男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画

いたばしアクティブプラン2020

板橋区

はじめに

板橋区では、平成27（2015）年10月に区議会の議決を経て、基本構想を改定しました。新たな基本構想では、概ね10年後の区の将来像を「未来をはぐくむ緑と文化のかがやくまち“板橋”」と定め、その「かがやくまち」には、自然環境が豊かで文化・スポーツ活動が活発である状態や、子どもたちがすくすくとたくましく成長しているまち、産業が元気であるまちを表すとともに、「女性や若者・高齢者などが自分らしくいきいきと暮らし、活躍しているまち」などの意味も込められています。

この基本構想に基づき策定いたしました「板橋区基本計画2025」では、若い世代の定住化を促進する戦略の展開の一つとして、「女性・若者がかがやくまちづくり」を位置付け、その方向性を明らかにしています。

これら区政の総合的な視点を踏まえ、第五次板橋区行動計画として策定した「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画　いたばしアクティブプラン2020」では、女性の活躍に焦点をあてた取組を横断的に進めることで実効性のある編成としました。アクティブ（活動的・積極的）に施策の推進を行い、男女平等参画社会の実現へとつなげていくために最大限の努力をしてまいります。

最後に、本計画の策定にあたり、ご協力やご提言をいただきました男女平等参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました板橋区議会、区民の皆様に心からお礼を申し上げます。

平成28年3月　　　　板橋区長　坂本　健

目　次

第１章　計画策定にあたって
　１　策定の趣旨と理念 3
　２　策定の背景 4
　３　第四次行動計画における板橋区の取組状況と課題 8
　４　計画の性格 10
　５　計画の期間 11
　６　基本的な考え方 11
　７　めざす姿と行動、施策 12
　８　行動計画の数値目標と進捗管理について 14
第２章　めざす姿の実現に向けて
　計画の体系 16
　めざす姿１　女性が活躍できるまち 18
　　行動 1-1　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 20
　　行動 1-2　女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備 24
　　行動 1-3　就労や能力発揮に向けた支援 31
　めざす姿２　男女がわかりあえるまち 36
　　行動 2-1　男女平等参画の意識づくり 38
　　行動 2-2　あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進 44
　めざす姿３　安心で安全に暮らせるまち 50
　　行動 3-1　心とからだの健康支援 52
　　行動 3-2　ハラスメント等の根絶 55
　めざす姿４　実現のために 58
　　行動 4-1　区職員の男女平等参画推進 60
　　行動 4-2　行動計画実現に向けた進捗管理 64
　　行動 4-3　男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実 67
　３つの女性活躍応援パッケージ 72
　板橋区配偶者暴力防止基本計画 74
　　未然防止のための意識啓発と早期発見体制の充実 74
　　被害者支援の充実 77
第３章　事業等の体系・一覧
　事業等の体系 84
　事業等の一覧 88
　横断的な連携取組 96
参考資料
　資料１　東京都板橋区男女平等参画基本条例 103
　資料２　東京都板橋区男女平等参画基本条例施行規則 105
　資料３　男女共同参画社会基本法 108
　資料４　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 111
　資料５　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 118
　資料６　行動計画策定の流れ 121
　資料７　名簿 122
　資料８　板橋区男女平等に関する意識・実態調査（概要） 124
　資料９　男女平等参画のあゆみ（国際婦人年以降）年表 126

第１章

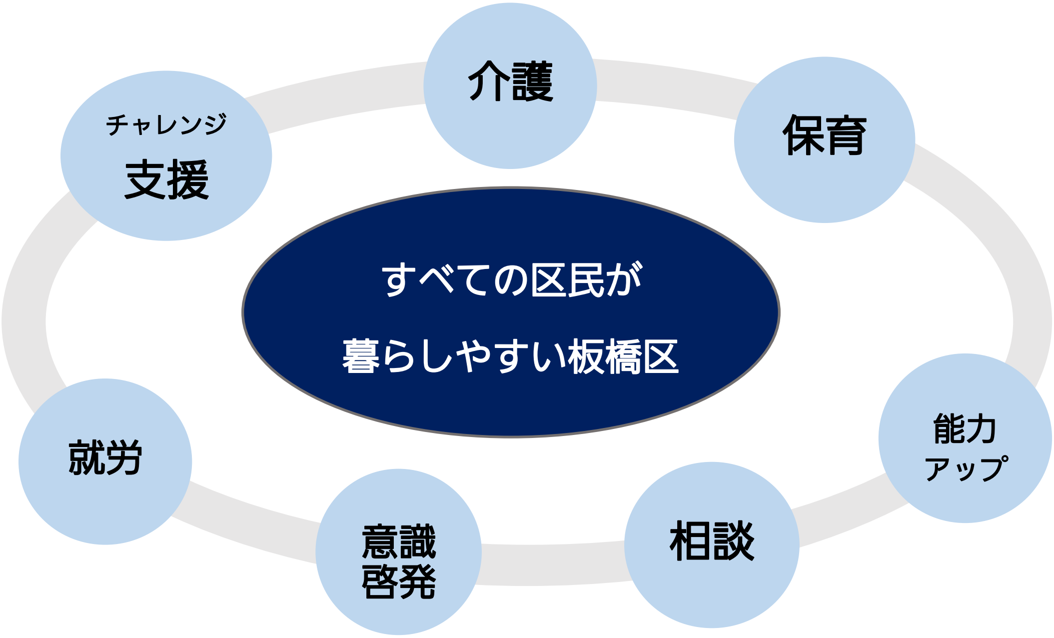
計画策定にあたって

「すべての女性が輝くまち」をつくることで、
男性も、子どもも、高齢者も、
すべての区民が暮らしやすい板橋区をめざします。

出産後も働き続けることができる、ライフステージに応じた柔軟な働き方ができる、家庭や地域に十分に関わることができるなど、女性が希望する事柄や直面している課題は多岐に渡っています。

しかしながら、社会における制度や慣行の中には、性別による固定的な役割分担など、男女の個人としての能力の発揮や活動の選択を制限するものもあり、これらの解消にはなお一層の努力が必要です。

私たちが暮らす“まち”いたばしが、誰にとっても住みよい社会になるように、本計画では、女性の視点から見て暮らしやすい板橋区のしくみをつくることで、すべての区民が個人としての能力を発揮し、ともに輝くことができる男女平等参画社会の実現をめざします。



1　策定の趣旨と理念

板橋区では、すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮できる男女平等参画社会の実現をめざしています。

板橋区の将来像「未来をはぐくむ緑と文化のかがやくまち“板橋”」を実現するため、「板橋区基本計画 2025」においては、女性活躍推進施策を「基本計画を推進する区政経営」の一つに位置づけるとともに、区政の持続的な発展を可能とする未来創造戦略の一環である「戦略展開３　女性・若者がかがやくまちづくり」の中で、女性の就労や健康支援、情報発信など多様な側面から、女性活躍に向けた取組を推進することとしています。また、「板橋区人口ビジョン及び総合戦略」においても女性が自らのライフスタイル・ライフステージに合った働き方ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進と就労・起業の支援を基本施策のひとつに位置づけました。

本計画は、これら区政の総合的な視点を踏まえるとともに、板橋区男女平等参画基本条例に規定する５つの基本理念に基づき、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進するために策定します。

基本理念（板橋区男女平等参画基本条例第３条）

① 人権の尊重

男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別的な取扱いを受けない社会を実現すること。

② 個性や能力の発揮

男女平等参画社会の形成を阻害する社会制度や慣行が是正され、男女が性別にかかわらず、その個性や能力を発揮する機会が確保されること。

③ 活動の方針を決める過程への参画

男女が、社会の対等な構成員として、様々な分野における活動の方針決定の過程に参画する機会が確保されるとともに責任を担うこと。

④ 多様な生き方の選択

男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自己の意思と責任による多様な生き方の選択が尊重されること。

⑤ 家庭生活と社会活動の両立

男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護等の家庭生活と、職場、地域等における社会活動を両立することができるように環境が整備されること。

2　策定の背景

（１）計画策定の経緯

平成５（1993）年に、「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画いたばしアクティブプラン」を策定し、平成 14（2002）年３月には「第二次行動計画」を、平成 15（2003）年には「板橋区男女平等参画基本条例」を制定しました。この条例では、５つの基本理念を定め、区、区民、事業者・民間団体それぞれの責務を明らかにするとともに、男女平等参画社会実現のための行動計画の策定を義務づけています。以降、平成 18（2006）年３月には「第三次行動計画」を策定、平成 23（2011）年２月には、平成 23（2011）年度から 27（2015）年度までを計画期間とする「第四次行動計画」（「配偶者暴力防止基本計画」を内包）を策定し、総合的かつ計画的に推進に努めてきました。

そして、平成26（2014）年４月に、区長より板橋区男女平等参画審議会に対し、新たな行動計画の策定について諮問を行い、計画策定の基礎資料とするため同年６月に実施した、「男女平等に関する意識・実態調査」結果等を踏まえて、平成27（2015）年８月、「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画の策定に関する基本的な考え方について」として答申がありました。

（２）社会情勢の変化

バブル経済崩壊後の「失われた10年・20年」とも言われる低成長時代において、人口急減による生産年齢人口の減少や少子高齢化の進行が深刻化しています。労働力人口の減少が進む中、財政健全化と持続可能な社会保障の必要性が強く求められており、多様な人材が社会に参画して活躍できるよう、新たな枠組みを構築する必要があります。

個人をめぐる状況の変化としても、単身・共働き・ひとり親世帯、働く女性が増加する一方で、希望しても働けない女性の存在や働き方の正規・非正規雇用による二極化等あげられています。また、M字カーブ問題＜注[1]＞がいまだ解消されない中で、育児や介護等の理由により就業を希望しながらも就業できていない女

＜注[1]＞：M 字カーブ問題

女性労働者の年齢階層別の労働力率をグラフに表すと、30 歳代の出産・育児期に落ち込み、子育てが一段落した 40 歳代で再上昇し、M 字カーブを描くことから、女性労働者の働き方を M 字型曲線という。結婚・出産・育児の期間は仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するという女性のライフスタイルの表れで、女性に家事・育児を負担させるという性別役割の考え方が根強く、働き続けるための条件が整っていないことを意味する。

性は約300万人と言われており、誰もが仕事と育児・介護等との二者択一を迫られることなく就業を継続するためには、解決すべき多くの問題があります。パートナーである男性の子育て・介護が喫緊の課題となっており、長時間労働の抑制等による仕事と生活の調和の実現が必要です。

　こうした状況の変化に加えて、性別を理由とする差別的な取扱いやセクシュアル・ハラスメント＜注[2]＞、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（マタニティ・ハラスメント＜注[3]＞）の根絶や低年齢化・多様化が進むドメスティック・バイオレンス＜注[4]＞、女性に対する暴力をめぐる状況も含めて、性別や年齢にかかわらず個人が能力と個性を発揮できる男女平等参画社会の理念に基づいた新たな取組を検討していく必要があります。

　また、平成23（2011）年３月11日に発生した東日本大震災の教訓から、避難所運営等における男女平等参画の視点の重要性が明らかになり、政治や雇用の場のみならず、様々な分野の政策・方針決定過程にも女性の参画が求められるようになりました。平成32（2020）年「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」の開催も決定し、社会経済環境の変化には著しいものがあります。

（３）世界の動き

　昭和 21（1946）年６月に国連経済社会理事会の機能委員会のひとつとして設置された「国際婦人の地位委員会」では、政治・市民・社会・教育分野の女性の地位向上に関する様々な勧告・報告・提案等を行っています。

　平成 26（2014）年に開催された「第 58 回国連婦人の地位委員会」では、平成 27（2015）年に仙台で開催される「第３回国連防災世界会議」等を見据えて、防災・復興におけるジェンダーの視点の重要性を強調しました。

　昨年は、平成７（1995）年に北京で開催された「第４回世界女性会議」＜注[5]＞において、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されてから 20 年目でした。平成

＜注[2]＞：セクシュアル・ハラスメント
　相手の意に反して性的な性質の行動を指す。近年では、職場に限らず、学校や地域社会も含む、あらゆる場面で問題となっている。職場内でヌードポスターを掲示するなどの「環境型」、地位や立場による権力を利用して性的な関係を求める「対価型」などがある。

＜注[3]＞：マタニティ・ハラスメント
　職場において妊娠・出産した人に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為。

＜注[4]＞：ドメスティック・バイオレンス（DV）
　配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった人から振るわれる暴力のこと。身体的暴力に限らず、精神的な暴力行為や言葉の暴力なども含まれる。

＜注[5]＞：世界女性会議
　女性の地位向上を目的として、国際連合主催の元に開かれる会議。

27（2015）年３月に開催された「第 59 回国連婦人の地位委員会」では、節目の年に当たることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」と第 23 回国連特別総会「女性 2000 年会議」成果文書の実施状況及び評価を主要テーマに開催されました。日本政府代表は、「第４次男女共同参画基本計画」の策定や「女性が輝く社会」の実現に向けた日本における取組の説明を行い、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント<注[6]>のための国連機関（UN　Women）」との一層の連携強化を表明するとともに、武力紛争下における女性に対する暴力を否定し、UN　Women や紛争下の性的暴力担当国連事務局総長特別代表が取り組むプロジェクトを支援する考えを表明しました。

なお、「行動綱領」は貧困、教育、健康など 12 の重大問題領域に沿って女性のエンパワーメントを図るためのアジェンダ<注[7]>を記載しており、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るものです。

（４）国の動き

国は、「女性の活躍」を国の成長戦略の中核に位置付け、経済界への要請（平成25年４月）や、経済成長へ向けた日本再興戦略（平成25年６月）<注[8]>等、経済活動における女性活躍の推進に向けた様々な取組を打ち出してきました。また、平成26（2014）年10月には、内閣総理大臣を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、早急に実施すべき施策「すべての女性が輝く政策パッケージ」を決定しました。併せて、これの事務局として内閣官房に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」が置かれるなど、機運がこれまでになく高まっています。

また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下、「配偶者暴力防止法」という。）」の改正（平成26年１月施行）や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）」が成立（平成27年８月）し、同法に基づき、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向等を示す基本方針が閣議決定（平成27年９月）されるなど、女性が能力を十分発揮する社会を実現するために、極めて重要な法整備も進んできましたが、一方で、女性の健康支援

<注[6]>：女性のエンパワーメント
男女共同参画社会の実現のために、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと。
<注[7]>：アジェンダ
会議における検討課題、議題、行動計画。
<注[8]>：日本再興戦略
投資の促進、人材の活用強化、新たな市場の創出、世界経済とのさらなる統合の４つの視点をベースにして、規制緩和等によって、民間企業や個人の真の実力を発揮するための方向性を求めたものであり、日本経済を持続的成長に導く道筋を示すもの。

においては、その心身の状態が人生の各段階に応じて大きく変化するという特性に着目した対策が重要とする「女性の健康の包括的支援に関する法律案」が解散によって廃案になる等、未だ課題も見られます。国では、平成11（1999）年に制定された男女共同参画社会基本法＜注[9]＞に基づく男女共同参画基本計画を総合的、計画的に推進しており、平成27（2015）年12月には第４次基本計画が閣議決定されました。女性活躍推進法の成立を受け、真に実効性のある取組が求められる中、第４次基本計画においては、男性中心型労働慣行等の変革や、積極的な女性の採用や登用のための取組等、更に踏み込んだポジティブ・アクション＜注[10]＞の実行や「2020年30%」＜注[11]＞に向けた更なる努力継続を改めて強調するとともに、併せて、将来指導的地位へと成長していく人材の層を厚くするために大胆な取組を進めていくなど、新たな方向性が示されたところです。

　また、平成27（2015）年は、日本が「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准してから30年目となる節目の年でもありました。本条約の締約国として女性に対するあらゆる差別を取り除き、男女平等参画社会実現に向けて努力する新たな決意が必要です。

（５）東京都の動き

　東京都では、「東京都男女平等参画基本条例」に基づく行動計画を策定し、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に努めるとともに、「東京都男女平等参画を進める会」を設置し、事業者・都民それぞれの団体等において、東京都行動計画の具体的取組を推進しているところです。平成24（2012）年には、「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」の４つの事項を重点課題と掲げた、３期目の行動計画にあたる「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」が策定されました。

　また、国の女性活躍の推進に向けた方針・施策を受け、ワーク・ライフ・バラ

＜注[9]＞：男女共同参画社会基本法

　男女平等を推し進めるべく、平成 11 年に施行された法律。男女がお互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のために作られた。3 章 26 条によって構成されており、家庭生活だけでなく、議会への参画や、その他の活動においての基本的平等を理念とする。また、それに準じた責務を政府や地方自治体に求めるものである。

＜注[10]＞：ポジティブ・アクション

　積極的改善措置。社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

＜注[11]＞：「2020 年 30%」

　「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」という目標。（平成 15 年 6 月 20 日内閣府男女共同参画推進本部決定）

ンス＜注[12]＞の推進、企業や働く人の支援、子育て環境の整備など、女性活躍推進を後押しする事業を展開するとともに、平成26（2014）年には、女性活躍推進に向けた取組を協議するために「第１回東京都女性活躍推進会議」が開催され、平成27（2015）年２月には、女性活躍推進の気運の醸成を図るため「東京都女性活躍推進大賞」が創設されました。

配偶者からの暴力に関しては、「東京都配偶者暴力対策基本計画」に基づき、具体的な被害者支援施策を進めており、平成24（2012）年には３期目の改定がなされました。

平成24（2012）年10月には、「若年層における交際相手からの暴力に関する調査」を実施し、デートＤＶ＜注[13]＞に関する意識や実態を把握し、若年層に対する予防啓発を効果的に実施するための検討が進んでいます。

３　第四次行動計画における板橋区の取組状況と課題

平成23（2011）年度から27（2015）年度までを計画期間とした第四次行動計画では、区民・区内大学・関係機関等と協働・連携し、次の４つの「めざす姿」を推進してきました。

●めざす姿１「男女平等参画」の意義を広く理解し、行動に結びつく社会

区は関係各課や大学等との連携、区民との協働により、様々な機会を捉え精力的に男女平等の意識啓発を行ってきましたが、条例や男女平等推進センターの認知度の低さを解決するには至りませんでした。教育の現場では、全区立小・中学校において男女混合名簿の導入が100%になるという著しい進展が見られましたが、一方で、政策・方針決定過程における女性の参画促進においては「平成27（2015）年度までに40%」という目標を達成することができず、今後もより一層の取組が求められています。

＜注[12]＞：ワーク・ライフ・バランス
「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをさす。

＜注[13]＞：デートＤＶ
ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）はこれまで夫婦間、家庭における暴力行為と定義付けられていたが、最近では、婚姻関係にない恋人同士の間でも同様の暴力行為が問題となっており、これを特にデートＤＶと呼ぶ。

●めざす姿２　生涯を通じて男女が個性と能力を発揮し、安心して暮らせる社会

働く女性や働きたい女性がその能力を十分に発揮できるよう、各種セミナーや資格取得支援、キャリアカウンセリング等を行いました。また、起業に向けては、板橋区企業活性化センターとの連携により実践的な支援を行いました。企業や事業所へ効果的な普及・啓発を行い、職場環境を整備していくためには、男女社会参画課と産業振興課との連携が不可欠であり、今後もより一層の取組が求められています。父子家庭を含むひとり親家庭については、自立支援プログラム等の活用により、自立に向けた就労支援を行ってきました。女性の健康についても女性健康支援センターにおいて、女性の生涯を通じた健康づくりへの啓発・支援が順調に行われました。

●めざす姿３　男女が仕事と生活の調和を保ち活躍できる社会

仕事と家庭、地域への参画等を両立できる社会環境の実現に向け、普及・啓発、施設・サービスの充実、相談支援など様々な事業を展開してきました。保育施設の整備により待機児解消をめざすとともに、延長保育や病児・病後児保育等により働く保護者等への取組を進めました。また、平成24（2012）年度には、ワーク・ライフ・バランス等働きやすい環境づくりに先進的に取り組む企業を表彰する「いたばし good balance 会社賞」を創設し、翌平成25（2013）年度からは、表彰式を「いたばし産業見本市」の会場で行う等、担当所管を横断した連携が進みました。地域活動への参画を通じた自己実現をめざし、防災リーダーの養成や防災や環境学習等の研修会を実施する等、町会・自治会やボランティア活動、リサイクル活動への参画支援も行いました。また、平成23（2011）年３月11日に発生した東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、「板橋区地域防災計画（平成24年度修正）」に、「日頃から女性の参画を推進し、避難所等でリーダーとなれる人を育成していくこと」、「女性に配慮した避難所運営に努めること」等が追記されました。

●めざす姿４　男女の平等と人権が尊重される社会

男女平等参画社会実現の妨げとなる女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けてセミナーや普及・啓発を進めてきました。とりわけ「犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害」であるＤＶについては、本章の中に「板橋区配偶者暴力防止基本計画」を包含し、平成 23（2011）年４月に設置した板橋区配偶者暴力相談支援センターを中心に庁内連携体制を構築し、被害者支援施策等に取り組んできました。

●計画を推進するための仕組み

区職員に向けた取組として、「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和」ができる職場環境を実現するため、平成 27（2015）年度に「第３期板橋区特定事業主行動計画」を策定し、全庁的に取組を進めてきました。区では職員の意識啓発を図るため「男女平等推進ニュース」を定期的に発行するとともに、「男女平等参画の視点」から職員の意識改革や職場環境の点検を進めていくために、「男女平等に対する配慮度の点検シート」を用いて自己点検を行いました。

しかしながら、区職員の条例及び男女平等参画の理解度の低さや所管課により温度差や連携不足が見受けられる等の課題が残りました。

４　計画の性格

（１）本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に定める「市町村男女共同参画計画」に該当するものであると同時に、板橋区男女平等参画基本条例第８条第１項に規定する「行動計画」です。

（２）本計画は、「第四次行動計画」を継承、発展させる計画です。

（３）本計画の「めざす姿１」（全施策）は、女性活躍推進法第６条第２項に定められた「市町村推進計画」に該当するもので、「板橋区女性活躍推進計画」として位置づけます。

（４）本計画の「めざす姿３/行動 3-2/施策 3-2-2」は、配偶者暴力防止法第 2 条の３第３項に定められた「市町村基本計画」に該当するもので、「板橋区配偶者暴力防止基本計画」として位置づけます。

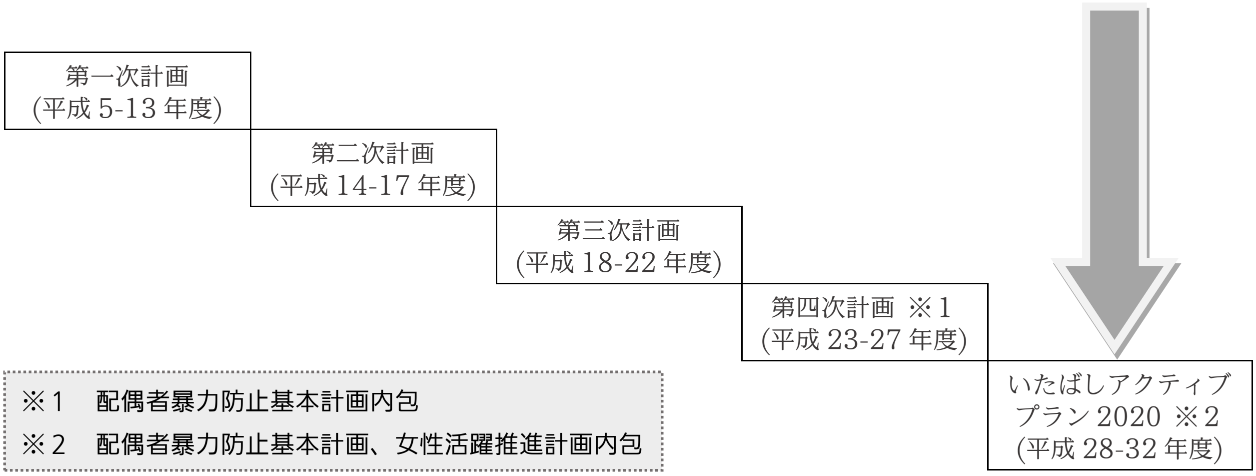
（５）本計画は、「板橋区基本構想」「板橋区基本計画」「板橋区人口ビジョン及び総合戦略」「板橋区次世代育成推進行動計画」「板橋区特定事業主行動計画」及び「板橋区地域保健福祉計画」などの関連計画と整合が図れるように策定します。

【関連計画等の計画期間】

計画名＼年度	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
板橋区基本構想		板橋区基本構想（概ね 10 年）									
板橋区基本計画		板橋区基本計画 2025									
板橋区次世代育成推進行動計画		いたばし子ども未来応援宣言 2025 第１期									
板橋区特定事業主行動計画	第３期					第４期					

5　計画の期間

平成 28（2016）年度から 32（2020）年度までの５年間とします。



6　基本的な考え方

以下の点を考慮し施策体系等を編成します。

（１）「第四次行動計画」までの「男女平等参画推進」は踏まえつつ、女性の活躍推進に向けた取組を主眼に置いた計画へと再構築します。

（２）「すべての女性が輝くまち　いたばし」を、計画全体を貫く横断的な視点に据え、「選択と集中」による重点化・スリム化、推進体制（しくみづくり）の強化を通じ、より実効性のある計画とします。

【理由・考え方】

●法整備や様々な取組により、着実に歩みを進めていますが、未だ女性が男性より能力を発揮しにくい環境にある実情を踏まえ、積極的に女性の活躍を支援し、目標と現実の乖離を埋める必要があります。

●板橋区基本計画 2025 では「女性の活躍と健康推進」を、若い世代の定住化促進に向けた施策の方向性のひとつと位置づけました。ワーク・ライフ・バランスを推進することで女性の就労や起業を支援していくとしており、本計画も区政の総合的な視点とも整合を図っていきます。

●経済の担い手としての女性活躍は、国においても成長戦略の中核に位置づけられるなど重要性が増しており、地域の実情に応じた取組が求められています。

●ワーク・ライフ・バランス推進の視点を踏まえ、とりわけ就労中や働くことを希望する女性を念頭に施策を編成します。

●ワーク･ライフ･バランスの推進により男性の働き方等が変わることで、就労等における女性の活躍を一層促し、その効果が男女平等の意識づくりへと波及していくよう戦略的な計画をめざします。

●女性の活躍支援に関わる施策への特化や「配偶者暴力防止基本計画」の区分整理等を行い、政策課題の明確化を図ります。

（3）条例第３条に規定する５つの基本理念（人権尊重、個人の能力発揮、政策方針決定過程への参画、多様な生き方の選択、仕事と家庭等の両立支援）を行動計画の基本理念とする考え方は、「第四次行動計画」を踏襲します。

（4）生産年齢人口の増加や定住化の促進を目指し、現在、区が魅力ある地域社会の形成に向けて取り組む広報活動「シティプロモーション戦略」のターゲットが30歳から44歳の女性であることから､効果的に連携が図れるように努めます。

（5）本計画では、「性別・年齢や障がいの有無などにかかわらず、誰にとっても利用しやすくデザインする」というユニバーサルデザインの考え方を踏まえて、子ども連れの人などが社会参加・参画しやすいしくみを構築していきます。
区政全般に「女性が社会参加・参画しやすいしくみ」が構築されるよう、区政の担い手であり広報パーソンでもある職員の意識改革を積極的に推進します。

7　めざす姿と行動、施策

（1）「すべての女性が輝くまち　いたばし」を実現するための基本目標として、４つの「めざす姿」を設定します。

（2）「めざす姿」の実現に向けて、各分野で展開する政策を「行動」とし、その展開にあたり、推進・解決に向けて「施策」を推進します。施策目的を達成するための手段が「事業」となります。

めざす姿１　女性が活躍できるまち　～女性の多様な働き方を可能にする社会～

行動 1-1　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

行動 1-2　女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備

行動 1-3　就労や能力発揮に向けた支援

女性が自らの意思に基づき働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランス推進の視点に立ち、男性の意識改革を含めた意識づくり（ソフト面）と社会環境整備（ハード面）により、多面的に女性の就労継続（再チャレンジ）を支援し、女性の活躍をより一層推進していきます。

めざす姿２　男女がわかりあえるまち　～男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会～

行動 2-1　男女平等参画の意識づくり

行動 2-2　あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進

未だ、社会の慣行等に残る性別による固定的役割分担の解消に向けて、本計画では、「めざす姿１」でワーク・ライフ・バランスを積極的に推進していくことにより、女性の活躍を支援していくことが、「固定的性別役割分担意識の解消」や「女性の政策方針決定過程への参画」の実現につながるという波及効果も考慮し、効果的に男女平等参画の意識づくりを推進します。

めざす姿３　安心で安全に暮らせるまち　～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～

行動 3-1　心とからだの健康支援

行動 3-2　ハラスメント等の根絶

妊娠・出産など就労等を考える上でも重要なテーマとなっている、女性の健康や男女平等参画社会の形成を妨げる様々なハラスメント根絶に向けた取組を推進します。

めざす姿４　実現のために　～推進を加速する基盤整備の充実～

行動 4-1　区職員の男女平等参画推進

行動 4-2　行動計画実現に向けた進捗管理

行動 4-3　男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実

「めざす姿１」から「めざす姿３」において挙げた行動・施策を総合的に推進していくための要として、職員自らの意識改革や積極的な庁内連携強化により、推進を加速します。

※　詳細な「施策」「事業」につきましては、第２章「めざす姿の実現に向けて」をご覧ください。

8　行動計画の数値目標と進捗管理について

（１）着実な推進へ向けた進捗管理

主な取組や事業の進捗状況を的確に把握・評価することで、施策推進における課題等を明らかにし、より効果的な推進につなげていくため、次の３点に取り組みます。

①「成果指標（アウトカム指標）　＝　取組の結果、何がどのようになったか」を設定

４つのめざす姿について、成果指標を設定し、平成 32（2020）年度末の達成状況を把握して次期行動計画に反映します。

②「活動指標（アウトプット指標）　＝　何をどれくらいやるか」を設定

主な事業について、活動指標を設定し、前年度の進捗状況を把握します。事業の性質によっては目標を数値化できないものもありますが、それぞれの事業に応じてどのように評価をしていくのか検討します。

③実施状況の評価と区民への公表

年に１度、男女平等参画推進本部による実施状況報告書を作成し公表します。

（２）庁内の連携により課題解決の取組を強化

ＰＤＣＡサイクル＜注[14]＞が着実に機能するためには､庁内連携による課題解決（改善）の取組が必要です。女性の活躍推進に向けて、区政全体に「女性が参加しやすいしくみ」が構築されるよう、施策・組織横断的に協働・連携し重点的に取り組むことによって、効果が高まる取組を進めていきます。

＜注[14] ＞：　PDCA サイクル
　事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つ。計画、実行、評価、改善の４段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。

第２章

めざす姿の実現に向けて

計画の体系

●行動計画全体を貫く横断的な視点

すべての女性が輝くまち　いたばし

めざす姿１ **女性が活躍できるまち** ～女性の多様な働き方を可能にする社会～ 板橋区女性活躍推進計画	行動 1-1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 行動 1-2 女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備 行動 1-3 就労や能力発揮に向けた支援
めざす姿２ **男女がわかりあえるまち** ～男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会～	行動 2-1 男女平等参画の意識づくり 行動 2-2 あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進
めざす姿３ **安心で安全に暮らせるまち** ～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～	行動 3-1 心とからだの健康支援 行動 3-2 ハラスメント等の根絶
めざす姿４ **実現のために** ～推進を加速する基盤整備の充実～	行動 4-1 区職員の男女平等参画推進 行動 4-2 行動計画実現に向けた進捗管理 行動 4-3 男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実

施策 1-1-1　ワーク・ライフ・バランスへの理解促進
施策 1-1-2　男性の働き方改革・家庭参画促進

施策 1-2-1　企業等における環境の整備とポジティブ・アクションの推進
施策 1-2-2　子育てに対する支援
施策 1-2-3　介護等に対する支援

施策 1-3-1　女性の就労と能力向上に向けた支援
施策 1-3-2　女性の経済的自立と生活安定に向けた支援

施策 2-1-1　男性・女性の意識改革推進
施策 2-1-2　生涯キャリア形成に向けた意識づくり
施策 2-1-3　幼少期、学校期など若年世代における男女平等参画意識の推進

施策 2-2-1　区の政策・方針決定過程等への女性の参画拡大
施策 2-2-2　地域活動における男女平等参画推進
施策 2-2-3　男女平等参画の視点を踏まえた防災対策

施策 3-1-1　性差に配慮した健康づくり支援
施策 3-1-2　からだと性に関する正確な情報の提供

施策 3-2-1　様々な暴力・ハラスメントの防止
施策 3-2-2　配偶者からの暴力の防止と被害者支援　**板橋区配偶者暴力防止基本計画**

施策 4-1-1　男女平等参画に関する職員の理解促進
施策 4-1-2　男女がともに働きやすい職場環境の整備
施策 4-1-3　女性職員が活躍できる環境の整備

施策 4-2-1　連携による推進体制の充実
施策 4-2-2　点検評価・成果測定の実施と改善

施策 4-3-1　相談体制の充実
施策 4-3-2　広がりを持った広報・啓発
施策 4-3-3　誰もが参加しやすいしくみづくり
施策 4-3-4　区民との協働推進
施策 4-3-5　女性健康支援センターとの連携強化

