



男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画

いたばしアクティブプラン2030

板橋区女性活躍推進計画

板橋区配偶者暴力防止基本計画

板橋区女性支援基本計画





板橋区では、令和3（2021）年に、男女平等参画社会実現のための第六次板橋区行動計画として「いたばしアクティブプラン 2025」を策定しました。

「東京都板橋区男女平等参画基本条例」に定める基本理念を根幹に据えつつ、社会環境の変化に的確に対応するため、「SDGs」の考えと、新たな視点として「ダイバーシティ&インクルージョン」を採り入れ、あらゆる分野における男女平等参画及び多様性尊重施策を着実に推進してきました。行動計画の推進によって、男女平等参画及び多様性尊重に関する理解は進んだ一方で、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、DV被害等の様々な課題が存在する中、施策を総合的かつ計画的に整理し、示すことが求められている状況にあります。

このたび、第六次行動計画の期間満了に伴い、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間を計画期間とした「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」を策定いたしました。本計画では、板橋区がめざす社会像を、誰もが自分らしさを認め合う

「尊重社会」、誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」、誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」の3つの「めざす姿」として設定し、それらの均衡した姿である「いたばしグッドバランス」の推進を、計画全体を貫く視点として位置づけました。

「めざす姿」の実現に向けては、区民との協働などにより幅広い年代に対し意識改革を促す取組を行うほか、希望や特性に応じ柔軟に働ける職場環境の整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組んでまいります。

また、令和6（2024）年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく板橋区女性支援基本計画として包括的な支援に取り組み、被害者支援の拡充や、未然防止のための啓発を実施してまいります。

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

令和8年3月

板橋区長

坂本 健

目次

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨と理念	3
2 計画の位置づけ	4
3 計画期間	5
4 計画策定体制	5

第2章 計画策定の背景と板橋区の現状・課題・答申

1 ジェンダー平等及び多様性尊重の推進に関する社会の動向	9
2 前計画「いたばしアクティブプラン 2025」による取組状況と課題	14
3 板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査結果と課題	19
4 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申	23

第3章 基本的な考え方

1 SDGs との関係	29
2 計画全体を貫く視点	30
3 施策の体系	31
4 めざす姿と行動	32
5 施策と事業	33
6 計画の成果指標	34

第4章 行動と施策

めざす姿1 誰もが自分らしさを認め合う「尊重社会」	
行動1 ジェンダー平等意識の浸透	38
行動2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進	43
行動3 子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発	49
めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」	
行動4 仕事の場面における支援【板橋区女性活躍推進計画】	53
行動5 家庭生活・社会参画における支援【板橋区女性活躍推進計画】	59
行動6 生涯を通じた心とからだの健康支援【板橋区女性活躍推進計画】	67
めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」	
行動7 DVの未然防止と早期発見【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	72
行動8 DV被害者支援【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	76
行動9 ハラスメントや性暴力の防止【板橋区女性活躍推進計画】	80
行動10 困難な問題の解消のための支援【板橋区女性支援基本計画】	84
計画推進の基盤 ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営	89
計画事業一覧	93

資料編

1 策定経過	99
2 東京都板橋区男女平等参画審議会委員名簿	100
3 東京都板橋区男女平等参画推進本部・幹事会名簿	101
4 東京都板橋区男女平等参画基本条例・施行規則	102
5 男女共同参画社会基本法	107
6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	111
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	118
8 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	127
9 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	133
10 独立行政法人男女共同参画機構法	135
11 男女平等参画・多様性尊重推進のあゆみ	138

第1章



計画の策定にあたって

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

1 計画の策定にあたって

すべての人が互いに理解し 支え合い、ともに生きるまちづくりに向けて

板橋区では、すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮できる男女平等参画及び多様性尊重社会の実現をめざしています。これまでの「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」の計画期間が令和7（2025）年度をもって満了を迎えるにあたり、引き続き、男女平等参画及び多様性尊重に関する施策を総合的、計画的に推進するため、新たに「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」を策定します。

計画策定の趣旨と理念

「東京都板橋区男女平等参画基本条例」に規定する5つの基本理念に基づき、社会環境の変化に的確に対応し、今後5年間の取り組むべき課題解決の基本的方向性を示すとともに、その道標として「SDGs」と「D&I」の考えを「アクティブプラン 2025」から引き続き採り入れ策定します。

計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」に相当するものであると同時に、条例第8条第1項に規定する「行動計画」です。また、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」、「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」、及び「困難女性支援法」第8条第3項に基づく「市町村基本計画」を包含して策定しています。そして、同時期に策定する「いたばしNo.1 実現プラン 2028」や「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画 2035」等の関連諸計画とも整合・連携を図り、策定したものです。

計画期間

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間で計画期間とします。

計画策定体制

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

1 計画策定の趣旨と理念

板橋区（以下「区」という。）では、すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮し、ともに住みよいまちをつくる男女平等参画社会の実現をめざすため、平成15（2003）年に「東京都板橋区男女平等参画基本条例」（以下「条例」という。資料編P102参照。）を制定しました。条例では、5つの基本理念を定め、区、区民、事業者・民間団体それぞれの責務を明らかにするとともに、男女平等参画社会実現のための行動計画の策定を義務付けています。

区では、条例に基づく行動計画として、令和3（2021）年3月に「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」（以下「アクティブプラン 2025」という。）を策定し、総合的、計画的に男女平等参画及び多様性尊重施策の推進に努めてきました。

「アクティブプラン 2025」の計画期間が令和7（2025）年度をもって満了するにあたり、男女平等参画及び多様性尊重を取り巻く現状や課題を踏まえ、引き続き、5つの基本理念を堅持しつつ、社会環境の変化に的確に対応し、今後5年間の取り組むべき課題解決の基本的方向性を示すとともに、その道標として「SDGs（持続可能な開発目標）」と「ダイバーシティ&インクルージョン」（以下「D&I」という。P29参照。）の考えを「アクティブプラン 2025」から引き続き採り入れ、「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」（以下「アクティブプラン 2030」という。）を策定します。

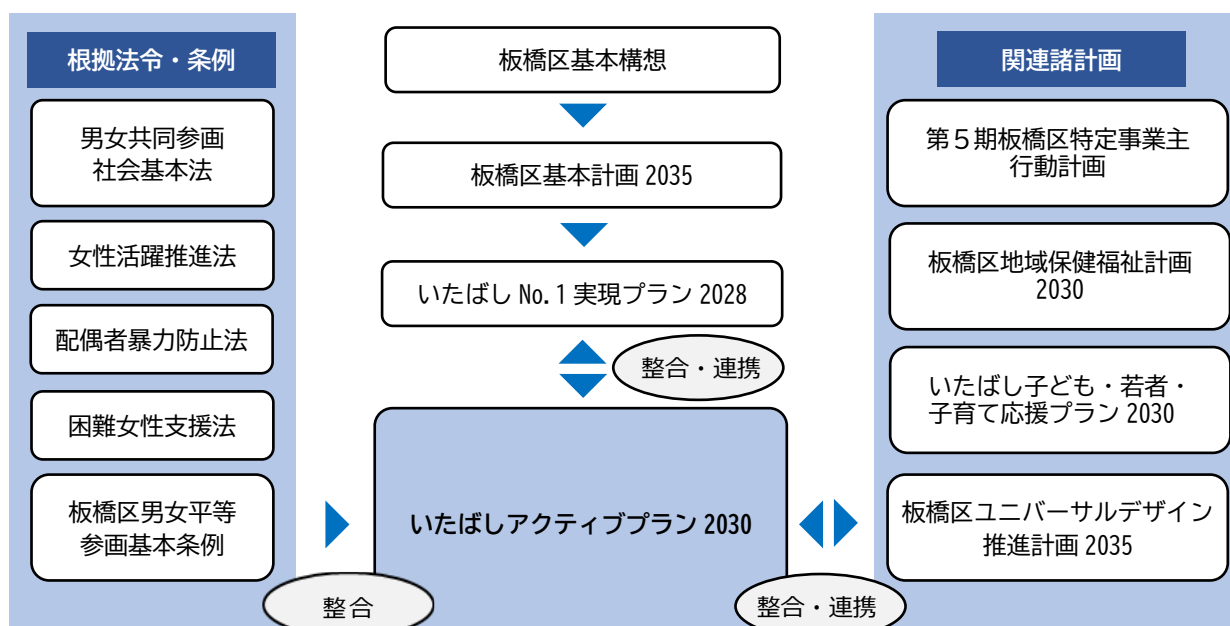
【基本理念：東京都板橋区男女平等参画基本条例第3条】

- ① 人権の尊重
男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別的な取扱いを受けない社会を実現すること。
- ② 個性や能力の発揮
男女平等参画社会の形成を阻害する社会制度や慣行が是正され、男女が性別にかかわらず、その個性や能力を発揮する機会が確保されること。
- ③ 活動の方針を決める過程への参画
男女が、社会の対等な構成員として、様々な分野における活動の方針決定の過程に参画する機会が確保されるとともに責任を担うこと。
- ④ 多様な生き方の選択
男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自己の意思と責任による多様な生き方の選択が尊重されること。
- ⑤ 家庭生活と社会活動の両立
男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護等の家庭生活と、職場、地域等における社会活動を両立することができるように環境が整備されること。

2 計画の位置づけ

- 「男女共同参画社会基本法」（資料編P107 参照。）第 14 条第 3 項に定められた「市町村男女共同参画計画」に相当するものであると同時に、条例第 8 条第 1 項に規定する「行動計画」です。
- 「めざす姿 2 / 行動 4、行動 5、行動 6、めざす姿 3 / 行動 9」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。資料編P111 参照。）第 6 条第 2 項に定められた「市町村推進計画」に該当するもので、「板橋区女性活躍推進計画」として位置づけます。
- 「めざす姿 3 / 行動 7、行動 8」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。資料編P118 参照。）第 2 条の 3 第 3 項に定められた「市町村基本計画」に該当するもので、「板橋区配偶者暴力防止基本計画」として位置づけます。
- 「めざす姿 3 / 行動 10」は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「困難女性支援法」という。資料編P127 参照。）第 8 条第 3 項に定められた「市町村基本計画」に該当するもので、「板橋区女性支援基本計画」として位置づけます。
- 区の総合計画である「板橋区基本計画 2035」及びそのアクションプログラムである「いたばし No.1 実現プラン 2028」はもとより、「第 5 期板橋区特定事業主行動計画」、「板橋区地域保健福祉計画 2030」、「いたばし子ども・若者・子育て応援プラン 2030」、「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画 2035」等の関連諸計画とも整合・連携を図り、策定したものです。

【図 1 - 1】関連する主な計画



3 計画期間

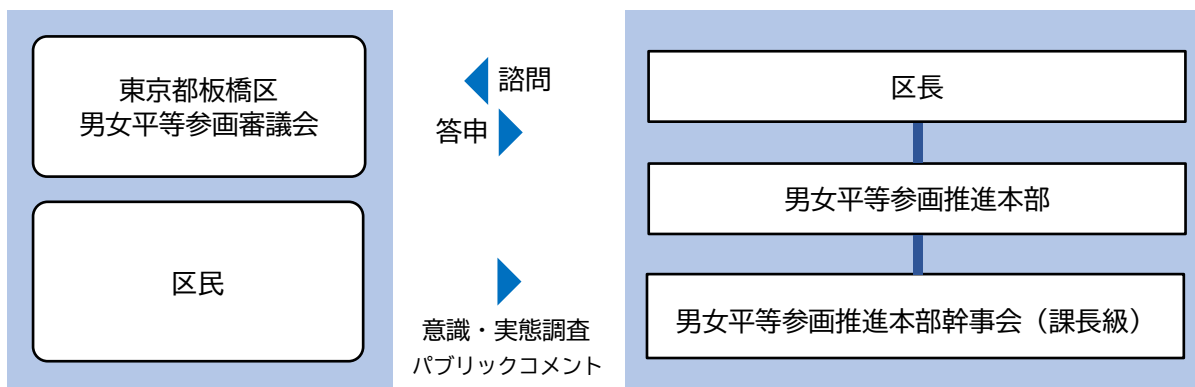
令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。

4 計画策定体制

「アクティブプラン2030」の策定に関する基本的な考え方について、学識経験者、関係団体の構成員、公募区民で構成する「東京都板橋区男女平等参画審議会」（以下「審議会」という。）に諮問し、区の施策の方向性などについて答申を受けました。併せて「アクティブプラン2025」の5年間の実施結果に関する総括評価についても諮問し、新たな計画策定に向けた留意点についての提言を受け、「アクティブプラン2030」の策定の基礎資料としました。

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

【図1-2】計画策定体制



コラム 「ジェンダー平等」って何だろう？

「ジェンダー」とは、社会的・文化的に作られた性別のことを、そして「ジェンダー平等」とは、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、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、個人でははく「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、意識を高める活動を行うことで、「ジェンダー」を問い直し、すべての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会づくりのための取組が行われています。例えば、「アクティブプラン 2030」の期間中に目標年限を迎える「SDGs」では、「ジェンダー平等」は1つの独立したゴールとなっているほか、17のゴールすべてにおいて「ジェンダー平等」を考慮することが必要とされるなど、全体を通して重要なテーマに位置づけられています。

区では、幅広い年代に対する意識啓発や、区の政策・方針決定過程における女性割合の向上等の施策を通じて、ジェンダー平等の推進を図っていきます。

コラム 「SOGI (ソジ) / SOGIE (ソジー)」って何だろう？

「SOGI (ソジ)」とは、「性的指向」(Sexual Orientation)、「性自認」(Gender Identity)の頭文字をとった言葉で、性のあり方が多数派であるか否かにかかわらず、一人ひとりの性のあり方を人権として考える際に使用されます。好きになる対象が異性であることや、法律上の性と性自認が一致していることも、多様な性的指向・性自認の中の1つということです。現在は、「性表現」(Gender Expression)を加え、「SOGIE (ソジー)」という総称が広がってきています。

性のあり方は4つの要素の組合せによって構成されていますが、その表れ方は、十人十色です。【下図参照】性的指向や性自認は、本人の意思で選択したものではなく、成長過程の中で徐々に認識していくものです。どのような性のあり方も、多様な性のあり方の1つとして尊重されるものです。

区では、区職員への理解促進による行政サービスの質の向上を図るほか、性の多様性を含めた多様性尊重についての理解促進を図っていきます。

【性のあり方 4つの要素】

性的指向 (Sexual Orientation)

恋愛感情や性的な関心が、主にどの性に向くか、向かないかを表す。

性自認 (Gender Identity)

自分がどの性であるかの認識のこと。法律上の性と一致する人もいれば、しない人もいる。

性表現 (Gender Expression)

言葉づかい、服装、しぐさ等から見る社会的な性をどう表現しているかを表す。
必ずしも性自認と一致するとは限らない。

法律上の性

出生時に割り当てられた性別をもとに戸籍等に記載された性別。

第2章



計画策定の背景と 板橋区の現状・課題・答申

- 1 ジェンダー平等及び多様性尊重の推進に関する社会の動向
- 2 前計画「いたばしアクティブプラン 2025」による取組状況と課題
- 3 板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査結果と課題
- 4 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

2

計画策定の背景と板橋区の現状・課題・答申

国内外の動向と 区の現状及び課題の把握

男女平等参画及び多様性尊重を取り巻く社会情勢を踏まえつつ、「アクティブプラン 2025」の取組状況の評価及び「板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」の結果をもとに、「アクティブプラン 2030」において積極的に取り組むべき課題の抽出を行いました。

また、「アクティブプラン 2030」の策定に関する基本的な考え方と盛り込むべき事項について、審議会から受けた答申の概要を示します。

ジェンダー平等及び多様性尊重の推進に関する社会の動向

ジェンダー平等及び多様性尊重の推進に関する国際社会の推進状況、国内における様々な法律の制定・改正の状況、東京都における取組をまとめています。

前計画「いたばしアクティブプラン 2025」による取組状況と課題

めざす姿1では女性がキャリア意識を強く持てるような区内事業所への働きかけと区が率先して女性管理職を増やすための取組等、めざす姿2では男女平等推進センターの認知度向上に向けた取組や登録団体との連携・協働の更なる推進等、めざす姿3では、誰もが加害者にも被害者にもならないための啓発や利用しやすい相談窓口の整備、周知等が必要になっています。

板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査結果と課題

前回調査より一定の改善が見られた項目があった一方、家庭などでの性別による役割分担、D&Iの理解、事業所における育児・介護との両立支援、DVの未然防止や被害者支援など、依然として多くの課題が残されていることが明らかになりました。

東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

めざす姿1では男女平等参画及び多様性尊重に関する年齢に応じた教育や更なる意識啓発について、めざす姿2では企業等における経営層の意識改革や育児・介護等との両立支援、及びライフステージに応じた健康支援について、めざす姿3ではDV被害者への支援拡充や被害を発生させないための取組、ハラスメント・性暴力に関する意識啓発、及び困難な問題を抱える女性への支援について提言がありました。

1 ジェンダー平等及び多様性尊重の推進に関する社会の動向

(1) 世界の動き

【SDGs（持続可能な開発目標）】

平成 27（2015）年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された国際目標です。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するための 17 のゴール・169 のターゲットが設定されており、前文では「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す。」と記載され、ジェンダー平等の実現は SDGs 全体の目的とされています。また、ゴールの 1 つとして、「ジェンダー平等を実現しよう」という目標も掲げられています。

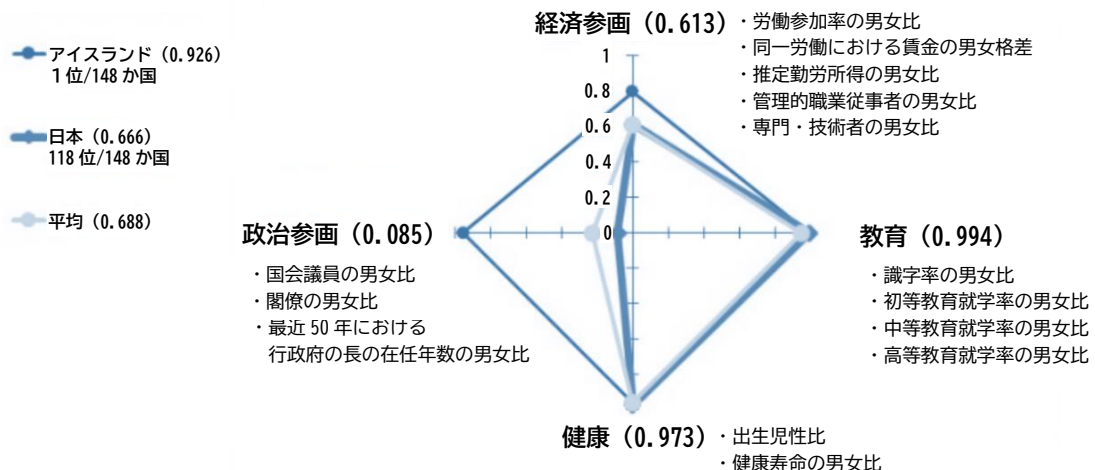
【新型コロナウイルス感染症の拡大】

令和 2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大（以下「コロナ禍」という。）では、世界中でジェンダー平等に関する様々な課題が顕在化しました。国内においても、感染拡大防止のための外出自粛や休業要請等により、女性の就業者が多いサービス業、非正規雇用労働者の雇用情勢が悪化したほか、生活不安やストレスによる配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）や性暴力の相談件数、女性の自殺者の増加など、大きな影響を及ぼしました。その一方で、感染拡大防止をきっかけにテレワークやフレックスタイム制度等を導入する企業も増加し、多様な働き方の普及や社会全体のデジタル化の急速な進展も見られています。

【ジェンダー・ギャップ指数】

世界経済フォーラム（World Economic Forum）では、経済、教育、健康、政治の 4 つの分野のデータから、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を毎年公表しています。日本については、特に政治・経済の分野で遅れている点が指摘されており、令和 7（2025）年 6 月に発表された日本の順位は 148 か国中 118 位と、依然として低い状況となっています。（指数は、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。）【図 2-1】

【図 2-1】 ジェンダー・ギャップ指数 2025（一部を抜粋しています）



出典：内閣府男女共同参画局 ホームページ

(2) 国内の動き

【男女平等参画】

「男女共同参画社会基本法」の施行から 25 年以上が経過した現在でも、政策・方針決定過程への女性の参画、女性の経済的自立等、なお一層の努力が必要とされていることに鑑み、国の実施体制を強化するため、「独立行政法人男女共同参画機構法」（資料編 P 135 参照。）が令和 7（2025）年 6 月に公布され、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として独立行政法人男女共同参画機構が令和 8（2026）年 4 月に設立される予定です。同機構に「センターオブセンターズ」としての機能を付与し、地域における諸課題の解決に取り組む各地の男女共同参画センター等を強力に支援することで、女性に選ばれる地域づくりの後押しを図っていくとしています。

また、「男女共同参画社会基本法」に基づき令和 8（2026）年 3 月に策定された「第 6 次男女共同参画基本計画」では、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being[※]）の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進めるという考えの下、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の取組の充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進、能登半島地震等を踏まえた災害対応への男女共同参画の視点の導入、地域における男女共同参画の取組などを強化しながら取り組むこととしています。「第 1 部 基本的な方針」と「第 2 部 政策編」で構成されており、「第 1 部 基本的な方針」は男女共同参画基本計画のめざすべき社会や、社会情勢の現状、予想される環境変化、第 6 次計画における基本的な視点と取り組むべき事項（「性別にかかわらず全ての人にとって働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進」など計 8 点）等を整理しています。また、「第 2 部 政策編」は、前述の基本的な視点と取り組むべき事項を踏まえ、2 つの政策領域（「Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」）に加え、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」で構成されています。

【女性活躍推進】

「女性活躍推進法」に基づき、従来「一般事業主行動計画」の策定が 301 人以上の労働者を常時雇用する事業主に義務付けられていましたが、令和元（2019）年に対象が労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主にも拡大されたほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する情報公表の強化、女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設に関する改正が行われ、令和 4（2022）年 4 月に全面施行されました。本法律は、当初令和 8（2026）年 3 月末を期限としていましたが、男女間賃金について国際的に見ると依然として差異が大きい状況にあるなど課題が多く残るため、期限を 10 年間延長する法律が令和 7（2025）年 6 月に成立しました。

[※] well-being（ウェルビーイング） 単に身体が健康というだけではなく、身体面に加え、精神面や社会面も含めて満たされ、個人や社会が良好な状態のこと。

令和4（2022）年4月には「女性デジタル人材育成プラン」が策定され、コロナ禍の影響によって厳しい状況にある女性の就業に資するため、デジタルスキルの習得支援とデジタル分野への就労支援の両面の具体策を盛り込んだ総合的な対策が実施されました。令和7（2025）年6月には「新・女性デジタル人材育成プラン」が策定され、デジタルスキルをいかして女性が活躍する姿として、「デジタル人材として就業し、活躍する」、「育児・介護等と両立させながらデジタルを活用して働く」、「デジタルスキルを身につけてキャリアアップ等を図る」、「デジタル技術を活用して起業・事業展開を図る」という4つのパターンを示し、きめ細かい支援策を掲げました。

【性的マイノリティ※¹の理解促進】

令和5（2023）年6月、性的指向及びジェンダーアイデンティティ※²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法律」（資料編P133参照。）が公布・施行されました。国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、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に寛容な社会の実現に資することを目的としています。本法律の第5条にて、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、実施するよう努めるものとされました。

【働き方改革・ハラスメント対策】

令和6（2024）年5月、「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（育児・介護休業法）」が改正され、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等が図られました。令和6（2024）年5月以降、段階的に施行されました。

令和7（2025）年6月には、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下、「労働施策総合推進法」という。）」が改正されました。令和元（2019）年5月の改正では、職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントの防止対策のほか、すべての企業等にSOGIハラ（性的指向や性自認に対するハラスメント）・アウトティング（性的指向や性自認について本人の同意なしに第三者に暴露すること）の防止施策の実施が義務付けられましたが、本改正では、カミングアウト（性的指向や性自認を開示すること）を禁止、強要・強制する行為がパワー・ハラスメントに該当し得ることなどを関連するハラスメント防止指針に明記し、広く事業主に周知啓発するよう、附帯決議に明記されました。令和7（2025）年6月以

※¹ 性的マイノリティ 「出生時に判定された法律上の性と性自認が一致し、かつ性的指向は異性」というパターンに当てはまらない等、性のあり方が多数派ではない人々のこと。

※² ジェンダーアイデンティティ 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のこと。

降、段階的に施行されています。

【DVの防止】

令和5（2023）年5月、「配偶者暴力防止法」が改正され、接近禁止命令の発令要件が、「身体に対する暴力により身体に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」から「身体に対する暴力又は生命・身体・自由等に対する脅迫により心身に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」に拡大されました。他に、接近禁止命令の期間の延長や保護命令違反の厳罰化等が定められ、一部の規定を除き令和6（2024）年4月に施行されました。

また、令和7（2025）年12月の改正では、紛失防止タグによる位置情報の無承諾取得等について、接近禁止命令等における禁止行為に追加されました。

【困難な問題を抱える女性への支援】

令和4（2022）年5月に「困難女性支援法」が成立し、令和6（2024）年4月に施行されました。性的な被害や、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活、社会生活を円滑に営むことが困難な女性の福祉の増進を図ることを目的として、切れ目のない包括的な支援を行うための国や地方公共団体の責務が示されました。

（3）東京都の動き

【男女平等参画】

令和4（2022）年3月、「東京都女性活躍推進計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成された「東京都男女平等参画推進総合計画」が改定されました。基本的な考え方として「男女平等参画推進に向け、企業の取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく」ことを掲げ、「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」、「多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」の3つの柱に基づいて取組を進めていくとしています。

令和4（2022）年6月、「東京都男女平等参画基本条例」が一部改正され、審議会等の委員構成にクォータ制が導入されました。いずれか一方の性の委員のみで構成することを義務規定として禁じ、男女いずれの性も40%以上になることを努力規定として定めました。同年8月には、都の審議会等における女性委員任用率が40.7%に達し、「東京都男女平等参画推進総合計画」において、令和4（2022）年度末までの目標として定められていた数値（40%）を前倒しで達成する形となりました。

令和7（2025）年12月、持続可能で性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現に寄与するよう、雇用・就業分野において女性がそれぞれの個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を一層推進するために「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」が成立しました。

【性的マイノリティの理解促進】

令和4（2022）年6月、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が一部改正され、この改正に基づき、同年11月に「東京都パートナーシ

ップ宣誓制度」が開始されました。都は、この制度の実施により、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるとしています。

令和5（2023）年3月には、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」第5条の規定に基づき「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。計画では、周囲の無関心・無理解・偏見等の中で、人間関係や学校、職場などの様々な場面で、当事者が依然として困り事に直面している現状や、当事者が社会とつながる契機となるよう、社会へのアクセスを確保すること、継続的な普及啓発を通じ、多様な性についての理解を浸透させていくことが必要であるという課題認識を踏まえ、取組を着実に進めることで、誰もが共に支え合う共生社会「インクルーシブシティ東京」の実現をめざすことが掲げられています。

【ハラスメント対策】

令和6（2024）年10月、「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」が制定され、令和7（2025）年4月に施行されました。カスタマー・ハラスメントの内容に関する事項、顧客等、就業者及び事業者の責務に関する事項、東京都の施策に関する事項、事業者の取組に関する事項その他カスタマー・ハラスメントを防止するために必要な事項について定めることを目的に制定された「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」では、「就業者への差別的な言動」の例として「就業者の人種、職業、性的指向等に関する侮辱的な言動を行うこと」などが明記されています。

【困難な問題を抱える女性への支援】

令和6（2024）年3月、「困難女性支援法」及び「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」の内容を踏まえ、東京都における困難な問題を抱える女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開していくための計画として、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」が策定されました。

基本目標として、「対象者の把握から地域での自立まで、多様な支援を切れ目なく包括的に提供」、「本人の意思や意向を最大限尊重し、本人を中心にした支援の実施」、「同伴児童を取り残さない視点から、サポートを強化」、「困難な課題を抱える若年女性への支援を総合的に推進」、「女性相談支援センター、女性相談支援員、女性自立支援施設を軸とした支援基盤の充実・強化と民間団体や関係機関との円滑な連携・協働の推進」の5つが掲げられています。

2 前計画「いたばしアクティブプラン 2025」による取組状況と課題

区では、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度において、同期間を計画期間とする「アクティブプラン 2025」により、男女平等参画及び多様性尊重を取り巻く社会環境の動向を注視しつつ、取組に工夫を施しながら、男女平等推進センター登録団体をはじめとする区民・事業者・関係機関等と協働・連携して、同計画に掲げた3つの「めざす姿」の実現に向け計画事業を推進してきました。5年間の計画期間における主な取組や課題については、以下のとおりです。なお、課題については、主に成果指標（3つの「めざす姿」の実現に向けた具体的な目標）の達成状況に関する内容としています。成果指標の評価は、達成（目標値を達成した状態）、改善（計画策定時より改善しているが、目標値は達成していない状態）、停滞等（計画策定時より改善が見られない状態）の3段階で行っています。

めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

○取組状況（主な取組）

- ・「いたばしグッドバランス推進企業表彰」で、受賞のメリットとして「総合評価方式による入札時の加点」を追加するなど制度の充実に努め、区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図りました。【図2-2】
- ・幼少期・学齢期に向けた意識啓発のツールとして、保育士や教職員とも協議を重ね、幼少期向けに紙芝居、学齢期向けにリーフレットを作成し活用しました。【図2-3】



【図2-2】いたばしグッドバランス推進企業表彰
※令和5（2023）年度の様子



【図2-3】幼少期向けに作成した紙芝居の表紙

【成果指標の達成状況】

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況 ※1
1	ワーク・ライフ・バランスの推進に「取り組んでいる」区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	23.7%	40.0%	54.0%	○

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況 ※1
2	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	3.5%	12.0%	3.8%	△
3	区内事業所における管理監督職に占める女性の平均人数 ※管理職が1人以上いる事業所 (意識・実態調査：事業所)	役員 0.7人 部長相当職 0.2人 課長相当職 0.3人 係長相当職 0.9人	↑	役員 0.7人 部長相当職 0.1人 課長相当職 0.3人 係長相当職 0.5人	×
4	区役所における3歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率	11.97%	40.0%以上 ※2	75.1%	○
5	「自治会やNPOなど地域活動」で男女の地位は平等になっていると考える割合 (意識・実態調査：区民)	全体 50.6% 女性 44.6% 男性 58.0%	全体 60.0%	全体 45.5% 女性 42.1% 男性 51.9%	×
6	「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方について、そう思わない区立中学生の割合 (意識・実態調査：中学生)	77% (令和3年度)	↑	79.7%	○
7	保育所等入所に係る待機児童数	108人	0人	7人 ※3	△
8	家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合 (意識・実態調査：区民)	平日 35.1% 休日 23.4%	平日 20.0% 休日 10.0%	平日 29.7% 休日 17.5%	△
9	区の審議会等における女性委員比率	30.6%	40.0%	31.4% ----- 公募委員 41.7% 学識委員 28.7% ※3	△
10	区役所における女性管理職割合	19.61%	24.0%以上	16.2% ----- 管理職待機者女性割合 26.1% ※3	×

※1 ○：達成、△：改善、×：停滞等

※2 令和5(2023)年度見直し(変更)以前は13.0%

※3 令和7(2025)年4月1日現在

○課題

- ・No.3「区内事業所における管理監督職に占める女性の平均人数(管理職が1人以上いる事業所)」、No.5「『自治会やNPOなど地域活動』で男女の地位は平等になっていると考える割合」、No.10「区役所における女性管理職割合」について、計画策定時より改善が見られませんでした。
- ・女性がキャリア意識を強く持てるような区内事業所への働きかけと併せて、区が率先して女性管理職を増やすために取り組んでいく必要があります。

めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

○取組状況（主な取組）

- ・すべての区職員が多様な性に関する正しい知識を身につけ、接遇や職場の同僚などへの配慮において共通の認識を持って対応できるよう、令和3（2021）年度に「多様な性に関する職員ハンドブック」を策定し、職員の意識啓発を推進しました。同ハンドブックは区研修において活用されているだけでなく、区民や区内事業所が参考にできるよう、区公式ホームページでも公開しています。【図2-4】
- ・令和5（2023）年度に、性的マイノリティであることによる困難を感じる場面や差別、偏見の解消に向けて「板橋区パートナーシップ宣誓制度」を導入しました。また、同制度を重要な施策として浸透・定着させていくため、導入効果や地域における多様性理解の浸透を描いた動画・ポスターを作成し周知を図るなど、積極的な広報活動を行いました。【図2-5】



【図2-4】多様な性に関する職員ハンドブック 【図2-5】板橋区パートナーシップ宣誓制度の浸透・定着のために作成したポスター

【成果指標の達成状況】

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況
11	ダイバーシティ&インクルージョンという言葉の認知度 (意識・実態調査：区民)	39.7%	60.0%	58.2%	△
12	ハート・ワーク※における区内障がい者の新規就職者数	105人	130人	66人	×
13	板橋区の65歳健康寿命	女性 82.84歳 男性 80.83歳 ※4	↑	女性 82.90歳 男性 80.84歳 ※4	○
14	性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思ふ人の割合 (意識・実態調査：区民)	61.7%	70.0%	67.3%	△

