



いたばしアクティブプラン 2025

男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画（第六次）

板橋区女性活躍推進計画

板橋区配偶者暴力防止基本計画



板橋区

はじめに



板橋区では、平成 28（2016）年に第五次板橋区行動計画として「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」を策定し、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を実現するための取組を進めてまいりました。これまでの行動計画の推進によって、固定的役割分担意識の解消をはじめとした男女平等参画の意識づくりは、着実に進みつつあります。

このたび、第五次行動計画の計画期間満了に伴い、令和 3（2021）年度から令和 7（2025）年度までの 5 年間を計画期間とした「いたばしアクティブプラン 2025」を新たに策定いたしました。板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、これまでどおり、女性の視点・活躍に力点を置きつつも、誰もが参画・活躍できる「共生社会」、多様性を活かし合う豊かな「成長社会」、暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」の 3 つの「めざす姿」として設定し、その均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と表現し、実現すべき目標としています。

今後 5 年間で、変わりつつある意識を具体的な行動につなげていく転換期としてとらえ、生活の場における行動変容の促進や、意思決定過程における男女バランスの均衡等に向けた施策を積極的に進めるとともに、誰もが安心して安全に暮らせる社会を実現するために、DV や様々なハラスメントの未然防止と被害者支援に向けた総合的な取組を強化します。

また、特に近年、一人ひとりが異なる価値観をもって生きられることが組織や社会の成長につながるとして多様性が重視されています。多様な人々を理解し、認め合い、活かし合うダイバーシティ&インクルージョンの理解促進や、性的マイノリティへの支援等にも取り組んでまいります。

本計画の策定にあたり、貴重なご意見をお寄せいただいた区民の皆さま、多大なご尽力をいただきました東京都板橋区男女平等参画審議会委員の皆さまをはじめ、関係各位に対し、心より感謝を申し上げます。

令和 3 年 3 月

板橋区長

坂本 健

目次

第1章 計画の策定にあたって	
1 計画策定の趣旨と理念	3
2 計画の位置づけ	4
3 計画期間	5
4 計画策定体制	5
第2章 計画策定の背景と板橋区の現状・課題・答申	
1 男女平等参画を取り巻く社会環境の動向	9
2 「アクティブプラン2020」による取組状況と課題	14
3 板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題	22
4 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申	29
第3章 基本的な考え方	
1 SDGsとの関係について	33
2 計画全体を貫く視点	34
3 めざす姿と行動	35
4 施策と事業	36
5 施策の体系	38
6 計画の成果指標	40
第4章 行動と施策	
めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」	
行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進	46
行動2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進	52
行動3 ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発	57
行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備	61
行動5 生活の場における行動変容の促進	67
行動6 意思決定過程における男女バランスの均衡	72
めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」	
行動7 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進	76
行動8 性的マイノリティへの支援	81
行動9 男女平等推進センターの機能の充実	86
めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」	
行動10 DVの未然防止と早期発見	89
行動11 DV被害者支援	93
行動12 ハラスメントや性暴力の防止	98
行動13 心とからだの健康づくりの推進	101
計画の推進・進行管理体制の充実	105
資料編	
1 策定経過	109
2 東京都板橋区男女平等参画審議会委員名簿	110
3 東京都板橋区男女平等参画推進本部・幹事会名簿	111
4 東京都板橋区男女平等参画基本条例・施行規則	112
5 男女共同参画社会基本法	117
6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	120
7 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	126

第1章



計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨と理念
- 2 計画の位置づけ
- 3 計画期間
- 4 計画策定体制

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向けて

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發揮できる男女平等参画社会の実現をめざしています。これまでの「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」の計画期間が令和2（2020）年度をもって満了を迎えるにあたり、引き続き、男女平等参画施策を総合的、計画的に推進するため、新たに「アクティブプラン 2025」を策定します。

計画策定の趣旨と理念

「東京都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、社会環境の変化に的確に対応し、今後5年間の取り組むべき課題解決の基本的方向性を示すとともに、「SDGs（持続可能な開発目標）」の考えと、新たな視点として「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」を採り入れ、「いたばしアクティブプラン 2025」を策定します。

計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」であり、「東京都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。

また、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」及び「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」を包含して策定しています。

そして、同時期に策定する「いたばしNo.1 実現プラン 2025」や「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画 2025 実施計画 2025」等の関連諸計画とも整合・連携を図り策定したものです。

計画期間

本計画は、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間の計画期間とします。

計画策定体制

策定に関する基本的な考え方について、「東京都板橋区男女平等参画審議会」から答申を受けました。庁内では、「男女平等参画推進本部幹事会」において検討を進め、「男女平等参画推進本部」において審議を行いました。

1 計画策定の趣旨と理念

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。

また、「東京都板橋区男女平等参画基本条例」（以下「条例」という。）に規定する5つの基本理念に基づき、平成28（2016）年3月に「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2020」（以下「アクティブプラン2020」という。）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てきました。

「アクティブプラン2020」の計画期間が令和2（2020）年度をもって満了するにあたり、男女平等参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、引き続き、5つの基本理念を堅持しつつ、社会環境の変化に的確に対応し、今後5年間の取り組むべき課題解決の基本的方向性を示すとともに、その道標として「SDGs（持続可能な開発目標）」（9ページ参照。）の考えと、新たな視点として「ダイバーシティ&インクルージョン」（以下「D&I」という。6ページ参照。）を採り入れ、「いたばしアクティブプラン2025」（以下「アクティブプラン2025」という。）を策定します。

【基本理念：東京都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。

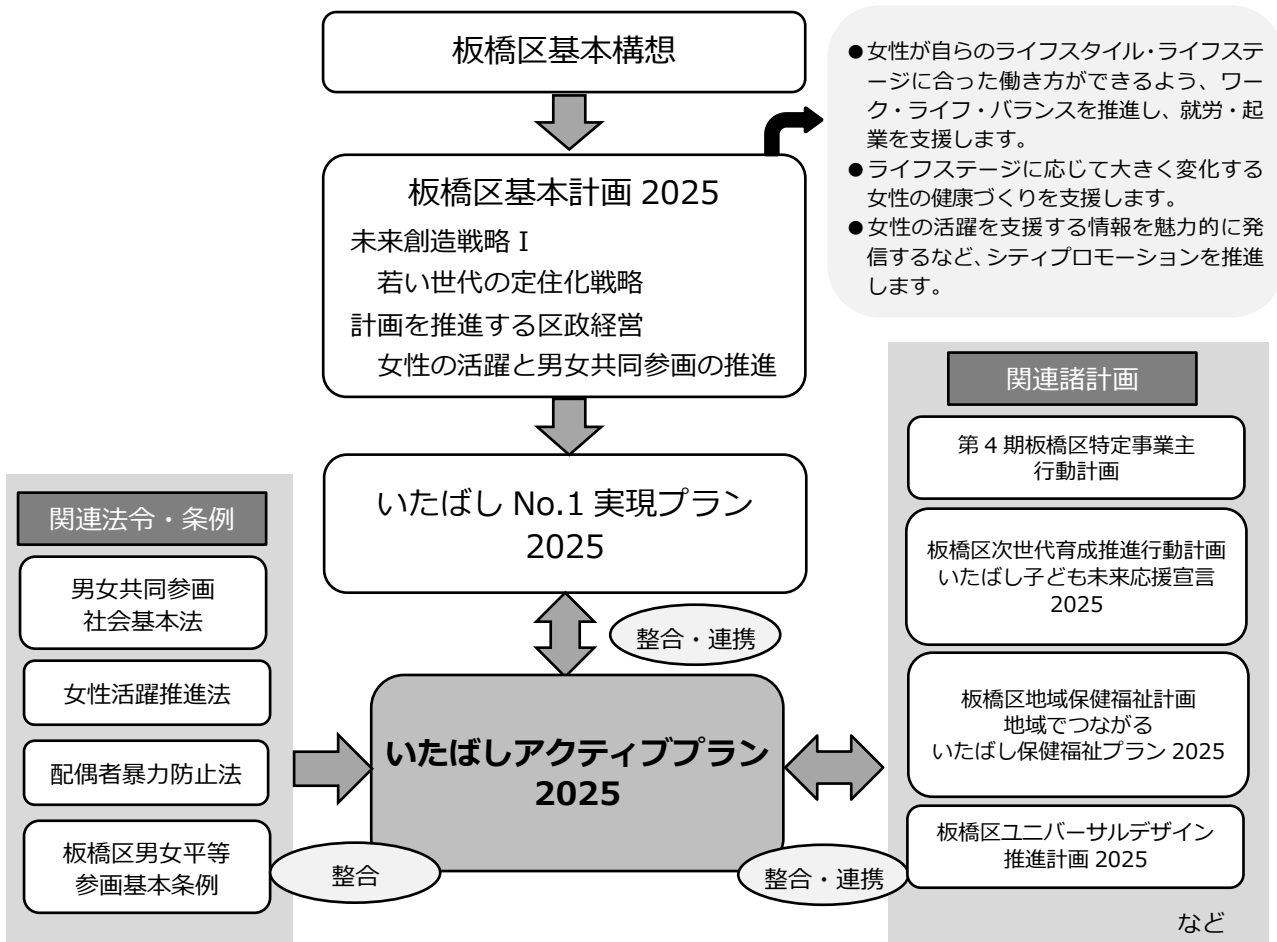
⑤ 家庭生活と社会活動の両立

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 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」に相当するものであると同時に、条例第8条第1項に規定する「行動計画」です。
- (2) 本計画の「めざす姿1/行動1、行動4、行動5」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）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。
- (3) 本計画の「めざす姿3/行動10、行動11」は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「配偶者暴力防止法」という。）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。
- (4) 本計画は、区の総合計画である「板橋区基本計画2025」及びそのアクションプログラムである「いたばしNo.1 実現プラン2025」はもとより、「第4期板橋区特定事業主行動計画」、「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」、「板橋区地域保健福祉計画 地域でつながる いたばし保健福祉プラン2025」、「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画2025」等の関連諸計画とも整合・連携を図り、策定したものです。

【図1-1】関連する主な計画



3 計画期間

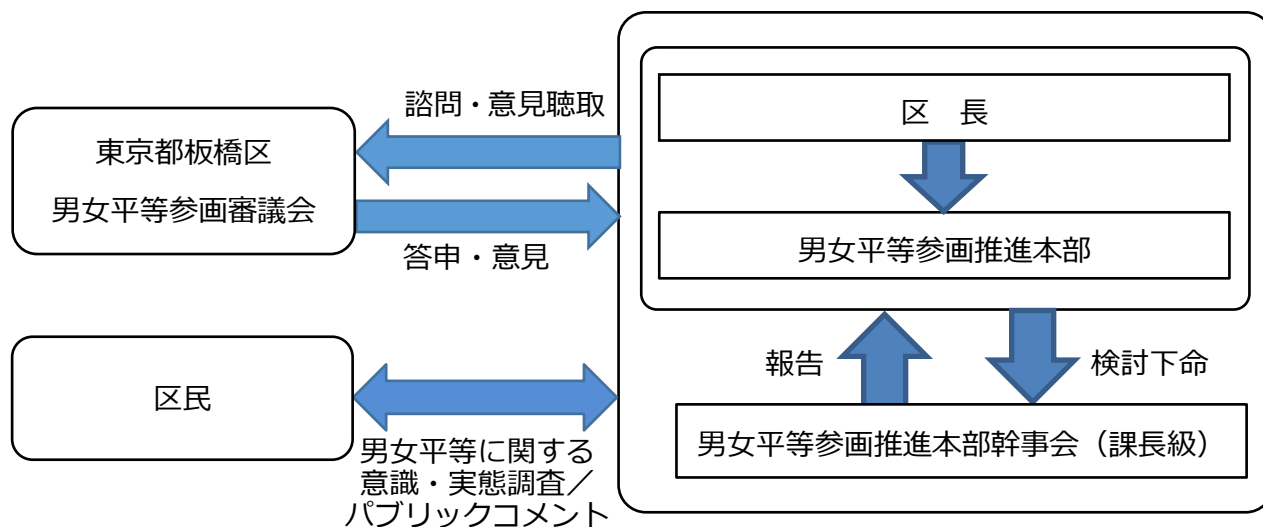
令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とします。

4 計画策定体制

「アクティブプラン2025」の策定に関する基本的な考え方について、学識経験者、関係団体の構成員、公募区民委員で構成する「東京都板橋区男女平等参画審議会」（以下「審議会」という。）に諮問し、区の施策の方向性などについて答申を受けました。併せて「アクティブプラン2020」の5年間の実施結果に関する総括評価についても諮問し、新たな計画策定に向けた留意点についての提言を受け、「アクティブプラン2025」策定の基礎資料としました。

庁内では、総務部長を幹事長とし、関係課長で構成する「男女平等参画推進本部幹事会」において検討を進め、区長を本部長とする「男女平等参画推進本部」において計画の策定について審議を行いました。

【図1-2】計画策定体制



「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現に向けて

ダイバーシティ&インクルージョン

Diversity&Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）とは、
「多様な人々を理解し、認め合い、活かし合うこと。」です。

ダイバーシティ

多様性。
人種や性別、年齢や身体的特徴等、
あらゆる人のあり方。

インクルージョン

包摂、包含。
多様性をお互いに尊重し、認め合い、
活かし合うこと。

これまで、例えば「日本人」か「外国人」か、というような二分法的思考により様々な物事が進められてきました。しかし、一口に「外国人」と言っても、国籍や民族的ルーツの組み合わせは多種多様です。また、性別に関しても、近年、「性的マイノリティ」という人々の存在が広く認識されてきたように、「男女」という区分だけでは現実をとらえきれません。このように、人のあり方は「AかBか」のように明確に分かれるわけではなく、様々な要素を掛け合わせたグラデーションになっています。そして、その多様な人のあり方についても、目に見えやすいもの（年齢、身体的特徴など）もあれば、目には見えないもの（価値観、性的指向など）もあり、誰もが他の誰かから見た「違い」を抱えています。

人々の生きた現実をとらえ、制度や政策に反映していくためには、カテゴリ的な理解では不十分かつ不適切であるという認識が高まり、「ダイバーシティ&インクルージョン」という考え方が必要とされています。誰もが自分らしく、自分の個性や特徴を大切に生きていける社会をつくっていきたいという思いを多くの方と共有していけるよう様々な場面を通して取り組んでいき、「多様性を受け入れ、互いに認め合うことで、それぞれの強みを引き出し合い、ともに成長できる社会」をめざしていきます。

第2章



計画策定の背景と 板橋区の現状・課題・答申

- 1 男女平等参画を取り巻く社会環境の動向
- 2 「アクティブプラン 2020」による取組状況と課題
- 3 板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題
- 4 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

国内外の動向と 区の現状及び課題の把握

男女平等参画を取り巻く社会情勢を踏まえつつ、「アクティブプラン 2020」の取組状況の評価及び「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」の結果をもとに、本計画において積極的に取り組むべき課題抽出を行いました。また、本計画の策定に関する基本的な考え方と盛り込むべき事項について、東京都板橋区男女平等参画審議会から受けた答申の概要を示します。

男女平等参画を取り巻く社会環境の動向

本計画の策定にあたって、国際社会の推進状況との比較、国内における様々な法律の制定・改正の状況、東京都における女性活躍推進と多様性の推進に向けた取組をまとめています。

「アクティブプラン 2020」による取組状況と課題

めざす姿1については、区民や区内企業等へのワーク・ライフ・バランスやD&Iの浸透を、めざす姿2については、区審議会委員等の男女バランスの偏りの解消に向けた見直しを図る必要があります。めざす姿3については、DV被害者保護のために関係機関とのより一層の連携強化が、めざす姿4については、区管理職における女性職員割合の向上に向けた取組が必要になっています。

板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題

固定的性別役割分担について、反対する考え方が広がっているものの、実際の家庭における役割分担は女性に偏っており、意識と実態の乖離^{かいり}を解消するための取組が必要とされています。

また、DV防止に向けて、暴力を容認しない社会規範の醸成を図るとともに、DV被害者が実態に即した支援を受けることができるよう、関係機関等との連携により、効果的な支援のあり方を検討していく必要があります。

東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

働く場だけにとどまらない、あらゆる場における男女平等参画を推進することや、多岐にわたる違いを受け入れ、理解し合い、誰もが能力を發揮することができる共生社会＝「D&I」を推進することなどについて提言がありました。

1 男女平等参画を取り巻く社会環境の動向

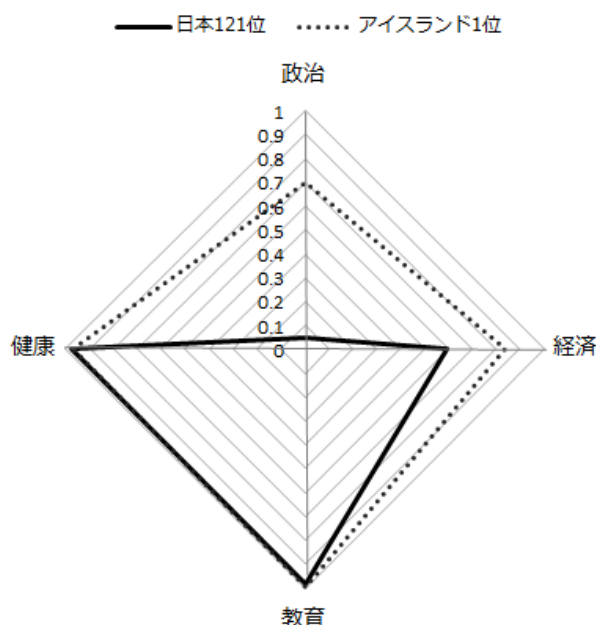
(1) 世界の動き

近年の動きをみると、平成27(2015)年にニューヨーク国連本部において開催された国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」社会をめざし、国際社会が一致して取組を進めています。

このアジェンダに掲げている17のゴールと169のターゲットからなる「SDGs(持続可能な開発目標)¹⁾」において、ゴール5に「ジェンダー平等を実現しよう」が位置づけられ、女性と女児の能力強化のための取組が引き続き求められているとともに、アジェンダ全体の実施においては、ジェンダーの視点を主流化していくことが不可欠であるとしています。また、ゴール8の「働きがいも経済成長も」については、働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)の促進が必要とされています。

同アジェンダでは、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。国際社会の推進状況と比較すると、日本の男女平等参画の推進状況は、政治や経済の分野をはじめ非常に遅れたものとなっています。世界経済フォーラム(World Economic Forum)では、政治、経済、教育、健康の4つの分野のデータから各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を毎年公表しており、令和元(2019)年12月に発表された日本の順位は153か国中121位と低い状況になっています。

【図2-1】ジェンダー・ギャップ指数2020



分野	スコア (順位)	昨年のスコア (順位)
総合	0.652 (121位)	0.662 (110位)
政治	0.049 (144位)	0.081 (125位)
経済	0.598 (115位)	0.595 (117位)
教育	0.983 (91位)	0.994 (65位)
健康	0.979 (40位)	0.979 (41位)

政治、経済、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

資料：Global Gender Gap Report 2020 より作成

¹⁾ SDGs

「Sustainable Development Goals」の略称で、2030年までに持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすための17のゴールからなる国際目標。

また、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大を受け、令和2（2020）年4月に国連は「政策概要：新型コロナウイルスの女性への影響」を発出しました。報告書では、新型コロナウイルス感染症が及ぼす悪影響は、健康から経済、安全、社会保障に至るまでのあらゆる領域において、単に性別だけを理由として、女性及び女兒にとって大きくなっていることを指摘し、女性への影響を踏まえた政策的対応の重点事項を示しています。

性的指向²及び性自認³に基づく差別の根絶に向けた動きとしては、平成23（2011）年に、国連人権理事会（UNHRC）で「世界の全ての地域において、性的指向及びジェンダー同一性を理由として個人に対して行われる暴力と差別の全ての行為に重大な懸念を表明」する決議が採択されました。

国際労働機関（ILO）は、平成24（2012）年から「PRIDE プロジェクト」（LGBTI⁴労働者に対する差別の実態を調査し、包摂を促進するための好事例を収集することを目的とした取組）を立ち上げ、雇用や労働に関する領域における性的マイノリティの権利保障に向けて各国の調査研究を行いました。

平成27（2015）年には、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）や国際労働機関（ILO）、世界保健機関（WHO）、国連人権理事会（UNHRC）を含む12の国際機関が、「LGBTIに対する暴力と差別を根絶するために」と題する共同声明を発表しました。

◆ジェンダーとは

生物学的な差異に基づく男女の性別ではなく、「社会的・文化的につくられた性別」のこと。人々の意識の中につくられ、様々な制度の前提とされている「女性像」「男性像」を指す概念です。

² 性的指向

好きになる性のこと。恋愛又は性愛の感情がどの性別に向くか、向かないかのこと。

³ 性自認

自認している性のこと。自分の性を自分でどう捉えているかということ。

⁴ L G B T I

LGBTは、レズビアン（同性を好きになる女性）、ゲイ（同性を好きになる男性）、バイセクシャル（両性を好きになる人）、トランスジェンダー（出生時の性別と性自認が一致しない人）の頭文字を取ったもの。「LGBT」という言葉が、LGBTを含む性的マイノリティの総称として用いられることもある。

Iはインターセックス（身体的性が一般的に定められた男性・女性の間もしくはどちらとも一致しない状態）で、「LGBTI」という言葉は、国連が性的マイノリティの総称として使用している。

(2) 国内の動き

国際社会における取組とも連動しながら、様々な法律の制定・改正に加え、男女共同参画基本計画の策定や女性活躍に関する取組が進められてきました。

〈男女共同参画基本計画に関する動き〉

国は、平成11(1999)年6月に「男女共同参画社会基本法」を施行し、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけました。

「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」を策定してから改定を重ね、令和2年(2020)末に策定された第5次男女共同参画基本計画では、めざすべき社会として、以下の4つを提示しています。(※予定)

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

〈女性の活躍の推進に関する動き〉

平成26(2014)年10月、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、女性の活躍を加速するために、平成27(2015)年から毎年6月をめぐりに「女性活躍加速のための重点方針」が決定されています。

法律としては、平成27(2015)年8月に「女性活躍推進法」が10年の時限立法として制定され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、常時雇用する労働者数301人以上の民間企業等)に義務づけられました。そして、令和元(2019)年5月には、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする法改正が行われ、令和4(2022)年4月1日以降は一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。

〈仕事と育児・介護の両立に関する動き〉

平成29(2017)年10月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)が改正され、子が1歳6か月の時点でも保育所に入れない等の事情がある場合は、最長2歳まで育児休業を取得できるようになるなどの内容が盛り込まれました。さらに、令和元(2019)年12月には、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得する

ことができるよう、時間単位で取得できるように改正されました（施行は令和3（2021）年1月1日）。

〈働き方改革に関する動き〉

長時間労働の社会問題化など、働き方を見直す動きが加速し、平成30（2018）年7月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（「働き方改革関連法」）」が公布されました。その中心をなす労働時間法制の見直しや雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などが平成31（2019）年4月から順次施行され、働く人たちが多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた措置が講じられています。

〈政治分野における男女共同参画の推進に関する動き〉

多様な民意の反映のためには、男女が政策の立案・決定に共同して参画する機会が確保されることが一層重要となることに鑑み、平成30（2018）年5月、国や地方自治体議会の選挙において男女の候補者数ができる限り均等となることをめざした「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。

〈配偶者等からの暴力の防止に関する動き〉

令和元（2019）年6月に「配偶者暴力防止法」の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が公布されました。「配偶者暴力防止法」の改正により、児童虐待と密接な関連があるとされている、配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）の被害者の適切な保護が行われるよう、配偶者暴力相談支援センター（以下「配暴センター」という。）と児童相談所が連携協力すべきものとして法文上明確化されました。

〈ハラスメント対策に関する動き〉

平成29（2017）年1月に、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」と「育児・介護休業法」が一部改正され、事業主に対し、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司や同僚からのハラスメントの防止に対しての措置義務が規定されました。

令和2（2020）年6月には、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主の義務となり、同時にセクシュアルハラスメントの防止対策が強化されました。また、すべての企業等に対し、SOGIハラ⁵・アウティング⁶の防止施策の実施が義務づけられました。

⁵ SOGIハラ

SOGIとは、好きになる人の性を示す性的指向（Sexual Orientation）と、自身が認識する性を示す性自認（Gender Identity）の英語の頭文字による言葉。SOGIハラは、性的指向や性自認に対するハラスメントのこと。

⁶ アウティング

性的指向や性自認について本人の同意なしに第三者に暴露すること。

(3) 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を推進してきました。

また、近年の女性の活躍推進の動きを踏まえ、平成26(2014)年に東京都女性活躍推進会議を発足させ、平成28(2016)年に全国の自治体の中で初めて「東京都女性活躍推進白書」を策定するなど、女性の活躍推進に向けた気運醸成を図ってきました。

行動計画については、平成29(2017)年3月に「東京都女性活躍推進計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」の2計画からなる「東京都男女平等参画推進総合計画」が策定されました。計画においては、男女平等参画社会の実現に向けて、「働く場における女性に対する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の促進」、「働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進等を通じたライフ・ワーク・バランスの実現」、「地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大」、「男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組」の4つの事項を中心に取り組んでいます。

また、東京都は、平成28(2016)年12月に策定した「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン～」において、性別、障がい、国籍などに関係なく、誰もがいきいきと生活できる、活躍できる多様性に富んだ都市「ダイバーシティ⁷」の実現をめざしています。

平成30(2018)年には、「多様な性の理解の推進」と「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進」を柱とした「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が成立し、平成31(2019)年4月から全面施行されました。

そして、令和元(2019)年12月には、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」第5条の規定に基づき、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。計画では、「声を上げられない当事者に寄り添い」、「多様な性のあり方を尊重し合う風土を醸成し」、「オール東京で誰もが輝ける社会を実現する」を基本方針として、特に「声なき声に配慮する相談体制の充実」を重点課題としています。

⁷ ダイバーシティ

東京都は「セーフシティ」「ダイバーシティ」「スマートシティ」の「3つのシティ」に沿って様々な取組を進めており、「ダイバーシティ」は英語の「Diversity(多様性)」と「City(都市)」の2つの言葉を一つに合わせた言葉。

2 「アクティブプラン 2020」による取組状況と課題

区では、平成 28（2016）年度から令和 2（2020）年度において、同期間を計画期間とする「アクティブプラン 2020」により、男女平等参画を取り巻く社会環境の動向を注視し、取組に工夫を施しながら、区民・事業者・関係機関等と協働・連携して、同計画に掲げた 4 つの「めざす姿」を推進してきました。5 年間の計画期間における取組状況や今後に向けた課題について、以下のとおりです。

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～

（1）取組状況

行動	主な実績
<p>1-1</p> <p>仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進</p>	<p>○区内組織として「いたばしグッドバランス推進会議」を発足し、全庁的な連携の下でワーク・ライフ・バランスを推進してきました。</p> <p>○毎年 10 月を「いたばしパパ月間」と設定して各種広報を行うとともに、家事や育児の具体的な知識やスキルに関するセミナーを開催すること等により、男性の家事・育児参画を推進してきました。</p>
<p>1-2</p> <p>女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備</p>	<p>○「いたばし good balance 会社賞」により、仕事と生活の両立支援や、すべての人が働きやすい環境づくりに取り組む企業等を表彰し、区内企業等におけるワーク・ライフ・バランスや D&I を推進してきました。</p> <p>○延長保育を実施する保育園を増加する等、保育に関するサービスの充実を図り、就労継続を支援するための環境整備を進めてきました。</p>
<p>1-3</p> <p>就労や能力発揮に向けた支援</p>	<p>○就職支援セミナー等により、仕事と家庭の両立に対する不安の解消や就職対策に関する支援を行ってきました。</p> <p>○ひとり親家庭自立支援給付金等により、ひとり親家庭への経済的自立と生活安定に向けた支援を行ってきました。</p>

(2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2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)	67.9%	↑ 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)	10.4ポイント	↓ 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	36.4% ※育児シェア講座開催時	50%

(3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
1-1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランスやD&Iの推進に向けて、区民や区内企業等にも浸透していくよう取り組んでいく必要があります。 ○パパ月間の取組について、認知度向上と男性の家事・育児等の実践に向けた効果的な推進のために、庁外関係機関との連携強化を図っていく必要があります。
1-2 女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○「いたばし good balance 会社賞」の応募企業数の増加に向けて、受賞企業特典の見直しを図っていく必要があります。 ○高齢化率の上昇に伴い、今後ますますニーズの増加が見込まれる介護に関する支援の充実と積極的な情報発信が必要です。
1-3 就労や能力発揮に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ○結婚・出産等のライフイベント発生時に、就労の継続が可能となるよう、具体的な選択肢や方法の提示など生涯キャリア形成に関する情報発信が必要です。 ○キャリアの長期化に伴い、幅広い世代に向けた就職支援、職業能力向上支援や仕事と家庭の両立支援が必要です。

