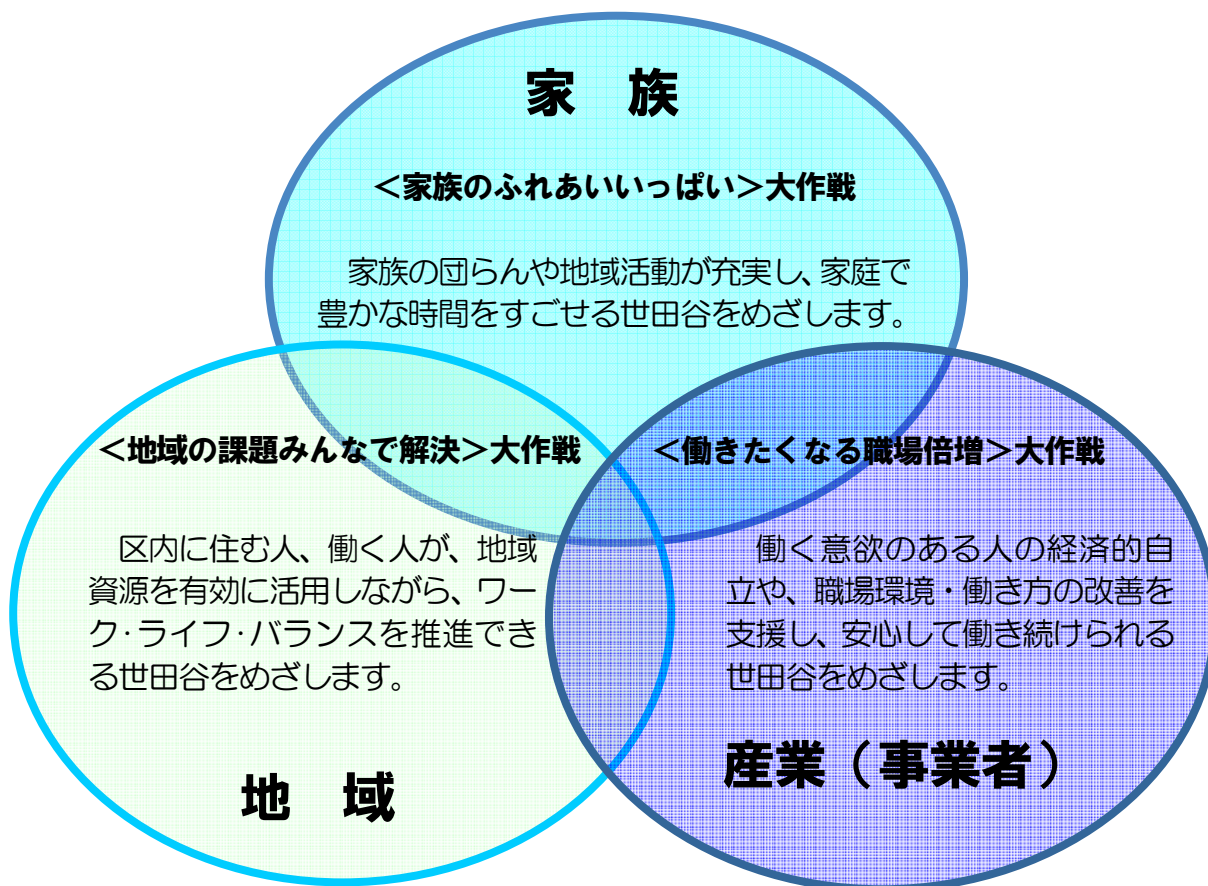
＜ワーク・ライフ・バランスが生み出す好循環のイメージ＞



(2) ワーク・ライフ・バランス推進の考え方

<3つの取り組みの領域>

ワーク・ライフ・バランス推進については、基本理念に基づき、区民（家族）、地域、産業（事業者）が連携して取り組むことで、家族も喜び、地域も元気に、そして職場も活気があふれる世田谷を実現していきます。



(3) ワーク・ライフ・バランス推進の多様な主体とそれぞれの役割

<ワーク・ライフ・バランス推進の多様な主体>

ワーク・ライフ・バランスの推進にあたっては、区民、地域、事業者、区といった多様な主体がそれぞれの役割を分担し、協働していくことが必要です。

<多様な主体別の役割>

それぞれの主体別の主な役割を示すと次のようになります。

【区民】 <家庭人・地域人・働く人として>

ワーク・ライフ・バランスの推進は、働く人や、産業（事業者）、行政の課題であるだけでなく、全ての人にかかわる問題です。一人ひとりの意欲や能力に応じ、多様な生き方や働き方に挑戦できる機会があり、自らのライフサイクルに応じて、それを選択できる社会を実現することが必要です。

区民の一人ひとりが、家庭や地域の中で、それぞれ役割を認識し、活動していくことが求められます。

また自らの意欲や能力を生かして、生きがいをもって生活していくためには、仕事と家庭や地域での生活との調和をとっていくことが大切です。

【地域の団体等】

世田谷区ならではのワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、様々な人たちが地域の活動を支えるとともに、それぞれの能力を発揮し、活力ある地域をつくっていくことも大切です。

また個人や行政だけでは解決できない、子育てや介護などの様々な課題解決にあっても地域の果たす役割は重要です。

地域で活動している団体が、それぞれの特性を活かして、課題解決に向けて地域活動を推進することが求められます。

【事業者】

ワーク・ライフ・バランスの推進は、業務改善や生産性の向上といった取り組みと車の両輪のように、働くものの意欲や能力を引き出し、事業の効率的な執行に寄与するものでもあります。

事業者には、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、職場環境の改善や働きやすい仕組みづくりに取り組むことで、働く人たちの能力をより一層引き出し、人材確保や職場の意識改革等を進めていくことが求められます。

【区】

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、世田谷区らしい取り組みを進めることが必要です。

そのため、全ての人、地域、事業者、区が仕事と生活の調和を実現できるよう、意識啓発を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進めていく中で様々な支援や多様な主体が地域で円滑に協働できるような情報提供・ネットワークづくり等が求められます。

第3章 ワーク・ライフ・バランス実現のための仕掛け

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、区民（家族）、地域、事業者といった多様な主体がそれぞれの役割に応じて、幅広く知恵と力を合わせながら、自らワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいくことが求められます。それぞれの主体が地域社会で多様な取り組みを進め、さらにはそれぞれの主体が円滑に協働できるように区は様々な支援に努めます。

(1) 実現のための仕掛け：その1

<家族のふれあいをいっぱい>大作戦

～家族のふれあいをいっぱいしていきます～

<めざす姿>

一人ひとりが家庭や地域の中で役割を認識し、家庭で豊かな時間をすごしていきます。
また、家庭や地域活動への参画が少なくなりがちであった男性の家庭・地域活動が活発となり、地域活動や就労を望む人がいきいき活動・就労できています。

<取り組みの方向性>

● 豊かな家庭づくり

家庭を支えるサービスや制度の充実、家庭に関する学習機会の充実、地域や産業と連携した取り組みを進めていきます。

- ・介護予防事業
- ・早く帰る日「ファミリーデイ」（新規）

● 働く人の家庭・地域活動への参画促進

男女を問わず、職場だけでなく、家庭や地域とのつながりの場の確保、啓発活動に努めます。

- ・パパの子育て応援講座

● 地域活動や就労を支援するサービスの充実

地域活動や就労がしやすくなるよう、多様な保育サービス、介護サービスなど様々な支援の仕組みを充実していきます。

※ 「・」で示した事業は、今後展開される事業としてイメージされるものの例です。

(2) 実現のための仕掛け：その2

＜地域の課題みんなで解決＞大作戦

～地域の様々な課題をみんなで解決していきます～

＜めざす姿＞

個人や行政だけではなかなか解決に至らない課題も、地域の人々の力や資源を活かすことにより、解決に向けて道が開かれています。区内に住む人、働く人が、地域資源を有効に活用しながら、教育・学習、交流を進め、自分の能力に応じて地域で活躍でき、いきいきとした人生を歩むことができます。

＜取り組みの方向性＞

● 地域活動等の推進

これまで参加の少なかった男性の、地域における活躍の場を提供し、活動を活発にしていきます。

- ・区民と市民活動団体の交流

● 地域の支え合いの推進

NPOやボランティアと連携し支え合いの活動を促進するとともに、地域の資源を有効活用し、子育てや介護を支え合えるようにしていきます。

- ・地域支えあい活動、・地域活動団体などの自主的活動の支援等

● いきいきした人生を歩むための教育・交流

子どもからお年寄りまで、いきいきした人生を歩むための教育・学習を充実するとともに交流を促進していきます。

- ・大学、区内高校との連携

● 若者の職業意識づくり

働く意欲を高め、自らの生き方について考えられるよう、若い頃からの職業意識を醸成していきます。

- ・中学生の職場体験

● 農を活かした地域活動の充実

区内農家と連携し身近にある農地を活かし、働く体験や収穫の喜びなどを通じて、食や農業、環境に関する地域活動の充実を図っていきます。

- ・体験農園、・地域の食育拠点作り

※ 「・」で示した事業は、今後展開される事業としてイメージされるものの例です。

(3) 実現のための仕掛け：その3

<働きたくなる職場倍増>大作戦

～働きたくなる職場を増やしていきます～

<めざす姿>

働く意欲のある人が自らのライフスタイルのもとやりがいをもって働くことができる職場が数多くできています。また、そのような職場が社会の活性化に寄与しています。職場における環境や働き方の改善を支援し、安心して働き続けることができる仕組みが充実されています。

<取り組みの方向性>

● 中小企業における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス支援

中小企業が、男女を問わず家庭を大切にしつつ、産業の振興と子育て環境の整備とが共に図られるよう、継続的に働きやすい環境づくりの支援を行っていきます。

- ・中小企業子育て支援助成金制度

● 多様な求職者と就業とのマッチング

若者から高齢者まで、多様な求職者の働くニーズと、職業のマッチングを図っていきます。

- ・雇用・就労マッチング事業

● 能力開発機会の提供

若者などの就業意識や意欲の啓発、能力開発やキャリア開発の支援や、就業の機会についての情報提供などを行っていきます。

- ・トライアル雇用、ワークフェアなどのセミナー

● 健康づくりの支援

区民等がいきいきと働きつづけられるよう、職場における健康づくりを図っていきます。

- ・「健康バイキング（出前講座）」

● 公平な処遇・男女共同参画に向けた啓発・周知

事業者のワーク・ライフ・バランスを進めるために、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画を実践している先進企業の紹介等の啓発を行っていきます。

