

「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」の策定に関する基本的な考え方

答 申

令和2年7月22日

板橋区男女平等参画審議会

答申にあたって

板橋区男女平等参画審議会は、2019（令和元）年10月に板橋区長から『「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」の策定に関する基本的な考え方』に関する諮問を受けました。審議会では、現行計画の取組状況や「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」などから課題の把握に努めるとともに、男女平等参画をめぐる動きや社会情勢などを踏まえ、板橋区に必要な新しい行動計画の検討を重ねました。ここにその提言をまとめ、答申いたします。

板橋区は、1993（平成5）年3月「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」を策定し、その後4度の改定を経て、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進してきました。2003（平成15）年には、東京23区で3番目に「板橋区男女平等参画基本条例」を制定し、条例に基づき男女平等参画推進本部と男女平等推進センターを設置し、行動計画の推進に努めてきました。

その結果、固定的性別役割分担意識に反対する考え方が年々広がっており、意識改革は進みつつあります。一方で、区の附属機関等における女性委員比率は、前回の答申で提言があったにもかかわらず、増加の傾向が見られないまま停滞するなど、女性の社会参画に対しては、まだ多くの課題を抱えています。

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、持続可能な社会を実現するためには、女性をはじめとした多様な人々の能力発揮と意思決定への参画が必要不可欠です。男女平等参画の取組を通じて、すべての人が自らの選択によって人生を設計することができ、いきいきと暮らすことができる環境の整備が求められています。

2015（平成27）年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2030年までの国際目標である「SDGs（持続可能な開発目標）」では、ジェンダー平等の実現が5つ目の目標に掲げられています。目標達成のためには、あらゆる分野のすべての施策においてジェンダーによる不利益や不当な扱いをなくすことを念頭に置いて行われることが重要です。

本答申では、板橋区がめざすべき5つの姿と、取り組むべき行動や施策の方向性を盛り込みました。この提言の内容を踏まえ、より有効な男女平等参画社会の実現に向けた行動計画が策定されることを願っています。

令和2年7月22日

板橋区男女平等参画審議会
会長 野村 浩子

目 次

I	基本的な考え方	1
1	男女平等参画をめぐる状況認識	1
	(1) 世界の動き	1
	(2) 国の動き	2
	(3) 東京都の動き	4
2	板橋区の取組	5
	(1) 板橋区の概況	5
	(2) 板橋区における男女平等参画のこれまでの取組	5
	(3) 板橋区におけるダイバーシティ&インクルージョン	7
II	アクティブプラン 2025 の策定に向けて	8
1	行動計画の趣旨と理念	8
2	行動計画の新たな視点	8
3	5つの「めざす姿」の設定	9
4	アクティブプラン 2025 の構成に関する考え方	10
III	アクティブプラン 2025 に盛り込むべき事項	12
	めざす姿 1 様々な分野での男女平等参画の推進	12
	〔行動 1〕 政策・方針決定過程における男女平等参画の推進	12
	〔行動 2〕 働く場における男女平等参画の推進	14
	〔行動 3〕 地域活動・防災活動における男女平等参画の推進	17
	めざす姿 2 男女平等を実感することのできる社会の実現	19
	〔行動 4〕 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備	19
	〔行動 5〕 生活の場におけるジェンダー規範からの解放	21
	〔行動 6〕 ライフステージに応じた男女平等意識の教育・啓発	23
	めざす姿 3 誰もが安心して暮らせる社会の実現	25
	〔行動 7〕 配偶者・パートナー等からの暴力の未然防止と早期発見	25
	〔行動 8〕 DV 被害者支援	27
	〔行動 9〕 ハラスメントや性暴力の防止	28
	〔行動 10〕 心とからだの健康支援	30
	めざす姿 4 ダイバーシティ&インクルージョンの実現	32
	〔行動 11〕 共生社会の理解促進と支援	33
	〔行動 12〕 性的マイノリティへの支援	35
	〔行動 13〕 男女平等推進センターの機能の充実	37

めざす姿5 推進を加速する基盤整備の充実.....	39
〔行動14〕計画の推進・進行管理体制の充実.....	39

資料編

◇板橋区男女平等に関する意識・実態調査（抜粋）	43
◇諮問書（写）	62
◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿	63
◇板橋区男女平等参画審議会審議経過	64

I 基本的な考え方

1 男女平等参画をめぐる状況認識

(1) 世界の動き

国際連合（以下「国連」）では、1975（昭和 50）年を女性の地位向上のための「国際婦人年」と提唱し、同年メキシコシティにおいて開催された「国際婦人年世界会議」では「世界行動計画」が採択されました。国連総会は、その翌年の 1976（昭和 51）年から 1985（昭和 60）年までを「国連婦人の十年」とすることを宣言し、その目標を「平等・発展・平和」と定め、女性の地位向上に向けた取組を進めてきました。

1979（昭和 54）年には、「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）」が国連総会で採択され、日本は 1985（昭和 60）年に批准しました。女子差別撤廃条約は、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。

1995（平成 7）年には、第 4 回世界女性会議（北京会議）において、「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。「行動綱領」は、貧困、教育、健康など 12 の重大問題領域にそって、女性のエンパワーメントを図るためのアジェンダを記載しており、「ジェンダー主流化」の概念が明記されました。「ジェンダー主流化」とは、すべての政策、施策、事業などあらゆる分野における取組にジェンダーの視点を入れていくことで、ジェンダー平等の達成を目的とするものです。

2010（平成 22）年には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」の設立が国連総会決議で採択され、翌年 1 月から「国連女性機関」（UN Women）が活動を開始しました。

2015（平成 27）年にニューヨーク国連本部において開催された「国連持続可能な開発サミット」では、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。このアジェンダに掲げている 17 のゴールと 169 のターゲットからなる「SDGs（持続可能な開発目標）」¹において、ゴール 5 に「ジェンダー平等を実現しよう」が位置付けられており、アジェンダの実施にはジェンダーの視点を主流化していくことが不可欠であるとしています。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）では、経済、政治、教育、健康の 4 つの分野のデータから各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を毎年公表しており、2019（令和元）年 12 月に発表された日本の順位は 153 か国中 121 位と低い状況になっています。

¹ SDGs：「Sustainable Development Goals」の略称で、2030 年までに持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすための 17 のゴールからなる国際目標。「誰一人取り残さない」を基本理念に掲げており、取り組むべき課題の一つとして、人権を保護し、ジェンダー平等と女性・女兒の能力強化を進めることを挙げている。

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

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

2015（平成27）年には、国連人権高等弁務官事務所や国際労働機関（ILO）、世界保健機関（WHO）、国連人権理事会（UNHRC）を含む12の国際機関が、「LGBTI⁴に対する暴力と差別を根絶するために」と題する共同声明を発表しました。

◆ジェンダーとは

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

（2）国の動き

こうした国際社会における取組とも連動しながら、我が国では、1985（昭和60）年に制定された「男女雇用機会均等法（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）」をはじめとした様々な法律の制定・改正に加え、男女共同参画基本計画の策定や女性活躍に関する取組が進められてきました。

〈男女共同参画基本計画に関する動き〉

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

男女共同参画社会基本法に基づき、2000（平成12）年に「男女共同参画基本計画」を策定してから改定を重ね、2015（平成27）年12月に「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定しました。「第4次男女共同参画基本計画」では、「あらゆる分野における女性の活躍」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」「推進体制の整備・強化」という4つの政策領域を設け、取組を進めています。

² 性的指向：好きになる性。どの性別を恋愛又は性愛の対象とするか、をいう。

³ 性自認：心の性。自分をどんな性別だと思うか、をいう。

⁴ LGBTI：LGBTは、レズビアン（同性を好きになる女性）、ゲイ（同性を好きになる男性）、バイセクシャル（両性を好きになる人）、トランスジェンダー（出生時の性別と性自認が一致しない人）の頭文字を取ったもの。「LGBT」という言葉が、LGBTを含む性的マイノリティの総称として用いられることもある。

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

<女性の活躍の推進に関する動き>

2014（平成26）年10月、内閣総理大臣を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、女性の活躍を加速するために、2015（平成27）年から毎年6月をめぐりに「女性活躍加速のための重点方針」が決定されています。法律の動きとしては、2015（平成27）年8月に「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が10年の時限立法として制定され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、常時雇用する労働者数301人以上の民間企業等）に義務付けられました。2019（令和元）年5月には、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする法改正が行われ、2022（令和4）年4月1日以降は一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。

<仕事と育児・介護の両立に関する法律の動き>

2017（平成29）年10月に「育児・介護休業法（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）」が改正され、子が1歳6か月の時点でも保育所に入れない等の事情がある場合は、最長2歳まで育児休業を取得できるようになるなどの内容が盛り込まれました。さらに、2019（令和元）年12月には、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、時間単位で取得できるように改正されました（施行は2021（令和3）年1月1日）。

<「働き方改革関連法」の順次施行>

2007（平成19）年の「ワーク・ライフ・バランス憲章」の策定から10年以上が経ち、行政や各企業の取組によって、少しずつ仕事と生活の調和が推進されています。

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

<「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行>

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

<配偶者等からの暴力（以下「DV」）の防止に関する法律の動き>

2001（平成13）年4月に「DV防止法（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）」が制定され、2007（平成19）年7月の法改正により、市区町村における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となりました。2013（平成25）年の改正では、配偶者間の暴力に限らず、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても

法の適用対象となりました。

また、2019（令和元）年6月にDV防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が公布されました。児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されることとなりました。

〈ハラスメント対策に関する動き〉

2017（平成29）年1月に、「男女雇用機会均等法」と「育児・介護休業法」が一部改正され、事業主に対し、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司や同僚からのハラスメントの防止に対しての措置義務が規定されました。

2020（令和2）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」）が改正され、職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）防止措置が事業主の義務となり、同時にセクシャルハラスメントの防止対策が強化されました。また、すべての企業等に対し、SOGIハラ⁵・アウティング⁶の防止施策の実施が義務付けられました。

（3）東京都の動き

東京都では、「東京都男女平等参画基本条例」に基づく行動計画を策定し、総合的、計画的に男女平等参画施策を推進してきました。

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

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

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

⁵ SOGIハラ:「SOGI」（ソジ）は好きになる人の性別を示す性的指向（Sexual Orientation）と、自身が認識する性別を示す性自認（Gender Identity）の頭文字から取った言葉。SOGIハラは性的指向や性自認に対するハラスメント。

⁶ アウティング:本人の性的指向や性自認を同意なしに第三者に暴露すること。

⁷ 東京都は「セーフシティ」「ダイバーシティ」「スマートシティ」の「3つのシティ」に沿って様々な取組を進めており、「ダイバーシティ」は英語の「Diversity（多様性）」と「City（都市）」の2つの言葉を一つに合わせた言葉。

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

また、2019（令和元）年12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」第5条の規定に基づき、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。計画では、「声を上げられない当事者に寄り添い」、「多様な性のあり方を尊重し合う風土を醸成し」、「オール東京で誰もが輝ける社会を実現する」を基本方針として、特に「声なき声に配慮する相談体制の充実」を重点課題としています。

2 板橋区を取組

（1）板橋区の概況

板橋区は、人口約57.2万人で、そのうち女性が約29.2万人、男性が約28.1万人となっており、外国人住民数が約2.8万人です（令和2年4月1日現在）。年齢区分別人口をみると、15歳未満の年少人口比率が10.8%、高齢者人口比率（高齢化率）は23.1%です。平成30年東京都人口動態統計年報によると、板橋区の合計特殊出生率は1.16（全国1.42、東京都全域1.20）となっており、少子高齢化が進んでいます。

また、板橋区は「中小企業の多いまち」という特徴があり、区内事業所数17,825のうち、従業員数5人未満の規模の事業所数が10,313と全体の約6割を占めています。区の産業構造（業種別構成比）を見ると、事業所数では、「卸売業、小売業（22.7%）」が最も多く、「宿泊業、飲食サービス業（13.6%）」、「製造業（10.7%）」の順となっています。従業者数では、「医療、福祉（23.1%）」、「卸売業、小売業（20.3%）」、「製造業（12.4%）」の順となっています（「板橋区の統計」平成30年度版、基準日平成28年6月1日）。また、製造業と医療・福祉については、事業所数及び従業者数ともに23区の平均値を上回っており、大規模な工場や病院が多いことを示しています。中でも製造業は、23区内において、事業所数6位、従業者数、製造品出荷額等、付加価値額は2位（平成29年工業統計調査、従業員4人以上）と上位につけており、区産業を特徴づける産業といえます。

（2）板橋区における男女平等参画のこれまでの取組

板橋区では、「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」に基づき、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に努めてきました。

2003（平成15）年には、「板橋区男女平等参画基本条例（以下「条例」）」を制定し、条例に基づき設置した男女平等参画審議会と男女平等参画推進本部において、行動計画の実施結果の評価を公表してきました。また、板橋区男女平等参画苦情処理委員会では、男女平等参画社会の形成に影響を及ぼす事項についての申立を処理することにも取り組んできました。

2016（平成28）年度から2020（令和2）年度までを計画期間とした「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 2020（以下「アクティブプラン

2020)』では、区民・事業所等と協働・連携・協力し、「すべての女性が輝くまち いたばし」を実現するための基本目標として、次の4つの“めざす姿”を設定しました。

- めざす姿1 女性が活躍できるまち
～女性の多様な働き方を可能にする社会～
- めざす姿2 男女がわかりあえるまち
～男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会～
- めざす姿3 安心して安全に暮らせるまち
～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～
- めざす姿4 実現のために
～推進を加速する基盤整備の充実～

この計画では、女性が自らの意思に基づき働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランス推進の視点に立ち、男性の意識改革を含めた意識づくり（ソフト面）と社会環境整備（ハード面）により、女性の活躍を一層推進してきました。また、めざす姿3の一部を「板橋区配偶者暴力防止基本計画」と位置付け、男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会の実現に向けて、DVの未然防止のための意識啓発と早期発見体制の充実に取り組んできました。

これら長年の取組により、いくらかは前進してきましたが、社会情勢の変化により新たに生じた課題への対応や推進が不十分であった分野もあり、今なお積極的に取り組むべき課題への対応が求められています。

2019（令和元）年には、「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）」の策定に向け、区民・事業所の男女平等参画の意識と実態を把握し、更に充実した取組につなげていくため「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」（以下「意識・実態調査」）を実施しました。

区民への意識・実態調査において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という、いわゆる固定的性別役割分担意識についての賛否を尋ねたところ、反対派は5割を超えていました。また、5年前に実施した前回調査と比べると、回答者全体に占める反対派の割合は拡大傾向にあります。

一方で、「家庭における役割分担」について尋ねたところ、結婚の有無や世帯の働き方を問わず、家庭における役割が女性に偏っていることがわかりました。また、女性が働くことに対する意識について尋ねたところ、育児期に就業を中断したほうがよいという意識が44.8%で最も多く、結婚・出産にかかわらず就業を継続したほうがよいという意識（37.9%）よりも優勢となっています。

このように、男女の役割分担に関する意識は変わりつつあるものの、それが実態に反映されていない現状があることをはじめ、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について希望と現実が一致していない状況があること、回答者の3人に1人が何らかの暴力被害を受けているにもかかわらず、4割強がどこにも相談していないことなど、男女平等参画社会の実現に向けての問題や課題がまだ多くあることがわかりました。調査では、意識の中の「こうありたい」または「(世の中は)既にこうなっているだろう」と個人が思っている姿と、

社会の実態がリンクしていないところがあることがみえてきました。

(3) 板橋区におけるダイバーシティ&インクルージョン

社会に暮らす様々な「違い」を持った多様な人々を理解し、認め合い、そして活かし合うことをダイバーシティ&インクルージョン（多様性と受容）と言います。外見や性別、人種、国籍、年齢などといった目に見える違いだけでなく、価値観や経験、育った環境、文化、宗教、ライフスタイルなどといった目には見えない違いも受け入れ、理解し合うことで、すべての人々が住みよく、発展・成長していけるまちの実現へつながっていきます。

板橋区は、持続可能な区政経営をめざして、SDGsを推進しています。その基本理念である「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、多様性を認め合い、支え合いながら、誰もが活躍できる共生社会をつくるために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が求められています。

板橋区においては、2017（平成29）年1月に「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画2025」を策定し、区政の様々な分野の取組に、ハード・ソフトの両面からユニバーサルデザインの考え方を取り入れて、すべての人にとってくらしやすい地域社会の実現をめざしています。

また、区人口に占める外国人住民の割合は年々増加傾向にあり、100を超える多様な国籍の方が暮らしています。2016（平成28）年3月には「板橋区多文化共生まちづくり推進計画2020」を策定し、言葉や文化の違いを認め合い、外国人とともに暮らすふれあいと活力のあるまちの実現をめざしています。これらの考え方は、ダイバーシティ&インクルージョンの実現につながるものです。

このほかにも区では、高齢者、障がい者などの社会参画に関することや、子どもの豊かな成長の支援などについて、それぞれの分野で個別の計画等を策定し、具体的な施策を講じています。

男女社会参画課では、2018（平成30）年より、毎年11月にダイバーシティフェアを開催し、パネル展示やセミナー、イベント等を通じて、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を啓発・普及する取組に着手しています。前述のSDGsともかかわり、女性に対する支援だけでなく、高齢者や障がい者、外国人、性的マイノリティといった多様な人々を支えるための事業の周知や意識啓発を行っています。

Ⅱ アクティブプラン 2025 の策定に向けて

1 行動計画の趣旨と理念

この計画は、下記に示す条例第3条に規定する5つの基本理念に基づき、男女平等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策定しています。

【基本理念：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 行動計画の新たな視点

**ジェンダーにとらわれず、個人の多様な選択を尊重し
すべての人が互いに理解し支えあい、ともに生きるまち**

新たな行動計画を策定するにあたっては、これまでの施策を引き続き推進するとともに、社会の変化や国・東京都の動き、板橋区における男女平等参画に関する取組や行動計画の進捗状況、そして区民・事業所・区職員の意識などから見えてきた実態を踏まえつつ、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進していかなければなりません。

働く場だけにとどまらない、あらゆる場における男女平等参画を進めるとともに、年代に応じた教育・学習の充実、配偶者暴力をはじめとする人権侵害や様々なハラスメントへの対策なども着実に進める必要があります。また、ダイバーシティ&インクルージョンの視点で、

人権が尊重され、多様性を認め合い、支え合いながら、誰もがいきいきと暮らすことのできる共生社会の実現が求められています。

これらのことから、「ジェンダーにとらわれず、個人の多様な選択を尊重し すべての人が互いに理解し支えあい、ともに生きるまち」を、計画全体を貫く横断的な視点として位置付けることとしました。

3 5つの「めざす姿」の設定

以上を踏まえて、「アクティブプラン 2025」では、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、次の5つの“めざす姿”として表現し、目標とします。

〈めざす姿〉

- 1 様々な分野での男女平等参画の推進
- 2 男女平等を実感することのできる社会の実現
- 3 誰もが安心して暮らせる社会の実現
- 4 ダイバーシティ&インクルージョンの実現
- 5 推進を加速する基盤整備の充実