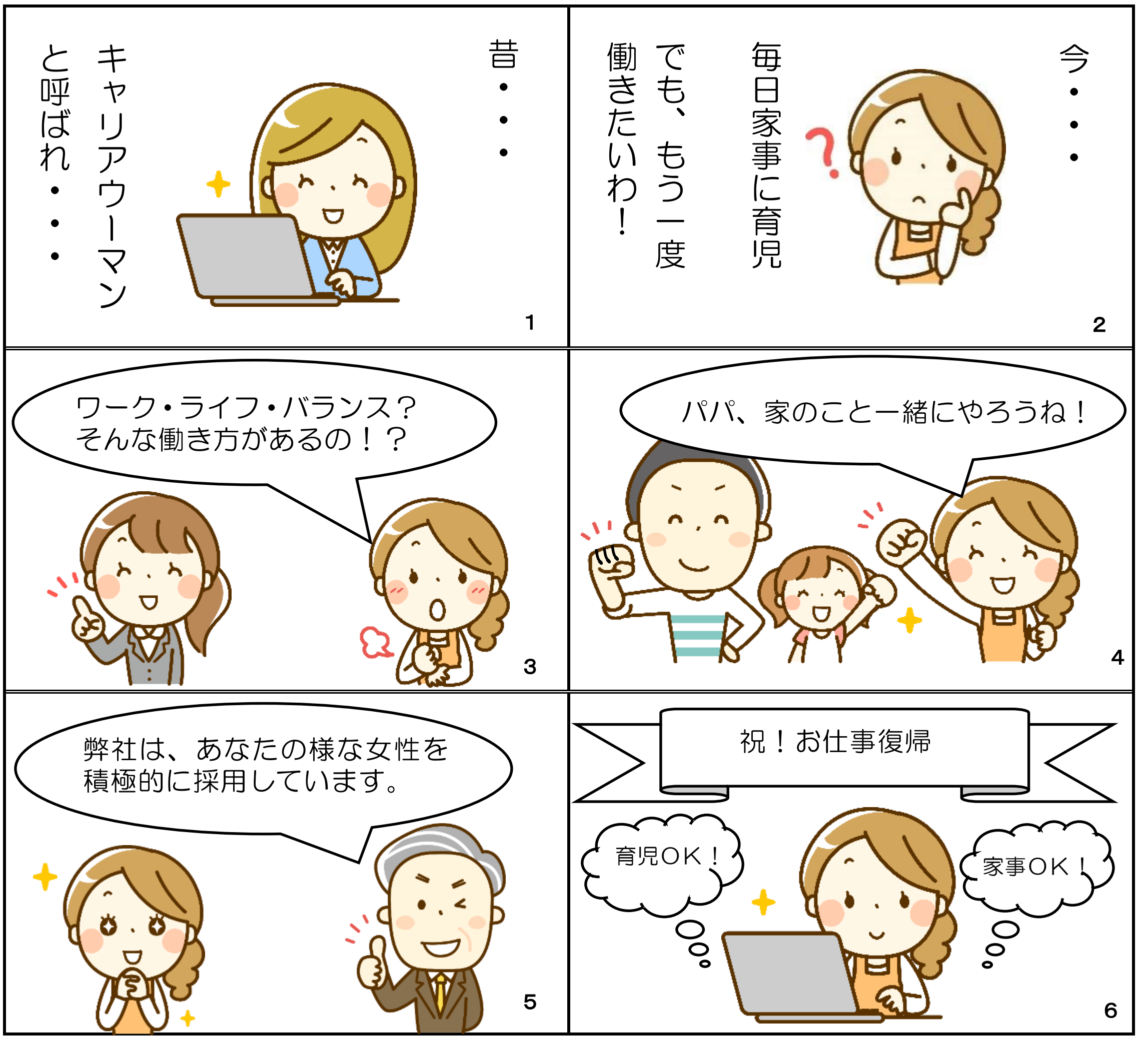
※　板橋区女性活躍推進計画

めざす姿１　女性が活躍できるまち

～女性の多様な働き方を可能にする社会～

働くことは生活の経済的基盤であり、自己実現にもつながるものです。働きたい女性がその能力を十分に発揮するためには、仕事と生活の調和（以下、「ワーク・ライフ・バランス」）や結婚、妊娠、出産、育児、介護等その人のライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方、パートナーである男性の長時間労働を抑制し、子育てや介護等への参画等を実現することが喫緊の課題です。

ワーク・ライフ・バランスの意識づくりや継続就労に必要な子育て支援施策、就労に向けての情報提供や働き方について考える機会の提供等を行うとともに、性別を理由とする差別的取り扱いやセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とするマタニティ・ハラスメントのない職場作りなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組と働く場における男女平等参画を着実に推進していきます。



●●成果指標●●

指　標	現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉の周知度 （板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民）	４５．１％ （平成 26 年度）	増やす
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先したいと希望している人と現実に優先している人の差 （板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民）	２７．７ポイント （平成 26 年度）	減らす
家事・育児・介護スキルアップ講座に参加する男性の割合	１０％ （平成 25 年度） ※家事シェア講座開催時	５０％

行動 1-1　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

現状と課題解決の方向性

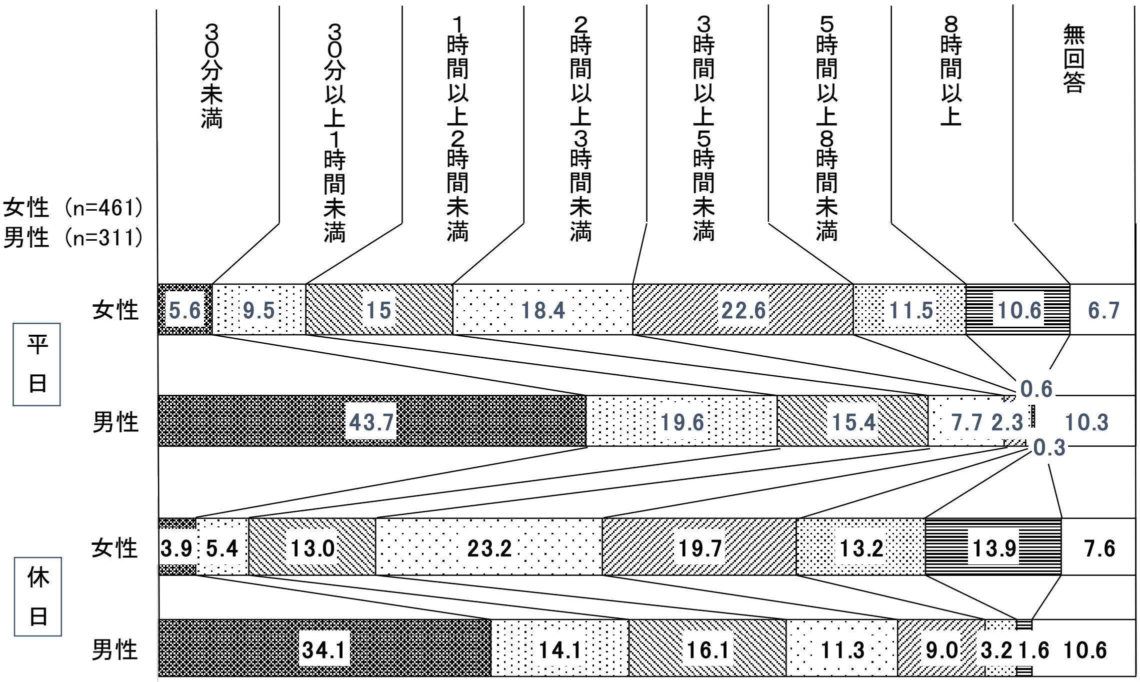
○　女性の社会参加が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となった現在でも、家庭や地域等において固定的な役割分担意識が見られます。「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」の「1日あたりの家事・育児に携わる時間」によると、平日では、女性は「3時間以上5時間未満」が 22.6%と最も高く、一方、男性は「30 分未満」が最も高く4割強を占めています。【図表1】

○　国では、平成 19（2007）年 12 月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び施策の方針を定めた「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みや仕事と生活の調和推進のための行動指針（数値目標）等も含め、様々な取組を進めています。

○　しかしながら、「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、区民の約4割が、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先したいと考えていますが、現実は1割程度にとどまり、約3割が仕事を優先しています。長時間労働の抑制や男性中心型からの転換が十分に進んでいないことなどから、希望と現実が乖離しているのが現状です。【図表2】

○　男性も女性も子育て・介護をしながら無理なく働き続けることができるよう、長時間労働の抑制など働き方の見直しや、性別役割分担意識の解消に向けた啓発が必要です。板橋区では、仕事と家庭生活、地域生活をバランスよく両立できる環境整備に向けて取組を進めます。

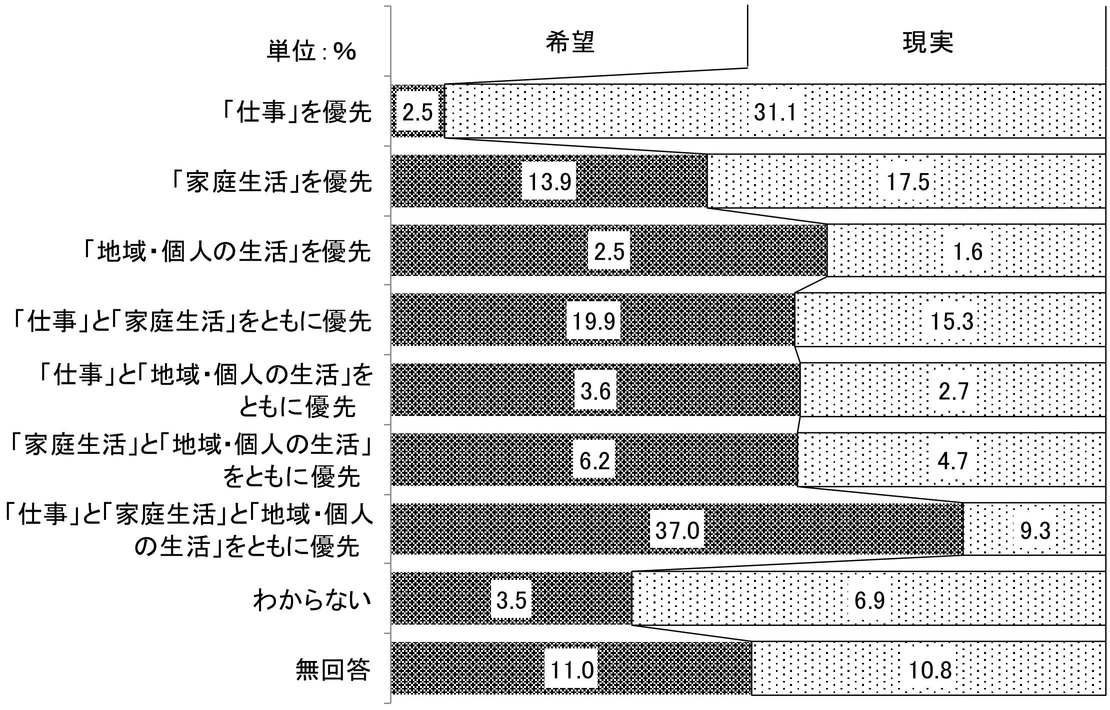
【図表１】「家事」「育児」に携わる１日あたりの平均時間



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

【図表２】「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」優先度

区民（n＝806）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

施策 1-1-1　ワーク・ライフ・バランスへの理解促進

ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性を定着させ、仕事も生活も充実できる板橋区を目指し、職場環境整備の促進と、働く人が自身の働き方を主体的に考え見直すことができるよう啓発活動を推進します。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№２	ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築 （男女社会参画課）	― （始期：平成 28 年度）	理解促進に向けた連携会議の開催 10 課(機関)以上連携 年３回以上開催

№.	事　業	内　容	担当課
1	**横断的な連携取組１** ワーク・ライフ・バランス啓発のために関連事業と連携	ワーク・ライフ・バランスの意義や必要性を連携により様々な対象に向けて周知していきます。 【P．96 ページ参照】	男女社会参画課 （庁内連携）
2	**横断的な連携取組２** ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築	関係所管課担当者を構成員とする、ワーク・ライフ・バランス連携会議を設置します。 【P．97 ページ参照】	男女社会参画課 （庁内連携）
3	現代的な課題の学習「働くことと育児を考える学習」 【働くことと育児を考える講座、はたいくカフェ】	区民の企画運営による講師・助言者を交えた話し合い学習や気軽に話し合える場を設けることでワーク・ライフ・バランスへの理解を進めます。	生涯学習課

施策 1-1-2　男性の働き方改革・家庭参画促進

「夫は仕事、妻は家庭」という固定的な役割分担意識については、時代とともに変わりつつあるものの、依然として、特に男性にその意識が強く残っていることから、家庭生活において男性が家事・育児を実践していくために、男女平等参画への男性の理解促進や意識改革を図ります。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№ 4	「いたばしパパ月間」実現に向けた調査・調整・実施・拡大 **（男女社会参画課）**	－ （始期：平成 28 年度）	月間中に実施する事業数 20 事業以上

№	事　業	内　容	担当課
4	**横断的な連携取組 3** 「いたばしパパ月間」実現に向けた調査・調整・実施・拡大	各所管課が実施している「父子対象事業」を「いたばしパパ月間」に集中させ、一体的に広報していくことで「男の子育て」を啓発し、男性の育児参加を推進します。 【P．97 ページ参照】	男女社会参画課 （庁内連携）
5	**横断的な連携取組 4** 男性の意識向上につながる多様な啓発	区民まつりやマラソン大会等で撮影した「イクメン写真」のコンテスト等、男性が家事・育児等を前向きにとらえ、積極的に参加できるような広報・啓発活動を庁内で連携しながら行います。 【P．98 ページ参照】	男女社会参画課 （庁内連携）
6	男性向け家事・育児・介護スキルアップ講座	男性が子育てや家事に主体的に参画するための知識やスキルを身に付けられる講座を実施します。	男女社会参画課
7	イクメン講座	父親向けに親子のふれあい遊びや、父親同士が交流する機会を作ることにより、育児の楽しさ・大切さや、育児に必要な知識と家庭力アップの方法を学ぶ場を提供します。	子ども政策課
8	親の一日保育士体験	保育園での一日保育士を体験することで、育児に対する視野を広げ、子育ての楽しさを再発見するものです。男性の参加を促進することで、育児参加や仕事と子育ての両立支援につなげます。	保育サービス課

行動 1-2　女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備

現状と課題解決の方向性

○　少子高齢化やグローバル化が進む中、働きたい人が性別に関わりなくその能力を発揮できる環境づくりはダイバーシティ＜注[15]＞の推進にもつながり極めて重要であるにも関わらず、第１子出産後に女性の約４割が退職するなど、いまだ多くの女性が、結婚、出産、育児期に就業を中断するM字カーブ問題が依然として解消されていません。働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく、また、性別を理由とする差別的取り扱いやセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（マタニティ・ハラスメント）等を受けることなく働き続け、その能力を十分に発揮できるよう、環境整備に向けた取組を推進していきます。【図表３】【図表４】

○　ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現には、企業経営者の意識改革が不可欠であることから、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法等を鑑みて、企業が主体的に取組を進めることができるよう、好事例等を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業への支援を推進していきます。

○　「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、仕事と生活の調和を図るうえで、約５割の人が「育児・介護に関する社会的サポートの充実」、３割の人が「職場の両立支援制度の充実」を必要としているのに対し、５割以上の事業所が両立支援のための制度がないと答えています。経営者の意識改革と働きやすい環境整備に向けて、産業部門や関係機関と効果的な連携により、取組を推進していきます。【図表５】【図表６】

○　仕事と生活の調和の推進には、子育て支援や介護支援のしくみも同時に整備していく必要があります。

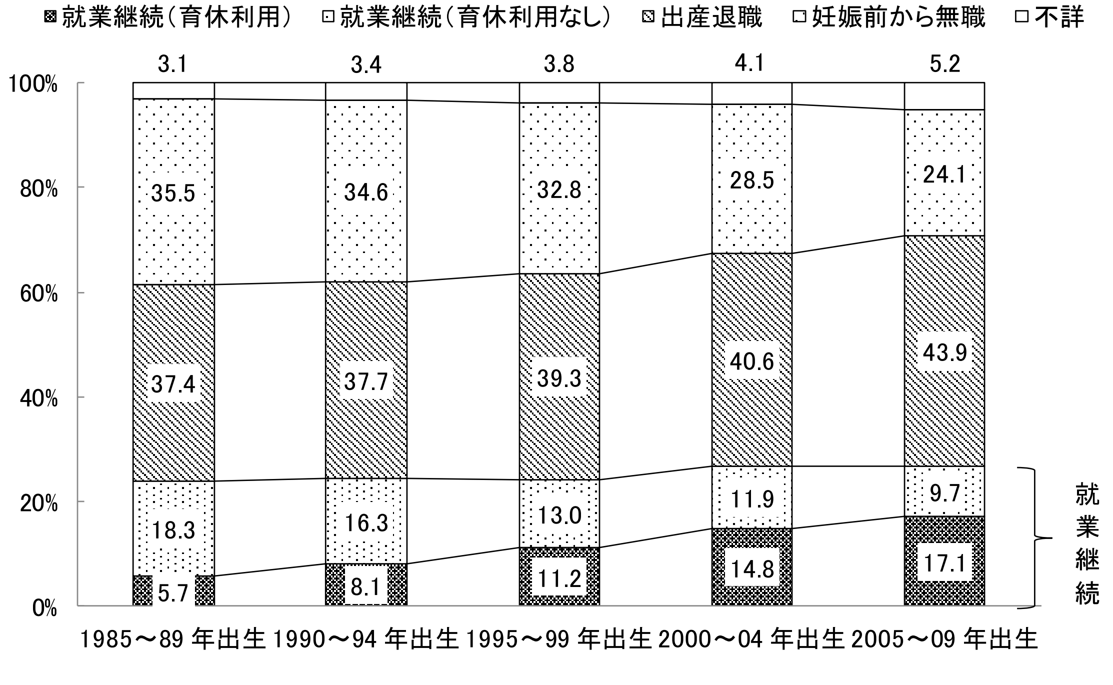
○　働きやすく、働きながら安心して子どもを生み育てられる等の観点から、保育園等社会的環境整備や保育サービスの充実を進めていきます。

＜注[15]＞：ダイバーシティ

　多様な人材を積極的に活用しようという考え方のことで、性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントについていう。

○　「団塊の世代＜注[16]＞」が 65 歳を迎え、板橋区の高齢化率は 22.4%（平成 26 年度）と全国平均（25.1%）をかろうじて下回っていますが、「高齢社会」と呼ばれる水準にあります。介護者は、とりわけ働き盛り世代で、管理職として活躍する方や職責の重い仕事に従事する方も少なくありません。そうした中、介護は育児と異なり突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから、仕事と介護の両立が困難となることも考えられ、結果的に仕事を辞めざるをえないという「介護離職」 が大きな問題となっています。家族の介護を抱えている労働者が仕事と介護を両立できるよう環境の整備に向けた取組や介護休業制度の周知等を進めます。

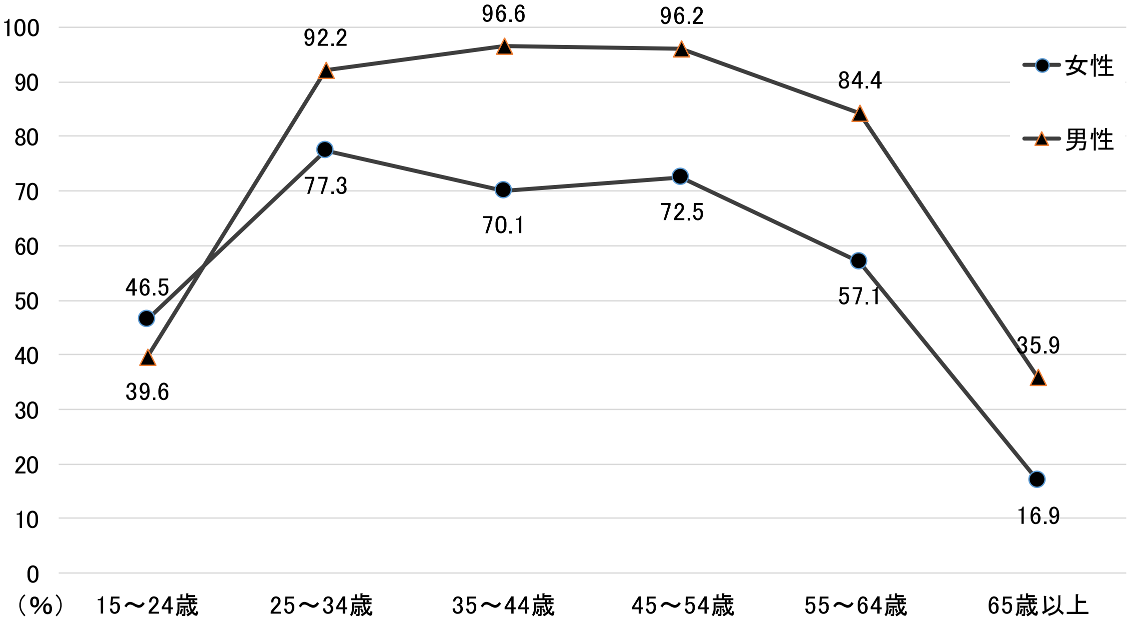
【図表３】子の出生年齢別出産前後の妻の就業変化（第１子）（全国）



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査　結婚と出産に関する全国調査（夫婦調査）」平成22年

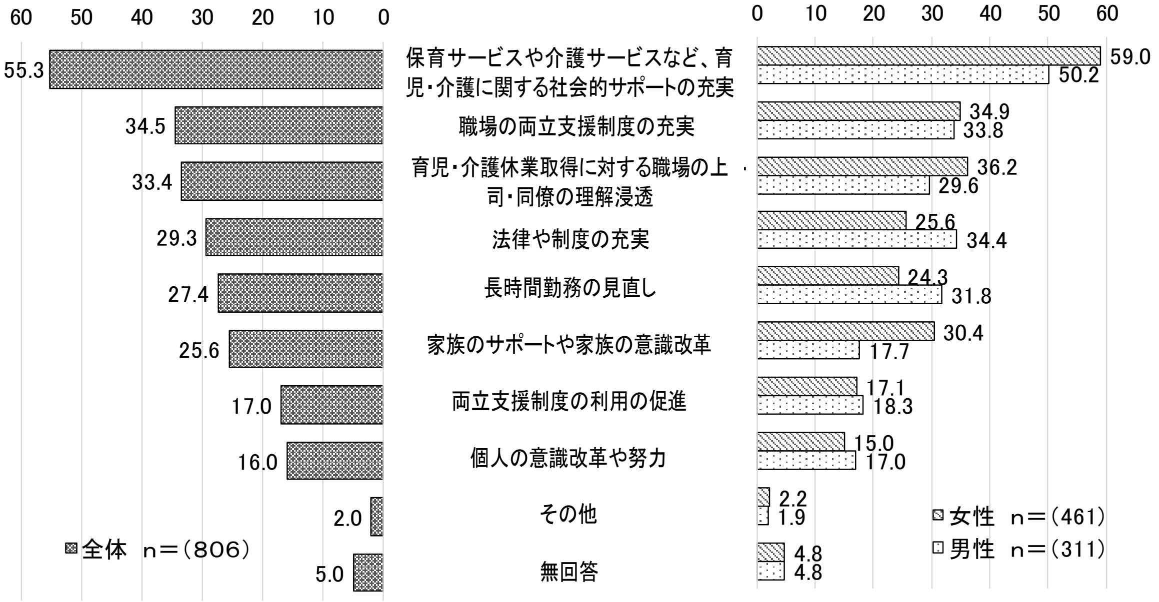
＜注[16]＞：団塊の世代
第一次ベビーブームが起きた時期に生まれた世代。第二次世界大戦直後に生まれて、文化的な面や思想的な面で共通している戦後世代のことである。厚生労働省は 1947 年から 1949 年までの３年間に出生した世代と定義している。

【図表４】男女別労働人口比率（東京）



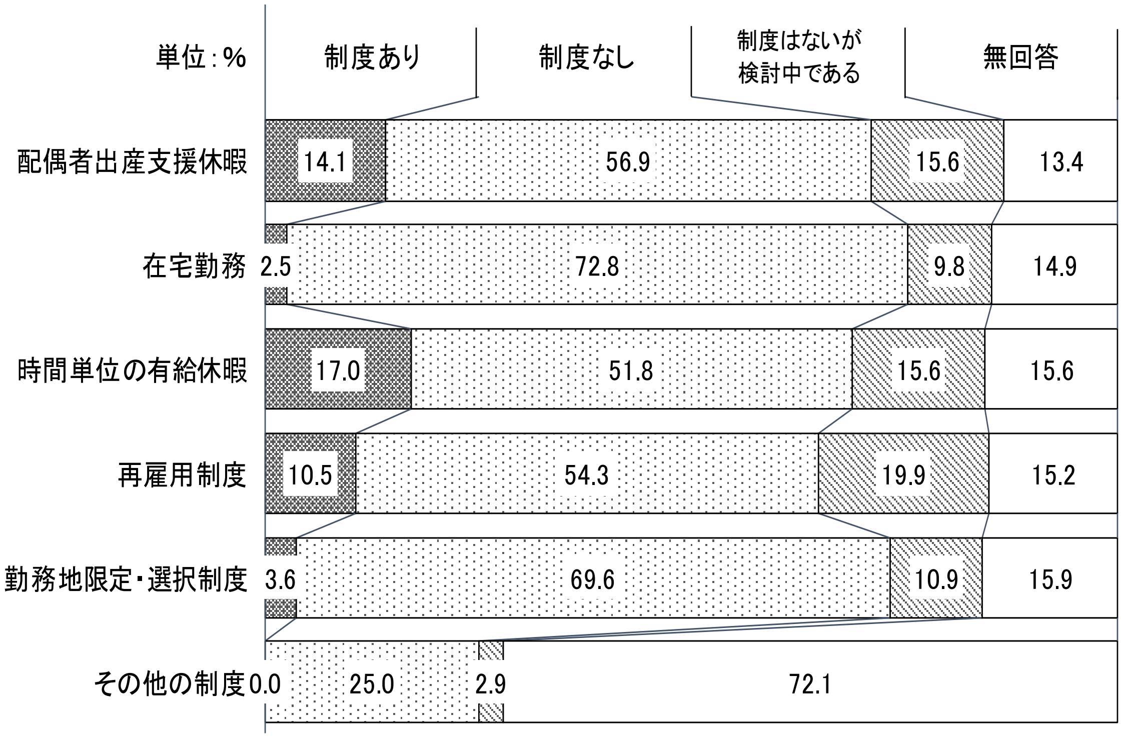
注：労働力人口比率とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合を指す。
資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」（平成25年平均）

【図表５】仕事と生活の調和を図る上で重要だと思うこと



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月 板橋区）

【図表６】育児や介護と勤務の両立支援のための制度



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：事業所]（平成26年12月板橋区）

施策 1-2-1　企業等における環境整備とポジティブ・アクションの推進

ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方や女性の活躍の必要性について、企業経営者の意識改革に向けた啓発活動を行うとともに、職場環境を整えるための支援を進めていきます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№10	ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰制度の充実（いたばし good balance 会社賞） **（男女社会参画課）**	応募企業数 年２社 （平成 27 年度）	応募企業数 15 社以上 （５年間累計）

No.	事　業	内　容	担当課
9	先進企業や関係機関と連携して取り組む区内企業へ向けた啓発普及	ワーク・ライフ・バランス導入による企業の成功事例紹介やノウハウ等、企業トップの理解を促す啓発活動を効果的に実施します。	男女社会参画課
10	ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰（いたばし good balance 会社賞）	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に向けて積極的に取り組む企業を支援するため表彰制度の充実を進めます。	男女社会参画課
11	ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供と働きかけ	ワーク・ライフ・バランスや、性別を理由とする差別的取扱いとは何か等、女性の活躍推進に必要な情報提供を行い、男女がともに働きやすい環境整備を推進します。	男女社会参画課 産業振興課
12	中小企業の「一般事業主行動計画」策定支援	産業融資利子補給を利用する中小企業者のうち、一般事業主行動計画またはいたばし good balance 会社賞受賞企業に対し、利子補給割合を１割優遇加算します。	産業振興課
13	出前経営支援事業	社会保険労務士を派遣し、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する相談、一般事業主行動計画の策定、就業規則改正等の助言・指導、企業内研修等を支援します。	産業振興課 （産業振興公社）

施策 1-2-2　子育てに対する支援

認可保育園や小規模保育施設等の保育環境整備を始め、病児・病後児保育、延長保育等の充実や子どもに関する相談など、区民の多様なニーズに対応したサービスを提供します。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （30 年度末）
事業No.17	延長保育 **（保育サービス課）**	実施園 ７８園 （平成 26 年度）	実施園 １０９園

※目標値は主たる個別計画等における数値となりますので、設定期間終了時に見直します。

No.	事　業	内　容	担当課
14	乳児期支援の充実 【①乳児家庭全戸訪問事業、②離乳食訪問お助け隊事業】	①保健師、助産師、子育てサポーター（区が養成した子育て支援者）による乳児家庭への訪問により、子育てに関する情報提供や育児相談・助言、産後うつ対応など、養育者の不安を解消するための支援を行います。 ②区が養成した“離乳食訪問お助け隊員（栄養士）”が希望する保育者の自宅に訪問し、離乳食に関する様々な疑問、不安を解消する支援を行います。	健康推進課
15	多様な保育環境の整備 【家庭福祉員、小規模保育施設整備、事業所内保育施設整備、民間保育所整備】	仕事等で保育を必要とする保護者に代わり、家庭内保育や、区や民間の空き施設を利用し民間事業者の活用を進める等、多様な保育環境を整備することで待機児解消を目指します。	保育サービス課 子育て支援施設課
16	病児・病後児保育	病気の回復期（病後児）又は回復期でない（病児）児童で、安静を要するため保育園等に通園できないときに、区が委託する医療機関で保育することで仕事を休むことなく子どもを預けられる環境を整備します。	保育サービス課
17	延長保育	就労等の理由により保育が困難な保護者の就労を支援するため、通常保育時間外の保育を行います。	保育サービス課
18	預かり保育	区内私立幼稚園において、通常の教育時間外でも児童を預けられる環境を整備し、共働き家庭でも幼稚園に子どもを預けられる体制を進めます。	学務課
19	要支援児保育	区立・私立保育園において、障がいや発達の遅れがある児童を受け入れ、要支援児保育の充実を図ることにより、保護者の経済的自立と育児の両立支援を進めます。	保育サービス課
20	子育て相談 【子育て相談、育児相談】	児童館や保育園等において、保護者から子育てに関する悩みや不安を解消・軽減するために相談に応じます。	子ども政策課 保育サービス課
21	子育て支援事業の充実 【ファミリー・サポート・センター事業、育児支援ヘルパー派遣、ショートステイ・トワイライトステイ、子育て支援員養成】	子育て支援に関わる人材を育成することで、子ども家庭支援センターで実施する事業を充実させるとともに、女性の継続就労や社会参画を進めます。	子ども家庭支援センター
22	板橋区版放課後対策事業「あいキッズ」	区内区立全小学校において、放課後の子どもの安心・安全な居場所を確保することで、保護者の仕事等と子育ての両立支援を推進します。	地域教育力推進課

施策 1-2-3　介護等に対する支援

介護サービスの充実や、地縁組織、ボランティア、NPO、民間企業等との地域連携による在宅での介護負担の軽減と併せて、介護予防により介護状態にならないための事業を積極的に推進していくことで、家族の介護を抱えている労働者が、仕事と介護の両立が困難にならないよう環境整備等の取組を進めます。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業No.24	地域のニーズとサービスをコーディネートする生活支援コーディネーターの配置 **（おとしより保健福祉センター）**	第１層コーディネーター※1 1 （平成 27 年度）	第２層コーディネーター※2 19

※1　第 1 層コーディネーター
　　区内全域への生活支援サービスの開発・普及や基盤整備を推進する役割の生活支援コーディネーター（広域開発型）
※2　第 2 層コーディネーター
　　日常生活圏域等において圏域の生活支援サービス提供団体間の連携協働を促進する役割の生活支援コーディネーター（圏域調整型）

No.	事　業	内　容	担当課
23	介護予防・日常生活支援総合事業（新しい総合事業）の推進	住民主体の支援サービスを含めた多様な主体による介護予防、生活支援サービスの提供を推進します。	介護保険課
24	地域のニーズとサービスをコーディネートする生活支援コーディネーターの配置	多様な主体による介護予防・生活支援サービスの提供や連携強化を進めます。	おとしより 保健福祉センター
25	地域包括支援センター（おとしより相談センター）の充実	地域における介護連携を進め、身近な高齢者や介護家族の総合相談窓口として、包括的ケアを推進していきます。	おとしより 保健福祉センター
26	介護離職防止のための情報提供	家族の介護を抱えている労働者が仕事と介護を両立できるよう介護休業制度の周知等を進めます。	男女社会参画課
27	認知症高齢者援護事業	認知症サポーターやサポーターを養成する講師（キャラバンメイト）を増やし、認知症高齢者を地域全体で支援する体制づくりを進めます。	おとしより 保健福祉センター
28	障がい者自立生活支援介護セミナー	障がい者の介護者、支援者等に対して、支援方法や具体的な介護方法が学べるよう介護セミナーを実施します。	障がい者福祉課

行動 1-3　就労や能力発揮に向けた支援

現状と課題解決の方向性

○　「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」で、女性が働くことについての意識をみると、「子どもができたら一時やめて、手がかからなくなったらまた職業につく方がよい」が区民の４割台半ばを占め、内閣府や東京都と比較すると 10 ポイント以上も上回っていました。一方、「職業を継続した方がよい」は、３割程度に留まり、内閣府や東京都と比較すると 15 ポイント以上も下回っていました。板橋区におけるM字カーブ問題解消に向けて、女性の就労継続支援や働きやすい環境づくりを推進します。【図表７】

○　雇用の分野において、女性もその能力を十分に発揮できるようにするためには、企業におけるポジティブ・アクションの促進と併せ、女性労働者の側も職業能力の向上等により個々人の就業能力を高めていくことが重要です。

