

新宿区第三次

男 女 共 同 参 画

平成 30（2018）年度～平成 35（2023）年度

推進計画



誰もが個人として
尊重され、
自分らしく豊かに
生活できるまち新宿

平成 30（2018）年 2 月

新宿区

はじめに

新宿区男女共同参画推進条例の前文では、「性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、責任も分かち合い、共にあらゆる分野に参画することのできる社会を実現していくことが重要である。」と謳っています。その条例に基づき、「新宿区第二次男女共同参画推進計画」（平成 24（2012）年度～29（2017）年度）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を積極的に進めてきました。

これまで、男女共同参画に関する意識啓発等に取り組んできましたが、平成 28（2016）年度に実施した「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査」によると、「夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識については、「反対」が「賛成」を上回る結果となり、「賛成」が「反対」を上回っていた前回調査（平成 22（2010）年度）の結果からは大きく変化してきました。しかしながら、若い世代に「賛成」の意識が多くみられ、依然として職場や家庭、地域における固定的な性別役割分担意識や、それに基づく社会慣習が根強く残るなど多くの課題があります。

一方、多くの女性が結婚や出産にかかわらず仕事の継続を望んでおり、国も、平成 27（2015）年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定するなど、働き方の改革や、仕事と家庭の両立に向けた環境整備が求められています。

また、多様な生き方を尊重しあうためには、性には多様性があることを認め合い、性的マイノリティの人たちも暮らしやすい社会であることが重要です。

さらに、深刻化する配偶者や、恋人・交際相手からの暴力の防止に向けては、若い世代からの一層の意識啓発の推進や、被害者の安全確保、自立支援のための関係機関との連携強化が必要です。

こうした課題に的確に対応していくために、このたび、今後 6 年間の取組みに向けて「新宿区第三次男女共同参画推進計画」（平成 30（2018）年度～平成 35（2023）年度）を策定しました。

この計画を着実に推進していくためには、行政はもちろん、区民、地域団体、事業者や関係機関等の方々と、連携、協働して取り組むことが重要と考えています。

皆様のより一層のご理解とご協力をお願いいたします。

最後になりましたが、この計画の策定にあたり、熱心に議論していただき、貴重なご意見・ご提案をいただきました「新宿区男女共同参画推進会議」の委員の方々をはじめ、計画素案にご意見をお寄せいただいた区民や団体の皆様に心からお礼を申し上げます。

平成 30（2018）年 2 月

新宿区長 吉住 健一



目次

第1章	計画の基本的な考え方	
1	計画策定の目的	1
2	計画の性格・位置づけ	2
3	計画の期間	3
4	条例における基本理念	3
第2章	新宿区の現状と課題	
1	新宿区の現状	4
2	新宿区第二次男女共同参画推進計画の総括	7
3	男女共同参画の主な課題と方向性	10
第3章	計画の体系	
1	計画の体系図	16
2	事業一覧	17
第4章	計画の内容	
	〈ともにみとめあう〉 目標1 多様な生き方をみとめあう社会づくり	23
	〈ともにささえあう〉 目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進	42
	〈ともにかがやく〉 目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進	64
	〈ともにおもいやる〉 目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現	78
	〈ともにすすめる〉 目標5 協働により計画を推進するための体制づくり	98
	主な指標一覧	105
	資料編	
1	策定経過	111
2	区民参画	112
3	男女共同参画推進会議	114
4	男女共同参画行政推進連絡会議	115
5	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	117
6	男女共同参画社会基本法	121
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	123
8	ワーク・ライフ・バランス憲章	128
9	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	130
10	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	134
11	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	137
12	東京都男女平等参画基本条例	150
13	新宿区男女共同参画推進条例	152
14	用語説明	154

本文中に「*」が記載されている用語については、解説を用語説明（154 ページ）に記載しています。

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の目的

この計画は、新宿のまちに住む人々のもとより、新宿で働き、学び、活動するすべての男女が、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、責任も分かち合い、共にあらゆる分野に参画することのできる社会を実現していくことを目的として策定します。

新宿区がめざすものは、“男女がすべて人として平等であり、個人として尊重される社会を実現すること”（「新宿区男女共同参画推進条例*（152 ページ参照）」前文より）です。

そして、この新宿区第三次男女共同参画推進計画の策定にあたっては、「新宿区総合計画」（基本計画）の個別施策Ⅰ-7「女性や若者が活躍できる地域づくりの推進」を実現するために、下記の〈めざすまちの姿・状態〉から本計画のビジョン及び視点を設定しました。

新宿区総合計画（基本計画）（平成 30（2018）年度～平成 39（2027）年度）

基本政策Ⅰ 暮らしやすさ1番の新宿

・個別施策7「女性や若者が活躍できる地域づくりの推進」

〈めざすまちの姿・状態〉

誰もが人として尊重され、性別にかかわらず自分らしく生きることができるとともに、多様な働き方が選択でき、生きがいのある豊かな日々の暮らしが調和したワーク・ライフ・バランスが実現するまちをめざします。

また、お互いの人権を尊重し、配偶者等からの暴力の無い社会の実現をめざすとともに、学校や職場等の社会生活でつまづきを経験した若者が何度でもやり直しながら社会の中で活躍でき自分らしく生活できるまちをめざします。

【計画ビジョン】

誰もが個人として尊重され、自分らしく豊かに生活できるまち新宿

【3つの視点】

①誰もが個性と能力を十分に発揮できるまちをめざします

②多様なライフスタイルが実現し、あらゆる場面で男女が公平に参画できるまちをめざします

③あらゆる暴力のない尊厳をもって暮らせるまちをめざします

第1章 計画の基本的な考え方

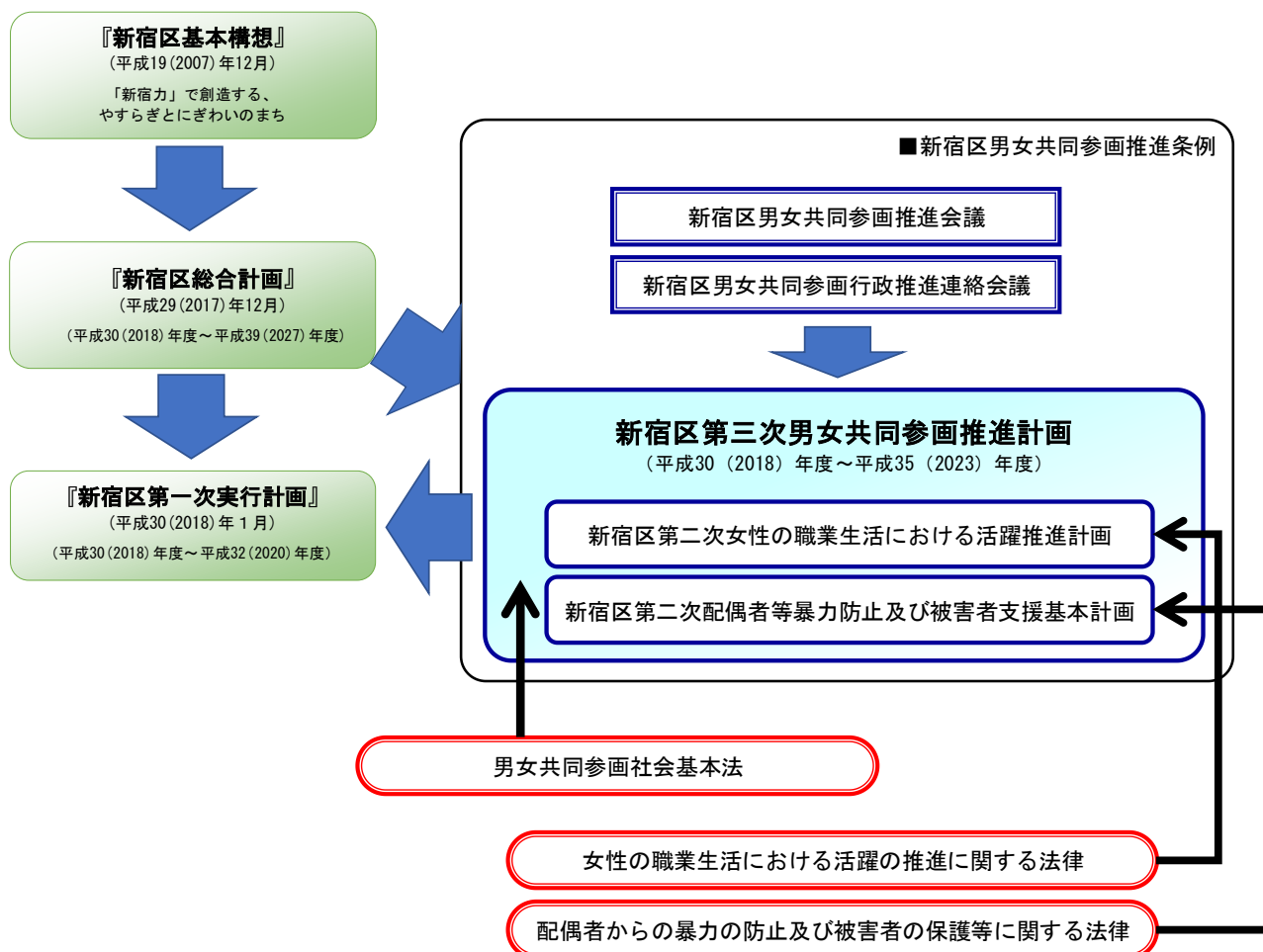
2 計画の性格・位置づけ

この計画は、男女共同参画社会基本法*（121 ページ参照）第 14 条第 3 項に定める「市町村男女共同参画計画」に位置づけられると同時に、新宿区男女共同参画推進条例第 9 条第 1 項に規定する基本計画であり、「新宿区総合計画」の基本政策Ⅰ「暮らしやすさ 1 番の新宿」のうちの個別施策Ⅰ－7「女性や若者が活躍できる地域づくりの推進」の実現をめざした分野別計画です。

今回の計画は、「新宿区第二次男女共同参画推進計画」（平成 24（2012）年度～平成 29（2017）年度）に引き続く計画として策定しています。

なお、「新宿区第三次男女共同参画推進計画」の目標 2 から目標 3（2）までを、「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（130 ページ参照）」という。）第 6 条 2 項の規定に基づく「市町村推進計画」とします。

また、目標 4 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*（123 ページ参照）」という。）第 2 条の 3 第 3 項の規定に基づく、「市町村基本計画」とします。



3 計画の期間

この計画は、平成30（2018）年度から平成35（2023）年度の6年間とします。ただし、計画の円滑な推進のため、「新宿区第一次実行計画」期間の終了や社会経済状況の変化等を考慮し、3年を目途に見直しを行います。

平成24年度 (2012)	平成25年度 (2013)	平成26年度 (2014)	平成27年度 (2015)	平成28年度 (2016)	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	平成31年度 (2019)	平成32年度 (2020)	平成33年度 (2021)	平成34年度 (2022)	平成35年度 (2023)
新宿区総合計画（平成20(2008)～29(2017)年度）						新宿区総合計画（基本計画）（平成30(2018)～39(2027)年度）					
第二次実行計画				第三次実行計画		第一次実行計画			第二次実行計画		
新宿区第二次男女共同参画推進計画						新宿区第三次男女共同参画推進計画					
			見直し		計画策定			見直し			計画策定

4 条例における基本理念

この計画は、「新宿区男女共同参画推進条例」に規定する男女共同参画の推進に関する5つの基本理念を踏まえて策定します。

(1) 男女の人権の尊重

男女を個人として尊重し、性別による差別的な取扱いを受けることなく、その個性と能力を十分に発揮する機会を確保します。

(2) 社会における制度や慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の制度や慣行により、男女の生き方が制約されることのないように配慮します。

(3) 社会のあらゆる分野での活動の方針の立案や決定過程への共同参画

社会のあらゆる分野で、活動の方針の立案や決定の過程に、男女が社会の対等な構成員として共に参画する機会を確保します。

(4) 家庭生活における活動と他の活動との両立

相互協力と社会の支援のもとに、子の養育や家庭の介護などにおいて、男女が共に家族の一員としての役割を果たし、そのほかの活動との両立ができるようにします。

(5) 国際理解と協力

地域での国際化の進展に配慮し、国際理解のもとに男女共同参画を推進します。

第2章 新宿区の現状と課題

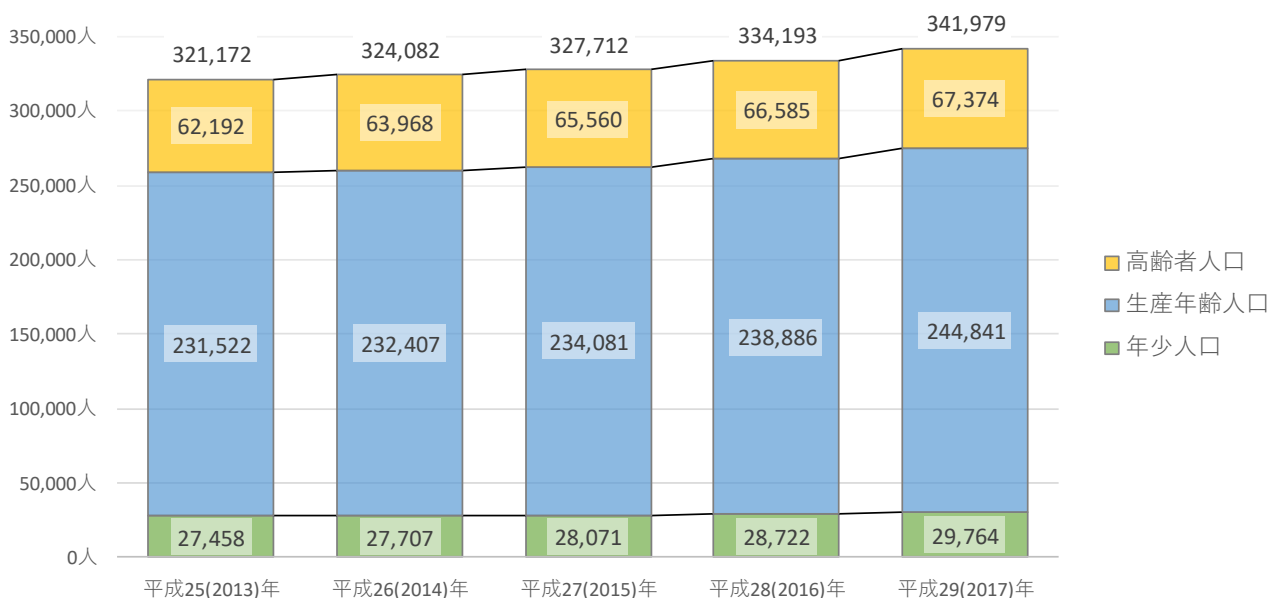
1 新宿区の現状

(1) 総人口、年齢3区分別人口の推移

新宿区の総人口は、平成29(2017)年8月1日現在で341,979人となっており、年々増加しています。

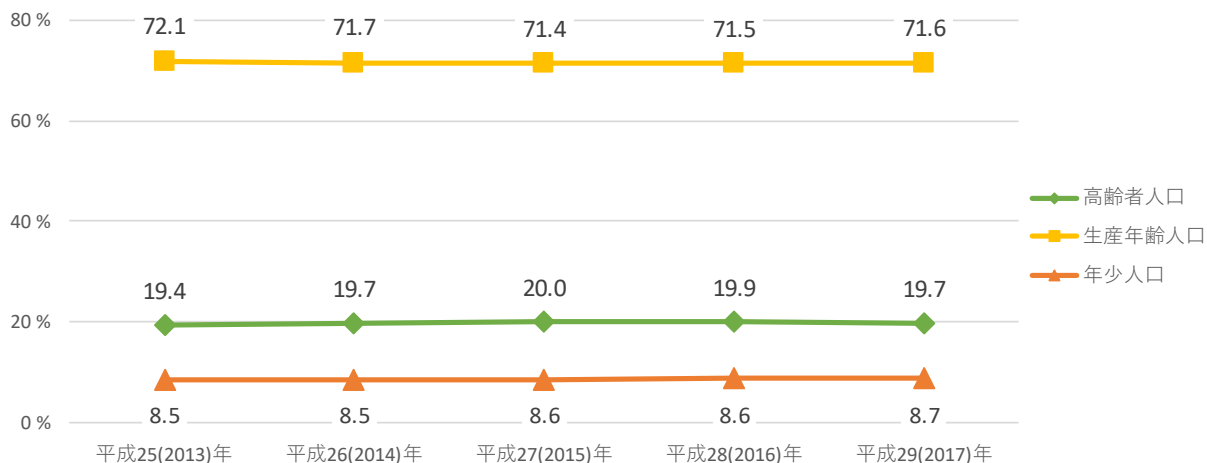
年齢3区分別にみると、15～64歳の生産年齢人口と65歳以上の高齢者人口においては、一貫して人口が増加しています。0～14歳の年少人口は、平成25(2013)年以降は微増傾向にあります。

■総人口及び年齢3区分別人口



資料：住民基本台帳（各年1月1日現在）※平成29(2017)年は8月1日現在

■総人口割合の推移



資料：住民基本台帳（各年1月1日現在）※平成29(2017)年は8月1日現在

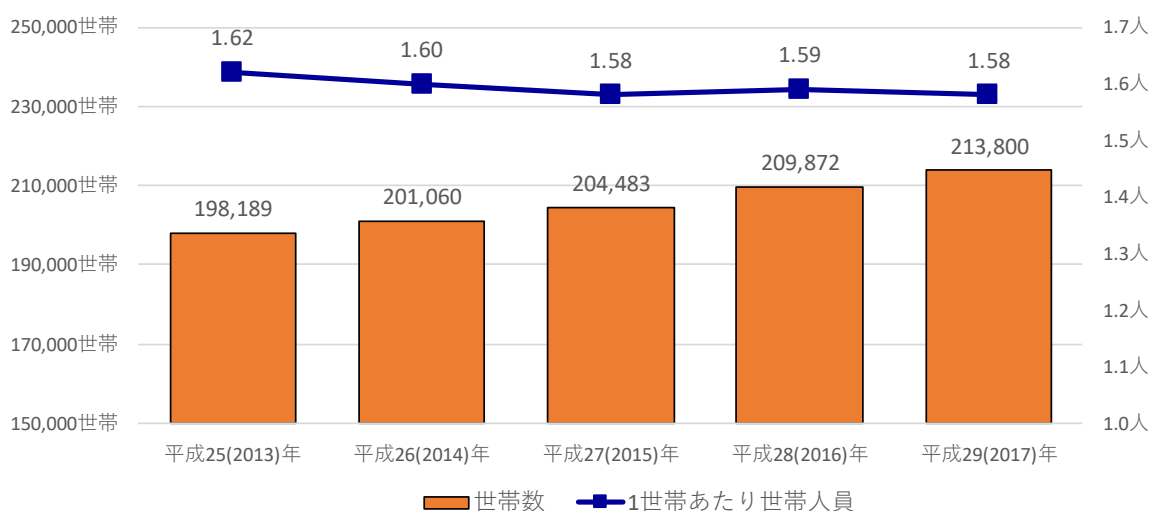
(2) 世帯数の推移

新宿区の世帯数は、平成 25 (2013) 年から一貫して増加し、平成 29 (2017) 年には 213,800 世帯となっています。

1 世帯あたりの世帯人員は、平成 27 (2015) 年まで減少していましたが、以降ではほぼ均衡しています。

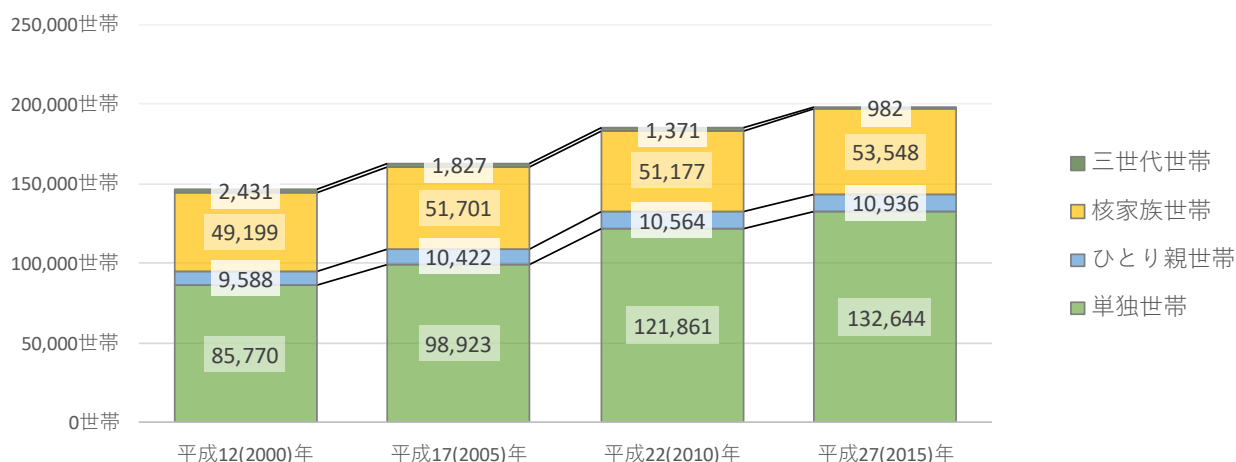
家族類型別にみると、新宿区は単独世帯の割合が多く、平成 27 (2015) 年の国勢調査では、132,644 世帯となっています。また、平成 12 (2000) 年と比べると、単独世帯では 54.7%増加しています。

■世帯数及び平均世帯構成員



資料：住民基本台帳（各年 1 月 1 日現在）

■家族類型別世帯数の推移



※ひとり親世帯とは、「男親と子どもから成る世帯」と「女親と子どもから成る世帯」の合計を指す。

※三世帯世帯とは、「子どもと両親と祖父母から成る世帯」と「子どもと両親と祖父または祖母から成る世帯」の合計を指す。

資料：総務省「国勢調査」（各年 10 月 1 日現在）

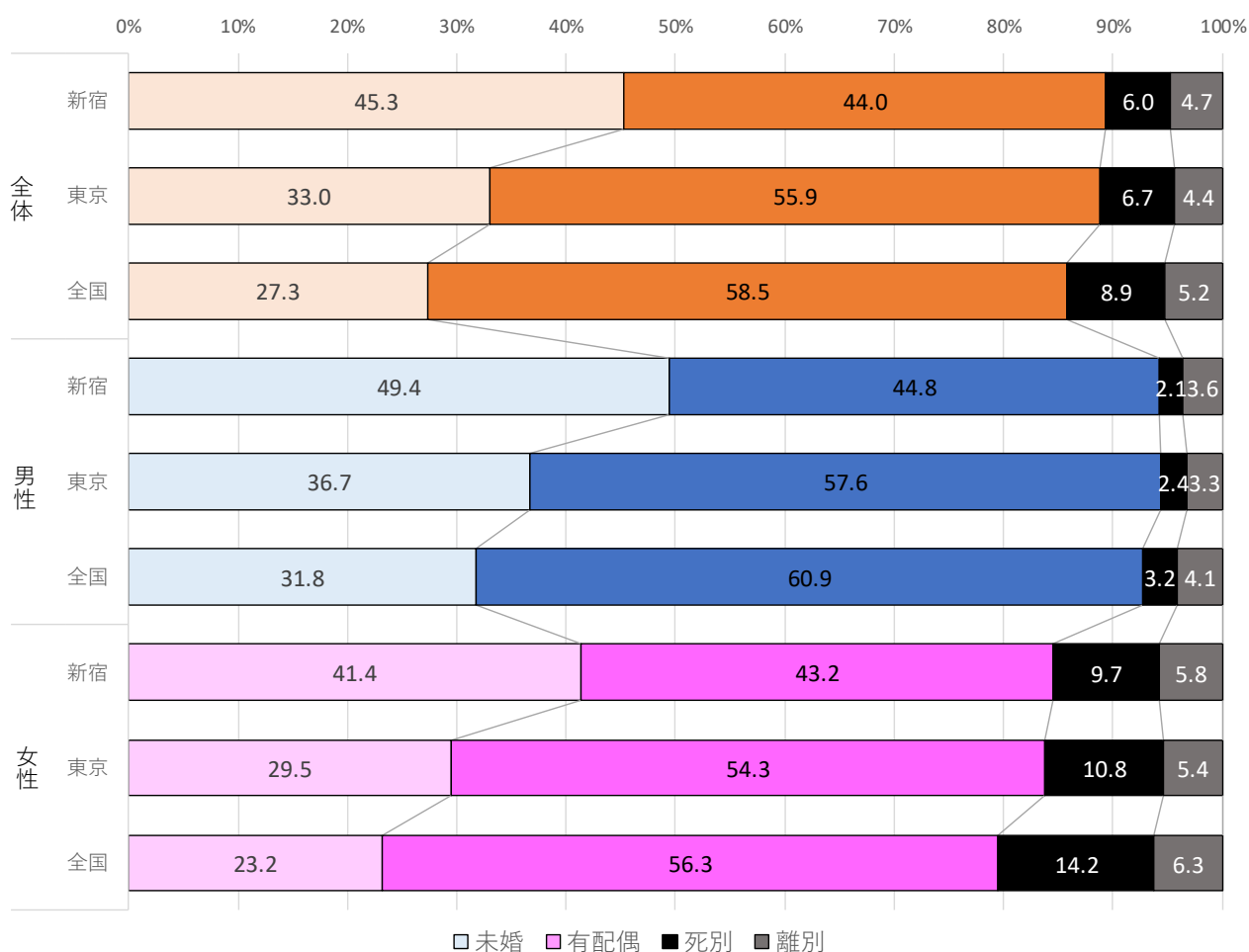
第2章 新宿区の現状と課題

(3) 配偶関係

平成 27（2015）年国勢調査における新宿区の男女別 15 歳以上の人口を配偶関係別にみると、男性は「未婚」が 49.4%、「有配偶」が 44.8%、「死別」が 2.1%、「離別」が 3.6%となっています。一方、女性は、「未婚」が 41.4%、「有配偶」が 43.2%、「死別」が 9.7%、「離別」が 5.8%となっています。

15 歳以上人口の男女に占める「未婚」の割合について、新宿区では男性の「未婚」は 49.4%と全国の 31.8%と比較すると 17.6 ポイント高く、女性も 41.4%と全国の 23.2%と比較すると 18.2 ポイント高くなっており、新宿区では男女とも「未婚」の割合が相当高くなっていることが分かります。

■配偶関係別割合



※年齢 15 歳以上

資料：総務省「国勢調査」（平成 27（2015）年）

2 新宿区第二次男女共同参画推進計画の総括

区では、「新宿区第二次男女共同参画推進計画」（平成 24（2012）年度～平成 29（2017）年度）に基づき、“男女がすべて人として平等であり、個人として尊重される社会を実現すること”をめざして、さまざまな施策を実施してきました。

目標 1 〈ともにささえあう〉ワーク・ライフ・バランスの推進

すべての人が、仕事と家事や育児、介護、地域活動などと両立できるようにすることは、男女共同参画社会の基本的な考え方の一つです。区では仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた環境づくりを行ってきました。

仕事と子育てや介護との両立支援や働きやすい職場づくり等に積極的に取り組んでいる事業者を認定する制度である「ワーク・ライフ・バランス推進企業*認定制度」において、ワーク・ライフ・バランス推進企業及び宣言企業を平成 28（2016）年度には新たに 12 社を認定し、延べ 158 社になりました。また、事業者のワーク・ライフ・バランスの推進を支援するため、希望する企業にコンサルタント派遣を行っています。平成 28（2016）年度には計 22 回の派遣を行いました。

区民への意識啓発や情報提供として、年 3 回開催したワーク・ライフ・バランスセミナーの内容やワーク・ライフ・バランスを積極的に行っている企業や企業が取り組んでいる事例を情報誌やホームページで紹介するなどを行ってきました。

ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、子育てに関する支援は重要です。区では「新宿区次世代育成支援計画（第三期）」を平成 27（2015）年に策定し、「ワーク・ライフ・バランスが実現するまち」を計画の総合ビジョンの一つとして位置づけており、積極的な連携を図りながら、各施策を推進しています。

<目標 1 の主な実績>

	26（2014） 年度	27（2015） 年度	28（2016） 年度
ワーク・ライフ・バランス推進企業及び宣言企業の認定数	15 社 延べ 135 社	11 社 延べ 146 社	12 社 延べ 158 社
ワーク・ライフ・バランスコンサルタント派遣回数	14 回	16 回	22 回
ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催	3 回	3 回	3 回

第2章 新宿区の現状と課題

目標2 〈ともにみとめあう〉多様な生き方を認めあう社会づくり

新宿区男女共同参画推進条例の前文で、「男女が、すべて人として平等であり、個人として尊重される社会を実現することは、私たち区民の共通の願いである。」としており、そのためには区民一人ひとりがそれぞれの生き方を認め合い、家庭や地域、職場などさまざまな場面において等しく参画することが必要です。

区では、若い世代や男性に対する講座や学習機会、情報提供などで男女共同参画の意識啓発を行うとともに、働く場における男女の均等な待遇の促進やセクシュアル・ハラスメント*防止など、安心して働くことができる職場環境づくりの支援に取り組んできました。

また、人権や男女共同参画の視点から子どもや高齢者、障害者の虐待防止、メディアにおける性差別や性の商品化防止に向け、関係機関と連携し、意識啓発に取り組んできました。

生涯にわたる心とからだの健康づくりを推進するため、性や健康に関する正しい知識の普及啓発を行うとともに、保健センターを中心にさまざまな相談に対応してきました。

＜目標2の主な実績＞

	26 (2014) 年度	27 (2015) 年度	28 (2016) 年度
性別役割分担意識に反対する割合 (区政モニターアンケート)	49.9%	50.5%	46.8%

目標3 〈ともにおもいやる〉人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

配偶者やパートナーからの暴力は人権を著しく侵害するもので、男女共同参画を形成していく上で、克服しなければならない重要な課題です。「配偶者からの暴力（以下DV*という）」は犯罪という観点から配偶者等からの暴力の防止に向けて、積極的に取り組んできました。

区では、配偶者等からの暴力の防止に向けてDVに関する講座の開催や情報誌により、女性の人権に関する意識啓発や情報提供を行ってきました。平成29(2017)年10月に「新宿区配偶者暴力相談支援センター事業」を開始し、関係する相談機関と連携を図りつつ、DV被害者が安心して相談できる場やDV被害者の支援体制の整備と強化を進めています。

＜目標3の主な実績＞

	26 (2014) 年度	27 (2015) 年度	28 (2016) 年度
悩みごと相談室延べ件数	1,340 件	1,513 件	1,656 件
区の相談窓口の認知度	13.0%	21.3%	20.5%

目標4 〈ともにかがやく〉あらゆる場面における男女共同参画の推進

男女共同参画を推進するためには、すべての区民が男女共同参画に対する正しい知識を持つことが重要であるという観点から、学校教育や家庭・地域での男女共同参画の推進や女性の人材育成の支援など、あらゆる分野に向けて男女共同参画の意識の形成に取り組んできました。

男女共同参画を推進するための仕組みづくりについては、審議会等の女性委員の割合を40%にすることと、女性委員のいない審議会などの解消を目標に掲げており、関係各課においてそれぞれ推進を図っています。

また、政策・方針決定過程の場に女性が積極的に参画するため、各種講座の開催や、学習機会を提供するなど、人材育成に努めてきました。

＜目標4の主な実績＞

	26 (2014) 年度	27 (2015) 年度	28 (2016) 年度
審議会における女性委員の比率（各年4月1日）	36.4%	34.7%	33.9%
女性委員のいない審議会等の数（各年4月1日） （区の審議会等数）	4 (79)	9 (85)	9 (87)

目標5 〈ともにすすめる〉計画の推進に向けて

計画の推進に向けて、「しんじゅく女性団体会議」を運営し、区内の女性団体の相互連携や定例会の実施、研修、視察、講演会の開催など、女性リーダーの育成等による女性のエンパワーメント*に取り組みました。

また、男女共同参画に関する基本的な事項についての審議や計画の実施状況を継続的に点検し、施策の方向性について提言していただくため、区民参加による男女共同参画推進会議を運営しています。

3 男女共同参画の主な課題と方向性

新宿区における男女共同参画の主な課題と方向性をまとめると以下のようになります。

●多様な生き方を尊重しあう意識啓発が重要です

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、さまざまな分野における男女の地位の平等感については、「男性優遇」、「平等」、「女性優遇」を比較すると、「学校教育の場で」と「地域活動の場で」では、男女平等と感じていますが、「職場で」と「政治の場で」、「法律や制度の上で」、「社会通念・慣習・しきたりなどで」「社会全体として」では、半数以上が「男性優遇」と感じています。平成 22（2010）年度調査結果と平成 28（2016）年度調査結果を比較すると、「男性優遇」は「法律や制度の上で」で平成 28（2016）年度調査が平成 22（2010）年度調査よりも 8.4 ポイント高くなっています。一方、「平等である」は「社会通念・慣習・しきたりなどで」を除く全ての項目で割合が減っており、特に「法律や制度の上で」で 8.3 ポイント低くなっており、引き続き、男女共同参画の意識啓発を積極的に行うことが重要です。

（グラフについては 24 ページを参照）

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会をつくるための必要な取組みとしては、「社会制度の見直し（法改正など）」が 49.6%、「教育現場での啓発活動（性的マイノリティに関する講演会や授業など）」が 48.6%と多く、性自認*や性的指向等の多様な生き方に関する意識啓発を一層進めていく必要があります。

●固定的な性別役割分担意識*が根強く残っています

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、「夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識については、「反対」54.2%が「賛成」30.2%を上回っています。平成 22（2010）年の「反対」34.5%、「賛成」41.9%の結果と大きく変化しています。しかしながら、18 歳から 24 歳の男性では 53.9%、25 歳から 29 歳の男性では 55.5%と半数を超える若い世代の男性が性別役割分担意識に「賛成」となっています。また中学生でも、男性では 39.2%、女性では 19.6%が「賛成」であり、その理由として「女性のほうが子育てや介護に向いていると思うから」（71.0%）が挙げられていることから、あらゆる世代に対しての意識啓発が必要です。（グラフについては 35 ページを参照）