4 アクティブプラン 2025 の構成に関する考え方

行動計画全体の視点 ジェンダーにとらわれず、個人の多様な選択を尊重し すべての人が互いに理解し支えあい、ともに生きるまち				
めざす姿	行 動		施策の方向性	
1 様々な分野での男女平等参画の推進	1	政策・方針決定過程における男女平等参画の推進	1	区の審議会等委員の男女バランスへの配慮の徹底
			2	区役所における管理・監督職への積極的な女性の登用の拡大
			3	男女平等参画に関する職員の理解促進
	2	働く場における男女平等参画の推進	4	企業等における環境整備の推進
			5	区役所における職場環境の整備
			6	女性の就労と能力発揮に向けた支援
	3	地域活動・防災活動における男女平等参画の推進	7	地域活動における意識啓発
			8	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進
2 男女平等を実感することのできる社会の実現	4	家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備	9	家事、育児、介護等に対する支援
			10	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援
	5	生活の場におけるジェンダー規範からの解放	11	アンコンシャス・バイアスの抑止に向けた啓発
			12	性別役割を前提としない家庭でのケア実践を促す取組
			13	家庭でのケアの協働者としての男性の育成
	6	ライフステージに応じた男女平等意識の教育・啓発	14	幼少期・学齢期など若年世代における男女平等教育・学習の推進
15			成人期・シニア期における男女平等意識の啓発	
3 誰もが安心して暮らせる社会の実現	7	配偶者・パートナー等からの暴力の未然防止と早期発見	16	DV未然防止のための啓発
			17	DV被害の早期発見のための取組
	8	DV被害者支援	18	DV被害者支援の充実
			19	配偶者暴力相談支援センター機能の強化
	9	ハラスメントや性暴力の防止	20	ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知
			21	性暴力の防止啓発及び相談窓口周知

めざす姿	行 動		施策の方向性	
3 誰もが安心して暮らせる社会の実現	10	心とからだの健康支援	22	男女のからだと心と性に関する正確な情報の提供
			23	女性の健康づくり支援
4 ダイバーシティ&インクルージョンの実現	11	共生社会の理解促進と支援	24	多様性理解の促進
			25	多様な人々の社会参画に向けた環境整備
	12	性的マイノリティへの支援	26	生活上の困難の解消
			27	性的マイノリティのための相談体制の確立
			28	性の多様性に関する意識啓発、理解の促進
	13	男女平等推進センターの機能の充実	29	区民との協働推進
30			相談事業の充実	
5 推進を加速する基盤整備の充実	14	計画の推進・進行管理体制の充実	31	連携による推進体制の充実
			32	点検評価・成果測定の実施と改善

※行動 2、4、5 = 板橋区女性活躍推進計画

※行動 7、8 = 板橋区配偶者暴力防止基本計画

Ⅲ アクティブプラン 2025 に盛り込むべき事項

めざす姿1 様々な分野での男女平等参画の推進

国は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」目標を掲げ、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進してきました。その結果、女性の進出が前進している分野もありますが、政策・方針の立案や意思決定過程への参画については目標に満たない状況です。

2016（平成28）年4月に全面施行となった「女性活躍推進法」では、女性の職業生活における活躍を対象としています。しかし、活躍するということは、働くことと同義ではありません。様々な分野で、性別による差別なく主体的に社会とかかわっていくことを目標とすることが望まれます。

社会における制度や慣行の中には、無意識的なものも含め、男女の個人としての能力の発揮や活動の選択を制限するものがあります。これらの解消に向け、まずは行政が仕組みや制度を変えることによって、意識改革を促していくことが有効だと考えられます。

行動1 政策・方針決定過程における男女平等参画の推進

■現状と課題

- 区では、「アクティブプラン2020」において、2020年度末までに、区の審議会等委員の女性委員の割合を40%以上にするという目標を設定し、取組を進めてきました。しかし、区審議会等委員に占める女性の割合は、計画策定時の2014（平成26）年度では30.5%、2020（令和2）年4月時点では31.7%と、不十分な割合のまま横ばいの状態になっており、取組の成果が見られません。
- さらに、区役所における課長以上の管理職に占める女性職員の割合についても、2015（平成27）年度では20.2%、2019（平成31）年4月時点では19.61%であり、依然として目標とする25%には届いていません。この結果は、区役所の中でも、全体の問題意識の共有、課題認識が共有されていないことの表れであると言えます。
- 区民への意識・実態調査によると、これらの女性割合について、「もう少し増えたほうがよい」と「男女半々まで増えたほうがよい」と「男性を上回るほど女性が増えたほうがよい」をあわせると、いずれの設問についても回答者の7割強となり、回答者の多くが現在よりも女性の割合が増えることを希望していることがわかりました。【資料編図表1】
また、政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由として、「男性優位の組織運営であるから」が最も多く挙げられており、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから」が続いています。【資料編図表2】
- 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にも、政策・方針決定過程への女性の参画拡大が望まれます。また、区には男女平等参画社会を实

現する上で、事業主としても先導的な役割を果たすことが期待されます。女性職員の活躍促進も踏まえた取組を積極的に推進していくことが必要です。

- 様々な分野での男女平等参画を推進するためには、すべての施策と事業がジェンダーによる不利益や不当な扱いをなくすことを念頭に置いて行われることが重要です。そのためには、トップのコミットメントを強化し、全庁的な取組を実行することが必要です。そして、区政の担い手である職員一人ひとりが、男女平等参画基本条例の理念と意義を十分に理解し、生活の様々な場面におけるジェンダーの影響や作用を考慮しながら日常業務を行っていきけるよう、学習や研修の場を拡充していくことが重要です。
- 性別による固定的役割分担や力関係が社会的につくられたものであることを意識して、こうとする視点がないことで、身近な職務においても、適切なハラスメント対応やDV被害者対応ができない、不適切な広報表現をしてしまう、などといった問題が起こる可能性があります。ジェンダーに関する理解を深めることが必要になっています。

■ 施策の方向性

- **区の審議会等委員の男女バランスへの配慮の徹底**
男女平等参画審議会の規定と同じく、男女いずれか一方の委員の数を、委員総数の10分の6を超えないものとするよう徹底し、各審議会を所掌する担当部署が責任を持って取り組める仕組みづくりが必要です。
- **区役所における管理・監督職への積極的な女性の登用の拡大**
女性の職域拡大を行うとともに、ロールモデルの提示やキャリア形成支援など、目標数値の達成に向けた実効性のある積極的な取組が望まれます。
- **男女平等参画に関する職員の理解促進**
区職員が各自の担当している職務に、ジェンダーの影響や作用を考慮しながら施策を展開できるよう啓発することが必要です。また、男女平等参画に関する職員の意識を把握するため、定期的に点検・調査を行い、啓発の効果を図ることが必要です。

■ 区に求める具体的な施策

- トップが宣言を行うなど、コミットメントの強化。
- 審議会等委員において、男女バランスの取れていない理由や支障を聞き取り、その解消に向けた取組を行うとともに、各審議会の設置目的に合わせて選定プロセスの改善を行うこと。また、抜本的な改善を進めるために、ポジティブ・アクションを導入すること。
- 男女平等参画の視点を自己評価して可視化できるよう、汎用性のあるチェックシートを作成すること。
- 職員に対する教育・研修体制の充実。
- 職員に向けた積極的な情報発信。
- ダイバーシティ・マネジメントに関する管理職必修研修の実施。
- 女性管理職育成計画を策定し、周知を図ると同時に、人事担当部署と直属の上司が連携を取りながら着実に実行すること。

行動2 働く場における男女平等参画の推進

■現状と課題

- 就業は生活の経済的基盤であり、女性の自立にもつながるものです。しかし、働き手は男性で、女性が働くのは家計補助であるという固定的性別役割分担意識が社会に残っていることもあり、第1子出産後に女性の5割弱が退職するなど、多くの女性が、結婚、出産、育児期に就業を中断しており、M字カーブ問題は解消には至っていません。
- 働く場においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする男性中心型労働慣行が依然として根付いており、働く人の育児・介護等と仕事の両立を困難にするとともに、特に、育児・介護の負担を担うことの多い、女性の就業継続を困難にする要因の一つとなっています。
- このような労働慣行の見直しを行い、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を実現するため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進していく必要があります。
- 区民への意識・実態調査によると、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、『希望』としては、「仕事と家庭生活をともに優先」が33.5%で最も多くなっていますが、実際に優先できているのは全体の2割強となっています。一方、「仕事を優先」したい回答者は1割未満ですが、現実には全体の3割強が優先しています。全体として、希望と現実が一致している回答者は4割弱となっており、希望と現実には差があることがわかりました。【資料編図表3】

また、「男性」の仕事と生活の調和を図る上で必要なことについて尋ねたところ、「長時間労働を削減する」が47.1%で最も多く、「職場や上司の理解・協力」(43.0%)、「育児・介護休暇制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」(32.8%)が続きます。「女性」の仕事と生活の調和を図る上で必要なことは、「職場や上司の理解・協力」が40.5%で最も多く、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(39.4%)、「育児・介護休暇制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」(36.8%)が続きます。【資料編図表4】
- 今般、新型コロナウイルス感染症対策のため、在宅勤務やテレワーク、時差通勤、短時間勤務など多様な働き方について検討・実施をした事業所も多数あったと考えられます。この経験によって見えてきた様々な課題に対応しながら、育児・介護など制限のある働き手のためだけでなく、すべての人が自分に合った働き方を見つけていくことにつなげるための取組が重要です。
- 女性があらゆる職業の担い手となり活躍することは、地域・社会の活性化と持続的な発展のためにも必要となってきます。区内事業所への意識・実態調査によると、女性で管理的立場に就く人（役員、部長相当職、課長担当職、係長担当職）が0人であるという事業所が多数を占めており、部長相当職と課長相当職については、8割以上の事業所で女性がいません。事業所における女性管理職の平均人数を見ても、いずれの役職とも1人未満であり、区内の事業所における女性の登用が進んでいないことがわかります。【資料編図表5】

また、女性が活躍するための取組が進んでいるという事業所は4割強である一方、取組が進んでいないと考える事業所が5割台半ばを占めており、全体として取組が十分に進んでいるとは言えない状況です。【資料編図表6】女性活躍のための取組が進んでいないと回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「女性従業員が少ない、またはいないから」が57.3%で最も多く、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」(29.8%)が続きます。【資料編図表7】

- 労働時間の見直しや多様で柔軟な働き方の整備、女性活躍の推進のためには、企業経営者の意識改革が不可欠です。企業が主体的に取組を推進できるよう、好事例等を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業への支援が必要です。
- さらに、区は次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に規定する特定事業主として先導的な役割を果たすため、自ら仕事と育児・介護等との両立やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組むことが求められます。
- 女性がその能力を十分発揮できるようにするためには、女性の側も職業能力の向上等により個々人の就業能力を高めていくことが重要です。適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する必要があります。
- また、出産等で一度社会を離れた女性の中には、自己肯定感が低下し、社会復帰への一歩が踏み出せない状況になっている人もいます。そのような状況にある女性が、再び社会参画しようという前向きな気持ちになれるよう背中を押すような支援が必要です。

■ 施策の方向性

○ 企業等における環境整備の推進

女性も男性も希望に応じた働き方ができる環境を整備するため、職場における出産・育児・介護に対する理解の促進とともに、企業や管理職の意識を転換し、行動に移していく社会の気運を高めていくことが必要です。

○ 区役所における職場環境の整備

区内事業所の模範となるよう、区役所自らがモデル事業所として、男女がともに働きやすい職場環境の整備が求められます。

○ 女性の就労と能力発揮に向けた支援

育児・介護等による離職後の再就職に向けた支援や、女性の視点を活かした起業の支援の充実が望まれます。

■ 区に求める具体的な施策

- 経営層への意識啓発を図り、意識あるトップを増やしていくこと。
- イクボス表彰など、仕事と育児等との両立支援の充実にに向けた気運醸成を図る取組。
- 男女平等参画の推進をすることによる具体的なメリット（優秀な人材の確保、業績やグローバルな視点で見た企業価値の向上）や、先進的な取組を行っている企業の好事例を積極的に発信すること。
- 職場環境の整備や多様な働き方の導入を促進するため、各種助成金や専門家派遣に関する情報を積極的に提供すること。

- 女性の就労と能力発揮に向けた支援においては、育児中女性への施策だけでなく、キャリアが長期化している現状に即し、シニア層に向けた支援を行うなど幅広い世代にアプローチすること。

行動3 地域活動・防災活動における男女平等参画の推進

■現状と課題

- 区民への意識・実態調査によると、『自治会やNPOなど地域活動』では、“男女の地位が平等になっている”と回答した割合が50.6%と前回調査の47.0%よりも増加していますが、一方で、“男性のほうが優遇されている”と回答した割合が39.4%と、前回の37.6%よりも増加しています。また、女性では“男性のほうが優遇されている”が“平等”を上回っているのに対し、男性では“平等”が“男性のほうが優遇されている”を上回っており、男女で意識の違いが見られます。【資料編図表8】

また、活動の場での性別による異なる取り扱いについて尋ねたところ、男性が中心的役割を、女性が補助的役割を担う活動がなされている事例があることがわかりました。【資料編図表9】

- 区では、古くからのコミュニティが町会・自治会など地域活動の担い手となっている場合があります。こうした地域の中には、旧来の性別役割分担が残り、会長をはじめとした役職の多くは男性で占められるなど、男女平等参画の視点が十分に活かされていない傾向があります。
- また、地域活動の担い手の高齢化や確保が困難であるという課題が指摘されています。持続可能な地域活動のためには、担い手が一部に偏ることなく、性別を問わず幅広い年齢層で構成されるよう多様化していくことが必要です。そのためにも、性別役割分担を基盤にした活動のあり方は、改められる必要があります。
- 防災活動においては、町会・自治会などが重要な社会基盤として機能しています。災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時から防災活動に男女がともに携わっていくことが必要です。しかし、町会・自治会においては、男女平等参画の視点からの防災について、理解が十分ではない部分があります。
- 区民への意識・実態調査によると、防災分野で男女平等参画の視点を活かすために重要なこととして、区民の67.6%が「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営」と回答しています。【資料編図表10】

東日本大震災等の過去の震災においては、避難所によっては、女性向けの衛生用品が不足したり、授乳や着替えなど女性のプライバシーに配慮した場所がなかったり、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られるなどの問題が明らかとなりました。避難所運営における意思決定に女性が携わることの必要性について、積極的に情報発信していくことが重要です。
- 避難所には、性や年齢、国籍、障がいの有無や種類などにおいて様々な人が集まることを前提に、その運営においては、避難者一人ひとりが多様で複合的なニーズを抱えていることを考慮することが必要です。

■ 施策の方向性

○ 地域活動における意識啓発

特定の性や年齢層により担われている分野へ、多様な人々が参画可能な環境の整備・意識づくりが求められます。

○ 男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進

防災に関する意思決定の場へ女性が参画することにより、男女双方の視点に立った体制の整備を進めるとともに、男女平等参画の視点での避難所運営のためにも、災害時の女性リーダーの育成と確保を図ることが重要です。

■ 区に求める具体的な施策

○ 町会・自治会における男女平等参画に関する講演会。

○ 町会・自治会運営における男女平等参画に関する配慮についてまとめた「運営の手引き」の作成。

○ 女性が防災訓練に参加しやすくする取組を幅広い年齢層に実施して防災活動を担う女性を増やし、リーダーの育成を図ること。

○ 避難所において、女性が運営する相談コーナーを設置すること。

○ 避難所運営会議など計画の段階から女性を入れて、避難所の運営における意思決定への女性の参画を促進すること。

○ 性自認の多様性への配慮についてのガイドラインの作成。

めざす姿2 男女平等を実感することのできる社会の実現

男女平等参画社会を実現するためには、性別・年代を問わずあらゆる人が「男女平等」であることを実感し、それにより個人の意思に基づいた多様な選択ができ、行動できることが大切です。

これまで、男女平等参画社会の実現を阻害する要因の一つとして、固定的性別役割分担意識があることが言われてきました。しかし、2019（令和元）年度に実施した区民への意識・実態調査では、反対派が5割を超えているとともに、年々増加傾向にあり、区民の意識は変わりつつあります。その一方で、「社会全体の傾向として」“平等”だと感じている区民の割合は約2割であり、意識と実態が乖離している状況があります。

こうした意識と実態の乖離の解消に向け、めざす姿1で制度や環境の整備に取り組むと同時に、年代やライフステージに応じた教育・学習を通じて男女平等意識の浸透を図り、広報・啓発活動を積極的に展開する必要があります。

行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備

■現状と課題

- 区民への意識・実態調査によると、平日の男性の家事・育児に携わる時間で最も多かったのが「30分未満」との回答で、35.1%でした。2時間未満という回答は男性(83.7%)が女性(41.3%)を42ポイント上回っています。一方、女性の家事・育児時間として最も多かったのが「2時間以上3時間未満」で21.3%でした。3時間以上という回答は女性(34.7%)が男性(4.2%)を30ポイント上回っており、女性が家事・育児に携わる時間が男性に比べて長いことがわかります。【資料編図表11】
- 家事や育児・介護などケア労働に従事する役割の女性への偏重により、未だに女性が家庭以外の様々な活動に従事しにくい環境が続いており、その社会参画は十分とは言えない状況にあります。

2015（平成27）年の東京都「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会活動・地域活動に参加できていない理由として、「家事や育児・介護などが忙しいから」という回答は女性（28.4%）が男性（12.0%）を16ポイント上回っています。
- 固定的役割分担意識は変わってきているものの、それが具体的な行動に現れていない理由の一つとして、パートナー間における家事や育児・介護等の負担について、所得を得ていない、または少ないほうが家事・育児の比率を増やす、といった現状の収入格差によって意思決定が行われてしまうことが挙げられます。このことが、ますます女性が社会参画しづらい状況を生んでいます。
- 働く場においては、長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行などから、女性の仕事と育児の両立が依然として困難であり、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うことなどによって、育児を担う傾向があります。区民への意識・実態調査によると、女性が働くことに対する意識については、育児期に就業を中断したほうがよいという意識が、結婚・出産にかかわらず就業を継続したほうがよいという意識よりも優勢となっています。また、

板橋区では育児期に就業を中断することを望ましいとする意識が強いことが見受けられます。【資料編図表 12】

また、仕事と介護との両立が必要となるのは、企業においてはベテラン社員や管理職となっている世代が多く、特に育児と比べると男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。

- 育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の男女が、家庭生活と、家庭以外の様々な活動の双方を両立できる環境が求められており、ケアに対する支援、サービスの充実が必要とされています。
- また、ひとり親家庭の親は、育児と家計の支え手を同時に担うため、心身ともに負担も大きいこと、また、経済的に困窮している家庭が多いことなどから、生活全般を視野に入れた総合的な支援が必要です。

■施策の方向性

○ 家事、育児、介護等に対する支援

女性も男性も自らの希望に応じて家庭生活と社会参画を両立できるよう、ケアの負担軽減に向けた環境整備や支援が求められます。

○ ひとり親家庭の生活安定に向けた支援

適切な支援につなげるため相談体制を充実させるとともに、日常生活の支援等、安心して暮らせる環境整備に向けた支援が求められます。

■区に求める具体的な施策

- 待機児童ゼロに向け、多様なニーズに対応した保育サービスの提供や育児に対する支援の充実を行うこと。
- 各家庭への負担軽減のため、行政サービスを利用する際の提出書類の電子化を進めること。
- 介護に対する多様なニーズに応じた介護サービスの充実や介護者への支援。
- ひとり親家庭が自立した生活ができるよう、就業支援、育児に対する支援や生活の場の整備、経済的支援等、総合的な対策を行うこと。

