

世田谷区
第二次男女共同参画プラン
(案)

平成29年3月

世 田 谷 区

区長挨拶

世田谷区第二次男女共同参画プラン（計画案）

目次

第1章 計画の背景

1 計画策定の趣旨	7
2 国際的な動き	7
3 国の動き	8
4 都の動き	10
5 区の動き	12

第2章 計画の概要

1 計画の性格・位置づけ	17
2 計画の期間	19
3 計画の基本理念と視点	19
4 計画の目標	20
5 計画の体系	24

第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進	29
課題1 固定的な性別役割分担意識の解消	29
課題2 女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進	34
課題3 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援	41
基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進	47
課題4 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	47
課題5 男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実	52
課題6 防災・地域活動等への参画促進	58
基本目標Ⅲ 女性に対する暴力の根絶	66
課題7 配偶者等からの暴力（DV）の防止	66
課題8 DV 被害者支援の充実	73
課題9 暴力を容認しない意識づくり	82
基本目標Ⅳ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築	87
課題10 性差に応じたところと身体への健康支援	87
課題11 ひとり親家庭等が安心して生活できる環境づくり	94
課題12 性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援	99

第4章 計画の推進体制

方策1 男女共同参画センター“らぷらす”の機能の強化	109
方策2 区職員の男女共同参画推進	113
方策3 推進体制の整備・強化	117

資料

1 男女共同参画社会基本法	123
2 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	128
3 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	139
4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	150
5 「世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会」設置要綱	158
6 「世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会」委員名簿	159
7 世田谷区男女共同参画推進会議設置要綱	160
8 世田谷区男女共同参画推進会議・幹事会名簿	161
9 「世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会」策定経過	162
10 年表	164
11 用語解説	166

第 1 章 計画の背景

1 計画策定の趣旨

男女平等の実現に向けた取組みは、個人の尊重と法の下での平等をうたう日本国憲法の下、昭和54年に採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下、「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。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識や男性中心型労働慣行は、社会のあらゆる分野に依然として残っており、男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。また、社会情勢が大きく変化するなかで、価値観やライフスタイル、性の概念などが多様化し、新たな状況への対応が求められています。

区では、平成25年9月に議決された基本構想の九つのビジョンの中で、「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築く」としています。この基本構想の考え方を踏まえ、区では男女共同参画社会の言葉の定義を「男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が尊重され、参画できる社会」とし、「世田谷区第二次男女共同参画プラン」を策定しました。

「世田谷区第二次男女共同参画プラン」は、男女共同参画社会基本法施行後に初めて市町村計画として策定された「世田谷区男女共同参画プラン」「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」の目標や課題を評価、検証し、基本構想に基づく基本計画、実施計画との整合性を図り、これまでの取組みを継承するとともに、社会情勢の変化、区民意識の状況、国の計画改定などを踏まえ、新たな課題への取組みを検討し、一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる男女共同参画社会の実現をめざすものです。

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」とそれに続く昭和51年（1976年）からの10年を「国連婦人の十年」と定めたことから始まりました。「国連婦人の十年」の間、昭和54年（1979年）には「女子差別撤廃条約」が採択され（日本は1985年に批准）、昭和60年（1985年）には「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ戦略（以下、「ナイロビ将来戦略」）」が採択されました。

平成7年（1995年）には北京で第4回世界女性会議（北京会議）が開催されました。北京会議では「ナイロビ将来戦略」の見直しと評価を行い、新たに「北京宣言」と「北京行動綱領」を採択しました。「北京行動綱領」は、貧困、教育、健康など12の重大問題領域にそって女性のエンパワーメントを図るための具体的な取組み指針を記載したもので、現在まで、女性の地位向上のための国際的基準となっています。

「北京宣言」及び「北京行動綱領」が採択されて20年となる平成27年（201

5年)には、「北京+20」として、第59回国連婦人の地位委員会において各国のこれまでの取組み状況に関するレビューを行いました。平成28年(2016)年3月の第60回国連女性の地位委員会では、規範的・法的・政策的枠組みの強化、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントのための資金環境の整備、持続可能な発展に関するあらゆる分野の政策決定における女性のリーダーシップの強化と十分に平等な参画などの要請が合意されています。

世界経済フォーラム(World Economic Forum)が毎年公表しているジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)は、経済、教育、政治、保健の4分野のデータから作成され、各国の男女格差を測る指数となっています。2015年における日本の順位は145か国中101位です。

3 国の動き

国内では、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国際社会における取組みとも連動しつつ、男女平等の実現に向けたさまざまな取組みが進められてきました。国は、「女子差別撤廃条約」の批准に向けて国内の法整備を進め、その一環として「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、「男女雇用機会均等法」)」(昭和60年)を制定しました。

国は、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化など、社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、社会のあらゆる分野における、男女共同参画社会の実現に向けた推進を図ることが重要であるとして、男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置づけました。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、将来に向けた国、地方公共団体及び国民の取組みを総合的かつ計画的に推進するため「男女共同参画社会基本法」(平成11年)を制定しました。「男女共同参画社会基本法」では、国、地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に努め、国民は職域、学校、地域、家庭等あらゆる分野において男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることが、責務として求められています。

さらには、わが国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会を実現するために、次世代育成支援、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)、女性の職業生活における活躍推進に向けた取組みが進んでいます。

国際社会においては、女性に対する暴力は人権の侵害という認識が高まり、国は、「ストーカー行為等の規制等に関する法律(以下、「ストーカー規制法」)」(平成12年)、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(以下、「DV防止法」)」(平成13年)といった、女性に対する暴力の根絶に向けた法整備を進めてきました。これらの法律については、法の施行状況を勘案し、支援すべき対象や支援内容を拡大するなど、社会の求めに応じて法改正を重ねています。近年では、インターネットの普及に伴い、メディアを介した女性への暴力も社会問題化していることから、「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律(以下、「リベンジポルノ被害防止法」)」(平成26年)も成立し、女性に対する暴力の防止や被害者支援の充実を図って

います。

また、阪神・淡路大震災や東日本大震災などの教訓から、防災・復興における男女共同参画の視点の必要性が高まり、防災活動における女性の参画やリーダーへの登用、避難所等においては女性の視点を活かし、女性や子どもに対する暴力防止などの取り組みが進められています。

(1) 「第4次男女共同参画基本計画」の改定

国は、「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成12年に「男女共同参画基本計画」の策定をはじめに、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日）を策定しました。

「第4次男女共同参画基本計画」では、国の経済成長戦略の重要な柱として「女性の活躍推進」に取り組んでいることも踏まえ、「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「Ⅳ 推進体制の整備・強化」という4つの政策領域と、政策領域Ⅰ～Ⅲの下に重点的に取り組む12の個別の分野を設けました。

特に、「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」では、第1分野に「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を掲げ、女性の活躍を阻害している要因に高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、さまざまな社会制度・慣行があるとして、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、女性の活躍推進をめざすとしています。

(2) 男女共同参画の視点による「防災基本計画」の改正

東日本大震災以降、防災及び災害時・災害復興における男女共同参画の重要性に対する認識の高まりを受け、「防災基本計画」に男女共同参画の視点が盛り込まれました（平成24年）。これを受けて、各自治体の「地域防災計画」においても男女共同参画の視点からの見直しが行われています。

(3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の改正

平成19年の法改正により、保護命令の拡充、配偶者暴力対策基本計画の策定と配偶者暴力相談支援センター機能の整備が区市町村の努力義務となりました。

さらに、平成25年には法律婚または事実婚の配偶者（婚姻関係を解消した場合の元配偶者も含む。）だけでなく、生活の本拠をともにする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて法の適用対象とする法改正が行われ、平成26年1月3日から施行されています。

(4) 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の改正

被害者から拒まれたにもかかわらず、連続して電子メールを送信する行為が新たに規制対象とされました。(平成25年6月成立、7月公布、平成25年10月3日から施行、ただし連続メールに係る規制は7月23日施行)。

(5) 「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」(リベンジポルノ被害防止法)の施行

私的に撮影された性的な画像等を、撮影対象者の同意なく、インターネット等に公表する行為を規制し、個人の名誉・私生活の平穩の侵害による被害の発生・拡大を防止する法律が施行されました(平成26年11月27日公布・施行)。この法律は、私事性的画像記録を公表した者や提供した者への罰則、プロバイダ責任制限法の特例(画像の削除)、被害者に対する支援体制の整備等を目的とします。被害の発生を未然に防止するための教育及び啓発等も含まれます。

(6) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行

自らの意思によって職業生活を営み又は営もうとする女性の個性と能力が十分発揮されて職業生活において活躍することをめざし、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」)」が制定されました。

この法律は、国および地方公共団体及び労働者が301人以上の事業主が、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、情報公表、事業主行動計画の策定等を義務付けています。労働者が300人以下の企業では、努力義務となっています。

特に地方公共団体は、特定事業主行動計画を策定するとともに、推進計画を策定するものとしています。

4 都の動き

(1) 「東京都女性活躍推進計画」、「東京都配偶者暴力対策基本計画」を合わせた「東京都男女平等参画推進総合計画(仮称)」の策定

平成12年(2000年)、東京都は全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を施行し、条例を踏まえて平成14年(2002年)に「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』」を策定しました。

「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』」は平成19年(2007年)、平成24年(2012年)と改定を重ね、現計画の「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2012』」(平成24

年度～平成28年度)では、4つの重点課題として「働く場における男女平等参画の促進」、「仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現」、「特別な配慮を必要とする男女への支援」、「配偶者からの暴力の防止」を掲げ、男女平等参画の取組みを進めてきました。平成28年度に計画期間が終了するため、現在、改定の作業を進めています。

配偶者等からの暴力への対策としては、平成18年(2006年)に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、平成19年(2007年)の「DV防止法」の改正を踏まえ、平成21年(2009年)に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を改定しました。平成24年(2012年)には「男女平等参画のための東京都行動計画『チャンス&サポートプラン2012』」の策定に合わせ、「東京都配偶者暴力対策基本計画」(平成24年度～平成28年度)を策定しました。この計画では、「暴力の未然防止と早期発見のための施策の充実」、「相談から自立まで被害者の視点に立った支援体制の強化」、「区市町村における配偶者暴力対策の一層の充実」の3つの視点に沿って施策を展開してきましたが、平成28年度に計画期間が終了するため、現在、改定の作業を進めています。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、「男女平等参画のための東京都行動計画」の改定にあわせ、女性の活躍推進の視点を追加、充実させた「東京都女性活躍推進計画」を新たに策定することになりました。

東京都は、男女平等参画の推進に関する3つの計画を同時に改定・策定することから、「東京都女性活躍推進計画」と、平成28年度に計画期間の終了を迎える「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定版を合わせた「東京都男女平等参画推進総合計画(仮称)」を策定することになっています。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた各種事業

東京都では、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた助成金、専門家の派遣、研修会、ワーク・ライフ・バランス認定企業等の事業の他、次世代育成や非正規労働者雇用環境整備等、働きやすい職場づくりに向けたさまざまな事業を実施しています。

平成21年にはワーク・ライフ・バランスの実践方法を具体的に分かりやすく説明した「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」を作成しましたが、平成24年の「男女平等参画のための東京都行動計画」の改定、育児・介護休業法の改正等の状況を踏まえ、見直しを行っています。見直しにあたってはワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む都内企業を調査し、企業が抱える悩みの解決に役立つ事例や中小企業向けの記載の充実を図っています。

(3) 「東京都女性活躍推進白書」の策定

東京都では、女性の活躍推進に向けた気運醸成を図るため、さまざまな取組みを行っています。平成28年2月、全国の自治体で初めて「東京都女性活躍推進白書」を策定しました。この白書は、東京の女性の活躍に焦点を絞り、女性の職場や地域での活躍の現状を明らかにするとともに、さまざまな分野で活躍する女性の姿にも学び、

取組みの方向性までを総合的に取りまとめたものです。白書では、東京に変革をもたらすための取組みの方向性として「意欲と能力に応じて多様なチャレンジができるまち・東京」、「ライフスタイルに合わせて柔軟な働き方が選択できるまち・東京」、「地域の課題解決に向けて多様な担い手が活躍できるまち・東京」の3つの提言を掲げています。

5 区の動き

(1)「世田谷区男女共同参画プラン」策定までの取組み

区は、昭和54年、婦人問題の解決を課題とする区の行動計画に準ずるものとして「世田谷区婦人総合対策」を策定しました。昭和62年に「男女共同社会をめざす世田谷プラン」を策定、翌年には「男女共同社会をめざす世田谷アピール」を発表しました。

その後、女性政策を総合的に推進するとともに、平成3年には女性政策の専管組織「女性政策室」、推進のための拠点施設「せたがや女性センター“らぶらす”」を設置して体制を充実させ、女性施策の一層の推進を図ってきました。

平成6年には「男女共同参画推進委員会」を設置し、さまざまな施策について検討を重ね、平成9年に「男女が共に生きるせたがやプラン」を策定しました。

社会の変化とともに、男性の家庭や地域への参画など、女性だけの問題ではなく、男女がともにあらゆる分野に参画していくという男女共同参画の意識が高まり、平成12年に「せたがや女性センター“らぶらす”」を「男女共同参画センター“らぶらす”」と名称変更しました。“らぶらす”は世田谷区の男女共同参画推進の拠点施設として事業・相談・活動の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」の調整計画として「男女が共に生きるせたがやプラン調整計画」を策定し、DV（配偶者等からの暴力）やセクシュアルハラスメント、仕事と家庭の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きました。

(2)「世田谷区男女共同参画プラン（平成19年度～平成28年度）」、「世田谷区男女共同参画プラン調整計画（平成25年度～平成28年度）」を策定

平成11年に男女共同参画社会基本法が施行され、法第十四条三に努力規定として定められた「市町村男女共同参画計画」として平成19年3月に「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」を理念に掲げた「世田谷区男女共同参画プラン（平成19年度～平成28年度）」を策定しました。同計画の目標や課題を継承しつつ社会情勢の変化などに対応するため、平成24年11月には「世田谷区男女共同参画プラン調整計画（平成25年度～平成28年度）」を策定し、4つの基本目標のもとに施策を進めてきました。

同調整計画では、重要な取組みとして「DV防止に向けた取組み」「男女共同参画センター“らぶらす”の充実に向けた取組み」「ワーク・ライフ・バランスの着実な推進に向けた取組み」を重要な取組みとして掲げるとともに、平成23年3月に起きた東日本大震災を教訓に「災害対策における男女共同参画の推進」を新たな視点の取組みとして掲げ、男女共同参画の視点に立ち、災害時においても区民が互いに協力し合い、安心して過ごせる世田谷をめざし取組みを進めてきました。

(3) ワーク・ライフ・バランス推進指針を策定

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、「世田谷区男女共同参画プラン（平成19年度～平成28年度）」において「ワーク・ライフ・バランスのとれた生活への環境づくり」を課題として取り上げ、取組みを進めてきましたが、平成21年10月に「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」をまとめ、男女共同参画プラン、子ども計画、産業ビジョン、教育ビジョンなどの計画に位置づけられたワーク・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ています。また「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」別冊では取組みの方向性を具体的に示しています。

(4) 世田谷区第二次男女共同参画プランの策定

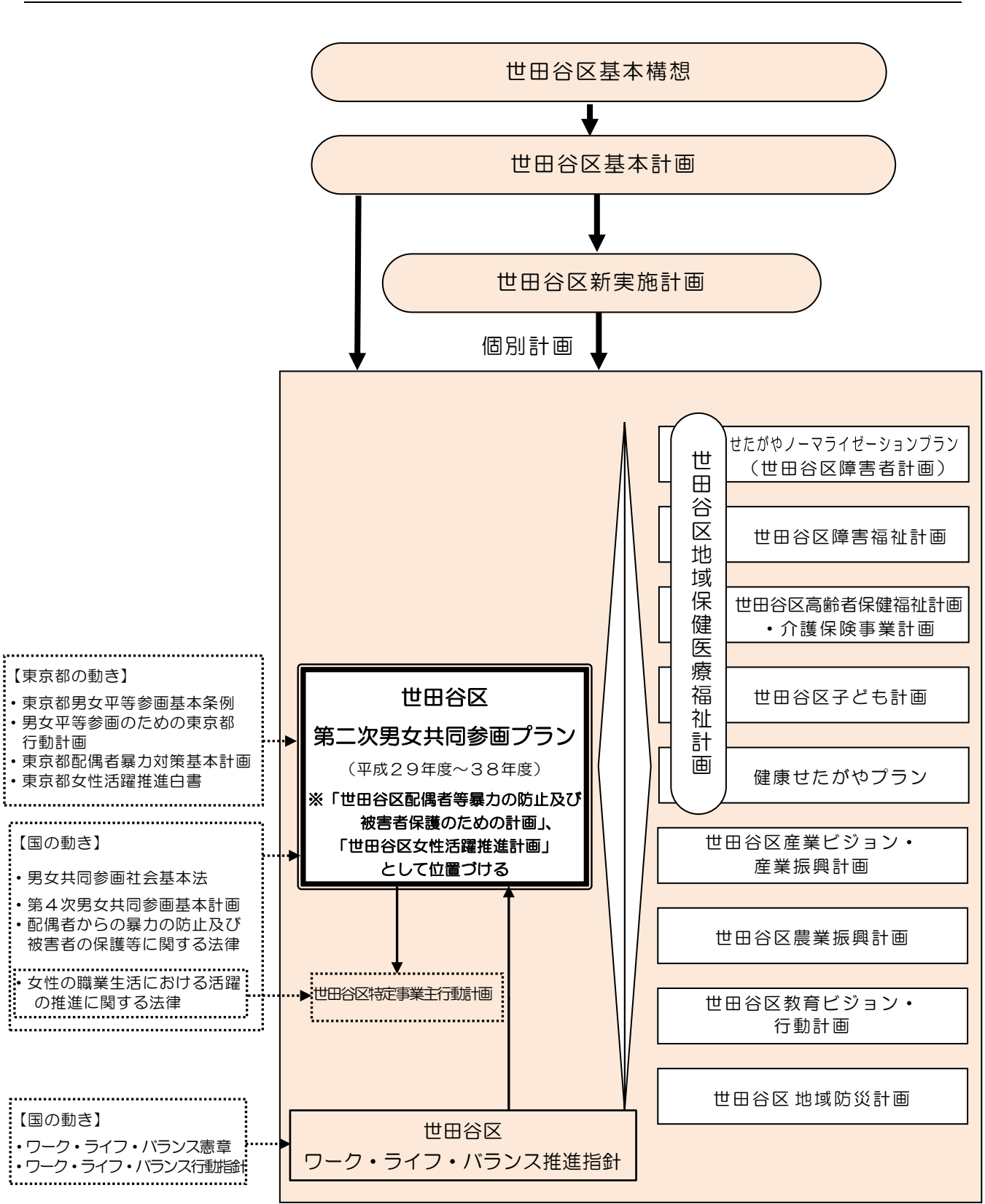
「世田谷区第二次男女共同参画プラン」は、「世田谷区男女共同参画プラン」「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」が平成28年度に終了することから、基本構想、基本計画等との整合性を図り、これまでの取組みを継承するとともに、社会情勢の変化、区民意識の状況、国の第4次男女共同参画基本計画等を踏まえ、「男女共同参画社会基本法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に定められた市町村計画として学識経験者、関係団体、公募区民からなる「世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会」による検討、区民意見募集やシンポジウム等により広く区民からいただいた意見を反映し、策定したものです。

策定にあたっては、検討委員会において、計画の「基本理念・視点」「基本目標」「課題」を検討し、3つの作業部会「あらゆる分野における女性活躍部会」「DV防止と被害者支援」「尊厳をもって生きることができる社会の構築」により、具体的な施策や取組みへの議論を進め、基本構想・基本計画の「多様性の尊重」を踏まえた「男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が尊重され、参画できる社会」を目指した計画としました。

第2章 計画の概要

1 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」第十四条第3項に定める「市町村男女共同参画計画」に該当する計画であり、国等の計画を踏まえるとともに、世田谷区の基本計画・実施計画、関連計画との整合を図る計画です。
- (3) この計画は、「世田谷区男女共同参画プラン」(平成19年度～平成28年度)、「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」(平成25年度～平成28年度)を踏まえ、庁内の「世田谷区男女共同参画推進会議」及び有識者や公募委員からなる「世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会」による検討、区民意見募集等、幅広い区民からの意見・要望を尊重し反映しています。
- (4) この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第二条の三第3項に定められた「市町村基本計画」に該当し、基本目標Ⅲを「世田谷区配偶者等暴力の防止及び被害者保護のための計画」として位置づけます。
- (5) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第六条第2項に定められた「市町村推進計画」に該当し、基本目標Ⅰ及び基本目標Ⅱを「世田谷区女性活躍推進計画」として位置づけます。
- (6) この計画は、区の地域防災計画との整合を図りつつ、災害対策における男女共同参画を進めるための計画です。阪神淡路大震災、中越地震、東日本大震災、熊本地震などの経験を踏まえ、平常時から地域社会における男女共同参画を推進します。



2 計画の期間

平成29年度から平成38年度までの10年間とします。

3 計画の基本理念と視点

基本理念

一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現

視点

基本理念「一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現」に向けて、基本目標ⅠからⅣまですべてを貫き通す次の「3つの視点」を掲げます。

(1) 人権の尊重

性別などを理由に差別されることなく、多様性を認め合い、人権が尊重され、すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の実現をめざします。

(2) 固定的な性別役割分担意識の解消

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの意思に基づいて個性と能力を発揮し、多様な生き方を選択することができる社会の実現をめざします。

(3) あらゆる分野における男女共同参画

あらゆる分野の活動において男女がともに参画し、責任を分かち合う社会の実現をめざします。

4 計画の目標

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進

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

また、世田谷区基本計画で掲げる「多様性の尊重」とは、一人ひとりが自分らしく生き、すべての人が尊重される社会の実現に向け、多様性を認め合うとともに、人権課題への理解を深め、あらゆる人権侵害の根絶に向けた取り組みです。

すべての人が尊重される男女共同参画社会の実現のために、男女共同参画の視点から、すべての女性が自らの意思によって社会のあらゆる分野で活躍し、個性と能力を十分に発揮することができる環境づくりを進めます。

【数値目標】

	指標	実績	目標（平成38年度）
1	区の審議会等の女性の占める割合	平成28年度 30.9%	35%以上
2	庁内の管理監督的立場の女性の占める割合	平成28年度 34.2%	37%
3	固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合	平成26年度 73.3%	85%

【指標の定義】

- 1 …… 地方自治法第202条の3に定める審議会、地方自治法第180条の5に定める審議会、その他の審議会等に占める女性委員の割合の合計
- 2 …… 世田谷区の管理監督的立場における女性職員の割合
- 3 …… 「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対し、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」と回答した人の割合の合計

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進

少子高齢社会の進展や共働き世帯の増加などにより、家庭生活において男女がともに育児や介護などを担うことが求められています。また家庭生活の充実とともに社会貢献としての地域活動への参画などへの関心も高まっています。このような社会情勢の変化を踏まえ、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心型労働慣行を見直すことで、男女がともに家庭や地域に参画できる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」がとれた社会をめざします。

【数値目標】

	指標	実績	目標（平成38年度）
4	区内事業所における ポジティブ・アクション の認知度	平成27年度 45.3%	80%
5	仕事と家庭生活をともに 優先している人の割合	平成26年度 24.1%	35%
6	町会・自治会長における 女性の割合	平成28年度 8.6%	20%

【指標の定義】

- 4……………「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」で、ポジティブ・アクションについて「内容を含め良く知っている」と「内容をある程度知っている」と回答した事業所の割合の合計
- 5……………「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、ワーク・ライフ・バランスの現実として「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」と回答した人の割合
- 6……………当該年度の区内の町会・自治会長における女性の割合

基本目標Ⅲ 女性に対する暴力の根絶

日本国憲法において個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、「DV防止法」では、「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」と述べ、「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」と指摘しています。

しかしながら、配偶者等からの暴力、ストーカー行為をはじめ女性への人権侵害は今なお深刻な社会問題であり、女性に対する暴力の根絶をめざすことであらゆる暴力の根絶をめざします。

【数値目標】

	指標	実績	目標（平成38年度）
7	DV防止法の認知度 （「法律名も内容も知っている」と回答した人の割合）	平成26年度 34.3%	60%
8	DVが100%加害者に責任があり、許せないものであると考える人の割合	平成26年度 51.0%	80%
9	デートDVの出前講座 実施校数	平成27年度 中学校：6校 高等学校：4校	中学校：10校 高等学校：10校

【指標の定義】

- 7……………「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、DV防止法について「法律名も内容も知っている」と回答した人の割合
- 8……………「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、DVについて「100%加害者に責任があり、許せないものである」と回答した人の割合
- 9……………当該年度に区内の中学校・高等学校でデートDVに関する出前講座を実施した学校数

基本目標Ⅳ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築

世田谷区基本構想では、「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築いていきます」というビジョンを掲げ取り組んでいます。また、障害のある女性は、障害に加えて固定的な性別役割分担意識やそれに関連する慣行、さらには暴力等により、複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意が必要であり、男女共同参画社会の実現をめざすことが、「すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築」につながっていきます。

生涯を通じた男女の異なる健康上の問題への留意や「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の視点を持ち、貧困等に直面するひとり親家庭や生きづらさを抱える性的マイノリティへの理解・支援を進め、人権尊重の社会の構築をめざします。

