

「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」の実施結果に関する総括評価

答 申

令和 7 （ 2 0 2 5 ） 年 8 月

東京都板橋区男女平等参画審議会

答申にあたって

東京都板橋区男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）は、令和6（2024）年10月に板橋区長から諮問を受け、「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」における5年間の総括評価を実施しました。

審議会が行う総括評価は、「東京都板橋区男女平等参画基本条例」に基づく「行動計画の実施結果に関する評価」として、次期行動計画の策定期間に合わせて5か年の計画期間全体を通じた総括的な評価を行うものです。

板橋区（以下「区」という。）では、行政内部の評価として、毎年度、計画事業所管課による一次評価と男女平等参画推進本部による二次評価を行い、「実施状況報告書」として作成されています。毎年度、全計画事業の実施結果や成果指標の現状値を確認することは、相当の時間と労力を要する業務ではありますが、進捗状況の実態を明確にとらえることができ、同時に次年度以降に向けた課題を把握するためには有効なものであると言えます。

区は、計画期間において、男女平等参画や多様性尊重の推進に取り組み、様々な施策を展開し、事業を実施してきたことを、「実施状況報告書」等で確認しました。しかしながら、個々の事業の実施状況は良好なものの、「板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」等の結果、目標値の達成には至っていない成果指標が多く見られました。審議会としては、事業実施の効果が即座に成果指標の改善に結びつくものではない点も踏まえつつ、次期行動計画の策定に資する意見を含めた総括評価をまとめました。

本答申が、現行行動計画の評価にとどまらず、既存事業の見直しや新規事業の創設等につながり、区における男女平等参画や多様性尊重の更なる推進に役立つことを期待いたします。

令和7（2025）年8月

東京都板橋区男女平等参画審議会
会 長 小 川 真 理 子

目 次

I 実施結果の評価方法

1 評価目的	1
2 評価者	1
3 評価の時期	1
4 評価内容	1
5 5年間の総括評価について	1
【参考資料】「アクティブプラン 2025」の体系	3

II 5年間の総括評価と提言

1 全体的な評価と提言	5
2 めざす姿・行動ごとの評価と提言	
めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」	7
めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」	13
めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」	17

資 料 編

◇重点事業 令和6年度事業実績及び総括評価一覧	22
◇重点事業以外の計画事業 評価一覧	29
◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿	33
◇諮問書（写）	34
◇東京都板橋区男女平等参画基本条例	35

I 実施結果の評価方法

1 評価目的

区は、令和3（2021）年3月に、「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」（以下「アクティブプラン 2025」という。）を策定し、様々な男女平等参画及び多様性尊重に関する施策を推進してきました。

令和7（2025）年度に計画期間が満了するにあたり、今回、現時点における行動計画の進捗状況及び令和7（2025）年度の実施見込を含む計画期間の5年間の実施結果について、東京都板橋区男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）において総括的な検証・評価を行うこととしました。

なお、本評価は、東京都板橋区男女平等参画基本条例（以下「条例」という。）第8条第3項で定める行動計画の実施状況報告に関する評価であり、条例第23条第1項第2号に基づき実施するもので、次期行動計画の策定に関する基本的な考え方の答申に活かしていくものです。

2 評価者

審議会が、区長の諮問を受け評価を行います。

3 評価の時期

審議会の総括評価を踏まえて次期行動計画を策定するよう、現行行動計画の最終年度に評価を行います。

4 評価内容

「アクティブプラン 2025」における令和3（2021）年度から令和6（2024）年度までの実施結果及び令和7（2025）年度の実施見込を勘案した総括評価です。

5 5年間の総括評価について

（1）評価方法について

令和3（2021）年度から令和7（2025）年度の所管課による事業実績（見込含む）及び総括評価、3つの「めざす姿」の達成状況、令和6（2024）年度に実施した「板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」（以下「意識・実態調査」という。）の結果に基づいて、3つの「めざす姿」と13の「行動」について評価しました。

(2) 評価評語と定義

①「行動」の評価

主に令和6（2024）年度実績により、重点事業及び重点事業以外の計画事業については、下記により評価します。

■「重点事業」

評価評語	定 義
達 成	年度別計画を達成した状態
順 調	年度別計画を達成していないが、達成に資する活動を実施した状態
停 滞	やむを得ない事情がなく、年度別計画達成に資する活動を実施していない状態

■「重点事業」以外の計画事業

評価評語	定 義
実施済	事業内容に基づいた内容で実施した状態
未実施	事業内容に基づいた内容で実施できていない状態

■「行動」

評価評語	定 義
A	達成・順調・実施済の計画事業が90%以上
B	達成・順調・実施済の計画事業が70%以上90%未満
C	達成・順調・実施済の計画事業が70%未満

②「成果指標」の評価

目標値（令和7（2025）年度）に向けた達成状況について、下記により評価します。

■「成果指標」

評価評語	定 義
達 成	目標値を達成した状態
改 善	計画策定時より改善しているが、目標値は達成していない状態
停滞等	計画策定時より改善が見られない状態

③「めざす姿」の評価

「行動」ごとの評価及び「成果指標」の達成状況について、下記により評価します。

■「めざす姿」

評価評語	定 義
達 成	計画どおり進捗し、すべての目標（指標）を達成した状態
改 善	計画どおり進捗しているが、すべての目標（指標）は達成していない状態
停 滞	目標（指標）に対して低調に推移し、状況が進展していない状態

【参考資料】 「アクティブプラン 2025」 の体系

計画全体を貫く視点

社会的につくられた性差（ジェンダー）にとらわれず、また、多様な個性を理解し、認め合い、支え合うことで、誰もが能力を発揮できる「いたばしグッドバランス」の実現

めざす姿	行動（施策の方向性）		施策	
1 誰もが参画・活躍できる 「共生社会」	1	誰もが働きやすい環境づくりの推進 【板橋区女性活躍推進計画】	1	企業等における環境整備の促進
			2	区役所における職場環境の整備
			3	就労と能力発揮に向けた支援
	2	地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進	4	地域活動における意識啓発
			5	誰もが尊重される防災対策の推進
	3	ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発	6	幼少期・学齢期など若年世代における教育の推進
			7	成人期・シニア期における学習機会の提供
	4	家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備 【板橋区女性活躍推進計画】	8	子育て・介護等に対する支援
			9	社会参画の促進に向けた支援
	5	生活の場における行動変容の促進 【板橋区女性活躍推進計画】	10	多様なロールモデルや選択肢の提示
			11	男性の家事・育児・介護の実践促進
	6	意思決定過程における男女バランスの均衡	12	各種審議会等における幅広い人材の活用
			13	管理監督職をめざす女性職員の活躍促進
			14	職員の理解の促進