行動5 生活の場におけるジェンダー規範からの解放

■現状と課題

- 区民への意識・実態調査において、家庭における役割分担について尋ねたところ、結婚している男女において、『食事のしたく、調理』『家庭内の整理整頓』をはじめ、多くのことがらについて、女性は「主に自分」が最も多くなっているのに対して、男性は「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっており、家庭における役割が女性に偏っていることがわかります。この傾向は、世帯の働き方を問わず同様です。【資料編図表13】
また、今般の新型コロナウイルス感染拡大による外出自粛や在宅勤務によって家族と過ごす時間が長くなる中で、夫婦間の不公平な家事・育児分担の問題が改めて浮き彫りとなっています。
- このような現状にもかかわらず、固定的役割分担意識に賛成している人は多くありません。区民への意識・実態調査によると、賛成派は約3割であり、反対派より少なくなっています。【資料編図表14】家事や育児・介護等のケア責任の女性への偏りが変わらないのは、人々が性別による役割分担に賛同しているからではなく、人々の間で性別による役割に合致した行動を促すようなやり取りが知らず知らずのうちになされていることが、一つの原因である可能性があります。アンコンシャス・バイアス⁸の概念が示すように、私たちは固定的な性別役割に合致した行動を無意識に高く評価してしまうことがあり、そのために意図せず固定的な性別役割に合致した行動を取りやすくなってしまっていることがあります。
- 意図的かどうかにかかわらず、女性を家事や育児・介護等に駆り立ててしまう言動や状況が生じやすいことを一人ひとりが十分に認識し、注意するとともに、女性がケア責任を一人で抱え込まずに済むよう、例えばケアサービスのアウトソーシング（外注）といった具体的な選択肢や方法を提示する必要があります。共働き世帯数が増加した今も、特に家事に関しては、簡素化したりアウトソーシングしたりすることが認められないという雰囲気根強くあります。そうした心理的なハードルを乗り越え、家事代行など必要なサービスをうまく取り入れられるよう、区が積極的に広報することが、ケアの負担軽減を図る上で有効だと考えられます。
- 一方で、アウトソーシングだけで日々のケアを成り立たせるには限界があり、男性がケアを共有することが不可欠です。意識においては、固定的性別役割分担に反対する男性は増えているため、男性が実際の行動として実践できるよう、家庭内で家事や育児・介護等を協働するための心構えや具体的なノウハウ・事例などを提示し、スキルの習得を支援する必要があります。

⁸ アンコンシャス・バイアス：女性は愛想がよく周りへ気遣いをするのが望ましい、男性はきつい仕事に耐えるものでありリーダーシップを発揮することが望まれる、といった「女性らしさ」「男性らしさ」の刷り込み。

■ 施策の方向性

○ アンコンシャス・バイアスの抑止に向けた啓発

家庭、職場、地域などのそれぞれの場面で、性別役割に合致する行動を高く評価するような言動をとっていないかを振り返り、また改められるよう促すことが求められます。

○ 性別役割を前提としない家庭でのケア実践を促す取組

家事や育児・介護等を一人で抱え込む状況に女性が置かれやすいこと、及びその理由への理解を深めるとともに、一人で抱え込まずにすむための具体的な選択肢や方法について広報等を通じて提示することが求められます。

○ 家庭でのケアの協働者としての男性の育成

女性と協働して家事や育児・介護等を行い、その責任をシェアするための、具体的・実践的な知識や取り組み方を伝える講座の実施が求められます。

■ 区に求める具体的な施策

○ 区の広報物において、性別に基づく固定観念にとらわれない、多様な家族像、女性像、男性像が社会に浸透していくような表現にすること。

○ 多様な人々が育児にかかわるほうが家庭や子どもの育ちにプラスの影響が出るといった具体的なデータを積極的に活用し、効果的に広報活動を行うこと。

○ ケア責任を女性が一人で抱え込まないよう、選択肢のひとつとして、ぬくもりサービスや民間サービスなどのアウトソーシング（外注）の利用を提示すること。

○ 家事や育児・介護等について、具体的にどうすればできるのか、ストレスなく行うことができるようなスキルを学べるセミナーなどを開催すること。

行動6 ライフステージに応じた男女平等意識の教育・啓発

■現状と課題

- 男女平等意識は、その時代の社会の枠組や置かれている環境などの影響を受けながら、成長の過程で徐々に形成されていくものであり、そのためには、生涯にわたる教育・学習が必要不可欠です。
- 学齢期においては、児童・生徒一人ひとりが、ジェンダーにとらわれずに、希望と能力を重視して主体的に進路を選択する能力や態度を育てるため、望ましい勤労観・職業観の育成が求められています。また、教職員の意識や行動が男女平等参画の視点に立った教育を進めていく上で大きな影響力をもっていることから、教職員の男女平等教育についての認識を高めていくことが必要です。
- 「東京都女性活躍推進白書」によると、東京都の女性の大学進学率は70.6%と全国1位で、都内の大学の在学者数は全国の大学在学者の4分の1を占めています。男女の別を見ると、女性が男性より高く、平成元年には13.6ポイントの差であったのが、平成27年は7.8ポイント差と、以前よりその差が縮まってきているものの、この間、一貫して女性の大学進学率が男性の大学進学率を上回っています。それにもかかわらず、女性が就労の継続を断念してしまうのは、非常に残念なことです。

このような状況を正確に周知すると同時に、就業前の若者に向けたキャリアデザイン教育や、成人女性を対象にした再教育の場を拡大するなど、女性が様々なライフイベントを視野に入れ長期的な視点で自らの人生設計ができるよう、さらなる支援が求められます。

- 区民への意識・実態調査において、各分野における男女の地位の平等感を尋ねたところ、最も平等と考えられているのは『学校教育』(67.9%)ですが、2割強が“男性の方が優遇されている”と回答しています。さらに社会に出ると、『職場』『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』『社会全体の傾向』では、男女ともに“男性の方が優遇されている”という回答が過半数にまで達します。【資料編図表8】

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、女性の29歳以下では“反対”が75.9%、“賛成”が17.2%であり、若年の女性で固定的性別役割分担意識に反対する意識が強いことがわかります。一方、男性の70歳以上では、“賛成”が45.1%であり、男性全体の割合を15ポイント上回っているなど、性別・年代による意識の違いが見られるものがあります。【資料編図表14】こうした状況を踏まえ、社会教育の場においても、ライフステージに応じた啓発を進めていく必要があります。

- シニア世代に対しては、意識の切り替えがなかなか難しいという声があります。身近でわかりやすい事例を積極的に発信するなど、啓発活動の工夫が求められます。

■施策の方向性

- 幼少期・学齢期など若年世代における男女平等教育・学習の推進

男女がともに自立して個性や能力を発揮できる男女平等参画社会を実現するためには、子どもの頃から男女平等参画の課題に対する啓発を行っていく必要があります。

○ 成人期・シニア期における男女平等意識の啓発

男女で取り扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について改善を図るには、幅広い区民に向けた啓発や学習機会の提供が必要です。

■ 区に求める具体的な施策

- 幼少期においてジェンダーに対する偏った見方をさせないよう、保育や幼児教育に携わる職員等に向けた手引き等を作成すること。
- 学齢期など早い段階から、就職、結婚、出産、育児といった人生のライフイベントで直面する課題に対して男女ともに準備しておけるよう、キャリアデザイン教育を行っていくこと。
- 主体的な家庭観・仕事観を若い世代から形成することができるよう、『中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業』及びこれに類する事業を継続実施すること。
- 子ども向け、成人男性向けなど、ターゲットごとの教育のキャッチフレーズやカリキュラムの作成。

めざす姿3 誰もが安心して暮らせる社会の実現

配偶者、パートナーまたは交際相手からの暴力（DV）、児童虐待やハラスメント等、力や立場の弱い者への暴力は許されないものであり、根絶しなくてはなりません。

しかし、加害者もまた葛藤を抱えていることも多いことが明らかになってきており、加害者を生まない教育と、生まれ変わる機会を提供することの重要性も認識され始めています。

また近年、性被害の深刻性及び低年齢化が明らかになってきています。特に若年女性は性犯罪に巻き込まれやすく、いわゆる「JKビジネス」等の新たな形態での性的搾取にも注意が必要です。SNS等での出会いにより深刻な性被害を受けることもあり、被害に遭わないための取組も必要です。

身体的暴行だけでなく心理的攻撃、性的強要や経済的圧迫もDVにあたることや、子どもへの体罰の禁止が法律上明文化されたこと、新たな形の性犯罪・性被害など、支援者は常に最新の動向を捉え、知識を更新しながら対応しなくてはなりません。

また、女性が生涯を通じていきいきと生活するためには、人生の各ステージに対応した健康上の問題について学び、困難な状況に陥ったときに自ら適切に対処する方法を周知し、相談窓口につなぐ支援をしていくことが大切です。

行動7 配偶者・パートナー等からの暴力の未然防止と早期発見

■現状と課題

○ 近年は家庭内における暴力防止の啓発により、DVの認識が少しずつ広まりつつあります。区民への意識・実態調査によると、「身体に対する暴力」「恐怖を感じるような脅迫」「性的な行為の強要」「長時間の無視」「人格を傷つける発言」の各行為について前回調査と比べて「DVだと思わない」とする人が減っています。しかし、「大声でどなられた」の項目については、「DVだと思う」と回答した人が40.2%いる一方、「DVだと思わない」と回答した人が24.3%と、4分の1程度の人がDVと認識していないという結果となっています。【資料編図表15】自身の受けている行為が「DVである」という認識のない人もいるので、引き続き、身体的暴力以外もDVにあたることを啓発していく必要があります。

○ 区民への意識・実態調査によると、「被害を受けたことがある」という人の割合は前回調査と比べて若干減少しています。【資料編図表16】一方、板橋区配偶者暴力相談支援センターにおけるDVの相談件数は2017（平成29）年度が413件、2018（平成30）年度が474件、2019（令和元）年度が559件とここ数年で増加しており、全国的にも配偶者暴力相談支援センターの相談件数や児童虐待の相談件数は増えています。

配偶者（パートナー）や交際相手から何らかの暴力被害を受けたと回答している人のうち4割以上の方が「どこにも相談しなかった」と答えており、今後も相談窓口の周知を様々な媒体を使って行う必要があります。どこにも相談しなかった人のうち60.4%の人が「相談するほどのことではないと思った」と回答しており、特に男性は女性より10%以上多くなっています。【資料編図表17】

- 交際相手からの暴力（デートDV）については、「男女間における暴力に関する調査報告書」（平成30年3月内閣府男女共同参画局）によると「被害経験がある」と回答した人は女性が21.4%、男性が11.5%となっています。性・年齢階級別にみると20代の女性が36.0%と被害経験のある割合がもっとも高くなっています。また、民間の相談機関からは被害者の年齢層が若年化している傾向が見られるとの声も上がっています。

■ 施策の方向性

○ DV未然防止のための啓発

DVによる被害を生まないために、子どもの面前でのDVは子どもにも悪影響を及ぼすことを踏まえ、幼少期から暴力防止のための教育を行うことが重要です。家庭での暴力防止のための取組のほか、地域や企業、団体等への研修等、暴力防止施策の展開が求められます。

○ DV被害の早期発見のための取組

自覚なく被害を長期間受けることが無くなるよう相談を促すことや、男性の相談先の確保及び相談しやすくするための取組が必要です。また、自身では声を上げて相談することのできない被害者のために、医療機関や地域の民生委員等と連携し、被害の早期発見に努める必要があります。

■ 区に求める具体的な施策

- 幼児期・学齢期からの出前講座やSNS等多様な媒体を使った暴力防止への意識啓発。
- 必要としている人に情報が届くよう、相談窓口の周知を徹底し、これまで相談・支援につながりにくかった人も相談しやすい窓口の形態を検討すること。
- 相談や通報の重要性について、地域の民生委員及び企業や商店、医療機関や教育機関を含む職務関係者等への周知を行うこと。
- 相談先の確保等、男性のDV被害者支援のための取組。
- DV加害者に対する取組について、国や都、他の自治体の動向を注視し、実施に向けて検討すること。

行動8 DV被害者支援

■現状と課題

- DV被害者支援において、区は人々の暮らしに最も身近な地方公共団体として、東京都との連携や他自治体・庁内・庁外の機関と連携して取り組む必要があります。
板橋区では、2011（平成23）年度に配偶者暴力相談支援センター（以下「配暴センター」）を開設し、被害者からの相談受付、関係機関との連携や庁内の職員に対する意識啓発等を行ってきました。今後も、DVに関する総合的な窓口として、被害者に寄り添って支援し、庁内外の連携をより一層強化していくことが期待されます。
- 子どもの面前でのDVは、児童虐待と定義されており、目黒区や野田市で起きた児童死亡事件から、DVと虐待の関係が注視されています。2019（令和元）年には児童相談所と配暴センターの連携強化のため、「DV防止法」及び「児童福祉法」が改正されました。
板橋区では、児童相談所と子ども家庭支援センターの機能を併せ持つ「（仮称）板橋区子ども家庭総合支援センター」が2022（令和4）年度に開設される予定となっています。児童相談所（子ども家庭総合支援センター）と配暴センターがより一層緊密な連携を取るために、スムーズに連携するための仕組みづくりやDV被害者支援と虐待対策に一体として取り組む意識が必要とされています。
- 全国の状況を見ると、自治体による被害者情報の漏えい事故が後を絶ちません。被害者の身体的な安全と精神的な安心のため、情報の取り扱いには細心の注意が必要とされています。職務関係者には、DV被害者の特性や立場を十分理解したうえで、支援の各段階において本人の意思を確認し、それを尊重しながら、被害者に寄り添った支援をしていくことが求められます。

■施策の方向性

- **DV被害者支援の充実**
相談体制の充実や安全対策の拡充等、DV被害者への支援を各段階においてさらに充実することが期待されています。
- **配偶者暴力相談支援センター機能の強化**
庁内連携の強化や職員への意識啓発等も含む、配暴センター機能の強化が必要です。

■区に求める具体的な施策

- DV被害者本人の意思と状況に応じたきめ細かい支援が実施できるよう、関係機関との連携をさらに充実させること。
- 避難後に自立生活を再建するための、切れ目のない総合的な支援。
- 児童相談所（子ども家庭総合支援センター）をはじめとした、庁内及び関係機関とのスムーズな連携体制の構築。
- 職員や相談員への研修など、DV被害者支援にかかわる人材の育成及び職務関係者のケアや安全の確保。

行動9 ハラスメントや性暴力の防止

■現状と課題

- 誰もが生涯を通じていきいきと活躍するため、あらゆる場面においてハラスメントや性暴力は根絶しなくてはなりません。また、被害に遭った時に相談でき、適切に対応してくれる窓口があることも安心につながります。
- 区内事業所への意識・実態調査によると、「なんらかのハラスメントが問題になったことがある」と回答した事業所のうち、問題になったハラスメントは、パワーハラスメントが12.9%、セクシュアル・ハラスメントが6.8%、マタニティ・ハラスメント及び性的マイノリティに関するハラスメントがともに0.6%でした。また、「特にない」と回答した事業者が77.5%でした。【資料編図表18】

また、職場のハラスメントに対して「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」または「今後実施予定」と答えた事業者は合わせて20.9%に留まる一方、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」とした事業者は17.4%、「取り立てて必要性は感じていない」とした事業者は52.4%となっています。なお、「既になんらかの取組を実施している」は、おおむね女性従業員比率が大きい事業所ほど高い割合となっており、女性の活躍の場を広げるためにも取組の必要性の啓発が必要です。【資料編図表19】
- ハラスメントは、職場だけに限らず、学校や地域等、様々な場で起こる場合があります。仕事の中のみならず、他人と接するあらゆる場面において、自身の言動により不快な思いをする人が生じないように心掛けるような意識啓発が必要です。
- また、性自認・性的指向に関する嫌がらせ（SOGIハラ）等、以前は広く認識されていなかったハラスメントについても、被害に苦しんでいる人を少しでも減らすため、その防止についての周知啓発が必要です。
- SNS上での誹謗中傷やハラスメントも問題となっています。また、メディアの情報の中には真偽不明のものや、男女平等や人権に配慮の無いものも多数存在しており、情報を正しく読み解いて適切に発信する力が不可欠となっています。
- 性暴力は、身体的なダメージ以外に、被害者の心にも深い傷を残します。今般はSNS等による発信により、様々な性被害が知られるようになって関心が高まっており、より実効性のある取組が求められています。
- 近年はAVの出演強要やJKビジネス等、若年女性が性的搾取の標的とされる事件が問題となっています。こういった若年層の性的搾取は低年齢化・深刻化が進んでおり、早い段階から被害防止に向けた啓発を行うことが必要です。

また、性被害や性的搾取のターゲットとされる若年女性が、なぜそのような被害に遭ってしまうような状況に追い込まれていたのか、といった視点も重要です。貧困や家庭内の暴力等により、やむを得ず家を出て性被害に遭う事例も多く存在することから、こういった性被害の背景にも踏み込んだ施策が求められています。
- 大規模な災害が発生したときに開設される避難所では、普段の生活と違うストレスのある状態で生活しなくてはならず、女性や子どもをターゲットとした暴力・性暴力が多数報告されています。

■ 施策の方向性

○ ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知

職場や学校、地域等様々な場面においてハラスメントを防止し、またハラスメントが発生したときの適切な相談窓口を周知する必要があります。

○ 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知

性暴力の防止のための正しい性教育や、被害に遭った際の適切な相談窓口を周知する必要があります。

■ 区に求める具体的な施策

○ 区内企業・学校等へのハラスメント防止及びメディアリテラシーの啓発・相談窓口の周知。

○ 出前講座やSNS等、幼少期・学齢期・若年層など対象に合わせた多様な媒体による正しい性教育及び性暴力防止啓発や、相談窓口の周知を行うこと。

○ ハラスメントや性暴力の被害者が不必要に自責感を持たないようにし、二次被害を防止するための意識啓発。

○ 避難所を運営する地域の方に向けた性被害防止のための啓発。

行動 10 心とからだの健康支援

■現状と課題

- 「女性活躍加速のための重点方針 2019」において、「女性が健康であることは、女性活躍の基盤である」としています。女性の心身の状態は思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性があります。

区民への意識・実態調査によると、女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なことは、「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」が 49.8%で最も多く、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」(47.0%)、「婦人科系疾患の健診受診の啓発」(45.6%)、「女性の健康についての幼少期からの教育」(45.1%)が続いています。【資料編図表 20】
- 若年層においては、様々な相談機関から、「性の低年齢化」や「思いがけない妊娠により、女性だけが学校を中退し、キャリアも諦め、貧困につながっている」といった事例に関する報告がなされており、若年層に対する実態に即した正しい性教育や性感染症の予防教育及び望まない妊娠への対応が急務となっています。
- 国立がん研究センターによると、年齢階級別罹患率でみた女性の乳がんは、30 歳代から増加をはじめ、40 歳代後半から 50 歳代前半でピークを迎え、その後は次第に減少します。また、子宮頸がんと診断される人は 20 歳代後半から増加して、40 歳代でピークを迎え、その後横ばいになります。
- 女性は、女性ホルモンの影響や、妊娠・出産によって生涯を通じて体に様々な変化が起こります。女性の生涯を通じた健康のためには、生殖に関することやメンタルヘルスも含めて自身の体のしくみや心の状態について正しく認識し、自らがリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）⁹の視点に立ち、自身のライフプランや状況に応じて適切に対応することが必要です。
- 区では、2016（平成 28）年度に男女平等推進センター相談室と女性健康支援センターを隣接配置した「女性のための相談窓口」を開設し、男女社会参画課と女性健康支援センターは、女性の生き方や働き方と健康に関する情報発信及び相談業務を相互に連携して実施してきました。女性活躍の推進に伴い、連携を強化し、より効果的な施策を展開することが必要とされています。