※ ハート・ワーク 板橋区障がい者就労支援センターのこと。

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況
15	身近な人に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、「これまでと変わりなく接することができる」と回答した人の割合 (意識・実態調査：区民) (男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート)	区民 49.4% 区職員 73.9%	区民 70.0% 区職員 80.0%	区民 60.5% (家族の場合) 62.5% (友人、同僚等の場合) 区職員 78.2% (家族の場合) 80.0% (友人、同僚等の場合)	△
16	男女平等推進センター登録団体数	30 団体	40 団体	26 団体	×
17	男女平等推進センター「スクエア・I (あい)」の認知度 (意識・実態調査：区民)	7.1%	30.0%	6.8%	×

※4 平成30(2018)年及び令和5(2023)年65歳健康寿命(東京保健所長会方式)結果 要支援1以上

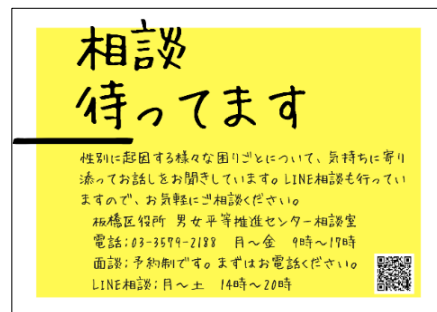
○課題

- ・No.16「男女平等推進センター登録団体数」、No.17「男女平等推進センター『スクエア・I (あい)』の認知度」等については、計画策定時から改善が見られませんでした。認知度向上に向けた取組とともに、登録団体との更なる連携・協働の推進が必要です。

めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

○取組状況(主な取組)

- ・デートDV防止啓発のために区立中学校への出前講座開催回数を大幅に増やしました。【図2-6】
- ・コロナ禍でDV被害が深刻化・顕在化してきたことを受けて男女平等推進センターの相談受付体制を強化するとともに、区立施設における情報掲示だけでなく区内商業施設にも協力を依頼して周知にも力を注ぎました。【図2-7】



【図2-6】中学生向けデートDV防止啓発出前講座資料 【図2-7】区立施設・区内商業施設に掲示したチラシ
※講座資料の一部を抜粋しています。 ※掲示内容の一部を抜粋しています。

【成果指標の達成状況】

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況
18	区立中学生におけるデートDVという言葉の認知度 (意識・実態調査：中学生)	37.9% (令和3(2021) 年度)	↑	60.9%	○
19	区立中学校におけるデートDV防止出前講座	年1校 ※5	全区立中学校 で開催	年7校 (計18校実施 /全22校中)	○ ※R7中に全校 達成見込
20	DVの被害経験がある人の割合 (意識・実態調査：区民)	33.6%	10.0%	41.2%	×
21	DV被害について誰にも相談していない人の割合 (意識・実態調査：区民)	44.6%	10.0%	51.3%	×
22	ハラスメントに対する取組を実施している区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	16.7%	40.0%	31.8%	△
23	「女性のための相談窓口」の認知度	7.1% ※6 22.4% ※7 (参考値)	30.0%	6.8% ※6 20.9% ※7 (参考値)	×
24	区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数	乳がん検診 6,976人 子宮がん検診 9,545人	↑	乳がん検診 6,715人 子宮がん検診 8,997人	×

※5 平成30(2018)年度 中学校におけるデートDV防止出前講座実績

※6 男女平等推進センター「スクエア・I(あい)」の認知度(令和元(2019)年度及び令和6(2024)年度 意識・実態調査)

※7 女性健康支援センターの認知度(女性のみ)(平成29(2017)年度及び令和6(2024)年度 区民健康意識調査)

○課題

- ・No.20「DVの被害経験がある人の割合」、No.21「DV被害について誰にも相談していない人の割合」、No.23「『女性のための相談窓口』の認知度」、No.24「区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数」については、計画策定時から改善が見られませんでした。
- ・DVの未然防止や被害者支援については、これまで様々な取組を実施してきたものの、依然としてDV被害経験がある人や誰にも相談していない人の割合は高く、誰もが加害者にも被害者にもならないための啓発や利用しやすい相談窓口の整備、周知等について改善を図りながら継続して取り組んでいく必要があります。

3 板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査結果と課題

男女平等参画及び多様性尊重に関する現状や意識等を把握し、「アクティブプラン 2030」策定の基礎資料とすることを目的に、「板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」（以下「意識・実態調査」という。）を実施しました。

【調査の概要】

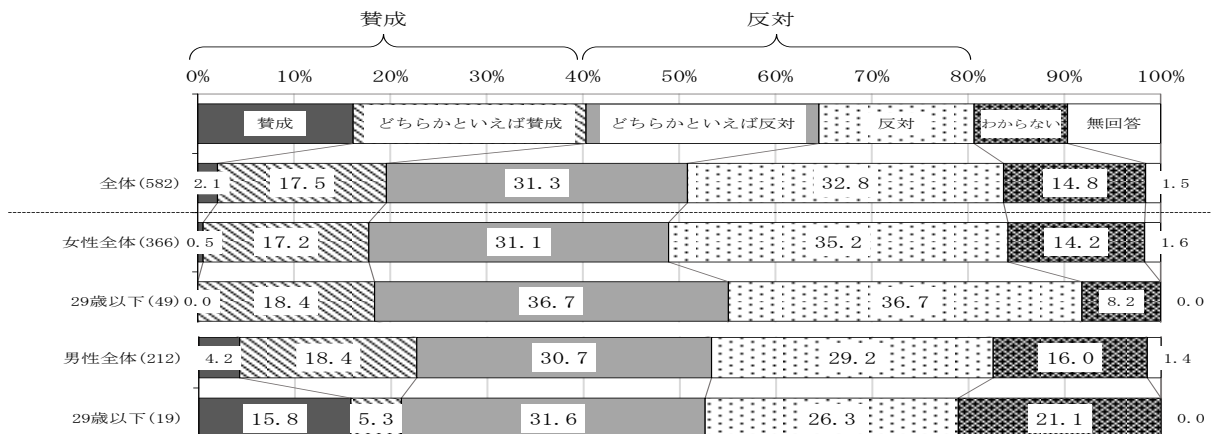
	区民調査	事業所調査	中学生調査
調査地域	区内全域		
調査対象	満 18 歳以上の 区民 2,000 人	区内の従業員 5 人以上の 事業所 1,500 か所	区立中学校 8 年生（※）の 全員 3,129 人
抽出方法	住民基本台帳による 無作為抽出	無作為抽出	—
調査方法	郵送配布 郵送またはインターネットでの回収		インターネット回答
調査期間	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日	令和 6（2024）年 6 月 10 日～7 月 7 日	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日
回収結果	有効回収数：582 票 有効回収率：29.1%	有効回収数：450 票 有効回収率：30.0%	有効回収数：1,387 票 有効回収率：44.3%

※区では小中一貫教育を推進しているため、区立中学校の学年を 8 年生（中学校 2 年生）と表記しています。

（1）ジェンダー平等意識の浸透

区民への意識・実態調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、“賛成”（「どちらかと言えば賛成」を含む）と答えた人の割合は 19.6%と、前回調査から 8.2 ポイント下回りました。一方、課題として、女性の 29 歳以下では“反対”（「どちらかと言えば反対」を含む）の割合が 7 割を超えているのに対し、男性の 29 歳以下では「賛成」（「どちらかと言えば賛成」を含まない）の割合が 15.8%と他の年代と比べて割合が高くなっていることが挙げられます。【図 2－8】課題解決に向けて、性別や年代に応じたより効果的な意識啓発が求められます。

【図 2－8】固定的性別役割分担意識についての賛否

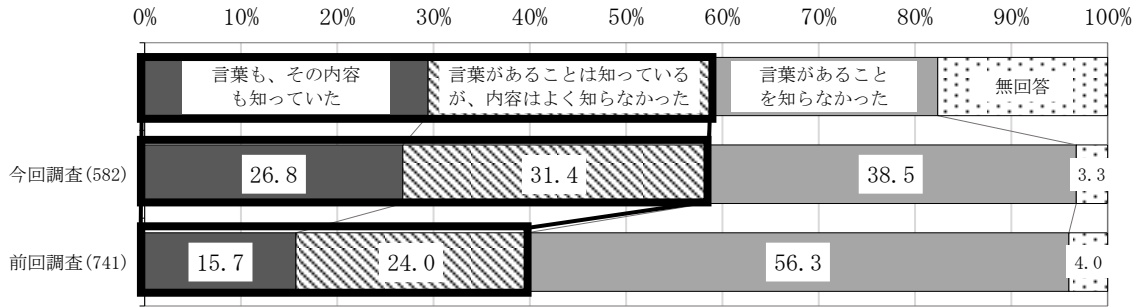


(2) ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

区民への意識・実態調査によると、D&I という言葉を知っている人の割合が 58.2%と、前回調査から 18.5 ポイント上回っており、理解促進に関する取組に一定の効果があつたことがうかがえます。一方、課題としては、その内容まで知っている人の割合は 26.8%にとどまっており、具体的な内容の理解及び行動変容につながるような取組が求められます。

【図 2-9】

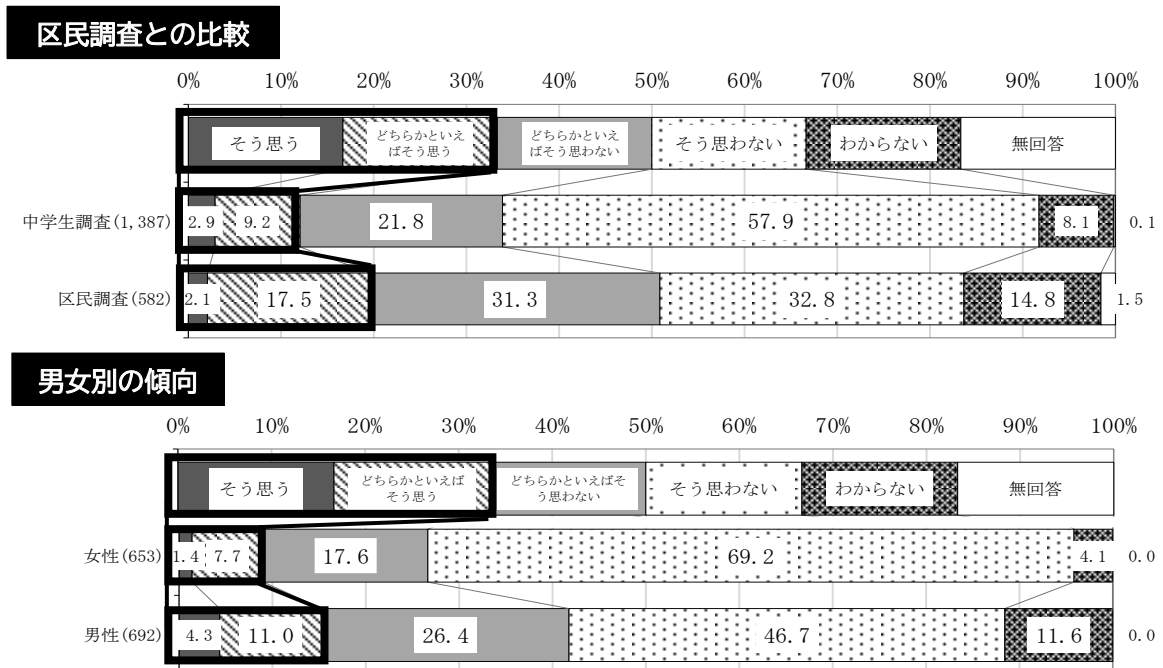
【図 2-9】ダイバーシティ&インクルージョンの認知



(3) 子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発

中学生への意識・実態調査によると、固定的性別役割分担意識に“賛成”（「どちらかと言えばそう思う」を含む）と回答した割合は 12.1%と、区民調査から 7.5 ポイント下回っています。一方、課題として、“賛成”と回答した割合が、女性が 9.1%に対し男性が 15.3%と、性別による意識の違いが中学生の時点で形成されていることが挙げられます。【図 2-10】こうしたジェンダー平等や多様性尊重に関する意識・実態については、成長の過程で徐々に形成されていくため、特に人格形成の基礎となる幼少期や学齢期での教育や意識啓発が重要です。

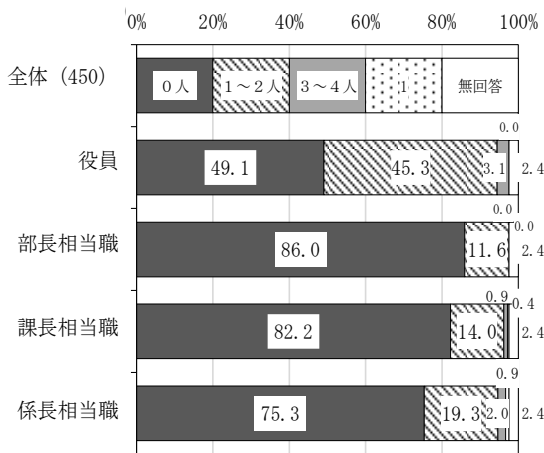
【図 2-10】「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方についての賛否（中学生）



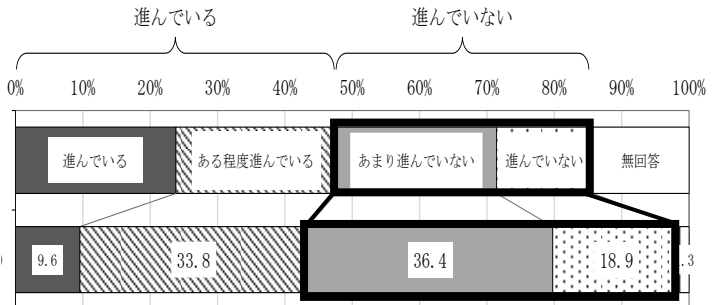
(4) 企業等における女性活躍の推進

女性の就業率は上昇傾向にあります。事業所への意識・実態調査によると、女性の管理職が0人であるという事業所が多数を占めています。【図2-11】また、女性が活躍するための取組が進行していないと考える事業所の割合は55.3%となっており【図2-12】、区内事業所における女性の登用や女性活躍のための取組は十分に進んでいるとは言えない状況です。課題解決に向けて、公平な評価制度、管理職登用の積極化、ハラスメント防止、多様な働き方の導入、男性の家事・子育てへの参画促進等、多面的な取組が必要です。そのためには、経営層の意識改革と組織文化の変革につながる支援が求められます。

【図2-11】女性管理職の人数



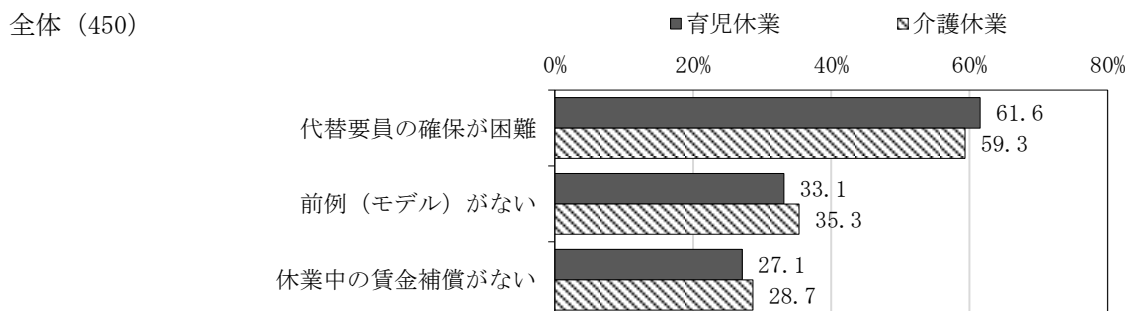
【図2-12】女性が活躍するための取組の進捗



(5) 仕事と家事・育児・介護の両立支援

区民への意識・実態調査によると、男性の育児休業・介護休業取得の課題について、「代替要員の確保が困難」の割合が6割前後で最も高く、「前例（モデル）がない」、「休業中の賃金補償がない」の割合が3割程となっています。【図2-13】課題解決に向けて、男性の育児・介護休業取得への心理的・経済的障壁の解消に向けた支援等のほか、育児・介護を同時に担うダブルケアに対する支援、固定的性別役割分担意識による女性へのケア労働の偏りを解消するための環境整備や支援、また育児・介護等による離職後の再就職に向けた支援など、男女問わず、家事・育児・介護とキャリア形成との両立を図るための取組が求められます。

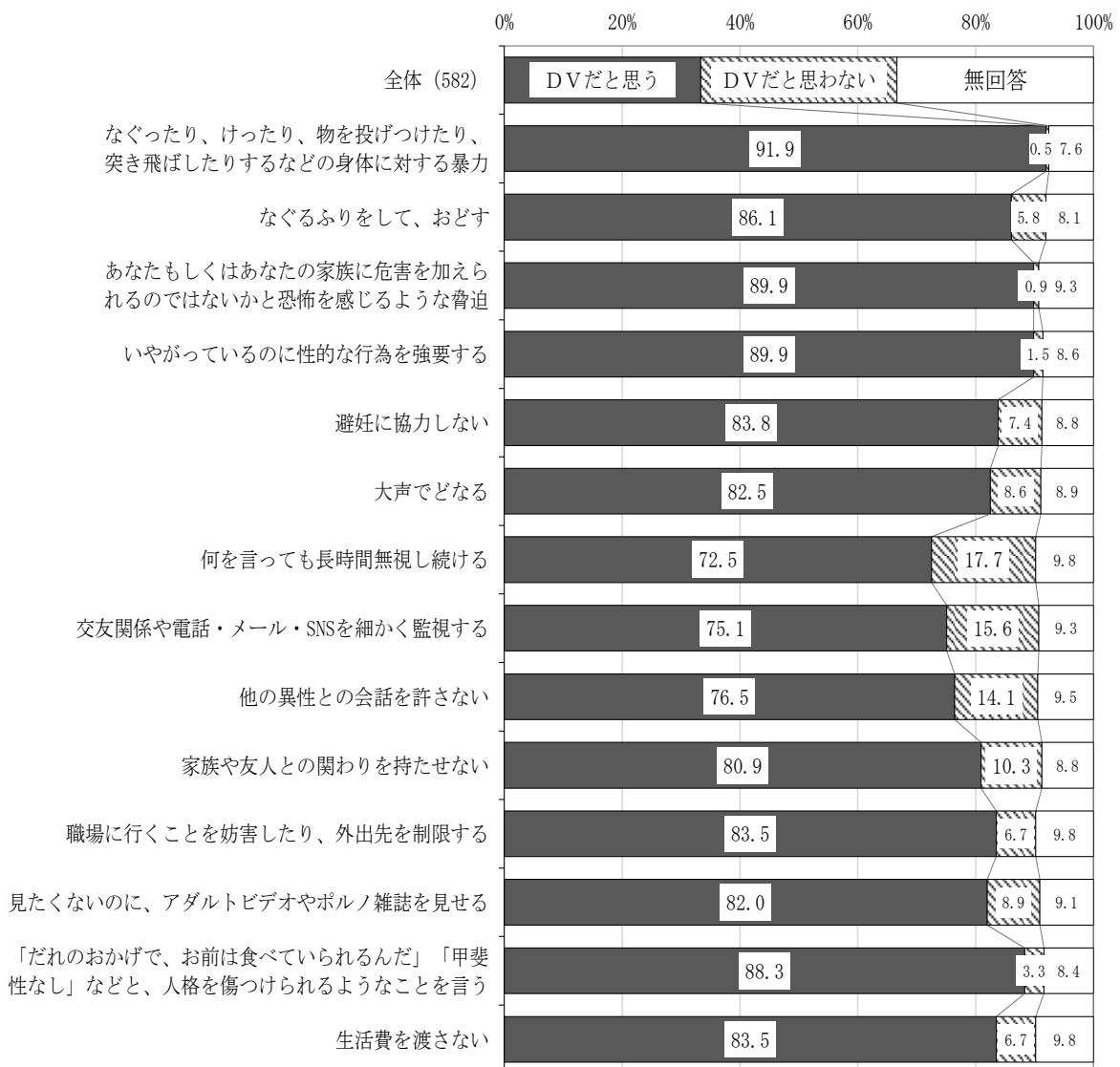
【図2-13】男性の育児休業・介護休業取得の課題（※上位3位の回答を抜粋しています）



(6) DVの未然防止・早期発見、被害者支援

区民への意識・実態調査によると、例示した14の行為（身体的DV、精神的DV、性的DV、経済的DV）の中で「何を言っても長時間無視し続ける」、「交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する」等の精神的DVについては、「DVだと思わない」と回答した人の割合が他の行為に比べて高くなっています。【図2-14】また、14の行為を過去に1つでも受けたことがあると回答した人の割合は41.2%となっています。課題解決に向けて、被害者が支援につながるための相談窓口周知や支援策の拡充だけでなく、DV被害を発生させない、継続させないための啓発についても併せて進めていく必要があります。

【図2-14】DVの意識



4 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

令和6（2024）年10月、区長から「アクティブプラン2030」の策定に関する基本的な考え方について、審議会に諮問しました。審議会では、「アクティブプラン2025」の取組状況や「意識・実態調査」などから課題を把握するとともに、男女平等参画及び多様性尊重をめぐる動きや社会情勢などを踏まえ、区に必要な新しい行動計画の検討を重ね、8回の審議会開催を経て、令和7（2025）年8月に「アクティブプラン2030」の策定に関する基本的な考え方について答申を受けました。答申では、区がめざす男女平等参画及び多様性尊重社会の姿を3つの“めざす姿”として表現しており、その目標達成に向けて取り組むべき事項について、下記のとおり提言がありました。

めざす姿1 一人ひとりの個性を尊重し、認め合うまち

【ジェンダー平等意識の浸透】

区民への意識・実態調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、賛成（「どちらかと言えば賛成」を含む）と答えた人の割合は19.6%にのぼっています。加えて、地域・社会活動においても、「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」と答えた人の割合が19.6%と、固定的性別役割分担意識が残る活動団体も一定数存在しており、ジェンダー平等に関する更なる意識啓発が必要です。また、防災の分野においては、令和6（2024）年に発生した能登半島地震等の過去の震災での経験を踏まえ、災害時においても多様な視点に配慮した支援がなされるよう日頃からの意識啓発や体制整備が求められます。

【ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進】

区民への意識・実態調査によると、D&Iという言葉を知っている人の割合が58.2%と、前回調査と比較すると18.5ポイント上回っており、理解促進に関する取組に一定の効果があつたことがうかがえる一方、その内容まで知っている人の割合は26.8%にとどまっています。性別や年齢、障がいの有無、国籍、性的指向・性自認等にかかわらず、誰もが住みよく暮らせる社会を実現するため、具体的な内容の理解や行動変容につながるような取組が求められます。

【子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発】

中学生への意識・実態調査によると、固定的性別役割分担意識に賛成する人の割合は、区民調査と比較すると7.5ポイント下回る一方で、男女別では女性が9.1%に対して男性が15.3%と、性別による意識の違いが中学生の時点で形成されていることが読み取れます。また、D&Iという言葉を知らなかった人の割合は81.9%にのぼっています。こうしたジェンダー平等や多様性尊重に関する意識・実態については、成長の過程で徐々に形成されていくため、年齢に応じた教育や意識啓発が必要です。

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できるまち

【企業等における女性活躍の推進】

女性の就業率は上昇傾向にあります。区民への意識・実態調査によると、女性の管理職が0人であるという事業所が多数を占めています。また、女性が活躍するための取組が進行していないと考える事業所の割合は55.3%となっており、区内事業所における女性の登用や女性活躍のための取組は十分に進んでいるとは言えない状況です。女性活躍の推進には、公平な評価制度、管理職登用の積極化、ハラスメント防止、多様な働き方の導入、男性の家事・子育てへの参画促進等、多面的な取組が必要です。そのためには、経営層の意識改革と組織文化の変革につながる支援が求められます。

【仕事と家事・育児・介護の両立支援】

区民への意識・実態調査によると、男性の育児休業・介護休業取得の課題について、「代替要員の確保が困難」の割合が6割前後で最も高く、「前例（モデル）がない」、「休業中の賃金補償がない」の割合が3割程となっています。課題解決に向けて、男性の育児・介護休業取得への心理的・経済的障壁の解消に向けた支援、職場における両立支援制度の充実、柔軟な働き方の推進等が必要です。その他にも、育児・介護を同時に担うダブルケアに対する支援、固定的性別役割分担意識による女性へのケア労働の偏りを解消するための環境整備や支援が望まれます。また、育児・介護等による離職後の再就職に向けた支援も必要です。男女問わず、家事・育児・介護とキャリア形成との両立を図るための取組が求められます。

【ライフステージに応じた健康支援】

幼少期・学齢期においては、性の知識や理解不足による性被害・性加害の認識や対応能力の不足等、若年層においては、望まない妊娠や性感染症リスク等の性的課題があります。健全な性意識を育み、自己決定力を高めるためには、年齢に応じた正確な性教育と情報提供が不可欠です。また、すべての人が自らの希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて、基盤となるのが「健康」です。女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なります。性別による健康特性の違いを理解し、個人の多様性を尊重しながら、ライフステージに応じた切れ目のない支援体制の構築が求められます。

めざす姿3 安心・安全に暮らすことができるまち

【DVの未然防止・早期発見、被害者支援】

区民への意識・実態調査によると、例示した14の行為（身体的DV、精神的DV、性的DV）の中で「何を言っても長時間無視し続ける」、「交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する」等の精神的DVについては、「DVだと思わない」と回答した人の割合が他の行為に比べて多くなっています。また、14の行為を過去に1つでも受けたことがあると回答した人の割合は41.2%となっています。被害者が支援につながるための相談窓口周知や支援策の拡充だけでなく、DV被害を発生させない、継続させないための啓発についても併せて進めていく必要があります。

【ハラスメントや性暴力の防止】

区内事業所への意識・実態調査によると、「何らかのハラスメントが問題になったことがありますか」という設問に対し、72.0%が問題になったハラスメントはないと回答しているものの、問題となったハラスメントとしては、パワー・ハラスメントが18.2%、セクシュアル・ハラスメントが9.1%と多くなっています。また、職場のハラスメントに関する取組を実施している事業所は31.8%に留まっており、令和4（2022）年4月からはパワー・ハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されていることを含めて、事業所への周知・啓発が必要です。性暴力については、インターネット上での出会いから発生するものや、災害時の避難所において発生するものなど、被害の態様が様々であり、多面的な周知・啓発が必要です。

【困難な問題を抱える女性への支援】

困難女性支援法の対象は、年齢、障がいの有無、国籍等を問わないとされており、組織横断的な連携や支援調整会議の設置など、支援体制の整備を図っていくことが必要です。その上で、NPO等の民間団体との連携を図りながら、多様なニーズに対応できるよう具体的な支援策を検討していくことが求められます。

ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営**【区におけるジェンダー平等、多様性尊重推進体制】**

区民への意識・実態調査によると、区審議会等委員及び区職員の管理職に占める女性の割合に関して、いずれも「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が、区審議会等委員で47.1%、区職員の管理職で43.1%と最も高くなっています。一方、令和7（2025）年4月1日現在、区審議会等委員における女性の割合は31.4%、区管理職における女性の割合は16.2%であり、女性割合の更なる向上が求められています。

【男女平等推進センター】

男女平等推進センターは、区民との協働によりジェンダー平等施策を推進する拠点として重要な役割を担っており、ニーズに応じた機能の充実が求められます。ただ、区民への意識・実態調査で同センターの認知度は6.8%にとどまっており、更なる周知も必要です。

コラム 「アンコンシャス・バイアス」って何だろう？

「アンコンシャス・バイアス」とは、無意識の思い込みを意味します。誰もが、育ってきた環境や経験で「普通はこうだろう」「これが当たり前」と考え、判断することがあります。誰もが潜在的に持っていて、日常の中に溢れているものです。【下図参照】

内閣府の調査（令和4（2022）年度実施「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」）では、家庭・コミュニティ領域と職場領域での性別役割、その他性別に基づく思い込みの41項目について、回答者には最初に自分にあてはまるかどうかを聞き、その後、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験を聞いています。「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の4段階で聞いたところ、回答者全体の76.3%が、1つでも「そう思う」または「どちらかと言えばそう思う」と回答しています。

一方で、「アンコンシャス・バイアス」という言葉について、意識・実態調査では区民の55.7%、中学生の73.0%が「知らない」と回答しており、一人ひとりが自分のアンコンシャス・バイアスに気付くためにも、言葉や内容の更なる周知が必要です。無意識の思い込みによって誰かが生きづらさを感じているかもしれないと、立ち止まって考えてみましょう。「人それぞれの普通は、人それぞれの個性に」を意識し、それぞれの違いを尊重して誰もが自分らしく生きていける社会になるよう、できることから始めてみませんか。

【アンコンシャス・バイアスの例】



出典：センターだより スクエア-I（あい）(No.30)

第3章



基本的な考え方

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

3 基本的な考え方

計画全体を貫く視点と 3つのめざす姿

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

また、区がめざす社会像を3つの「めざす姿」として設定し、それらの均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と定義して、その実現に向けた仕組みをつくることをめざします。

SDGs との関係

SDGs に掲げられているジェンダー平等や、働きがいのある雇用の促進など各目標の達成に向け、あらゆる分野での施策を更に強化します。また、SDGs と D&I の考え方は非常に密接な関係があるため、「アクティブプラン 2025」において掲げた D&I の視点を引き続き採り入れ、誰もが活躍できる社会の実現に向けて取組を推進していきます。

計画全体を貫く視点

「社会的につくられた価値観にとらわれず、多様な個性を尊重し合い、能力を発揮できる『いたばしグッドバランス』の推進」を、計画全体を貫く視点として定めています。

施策の体系

3つの「めざす姿」及び「計画推進の基盤」で構成される体系を示しています。

めざす姿と行動

区がめざす社会像を3つの「めざす姿」として、また、計画の着実な推進を図るための体制整備を「計画推進の基盤」として設定します。それらの実現に向けて展開する施策の方向性を「行動」とします。

施策と事業

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

計画の成果指標

3つの「めざす姿」及び「計画推進の基盤」について「成果指標」を設定し、令和 12（2030）年度末の達成状況を把握して次期計画に反映します。

1 SDGs との関係

「アクティブプラン 2030」では、計画期間中に目標年限を迎える SDGs に掲げられているジェンダー平等や、働きがいのある雇用の促進、差別的な慣行の撤廃をはじめとした各目標の達成に向け、意識・実態調査で見えた課題等を踏まえて、あらゆる分野での施策を更に強化します。【図3-1】そのために、あらゆる場におけるジェンダー平等を進めるとともに、ライフステージに応じた啓発や教育・学習の充実、DVをはじめとする暴力の根絶や様々なハラスメントへの対策なども着実に進める必要があります。

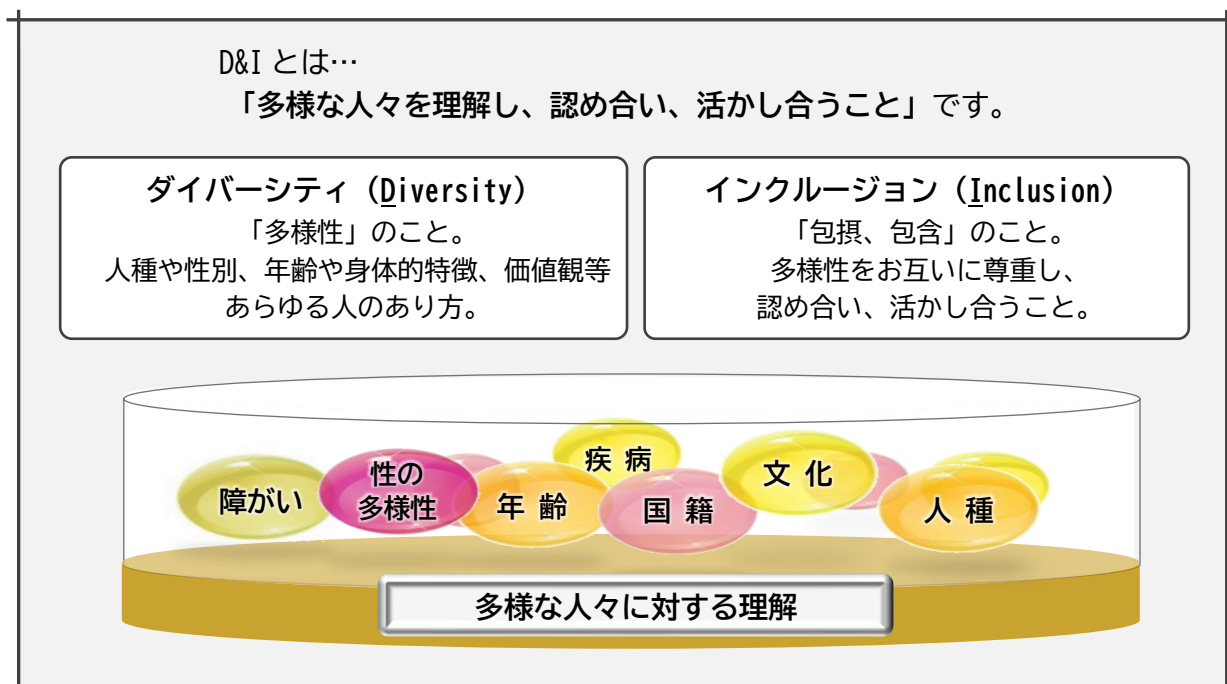
【図3-1】アクティブプラン 2030 に関する主な SDGs の目標

 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p>GOAL 3：あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する 施策例：リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った啓発</p>	 <p>5 ジェンダー平等を表現しよう</p>	<p>GOAL 5*：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 施策例：DV 未然防止と被害者支援、政策・方針決定過程への女性参画促進</p>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>GOAL 8：包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する 施策例：ワーク・ライフ・バランスの推進</p>	 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	<p>GOAL 10：国内及び各国家間の不平等を是正する 施策例：性差による慣行の撤廃、機会均等の確保</p>