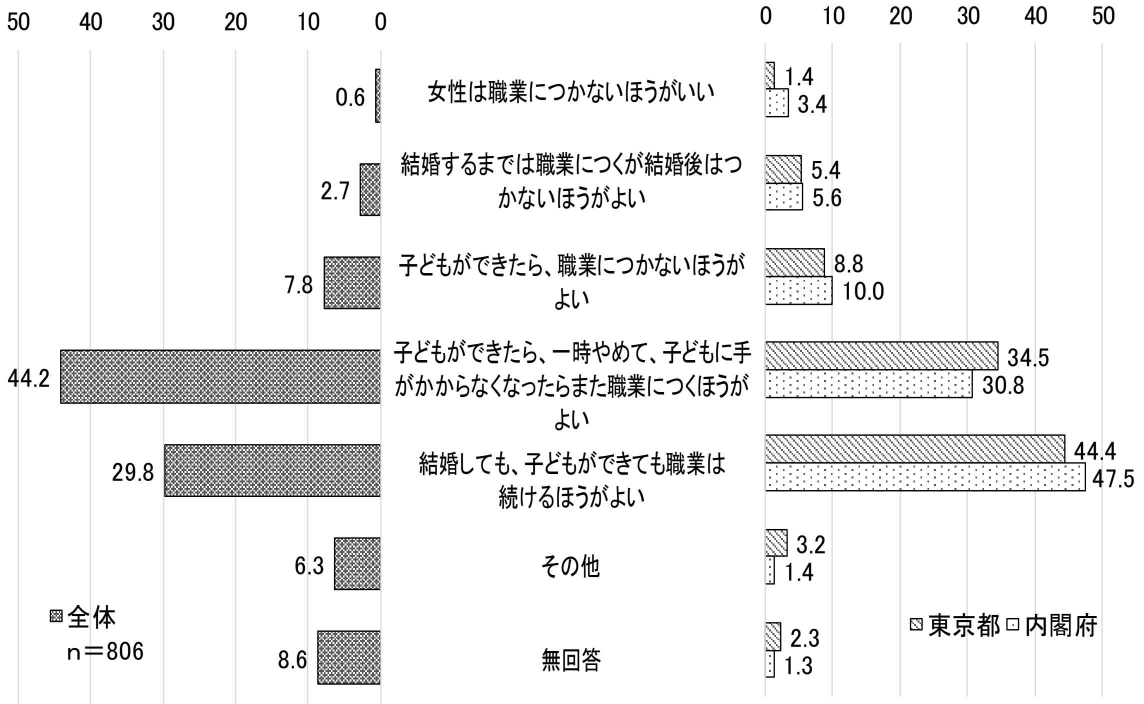
○　平成 26（2014）年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の役職別女性管理職の割合は、係長相当職 18.0%、課長相当職 7.6%、部長相当職 3.9%となっています。

○　今後、雇用の分野において、女性の活躍を推進していくために、板橋区では、情報提供や能力向上に向けた機会の提供等を積極的に進めていきます。

○　非正規雇用労働者やひとり親など、生活上困難に陥りやすい女性の増加や、高齢単身女性相対的貧困率＜注[17]＞が高いという実情に鑑みて、女性が長期的な展望に立って働けるよう、男女平等参画の視点に立ち、様々な相談に応じることができるよう相談体制の充実もを含めて、適切な支援を行っていきます。【図表８】【図表９】

＜注[17]＞：相対的貧困率
　全国民における低所得者の割合のこと、全国民の所得の中央値の半分より低い人がどれだけいるか表す数値。経済協力開発機構（OECD）の作成基準は、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合。

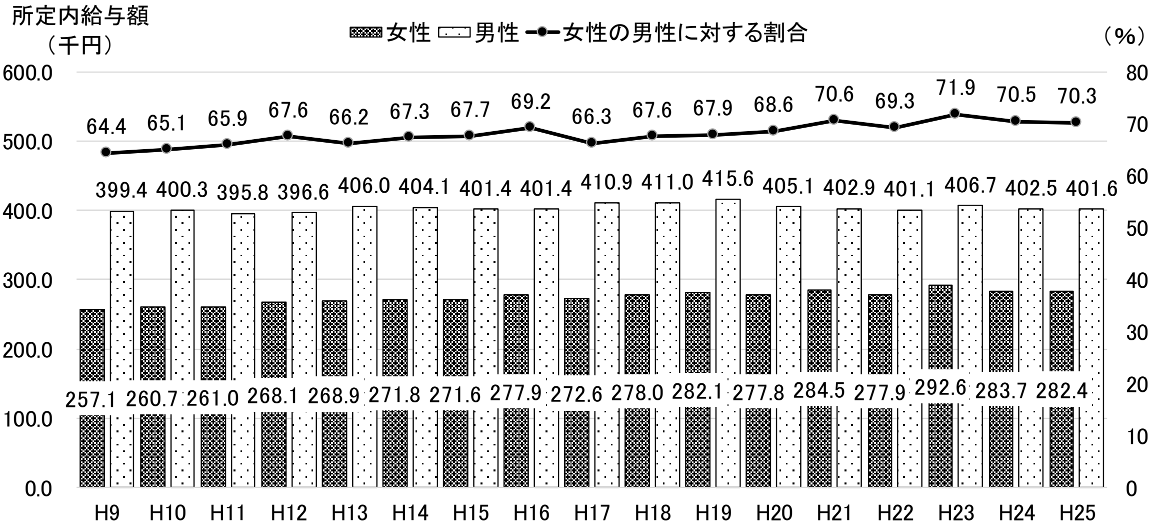
【図表７】女性が働く事に対する意識



	全体 n＝806	東京都	内閣府
女性は職業につかないほうがいい	0.6	1.4	3.4
結婚するまでは職業につくが結婚後はつかないほうがよい	2.7	5.4	5.6
子どもができたら、職業につかないほうがよい	7.8	8.8	10.0
子どもができたら、一時やめて、子どもに手がかからなくなったらまた職業につくほうがよい	44.2	34.5	30.8
結婚しても、子どもができても職業は続けるほうがよい	29.8	44.4	47.5
その他	6.3	3.2	1.4
無回答	8.6	2.3	1.3

資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

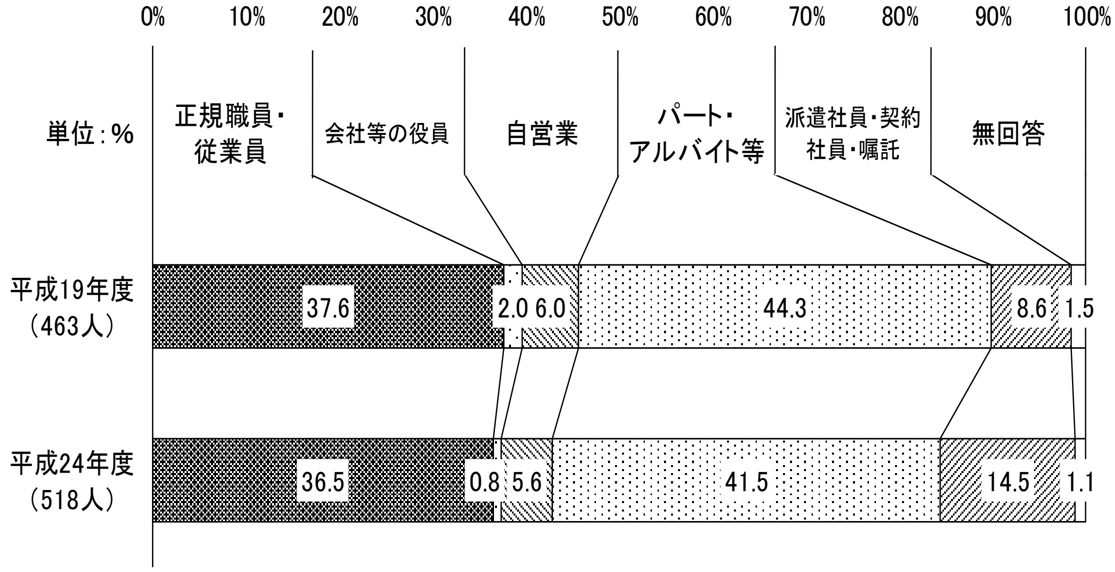
【図表８】所定内給与額男女間格差の推移

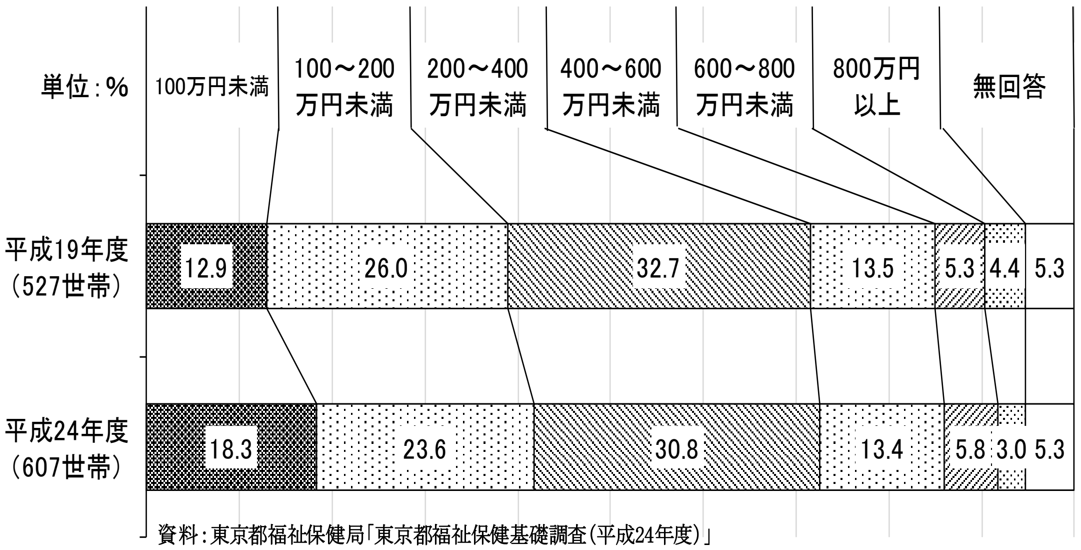


	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
女性	257.1	260.7	261.0	268.1	268.9	271.8	271.6	277.9	272.6	278.0	282.1	277.8	284.5	277.9	292.6	283.7	282.4
男性	399.4	400.3	395.8	396.6	406.0	404.1	401.4	401.4	410.9	411.0	415.6	405.1	402.9	401.1	406.7	402.5	401.6
女性の男性に対する割合	64.4	65.1	65.9	67.6	66.2	67.3	67.7	69.2	66.3	67.6	67.9	68.6	70.6	69.3	71.9	70.5	70.3

資料：厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査（東京都）」

【図表９】母子家庭の就業状況





資料：東京都福祉保健局「東京都福祉保健基礎調査（平成24年度）」

施策 1-3-1　女性の就労と能力向上に向けた支援

多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がその選択において能力を十分に発揮できるよう、再就職や起業支援、リーダーとしての役割等、雇用の分野においても女性が活躍できるよう知識や情報の提供を行います。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業№29	就職支援セミナー（男女社会参画課）	実施回数・参加人数 3 回 105 人 （平成 26 年度）	実施回数・参加人数 15 回以上 525 人以上 （5 年間累計）

№	事　業	内　容	担当課
29	就職支援セミナー 【女性のための再就職支援セミナー、就職支援セミナー】	働きたい女性のニーズに対応した再就職・就労・資格取得による就業率向上を目指します。	男女社会参画課 産業振興課
30	起業家支援 【起業家支援セミナー、起業に向けた支援】	企業活性化センターとの共催による起業家支援セミナー開催やインキュベーション施設の貸出、専門家による支援等を通じて女性の起業を推進します。	男女社会参画課 産業振興課
31	ハローワークとの連携による就労支援	ハローワーク池袋等との共催で若者を対象に面接会を実施し、女性の就業率向上を図ります。	産業振興課
32	女性の継続就労へ向けた支援	制度・雇用の情報提供や関係機関（東京しごとセンター、産業経済団体、ハローワーク等）との連携により、女性の就労を支援していきます。	男女社会参画課
33	いたばしＩ（あい）カレッジ	女性の能力発揮に向けて連続講座を開催し、雇用の場における女性活躍を推進します。	男女社会参画課
34	キャリアカウンセリング	男女各１名のキャリアカウンセラーを配置し、個別面談の実施により女性の就業を支援します。	産業振興課
35	資格取得支援事業	勤労者福利共催事業において、資格取得講座を実施し、職場内の処遇改善、女性の就職率向上を進めます。	産業振興課 （産業振興公社）
36	女性のための働き方サポートとフェミニスト相談	仕事と生活の両立や労働条件、セクハラなど女性が仕事をしていく上での悩みに対応していきます。	男女社会参画課

施策 1-3-2　女性の経済的自立と生活安定に向けた支援

ひとり親家庭等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、女性が長期的な展望に立って働けるようにすることも必要であることから、就業による自立支援や相談体制の充実、日常生活の支援等、課題を抱える女性等が安心して暮らせる環境整備に向けた支援を行っていきます。

活動指標

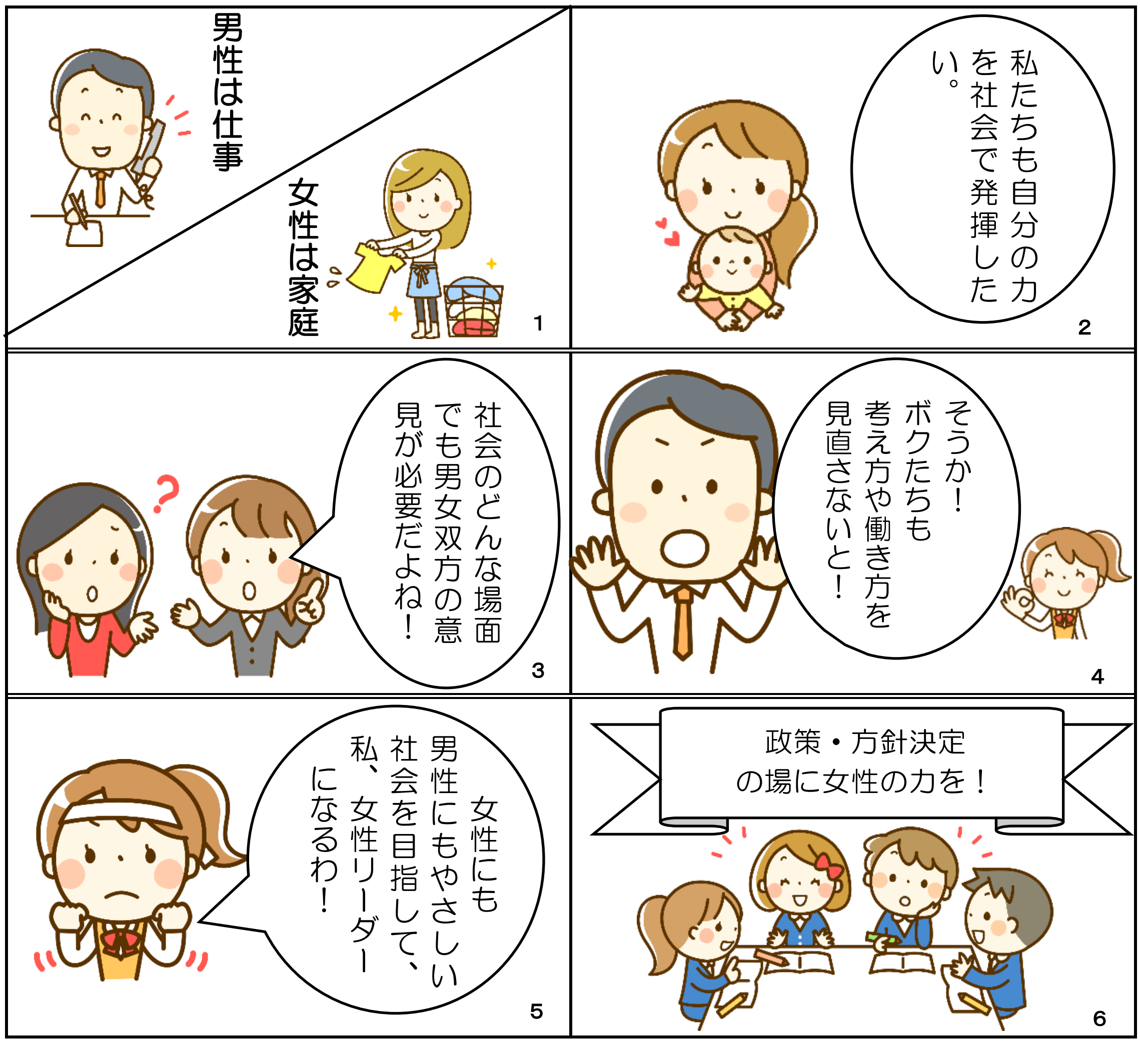
事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業№40	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援 （福祉事務所）	ひとり親家庭自立支援給付金支給者数 ２７人 （平成 26 年度）	ひとり親家庭自立支援給付金支給者数 ３３人

№.	事　業	内　容	担当課
37	女性福祉資金	女性が経済的・社会的に自立するために必要な支援（貸付）を行います。	福祉部管理課
38	福祉総合相談	あらゆる福祉相談をひとつの窓口で受け付けることで、内容に応じた的確迅速な支援を行い、問題を解決することにより生活の安定を図ります。	福祉事務所
39	ひとり親家庭への経済的支援 【母子及び父子福祉資金、児童扶養手当及び児童育成手当の支給】	母子及び父子家庭の方に対し、経済的自立と安定した生活に向け、貸付や各手当を支給をすることにより、ひとり親家庭等の経済の安定に向けた支援を図ります。	福祉部管理課 子ども政策課
40	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援 【ひとり親家庭ホームヘルプサービス、ひとり親家庭自立支援給付金助成事業、ひとり親家庭就労支援プログラム策定事業】	ひとり親家庭の父又は母の一時的な疾病等の際に、ホームヘルパー（家事援護者）の派遣を行うとともに、ひとり親家庭の生活の安定に向けた資格取得訓練費の助成や自立支援員とハローワークとの連携による就労支援等を行います。	子ども政策課 福祉事務所
41	母子生活支援施設	配偶者がいない等の女子及び養育している児童を入所させ、母子生活の安定を図るとともに、就労支援等により退所後の自立促進を目指します。	子ども政策課 福祉事務所
42	住宅情報ネットワーク	住宅の確保が困難なひとり親世帯等に対し、民間賃貸住宅の情報提供を行います。	住宅政策課

めざす姿２　男女がわかりあえるまち

～男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会～

女性は人口の半分、労働人口の４割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っています。あらゆる分野へ女性の参画が進むことは、女性だけでなく、男女がともに暮らしやすい社会の実現につながるものであり、法整備や社会制度上の男女平等の実現が進められていますが、未だ、慣行等の中には、性別による固定的役割分担意識に基づく「男は仕事、女は家庭」「女性は男性の補助業務」という考え方が、職場や家庭、地域社会などにおいて存在しています。男女平等参画社会を実現するためには、男女が対等な立場で、自らの意思によって社会のあらゆる分野や様々な活動に参画していけるよう、制度や慣行のあり方を見直していく必要があります。また、女性が様々な分野や意思決定過程に積極的に参画していくことは、社会の多様性と男女間の実質的な機会の平等の担保する観点からも極めて重要であることから、女性の参画が少ない分野も含めて、積極的にチャレンジしようとする女性が増えるよう、意識づくりを進めます。



●●成果指標●●

指　標	現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
「家庭生活」で男女の地位は平等になっていると考える割合 （板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民）	３１．８％ （平成 26 年度） （４７．０％ 内閣府調査 （平成 24 年度））	内閣府調査と同じか多くなっている
「職場」で男女の地位は平等になっていると考える割合 （板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民）	１９．７％ （平成 26 年度） （２８．５％ 内閣府調査 （平成 24 年度））	内閣府調査と同じか多くなっている

行動 2-1　男女平等参画の意識づくり

現状と課題解決の方向性

○　平成 26（2014）年度の「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「社会全体での男女の平等感」において、約７割が「男性の方が優遇されている」と回答しており、「社会通念・慣習・しきたりなど」においてその傾向が高くなっています。社会のあらゆる場で男女がその能力を十分に発揮して多様な生き方を選択できる柔軟なしくみづくりのためにも従来の制度や慣行・習慣等について見直し・改善をする必要があります。【図表 10】

○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて、男性の４割以上が賛成派（賛成+どちらかといえば賛成）でした。一方、女性においては、５割弱程度が反対派（反対+どちらかといえば反対）であるものの、３割以上は賛成派であり、男女ともに前回調査との変化は見られませんでした。女性の役割について未だ社会に存在する偏見・課題を取り除き、女性の社会参画を進めるためには、男性・女性双方の意識改革が必要です。

○　男女が共に自立して個性や能力を発揮できる男女平等参画社会を実現するためには、子どもの頃から男女平等参画を理解していくことが必要です。
【図表 11】

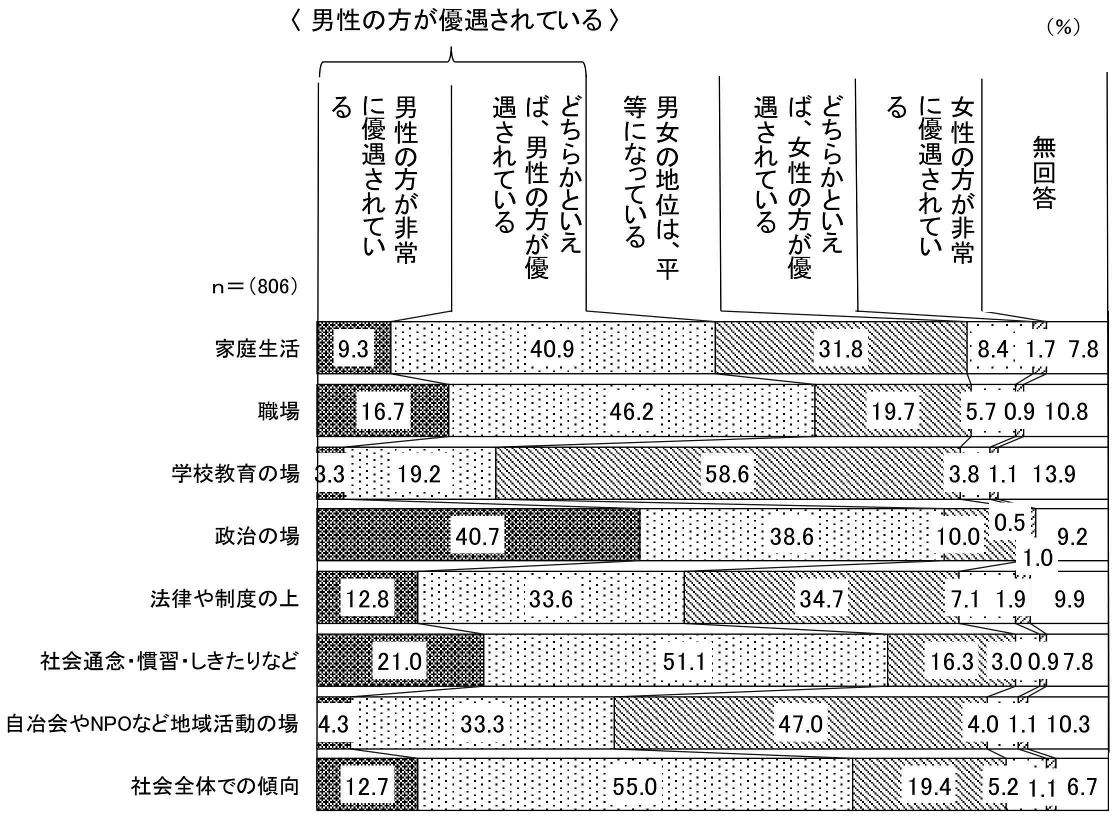
○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「学校教育の場で特に力を入れるべきこと」として、約６割の区民が、日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をすることが必要と考えています。また、男女共学に通う３割の中学生が、学校において性別による対応の違いを感じています。【図表 12】

○　小・中学校、幼稚園、保育園において、男女の区別や性別役割分担意識を助長しない指導を徹底するなど、教職員等の意識改革の推進も含めて、長期的な男女平等参画の啓発に努めていきます。

○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」で「将来就きたい職業」について尋ねたところ、「将来就きたい職業がない・わからない」と答えた中学生の約３割が「魅力的な職業がないから」、約２割が「どのような職業があるのかわからないから」と回答しています。【図表 13】

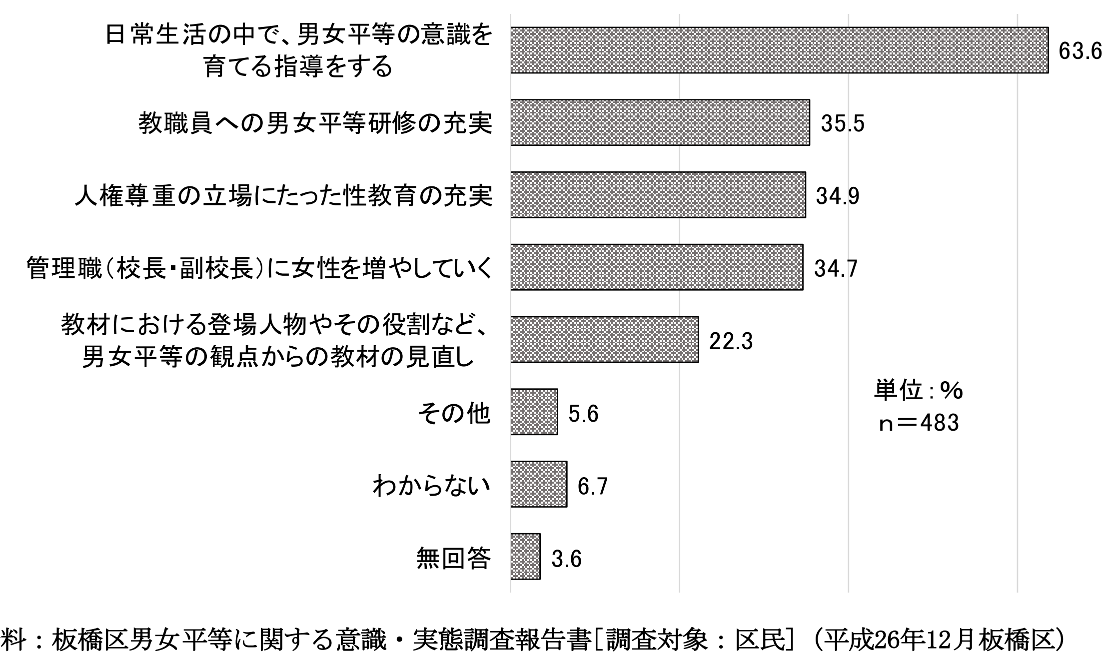
○　次代を担う子どもたちが健やかに、そして個性と能力を発揮できるよう育っていくためには、子どもの頃から将来を見通した自己形成ができるような取組が必要です。

【図表 10】様々な分野における男女平等感



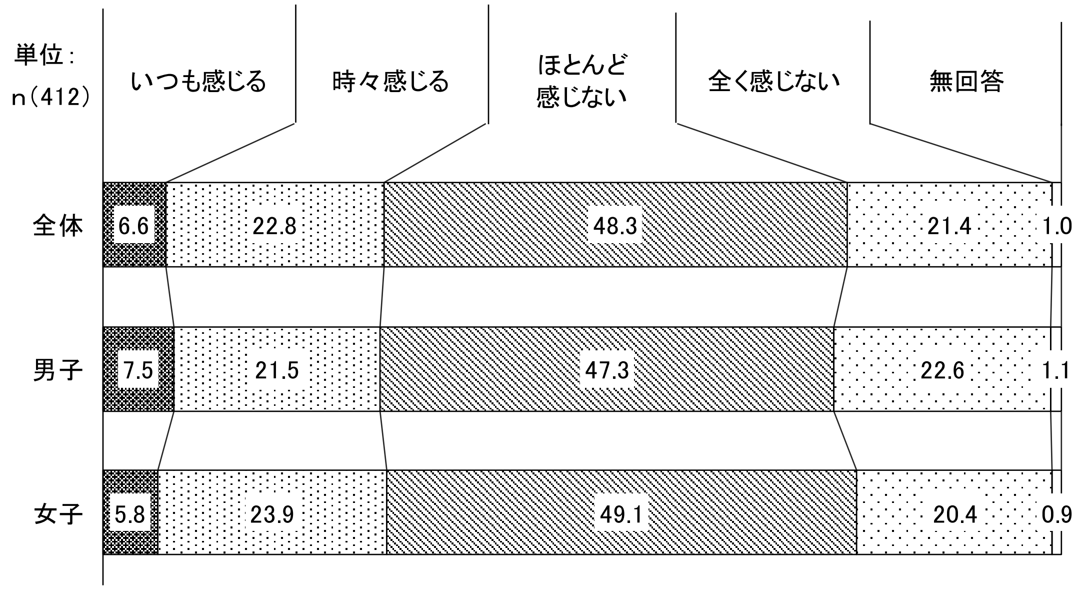
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

【図表 11】学校教育の場で特に力を入れる必要があること



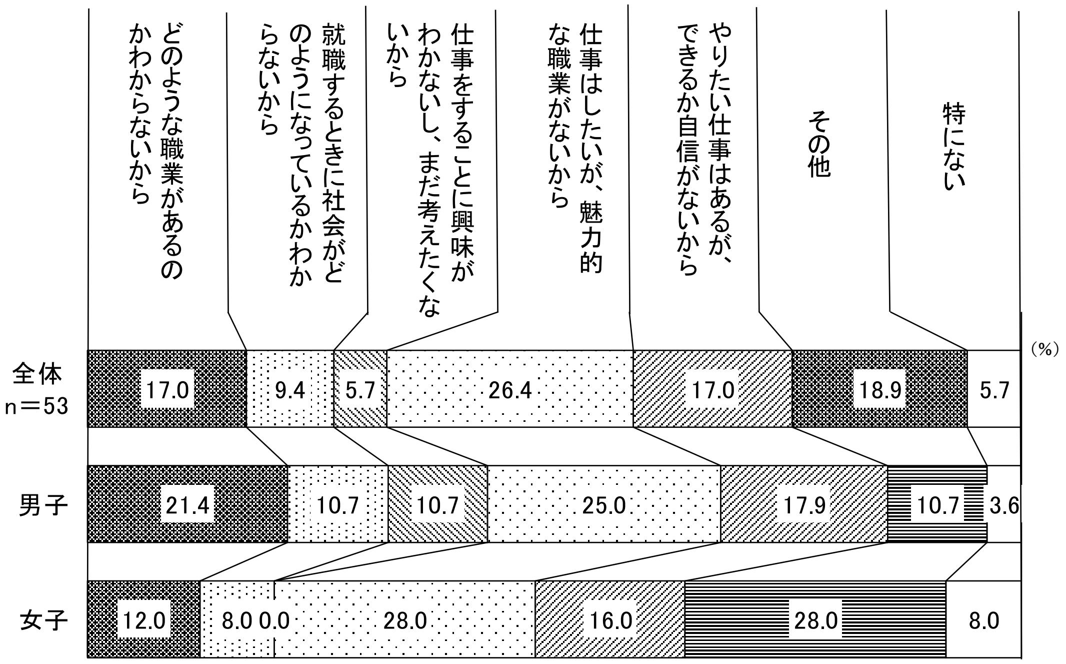
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

【図表 12】学校生活の中で性別による対応のちがいを感じること



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：中学生]（平成26年12月 板橋区）

【図表 13】将来就きたい職業がない・わからない理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：中学生]（平成26年12月 板橋区）

施策 2-1-1　男性・女性の意識改革推進

固定的役割分担意識は、時代と共に変わりつつあるものの、未だ、特に男性に強く残っている傾向があります。そのことが、家事・育児等家族的責任の多くを事実上女性が担うことに繋がっているとも考えられるため、男性の家庭生活への参画を促進すべく、意識改革や理解促進に向けた啓発活動を推進していきます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業No.43	様々な機会を活用した男女平等参画基本条例理念の定着 **（男女社会参画課）**	男女平等参画セミナーの実施回数と参加人数 ２回 49 人 （平成 26 年度）	男女平等参画セミナーの実施回数と参加人数 10 回以上 300 人以上 （５年間累計）

No.	事　業	内　容	担当課
43	様々な機会を活用した男女平等参画基本条例理念の定着 【参画セミナー、区民まつり、成人式、イベントスペース】	区民まつりや成人式等、多くの区民が集まる場において、板橋区男女平等参画基本条例のパンフレット等を使用し、条例理念の普及・啓発活動を行います。	男女社会参画課
44	多様な広報媒体を活用した啓発・普及 【センターだより、ホームページ、ツイッター】	情報誌、チラシ、パンフレットといった紙媒体やホームページだけでなく、ＳＮＳ、企業との連携等、新しいネットワークを有効活用するとともに、シティプロモーションの視点も踏まえ、男女平等推進センターからの情報発信を行っていきます。	男女社会参画課
45	区民との協働で進める男女平等参画意識づくり 【参画週間行事、区民協働企画講座、Ｉ（あい）サロン】	男女平等を推進する区民との協働により、効果的に啓発活動を進めます。	男女社会参画課

施策 2-1-2　生涯キャリア形成に向けた意識づくり

社会人・職業人として自立できる人材を育成するためにキャリア教育を体系的に充実させることが必要です。男女とも経済的に自立していくことの重要性を踏まえて、女性が長期的な視点に立ち人生を展望し、働くことを位置づけ、準備できるような教育を進めます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№４７	次世代の産業人材の育成 **（産業振興課・指導室）**	子ども起業塾参加者数 25 人 （平成 26 年度）	子ども起業塾参加者数 125 人

№	事　業	内　容	担当課
46	キャリア教育の充実 【幼小中一環進路学習、職場見学・職場体験の充実】	小・中学校の一貫性を踏まえたキャリアガイダンス資料の活用や職場見学・職場体験の活動を通じて勤労観や職業観等を育み、社会的・職業的自立に向けた能力・態度を育てていきます。	産業振興課 指導室
47	次世代の産業人材の育成 【子ども起業塾】	将来の産業人材の育成を目的に、小学生を中心に起業体験やものづくり体験講座を実施することで、生涯キャリア形成に向けた意識を形成します。	産業振興課 指導室
48	若者支援	若者による社会的課題の学習及び若者の就労、社会参加につなげる学習機会の機会を提供します。	生涯学習課
49	女性の様々な分野へのチャレンジ支援 【理工チャレンジ（リコチャレ）、スポーツ分野】	女性が少ない理工系やスポーツ分野に、積極的にチャレンジしようとする女性が増えるように啓発活動を行います。	男女社会参画課