■施策の方向性

○ 男女のからだと心と性に関する正確な情報の提供

性感染症防止や避妊の重要性等、実態に即した正しい性教育とリプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った啓発や望まない妊娠への対応等が必要です。

⁹ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ 性と生殖に関する健康と権利のこと。1994 年にカイロで開催された国際人口・開発会議で提唱された概念で、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自己決定権、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に育つことなどが含まれる。

○ 女性の健康づくり支援

女性の生涯を通じた健康を支援するため、女性特有の体の変化や疾患について、若い世代から意識してもらうための取組が必要です。

■ 区に求める具体的な施策

- SNSや学校への出前授業等、若年層を意識した多様な媒体を通じた正しい性教育・啓発を行うこと。
- ヘルスリテラシーの向上のため、心とからだに関する正しい情報を、講座の動画配信など通じて積極的に発信すること。
- 健康寿命を延ばすため、壮年期以降を健康に過ごせるよう、病院よりも気軽に相談できる窓口として女性健康支援センターの相談機能の周知を強化すること。

めざす姿4 ダイバーシティ&インクルージョンの実現

人は社会において多くの人とかかわりながら生きています。一人ひとりに尊重される人権があり、お互いに認め合い、思いやることが大切です。様々な人権問題が生じている背景として、人びとの中に見られる同質性・均一性を重視しがちな性向や、非合理で因習的な意識の存在などが指摘されています。間違った知識や思い込みは、偏見となり、深刻な差別につながります。

正確な知識を学び、人権感覚を身に付けるとともに、「違い」は悪いことではなく、ごく当たり前存在するものだという多様性の理解を促進することが大切です。自分とは違う価値を認め合い、様々な立場の人たちとつながって、共に暮らせる社会の実現が、個人にとっても社会にとっても重要です。

また、多様性は、「人」の個性を活かすとともに、新たな価値を生み出すイノベーションの原動力です。少子高齢化や人口減少、国際化、価値観やライフスタイルの多様化などが進む社会の中で、だれもが自分らしく社会参画し、能力を発揮して、いきいきと暮らすことで、地域の発展・成長にもつながっていくと考えられます。

ダイバーシティ&インクルージョンとは

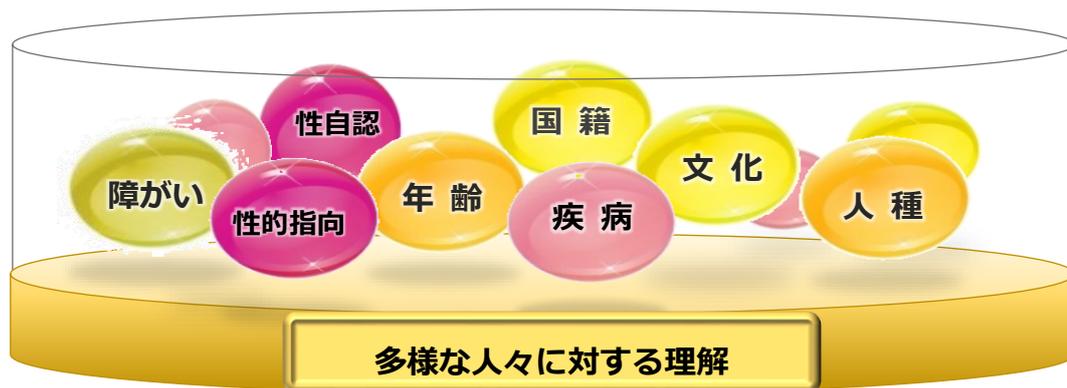
ダイバーシティ&インクルージョンとは、「多様な人々を理解し、認め合い、活かすこと」です。

ダイバーシティ

多様性。人種や性別、年齢や身体的特徴、価値観などあらゆる人のあり方。

インクルージョン

包摂、包含。多様性をお互いに尊重し、認め合い、活かすこと。



これまで、例えば「日本人」か「外国人」か、という二分法的思考により様々な物事が進められてきました。しかし現実には、国籍や民族的ルーツの組み合わせは多種多様であり、はっきりと二分することは困難になっています。また、障害についても、人生のある時期だけ障害のある方や中途障害者もいます。このように人のあり方は「AかBか」のように明確に分かれるわけではなく、様々な要素を掛け合わせたグラデーションになっています。

人々の生きた現実をとらえ、制度や政策に反映させるためにはカテゴリー的な理解では不十分かつ不適切であるという認識が高まり、ダイバーシティ&インクルージョンという考え方が必要とされています。

行動 11 共生社会の理解促進と支援

■現状と課題

- 区民への意識・実態調査によると、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉の存在を知っているのは約4割で、そのうち内容まで知っていたのは15.7%でした。【資料編 図表 21】また、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた区の実施計画としては、「ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を図ること」(46.6%)、「多様な性のあり方、考え方があることへの理解促進を図ること」(46.2%)が必要という回答がともに多くなっています。【資料編 図表 22】
- 一人ひとりの違いには、性別や年齢、心身機能、国籍、性的指向・性自認など多岐に渡ります。性別や年齢、人種などといった目に見えやすい違いだけでなく、価値観や性的指向のような目には見えづらい違いも存在し、それぞれの当事者が多様な悩みを抱えていることを広く区民に認識してもらえよう、意識啓発をしていくことが必要です。
- 障がいのある人が日常生活や社会生活を営む上では、様々なバリア（社会的障壁）があります。店舗等における段差や車いすに対応したトイレの不足等の物理的なバリア、就業や生活にかかわる制度・慣行的なバリア、音声案内や点字・手話、分かりやすい表示の欠如等の文化・情報面のバリア、そして障がい者への無理解から生じる偏見や差別といった心のバリアなどです。

このようなバリアを取り除き、障がい者が日常生活や社会生活において制限を受けないようにすること、そして、障がいのある・なしにかかわらず、誰もが社会の一員として自立した生活を送ることができるよう、お互いに尊重し、支え合って暮らすことができる社会（共生社会）の実現が求められます。

- 2019（令和元）年6月末現在における在留外国人数は282万9,416人となり、前年末に比べて3.6%増加し、過去最高となりました。2012（平成24）年末以降は7年連続で増加し、日本社会における外国人の存在感が高まりつつあります。

板橋区における外国人住民数は、2020（令和2）年4月1日現在、区の総人口の約5%を占めており、普段の生活の中で外国人と接する機会が増えてきています。言語、文化、生活習慣等が異なる外国人と相互理解を図り、同じ地域に暮らす一員として、互いに心地よく暮らしていける地域社会の実現が望まれます。計画の初年度には、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される予定であり、外国人なども含め、多様性を尊重し、あらゆる差別のない社会を目指していくことが必要です。

- 板橋区では2020（令和2）年4月1日現在、人口57万2,490人のうち65歳以上の高齢者人口は13万2,066人となり、高齢者人口比率（高齢化率）は23.1%で、4.3人に1人が高齢者となっています。

医療技術の発達等により平均寿命・健康寿命が伸び、東京は世界の主要都市の中でも長寿を誇る都市となっています。人生100年時代を迎え、「〇歳以上が高齢者」という従来の一律的な高齢者像は変化しており、就業やボランティア活動など、地域社会で活躍する元気な高齢者が多く存在しています。元気な高齢者が自らの希望に応じて働き、地域活動を支える存在となるなど、経験を活かしながら、いつまでも活躍できる環境を整えていくことが必要です。

- 企業においては、経営戦略としてのダイバーシティ経営が注目されています。多様な人材の能力を発揮させることで、人材活用の裾野を広げると共に、各々の視点を活かした多様な市場ニーズへの対応や、「違い」を活かしたイノベーションの創出につながります。また、異なる考え方ができる人材がいることで、リスクや変化への対応力を高めることができます。想定外の様々な変化にも対応できる、多様性を受容する社会が求められています。

■ 施策の方向性

○ 多様性理解の促進

様々な立場にある人々がどのような悩みや困りごとを抱えているかを周囲が認識・理解し、また、それらを解消することが、どのように住みよい社会の実現につながっていくのかについて意識啓発をしていくことが必要です。

○ 多様な人々の社会参画に向けた環境整備

障がいの有無や年齢、国籍や人種にかかわらず、すべての人が住みよく暮らせる社会を実現するための制度整備や、まちづくりをしていくことが求められます。

■ 区に求める具体的な施策

- 区としてのダイバーシティ&インクルージョンに対する行動指針・マニュアルの作成。
- 多様性について広く区民に認識してもらえるよう、ターゲットごとに手法を変えて効果的に広報・意識啓発をしていくこと。
- 誰にとっても使いやすい、誰もが楽しめるユニバーサルデザインの推進。
- 災害時や非常時における、多様性を前提とした情報・支援提供体制の構築。
- 審議会への多様な人材登用や、相談窓口の開設等を通じたニーズの把握。
- 多様な人々が不安なく働けるような労働環境の整備や、就職活動の支援、企業に対する雇用促進の働きかけ。

行動 12 性的マイノリティへの支援

■現状と課題

- 2018（平成 30）年に電通ダイバーシティ・ラボが6万人を対象に行った調査によると、性的マイノリティに該当する人は8.9%でした。東京都では、同年10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が定められ、性的マイノリティへの差別や偏見をなくそうという動きが強まっています。
- しかし現状は、社会全体の制度や設備及び非当事者の意識においても性的マイノリティへの配慮が行き届いている状態とは言えず、トイレや更衣室、就職活動、行政・民間サービス等様々な場面において、当事者が困難や不平等を感じる場面が多くあります。
- 現在、全国の地方自治体で、同性のカップルに対する「パートナーシップ制度」の導入が広がっています。2020（令和2）年4月時点で、東京都では渋谷区、世田谷区をはじめとして、8自治体（7区、1市）が導入しています。制度導入による、性的マイノリティに対する住民の意識の向上や、民間企業や行政ならびに病院などにおける同性パートナーへのサービス向上などが期待できます。「パートナーシップ制度」は、同性カップルの気持ちを受け止めるだけでなく、基本的な区民生活の向上のために必要とされています。
- 令和元年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」によると、性的マイノリティであることを理由に、働く上で何らかの困りごとを抱える当事者は、トランスジェンダーの場合で54.5%となっています。また、性的マイノリティをネタにした冗談、からかいを見聞きした経験がある当事者は11.8%～27.4%の割合となっています。

2020（令和2）年6月には、「労働施策総合推進法」が施行され、すべての企業等に対し、SOGIハラやアウティングの防止措置が義務付けられました。企業等に対しても、性的マイノリティに対する取組が“最低限”必要な施策であることを周知していく必要があります。
- また、当事者の多くは差別や偏見を恐れて誰にも相談できず、一人で悩みを抱えている現状があります。声を上げられない当事者が、相談窓口や正しい情報にアクセスする機会を確保することが必要とされています。
- 区民への意識・実態調査によると、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」と答えた人は全体の49.4%、「できない」が5.4%、「わからない」が43.2%となっています。「できる」の割合は、おおむね若年の回答者ほど高い割合となる傾向があります。【資料編図表 23】
- 性のあり方はグラデーションであり、体の性、心の性、表現する性、好きになる性の組み合わせは千差万別です。現在の、体の性のみにも重きを置いた制度設計や意識を見直し、性的マイノリティに限らず、多様な人々が生きづらさを感じることをない社会の実現が求められます。

■ 施策の方向性

○ 生活上の困難の解消

当事者が性的マイノリティであることによる困難を感じる場面をなくすため、差別や偏見の解消及び設備・制度上の不平等を解消することが必要です。

○ 性的マイノリティのための相談体制の確立

性的マイノリティが一人で悩みを抱え、孤立してしまうことのないよう、安心して相談できる体制を整えることが必要です。

○ 性の多様性に関する意識啓発、理解の促進

「女らしさ」「男らしさ」の押しつけが、性的マイノリティのみならず、「自分らしくありたい」と思う、すべての人にとって障壁となっている側面があることから、性の多様性について理解を促進し、ジェンダーによる「らしさ」の押しつけからの解放をめざす必要があります。

■ 区に求める具体的な施策

○ パートナーシップ制度の導入及び制度のあり方の検討。

○ 企業等に対し、SOG I ハラ・アウトティングの防止に関する研修の実施や、性的マイノリティの支援の取組に関する認定制度を実施すること。

○ 性的マイノリティ専門の相談窓口の設置及び窓口のあり方、相談ツールの検討。

○ 行政の窓口職員による「LGBTアライ（当事者への理解・支援を示す）」の表明やウェアネスリボンの着用による相談しやすい雰囲気醸成。

○ 区職員や教職員、病院、企業が性的マイノリティに配慮した対応を取れるよう、職務関係者向けにマニュアルやガイドラインを作成し、周知すること。

○ 学校教育や、様々な啓発の機会における性の多様性に関する理解の促進。

○ 性的マイノリティの方が不安なく利用できるトイレ等設備の整備・普及。

行動 13 男女平等推進センターの機能の充実

■現状と課題

- 2003（平成 15）年に区立グリーンホール 2 階に開設された男女平等推進センター「スクエア・I（あい）」は、板橋区における男女平等推進施策を推進する拠点施設として重要な役割を担っています。男女平等参画に関する意識啓発や情報交換の場として、また、男女平等を推進する区民・団体等の活動支援、ならびに協働促進を行ってきました。
- 相談事業についても、2016（平成 28）年度には男女平等推進センターと女性健康支援センターとの一体的運営による「女性のための相談窓口」を設置し、女性が抱える様々な問題解決に向けた支援のため、相談機能の充実を図ってきました。
- しかし、区民への意識・実態調査によると、「スクエア・I」の認知度は 1 割弱となっており、区民に施設の存在が十分に周知されているとは言えない状況にあります。【資料編 図表 24】現在、分散配置されている機能を一体化していくことを含め、新たなセンターのあり方や機能の充実に向けた検討が必要です。
- また、男女平等推進にかかわる活動を行う団体の登録数が、ほぼ横ばい傾向にあります。いたばし男女平等フォーラムなどの事業を通じ、区と協働で取り組む大切さを伝えていくとともに、今後は、新たな世代に向けた事業を展開し、団体の形成や掘り起こしに向けた取組を進めていく必要があります。
- このほか、ダイバーシティ&インクルージョンの視点から、多様な方々が集い、それぞれのグループが交流できる場所を確保し、お互いの存在を認め合う機会を提供するなどの取組が求められます。センター機能の活性化のためにも、多様な方々のグループの組織化、登録及び活動支援を行うことが必要です。
- 区民への意識・実態調査によると、区の事業で利用したいもの、充実させてほしいと思うものとして、「女性のための相談窓口」が 18.9%で最も多くなっています。【資料編 図表 25】区はこれまで自分自身や家族、仕事、DV、健康面などの心配ごとや悩みに対応してきましたが、新たな相談者のニーズに適切かつ迅速に対応できるよう、相談体制のさらなる充実が求められます。

■施策の方向性

○ 区民との協働推進

男女平等参画社会を実現するためには、区民との協働が不可欠です。区民との協働をより効果的に推進するためには、より一層の男女平等推進センターの役割や機能の向上が求められます。

○ 相談体制の充実

相談窓口の周知を図り、誰もが気軽に相談を受けられるようにするとともに、多様化・複雑化する相談内容に的確に対応するため、必要に応じてより専門的な情報とつないでいくことができるよう相談体制の整備・充実が必要です。

■ 区に求める具体的な施策

- 新たなセンターのあり方や機能の充実に向け、区民の意見を取り入れながら検討を進めること。
- 団体の形成や掘り起こしに向けた、新たな連携やつながりをつくるための積極的な働きかけ。
- 男女平等推進センターの相談窓口や事業について、効果的に広報・周知を行うこと。
- センターに来てもらうだけでなく、出前講座やオンラインを利用した講座の実施など、積極的に情報発信して区民に向け働きかけること。

めざす姿5 推進を加速する基盤整備の充実

行動計画は、区の施策及び区民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するためのものです。本計画を着実に推進させるためには、全庁を挙げた実行力のある推進体制を構築するとともに、社会経済状況や区民のニーズの変化、新たに生じた課題等に、迅速かつ的確に対応できるよう、計画を適宜見直すことのできる進行管理体制を確立することがきわめて重要です。

また、男女平等参画施策をより効果的に推進していくためには、区民・事業者との協働、関連団体との連携を図ることが必要です。

行動14 計画の推進・進行管理体制の充実

■現状と課題

- 男女平等参画社会を実現するための施策は、福祉、保健、教育、まちづくり、防災など、あらゆる分野にわたっています。計画に位置付けた施策を効果的に展開していくためには、男女社会参画課を中心として行政の各部署が緊密に連携し、すべての施策においてジェンダーによる格差が生じていないか、ジェンダーがどのように影響するかという視点に立って、全庁的に取り組んでいかなければなりません。そのほか、区と連携する事業者や関連機関と連携して事業を推進していくことが重要です。
- 計画の実効性を確保するためには、具体的な数値目標を設定し、その達成状況を把握していくことが重要です。数値目標の設定に際しては、各施策に関する板橋区の現状を十分に踏まえ、どのような数値目標が男女平等参画社会の実現に資するののかということ、詳細に検討した上で設定することが必要です。
- また、PDCAサイクルによる適切な進行管理が重要です。数値目標の達成状況を毎年度点検・評価し、評価の低い項目について取組を強化することはもちろん、順調であっても、さらに高みをめざすための課題を見つけ、次年度に達成していくなど、計画の中身が実質的によくなるような工夫が求められます。そのためには、外からの目が入る仕組み、外からの基準を気にするような仕組みをつくる必要があります。

■施策の方向性

- **連携による推進体制の充実**
計画をより実効性のあるものとしていくために、各課や関係機関等が相互に連携して、積極的な活動を展開していく必要があります。
- **点検評価・成果測定の実施と改善**
計画の進捗状況を定期的に点検・評価し、その後の進展に活かしていくために、適正な成果指標の設定と、客観的に評価できる仕組みが重要です。

■ 区に求める具体的な施策

- 縦割り体制を改める等、庁内連携の強化。
- 事業者や関連機関など庁外との連携強化。
- アウトプット（成果物）ではなく、アウトカム（成果物によって生み出される状態）を評価できるような、適正な成果指標の設定。
- 計画の推進を図るため、重点項目を指定すること。