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～

(1) 取組状況

行動	主な実績
2-1 男女平等参画の 意識づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等参画セミナーや区民との協働による企画講座等により、幅広い対象者へ向けて男女平等参画社会の形成に関する意識啓発を進めてきました。 ○中学生と乳幼児親子とのふれあい体験事業等により、若年世代における男女平等参画意識を醸成してきました。
2-2 あらゆる分野への さらなる男女平等 参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ○町会の意見交換会や学校防災連絡会において女性特有の困難に関する説明を行うこと等により、地域活動における男女共同参画の視点の重要性について意識啓発を進めてきました。 ○防災リーダー養成講習について、女性の参加者を積極的に募り、女性リーダーの増加によって「男女が共に地域活動に参画する」という基盤整備を行ってきました。

(2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時 直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2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)	40.5%	内閣府調査と同じか多くなっている
	47.0% 内閣府調査 (平成24年度)	45.5% 内閣府調査 (令和元年度)	
「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)	30.4%	内閣府調査と同じか多くなっている
	28.5% 内閣府調査 (平成24年度)	30.7% 内閣府調査 (令和元年度)	

(3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
2-1 男女平等参画の 意識づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○各種セミナーや区民との協働事業等を通じた条例理念の理解促進だけでなく、その先の行動変容につなげていく仕組みづくりが必要です。 ○幼少期、学齢期などの若年世代において、男女平等参画意識が着実に浸透していくよう、対象者に合わせた内容で定期的に意識啓発に取り組んでいく必要があります。
2-2 あらゆる分野への さらなる男女平等 参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ○区審議会委員等の男女バランスについて、男性委員が多いという偏りの解消に向けて、各審議会等の個別の事情を把握するとともに、実態を踏まえた上で、委員選定プロセスの見直しを図っていく必要があります。 ○男女平等参画の視点を踏まえた組織の運営をさらに推進していくため、運営に関わる男女の比率が偏ることによって生じる問題への理解促進や地域で活躍する女性の育成について、幅広く取り組んでいくことが必要です。

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～

(1) 取組状況

行動	主な実績
3-1 心とからだの 健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ○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「女性のための相談窓口」を開設し、女性の心と身体の健康支援について、総合的に取り組んできました。 ○性的マイノリティやD&Iに関する特集を掲載した情報紙や性的マイノリティの支援者であることを示すレインボーリボンストラップを配布し、正しい知識の普及と多様性の理解促進に努めてきました。
3-2 ハラスメント等の 根絶	<ul style="list-style-type: none"> ○警察署や東京弁護士会と連携して中学校におけるDV防止予防教育を行うとともに、大学祭や成人の日のつどい等の機会を活用して、若年層に向けたDV防止の意識啓発や相談窓口の周知を行ってきました。 ○板橋区配偶者暴力防止基本計画に基づき、庁内関係各課や関係機関との連携を図り、DV防止と被害者支援に取り組んできました。

(2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時 直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2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)	42.5%	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)	81.7%	内閣府調査と同じか多くなっている
	81.1% 内閣府調査 (平成26年度)	88.0% 内閣府調査 (平成29年度)	

(3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
3-1 心とからだの 健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性のための相談窓口」（男女平等推進センター・女性健康支援センター）の利用者増加に向けて、区民ニーズに基づく新たな事業や周知方法等について改善を図っていく必要があります。 ○性的マイノリティの当事者が抱える悩みや、生活の中で直面する困難の解消につながる新たな取組が必要です。
3-2 ハラスメント等の 根絶	<ul style="list-style-type: none"> ○どのような行為がDVにあたるのかという点の正しい理解とDV防止のために、「配偶者暴力防止法」の認知度向上と理解促進に向けた情報発信や啓発が必要です。 ○意に沿わない妊娠等の性被害の未然防止のために、若年層の犯罪被害の実態や要因、社会的背景を踏まえた啓発に取り組んでいく必要があります。 ○DV被害者保護のために、庁内関係各課や関係機関とのより一層の連携強化を図るとともに、令和4年度に開設予定である「(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センター」との連携についても事前に十分な調整を行っていく必要があります。

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～

(1) 取組状況

行動	主な実績
<p>4-1</p> <p>区職員の男女平等 参画推進</p>	<p>○従来発行していた男女平等参画推進に関する情報紙に加えて、新たにD&Iの推進に関する「D&I通信」を創刊し、区職員に向けて継続的に幅広い内容で意識啓発を進めてきました。</p> <p>○主任職や係長職に昇任した区女性職員と女性管理職との懇談会や、産休・育休復帰予定職員と先輩ママ職員との懇談会を実施し、昇任に関する不安の解消や円滑な職場復帰に努めてきました。</p>
<p>4-2</p> <p>行動計画実現に 向けた進捗管理</p>	<p>○庁内組織として「いたばしグッドバランス推進会議」を発足し、全庁的な連携の下でワーク・ライフ・バランスを推進してきました。</p> <p>○事業参加者や男女平等推進センター登録団体へアンケートを実施して区民ニーズを把握し、新規事業の検討や既存事業の改善を行ってきました。</p>
<p>4-3</p> <p>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</p>	<p>○男女平等推進センター相談窓口は、「子育てママのための個別カウンセリング」事業を新たに始めたことや、多様な周知活動を行っていることなどから、相談件数は増加傾向にあり、多くの区民の悩みの解消に役立てられてきました。</p> <p>○区主催事業や大学祭等の幅広い場面で、人権尊重の意識啓発のために、カラーリボン（パープルリボン、オレンジリボン等）を活用して組織横断的に啓発活動を行ってきました。</p>

(2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時 直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2年度末)
課長級以上への昇任を希望する 女性職員の割合	3.2% (平成26年度)	7.7%	↑ 増やす
目標値を達成できた「活動指標」 の割合	なし	39.3% (11/28事業) ※令和2年度 実績見込	100%

(3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
4-1 区職員の男女平等 参画推進	<ul style="list-style-type: none"> ○区男性職員の育児休業取得率の向上に向けて、職員向け情報紙による体験談紹介等の情報発信や、取得しやすい職場づくりに関する取組が必要です。 ○区管理職における女性職員割合の向上に向けて、議会対応や組織人員体制調整を経験するポストへの女性職員配置や、管理職昇任に関する不安解消につながる取組が必要です。
4-2 行動計画実現に 向けた進捗管理	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍推進法」による協議会設置の趣旨を踏まえて、女性の職業生活における活躍推進に向けた関係機関との連携を強化していく必要があります。 ○各計画事業の着実な推進や設定した目標値の達成に向けて、全庁的な推進体制を強化していく必要があります。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○区民との協働により、男女平等参画やD&Iを着実に実現させていくために、男女平等推進センターのあり方の見直しや新規登録団体増加に向けた取組が必要です。 ○男女平等推進センターと女性健康支援センターの連携強化によって、それぞれの認知度向上や効果的な情報発信・啓発に努めていく必要があります。

3 板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題

男女平等参画に関する区民及び事業所の現状や意識等を把握し、「アクティブプラン 2025」策定の基礎資料とすることを目的に、「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」（以下「意識・実態調査」という。）を実施しました。

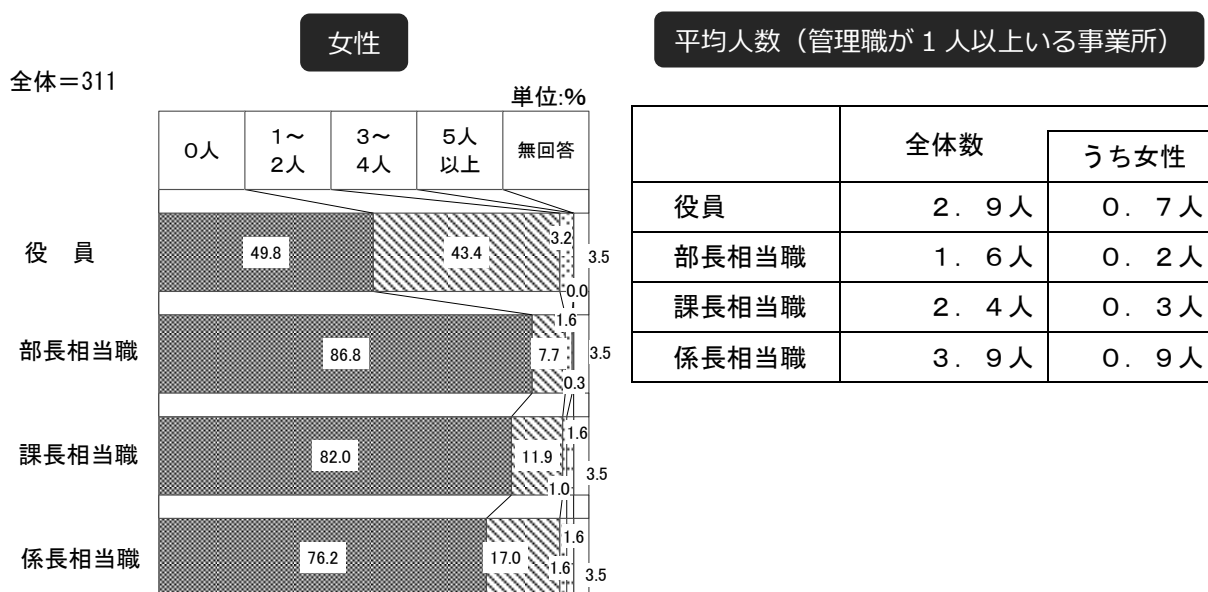
〈調査の概要〉

	区民調査	事業所調査
調査対象	区内在住の 18 歳以上の区民 2,000 人	区内の従業員 5 人以上の事業所 1,000 か所
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出	東京商工リサーチデータより 無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送又はインターネットでの回収	
調査期間	令和元年 6 月 17 日～7 月 8 日	
回収結果	有効回収数：741 票 有効回収率：37.1%	有効回収数：311 票 有効回収率：31.1%

(1) 女性活躍、女性の登用について

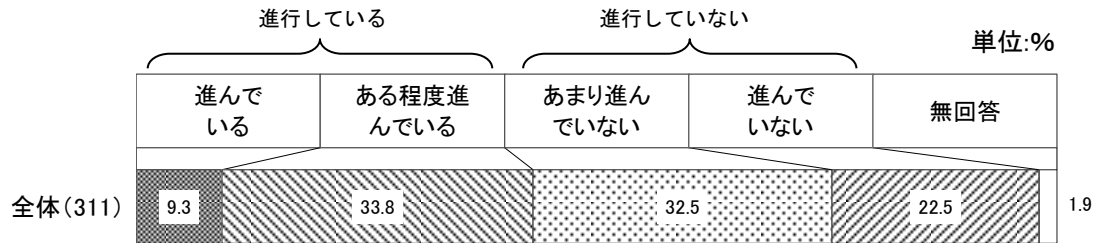
区内事業所における管理職の男女別人数について、女性で管理的立場に就く人が 0 人であるという事業所が多数を占めています。事業所における女性管理職の平均人数を見ても、いずれの役職とも 1 人未満であり、区内の事業所における女性の登用が進んでいないことがわかります。

【図 2-2】管理的立場に就く人の人数



また、女性が活躍するための取組が進行しているという事業所は4割強である一方、取組が進行していないと考える事業所が5割台半ばを占めており、全体として取組が十分に進んでいるとは言えない状況です。

【図2-3】女性が活躍するための取組の進み具合



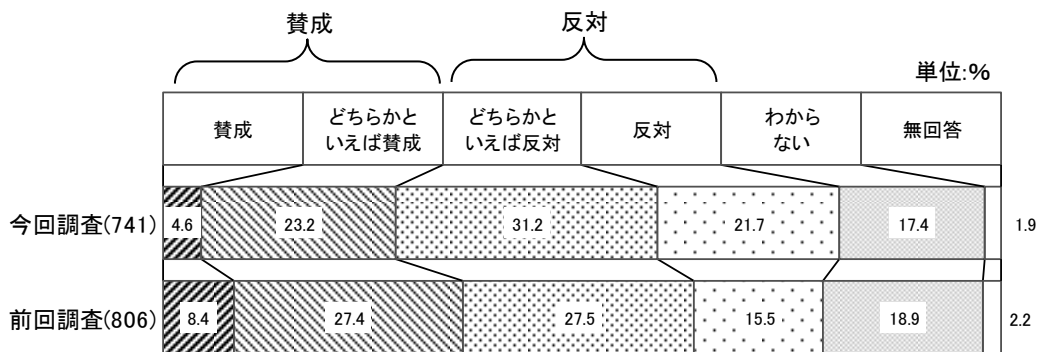
主な課題

○女性の働く場における活躍の推進のために、企業への積極的な働きかけが必要です。

(2) 固定的性別役割分担の意識と実態について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、“賛成”が3割弱、“反対”が5割強であり、固定的性別役割分担意識に否定的な意識が強くなっています。また、前回の平成26年度調査と比較すると、反対する考え方が広がっていることがわかります。

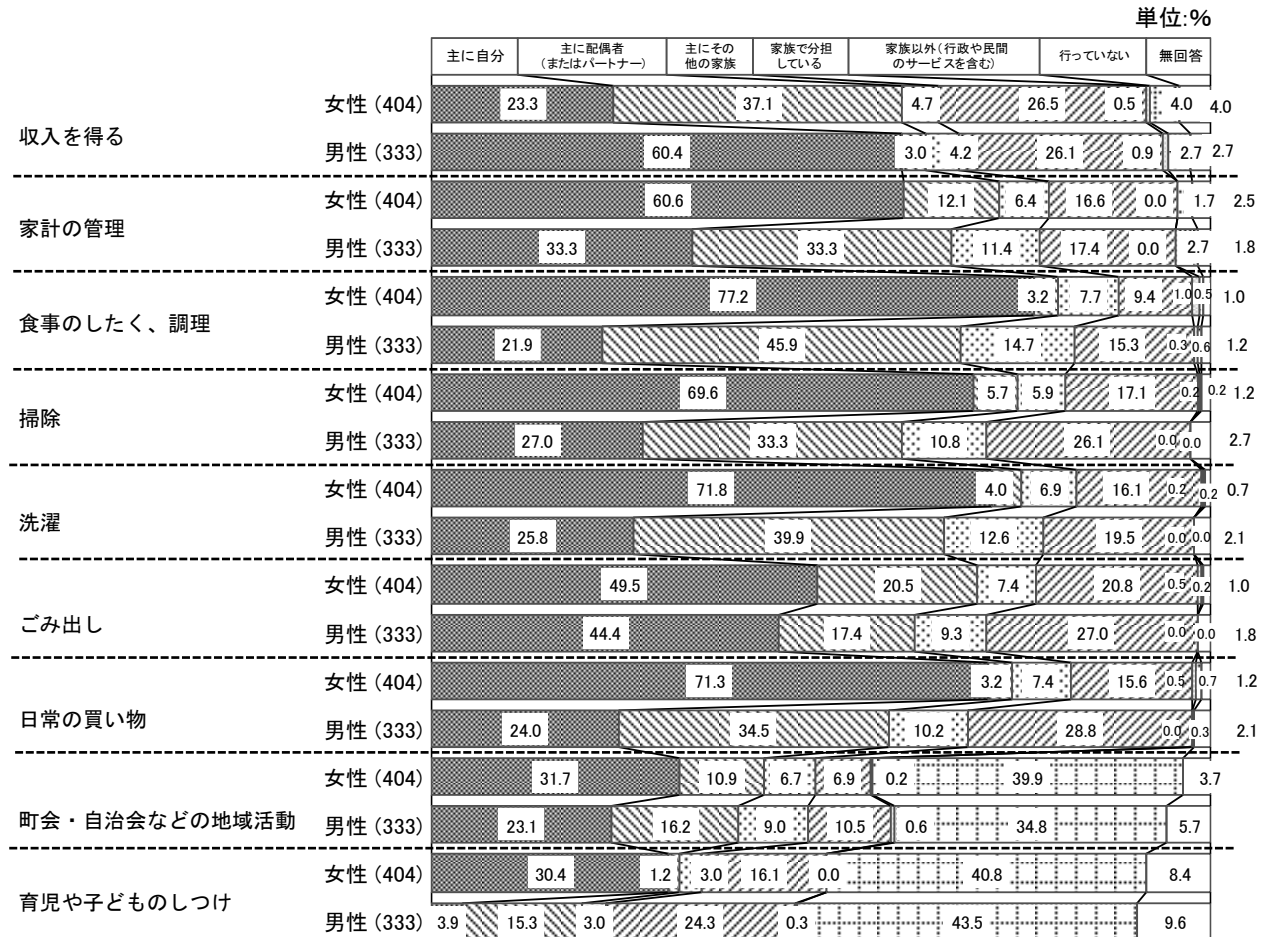
【図2-4】固定的性別役割分担意識についての賛否（前回調査との比較）



【備考】前回調査は平成26年実施「板橋区橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成。
対象…区内在住の20歳以上の男女

一方で、家庭における役割分担は、多くのことごとについて、女性は「主に自分」が多くなっているのに対して、男性は「主に配偶者（パートナー）」が最も多くなっており、家庭における役割が女性に偏っていることがわかります。

【図 2-5】家庭における役割分担（男女別の傾向）



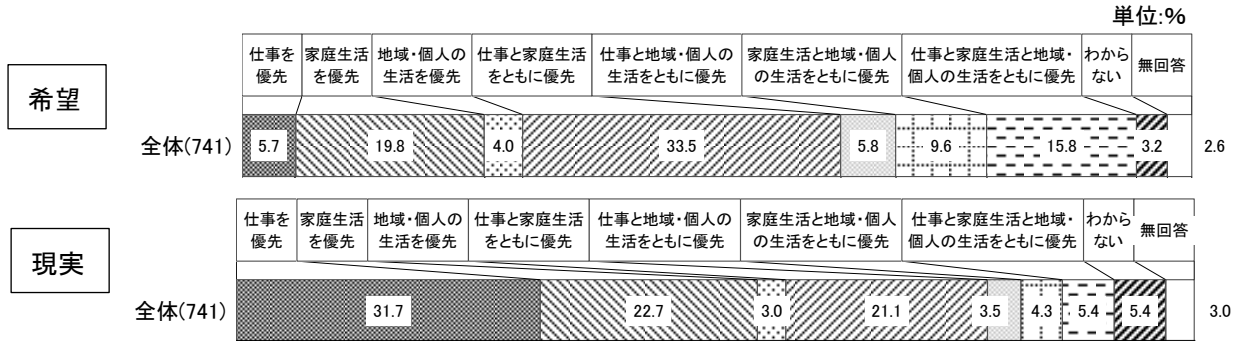
主な課題

○男女の役割分担についての区民の意識と、社会の実態が乖離^{かいり}している状況があるため、乖離^{かいり}の解消に向けた制度や環境の整備が必要です。

(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

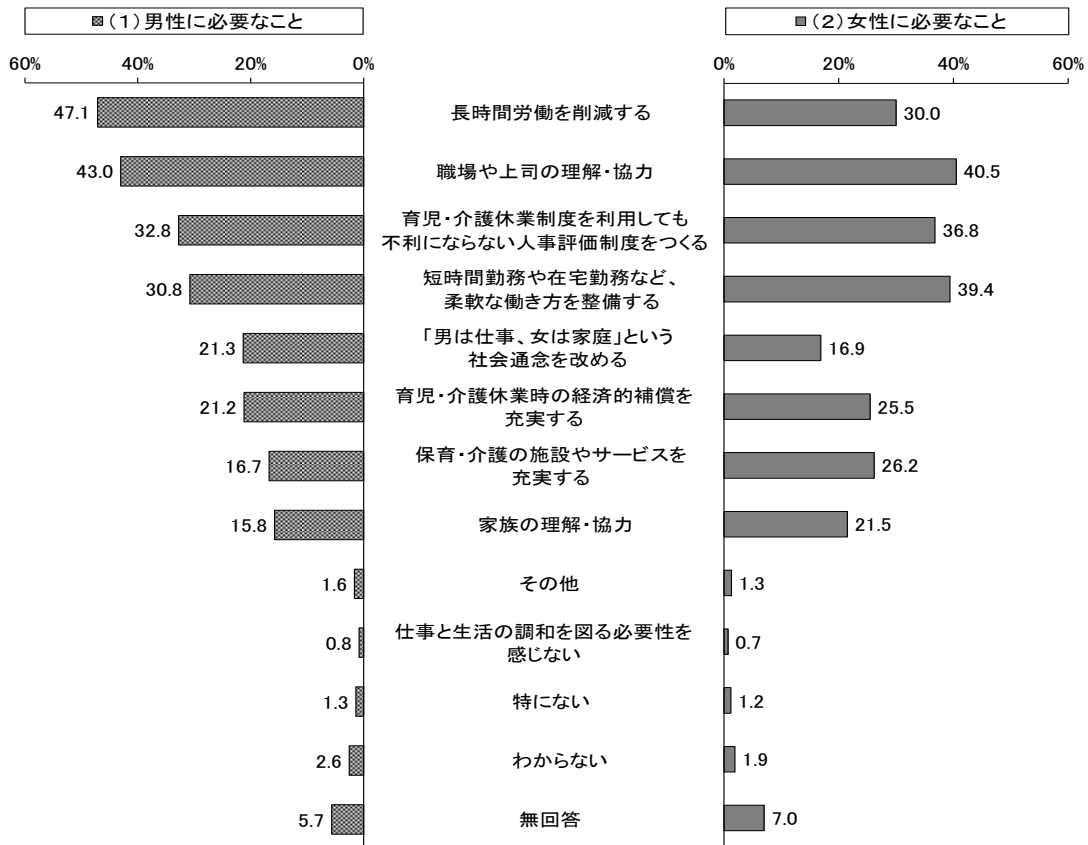
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、『希望』としては、「仕事と家庭生活をともに優先」という回答が3割強で最も多くなっていますが、実際に優先できているのは全体の2割強となっています。一方、「仕事を優先」したい回答者は1割未満ですが、現実には全体の3割強が優先しています。

【図2-6】「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度



仕事と生活の調和を図る上で必要なこととして、男性に向けては労働時間の見直し、女性に向けては柔軟な働き方や福祉サービスの充実が求められていることがわかります。

【図2-7】仕事と生活の調和を図る上で必要なこと



主な課題

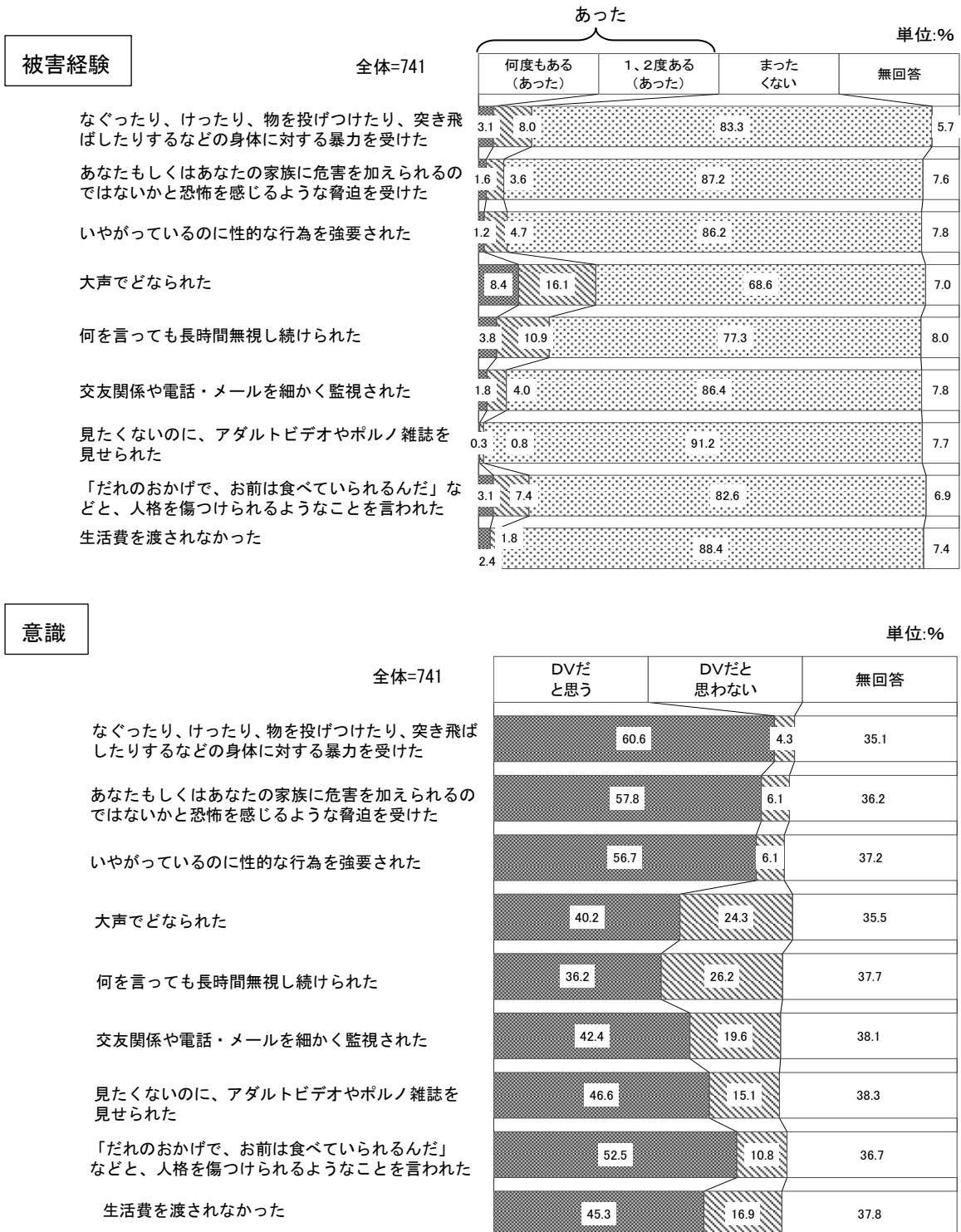
- 仕事と家庭生活が両立できる環境が求められており、家事・育児等に対する支援、福祉サービスの充実が必要とされています。
- 仕事と生活の調和や女性の継続的な就労に向け、柔軟な働き方の整備が求められています。

(4) DVについて

配偶者（パートナー）や交際相手から「大声でどなられた」ことがあるという回答が2割強となっています。回答者の3人に1人は、何らかの暴力被害を受けたことがあることがわかりました。

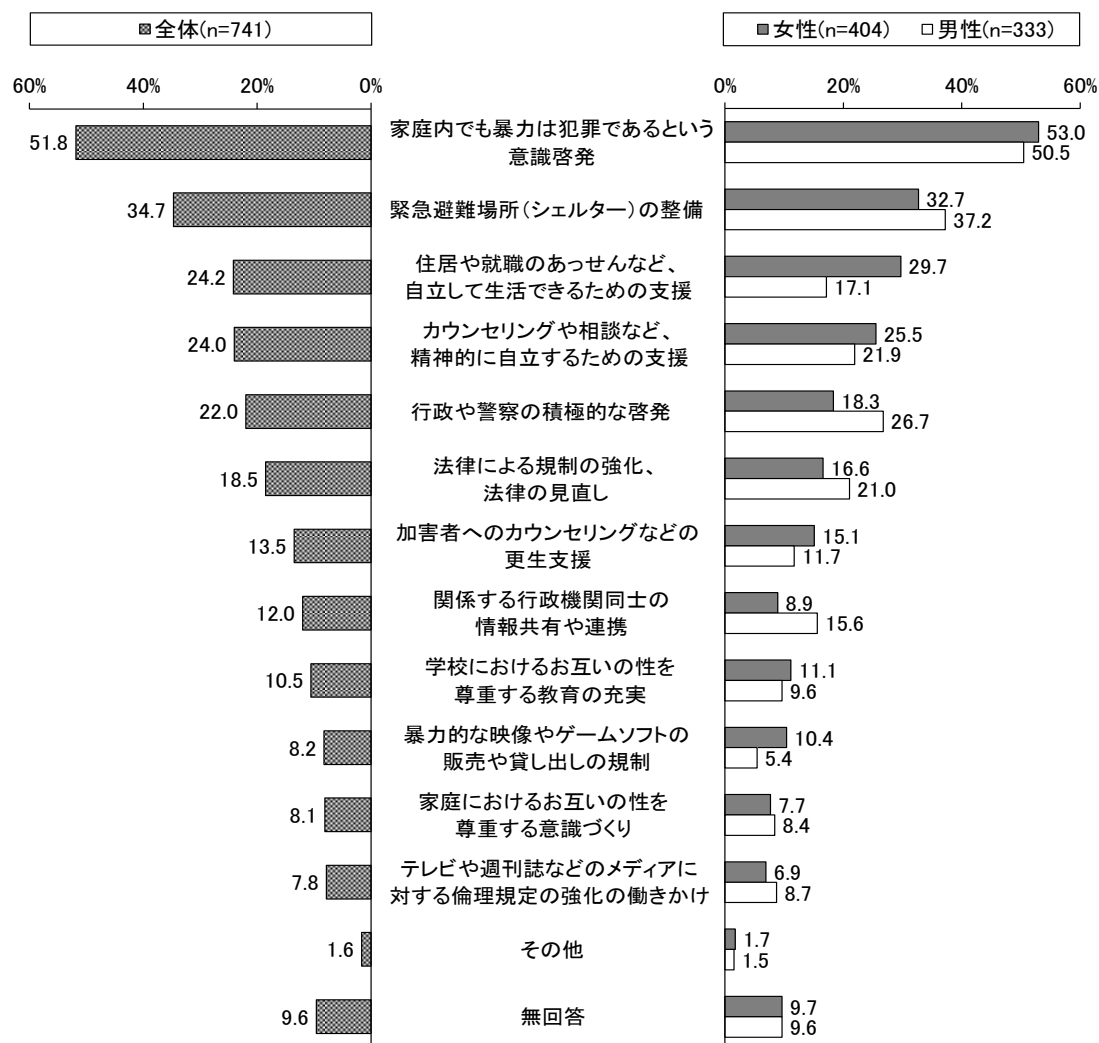
どのような行為が暴力に当たると考えるかについては、“身体的暴力”に比べて、“精神的暴力”についてDVであるという認識が定着していない面がみられます。

