

新宿区第四次 男女共同参画 推進計画

令和6（2024）年度から
令和9（2027）年度まで

ジェンダー平等社会を 目指して

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

令和6（2024）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、「新宿区第三次男女共同参画推進計画」（平成 30（2018）年度～令和 5（2023）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、令和 4（2022）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」を大きく上回る結果となり、前回調査（平成 28（2016）年度）の結果から大幅に変化してきました。しかしながら、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。

世界経済フォーラムが発表した 2023 年のジェンダーギャップ指数の日本の総合順位は、世界 146 か国中 125 位と低い状況が続いています。世界的に、多様な性や SDGs の 5 つ目のゴールである「ジェンダー平等の実現」などに対する動きが活発になっている中、新宿区においても、ジェンダー平等に向けた取組みをさらに推進するため、今回の計画から「ジェンダー平等社会を目指して」との副題を加え、人権の尊重、ワーク・ライフ・バランスの推進、配偶者等からの暴力の防止などの課題に引き続き取り組みます。

こうした課題等に的確に対応していくために、このたび、今後 4 年間の取組みに向けて「新宿区第四次男女共同参画推進計画」（令和 6（2024）年度～令和 9（2027）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。

令和 6（2024）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
5 SDGs との関係	4

第2章 新宿区を取り巻く現状と課題

1 新宿区の現状	5
2 新宿区第三次男女共同参画推進計画の総括	9
3 男女共同参画の主な課題と方向性	11

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

【計画の内容の見方】	23
〈ともにみとめあう〉目標1 多様性をみとめあう社会づくり	24
〈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.....	41
〈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.....	59
〈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安心できる社会の実現...	72
〈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.....	86
主な指標一覧	92

資料編

1	策定経過	98
2	区民参画	99
3	男女共同参画推進会議	101
4	男女共同参画行政推進連絡会議	102
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	104
6	男女共同参画社会基本法	108
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	110
8	ワーク・ライフ・バランス憲章	115
9	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	117
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	122
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	126
12	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律	142
13	東京都男女平等参画基本条例	144
14	新宿区男女共同参画推進条例	146
15	用語集	148

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の目的

本計画は、新宿のまちに住む人々はもとより、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（146 ページ参照）」前文より）です。

そして、本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～令和9（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

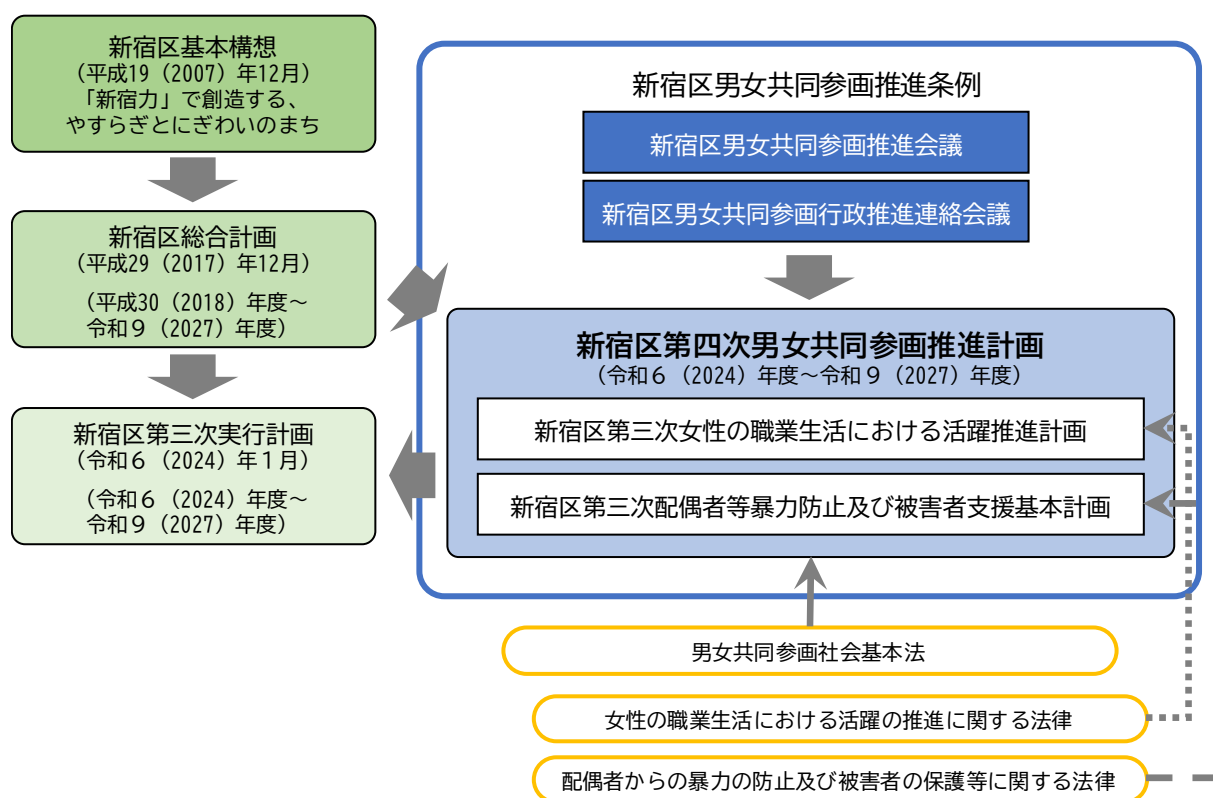
2 計画の性格・位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に定める「市町村男女共同参画計画」に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。

また、「新宿区第三次男女共同参画推進計画」（平成30（2018）年度～令和5（2023）年度）に引き続く計画として策定しています。

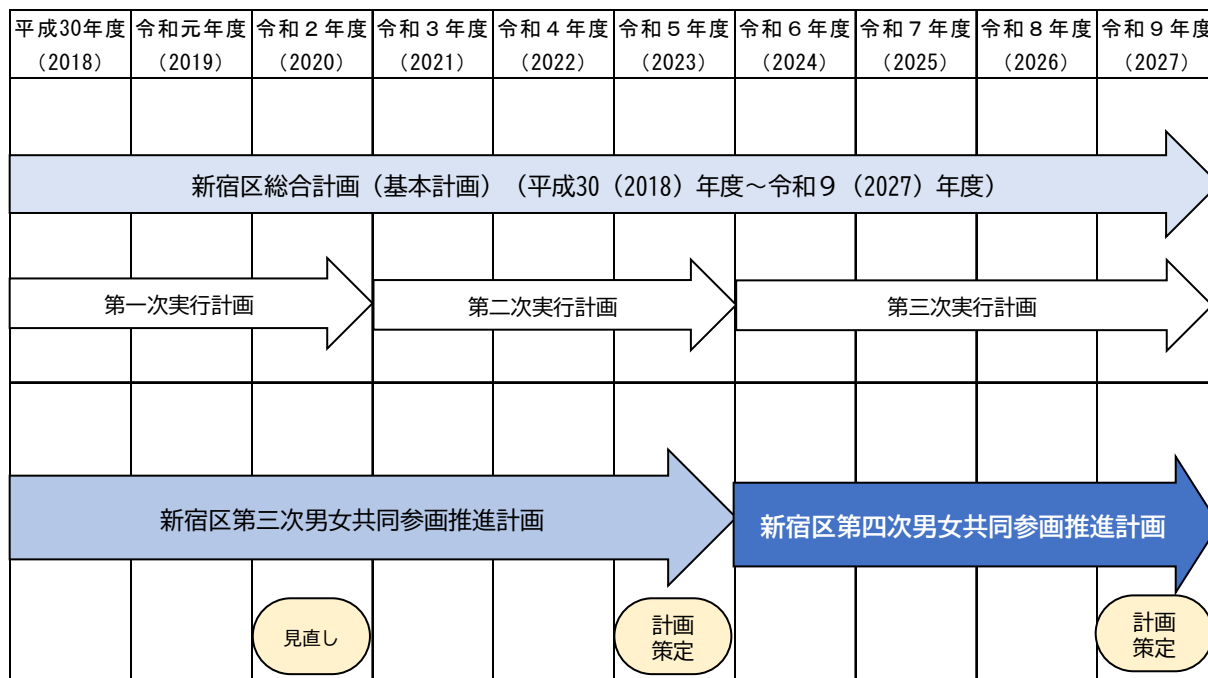
なお、「新宿区第四次男女共同参画推進計画」の目標2から目標3（2）までを、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」とします。

また、目標4（1）～（3）は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下、「配偶者暴力防止法」という。）第2条の3第3項の規定に基づく、「市町村基本計画」とします。



3 計画の期間

本計画は、令和6（2024）年度から令和9（2027）年度の4年間とします。



4 条例における基本理念

（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

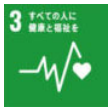
地域での国際化の進展に配慮し、国際理解のもとに男女共同参画を推進します。

第1章 計画の基本的な考え方

5 SDGs との関係

SDGs（エスディージーズ）とは、「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）」のことであり、平成 27（2015）年 9 月、ニューヨーク国連本部において、193 の加盟国の全会一致で採択された国際社会全体の共通目標です。

地球上の「誰一人取り残さない」を基本理念に、経済・社会・環境の諸課題を統合的に解決し持続可能な世界を実現するため、平成 28（2016）年から令和 12（2030）年までの間に達成すべき 17 のゴール（目標）と、それに連なり具体的に示された 169 のターゲットから構成されており、本計画と対応している目標は、以下のとおりです。

 目標 1 〔貧困〕 あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる	 目標 3 〔保健〕 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
 目標 4 〔教育〕 すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する	 目標 5 〔ジェンダー〕 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う
 目標 8 〔経済成長と雇用〕 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の安全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する	 目標 10 〔不平等〕 国内及び国家間の不平等を是正する
 目標 11 〔持続可能な都市〕 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する	 目標 16 〔平和〕 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する

第2章 新宿区を取り巻く現状と課題

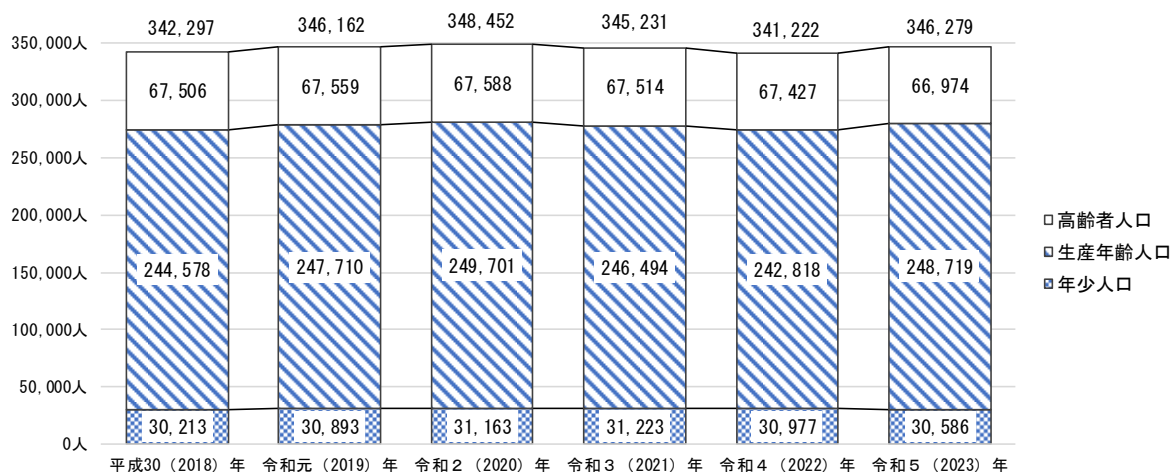
1 新宿区の現状

(1) 人口の推移、特性

本区の総人口は、令和3（2021）年から減少に転じましたが、令和5（2023）年1月1日現在で346,279人となっており、令和4（2022）年よりも増加しています。

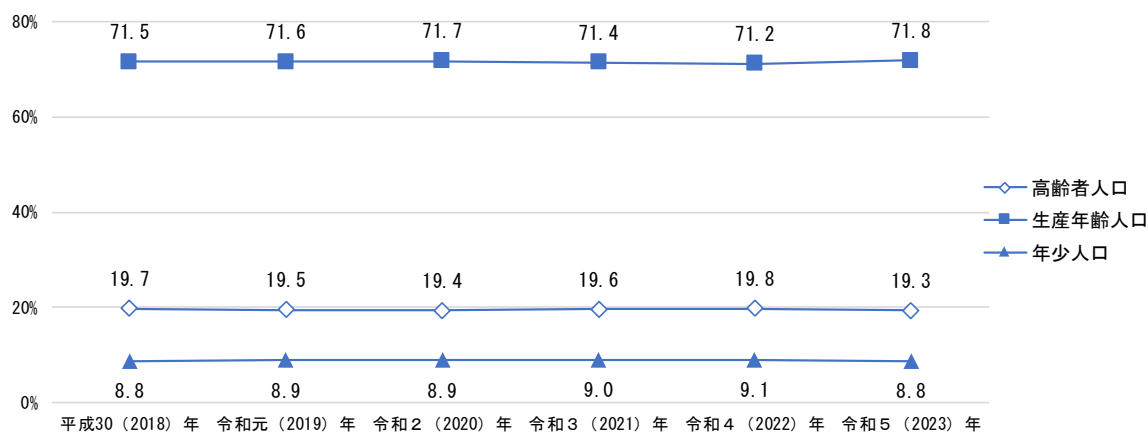
年齢3区分別にみると、0～14歳の年少人口は令和4（2022）年から、65歳以上の高齢者人口は令和3（2021）年からそれぞれ減少に転じていますが、15～64歳の生産年齢人口は、令和5（2023）年に増加に転じています。また、年齢3区分別割合をみると、生産年齢人口割合は71%台を維持しています。

■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）

■総人口割合の推移



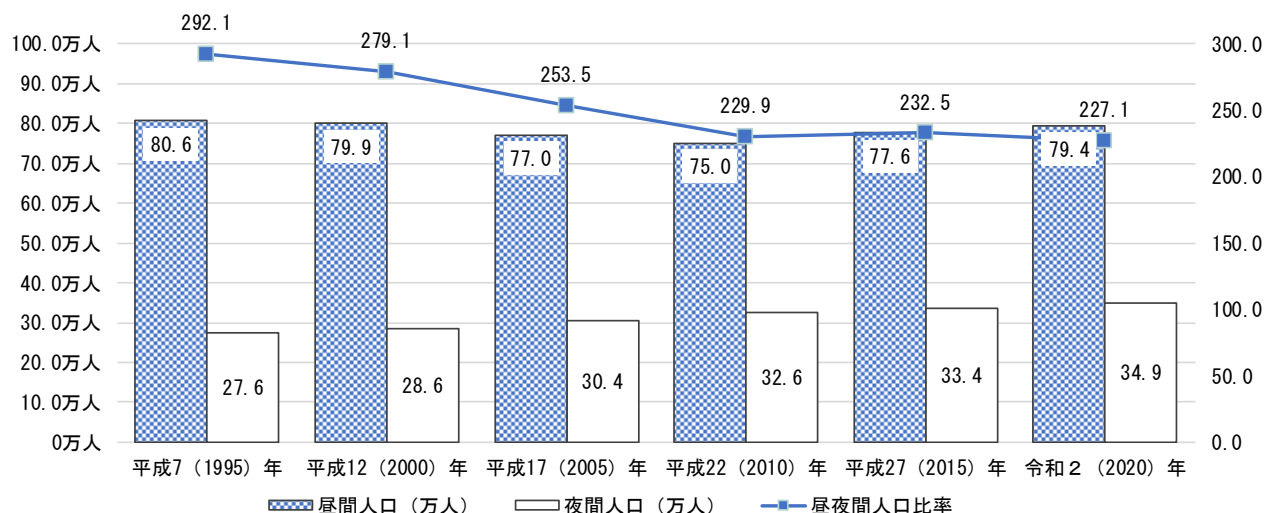
資料：住民基本台帳（各年1月1日現在）

第2章 新宿区を取り巻く現状と課題

令和2（2020）年の本区の昼間人口は79.4万人、夜間人口（常住人口）は34.9万人で、昼夜間人口比率は227.1となり、昼間人口が夜間人口の約2.3倍となっています。

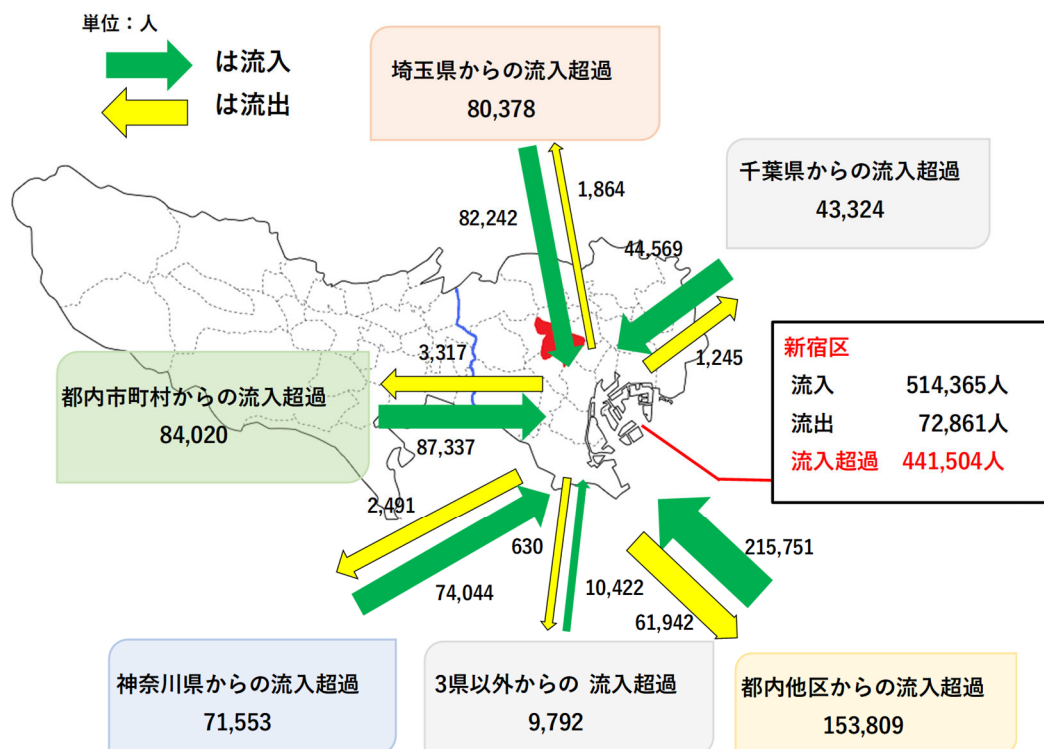
また、流入人口（本区に通勤・通学する他市区町村常住者）は51.4万人で、本区からの流出人口（他市区町村へ通勤・通学する区内常住者）の7.3万人を大きく上回り、44.2万人の流入超過となっています。

■昼間人口・夜間人口



資料：2020（令和2）年国勢調査 従業地・通学地集計結果 — 新宿区の概要

■流入・流出人口（通勤者・通学者）



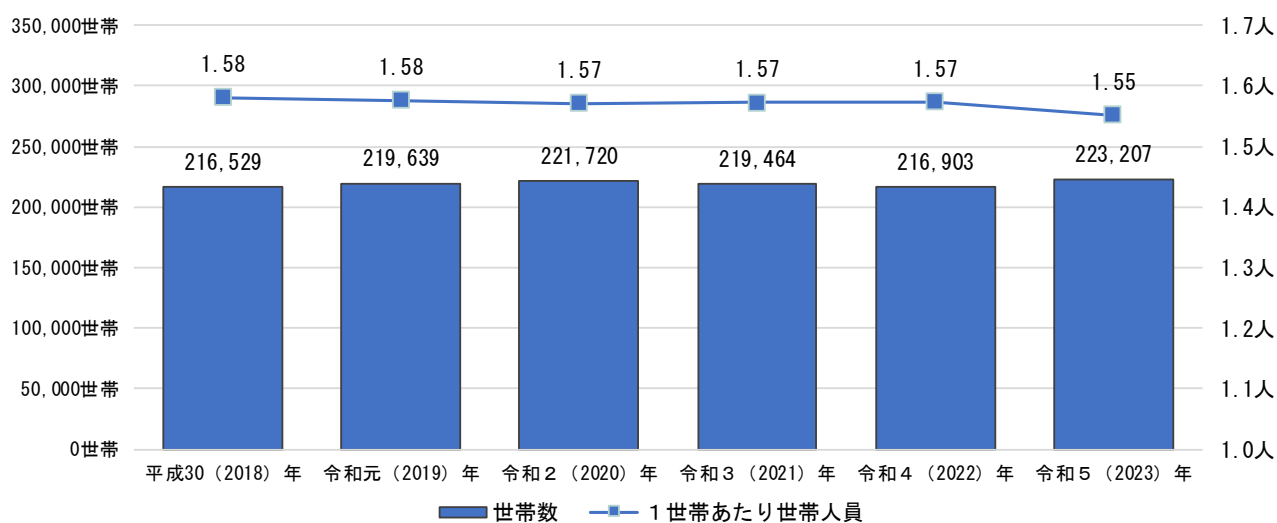
資料：2020（令和2）年国勢調査 従業地・通学地集計結果 — 新宿区の概要

（２）世帯数の推移

本区の世帯数は、令和 3（2021）年から減少に転じましたが、令和 5（2023）年 1 月 1 日現在で 223,207 世帯となっており、令和 4（2022）年よりも増加しています。また、1 世帯あたりの世帯人員は、令和 5（2023）年 1 月 1 日現在で 1.55 人であり、令和 4（2022）年より僅かに減少しています。

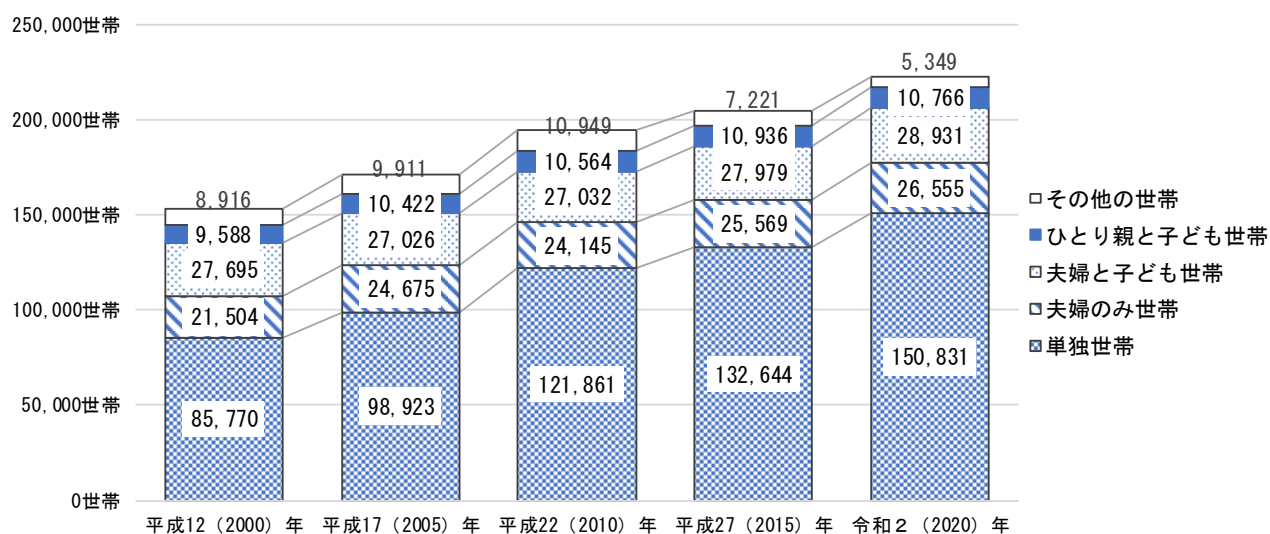
家族類型別にみると、令和 2（2020）年の国勢調査では、「単独世帯」が最も多く 150,831 世帯となっており、平成 12（2000）年と比べると、約 1.8 倍増加しています。