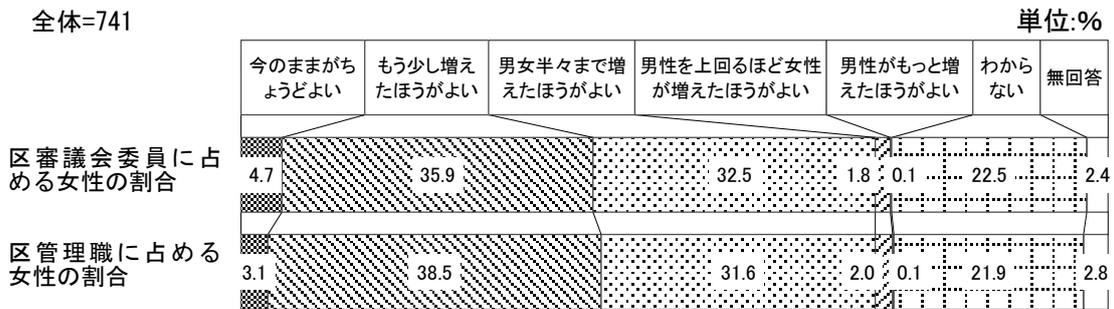
資料編

◇板橋区男女平等に関する意識・実態調査（抜粋）

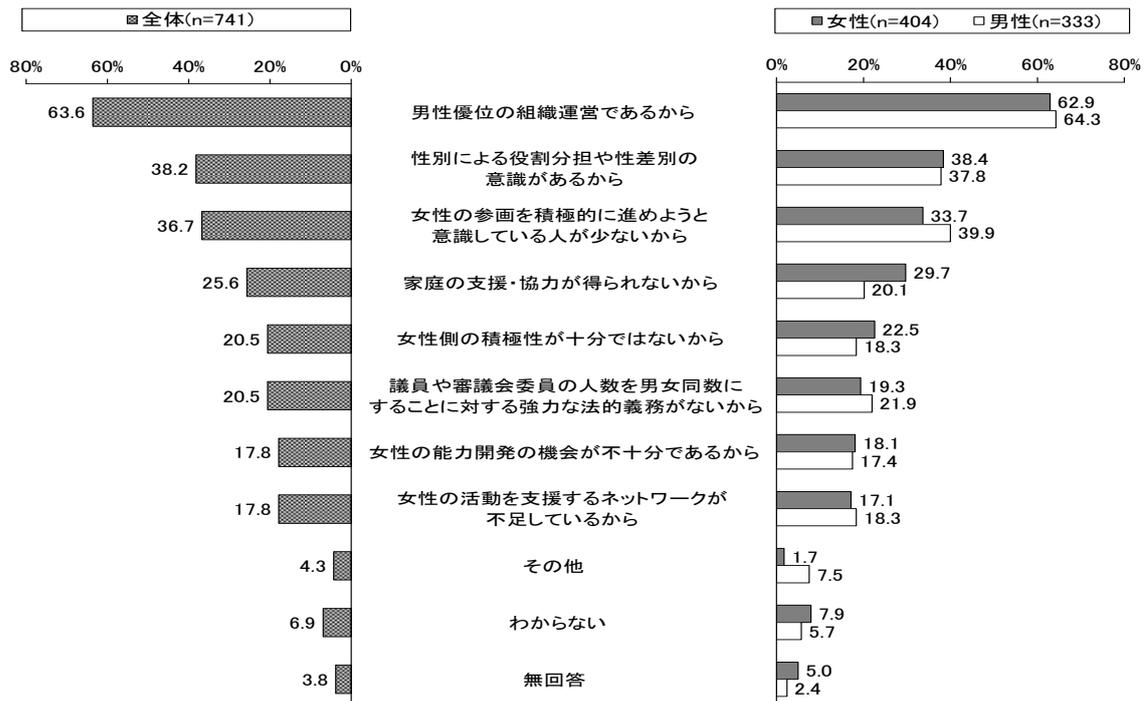
調査の概要

	区民調査	事業所調査
調査対象	区内在住の18歳以上の区民 2,000人	区内の従業員5人以上の事業所 1,000か所
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出	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	
調査期間	令和元年6月17日～7月8日	
回収結果	有効回収数:741票 有効回収率:37.1%	有効回収数:311票 有効回収率:31.1%