【図2-8】DVの被害経験と意識



DVの防止や被害者支援のために必要なことについては、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」という回答が最も多くなっています。

【図 2-9】 暴力の防止や被害者支援のために必要なこと



DVの被害経験別の傾向については、全体として、被害経験者では家庭内の暴力を犯罪と認識することの啓発を、被害経験がない人では法規制強化や行政機関等の取組を必要とする意識がみられます。

主な課題

- 暴力の当事者とならないための幼少期からの年代に応じた教育をはじめ、暴力を容認しない社会規範の醸成を図る必要があります。また、精神的暴力や経済的暴力についてもDVに当たるという啓発が必要です。
- 被害者が実態に即した支援を受けることができるよう、関係機関等との連携により、効果的な支援のあり方を検討していく必要があります。

(5) 新たな課題について

「アクティブプラン 2025」の策定に向けて、D&I や性的マイノリティについての質問項目を設定し、意識・意向等の把握を行いました。

その結果、D&I の実現に向けて、D&I の理解促進を図り、多様性を尊重する環境づくりを推進することが必要であることがわかりました。併せて、学校教育や様々な学習の場において、性の多様性に関する理解促進を図るとともに、性的マイノリティの当事者であることにより困難を感じる場面を解消していくため、制度上の不平等を解消するための取組が必要であることがわかりました。

詳細は、第4章、行動7及び行動8（76～85 ページ）に記載しています。

4 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

(1) 「アクティブプラン 2025」の策定に関する基本的な考え方

令和元（2019）年10月に区長から「アクティブプラン 2025」の策定に関する基本的な考え方について審議会に諮問しました。審議会では、「アクティブプラン 2020」の取組状況や「意識・実態調査」などから課題を把握するとともに、男女平等参画をめぐる動きや社会情勢などを踏まえ、板橋区に必要な新しい行動計画の検討を重ね、6回の審議会開催を経て、令和2（2020）年7月に「アクティブプラン 2025」の策定に関する基本的な考え方について答申を受けました。主な提言事項は下記のとおりです。

- 働く場だけにとどまらない、あらゆる場における男女平等参画を推進すること。
- 年代に応じた教育・学習の充実及び人権侵害や様々なハラスメント対策を推進すること。
- 女性に対する支援だけでなく、高齢者や障がい者、外国人、性的マイノリティなど、多様な人々を支えるための事業や意識啓発を実施すること。
- 一人ひとりの違いは多岐にわたり、目に見えやすい違い（性別、年齢、人種等）だけでなく、目に見えづらい違い（価値観、経験、育った環境、文化、宗教、ライフスタイル等）があり、それらを受け入れ、理解し合い、誰もが能力を発揮することができる（人の個性を活かし、新たな価値を生み、地域の成長につながる）共生社会＝「D&I」を推進すること。
- 実効性のある推進体制の確立及び新たな変化・課題に柔軟かつ的確に対応するために適宜計画の見直しが可能な進行管理体制の構築並びに区民・事業者・関係団体との協働・連携を強化すること。

(2) アクティブプラン 2025 に盛り込むべき事項

答申では、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、5つの“めざす姿”として表現しており、その目標達成に向けて取り組むべき具体的な事項について、下記のとおり提言がありました。

- めざす姿1 様々な分野での男女平等参画の推進
 - ①政策・方針の立案や意思決定過程への女性の参画拡大に関する取組
 - ②町会・自治会活動や避難所運営における男女平等参画の推進に関する取組

- めざす姿2 男女平等を実感することのできる社会の実現
 - ①家事や育児・介護などのケア労働の負担軽減に向けた支援に関する取組
 - ②幼少期・学齢期など若年世代における男女平等教育・学習の推進に関する取組

- めざす姿3 誰もが安心して暮らせる社会の実現
 - ①これまで相談・支援につながりにくかった人も相談しやすくするための取組
 - ②DV被害者支援と児童虐待の関係機関が一層緊密な連携をするための取組

- めざす姿4 D&Iの実現
 - ①多様な人々が抱える悩みや困りごとを周囲が認識・理解するための取組
 - ②同性カップルに対する「パートナーシップ制度」導入に向けた取組

- めざす姿5 推進を加速する基盤整備の充実
 - ①全庁を挙げた実効性のある推進体制を構築するための取組
 - ②計画を適宜見直すことのできる進行管理体制を確立するための取組

第3章



基本的な考え方

- 1 SDGsとの関係について
- 2 計画全体を貫く視点
- 3 めざす姿と行動
- 4 施策と事業
- 5 施策の体系
- 6 計画の成果指標

3 基本的な考え方

計画全体を貫く視点と3つのめざす姿

条例の基本理念のもと、前章で明らかになった課題から、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿と、その目標達成に向けて展開する施策の体系を示します。

また、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を3つの「めざす姿」として設定し、その均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と定義して、その実現のための仕組みをつくることをめざします。

SDGsとの関係について

SDGsに掲げられているジェンダー平等や、働きがいのある雇用の促進など各目標の達成に向け、あらゆる分野での男女平等参画に向けた施策を強化します。

また、SDGsと「D&I」の考え方は非常に密接な関係があるため、誰もがいきいきと暮らすことのできる共生社会の実現をめざしていきます。

計画全体を貫く視点

「社会的につくられた性差（ジェンダー）にとらわれず、また、多様な個性を理解し、認め合い、支え合うことで、誰もが能力を発揮できる『いたばしグッドバランス』の実現」を、計画全体を貫く視点に定めています。

めざす姿と行動

板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、3つの「めざす姿」として設定し、目標とします。「めざす姿」の実現に向けて展開する取組の方向性を「行動」とします。

施策と事業

行動の展開にあたり、「施策」を推進し、課題解決に向けて「事業」を実施します。成果指標の達成に貢献すると考えられる事業を「重点事業」とし、進捗状況の把握を行います。

施策の体系

3つのめざす姿・13の行動・29の施策を示しています。

計画の成果指標

3つのめざす姿について成果指標を設定し、令和7年度末の達成状況を把握して次期計画に反映します。

1 SDGsとの関係について

板橋区は、世界共通の課題解決の方向性を共有するための道標であるSDGsの推進に積極的に取り組むことで、三側面（経済・社会・環境）の統合的な発展による「東京で一番住みたくなるまち」の実現をめざしています。

「アクティブプラン2025」では、働く場における女性の活躍推進に主眼を置いた「アクティブプラン2020」を継承・発展させつつ、SDGsに掲げられているジェンダー平等⁸や、働きがいのある雇用の促進、差別的な慣行の撤廃をはじめとした各目標の達成に向け、未だ女性の能力や貢献が評価されにくい実情を踏まえて、あらゆる分野での男女平等参画に向けた施策を強化します。そのために、働く場だけにとどまらない、あらゆる場における男女平等参画を進めるとともに、ライフステージに応じた啓発や教育・学習の充実、DVをはじめとする暴力の根絶や様々なハラスメントへの対策なども着実に進める必要があります。

また、「誰一人取り残さない」社会の実現を基本理念に掲げるSDGsと、「D&I」の考え方は非常に密接な関係があります。そのため、「D&I」の視点から、人権が尊重され、多様性を認め合い、支え合いながら、誰もがいきいきと暮らすことのできる共生社会の実現をめざしてまいります。

【アクティブプラン2025に関係する主なSDGsの目標】



GOAL 3

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。

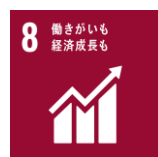
施策例：リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った啓発



GOAL 5

ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。

施策例：DV未然防止と被害者支援、意思決定過程への女性参画促進



GOAL 8

包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。

施策例：ワーク・ライフ・バランスの推進



GOAL 10

各国内及び各国間の不平等を是正する。

施策例：性差による慣行の撤廃、機会均等の確保

⁸ ジェンダー平等

ジェンダーとは、「男性は、女性はこうあるべき、するべき」と人々が無意識に考えているイメージで、「社会的・文化的につくられた性別」のことです。女性を取り巻く環境、解決すべき世界の課題の背景には、ジェンダーに基づく偏見や不平等があるといわれています。ジェンダー平等を実現するためには、ジェンダーによる男女の格差を解消し、すべての人が自らの能力を最大限発揮するための機会が確保され、安全で安心して暮らせる社会をつくっていくことが必要です。

2 計画全体を貫く視点

社会的につくられた性差（ジェンダー）にとらわれず、
また、多様な個性を理解し、認め合い、支え合うことで、
誰もが能力を発揮できる「いたばしグッドバランス」の実現

「アクティブプラン 2020」では、「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としていましたが、性別、人種、年齢、障がいの有無などの見えやすい違いや、思想、性のあり方、能力、経験といった、ひと目ではわかりづらい違いによる個性・生き方の多様化がより明確になってきました。

また、「男性は」「女性は」「高齢者は」などを主語とした、同じ属性の人は同じ考えや価値観を持っているという固定観念から脱却して、一人ひとりが異なる価値観を持って生きることができることが組織や社会の成長につながるとして、多様性が重要視されてきています。

そのため、性別等にかかわらず、社会的・文化的につくられた性差（ジェンダー）にとらわれず、すべての人が自分の望む選択ができ、それが尊重され、活躍する社会をめざします。

そして、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を3つの「めざす姿」（35、36ページ参照）として設定し、その均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と定義して、その実現のための仕組みをつくることをめざします。

3 めざす姿と行動

「アクティブプラン 2025」では、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、以下の3つの「めざす姿」として設定し、目標とします。審議会からの答申においては、5つのめざす姿が提言されましたが、そのうち、男女平等参画の視点を1つに集約するとともに、基盤整備の充実を、めざす姿ではなく当然の取組ととらえました。3つの「めざす姿」のうち、「誰もが参画・活躍できる『共生社会』」及び「暴力やハラスメントのない『安心・安全社会』」については、「アクティブプラン 2020」を継続・発展させたものです。そして、多様性を理解し、認め合い、活かし合う社会の実現に向けて、「D&I」を大きな柱とし、めざす姿「多様性を活かし合う豊かな『成長社会』」を新たに設定しました。

また、「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を「行動」とします。

めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

- 行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進
- 行動2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進
- 行動3 ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発
- 行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備
- 行動5 生活の場における行動変容の促進
- 行動6 意思決定過程における男女バランスの均衡

ジェンダー平等が実現され、誰もが参画し、活躍できる社会をめざします。そのためには、すべての施策や事業がジェンダー平等の視点に立って行われることが重要であることから、意思決定過程への女性の参画拡大をより一層推進し、様々な制度や仕組みの変革に向けて社会環境の整備に取り組みます。また、誰もが、個人の意思に基づく多様な選択ができるための土台づくりとして、ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発を図ることで意識や行動の転換を推進するとともに、子育てや介護等のケア労働の負担軽減に関する支援を行います。

めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

行動7 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進【新規】

行動8 性的マイノリティへの支援【新規】

行動9 男女平等推進センターの機能の充実

多様な個性を認め合い、活かし合って、多角的な視点を取り入れることで変革を起こし、持続的な発展につながる成長社会をめざします。そのために、広く区民と協働しながら、多様性への理解を促進し、障がいの有無や年齢、国籍や人種、性自認や性的指向等にかかわらず、すべての人が受容される、住みよい社会を実現するための制度や環境の整備を推進します。

めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

行動10 DVの未然防止と早期発見

行動11 DV被害者支援

行動12 ハラスメントや性暴力の防止

行動13 心とからだの健康づくりの推進

力や立場の弱い者への暴力を根絶して、誰もが安心して安全に暮らせる社会をめざします。そのために、DVや性暴力、様々なハラスメントの未然防止とともに被害者支援に向けた総合的な取組を強化します。また、生涯にわたり健康に生活できるよう、ライフステージごとに生じる健康上の問題に応じた支援を行います。

計画の推進・進行管理体制の充実

めざす姿において挙げた行動を総合的に推進していくための要として、点検評価・成果測定の実施と改善を行い、積極的な庁内・庁外との連携強化により、推進を加速していきます。

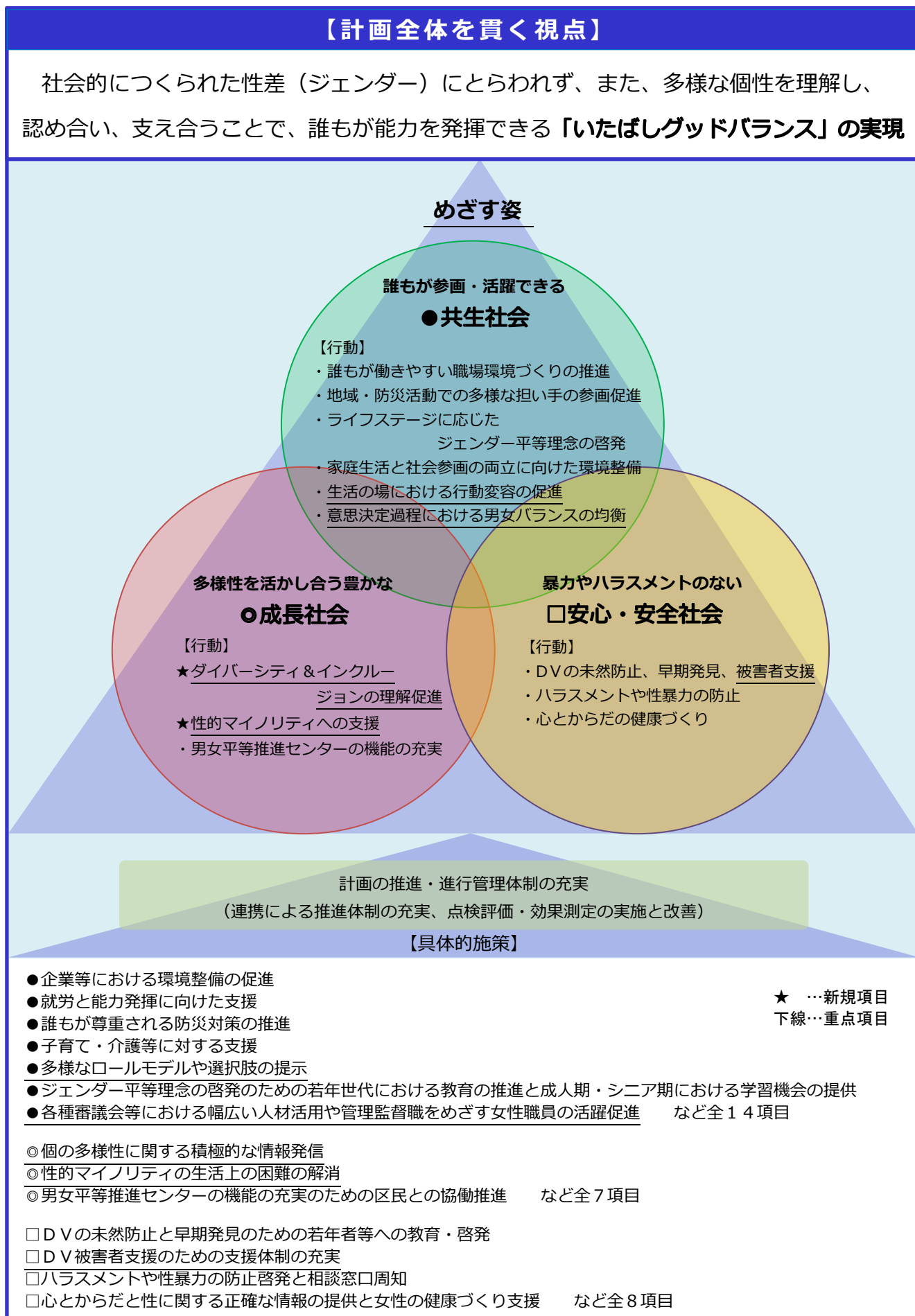
4 施策と事業

行動の展開にあたり、「施策」を推進し、課題解決に向けて「事業」を実施します。施策の中で、特に積極的に取り組む項目を「重点項目」としてしています。

計画事業については、「アクティブプラン2020」から継続的に取り組んでいく事業のほか、今回明らかになった課題の解決に向けて既存事業を発展させる事業や新たな事業で構成されています。

また、成果指標の達成に貢献すると考えられる事業を「重点事業」とし、計画期間における進行計画を定めて、進捗管理を行っていきます。

【図 3-1】 計画体系イメージ図



5 施策の体系

「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を示す「行動」と、行動を展開にあたり推進する「施策」の体系は以下のとおりです。

めざす姿ごとに行動及び施策を当てはめています。当てはめた「めざす姿」の実現だけでなく、対象や期待される効果を踏まえて、関係する「めざす姿」の実現に向けて横断的に取り組んでいきます。

めざす姿	行動（施策の方向性）	施策
1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」	1 誰もが働きやすい環境づくりの推進 P46	板橋区女性活躍推進計画 1 企業等における環境整備の促進 P48
		2 区役所における職場環境の整備 P50
		3 就労と能力発揮に向けた支援 P51
	2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進 P52	4 地域活動における意識啓発 P54
		5 誰もが尊重される防災対策の推進 P55
	3 ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発 P57	6 幼少期・学齢期など若年世代における教育の推進 P59
		7 成人期・シニア期における学習機会の提供 P60
	4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備 P61	板橋区女性活躍推進計画 8 子育て・介護等に対する支援 P63
		9 社会参画の促進に向けた支援 P65
	5 生活の場における行動変容の促進 P67	10 多様なロールモデルや選択肢の提示 P70
		11 男性の家事・育児・介護の実践促進 P70
	6 意思決定過程における男女バランスの均衡 P72	12 各種審議会等における幅広い人材の活用 P74
		13 管理監督職をめざす女性職員の活躍促進 P74
		14 職員の理解の促進 P75

めざす姿	行動（施策の方向性）		施策		
2 多様性を 活かし合う 豊かな 「成長社会」	7	★ダイバーシティ& インクルージョンの 理解促進 P76	15	個の多様性に関する積極的な 情報発信 P78	
			16	多様な人々の社会参画に向け た環境整備 P79	
	8	★性的マイノリティ への支援 P81	17	生活上の困難の解消 P83	
			18	相談体制の確立 P84	
			19	性の多様性に関する理解の促 進 P84	
	9	男女平等推進センタ ーの機能の充実 P86	20	区民との協働推進 P87	
			21	相談事業の充実 P88	
	3 暴力やハラスメ ントのない 「安心・安全 社会」	10	DVの未然防止と 早期発見 P89	22	板橋区配偶者暴力防止基本計画 若年者等への教育・啓発 P91
				23	地域への周知及び見守りの連 携 P92
11		DV被害者支援 P93	24	支援体制の充実 P96	
			25	配偶者暴力相談支援センタ ーの機能強化 P97	
12		ハラスメントや性暴 力の防止 P98	26	ハラスメントの防止啓発及び 相談窓口周知 P99	
			27	性暴力の防止啓発及び相談窓 口周知 P100	
13		心とからだの健康 づくりの推進 P101	28	心とからだと性に関する正確 な情報の提供 P102	
			29	女性の健康づくり支援 P103	
計画の推進・進行管理体制の充実 P105 ○連携による推進体制の充実 ○点検評価・効果測定の実施と改善					

※ ★新規項目

※ 下線重点項目

6 計画の成果指標

3つのめざす姿の実現に向けた具体的な目標である成果指標を、区組織、事業者、区民生活の各視点から設定します。各成果指標の令和7（2025）年度末の達成状況を把握して、次期行動計画の策定に反映していきます。

めざす姿1

誰もが参画・活躍できる「共生社会」

No.	指標	現状値 (令和元年度)	目標値
1	ワーク・ライフ・バランスの推進に「取り組んでいる」区内事業所の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：事業所)	23.7%	40.0%
2	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している区内事業所の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：事業所)	3.5%	12.0%
3	区内事業所における管理監督職に占める女性の平均人数 ※管理職が1人以上いる事業所 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：事業所)	役員 0.7人 部長相当職 0.2人 課長相当職 0.3人 係長相当職 0.9人	↗
4	区役所における3歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率	11.97%	13.0%以上
5	「自治会やNPOなど地域活動」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)	全体 50.6% 女性 44.6% 男性 58.0%	全体 60.0%
6	「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方について、そう思わない区立中学生の割合	— ※令和3年度調査予定	↗
7	保育所等入所に係る待機児童数	108人	0人
8	家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	平日 35.1% 休日 23.4%	平日 20.0% 休日 10.0%
9	区の審議会等における女性委員比率	30.6%	40.0%
10	区役所における女性管理職割合	19.61%	24.0%以上

めざす姿2

多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

No.	指標	現状値 (令和元年度)	目標値
11	ダイバーシティ&インクルージョンという言葉の認知度 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	39.7%	60.0%
12	ハート・ワークにおける区内障がい者の新規就職者数	105人	130人
13	板橋区の65歳健康寿命	女性 82.84歳 男性 80.83歳 ※1	↗
14	性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思う人の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	61.7%	70.0%
15	身近な人に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、「これまでと変わりなく接することができる」と回答した人の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民) (男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート)	区民 49.4% 区職員 73.9%	区民 70.0% 区職員 80.0%
16	男女平等推進センター登録団体数	30団体	40団体
17	男女平等推進センター「スクエア・I」の認知度 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	7.1%	30.0%

※1 平成30年 65歳健康寿命（東京保健所長会方式）結果 要支援1以上

めざす姿3

暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

No.	指標	現状値 (令和元年度)	目標値
18	区立中学生におけるデートDVという言葉の認知度	— ※令和3年度 調査予定	↗
19	区立中学校におけるデートDV防止出前講座	年1校 ※2	全区立中学校 で開催
20	DVの被害経験がある人の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	33.6%	10.0%
21	DV被害について誰にも相談していない人の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	39.0%	10.0%
22	ハラスメントに対する取組を実施している区内 事業所の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：事業所)	16.7%	40.0%
23	「女性のための相談窓口」の認知度	7.1% ※3 22.4% ※4 (参考値)	30.0%
24	区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数	乳がん 6,976人 子宮がん 9,545人	↗

※2 平成30年度 中学校におけるデートDV防止出前講座実績

※3 男女平等推進センター「スクエア・1」の認知度（令和元年度 板橋区男女平等に関する意識・実態調査）

※4 女性健康支援センターの認知度（女性のみ）（平成29年度 区民健康意識調査）

板橋区特定事業主行動計画との連携

第4期板橋区特定事業主行動計画に定める目標値達成に向け、連携を図りながら一体的に取り組み、区民や区内事業所に対し、率先垂範していきます。

第4章



行動と施策

めざす姿の実現に向けた 課題解決の方向性と展開する計画事業

3つのめざす姿を実現するため、行動ごとに現状と課題解決の方向性を示し、施策の体系に基づき各事業を展開していきます。

めざす姿1 誰もが参画・活躍できる 「共生社会」

家庭における役割が女性に偏っている現状を踏まえ、施策10「多様なロールモデルや選択肢の提示」を重点項目とし、女性がケア責任をひとりで抱え込まずに済むよう施策を推進します。

また、政策方針の決定過程に女性の参画が少ない現状を踏まえ、施策12「各種審議会等における幅広い人材の活用」及び施策13「管理監督職をめざす女性職員の活躍促進」も併せて重点項目とします。

めざす姿2 多様性を活かし合う 豊かな「成長社会」

D&Iの理解促進を図るため、施策15「個の多様性に関する積極的な情報発信」を重点項目とします。

また、性的マイノリティへの支援では、施策17「生活上の困難の解消」を重点項目とし、当事者が生きづらさを感じることはない社会を実現するため、生活上の困難の解消に向けた施策を進めていきます。

めざす姿3 暴力やハラスメントの ない「安心・安全社会」

DV被害者支援では、被害をどこにも相談できていない人が多い現状を踏まえ、施策24「支援体制の充実」を重点項目とし、誰もが相談しやすい窓口をめざし、相談体制を拡充していきます。

計画の推進・進行管理 体制の充実

「男女平等参画推進本部幹事会」、「男女平等参画推進本部」において計画事業の推進のために必要な協議、調整を行って、実効性のある推進体制の構築を図るとともに、定期的実施状況を把握してPDCAサイクルによる適切な進行管理を行っていきます。

本計画の終了年次には、男女平等参画審議会による評価を行い、新たな行動計画の策定につなげていきます。

第4章の見方

●●めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」●●

板橋区女性活躍推進計画

「板橋区女性活躍推進計画」又は「板橋区配偶者暴力防止基本計画」に位置づけている行動に記載しています。

行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進

現状と課題解決の方向性

- 働く場において、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする男性中心型労働慣行が依然として残っていることから、働く人たちの育児・介護・社会活動等を含む生活と仕事との両立が困難になっています。

施策1 企業等における環境整備の促進

事業の取組方針を記載しています。

女性も男性も希望に応じた働き方ができる環境を整備するため、職場における出産・育児・介護に対する理解の促進とともに、企業や管理職の意識を転換し、行動変容への気運醸成を図ります。

○重点事業

成果指標に達成に貢献すると考えられる事業を重点事業として記載しています。

成果指標No.1・2・3

事業名	No.1 いたばしグッドバランス推進企業表彰			担当課	男女社会参画課
内容	ワーク・ライフ・バランス推進や多様な人材活用に向けて、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。 (いたばし good balance 会社賞)				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	応募企業5社	応募企業5社	応募企業5社	応募企業5社	応募企業5社
	表彰制度及び受賞企業に対するメリットの見直し・改善				

重点事業実施により、その達成に貢献すると考えられる成果指標の番号を記載しています。

計画期間における進行計画を定めて、進捗管理を行っていきます。

※「担当課」の名称は、令和3年度時点における名称で記載しています。

●●めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」●●

板橋区女性活躍推進計画

行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進

現状と課題解決の方向性

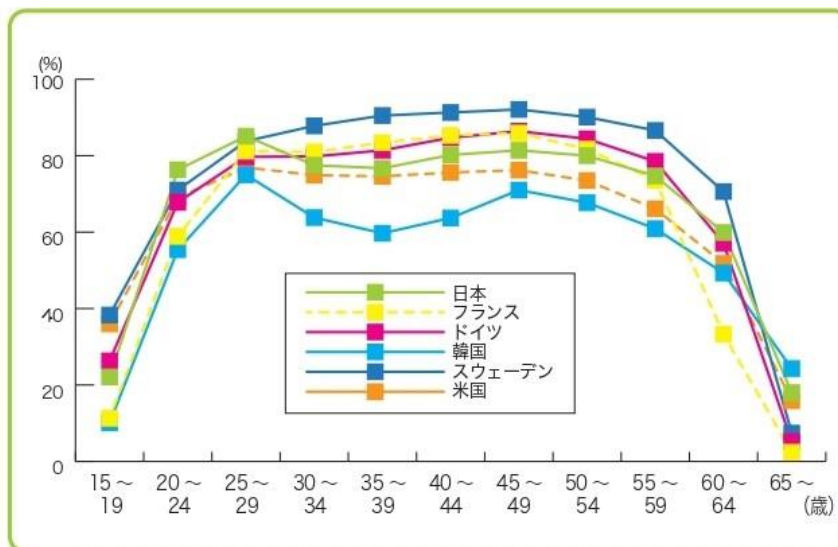
- 働く場において、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする男性中心型労働慣行が依然として残っていることから、働く人たちの育児・介護・社会活動等を含む生活と仕事との両立が困難になっています。
特に、育児・介護の負担を担うことの多い、女性の就業継続を困難にする要因の一つとなっており、いわゆるM字カーブ⁹は、以前よりもカーブは浅くなっているものの【図4-1】、依然として第1子出産後に女性の5割弱が退職しており、問題の解消には至っていません。【図4-2】
- このような労働慣行の見直しを行い、働くことを望む人すべてが、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を実現するため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進していくことが必要です。
新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性がもたらされています。この経験によって見えてきた様々な課題に対応しながら、働き方改革の推進に向け、企業等への積極的な働きかけを行っていきます。
- 女性があらゆる職業の担い手となり活躍することは、地域・社会の活性化と持続的な発展のためにも必要となってきます。第2章で明らかになったように、区内事業所への意識・実態調査によると、区内の事業所における女性の登用や女性活躍のための取組は、十分に進んでいるとは言えない状況です。
女性活躍のための取組が進んでいないと回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「女性従業員が少ない、またはいないから」が最も多く、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が続きます。【図4-3】
- 女性活躍の推進のためには、企業の主体的な取組が不可欠です。これらに取り組もうとする企業への支援を行うとともに、先進的な取組を行っている企業の好事例等を発信し、企業の経営者や管理職の意識の転換を図っていきます。
- さらに、区は次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に規定する特定事業主として先導的な役割を果たすため、仕事と育児・介護等との両立やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいきます。