めざす姿	行動（施策の方向性）		施策	
2 多様性を 活かす 豊かな 「成長社会」	7	ダイバーシティ＆インクルージョンの理解促進	15	個の多様性に関する積極的な情報発信
			16	多様な人々の社会参画に向けた環境整備
	8	性的マイノリティへの支援	17	生活上の困難の解消
			18	相談体制の確立
			19	性の多様性に関する理解の促進
	9	男女平等推進センターの機能の充実	20	区民との協働推進
			21	相談事業の充実
3 暴力やハラスメントのない 「安心・安全社会」	10	DVの未然防止と早期発見 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	22	若年者等への教育・啓発
			23	地域への周知及び見守りの連携
	11	DV被害者支援 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	24	支援体制の充実
			25	配偶者暴力相談支援センターの機能強化
	12	ハラスメントや性暴力の防止	26	ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知
			27	性暴力の防止啓発及び相談窓口周知
	13	心とからだの健康づくりの推進	28	心とからだと性に関する正確な情報の提供
			29	女性の健康づくり支援
計画の推進・進行管理体制の充実				
○連携による推進体制の充実 ○点検評価・効果測定の実施と改善				

Ⅱ 5年間の総括評価と提言

1 全体的な評価と提言

「アクティブプラン 2025」の計画期間が令和7（2025）年度をもって満了するにあたり、「アクティブプラン 2025」の実施状況に関する資料等を踏まえて、審議会として総括評価をさせていただきました。

審議会が着目したのが、前期行動計画である「アクティブプラン 2020」の総括評価において、令和2（2020）年度に審議会が提言した以下の4点です。それぞれの内容に対し、区が取り組んだ主な実績や成果と、それに対する評価及び次期行動計画に向け期待する点を述べたいと思います。

（1）条例及び男女平等参画のより一層の理解促進

条例の基本理念は、男女平等参画社会を実現する上で最も重要となるものです。区では、いたばし男女平等フォーラムなどにおいて、条例の認知度向上や理解促進に向けた取組を実施してきました。しかし、意識・実態調査によると、条例について「知っている」と回答した人の割合（「内容まで知っている」又は「聞いたことはあるが、内容は知らない」と回答した人の割合の合計）は33.0%と、同じ設問で尋ねている「男女共同参画社会基本法」について「知っている」人の割合である61.0%と比較すると、2倍近く差が開いています。計画策定時（28.9%）より4ポイント程増えていますが、依然として認知度が低い点は大きな課題です。次期行動計画では男女平等推進センターやSNS等を活用したより効果的な周知方法の検討及び一層の理解促進に努めてください。

（2）「横断的な連携取組」の拡大

庁内外における連携取組は、事業を効果的に推進するために必要不可欠な要素です。「アクティブプラン 2025」では複数の課で取り組んだ計画事業も多く、横断的な連携を図りながら事業を推進してきたことがうかがわれます。一方、庁外との連携については、日本大学芸術学部との連携による「板橋区パートナーシップ宣誓制度」周知用の動画・ポスターの作成、東京家政大学所属の講師によるグリーンカレッジでの講座等を実施しましたが、未だ十分とは言えない状況です。次期行動計画では、例えば、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」について利用者が活用できるサービスの拡充を区内の企業や団体へ呼びかけるなど、より積極的かつ効果的な庁外との連携を期待します。

（3）審議会等の女性委員比率の向上のための取組

政策・方針決定過程への女性の参画促進は、男女平等参画及び多様性尊重社会の実現に向け重要な取組です。令和4（2022）年度に作成した「附属機関等の委員選定に関するガイドライン」に基づき、女性委員比率が20%以下の附属機関等を所掌する部署へ男女社会参画課がヒアリングを行うなど、積極的な取組がうかが

えます。一方、令和7（2025）年4月1日現在の区の審議会等における女性委員比率は31.4%と、計画策定時の30.6%から改善は見られるものの、目標値の40%には届いていない状況です。次期行動計画では、例えば付属機関等の委員を推薦する団体へのアンケートやヒアリングを実施し、女性委員が増えない根本的な理由を探るなど、より効果的な改善策の検討に努めてください。

（4）男女平等推進センターの機能充実のための検討

男女平等推進センターは、区内における男女平等参画施策の推進拠点として重要な役割を担っています。区では、同センターで所蔵する図書一覧の区公式ホームページへの公表や、多様性を尊重する社会の推進に関する取組を行っている場合も団体登録できるよう規程を改正するなど、更なる機能の充実を図りました。併せて、主催するイベント等で紹介するなど、課題である認知度の向上にも努めてきました。しかし、意識・実態調査によると、同センターの認知度は6.8%にとどまっており、計画策定時から改善は見られませんでした。次期行動計画においては、多様化する区民のニーズに応えられる様に引き続き利便性の向上に努めると共に、認知度の向上についてもより多角的なアプローチの検討を期待します。

以上の4点については、次期行動計画においても引き続き取組や強化が求められる内容だと考えます。区においては、この後に述べる「アクティブプラン2025」の総括評価と併せ、上記提言に対する改善策を検討し、次期行動計画の策定につなげることを期待します。

2 めざす姿・行動ごとの評価と提言

めざす姿 1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」			評価評語		
			改善		
成果指標の評価			行動の評価		
達成	改善	停滞等	A	B	C
3	4	3	6	0	0

めざす姿 1 の行動 1、4 及び 5 は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」に基づく「市町村推進計画」に該当し、「板橋区女性活躍推進計画」として位置付けられています。従来、301 人以上の労働者を常時雇用する事業主に対しては女性の活躍を推進するための「一般事業主行動計画」の策定・届出及び情報公表が義務付けられていましたが、令和元（2019）年にその対象が労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主に対しても拡大され、令和 4（2022）年に全面施行されました。こうした改正を含め、雇用分野における男女平等参画に関する法律や制度の理解促進を図るとともに、区には特定事業主として率先して女性活躍の推進に取り組み、区内事業所等を先導する役割が求められます。

「アクティブプラン 2025」期間内の区取組として、「いたばしグッドバランス推進企業表彰」では受賞時のメリットとして「総合評価方式による入札時の加点」を追加するなど制度の充実に努め、区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図ったことや（図 1）、幼少期・学齢期に向けた意識啓発のツールとして、保育士や教職員とも協議を重ね、幼少期向けに紙芝居、学齢期向けにリーフレットを作成して活用したこと（図 2）は、特筆すべき点と言えます。

成果指標については、10 個中 3 個が目標値を達成していますが、「区内事業所における管理監督職に占める女性の平均人数（管理職が 1 人以上いる事業所）」、『『自治会や NPO など地域活動』で男女の地位は平等になっていると考える割合』、「区役所における女性管理職割合」については計画策定時より改善が見られませんでした。女性がキャリア意識を強く持てるような区内事業所への働きかけと併せて、区が率先して女性管理職を増やすために取り組んでいく必要があります。

上記のとおり、行動 1 から 6 まですべて「A」評価となりましたが、目標達成した成果指標が 10 個中 3 個にとどまったため、めざす姿 1 の評価については「改善」としました。