●ライフステージに応じた健康支援が必要です

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、性別にかかわらず性と生殖に関する健康を保持し、性や妊娠・出産に関して自己決定できるよう支援するために必要なことについて、「子どもの成長と発育に応じた性教育」が 50.5%で最も高く、次いで、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が 40.5%、「女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実」が 26.9%となっており、思春期や出産期、更年期、高齢期等ライフステージに応じた性と健康に関する情報提供と支援を行っていく必要があります。



以上のことから、目標 1 を

〈ともにみとめあう〉 多様な生き方をみとめあう社会づくり

と位置づけます。

●ワーク・ライフ・バランスの推進が求められています

- ◆ 新宿区では、男女共同参画の推進のために、仕事と家事や育児、介護、地域活動などを性別に関わりなく、バランス良く担うことが大切であるという観点から、他の自治体に先駆けて、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、仕事と家庭生活、個人の時間のバランスでは、「すべてが調和」している生活を希望する割合は 51.1%と最も高いものの、現実には「すべてが調和」している生活を送っている割合は 15.2%と、実際には希望するバランスが実現されていない現状がうかがえます。（グラフについては 46 ページを参照）
- ◆ 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランス支援策が利用されていない理由についてみると、「代替要員の確保が難しい」が 24.2%で最も高く、次いで「社会通念上、男性が育児、介護に参加しにくい」が 10.1%、「事業所全体で休暇を取る率が低い」が 9.7%となっています。しかし、ワーク・ライフ・バランスの推進が企業戦略において重要であるかについてみると、「重要であると思う」、「まあそう思う」をあわせた「重要であると思う（合計）」が 62.9%、「思わない」、「あまり思わない」をあわせた「重要であると思わない（合計）」が 21.2%と、重要性を認識していることがうかがえます。以上のことから、企業に制度面の整備だけでなく、環境の整備を促すことや経営者・従業員の双方に対する意識啓発が必要です。
- ◆ 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女共に働きやすい職場環境・風土づくりについて、「昇任・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している」が 66.5%で最も高く、次いで、「結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている」が 54.5%、「女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している」が 49.3%になっています。今後もより一層働きやすい職場環境・風土づくりに向けてより一層の支援と意識啓発を行っていく必要があります。
- ◆ 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランス推進のために行政に期待することについてみると、「保育所、学童保育、介護施設のなどの充実」が 49.7%で最も高くなっています。区として働き続けることが出来る環境整備に努めていく必要があります。



以上のことから、目標 2 を

〈ともにささえあう〉 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革*の推進

と位置づけます。

●女性が活躍するための多方面の仕組みづくりが重要です

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、望ましいと思う女性の働き方について「結婚・出産にかかわらず、育児休業制度などを利用しながらずっと仕事をするほうがよい」が 50.1%で最も高くなっています。次いで、「子どもができたらず一度退職して子育てに専念し、その後再就職するほうがよい」が 26.3%となっています。（グラフについては 45 ページを参照）理由として、「社会との接点を持ったほうがよいから」43.2%、次いで「経済的自立は必要だから」が 37.5%となっています。多くが女性の仕事の継続・再就職を望んでいることがうかがえます。そのために再就職に向けてのセミナー等の支援が必要となります。
- ◆平成 29（2017）年 4 月 1 日現在の区の審議会等における女性委員の比率は 33.9%、「新宿区第二次男女共同参画推進計画」で掲げた目標値（「審議会等における女性委員の比率 平成 29（2017）年度目標 40%」）を下回っています。そのため審議会における更なる女性委員の登用が求められます。
- ◆男女共同参画社会の実現のためには、すべての区民が仕事と家庭生活はもとより、地域社会の一員としての自覚をもって、さまざまな活動に参画していくことが重要です。そのためには、区民の地域参加を促すきっかけづくりと、地域相互理解や活動の場が必要です。
- ◆「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女共同参画社会の実現のために、区が力を入れるべきことについて、中学生では「働いている人が子どもを預けられるように保育所、学童保育などを充実させる」が 70.1%、「男女平等な働き方ができる職場になるよう企業に働きかける」が 60.7%、「男女平等について学校で学習する」も 50.5%と高くなっています。このように、子育ての支援や企業への働きかけの他に、若年層への男女共同参画についての啓発が求められます。



以上のことから、目標 3 を、

〈ともにかがやく〉 あらゆる場面における男女共同参画の推進

と位置づけます。

●配偶者等からの暴力のない社会の実現に向けた取組みを強化する必要があります

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、配偶者や恋人からの暴力行為の防止のために必要だと思う対策は、「身近な間柄であっても暴力は人権侵害で、犯罪であるという意識づくりのための教育や啓発活動」が 53.4%で最も高く、次いで、「『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律』の拡充・強化」が 17.7%となっています。（グラフについては 86 ページを参照）今後も継続して、配偶者等からの暴力の防止についての啓発を進めていくとともに、国などに対して更なる法制度の整備を要望していく必要があります。
- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、DV対策のために国や新宿区が行う必要があることについて「被害者が緊急時にある程度の期間、安全に過ごせる避難場所（シェルター）の確保」が 51.6%で最も高くなっています。被害者が安全に過ごせる環境づくりを進めていく必要があります。
- ◆ 配偶者等からの暴力の防止と切れ目のないDV被害者支援を推進するためには、国及び東京都をはじめとする関係機関や民間団体、NPO*等との連携が不可欠です。また、庁内の関連部署との連携強化も重要です。



以上のことから、目標 4 を、

〈ともにおもいやる〉人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

と位置づけます。

●全庁体制で男女共同参画を推進していく必要があります

- ◆ 区のすべての施策において、男女共同参画の視点は必須であり、全庁体制で進めていくことが重要です。関連部署と密に連携をとり、各分野の施策について整合性を図りながら、それぞれの課題に対して男女共同参画を踏まえた取組みを進めることが重要です。

●区民や事業者、国や都、NPOなどと協働して男女共同参画を推進することが必要です

- ◆ 男女共同参画を推進するためには、全庁での取組みはもちろんのこと、区民や事業者、NPO等と行政との協働が必要です。また、区だけでは対応が困難な課題の解決に向けて、国や都に対し要望を発信するとともに、互いに連携しながら区民や事業者に働きかけることも必要です。



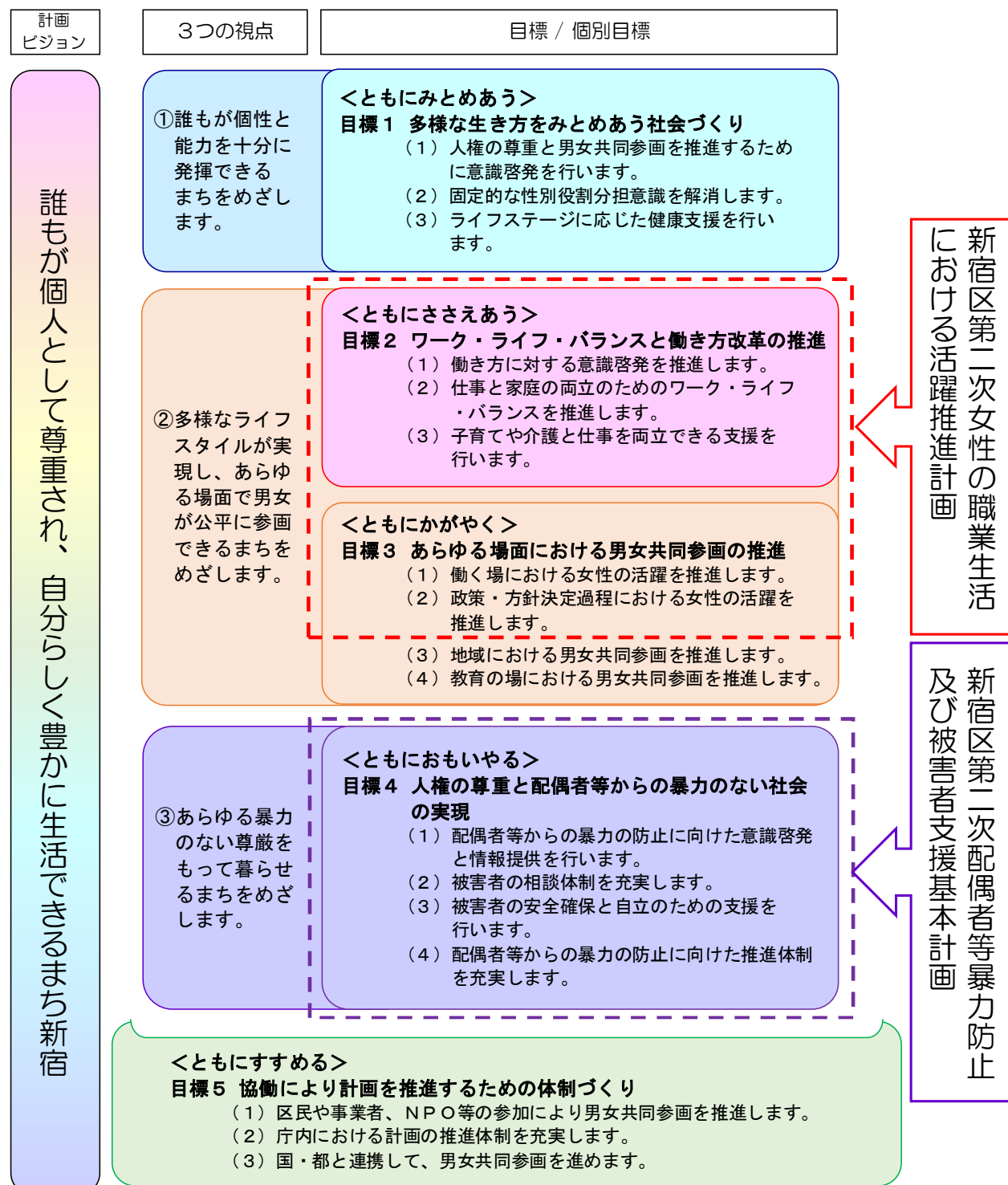
以上のことから、目標 5 を

〈ともにすすめる〉 協働により計画を推進するための体制づくり

と位置づけます。

第3章 計画の体系

1 計画の体系図



本計画は、「新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画」及び「新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画」を盛り込んでいます。

2 事業一覧

〈ともにみとめあう〉目標1 多様な生き方をみとめあう社会づくり

(1) 人権の尊重と男女共同参画を推進するために意識啓発を行います。		
①男女共同参画に向けた意識の形成		
事業1	男女共同参画を推進するための講座の実施	P. 26
事業2	男女平等・男女共同参画を目指した講演会の開催	P. 26
事業3	男女共同参画に関する情報提供	P. 26
事業4	小中学生に向けた意識啓発の推進	P. 27
事業5	相談事業の充実	P. 27
②多様な生き方への理解促進と支援		
事業6	性自認や性的指向等についての意識啓発の推進	P. 27
事業7	性自認や性的指向等にかかわる相談窓口の周知	P. 27
事業8	NPO等との連携による支援の充実	P. 27
③メディアにおける性差別の防止		
事業9	広報や情報誌等を通じた男女平等の意識啓発	P. 29
事業10	男女平等の視点からの広報、出版物についての配慮	P. 29
事業11	メディア・リテラシー*の向上	P. 29
④性の商品化の防止		
事業12	性にかかわる相談体制の整備	P. 30
事業13	売買春や性の商品化防止についての意識啓発の推進	P. 30
事業14	売買春や性の商品化防止に取り組むNPOとの連携	P. 30
⑤男女共同参画に関する調査・研究の充実		
事業15	男女共同参画に関する意識調査の実施	P. 32
⑥国際化への対応		
事業16	外国人への支援と交流	P. 32
事業17	外国人への情報提供	P. 32
事業18	外国人相談窓口の運営	P. 33
(2) 固定的な性別役割分担意識を解消します。		
①若い世代や男性に対する男女共同参画意識の啓発		
事業19	若い世代に向けた意識啓発	P. 36
事業20	男性に向けた意識啓発	P. 36
②固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発		
事業21	多様な学習機会や情報の提供	P. 37
(3) ライフステージに応じた健康支援を行います。		
①リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の普及啓発		
事業22	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）の普及啓発	P. 39
事業23	不妊に関する情報提供	P. 39
②男女の生涯にわたる健康づくり		
事業24	エイズ・性感染症の予防啓発	P. 40
事業25	健康相談、健康診査の実施	P. 40
事業26	女性の健康支援	P. 40
③こころの健康支援		
事業27	メンタルヘルス*の普及啓発とストレスマネジメント（こころの健康づくり）	P. 41
事業28	身近に相談できる環境の整備	P. 41

〈ともにささえあう〉 目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】

(1) 働き方に対する意識啓発を推進します。		
①多様で柔軟な働き方を推進する意識改革		
事業 29	ワーク・ライフ・バランスセミナー、勉強会の開催	P. 50
事業 30	ワーク・ライフ・バランスの普及啓発	P. 50
(2) 仕事と家庭の両立のためのワーク・ライフ・バランスを推進します。		
①中小企業者を中心としたワーク・ライフ・バランスの推進		
事業 31	ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	P. 53
事業 32	男性の育児・介護サポート企業応援事業	P. 53
事業 33	ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰	P. 54
事業 34	働き方による不利益を解消するためのしくみづくり	P. 54
事業 35	ワーク・ライフ・バランス推進企業の経営支援	P. 54
②区民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進		
事業 36	地域活動への参加の促進	P. 55
事業 37	区民に対するハラスメント防止のための啓発・相談の強化	P. 55
③区職員に対するワーク・ライフ・バランスの推進		
事業 38	区職員のワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の推進	P. 56
事業 39	区職員に対するハラスメント防止体制の強化	P. 56
(3) 子育てや介護と仕事を両立できる支援を行います。		
① 子育てを行う家庭に対する支援		
事業 40	着実な保育所待機児童対策の推進	P. 58
事業 41	放課後の居場所の充実	P. 58
事業 42	子どもから若者までの切れ目のない支援の充実	P. 59
事業 43	地域における子育て支援サービスの推進	P. 59
事業 44	身近に相談できる環境の整備	P. 60
事業 45	一時保育など多様なサービスの充実	P. 60
事業 46	病児・病後児保育の実施	P. 60
事業 47	ファミリーサポート事業の推進	P. 61
事業 48	妊娠期からの子育て支援（出産・子育て応援事業）	P. 61
事業 49	子育て中の親に対する学習機会の充実	P. 62
事業 50	在宅子育てサービスの充実	P. 62
②介護を行う家庭に対する支援		
事業 51	性別役割分担意識の解消による介護の取組みの促進	P. 63
事業 52	事業者に対する介護支援のための環境整備の促進	P. 63
事業 53	介護保険サービスの基盤整備	P. 63

〈ともにかがやく〉 目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】※

(1) 働く場における女性の活躍を推進します。		
①女性の就職・再就職・起業等へのチャレンジ支援		
事業 54	女性の就職・再就職の支援	P. 65
事業 55	起業支援の充実	P. 65
事業 56	女性の活躍推進企業サポート事業	P. 66
事業 57	ひとり親家庭への支援	P. 66
(2) 政策・方針決定過程における女性の活躍を推進します。		
①女性の政策・方針決定過程への参画		
事業 58	区の審議会等における女性委員の割合	P. 69
事業 59	政策・方針決定過程への女性の参画に向けた意識啓発	P. 69
②区職員における女性活躍の推進		
事業 60	政策・方針決定過程への女性職員の参画の推進	P. 70
事業 61	職員のキャリア形成促進	P. 70
事業 62	スマートワーキング*の実現	P. 70

※「(1) 働く場における女性の活躍を推進します。」と「(2) 政策・方針決定過程における女性の活躍を推進します。」が該当します。

(3) 地域における男女共同参画を推進します。		
①地域活動での男女共同参画の推進		
事業 63	地域活動への参加の促進	P. 73
事業 64	女性の視点を取り入れた避難所の運営	P. 73
②家庭・地域団体での男女共同参画の推進		
事業 65	家庭・地域団体に対する多様な学習機会や情報の提供	P. 74
事業 66	地域の人材育成支援	P. 74
(4) 教育の場における男女共同参画を推進します。		
①教育分野における男女共同参画の推進		
事業 67	男女共同参画の視点からの教育活動の編成	P. 76
事業 68	適切な進路指導の徹底	P. 76
②教職員の男女共同参画の推進		
事業 69	男女平等教育研修の充実	P. 77
事業 70	女性教職員の管理職昇任選考等の受験奨励	P. 77
③保護者への男女共同参画に関する情報の発信		
事業 71	保護者への学習機会や情報の提供	P. 77

〈ともにおもいやる〉目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

【新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画】

(1) 配偶者等からの暴力の防止に向けた意識啓発と情報提供を行います。		
①配偶者等からの暴力の防止に向けた取組みの推進		
事業 72	「女性の人権」に関する意識の向上	P. 88
事業 73	配偶者等からの暴力の防止に関する理解の促進	P. 88
事業 74	若年層に向けたDV防止啓発の実施	P. 88
②虐待等の暴力の防止に向けた取組みの推進		
事業 75	児童虐待やいじめの防止に向けた取組み	P. 89
事業 76	高齢者虐待防止に向けた取組み	P. 89
事業 77	障害者虐待防止に向けた取組み	P. 90
(2) 被害者の相談体制を充実します。		
①相談支援体制の充実		
事業 78	DVに関する専門相談	P. 92
事業 79	DVの早期発見・支援のための相談窓口の連携の強化	P. 92
事業 80	女性への暴力に関する相談体制の整備	P. 92
②外国人被害者への対応		
事業 81	外国人被害者への対応	P. 93
(3) 被害者の安全確保と自立のための支援を行います。		
①被害者の安全確保		
事業 82	女性・母子等の緊急一時保護	P. 95
②被害者の自立に向けた支援		
事業 83	自立支援に向けた連携	P. 95
事業 84	民間団体・NPO等との連携	P. 95
(4) 配偶者等からの暴力の防止に向けた推進体制を充実します。		
①庁内体制の整備		
事業 85	配偶者暴力相談支援センター事業の実施体制の検証及び充実	P. 97
②関係機関との連携強化		
事業 86	警察・東京都配偶者暴力相談支援センター等との連携の強化	P. 97
③国・都への要望と広域対応に必要な連携の強化		
事業 87	国・都への要望と連携の強化	P. 97

〈ともにすすめる〉 目標5 協働により計画を推進するための体制づくり

(1) 区民や事業者、NPO等の参加により男女共同参画を推進します。		
①区民参画による男女共同参画の推進		
事業 88	男女共同参画推進会議の運営	P. 99
②事業者やNPO等との協働による男女共同参画の推進		
事業 89	しんじゅく女性団体会議等の運営	P. 99
(2) 庁内における計画の推進体制を充実します。		
①庁内での計画推進体制の推進		
事業 90	男女共同参画行政推進連絡会議の運営	P. 101
(再掲)事業 38	区職員のワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の推進	P. 101
(再掲)事業 39	区職員に対するハラスメント防止体制の強化	P. 102
(再掲)事業 60	政策・方針決定過程への女性職員の参画の推進	P. 102
(再掲)事業 61	職員のキャリア形成促進	P. 103
(再掲)事業 62	スマートワーキングの実現	P. 103
(再掲)事業 70	女性教職員の管理職昇任選考等の受験奨励	P. 103
②計画の進捗状況管理と見直し		
事業 91	男女共同参画の着実な推進	P. 103
(3) 国・都と連携して、男女共同参画を進めます。		
①国・都への要望と連携の強化		
事業 92	国・東京都への要望と連携の強化	P. 104

【計画の内容の見方】

新宿区第三次男女共同参画推進計画の内容を、施策体系別に記載しています。

例

◆実行計画事業

新宿区第一次実行計画事業については、★を付しています。

事業2 男女平等・男女共同参画を目指した講演会の開催

内容			担当課
★家庭や職場における性別役割分担意識を見直す動きにつなげていくため、区民との協働により男女平等・男女共同参画社会を目指すための講演会やフォーラムなどの催しを開催します。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
男女共同参画フォーラムの企画 運営への参加者数	9人	10人	10人

◆現況

指標の現況を示しています。
新規事業のため、現況がない場合は「－」で示しています。

◆35(2023)年度目標

新宿区第三次男女共同参画推進計画の最終年度である35(2023)年度末の目標を示しています。

また、新宿区第一次実行計画掲載事業の目標年度は32(2020)年度末となっています。

上記以外の目標年度を記した場合は、個別の計画・事業の目標年度を記載しています。

※年号については、特に記載のないものは「平成」で表示しています。

(例:「30年度」は平成30(2018)年度のことです。)

第4章 計画の内容

〈ともにみとめあう〉

目標1 多様な生き方をみとめあう社会づくり

(1) 人権の尊重と男女共同参画を推進するために意識啓発を行います。

基本方針

性別・世代・国籍を問わず、人権を尊重し多様性を認めあうことは、男女共同参画社会を実現していく上で重要な視点といえます。そのために、一人ひとりが差別や偏見を排除し、人権に関して敏感な視点を持つことができるよう意識啓発を行います。また、人権教育や啓発活動の推進とともに、悩みを抱える当事者や家族などが安心して相談できる体制の充実を図ります。

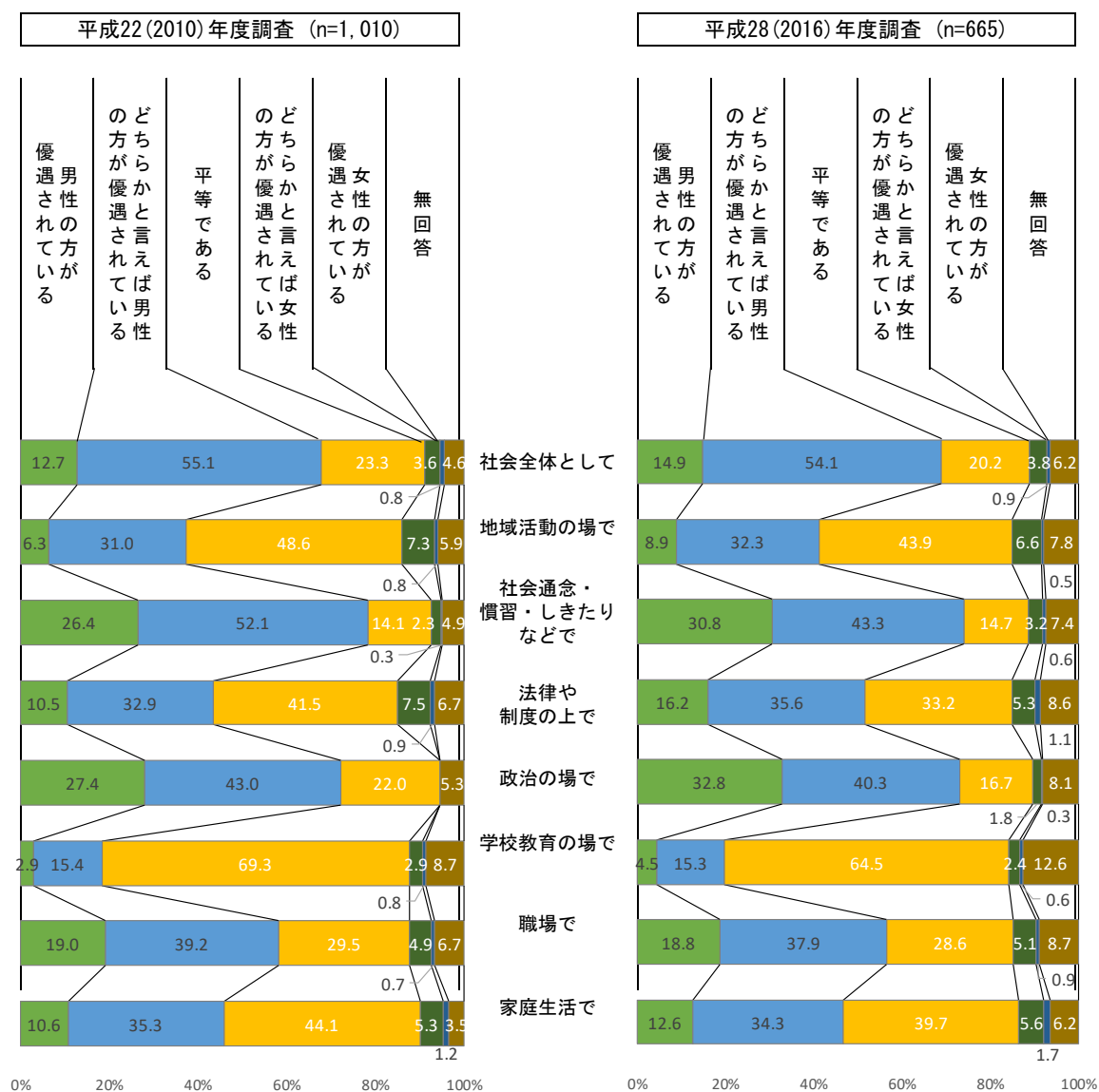
現状と課題

- ◆ 男女共同参画社会基本法では、男女の人権の尊重を男女共同参画社会形成の基本理念の一つとしています。一人ひとりの存在をかけがえのないものとして認め合い、個人としての人権が尊重されることは、個性と能力を発揮してこころ豊かに生きる社会をつくるための基本となります。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成28（2016）年度）」によると、性的マイノリティ（LGBT等）について、あなたの周りに自分の性別について悩んでいる人が「いる（いた）」人が16.8%、自分自身が悩んだことがあるかについては、「ある」が3.3%となっています。また、性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会をつくるための必要な取組みとしては、「社会制度の見直し（法改正など）」が49.6%、「教育現場での啓発活動（性的マイノリティに関する講演会や授業など）」が48.6%と多く、性的マイノリティ（LGBT等）に対する意識啓発と共にそれを含めた相談の場が必要となっています。
- ◆ 女性の人権を著しく侵害する売買春や人身取引についても、その防止に向けて取り組んでいく必要があります。“JKビジネス*”という造語が生まれる昨今、その背景に踏み込んだ幅広い世代へのフォローを行うことが重要です。
- ◆ 「東京都 区市町村別国籍・地域別外国人人口 平成29（2017）年1月1日現在」によると、都内23区内で最も外国人人口が多いのは新宿区で41,235人、総人口338,488人に対し12.2%となっており、外国人への相談対応も必要です。
- ◆ さまざまな分野における男女の地位の平等感については、「男性優遇」、「平等」、「女性優遇」を比較

第4章 計画の内容

すると、「学校教育の場で」と「地域活動の場で」は、男女平等だと感じているものの、「職場で」と「政治の場で」、「法律や制度の上で」、「社会通念・慣習・しきたりなどで」「社会全体として」では、半数以上が「男性優遇」と感じています。平成 22（2010）年度調査結果と平成 28（2016）年度調査結果を比較すると、「男性優遇」は「法律や制度の上で」で平成 28（2016）年度調査が平成 22（2010）年度調査よりも 8.4 ポイント高くなっています。一方、「平等である」は「社会通念・慣習・しきたりなどで」を除く全ての項目で割合が減っており、特に「法律や制度の上で」で 8.3 ポイント低くなっており、男性優位の状況を解消するためにも、さまざまな分野で男女平等・男女共同参画が実現するように一層啓発に力を入れていく必要があります。

■さまざまな分野における男女地位の平等感



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

【男女共同参画の推進と多様な生き方をみとめあう社会づくり】

早稲田大学文学学術院教授 村田 晶子

私たちは、だれもがかけがえのない存在として、その尊厳を守られて生きることができる社会を作りたいと願ってきました。おとなも子どもも、女性も男性も、セクシュアル・マイノリティも、国籍の異なる人々も、いっしょにその人生を謳歌できるといいと思います。男女共同参画社会の推進もその道すじの上にあります。

最近「ダイバーシティ」という言葉をよく耳にします。それは、多様性を意味することばで、いまの日本社会のあり方を考える際の重要なキーワードになっています。国籍や宗教、障害、性的アイデンティティや性的指向、あるいは生活スタイルなどの多様性を尊重しようというときによく使われます。それも重要な考え方であり、互いの違いを認め合いながら互いを尊重し合う社会を築くことができたならどんなに生きやすいかと思います。

しかし、現実の日本社会に目を凝らすと、女性の人権、男女平等はどうでしょうか。「世界経済フォーラム」によれば、日本のジェンダーギャップ指数は下がり続け 2017 年 11 月の発表では、過去最低の 114 位（全体 144 か国）です。「経済参画」「教育」「政治参画」「健康」の 4 領域からみていきますが、「健康」は上位にあるものの、「教育」76 位、「経済参画」114 位です。最も改善が進まないのは「政治参画」の領域で、123 位に下がってしまっています。これらの改善に真剣に取り組んでいかなければならないと警鐘が鳴り響いています。

2015 年 9 月、国連では「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が発表されました。その中で、誰もが取り残されることのない社会へと変革していくために前文で「ジェンダー平等の実現と女性と女児のエンパワーメントは、すべての目標と項目を進展させる鍵」であると述べています。

世界的な視野で日本の男女平等、社会への男女共同参画の状況を客観視すると、この社会の人権の確かな保障のために、男女平等、男女共同参画社会の実現は不可欠な課題であり、具体的に考えるならば、障害者やセクシュアル・マイノリティへの差別の解決と男女平等、国籍と男女共同参画というように、それぞれをひとつの観点だけでとらえる見方を越えて複数の視点でとらえることや、特に男女平等、男女共同参画の視点は個々の領域を貫いてすべてに関わって検討し続けなければならないと言えるのではないのでしょうか。だれもが尊重される社会、誰もが取り残されることのない社会を創るために、そうした見方や感じ方を学び合っていきたいと思います。

目標1 〈ともにみとめあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と差別をなくす

暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体勢づくり

第4章 計画の内容

取組みの方向

① 男女共同参画に向けた意識の形成

あらゆる世代の区民一人ひとりが男女共同参画に関する正しい知識を得られるよう、講座やフォーラムのほか、情報誌等のさまざまな機会や媒体を通じて広報・啓発活動を行うとともに、相談事業を充実させていきます。

事業1 男女共同参画を推進するための講座の実施

内容			担当課
★男女共同参画を推進するための啓発講座を実施します。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
講座の理解度	—	80%	対前年度増
講座の定員充足率	70%	80%	対前年度増

事業2 男女平等・男女共同参画を目指した講演会の開催

内容			担当課
★家庭や職場における性別役割分担意識を見直す動きにつなげていくため、区民との協働により男女平等・男女共同参画社会を目指すための講演会やフォーラムなどの催しを開催します。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
男女共同参画フォーラムの企画運営への参加者数	9人	10人	10人

事業3 男女共同参画に関する情報提供

内容	担当課
★広報紙やホームページ等により、男女共同参画について区民にわかりやすく積極的な情報提供を行います。	区政情報課
★情報誌や広報紙・ホームページで、男女共同参画に関する国内外の情報やさまざまな施策、取組みを紹介します。	男女共同参画課
男女共同参画に関する図書などの充実を図り、貸し出しを行います。	

事業4 小中学生に向けた意識啓発の推進

内容	担当課
★小学5年生を対象に男女共同参画を考える啓発誌を発行し、男女平等・男女共同参画の意識づくりを行います。	男女共同参画課
★中学生を対象に、30(2018)年度は男女共同参画に関する出前講座を実施します。それを踏まえて、31(2019)年度から中学2年生を対象とした男女共同参画を考える啓発誌を発行し、男女平等・男女共同参画の意識啓発を進めます。	

事業5 相談事業の充実

内容	担当課
ライフスタイルの変化等により多様化する悩みに対して、面接や電話による相談を行います。	男女共同参画課
相談機関相互で連携を取り合い、ネットワークを結ぶような体制の充実を図ります。	

② 多様な生き方への理解促進と支援

性自認や性的指向等を理由に悩みを抱えた当事者や家族等からの相談に、応じる体制を充実させるとともに、NPO等と連携して区民や当事者向けの講座等を開催していきます。

事業6 性自認や性的指向等についての意識啓発の推進

内容	担当課
★情報誌や講座等を通じて、性自認や性的指向等についての意識啓発を行います。	男女共同参画課

事業7 性自認や性的指向等にかかわる相談窓口の周知

内容	担当課
性自認や性的指向等に関する当事者や家族等の悩みについて「“性と生”アドバイザー」による相談窓口の周知をホームページや情報誌などで行います。	男女共同参画課

事業8 NPO等との連携による支援の充実

内容	担当課
NPO等と連携し、性自認や性的指向等に関する講座等の開催や情報提供を行います。	男女共同参画課

【多様な性とその理解】

LGBT等と称されるセクシュアルマイノリティについて、2004年に施行された「性同一性障害の性別の取扱いに関する特例法」以降、理解が深まり始めています。しかし、未だに正確な情報や知識及び、いじめ、就労困難など多様な問題の解決が得られているとはいえません。日本では13人に1人、という調査結果（2015年電通総研ダイバーシティ・ラボ調べ）も報告されています。すなわち1クラス40人の中に3人のLGBT等がいる可能性があるにもかかわらず、個々に適切な教育を受ける機会がないまま、多くが「自分の身の回りにはいない」と思い込み、意図せず無自覚に傷つけたりしている場合もあります。多くの当事者は思春期までに自身のセクシュアリティに気付きますが、正確な情報に触れる機会が少ないため、将来に希望を見い出せず、また周囲の誤解や偏見、無理解に苦しんでいるのが現状なのです。

文部科学省は2015年4月に初めて、性別違和を感じる児童生徒について「きめ細かな対応」をするよう、都道府県教育委員会に通知しました。

また、女子大がトランスジェンダーの学生の入学を検討し始め、2020年東京オリンピック・パラリンピックがその基本コンセプトに「多様性と調和」を掲げたことも追い風となって、LGBT等の採用に積極的な企業が増えつつあります。