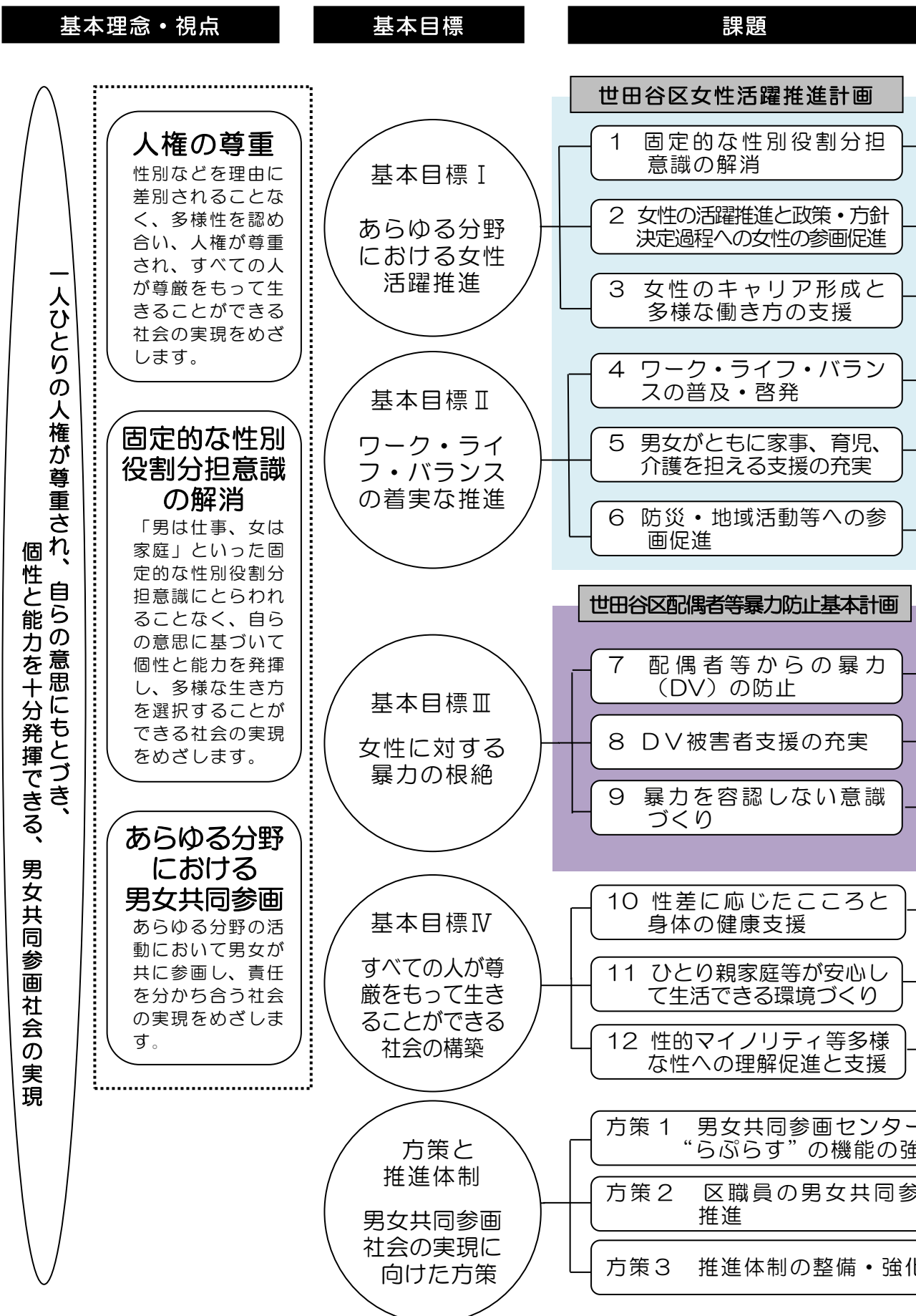
【数値目標】

	指標	実績	目標（平成38年度）
10	がん検診の受診率	平成27年度 子宮がん 23.6% 乳がん 25.4%	現状以上
11	ひとり親家庭の養育費相談の実施	平成28年度 9回	現状以上
12	「性的マイノリティ」という言葉の認知度	平成26年度 70.0%	90%以上

【指標の定義】

- 10……当該年度及び前年度に世田谷区の子宮がん検診及び乳がん検診を受診した区民の割合
※子宮・乳がん検診は2年に1回
- 11……当該年度のひとり親家庭の養育費相談の実施回数
- 12……「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、「性的マイノリティ」という言葉について「知っている」と回答した人の割合

5 計画の体系



施策

①情報提供・啓発活動の充実 ②男女共同参画に関する男性の理解の促進 ③教育分野における啓発
④家庭や地域における男女平等教育・学習の充実 ⑤職場における男女平等意識の向上 ⑥意識調査による実態の把握と啓発

①事業者に向けた女性の活躍推進のための意識啓発 ②審議会等の女性登用率の向上 ③事業者への支援
④職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止

①女性の就労・再就職支援 ②女性のキャリア形成、キャリア教育の推進 ③多様な働き方の支援
④女性が少ない分野への女性の参画支援

①ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及 ②事業者への働きかけと支援 ③男女の育児・介護休業の取得促進
④区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」等による実態の把握と啓発

①保育等の拡充 ②育児に関するサービスの充実 ③子育て世代への支援と地域交流 ④介護者への支援
⑤男性の家事・育児・介護等への参画促進

①防災・災害復興の分野への女性の参画推進 ②地域活動への参画支援 ③地域活動における女性リーダーの育成支援
④男性の地域活動への参画支援 ⑤高齢者の社会参画の促進

①暴力の未然防止と早期発見 ②相談体制の充実 ③被害者の安全確保と体制整備

①被害者支援の充実 ②被害者の中長期的支援（生活再建の支援） ③被害者の子どもへの支援
④支援体制の充実と関係機関との連携強化 ⑤高齢者、障害者の被害者への支援 ⑥男性、性的マイノリティの被害者への支援

①人権尊重と暴力防止の意識づくり ②学校における人権教育の推進 ③性暴力・ストーカー行為等暴力防止の意識づくり
④セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等暴力の防止

①疾病予防、健康づくりの推進 ②こころの健康対策 ③母子の健康支援 ④年代に応じた性教育の普及

①ひとり親家庭への相談・情報提供の充実 ②ひとり親家庭の親への就労支援 ③ひとり親家庭への生活支援
④ひとり親家庭の子どもへの支援

①就労・災害時等における性的マイノリティへの支援 ②性的マイノリティへの理解の促進 ③同性パートナーシップに関する取組み
④性的マイノリティの相談体制・居場所づくりの整備 ⑤区職員・教育分野等における理解促進

①男女共同参画社会づくりのための「男女共同参画センター」の機能拡充 ②区関係所管、関係機関、民間支援組織、NPO、学校、企業、地域活動団体等との連携
③区民の主体的な活動拠点としての充実

①区職員・教職員の男女平等意識の向上 ②庁内の管理監督的立場への女性の登用 ③区職員の仕事と生活の両立支援

①国や都との連携強化 ②男女共同参画に関わる NPO の育成 ③NPO 等との連携・協働の推進
④フォローアップ体制整備の検討

第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進

課題1. 固定的な性別役割分担意識の解消

【現状と課題】

女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見やさまざまな社会制度・慣行があると考えられます。

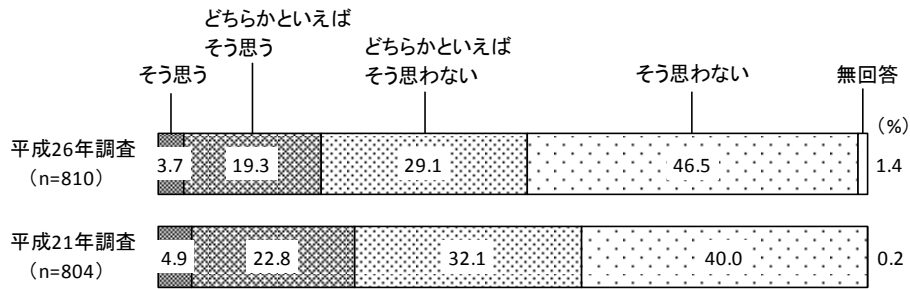
区では、男女共同参画推進の拠点である施設、男女共同参画センター“らびらす”の事業、定期的な意識調査・実態調査の実施及び結果公表を通して、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組んできました。

平成26年度に実施した「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（以下、「区民意識・実態調査」）によれば、固定的な性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する）について、否定（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）は、女性75.6%、男性は70.0%となっています。平成21年度の調査結果と比較すると男女ともに否定が増えています。

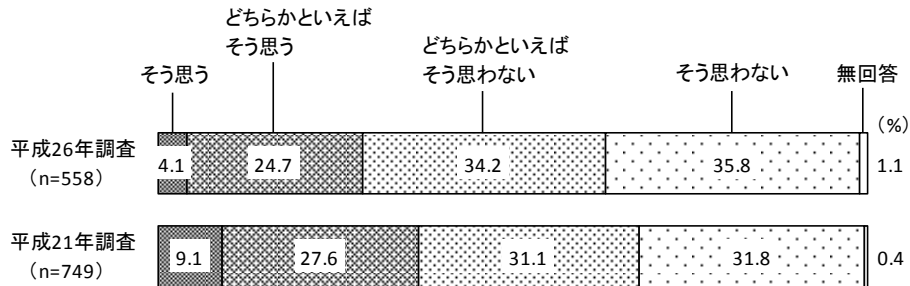
調査結果から区の実践は一定の成果を出していると考えられますが、固定的な性別役割分担意識の解消までには至っていません。男女がともに互いを理解しあい、それぞれの個性を活かすことができるよう、引き続き、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組む必要があります。

図表Ⅰ－１－① 性別役割分担意識
 <「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する>
 (性別)【前回調査との調査比較】

【女性】



【男性】



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

【施策の方向性】

あらゆる分野における女性の活躍の推進に向けて、まず「男は仕事、女は家庭」といった考え方、慣習である「固定的な性別役割分担意識」を解消するための情報提供、講座による啓発、人権教育による教育分野での取組みを進めます。

【施策案】

- ① 情報提供・啓発活動の充実
- ② 男女共同参画に関する男性の理解の促進
- ③ 教育分野における啓発
- ④ 家庭や地域における男女平等教育・学習の充実
- ⑤ 職場における男女平等意識の向上
- ⑥ 意識調査による実態の把握と啓発

【施策に沿った事業展開】

①情報提供・啓発活動の充実

区が情報提供・啓発活動を行う際、イラストや写真等も含め、男女共同参画の視点に配慮した表現とします。

男女共同参画に関する啓発・普及を目的とした情報紙「らぶらす」を通して固定的な性別役割分担意識の解消に向け、情報提供・啓発を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
イラストや写真等の選定への配慮	人権・男女共同参画担当課 (全庁各課)
情報紙「らぶらす」の発行	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供	人権・男女共同参画担当課

②男女共同参画に関する男性の理解の促進

情報紙「らぶらす」や区の広報、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進する講座などを通して、男女共同参画への男性の理解の促進を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
さまざまな情報媒体による情報発信	人権・男女共同参画担当課
男性のためのワーク・ライフ・バランス推進講座等の開催	人権・男女共同参画担当課

③教育分野における啓発

教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発を図るとともに、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ために、男女共同参画の視点から人権教育を推進します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★区内中学・高校等との連携・協働による学校出前事業の拡充	人権・男女共同参画担当課
男女平等教育等の人権教育の推進	教育指導課
区立学校教職員を対象とした人権教育推進に関わる研修の実施	教育指導課

④家庭や地域における男女平等教育・学習の充実

固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、家庭や地域で男女平等意識を育むために、講座やセミナーを実施します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
男性のためのワーク・ライフ・バランス推進講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★NPO・グループ・団体等との連携・協働による男女共同参画講座等事業の充実	人権・男女共同参画担当課
家庭教育学級	生涯学習・地域・学校連携課
世田谷区リカレント学習連携講座	生涯学習・地域・学校連携課
「せたがやeカレッジ」	生涯学習・地域・学校連携課
講座に関する情報提供の充実	生涯学習・地域・学校連携課

⑤職場における男女平等意識の向上

「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』(以下、「区内企業の意識・実態調査」)を定期的の実施し、企業の男女共同参画の実態を把握するとともに、企業に向け、労働関係法令等に関する情報提供、労務管理に関する相談等、職場における男女共同参画の推進、女性の活躍推進を働きかけます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
企業への情報提供やセミナー等の実施	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
社会保険・労働相談	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)

◎意識調査による実態の把握と啓発

「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」を5年に一度定期的に実施し、区民の男女共同参画の実態を把握するとともに、課題解決に取り組みます。

調査の結果は男女共同参画プランの施策に反映するとともに、男女共同参画に関する普及・啓発に活用します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
男女共同参画に関する区民意識・実態調査の定期的実施と結果公表	人権・男女共同参画担当課
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	人権・男女共同参画担当課

課題2. 女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進

【現状と課題】

女性は人口の半分、労働人口の4割を占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っています。一方、区内企業では約半数が女性管理職を有していますが、管理職に占める女性の割合が2割強にとどまるなど、女性の登用は少ない状況です。女性の活躍が進むことは、男女がともに暮らしやすい社会の実現につながります。

区の動き

区では、女性が幅広い分野で能力を発揮し活躍することをめざして、意識改革の取り組みを進めています。平成27年4月1日現在の審議会・委員会等に占める女性委員の割合は全体で30.3%となりましたが、「世田谷区男女共同参画プラン」に掲げる目標数値の40%に届いていません。

これまで審議会等の女性登用率を継続的に調査するなど、政策・方針決定過程への女性の参画を推進してきましたが、女性の参画が進まない分野もあることから、継続的な取り組みが必要となっています。

企業の動き

平成27年度に実施した「区内企業の意識・実態調査」によると、区内企業では女性の登用が依然として少ない理由として「女性従業員が少ない又はいないから」が最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから」となっています。平成22年度調査に比べると、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」、「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」は減少しています。

また、企業のポジティブ・アクション（積極的改善措置）の認知度は45.3%と認知が進んでいません。また、ポジティブ・アクションが進んでいない理由としては「女性従業員が少ない又はいないから」が最も多く、女性の継続就労が難しいことが考えられます。

職場における男女共同参画の取り組みとして、性別等を理由とする差別的取り扱い（セクシュアルハラスメント）や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱い（マタニティハラスメント）等のハラスメントの根絶など、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠です。さらには、ポジティブ・アクションの推進等により、女性の能力発揮を促進するための支援も必要となっています。

図表 I - 2 - ① 審議会・委員会等の女性の参画状況（世田谷区、東京都）

(人、%)

	地方自治法(第202条の3)に定める審議会※1			地方自治法(第180の5)に定める委員会※2			その他審議会等			計		
	委員総数	女性委員数	割合(%)	委員総数	女性委員数	割合(%)	委員総数	女性委員数	割合(%)	委員総数	女性委員数	割合(%)
世田谷区	757	241	31.8	33	5	15.2	321	91	28.3	1,111	337	30.3
東京都特別区合計	14,230	3,851	27.1	401	67	16.7	14,979	5,057	33.8	30,054	9,114	30.3
東京都市町村合計	13,549	3,755	27.7	1,109	143	12.9	10,776	4,017	37.3	26,481	8,504	32.1
東京都区市町村合計	27,779	7,606	27.4	1,510	210	13.9	25,755	9,074	35.2	56,535	17,618	31.2
東京都	1,175	293	24.9	92	10	10.9	962	169	17.6	2,359	536	22.7

※平成27年4月1日現在

※東京都の「地方自治法（第202の3）に定める審議会」及び「その他の審議会」については、平成26年4月1日現在

※1：第202条の3（職務・組織・設置）

- ① 普通地方公共団体の執行機関の附属機関は、法律若しくはこれに基づく法令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。
- ② 附属機関を組織する委員その他の構成員は、非常勤とする。
- ③ 附属機関の庶務は、法律又はこれに基づく政令に特別の定めがあるものを除く外、その属する執行機関において掌るものとする。

※2：第180条の5（委員会及び委員の設置）（④～⑧は省略）

- ① 執行機関として法律の定めるところによる普通地方公共団体に置かなければならない委員会及び委員は、左の通りである。
 - 一 教育委員会
 - 二 選挙管理委員会
 - 三 人事委員会又は人事委員会を置かない普通地方公共団体にあつては公平委員会
 - 四 監査委員
- ② 前項に掲げるものの外、執行機関として法律の定めるところにより都道府県に置かなければならない委員会は、左のとおりである。
 - 一 公安委員会
 - 二 地方労働委員会
 - 三 収用委員会
 - 四 海区漁業調整委員会
 - 五 内水面漁場管理委員会
- ③ 第1項に掲げるものの外、執行機関として法律の定めるところにより市町村に置かなければならない委員会は、左のとおりである。
 - 一 農業委員会
 - 二 固定資産評価審査委員会

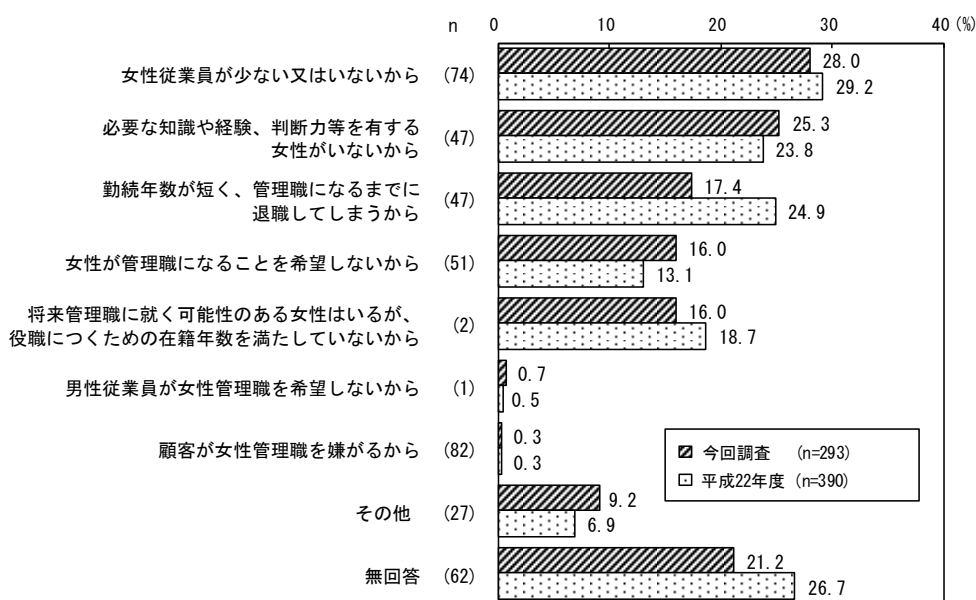
資料：東京都男女平等参画 区市町村の男女平等参画推進状況

図表 I-2-② 管理職における女性比率（全体）【前回調査との比較】

	今回調査管理職数		女性比率	
	全体 (男性+女性)	うち女性	今回調査	平成22年度
役員	721	155	21.5%	19.5%
部長相当職	882	115	13.0%	12.6%
課長相当職	1,690	327	19.3%	13.7%
係長相当職	1,510	433	28.7%	25.3%
管理職計	4,803	1,030	21.4%	18.3%

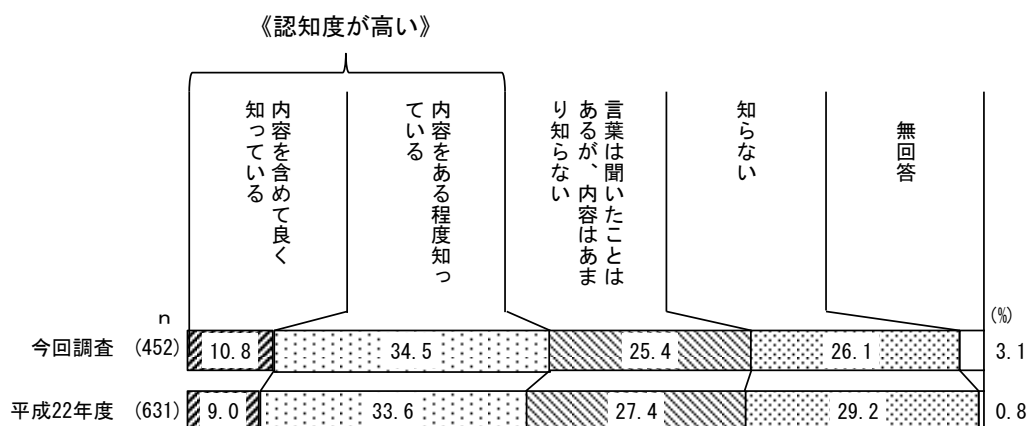
資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』（平成27年度 世田谷区）」

図表 I-2-③ 女性管理職が少ない、いない理由
 <女性管理職が0人または1割未満の事業所>
 (全体、複数回答)【前回調査との比較】



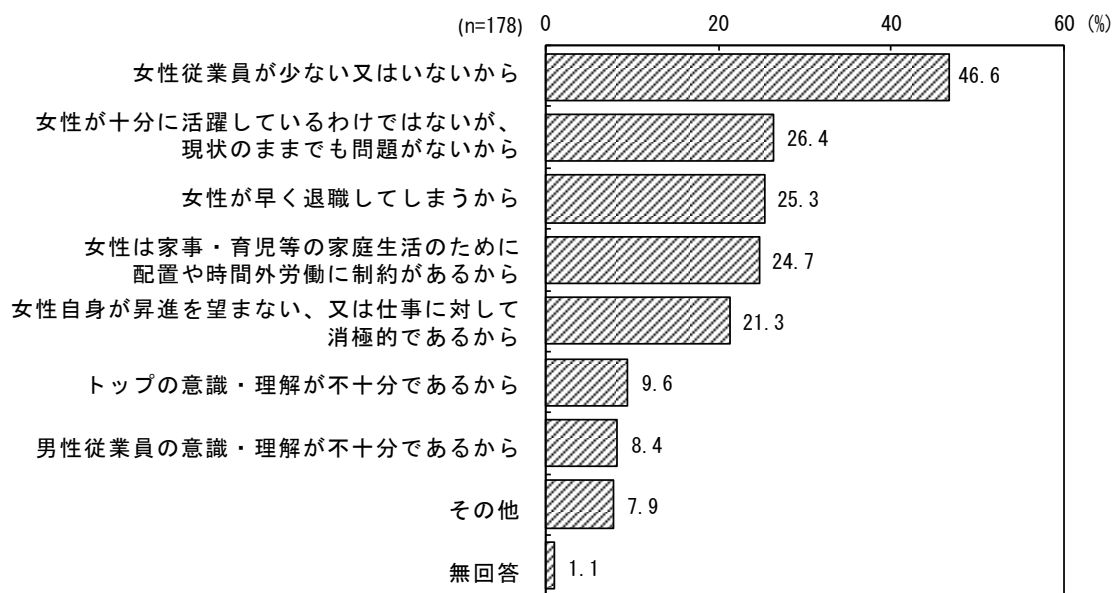
資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』（平成27年度 世田谷区）」

図表 I-2-④ ポジティブ・アクションの認知度（全体）【前回調査との比較】



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』（平成27年度 世田谷区）」

図表 I - 2 - ⑤ ポジティブ・アクションが進んでいない理由（全体、複数回答）



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』（平成27年度 世田谷区）」

【施策の方向性】

区では、区内の企業に向けて、さまざまな働き方を認め、その権利がひとしく守られるための情報提供やしくみづくりの支援を行うとともに、男女共同参画の先進事業者表彰を行ってきました。

今後も、誰もが働きやすいしくみづくりや環境づくりへの取組みを支援し、経営者自身が女性の雇用や管理職への登用等に積極的になれるよう、企業に向けた働きかけを行います。

男女共同参画社会の実現に向けて、職場、家庭、地域等あらゆる分野において女性が参画でき、それぞれの分野の意思決定過程に女性が参画していくことが重要です。区の審議会等への女性登用率の向上への働きかけを進めるとともに、企業におけるポジティブ・アクション（積極的改善措置）の取組みなど注視し、企業への支援に努めます。

【施策案】

- ①事業者に向けた女性の活躍推進のための意識啓発
- ②審議会等の女性登用率の向上
- ③事業者への支援
- ④職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止

【施策に沿った事業展開】

①事業者に向けた女性の活躍推進のための意識啓発

区内企業を対象とした意識・実態調査の実施や情報提供などを通して、企業に向けた意識啓発を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
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(再掲)	人権・男女共同参画担当課
男女共同参画先進事業者の表彰	人権・男女共同参画担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★企業や地域経済団体等との連携・協働によるワーク・ライフ・バランス等関連事業の実施	人権・男女共同参画担当課

②審議会等の女性登用率の向上

審議会等における女性の参画を進め、女性登用率の向上を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
審議会の女性登用率調査の実施	人権・男女共同参画担当課
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の働きかけ	人権・男女共同参画担当課

③事業者への支援

男女がともに働きやすい職場づくりに向けて先進的に取り組んでいる区内の事業者を表彰するとともに、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に向けた、先進事業者の取り組みを紹介します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
男女共同参画先進事業者の表彰(再掲)	人権・男女共同参画担当課
情報媒体を活用した先進的な取組みの紹介	人権・男女共同参画担当課
★産業団体を通じた女性活躍推進のための情報提供	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課
★企業や地域経済団体等との連携・協働によるワーク・ライフ・バランス等関連事業の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課

④職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止

女性の継続就労の環境整備に向けては職場におけるセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等の防止のために、法制度に関する情報提供、セミナー・講演会を実施します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
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(再掲)	人権・男女共同参画担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★区内事業者や地域経済団体等との連携・協働によるワーク・ライフ・バランス等関連事業の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
事業者への情報提供やセミナー等の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課

課題3. 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援

【現状と課題】

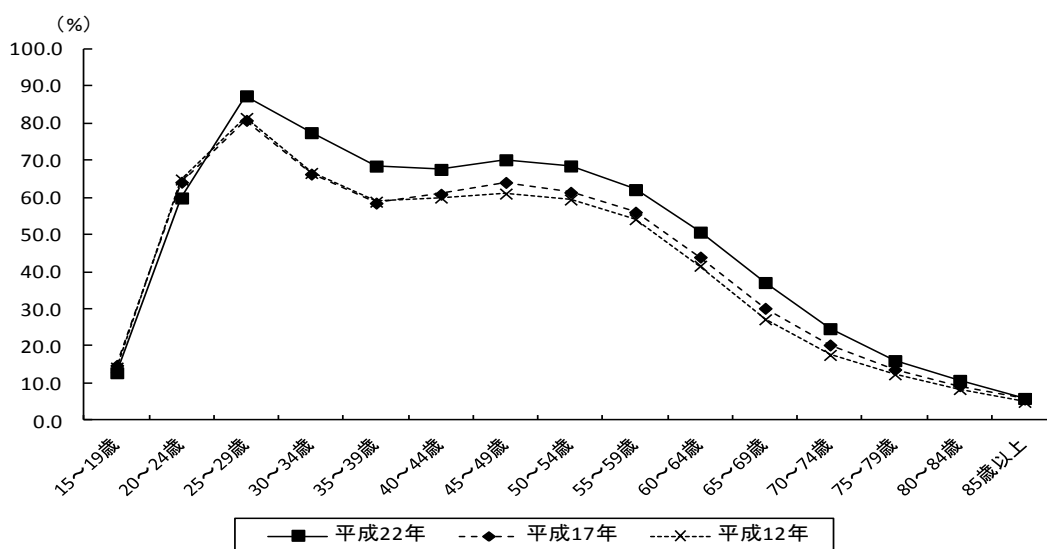
働くことは、生活の経済的基盤を支えるとともに、自己実現につながるものです。誰もが「仕事」と「生活」の二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮できる社会づくりは、多様性の尊重、持続可能な経済発展や企業の活性化という点からも、きわめて重要な意義を持っています。

国は、「女性の活躍推進は、我が国の持続的成長のために不可欠であり、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながる」とし、女性活躍推進法により企業の取組みを促進しています。

本区の女性の労働力率について、この10年間の推移をみると、25歳以上すべての年齢層で上昇傾向にあり、30～34歳、35～39歳のいわゆるM字の底の労働力率も上昇しています。しかし、従業上の地位をみると女性はパート・アルバイト・非正規雇用の割合が男性に比べ高くなっています。また、共働き世帯の割合は38.3%で、東京都の40.7%、特別区部の41.5%を下回り、本区においては、労働分野で今以上に女性が力を発揮できる可能性があることがうかがえます。