- ・企業の男女共同参画促進への支援（企業表彰）
- ・コンサルタントの派遣（新規）

※ 「・」で示した事業は、今後展開される事業としてイメージされるものの例です。

まとめ

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することにより、一人ひとりが生き生きと働き、家庭や地域生活においても充実した時間がもてる、そのような地域社会をつくっていくため、個人レベルでの働き方の見直しや、産業も含めた社会全体での着実かつ継続的な取り組みが必要です。

区民、地域、事業者といった様々な主体がそれぞれの役割に応じて、取り組んでいくことが重要です。

区は、これらの主体による取り組みを支え、様々な主体が円滑に協働できるように支援し、一体となって推進していくための基盤づくりに努めていきます。

資料編

1. 世田谷区の特徴・現状

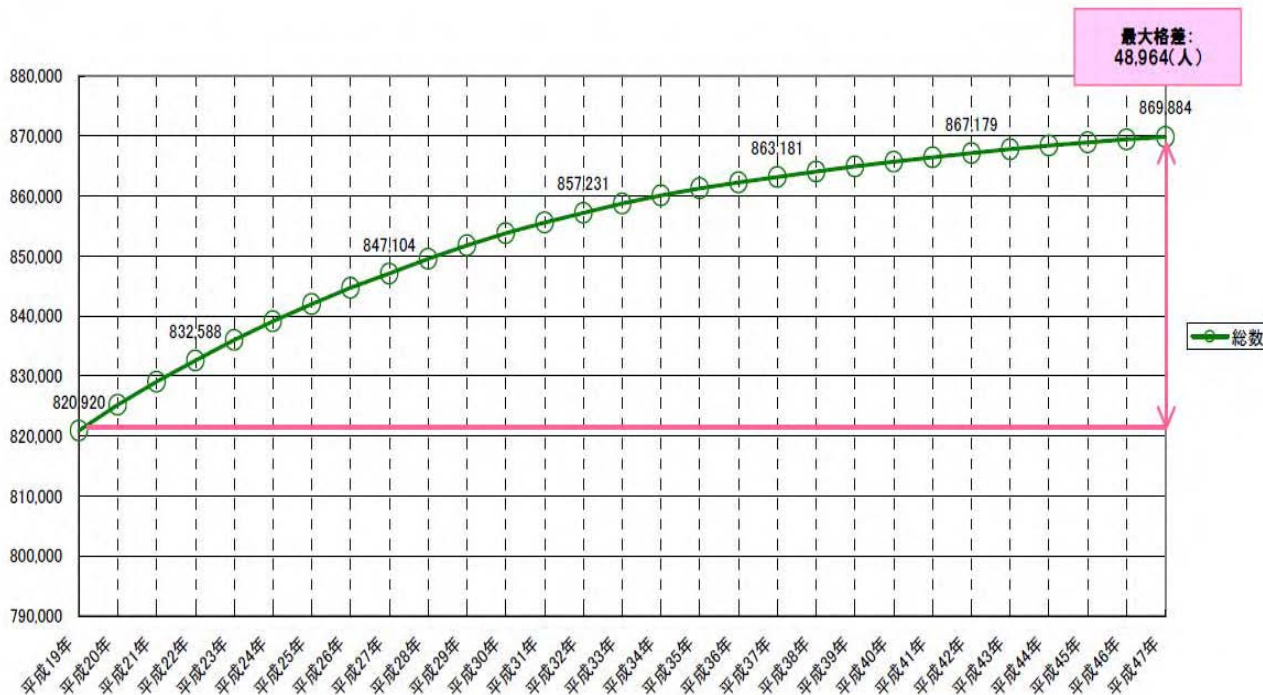
- 1) 世田谷区の将来人口
- 2) 子どもが増加し、保育ニーズが増加し続けています
- 3) 高齢者人口が増加し、生産年齢人口は横ばい
- 4) 低い合計特殊出生率
- 5) 高い定住意向
- 6) 多様な保育ニーズが増加
- 7) NPO法人は年々増加
- 8) 地域活動への参加は女性で4割弱、男性は3割弱
- 9) 仕事と家庭の両立に重要なことは社会のサポート体制等の充実
- 10) 区内28箇所で活動する地区社会福祉協議会
- 11) 文化施設などの地域資源が豊富
- 12) 中小企業が多く、事業所数は減少
- 13) 就業人口のうち、過半数の人が区外で就労
- 14) 東京都区部の中では、多い農地
- 15) 完全失業率は若い世代が高く、全体としての就職率も減少
- 16) 一般事業主行動計画の策定は、6割強が策定予定なし
- 17) 現在の高齢化率は低いが、高齢化率は上昇傾向
- 18) 女性の就労の推進による働く人の意識改革
- 19) 企業の取り組み

2. 検討経過

1. 世田谷区の特徴・現状

1) 世田谷区の将来人口

平成10年代後半から、世田谷区の人口は増加しており、全体として将来人口は、平成47年度にピークを迎え、約87万人になると推計されています。



世田谷区人口の将来推計値（総人口）

出典：世田谷区将来人口の推計（H19年）

2) 子どもが増加し、保育ニーズが増加し続けています

特にこの5年間で7歳未満の子どもの数は約1,200人増加しており、人口推計でも平成27年まではこの傾向が続くと推計しています。

このため、平成21年4月以降においても就学前人口の増加や潜在需要の顕在化等により、保育サービス需要の伸びが想定されます。

	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
7歳未満人口	40,757	41,008	41,473	41,699	42,574	42,992

幼児人口（7歳未満）の推移

資料：住民基本台帳（平成15年～平成20年各1月）

	平成19年	平成22年	平成27年	平成32年	平成37年	平成42年	平成47年
0～6歳総計	42,574	44,034	44,866	42,571	39,764	38,568	39,231
	100	103	105	100	93	91	92
0歳	6,147	6,176	5,897	5,516	5,259	5,299	5,495
	100	100	96	90	86	86	89
1歳	6,083	6,478	6,270	5,874	5,534	5,502	5,680
	100	106	103	97	91	90	93
2歳	6,087	6,485	6,367	5,989	5,584	5,474	5,604
	100	107	105	98	92	90	92
3歳	5,983	6,405	6,500	6,157	5,687	5,494	5,591
	100	107	109	103	95	92	93
4歳	6,123	6,137	6,641	6,353	5,828	5,549	5,601
	100	100	108	104	95	91	91
5歳	6,015	6,220	6,548	6,253	5,849	5,576	5,618
	100	103	109	104	97	93	93
6歳	6,136	6,133	6,643	6,429	6,024	5,675	5,643
	100	100	108	105	98	92	92

上段：各年齢の人数(人)

下段：各年齢の平成19年の人数を100とした場合の値

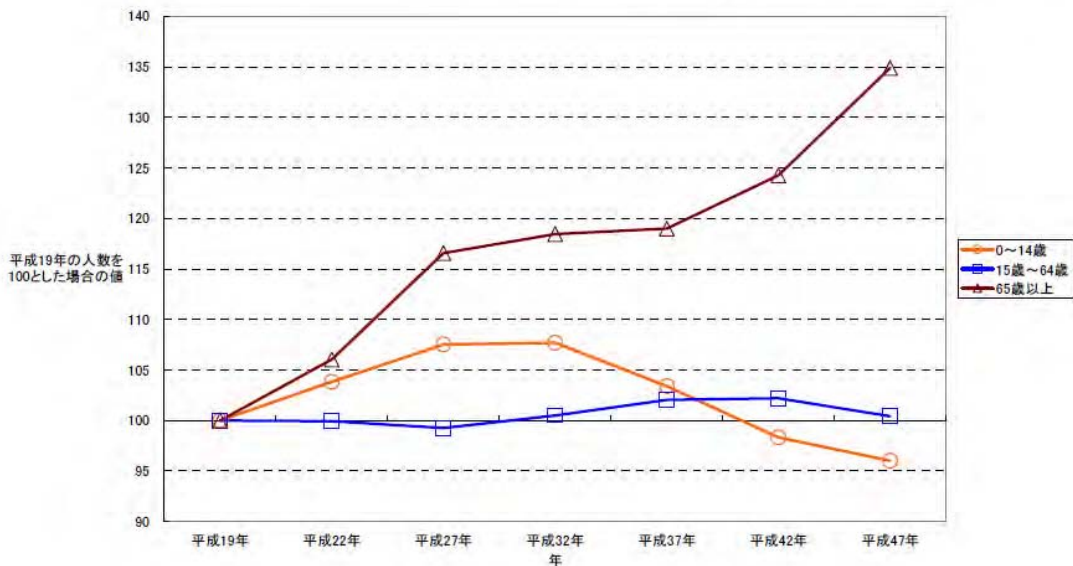
幼児人口（7歳未満）の推移（5年間隔）

出典：世田谷区将来人口の推計（H19年）

3) 高齢者人口が増加し、労働力人口は横ばい

高齢者人口が増加する一方、労働力人口は横ばいとなると推計されています。

* 現在及び平成22年からの5年間隔



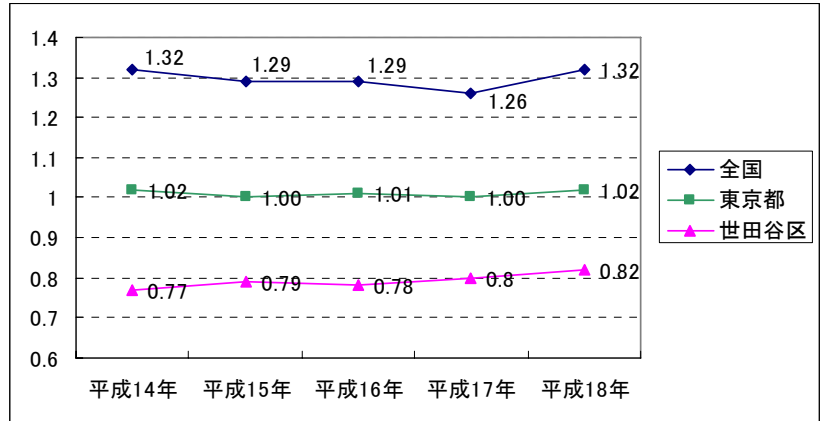
年齢3階層別人口の推移

出典：世田谷区将来人口の推計（H19年）

4) 低い合計特殊出生率

近年の合計特殊出生率の推移を見ると、世田谷区では0.8前後、東京都は1.0前後、全国では1.3前後で推移しています。

このように、合計特殊出生率は全国的に見ても低い状態ですが、近年微増傾向もみられます。

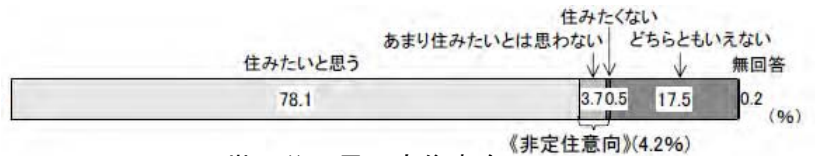


合計特殊出生率の推移 (平成14～18年)