■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）

■一般世帯の家族類型別世帯数の推移



※「その他の世帯」とは、「核家族以外の世帯（親族）」と「非親族を含む世帯」。

※家族類型「不詳」を除く。

資料：2020（令和 2）年国勢調査 人口等基本集計結果 — 新宿区の概要

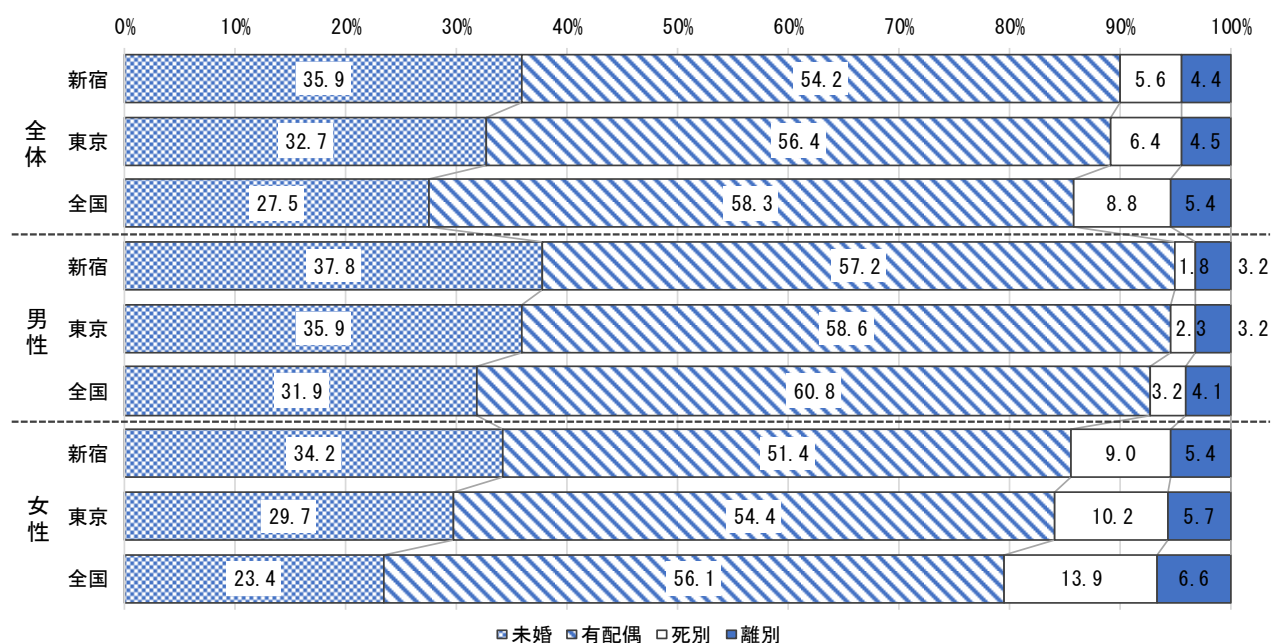
第2章 新宿区を取り巻く現状と課題

(3) 配偶関係

令和2（2020）年国勢調査における本区の男女別15歳以上の人口を配偶関係別にみると、男性は「未婚」が37.8%、「有配偶」が57.2%、「死別」が1.8%、「離別」が3.2%となっています。一方、女性は、「未婚」が34.2%、「有配偶」が51.4%、「死別」が9.0%、「離別」が5.4%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、本区では男性、女性とも東京都平均、全国平均よりも高くなっています。

■配偶関係別割合



※年齢15歳以上。割合は、分母から配偶関係「不詳」を除いて算出。

資料：総務省「国勢調査」（令和2（2020）年）

2 新宿区第三次男女共同参画推進計画の総括

本区では、「新宿区第三次男女共同参画推進計画」（平成 30（2018）年度～令和 5（2023）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 〈ともにみとめあう〉多様な生き方をみとめあう社会づくり

男女があらゆる分野で等しく参画できるよう、固定的性別役割分担意識の解消をめざし幅広い世代に向けて意識啓発を行ってきました。

また、生涯にわたる心とからだの健康づくりを推進するため、性や健康に関して正しい理解を深めるための啓発事業を行うとともに、保健センターを中心に様々な相談に対応してきました。

さらに、性には多様性があることを認め合い、理解不足や偏見による差別を解消させるよう人権教育や啓発事業を行うとともに、当事者が安心して悩みごとを相談できる体制を整えてきました。

<目標 1 の主な実績>

	2（2020） 年度	3（2021） 年度	4（2022） 年度
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)	66.3%	64.8%	69.1%

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

先駆的に女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進している企業の取組を紹介・表彰する等、働きやすい職場づくりを支援してきました。

また、男女を問わず育児休業等を取得しやすい職場環境づくりや、長時間労働の抑制など働き方の見直し等を進められるように普及啓発や支援を行うことで、仕事と生活が調和した職場づくりを促進してきました。

さらに、介護と子育てに直面している当事者や企業に対して、働き続けることができる環境の整備を進めるよう啓発活動を行ってきました。

<目標 2 の主な実績>

	2（2020） 年度	3（2021） 年度	4（2022） 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	5 社 延べ 206 社	3 社 延べ 209 社	10 社 延べ 219 社
保育所待機児童数	1 人	0 人	0 人

第2章 新宿区を取り巻く現状と課題

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

政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、あらゆる分野において女性がその希望に応じて能力を十分に発揮できるよう、情報提供や支援を行い女性の活躍を推進してきました。

また、本区の政策・方針決定過程にさらなる女性の参画が図れるよう、本区の審議会等における女性の参画を積極的に推進してきました。

＜目標3の主な実績＞

	2 (2020) 年度	3 (2021) 年度	4 (2022) 年度
審議会等における女性委員の比率（各年4月1日）	37.0%	37.3%	36.7%
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）	6 (89)	5 (90)	4 (92)

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

配偶者等からの暴力（DV）を防止するためには、暴力について正しく理解することが必要であることから、DVについての意識啓発や情報提供など、正しい認識を広めるための取組を推進してきました。

また、被害者が抱える多様で複雑な問題に対応できるように、配偶者暴力相談支援センターにおいて、専門の相談員による相談や様々な自立支援を実施することで、円滑な解決に向けた複合的な支援を行ってきました。

＜目標4の主な実績＞

	2 (2020) 年度	3 (2021) 年度	4 (2022) 年度
DVに関する認識度（区政モニターアンケート）	73.9%	75.5%	76.5%
配偶者暴力相談支援センター事業（DV相談ダイヤル） 延べ相談件数	1,109 件	621 件	667 件

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

区民や事業者等、様々な主体が参画する「男女共同参画推進会議」や、横断的な庁内組織「男女共同参画行政推進連絡会議」が中心となり、計画の進捗管理を行っています。

また、女性団体相互の連携と女性のエンパワーメントを目指し、新宿区内で活動する女性団体の連絡会として「しんじゅく女性団体会議」を継続的に運営し、年間テーマに沿った講座・研修等を実施しています（令和5年度は10団体で活動）。

3 男女共同参画の主な課題と方向性

令和4年度に実施した「新宿区男女共同参画およびワーク・ライフ・バランスに関する区民・中学生・企業・従業員の意識・実態調査」の結果等を踏まえて、本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ようになります。

●家庭生活、職場等での男性優遇の行動様式を変革することが求められます

- ◆「男は仕事、女は家庭」について、反対（合計）が7割以上を占め、前回調査よりも増加しており、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は払拭されつつあります。
- ◆「区民調査」では、家庭生活、職場、社会全体等での男女平等感については、8項目全てで男性優遇が増加し、「中学生調査」では、3項目中の2項目（家庭生活、社会全体）で男性優遇が増加しています。
- ◆年代を問わず、日常生活の様々な場面において、未だ男性優遇の意識が残っており、男女平等感を十分に実感できる状況には至っていないことから、家庭生活、職場等での男性優遇の行動様式を変革することが求められます。

●発達段階に応じた性教育、思春期や更年期の健康問題等について、誰もが理解を深めることが重要です

- ◆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みると、「子どもの成長と発育に応じた性教育」が6割強で最も高く、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4割台半ばを超えています。
- ◆性と生殖に関する健康と権利について正しい知識を身に付け、理解を深めることが求められます。

●性的マイノリティ（LGBT等）への理解を深めることが求められます

- ◆周りに自分の性自認や性的指向について悩んでいる人がいるかについて、「いる（いた）」が2割強となっています。また、今まで自分の性自認や性的指向について悩んだことの有無は、「ある」が5.0%であり、「18～24歳」「25～29歳」「30～34歳」では「ある」が1割を超えています。
- ◆性的指向及びジェンダーアイデンティティは、当事者だけの問題ではなくすべての人にかかわることであり、誰もが互いの個性や違いを尊重し、多様な考え方や生き方を理解し、認め合うことが重要です。



以上のことから、目標1を

〈ともにみとめあう〉多様性をみとめあう社会づくり

と位置づけます。

第2章 新宿区を取り巻く現状と課題

●ワーク・ライフ・バランスの理想と現実を近づけるための取組が求められます

- ◆ ワーク・ライフ・バランスの理想は「すべての調和を図りたい」が5割台半ば近くで最も高く、「個人の時間を優先したい」が2割台半ば近くで続く一方、現実には「仕事を優先している」が4割強で最も高くなっています。
- ◆ 理想と現実の適合度合いは、全体では3割強にとどまり、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実との差異が大きくなっています。また、「仕事を優先」を理想とする中で、現実には「仕事を優先」できている層は7割近くの方、「すべての調和」を理想とする中で、現実には「すべての調和」ができている層は2割台半ばを超えにとどまっており、理想と現実を近づけることが求められます。

●長時間労働の是正等、働き方改革のさらなる浸透が求められます

- ◆ 長時間労働の是正や解消をするための取組について、「年次有給休暇の取得促進の取組」「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」「定時退社の呼びかけ」が上位に挙げられています。
- ◆ 区内事業者へのさらなる啓発を通じて、区内における働き方改革の機運をさらに高めていくことが求められます。

●仕事と家庭の両立支援をさらに進めることで、意欲のある若年層を後押しすることが求められます

- ◆ 管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうかについて、「男性」では肯定的評価（「引き受ける」「仕事内容や条件によっては引き受ける」の合計）が6割台半ばの一方、「女性」では4割台半ば近くにとどまります。また、性別・年齢別でみると、男女ともに「25～34歳」において肯定的評価が最も高くなっています。
- ◆ 管理職を引き受けない・わからない理由として、男女ともに「能力に自信がない」「仕事より自分の時間を充実させたい」が上位2項目に挙げられています。3番目に「女性」では「仕事と家庭の両立が困難」（3割強）が挙げられています。
- ◆ 仕事と家庭の両立支援をさらに推進し、意欲のある若年層を支援することが求められます。



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、一人ひとりの個性や能力を活かせる環境づくりをさらに進めていくことが重要です

- ◆従業員の正規・非正規割合について、全業種合計では、「正規従業員」が7割強、「非正規従業員」が3割近くであり、性別でみると、「男性」では「正規従業員」が8割近くの方、「女性」では6割強にとどまっています。
- ◆管理職の男女割合について、管理職全体では「男性」が8割近く、「女性」が2割強となっています。役職別では、「男性」の「係長相当職」が7割強、「課長相当職」が8割強、「部長相当職」が9割近くとなっており、役職が上がるにつれて「男性」の管理職割合が高くなっています。
- ◆すべての人が、自らの個性や能力を活かし、社会の様々な場面において活躍していくためには、あらゆる組織や団体における意思決定過程において性別の偏りなく、多様な意見や価値観が反映されることが重要です。そのためにも、意思決定過程における女性参画のさらなる推進が求められます。

●性別にかかわらず、不公平感のない柔軟な働き方のさらなる浸透が求められます

- ◆女性が活躍する上で必要な取組についてみると、「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」と「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」がそれぞれ4割台半ば、「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」が4割強で高くなっています。
- ◆女性がさらに活躍するために、「両立支援制度の男女差の是正」「育児休業等がハンディにならない制度の導入」「柔軟な働き方制度の導入」等、不公平感のない柔軟な働き方のさらなる浸透が求められます。

●学校教育における男女平等教育を推進することが重要です

- ◆男女共同参画を進めるために区が力を入れると良いことについてみると、「男女平等の意識を育てる学校教育の充実」が5割強で最も高くなっています。前回調査と比較すると、20.4ポイント上昇しています。
- ◆教育は、男女共同参画意識を育成するために重要な役割を担っています。引き続き、学校教育における男女平等教育を推進することが重要です。



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。

第2章 新宿区を取り巻く現状と課題

●精神的暴力や経済的暴力も含めて、「被害者の尊厳を著しく傷つける行為はDVである」との認識・理解をより浸透させることが重要です

- ◆「DVだと思う行為」は、「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」「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」がそれぞれ9割近い一方、「DVだと思わない行為」は、「他人に悪口を言う」が2割台半ばを超えて最も高く、「自由になるお金を制限する」が1割台半ばを超えています。
- ◆「デートDVだと思う行為」は、「殴るふりをするなどしておどす」が8割台半ばで最も高く、「人前でバカにする」が7割台半ばを超えている一方、「デートDVだと思わない行為」は「何を言っても無視する」が4割弱で最も高く、次いで「服装を指示する」が3割台半ばを超えて続いています。
- ◆身体的なことにとどまらず、「暴力」には様々な形態が存在しており、「被害者の尊厳を著しく傷つける行為はDVである」との認識・理解をより浸透させることが求められます。

●性犯罪・性暴力の撲滅に向けた積極的な対応が求められます

- ◆令和5（2023）年3月、国において「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」が策定されました。
- ◆本区は、昼間人口が夜間人口の約2.3倍、通勤・通学等での流入超過が約44万人であり、国内有数の利用者数を誇る交通結節点の特性を有しています。
- ◆電車などを利用する人等が性犯罪・性暴力に巻き込まれないように、本区においても対応していくことが求められます。



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安心できる社会の実現

と位置づけます。

●区職員のジェンダー平等意識の向上が求められます

- ◆ ジェンダー平等に関わる施策・事業については、教育、労働、保健、福祉、防災等、幅広い分野・担当部署が関わっています。
- ◆ 本区における施策・事業を総合的かつ効果的に進めていくために、全庁での連携体制を堅持しつつ、区職員一人ひとりのジェンダー平等意識の向上が求められます。

●様々な関係者との協働・連携による男女共同参画の推進が重要です

- ◆ 本区では、地域のさまざまな課題に対して、区民・地域団体・ボランティア・NPO・事業者等、地域社会を構成する多くの人たちとの協働・連携を基本に、ともに考え解決していく取組を進めています。
- ◆ 新宿区男女共同参画推進条例においても、区民、事業者及び地域団体の責務を明らかにし、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することが示されています。



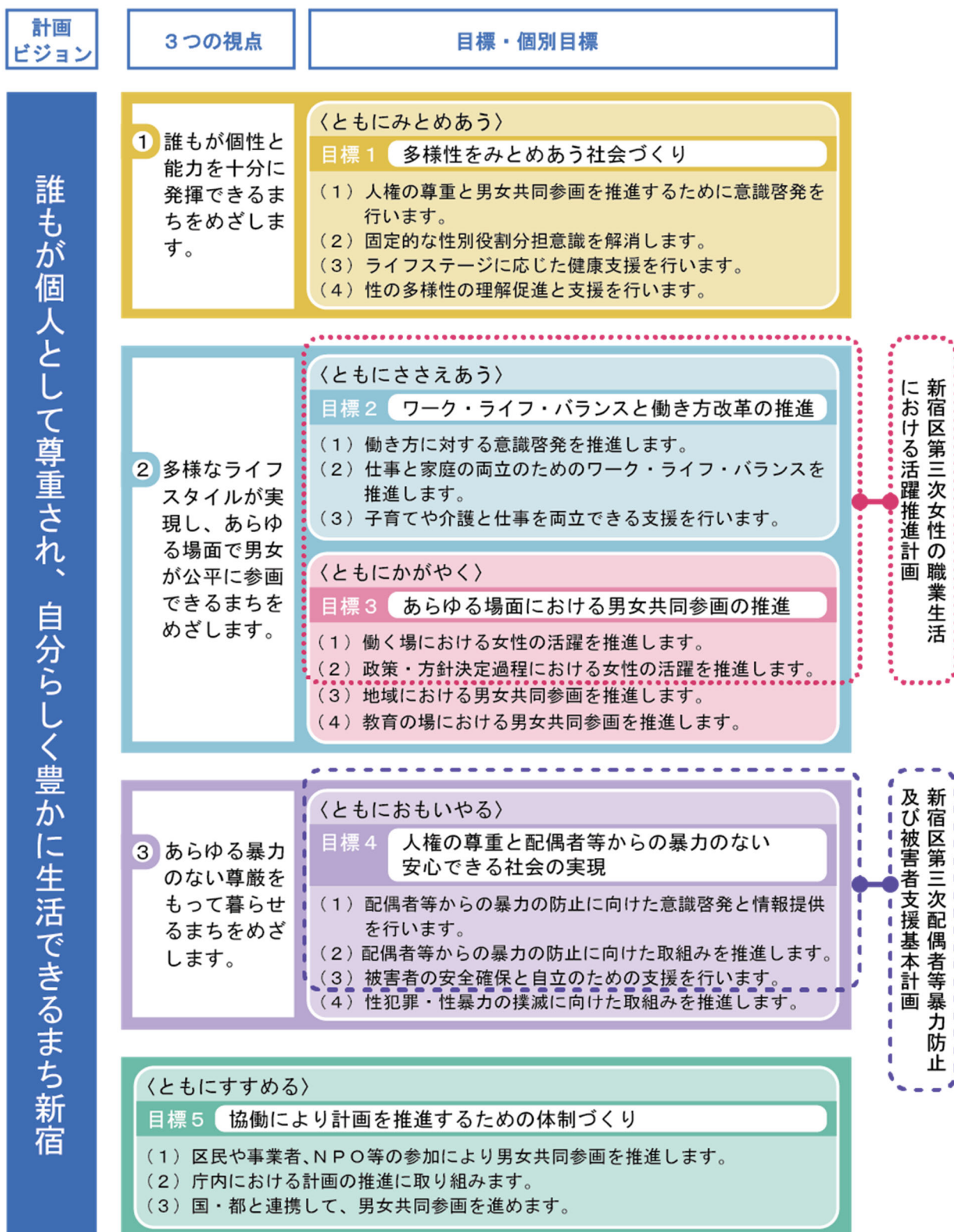
以上のことから、目標 5 を

〈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



2 事業一覧

〈ともにみとめあう〉

目標 1 多様性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. 27	
事業 2 男女共同参画を目指した講演会の開催	P. 27	
事業 3 男女共同参画に関する情報提供	P. 27	
事業 4 小中学生に向けた意識啓発の推進	P. 28	
事業 5 相談事業の実施	P. 28	
②メディアにおける性差別の防止		
事業 6 広報や情報誌等を通じた男女共同参画の意識啓発	P. 28	
事業 7 男女共同参画の視点からの広報、出版物についての配慮	P. 28	
事業 8 メディア・リテラシーの向上	P. 29	
③売買春等の違法行為の防止		
事業 9 性にかかわる相談体制の整備	P. 29	
事業 10 売買春等の違法行為防止についての意識啓発の推進	P. 29	
事業 11 売買春等の違法行為防止に取り組むNPOとの連携	P. 29	
④男女共同参画に関する調査・研究		
事業 12 男女共同参画に関する意識調査の実施	P. 30	
⑤外国人が安心して暮らせるための支援		
事業 13 外国人への支援と交流	P. 30	
事業 14 外国人への情報提供	P. 30	
事業 15 外国人相談窓口の運営	P. 30	
(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 16 若い世代に向けた意識啓発	P. 32	
事業 17 男性に向けた意識啓発	P. 32	
②固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発		
事業 18 多様な学習機会や情報の提供	P. 33	
(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 19 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. 35	
事業 20 不妊に関する支援の充実	P. 35	
②生涯にわたる健康づくり		
事業 21 エイズ・性感染症の予防啓発	P. 35	
事業 22 健康相談、健康診査の実施	P. 36	
事業 23 女性の健康支援	P. 36	
③こころの健康支援		
事業 24 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. 36	
事業 25 身近に相談できる環境の整備	P. 37	

第3章 計画の体系

(4) 性の多様性の理解促進と支援を行います。

①性の多様性の理解促進と支援

事業 26	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性についての意識啓発の推進	P. 39
事業 27	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性にかかわる相談窓口の周知	P. 39
事業 28	NPO等との連携による支援	P. 40
事業 29	庁内での取組み推進、職員の意識啓発	P. 40

〈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

(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進める意識改革

事業 30	ワーク・ライフ・バランスセミナー、勉強会の開催	P. 47
事業 31	ワーク・ライフ・バランスの普及啓発	P. 48

(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区内企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進

事業 32	ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	P. 50
事業 33	男性の育児・介護サポート企業応援事業	P. 50
事業 34	ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰	P. 51
事業 35	働き方による不利益を解消するためのしくみづくり	P. 51
事業 36	ワーク・ライフ・バランス推進企業の経営支援	P. 51

②区民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進

事業 37	地域活動への参加の促進	P. 51
事業 38	区民のハラスメント防止のための啓発・相談の実施	P. 52

③区職員のワーク・ライフ・バランスの推進

事業 39	区職員のワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の推進	P. 52
事業 40	区職員のハラスメント防止体制の強化	P. 52

(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 41	保育基盤整備の推進	P. 54
事業 42	学童クラブの定員拡充	P. 54
事業 43	子どもから若者までの切れ目のない支援	P. 55
事業 44	子ども総合センター・子ども家庭支援センターにおける子どもの育ちと子育て家庭への支援	P. 55
(再掲) 事業 25	身近に相談できる環境の整備	P. 55
事業 45	一時保育など多様なサービスの実施	P. 56
事業 46	病児・病後児保育の実施	P. 56
事業 47	ファミリーサポート事業の推進	P. 56
事業 48	妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援	P. 57
事業 49	子育て中の親に対する学習機会の提供	P. 57
事業 50	在宅子育てサービスの実施	P. 57

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. 58
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. 58
事業 53	介護保険サービスの基盤整備	P. 58

〈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。		
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・転職の支援	P. 61
事業 55	起業支援の実施	P. 61
事業 56	女性デジタル人材育成支援事業の実施	P. 61
事業 57	ひとり親家庭への支援	P. 62
(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. 64
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. 64
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. 65
(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 61	地域活動への参加の促進	P. 67
事業 62	女性の視点を踏まえた配慮を要する方への避難所運営体制の充実	P. 67
②家庭・地域団体での男女共同参画の推進		
事業 63	家庭・地域団体に対する多様な学習機会や情報の提供	P. 68
事業 64	地域の人材育成支援	P. 68
(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 65	男女共同参画の視点からの教育活動の編成	P. 70
事業 66	適切な進路指導の徹底	P. 70
②教職員の男女共同参画の推進		
事業 67	男女平等教育研修の実施	P. 70
事業 68	女性教職員の管理職昇任選考等の受験奨励	P. 70
③保護者への男女共同参画に関する情報発信		
事業 69	保護者への学習機会や情報の提供	P. 71