施策 2-1-3　幼少期、学校期など若年世代における男女平等参画意識の推進

学校教育においては、児童・生徒が、互いの違いを認めつつ、固定的役割分担意識にとらわれずに、その個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります。そのためには、教職員等の意識や行動が男女平等参画の視点に立った教育を進めて行く上で大きな影響力をもっていることから、教職員の認識を高めていくための取組も進めます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業No.50	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業 **（子ども政策課）**	児童館「中学生のボランティア活動の支援事業」参加校数 9 校 （平成 26 年度）	児童館「中学生のボランティア活動の支援事業」参加校数 23 校

No.	事　業	内　容	担当課
50	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	乳幼児親子とのふれあい体験により、中学生が命の大切さを感じ他者への感謝の心を育むとともに男女が共同して子育てすることの大切さを学びます。	子ども政策課
51	教職員等への研修の充実	保育士研修や東京都教育委員会主催の人権教育研究協議会への参加促進等により、教職員等の意識啓発を進め、男女平等参画に対する知識を身に付けることで、児童一人ひとりを尊重した保育・教育を推進します。	保育サービス課 教育支援センター 指導室
52	保育園、幼稚園・小学校・中学校での意識啓発	学校・園の人権教育の改善と充実を推進し、園児・幼児・児童・生徒の男女平等参画意識の向上を図ります。	保育サービス課 指導室
53	「小学校入学前に身につけたい１０の生活習慣」シートの活用	小学校入学前の１年間を通して、望ましい生活習慣を親子で考え、楽しみながら身につけることをめざします。	地域教育力推進課

行動 2-2　あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進

現状と課題解決の方向性

○　政府は、平成 15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるように期待する」との目標を掲げ取組を進めてきました。

○　板橋区においても、平成 18（2006）年度を初年度とする板橋区基本計画において、「審議会などの女性委員の割合を 40%」と成果指標を定め、啓発を中心とした取組を進めてきました。

○　しかし、板橋区における参画状況を見ると、区議会議員の女性比率は平成 26（2014)年４月１日現在 20%で、23 区の中では下から４番目となっています。また、行政の分野においては、板橋区職員構成 54.2%を女性が占めている中、課長級以上の管理職における女性の割合は 18.1%と 23 区の中で７番目ですが、２割にも達していません。

　板橋区の審議会等における女性委員の割合については、区が 40%の達成目標を掲げているにもかかわらず 30%前後で推移しています。【図表 14】

○　「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「女性管理職の登用が１割未満あるいは全くいない」とした事業所は 64%あり、その中で９%が「女性が希望しない」と回答し、また、８%が「家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない」と回答しています。平成 27（2015）年８月に可決された「女性活躍推進法」を踏まえ、女性の職業生活における活躍を推進するための取組を推進します。【図表 15】

○　町会・自治会、商店街、ＰＴＡ、ボランティア団体など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動していることが多いにもかかわらず、会長をはじめとした役職の多くは職を退いた男性で占められており、方針・意思決定を主体的に行う地位にある女性の割合がいまだに低いのが現状です。若い世代の男性など多様な区民の参画とリーダーとしての女性の参画が増えるよう、啓発活動を進めます。

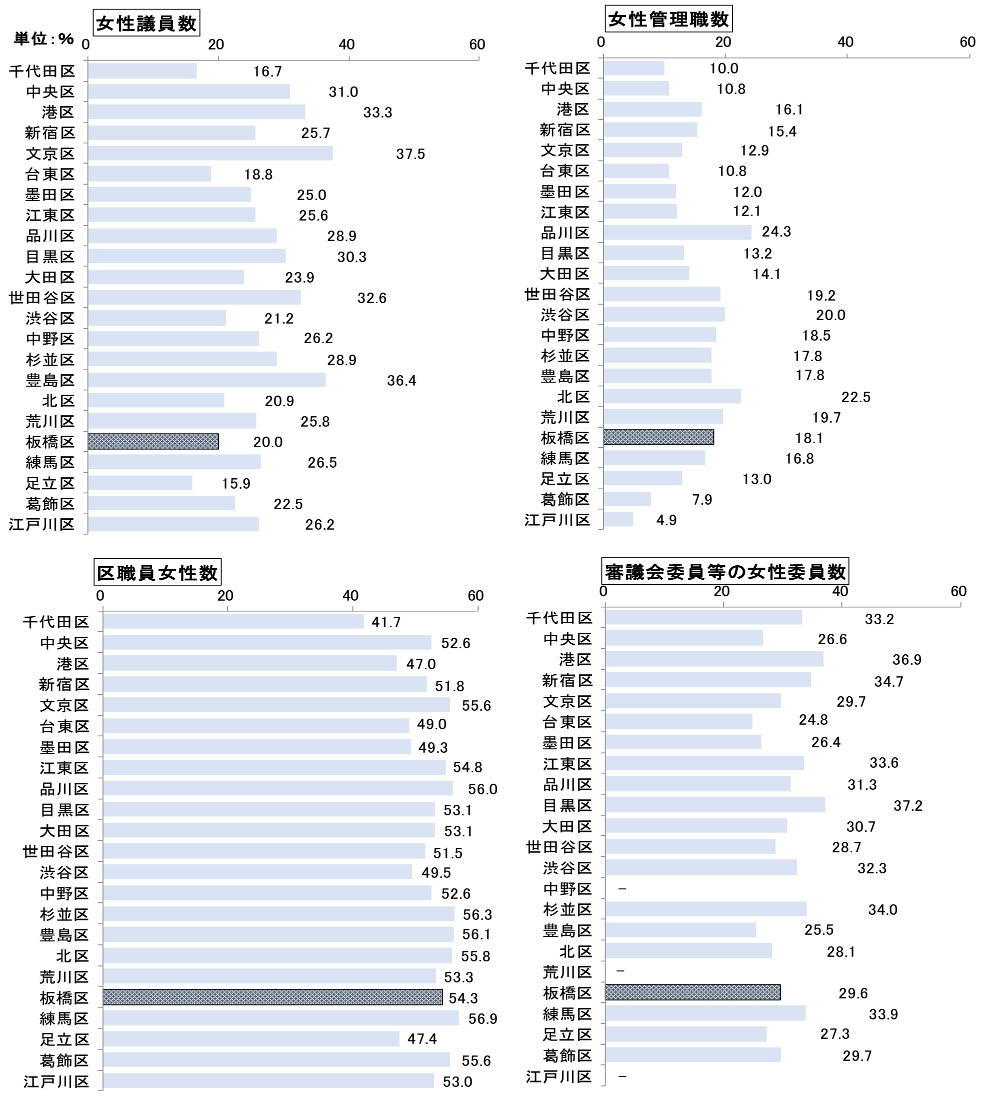
○　防災の分野では、災害時には、平常時における社会の課題がより一層顕著になって現れるため、平常時からの男女平等参画社会の実現が、防災・復興を円滑に進めていくための基盤になります。

○　東日本大震災の災害対応の現場においては、救助・救援、医療及び消火活動、復旧・復興等の担い手として、多くの女性が活躍し、また、現在も活躍していますが、意思決定の場での女性の参画は少なくなっています。

○　災害対応において女性が果たす役割は大きいことを認識し、女性の意思決定の場への参画や、リーダーとしての活躍を推進することが重要です。

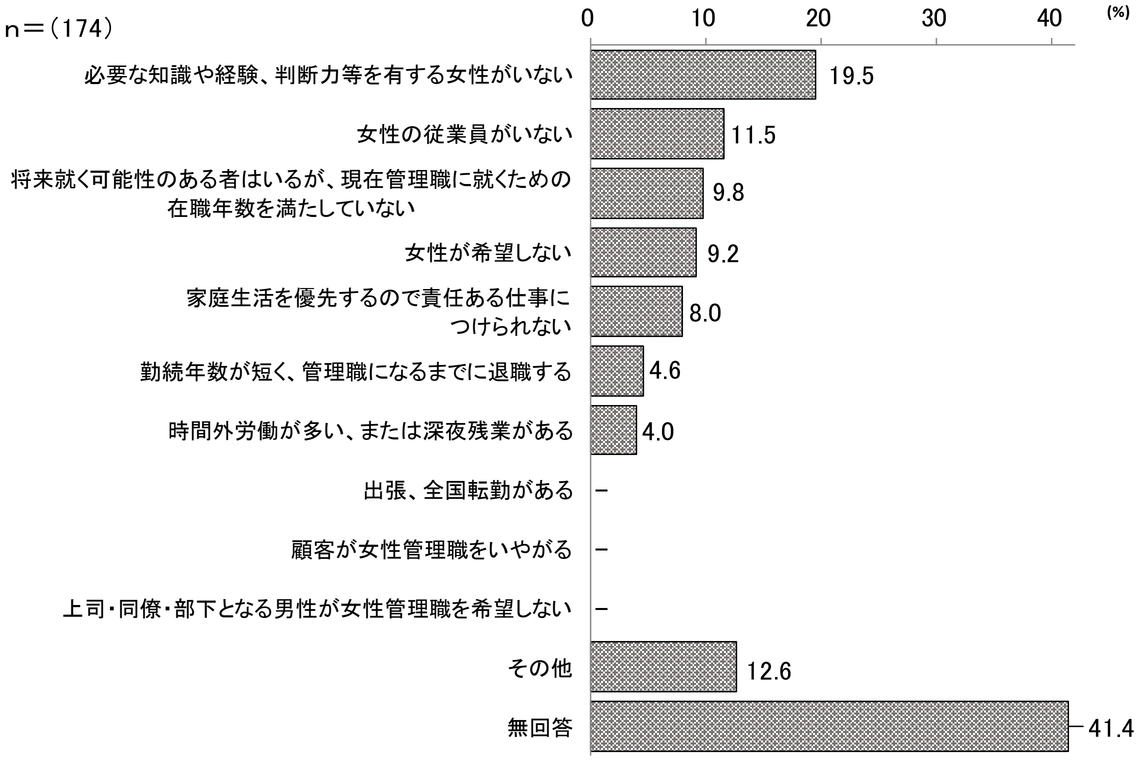
○　「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、防災分野で男女共同参画の視点を活かすために重要なこととして、区民の約６割、職員の約７割が「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営」と回答しました。【図表 16】

【図表 14】区別職員、議員、審議会委員の状況



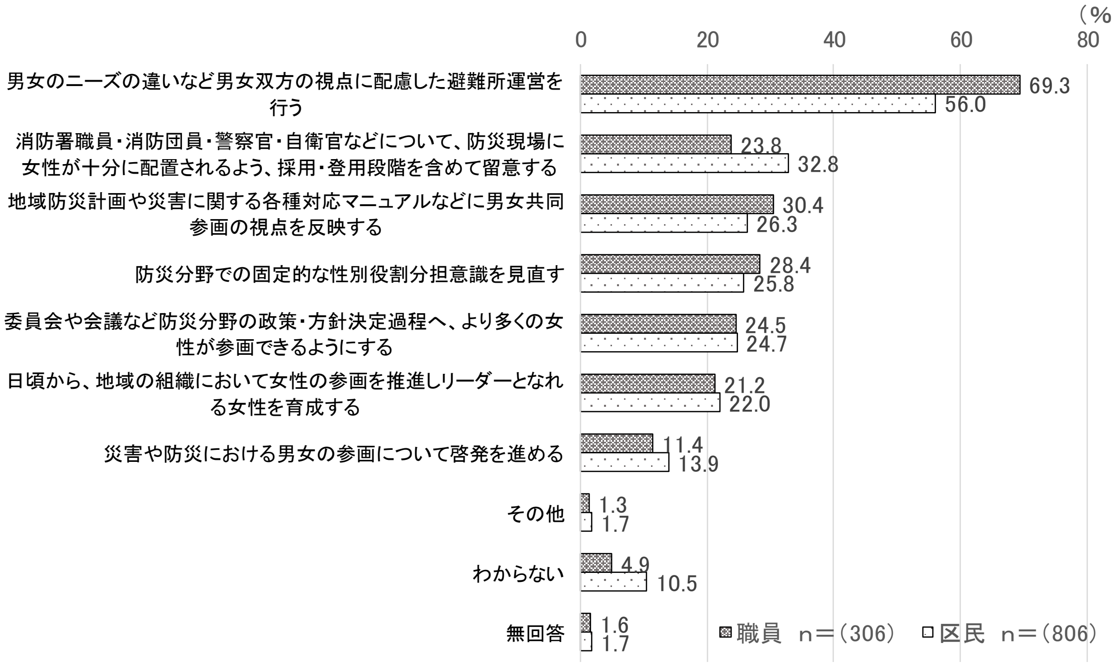
資料：東京都男女平等参画 市町村の平等参画推進状況（平成26年4月）

【図表 15】女性管理職員の登用がない・少ない理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：事業所]（平成26年12月板橋区）

【図表 16】防災分野で男女共同参画の視点をいかすために重要なこと



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

施策 2-2-1　区の政策・方針決定過程等への女性の参画拡大

審議会委員の男女バランスに配慮しながら、女性が意思決定過程に積極的に参画できる環境づくりを推進するために、実効性のあるポジティブ・アクションを推進します。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32年度末）
事業№54	審議会委員等委員の男女バランスへの配慮 **（男女社会参画課）**	付属機関等における女性委員比率 ３０．５％ （平成26年度）	付属機関等における女性委員比率 40．0%

№	事　業	内　容	担当課
54	**横断的な連携取組５** 審議会委員等委員の男女バランスへの配慮	女性が、区政の意思決定過程に参画できるよう、積極的に取組を実行していきます。（女性登用ガイドライン作成、女性バンクなど） 【Ｐ．98ページ参照】	男女社会参画課 （庁内連携）
55	いたばし・タウンモニター制度の活用 【いたばし・タウンモニター、いたばし・ｅモニター】	区政意向の吸収や区政への住民参加の機会において、男女比に配慮した構成により、女性の視点からの意見を区政に反映していきます。	広聴広報課
56	町会・自治会、産業経済団体等様々な地域リーダーへの女性参画の推進 【女性リーダーの育成・活用及び地域活動参加促進、商店街連合会・産業連合会における女性参画の推進】	庁内関係課と連携し、地域の様々な場に女性がリーダーとして参画が進むよう啓発活動を行います。	男女社会参画課 地域振興課 産業振興課

施策 2-2-2　地域活動における男女平等参画推進

　地域に根差した組織・団体活動等の実施には男女双方の視点が反映されることが重要であり、地域で活動する様々な団体等へ向け、意識啓発を行っていくことが必要です。意思決定過程への女性の参画や、従来、男性等が少なかった分野への男性の参画拡大等、地域活動における男女平等参画を推進していくために啓発を行っていきます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№57	連携で進める町会・自治会等の地域団体への意識啓発 （男女社会参画課）	－ （始期：平成 28 年度）	地区ごとの意見交換会 18 地区で実施

№	事　業	内　容	担当課
57	連携で進める町会・自治会等の地域団体への意識啓発	地域団体を所管する担当課と庁内各課と連携し、町会・自治会等の地域団体へ意識啓発活動を行います。	男女社会参画課
58	地域活動への参加促進	女性リーダーの育成と活用のために町会連合会女性部の活動支援を行うとともに、男女双方の地域活動参加を促進するため町会・自治会加入促進事業に対し支援を行います。	地域振興課

施策 2-2-3　男女平等参画の視点を踏まえた防災対策

女性の視点を導入した防災対策や避難所運営等を推進します。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№59	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進 **（地域防災支援課）**	防災リーダー養成講習女性受講者数 1,708 人 （平成 26 年度）	防災リーダー養成講習女性受講者数 2,008 人

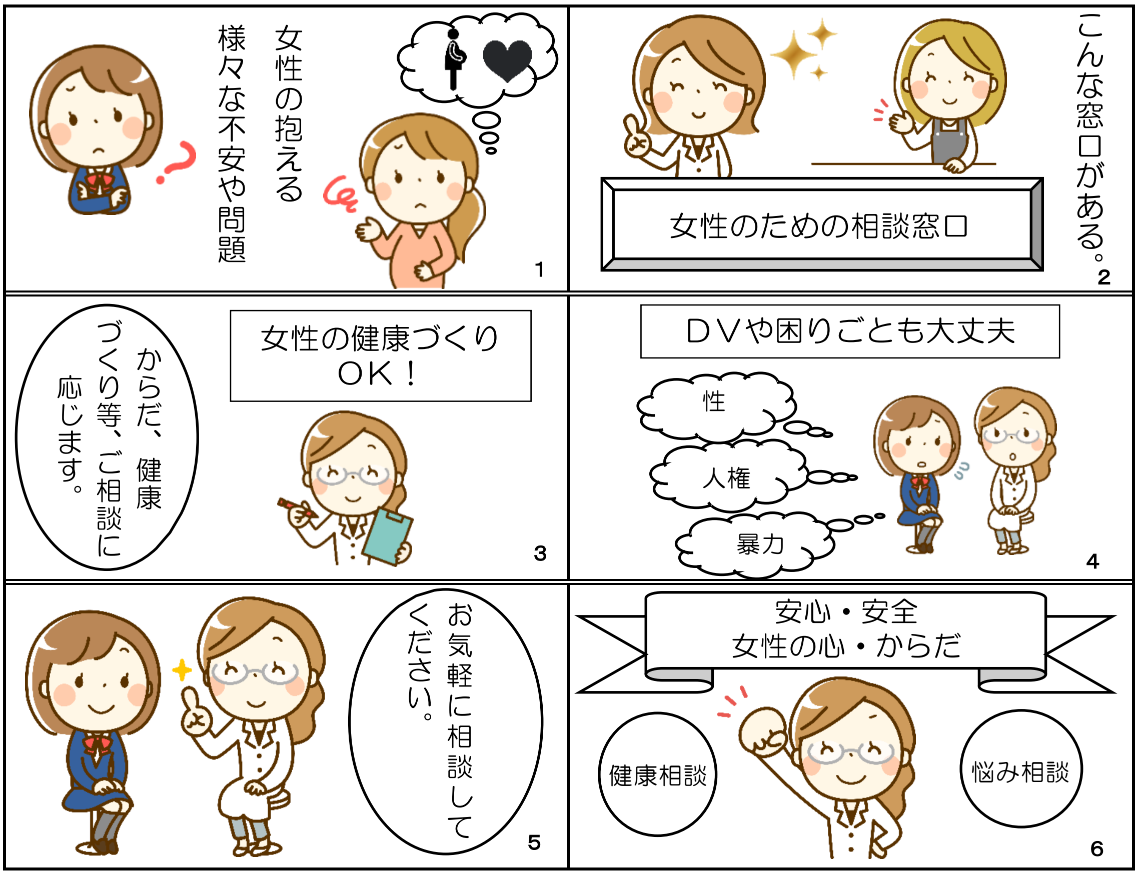
№	事　業	内　容	担当課
59	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進	住民防災組織などを対象とした防災リーダー養成講習に女性の参画を推進するなど、男女双方の視点に配慮した防災対策を進めます。	地域防災支援課
60	男女平等参画の視点を踏まえた避難所運営等の推進	女性に配慮した避難所運営に必要なチェックシートの作成や、備蓄品目の検討などを進めます。	男女社会参画課 防災危機管理課

めざす姿３　安心で安全に暮らせるまち

～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ生きていくことは男女平等参画社会の前提です。特に女性は、妊娠・出産や、更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに留意をする必要があり、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）＜注[18]＞の視点が重要です。こうした点を踏まえるとともに、近年、女性の就業等の増加や晩婚化をめぐる変化等、女性の健康の変化に応じた対策も勘案しながら、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組を推進していきます。

また、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女平等参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であるという観点から、的確に対応していくよう取組を推進していきます。



＜注[18]＞：リプロダクティブ・ヘルス/ライツ
　性と生殖に関する健康と権利のこと。1994 年にカイロで開催された国際人口・開発会議で提唱された概念で、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、子どもが健康に育つことなど、また思春期や更年期における健康上の問題等、女性の生涯を通じた性と生殖に関する課題が含まれている。

●●成果指標●●

指　標	現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
50 歳以下の女性の女性健康支援センター事業利用者割合	５０．０％ （平成 26 年度）	５５．０％
配偶者暴力防止法の認知度 （板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民）	７１．１％ （平成 26 年度） （８１．１％ 内閣府調査 （平成 26 年度））	内閣府調査と同じか多くなっている

行動 3-1　心とからだの健康支援

現状と課題解決の方向性

○　女性は、その心身の状況が思春期、出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて男性とは異なる健康問題が多くあることを理解する必要があります。生涯を通じて心も身体も健康に過ごすためには、心身両面における健康支援や相談体制の充実など、長期的、継続的、総合的な視点での取組が必要です。

○　男女平等推進センター相談業務は、平成 28（2016）年度より、女性特有の健康上の問題を相談しやすい「女性の健康を支援する拠点」である女性健康支援センターと隣接配置します。「女性のための相談窓口」として、双方の連携をより強化していくことで、女性のこころと身体の健康支援を推進していきます。

○　生涯を見通した健康な身体づくりには、運動習慣が密接に関係しています。国の第４次男女共同参画基本計画によると、男性に比べ女性の運動習慣者の割合が低いことから、女性のスポーツ参加を推進する等、誰もがスポーツに親しむことができるよう機会の充実を図ります。

○　意に沿わない妊娠など、女性は男性より負担が大きく、また、そのことが女性に対する人権を侵害する場合もあることから、性と生殖に関する健康管理や決定は、自らが行う権利があるというリプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った、生涯を通じた女性の健康づくり支援が必要です。

○　性的マイノリティ＜注[19]＞が社会的偏見や差別意識にとらわれることなく、個人としての自己の意思と責任により選択した多様な生き方が尊重されるよう取り組んでいく必要があります。

＜注[19]＞：性的マイノリティ
同性愛者・両性愛者・性同一性障害者などの性的少数者のこと。

施策 3-1-1　性差に配慮した健康づくり支援

女性の就業等の増加や晩婚化をめぐる変化等、女性の健康の変化に応じた対策も勘案しながら、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組を推進していきます。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業№62	女性の健康づくり支援 **（健康推進課）**	女性健康支援センター事業総利用者数 3,946 人 （平成 26 年度）	女性健康支援センター事業総利用者数 4,500 人

№	事　業	内　容	担当課
61	女性のための相談窓口の充実	女性の心や身体の相談について、女性健康支援センターと連携して、「女性のための相談窓口」を実施します。	男女社会参画課
62	女性の健康づくり支援	女性を対象に女性特有の疾患や健康づくりに関して、健康講座、グループ支援などを行うことで、女性の健康づくりの啓発・支援を行います。	健康推進課
63	女性健康支援センター相談事業	女性を対象に健康相談等を行います。	健康推進課
64	スポーツへの参加機会充実	男女を問わず、全ての区民がスポーツに親しむことができるよう機会の充実を図ります。	スポーツ振興課
65	女性のライフデザインの視点に立った啓発・普及	女性が、自らのライフデザインを描き、それを実現するための健康面での啓発を行います。	健康推進課

施策 3-1-2　からだと性に関する正確な情報の提供

生涯を通じた女性の健康づくりに向けた取組をおこないます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№68	性差に配慮した啓発活動の推進 **（男女社会参画課）**	― （始期：平成 28 年度）	リーフレット作成数 10,000 部以上 （5 年間累計）

№.	事　業	内　容	担当課
66	HIV・エイズ等性感染症の予防と啓発	HIV 等の性感染症の検査・相談を行います。また、高校や大学などで、病気の正しい知識や予防法についての啓発を行います。	予防対策課
67	健康に関する正しい知識を身につけるための教育	体育・保健体育での指導計画に基づき、こころと身体の健康教育を行います。	指導室
68	性差に配慮した啓発活動の推進	リプロダクティブ・ヘルス／ライツや性的マイノリティ等、個人としての自己の意思と責任により選択した多様な生き方が尊重されるよう啓発活動を推進します。	男女社会参画課

行動 3-2　ハラスメント等の根絶

現状と課題解決の方向性

○　女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む人権侵害であり、男女が平等で互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女平等参画社会の形成を大きく阻害するものです。このため、暴力を容認しない社会風土づくりに向けて教育・啓発を推進していきます。

○また、被害者が相談しやすい体制づくりにより、被害の潜在化を防止するとともに、関係各課や関係機関との連携により被害者支援のさらなる充実を図ります。

○ストーカー規制法＜注[20]＞が平成 12（2000）年 11 月に施行されてから 15 年が経過しましたが、ストーカー行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっています。また、近年、ＳＮＳ＜注[21]＞などインターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、交際相手からの暴力、性犯罪、売買春等の暴力は多様化し、被害の低年齢化も進んでおり、新たな暴力に的確に対応していく必要があります。

○　国の「第２次犯罪被害者等基本計画」では、性犯罪被害者に対する専門の窓口を持ち、必要に応じ医師による心身の治療、警察への同行支援をはじめとする、適切な支援が可能な性犯罪被害者のためのワンストップサービス支援センター＜注[22]＞の設置を促進することとされており、国や東京都の今後の動向を注視していきます。

○　メディアが提供する情報の中には、性別役割分業に基づくステレオタイプ＜注[23]＞の男女像や、女性や子どもを性的ないしは暴力行為の対象として捉えた表

＜注[20]＞：ストーカー規制法
　ストーカー行為等を処罰するなど必要な規制と、被害者に対する援助等を定めており、ストーカー行為の被害から守るためのものである。桶川ストーカー殺人事件を契機に議員立法された。

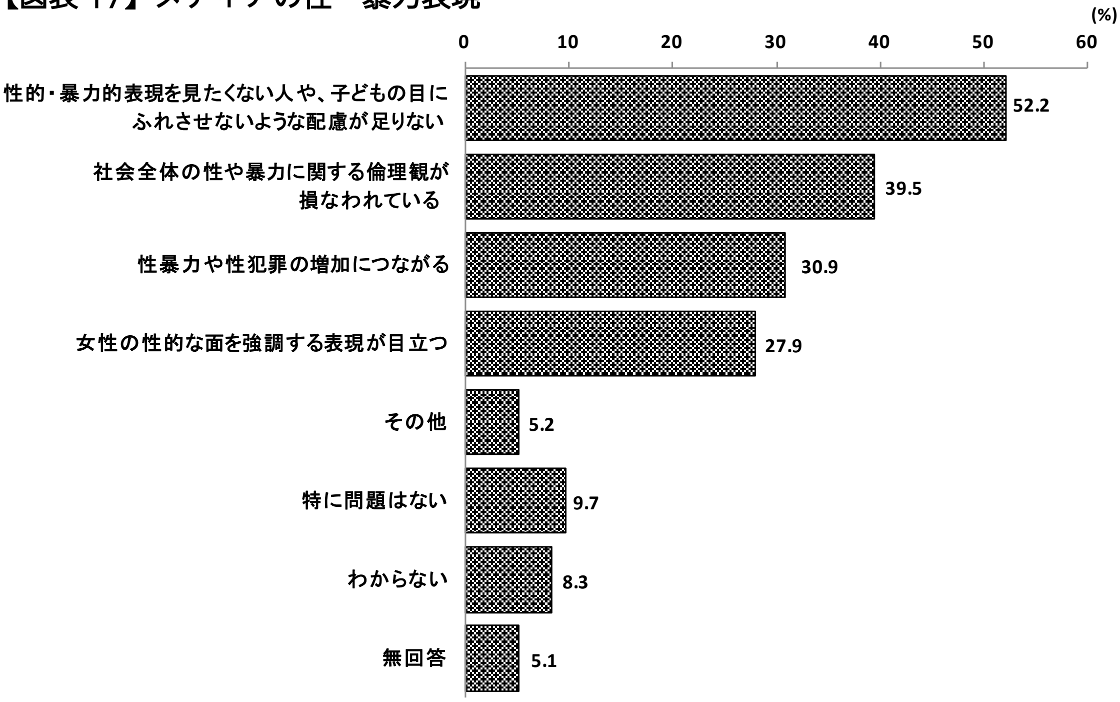
＜注[21]＞：ＳＮＳ
　ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。その名の通り、社会的なつながりを作り出せるサービスのこと。SNS に登録し、誰かと繋がり、日記を書いたり、誰かの日記にコメントをつけたりすることで、情報交換を楽しむことができる。

＜注[22]＞：ワンストップサービス支援センター
　一か所で必要な支援を提供する所のこと。主として、性犯罪・性暴力の被害者に対し被害直後からの総合的な支援を行い精神と身体の回復を図り、さらに警察への被害届出促進などを行う所を指す。

＜注[23]＞：ステレオタイプ
　判で押したように多くの人に浸透している先入観、思い込み、認識、固定観念やレッテル、偏見、差別などの類型・紋切型の観念である。

現等も見受けられ、男女平等参画を阻害する要因の一つになっています。「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」において、メディアにおける性・暴力表現について、約５割が「見たくない、子どもの目に触れさせないような配慮が足りない」、約４割が「社会全体での倫理観が損なわれている」としており、子どもの頃から、マスコミの情報を鵜呑みにせず、一人ひとりが情報を主体的に読み解き、その情報を見極めて取捨選択する能力や発信する力（メディア・リテラシー＜注[24]＞）を身につけられるよう取組を進めます。【図表 17】

【図表 17】メディアの性・暴力表現



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

＜注[24]＞：メディア・リテラシー
　メディアからの情報を、その真相を見据えながら、主体的・批判的に読み解いて、必要な情報を引き出し活用する能力のこと。

施策 3-2-1　様々な暴力・ハラスメントの防止

暴力を容認しない社会風土づくりに向けて教育・啓発を推進していきます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№６９	若年層に向けた予防啓発 【大学祭、成人式等】 （男女社会参画課）	大学祭　５校 成人式　18 地区 （平成 26 年度）	現状値に加えて、青少年健全育成地区委員会等との連携事業を創出

№	事　業	内　容	担当課
69	若年層に向けた予防啓発 【大学祭、成人式等】	様々な暴力・ハラスメントの防止に向けて、若年層を対象に予防啓発を行います。	男女社会参画課
70	学校等と進める予防教育 【情報モラル教育等】	区立小中学校における人権教育の充実で予防教育を進めます。	男女社会参画課 指導室
71	メディアリテラシー普及のための啓発	情報を読み理解し発信する力の向上のため、講座開催や情報提供を行います。	男女社会参画課
72	性別等に基づくあらゆる人権侵害・暴力を予防し根絶するための意識啓発（ストーカー、性暴力　等） ※相談体制の構築検討を含む	人権侵害・暴力に関する啓発用パンフレットやリーフレットを作成・配布し、未然防止のために情報提供を行います。	男女社会参画課
73	性的マイノリティなどの多様性を尊重する意識の啓発	性的マイノリティといわれる人々への理解を深め、多様性を尊重する啓発を進めます。	男女社会参画課

施策 3-2-2　配偶者からの暴力の防止と被害者支援

配偶者からの暴力が重篤な被害につながりやすいことを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、被害者支援と被害の防止に関する広報啓発を推進します。

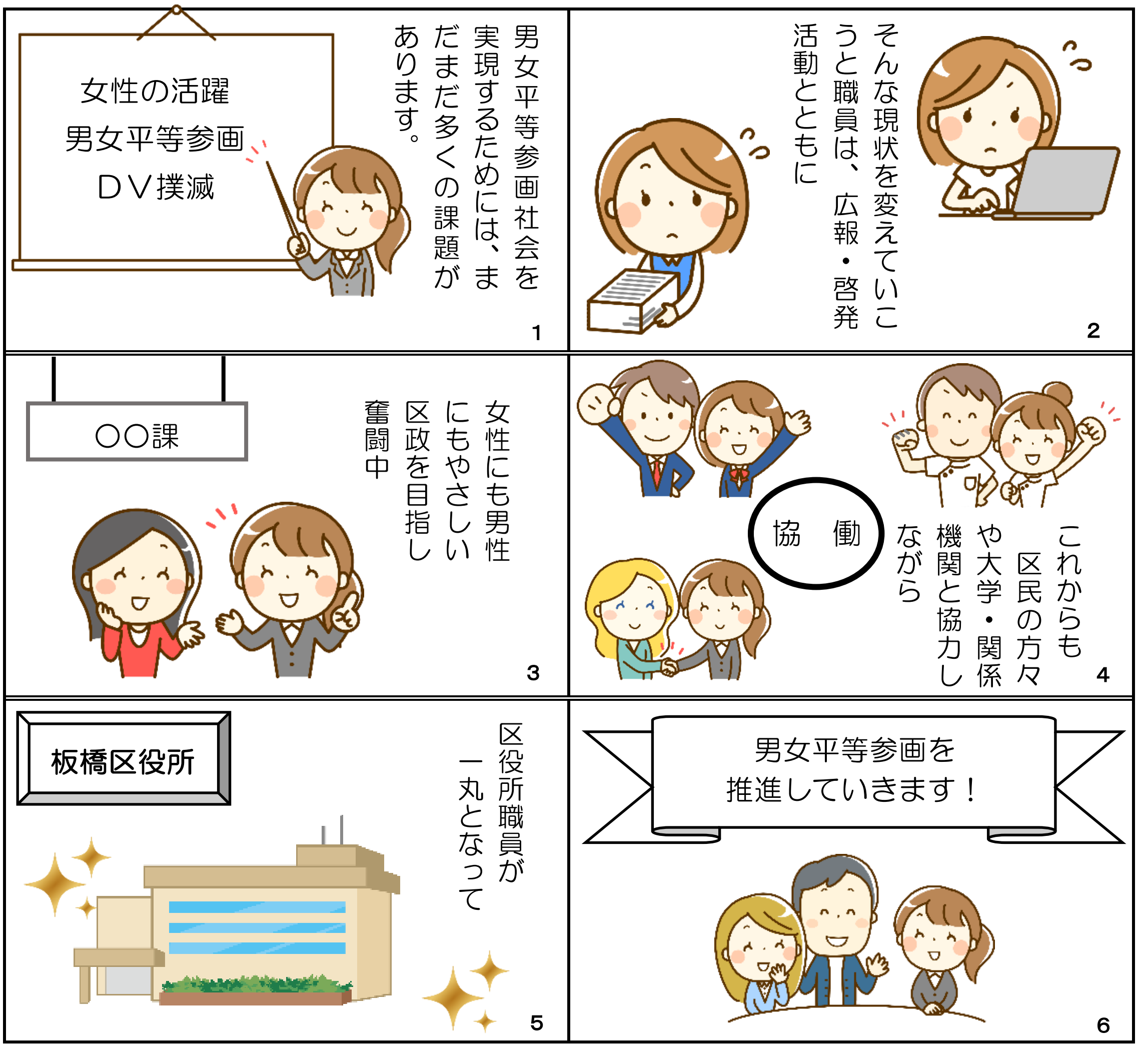
※「板橋区配偶者暴力防止基本計画」として 74 ページ以降に記載

めざす姿４　実現のために

～推進を加速する基盤整備の充実～

男女平等参画社会を実現のためには、まず、区職員が、条例の理念と意義をしっかりと理解し、女性職員の活躍促進も踏まえた取組を積極的に推進していくことが必要です。職員一人ひとりが、男女平等参画の視点に立ち業務を進めるとともに、区の事業を担う指定管理者等や地域・学校・企業等をも含めた区全体の連携体制を推進することにより「女性が参加しやすいしくみづくり」、「女性が参画できる板橋区」を実現するための基礎整備を進めます。