多様な生き方・働き方があることを前提に職業生活においても一人ひとりがその選択において能力を十分に発揮できるよう、再就職支援など、女性の就業環境の整備を進める必要があります。

図表 I - 3 - ① 女性の労働力率の推移（世田谷区）



※ 労働力状態「不詳」を除く。

資料：国勢調査（平成12、17、22年）

図表 I - 3 - ② 就業者総数に占める従業上の地位別割合
(東京都、特別区部、世田谷区、性別)

(上段:人、下段:%)

女性	就業者 総数	雇用者			役員	雇人の ある業主	雇人の ない業主	家族 従業者	家庭 内職者	
		正規の職 員・従業員	労働者派遣 事務所の 派遣社員	パート・ アルバイト・ その他						
東京都	2,552,416	1,944,348	948,115	125,661	870,572	100,395	23,961	106,226	104,535	5,769
	100.0	76.2	37.1	4.9	34.1	3.9	0.9	4.2	4.1	0.2
特別区部	1,770,935	1,306,051	672,824	90,440	542,787	80,237	18,180	76,821	74,689	3,905
	100.0	73.7	38.0	5.1	30.6	4.5	1.0	4.3	4.2	0.2
世田谷区	174,963	120,849	65,442	8,919	46,488	8,505	1,788	9,452	6,197	256
	100.0	69.1	37.4	5.1	26.6	4.9	1.0	5.4	3.5	0.1

(上段:人、下段:%)

男性	就業者 総数	雇用者			役員	雇人の ある業主	雇人の ない業主	家族 従業者	家庭 内職者	
		正規の職 員・従業員	労働者派遣 事務所の 派遣社員	パート・ アルバイト・ その他						
東京都	3,460,120	2,338,101	1,888,600	59,560	389,941	327,705	94,316	264,309	24,702	798
	100.0	67.6	54.6	1.7	11.3	9.5	2.7	7.6	0.7	0.0
特別区部	2,341,048	1,509,810	1,224,825	38,873	246,112	246,152	67,897	181,748	17,152	585
	100.0	64.5	52.3	1.7	10.5	10.5	2.9	7.8	0.7	0.0
世田谷区	219,922	131,882	107,736	2,952	21,194	26,805	6,737	17,010	1,251	32
	100.0	60.0	49.0	1.3	9.6	12.2	3.1	7.7	0.6	0.0

※就業者は 15 歳以上

※就業者総数には、従業上の地位「不詳」を含む。

※雇人のある事業主：個人経営の商店主・工場主・農業主などの事業主や開業医・弁護士などで、雇人がいる人

※雇人のない事業主：個人経営の商店主・工場主・農業主などの事業主や開業医・弁護士・著述家・家政婦などで、個人又は家族とだけで事業を営んでいる人

資料：国勢調査（平成 22 年）

図表 I - 3 - ③ 夫婦の就業・非就業別夫婦のいる一般世帯数
(東京都、特別区部、世田谷区)

(上段:世帯、下段:%)

	夫婦のいる一般世帯 ^{※1,2}						
		夫が就労者 ^{※2}			夫が非就労者 ^{※2}		
		妻が 就労者	妻が 非就労者		妻が 就労者	妻が 非就労者	
東京都	2,780,176	2,009,479	1,132,483	860,596	534,875	87,800	444,071
	100.0	72.3	40.7	31.0	19.2	3.2	16.0
特別区部	1,823,183	1,323,072	757,364	553,766	324,123	55,803	266,187
	100.0	72.6	41.5	30.4	17.8	3.1	14.6
世田谷区	184,538	131,045	70,688	58,737	27,493	4,235	23,073
	100.0	71.0	38.3	31.8	14.9	2.3	12.5

※1 夫の労働力状態「不詳」を含む。 ※2 妻の労働力状態「不詳」を含む。

資料：国勢調査（平成 22 年）

【施策の方向性】

区では、関係各課や関係機関等と連携しながら、相談、セミナー、ワークフェア等を実施し、女性のキャリア形成や就労支援、女性が少ない分野への女性の進出の支援に取り組んできました。世田谷区男女共同参画センター“らぷらす”が平成17年度から毎年実施している「わくわくワークフェスタ in 世田谷 起業ミニメッセ」の出展者数は延471人を数え、地域に根差したビジネスを展開する多数の女性起業家を送り出し、女性の就業支援の重要な役割を担っています。

女性が能力を発揮し、活躍できる仕組みづくりの実現をめざし、多様な働き方を支援する環境の整備に努めるとともに、女性のキャリア形成や就労支援、起業や女性が少ない分野への女性の進出などに取り組めます。

【施策案】

- ①女性の就労・再就職支援
- ②女性のキャリア形成、キャリア教育の推進
- ③多様な働き方の支援
- ④女性が少ない分野への女性の参画支援

【施策に沿った事業展開】

①女性の就労・再就職支援

労働関係機関と連携して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。就労相談や就労支援セミナーの開催を通して、女性の職業能力開発を支援します。

女性が働き方の選択の幅を広げられるよう、就労支援や子育て支援と連携を図ることで、さまざまな手法で多様な働き方を紹介するとともに、独立して働く女性たちが情報交換しながら仕事の質を高められるよう、子育て機能を併設したコ・ワーキング・スペースと連携する等、女性の就労を支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
ライフステージ等に応じた女性の就労・起業支援相談の実施	人権・男女共同参画担当課
★ライフステージ等に応じた女性の就労支援講座等の開催	人権・男女共同参画担当課
「ワーク・ライフ・バランスな1週間」の実施	人権・男女共同参画担当課
★女性起業家の育成支援の総合的取組み(講座、相談、インキュベーション・スペース等)の拡充	人権・男女共同参画担当課
★共働作業場(コ・ワーキング・スペース)との連携	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課 子ども育成推進課
再就職に関するセミナーの開催	人権・男女共同参画担当課 世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
★「世田谷区建設業人材確保・中小企業若年者就職及び定着支援事業」の実施	工業・雇用促進課
ミニ面接会の開催	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
キャリアカウンセリング相談	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
再就職をめざす女性向けの支援	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
創業支援事業(創業相談、創業メール相談、創業融資あっせん相談、創業者フォローアップ支援、創業セミナー)の実施	世田谷区産業振興公社 (商業課)
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	子ども家庭課 各総合支所生活支援課 人権・男女共同参画担当課

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★保育士就労支援プログラムの開催	保育課 世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)

②女性のキャリア形成、キャリア教育の推進

働き方をテーマとしたイベントや講座を通して、女性のキャリア形成を支援します。
区立小・中学校におけるキャリア教育の充実を図り、男女ともに、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。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
ライフステージ等に応じた女性の就労・起業支援相談の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★ライフステージ等に応じた女性の就労支援講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
「ワーク・ライフ・バランスな1週間」の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
キャリアカウンセリング相談(再掲)	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
若者総合支援センター事業の実施(せたがや若者サポートステーション、ヤングワークせたがや)	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
区立小・中学校におけるキャリア教育の充実	教育指導課
中学校の職場体験	教育指導課

③多様な働き方の支援

創業セミナーや相談事業の充実を図るとともに、起業ミニメッセなど働き方をテーマとしたイベントや講座を通して多様な働き方をさまざまな手法で紹介します。また、子育て機能を併設したコ・ワーキング・スペースとの連携を行うことで、在宅テレワークなど独立して働く女性たちが情報交換しながら仕事の質を高められるよう支援する等、就労支援や子育て支援と連携し、多様な働き方を支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
ライフステージ等に応じた女性の就労・起業支援相談の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★ライフステージに応じた女性の就労支援講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
「ワーク・ライフ・バランスな1週間」の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★女性起業家の育成支援の総合的取組み(講座、相談、インキュベーション・スペース等)の拡充(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★共働作業場(コ・ワーキング・スペース)との連携(再掲)	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課 子ども育成推進課
融資・経営相談	世田谷区産業振興公社 (商業課)
★創業セミナー	世田谷区産業振興公社 (商業課)
キャリアカウンセリング相談(再掲)	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
社会保険・労働相談(再掲)	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)

④女性が少ない分野への女性の参画支援

講演会やセミナー等の開催を通じて科学技術などの女性が少ない分野への関心を喚起し、女性の参画を支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
科学技術者による講演会・セミナー等の実施	人権・男女共同参画担当課
★区内中学・高校等との連携・協働による学校出前事業の拡充(再掲)	人権・男女共同参画担当課

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進

課題4. ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

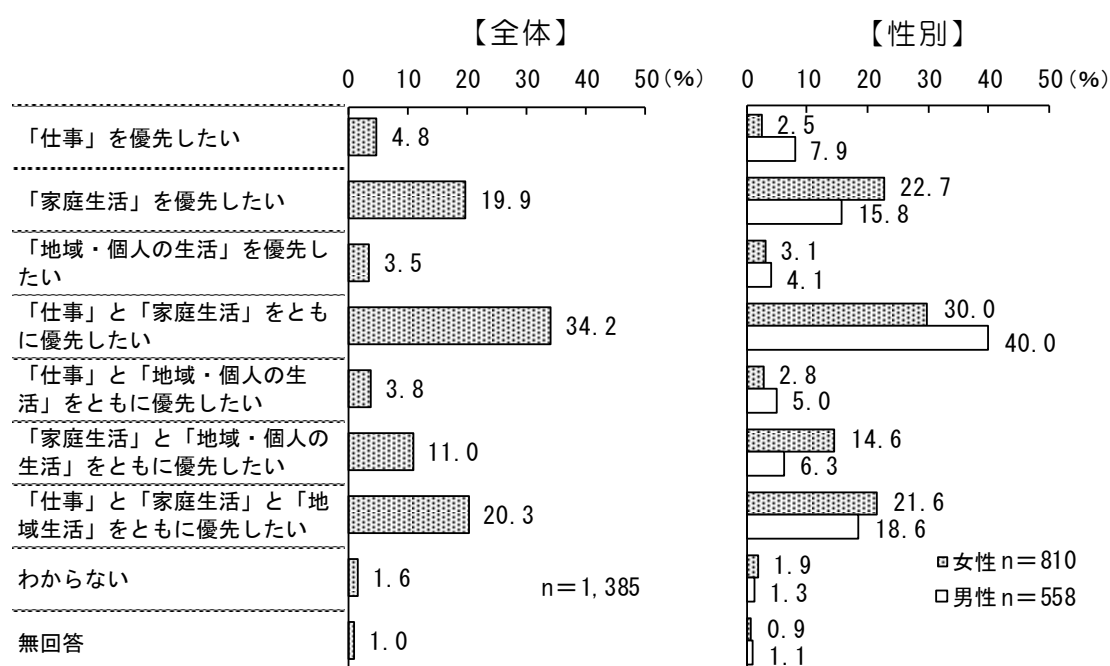
【現状と課題】

長時間勤務や転勤を当たり前とする男性中心型の労働慣行は、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性にとっては、思うように活躍できない背景となっています。また、男性の家事・育児・介護等への参画や地域貢献が必ずしも十分ではない状況にあることは、女性の負担が大きくなるだけではなく、男性にとっても家事・育児・介護等の多様な経験を通じたマネジメント力の向上や多様な価値観の醸成など、キャリア形成の重要な機会を逃すことにもなっています。

「区民意識・実態調査」の結果からは、ワーク・ライフ・バランスの希望としては、男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先したい」が多くなっているにもかかわらず、現実には女性は家庭生活、男性は仕事を優先しているといった状況がうかがえます。

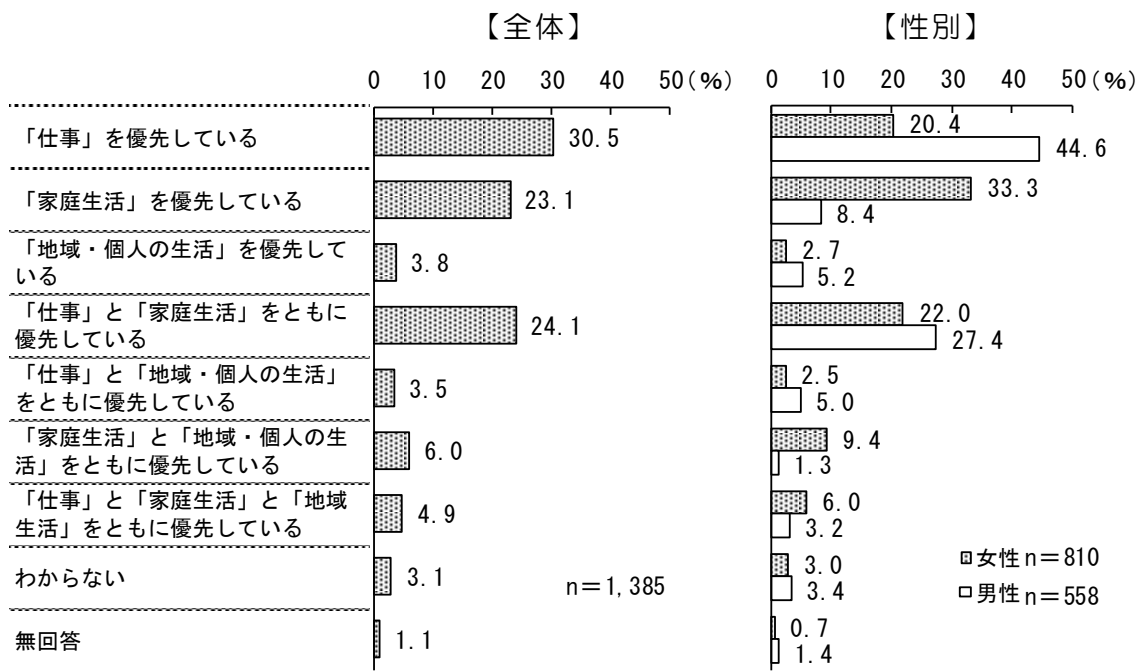
また、区が平成27年度に実施した「区内企業の意識・実態調査」によれば、ワーク・ライフ・バランスへの取組みとして現在行っているもの、今後実施したいものは、いずれも「仕事の見直しや長時間労働の削減」が最も多くなっています。このため、企業のワーク・ライフ・バランスの取組みや普及啓発を推進し、さらなる働きかけや支援が必要です。

図表Ⅱ-4-① ワーク・ライフ・バランスの希望（全体、性別）



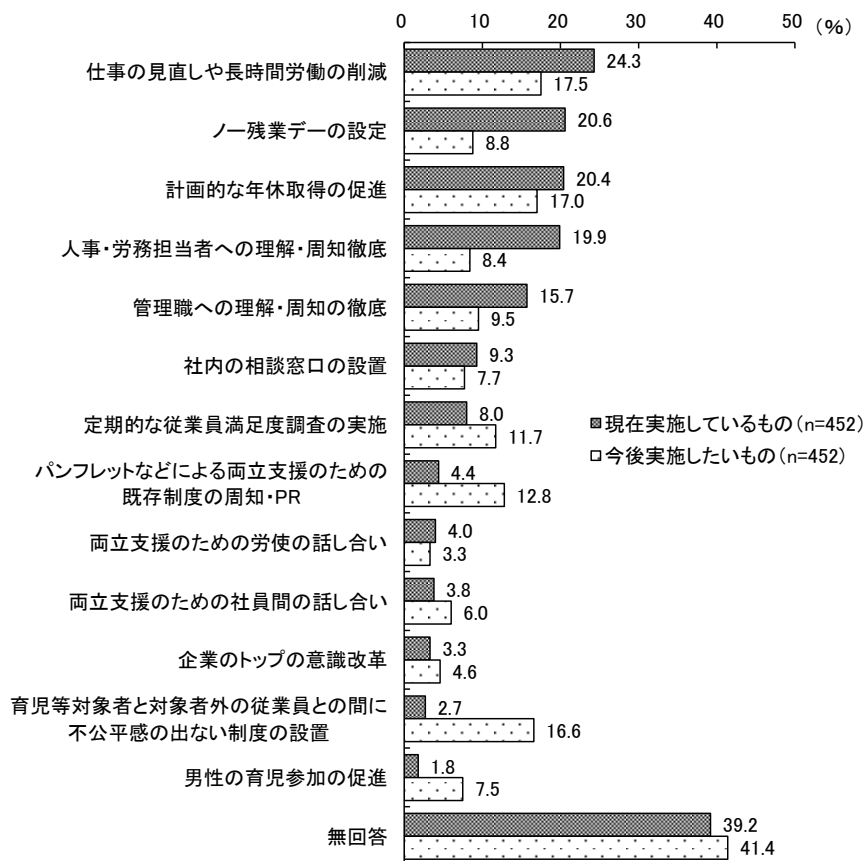
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

図表Ⅱ-4-② ワーク・ライフ・バランスの現実（全体、性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

図表Ⅱ-4-③ ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの
今後実施したいもの（全体、複数回答）



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（平成27年度 世田谷区）

【施策の方向性】

区は、「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」の定期的な実施により、企業の実態を把握し、「ファミリーデーキャンペーン」、「ワーク・ライフ・バランスな1週間」などのイベントによる啓発、男女共同参画先進事業者の表彰などに取り組むとともに「ワーク・ライフ・バランス推進指針」を策定し、区内事業所の一つとして「ワーク・ライフ・バランス・デー」の実施など、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

引き続き、「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」などによる男女の育児・介護休業の取得状況をはじめとした実態の把握・公表などを通し、ワーク・ライフ・バランスの実現へ向けた区民や区内企業の意識醸成を図ります。

国では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価し、インセンティブの付与、公共調達における受注機会の増大を図るなどの動きがあります。区においても、国の動きを注視しながら、男女共同参画先進事業者の表彰を通じ、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発、企業の取組みの好事例の紹介など、男女共同参画に積極的に取り組む企業への支援も含め施策を展開します。

【施策案】

- ①ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及
- ②事業者への働きかけと支援
- ③男女の育児・介護休業の取得促進
- ④区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」等による実態の把握と啓発

【施策に沿った事業展開】

①ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及

区内の企業がワーク・ライフ・バランスの取組みを進める上で必要な情報を提供します。

仕事を持つ男性・女性を対象としたイベントを通して、ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
「地域で遊ぼう!ファミリーデー★キャンペーン」の実施	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
「ワーク・ライフ・バランスな1週間」の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
社会保険・労働相談(再掲)	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
講演会やセミナーの開催	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課) 人権・男女共同参画担当課

②事業者への働きかけと支援

男女がともに働きやすい職場づくりに向けて先進的に取り組んでいる区内事業者を表彰します。

区内企業におけるワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に向けて、さまざまな情報媒体による先進事業者の取組みを紹介するとともに、専門家派遣等の支援を検討します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
事業者への情報提供やセミナー等の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課
男女共同参画先進事業者の表彰(再掲)	人権・男女共同参画担当課
情報媒体を活用した先進的な取組みの紹介(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★ワーク・ライフ・バランス推進の専門家派遣の検討	人権・男女共同参画担当課
★区内事業者や地域経済団体等との連携・協働によるワーク・ライフ・バランス等関連事業の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
社会保険・労働相談(再掲)	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)

③男女の育児・介護休業の取得促進

男女ともに、育児・介護休業、配偶者出産休暇に関する情報を提供し、取得促進を図ります。

特に、男性の取得率の向上をめざします。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
企業への情報提供やセミナー等の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
中小企業両立支援助成金制度等の周知及び法全体の周知	世田谷区産業振興公社 (商業課)

④区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」等による実態の把握と啓発

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の「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」を定期的実施します。

調査の結果は男女共同参画プランの施策に反映するとともに、男女共同参画に関する普及・啓発に活用します。

ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の、好事例の紹介や福利厚生事業の充実に向けた支援を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
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(再掲)	人権・男女共同参画担当課
情報媒体を活用した先進的な取組みの紹介(再掲)	人権・男女共同参画担当課

課題5. 男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実

【現状と課題】

固定的な性別役割分担意識などを背景として、家事や育児などへの男性の参加・分担が得られず、女性の過重負担から職場で活躍することが困難な実態が指摘されています。

また、家事などに不慣れな男性が、孤立した介護生活を余儀なくされることで仕事との両立が困難な状況に置かれ、離職せざるを得ないといった事例もあります。

「社会生活基本調査」によれば、家事関連時間（家事、介護・看護、育児及び買い物）は、共働きか否かによらず、男女間で大きな差が見られ、「区民意識・実態調査」でも、家事の実施状況について「いつもしている」と答えた割合は女性が男性を大きく上回り、女性の家事の負担が重くなっていることがうかがえます。

女性の活躍推進にあたっては、家事、育児、介護における女性の負担を軽減するとともに、男性の家庭生活への参画支援が不可欠です。

図表Ⅱ-5-① 家事関連時間（一週全体）

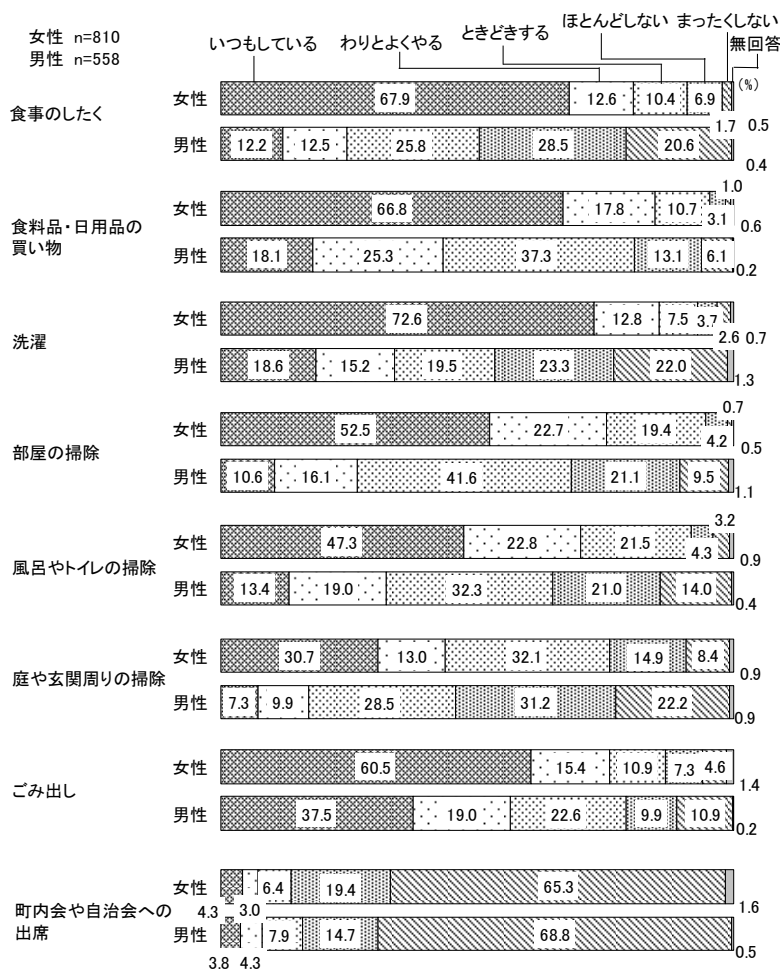
（時間・分）

		共働き世帯		夫が有業で妻が無業の世帯	
		平成18年	平成23年	平成18年	平成23年
夫	家事関連	0.33	0.39	0.42	0.46
	うち家事	0.11	0.12	0.08	0.09
	うち育児	0.08	0.12	0.17	0.19
妻	家事関連	4.45	4.53	7.34	7.43
	うち家事	3.28	3.27	4.42	4.43
	うち育児	0.36	0.45	1.57	2.01

※家事関連時間＝家事、介護・看護、育児及び買い物

資料：「社会生活基本調査」（平成18年、23年）

図表Ⅱ-5-② 家事の実施状況（性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

【施策の方向性】

区は、保育、育児に関するサービス、子育て支援、子育て世代の交流支援の他、父親向けの育児講座、介護講座などを実施し、男性の家事・育児・介護等への参画促進に取り組んできました。

すべての女性の活躍を推進するために、育児や介護等サービスを充実するとともに、男性の家庭生活への参画を強力に促進し、男女がともに家事・育児・介護等の担い手として活躍できる環境を整備します。

【施策案】

- ①保育等の拡充
- ②育児に関するサービスの充実
- ③子育て世代への支援と地域交流
- ④介護者への支援
- ⑤男性の家事・育児・介護等への参画促進

【施策に沿った事業展開】

①保育等の拡充

多様なニーズに対応した、保育等の充実を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
新BOP学童クラブ運営	児童課
新規開設園等の施設を活用した定期利用保育事業の実施	保育課
認可保育園増改築等に伴う定員拡充	保育課
緊急保育・一時預かり保育の拡充	保育課
病児・病後児保育施設の拡充	保育課
就労形態の多様化に伴う保育ニーズへの対応(私立幼稚園預かり保育、認定こども園、延長保育、休日・年末保育)	保育課
保育施設再整備方針に基づく保育施設の整備	保育課
第三者評価受審の促進、地域保育ネットワーク等による保育の質の向上	保育課
障害児保育の充実	保育課
★認可外保育施設新制度移行支援事業	保育認定・調整課
私立認可保育園の整備による定員拡充	保育計画・整備支援担当課
認証保育所の整備による定員拡充	保育計画・整備支援担当課
★小規模保育事業等の整備による定員拡充	保育計画・整備支援担当課
ほっとステイ事業の推進	子ども家庭課

②育児に関するサービスの充実

地域で子育てについて相談できる場を設け、関係機関と連携して子育ての不安や悩みの軽減を図るとともに、子育てしやすい環境づくりに努めます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
乳児期家庭訪問指導の充実	各総合支所健康づくり課
EPDSを導入した、産後うつ病の早期発見と予防	各総合支所健康づくり課
乳幼児健診、離乳食講習会	各総合支所健康づくり課
児童館での出張育児相談	各総合支所健康づくり課
歯科衛生士による歯の相談	各総合支所健康づくり課
子ども初期救急診療所の運営	計画調整課
産前・産後セルフケア事業の実施	児童課
子ども医療費助成	子ども育成推進課 (総合支所生活支援課)
子どものショートステイ、トワイライトステイ	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
産前・産後子育て支援ヘルパーの派遣(さんさんサポート)	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
産後ケア事業の実施	子ども家庭課
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	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
世田谷子ども・子育てテレフォン(電話相談事業)	子ども家庭課
★世田谷版ネウボラ(妊娠期からの切れ目のない子育て支援)	子ども家庭課 世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課)