※GOAL 5 にて掲げられているジェンダー平等は、SDGs 全体の「目的」として、かつ 17 のゴールすべてを実現するための「手段」として位置づけられています。

また、「誰一人取り残さない」社会の実現を基本理念に掲げる SDGs と D&I【図3-2】の考え方は、非常に密接な関係があるため、「アクティブプラン 2025」において掲げた D&I の視点を引き続き採り入れ、誰もが活躍できる社会の実現に向けて取組を推進していきます。

【図3-2】D&I



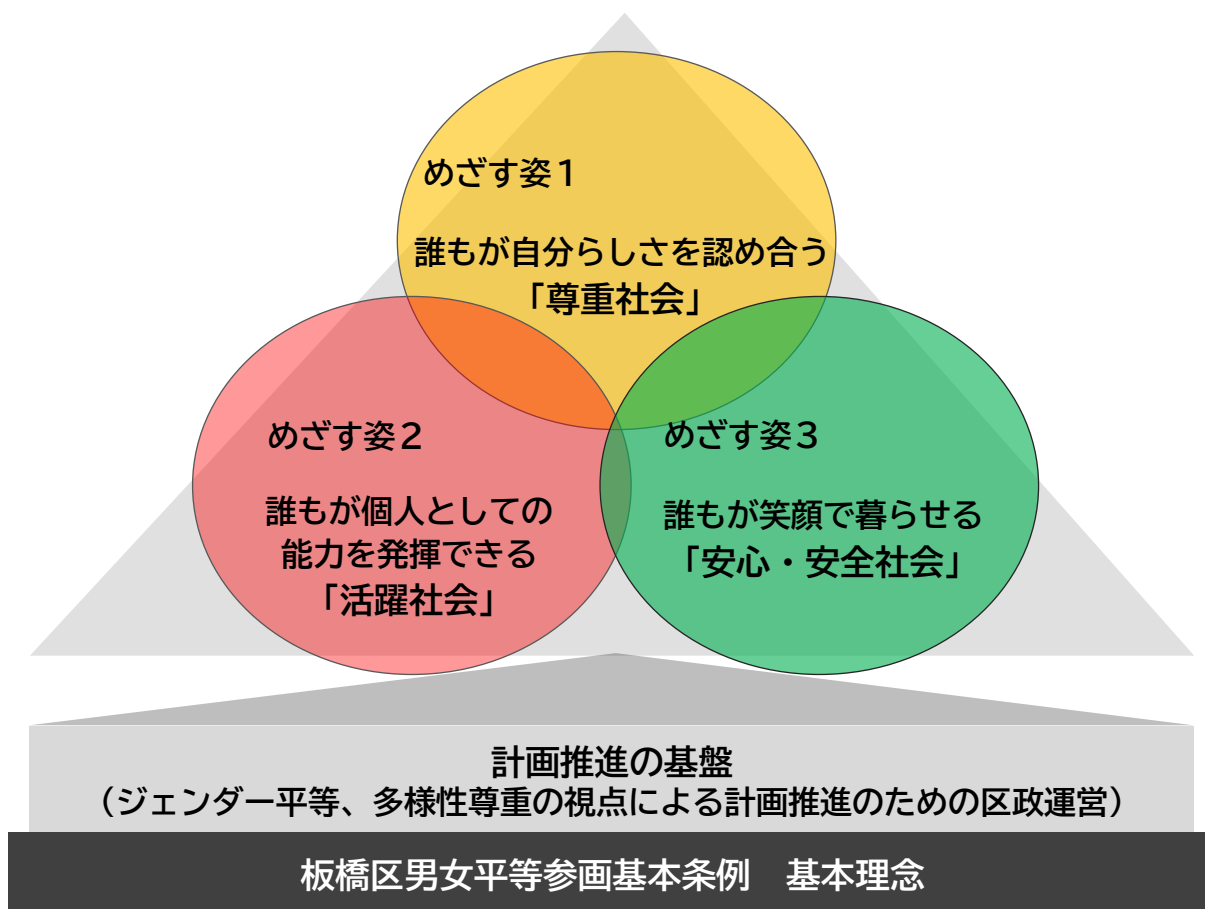
2 計画全体を貫く視点

社会的につくられた価値観にとらわれず、多様な個性を尊重し合い、
能力を発揮できる「いたばしグッドバランス」の推進

「アクティブプラン 2030」では、条例の基本理念を根幹に据えつつ、D&I の視点を引き続き採り入れ、多様性尊重社会の更なる推進を図ります。また、区がめざす社会像を3つの「めざす姿」、それらの均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と定義して、その実現に向けた仕組みをつくることをめざします。「いたばしグッドバランス」の実現は、「板橋区基本構想」において「将来像が実現されたまちの姿」として掲げる、すべての人々がウェルビーイングを実感できるまちづくりにもつながるものです。

併せて、計画を着実に推進するための基盤として、全庁を挙げた実行力のある推進体制の構築とともに、社会経済状況や区民ニーズの変化等に迅速かつ的確に対応できる体制の更なる整備を図ります。【図3-3】

【図3-3】「いたばしグッドバランス」イメージ



3 施策の体系

めざす姿	行 動	施 策
1 誰もが自分らしさを認め合う 「尊重社会」	1 ジェンダー平等意識の浸透	1 自分らしさを尊重し合う意識啓発
		2 区民との協働による意識啓発
		3 地域活動・防災活動における意識啓発
	2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進	4 多様性尊重についての理解促進
		5 多様な人々の社会参画に向けた環境整備
	3 子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発	6 年齢に応じた教育・意識啓発
		7 保育士、教職員等に対する理解促進
2 誰もが個人としての能力を発揮できる 「活躍社会」	4 仕事の場面における支援 【板橋区女性活躍推進計画】	8 企業等における環境整備の促進
		9 就労と能力発揮に向けた支援
	5 家庭生活・社会参画における支援 【板橋区女性活躍推進計画】	10 子育てに対する支援
		11 介護に対する支援
	6 生涯を通じた心とからだの健康支援 【板橋区女性活躍推進計画】	12 社会参画に対する支援
		13 心とからだと性に関する正確な情報の提供
3 誰もが笑顔で暮らせる 「安心・安全社会」	7 DVの未然防止と早期発見 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	14 年齢・性別に応じた健康づくりの支援
		15 若年者等への教育、啓発
	8 DV被害者支援 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	16 地域への周知及び見守りの連携
		17 支援体制の充実
	9 ハラスメントや性暴力の防止 【板橋区女性活躍推進計画】	18 庁内・関係機関連携による支援の推進
		19 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知
	10 困難な問題の解消のための支援 【板橋区女性支援基本計画】	20 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知
21 困難を抱える人の早期把握		
計画推進の 基盤	ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営	22 困難を抱える人への支援
		23 区の政策・方針決定過程における男女平等参画の推進
		24 区職員への理解促進による行政サービスの質の向上
		25 区役所における職場環境の整備

4 めざす姿と行動

「アクティブプラン 2030」では、区がめざす社会像を3つの「めざす姿」、「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を「行動」として分類しました。

また、区の役割を明確にするため、計画の着実な推進を図るための体制整備について、「めざす姿」とは別途、体系の一番下に「計画推進の基盤」として位置づけました。

めざす姿1 誰もが自分らしさを認め合う「尊重社会」

行動1 ジェンダー平等意識の浸透

行動2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

行動3 子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発

ジェンダー平等及び多様性尊重社会を実現するためには、性別や年齢、障がいの有無、国籍、価値観や性自認等にかかわらず、誰もが個人の意思に基づく多様な選択ができること、そして、互いに自分らしさを尊重し、認め合うことが大切です。一方で、依然として固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く残っている点が指摘されています。これらは幼少の頃から長年にわたり形成されがちであるため、子ども・若者をはじめとした幅広い年代に対し意識啓発に取り組めます。

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」

行動4 仕事の場面における支援

行動5 家庭生活・社会参画における支援

行動6 生涯を通じた心とからだの健康支援

職業観・家庭観が大きく変化する中、すべての人が希望に応じて、個人の特性や能力を活かし、仕事でも家庭でも活躍できる社会を実現することが求められています。そのためには、すべての人が自らの能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける環境の整備や、仕事と育児・介護等のバランスが取れた生活を送るための支援、男女の特性や年齢・ライフステージに応じた健康支援や企業における健康経営の推進が必要です。特に、テレワークやフレックスタイム制度などの柔軟な働き方の普及と多様性を尊重する企業文化の醸成、保育・介護サービス等の充実による両立支援、ライフステージに応じた健康支援に向けた取組を行います。

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」

- 行動7 DVの未然防止と早期発見
- 行動8 DV被害者支援
- 行動9 ハラスメントや性暴力の防止
- 行動10 困難な問題の解消のための支援

配偶者・パートナー間の暴力や性犯罪・性暴力、ハラスメントなど、様々な形態の暴力はいずれも重大な人権侵害であり、決して許されない行為です。実態を踏まえた被害者支援の拡充だけでなく、暴力の根絶に向けて、誰もが加害者にも被害者にもならないような取組を行います。さらに、近年、性被害の深刻化及び低年齢化が問題となっており、特に若年層はソーシャル・ネットワーキング・サービス(以下「SNS」という。)等のインターネット上での出会いから深刻な性被害を受ける事例が多く発生しており、メディアリテラシーに関する啓発も含めて被害に遭わないための取組を行います。

また、令和6(2024)年4月に施行された「困難女性支援法」に基づき、「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった視点に立って、一人ひとりのニーズに応じた包括的な支援を行っていきます。

計画推進の基盤

ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営

計画を着実に推進するため、全庁を挙げた実行力のある推進体制の構築とともに、社会経済状況や区民ニーズの変化等に迅速かつ的確に対応できる体制の更なる整備を図ります。そのため、政策・方針決定過程における女性割合の更なる向上や、職員一人ひとりへの一層の意識啓発、区役所における職場環境の整備などを行います。

5 施策と事業

「行動」の展開にあたり、「施策」を推進し、課題解決に向けて「事業」を実施します。

計画事業については、「アクティブプラン2025」から継続的に取り組んでいく事業のほか、今回明らかになった課題の解決に向けて既存事業を発展させる事業や新たな事業で構成されています。

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

6 計画の成果指標

3つの「めざす姿」及び「計画推進の基盤」の実現に向けた具体的な目標である「成果指標」を、区組織、事業者、区民生活の各視点から設定します。各成果指標の令和12(2030)年度末の達成状況を把握して、次期行動計画の策定に反映していきます。

No.	指標	現状値 (令和6年度)	目標値
1	「社会全体の傾向として」男女の地位は平等になっていると考える割合 (意識・実態調査：区民)	22.5%	30.0%
2	ダイバーシティ&インクルージョンという言葉の認知度 (意識・実態調査：区民)	58.2%	70.0%
3	「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方について、そう思わない区立中学生の割合 (意識・実態調査：中学生)	79.7%	90.0%
4	ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	54.0%	70.0%
5	家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合 (意識・実態調査：区民)	平日 29.7% 休日 17.5%	平日 20.0% 休日 10.0%
6	健康実感度 (区民健康意識調査)	73.5%	↑
7	精神的暴力の例示行為について、デートDVだと考える区立中学生の割合 (意識・実態調査：中学生)	73.0%	80.0%
8	DV被害について誰にも相談していない人の割合 (意識・実態調査：区民)	51.3%	40.0%
9	ハラスメントに対する取組を実施している区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	31.8%	50.0%
10	男女平等推進センター総合相談(SNS相談)における利用者満足度	70.0%	80.0%
11	区の審議会等委員における女性割合	31.4% ^{※1}	40.0%
12	区役所における女性管理職割合 ^{※2}	16.2% ^{※1}	24.0%
13	SOGI/SOGIEという言葉の区職員における認知度 (男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート)	— 令和8年度調査予定	↑
14	1か月以上の育児休業を取得した区男性職員の割合 ^{※2}	69.4%	85.0%

※1 令和7(2025)年4月1日現在

※2 第5期板橋区特定事業主行動計画に定める目標値と連携

第4章



行動と施策

4 行動と施策

めざす姿及び計画推進の基盤の実現に向けた 課題解決の方向性と展開する計画事業

3つの「めざす姿」及び「計画推進の基盤」を実現するため、行動ごとに「現状と課題」及び「施策の方向性」を示し、施策の体系に基づき各事業を展開していきます。

めざす姿1 誰もが自分らしさを認め合う 「尊重社会」

誰もが個人の意思に基づく多様な選択ができ、そして、互いに自分らしさを尊重し、認め合うことができるよう、子ども・若者をはじめとした幅広い年代に対し、意識啓発に取り組みます。

めざす姿2 誰もが個人としての能力を 発揮できる 「活躍社会」

誰もが個人の能力を発揮できるよう、いきいきと働ける環境の整備、仕事と育児・介護等の両立支援、及び性別や年齢、ライフステージに応じた健康支援等に取り組みます。

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる 「安心・安全社会」

誰もが安心・安全に笑顔で暮らすことができるよう、DV 被害者支援の拡充に加え、未然防止のための啓発を行います。また、ハラスメントや性暴力の防止に取り組むとともに、新たな施策として「困難女性支援法」に基づく包括的な支援を実施します。

計画推進の基盤

計画を着実に推進するための基盤として、全庁を挙げた実行力のある推進体制の構築とともに、社会経済状況や区民ニーズの変化等に迅速かつ的確に対応できる体制の更なる整備を行います。

第4章の見方

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」

行動4 仕事の場面における支援【板橋区女性活躍推進計画】

【現状と課題】

- 性別や年齢にかかわらず、すべての人が希望に応じて、柔軟に働ける職場環境の構築や多様な人材の活躍、仕事と子育て・介護等を含む生活との両立を支援することが求められます。

「板橋区女性活躍推進計画」等に位置づけている行動に記載し

施策8 企業等における環境整備の促進

事業の取組方針を記載しています。

性別や年齢にかかわらず、希望に応じた柔軟な働き方ができる職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスを推進するために、先進的に取り組む企業を表彰・発信し、企業の意識変革及び環境整備の促進を図ります。

成果指標の達成に貢献すると考えられる事業を重点事業として記載しています。

○重点事業

事業名	No.36 いたばしグッドバランス推進企業表彰			担当課	男女社会参画課
内容	ワーク・ライフ・バランス推進や多様な人材活用に向けて、積極的に取り組む企業を支援するための表彰制度の充実を進めます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	表彰制度及び受賞企業に対するメリットの見直し・改善				

重点事業は計画期間における進行計画を定めて、進捗管理を行っていきます。

※「担当課」の名称は、令和8（2026）年度時点における名称で記載しています。

めざす姿1 誰もが自分らしさを認め合う「尊重社会」

行動1 ジェンダー平等意識の浸透

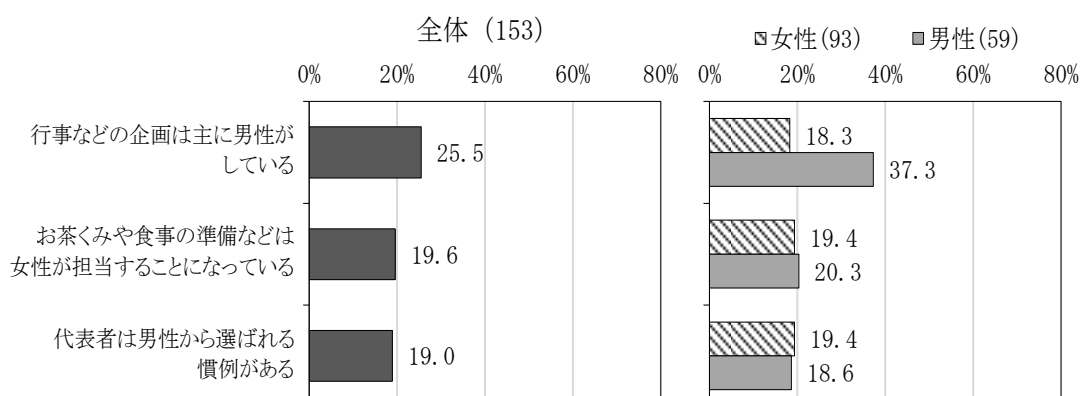
【現状と課題】

- 男女平等参画社会を実現するためには、性別を問わず、誰もが個人の意思に基づく多様な選択ができることが重要です。また、男女平等参画社会を実現することは、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）を実現する社会形成にもつながるものと言えます。一方、区民への意識・実態調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、賛成（「どちらかといえば賛成」を含む）と答えた人の割合は19.6%にのぼっています。【図2-8（P19）参照】
- 地域・社会活動においては、同調査によると、活動の場での性別による異なる取扱いについて「お茶飲みや食事の準備などは女性が担当することになっている」と答えた人の割合が19.6%【図4-1】、男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこととして「男女に関係なく参画しやすい地域活動やボランティア活動の促進」と答えた人の割合が25.6%となっています。また、防災分野におけるジェンダー平等の視点を活かすために重要なこととして、「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う」（74.9%）、「防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す」（43.6%）、「委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにする」（39.5%）が回答の上位3位となっています。【図4-2】

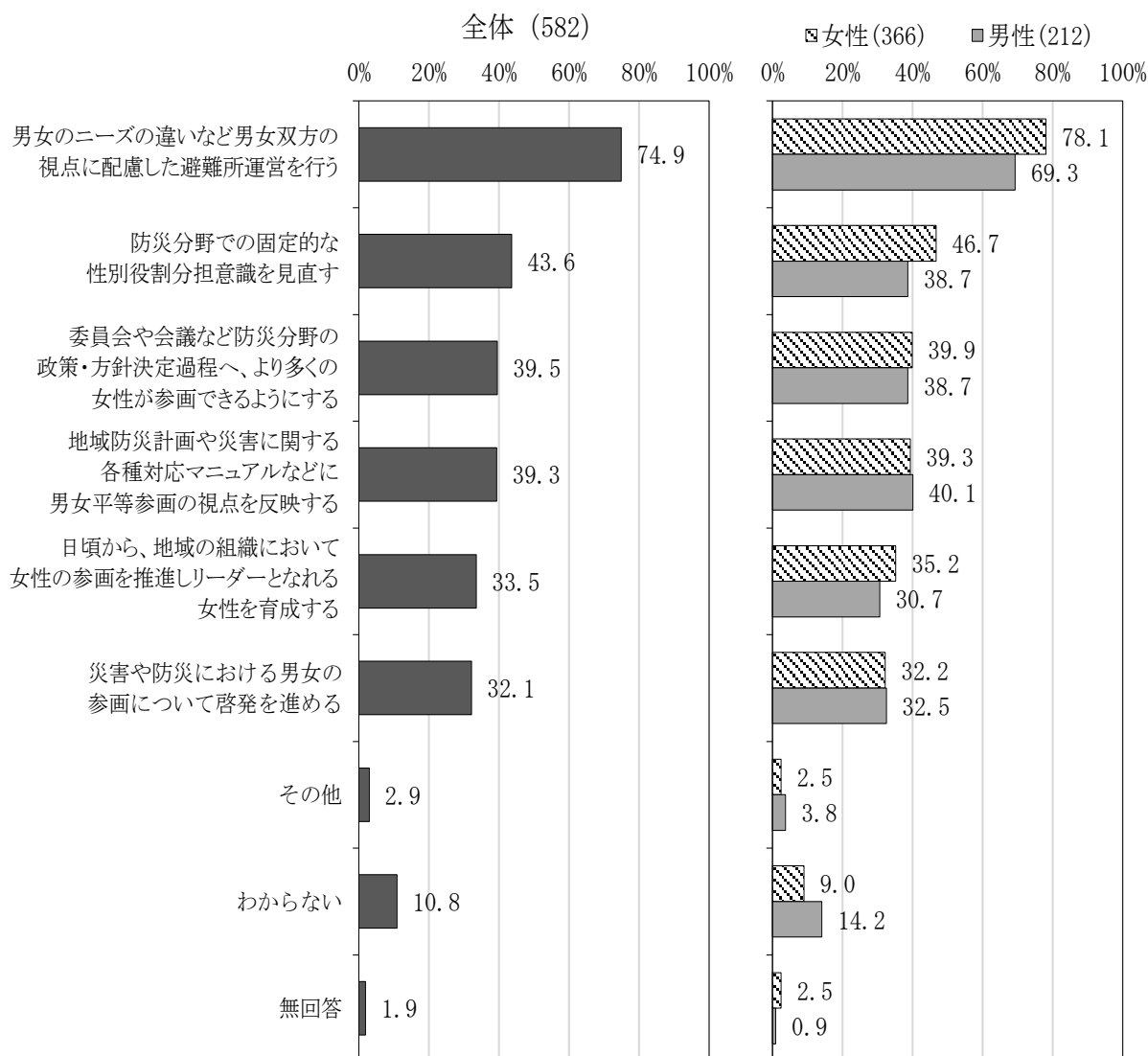
【施策の方向性】

- 誰もが自分らしい選択ができ、能力が発揮できる社会の実現に向けて、育児期や壮年期など年代やライフステージに応じたセミナー等を開催するとともに、より広範な区民に向けた幅広い意識啓発を実施します。
- 男女平等推進センター登録団体や区内大学など、男女平等参画社会の推進に関する活動をしている団体等の知見や経験を活かしたセミナー等の開催を通じて、ジェンダー平等に関する意識啓発や行動変容を促進します。また、登録団体との連携に積極的に取り組み、区民との協働を推進します。
- 地域活動においては、「いたばしI（あい）カレッジ」の実施や活動団体への意識啓発等を通じて女性の参画・活躍を促進します。防災活動においては、避難所運営において様々な視点での配慮がなされるための意識啓発、防災・減災活動への女性参画を促進します。

【図4-1】活動の場での性別による異なる取扱い（上位3位を抜粋しています）



【図4-2】防災分野で男女平等参画の視点を活かすために重要なこと



施策1 自分らしさを尊重し合う意識啓発

誰もが自分らしい選択ができ、能力が発揮できる社会の実現に向け、年代やライフステージに応じたセミナー等を開催するほか、より広範な区民に向けた幅広い意識啓発を実施します。

○重点事業

事業名	No.1 育児期女性に対する支援				担当課	男女社会参画課
内容	育児中の女性が、自分らしさ・自分の能力を発揮できるようになることで、社会参画への意欲向上や自主的な団体形成につながるよう、継続的な学ぶ機会を提供していきます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	講座の実施 講座内容の見直し・改善					

No.	事業名	内容	担当課
2	男女平等参画セミナー	ジェンダー平等に関する今日的な課題をテーマとした講座等を実施します。また、講座等の実施を通じて「板橋区男女平等参画基本条例」基本理念の普及・啓発を行います。	男女社会参画課
3	広範な区民に向けた意識啓発事業	より広範な区民に向けて、自分らしさを発揮できる社会形成に向けた、幅広い啓発を実施します。	男女社会参画課
4	「センターだより」の発行	区と公募区民との協働で選定したテーマに基づく情報発信や、地域で活躍する人材等の紹介により、ジェンダー平等に関する意識啓発を図ります。	男女社会参画課
5	壮年期・高齢期におけるジェンダー平等意識の普及啓発	区が開催する様々な講座等において、身近な例からジェンダー平等について学び、性別による役割分担意識にとらわれない行動ができるよう普及・啓発を行います。	男女社会参画課 生涯学習課

施策2 区民との協働による意識啓発

男女平等推進センター登録団体との連携や「センターだより」の発行などを通じて区民との協働を推進し、ジェンダー平等に関する意識啓発を促進します。

○重点事業

事業名	No.6 男女平等推進センター登録団体との連携促進				担当課	男女社会参画課
内容	男女平等参画施策をより効果的に推進していくため、登録団体との事業共催等により連携を促進していきます。セミナー等を実施する際などに、男女平等推進センターの紹介や登録団体の活動に関する周知を行っていきます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	共催事業の実施 団体増加に向けた広報活動				→	

No.	事業名	内容	担当課
7	区民との協働で進めるジェンダー平等に関する意識啓発	男女平等参画社会実現に向けた機運醸成とジェンダー平等推進を行う団体の育成を目的として、区民主体で企画・運営する講座の支援や、区民との協働事業を実施します。	男女社会参画課
8	男女平等推進センターのあり方検討	「板橋区男女平等参画基本条例」及び「板橋区立男女平等推進センター条例」に定める機能を踏まえ、他自治体の取組事例なども参考に、グリーンホールの施設再整備に合わせた男女平等推進センターのあり方に関する検討を進めます。	男女社会参画課
4	「センターだより」の発行(再掲)	区と公募区民との協働で選定したテーマに基づく情報発信や、地域で活躍する人材等の紹介により、ジェンダー平等に関する意識啓発を図ります。	男女社会参画課

施策3 地域活動・防災活動における意識啓発

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

○重点事業

事業名	No.9 多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進				担当課	男女社会参画課 地域防災支援課
内容	男女平等参画や多様性尊重の視点に配慮した防災・減災活動や避難所運営についての意識啓発を行い、必要に応じて避難所運営マニュアルの見直しを行います。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	避難所運営協議会での意識啓発の実施 女性のための災害対策ハンドブックを活用した意識啓発の実施					

No.	事業名	内容	担当課
10	「いたばしⅠ(あい)カレッジ」の実施	女性が地域で活躍したいという気持ちを後押しできるよう、様々な能力発揮に向けた学びの機会を設けます。また、それをきっかけとして地域で活動する仲間やつながりが形成できるよう支援します。	男女社会参画課
11	地域における活動に対する意識啓発	地域における活動に対し男女平等参画に関する意識啓発を行います。	男女社会参画課
12	防災リーダー養成講習への女性の参加促進	避難所運営協議会等における女性参画の促進や男女平等参画の視点を踏まえた防災対策のため、住民防災組織などを対象とした防災リーダー養成講習に女性の参加を推進します。	地域防災支援課
13	地域活動への参加促進	女性リーダーの育成と活用のための町会連合会女性部の活動支援を行うとともに、多様な担い手による地域活動参加を促進するための町会・自治会加入促進事業への支援を行います。	地域振興課

行動2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

【現状と課題】

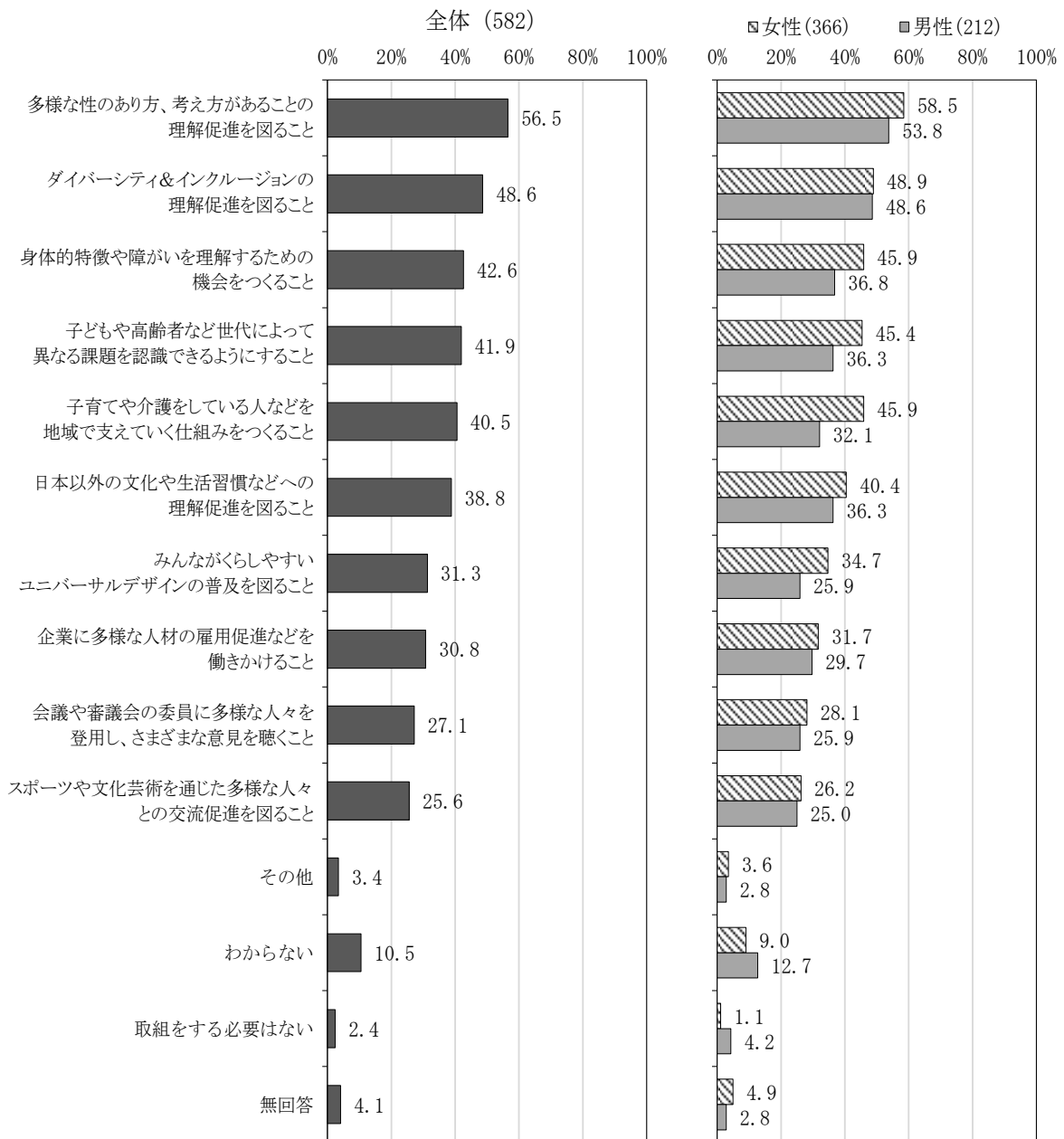
- 性別や年齢、障がいの有無、国籍、価値観や性自認等にかかわらず、すべての人が住みよく暮らせる社会を実現するためには、D&Iに関する基本的な知識に加え、具体的な内容の理解が求められます。区民への意識・実態調査によると、D&Iという言葉を知っている人の割合が58.2%にのぼっている一方、その内容まで知っている人の割合は26.8%に留まっています。また、D&Iの実現に向けて必要だと思う区の実施として「多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること」と答えた人が56.5%にのぼっています。【図4-3】
- 区では、令和5（2023）年11月に「板橋区パートナーシップ宣誓制度[※]」を開始しました。制度の導入時には周知用のポスターや動画を作成し、広く周知を図ってきましたが、同調査によると「パートナーシップ制度」について「聞いたことはあるが、内容は知らない」と答えた人が47.3%と、半数近くにのぼっています。また、性的マイノリティについて「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」と答えた人の割合が21.3%となっています。【図4-4】
- 誰もが住みよく暮らせる社会の実現に向けては、多様な人々がさまざまな場面で社会参画できる環境の整備が、D&Iに関する意識啓発と併せて重要となります。同調査によると、D&Iの実現に向けて必要だと思う区の実施として、「みんながくらしやすいユニバーサルデザインの普及を図ること」と答えた人の割合が31.3%となっています。【図4-3】

【施策の方向性】

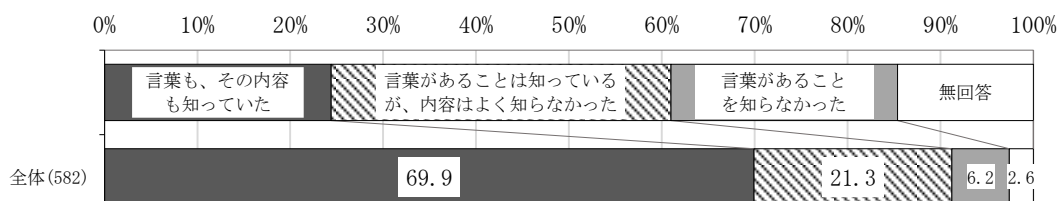
- 多様性尊重に関する理解促進として、D&Iの具体的な内容についても広く区民に認識してもらえよう、庁内の関係部署で連携して実施するダイバーシティフェア等のイベント開催、多くの来場者が見込まれる区民まつり等における展示、区民や地域活動団体等を対象とした出前講座を活用した学習機会の提供などを通じて、周知啓発を進めていきます。
- 「板橋区パートナーシップ宣誓制度」について更なる制度周知を図るほか、本制度の利用者が活用できるサービスについて区内企業にも働きかけるなど庁内外における拡充に努めます。加えて、性の多様性に関する相談支援や理解促進などに取り組み、当事者の生活上の不便の軽減につなげていきます。また、多様な人々の社会参画に向けた環境整備として、ユニバーサルデザインガイドラインの更新、多言語での情報提供などを実施します。