⁹ M字カーブ

日本の女性の労働力を年齢階級別にグラフに表すと、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるM字型になります。これは、結婚、出産、育児期に就業を辞めて家事・育児に専念し、育児が落ち着いた時期に再び働き始めるためです。働き手は男性で、女性は家事・育児を負担するものという固定的な性別役割の考え方が根深く残り、働き続けるための条件が整っていないことの表れでもあります。

- 働くことのみが活躍する手段ではありませんが、就業は生活の経済的基盤であり、女性の自立にもつながるものです。各人がそれぞれの生き方を選択する際に、職業生活においてもその能力を十分発揮できるようにするため、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進していきます。

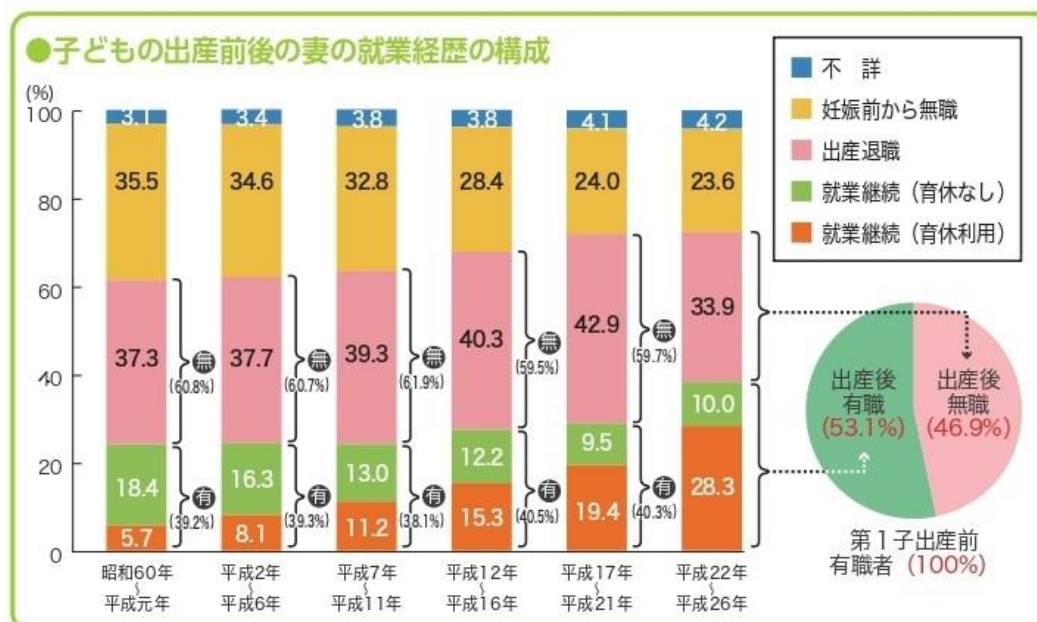
【図 4-1】 M字カーブ～女性の年齢階級別労働力率の国際比較



資料：内閣府男女共同参画局 ひとりひとりが幸せな社会のために令和2年度版データ

- 【備考】 1.日本は総務省「労働力調査（基本集計）（長期時系列データ）」、その他の国は ILO「ILOSTAT」より作成。全ての国において、令和元（2019）年の値。2.労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」/「15 歳以上人口」×100。3.米国の15～19歳の値は、16～19歳の値。

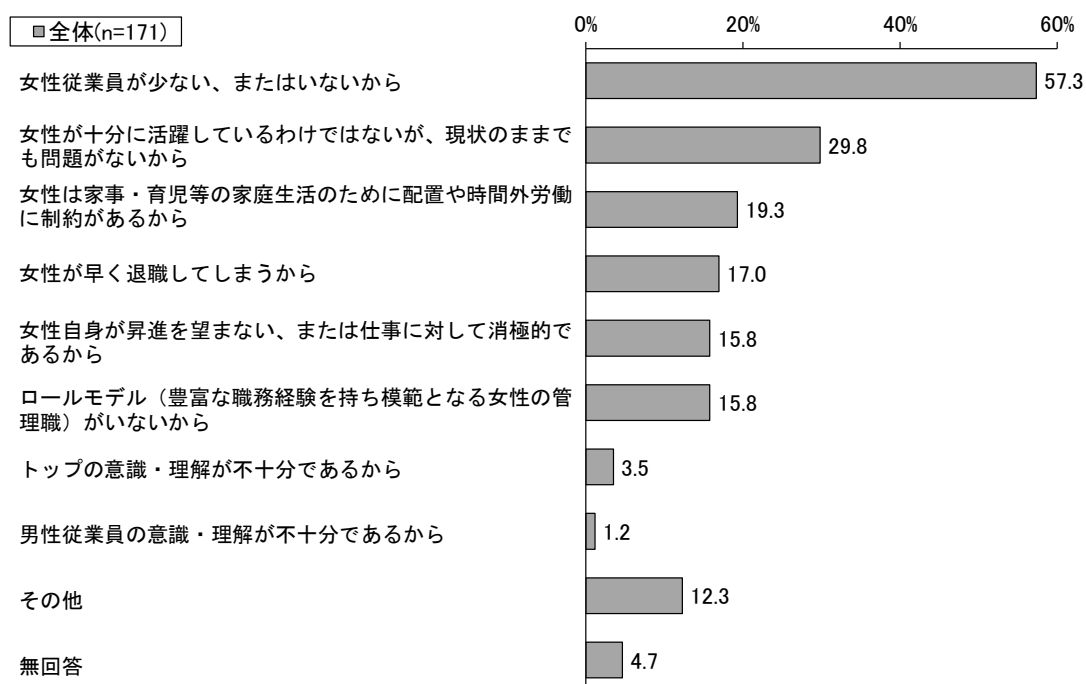
【図 4-2】 第1子出産前に就業していた女性の就業継続率の変化



資料：内閣府男女共同参画局 ひとりひとりが幸せな社会のために 令和2年度版データ

- 【備考】 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。3. 出産前後の就業経歴 就業継続（育休利用）…妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業/就業継続（育休なし）…妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業/出産退職…妊娠判明時就業～子ども1歳時無職/妊娠前から無職…妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

【図 4-3】女性活躍のための取組が進んでいない理由



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]

施策 1 企業等における環境整備の促進

女性も男性も希望に応じた働き方ができる環境を整備するため、職場における出産・育児・介護に対する理解の促進とともに、企業や管理職の意識を転換し、行動変容への気運醸成を図ります。

○重点事業

成果指標No.1・2・3

事業名	No.1 いたばしグッドバランス推進企業表彰			担当課	男女社会参画課
内容	ワーク・ライフ・バランス推進や多様な人材活用に向けて、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。 (いたばし good balance 会社賞)				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	応募企業5社	応募企業5社	応募企業5社	応募企業5社	応募企業5社
	表彰制度及び受賞企業に対するメリットの見直し・改善				
→					

成果指標No.1・2・3

○重点事業

事業名	No.2 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			担当課	男女社会参画課 産業振興課 (産業振興公社)
内容	推進による成功事例やノウハウの紹介等、企業トップの理解を促す啓発活動を実施します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	産業関係団体への情報提供・意識啓発 関係機関との共催セミナーの実施 啓発冊子の発行				
	→				

No.	事業名	内容	担当課
3	優良企業顕彰	従業員が働きがいをもって働き、また働きがいを高める様々な取り組みによって良好な業績を上げている企業を表彰し、広く内外に紹介します。	産業振興課 (産業振興公社)
4	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策定企業又はいたばし 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
5	優良企業認定制度の活用支援及びいたばし good balance 会社賞受賞企業の継続取組支援	くるみんマーク(子育てサポート企業)、えるぼしマーク(女性活躍推進企業)等の認定企業や、いたばし good balance 会社賞受賞企業に対して、区の契約における加点評価の仕組みを検討します。	契約管財課 男女社会参画課
6	経営支援事業	社会保険労務士を派遣し、ワーク・ライフ・バランス推進に関する相談、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)
7	資格取得支援事業	勤労者福利共済事業(「ハイライフいたばし」)において、資格取得講座を実施し、職場内の処遇改善を進めます。	産業振興課 (産業振興公社)

施策2 区役所における職場環境の整備

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、男女がともに働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

○重点事業

成果指標No.4

事業名	No.8 仕事と子育ての両立支援			担当課	人事課
内容	特定事業主行動計画に基づき、仕事と子育ての両立を実現する職場環境の整備を行います。 （男性職員の育児参加の促進／育児休業取得者のいる職場への人的支援／子育て応援BOOK「子育てのススメ」の改訂）				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	子育て応援BOOKの発行 育児休業取得者のいる職場への人的支援等				
	→				

No.	事業名	内容	担当課
9	働き方改革の推進	働き方改革に取り組み、区民サービスの向上と業務の効率的な遂行を実現し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。	経営改革推進課 IT推進課 人事課

施策3 就労と能力発揮に向けた支援

子育て・介護等による離職後の再就職に向けた支援や、女性の視点を活かした起業の支援を行います。

No.	事業名	内容	担当課
10	再就職等に向けた支援	制度・雇用の情報提供や関係機関との連携により、育児・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進します。 (ハローワーク池袋及び東京しごとセンターとの共催セミナー)	男女社会参画課 産業振興課 長寿社会推進課
11	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 ¹⁰ 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
12	就職面接会	ハローワーク池袋等との共催で面接会を実施し、就業率の向上を図ります。	産業振興課 長寿社会推進課
13	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、就職・再就職・転職活動を進める上での様々な悩みや不安に関する相談を受け付け、自分らしく働くことを支援します。	産業振興課

¹⁰ インキュベーション
創業や事業の創出を支援すること。

行動2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進

現状と課題解決の方向性

- 区民への意識・実態調査によると、「自治会やNPOなど地域活動」では、“男女の地位が平等になっている”と回答した割合が50.6%と、前回調査の47.0%よりも増加していますが、一方で、“男性のほうが優遇されている”と回答した割合が39.4%と、前回の37.6%よりも増加しています。【図4-4】

また、活動の場での性別による異なる取扱いについて尋ねたところ、男性が中心的役割を、女性が補助的役割を担う活動がなされている事例があることがわかりました。【図4-5】

- 町会・自治会など地域活動においては、古くからのコミュニティが担い手となっている場合があります。こうした地域活動の中には、旧来の性別役割分担が残り、会長をはじめとした役職の多くは男性で占められるなど、男女平等参画の視点が十分に活かされていない傾向があります。

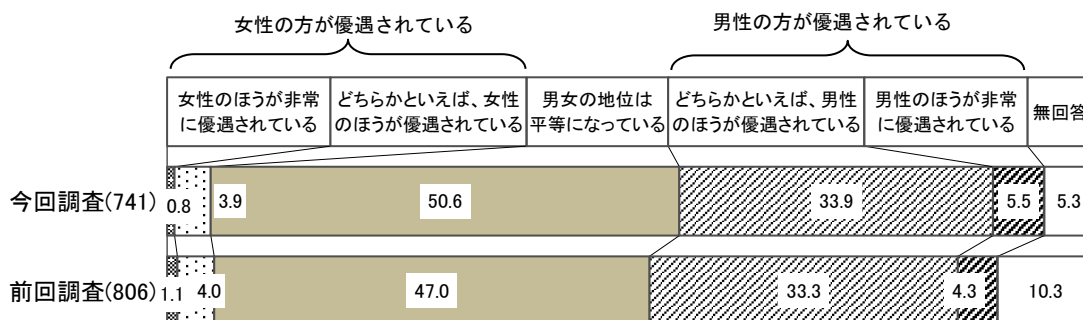
また、地域活動においては、担い手の高齢化や、新たな担い手の確保が困難であるという課題が指摘されています。持続可能な地域活動のためには、担い手が一部に偏ることなく、性別を問わず幅広い年齢層で構成されるよう多様化していくことが必要です。そのためにも、男女平等参画による地域活動の気運の醸成を図るとともに、地域で活躍する人材を育成するための取組を進めていきます。

- 過去の災害においては、男性がリーダー的役割を担うことが多いため、女性向けの衛生用品など必要な物資の要望を言いにくいことや、着替えや授乳など女性のプライバシーに配慮した場所がないこと、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られること等、避難所での生活に悩む女性の声が上がっており、特定の活動が片方の性別に偏ることのないようにする必要があります。
- 区民への意識・実態調査によると、防災分野で男女平等参画の視点を活かすために重要なこととして、区民の67.6%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」と回答しています。【図4-6】

災害時には、平常時における社会の課題がより顕著になって現れるため、平常時からの防災活動に男女がともに携わっていけるよう働きかけるとともに、避難所運営における意思決定に女性が携わることの必要性について、積極的に情報を発信していきます。

- また、避難所には、性や年齢、国籍、障がいの有無などにおいて様々な人が集まって過ごします。避難所運営に多様性の視点を採り入れていくため、避難者一人ひとりが多様で複合的なニーズを抱えていることについて、意識啓発を行います。

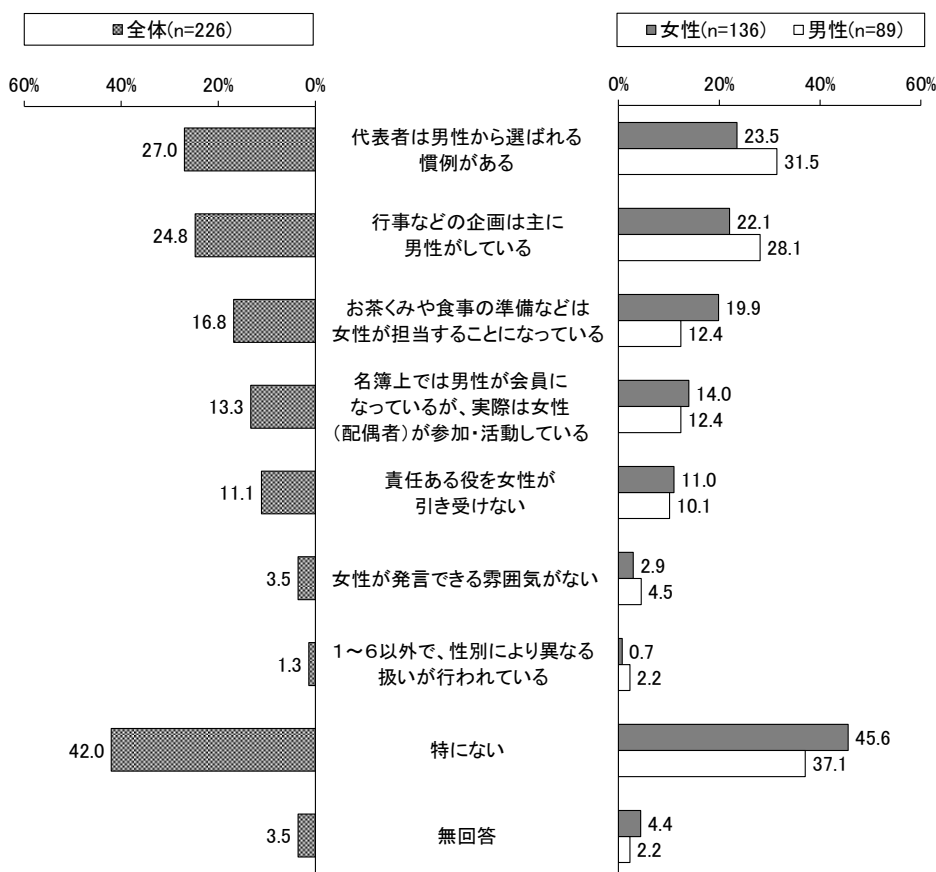
【図 4-4】男女の地位の平等感 [自治会やNPOなど地域活動]



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]

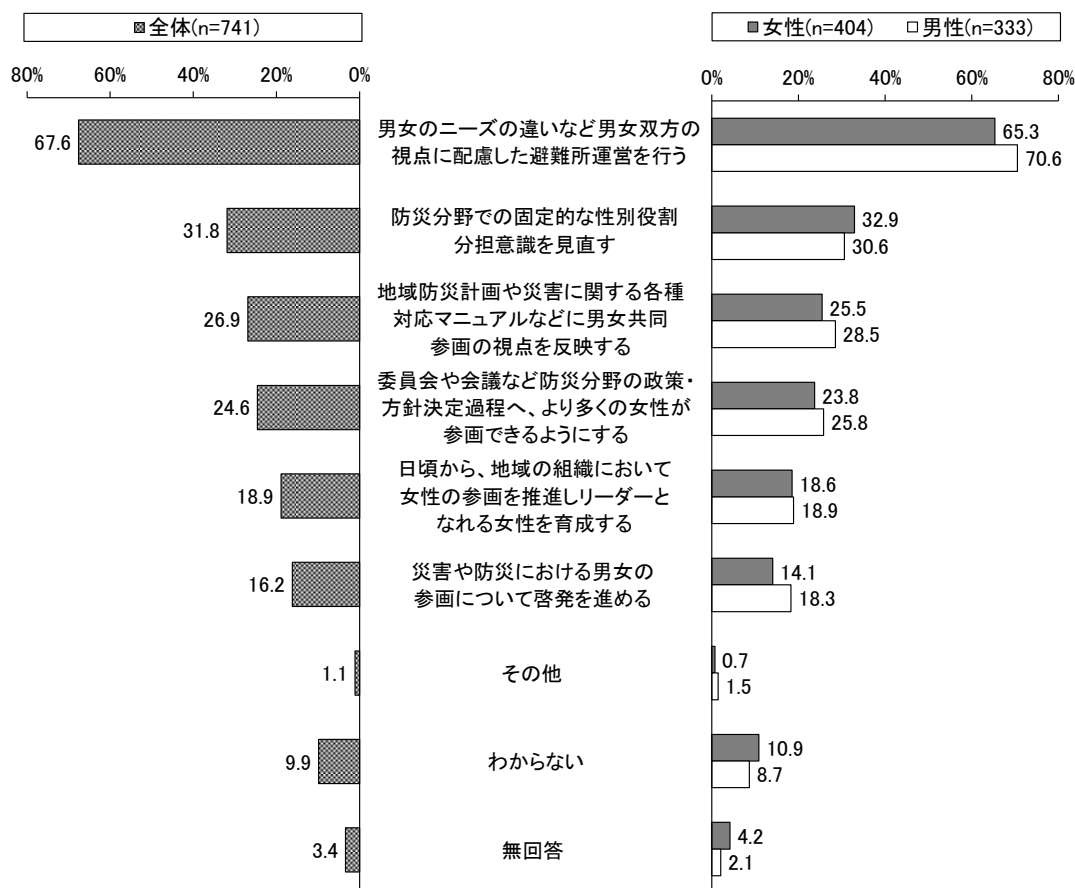
【備考】前回調査は平成 26 年実施「板橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成対象…区内在住の 20 歳以上の男女

【図 4-5】地域活動・社会活動の場における性別による異なる取扱い



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]

【図 4-6】防災分野で男女平等参画の視点を活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]

施策 4 地域活動における意識啓発

特定の性や年齢層により担われている分野へ、多様な人々が参画できるよう意識づくりや環境の整備に取り組みます。

○重点事業

成果指標No.5

事業名	No.14 地域で活躍する女性の支援			担当課	男女社会参画課
内容	女性が地域で活躍したいという気持ちを後押しできるよう、「いたばしⅠ（あい）カレッジ」等、様々な能力発揮に向けた学びの機会を設けます。また、それをきっかけとして地域で活動する仲間やつながりが形成できるよう支援します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善				
	→				

○重点事業

成果指標No.5

事業名	No.15 地域活動への参加促進			担当課	地域振興課
内容	女性リーダーの育成と活用のための町会連合会女性部の活動支援を行うとともに、多様な担い手による地域活動参加を促進するための町会・自治会加入促進事業への支援を行います。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	町連女性部会・町連女性部研修会等の実施				

No.	事業名	内容	担当課
16	地域における活動団体への意識啓発	地域において活動している団体へ男女平等参画に関する意識啓発活動を行います。	男女社会参画課

施策5 誰もが尊重される防災対策の推進

防災にかかわる意思決定の場へ女性が参画することにより、男女双方の視点に立った体制の整備を進めるとともに、多様性に配慮した避難所運営のためにも、災害時の女性リーダーの育成と確保に取り組みます。

○重点事業

成果指標No.5

事業名	No.17 防災リーダー養成講習への女性の参加促進			担当課	地域防災支援課
内容	学校防災連絡会等における女性参画の促進や男女平等参画の視点を踏まえた防災対策のため、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加を推進します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	防災リーダー養成講習の実施				

No.	事業名	内容	担当課
18	女性のための災害対策ハンドブックの運用	女性を対象に、日頃の心構えや災害時の行動、非常持ち出し袋に追加すべき「女性視点の防災グッズ」を記したハンドブックを作成・配布することで、自助による防災力の向上につなげていきます。	男女社会参画課
19	多様性の視点を踏まえた避難所運営等の推進	学校防災連絡会等の場で、多様性に配慮した避難所運営について意識啓発を行います。また、必要に応じて避難所運営マニュアルの見直しを行います。	男女社会参画課 防災危機管理課 地域防災支援課

行動3 ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発

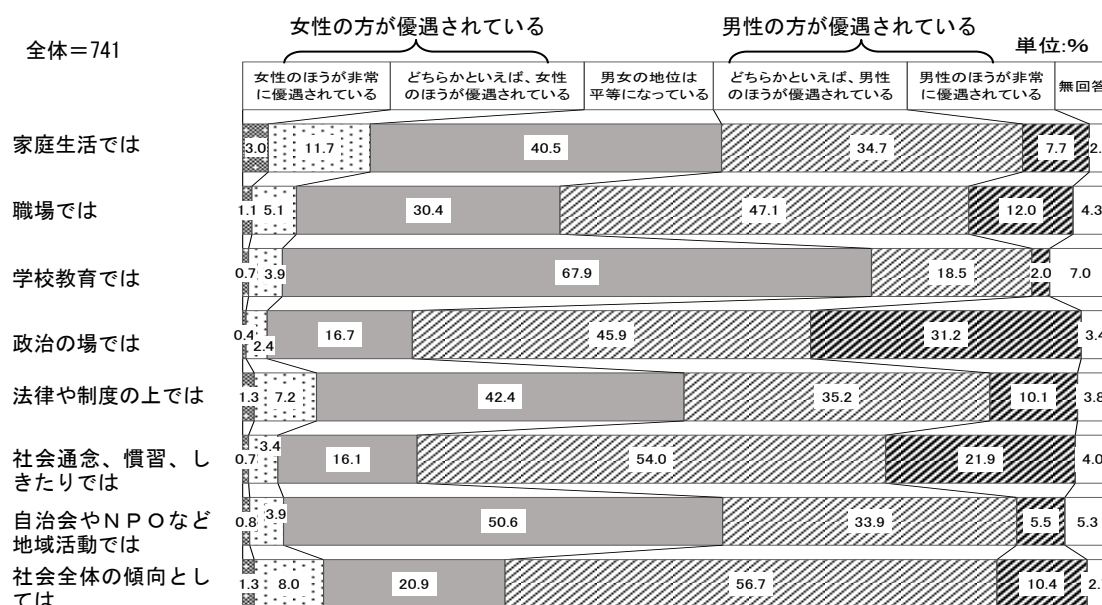
現状と課題解決の方向性

- 男女平等意識は、成長の過程で徐々に形成されていくものであり、幼い頃からの教育・学習が必要不可欠です。幼少期・学齢期においては、ジェンダー規範にとらわれず主体的に進路を選択できる力を育てるため、一人ひとりの個性や能力を尊重する意識の醸成を図ります。また、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いく上で大きな影響力を持っていることから、教職員等への理解を深める研修の充実を図ります。
- 区民への意識・実態調査において、各分野における男女の地位の平等感を尋ねたところ、『学校教育』については、7割弱が“平等”であると考えています。しかし、社会に出るとそれが一転し、『職場』『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』『社会全体の傾向』では、“男性の方が優遇されている”という回答が過半数にまで達します。【図4-7】

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、女性の29歳以下では“反対”が75.9%、“賛成”が17.2%であり、若年の女性で固定的性別役割分担意識に反対する意識が強いことがわかります。一方、男性の70歳以上では、“賛成”が45.1%であり、男性全体の割合を15ポイント上回っているなど、性別・年代による意識の違いが見られます。【図4-8】

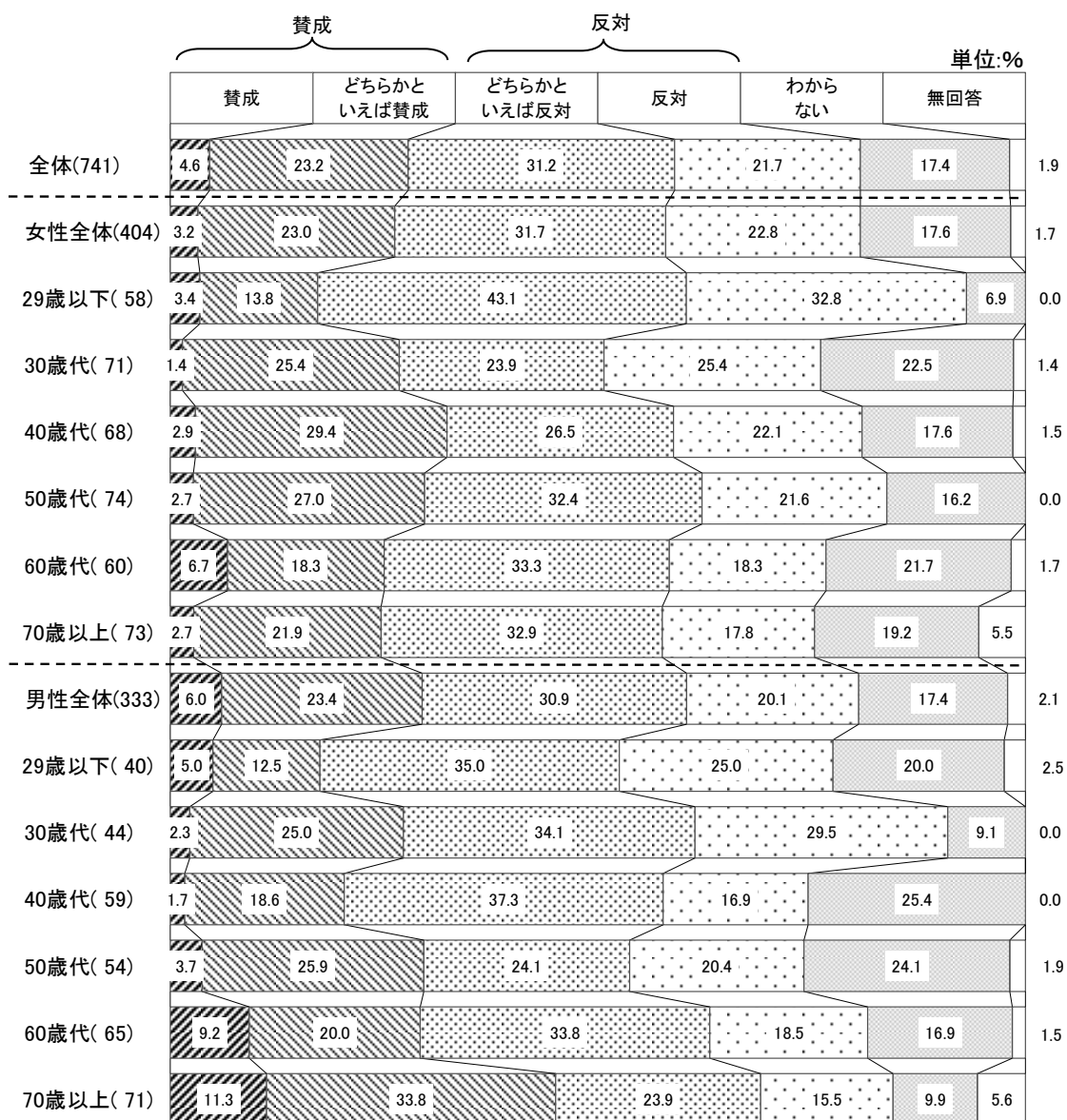
- こうした状況を踏まえ、社会教育の場においても、ライフステージに応じた啓発を進めていく必要があります。成人期以降においては、長年にわたり形成されてきた意識の切り替えが難しいという声があることから、男女平等参画を身近なことから、よりわかりやすいものとするよう工夫を施した啓発活動を実施していきます。