③子育て世代への支援と地域交流

仕事と家庭・子育ての両立に向けては、子育ての不安や悩み、ストレスを軽減するための仲間作り・交流機会の充実を図ります。

地域や関係機関と連携した、きめ細かい育児支援を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
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	各総合支所健康づくり課
妊娠から育児に関する不安や悩みの相談・支援	各総合支所健康づくり課
乳幼児健康診査など、子どもの発育発達に関する相談・支援	各総合支所健康づくり課
地域の育児グループ等の活動支援	各総合支所健康づくり課
★地域支えあい活動「子育てサロン」への支援	世田谷区社会福祉協議会 (生活福祉担当課)
児童館の子育てひろば事業	児童課
子育てサポーターの人材発掘と参画の場の提供	児童課
地域での子育て交流の開催	児童課
子ども基金による子ども・子育て支援団体の活動への支援	子ども家庭課
子育て活動団体への助成	子ども家庭課
★世田谷区ファミリー・サポート・センター事業	子ども家庭課
おでかけひろば事業の実施	子ども家庭課 保育課
子育てメッセの開催	子ども家庭課
認証取得マンションの情報提供	住宅課
キッズルーム整備事業	住宅課
認証基準による子育てに配慮した住宅供給の誘導	住宅課

④介護者への支援

仕事と介護の両立を実現するため、介護休業制度の利用促進、介護者の肉体的・精神的な負担の軽減に向けた介護相談や福祉サービスの充実を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
介護保険制度、障害福祉サービスの提供	介護保険課 障害施策推進課 (各総合支所保健福祉課)
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	介護予防・地域支援課

⑤男性の家事・育児・介護等への参画促進

イベントや講座の開催、情報提供を通して、男性の家事・子育て、介護への参画を促進します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
父親向けの育児講座の開催	人権・男女共同参画担当課 児童課
男性のためのワーク・ライフ・バランス推進講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
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・地域支援課
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・地域支援課
子育て情報紙の発行	子ども家庭課
両親学級・ふれパパママ講座の開催	世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課)
男の料理教室の開催	世田谷保健所健康推進課

課題6. 防災・地域活動等への参画促進

【現状と課題】

東日本大震災から5年が経ち、震災の記憶が薄れる中、平成28年4月に熊本地震が発生し、地域防災計画における女性の参画、女性の視点を活かした避難所運営、災害時におけるDVや性暴力の被害への対応など、防災、災害復興の分野への女性の参画の必要性が再認識されています。

区では、区防災会議における女性委員の割合は、平成24年度までは10%以下でしたが、東日本大震災の翌年の平成25年度には女性委員の割合は10%を超えています。

平成27年度の「区政モニターアンケート」の結果によれば、地域の防災対策において特に重要なことは、「避難所の設備に女性の意見を反映させる」が65.4%と最も多く、「防災分野の委員会や会議により多くの女性が参加できるようにする」も35.7%と3割を超えていることから、防災・災害対応においては、一層の女性の参画が求められています。

一部の町会・自治会では、女性の視点に立って防災や災害時における避難所運営のしくみづくりを進めており、このような取組みを区全域に広げていく必要があります。

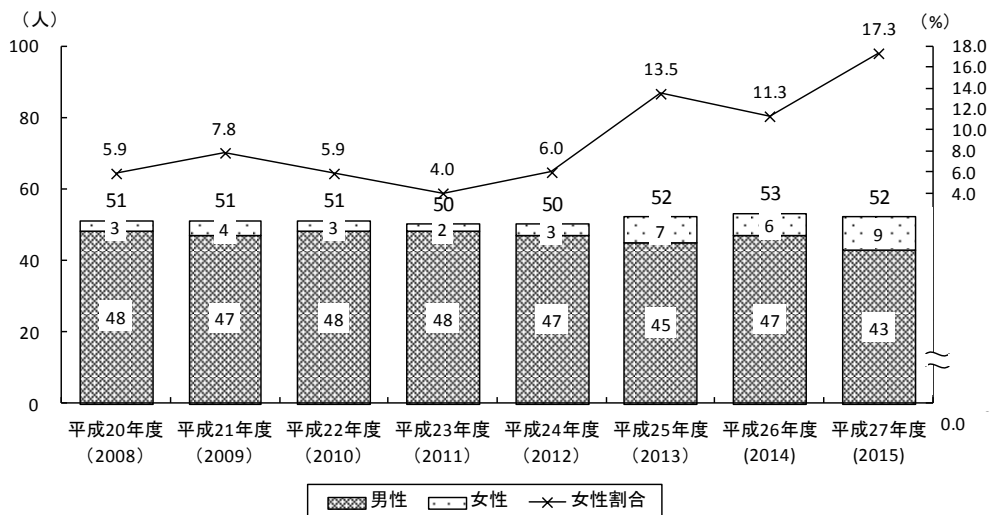
地域防災の観点からも、平常時から男女共同参画の視点を持った地域社会を構築し、真に災害に強い社会をつくる必要があります。

平成26年度の「区民意識・実態調査」の結果によれば、グループ・団体への参加状況は、男性より女性が多くなっています。女性の40代以降では4割を超え、男性はすべての年代で4割に満たない結果となっています。町会・自治会活動への参加をみると、全体では8.7%ですが、性別・年代別にみると、女性は60代で13.3%、男性は50代で22.0%と多くなっています。

町会・自治会長における女性の割合は、1割台にとどまっており、実働は女性、リーダーは男性という構造が依然として残っていることがうかがえます。

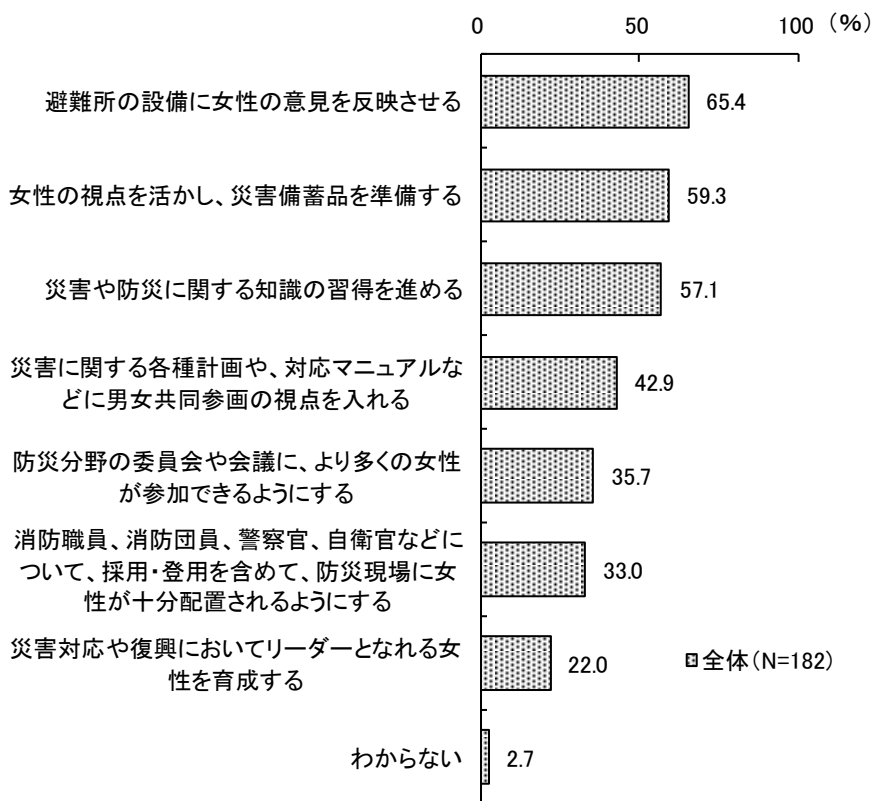
男女がともに地域活動の担い手となり、女性がさらにリーダーシップを発揮し、意思決定に関わるしくみづくりを進める必要があります。

図表Ⅱ－6－① 区防災会議における女性の参画



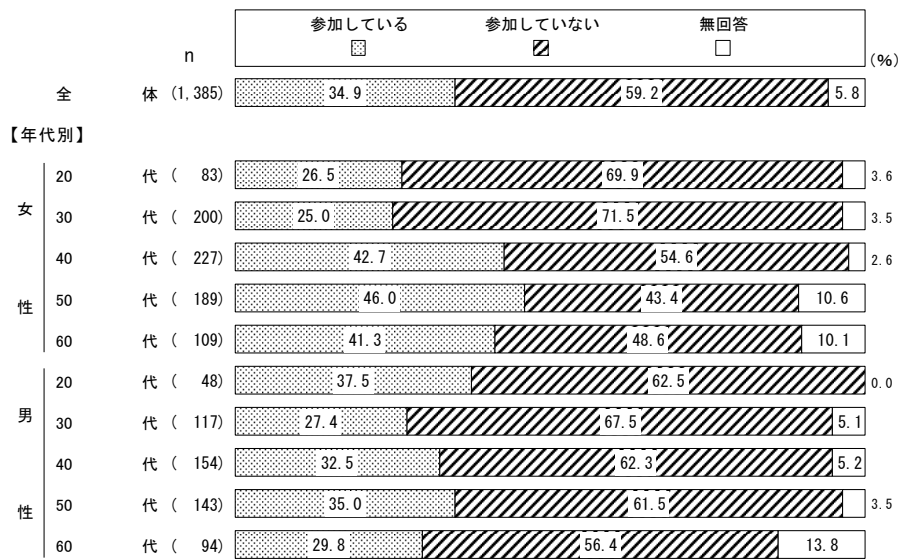
資料：世田谷区

図表Ⅱ－6－② 男女共同参画の視点での地域の防災対策において特に重要なこと



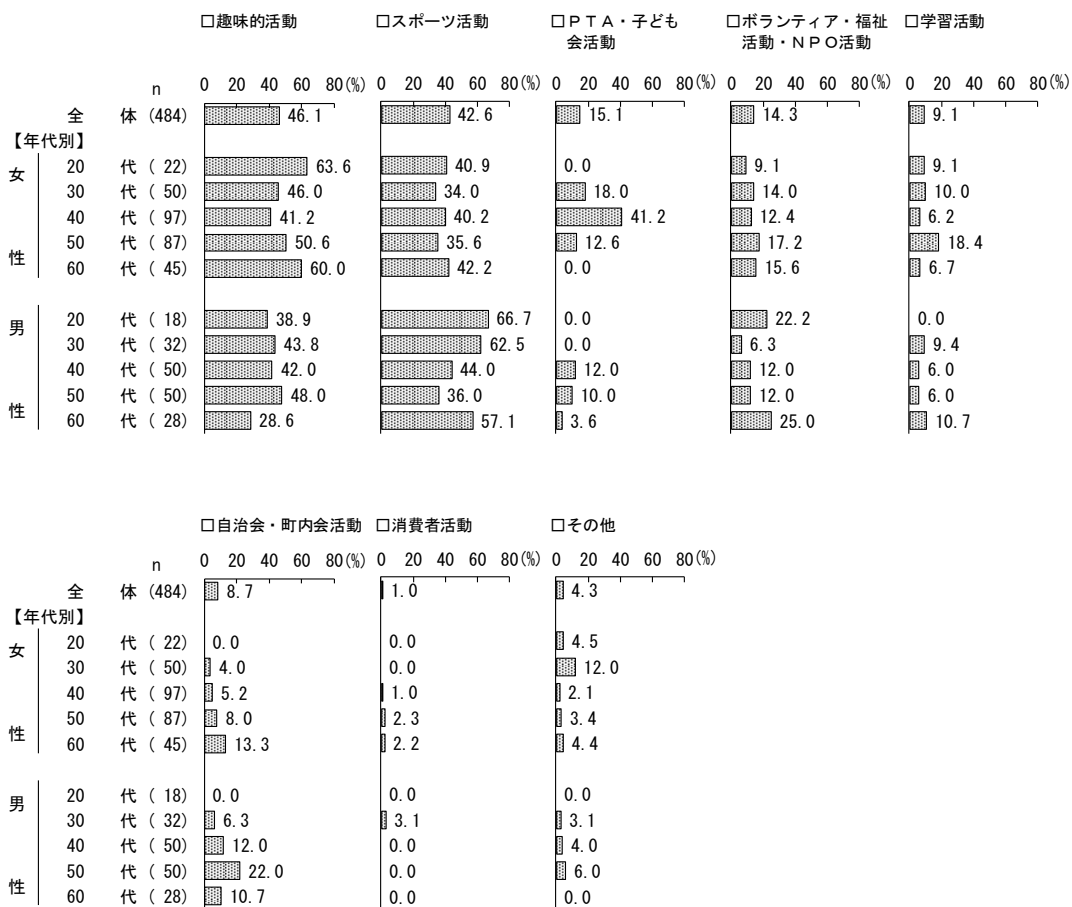
資料「区政モニターアンケート」(平成27年度 世田谷区)

図表Ⅱ－６－③ グループ・団体への参加状況（性・年代別）



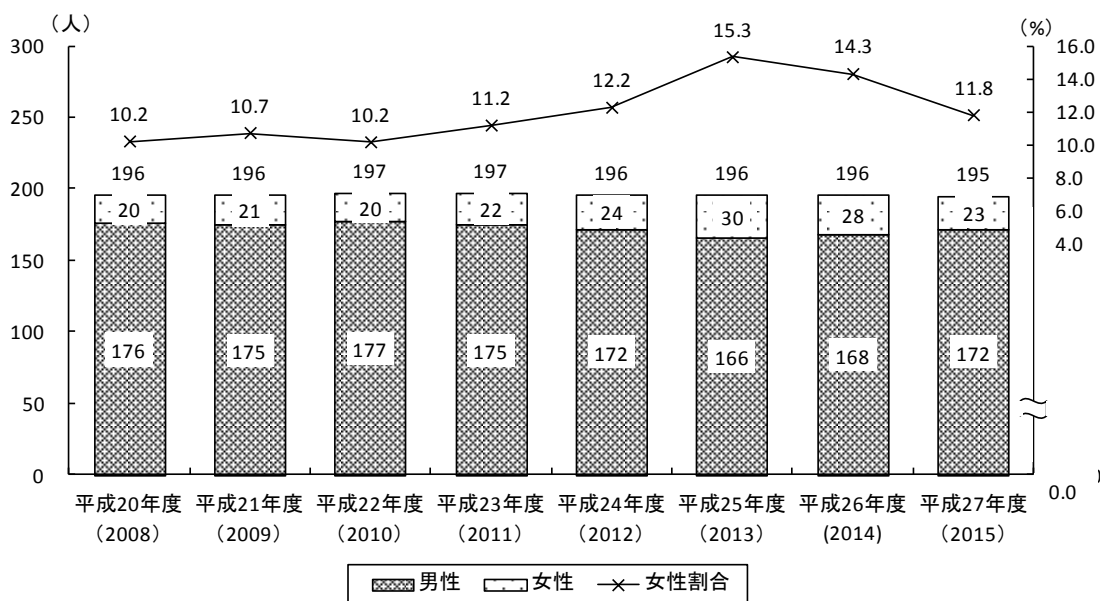
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

図表Ⅱ－6－④ 活動内容（全体、性・年代別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

図表Ⅱ－6－⑤ 町会・自治会長における女性の割合



※各年度4月1日現在
資料：世田谷区

【施策の方向性】

区の防災会議においては女性の視点部会を設置し、避難者対策や生活再建支援における女性の視点について対策の強化を検討し、平常時の取組みの充実、災害時のDVや性暴力の防止の取組みについて、地域防災計画に位置づけています。

区では、「団塊の世代」の男性が定年退職後に地域でセカンドライフを送ることを視野に入れ、生涯現役情報ステーションでの地域活動団体等に関する情報発信や、生涯現役ネットワークが行う、地域活動参加推進の取組みへの支援、子育て世代の男性の地域活動への支援等に取り組んでいます。

平成28年4月からスタートした介護予防・日常生活総合支援事業では、NPOや住民等の多様な主体によるサービスを充実することにより、地域支えあいの体制づくりを推進し、要支援者に対する効果的かつ効率的な支援等を可能にすることをめざしており、元気な男女の高齢者の活躍が期待されています。

これまで参加の少なかった若い世代の男性・高齢者等、多様な区民の地域活動への参画を促し、地域活動における男女共同参画を推進します。

また、ワーク・ライフ・バランスを進めることによって、誰もが家庭生活を充実させることができ、地域活動等への参画が活発になることが期待されます。

多様な生き方、働き方が広がる中で、元気な高齢者が地域活動や就労等においても活躍できるように支援していくこと、仕事に多くの時間を費やす男女や子育てに専念している人が、地域活動にも参画できるよう支援することで、地域の活性化を図ります。

さまざまな経験を積んだ区民が能力やキャリアを発揮し、男女共同参画の視点に立って、地域の課題解決をめざすことを支援します。

【施策案】

- ①防災・災害復興の分野への女性の参画促進
- ②地域活動への参画支援
- ③地域活動における女性リーダーの育成支援
- ④男性の地域活動への参画支援
- ⑤高齢者の社会参画の促進

【施策に沿った事業展開】

①防災・災害復興の分野への女性の参画促進

地域の防災力向上を図るために、政策・方針決定過程から女性の参画を進め、防災や避難所運営等に男女共同参画の視点に立った配慮を盛り込みます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
地域防災計画や避難所運営等への男女共同参画の視点からの導入	災害対策課
★地域防災計画修正段階からの女性の参画	災害対策課
★避難所運営マニュアル改定ワークショップの実施、研修・HUG訓練の実施	災害対策課
防災、地域活動関連講座等の開催	人権・男女共同参画担当課
復興住宅計画への反映	住宅課 都市計画課

②地域活動への参画支援

子育て支援、生涯学習、地域の支えあいなど、多様な地域活動への参画を支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
企画講座の開催	各総合支所地域振興課
生涯学習セミナー	各総合支所地域振興課
生涯現役ネットワークへの支援	市民活動・生涯現役推進課
生涯現役情報ステーションでの地域活動団体等に関する情報発信	市民活動・生涯現役推進課
★NPO等市民活動に関する相談	市民活動・生涯現役推進課
防災、地域活動関連講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
総合型地域スポーツクラブの育成	スポーツ推進課 スポーツ振興財団
区民農園・体験農園	都市農業課
区民講師による出前講座の実施	消費生活課
★地域支えあい活動の支援	世田谷区社会福祉協議会 (生活福祉担当課)
★住民主体・住民参画による介護予防	介護予防・地域支援課
子育てサポーターの人材発掘と参画の場の提供(再掲)	児童課
子育て支援者養成研修	子ども家庭課

③地域活動における女性リーダーの育成支援

地域活動の主な担い手となっている女性の中からリーダーとなる人材を育成します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★町会・自治会長の女性割合状況調査の実施	人権・男女共同参画担当課
防災、地域活動関連講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★防災士資格取得助成事業の実施(女性枠の拡充)	災害対策課
★避難所運営組織における女性リーダー育成研修の実施	災害対策課

④男性の地域活動への参画支援

地域への参画機会の少ない男性に、子育てなどをきっかけに、若いうちから地域活動に関わるきっかけをつくり、定年後の男性も地域で活躍できるよう参画への支援をします。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
企画講座の開催(再掲)	各総合支所地域振興課
生涯学習セミナー(再掲)	各総合支所地域振興課
生涯現役ネットワークへの支援(再掲)	市民活動・生涯現役推進課
防災、地域活動関連講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
男性のためのワーク・ライフ・バランス推進講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
区民農園・体験農園(再掲)	都市農業課
★地域福祉アカデミー	世田谷区社会福祉協議会 (生活福祉担当課)
子育て支援者養成研修(再掲)	子ども家庭課
「男性のための健康教室」の実施	世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課) (世田谷区保健センター)
区立小・中学校のPTAや「おやじの会」活動の活性化・参画促進	生涯学習・地域・学校連携課
「おやじの会」等が企画・運営し、親と子どもを参加対象にしたイベントの開催	生涯学習・地域・学校連携課

⑤高齢者の社会参画の促進

生涯現役をめざす高齢者が個性と能力を十分に発揮できるよう、就業・地域貢献を支援し、社会参画を促進します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
生涯現役ネットワークへの支援(再掲)	市民活動・生涯現役推進課
ミニ面接会の開催(再掲)	世田谷区産業振興公社 (工業・雇用促進課)
高齢者の就業相談の実施	世田谷区産業振興公社 世田谷区シルバー人材センター (工業・雇用促進課)
★住民主体・住民参画による介護予防(再掲)	介護予防・地域支援課

基本目標Ⅲ 女性に対する暴力の根絶

課題7. 配偶者等からの暴力（DV）の防止

【現状と課題】

女性に対する暴力は、犯罪行為も含む重大な人権侵害です。暴力の防止、被害者の安全確保、回復、生活自立を支援し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題となっています。DVは家庭等で起こるため、外部から見えづらいついことなどから潜在化しやすく、被害が深刻化するなどの状況にあります。特に配偶者等からの暴力は、被害者のみならずその子どもにも悪影響を与えることを考慮する必要があります。

DV被害の相談件数は増加傾向にあり、その背景には、DVに関する相談や啓発が進み、潜在的であった被害が顕在化してきたという側面もあります。

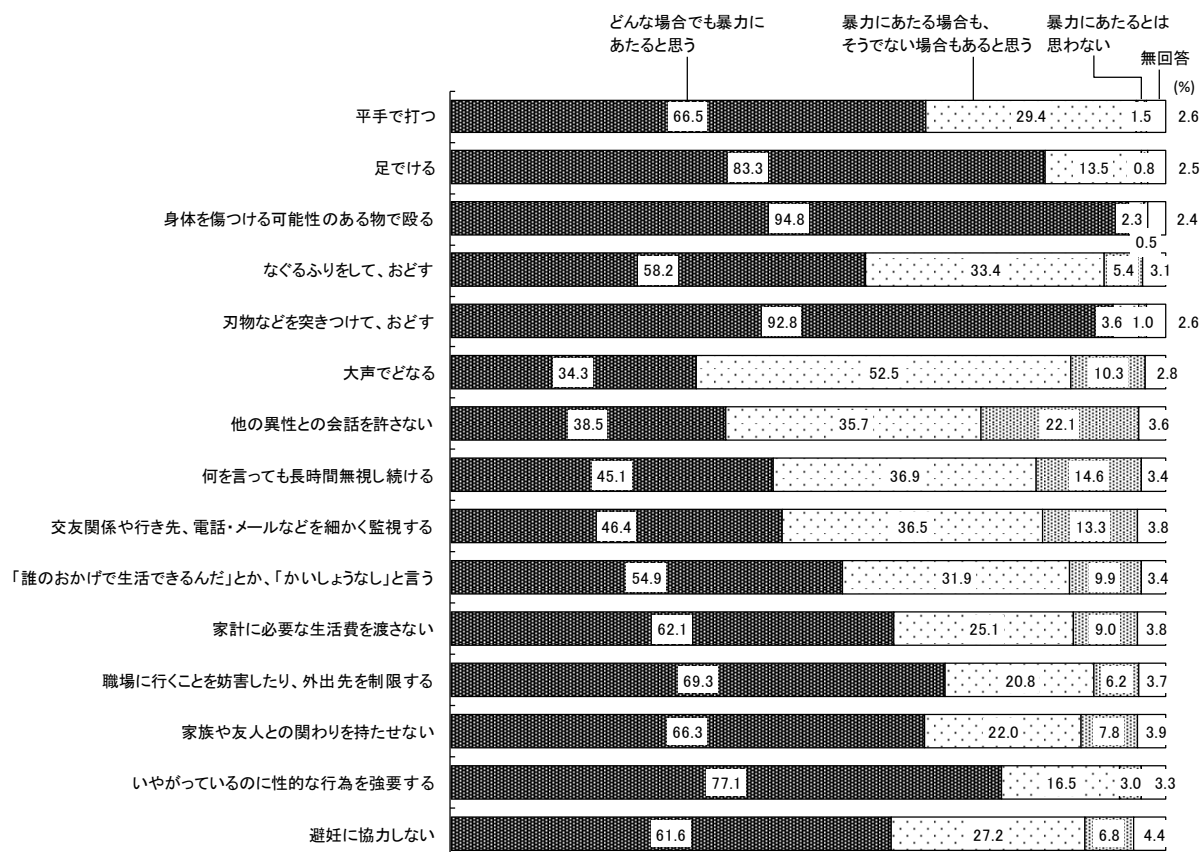
しかし、内閣府の「男女間における暴力に関する調査」によれば、なぐるふりをしておどす、無視する、監視する、どなるなどの行為が暴力であるという認識は依然として低くなっています。配偶者からの被害の相談の有無では、相談しなかった人が56.7%、相談した人は37.2%であり、相談先として友人・知人、家族や親戚が44.9%と多くを占めています。被害を受けた場合も公的な相談窓口につながっていないことがうかがえ、DV防止の理解促進、相談等DVの防止や被害者の支援について、潜在的なニーズがあることが考えられます。

平成26年度に実施した「区民意識・実態調査」では、DV防止法の認知について、「法律名も内容も知っている」が34.3%、「聞いたことがあるが内容は知らない」が53.3%となっています。この結果は、前回調査の平成21年度と比べても大きな変化はみられません。そのため、今後もDV防止法を含めた情報の提供が必要です。

また、ドメスティック・バイオレンスだと思ふものとして、性的暴力にあたる「性行為を強要する」、「避妊に協力しない」については、男女において、意識の差が見られます。さらに、精神的暴力については、ほとんどの項目で意識の差がありました。

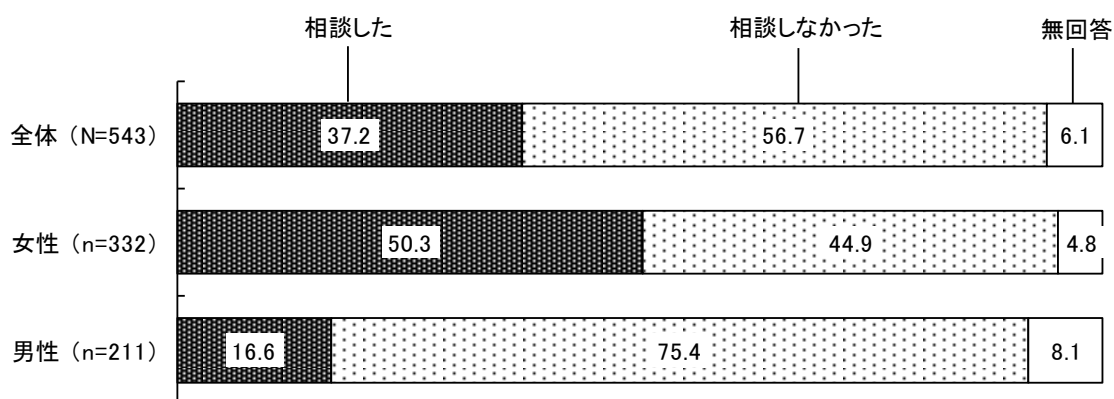
身体的暴力、性的暴力、精神的暴力といったさまざまな形の暴力は、ドメスティック・バイオレンスであるとすべての人に認識されるよう、今後も啓発が必要です。

図表Ⅲ－7－① 夫婦間での行為についての暴力としての認識(国、全体)