〈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 安心できる社会の実現

(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 70	「女性の人権」に関する意識の向上	P. 78
事業 71	配偶者等からの暴力の防止に関する理解の促進	P. 78
事業 72	若年層に向けたDV防止啓発の実施	P. 79
②虐待等の暴力の防止に向けた取組みの推進		
事業 73	児童虐待やいじめの防止に向けた取組み	P. 79
事業 74	高齢者虐待防止に向けた取組み	P. 80
事業 75	障害者虐待防止に向けた取組み	P. 80
(2) 配偶者等からの暴力の防止に向けた取組みを推進します。		
①相談支援体制の整備		
事業 76	DVに関する専門相談	P. 82
事業 77	DVの早期発見・支援のための相談窓口の連携	P. 82
事業 78	女性への暴力に関する相談体制の整備	P. 82
②外国人被害者への対応		
事業 79	外国人被害者への対応	P. 83
③暴力の防止に向けた推進体制の整備		
事業 80	配偶者暴力相談支援センター事業の実施	P. 83
事業 81	警察・東京都配偶者暴力相談支援センター等との連携	P. 83
事業 82	国・都への要望と連携	P. 83
(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 83	女性・母子等の緊急一時保護	P. 84
②被害者の自立に向けた支援		
事業 84	DV被害者に対する自立支援に向けた連携	P. 84
事業 85	民間団体・NPO等との連携	P. 84
(4) 性犯罪・性暴力の撲滅に向けた取組みを推進します。		
①性犯罪・性暴力の撲滅に向けた取組みの推進		
事業 86	性犯罪・性暴力の撲滅に向けた周知啓発	P. 85

〈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 87 男女共同参画推進会議の運営		P. 86
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 88 しんじゅく女性団体会議等の運営		P. 87
(2) 庁内における計画の推進に取り組めます。		
①庁内での計画推進		
事業 89 男女共同参画行政推進連絡会議の運営		P. 88
(再掲) 事業 39 区職員のワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の推進		P. 89
(再掲) 事業 40 区職員のハラスメント防止体制の強化		P. 89
(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. 90
(再掲) 事業 68 女性教職員の管理職昇任選考等の受験奨励		P. 90
②計画の進捗管理		
事業 90 男女共同参画の着実な推進		P. 91
(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		
(再掲) 事業 82 国・都への要望と連携		P. 91

コラム

男女共同参画とは？

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことです。（男女共同参画社会基本法第2条より）

本計画においても「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」を計画ビジョンとして掲げています。

ジェンダーとは？

ジェンダーとは、「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」はそれ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。（第5次男女共同参画基本計画 用語解説より）

例）おもちゃに関するアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）

➡「男の子だから電車が好き」「女の子だからお人形が好き」など

職業に関するアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）

➡「鉄道運転士は男性」「パティシエは女性」など

ジェンダー平等とは？

ジェンダー平等とは、性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

男性と女性は身体づくりは違っていても平等です。

ところが、今の社会では男性の役割・女性の役割など、個人ではなく「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことがあります。

そこで世界中で法律や制度を変えたり、教育やメディアを通じて意識を高める活動を行うことで、社会的・文化的につくられた性別（ジェンダー）を問い直し、全ての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりのための取り組みが行われています。

（内閣府 男女共同推進連携会議発行 みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等より）

第4章 計画の内容

【計画の内容の見方】

新宿区第四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

新宿区第三次実行計画事業については、★を付しています。

事業 30 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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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	6 回	6 回	各年度 6 回

◆現況

指標の現況を示しています。

◆9 年度目標

新宿区第四次男女共同参画推進計画の最終年度である 9 年度末の目標を示していますが、9 年度末以前に目標を変更する場合があります。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「令和」で表示しています。

(例：「9 年度」は令和 9 (2027) 年度のことです。)

〈ともにみとめあう〉

目標 1 多様性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

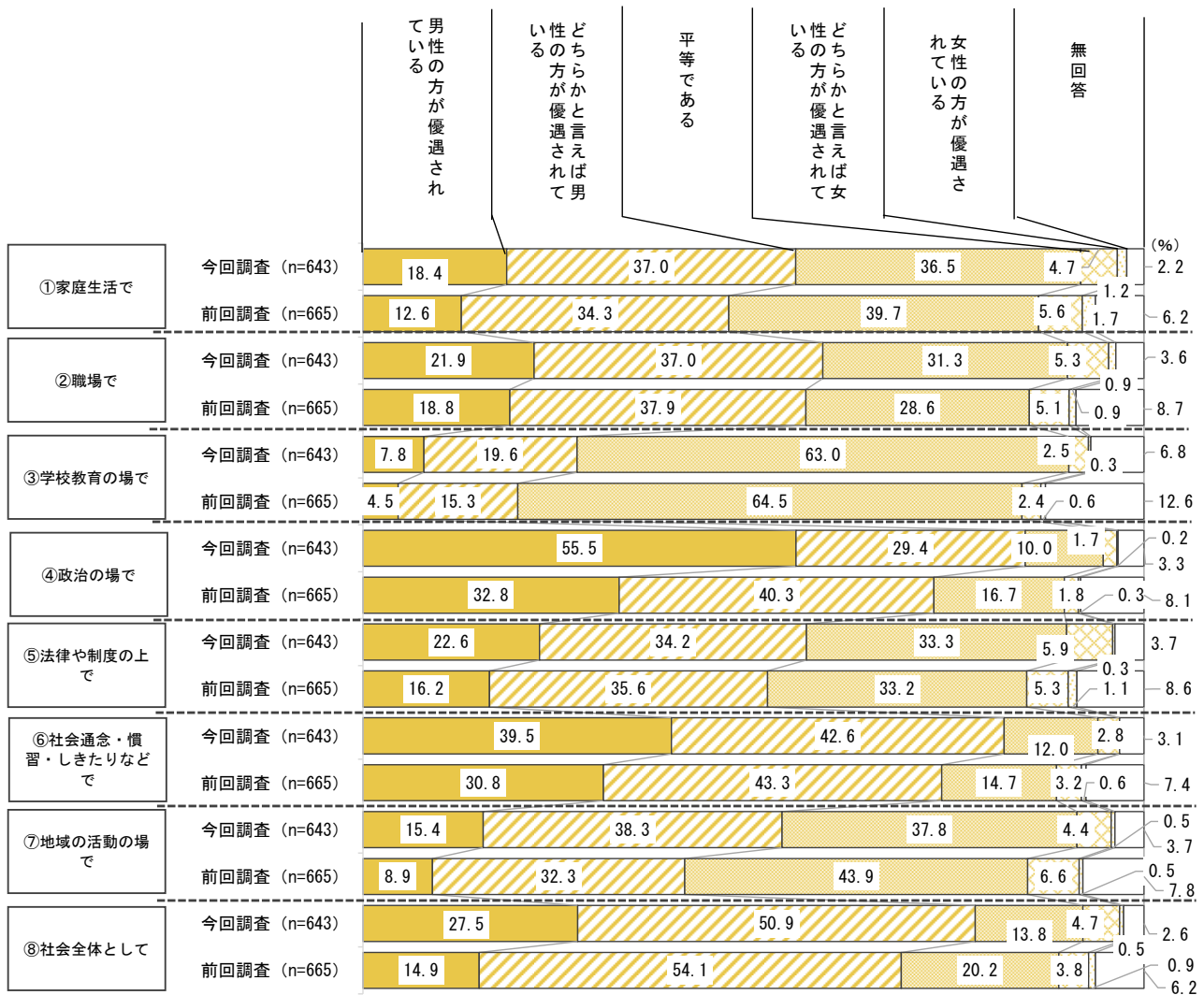
誰もが個人として尊重され、自分らしく豊かに生活できるまちを実現するためには、区民一人ひとりが人権を尊重し、性別、世代、国籍、価値観やライフスタイル等、それぞれが有する多様性をみとめあうことが求められます。

子どもから大人のあらゆる世代に対して、多様な考え方や価値観を理解するための意識啓発や学びの機会の提供などを通して、ジェンダー平等の意識を醸成します。

現状と課題

- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、男女の地位が平等であるかについてみると、「平等である」は「③学校教育の場で」が6割台半ば近くで最も高く、その他の分野では4割未満となっています。一方、「男性優遇」は「④政治の場で」が8割台半ば近くで最も高く、次いで「⑥社会通念・慣習・しきたりなどで」が8割強、「⑧社会全体として」が8割近くであり、「①家庭生活で」「②職場で」「⑤法律や制度の上で」「⑦地域の活動の場で」においても、「男性優遇」が5割を超えています。区内のさまざまな分野において、依然として男性の方が優遇されているという意識が根強く残っており、日常生活のさまざまな場面において、男女共同参画を推進していくための取組みが重要視されます。
- ◆ 性を商品化し、人間の尊厳を傷つける売買春をはじめ、性犯罪、性搾取、人身取引といった違法行為に関しては防止し、人権を尊重する取組みを進めていくことが必要です。
- ◆ 「東京都 市区町村別・地域別外国人人口（令和4年1月1日現在）」によると、本区の外国人人口は33,907人であり、23区内で2番目に多くなっており、外国人にも配慮した男女共同参画の推進が求められます。

■さまざまな分野における男女の地位の平等感



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

「ともにみとめあう」
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

「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

「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

「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安心できる社会の実現

「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

第4章 計画の内容



【多様性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

国連は、「誰一人取り残さない」という理念を掲げて「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals、SDGs）」を推進しています。

それは、第2次世界大戦後の1948年に採択された「世界人権宣言」の理念の実現を追求する途上の今日、すべての人々にとってより良い、そして、より持続可能な未来の世界を築くための青写真です。貧困、飢餓からの解放、教育の機会保障、気候変動、環境劣化などの生存の根底に関わる問題の解決、そして平和と公正などの17の領域の目標を定め、グローバルな諸課題の解決に向けて各国の努力目標を指し示しています。そこには、ジェンダー、セクシュアリティ、国籍、宗教等の異なる特徴を有する人々が互いを尊重し、ともに生きていくための新しい社会を創り出そうという課題意識があります。そして常に、女性・子ども・障害者など、社会的に弱い立場におかれている人々にまなざしが向けられ、その尊厳が守られ、十全にその生を生きられる社会、活躍できる社会を構想しようとしています。

そこでのキーワードは「多様性（ダイバーシティ）」であり、多様性をみとめあう社会をつくることです。

今日、多様性は、生態系や企業経営、地域コミュニティのあり方等さまざまな分野で重要な概念として使われています。

「多様性がある方がさまざまなアイデアが生まれ、組織や社会が強くなる」と多様性の効用が強調されることもしばしばです。それを確認することは大事ですが、もっと重要なことはそうした効果の側面より、多様な人々が社会を構成する一員として遇されるということは、旧来の性別役割分業や差別を内在化した社会のあり方を問い、新しい、人間らしい価値観に基づいた社会を創り出すこと、構想していくことが求められていると思います。そして、既存の社会のあり方そのものを作り変えていくことなしに多様性の実現はなし得ないのだと思います。

SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」では「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」ことを目標に、「女性と女児に教育や医療、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）への平等なアクセスを提供し、政治的・経済的意志決定プロセスへの参画を可能にすれば、持続可能な経済が促進され、社会と人類全体に利益が及ぶことでしょう。」と書かれています。

ジェンダー平等の実現は、男性中心主義や競争原理を埋め込んだ社会や組織を変える努力をしていくことであり、多様性をみとめあえる社会づくりへの道だと思います。

取組みの方向

①男女共同参画に向けた意識の形成

区民一人ひとりが、男女共同参画について正しく理解し、行動していくことができるように、講座やフォーラムのほか、情報誌等の様々な機会や媒体を通じて広報・啓発活動を展開するとともに、相談事業を実施します。

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。内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。			男女共同参画課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
講座の満足度	90%	90%	—

事業2 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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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	7 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。	

目標1 多様性を認めあう社会づくり

目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標5 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年生及び中学2年生を対象に男女共同参画を考える啓発誌を発行し、男女共同参画の意識づくりを行います。	男女共同参画課

事業5 相談事業の実施

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図ります。	

②メディアにおける性差別の防止

本区の広報や刊行物等においては、性差別を想起させない表現を用いる等、男女共同参画の視点を重視して情報発信します。また、区民自らが、メディア情報を的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6 広報や情報誌等を通じた男女共同参画の意識啓発

内容			担当課
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	5(2023)年度末 の現況(予定)	9(2027)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)	70%	75%	対前年度増

事業7 男女共同参画の視点からの広報、出版物についての配慮

内容	担当課
広報紙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8 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を実施します。	教育指導課

③売買春等の違法行為の防止

性に関わる相談体制を整備するとともに、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9 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10 売買春等の違法行為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、売買春や性暴力等の違法行為の防止や違法行為を助長しかねない行為に関する意識啓発を行います。	男女共同参画課

事業11 売買春等の違法行為防止に取り組むNPOとの連携

内容	担当課
NPO等と連携し、売買春や性暴力等の違法行為の防止や違法行為を助長しかねない行為に関する意識啓発に取り組みます。	男女共同参画課

第4章 計画の内容

④男女共同参画に関する調査・研究

区内における男女共同参画に関する実態を定期的に把握するために、調査・研究活動を行います。

事業 12 男女共同参画に関する意識調査の実施			
内容			担当課
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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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

⑤外国人が安心して暮らせるための支援

誰もが、人種・国籍・文化の違いを認め合い、国際理解を深め、互いを尊重し、安心して暮らしやすく活動できるまちにするため、地域での交流促進や、国際理解を深めるための情報を発信します。また、情報提供や相談体制を多言語で対応します。

事業 13 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

事業 14 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 15 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

(2) 固定的な性別役割分担意識を解消します。

基本方針

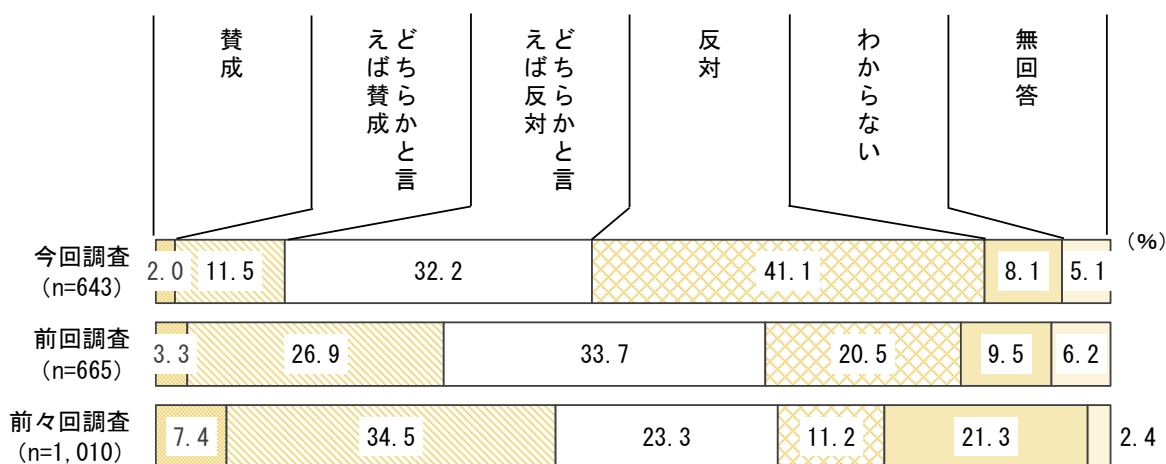
日常生活のあらゆる場面において、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）を生じさせないように、区民一人ひとりが、自らの無意識の価値観や行動様式を振り返り、意識改革や改善を図ることができるよう、意識啓発に取り組みます。

現状と課題

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識については、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた「反対（合計）」が7割台半ば近くであり、前回調査と比較すると19.1ポイント増加しています。
- ◆「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」の結果を見ても、区民と同様、「反対（合計）」が大幅に増加しており、固定的な性別役割分担意識は着実に解消されつつあります。
- ◆一方、「親が単身赴任中」ときくと、父親を想起する」や「介護中の社員」ときくと、女性社員を想起する」等、無意識の思い込みは、日常生活の様々な場面で根強くみられることから、引き続き固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発や、そうした意識に基づく行動様式を変革していくための取組みを推進することが重要です。

■性別役割分担意識に対する考え

【区民】



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

目標1
多様性をみとめあう社会づくり

目標2
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

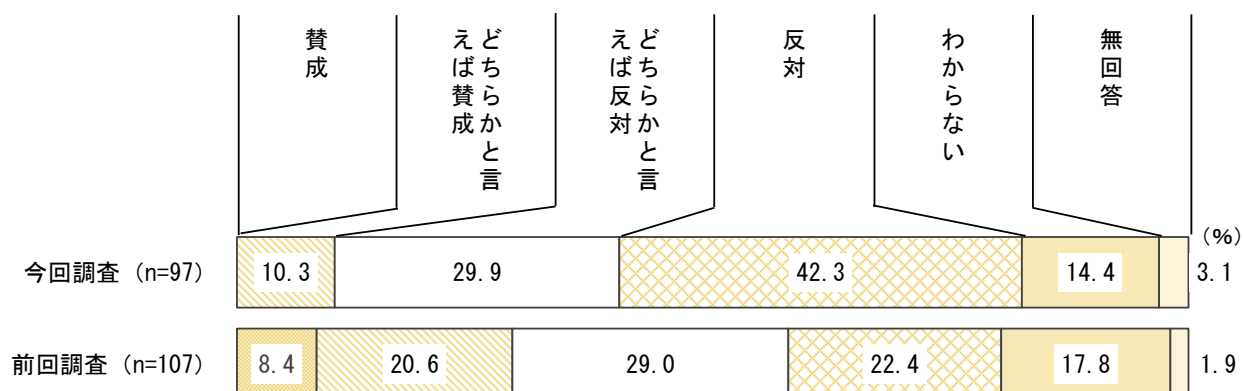
目標3
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標5
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

【中学生】



資料：「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

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16 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。内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。			男女共同参画課
主な指標	5（2023）年度末 の現況（予定）	9（2027）年度 目標	年度目標
若者対象講座の満足度	90%	90%	—
若者のつどいの開催	年1回	年1回	1回

事業17 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。内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。			男女共同参画課
主な指標	5（2023）年度末 の現況（予定）	9（2027）年度 目標	年度目標
男性対象講座の満足度	90%	90%	—

②固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発

誰もが、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 18 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
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
入学前プログラムの実施回数	年 29 回	年 29 回	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
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
高齢者教養講座支援事業および広報活動支援の延べ申請事業数	8 事業	8 事業	8 事業

内容			担当課
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。			生涯学習 スポーツ課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
生涯学習館まつりを全 5 館で開催	全 5 館で実施	全 5 館で実施	全 5 館で実施
生涯学習館まつり参加団体数	登録団体数の 30%	登録団体数の 30%	登録団体数の 30%

内容	担当課
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。	生涯学習 スポーツ課
指導者を希望する区民を、生涯学習支援者バンクに登録し、必要とする区民に紹介します。	
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。	

「ともにみとめあう」
目標 1 多様性をみとめあう社会づくり

「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

「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

「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安心できる社会の実現

「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

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。

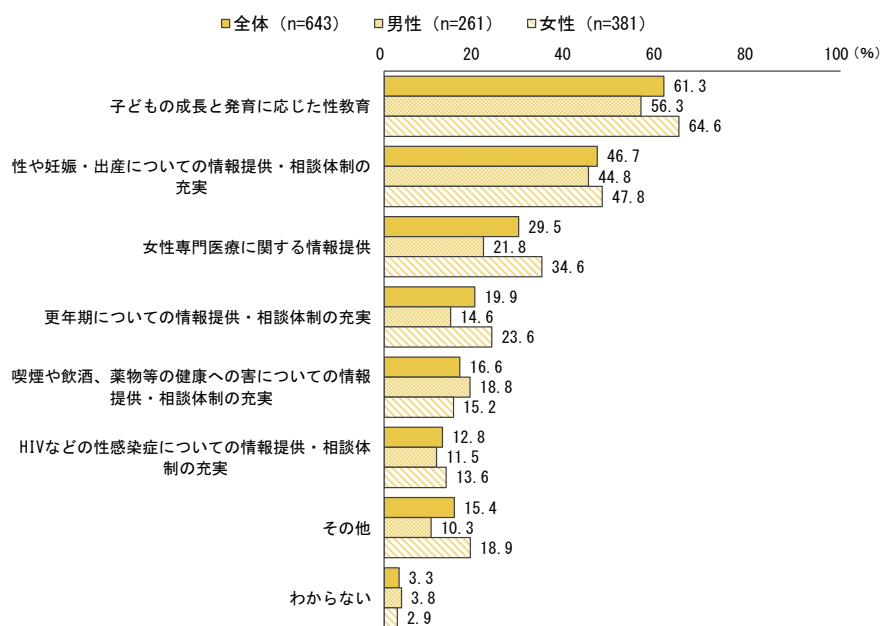
基本方針

男女がお互いの性差を十分に理解しつつ、すべての人が生涯にわたり身体的・精神的・社会的に良好な状態（ウェルビーイング）であり続けるために、ライフステージに応じた心と身体の健康づくりを推進します。

現状と課題

- 男女共同参画を進めていく上で、男女がお互いの性差を十分に理解し、相手に対する思いやりを持ちながら生きていくことが重要です。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点から、発達段階に応じた性教育や、生理、妊娠・出産、不妊、避妊・中絶等、若年期から誰もが正しい知識や情報を得ることが求められます。また、誰もが生涯にわたり良好な健康状態であることが望まれ、特に女性においては、思春期、妊娠・出産期、更年期等、ライフステージにより女性特有の病気や心身の健康状態の変調があることから、各年代に応じた適切な健康支援が重要です。
- 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）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として、「子どもの成長と発育に応じた性教育」「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が上位に挙げられており、区民ニーズへの対応という観点からも、発達段階に応じた性教育や、性と生殖に関する相談体制をより充実させていくことが求められます。

■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



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

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うとともに、不妊に関する専門相談体制を整備します。

事業 19 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

事業 20 不妊に関する支援の充実

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」、「不育症検査助成事業」、「不妊治療費（先進医療）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。また、女性の健康支援センター（四谷保健センター内）で女性の産婦人科医師による不妊に関する専門相談を実施します。	健康づくり課 四谷保健センター

②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、誰もが生涯にわたる心身の健康づくりを支援し、特に女性の健康づくりの推進のため、ライフステージに応じた支援を行います。

事業 21 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。区内の患者の療養を支援します。	保健予防課

目標1 へともみとめあう
多様性をみとめあう社会づくり

目標2 へともみとめあう
ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 へともみとめあう
あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 へともみとめあう
人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心で暮らせる社会の実現

目標5 へともみとめあう
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 22 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や対象となる区民への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 23 女性の健康支援

内容	担当課
四谷保健センター内の女性の健康支援センターでは、思春期から老年期までの女性のライフステージに応じた健康を支援する取り組みを行っています。女性が生涯を通じて健康で充実した日々を自立して過ごせるよう、健康づくりに関する講座の開催や女性の産婦人科医師による専門相談等を実施します。また、女性特有のがんについての普及啓発を行います。	四谷 保健センター

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理解促進を図るとともに、本人や家族への支援、事業者におけるメンタルヘルスに関しても支援します。