【図4-7】各分野における男女の地位の平等感



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]

【図 4-8】 固定的性別役割分担意識についての賛否（男女・年代別の傾向）



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]

施策6 幼少期・学齢期など若年世代における教育の推進

幼少期の早い段階から、ジェンダーに対する偏った見方をしないよう啓発を行い、男女平等参画の意識が育つ環境をつくります。

成果指標No.6

○重点事業

事業名	No.20 幼稚園・小学校・中学校での意識啓発			担当課	男女社会参画課 指導室
内容	幼児・児童・生徒向け啓発ツールを作成し、学校・園と連携して配布することで、男女平等参画意識の向上につなげていきます。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	啓発ツールの作成		啓発ツールの配付		掲載内容の 見直し・改善

No.	事業名	内容	担当課
21	保育園での意識啓発	園児向け啓発ツールを作成し、保育園現場での活用を促進することで、性別にかかわらず、一人ひとりの個性や能力を尊重する意識の醸成につなげていきます。	男女社会参画課 保育サービス課
22	保育士、教職員等への研修の充実	保育士、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つけることで、園児・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 指導室 教育支援センター
23	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	中学生が、児童館を利用している乳幼児親子とのふれあいを体験します。また、育児中の親と中学生が、恋愛・結婚・出産から子育てについての意見を交換し、世代間の交流と将来の親育ちを図ります。	子ども政策課

No.	事業名	内容	担当課
24	中学・高校生の子育て体験事業	区立保育園において、保育士や看護師と一緒に保育体験を行い、園児の成長や発達の状況を学び、子育てに対する喜びを体験することにより、男女が共同して子育てすることの大切さを学ぶことへつなげていきます。	保育サービス課

施策7 成人期・シニア期における学習機会の提供

男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について改善を図るため、ターゲットごとに手法を変えた啓発活動を行い、幅広い区民に向けた学習機会を提供します。

No.	事業名	内容	担当課
25	男女平等参画セミナー	男女平等参画に関する知識を学べるよう、今日的な課題をテーマとした講座等を実施するとともに、板橋区男女平等参画基本条例理念の普及・啓発活動を行います。	男女社会参画課
26	壮年期・高齢期における男女平等参画意識の普及啓発	板橋区が開催する様々な講座等において、身近な例から男女平等参画について学び、性別による役割分担意識にとらわれない行動ができるよう普及・啓発活動を行います。	男女社会参画課 長寿社会推進課

板橋区女性活躍推進計画

行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備

現状と課題解決の方向性

- 家事や育児・介護などケア労働に従事する役割の女性への偏重により、未だに女性が家庭以外の様々な活動に従事しにくい環境が続いており、その社会参画は十分とは言えない状況にあります。

平成27(2015)年の東京都「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会活動・地域活動に参加できていない理由として、「家事や育児・介護などが忙しいから」という回答は女性(28.4%)が男性(12.0%)を16ポイント上回っています。

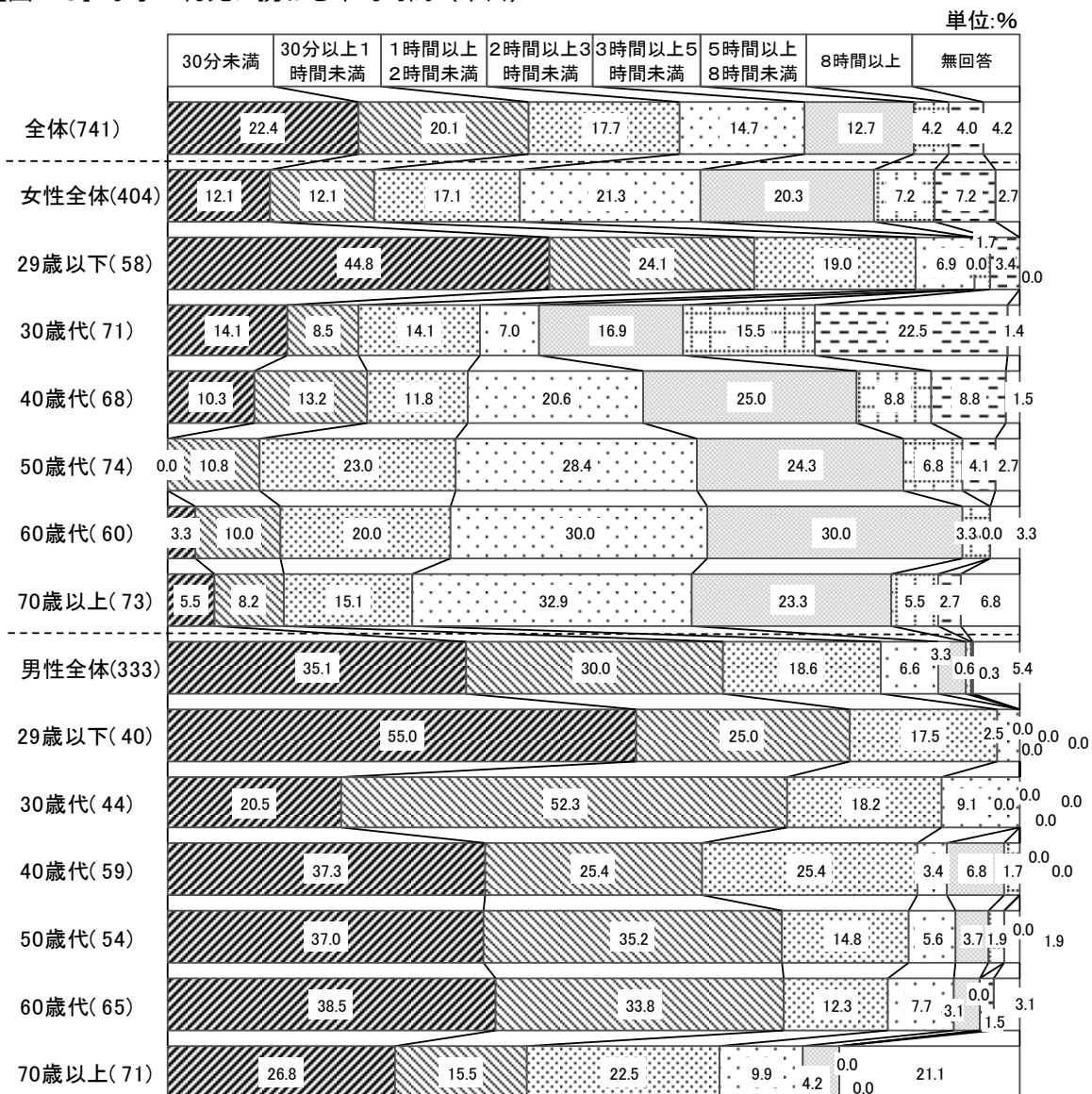
- 区民への意識・実態調査によると、平日の男性の家事・育児に携わる時間で最も多かったのが「30分未満」という回答でした(35.1%)。2時間未満という回答は男性(83.7%)が女性(41.3%)を42ポイント上回っています。一方、女性の家事・育児時間として最も多かったのが「2時間以上3時間未満」でした(21.3%)。3時間以上という回答は女性(34.7%)が男性(4.2%)を30ポイント上回っており、女性が家事・育児に携わる時間が男性に比べて長いことがわかります。【図4-9】

- 長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行が根強いことから、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うことによって、家事・育児を担う傾向があります。また、パートナー間において所得が少ないほうが家事・育児の比率を増やすというように、現状の収入格差によって役割分担が行われることもあります。

区民への意識・実態調査によると、女性は育児期に就業を中断したほうがよいという意識が、結婚・出産にかかわらず就業を継続したほうがよいという意識よりも優勢となっています。全国調査、東京都調査と比較しても特に板橋区では育児期に就業を中断することを望ましいとする意識が強いことが見受けられます。【図4-10】

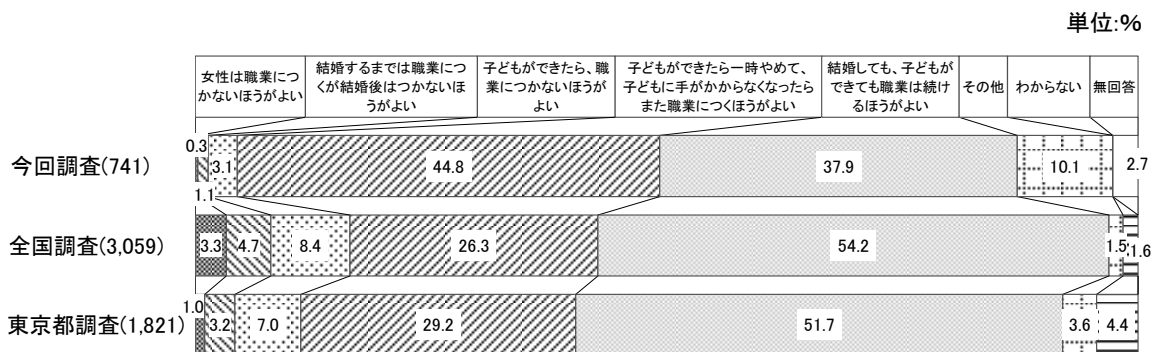
- 家事・育児負担を軽減する施策が必要となる一方で、仕事等と介護の両立を支援する必要もあります。介護負担を主に担っているのは、企業においてはベテラン社員や管理職となっている世代であり、特に育児と比べると男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。
- 育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている男女が、家庭生活と、家庭以外の様々な活動の双方を両立できる環境を実現するため、ケアに対する支援、サービスを充実させる取組を行っていきます。また、子育て中の女性に対して、母親役割に固定されない多様な社会参画の方法を提示していきます。
- また、ひとり親の場合には、育児と家計の支え手を一手に担うため、心身ともに負担が大きく、経済的な困窮など生活上の困難に陥りやすい状況があります。新型コロナウイルス感染症の拡大により、これらの課題が一層顕在化したことから、生活全般を視野に入れた総合的な支援を行っていきます。

【図 4-9】 家事・育児に携わる平均時間（平日）



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]

【図 4-10】 女性が働くことに対する意識



※選択肢の表現はそれぞれの調査で一部異なる。今回調査では「わからない」なし。

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]

施策8 子育て・介護等に対する支援

女性も男性も自らの希望に応じて家庭生活と社会参画を両立できるよう、ケア労働の負担軽減に向けた環境整備や支援を行います。

○重点事業

成果指標No.7

事業名	No.27 保育施設の整備			担当課	子育て支援施設課
内容	「板橋区子ども・子育て支援事業計画」に基づき、各年度の供給目標量を確保するとともに、待機児童の解消をめざします。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	認可保育所の 整備 2施設	認可保育所の 整備 2施設	認可保育所の 整備 2施設	認可保育所の 整備 2施設	

No.	事業名	内容	担当課
28	病児・病後児保育	病児又は病後児（病気の回復期にある児童）で、医療機関による入院加療等の必要はないが、安静を要するために保育園や幼稚園に通園できない時に、区が委託する医療機関等で保育を行います。	保育サービス課
29	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、公・私立保育所において、通常保育時間外の保育を行います。	保育サービス課
30	一時預かり事業	保護者の育児負担軽減と社会参画の機会を安定して確保するため、保育園・幼稚園における預かり保育の充実に努めていきます。	保育サービス課 学務課
31	ファミリー・サポート・センター事業	保護者の社会参画の機会を確保するため、保護者に代わって短時間の育児援助を行う区民（援助会員）と保護者（利用会員）を結び、育児支援を行います。	子ども家庭支援センター
32	板橋区放課後対策事業「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

No.	事業名	内容	担当課
33	子育て相談	児童館において、保護者の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
34	地域密着型サービスの整備	介護保険サービスの利用実績、高齢者人口の推移、認知症高齢者数の推計等に基づき、介護保険事業計画の策定を通じて必要な整備数を決定します。 計画に基づいて地域密着型サービスの拠点施設の整備・運営を行う事業者に対し、整備費の助成を行います。	介護保険課
35	地域包括支援センター（おとしより相談センター）の充実	地域包括ケアの連携拠点として、地域包括支援センター（おとしより相談センター）の業務が多様化しているため、各センターへの個別ヒアリング等を通して把握した内容を評価分析し、さらなる業務改善・人員の配置基準について随時検討を実施していきます。 各センターが実施する人員の確保・育成に資するよう、業務の適正化を図ることで、地域の特性に合わせた運営を支援していきます。	おとしより保健福祉センター
36	認知症の方や介護家族を支える地域の仕組みづくり	地域で暮らす人も働く人も認知症への理解を深め、共に支え合う地域づくりを進めるとともに、認知症の方の健康と自立した活動を支え、適切な医療や介護、福祉につながり続けることのできる仕組みづくりや、本人も家族もいきいきと暮らし、活躍できる社会の実現をめざし、認知症施策推進大綱に沿った施策を着実に実施していきます。	おとしより保健福祉センター

No.	事業名	内容	担当課
37	家族のための介護講座	家族を介護している方、今後介護するかもしれない方、介護に興味のある方を対象に、介護に関する実習を中心とした講座を実施します。	おとしより保健福祉センター
38	障がい者福祉センター各種セミナー	障がいのある方やその家族、支援者、介護者、一般の方を対象に、様々なニーズに対応したセミナーを開催します。	障がいサービス課
39	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制度の周知や情報提供を実施します。	男女社会参画課

施策9 社会参画の促進に向けた支援

それぞれのライフスタイルに合った社会参画を促進するため、環境整備や地域社会における様々な活動の情報発信に取り組みます。また、ひとり親家庭等の生活上の困難に陥りやすい家庭においても、安定した生活を送ることができるよう、日常生活や経済的な支援を行っていきます。

No.	事業名	内容	担当課
40	社会参画の促進に向けた情報提供	地域社会における社会貢献活動を促進するため、多様な広報媒体を活用して様々な情報提供を行います。	地域振興課
41	育児期女性に対する支援	育児中の女性に寄り添いながら未来の自分に対して抱える悩みや不安等の相談に応じるとともに、社会参画に対して前向きに考えるためのきっかけを提供していきます。	男女社会参画課
42	社会参画しやすい環境整備の推進	身体障がい者及び知的障がい者（1歳以上 65歳未満）の一時預かりや、乳幼児の一時保育者派遣を行い、区の実施する講座や会議等に安心して参加できる環境を整備します。	障がいサービス課 生涯学習課
43	おでかけマップの管理・充実	高齢者、子育て世代、外国人、障がい者などを対象に、赤ちゃんの駅やだれでもトイレの情報などを掲載した「おでかけマップ」を管理・運営することで、すべての人の社会参加を促します。	障がい政策課

No.	事業名	内容	担当課
44	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。	生活支援課
45	福祉総合相談	あらゆる福祉相談を一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
46	ひとり親家庭への経済的支援	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。 (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)	生活支援課 子ども政策課
47	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援	就労や一時的な疾病などにより、家事や育児に支障があるひとり親家庭に対して、ホームヘルパーを派遣するとともに、生活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。 (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)	生活支援課 福祉事務所
48	母子生活支援施設の運営	対象となる母子世帯等の生活の安定と自立に向けた日常生活の支援、及び児童の健全育成に対する支援を行うとともに、退所後も母子が自立して生活を送れるよう支援します。	生活支援課 福祉事務所
49	高齢者等世帯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

板橋区女性活躍推進計画

行動5 生活の場における行動変容の促進

現状と課題解決の方向性

- 区民への意識・実態調査において、結婚している男女に家庭における役割分担について尋ねたところ、女性の回答は、「食事のしたく、調理」、「家庭内の整理整とん」をはじめ多くのことについて「主に自分」が最も多くなっているのに対し、男性の回答は「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっており、家庭内での役割が女性に偏っていることがわかります。この傾向は、世帯の働き方を問わず同様です。【図 4-11】

このような夫婦間の家事・育児分担の不平等は、新型コロナウイルス感染症の拡大による外出自粛や在宅勤務によって家族で過ごす時間が長くなる中で、改めて、浮き彫りになりました。

- しかし、固定的な性別役割分担意識に賛成している人は少数になっています。第2章で示したように、区民への意識・実態調査によると、賛成派は約3割であり、反対派より少なくなっています。【図 2-4】

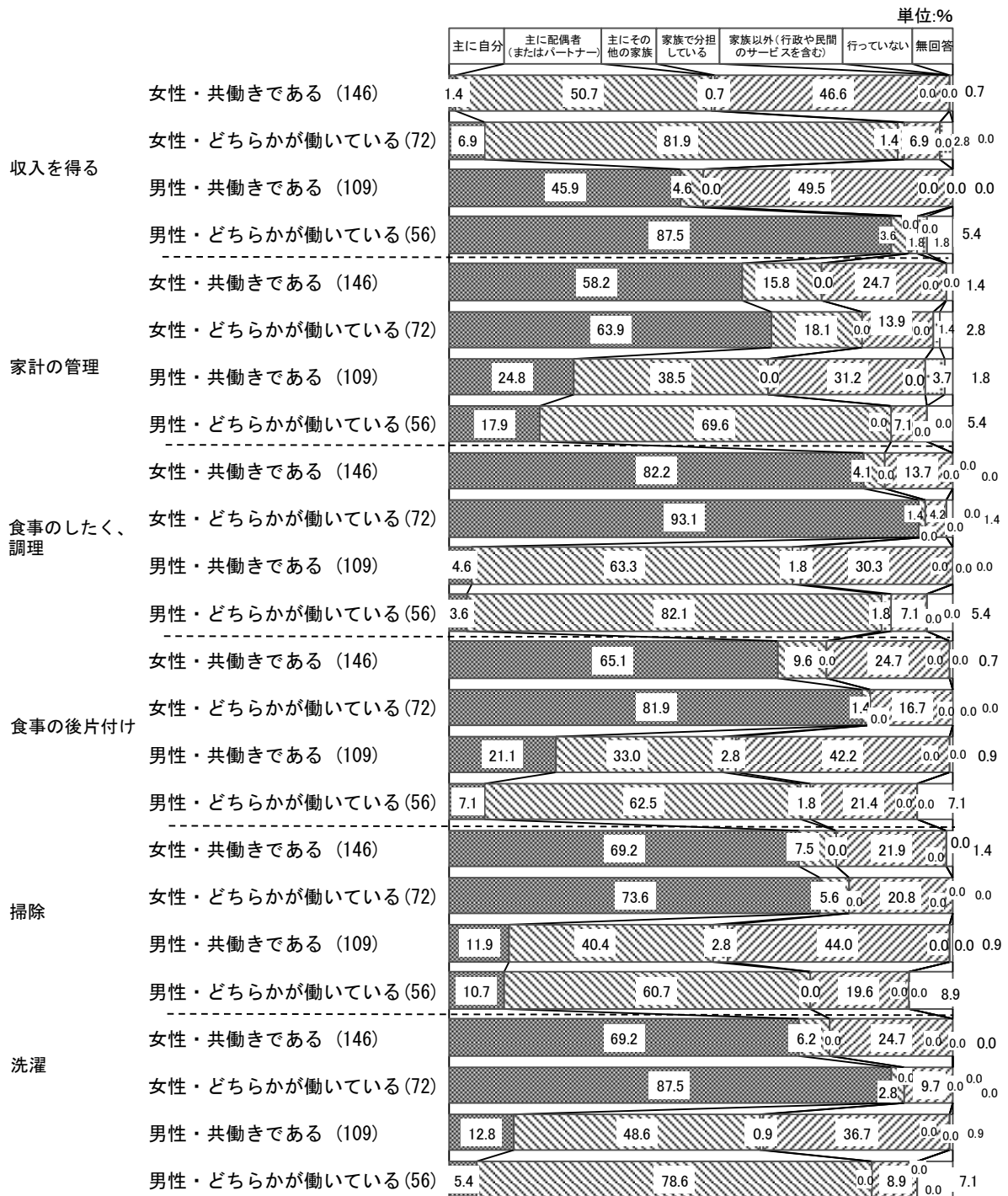
それにもかかわらず、家事や育児・介護等のケア責任の女性への偏りがなくならないのは、人々の中にアンコンシャス・バイアス¹¹が根強く残っていることが原因の一つである可能性があります。性別による役割分担に反対している人であっても、無意識のうちに固定的な性別役割に合致した行動を良しとしてしまっていることがあり、そのために固定的な役割分担から抜け出せないということがあります。

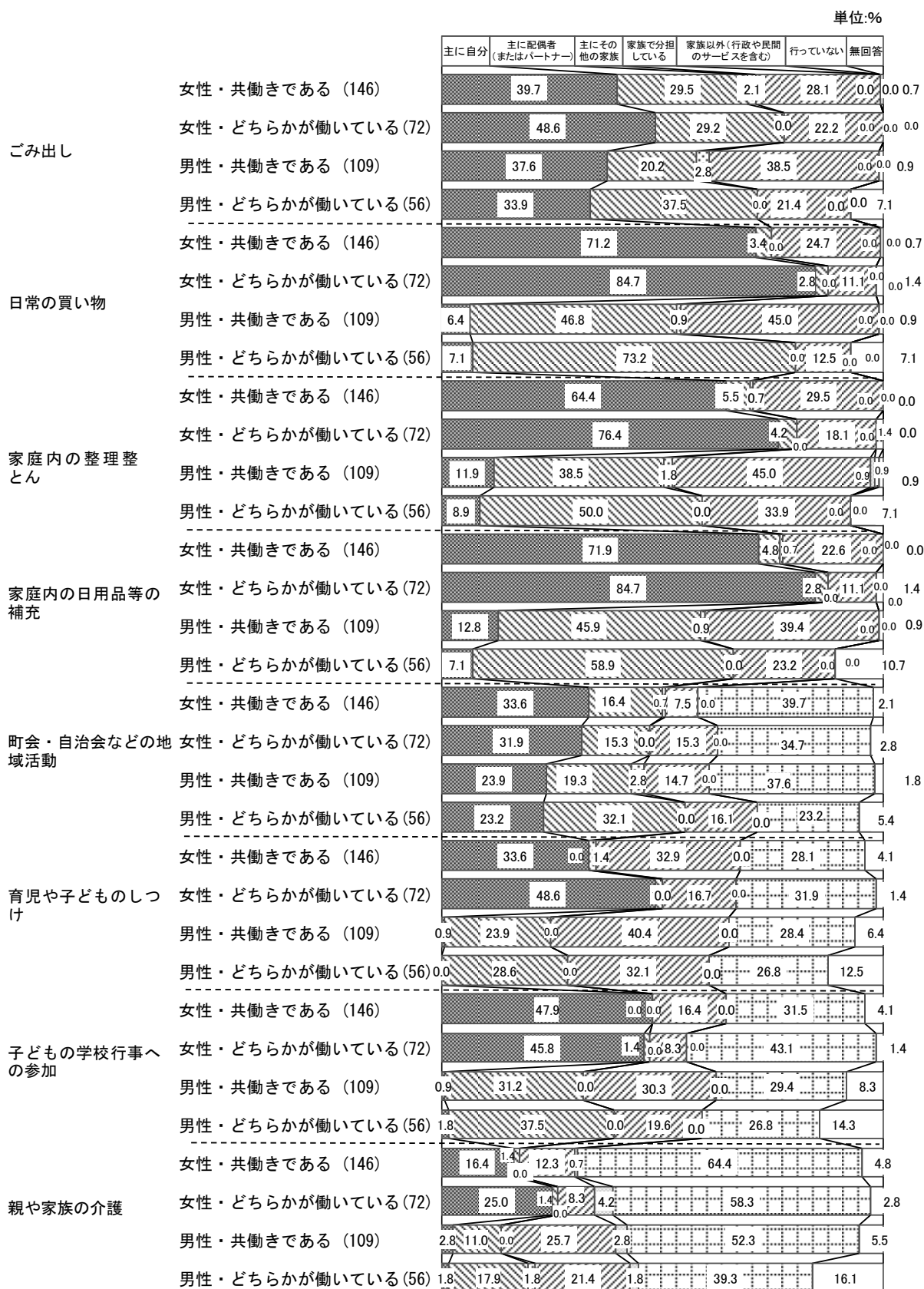
- 本人にそのつもりがなくても、女性を家事や育児・介護に駆り立ててしまう言動や状況が生じやすいことを一人ひとりが十分に認識し、注意するよう啓発していくとともに、意識においては、固定的性別役割分担に反対する男性は増えているため、男性が実際の行動として実践できるよう、家庭内で家事や育児・介護等の協働をするための具体的なノウハウ、事例、心構え等を提示し、スキル習得の支援を行っていきます。
- また、女性が家事や育児・介護等をひとりで抱え込まずに済むよう、ケア労働のアウトソーシング（外部サービス利用）等の具体的な選択肢や方法を提示していきます。共働き世帯が増加した今も、特に家事に関しては、簡素化したりアウトソーシングしたりすることが快く思われない雰囲気があるため、そうした心理的なハードルを取り払い、家事代行等のサービスをうまく活用できるよう区が積極的に広報することでケア労働の負担軽減を図っていきます。

¹¹ アンコンシャス・バイアス

自分自身が気づいていない、ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り。ここでは「女性らしさ」「男性らしさ」の無意識下の刷り込みを意味します。

【図 4-11】 家庭における役割分担（男女・婚姻の状況別の傾向）





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]

施策 10 多様なロールモデルや選択肢の提示

重点

家庭、職場、地域などの様々な場面でのアンコンシャス・バイアスの是正に取り組むとともに、家事・育児・介護等のケア労働をひとりで抱え込まないよう、多様なケア実践の方法を提示していきます。

○重点事業

成果指標No.8

事業名	No.50 「(仮称) 多様性の視点を踏まえた広報物作成の指針」の作成			担当課	男女社会参画課 広聴広報課
内容	多様な家族像・女性像・男性像が社会に浸透していくよう、各課においてポスターやチラシを作成する際の留意点をまとめた指針を作成し、活用を促進します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	指針の作成	指針の周知・指針に基づく提案 魅力発信サポート事業等での活用・事例の紹介			

No.	事業名	内容	担当課
51	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供	ケア労働をひとりで抱え込まないよう、様々なサービスの情報提供を実施します。	男女社会参画課

施策 11 男性の家事・育児・介護の実践促進

単なる意識啓発ではなく、家事・育児・介護など具体的にどうすればできるのかスキルを学ぶことのできる実践的な事業を実施していきます。

○重点事業

成果指標No.8

事業名	No.52 男性向け家事・育児・介護スキルアップ講座			担当課	男女社会参画課
内容	男性の家事・育児・介護をサポートするため、実践的なスキルを身につけるための講座を実施します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善				

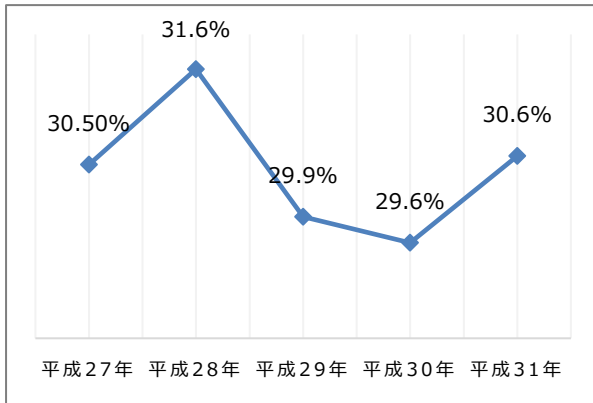
No.	事業名	内容	担当課
53	いたばしパパ月間	10月を「いたばしパパ月間」と設定し、各所管課や区内団体が実施している「父子対象事業」を可能な限り集中的に実施するとともに、育児に関する講座・セミナーや啓発イベントを開催する等、多角的な取組により男性の子育てを応援していきます。また、より効果的な推進のために庁外関係機関との連携強化を図っていきます。	男女社会参画課
54	パパと一緒にあそぼ！【イクメン講座】	児童館において、父親向けに親子のふれあい遊びや、父親同士が交流する機会をつくることにより、育児の楽しさ・大切さや、育児に必要な知識と家庭力アップの方法を学ぶ場を提供します。	子ども政策課
55	親の一日保育士体験	各保育園で、保護者が1日“保育士”となって園での生活を体験することで、育児に対する視野を広げ、子育ての楽しさを再発見してもらい、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6 意思決定過程における男女バランスの均衡