出典：世田谷保健所「世田谷の地域保健」

5) 高い定住意向

世田谷区民意識調査 2008 によると、区民の定住意向では、78.1%の人が住み続けたいと答えており、ほぼ8割の方に定住意向があることが分かります。

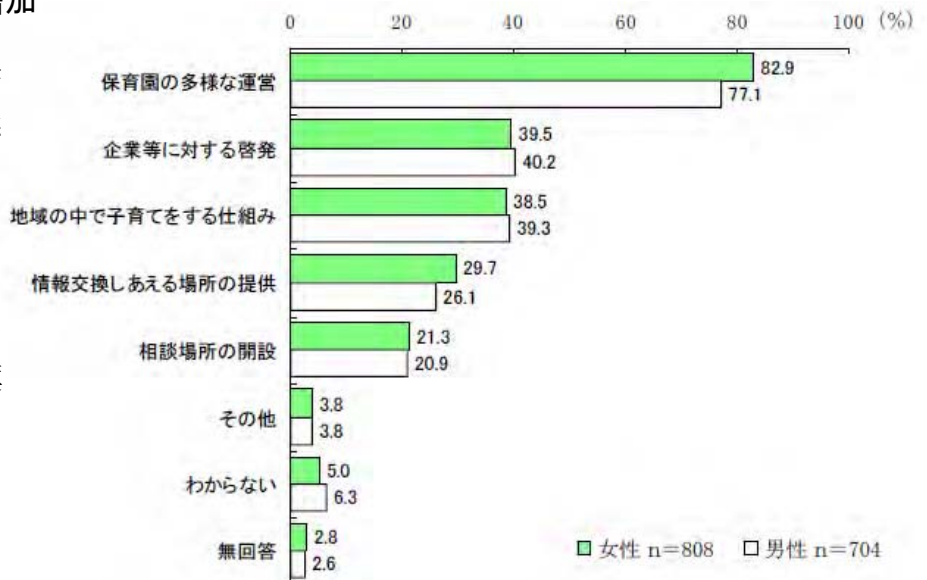


世田谷区民の定住意向

出典：世田谷区民意識調査 2008 (H20.6)

6) 多様な保育ニーズが増加

「世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成17年) (以下、「区民意識調査」という。)によると、区による仕事と子育ての両立支援に対しては、「保育園の多様な運営」を圧倒的に多くの人が望んでいます。



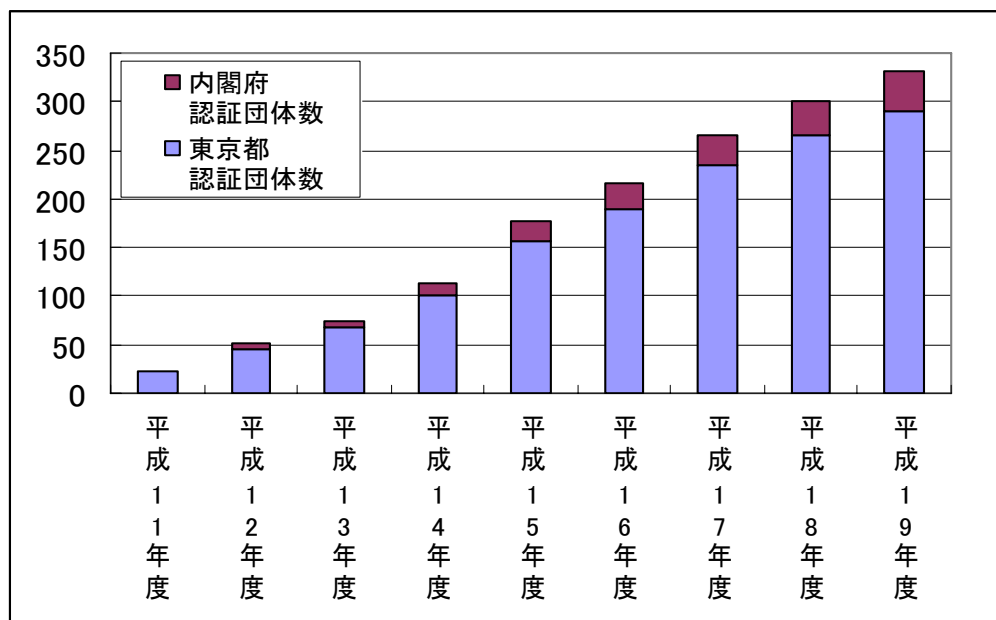
区に望む子育てと仕事の両立支援

出典：世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査報告書統計書(H17.3)

7) NPO法人は年々増加

世田谷区内に主たる事務所を置くNPO法人は、年々増加しており、平成19年度では、東京都認証291団体、内閣総理大臣認証41団体の合計332団体となっています。

世田谷区では、さらに区内NPOの活動拠点として「なかまちNPOセンター」を設置するなど、NPOの自立促進、連携の取り組みを進めています。

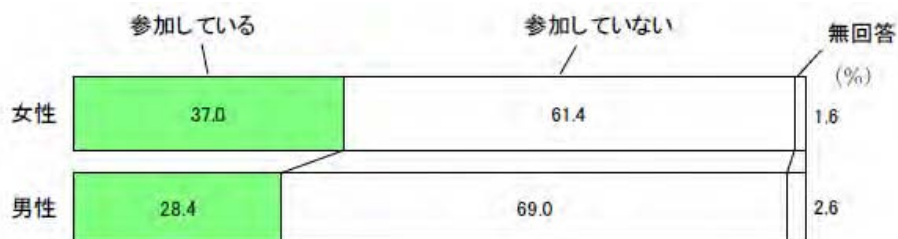


世田谷区内 NPO 法人数の推移

資料：世田谷区資料（各年度末現在）

8) 地域活動への参加は女性で4割弱、男性は3割弱

「区民意識調査」によると、日常的な交流の持てるグループやサークル、団体などへ「参加している」人は、女性では37.0%、男性では28.4%と、女性の参加率が高くなっています。



自主的な活動への参加状況

出典：世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査報告書統計書(H17.3)

9) 仕事と家庭の両立に重要なことは社会のサポート体制等の充実

世田谷区区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」(平成17年9月)(以下、「企業実態調査」という。)によると、仕事と家庭の両立にあたり重要なこととして、「保育園等、社会のサポート体制の充実」を51.3%の企業が選んでいます。

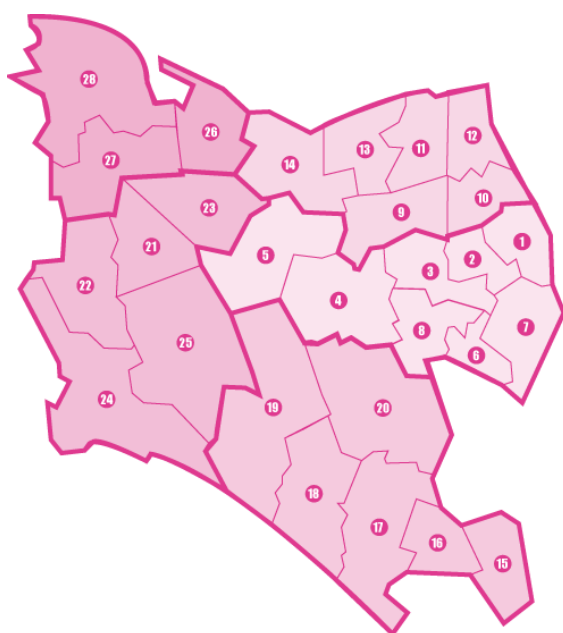


仕事と家庭の両立にあたり重要なこと

出典：世田谷区 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査報告書統計書 (H17.9)

10) 区内 28 箇所で活動する地区社会福祉協議会

地域のつながりを活かしながら、暮らしの中にある地域の課題に取り組む活動を行う住民組織である地区社会福祉協議会は、現在、区内に 28 箇所あり、活動が行われています。



世田谷地域	砧地区
1池尻地区社協	21祖師谷地区社協
2太子堂地区社協	22成城地区社協
3若林地区社協	23船橋地区社協
4上町地区社協	24喜多見地区社協
5経堂地区社協	25きぬた地区社協
6野沢地区社協	烏山地区
7下馬地区社協	26上北沢地区社協
8上馬地区社協	27上祖師谷地区社協
9梅丘地区社協	28烏山地区社協
10代沢地区社協	
11新代田地区社協	
12北沢地区社協	
13松原地区社協	
14松沢地区社協	
玉川地区	
15奥沢地区社協	
16九品仏地区社協	
17等々力地区社協	
18上野毛地区社協	
19用賀地区社協	
20深沢地区社協	