なお、推進体制は、今まで男女平等を推進するための方策として体系外に位置づけていましたが、本計画では、「めざす姿１」から「めざす姿３」において挙げた行動・施策を総合的に展開していくための要として「推進体制」を「めざす姿４」として位置づけます。



●●成果指標●●

指　標	現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
課長級以上への昇任を希望する女性職員の割合 （板橋区男女平等に関する意識・実態調査：職員）	３．２％ （平成 26 年度）	増やす
目標値を達成できた「活動指標」の割合	―	１００％

行動 4-1　区職員の男女平等参画推進

現状と課題解決の方向性

○　男女平等参画施策を推進していくためには、まず、区政の担い手である職員自身が男女平等参画の視点を持ちながら業務を行い、区全体の取組として推進していく必要があります。

○　本計画に掲げる施策を実現していくためには、全体でＰＤＣＡサイクルをより有効に機能させるほか、日常業務の中で職員一人ひとりが考え、主体的に行動していくことが重要です。

○　本計画においては、「女性が参加しやすいしくみづくり」を主眼に、女性の活躍推進に取り組んでいきます。

○　「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」において、区職員の男女平等感を尋ねたところ、採用や昇任などに関連した質問項目で、「平等になっている」という回答は全体で６割強に留まりました。さらに、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と感じているのは女性職員が 23.1%、男性職員は 10.9%と意識の差がみられました。【図表 18】

○　平成 26（2014）年４月１日現在で、板橋区職員構成の 54.2%を女性が占めていますが、課長級以上の管理職における女性比率は 18.1%と 23 区の中で７番目でした。「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、課長級以上への昇任を希望する男性職員は 15.6%、女性職員は 3.2%でした。昇任を望まない理由としては、全体として「管理職に魅力を感じない」や「自分の能力や経験に自信がない」がそれぞれ約３割を占めています。特に、性別による回答傾向の違いが顕著であった「家庭との両立が難しい」では、男性職員が 9.9%であるのに対して、女性職員では 30.9%でした。【図表 19】

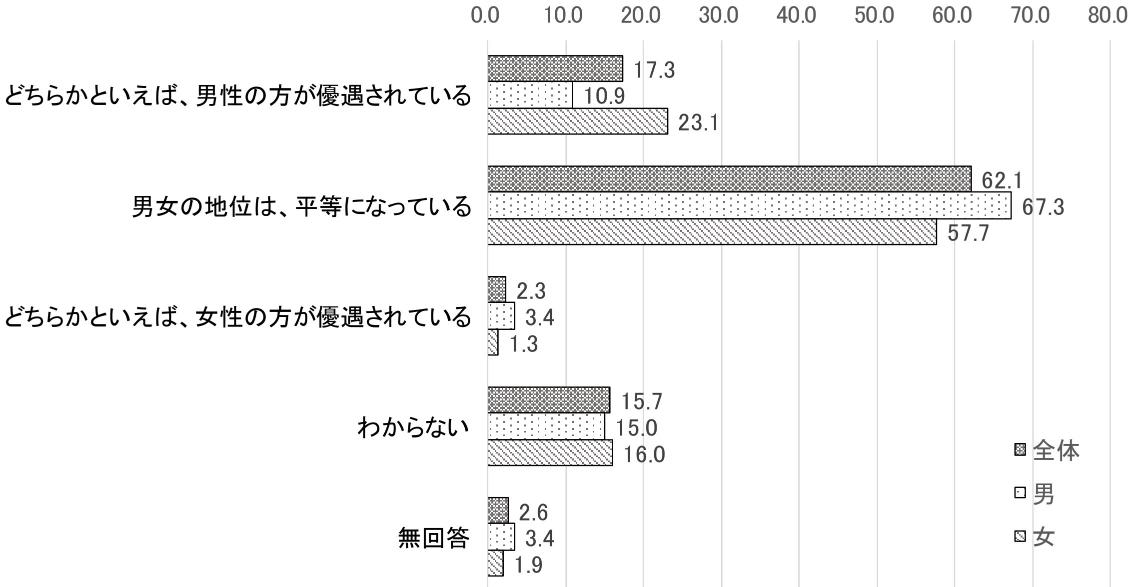
○　女性活躍推進法に基づく目標の進行管理等も含めて、板橋区特定事業主行動計画＜注[25]＞の担当課である人事課と男女社会参画課が連携を図り、職員の仕事と子育てが両立できる職場づくりに積極的に取り組み、区内のモデル事業所を目指します。

＜注[25]＞：板橋区特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成されるための行動計画を策定することとされている。板橋区においては、次世代法に基づき、これまでに第１期及び第２期行動計画を策定し、職員の仕事と生活の調和等が図られるために勤務環境の整備等に取り組んできた。平成 27 年４月より第３期行動計画がスタートし、これまでの考え方を維持しつつ、職員の意見や行動計画策定指針に基づき新たな取り組みを取り入れ、「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和」の実現を目指している。

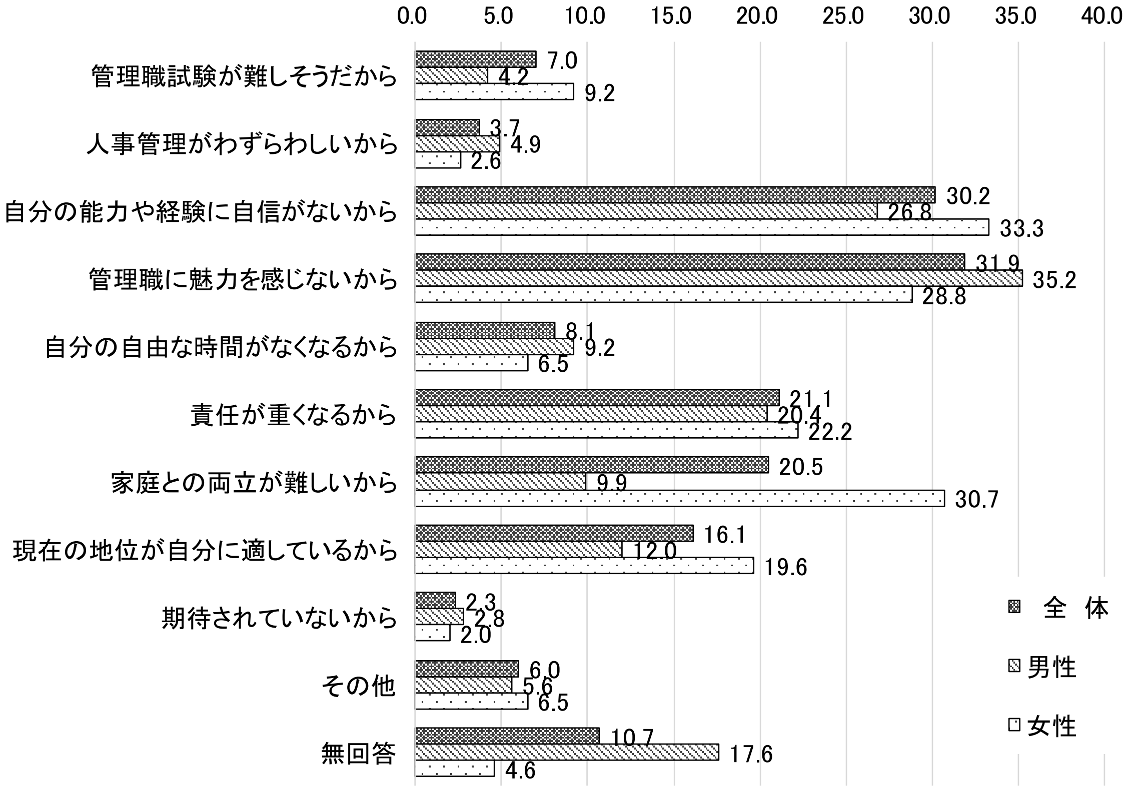
平成 28 年４月からは、この第３期行動計画に、女性活躍推進法に基づく行動計画を内包する形で取組を進める。

【図表 18】採用・昇任等の実態における男女



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：職員]（平成26年12月板橋区）

【図表 19】管理職へ昇進したいと思わない理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：職員]（平成26年12月板橋区）

施策 4-1-1　男女平等参画に関する職員の理解促進

区の施策の企画立案段階、実施段階等、すべてに男女平等参画の視点が反映され、様々な分野に女性が参加しやすいしくみが構築されるよう、区政の担い手である職員の理解促進に向けた取組を推進します。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業No.７５	意識の定着に向けた普及・啓発 **（男女社会参画課）**	情報紙発行数 年４回 （平成 26 年度）	情報紙発行数 年６回

No.	事　業	内　容	担当課
74	定期的な男女平等参画意識の点検 **【配慮度点検】**	男女平等参画に関する職員の意識を把握するため、定期的に点検・調査を行います。	男女社会参画課
75	意識の定着に向けた普及・啓発 **【推進ニュース、あいしてぃ】**	職員向けの情報誌を定期的に発行し、効果的な啓発活動を行います。	男女社会参画課

施策 4-1-2　男女がともに働きやすい職場環境の整備

区内事業所の模範となるよう、区役所自らがモデル事業所として、特定事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）に基づき、男女がともに働きやすい職場環境の整備を行います。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業No.７６	育児休業等の取得率の増 **（人事課）**	３歳に満たない子を養育している男性職員について、育児休業の取得率 ７．９８％ （平成 26 年度）	３歳に満たない子を養育している男性職員について、育児休業の取得率 １３％以上

No.	事　業	内　容	担当課
76	育児休業等の取得率の増	女性職員と比較し、男性職員の取得率が低いため、制度周知や取得しやすい職場風土づくりを進めます。	人事課
77	超過勤務の上限目安時間（360時間）を超える職員数の減	事務改善や業務の簡素化、合理化を継続して進めるとともに、「定時に帰るための意識改革」や「勤務時間の適正管理」について、職員への周知徹底に努めます。	人事課
78	年次有給休暇の取得率及び週休日の振替率の増	子育てに係る休暇取得への配慮や休暇を取得しやすい職場風土の醸成に努めます。	人事課
79	「いたばしNo.１実現プラン2018　『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して進める意識啓発	「いたばしNo.１実現プラン 2018『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して、「仕事と家庭等の両立支援のための環境整備」に関する職員の理解促進を進めます。	人事課 男女社会参画課

施策 4-1-3　女性職員が活躍できる環境の整備

区内事業所の模範となるよう、区役所自らがモデル事業所として、特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づき、管理的立場における女性職員の参画をより積極的に促進していくことが必要です。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32年度末）
事業No.81	「いたばしNo.１実現プラン2018『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して進める女性活躍の推進 **（人事課・男女社会参画課）**	女性管理職割合 ２０．２％ （平成27年度）	女性管理職割合 ２５．０％以上

No.	事　業	内　容	担当課
80	特定事業主行動計画（女性活躍推進法）の推進	特定事業主として、板橋区に勤務する女性職員の活躍推進について方策をまとめ、これを計画的かつ着実に推進します。	人事課
81	「いたばしNo.１実現プラン2018　『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して進める女性活躍の推進	「いたばしNo.１実現プラン 2018『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して、「女性活躍の推進」に関する職員の理解促進を進めます。	人事課 男女社会参画課

行動 4-2　行動計画実現に向けた進捗管理

現状と課題解決の方向性

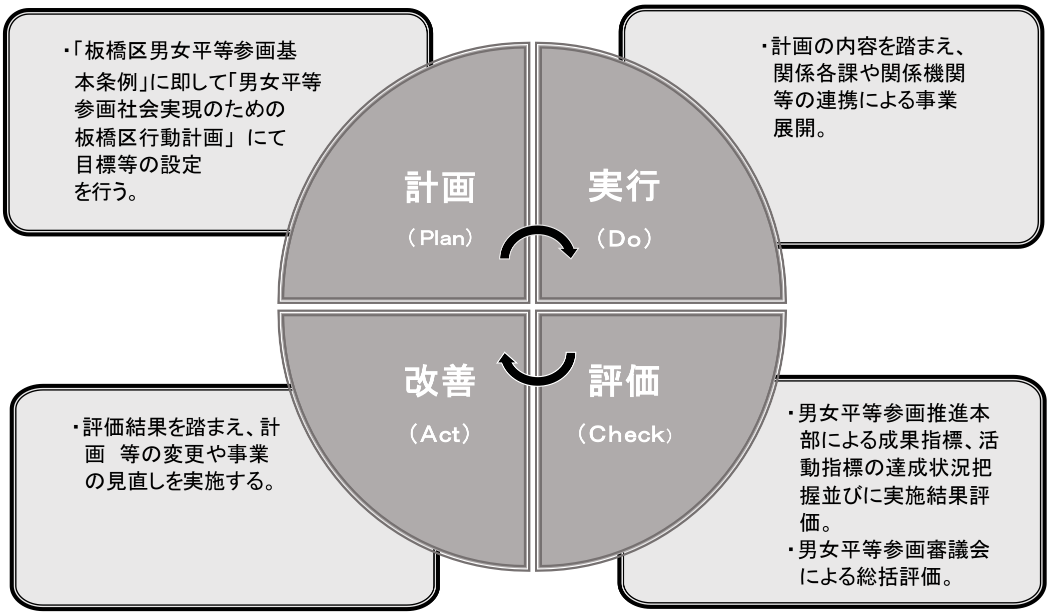
○　計画に位置づけた男女平等参画施策を、計画的かつ総合的な視点で調整していくために、適切な進行管理のもと、全庁を挙げた推進体制が必要です。

○　条例に基づき設置する「板橋区男女平等参画審議会」と庁内の推進機関である、区長を本部長とする「男女平等参画推進本部」により、男女平等参画施策を総合的に企画・進行管理・評価・調整していくとともに、総務部長を幹事長とする「幹事会」により、実効性のある施策の推進を図っていきます。

○　実効性の担保として、男女平等参画推進本部が責任を持って活動目標の進捗状況を毎年度点検するとともに、必要に応じて見直し等を行うなど、ＰＤＣＡサイクルによる適切な進行管理により、監視力と推進力を発揮していきます。また、計画年次の終了時には、男女平等参画審議会による総括評価を行います。【図表 20】

○　本計画事業の推進にあたっては、施策横断的視点を踏まえ、各課や関係機関等との連携強化により積極的な施策展開を推進します。

【図表 20】ＰＤＣＡサイクルの基本的な考え方



施策 4-2-1　連携による推進体制の充実

本計画の全体的な視点である「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍推進」等を全庁的に推進していくために、庁内連携体制を構築し、取組の方向性の共有化を進めます。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業No.83	女性活躍推進法に基づく協議会設置検討 **（男女社会参画課）**	－ （始期：平成 28 年度）	協議会設置

No.	事　業	内　容	担当課
82	**横断的な連携取組２** ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築≪再掲≫	関係所管課担当者を構成員とする、ワーク・ライフ・バランス推進会議を設置します。 【P．97 ページ参照】	男女社会参画課（庁内連携）
83	女性活躍推進法に基づく協議会設置検討	女性活躍推進法に規定されている協議会設置の検討を進めます。	男女社会参画課

施策 4-2-2　点検評価・成果測定の実施と改善

計画の進捗状況を把握し、施策の見直しや改善を進めるために、「正確性」「客観性」「わかりやすさ」「継続性」等に配慮し、より効果的な成果指標を設定します。また、成果指標進捗の補足として活動指標を設定し、より具体的に点検を実施していきます。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業No.８５	着実な改革達成に向けた進捗管理（成果指標・活動指標の監視） **（男女社会参画課）**	― （始期：平成 28 年度）	すべての指標の目標値を達成

No.	事　業	内　容	担当課
84	基幹計画・個別計画とともに進める管理体制	行政評価と連動し、効率よく各所管課の実績把握を行い、計画の進捗管理を行います。	男女社会参画課
85	着実な計画達成に向けた進捗管理（成果指標・活動指標の監視）	男女平等参画推進本部による年次評価と男女平等参画審議会による総括評価（５年分）により、点検・評価を実施します。	男女社会参画課
86	区民ニーズの把握	事業アンケートや団体アンケートを踏まえ新たな事業展開につなぎます。	男女社会参画課

行動 4-3　男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実

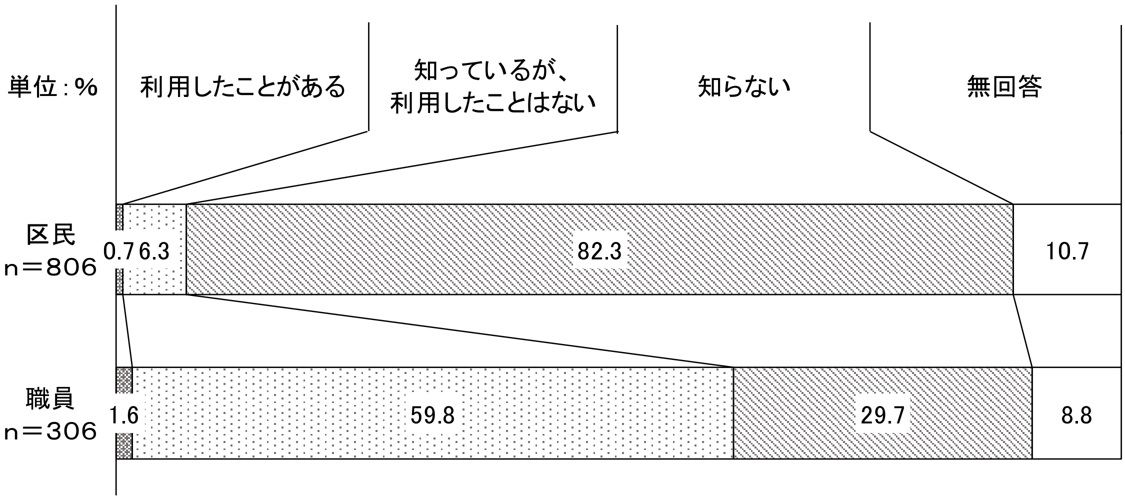
現状と課題解決の方向性

○　男女平等推進センターは、板橋区における男女平等参画施策を推進する拠点施設として平成 15（2003）年に、区立グリーンホール２階に開設されました。以降、相談業務や情報発信・学習機会の提供、男女平等を推進する区民相互・団体等の交流と活動支援、ならびに協働促進を行ってきましたが、男女平等推進センターの認知度は依然として低いことが明らかになっています。「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」結果では、男女平等推進センターを「利用したことがある」、あるいは、利用したことはないがその存在を「知っている」と回答した区民は７％に留まりました。職員においても、男女平等推進センターの存在を「知らない」という回答が約３割見られました。【図表 21】

○　平成 28（2016）年４月からは、男女平等推進センター機能のひとつである相談業務が、「女性のための相談窓口」として、女性健康支援センター相談業務と隣接する形で板橋区保健所内に移転するとともに、団体交流室と情報資料コーナーはグリーンホール７階に移転配置されます。男女社会参画課を取り巻く環境や体制が大きく変化することから、引き続き、男女平等参画施策を推進し、センターの活性化を進めていくためには、新たな視点に立った情報発信や連携体制づくりが必要です。また、さらなる拠点充実に向けた取組を進めます。

○　女性が抱える様々な問題解決に向け、適切な支援が総合的に行えるよう、相談機能の充実を推進します。心身不調の背景に、ＤＶ等心理的な影響が潜んでいることも考えられるため「男女平等推進センター」と「女性健康支援センター」の相談業務を１個所で隣接配置します。双方の連携体制を強化することで、潜在化する被害の掘り起こしと支援につなげます。

【図表 21】板橋区立男女平等推進センター　スクエアー・Ｉ（あい）の認知度



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書［調査対象：区民］（平成26年12月板橋区）

施策 4-3-1　相談体制の充実

区民のニーズに対応した相談体制の充実と相談を必要とする人に情報が届くしくみづくりを進めます。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業No.８８	相談事業の充実　**（男女社会参画課）**	総合相談件数 1,372 件 （平成 26 年度）	総合相談件数 1,500 件

No.	事　業	内　容	担当課
87	相談を必要とする人に情報が届くしくみづくり	広報紙やリーフレットの紙媒体、ホームページだけでなく、相談を必要とする人に情報が届くしくみづくりを進めます。	男女社会参画課
88	相談事業の充実	区民ニーズに対応した相談内容で、相談を必要とする人が相談しやすい時間・場所の検討も行うなど、充実した体制づくりを進めます。	男女社会参画課

施策 4-3-2　広がりを持った広報・啓発

各課や関係機関等多様な主体との連携や、あらゆる機会の活用により、効果的に啓発活動を行うことで、必要とする方に情報が届くよう工夫・検討を進めます。

活動指標

事業名		現状値 （直近値）	目標値 （32 年度末）
事業№92	カラーリボンを活用した横断的な啓発活動 （男女社会参画課）	— （始期：平成 28 年度）	・リボン配布数 年 1,000 個以上 ・リボンフェスタ開催

№	事　業	内　容	担当課
89	広報媒体の充実と有効活用	「お父さんと子ども向けイベント情報」や「働きたい女性のためのお役立ち情報」等各課で実施している事業を横断的にターゲットごとにまとめて発信するなどシティプロモーション的な発想も踏まえ、新たな情報発信方法に向けて検討していきます。	男女社会参画課
90	「男女共同参画週間」「女性に対する暴力をなくす運動」期間中の啓発活動強化	男女共同参画週間や女性に対する暴力をなくす運動の期間等の機を捉え、催し物や展示、セミナー等を開催するなど、区民への啓発活動を強化します。	男女社会参画課
91	男女平等参画の視点を考慮した情報発信	担当業務についてイラストを用いて分かり易くＰＲする際、性別によりイメージを固定化しないなど「プラス男女平等参画の視点」による広報を推進します。	男女社会参画課
92	カラーリボンを活用した横断的な啓発活動	人権尊重の視点に立ち、カラーリボンを活用した横断的な啓発活動を関係各課と連携しながら進めます。	男女社会参画課

施策 4-3-3　誰もが参加しやすいしくみづくり

区が実施する様々なイベントや会議等について、子育て中の女性も、男性も、働く人も誰もが参加しやすい工夫や配慮を踏まえたしくみづくりを進めます。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業№94	保育室付き会議室の利用促進 **（男女社会参画課）**	― （始期：平成 28 年度）	「保育室」を目的とした利用件数 年 50 件

№	事　業	内　容	担当課
93	一時保育集中管理事業	乳幼児を育てている区民が、区が実施する講座等の学習機会に安心して参加できるよう、各課（所）が保育付事業を行う際に、登録している一時保育者を派遣します。保育付事業の拡大・拡充及び事務の効率化を図ると共に、育児中の区民への学習機会の場を提供します。	生涯学習課
94	保育室付き会議室の利用促進	育児中の女性が社会参加しやすい環境を整えるため、グリーンホールに新たに「保育室」として利用できる会議室を設置し、保育室としての利用を促進します。	男女社会参画課
95	誰もが参加しやすい環境づくり	子育て中の親など誰もが社会参加しやすくなるように、「赤ちゃんの駅」の設置や「キッズスペース」、「ベビーチェア付きトイレ」の区施設への設置等、ユニバーサルデザインに配慮した取組を進めていきます。	資産活用課 庁舎管理・契約課 障がい者福祉課 子ども政策課 保育サービス課 子育て支援施設課 子ども家庭支援センター

施策 4-3-4　区民との協働推進

地域における男女平等参画施策をより効果的に推進していくために、男女平等推進センター登録団体等、区民の方々との協働を推進します。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32 年度末）
事業№９７	登録団体との連携促進 **（男女社会参画課）**	登録団体登録数 ４０団体 （26 年度）	登録団体登録数 ５０団体

No.	事　業	内　容	担当課
96	男女平等推進センターにおける区民や登録団体の活動支援（資料コーナー、交流コーナーの充実）	男女平等に関する活動について勉強や交流等を行っている区民やセンター登録団体に向け、環境整備や学習の機会提供等、様々な支援を行います。	男女社会参画課
97	登録団体との連携促進 【I（あい）サロン、参画週間行事】	男女共同参画週間行事（毎年６月23日から29日までの１週間）等、センター登録団体と区の共催事業について、活性化に向け、より連携を促進していきます。	男女社会参画課
98	いたばし男女平等フォーラムの開催	男女平等参画社会実現に向けた気運醸成のため、区と公募区民との協働でイベントの企画・運営を行います。	男女社会参画課
99	男女平等参画区民協働企画講座の実施	男女平等参画社会実現に向けた気運醸成と男女平等参画推進を行っている団体・グループの育成を目的として、区民主体で企画・運営する講座の実施を支援していきます。	男女社会参画課
100	「センターだより」の発行	区と公募区民との協働で、男女平等参画に関する情報誌を企画・編集・発行していきます。	男女社会参画課

施策 4-3-5　女性健康支援センターとの連携強化

　女性の就業等の増加や晩婚化をめぐる妊娠・出産年代の変化や女性のライフステージごとの健康の変化、また、ＤＶ等による心理的ダメージが健康被害につながることなどを踏まえ、女性の心と身体の健康支援について、男女平等推進センターと女性健康支援センターが連携して啓発事業を進めます。

活動指標

事業名		現状値（直近値）	目標値（32年度末）
事業No.101	女性健康支援センターとの連携で進める啓発・普及 **（男女社会参画課）**	－ （始期：平成28年度）	セミナー等の共催 ７回以上 （５年間累計）

No.	事　業	内　容	担当課
101	**横断的な連携取組６** 女性健康支援センターとの連携で進める啓発・普及	女性健康支援センターと連携して、効果的な啓発活動を推進します。 【P．99ページ参照】	男女社会参画課 （庁内連携）

３つの女性活躍応援パッケージ

　女性が自らの希望を実現して、自分らしく、いきいきと活躍できる仕組みをつくることは、誰もが暮らしやすい板橋区、活力ある板橋区をつくることにつながります。

　ここまでは「すべての女性が輝くまち　いたばし」を実現するための取組を「めざす姿」ごとにまとめてきましたが、このページでは女性の様々なニーズに対応していくために、「職場で活躍したい女性」、「地域で活躍したい女性」「健康に活躍したい女性」に向け、施策横断的に関連事業の取りまとめを行いました。

　次ページのパッケージは、自らの希望を実現して輝くことができるように、3つの「活躍」をテーマに計画事業をまとめたものです。

職場で活躍したい

● **就職支援セミナー**

働きたい女性のニーズに対応した再就職・就労・資格取得による就業率向上を目指します。〔事業№29〕

● **ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰（いたばし　good balance　会社賞）**

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に向けて積極的に取り組む企業を支援するため表彰制度の充実を進めます。〔事業№10〕

● **病児・病後児保育**

病後児又は病児期の児童が安静を要するため保育園等に通院できないときに、仕事を休むことなく子どもを預けられる環境を整備します。〔事業№16〕

など

地域で活躍したい

● **地域活動への参加促進**

女性リーダーの育成・活用や男女双方の地域活動参加促進に向け、町会連合会女性部や町会・自治会加入促進事業に対し支援を行います。〔事業№58〕

● **子育て支援事業の充実**

子育て支援員養成など子育て支援に関わる人材を育成することで、女性の社会参画を進めます。〔事業№21〕

● **誰もが参加しやすい環境づくり**

子育て中の親など誰もが社会参加しやすくなるように、ユニバーサルデザインに配慮した取組を進めていきます。〔事業№95〕

など

健康に活躍したい

● **女性の健康づくり支援**

女性を対象に、健康講座、グループ支援などにより、女性の健康づくりの啓発・支援を行います。〔事業№62〕

● **スポーツへの参加機会充実**

男女を問わず、全ての区民がスポーツに親しむことができるよう機会の充実を図ります。〔事業№64〕

● **女性のための相談窓口の充実**

女性の心やからだの相談について、男女平等推進センターと女性健康支援支援センターが連携し「女性のための相談窓口」を実施します。〔事業№61〕

など

●● 板橋区配偶者暴力防止基本計画 ●●●

～男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会～

未然防止のための意識啓発と早期発見体制の充実

現状と課題解決の方向性

○　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り、その暴力の被害者の多くの場合は女性です。配偶者暴力は、「配偶者」という親密な間柄において、家庭という人目に触れにくい場所で起こることから、長年、被害者の救済を困難にしてきました。

○　平成 13（2001）年４月に「配偶者暴力防止法」が制定され、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制が整備されました。平成 16（2004）年の法改正では、「配偶者からの暴力」の定義が拡大され、身体的暴力に限定されていたものから言葉や態度などによる精神的暴力も含むことになりました。以降、社会情勢の変化等により生じる新たな問題に対応していくため、第二次、第三次改正がなされ、平成 26（2014）年の第三次改正では、法の適用対象が「生活の本拠を共にする交際相手」に拡大されました。

○　「配偶者暴力防止法」の制定以降、配偶者暴力に対する認識は社会的に広がってはきましたが、「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、ＤＶへの意識について、「身体に対する暴力を受けること」は 61.8%が、「危害を加えられるのではないかと恐怖を感じる脅迫」については 57.8%がＤＶだと認識していますが、一方で、それぞれ約１割の方が「ＤＶだと思わない」と回答しています。

○　被害者の中には、加害者への恐怖などから周囲へ支援を求められない人や、自分が被害者であると気付かないまま暴力を受け続ける人もいます。配偶者からの暴力は、外部からの発見が困難な家庭内において起こることから、被害者本人の気づきが遅れたり、被害が潜在化しやすいため、深刻化、長期化しやすいという

特徴があります。周囲の方々が、配偶者暴力行為に気付き、深刻な人権侵害であるという認識を深めることが必要です。

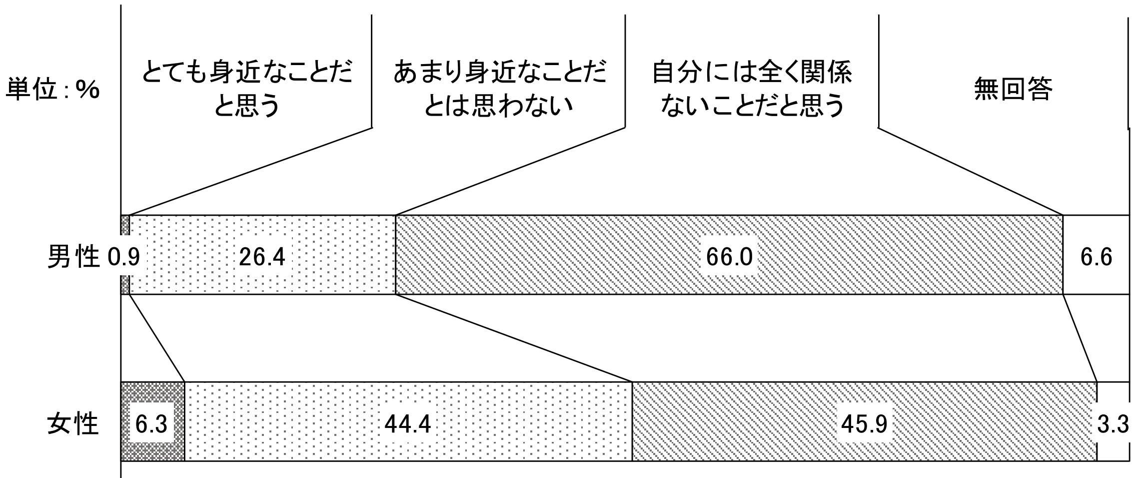
○　板橋区では、配偶者暴力対策として、周囲の人々による被害の早期発見や適切な情報提供の必要性から、区内医療機関、民生児童委員、保育園・小学校・中学校等、様々な関係者に対する啓発資料の作成・提供や説明等を実施してきました。これからも、引き続き、支援ネットワークの推進を進めます。

○　近年、若年層の間で交際相手からの暴力（デートＤＶ）について、ＬＩＮＥやFacebookなどのＳＮＳを通じたものなど一層多様化していることから、新たな形の暴力に対しても「リベンジポルノ法」<注[26]>（平成26年12月全面施行）の成立を踏まえ、迅速かつ的確に対応していく必要があります。【図表22】

○　板橋区では、区内の大学祭での「いたばしパープルリボンプロジェクト」による啓発活動や保護者・支援者向けデートＤＶ防止講座の実施等により若年層向けの取組を進めてきました。引き続き、対象に応じたわかりやすい内容で多様な媒体を活用しながら啓発・普及を進めます。