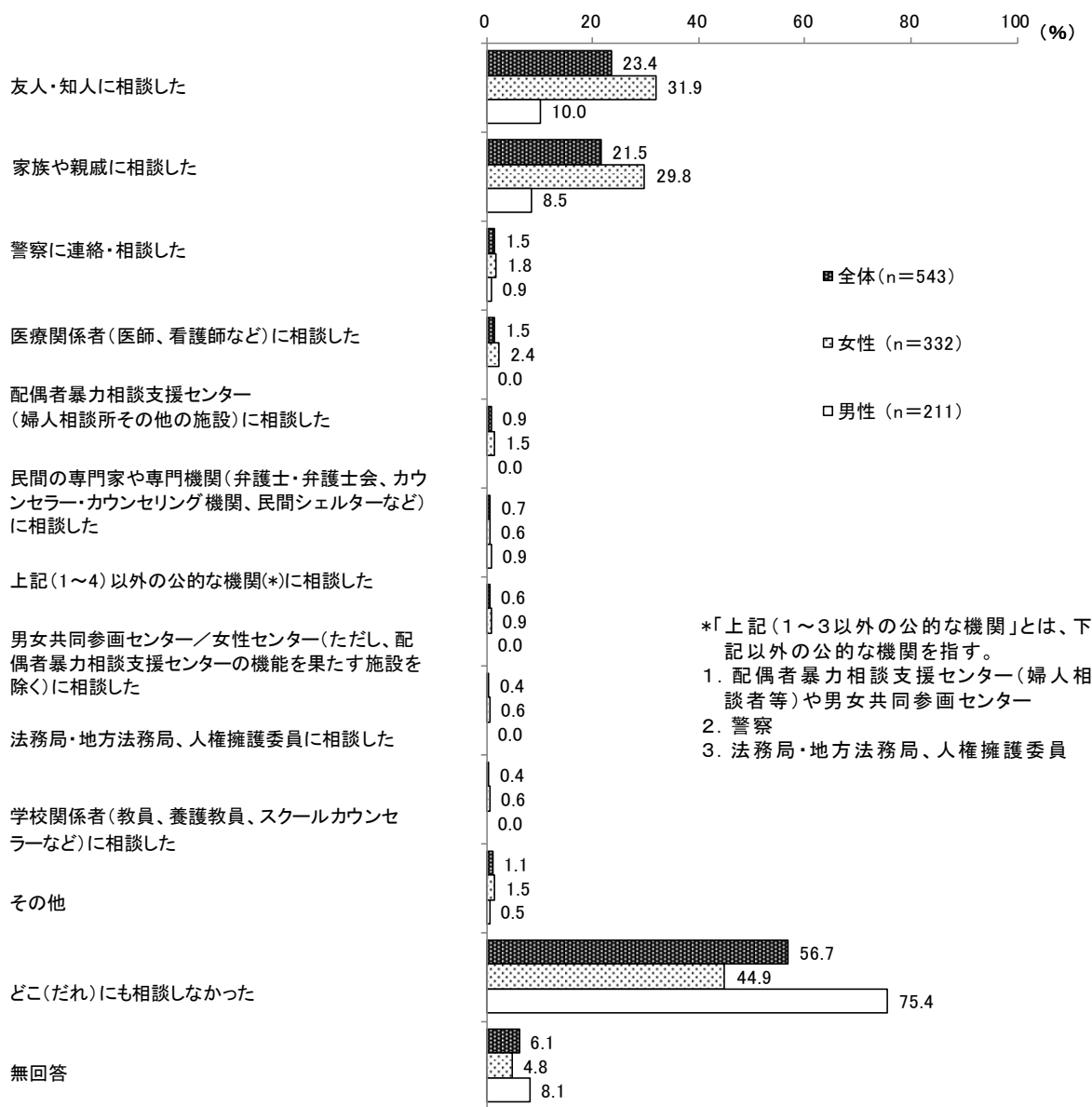
資料：「男女間における暴力に関する調査」（平成26年 内閣府）

図表Ⅲ－7－② 配偶者からの被害の相談の有無(国、全体、性別)



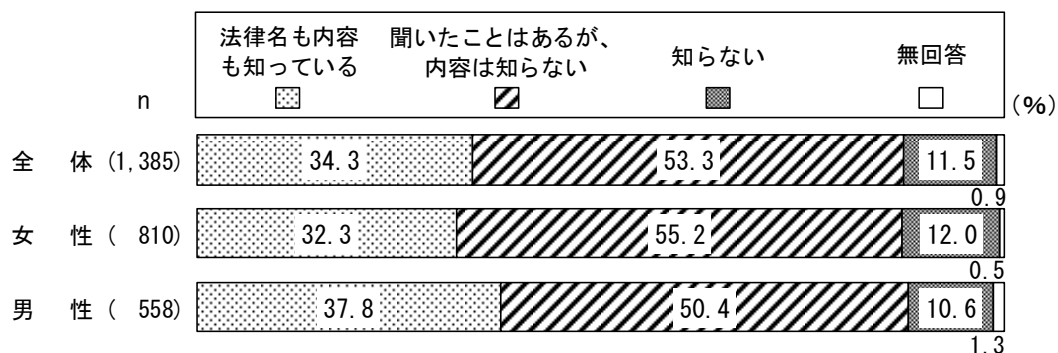
資料：「男女間における暴力に関する調査」（平成26年 内閣府）

図表Ⅲ－７－③ 配偶者からの被害の相談先（国、全体、性別）

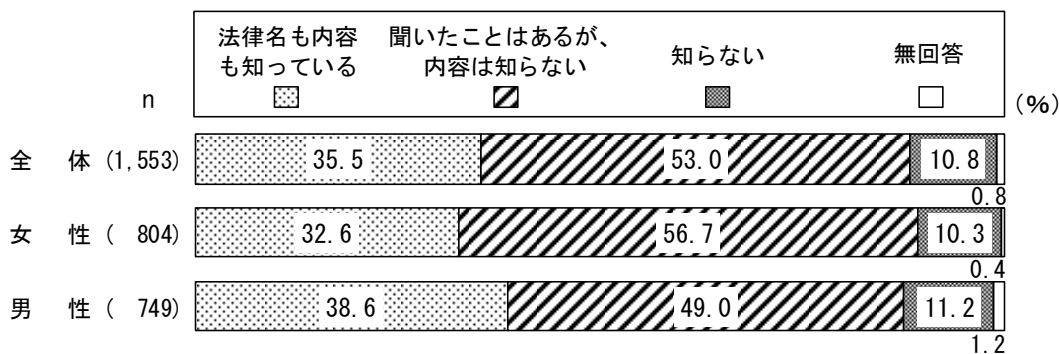


資料：「男女間における暴力に関する調査」（平成26年 内閣府）

図表Ⅲ－7－④ DV防止法の認知度（全体、性別）
【平成26年度】

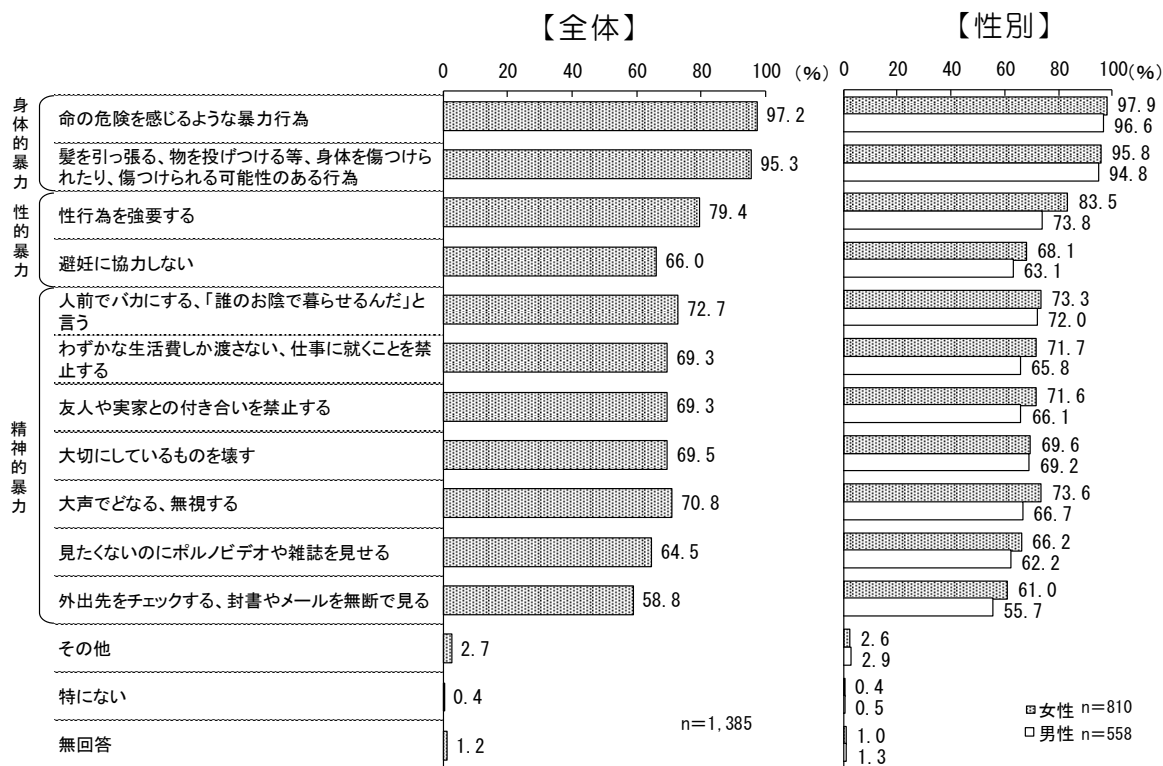


【平成21年度】



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

図表Ⅲ－7－⑤ ドメスティック・バイオレンスだと思うもの（全体、性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

【施策の方向性】

区は、「DV防止」を実施計画事業に位置づけ、DVに関する相談、DV防止講座、民間支援団体を含めた支援者研修を実施するとともに、啓発資料の発行やDV防止ネットワーク会議の開催、若年層を対象にデートDVをテーマとした学校出前講座などの施策を推進してきました。

DVを未然に防ぐために、精神的暴力もDVであるとの認識を徹底するなど、早期発見につながる啓発や地域ぐるみでDVを防止する意識づくりを強化し、DVのない社会をめざし、男女平等の人権尊重に基づいてDV、若年層へのデートDV防止、早期発見に向けた働きかけに取り組みます。

【施策案】

- ①暴力の未然防止と早期発見
- ②相談体制の充実
- ③被害者の安全確保と体制整備

【施策に沿った事業展開】

①暴力の未然防止と早期発見

DV やデート DV への理解促進のための情報提供や、講座等を実施し、未然防止・早期発見につながるよう啓発の充実を図ります。また、子ども虐待防止の観点からもDVの理解促進を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
DV防止啓発物の充実	人権・男女共同参画担当課
★デートDV防止リーフレットによる若年層への啓発	人権・男女共同参画担当課
★DV等暴力防止・被害者支援関連講座等の開催	人権・男女共同参画担当課
★区内中学・高校等との連携・協働によるデートDV防止講座等学校出前事業の拡充	人権・男女共同参画担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
パンフレット等の発行(「子ども虐待防止ハンドブック」、「初期対応マニュアル」等)	子ども家庭課

②相談体制の充実

配偶者等からの暴力等がDV被害であることの理解や認知が進み、DV被害者が一人で悩むことなく支援につながるよう、相談しやすい環境を整えるとともに相談窓口の一層の周知により相談体制の充実を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★家庭相談の実施	各総合支所生活支援課
★女性相談の実施	各総合支所生活支援課
女性のための悩みごと、DV相談の実施	人権・男女共同参画担当課
★相談事業の充実と総合案内機能の検討	人権・男女共同参画担当課
★DV相談カード及びデートDV相談カードの区内施設内トイレ及び医療機関への設置	人権・男女共同参画担当課

③被害者の安全確保と体制整備

相談から適切な支援に結びつけるためには、被害者やその子どもなどの安全確保が必要です。相談から自立に向けて切れ目のないきめ細やかな支援の体制整備を検討します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
配偶者等暴力相談の実施(被害者の安全確保に向けた周知や情報提供を含む)	各総合支所生活支援課
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	各総合支所生活支援課
子ども家庭支援センターによる支援	各総合支所生活支援課

課題8. DV被害者支援の充実

【現状と課題】

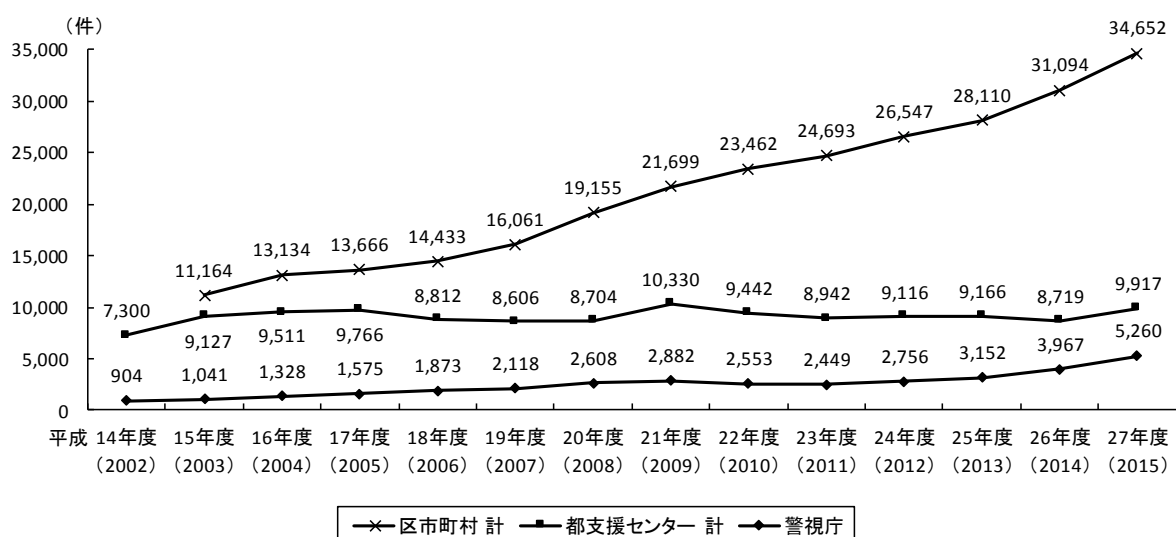
DVの相談件数は年々増加する傾向にあり、東京都全体では平成27年度の相談件数が34,652件となっています。警視庁の統計によれば、配偶者暴力の相談者は女性、行為者は男性が多く、依然として女性の被害者が圧倒的に多い現状があります。内閣府の調査では、配偶者からの被害経験が男性では6人に1人という結果も見られ、男性や声をあげにくい性的マイノリティの被害者が潜在的にいるといった状況もあります。

また、DVは子どもへの直接的な暴力がなくても精神面や行動面の問題が生じることから、児童虐待であるといわれています。高齢者のDV被害については、高齢者虐待として対応されることがあり、一時避難所が少ないなどの理由から自宅に戻されてしまうなど安全が確保できない場合もあることから、DV被害としての支援が必要です。

区では、各総合支所生活支援課と健康づくり課が連携して運営する子ども家庭支援センターが最初の相談窓口として相談を受け、関係各課や民間支援団体とも連携しながら、被害者の保護・生活支援・子育て支援を行っています。民間団体を含めた関係団体との連携を強化することで、切れ目のない支援が必要です。被害者のこころと身体の回復には時間がかかるため、健康づくり課では被害者のこころと身体のケアを行うなど、丁寧な取組みを行っています。

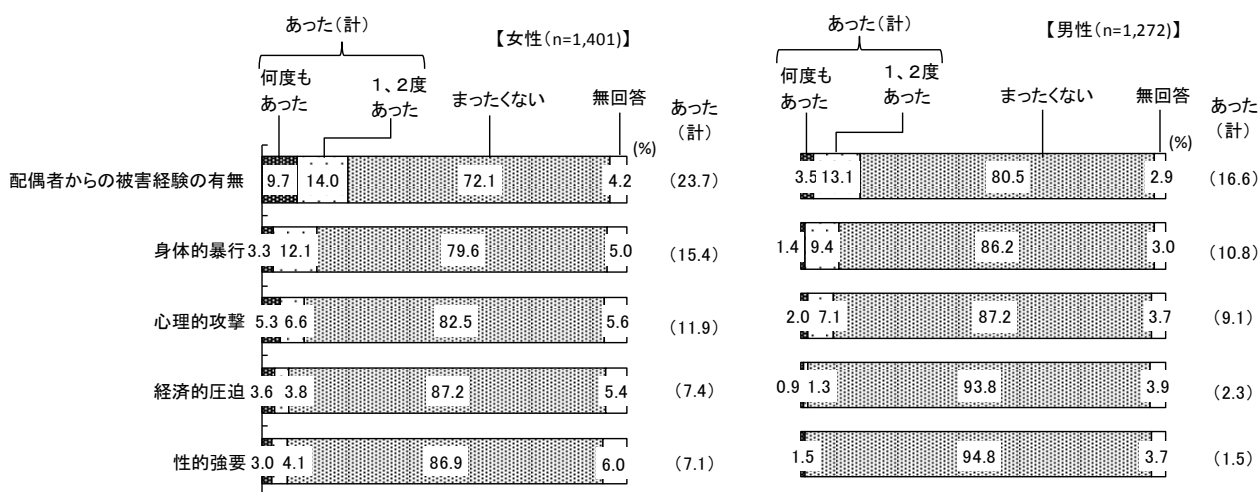
DV相談件数が増加傾向にあり、被害者の状況も複雑化していることなどから、相談員の質の向上を図るとともに、さらなる支援体制の拡充と関係機関やNPOなど民間団体との連携強化が一層重要になっています。

図表Ⅲ－8－① 配偶者暴力についての相談件数の推移（東京都）



資料：東京都生活文化局

図表Ⅲ－８－② 配偶者からの被害経験の有無（国、性別）



資料：「男女間における暴力に関する調査」（平成26年 内閣府）

図表Ⅲ－８－③ 配偶者からの暴力相談等受理状況と行為者の性別（東京都、全体、性別）

〔相談者〕

(人)

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
全体	2,688	2,342	2,805	2,821	4,107	4,971
女性	2,645	2,306	2,751	2,742	3,926	4,550
男性	43	36	54	79	181	421

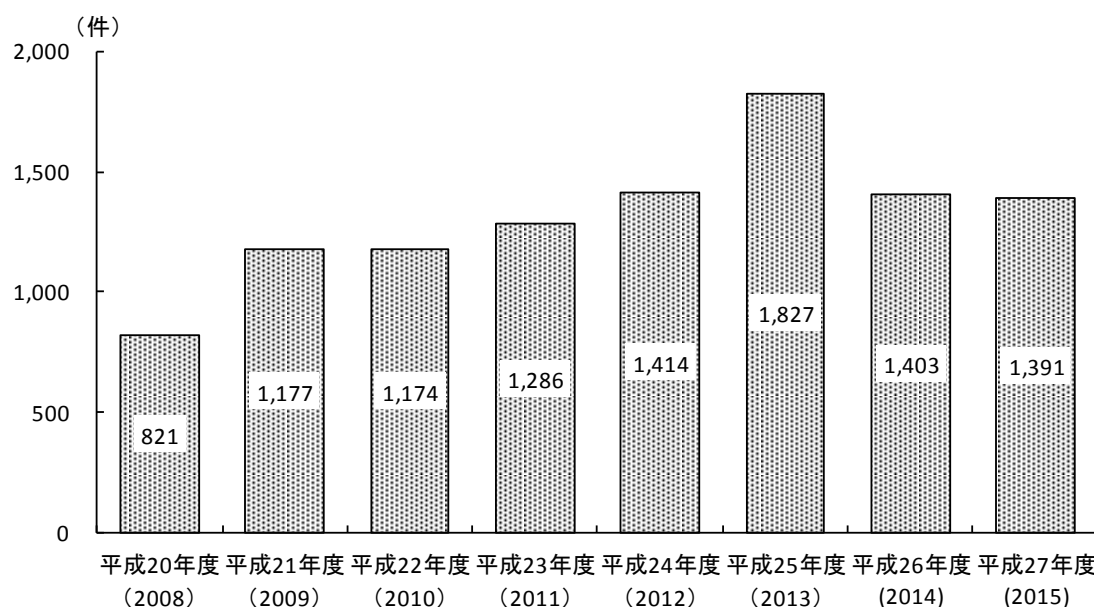
〔行為者〕

(人)

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
全体	2,688	2,342	2,805	2,821	4,107	4,971
女性	47	36	54	79	181	421
男性	2,641	2,306	2,751	2,742	3,926	4,550

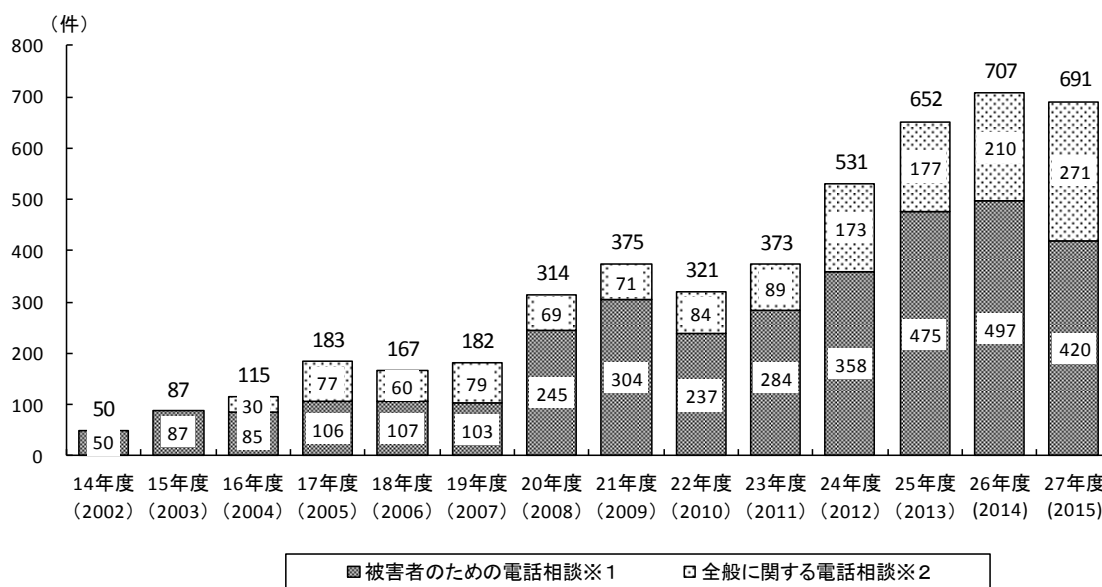
資料：警視庁

図表Ⅲ－８－④ 総合支所生活支援課におけるDV相談件数



資料：「平成26年度 世田谷区におけるDV防止の取組み事業報告について」

図表Ⅲ－８－⑤ 人権・男女共同参画担当課におけるDV電話相談件数



※1 平成13年10月から毎月2回実施。20年度から週1回実施。
 ※2 平成16年度から毎月2回実施。24年度から週1回実施。

資料：「平成26年度 世田谷区におけるDV防止の取組み事業報告について」

DVの被害者を支援するために必要なことー支援者の声ー

世田谷区では、平成28年7月、DVを含めた女性や性差への暴力の問題に対して日頃から活動され、さまざまな知見をお持ちの方、区民の方10人に質問紙をお送りし、DV被害者支援に関する活動状況や、計画策定に向けたご意見をうかがいました。

ここでは、いただいたご意見の中から、DV被害者の支援にあたり日々の活動の中で不足している、あるいは必要だと感じていることについてご紹介します。DV防止、多様な被害者が支援にアクセスできるしくみづくり、被害者を中心とした切れ目のない支援、子どもの利益を守るしくみの整備、支援者の養成・支援者への支援など、幅広いご意見が寄せられました。

また、東京都や国との連携が必要な取り組みでは、広域的な相談体制の充実、DV法の改正（加害者への罰則規定や更正プログラムの義務化、デートDVも法的支援の範囲に含めるなど）などがあがっています。

DV防止

- ・被害の潜在化・深刻化を予防するための情報提供
- ・人権尊重と暴力防止の意識づくり
- ・DV被害における暴力の概念の周知
- ・デートDV防止教育
- ・学校教育での早期予防教育
- ・加害者教育プログラムの実施
- ・マイノリティが声をあげやすいように啓発

被害者が支援にアクセスできるしくみづくり

- ・男性や性的マイノリティ等声をあげにくい被害者、高齢の被害者など被害者が支援情報にアクセスできるしくみづくり（利用しやすい相談窓口、ホームページの充実など）
- ・男性の被害者の相談窓口や一時保護施設の整備（その一方では、女性の被害者が安心して安全に相談や支援を受けられる環境の整備が必要）
- ・安全・安心な居場所、グループ

被害者を中心とした切れ目のない支援

- ・生活支援（住まいの確保、就労等経済的自立の支援、ひとり親の貧困対策など）
- ・被害者支援プログラムの充実（心身の健康回復支援、エンパワメント）
- ・福祉と男女共同参画、児童虐待とDVなど、関係機関のネットワークづくり
- ・相談の充実（相談窓口の連携等）

子どもの利益を守るしくみの整備

- ・被害者の子どもに対するケアの拡充
- ・子どもの利益を守る代理人弁護士制度

支援者の養成、支援者への支援

- ・二次被害の防止や質の向上を目的とした研修の実施
- ・スーパーバイズ

東京都との連携

- ・広域的な相談体制の充実

国との連携

- ・DV法の改正（加害者への罰則規定や更正プログラムの義務化、デートDVも法的支援の範囲に含めるなど）

【施策の方向性】

区は、関係機関やNPOなど民間団体と連携し、DV被害者の一時保護による安全確保、住民票等の交付拒否をする支援措置などによって保護・支援を行っていますが、さらに関係機関等の連携を強化し、支援体制を拡充します。

また相談体制についても行政による相談、民間団体による相談が連携し、さらに児童虐待を受けている子どもへの支援機関との連携、高齢者へのDV被害については、DV担当所管と虐待担当所管とが連携を図れる体制整備など、DV被害者への切れ目のない支援を進めます。DV被害者が精神的な障害に苦しむことなどから、こころと身体の健康を回復し、さらに経済的にも自立できるよう中長期的な生活再建の支援が不可欠であるため、総合的な支援に取り組みます。

【施策案】

- ①被害者支援の充実
- ②被害者の中長期的支援（生活再建の支援）
- ③被害者の子どもへの支援
- ④支援体制の充実と関係機関との連携強化
- ⑤高齢者、障害者の被害者への支援
- ⑥男性、性的マイノリティの被害者への支援