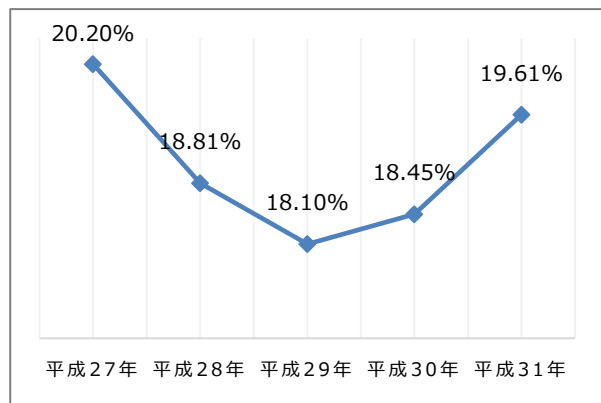
現状と課題解決の方向性

- 国は、「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を少なくとも30%程度とする」目標を掲げ、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進してきました。その結果、女性の進出が前進している分野もありますが、政策・方針の立案や意思決定過程への参画については目標に満たない状況です。
- 区では、「アクティブプラン2020」において、令和2（2020）年度末までに、区の審議会等委員の女性委員の割合を40%以上にするという目標を設定し、取組を進めてきました。しかし、区審議会等委員に占める女性の割合は、計画策定時の平成27（2015）年度では30.5%、平成31（2019）年4月時点では30.6%と、不十分な割合のまま横ばいの状態になっており、取組を一層強化する必要があります。【図4-12】
- さらに、区役所における課長以上の管理職に占める女性職員の割合についても、平成27（2015）年度では20.20%、平成31（2019）年4月時点では19.61%であり、依然として目標としていた数値には届いていません。【図4-13】
- 区民への意識・実態調査によると、これらの女性割合について、「もう少し増えたほうがよい」と「男女半々まで増えたほうがよい」と「男性を上回るほど女性が増えたほうがよい」という回答を合わせると、いずれの設問についても回答者の7割強となり、回答者の多くが現在よりも女性の割合が増えることを希望していることがわかります。【図4-14】
また、政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由として、「男性優位の組織運営であるから」が最も多く挙げられており、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」が続いています。【図4-15】
- 区民ニーズを的確にとらえ、多様な価値観や発想を政策に採り入れるためにも、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に取り組みます。また、区には男女平等参画社会を実現する上で、事業主としても先導的な役割を果たすことが期待されていることから、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きます。
- 様々な分野での男女平等参画を推進するためには、すべての施策と事業がジェンダーによる不利益や不当な扱いをなくすことを念頭に置いて行われることが重要であることから、区政の担い手である職員一人ひとりが、男女平等参画基本条例の理念と意義を十分に理解し、生活の様々な場面におけるジェンダーの影響や作用を考慮しながら日常業務を行っていきけるよう、学習や研修の場を拡充していきます。

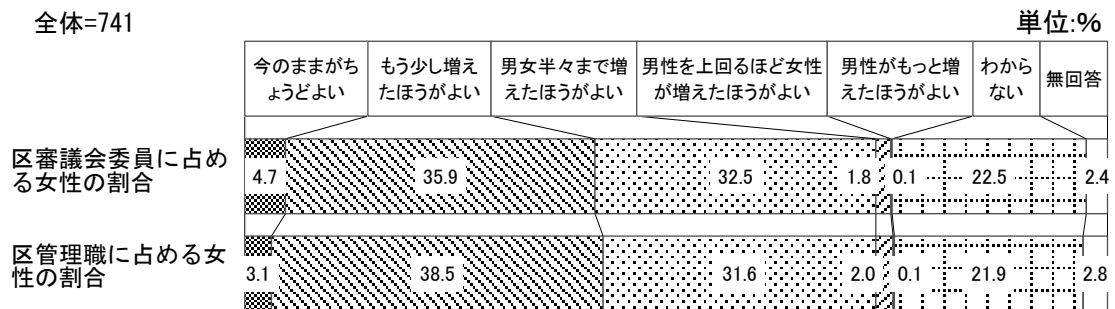
【図 4-12】区審議会等委員に占める女性の割合
(各年4月1日現在)



【図 4-13】区の管理職に占める女性職員の割合
(各年4月1日現在)

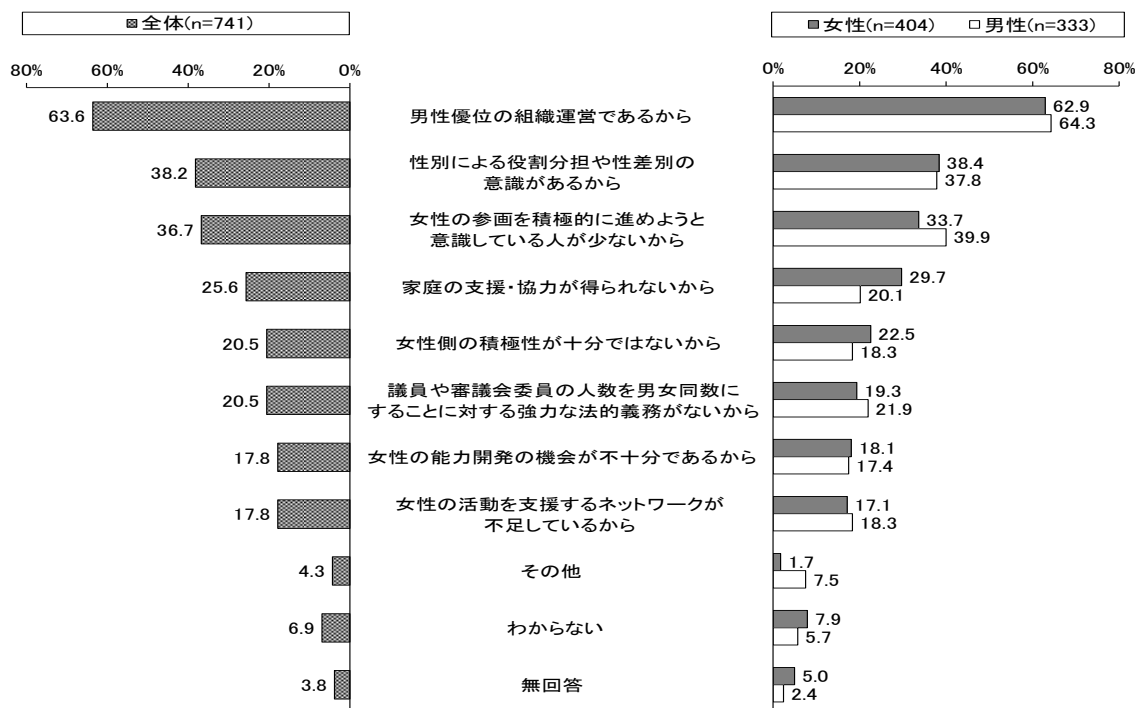


【図 4-14】区の審議会委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方



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]

【図 4-15】政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由



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：区民]

施策 12 各種審議会等における幅広い人材の活用

重点

政策・方針決定過程へ参画する委員の男女バランスの均衡のために、各種審議会等を所掌する担当部署が積極的に取り組めるルールづくりを行います。

○重点事業

成果指標No.9

事業名	No.56 委員選定プロセスの改善			担当課	男女社会参画課 (庁内連携)
内容	委員の選定プロセスに関して、各課とヒアリングを行って実態を把握した上で、選定に関する具体的手法を明記したガイドラインを作成し、全庁的に周知します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	各課ヒアリングの実施 ガイドラインの作成		ガイドラインに基づく運用		

施策 13 管理監督職をめざす女性職員の活躍促進

重点

女性職員に対する支援を行うことで、将来管理監督職となる人材を確保し、女性職員の活躍を促進していきます。

○重点事業

成果指標No.10

事業名	No.57 女性職員のキャリア形成支援			担当課	人事課 男女社会参画課
内容	女性職員のキャリア形成支援に向けた講演会・研修等を実施するとともに、多様な働き方についての理解の促進及び昇任意欲の向上を図ります。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	女性のキャリア形成支援 多様な働き方に関する講演会や研修の実施				

No.	事業名	内容	担当課
58	女性職員の人事異動上の配慮	政策立案、議会对応、組織人員体制の調整が経験できるポストに積極的に女性職員を配置するよう配慮します。	人事課

施策 14 職員の理解の促進

職員のジェンダーに関する理解を深めるとともに、定期的に啓発の効果測定を行い、PDCAサイクル¹²を推進させます。

No.	事業名	内容	担当課
59	男女平等参画のための意識啓発	職員向けの情報紙を定期的に発行するなど、男女平等参画に関する情報を発信し、意識啓発を行います。	男女社会参画課
60	定期的な男女平等参画意識の点検	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・調査を実施して啓発の効果測定を行います。	男女社会参画課

¹² PDCAサイクル

Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）のサイクルを繰り返し行っていくことで、継続的に改善を図っていく手法。

●●めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」●●

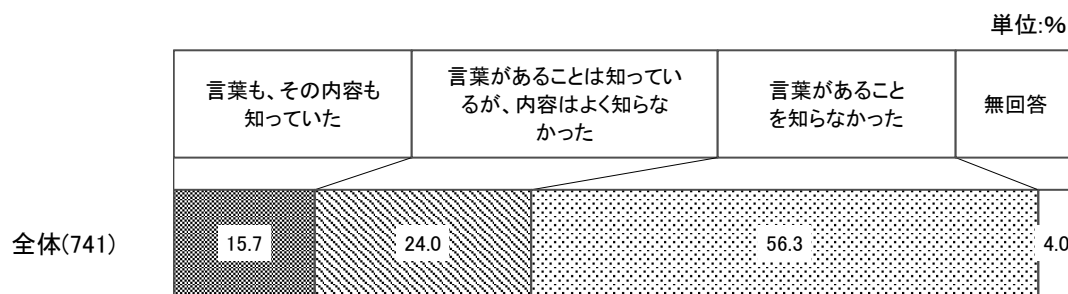
行動7 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

新規

現状と課題解決の方向性

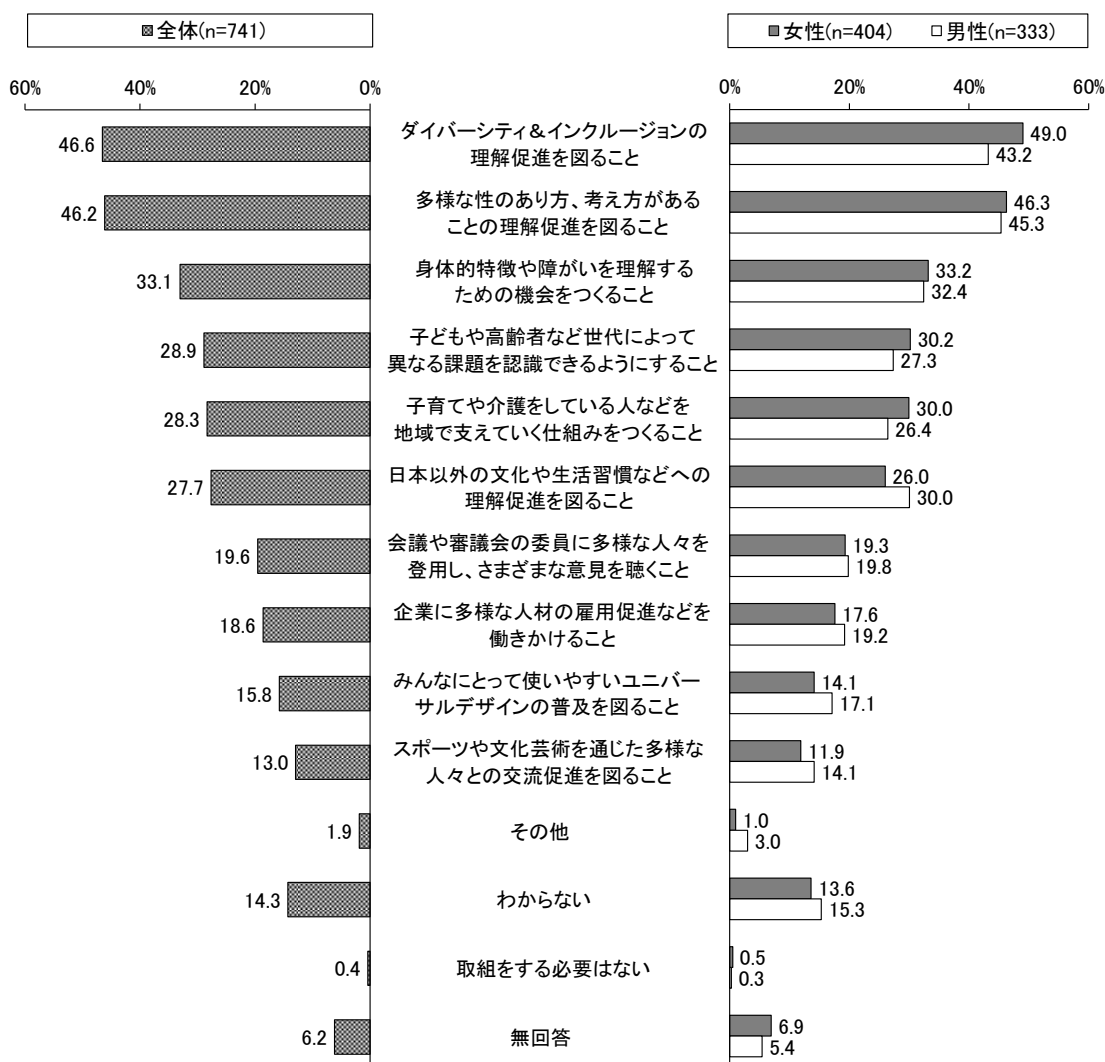
- 区民への意識・実態調査によると、「ダイバーシティ&インクルージョン」（6ページ参照）という言葉を知っていたのは39.7%で、そのうち内容まで知っていたのは15.7%でした。【図4-16】また、D&I実現に向けた区の取組として必要なことについては、「ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を図ること」（46.6%）、「多様な性のあり方、考え方があることへの理解促進を図ること」（46.2%）という回答が多くなっています。【図4-17】
- 一人ひとりの違いは、年齢や性別、心身機能、国籍、性的指向、性自認など多岐にわたります。年齢や身体的特徴のような目に見えやすい違いだけでなく、価値観や性的指向のような目には見えない違いも存在します。人のあり方は多様であり、誰もが、他の誰かから見た「違い」を抱えているということを、広く区民に認識してもらえるよう、意識啓発を進めていきます。
- 障がいのある人が生活していくにあたり、社会の中に様々なバリア（社会的障壁）があります。店舗等における段差や車いす対応トイレの不足等の物理的なバリア、就業や生活にかかわる制度・慣行的なバリア、音声案内や点字・手話、分かりやすい表示の欠如等の文化・情報面のバリア、そして障がい者への無理解から生じる偏見や差別といった心のバリア等です。このようなバリアを取り除いていき、障がいのある・なしにかかわらず、誰もが社会の一員として自立した生活を送ることができるよう、互いに尊重し、支え合って暮らすことができる社会の実現に向けて取り組んでいきます。
- 令和元（2019）年末現在における在留外国人数は293万3,137人であり、前年末から20万2,044人（7.4%）増加し、過去最高となりました。平成24（2012）年末以降は7年連続で増加し、日本社会における外国人の存在感が大きくなっています。
板橋区においても外国人住民数は、令和2（2020）年4月1日現在、区の総人口の約5%を占めており、普段の生活の中で外国人と接する機会が増えてきています。言語、文化、生活習慣等が異なる外国人と相互理解を図り、同じ地域に暮らす一員として、互いに心地よく暮らしていけるよう、多言語での情報発信や異なる文化に対する理解の促進に努めていきます。
- 区では、令和2（2020）年4月1日現在、人口57万2,490人のうち65歳以上の高齢者人口は13万2,066人で、高齢者人口比率（高齢化率）は23.1%であり、4.3人に1人が高齢者となっています。人生100年時代と言われるようになり、「〇歳以上が高齢者」という従来の一律的な高齢者像は変化してきています。高齢者が自らの希望に応じて、経済活動や地域活動を支える存在として活躍できる環境整備を推進していきます。

【図 4-16】ダイバーシティ&インクルージョンの認知



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]

【図 4-17】ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の取組として必要なこと



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]

施策 15 個の多様性に関する積極的な情報発信 **重点**

多様性について広く区民に認識してもらえるよう、イベントにおける展示の実施や区の出前講座を活用して学びの場を提供するなど、ターゲットごとに手法を変えて効果的に広報・意識啓発を行います。

○重点事業

成果指標No.11

事業名	No.61 ダイバーシティフェア				担当課	男女社会参画課 (庁内連携)
内容	関係部署と連携してダイバーシティフェアを開催し、D & Iの考え方の浸透、理解促進を図ります。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	フェアの実施 実施内容の見直し・改善					

成果指標No.11

事業名	No.62 ダイバーシティ&インクルージョン出前講座の実施				担当課	男女社会参画課 生涯学習課
内容	区民や地域活動団体・事業者を対象に、区の出前講座を活用して、学習会の場に区職員を講師として派遣し、D & Iについて理解してもらえるような機会を提供します。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	講座内容の 決定	講座の実施 講座内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
63	ダイバーシティ&インクルージョンに関する展示の実施	板橋区が実施する様々なイベントにおいて、D & Iの理解促進に向けた展示を行うことで、広く啓発を行います。	男女社会参画課
64	多文化共生推進イベント等の開催	異なる文化に対する理解を深める講座や、多文化共生や国際理解をテーマにした講演会等を実施します。	文化・国際交流課 (公財)板橋区文化・国際交流財団

No.	事業名	内容	担当課
65	障がい者理解促進事業	障がい者当事者を講師とした福祉体験学習などを通じて、障がいに対する区民の理解を深めつつ、交流の場を広げ、地域におけるノーマライゼーション ¹³ の普及、促進を図ります。	障がいサービス課

施策 16 多様な人々の社会参画に向けた環境整備

すべての人が受容され、住みよく暮らせる社会を実現するため、多様性を前提とした情報提供や制度・環境の整備に取り組みます。

○重点事業

成果指標No.12

事業名	No.66 障がい者の就労促進				担当課	障がい政策課
内容	ハート・ワークにおいて、区内の障がい者に就労を促し、能力開発を支援しつつ、一般就労とその後の職場定着を支援します。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	新規就職者実績 110人 (年齢別実人数)	新規就職者実績 115人 (年齢別実人数)	新規就職者実績 120人 (年齢別実人数)	新規就職者実績 125人 (年齢別実人数)	新規就職者実績 130人 (年齢別実人数)	

成果指標No.13

事業名	No.67 健診の受診促進のための意識啓発				担当課	健康推進課
内容	区ホームページや町会回覧、広報いたばし等で区民一般健康診査及び国民健康保険特定健康診査の周知や受診勧奨を行います。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	健診の周知・受診勧奨					
→						

¹³ ノーマライゼーション

障がいの有無や高齢であることにかかわらず、だれもが社会の一員として行動できる社会や環境の整備をめざす考え方。

No.	事業名	内容	担当課
68	多言語の情報提供	区の様々な情報（区紹介冊子や防災パンフレット等）を多言語化し、作成・配布することにより、区を訪れる外国人や地域で暮らす外国人が過ごしやすい環境を整備します。	文化・国際交流課
69	国際理解教育の授業の実施	区内在住の外国人が、自国の文化・習慣を紹介する授業を実施することにより、地域の子どもたちとの交流を図ります。	文化・国際交流課 （公財）板橋区文化・国際交流財団
70	外国人の防災訓練への参加促進	防災訓練に外国人が参加しやすいように通訳ボランティアを配置したり、広報活動を多言語で行うなどの工夫をします。	地域防災支援課 文化・国際交流課 （公財）板橋区文化・国際交流財団
71	シニア世代活動支援プロジェクトの推進	シニア世代の社会活動を促進することで、生きがいの助長と健康の維持・増進を支援するとともに、地域社会を支える活動の担い手づくりを進めます。	長寿社会推進課
72	スポーツへの参加機会充実	すべ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
73	ユニバーサルデザイン ¹⁴ ガイドラインの更新	区、区民、地域活動団体、事業者が配慮すべきユニバーサルデザインの項目をまとめた「板橋区ユニバーサルデザインガイドライン」について、新しく確立された配慮事項や技術の進歩、ニーズの変化などによるノウハウの蓄積等を踏まえ、常に見直しを図り、最新情報に更新・公開することで、ユニバーサルデザインの意識啓発と行動変容を促します。	障がい政策課

¹⁴ ユニバーサルデザイン

年齢、性別、国籍、個人の能力にかかわらず、一人ひとりの多様性が尊重され、あらゆる場面で社会参加ができる環境を整えること。

行動8 性的マイノリティへの支援

新規

現状と課題解決の方向性

- 性的マイノリティとは、「出生時に判定された性別と性自認（自認する性）が一致し、かつ性的指向（好きになる性）は異性」というパターンに当てはまらない人々とされています。性のあり方はグラデーションであり、体の性、心の性、好きになる性、表現する性の組み合わせは人によって様々です。また、性的マイノリティ当事者としても、自分の性のあり方に迷いや悩みを抱えている場合もあります。

平成30（2018）年に電通ダイバーシティ・ラボが全国の20～59歳の個人6万人を対象に行った調査では、性的マイノリティに該当する人は8.9%となっています。

- 東京都では、平成30（2018）年10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定され、性的マイノリティへの差別や偏見をなくそうという動きは強まってきています。しかし、現状としては、社会全体の制度や性的マイノリティ非当事者の意識において、配慮が行き届いている状態とは言えず、学校生活、就職活動、行政・民間サービス、トイレや更衣室の利用等の様々な場面において、当事者が困難を感じる場面があります。

- 令和元年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」によると、性的マイノリティ当事者が働く上で困っていることとしては、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」、「プライベートの話をしづらいこと」、「トイレや更衣室などの施設利用」という回答が多くなっています。

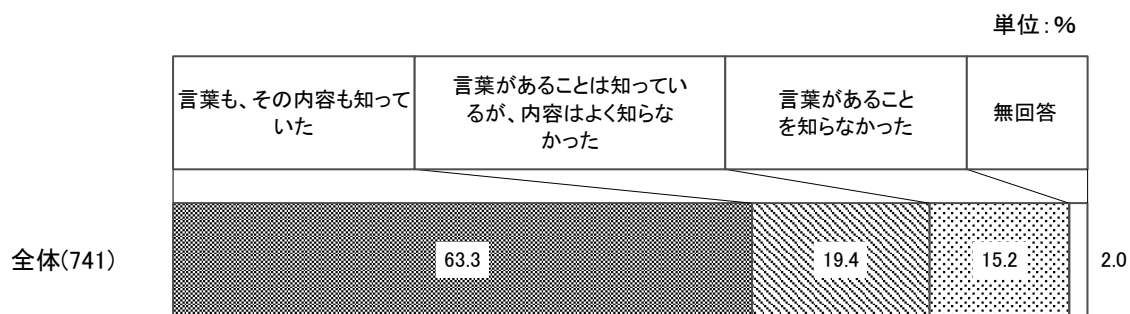
令和2（2020）年6月に、「労働施策総合推進法」が施行され、すべての企業等に対し、SOGIハラやアウティングの防止措置が義務づけられました。企業等に対しても、性的マイノリティに対する取組が“最低限”必要な施策であることを周知していく必要があります。

- 区民への意識・実態調査によると、性的マイノリティという言葉を知っていたのは82.7%で、そのうち内容まで知っていたのは63.3%でした。【図4-18】

また、性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思うかについては「必要だと思う」が39.8%、「やや必要だと思う」が21.9%であり、取組が必要だと考える回答者が6割強となっています。具体的にどのような取組が必要だと思うかについては、「教育現場での啓発活動や配慮」が最も多く、次いで「社会制度の見直し」、「同性パートナーシップ制度の導入」となっています。【図4-19】

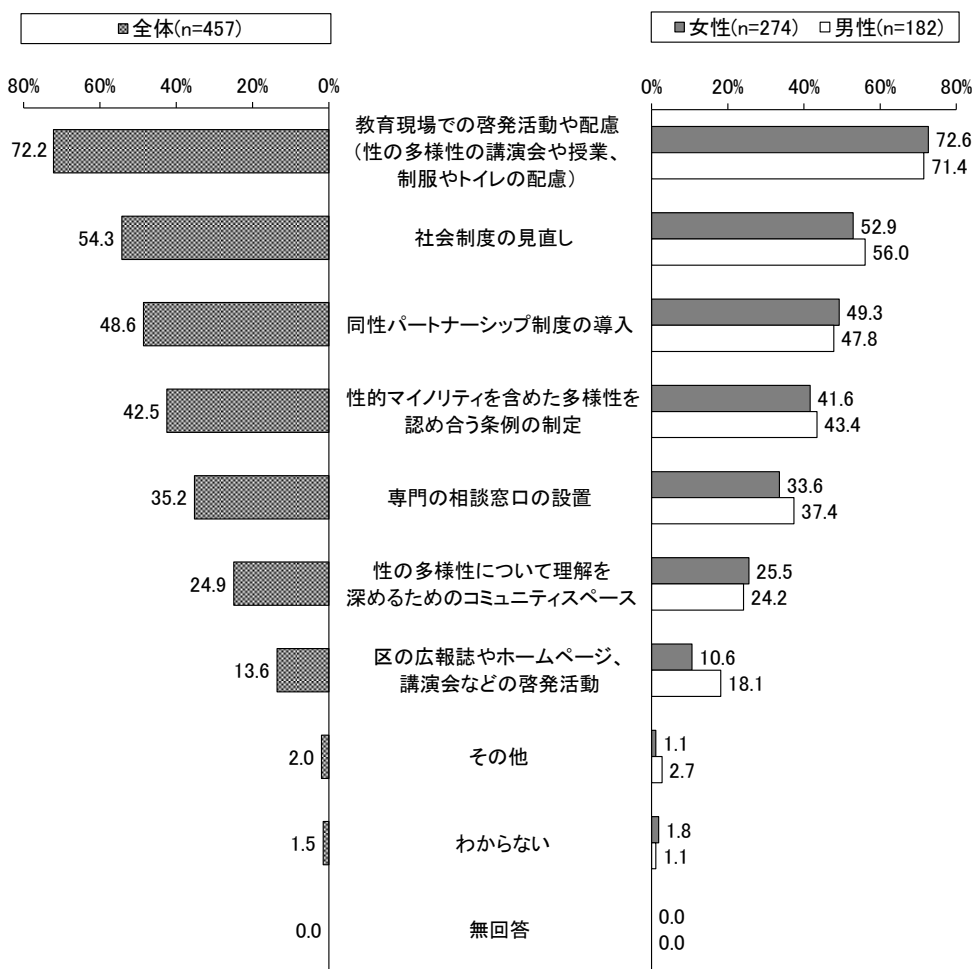
- 体の性のみを重きを置いた、現在の制度設計や意識を見直し、当事者が生きづらさを感じることをない社会を実現していくために、幅広い世代に対して理解を促進していくとともに、行政サービスのあり方の見直し等、誰もが暮らしやすい環境の整備に取り組んでいきます。

【図 4-18】 性的マイノリティの認知



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]

【図 4-19】 性の多様性を認め合う社会構築のための取組についての認識－必要な取組



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]

施策17 生活上の困難の解消 **重点**

当事者が性的マイノリティであることによる困難を感じる場面をなくしていくため、パートナーシップ制度¹⁵の導入検討をはじめ、差別や偏見の解消及び設備・制度の改善に取り組みます。

○重点事業

成果指標No.14

事業名	No.74 パートナーシップ制度の導入検討			担当課	男女社会参画課 (庁内連携)
内容	性的指向や性自認にかかわらず、誰もが人生を共にしたい人と暮らしていくことを支援するため、パートナーシップ制度に関する調査・調整を進めます。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	導入に向けた検討・調整		検討結果に基づく取組の実施		

成果指標No.15

事業名	No.75 「(仮称)性自認及び性的指向に関する職員向けハンドブック」の策定			担当課	男女社会参画課
内容	区職員として必要な正しい知識、窓口等での接遇、職場の同僚等への配慮等について記載したハンドブックを作成します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	作成	配付・周知 内容の見直し			

No.	事業名	内容	担当課
76	窓口等での配慮	各種申請手続きや講座・イベント等の参加申込の際、特に性別の区分について尋ねる必要がない場合には記載を求めることのないよう周知します。	男女社会参画課 (庁内連携)