地区社会福祉協議会一覧

出典：世田谷区社会福祉協議会 HP より抜粋

11) 文化施設などの地域資源が豊富

世田谷区には、美術館、博物館、画廊、文学館、劇場、コンサートホール、ライブハウスなど、さまざまな文化施設があります。2008年3月に発行されたアートマップには、公開を可とした文化施設だけでも89もの施設が掲載されているなど、区民はもとより、区外からも多くの人を惹きつけ、豊かな余暇時間を過ごす場を提供しています。

世田谷区内の文化施設

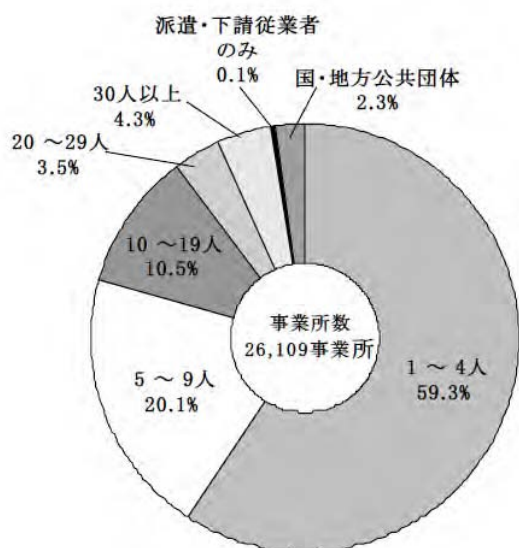
所在地	施設名	所在地	施設名
赤堤5-42-12	ふれあいのさと 悠遊苑	経堂2-9-18	ギャラリー街路樹
赤堤1-30-14	ギャラリー ガラージュ・ペー	経堂5-29-20	hibrid so+ba
赤堤4-22-5	陶芸教室アンドギャラリーおいしい器	経堂1-18-16	サロンウインド音楽サロン
池尻2-4-5	世田谷ものづくり学校 IID GALLERY	豪徳寺2-5-9	佐藤記念館
梅丘1-26-5	ギャラリーGALA 世田谷ギャラリー	駒沢2-11-14	駒沢会館
岡本2-19-1	岡本公園民家園	桜3-13-12	馬事公苑アートギャラリー
岡本2-23-1	静嘉堂文庫美術館	桜新町1-30-6	長谷川町子美術館
奥沢6-33-14	もみの木画廊	成城6-15-13	緑陰館ギャラリー
奥沢4-27-12	ギャラリー澄光	成城6-14-21	ギャラリーART・ACT
奥沢7-13-11	自由が丘美術館	成城2-22-17	清川泰次記念ギャラリー
奥沢5-38-13	宮本三郎記念美術館	瀬田3-5-10	東美舎
尾山台3-10-5	ギャラリー・アルテ・ファクト	世田谷4-21-27	世田谷区民会館
粕谷4-19-9	アークギャラリー	世田谷1-29-18	郷土資料館、代官屋敷
粕谷1丁目	蘆花恒春園	代沢5-4-8	ギャラリー遊
上馬4-11-19	ライブハウスガソリンアレイ	太子堂1-7	昭和女子大学光葉博物館
上馬4-16-11	宝古堂美術	太子堂4-1-1	世田谷文化生活情報センター
上北沢3-8-19	賀川豊彦記念・松沢資料館	太子堂4-20-7	Cuna hair&gallery
上野毛3-9-25	五島美術館	代田1-30-13	東演パラータ
上用賀5-14-1	上用賀アートホール	代田3-48-5	梅ヶ丘アートセンター
上用賀2-4-28	東京農業大学「食と農」の博物館	代田3-23-35	齋田記念館
上用賀1-25-20	沼田絵本美術館	弦巻2-5-1	向井潤吉アトリエ館
北鳥山6-20-22	ギャラリー朱雀院	等々力5-14-18	ギャラリーspaceS
北沢2-11-8	駅前劇場	等々力3-4-1	玉川区民会館
北沢2-6-6	「劇」小劇場	等々力7-14-6	アーツ アンド リタラチャー インターナショナルサービ
北沢2-6-10-B1	下北沢SHELTER	等々力2-18-1	パイ焼き茶房
北沢2-10-15	本多劇場	等々力4-1-9	カフェ ドゥ ボヌール
北沢2-5-2-B2F	CLUB Que	等々力2-22-12	創造の家
北沢1-32-3	あーとすぺーすMASUO	中町2-29-1	せたがや平和資料館
北沢2-8-18	北沢タウンホール	中町4-21-1	中町ふれあいホール
北沢3-26-4	下北ファインホール	野沢2-27-1	まほろば画廊
北沢4-10-4	MACA GALLERY	八幡山1-9-6	八幡屋 蔵部
北沢3-26-2	ギャラリーHANA下北沢	深沢3-5-14	スペース5ワット
北沢2-6-6	ギャラリーGeki	深沢1-9-7	草土舎 世田谷店
北沢2-36-2	EX	船橋3-11-14	けやき美術館
北沢2-39-6	スペーススプラウト	松原4-37-4	ロッカク・エド陶工房
北沢2-11-8	OFF・OFFシアター	松原6-4-1	梅丘パークホール
北沢2-11-3	しもきた空間リパティ	南鳥山1-10-10	世田谷文学館
北沢2-10-18	小劇場楽園	南鳥山6-2-19	鳥山区民会館
北沢1-45-36	現代HEIGHTS Gallery Den	南鳥山6-3-7	ギャラリー勝栄
喜多見5-27-14	次大夫堀公園民家園	南鳥山4-28-23	アン・ギャラリー
砧8-14-7	福沢一郎記念館	宮坂3-21-13	ギャラリーカタカタ
砧公園1-2	世田谷美術館	用賀2-19-1	スタジオキャロル
給田4-24-1	千歳民俗資料館	用賀1-14-4	ホリプロ・スタジオファクトリー
経堂1-23-9	ギャラリーイブ	若林1-11-10	世田谷233
経堂2-31-20	ROBA ROBAカフェ		

資料：世田谷区アートマップ（2008年3月）

12) 中小企業が多く、事業所数は減少

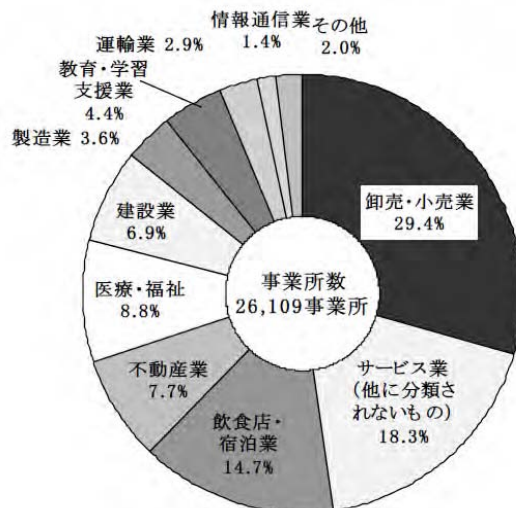
世田谷区の従業員規模別事業所数は、19人以下の事業所が全体の約9割を占めており、区内の事業所数は平成8年をピークに減少しています。

また、業種は、卸売・小売業・サービス業・飲食業が全体の約6割を占めています。



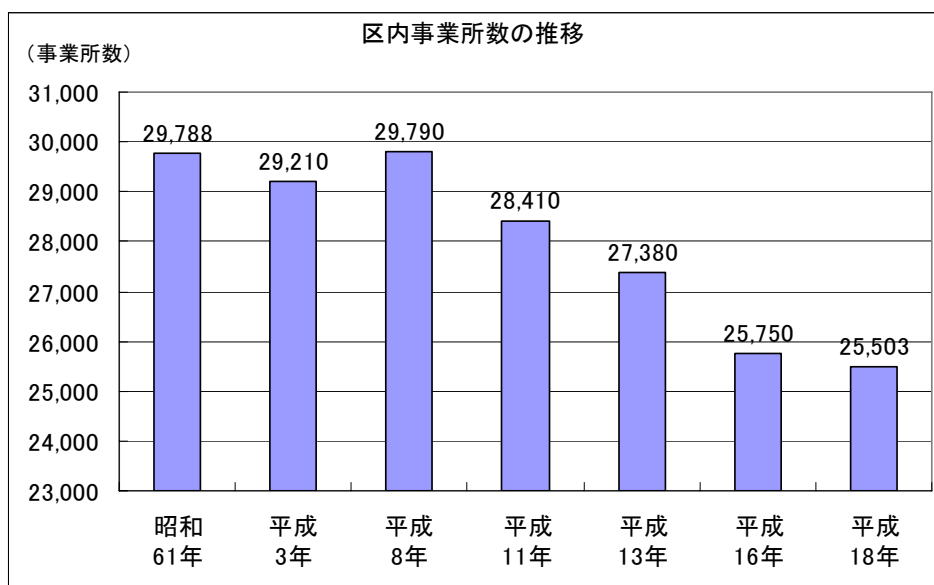
従業員規模別事業所数 (H18. 10)

出典：世田谷区統計書



産業(大分類)別事業所数および従業者数 (H18. 10)

出典：世田谷区統計書



区内事業所数の推移

出典：平成18年事業所・企業統計調査

13) 就業人口のうち、過半数の人が区外で就労

就業人口のうち、区内で就業している人は全体の4割弱で、過半数の人が区外で働いており、勤務先は、千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区などに集中しています。

	15歳以上就業者	割合
世田谷区に在住する就業者	376,593	100.0%
世田谷区内で従業	142,187	37.8%
23区外で従業	36,520	9.7%
23区内で従業	197,886	52.6%
港区	37,882	10.1%
渋谷区	31,906	8.5%
千代田区	31,064	8.3%
新宿区	20,781	5.5%
中央区	19,032	5.1%
他の17区の合計	57,221	15.2%

世田谷区に在住する15歳以上就業者の従業地

出典：世田谷区産業ビジョン(H20.3)

14) 東京都区部の中では、多い農地

23区の中では、農家数は第2位、経営耕地面積では第3位となっています。

	農家数 (戸)	経営耕地面積 (アール)
練馬区	572	23,253
江戸川区	260	13,408
世田谷区	449	10,857
葛飾区	143	7,944
足立区	221	7,174
目黒区	14	6,298
23区計	1,916	76,820

