

令和7年度第1回世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会 次第

令和7年6月9日（月）

午後2時～午後4時

梅丘パークホール

1 開会

2 各委員、事務局紹介…………… 資料1、資料2

3 議事

〔報告事項〕

(1) 「世田谷区犯罪被害者等支援条例」及び「世田谷区犯罪被害者等支援等基金条例」の制定について…………… 資料3

(2) 「(仮称) 世田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定に向けた検討について…………… 資料4

(3) 「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施について…………… 資料5

(4) 「男女共同参画推進事業に関するご意見・課題等」にかかる今後の対応について…………… 資料6

(5) 世田谷区パートナーシップ宣誓10周年記念事業について…………… 資料7

(6) 令和7年度国際交流・多文化共生事業の実施予定について…………… 資料8

4 今後の予定…………… 資料9

5 閉会

◆配付資料

資料1 令和7年度世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会 委員等名簿及び部会構成

資料2 世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会について

資料3-1 世田谷区犯罪被害者等支援リーフレット「犯罪被害を受けた方々へ支援のご案内」

資料3-2 世田谷区犯罪被害者等支援条例リーフレット

資料3-3 世田谷区犯罪被害者等支援等基金チラシ

資料4 「(仮称) 世田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定に向けた検討について

資料5-1 「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施について

資料5-2 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査 調査票

資料6 令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取組み

資料7 世田谷区パートナーシップ宣誓10周年記念事業について

資料8 令和7年度国際交流・多文化共生事業の実施予定について

資料9 世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会及び各部会 令和7年度年間予定表（案）

◆報告書・チラシ配付

・男女共同参画に関する区民意識・実態調査 報告書

・世田谷区平和都市宣言40年、せたがや未来の平和館10年記念シンポジウム（7月16日開催）

・世田谷区平和都市宣言40年、せたがや未来の平和館10年記念演劇（7月20日開催）

・高雄市青少年交響楽団・せたがやジュニアオーケストラ交流コンサート（7月29日開催）

【事務局】

世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課

電話03-6304-3453

FAX 03-6304-3710

令和7年度世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会 委員等名簿及び部会構成

敬称略

		氏名	フリガナ	肩書き
1	男女共同参画 (学識経験者)	江原 由美子	エハラ ユミコ	東京都立大学名誉教授
2		加藤 秀一	カトウ シュウイチ	明治学院大学社会学部教授
3		上杉 崇子	ウエスギ タカコ	弁護士
4	男女共同参画 (関係団体)	薬師 実芳	ヤクシ ミカ	特定非営利活動法人ReBit代表理事
5		池田 ひかり	イケダ ヒカリ	明治学院大学ハラスメント相談支援センターコーディネーター・専門相談員
6	町会・自治会・産業団体・人権擁護関係団体	市川 望美	イチカワ ノゾミ	非営利型株式会社Polaris取締役ファウンダー
7		上田 啓子	ウエダ ケイコ	世田谷区町会総連合会 副会長
8		小島 和子	コジマ カズコ	世田谷区人権擁護委員
9	多文化共生 (学識経験者)	山脇 啓造	ヤマワキ ケイゾウ	明治大学国際日本学部教授
10		日暮 トモ子	ヒグラシ トモコ	日本大学文理学部教授
11		藤井 美香	フジイ ミカ	公益財団法人横浜市国際交流協会 なか国際交流ラウンジ館長兼多文化共生推進課担当課長
12	多文化共生 (関係団体)	ゴロウィナ・クセーニヤ	ゴロウィナ・クセーニヤ	イクリスせたがや 代表
13		斎藤 利治	サイトウ トシハル	特定非営利活動法人(NPO法人)アジアの新しい風
14	公募委員	久米 喜代美	クメ キヨミ	公募委員
15		土屋 紗喜子	ツチヤ サキコ	公募委員

事務局	渡邊 謙吉	ワタナベ ケンキチ	世田谷区生活文化政策部長
	宮本 千穂	ミヤモト チホ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課長
	大谷 周平	オオタニ シュウヘイ	世田谷区生活文化政策部文化・国際課長
	平田 根久	ヒラタ モトヒサ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課人権・犯罪被害者等支援担当係長
	高野 岳誌	タカノ ガクシ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課人権・男女共同参画担当係長
	栗本 祐一	クリモト ユウイチ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課人権・男女共同参画担当係長
	工藤 由起	クドウ ユキ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課人権・男女共同参画担当副係長
	村主 友明	スグリ トモアキ	世田谷区生活文化政策部文化・国際課国際・多文化共生担当係長
	岩田 悟史	イワタ サトシ	世田谷区生活文化政策部文化・国際課国際・多文化共生担当係長
	十河 初瀬	ソゴウ ハツセ	世田谷区生活文化政策部文化・国際課国際・多文化共生担当

「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」部会構成

敬称略

1 男女共同参画推進部会

氏名	肩書
江原 由美子	東京都立大学名誉教授
加藤 秀一	明治学院大学社会学部教授
上杉 崇子	弁護士
薬師 実芳	特定非営利活動法人ReBit代表理事
池田 ひかり	明治学院大学ハラスメント相談支援センターコーディネーター・専門相談員
市川 望美	非営利型株式会社Polaris取締役ファウンダー
小島 和子	世田谷区人権擁護委員

2 多文化共生推進部会

氏名	肩書
山脇 啓造	明治大学国際日本学部教授
日暮 トモ子	日本大学文理学部教授
藤井 美香	公益財団法人横浜市国際交流協会 なか国際交流ラウンジ館長兼多文化共生推進課担当課長
ゴロウィナ・クセーニヤ	イクリスせたがや 代表
斎藤 利治	特定非営利活動法人アジアの新しい風
上田 啓子	世田谷区町会総連合会 副会長

3 男女共同参画推進部会・多文化共生推進部会

氏名	肩書
久米 喜代美	公募委員
土屋 紗喜子	公募委員

※公募委員は、男女共同参画推進部会・多文化共生推進部会の両方に所属していただきます。

世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会について

1 設置根拠

- (1) 世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例(第10条)
(裏面参照)
- (2) 世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例施行規則(第2条～第6条)(裏面参照)

2 概要

(1) 審議会について

- ①男女共同参画・多文化共生施策を総合的かつ計画的に推進する上で必要な事項を調査審議することを目的とした、区長の附属機関です。
- ②区長の諮問に応じ、行動計画に関すること、男女共同参画・多文化共生施策の推進に関する事項について調査審議し、区長に対して意見を述べていただきます。

(2) 委員について

- ①学識経験者、区内に住所を有する者、その他必要があると認める者のうちから区長が委嘱します。
- ②人数は15名以内です。
(内訳)
 - ・学識経験のある者 6名以内
 - ・区内に住所を有する者、関係団体等の代表及び関係行政機関の職員 9名以内
- ③任期は2年とします。(再任可能です)

(3) 部会について

審議会に、男女共同参画、多文化共生に関する事項その他の専門的事項を調査審議するため又は調査審議を効率的に行うため、部会を設置します。

部会には、「男女共同参画推進部会」及び「多文化共生推進部会」があります

(4) 審議会・部会の開催予定について

審議会は年間2～3回、部会はそれぞれ2回～4回程度開催します。

世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例（抜粋）

第10条 男女共同参画・多文化共生施策を総合的かつ計画的に推進する上で必要な事項を調査審議するため、区長の附属機関として、世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、区長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

(1) 行動計画に関すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画・多文化共生施策の推進に関し区長が必要と認める事項

3 審議会は、学識経験者、区内に住所を有する者その他必要があると認める者のうちから区長が委嘱する委員15名以内をもって組織する。

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

5 審議会に、男女共同参画、多文化共生に関する事項その他の専門的事項を調査審議するため又は調査審議を効率的に行うため、部会を置くことができる。

6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例施行規則（抜粋）

第2条 条例第10条第1項に規定する世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会（以下「審議会」という。）の委員は、次のとおりとする。

(1) 学識経験のある者 6名以内

(2) 区内に住所を有する者、関係団体等の代表及び関係行政機関の職員 9名以内

第3条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長は、委員の互選によりこれを定める。

3 副会長は、委員のうちから会長が指名する。

4 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

5 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

第4条 審議会は、会長が招集する。

第5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でこれを決し、可否同数の場合は、会長の決するところによる。

3 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を審議会に出席させ、意見を聴くことができる。

4 審議会を傍聴しようとする者は、会長に申し出るものとする。

第6条 条例第10条第5項の規定に基づき、審議会に部会を置く。

2 部会は、会長の指名する委員をもって組織する。

3 部会に部会長を置き、会長の指名する委員をもって充てる。

4 部会長は、部会を招集し、部会の事務を掌理し、部会の調査審議の経過及び結果を審議会に報告する。

5 部会長に事故があるときは、部会に属する委員のうちから、あらかじめ部会長の指名する者がその職務を代理する。

6 部会の議事の定足数及び表決数については、前条第1項及び第2項の規定を準用する。

世田谷区の支援体制

世田谷区犯罪被害者等相談窓口では専門の相談員を中心に、
犯罪被害を受けた方々への生活再建に向けて、様々な支援をコーディネートします。
また、世田谷区の関係する課や外部の関係機関とも連携しながら、支援していきます。