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 24 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連携をすることで、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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	11 (2029) 年度 目標	年度目標
睡眠で十分な休養が取れている人の割合	26% (※)	80%	-

※ 第三次男女共同参画推進計画での指標は「睡眠で十分な休養が取れていない人の割合」

事業 25 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 健康づくり課 各保健センター
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	11 (2029) 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	52%	56%	-

〈ともにみとめあう〉
目標 1 多様性をみとめあう社会づくり

〈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

〈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

〈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安心できる社会の実現

〈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

第4章 計画の内容

（４）性の多様性の理解促進と支援を行います。

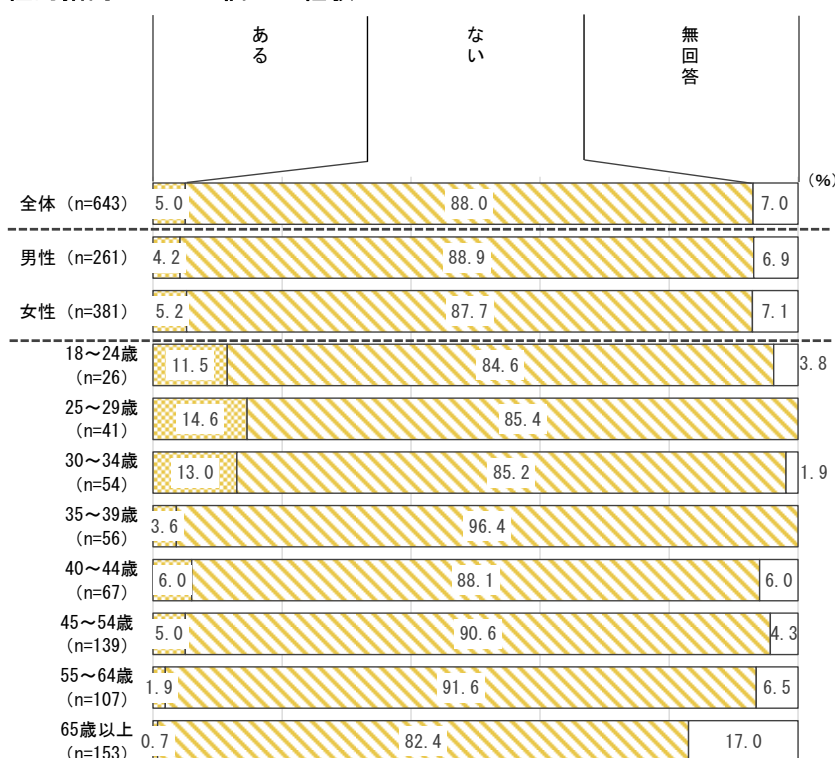
基本方針

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性は、当事者だけの問題ではなく、すべての人に関わることであり、誤った知識により偏見や差別を生じさせないことが求められます。性の多様性への理解促進のために意識啓発を行います。

現状と課題

- 令和5（2023）年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布・施行されました。同法では、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現」することが目的として掲げられており、基礎自治体である本区においても、すべての人の性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重し、理解を深めていくための施策・事業を進めていくことが求められます。
- 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、自分の性自認や性的指向について悩んだ経験について、10代後半から30代前半にかけて1割以上が「ある」と回答しており、性の多様性に対する理解促進が求められます。

■自分の性自認や性的指向について悩んだ経験



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

取組みの方向

①性の多様性の理解促進と支援

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性について正しい認識・理解を図るためにNPO等と連携して意識啓発を行うとともに、性に関する悩みを抱えた当事者や家族等からの相談に応じます。

事業 26 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性についての意識啓発の推進

内容			担当課
情報誌や講座、ホームページ等を通じて、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性についての意識啓発を行います。講座の内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。			男女共同参画課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
性と生の講座の満足度	90%	90%	—

内容			担当課
性の多様性の理解を深めるための啓発グッズを作成し、配布します。			男女共同参画課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
「性的マイノリティ (LGBT 等)」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)	90%	95%	対前年度増

内容			担当課
小学5年生及び中学2年生に配布する男女共同参画啓発誌を通じて、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性についての意識啓発を行います。			男女共同参画課

事業 27 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性にかかわる相談窓口の周知

内容			担当課
性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性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

目標1 性多様性を認めあう社会づくり

目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標5 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 28 NPO等との連携による支援

内容	担当課
NPO等と連携し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性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

事業 29 庁内での取組み推進、職員の意識啓発

内容	担当課
窓口対応や行政サービスの実施にあたり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する相談や対応等の状況を調査し、庁内で情報共有を図っていきます。また、調査結果を公表し、区の実践を周知します。	男女共同参画課
庁内の関係各課と連携し、取組みを進めていくための連絡会議を設置します。	
性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関して、職員の理解に必要な正しい知識、窓口対応等を記載したハンドブックを作成し、全職員に配布します。	

〈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

「新宿区第三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、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できる社会等を目指すことを目的とした「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）」が公布されました。

令和 4（2022）年 4 月の改正では、女性活躍に関する民間事業主の情報公表の義務が強化され、対象範囲が、従来の労働者数 301 人以上の事業主から労働者数 101 人以上の事業主に拡大されました。また、同年 7 月の改正では、女性の活躍に関する情報公表の項目として「男女の賃金の差異」が、労働者数 301 人以上の事業主において必須となりました。

本区では、平成 27（2015）年度に「新宿区第二次男女共同参画推進計画」の見直しを行い、「女性の職業生活における活躍推進計画」を策定し、平成 30（2018）年 2 月に「新宿区第三次男女共同参画推進計画」に包含する形で、「新宿区第二次女性の職業生活における活躍推進計画」を策定しています。

今回策定する「新宿区第四次男女共同参画推進計画」においても、〈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」と、〈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の「（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。」を、「新宿区第三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。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけとして、働き方が多様化してきています。また、共働き世帯やひとり親世帯、単身世帯の増加等、家族のあり方も多様化する中、従来の仕事優先の働き方ではない、柔軟に働き方を選びつつ働き続けられる環境づくりが重要視されます。

女性があらゆる職業の担い手になるための支援を充実するとともに、家事、育児、介護等、様々な家庭事情を有する人が、自らの個性と能力を発揮しながら働き続け、活躍することができる環境を整備することが求められます。

II. 計画の期間

本計画は、令和 6（2024）年度から令和 9（2027）年度の 4 年間とします。

〈ともにみとめあう〉
目標 1 多様性をみとめあう社会づくり

〈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

〈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

〈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安心できる社会の実現

〈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

第4章 計画の内容

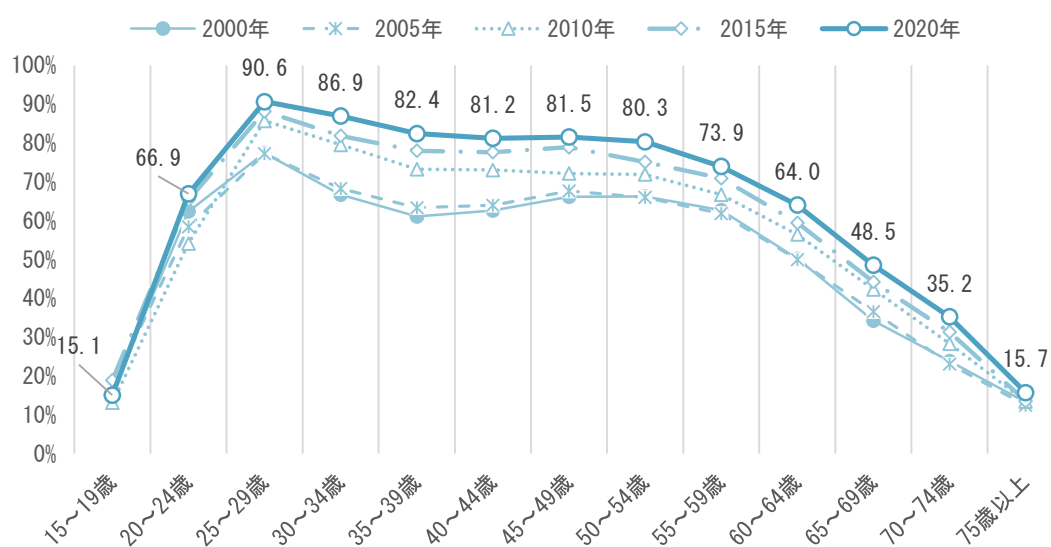
Ⅲ. 新宿区のワーク・ライフ・バランス等の現状

①女性の就労状況

本区の女性の年代別労働力の推移をみると、2000年代当初は30代に落ち込み40代後半で再び上昇する、いわゆるM字カーブを描いていましたが、2020年には30代の窪みが浅くなっており、結婚・出産を機に離職し、育児が落ち着いた時期に再び働きはじめるという傾向は薄らいできています。

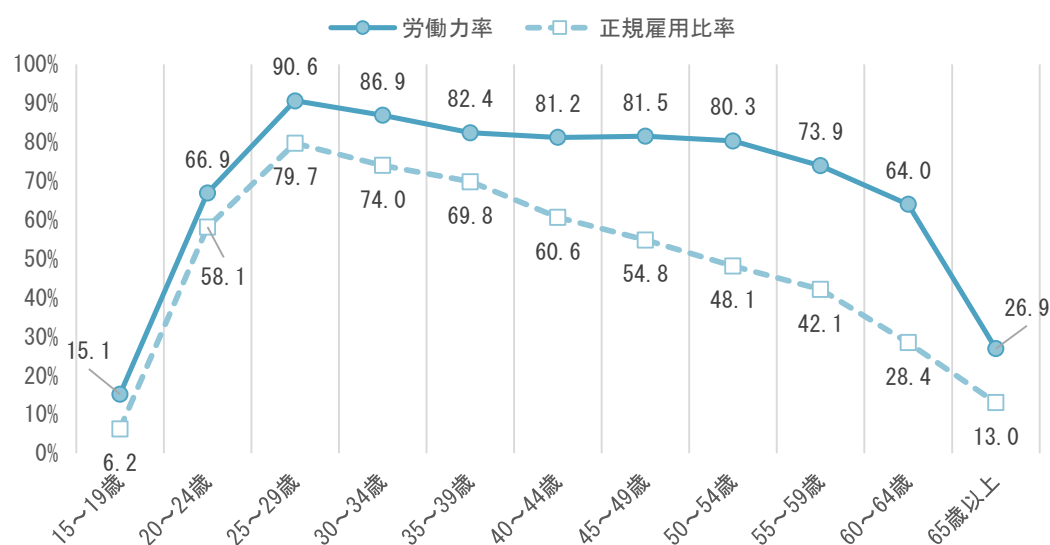
一方、本区の女性の年代別正規雇用比率をみると、20代後半をピークに右肩下がりでも低下する現象を示すL字カーブを描いており、女性の正規雇用化を後押しする支援が重要視されます。

■女性の年代別労働力率の推移



資料：総務省「国勢調査」より作成

■女性の年代別労働力率と正規雇用比率（令和2年（2020）年）



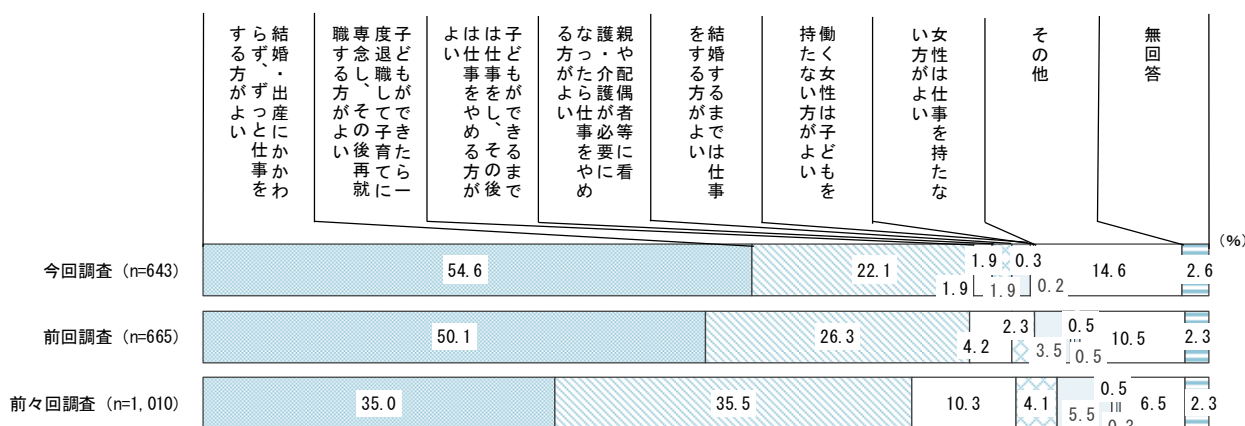
資料：総務省「国勢調査（令和2（2020）年）」より作成

②女性の就労意識

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、女性の望ましい働き方としては、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする方がよい」が5割を超え最も高く、増加傾向にあり、結婚・出産を機に離職せずに継続就業するニーズが高まっています。

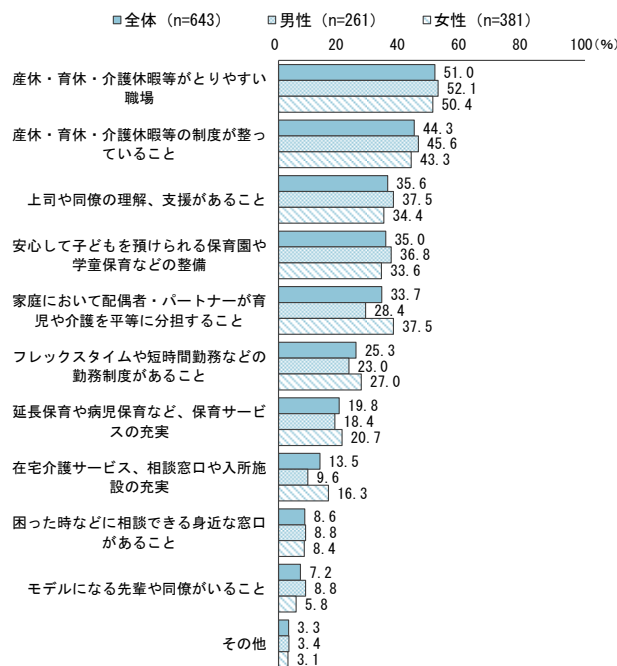
また、女性が結婚・出産・看護・介護等にかかわらず、仕事を継続するために必要なこととしては、「産休・育休・介護休暇等がとりやすい職場」「産休・育休・介護休暇等の制度が整っていること」「上司や同僚の理解、支援があること」「安心して子どもを預けられる保育園や学童保育などの整備」等が上位に挙げられており、出産・育児における休暇制度の整備のほか、そうした制度をとりやすい職場環境の整備や、保育園や学童保育の整備等、子育て家庭を周囲から支える環境づくりが求められます。

■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（令和4（2022）年度）」

■女性が結婚・出産・看護・介護等にかかわらず、仕事を継続するために必要なこと



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

目標1 多様性を認めあう社会づくり

目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標5 協働により計画を推進するための体制づくり

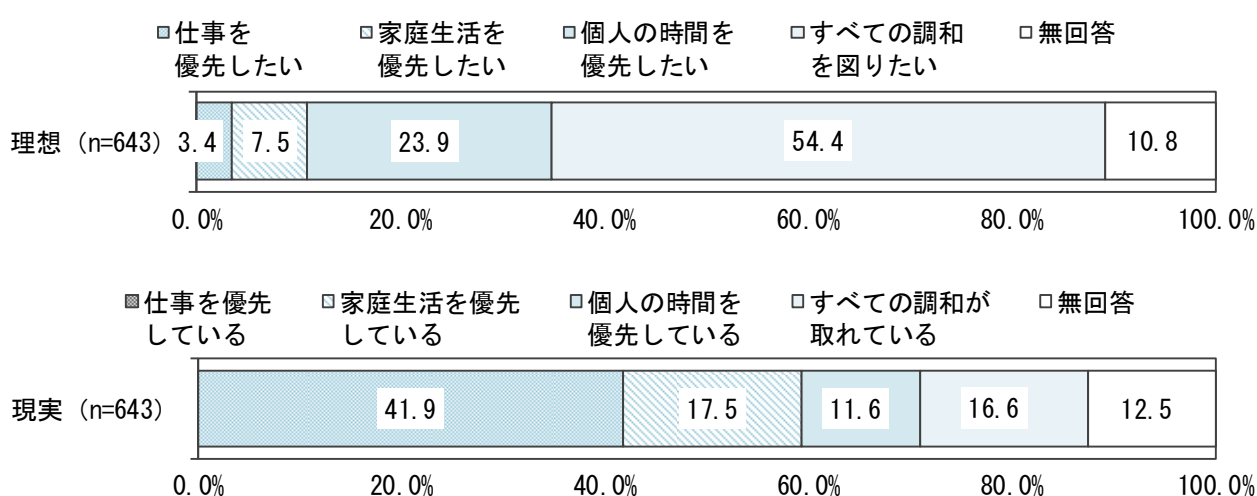
第4章 計画の内容

③ワーク・ライフ・バランスの状況

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランスの理想についてみると、「すべての調和を図りたい」が5割台半ば近くで最も高い一方、現実には「仕事を優先している」が4割強で最も高くなっています。

また、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実の適合度合いについてみると、「全体」では3割強にとどまっています。特に「すべての調和を図りたい」という理想を有する人の現実との適合度合いが2割台半ばにとどまっており、区民一人ひとりにおけるワーク・ライフ・バランスの理想と現実を近づけていくための支援が求められます。

■仕事、家庭生活、個人の時間のバランス



(単位：n)

		現実					適合率（理想を100とした場合の現実の割合）
		合計	仕事を優先している	家庭生活を優先している	個人の時間を優先している	すべての調和が取れている	
理想	全体	562	270	112	74	106	32.6%
	仕事を優先したい	23	16	6	—	1	69.6%
	家庭生活を優先したい	47	25	19	2	1	40.4%
	個人の時間を優先したい	147	69	16	53	9	36.1%
	すべての調和を図りたい	345	160	71	19	95	27.5%

※網掛けは、理想と現実が適合している回答者。無回答を除く。全体の適合者数は183人。

資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

コラム

【働き方改革の実現を目指して】

労働政策研究・研修機構主任研究員 高見 具広

育児や介護など、家庭での役割を担いながら日々の仕事をこなしている人が社会には多くいます。また、がんなどの病気治療を行いながら仕事を続けている人もいます。そうした、仕事以外で各自が抱える事情と仕事とがうまく両立できなければ、仕事を辞めざるを得ないことにもなるでしょう。

「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）は、働く人それぞれが、希望する仕事・生活のバランスを実現できることを目指すものです。簡単なようですが、実際のところは、望ましいバランスを実現できていない人が多いと言われます。

なぜ人々が希望するワーク・ライフ・バランスを実現できないのでしょうか。それは、企業における働き方（働かせ方）に一因があります。企業で正社員（正規雇用）として働く場合、家庭よりも会社の都合が優先され、残業がたびたび発生するなど、多くの時間が仕事に拘束されることになります。かといって、家庭の都合に合わせて働こうとするならば、パートなどの非正社員（非正規雇用）の仕事を選ぶより他の選択肢は少なく、そうすると生活していくのに十分な賃金が得られないという別の問題があります。

男女格差に目を向けると、正社員においてワーク・ライフ・バランスが実現できない場合、「男は仕事、女は家庭」といった、性別役割分業もなかなか解消できないでしょう。女性が家事の多くを担っている日本の現状もあり、家庭と両立しながら正社員で働くことが難しければ、経済分野における女性活躍は到底実現できないのです。

こうした現状を打破するためには、正社員の働き方を見直す「働き方改革」が必要です。2018年に成立した働き方改革関連法では、時間外労働の上限規制など、働き過ぎを防ぐための新たな仕組みができました。しかし、法律が変われば十分というわけではありません。働き方改革の基本は、企業において残業を前提とした働き方を見直すことにあります。そのためには、労働時間の管理をしっかりと行うことはもちろんですが、それだけでなく、業務配分の見直しや、取引先の理解を得るなど、残業が発生しないよう、仕事の仕方を見直す必要があります。各職場においては、業務の進捗管理、部下管理において、管理職が重要な役割を担うことになります。

働き方改革を成し遂げるのは容易なことではありませんが、誰もが望ましい仕事・生活のバランスを実現できるよう、社会全体で取り組んでいく必要があります。

〈ともにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈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

〈とまにかがやく〉
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

〈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安心できる社会の実現

〈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

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

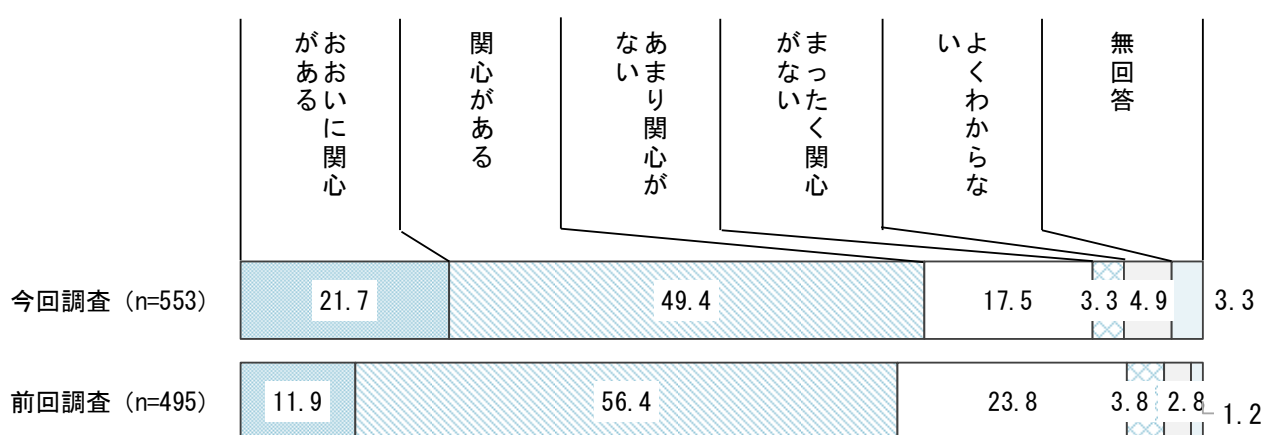
新型コロナウイルス感染症への対応を機に企業におけるテレワークが急速に浸透するとともに、働く側の意識が変化しており、企業においては、規模の大小にかかわらず、より柔軟な働き方が可能な職場環境を整えていくことが求められます。

区内事業者等への働きかけなどを通して、区内におけるワーク・ライフ・バランス推進の機運を醸成します。

現状と課題

- ◆「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度についてみると、「おおいに関心がある」と「関心がある」を合わせた「関心がある（合計）」が7割強を占め、前回調査と比較すると関心度は高くなっています。
- ◆一方、「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、ワーク・ライフ・バランスの現実について、「仕事を優先している」が4割台半ばを超えて最も高く、性別では特に「男性」において「仕事優先」が高くなっています。
- ◆ワーク・ライフ・バランスへの関心度が高い企業を中心に、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進を後押しすることで、区内企業で働く従業員のワーク・ライフ・バランスの改善につなげていくことが求められます。

■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度



資料：「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

■ワーク・ライフ・バランスの現実（全体、性別、働き方別）

	仕事を優先している	家庭生活を優先している	個人の時間を優先している	和がとれている	無回答	(%)
全体（n=1,116）	46.8	14.4	11.1	25.4		2.3
男性（n=461）	52.9	9.8	9.3	26.2		1.7
女性（n=646）	42.4	17.8	12.5	24.5		2.8
正規（n=859）	50.5	12.6	9.8	24.9		2.2
非正規（n=246）	33.3	20.7	15.9	27.6		2.4