¹⁵ パートナーシップ制度

互いを人生のパートナーであるとしてパートナーシップ宣誓書等を提出したカップル（一方又は双方が性的マイノリティのカップル）に対して、宣誓書受領証等を交付する制度。制度の詳細は自治体により異なる。

施策 18 相談体制の確立

性的マイノリティである当事者がひとりで悩みを抱え込み、孤立してしまうことのないよう、安心して相談できる体制を整えるとともに、相談窓口について広く周知していきます。

No.	事業名	内容	担当課
77	性的マイノリティに関する相談の実施	性的マイノリティの方が不安なく相談できる体制を整備します。	男女社会参画課

施策 19 性の多様性に関する理解の促進

様々な啓発の機会を創出するとともに、区職員が性的マイノリティに配慮した対応ができるよう取組を進めます。

○重点事業

成果指標No.15

事業名	No.78 理解を深めるための啓発				担当課	男女社会参画課
内容	情報誌等での情報発信や、講座・イベント等の実施を通じて、性の多様性を理解し、性的マイノリティへの理解を深めていきます。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	多様な媒体での情報発信 講座・イベント等の実施					

No.	事業名	内容	担当課
79	教職員等による国や都の資料の活用	教職員等が性的マイノリティの児童・生徒に適切な対応ができるよう、国や東京都の資料を活用します。	指導室
80	区職員に対する意識啓発	区職員に対し、性的マイノリティに関する研修等を通じた意識啓発を行い、「アライ（理解者）」を増やしていきます。	人事課 男女社会参画課

コラム

みんな、好きなことや得意なことは色々、^ソ^ジSOGIも色々

セクシュアル オリエンテーション

ジェンダー アイデンティティ

Sexual Orientation & Gender Identify

^ソ^ジSOGIとは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった言葉で、すべての人、一人ひとりの性に関する属性のことです。

性的指向 (Sexual Orientation)

どの性の人を好きになるかということ。
これは、自分で「選択する」というより、
多くの場合、「気付く」、「認識」するもの。
誰も好きにならないという人もいます。

性自認 (Gender Identity)

自分の性を自分でどう認識しているか
ということ。「心の性」とも言われます。
「体の性」と「心の性」は、必ずしも
一致するとは限りません。

みなさんは、「その人らしさ」といったら、どんなことを思い浮かべるでしょうか。性格や、得意なこと・苦手なこと、食べ物や服装の好み、思想・信条など、色々あるかと思います。それらの要素をどのように持っているかは人によって様々で、色々な人がいて、色々な考え方や生き方があることは自然なことです。

そして、「その人らしさ」の一つに、「性のあり方」という大切なものがあります。好きになる性や、自分の性に関する認識は、人によって様々で、「女性」か「男性」かのどちらかということでもありません。「性のあり方」は、「その人らしさ」を構成しているその他の要素と同じように、どれが正しく、どれが間違っているというものではありません。LGBTをはじめ、多様な「性のあり方」があって、どんな形も、かけがえのない「その人らしさ」です。

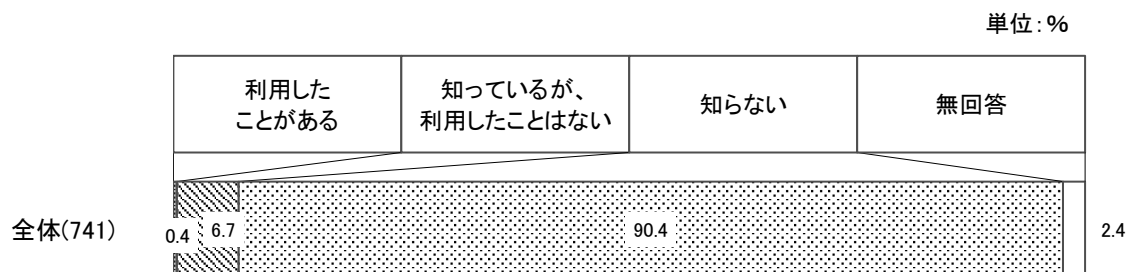
「性のあり方は色々ある」と知っていることが、自分も周りの人たちも、まだ知り合っていないどこかの誰かも、誰もが自分らしく生きていけることを叶える第一歩になります。日常の中での何気ない一言や、円滑なコミュニケーションを意図した言葉が、自分以外の誰かにはどう聞こえていただろうかと、少しだけ振り返ってみると、これまで気付けずにいたことが見えてくるかもしれません。

行動9 男女平等推進センターの機能の充実

現状と課題解決の方向性

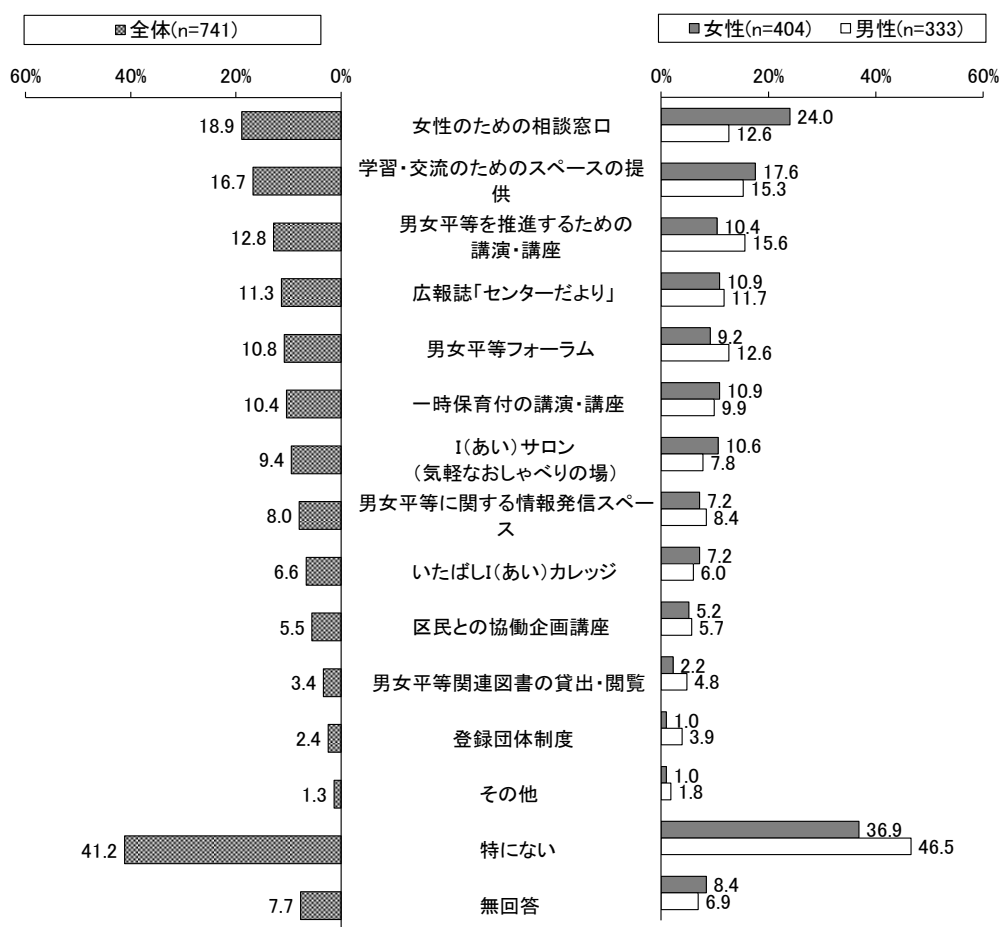
- 平成 11 (1999) 年度に、区立グリーンホールに開設された男女平等推進センター「スクエア・I (あい)」は、板橋区における男女平等参画施策を推進する拠点施設として重要な役割を担っています。男女平等参画に関する啓発や情報交換の場であるとともに、男女平等を推進する区民・団体等の活動支援や協働促進を行ってきました。
- 相談事業についても、平成 28 (2016) 年度に、男女平等推進センターと女性健康支援センターとの一体的運営による「女性のための相談窓口」を開設して、女性が抱える様々な問題解決に向けた支援のため、相談機能の充実を図ってきました。
- しかし、区民への意識・実態調査によると、「スクエア・I」の認知度は1割弱であり、施設の存在が十分に周知されているとは言えない状況です。【図 4-20】
 現在、分散配置されている機能を一体化していくことを含めて、新たなセンターのあり方について検討を進めていきます。
 また、男女平等推進センターを中心として区が行っている事業で、参加・利用したい、又は充実させてほしいと思うものとして、「女性のための相談窓口」が最も多く、次いで「学習・交流のためのスペースの提供」、「男女平等を推進するための講演・講座」となっています。【図 4-21】
 今後も区民のニーズを踏まえて、相談体制の充実等に取り組んでいきます。
- 男女平等推進センター登録団体（男女平等推進に関わる活動を行っている団体）の数は、近年、減少傾向にあります。男女平等参画社会の実現のためにも、男女平等推進センターの活性化のためにも、新たな団体の形成や掘り起こしに積極的に取り組むとともに、D & I の視点から多様な方々が集い、交流する場としても活用できるよう、団体登録要件を見直し、機能の充実を図っていきます。

【図 4-20】 スクエア・I の認知



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]

【図 4-21】 区の事業で利用したいもの、充実させてほしいもの



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]

施策 20 区民との協働推進

区民との協働をさらに推進していくため、関係団体への働きかけや新たな団体との連携に積極的に取り組みます。また、男女平等推進センターの役割や機能について、区民の意見を採り入れながら、新たなセンターのあり方について検討を進めます。

○重点事業

成果指標No.16

事業名	No.81 男女平等推進センター登録団体との連携促進				担当課	男女社会参画課
内容	男女平等参画施策をより効果的に推進していくため、登録団体増加に向けた積極的な活動を行うとともに、登録団体との事業共催等により連携を促進していきます。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	共催事業の実施 団体増加に向けた広報活動			→		

No.	事業名	内容	担当課
82	区民との協働で進める男女平等参画意識づくり	男女平等参画社会実現に向けた機運醸成と男女平等参画推進を行う団体の育成を目的として、区民主体で企画・運営する講座の支援や、区民との協働事業を実施します。	男女社会参画課
83	「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・発行します。	男女社会参画課

施策 21 相談事業の充実

相談窓口の周知を図り、誰もが気軽に相談を受けることができるようにするとともに、多様化・複雑化する相談内容に的確に対応するため、必要に応じてより専門的な関係機関へつないでいくことができるよう体制を整備していきます。

成果指標No.17

○重点事業

事業名	No.84 相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり					担当課	男女社会参画課
内容	情報誌やホームページによる周知だけでなく、相談を必要としている人へ情報が届くよう仕組みづくりを進めます。						
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)		
	案内カード設置場所の拡充 関連部署・団体との連携 SNS等での周知の強化						
	→						

No.	事業名	内容	担当課
85	相談体制の充実	誰もが気軽に相談を受けることができるようにするとともに、多様化・複雑化する相談内容に的確に対応できる体制を整備します。	男女社会参画課

●●めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」●●

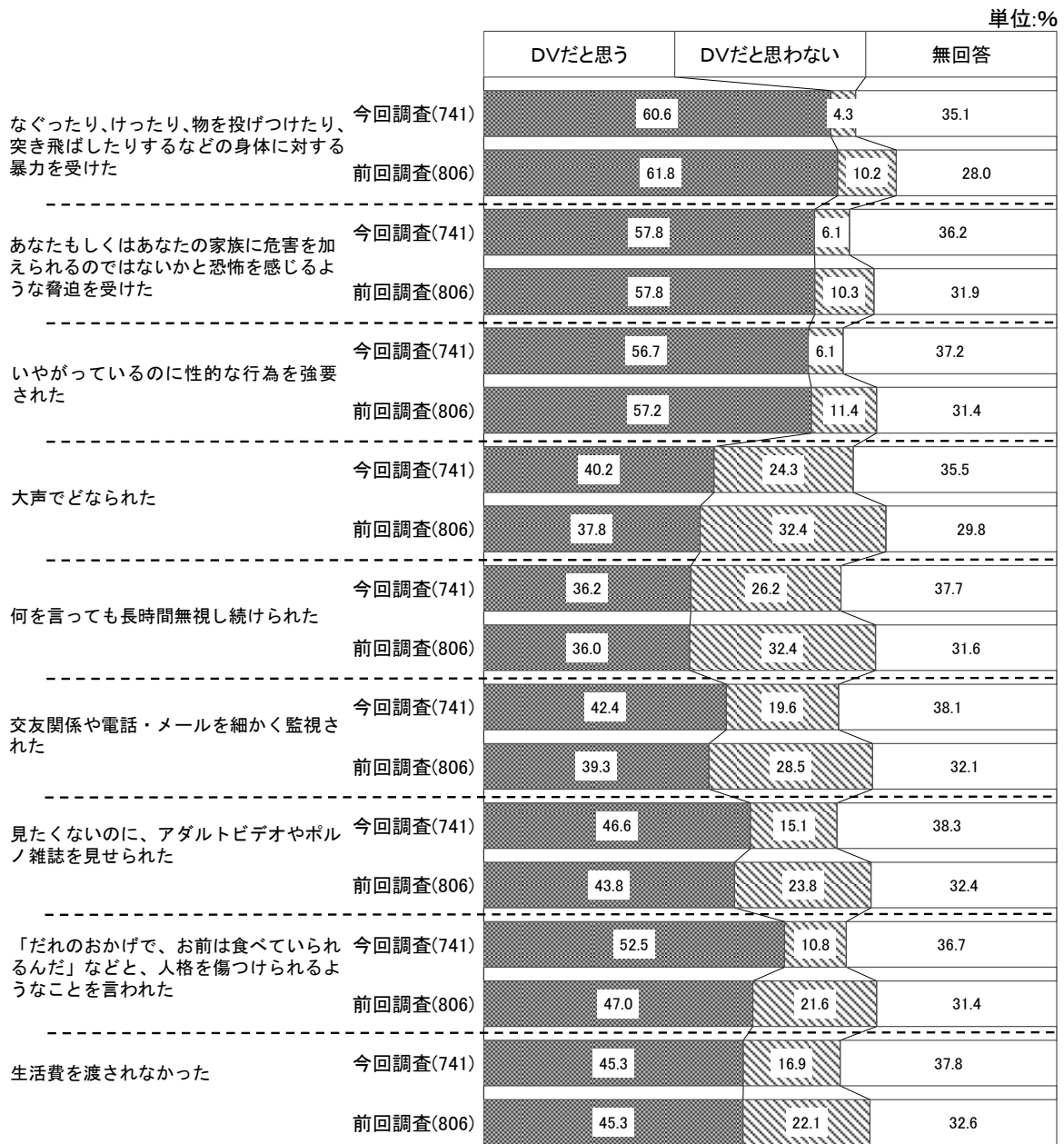
板橋区配偶者暴力防止基本計画

行動10 DVの未然防止と早期発見

現状と課題解決の方向性

- 配偶者・パートナーへの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。被害者は多くの場合は女性で、その背景には男女間の様々な格差があるとされており、DVの根絶は男女平等参画社会の実現と密接に関係しています。安心・安全な社会づくりに向け、学校や地域の様々な団体に対してDV防止のための取組を包括的に実施し、地域全体で暴力を許さない社会をめざします。
- 区民への意識・実態調査によると、「身体に対する暴力」「恐怖を感じるような脅迫」「性的な行為の強要」「長時間の無視」「人格を傷つける発言」の各行為について平成26年の前回調査と比べて「DVだと思わない」とする人が減っていることから、DVについての正しい認識が少しずつ広まりつつあることがうかがえます。しかし、「大声でどなられた」の項目については、「DVだと思う」と回答した人が40.2%いる一方、「DVだと思わない」と回答した人が24.3%と、約4分の1の人がDVと認識していないという結果となっています。【図4-22】
身体的暴力のみならず、心理的な攻撃や経済的圧迫等もDVにあたることを啓発していきます。
- 交際相手からの暴力（デートDV）については、「男女間における暴力に関する調査報告書」（平成30年3月内閣府男女共同参画局）によると「被害経験がある」と回答した人は女性が21.4%、男性が11.5%となっています。性・年齢階級別にみると20代の女性が36.0%と被害経験のある割合が最も高くなっています。また、民間の相談機関からは被害者の年齢層が若年化している傾向が見られるとの声も上がっていることから、若年層に向けたデートDV防止施策を強化していきます。
- DVの被害に遭うと、身体的なダメージだけでなく精神的にもダメージを受け、長期にわたるDV被害は回復に相当の時間がかかります。このため、DV被害に遭ったときにはひとりで抱え込まず、早期に相談窓口につながる事が大切です。安心して相談できる窓口として、配偶者暴力相談支援センター（以下「配暴センター」という。）をはじめとした行政の相談窓口の周知にさらに力を入れていきます。
- 加害者への恐怖心等から周囲へ支援を求められない被害者がいることを踏まえ、保健師や保育士・教職員等、被害者と接する機会のある職員及び医療機関や地域の民生委員等と連携し、被害の早期発見に努めます。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大による生活不安や外出自粛等の影響から、世界中でDVの増加や深刻化が報告されました。今後は、新たな生活様式や働き方の多様化などの様々な理由により、家庭で過ごす時間が増えることでDVの増加や深刻化の懸念がある点に留意して事業を実施していきます。

【図 4-22】 どのような行為をDVだと思うか（前回調査との比較）



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]

【備考】 前回調査は平成 26 年実施「板橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成
対象…区内在住の 20 歳以上の男女

施策 22 若年者等への教育・啓発

DVによる被害を生まないため、また、自覚なく被害を長期間受けることがなくなるよう、学齢期からDVに関する啓発を行います。また、地域の各種団体への啓発等、包括的な暴力防止施策を展開します。

○重点事業

成果指標No.18・19

事業名	No.86 中学生向けデートDV防止教育			担当課	男女社会参画課
内容	区内の中学校での出前講座等、若年者のデートDV防止に関する教育を実施します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善			→	

成果指標No.20

事業名	No.87 若年層に向けた予防啓発			担当課	男女社会参画課
内容	大学祭、成人式等におけるデートDV防止に関する冊子の配布等、若年層に向けた啓発を行います。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	冊子の配付等啓発の実施 啓発内容の見直し・改善			→	

No.	事業名	内容	担当課
88	地域の各種団体に対する啓発	DV防止に関する基礎知識や相談窓口について、地域の各種団体に向けた啓発を行います。	男女社会参画課
89	女性に対する暴力防止運動	女性に対する暴力防止運動期間(11月12日~25日)に合わせ、広報いたばしへの掲載やリーフレットの配布等、DV防止の啓発及び相談窓口の周知を行います。	男女社会参画課

施策 23 地域への周知及び見守りの連携

自身で声を上げて相談窓口へつながることが困難な被害者のために、医療機関や地域の民生委員等へ相談や通報の重要性について周知を行います。また、少しでも相談への心理的ハードルが緩和されるよう、相談窓口に関する広報の内容について適宜見直しを図ります。

No.	事業名	内容	担当課
90	地域での見守りを担う職員に対する研修	保育士・保健師・ケースワーカー・養護教諭等の見守りを担う職員に対して、DVの早期発見につながるよう研修や相談窓口の周知を行います。	男女社会参画課
91	医療機関に対する周知	医師会と連携し、地域の医療機関に対して相談窓口や通報制度の周知を行います。	男女社会参画課
92	地域活動団体に対する周知	地域で活動する団体（民生委員協議会等）に対して相談窓口の周知を行い、早期発見につながる体制を整備します。	男女社会参画課
93	相談窓口の周知の強化	相談窓口案内カード等の設置場所の拡充及び内容や媒体の見直しにより、相談窓口の周知を強化します。	男女社会参画課

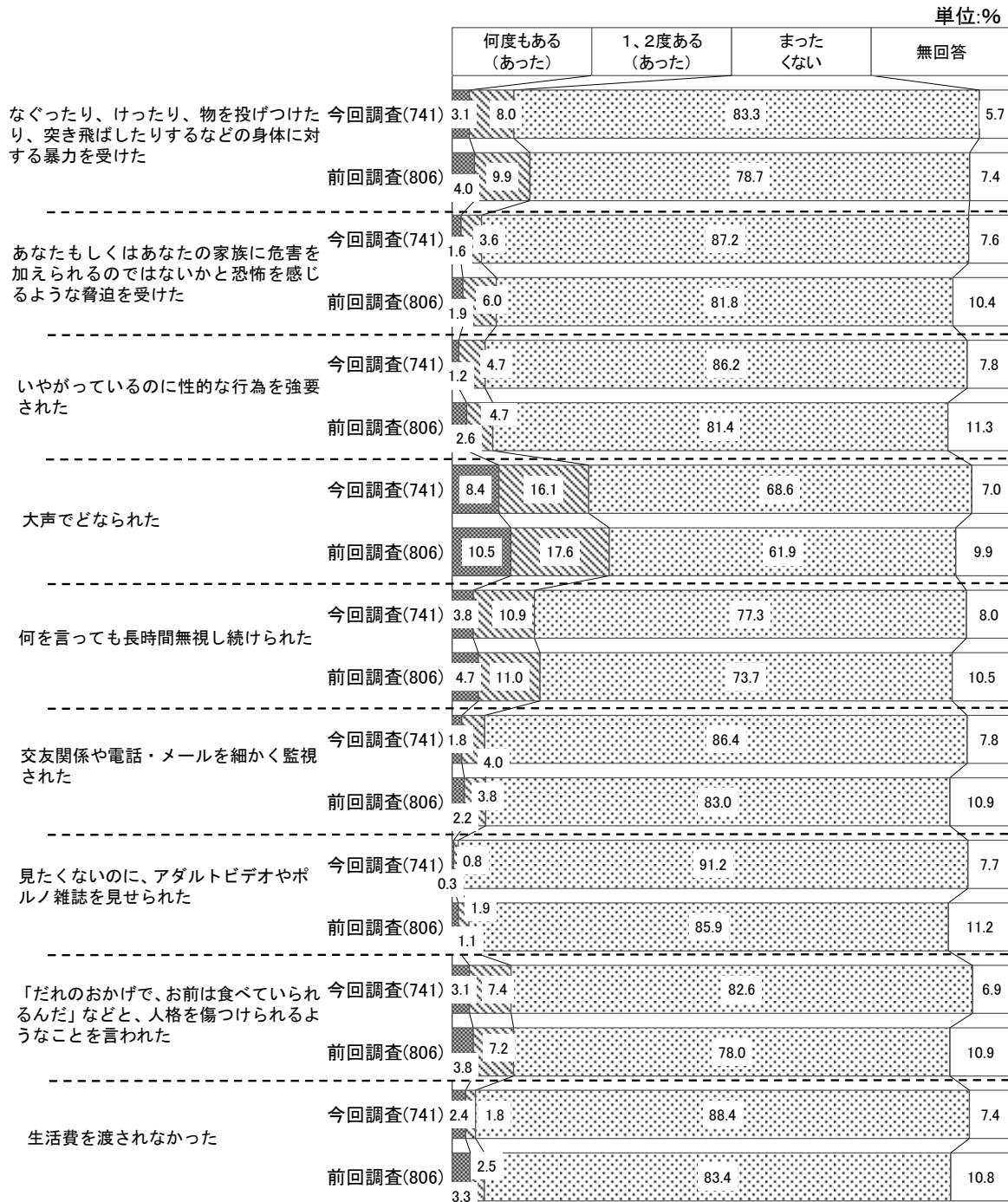
行動 11 DV被害者支援

板橋区配偶者暴力防止基本計画

現状と課題解決の方向性

- DV被害者支援において、区は人々の暮らしに最も身近な地方自治体として、東京都や他自治体・関係機関と連携して取り組む必要があります。
板橋区では、平成 23 (2011) 年度に配暴センターを開設し、被害者からの相談受付、関係機関との連携や庁内の職員に対する意識啓発等を行ってきました。今後も DVに関する総合的な窓口として、庁内外の連携をより一層強化していきます。
- 区民への意識・実態調査によると、「被害を受けたことがある」という人の割合は前回調査と比べて若干減少しています。【図 4-23】
一方、板橋区の配暴センターにおける DVの相談件数は平成 29 (2017) 年度が 413 件、平成 30 (2018) 年度が 474 件、令和元 (2019) 年度が 559 件とここ数年で増加しています。また、全国的には、配暴センターの相談件数は平成 26 年度以降、10 万件を超える件数で推移しています。【図 4-24】
- 配偶者（パートナー）や交際相手から何らかの暴力被害を受けたと回答している人のうち 4 割以上の人が「どこにも相談しなかった」と答えています。その内 60.4% の人が「相談するほどのことではないと思った」と回答しており、特に男性は女性より 10% 以上多くなっています。【図 4-25】
DV被害に関する悩みをひとりで抱え込まないよう、相談することの大切さを周知するとともに、利用しやすい相談窓口をめざし、相談体制を拡充していきます。
- 子どもの面前での DVは、児童虐待と定義されており、近年発生した児童死亡事件から、DVと虐待の関係が注視されています。令和元 (2019) 年には児童相談所と配暴センターの連携強化のため、「配偶者暴力防止法」及び「児童福祉法」が改正されました。
板橋区では、児童相談所と子ども家庭支援センターの機能を併せ持つ「(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センター」が令和 4 (2022) 年度に開設される予定となっています。児童相談所と配暴センターがより一層緊密な連携を取るために、スムーズに連携するための仕組みづくり等、DV被害者支援と虐待対策に一体として取り組んでいきます。
- また、全国状況を見ると、自治体による被害者情報の漏えい事故が後を絶ちません。被害者の身体的な安全と精神的な安心のため、情報の取扱いには細心の注意が必要とされています。職務関係者には、DV被害者の特性や立場への理解を促進し、切れ目のない安全な支援体制確立をめざします。
- DV被害者支援においては、支援の各段階において本人の意思を確認し尊重しながら、被害者に寄り添った支援をしていくことが大切です。また、職務関係者は加害者と接することもあり、窓口での対応に苦慮することもあります。支援者の質の向上及び安全の確保のため、研修の機会や支援に関する最新情報を提供できるよう配暴センターの機能を強化していきます。

【図 4-23】DVの被害経験（前回調査との比較）



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〕

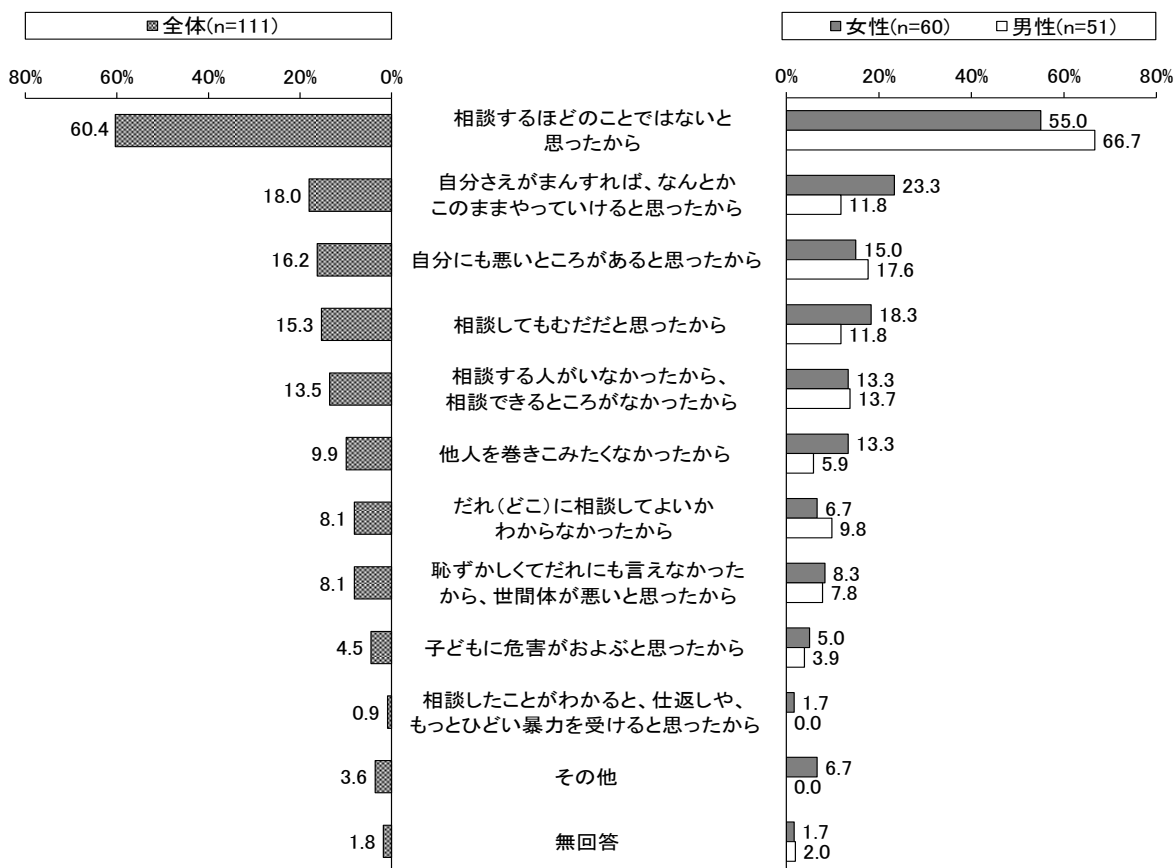
【備考】前回調査は平成 26 年実施「板橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成
対象…区内在住の 20 歳以上の男女