○　人権を尊重する意識や男女平等意識の形成には、特に幼少期からの環境や教育による影響が大きいとされます。「男女平等参画社会」の実現に向けて、暴力を伴わない人間関係を構築するために、学校教育において、子どもの年齢や発達段階に応じた人権教育に取り組んでいきます。

【図表22】デートＤＶとの関係の有無



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：中学生]（平成26年12月板橋区）

<注[26]>：リベンジポルノ法

「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」のこと。平成25（2013）年10月に発生した三鷹ストーカー殺人事件を機にリベンジポルノへ対処する契機が強まり制定された。

施策①　未然防止のための教育と啓発の推進

女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり男女平等参画社会の形成を大きく阻害するものです。暴力を容認しない社会風土醸成に向けた教育と啓発を推進します。

No.	事　業	内　容	担当課
102	ＤＶ防止セミナー	ＤＶ防止に関する講演会・セミナー等を開催し、ＤＶに関する知識や対策を身につけることで、区民の意識を高めていきます。	男女社会参画課
103	学校等と進める予防教育	区内の学校やＰＴＡと協働して、デートＤＶといった若者の間で起きる問題を取り上げ、ＤＶ防止に関する教育を実施します。	男女社会参画課
104	いたばしパープルリボンプロジェクト	大学祭、イベント等でパープルリボンプロジェクトの参加を呼びかけ、女性に対する暴力根絶運動の周知を行います。	男女社会参画課

施策②　早期発見体制の充実

医療機関や健康福祉センター、保育園・幼稚園、小・中学校や民生委員等、地域で被害者を取巻く関係者との連携を進め、ＤＶ被害者の早期発見体制の充実を図ります。

No.	事　業	内　容	担当課
105	通報等に対する体制の充実	関係機関との連携等により通報等に速やかに対応できる体制の充実を図ります。	男女社会参画課
106	民生委員、医師会等関係機関等との連携	民生委員、医師会等関係機関等との連携を推進し、早期発見につながる体制を整えます。	男女社会参画課

被害者支援の充実

現状と課題解決の方向性

○　配偶者からの暴力の被害者に対する支援等にあたっては、身近な行政主体である板橋区が東京都との相互連携の下に、各種取組を効果的に実施していく必要があります。

○　「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、ＤＶ行為の経験に関わる相談の有無について、６割以上がどこにも相談しなかったと回答し、どこにも相談しなかった女性の約３人に１人が「相談するほどのことではないと思った」と考えています。【図表 23】【図表 24】

○　平成 23（2011）年４月にＤＶ被害者支援の総合窓口として「板橋区配偶者暴力相談支援センター」を開設してから、被害者が安心して相談できる窓口がよりわかりやすくなりました。同センターにおけるＤＶ相談件数は、開設前の平成 22（2010）年度の 74 件が平成 26（2014）年度には 534 件へと飛躍的に増加しています。ＤＶ被害者支援の中心として支援を必要とする人に必要な情報が届くよう、また、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・就業等自立に向けた支援、情報提供等をきめ細かく実施できるよう、より一層の工夫と関係部署や関係機関との連携強化を進めます。

○　被害者支援にあたっては、相談、一時保護、自立支援等のあらゆる段階において、本人の意向・自己決定を尊重して対応していきます。

○　暴力を目撃する子どももＤＶ被害の当事者であることを意識することも必要です。

○　被害者の安全については、緊急時の一時保護だけでなく、被害者が加害者の追及から逃れるなどして、通常の社会生活を送る中でも確保されるべきものであるため、保護命令制度＜注[27]＞やストーカー規制法等についても周知するなど、適切な対応を行っていきます。

○　被害者がＤＶから逃れ、生活を再建し、自立できるまでは、被害者に係る情報の保護をはじめ、生活、就業、住宅の確保や医療保険・年金、子どもの就学・

＜注[27]＞：保護命令制度
　配偶者や生活の本拠を共にする交際相手からの身体に対する暴力を防ぐため、被害者の申し立てにより、裁判所が、加害者に対し、被害者へのつきまとい等をしてはならないこと等を命ずる命令である。

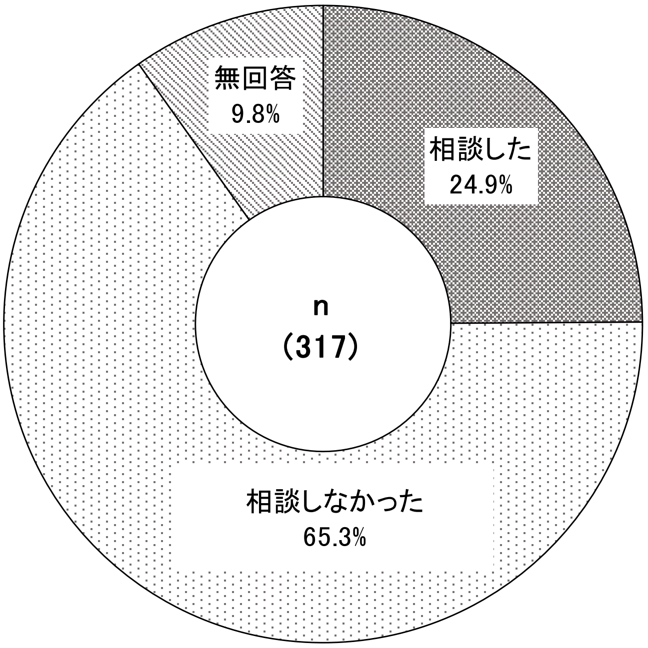
保育など、さまざまな課題があります。被害者の置かれた状況に即した適切かつ切れ目のない支援を実施していくための連携体制を推進します。

○　被害者の支援のためには、民間支援団体を含む関係機関が共通認識を持ち、日々の相談、一時保護、自立支援等様々な段階において、緊密に連携しつつ取り組むことが必要です。

○　職務関係者は、ＤＶ被害者の特性や被害者の立場を十分理解した上で、支援を担うことが必要です。特に、被害者と直接接する立場の担当者への啓発・研修等においては、二次被害防止の観点が重要であるため、被害者の支援に直接携わる相談員や職員が陥りやすいバーンアウト（燃え尽き症候群）＜注[28]＞に配慮した対策も併せて取組を進めます。

○　ＤＶの特性を理解し、被害者の立場に配慮して対応するなど、職務関係者に対し二次被害防止に向けた取組を推進します。

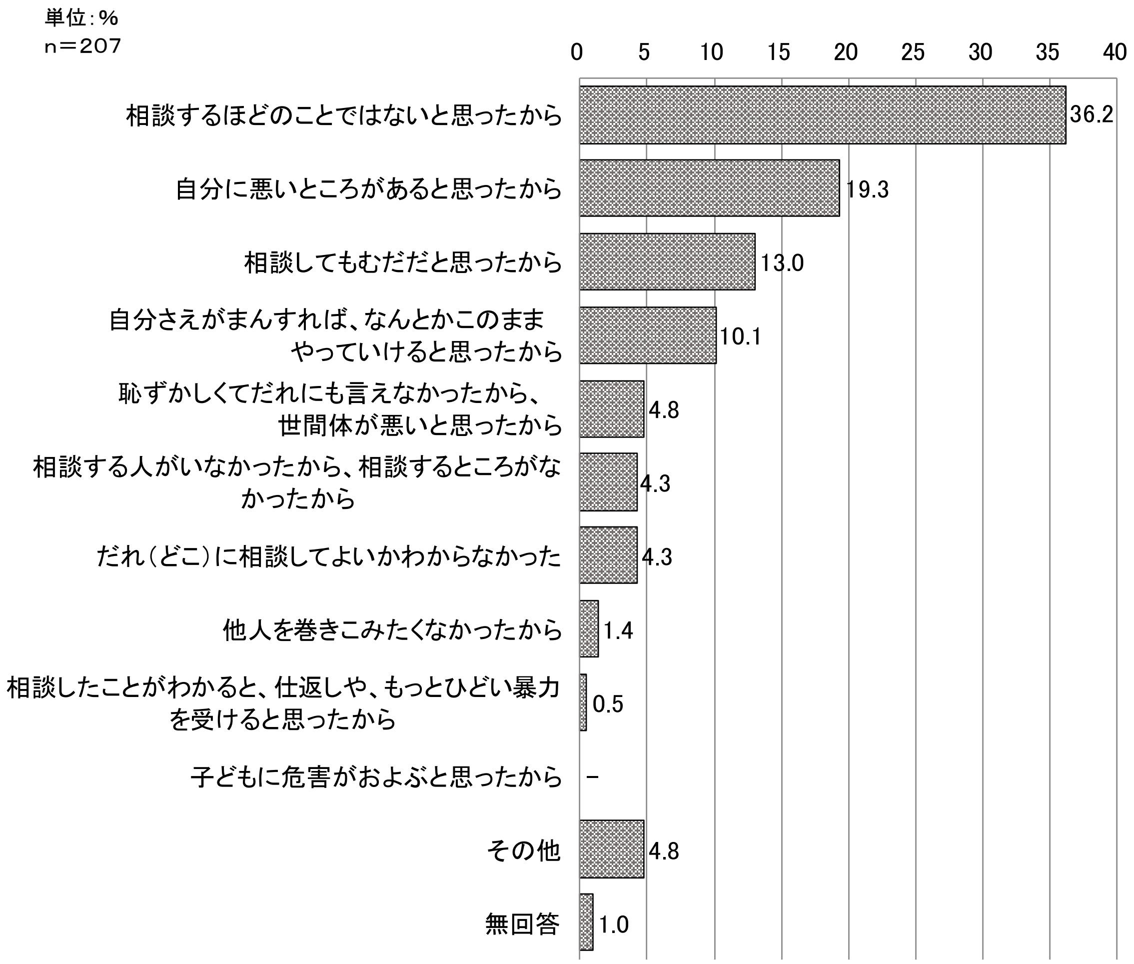
【図表 23】ＤＶを受けたことによる相談の有無



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書［調査対象：区民］（平成26年12月板橋区）

＜注[28]＞：バーンアウト
燃え尽きるという意味で、心身のエネルギーが尽き果てた状態を指す表現。それまでひとつのことに没頭していた人が、心身の極度の疲労によって、ある日突然、まるで燃え尽きた様に意欲を失い、社会に適応できなくなってしまうことをいう。

【図表 24】相談しなかった・できなかった理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書[調査対象：区民]（平成26年12月板橋区）

施策③　相談体制の充実

支援を必要とする人に安全に情報を届けることも含めて、被害者の様々な状況に応じた相談機能の充実に向けた取組を進めます。

No.	事　業	内　容	担当課
107	ＤＶ専門相談の実施	ＤＶ被害者に対する専門相談を実施し、問題解決を図ります。	福祉事務所
108	相談窓口の周知	必要とする人に情報が届くよう、周知方法を工夫しながら啓発活動を行います。	男女社会参画課
109	各相談窓口との連携強化	速やかに問題を解決するために、女性健康支援センター、福祉事務所、高齢者虐待防止窓口、障がい者虐待防止窓口等と連携を図ります。	男女社会参画課

施策④　安全な保護体制

一時保護を必要とする被害者の多様な特性を尊重し、本人の意思と状況に応じた適切な保護が実施できるよう、関係機関等での連携を促進していきます。

No.	事　業	内　容	担当課
110	都道府県配偶者暴力相談支援センターとの連携	都道府県配偶者暴力相談支援センターと連携をし、問題の対応や情報の共有を行います。	男女社会参画課
111	ＤＶ被害者保護	一時保護を必要とする被害者の多様な特性を理解・尊重し、一人ひとりの状況に応じた適切な支援を実施します。	福祉事務所
112	警察との連携強化	各種会議・連絡会等で情報共有を行うとともに、連携により被害者の安全確保に向けた支援に取り組みます。	福祉事務所
113	母子等緊急一時保護事業	緊急に保護を必要とする場合に、一時的に指定施設に保護することにより、対象者の安全を確保します。	子ども政策課 福祉事務所

施策⑤　自立生活再建支援

自立生活にあたっては、被害者の安全を確保した上で、関係機関が連携を図り、切れ目のない支援をおこなっていきます。

No.	事　業	内　容	担当課
114	被害者情報の秘守	加害者の追及が及ばないように、住民基本台帳の閲覧、住民票及び戸籍附票の写し交付等のなど、被害者情報を保護します。	戸籍住民課 (関係課)
115	就労に向けた支援	被害者が早期に自立できるよう、相談や就労に関する情報提供、資格取得に向けた支援等を行います。	男女社会参画課 (関係課)
116	国保・年金制度による適切な情報提供	健康保険や年金等各種手続きに必要な情報提供や支援を一人ひとりの状況に応じて対応していきます。	国保年金課
117	福祉総合相談 ≪再掲≫	あらゆる福祉の相談をひとつの窓口で受け付け、相談内容に応じた、的確迅速な支援を行います。	福祉事務所

№.	事　業	内　容	担当課
118	ひとり親家庭ホームヘルプサービス ≪再掲≫	ひとり親家庭で、家事・育児・一時的な病気で困ったときに、ホームヘルパーを派遣します。	子ども政策課 福祉事務所
119	母子生活支援施設 ≪再掲≫	母子を保護し、母に対しては自立支援や就労支援等、子に対しては、基本的生活習慣や学習習慣等を確立させることにより、施設退所後も母子で自立して生活を送れるよう支援します。	子ども政策課 福祉事務所
120	生活の支援	生活保護の手続きや自立に必要な情報提供と支援を行います。	福祉事務所
121	保育・就学等の支援	住民票の記載がない場合においても、ＤＶ被害者の子どもが保育園、幼稚園に入園・就学できること、予防接種や定期健診を受けることができる等の行政サービスに関する情報提供と適切な支援を進めます。	男女社会参画課 （関係課）
122	子どもの心のケアへの支援	暴力行為を目撃した子どもの心の傷を回復するため、児童相談所等関係機関と連携を図りながら、子どもの心のケアを支援します。	子ども家庭支援センター

施策⑥　関係機関との連携推進

被害者の保護、自立に向けた支援は広範囲に及び、関係課や関係機関等は多岐に渡ります。被害者の様々な状況に対応し、実効性のある支援体制を整えるため、配偶者暴力相談支援センターが中心となって日頃より緊密な連携を進め、ＤＶ支援に関わる情報の共有や、自立支援のための必要な措置が適切に講じられるよう調整を行っていきます。

№.	事　業	内　容	担当課
123	ＤＶ連絡会の充実	行政、警察、民間支援団体など関係機関が相互協力と緊密な連携体制を図るために実施します。	男女社会参画課
124	ＤＶ担当者連絡会の充実	現場における担当者レベルでの連絡会を実施し、より実践的な課題解決に向けた検討を行います。	男女社会参画課
125	東京都配偶者暴力相談支援センター等との連携	連係会議等により被害者支援に向けて、情報交換、課題の共有等を行います。	男女社会参画課
126	警察、医師会等関係機関との連携	ＤＶ被害や、犯罪の未然防止、発生時の速やかな対応をするために、警察や医師会等と連携を行っていきます。	男女社会参画課 福祉事務所

No.	事　業	内　容	担当課
127	NPO 等民間団体との連携	ＤＶ被害や、犯罪の未然防止や発生時の速やかな対応をするために、ＮＰＯや民間団体と連携を進めます。	男女社会参画課 福祉事務所
128	要保護児童対策地域協議会	関係機関・部署と緊密なネットワークを構築することにより、要保護児童等の適切な保護や支援を図ります。	子ども家庭支援センター
129	国・東京都・他区市町村との連携	国や東京都の動向を踏まえ、連携をしながら計画を推進していきます。他区市町村とも協力し、情報交換・収集に努めます。	男女社会参画課

施策⑦　人材の育成

ＤＶの特性を理解し、被害者の立場に配慮し適切な対応を行うためのスキルアップを推進するともに、二次被害の防止に努め、また、被害者の支援に直接携わる相談員や職員が陥りやすいバーンアウト（燃え尽き症候群）にも配慮した取組を進めます。

No.	事　業	内　容	担当課
130	研修等の充実	相談員の質の向上・維持や二次被害防止等に向けた継続的な取組を推進します。	男女社会参画課
131	研修等資料の提供	ＤＶを担当する職員が、ＤＶの特性を理解し被害者の立場に配慮しや適切に対応できるよう研修等資料の提供を行います。	男女社会参画課
132	相談員の精神的ケアへの対応	ＤＶ相談を担当する相談員の精神的ケアへの対応を行います。	男女社会参画課

第３章

事業等の体系・一覧

≪事業等の体系≫

めざす姿１　女性が活躍できるまち　～女性の多様な働き方を可能にする社会～
【板橋区女性活躍推進計画】

- 行動1-1　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
  - 施策1-1-1　ワーク・ライフ・バランスへの理解促進
    - 1　ワーク・ライフ・バランス啓発のために関連事業と連携　【横断的な連携取組１】
    - 2　ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築　【横断的な連携取組２】
    - 3　現代的な課題の学習「働くことと育児を考える学習」
  - 施策1-1-2　男性の働き方改革・家庭参画促進
    - 4　「いたばしパパ月間」実現に向けた調査・調整・実施・拡大　【横断的な連携取組３】
    - 5　男性の意識向上につながる多様な啓発　【横断的な連携取組４】
    - 6　男性向け家事・育児・介護スキルアップ講座
    - 7　イクメン講座
    - 8　親の一日保育士体験
- 行動1-２　女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備
  - 施策1-2-1　企業等における環境の整備とポジティブ・アクションの推進
    - 9　先進企業や関係機関と連携して取り組む区内企業へ向けた啓発普及
    - 10　ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰（いたばし good balance 会社賞）
    - 11　ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供と働きかけ
    - 12　中小企業の「一般事業主行動計画」策定支援
    - 13　出前経営支援事業
  - 施策1-2-2　子育てに対する支援
    - 14　乳児期支援の充実
    - 15　多様な保育環境の整備
    - 16　病児・病後児保育
    - 17　延長保育
    - 18　預かり保育
    - 19　要支援児保育
    - 20　子育て相談
    - 21　子育て支援事業の充実
    - 22　板橋区版放課後対策事業「あいキッズ」
  - 施策1-2-3　介護等に対する支援
    - 23　介護予防・日常生活支援総合事業（新しい総合事業）の推進
    - 24　地域のニーズとサービスをコーディネートする生活支援コーディネーターの配置
    - 25　地域包括支援センター（おとしより相談センター）の充実
    - 26　介護離職防止のための情報提供
    - 27　認知症高齢者援護事業
    - 28　障がい者自立生活支援介護セミナー
- 行動1-3　就労や能力発揮に向けた支援
  - 施策1-3-1　女性の就労と能力向上に向けた支援
    - 29　就職支援セミナー
    - 30　起業家支援
    - 31　ハローワークとの連携による就労支援
    - 32　女性の継続就労へ向けた支援
    - 33　いたばしI（あい）カレッジ
    - 34　キャリアカウンセリング
    - 35　資格取得支援事業
    - 36　女性のための働き方サポートとフェミニスト相談
  - 施策1-3-2　女性の経済的自立と生活安定に向けた支援
    - 37　女性福祉資金
    - 38　福祉総合相談
    - 39　ひとり親家庭への経済的支援
    - 40　ひとり親家庭の生活安定に向けた支援
    - 41　母子生活支援施設
    - 42　住宅情報ネットワーク

めざす姿２　男女がわかりあえるまち　～男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会～

行動2-1　男女平等参画の意識づくり

- 施策2-1-1　男性・女性の意識改革推進
  - 43　様々な機会を活用した男女平等参画基本条例理念の定着
  - 44　多様な広報媒体を活用した啓発・普及
  - 45　区民との協働で進める男女平等参画意識づくり
- 施策2-1-2　生涯キャリア形成に向けた意識づくり
  - 46　キャリア教育の充実
  - 47　次世代の産業人材の育成
  - 48　若者支援
  - 49　女性の様々な分野へのチャレンジ支援
- 施策2-1-3　幼少期、学校期など若年世代における男女平等参画意識の推進
  - 50　中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業
  - 51　教職員等への研修の充実
  - 52　保育園、幼稚園・小学校・中学校での意識啓発
  - 53　「小学校入学前に身につけたい１０の生活習慣」シートの活用

行動2-2　あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進

- 施策2-2-1　区の政策・方針決定過程等への女性の参画拡大
  - 54　審議会委員等委員の男女バランスへの配慮　【横断的な連携取組５】
  - 55　いたばし・タウンモニター制度の活用
  - 56　町会・自治会、産業経済団体等様々な地域リーダーへの女性参画の推進
- 施策2-2-2　地域活動における男女平等参画推進
  - 57　連携で進める町会・自治会等の地域団体への意識啓発
  - 58　地域活動への参加促進
- 施策2-2-3　男女平等参画の視点を踏まえた防災対策
  - 59　男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進
  - 60　男女平等参画の視点を踏まえた避難所運営等の推進

めざす姿３　安心で安全に暮らせるまち　～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～

行動3-1　心とからだの健康支援

- 施策3-1-1　性差に配慮した健康づくり支援
  - 61　女性のための相談窓口の充実
  - 62　女性の健康づくり支援
  - 63　女性健康支援センター相談事業
  - 64　スポーツへの参加機会充実
  - 65　女性のライフデザインの視点に立った啓発・普及
- 施策3-1-2　からだと性に関する正確な情報の提供
  - 66　HIV・エイズ等性感染症の予防と啓発
  - 67　健康に関する正しい知識を身につけるための教育
  - 68　性差に配慮した啓発活動の推進

行動3-2　ハラスメント等の根絶

- 施策3-2-1　様々な暴力・ハラスメントの防止
  - 69　若年層に向けた予防啓発
  - 70　学校等と進める予防教育
  - 71　メディアリテラシー普及のための啓発
  - 72　性別等に基づくあらゆる人権侵害・暴力を予防し根絶するための意識啓発（ストーカー、性暴力　等）
  - 73　性的マイノリティなどの多様性を尊重する意識の啓発
- 施策3-2-2　配偶者からの暴力の防止と被害者支援　【板橋区配偶者暴力防止基本計画】

めざす姿４　実現のために　～推進を加速する基盤整備の充実～

行動4-１　区職員の男女平等参画推進

施策4-1-1　男女平等参画に関する職員の理解促進

- 74　定期的な男女平等参画意識の点検
- 75　意識の定着に向けた普及・啓発

施策4-1-2　男女がともに働きやすい職場環境の整備

- 76　育児休業等の取得率の増
- 77　超過勤務の上限目安時間（360時間）を超える職員数の減
- 78　年次有給休暇の取得率及び週休日の振替率の増
- 79　「いたばしNo.１実現プラン2018　『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して進める意識啓発

施策4-1-3　女性職員が活躍できる環境の整備

- 80　特定事業主行動計画（女性活躍推進法）の推進
- 81　「いたばしNo.１実現プラン2018　『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して進める女性活躍の推進

行動４-2　行動計画実現に向けた進捗管理

施策4-2-1　連携による推進体制の充実

- 82　ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築　≪再掲≫
- 83　女性活躍推進法に基づく協議会設置検討

施策4-2-2　点検評価・成果測定の実施と改善

- 84　基幹計画・個別計画とともに進める管理体制
- 85　着実な計画達成に向けた進捗管理（成果指標・活動指標の監視）
- 86　区民ニーズの把握

行動４-３　男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実

施策4-3-1　相談体制の充実

- 87　相談を必要とする人に情報が届くしくみづくり
- 88　相談事業の充実

施策4-3-2　広がりを持った広報・啓発

- 89　広報媒体の充実と有効活用
- 90　「男女共同参画週間」「女性に対する暴力をなくす運動」期間中の啓発活動強化
- 91　男女平等参画の視点を考慮した情報発信
- 92　カラーリボンを活用した横断的な啓発活動

施策4-3-3　誰もが参加しやすいしくみづくり

- 93　一時保育集中管理事業
- 94　保育室付き会議室の利用促進
- 95　誰もが参加しやすい環境づくり

施策4-3-4　区民との協働推進

- 96　男女平等推進センターにおける区民や登録団体の活動支援（資料コーナー、交流コーナーの充実）
- 97　登録団体との連携促進
- 98　いたばし男女平等フォーラムの開催
- 99　男女平等参画区民協働企画講座の実施
- 100　「センターだより」の発行

施策4-3-5　女性健康支援センターとの連携強化

- 101　女性健康支援センターとの連携で進める啓発・普及　【横断的な連携取組６】

板橋区配偶者暴力防止基本計画　～男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会～

- 未然防止のための意識啓発と早期発見体制の充実
  - 施策①　未然防止のための教育と啓発の推進
    - 102　ＤＶ防止セミナー
    - 103　学校等と進める予防教育
    - 104　いたばしパープルリボンプロジェクト
  - 施策②　早期発見体制の充実
    - 105　通報等に対する体制の充実
    - 106　民生委員、医師会等関係機関等との連携
- 被害者支援の充実
  - 施策③　相談体制の充実
    - 107　ＤＶ専門相談の実施
    - 108　相談窓口の周知
    - 109　各相談窓口との連携強化
  - 施策④　安全な保護体制
    - 110　都道府県配偶者暴力相談支援センターとの連携
    - 111　ＤＶ被害者保護
    - 112　警察との連携強化
    - 113　母子等緊急一時保護事業
  - 施策⑤　自立生活再建支援
    - 114　被害者情報の秘守
    - 115　就労に向けた支援
    - 116　国保・年金制度による適切な情報提供
    - 117　福祉総合相談　≪再掲≫
    - 118　ひとり親家庭ホームヘルプサービス　≪再掲≫
    - 119　母子生活支援施設　≪再掲≫
    - 120　生活の支援
    - 121　保育・就学等の支援
    - 122　子どもの心のケアへの支援
  - 施策⑥　関係機関との連携推進
    - 123　ＤＶ連絡会の充実
    - 124　ＤＶ担当者連絡会の充実
    - 125　東京都配偶者暴力相談支援センター等との連携
    - 126　警察、医師会等関係機関との連携
    - 127　NPO等民間団体との連携
    - 128　要保護児童対策地域協議会
    - 129　国・東京都・他区市町村との連携
  - 施策⑦　人材の育成
    - 130　研修等の充実
    - 131　研修等資料の提供
    - 132　相談員の精神的ケアへの対応

≪事業等の一覧≫

No.	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
1	**横断的な連携取組１** ワーク・ライフ・バランス啓発のために関連事業と連携	—	—	・連携の達成度	○	男女社会参画課 （庁内連携）
2	**横断的な連携取組２** ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築	≪活動指標≫ ・理解促進に向けた連携会議の開催	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし （始期：平成 28 年度） 【目標値(32 年度末)】 ・10 課(機関)以上連携 ・年３回以上開催	—	○	男女社会参画課 （庁内連携）
3	現代的な課題の学習「働くことと育児を考える学習」 【働くことと育児を考える講座、はたいくカフェ】	【働くことと育児を考える講座】 ・講座回数（企画運営会議を含む）、参加者数	・企画運営会議：５回 延べ参加者数：18 人 ・講座回数：３回 延べ受講者数：91 名	—		生涯学習課
		【はたいくカフェ】 ・回数、参加者数	・回数：７回 ・延べ参加者数：52 人	—		
4	**横断的な連携取組３** 「いたばしパパ月間」実現に向けた調査・調整・実施・拡大	≪活動指標≫ ・月間中に実施する事業数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし （始期：平成 28 年度） 【目標値(32 年度末)】 20 事業以上	—	○	男女社会参画課 （庁内連携）
5	**横断的な連携取組４** 男性の意識向上につながる多様な啓発	—	—	・多様な啓発の達成度	○	男女社会参画課 （庁内連携）
6	男性向け家事・育児・介護スキルアップ講座	・参加者数	13 組（32 人）	—		男女社会参画課
7	イクメン講座	・参加者数	843 人	—		子ども政策課
8	親の一日保育士体験	・参加者数 ・うち父親参加者数	・参加者数：1,601 人 ・うち父親参加者数 247 人	—		保育サービス課
9	先進企業や関係機関と連携して取り組む区内企業へ向けた啓発普及	—	—	・啓発普及の達成度		男女社会参画課
10	ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰（いたばし good balance 会社賞）	≪活動指標≫ ・応募企業数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 年２社 （平成 27 年度） 【目標値(32 年度末)】 15 社以上（5 年間累計）	—	○	男女社会参画課
11	ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供と働きかけ	—	—	・情報提供と働きかけの達成度		男女社会参画課
		—	—	・情報提供と働きかけの達成度		産業振興課
12	中小企業の「一般事業主行動計画」策定支援	・優遇加算利用実績	０件	—		産業振興課
13	出前経営支援事業	・社会保険労務士派遣件数	10 件	—		産業振興課 （産業振興公社）
14	乳児期支援の充実 【①乳児家庭全戸訪問事業、②離乳食訪問お助け隊事業】	【乳児家庭全戸訪問事業】 ・延訪問件数 ・スクリーニングによる要支援者延数	・延訪問件数：4300 件 ・スクリーニングによる要支援者延数：517 件	—		健康推進課
		【離乳食訪問お助け隊事業】 ・訪問件数	・延訪問件数：190 件	—		
15	多様な保育環境の整備 【家庭福祉員、小規模保育施設整備、事業所内保育施設整備、民間保育所整備】	【家庭福祉員】 ・利用率（利用児童数÷定員数） ・経験年数（継続年数） ・苦情・要望受付件数	・利用率：97% ・経験年数：８年 ・苦情等件数：11 件	—		保育サービス課 子育て支援施設課
		【小規模保育施設整備】 ・整備する小規模保育施設数 ・整備する入所定員数 ・保育所待機児童数	・整備施設数：６か所 ・定員数：113 人 ・待機児童数：378 人 （平成 27 年４月）	—		
		【事業所内保育施設整備】 ・整備する事業所内保育施設数 ・整備する入所定員数 ・保育所待機児童数	平成 27 年度から整備予定	—	—	
		【民間保育所整備】 ・整備する認可保育所数 ・整備する入所定員数 ・保育所待機児童数	・整備施設数：７か所 ・定員数：519 人 ・待機児童数：378 人 （平成 27 年４月）	—		

№	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
16	病児・病後児保育	・１日の受入れ可能数 ・施設数 ・利用率［利用者数÷（定員×開所日数）］	・１日の受入れ可能数 21 人 ・施設数：４か所 ・利用率：56.4%	―		保育サービス課
17	延長保育	≪活動指標≫ ・延長保育実施園数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ７８園 (平成 26 年度) 【目標値(30 年度末)】 １０９園	―	○	保育サービス課
18	預かり保育	・預かり保育実施園 （11 時間） ・年間実利用児童数	・預かり保育実施園 （11 時間） 34 園中４園 ・年間実利用児童数 778 人	―		学務課
19	要支援児保育	・要支援児受入れ保育園数 ・巡回指導回数 （心理士及び医師） ・保育園入所要支援児数	・要支援児受入れ保育園数 80 園 ・巡回指導回数 （心理士及び医師） 880 回 ・保育園入所要支援児 249 人	―		保育サービス課
20	子育て相談 【子育て相談、育児相談】	【子育て相談】 ・相談件数	3,267 件	―		子ども政策課
		【育児相談】 ・相談件数	203 件	―		保育サービス課
21	子育て支援事業の充実 【ファミリー・サポート・センター事業、育児支援ヘルパー派遣、ショートステイ・トワイライトステイ、子育て支援員養成】	【ファミリー・サポート・センター事業】 ・利用会員数 ・援助会員数 ・延べ利用件数	・利用会員数：6,318 名 ・援助会員数：198 名 ・延べ利用件数 13,352 件	―		子ども家庭支援センター
		【育児支援ヘルパー派遣事業】 ・ヘルパーの派遣時間数 ・延利用回数 ・実利用者数	・ヘルパーの派遣時間数 2,044 時間 ・延利用回数：862 回 ・実利用者数：128 名	―		
		【ショートステイ・トワイライトステイ】 ・実利用者数 ・延べ利用日数	【ショートステイ （２歳未満）】 ・実利用者数：26 名 ・延べ利用日数：70 日 【ショートステイ （２歳以上）】 ・実利用者数：210 名 ・延べ利用日数：1316 日 【トワイライトステイ】 ・実利用者数：85 名 ・延べ利用日数：239 日	―		
		【子育て支援員養成】 ・講座受講者数 ・講座修了者数 ・サポートステーション登録者数	・講座受講者数：５９名 ・講座修了者数：６４名 ・サポートステーション登録者数 ６０名	―		
22	板橋区版放課後対策事業「あいキッズ」	・あいキッズ登録数 ・あいキッズ延利用人数（年間） ・あいキッズ利用者アンケート調査の満足度	・あいキッズ登録数 4,116 名 ・あいキッズ延利用人数 218,946 名（年間） ・あいキッズ利用満足度 51.5%（満足＋どちらかというと満足の合計） ※現状値は、新あいキッズ実施校が 11 校である 26 年度の数値	―		地域教育力推進課
23	介護予防・日常生活支援総合事業（新しい総合事業）の推進	・新しい総合事業利用者数	― （始期：平成 28 年度）	―		介護保険課
24	地域のニーズとサービスをコーディネートする生活支援コーディネーターの配置	≪活動指標≫ ・第２層コーディネーター	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ・第１層コーディネーター 1 （平成 27 年度） 【目標値(32 年度末)】 ・第２層コーディネーター 19	―	○	おとしより 保健福祉センター
25	地域包括支援センター（おとしより相談センター）の充実	―	―	・推進の達成度		おとしより 保健福祉センター
26	介護離職防止のための情報提供	―	―	・情報提供の達成度		男女社会参画課