東京都区部の農家数及び経営耕地面積

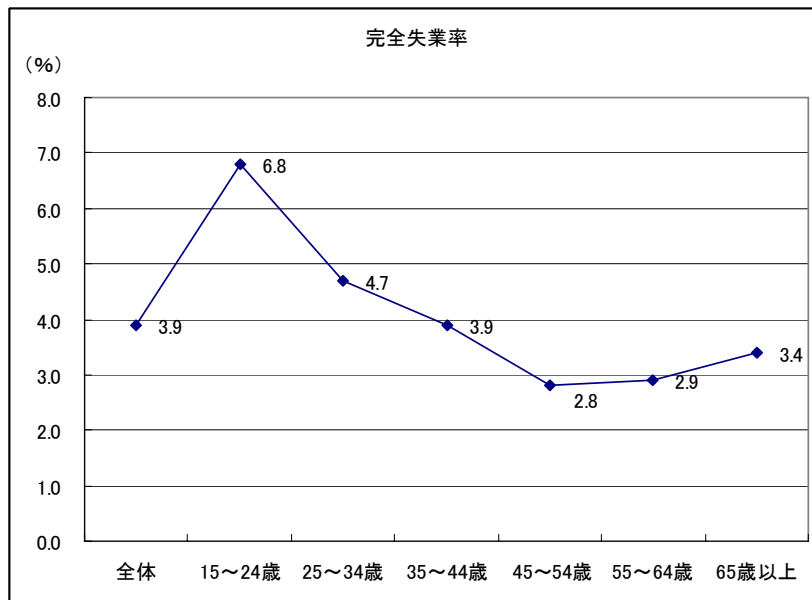
出典：平成17年農林業センサスより作成

注：経営耕地面積は、田・畑・樹園地の合計

15) 完全失業率は若い世代が高く、全体としての就職率も減少

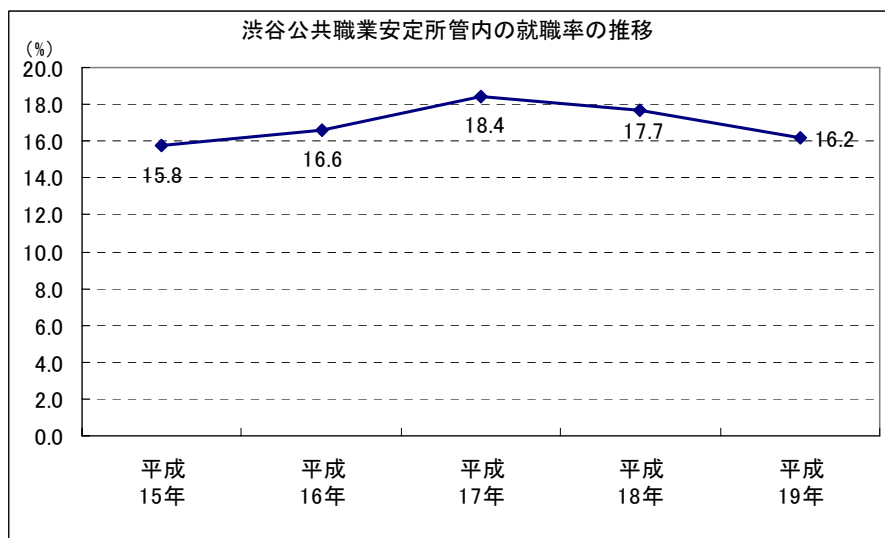
東京都における年齢階層別の完全失業率をみると、15～24歳が6.8%、25～34歳が4.7%と、全体平均3.9%を上回っており、世田谷区においても同様の傾向があることが予想されます。

また、渋谷公共職業安定所管内の就職率の推移をみると、平成17年をピークに減少していることがわかります。



年齢階層別完全失業率

資料：東京都労働力調査地方集計結果（平成20年4～6月平均）



渋谷公共職業安定所管内の就職率の推移

資料：渋谷公共職業安定所

注：数値は、渋谷区・世田谷区・目黒区の合計より算出。

16) 一般事業主行動計画の策定は、6割強が策定予定なし

「企業実態調査」によると、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済み、策定中または策定意向がある事業所は全体の3割程度にとどまり、残りの6割強は策定する予定はないとしています。



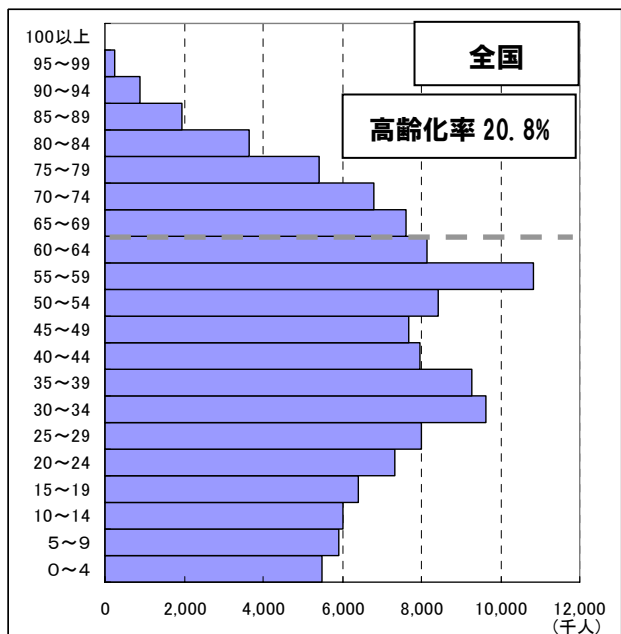
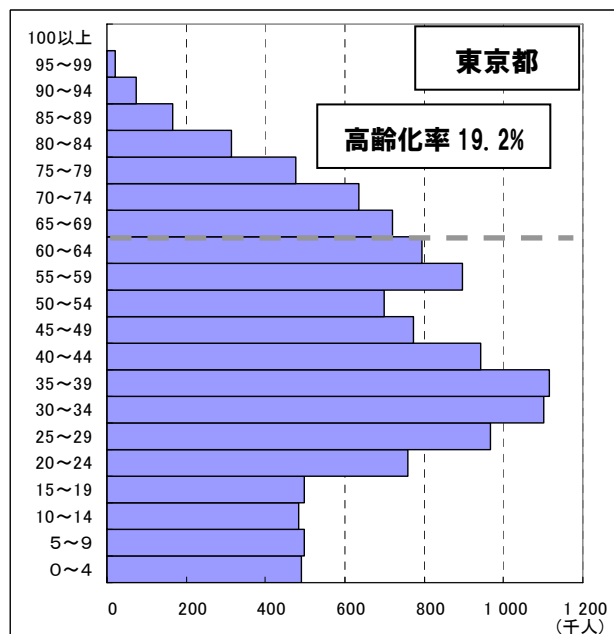
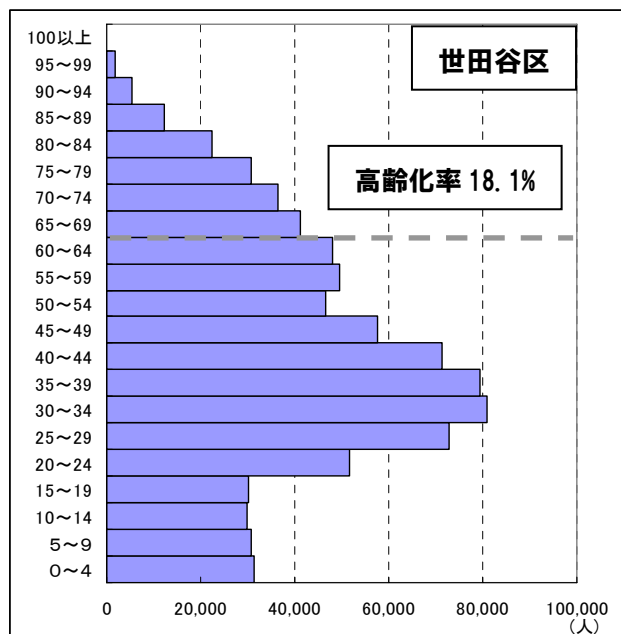
一般事業主行動計画の策定意向

出典：世田谷区 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」報告書(H17.9)

17) 現在の高齢化率は低いが、高齢化率は上昇傾向

平成20年11月現在の住民基本台帳によると、世田谷区の高齢化率は18.1%となっており、平成20年11月現在の東京都平均の19.2%、平成18年の全国平均の20.8%と比べ、高齢化率は低い状態となっています。しかしながら、今後は団塊世代以降の世代の高齢化も進むため、高齢化率も上昇していくことが予想されます。