[※] 板橋区パートナーシップ宣誓制度 互いを人生のパートナーであるとして板橋区パートナーシップ宣誓書を提出したカップル（双方又はいずれか一方が性的マイノリティ）に対し、受領証等を交付する制度。法律上の効果は生じないが、受領証等は区や東京都のサービスにて活用が可能。

【図4-3】ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の取組として必要なこと



【図4-4】性的マイノリティの認知



施策4 多様性尊重についての理解促進

多様性尊重に関する理解促進として、D&I の具体的な内容を広く認識してもらえよう、ダイバーシティフェアの開催等を通じて周知啓発を進めます。

○重点事業

事業名	No.14 ダイバーシティ&インクルージョンに関する啓発展示				担当課	男女社会参画課 (庁内連携)
内容	ダイバーシティフェア等、区が実施する様々なイベントにおいて、D&I の理解促進に向けた展示を行うことで、広く啓発を行います。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	ダイバーシティフェア等の実施 実施内容の見直し・改善					

No.	事業名	内容	担当課
15	理解を深めるための啓発	区が実施するイベントや区内大学祭での情報発信、セミナー等の実施を通じて、理解を深めるための啓発を実施します。	男女社会参画課
16	ダイバーシティ&インクルージョン出前講座の実施	区民や地域活動団体・事業者を対象に、区の出前講座を活用して、学習会の場に区職員を講師として派遣し、D&I について理解してもらえるような機会を提供します。	男女社会参画課 生涯学習課
17	多文化共生推進イベント等の開催	異なる文化に対する理解を深める講座や、多文化共生や国際理解をテーマにした講演会等を実施します。	文化・国際交流課 (公財)板橋区文化・国際交流財団
18	国際理解教育の授業の実施	区内在住の外国人が、自国の文化・習慣を紹介する授業を実施することにより、地域の子どもたちとの交流を図ります。	文化・国際交流課 (公財)板橋区文化・国際交流財団

No.	事業名	内容	担当課
19	外国人の防災訓練への参加促進	防災訓練に外国人が参加しやすいように通訳ボランティアを配置したり、広報活動を多言語で行うなどの工夫をします。	文化・国際交流課 (公財)板橋区文化・国際交流財団
20	障がい者理解促進事業	障がい者当事者を講師とした福祉体験学習などを通じて、障がいに対する区民の理解を深めつつ、交流の場を広げ、地域におけるノーマライゼーションの普及、促進を図ります。	障がい政策課
9	多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進(再掲)	男女平等参画や多様性尊重の視点に配慮した防災・減災活動や避難所運営についての意識啓発を行い、必要に応じて避難所運営マニュアルの見直しを行います。	男女社会参画課 地域防災支援課

施策5 多様な人々の社会参画に向けた環境整備

「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の充実やユニバーサルデザインガイドラインの更新など、多様な人々の社会参画に向けた環境整備を実施します。

○重点事業

事業名	No.21 「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の運営			担当課	男女社会参画課 (庁内連携)
内容	差別・偏見等の解消や性的マイノリティ当事者の生活上の不便の軽減のために、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」について、更なる周知を行うとともに、制度利用者が活用できるサービスの拡充を図ります。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	制度の周知 活用サービス拡充				

No.	事業名	内容	担当課
22	性的マイノリティに関する相談の実施	性的マイノリティの方が不安なく相談できる体制を整備します。	男女社会参画課
23	多言語の情報提供	区の様々な情報(区紹介冊子や防災パンフレット等)を多言語化し、作成・配布することにより、区を訪れる外国人や地域で暮らす外国人が過ごしやすい環境を整備します。	文化・国際交流課
24	スポーツへの参加機会充実	障がいの有無や年齢、性別、文化的背景にかかわらず、幅広い世代の自発的な運動への関心、運動意欲の向上を促し、スポーツを日常的に行う習慣の定着を図ることを目的に、ユニバーサルスポーツ体験会を開催します。これにより多様性を尊重し互いを受け入れる(D&I)共生社会の実現に向けたスポーツ環境を構築します。	スポーツ振興課

No.	事業名	内容	担当課
25	シニア世代活動支援プロジェクトの推進	シニア世代の社会活動を促進することで、生きがいの助長と健康の維持・増進を支援するとともに、地域社会を支える活動の担い手づくりを進めます。	生涯活躍推進課
26	ユニバーサルデザインガイドラインの更新	区、区民、地域活動団体、事業者が配慮すべきユニバーサルデザインの項目をまとめた「板橋区ユニバーサルデザインガイドライン」について、新しく確立された配慮事項や技術の進歩、ニーズの変化などによるノウハウの蓄積等を踏まえ、常に見直しを図り、最新情報に更新・公開することで、ユニバーサルデザインの意識啓発と行動変容を促します。	障がい政策課
27	障がい者の就労促進	ハート・ワークにおいて、区内の障がい者に就労を促し、能力開発を支援しつつ、一般就労とその後の職場定着を支援します。	障がい政策課

行動3 子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発

【現状と課題】

- ジェンダー平等や多様性尊重に関する意識啓発については、区でも推進してきた一方、依然として固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く残っている点が指摘されています^{※1}。これらは、幼少の頃から長年にわたり形成されがちであり、身近な存在や SNS、メディア等、周囲の影響を受けることも一因と考えられます。そのため、幼少期からの意識啓発と併せて、子どもたちの身近な存在である保育士・教職員等に向けた啓発も重要となります。
- ジェンダー平等に関する意識について、中学生への意識・実態調査によると、固定的性別役割分担意識に賛成する人の割合は、区民調査と比較すると 7.5 ポイント下回る一方で、女性の 9.1% に対して男性が 15.3% と、性別による意識の違いが中学生の時点で形成されていることが読み取れます。【図 2-10 (P20) 参照】また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について「言葉があることを知らなかった」と回答した人の割合が 73.0% にのぼり、区民調査と比較すると 17.3 ポイント上回る結果となっています。【図 4-5】
- 性の多様性に関する意識について、同調査によると、性的マイノリティについて「言葉も、その内容も知っていた」と回答した人の割合は 32.5% と、区民調査と比較すると 37.4 ポイント下回っています。【図 4-6】また、身近な人（友人）に性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、「これまでと変わりなく接することができる」と回答した人が、女性は 78.9% いるのに対し男性は 59.1% と、19.8 ポイント下回る結果となっています。【図 4-7】

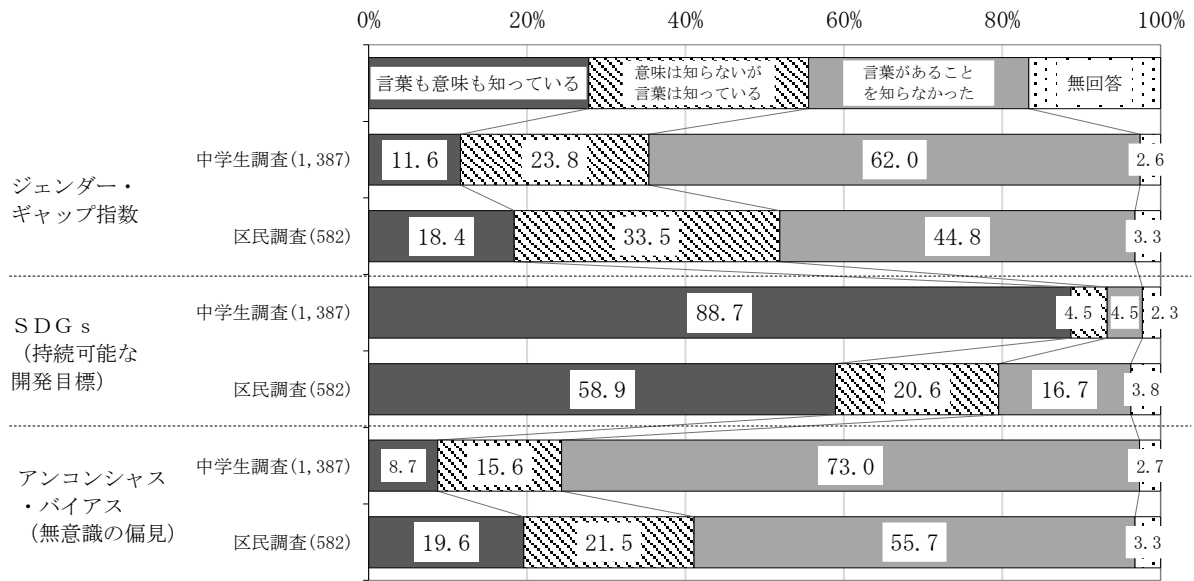
【施策の方向性】

- 幼少期や学齢期を対象とした紙芝居等の啓発ツールの活用や中高生を対象とした体験事業、区内大学祭での展示等を通じて、固定的性別役割分担意識などの無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や多様な性のあり方（SOGI/SOGIE^{※2}）に関する意識啓発を実施し、ジェンダー平等及び多様性尊重社会の実現につなげます。
- 保育士、教職員等に向けた研修の充実や適切な情報提供、国や都の資料活用を図ることで、子どもたちにとって身近な存在である保育士、教職員等のジェンダー平等・多様性尊重に関する理解を促進し、子ども・若者の個性が尊重され能力が発揮できる環境の整備につなげます。

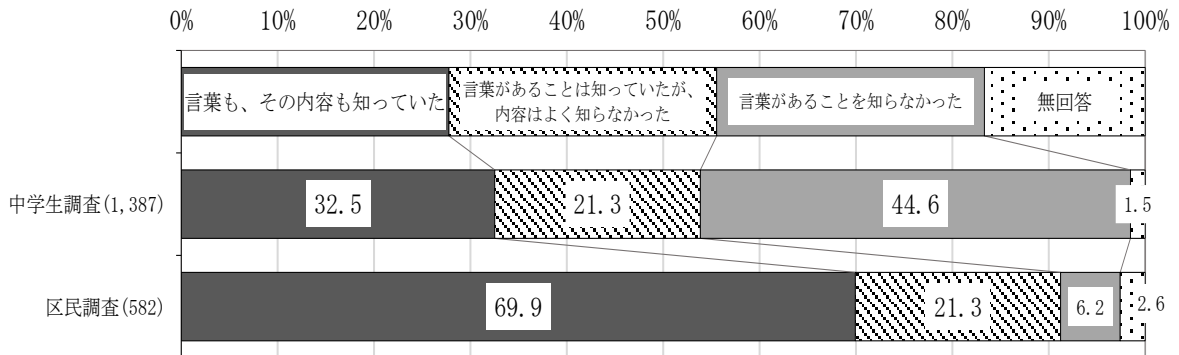
※1 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和 6（2024）年 9 月）

※2 SOGI/SOGIE 「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字をとった言葉で、性のあり方が多数派であるか否かにかかわらず、一人ひとりの性のあり方を人権として考える際に使用される。現在では、「性表現（Gender Expression）」を加え、「SOGIE」という総称が広がってきている。

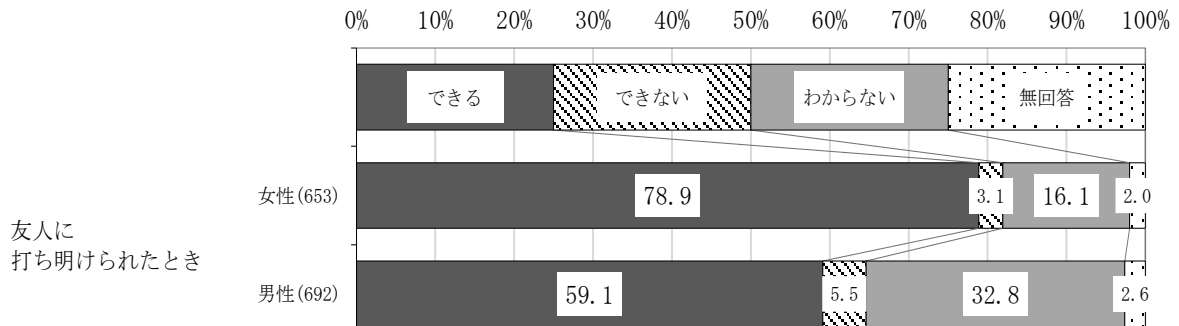
【図4-5】男女平等・多様性に関する用語の認知



【図4-6】性的マイノリティの認知



【図4-7】身近な人に性的マイノリティであることを打ち明けられた場合の対応



※「あなたの身近な方に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができますか。」との設問に対する回答。

施策6 年齢に応じた教育・意識啓発

幼少期や学齢期を対象とした啓発ツールの活用等を通じて、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、多様性尊重に関する意識啓発を実施します。

○重点事業

事業名	No.28 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する意識啓発			担当課	男女社会参画課 指導室
内容	将来の自分の可能性を狭めてしまわないよう、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見等の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する啓発を行います。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	啓発ツールの作成	啓発ツールの活用		見直し・改善	

No.	事業名	内容	担当課
29	ジェンダー平等や多様性尊重に関する意識啓発	幼児・児童・生徒向け啓発ツールを小中学校や幼稚園、保育園で活用することで、互いに個性や能力を尊重する意識の醸成につなげていきます。	男女社会参画課 保育運営課 指導室
30	中学・高校生の子育て体験事業	区立保育園において、保育士や看護師と一緒に保育体験を行い、園児の成長や発達の状況を学び、子育てに対する喜びを体験することにより、男女が共同して子育てすることの大切さを学ぶことへつなげていきます。	保育運営課
31	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	中学生が、児童館を利用している乳幼児親子とのふれあいを体験することで、命の尊さや他者への思いやりの心、親への感謝の気持ちを学びます。また、育児中の親と中学生が、様々な意見を交換することで、世代間の交流と将来の親育ちを図ります。	子育て支援課
15	理解を深めるための啓発（再掲）	区が実施するイベントや区内大学祭での情報発信、セミナー等の実施を通じて、理解を深めるための啓発を実施します。	男女社会参画課

施策7 保育士、教職員等に対する理解促進

子どもたちと接する時間の長い保育士、教職員等に向けた研修の充実や適切な情報提供等を図ることで、ジェンダー平等・多様性尊重意識に関する理解を促進します。

○重点事業

事業名	No.32 保育士への研修の充実				担当課	男女社会参画課 保育運営課
内容	ジェンダー平等や多様性尊重に関する研修を実施し、子どもたちにとって身近な存在である保育士自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した保育を推進します。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	研修内容の 検討	研修の実施			検証	

No.	事業名	内容	担当課
33	職員向け情報紙の発行	職員向けの情報紙を定期的に発行するなど、ジェンダー平等・多様性尊重に関する情報を発信し、意識啓発を行います。	男女社会参画課
34	教職員等による国や都の資料の活用	教職員等が性的マイノリティの児童・生徒に適切な対応ができるよう、国や東京都の資料を活用します。	指導室
35	教員への研修等の充実	多様な個性の尊重に関する研修を実施すること等により、子どもたちにとって身近な存在である教員自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した教育を推進します。	指導室 教育支援センター

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」

行動4 仕事の場面における支援【板橋区女性活躍推進計画】

【現状と課題】

- 性別や年齢にかかわらず、すべての人が希望に応じて個人の特性や能力を活かし、仕事でも家庭でも活躍できる社会を実現するためには、柔軟に働ける職場環境の構築や多様な人材の活躍、仕事と子育て・介護等を含む生活との両立を支援することが求められます。
- 区内事業所への意識・実態調査によると、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる事業所の割合は54.0%である一方、全く取り組んでいない事業所の割合が42.9%にのぼっています。【図4-8】
- 内閣府^{*}によると 女性の就業率は上昇しているものの、区内事業所への意識・実態調査では、女性の管理職が0人であるという事業所が多数を占めています。【図4-9】さらに、女性が活躍するための取組が進んでいないと考える事業所の割合は55.3%となっており、区内事業所における女性登用や女性活躍のための取組も十分に進んでいるとは言えない状況です。【図4-10】一方、女性が活躍するための取組が進んでいると考える事業所における取組の成果としては、「女性従業員の労働意欲が向上した」が36.4%、「優秀な人材の定着率が向上した」が33.3%と、一定の成果が感じられています。【図4-11】

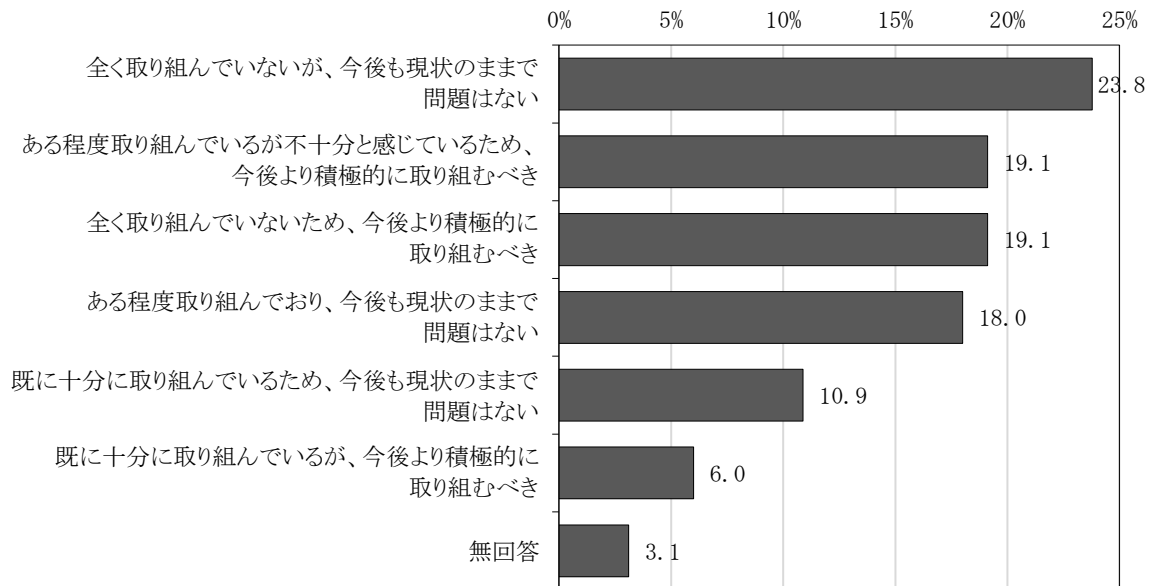
【施策の方向性】

- 性別等にとらわれず個人の特性や能力を活かし、柔軟な働き方ができる職場環境の構築やワーク・ライフ・バランスをより一層推進していくためには、テレワークをはじめとする多様な働き方の導入や公平な評価制度の確立、管理職層への女性登用の積極化、職場でのハラスメント防止対策の強化、男性の家事・育児参画促進などの包括的な施策の実施が必要です。
特に、企業が主体的かつ積極的に従業員の仕事と生活の両立を促進するための支援や女性の活躍を推進するための取組を行っていくことが重要であるため、経営層の意識変革を推進するために先進的な取組を行っている企業の好事例等を表彰・発信するとともに、職場環境の向上に取り組もうとする企業に対し、必要な支援策を講じていきます。
- 女性の登用や能力開発・能力発揮に向けた支援のために、育児・介護等のライフイベントとキャリア形成の両立を支援する相談体制の整備やキャリアブランクに配慮したスキルアップ支援等の多様な施策を実施していきます。
また、専門家のサポートにより起業を支援するとともに、区内の女性起業家や女性経営者等の交流支援やロールモデルに関する情報発信を行い、当事者同士の経験の共有による障壁の除去や地域全体の意識変革を図ります。

^{*} 内閣府「令和7年版 男女共同参画白書」（令和7（2025）年6月）

【図4-8】ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

全体（450）

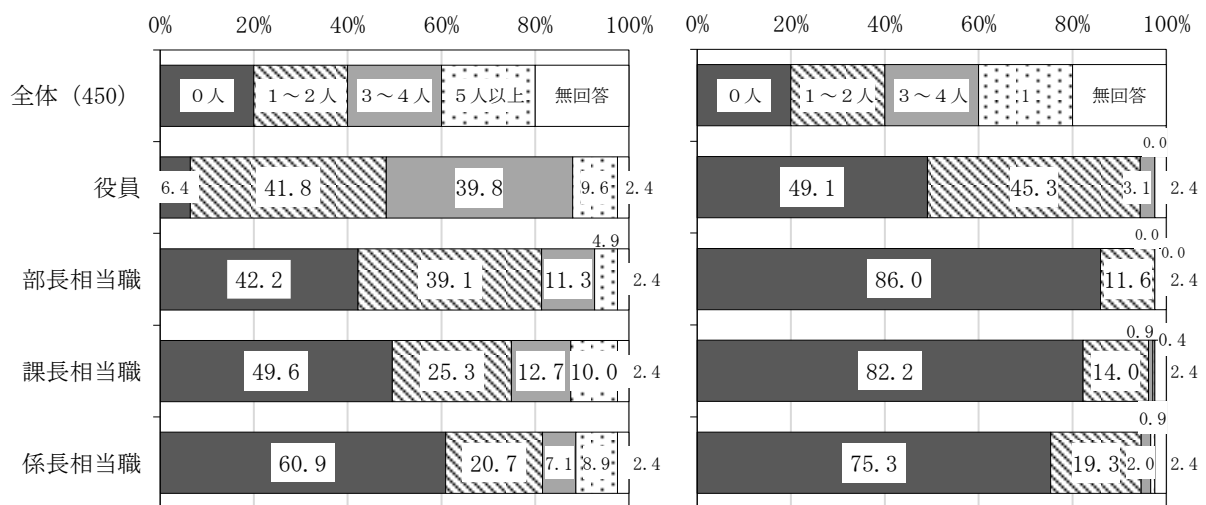


【図4-9】管理職の人数

全体（450）

【全体】

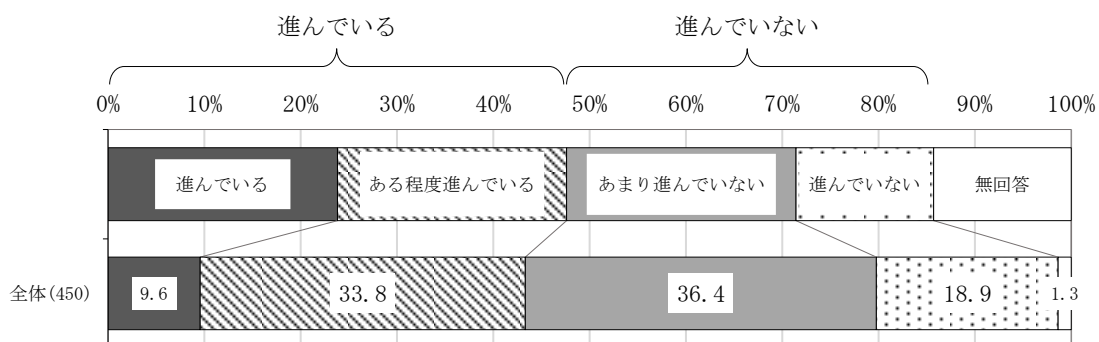
【女性】



【平均人数（管理職が1人以上いる事業所）】

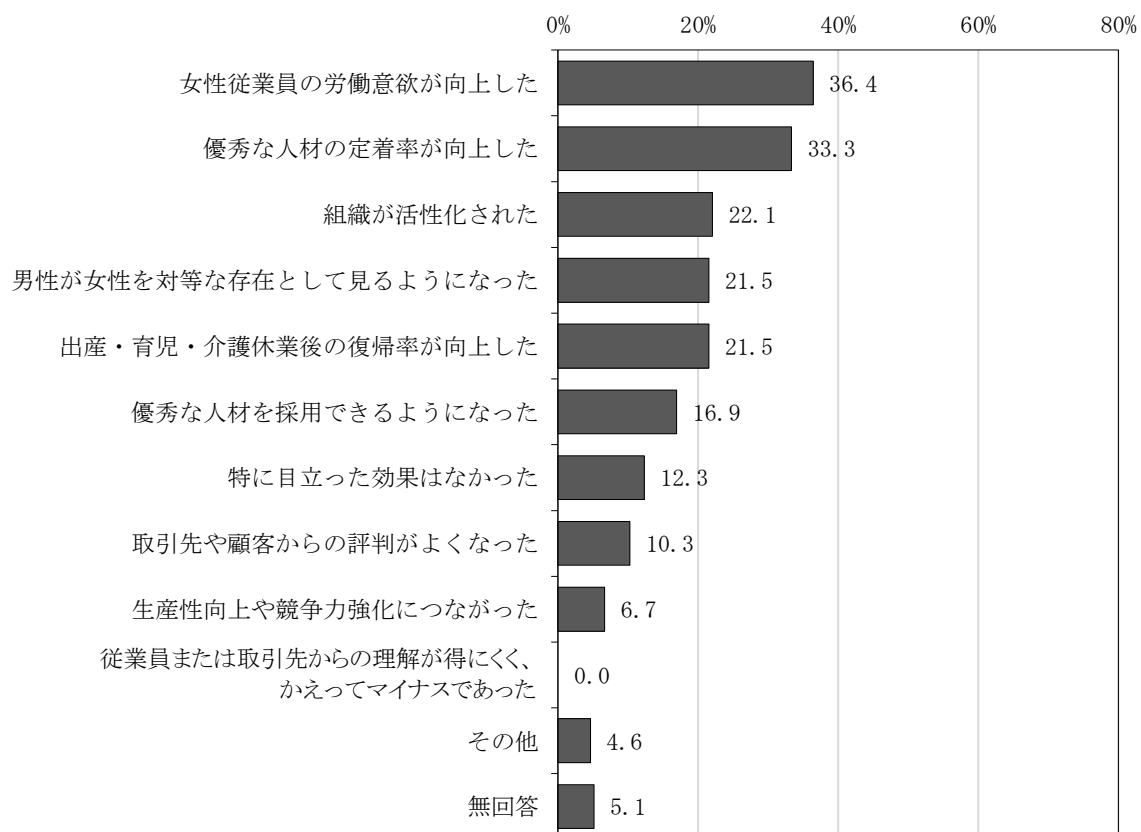
	全体数	うち女性
役員	2.6人	0.7人
部長相当職	1.3人	0.1人
課長相当職	1.8人	0.3人
係長相当職	1.6人	0.5人

【図4-10】女性が活躍するための取組の進捗



【図4-11】女性活躍のための取組による成果

全体 (195)



施策8 企業等における環境整備の促進

性別や年齢にかかわらず、希望に応じた柔軟な働き方ができる職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスを推進するために、先進的に取り組む企業を表彰・発信し、企業の意識変革及び環境整備の促進を図ります。

○重点事業

事業名	No.36 いたばしグッドバランス推進企業表彰				担当課	男女社会参画課
内容	ワーク・ライフ・バランス推進や多様な人材活用に向けて、積極的に取り組む企業を支援するための表彰制度の充実を進めます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	表彰制度及び受賞企業に対するメリットの見直し・改善					
	→					

No.	事業名	内容	担当課
37	ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供	推進による成功事例や先進的な取組等、経営層の意識変革を促進するための啓発を行います。	男女社会参画課 産業振興課 (産業振興公社)
38	優良企業顕彰	従業員が働きがいをもって働き、また働きがいを高める様々な取組によって良好な業績を上げている企業を表彰し、広く紹介します。	産業振興課
39	板橋区産業融資制度利子補給の優遇加算	一般事業主行動計画を策定している中小企業者、又は、いたばし good balance 会社賞受賞中小企業者が板橋区産業融資制度を利用する場合、融資の種類ごとに定められた利子補給割合に1割の加算を行い、中小企業者の資金繰りを支援します。	産業振興課
40	経営支援事業	社会保険労務士を派遣し、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する相談、就業規則改正等の助言・指導、企業内研修等を支援します。また、中小企業診断士の伴走支援により、SDGs/ESG 経営を後押しします。	産業振興課 (産業振興公社)

施策9 就労と能力発揮に向けた支援

女性活躍を推進するために、女性起業家や女性経営者等のロールモデルに関する情報発信やネットワークの形成支援を行うとともに、専門家のサポートによる起業に向けた支援や育児・介護等による離職後の再就職支援を行います。

○重点事業

事業名	No.41 女性人財活躍支援事業				担当課	男女社会参画課 産業振興課
内容	区内の女性起業家や区内企業の女性経営者・女性リーダーに対して女性活躍に関する情報発信や学習機会の提供、ネットワーク形成支援を行うとともに、区内企業に対して女性活躍の効果や意義について情報発信し、理解促進を図ります。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	女性活躍に関する情報発信の実施 女性活躍支援のためのネットワーク形成の検討・実施					

No.	事業名	内容	担当課
42	起業に向けた支援	企業活性化センターとの共催による起業家支援セミナー開催やインキュベーション [※] 施設の貸出、専門家による支援等を通じて女性の起業を推進します。	男女社会参画課 産業振興課
43	再就職等に向けた支援	制度・雇用の情報提供や関係機関との連携により、育児・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進します。	男女社会参画課 産業振興課 生涯活躍推進課
44	資格取得支援事業	勤労者福利共済事業(「ハイライフいたばし」)において、資格取得講座を実施し、職場内の処遇改善を進めます。	産業振興課 (産業振興公社)

※ インキュベーション 創業や事業の創出を支援すること。

No.	事業名	内容	担当課
45	キャリア・カウンセリング	男女各1名のキャリア・コンサルタントを配置し、就職・再就職・転職活動を進める上での様々な悩みや不安に関する相談を受け付け、自分らしく働くことを支援します。	産業振興課

行動5 家庭生活・社会参画における支援【板桥区女性活躍推進計画】

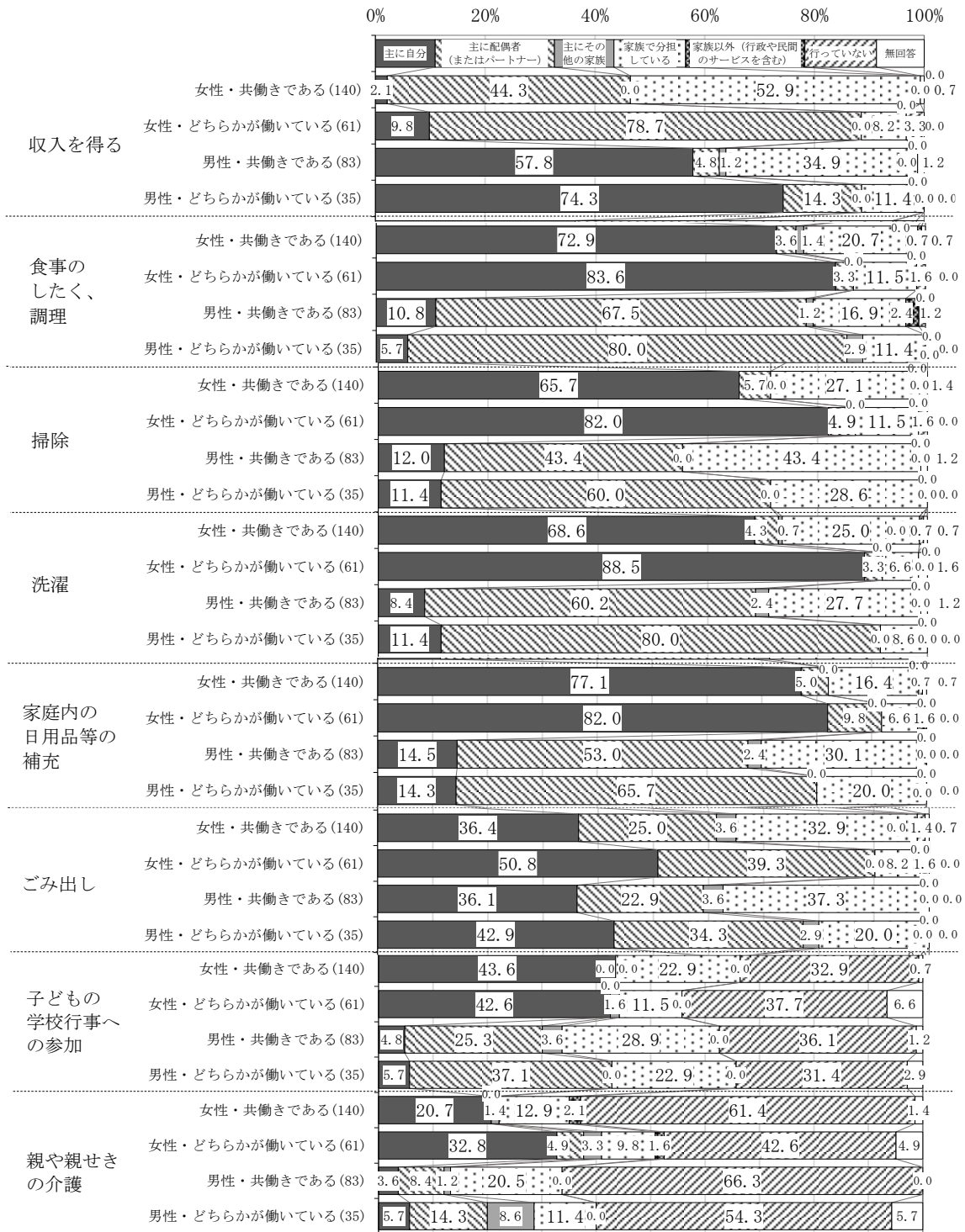
【現状と課題】

- すべての人が自らの希望に沿った生き方を選択できる社会の実現には、育児や介護等の家庭生活と社会参画を両立するための環境整備や支援の充実が必要です。
- 区民への意識・実態調査によると、結婚している男女における家庭生活の役割分担において、世帯の働き方にかかわらず家庭内での役割が女性に偏っています。【図4-12】また、女性の家事・育児に携わる平日の平均時間は「1時間未満」の割合が約2割である一方、男性の平均時間は「1時間未満」が約6割、「2時間未満」では約8割と、男性の家事・育児時間はまだ少ない状況です。【図4-13】
- 家事・育児・介護などのケア労働の女性への偏重により、女性が家庭以外の様々な活動に従事しにくい環境となっています。令和8（2026）年3月の東京都「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会活動・地域活動に参加できていない理由として「家事や育児・介護などが忙しいから」という回答は女性（28.7%）が男性（11.3%）を17.4ポイント上回っています。
- 高齢化の進行に伴い、要介護者数も増加する中、子の育児と親の介護を同時に担うダブルケアや、仕事と介護の両立が困難になることによる介護離職の問題も指摘されています。また、情報不足や相談相手の不在による身体的・精神的負担の増加や社会的孤立等の問題も挙げられます。