№.	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
27	認知症高齢者援護事業	・認知症サポーター養成数 ・キャラバンメイト養成数	・認知症サポーター養成数 87 回 2,760 人 （男 1,017 人、女 1,743 人） ・キャラバンメイト養成数 1 回 41 人 （男 16 人、女 25 人）	－		おとしより 保健福祉センター
28	障がい者自立生活支援介護セミナー	・セミナー件数 ・利用実績数	・セミナー件数 4 件 ・利用実績数 91 人	－		障がい者福祉課
29	就職支援セミナー 【女性のための再就職支援セミナー、就職支援セミナー】	≪活動指標≫ 【就職支援セミナー】 ・実施回数、参加人数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ３回、105 人 （平成 26 年度） 【目標値(32 年度末)】 15 回以上、525 人以上 （５年間累計）	－	○	男女社会参画課 産業振興課
		【女性のための再就職支援セミナー】 ・参加者数	18 人	－		男女社会参画課
30	起業家支援 【起業家支援セミナー、起業に向けた支援】	【起業家支援セミナー】 ・参加者数	38 人（2 回合計）	－		男女社会参画課 産業振興課
		【起業に向けた支援】 ・講座参加者数 ・各種相談者数	・講座参加者数：713 人 ・各種相談者数 1,523 人	－		産業振興課
31	ハローワークとの連携による就労支援	・面接会参加者数	148 人（3 回）	－		産業振興課
32	女性の継続就労へ向けた支援	－	－	・連携による支援の達成度		男女社会参画課
33	いたばしＩ（あい）カレッジ	・参加者数	・前期（全５回） 受講生 28 人 ・後期（全６回） 受講生 29 人	－		男女社会参画課
34	キャリアカウンセリング	・相談件数	195 件	－		産業振興課
35	資格取得支援事業	・参加者数	・宅建講座：78 人 ・簿記３級講座：41 人	－		産業振興課 （産業振興公社）
36	女性のための働き方サポートとフェミニスト相談	・相談件数	91 件	－		男女社会参画課
37	女性福祉資金	・貸付実績（件） ・貸付額	・貸付実績：11 件 ・貸付額：5,474,000 円	－		福祉部管理課
38	福祉総合相談	・相談件数	32,192 件	－		福祉事務所
39	ひとり親家庭への経済的支援 【母子及び父子福祉資金、児童扶養手当及び児童育成手当の支給】	【母子及び父子福祉資金】 ・貸付実績（件） ・貸付額	・貸付実績：642 件 ・貸付額：397,423,400 円	－		福祉部管理課
		【児童扶養手当及び児童育成手当の支給】 ・児童扶養手当受給者数 ・児童育成手当受給者数	・児童扶養手当受給者数 3,995 人 ・児童育成手当受給者数 5,424 人	－		子ども政策課
40	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援 【ひとり親家庭ホームヘルプサービス、ひとり親家庭自立支援給付金助成事業、ひとり親家庭就労支援プログラム策定事業】	【ひとり親家庭ホームヘルプサービス】 ・実利用世帯数 ・延べ利用回数	・実利用世帯数：26 世帯 ・延べ利用回数：688 回	－		子ども政策課 福祉事務所
		≪活動指標≫ 【ひとり親家庭自立支援給付金助成事業】 ・ひとり親家庭自立支援給付金支給者数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ２７人 （平成 26 年度） 【目標値(32 年度末)】 ３３人	－	○	福祉事務所
		【ひとり親家庭就労支援プログラム策定事業】 ・就労支援プログラム策定対象者 ・就職者	・就労支援プログラム策定対象者：10 人 ・就職者：５人	－		
41	母子生活支援施設	・延べ入所世帯数 ・延べ入所人員	・延べ入所世帯数 353 世帯 ・延べ入所人員 806 人	－		子ども政策課 福祉事務所
42	住宅情報ネットワーク	・不動産店からの斡旋件数 ・斡旋件数中の契約件数 ・斡旋後の更新件数	・不動産店からの斡旋件数 1,057 件 ・斡旋件数中の契約件数 125 件 ・斡旋後の更新件数 932 件	－		住宅政策課
43	様々な機会を活用した男女平等参画基本条例理念の定着 【参画セミナー、区民まつり、成人式、イベントスペース】	≪活動指標≫ 【参画セミナー】 ・男女平等参画セミナーの実施回数と参加人数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ２回、49 人 （平成 26 年度末） 【目標値(32 年度)】 10 回以上、300 人以上 （５年間累計）	－	○	男女社会参画課
		－	－	【区民まつり、成人式、イベントスペース】 ・啓発普及の達成度		

№	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
44	多様な広報媒体を活用した啓発・普及 【センターだより、ホームページ、ツイッター】	―	―	・啓発普及の達成度		男女社会参画課
45	区民との協働で進める男女平等参画意識づくり 【参画週間行事、区民協働企画講座、I（あい）サロン】	【参画週間行事】 ・参加者数	・参加者数：延べ 149 人 ・参加団体：9 団体	―		男女社会参画課
		【区民協働企画講座】 ・参加者数	89 人（3 回合計）	―		
		【I（あい）サロン】 ・参加者数	128 人（12 回合計）	―		
46	キャリア教育の充実 【幼小中一環進路学習、職場見学・職場体験の充実】	―	―	・キャリア教育充実の達成度		産業振興課
		―	―	・キャリア教育充実の達成度		指導室
47	次世代の産業人材の育成 【子ども起業塾】	≪活動指標≫ ・子ども起業塾の参加者数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 25 人 【目標値(32 年度末)】 125 人	―	○	産業振興課 指導室
48	若者支援	・参加者数	128 人	―		生涯学習課
49	女性の様々な分野へのチャレンジ支援 【理工チャレンジ（リコチャレ）、スポーツ分野】	―	―	【理工チャレンジ（リコチャレ)】 ・チャレンジ支援の達成度		男女社会参画課
		―	―	【スポーツ分野】 ・チャレンジ支援の達成度		
50	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	≪活動指標≫ ・児童館「中学生のボランティア活動の支援事業」参加校数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ９校 (平成 26 年度) 【目標値】 23 校 (平成 32 年度)	―	○	子ども政策課
51	教職員等への研修の充実	【保育士への研修】 ・研修回数 ・研修参加者数	・研修回数：76 回 ・研修参加者数 3,791 名	―		保育サービス課
		【教職員への研修】 ・人権教育にかかわる研修（回） ・東京都教育委員会実施の人権教育研究協議会の板橋区立学校園の参加率	・人権教育にかかわる研修 ４回 ・東京都教育委員会実施の人権教育研究協議会の板橋区立学校園の参加率 98%	―		教育支援センター 指導室
52	保育園、幼稚園・小学校・中学校での意識啓発	―	―	【保育園での意識啓発】 ・意識啓発の達成度		保育サービス課
		【幼稚園・小学校・中学校での意識啓発】 ・板橋区人権教育推進委員会（回数） ・小中学校での授業研究（回数） ・人権教育全体計画及び年間指導計画における男女平等教育の視点での取組の位置付け（%）	・板橋区人権教育推進委員会 ６回 ・小中学校での授業研究 ２回 ・人権教育全体計画及び年間指導計画における男女平等教育の視点での取組の位置付け 100%	―		指導室
53	「小学校入学前に身につけたい１０の生活習慣」シートの活用	―	―	・シート活用の達成度		地域教育力推進課
54	**<u>横断的な連携取組５</u>** 審議会委員等委員の男女バランスへの配慮	≪活動指標≫ ・付属機関等における女性委員比率	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ３０．５% (平成 26 年度) 【目標値(32 年度末)】 ４０．０%	―	○	男女社会参画課 （庁内連携）
55	いたばし・タウンモニター制度の活用 【いたばし・タウンモニター、いたばし・ｅモニター】	【いたばし・タウンモニター】 ・タウンモニター員数	51 人	―		広聴広報課
		【いたばし・ｅモニター】 ・ｅモニター員数	97 人	―		

№	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
56	町会・自治会、産業経済団体等様々な地域リーダーへの女性参画の推進 【女性リーダーの育成・活用及び地域活動参加促進、商店街連合会・産業連合会における女性参画の推進】	—	—	【女性リーダーの育成・活用地域活動参加促進】 ・推進の達成度		男女社会参画課
		・町会連合会役員数 ・町会、自治会長数	・町会連合会役員数 ２名／36 名 （女性の数／全体数） ・町会、自治会長数 14 名／214 名 （女性の数／全体数）	—		地域振興課
		【商店街連合会・産業連合会における女性参画の推進】 ・女性の役員数 ・主催事業への女性の参加人数	【商店街連合会】 ・女性の役員数：２人 ・女性の参加人数：２割弱 【産業連合会】 ・女性の役員数：３人 ・女性の参加人数：２割弱	—		産業振興課
57	連携で進める町会・自治会等の地域団体への意識啓発	≪活動指標≫ ・地区ごとの意見交換会	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし （始期：平成 28 年度） 【目標値(32 年度末)】 18 地区で実施	—	○	男女社会参画課
58	地域活動への参加促進	・町連女性部会開催数 ・町連女性部研修開催数 ・町会・自治会加入促進パンフレット作成に対する経費の補助（回）	・町連女性部会：1 回 ・町連女性部研修：1 回 ・町会・自治会加入促進パンフレット作成に対する経費の補助：1 回 《3 年に 1 回、次回 30 年度》	—		地域振興課
59	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進	≪活動指標≫ ・防災リーダー養成講習女性受講者数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 1,708 人 (平成 26 年度) 【目標値(32 年度末)】 2,008 人	—	○	地域防災支援課
60	男女平等参画の視点を踏まえた避難所運営等の推進	—	—	・推進の達成度		男女社会参画課
		—	—	・推進の達成度		防災危機管理課
61	女性のための相談窓口の充実	—	—	・相談窓口充実の達成度		男女社会参画課
62	女性の健康づくり支援	≪活動指標≫ ・女性健康支援センター事業総利用者数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 3,946 人 (平成 26 年度) 【目標値(32 年度末)】 4,500 人	—	○	健康推進課
63	女性健康支援センター相談事業	・相談件数	・何でも相談：1,003 件 ・専門相談：132 件	—		健康推進課
64	スポーツへの参加機会充実	—	—	・参加機会充実の達成度		スポーツ振興課
65	女性のライフデザインの視点に立った啓発・普及	—	—	・啓発・普及の達成度		健康推進課
66	HIV・エイズ等性感染症の予防と啓発	・HIV 抗体等検査件数 ・HIV 相談件数 ・予防知識普及の実施回数	・HIV 抗体等検査件数 610 件 ・HIV 相談件数 786 件 ・予防知識普及の実施回数 講演会 6 回 (大学祭参加 5 校)	—		予防対策課
67	健康に関する正しい知識を身につけるための教育	・体育・保健体育の年間指導計画における性教育の位置付け（%）	・体育・保健体育の年間指導計画における性教育の位置付け 100%	—		指導室
68	性差に配慮した啓発活動の推進	≪活動指標≫ ・リーフレット作成数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし (始期：平成 28 年度) 【目標値(32 年度末)】 10,000 部以上 （５年間累計）	—	○	男女社会参画課
69	若年層に向けた予防啓発 【大学祭、成人式等】	≪活動指標≫ ・啓発機会創出	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 大学祭　5 校 成人式　18 地区 (平成 26 年度) 【目標値(32 年度末)】 現状値に加えて、青少年健全育成地区委員会等との連携事業を創出	—	○	男女社会参画課
70	学校等と進める予防教育 【情報モラル教育等】	—	—	・予防教育の達成度		男女社会参画課
		—	—	・予防教育の達成度		指導室

№.	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
71	メディアリテラシー普及のための啓発	―	―	・啓発の達成度		男女社会参画課
72	性別等に基づくあらゆる人権侵害・暴力を予防し根絶するための意識啓発（ストーカー、性暴力　等） ※相談体制の構築検討を含む	―	―	・啓発の達成度		男女社会参画課
73	性的マイノリティなどの多様性を尊重する意識の啓発	―	―	・啓発の達成度		男女社会参画課
74	定期的な男女平等参画意識の点検 【配慮度点検】	―	―	・点検の達成度		男女社会参画課
75	意識の定着に向けた普及・啓発 【推進ニュース、あいしてぃ】	≪活動指標≫ ・情報紙発行数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 年４回 (平成 26 年度) 【目標値(32 年度末)】 年６回	―	○	男女社会参画課
76	育児休業等の取得率の増	≪活動指標≫ ・３歳に満たない子を養育している男性職員について、育児休業の取得率	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ７．９８％ (平成 26 年度) 【目標値(32 年度末)】 １３％以上	―	○	人事課
77	超過勤務の上限目安時間（360 時間）を超える職員数の減	・超過勤務の上限目安時間（360 時間）を超える職員数	117 名	―		人事課
78	年次有給休暇の取得率及び週休日の振替率の増	・年次有給休暇の取得率及び週休日の振替率	69.3%	―		人事課
79	「いたばし№１実現プラン 2018 『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して進める意識啓発	― ―	― ―	・啓発の達成度 ・啓発の達成度		人事課 男女社会参画課
80	特定事業主行動計画（女性活躍推進法）の推進	―	―	・推進の達成度		人事課
81	「いたばし№１実現プラン 2018 『人材育成・活用計画』編（次代を担う“ひと創り”編）」と連動して進める女性活躍の推進	≪活動指標≫ ・女性管理職割合	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ２０．２％ (平成 27 年度) 【目標値(32 年度末)】 ２５．０％以上	―	○	人事課 男女社会参画課
82	**横断的な連携取組２** ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築 ≪再掲≫	≪活動指標≫ ・理解促進に向けた連携会議の開催	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし (始期：平成 28 年度) 【目標値(32 年度末)】 10 課（機関）以上連携し、年３回以上開催	―	○	男女社会参画課 （庁内連携）
83	女性活躍推進法に基づく協議会設置検討	―	―	≪活動指標≫ ・協議会設置の達成度 【現状値(直近値)】 なし 【目標値(32 年度末)】 協議会設置	○	男女社会参画課
84	基幹計画・個別計画とともに進める管理体制	―	―	・進捗管理の達成度		男女社会参画課
85	着実な計画達成に向けた進捗管理（成果指標・活動指標の監視）	―	―	≪活動指標≫ ・計画の達成度 【現状値(直近値)】 なし 【目標値(32 年度末)】 すべての指標の目標値を達成	○	男女社会参画課
86	区民ニーズの把握	―	―	・区民ニーズ把握の達成度		男女社会参画課
87	相談を必要とする人に情報が届くしくみづくり	―	―	・しくみずくりの達成度		男女社会参画課
88	相談事業の充実	≪活動指標≫ ・総合相談件数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 1,372 件 (平成 26 年度) 【目標値(32 年度末)】 1,500 件	―	○	男女社会参画課
89	広報媒体の充実と有効活用	―	―	・有効活用の達成度		男女社会参画課

No.	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
90	「男女共同参画週間」「女性に対する暴力をなくす運動」期間中の啓発活動強化	—	—	・啓発活動強化の達成度		男女社会参画課
91	男女平等参画の視点を考慮した情報発信	—	—	・情報発信の達成度		男女社会参画課
92	カラーリボンを活用した横断的な啓発活動	≪活動指標≫ ・リボンフェスタ開催 ・リボン配布数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし (始期：平成 28 年度) 【目標値(32 年度末)】 ・リボンフェスタ開催 ・リボン配布数 年 1,000 個以上	—	○	男女社会参画課
93	一時保育集中管理事業	・保育者延べ派遣回数 ・保育者延べ派遣人数	・保育者延べ派遣回数 240 回 ・保育者延べ派遣人数 1,106 人	—		生涯学習課
94	保育室付き会議室の利用促進	≪活動指標≫ ・「保育室」を目的とした利用件数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし (始期：平成 28 年度) 【目標値(32 年度末)】 年 50 件	—	○	男女社会参画課
95	誰もが参加しやすい環境づくり	—	—	・環境づくりの達成度		資産活用課
		—	—	・環境づくりの達成度		庁舎管理・契約課
		—	—	・環境づくりの達成度		障がい者福祉課
		—	—	・環境づくりの達成度		子ども政策課
		—	—	・環境づくりの達成度		保育サービス課 子育て支援施設課
		—	—	・環境づくりの達成度		子ども家庭支援センター
96	男女平等推進センターにおける区民や登録団体の活動支援（資料コーナー、交流コーナーの充実)	—	—	・活動支援の達成度		男女社会参画課
97	登録団体との連携促進 【I（あい）サロン、参画週間行事】	≪活動指標≫ ・登録団体登録数	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 ４０団体 (26 年度) 【目標値(32 年度末)】 ５０団体	—	○	男女社会参画課
98	いたばし男女平等フォーラムの開催	・参加者数	160 人	—		男女社会参画課
99	男女平等参画区民協働企画講座の実施	・参加者数	89 人（3 回合計）	—		男女社会参画課
100	「センターだより」の発行	・発行部数	5,000 部	—		男女社会参画課
101	<u>**横断的な連携取組６**</u> 女性健康支援センターとの連携で進める啓発・普及	≪活動指標≫ ・セミナー等の共催	≪活動指標≫ 【現状値(直近値)】 なし (始期：平成 28 年度) 【目標値(32 年度末)】 ７回以上（５年間累計）	—	○	男女社会参画課 （庁内連携）
102	ＤＶ防止セミナー	・参加者数	10 人	—		男女社会参画課
103	学校等と進める予防教育	・参加者数	— (始期：平成 28 年度)	—		男女社会参画課
104	いたばしパープルリボンプロジェクト	—	—	・プロジェクトの達成度		男女社会参画課
105	通報等に対する体制の充実	—	—	・体制充実の達成度		男女社会参画課
106	民生委員、医師会等関係機関等との連携	—	—	・連携の達成度		男女社会参画課
107	ＤＶ専門相談の実施	・相談件数	1,101 件	—		福祉事務所
108	相談窓口の周知	—	—	・周知の達成度		男女社会参画課
109	各相談窓口との連携強化	—	—	・連携強化の達成度		男女社会参画課
110	都道府県配偶者暴力相談支援センターとの連携	—	—	・連携の達成度		男女社会参画課
111	ＤＶ被害者保護	・保護件数	88 件	—		福祉事務所
112	警察との連携強化	—	—	・連携強化の達成度		福祉事務所
113	母子等緊急一時保護事業	・入所世帯数 ・入所人員	・入所世帯数：21 世帯 ・入所人員：30 人	—		子ども政策課
		・保護件数	21 件	—		福祉事務所
114	被害者情報の秘守	—	—	・被害者情報秘守の達成度		戸籍住民課 （関係課）

№	事業	事業の実施状況を把握する項目			評価適用	担当課
		定量的実績		定性的実績		
		項目	現状値（直近値）			
115	就労に向けた支援	―	―	・支援の達成度		男女社会参画課（関係課）
116	国保・年金制度による適切な情報提供	・相談件数	・国民健康保険：５件 ・国民年金：７件	―		国保年金課
117	福祉総合相談≪再掲≫	・相談件数	32,192 件	―		福祉事務所
118	ひとり親家庭ホームヘルプサービス≪再掲≫	・実利用世帯数 ・延べ利用回数	・実利用世帯数：26 世帯 ・延べ利用回数：688 回数	―		子ども政策課 福祉事務所
119	母子生活支援施設≪再掲≫	・延べ入所世帯数 ・延べ入所人員	・延べ入所世帯数 353 世帯 ・延べ入所人員：806 人	―		子ども政策課 福祉事務所
120	生活の支援	・入所件数 ・生活保護適用件数	・入所件数：46 件 ・生活保護適用件数：60 件	―		福祉事務所
121	保育・就学等の支援	―	―	・支援の達成度		男女社会参画課（関係課）
122	子どもの心のケアへの支援	―	―	・支援の達成度		子ども家庭支援センター
123	ＤＶ連絡会の充実	・開催回数	２回	―		男女社会参画課
124	ＤＶ担当者連絡会の充実	・開催回数	２回	―		男女社会参画課
125	東京都配偶者暴力相談支援センター等との連携	―	―	・連携の達成度		男女社会参画課
126	警察、医師会等関係機関との連携	―	―	・連携の達成度		男女社会参画課
127	NPO 等民間団体との連携	―	―	・連携の達成度		男女社会参画課
		―	―	・連携の達成度		福祉事務所
128	要保護児童対策地域協議会	・児童虐待通告受付件数 ・要保護児童対策地域協議会（代表者会議・実務者会議）開催回数 ・要保護児童対策地域協議会（個別ケース会議）開催件数	・児童虐待通告受付件数 370 件 ・要保護児童対策地域協議会（代表者会議・実務者会議）開催回数 18 回 ・要保護児童対策地域協議会（個別ケース会議）開催件数 552 件	―		子ども家庭支援センター
129	国・東京都・他区市町村との連携	―	―	・連携の達成度		男女社会参画課
130	研修等の充実	―	―	・研修等充実の達成度		男女社会参画課
131	研修等資料の提供	―	―	・資料提供の達成度		男女社会参画課
132	相談員の精神的ケアへの対応	―	―	・精神的ケア対応の達成度		男女社会参画課

≪横断的な連携取組≫

◆男女平等参画を進めるための横断的な連携取組について

「女性の活躍＝社会参加・参画」の推進を実現していくためには、まず、各所管課が連携しながら「女性が参加・参画しやすいしくみづくり」を区全体のものとして考えていく必要があります。そのため、本計画では、「男女平等参画を進めるための横断的な連携取組」と称した「６つの連携事業」を計画体系に位置づけました。これらの連携取組は、男女社会参画課が主体となり、計画期間中において組織横断的に取り組んでいくもので、実施に向けた連携の内容や方法など具体策の「見える化」を図りました。

なお、連携取組の設定にあたっては、様々な職員の発想や意見も参考にするために、平成27年５月に「板橋区基本計画2025」策定の基礎調査として実施された「施策・組織横断的に協働・連携する戦略」の庁内調査結果も踏まえて検討を行いました。

◆横断的な連携取組一覧

連携取組１ （事業№１）	ワーク・ライフ・バランス啓発のために関連事業と連携

事業内容

ワーク・ライフ・バランス推進に関連する所管課や関係機関等が実施している様々な啓発事業等と連携することにより、現状、男女社会参画課のみでは情報発信等が難しい多様な対象に向けて、効果的に普及・啓発を実施していきます。

【事業例】
・板橋法人会主催の親子コンサートにおいて、区（男女社会参画課）がワーク・ライフ・バランス関連のパネル展示等啓発を行う
・東京商工会議所主催の企業向けセミナーにおいて区（男女社会参画課）がワーク・ライフ・バランスの必要性やグッドバランス会社賞等の周知を行う
・ワーク・ライフ・バランスに関係する課の連名による広報物の作成
・「町会・自治会加入促進チラシ」を作成の際に、ワーク・ライフ・バランスの必要性について触れるなど、同一の対象に複数の課が連携して啓発・普及を行う　　など

【想定される効果】
・関係所管・機関等の連携体制が強化される。
・単体では広報が難しかった対象への発信が図れる

作業工程(案)		男女社会参画課との連携が想定される所管課・関係機関
28年度	現状把握（情報収集・調査）・調整・実施	地域振興課、産業振興課、子ども政策課、東京商工会議所、板橋法人会　など
29年度	連携内容検討・調整・実施	
30年度	連携内容検討・調整・実施	
31年度	連携内容検討・調整・実施	
32年度	連携内容検討・調整・実施	

連携取組２ （事業№２）	ワーク・ライフ・バランス推進のための全庁的な体制の構築

事業内容

　国が「仕事と生活の調和憲章」で示す、「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するために定めた「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、企業や働く者、国民、国、地方公共団体の各主体が果たすべき取組が明記されています。
　地方公共団体の取組である、区民の理解や合意形成促進、中小企業経営者等の取組の推進、多様な働き方に対応した保育サービスの充実等を踏まえて、板橋区としての取組の方向性を組織横断的に共有し実現していくために、男女社会参画課が主体となり、庁内体制づくりを進めます。

【事業例】
・関係所管課担当者を構成員とするワーク・ライフ・バランス連携会議の設置・運営
・板橋区ワーク・ライフ・バランス指針の策定　など

【想定される効果】
・「ワーク・ライフ・バランス」を区全体の課題として捉え、考える意識を醸成することにより、各部署での施策の展開にもつながる

作業工程(案)		男女社会参画課との連携が想定される所管課・関係機関
28年度	調査・構成員、運営方法等検討	人事課、産業振興課、子ども政策課、保育サービス課　など
29年度	連携会議の設置	
30年度	連携会議による課題検討・方向性の共有	
31年度	連携会議による「指針の策定（例）」	
32年度	連携会議を中心とした拡充	

連携取組３ （事業№４）	「いたばしパパ月間」実現に向けた調査・調整・実施・拡大

事業内容

　８月８日（仮）を『いたばしパパの日』とし、その日を含む１か月間を“いたばしパパ月間”と設定するとともに、可能な限り月間内において、各課における父子関連事業を集中的に実施していきます。
　男女社会参画課が主体となり、「いたばしパパ月間事業」として関連事業を集約したポスターやチラシ、ホームページ等を作成し、組織横断的な広報活動を実施していくことで、男性が楽しく無理なく自発的に家族や子育てに関わっていけるような仕掛けづくりを行います。

【事業例】
・「いたばしパパ月間事業」としての一括的な広報
・男女社会参画課主催の基調イベント開催　など

【想定される効果】
・同一対象の類似事業を取りまとめて広報していくことで、イベント情報が分かりやすく受け手に伝わる
・各イベントごとに作成しているポスターやチラシを「いたばしパパ月間イベント」として作成することで印刷経費の減、地域におけるポスター掲示等の負担軽減等の相乗効果が見込まれる
・シティプロモーションターゲット層への魅力発信の一助となる

作業工程(案)		男女社会参画課との連携が想定される所管課・関係機関
28年度	調査・実施時期・方法の検討	スポーツ振興課、健康福祉センター、児童館、保育園、生涯学習課、地域教育力推進課、図書館、など
29年度	調整・周知・予算要求（ポスター・チラシ）	
30年度	実施	
31年度	拡大実施（随時）	
32年度	拡大実施	

連携取組４ （事業№５）	男性の意識向上につながる多様な啓発

事業内容

区民まつりやマラソン大会等で撮影した写真を対象とした「イクメン」「イクジイ」の写真コンテストやロールモデルを活用したイベント等の実施により、男性が家事・育児を前向きに捉え、積極的に関わることができるよう、男女社会参画課が主体となった仕掛けづくりを関係所管課と連携しながら実施します。

【事業例】
・男性ロールモデルの活躍事例発信（座談会、広報いたばし魅力特集版への定期掲載）
・区民まつり等で撮影した写真を対象としたイクメン・イクジイ写真コンテスト（※）
・「いたばしパパ月間事業」の一環として写真コンテストを実施　など

【想定される効果】
・「男性の子育て」に関する機運の醸成
・関係所管・機関等の連携体制が強化される

作業工程(案)	（※）写真コンテストの例	男女社会参画課との連携が想定される所管課・関係機関
28年度	方法検討・関係課との調整	広聴広報課、スポーツ振興課、くらしと観光課、子ども政策課、教育委員会事務局　など
29年度	写真の募集等・啓発活動	
30年度	写真の募集等・啓発活動	
31年度	新たな方法検討・関係課との調整	
32年度	啓発活動の実施	

連携取組５ （事業№54）	審議会委員等委員の男女バランスへの配慮

事業内容

政府の「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標も踏まえ、「区の審議会等における女性委員比率40%」に向けた積極的な取組を進めます。

【事業例】
・「板橋区審議会等委員への女性登用促進ガイドライン※」作成
※「40%目標」を掲げるだけでなく、女性を増やすため具体的手法（区民公募枠拡大、推薦団体への女性枠の設置依頼など）を明記したガイドライン
・委嘱委員の審査過程において、推進本部長（区長）・副本部長（副区長）または本部長（総務部長）が関与（決裁時点において）していくことで「女性委員ゼロ」の審議会・委員会をなくすための取組を進める

【想定される効果】
・政策方針等の決定過程に女性の参画が進むことにより、多様な価値観や発想を区の政策に取り入れることができる。
・あらゆる分野への女性参画の重要性を職員一人ひとりが認識することで、その先にある様々な地域分野（町会・自治会、商店街、PTA、ボランティア団体　等）への波及効果も期待できる。

作業工程(案)		男女社会参画課との連携が想定される所管課・関係機関
28年度	内容検討・総務課等との調整	総務課
29年度	内容検討・総務課等との調整・作成（ガイドライン）	
30年度	「女性委員ゼロ」の審議会等の確認	
31年度	「女性委員ゼロ」の審議会等への積極的な働きかけ検討	
32年度	「女性委員ゼロ」の審議会等ゼロを達成	

連携取組６（事業№101）	女性健康支援センターと連携で進める啓発・普及

事業内容

女性の活躍を推進していくにあたり、女性の健康保持や増進に関する理解・配慮は密接に関連し、重要であることから、男女平等推進センターと女性健康支援センターが連携し、女性のライフステージに応じた啓発活動を実施します。

【事業例】
・更年期世代の女性を対象とした連携セミナー［①更年期の働き方（男女社会参画課）＋②更年期の健康管理（女性健康支援センター）］
・妊娠・出産期の女性を対象とした連携セミナー［①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）※注１の視点に配慮したキャリア支援セミナー（男女社会参画課）＋②妊孕力※注２の視点に配慮したセミナー（女性健康支援センター）］
・妊娠・出産期の働く女性を対象とした連携セミナー［①マタニティハラスメント（男女社会参画課）＋②働く女性の健康管理（女性健康支援センター）］　など

※注１
　子どもを産む・産まないを含めて、性と生殖に関する健康管理や決定を自ら行うという権利
※注２
　妊娠する生物学的能力であり、20歳～35歳をピークに低下する。

作業工程(案)		男女社会参画課との連携が想定される所管課・関係機関
28年度	内容・方法検討・調整	女性健康支援センター
29年度	連携セミナー実施	
30年度	内容・方法検討・調整	
31年度	連携セミナー実施	
32年度	内容・方法検討・調整	

参考資料

資料１　東京都板橋区男女平等参画基本条例

平成15年３月６日
東京都板橋区条例第８号

すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮し、ともに住みよいまちをつくる男女平等参画社会の実現は、私たちの願いです。

しかし、社会における制度や慣行の中には、性別による固定的な役割分担など、男女の個人としての能力の発揮や活動の選択を制限するものがあり、これらの解消には、なお一層の努力が必要です。

板橋区では、人間性を尊重し、区民一人ひとりが地域の問題解決に自ら主体的に参加し、連帯していくことの中から生まれた地域からの発想を重視し、すべての人が互いに理解し支えあい、ともに生きるまちづくりに取り組んでいます。

そのためにも、男女が、個人としての自己の意思と責任によって選択した多様な生き方が尊重され、子の養育、家族の介護などの家庭生活と、職場や地域などにおける社会活動との両立ができ、様々な分野での政策や方針の決定過程に参画できる板橋区をつくることが必要です。

ここに、男女があらゆる分野における活動にともに参画し、利益を享受し、責任を担う男女平等参画社会の実現を図るため、この条例を制定します。

第１章　総則

（目的）

第１条　この条例は、男女平等参画社会の形成に関し、基本理念を定め、板橋区（以下「区」という。）、区民及び事業者・民間団体の責務を明らかにするとともに、協調と連携を図りながら男女平等参画社会の形成に関する施策（以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ計画的に推進することにより、区民すべての人権が尊重され、性別による差別のない社会を築き、もって豊かで活力ある地域社会を実現することを目的とする。

（定義）

第２条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

（１）　男女平等参画社会　男女が、性別にかかわりなく個人として尊重され、一人ひとりにその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより、対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、利益を享受し、責任を担う社会をいう。

（２）　積極的改善措置　社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、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。

（３）　区民　区の区域内（以下「区内」という。）に居住し、通勤し、通学し、又は区内で活動するすべての個人をいう。

（４）　事業者・民間団体　営利、非営利等の別にかかわらず、区内において事業・社会活動を行うすべての個人、法人及び団体をいう。

（５）　セクシュアル・ハラスメント　性的な言動により当該言動を受けた個人の心身に苦痛を与え、若しくは生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第３条　男女平等参画社会を形成するため、次に掲げる事項を基本理念として定める。

（１）　男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別的な取扱いを受けない社会を実現すること。

（２）　男女平等参画社会の形成を阻害する社会制度や慣行が是正され、男女が性別にかかわらず、その個性や能力を発揮する機会が確保されること。

（３）　男女が、社会の対等な構成員として、様々な分野における活動の方針決定の過程に参画する機会が確保されるとともに責任を担うこと。

（４）　男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自己の意思と責任による多様な生き方の選択が尊重されること。

（５）　男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護等の家庭生活と、職場、地域等における社会活動を両立することができるように環境が整備されること。

（性別による権利侵害の禁止）

第４条　何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

２　何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

３　何人も、配偶者間等男女間のあらゆる暴力行為又は精神的に著しく苦痛を与える行為を行ってはならない。

（区の責務）

第５条　区は、男女平等参画社会の形成を主要な政策として位置付け、基本理念にのっとり、男女平等参画施策を策定し、総合的かつ計画的に推進するものとする。

２　区は、男女平等参画社会の形成を推進するために、必要な体制を整備し、及び財政上の措置を講じるものとする。

（区民の責務）

第６条　区民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他社会の様々な活動の場において、男女平等参画社会の形成に向けて取り組むよう努めるものとする。

２　区民は、区及び事業者・民間団体との連携を図り、男女平等参画社会の形成を積極的に推進するものとする。

（事業者・民間団体の責務）

第７条　事業者・民間団体は、基本理念にのっとり、男女平等参画社会の形成についての理解と認識を深め、事業・社会活動を行うに当たり、男女平等参画を促進するものとする。

２　事業者・民間団体は、区及び区民との連携を図り、男女平等参画社会の形成を積極的に

推進するものとする。

第２章　基本的施策

（行動計画）

第８条　区長は、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女平等参画社会実現のための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、公表しなければならない。

２　区長は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ区民及び事業者・民間団体の意見、実態等を把握するために必要な措置を講じるとともに、第22条に規定する東京都板橋区男女平等参画審議会に諮問しなければならない。

３　区長は、行動計画の実施状況報告書を毎年１回作成し、公表しなければならない。

（男女平等参画の促進）

第９条　区長は、男女平等参画を促進するため、区の付属機関等の委員の男女構成について行動計画に数値目標を定め、積極的改善措置を講じ、男女間の均衡を図るものとする。

２　区長は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者・民間団体に対し、雇用の分野における男女の参画状況等について助言を行うことができる。