関係機関の連絡先

東京都

犯罪被害全般について東京都へ相談したい時は…

● 犯罪被害者等のための東京都総合相談窓口

03-3222-9050

月・木・金曜日：9時30分～17時30分

火・水曜日：9時30分～19時

※祝・休日、年末年始を除く

性犯罪被害について東京都へ相談したい時は…

● 東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター

03-5577-3899 または #8891（全国共通ダイヤル）

24時間365日相談受付

※都内から全国共通ダイヤルに連絡すると、上記センターにつながります。

警察

犯罪被害全般について警察へ相談したい時は…

● 警視庁 犯罪被害者ホットライン

03-3597-7830

月～金曜日：8時30分～17時15分

※祝・休日、年末年始を除く

性犯罪被害について警察へ相談したい時は…

● 警察庁 性犯罪被害相談電話全国共通電話

#8103（ハートさん）

24時間365日相談受付

※ダイヤルすると発信された地域を管轄する各都道府県警察の相談電話窓口へつながります。

犯罪被害に関し法律や弁護士について相談したい時は…

● 日本司法支援センター（法テラス） 犯罪被害者支援ダイヤル

0120-079714

月～金曜日：9時～21時

土曜日：9時～17時

※祝・休日、年末年始を除く

犯罪被害者等
支援に関する
詳しい情報は
こちら



世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画課

電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710

令和7年4月発行

犯罪被害を受けた方々へ 支援のご案内



ひとりで悩まずご相談ください

専門の相談員がお話をお聞きします

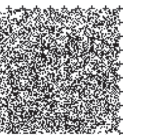
※秘密は厳守します

世田谷区犯罪被害者等相談窓口

電話 03-6304-3766

FAX 03-6304-3710

月～金曜日 午前8時30分～午後5時（祝・休日、年末年始を除く）



世田谷区では以下の支援を実施しています

1 経済的支援



遺族弔慰金

お亡くなりになった方のご遺族へ、弔意を表し、支給します。

30万円

遺族子育て支援金

お亡くなりになった方の子どもの人数に応じて、ご遺族へ一時金を支給します。

子ども1人につき
30万円

重傷病支援金

重傷病を負われた方へ、静養や休養のため、一時金を支給します。

10万円

性犯罪被害者支援金

性犯罪被害を受けた方へ、生活再建に向けた、一時金を支給します。

10万円

4

家庭生活 社会生活 継続支援



配食サービス

食事を作ることが困難な場合に、区が指定する配食業者より食事を配達します。

2食/日
60日間まで

食事費用助成★

食事を作ることが困難な場合に、フードデリバリー等の利用費用を助成します（アルコールを除く）。

1千円/食
120食（2食/日）まで

家事・介護等費用助成★

家事・介護等を行うことが困難な場合に、家事代行サービス等の利用費用を助成します。

5千円/時間
120時間まで

一時保育・預かり費用助成★

警察、裁判所、病院等へ行く場合に、一時保育・預かり費用を助成します。

3千円/時間
100時間まで

2 相談支援



弁護士相談費用助成★

日常生活の困りごと、メディアスクラムや裁判等に関する弁護士への相談費用を助成します。

1万1千円/回
3回まで

カウンセリング費用助成★

公認心理師、臨床心理士が行うカウンセリング費用を助成します（保険診療は除く）。

1万円/回
12回まで



移動費用助成★

重傷病、心身の不調やメディアスクラム等により、外出や移動が困難な場合に、タクシー等の利用費用を助成します。

3万5千円まで

就労準備費用助成★

就職または転職する場合に、就労に必要な資格の取得や書籍代等にかかる費用を助成します。

10万円まで

修学費用助成★

重傷病、心身の不調やメディアスクラム等により、通学が困難な場合に、家庭教師代等の費用を助成します。

子ども1人につき
30万円まで

ごみ訪問収集

重傷病、心身の不調やメディアスクラム等により、回収場所までごみを持参することが困難な場合に、自宅（玄関先等）へ訪問し、収集します。

60日間まで



3 居住支援



宿泊費用助成★

現在の住居に居住することが困難な場合に、宿泊施設の利用費用を助成します。

1万円/泊
6泊まで

転居費用助成★

現在の住居に居住することが困難な場合に、引越費用を助成します。

25万円/回
2回まで



5 緊急支援



性犯罪被害者支援

性犯罪被害を受けた場合、外傷、感染症等はもとより望まない妊娠への対応のため、できるだけ早く医療機関で受診することが重要です。専門の相談員がお話をお聞きし、ご希望に応じて、医療機関や警察等への同行等の支援を行います。

ひとりで悩まず、まずはご相談ください。
性別等に関係なくどなたでもご相談いただけます。
不安なこと、心配なこと、お聞かせください。

※感染症検査、緊急避妊等の医療費を助成します。



- ☆が付いている支援は、民間サービス等を利用した際の費用を事後に助成するものです。
- 支援2～4については、最大の金額、回数をお示ししています。

- ☑ 各支援には詳細な要件や期限等があります。まずは世田谷区犯罪被害者等相談窓口へご連絡ください。
- ☑ 申請には専門の相談員による面談が必要です。

犯罪被害について

● 対象となる犯罪被害について

令和7年4月1日以降に発生した死亡、重傷病、性犯罪被害、放火被害が対象となります。また、原則、警察に被害届を提出し、受理されたものが対象となります（緊急支援を除く）。

※詐欺などの財産被害は対象となりません。

● 性犯罪被害について

刑法に規定される不同意いせつ罪・不同意性交罪（未遂罪を含む）です。

● 重傷病について

身体への直接的な被害により生じたケガや病気により、1か月以上の治療を要すると医師が認めたものです。なお、交通事故の場合は、3か月以上の治療を要するものが対象となります。

● 放火被害について

死亡、重傷病の被害を伴わない住居への被害のみで、現在の住居に住めなくなった被害が対象となります。

支援ごとの要件等

該当の支援
1

犯罪被害 死亡、重傷病、性犯罪被害
申請できる方 犯罪被害を受けた区民※、ご遺族

該当の支援
3
交通事故

犯罪被害 死亡、重傷病、性犯罪被害、放火被害
申請できる方 犯罪被害を受けた区民※、犯罪被害を受けた区民と同居していたご遺族※

該当の支援
2,4
交通事故

犯罪被害 死亡、重傷病、性犯罪被害
申請できる方 犯罪被害を受けた区民、ご遺族（区民）、ご家族（区民）

該当の支援
5
交通事故

犯罪被害 性犯罪被害
申請できる方 犯罪被害を受けた区民※

※犯罪発生時に区民で、申請時には区外に転出している場合も含まれます。

交通事故：交通事故も対象。

この条例は、犯罪被害を受けた方、
 そのご家族、ご遺族等（以下「犯罪被害者等」といいます。）が
 被った不利益の回復又は軽減を図るとともに、
 犯罪被害者等に対して
 優しい地域社会をつくることを目指し、制定しました。

本条例では、3つの基本理念を定めるとともに、
 区、区民等、事業者、学校等の
 責務や役割を明らかにしています。
 それぞれが自らの役割等を認識し、
 相互に連携・協力することで、
 犯罪被害者等の支援に係る施策を
 総合的に推進します。

基 本 理 念

二次被害及び
再被害の防止に
配慮する

必要な支援を
途切れなく
長期的な視点で
行う

犯罪被害者等の
個人の尊厳が尊重
されるよう配慮する

区



学校等

連携・協力



区民等

事業者



世田谷区犯罪被害者等相談窓口

弁護士に
相談するには
どうしたら
いいの？

どんな
支援が
あるの？

まず
何をしたら
いいの？

ひとりで
警察へ行くのは
不安

友達が
被害にあった
私に何かできる
ことは？

ひとりで悩まず
ご相談ください

相談員が
お話を聞きます



世田谷区犯罪被害者等相談窓口

電話 03-6304-3766

FAX 03-6304-3710

月～金曜日 午前8時30分～午後5時（祝・休日、年末年始を除く）

相談窓口でできること

- 犯罪被害等により生じた不安や問題などのお話を聞きし、解決に向けて一緒に考えます。
- 状況やご希望に応じて、必要な支援を一緒に考えます。
- 区役所等での必要な手続きについて、ご案内します。
- おひとりで不安な場合、必要に応じて、裁判所や病院などに相談員が同行します。

世田谷区生活文化政策部
人権・男女共同参画課

電話 03-6304-3453

FAX 03-6304-3710



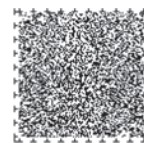
24時間
相談窓口、
犯罪被害者等
支援に関する
詳しい情報は
こちら

世田谷区 犯罪被害者等 支援条例



施行日

令和7年4月1日
世田谷区



犯罪被害を受けると…

誰もが、ある日突然、犯罪被害を受ける可能性があります。
犯罪被害を受けることで、今までの生活は一変してしまいます。

犯罪被害を受けた方は、
身体への傷害、心身の不調や経済的損失を被るだけでなく、
ご家族やご遺族等の生活も困難になります。
また、いわれない誹謗中傷等により、
精神的な苦痛に悩まされる場合もあります。



寄附にご協力をお願いします

犯罪被害者等への早期回復・生活再建に向けた支援、
二次被害防止などの理解促進を図る
啓発事業等に活用するため、
「世田谷区犯罪被害者等支援等基金」をつくりました。
支援等を持続的に行うため、寄附へご協力をお願いします。

基金や寄附に関する
詳しい情報はこちら



早期回復・生活再建に向けた支援の実施



経済的支援

- 遺族弔慰金 ● 遺族子育て支援金
- 重傷病支援金 ● 性犯罪被害者支援金



相談支援

- 弁護士相談費用助成
- カウンセリング費用助成



居住支援

- 宿泊費用助成 ● 転居費用助成



性犯罪被害を受けた方への緊急支援

- 医療機関への同行 ● 医療費の助成

関係機関との連携

犯罪被害者等が必要な支援を受けることができるよう、国、都、警察などの関係機関等との連携に努めます。



家庭生活・ 社会生活継続支援

- 配食サービス
- 食事費用助成
- 家事・介護等費用助成
- 一時保育・預かり費用助成
- 移動費用助成
- 就労準備費用助成
- 修学費用助成
- ごみ訪問収集



支援の利用には、
要件等がございますので、
詳しくは、
「世田谷区犯罪被害者等相談窓口」
へお問い合わせください。

理解の促進

支援の必要性や二次被害防止などの理解促進を図るため、広報活動、啓発活動、教育活動等の必要な施策を実施します。



世田谷区犯罪被害者等支援条例

犯罪の被害を受けることは、誰にでも起こり得ることであり、その影響により、犯罪の被害を受けた者のこれまでの生活は一変します。犯罪被害者本人、その家族又は遺族は、身体的傷害や経済的損失を被り、生活が困難になってしまうほか、いわれのない誹謗中傷や偏見による差別等の精神的苦痛に悩まされる場合もあります。このような状況から、犯罪被害者等ができる限り速やかに安全で安心な生活を送ることができるようにするためには、地域社会全体で、区民一人ひとりが、これらの犯罪被害者等が置かれた状況を理解し、犯罪被害者等に配慮することが必要です。

区は、犯罪被害者等が被った不利益の回復又は軽減を図ること及び犯罪被害者等の尊厳を尊重し、犯罪被害者等に対して優しい地域社会を構築していくことを目指し、この条例を制定します。

目的

第1条 この条例は、犯罪被害者等基本法（平成16年法律第161号）の趣旨にのっとり、世田谷区（以下「区」という。）における犯罪被害者等への支援に関する基本理念を定め、区の責務並びに区民等、事業者及び学校等の役割を明らかにし、犯罪被害者等への支援に係る施策を総合的に推進することにより、犯罪被害者等が被った不利益の回復又は軽減を図るとともに、誰もが犯罪被害者等の尊厳を尊重し、犯罪被害者等に対して優しい地域社会を構築することを目的とする。

区民等の役割

第5条 区民等は、基本理念にのっとり、犯罪被害者等が置かれる状況及び支援の必要性について理解を深め、二次被害が生じることがないように十分に配慮するとともに、区が実施する犯罪被害者等への支援に関する施策に協力するよう努めるものとする。

事業者の役割

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、次に掲げる取組を実施するよう努めるものとする。

- (1) 事業活動を行うに当たり、犯罪被害者等が置かれる状況及び犯罪被害者等への支援の必要性について理解を深め、二次被害が生じることがないように配慮すること。
- (2) 雇用関係にある犯罪被害者等に対し、必要な支援を行うこと。
- (3) 区が実施する犯罪被害者等への支援に関する施策に協力すること。

学校等の役割

第7条 学校等は、基本理念にのっとり、次に掲げる取組を実施するよう努めるものとする。

- (1) 教育活動等を行うに当たり、犯罪被害者等が置かれる状況及び犯罪被害者等への支援の必要性について理解を深め、二次被害が生じることがないように配慮すること。
- (2) 在籍する幼児、児童、生徒又は学生（以下「児童生徒等」という。）が犯罪等により被害を受けたときは、当該児童生徒等が安心して教育等を受けることができるよう、その学校生活等について適切な配慮をすること。
- (3) 区が実施する犯罪被害者等への支援に関する施策に協力すること。