【施策に沿った事業展開】

①被害者支援の充実

関係機関が連携し、相談、問題解決のための援助や被害者の自立支援の充実を図ります。

DV被害者が、二次被害の防止はもとより、ワンストップで相談・支援が受けられるしくみの充実を図るとともに、都の配偶者暴力相談支援センターとの連携のあり方や配偶者暴力相談支援センターの機能について検討します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
配偶者等暴力相談の実施(被害者の安全確保に向けた周知や情報提供を含む)(再掲)	各総合支所生活支援課
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(再掲)	各総合支所生活支援課
子ども家庭支援センターによる支援(再掲)	各総合支所生活支援課 各総合支所健康づくり課
女性のための悩みごと、DV相談の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★相談事業の充実と総合案内機能の検討(再掲)	人権・男女共同参画担当課
DV被害者への同行支援の充実	人権・男女共同参画担当課
東京都の配偶者暴力相談支援センターとの連携の在り方と配偶者暴力相談支援センター機能の検討	人権・男女共同参画担当課
★DV等暴力防止・被害者支援関連講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課

②被害者の中長期的支援（生活再建の支援）

被害者の自立に向けては、経済基盤の確立、カウンセリングや医療面でのサポートが必要であり、関係機関や民間支援団体と連携し、中長期的な視点から、こころと身体の回復や生活再建を支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
DV被害者保護のための生活面での支援(生活保護や子どもの安全な転校支援)	各総合支所生活支援課
子ども家庭支援センターによる子育て支援	各総合支所生活支援課 各総合支所健康づくり課
暴力被害者に対する健康問題及び回復に関する相談	各総合支所健康づくり課
★DV等暴力防止・被害者支援関連講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
DV被害者に対する特例的な国民健康保険証の交付	国保・年金課
公営住宅への単身入居機会の提供	住宅課

③被害者の子どもへの支援

被害者の支援機関や児童相談所、子ども家庭支援センター、学校など関係機関が連携し、DV被害者の子どもの安全にも十分に配慮し、教育の機会を確保し、DV被害者の子どものこころと身体のケアを行うなど中長期的な安全確保の体制整備や子どもの権利を守ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★子どもの人権擁護機関「せたホッと」相談・救済事業	子ども家庭課
子どもの就学、転校の配慮	学務課

④支援体制の充実と関係機関との連携強化

被害者の問題解決や自立支援の充実に向けて、区の窓口での適切な対応、二次的被害の防止、関係機関や民間支援団体等との連携を強化します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
住民票等の交付拒否による保護と支援措置	住民記録・戸籍課 (各総合支所地域振興課)
DV被害者への同行支援の充実(再掲)	人権・男女共同参画担当課
区職員向けDV被害者対応の手引き配付	人権・男女共同参画担当課
区職員へのDV防止研修の実施	人権・男女共同参画担当課 (研修担当課)
DV被害者支援団体連絡会の開催	人権・男女共同参画担当課
DV防止ネットワーク会議の開催	人権・男女共同参画担当課
区民・団体によるDV被害者支援及び支援者養成活動への支援	人権・男女共同参画担当課
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	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)

⑤高齢者、障害者の被害者への支援

高齢者や障害者への虐待対策と連携し、高齢者や障害者でDVの被害を受けている人への支援を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
障害者虐待防止対策	障害施策推進課 (各総合支所保健福祉課)
高齢者虐待対策事業	高齢福祉課 (各総合支所保健福祉課)

◎男性、性的マイノリティの被害者への支援

潜在的で深刻化しやすい男性や性的マイノリティのDV被害者が相談しやすい環境を整備することで支援に努め、充実を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★家庭相談の実施(再掲)	各総合支所生活支援課
DV相談の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★性的マイノリティの相談、居場所事業の充実	人権・男女共同参画担当課
DV被害者への同行支援の充実(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★DV被害者支援団体との連携	人権・男女共同参画担当課
広報紙・ホームページでの啓発	人権・男女共同参画担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
男性が相談しやすい相談事業の充実	人権・男女共同参画担当課

課題9. 暴力を容認しない意識づくり

【現状と課題】

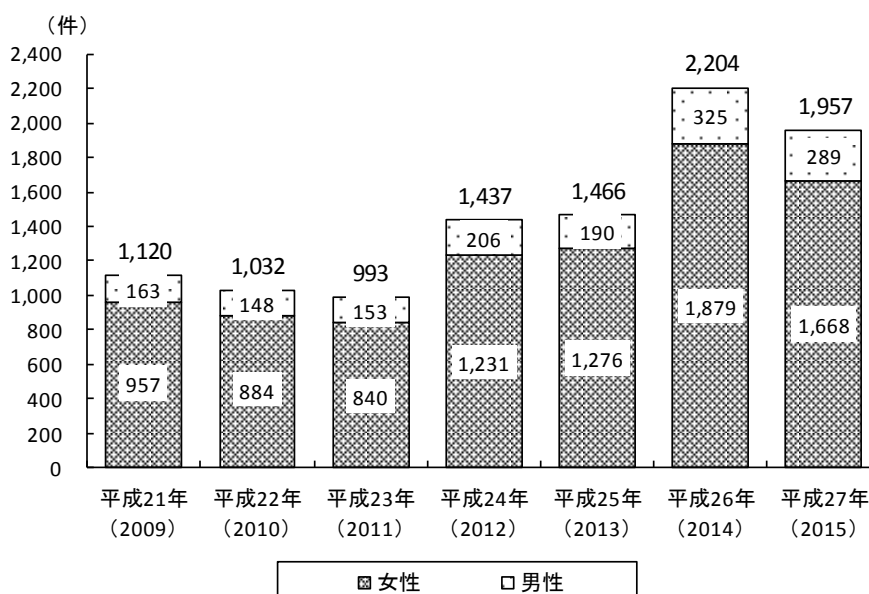
女性に対する暴力には、配偶者等からの暴力やストーカー行為以外にも、性暴力、セクシュアルハラスメント、近年ではマタニティハラスメントやインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用したリベンジポルノなどの暴力も生まれています。また、加害者への対策については、司法との連携の必要性があるなど、困難な状況にあるため、暴力を生まない、暴力の連鎖を断つための啓発が重要です。

区では、区内の大学、企業等に向けた働きかけ、情報紙「らびらす」等を通じた啓発・情報提供を行ってきました。また、平成27年度には、「区内企業の意識・実態調査」の中で、社内で問題となったパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等性別に関わりなく起きるハラスメントの有無、マタニティハラスメントの有無や、原因、防止の取り組み意向などをたずねる質問を盛り込み、実態の把握に向けて取り組んでいます。

あらゆる暴力を根絶するためには、暴力を容認しない意識づくりを進める必要があります。

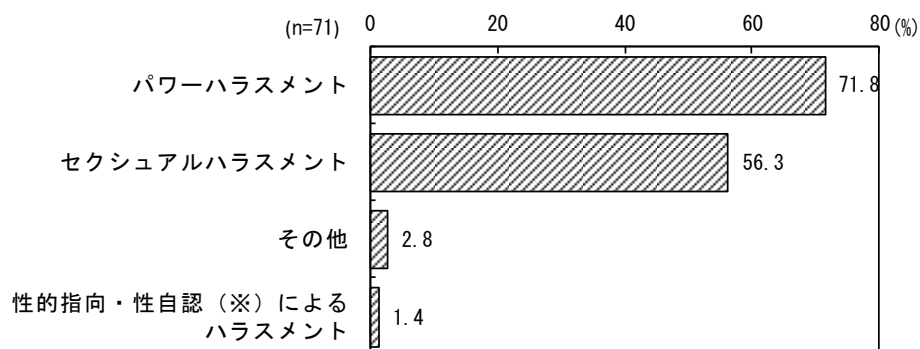
また、災害時においては、女性、子ども、性的マイノリティといった弱い立場の人に対するDVや性暴力が発生しやすいといった現状があります。災害時においてもDVや性暴力を未然に防ぎ、避難所運営において安全で安心な環境整備ができるような防災対策につなげ、平常時から地域社会における男女共同参画を推進する必要があります。

図表Ⅲ－9－① 警察におけるストーカー行為等の相談件数の推移（東京都）



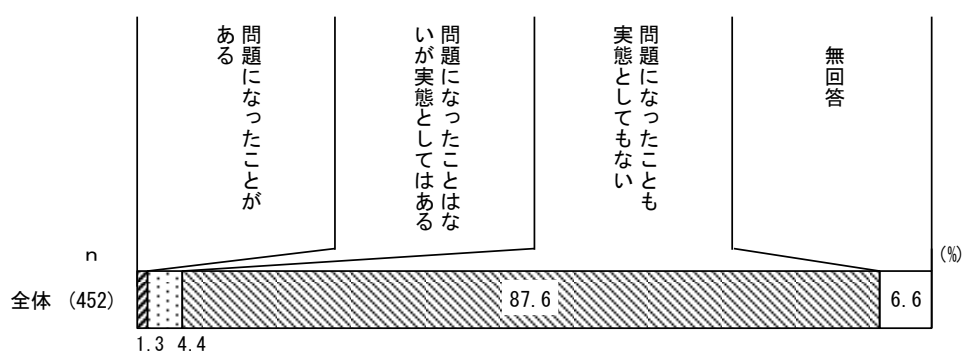
資料：警視庁調べ

図表Ⅲ－9－② 問題となったハラスメントについて（全体、複数回答）



※性的指向・性自認とは、同性愛や性同一性障害など、性的マイノリティに関すること。
 資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』（平成27年度 世田谷区）」

図表Ⅲ－9－③ マタニティハラスメントの有無（全体）



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』（平成27年度 世田谷区）」

【施策の方向性】

主に女性に対する暴力として問題となっているDV、ストーカー行為、性暴力にとどまらず、暴力を容認しないという意識の醸成を図るため家庭、教育現場、職場また地域での意識啓発を進め、あらゆる暴力の根絶をめざします。

DV被害者等の二次被害防止や支援者のレベルアップを目的とした区職員・教職員等の研修を充実させていきます。

職場においては、セクシュアルハラスメント等性別に関わりなく起きるハラスメントやマタニティハラスメントなどの実態を把握し、防止に取り組みます。

【施策案】

- ①人権尊重と暴力防止の意識づくり
- ②学校における人権教育の推進
- ③性暴力・ストーカー行為等暴力防止の意識づくり
- ④セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等暴力の防止

【施策に沿った事業展開】

①人権尊重と暴力防止の意識づくり

人権尊重の観点から、あらゆる暴力の防止に向けた意識啓発を進めます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
広報紙・ホームページでの啓発(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★職員に対する人権研修の実施	人権・男女共同参画担当課

②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ために、男女共同参画の視点から人権教育を推進します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★区内中学・高校等との連携・協働によるデートDV防止講座等学校出前事業の拡充(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★区内中学3年生を対象としたデートDV防止啓発小冊子の配布	人権・男女共同参画担当課
男女平等教育等の人権教育の推進(再掲)	教育指導課
区立学校教職員を対象とした人権教育推進に関わる研修の実施(再掲)	教育指導課

③性暴力・ストーカー行為等暴力防止の意識づくり

性暴力、ストーカー行為、虐待など、あらゆる暴力を防止するための意識づくりを進めます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
広報紙・ホームページでの啓発(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★DV等暴力防止・被害者支援関連講座等の開催(再掲)	人権・男女共同参画担当課
校長会、副校長会、生活指導主任研修会等での説明	教育指導課
虐待防止についての周知啓発	教育指導課

④セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等暴力の防止

セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止に向けて、区内大学、企業等への意識啓発、研修、相談の充実を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★女性相談の実施(再掲)	各総合支所生活支援課
女性のための悩みごと、DV相談の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
区内大学、企業等への働きかけ	人権・男女共同参画担当課 工業・雇用促進課

基本目標Ⅳ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築

課題10. 性差に応じたところと身体健康支援

【現状と課題】

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提と言えます。一人ひとりが主体的に行動し、社会に参画していく上で、ところと身体健康について正確な知識・情報を入手し、生涯を通じて健康を享受できるようにすることが大切です。特に、女性は妊娠・出産、女性特有の疾病を経験する可能性があることに留意する必要があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）は、個人としての尊厳を重んぜられる「男女共同参画社会の実現」にとって欠かすことのできない視点です。

区では「健康せたがやプラン」（第二次）に基づき、生涯にわたる女性の健康づくりのために、女性特有の疾病に対する支援、若い女性の健康づくりの支援、妊娠・出産・育児等に伴う健康的な生活への支援に取り組んでいます。その中で、**世田谷区の女性は**、大腸がんの標準化死亡比（地域による人口・年齢構成比の違いを取り除いて死亡率を比較するための指標）は東京都と同じですが、子宮がん、乳がんについては、東京都以下となっており、比較的健康であることが伺えます。引き続き、検診の実施のみならず、受診を促す意識啓発が必要です。

区の合計特殊出生率（15歳～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が一生に産む子どもの数の平均）は1.10で、国・東京都より低い状況にあります。また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点から、女性の生き方・働き方に応じた妊娠・出産に関わる選択を尊重し、支援する体制の充実を図る必要があります。

図表Ⅳ－１０－① 女性の大腸がん、子宮がん、乳がんの標準化死亡比
 (世田谷区、東京都 平成22年～平成26年)

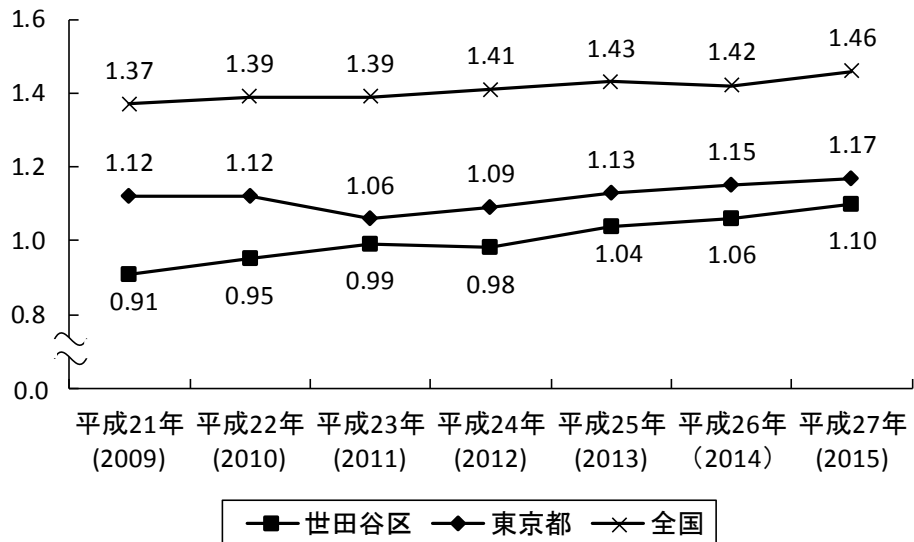
	大腸がん	子宮がん	乳がん
世田谷区	100.0	96.5	94.8
東京都	100.0	100.0	100.0

※標準化死亡比 (SMR: Standardized Mortality Ratio)

人口構成の違いを除去して死亡率を比較するための指標。ここでは東京都の標準化死亡比を100(基準値)とした場合、100より多ければ死亡率が高いことを表している。

資料: 世田谷保健所健康企画課

図表Ⅳ－１０－② 合計特殊出生率の推移 (世田谷区、東京都、全国)



※各年1月1日現在
 資料: 世田谷区 世田谷区の統計書
 東京都 東京都人口動態統計
 国 人口動態統計

【施策の方向性】

男女が互いの身体的な性差を理解しあい、子を産み育てることに関わる健康と権利（自己決定権）への配慮、性差を考慮した健康支援、年代に応じた性教育などが求められています。

今後の取り組みとしては、多様な性への配慮が必要です。

【施策案】

- ① 疾病予防、健康づくりの推進
- ② ところの健康対策
- ③ 母子の健康支援
- ④ 年代に応じた性教育の普及

【施策に沿った事業展開】

①疾病予防、健康づくりの推進

身体的性差を考慮した上で、ライフステージに応じたところと身体の健康づくりを支援します。

区の健康診査やがん検診、相談や講座の充実を図ります。

区民主体の、地域における健康づくりの活動グループを支援します。

食を通じた健康づくりを支援するとともに、地域保健と職域保健の連携により健康づくりを支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
区民健診	各総合支所健康づくり課
★思春期のこころと体の普及・啓発・相談	各総合支所健康づくり課
更年期障害等に関する情報発信	各総合支所健康づくり課
リプロダクティブヘルス/ライツ(からだと性に関する女性の健康と権利)に関するセミナー	人権・男女共同参画担当課
総合型地域スポーツクラブの育成(再掲)	スポーツ推進課 スポーツ振興財団
配食サービス	高齢福祉課 (各総合支所保健福祉課)
会食サービス	高齢福祉課 (各総合支所保健福祉課)
★介護予防に関する普及・啓発、介護予防講座の実施	介護予防・地域支援課
あんしんすこやかセンター(地域包括支援センター)もの忘れ相談	介護予防・地域支援課
★世田谷区地域・職域連携推進連絡会における取組み	世田谷保健所健康企画課 世田谷保健所健康推進課
成人健診	世田谷保健所健康推進課
★がん検診(肺がん、子宮がん、乳がん、胃がん、大腸がん、前立腺がん)及び胃がんリスク(ABC)検査	世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課 世田谷区保健センター)
★がん相談コーナー	世田谷保健所健康推進課
エイズや性感染症の抗体検査・相談対応	世田谷保健所感染症対策課
元気体操リーダー養成	世田谷保健所健康推進課
食育講座等の食育事業の普及啓発	世田谷保健所健康推進課
学校を中心とした食育推進事業の普及・啓発、健康教育推進研修の実施	学校健康推進課 (教育指導課)

②こころの健康対策

相談や講座を通して普及啓発と情報提供の機会の充実を図り、ライフステージに応じたこころの健康支援に取り組みます。

地域との連携を図り、精神保健・自殺予防対策への取組みを進めます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
相談体制の充実	各総合支所健康づくり課
思春期こころの健康相談(子ども・思春期)	各総合支所健康づくり課
こころの健康相談	各総合支所健康づくり課
EPDSを導入した、産後うつ病の早期発見と予防(再掲)	各総合支所健康づくり課
依存症相談(アルコール等)	世田谷・烏山総合支所健康づくり課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
広報紙・ホームページでの啓発(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
女性のためのこころと身体の健康講座等の開催	人権・男女共同参画担当課
あんしんすこやかセンター(地域包括支援センター)もの忘れ相談(再掲)	介護予防・地域支援課
事業者や医療関係者と連携した普及啓発	世田谷保健所健康推進課(各総合支所健康づくり課)
こころの健康づくりに関する講座の開催	世田谷保健所健康推進課(各総合支所健康づくり課)
★世田谷区自殺対策協議会の開催	世田谷保健所健康推進課
★こころスペース(思春期の匿名相談)	世田谷保健所健康推進課
思春期青年期精神保健部会の開催	世田谷保健所健康推進課(学校健康推進課)

③母子の健康支援

出産前後の健康支援を行うために、情報提供、妊娠相談、健康診査、医療費や出産費の助成を行います。

乳幼児の健康診査や予防接種、相談の充実を図り、母子のこころと身体の健康づくりを支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
低所得世帯への出産費補助	各総合支所生活支援課
児童館での出張育児相談(再掲)	各総合支所健康づくり課
食生活・歯科相談	各総合支所健康づくり課
親子の心身の健康相談	各総合支所健康づくり課
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	各総合支所健康づくり課
非課税世帯への保健指導票の交付	各総合支所健康づくり課
児童館事業での食育推進	児童課
★世田谷版ネウボラ(妊娠期からの切れ目のない子育て支援)(再掲)	子ども家庭課 世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課)
母子健康手帳の交付	世田谷保健所健康推進課 各総合支所健康づくり課 各出張所・まちづくりセンター等
妊婦健康診査	世田谷保健所健康推進課
妊娠高血圧症候群等医療助成	世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課)
母親学級・両親学級の開催	世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課)
乳幼児健康診査	世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課)
★不妊治療費の助成	世田谷保健所健康推進課 (各総合支所健康づくり課)
家庭教育学級での保護者への食育推進	生涯学習・地域・学校連携課

④年代に応じた性教育の普及

学校と保健所が連携し、発達段階に応じて、性教育の充実を図ります。
特に、第二次性徴期の子どもに向けて、多様な性に関する正しい知識を提供します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
エイズ予防啓発活動	世田谷保健所感染症対策課
学園祭やイベント会場でのキャンペーン	世田谷保健所感染症対策課
差別や偏見をなくすためのPR活動	世田谷保健所感染症対策課
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
学校への計画的な保健師等の派遣	世田谷保健所感染症対策課
予防啓発用媒体・資材の貸し出し、配布	世田谷保健所感染症対策課
性教育の推進	教育指導課

課題 1 1. ひとり親家庭等が安心して生活できる環境づくり

【現状と課題】

全国のひとり親家庭の生活の状況をみると、母子世帯は父子世帯に比べて平均年間収入が低く、相対的貧困率が高くなっています。長時間勤務や転勤が当然とされている正社員型の男性を中心とした労働慣行のなかで、母子世帯は正規雇用として就労することができず貧困等の生活上の困難に陥りやすいことが指摘されています。生活保護を受給する母子世帯については増加傾向にあり、こうした貧困等の生活上の困難により、子どもに十分な教育機会が与えられず、貧困等の世代間連鎖が危惧されています。

非正規雇用の問題は男性にも広がっており、今後は父子世帯に対する経済的支援や、生活支援の充実を図ることも必要となっています。

こういった状況もあり、区では平成27年4月から生活保護には至らない生活困窮者の自立支援、生活困窮家庭の子どもの学習支援などの取り組みが始まっています。今後、関連部署との緊密な連携による、切れ目のない総合的な支援がさらに必要となっています。

図表Ⅳ－1 1－① ひとり親家庭の主要統計データ
(平成23年度全国母子世帯等調査の概要)

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	1 2 3.8万世帯	2 2.3万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離別 80.8% 死別 7.5%	離別 74.3% 死別 16.8%
3 就業状況	80.6%	91.3%
うち 正規の職員・従業員	39.4%	67.2%
うち 自営業	2.6%	15.6%
うち パート・アルバイト等	47.4%	8.0%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	2 2 3万円	3 8 0万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	1 8 1万円	3 6 0万円
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	2 9 1万円	4 5 5万円

(出典) 平成23年度全国母子世帯等調査

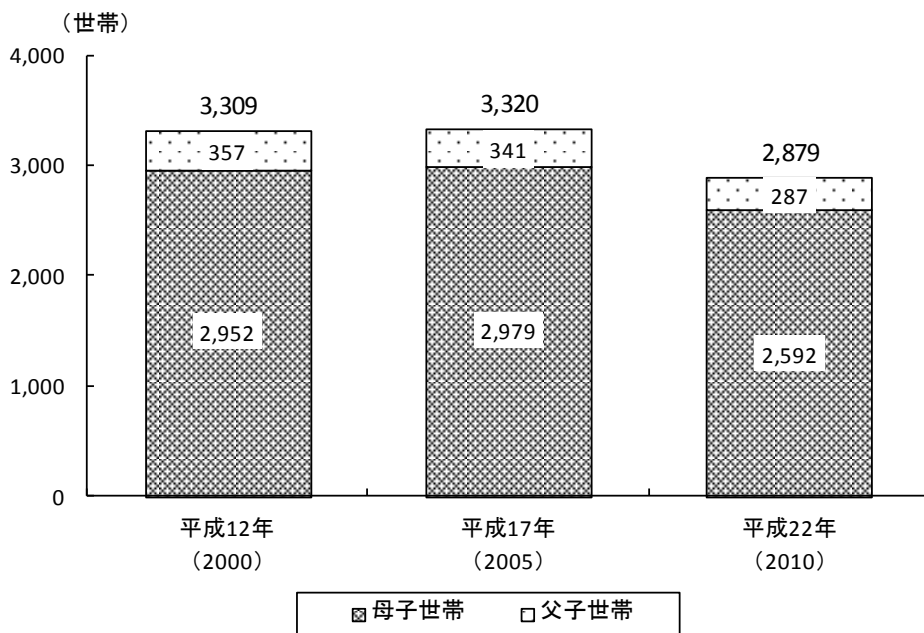
※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

母子のみにより構成される母子世帯数は約76万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は約9万世帯。(平成22年国勢調査)

※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

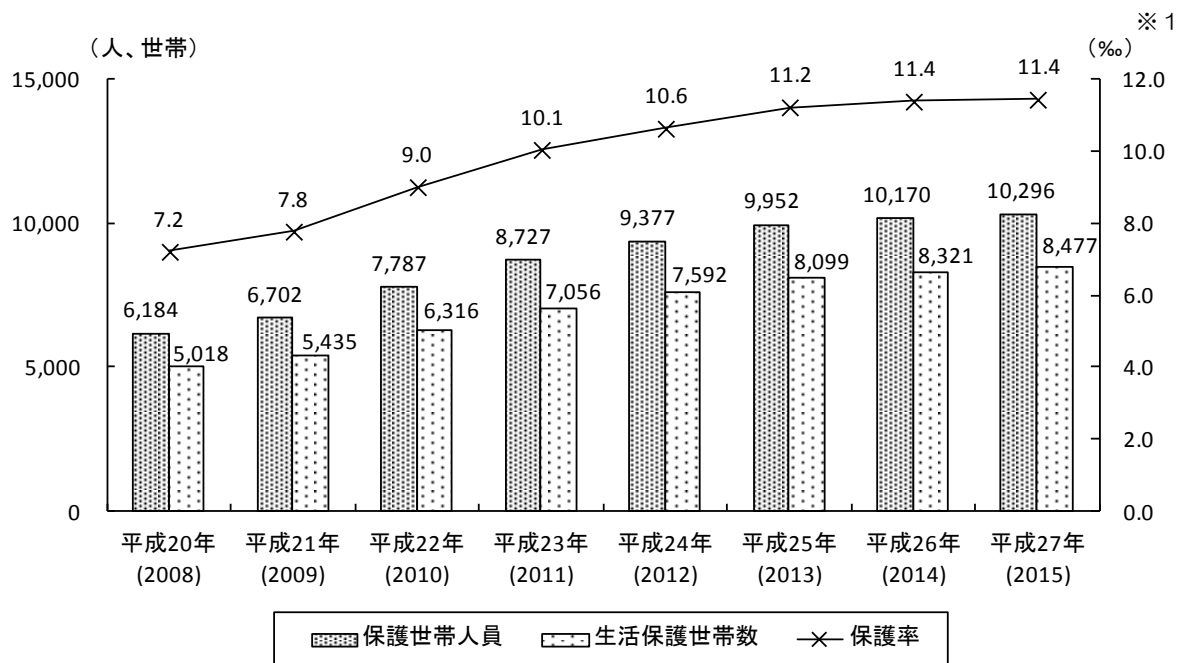
資料: 「ひとり親家庭等の支援について」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課 平成27年4月)