【図 1】いたばしグッドバランス推進企業表彰
※令和 6（2024）年度の様子



【図 2】幼少期向けに作成した紙芝居の表紙

◇成果指標の達成状況

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況 ※1
1	ワーク・ライフ・バランスの推進に「取り組んでいる」区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	23.7%	40.0%	54.0%	○
2	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	3.5%	12.0%	3.8%	△
3	区内事業所における管理監督職に占める女性の平均人数 ※管理職が1人以上いる事業所 (意識・実態調査：事業所)	役員0.7人 部長相当職0.2人 課長相当職0.3人 係長相当職0.9人	↑	役員0.7人 部長相当職0.1人 課長相当職0.3人 係長相当職0.5人	×
4	区役所における3歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率	11.97%	40.0%以上 ※2	75.1%	○
5	「自治会やNP0など地域活動」で男女の地位は平等になっていると考える割合 (意識・実態調査：区民)	全体50.6% 女性44.6% 男性58.0%	全体60.0%	全体45.5% 女性42.1% 男性51.9%	×
6	「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方について、そう思わない区立中学生の割合 (意識・実態調査：中学生)	77% (令和3年度)	↑	79.7%	○
7	保育所等入所に係る待機児童数	108人	0人	7人 ※3	△
8	家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合 (意識・実態調査：区民)	平日35.1% 休日23.4%	平日20.0% 休日10.0%	平日29.7% 休日17.5%	△
9	区の審議会等における女性委員比率	30.6%	40.0%	31.4% 公募委員41.7% 学識委員28.7% ※3	△
10	区役所における女性管理職割合	19.61%	24.0%以上	16.2% 管理職待機者女性割合26.1% ※3	×

※1 ○：達成、△：改善、×：停滞等

※2 令和5(2023)年度見直し(変更)以前は13.0%

※3 令和7(2025)年4月1日現在

行動 1 誰もが働きやすい環境づくりの推進					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
13/13（100%）	達成：3	順調：0	停滞：0	実施済：10	未実施：0	

行動 1 での代表的な取組として、「No. 1 いたばしグッドバランス推進企業表彰」が挙げられます。ワーク・ライフ・バランスの推進や多様な人材活用の促進に向け、受賞企業に対するメリットとして「総合評価方式による入札における加点」を追加するなど、制度の充実に努めた点は評価できます。一方で、区内事業所への意識・実態調査によると、女性の管理職（役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職）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けないという状況です。次期行動計画では、区内事業所に対し、女性活躍に関する先進事例の共有をはじめ、女性がキャリア意識を強く持てるような働きかけに積極的に取り組んでください。

また、区においては、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ことが求められます。「No. 8 仕事と子育ての両立支援」にて、子育て応援BOOKの発行や育児休業取得者のいる職場への人的支援等に努めた結果、「区役所における 3 歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率」が 11.97%（計画策定時）から 75.1%（令和 6（2024）年度）となり、大幅な改善が見られた点は高く評価できます。次期行動計画においては、育児中の職員のみならず、誰もが働きやすい職場環境の整備に向けた更なる取組を期待します。

行動 2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
6 / 6 (100%)	達成：3	順調：0	停滞：0	実施済：3	未実施：0	

地域活動における男女平等参画の促進に向けた主な取組として、「No. 14 地域で活躍する女性の支援」での「いたばし I（あい）カレッジ」の開催が挙げられます。女性が地域で活躍したいという気持ちを後押しする学びの場として令和 6（2024）年度までに 21 回実施し、延べ 462 人が参加するなど、女性の社会参画に対する関心の高さがうかがえます。一方、区民への意識・実態調査では、「自治会やNP0など地域活動」にて“男女の地位が平等になっている”と回答した人の割合が 45.5%と、計画策定時の 50.6%から約 5 ポイント減少しています。次期行動計画では、地域活動への更なる女性参画の促進と併せて、地域活動団体等における男女の地位の平等感へつながる施策の推

進が求められます。

防災活動においては、「No.18 女性のための災害対策ハンドブックの運用」について、掲載内容を直近の情報へ更新し、二次元コードを盛り込んで情報につながりやすくするなど見直しを図り、更に各避難所の備蓄倉庫に配備した点は高く評価できます。一方、区民への意識・実態調査では、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、「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う」と答えた人の割合が74.9%と最も高く、計画策定時より約7ポイント増加しています。次期行動計画においては、避難所運営に男女双方の視点を反映できるよう、意思決定過程に女性が参画するための働きかけを求めます。

行動3 ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
7/7（100%）	達成：1	順調：0	停滞：0	実施済：6	未実施：0	

ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発については、「No.20 幼稚園・小学校・中学校での意識啓発」、「No.21 保育園での意識啓発」にて、保育士や教職員とも協議を重ねながら、幼少期向けに紙芝居「ほんとのきもちは?」、学齢期向けにリーフレット「たいせつなあなた」（小学生1～4年生向け）及び「ジェンダー平等を実現しよう」（中学生向け）を、啓発ツールとして新たに作成して、活用されています。一方、中学生への意識・実態調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識に賛成する人の割合は、区民への調査と比較して7.5ポイント下回る一方、男女別では女性が9.1%に対して男性が15.3%と、性別による意識の違いが中学生の時点で形成されていることがわかりました。次期行動計画においては、既存の啓発ツールの更なる活用やニーズに応じた新たなツールの作成とともに、子どもたちへの影響が大きな保育士や教職員に対する理解促進にも取り組むなど、幼少期や学齢期に向けたジェンダー平等理念の意識啓発を一層強化してください。

行動 4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
23/23（100%）	達成：1	順調：0	停滞：0	実施済：22	未実施：0	

家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備の主な取組として、「No.27 保育施設の整備」が挙げられます。令和元（2019）年度に108人いた待機児童を計画的な保育所等の整備を進めた結果、令和4（2022）年度から令和6（2024）年度に待機児童ゼロを実現したことは高く評価できます。しかし、令和7（2025）年度に再び待機児童7人が発生しています。加えて、区民への意識・実態調査においても、再就職や起業を希望する女性に必要な配慮や支援について、「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」と回答している人の割合が約6割と、最も多い回答となっていることから、引き続き状況分析を踏まえた取組を期待します。

また、事業所への意識・実態調査では、従業員の子育てや介護等を支援するための制度や仕組みについて、「テレワーク制度」「事業所内託児施設の設置」「育児・介護サービスの利用に対する経済的補助」「勤務地・配置転換の配慮」の制度がなく、導入予定もないと回答した事業所が5割以上を占めています。次期行動計画においては、性別を問わず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、区内事業所への一層の意識啓発や支援情報の提供、また、ケア労働の負担軽減に向けた更なる取組が求められます。

行動5 生活の場における行動変容の促進					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
6/6（100%）	達成：2	順調：0	停滞：0	実施済：4	未実施：0	