定義

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

- (1) **犯罪等** 犯罪被害者等基本法第2条第1項に規定する犯罪等をいう。
- (2) **犯罪被害者等** 犯罪等により被害を受けた者（第7号において「犯罪被害者」という。）及びその家族又は遺族その他これらに準ずる者として区長が認める者をいう。
- (3) **区民等** 区内に住所、勤務先、又は通学先を有する者等をいう。
- (4) **事業者** 区内において事業活動を行う個人、法人又は団体をいう。
- (5) **学校等** 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校及び学校以外の教育施設でその教育課程が学校の教育課程に相当するもの並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園及び児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所をいう。
- (6) **二次被害** 犯罪等による直接的な被害を受けた後に、これに付随して被る、インターネット等による誹謗中傷、取材攻勢、報道、周囲からの好奇の目又は心ない言動及び偏見による差別等によって生じる生活への脅威及び制限、心身の不調、尊厳の侵害並びに経済的損失等の被害をいう。
- (7) **再被害** 犯罪被害者が更なる犯罪等により受ける被害をいう。
- (8) **関係機関等** 国、東京都、地方公共団体の機関及び警察並びに犯罪被害者等への支援に係る公共団体及び民間の団体その他関係者をいう。

犯罪被害者等相談窓口の設置

第8条 区は、犯罪被害者等からの相談について、この条例に規定する支援を総合的に実施するため、相談窓口を設置するものとする。

- 2 前項の相談窓口には、犯罪被害者等への支援に関し、十分な知識及び経験を有する者（以下「犯罪被害者等相談員」という。）を配置する。

犯罪被害者等への支援

第9条 区は、犯罪被害者等に対して、次に掲げる支援を行うものとする。

- (1) 犯罪等に起因する相談に関する支援
- (2) 経済的負担の軽減
- (3) 家庭生活及び仕事、学業等の社会生活を継続することが困難となった者への支援
- (4) 現在の住居に居住することが困難となった者への支援
- (5) 前各号に掲げるもののほか、区長が必要と認める支援

人材の育成

第10条 区は、犯罪被害者等への支援の充実を図るため、犯罪被害者等相談員及び支援に携わる職員を育成するための研修その他必要な措置を講ずるものとする。

関係機関等との連携

第11条 区は、犯罪被害者等が必要な時に必要な支援を受けることができるよう関係機関等との連携に努めなければならない。

理解の促進

第12条 区は、区民等、事業者及び学校等が犯罪被害者等への支援の必要性について理解を深められるよう、広報活動、啓発活動、教育活動等の必要な施策を講ずるものとする。

基本理念

第3条 犯罪被害者等への支援を推進するための基本理念（以下「基本理念」という。）は、次のとおりとする。

- (1) 犯罪被害者等の個人の尊厳が尊重されるよう配慮すること。
- (2) 犯罪被害者等が置かれる状況その他の事情に応じて、区、区民等、事業者、学校等及び関係機関等が相互に連携及び協力をし、できる限り速やかに安全で安心な生活を送るために必要な支援を長期的な視点に立って継続的に行うこと。
- (3) 犯罪被害者等の名誉及び生活を害することがないよう二次被害及び再被害の防止に配慮すること。

区の責務

第4条 区は、犯罪被害者等への支援に当たっては、基本理念にのっとり、関係機関等との適切な役割分担を踏まえ、犯罪被害者等への支援が円滑に実施されるようその体制の整備に努めるとともに、犯罪被害者等が置かれている様々な状況を十分に理解し、犯罪被害者等に寄り添った支援を行うものとする。



区内に住所を有しない犯罪被害者等への支援

第13条 区は、区内に住所を有しない者が区内で発生した犯罪等により被害を受けたときは、第8条の相談窓口を通じ、その者が住所を有する地方公共団体と連携し、及び協力して、必要な情報の提供、助言等の支援を行うものとする。

運用方針の策定

第14条 区長は、第8条から第12条までの規定について、運用方針を別に定める。

意見の反映

第15条 区は、区が実施する犯罪被害者等への支援に関する施策について、犯罪被害者等及び区民からの意見を反映するよう努めるものとする。

個人情報の適切な管理

第16条 区は、犯罪被害者等への支援における個人情報の重要性を認識し、犯罪被害者等及びその関係者の個人情報を適切に管理しなければならない。

委任

第17条 この条例に定めるもののほか、犯罪被害者等への支援について必要な事項は、区長が別に定める。

附則

この条例は、令和7年4月1日から施行する。



条例及び条例第14条に基づく、
運用方針は
こちらからご確認ください。

誰もが、ある日突然、犯罪被害を受ける可能性があります。
犯罪被害を受けることで、今までの生活は一変してしまいます。
犯罪被害者等は、身体への傷害、心身の不調や経済的損失を被り、
生活が困難になるだけでなく、いわれのない誹謗中傷等により、
精神的な苦痛に悩まされる場合もあります。

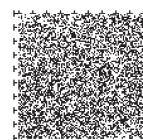


世田谷区犯罪被害者等支援等基金

犯罪被害を受けた方々ができる限り速やかに
安全で安心できる生活を送ることができるよう、
寄り添った支援を持続的に行うとともに、犯罪被害を受けた方々の尊厳を尊重し、
優しい地域社会をつくることを目的とした
「世田谷区犯罪被害者等支援等基金」があります。

世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画課

電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710





寄附の活用

皆さまからお寄せいただいた寄附金は、「世田谷区犯罪被害者等支援等基金」に積み立てられ、以下のような取組みに活用します。

支援の実施

犯罪被害を受けた方々の早期回復・生活再建に向けた支援に活用します。



経済的支援

- 遺族弔慰金
- 遺族子育て支援金
- 重傷病支援金
- 性犯罪被害者支援金



相談支援

- 弁護士相談費用助成
- カウンセリング費用助成



居住支援

- 宿泊費用助成
- 転居費用助成



性犯罪被害を受けた方への緊急支援

- 医療機関や警察等への同行
- 医療費の助成



家庭生活・社会生活継続支援

- 配食サービス
- 食事費用助成
- 家事・介護等費用助成
- 一時保育・預かり費用助成
- 移動費用助成
- 就労準備費用助成
- 修学費用助成
- ごみ訪問収集



犯罪被害者等
支援に関する
詳しい情報は
こちら

理解の促進

二次被害防止や犯罪被害者等支援の必要性について理解促進を図る啓発事業に活用します。



寄附の方法

ポータルサイト

インターネット経由でお申込みや寄附が完了します。

寄附方法：クレジットカード、マルチペイメント、
納付書、銀行振込等

オンライン手続

専用のページからお申込みできます。

寄附方法：納付書、銀行振込

郵送・電話・ファクシミリで

まずは人権・男女共同参画課までご連絡ください。

寄附方法：銀行振込等
電 話：03-6304-3453

窓口で

まずは人権・男女共同参画課までご連絡ください。

寄附方法：現金
電 話：03-6304-3453

寄附の詳しい方法はこちらをご確認ください

※本寄附金は、寄附金控除（ふるさと納税）の対象となります。所得税及び住民税の控除の適用を受けることができます。



「(仮称) 世田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定に向けた検討について

1 主旨

区は、平成29年3月に「世田谷区第二次男女共同参画プラン」(平成29年度～令和8年度/10年間)を策定し、その後、社会情勢等の変化を踏まえ一部見直しを行った「世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画(令和4年度～令和8年度)」に基づき、施策の推進に取り組んでいる。

令和8年度に現行プランが期間満了を迎えるにあたり、この10年間での社会情勢の推移について十分な分析を通じて、社会的課題やニーズを的確に捉え、新たな計画「(仮称)世田谷区第三次男女共同参画プラン」(以下、「新プラン」という。)を策定するため、検討を開始する。

2 新プランの方向性について

- (1) 次期世田谷区基本構想が概ね20年で更新されることや次期基本計画、実施計画が令和14年度から開始となることを踏まえ、これとの整合を図ることから、新プランの計画期間を令和9年度から令和13年度の5年間とする。
- (2) 「世田谷区第二次男女共同参画プラン」策定から10年間の法律、計画や方針などの制定・改正、男女共同参画に関する考え方の遷移を踏まえた、新たな体系や施策を検討する。
- (3) 国の「第5次男女共同参画基本計画」(令和3年度～令和7年度)、「第6次男女共同参画基本計画(策定に向け検討中)」(令和8年度～)、都の「東京都男女平等参画推進総合計画(令和4年度～令和8年度)、区の関連計画との整合を図る。
- (4) 区が令和6年度に実施した「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」、今年度実施する「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」や「職員の男女共同参画に関する意識調査」等の調査結果を基礎資料とし、検討していく。
- (5) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援法)」第8条第3項に規定する「市町村推進計画」を新プランへ内包する。
- (6) EBPの観点よりジェンダー統計に基づいたジェンダー平等推進施策の立案に向け、ジェンダー統計の取得・活用に向けた方向性を全庁に示すとともに、各様式等における性別欄の取り扱いについて検討を行い、今後の方針を定める。

3 検討体制

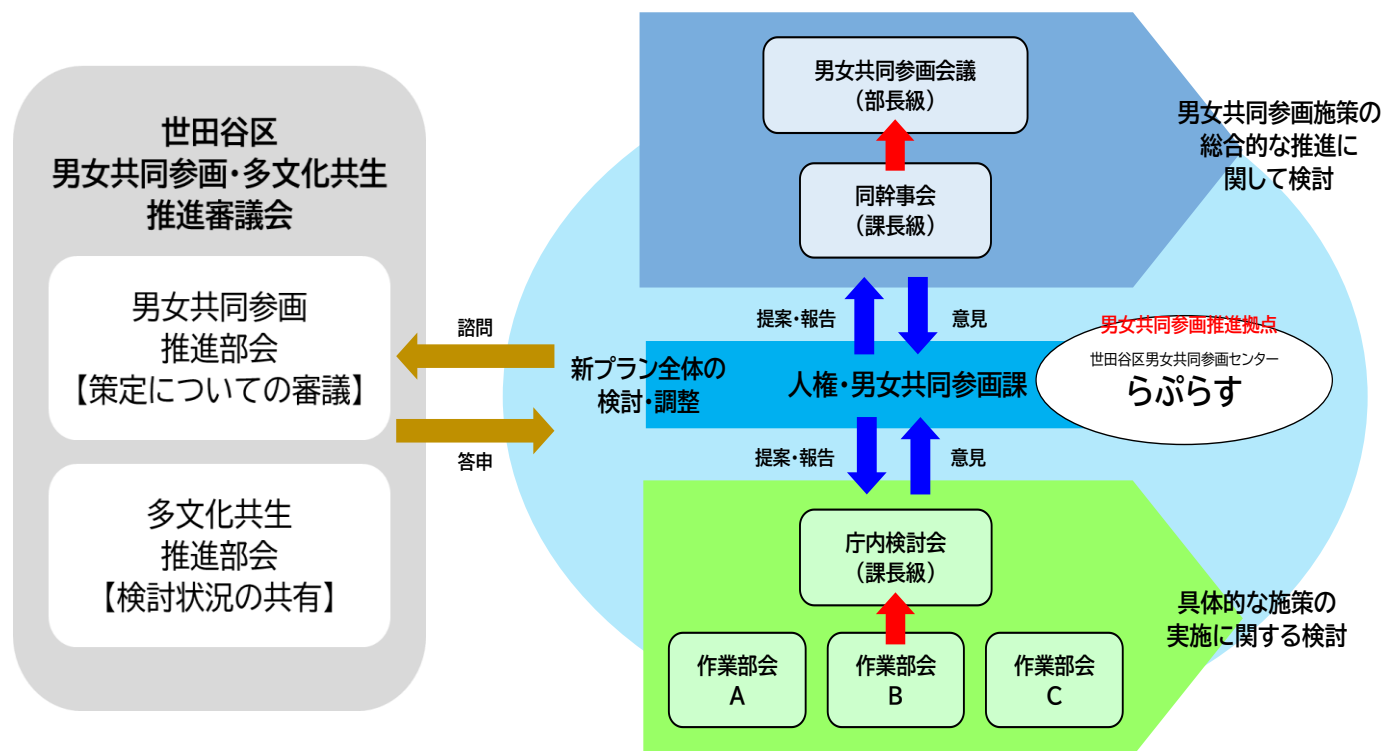
(1) 世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会