【図 4-24】 全国の配偶者暴力相談センターへの相談件数



資料:内閣府男女共同参画局 ひとりひとりが幸せな社会のために令和2年度版データ

【図 4-25】 相談しなかった理由



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]

施策 24 支援体制の充実 **重点**

DV被害者本人の意思と状況に応じたきめ細やかな支援や、切れ目のない総合的な支援が実施できるよう、配暴センターにおける相談体制の拡充や被害者保護、生活支援等に一体的に取り組めます。

成果指標No.21

○重点事業

事業名	No.94 配暴センターにおける相談体制の拡充			担当課	男女社会参画課
内容	従来の電話や面談での相談に加え、メールでの相談や男性被害者への面談での相談等、相談体制の拡充を図ります。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
	拡充に向けた調整		相談体制の拡充		
		→			

No.	事業名	内容	担当課
95	DV相談の実施	DV被害者に寄り添う姿勢で相談を実施し、問題解決を図ります。	男女社会参画課 福祉事務所
96	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
97	母子等緊急一時保護事業	母子等が緊急に保護を必要とする場合に、一時的に指定施設で保護することにより、対象者の安全を確保します。	生活支援課 福祉事務所
98	相談員との緊密な連携	DV相談を担当する相談員と配暴センター職員が緊密に連携し、支援に関する最新情報の共有や安心して相談を受けられる体制の維持に努めます。	男女社会参画課 福祉事務所

施策 25 配偶者暴力相談支援センターの機能強化

庁内連携を強化し、職員への研修などDV被害者支援に関わる人材の育成及び職務関係者のケアや安全の確保に努めます。また、「(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センター」等の関係機関と配暴センターがスムーズに連携するための仕組みづくりに取り組めます。

No.	事業名	内容	担当課
99	DV連絡会の充実	連絡会の開催を通して、行政、警察、民間支援団体など関係機関の情報共有を促進するとともに、相互協力と緊密な連携体制構築を図ります。	男女社会参画課
100	DV担当者連絡会の充実	現場での実務を担う担当者レベルでの連絡会を開催し、より実践的な課題解決に向けて検討を行います。	男女社会参画課
101	要保護児童対策地域協議会	関係機関・部署と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。	児童相談所開設準備課 子ども家庭支援センター
102	面前DV等相談受付体制の強化	児童虐待(心理的な虐待)に該当する面前DVの対応を強化するため、24時間365日の相談体制構築を図ります。	子ども家庭支援センター
103	子ども家庭支援センター(児童相談所)との連携強化	DV被害者支援と児童虐待対策を一体的に取り組んでいくため、支援の連携を強化します。	男女社会参画課 (庁内連携)
104	研修等の充実	DV被害者支援に関わる職員の研修等により、支援の質の向上や二次被害防止に努めます。	男女社会参画課

行動 12 ハラスメントや性暴力の防止

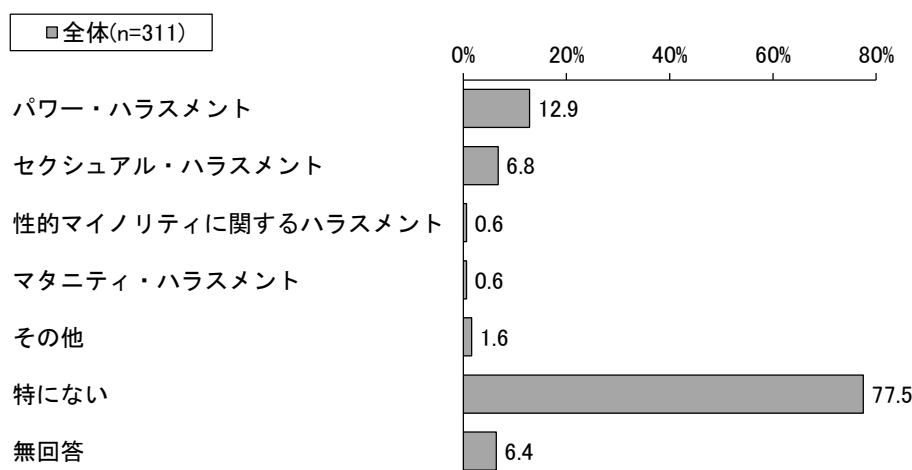
現状と課題解決の方向性

- 誰もが生涯を通じていきいきと活躍するため、あらゆる場面においてハラスメントや性暴力は根絶しなくてはなりません。また、被害に遭った時に相談でき、適切に対応してくれる窓口があることも安心につながります。
- 区内事業所への意識・実態調査によると、「なんらかのハラスメントが問題になったことがありますか」という質問に対する回答は、「パワーハラスメント」が 12.9%、「セクシュアル・ハラスメント」が 6.8%、「マタニティ・ハラスメント」及び「性的マイノリティに関するハラスメント」がともに 0.6%でした。【図 4-26】

ハラスメントに対する取組状況としては、「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」又は「今後実施予定」と答えた事業者は、合わせて 20.9%に留まる一方、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」とした事業者は 17.4%、「取り立てて必要性は感じていない」とした事業者は 52.4%となっています。【図 4-27】

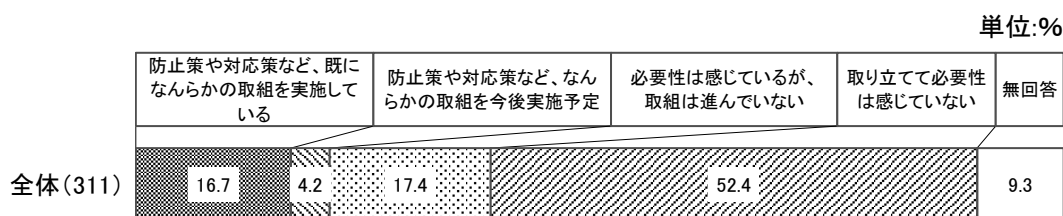
なお、「既になんらかの取組を実施している」という回答は、概ね女性従業員比率が大きい事業所ほど高い割合となっており、女性活躍の場を広げるためにも取組の必要性の啓発が必要です。
- ハラスメントは、職場だけに限らず、学校や地域等、様々な場所で起こる場合があります。新型コロナウイルス感染症の感染拡大にあたっては、医療従事者やその家族に対する差別、感染者やその家族への非難やいじめ等が問題になっています。様々な行動を制限される閉塞感や不安から他人への監視を強め、ルールから外れた人や感染者を匿名で非難する傾向が見られます。自身の言動により不快な思いや、悲しい思いをする人が生じないように呼びかけるような意識啓発に取り組めます。
- 性自認や性的指向に関する嫌がらせ（SOGIハラ）等、以前は広く認識されていなかったハラスメントについても、被害に苦しんでいる人を少しでも減らすため、その防止についての周知啓発に取り組んでいきます。
- 性暴力は、身体的なダメージ以外に、被害者の心にも長年にわたり深い傷を残し、尊厳を傷つける重大な人権侵害です。今般は被害者が SNS 等で声を上げ、性暴力の根絶を求める運動が全国で起こり、関心が高まっています。内閣府では令和 2（2020）年度から令和 4（2022）年度の 3 年間を「性犯罪・性暴力対策の集中強化期間」として被害者支援の充実や教育・啓発の強化に取り組んでいます。近年では、AV の出演強要や JK ビジネス等、特に若年女性が性的搾取の標的とされる事件が問題になっています。こういった若年層の性的搾取は低年齢化・深刻化が進んでおり、早い段階から被害防止に向けた啓発を進めていきます。
- 大規模な災害が発生したときに開設される避難所では、普段の生活と違うストレスの大きい状態で生活しなくてはならず、女性や子どもをターゲットとした暴力・性暴力が多く報告されています。女性や子ども、高齢者や障がい者、外国人など多様な人々が安心して過ごせる避難所運営をめざしていきます。

【図 4-26】 問題となったハラスメント



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]

【図 4-27】 ハラスメントに対する取組状況



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]

施策 26 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知

職場や学校、地域等、様々な対象へ向けて、ハラスメントの防止やメディアリテラシー¹⁶の啓発に取り組みます。また、ハラスメント問題が発生した場合の適切な相談窓口を周知します。

○重点事業

成果指標No.22

事業名	No.105 区内企業等へのハラスメント防止に関する情報提供				担当課	男女社会参画課
内容	区が発行する企業向け啓発冊子等でハラスメント防止措置など企業の義務について情報提供を行い、防止に向けた取組の必要性について啓発を行います。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	情報提供・啓発の実施					

¹⁶ メディアリテラシー

メディアを使いこなせる能力。また、メディアの伝える情報を見極め、理解する能力。

No.	事業名	内容	担当課
106	あらゆる人権侵害・ハラスメントを予防し根絶するための意識啓発	人権侵害・ハラスメントに関して啓発用パンフレットやリーフレットを配布する等、未然防止のために意識啓発を行います。	男女社会参画課
107	相談の実施	ハラスメントに関する相談を受けるとともに、必要に応じて、適切な支援窓口につなげていきます。	男女社会参画課
108	区職員のハラスメント防止に向けた取組	ハラスメント防止研修を実施することで、ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、働きやすい職場づくりを推進します。	人事課

施策 27 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知

多様な媒体によって、対象年齢に合わせた正しい性教育及び性暴力防止啓発に取り組み、被害に遭った際の適切な相談窓口の周知を強化します。

No.	事業名	内容	担当課
109	学校等と進める予防教育	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るとともに、メディアリテラシー普及のための啓発を行います。	男女社会参画課 指導室
110	若年層に向けた予防啓発	性被害・性暴力の防止に向けて、若年層に効果的に働きかけることができるよう、継続的に予防啓発を行います。	男女社会参画課
111	避難所における性暴力の防止啓発	災害時避難所を運営する地域の方に向けて、学校防災連絡会等の場で、性暴力防止のための啓発を行います。	男女社会参画課 地域防災支援課
112	適切な相談窓口の周知	SNS等での情報発信や相談案内カードの配布により、相談窓口について広く周知するとともに、必要に応じてSARC東京（特定非営利活動法人 性暴力救援センター・東京）等の適切な窓口につなげていきます。	男女社会参画課

行動 13 心とからだの健康づくりの推進

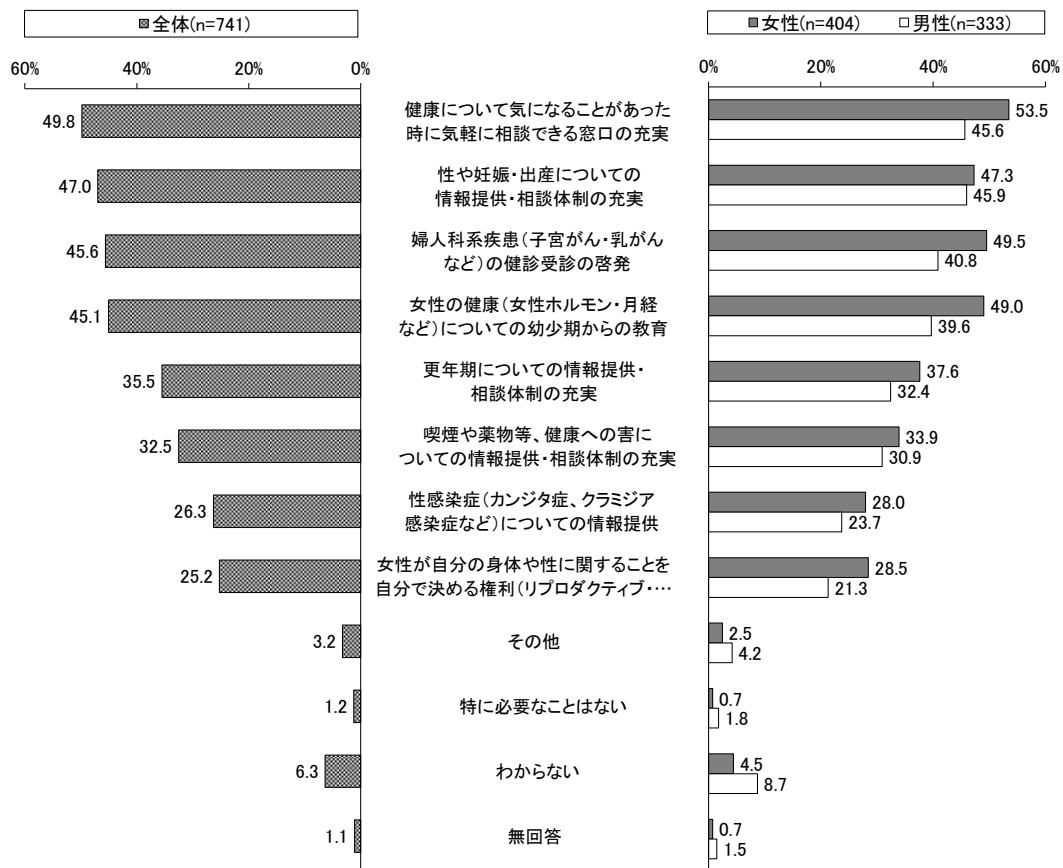
現状と課題解決の方向性

- 「女性活躍加速のための重点方針 2020」において、「人生 100 年時代を迎える中、女性が健康であることは、女性活躍の基盤である。」とされています。女性の就業率の向上、初産年齢の上昇、平均寿命の延伸等に伴い、女性の健康に関わる問題は大きく変化しており、ヘルスリテラシーの向上を図っていくことが重要です。女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期といったライフステージごとに大きく変化するという特性があり、ライフステージごとの課題に応じた支援が必要になります。
- 若年層においては、様々な相談機関から、「性の低年齢化」や「思いがけない妊娠により、女性だけが学校を中退し、キャリアを諦め、貧困につながっている」といった事例が報告されていることから、若年層に対する実態に即した正しい性教育や性感染症の予防教育を進めます。
- 女性は、女性ホルモンの影響や妊娠・出産によって、生涯を通じて体に様々な変化が起こります。生涯を通じた健康維持のためには、自身の体の仕組みや心の状態について正しく認識し、自らがリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)¹⁷の視点で、自身のライフプランや状況に応じて適切に対応できるよう啓発に取り組んでいきます。
- 区民への意識・実態調査によると、女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なことは、「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」が 49.8%で最も多く、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」(47.0%)、「婦人科系疾患の検診受診の啓発」(45.6%)、「女性の健康についての幼少期からの教育」(45.1%)が続いています。【図 4-28】
- 区では、平成 28 (2016)年度に、男女平等推進センター相談室と女性健康支援センターを隣接配置した「女性のための相談窓口」を開設し、女性の生き方や働き方と健康に関する情報発信及び相談業務を相互に連携しながら実施してきました。相談窓口の充実が望まれていることから、一層連携を強化し、より効果的な支援を実施していきます。
- 国立がん研究センターによると、年齢階級別罹患率でみた女性の乳がんは、30 歳代から増加をはじめ、40 歳代後半から 50 歳代前半でピークを迎え、その後は、次第に減少していきます。また、子宮頸がんと診断される人は、20 歳代後半から増加して、40 歳代でピークを迎え、その後は横ばいになります。このような女性特有の疾患について、検診を促す活動を進めていきます。

¹⁷ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

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己決定権、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が含まれる。

【図 4-28】女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと



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〕

施策 28 心とからだと性に関する正確な情報の提供

若年層に効果的にアプローチできるよう、多様な媒体を通じて実態に即した正しい性教育とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った啓発を行います。

No.	事業名	内容	担当課
113	若年層に対する正しい性教育	幼児期・学齢期には親子で一緒に学べる講座、若年層にはSNS等を利用した情報配信など、年齢層ごとに異なるアプローチで、性に関する正しい情報を提供します。	男女社会参画課
114	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、心と身体の健康教育を行います。	指導室

No.	事業名	内容	担当課
115	性感染症の予防啓発	高校や大学などで、H I V等の性感染症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
116	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点に立った啓発の推進	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、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

施策 29 女性の健康づくり支援

ライフステージに応じた心とからだの様々な悩みに対応するため、男女平等推進センターと女性健康支援センター等が連携して、業務内容を広く周知し、啓発及び相談に取り組んでいきます。

○重点事業

成果指標No.23

事業名	No.117「女性のための相談窓口」の周知の強化				担当課	男女社会参画課 健康推進課
内容	女性の心や身体の相談について、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実施している「女性のための相談窓口」を、より広く認識してもらえよう周知を強化します。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	周知の強化					→

成果指標No.24

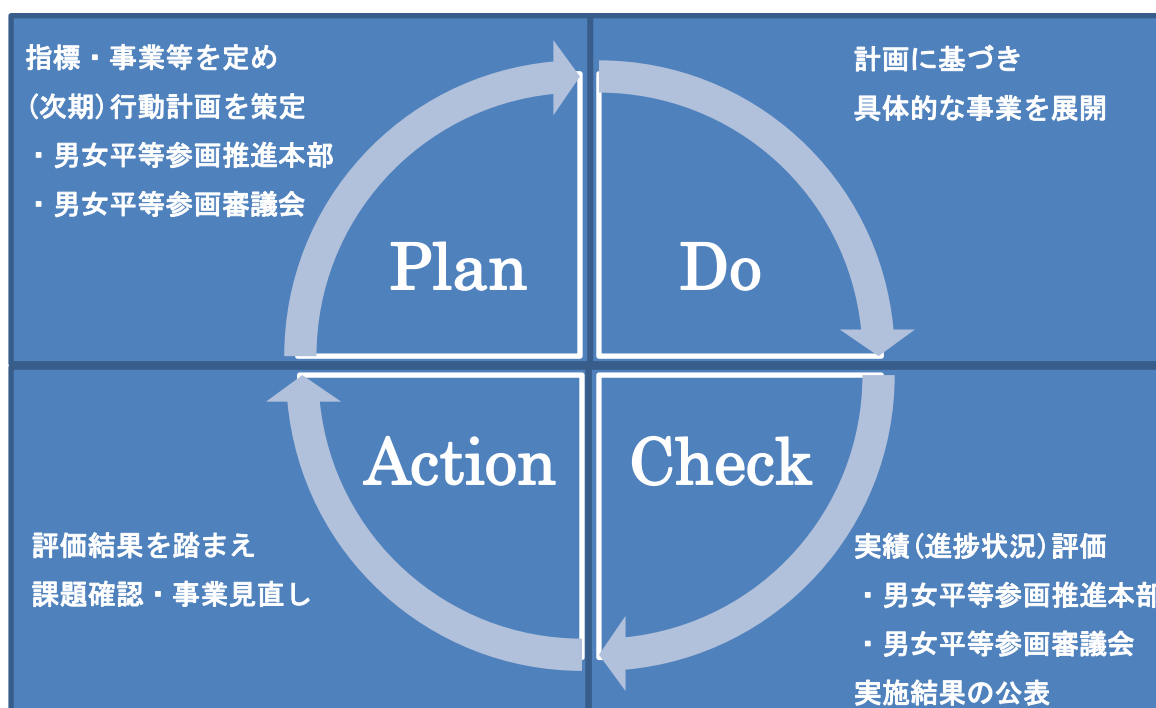
事業名	No.118 乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発				担当課	健康推進課
内容	広報いたばし、回覧板、ホームページ、健（検）診リーフレット、勧奨チラシ等で健（検）診事業の周知を図ります。また、各イベントや大学の文化祭等で受診勧奨を実施しながら区民の意識啓発を図ります。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
	意識啓発の実施					→

No.	事業名	内容	担当課
119	女性の健康づくり支援	女性を対象にした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
120	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

●●計画の推進・進行管理体制の充実●●

- 計画全体を計画的かつ総合的な視点で推進していくために、全庁を挙げた体制が必要です。庁内の推進機関である「男女平等参画推進本部」によって、定期的に企画、進行管理、評価、調整するとともに、「男女平等参画推進本部幹事会」により、各計画事業の推進のために必要な協議、調整を行い、区役所全体で連携を強化しながら、実効性のある推進体制の構築を図ります。
- 計画事業をより効果的に推進し、男女平等参画やダイバーシティ&インクルージョンを広く根づかせていくために、区民団体や関係機関、民間事業者との連携強化を図りながら事業を実施していきます。
- めざす姿の実現に向けて設定した計画事業の着実な推進のために、男女平等参画推進本部において定期的に実施状況を把握し、必要に応じて改善を図るなど、PDCAサイクルによる適切な進行管理を行っていきます。また、実施結果を公表し、実施結果に対するご意見をいただく体制を整えていきます。
- 本計画の終了年次には、男女平等参画審議会による本計画の実施結果に関する評価と次期行動計画の策定に関する基本的な考え方の整理を行い、審議会からの意見や社会状況等を踏まえて新たな行動計画の策定につなげていきます。【図 4-29】

【図 4-29】PDCAサイクルの考え方



コラム

板橋ゆかりの人物 女性の社会進出に貢献した「渋沢栄一翁」

「日本近代資本主義の父」「医療・福祉の先駆者」として有名な渋沢栄一翁は板橋区との関係も深い人物です。半世紀以上にわたり院長を務めた旧養育院（現在の健康長寿医療センター）の敷地内には、その功績と人柄を示すように、優しい微笑みをたたえた銅像が鎮座しています。令和3年の大河ドラマ「青天を衝け」の主人公となることや令和6年に新一万円札の顔にもなることから、その精神や業績、人物像にスポットが当てられ関心が高まっています。

栄一翁の精神である「道徳経済合一説」を著した「論語と算盤」、第九章「教育と情誼」には、「女性にも男性と同じ国民としての才能や知恵、道徳を与え、ともに助け合っていかなければならない」とあり、商業教育と女性教育に強い思いを抱いていたことがわかります。渡欧の際、海外で女性が活躍する様子を見て、「女子に学問は不要」とされてきた時代に女子教育にも注力しました。東京女学館（明治21年開校に尽力 [48歳]、大正13年校長就任 [84歳]）、日本女子大学校（現在の日本女子大学、明治34年の創立に貢献。[61歳]、昭和6年校長就任 [91歳]）、日本女子高等商業学校発起人（昭和3年 [88歳]）などで、この思いを実現しています。女性が外に出ることが珍しい時代に女性教育を開始し、女性の教養の向上、子どもの学力向上、経済力（国力）の向上を社会に浸透させることを経ながら、実学中心の女子商業教育機関をつくる等、女性の社会進出の先駆けとなっています。

板橋区も、栄一翁の実践力を見習いながら、D&Iがごく当たり前の社会の実現に努めていきます。



資料編



1 策定経過

開催日	経過・審議内容
令和元年 7月30日	令和元年度第1回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2025策定方針について
令和元年 10月7日	令和元年度第1回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2025策定に関する基本的な考え方について 諮問※
令和元年 12月26日	令和元年度第2回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2025策定に向けた課題整理
令和2年 2月7日、21日	令和元年度第3回板橋区男女平等参画審議会開催（分科会形式） ○アクティブプラン2025計画骨子の検討
令和2年 5月19日	令和2年度第1回板橋区男女平等参画審議会開催（書面開催） ○アクティブプラン2025の策定に関する基本的な考え方 答申案の検討
令和2年 6月25日	令和2年度第2回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2025の策定に関する基本的な考え方 答申案の検討
令和2年 7月10日	令和2年度第3回板橋区男女平等参画審議会開催（書面開催） ○アクティブプラン2025の策定に関する基本的な考え方 答申（最終案）に対する議決
令和2年 7月22日	○アクティブプラン2025の策定に関する基本的な考え方 答申※
令和2年 9月1日	令和2年度第1回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2025骨子案について
令和2年 11月9日	令和2年度第2回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2025素案について
令和2年 12月3日	素案公表、パブリックコメント実施
令和2年 12月22日	令和2年度第4回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2025（素案）について
令和3年 1月26日	令和2年度第3回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2025原案について
令和3年 3月	○パブリックコメントに対する区の考え方公表 ○アクティブプラン2025策定

※「基本的な考え方」に資するため、「アクティブプラン2020の実施結果に関する総括評価」についても併せて諮問・答申。

2 東京都板橋区男女平等参画審議会委員名簿

任期：令和元年10月7日～令和3年10月6日

氏名	団体等
◎ 野村 浩子	ジャーナリスト 東京都公立大学法人監事、東京家政学院大学特別招聘教授
○ 平山 亮	大阪市立大学大学院文学研究科 人間行動学専攻 准教授
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
木場 真彦	弁護士 (板橋法曹会推薦)
小林 英子	板橋区町会連合会副会長 (板橋区町会連合会)
今井 まき子	民生・児童委員協議会徳丸地区会長 (板橋区民生・児童委員協議会)
鈴木 康彦	東京青年会議所板橋区委員会 (株) 利研ジャパン専務取締役
谷口 典子	板橋区立企業活性化センター専門員
松岡 智治	医師 (板橋区医師会)
西川 有理子	(一社) 社会的包摂サポートセンター事務局次長
長岡 直行	板橋区立上板橋第一中学校校長 (板橋区立中学校長会) (令和元年10月7日～令和2年3月31日)
宮澤 一則	板橋区立中台中学校校長 (板橋区立中学校長会) (令和2年4月1日～)
星 賢人	(株) J o b R a i n b o w代表取締役CEO
秋山 梨奈	公募区民
亀岡 恵子	公募区民
外立 勝也	公募区民

◎：会長 ○：副会長

3 東京都板橋区男女平等参画推進本部・幹事会名簿

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
	総務部参事
	法務専門監
	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
	健康生きがい部参事
	福祉部長
	子ども家庭部長
	資源環境部長
	都市整備部長
	都市整備部参事
	土木部長
	会計管理室長
	教育委員会事務局次長
	地域教育力担当部長
	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

所属部	構成員
政策経営部	政策企画課長
	経営改革推進課長
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
区民文化部	地域振興課長
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
	健康推進課長
福祉部	管理課長
	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	環境政策課長
都市整備部	都市計画課長
土木部	管理課長
教育委員会事務局	教育総務課長
	指導室長

※令和2年度時点における内容で記載しています。

4 東京都板橋区男女平等参画基本条例・施行規則

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必要があります。

ここに、男女があらゆる分野における活動とともに参画し、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、性別にかかわらず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人以上をもって組織し、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。

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

(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、副区長をもって充てる。
3 本部員は、教育長、常勤の監査委員、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項に規定する部長及び同条第2項に規定する担当部長、保健所長、会計管理者、教育委員会事務局次長、地域教育力担当部長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長並びに区議会事務局長の職にある者をもって充てる。
(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。
(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。
（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。
（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。

付 則(平成 28 年 10 月 14 日東京都板橋区規則第 130 号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則(平成 30 年 3 月 29 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 30 年 4 月 1 日から施行する。

付 則(令和 2 年 3 月 31 日東京都板橋区規則第 32 号)

この規則は、公布の日から施行する。

(別表略)

(様式略)

5 男女共同参画社会基本法

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

前文

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)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、基本理念ののっとり、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、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置

及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議

員の総数の十分の五未満であってはならない。

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則

(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二百十七号)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〕

6 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
最終改正 令和 1 年 6 月 5 日号外法律第 24 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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

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

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

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

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

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

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関

する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

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

（委託募集の特例等）

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

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

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

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

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

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

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めると

- ころにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
 - 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
 - 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
 - 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
 - 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

- 第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活におけ

る活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の

公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

(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〕

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

四 〔前略〕附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 〔略〕

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕

(施行期日)

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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕附則第六条の規定 公布の日

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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

7 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 令和1年6月26日号外法律第46号

前文

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三

項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- 三 被害者（被害者と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、第八条の三及び第九条において同じ。）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 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、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、道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であ

った者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に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、被害者と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と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と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二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。
(迅速な裁判)
- 第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。
(保護命令事件の審理の方法)
- 第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。
(保護命令の申立てについての決定等)
- 第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。
(即時抗告)
- 第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消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、相手方にあるは、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

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

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他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。

附 則〔令和元年六月二六日法律第四六号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

(その他の経過措置の政令への委任)

第四条 前二条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。

〔検討等〕

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大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。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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。

いたばしアクティブプラン 2025

編集 板橋区総務部男女社会参画課

〒173-0014 板橋区大山東町 32 番 15 号

TEL 03-3579-2486 FAX 03-3579-1351

j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp

令和3年3月発行

刊行物番号 R02-〇〇



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