新宿区では、この問題に早くから着目しており、悩みごと相談室に専門家を配置したり、各種申請書類から性別欄を削除したり、公共の建物に『だれでもトイレ』を整備したり、職員や一般区民向けの啓発講座を実施するなどの取り組みを行ってきました。講座の受講者からは「支援者としてどういうことが出来るか考えていきたい」「LGBT等にかかわらず多くのマイノリティが社会に受容されたら良いと思う」などの前向きな声がありました。また、2017年には、区内NPO法人との協働で、当事者のための交流会を実施し、「自分がゲイであることを重く考えていたが、気楽に捉えている方も多く、参考になった」「自分のセクシュアリティを言っても驚かれないことが新鮮」などの当事者の声がありました。今後もNPO法人等と連携しながら、さらに啓発の充実を図っていきます。

全ての人が自分らしく生きられる社会を実現するためには、私たち誰もが、年齢・性別・立場などにかかわらず、性の多様さを認識し、理解し、受容することが必要です。

【LGBT（LGBTI）/GD】とは

LGBTはそれぞれ、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字です。そのほかにI（インターセックス）を加えてLGBTIと称することもあります。それだけでは性の多様性を表しきれていない、という声もあるのが現状です。

GD＝性別違和（旧：性同一性障害GID）は医学的な診断の際に使われる言葉です。国際人権法の議論に基づき、LGBTではなくSOGIという呼称を使用する動きもあります。SOGIとは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を合わせた呼称で、「誰にもそれぞれの性的指向・性自認がある」という考えにより、差別的な概念が取り払われることに向けた用語です。

③ メディアにおける性差別の防止

区の広報や刊行物等において、性差別につながらない表現を用いるとともに、男女共同参画の視点に立った内容を発信していきます。また、区民がメディアの発する情報を自らの確に読み解く力を伸ばすとともに、主体的に判断し、メディアを活用できる能力を養成するための支援を行います。

事業9 広報や情報誌等を通じた男女平等の意識啓発

内容			担当課
★区の広報や情報誌を通して、性別による役割分担意識の解消などについて意識啓発を行います。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
性別役割分担意識に反対する人の割合(区政モニターアンケート)	53.4%	55%	対前年度増

事業10 男女平等の視点からの広報、出版物についての配慮

内容	担当課
区が発行する広報や刊行物などの印刷物については、男女共同参画の視点に立った内容や性差別につながらない表現に努めます。	各課

事業11 メディア・リテラシーの向上

内容			担当課
★講座、講演会等により、メディア・リテラシーの向上を図ります。			男女共同参画課
内容			担当課
コンピューター利用を推進する中で、メディア・リテラシーを含めた情報教育の充実を図ります。			教育支援課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
小学生・中学生対象に情報モラル出前授業	実施	実施	継続実施
教員対象の情報モラル研修	実施	実施	継続実施

第4章 計画の内容

④ 性の商品化の防止

性に関わる相談体制の整備を行うとともに、性に対する正しい理解を深めるための意識啓発をNPO等と連携して行います。

事業12 性にかかわる相談体制の整備

内容	担当課
女性問題に関する相談機関連携会議を通じて、都や区、関係機関とのネットワークづくりを図ります。	男女共同参画課 生活福祉課

事業13 売買春や性の商品化防止についての意識啓発の推進

内容	担当課
★情報誌や講座等を通じて、売買春に関する情報提供を行い、売買春や性の商品化防止について意識啓発を行います。	男女共同参画課

事業14 売買春や性の商品化防止に取り組むNPOとの連携

内容	担当課
NPO等と連携し、売買春や性の商品化等の防止に向けた意識啓発に取り組めます。	男女共同参画課

【古くて新しい問題～システムとしての性の商品化】

神奈川大学法学部教授 井上 匡子

ここ数年、JKビジネスという語を目にすることが増えている。JKビジネスとは女子高校生に(あるいは女子高校生の制服を着た女性に)男性向けのサービスをさせることである。密着型のマッサージであるJKリフレ(リフレクソロジー)、街中を一緒に歩くJKお散歩などのほか、JK撮影会、JK相席屋など、さまざまなサービスがある。2006年当初、JKリフレが風俗営業法の規制の対象に当たらないことから、急激に増えたが、2013年以降は警察も積極的な補導の対象とし、また東京都などの自治体も条例などにより規制を強めている。しかし、業態を変え、あるいは地下に潜ることにより、規制の網の目を逃れているのが実態のようである。

2017年に大きな問題となったのが、AV(アダルトビデオ)出演強要である。「モデルにならないか」などと誘われ、行ってみたらAVに無理やり出演させられる。AVへの出演契約に持ち込む作戦は巧妙であり、その後も逃げ出さないようにさまざまな手段を用いて縛り付ける。今年になり、支援団体が被害の報告書を発表したほか、警察がプロダクションを摘発し、政府も緊急対策として啓発活動などを実施した。業界側も出演強要を防ぐ仕組みづくりに乗り出した。しかしながら、支援団体に寄せられる相談は、昨年と変わっていない。そして、自由意志で契約したのではないかという被害者へのバッシングもやまない。

そして、インターネットの普及に伴い、女子高校生たちを呼び寄せる仕方や、被害者を縛り付ける方法は、大きくかわってきている。JKビジネスの展開系とも言いえる売買春や援助交際は、一番身近なコミュニケーションツールであるスマホを介して、出会う。AV強要では、ようやく撮影現場から逃れても、誰にも見られたくない自分の映像がネット上に残り、いつだれにそれを見られてしまうかわからない恐怖が続いてしまう。

JKビジネスもAV出演強要も、呼び方は変わっても古くからある性の商品化の問題である。売る側と買う側に、知識や交渉力などの対等性のないところで自由意志を問題にすることの愚かしさは変わらない。また、これらの問題が個的な関係ではなく、制度的搾取の問題である点も忘れてはならない。AV強要では、若い女性に衆人環視の下で無理やり性交させ、その映像を販売することで経済的な利益を得る側がいる。それが個人の孤立した行動ではなく、システムとして存在している。これは日本国内における人身取引であり、「搾取」である。これらの問題は、特殊な業界の特殊な問題ではない。そこに潜む女性の性にたいする差別感も含め、これがシステムの問題である以上、私たち一人一人がそこに加担しているのである。

第4章 計画の内容

⑤ 男女共同参画に関する調査・研究の充実

男女共同参画に関する実態を把握するために、調査・研究活動を行います。

事業15 男女共同参画に関する意識調査の実施

内容			担当課
男女平等・男女共同参画に関する意識・実態調査を計画策定の前年度に行います。			男女共同参画課
内容			担当課
「男女共同参画に関する意識について」をテーマに区政モニターアンケートを実施します。			区政情報課 男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
「男女共同参画に関する意識について」の区政モニターアンケートの実施	年1回	年1回	1回

⑥ 国際化への対応

外国人と日本人が互いに生活や文化を理解・尊重し、誰もが暮らしやすく活動しやすいまちにしてい
くため、身近な地域で交流を進め、国際理解を深めることができるよう、情報提供の充実を図ります。

また、外国人が安心して暮らすことができるよう、多言語による情報提供や相談体制の充実を図りま
す。

事業16 外国人への支援と交流

内容			担当課
★地域住民や活動団体などのネットワーク化を図り、情報の共有や相互の事業協力等を通じて多文化共生のまちづくりを推進します。			多文化共生 推進課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
ネットワーク構築のための多文化共生連絡会の参加団体数	100	115	対前年度増

事業17 外国人への情報提供

内容	担当課
新宿生活スタートブック、外国語版広報紙、生活情報紙を発行します。	多文化共生 推進課
外国人向け生活情報ホームページ、外国語版SNSにより、生活情報等を外国人に提供します。	

事業18 外国人相談窓口の運営

内容	担当課
外国人相談窓口を運営します。	多文化共生 推進課

目標1 〈ともにみとめあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの
暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体勢づくり

第4章 計画の内容

(2) 固定的な性別役割分担意識を解消します。

基本方針

家庭や地域、職場などあらゆる場面で男女が等しく参画できるよう、固定的な性別役割分担意識の解消のための学習機会や正しい知識・情報の提供等を区民に対しさまざまな形で行っていきます。

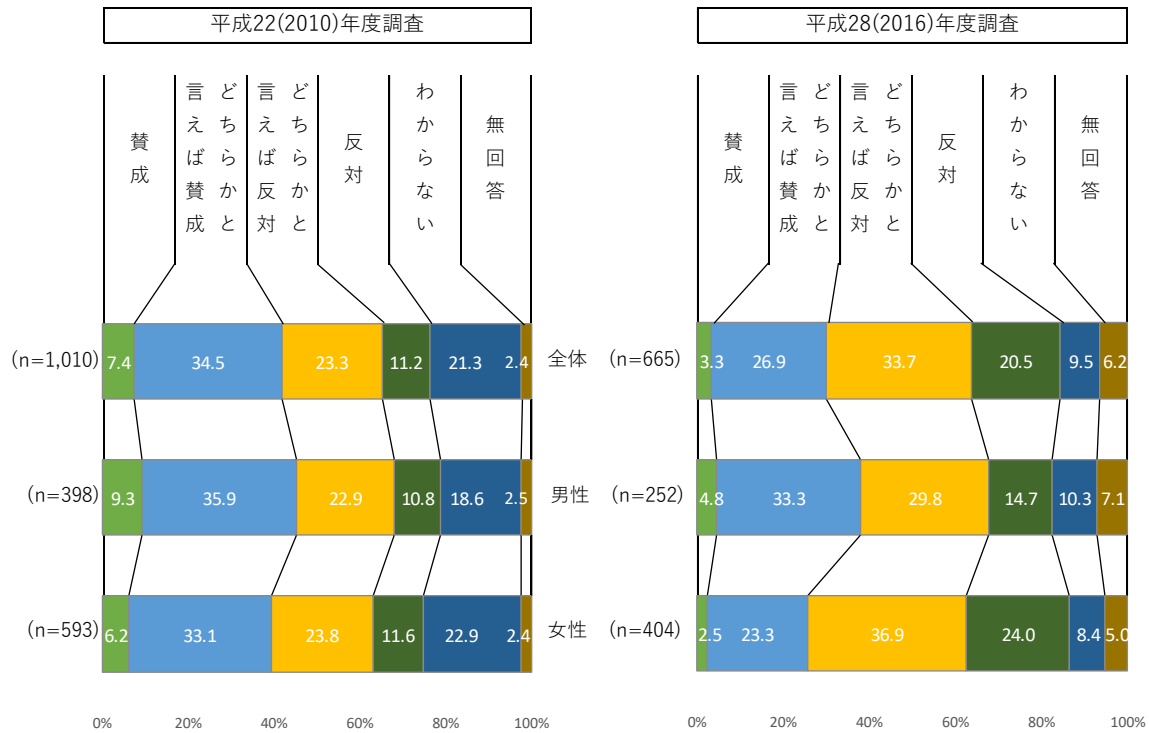
現状と課題

- ◆ 新宿区男女共同参画推進条例の前文では、「男女が、すべて人として平等であり、個人として尊重される社会を実現することは、私たち区民の共通の願いである。」としています。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女の地位が平等であるかについて「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた「男性優遇」は「社会通念・慣習・しきたりなどで」が 74.1%と最も高く、「家庭生活で」は 46.9%、「社会全体として」は 69.0%となっています。平成 22（2010）年度調査結果と比較すると、平成 28（2016）年は「社会通念・慣習・しきたりなどで」4.4 ポイント減ったものの、「家庭生活で」は 1 ポイント、「社会全体として」1.2 ポイント高くなっており、男性の優遇の意識については大きな変化はありません。（グラフについては 24 ページを参照）これまで性別役割分担意識の解消に取り組んでいるものの、「男は外で働き、女は家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識は、さまざまな場所でさまざまな形で長い時間掛けて形成されており、すぐに払拭できるものではありません。しかし、男女が家庭や地域社会、職場において等しく参画できるよう、各場面での男女平等意識の醸成と固定的な性別役割分担意識を解消させていく必要があります。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、「夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識については、「反対（合計）」54.2%が「賛成（合計）」30.2%を上回っています。平成 22（2010）年度の「反対（合計）」34.5%、「賛成（合計）」41.9%の結果と大きく変化しています。しかしながら、18 歳から 24 歳の男性 53.9%、25 歳から 29 歳の男性 55.5%と半数を超える若い世代の男性が性別役割分担意識に「賛成（合計）」であり、また「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」では、「賛成（合計）」が 29.0%、「反対（合計）」が 51.4%となっていることから、世代別で性別役割分担の意識に差があり、さまざまな世代に向けて意識啓発を行っていく必要があります。

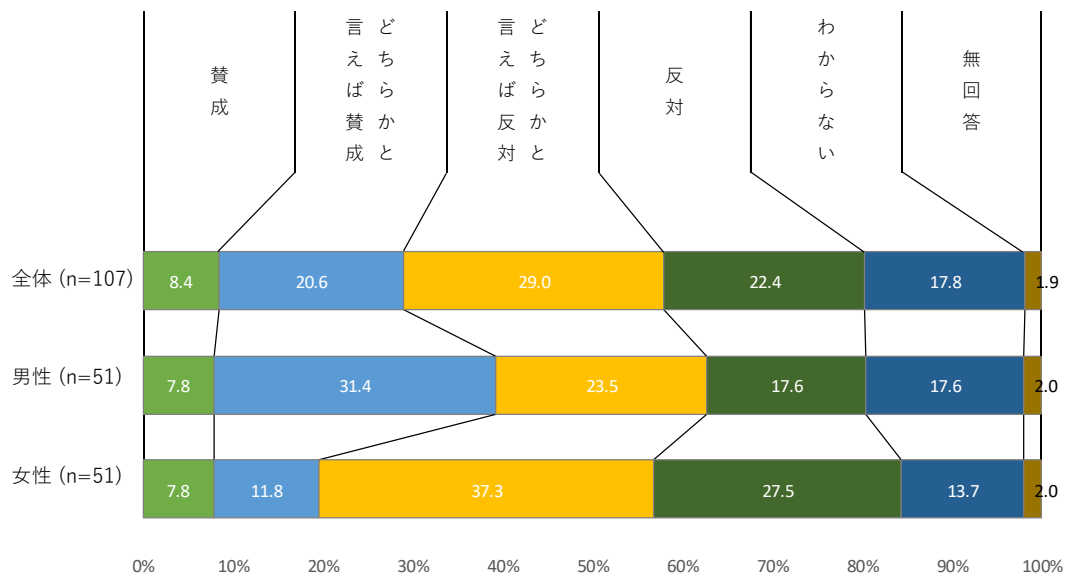
〈ともにみとめあう〉目標1 多様な生き方をみとめあう社会づくり

■性別役割分担意識に対する考え

【 区民 】



【 中学生 】



資料：上段 新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

下段 新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

目標1 〈ともにみとめあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と個性を尊ぶ

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体制づくり

目標6 〈ともにいきいきと暮らす〉
安全で安心なまちづくり

第4章 計画の内容

取組みの方向

① 若い世代や男性に対する男女共同参画意識の啓発

若い世代や男性が男女共同参画社会についての認識を深めることができるよう、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発を行います。

事業19 若い世代に向けた意識啓発

内容			担当課
★若い世代に対し、若者向け講座等を通して、男女共同参画社会の必要性についての認識を深めることができるよう、継続的な意識啓発を行います。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
若者対象講座の理解度	—	80%	対前年度増
若者対象講座の定員充足率	70%	80%	対前年度増
若者のつどいの開催	年1回	年1回	1回

事業20 男性に向けた意識啓発

内容			担当課
★男性に対して、性別による固定的な役割分担意識をなくし、男女共同参画の意識を持てるよう、学習の機会や情報提供を通し、継続的な意識啓発を行います。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
男性対象講座の理解度	—	80%	対前年度増
男性対象講座の定員充足率	70%	80%	対前年度増

② 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識の啓発

男女が共に個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するために、地域において、男女共同参画の視点を取り入れた多様な学習機会や情報を提供します。

事業21 多様な学習機会や情報の提供

内容	担当課
家庭教育・子育てへの保護者等の参加を促進する機会となるよう、家庭教育事業の土・日曜日の実施やテーマ設定を行います。	教育支援課
内容	担当課
区民プロデュース講座を開催し、区民や区内の学習団体が男女の別なく自主的に講座を企画・運営する機会を提供します。	生涯学習 スポーツ課
指導者を希望する区民を、生涯学習指導者・支援者バンクに登録し、必要とする区民に紹介します。	
レガスまつりや生涯学習館まつり等を開催することにより、男女ともに参加していくきっかけづくりにします。	
新宿未来創造財団ホームページで各種事業案内・講座申込み・施設利用情報管理・各種情報提供を行います。	
職場以外の地域活動等に疎遠になりがちな方を対象に、学習活動普及事業をライフアップ講座として実施し、男女ともに活動に参加していくきっかけづくりにします。	

第4章 計画の内容

(3) ライフステージに応じた健康支援を行います。

基本方針

生涯にわたって自分の体や性に関することを自分で決める権利は、基本的な人権です。心身の健康への意識づくりと、ライフステージに応じた健康づくりを支援します。

現状と課題

- 身体的、精神的、社会的に良好な健康状態であることはワーク・ライフ・バランスの構築のうえで最も重要なことです。また、男女が互いの性差を十分に理解し合い、人権を尊重し、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会を形成するうえで大変重要なことです。特に女性は、妊娠や出産をする可能性もあり、生涯を通じて男性と異なる健康上の問題に直面することに、男女とも留意する必要があります。
- 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、「メンタルヘルスケア対策に取り組んでいない」と答えた事業所は 44.2%であり、その理由として、27.9%が「必要性を感じない」となっています。一方、仕事で感じるストレスの有無、程度についてみると「正社員」では「大いにある」、「ややある」をあわせた「ある（合計）」が 63.8%、「あまりない」、「全くない」をあわせた「ない（合計）」が 22.9%となっています。事業所の方針と従業員の意識には差があり、事業者に対する情報提供を行うとともに、メンタルヘルスケア対策への取組みを働きかけていく必要があります。
- 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、性別にかかわらず性と生殖に関する健康を保持し、性や妊娠・出産に関して自己決定できるよう支援するために必要なことについて、「子どもの成長と発育に応じた性教育」が 50.5%で最も高く、次いで、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が 40.5%、「女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実」が 26.9%となっており、思春期や出産期、更年期、高齢期等ライフステージに応じた性と健康に関する情報提供と支援を行っていく必要があります。

取組みの方向

① リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の普及啓発

女性の妊娠・出産における自己決定や不妊等の諸問題について、正しい知識を身につけ適切な対応をするため、性と生殖に関する健康と権利について普及啓発を行います。

事業22 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）の普及啓発

内容	担当課
★性と生殖に関する健康と権利について、講座や情報誌等を通じて普及啓発を行います。 また、性と生殖に関する正しい知識や情報については女性の健康支援センター（四谷保健センター内）等と協力して普及啓発を行います。	男女共同参画課

【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）】とは

人間の性と生殖に関する健康と権利の確立に関わる包括的な考え方です。リプロダクティブ・ヘルスとは、主に女性の全生涯において、身体的、精神的、社会的に良好な健康状態であることとされ、リプロダクティブ・ライツは、女性が自らの意思で妊娠・出産等について選択できる自己決定権を尊重し、リプロダクティブ・ヘルスを享受する権利をいいます。

事業23 不妊に関する情報提供

内容	担当課
不妊に関する情報提供について、東京都が実施している「不妊検査等助成事業」、「特定不妊治療費助成事業」のパンフレット及び申請書を窓口で配布し、周知します。	健康づくり課

第4章 計画の内容

② 男女の生涯にわたる健康づくり

男女が互いの性差を理解・尊重するとともに、青少年の健全育成のためにも、性や健康に関する正しい知識の普及啓発に努めます。

また、男女の生涯にわたる心身の健康づくりを支援します。特に女性の健康づくりを推進するため、ライフステージに応じた支援を行います。

事業24 エイズ・性感染症の予防啓発

内容	担当課
エイズ及び性感染症のまん延防止のため、感染予防の正しい知識の普及啓発を、講演会・健康教育・リーフレット配布・アルタビジョン放映等を通して行います。 早期発見のため、検査・相談を実施します。 区内の患者の療養支援充実を図ります。	保健予防課

事業25 健康相談、健康診査の実施

内容	担当課
区民の疾病予防や健康管理・健康づくりの充実を図るため、ライフステージを通じた健康相談、健康診査を実施します。	健康づくり課 各保健センター

事業26 女性の健康支援

内容			担当課
★女性が生涯を通じて健康で明るく充実した日々を過ごせるよう、四谷保健センター内にある女性の健康支援センターを拠点とし、女性の健康づくりを推進します。 推進にあたっては、より多くの区民が正しい知識を習得し、健康づくりに取り組めるよう、区民の力を活かした体制づくりを進めていきます。			四谷 保健センター
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
女性の健康支援センターの認知度	17.3%	20%	—
女性の健康づくりサポーターの活動回数	年10回	年10回	—
女性の健康支援センターの利用者数	1,250人	1,500人	—

③ こころの健康支援

こころの健康づくりやこころの病気に関する知識の普及啓発を図るとともに、本人や家族の支援および、事業者におけるこころの健康づくりを支援します。

また、こころの健康について、身近に相談できる環境を整備します。

事業27 メンタルヘルスの普及啓発とストレスマネジメント (こころの健康づくり)

内容			担当課
★ライフステージに応じた区民のこころの健康づくりを推進するため、専門家による講演会や講習会、リーフレットの配布等を通して、こころの病気についての知識、ストレスの原因やストレスへの対処方法、休養の確保について、普及啓発を行います。また、会議等により関係機関との連携を強化することで、ストレスに対処できる環境づくりを支援します。			保健予防課
主な指標	29(2017)年度末 の現況	32(2020)年度 目標	年度目標
睡眠で十分な休養が取れていない人の割合	24.8%	23.8%	—

事業28 身近に相談できる環境の整備

内容			担当課
こころの不調に悩んでいる方に対し、保健センターにおいて精神保健相談等を行い、必要な指導や支援を行うとともに、区民にとって身近に相談できる場をわかりやすく周知していきます。 乳幼児健診等で母親対象のアンケートを実施し、育児不安や「うつ」の早期発見・早期対応を行います。			保健予防課 各保健センター
主な指標	29(2017)年度末 の現況	34(2022)年度 目標	年度目標
こころの問題について気軽に相談できる場所・窓口を知っている人の割合	53.4%	60%	—

〈ともにささえあう〉

目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】

I. 背景

平成 27（2015）年 9 月に、「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（2015）年 9 月 4 日法律第 64 号、以下「女性活躍推進法」という。）」が公布されました。同法では「女性の職業生活における活躍」を「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」と定義し、そのうえで、国、地方公共団体による支援措置や、事業主の行動計画の策定などが定められ、女性の職業生活における活躍の推進についての各主体の取組みが強化されました。

新宿区でも「新宿区第二次男女共同参画推進計画平成 27（2015）年度見直し」において、「女性の職業生活における活躍推進計画」を策定しました。

女性が職業生活で活躍できるように企業や働いている又は働きたい女性の支援を行いました。また、男女とも仕事と家庭生活の両立をはかるための環境整備にも力を入れてきました。

しかし、職場において女性が力を十分に発揮するには、男性中心の労働慣行や、長時間労働の環境、社会インフラ面での女性のための支援策の不足など、多くの課題があります。

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、性別役割分担に対する意識については「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた「賛成（合計）」が男性で 38.1%、女性では 25.8%となっており、このことから、性別役割分担を認める意識が、女性の活躍の場を制限する要因となっていることがうかがえます。（グラフについては 35 ページを参照）

また、女性の望ましい働き方では、「結婚・出産にかかわらず、育児休業制度等を利用しながらずっと仕事をするほうがよい」が 50.1%と最も多く、平成 22（2010）年度調査の 35.0%からも上昇していることから、女性が継続して働いてくことを望んでいる現状がうかがえます。

女性が就労継続のために必要なこととして、「産休・育休・介護休暇等がとりやすい職場」が 54.4%と最も多く、次いで「産休・育休・介護休暇等の制度が整っていること」が 41.8%、「上司や同僚の理解、支援があること」が 38.0%、「安心して子どもを預けられる保育園や学童保育などの整備」が 36.7%など、職場での制度の整備だけではなく、周囲の意識の啓発を含めた全体の環境の整備が求められています。

新宿区では、「女性の職業生活における活躍の推進」を今回策定する「新宿区第三次男女共同参画推進計画」に盛り込み、目標2〈ともにささえあう〉「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進」と目標3〈ともにかがやく〉「あらゆる場面における男女共同参画の推進」の「(1) 働く場における女性

〈ともにささえあう〉目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進 【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】

の活躍を推進します。」と「(2) 政策・方針決定過程における女性の活躍を推進します。」を「新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画」と位置づけます。

Ⅱ. 計画の期間

この計画は、平成 30 (2018) 年度から平成 35 (2023) 年度の 6 年間とします。ただし、計画の円滑な推進のために、「新宿区第一次実行計画」期間の終了や社会経済状況の変化等を考慮し、3 年を目途に見直しを行います。

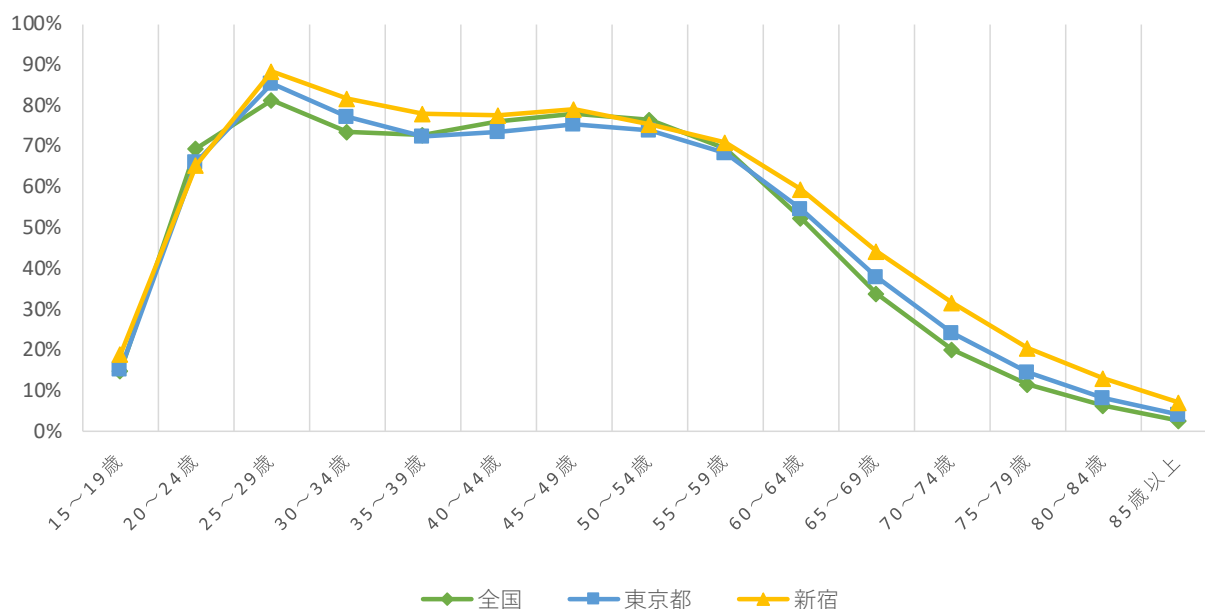
Ⅲ. 新宿のワーク・ライフ・バランス等の現状

①女性の就労の状況

新宿区における女性の労働力率*を見ると、全国、東京都と比べて、全体的に高く、特に 55 歳以降が高くなっています。

また、全国の男女賃金格差をみると、短時間労働者以外の常用労働者の「一般労働者」における男女の 1 時間当たりの平均所定内給与の格差は、男性一般労働者の給与水準を 100 としたとき、平成 26 (2014) 年の女性一般労働者の給与水準は 72.2 となっており、格差は徐々に狭まっています。一方、「正社員・正職員」の給与水準は、「一般労働者」に比べ高い水準であることもうかがえます。しかし、双方未だ大きな格差が残っています。

■女性の労働力率



資料：総務省「国勢調査」（平成 27 (2015) 年）

目標1 〈ともにみどめあう〉
多様な生き方をみどめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

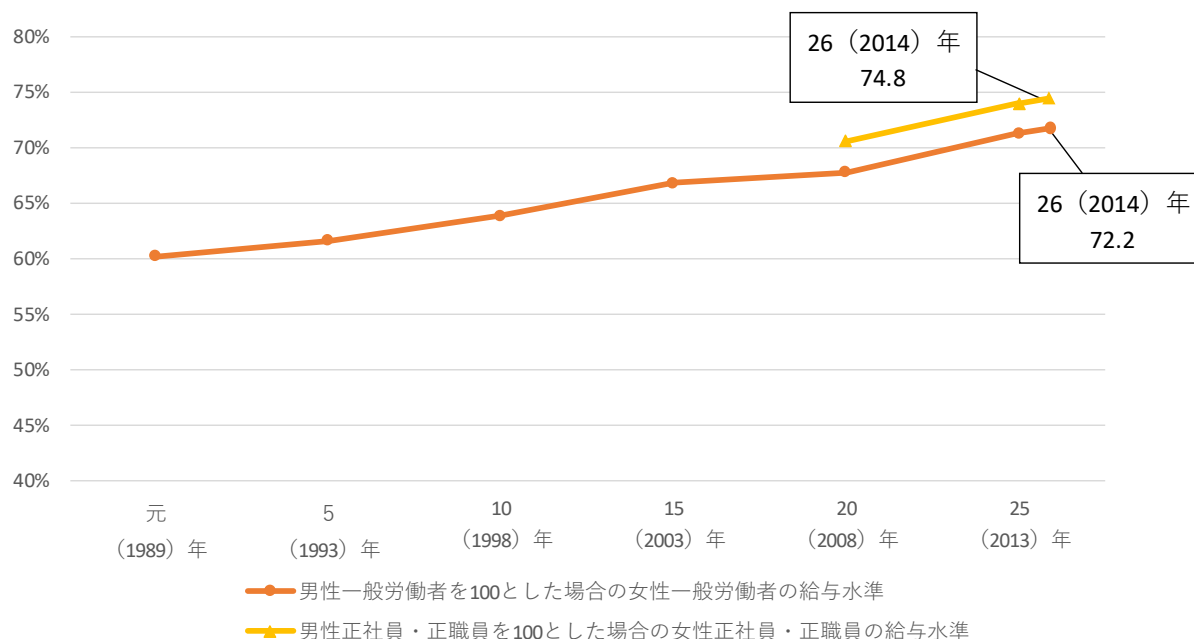
目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの

暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体制づくり

第4章 計画の内容

■男女間所定内給与格差の推移（男性一般労働者＝100）



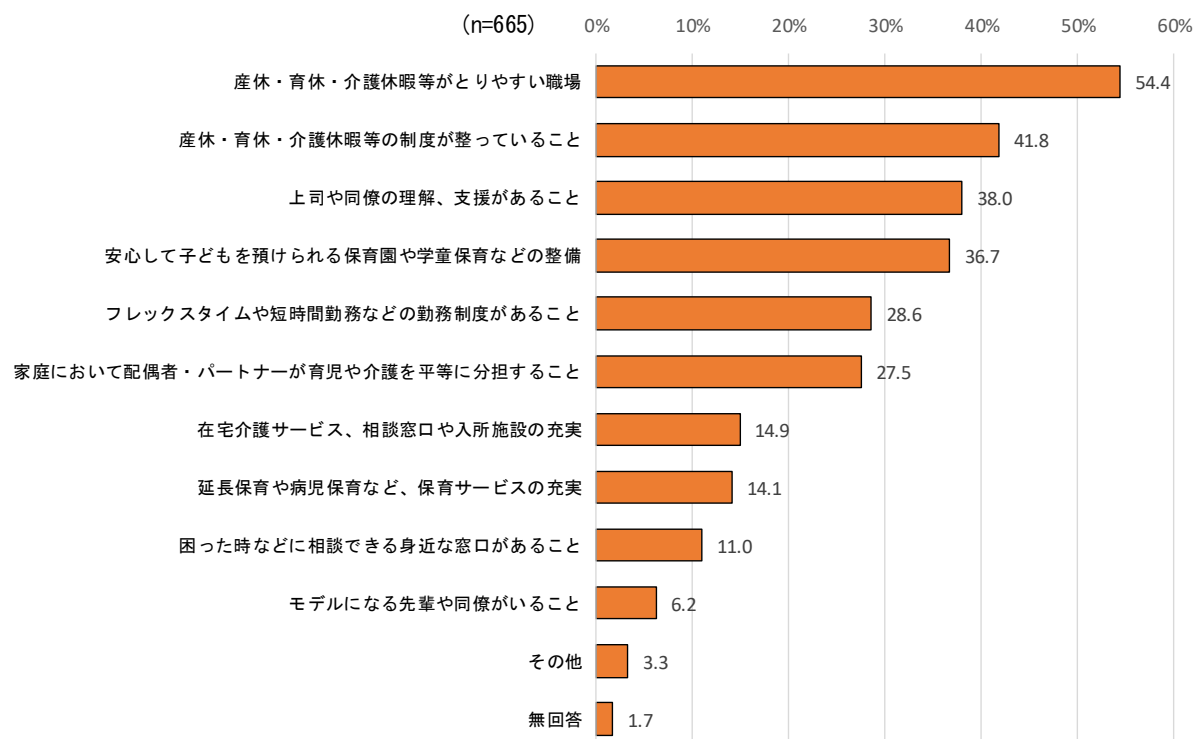
※「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