- ① 世田谷区長が「新プラン策定にあたっての考え方」について、審議会会長へ諮問し、審議会会長より考え方の答申を受ける。
- ② 男女共同参画推進部会において、審議会での審議に向けた具体的な検討を行う。

(2) 庁内の検討体制

- ①世田谷区男女共同参画推進会議（部長級）
- ②世田谷区男女共同参画推進会議幹事会（課長級）
- ③庁内検討会（施策関係課長級）
- ④作業部会（施策関係課係長級）

【参考：プラン検討体制】



4 策定スケジュール（予定）

令和7年	7月	区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査
	7月22日	第2回男女共同参画推進部会（検討課題）
	11月	第2回審議会（諮問、計画骨子案）
令和8年	1月頃	第3回男女共同参画推進部会（計画骨子）
	2月頃	第3回審議会（計画骨子）
	5月頃	令和8年度第1回審議会（計画素案）
		第1回男女共同参画推進部会（計画素案）
	9月頃	計画素案に関する区民意見募集（シンポジウム実施予定）
	10月頃	第3回男女共同参画推進部会（計画案）
	11月頃	第2回審議会（答申）
令和9年	3月	「(仮称) 世田谷区第三次男女共同参画プラン」策定

令和 7 年 5 月 2 1 日
生活文化政策部
人権・男女共同参画課

「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施について

1 主旨

区では、令和 4 年度から令和 8 年度までを計画期間とする「世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画」に基づき、一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思で個性と能力を十分発揮できる男女共同参画社会の実現をめざし、施策の推進に取り組んでいる。

施策の推進にあたっては、5 年ごとに区内企業を対象とした調査を行い、区内事業者の実態やニーズを的確に把握、分析したうえで、具体的施策の検討や新たな男女共同参画プラン策定の基礎資料としている。本年は、本調査の実施年度となるため、以下のとおり調査を実施する。＊前回調査実施：令和 2 年度

2 調査概要

(1) 調査対象

区内にある従業員 20 人以上の全事業所 約 2,800 件

＊総務省統計局の「事業所母集団データベース」からの抽出を予定。

(2) 調査方法

調査用紙郵送による調査（ウェブによる回答も可能）

＊送付封筒に二次元コードを印字。

(3) 調査期間

令和 7 年 8 月上旬～下旬（期間中、郵便による督促を 1 回行う）

(4) その他

事業者委託により実施。

3 調査項目（予定）

(1) 女性の雇用・活躍推進の状況

(2) 育児・介護休業制度

(3) 仕事と育児・介護の両立支援制度

(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

(5) 職場のハラスメント

(6) 多様性の尊重

(7) 行政への要望・自由意見など

4 スケジュール（予定）

令和 7 年	6 月 9 日	男女共同参画・多文化共生推進審議会
	7 月下旬	総務省統計局の「事業所母集団データベース」から抽出
	8 月	調査期間（2 週間程度）
	10 月	集計・分析
	11 月	男女共同参画・多文化共生推進審議会
令和 8 年	2 月上旬	区民生活常任委員会（調査結果速報）

令和 7 年 8 月
世田谷区生活文化政策部

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査

世田谷区では、男女共同参画に関する施策等を推進するため、概ね5年に1度従業員20人以上の全区内企業・事業所を対象に、『区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査』を実施しています。この調査では、総務省の「事業所母集団データベース」に基づき、貴事業所に調査票を送付しています。

調査結果はすべて数字で統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用されません。また、世田谷区では、個人情報保護条例に基づき、情報管理を徹底しております。個人あるいは企業のお名前が出ることなどは一切ございません。率直なご意見をお聞かせいただければ幸いです。

ご多忙中、大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

この調査は郵送でお送りしていますが、下記の Web フォームからもご回答いただけます。

<https://kigyosankaku.fmq.jp/Q/auto/ja/stgydanjo/3453>



＜記入にあたってのお願い＞

- (1) ご回答は、**人事労務管理担当責任者**の方をお願いします。
- (2) この調査は**事業所を単位**として行っています。
各設問については、**貴事業所に限った**お答えをご記入ください。
- (3) 原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。
ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。また回答の選択によっては、カッコ内の指示に従い、付問にお進みください。
- (4) 「その他」に○を付けた場合は、ご面倒でもカッコ内に具体的な内容をご記入ください。
- (5) 特にことわりのない限り、**令和7年7月1日現在(調査基準日)**でご記入ください。
- (6) ご記入いただいた調査票は、同封の封筒(切手不要)にて**令和7年11月17日(月)まで**にご返送ください。

【実施主体】世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画担当課

住所 〒156-0043 東京都世田谷区松原6丁目3番5号

電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710

【調査機関】(株)●●●●●

住所 〒 ●●●

電話 ●●● FAX ●●●

(平日午前9時～午後5時)

I 貴事業所の概要についてお伺いします。

下記についてご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

事業所名			
所在地	〒	電話	
記入者の所属と氏名	(所属) (氏名)		
業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業、郵便業 5. 卸売業、小売業 6. 金融業、保険業 7. 不動産業、物品賃貸業 8. 学術研究、専門・技術サービス業 9. 宿泊業、飲食サービス業 10. 生活関連サービス業、娯楽業 11. 教育、学習支援業 12. 医療、福祉 13. サービス業(他に分類されないもの) 14. その他()		
貴事業所の常用労働者数 ※1	一般労働者 ※2	男性 人	女性 人
	パートタイマー等 ※3	男性 人	女性 人
企業全体の常用労働者数 ※4	総数 人	男性 人	女性 人
事業所の性格	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・営業所等		
労働組合の有無	有 ・ 無		

※1 「常用労働者」とは、以下の者をいいます。(「常用労働者」=「一般労働者」+「パートタイマー等」)

- ① 期間を定めず、又は1ヶ月を越える期間を定めて雇用されている者
- ② 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ③ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者。
- ④ 上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者(他企業への出向者は、在籍出向・移籍出向を問わず除く)

※2 「一般労働者」には、正規の社員・従業員の人数を記入してください。

※3 「パートタイマー等」には、「一般労働者」を除いた、パート・契約社員等の常用労働者数を記入してください。派遣社員については、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

※4 この質問は、他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数をご回答ください。

Ⅱ 貴事業所の女性の雇用管理状況等についてお伺いします。

1. 女性管理職等

問1 貴事業所の常用労働者の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。

なお、小数点第2位以下は四捨五入してください。

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

問2 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

※一般に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

登用状況 管理職	管理職数	うち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

付問2-1 女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所のみお答えください。

女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 必要な経験、判断力等を有する女性がいらないから
2. 女性が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職に**つく**可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
4. 勤続年数が短く、管理職になる**前**に退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職を希望しないから
7. 女性従業員が少ない又はいないから
8. その他()

2. 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画についての取組み

※改正、ポジティブアクションを追加

▶ 一般事業主が行うべきこと

女性活躍推進法等にもとづき、一般事業主が行うべきことは以下のとおりです。

常時雇用する労働者の数（※）が301人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) 9ページの①と②の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する**数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する20ページの①の区分から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、②の区分から1項目以上を選択し、合計3項目以上の情報公表

常時雇用する労働者の数（※）が101人以上300人以下の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) **1つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する**1項目以上の情報公表**

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務

- (※) 正社員（注）だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含みます。
- ① 期間の定めなく雇用されている者
 - ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

（注）「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいいます。
「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断します。
「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

●ポジティブ・アクションとは

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組み」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善 ④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保を取組み目標として進めていくことが大切だと言われています。

問3 ポジティブ・アクションの意味について、今までどの程度認識していましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1. 内容を含めて良く知っている | 2. 内容をある程度知っている |
| 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない | 4. 知らない |

問5 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務について、ご存じでしたか。該当する番号に○をつけてください。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 知っていた | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

問6 貴事業所では、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ますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. 策定している | 2. 策定を検討中である |
| 3. 未定である | 4. 策定する予定はない |

付問6－1 問6で、「1. 策定している」と記入をされた事業所のみお答えください。

貴事業所では、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から、どのような効果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください

- | |
|------------------------------------|
| 1. 女性従業員の労働意欲が向上した |
| 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった |
| 4. 優秀な人材を採用できるようになった |
| 5. 売上や利益率が向上した |
| 6. 組織が活性化された |
| 7. 生産性向上や競争力強化につながった |
| 8. 従業員の就業継続率が向上した |
| 9. 女性管理職の割合が増えた |
| 10. 従業員又は取引先からの理解が得にくく、利益につながらなかった |
| 11. その他() |
| 12. 特に目立った効果はなかった |

新設問 次の認定制度の認知・取得状況について、あてはまる番号それぞれ1つに○をつけてください。

制 度	認知状況 (○は1つ)	取得状況 (○は1つ)
① えるぼし認定(※1)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
② 子育てサポート企業(※2) (くるみん) 認定	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
③ ユースエール認定(※3) (常時雇用する労働者が300人以下の事業主)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得

認定マークを広報、商品等に使用でき、優良企業であることをアピールすることで、人材の確保、従業員の定着、公共調達における加点など、メリットとなります。

※1 女性活躍推進に関する取組状況などが一定の基準(採用時の競争倍率・平均勤続年数に男女にちがいがいないこと、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※2 子育てサポートに関する取組状況などが一定の基準(育児休業取得率(男女別)、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※3 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良で、一定の基準(離職率、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たす中小企業についての厚生労働大臣による認定制度。

新設問 問●の認定制度を世田谷区で導入した場合について、該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- | | |
|----------|---------------|
| 1. 活用したい | 2. 活用を検討してみたい |
| 3. 未定である | 4. 活用する予定はない |

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

対象期間：令和4事業年度(令和4年4月1日から令和5年3月31日まで)

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

※なお、パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間(8時間/日)をもとに人員数の換算を行っている。

新設問 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異を公表している場合、ご記入ください。

新設問 就業規則に「生理休暇」がある場合、生理休暇の取得率について、記載してください。

新設問 生理休暇以外に「女性特有の健康課題に配慮した取り組み」をしている場合、具体的に内容を記載してください。

Ⅲ 育児・介護休業制度についてお伺いします。 ※改正

～ 育児・介護休業法の改正について ～

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、近年、育児・介護休業法は改正されています。
令和3年6月9日公布（概要抜粋①～⑤参照）