資料：「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

取組みの方向

①多様で柔軟な働き方を進める意識改革

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、柔軟な働き方の実践を後押しします。

事業 30 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	5（2023）年度末の現況（予定）	9（2027）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	6回	6回	各年度6回

（ともにみとめあう）
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

（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

（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

（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安心できる社会の実現

（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

第4章 計画の内容

事業 31 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	5 (2023) 年度末 の現況(予定)	9 (2027) 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)	70%	75%	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。

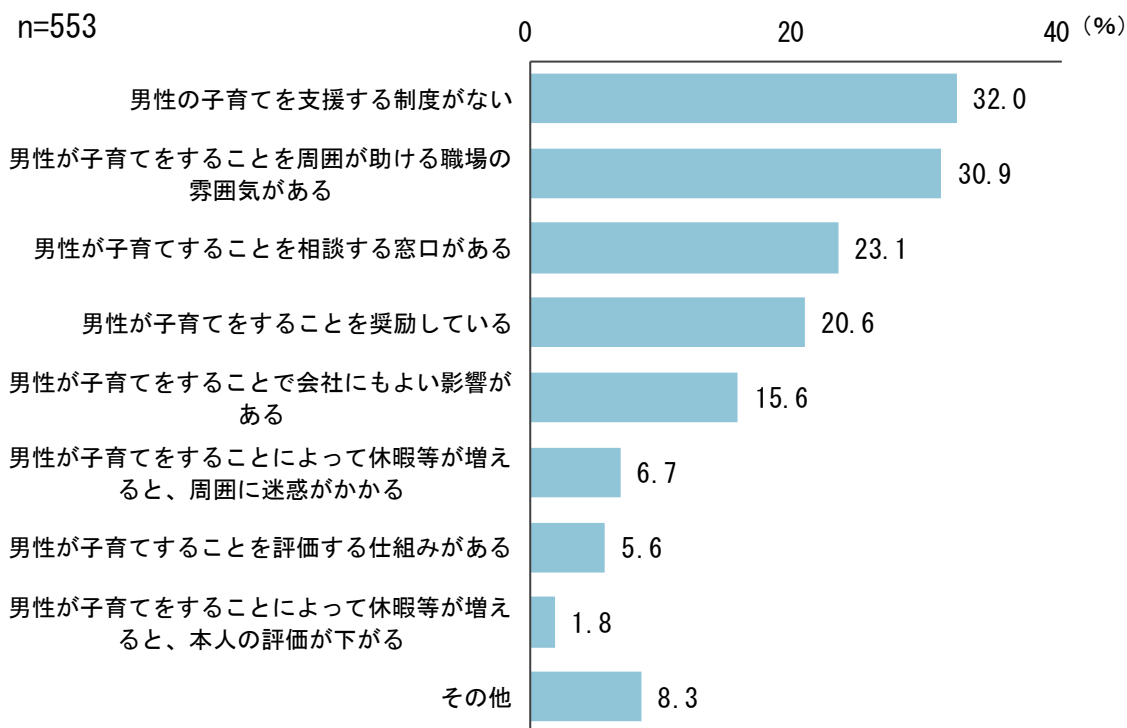
基本方針

誰もが、仕事と仕事以外の生活（育児、介護、地域活動、趣味等）との調和の取れた生活様式をさらに推進できるように、区民一人ひとりの意欲と能力を活かすことができる職場環境づくりや、自分らしい働き方を可能にするための情報提供や仕組み構築への支援などを行います。

現状と課題

- ◆「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、男性従業員の子育て支援や考え方について、「男性の子育てを支援する制度がない」が3割強で最も高く、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」が約3割となっています。
- ◆男性を含めて子育て支援に積極的な企業の取組みを先進的な事例として紹介し表彰する等で、ワーク・ライフ・バランスに積極的な企業の取組みをさらに後押しするとともに、ワーク・ライフ・バランスに消極的な企業の行動変容につなげていくことが重要です。

■男性従業員の子育て支援や考え方



資料：「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

（ともにみとめあう）
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

（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

（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

（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安心できる社会の実現

（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

第4章 計画の内容

取組みの方向

①区内企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進

区内企業においてワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透し、誰もが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行います。

事業 32 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。なお、国の男性育休取得促進に向けた動向に併せ、企業における育児支援の強化を検討します。			男女共同参画課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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	20 社	20 社	各年度 20 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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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	1 社	1 社	各年度 1 社

事業 33 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

事業 34 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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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	2 社	2 社	各年度 2 社

事業 35 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
★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。	男女共同参画課
悩みごと相談の実施や関係機関との連携を図ります。	

【再掲：事業 30 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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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	6 回	6 回	各年度 6 回

事業 36 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

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が、仕事と生活の調和のとれた生活を実践したり、地域活動等に積極的に参加できるよう、働きかけます。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 37 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

第4章 計画の内容

事業 38 区民のハラスメント防止のための啓発・相談の実施

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。	

③区職員のワーク・ライフ・バランスの推進

本区の職員・職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、職員における仕事と子育て等の両立を推進します。また、職員のキャリア・アップやハラスメント防止に向けて取り組み、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 39 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
男女ともに職員が等しく活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍を推進するため、特定事業主行動計画の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。職員の意識啓発のため、全ての職層を対象として「スマートワーキング研修」を行います。また、育児・妊娠・介護事情のある職員等を対象とする早出・遅出勤務制度を導入するなど、安定的に働くことができるように環境整備をしています。	人事課

事業 40 区職員のハラスメント防止体制の強化

内容	担当課
「新宿区ハラスメント防止に関する指針」に基づき、職場のあらゆるハラスメント行為の防止に取り組みます。また、ハラスメントに関する正しい理解を深めるために、各職層における研修実施により庁内への周知を行います。	人事課

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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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。

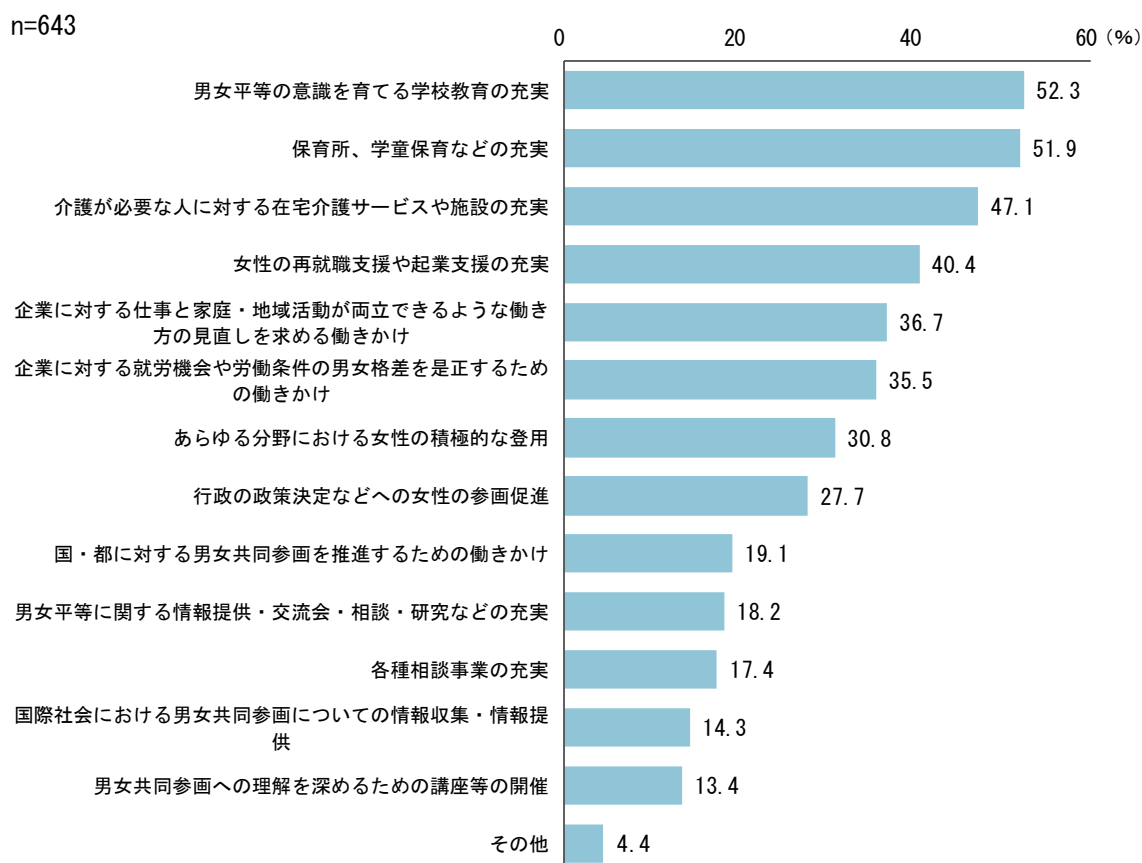
基本方針

性別にかかわらず、誰もが、働きながら、安心して育児や介護を行うことができるように、多様なニーズに対応しつつ、保育・介護サービスのさらなる充実を図ります。

現状と課題

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、男女共同参画を進めるために区が力を入れると良いことについて、「男女平等の意識を育てる学校教育の充実」「保育所、学童保育などの充実」「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」が上位に挙げられており、学校教育の充実とともに、保育・介護サービスの充実は重要視されています。

■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



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

（ともにみとめあう）
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

（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

（とともにかがやく）
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

（とともにおもいやる）
目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

（とともすすめる）
目標5 協働により計画を推進するための体制づくり

第4章 計画の内容

取り組みの方向

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子育て支援を充実し、地域全体で子育てを支えます。

事業 41 保育基盤整備の推進

内容			担当課
★地域の教育・保育の量の見込みを踏まえた「新宿区子ども・子育て支援事業計画（第三期）」の策定や見直しを実施する中で、地域ごとの就学前児童数の状況等を詳細に検証し、必要な地域に適切な規模で保育基盤の整備を実施することにより、保育を必要とする家庭の支援を行っていきます。			保育課
主な指標	5（2023）年度末 の現況（予定）	9（2027）年度 目標	年度目標
保育所待機児童数	0人 （4月時点）	0人 （4月時点）	－

事業 42 学童クラブの定員拡充

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、需要増に対応するため、「新宿区子ども・子育て支援事業計画」に基づき、地域の実情に応じた学童クラブの定員拡充を図ります。			子ども家庭支援課
主な指標	5（2023）年度末 の現況（予定）	9（2027）年度 目標	年度目標
学童クラブの定員数	4所の定員拡充	2,566人	令和6年度末 2,405人 令和7年度末 2,499人 令和8年度末 2,566人
学童クラブ利用者アンケートの満足度	90%	90%	各年度90%

事業 43 子どもから若者までの切れ目のない支援

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、各関係機関と連携を図り、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を行います。	子ども家庭課 子ども家庭支援課

（ともにみとめあう）
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

事業 44 子ども総合センター・子ども家庭支援センターにおける子どもの育ちと子育て家庭への支援

内容	担当課
子ども総合センターと区内4か所の子ども家庭支援センターにおいて、子育て家庭の多様な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げていきます。さらに子どもの育ちの環境が適切に確保されるよう、個々の家庭の状況に応じたきめ細かな支援を行います。	子ども家庭支援課

（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

（再掲）事業 25 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 健康づくり課 各保健センター
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	11 (2029) 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	52%	56%	-

（とにかがやく）
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

（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安心できる社会の実現

（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

第4章 計画の内容

事業 45 一時保育など多様なサービスの実施

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、特別保育を実施します。	保育課
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。	子ども家庭支援課

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。	子ども家庭支援課

事業 48 妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援

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、妊娠期・出産後などの節目に、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。面談した妊産婦には、母子保健サービス等の情報提供を行い、妊娠・出産・子育てを応援するギフトを支給します。さらに、産後の母子を対象に、産科医療機関等で母親の身体的回復や心理的な安定を支援する産後ケア事業を実施します。また、母子保健と児童福祉の相談支援を一体的に運営する「こども家庭センター」の体制を整備することで一層の連携強化を図り、妊娠期から子育て期にわたり切れ目のない支援を行います。			健康づくり課 子ども家庭支援課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
産後ケア事業利用者へのアンケートで利用前に期待していたことが「達成できた」と回答した割合	95%	95%	-

事業 49 子育て中の親に対する学習機会の提供

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提供します。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支援を行います。	教育支援課

事業 50 在宅子育てサービスの実施

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。	子ども家庭支援課
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。	

第4章 計画の内容

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、地域全体で介護を支えます。

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。内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。	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。また、家族の介護負担が軽減されるよう、ショートステイを整備します。在宅生活が困難な高齢者を支えるため、区内に特別養護老人ホームを整備します。			介護保険課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	8 (2026) 年度 目標	年度目標
小規模多機能型居宅介護等の登録定員数	9 所 241 人	10 所 270 人	-
認知症高齢者グループホームの定員数	12 所 198 人	15 所 270 人	
ショートステイの定員数	12 所 119 人	12 所 119 人	
区内特別養護老人ホームの定員数	10 所 762 人	10 所 762 人	

〈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【新宿区第三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

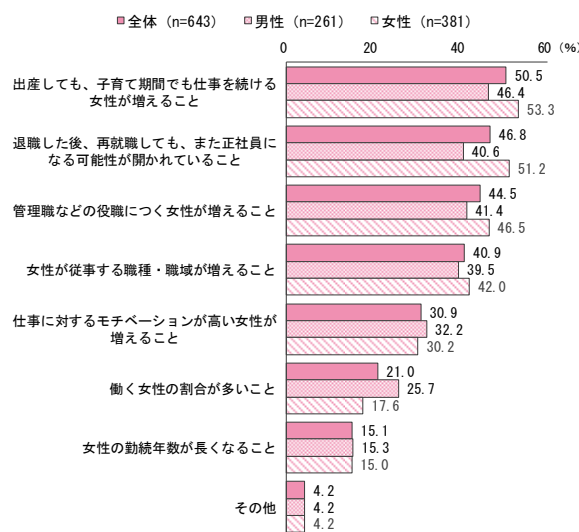
女性活躍推進法の公布により、女性が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる社会を実現することが求められます。

女性が、結婚、出産、育児等のさまざまなライフイベントを経ながらも、それぞれが望む形態で就労できる環境を整えるための支援を行います。

現状と課題

- 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、仕事で「女性の活躍が推進されている」とはどのような状態かについては、「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」「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」が上位2項目として挙げられており、特に「女性」では、両項目とも5割を超えています。女性が、出産や育児をしながら継続就業できる環境づくりを進めるとともに、再就職がしやすい環境づくりを進めることが求められています。

■仕事で「女性の活躍が推進されている」とはどのような状態か



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

目標1 多様性をみとめあう社会づくり

目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標5 協働により計画を推進するための体制づくり



【ジェンダー主流化（ジェンダーメインストリーミング）を知っていますか？】

神奈川大学法学部教授 井上 匡子

ジェンダー主流化は、1995年の第四回国連世界女性会議（北京会議）で採択された北京行動綱領を契機として、国連を中心に、ジェンダー平等推進の重要な柱となりました。近年では、SDGs（持続可能な開発目標）において強調されているように、ジェンダー平等は国際社会ではダイバーシティの推進や持続可能な社会・経済の必須条件であるとする考え方が、定着しています。もちろん日本でも、1999年に施行された男女共同参画社会基本法では、ジェンダー主流化が取り入れられています。この新宿区の計画も同様です。しかしながら日本においては、現在のところ、ジェンダー主流化が定着したとは言えません。

ジェンダー主流化とは、「あらゆる領域の法律・政策・施策・プログラムなどに、あらゆる段階において、ジェンダー平等の視点を取り入れること」です。「あらゆる領域」とは、一見すると女性政策とは無関係に見える政策や施策などにも、ジェンダー平等の視点を取り入れ、点検し、評価し、そして企画することです。あらゆる制度や政策が、男女やジェンダー/セクシュアル・マイノリティに、どのような影響を与えているかを分析し、その分析に沿って、予算やその他の資源を再分配し、ジェンダー格差を是正すること、これがジェンダー主流化です。

また、性に中立的な制度や施策は、意図せずにであっても、ジェンダー格差を固定化し再生産してしまうことがあります。このことは社会生活でも家庭生活でも、また地域生活においても大きな影響を受けています。新型コロナウイルスは、人類にあまねく降りかかる災厄ですが、その影響は、自殺率の変化など、男女により大きく異なっていた点も、記憶に新しいところです。したがって、女性政策とは無縁に見えたり、性中立的な制度についても、ジェンダーの視点を取り入れることが重要です。

一見すると、法律や政策は、国の担当で自治体は直接関係がないと思うかもしれませんが、ジェンダー主流化の対象は、「あらゆる段階において」とされていることからわかるように、自治体が行う身近な施策や行政サービスもその対象です。むしろ、日々の暮らしの中で私達が利用する区の施策や制度こそが、大切です。一つひとつの制度や施策、あるいは細かいところでは、施設の利用規定などが、男女やジェンダーマイノリティとの間で、異なる影響をもたらせていないか、そこに特定の利用者像が想定されていないか、など、ジェンダーの視点で見直していくことが求められています。そのためには、時には表に出てきにくい当事者やその微かな声を届けてくれる団体などに十分に耳を傾けること、またそのための制度的枠組みを整備することが大切です。この計画を有効に使って、行政の中からも、市民の側からもジェンダーの視点を主流化していきませんか。

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より社会で生かせるように、女性の就職・再就職支援を行うとともに、起業等の新たな分野に挑戦する女性の支援、デジタル人材の育成を行います。

事業 54 女性の就職・再就職・転職の支援

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
働く女性を支援するため、講座を開催します。内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。			男女共同参画課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況(予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
働く女性応援講座満足度	90%	90%	—

事業 55 起業支援の実施

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 女性デジタル人材育成支援事業の実施

内容	担当課
女性の柔軟な働き方を実現するため、女性デジタル人材育成支援事業を実施します。	消費生活就労支援課

〈ともにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈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

〈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

〈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安心でできる社会の実現

〈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

第4章 計画の内容

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ります。ひとり親家庭に対し児童扶養手当等の支給、医療費の助成、家事援助者を雇う費用の助成を行うとともに、生活向上相談員を配置しひとり親の技能資格取得費用等の支給、就労相談、育児、家事、健康管理などの生活全般にわたる相談を行います。			子ども家庭課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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、就労形態が正規の職員または常勤となった者の割合	50%	50%	—

(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

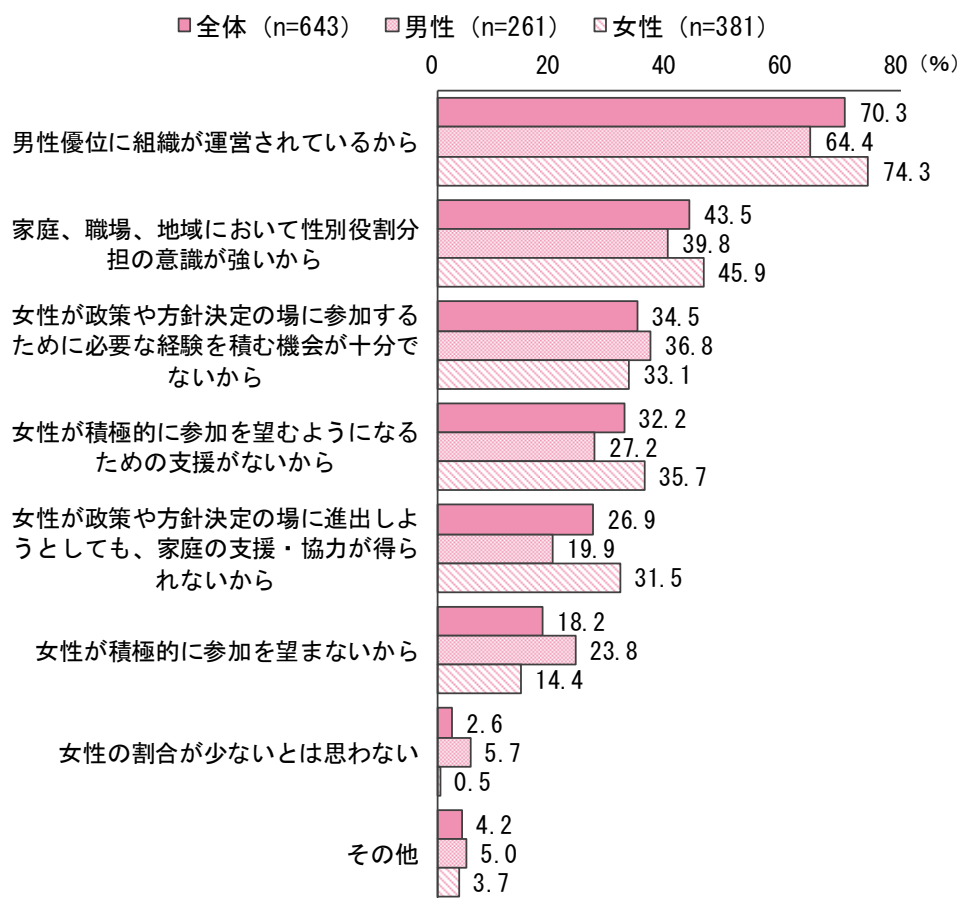
女性が、あらゆる分野の意思決定過程に参画し、多様な視点や新たな価値観を取り込むことができるように、本区が率先して、政策や方針決定過程においてさらなる女性参画を図ります。

また、女性職員のキャリア形成やスマートワーキングのさらなる推進に取り組みます。

現状と課題

- 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、政策や方針決定の場で女性割合が少ない理由についてみると、「男性優位に組織が運営されているから」が最も高く、次いで「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」となっています。
- 社会全体や従来の慣習等を変革していくためには、社会の仕組みを構築していく際の意思決定過程に、これまで以上に女性が参画することが求められます。本区が率先して、政策・方針決定過程における女性の活躍を推し進めていくことで、区域全体において、これまで以上に女性が意思決定の場に参画する機運を高めていくことが重要です。

■政策や方針決定の場で女性割合が少ない理由



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

目標1 多様性を高め、あらゆる社会づくり

目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心で暮らせる社会の実現

目標5 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

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。女性委員のいない審議会を解消します。			各課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
審議会等における女性委員の比率	36.7%	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

②区職員における女性活躍の推進

区女性職員を積極的に管理職登用するために働きかけます。

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
各職員の能力や適性に基づき職員配置や職務分担を決定するとともに、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職昇任能力実証等 ・育児、介護等のライフイベントを踏まえた任用待機制度			人事課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
管理職に占める女性職員の割合	20.9%	22%	-
課長補佐に占める女性職員の割合	31.1%	33%	
係長級に占める女性職員の割合	50.1%	50%	

〈ともにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈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