また、介護保険給付費は年々増加しています。



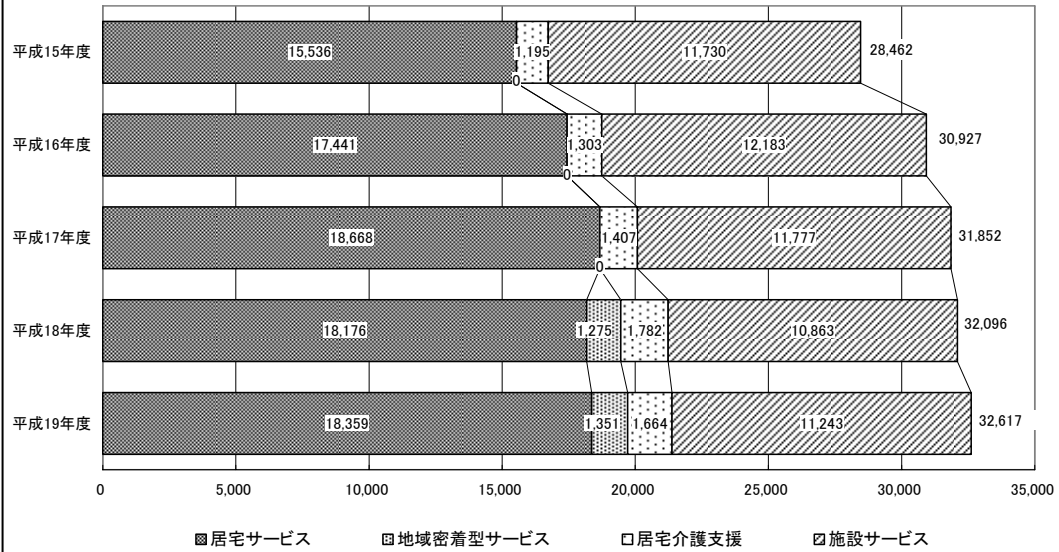
5歳年齢階層別人口

資料：世田谷区住民基本台帳（平成20年11月）
東京都住民基本台帳（平成20年1月）

国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2008」

◆介護給付

単位:百万円

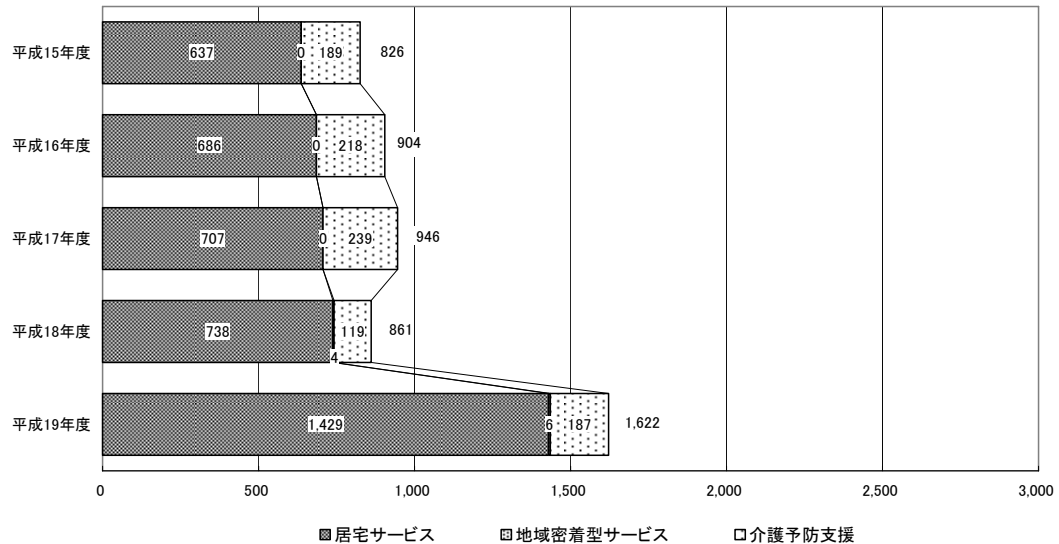


単位:百万円

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
介護給付	28,462	30,927	31,852	32,096	32,617
居宅サービス	15,536	17,441	18,668	18,176	18,359
地域密着型サービス	0	0	0	1,275	1,351
居宅介護支援	1,195	1,303	1,407	1,782	1,664
施設サービス	11,730	12,183	11,777	10,863	11,243

◆予防給付

単位:百万円



単位:百万円

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
予防給付	826	904	946	861	1,622
居宅サービス	637	686	707	738	1,429
地域密着型サービス	0	0	0	4	6
介護予防支援	189	218	239	119	187

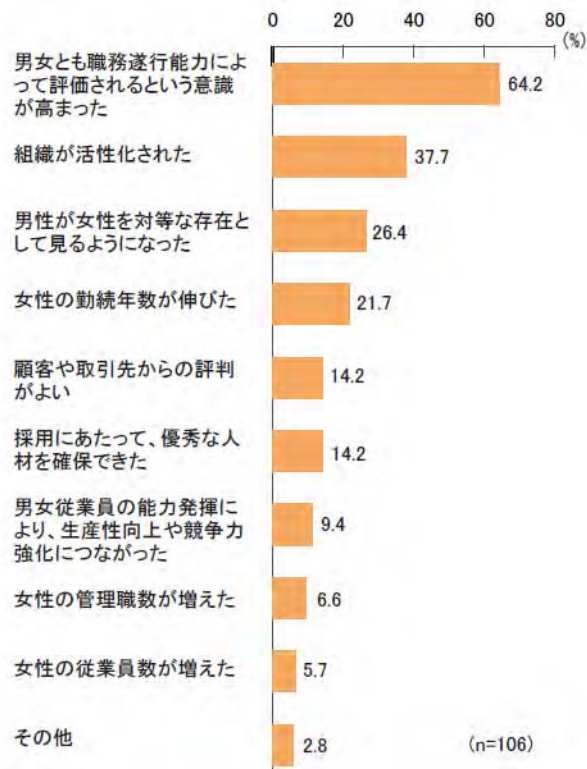
介護保険給付費の推移

資料：第4期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（案）

18) 女性の就労の促進による働く人の意識改革

「企業実態調査」によると、ポジティブ・アクションを実施している事業者によるその取り組みの効果として、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする意見が64.2%と最も高くなっていました。

このように女性の就労を推進することにより、働く人の意識改革の促進につながっています。



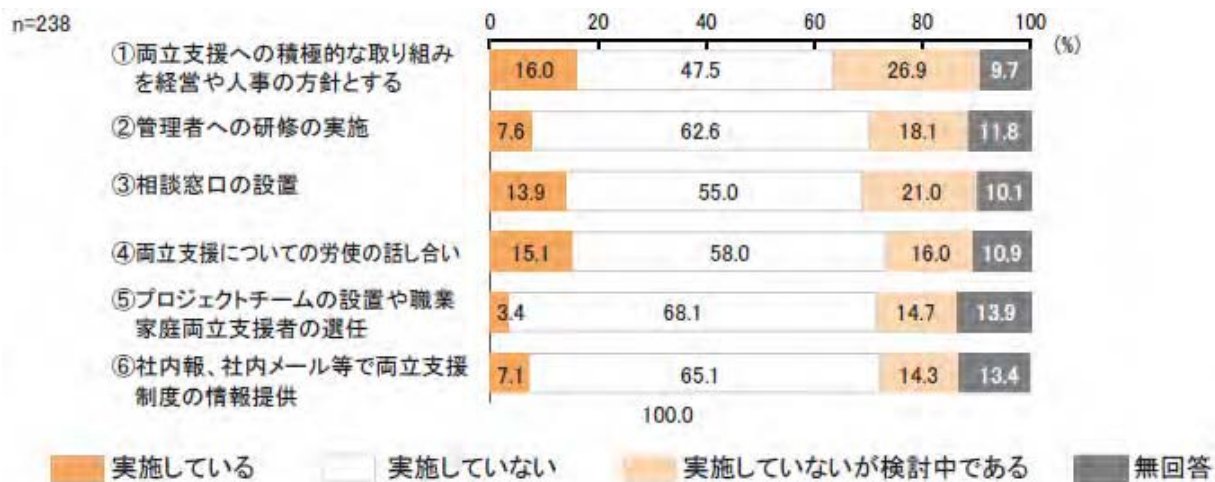
ポジティブ・アクション取組効果の内容

出典：世田谷区 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査報告書統計書(H17.9)

19) 企業の取り組み

「企業実態調査」によると、育児や介護を行っている労働者にとって働きやすい環境づくりのための取り組みとして、「管理職への研修の実施」をしていない割合が、検討中も加えると80.7%と大半を占めていることが分かりました。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、管理職・職場への意識啓発が重要と考えられます。



両立支援の環境づくりの実施状況

出典：世田谷区 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査報告書統計書(H17.9)

2. 検討経過

◆世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進検討会

回数	日時	議題
第1回	平成20年10月29日(水)	<ul style="list-style-type: none">・世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会の運営について・区の現状、各計画との整合性、区の施策等・各委員の意見
第2回	平成20年11月12日(水)	<ul style="list-style-type: none">・ワーク・ライフ・バランス推進事例ビデオ上映・あり方策定の背景、課題、取組みの検討
第3回	平成20年12月18日(木)	<ul style="list-style-type: none">・「あり方中間まとめ」叩き台の説明・「あり方中間まとめ」検討
第4回	平成21年4月21日(火)	<ul style="list-style-type: none">・「あり方まとめ」修正版の説明・「あり方まとめ」完成・『世田谷区「ワーク・ライフ・バランス推進のあり方」まとめ』の区長への提言

◆区民参加等

「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進懇談会」開催

日時：平成20年11月15日(土) 午前10:00～12:00

場所：世田谷区男女共同参画センター らぷらす11階 第3会議室

内容：法政大学キャリアデザイン学部 武石恵美子教授による基調講演の後、参加者による意見交換を実施。

「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進シンポジウム」開催

日時：平成21年1月18日(日) 午前10:00～12:00

場所：世田谷区役所 ブライトホール

内容：慶応義塾大学商学部 樋口美雄教授による基調講演、1名のコーディネーター、3名のパネリストによるパネルディスカッションの後、参加者による意見交換を実施。

「世田谷区ワーク・ライフ・バランスを考える産業界との懇談会」開催

日時：平成21年2月21日（土） 午後5：00～7：00

場所：世田谷区産業プラザ 大会議室

内容：昭和女子大学人間社会学部 森ます美学部長をコーディネーターとし、3名の事業者代表による取り組み事例の報告の後、参加者による意見交換を実施。

◆区民意見募集

区のおしらせ 平成21年6月1日号	素案に対する区民意見の募集 平成21年6月1日から平成21年6月30日
区のおしらせ 平成21年9月15日号	素案に対する区民意見の結果

◆ワーク・ライフ・バランス推進会議

平成20年度 第1回	平成20年8月25日（月）	ワーク・ライフ・バランス推進のあり方検討について
平成20年度 第2回	平成21年1月27日（火）	「ワーク・ライフ・バランス推進のあり方検討」の進捗状況について
平成21年度 第1回	平成21年5月8日（金）	◆『世田谷区「ワーク・ライフ・バランス推進のあり方」まとめ』（提言）の報告について ◆「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」（たたき台）について
平成21年度 第2回	平成21年7月9日（木）	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」（案）について
平成21年度 第3回	平成21年7月27日（月）	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」（案）について
平成21年度 第4回	平成21年10月29日（木）	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の策定について