【図表1】 区の審議会委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方

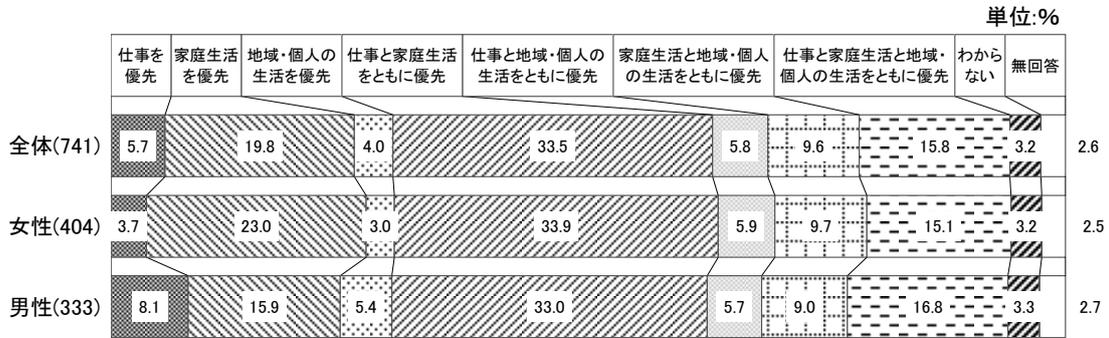


【図表2】 政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由

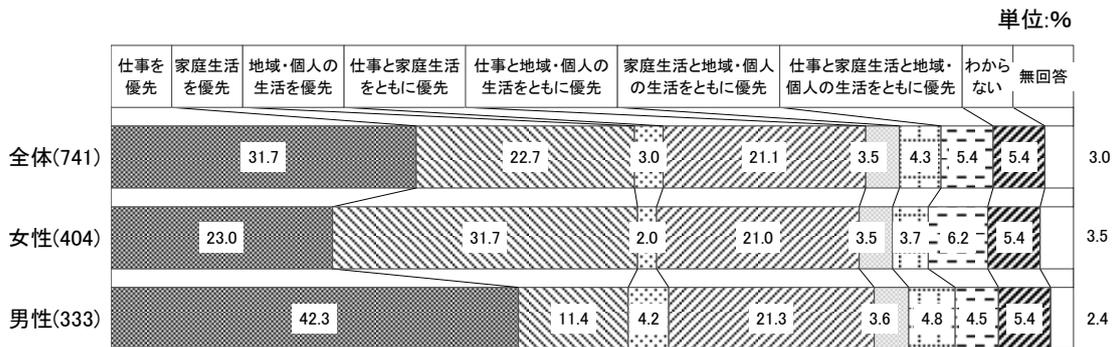


【図表3】「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

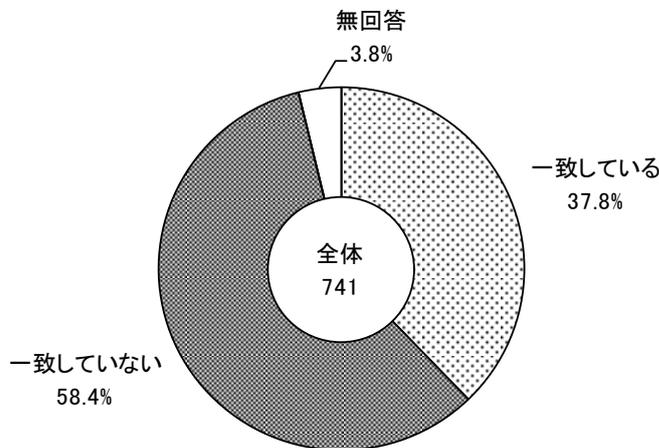
希望



現実

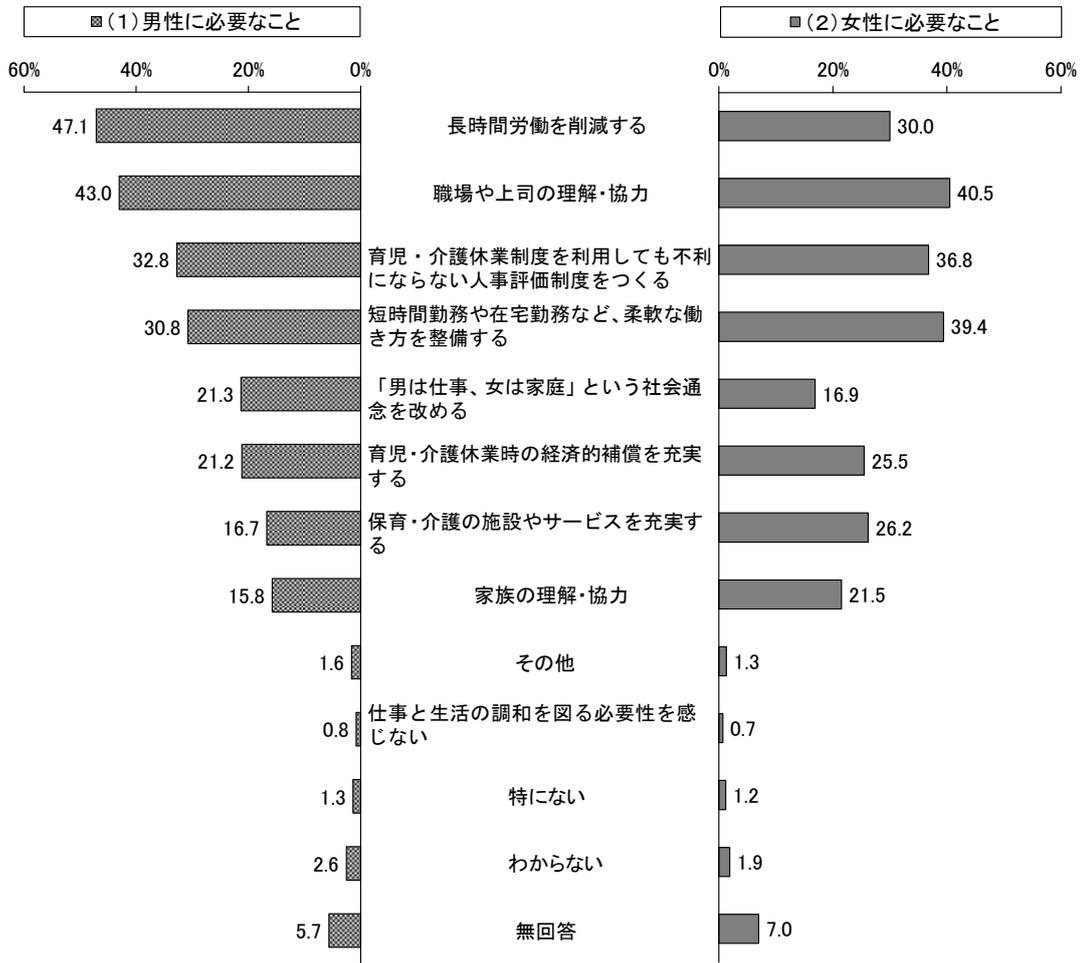


希望と現実の一致状況



【図表4】仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

全体=741

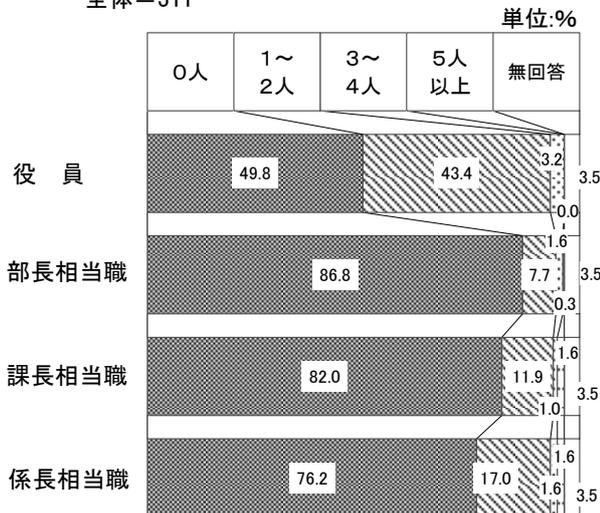


【図表5】管理的立場に就く人の人数

女性

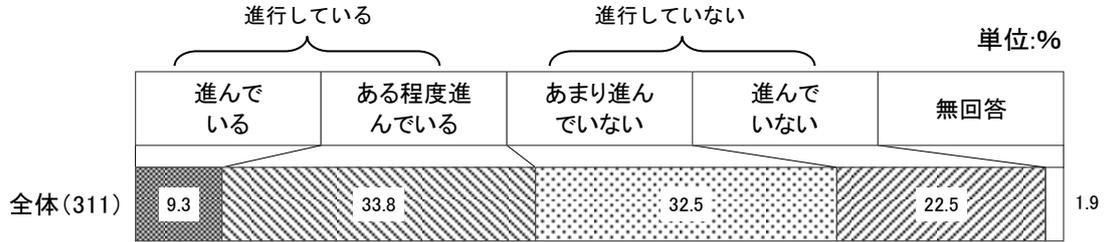
【平均人数（管理職が1人以上いる事業所）】

全体=311

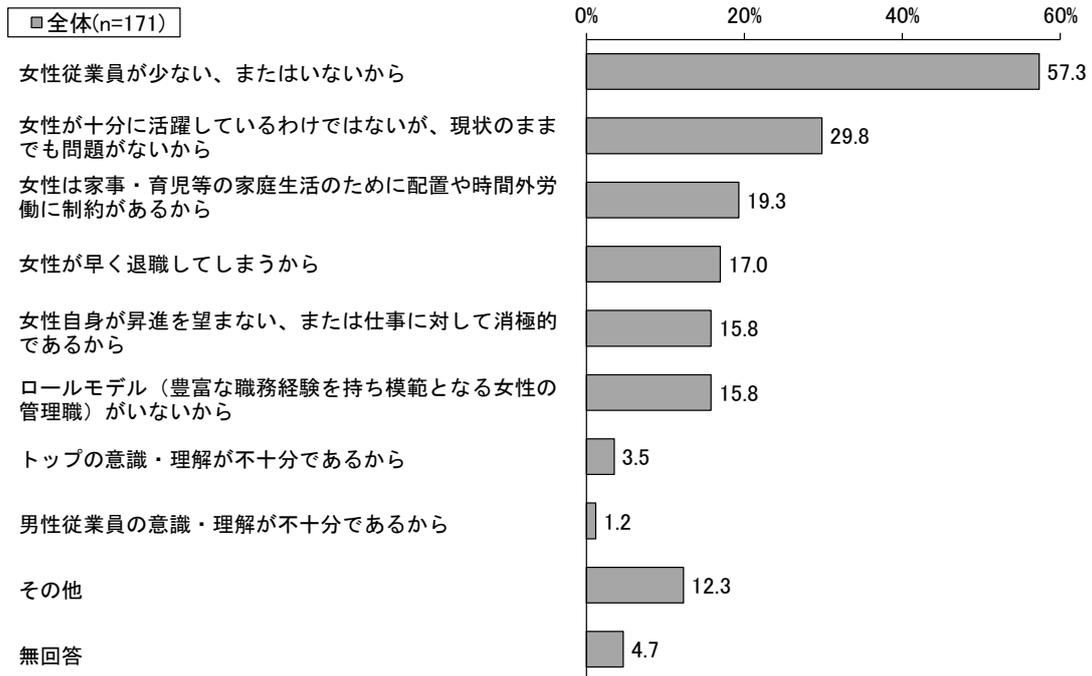


	全体数	うち女性
役員	2.9人	0.7人
部長相当職	1.6人	0.2人
課長相当職	2.4人	0.3人
係長相当職	3.9人	0.9人

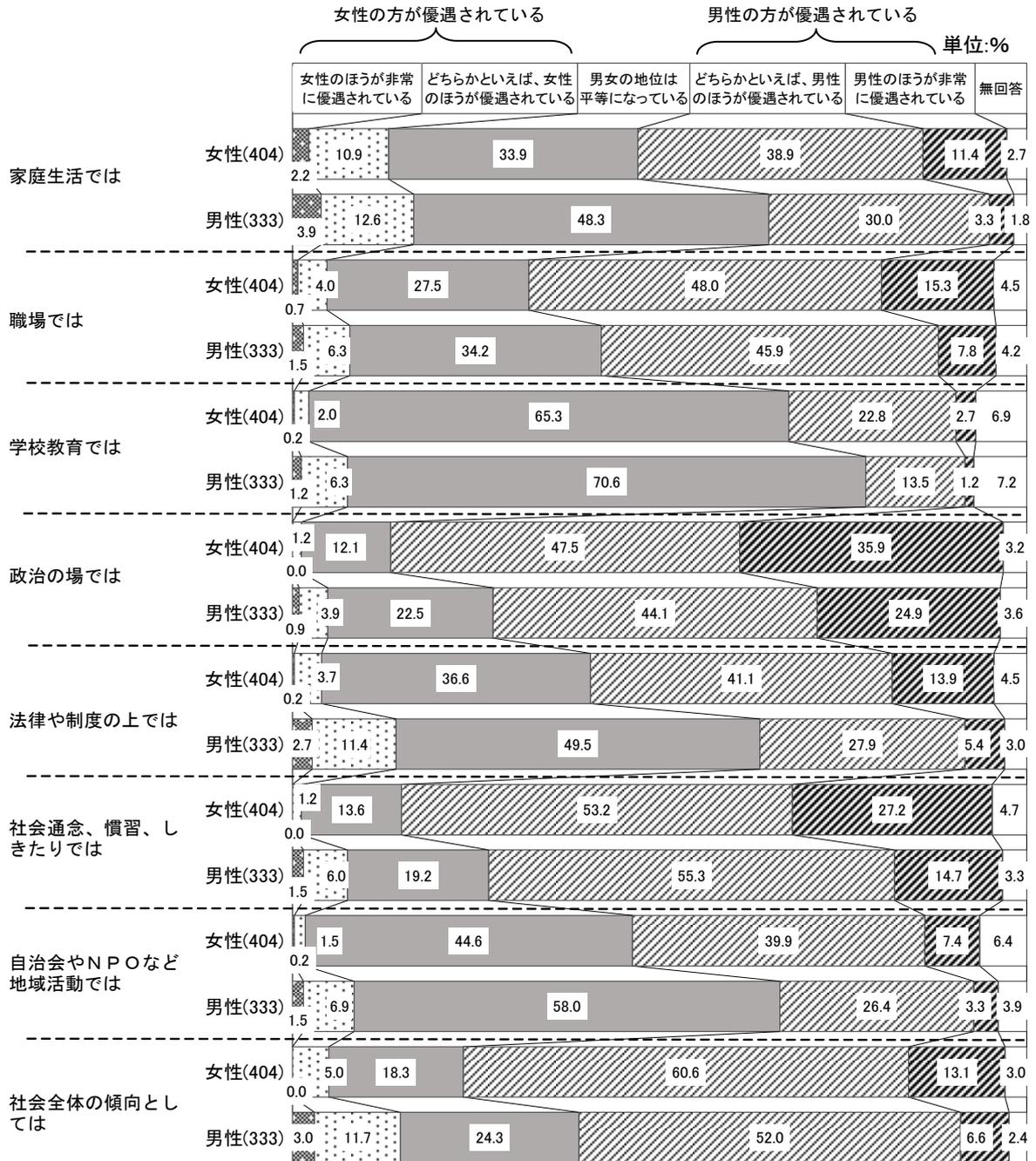
【図表 6】女性が活躍するための取組の進み具合



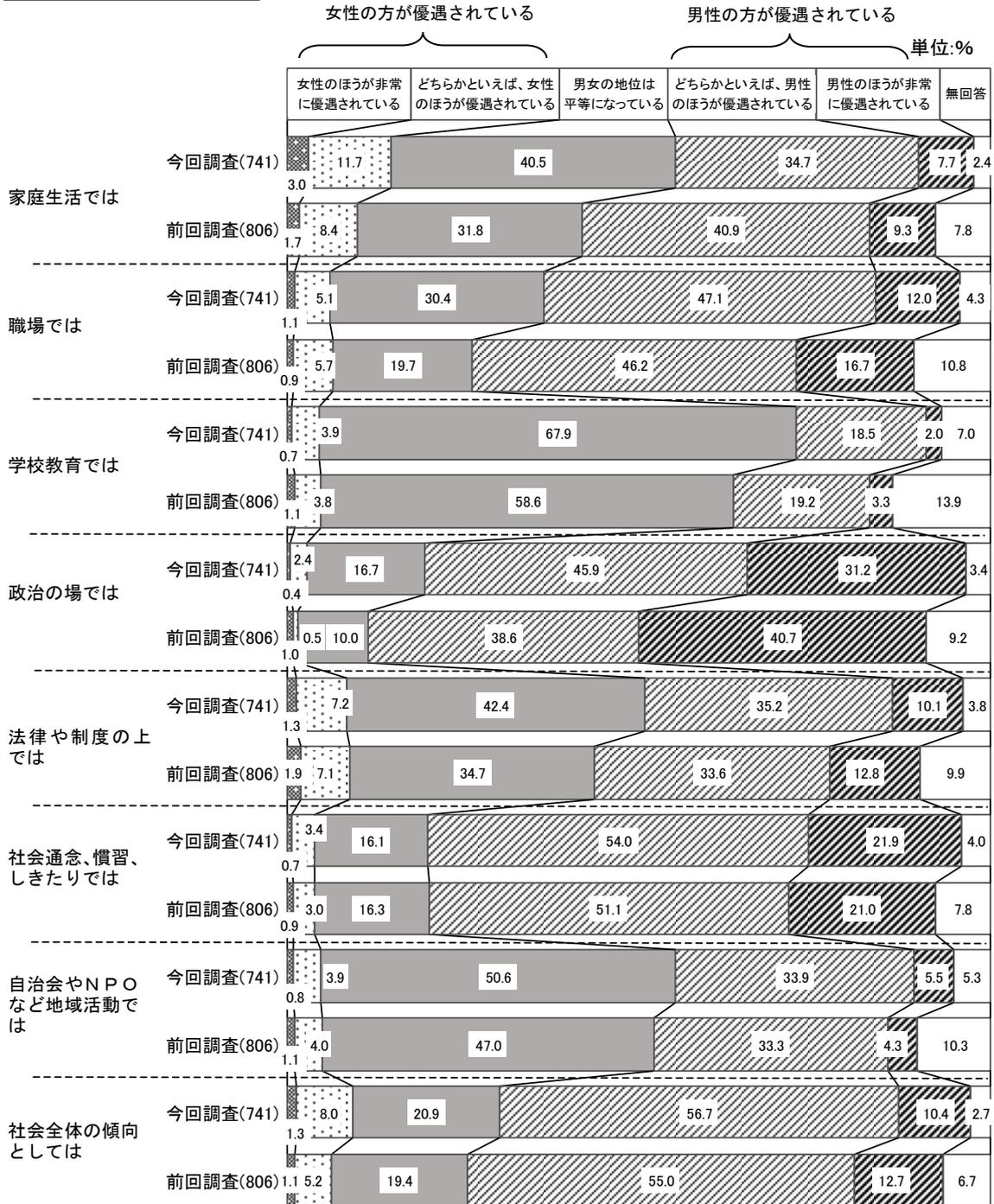
【図表 7】女性活躍のための取組が進んでいない理由



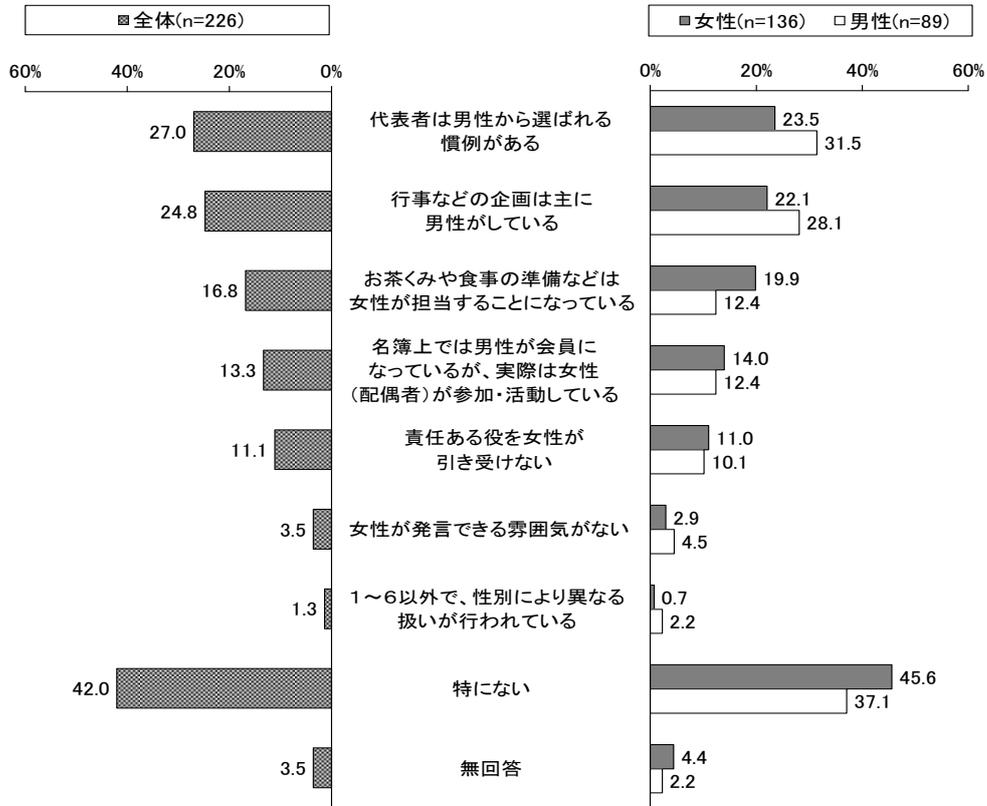
【図表8】各分野における男女の地位の平等感



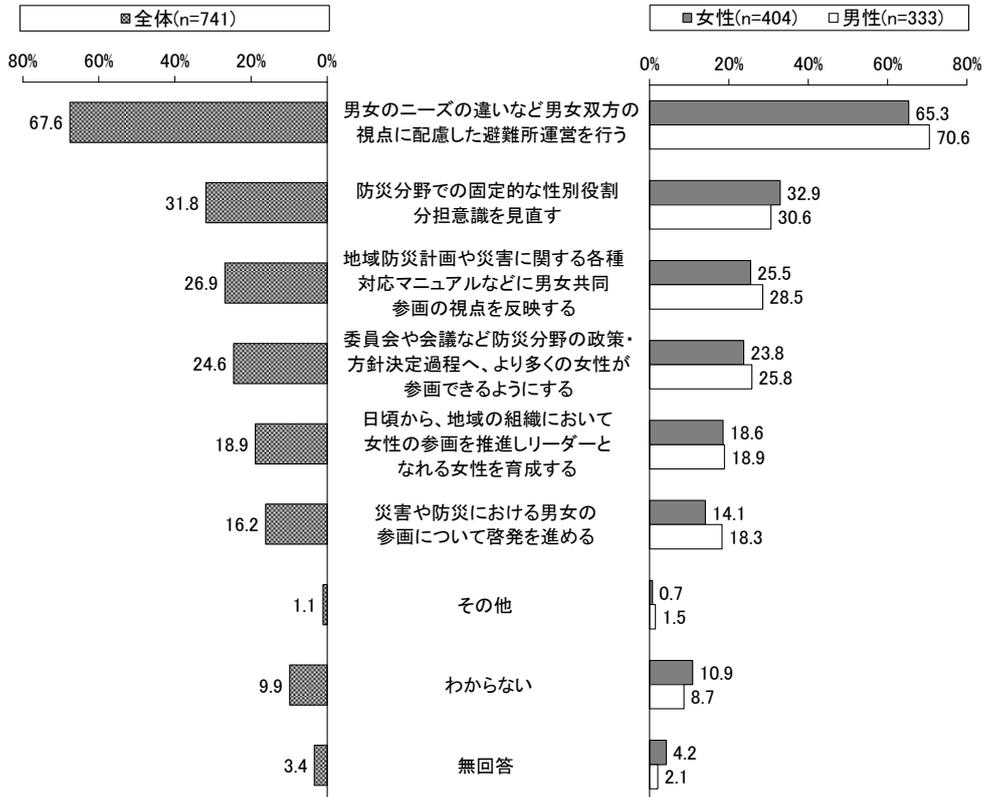
前回調査との比較



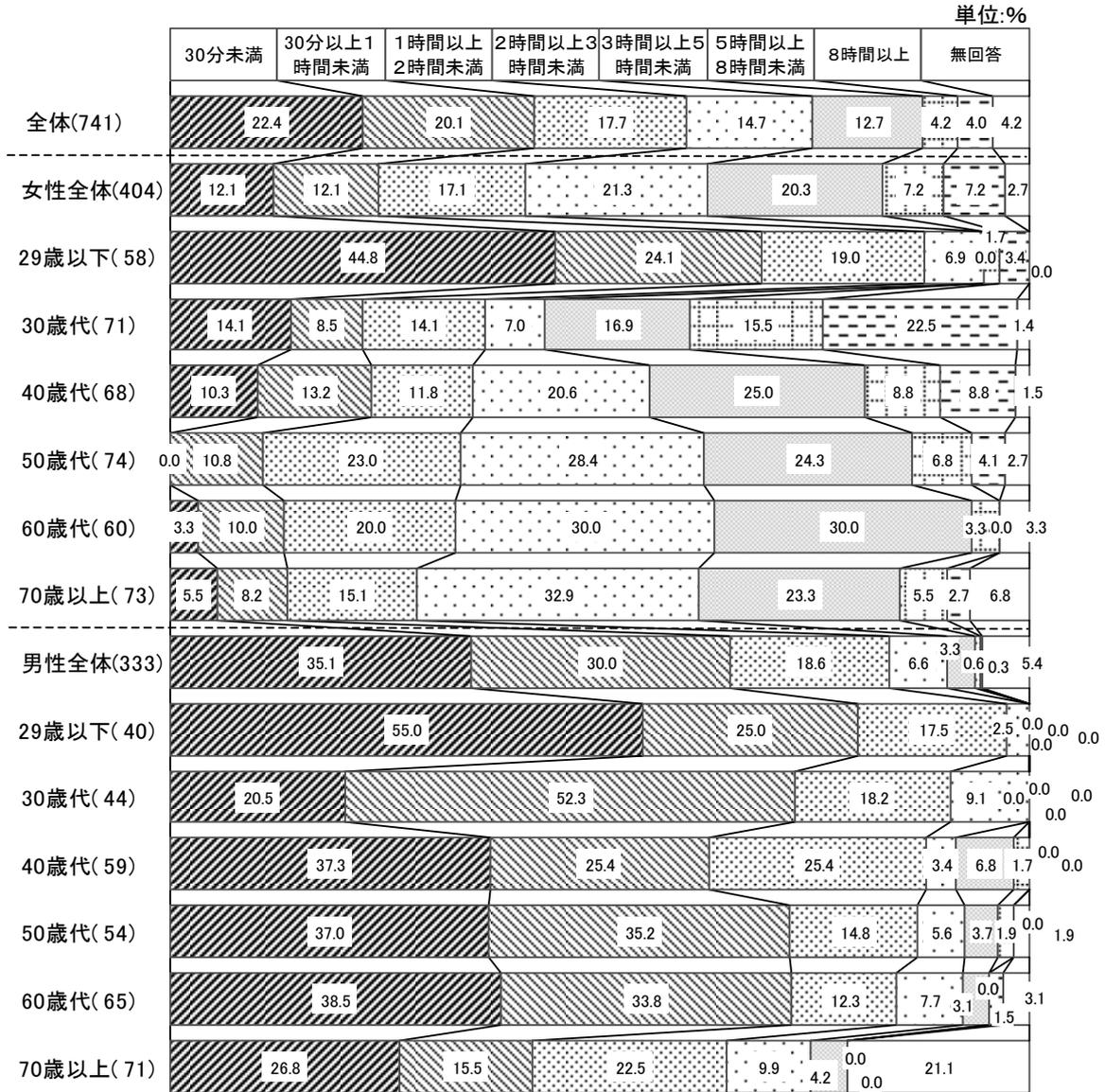
【図表 9】 地域活動・社会活動の場における性別による異なる取り扱い



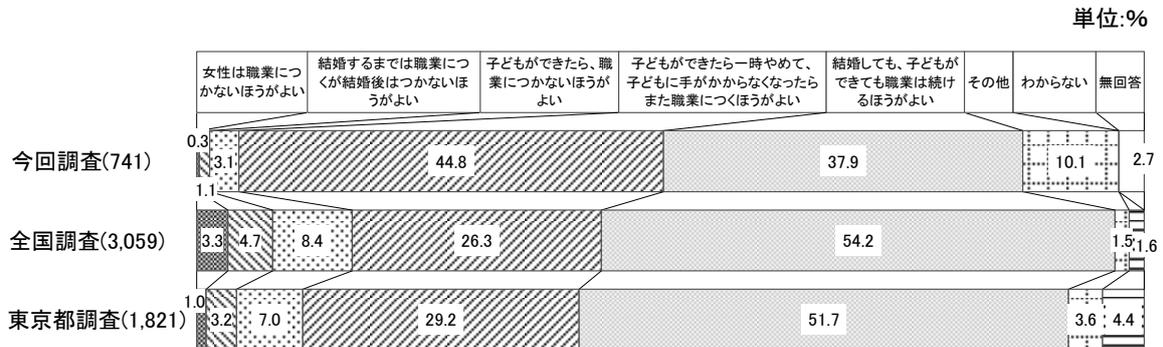
【図表 10】 防災分野で男女共同参画の視点を活かすために重要なこと