（調査、研究等）

第10条　区は、男女平等参画社会の形成に関し、必要な調査、研究並びに情報の収集及び分析を行うものとする。

（教育及び啓発の推進）

第11条　区は、男女平等参画社会の形成に関し、学校教育その他の教育及び啓発活動を通じて、区民及び事業者・民間団体の理解を深めるよう適切な措置を講じるものとする。

（普及広報）

第12条　区は、男女平等参画社会について、区民及び事業者・民間団体の理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

（事業者・民間団体への支援）

第13条　区は、男女平等参画を推進する事業者・民間団体への支援に努めるものとする。

第３章　推進体制

（男女平等参画推進本部の設置）

第14条　区は、区長を本部長とする男女平等参画推進本部を設置する。

２　男女平等参画推進本部は、男女平等参画施策を総合的に企画し、進行を管理し、及び実施結果を評価し、並びに調整を行うものとする。

（男女平等推進センターの設置）

第15条　男女平等参画社会の形成に関し、区民活動の支援、相談、情報収集等の男女平等参画施策を推進する拠点施設として、東京都板橋区立男女平等推進センターを設置する。

第４章　苦情処理

（苦情の申立て）

第16条　区民又は事業者・民間団体は、次に掲げる事項について、次条に規定する東京都板橋区男女平等参画苦情処理委員会に苦情の申立てをすることができる。

（1）　区が実施する施策のうち、男女平等参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる事項

（2）　男女平等参画社会の形成を阻害すると認められる事項

２　前項の規定にかかわらず、次に掲げる事項については苦情の申立てをすることができない。

（1）　裁判所において係争中の事項又は判決等のあった事項

（2）　法令の規定により、不服申立てを行っている事項又は不服申立てに対する裁決若しくは決定のあった事項

（3）　区議会で審議中又は審議が終了した事項

（4）　この条例に基づく東京都板橋区男女平等参画苦情処理委員会の判断に関する事項

（苦情処理委員会の設置）

第17条　前条第１項に規定する苦情の申立てを処理するために、東京都板橋区男女平等参画苦情処理委員会（以下「苦情処理委員会」という。）を設置する。

（苦情処理委員会の組織等）

第18条　苦情処理委員会は、男女平等参画社会の形成に深い理解と識見を有する者のうちから区長が委嘱する委員３人により組織する。

２　委員の任期は２年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（苦情処理委員会の職務等）

第19条　苦情処理委員会は、次に掲げる職務を公正、迅速かつ適切に行う。

（1）　第16条第１項第１号の規定に基づく苦情の申立てに係る施策を実施する機関に対して、説明を求め、関係書類等の閲覧又は写しの提出を求め、必要があると認めるときは、区長に対して是正その他の措置を講じるよう勧告すること。

（2）　第16条第１項第２号の規定に基づく苦情の申立てに係る関係者に対して、必要に応じて当該関係者の同意を得た上で、資料の提出若しくは説明を求め、又は当該関係者に助言若しくは是正の要望をするよう区長に要請すること。

（3）　苦情の申立ての処理状況について、毎年度区長に報告すること。

２　区長は、前項第１号及び第２号の規定による苦情処理委員会からの勧告又は要請を受けたときは、その趣旨を尊重し、適切な措置を講じるものとする。

３　苦情処理委員会は、必要に応じ専門的な知識等を有する者から助言を受けることができる。

（委員の守秘義務）

第20条　委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

（委員の解嘱）

第21条　区長は、委員が心身の故障で職務の遂行に耐え得ないと認めるとき又は職務上の義務違反その他委員としてふさわしくない行為があると認めるときは、これを解嘱することができる。

２　委員は、前項の規定による場合のほか、そ

の意に反して解嘱されることはない。

第５章　東京都板橋区男女平等参画審議会

（設置）

第22条　男女平等参画社会の形成を推進するために、東京都板橋区男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第23条　審議会は、次に掲げる事項について、区長の諮問に応じ審議し、答申する。

（１）　行動計画の策定に関する基本的な考え方

（２）　行動計画の実施結果に関する評価

（３）　その他男女平等参画社会の形成に関する重要事項

（審議会の組織等）

第24条　審議会は、区長が委嘱する委員15人以内をもって組織し、男女いずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の６を超えないものとする。

（委員の任期）

第25条　委員の任期は２年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第６章　雑則

（委任）

第26条　この条例の施行に関し必要な事項は、板橋区規則で定める。

付　則

この条例は、平成15年４月１日から施行する。ただし、第４章の規定は、同年10月１日から施行する。

資料２　東京都板橋区男女平等参画基本条例施行規則

平成15年４月１日
東京都板橋区規則第41号

改正　平成16年３月26日規則第17号
平成17年３月30日規則第13号
平成18年３月31日規則第21号
平成19年３月30日規則第24号
平成20年３月21日規則第16号
平成22年３月31日規則第20号
平成23年２月23日規則第５号
平成23年５月31日規則第46号
平成24年３月30日規則第24号
平成25年３月29日規則第36号
平成27年３月31日規則第21号

（趣旨）

第１条　この規則は、東京都板橋区男女平等参画基本条例（平成15年板橋区条例第８号。以下「条例」という。）の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

（推進本部の構成）

第２条　条例第14条に規定する男女平等参画推進本部（以下「推進本部」という。）は、本部長、副本部長及び本部員をもって構成する。

２　副本部長は、政策経営部を担当する副区長をもって充てる。

一部改正〔平成18年規則21号・19年24号・19年24号・20年16号〕

（所掌事務）

３　本部員は、教育長及び常勤の監査委員並びに東京都板橋区組織規則（昭和46年板橋区規則第５号）第８条第１項に規定する部長、保健所長、会計管理者、教育委員会事務局次長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長及び区議会事務局長の職にある者をもって充てる。

一部改正〔平成18年規則21号・19年24号・20年16号・23年５号〕

（所掌事務）

第３条　推進本部は、条例第14条第２項に定めるもののほか、本部長が必要と認める事務を所掌する。

（会議）

第４条　推進本部は、本部長が招集し、主宰する。

２　本部長に事故あるときは、副本部長がその職務を代理する。

３　本部長は、特に必要があると認めるときは、前条に定める所掌事務に関係する職員に推進本部への出席を求め、意見を聴くことができる。

（幹事会）

第５条　推進本部で決定した施策等を実施するために必要な事項を協議し、調整等を行うため、推進本部に幹事会を置く。

２　幹事会は、幹事長及び幹事をもって構成する。

３　幹事長は、総務部長の職にある者をもって充てる。

４　幹事は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。
５　幹事会は、幹事長が招集し、主宰する。
６　幹事長に事故あるときは、幹事長があらかじめ指名する幹事がその職務を代理する。

一部改正〔平成20年規則16号・27年21号〕

（苦情処理委員会の構成）

第６条　条例第17条に規定する東京都板橋区男女平等参画苦情処理委員会（以下「苦情処理委員会」という。）の構成員のうち１人以上は、法律に関する専門知識を有する者から委嘱するものとする。
２　委員は、男性及び女性それぞれ１人以上とする。

（会議の運営等）

第７条　苦情処理委員会に、代表委員を置く。
２　代表委員は、委員の互選により定める。
３　苦情処理委員会は、代表委員が招集する。
４　代表委員に事故あるときは、代表委員があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。
５　苦情処理委員会は、委員２人以上の出席がなければ会議を開くことができない。
６　苦情処理委員会の職務は、委員の合議により行う。

（苦情の申立て）

第８条　条例第16条第１項に規定する苦情の申立て（以下「申立て」という。）をしようとする者は、苦情処理申立書（別記第１号様式）を苦情処理委員会に提出しなければならない。
２　苦情処理委員会は、申立てがあった場合には、申立受付処理台帳（別記第２号様式）により申立ての受付処理状況を記録する。

（苦情申立事項の調査）

第９条　苦情処理委員会は、申立てが条例第16条第１項第１号に掲げる事項に該当すると認めるときは、当該申立てに係る区の機関に対して調査実施通知書（別記第３号様式）により通知し、調査を行うものとする。
２　苦情処理委員会は、申立てが条例第16条第１項第２号に掲げる事項に該当すると認めるときは、当該申立てに係る関係者に対して調査実施依頼書（別記第４号様式）により同意を得た上で、調査を行うものとする。
３　苦情処理委員会は、申立て内容のうち、社会制度又は慣行に関する事項について、広く意見を求め判断に資することが適当と認めるときは、申立ての概要及び調査方法等を公表し、区民から意見を求めるものとする。
４　苦情処理委員会は、申立てが条例第16条第１項各号のいずれにも該当しないと認めるとき又は同条第２項各号のいずれかに該当すると認めるときは、調査を行わないものとし、速やかに当該申立人に対し、苦情処理結果通知書（別記第５号様式）により通知しなければならない。
５　苦情処理委員会は、申立ての処理経過を処理経過記録票（別記第６号様式）に記録し、申立受付処理台帳に添付して保管する。

（区長への勧告又は要請）

第10条　苦情処理委員会は、前条第１項及び第２項の調査に基づき、条例第19条第１項第１号の規定による区長への勧告又は同項第２号の規定による区長への要請が必要であると認めるときは、速やかに勧告・要請書（別記第７号様式）により勧告又は要請を行うものとする。

（苦情処理結果通知）

第11条　苦情処理委員会は、申立てを受けた日の翌日から起算して３月以内に、苦情処理結果通知書により、調査の結果及び区長に対する勧告又は要請の有無を当該申立人に通知しなければならない。
２　苦情処理委員会は、前項に規定する期間内に通知ができない場合は、理由を付して当該申立人に処理経過を報告しなければならない。

（措置結果の通知）

第12条　区長は、勧告・要請書の送付を受けた日の翌日から起算して１月以内に、当該勧告又は要請に係る措置結果を苦情処理委員会及び当該申立人に通知しなければならない。
２　区長は、前項に規定する期間内に通知ができない場合は、理由を付して苦情処理委員会及び当該申立人に措置経過を報告しなければならない。

（苦情処理の年次報告）

第13条　条例第19条第１項第３号に規定する苦情の申立ての処理状況の報告は、次に掲げる事項を記載した文書により、会計年度終了後速やかに行わなければならない。
（１）　苦情の申立ての件数
（２）　苦情の申立て処理件数
（３）　処理結果の要旨

（男女平等参画審議会の構成）

第14条　条例第22条に規定する東京都板橋区男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）は、次に掲げる者のうちから区長が委嘱する。
（１）　学識経験者
（２）　関係団体の構成員
（３）　関係機関の職員
（４）　公募に応じた区民

（委員の再任）

第15条　前条第１号に掲げる者のうちから委嘱した委員の再任は、２回を超えることはできない。
２　前条第２号から第４号までに掲げる者のうちから委嘱した委員は、再任することができない。
３　区長が特に必要と認めるときは、前２項の規定にかかわらず、再任することができる。

（会長及び副会長）

第16条　審議会に会長及び副会長１人を置き、それぞれ委員の互選によりこれを定める。

（会長及び副会長の職務）

第17条　会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。
２　副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

（招集）

第18条　審議会は、会長が招集する。

（定足数及び表決数）

第19条　審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

２　審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
（意見の聴取）
第20条　会長は、審議に際し、必要と認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。
（幹事）
第21条　審議会に幹事を置く。
２　幹事は、総務部長の職にある者をもって充てる。
３　幹事は、会議に出席して意見を述べることができる。
一部改正〔平成20年規則16号・27年21号〕
（会議の公開）
第22条　審議会の会議は、公開する。ただし、審議会の決定により非公開とすることができる。
（事務局）
第23条　推進本部、苦情処理委員会及び審議会の事務局を総務部男女社会参画課に置く。
一部改正〔平成16年規則17号・22年20号・27年21号〕
（委任）
第24条　この規則に定めるもののほか、必要な事項は、区長が別に定める。
付　則
この規則は、公布の日から施行する。ただし、第６条から第13条までの規定は、平成15年10月１日から施行する。
付　則（平成16年３月26日規則第17号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成16年４月１日から施行する。
付　則（平成17年３月30日規則第13号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成17年４月１日から施行する。（後略）
付　則（平成18年３月31日規則第21号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成18年４月１日から施行する。
付　則（平成19年３月30日規則第24号抄）
１　この規則は、平成19年４月１日から施行する。
付　則（平成20年３月21日規則第16号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成20年４月１日から施行する。（後略）
付　則（平成22年３月31日規則第20号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成22年４月１日から施行する。
付　則（平成23年２月23日規則第５号）
この規則は、公布の日から施行する。
付　則（平成23年５月31日東京都板橋区規則第46号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成23年６月１日から施行する。
付　則（平成24年３月30日東京都板橋区規則第24号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成24年４月１日から施行する。（後略）
付　則（平成25年３月29日東京都板橋区規則第36号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成25年４月１日から施行する。
付　則（平成27年３月31日東京都板橋区規則第21号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成27年４月１日から施行する。

（別表略）
（様式略）

資料３　男女共同参画社会基本法

平成 11 年　6 月 23 日法律第　78 号
最終改正　平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

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、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

第一章　総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

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

２　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関

する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

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

２　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

５　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

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

２　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第三章　男女共同参画会議

（設置）

第二十一条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

（組織）

第二十三条　会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。

２　議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、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

（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。

（総理府設置法の一部改正）

第四条　総理府設置法（昭和二十四年法律第百二十七号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附　則〔平成一一年七月一六日法律第一〇二号抄〕

（施行期日）

第一条　この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日〔平成一三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　〔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。

一～十　〔略〕

十一　男女共同参画審議会

十二～五十八　〔略〕

（別に定める経過措置）

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

附　則〔平成一一年一二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。〔後略〕

資料４　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年４月 13 日法律第 31 号
最終改正　平成 26 年４月 23 日法律第 28 号

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三　社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び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が大きいときは、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（しゆう）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して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して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しなければならない。

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が大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

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ニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第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ニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センタ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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

４　保護命令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ニ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、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命

令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4　前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項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るべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2　前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第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、相手方にあっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

（法務事務官による宣誓認証）

第二十条　法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

（民事訴訟法の準用）

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

（最高裁判所規則）

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

第五章　雑則

（職務関係者による配慮等）

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

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

（教育及び啓発）

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

（調査研究の推進等）

第二十五条　国及び地方公共団体は、配偶者か

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

（民間の団体に対する援助）

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

（都道府県及び市の支弁）

第二十七条　都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一　第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二　第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用

三　第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四　第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適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	配偶者又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

（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。
（民事訴訟費用等に関する法律の一部改正）
第四条　民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕
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〕
（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。
（民事訴訟費用等に関する法律の一部改正）
第三条　民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕
附　則〔平成二五年七月三日法律第七二号〕
（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。
（銃砲刀剣類所持等取締法の一部改正）
２　銃砲刀剣類所持等取締法（昭和三十三年法律第六号）の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕
（民事訴訟費用等に関する法律の一部改正）
３　民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕
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　〔前略〕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
三　〔略〕
（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。

資料５　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年９月４日号外法律第 64 号

第一章　総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章　基本方針等

（基本方針）

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

２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

５　前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

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

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

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

ない。

第三章　事業主行動計画等

第一節　事業主行動計画策定指針

第七条　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五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

（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

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。

〔次のよう略〕

（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。

〔次のよう略〕

資料６　行動計画策定の流れ

年　月　日	経　　過
平成 26 年４月 21 日	平成 26 年度第１回板橋区男女平等参画審議会開催 「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画（仮称）の策定に関する基本的な考え方について」諮問 ※
平成 26 年６月 16、17 日	平成 26 年度第２回板橋区男女平等参画審議会開催 （所管課ヒアリング）
平成 26 年６月 25 日～ ７月 17 日	「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施
平成 26 年７月 22 日	板橋区男女平等参画推進本部開催
平成 26 年９月４日	平成 26 年度第３回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 26 年 11 月 25 日	平成 26 年度第４回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 26 年 12 月 16 日	平成 26 年度第５回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 27 年１月 26、29 日	平成 26 年度第６回板橋区男女平等参画審議会開催 （分科会形式）
平成 27 年２月 24 日	平成 26 年度第７回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 27 年３月 24 日	平成 26 年度第８回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 27 年４月 24 日	平成 27 年度第１回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 27 年５月 19、20 日	平成 27 年度第２回板橋区男女平等参画審議会開催 （所管課ヒアリング）
平成 27 年６月９日	平成 27 年度第３回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 27 年７月 10 日	平成 27 年度第４回板橋区男女平等参画審議会開催
平成 27 年７月 21 日	板橋区男女平等参画推進本部開催
平成 27 年８月３日	平成 27 年度第５回板橋区男女平等参画審議会開催 「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画（仮称）の策定に関する基本的な考え方」答申 ※
平成 27 年８月４日	板橋区男女平等参画推進本部開催
平成 27 年８月 24 日	板橋区男女平等参画推進本部開催
平成 27 年 11 月９日	板橋区男女平等参画推進本部開催
平成 27 年 12 月 16 日	素案公表、パブリックコメント実施
平成 28 年２月１日	板橋区男女平等参画推進本部開催
平成 28 年２月	パブリックコメントに対する区の考え方公表
平成 28 年３月	「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2020」公表

※「基本的な考え方」に資するため、「第四次板橋区行動計画の実施結果に関する評価」についても併せて諮問・答申

資料７　名簿

板橋区男女平等参画審議会委員名簿

任期：平成 26 年４月 21 日～平成 28 年４月 20 日

氏名	団体等
◎　亀田　温子	十文字学園女子大学教授（人間生活学部）
○　大屋　幸恵	武蔵大学教授（社会学部）
吉田　正幸	（有）遊育代表取締役兼発行人 （株）保育システム研究所代表取締役
吉岡　譲治	弁護士（板橋法曹会）
平塚　幸雄	板橋区町会連合会副会長（板橋区町会連合会）
石川　正男	民生・児童委員協議会仲町地区会長 （板橋区民生・児童委員協議会）
田中　由子	印象の輝き研究オフィス代表
吉永　和恵	医師（板橋区医師会）
遠藤　智子	（一社）社会的包摂サポートセンター事務局長
藤江　敏郎 （26.4.21～27.3.31）	板橋区立志村第二中学校校長（板橋区立中学校長会）
坂詰　悦子 （27.4.1～28.4.20）	板橋区立上板橋第三中学校校長（板橋区立中学校長会）
谷田　剛一	（株）タニタハウジングウェア　相談役
杉尾　綾乃	公募区民
横山　あけみ	公募区民
山野　禎浩	公募区民

◎：会長　　○：副会長

男女平等参画推進本部名簿

役　職	構成員
本部長	区長
副本部長	副区長
本部員	教育長
	常勤監査委員
	政策経営部長
	総務部長
	危機管理室長
	区民文化部長
	産業経済部長
	健康生きがい部長
	保健所長
	福祉部長
	子ども家庭部長
	資源環境部長
	都市整備部長
	土木部長
	会計管理室長
	教育委員会事務局次長
	選挙管理委員会事務局長
	監査委員事務局長
	区議会事務局長

男女平等参画推進本部幹事会名簿

役　職	構成員
政策経営部	政策企画課長
	広聴広報課長
総務部	総務課長
	人事課長
	男女社会参画課長
危機管理室	防災危機管理課長
	地域防災支援課長
区民文化部	地域振興課長
	戸籍住民課長
産業経済部	産業振興課長
健康生きがい部	長寿社会推進課長
	国保年金課長
	健康推進課長
	予防対策課長
	板橋健康福祉センター所長
	おとしより保健福祉センター所長
福祉部	管理課長
	障がい者福祉課長
	赤塚福祉事務所長
子ども家庭部	子ども政策課長
	保育サービス課長
	子ども家庭支援センター所長
資源環境部	環境課長
都市整備部	都市計画課長
	住宅政策課長
土木部	管理課長
教育委員会事務局	教育総務課長
	学務課長
	生涯学習課長
	指導室長

資料８　板橋区男女平等に関する意識・実態調査（概要）

１．調査の目的

本調査は、男女平等参画に関する区民の意識・実態及び区内事業所の職場における取組みの現状等を総合的に把握し、「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画　いたばしアクティブプラン 2020」を策定するための基礎資料とすることを目的に実施しました。

２．調査の概要

	区　民	中学生	事業所	区職員
調査対象	区内在住の満20歳以上の区民	区内在住の中学生	区内の従業員５名以上の事業所	区職員（常勤職員）
対 象 数	2,000名	1,000名	1,000事業所	400名
抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出		帝国データバンク事業所データ（平成26年６月度）から無作為抽出	職員配置データにより無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収			交換便
調査期間	平成26（2014）年６月25日（水）～７月17日（木）			
有効回収数	806	483	276	306
有効回収率	40.3%	48.3%	27.6%	76.5%

３．調査結果の留意点

◆集計数表の割合は、小数点第２位を四捨五入して算出しました。したがって、回答比率を合計しても、100%にならない場合があります。

◆回答比率（%）はその設問の回答者数を母数として算出しました。したがって、複数回答の設問はすべての比率を合計すると 100%を超えることがあります。

4．調査の項目

【区民】

⑴回答者属性（６項目）
⑵男女平等に関する意識（４問）
⑶子育て・教育（３問）
⑷仕事・職場（３問）
⑸地域活動（２問）
⑹防災（２問）
⑺仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（２問）
⑻ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなど（４問）
⑼男女共同参画社会の実現に向けた取組み（４問）
⑽その他（１問）

【中学生】

⑴回答者属性（６項目）
⑵男だから、女だからという意識（２問）
⑶家庭での生活（２問）
⑷学校での生活（２問）
⑸男女の人権（２問）
⑹将来や職業（４問）
⑺その他（１問）

【事業所】

⑴事業所の概要（７項目）
⑵女性の雇用管理状況等（５問）
⑶育児・介護支援制度（５問）
⑷働きながら育児・介護を行う従業員に対する両立支援（５問）
⑸次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況（２問）
⑹仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（５問）
⑺セクシュアル・ハラスメント防止の取組み状況（２問）
⑻改正男女雇用機会均等法（１問）
⑼その他（１問）

【区職員】

⑴回答者属性（９項目）
⑵男女平等に関する意識（４問）
⑶子育て・教育（３問）
⑷仕事・職場（６問）
⑸地域活動（２問）
⑹防災（２問）
⑺仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（２問）
⑻ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなど（４問）
⑼男女共同参画社会の実現に向けた取組み（４問）
⑽その他（１問）

※職員に関する調査結果は区民調査との比較掲載のみ行っています。

5．調査結果の閲覧

調査結果は、男女社会参画課及び男女平等推進センター、区政資料室、区立各図書館、区ホームページ（下記ホームページアドレス）でご覧になれます。

【調査結果掲載ホームページアドレス】

http://www.city.itabashi.tokyo.jp/c_kurashi/066/066044.html

資料９　男女平等参画のあゆみ（国際婦人年以降）年表

年次	国連等の動き	日本国内の動き
1975年 （昭和 50 年）	○国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ○国際婦人年世界会議（メキシコシティ）「世界行動計画」採択 ○「婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画」採択（ＩＬＯ／国際労働機関）	○総理府「婦人問題企画推進本部」「婦人問題企画推進会議」「婦人問題担当室」設置
1976年 （昭和 51 年）	○国連婦人の 10 年(1976 年～1985 年)	○民法一部改正(離婚後も婚姻中の姓を称することができる)
1977年 （昭和 52 年）		○「国内行動計画」策定 ○「国立婦人教育会館」開館
1978年 （昭和 53 年）	○第34 回国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約）」採択	
1980年 （昭和 55 年）	○「国連婦人の10 年」中間年世界会議（コペンハーゲン） ○「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択	○「女子差別撤廃条約」署名 ○民法等の一部改正（配偶者法定相続分改定等）
1981年 （昭和 56 年）	○「ＩＬＯ第156 号条約（家庭的責任を有する男女労働者の機会及び待遇に関する条約）」採択	○婦人問題企画推進本部会議「国内行動計画後期重点目標」策定
1984年 （昭和 59 年）		○「国籍法」「戸籍法」一部改正（父母両系血統主義の採用等）
1985年 （昭和 60 年）	○「国連婦人の10 年」世界会議（ナイロビ）「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」採択 ○「ＩＬＯ(雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議）」採択	○「女子差別撤廃条約」批准 ○「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働関係法律の整備等に関する法律(男女雇用機会均等法）」成立 ○「労働基準法」一部改正
1986年 （昭和 61 年）	○「国連婦人の地位委員会」開催（ニューヨーク）	○「婦人問題企画推進有識者会議」設置
1987年 （昭和 62 年）		○「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定
1988年 （昭和 63 年）		○「労働基準法」一部改正（労働時間の短縮）
1989年 （平成元年）		○労働省「パートタイム労働指針」制定
1990年 （平成２年）	○国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略に関する第１回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択	
1991年 （平成３年）		○「育児休業法」成立 ○「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第一次改定
1992年 （平成４年）		○「婦人問題担当大臣」設置
1993年 （平成５年）	○世界人権会議（ウィーン）「ウィーン宣言及び行動計画」（女性の平等の地位と女性の人権）採択 ○国連総会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択	○短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム労働法）」成立
1994年 （平成６年）	○国際家族年 ○国際人口・開発会議（カイロ）「行動計画」採択（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）	○総理府「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置
1995年 （平成７年）	○第４回女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択	○「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化） ○戸籍から「非嫡出子」の記述が廃止 ○「ＩＬＯ第 156 号条約」批准

東京都の動き	板橋区の動き
○東京都議会「婦人の社会的地位向上に関する決議」採択	○国際婦人年「婦人のつどい」実施 ○「婦人の生活意識に関する調査」実施
○東京都婦人問題懇話会「国際婦人年世界行動計画にたった東京都行動計画の基本的考え方」提言	○「板橋区婦人団体交流会」結成
○「婦人関係行政推進協議会」「東京都婦人問題会議」設置 ○「婦人相談センター」開設	
○「婦人問題解決のための東京都行動計画」策定	
○「東京都婦人情報センター」開設	
○「職場における男女差別苦情処理委員会」設置 ○都議会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の早期批准に関する意見書」提出	○社会教育課に「婦人問題調整担当」を設置 ○「婦人関係行政推進会議」設置
○「東京都婦人問題協議会」設置	○「婦人の意識と生活実態調査」実施
○「婦人問題解決のための新東京都行動計画—男女の平等と共同参加へのとうきょうプラン」策定	○「女性の自立と平等をめざして－板橋区の婦人問題の課題と施策の方向」を発表
	○女性問題情報誌「まぁるいテーブル」創刊
○東京都婦人問題協議会「東京ウィメンズプラザ（仮称）の基本構想」報告	
○東京都婦人問題協議会「21 世紀へ向け男女平等の実現をめざして－その課題と基本的考え方」報告	
○東京都婦人問題協議会「21 世紀へ向け女性問題解決のための新たな行動計画の策定について－すべての分野への女性の参画－」報告	
○「女性問題解決のための東京都行動計画—21 世紀へ男女平等推進とうきょうプラン」策定 ○「東京都男女平等推進基金」設置	○婦人問題担当を「文化振興課女性行政推進係」に組織変更 ○「女性の意識と実態調査」実施 ○「女性行動計画策定懇談会」設置
○「（財）東京都女性財団」設立 ○「東京女性白書」発行	○「女性関係行政推進本部」設置 ○女性行動計画策定懇談会「男女平等社会実現のための板橋区行動計画」提言
○東京都女性問題協議会「男女平等の社会的風土づくり－21 世紀への旅立ち－」報告	○「男女平等社会実現のための板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～」策定 ○「男女平等推進協議会」設置
○「東京ウィメンズプラザ」開館	○男女平等推進協議会「板橋区における女性の人材育成と活用・能力発揮の諸方策について」答申

年次	国連等の動き	日本国内の動き
1996年 （平成８年）		○「男女共同参画2000 年プラン」策定 ○男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申
1997年 （平成９年）		○「男女共同参画審議会設置法」成立 ○「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児･介護休業法」一部改正
1998年 （平成 10 年）		○「婦人週間」を「女性週間」に変更
1999年 （平成 11 年）		○「男女共同参画社会基本法」成立
2000年 （平成 12 年）	○国連特別総会「女性 2000 年会議」（ニューヨーク）	○「ストーカー規制法」成立 ○「男女共同参画基本計画」策定
2001年 （平成 13 年）		○内閣府「男女共同参画局」設置 ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）」成立 ○「育児・介護休業法」改正
2002年 （平成 14 年）		
2003年 （平成 15 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
2004年 （平成 16 年）	○第 31 回女子差別撤廃委員会（ニューヨーク）	○「ＤＶ防止法」改正及び同法に基づく「基本方針」策定 ○「育児・介護休業法」改正
2005年 （平成 17 年）	○第32 回女子差別撤廃委員会（ニューヨーク） ○第49 回国連婦人の地位委員会（国連「北京＋10」世界閣僚級会合）（ニューヨーク）	○「男女共同参画基本計画（第2次）」策定
2006年 （平成 18 年）		○「男女雇用機会均等法」改正
2007年 （平成 19 年）		○「ＤＶ防止法」改正及び同法に基づく「基本方針」改正 ○「パートタイム労働法」改正 ○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
2008年 （平成 20 年）		○「次世代育成支援対策推進法」改正 ○男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定 ○男女共同参画会議基本問題専門調査会（第 42 回）

東京都の動き	板橋区の動き
	○板橋区基本計画「いたばし2005 計画」策定 ○第１回「女性大学」開催
○東京都女性問題協議会「男女が平等に参画するまち東京」報告	○生活文化部文化振興課女性行政推進係を「児童女性部女性青少年課女性行政推進係」に組織変更
○「男女平等推進のための東京都行動計画－男女が平等に参画するまち東京プランー」策定	
	○「男女平等推進係」に名称変更 ○「男女平等推進センター」開設
○「東京都男女平等参画基本条例」施行	○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施 ○「第二次男女平等推進協議会」設置 ○「女性のつどい」を「男女平等フォーラム」へ名称変更
○「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」策定 ○配偶者暴力相談支援センター業務を開始	○第二次男女平等推進協議会「男女平等社会実現のための板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～改定について」答申 ○「男女平等参画社会実現のための第二次板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～」策定
	○「板橋区男女平等参画基本条例」制定 ○「男女平等参画審議会」、「男女平等参画苦情処理委員会」設置
○「家庭と社会生活に関する都民の意識調査」実施	○男女平等参画審議会「平成14 年度実施結果に関する評価」答申 ○男女平等参画審議会「平成15 年度実施結果に関する評価」答申 ○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施 ○児童女性部女性青少年課男女平等推進係を「児童女性部男女社会参画課男女平等推進係」に組織変更
○「次世代育成支援東京都行動計画」策定	○男女平等参画情報誌「センターだより」創刊 ○男女平等参画審議会「第三次板橋区行動計画の策定に関する基本的考え方」答申
○「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定	○「板橋区基本計画」策定 ○「男女平等参画社会実現のための第三次板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～」策定 ○男女平等参画審議会「平成 16 年度実施結果に関する評価」答申
○「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2007」策定	○男女平等参画審議会「平成17 年度実施結果に関する評価」答申
	○児童女性部男女社会参画課男女平等推進係を「政策経営部男女社会参画課男女平等推進係」に組織変更 ○男女平等参画審議会「平成18 年度実施結果に関する評価」答申

年次	国連等の動き	日本国内の動き
2009年 （平成 21 年）	○国連「女性差別撤廃条約実施状況日本第６回報告書」審議	○「育児・介護休業法」改正
2010年 （平成 22 年）	○国連「北京+１５」記念会合（ニューヨーク）（「宣言」採決）	○「男女共同参画基本計画（第３次）」策定
2011年 （平成 23 年）		
2012年 （平成24年）	○第56回国連婦人の地位委員会「自然災害における ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○改正育児・介護休業法の全面施行 ○「「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定
2013年 （平成25年）		○若者・女性活躍推進フォーラムの開催 ○「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる ○「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正 ○「ストーカー行為等の規制等に関する法律」一部改正
2014年 （平成 26 年）	○第５８回国連婦人の地位委員会「自然災害における ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）に「『女性が輝く社会』の実現」が 掲げられる。 ○「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置
2015年 （平成 27 年）		○「女性活躍推進法」成立 ○「男女共同参画基本計画（第４次）」策定
2016年 （平成28年）		

東京都の動き	板橋区の動き
○「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」作成 ○「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定	○男女平等推進センターの愛称を公募により「スクエア・Ｉ（あい）」に決定 ○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施 ○男女平等参画審議会「平成19 年度実施結果に関する評価」答申 ○男女平等参画審議会「平成20 年度実施結果に関する評価」答申
	○「男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画の策定に関する基本的な考え方について」答申
	○男女平等参画審議会「平成21 年度実施結果に関する評価」答申 ○男女平等参画審議会「平成22 年度実施結果に関する評価」答申 ○「男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～」策定
○「男女平等参画のため の東京都行動計画」の改定「チャンス&サポ ート東京プラン2012」「東京都配偶者暴力対 策基本計画」の改定	○男女平等参画審議会「平成23 年度実施結果に関する評価」答申
	○男女平等参画審議会「平成24 年度実施結果に関する評価」答申
	○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施
	○政策経営部男女社会参画課男女平等推進係を「総務部男女社会参画課男女平等推進係」に組織変更 ○「『男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画　いたばしアクティブプラン』の実施結果に関する評価」答申 ○「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画の策定に関する基本的な考え方について」答申
	○「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画　いたばしアクティブプラン2020」策定

男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画
いたばしアクティブプラン 2020

編集　板橋区総務部男女社会参画課
〒173-0015 板橋区栄町 36 番 1 号
TEL 03-3579-2486FAX 03-3579-2787
j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp
平成 28 年 3月発行

刊行物番号　27-151

※ 本書の書体は、ユニバーサルデザインフォント
（Universal Design Font）を使用しています。

板橋区　〒173-8501 東京都板橋区板橋二丁目66番1号　URL http://www.city.itabashi.tokyo.jp/