図表Ⅳ－１１－② ひとり親世帯の推移（世田谷区）



資料：国勢調査（平成12、17、22年）

図表Ⅳ－１１－③ 生活保護世帯数（世田谷区）

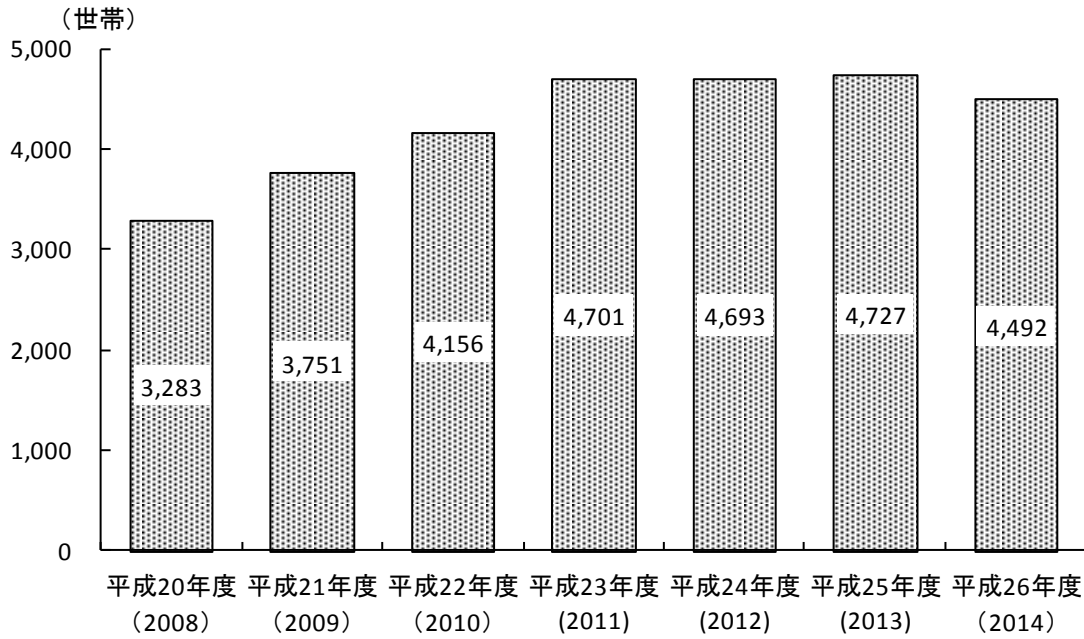


※‰（パーミル）は千分率であり、1,000分の1を1とする単位

※各年1月現在

資料：東京都福祉行政統計

図表Ⅳ－１１－④ 生活保護支給延世帯数_母子世帯



資料：世田谷区の統計（平成21、27年）

【施策の方向性】

母子世帯・父子世帯にかかわらず、ひとり親家庭への支援の充実を図ります。

特に、母子世帯は父子世帯に比べて非正規雇用が多いため収入が少なく、経済的に困窮するケースが少ないことから、支援の充実を図ります。DV被害に起因する場合、精神的な回復、自立への模索が長期間にわたることなどから、安定した生活を営むために、当事者の立場に立った就労支援、精神的な支援などを進めます。

また、ひとり親家庭の子どもの支援として、子どもの貧困対策と連携した支援を行います。

【施策案】

- ①ひとり親家庭への相談・情報提供の充実
- ②ひとり親家庭の親への就労支援
- ③ひとり親家庭への生活支援
- ④ひとり親家庭の子どもへの支援

【施策に沿った事業展開】

①ひとり親家庭への相談・情報提供の充実

子ども家庭支援センターと連携し、ひとり親家庭の相談、情報提供の充実を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★家庭相談の実施(再掲)	各総合支所生活支援課
★シングルマザー支援講座等の開催	人権・男女共同参画担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
広報紙・ホームページでの啓発(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★シングルマザーのための居場所事業の充実	人権・男女共同参画担当課
子ども家庭支援センターによる支援(再掲)	子ども家庭課 〔各総合支所生活支援課〕 〔各総合支所健康づくり課〕
★養育費相談会	子ども家庭課 人権・男女共同参画担当課

②ひとり親家庭の親への就労支援

ひとり親の経済的自立に向けて、就労支援を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
母子・父子自立支援プログラム	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
母子家庭及び父子家庭自立支援教育訓練給付金	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
母子家庭及び父子家庭高等職業訓練促進給付金	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
★ひとり親家庭等の高等卒業程度認定試験合格支援事業	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)

③ひとり親家庭への生活支援

関係各課が連携して、母子生活支援施設入所支援や経済的支援を行い、ひとり親家庭の生活を支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
児童扶養手当	各総合支所生活支援課
児童育成手当	各総合支所生活支援課
ひとり親家庭等医療費助成	各総合支所生活支援課
母子及び父子福祉資金等貸付	各総合支所生活支援課
母子生活支援施設入所	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
ひとり親等家事援助ホームヘルパーの派遣	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)

④ひとり親家庭の子どもへの支援

学校教育による学力保障に取り組みます。

学校を窓口、福祉の関連部署・関係機関との連携を図り、ひとり親家庭の子どもへの生活支援を行います。また、学習習慣の定着や苦手科目等の克服をめざしひとり親家庭等の子どもの学習支援事業や学び直しの支援事業を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★ひとり親家庭等の子どもの学習支援事業	子ども家庭課
★ひとり親家庭等の高等卒業程度認定試験合格支援事業(再掲)	子ども家庭課 (各総合支所生活支援課)
教育相談	教育相談・特別支援教育課

課題12. 性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援

【現状と課題】

性的マイノリティは、性的指向や性自認を理由として、社会の偏見や生活上の困難に直面するといわれています。性的指向や性自認を理由とした差別や偏見をなくするための知識や理解を深めるとともに、当事者への支援が求められています。

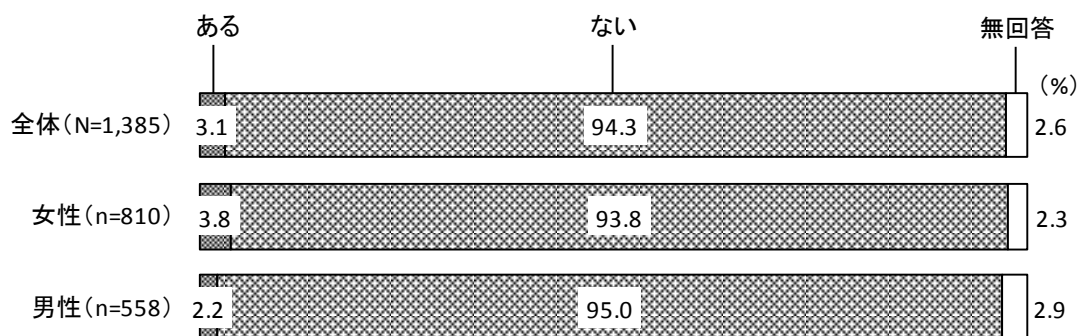
国の自殺総合対策大綱では、性的マイノリティの自殺念慮の割合等が高いことが指摘されていること、その背景には性的マイノリティに対する無理解や偏見等があることにふれ、年代に合わせた情報提供・支援の中心的役割を担う人材として、教職員の理解を促進することを求めています。

区では、平成26年度の「区民意識・実態調査」ではじめて性的マイノリティに関する調査項目を加え、実態の把握に取り組んでいます。その結果、今まで自分の性別に悩んだ経験があると回答した人は、3.1%となっています。性的マイノリティという言葉の認知度は70.0%、性的マイノリティの人権施策等が「必要だと思う」は70.0%となっており、支援の必要性が明らかになりました。

区はこれまで性的マイノリティへの理解講座をはじめ、相談、職員研修などに取り組んできました。施設においては、トイレや更衣室等への配慮が必要であり、環境整備に努めています。さらに「世田谷区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を定め、平成27年11月には同性カップルである区民がその自由な意思によるパートナーシップの宣誓を区長に対しておこない、同性カップルの気持ちを受け止めるといった、世田谷区パートナーシップの宣誓の取組みを行っています。今後、就労、住まい、高齢化、災害時の対応などの課題を解決することが求められます。

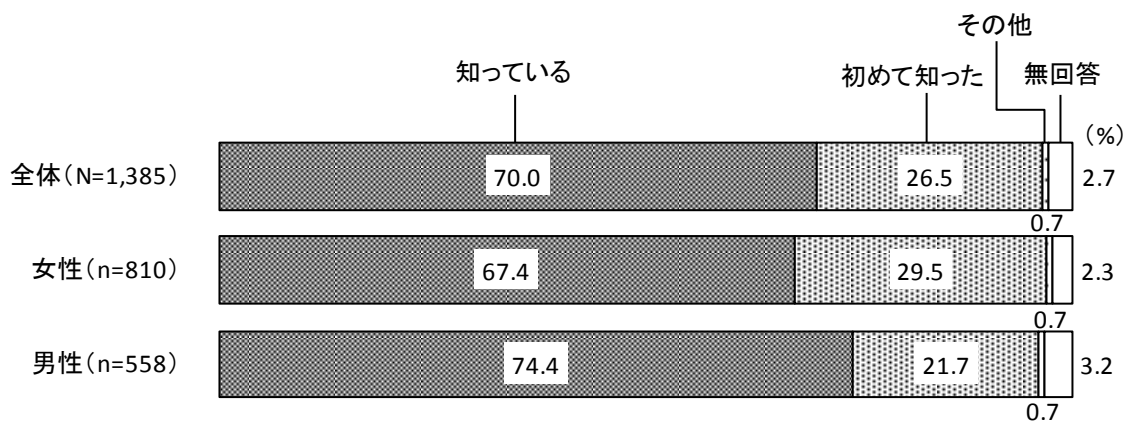
区は、性的マイノリティへの支援に取り組む先進的な自治体のひとつとして、地域・学校・職場において多様な性への理解が進むよう、理解促進と支援に取り組む必要があります。

図表Ⅳ－１２－① 性別の悩みの有無（全体、性別）



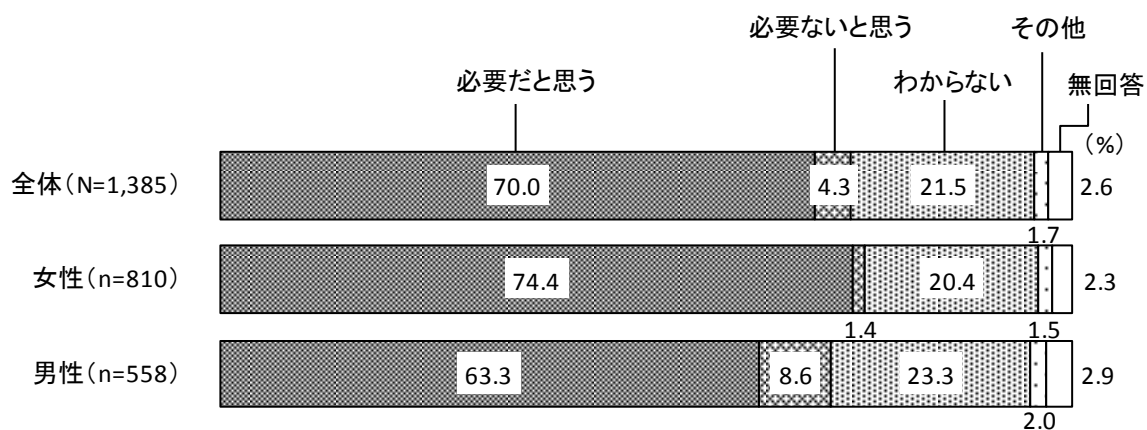
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

図表Ⅳ－１２－② 性的マイノリティという言葉の認知（全体、性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

図表Ⅳ－１２－③ 性的マイノリティへの人権施策等の必要性（全体、性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（平成26年度 世田谷区）

性的マイノリティが直面するさまざまな困難

世田谷区では、平成 28 年 9 月に性的マイノリティ当事者を対象とした Web アンケート「性的マイノリティ支援のための暮らしと意識に関する実態調査」を実施し、1,036 人（有効回答者数 965 人）から回答を得ました。

ここでは調査の結果から、ジェンダー／セクシュアリティに由来し（LGBT 当事者であることで）困ったことについてご紹介します。性的マイノリティの当事者が、学校、職場、地域でさまざまな困難に直面し、生きづらさを感じていることがうかがえる結果となっています。※「性的マイノリティ支援のための暮らしと意識に関する実態調査」は世田谷区のホームページからご覧いただけます。

◆子どもの頃に困ったことは？

「ジェンダー／セクシュアリティに関する正しい情報の不足」（66.6%）が最も多くなっています。「保護者からの無理解」（35.9%）、「教職員の無理解」（32.2%）が 3 割を超えています。

◆求職・就労時に困ったことは？

「職場での差別／ハラスメント」（29.9%）、「同性パートナーに対し福利厚生がない」（29.4%）がともに 3 割近くを占め、特に多くなっています。

◆同性パートナーと暮らす上で困ったことは？

「医療や福祉で、法律上の家族と同等のサービスや扱いを受けられないことによる困難」（30.5%）が最も多くなっています。次いで「遺族年金や扶養控除など家族を対象としたサービスを受けられないことに対する困難」（26.1%）、「民間の賃貸住宅や公共住宅に家族と住む際の困難」（22.4%）と、上位 3 項目は、家族と同等のサービスや扱いを受けられないことによる困難が多くなっています。

◆地域生活の上で困ったことは？

「地域住民の無理解／ハラスメント」（35.5%）が最も多く、次いで「地域に相談できる場所がない」（34.6%）が 3 割を超え、特に多くなっています。

◆その他経験したことがあるものは？

「自殺したいと思った」（49.7%）が半数を占めています。次いで「自殺未遂」（18.9%）、「性暴力被害」（10.4%）、「DV 被害」（9.0%）、「性感染症」（9.0%）となっています。特に「自殺したいと思った」では、トランスジェンダー（67%）がレズビアン・ゲイ（44.8%）、バイセクシュアル・パンセクシュアル（33.7%）、他（30.8%）に比べて多くなっています。

パートナーシップの宣誓

区では、平成 27 年 11 月にパートナーシップの宣誓の取組みをはじめ、平成 28 年 9 月現在では、37 組が宣誓しています。平成 28 年 9 月にパートナーシップ宣誓をした方を対象としたアンケート「パートナーシップ宣誓の取組みに関するアンケート」を実施し、29 名（配布数 74 名）から回答を得ました。

ここでは調査の結果から、一部のご意見をご紹介します。

◆きっかけは？

二人の関係を形にする、節目として、LGBT の存在を数として知ってもらいたいなどをきっかけとして宣誓したとの声がありました。

◆パートナーシップ宣誓をしてよかったこと、宣誓前後の変化は？

宣誓をして、法的な効力はないものの二人の関係を自治体に認められたことや、書面による証ができたことが挙げられていました。ご本人の気持ちとして、お互いの気持ちの確認ができたこと、相手への気持ちが強くなったこと、自覚をもてたことなどに加え、家族や友人等周囲から認知され、理解を得やすくなった、祝福され嬉しかったとの声がありました。

◆同性パートナーと暮らす上で困ったことは（住まい、医療機関等）？

周囲の理解があるため問題はないという声がある一方で、家族やパートナーとして扱ってもらえるのか不安の声もあがっています。具体的には、住宅ローンや賃貸住宅の更新、戸建てを購入する際に共有財産として認めてもらえるか、緊急時の手術や入院などで適切に対応してもらえるか、将来、相続や保険などが不安であるとのご意見がありました。

◆今後、区の施策・サービスとしてあったらいいと思うことは？

区民のみならず、事業所や学校、医療機関への取組みの周知・働きかけが求められています。その他に、交流できるコミュニティ施設やイベントの開催、相談室の設置、区のホームページにおける LGBT を受け入れる医療機関や相談室等の紹介、LGBT への理解を深める教育をすること、受領証のサイズを小さくすること、夫婦同等の権利になること、子どもをほしいカップルへの支援などのご意見がありました。

◆パートナーシップ宣誓は、今後どうあるべきか？

今後、条例化や法的に認められるものになること、結婚と同等の内容まで保障することなどへの期待があります。また、パートナーシップ宣誓の取組み自体を継続すること、区民に取組みについて継続的に周知することが求められています。

区のパートナーシップ宣誓の取組みを評価する意見が多く、このような取組みが他の自治体へ広がるようになってほしいとの声がありました。

【施策の方向性】

一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思に基づき、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、人権尊重の観点から性的マイノリティへの災害時や就労時での支援の充実を図るとともに、相談体制を整備し、居場所づくりに取り組み、性的マイノリティの方の住まいの確保や医療等、日常生活における支援についての検討を進めます。

また、多様な性のあり方に対し理解の促進を図るために、区民向けの講座やセミナーを充実するとともに、性的マイノリティへの支援の過程で二次的被害に繋がらないよう区職員・教職員には、研修による理解促進に取り組みます。

【施策案】

- ①就労・災害時等における性的マイノリティへの支援
- ②性的マイノリティへの理解の促進
- ③同性パートナーシップに関する取組み
- ④性的マイノリティの相談体制・居場所づくりの整備
- ⑤区職員・教育分野等における理解促進

【施策に沿った事業展開】

①就労・災害時等における性的マイノリティへの支援

男女共同参画の視点から、防災や避難所運営等に性的マイノリティへの配慮を盛り込みます。

就労において、性的マイノリティへの不当解雇やハラスメント防止に向けた事業者への理解促進等、支援を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★地域防災計画への配慮等の取組みの位置づけ	災害対策課
★性的マイノリティの相談・居場所事業の充実(再掲)	人権・男女共同参画担当課
社会保険・労働相談(再掲)	産業振興公社 (工業・雇用促進課)

②性的マイノリティへの理解の促進

性的マイノリティへの理解を促進するため、区の広報や講座・セミナーを通して啓発を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
広報紙・ホームページでの啓発(再掲)	人権・男女共同参画担当課
情報紙「らぶらす」の発行(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★男女共同参画関連図書資料、ポスター等の収集・提供(再掲)	人権・男女共同参画担当課
“らぶらす”情報紙、HP等による情報発信(再掲)	人権・男女共同参画担当課
性的マイノリティ理解講座等の開催	人権・男女共同参画担当課

③同性パートナーシップに関する取組み

同性カップルである区民がその自由な意思によるパートナーシップの宣誓を区長に対して行う、世田谷区パートナーシップの宣誓の取組みを行う中で、住まいの確保や医療等、日常生活における暮らしやすさの支援の検討を進めます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★世田谷区パートナーシップ宣誓の取組み	人権・男女共同参画担当課
★世田谷区パートナーシップ宣誓の取組みの関係機関への働きかけ	人権・男女共同参画担当課
★住まいの確保の支援	住宅課

④性的マイノリティの相談体制・居場所づくりの整備

性的マイノリティが相談できる窓口の充実を図ります。

性的マイノリティが安心して利用できる居場所をつくり、情報収集や当事者同士の交流を支援します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
こころの健康相談(再掲)	各総合支所健康づくり課
思春期こころの健康相談(子ども・思春期)(再掲)	各総合支所健康づくり課
★性的マイノリティの相談・居場所事業の充実(再掲)	人権・男女共同参画担当課
★こころスペース(思春期の匿名相談)(再掲)	世田谷保健所健康推進課
教育相談(再掲)	教育相談・特別支援教育課

⑤区職員・教育分野等における理解促進

区職員・教職員が性的マイノリティへの理解を深め、適切な支援ができるよう、研修の充実を図るとともに、人権教育における児童、生徒への理解を促進します。また、**介護職員への研修等、介護・医療・看護従事者への理解促進と情報提供などの働きかけ**を行います。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★介護職員研修による理解促進	高齢福祉課
職員に対する研修の実施	世田谷保健所健康推進課 人権・男女共同参画担当課
区立学校教職員を対象とした人権教育推進に関わる研修の実施(再掲)	教育指導課
★実践的な人権教育の計画的な実施	教育指導課
★性的マイノリティの理解の授業のための教材の検討	教育指導課

第4章 計画の推進体制

方策1 男女共同参画センター“らぶらす”の機能の強化

男女共同参画社会の実現には、これまでの男女共同参画に関する意識啓発や知識習得を中心とした取組みに加え、男女共同参画の視点から地域の課題を解決する実践的活動を中心とする取組みが必要です。男女共同参画センターは地域における男女共同参画推進の活動拠点として重要な役割を果たしているため、国は男女共同参画センターの強化・充実を求めています。

世田谷区立男女共同参画センター“らぶらす”では、これまでに「女性の就業支援」、「子育て支援」、「こころとからだ」、「DV防止・人権尊重」、「区民との協働」の5つのテーマを柱として、関連する講座や研修、情報の収集・提供、さらに相談等を実施してきました。

今後は、男女共同参画の視点から地域の課題を解決する実践的活動の場としての機能強化・充実を図り、《講座・研修》、《情報収集・提供》、《相談》の3つの基本機能を有機的につなげることにより、一体的で切れ目のない総合的な支援を可能とする事業をめざすとともに、災害時における各種相談や就労支援等生活再建支援を含めた女性支援の拠点としての機能強化を図ります。

また、地域の課題が多様化・複雑化するなかで、男女共同参画センター“らぶらす”は地域の男女共同参画の拠点施設として、関連分野の施策との密接な連携、庁内の関連部署や関係機関、民間の支援組織、NPO、学校、企業、町会・自治会など、地域の活動団体等との連携・協働を一層進めます。

特に、女性の活躍を推進するためには、就労支援、子育て支援との連携を図り、女性のキャリア形成と多様な働き方を支援する拠点としての機能充実を図ります。

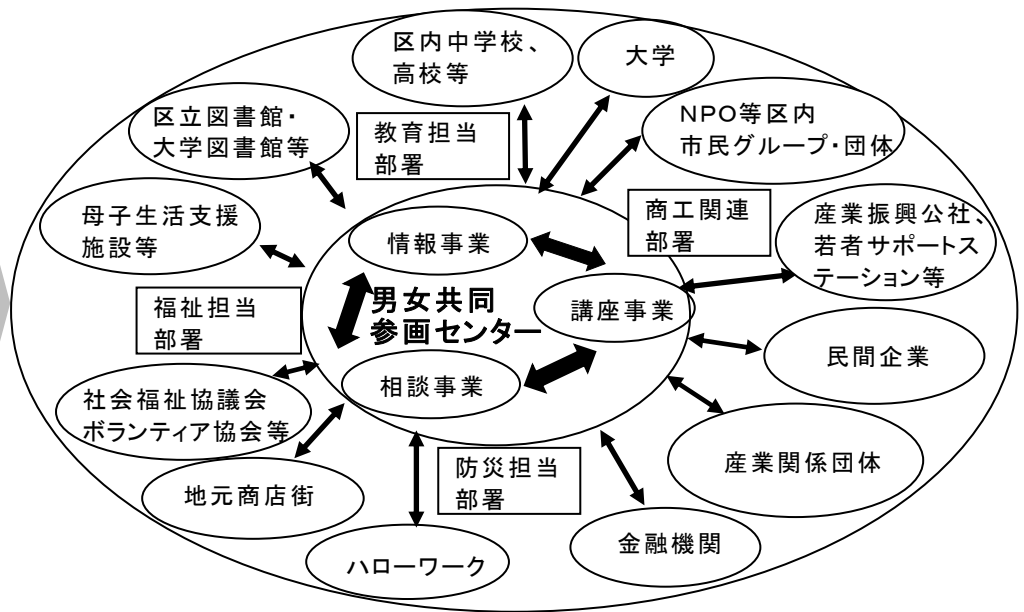
さらに、生きづらさを抱える人々の居場所（セルフヘルプグループ）や、団体・グループが交流できる場など、区民の主体的な活動拠点としての充実を図ります。

【施策案】

- ①男女共同参画社会づくりのための「男女共同参画センター」の機能拡充
- ②区関係所管、関係機関、民間支援組織、NPO、学校、企業、地域活動団体等との連携
- ③区民の主体的な活動拠点としての充実

図表 男女共同参画センター事業のしくみと連携

- 拠点としての今後の方向性
- ①DV防止、支援の拠点（啓発、相談、居場所等）
 - ②女性のエンパワメントの推進拠点（相談、パソコンルームの設置、就業・起業講座、子育て支援との連携等）
 - ③災害時の女性支援の拠点（相談、就労支援、居場所、保育等）
 - ④先駆的取組みの試行



【施策に沿った事業展開】

①男女共同参画社会づくりのための「男女共同参画センター」の機能拡充

男女共同参画の拠点施設としての機能を拡充し、周知を図ります。

分かりやすく、利用しやすい施設づくりに取り組みます。

女性を対象とした日常的な支援や女性のコミュニティづくり、困難な状況にある当事者のための相談・居場所づくりの取組み等、男女共同参画センターの拡充を図ります。

取組み内容(事業名)
★(新規・拡充事業)
★学習・研修、情報収集・提供、相談機能の拡充と総合的運用
調査研究機能の整備
★ライフステージ等に応じた女性の就労支援講座等の開催
★女性起業家の育成支援の総合的取組み(講座、相談、インキュベーション・スペース等)の拡充
男性のためのワーク・ライフ・バランス推進講座等の開催
防災、地域活動関連講座等の開催
★DV等暴力防止・被害者支援関連講座等の開催
女性のためのこころと身体の健康講座等の開催
★シングルマザー支援講座等の開催
性的マイノリティ理解講座等の開催
★男女共同参画関連図書資料、チラシ、ポスター等の収集、提供
“らぶらす”情報紙、ホームページ等による情報発信
★女性の相談事業の充実と総合案内機能の検討
ライフステージ等に応じた女性のための就労・起業支援相談の実施
女性のための悩みごと、DV相談の実施
★シングルマザー・性的マイノリティ等の相談・居場所事業の充実
★男性が相談しやすい相談事業の充実
★共働作業場(コ・ワーキング・スペース)との連携
★子育て世代の地域活動等を支える一時保育事業の実施
★災害時の女性支援拠点としての機能の整備
★区民の主体的活動を支援するための施設設備の充実と柔軟な運営

②区関係所管、関係機関、民間支援組織、NPO、学校、企業、地域活動団体等との連携

男女共同参画社会の実現には、地域に根ざした取組みが重要です。男女共同参画センターは地域の課題解決の実践的活動の拠点として、区関係所管と関係機関や民間支援組織、NPO、学校、企業、地域団体等と連携・協働を進めることで、地域の取組みの支援や意識啓発の推進を図ることにより男女共同参画を推進します。

取組み内容(事業名)
★(新規・拡充事業)
★NPO・グループ・団体等との連携・協働による男女共同参画講座等事業の充実
★区内中学・高校等との連携・協働によるデートDV防止講座等学校出前事業の拡充
★区内事業者や地域経済団体等との連携・協働によるワーク・ライフ・バランス等関連事業の実施
★区、NPO等との連携・協働による男女共同参画視点での防災・災害・復興関連事業の実施
★“らぶらす”情報紙やホームページによる、連携・協働に関する情報発信
★区内大学との連携・協働の促進