〈とまにかがやく〉
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

〈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安心できる社会の実現

〈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

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。

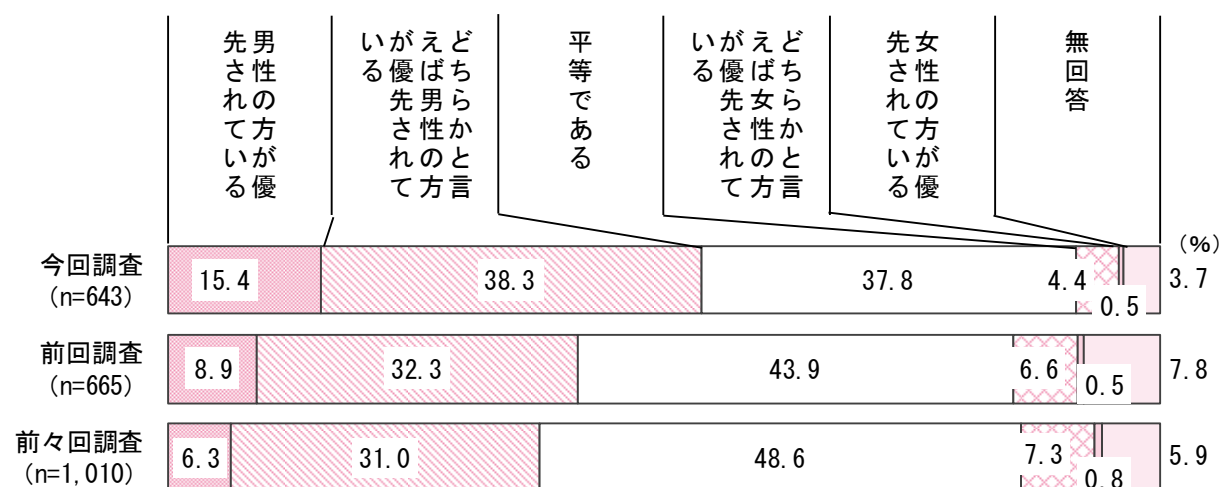
基本方針

日常生活や地域活動の場において、性別にかかわらず、誰もが対等な立場で活動に参画し、責任を担うことができるように、学習機会の提供や人材育成を行うほか、災害時におけるさらなる女性参画を図ります。

現状と課題

- ◆「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、「地域の活動の場で」男女の地位が平等であるかについて「平等である」が減少傾向の一方、「男性優遇」は増加傾向にあります。
- ◆近年、自然災害が激甚化、頻発化しており、非常時を想定した防災活動や避難所運営においても、性別によるニーズの差異に十分に配慮するために、防災活動を含めた地域活動において女性の声をさらに反映しやすくしていくための取組みが求められます。

■男女の地位が平等であるか（地域の活動の場で）



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

取組みの方向

①地域活動での男女共同参画の推進

誰もが地域社会を担うための仕組みづくりを推進するため、参考事例の情報提供等を通じて、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 61 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よう周知します。 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 62 女性の視点を踏まえた配慮を要する方への避難所運営体制の充実

内容	担当課
避難所において、女性をはじめ配慮を要する方の視点を取り入れた避難所の管理運営体制の充実を図ります。	危機管理課

〈ともにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈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

〈とまにかがやく〉
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

〈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安心できる社会の実現

〈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

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

性別にかかわらず日常生活や地域活動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 63 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
P T A 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

【再掲：事業 18（一部） 多様な学習機会や情報の提供】

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
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
高齢者教養講座支援事業および広報活動支援の延べ申請事業数	8 事業	8 事業	8 事業

内容			担当課
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。			生涯学習 スポーツ課
主な指標	5 (2023) 年度末の 現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
生涯学習館まつりを全 5 館で開催	全 5 館で実施	全 5 館で実施	全 5 館で実施
生涯学習館まつり参加団体数	登録団体数の 30%	登録団体数の 30%	登録団体数の 30%

内容	担当課
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。	生涯学習 スポーツ課
指導者を希望する区民を、生涯学習支援者バンクに登録し、必要とする区民に紹介します。	
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。	

事業 64 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。

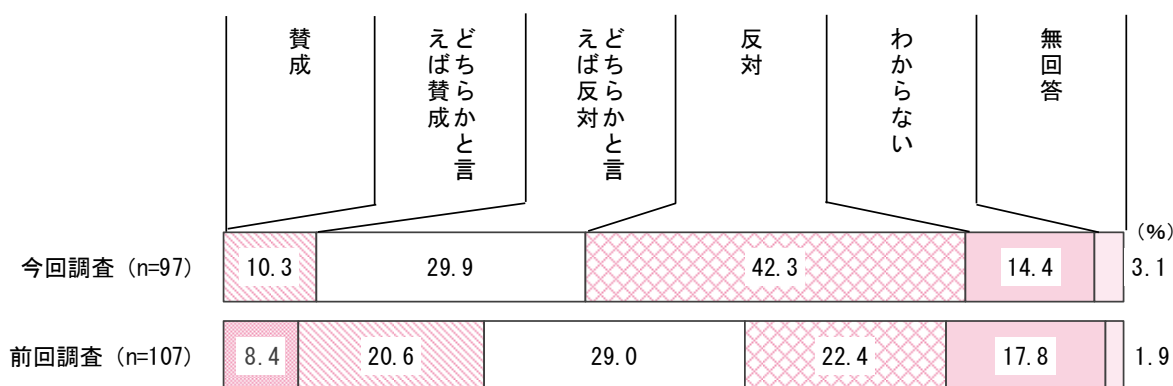
基本方針

人間形成がはじまると言われる幼少期から、ジェンダー平等を基盤とした教育を行うとともに、性別にかかわらず、一人ひとりの個性と能力を活かした学びの機会や進路を主体的に選択できるように、生きる力を育む教育を推進します。

現状と課題

- 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和４（２０２２）年度）」によると、男女共同参画を進めるために区が力を入れると良いことについて、「男女平等の意識を育てる学校教育の充実」が最も高くなっています（５３ ページ参照）。
- 「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（令和４（２０２２）年度）」によると、性別役割分担意識について、「反対（合計）」が７割強で前回調査よりも約 ２０ ポイント増加し、固定的な性別役割分担意識は確実に解消されています。今後も、子どもの頃から、学びの中でジェンダー平等の意識と行動を定着させていくことが求められます。

■性別役割分担に対する考え



資料：「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（令和４（２０２２）年度）」

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・生徒が性別にかかわらず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。

目標１ 多様性を認めあう社会づくり

目標２ ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標３ あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標４ 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標５ 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 65 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、個性尊重及び男女共同参画の考えが児童・生徒に身に付くよう指導します。			教育指導課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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	-

【再掲：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年生及び中学2年生を対象に男女共同参画を考える啓発誌を発行し、男女共同参画の意識づくりを行います。			男女共同参画課

事業 66 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な選択ができるよう、適切な進路指導を行います。			教育指導課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
進路指導主任会の開催	4 回	4 回	4 回

②教職員の男女共同参画の推進

教職員における男女共同参画意識をさらに高めていくために、研修会等を開催します。

事業 67 男女平等教育研修の実施

内容			担当課
男女共同参画への理解を促進し、人権尊重の精神に根ざした教育を進めるため、教職員を対象とした人権教育研修を実施し、意識を高めます。			教育指導課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
人権教育研修会の参加率	100%	100%	-

事業 68 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発信

保護者における男女共同参画意識をさらに高めていくために、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 69 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

〈ととみにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈ととにさえあう〉
目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

〈ととにかがやく〉
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

〈ととにおもいやる〉
目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

〈ととにすめる〉
目標5 協働により計画を推進するための体制づくり

〈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 安心できる社会の実現

「新宿区第三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、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ことを目的として、「配偶者暴力防止法」が制定されました。

平成19（2007）年7月の改正では、保護命令の拡充や区市町村についての規定の強化がなされ、平成25（2013）年7月の改正には、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。

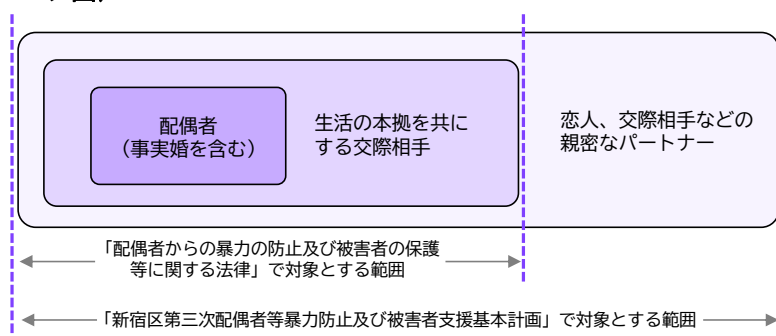
令和5（2023）年5月の改正では、DV加害者を被害者から引き離す接近禁止命令の対象を、従来の身体的暴力から、言葉や態度で相手を追い詰める精神的DVにも拡大されるようになりました。

本区では、平成24（2012）年2月の「新宿区第二次男女共同参画推進計画」において「配偶者等暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定し、平成30（2018）年2月に「新宿区第三次男女共同参画推進計画」に包含する形で、「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」を策定しています。

今回策定する「新宿区第四次男女共同参画推進計画」においても、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安心できる社会の実現」を「新宿区第三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。

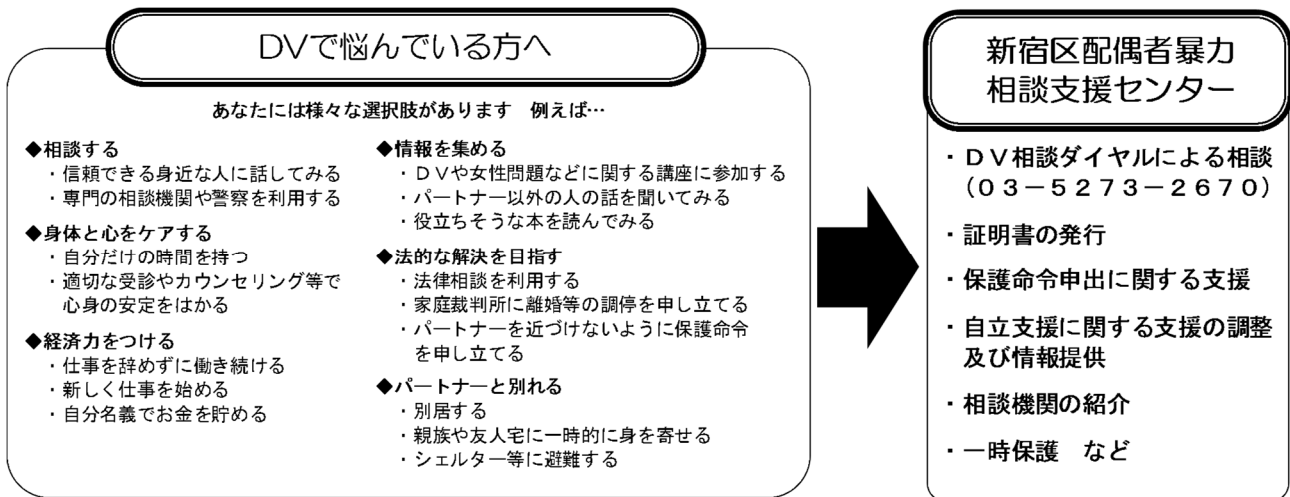
新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う外出自粛や在宅時間の増加、先行き不透明な状況からのストレスや不安等から、家庭内での暴力等のDV増加が懸念される状況にあります。親しい関係にある人からの暴力（DV）は、犯罪であり重大な人権侵害であるという認識を浸透させ、個人的な問題で済ますのではなく社会的な問題として、解決に向けた取組みを進めていくことが求められます。

■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。



Ⅱ. 計画の期間

本計画は、令和6（2024）年度から令和9（2027）年度の4年間とします。

Ⅲ. 新宿のDV現状

①DVだと思ふ行為の認知度

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、「DVだと思ふ行為」は、「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」「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」がそれぞれ9割近くになっています。一方、「DVだと思わない行為」は、「他人に悪口を言う」が2割台半ばを超えて最も高く、「自由になるお金を制限する」が1割台半ばを超えて続いています。

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（令和4（2022）年度）」によると、「デートDVだと思ふ行為」は、「殴るふりをするなどしておどす」が8割台半ばで最も高く、「人前でバカにする」が7割台半ばを超えて続いています。一方、「デートDVだと思わない行為」は「何を言っても無視する」が4割弱で最も高く、次いで「服装を指示する」が3割台半ばを超えて続いています。

身体的暴力や性的暴力だけではなく、精神的暴力や経済的暴力も含めて、「被害者の尊厳を著しく傷つける行為はDVである」との認識・理解をより浸透させることが重要です。

（ともにみとめあう）
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

（ともにさえあう）
目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

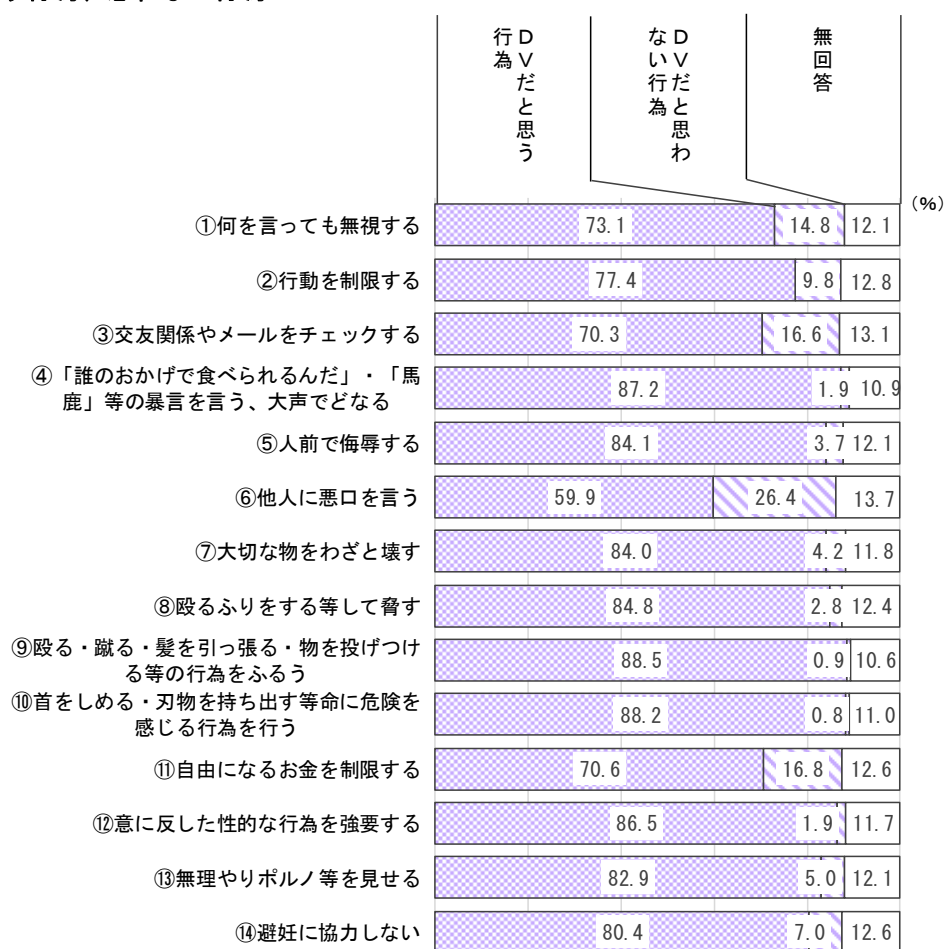
（ともにかがやく）
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

（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安心できる社会の実現

（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

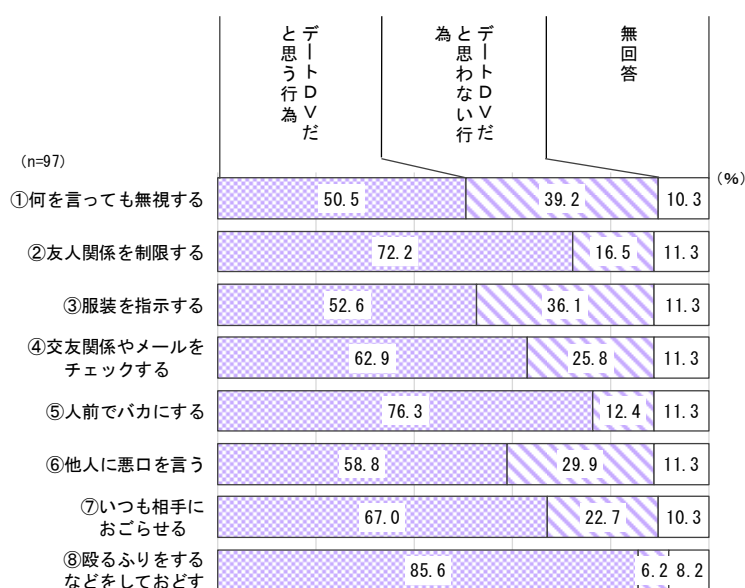
第4章 計画の内容

■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（令和4（2022）年度）」

■デートDVだと思う行為、思わない行為



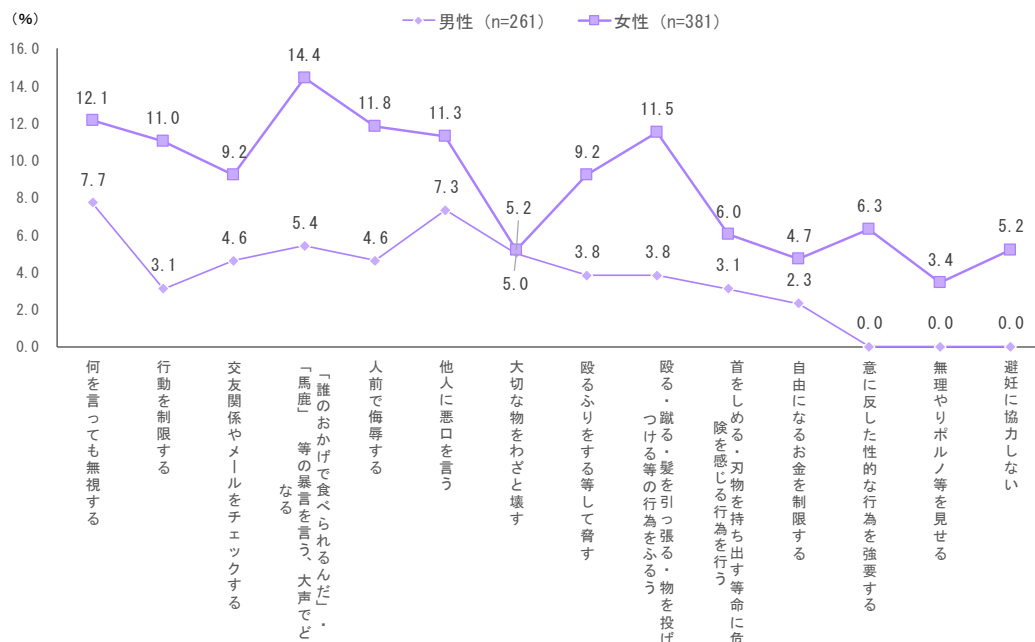
資料：「新宿区男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

②自分がされたことがあるDV行為

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、DVの経験について「自分がされたことがある」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」が最も高くなっています。

また、性別でみると、全ての項目で「女性」が「男性」を上回っています。

■自分がされたことがあるDV行為

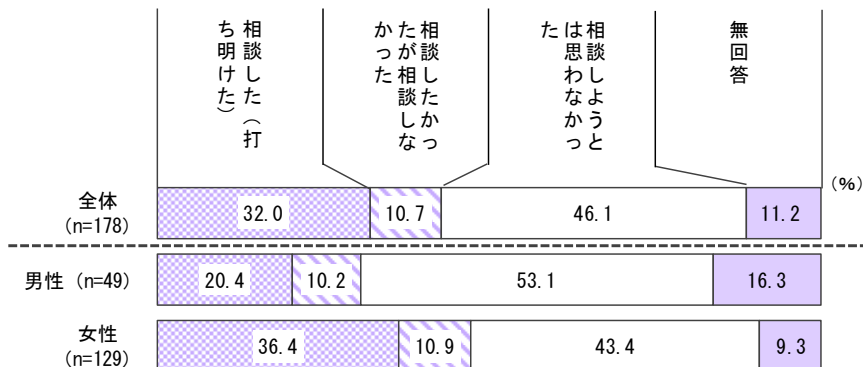


資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

③DVについて相談した経験の有無

「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、DVについて打ち明けたり相談した経験の有無についてみると、「相談しようとは思わなかった」が4割台半ばを超えて最も高くなっています。また、相談先は「友人」が最も高くなっています。

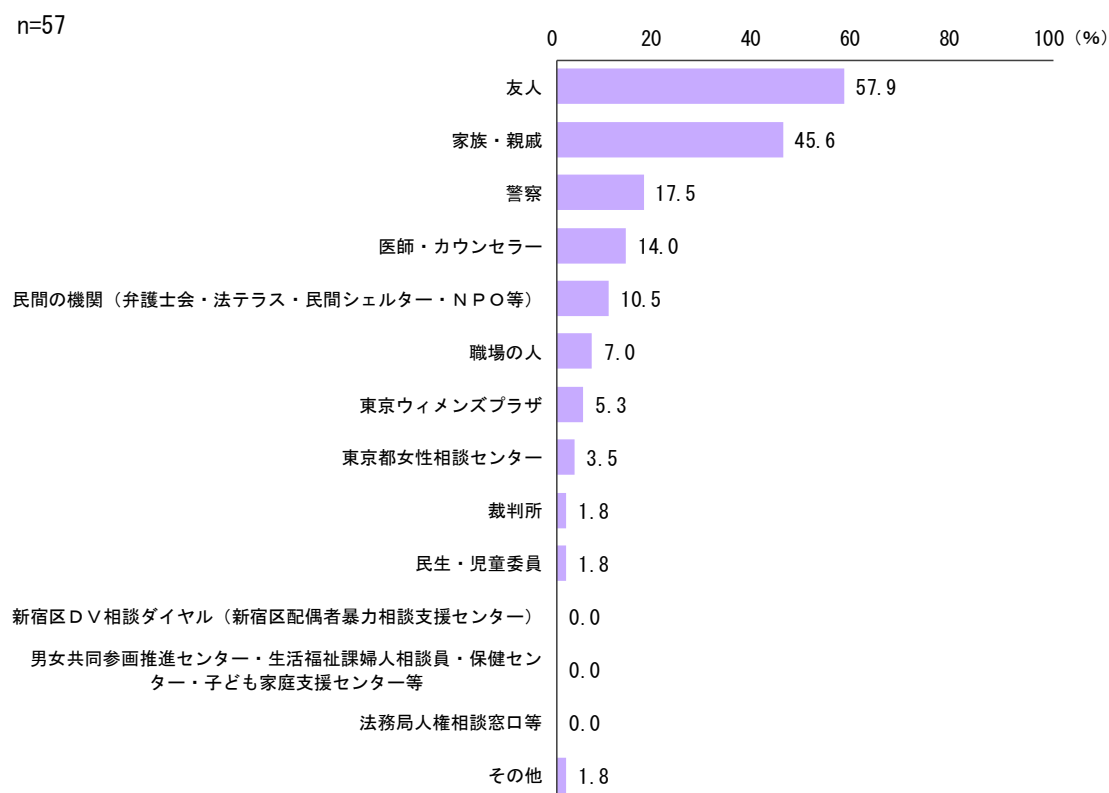
■DVについて相談した経験の有無



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

第4章 計画の内容

■DVを経験した人の相談先

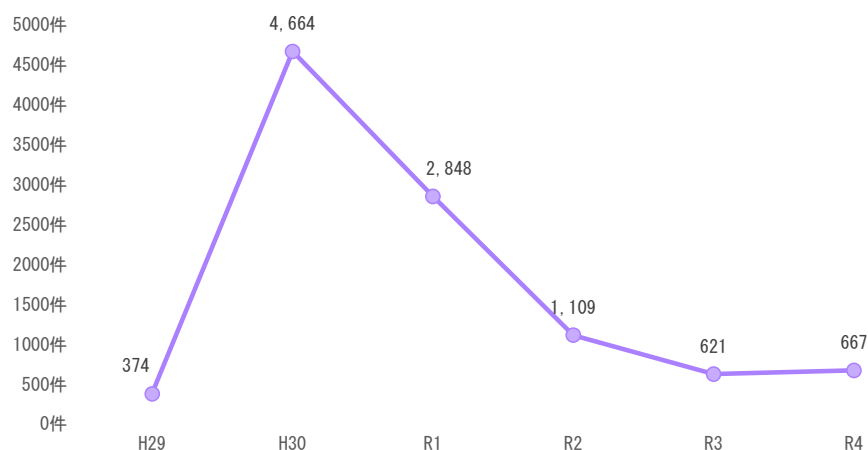


資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」

④相談件数

新宿区の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数の推移をみると、平成30（2018）年度以降減少傾向にあります。ただし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う外出自粛や在宅時間の増加に伴い、相談窓口などに助けを求められない潜在的な被害者の存在も少なくないと言われており、単純に減少しているとは言えない状況にあります。