【図表 11】 家事・育児に携わる平均時間



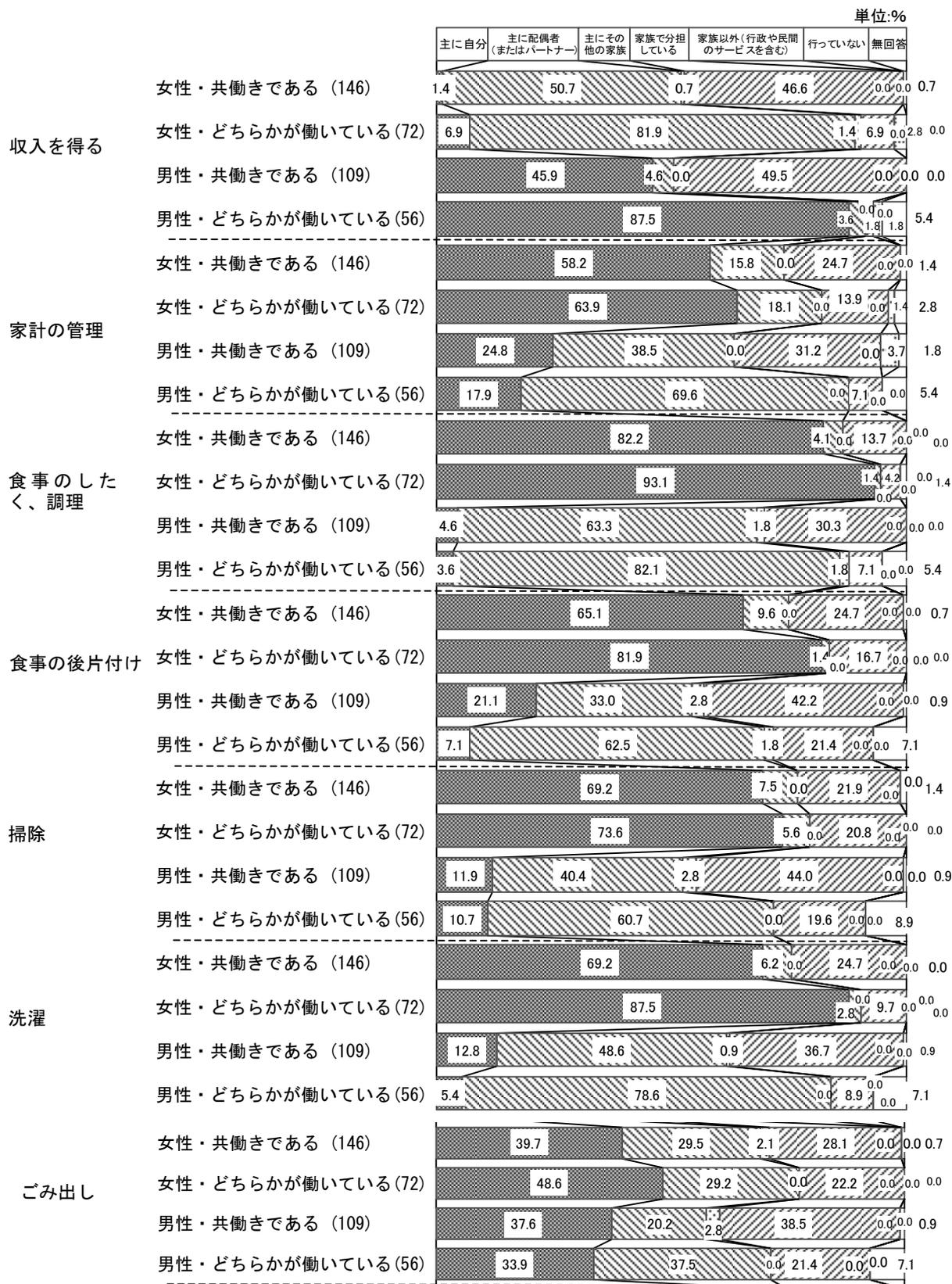
【図表 12】 女性が働くことに対する意識



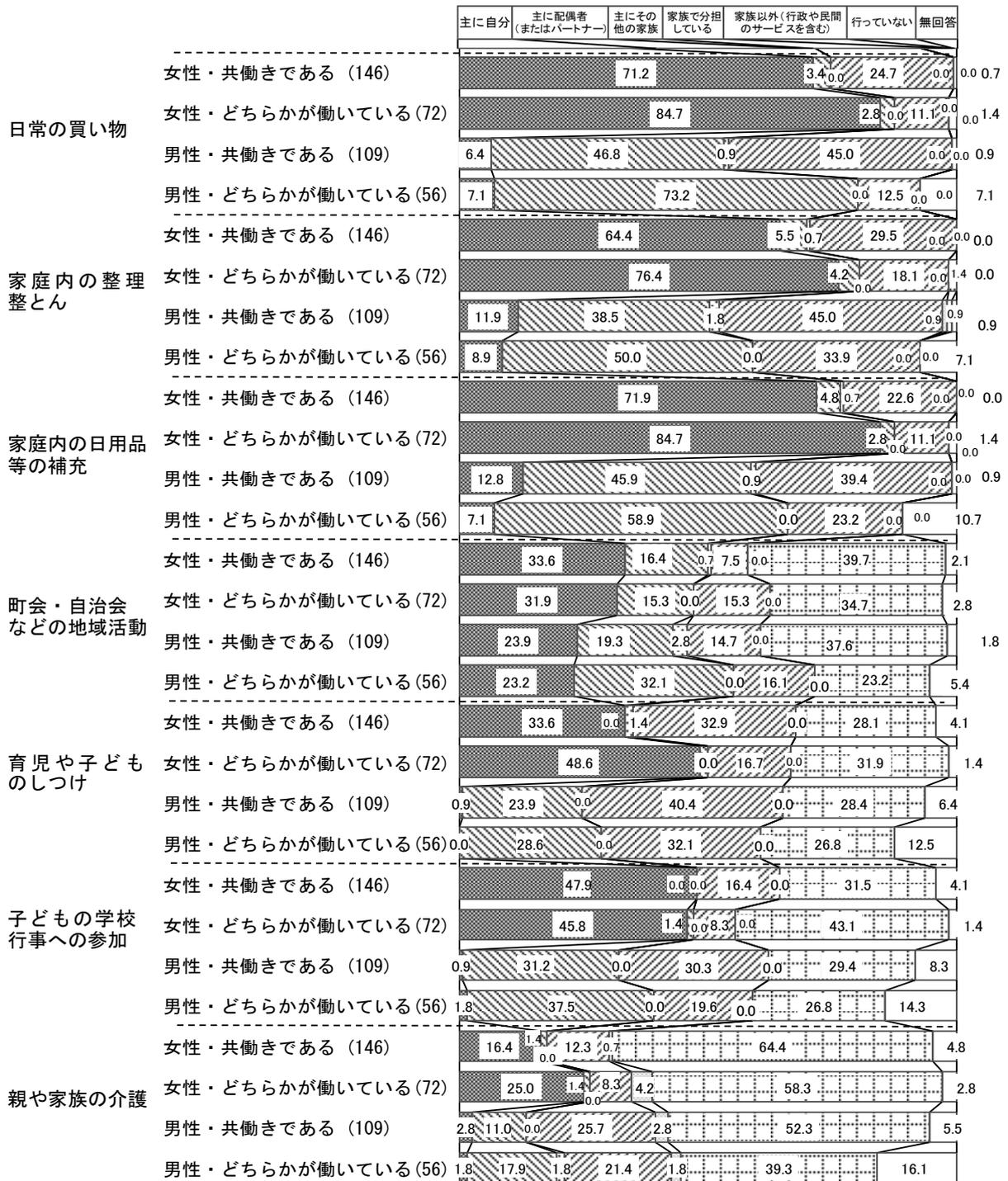
※選択肢の表現はそれぞれの調査で一部異なる。今回調査では「わからない」なし。

【図表 13】 家庭における役割分担

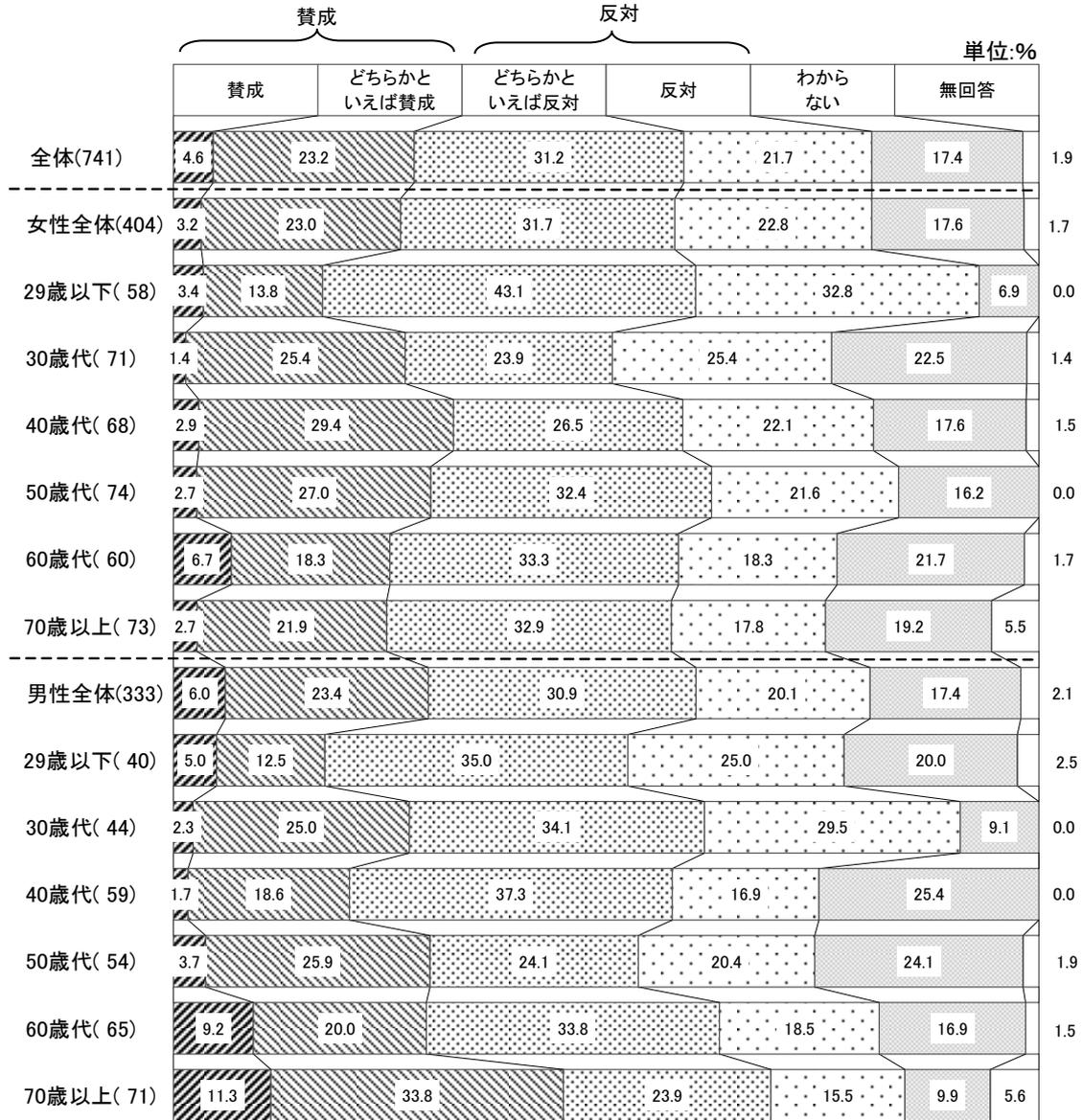
男女・世帯の働き方別の状況



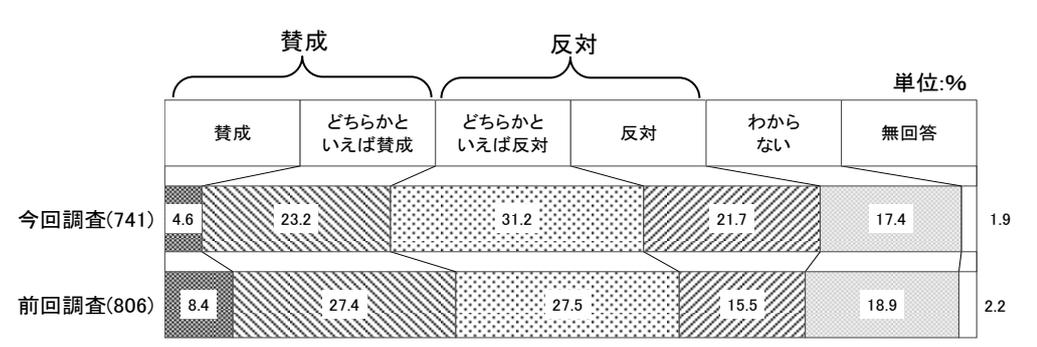
単位:%



【図表 14】 固定的性別役割分担意識についての賛否



前回調査との比較



【図表 15】DVの被害経験と意識

被害経験

全体=741

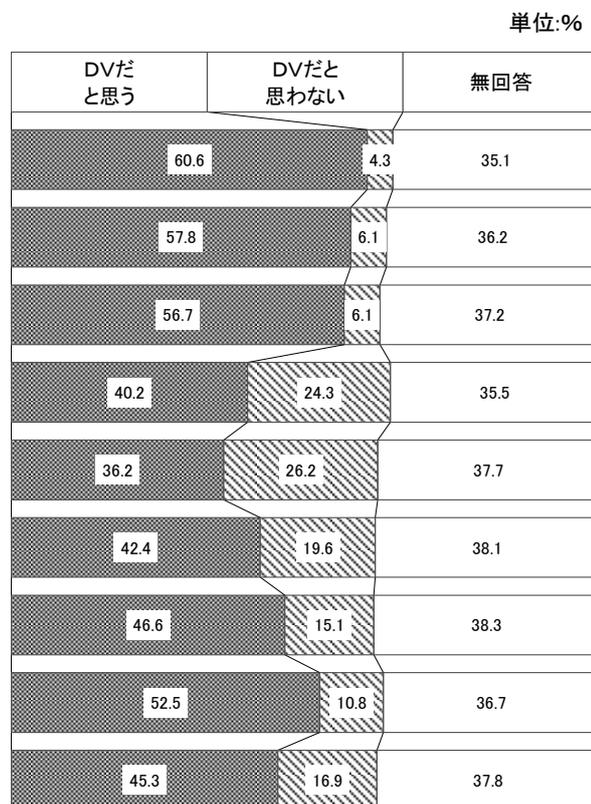
- なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた
- あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた
- いやがっているのに性的な行為を強要された
- 大声でどなられた
- 何を言っても長時間無視し続けられた
- 交友関係や電話・メールを細かく監視された
- 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられた
- 「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われた
- 生活費を渡されなかった



意識

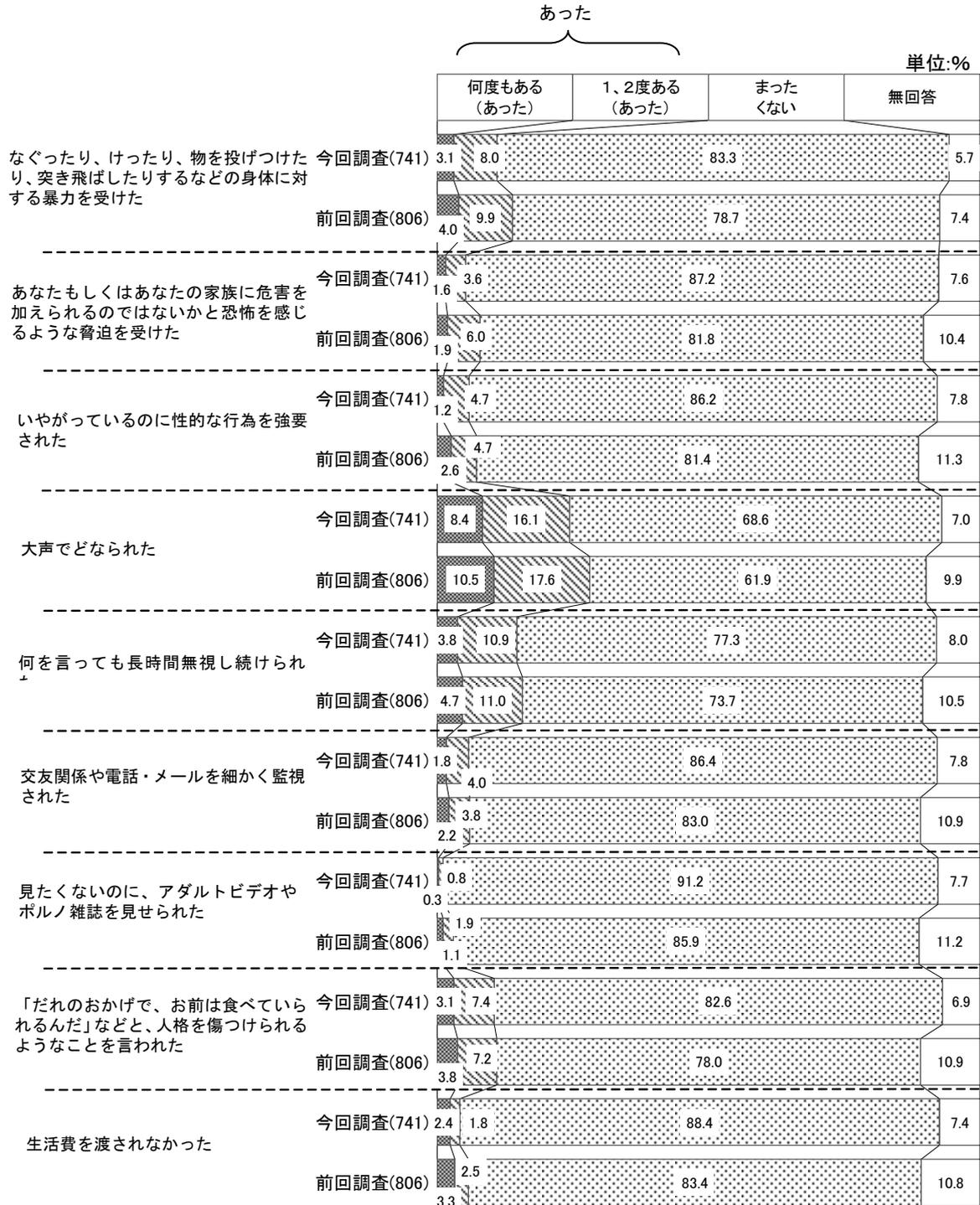
全体=741

- なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた
- あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた
- いやがっているのに性的な行為を強要された
- 大声でどなられた
- 何を言っても長時間無視し続けられた
- 交友関係や電話・メールを細かく監視された
- 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられた
- 「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われた
- 生活費を渡されなかった