③区民の主体的な活動拠点としての充実

区民の主体的な活動拠点としての充実を図り、区民と協働して、男女共同参画を推進するさまざまな事業を展開します。

取組み内容(事業名)
★(新規・拡充事業)
★NPO等グループ・団体等との連携・協働による男女共同参画講座等事業の充実(再掲)
★困難な状況にある当事者のための居場所事業の充実(再掲)
★共同作業場(コ・ワーキング・スペース)との連携(再掲)
★主体的活動を行う女性やグループ・団体のネットワーク形成支援
★“らぶらす”情報紙やホームページによる、区民の主体的活動に関する情報発信
★区民の主体的活動を支援するための施設設備の充実と柔軟な運営(再掲)

方策2 区職員の男女共同参画推進

男女共同参画施策を総合的に推進するには、あらゆる部署の職員・教職員が男女平等意識を持ち、男女共同参画の視点から業務を進めていく必要があります。このため、区のすべての事業を男女共同参画の視点で課題を洗い出し、共有するとともに、区職員・教職員に対する研修を充実をさせるなど、男女平等意識の向上を図り、それぞれの所管が男女共同参画の視点を持って事業を進めます。

区内の企業において男性中心型労働慣行等の変革や女性の活躍を着実に進めていくには、行政が率先してポジティブ・アクションに取り組み、モデルを示すことが必要です。

このため、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、庁内の管理監督的立場への女性の登用を進めるとともに、職員が家事や育児、介護等の家庭生活と仕事を両立できるような環境づくりを進めます。

【施策案】

- ①区職員・教職員の男女平等意識の向上
- ②庁内の管理監督的立場への女性の登用
- ③区職員の仕事と生活の両立支援

※区では、上記①～③の施策を「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「世田谷区特定事業主行動計画」として位置づけています。

【施策に沿った事業展開】

①区職員・教職員の男女平等意識の向上

区職員を対象とした男女共同参画研修を実施するとともに、区立学校の教職員を対象とした人権教育推進にかかわる関わる研修を実施していきます。

セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメントに関する基本方針を元に、職員一人ひとりが正しい知識を持って、平等で対等な関係で快適に働くことができる就業環境の確保に努め、男女平等意識の向上を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★ハラスメントに関する基本方針に基づく取組み	人事課 職員厚生課
区職員、区立学校教員への「職場のハラスメント」の防止に関わる研修の実施	人事課 教育指導課 (研修担当課)
区職員の男女共同参画に関する調査の定期的実施	人権・男女共同参画担当課
男女共同参画研修の実施	人権・男女共同参画担当課 (研修担当課)
「ワーク・ライフ・バランス・デー」の啓発	人権・男女共同参画担当課 (職員厚生課) (環境計画課)
区立小・中学校内及び教育指導課にセクシュアル・ハラスメントに関わる相談窓口を設置	教育指導課

②庁内の管理監督的立場への女性の登用

「世田谷区男女共同参画プラン」を策定した平成18年度には26.4%であった管理監督的立場における女性職員の割合は、3割を超えるまでに上昇しています。

区職員の男女共同参画に関する調査を定期的実施し、その結果を踏まえながら、引き続き昇任意欲の向上への取組みや庁内の管理監督的立場への女性の登用を進めます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
すべての職員の能力が発揮できるよう、性別にこだわらず適材適所の配置を行う	人事課 (全庁各課)
女性の管理監督職への任用状況を継続的に把握するとともに、昇任選考試験の受験勧奨等を行い、昇任意欲向上を図る	人事課 (人権・男女共同参画担当課)
★女性の管理監督職への昇任に対する相談や経験談を聞くことができるキャリアアップセミナーの実施	研修担当課 人事課 人権・男女共同参画担当課
男女共同参画研修の実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課 (研修担当課)
区の外郭団体理事の男女比率調査	人権・男女共同参画担当課
区職員の男女共同参画に関する調査の定期的実施(再掲)	人権・男女共同参画担当課

③区職員の仕事と生活の両立支援

子育てや介護を担いながら働く職員を、職場全体で支えていく意識を醸成させ、仕事と生活の両立ができる環境づくりに取り組みます。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、区職員の意識啓発を図ります。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★妊娠中及び出産後の女性職員に対する休暇等支援制度の周知徹底及び職場における健康や安全への配慮	人事課
育児や介護等に係る休暇制度等の取得促進	人事課 職員厚生課
男性職員の子育て目的の休暇の取得促進	人事課 職員厚生課
★超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進	職員厚生課
「ワーク・ライフ・バランス・デー」の啓発(再掲)	人権・男女共同参画担当課 (職員厚生課) (環境計画課)

■男性も育児のために休暇を！！

フランスでは、合計特殊出生率の低下が1964年頃から始まり、1993年には1.73まで下降しましたが、2003年には2.03まで回復させました。出生率回復の要因としては、家族手当等の経済的支援や保育環境の整備などとあわせて、産休・育休制度の充実が挙げられます。とりわけ父親には、赤ちゃんの誕生後3日間の出産有給休暇と、そこからさらに11日連続の「子供の受け入れ及び父親休暇」があり、この二つを合わせた2週間の休暇が確保されています。2012年には、新生児の父親の約7割、公務員に限っては約9割が父親休暇を取得しており、こうした制度が男性の育児に対する考え方にも大きな影響を与えているようです。

子育てのスタートラインで新生児と向き合うことは、父親に「子育ての当事者」としての自覚を確立させるとともに、男女共同参画の視点を持つきっかけにもなります。

今後、区では現行制度(出産支援休暇及び育児休業)を活用して、男性職員が配偶者の出産後2週間の連続休暇を取得することを推奨していきます。男性職員がこの休暇を当たり前のように取得できるよう、男性職員自身の意識改革と、安心して休暇が取得できる、子育てにやさしい職場づくりに努めていきます。

方策3 推進体制の整備・強化

男女共同参画社会の実現に向けた施策の着実な推進のために、区の関係部署・関係機関、国、都、男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行う NPO 等と連携・協働して取り組みます。

また、PDCA サイクルに則り、計画の進行管理とフォローアップ体制の整備を検討します。毎年、男女共同参画推進会議において施策の進捗状況や成果に対する評価を行うとともに、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。

【施策案】

- ①国や都との連携強化
- ②男女共同参画に関わるNPOの育成
- ③NPO等との連携・協働の推進
- ④フォローアップ体制整備の検討

【施策に沿った事業展開】

①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、実効性のある施策の整備や諸制度の充実に要望していきます。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
全国市長会、特別区長会等で要望	人権・男女共同参画担当課

②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。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
NPOとの協働事業の推進	市民活動・生涯現役推進課
「せたがや市民活動勉強会」の開催	市民活動・生涯現役推進課
子ども基金による子ども・子育て支援団体の活動への支援(再掲)	子ども家庭課

③NPO等との連携・協働の推進

行政とNPO等の市民活動団体の連携・協力を推進します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
地域保健福祉等推進基金によるNPOへの支援	市民活動・生涯現役推進課
NPOと区の連携・協力の拡大	市民活動・生涯現役推進課

④フォローアップ体制整備の検討

計画の進行管理とフォローアップ体制の整備を検討します。

取組み内容(事業名) ★(新規・拡充事業)	担当課
★外部委員による評価委員会の検討	人権・男女共同参画担当課

資 料

1 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二三日法律第七十八号)

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 第六十号

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、重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努めるものとする。

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

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

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

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

附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

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

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

（委員等の任期に関する経過措置）

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

一から十まで 略

- 十一 男女共同参画審議会（別に定める経過措置）
- 第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

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

（以下略）

2 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

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)

最終改正：平成二六年四月二三日法律第二八号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（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—第二十二条）

第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

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、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努めてい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っ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（以下この項及び第二十八条の二において「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、当該配偶者であっ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った者が、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 基本方針及び都道府県基本計画等

（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五項において「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（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「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、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村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。

（都道府県基本計画等）

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「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県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 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村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「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村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よう努めるものとする。

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。）の緊急時における安全の確保及び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六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第三十六号)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 警視總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)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(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又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては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。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、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。同号において同じ。)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又は生命等に対する脅迫を受けた後に、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。以下この条、同項第三号及び第四号並びに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、同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、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から

午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一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（以下この項及び次項並びに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って、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、第一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（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。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は

は乱暴な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親族等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、第一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、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（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又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（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行わなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に

に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受け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大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 第十条第三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ににおける事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等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ににおける事情

五 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、前各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。）に同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四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五号イから二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ー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の決定には、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總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及

びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 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、同条第二項から第四項まで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、同条第二項から第四項まで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 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 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から第四項まで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 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、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又は生命等に対する脅迫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ったときは、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、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」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「同項第一号から第四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

第五章の二 補則

（この法律の準用）

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当

該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者または配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）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。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項（第二十八条の二において準用する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。

(検討)

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律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。

附 則（平成一六年六月二日法律第六四号）

(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。

附 則（平成一九年七月一一日法律第一一三号）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。

(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。

附 則（平成二五年七月三日法律第七二号）抄

(施行期日)

1 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。

附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公

布の日

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条
まで、第十二条及び第十五条から第十八条まで
の規定 平成二十六年十月一日

(政令への委任)

第十九条 この附則に規定するもののほか、この法
律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

3 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)

最終改正：平成二六年六月一三日法律第六七号

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厚生上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っ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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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っ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。

- 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。

(訴訟手続の中止)

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、調停の手續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「交通政策審議会」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「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」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指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあ

るのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」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「国土交通省令」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（行政執行法人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）第二条第二号の職員を除く。）、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百六十五号）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 抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五八年一二月二日法律第七八号）

1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるも

のに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則（昭和六〇年六月一日法律第四五号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第十九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第二十条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成三年五月一五日法律第七六号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

附 則（平成七年六月九日法律第一〇七号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。

（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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第九条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前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

の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第三十条及び第三十一条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

- 2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第二条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第三十四条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を労働大臣に行い、労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則（平成九年六月一八日法律第九二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

- 二 第一条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第二十六条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第二十七条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に二項を加える部分に限る。）、同法第三十四条の改正規定（「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める

部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。）及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定（「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。） 平成十年四月一日

（罰則に関する経過措置）

第二条 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。

附 則（平成十一年七月一六日法律第八七号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二條の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第百五十七條第四項から第六項まで、第百六十

条、第六十三條、第六十四條並びに第二百二條の規定 公布の日

(新地方自治法第五十六條第四項の適用の特例)
第二百二條 第三百七十五條の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局(以下「都道府県労働局」という。)であつて、この法律の施行の際第三百七十五條の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第五十六條第四項の規定は、適用しない。

(職業安定関係地方事務官に関する経過措置)
第二百三條 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第八條に規定する職員(労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第五十八條において「職業安定関係地方事務官」という。)である者は、別に辞令が發せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

(地方労働基準審議会等に関する経過措置)
第二百四條 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

(国等の事務)
第二百五十九條 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務(附則第六十一條において「国等の事務」という。)は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理

するものとする。

(処分、申請等に関する経過措置)
第六十條 この法律(附則第一條各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第六十三條において同じ。)の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為(以下この条において「処分等の行為」という。)又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為(以下この条において「申請等の行為」という。)で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二條から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。)の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)
第六十一條 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁(以下この条において「処分庁」という。)に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁(以下この条において「上級行政庁」という。)があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日

以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

- 2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(手数料に関する経過措置)

第六十二条 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。)の規定により納付すべきであった手数料については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第六十三条 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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第六十四条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

- 2 附則第十八条、第五十一条及び第八十四条の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。

(検討)

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の

充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第二百五十二条 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の視点に立って、検討し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則(平成十一年七月一六日法律第一〇四号) 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。

附 則(平成十一年一二月二二日法律第一六〇号)
抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。

附 則(平成十三年七月一一日法律第一一二号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

附 則(平成十三年一一月一六日法律第一一八号)
抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則(平成十四年五月三一日法律第五四号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

(経過措置)

第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令

(以下「旧法令」という。)の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長(以下「海運監理部長等」という。)がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為(以下「処分等」という。)は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令(以下「新法令」という。)の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長(以下「運輸監理部長等」という。)がした処分等とみなす。

第二十九条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為(以下「申請等」という。)は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

第三十条 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。

附 則(平成一四年七月三十一日法律第九八号) 抄 (施行期日)

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一第一章第一節(別表第一から別表第四までを含む。)並びに附則第二十八条第二項、第三十三条第二項及び第三項並びに第三十九条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第三十八条 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十九条 この法律に規定するもののほか、公社法及びこの法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附 則(平成一八年六月二一日法律第八二号) 抄 (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(平成十三年法律第一百十二号)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。

附 則（平成二〇年五月二日法律第二六号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第六条 この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第七条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第九条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成二四年六月二七日法律第四二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則（平成二六年六月一三日法律第六七号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第十四条第二項、第十八条及び第三十条の規定 公布の日

（処分等の効力）

第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為であってこの法律による改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）に相当の規定があるものは、法律（これに基づく政令を含む。）に別段の定めのあるものを除き、新法令の相当の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為とみなす。

（罰則に関する経過措置）

第二十九条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令等への委任）

第三十条 附則第三条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令（人事院の所掌する事項については、人事院規則）で定める。

4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

第一章総則（第一条—第四条）

第二章基本方針等（第五条・第六条）

第三章事業主行動計画等

第一節事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節一般事業主行動計画（第八条—第十四条）

第三節特定事業主行動計画（第十五条）

第四節女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

第四章女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）

第五章雑則（第二十六条—第二十八条）

第六章罰則（第二十九条—第三十四条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用す

る。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

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

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動

計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

てはならない。

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小

事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を

定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営

み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活におけ

る活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認め

るときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

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

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、

又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。二十の二十六女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
--------------	--

理由

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

5 「世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会」設置要綱

平成27年4月1日
27世人男女第19号

(目的及び設置)

第1条 世田谷区男女共同参画プラン（平成19年度～平成28年度）及び世田谷区男女共同参画プラン調整計画（平成25年度～平成28年度）が平成28年度に終了することから、世田谷区基本計画（平成26年度～平成35年度）及び世田谷区新実施計画（平成26年度～平成29年度）との整合性を図り、これまでの取組みを堅持するとともに、社会情勢の変化、区民の意識及び国の第4次男女共同参画基本計画策定を踏まえ、新たな課題への取組みを検討し、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に向け、新たに世田谷区第二次男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）を策定するため、世田谷区第二次男女共同参画プラン調整計画検討委員会（以下「検討委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 検討委員会は、区が策定するプランについて、意見、助言、提案等を行う。

(組織)

第3条 検討委員会は、有識者及び公募する区民のうちから、区長が委嘱する委員12人以内で組織する。

(委員の任期)

第4条 委員の任期は2年以内とし、委員に欠員が生じた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 検討委員会に委員長及び副委員長を置き、委員長は委員の互選により、副委員長は委員長の指名によりこれを定める。

2 委員長は、検討委員会を代表し、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、委員長の職務を代理する。

(会議)

第6条 検討委員会は、委員長が招集する。

(関係者の出席)

第7条 検討委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(部会)

第8条 検討委員会は、必要があると認めるときは、部会を設けることができる。

(庶務)

第9条 検討委員会の庶務は、生活文化部人権・男女共同参画担当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、検討委員会の運営に関する事項その他必要な事項は、委員長が別に定める。

附則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

6 「世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会」委員名簿

敬称略（50音順）

氏名	ふりがな	役職・所属団体等
○ 渥美 由喜	あつみ なおき	内閣府男女共同参画会議 前専門委員
井口 博	いぐち ひろし	弁護士
市川 芙美子	いちかわ ふみこ	東北沢自治会会長
大沢 真知子	おおさわ まちこ	日本女子大学教授
◎ 鹿嶋 敬	かしま たかし	一般財団法人女性労働協会会長 内閣府男女共同参画会議議員
鎌谷 恵子	かまたに けいこ	区民（公募）
熊谷 珠美	くまがい たまみ	heart カウンセリングセンター代表
西山 さつき	にしやま さつき	NPO 法人レジリエンス副代表
平田 徳恵	ひらた のりえ	区民（公募）
本間 由美子	ほんま ゆみこ	社会保険労務士
薬師 実芳	やくし みか	NPO 法人 Rebit 代表
吉田 周平	よしだ しゅうへい	世田谷区立小学校 PTA 連合会会長

◎委員長、○副委員長

役職・所属団体等は平成27年7月10日現在

7 世田谷区男女共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、生活文化部担任副区長とする。

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、生活文化部人権・男女共同参画担当課で行う。

(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。

附 則

この要綱は、昭和54年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成6年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成7年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成7年10月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成9年4月1日から施行する。

附 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。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年4月1日20世文国参第10号）

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月31日20世文国参第638号）

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成23年7月1日23世男女参第103号）

この要綱は、平成23年7月1日から施行する。

附 則（平成24年3月30日23世男女参第104号）

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年7月31日24世人男女第59号）

この要綱は、平成24年7月31日から施行し、同年4月1日より適用する。

附 則（平成24年8月1日24世人男女第63号）

この要綱は、平成24年8月1日から施行する。

附 則（平成25年4月1日25世人男女第12号）

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年3月26日25世人男女第225号）

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月13日26世人男女第310号）

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年4月1日28世人男女第22号）

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

8 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	副区長	1	生活文化部長
2	副区長	2	総合支所生活支援課長（代表）
3	教育長	3	政策経営部政策企画課長
4	世田谷総合支所長	4	総務部職員厚生課長
5	北沢総合支所長	5	産業政策部工業・雇用促進課長
6	玉川総合支所長	6	保健福祉部計画調整課長
7	砧総合支所長	7	子ども・若者部子ども育成推進課長
8	烏山総合支所長	8	都市整備政策部都市計画課長
9	政策経営部長	9	教育委員会事務局教育総務課長
10	地域行政部長	10	生活文化部人権・男女共同参画担当課長
11	総務部長		
12	区長室長		
13	危機管理室長		
14	財務部長		
15	施設営繕担当部		
16	生活文化部長		
17	スポーツ推進担当部長		
18	環境総合対策室長		
19	産業政策部長		
20	清掃・リサイクル部長		
21	保健福祉部長		
22	障害福祉担当部長		
23	梅ヶ丘拠点整備担当部長		
24	高齢福祉部長		
25	子ども・若者部長		
26	世田谷保健所長		
27	都市整備政策部長		
28	防災街づくり担当部長		
29	みどりとみず政策担当部長		
30	道路・交通政策部長		
31	土木部長		
32	会計管理者		
33	教育委員会事務局教育次長		
34	教育委員会事務局教育環境推進担当部長		
35	教育委員会事務局教育政策部長		
36	区議会事務局長		
37	選挙管理委員会事務局長		
38	監査事務局長		

9 「世田谷区第二次男女共同参画プラン」策定経過

検討委員会

開催日	内容
第1回検討委員会 平成27年7月10日	(1) 検討委員会の運営について（テーマ別作業部会等） (2) 区のこれまでの取組みと現状 (3) 国の動き (4) 意見交換
第2回検討委員会 平成27年9月24日	(1) 第1回検討委員会の議論及び策定背景の確認 ①会議録の要旨 ②プラン策定の基本的考え方 (2) 課題整理 ①世田谷区の男女共同参画に関する現状 ②現行計画の体系とプランの課題案 ③策定に向けた課題、検討内容の整理 (3) 作業部会の取組み
第3回検討委員会 平成27年12月11日	(1) 第2回検討委員会の議論の確認 (2) 第1回作業部会実施概要 (3) 全事業調査実施結果報告 (4) 体系案（目標）の検討
第4回検討委員会 平成28年3月1日	(1) 作業部会報告 (2) プランの進め方 (3) 基本理念と視点、体系について (4) 男女共同参画センター“らぶらす”の現状
第5回検討委員会 平成28年4月27日	(1) 第4回検討委員会での議論の確認 (2) 骨子（案） (3) 推進体制について
第6回検討委員会 平成28年6月14日	(1) 第5回検討委員会での議論の確認 (2) 素案（たたき台）
第7回検討委員会 平成28年10月24日	(1) 第6回検討委員会での議論の確認 (2) シンポジウム結果報告 (3) 区民意見募集結果報告 (4) 庁内意見結果報告 (5) 区議会での質疑 (6) DV、性的マイノリティ等アンケート結果報告その他 (7) 計画案
第8回検討委員会 平成29年3月●日	(仮)【計画策定報告】

区民参加

区民意見募集

平成28年9月15日～10月6日

世田谷区第二次男女共同参画プランシンポジウム

平成28年9月24日

男女共同参画推進会議

開催日	内容
第1回推進会議 平成27年7月8日	(1) プラン策定の主旨 (2) プランの策定方針 (3) 検討体制
第2回推進会議 平成28年3月23日	(1) 検討経過 (2) 骨子案について
第3回推進会議 平成28年6月23日	(1) 素案(たたき台)について
第4回推進会議 平成28年9月9日	(1) 素案について
第5回推進会議 平成28年11月9日	(1) 区民意見募集結果 (2) 庁内意見募集結果 (3) 計画案について

男女共同参画推進会議幹事会

開催日	内容
第1回幹事会 平成27年10月26日	(1) プラン検討委員会の進め方 (2) 作業部会について (3) 男女共同参画施策に関する全事業調査について
第2回幹事会 平成28年4月20日	(1) プラン策定について (2) 検討状況及び今後のスケジュール (3) 第5回検討委員会について
第3回幹事会 平成28年6月3日	(1) 数値目標 (2) 素案(たたき台)について (3) 第6回検討委員会について
第4回幹事会 平成28年10月19日	(1) 区民意見募集結果 (2) 庁内意見募集結果 (3) DV・性的マイノリティ等アンケート結果報告 (4) 計画案について (5) 第7回検討委員会について

10 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 	
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 	

年次	世田谷区の動き	国連・国の動き
平成11年 (1999年)	・生活文化部子ども・男女共同参画課設置	・「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)	・「世田谷区男女共同参画センター “らびらす”」名称変更	・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 ・「ストーカー規制法」成立
平成13年 (2001年)		・内閣府「男女共同参画局」設置 ・「DV防止法」成立
平成14年 (2002年)		・「少子化対策プラスワン」決定
平成15年 (2003年)		・「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)	・「男女が共に生きるせたがやプラン調整計画」の策定	・「DV防止法」改正 ・「育児・介護休業法」の改正
平成17年 (2005年)	・世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会設置	・「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19年 (2007年)	・「世田谷区男女共同参画プラン」策定	・「DV防止法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
平成20年 (2008年)		・「次世代育成支援対策推進法」改正
平成21年 (2009年)	・「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」策定	
平成22年 (2010年)		・「北京+15」開催(ニューヨーク) ・「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定
平成23年 (2011年)	・世田谷区男女共同参画プラン調整計画検討委員会設置	・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関(UN Women)発足
平成24年 (2012年)	・「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」策定	・「第56回国連婦人の地位委員会」開催(ニューヨーク)
平成25年 (2013年)		・「ストーカー規制法」改正 ・「DV防止法」改正
平成26年 (2014年)		・「第58回国連婦人の地位委員会」開催(ニューヨーク) ・「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」改定 ・「リベンジポルノ被害防止法」の成立
平成27年 (2015年)	・世田谷区第二次男女共同参画プラン検討委員会設置 ・世田谷区パートナーシップの宣誓の取組みを開始	・「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会)開催(ニューヨーク) ・「女性活躍推進法」成立 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」策定
平成28年 (2016年)	・「世田谷区第二次男女共同参画プラン」策定	・「第60回国連婦人の地位委員会」開催(ニューヨーク) ・「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」策定 ・「育児・介護休業法」の改正(平成29年1月1日施行) ・「男女雇用機会均等法」改正(平成29年1月1日施行)

11 用語解説

■あ・ア行

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。NGO 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

キャリア形成

関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと。

合計特殊出生率

15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一々の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

固定的性別役割分担意識

「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いわれている。

コ・ワーキング・スペース

オフィスや会議室やネットワーク設備などを共有する、「Co(共に)working space(働く場所)」のこと。各利用者の作業スペースであるとともに、利用者同士の交流の場となっており、新たなビジネスチャンスを創造する効果もあると期待されている。

■さ・サ行

在宅テレワーク

自宅でICT（情報通信技術）を活用して作業を行い、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

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。

ジェンダー（社会的性別、Gender）

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。

ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index:GGI）

経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、政治分野における女性の割合や女性管理職の割合の低さ等が我が国の順位に反映されているものと考えられる。

職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

女性差別撤廃条約

1979年（昭和54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（昭和60年）に批准した。

女性の労働力率

15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く。）に占める労働力人口の割合のこと。

ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規正法）

2000年（平成12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、法律法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。2013年（平成25年）の改正により、被害者から拒まれたにも関わらず、連続して電子メールを送信する行為が新たに規制対象となった。

性自認

自己の性別についての認識をいう。

性的指向

人の恋愛・性愛がどういう対象に向うのかを示す概念を言います。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向う異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指す。

性的マイノリティ

性同一障害（体の性とところの性が一致しない状態）や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向う人（同性愛、両性愛）、身体的な性別が不明瞭な人など、性的少数者。

性同一性障害

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。

セクシュアル・ハラスメント（Sexual Harassment）

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。

相対的貧困率

貧困線に満たない世帯員の割合をいう。貧困線とは、等価可処分所得の中央値の半分の額をいう。

■た・夕行

多様性

性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

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。

男女共同参画社会基本法

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して、1999年(平成11年)6月22日法律第78号として、公布、施行された。

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。2014年(平成26年)には、異性間のみならず同性間での言動も職場のセクシュアルハラスメントに該当することとして、均等法の指針を改正した。

デートDV (基本計画)

同棲していない恋人同士による身体的・精神的暴力のこと。

ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence, DV)

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

HUG 訓練

災害が起こったときに、自宅での居住が困難な方が生活する避難所(主に区立の小・中学校)を地域の皆で円滑に開設、運営できるようにするための訓練です。マンホールトイレの設置や体育館内の居住スペースの確保、無線の操作訓練、物資の確認などを行う。

PDCA サイクル

Plan (計画) → Do (実行) → Check (評価) → Action (見直し) という政策サイクル。

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所等の積極的な取組みのこと。

■ま・マ行

マタニティハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのこと。

■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(平成6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。

リベンジポルノ

元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなどをいう。このような行為の多くは、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律(平成26年法律第126号)による規制の対象となる。なお、同法の対象は必ずしもこのような行為に限定されるものではない。

■わ、ワ行

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活のバランス。個人の生活と仕事の調和のこと。

世田谷区第二次男女共同参画プラン

発行年月 平成29年3月

編集・発行 世田谷区生活文化部 人権・男女共同参画担当課

〒154-8504

東京都世田谷区世田谷4-21-27

世田谷区広報印刷物登録番号/第●●●号