■新宿区の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数の推移



※平成29年10月に事業を開始したため、平成29年度と30年度の件数に大きな差異が生じています。

（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

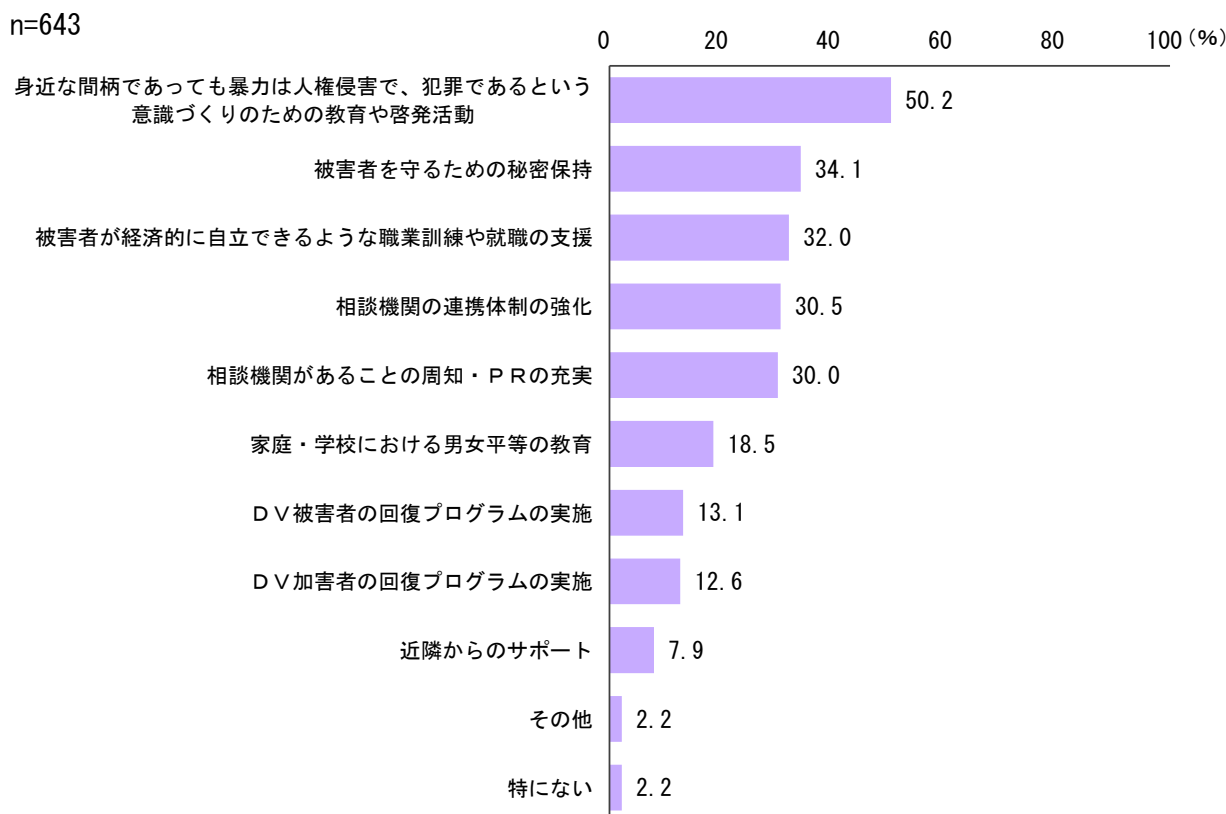
暴力は、犯罪行為を含む重大な人権侵害ですが、配偶者や恋人等からの暴力については、犯罪かつ重大な人権侵害であるとの認識が必ずしも十分に浸透していないことから、配偶者等からの暴力（ＤＶ）や虐待等は重大な人権侵害であるとの認識を十分に浸透させることが必要です。

ＤＶの未然防止に向けた意識啓発や、デートＤＶ等にかかわる若年層への意識啓発等、暴力の加害者・被害者にならないための、より一層の意識啓発や情報提供を行います。

現状と課題

- 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和４（２０２２）年度）」によると、ＤＶ対策支援のために区が行うべきことについて、「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」が約５割で最も高く、次いで「被害者を守るための秘密保持」、「被害者が経済的に自立できるような職業訓練や就職の支援」、「相談機関の連携体制の強化」、「相談機関があることの周知・ＰＲの充実」となっており、意識啓発や被害者の自立支援、相談体制の連携強化、相談機関の周知等が特に重要視されています。

■ＤＶを防止するために必要な施策



資料：「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和４（２０２２）年度）」

目標１ 多様性を認めあう社会づくり

目標２ ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標３ あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標４ 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標５ 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

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の被害者や加害者に関わりなく、DVを正しく理解し、暴力を防止できるように、DVに関する意識啓発を行います。また、DVに関する相談窓口や被害者の自立支援等、DVに関する支援内容について情報提供を行います。

事業 70 「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
内容			担当課
女性の性に関する講座を実施します。内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。			男女共同参画課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況(予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
講座アンケートにおける満足度	90%	90%	—

事業 71 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。講座の内容によってはオンラインを活用し、区民等が参加しやすい体制を整えます。また、情報誌や広報紙・ホームページ等により情報発信を行います。			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、配布するほか、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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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)	75.6%	80%	対前年度増

事業 72 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
中学2年生に配布する男女共同参画啓発誌を通じて、デートDVに関する正しい知識や理解を促進するための意識啓発を行います。	

②虐待等の暴力の防止に向けた取組みの推進

人権尊重や男女共同参画の推進の視点から、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 73 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、虐待などの問題から子どもを守るため、児童相談所の設置について検討しつつ、都区連携による取組みとして東京都児童相談センター内に設置した新宿区子ども総合センター分室の効果も踏まえ、新宿区の子どもや子育て家庭にとって最適な児童相談体制の整備に向けて取り組んでいきます。	子ども家庭支援課
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、男女共同参画の考えについて指導します。	

【再掲：事業 67 男女平等教育研修の実施】

内容			担当課
男女共同参画への理解を促進し、人権尊重の精神に根ざした教育を進めるため、教職員を対象とした人権教育研修を実施し、意識を高めます。			教育指導課
主な指標	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 年度 目標	年度目標
人権教育研修会の参加率	100%	100%	-

第4章 計画の内容

事業 74 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、普及啓発を図ります。	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づくりを進めます。	
ヤングケアラーを含めた家族介護者に対する支援を行います。	
緊急保護が必要な方については、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、関係機関と連携を図ります。	

事業 75 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

(2) 配偶者等からの暴力の防止に向けた取組みを推進します。

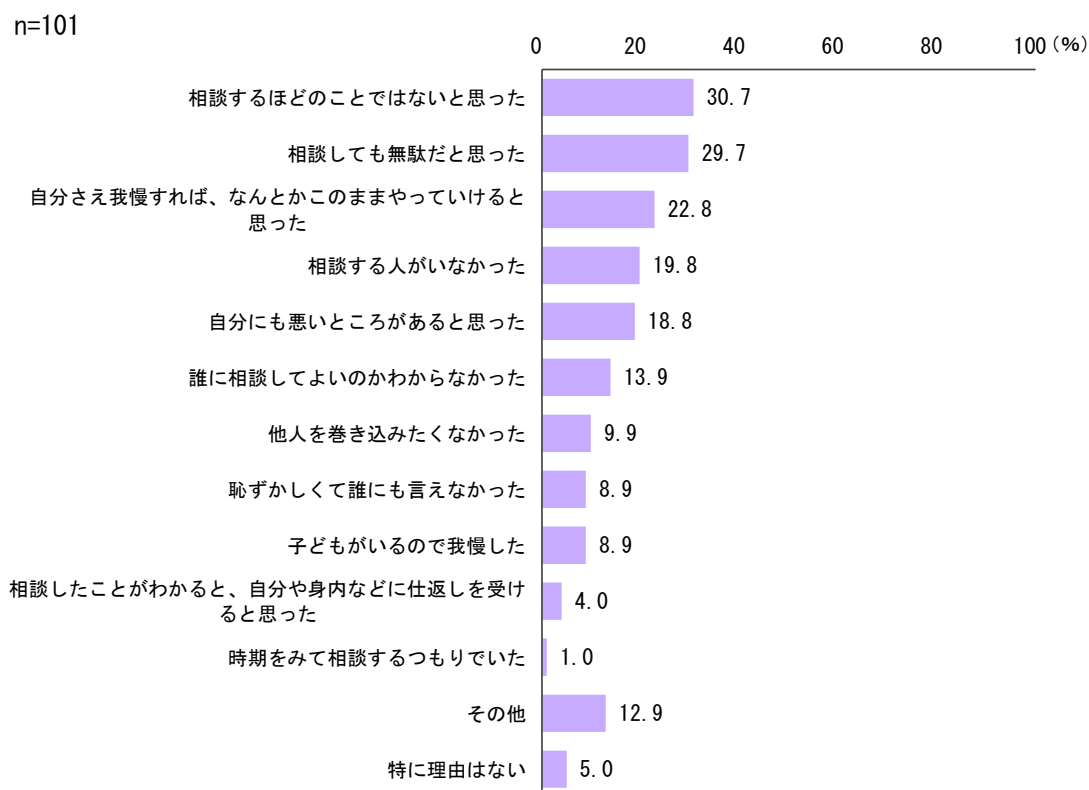
基本方針

DV被害者が安心して相談できる環境づくりを推進します。また、配偶者等からの暴力を防止するために、行政機関や民間団体等との連絡・調整及び関係機関との緊密な連携により、配偶者等からの暴力の防止に向けて対処します。

現状と課題

- ◆ 「新宿区男女共同参画に関する区民の意識・実態調査（令和4（2022）年度）」によると、DVについて相談しなかった理由について、「相談するほどのことではないと思った」「相談しても無駄だと思った」が上位に挙げられています。
- ◆ 一人で抱え込まずに気軽に相談できる体制を整えるとともに、DVに関する相談窓口を認識してもらえるように働きかけ、DVに関わる相談へのハードルを下げることが求められます。

■ 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（令和4（2022）年度）」

目標1 多様性を認めあう社会づくり

目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

目標4 人権の尊重と配偶者等からの暴力のない安心できる社会の実現

目標5 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

取組みの方向

①相談支援体制の整備

DV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、庁内の連携を図り、DVの早期発見・支援を行います。

事業 76 DVに関する専門相談

内容	担当課
配偶者等からの暴力に関する一義的な相談先として、専用ダイヤルによる相談を受け付けます。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ります。	男女共同参画課
情報誌や広報紙、ホームページへの掲載のほか、女性トイレ個室へのステッカー貼付、リーフレット・カードの配架等により、区の専用ダイヤルのほか、国や都が行っている相談先等も広く周知し、被害者を適切な支援につなげます。	

事業 77 DVの早期発見・支援のための相談窓口の連携

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、各相談機関と連携し、被害者の支援を行います。	関係各課
児童虐待とDVが相互に重複して発生することを踏まえ、子ども総合センター及び子ども家庭支援センターと連携して対応することで、DV被害者支援と併せて児童虐待防止を図ります。	

事業 78 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連携し、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。	
配偶者暴力相談支援センターの職員等、被害者に接する職員に対し、研修への参加促進、外部講師を招いた研修等の実施により、知識等を習得する機会を設け、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、相談窓口を周知し、安心して相談できる体制を整えます。

事業 79 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。	
外国人相談窓口を運営します。	多文化共生 推進課

③暴力の防止に向けた推進体制の整備

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、国や都、関係機関と連携します。

事業 80 配偶者暴力相談支援センター事業の実施	
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、庁内において連絡会議等を開催することでDV相談に関する連携を図ります。	男女共同参画課

事業 81 警察・東京都配偶者暴力相談支援センター等との連携	
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、関係機関と連携します。	男女共同参画課

事業 82 国・都への要望と連携	
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、国や都と連携します。	

(3) 被害者の安全確保と自立のための支援を行います。

「ともにみとめあう」
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

「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

「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

「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安心できる社会の実現

「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

第4章 計画の内容

基本方針

生命・身体に対する危険からDV被害者の身を守るために、安全を確保するための支援を行います。
また、適切な方法で安全を確保した後、DV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います。

現状と課題

- ◆ DV被害者の生命を守り、安全を確保し、生活再建に向けた支援は、区民生活に密接にかかわり身近な存在である基礎自治体の責務であり、関係機関と密接に連携しながら、引き続き取り組むことが重要です。

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 83 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

被害者の自立に向けて、関係するさまざまな機関が連携し、切れ目のない支援を行います。

事業 84 DV被害者に対する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 85 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

(4) 性犯罪・性暴力の撲滅に向けた取組みを推進します。

基本方針

関係機関と十分に連携しながら、生命（いのち）の安全教育の実施や啓発活動等を行います。

現状と課題

- ◆ DVだけでなく、性犯罪・性暴力も被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、心身ともに長期間にわたり重大な影響を及ぼすことから、DV対策と同様、未然防止に向けた意識啓発等を実施していくことが重要です。

取組みの方向

①性犯罪・性暴力の撲滅に向けた取組みの推進

性犯罪・性暴力は、重大な人権侵害であり、その予防のための取組みを推進します。

事業 86 性犯罪・性暴力の撲滅に向けた周知啓発

内容	担当課
国や都が実施する痴漢撲滅キャンペーンに合わせて、性犯罪・性暴力の撲滅に向けた普及啓発を行います。	男女共同参画課

〈ともにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈ともにやさえあう〉
目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

〈とまにかがやく〉
目標3 あらゆる場面における男女共同参画の推進

〈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安心できる社会の実現

〈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

〈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、さまざまな主体と協働・連携しながら、本計画の施策や事業を総合的・効果的に実施します。

現状と課題

- ◆ 本区では、「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。
- ◆ 区内女性団体の連携と女性のエンパワーメントを目指し、「しんじゅく女性団体会議」を設置しています。本会議では、女性団体相互の交流を図り、女性の地位向上に向けて、隔月で研修や視察を実施しています。
- ◆ 本計画は、区域全体における男女共同参画推進を図るための指針であり、施策・事業を総合的に体系化したものです。本区が単独で施策・事業を実施するだけでは不十分であり、さまざまな主体と協働・連携しながら、施策展開することが求められます。

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87 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 88 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

〈ともにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈ともにさえあう〉
目標2 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

〈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

〈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安心できる社会の実現

〈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

第4章 計画の内容

(2) 庁内における計画の推進に取り組みます。

基本方針

男女共同参画に関する施策・事業は、教育、防災、労働、保健、福祉等、幅広い分野にわたっていることから、組織横断的な「新宿区男女共同参画行政推進連絡会議」を今後も継続的に設置し、男女共同参画を推進する視点を踏まえながら、区のあらゆる施策・事業を展開します。

また、全職員・教職員が男女共同参画を意識しながら、日々の業務に取り組めるように、より一層の意識啓発を図ります。

現状と課題

- ◆ 本区では、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」を設置しており、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。
- ◆ 全庁的に男女共同参画を推進する体制を構築するとともに、全職員・教職員が、男女共同参画の意義を理解し、政策・施策・事業の立案や実施に際して、男女共同参画を意識しながら日々の業務に取り組むことが求められます。

取組みの方向

① 庁内での計画推進

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 89 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共同参画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）事業 39 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
男女ともに職員が等しく活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍を推進するため、特定事業主行動計画の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。職員の意識啓発のため、全ての職層を対象として「スマートワーキング研修」を行います。また、育児・妊娠・介護事情のある職員等を対象とする早出・遅出勤務制度を導入するなど、安定的に働くことができるように環境整備をしています。	人事課

（再掲）事業 40 区職員のハラスメント防止体制の強化

内容	担当課
「新宿区ハラスメント防止に関する指針」に基づき、職場のあらゆるハラスメント行為の防止に取り組みます。また、ハラスメントに関する正しい理解を深めるために、各職層における研修実施により区内への周知を行います。	人事課

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	5 (2023) 年度末 の現況 (予定)	9 (2027) 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

（ともにみとめあう）
目標 1 多様性をみとめあう社会づくり

（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

（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

（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安心できる社会の実現

（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

第4章 計画の内容

（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
各職員の能力や適性に基づき職員配置や職務分担を決定するとともに、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職昇任能力実証等 ・育児、介護等のライフイベントを踏まえた任用待機制度			人事課
主な指標	5（2023）年度末 の現況（予定）	9（2027）年度 目標	年度目標
管理職に占める女性職員の割合	20.9%	22%	－
課長補佐に占める女性職員の割合	31.1%	33%	
係長級に占める女性職員の割合	50.1%	50%	

（再掲）事業 68 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計画の進捗管理

計画の着実な推進に向けて、計画の進捗管理を行います。

事業 90 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を適宜行います。計画の進捗状況確認にあたっては、ジェンダーの視点から個別の施策の進捗を判断します。	男女共同参画課

(3) 国・都と連携して、男女共同参画を進めます。

基本方針

区の意向を国や都に要望するとともに、区の政策形成・施策立案に際して必要な情報を収集するため、国や都との連携・調整を行います。

現状と課題

- ◆ 区だけでは対応が困難な施策・事業を効果的に展開するために、国や都と連携・調整を図る必要があります。
- ◆ 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、区民や事業者等に働きかけることが求められます。

取組みの方向

①国・都への要望と連携

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。

(再掲) 事業 82 国・都への要望と連携	
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、国や都と連携します。	

〈ともにみとめあう〉
目標1 多様性をみとめあう社会づくり

〈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

〈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

〈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安心でできる社会の実現

〈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

第4章 計画の内容

主な指標一覧

〈ともにみとめあう〉

目標 1 多様性をみとめあう社会づくり

個別目標	取組みの方向	事業番号	目標指標	5 (2023) 年度末現況	9 (2027) 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	講座の満足度	90%	90%	-
		2	男女共同参画フォーラムの企画運営への参加者数	7人	10人	-
	②メディアにおける性差別の防止	6	性別役割分担意識に反対する人の割合	70%	75%	対前年度増
	④男女共同参画に関する調査・研究	12	「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
(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	16	若者対象講座の満足度	90%	90%	-
			若者のつどいの開催	年1回	年1回	1回
		17	男性対象講座の満足度	90%	90%	-
	②固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発	18	入学前プログラムの実施回数	年29回	年29回	継続実施
			高齢者教養講座支援事業および広報活動支援の延べ申請事業数	8事業	8事業	8事業
			生涯学習館まつりを全5館で開催	全5館で実施	全5館で実施	全5館で実施
			生涯学習館まつり参加団体数	登録団体数の30%	登録団体数の30%	登録団体数の30%
(3) ライフステージに応じた健康支援を行います。	③こころの健康支援	24	睡眠で十分な休養が取れている人の割合	26% (※)	80% 11 (2029) 年度	-
		25	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	52%	56% 11 (2029) 年度	-
(4) 性の多様性の理解促進と支援を行います。	①性の多様性の理解促進と支援	26	性と生の講座の満足度	90%	90%	-
			「性的マイノリティ (LGBT等)」という言葉を知っている人の割合	90%	95%	対前年度増

※第三次男女共同参画推進計画での指標は「睡眠で十分な休養が取れていない人の割合」

〈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

個別目標	取組みの方向	事業 番号	目標指標	5 (2023) 年度末現況	9 (2027) 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進める意識改革	30	ワーク・ライフ・バランスセミナー、勉強会の実施回数	6 回	6 回	各年度 6 回
		31	「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	70%	75%	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 区内企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進	32	ワーク・ライフ・バランス推進企業、宣言企業の認定企業数	20 社	20 社	各年度 20 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	1 社	1 社	各年度 1 社
		34	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	2 社	2 社	各年度 2 社
		35	ワーク・ライフ・バランスセミナー、勉強会の実施回数 (再掲：事業 30)	6 回	6 回	各年度 6 回
	③ 区職員のワーク・ライフ・バランスの推進	40	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

第4章 計画の内容

個別目標	取組みの方向	事業 番号	目標指標	5 (2023) 年度末現況	9 (2027) 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	41	保育所待機児童数	0 人 (4 月時 点)	0 人 (4 月時 点)	-
		42	学童クラブの定員数	4 所の定員 拡充	2,566 人	令和 6 年度末 2,405 人 令和 7 年度末 2,499 人 令和 8 年度末 2,566 人
			学童クラブ利用者アンケートの満足度	90%	90%	各年度 90%
		再掲 25	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	52%	56% 11 (2029) 年度	-
		48	産後ケア事業利用者へのアンケートで利用前に期待していたことが「達成できた」と回答した割合	95%	95%	-
	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等の登録定員数	9 所 241 人	10 所 270 人 8 (2026) 年度	-
			認知症高齢者グループホームの定員数	12 所 198 人	15 所 270 人 8 (2026) 年度	
			ショートステイの定員数	12 所 119 人	12 所 119 人 8 (2026) 年度	
			区内特別養護老人ホームの定員数	10 所 762 人	10 所 762 人 8 (2026) 年度	

〈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

個別目標	取組みの方向	事業番号	目標指標	5 (2023) 年度末現況	9 (2027) 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	働く女性応援講座満足度	90%	90%	-
		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、就労形態が正規の職員または常勤となった者の割合	50%	50%	-
(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	36.7%	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	20.9%	22%	-
			課長補佐に占める女性職員の割合	31.1%	33%	
			係長級に占める女性職員の割合	50.1%	50%	
(3) 地域における男女共同参画を推進します。	②家庭・地域団体での男女共同参画の推進	63	高齢者教養講座支援事業および広報活動支援の延べ申請事業数(再掲:事業18)	8事業	8事業	8事業
			生涯学習館まつりを全5館で開催(再掲:事業18)	全5館で実施	全5館で実施	全5館で実施
			生涯学習館まつり参加団体数(再掲:事業18)	登録団体数の30%	登録団体数の30%	登録団体数の30%
(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	65	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	-
		66	進路指導主任会の開催	4回	4回	4回
	②教職員の男女共同参画の推進	67	人権教育研修会の参加率	100%	100%	-

第4章 計画の内容

〈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安心できる社会の実現

個別目標	取組みの方向	事業番号	目標指標	5 (2023) 年度末現況	9 (2027) 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みの推進	70	講座アンケートにおける満足度	90%	90%	-
		71	DVに関する認識度	75.6%	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	73	人権教育研修会の参加率 (再掲：事業 67)	100%	100%	-