男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた改正、順次施行

令和6年5月31日公布（概要抜粋⑥～⑭参照）

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等が盛り込まれた改正、令和7年4月以降、段階的に施行



【概要抜粋】

※詳細は厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

改正内容	施行日
① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休（出生時育児休業）」の創設。「育児休業」とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できます。分割して2回までの取得が可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。なお、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止となります。	令和4年10月1日
② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け	令和4年4月1日
③ 育児休業の分割取得 育児休業（①の休業を除く。）について、分割して2回まで取得できます。	令和4年10月1日
④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が無期雇用労働者と同様の取扱になります。	令和4年4月1日
⑤ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務になります。	令和5年4月1日
⑥-1 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付け。 ⑥-2 また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付け。 ※給業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務、新たな休暇の付与、保育施設の設置運営等のうち事業主が2つ以上を選択して措置	令和7年4月1日 （ただし、⑥及び⑨は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）
⑦ 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大。	
⑧-1 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、	
⑧-2 対象となる子の範囲を小学校3年生修了（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、	
⑧-3 勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止。	
⑨ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付け。	
⑩ 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大。	
⑪ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を常時雇用する労働者数が100人超の事業主に義務付け。（100人以下は努力義務）	
⑫ 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付け。	等
⑬ 労働者等への両立支援制度等に関する早期（40歳等）の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付け。	
⑭ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止。	

問7 貴事業所では子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1歳未満	1歳	原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月	無条件に1歳6か月	原則は1歳だが、一定の場合は2歳	無条件に2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問8 貴事業所では、令和 6年4月1日から令和 7年3月 31 日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。また、そのうち令和7年7月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

① 出産者数 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)	女性	人	男性	人
② うち令和7年7月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出者を含む)	うち	人	うち	人
③ うち係長相当職以上	(うち	人)	(うち	人)

(太枠内に1人以上の記入された場合、付問8-1へ進んでください)

付問8-1 問8で、太枠内に1人以上の記入をされた事業所のみお答えください。

育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

(取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○をつけてください。)

1. 新たに正社員を雇用した
2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した
3. 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
5. その他()

問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間(分割して介護休業を取得できる場合は、合計の期間)、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。〔規定なし〕以外を回答された場合、付問9-1へ進んでください)

31日未満	31日以上93日未満	93日	93日を越え6か月未満	6か月以上1年未満	1年	1年を超える期間	規定なし
1	2	3	4	5	6	7	8

付問9-1 問9で、「規定なし」以外を回答された事業所のみお答えください。

貴事業所では、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。該当する番号に○をつけてください。（「1.いる」と回答された場合、次頁の付問9-2へ進んでください）

1. いる	2. いない
-------	--------



付問9-2へ

付問9-2 問9-1で、「1.いる」と回答された事業所のみお答えください。

以下の性別・年代別属性のうち、取得者の属性の番号について、すべてに○をつけてください。

	20 歳代以下	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代以上
女性従業員	1	2	3	4	5
男性従業員	1	2	3	4	5

問 10 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組みを行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

	育児休業			介護休業		
	実施 している	実施して いない	実施していな いが検討中 である	実施 している	実施して いない	実施していな いが検討中 である
①相談・面接	1	2	3	1	2	3
②教育・訓練	1	2	3	1	2	3
③その他	1	2	3	1	2	3

問 11 就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。

（育児・介護休業法の改正により、**小学校3年生修了までの子**の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を半日単位で取得が可能になりました。）

なお、利用実績についてもご回答ください。

①就業規則等での規定の有無	1. 規定有り		2. 規定なし	
②対象者	1. 正社員のみ		2. 非正社員も含む	
③給与の支給の有無	1. 有給		2. 無給	
④利用実績	女性	1. 利用あり(平均 日)	2. 利用なし	
	男性	1. 利用あり(平均 日)	2. 利用なし	

Ⅳ 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援についてお伺いします。

問 12 働きながら育児を行う労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

	制度あり (制度を利用することができる子の年齢上限)				制度なし	制度はないが検討中である
	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校就学前	小学校入学以降		
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
⑦再雇用制度(育児・介護で退職)した人を正社員等で優先的に雇用する制度等	1	2	3	4	5	6
⑧事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6
⑨育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6
⑩配偶者同行休業制度	1	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問 12-1 へ進んでください)

付問 12-1 問 12 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から
令和7年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。
該当者がいない場合は0をご記入ください。

	性別	対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	人	人
	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	人	人
	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	人	人
	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	人	人
	男性	人	人
⑥所定外労働の免除	女性	人	人
	男性	人	人
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
⑧事業所内託児施設	女性	人	人
	男性	人	人
⑨育児に要する経費の援助措置	女性	人	人
	男性	人	人
⑩配偶者同行休業制度	女性	人	人
	男性	人	人

問 13 介護を行っている労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

	制度あり (制度の最長利用期間)				制度なし	制度はないが検討中である
	3ヶ月未満	3ヶ月	3ヶ月超1年未満	1年以上		
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	1	2	3	4	5	6
⑦介護に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問 13-1 へ進んでください)

付問 13－1 問 13 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から
令和7年3月 31 日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。
該当者がいない場合は0をご記入ください。

	性別	対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	人	人
	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	人	人
	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	人	人
	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	人	人
	男性	人	人
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
⑦介護に要する経費の援助措置	女性	人	人
	男性	人	人

問 14 貴事業所では、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

項目	制度あり	制度なし	制度はないが 検討中である
①配偶者出産支援休暇	1	2	3
②就業形態の移行(正社員⇄パート等)	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	1	2	3
④その他()	1	2	3

(太枠内に記入された場合、次頁の付問 14－1へ進んでください)

付問 14－1 問 14 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きます。該当する項目について、それぞれ男女別にあてはまる番号に○をつけてください。

項目	性別	利用者が多い	利用者が少ない	実績なし
①配偶者出産支援休暇	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
②就業形態の移行(正社員⇄パート等)	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
④その他	女性	1	2	3
	男性	1	2	3

問 15 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

	実施 している	実施して いない	実施してい ないが検討 中である
①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする	1	2	3
②管理者への研修の実施	1	2	3
③相談窓口の設置	1	2	3
④両立支援についての労使の話し合い	1	2	3
⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭両立支援者の選任	1	2	3
⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供	1	2	3
⑦その他()	1	2	3

付問 15-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、具体的に内容を記載してください。

問 16 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

1. 両立支援制度の充実を図る	2. 既存制度の利用者の増加を図る
3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	4. 現状のままでよい
5. 問題があるので見直したい(問題点:)	

問 17 貴事業所において、今までにあげた両立支援制度を設ける上で、一番重要なことはどのようなことだと思いますか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

1. 育児・介護休業法など法律の知識	2. 企業トップの意識
3. 人事・労務担当者の意識	4. 両立支援制度利用者の存在
5. 企業の経営状況	6. 行政の経費補助
7. その他()	

問 18 従業員が、働きながら育児や介護を行うには、何が重要とお考えですか。該当するものを3つまで選び、番号に○をつけてください。

1. 法律の内容の充実	2. 職場の両立支援制度の充実
3. 職場の一人当たりの業務量の削減	4. 休業取得に対する上司、同僚の理解浸透
5. 個人の努力	6. 両立支援制度利用者の増加
7. 家族のサポートや家族の意識改革	8. 保育園等、社会のサポート体制の充実
9. 行政の経費補助	10. その他()

V ワーク・ライフ・バランスについて伺います。 ※追加

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは：だれもがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会です。

○「仕事」

自営業主（農林漁業を含む）、家族従業者、雇用者として、週1時間以上働いていること。
常勤（フルタイム）、パート、アルバイト、嘱託などは問わない。

○「家庭生活」

家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など）、育児、介護・看護など。

○「地域・個人の生活」

地域・社会活動（ボランティア活動、社会活動、交際・つきあいなど）、学習・研究（学業を含む）、趣味・娯楽、スポーツなど。

問 19 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに、最も近いものをそれぞれ1つずつ選び、番号に○をつけてください。

現状	1. 既に十分に取組んでいる 3. 現状のままで問題はない	2. 取組んではいるが不十分 4. 全く取組んでいない
今後の必要性	1. 積極的に取組むべき 3. 現状のままで問題はない	2. ある程度取組むべき

問 20 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び、番号に○をつけてください。

1. 積極的に参加したほうがよい	2. 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
3. 必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい	4. 参加する必要はない

問 21 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 職場の理解不足	2. 代替要員の確保が困難
3. キャリア形成において不利になる	4. 休業中の賃金補償
5. 上司の理解が進まない	6. 前例(モデル)がない
7. 男性自身が育児休業を取る意識がない	8. 社会の認識の欠如
9 その他()	

問 22 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。

また、現在行っているものを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。

さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)
	(○は3つまで) 重要なこと	(○はいくつでも) 現在行っているもの	(○はいくつでも) 今後新たに実施したいもの
①パンフレットなどによる両立支援のための既存制度の周知・PR	1	1	1
②管理職への理解・周知の徹底	2	2	2
③人事・労務担当者への理解・周知徹底	3	3	3
④定期的な従業員満足度調査の実施	4	4	4
⑤仕事の見直しや長時間労働の削減	5	5	5
⑥男性の育児参加の促進	6	6	6
⑦育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置	7	7	7
⑧企業のトップの意識改革	8	8	8
⑨両立支援のための労使の話し合い	9	9	9
⑩両立支援のための社員間の話し合い	10	10	10
⑪社内の相談窓口の設置	11	11	11
⑫計画的な年休取得の促進	12	12	12
⑬ノー残業デーの設定	13	13	13

●女性の再就職について

※「M字型カーブ」→「L字型カーブ」に変更

女性の正規雇用比率は30代以降低下
(出産を契機に非正規雇用化)



現在の女性正規雇用比率について、10~20代にかけて増加、20代後半をピークに、その後は右肩下がり形で低下する「L字型カーブ」を描いています。

結婚・出産・子育て等の理由により仕事をしていない女性の中には、優れた経験を持ち、働きたいという希望を持ちながらも無職である方が少なくありません。

これから、労働力人口の減少と高齢化が顕著になる中で、このような女性の潜在的な労働力を活用していくことが今後必要になることは明らかなです。

問 23 「子育て中の女性」(※)を正社員として採用することについて、どのように思いますか。該当する番号に○をつけてください。(※は小学生までの子どもがいる女性)

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 「子育て中」の女性を積極的に採用している | 2. 「子育て中」であることは採用とは関係ない |
| 3. 「子育て中」の女性の採用は難しい | 4. どちらともいえない |

(3とお答えの場合、付問 23-1 へお進みください)

付問 23-1 問 23 で、「3.「子育て中」の女性の採用は難しい」と回答された事業所のみお答えください。
採用が難しい理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. 長続きしない | 2. 残業や休日出勤を頼みづらくなる |
| 3. 子どものことで突然休まれると困る | 4. 職場の人間関係・協調性への不安 |
| 5. 技能・経験や知識の不足 | 6. 子育て中の女性を採用したことがない |
| 7. その他() | |

VI 職場のハラスメントについてお伺いします。

●職場におけるハラスメントについて ※追加 パタニティ、カスタマーハラスメント

労働施策総合推進法の改正で、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務化されました。~~（中小事業主は令和4年4月1日まで努力義務）。~~

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

性的指向・性自認に関する侮辱的な言動が3つの要素を満たす場合や、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報に当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することもパワーハラスメントに該当します。

併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

<職場におけるパワーハラスメントの事例>

- ・人格を否定するような言動を行う
- ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する

<職場におけるセクシュアルハラスメントの事例>

- ・性的な話題をしつぱ口にしたり、恋愛経験を執拗にたずねたりする
- ・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格する