※「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所で正社員、正職員とする者をいう。

※男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

■女性の就労継続のために必要なこと

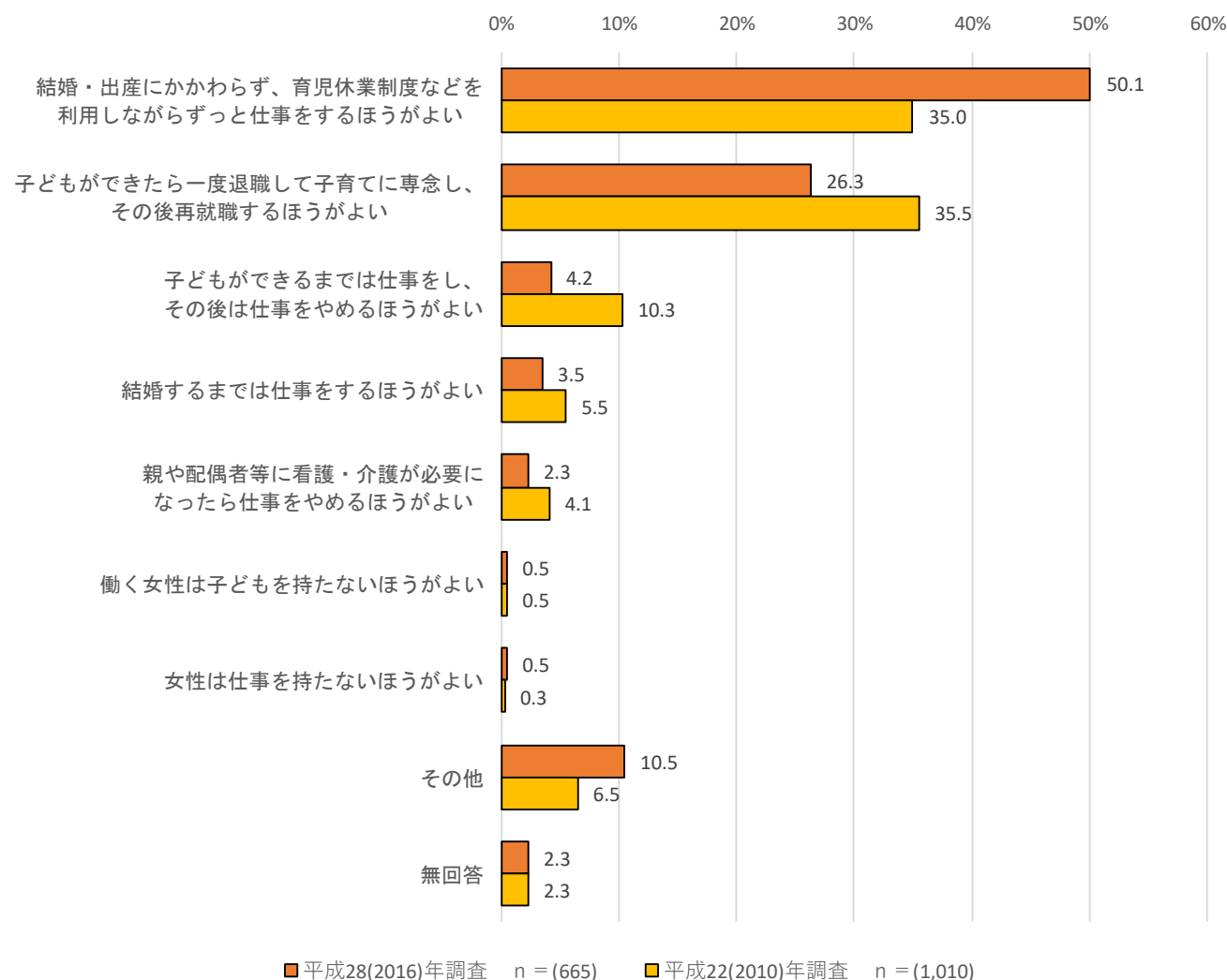


資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

〈ともにささえあう〉目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進
【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」の結果と平成 22（2010）年度の結果と比較すると、「結婚・出産にかかわらず、育児休業制度などを利用しながらずっと仕事をするほうがよい」が 15.1 ポイント増えました。一方、「子どもができたらず一度退職して子育てに専念し、その後再就職するほうがよい」が 9.2 ポイント減っています。そして、「仕事をやめる」が含まれる全ての設問に対し、平成 22（2010）年度の結果を下回っています。その理由として「社会との接点を持ったほうがよいから」、「経済的自立は必要だから」、「女性も社会に出て働き続けるのは当然だから」という理由が挙げられています。

■女性の望ましい働き方



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

目標1 〈ともにみどめあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体勢づくり

第4章 計画の内容

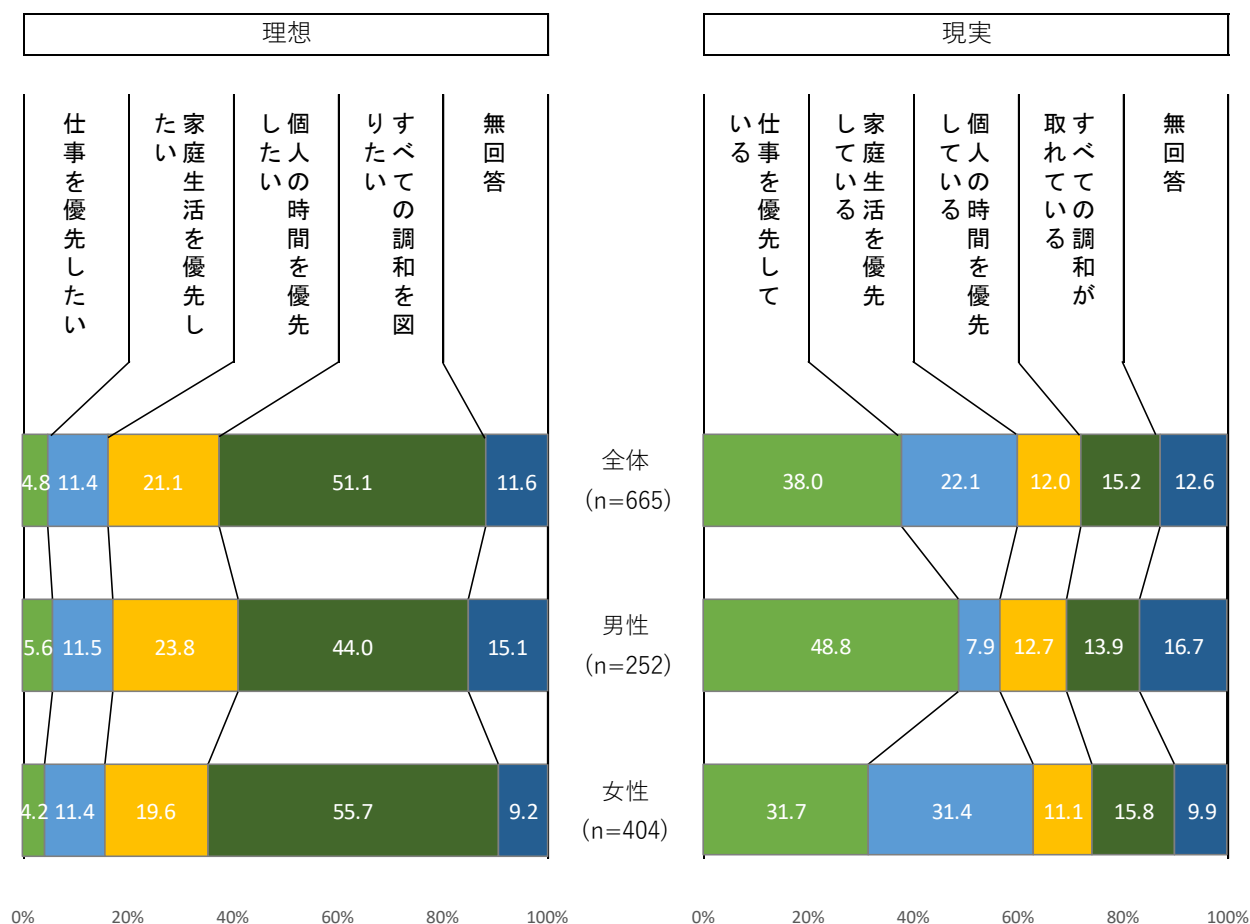
②ワーク・ライフ・バランスの状況

仕事と、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の時間のバランスについてみると、理想は、「すべての調和を図りたい」の割合が最も高く、次いで、「個人の時間を優先したい」の割合が高くなっています。一方、現実には、「仕事を優先している」の割合が最も高く、次いで、「家庭生活を優先している」となっています。

性別でみると、現実には「家庭生活を優先している」で女性が男性よりも23.5ポイント高くなっている一方、「仕事を優先している」で男性が女性よりも17.1ポイント高くなっています。

男女とも、「すべてを調和」した生活を理想とする割合が最も高く、男性で44.0%、女性で55.7%となっています。現実では、「仕事優先」している割合が男性では48.8%、女性では31.7%となっていますが、平成22（2010）年時の割合は男性では53.8%、女性では34.1%であり、6年間で男性は5.0ポイント、女性では2.4ポイント低くなっています。

■仕事、家庭生活、個人の時間のバランス



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成28（2016）年度）

【ワーク・ライフ・バランスと働き方改革～これからの展望】

県立広島大学経営専門職大学院教授 木谷 宏

「日本的経営」はわが国の発展を支えた核心である。日本的経営を一言で表すならば「無制約社員の同質性に基づく効率的なマネジメント」に他ならない。日本は一時期の例外を除いて侵略や占領を受けずに独立を維持した稀有な国であり、ほぼ単一の民族がほぼ同じ言語と生活様式を共有している。わが国の特徴はこの奇跡的な同質性にあり、さらに性別役割分担によって企業社会は「無制約社員」、つまり生活における大半の時間とエネルギーをためらいなく仕事に投入できる人々によって運営された。

同質性に基づく人事管理は、集団管理によってマネジメントに関するコストの最小化を可能にし、日本企業は栄華を極めた。その後バブル経済の崩壊によって導入された成果主義は失敗したが、日本は未だに「無制約社員による成功モデル」を棄却できていない。実は人々がかつてのように無制約ではない。企業での活躍を渴望しながらも家庭や地域にも軸足をもつ女性、正社員になることが叶わない、あるいは希望しない非正規労働者、定年以降も働きたい高齢者など、日本企業はさまざまな制約を有する多様な人材をほとんど活用できていない。

2007年に政府は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と行動指針を策定した。先に施行された次世代育成支援対策推進法と本憲章の策定によって日本におけるワーク・ライフ・バランスの取組みは急速に拡大した。10年が経過し、ワーク・ライフ・バランスの理念は社会や企業にある程度は浸透し、一定の成果はあったと言えよう。しかしながら多くの課題が指摘され、政府が次なる一手として2016年9月に「働き方改革実現会議」を開催したことは記憶に新しい。国は多様な人材の活躍に向けて「働き方改革」に着手したが、このことは従来のワーク・ライフ・バランス施策の限界を認めたとも解釈できる。

その限界とは、“働き方を変えなければ、ワーク・ライフ・バランスの実現できない”というシンプルな事実である。つまり、働き方を変えることが必要条件であり、従来の固定的な働き方を継続する限りワーク・ライフ・バランスは実現されない。働き方を変えるという核心を欠く中で進められた日本のワーク・ライフ・バランス施策はその限界を露呈し、ようやく「働き方改革」へと踏み出したと言っても過言ではない。女性を中心としたさまざまな制約を抱えた多様な人材が活躍するチャンスは、今後の「働き方改革」が左右するのである。

第4章 計画の内容

(1) 働き方に対する意識啓発を推進します。

基本方針

性別にかかわらず、誰もが自らの意欲と能力をもってさまざまな働き方や生き方ができる社会を実現するためには、子育てや介護など個人の置かれた状況に応じた多様で柔軟な働き方が選択できる、仕事と生活の調和の仕組みづくりが重要です。

個人への働き方に対する意識啓発だけではなく、企業、特に中小企業者へ向けた意識啓発に取り組みます。

現状と課題

- ◆ 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、所定外時間労働時間の状況は「多すぎると思う」、「多いと思う」をあわせた「多いと思う（合計）」が 28.7%に対し、「適正だと思う」が 68.9%となっています。年次有給休暇取得の推奨状況についても、「奨励している」が 75.2%、「奨励していない」が 23.0%であり、取得状況は「おおむね取れている」が 60.4%で最も高く、次いで「あまり取れていない」が 23.0%となっており、所定外労働時間の削減や年次有給休暇取得の推奨のため、事業者や従業員に対して、更なる働きかけを行う必要があります。
- ◆ 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランス支援策が利用されていない理由についてみると、「代替要員の確保が難しい」が 24.2%で最も高く、次いで「社会通念上、男性が育児、介護に参加しにくい」が 10.1%、「事業所全体で休暇を取る率が低い」が 9.7%となっています。しかし、ワーク・ライフ・バランスの推進が企業戦略において重要であるかについてみると、「重要であると思う」、「まあそう思う」をあわせた「重要であると思う（合計）」が 62.9%、「思わない」、「あまり思わない」をあわせた「重要であると思わない（合計）」が 21.2%と、重要性を感じていることがうかがえます。以上ことから、企業に制度面の整備だけでなく、環境の整備や経営者・従業員の双方に対する意識啓発が必要です。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、仕事と家庭生活、個人の時間のバランスでは、「すべてが調和」している生活を希望する割合は 51.1%と最も高いものの、現実には「すべてが調和」している生活を送っている割合は 15.2%と、実際には希望するバランスが実現されていない現状がうかがえます。「すべての調和」を実現するためにも働き方改革を進めていく必要があります。（グラフについては 46 ページを参照）
- ◆ マタニティ・ハラスメントでは、平成 26（2014）年 10 月 23 日に妊娠中の軽易業務への転換を契機として行った降格は原則違法とする最高裁判決がありました。また、セクシュアル・ハラスメントに

〈ともにささえあう〉目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進 【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】

関しても平成27（2015）年2月26日にセクハラ行為による懲戒事由を認める最高裁判決があり、女性が安心して働き続けられる職場環境づくりに向け、事業者や働く人の対応が改めて社会的課題として注目され、その防止に向けての取組みが進められています。また最近では、職場内の地位の優位性をもって精神的・肉体的苦痛を与えるパワー・ハラスメントや言葉や態度によって精神的な暴力を与えるモラル・ハラスメントも注目されており、これらの防止に向けた取組みも重要です。

- ◆ ワーク・ライフ・バランスの考え方や取り組み方について、講座の開催や情報誌の発行などにより情報提供と啓発を行い、職場や家庭内でどのような働き方・過ごし方が適しているかを再検討してもらう必要があります。
- ◆ 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを経営戦略として積極的に推進している事業者もあります。そのようなワーク・ライフ・バランスに取り組む事業者を先進的な事例として紹介し、働きやすい職場環境づくりの参考にしていくことが重要です。

目標1 〈ともにみとめあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体勢づくり

第4章 計画の内容

取組みの方向

① 多様で柔軟な働き方を推進する意識改革

セミナーや勉強会の実施のほか、情報誌やホームページなどを通じて、多様で柔軟な働き方に関して情報発信を行い、働き方に対する意識改革を行っていきます。

事業29 ワーク・ライフ・バランスセミナー、勉強会の開催

内容			担当課
★ワーク・ライフ・バランスセミナーや講座、勉強会を実施し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、同時に企業間の情報交換の場としても活用します。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
ワーク・ライフ・バランス セミナー、勉強会の実施回数	年3回	年6回	各年度6回

事業30 ワーク・ライフ・バランスの普及啓発

内容			担当課
★情報誌、ホームページ等により、区民や事業者等に対して、ワーク・ライフ・バランス認定企業や推進するための取組み事例及び育児・介護休業制度や関連した情報提供等を行い、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発を図ります。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
「ワーク・ライフ・バランス」 という言葉を知っている人の割合 (区政モニターアンケート)	65.3%	80%	対前年度増

（２）仕事と家庭の両立のためのワーク・ライフ・バランスを推進します。

基本方針

区民一人ひとりの支援に加え、事業者の経営戦略の視点を持って「働き方の見直し」を進めることが重要です。

各職場や家庭において、働き方の見直しが進み、個々の意欲と能力が生かせる環境づくり、自分らしい働き方・生き方を実現するための環境づくりへの支援・情報提供に努めます。

現状と課題

- ◆ 男女が共に多様な生き方を選択でき、家族や地域社会の一員として責任を分かち合いながら積極的に活動していくためには、ワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事と仕事以外の生活が共に充実していることが必要です。また、企業側の理解に加え、従業員一人ひとりの理解が環境を作ることを再認識する必要があります。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、仕事と家庭生活、個人の時間のバランスでは、「すべてが調和」している生活を希望する割合は 51.1%と最も高いものの、現実には「すべてが調和」している生活を送っている割合は 15.2%と、実際には希望するバランスが実現されていない現状がうかがえます。（グラフについては 46 ページを参照）
- ◆ 「ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男性従業員の子育て支援に対する考え方について、「制度がない」が 38.4%と最も高く、次いで「男性が子育てをすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある」26.3%、「男性が子育てすることを相談する窓口がある」14.9%となっています。
- ◆ 「ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランス推進を企業戦略として「重要であると思う」が、300 人以上の事業所では 94.6%に対し、300 人未満の事業所では 59.7%と半数程度になっています。また、長時間労働の是正・解消のための取組みにおいては、さまざまな項目において 300 人未満の事業所は、300 人以上の事業所と比べて割合が低く、特に「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」が 300 人以上の事業所では 67.6%に対し、300 人未満の事業所では 28.5%となっています。
- ◆ ワーク・ライフ・バランスに関する労働法制上の整備は進みつつありますが、まだ多くの企業においては、その取組みが十分でないのが現状です。企業経営の視点においては、子育て世代のみならず、さまざまなニーズを持つ他の世代の人々を含めた、従業員一人ひとりが働きやすい環境をつくることによって、優秀な人材を確保するだけでなく、従業員の定着率も高まるなど経営戦略としてのメリットもあることから、企業の側においても考え方の転換が必要です。特に中小企業者においては、大企業と比べて、ワーク・ライフ・バランスの定着が進んでいないことから、意識啓発を含めさまざま

第4章 計画の内容

まな支援を行うことが重要です。

- ◆ 「ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、職場でのハラスメントの状況は、どのハラスメントも「ハラスメントはまったくない」が最も高くなっていますが、「ハラスメントに繋がる事例がある」については、セクシュアル・ハラスメントでは、8.7%、パワー・ハラスメントでは 15.8%、モラル・ハラスメントでは 9.9%、マタニティ・ハラスメントでは 1.4%と、ハラスメント防止の取り組みが進んでいるものの、ハラスメントがまだ発生しているのが現状です。
- ◆ だれもが安心して働くことができる職場環境づくりのためには、事業者に対し、引き続き男女雇用機会均等法*（134 ページ参照）や育児・介護休業法などの各種法制度の内容等について情報提供を図るとともに、従業員に対して、職場のセクシュアル・ハラスメント防止に向けた啓発を行うなど、男女が共に働きやすい環境の整備を促進することが必要です。

取組みの方向

① 中小企業者を中心としたワーク・ライフ・バランスの推進

区内中小企業者を中心に、ワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透し、男女が共に仕事と生活を両立しやすい環境整備を行えるように働きかけと支援を充実させていきます。

事業31 ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定

内容			担当課
★ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に積極的に取り組んでいる事業者を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定するとともに、認定分野（子育て支援、地域活動支援、介護支援、働きやすい職場づくり）の複数取得を支援します。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
ワーク・ライフ・バランス推進企業、宣言企業の認定企業数			
推進企業及び宣言企業数	182社	242社	各年度20社
分野毎の認定企業数			
・子育て支援	・43社	・49社	・2社
・地域活動支援	・16社	・19社	・1社
・介護支援	・27社	・30社	・1社
・働きやすい職場づくり	・47社	・53社	・2社
内容			担当課
★ワーク・ライフ・バランス推進企業として認定には至らないが、取組み予定がある、または取り組みたいと考えている企業を「ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業」とし、希望する企業にはコンサルタントを派遣し、ワーク・ライフ・バランスを推進するための支援を行います。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業から推進認定企業へステップアップした企業数	4社	7社	1社

事業32 男性の育児・介護サポート企業応援事業

内容	担当課
男性が育児・介護休業を取得しやすい職場環境づくりを行っている区内中小企業者をサポート企業として認定し、要件を満たした場合は奨励金を支給します。	男女共同参画課

目標1（ともにみどめあう）
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2（ともにささえあう）
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3（ともにかがやく）
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4（ともにおもいやる）
人権の尊重と配偶者等からの

暴力のない社会の実現

目標5（ともにすすめる）
協働により計画を推進するための体制づくり

第4章 計画の内容

事業33 ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰

内容			担当課
★ワーク・ライフ・バランス推進企業として認定されている事業者のうち、優れた取組みを行っている企業を表彰します。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
ワーク・ライフ・バランス推進 認定企業から表彰企業になった 企業数	21社	27社	2社

事業34 働き方による不利益を解消するためのしくみづくり

内容			担当課
★ワーク・ライフ・バランスセミナーや講座、勉強会を実施し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、同時に企業間の情報交換の場としても活用します。			男女共同参画課
★事業者が取り組んでいる積極的改善措置(ポジティブ・アクション)*の事例を情報誌やホームページで紹介します。			
悩みごと相談の充実や関係機関との連携を図ります。			
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
ワーク・ライフ・バランス セミナー、勉強会実施回数	年3回	年6回	各年度6回

事業35 ワーク・ライフ・バランス推進企業の経営支援

内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスを推進する区内中小企業者の経営の安定及び発展に資するため、融資のあっせんを行います。また融資を受けた事業者に対して、貸付利子の一部及び貸付信用保証料の全額を補助します。	産業振興課

〈ともにささえあう〉目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進
【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】

② 区民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進

区民や区内で働く人たちが、仕事と生活の調和のとれた生活を実践し、特に地域活動等に積極的に参加できるよう、働きかけていきます。またハラスメントの防止に向けた普及啓発を行っていきます。

事業36 地域活動への参加の促進

内容	担当課
★地域の様々な世代の人に対し、町会・自治会活動について周知し、地域活動への参加を促進します。	地域 コミュニティ課

事業37 区民に対するハラスメント防止のための啓発・相談の強化

内容	担当課
相談窓口において、相談者に迅速で適切な対応を行います。	男女共同参画課
★情報誌や広報紙等により、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に対する意識啓発を行います。	
貸出し用啓発資料を整備し、区民・事業者への周知用として活用します。	

目標1 〈ともにみどめあう〉
多様な生き方をみどめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体勢づくり

第4章 計画の内容

③ 区職員に対するワーク・ライフ・バランスの推進

職員・職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、仕事と子育て等の両立を図る制度の有効活用を促します。また、職員のキャリア・アップやハラスメント防止に向けた取り組みを行い、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることで、区民サービスの更なる向上を目指します。

事業38 区職員のワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の推進

内容	担当課
女性職員が働きやすく、ますます活躍できる環境づくりに向け、区職員に係る特定事業主行動計画*により女性職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討や、キャリア形成に向けた意識改革のための研修を実施します。	人事課
特定事業主として、「次世代育成支援計画」と「女性職員の活躍推進計画」を統合し、総合的に計画を推進します。 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より、男女ともに職員が等しく活躍できるよう、数値目標達成に向けた取り組みを、地域に率先して行っています。	

事業39 区職員に対するハラスメント防止体制の強化

内容			担当課
セクシュアル・ハラスメントに加え、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントやパワー・ハラスメントなど、あらゆる職場のいじめ・いやがらせ行為の防止体制を強化するため、基本方針等を整備します。			人事課
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	35(2023)年度目標	年度目標
職場におけるハラスメント防止体制の取り組み	セクシュアル・ハラスメント防止規定	ハラスメント防止の基本方針策定	—
内容			担当課
学校において、セクシュアル・ハラスメント防止を含めた服務事故防止研修を実施します。			教育指導課
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	35(2023)年度目標	年度目標
セクシュアル・ハラスメントに関する事故件数	0件	0件	0件
服務事故防止研修の実施	すべての区立学校で実施	すべての区立学校で実施	すべての区立学校で実施

(3) 子育てや介護と仕事を両立できる支援を行います。

基本方針

男女が共に、家庭と仕事、社会活動を両立できるための子育てや介護に対する理解と支援が必要です。働き方の見直しによる仕事と生活の調和、区の保育・介護サービスの充実を図ります。

現状と課題

- ◆ ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、人々が柔軟に働くことのできる社会の構築と、柔軟な働き方を通じて、仕事や家庭内での満足度を高められるようにすることが挙げられます。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女共同参画を進めるために新宿区が力を入れるべきことについて「保育所、学童保育などの充実」が 43.0%と最も高く、年齢別で各年齢の 4 割を占めています。また、「介護が必要な人に対する在宅介護サービスや施設の充実」が 31.0%と多くなっており、男女共同参画を進めるにあたり、育児と介護に関する支援を望む声が少なくありません。
- ◆ また、「ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランス社会を推進していくために事業所が行政に期待することについても、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が 49.7%と最も高くなっています。
- ◆ 子育てについては、「新宿区次世代育成支援計画（第三期）新宿区子ども・子育て支援事業計画（平成 27（2015）年度～平成 31（2019）年度）」に基づき、多様なニーズに対応した保育サービスなど、さまざまな支援を行っています。また、介護については、介護保険サービスの充実をはじめ、地域と連携しながら支え合いを進めています。今後も引き続き、これらの取組みを充実させるとともに、男女が協力して家事、育児、介護等を担うことができるよう支援していく必要があります。

第4章 計画の内容

取組みの方向

① 子育てを行う家庭に対する支援

誰もが安心して子育てをしながら仕事や地域活動に参画できるよう、多様な働き方や子育てニーズなどに対応したきめ細かな保育サービスを充実し、地域全体で子育てに取り組みます。

事業40 着実な保育所待機児童対策の推進

内容			担当課
★地域の保育ニーズを踏まえた、「子ども・子育て支援事業計画」に基づく保育所を中心とした整備により、引き続き待機児童対策を着実に進めます。			保育課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	31(2019)年度 目標	年度目標
保育所待機児童数	27人 (4月時点)	0人 (4月時点)	—

事業41 放課後の居場所の充実

内容			担当課
★保護者が就労している児童が増加傾向にあることを踏まえ、学童クラブ及び放課後子どもひろば事業のさらなる充実を図り、それぞれのニーズに合った放課後の居場所を選択できるよう、総合的に小学生の放課後の居場所の充実を推進します。 定員を大きく上回る学童クラブについては、児童館スペースの活用等による学童クラブ専用スペースの拡大を進めていきます。また、待機児童がいる学童クラブの近隣小学校で学童クラブ機能付き放課後子どもひろば「ひろばプラス」を実施していきます。			子ども 総合センター
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
「ひろばプラス」の実施箇所数	20所	23所	—
学童クラブ利用者アンケートの満足度	90%	90%	—

事業42 子どもから若者までの切れ目のない支援の充実

内容			担当課
★子ども家庭・若者サポートネットワークの活用を中心に、各関係機関の連携を強化し、子どもが社会的に自立した若者に成長するまで切れ目のない支援を行うとともに、「子ども・若者総合相談窓口*」において、子ども・若者育成支援に関する必要な情報提供及び助言を行います。また、人や社会との関わり方に困難を抱える若者への支援の充実を図ります。			子ども総合センター
			子ども家庭課
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	32(2020)年度目標	年度目標
子ども総合センターにおける義務教育修了後の相談対応件数	70件	80件	—

事業43 地域における子育て支援サービスの推進

内容			担当課
★地域全体で親と子の育ちを支える環境づくりを進め、在宅子育て家庭を含めたすべての子育て家庭への支援を充実させます。 子ども総合センターと4カ所の子ども家庭支援センターでは、各子育て家庭の個々のニーズに合った子育て支援サービスをコーディネートするとともに、子育ての悩みや不安に関する相談に応じて適切なサービスにつないでいきます。また子どもの育ちの環境が適切に確保されるよう、家庭の状況に応じたきめ細かな支援を行います。			子ども総合センター
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	32(2020)年度目標	年度目標
利用者支援事業における相談数	5,600人/年	5,900人/年	—
子育て支援講座の実施	3所	5所	—
小学校低学年のための学習支援の登録人数	40人	50人	—
子育て支援講座の受講者の満足度	—	90%	—

目標1 〈ともにささえあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体勢づくり

第4章 計画の内容

事業44 身近に相談できる環境の整備

内容			担当課
★こころの不調に悩んでいる方に対し、保健センターにおいて精神保健相談等を行い、必要な指導や支援を行うとともに、区民にとって身近に相談できる場をわかりやすく周知していきます。 乳幼児健診等で母親対象のアンケートを実施し、育児不安や「うつ」の早期発見・早期対応を行います。			保健予防課
			各保健センター
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	34(2022)年度目標	年度目標
こころの問題について気軽に相談できる場所・窓口を知っている人の割合	53.4%	60%	—

事業45 一時保育など多様なサービスの充実

内容	担当課
多様化する保育ニーズを的確に把握し、一時保育や定期利用保育など、特別保育の充実を図ります。	保育課
内容	担当課
身近な施設（子ども総合センター・榎町子ども家庭支援センター・中落合子ども家庭支援センター・地域子育て支援センター二葉）で短時間乳幼児を預かることにより、在宅で子育てをしている家庭を支援します。	子ども総合センター

事業46 病児・病後児保育の実施

内容	担当課
保育施設に通っている子どもを対象に、病気または病気回復期のため、保育施設へ通うことができない期間、一時的に専用室で保育・看護する病児・病後児保育を実施します。	保育指導課

事業47 ファミリーサポート事業の推進

内容			担当課
子育ての援助を受けたい方を利用会員、子育ての援助を行いたい方を提供会員、両方に該当する方を両方会員として、それぞれの希望に合わせてファミリー・サポート・センター*が調整し、会員相互で子どもを預かることにより、安心して育児をしながら働き続けることができる環境をつくります。 より利用しやすくするために、提供会員を増やす取り組みを行い、充実を図ります。			子ども 総合センター
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
提供会員(両方会員含む) 会員数	406人	432人 (提供会員数) 410人 (両方会員数) 22人	対前年度比 2%増

事業48 妊娠期からの子育て支援（出産・子育て応援事業）

内容			担当課
★妊婦、乳幼児とその保護者の心身の健康の保持増進、産後うつ予防、虐待防止を図るために、すべての妊婦が、妊娠期から保健師等の専門職に面談できる機会を設けることにより、妊娠・出産・子育てに関する不安やリスクを早期に把握します。 ★専門職と面談した妊婦には、妊娠・出産・子育てを応援するギフト券を後日送付します。 ★支援が必要な妊婦には応援プランを作成するとともに、母子保健サービス等を実施する関係機関と連携した継続的な支援を行い、妊娠期から子育て期にわたって、切れ目なく支援していきます。			健康づくり課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
妊娠届出後に看護職による面接を受けた妊婦の割合	90%	100%	—

事業49 子育て中の親に対する学習機会の充実

内容			担当課
社会教育等において、子どもを育てる時期にある親に対する学習の機会を充実します。 さまざまな機会を捉えて、保護者を対象とした家庭教育の充実・支援を行います。			教育支援課
主な指標	29(2017)年度末の 現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
家庭教育講座の実施回数	50回	50回	継続実施
入学前プログラムの実施回数	29回	29回	継続実施

事業50 在宅子育てサービスの充実

内容			担当課
地域で、幅広い年代の人が子育てにかかわり、子育てしやすい豊かな地域社会を推進するため、三世代交流ができる場の提供や、しくみづくりを進めます。			子ども 総合センター
子ども総合センターが中心になって、子育てひろば事業を実施している関係機関と連携を取り、情報共有を行い、利用者にとって魅力のあるひろばづくりを進めていきます。			
主な指標	29(2017)年度末の 現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
落合三世代交流サロンの 利用者数	14,937人	15,849人	対前年度比 2%増
ひろば利用者	102,100人	108,300人	対前年度比 2%増

〈ともにささえあう〉目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進
【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】

② 介護を行う家庭に対する支援

介護を行う家族に対して、固定的な性別役割分担意識の解消や仕事と介護を両立できるよう、環境整備や制度活用、理解の促進を図り、地域全体で介護支援に取り組みます。

事業51 性別役割分担意識の解消による介護の取組みの促進

内容	担当課
★情報誌を通して、性別による役割分担意識の解消などについて意識啓発を行います。	男女共同参画課
関連する図書等の充実を図り、貸出しを行います。	

事業52 事業者に対する介護支援のための環境整備の促進

内容	担当課
★ワーク・ライフ・バランスを推進し、仕事と介護等との両立を推進するための啓発セミナーを行います。	男女共同参画課
★介護支援のための取組みが進んでいる企業の事例を、情報誌等で紹介します。	

事業53 介護保険サービスの基盤整備

内容	担当課		
★要介護状態になっても、住み慣れた地域で暮らし続けられるよう、地域に密着した介護サービスを整備します。 これまで、小規模多機能型居宅介護施設等を8所、認知症高齢者グループホームを10所整備してきましたが、引き続き地域密着型サービスを提供できる施設を整備していきます。 高齢者が、支援が必要な状態になっても、住み慣れた地域で暮らし続けられ、また、家族の介護負担が軽減されるよう、民設民営方式によりショートステイの整備を行います。	介護保険課		
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
小規模多機能型居宅介護 及び看護小規模多機能型 居宅介護事業所の登録定員数	8所 210人	9所 239人	—
認知症高齢者グループホーム の定員数	10所 162人	13所 234人	—
ショートステイの定員数	10所 117人	11所 126人	—

目標1 〈ともにみどめあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの
暴力のない社会の実現

目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体制づくり

〈ともにかがやく〉

目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

※「(1) 働く場における女性の活躍を推進します。」と「(2) 政策・方針決定過程における女性の活躍を推進します。」は【新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画】に該当します。