生活の場における行動変容の促進に向けた主な取組として、「No.50『（仮称）多様性の視点を踏まえた広報物作成の指針』の作成」にて、「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」を令和4（2022）年に作成したことが挙げられます。区職員が広報を行う際にイラストや文章表現において留意すべき点について意識啓発を図ったことに加え、区公式ホームページに掲載することで区民や区内事業所も活用できるようにされており、高く評価できます。また、毎年10月を「いたばしパパ月間」と設定し、「父子対象事業」の集中的な実施や育児に関するセミナー・イベントを開催するなど、多角的な取組により男性の子育てを応援する事業も評価できるものです。

加えて、区民への意識・実態調査では、平日に家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合が、前回調査の35.1%から29.7%に減少し

ており、上記で述べた施策の効果が一定程度見られるとも解釈できます。しかし、男女別で見ると、女性の30歳代と40歳代で5時間以上の回答が多い一方、男性ではどの年代でも1時間未満が半数を占めており、育児期に女性が家事育児を中心的に担っていることがわかります。次期行動計画においては、特に育児期の男性がより積極的に家事育児に参画できるような取組の強化を求めます。

行動 6 意思決定過程における男女バランスの均衡					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
5/5（100%）	達成：2	順調：0	停滞：0	実施済：3	未実施：0	

行動6での主な取組として、「No.56 委員選定プロセスの改善」にて、令和5（2023）年に「付属機関等の委員選定に関するガイドライン」を策定した点が挙げられます。同ガイドラインに基づき、女性委員の割合が20%以下の付属機関等を所掌する部署に対し男女社会参画課がヒアリングを実施するなど、男女バランスの均衡に向けた取組が評価できます。一方で、区の審議会等における女性委員の比率について、計画策定時が30.6%だったのに対し、令和7（2025）年4月1日現在で31.4%と改善傾向は見られるものの、目標値の40%には届いていない状況です。次期行動計画においては、庁内での呼びかけに加えて、委員を推薦する団体へのアンケートやヒアリングなどを通して、女性の委員候補者を増やす働きかけにも取り組んでください。

また、管理監督職をめざす女性職員の活躍促進については、「No.57 女性職員のキャリア形成支援」にて、昇任選考の仕組みをわかりやすく説明した広報誌や、昇任時の年収推移及び生涯年収をまとめた賃金シミュレーション資料を作成及び活用することで、昇任意欲の醸成に取り組んだ点が評価できます。一方、区役所における女性管理職の割合は、計画策定時に19.61%だったのに対し、令和7（2025）年4月1日現在では16.2%と減少しています。ただし、管理職待機者に占める女性の割合は26.1%（令和7（2025）年4月1日現在）と現管理職における女性の割合を上回っており、次期行動計画においては、女性管理職の候補となる職員の育成について一層の強化が期待されます。

めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」			評価評語		
			改善		
成果指標の評価			行動の評価		
達成	改善	停滞等	A	B	C
1	3	3	3	0	0

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として、令和5（2023）年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。地方公共団体の役割として、多様性に関する理解の増進に関する施策を実施するよう努めるものと定められています。「アクティブプラン 2025」期間内の区取組としては、性的マイノリティ支援のために「多様な性に関する職員ハンドブック」（図3）を策定して職員の意識啓発を推進するとともに、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」（図4）を導入し、性的マイノリティであることによる困難を感じる場面や差別、偏見の解消に向けて力を注いできたことは、特筆すべき点と言えます。今後は、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の導入を契機として、性的マイノリティへの理解を深める啓発活動の拡充、生活上の困難解消に向けた具体的施策の展開、そして相談支援体制の強化と周知徹底など、更に踏み込んだ包括的な取組の推進が望まれます。

成果指標において、目標値を達成しているのは7個中1個ですが、計画策定時より改善傾向にあるものとして、「ダイバーシティ&インクルージョンという言葉の認知度」、「性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思う人の割合」等が挙げられ、これまでの区の施策の成果がうかがえます。一方、「男女平等推進センター登録団体数」、「男女平等推進センター『スクエア・I（あい）』の認知度」等については計画策定時から改善が見られませんでした。認知度向上に向けた取組とともに、新たな団体の掘り起こしや育成のための取組強化、分散している機能の一体化を含めた機能の充実を図る取組を期待します。国では男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として独立行政法人男女共同参画機構（仮称）を新設予定であり、同機構からの知見・ノウハウの提供による支援や他自治体の男女平等推進センター相互間の情報交換等により、課題解決に向けた新たな方策の検討と既存の取組の改善を図りながら継続的に取り組んでいく必要があります。

上記のとおり、行動7から9まですべて「A」評価となりましたが、目標達成した成果指標が7個中1個にとどまったため、めざす姿2の評価については「改善」としました。



【図3】多様な性に関する職員ハンドブック



【図4】板橋区パートナーシップ宣誓制度の浸透・定着のために作成したポスター

◇成果指標の達成状況

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況 ※1
11	ダイバーシティ＆インクルージョンという言葉の認知度 (意識・実態調査：区民)	39.7%	60.0%	58.2%	△
12	ハート・ワークにおける区内障がい者の新規就職者数	105 人	130 人	66 人	×
13	板橋区の 65 歳健康寿命	女性 82.84 歳 男性 80.83 歳 ※4	↑	女性 82.90 歳 男性 80.84 歳 ※4	○
14	性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思う人の割合 (意識・実態調査：区民)	61.7%	70.0%	67.3%	△
15	身近な人に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、「これまでと変わりなく接することができる」と回答した人の割合 (意識・実態調査：区民) (男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート)	区民 49.4% 区職員 73.9%	区民 70.0% 区職員 80.0%	区民 60.5% (家族の場合) 62.5% (友人、同僚等の場合) 区職員 78.2% (家族の場合) 80.0% (友人、同僚等の場合)	△
16	男女平等推進センター登録団体数	30 団体	40 団体	26 団体	×
17	男女平等推進センター「スクエア・I」の認知度 (意識・実態調査：区民)	7.1%	30.0%	6.8%	×

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

行動7 ダイバーシティ & インクルージョンの理解促進					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
13/13 (100%)	達成：3	順調：1	停滞：0	実施済：9	未実施：0	

ダイバーシティ＆インクルージョンの理解促進に向けた主な取組として、「No.61 ダイバーシティフェア」、「No.62 ダイバーシティ＆インクルージョン出前講座の実施」が挙げられます。多様性について広く区民に認識してもらうため、関係部署と連携してダイバーシティフェアを開催し、イベントにおける展示の実施やセミナーでの周知に取り組みました。また、YouTube における出前講座のダイジェスト版動画の配信、民間団体や大学の学生、教職員に対する出前講座を実施し、幅広い世代に対して学びの場を提供する等、ダイバーシティ＆インクルージョンの考え方の浸透、理解促進を図ったことは評価できます。一方、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認知度」は計画策定時より 18.5 ポイント上回り、58.2%となり、言葉の定着は進んでいますが、内容まで知っている割合は 26.8%で低調となっています。中学生への意識・実態調査では、言葉があることを知らなかった割合が男女ともに 8 割以上と多数を占めています。次期行動計画においては、子ども・若者に対する年齢に応じた教育・意識啓発の強化とともに、ダイバーシティ＆インクルージョンの言葉や内容だけでなく具体的な行動につながる理解を促進することが大切です。多様な背景を持つ区民が互いを尊重し合い、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現に向けて、多角的なアプローチによる意識啓発と環境整備を進めていくことが求められます。