●マタニティハラスメントについて

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることを「マタニティハラスメント」といいます。

<マタニティハラスメントの事例>

- ・妊娠・出産の報告や育児休業の利用を申し出たことにより、解雇、制度等の利用の阻害、不利益な配置変更、昇進・昇格にあたり不利益な評価を行う。

●パタニティハラスメントについて

男性労働者が育児のために育児休業等の制度利用を希望したり、制度を利用したりしたことを理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境を害されることを「パタニティハラスメント」といいます。

●性的指向・性自認によるハラスメント（SOGI ハラスメント）について

「SOGI」とは、「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、性自認（自己の性別についての認識のこと）及び性的指向（どの性別を恋愛の対象にするかを表すもの）に関するハラスメントのことを、「SOGI ハラスメント」といいます。

<SOGI ハラスメントの事例>

- ・「ホモ」「オカマ」「レズ」などの蔑称を使う、望まない性別の服装を強要する

※事例はあくまでも一部であり、ハラスメントの状況は多様です。

●カスタマー・ハラスメントについて

東京都カスタマーハラスメント防止条例第9条より、事業者は、基本理念にのっとり、カスタマー・ハラスメントの防止に主体的かつ積極的に取り組むとともに、都が実施するカスタマー・ハラスメント防止施策に協力するよう努めなければならないとされています。

問 24 労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことをご存じですか。

- | | |
|----------------|----------------------|
| 1. 法律も内容も知っている | 2. 聞いたことがあるが、内容は知らない |
| 3. 知らない | |

問 25 貴事業所ではセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の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。(平成 28 年4月1日以降)

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 問題になったことがある | 2. 問題になったことはないが実態としてはある |
| 3. 問題になったことも実態としてもない | |

(太枠内に記入された場合、付問 25-1 へお進みください)

付問 25-1 問 25 で、「1」または「2」と回答された事業所のみお答えください。

何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントは何ですか。
該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| 1. セクシュアルハラスメント | 2. パワーハラスメント |
| 3. 性的指向・性自認によるハラスメント(SOGI ハラスメント) | 4. マタニティハラスメント(パタニティハラスメント含む) |
| 5. カスタマーハラスメント | 6. その他() |

問 26 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---------------------------------|
| 1. 事実確認が難しい |
| 2. プライバシーの保護が難しい |
| 3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい |
| 4. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい |
| 5. 相談を受ける際の留意点等が分からない |
| 6. 被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい |
| 7. 被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい |
| 8. 加害者への処分を含めた対応が難しい |
| 9. 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい |
| 10. 相談後の対処法が分からない |
| 11. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない |
| 12. 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい |
| 13. その他() |

問 27 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

取組み内容	実施 している	実施して いない	実施してい ないが検討中 である
①就業規則等にハラスメント禁止を明記	1	2	3
②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	1	2	3
③ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）	1	2	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	1	2	3
⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3
⑥経営層への意識啓発・理解促進	1	2	3
⑦管理職等への意識啓発・理解促進	1	2	3
⑧法律に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成	1	2	3
⑨その他（ ）	1	2	3

VII 多様性の尊重

●「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」について

多様性を認め合い、人権を尊重するとともに、男女共同参画・多文化共生の地域社会の実現を目指し制定したもので、平成30年4月1日に施行しました。条例には、区の責務や区民・事業者の責務を盛り込み、基本理念や基本的施策等について、必要な事項を定めています。

男女共同参画の推進は、とりわけ雇用の分野における取組みが必要不可欠であり、事業者が、募集、採用及び昇進など、あらゆる場面において、性別等や文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善していくことが必要であることから、第6条で事業者の責務を定めています。

また、第7条では、性別等の違いや国籍・民族等の異なる人々の文化的違いによる差別の解消を定め、「男だから、女だから、外国人だから」といった意識を見直し、区民一人ひとりが個性と能力を発揮できる地域社会をめざしています。

問 28 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」をご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 条例も大まかな内容も知っている | 2. 聞いたことがあるが、内容は知らない |
| 3. 知らない | |

問 29 世田谷区では、平成27年度から、同性パートナーの方の気持ちを受け止める取組みとして「パートナーシップの宣誓」を行っています。また、令和4年度には対象者等を拡大し「パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓」へ制度を新たにしています。この取組みをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. 内容を知っている	2. 名前は聞いたことがあるが、内容は知らない
3. 知らない	

問 30 職場において、性的マイノリティへの配慮としてどのような取組みをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

取組み内容	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①性的指向・性自認に関して相談できる相談窓口の設置	1	2	3
②性的マイノリティへ配慮した誰でも利用できるトイレや更衣室等の整備	1	2	3
③性自認に応じたトイレの利用を認める	1	2	3
④慶弔休暇や介護休暇等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑤結婚祝金や家族手当等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑥性自認に基づく通称名の使用	1	2	3
⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止	1	2	3
⑧従業員の理解促進のための講習会や研修の実施	1	2	3
⑨事業所の規定や採用情報等で「性自認や性的指向で差別をしない」等の文言を明記	1	2	3
⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底	1	2	3
⑪性自認に配慮した健康診断の実施	1	2	3
⑫社内書類等の性別記載への配慮 (性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等)	1	2	3
⑬その他()	1	2	3

●新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応について

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、国は新型インフルエンザ等対策特別措置法の規定に基づき、緊急事態宣言を発出しました。令和2年4月7日から5月25日に緊急事態宣言が解除されるまでの間、生活の維持に必要な場合を除き、最低7割、極力8割の接触機会の低減、催し物の開催制限、一部の業種では休業や営業時間の短縮などが要請されました。

問 31 貴事業所では、①～⑭についてどのように対応しましたか。

新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたことを(1)の該当する番号すべてに○をつけてください。

緊急事態宣言中に実施していたことを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。

今後も継続またはこれから実施したいことを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

実施したことはなく、今後も実施する予定はないことを(4)の該当する番号すべてに○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)	(4)
	新型コロナウイルス感染症拡大の前から実施していたもの	緊急事態宣言中に実施していたもの	今後も継続またはこれから実施したいもの	実施したことはなく、今後も実施する予定はないもの
①短時間勤務の実施	1	1	1	1
②フレックスタイムの実施	2	2	2	2
③在宅勤務の実施	3	3	3	3
④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	4	4	4	4
⑤オンライン会議の実施	5	5	5	5
⑥始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	6	6	6	6
⑦所定外労働の禁止	7	7	7	7
⑧半日や時間単位の有給休暇	8	8	8	8
⑨体調不良時における休暇取得の奨励	9	9	9	9
⑩妊娠中の女性労働者への配慮	10	10	10	10
⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	11	11	11	11
⑫決裁方法の工夫	12	12	12	12
⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減	13	13	13	13
⑭その他()	14	14	14	14

問 32 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取組みは、貴事業所の働き方改革にどのような影響を与えましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった
2. これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった
(具体的な取組みの内容:)
3. 働き方改革を進めるきっかけになった(具体的な取組みの内容:)
4. 働き方改革を進めようとしたが、できなかった(できなかった理由:)
5. 働き方改革を進めることについて、考えたこともなかった
6. わからない
7. 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取組みは行わなかった

Ⅸ 行政への要望・自由意見など

問 33 ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション等、企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 法改正などの情報提供
2. セミナー、講習会の開催
3. 他社の取組み事例の提供
4. 優れた成果を上げている企業の表彰、公表
5. 相談、助言
6. アドバイザーの派遣
7. 助成金や補助金の支給
8. 保育サービスの拡充・多様化
9. その他()

問 34 企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み、働き方改革等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望などありましたら自由にご記入ください。

これで調査は終了です。
お忙しいところ、調査にご協力いただきありがとうございました。
お手数ですが、同封の返信用封筒(切手不要)で
11月17日(火)までにご返送ください。

令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取組み

基本目標		基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進		
プラン課題 1 固定的な性別役割分担意識の解消				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	男性の男女共同参画への意識向上にかかる取組みの拡充	R6 実績	〔男女共同参画講座〕 ・男女共同参画理解講座 男性学講座 12/13に実施 参加者数26人 ・男女共同参画らぶらすゼミ 1回目10/20 参加31人、2回目2025/3/9に実施 参加者数43人 ・父と子どもで楽しめるワークショップ 8/25に実施 参加者8組18人 ・シングルファーザーを対象とした講座&交流会 7/28に実施予定であったが、申込が1組だったため、交流会の実施が困難と判断し不実施、2回目2025/3/15に実施 参加者数4人 ・男性の生きづらさ講座（3回シリーズ） 7/27に実施 参加14人、2回目2024/10/19、3回目2025/1/11に実施 参加者6人 〔図書・資料を活用した講座〕 ・親子で楽しむシネマサロン 1回目：7/14に実施 参加者27人。2回目：9/14に実施 参加者数32人
			R7 今後の取組み	令和7年度は、らぶらすにおいて、以下の事業を実施する。 〔男女共同参画講座〕 ・区民と企画する男女共同参画らぶらすゼミ ・シングルファーザーを対象とした講座 ・男性のための男性の生きづらさについて考える講座 〔図書・資料を活用した講座〕 ・親子で楽しむシネマサロン
プラン課題 2 女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	社会のあらゆる分野の活動への女性が参加する機会の確保	R6 実績	・昨年度に引き続き、ジェンダー公平を意識した「地域作り・居場所作り」「講座」「ワークショップ」を通じた男女共同参画タウンミーティングを開催した。（メイン：R6 8/31、ミニミーティング：R6 7/13,9/15)
			R7 今後の取組み	・引き続き、男女共同参画タウンミーティングを実施するとともに、女性がこれまでの制約を取り除いて、より活発に社会の中軸を担えるよう、「ジェンダー主流化」と「参加と協働」を一体的に進めることで、住民自治を一層推進し、持続可能で豊かな地域社会の構築につなげる。
2	取組み名称	庁内の管理監督職への昇任意欲向上	R6 実績	・人事課、研修担当課、人権・男女共同参画課共催で他自治体の女性管理職を講師として招き、女性職員の活躍推進に向けたセミナーを開催（11月15日）
			R7 今後の取組み	・庁内誌の発行や関係所管と連携し、セミナーの開催等、引き続き、意欲向上を図っていく。

プラン課題 3 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	女性への就労支援	R6 実績	・産休・育休中の女性向け復職セミナー 2025/2/1に実施。 ・ライフステージに合わせた女性の生き方と仕事を考える講座 2025/1/18, 1/25に実施。 参加者数 延べ58人 ・女性のための起業ファーストステップ講座 6/7. 6/21. 6/28. 7/5に実施。 参加者数 延べ72人 ・応募事業者ヒアリング、アンケートを行い、評定委員会を開催。 ・起業ミニメッセ 11/23・24に実施 出展者41、来場者数 延べ2,689人
			R7 今後の取組み	令和7年度は、らぶらすにおいて、以下の事業を実施する。 〔女性のための就労・起業等支援講座〕 ・ライフステージに合わせた女性の生き方と仕事を考える講座 ・女性のための起業ファーストステップ講座 ・女性起業家交流会 ・起業ミニメッセ 11/22. 23 ・先進事業者表彰の実施 11/22