(1) 働く場における女性の活躍を推進します。

基本方針

平成27(2015)年9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が公布され、国や地方公共団体による支援や、事業主の行動計画の策定などが定められました。男女共同参画社会の実現に向けて、女性が働くことができる環境の整備のほか、再就職・起業等の支援を行います。

現状と課題

- ◆ 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業および従業員の意識・実態調査(平成28(2016)年度)」によると、「女性活躍推進」に関して行政に期待することについて「女性活躍推進の取組みに関するマニュアルの作成・配布」が33.5%で最も高く、次いで、「女性活躍推進に関するセミナー、講習会等の開催」が20.6%、「女性活躍推進の取組みについての相談、助言」が13.5%となっています。企業が女性活躍を推進するために必要となる情報の更なる提供が必要となってきます。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査(平成28(2016)年度)」によると、望ましいと思う女性の働き方について「結婚・出産にかかわらず、育児休業制度などを利用しながらずっと仕事をしているほうがよい」50.1%で最も高くなっています。次いで、「子どもができたらず一度退職して子育てに専念し、その後再就職するほうがよい」が26.3%となっています。(グラフについては45ページを参照)以上のことから、多くが女性の就労の継続・再就職を望んでいることがうかがえます。そのために再就職のためのセミナーや就労継続のための環境整備の支援等が必要となります。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査(平成28(2016)年度)」によると、女性の活躍が推進されている状態について「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」が51.4%で最も高くなっています。次いで、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が45.6%になっています。女性が継続して働ける環境があることが、“女性の活躍が推進されている”状態といえるため、そのような環境を整備している企業と就業希望の女性とのマッチングを図る双方の支援が必要です。

取組みの方向

① 女性の就職・再就職・起業等へのチャレンジ支援

女性の意欲と能力を生かすため、女性の就職・再就職支援を行なうとともに、起業等の新たな分野に挑戦する女性の支援を行います。

事業54 女性の就職・再就職の支援

内容			担当課
新宿区勤労者・仕事支援センターにおいて、女性の就職・再就職支援のためのセミナー等を実施します。			消費生活 就労支援課
内容			担当課
子育て中の女性などの再就職を支援するため、準備講座を開催します。			男女共同参画課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
育児ママの再就職準備講座 理解度	—	80%	対前年度増
育児ママの再就職準備講座 充足率	70%	80%	対前年度増

事業55 起業支援の充実

内容	担当課
高田馬場創業支援センターにおいて、「場」の提供とともに、各種セミナーや相談を通じ経営に関する基礎知識や経営ノウハウが習得できるよう、経営者の育成支援を行います。	産業振興課

事業56 女性の活躍推進企業サポート事業

内容			担当課
女性の採用・継続雇用に意欲のある区内中小企業者を選定し、子育て・介護をしながら働き続けられる制度の導入や、制度活用の風土を醸成することで、企業内の就業環境を整備する一方、就業を望む女性に対しても、就職支援セミナーを実施することで就職（復職）を支援し、双方のマッチングを図ります。（29（2017）・30（2018）年度に実施）			消費生活 就労支援課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	30年(2018)度 目標	年度目標
支援対象企業数	20社	40社	29(2017)年度 20社 30(2018)年度 20社
女性の就職者数	30人	60人	29(2017)年度 30人 30(2018)年度 30人

事業57 ひとり親家庭への支援

内容			担当課
「ひとり親家庭サポートガイド」により、ひとり親家庭を支援する事業の周知を図るとともに、生活支援講演会・相談交流会を実施します。また、ひとり親家庭に対し、医療費の助成、家事援助者を雇う費用の助成、母親の技能資格取得費用等の支給、就職活動の個別援助などの支援を行います。			子ども家庭課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
ひとり親家庭自立支援促進事業における就労支援により、就労形態が正社員または常勤となった者の割合	45.9% (28(2016)年度)	現状維持	現状維持

（２）政策・方針決定過程における女性の活躍を推進します。

基本方針

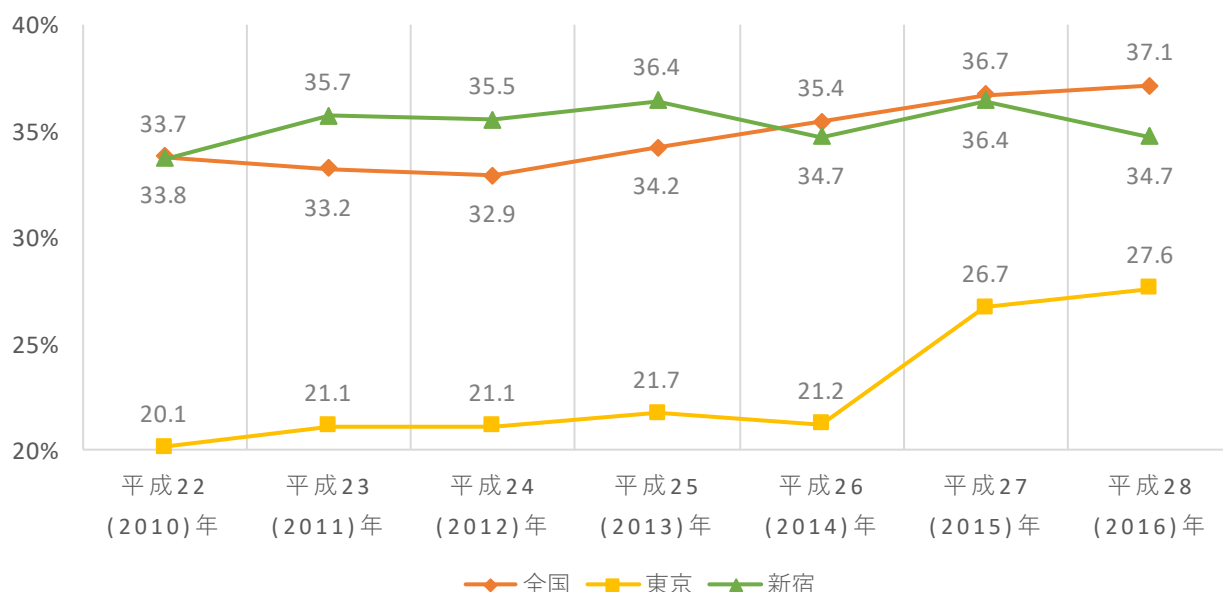
区の政策・方針決定過程にさらなる女性の参画が図れるよう、区の審議会等における女性の参画を積極的に推進するとともに、区民に対して情報誌など通じた意識啓発を行っていきます。また、キャリア形成やスマートワーキングに取り組むことにより、より一層の区女性職員の活躍を推進していきます。

現状と課題

- ◆ 平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が制定されて 20 年近くが経過し、男女共同参画を取り巻く法律や制度は、大きく前進しました。新宿区においても平成 16（2004）年に「新宿区男女共同参画推進条例」を制定し、同条例に基づく「新宿区男女共同参画推進計画」によりさまざまな事業を推進しています。しかしながら、いまだに多くの課題があり、男女共同参画の実現に向けて課題への対応が求められています。
- ◆ 平成 29（2017）年 4 月 1 日現在の区の審議会等における女性委員の比率は 33.9%で、「新宿区第二次男女共同参画推進計画」で掲げた目標値（「平成 29（2017）年度目標 40%」）を下回っています。審議会における女性委員を増やすためさらに積極的な登用を進めていくことが必要です。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女の地位が平等であるかについて、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた「男性優遇」は、「政治の場で」は 73.1%であり、平成 22（2010）年度調査結果と比較すると 2.7 ポイント増え、「法律や制度の上で」が 51.8%であり、平成 22（2010）年度調査結果に比べ 8.4 ポイント増えています。また、政策や方針等決定の場では女性の割合はまだ少ないといわれていますが、その理由について「男性優位に組織が運営されているから」が 67.8%、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」が 43.8%、「女性が政策や方針決定の場に参加するために必要な経験を積む機会が十分でないから」が 32.8%となっています。男性優位の組織や性別役割分担の意識などは長い時間掛けて形成されており、それらを解消するためには、意識啓発とともに、政策や方針等決定の場への女性の参画を積極的に推進する必要があります。
- ◆ 区の政策・方針決定の場に男女共同参画の視点を取り入れることができるよう、一方の性にかたよりのない、審議会等への参画を引き続き推進するとともに、新しい時代の男女共同参画を担う人材育成を進める必要があります。

第4章 計画の内容

■審議会における女性委員の比率

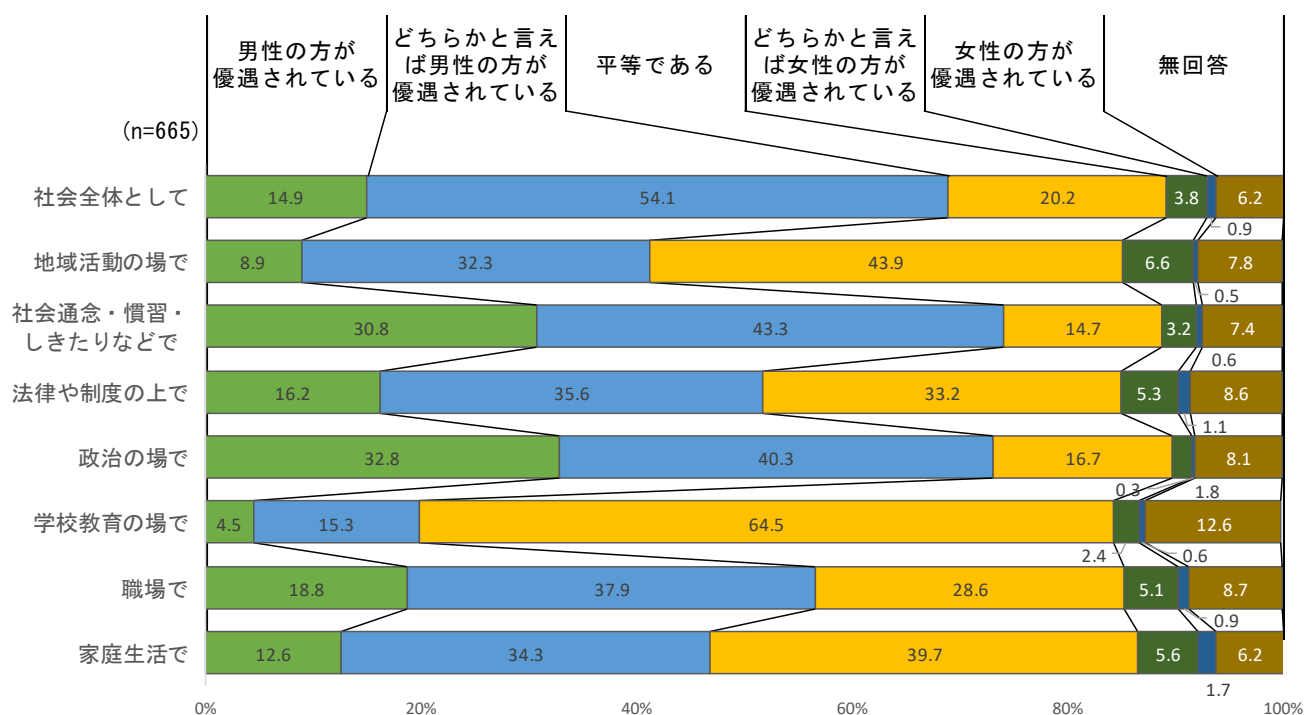


資料：新宿区：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

東京都：東京都生活文化局「審議会等における女性委員任用状況」

全国：内閣府男女共同参画局「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」

■さまざまな分野における男女地位の平等感



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

取組みの方向

① 女性の政策・方針決定過程への参画

区の政策・方針決定過程にさらなる女性の参画が図られるよう、区の審議会等への女性の参画を積極的に推進します。また、区民に対し、あらゆる場面における女性の政策・決定過程への参画を促すための働きかけを行います。

事業58 区の審議会等における女性委員の割合

内容			担当課
★区の審議会等の男女の比率について、一方の性が40%を割らないことを目指します。			各課
★女性委員のいない審議会を解消します。			
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
審議会等における女性委員の比率	33.9%	40%	—

事業59 政策・方針決定過程への女性の参画に向けた意識啓発

内容	担当課
★情報誌等を通じて、あらゆる場面における女性の政策・方針決定過程への参画に向けた意識啓発を行います。	男女共同参画課

第4章 計画の内容

② 区職員における女性活躍の推進

区女性職員を管理職に積極的に登用するための働きかけを行います。

事業60 政策・方針決定過程への女性職員の参画の推進

内容			担当課
区の女性職員が積極的に管理監督者を目指せるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進等、管理職や係長級職員として働きやすい環境を整えます。			各課
内容			担当課
職員配置や職務分担の決定に際し、男女平等の視点から能力主義の更なる徹底を図ります。			人事課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
管理職に占める女性職員の割合	19.8%	22%	—
総括係長に占める女性職員割合	23.9%	25%	—
係長級に占める女性職員の割合	47.3%	46%	—
内容			担当課
人材育成等担当課と男女共同参画課共催による講座を実施します。			人材育成等 担当課 男女共同参画課

事業61 職員のキャリア形成促進

内容	担当課
職員配置や職務分担の決定に際し、男女平等の視点から能力主義の更なる徹底を図り、男女ともにライフイベントを踏まえた昇任を支援します。 ・研修履修単位制度導入による係長昇任選考 ・育児、介護等のライフイベントを踏まえた任用待機制度 ・女性職員のキャリア育成支援研修	人事課

事業62 スマートワーキングの実現

内容	担当課
すべての職員がいいきと活躍できる職場環境実現のため、全庁で取り組む態勢を構築します。 区長・副区長・教育長は、職員の先頭に立って仕事と家庭を両立する「スマートワーキング・リーダー」であることを宣言しました。(29(2017)年1月) スマートワーキング通信を発行し、ワークライフ・バランスや女性活躍を啓発・周知します。 早出・早帰りトライアルを実施し、職員の働き方を見直します。	人事課

【スマートワーキング】とは

新宿区では、仕事も家庭も賢く両立する働き方を、スマート（賢い）ワーキング（働き方）と名付け、すべての職員がいきいきと活躍できるように、キャリア育成や余暇、介護などを応援し、仕事と家庭生活の両立、充実に向けた環境づくりと意識改革を進めています。

平成 29（2017）年 1 月 4 日に区長、両副区長、教育委員会教育長が、スマートワーキング・リーダー宣言をしました。

＜仕事も家庭も賢く両立する「スマートワーキング」を実現することのできる、働きやすい職場は、職員の意欲と組織の活気を高め、これが区民の皆さまへの最善のサービスの提供へとつながります。＞

○スマートワーキング・リーダー宣言

私たちは、新宿区で働くすべての職員が持てる力を存分に発揮できるよう、キャリア育成を支援するとともに、余暇、育児、介護などの家庭生活を応援します。また、自らも職員の先頭に立って仕事と家庭を両立する「スマートワーキング・リーダー」であることを、ここに宣言しました。

目標 1 〈ともにみどめあう〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標 2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標 3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標 4 〈ともにおもいやる〉
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標 5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体制づくり

第4章 計画の内容

(3) 地域における男女共同参画を推進します。

基本方針

豊かな地域の創造のため、男女が共に参画し、あらゆる人の能力や適性を重視した地域社会を担うための仕組みづくりを推進していきます。そのための情報や学習の機会の提供を行い地域を支える人材の育成を行っていくほか、災害時における女性の参画などを推進していきます。

現状と課題

- ◆ 男女共同参画社会の実現のためには、全ての区民が仕事と家庭生活はもとより、地域社会の一員としての自覚をもって、さまざまな活動に参画していくことが重要です。そのためには、区民の地域参加を促すきっかけづくりと、地域相互理解や活動の場が必要です。
- ◆ 東日本大震災や熊本地震の経験を通して、災害時において、固定的な性別役割分担による家事・育児・介護等に対する女性の負担、意思決定への女性の参画、女性にとって安全確保や安心できる環境づくりなど、男女共同参画の視点からの課題が浮き彫りになりました。平時からの取組みが最も重要です。
- ◆ 地域において区民が参画を果たしていくためには、女性リーダーの育成等の地域における人材の育成が必要となってきます。

取組みの方向

① 地域活動での男女共同参画の推進

男女が共に地域社会を担うための仕組みづくりを推進するため、参考となる事例を紹介することで、区民それぞれのライフスタイルに合った地域活動が展開できるよう支援します。

事業63 地域活動への参加の促進

内容	担当課
★全庁で行われている様々な人材募集・育成事業を一括して紹介し、地域活動に関心のある方が自分に合ったものを見つけられる仕組みを検討します。 地域活動を支える人材育成を目指します。	地域 コミュニティ課

事業64 女性の視点を取り入れた避難所の運営

内容			担当課
★女性や要配慮者の専用スペースの設置及び女性の視点を生かした避難所訓練等を実施します。 町会・自治会の女性部、PTA及び大学等と連携して、避難所における女性をはじめ配慮を要する方への支援体制をテーマとしたワークショップ等を特別出張所地域を単位とする地区ごとに実施し、検討結果を今後の避難所運営に活かしていきます。			危機管理課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	
女性をはじめ配慮を要する方の 視点でのワークショップの実施	—	6 地区	2 地区ずつ実施

【要配慮者】とは

発災前の備え、発災時の避難行動、避難後の生活等の各段階において特に配慮を要する者で、高齢者、障害者、外国人、乳幼児、妊産婦などの方々です。

第4章 計画の内容

② 家庭・地域団体での男女共同参画の推進

男女が共に家庭生活や地域生活を担うことができるよう、男女共同参画の理解を深める学習機会や情報提供を行います。また、区の各種団体や活動等において、女性のエンパワーメントを図るため、学習機会を提供し、人材育成を推進します。

事業65 家庭・地域団体に対する多様な学習機会や情報の提供

内容			担当課
PTA等が主体的に取り組む家庭教育講座の担当者向け研修会での事例の情報提供等を通じて、男女共同参画の推進の一助とします。			教育支援課
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	35(2023)年度目標	年度目標
幼稚園・小学校・中学校PTA等の家庭教育講座担当者向けの情報提供	実施	実施	継続実施

内容	担当課
区民プロデュース講座を開催し、区民や区内の学習団体が男女の別なく自主的に講座を企画・運営する機会を提供します。	生涯学習 スポーツ課
指導者を希望する区民を、生涯学習指導者・支援者バンクに登録し、必要とする区民に紹介します。	
レガスまつりや生涯学習館まつり等を開催することにより、男女ともに参加していくきっかけづくりにします。	
新宿未来創造財団ホームページで各種事業案内・講座申込み・施設利用情報管理・各種情報提供を行います。	
職場以外の地域活動等に疎遠になりがちな方を対象に、学習活動普及事業をライフアップ講座として実施し、男女ともに活動に参加していくきっかけづくりにします。	

事業66 地域の人材育成支援

内容	担当課
★地域のリーダーの発掘・育成のため、各種催しや講座の企画・運営にあたり、できる限り実行委員会方式を取り入れます。	男女共同参画課

（４）教育の場における男女共同参画を推進します。

基本方針

教育は、男女共同参画意識を形成するために重要な役割を担っています。教育の場においては人権尊重を基盤とした男女平等教育を推進するとともに、自らの生き方を主体的に選択し、社会において自立することができる「生きる力」を育てる教育を推進していきます。

現状と課題

- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女共同参画に関する言葉について「聞いたことがあり、内容も知っている」は「DV（ドメスティック・バイオレンス）」が 66.4%で最も高く、「セクシュアル・ハラスメント」は 62.6%でした。一方、「聞いたことがない」は「デートDV*」で 55.1%と最も高く、次いで「男女共同参画社会基本法」で 45.8%となっており、認知度に大きな差があり、男女共同参画に関する言葉をいずれも認知させていくことが課題です。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、「夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守る」という性別役割分担の考えについて「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた「賛成（合計）」は 29.0%、「反対」と「どちらかといえば反対」をあわせた「反対（合計）」は 51.4%となっています。男女比でみると、女性は 19.6%が「賛成」、64.8%が「反対」となっている中、男性は 39.2%が「賛成」、41.1%が「反対」と、男女で大きく意識の差があることがうかがえます。（グラフについては 35 ページを参照）中学生においても性別役割分担の意識があることから、教育の場において性別役割分担意識の解消を取り入れた教育が必要です。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女共同参画を進めるために新宿区が力を入れるべきことについて「男女平等の意識を育てる学校教育の充実」が 31.9%になっています。また、義務教育の場で力を入れるべきことについて「性別にかかわらず、相手を人として尊重する教育をする」が 74.7%と最も求められています。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、男女の地位が平等になっているかどうかについて「平等である」は「家庭生活の中で」が 70.1%、「学校教育の中で」は 61.7%、「社会全体の中で」が 38.3%と、家庭・学校と社会の間に大きな差を感じるようです。
- ◆ 以上のことから、若年に対する啓発が重要であり、今後も一層力を入れ、性別・人種を超えて多様な視点を持った教育を行うことで次世代の男女共同参画社会の構築に繋げる必要があります。

第4章 計画の内容

取組みの方向

① 教育分野における男女共同参画の推進

男女共同参画の視点から教育内容を編成しつつ、児童・生徒が性別に関わりなく個性と能力に基づいて主体的選択ができるように適切な進路指導を行います。

事業67 男女共同参画の視点からの教育活動の編成

内容			担当課
各教科、道徳科、外国語活動、総合的な学習の時間及び特別活動において、個性尊重及び男女平等の考えが児童・生徒に身に付くよう指導します。			教育指導課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
人権尊重の考え方に基づく教育 課程の編成	すべての区立 学校で実施	すべての区立 学校で実施	—
内容			担当課
★男女共同参画を考える啓発誌により、小学5年生と中学2年生 (31(2019)年度から)に対して、男女平等の意識啓発を進めます。			男女共同参画課

事業68 適切な進路指導の徹底

内容			担当課
児童・生徒が進路を選択する際、性の違いによる先入観にとらわれることなく、個性と能力に基づく主体的選択ができるよう、適切な進路指導を行います。			教育指導課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
進路指導主任会の開催	年5回	年5回	各年度5回

② 教職員の男女共同参画の推進

教職員が、男女平等教育を推進するための研修会等への参加を促進します。

事業69 男女平等教育研修の充実

内容			担当課
教職員の意識を高め、男女平等への理解を促進するため、教職員を対象とした人権教育研修を充実します。			教育指導課
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
人権教育研修会の参加率	100%	100%	—

事業70 女性教職員の管理職昇任選考等の受験奨励

内容	担当課
女性教職員の管理職及び主幹教諭等への昇任選考の受験を推奨します。	教育指導課

③ 保護者への男女共同参画に関する情報の発信

保護者に対し、男女共同参画に関する学習の機会や情報を提供します。

事業71 保護者への学習機会や情報の提供

内容	担当課
★情報誌で、子どもの保護者を対象に、男女共同参画に関する学習機会や情報提供を行います。	男女共同参画課

〈ともにおもいやる〉

目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

【新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画】

I. 背景

平成13(2001)年4月に「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、配偶者暴力防止法と略す)が制定されてから20年近い年月が経過しましたが、配偶者等からの暴力(DV)を巡る現状には多くの課題があります。

「配偶者暴力防止法」は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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るために制定されました、そして平成16(2004)年6月の第一次改正に続き、平成19(2007)年7月には、保護命令の拡充や区市町村についての規定の強化を柱とした改正が、平成25(2013)年7月には、生活の本拠を共にする交際相手などにも対象者の範囲を拡大し、名称も「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」となりました。

こういった法改正は、配偶者等からの暴力を起因とする痛ましい事件が起こる度に行われてきました。また、配偶者等からの暴力が重大な人権侵害であるという認知が少しずつ広がってくる中、国や都、区などの自治体も配偶者等からの暴力への対応を一層強化するほか、警察においても犯罪につながる行為として捉え、被害者への支援に力を入れて取り組んでいます。

しかしながら、配偶者に対する暴力そのものに対する社会全般の認識は、いまだに十分なものとはいえません。

また「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査(平成28(2016)年度)」の中で「DVについて、自分がされたことがある行為」の男女別の割合をみると、すべての設問で女性の回答割合が高く、配偶者からの暴力の被害者は女性に偏りがちな現状がうかがえます。

女性に対する暴力が生み出される背景には、「男は仕事」、「女は家事、育児、介護」といった固定的な性別役割分担意識や、「夫は主人で、妻は従うもの」といった伝統的な考え方などがあります。こうした男性の暴力に対して寛容な社会や男性優位の社会が女性への暴力を生み出しているといえます。

配偶者等からの暴力の多くは、社会における男女の不平等な力関係を背景として、強者である男性から弱者である女性に対し行われる人権侵害です。

一方で、配偶者等からの暴力の被害者に男性もいるという現実もあります。このような状況を改善するためには、性別を問わず、配偶者等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す。

配偶者等からの暴力がない社会が実現されてはじめて、人権が尊重され男女平等が実現した男女共同参画社会といえます。

〈ともにoomiやる〉目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現 【新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画】

新宿区では、「配偶者暴力対策基本計画」を平成24（2012）年1月に策定した「新宿区第二次男女共同参画推進計画」に盛り込み、目標3〈ともにoomiやる〉「人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現」を「デートDV」への対策も含めた「新宿区配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画」として位置づけ、人権を尊重する暴力根絶に向けた取組みとして、人権侵害としての暴力等を防止するため、「配偶者やパートナーからの暴力」への理解を深めることを目的とした講座の実施や、リーフレット作成などの啓発、周知に取り組んできました。しかしながら配偶者やパートナーからの暴力に対する認知はまだまだ低い状態です。

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成28（2016）年度）」によると「殴る・蹴る・髪を引っ張る・物を投げつける等の行為をふるう」（84.2%）、「首をしめる・刃物を持ち出す等命に危険を感じる行為を行う」（83.6%）などの身体的暴力、「意に反した性的な行為を強要する」（79.4%）、「無理やりポルノ等を見せる」（74.1%）などの性的暴力に対する認知度は高いが、「交友関係やメールをチェックする」（55.9%）などの社会的暴力や、「自由になるお金を制限する」（55.9%）などの経済的暴力などは、まだ認知度が低いということが見えてきました。

また、「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成28（2016）年度）」の中で、配偶者やパートナーからの暴力を受けた方の中で「相談したかったが、相談しなかった」理由に、「相談するほどのことではないと思った」が40.7%で回答が最も多く、暴力を受けた時に相談する窓口の周知不足や、自分さえ我慢すればいいという思いが、まだ根強くあり、相談までに至らないケースもあるという実態も浮き彫りになりました。

配偶者やパートナーからの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることを広く周知し、引き続き啓発・防止に取り組まなければなりません。

平成19（2007）年7月に成立した改正法「配偶者暴力防止法」では、地域の状況を踏まえ区市町村における配偶者暴力対策基本計画の策定と配偶者暴力相談支援センター機能整備を努力義務としています。新宿区では、平成29（2017）年10月に新宿区配偶者暴力相談支援センター事業を開始し、「DV相談ダイヤル」の設置や被害者の自立支援に対する関係機関の連携強化など、被害者の立場に立った、より実効性のある対策に取り組んでいます。

新宿区では、他区に比べ婦人相談員、母子自立支援員及び保健センター等における外国人からの相談件数が多いことや、ひとところに長く留まれない特定の居所を持たない方からの相談件数が多いことなどがあげられ、その特性を考慮する必要があります。

また、「デートDV」と言われる若年層の恋人同士など親密な関係にある二人の間での暴力が問題となっている一方で、社会的認知はいまだに低いままとなっています。「新宿区男女共同参画に関する区民・中学生の意識・実態調査（平成28（2016）年度）」の中で、「デートDV」の認知度は「DV」と比べて、区民では31.2ポイント、中学生では44.9ポイント低くなっています。配偶者からの暴力を防ぐためには、若い世代のうちから、配偶者・恋人等からの暴力の問題について考えることや、束縛されることは愛情ではないことなど、性別を問わず、ともに対等な関係であることを普及啓発して

目標1 〈ともにoomiやる〉
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 〈ともにささえあう〉
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 〈ともにかがやく〉
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 〈ともにoomiやる〉
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

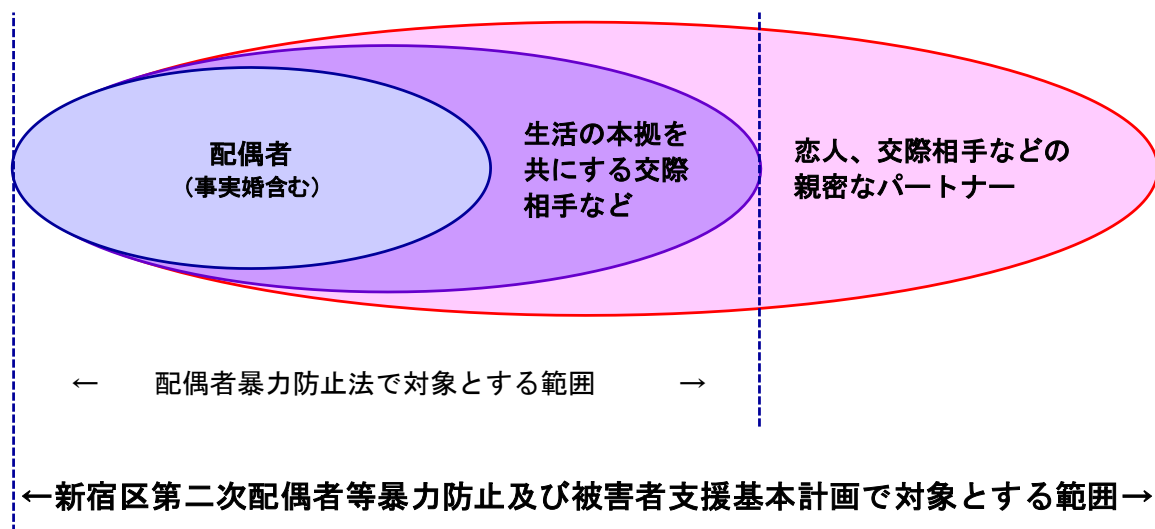
目標5 〈ともにすすめる〉
協働により計画を推進するための体制づくり

第4章 計画の内容

いく必要があります。

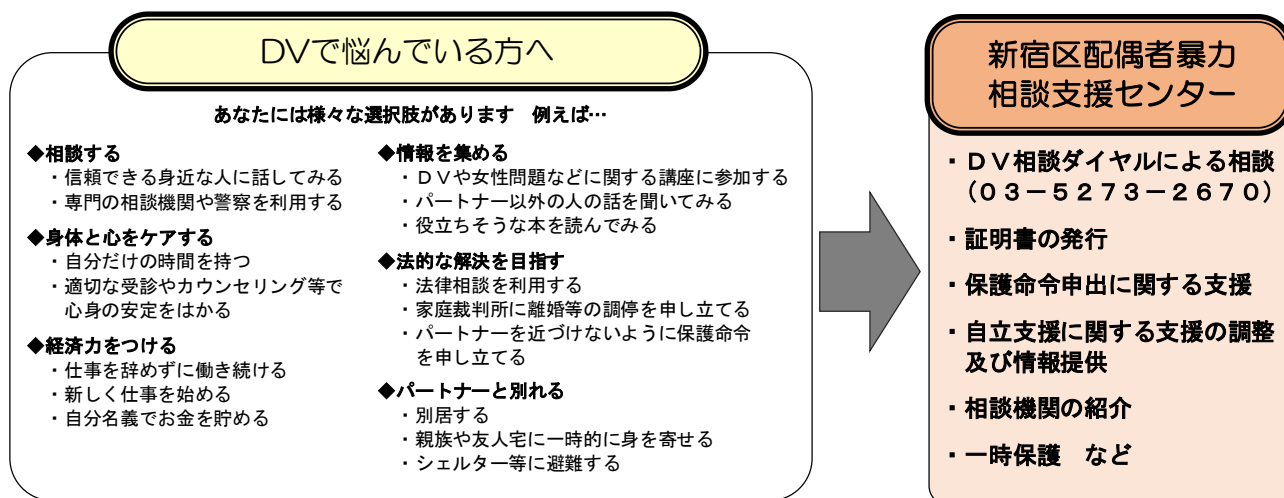
新宿区では、引き続き「配偶者暴力対策基本計画」を今回策定する「新宿区第三次男女共同参画推進計画」に盛り込み、目標4＜ともにおもいやる＞「人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現」を「新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画」として位置づけます。

■対象者の範囲（イメージ図）



新宿区配偶者暴力相談支援センター事業の概要

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（配偶者暴力防止法）等に基づき、平成29(2017)年10月に新宿区配偶者暴力相談支援センター事業を開始しました。DV相談ダイヤルを開設し、専門相談員によるDV相談や支援を行い、DV被害者の状況に応じて、関係各課・関係機関と連携しています。



〈ともにおもいやる〉目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現
【新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画】