行動 8 性的マイノリティへの支援					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
7/7（100%）	達成：3	順調：0	停滞：0	実施済：4	未実施：0	

性的マイノリティへの支援の主な取組として、「No.74 パートナースhip制度の導入検討」において、令和5（2024）年に開始した「板橋区パートナーシップ宣誓制度」が挙げられます。同制度を重要な施策として浸透・定着させていくため、導入効果や地域における多様性理解の浸透を描いた動画・ポスターを作成し周知を図る等、積極的な広報活動を行っています。また、全ての区職員が多様な性に関する正しい知識を身につけ、接遇や職場の同僚などへの配慮において共通の認識を持って対応できるよう、専門家の監修のもと、「多様な性に関する職員ハンドブック」を策定しました。同ハンドブックは区研修において活用されているだけでなく、区民や区内事業所にも参考としていただけるよう区公式ホームページで公開しており、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の導入・周知と併せて、広く性的マイノリティへの理解促進を図ったことは高

く評価できます。一方で、区民への意識・実態調査では、「性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思う人の割合」、「身近な人に性的マイノリティであることを打ち明けられた場合『これまでと変わりなく接することができる』と回答した人の割合」は計画策定時より上昇したものの、目標値には届いていません。次期行動計画では当事者が生きづらさを感じることはない社会の実現に向けて、幅広い世代への理解促進を継続するとともに、企業におけるハラスメント防止措置や教育現場での配慮、当事者の抱える生活上の困難の解消に向けた「板橋区パートナーシップ宣誓制度」宣誓者の利用サービス拡大等に取り組んでいくことが求められます。

行動 9 男女平等推進センターの機能の充実					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
5 / 5 (100%)	達成：2	順調：0	停滞：0	実施済：3	未実施：0	

男女平等推進センターの機能の充実に向けた主な取組として、「No.81 男女平等推進センター登録団体との連携促進」が挙げられます。登録団体増加に向けて団体登録要件を拡大し、多様性を尊重する社会を推進する学習・活動を行う団体の登録が可能となりました。さらに、登録団体の活動内容紹介等を SNS で周知する等、男女平等推進センターの活性化に加え、登録団体数と利用者数の増加に向けた取組をしたことは評価できます。一方で、区民への意識・実態調査では、「男女平等推進センター『スクエア・I（あい）』の認知度」は1割に満たない状況であり、施設が存在が十分に周知されているとはいえない状況です。また、「男女平等推進センター登録団体登録数」も計画策定時と比較して減少しています。次期行動計画では、認知度向上に向けた取組とともに、新たな団体の掘り起こしや育成支援のための取組強化が求められます。また、男女平等推進センターを中心として区が行っている事業で利用したいもの、充実させてほしいものとして「学習・交流のためのスペースの提供」の割合が最も高くなっています。区民や団体が精力的に活動していけるよう、分散している機能の一体化を含め、機能の充実を図る取組を期待します。

相談事業の充実においては、「No.84 相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり」として、学校防災連絡会や男女社会参画課主催のセミナーにおける相談窓口の周知、アウェアネスリボンキャンペーンの開催によるパープルリボンの配布による啓発、「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせた SNS での周知等、多様なアプローチで周知を行ったことは評価できます。次期行動計画においては、引き続き、相談窓口の周知や誰もが気軽に相談ができる体制づくりについて一層の推進を求めます。

めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」			評価評語		
			改善		
成果指標の評価			行動の評価		
達成	改善	停滞等	A	B	C
2	1	4	4	0	0

めざす姿3の行動10と行動11は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下、「配偶者暴力防止法」という。）」に基づく「市町村基本計画」に該当し、「板橋区配偶者暴力防止基本計画」として位置付けられています。配偶者・パートナーへの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女平等参画社会の実現を妨げる一因でもあります。令和5（2023）年には、「配偶者暴力防止法」が改正され、被害者支援策の強化が図られました。地方公共団体には、暴力の根絶に向けた幅広い取組と関係機関との連携による被害者支援が求められます。また、性暴力やハラスメントについても、令和5（2023）年の「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」など、関係法の改正が行われており、改正法に基づく対応に関する周知をはじめ、より一層取組を強化していくことが必要です。

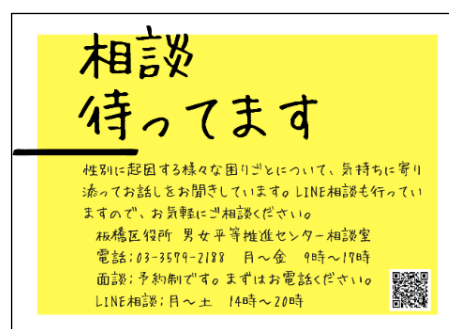
「アクティブプラン 2025」期間内の区取組としては、デートDV防止啓発のために区立中学校への出前講座（図5）開催回数を大幅に増やしてきたことや、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中でDV被害が深刻化・顕在化してきたことを受けて男女平等推進センターの相談受付体制を強化するとともに、区立施設における情報掲示だけでなく区内商業施設にも協力を依頼して周知にも力を注いできたこと（図6）は、特筆すべき点と言えます。

成果指標については、7つのうち2つが目標値を達成（見込みを含む）していますが、一方、「DVの被害経験がある人の割合」、「DV被害について誰にも相談していない人の割合」、「『女性のための相談窓口』の認知度」、「区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数」については、計画策定時から改善が見られませんでした。DVの未然防止や被害者支援については、これまで様々な取組を実施してきたものの、依然としてDV被害経験がある人や誰にも相談していない人の割合は高く、誰もが加害者にも被害者にもならないための啓発や利用しやすい相談窓口の整備、周知等について改善を図りながら継続して取り組んでいく必要があります。

上記のとおり、行動10から13まですべて「A」評価となりましたが、目標達成した成果指標が7個中2個にとどまったため、めざす姿3の評価については「改善」としました。



【図5】中学生向けデートDV防止啓発出前講座資料
※講座資料の一部を抜粋しています。



【図6】区立施設・区内商業施設に掲示した貼り紙
※掲示内容の一部を抜粋しています。

◇成果指標の達成状況

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況
18	区立中学生におけるデート DV という言葉の認知度 (意識・実態調査：中学生)	38% (令和3(2021) 年度)	↑	60.9%	○
19	区立中学校におけるデート DV 防止出前講座	年1校 ※5	全区立中学校 で開催	年7校 (計18校実施 /全22校中)	○ ※R7中に全校 達成見込
20	DV の被害経験がある人の割合 (意識・実態調査：区民)	33.6%	10.0%	41.2%	×
21	DV 被害について誰にも相談していない人の割合 (意識・実態調査：区民)	44.6%	10.0%	51.3%	×
22	ハラスメントに対する取組を実施している区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	16.7%	40.0%	31.8%	△
23	「女性のための相談窓口」の認知度	7.1% ※6 22.4% ※7 (参考値)	30.0%	6.8% ※5 20.9% ※6 (参考値)	×
24	区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数	乳がん検診 6,976 人 子宮がん検診 9,545 人	↑	乳がん検診 6,715 人 子宮がん検診 8,997 人	×