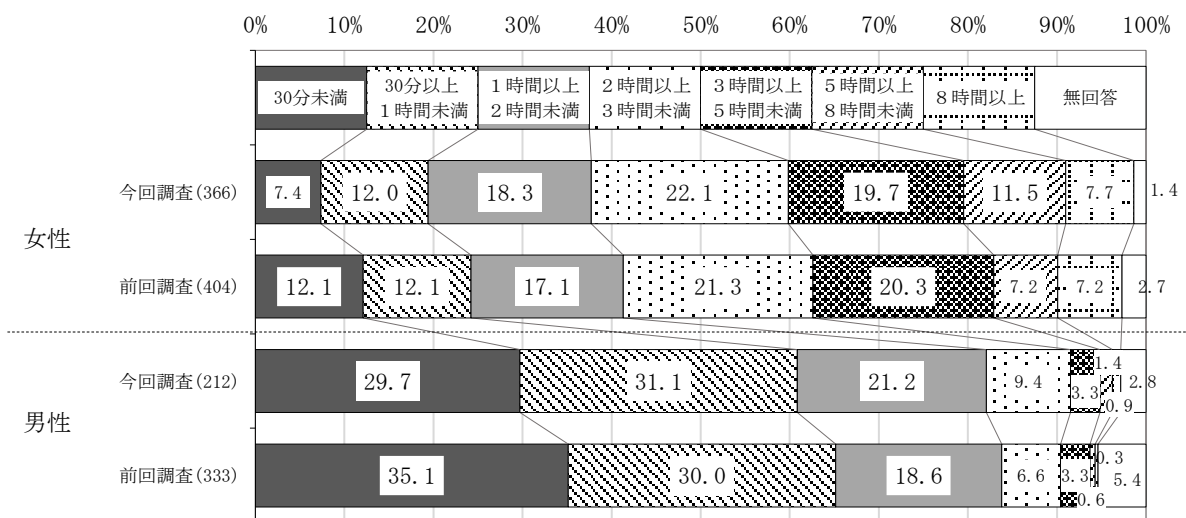
【施策の方向性】

- 国は「イクメンプロジェクト」を「共育（トモイク）プロジェクト」にリニューアルし、家事関連時間の男女差の解消等をめざしていることや、区においても令和7（2025）年度を「父親支援元年」と位置づけていることを踏まえ、仕事と育児の両立支援策だけでなく、育児不安解消のための講座やメンタルヘルス向上のための相談受付など、育児支援施策の充実を図ります。男性の家事・育児の支援にあたっては、実践的スキルの習得に向けたセミナーや家庭内での協働を促す啓発イベントなど、多角的なアプローチで取り組みます。
- 家庭生活と社会活動の両立環境を実現するため、それぞれのライフスタイルに合った社会参画を促進する環境整備や地域社会における様々な活動の情報発信に取り組みます。また、育児期の女性向けに自身のキャリアや社会参画について考えるセミナーを開催し、母親役割に限定されない多様な選択肢を提示することで、一人ひとりの主体的な社会参画を支援します。
- 誰もが介護と自分らしい生き方を両立できる社会の実現に向けて、介護に関する情報提供や啓発を行い、介護負担を軽減するためのサポート体制を充実させます。また、仕事と介護の両立を支援するため、介護休業制度などの周知に努めるとともに、両立支援セミナーを実施して介護離職防止の啓発を行い、介護を担いながらも個々の生き方を実現できる社会環境の整備を推進します。

【図4-12】 家庭における役割分担（男女・世帯の働き方別の傾向）



【図4-13】家事・育児に携わる平均時間（平日）



施策10 子育てに対する支援

仕事と育児の両立支援策に加え、育児不安解消のための講座やメンタルヘルス向上のための相談受付など、育児支援施策の充実を図ります。男性の家事・育児の支援にあたっては、実践的スキルの習得に向けたセミナーや家庭内での協働を促す啓発イベントなど、多角的なアプローチで取り組みます。

○重点事業

事業名	No.46 男性向け家事・育児サポート事業				担当課	男女社会参画課
内容	男性の家事・育児の実践的なスキルを身につけるための講座や啓発イベントを開催し、男性の家事・育児をサポートします。より効果的な推進のために庁外関係機関との連携強化を図ります。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	講座・啓発イベントの実施 内容の見直し・改善					

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

No.	事業名	内容	担当課
48	ウェルカムベビー講座	すべての妊婦とパートナー、家族が安心安全な出産・子育ての実現のため、出産や育児の不安を解消し、妊娠中から出産後の過ごし方や子育てに関する知識や育児技術を習得できるような講座を実施します。また、はじめて赤ちゃんを迎えるパパが、育児を楽しむマインドとスキル、知識を学べる父親講座を実施します。	健康福祉センター
49	育児不安をかかえる母親等への支援	育児不安を抱える母親を対象に、グループワーク(育児不安を抱える母親のためのグループ支援)の実施により、育児不安を軽減するとともに育児スキルの向上を図ります。また、育児不安や家族関係で心の問題を抱えている母親・父親に対し、公認心理師による個別相談「ママ・パパのためのこころの相談室」を実施します。	健康福祉センター
50	親の一日保育士体験	各保育園で、保護者が1日“保育士”となって園での生活を体験することで、育児に対する視野を広げ、子育ての楽しさを再発見してもらい、仕事と子育ての両立支援につなげます。	保育運営課
51	保育施設の整備	「板橋区子ども・子育て支援事業計画」に基づき、各年度の供給目標量を確保するとともに、待機児童の解消をめざします。	保育運営課
52	延長保育	就労等の理由により保育が困難な保護者の就労を支援するため、公・私立保育所において、通常保育時間外の保育を行います。	保育運営課 保育サービス課

No.	事業名	内容	担当課
53	一時預かり事業	保護者の育児負担軽減と社会参画の機会を安定して確保するため、保育園・幼稚園における預かり保育の充実に努めていきます。	保育運営課 保育サービス課 学務課
54	病児・病後児保育	病児又は病後児（病気の回復期にある児童）で、医療機関による入院加療等の必要性はないが、安静を要するために保育園や幼稚園に通園できない時に、区が委託する医療機関等で保育を行います。	保育サービス課
55	パパと一緒に遊ぼう！	児童館において、父親向けに親子のふれあい遊びや、父親同士が交流する機会を提供することにより、育児の楽しさ・大切さを学ぶとともに、育児に必要な知識や、各家庭の育児力向上を図ります。	子育て支援課
56	子育て相談	児童館において、子育ての孤立化や育児不安を緩和し、安心して子育てを行えるようにするため、利用者からの相談に応じます。	子育て支援課
57	ファミリー・サポート・センター事業	保護者の社会参画の機会を確保するため、保護者に代わって短時間の育児援助を行う区民（援助会員）と保護者（利用会員）を結び、育児支援を行います。	支援課
58	育児支援ヘルパー派遣事業	妊娠中の保護者がいる世帯から3歳誕生日前日までの児童がいる世帯を対象に、育児支援ヘルパーを派遣し、家事補助や育児援助等の支援を行います。	支援課
59	産前産後支援事業（産後ドゥーラ）	妊娠中から産後6か月未満の方を対象に、専門的な知識や資格を持つ産後ドゥーラを派遣し、家事・育児支援、食事作り、育児相談等の支援を行います。	支援課

No.	事業名	内容	担当課
60	板橋区放課後対策事業「あいキッズ」等の推進	区内区立全小学校において、放課後の子どもの安心・安全な居場所を確保することで、保護者の仕事等と子育ての両立支援を推進します。また、小学生の朝の居場所事業を、あいキッズ運営事業者への業務委託により実施します。	地域教育力推進課

施策 11 介護に対する支援

介護の負担軽減に向けて、情報提供や啓発を行い、介護者同士が経験や悩みを共有できる交流会などにより、精神的・身体的負担の軽減を図ります。また、介護休業制度などの情報提供とともに、両立支援セミナーを実施し、介護離職防止に向けた啓発を行います。

○重点事業

事業名	No.61 おとしより相談センター（地域包括支援センター）の機能強化				担当課	高齢政策課
内容	おとしより相談センター（地域包括支援センター）の地域の特性に合わせた運営を支援するとともに、多様化する業務の適正化・効率化を図ることで、地域包括ケアの連携拠点としての機能をより充実させます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	おとしより相談センターの運営支援・機能強化に向けた検討					

No.	事業名	内容	担当課
62	介護離職防止のための情報提供	家族の介護を抱えている労働者が仕事と介護を両立できるよう制度の周知や情報提供を実施します。	男女社会参画課
63	地域密着型サービスの整備	介護保険サービスの利用実績等に基づき、介護保険事業計画の策定を通じて必要な整備数を決定します。計画に基づき地域密着型サービス拠点施設の整備・運営を行う事業者に対し、整備費の助成を行います。	介護保険課

No.	事業名	内容	担当課
64	認知症家族交流会・家族講座	認知症の人を介護する家族が集まり、悩みや不安を話し合い、情報交換ができる交流会を実施します。また、介護者の負担が軽減されるような講座を開催します。	生涯活躍推進課
65	障がい者福祉センター各種セミナー	障がいのある方やその家族、支援者、介護者、一般の方を対象に、様々なニーズに対応したセミナーを開催します。	障がい政策課
47	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供（再掲）	ケア労働をひとりで抱え込まないよう、様々なサービスの情報提供を実施します。	男女社会参画課

施策12 社会参画に対する支援

多様なライフスタイルに合わせた社会参画を促進するため、環境整備と地域活動の情報発信に取り組みます。また、育児期の女性向けに自身のキャリアや社会参画について考えるセミナーを開催し、母親役割に限定されない多様な選択肢を提示することで、一人ひとりの主体的な社会参画を支援します。

○重点事業

事業名	No.1 育児期女性に対する支援（再掲）			担当課	男女社会参画課
内容	育児中の女性が、自分らしさ・自分の能力を發揮できるようになることで、社会参画への意欲向上や自主的な団体形成につながるよう、継続的な学ぶ機会を提供していきます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
66	社会参画の促進に向けた情報提供	地域社会における社会貢献活動を促進するため、多様な広報媒体を活用して様々な情報提供を行います。	地域振興課

No.	事業名	内容	担当課
67	社会参画しやすい環境整備の推進	身体障がい者及び知的障がい者を介護する方が、区の実施する講座や会議等に安心して参加できるようレスパイト環境の整備に努めます。	障がい政策課
68	おでかけマップの管理・充実	高齢者、子育て世代、外国人、障がい者などを対象に、赤ちゃんの駅やだれでもトイレの情報などを掲載した「おでかけマップ」を管理・運営することで、すべての人の社会参加を促します。	障がい政策課
13	地域活動への参加促進（再掲）	女性リーダーの育成と活用のための町会連合会女性部の活動支援を行うとともに、多様な担い手による地域活動参加を促進するための町会・自治会加入促進事業への支援を行います。	地域振興課
53	一時預かり事業（再掲）	保護者の育児負担軽減と社会参画の機会を安定して確保するため、保育園・幼稚園における預かり保育の充実に努めていきます。	保育運営課 保育サービス課 学務課
57	ファミリー・サポート・センター事業（再掲）	保護者の社会参画の機会を確保するため、保護者に代わって短時間の育児援助を行う区民（援助会員）と保護者（利用会員）を結び、育児支援を行います。	支援課

行動6 生涯を通じた心とからだの健康支援【板橋区女性活躍推進計画】

【現状と課題】

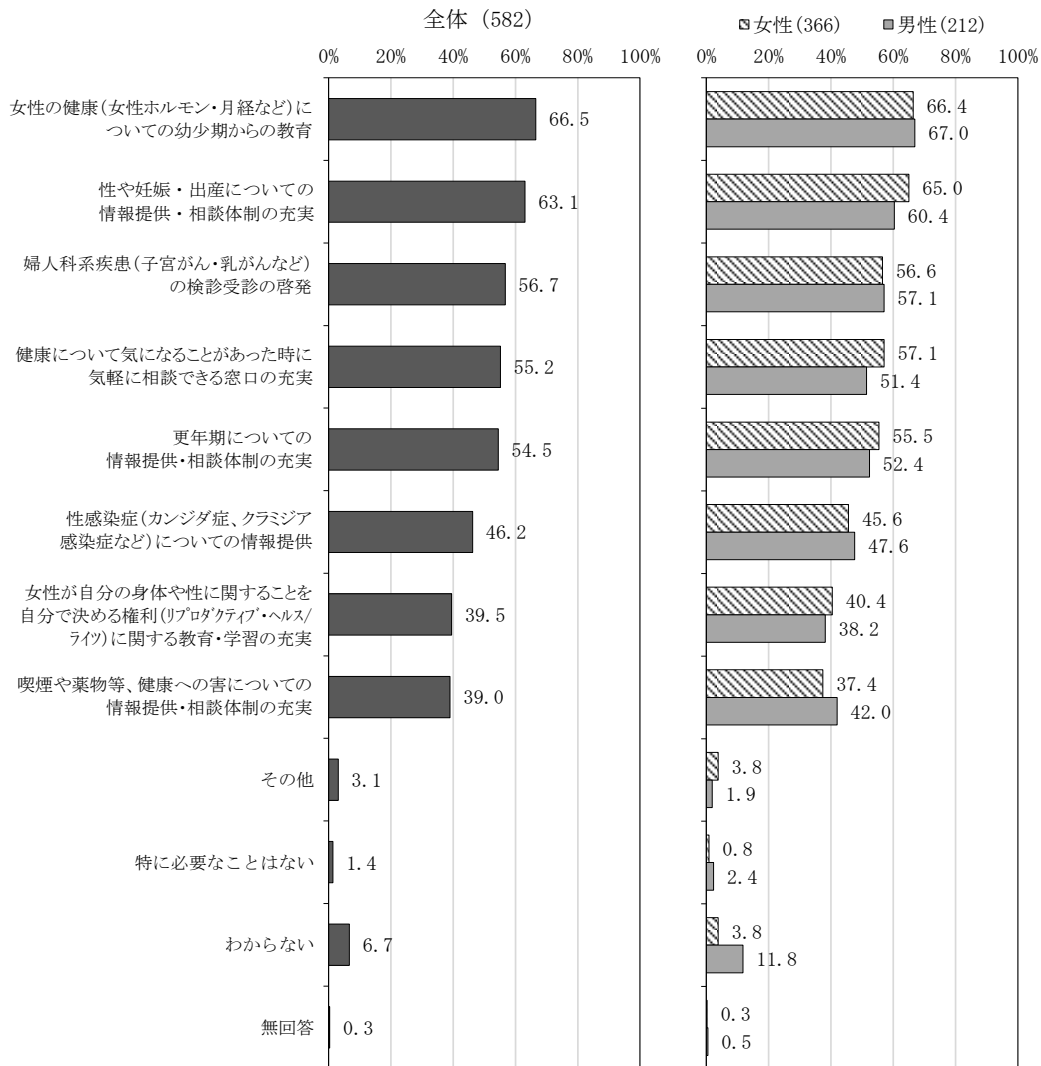
- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きられることは、男女平等参画社会形成の大前提となるものです。また、生涯を通じて心身ともに健康な生活を送るためには、年齢や心身の状態に応じて、正確な知識や情報を入手することが必要です。
- 幼少期・学齢期の子どもたちは、性の知識不足により性被害を認識できず、加害者との関係性から相談できないことで被害が潜在化・深刻化しやすい傾向があります。若年層では望まない妊娠や性感染症のリスクも課題となり、正確な情報の不足は健康問題だけでなく、将来設計への影響など、長期的な生活への支障をもたらします。
- 女性の心身の状況は、女性ホルモンの影響や妊娠・出産等によって大きく変化することから、生涯を通じた健康維持のために、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ[※]の視点に立つことが重要となっています。区民への意識・実態調査によると、女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこととして、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する教育・学習の充実」が39.5%となっており、今後さらなる啓発が必要です。その他必要なこととして、「女性の健康(女性ホルモン・月経など)についての幼少期からの教育」の割合が(66.5%)、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」(63.1%)、「婦人科系疾患(子宮がん・乳がんなど)の検診受診の啓発」(56.7%)が続きます。【図4-14】

【施策の方向性】

- 性の健康を守るため、幼少期から学齢期にかけて発達段階に応じた性に関する情報提供を行い、自他のからだを尊重する意識啓発を行います。また、科学的根拠に基づいた性感染症の予防や望まない妊娠の回避に関する正確な情報を提供することで、自らの健康について適切な判断ができるよう支援を行います。
- 生涯を通じた健康のために、運動習慣の定着支援やスポーツ参加機会の提供、心の相談支援など包括的な健康支援を行います。また、すべての人が適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、自らのライフデザインや将来の健康を見据えた主体的な健康管理ができるよう効果的な啓発に取り組みます。
- 年齢やライフステージに応じて変化する女性の生涯にわたる心身の健康をサポートするため、適切なケアを選択するための情報提供や、心とからだの様々な悩みに対応するための相談支援の充実を図ります。また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点から、自らのライフプランや状況に応じて選択した生き方が尊重されるよう、女性の健康上の特性についての情報発信や意識啓発を推進します。

[※] リプロダクティブ・ヘルス/ライツ 平成6(1994)年にカイロで開催された国際人口開発会議で提唱された概念で、妊娠・出産・避妊などについて、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のこと。

【図4-14】女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと



施策13 心とからだと性に関する正確な情報の提供

年齢やライフステージに応じた女性の心身の健康をサポートするため、適切なケア選択の情報提供や相談支援、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点から多様な生き方を尊重する啓発を行います。また、発達段階に応じた性に関する情報提供を行い、自他のからだを尊重する意識を育み、性感染症予防や望まない妊娠の回避など、自己決定力を育む支援を行います。

○重点事業

事業名	No.69 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った啓発の推進			担当課	男女社会参画課
内容	女性が、自らのライフデザインを描き、それを実現するため、個人としての自己の意思と責任により選択した多様な生き方が尊重されるよう、女性の健康上の特性についての情報発信や意識啓発を推進します。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	講座等を通じた個人や企業などへの情報発信・意識啓発				

No.	事業名	内容	担当課
70	若年層に対する性に関する正しい情報提供	幼児期・学齢期には親子で一緒に学べる講座、若年層には SNS 等を利用した情報配信など、年齢層ごとに異なるアプローチで、性に関する正しい情報を提供します。	男女社会参画課
71	性感染症の予防啓発	大学や区施設などで、HIV 等の性感染症に関する正しい知識や予防法を啓発・周知します。	予防対策課
72	健康に関する正しい知識を身につけるための教育	体育・保健体育での指導計画に基づき、心と身体の健康教育を行います。	指導室

施策 14 年齢・性別に応じた健康づくりの支援

生涯を通じた健康づくりを促進するため、運動習慣の定着支援やスポーツ参加機会の提供、心の相談支援など包括的な健康支援を行います。また、すべての人が適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、自らのライフデザインや将来の健康を見据えた主体的な健康管理ができるよう効果的な啓発を行います。

○重点事業

事業名	No.73 いた Pay 健幸ポイントの活用による健康づくりの推進				担当課	健康推進課
内容	デジタル地域通貨アプリ「いたばし Pay」の健康機能を活用して、区民の健康づくりの動機付けと継続を支援することを目的とした健幸ポイント付与事業を実施します。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	健康機能の運営					

No.	事業名	内容	担当課
74	生涯を通じた健康管理の意識啓発	生涯を通じて健康に過ごすため、性別を問わず、適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、ライフデザインや将来の健康を考えて健康管理を行うための啓発を行います。	男女社会参画課 健康推進課
75	乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発	広報いたばし、回覧板、ホームページ、健(検)診リーフレット、勧奨チラシ等で健(検)診事業の周知を図ります。また、各イベントや大学の学園祭等で受診勧奨を実施しながら区民の意識啓発を図ります。	健康推進課
76	女性の健康づくり支援	女性を対象にした女性特有の疾患や健康づくりに関して、健康講座、グループ支援などを行うことで、女性の健康づくりの啓発・支援を行います。	健康推進課

No.	事業名	内容	担当課
77	女性健康支援センター相談事業	女性を対象に健康相談等を行います。	健康推進課
24	スポーツへの参加機会充実（再掲）	障がいの有無や年齢、性別、文化的背景にかかわらず、幅広い世代の自発的な運動への関心、運動意欲の向上を促し、スポーツを日常的に行う習慣の定着を図ることを目的に、ユニバーサルスポーツ体験会を開催します。これにより多様性を尊重し互いを受け入れる（D&I）共生社会の実現に向けたスポーツ環境を構築します。	スポーツ振興課
49	育児不安をかかえる母親等への支援（再掲）	育児不安を抱える母親を対象に、グループワーク（育児不安を抱える母親のためのグループ支援）の実施により、育児不安を軽減するとともに育児スキルの向上を図ります。また、育児不安や家族関係で心の問題を抱えている母親・父親に対し、公認心理士による個別相談「ママ・パパのためのこころの相談室」を実施します。	健康福祉センター

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」

行動7 DVの未然防止と早期発見【板橋区配偶者暴力防止基本計画】

【現状と課題】

- 配偶者やパートナー、交際相手への暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、ジェンダー平等の実現の妨げとなっています。配偶者やパートナー、交際相手に対する暴力は、外部からその発見が困難な生活上で行われるため潜在化しやすく、周囲も気づかないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。
暴力は重大な人権侵害であるということを一人ひとりがよく理解し、暴力を容認しない社会の実現に向けた取組が必要です。
- 区民への意識・実態調査によると、例示した14の行為（身体的DV、精神的DV、性的DV、経済的DV）の中で「何を言っても長時間無視し続ける」、「交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する」等の精神的DVについては、「DVだと思わない」と回答した人の割合が、男女ともに他の行為に比べて多くなっています。【図4-15】
- 交際相手からの暴力については、内閣府調査^{※1}によると、「被害経験がある」と回答したのは、女性は22.7%、男性は12.0%となっています。「被害経験がある」と回答した人のうち、性・年齢階級別では、女性は30代が29.5%と最も多いですが、18～19歳の女性は13.3%、20代の女性は23.7%と若年層の割合も全体の約4割となっています。男性は40代が14.7%と最も多いですが、49歳以下の男性はそれほど差が見られない結果となっています。

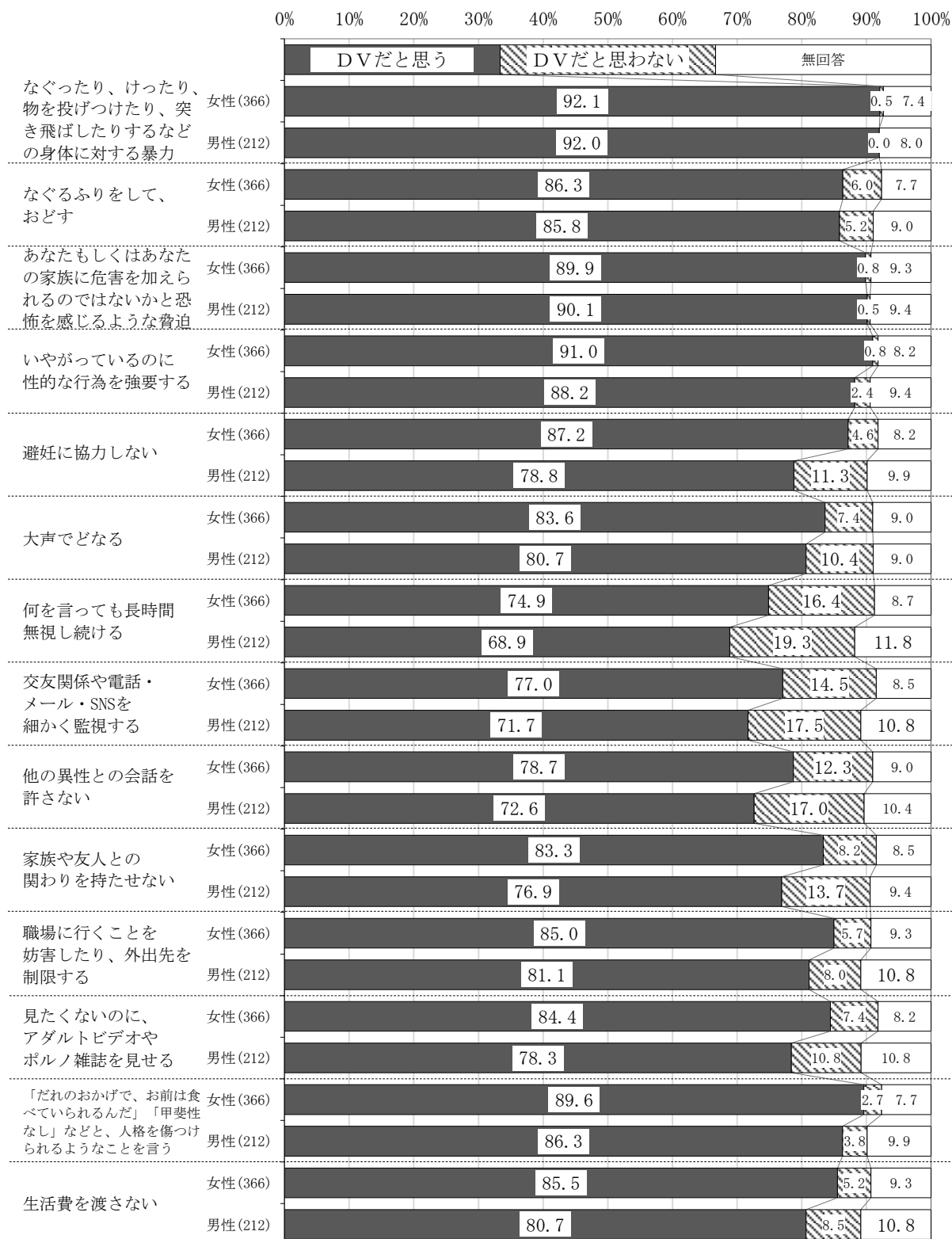
【施策の方向性】

- 子どもへの心理的虐待にあたる面前DVを含めた将来のDV被害を発生させないために、またDV被害を継続させないために、身体的DVや性的DVのみならず、心理的な攻撃や相手の行動を制限するような言動等もDVにあたることを周知啓発していきます。
- 誰もが加害者にも被害者にもならないよう、交際相手を持ち始める中学生をはじめとした若年層に向けて、デートDV^{※2}防止の周知啓発を図っていきます。
- 自身では声を上げにくい被害者も支援につながるができるよう、また自覚なく長期間にわたり被害を受け続けることがないよう、地域活動団体や医療機関に対して、相談窓口や相談の重要性について継続した周知を行っていきます。加えて、生活と密接にかかわる民間施設等へ相談窓口周知の協力を依頼することにより、これまで相談窓口を認識していなかった層へも周知が行き届くよう取り組んでいきます。

※1 内閣府「男女間における暴力に関する調査報告書」（令和6（2024）年3月）

※2 デートDV 交際相手に対する暴力のこと。

【図4-15】DVの意識



施策 15 若年者等への教育、啓発

誰もが加害者にも被害者にもならないよう、中学生をはじめとした若年者等に向けて、出前講座の実施等によりデート DV 防止の周知啓発に取り組んでいきます。また、女性に対する暴力防止運動期間（11月12日～25日）等の機会を捉え、広く DV 防止の周知啓発を図っていきます。

○重点事業

事業名	No.78 デート DV 防止出前講座の実施			担当課	男女社会参画課
内容	区立中学校等を対象とした出前講座により、デート DV 防止に関する周知啓発を実施します。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
79	若年層に向けた予防啓発	大学祭等におけるデート DV 防止に関する冊子の配布など、若年層に向けた意識啓発を行います。	男女社会参画課
80	女性に対する暴力防止運動	女性に対する暴力防止運動期間（11月12日～25日）に合わせ、広報いたばしやリーフレットの配布等により、DV 防止の啓発及び相談窓口の周知を行います。	男女社会参画課

施策 16 地域への周知及び見守りの連携

加害者への恐怖心等から自身で声を上げづらいDV被害者も支援につながるができるよう、また、自覚なく長期間にわたり被害を受け続けることがないように、地域活動団体や医療機関等に対して、相談窓口や相談の重要性について継続した周知啓発を行っていきます。加えて、生活と密接にかかわる民間施設等へ相談窓口周知の協力を依頼することにより、これまで相談窓口を認識していなかった層へも周知が行き届くよう取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.81 相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり				担当課	男女社会参画課
内容	情報誌やホームページ、SNS 等による周知に加えて、相談窓口案内カードの設置箇所の拡充など、更なる情報発信の強化を図り、相談を必要とする人へ情報が届く仕組みづくりを進めます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	情報誌・ホームページ・SNS 等による周知 情報発信の強化				→	

No.	事業名	内容	担当課
82	地域活動団体に対する周知啓発	地域で活動する団体等に、DVの基礎知識や相談窓口についての周知啓発を行います。	男女社会参画課
83	医療機関に対する周知	医師会と連携し、地域の医療機関に対して相談窓口や通報制度の周知を行うとともに、来院者への周知について協力を依頼します。	男女社会参画課

行動8 DV 被害者支援【板橋区配偶者暴力防止基本計画】

【現状と課題】

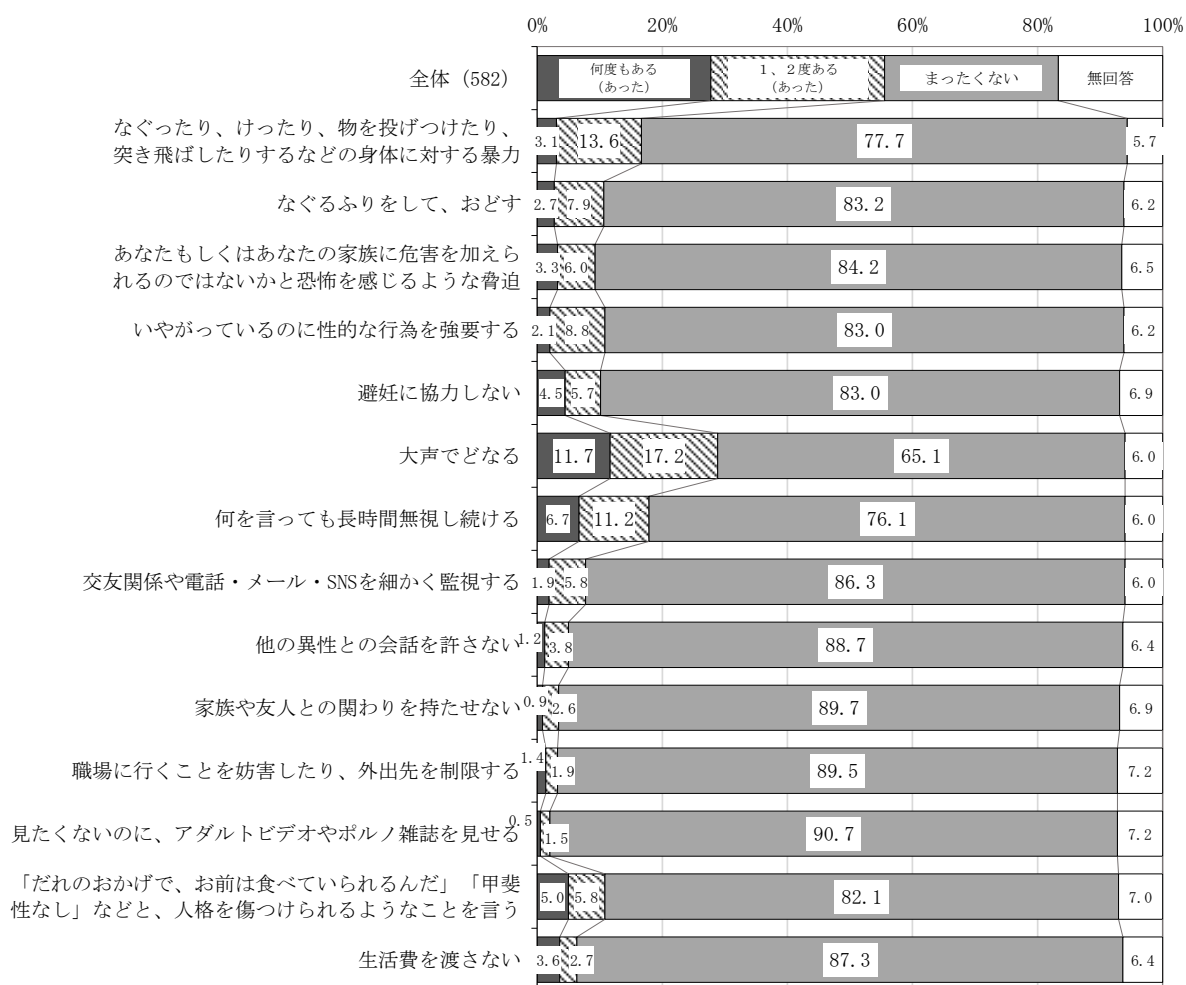
- DV 被害者支援について、区は最も身近な行政主体として地域の実情に合わせながら、東京都や他自治体、関係機関と連携して取り組む必要があります。