世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針

平成 21 年 10 月

編集・発行 世田谷区 生活文化部 男女共同参画担当課
世田谷区世田谷 4-21-27
電話 03-5432-2259 FAX 03-5432-3005
世田谷区広報印刷物登録番号／第 679 号

ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組み

（ 世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針
別 冊 ）

平成22年1月

世田谷区

目 次

「ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組み (世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針 別冊)」について	1
「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」に基づく区の取り組み概要	2
1 実現のための仕掛け：その1	
○豊かな家庭づくり	4
○働く人の家庭・地域活動への参画促進	5
○地域活動や就労を支援するサービスの充実	5
2 実現のための仕掛け：その2	
○地域活動等の推進	6
○地域の支えあいの推進	7
○いきいきした人生を歩むための教育・交流	7
○若者の職業意識づくり	8
○農を生かした地域活動の充実	8
3 実現のための仕掛け：その3	
○中中小企業における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス支援	9
○多様な求職者と就業とのマッチング	9
○能力開発機会の提供	10
○健康づくりの支援	10
○公平な処遇・男女共同参画に向けた啓発・周知	10

「ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組み（世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針 別冊）」 について

（１）『別冊』の取りまとめにあたって

世田谷区では、平成21年10月「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」（以下、『推進指針』とする）を策定し、世田谷らしいワーク・ライフ・バランスを進めていくために、区が今後の施策を進める上での土台となる考え方を示しました。

『推進指針』では、その第3章において「ワーク・ライフ・バランス実現のための仕掛け」として、世田谷らしいワーク・ライフ・バランスを進めるために、3つの「実現のための仕掛け」とそれぞれに「取り組みの方向性」を掲げ、区民（家族）、地域、事業者といった多様な主体がそれぞれの役割に応じて、幅広く知恵と力を合わせながら、自らワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいくという考え方を示しました。

「ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組み（世田谷区ワーク・ライフ・バランス指針 別冊）」（以下、『別冊』とする）は、実施計画をはじめとする様々な事業計画等に基づき進めている区の主な取り組みについて、『推進指針』第3章に沿って、整理し、取りまとめたものです。

『別冊』では、多様な主体で取り組むべきもののうち、区が様々な分野で進めている主な取り組みを、ワーク・ライフ・バランスの推進の視点から再整理することで、区としてワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取り組むべき方向性について具体的に示しています。今後区が様々な施策を進めるにあたって、ワーク・ライフ・バランスを推進するという面から、これらの取り組みの状況を、区としての目安として活用していきます。

また本書により、ワーク・ライフ・バランスに関連する区の主な取り組みを具体的に示すことで、区のワーク・ライフ・バランスの推進について総体的に理解しやすくなり、ワーク・ライフ・バランスについて考えるための素材となると考えております。

（２）『別冊』の主な取り組みについて

『別冊』では、『推進指針』の第3章にある「ワーク・ライフ・バランス実現のための仕掛け」に示した3つの「仕掛け」及びそれぞれの「仕掛け」に掲げた「取り組みの方向性」に沿って、区の主な取り組みについてまとめています。

整理・取りまとめにあたっては、個別に示された「取り組みの方向性」の内容が理解されやすくなるように、また、今後の検討の際の素材となるように「推進に向けた取り組みの目安」を示しました。

区の「主な取り組み」は、実施計画の事業を中心に、区の事業計画に位置付けられ、区として取り組んでいる事業で、ワーク・ライフ・バランスの推進に特に関連すると考えられる「主な取り組み」を取り上げています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、『推進指針』の第2章（3）「ワーク・ライフ・バランス推進の多様な主体とそれぞれの役割」で掲げるように、区民、地域の団体、事業者など様々な主体がそれぞれの役割に基づいて、取り組みを進めていくことが重要ですが、この『別冊』では、区として、区民、地域の団体、事業者などがワーク・ライフ・バランスを実現していくための支援や環境づくりとなる取り組みを示しています。

「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」に基づく区の取り組み概要

「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」

平成21年10月策定

- 序章 ワーク・ライフ・バランスに関する国の動向
- 第1章 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的と位置付け
- 第2章 世田谷区におけるワーク・ライフ・バランス推進の基本理念・考え方
- 第3章 ワーク・ライフ・バランス実現のための仕掛け

ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組み
 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」
 別冊

実現のための仕掛け

取り組みの方向性

「世田谷区におけるワーク・ライフ・バランスの推進」

家族のふれあい
 いっぱい
 大作戦

豊かな家庭づくり

働く人の家庭・地域活動への参画促進

地域活動や就労を支援するサービスの充実

地域の課題
 みんなで解決
 大作戦

地域活動等の推進

地域の支えあいの推進

いきいきした人生を歩むための教育・交流

若者の職業意識づくり

農を活かした地域活動の充実

働きたくなる
 職場倍増
 大作戦

中小企業における男女共同参画、
 ワーク・ライフ・バランス支援

多様な求職者と就業のマッチング

能力開発機会の提供

健康づくりの支援

公平な処遇・男女共同参画に向けた啓発・周知

実施計画及びその他
事業計画による推進

推進に向けた取り組みの目安

- 子育てや子どもの生活への支援に取り組みます。
 - 高齢者・障害者が住み慣れた地域で安心して暮らしていくための支援を行います。
 - 区民が健康に暮らしていくための支援を行います。
 - 家庭での教育や、家族での生活に関する支援を行います。
-
- 区民による地域での様々な活動や、区政などへの参画に向けて支援を行います。
 - 食を通じた健康づくりの推進に取り組みます。
 - 男女共同参画を促進し、男女を問わずいきいきと暮らしていくための支援を行います。
-
- 多様な保育サービスの充実に取り組みます。
 - 地域に密着した在宅サービスの充実に取り組みます。
 - 就労しやすい環境づくりに取り組みます。
-
- 区民による地域での様々な活動や、区民参加に向けて支援を行います。
 - 生涯学習や生涯スポーツ、健康づくりなどの地域活動への支援を行います。
 - 世田谷の地域文化の創造や、区民の文化・芸術活動の支援を行います。
-
- 生涯を通じて元気に暮らすことができる地域社会を目指し、地域支えあいの社会づくりの支援を行います。
 - 商店街が、身近な買い物の場、街の賑わいや人々の憩いの場として機能し、地域の生活の拠点として活性化するように支援を行います。
-
- 生涯学習や生涯スポーツなどの地域活動への支援を行います。
 - 消費者被害の防止や、自立した消費者育成のための支援を行います。
 - 男女共同参画を促進し、男女を問わずいきいきと暮らしていくための支援を行います。
-
- 子どものころから、様々な才能や個性を活かし、自立して生きていくための支援を行います。
-
- 農業と連携した地域活動の推進に取り組みます。
-
- 中小企業の人材確保や経営基盤強化について支援を行います。
 - 区内で働く人の労働環境の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境づくりについて支援を行います。
-
- 区民の就労の支援を行います。
 - 女性や障害者・高齢者の就労や働く場の拡充の取り組みについて支援を行います。
-
- 働く人の能力開発やキャリアアップについて支援を行います。
 - 女性や障害者・高齢者の就労や働く場の拡充の取り組みについて支援を行います。
-
- 働く人の健康づくりや職場での健康への取り組みについて支援を行います。
-
- 男女共同参画を促進し、男女を問わずいきいきと暮らしていくための支援を行います。
 - 区内で働く人の労働環境の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境づくりについて支援を行います。

主な取り組み

- おでかけひろば、母親（両親学級）
在宅サービスの推進
健康教室、健康増進事業
ファミリーデー、
家庭教育への支援 等

- 地域団体等への支援
食事業、食環境づくりの推進
男女共同参画センター講座 等

- 多様な保育サービスの提供
在宅サービスの推進
就労支援、就労相談総合窓口 等

- 地域活動団体等への支援
生涯学習事業、生涯スポーツ事業
文化芸術活動への支援 等

- 地域支えあい活動の支援
生活拠点づくり商店街への支援 等

- 生涯学習事業、生涯スポーツ事業
消費生活啓発講座の実施
男女共同参画センター講座 等

- 中高生などの自立支援 等

- 農業サポーター、体験農園 等

- 就業マッチング事業
社会保険・労務相談 等

- 就労相談総合窓口
就労支援 等

- キャリア形成事業、能力開発支援
就労支援 等

- 出前型健康教育、こころの相談 等

- 男女共同参画センター講座
ワーク・ライフ・バランス
啓発促進 等

区民（家族）、地域、事業者といった多様な主体による
ワーク・ライフ・バランス実現の取り組み

1 実現のための仕掛け：その1

<家族のふれあいいっぱい>大作戦 関連
 ~家族のふれあいをいっぱいしていきます~

<取り組みの方向性>

○豊かな家庭づくり

家庭を支えるサービスや制度の充実、家庭に関する学習機会の充実、地域や産業と連携した取り組みを進めていきます。

推進に向けた取り組みの目安	主な取り組み	担当部
子育てや子どもの生活への支援に取り組めます。	さんさんサポート, 産後ケア事業, 養育困難家庭の自立支援, 配慮を要する子どもへの支援	子ども部
	おでかけひろば, ほっとステイ, 母親(両親)学級, 妊婦健康診査, 乳幼児期家庭訪問事業, 乳幼児健診前のグループ交流事業, 母と子の関係を考える会(MC G), 乳幼児健診, こころの相談(思春期), 母子栄養相談	総合支所 子ども部 世田谷保健所
	小児救急医療の普及促進, 初期救急診療の充実	保健福祉部
	教育相談室の運営, 特別支援教育の実施	教育委員会
高齢者・障害者が住み慣れた地域で安心して暮らしていくための支援を行います。	あんしんすこやかセンターの設置, 認知症対策の推進	地域福祉部
	高齢者・障害者の在宅サービスの推進, 介護の日, 認知症家族会	保健福祉部 地域福祉部
	高齢者・障害者の移送サービスの支援	保健福祉部
	障害者自立支援法に基づく自立支援給付, 地域生活支援事業	保健福祉部
区民が健康に暮らしていくための支援を行います。	健康教室, 健康増進事業, 各種健診(がん・成人等), 各種歯科検診, 糖尿病予防教室, うつ病予防等の普及啓発, 栄養相談, 親と子の食育事業, 食の相談活動, 食情報発信, 食育ガイドライン普及	総合支所 世田谷保健所
	乳幼児健診	総合支所 世田谷保健所
	介護予防の推進, 通所型介護予防事業, 認知症予防の推進	地域福祉部
家庭での教育や、家族での生活に関する支援を行います。	PTA活動等と連携した家庭教育への支援	教育委員会
	DV防止啓発, DV相談事業, 女性のための相談事業	総合支所 生活文化部
	早く帰る日「ファミリーデー」事業	生活文化部