※5 平成30(2018)年度 中学校におけるデート DV 防止出前講座実績

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

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

行動 10 DVの未然防止と早期発見					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
8/8（100%）	達成：2	順調：0	停滞：0	実施済：6	未実施：0	

DV の未然防止に向けた主な取組として、「No.86 中学生向けデート DV 防止教育」が挙げられます。学齢期からデート DV 防止に関する啓発を行うことで、加害者にも被害者にもならないように取り組んできました。計画策定時は年 1 校の開催であった「区立中学校におけるデート DV 防止出前講座」について、近年は年 7 校程度と取組が大きく前進し、中学生への意識・実態調査では「区立中学生におけるデート DV という言葉の認知度」が 60.9%と、前回調査から 23.0 ポイントも上昇していることは評価できます。ただ、中学生以外に向けては、大学祭や二十歳のつどいにおける周知等に留まっており、区民への意識・実態調査によると「DV の被害経験がある人の割合」は 41.2%と、計画策定時の 33.6%から改善が見られないため、次期行動計画においては、啓発事業の対象者を拡大していくことを期待します。

DV の早期発見に係る取組については、区内医療機関及び商業施設における相談窓口周知、地域での見守りを担う福祉事務所や健康福祉センターの職員に対する研修を実施してきたことは評価できます。次期行動計画においては、引き続き、関係機関への働きかけや早期発見につなげるための研修を行うとともに、地域活動団体への周知についても関係者との連携により拡充に努めてください。

行動 11 DV被害者支援					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
11/11（100%）	達成：1	順調：0	停滞：0	実施済：10	未実施：0	

DV 被害者支援の主な取組として、「No.94 配暴センターにおける相談体制の拡充」が挙げられます。相談受付方法について、従来は電話又は面談のみであったところ、令和 4（2022）年度よりチャット相談を開始し、電話や面談では心理的負担が大きいと感じる方でも相談や支援につながるができる体制が整備されています。更に、令和 7（2025）年度からはチャット相談システムを LINE 相談にリニューアルするとともに、実施日についても平日のみから土曜日にも拡充しており、継続して支援の拡充や利便性向上に取り組んできたことは大いに評価できます。しかし、区民への意識・実態調査では、「DV 被害について誰にも相談していない人の割合（「相談しなかったが、できなかった」又は「相談しようとは思わなかった」と回答した人の割合の合計）」が 51.3%と、計画策定時の 44.6%からの改善が見られないため、次期行動計画においては、DV 被害が他の人に打ち明けにくい内容であることを踏まえた情報発信が重要です。

また、被害者支援のために、外部関係機関とは日頃の業務における実務的な連携や年に1回のDV連絡会の開催において連携を図っていますが、多様化・複雑化する相談内容に適切に対応していくためにも、次期行動計画においては、より一層の連携強化が望まれます。

行動 12 ハラスメントや性暴力の防止					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
8 / 8 （100%）	達成：1	順調：0	停滞：0	実施済：7	未実施：0	

ハラスメントの防止啓発については、「No.105 区内企業等へのハラスメント防止に関する情報提供」として、毎年度発行している「働き方を変える」という啓発冊子に「いたばしグッドバランス推進企業表彰」を受けた企業等の取組の紹介と併せてハラスメント対策に関する最新情報を掲載し、セミナーやイベント等で広く配布することで啓発に努めてきました。ただ、区内事業所への意識・実態調査によると、「ハラスメントに対する取組を実施している区内事業所の割合」は31.8%と、計画策定時の16.7%から改善しているものの目標値40.0%には届いておらず、次期行動計画においては、法律に基づき対応が求められる内容や実施に向けた支援策等について周知・啓発を強化していく必要があります。

性暴力の防止については、「No.109 学校等と進める予防教育」として、デートDV防止出前講座の際にメディアリテラシー講座も同時開催し、SNSでの出会いに起因する性被害の実態やSNS利用時の留意点等について啓発を行ってきたことは大いに評価できます。次期行動計画においても、被害実態や法改正等を踏まえた啓発事業や被害者救済に関する情報発信を行っていくことが望まれます。

行動 13 心とからだの健康づくりの推進					評価評語	
					90%以上 A	
達成・順調・実施済数 ／計画事業数	内 訳					
	重点事業			重点事業以外の計画事業		
8 / 8 （100%）	達成：2	順調：0	停滞：0	実施済：6	未実施：0	

健康づくりに関する主な取組については、「No.117 『女性のための相談窓口』の周知の強化」として、男女平等推進センターと女性健康支援センターにおいて心や身体に関する相談を受け付けていることをSNSによる情報発信や児童館出張健康講座等で周知してきました。また、他にも「No.118 乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発」として、YouTubeでの動画配信や町会・自治会への回覧板、大学祭出展等による受診勧奨・意識啓発を実施してきました。

しかし、区民への意識・実態調査等によると、「『女性のための相談窓口』の認知度」は、(1)男女平等推進センター：6.8%、(2)女性健康支援センター：20.9%と、計

画策定時の(1)男女平等推進センター：7.1%、(2)女性健康支援センター：22.4%から改善が見られませんでした。また、「区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数」についても、(1)乳がん：6,715 人、(2)子宮がん：8,997 人と、計画策定時の(1)乳がん：6,976 人、(2)子宮がん：9,545 人から改善が見られませんでした。次期行動計画においては、様々な方法で相談窓口の認知度を向上させる取組を行うとともに、健康づくりに関する新たな取組についても期待します。また、近年は、男性特有の健康課題に関する支援の必要性も注目されており、女性に限らず誰もが心もからだも健康でいられる支援策について取り組んでください。

資 料 編

◇重点事業 令和6年度事業実績及び総括評価一覧(令和3年度～令和7年度)

めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

達成・順調 ・実施済数 ／事業数	内 訳				
	達成 (重点事業)	順調 (重点事業)	停滞 (重点事業)	実施済 (重点事業以外)	未実施 (重点事業以外)
60/60	12	0	0	48	0