区では、平成 23（2011）年度に配偶者暴力相談支援センター（以下、「配暴センター」という。）を開設し、DV 被害者の相談を受け付け、支援を行っています。また、併せて、庁内の職員に対する意識啓発や関係機関との連携を図ってきました。
- 区の配暴センターにおける DV 相談件数は、ここ数年は 400 件前後で推移していますが、区民への意識・実態調査によると、例示した 14 の行為（身体的 DV、精神的 DV、性的 DV、経済的 DV）の中で 1 つでも「被害を受けたことがある」という人の割合は 41.2% と、前回調査の 33.6% と比べて、増加しています。【図 4-16】また、「被害を受けたことがある」と回答した人のうちの 4 割以上の人々が、被害を受けたことについて「相談しようとは思わなかった」と回答しています。相談しなかった理由としては、63.0% の人が、「相談するほどのことではないと思ったから」と回答しており、特に男性は女性より 8.5% 多くなっています。【図 4-17】

【施策の方向性】

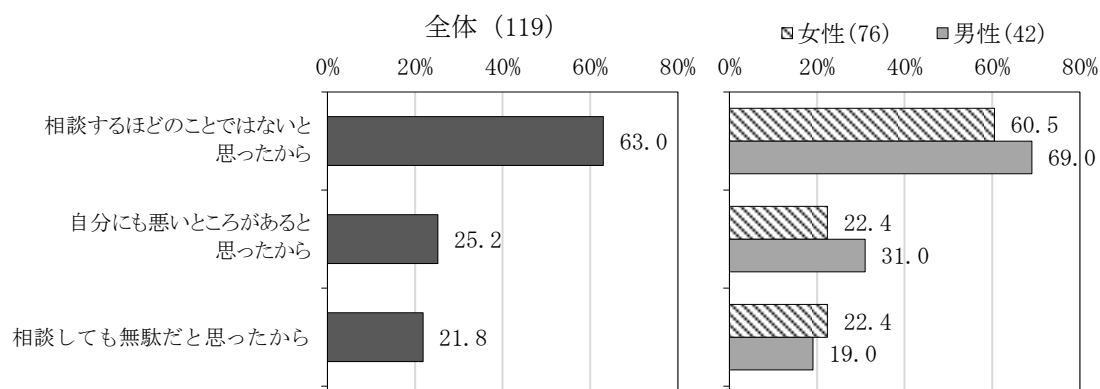
- 男女平等推進センターにおいては、電話や面談以外での相談方法として令和 4（2022）年 7 月より SNS 相談を開始しており、引き続き、電話や面談以外での相談方法を確保することにより、支援にアクセスしやすい体制を整備していきます。また、被害者の多くが女性であることについて配慮しつつ、男性や性的マイノリティの被害者支援にも取り組んでいきます。
- 被害者支援に関する業務を担う職員や相談員は、「配偶者暴力防止法」の改正等による最新情報の理解はもとより、日々の事例検討や研修を受講すること等によって、支援者としての能力向上を図り、様々な被害者に対して、適切な相談支援を実施していきます。また、被害実態に即した支援を適切かつ迅速に実施するため、庁内における組織横断的な連携の強化だけでなく、警察や民間支援団体等、外部の関係機関との連携についても、更なる強化を図っていきます。
- 保健師やケースワーカー等の被害者と直接接する可能性がある職員に対して、DV の基礎知識や被害者対応等に関する研修を行うことにより、被害者の把握や区全体としての支援の質の向上を図っていきます。

【図4-16】DVの被害経験



※上記の行為が1つでも“あった”と回答している人の割合は、41.2%となっている。

【図4-17】相談しなかった理由（上位3位を抜粋）



施策 17 支援体制の充実

男女平等推進センターにおいて、電話や面談に加えて、SNS での相談を受け付けることで支援にアクセスしやすい体制を整備します。また、被害者支援に関する業務を担う職員や相談員の支援者としての能力向上を図るとともに、被害者の多くが女性であることについて配慮しつつ、男性や性的マイノリティの被害者支援にも取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.84 相談支援体制の整備				担当課	男女社会参画課
内容	電話や面談だけでなく SNS による相談を受け付け、若年層を含めた様々な年代の区民が相談や支援につながりやすい体制を整備するとともに、複雑化・多様化する相談内容に的確に対応していきます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	相談支援体制の整備					
	→					

No.	事業名	内容	担当課
85	DV 相談の実施	DV 被害者に寄り添う姿勢で相談を実施し、問題解決を図ります。	男女社会参画課 福祉課
86	母子等緊急一時保護事業	母子等が緊急に保護を必要とする場合に、一時的に指定施設で保護することにより、対象者の安全を確保します。	地域福祉連携課 福祉課
87	DV 被害者保護	一時保護を必要とする被害者の多様な特性を理解・尊重し、一人ひとりの状況に応じた適切な支援を実施します。	福祉課

施策 18 庁内・関係機関連携による支援の推進

被害実態に即した支援を適切かつ迅速に実施するため、庁内における組織横断的な連携の強化だけでなく、警察や民間支援団体等、外部の関係機関との連携についても、更なる強化を図っていきます。また、被害者と直接接する可能性がある職員に対して、DVの基礎知識や被害者対応等に関する研修を行うことにより、被害者の把握や区全体としての支援の質の向上を図っていきます。

○重点事業

事業名	No.88 地域での見守りを担う職員に対する研修				担当課	男女社会参画課
内容	保健師やケースワーカー、保育士等の被害者と直接接する可能性がある職員に対して、DVの基礎知識や被害者対応等に関する研修を行い、被害者の把握や支援の質の向上を図ります。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	研修の実施					
	→					

No.	事業名	内容	担当課
89	関係機関連絡会	連絡会の開催を通して、警察や民間支援団体等、関係機関との連携体制強化を図ります。	男女社会参画課
90	DV担当者連絡会	現場での実務を担い、DV被害者に接する可能性が高い担当者での連絡会を開催し、より実践的な課題解決に向けて検討を行います。	男女社会参画課 (庁内連携)

行動9 ハラスメントや性暴力の防止【板橋区女性活躍推進計画】

【現状と課題】

- ハラスメントや性暴力は、個人としての尊厳や人格を傷つける重大な人権侵害であり、決して許されない行為です。また、安心して安全な暮らしや、個性と能力を発揮することの妨げにもなるものです。
- 区内事業所への意識・実態調査によると、「何らかのハラスメントが問題になったことがありますか」という質問に対する回答は、「パワー・ハラスメント」が18.2%、「セクシュアル・ハラスメント」が9.1%、「マタニティ・ハラスメント」が2.2%、「性的マイノリティ（LGBTQ）に関するハラスメント」が0.4%となっています。【図4-18】

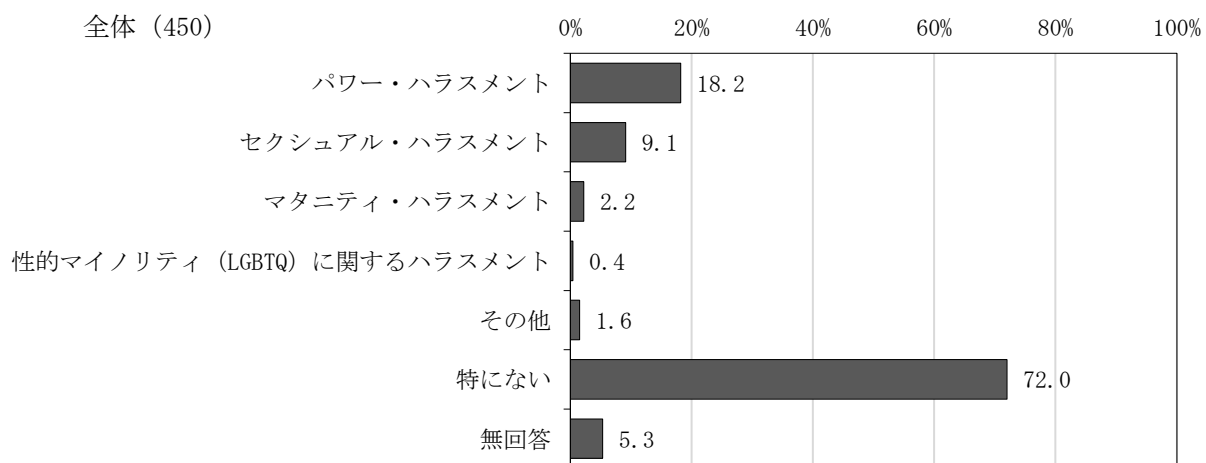
一方、防止策や対応策等のハラスメントに関する何らかの取組を実施している事業所は31.8%に留まり、また、取り立てて取組の必要性を感じていない事業所は35.8%となっており、ハラスメントに関する取組が十分に進んでいるとは言えない状況です。【図4-19】
- 性暴力は、配偶者やパートナー、交際相手との間でも起こり得るものであり、また、インターネット上での出会いから発生するものや災害時の避難所において発生するものなど、被害の態様が様々です。その中でも、近年、性被害の低年齢化が問題となっており、内閣府調査^{*}によると、若年層のうち4人に1人以上（26.4%）が何らかの性暴力被害に遭ったことがあると回答しています。

【施策の方向性】

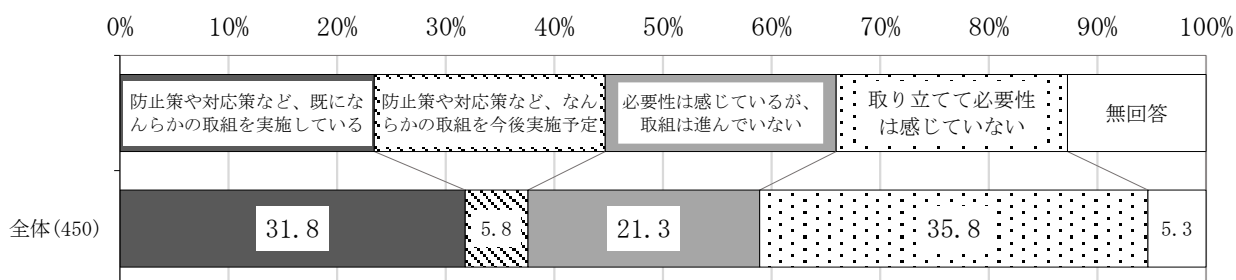
- 令和元（2019）年5月の「労働施策総合推進法」等の改正により、職場におけるパワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務の新設等がなされ、令和4（2022）年4月からは中小企業においても義務化されているため、適切な取組がなされるよう周知啓発を進めていく必要があります。また、被害者が自分の所属する組織内で声を上げにくい可能性や外部機関での相談による状況整理が有用である場合もあるため、男女平等推進センター等の相談窓口の周知にも併せて取り組んでいきます。
- 「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性暴力を根絶していくために、「若年層の性暴力被害予防月間（毎年4月）」や「女性に対する暴力をなくす運動（毎年11月12日から25日）」等の機会を捉えて広く性暴力防止に関する啓発を実施するとともに、幼少期や学齢期から年齢に合わせた性に関する啓発を実施していきます。加えて、SNSでの出会いから性被害を受ける事犯が多く発生していることに対してメディアリテラシーに関する啓発を行うことや、避難所における性被害防止の具体的な留意点を啓発していくことなど、被害の態様に即した様々な内容の啓発を進めていきます。また、被害者が適切な支援につながり、心身の負担の軽減や健康の回復等を図ることができるよう、専門の相談窓口の周知にも取り組んでいきます。

^{*} 内閣府「若年層の性暴力被害の実態に関するオンラインアンケート及びヒアリング結果報告書」（令和4（2022）年3月）

【図4-18】問題となったハラスメント



【図4-19】ハラスメントに対する取組状況



施策 19 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知

関係法令の改正を踏まえた適切なハラスメント防止措置が実施されるよう、区内企業等への周知啓発を行います。また、アウェアネスリボンを活用した企画展示等により人権侵害やハラスメントに関する啓発を実施するとともに、男女平等推進センター等の相談窓口の周知にも取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.91 区内企業等へのハラスメント防止に関する情報提供			担当課	男女社会参画課
内容	区が発行する企業向け啓発冊子等でハラスメント防止措置など企業の義務について情報提供を行い、防止に向けた取組の必要性について啓発を行います。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	情報提供・啓発の実施				
	→				

No.	事業名	内容	担当課
92	あらゆる人権侵害・ハラスメントを予防し根絶するための意識啓発	人権侵害・ハラスメントに関して啓発用パンフレットやアウェアネスリボンを配布する等、未然防止のために意識啓発を行います。	男女社会参画課
93	相談の実施	ハラスメントに関する相談を受けるとともに、必要に応じて、適切な支援窓口につなげていきます。	男女社会参画課

施策 20 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知

性暴力を根絶していくために、広く性暴力防止に関する啓発を実施するとともに、幼少期や学齢期から年齢に合わせた性に関する啓発を実施していきます。また、被害者が適切な支援につながり、心身の負担の軽減や健康の回復等を図ることができるよう、専門の相談窓口の周知にも取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.94 学校と進める予防教育				担当課	男女社会参画課 指導室
内容	区立小中学校における人権教育の充実で予防教育を進めるとともに、メディアリテラシー普及のための啓発を行います。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	啓発講座・予防教育の実施					
	→					

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

行動 10 困難な問題の解消のための支援【板橋区女性支援基本計画】

【現状と課題】

- 昨今、女性をめぐる課題は、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、このような状況を踏まえて、従前の婦人保護事業では十分でなかった女性の人権の擁護、福祉の増進や自立支援等を基本理念に据え、様々な困難に直面する女性への支援に取り組むための「困難女性支援法」が令和6（2024）年4月より施行されました。また、同月、生活困窮者等の自立の更なる促進を図ることを目的とした「生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律」の一部規定が先行して施行（令和7（2025）年4月より全ての規定が施行）されており、女性支援施策と生活困窮者自立支援施策の連携も必要です。
- 「困難女性支援法」の対象は、「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）」とされており、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」においては、「法が定義する状況に当てはまる女性であれば、年齢、障害の有無、国籍等を問わず、性的搾取により従前から婦人保護事業の対象となってきた者を含め、必要に応じて法による支援の対象となる。」とされています。
- 区には、「困難女性支援法」の目的や基本理念に掲げられている「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった視点に立って、一人ひとりのニーズに応じた適切な支援を行っていくことが求められています。

【施策の方向性】

- 「困難女性支援法」の対象者が広範であることや事態が深刻化する前に早期に支援につながることの重要性を踏まえ、民間施設、医療機関や SNS 等において支援に関する情報を発信することによって、区役所来庁者や区広報紙・ホームページの閲覧者以外にも情報が行き届くよう周知を図ります。また、人によって抱える困難は様々であることから、どのような窓口でどのような相談、支援が受けられるのかについて、丁寧な案内に努めていくとともに、女性に限らず困難な問題を抱える方の支援に取り組んでいきます。
- 様々な困難に関する相談を受ける職員や相談員には、幅広い知識や関係部署・機関との円滑な連携により適切な支援を行うことが求められるため、関係法令の改正等による最新情報の理解に加えて、適宜支援者向け研修を受講すること等により、様々な相談に対して、適切な支援が実施されるよう努めていきます。また、「困難女性支援法」に基づく支援調整会議の設置等による組織横断的な支援体制を整備していきます。
- アウトリーチ型の支援も実施するなど、支援につながりにくい女性の早期発見を図り、具体的な対応にあたっては、東京都や他自治体、関係機関や民間団体等の幅広い支援主体と連携、協働することにより、困難を抱えている方の意思を尊重しながら、多様なニーズに応じた包括的な支援を行っていきます。

施策 21 困難を抱える人の早期把握

事態が深刻化する前に支援につながるができるよう、区広報紙やホームページだけでなく、民間施設、医療機関や SNS 等において支援に関する情報を発信し、困難を抱える方の早期把握を図っていきます。

○重点事業

事業名	No.98 地域福祉コーディネーターによる支援				担当課	地域福祉連携課
内容	地域へ出向き、区民が抱える様々な課題に対し、課題を解きほぐし、適切な支援機関へのつなぎ役を担うとともに、地域住民や様々な地域活動団体、さらには専門職と連携しながら、課題解決に取り組みます。また、住民同士や団体間のネットワークを構築し、支援が必要な方々を地域全体で支える持続可能な仕組みづくりを推進します。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	相談支援・参加支援・地域づくりに向けた支援の実施					

No.	事業名	内容	担当課
99	「板橋こころと生活の相談窓口」の作成・配布	様々な悩みを抱えた区民に必要な相談窓口情報を掲載したパンフレット「板橋こころと生活の相談窓口」を作成し、庁内外関係機関に配付します。	地域保健課
81	相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり(再掲)	情報誌やホームページ、SNS 等による周知に加えて、相談窓口案内カードの設置箇所の拡充など、更なる情報発信の強化を図り、相談を必要とする人へ情報が届く仕組みづくりを進めます。	男女社会参画課
83	医療機関に対する周知(再掲)	医師会と連携し、地域の医療機関に対して相談窓口や通報制度の周知を行います。	男女社会参画課

施策 22 困難を抱える人への支援

「困難女性支援法」に基づく会議体の設置等による組織横断的な支援体制を整備していきます。具体的な対応にあたっては、東京都や他自治体、関係機関や民間団体等の幅広い支援主体と連携、協働することにより、困難を抱えている方の意思を尊重しながら、多様なニーズに応じた包括的な支援を行っていきます。

○重点事業

事業名	No.84 相談支援体制の整備（再掲）			担当課	男女社会参画課
内容	電話や面談だけでなく SNS による相談を受け付け、若年層を含めた様々な年代の区民が相談や支援につながりやすい体制を整備するとともに、複雑化・多様化する相談内容に的確に対応していきます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	相談支援体制の整備				

No.	事業名	内容	担当課
100	庁内連携による支援体制の強化	相談者のニーズに応じた適切な支援が実施されるよう、関係情報の共有や職員研修等により庁内連携を推進し、支援体制の強化を図ります。	男女社会参画課 (庁内連携)
101	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援	就労や修学、一時的な疾病などにより、育児及び家事に支障がある場合におけるホームヘルパーの派遣、生活安定に向けた資格取得訓練費の助成や、専門資格を持つ策定員による自立支援プログラムの策定等を通じ、ひとり親家庭の自立に向けた支援を行います。(ひとり親家庭ホームヘルプサービス、ひとり親家庭自立支援給付金助成事業、母子・父子自立支援プログラム策定事業)	地域福祉連携課

No.	事業名	内容	担当課
102	母子生活支援施設の運営	対象となる母子世帯等に安心して生活できる環境を提供し、生活の安定と自立に向けた日常生活支援・子育て支援をはじめとする日常的な相談対応、及び児童の健全育成に対する取組を行うことで、退所後の母子が安定した生活を送ることができるよう支援します。	地域福祉連携課
103	支援会議・重層的支援会議の設置	複雑・複合化した課題の解決に向け、関係機関が連携し、適切かつ円滑な支援を提供するために必要な情報交換、支援プランの検討、各支援機関の役割の明確化等を行う支援会議・重層的支援会議を設置します。困難女性支援法に基づく支援についても、上記の会議体を活用していきます。	地域福祉連携課
104	自立に向けた支援	生活や仕事に不安を抱える区民が安定した日常生活を営めるよう、就職、住居、家計管理・子どもの学習等について、他の専門機関と連携して支援します。	地域福祉連携課
105	ひとり親家庭への経済的支援	母子及び父子家庭の方に対し、経済的自立と安定した生活に向け、貸付や各手当を支給することにより、ひとり親家庭等の経済の安定に向けた支援を図ります。	地域福祉連携課 子育て支援課
106	福祉総合相談	あらゆる福祉相談を一つの窓口で受け付けることで、内容に応じた的確迅速な支援を行い、問題を解決することにより生活の安定を図ります。	福祉課
107	住宅確保要配慮者の居住支援	住宅の確保が困難なひとり親世帯等に対し、民間賃貸住宅の情報提供を行います。	住宅政策課

No.	事業名	内容	担当課
89	関係機関連絡会（再掲）	連絡会の開催を通して、警察や民間支援団体等、関係機関との連携体制強化を図ります。	男女社会参画課
90	DV 担当者連絡会（再掲）	現場での実務を担い、DV 被害者に接する可能性が高い担当者での連絡会を開催し、より実践的な課題解決に向けて検討を行います。	男女社会参画課 （庁内連携）

計画推進の基盤

ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営

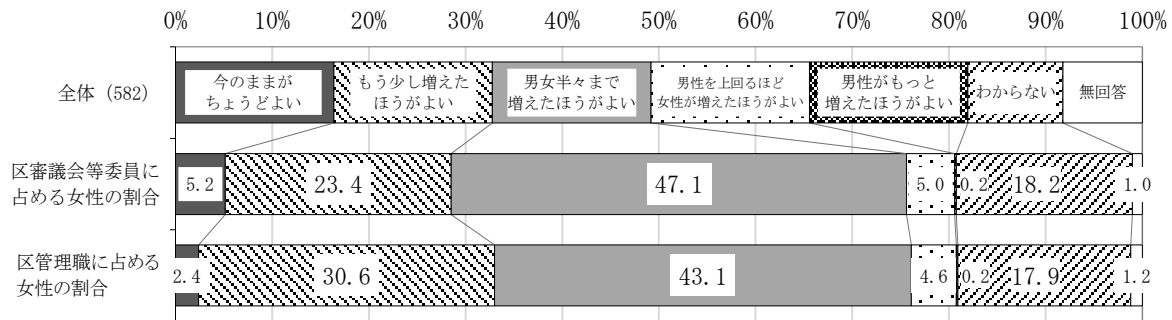
【現状と課題】

- ジェンダー平等、多様性尊重推進に関する施策は、福祉、産業、教育、防災など幅広い分野にわたります。それらの施策を、総合的かつ効果的に推進するためには、全庁を挙げた実行力のある体制の構築とともに、社会経済状況や区民ニーズの変化等に対し、迅速かつ的確に対応できる体制の更なる整備が必要です。併せて、区には、事業主として、区内事業所等に対して先導的な役割を果たすことが期待されています。
- 区民の多様なニーズをとらえ、多様な価値観や発想を政策に取り入れるため、政策・方針決定過程への女性の更なる参画が必要です。区民への意識・実態調査によると、区審議会等委員及び区職員の管理職に占める女性の割合に関して、いずれも「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が、区審議会等委員で47.1%、区職員の管理職で43.1%と最も高くなっています。【図4-20】一方、令和7（2025）年4月1日現在、区審議会等委員における女性の割合は31.4%、区管理職における女性の割合は16.2%となっています。
- 区は、令和4（2022）年に「多様な性に関する職員ハンドブック」を策定し、多様な性のあり方に関する基礎的な内容や区民サービスにおける留意点等について、研修等を通じて職員の意識啓発を図ってきました。一方、令和7（2025）年3月に実施した「男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート」によると、性的マイノリティについて「言葉があることを知らなかった」と「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」の割合が14.1%となっています。

【施策の方向性】

- 本計画を総合的かつ効果的に推進するため、庁内の推進機関である「男女平等参画推進本部」によって定期的に企画、進行管理、評価、調整を行い、また、「男女平等参画推進本部幹事会」により各計画事業の推進に必要な協議、調整を行い、庁内での連携を強化しながら、実効性のある推進体制の構築を図ります。
- 付属機関等の委員を推薦する団体へのアンケートや、女性委員比率が低い付属機関等を所管する部署へのヒアリングを実施することで、女性委員が増えない根本的な理由を探り、効果的な施策の実施につなげます。また女性職員のキャリア形成支援等を通じて、政策・方針決定過程におけるジェンダー平等を推進します。
- 区職員一人ひとりが自分の言動や資料作成等についてジェンダー平等・多様性尊重の視点を考慮しながら職務にあたることのできるよう、「多様な性に関する職員ハンドブック」等を活用して、職員の意識啓発を更に推進します。また、区役所が区内事業所の模範として、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

【図4-20】 区の審議会等委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方



施策 23 区の政策・方針決定過程における男女平等参画の推進

女性委員比率が低い付属機関等を所管する部署へのヒアリングや委員推薦団体へのアンケート等の実施、また女性職員のキャリア形成支援等を通じて、政策・方針決定過程におけるジェンダー平等を推進します。

○重点事業

事業名	No.108 委員選定プロセスの改善		担当課	男女社会参画課 (庁内連携)		
内容	付属機関等の委員選定プロセスに関して、「付属機関等の委員選定に関するガイドライン」に基づく女性委員比率が低い付属機関等を所管する部署へのヒアリングや、委員推薦団体へのアンケート等を実施することで、女性委員が増えない根本的な理由を探り、効果的な施策の実施につなげます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	アンケート等の実施 効果的な施策の検討		効果的な施策の実施			

No.	事業名	内容	担当課
109	女性職員の人事異動上の配慮	政策立案、議会对応、組織人員体制の調整が経験できるポストに積極的に女性職員を配置するよう配慮します。	人事課
110	女性職員のキャリア形成支援	女性職員のキャリア形成支援に向けた講演会・研修等を実施するとともに、多様な働き方についての理解の促進及び昇任意欲の向上を図ります。	人事課 男女社会参画課

施策 24 区職員への理解促進による行政サービスの質の向上

「多様な性に関する職員ハンドブック」等を活用した意識啓発を通じて、区職員のジェンダー平等・多様性尊重に関する理解を促進します。

○重点事業

事業名	No.111 「多様な性に関する職員ハンドブック」に基づく啓発			担当課	人事課 男女社会参画課
内容	「多様な性に関する職員ハンドブック」に基づき、区職員のジェンダー平等・多様性尊重に関する意識啓発を実施します。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	ハンドブックに基づく啓発の実施 実施内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
112	「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」に基づく啓発	「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」に基づき、意識啓発を実施します。	男女社会参画課
113	窓口等での配慮	各種申請手続きや講座・イベント等の参加申込の際、特に性別の区分について尋ねる必要がない場合には記載を求めることのないよう周知します。	男女社会参画課
32	保育士への研修の充実（再掲）	ジェンダー平等や多様性尊重に関する研修を実施し、子どもたちにとって身近な存在である保育士自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した保育を推進します。	男女社会参画課 保育運営課
33	職員向け情報紙の発行（再掲）	職員向けの情報紙を定期的に発行するなど、ジェンダー平等・多様性尊重に関する情報を発信し、意識啓発を行います。	男女社会参画課
34	教職員等による国や都の資料の活用（再掲）	教職員等が性的マイノリティの児童・生徒に適切な対応ができるよう、国や東京都の資料を活用します。	指導室

No.	事業名	内容	担当課
35	教員への研修等の充実（再掲）	多様な個性の尊重に関する研修を実施すること等により、子どもたちにとって身近な存在である教員自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した教育を推進します。	指導室 教育支援センター
88	地域での見守りを担う職員に対する研修（再掲）	DV 被害者支援に関わる職員の研修等により、支援の質の向上や二次被害防止に努めます。	男女社会参画課

施策 25 区役所における職場環境の整備

区内事業所の模範となるよう、区役所自らがモデル事業所として、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

○重点事業

事業名	No.114 仕事と家庭生活の両立支援			担当課	人事課
内容	特定事業主行動計画に基づき、仕事と家庭生活の両立を実現する職場環境の整備を行います。 （男性職員の育児休業等の取得促進／育児休業取得者のいる職場への人的支援／子育て応援 BOOK「子育てのススメ」の改訂／介護関連休暇の取得促進）				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	子育て応援 BOOK の改訂 育児休業取得者のいる職場への人的支援等			→	

No.	事業名	内容	担当課
115	働き方改革の推進	働き方改革に取り組み、場所に縛られない柔軟な働き方を推進することで、業務効率化や生産性の向上につなげるとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進します。	経営戦略課 IT 推進課 人事課
116	区職員のハラスメント防止に向けた取組	ハラスメント防止研修を実施することで、ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、働きやすい職場づくりを推進します。	人事課

計画事業一覧

めざす姿1 誰もが自分らしさを認め合う「尊重社会」 ※重点事業は、事業名の前に「★」を表記

行動	No.	事業名	担当課	
1	1	★ 育児期女性に対する支援	男女社会参画課	
	2	男女平等参画セミナー	男女社会参画課	
	3	広範な区民に向けた意識啓発事業	男女社会参画課	
	4	「センターだより」の発行	男女社会参画課	
	5	壮年期・高齢期におけるジェンダー平等意識の普及啓発	男女社会参画課・生涯学習課	
	6	★ 男女平等推進センター登録団体との連携促進	男女社会参画課	
	7	区民との協働で進めるジェンダー平等に関する意識啓発	男女社会参画課	
	8	男女平等推進センターのあり方検討	男女社会参画課	
	4	「センターだより」の発行（再掲）	男女社会参画課	
	9	★ 多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進	男女社会参画課・地域防災支援課	
	10	「いたばし I（あい）カレッジ」の実施	男女社会参画課	
	11	地域における活動に対する意識啓発	男女社会参画課	
	12	防災リーダー養成講習への女性の参加促進	地域防災支援課	
13	地域活動への参加促進	地域振興課		
2	14	★ ダイバーシティ&インクルージョンに関する啓発展示	男女社会参画課（庁内連携）	
	15	理解を深めるための啓発	男女社会参画課	
	16	ダイバーシティ&インクルージョン出前講座の実施	男女社会参画課・生涯学習課	
	17	多文化共生推進イベント等の開催	文化・国際交流課・（公財）板橋区文化・国際交流財団	
	18	国際理解教育の授業の実施	文化・国際交流課・（公財）板橋区文化・国際交流財団	
	19	外国人の防災訓練への参加促進	文化・国際交流課・（公財）板橋区文化・国際交流財団	
	20	障がい者理解促進事業	障がい政策課	
	9	多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進（再掲）	男女社会参画課・地域防災支援課	
	21	★ 「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の運営	男女社会参画課（庁内連携）	
	22	性的マイノリティに関する相談の実施	男女社会参画課	
	23	多言語の情報提供	文化・国際交流課	
	24	スポーツへの参加機会充実	スポーツ振興課	
	25	シニア世代活動支援プロジェクトの推進	生涯活躍推進課	
	26	ユニバーサルデザインガイドラインの更新	障がい政策課	
	27	障がい者の就労促進	障がい政策課	
	3	28	★ 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する意識啓発	男女社会参画課・指導室
		29	ジェンダー平等や多様性尊重に関する意識啓発	男女社会参画課・保育運営課・指導室
30		中学・高校生の子育て体験事業	保育運営課	
31		中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	子育て支援課	
15		理解を深めるための啓発（再掲）	男女社会参画課	
32		★ 保育士への研修の充実	男女社会参画課・保育運営課	
33		職員向け情報紙の発行	男女社会参画課	
34		教職員等による国や都の資料の活用	指導室	
35		教員への研修等の充実	指導室・教育支援センター	