Ⅱ. 計画の期間

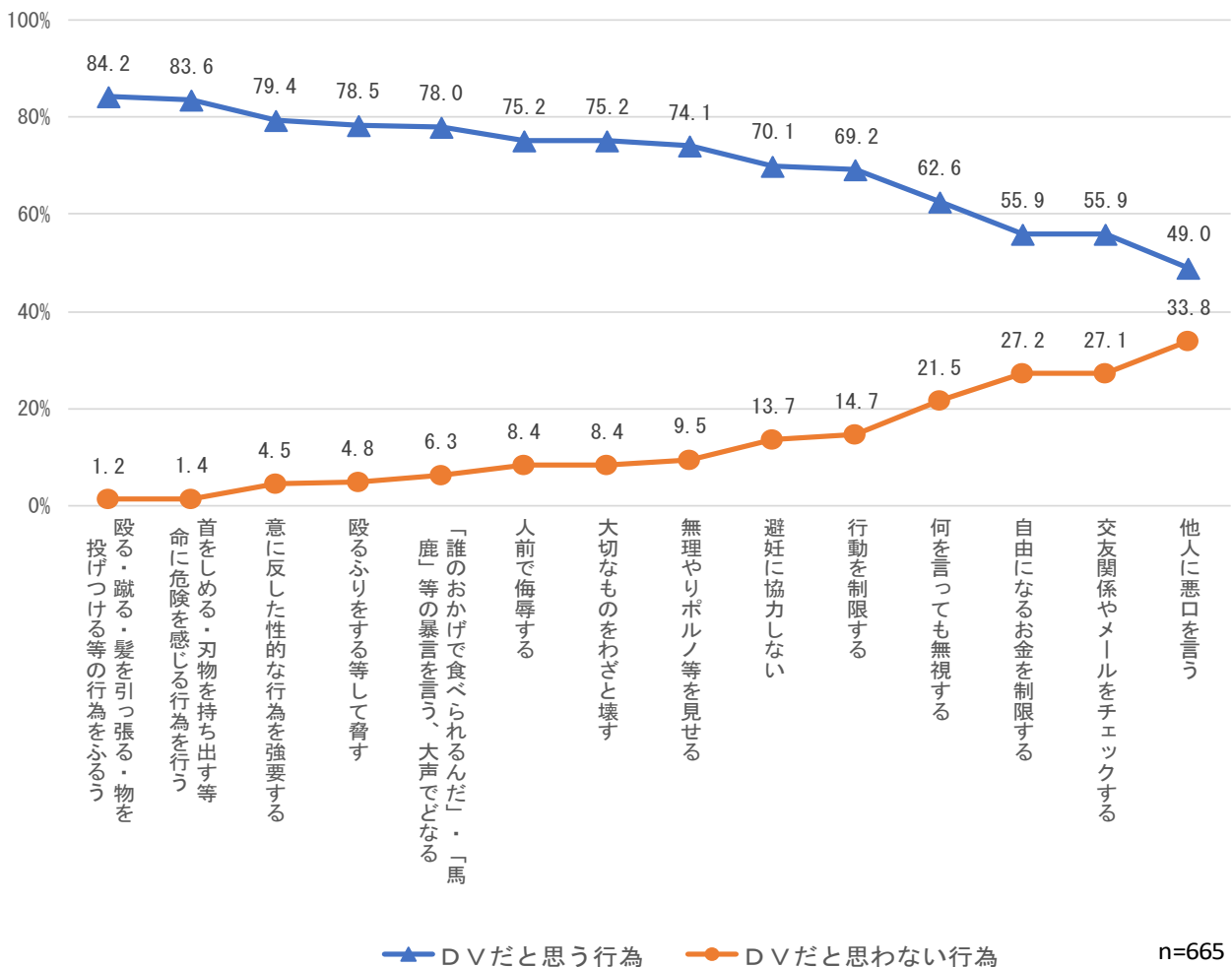
この計画は、平成 30（2018）年度から平成 35（2023）年度の 6 年間とします。ただし、計画の円滑な推進のために、「新宿区第一次実行計画」期間の終了や社会経済状況の変化等を考慮し、3 年を目途に見直しを行います。

Ⅲ. 新宿区のDVの現状

①DVだと思う行為の認知度

DV だと思う行為・思わない行為については、すべての選択肢がDVに該当する行為であるにもかかわらず、「何を言っても無視する」（21.5%）、「自由になるお金を制限する」（27.2%）、「交友関係やメールをチェックする」（27.1%）、「他人に悪口を言う」（33.8%）については、2 割を超える方がDV だと思う行為として回答しています。

■DV だと思う行為、思わない行為



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

目標1（ともにみよめあう）
多様な生き方をみよめあう社会づくり

目標2（ともにささえあう）
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3（ともにかがやく）
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4（ともにおもいやる）
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5（ともにすすめる）
協働により計画を推進するための体制づくり

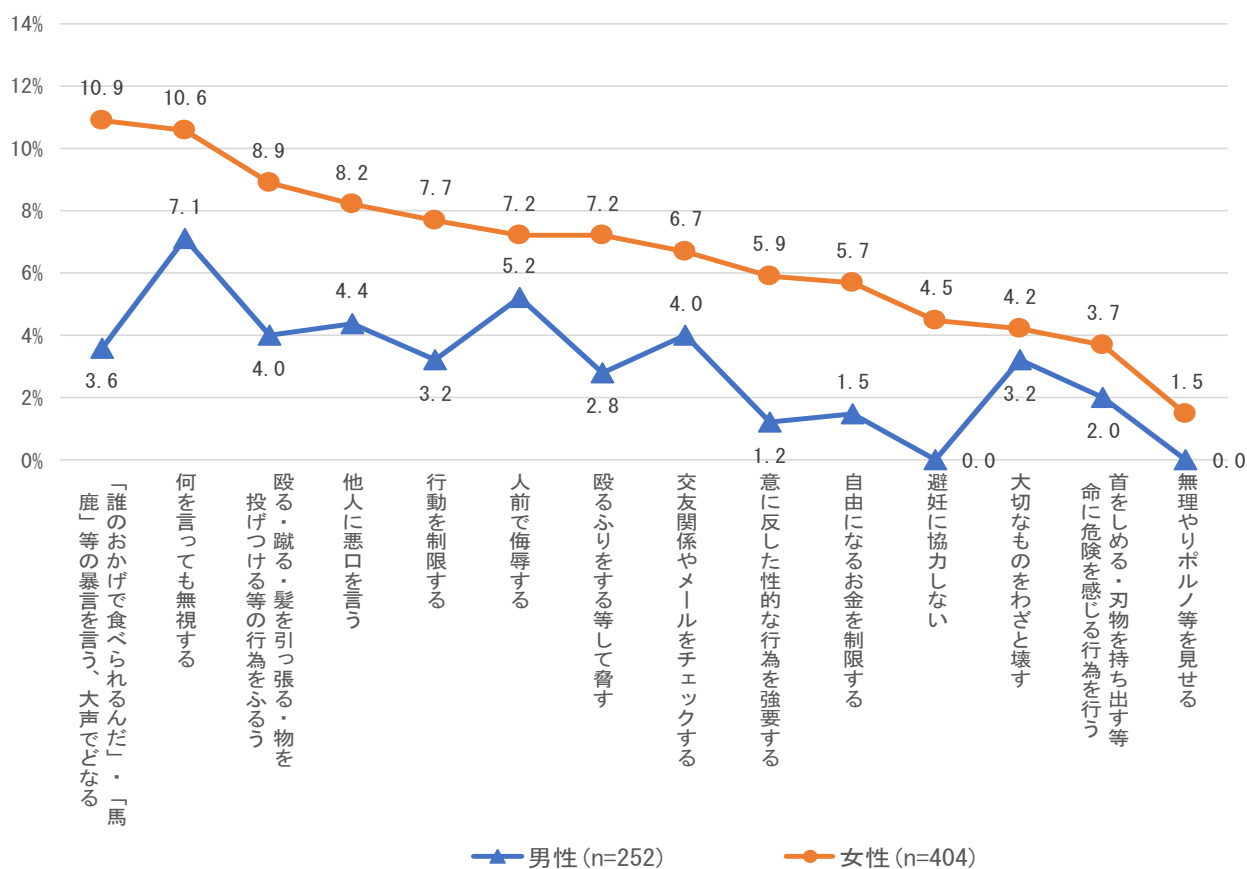
第4章 計画の内容

②自分がされたことがあるDV行為

自分がされたことがあるDV行為については、女性は『誰のおかげで食べられるんだ』『馬鹿』等の暴言を言う、大声でどなる」が10.9%と最も高く、次いで「何を言っても無視する」が10.6%、「殴る・蹴る・髪を引っ張る・物を投げつける等の行為をふるう」が8.9%となっています。

男性では、「何を言っても無視する」が7.1%と最も多く、次いで「人前で侮辱する」が5.2%、「他人に悪口を言う」が4.4%となっています。

■自分がされたことがあるDV行為



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成28（2016）年度）

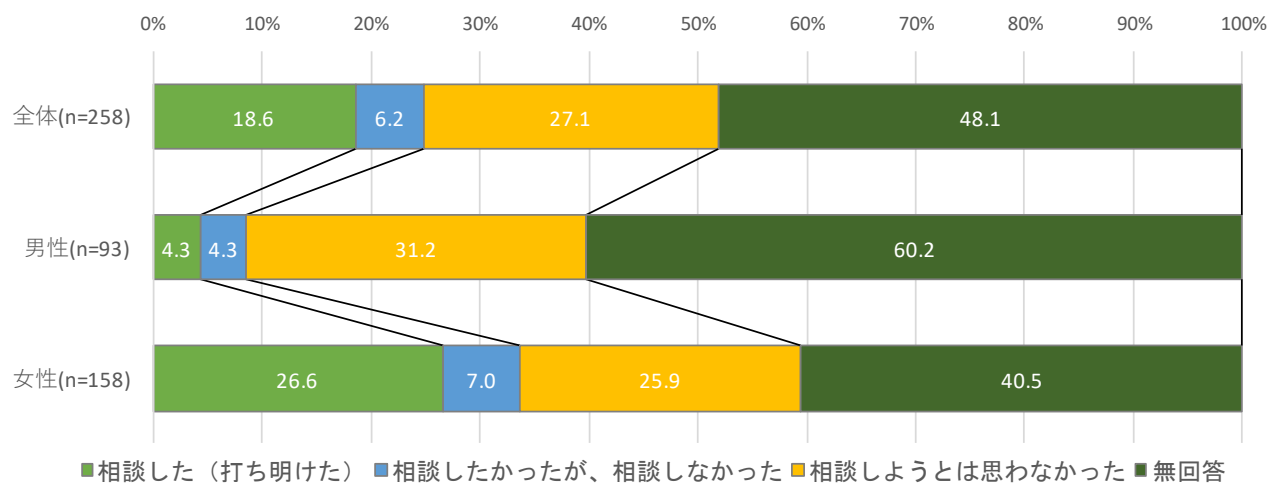
〈ともにこもいやる〉 目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現
【新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画】

③DVについて相談した経験の有無

DVをされたことがあると回答した方の相談経験の有無については、「相談した（打ち明けた）」との回答は 18.6%となっています。男女別にみると、「相談した（打ち明けた）」は男性で 4.3%、女性で 26.6%となっています。

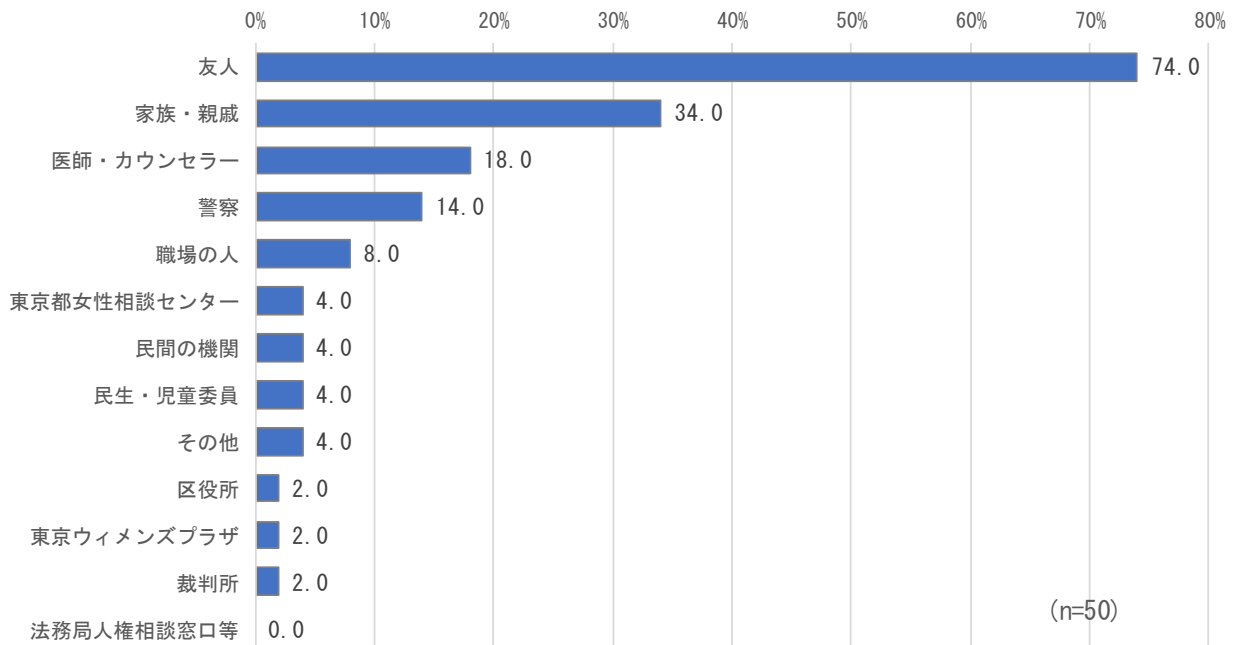
「相談した（打ち明けた）」と回答した方の相談相手については、「友人」が 74.0%、「家族・親戚」が 34.0%と身近な方が多く、「区役所」（2.0%）、「東京ウィメンズプラザ」（2.0%）などの公的な機関に相談した方は、「警察」（14.0%）を除いてわずかとなっています。

■DVについて相談した経験の有無



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

■DVを経験した人の相談先



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

目標1（ともにこもいやる）
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2（ともにささえあう）
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3（ともにかがやく）
あらゆる場面における男女共同参画の推進

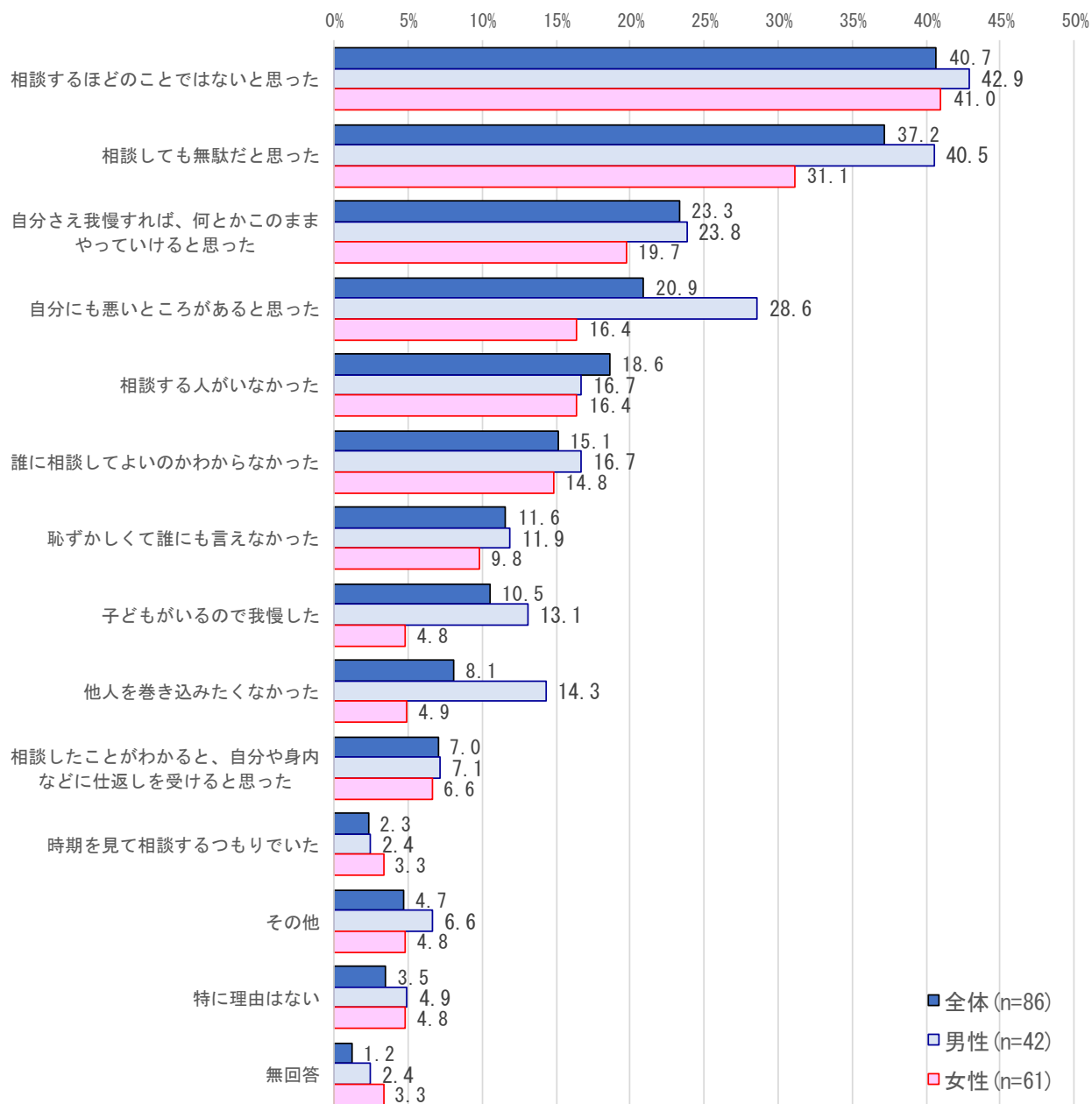
目標4（ともにこもいやる）
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5（ともにすすめる）
協働により計画を推進するための体制づくり

第4章 計画の内容

相談しようと思わなかった理由については、全体で「相談するほどのことではないと思った」が40.7%と最も多くなっています。女性でも「相談するほどのことではないと思った」が41.0%と最も多くなっていますが、「相談しても無駄だと思った」との回答も31.1%となっています。

■DVについて相談しなかった理由



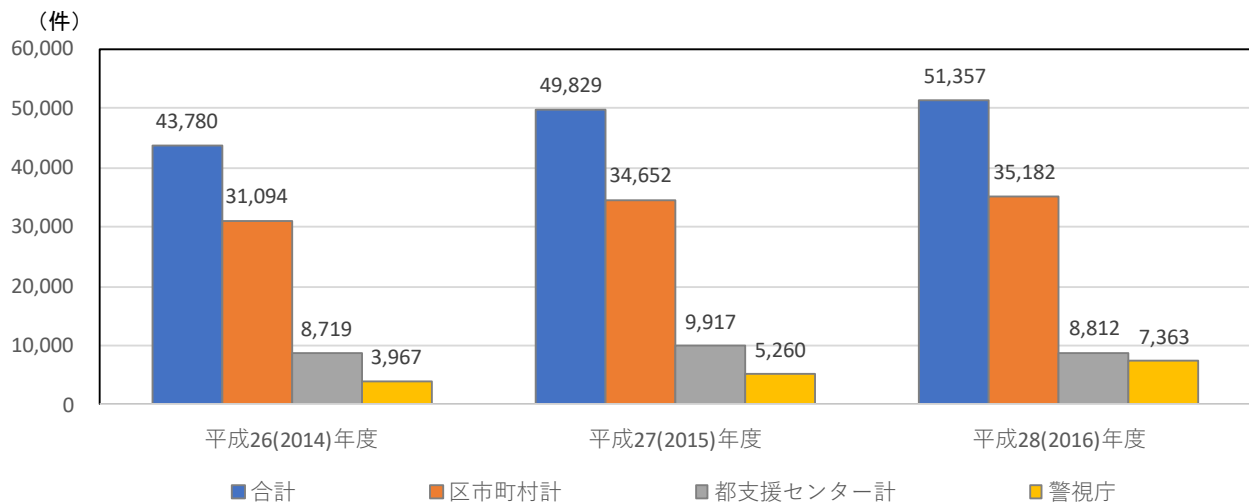
資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成28（2016）年度）

〈ともにこもいやる〉目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現
【新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画】

④相談件数

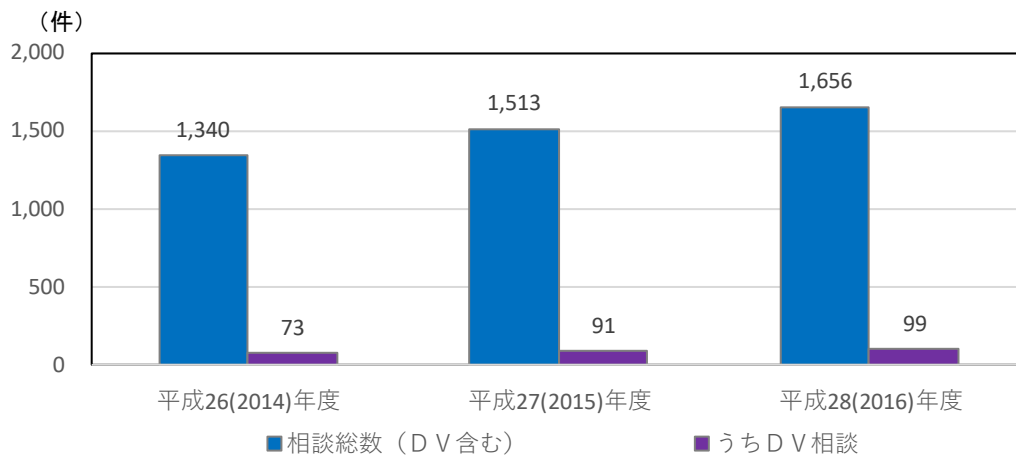
都内各相談機関における配偶者暴力相談件数について、平成26(2014)年度では、43,780件だったのが、平成28(2016)年度には51,357件と約7,500件も増加しています。また、その一機関である新宿区「悩みごと相談室」における相談件数についても平成26(2014)年度の1,340件から平成28(2016)年度の1,656件と約300件増加し、そのうちDVに関する相談についても平成26(2014)年度の73件から平成28(2016)年度の99件と増加しています。新宿区福祉事務所(女性相談)への相談件数については減少しつつほぼ横ばいで推移しています。

■都内各相談機関における配偶者暴力相談件数



資料：東京都生活文化局「東京都の配偶者暴力相談件数の推移（平成28(2016)年度）」

■新宿区「悩みごと相談室」の相談件数



資料：新宿区男女共同参画推進センター（ウィズ新宿）

目標1 (ともにみとめあう)
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2 (ともにささえあう)
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

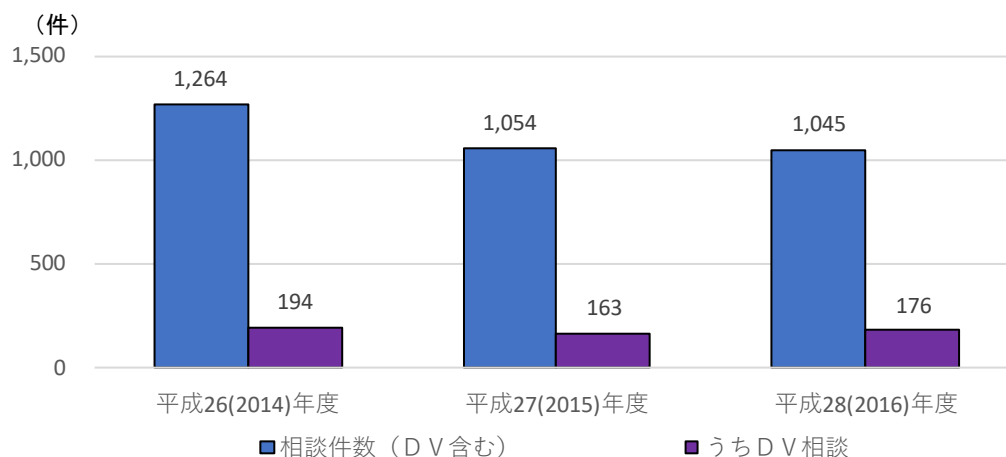
目標3 (ともにかがやく)
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 (ともにこもいやる)
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5 (ともにすすめる)
協働により計画を推進するための体制づくり

第4章 計画の内容

■新宿区福祉事務所（女性相談）の相談件数



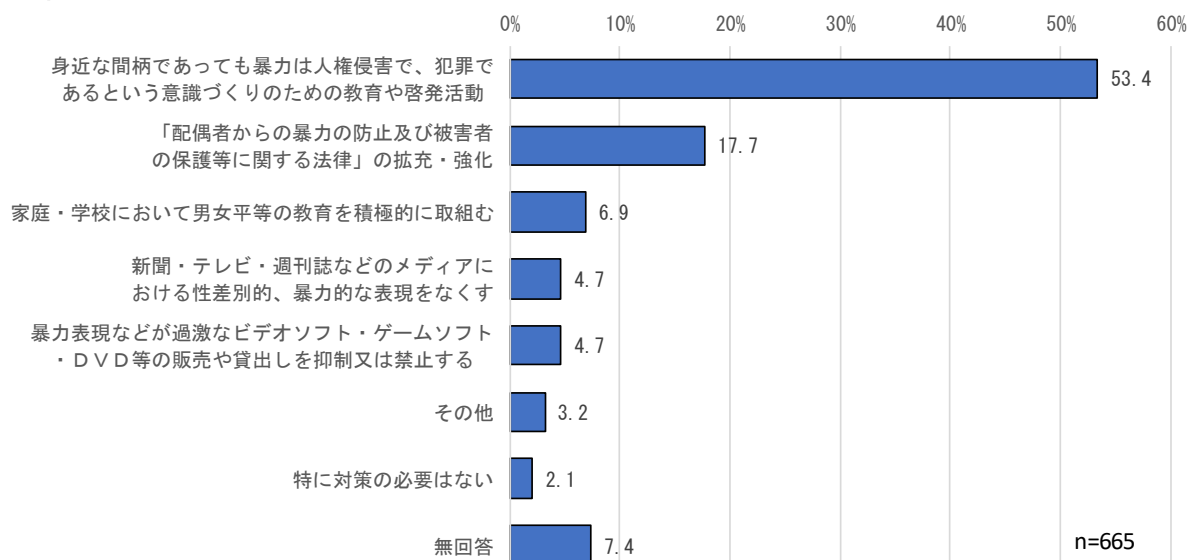
※相談件数については、「電話」と「面接相談」の合計を指す。

資料：新宿区生活福祉課

⑤DVを防止するために必要な対策

配偶者や恋人からの暴力行為を防止するために必要だと思うことについては、「身近な間柄であっても暴力は人権侵害で、犯罪であるという意識づくりのための教育や啓発活動」が 53.4%と最も多く、次いで「『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律』の拡充・強化」が 17.7%となっています。

■DVを防止するために必要な対策



資料：新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）

（１）配偶者等からの暴力の防止に向けた意識啓発と情報提供を行います。

基本方針

配偶者等からの暴力（DV）や虐待等は重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していくうえで克服すべき重大な課題となっています。

DVを未然に防止するためには、一人ひとりが暴力について正確に理解し、社会全体でDV防止に取り組む仕組みづくりが必要となります。また、若年層から啓発を行うことで暴力について考え・理解する機会を増やしていく必要があります。多くの人が暴力についての理解を深め、暴力の加害者・被害者にならないためにも、より一層の意識啓発や情報提供を行います。

課題と現状

- ◆ 配偶者等からの暴力は、犯罪行為を含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、社会的にDVに対する認知が低く、早期発見や自立支援につなげるためにも、DVに対する正しい知識とその危険性について適切な情報提供を行い、「DVは重大な人権侵害である」という意識を社会全体で共有することが重要です。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成28（2016）年度）」によると、配偶者や恋人からの暴力行為の防止のために必要だと思う対策についてみると、「身近な間柄であっても暴力は人権侵害で、犯罪であるという意識づくりのための教育や啓発活動」が53.4%で最も高く、次いで、『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律』の拡充・強化が17.7%となっています。
- ◆ DVの根絶に向けて、「DVは重大な人権侵害である」という意識啓発を図るとともに、DVの被害者への支援に関する情報が、性別を問わず区民に共有されるよう取り組む必要があります。

第4章 計画の内容

取組みの方向

① 配偶者等からの暴力の防止に向けた取組みの推進

DVの被害者や加害者が、自分が受けている行為、行っている行為がDVであるということに気づき、暴力を防止できるよう、また、被害者が相談や自立に向けた行動を起こし、さまざまな支援につながるよう、DVに関する意識啓発や情報提供を行います。

事業72 「女性の人権」に関する意識の向上

内容			担当課
★「女性の人権」に関する広報・啓発活動を進め、女性に対する暴力の根絶に向けて、社会全体の意識の向上を図ります。			男女共同参画課
★女性の性に関する講座を実施します。			
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
講座アンケートにおける理解度	—	80%	対前年度増
講座の定員充足率	70%	80%	対前年度増

事業73 配偶者等からの暴力の防止に関する理解の促進

内容			担当課
★配偶者等からの暴力に関する正しい知識や理解を促進するための講座を開催します。			男女共同参画課
★配偶者等からの暴力を防止するためのパンフレット等を作成し、配付します。			
★配偶者等からの暴力を防止するために、啓発用動画を作成し、大型ビジョンやホームページ上で放映していきます。			
区・都の関係機関、警察、各種団体などで構成される女性問題に関する相談機関連携会議において、加害者に対する暴力再発防止のための取組みを行います。			
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	32(2020)年度 目標	年度目標
DVに関する認識度（区政モニターアンケート）	65.5%	80%	対前年度増

事業74 若年層に向けたDV防止啓発の実施

内容	担当課
★学生などの若年層を対象とした「デートDV」に関する講座を実施するとともに、パンフレット等を利用した早期からの啓発活動を行うことで、DVの被害者にも加害者にもならないための意識づくりを行います。	男女共同参画課

〈ともにおもいやる〉目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現
【新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画】

② 虐待等の暴力の防止に向けた取組みの推進

人権や男女共同参画の視点から、子どもや高齢者・障害者に対する虐待等の防止に向けて、意識啓発や相談窓口に関する情報提供を行います。

事業75 児童虐待やいじめの防止に向けた取組み

内容			担当課
子どもと家庭のさまざまなニーズにきめ細かな対応をしていくため、子ども総合センター及び子ども家庭支援センターでは、児童虐待防止に取り組み、支援や見守り体制を強化していきます。 また、児童虐待対応等を含む児童相談行政を一元的・総合的に担うため、区の児童相談所を設置する準備を進めていきます。			子ども 総合センター

内容			担当課
人権教育を推進します。			教育指導課
各教科、道徳科、外国語活動、総合的な学習の時間及び特別活動において、男女平等の考えについて指導します。			
人権尊重の精神に根ざした教育を進めるために、教職員に対し、人権教育研修を実施します。			
主な指標	29(2017)年度末 の現況(予定)	35(2023)年度 目標	年度目標
人権教育研修会の参加率	100%	100%	—

事業76 高齢者虐待防止に向けた取組み

内容	担当課
高齢者虐待を防止するためのパンフレットを作成し、配布します。	高齢者支援課
介護者等による虐待に対応するためのマニュアルを見直します。	
高齢者総合相談センターを通報・相談窓口とした体制整備を行います。	
高齢者総合相談センターを中心に関係機関が連携するための仕組みをつくりまします。	
介護者に対する支援を行います。	
緊急保護が必要なケースについては、老人福祉法に基づく措置を実施する等、一時的に保護できる場所を確保します。	
高齢者の権利擁護ネットワーク協議会を通じて、関係機関の連携体制を強化します。	

目標1（ともにみえあう）
多様な生き方をみとめあう社会づくり

目標2（ともにささえあう）
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3（ともにかがやく）
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4（ともにおもいやる）
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

目標5（ともにすすめる）
協働により計画を推進するための体制づくり

事業77 障害者虐待防止に向けた取組み

内容	担当課
「新宿区障害者虐待防止センター」を障害者虐待の通報窓口とし、虐待に関する相談・通報・届出に対して速やかに対応していきます。	障害者福祉課

【女性への暴力をめぐる国の動き】

社会情勢や痛ましい事件の発生等を契機として、女性への暴力をめぐる問題意識が高まるにつれ、暴力に対する法規制は進展してきました。

平成12年（2000年）に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が成立しました。個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止するために、特定の者に対する恋愛感情その他好意の感情またはそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的でなされる「つきまとい等」を規制対象とし、犯罪として処罰できるようになりました。

さらに、平成25年（2013年）改正では、被害者に拒絶されているにもかかわらず連続して電子メールを送信する行為を規制対象に加え、平成28年（2016年）改正では、SNS等のインターネット上でのつきまといを新たに規制対象とし、ストーカー行為の厳罰化や非親告罪化、緊急禁止命令の新設等が行われました。

また、平成13年（2001年）には、本文でも述べているように、「配偶者から暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が成立し、平成16年（2004年）改正では、精神的暴力を含むように「配偶者からの暴力」の定義の拡大等が行われました。平成19年（2007年）改正では、申立て対象を増やし保護命令制度の充実が図られたほか、市町村の基本計画の策定や配偶者暴力相談支援センター機能整備が努力義務とされました。平成25年（2013年）改正では、生活の本拠を共にする交相手からの暴力及びその被害者についても対象が拡大され、名称も「配偶者から暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に変わりました。

平成26年（2014年）には「私事性的画像記録の提供などによる被害の防止に関する法律」（リベンジポルノ被害防止法）が成立しました。個人の名誉・私生活の平穏の侵害による被害の発生・拡大を防ぐことを目的に、私事性的画像記録の提供等を処罰するほか、プロバイダ責任制限法の特例（画像の削除）や、国や地方自治体には支援体制の整備・被害の発生を未然に防ぐための教育及び啓発の充実を図ることが規定されました。

なお、リベンジポルノについては、いわゆるデートDVにおいても問題となっており、ネット・リテラシーの教育やデートDV防止のための教育など取り組むべき課題は山積しています。

このほか、平成29年（2017年）に刑法における性犯罪に関する規定が110年ぶりに改正され、強姦罪（名称変更により強制性交等罪）の非親告罪化及び懲役の下限を3年から5年に引き上げる等の性犯罪の厳罰化がなされました。

暴力が重大な人権侵害であることは言うまでもないことです。また、人権が尊重され、あらゆる暴力のない社会を築いていくことは男女共同参画社会を実現する上で、解決すべき喫緊の課題といえます。新宿区ではこれらの問題を女性の人権・女性への暴力に関する問題としてとらえて、「配偶者等からの暴力」とともに啓発や相談体制の整備に取り組んでいます。