事業一覧

<行動1>

事業名	No. 1 いたばしグッドバランス推進企業表彰		担当課	男女社会参画課	
内容	ワーク・ライフ・バランス推進や多様な人材活用に向けて、積極的に取り組む企業を支援するため表彰制度の充実を進めます。(いたばし good balance 会社賞)				
令和6年度実績	応募企業：7社、表彰企業：7社 前年度に引き続き、表彰式の際に受賞企業インタビューを実施し、その様子をYouTubeに掲載することで、企業のPRとなる取組を行った。また、今年度から、受賞企業紹介のための展示用パネルを作成し、各種事業で掲示する取組を開始した。今年度はダイバーシティフェアの際に展示を行った。			一次評価	達成
総括評価	応募企業：25社、表彰企業：23社 受賞企業に対するメリットとして「区の総合評価方式による入札における加点」を追加した。また、受賞企業インタビューのYouTubeへの掲載や、受賞企業紹介のための展示用パネルを男女共同参画週間や、いたばしパパ月間、いたばし男女平等フォーラム等の際にも展示し、受賞企業のPRを進めた。				

事業名	No.2 ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供と働きかけ	担当課	男女社会参画課 産業振興課（産業振興公社）		
内容	推進による成功事例やノウハウの紹介等、企業トップの理解を促す啓発活動を実施します。				
令和6年度実績	冊子「2025 働き方を変える」(3,000 部発行)や広報いたばし、区ホームページ等において、区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進の取組を紹介し、情報提供を行った。また、ハローワークや東京しごと財団との共催で、再就職に向けたセミナーを実施した。		一次評価	達成	
総括評価	冊子「働き方を変える」(12,000 部発行)や広報いたばし、区ホームページ等を活用して区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進の取組を紹介し、情報提供を行った。また、ハローワークや東京しごと財団との共催で、再就職に向けたセミナーを実施した。				

事業名	No.8 仕事と子育ての両立支援	担当課	人事課	
内容	特定事業主行動計画に基づき、仕事と子育ての両立を実現する職場環境の整備を行います。(男性職員の育児参加の促進／育児休業取得者のいる職場への人的支援／子育て応援BOOK「子育てのススメ」の改訂)			
令和6年度実績	育児休業取得者の状況に応じて会計年度任用職員や育児休業代替任期付職員等の充員を行った。妊娠・出産及び子育てに関する休暇制度や各種手続き等をまとめた職員向け情報誌を一部改訂し、令和7年4月1日より新たに取得可能となる休暇制度等の周知と利用促進を図った。		一次評価	達成
総括評価	育児休業取得者の状況に応じて会計年度任用職員や育児休業代替任期付職員等の充員を行った。育児休業の取得促進のため、職員向け情報誌の更新・周知を行った。			

<行動2>

事業名	No.14 地域で活躍する女性の支援	担当課	男女社会参画課		
内容	女性が地域で活躍したいという気持ちを後押しできるよう、「いたばしⅠ（あい）カレッジ」等、様々な能力発揮に向けた学びの機会を設けます。また、それをきっかけとして地域で活動する仲間やつながりが形成できるよう支援します。				
令和6年度実績	前期参加者数：延べ42人（9月17日～10月1日の毎週火曜日の3日間）「ヨガ&アサーティブ・コミュニケーション講座」 後期参加者数：延べ68人（3月7日～3月21日の毎週金曜日の3日間）「セルフコーチング講座～望む未来を手に入れるために～」 いずれも対面での開催とし、後期については必ずグループワークを実施した。			一次評価	達成
総括評価	実施回数：21回 参加者数：延べ374人 配信動画：88回視聴 女性の社会参画への意欲向上に向けて、地域で活動する仲間やつながりの形成支援とともに、能力発揮に向けた学びとなる講座を実施した。				

<行動2>

事業名	No.15 地域活動への参加促進	担当課	地域振興課
内容	女性リーダーの育成と活用のための町会連合会女性部の活動支援を行うとともに、多様な担い手による地域活動参加を促進するための町会・自治会加入促進事業への支援を行います。		
令和6年度実績	町会連合会役員数：36人（女性4人、男性32人） 町会、自治会長数：211人（女性23人、男性188人） 町連女性部会 実施回数：1回、参加者数：18人 女性部研修会 実施回数：1回、参加者数：35人	一次評価	達成
総括評価	令和3年度はコロナ禍により女性部会・女性部研修会の実施を見送ったが、令和4年度以降は計画通り年間で各1回ずつ実施できており、区民まつりでの区民おどりの提供や研修会での見学を通して、見聞の拡大や会員相互の交流が図れている。		

事業名	No.17 防災リーダー養成講習への女性の参加促進	担当課	地域防災支援課
内容	学校防災連絡会等における女性参画の促進や男女平等参画の視点を踏まえた防災対策のため、住民防災組織などを対象とした防災リーダー養成講習に女性の参加を推進します。		
令和6年度実績	【リーダー認定者】女性35.3%（女性12人、男性22人） 令和5年度の34.1%から順調に増加した。	一次評価	達成
総括評価	令和4年は約28%、令和5年は約34%、昨年（令和6年）は約35%と右肩上がりになっている増加率的に令和6年の目標は達成している。このまま女性の防災リーダーの取得率を増やし、災害時の女性への対応が滞りなく行えるようにしたい。		

<行動3>

事業名	No.20 幼稚園・小学校・中学校での意識啓発	担当課	男女社会参画課 指導室
内容	幼児・児童・生徒向け啓発ツールを作成し、学校・園と連携して配布することで、男女平等参画意識の向上につなげていきます。		
令和6年度実績	男女平等参画意識啓発紙芝居「ほんとのきもち」(園児向け)、男女平等参画意識啓発リーフレット「たいせつなあなた」(小学生1～4年生向け)及び「ジェンダー平等を実現しよう」(中学生向け)について、継続的な活用を呼びかけた。	一次評価	達成
総括評価	教職員とも協議を重ね、男女平等参画意識啓発紙芝居「ほんとのきもち」(園児向け)、男女平等参画意識啓発リーフレット「たいせつなあなた」(小学生1～4年生向け)及び「ジェンダー平等を実現しよう」(中学生向け)を令和4年度に作成し、意識啓発に向け活用を推進した。		

<行動4>

事業名	No.27 保育施設の整備	担当課	保育運営課
内容	「板橋区子ども・子育て支援事業計画」に基づき、各年度の供給目標量を確保するとともに、待機児童の解消をめざします。		
令和6年度実績	認可保育所の整備 2施設 小規模保育所の整備 1施設 幼保連携型認定こども園の整備 1施設 (令和7年4月1日 待機児童数：7人)	一次評価	達成
総括評価	認可保育所の整備：6施設 小規模保育所の整備：1施設 幼保連携型認定こども園の整備：1施設 待機児童の解消に向けて、概ね計画通り保育所等の整備を進めた。		