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」 ※重点事業は、事業名の前に「★」を表記

行動	No.	事業名	担当課	
4	36	★ いたばしグッドバランス推進企業表彰	男女社会参画課	
	37	ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供	男女社会参画課・産業振興課（産業振興公社）	
	38	優良企業顕彰	産業振興課	
	39	板橋区産業融資制度利子補給の優遇加算	産業振興課	
	40	経営支援事業	産業振興課（産業振興公社）	
	41	★ 女性人財活躍支援事業	男女社会参画課・産業振興課	
	42	起業に向けた支援	男女社会参画課・産業振興課	
	43	再就職等に向けた支援	男女社会参画課・産業振興課・生涯活躍推進課	
	44	資格取得支援事業	産業振興課（産業振興公社）	
	45	キャリア・コンサルティング	産業振興課	
5	46	★ 男性向け家事・育児サポート事業	男女社会参画課	
	47	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供	男女社会参画課	
	48	ウェルカムベビー講座	健康福祉センター	
	49	育児不安をかかえる母親等への支援	健康福祉センター	
	50	親の一日保育士体験	保育運営課	
	51	保育施設の整備	保育運営課	
	52	延長保育	保育運営課・保育サービス課	
	53	一時預かり事業	保育運営課・保育サービス課・学務課	
	54	病児・病後児保育	保育サービス課	
	55	パパと一緒に遊ぼう！	子育て支援課	
	56	子育て相談	子育て支援課	
	57	ファミリー・サポート・センター事業	支援課	
	58	育児支援ヘルパー派遣事業	支援課	
	59	産前産後支援事業（産後ドゥーラ）	支援課	
	60	板橋区放課後対策事業「あいキッズ」等の推進	地域教育力推進課	
	61	★ おとしより相談センター（地域包括支援センター）の機能強化	高齢政策課	
	62	介護離職防止のための情報提供	男女社会参画課	
	63	地域密着型サービスの整備	介護保険課	
	64	認知症家族交流会・家族講座	生涯活躍推進課	
	65	障がい者福祉センター各種セミナー	障がい政策課	
	47	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供（再掲）	男女社会参画課	
	1	★ 育児期女性に対する支援（再掲）	男女社会参画課	
	66	社会参画の促進に向けた情報提供	地域振興課	
	67	社会参画しやすい環境整備の推進	障がい政策課	
	68	おでかけマップの管理・充実	障がい政策課	
	13	地域活動への参加促進（再掲）	地域振興課	
	53	一時預かり事業（再掲）	保育運営課・保育サービス課・学務課	
	57	ファミリー・サポート・センター事業（再掲）	支援課	
	6	69	★ リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った啓発の推進	男女社会参画課
		70	若年層に対する性に関する正しい情報提供	男女社会参画課
71		性感染症の予防啓発	予防対策課	
72		健康に関する正しい知識を身につけるための教育	指導室	
73		★ いた Pay 健幸ポイントの活用による健康づくりの推進	健康推進課	
74		生涯を通じた健康管理の意識啓発	男女社会参画課・健康推進課	
75		乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発	健康推進課	
76		女性の健康づくり支援	健康推進課	
77		女性健康支援センター相談事業	健康推進課	
24		スポーツへの参加機会充実（再掲）	スポーツ振興課	
49	育児不安をかかえる母親等への支援（再掲）	健康福祉センター		

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」 ※重点事業は、事業名の前に「★」を表記

行動	No.	事業名	担当課
7	78	★ デートDV防止出前講座の実施	男女社会参画課
	79	若年層に向けた予防啓発	男女社会参画課
	80	女性に対する暴力防止運動	男女社会参画課
	81	★ 相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり	男女社会参画課
	82	地域活動団体に対する周知啓発	男女社会参画課
	83	医療機関に対する周知	男女社会参画課
8	84	★ 相談支援体制の整備	男女社会参画課
	85	DV相談の実施	男女社会参画課・福祉課
	86	母子等緊急一時保護事業	地域福祉連携課・福祉課
	87	DV被害者保護	福祉課
	88	★ 地域での見守りを担う職員に対する研修	男女社会参画課
	89	関係機関連絡会	男女社会参画課
9	90	DV担当者連絡会	男女社会参画課（庁内連携）
	91	★ 区内企業等へのハラスメント防止に関する情報提供	男女社会参画課
	92	あらゆる人権侵害・ハラスメントを予防し根絶するための意識啓発	男女社会参画課
	93	相談の実施	男女社会参画課
	94	★ 学校と進める予防教育	男女社会参画課・指導室
	95	若年層に向けた予防啓発	男女社会参画課
	96	適切な相談窓口の周知	男女社会参画課
10	97	避難所における性暴力の防止啓発	男女社会参画課・地域防災支援課
	98	★ 地域福祉コーディネーターによる支援	地域福祉連携課
	99	「板橋こころと生活の相談窓口」の作成・配布	地域保健課
	81	相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり（再掲）	男女社会参画課
	83	医療機関に対する周知（再掲）	男女社会参画課
	84	★ 相談支援体制の整備（再掲）	男女社会参画課
	100	庁内連携による支援体制の強化	男女社会参画課（庁内連携）
	101	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援	地域福祉連携課
	102	母子生活支援施設の運営	地域福祉連携課
	103	支援会議・重層的支援会議の設置	地域福祉連携課
	104	自立に向けた支援	地域福祉連携課
	105	ひとり親家庭への経済的支援	地域福祉連携課・子育て支援課
	106	福祉総合相談	福祉課
	107	住宅確保要配慮者の居住支援	住宅政策課
89	関係機関連絡会（再掲）	男女社会参画課	
90	DV担当者連絡会（再掲）	男女社会参画課（庁内連携）	

計画推進の基盤

※重点事業は、事業名の前に「★」を表記

行動	No.	事業名	担当課
計画推進のための区政運営	108	★ 委員選定プロセスの改善	男女社会参画課（庁内連携）
	109	女性職員の人事異動上の配慮	人事課
	110	女性職員のキャリア形成支援	人事課・男女社会参画課
	111	★ 「多様な性に関する職員ハンドブック」に基づく啓発	人事課・男女社会参画課
	112	「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」に基づく啓発	男女社会参画課
	113	窓口等での配慮	男女社会参画課
	32	保育士への研修の充実（再掲）	男女社会参画課・保育運営課
	33	職員向け情報紙の発行（再掲）	男女社会参画課
	34	教職員等による国や都の資料の活用（再掲）	指導室
	35	教員への研修等の充実（再掲）	指導室・教育支援センター
	88	地域での見守りを担う職員に対する研修（再掲）	男女社会参画課
	114	★ 仕事と家庭生活の両立支援	人事課
	115	働き方改革の推進	経営戦略課・IT推進課・人事課
	116	区職員のハラスメント防止に向けた取組	人事課

資料編



1 策定経過

開催日	経過・審議内容
令和6(2024)年 5月13日	令和6年度第1回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2030 策定方針について
令和6(2024)年 10月10日	令和6年度第1回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 策定に関する基本的な考え方及び アクティブプラン2025 実施結果に関する総括評価 諮問
令和6(2024)年 12月19日	令和6年度第2回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 策定に向けた課題整理
令和7(2025)年 1月31日	令和6年度第3回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 体系案及び施策の方向性等の検討
令和7(2025)年 3月6日	令和6年度第4回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 施策等の検討
令和7(2025)年 5月2日	令和7年度第1回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 策定に関する基本的な考え方 答申案の検討
令和7(2025)年 6月3日	令和7年度第2回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2025 実施結果に関する総括評価の検討
令和7(2025)年 6月26日	令和7年度第3回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 策定に関する基本的な考え方 答申案の検討
令和7(2025)年 7月24日	令和7年度第4回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 策定に関する基本的な考え方 答申(最終案)に対する議決
令和7(2025)年 8月18日	○アクティブプラン2030 策定に関する基本的な考え方及び アクティブプラン2025 実施結果に関する総括評価 答申
令和7(2025)年 9月2日	令和7年度第1回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2030 骨子案について
令和7(2025)年 11月4日	令和7年度第2回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2030 素案について
令和7(2025)年 12月4日	素案公表、パブリックコメント実施
令和7(2025)年 12月25日	令和7年度第5回板橋区男女平等参画審議会開催 ○アクティブプラン2030 素案について
令和8(2026)年 1月20日	令和7年度第3回板橋区男女平等参画推進本部開催 ○アクティブプラン2030 原案について
令和8(2026)年 3月	○パブリックコメントに対する区の考え方公表 ○アクティブプラン2030 策定

2 東京都板橋区男女平等参画審議会委員名簿

任期：令和6（2024）年10月10日～令和8（2026）年10月9日

氏名	団体等
◎ 小川 真理子	東京大学特任准教授
○ 北村 英哉	清泉大学人間学部心理コミュニケーション学科教授
吉田 正幸	(株) 保育システム研究所代表取締役
中重 克巳	弁護士 (板橋法曹会)
佐藤 美枝子	医師 (板橋区医師会)
星 賢人	(株) JobRainbow 代表取締役 CEO
石川 隆彦	板橋区町会連合会副会長 (板橋区町会連合会) (令和6年10月10日～令和7年5月29日)
露木 保文	板橋区町会連合会副会長 (板橋区町会連合会) (令和7年5月29日～)
安井 敦子	板橋区民生・児童委員協議会 徳丸地区会長 (板橋区民生・児童委員協議会)
安達 未悠	東京青年会議所板橋区委員会 MIUHARI 鍼灸マッサージ院/漢方薬店 LUNA
平松 勇一	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン
清水 圭美	(一社) 社会的包摂サポートセンター団体職員 相談支援コーディネーター
武田 幸雄	板橋区立板橋第三中学校校長 (板橋区立中学校長会)
本多 恭子	公募区民
浅野 衣理奈	公募区民
寺田 由紀子	公募区民

◎：会長 ○：副会長

3 東京都板橋区男女平等参画推進本部・幹事会名簿

男女平等参画推進本部名簿

役職	構成員
本部長	区長
副本部長	副区長
本部員	教育長
	常勤監査委員
	技監
	政策経営部長
	総務部長
	法務専門監
	危機管理部長
	区民文化部長
	産業経済部長
	健康生きがい部長
	保健所長
	福祉部長
	子ども家庭部長
	子ども家庭総合支援センター所長
	資源環境部長
	都市整備部長
	まちづくり推進室長
	土木部長
	かわまちづくり担当部長
	会計管理室長
教育委員会事務局次長	
地域教育力担当部長	
選挙管理委員会事務局長	
監査委員事務局長	
区議会事務局長	

男女平等参画推進本部幹事会名簿

所属部	構成員
政策経営部	政策企画課長
	経営改革推進課長
総務部	総務課長
	人事課長
	男女社会参画課長
危機管理部	防災危機管理課長
区民文化部	地域振興課長
産業経済部	産業振興課長
健康生きがい部	長寿社会推進課長
	健康推進課長
福祉部	生活支援課長
	赤塚福祉課長
子ども家庭部	子ども政策課長
	保育運営課長
	支援課長
資源環境部	環境政策課長
都市整備部	都市計画課長
まちづくり推進室	まちづくり調整課長
土木部	土木計画・交通安全課長
教育委員会事務局	教育総務課長
	指導室長

※令和7（2025）年度時点における内容で記載しています。

4 東京都板橋区男女平等参画基本条例・施行規則

東京都板橋区男女平等参画基本条例

平成15年3月6日
東京都板橋区条例第8号

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

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

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

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

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

第1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

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

(4) 事業者・民間団体 営利、非営利等の別

にかかわらず、区内において事業・社会活動を行うすべての個人、法人及び団体をいう。

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

(基本理念)

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

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

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

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

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

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

(性別による権利侵害の禁止)

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

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

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

(区の責務)

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

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

(区民の責務)

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

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

(事業者・民間団体の責務)

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

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

第2章 基本的施策

(行動計画)

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

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

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

(男女平等参画の促進)

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

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

(調査、研究等)

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

(教育及び啓発の推進)

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

(普及広報)

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

(事業者・民間団体への支援)

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

第3章 推進体制

(男女平等参画推進本部の設置)

第14条 区は、区長を本部長とする男女平等参画推進本部を設置する。

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

(男女平等推進センターの設置)

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

第4章 苦情処理

(苦情の申立て)

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

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

(2) 男女平等参画社会の形成を阻害すると認められる事項

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

(1) 裁判所において係争中の事項又は判決等

のあった事項

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

(3) 区議会で審議中又は審議が終了した事項
(4) この条例に基づく東京都板橋区男女平等参画苦情処理委員会の判断に関する事項

(苦情処理委員会の設置)

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

(苦情処理委員会の組織等)

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

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

(苦情処理委員会の職務等)

第19条 苦情処理委員会は、次に掲げる職務を公正、迅速かつ適切に行う。

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

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

(3) 苦情の申立ての処理状況について、毎年度区長に報告すること。

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

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

(委員の守秘義務)

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

(委員の解嘱)

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

2 委員は、前項の規定による場合のほか、その意に反して解嘱されることはない。

第5章 東京都板橋区男女平等参画審議会

(設置)

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

(所掌事項)

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

(1) 行動計画の策定に関する基本的な考え方

(2) 行動計画の実施結果に関する評価

(3) その他男女平等参画社会の形成に関する重要事項

(審議会の組織等)

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

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

第6章 雑則
(委任)

第26条 この条例の施行に関し必要な事項は、板橋区規則で定める。

付 則

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

東京都板橋区男女平等参画基本条例施行規則

平成15年4月1日
東京都板橋区規則第41号

(趣旨)

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

(推進本部の構成)

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

2 副本部長は、副区長をもって充てる。

3 本部員は、教育長、常勤の監査委員、技監、東京都板橋区組織規則(昭和46年板橋区規則第5号)第8条第1項に規定する部長、同条第2項に規定する担当部長及び法務専門監、保健所長、福祉事務所長、子ども家庭総合支援センター所長、会計管理者、教育委員会事務局次長、地域教育力担当部長、選挙管理委員会事務局長、農業委員会事務局長、監査委員事務局長並びに区議会事務局長の職にある者をもって充てる。
一部改正〔平成18年規則21号・19年24号・20年16号・23年5号・28年130号・令和2年32号・6年28号・7年27号〕

(所掌事務)

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

(会議)

第4条 推進本部は、本部長が招集し、主宰する。

2 本部長に事故あるときは、副本部長がその職務を代理する。

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

(幹事会)

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

2 幹事会は、幹事長及び幹事をもって構成する。

3 幹事長は、総務部長の職にある者をもって充てる。

4 幹事は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

5 幹事会は、幹事長が招集し、主宰する。

6 幹事長に事故あるときは、幹事長があらかじめ指名する幹事がその職務を代理する。

一部改正〔平成20年規則16号・27年21号〕

(苦情処理委員会の構成)

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

2 委員は、男性及び女性それぞれ1人以上とする。

(会議の運営等)

第7条 苦情処理委員会に、代表委員を置く。

2 代表委員は、委員の互選により定める。

3 苦情処理委員会は、代表委員が招集する。

4 代表委員に事故あるときは、代表委員があら

- かじめ指名する委員がその職務を代理する。
- 5 苦情処理委員会は、委員2人以上の出席がなければ会議を開くことができない。
- 6 苦情処理委員会の職務は、委員の合議により行う。
- (苦情の申立て)
- 第8条 条例第16条第1項に規定する苦情の申立て(以下「申立て」という。)をしようとする者は、苦情処理申立書(別記第1号様式)を苦情処理委員会に提出しなければならない。
- 2 苦情処理委員会は、申立てがあった場合には、申立受付処理台帳(別記第2号様式)により申立ての受付処理状況を記録する。
- (苦情申立事項の調査)
- 第9条 苦情処理委員会は、申立てが条例第16条第1項第1号に掲げる事項に該当すると認めるときは、当該申立てに係る区の機関に対して調査実施通知書(別記第3号様式)により通知し、調査を行うものとする。
- 2 苦情処理委員会は、申立てが条例第16条第1項第2号に掲げる事項に該当すると認めるときは、当該申立てに係る関係者に対して調査実施依頼書(別記第4号様式)により同意を得た上で、調査を行うものとする。
- 3 苦情処理委員会は、申立て内容のうち、社会制度又は慣行に関する事項について、広く意見を求め判断に資することが適当と認めるときは、申立ての概要及び調査方法等を公表し、区民から意見を求めるものとする。
- 4 苦情処理委員会は、申立てが条例第16条第1項各号のいずれにも該当しないと認めるとき又は同条第2項各号のいずれかに該当すると認めるときは、調査を行わないものとし、速やかに当該申立人に対し、苦情処理結果通知書(別記第5号様式)により通知しなければならない。
- 5 苦情処理委員会は、申立ての処理経過を処理経過記録票(別記第6号様式)に記録し、申立受付処理台帳に添付して保管する。
- (区長への勧告又は要請)
- 第10条 苦情処理委員会は、前条第1項及び第2項の調査に基づき、条例第19条第1項第1号の規定による区長への勧告又は同項第2号の規定による区長への要請が必要であると認めるときは、速やかに勧告・要請書(別記第7号様式)により勧告又は要請を行うものとする。
- (苦情処理結果通知)
- 第11条 苦情処理委員会は、申立てを受けた日の翌日から起算して3月以内に、苦情処理結果通知書により、調査の結果及び区長に対する勧告又は要請の有無を当該申立人に通知しなければならない。
- 2 苦情処理委員会は、前項に規定する期間内に通知ができない場合は、理由を付して当該申立人に処理経過を報告しなければならない。
- (措置結果の通知)
- 第12条 区長は、勧告・要請書の送付を受けた日の翌日から起算して1月以内に、当該勧告又は要請に係る措置結果を苦情処理委員会及び当該申立人に通知しなければならない。
- 2 区長は、前項に規定する期間内に通知ができない場合は、理由を付して苦情処理委員会及び当該申立人に措置経過を報告しなければならない。
- (苦情処理の年次報告)
- 第13条 条例第19条第1項第3号に規定する苦情の申立ての処理状況の報告は、次に掲げる事項を記載した文書により、会計年度終了後速やかに行わなければならない。
- (1) 苦情の申立ての件数
- (2) 苦情の申立て処理件数
- (3) 処理結果の要旨
- (男女平等参画審議会の構成)
- 第14条 条例第22条に規定する東京都板橋区男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)は、次に掲げる者のうちから区長が委嘱する。
- (1) 学識経験者
- (2) 関係団体の構成員
- (3) 関係機関の職員
- (4) 公募に応じた区民
- (委員の再任)
- 第15条 前条第1号に掲げる者のうちから委嘱した委員の再任は、2回を超えることはできない。
- 2 前条第2号から第4号までに掲げる者のうちから委嘱した委員は、再任することができない。
- 3 区長が特に必要と認めるときは、前2項の規定にかかわらず、再任することができる。
- (会長及び副会長)
- 第16条 審議会に会長及び副会長1人を置き、それぞれ委員の互選によりこれを定める。
- (会長及び副会長の職務)
- 第17条 会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。
- 2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。
- (招集)
- 第18条 審議会は、会長が招集する。
- (定足数及び表決数)
- 第19条 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 2 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- (意見の聴取)
- 第20条 会長は、審議に際し、必要と認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。
- (幹事)
- 第21条 審議会に幹事を置く。
- 2 幹事は、総務部長の職にある者をもって充てる。
- 3 幹事は、会議に出席して意見を述べることができる。
- 一部改正〔平成20年規則16号・27年21号〕
- (会議の公開)
- 第22条 審議会の会議は、公開する。ただし、審議会の決定により非公開とすることができる。
- (事務局)
- 第23条 推進本部、苦情処理委員会及び審議会の事務局を総務部男女社会参画課に置く。
- 一部改正〔平成16年規則17号・22年20号・27年21号〕
- (委任)
- 第24条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、区長が別に定める。
- 付 則
- この規則は、公布の日から施行する。ただし、

第6条から第13条までの規定は、平成15年10月1日から施行する。

付 則（平成16年3月26日規則第17号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

付 則（平成17年3月30日規則第13号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。
（後略）

付 則（平成18年3月31日規則第21号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

付 則（平成19年3月30日規則第24号抄）

1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

付 則（平成20年3月21日規則第16号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。
（後略）

付 則（平成22年3月31日規則第20号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

付 則（平成23年2月23日規則第5号）

この規則は、公布の日から施行する。

付 則（平成23年5月31日東京都板橋区規則第46号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成23年6月1日から施行する。

付 則（平成24年3月30日東京都板橋区規則第24号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。
（後略）

付 則（平成25年3月29日東京都板橋区規則第36号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

付 則（平成27年3月31日東京都板橋区規則第21号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

付 則（平成28年10月14日東京都板橋区規則第130号）

この規則は、公布の日から施行する。

付 則（平成30年3月29日東京都板橋区規則第24号抄）
（施行期日）

1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。

付 則（令和2年3月31日東京都板橋区規則第32号）

この規則は、公布の日から施行する。

付 則（令和3年3月31日東京都板橋区規則第25号抄）
（施行期日）

1 この規則は、令和3年4月1日から施行する。

付 則（令和4年3月31日東京都板橋区規則第40号抄）
（施行期日）

1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。

付 則（令和6年3月29日東京都板橋区規則第28号抄）
（施行期日）

1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

付 則（令和7年3月28日東京都板橋区規則第27号）

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

5 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 令和 7 年 6 月 27 日号外法律第 80 号

前文

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

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

(苦情の処理等)

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

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体を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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

(国際的協調のための措置)

第二十条 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。

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

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

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

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

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。（総理府設置法の一部改正）

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第二百二十七号）の一部を次のように改正する。

〔後略〕

附 則〔平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄〕
(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日〔平成十三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 〔略〕

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

(別に定める経過措置)

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

附 則〔平成十一年一月二二日法律第一六〇号
抄〕
(施行期日)

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

附 則〔令和七年六月二七日法律第八〇号〕
(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構
法(令和七年法律第七十九号)の施行の日から
施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、
公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政
令で定める。

6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号
最終改正 令和 7 年 6 月 11 日号外法律第 63 号

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ 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かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画

(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等
(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が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き。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)

第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、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、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（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 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三 前二号に掲げるもののほか、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

四 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 前項第一号及び第二号に掲げる情報

二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

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うち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条 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 その任用する職員の男女の給与の額の差異

二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

三 前二号に掲げるもののほか、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

四 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に努めるものとする。

(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ときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑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場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑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とき。

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とき。

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とき。

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、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。)の規定に違反したとき。

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とき。

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、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

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とき。

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

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

附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

(施行期日)

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

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

二・三 〔略〕

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

五 〔略〕

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕

(施行期日)

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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕附則第六条の規定 公布の日

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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則〔令和四年三月三十一日法律第一二号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）

並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七條の規定 令和四年十月一日（政令への委任）

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕
（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則〔令和七年六月一日法律第六三号抄〕
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定（「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。）、第三条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律附則第二項（見出しを含む。）の改正規定（「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。）並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定（前号に掲げる改正規定を除く。）及び第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の改正規定（「昭和四十一年法律第百三十二号」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。） 令和八年四月一日

（政令への委任）

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受

託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

7 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年4月13日法律第31号
最終改正 令和7年12月10日号外法律第84号

前文

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

第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）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 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を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、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 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、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女性相談支援センター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女性相談支援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、女性相談支援センターが、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 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

6 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。

（女性相談支援員による相談等）

第四条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

（女性自立支援施設における保護）

第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

（協議会）

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

4 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。

5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係

機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

（秘密保持義務）

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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）

第五条の四 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(昭和三十一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

(接近禁止命令等)
第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。))を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、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。以下この項において同じ。)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はならないことを命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令(以下「接近禁止命令」という。)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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為を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、文書を送付し、通信文その他の情報(電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。))の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」

という。)をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。

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、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。)に係る記録媒体その他の物を送付し、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電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置(当該装置の位置に係る位置情報(地理空間情報活用推進基本法(平成十九年法律第六十三号)第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号及び次号において同じ。))を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この項において同じ。)(第十一号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。)により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

十 その承諾を得ないで、その所持する位置特定用識別情報送信装置(当該装置を識別する情報を送信する機能を有し、当該装置の周辺において当該情報を受信した識別情報送受信装置(位置情報記録・送信装置その他の装置であって、当該情報を受信し、及び送信する機能を有するものをいう。))の位置に係る位置情報を利用して、その所在する地点又は区域の位置を特定するために用いられる装置をいう。以下この号及び次号において同じ。)(同号に規定する行為がされた位置特定用識別情報送信装置を含む。)の位置に係る位置情報を取得すること。

十一 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置又は位置特定用識別情報送信装置(以下この号において「位置情報記録・送信装置等」という。)を取り付けること、位置情報記録・送信装置等を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置等を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為を行うこと。

3 第一項の場合において、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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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。）を、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと及び当該子に対して前項第二号から第十一号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあっては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）を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 第一項の場合において、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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

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

6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。

一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。

二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

（退去等命令）

第十条の二 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。以下この条及び第十八条第一項において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、

第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して二月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成十六年法律第二百二十三号）第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、六月間）、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はならないことを命ずるものとする。ただし、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。

（管轄裁判所）

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）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 接近禁止命令の申立ては、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

3 退去等命令の申立ては、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

（接近禁止命令等の申立て等）

第十二条 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、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等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにおいて、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）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三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 退去等命令の申立ては、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（当該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であって、当該配偶者であった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ときであっては、当該配偶者であった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を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、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 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、前二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

3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イから二まで又は前項第三号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十三条第一項又は第五十九条第三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、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イから二まで又は同条第二項第三号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるも

のとする。

3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（期日の呼出し）

第十四条の二 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相違なく認める方法によってする。

2 呼出状の送達及び当該事件に

者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

（公示送達の方法）

第十四条の三 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。

（電子情報処理組織による申立て等）

第十四条の四 保護命令に関する手続における申立てその他の申述（以下この条において「申立て等」という。）のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第四項において同じ。）をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの（当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。）については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項及び第三項において同じ。）と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を用いてすることができる。

2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。

3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。

5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項

に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。

6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

(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又は同条第二項第三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つては、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 即時抗告があつた場合において、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つたときに限り、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 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十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つた場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。接近禁止命令又は第十条第二項から第四項までの規定による命令にあつては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日以後において、退去等命令にあつては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した日以後において、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。

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つた場合には、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つ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つ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、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

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 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。

4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かななければならない。

5 第三項の取消し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。

6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。

7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等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退去等命令の再度の申立てがあつたときは、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期間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退去等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、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等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、当該退去等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、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 削除

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)第一編から第四編までの規定(同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第三百三十三条の二第五項及び第六項、第三百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。)を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市町村の支弁)

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女性相談支援センター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女性相談支援センターが行う一時保護(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。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援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 市町村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つては、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(同条を除く。)中「配偶者からの暴力」とあるのは、「特定関係者からの暴力」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	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手(以下「特定関係者」という。)
-----	-----	------------------------------------

	、被害者	、被害者（特定関係者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	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十一条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	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及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の拘禁刑又は二百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第三条第五項又は第五条の三の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項（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。）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若しくは第二項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

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

を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

（民事訴訟費用等に関する法律の一部改正）

第四条 民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成一九年七月一一日法律第一一三号抄〕（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則〔平成二五年七月三日法律第七二号〕

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（銃砲刀剣類所持等取締法の一部改正）

2 銃砲刀剣類所持等取締法（昭和三十三年法律第六号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（民事訴訟費用等に関する法律の一部改正）

3 民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成二六年四月二三日法律第二八号抄〕

（施行期日）

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

一 〔前略〕附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

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

三 〔略〕

（政令への委任）

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

附 則〔令和元年六月二六日法律第四六号抄〕

（施行期日）

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

（その他の経過措置の政令への委任）

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

〔検討等〕

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

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則〔令和四年五月二五日法律第五二号抄〕
(施行期日)

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

(政令への委任)

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕
(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則〔令和五年五月一九日法律第三〇号抄〕
(施行期日)

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第七条の規定 公布の日

二 第二十一条の改正規定 民事訴訟法等の一部を改正する法律（令和四年法律第四十八号。附則第三条において「民事訴訟法等改正法」という。）附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日

(保護命令事件に係る経過措置)

第二条 この法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「新法」という。）第十条及び第十条の二の規定は、この法律の施行の日（以下この条において「施行日」という。）以後にされる保護命令の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた保護命令の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

2 新法第十一条第二項及び第三項並びに第十二条第一項及び第二項の規定は、施行日以後にされる保護命令の申立てについて適用し、施行日前にされた保護命令の申立てについては、なお従前の例による。

3 新法第十八条第一項の規定は、施行日以後にされる同項に規定する再度の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた同項に規定する再度の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

(民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間の経過措置)

第三条 新法第十四条の二から第十四条の四までの規定は、民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間は、適用しない。

2 附則第一条第二号に規定する規定の施行の日から民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間における新法第二十一条の規定の適用については、同条中「第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第

二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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」とあるのは、「第八十七条の二の規定を除く。）を準用する」とする。

(罰則の適用に関する経過措置)

第四条 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号）の施行の日（以下この条において「刑法施行日」という。）の前日までの間における新法第三十条の規定の適用については、同条中「拘禁刑」とあるのは、「懲役」とする。刑法施行日以後における刑法施行日前にした行為に対する同条の規定の適用についても、同様とする。

(政令への委任)

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第八条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則〔令和五年六月一四日法律第五三号抄〕

この法律は、公布の日から起算して五年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三十二章の規定及び第三百八十八条の規定 公布の日

二 第一条中民事執行法第二十二条第五号の改正規定、同法第二十五条の改正規定、同法第二十六条の改正規定、同法第二十九条の改正規定（「の謄本」の下に「又は電磁的記録に記録されている事項の全部を記録した電磁的記録」を加える部分を除く。）、同法第九十一条第一項第三号の改正規定、同法第一百四十一条第一項第三号の改正規定、同法第八十一条第一項の改正規定、同条第四項の改正規定、同法第八十三条の改正規定、同法第八十九条の改正規定及び同法第九十三条第一項の改正規定、第十二条、第三十三条、第三十四条、第三十六条及び第三十七条の規定、第四十二条中組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第三十九条第二項の改正規定、第四十五条の規定（民法第九十八条第二項及び第百五十一条第四項の改正規定を除く。）、第四十七条中鉄道抵当法第四十一条の改正規定及び同法第四十三条第三項の改正規定、第四十八条及び第四章の規定、第八十八条中民事訴訟費用等に関する法律第二条の改正規定、第九十一条の規定、第百八十五条中配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第十二条第三項の改正規定、第百九十八条の規定並びに第三百八十七条の規定 公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日

8 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

令和4年5月25日号外法律第52号
最終改正 令和4年6月17日号外法律第68号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

(基本理念)

第三条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- 一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- 三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

(関連施策の活用)

第五条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

(緊密な連携)

第六条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）

第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（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（平成十三年法律第三十一号）第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第七条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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)

第八条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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 厚生労働大臣は、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。
- 第三章 女性相談支援センターによる支援等
- (女性相談支援センター)
- 第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。
- 2 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。
- 3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- 二 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
- 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育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 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができ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 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、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。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。
- (女性相談支援センターの所長による報告等)
- 第十条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めるときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。
- (女性相談支援員)
- 第十一条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項(第四号から第六号までを除く。))並びに第二十二條第一項及び第二項第一号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。
- 2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二條第二項第二号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。
- 3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。
- (女性自立支援施設)
- 第十二条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。
- 2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
- 3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。
- (民間の団体との協働による支援)
- 第十三条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。
- 2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援

に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

第十四条 民生委員法(昭和二十三年法律第九十八号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和二十四年法律第三十九号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和二十五年法律第二百四号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成七年法律第八十六号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

第十五条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第九条第七項又は第十二条第二項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

- 2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- 4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。
- 5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
 - 一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者
 - 二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
 - 三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者
- 6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第四章 雑則

(教育及び啓発)

第十六条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

- 2 国及び地方公共団体は、自己がかげがえのない個人であることについての意識の涵(かん)養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受け取ることができるようにす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)

第十七条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第十九条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する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。

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十条 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。

- 一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
 - 二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護(同条第七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。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 - 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
 - 四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
 - 五 都道府県が行う自立支援(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
 - 六 第十三条第一項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用
- 2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。
 - 3 市町村は、第十三条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

第二十一条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の四分の三以内を補助することができる。

- 2 都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第一項第六号の委託及び同条第三項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第二十二条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十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 都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの（女性相談支援センターを設置する指定都市にあつては、同項第三号に掲げるものに限る。）
 - 二 市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用
- 3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第三項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第二項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第五章 罰則

第二十三条 第九条第八項又は第十五条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日
- 二 附則第三十四条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十六号）の公布の日のいずれか遅い日
- 三 附則第三十五条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号）の公布の日のいずれか遅い日
- 四 附則第三十六条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和四年法律第六十八号）の公布の日のいずれか遅い日

（検討）

第二条 政府は、この法律の公布後三年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（準備行為）

第三条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、第七条第一項から第三項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第四項の規定の例により、これを公表することができる。

- 2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第七条第一項から第三項までの規定により定められ、同条第四項の

規定により公表された基本方針とみなす。

（売春防止法の一部改正）

第四条 売春防止法（昭和三十一年法律第百十八号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（補導処分に付された者に係る措置）

第五条 政府は、前条の規定による改正前の売春防止法（以下「旧売春防止法」という。）第十七条の規定により補導処分に付された者であつて、施行日前に婦人補導院（附則第十条の規定による廃止前の婦人補導院法（昭和三十三年法律第十七号。附則第十一条において「旧婦人補導院法」という。）第一条第一項に規定する婦人補導院をいう。以下同じ。）から退院し、又は旧売春防止法第三十条の規定により補導処分の執行を受け終わったものとされた者以外のものが、施行日以後において必要に応じてこの法律に基づく支援を受けることができるよう、その者に対する当該支援に関する情報の提供、関係機関の連携を図るための措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