（２）被害者の相談体制を充実します。

基本方針

多様で複雑な問題を抱えている被害者が、安心して相談できる環境づくりのために、相談窓口の周知と「新宿区配偶者暴力相談支援センター事業」を実施する相談機関の連携を図り、被害者一人ひとりに応じた相談体制の充実を図ります。

課題と現状

- ◆ DVに関する相談窓口は、被害者の今後の自立に向けた支援につなげるための第一歩としてとても重要な機関です。新宿区では平成 29（2017）年 10 月から「DV相談ダイヤル」を開設し、DVに関する相談体制の強化を行っています。
- ◆ 東京都福祉保健局によると、平成 27（2015）年度女性相談センターへの「夫等の暴力」の来所相談は 682 件、電話相談は 2,973 件、「生活の本拠を共にする交際相手の暴力」の来所相談は 51 件、電話相談は 178 件になっています。また、婦人相談員への「夫等の暴力」の来所相談は 3,556 件、電話相談は 3,197 件、「生活の本拠を共にする交際相手の暴力」の来所相談は 227 件、電話相談は 197 件になっており、さまざまな「暴力」の相談がされています。また、配偶者からの暴力相談件数について、平成 26（2014）年は 3,941 件で、平成 27（2015）年には 3,148 件と減少しましたが、平成 28（2016）年では 4,529 件と増加しています。暴力相談件数の増加に合わせて、相談に対応できるよう、体制の整備が必要です。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、「DVされたことがある」という回答に対し、あなたはその行為について、誰かに（どこかに）打ち明けたり相談したりしましたか、という質問に「相談したかったが、相談しなかった」「相談しようとは思わなかった」という回答の、DVについて相談しなかった理由をみると「相談するほどのことではないと思った」が 40.7%と最も高く、次いで、「相談しても無駄だと思った」が 37.2%になっています。（グラフについては 84 ページを参照）
- ◆ DVの被害者だけではなく、広く区民全体に身近な相談窓口の周知を図るとともに、DVの被害者が相談しやすい仕組みを充実させ、相談窓口が相互に連携を図りながら一体的に支援を行えるよう、関係機関とのネットワークの強化を図ることが重要です。

第4章 計画の内容

取組みの方向

① 相談支援体制の充実

複雑で多様化したDVの問題を、被害者が一人で悩むことなく安心して相談できるように専門相談を実施するほか、庁内の連携を強化し、DVの早期発見・支援ができる体制の整備を進めていきます。

事業78 DVに関する専門相談

内容	担当課
区民に対する一義的な配偶者からの暴力の相談先として専門電話を設置します。DV被害者が一人で悩むことなく相談することで、一人ひとりの状況に応じた助言を行い、被害者の安全の確保や自立のための支援に繋がっていきます。	男女共同参画課

事業79 DVの早期発見・支援のための相談窓口の連携の強化

内容	担当課
庁内の相談窓口での相談をきっかけとして、早期にDVを発見し、支援につなげていくために、各相談機関との連携を強化し、被害者の支援を行います。	関係各課

事業80 女性への暴力に関する相談体制の整備

内容	担当課
相談窓口の周知や相談機関との連携を強化し、被害者が相談しやすい環境づくりを進めます。	男女共同参画課 生活福祉課
相談窓口において、相談者に対する迅速で適切な対応を行います。	
被害者に接する職員に対し、研修等への参加を促進し、人材育成を図ります。	

② 外国人被害者への対応

外国人のDVの被害者に対して、相談窓口の周知を図り安心して相談できる体制を整備します。

事業81 外国人被害者への対応

内容	担当課
相談窓口の情報を多言語で提供します。	男女共同参画課 生活福祉課 多文化共生 推進課
相談内容を正しく理解するために相談時に通訳の確保をします。	
内容	担当課
外国人相談窓口を運営します。	多文化共生 推進課

第4章 計画の内容

(3) 被害者の安全確保と自立のための支援を行います。

基本方針

生命・身体に対する危険からDVの被害者の身を守るために、安全を確保する必要があります。

また、適切な方法で安全の確保を行った後、被害者が自立して生活できるように、生活再建のための支援を行っていきます。

課題と現状

- ◆ DVの被害者は暴力により生命・身体に危険が及ぶ場合もあり、その被害者への対応は一刻を争うことも多く、被害者の安全確保に向けて警察などの関係機関と連携して早急に対応することが求められています。
- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（平成 28（2016）年度）」によると、DV対策のための国や新宿区が行う必要があることについて「被害者が緊急時にある程度の期間、安全に過ごせる避難場所（シェルター）の確保」が 51.6%で最も高くなっています。
- ◆ 新宿区の女性相談における緊急一時保護（民間の指定宿泊施設 3 箇所への委託により実施）の実績は、延べ緊急宿泊数で、平成 26（2014）年度 1,904 泊、平成 27（2015）年度 3,162 泊、平成 28（2016）年度 2,426 泊となっています。年度によって増減はありますが、高い数値で推移しています。
- ◆ DVは児童虐待にもつながる可能性があるため、あらゆる視点からDV被害者の状況を確認し、関係機関が連携して支援を行う必要があります。
- ◆ DVの被害者の自立に向けた支援を行っていくために、生活再建に向けた相談や同行支援等を行うほか、庁内での連携により証明書に基づく支援措置等を行っていきます。
- ◆ DVの被害者の自立のためには、庁内だけの支援では限界があります。そこで民間団体やNPOと連携して支援を行っていきます。

取組みの方向

① 被害者の安全確保

緊急保護を要する被害者及びその子どもなどの一時保護を行い、DV被害者の安全確保に努めます。

事業82 女性・母子等の緊急一時保護

内容	担当課
緊急保護を要する女性及び母子等を一時的に保護し、身体の安全の確保と自立を支援します。	生活福祉課

② 被害者の自立に向けた支援

被害者に自立に向けて、関係するさまざまな機関が連携を強化し、切れ目のない支援を行っていきます。

事業83 自立支援に向けた連携

内容	担当課
DV被害者が自立して生活できるように支援し、就業促進、住宅確保、援護等に関する制度の利用のために、DV被害者からの相談に基づき証明書を発行するほか、さまざま支援を行うために、関係各課が連携して取り組んでいきます。	関係各課

事業84 民間団体・NPO等との連携

内容	担当課
行政、民間団体等が連携し、被害者に対する緊急一時保護事業や被害女性への自立支援の連携体制を整備します。	男女共同参画課 生活福祉課

第4章 計画の内容

（４）配偶者等からの暴力の防止に向けた推進体制を充実します。

基本方針

配偶者等からの暴力を防止するためには、行政機関・民間団体等との連絡調整及び連携を行う必要があります。関係機関が連携して配偶者等からの暴力の防止に対処していくために、情報交換や連携を強化するための仕組みづくりを行っていきます。

課題と現状

- ◆ 配偶者等からの暴力の防止と切れ目のないDV被害者支援を推進するためには、区役所内の関係各課においての連携強化が重要です。また、国及び東京都をはじめとする関係機関や民間団体、NPO等との連携が不可欠となります。
- ◆ 関連するすべての機関が共通認識をもち、緊密かつ円滑な相互連携・推進体制の強化を図るとともに、DV被害者への更なる被害（二次被害*）が生じることがないように、庁内関係部署及び関係機関の職員に対する意識啓発を行うことも重要です。
- ◆ 新宿区では平成29（2017）年10月より「新宿区配偶者暴力相談支援センター事業」を開始しました。相談窓口を持つ関係機関が連携して配偶者等からの暴力へ対処していくために情報交換・検証の場として会議体を設置し、より効果的な支援を目指していきます。

取組みの方向

① 庁内体制の整備

DV防止に向けて、関係するすべての機関が共通認識をもち、緊密な相互連携・推進体制の強化を図ります。

事業85 配偶者暴力相談支援センター事業の実施体制の検証及び充実

内容	担当課
DV被害者からの相談から自立までの円滑な支援を行うために、連絡会議等を開催することでDV相談に関する庁内体制を強化していきます。	関係各課

② 関係機関との連携強化

DV被害者への相談から自立までのきめ細かな切れ目ない支援を行うことができるよう、関係機関の情報交換・連携のための体制強化を行います。

事業86 警察・東京都配偶者暴力相談支援センター等との連携の強化

内容	担当課
区・都の関係機関、警察、各種団体などで構成される女性問題に関する相談機関連携会議等を通して、関係機関との連携を強化します。	男女共同参画課

③ 国・都への要望と広域対応に必要な連携の強化

国や都に対して法整備等の要望をするとともに、必要に応じ連携しながら計画を推進します。

事業87 国・都への要望と連携の強化

内容	担当課
国や都で進めることが適切な施策について、国・都に対し要望します。	男女共同参画課
広域的な対応ができるように、国や都との連携を強化します。	

〈ともにすすめる〉

目標5 協働により計画を推進するための体制づくり

(1) 区民や事業者、NPO等の参加により男女共同参画を推進します。

基本方針

区民、地域団体、事業者、NPO等、さまざまな人々や団体と協働することで男女共同参画関連施策を着実に推進していきます。

現状と課題

- ◆ 男女共同参画社会の形成するためには、男女を取り巻く社会的背景を認識したうえで、あらゆる分野での取組みを展開することが重要です。区が直接行う取組みだけではなく、区民一人ひとりや事業者、NPO等と協働して男女共同参画を共に推進していくことが重要です。
- ◆ 新宿区では、「新宿区男女共同参画推進条例」に基づき、区長の附属機関として「新宿区男女共同参画推進会議」を設置し、男女共同参画に関する基本的な事項についての審査・審議を行っています。
- ◆ 男女共同参画の推進に向けて、区内で活躍する女性団体等で構成される「しんじゅく女性団体会議」を運営し、男女共同参画に関するさまざまな課題の意見交換や活動報告などを行っています。

取組みの方向

① 区民参画による男女共同参画の推進

男女共同参画の推進にあたり、専門的意見や区民の声を積極的に取り入れるため、学識経験者や公募区民などにより構成される「新宿区男女共同参画推進会議」を運営します。

事業88 男女共同参画推進会議の運営

内容	担当課
男女共同参画に関する基本的な事項についての審議や、計画の実施状況を継続的に点検し、施策の方向性について提言していく男女共同参画推進会議を運営します。	男女共同参画課

② 事業者やNPO等との協働による男女共同参画の推進

「しんじゅく女性団体会議」等の運営により、男女共同参画の推進に向けて事業者やNPO等の幅広い意見の反映に努めるとともに、協働により講座等を開催します。

事業89 しんじゅく女性団体会議等の運営

内容	担当課
男女共同参画の推進に向けて、男女共同参画に関する意見交換等を行うため、区内で活躍する女性団体等により構成される、しんじゅく女性団体会議等を運営します。	男女共同参画課

第4章 計画の内容

(2) 庁内における計画の推進体制を充実します。

基本方針

男女共同参画に関する施策を着実に実行するために、「新宿区男女共同参画行政推進連絡会議」の設置により組織の枠組みを超えた横断的な対応を行い、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを推進していきます。

また、これらの施策を総合的に進めていくためには、庁内のあらゆる職員・教職員が男女共同参画について理解し、意識をもちながら日々の仕事に取り組み、さまざまな分野で参画を行っていく必要があります。

現状と課題

- ◆ 男女共同参画に関する施策を着実に推進し、本計画を実効性のあるものにしていくためには、その基盤となる庁内の推進体制と進捗状況の点検・評価体制が重要です。年度ごとの関連する施策の進捗状況調査や、施策の評価をすることにより、計画の着実な推進を図る必要があります。
- ◆ 新宿区では、庁内の連絡調整機関として「新宿区男女共同参画行政推進連絡会議」を設置し、全庁をあげてさまざまな施策を計画的に推進しています。また、男女共同参画のさらなる推進にむけて、庁内の連携をより一層充実する必要があります。
- ◆ 庁内においても、男女共同参画の取組みを積極的に行うことが必要です。

取組みの方向

① 庁内での計画推進体制の推進

庁内の組織である「新宿区男女共同参画行政推進連絡会議」を中心に、計画の着実な推進を図るとともに、新たな課題への対応を検討します。

事業90 男女共同参画行政推進連絡会議の運営

内容	担当課
男女共同参画行政推進連絡会議の定期的な開催により、計画の進捗状況を確認し、新たな課題についての的確に対応していきます。	男女共同参画課
区のあらゆる施策を男女平等の視点で点検するとともに、男女共同参画行政推進連絡会議を通して問題提起していきます。	

(再掲) 区職員のワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の事業38 推進

内容	担当課
女性職員が働きやすく、ますます活躍できる環境づくりに向けて、区職員に係る特定事業主行動計画により女性職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討や、キャリア形成に向けた意識改革のための研修を実施します。	人事課
特定事業主として、「次世代育成支援計画」と「女性職員の活躍推進計画」を統合し、総合的に計画を推進します。 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より、男女ともに職員が等しく活躍できるよう、数値目標達成に向けた取組みを、地域に率先して行っています。	

(再掲) 事業39 区職員に対するハラスメント防止体制の強化

内容			担当課
セクシュアル・ハラスメントに加え、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントやパワー・ハラスメントなどあらゆる職場のいじめ、いやがらせ行為の防止体制を強化するため、基本方針等を整備します。			人事課
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	35(2023)年度目標	年度目標
職場におけるハラスメント防止体制の取組み	セクシュアル・ハラスメント防止規定	ハラスメント防止の基本方針策定	—

内容			担当課
学校において、セクシュアル・ハラスメント防止を含めた服務事故防止研修を実施します。			教育指導課
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	35(2023)年度目標	年度目標
セクシュアル・ハラスメントに関する事故件数	0件	0件	0件
服務事故防止研修の実施	すべての区立学校で実施	すべての区立学校で実施	すべての区立学校で実施

(再掲) 事業60 政策・方針決定過程への女性職員の参画の推進

内容	担当課
区の女性職員が積極的に管理監督者を目指せるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進等、管理職や係長級職員として働きやすい環境を整えます。	各課

内容			担当課
職員配置や職務分担の決定に際し、男女平等の視点から能力主義の更なる徹底を図ります。			人事課
主な指標	29(2017)年度末の現況(予定)	35(2023)年度目標	年度目標
管理職に占める女性職員の割合	19.8%	22%	—
総括係長に占める女性職員割合	23.9%	25%	—
係長級に占める女性職員の割合	47.3%	46%	—

内容	担当課
人材育成等担当課と男女共同参画課共催による講座を実施します。	人材育成等 担当課 男女共同参画課

(再掲) 事業61 職員のキャリア形成促進

内容	担当課
職員配置や職務分担の決定に際し、男女平等の視点から能力主義の更なる徹底を図り、男女ともにライフイベントを踏まえた昇任を支援します。 ・研修履修単位制度導入による係長昇任選考 ・育児、介護等のライフイベントを踏まえた任用待機制度 ・女性職員のキャリア育成支援研修	人事課

(再掲) 事業62 スマートワーキングの実現

内容	担当課
すべての職員がいきいきと活躍できる職場環境実現のため、全庁で取り組む態勢を構築します。 区長・副区長・教育長は、職員の先頭に立って仕事と家庭を両立する「スマートワーキング・リーダー」であることを宣言しました。(29(2017)年1月) スマートワーキング通信を発行し、ワークライフ・バランスや女性活躍を啓発・周知します。 早出・早帰りトライアルを実施し、職員の働き方を見直します。	人事課

(再掲) 事業70 女性教職員の管理職昇任選考等の受験奨励

内容	担当課
女性教職員の管理職及び主幹教諭等への昇任選考の受験を推奨します。	教育指導課

② 計画の進捗状況管理と見直し

計画の着実な推進に向けて、計画の進捗状況管理と見直しを行います。

事業91 男女共同参画の着実な推進

内容	担当課
男女共同参画推進会議における、男女共同参画に関する基本的な事項についての審議、計画実施状況の点検、施策の方向性に関する提言および、男女共同参画行政推進連絡会議における計画の進捗状況確認等により、PDCAサイクルに基づく計画の進捗状況管理と見直しを適宜行います。	男女共同参画課

第4章 計画の内容

(3) 国・都と連携して、男女共同参画を進めます。

基本方針

男女共同参画社会を実現していくための法律や制度の整備を国や都に要望していくとともに、事業連携することにより、区民や事業者などに対し必要な情報提供を行います。

現状と課題

- ◆ 男女共同参画を進めるための施策は多岐にわたり、区だけでは対応が困難な課題が多くあります。
- ◆ 男女共同参画を推進するうえでの多くの課題解決に向けて、国・都が担うべき施策等に対し、要望を行っていく必要があります。
- ◆ 男女共同参画に関連する法制度等の周知については、国や都と連携し、区民や事業者などに働きかける必要があります。

取組みの方向

① 国・都への要望と連携の強化

計画の推進にあたり、国・都との連携を図るとともに、区からの要望等の情報発信を積極的に行います。

事業92 国・東京都への要望と連携の強化

内容	担当課
国や都で進めることが適切な施策について、国・都に対し要望します。	男女共同参画課
広域的な対応ができるように、国や東京都との連携を強化します。	

主な指標一覧

〈ともにみとめあう〉目標1 多様な生き方をみとめあう社会づくり

	取組の方向	事業 番号	目標指標	29(2017) 年度末現況	32(2020)・ 35(2023) 年度目標	年度目標
(1) 人権の尊重 と男女共同 参画を推進 するために 意識啓発を 行います。	①男女共同参画に 向けた意識の形成	1	講座の理解度	—	80%	対前年度増
			講座の定員充足率	70%	80%	対前年度増
	③メディアにおけ る性差別の防止	2	男女共同参画フォーラムの 企画運営への参加者数	9人	10人 35(2023)年度	10人
		9	性別役割分担意識に反対す る人の割合(区政モニターア ンケート)	53.4%	55%	対前年度増
		11	小学生・中学生対象に情報モ ラル出前授業	実施	実施 35(2023)年度	継続実施
			教員対象の情報モラル研修	実施	実施 35(2023)年度	継続実施
	⑤男女共同参画に関 する調査・研究の 充実	15	「男女共同参画に関する意 識について」の区政モニター アンケートの実施	年1回	年1回 35(2023)年度	1回
	⑥国際化への対応	16	ネットワーク構築のための 多文化共生連絡会の参加団 体数	100	115	対前年度増
(2) 固定的な性 別役割分担 意識を解消 します。	①若い世代や男性 に対する男女共同 参画意識の啓発	19	若者対象講座の理解度	—	80%	対前年度増
			若者対象講座の定員充足率	70%	80%	対前年度増
			若者のつどいの開催	年1回	年1回	1回
		20	男性対象講座の理解度	—	80%	対前年度増
(3) ライフステ ージに応じ た健康支援 を行います。	②男女の生涯にわ たる健康づくり	26	女性の健康支援センターの 認知度	17.3%	20%	—
			女性の健康づくりサポータ ーの活動回数	年10回	年10回	—
			女性の健康支援センターの 利用者数	1,250人	1,500人	—
	③こころの健康支援	27	睡眠で十分な休養が取れて いない人の割合	24.8%	23.8%	—
		28	こころの問題について気軽 に相談できる場所・窓口を知 っている人の割合	53.4%	60% 34(2022)年度	—

第4章 計画の内容

〈ともにささえあう〉目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

	取組の方向	事業 番号	目標指標	29(2017) 年度末現況	32(2020)・ 35(2023) 年度目標	年度目標
(1) 働き方に対する意識啓 発を推進し ます。	①多様で柔軟な働 き方を推進する意 識改革	29	ワーク・ライフ・バランスセ ミナー、勉強会の実施回数	年3回	年6回	各年度6回
		30	「ワーク・ライフ・バランス」 という言葉を知っている人 の割合(区政モニターアンケ ート)	65.3%	80%	対前年度増
(2) 仕事と家庭 の両立のた めのワーク・ ライフ・バラ ンスを推進 します。	①中小企業者を中 心としたワーク・ラ イフ・バランスの推 進	31	ワーク・ライフ・バランス推 進企業及び宣言企業数	182社	242社	各年度20社
			分野毎の認定企業数 ・子育て支援 ・地域活動支援 ・介護支援 ・働きやすい職場づくり	・43社 ・16社 ・27社 ・47社	・49社 ・19社 ・30社 ・53社	・2社 ・1社 ・1社 ・2社
			ワーク・ライフ・バランス推 進宣言企業から推進認定企 業へステップアップした企 業数	4社	7社	1社
		33	ワーク・ライフ・バランス推 進認定企業から表彰企業に なった企業数	21社	27社	2社
	③区職員に対する ワーク・ライフ・バ ランスの推進	34	ワーク・ライフ・バランスセ ミナー、勉強会実施回数	年3回	年6回	各年度6回
		39	職場におけるハラスメント 防止体制の取組み	セクシュアル・ハラス メント防止 規定	ハラスメン ト防止の基 本方針策定 35(2023)年度	—
			セクシュアル・ハラスメント に関する事故件数	0件	0件 35(2023)年度	0件
(3) 子育てや介 護と仕事を 両立できる 支援を行 います。	①子育てを行う家 庭に対する支援	40	保育所待機児童数	27人 4月時点	0人 31(2019)年 4月	—
		41	「ひろばプラス」の実施箇所 数	20所	23所	—
			学童クラブ利用者アンケー トの満足度	90%	90%	

	取組の方向	事業 番号	目標指標	29(2017) 年度末現況	32(2020)・ 35(2023) 年度目標	年度目標
(3) 子育てや介護と仕事を 両立できる 支援を行います。	①子育てを行う家庭 に対する支援	42	子ども総合センターにおける義務教育修了後の相談対応件数	70 件	80 件	—
		43	利用者支援事業における相談数	5,600 人/年	5,900 人/年	—
			子育て支援講座の実施	3 所	5 所	—
			小学校低学年のための学習支援の登録人数	40 人	50 人	—
			子育て支援講座の受講者の満足度	—	90%	—
		44	こころの問題について気軽に相談できる場所・窓口を知っている人の割合	53.4%	60% 34(2022) 年度	—
		47	提供会員(両方会員含む) 会員数	406 人	432 人 (提供会員数) 410 人 (両方会員数) 22 人	対前年度比 2%増
		48	妊娠届出後に看護職による面接を受けた妊婦の割合	90%	100% 35(2023) 年度	—
		49	家庭教育講座の実施回数	50 回	50 回 35(2023) 年度	継続実施
			入学前プログラムの実施回数	29 回	29 回 35(2023) 年度	継続実施
		50	落合三世代交流サロンの利用者数	14,937 人	15,849 人	対前年度比 2%増
			ひろば利用者	102,100 人	108,300 人	対前年度比 2%増
	②介護を行う家庭 に対する支援	53	小規模多機能型居宅介護及び看護小規模多機能型居宅介護事業所の登録定員数	8 所 210 人	9 所 239 人	—
			認知症高齢者グループホームの定員数	10 所 162 人	13 所 234 人	—
			ショートステイの定員数	10 所 117 人	11 所 126 人	—

第4章 計画の内容

〈ともにかがやく〉 目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

	取組の方向	事業 番号	目標指標	29(2017) 年度末現況	32(2020)・ 35(2023) 年度目標	年度目標
(1) 働く場における女性の活躍を推進します。	①女性の就職・再就職・起業等へのチャレンジ支援	54	育児ママの再就職準備講座理解度	—	80%	対前年度増
			育児ママの再就職準備講座充足率	70%	80%	対前年度増
		56	支援対象企業数	20社	40社 30(2018)年度	29(2017)年度 20社 30(2018)年度 20社
			女性の就職者数	30人	60人 30(2018)年度	29(2017)年度 30人 30(2018)年度 30人
		57	ひとり親家庭自立支援促進事業における就労支援により、就労形態が正社員または常勤となった者の割合	45.9% 28(2016)年度	現状維持 35(2023)年度	現状維持
(2) 政策・方針決定過程における女性の活躍を推進します。	①女性の政策・方針決定過程への参画	58	審議会等における女性委員の比率	33.9%	40%	—
	②区職員における女性活躍の推進	60	管理職に占める女性職員の割合	19.8%	22% 35(2023)年度	—
			総括係長に占める女性職員割合	23.9%	25% 35(2023)年度	—
			係長級に占める女性職員の割合	47.3%	46% 35(2023)年度	—
(3) 地域における男女共同参画を推進します。	①地域活動での男女共同参画の推進	64	女性をはじめ配慮を要する方の視点でのワークショップの実施	—	6地区	2地区ずつ実施
	②家庭・地域団体での男女共同参画の推進	65	幼稚園・小学校・中学校PTA等の家庭教育講座担当者向けの情報提供	実施	実施 35(2023)年度	継続実施
(4) 教育の場における男女共同参画を推進します。	①教育分野における男女共同参画の推進	67	人権尊重の考え方に基づく教育課程の編成	すべての区立学校で実施	すべての区立学校で実施 35(2023)年度	—
		68	進路指導主任会の開催	年5回	年5回 35(2023)年度	各年度5回
	②教職員の男女共同参画の推進	69	人権教育研修会の参加率	100%	100% 35(2023)年度	—

〈ともにおもいやる〉 目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない社会の実現

	取組の方向	事業 番号	目標指標	29(2017) 年度末現況	32(2020)・ 35(2023) 年度目標	年度目標
(1) 配偶者等からの暴力の 防止に向けた意識啓発 と情報提供を行います。	① 配偶者等からの 暴力の防止に向けた取組 の推進	72	講座アンケートにおける理 解度	—	80%	対前年度増
			講座の定員充足率	70%	80%	対前年度増
		73	DVに関する認識度(区政モ ニターアンケート)	65.5%	80%	対前年度増
	② 虐待等の暴力の 防止に向けた取組 みの推進	75	人権教育研修会の参加率	100%	100% 35(2023)年度	—

〈ともにすすめる〉 目標5 協働により計画を推進するための体制づくり

	取組の方向	事業 番号	目標指標	29(2017) 年度末現況	32(2020)・ 35(2023) 年度目標	年度目標
(2) 庁内における計画の推 進体制を充実します。	① 庁内での計画推 進体制の推進	39 再掲	職場におけるハラスメント 防止体制の取組み	セクシュアル・ハラス メント防止 規定	ハラスメン ト防止の基 本方針策定 35(2023)年度	—
			セクシュアル・ハラスメント に関する事故件数	0件	0件 35(2023)年度	0件
			サービス事故防止研修の実施	すべての 区立学校で 実施	すべての 区立学校で 実施 35(2023)年度	すべての区立 学校で実施
		60 再掲	管理職に占める女性職員の 割合	19.8%	22% 35(2023)年度	—
			総括係長に占める女性職員 割合	23.9%	25% 35(2023)年度	—
			係長級に占める女性職員の 割合	47.3%	46% 35(2023)年度	—

資料編

1	策定経過
2	区民参画
3	男女共同参画推進会議
4	男女共同参画行政推進連絡会議
5	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
6	男女共同参画社会基本法
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
8	ワーク・ライフ・バランス憲章
9	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
10	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
11	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
12	東京都男女平等参画基本条例
13	新宿区男女共同参画推進条例
14	用語集

1 策定経過

年月日		会議名等	内 容
平成 28 (2016) 年	7 月 12 日	第 1 回新宿区男女共同参画行政推進 連絡会議・同幹事会	男女共同参画に関する区民及び企業の 意識・実態調査の目的等の説明
	8 月 2 日	第 7 期 第 1 回新宿区男女共同参画推進会議	男女共同参画に関する区民及び企業の 意識・実態調査の目的等の説明
	9 月 29 日	第 2 回新宿区男女共同参画行政推進 連絡会議幹事会	男女共同参画に関する区民及び企業の 意識実態調査の設問項目の検討
	9 月 30 日	第 7 期 第 2 回新宿区男女共同参画推進会議	男女共同参画に関する区民及び企業の 意識実態調査の設問項目の検討
平成 29 (2017) 年	3 月 6 日	第 2 回新宿区男女共同参画行政推進 連絡会議・第 3 回同幹事会	男女共同参画に関する区民及び企業の 意識実態調査の結果報告
	3 月 21 日	第 7 期 第 3 回新宿区男女共同参画推進会議	男女共同参画に関する区民及び企業の 意識実態調査の結果報告
	6 月 26 日	第 1 回新宿区男女共同参画行政推進 連絡会議・同幹事会	新宿区第三次男女共同参画推進計画の 方向性の説明
	7 月 7 日	第 7 期 第 4 回新宿区男女共同参画推進会議	新宿区第三次男女共同参画推進計画の 方向性の説明
	10 月 5 日	第 2 回新宿区男女共同参画行政推進 連絡会議・同幹事会	新宿区第三次男女共同参画推進計画 (素案)の検討
	10 月 11 日	第 7 期 第 5 回新宿区男女共同参画推進会議	新宿区第三次男女共同参画推進計画 (素案)の検討
	11 月 2 日	新宿区政策経営会議	新宿区第三次男女共同参画推進計画 (素案)及びパブリック・コメントの実 施について
	11 月 15 日～ 12 月 15 日	パブリック・コメントの実施	
	11 月 22 日	地域説明会（第二庁舎分館）	
	11 月 29 日	地域説明会（男女共同参画推進セン ター）	
平成 30 (2018) 年	1 月 22 日	第 3 回新宿区男女共同参画行政推進 連絡会議・同幹事会	新宿区第三次男女共同参画推進計画 (案)の検討
	1 月 29 日	第 7 期 第 6 回新宿区男女共同参画推進会議	新宿区第三次男女共同参画推進計画 (案)の検討
	2 月 28 日	新宿区政策経営会議	新宿区第三次男女共同参画推進計画の 策定及び計画素案に対するパブリッ ク・コメントの実施結果について

2 区民参画

(1) 意識・実態調査

男女が共にその個性と能力を十分に発揮し、責任も分かち合い、共にあらゆる分野に参画することのできる社会の実現のために、区民、区内事業所および従業員の方を対象に男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などについて意見をうかがい、今後の区の施策や取組みにあたっての基礎資料としました。

・「男女共同参画に関する区民の意識・実態調査アンケート」

調査区域	新宿区	調査対象	満 18 歳以上
標本数	2,250 名	調査方法	郵送配布、郵送回収
有効回収率	29.6%	有効回収数	665
実施期間	平成 28（2016）年 10 月 19 日～11 月 7 日		

・「男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査アンケート」

調査区域	新宿区	調査対象	区内在住の中学生
標本数	250 名	調査方法	郵送配布、郵送回収
有効回収率	42.8%	有効回収数	107
実施期間	平成 28（2016）年 10 月 19 日～11 月 7 日		

・「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査のアンケート」

調査区域	新宿区	調査対象	区内に事業所があり、従業員 5 人以上の企業
標本数	4,500 社	調査方法	郵送配布、郵送回収
有効回収率	11.0%	有効回収数	495
実施期間	平成 28（2016）年 10 月 17 日～11 月 7 日		

・「ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査アンケート」

調査区域	新宿区	調査対象	区内に事業所があり、従業員 5 人以上の企業に勤務する従業員
標本数	13,500 名	調査方法	郵送配布、郵送回収
有効回収率	8.4%	有効回収数	1,136
実施期間	平成 28（2016）年 10 月 17 日～11 月 7 日		

(2) パブリック・コメント制度（意見公募）

「新宿区第三次男女共同参画推進計画（素案）」について幅広くご意見をいただき、今後の計画策定に活かしたいと考え、ご意見を募集しました。

実施期間	平成 29（2017）年 11 月 15 日～12 月 15 日		
応募意見者数	3 名	意見数	5 件

(3) 地域説明会

「新宿区第三次男女共同参画推進計画（素案）」について幅広くご意見をいただき、今後の計画策定に活かしたいと考え、地域説明会を開催しました。

実施日	平成 29（2017）年 11 月 22 日 平成 29（2017）年 11 月 29 日		
参加者数	1 名	意見数	1 件

3 男女共同参画推進会議

新宿区男女共同参画推進会議規則

平成16年6月30日 規則第97号
最終改正 平成20年 3月31日 規則第40号

(趣旨)

第1条 この規則は、新宿区男女共同参画推進条例(平成16年新宿区条例第9号。以下「条例」という。)第22条第5項の規定に基づき、新宿区男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(推進会議の組織)

第2条 条例第22条第1項に規定する推進会議の委員の構成は、次のとおりとする。

- (1) 学識経験を有する者 3人以内
- (2) 区民 3人以内
- (3) 事業者(法人その他の団体にあっては、その構成員) 4人以内
- (4) 地域団体の構成員 5人以内

(会長及び副会長)

第3条 推進会議に会長及び副会長を置く。

2 会長は委員の互選により定め、副会長は会長が指名する。

3 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(平18規則96・一部改正)

(会議)

第4条 推進会議は、会長が招集する。

2 推進会議は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 推進会議の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

4 推進会議において必要があると認めたときは、委員以外の者を推進会議に出席させて意見を聴くことができる。

5 会議は、公開を原則とする。ただし、会長が必要と認めたときは、非公開とすることができる。

(専門部会)

第5条 会長は、必要があると認めたときは、推進会議に専門部会(以下「部会」という。)を置くことができる。

2 部会は、会長の指名する委員をもって組織する。

3 部会に部会長を置き、会長の指名する委員をもって充てる。

4 部会長は、部会を招集し、部会の事務を総括し、並びに部会の調査審議の経過及び結果を推進会議に報告する。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は、子ども家庭部男女共同参画課において処理する。

(平17規則33・平20規則40・一部改正)

(補則)

第7条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、区長が別に定める。

(平20規則40・一部改正)

[附則 略]