〈取り組みの方向性〉

○働く人の家庭・地域活動への参画促進

男女を問わず、職場だけでなく、家庭や地域とのつながりの場の確保、啓発活動に努めます。

推進に向けた取り組みの目安	主な取り組み	担当部
区民による地域での様々な活動や、区政などへの参画に向けて支援を行います。	地域活動団体への支援，町会自治会等への支援，災害時の助け合い活動の推進	総合支所 生活文化部
	NPO支援，区民と市民活動団体との交流の促進，市民活動団体と区の協働の推進	生活文化部
	学校協議会の充実，地域運営学校の拡充	教育委員会
食を通じた健康づくりの推進に取り組みます。	食のコミュニケーション会議による食育事業，生活改善食育事業，地域の食育拠点づくり，地域の食環境づくりの推進	世田谷保健所
男女共同参画を促進し、男女を問わずいきいきと暮らしていくための支援を行います。	男女共同参画センターらぶらす講座，パパ・バギー，ワーク・ライフ・バランス推進の啓発	生活文化部

〈取り組みの方向性〉

○地域活動や就労を支援するサービスの充実

地域活動や就労がしやすくなるよう、多様な保育サービス、介護サービスなど様々な支援の仕組みを充実していきます。

推進に向けた取り組みの目安	主な取り組み	担当部
多様な保育サービスの充実に取り組みます。	認可保育園の整備・認証保育所等多様な保育サービスの提供，一時預かり事業，トワイライトステイ，新BOP学童クラブ	子ども部
地域に密着した在宅サービスの充実に取り組みます。	高齢者・障害者の在宅サービス，ショートステイの整備誘導	保健福祉部 地域福祉部
就労しやすい環境づくりに取り組みます。	男女共同参画センターらぶらす講座，ワーク・ライフ・バランス推進の啓発，女性の就労支援	生活文化部
	ハローワーク・労働相談情報センターとの連携，就労相談総合窓口，就業マッチング事業	産業政策部

2 実現のための仕掛け：その2

＜地域の課題みんなで解決＞大作戦 関連

～地域の様々な課題をみんなで解決していきます～

＜取り組みの方向性＞

○地域活動等の推進

これまで参加の少なかった男性の、地域における活躍の場を提供し、活動を活発にしていきます。

推進に向けた取り組みの目安	主な取り組み	担当部
区民による地域での様々な活動や、区民参加に向けて支援を行います。	地域活動団体への支援, 町会自治会等への支援, 災害時の助け合い活動の推進	生活文化部
	NPO支援, 区民と市民活動団体との交流の促進, 市民活動団体と区の協働の推進	生活文化部
	青少年地区委員会への支援, 子育て活動団体への支援	子ども部
	世田谷型観光の推進	産業政策部
生涯学習や生涯スポーツ、健康づくりなどの地域活動への支援を行います。	総合型地域スポーツクラブへの支援, 高齢者・障害者スポーツ事業の実施, 区立学校施設等の活用	スポーツ振興 担当部 教育委員会
	生涯学習事業の推進	教育委員会
	生涯学習拠点としての図書館の充実, 家庭・地域・学校における読書活動の推進	教育委員会
	元気体操リーダーの養成事業	世田谷保健所
世田谷の地域文化の創造や、区民の文化・芸術活動の支援を行います。	世田谷芸術百華の開催, 若手アーティストの活躍機会の提供, 地域の文化芸術活動への支援, アートな商店街プロジェクト事業の実施, コンサート事業の実施	生活文化部

※上記に掲げる取り組みについては、広く区民の方が参加しているものもあります。

〈取り組みの方向性〉

○地域の支えあいの推進

NPOやボランティアと連携し支えあいの活動を促進するとともに、地域の資源を有効活用し、子育てや介護を支えあえるようにしていきます。

推進に向けた 取り組みの目安	主な取り組み	担当部
生涯を通じて元気に暮らすことができる地域社会を目指し、地域支えあいの社会づくりの支援を行います。	地域支えあい活動の支援, 世田谷生涯現役ネットワークの拡充, ボランティア活動の推進	地域福祉部
	子ども基金の活用による支援	子ども部
商店街が、身近な買い物の場、街の賑わいや人々の憩いの場として機能し、地域の生活の拠点として活性化するように支援を行います。	生活支援拠点づくり商店街への支援, 商店街プランづくり事業の支援	産業政策部

〈取り組みの方向性〉

○いきいきした人生を歩むための教育・交流

子どもからお年寄りまで、いきいきした人生を歩むための教育・学習を充実するとともに交流を促進していきます。

推進に向けた 取り組みの目安	主な取り組み	担当部
生涯学習や生涯スポーツなどの地域活動への支援を行います。	総合型地域スポーツクラブへの支援, 高齢者・障害者スポーツ事業の実施, 区立学校施設等の活用	スポーツ振興 担当部 教育委員会
	生涯学習事業の推進	教育委員会
消費者被害の防止や、自立した消費者育成のための支援を行います。	消費生活啓発講座の実施, 消費者あんしん講座, 区民講師等の活用	生活文化部
男女共同参画を促進し、男女を問わずいきいきと暮らしていくための支援を行います。	男女共同参画センターらぶらす講座, ワーク・ライフ・バランス推進の啓発	生活文化部

〈取り組みの方向性〉

○若者の職業意識づくり

働く意欲を高め、自らの生き方について考えられるよう、若い頃からの職業意識を醸成していきます。

推進に向けた 取り組みの目安	主な取り組み	担当部
子どものころから、様々な才能や個性を活かし、自立して生きていくための支援を行います。	若者就労支援センター事業	産業政策部
	中高生などの自立支援	子ども部 教育委員会
	キャリア教育の推進、「才能の芽を育てる」体験学習の推進	教育委員会

〈取り組みの方向性〉

○農を生かした地域活動の充実

区内農家と連携し身近にある農地を活かし、働く体験や収穫の喜びなどを通じて、食や農業、環境に関する地域活動の充実を図っていきます。

推進に向けた 取り組みの目安	主な取り組み	担当部
農業と連携した地域活動の推進に取り組めます。	農業サポーターの登録、体験農園の開園、次大夫堀自然体験農園事業、ふれあい農園	産業政策部

3 実現のための仕掛け：その3

〈働きたくなる職場倍増〉大作戦 関連

～働きたくなる職場を増やしていきます～

〈取り組みの方向性〉

○中小企業における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス支援

中小企業が、男女を問わず家庭を大切にしつつ、産業の振興と子育て環境の整備とが共に図られるよう、継続的に働きやすい環境づくりの支援を行っていきます。

推進に向けた取り組みの目安	主な取り組み	担当部
中小企業の人材確保や経営基盤強化について支援を行います。	就労相談総合窓口・就業マッチング事業、区内企業研修への講師派遣、講習会などによる経営の向上促進、区内産業人材育成事業	産業政策部
区内で働く人の労働環境の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境づくりについて支援を行います。	勤労者福利厚生・サービス事業、労務管理の改善促進事業、社会保険・労務相談、中小企業子育て支援助成事業、ワーク・ライフ・バランス推進の啓発	産業政策部

〈取り組みの方向性〉

○多様な求職者と就業とのマッチング

若者から高齢者まで、多様な求職者の働くニーズと、職業のマッチングを図っていきます。

推進に向けた取り組みの目安	主な取り組み	担当部
区民の就労の支援を行います。	ハローワーク・労働相談情報センターとの連携、就労相談総合窓口、就業マッチング事業	産業政策部
女性や障害者・高齢者の就労や働く場の拡充の取り組みについて支援を行います。	障害者・高齢者の就労支援、シルバー人材センターとの連携、男女共同参画センターらぶらすの就労支援講座・女性の就労支援	生活文化部 産業政策部 保健福祉部

〈取り組みの方向性〉

○能力開発機会の提供

若者などの就業意識や意欲の啓発、能力開発やキャリア開発の支援や、就業の機会についての情報提供などを行っていきます。

推進に向けた 取り組みの目安	主な取り組み	担当部
働く人の能力開発やキャリアアップについて支援を行います。	能力開発機構との連携、トライアル就業事業、若者就労支援センター事業、キャリア形成事業、非正規労働者の能力開発支援	産業政策部
女性や障害者・高齢者の就労や働く場の拡充の取り組みについて支援を行います。	障害者雇用の促進、シルバー人材センターとの連携、男女共同参画センターらぶらすの就労支援講座・女性の就労支援	生活文化部 産業政策部 保健福祉部

〈取り組みの方向性〉

○健康づくりの支援

区民等がいきいきと働きつづけられるよう、職場における健康づくりを図っていきます。

推進に向けた 取り組みの目安	主な取り組み	担当部
働く人の健康づくりや職場での健康への取り組みについて支援を行います。	出前型健康教育(専門職派遣事業), こころの相談	総合支所 世田谷保健所
	セラ・サービスによる事業者の健康維持増進事業	産業政策部

〈取り組みの方向性〉

○公平な処遇・男女共同参画に向けた啓発・周知

事業者のワーク・ライフ・バランスを進めるために、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画を実践している先進企業の紹介等の啓発を行っていきます。

推進に向けた 取り組みの目安	主な取り組み	担当部
男女共同参画を促進し、男女を問わずいきいきと暮らしていくための支援を行います。	男女共同参画センターらぶらす講座, ワーク・ライフ・バランス推進の啓発, 男女共同参画先進事業者表彰	生活文化部
区内で働く人の労働環境の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境づくりについて支援を行います。	ワーク・ライフ・バランス啓発促進, 均等処遇・短時間正社員制度の普及事業	産業政策部