第六条 前条の者であつて施行日前に婦人補導院に収容されたものについては、この法律の施行の時に於いて刑の執行猶予の期間を経過したものとみなす。

- 2 旧売春防止法第五条の罪と他の罪につき懲役又は禁錮に処せられ、旧売春防止法第十七条の規定により補導処分に付された者については、刑法（明治四十年法律第四十五号）第五十四条第一項の規定により旧売春防止法第五条の罪の刑によって処断された場合を除き、前項の規定を適用しない。

第七条 施行日前に婦人補導院から退院した者及び旧売春防止法第三十条の規定により補導処分の執行を受け終わったものとされた者に係る更生緊急保護（更生保護法（平成十九年法律第八十八号）第八十五条第一項に規定する更生緊急保護をいう。次項において同じ。）及び刑執行終了者等に対する援助（刑法等の一部を改正する法律第六条の規定による改正後の更生保護法第八十八条の二に規定する援助をいう。同項において同じ。）については、なお従前の例による。ただし、更生保護法第八十六条第三項の規定は、適用しない。

- 2 前条第一項に規定する者に係る更生緊急保護及び刑執行終了者等に対する援助については、前項に規定する者の例による。

（婦人相談所に関する経過措置等）

第八条 この法律の施行の際現に存する旧売春防止法第三十四条第一項に規定する婦人相談所は、女性相談支援センターとみなす。この場合において、この法律の施行の際現に行われている同条第三項第三号の一時保護及びその委託は、第九条第七項の規定により行われる同条第三項第二号の一時保護及びその委託とみなす。

- 2 この法律の施行後に行われる女性相談支援員の任用に当たっては、この法律の施行の際現に旧売春防止法第三十五条第一項又は第二項の規定により婦人相談員を委嘱されている者については、第十一条第三項に規定する人材として、その登用に特に配慮しなければならない。
- 3 この法律の施行の際現に存する旧売春防止法第三十六条に規定する婦人保護施設は、女性

自立支援施設とみなす。この場合において、この法律の施行の際現に行われている同条の収容保護及びその委託は、第十二条第二項の規定により行われる自立支援及びその委託とみなす。

(旧売春防止法に規定する費用に関する経過措置)

第九条 施行日前に行われ、又は行われるべきであった旧売春防止法第三十八条に規定する費用についての都道府県及び市の支弁並びに国の負担及び補助並びに旧売春防止法第三十九条に規定する費用についての都道府県の補助については、なお従前の例による。

(婦人補導院法の廃止)

第十条 婦人補導院法は、廃止する。

(婦人補導院法の廃止に伴う経過措置)

第十一条 旧婦人補導院法第十二条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第十九条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

(地方自治法の一部改正)

第十二条 地方自治法の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(児童福祉法の一部改正)

第十三条 児童福祉法の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(地方財政法及びストーカー行為等の規制等に関する法律の一部改正)

第十四条 次に掲げる法律の規定中「婦人相談所」を「女性相談支援センター」に改める。

一 地方財政法(昭和二十三年法律第百九号)

第十条第十号

二 ストーカー行為等の規制等に関する法律(平成十二年法律第八十一号)第九条第一項(公職選挙法及び日本国憲法の改正手続に関する法律の一部改正)

第十五条 次に掲げる法律の規定中「、少年鑑別所若しくは婦人補導院」を「若しくは少年鑑別所」に改める。

一 公職選挙法(昭和二十五年法律第百号)第四十八条の二第一項第三号

二 日本国憲法の改正手続に関する法律(平成十九年法律第五十一号)第六十条第一項第三号

(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の一部改正)

第十六条 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和二十五年法律第百二十三号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(電波法の一部改正)

第十七条 電波法(昭和二十五年法律第百三十一号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(社会福祉法の一部改正)

第十八条 社会福祉法の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(出入国管理及び難民認定法の一部改正)

第十九条 出入国管理及び難民認定法(昭和二十

六年政令第三百十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(麻薬及び向精神薬取締法等の一部改正)

第二十条 次に掲げる法律の規定中「、少年鑑別所及び婦人補導院」を「及び少年鑑別所」に改める。

一 麻薬及び向精神薬取締法(昭和二十八年法律第十四号)第五十八条の五

二 矯正医官の兼業の特例等に関する法律(平成二十七年法律第六十二号)第二条第一号

三 再犯の防止等の推進に関する法律(平成二十八年法律第百四号)第三条第二項

(国家公務員共済組合法の一部改正)

第二十一条 国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第百二十八号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(矯正医官修学資金貸与法の一部改正)

第二十二条 矯正医官修学資金貸与法(昭和三十六年法律第二十三号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(激甚(じん)災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律の一部改正)

第二十三条 激甚(じん)災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律(昭和三十七年法律第百五十号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(母子及び父子並びに寡婦福祉法の一部改正)

第二十四条 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)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(児童手当法の一部改正)

第二十五条 児童手当法(昭和四十六年法律第七十三号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(行政手続法及び行政不服審査法の一部改正)

第二十六条 次に掲げる法律の規定中「、少年鑑別所又は婦人補導院」を「又は少年鑑別所」に改める。

一 行政手続法(平成五年法律第八十八号)第三条第一項第八号

二 行政不服審査法(平成二十六年法律第六十八号)第七条第一項第九号

(更生保護事業法の一部改正)

第二十七条 更生保護事業法の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(更生保護事業法の一部改正に伴う経過措置)

第二十八条 施行日前に婦人補導院に収容された者については、施行日以後は、更生保護事業法第二条第五項に規定する被保護者とみなす。

(児童虐待の防止等に関する法律の一部改正)

第二十九条 児童虐待の防止等に関する法律(平成十二年法律第八十二号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部改正)

第三十条 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を次のように改正

する。

〔次のよう略〕

(更生保護法の一部改正)

第三十一条 更生保護法の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(更生保護法の一部改正に伴う調整規定)

第三十二条 施行日が刑法等の一部を改正する法律附則第一項第二号に掲げる規定の施行の日以後である場合には、前条のうち更生保護法第十六条中第七号を削り、第八号を第七号とし、第九号を第八号とする改正規定中「第七号を削り、第八号を第七号とし、第九号を第八号」とあるのは、「第六号を削り、第七号を第六号とし、第八号を第七号」とする。

(平成二十三年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法の一部改正)

第三十三条 平成二十三年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法(平成二十三年法律第百七号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(児童福祉法等の一部を改正する法律の一部改正)

第三十四条 児童福祉法等の一部を改正する法律の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(刑法等の一部を改正する法律の一部改正)

第三十五条 刑法等の一部を改正する法律の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律の一部改正)

第三十六条 刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(法務省設置法の一部改正)

第三十七条 法務省設置法(平成十一年法律第九十三号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(政令への委任)

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和四年六月一五日法律第六六号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。〔後略〕

(罰則に関する経過措置)

第十六条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第十七条 附則第三条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕

(罰則の適用等に関する経過措置)

第四百四十一条 刑法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。)及びこの法律(以下「刑法等一部改正法等」という。)の施行前にした行

為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑(刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。)に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法(明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。)第十二条に規定する懲役(以下「懲役」という。)、旧刑法第十三条に規定する禁錮(以下「禁錮」という。))又は旧刑法第十六条に規定する拘留(以下「旧拘留」という。))が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。)を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。)を同じくする拘留とする。

(裁判の効力とその執行に関する経過措置)

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

(人の資格に関する経過措置)

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

(経過措置の政令への委任)

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法〔刑法等の一部を改正する法律=令和四年六月法律第六七号〕施行日〔令和七年六月一日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

二 〔略〕

9 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日号外法律第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

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

(内閣府設置法の一部改正)

第三条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

10 独立行政法人男女共同参画機構法

令和7年6月27日号外法律第79号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構の名称、目的、業務の範囲等に関する事項を定めることを目的とする。

(名称)

第二条 この法律及び独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号。以下「通則法」という。）の定めるところにより設立される通則法第二条第一項に規定する独立行政法人の名称は、独立行政法人男女共同参画機構とする。（機構の目的）

第三条 独立行政法人男女共同参画機構（以下「機構」という。）は、男女共同参画促進施策（男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号。以下この条及び第十二条第一号において「基本法」という。）第八条に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策をいう。以下同じ。）に係る関係者相互間の連携及び協働の促進、男女共同参画促進施策の策定及び実施に関する業務に従事する職員等に対する研修、男女共同参画促進施策の策定及び実施に資する専門的な調査及び研究等を行うことにより、男女共同参画促進施策の推進を図り、もって男女共同参画社会の形成（基本法第二条第一号に規定する男女共同参画社会の形成をいう。第十二条第三号において同じ。）の促進に寄与することを目的とする。

(中期目標管理法)

第四条 機構は、通則法第二条第二項に規定する中期目標管理法とする。

(事務所)

第五条 機構は、主たる事務所を埼玉県に置く。（資本金）

第六条 機構の資本金は、附則第四条第一項の規定により政府から出資があったものとされた金額とする。

2 政府は、必要があると認めるときは、予算で定める金額の範囲内において、機構に追加して出資することができる。

3 機構は、前項の規定による政府の出資があったときは、その出資額により資本金を増加するものとする。

第二章 役員及び職員

(役員)

第七条 機構に、役員として、その長である理事長及び監事二人を置く。

2 機構に、役員として、理事一人を置くことができる。

(理事の職務及び権限等)

第八条 理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐して機構の業務を掌理する。

2 通則法第十九条第二項の個別法で定める役員は、理事とする。ただし、理事が置かれていないときは、監事とする。

3 前項ただし書の場合において、通則法第十九条第二項の規定により理事長の職務を代理

し、又はその職務を行う監事は、その間、監事の職務を行ってはならない。

(理事の任期)

第九条 理事の任期は、二年とする。

(役員及び職員の秘密保持義務)

第十条 機構の役員及び職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(役員及び職員の地位)

第十一条 機構の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第三章 業務等

(業務の範囲)

第十二条 機構は、第三条の目的を達成するため、次に掲げる業務を行う。

一 基本法第八条に規定する基本理念に関する国民の理解を深めるための啓発活動及び広報活動を行うこと。

二 男女共同参画促進施策に係る国及び地方公共団体の機関並びに民間の団体その他の関係者相互間の連携及び協働の促進を行うこと。

三 女性教育関係者その他の国及び地方公共団体において男女共同参画促進施策の策定及び実施に関する業務に従事する職員並びに民間の団体において男女共同参画促進施策に関する活動に従事する者並びに外国の機関の職員であってその国における男女共同参画社会の形成の促進に関する業務に従事するものに対する研修を行うこと。

四 女性教育に関する専門的な調査及び研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画促進施策の策定及び実施に資する専門的な調査及び研究を行うこと。

五 女性教育に関する情報及び資料その他の国及び地方公共団体の男女共同参画促進施策の策定及び実施並びに民間の団体が行う男女共同参画促進施策に関する活動に資する情報及び資料を収集し、整理し、及び提供すること。

六 前各号に掲げる業務に関し、男女共同参画促進施策に係る国及び地方公共団体の機関並びに民間の団体に対し、助言を行うこと。

七 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

(積立金の処分)

第十三条 機構は、通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間（以下この項において「中期目標の期間」という。）の最後の事業年度に係る通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額のうち内閣総理大臣の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る通則法第三十条第一項の認可を受けた中期計画（同項後段の規定による変更の認可を受けたときは、その変更後のもの）の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における前条に規定する業

務の財源に充てることができる。

- 2 内閣総理大臣は、前項の規定による承認をしようとするときは、財務大臣に協議しなければならない。
- 3 機構は、第一項に規定する積立金の額に相当する金額から同項の規定による承認を受けた金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない。
- 4 前三項に定めるもののほか、納付金の納付の手續その他積立金の処分に関し必要な事項は、政令で定める。

第四章 雑則

(主務大臣等)

第十四条 機構に係る通則法における主務大臣は、次のとおりとする。

- 一 役員及び職員並びに財務及び会計その他管理業務に関する事項については、内閣総理大臣
 - 二 第十二条第三号に掲げる業務（女性教育関係者に対する研修に係る部分に限る。）及び同条第四号から第六号までに掲げる業務（女性教育に関する業務に係る部分に限る。）並びにこれらの業務に附帯する業務に関する事項については、文部科学大臣
 - 三 第十二条に規定する業務のうち、前号に規定する業務以外のものに関する事項については、内閣総理大臣
- 2 機構に係る通則法における主務省令は、主務大臣の発する命令とする。

第五章 罰則

第十五条 第十条の規定に違反して秘密を漏らし、又は盗用した者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第十六条 次の各号のいずれかに該当する場合には、その違反行為をした機構の役員は、二十万円以下の過料に処する。

- 一 第十二条に規定する業務以外の業務を行ったとき。
- 二 第十三条第一項の規定により内閣総理大臣の承認を受けなければならない場合において、その承認を受けなかったとき。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、令和八年四月一日から施行する。ただし、第十四条並びに附則第三条、第四条及び第十条の規定は、公布の日から施行する。

(機構の成立)

第二条 機構は、通則法第十七条の規定にかかわらず、この法律の施行の時に成立する。

2 機構は、通則法第十六条の規定にかかわらず、機構の成立後遅滞なく、政令で定めるところにより、その設立の登記をしなければならない。

(会館の解散等)

第三条 独立行政法人国立女性教育会館（以下「会館」という。）は、機構の成立の時ににおいて解散するものとし、次項の規定により国が承継する資産を除き、その一切の権利及び義務は、その時ににおいて機構が承継する。

2 機構の成立の際現に会館が有する権利のうち、機構がその業務を確実に実施するために必要な資産以外の資産は、機構の成立の時に

において国が承継する。

3 前項の規定により国が承継する資産の範囲その他当該資産の国への承継に関し必要な事項は、政令で定める。

4 会館の解散の日の前日を含む事業年度（次項において「最終事業年度」という。）及び通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間における業務の実績についての通則法第三十二条第一項（第三号に係る部分に限る。）の規定による評価は、機構が受けるものとする。この場合において、同条第二項の規定による報告書の提出及び公表は機構が行うものとし、同条第四項前段の規定による通知及び同条第六項の規定による命令は機構に対してされるものとする。

5 次に掲げる業務については、機構が行うものとする。

一 会館の最終事業年度に係る通則法第三十八条の規定による財務諸表、事業報告書及び決算報告書の作成等に関する業務

二 会館の最終事業年度に係る通則法第四十四条第一項及び第二項の規定による利益及び損失の処理に関する業務

6 前項（第二号に係る部分に限る。）の規定による処理において、通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、当該積立金の処分は、機構が行うものとする。この場合において、附則第七条の規定による廃止前の独立行政法人国立女性教育会館法（平成十一年法律第百六十八号。以下この項及び次条第一項において「旧会館法」という。）第十二条の規定（同条の規定に係る罰則を含む。）は、なおその効力を有するものとし、同条第一項中「文部科学大臣」とあるのは「内閣総理大臣」と、「当該中期目標の期間の次の」とあるのは「独立行政法人男女共同参画機構の令和八年四月一日に始まる」と、「次の中期目標の期間における前条」とあるのは「中期目標の期間における独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）第十二条」と、同条第二項及び旧会館法第十五条第二号中「文部科学大臣」とあるのは「内閣総理大臣」とする。

7 第一項の規定により会館が解散した場合における解散の登記については、政令で定める。（機構への出資）

第四条 前条第一項の規定により機構が会館の権利及び義務を承継したときは、その承継の際、機構が承継する資産の価額（同条第六項の規定によりなおその効力を有するものとして読み替えて適用される旧会館法第十二条第一項の規定による承認を受けた金額があるときは、当該金額に相当する金額を除く。）から負債の金額を差し引いた額は、政府から機構に対し出資されたものとする。

2 前項に規定する資産の価額は、機構の成立の日現在における時価を基準として評価委員が評価した価額とする。

3 前項の評価委員その他評価に関し必要な事項は、政令で定める。

(会館の職員から引き続き機構の職員となった者の退職手当の取扱いに関する経過措置)

第五条 機構は、機構の成立の日の前日に会館の職員として在職する者（独立行政法人に係る改革を推進するための文部科学省関係法律の整備に関する法律（平成十八年法律第二十四号。以下この条において「平成十八年整備法」という。）附則第四条第四項の規定の適用を受けた者に限る。）で引き続いて機構の職員となったものの退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第二条第一項に規定する職員としての引き続きいた在職期間を機構の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。ただし、その者が平成十八年整備法の施行の日以後に会館を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。

2 機構の成立の日の前日に会館の職員として在職する者（平成十八年整備法附則第四条第四項の規定の適用を受けた者であって、平成十八年整備法の施行の日以後引き続き会館の職員として在職する者に限る。）が、引き続き機構の職員となり、かつ、引き続き機構の職員として在職した後引き続き国家公務員退職手当法第二条第一項に規定する職員となった場合におけるその者の同法に基づいて支給する退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の平成十八年整備法の施行の日以後の会館の職員としての在職期間及び機構の職員としての在職期間を同項に規定する職員としての引き続きいた在職期間とみなす。ただし、その者が同日以後に会館又は機構を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。
（機構の役員又は職員についての通則法の適用に関する経過措置）

第六条 機構の役員又は職員についての通則法第五十条の四第一項、第二項（第一号及び第四号に係る部分に限る。）及び第六項並びに第五十条の六の規定の適用については、次の表の上欄に掲げるこれらの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とする。

通則法第五十条の四第一項	の中期目標管理法人役員であった者	の中期目標管理法人役員であった者（独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号。第六項において「機構法」という。）附則第三条第一項の規定により解散した独立行政法人国立女性教育会館（以下「旧会館」という。）の中期目標管理法人役員であった者を含む。以下この項において同じ。）
通則法第五十条の四第二項第一号	であった者	であった者（旧会館の中期目標管理法人役員であった者を含む。）
通則法第五十条の四	当該中期目標管理法	当該中期目標管理法人（旧会館を含む。）

第二項第四号	人	
通則法第五十条の四第六項	したごと	したごと（機構法附則第七条の規定による廃止前の独立行政法人国立女性教育会館法（平成十一年法律第百六十八号。以下この項において「旧会館法」という。）又は旧会館が定めていた業務方法書、第四十九条に規定する規程その他の規則（以下この項において「旧会館規則」という。）に違反する職務上の行為をしたことを含む。次条において同じ。）
	させたこと	させたこと（旧会館の役員又は職員にこの法律、旧会館法若しくは他の法令又は旧会館規則に違反する職務上の行為をさせたことを含む。次条において同じ。）
	であった者	であった者（旧会館の役員又は職員であった者を含む。）
通則法第五十条の六第一号	であった者	であった者（旧会館の中期目標管理法人役員であった者を含む。）
	定めるもの	定めるもの（離職前五年間に在職していた旧会館の内部組織として文部科学省令で定めるものが行っていた業務を行う当該中期目標管理法人の内部組織として主務省令で定めるものを含む。）
通則法第五十条の六第二号	うち、当該中期目標管理法人	うち、当該中期目標管理法人（旧会館を含む。）
通則法第五十条の六第三号	、当該中期目標管理法人	、当該中期目標管理法人（旧会館を含む。以下この号において同じ。）

（独立行政法人国立女性教育会館法の廃止）

第七条 独立行政法人国立女性教育会館法は、廃止する。
（独立行政法人国立女性教育会館法の廃止に伴う経過措置）

第八条 会館の役員又は職員であった者に係るその職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない義務については、この法律の施行の日以後も、なお従前の例による。
（罰則に関する経過措置）

第九条 この法律の施行前にした行為及び前条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
（政令への委任）

第十条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

11 男女平等参画・多様性尊重推進のあゆみ

年次	国連等の動き	日本国内の動き
1975年 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> ○国際婦人年(目標:平等、発展、平和) ○国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択 ○「婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画」採択(ILO/国際労働機関) 	<ul style="list-style-type: none"> ○婦人問題企画推進本部設置 ○婦人問題企画推進会議開催
1976年 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> ○国連婦人の10年(1976年~1985年) 	<ul style="list-style-type: none"> ○「民法」改正(離婚後に婚姻中の姓を称することを可能化)
1977年 (昭和52年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「国内行動計画」策定 ○「国立婦人教育会館」(現・国立女性教育会館)設置
1978年 (昭和53年)		
1979年 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> ○第34回国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」採択 	
1980年 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> ○「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン) ○「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○「女子差別撤廃条約」署名 ○「民法」等の改正(配偶者法定相続分改定等)
1981年 (昭和56年)	<ul style="list-style-type: none"> ○「ILO第156号条約(家庭的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○「国内行動計画後期重点目標」策定
1983年 (昭和58年)		
1984年 (昭和59年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「国籍法」、「戸籍法」改正(父母両系血統主義の採用等)
1985年 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> ○「国連婦人の10年」世界会議(ナイロビ)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○「女子差別撤廃条約」批准 ○「男女雇用機会均等法」成立 ○「労働基準法」改正(母性保護措置拡充等)
1986年 (昭和61年)		<ul style="list-style-type: none"> ○婦人問題企画推進本部拡充(構成を全省庁に拡大) ○婦人問題企画推進有識者会議開催
1987年 (昭和62年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1988年 (昭和63年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「労働基準法」改正(労働時間の短縮)
1989年 (平成元年)		
1990年 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> ○国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 	
1991年 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「育児休業法」成立 ○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第一次改定
1992年 (平成4年)		<ul style="list-style-type: none"> ○婦人問題担当大臣設置
1993年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> ○世界人権会議(ウィーン) ○国連総会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」成立
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> ○国際人口開発会議(カイロ)「行動計画」採択(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ) 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画室・男女共同参画審議会・男女共同参画推進本部設置
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> ○第4回女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○「育児休業法」を「育児・介護休業法」に改正(介護休業制度の法制化) ○「ILO第156号条約」批准

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

年次	国連等の動き	日本国内の動き
1996年 (平成8年)		○「男女共同参画2000年プラン」策定 ○男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申
1997年 (平成9年)		○男女共同参画審議会設置 ○「男女雇用機会均等法」改正（セクハラ防止措置の義務化等） ○「労働基準法」改正（女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等） ○「育児・介護休業法」改正（労働者の深夜業制限の制度創設）
1998年 (平成10年)		○「婦人週間」を「女性週間」に変更
1999年 (平成11年)	○「女子差別撤廃条約選択議定書」採択	○「男女共同参画社会基本法」成立
2000年 (平成12年)	○国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク） ○ミレニアム開発目標（MDGs）設定（目標3：ジェンダー平等推進と女性の地位向上） ○「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択	○「ストーカー規制法」成立 ○「男女共同参画基本計画」策定
2001年 (平成13年)		○内閣府男女共同参画局設置 ○「配偶者暴力防止法」成立 ○「育児・介護休業法」改正（勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢の引上げ等）
2002年 (平成14年)		
2003年 (平成15年)		○「次世代育成支援対策推進法」成立 ○「少子化社会対策基本法」成立
2004年 (平成16年)		○「配偶者暴力防止法」改正（暴力に精神的暴力を含め、対象に元配偶者も含める等） ○「育児・介護休業法」改正（対象労働者の拡大、育休期間延長、子の看護休暇創設等）
2005年 (平成17年)	○国連「北京+10」閣僚級会合（ニューヨーク）	○「第2次男女共同参画基本計画」策定
2006年 (平成18年)		○「男女雇用機会均等法」改正（間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラ対策の措置義務化等）
2007年 (平成19年)		○「配偶者暴力防止法」改正（保護命令の拡充、区市町村での基本計画策定及び配偶者暴力相談支援センター機能整備が努力義務化等） ○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
2008年 (平成20年)		

東京都の動き	板橋区の動き
	<ul style="list-style-type: none"> ○板橋区基本計画「いたばし2005計画」策定 ○第1回「女性大学」開催
<ul style="list-style-type: none"> ○東京都女性問題協議会「男女が平等に参画するまち東京」報告 	<ul style="list-style-type: none"> ○生活文化部文化振興課女性行政推進係を「児童女性部女性青少年課女性行政推進係」に組織変更
<ul style="list-style-type: none"> ○「男女平等推進のための東京都行動計画 男女が平等に参画するまち東京プラン」策定 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○「男女平等推進係」に名称変更 ○「男女平等推進センター」開設
<ul style="list-style-type: none"> ○「東京都男女平等参画基本条例」成立 	<ul style="list-style-type: none"> ○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施 ○「第二次男女平等推進協議会」設置 ○「女性のつどい」を「男女平等フォーラム」へ名称変更
<ul style="list-style-type: none"> ○「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス & サポート東京プラン2002」策定 ○「配偶者暴力相談支援センター」開設 	<ul style="list-style-type: none"> ○第二次男女平等推進協議会「男女平等社会実現のための板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～改定について」答申 ○「男女平等参画社会実現のための第二次板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～」策定
	<ul style="list-style-type: none"> ○「板橋区男女平等参画基本条例」成立 ○「男女平等参画審議会」、「男女平等参画苦情処理委員会」設置
	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等参画審議会「平成14年度実施結果に関する評価」答申 ○男女平等参画審議会「平成15年度実施結果に関する評価」答申 ○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施 ○児童女性部女性青少年課男女平等推進係を「児童女性部男女社会参画課男女平等推進係」に組織変更
<ul style="list-style-type: none"> ○「次世代育成支援東京都行動計画（前期）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等参画情報誌「センターだより」創刊 ○男女平等参画審議会「第三次板橋区行動計画の策定に関する基本的考え方」答申
<ul style="list-style-type: none"> ○「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「板橋区基本計画」策定 ○「男女平等参画社会実現のための第三次板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～」策定 ○男女平等参画審議会「平成16年度実施結果に関する評価」答申
<ul style="list-style-type: none"> ○「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス & サポート東京プラン2007」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等参画審議会「平成17年度実施結果に関する評価」答申
	<ul style="list-style-type: none"> ○児童女性部男女社会参画課男女平等推進係を「政策経営部男女社会参画課男女平等推進係」に組織変更 ○男女平等参画審議会「平成18年度実施結果に関する評価」答申

年次	国連等の動き	日本国内の動き
2009年 (平成 21 年)		○「育児・介護休業法」改正（子育て中の短時間勤務制度の義務化、父親の育児休業の取得促進等）
2010年 (平成 22 年)	○国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク） ○国連グローバル・コンパクト（UNGC）と UNIFEM（現UN Women）が女性のエンパワーメント原則（WEPs）を共同で作成	○「第3次男女共同参画基本計画」策定
2011年 (平成 23 年)	○ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関（UN Women）正式発足	
2012年 (平成24年)	○第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定
2013年 (平成25年)		○若者・女性活躍推進フォーラムの開催 ○「配偶者暴力防止法」改正（生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても法の適用対象とする等） ○「ストーカー規制法」改正（規制対象行為の拡大等）
2014年 (平成 26 年)	○第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害における ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置
2015年 (平成27年)	○国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会（ニューヨーク）） ○UN Women日本事務所開設 ○「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）採択（目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う）	○「女性活躍加速のための重点方針2015」策定（以降、毎年策定） ○「女性活躍推進法」成立 ○「第4次男女共同参画基本計画」策定
2016年 (平成28年)		○「男女雇用機会均等法」改正（妊娠・出産に関するハラスメント防止措置義務化等） ○「育児・介護休業法」改正（有機契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、介護休業の分割取得等） ○「ストーカー規制法」改正（規制対象行為の拡大、罰則の見直し等）
2017年 (平成29年)		○育児・介護休業法改正（子が2歳に達する日までの育児休業取得可能化等） ○刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）
2018年 (平成30年)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立 ○「雇用対策法」を「労働施策総合推進法」に改正（事業主への労働条件改善等による就業環境整備の努力義務を規定等） ○「セクシャル・ハラスメント対策の強化について ～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定

東京都の動き	板橋区の動き
<ul style="list-style-type: none"> ○「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」作成 ○「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等推進センターの愛称を公募により「スクエア・I（あい）」に決定 ○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施 ○男女平等参画審議会「平成19年度実施結果に関する評価」答申 ○男女平等参画審議会「平成20年度実施結果に関する評価」答申
<ul style="list-style-type: none"> ○「次世代育成支援東京都行動計画（後期）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等参画審議会「男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画の策定に関する基本的な考え方について」答申
	<ul style="list-style-type: none"> ○「配偶者暴力相談支援センター」開設 ○男女平等参画審議会「平成21年度実施結果に関する評価」答申 ○男女平等参画審議会「平成22年度実施結果に関する評価」答申 ○「男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画～いたばしアクティブプラン～」策定
<ul style="list-style-type: none"> ○「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス & サポート東京プラン2012」改定 ○「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等参画審議会「平成23年度実施結果に関する評価」答申
	<ul style="list-style-type: none"> ○男女平等参画審議会「平成24年度実施結果に関する評価」答申
	<ul style="list-style-type: none"> ○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施
	<ul style="list-style-type: none"> ○政策経営部男女社会参画課男女平等推進係を「総務部男女社会参画課男女平等推進係」に組織変更 ○男女平等参画審議会「『男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン』の実施結果に関する評価」答申 ○男女平等参画審議会「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画の策定に関する基本的な考え方について」答申
<ul style="list-style-type: none"> ○「東京都女性活躍推進白書」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「板橋区基本計画2025」策定 ○「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン2020」策定 ○男女平等推進センター「相談室」が板橋区保健所5階に、「団体交流室」「情報資料コーナー」がグリーンホール7階に移転
<ul style="list-style-type: none"> ○「東京都男女平等参画推進総合計画」策定（「東京都女性活躍推進計画」策定及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定） 	

年次	国連等の動き	日本国内の動き
2019年 (平成31年・ 令和元年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍推進法」改正（一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等） ○「労働施策総合推進法」改正（事業主へのパワーハラスメント防止措置義務化等） ○「男女雇用機会均等法」改正（セクシャル・ハラスメントに関する相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止等） ○「育児・介護休業法」改正（子の養育又は家族の介護に関する相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止等）
2020年 (令和2年)	○国連「北京+25」記念会合（第64回国連女性の地位委員会（ニューヨーク））	○「第5次男女共同参画基本計画」策定
2021年 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「ストーカー規制法」改正（GPS 機器等を用いた位置情報無承諾取得の規制化等） ○「育児・介護休業法」改正（子の出生直後の時期における育児休業の枠組み創設等） ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正（セクシュアル・ハラスメント等への対策に関する政党の取組の促進や地方公共団体の施策の強化等）
2022年 (令和4年)		○「困難女性支援法」成立
2023年 (令和5年)	○G7広島サミット（ジェンダー平等が重要な議題とされる）	<ul style="list-style-type: none"> ○「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」成立 ○「配偶者暴力防止法」改正（接近禁止命令の発令要件拡大や期間の延長、保護命令違反の厳罰化等）
2024年 (令和6年)	○国連未来サミット「未来のための約束」採択（ジェンダー平等とすべての女性及び女兒のエンパワーメントが持続可能な開発の不可欠な前提条件であることを確認）	○「育児・介護休業法」改正（育児期の柔軟な働き方実現のための措置の拡充、介護離職防止のための両立支援制度の強化等）
2025年 (令和7年)	○国連「北京+30」記念会合（第69回国連女性の地位委員会（ニューヨーク））	<ul style="list-style-type: none"> ○「労働施策総合推進法」改正（カスタマーハラスメント対策の強化、治療と仕事の両立支援等） ○「男女雇用機会均等法」改正（求職者等に対するハラスメント対策の強化等） ○「女性活躍推進法」改正（法の有効期限を10年間延長、女性の健康上の特性への配慮を明確化等） ○「独立行政法人男女共同参画機構法」成立 ○「男女共同参画社会基本法」改正（男女共同参画センターの法的位置づけ明確化等） ○「ストーカー規制法」改正（紛失防止タグを用いた位置情報無承諾取得の規制化等） ○「配偶者暴力防止法」改正（紛失防止タグを取り付ける行為の規制化等）
2026年 (令和8年)		○「第6次男女共同参画基本計画」策定

東京都の動き	板橋区の動き
○「第1期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定	○「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」実施
	○男女平等参画審議会「アクティブプラン2020の実施結果に関する総括評価」答申 ○男女平等参画審議会「アクティブプラン2025の策定に関する基本的な考え方」答申
	○「いたばしアクティブプラン2025」策定
○「東京都男女平等参画推進総合計画」改定（いずれの性も40%以上と規定するクォータ制の導入等） ○「東京都パートナーシップ宣誓制度」開始	○「板橋区パートナーシップ制度に関する調査」実施 ○板橋区パートナーシップ制度検討委員会報告
○「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定	○「板橋区パートナーシップ宣誓制度」開始
○「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」成立 ○「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」策定	○「板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」実施
○「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」成立	○男女平等参画審議会「アクティブプラン2025の実施結果に関する総括評価」答申 ○男女平等参画審議会「アクティブプラン2030の策定に関する基本的な考え方」答申
	○「いたばしアクティブプラン2030」策定



基本計画を推進する
区政経営のシンボル

板橋区基本構想において、区が将来像
「未来をひらく 緑と文化のかがやくまち “板橋”」の
実現に向けて示した基本計画を推進する
区政経営のあり方を象徴したものです

男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画
いたばしアクティブプラン 2030

編集 板橋区総務部男女社会参画課

〒173-0014 板橋区大山東町 32 番 15 号

TEL 03-3579-2486 FAX 03-3579-1337

j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp

令和8年3月発行

刊行物番号 R07-145



板橋区
ITABASHI

みんなに かけ橋