役職名	組織・団体名	氏名	備考
会長	学識経験者	村田 晶子	早稲田大学文学学術院教授
副会長	学識経験者	井上 匡子	神奈川大学法学部教授
委員	学識経験者	木谷 宏	県立広島大学経営専門職大学院教授
	公募区民	狩野 さやか	
	公募区民	杉本 恵	
	公募区民	渡辺 修	
	事業者	砂子 弘樹	
	事業者	藤沢 薫	
	学校	持田 裕代	区立小学校校長会
	学校	東 孝夫	区立中学校校長会
	地域団体	前田 昇	町会連合会
	地域団体	國谷 寛司	民生委員・児童委員協議会
	地域団体	田邊 一枝	青少年育成委員会
	地域団体	服部 珠美	区立小中学校PTA連合会
	地域団体	渡辺 久枝	公共施設利用団体

(任期：平成28(2016)年7月15日～平成30(2018)年7月14日)

4 男女共同参画行政推進連絡会議

新宿区男女共同参画行政推進連絡会議設置要綱

昭和53年2月6日
最終改定 平成28年4月1日

(設置)

第1条 男女共同参画に関する総合的な施策の推進を図るため、新宿区男女共同参画行政推進連絡会議（以下「連絡会議」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 連絡会議の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 新宿区男女共同参画推進条例（平成16年新宿区条例第9号）第20条の新宿区男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）が行う調査審議の補佐に関する事
- (2) 推進会議が行う調査及び研究の補佐に関する事
- (3) 男女共同参画に関する施策の総合調整に関する事
- (4) 男女共同参画に関する施策の推進に関する事
- (5) 前2号のほか男女共同参画に関する施策について必要と認められる事項

(構成)

第3条 連絡会議の構成員は、会長及び委員とする。

2 会長は、副区長とする。

3 委員は、次に掲げる職にある者をもって充てる。

教育長、総合政策部長、総務部長、地域振興部長、文化観光産業部長、福祉部長、子ども家庭部長、健康部長、みどり土木部長、環境清掃部長、都市計画部長、会計管理者、議会事務局長、教育委員会事務局次長、選挙管理委員会事務局長、監査事務局長

4 会長は、必要に応じてその他の委員を任命することができる。

(会議)

第4条 会議は会長が招集し、主宰する。

2 会長に事故あるときは、あらかじめ会長が指名するものが、その職務を代理する。

(会議の開催)

第5条 会議は、必要の都度開催する。

2 会長は、必要があると認めるときは、第3条第3項及び第4項に定める者以外の者を会議に出席させることができる。

(幹事会)

第6条 連絡会議のもとに幹事会を置く。

2 幹事会は、連絡会議の運営を補助する。

3 幹事会は、子ども家庭部長が招集し、主宰する。

4 子ども家庭部長に事故あるときは、あらかじめ子ども家庭部長が指名する者が、その職務を代理する。

5 幹事会は、会長が指定する別表1の幹事をもって構成する。

6 幹事会の開催については、第5条の規定を準用する。

(小委員会)

第7条 幹事会のもとに、必要に応じて小委員会を置くことができる。

2 小委員会の構成及び運営は、幹事会が定める。

(庶務)

第8条 連絡会議の庶務は、子ども家庭部男女共同参画課長の指示により処理する。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

〔附則 略〕

(別表1) 新宿区男女共同参画行政推進連絡会議幹事

1 総合政策部企画政策課長	14 福祉部地域包括ケア推進課長
2 総合政策部区政情報課長	15 福祉部生活福祉課長
3 総務部総務課長	16 子ども家庭部子ども家庭課長
4 総務部人事課長	17 子ども家庭部保育課長
5 総務部人材育成等担当課長	18 子ども家庭部保育指導課長
6 総務部契約管財課長	19 子ども家庭部男女共同参画課長
7 危機管理担当部副参事（地域防災担当）	20 子ども総合センター所長
8 地域振興部地域コミュニティ課長	21 健康部健康政策課長
9 地域振興部生涯学習スポーツ課長	22 みどり土木部土木管理課長
10 文化観光産業部産業振興課長	23 環境清掃部環境対策課長
11 文化観光産業部消費生活就労支援課長	24 都市計画部都市計画課長
12 勤労者・仕事支援センター担当課長	25 教育委員会事務局教育調整課長
13 福祉部地域福祉課長	26 教育委員会事務局教育指導課長

新宿区男女共同参画行政推進連絡会議 委員

		平成28（2016）年度	平成29（2017）年度
会長	副区長	野口 則行	寺田 好孝
委員	教育長	酒井 敏男	酒井 敏男
	総合政策部長	針谷 弘志	平井 光雄
	総務部長	寺田 好孝	針谷 弘志
	地域振興部長	加賀美 秋彦	加賀美 秋彦
	文化観光産業部長	村上 道明	村上 道明
	福祉部長	中澤 良行	中澤 良行
	子ども家庭部長	吉村 晴美	橋本 隆
	健康部長	高橋 郁美	高橋 郁美
	みどり土木部長	野崎 清次	田中 孝光
	環境清掃部長	柏木 直行	野田 勉
	都市計画部長	新井 建也	新井 建也
	会計管理者	赤堀 充男	赤堀 充男
	議会事務局長	小池 勇士	小池 勇士
	教育委員会事務局次長	山田 秀之	山田 秀之
	選挙管理委員会事務局長	野田 勉	木城 正雄
	監査事務局長	北村 仁英	北村 仁英

新宿区男女共同参画行政推進連絡会議 幹事会

		平成28（2016）年度	平成29（2017）年度
幹事	総合政策部企画政策課長	菅野 秀昭	菅野 秀昭
	総合政策部区政情報課長	山崎 英樹	村上 京子
	総務部総務課長	高木 信之	高木 信之
	総務部人事課長	中山 浩	中山 浩
	総務部人材育成等担当課長	岩田 弘雄	(中山 浩)
	総務部契約管財課長	谷川 省一	小沢 健吾
	危機管理担当部副参事（地域防災担当）	安藤 広志	安藤 広志
	地域振興部地域コミュニティ課長	木内 國弘	月橋 達夫
	地域振興部生涯学習スポーツ課長	山本 秀樹	中山 順子
	文化観光産業部産業振興課長	太田 公一	太田 公一
	文化観光産業部消費生活就労支援課長	中山 順子	皆本 真喜子
	勤労者・仕事支援センター担当課長	佐藤 之哉	佐藤 之哉
	福祉部地域福祉課長	齊藤 正之	松田 浩一
	福祉部地域包括ケア推進課長	松田 浩一	山本 誠一
	福祉部生活福祉課長	村上 喜孝	村上 喜孝
	子ども家庭部子ども家庭課長	関原 陽子	関原 陽子
	子ども家庭部保育課長	月橋 達夫	加藤 知尚
	子ども家庭部保育指導課長	加藤 知尚	生田 淳
	子ども家庭部男女共同参画課長	北沢 聖子	北沢 聖子
	子ども総合センター所長	小野 英一	小野 英一
	健康部健康政策課長	中川 誠一	中川 誠一
	みどり土木部土木管理課長	田中 孝光	谷川 省一
	環境清掃部環境対策課長	本村 知行	組澤 勝
	都市計画部都市計画課長	森 孝司	野澤 義男
	教育委員会事務局教育調整課長	木城 正雄	齊藤 正之
	教育委員会事務局教育指導課長	横溝 宇人	長田 和義

5 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

国連総会採択 1979年12月18日
日本批准 1985年6月25日

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるかを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実現的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の概念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当

な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
 - 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

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

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

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

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

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかなるかを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するための適切な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するもの

とし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

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

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び

一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第 22 条

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

第 6 部

第 23 条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第 24 条

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

第 25 条

1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。

4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第 26 条

1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2 国際連合総会は、1 の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第 27 条

1 この条約は、20 番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。

2 この条約は、20 番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。

第 28 条

1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第 29 条

1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から 6 箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1 の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において 1 の規定に拘束されない。

3 2 の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第 30 条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

6 男女共同参画社会基本法

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

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下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よう男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について

て準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促

進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。(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 略]

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 平成 26 年 4 月 23 日 法律第 28 号

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

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

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

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

第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)
 第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。
 (婦人保護施設における保護)
 第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)
 第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。
 (配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)
 第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。
 (警察官による被害の防止)
 第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律百三十六号)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旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。
 (福祉事務所による自立支援)
 第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十一年法律第二十号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
 (被害者の保護のための関係機関の連携協力)
 第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福

祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。
 (苦情の適切かつ迅速な処理)
 第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令 (保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大いときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。
 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
 一 面会を要求すること。
 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。
- （管轄裁判所）
- 第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地
- （保護命令の申立て）
- 第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。
- 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ニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。
- （迅速な裁判）
- 第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。
- （保護命令事件の審理の方法）
- 第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。
- （保護命令の申立てについての決定等）
- 第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視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

係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができる。

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、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方と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
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

〔附則 略〕

8 ワーク・ライフ・バランス憲章

平成 19 年 12 月 18 日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議の合意により策定
平成 22 年 6 月 29 日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議の合意により改訂

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕
〔仕事と生活が両立しにくい現実〕

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。しかし、現実の社会には、
・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

〔働き方の二極化等〕

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

〔共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識〕

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

〔仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌〕

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の 1 つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

〔多様な働き方の模索〕

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等により重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組む、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

〔多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性〕

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民や NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

〔明日への投資〕

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につながることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

- ① 就労による経済的自立が可能な社会
経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会
性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供され

ており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

- 2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながらないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進める必要がある。

（企業と働く者）

- （1）企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

- （2）国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

- （3）国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（地方公共団体）

- （4）仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

9 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 法律第 64 号
改正 平成 29 年 3 月 31 日 法律第 14 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とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する

基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。（都道府県推進計画等）

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生

- 活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。
- (基準に適合する一般事業主の認定)
- 第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- (認定一般事業主の表示等)
- 第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。(認定の取消し)
- 第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

- 第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するた

め、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、

地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

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

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

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

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

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

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

[附則 略]

10 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47年7月1日 法律第113号
最終改正 平成29年6月2日 法律第45号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

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

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

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

(男女雇用機会均等対策基本方針)

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

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

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要

件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

(指針)

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

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

第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

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

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条の二 事業主は、職場において行われるその雇用

する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

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

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

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

第三節 事業主に対する国の援助

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

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

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

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条

から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

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

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

第二節 調停

（調停の委任）

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

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項及び第十一条の二第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

（時効の中断）

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

（訴訟手続の中止）

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことが

できる。

- 3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。
(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第四章 雑則

(調査等)

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

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)、第十条第一項、第十一条第二項、第十一条の二第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の二第一項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

- 5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。)」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第二号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

[附則 略]

11 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3年5月15日 法律第76号
最終改正 平成29年3月31日 法律第14号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の三並びに第六十一条第三十三項及び第三十四項を除く。）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 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条、第二十九条及び第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

- 2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。（関係者の責務）

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従つて、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

第二章 育児休業

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

- 3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

- 4 労働者は、その養育する一歳六か月から二歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳六か月に達する日（次号及び第六項において「一歳六か月に到達日」という。）において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳六か月に到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

- 5 第一項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第一項第二号中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。

6 第一項、第三項及び第四項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、第三項の規定による申出にあっては当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を、第四項の規定による申出にあっては当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

7 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書、第五項及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月（前条第三項又は第四項の規定による申出にあっては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前日（日）であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第七項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業開始予定日の変更の申出等）

第七条 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前日（日）であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

第八条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間）

第九条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（第五条第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳六か月、同条第四項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては二歳）に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第九条の二 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、第五条第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、一歳二か月に満たない子）」と、同条第三項ただし書中「一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）」とあるのは「一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の一歳到達日」とあるのは「当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第六項中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）」と、前条第一項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第二項第二号中「第五条第三項」とあるのは「次条第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳二か月、同条第三項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、第二十四条第一項第一号中「一歳（）」とあるのは「一歳（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳二か月、）」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第五条第一項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の一歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第九条の三 第五条第三項及び第四項並びに前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第二項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（第七号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第二項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第五条第一項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第三章 介護休業

(介護休業の申出)

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

一 当該対象家族について三回の介護休業をした場合

二 当該対象家族について介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二回以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第十五条第一項において「介護休業日数」という。）が九十三日に達している場合

3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があった場合における事業主の義務等)
第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。
- 4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。
(介護休業終了予定日の変更の申出)

第十三条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。
(介護休業申出の撤回等)

- 第十四条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第十二条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項及び次条第一項において同じ。）の前日まで、当該介護休業申出を撤回することができる。
- 2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされ、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。
 - 3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
(介護休業期間)

第十五条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日（その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。）までの間とする。

- 2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。
- 4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第四章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

- 2 子の看護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 3 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。
(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。
(準用)

第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第五章 介護休暇

(介護休暇の申出)

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

- 2 介護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 3 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは介護休暇の開

始及び終了の日時)を明らかにして、しなければならない。

- 4 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の六 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の七 第十条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第六章 所定外労働の制限

第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十七条第二項前段(第十八条第一項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

- 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十六条の九 前条第一項から第三項まで及び第四項(第二号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十六条の十 事業主は、労働者が第十六条の八第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十六条の八第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第七章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(一月について二十四時間、一年について百五十時間という。次項及び第十八条の二において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十六条の八第二項前段(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
 - 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第十八条 前条第一項、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第八章 深夜業の制限

- 第十九条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
 - 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
 - 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第二十条 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第九章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

- 第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していること知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。
- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
 - 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。（雇用管理等に関する措置）
- 第二十二条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。（所定労働時間の短縮措置等）
- 第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者とし

て厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
 - 三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。
- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置(以下この条及び第二十四条第二項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。
- 第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- (小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)
- 第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に

関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。)次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 その一歳(当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあっては、一歳六か月。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置
 - 二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
 - 三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- (職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図

るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第十章 対象労働者等に対する国等による援助 (事業主等に対する援助)

第三十条 国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者（以下「対象労働者」という。）及び育児等退職者（以下「対象労働者等」と総称する。）の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

（相談、講習等）

第三十一条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるように努めなければならない。

（再就職の援助）

第三十二条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

（職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置）

第三十三条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

（勤労者家庭支援施設）

第三十四条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

（勤労者家庭支援施設指導員）

第三十五条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員（次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。）を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熟意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第三十六条 削除

第三十七条 削除

第三十八条 削除

第三十九条 削除

第四十条 削除

第四十一条 削除

第四十二条 削除

第四十三条 削除

第四十四条 削除

第四十五条 削除

第四十六条 削除

第四十七条 削除

第四十八条 削除

第四十九条 削除

第五十条 削除

第五十一条 削除

第五十二条 削除

第十一章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第五十二条の三 第二十五条に定める事項及び前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第五十二条の四 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

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

第二節 調停

（調停の委任）

第五十二条の五 都道府県労働局長は、第五十二条の三に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第五十二条の六 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）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

第十二章 雑則

（育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例）

第五十三条 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。）をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な

- 労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業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、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。
- 2 この条及び次条において、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 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）第二条第一項に規定する中小企業者をいう。
- 二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第二条第二項に規定する事業協同組合等であって、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二条の事業主が講ずべき措置その他に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第二号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。
- 4 第一項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。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「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十三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、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十三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、認定中小企業団体に対し、第二項第二号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。
- 第五十四条 公共職業安定所は、前条第四項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これ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の促進に努めなければならない。
- （調査等）
- 第五十五条 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対して、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。
- （報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）
- 第五十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、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）
- 第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第十条（第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項（第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その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。
- （労働政策審議会への諮問）
- 第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項第二号、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項及び第三項（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- （権限の委任）
- 第五十八条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
- （厚生労働省令への委任）
- 第五十九条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。
- （船員に関する特例）
- 第六十条 第六章、第七章、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。
- 2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号、第四項第二号及び第六項、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十

六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項

（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第一項、第二号第一号及び第三号、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条第一項から第三項まで、第二十五条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第五条第二項中「労働基準法

（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第九条第二項第三号、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四条第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第三号中「制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

- 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第二十号第一項、第二十一条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えられた第五十二条の五第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十号第一項、第二十一条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者との同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長

を含む。）」が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

（公務員に関する特例）

第六十一条 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

- 2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第三十条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。
- 3 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下この条において「行政執行法人」という。）の職員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十一条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の配偶者、父母若しくは子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）又は配偶者の父母であつて負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第二条第三号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この条において「要介護家族」という。）の介護をするため、休業をすることができる。
- 4 前項の規定により休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、同項に規定する職員の申出に基づき、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間（第三十項において「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。
- 5 行政執行法人の長は、第三項の規定による休業の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る期間のうち業務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。ただし、国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員のうち、第三項の規定による休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があつた場合は、この限りでない。
- 6 前三項の規定は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十一条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。）について準用する。この場合において、第三項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町

- 村の教育委員会。次項及び第五項において同じ。）」と、第四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「同項」とあるのは「前項」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「業務」とあるのは「公務」と、同項ただし書中「国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員」とあるのは「同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と読み替えるものとする。
- 7 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話を行うため、休暇を取得することができる。
- 8 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（同項に規定する職員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十日）を限度とするものとする。
- 9 第七項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるものの以外の者は、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 10 行政執行法人の長は、第七項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 11 第七項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第七項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。第十項において同じ。）」と、第九項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。
- 12 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の要介護家族の介護その他の第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話を行うため、休暇を取得することができる。
- 13 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（要介護家族が二人以上の場合にあっては、十日）を限度とするものとする。
- 14 第十二項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるものの以外の者は、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 15 行政執行法人の長は、第十二項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 16 第十二項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第十二項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。第十五項において同じ。）」と、第十四項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。
- 17 行政執行法人の長は、三歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六条の八第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。
- 18 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 19 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下この条において同じ。）は、三歳に満たない子を養育する地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六条の八第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。
- 20 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」と、「当

- 該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 21 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間（第十七条第一項に規定する制限時間をいう。第二十三項において同じ。）を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。
- 22 前項の規定は、行政執行法人の職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 23 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。
- 24 前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 25 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であって第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。第二十七項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。
- 26 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 27 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する同法第四条第一項に規定する職員であって第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。
- 28 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 29 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、一日の勤務時間の一部につき、勤務しないことができる。
- 30 前項の規定により勤務しないことができる時間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する三年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 31 行政執行法人の長は、第二十九項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。
- 32 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第二十九項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。
- 33 行政執行法人の長は、職場において行われる当該行政執行法人の職員に対する国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業、第三項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 34 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、職場において行われる同法第四条第一項に規定する職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項の規定による育児休業、第六項において準用する第三項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

第十三章 罰則

- 第六十二条 第五十三条第五項において準用する職業安定法第四十一条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。
- 第六十三条 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 第五十三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 第五十三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 第五十三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

第六十四条 第五十三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、若しくは虚偽の報告をし、又は第五十三条第五項において準用する同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、若しく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は、三十万円以下の罰金に処する。

第六十五条 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、前三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各本条の罰金刑を科する。

第六十六条 第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

〔附則 略〕

12 東京都男女平等参画基本条例

平成12年3月31日条例第25号

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都(以下「都」という。)、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。)を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人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、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に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。
- 三 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)

第三条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

- 一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

(都の責務)

第四条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村(特別区及び市町村をいう。以下同じ。)と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

(都民の責務)

第五条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(都民等の申出)

第七条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第二章 基本的施策

(行動計画)

第八条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かななければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(情報の収集及び分析)

第九条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

(普及広報)

第十条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会について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。

(年次報告)

第十一条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第三章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

第十二条 都は、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決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

第十三条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第二項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第四章 性別による権利侵害の禁止

第十四条 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 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第五章 東京都男女平等参画審議会 (設置)

第十五条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第十六条 審議会は、知事が任命する委員二十五人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

(専門委員)

第十七条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

第十八条 委員の任期は二年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第十九条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成十二年四月一日から施行する。

13 新宿区男女共同参画推進条例

平成16年3月24日 条例第9号

男女が、すべて人として平等であり、個人として尊重される社会を実現することは、私たち区民の共通の願いである。

新宿区は、これまで、国際社会や国内の動向と協調しながら、積極的に男女平等の推進に取り組んできた。

しかし、今なお、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会における制度又は慣行が存在する等多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化、家族形態の多様化等新宿区を取り巻く環境は急激に変化しており、こうした変化に適切に対応していくことも切実に求められている。

これらの課題を解決し、新宿区がより発展していくためには、新宿のまちにかかわるすべての男女が、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、責任も分かち合い、共にあらゆる分野に参画することのできる社会を実現していくことが重要である。

ここに、私たちは、区、区民、事業者及び地域団体が、それぞれの責務を果たし、協働して、男女共同参画社会を実現し、もって豊かで活力あるまちをつくることを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則 (目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、新宿区(以下「区」という。)、区民、事業者及び地域団体の責務を明らかにし、並びに区の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与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、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、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し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 区民 区の区域内(以下「区内」という。)に住所を有する者、区内の事務所又は事業所に勤務する者及び区内の学校に在学する者をいう。
- (3) 事業者 区内で事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。
- (4) 地域団体 町会、自治会その他の区内で地域活動を行う団体をいう。
- (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 男女共同参画の推進は、男女が個人として尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、その個性及び能力を十分に発揮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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会における制度又は慣行が、社会のあらゆる分野における男女の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、男女の生き方が制約されることのないように配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会のあらゆる分野における活動の方針の立案及び決定の過程に、社会の対等な構成員として、共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力及び社会

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。

5 男女共同参画の推進は、地域における国際化の進展に配慮し、国際理解の下に行われなければならない。

(区の責務)

第4条 区は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(以下「男女共同参画推進施策」という。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 区は、男女共同参画推進施策を実施するに当たっては、国及び他の地方公共団体と相互に連携し、及び協力するよう努めなければならない。

(区民の責務)

第5条 区民は、基本理念について理解を深め、区が実施する男女共同参画推進施策に協力するとともに、男女共同参画の推進に努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念について理解を深め、区が実施する男女共同参画推進施策に協力するとともに、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に努めるものとする。

(地域団体の責務)

第7条 地域団体は、基本理念について理解を深め、区が実施する男女共同参画推進施策に協力するとともに、その地域活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に努めるものとする。

(区、区民、事業者及び地域団体の協働)

第8条 区、区民、事業者及び地域団体は、協働して男女共同参画の推進に努めるものとする。

第2章 基本的施策

(基本計画)

第9条 新宿区長(以下「区長」という。)は、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 区長は、基本計画を策定するに当たっては、区民、事業者及び地域団体の意見を反映することができるよう、適切な措置を講ずるものとする。

3 区長は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ第20条の新宿区男女共同参画推進会議の意見を聴かなければならない。

4 区長は、基本計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 区長は、必要と認めるときは、基本計画を変更するものとする。この場合においては、前3項の規定を準用する。

(区の施策の立案及び決定の過程への男女共同参画の促進)

第10条 区長その他の執行機関は、附属機関として設置する審議会等の委員を委嘱し、又は任命する場合は、男女が等しく区の施策の立案及び決定の過程に参画する機会が確保されるよう努めるものとする。

(啓発活動及び教育による普及)

第11条 区は、基本理念に関し、啓発活動及び学校教育をはじめとする教育を通じて、区民、事業者及び地域団体の理解を深めるよう努めるものとする。

(調査研究等)

第12条 区は、男女共同参画の推進に関し、必要な調査及び研究並びに情報の収集及び分析に努めるものとする。

(関係事業者からの報告)

第 13 条 区長は、雇用の分野における男女共同参画を促進するため必要があると認めるときは、区と契約を締結している事業者その他区とかかわる事業者に対して、当該事業者の雇用の分野における男女の参画状況等に関し、報告を求めることができる。

(関係地域団体からの報告)

第 14 条 区長は、地域活動における男女共同参画を促進するため必要があると認めるときは、次の各号のいずれかに該当する地域団体に対して、当該地域団体における男女の参画状況等に関し、報告を求めることができる。

(1) 区の補助金を受けている地域団体

(2) 区の施設を拠点とする地域団体

(3) 前 2 号に掲げるもののほか、区とかかわる地域団体(拠点施設の整備)

第 15 条 区は、区民、事業者及び地域団体の男女共同参画の推進に関する取組を支援するため、その拠点となる施設を整備するものとする。

第 3 章 苦情等の申出への対応

(苦情の申出への対応)

第 16 条 区長は、区が実施する男女共同参画推進施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する区民、事業者又は地域団体からの苦情の申出に対し、適切に対応するよう努めるものとする。

2 区長は、前項の場合において、必要と認めるときは、第 20 条の新宿区男女共同参画推進会議の意見を求めることができる。

(相談の申出への対応)

第 17 条 区長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する区民からの相談の申出に対し、関係機関と協力し、迅速かつ適切に対応するよう努めるものとする。

第 4 章 性別に起因する権利侵害の禁止等

(性別に起因する権利侵害の禁止)

第 18 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 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これをしてはならない。

(区民等に対して表示する情報に関する配慮)

第 19 条 何人も、区民等に対して表示する情報において、性別に起因する人権の侵害を助長することのないよう配慮しなければならない。

第 5 章 新宿区男女共同参画推進会議

(設置)

第 20 条 男女共同参画の推進に関する基本的事項について調査審議するため、区長の附属機関として、新宿区男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 21 条 推進会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1) 区長の諮問に応じて次に掲げる事項について調査審議すること。

ア 基本計画の策定及び変更等男女共同参画推進施策に関する基本的又は重要な事項

イ 第 16 条第 2 項の規定により区長が意見を求めた事項

ウ その他男女共同参画の推進に関し、区長が必要と認める事項

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画に関し調査及び研究を行い、区長に意見を述べること。

(組織)

第 22 条 推進会議は、15 人以内の委員で組織する。

2 推進会議の委員は、男女いずれか一方の性が委員の総

数の 4 割未満とならないように選任しなければならない。

3 推進会議の委員の任期は 2 年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 推進会議の委員は、男女共同参画について学識経験を有する者、区民、事業者(法人その他の団体にあっては、その構成員)及び地域団体の構成員のうちから、区長が委嘱する。

5 前各項に定めるもののほか、推進会議の組織及び運営に関し必要な事項は、新宿区規則(以下「規則」という。)で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 5 章及び次項の規定は、公布の日から起算して 8 月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。

(平成 16 年 6 月 30 日規則第 96 号により、平成 16 年 7 月 15 日から施行)

(新宿区附属機関の構成員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

2 新宿区附属機関の構成員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和 34 年新宿区条例第 9 号)の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略

14 用語説明

本計画書内に出てきたわかりづらい言葉について、説明を掲載しています。また、その言葉が初めて計画書内に出てきたページ数を併せて記載しています。

あ行

●NPO

P14

Non-Profit-Organization（非営利組織）の略称です。非営利の市民団体のことで、ボランティア活動などの社会貢献活動を行う営利を目的としない団体の総称です。

●エンパワーメント

P9

力（パワー）をつけることの意です。女性のエンパワーメントは、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力をもつことを意味します。

か行

●固定的な性別役割分担意識

P10

男女を問わず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などのように、男性、女性という性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方をいいます。

●子ども・若者総合相談窓口

P59

区では、幅広い分野にわたる子ども・若者の課題（ニート、ひきこもり、不登校、発達への不安、児童虐待など）に対応するため、30歳代までの子ども・若者とその家族等を対象とする相談窓口を開設しています。各相談窓口で、助言や情報提供をするほか、適切な相談窓口を紹介します。

さ行

●JKビジネス

P23

JK（＝現役女子高校生）を働き手として、さまざまなサービスを提供するビジネスです。日本での女子高校生ブランドの人気は未だ根強く、インターネットでの掲示板での個人的なやり取りや、18歳以上の女性を雇い「疑似JKビジネス」としての運営等、現在でも児童買春の温床となっている問題があります。

●新宿区男女共同参画推進条例

P1

新宿区では、男女共同参画社会の実現を目指し、すべての男女が、その個性と能力を十分に発揮し、ともに社会に参画し、責任も分かち合えるようにするため、新宿区男女共同参画推進条例を平成16（2004）年4月1日から施行しています。条例では、男女共同参画を進めるうえでの理念や、区・区民・事業者・地域団体の責任と義務、協働による取組み、苦情等への対応、区の基本的な施策などを定めています。P152を参照

●スマートワーキング

P19

新宿区で定めた、仕事も家庭も賢く両立する働き方の総称です。P71を参照

●性自認、性的指向、LGBT、性的マイノリティ

P10

自分の性をどのように認識しているか、どのようなアイデンティティを自分の感覚として持っているのかを示す性自認、自分自身の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す性的指向、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの略称であるLGBT、そういった多くの性的マイノリティ（少数者）を表現する言葉があります。

●積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

P54

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは、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です。積極的改善措置（ポジティブ・アクション）は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、さまざまな人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません。

た行

●男女共同参画社会基本法

P 2

男女共同参画社会の形成についての基本理念が掲げられ、国や地方公共団体などの責務及び施策の基本となる事項などについて定められています。P121 を参照

●男女雇用機会均等法

P52

正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といいます。平成 11 (1999) 年に、差別禁止規定、職場のセクハラ防止やポジティブ・アクションの促進を盛り込む法改正が行われました。また、平成 19 (2007) 年には、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策、母性健康管理措置、ポジティブ・アクションの推進等が定められました。P134 を参照

●DV (ドメスティック・バイオレンス)

P 8

Domestic Violence の略であり、直訳すると「家庭内暴力」と訳されます。近年多様化するパートナー関係から、「DV」と言われる関係範囲は広く、法や自治体によっても対象範囲が異なります。新宿区では、配偶者暴力防止法(下記参照)で対象とする配偶者、生活の本拠を共にする交際相手などに加え、恋人、交際相手などの親密なパートナーまでを対象とした「新宿区第二次配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画」を定めています。「DV」の行為についても、物理的な身体暴力からモラルハラスメントに至る精神的暴力まで多岐にわたります。

●デートDV

P75

若年層の恋人や交際相手などの親密な関係にある男女間での暴力のことをいいます。特に、若い世代の場合、交際相手との関係がおかしいと思って「束縛されることは愛情の裏返し」などと思って交際を続けていたり、交際相手から行動を制限されていることを疑問に思いつつも、そのまま交際を続けた結果、事態が深刻化していくこともあります。また、恋愛に夢中になるほど相手を束縛したいという欲望が生まれ、気づかない間に自分がDVの加害者となっているケースなどがあり、近年その対策が重要視されています。

●特定事業主行動計画

P56

「次世代育成支援対策推進法」では、一定規模以上の企業等に対して一般事業主行動計画の策定を義務づけると同時に、地方公共団体についても、一つの事業主としての立場から特定事業主行動計画の策定を義務づけています。

な行

●二次被害

P96

被害者が窓口等で相談する中で、不適切な対応を受けることによってさらに傷つけられることをいいます。例えば、暴力を受けたことを窓口で繰り返し説明させられたり、職員などの対応や言動が配慮に欠けていたりする時などがあります。

は行

●配偶者暴力防止法

P 2

正式には「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」といいます。家庭内に潜在していた女性への暴力について、女性の人権擁護と男女平等の実現を図るため、夫やパートナー等からの暴力の防止、及び被害者の保護救済を目的とした法律です。平成 16 (2004) 年には、「配偶者からの暴力」の定義の拡大や都道府県基本計画の策定の義務化、平成 19 (2007) 年には、市町村基本計画の策定、配偶者暴力支援センターの設置が努力義務化されるなどの改正が行われました。P123 を参照

●働き方改革

P12

働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするものであり、働く人一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにするものです。また、労働生産性を改善し、生産性の行動の成果を働き手に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」の構築を目指します。

●ハラスメント

P 8

Harassment は直訳すると「嫌がらせ」、「いじめ」と訳され、現在ハラスメントの種類は 20 以上とされています。本章では、何が性別によって差別される「セクシュアル・ハラスメント」、地位や権限を利用して相手に対しいじめや嫌がらせを行う「パワー・ハラスメント」、妊娠や出産を理由に職場などで精神的・肉体的いじめや嫌がらせを行う「マタニティ・ハラスメント」、言葉や態度などの見えない暴力によって精神的に相手を追い詰める「モラル・ハラスメント」が挙げられています。

●ファミリー・サポート・センター

P61

子育ての援助を必要とする方(利用会員)と、子育ての援助を行いたい方(提供会員)、両方の援助を行いたい方(両方会員)として「登録」し、それぞれの希望に合わせて双方を結ぶ相互援助組織です。

ま行

●メディア・リテラシー

P17

情報が流通する媒体（メディア）を使いこなし、主体的に読み解き活用する能力です。メディアの特性や利用方法を理解し、適切な手段で自分の考えを他者に伝達し、あるいはメディアを流れる情報を取捨選択して活用する能力のことです。

●メンタルヘルス

P17

メンタルヘルスとは、心の健康のことです。とりわけ企業では、複雑な人間関係や長時間労働などのストレスにより、メンタルヘルスに不調をきたす人が増えてきており、その取組みが求められています。

ら行

●リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

P17

「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、人間の性と生殖に関する健康と権利の確立にかかわる包括的な考え方です。P39を参照。

●労働力率

P43

人口（日本では15歳以上）に対する労働力人口の比率です。労働力人口は就業者に完全失業者を加えた人数で、15歳以上で働いている人と働く意欲を持つ人がどれくらいいるかを示すものです。

わ行

●ワーク・ライフ・バランス推進企業（推進宣言企業）

P7

仕事と子育てや介護との両立支援や働きやすい職場づくりなどに積極的に取り組んでいる事業者の総称です。区では、「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定し働きやすさを図ると共に、ワーク・ライフ・バランス推進企業として認定には至らないが、取組み予定がある、または取り組みたいと考えている企業を「ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業」とし、希望する企業にはコンサルタントを派遣する等の支援を行っています。

新宿区第三次男女共同参画推進計画

発行年月 平成 30（2018）年 3 月

発行・編集 新宿区子ども家庭部 男女共同参画課
男女共同参画推進センター（ウィズ新宿）
〒160-0007

東京都新宿区荒木町 16 番地

電話 03-3341-0801 FAX 03-3341-0740

印刷物作成番号

2017-8-3030

新宿区は、環境への負担を少なくし、未来の環境を創造するまちづくりを推進しています。
本誌は森林資源の保護とリサイクルの促進のため、古紙を利用した再生紙を使用しています。