令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取組み

基本目標		基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進		
プラン課題 4 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	区民向け情報発信	R6 実績	・区内実施されるイベント（区民まつりや梅まつり）に出展し、来場者にワークライフバランスの啓発を行った。
			R7 今後の取組み	・ワーク・ライフ・バランスイベント等の周知啓発を引き続き実施する。
2	取組み名称	区内事業者への働きかけ	R6 実績	・事象者向け講座 7/17に実施 申込6人、参加者3人 ・先進事業者表彰の実施（2事業者を表彰） 11/23 ・事業者向けリーフレット11月配布開始
			R7 今後の取組み	・引き続き、「男女共同参画先進事業者表彰」を実施し、今後、受賞に対する更なる付加価値を検討し内容の充実を図る。 ・事業者向けリーフレットを活用し、らぶらす事業として「事業者向け講座」を実施する。
プラン課題 6 防災・地域活動等への参画促進				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	防災・災害分野との連携	R6 実績	・在宅避難を考える防災・減災講座 3/22に実施 参加者数35人
			R7 今後の取組み	・令和7年度は、らぶらすにおいて、災害対策課との共催で以下の事業を実施する。 ・女性の視点で考える防災・減災講座

令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取り組み

基本目標		基本目標Ⅲ 暴力やハラスメントのない社会の構築		
プラン課題 7 配偶者等からの暴力（DV）の防止と被害者支援の充実				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	DVに関する理解促進及び相談ツールの検討	R6 実績	・困難女性支援法の施行に伴い、リーフレットの相談先名称変更を実施した。
			R7 今後の取組み	・引き続き、相談先リーフレット等の配布を行うとともに、らぶらすにおける講座等を活用しながら、DVに関する認知のきっかけづくりを行っていく。
2	取組み名称	男性DV被害者に対する相談体制の拡充	R6 実績	・らぶらすの男性電話相談の相談員等が、面接相談を実施することで、相談事実証明の発行ができる体制を整えた。 ・令和7年1月17日より男性LINE相談を開始した。
			R7 今後の取組み	・令和6年度1月より、追加したLINE相談の更なる拡充を図る。 ・男性の生きづらさに関する事業の拡充、研修室やオープンスペースをより利用してもらえるよう積極的に開放していく予定。
3	取組み名称	警察との連携	R6 実績	・DV防止ネットワーク代表者会議（7/17）を困難な問題を抱える女性への支援に関する法律をテーマに実施し、情報共有を図った。
			R7 今後の取組み	・DV被害者支援団体連絡会及び研修会の内容や開催形態を検討し、連携を強化する。
4	取組み名称	DV被害者の自立に向けた支援	R6 実績	・「困難な問題を抱える女性への支援あり方検討会」における検討内容を踏まえ、庁内・庁外の連携体制を強化する。 ・区内民間事業者の視察を実施し、ステップハウスの空き情報を子ども家庭支援課に情報提供する仕組みを試行し入所につなげ連携を強化した。 ・同行警備2回、同行支援1回実施。
			R7 今後の取組み	・地域の社会資源を活用しながら、「地域で暮らし続ける」DV被害者を地域で支える体制を整備していく。
プラン課題 8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	「性同意」にかかる周知・啓発	R6 実績	・引き続き、らぶらすの「デートDV防止」にかかる出前講座を活用しながら、周知・啓発を図った。 ・「デートDV防止」チラシの中の表現を教育指導要領に基づき変更し、区内の区立及び私立中学校に配布した。（区立30校 私立19校 国立2校）
			R7 今後の取組み	引き続き、らぶらすの「デートDV防止」にかかる出前講座を活用しながら、周知・啓発を図る。
2	取組み名称	性犯罪・性暴力被害者への緊急支援	R6 実績	犯罪被害者等支援の枠組みで性犯罪を受けた方への緊急支援について、検討を行った。
			R7 今後の取組み	緊急支援として、被害者が医療機関を受診する際の同行支援や受診に伴い生じた医療費の費用助成を開始した。より利便性の高い制度となるよう、地区医師会等と調整を行う。

プラン課題 9 暴力を容認しない意識づくり				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	ハラスメント、性暴力やDV等の暴力を容認しない意識の醸成	R6 実績	・らぶらすの「デートDV防止」にかかる出前講座を活用しながら、「被害者にならないため」の啓発に加え、「被害者にも加害者にもならないため」の啓発周知・啓発を図った。 ・昨年に引き続き、内閣府が実施する「女性に対する暴力防止に関する運動」暴力根絶と被害者の早期発見・早期支援について普及啓発を行った。（令和6年11月1日～31日）
			R7 今後の取組み	・らぶらすの「デートDV防止」にかかる出前講座を活用しながら、「被害者にならないため」の啓発に加え、「被害者にも加害者にもならないため」の啓発周知・啓発を図る。
2	取組み名称	ハラスメントを見逃さない取組み	R6 実績	・職場におけるハラスメント講座をすでに実施している関係機関と連携し、講座内で男女共同参画の視点でのハラスメント防止の必要性を周知する。
			R7 今後の取組み	・関係所管と連携し、研修等通じ周知啓発を行う。
3	取組み名称	その場に居合わせた周囲の人が状況に応じた行動をとることで、犯行の抑止、被害の軽減につなげる「第三者による介入（アクティブ・バイスタンダー）」を増やす取組み	R6 実績	男性の生きづらさ講座の中で、実施。 7/27に実施 参加者14人。2回目2024/10/19に実施 参加者1人、3回目2025/1/11に実施 参加者6人 ・らぶらすの「男性の生きづらさ講座」において、「第三者による介入（アクティブ・バイスタンダー）」を取り上げる。差別やハラスメントの場面に遭遇した際、第三者として被害者を援護できるように、差別を差別だと認識できる知識と、適切な介入の仕方についての講座を実施した。
			R7 今後の取組み	らぶらすの「男性の生きづらさ講座」において、「第三者による介入（アクティブ・バイスタンダー）」を取り上げる。差別やハラスメントの場面に遭遇した際、第三者として被害者を援護できるように、差別を差別だと認識できる知識と、適切な介入の仕方についての講座を実施する。

令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取組み

基本目標		基本目標Ⅳ 多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築		
プラン課題 10 性差に応じたこころと身体 の健康支援				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	性に対する正しい理解の促進	R6 実績	・らぶらす講座にて「からだとココロのケア講座」、「産休・育休中のこころのケア講座」を実施した。 ・第1回ミモザカフェではPMS（月経前症候群）について講師を招講座を実施した。
			R7 今後の取組み	・引き続き、らぶらす講座等で、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する講座等行っていく。
プラン課題 12 性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	区内事業者への働きかけ	R6 実績	・事業者向け講座で、リーフレットを基に、講義を実施した。 実施日7/17 申込6人、参加者3人
			R7 今後の取組み	・らぶらすにおける「事業者向け講座」を引き続き実施するとともに、パートナーシップ10周年事業に関連し、新たに作成するLGBTQ理解促進のための事業者向けリーフレットを配布し、広く周知・啓発を行っていく。
2	取組み名称	教育分野への働きかけ （学校への出前講座等による理解促進、周知・啓発）	R6 実績	・「多様性を学ぶリーフレット」の配布 区内小学校4年生へ配布を行った。 ・らぶらす出前講座の実施 申込10校、実施5校：小学校4校、中学校1校 申込内訳： 対象小学校児童向け5校、小学校保護者・教職員向け2校、中学校生徒向け3校 内容：性的マイノリティ理解・多様性理解等（内容未定もあるため等としました）
			R7 今後の取組み	・特別支援学級を含めた小学校4年生へ「多様性を学ぶリーフレット」を配布するとともに、らぶらすの出前講座を引き続き実施していく。
3	取組み名称	庁内におけるLGBTQ理解促進	R6 実績	・性的マイノリティ理解促進研修の実施（令和6年12月）
			R7 今後の取組み	・職員が差別的な対応をすることがないよう、自分自身のバイアスに気付き、ファシリテーション・対話能力を向上させるような、実行性のある研修を検討する。
4	取組み名称	パートナーシップ・ファミリーシップ制度の対象とならない、法律婚できない人（事実婚）の困りごとへの対応	R6 実績	・国会における動向や事実婚の方からの問い合わせ等を踏まえ、導入の研究を行った。
			R7 今後の取組み	・（法律婚やパートナーシップの当事者と比して）関係性の理解や権利・義務において、どのような違いや生きづらさ、困難があるのか引き続き、研究する。

令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取組み

基本目標		推進体制 男女共同参画社会の実現に向けた方策		
方策１ 男女共同参画センター「らぶらす」の機能の拡充				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	より多くの方が安心して、気軽に利用できる施設運営	R6 実績	・自習室：通常は、午後夜間の時間帯で、空き研修室を利用して実施。長期休暇期間中は、空きがある場合に限るが午前から実施する。その他、3階の活動コーナー・情報交流コーナー、ライブラリーの中に設けた読書コーナーも学習での利用を認める。また、子ども室も同様に、空いている時間帯を開放する。 ・自習室利用人数は、2,167人
			R7 今後の取組み	・令和7年度も引き続き、自習室として研修室を開放する。平常時は午後・夜間、土・日・祝及び、夏休み等の長期休暇期間は、空室があれば午前から利用できるように整えていく。 ・同様に、子ども室の開放も継続する。
2	取組み名称	地域ネットワーク構築	R6 実績	・運営協議会を6/20、9/25、12/12、3/6に実施し、らぶらすの講座やセンターのPR等協議を行った。
			R7 今後の取組み	・令和7年度も引き続き、らぶらす運営協議会を開催する。
3	取組み名称	公平・公正・中立性を担保した事業運営	R6 実績	・オンラインで開催。2部構成で、対象を性別に関わらず、パートナーとの関係に悩みを抱えている方とした。1/18に実施 参加者数延べ24人
			R7 今後の取組み	・令和5年度の「離婚をめぐる法律・制度活用講座」において、講義の中で不適切な行為を助長するような内容が含まれていた等の指摘を真摯に受け止め、講座の選定・講義内容の設定、講師の選定等にあたって十分に考慮し、令和7年度も継続して、より良い講座運営に努める。
方策２ 区職員の男女共同参画の推進				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	庁内における情報発信や意見交換の場の創出	R6 実績	人事課等、庁内関係所管と連携の上、にじいろ通信を発行し、男女共同参画課の事業や研修等周知啓発を行った。
			R7 今後の取組み	引き続き、庁内関係所管と連携し、男女共同参画の理念の浸透を図る。
2	取組み名称	区政全般におけるジェンダー主流化及びジェンダー統計の活用	R6 実績	
			R7 今後の取組み	・あらゆる分野における事業の計画・実施・評価検証等のそれぞれのプロセスにおいて、ジェンダー主流化を進めていく。 ・庁内におけるジェンダー主流化を進めるため、その根幹となるジェンダー統計の収集・活用について検討していく。
方策３ 推進体制の整備・強化				
ご意見・課題等			検討状況	
1	取組み名称	苦情処理委員会の相談件数の少なさ、周知不足	R6 実績	・申立てやプロセス等、利用しやすい制度になるよう、検討を行った。
			R7 今後の取組み	・引き続き、申立てやプロセス等、利用しやすい制度になるよう、検討を行う。