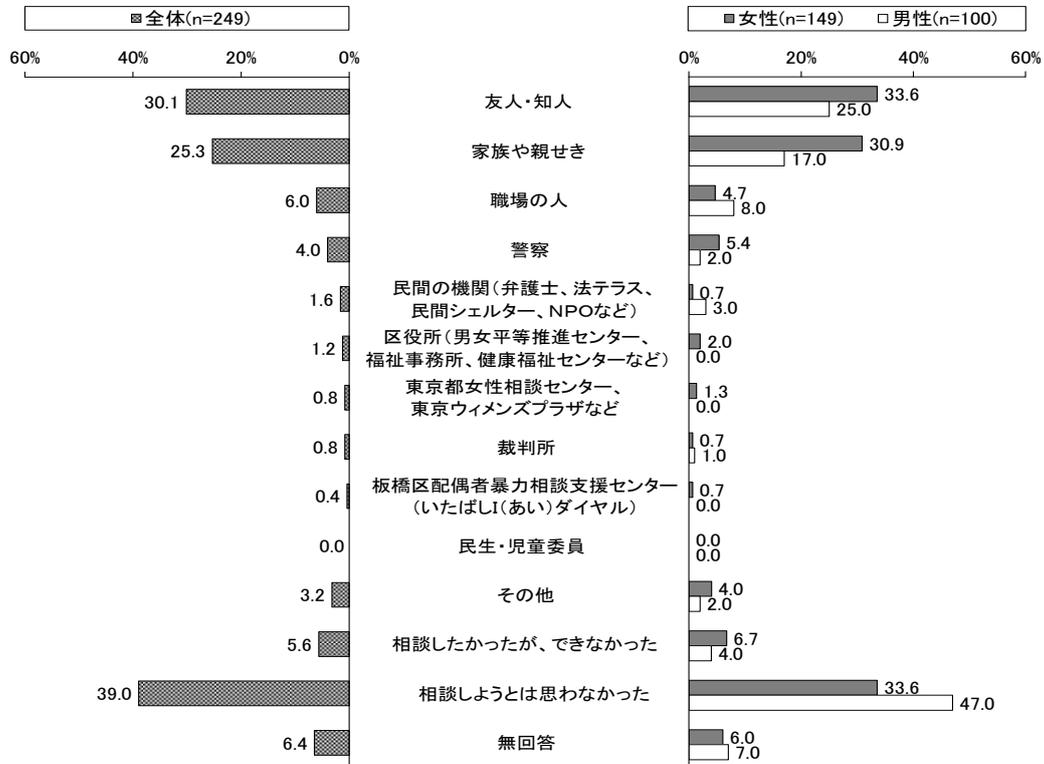
【図表 16】DVの被害経験

前回調査との比較

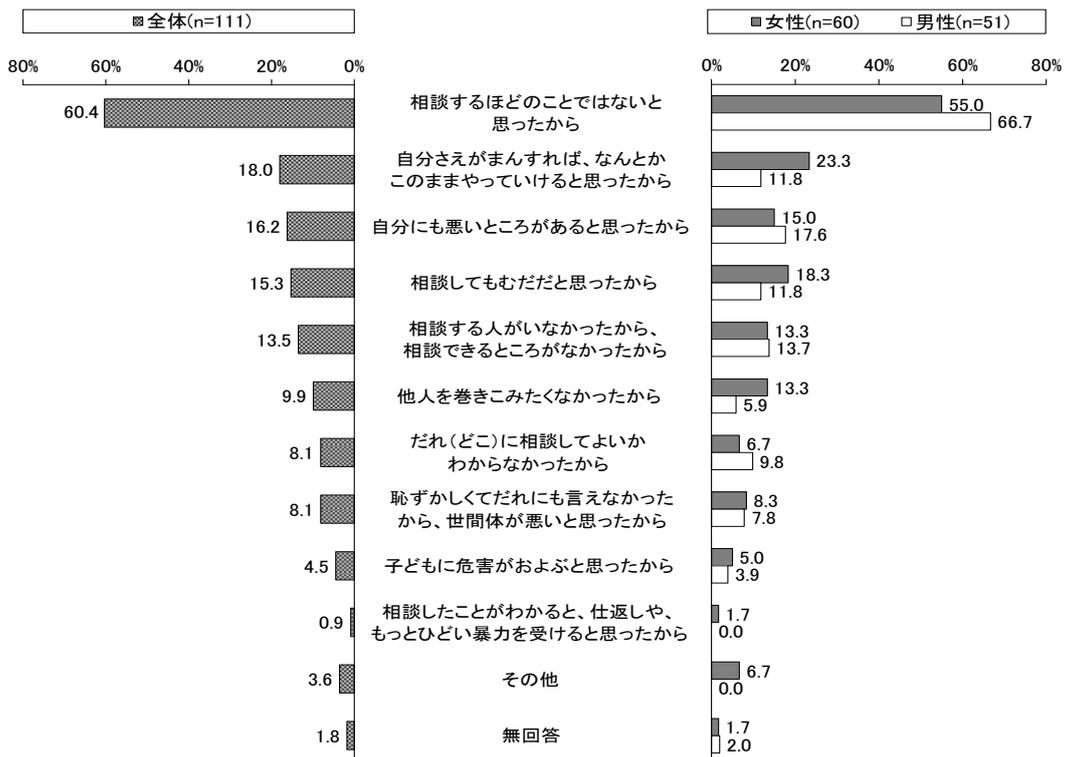


【図表 17】 相談した相手（場所）、相談しなかった理由

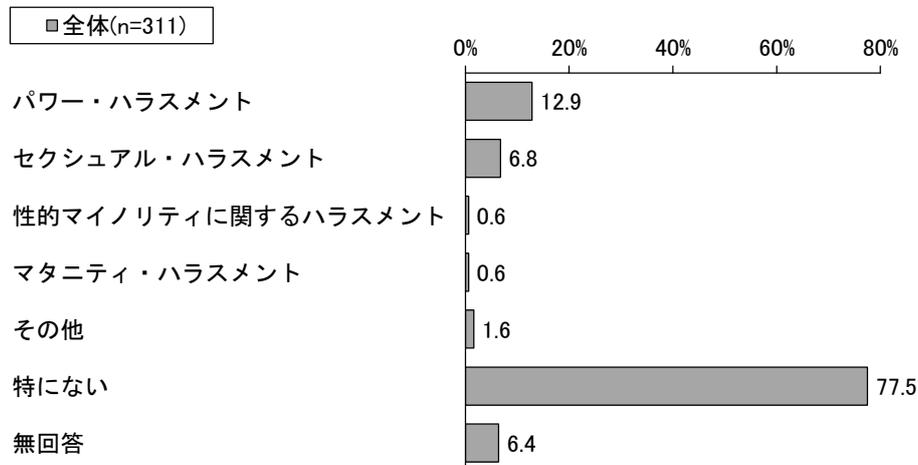
相談先



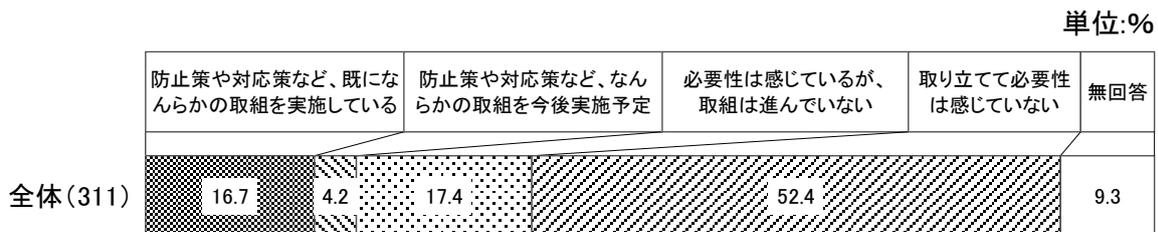
相談しなかった理由



【図表 18】 問題となったハラスメント



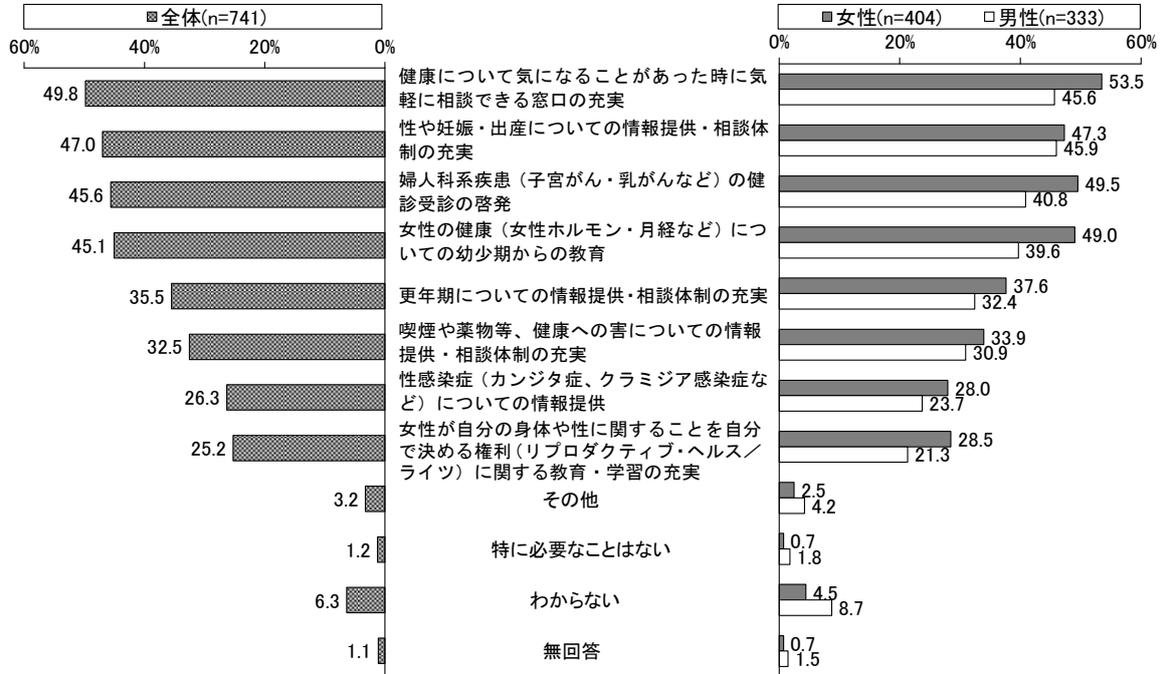
【図表 19】 ハラスメントに対する取組状況



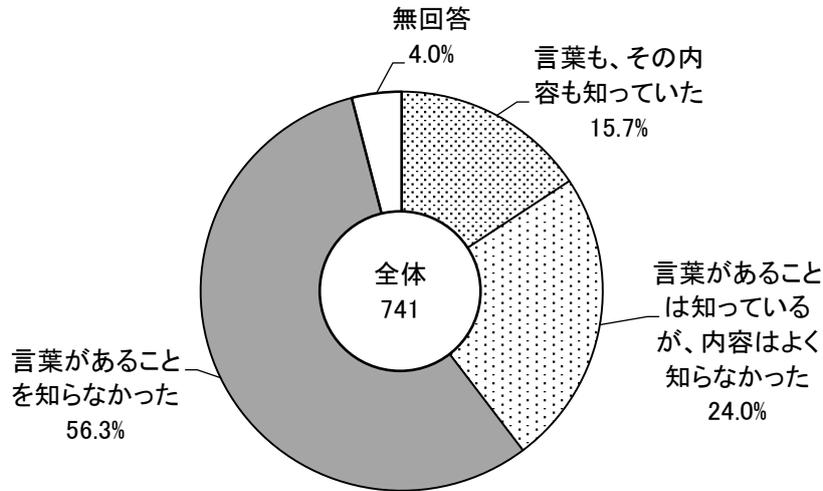
女性従業員比率別の傾向

	全体	既 実 施 し て い る 取 組	防 止 策 や 対 応 策 な ど、 今 後 の 取 組 を 今 後 実 施 予 定	い が 、 取 組 は 進 ん で い な い	必 要 性 は 感 じ て い な い	取 り 立 て て 必 要 性 は 感 じ て い な い	無 回 答
全体	311	16.7	4.2	17.4	52.4	9.3	
女性従業員比率							
0%	37	10.8	5.4	18.9	51.4	13.5	
15%未満	54	11.1	1.9	20.4	55.6	11.1	
15%~25%未満	51	9.8	3.9	19.6	56.9	9.8	
25%~50%未満	100	21.0	6.0	16.0	50.0	7.0	
50%以上	63	23.8	3.2	15.9	50.8	6.3	

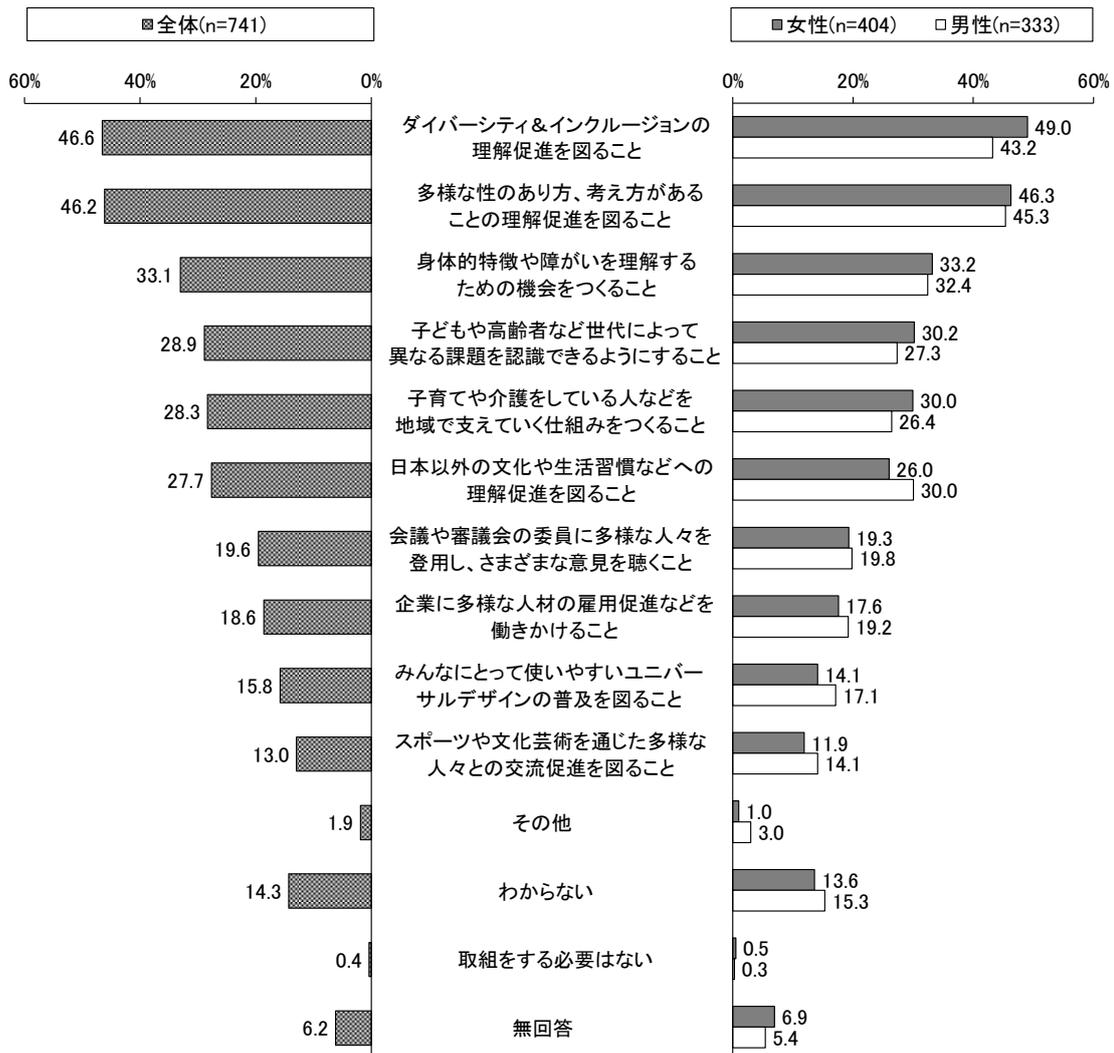
【図表 20】女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと



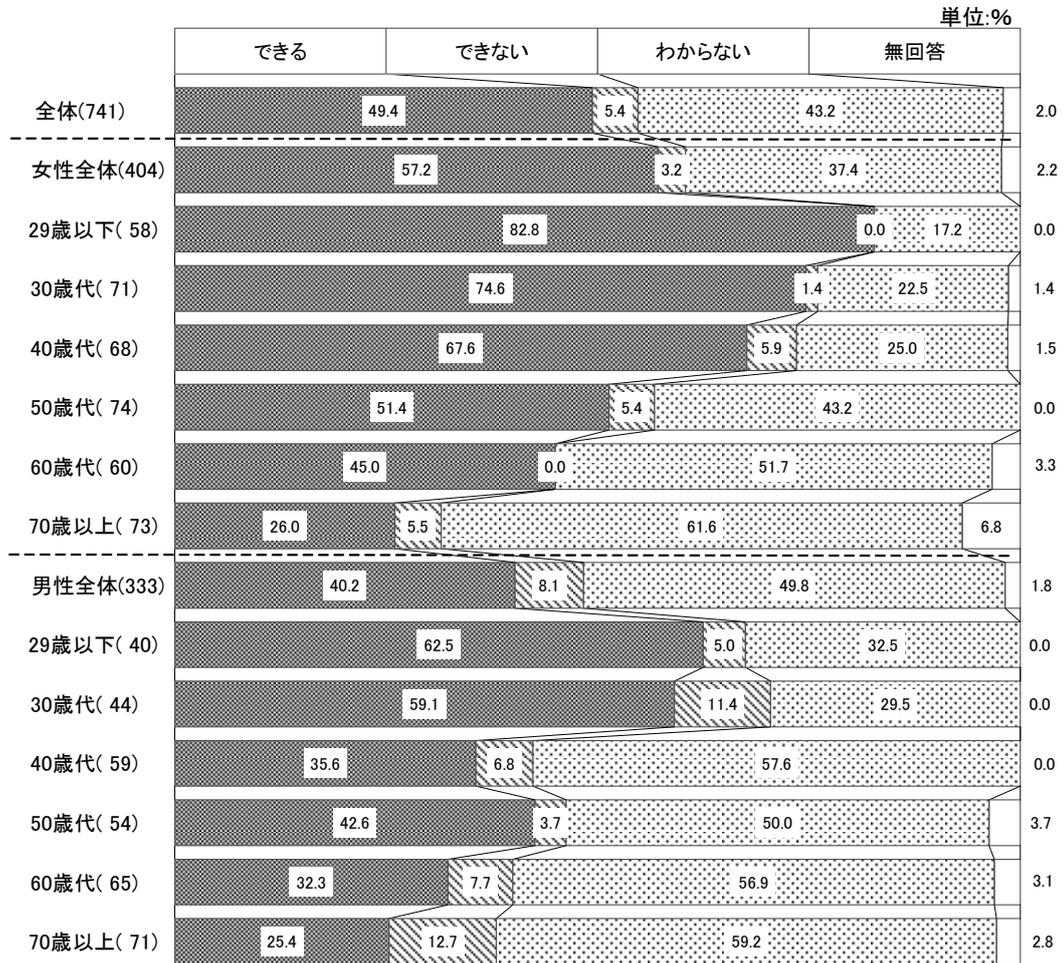
【図表 21】ダイバーシティ&インクルージョンの認知



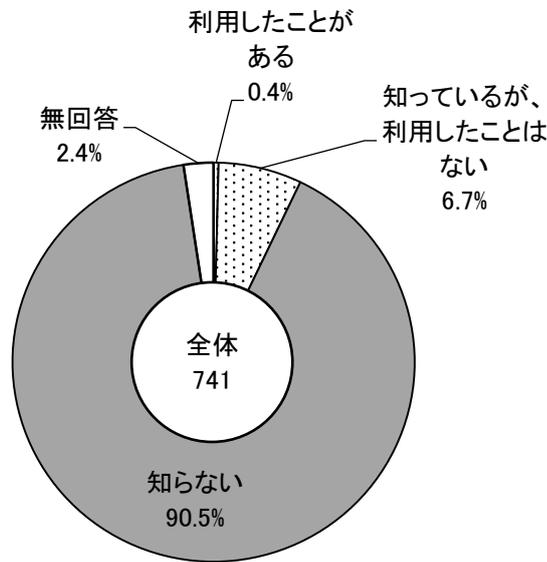
【図表 22】ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の取組として必要なこと



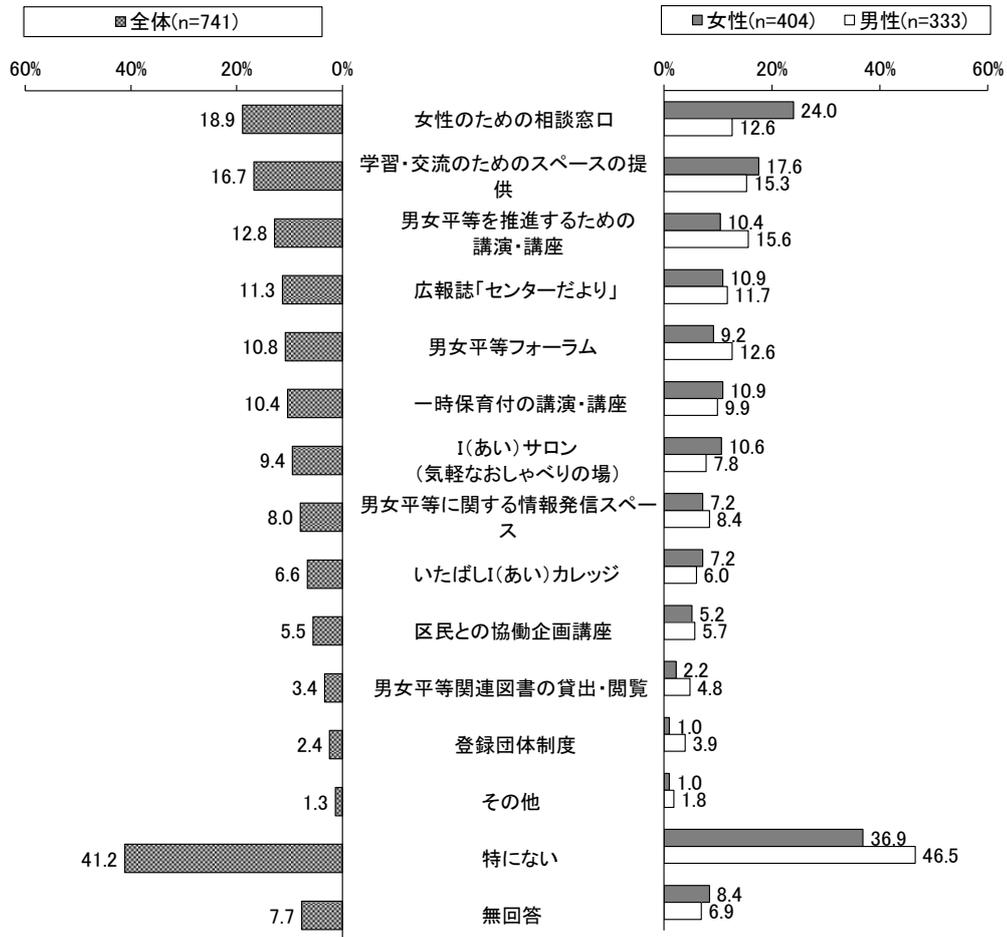
【図表 23】 身近な人に性的マイノリティであることを打ち明けられたときの対応



【図表 24】スクエア・I の認知度



【図表 25】区の事業で利用したいもの、充実させてほしいもの



◇諮問書（写）

3 1 板 総 参 第 6 0 号
東京都板橋区男女平等参画審議会

東京都板橋区男女平等参画基本条例第8条第2項、第23条第1号及び第2号の規定に基づき、下記の事項について諮問します。

令和元年10月7日

東京都板橋区長 坂 本 健

記

諮問事項

- 1 「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」の策定に関する基本的な考え方について
- 2 「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2020」の実施結果に関する総括評価について

諮問の趣旨

板橋区は、すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を發揮し、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目指し、平成15年3月に「東京都板橋区男女平等参画基本条例」を制定しました。これに基づき、平成28年3月に「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2020」（以下「アクティブプラン 2020」という。）を策定し、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進してきましたが、令和2年度末をもって計画期間が終了となることから、令和3年度を初年度とする新たな行動計画を策定する必要があります。

政府は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を掲げていますが、長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行や家事・育児・介護などの役割の女性への偏重など、未だ女性がキャリアを形成しにくい環境が続いており、その社会参画は十分とはいえない状況にあります。

また、配偶者等からの暴力に関する相談件数は増加傾向にあり、近年では、児童虐待との関連性が指摘されるなど新たな課題も浮上してきています。

板橋区は、持続可能な区政経営をめざして、SDGsを推進しています。その基本理念である「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、ジェンダー平等の達成はもとより、多様性を認め合い、支え合いながら、誰もが活躍できる共生社会をつくるために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が求められています。

こうした背景を踏まえ、新たな行動計画に関する基本的な考え方についてご審議をお願いします。

併せまして、より実効性のある取組を行うため、「アクティブプラン 2020」につきましても実施結果を検証していただき、総括評価を賜りますようお願いいたします。

◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿

任期：令和元年10月7日～令和3年10月6日

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

◎：会長 ○：副会長

◇板橋区男女平等参画審議会審議経過

	年度（回）	開催年月日	審議内容
1	令和元年度 第1回	令和元年 10月7日	○諮問 ・「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」の策定に関する基本的な考え方について ・「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2020」の実施結果に関する総括評価について
2	第2回	令和元年 12月26日	○審議 アクティブプラン 2025 策定に向けた課題整理 ・意識・実態調査集計結果の報告 ・課題の抽出 ・目標（めざす姿）の検討
3	第3回	令和2年 2月7, 21日	○審議 アクティブプラン 2025 計画骨子の検討 ・分科会に分かれて具体的な施策について検討 ・アクティブプラン 2020 の実施状況について ・「めざす姿」、「行動」の分け方、文言について ・行動計画全体を貫く「視点」について
4	令和2年度 第1回	令和2年 5月19日	○審議 「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」の策定に関する基本的な考え方 答申案の検討
5	第2回	令和2年 6月25日	○審議 ・計画策定に関する基本的な考え方及び総括評価を検討
6	第3回	令和2年 7月13日	○審議 ・計画策定に関する基本的な考え方及び総括評価を検討