〈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

個別目標	取組みの方向	事業番号	目標指標	5 (2023) 年度末現況	9 (2027) 年度目標	年度目標
(2) 庁内における計画の推進に取り組めます。	① 庁内での計画推進	再掲 40	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
			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	すべての区立学校で実施
		再掲 60	管理職に占める女性職員の割合	20.9%	22%	-
			課長補佐に占める女性職員の割合	31.1%	33%	
			係長級に占める女性職員の割合	50.1%	50%	

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	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律
13	東京都男女平等参画基本条例
14	新宿区男女共同参画推進条例
15	用語集

1 策定経過

年月日		会議名	内容
令和4 (2022) 年	5月26日	第9期第6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等への意識・実態調査の目的等の説明
	6月17日	第9期第7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等への意識・実態調査の質問項目の検討
	7月14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等への意識・実態調査の質問項目の検討
	7月28日	第10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等への意識・実態調査の質問項目の検討
令和5 (2023) 年	1月27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等への意識・実態調査の結果報告
	2月6日	第2回新宿区男女共同参画行政推進連絡会議	男女共同参画に関する区民及び企業等への意識・実態調査の結果報告
	3月2日	第10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等への意識・実態調査の結果報告
	6月22日	第1回新宿区男女共同参画行政推進連絡会議	新宿区第四次男女共同参画推進計画の方向性の説明
	7月14日	第10期第3回新宿区男女共同参画推進会議	新宿区第四次男女共同参画推進計画の方向性の説明
	9月6日	第1回新宿区男女共同参画行政推進連絡会議幹事会	新宿区第四次男女共同参画推進計画（素案）の検討
	9月8日	第10期第4回新宿区男女共同参画推進会議	新宿区第四次男女共同参画推進計画（素案）の検討
	9月11日	第2回新宿区男女共同参画行政推進連絡会議	新宿区第四次男女共同参画推進計画（素案）の検討
	10月13日	第10期第5回新宿区男女共同参画推進会議	新宿区第四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	新宿区第四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14日	パブリック・コメントの実施	
	11月22日	地域説明会（男女共同参画推進センター）	
	11月30日	地域説明会（子ども総合センター）	
令和6 (2024) 年	1月23日	第2回新宿区男女共同参画行政推進連絡会議幹事会	新宿区第四次男女共同参画推進計画（案）の検討
	1月25日	第3回新宿区男女共同参画行政推進連絡会議	新宿区第四次男女共同参画推進計画（案）の検討
	1月29日	第10期第6回新宿区男女共同参画推進会議	新宿区第四次男女共同参画推進計画（案）の検討
	2月29日	新宿区政策経営会議	新宿区第四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歳以上の区民
標本数	2,250名	調査方法	郵送配布、郵送またはWEB回収
有効回収率	28.6%	有効回収数	643
実施期間	令和4年8月8日～8月29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	新宿区内在住の中学生
標本数	250名	調査方法	郵送配布、郵送またはWEB回収
有効回収率	38.8%	有効回収数	97
実施期間	令和4年8月8日～8月29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	新宿区内に事業所があり、従業員数が5人以上の企業
標本数	4,500社	調査方法	郵送配布、郵送またはWEB回収
有効回収率	12.3%	有効回収数	553
実施期間	令和4年8月8日～8月29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	新宿区内に事業所があり、従業員数が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、郵送またはWEB回収
有効回収率	8.3%	有効回収数	1,116
実施期間	令和4年8月8日～8月29日		

資料編

（２）パブリック・コメント制度（意見公募）

「新宿区第四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	令和5（2023）年11月15日～12月14日		
応募意見者数	6名・団体	意見数	31件

（３）地域説明会

「新宿区第四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	令和5（2023）年11月22日 令和5（2023）年11月30日		
参加者数	4名	意見数	0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]

(敬称略)

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	安齋 徹(令和 5(2023)年 7 月 13 日まで)	清泉女子大学文学部地球市民学科教授
		高見 具広(令和 5(2023)年 7 月 14 日から)	労働政策研究・研修機構主任研究員
	公募区民	李 永淑	
	公募区民	オールセン 八千代	
	公募区民	則竹 達朗	
	事業者	藤澤 薫	
	事業者	山口 雅雄(令和 5(2023)年 7 月 13 日まで)	
		前田 恵子(令和 5(2023)年 7 月 14 日から)	
	学校	樺沢 一彦	区立小学校
	学校	郡 吉範(令和 5(2023)年 7 月 13 日まで)	区立中学校
		早川 隆之(令和 5(2023)年 7 月 14 日から)	
	地域団体	山田 和男	町会連合会
	地域団体	久田 光子	民生委員・児童委員協議会
	地域団体	山浦 秀彰	青少年育成委員会
	地域団体	宮本 亮平	区立小中学校 P T A 連合会
	地域団体	佐藤 直子	公共施設利用団体

(任期: 令和 4(2022)年 7 月 15 日~令和 6(2024)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 令和2年7月6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こと
- (2) 推進会議が行う調査及び研究の補佐に関すること
- (3) 男女共同参画に関する施策の総合調整に関すること
- (4) 男女共同参画に関する施策の推進に関すること
- (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。

(書面による会議の開催)

第5条の2 会議を開催することが困難な事情があり、会長がやむを得ないと認める場合は、書面により会議を開催することができるものとする。

(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条及び第5条の2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)

(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 子ども家庭部子ども総合センター子ども家庭支援課長
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

		令和4（2022）年度	令和5（2023）年度
会長	副区長	寺田 好孝	寺田 好孝
委員	教育長	針谷 弘志	針谷 弘志
	総合政策部長	平井 光雄	菊島 茂雄
	総務部長	山田 秀之	山田 秀之
	地域振興部長	大柳 雄志	大柳 雄志
	文化観光産業部長	小泉 栄一	鯨井 庸司
	福祉部長	松田 浩一	松田 浩一
	子ども家庭部長	生田 淳	生田 淳
	健康部長	寺西 新	寺西 新
	みどり土木部長	森 孝司	森 孝司
	環境清掃部長	村上 道明	村上 道明
	都市計画部長	野澤 義男	野澤 義男
	会計管理者	野田 勉	組澤 勝
	議会事務局長	下杉 正樹	下杉 正樹
	教育委員会事務局次長	菅野 秀昭	遠山 竜多
	選挙管理委員会事務局長	山本 誠一	山本 誠一
	監査事務局長	中山 浩	中山 浩

新宿区男女共同参画行政推進連絡会議 幹事会

		令和4（2022）年度	令和5（2023）年度
幹事	総合政策部企画政策課長	菊島 茂雄	中野 智規
	総合政策部区政情報課長	原田 由紀	佐藤 伸明
	総務部総務課長	鯨井 庸司	原田 由紀
	総務部人事課長	加藤 知尚	加藤 知尚
	総務部人材育成等担当課長	野島 雅史	野島 雅史
	総務部契約管財課長	井上 敦	井上 敦
	危機管理担当部副参事（地域防災担当）	安藤 広志	荒井 拓雄
	地域振興部地域コミュニティ課長	村上 京子	村上 京子
	地域振興部生涯学習スポーツ課長	高橋 美由紀	高橋 美由紀
	文化観光産業部産業振興課長	市田 亮	市田 亮
	文化観光産業部消費生活就労支援課長	大山 真帆子	大山 真帆子
	勤労者・仕事支援センター担当課長	片岡 丈人	片岡 丈人
	福祉部地域福祉課長	村山 透	稲川 訓子
	福祉部地域包括ケア推進課長	袴田 雅夫	袴田 雅夫
	福祉部生活福祉課長	藤掛 博行	藤掛 博行
	子ども家庭部子ども家庭課長	徳永 創	徳永 創
	子ども家庭部保育課長	広田 史憲	広田 史憲
	子ども家庭部保育指導課長	鈴木 明彦	鈴木 明彦
	子ども家庭部男女共同参画課長	渡辺 隆介	國井 淳子
	子ども総合センター子ども家庭支援課長	菊地 ゆみ	菊地 ゆみ
	健康部健康政策課長	向 隆志	向 隆志
	みどり土木部土木管理課長	依田 治朗	依田 治朗
	環境清掃部環境対策課長	小野川 哲史	小野川 哲史
	都市計画部都市計画課長	金子 修	金子 修
	教育委員会事務局教育調整課長	齊藤 正之	齊藤 正之
	教育委員会事務局教育指導課長	荒井 亮宏	坂元 竜二

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と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な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際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ってはならず、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観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

資料編

- (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（種類のいかに問わない。）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すべての適当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

なければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

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

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

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

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

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

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

第三章 男女共同参画会議 (設置)

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

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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 令和 5 年 6 月 14 日 法律第 53 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む、「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、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあつては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、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つ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つては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、

資料編

被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞しゅう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限る、することができる。
(管轄裁判所)

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

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地
(保護命令の申立て)

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

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

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができる。

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を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を

資料編

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に直面している。

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、人口減少時代にあつては、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を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）」の実現に取り組み、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ぬ。

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げ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

資料編

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
最終改正 令和 4 年 6 月 17 日 法律第 68 号

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。

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げ

資料編

- る事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 第二節 一般事業主行動計画等
(一般事業主行動計画の策定等)
- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が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百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用

- する。
- (基準に適合する一般事業主の認定)
- 第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- (認定一般事業主の表示等)
- 第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
- (認定の取消し)
- 第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。
- (基準に適合する認定一般事業主の認定)
- 第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- (特例認定一般事業主の特例等)
- 第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。
- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。
- (特例認定一般事業主の表示等)
- 第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。
- (特例認定一般事業主の認定の取消し)
- 第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。
- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
 - 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなっ

- たと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。
- (委託募集の特例等)
- 第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、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つ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つて、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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の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）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。
- (一般事業主に対する国の援助)
- 第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。
- 第三節 特定事業主行動計画
- 第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

資料編

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 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第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

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

努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の

組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代

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

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

〔附則 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 令和 4 年 6 月 17 日 法律第 68 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を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事情を改善することを目的として女性労働者に関し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の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等

（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等）

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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。

5 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。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（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等）

第十一条の三 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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。

4 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国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（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。

（男女雇用機会均等推進者）

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保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

資料編

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 紛争の解決の援助等

(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、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

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 第十一条第二項の規定は、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、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、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。

(時効の完成猶予)

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、時効の完成猶予に関しては、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、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一

項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対して、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百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四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、第十一条第四項、第十一条の三第三項、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、第十一条第五項、第十一条の三第四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、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二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、第十一条の三第一項中「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、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」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、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

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

〔附則 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 令和4年6月17日 法律第68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っては、第九条の七並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。)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、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに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)第八百七十七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。)であって、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百六十四号)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って、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(第九条の二第一項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第九条までにおいて同じ。)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、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っては、更新後のもの。第三項、第九条の二第一項及び第十一条第一項において同じ。)が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)までの期間(当該子を養育していない期間を除く。)内に二回の育児休業(第七項に規定する育児休業申出によりする育児休業を除く。)をした場合には、当該子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の規定による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(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合)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(当該子の一歳到達日において育児休業をしている者であって、その翌日を第六項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。)にあっては、当該子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、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

三 当該子の一歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

- 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(前項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合)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(以下「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
- 三 当該子の一歳六か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合
- 5 第一項ただし書の規定は、前項の規定による申出について準用する。この場合において、第一項ただし書中「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、次の各号に掲げる申出にあつては、第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 一 第三項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳到達日の翌日(当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日)
- 二 第四項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日(当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日)
- 7 第一項ただし書、第二項、第三項(第一号及び第二号を除く。)、第四項(第一号及び第二号を除く。)、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つて、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つては、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。
- (育児休業申出があつ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つたときは、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つた場合は、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つた場合において、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つた日の翌日から起算して一月(前条第三項の規定による申出(当該申出があつた日が当該申出に係る子の一歳到達日以前の日であるものに限る。))又は同条第四項の規定による申出(当該申出があつた日が当該申出に係る子の一歳六か月到達日以前の日であるものに限る。))にあつ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つた日までに、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つては、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つた場合にあつては、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つた場合において、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つ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つた場合にあつては、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つては、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つた場合にあつ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つ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 前項の規定により第五条第一項の規定による申出を撤回した労働者は、同条第二項の規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。

資料編

- 3 第一項の規定により第五条第三項又は第四項の規定による申出を撤回した労働者は、当該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、同条第三項及び第四項の規定にかかわらず、これらの規定による申出をすることができない。
- 4 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が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（昭和二十二年法律第四十九号）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、第九条の五第一項に規定する出生時育児休業期間、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 前条第四項後段の規定は、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。
- (出生時育児休業の申出)
- 第九条の二 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第九条の五までに定めるところにより、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っ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っ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。次項第一号において同じ。）の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）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、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、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から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育

する子について次の各号のいずれかに該当する場合には、当該子については、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の期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に二回の出生時育児休業（第四項に規定する出生時育児休業申出によりする出生時育児休業を除く。）をした場合
- 二 当該子の出生の日（出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数（出生時育児休業を開始する日から出生時育児休業を終了する日までの日数とする。第九条の五第六項第三号において同じ。）が二十八日に達している場合
- 3 第一項の規定による申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時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「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時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。
- 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つて、その締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日（第九条の四において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日）とする出生時育児休業をしているものが、当該出生時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出生時育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。
- (出生時育児休業申出があった場合における事業主の義務等)
- 第九条の三 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができない。ただし、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りでない。
- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの出生時育児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「第九条の三第一項ただし書及び同条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第九条の二第一項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があった場合において、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児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。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日（当該出生時育児休業申出があった日までに、第六条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該二週間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出生時育児休業開始予定日として指定することができる。
- 4 事業主と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、次に掲げる事項を定めた場合における前項の規定の適用については、同項中「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。）とあるのは「次項第二号に掲げる期間を経過する日」と、「当該二週間経過日」とあるのは「同号に掲げる期間を経過する日」とする。

一 出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

二 事業主が出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があった日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間（二週間を超え一月以内の期間に限る。）

5 第一項ただし書及び前三項の規定は、労働者が前条第四項に規定する出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（準用）

第九条の四 第七条並びに第八条第一項、第二項及び第四項の規定は、出生時育児休業申出並びに出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日について準用する。この場合において、第七条第一項中「（前条第三項）とあるのは「（第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第二項中「一月」とあるのは「二週間」と、「前条第三項」とあるのは「第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、第八条第一項中「第六条第三項又は前条第二項」とあるのは「第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第九条の四において準用する前条第二項」と、「同条第一項」とあるのは「第九条の四において準用する前条第一項」と、同条第二項中「同条第二項」とあるのは「第九条の二第二項」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業期間等）

第九条の五 出生時育児休業申出をした労働者がその期間中は出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日（第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は前条において準用する第七条第二項の規定による事業主の指定があった場合においては当該事業主の指定した日、前条において準用する第七条第一項の規定により出生時育児休業開始予定日に変更された場合においてはその変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日。以下この条において同じ。）から出生時育児休業終了予定日とされた日（前条において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合においては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日。第六項において同じ。）までの間とする。

2 出生時育児休業申出をした労働者（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、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。）は、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、事業主に対し、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業期間において就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項（以下この条において「就業可能日等」と

いう。）を申し出ることができる。

3 前項の規定による申出をした労働者は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、その事業主に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。

4 事業主は、労働者から第二項の規定による申出（前項の規定による変更の申出を含む。）があった場合には、当該申出に係る就業可能日等（前項の規定により就業可能日等が変更された場合にあつては、その変更後の就業可能日等）の範囲内で日時を提示し、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定める範囲内で、当該労働者を当該日時に就業させることができる。

5 前項の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、第二項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限る。

6 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第四号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

一 出生時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出生時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 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日の翌日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定日の翌日）から起算して八週間を経過したこと。

三 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日（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）以後に出生時育児休業をする日数が二十八日に達したこと。

四 出生時育児休業終了予定日とされた日まで、出生時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、育児休業期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

7 第八条第四項後段の規定は、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）

第九条の六 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（第九条の六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つては、一歳二か月に満たない子）」と、同条第三項ただし書中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該労働者が第九条の六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（第九条の六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

- にあつては、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六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（第九条の六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六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（第九条の六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、同項第三号中「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が第九条の六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（第九条の六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）。次条第三項において同じ。）」と、第九条第一項中「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（第九条の六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（昭和二十二年法律第四十九号）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及び次条第一項に規定する出生時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（第九条の六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「第九条の六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（第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）と、「同条第四項」とあるのは「第五条第四項」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六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）

第九条の七 第五条第三項、第四項及び第六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議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、第三項又は第四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等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定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、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、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

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つて、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の変更された場合にあつては、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。（介護休業申出があつ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つたときは、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つ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、第三項及び第四項」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つた場合において、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つ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。）前の日であるときは、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つた場合にあつては、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四項及び次条第一項において同じ。）の前日までは、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 第八条第四項の規定は、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の変更された場合にあつては、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つては、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、出生時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 第八条第四項後段の規定は、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。

（不利益取扱いの禁止）

第十六条 事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護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つては、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つ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つたときは、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つ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

資料編

条第一項、第三項及び第四項」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 第十六条の規定は、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、第三項及び第四項」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 第十六条の規定は、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って、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、出生時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

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をいう。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、出生時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、出生時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」

資料編

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等

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

第二十一条 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の規定による申出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。
- （育児休業等に関する定めの周知等の措置）

第二十一条の二 前条第一項に定めるもののほか、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を知ったときに、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等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。

（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

第二十二条 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

- 2 前項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等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。

（育児休業の取得の状況の公表）

第二十三条の二 常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

（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ず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第一項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。

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。)を与えるための措置及び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、当該労働者が同条第四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二歳。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等)

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。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

(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国、事業主及び労働者の責務)

第二十五条の二 国は、労働者の就業環境を害する

前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。(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しようとする場合において、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、第二十一条から第二十五条まで、第二十六条及び前条の規定に基づき事業主が講ずべき措置等並びに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、第二十一条第一項、第二十一条の二から第二十三条の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条及び第二十七条に定める措置等並びに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

資料編

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、その業務について熱意と識見を有し、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。

第三十六条から第五十二条まで 削除

第十一章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(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、第二十一条、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委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 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

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に調停を行わせるものとする。

2 第二十五条第二項の規定は、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、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」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三」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つて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二條第

二項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つたと認めるときは、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の、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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。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「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、「同項に」とあるのは「次項に」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(第九条の三第二項、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。)、第九条の三第一項、第十条、第十二条第一項、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、第二十一条、第二十二条第一項、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条第一項若しくは第二項(第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。))又は第二十六条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、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号(第九条の三第二項、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。))及び第三項、第七条第二項及び第三項(第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第三項及び第四項(第九条の四及び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、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、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。)、第二十一条第一項、第二十二条第一項第三号、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条第一項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、第五条第二項から第四項まで及び第六項、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、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。）及び第三項、第七号（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び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、第九条の二第三項、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九条の六第一項、第十条、第十一条第三項、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、第二十一条の二第一項第三号及び第二項、第二十二条第一項第三号、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十五条第一項、第二十九条、第五十七号、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、第九条第二項第三号中「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（昭和二十二年法律第百号）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、第九条の五第六項第四号中「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、第九条の六第一項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は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、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三第一項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、同項中「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」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「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、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及び第二項」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條から第二十六條まで並びに第三十一條第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第五十二條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、同法第二十條から第二十三條まで及び第二十六條中「委員会」とあるのは「調停員」と、同法第二十條中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一條中「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、同法第二十五條第一項中「第十八條第一項」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（平成三年法律第七十六号）第五十二條の三」と、同法第二十六條中「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、同法第三十一條第三項中「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條の五第一項」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）第六十条の二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に規定する者に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ったときは、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、国家公務員法第六十条の二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った場合は、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（同法第二十二条の四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に規定する者に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「国家公務員法第六十条の二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「同法第二十二条の四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（国家公務員法第六十条の二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（同法第二十二条の四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「行政執行法人の長」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（国家公務員法第六十条の二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（同法第二十二条の四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

- 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。
- 1 7 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（国家公務員法第六十条の二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。
- 1 8 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。
- 1 9 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（同法第二十二條の四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。
- 2 0 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。
- 2 1 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、当該職員であつ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。
- 2 2 前項の規定は、行政執行法人の職員であつ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「第十七条第一項の」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の」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。
- 2 3 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、当該職員であつ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。
- 2 4 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つ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。
- 2 5 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つ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。
- 2 6 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。
- 2 7 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つ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。
- 2 8 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。
- 2 9 行政執行法人の職員（国家公務員法第六十条の二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。
- 3 0 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。
- 3 1 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。
- 3 2 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（同法第二十二條の四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、第二十三條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「地方公務員法第六條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「地方公務員法第六條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「同法第四條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。
- 3 3 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。
- 3 4 第二十五條第二項の規定は、行政執行法人の職員が前項の相談を行い、又は行政執行法人の長による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。
- 3 5 第二十五條の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十三項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第一項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「当該行政執行法人の職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一條第三十三項」と読み替えるものとする。
- 3 6 地方公務員法第六條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條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條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。
- 3 7 第二十五條第二項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員が前項の相談を行い、又は同法第六條第一項に規定する任命権者又はそ

の委任を受けた者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、第二十五條第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

- 3 8 第二十五條の二の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員に係る第三十六項に規定する言動について準用する。この場合において、第二十五條の二第一項中「事業主」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號）第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（以下「任命権者等」という。）」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「その雇用する労働者」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）」とあるのは「任命権者等」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員は」と、「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一條第三十六項」と読み替えるものとする。

第十三章 罰則

- 第六十二條 第五十三條第五項において準用する職業安定法第四十一條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。
- 第六十三條 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 第五十三條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 第五十三條第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第五十三條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者
- 第六十四條 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 第五十三條第五項において準用する職業安定法第五十條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、又は第五十三條第五項において準用する同法第五十條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
- 二 第五十三條第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 第六十五條 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、前三條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條の罰金刑を科する。
- 第六十六條 第五十六條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 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

令和5年6月23日 法律第68号

(目的)

第一条 この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵かん養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(国の役割)

第四条 国は、前条に定める基本理念(以下単に「基本理念」という。)にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(地方公共団体の役割)

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(事業主等の努力)

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校(学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。)の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生(以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。)の理解の

増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(施策の実施の状況の公表)

第七条 政府は、毎年一回、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の実施の状況を公表しなければならない。

(基本計画)

第八条 政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画(以下この条において「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 基本計画は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。

3 内閣総理大臣は、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、基本計画を公表しなければならない。

5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並びに性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

(学術研究等)

第九条 国は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する学術研究その他の性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の策定に必要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

第十条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指

- 向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

第十一条 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

第十二条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

[附則 略]

13 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對等な立場で参画し、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。

14 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。)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

15 用語集

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 (P15)

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 (P4)

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 (P11)

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 (P55)

新宿区では、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

●ジェンダーアイデンティティ (P11)

自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無または程度に係る意識をいいます。

●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。P146を参照

●スマートワーキング (P52)

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

●積極的改善措置（ポジティブ・アクション）(P51)

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 (P2)

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。P108を参照

●DV（ドメスティック・バイオレンス）（P10）

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「新宿区第三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（P14）

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も「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（P52）

「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。

は行

●配偶者暴力防止法（P2）

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。P110を参照

●働き方改革（P9）

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（P18）

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、何か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（P56）

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）を使いこなす、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。

資料編

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。

●労働力率 (P42)

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（宣言企業）(P9)

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、または取り組む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。

新宿区第四次男女共同参画推進計画 ～ジェンダー平等社会を目指して～

発行年月 令和6（2024）年3月

印刷物作成番号

2023-9-3030

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

新宿区は、環境への負担を少なくし、未来の環境を想像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。