2	取組み名称	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行に向けた庁内体制の整備	R6 実績	・「困難な問題を抱える女性への支援あり方検討会」の実施。 (第1回 5/31 第2回 7/29 第3回 9/20 第4回11/29) ・作業部会の実施 全体会 第1回 6月12日、第2回 6月28日 テーマ別 女性相談窓口改善部会 11月13日 中年層単身支援部会 9月19日、11月27日 若年女性支援部会 12月16日、1月10日
			R7 今後の取組み	・国の基本方針と東京都の基本計画に基づき、区の基本的な方針を策定するとともに、支援策の現状を可視化し、庁内関係部署と連携して包括的な支援の提供を目指す。 ・都の基本計画を踏まえながら、区としてすべき支援策を検討する。 ・関係所管に学識経験者を交えた「困難な問題を抱える女性への支援あり方検討会」を設置し検討を行う。
3	取組み名称	若年女性の居場所づくり、早期発見・早期支援の仕組みづくり	R6 実績	・令和6年度、らぶらすにて若年女性カフェを開催。 ①3/7 PMS(月経前症候群)について知る。 ②3/14 ジェンダー格差のある社会で生きることについて知る。
			R7 今後の取組み	・「困難な問題を抱える女性への支援あり方検討会」において、若年女子支援についても検討する。

世田谷区パートナーシップ宣誓 10周年記念事業について

1 実施目的

令和7年がパートナーシップ宣誓10周年の節目となるため、LGBTQに関する理解促進を図るとともに、世田谷区パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓についても広く周知する。

2 実施内容

(1) Tokyo Pride出店【6月7日(土)・8日(日)】

- ・招き猫型の6色のメッセージカードを作成し、メッセージを書いてもらう。
※招き猫型ステッカーは他のリレーイベントでも配布し、最終的にセクマイフォーラムで掲示する。
- ・らぶらす及びらぶらすを通じて駒澤大学松信ゼミと連携して実施する。

(2) せたがやにじいろひろば特別企画【7月】(らぶらす事業)

- ・パートナーとの「パートナーシップ」について、区のパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓にも触れながら、LGBTQの当事者やAllyとともにグループディスカッションを行う。

(3) セクマイフォーラム拡大版開催【10月19日(日)】(らぶらす事業)

- ・パートナーシップ宣誓開始日である11月5日を迎えるにあたってのシンポジウムを開催する。
- ・著名人を招き、区のパートナーシップ宣誓の歩みや今後の展望について、区長とパネルディスカッションを行う。
- ・フォトスポットを兼ねたパネルを設置し、招き猫型のメッセージカードを全て貼付する。

(4) 記念動画作成

- ・パートナーシップ宣誓者のインタビュー動画を作成する。
- ・8月上旬に完成を予定。

(5) 各種理解促進リーフレットの発行【10月】

◆記念リーフレット

統計・データ、宣誓のあゆみ、宣誓制度の紹介、宣誓者インタビューなどを掲載したリーフレットを作成する(8ページ程度を想定)。

8月上旬に内容を確定し、10月上旬から配布予定。

◆「性の多様性を知ろう」リーフレット

内容を改新し、作成する。

8月上旬に内容を確定し、10月上旬から配布予定。

◆事業者向けリーフレット

事業者の取組みに関するリーフレットを作成する。

8月上旬に内容を確定し、10月上旬から配布予定。

(6) らぷらす企画展【11月】(らぷらす事業)

- ・らぷらすのLGBTQ関連事業や区のパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓の紹介を行う。

(7) 全庁でのPR【9月～11月】

- ・レインボーフラッグ、ポスターの掲示を9月から実施する。

(8) 区施設でのパネル展示【10月～11月】

- ・記念リーフレットの内容を抜粋し、パネル展示する。また、記念動画を放映又は二次元コード掲示により紹介する。

◆北沢タウンホール

10月1日～10月下旬

◆中央図書館

10月下旬～11月下旬

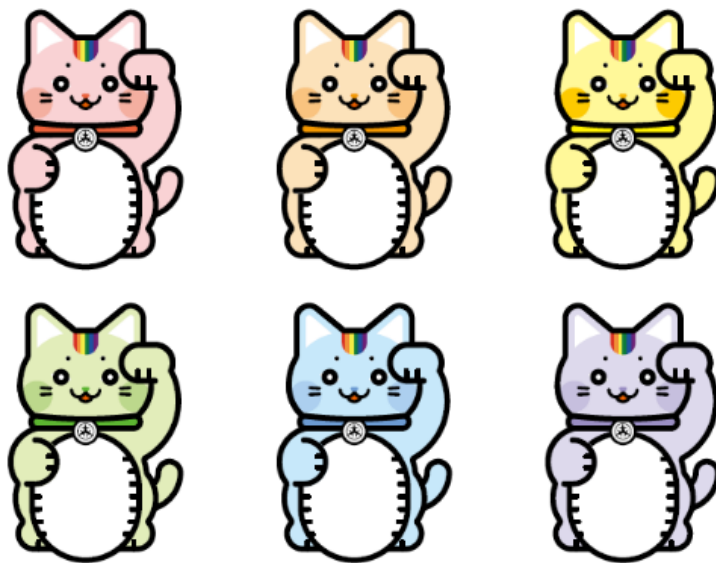
【参考】

10周年事業PRパネル



各イベントにて設置し、
PRを行っていく

10周年事業メッセージカード



各イベントでメッセージを書いてもらい、
最終的にフォーラムにて全てを展示する

令和7年度 国際交流・多文化共生事業の実施予定について

実施時期(予定)	主な実施予定事業
6月～7月	外国人住民へのアンケート調査 …「第二次多文化共生プラン」の数値目標として掲げている項目の調査に加え、在住外国人の生活状況や課題についての情報を収集するため、外国人住民1,000名を対象に実施します。(無作為抽出)
7月12日	外国人のためのリレー専門家相談会 …東京外国人支援ネットワークと連携し、外国人住民が地域生活で抱える様々な問題について、弁護士、税理士、行政書士、社会保険労務士などの専門家に無料で相談できる相談会です。
7月29日	台湾高雄市青少年交響楽団・せたがやジュニアオーケストラ交流コンサート …平成31年に締結した「高雄市と世田谷区との文化交流に関する覚書」に基づく音楽交流として、高雄市青少年交響楽団とせたがやジュニアオーケストラの交流コンサートを実施します。
9月	姉妹都市中学生教育交流派遣事業(オーストラリア・バンバリー市) …姉妹都市カナダ・ウィニペグ市とオーストラリア・バンバリー市との間で隔年で、国際理解を深め、区と姉妹都市との友好親善を進めることを目的として中学生交流事業を実施しています。令和7年度は、区立中学生14名がバンバリー市を訪れる予定です。
9月～10月	オーストラリア・バンバリー市小学生親善訪問団受入事業 …姉妹都市オーストラリア・バンバリー市から小学生親善訪問団を受け入れ、様々な日本文化の体験や地域住民との交流を通じて、友好を深めます。
10月	姉妹都市小学生教育交流派遣事業(オーストリア・ウィーン市、オーストラリア・バンバリー市) …区立小学生訪問団が姉妹都市オーストリア・ウィーン市とオーストリア・バンバリー市を訪問し、現地での体験や交流を通して、国際理解を深めます。
10月	カナダ・ウィニペグ市姉妹都市提携55周年親善訪問事業 …カナダ・ウィニペグ市との姉妹都市交流55周年記念(1970年10月姉妹都市提携)に伴い、区長親善団がカナダ・ウィニペグ市を訪問し、今後の継続的な交流に向け首長同士が対面し交流を深めます。
9月～10月	区政モニターアンケート調査 …主に日本人住民の意識を把握するため、年4回実施している区政モニターアンケート調査において多文化共生に関する質問を行います。(対象者:区政モニター登録者250名)
12月	外国人との意見交換会 …外国人住民の意見把握及び参加者同士の交流機会の提供のため、意見交換会を実施します。
令和8年1月	職員向け「やさしい日本語」研修 …庁内における「やさしい日本語」の普及・啓発のため、職員向け研修を実施します。研修においては、世田谷区の外国人住民の状況や多文化共生に関する取組みについても説明し、職員の多文化共生意識の醸成に努めます。
2月	せたがや国際メッセ …区内大使館や国際交流活動団体等によるブース出展やステージパフォーマンス、体験コーナーなどを通して、区民が多様な文化に触れられる機会を提供します。

令和 7 年 6 月 9 日

世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会及び各部会 令和 7 年度年間予定表（案）

月	審議会	男女共同参画推進部会	多文化共生推進部会
6 月	第 1 回（6 月 9 日） （報告案件） ・世田谷区犯罪被害者等支援条例」及び「世田谷区犯罪被害者等支援等基金条例」の制定について ・「世田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定に向けた検討について ・「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施について ・「男女共同参画推進事業に関するご意見・課題等」にかかる今後の対応について ・世田谷区パートナーシップ宣誓 10 周年記念事業について ・令和 7 年度国際交流・多文化共生事業の実施予定について ・令和 7 年度の審議会・部会の開催予定について	第 1 回（6 月 24 日） （報告予定案件） ・「令和 6 年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書」（案）について	
7 月		第 2 回（7 月 22 日） （協議予定案件） ・「（仮称）世田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定に向けた課題整理について （報告予定案件） ・世田谷区立男女共同参画センター運営業務委託業者募集について	第 1 回（7 月 8 日） （協議予定案件） ・「令和 6 年度世田谷区第二次多文化共生プラン取組み状況報告書」（案）について （報告予定案件） ・世田谷区内在住外国人の状況について ・令和 6 年度クロッシングせたがやの事業報告について ・令和 8 年度「世田谷区における外国人区民の意識・実態調査」の実施について（予定）
8 月		（男女プラン取組み状況報告書の発行。部会委員の皆様へ送付。）	

月	審議会	男女共同参画推進部会	多文化共生推進部会
9月			(多文化共生プラン取組み状況報告書の発行。部会委員の皆様へ送付。)
10月			第2回(中旬) (協議予定案件) 令和8年度「世田谷区における外国人区民の意識・実態調査」及び「ヒアリング調査」の実施について他
11月	第2回(上旬) (諮問予定案件) 「(仮称)世田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定にあたっての考え方について (報告予定案件) 「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の集計結果(速報値)について - 世田谷区立男女共同参画センター運營業務委託業者募集について - 世田谷区パートナーシップ宣誓10周年記念事業について 「令和6年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書」の完成について 「令和6年度世田谷区多文化共生プラン取組み状況報告書」の完成について		
12月			
1月		第3回(下旬) (協議予定案件) 「(仮称)世田谷区第三次男女共同参画プラン」骨子(案)について (報告予定案件) 「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の集計結果(速報値)について	第3回(下旬) (協議予定案件) 令和8年度「世田谷区における外国人区民の意識・実態調査」の分析項目について他

月	審議会	男女共同参画推進部会	多文化共生推進部会
		世田谷区立男女共同参画センター運営委託事業者選定結果について	
2月	第3回（中旬） （協議予定案件） 「（仮称）世田谷区第三次男女共同参画プラン」骨子（案）について （報告予定案件） - 世田谷区立男女共同参画センター運営委託事業者選定結果について 「男女共同参画推進事業に関するご意見・課題等」にかかる対応状況について - 世田谷区パートナーシップ宣誓10周年記念事業について - 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基づく取組み状況について - 令和8年度「世田谷区における外国人区民の意識・実態調査」の分析項目について		
3月			