<行動5>

事業名	No.50 「(仮称)多様性の視点を踏まえた広報物作成の指針」の作成	担当課	政策企画課 男女社会参画課
内容	多様な家族像・女性像・男性像が社会に浸透していくよう、各課においてポスターやチラシを作成する際の留意点をまとめた指針を作成し、活用を促進します。		
令和6年度実績	新規採用職員研修（修了者210人）、管理職マネジメントセミナー（修了者56人）、係長職3年目研修（修了者85人）、窓口力向上研修（修了者91人）において、「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」の周知を行い、障がい政策課発行のユニバーサルデザインニュース第37号において同ガイドラインの紹介記事を掲載した。また、同ガイドラインに基づいて、「女性のための災害対策ハンドブック」改訂の際にイラストの見直しを行い、他課事業の広報掲載イラストについての意見提出も行った。	一次評価	達成
総括評価	新規採用職員研修（修了者547人）、管理職マネジメントセミナー（修了者183人）、係長職3年目研修（修了者247人）、窓口力向上研修（修了者188人）、板橋フォーラム勉強会（25人）等において「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」の配付を行い、周知・啓発を行った。また、同ガイドラインの内容を踏まえ、庁内における掲載イラストや写真について他課へ助言を行った。		

<行動5>

事業名	No.52 男性向け家事・育児・介護スキルアップ講座	担当課	男女社会参画課	
内容	男性の家事・育児・介護をサポートするため、実践的なスキルを身につけるための講座を実施します。			
令和6年度実績	「いたばしパパ月間（10月）」期間中に「いたばしⅠ（あい）カレッジ男性版」及び「男女平等参画セミナー」を実施した。 「子どもの自己肯定感を高める男性育児」参加者数：延べ40人（配信動画：144回視聴） 「パパの育児/育休戦略～家庭と仕事の両立をデザインしよう～」参加者数：18人（配信動画：33回視聴）	一次評価	達成	
総括評価	実施回数：12回 参加者数：延べ212人 配信動画：269回視聴 家庭内での協働を促進するため、男性向けの家事・育児・介護に関する具体的なノウハウや心構え、実践的なスキルを学ぶセミナーを実施した。			

<行動6>

事業名	No.56 委員選定プロセスの改善	担当課	男女社会参画課 (庁内連携)	
内容	委員の選定プロセスに関して、各課とヒアリングを行って実態を把握した上で、選定に関する具体的手法を明記したガイドラインを作成し、全庁的に周知します。			
令和6年度実績	令和5年3月に策定した「付属機関等の委員選定に関するガイドライン」に基づき、2会議体にヒアリングを実施した。また、会議体の新規設置に係る協議を1件受領した。	一次評価	達成	
総括評価	委員の選定に係る取組及び継続的な登用状況管理を定めた「付属機関等の委員選定に関するガイドライン」を令和4年度に策定し、女性委員比率が20%以下の付属機関等を所掌する所管課へのヒアリングや新規設置に係る事前協議の促進を通じて、女性委員比率の向上に努めた。			

事業名	No.57 女性職員のキャリア形成支援	担当課	人事課 男女社会参画課	
内容	女性職員のキャリア形成支援に向けた講演会・研修等を実施するとともに、多様な働き方についての理解の促進及び昇任意欲の向上を図ります。			
令和6年度実績	自身のキャリアを明確にするとともに、「互いの価値観を知る」こと、「部下のキャリア支援」の重要性を再認識するなど、「誰もが働きやすい職場づくり」をめざすために必要なスキルと姿勢を学ぶ研修を実施した。また、昇任時の年収推移及び生涯年収をまとめた賃金シミュレーション資料を作成し、給与面からのキャリアパスを可視化することで、職員の昇任意欲と長期的なキャリア形成への意識醸成を図った。	一次評価	達成	
総括評価	適切な講師選定、研修カリキュラムの刷新などを行い、効果的な研修実施に取り組んだ。昇任選考の仕組み等をより分かりやすく説明した資料を作成し、昇任意欲の醸成や昇任に関する不安軽減を図った。			

めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

達成・順調 ・実施済数 ／事業数	内 訳				
	達成 (重点事業)	順調 (重点事業)	停滞 (重点事業)	実施済 (重点事業以外)	未実施 (重点事業以外)
25/25	8	1	0	16	0

事業一覧

<行動7>

事業名	No.61 ダイバーシティフェア	担当課	男女社会参画課（庁内連携）	
内容	関係部署と連携してダイバーシティフェアを開催し、D＆Iの考え方の浸透、理解促進を図ります。			
令和6年度 実績	2月25日～28日に本庁舎イベントスクエアにてダイバーシティフェアを開催し、関係各課の多様性に関する取組についてパネル展示等を行った。またダイバーシティフェア内企画としてLGBT セミナーを実施した。参加者数：11 人		一次 評価	達成
総括評価	参加者数：延べ 73 人 配信動画：225 回視聴 ダイバーシティフェアにおいて関係各課の多様性に関する取組についての周知・啓発や性の多様性に関するセミナーを開催し、ダイバーシティ＆インクルージョンの考え方の浸透、理解促進のための取組を行った。			

事業名	No.62 ダイバーシティ＆インクルージョン出前講座の実施	担当課	男女社会参画課 生涯学習課	
内容	区民や地域活動団体・事業者を対象に、区の出前講座を活用して、学習会の場に区職員を講師として派遣し、D＆Iについて理解してもらえるような機会を提供します。			
令和6年度 実績	区内大学からの依頼を受け、「板橋区のダイバーシティ＆インクルージョンに関する政策と取組について」というテーマで出前講座を行った。参加者数：11人 また、YouTubeにおいて、ダイバーシティ＆インクルージョン出前講座の内容を簡潔にまとめたダイジェスト版動画の配信を行った。 配信動画：62 回視聴（年度内視聴回数）	一次 評価	達成	
総括評価	区内で活動する団体や区内大学から依頼を受け「板橋区のダイバーシティ＆インクルージョン政策」に関するテーマで出前講座を行った。参加者数：延べ 36 人 また、YouTubeにおいて、ダイバーシティ＆インクルージョン出前講座の内容を簡潔にまとめたダイジェスト版動画の配信を行った。配信動画：194 回視聴			

事業名	No.66 障がい者の就労促進	担当課	障がい政策課	
内容	ハート・ワークにおいて、区内の障がい者に就労を促し、能力開発を支援しつつ、一般就労とその後の職場定着を支援します。			
令和6年度 実績	新規就職者実績者数：66人		一次 評価	順調
総括評価	区内在住の障がいのある方が適性と能力に応じた職業に就き活躍できるよう支援を実施したが、就労移行支援事業所の設置数が増えたことや特別支援学校卒業生が年々減少していることにより、年度別計画の達成には至らなかった。			

事業名	No.67 健診の受診促進のための意識啓発	担当課	国保年金課 健康推進課	
内容	区ホームページや町会回覧、広報いたばし等で区民一般健康診査及び国民健康保険特定健康診査の周知や受診勧奨を行います。			
令和6年度 実績	令和6年度から町内回覧実施数を1回増やし年12回とし、周知に努めた。健診の受診の効果的な周知のため、広報いたばしには健診開始時期に記事を掲載し、区サイトの健診案内ページで周知を行った。 また、はがき等により未受診者等への受診勧奨を実施した。		一次 評価	達成
総括評価	健診受診の情報を区ホームページ等の各媒体を活用し、周知を行った。令和5年度から「いた pay 健幸ポイント」のコラム欄で健診受診についての意識啓発を行った。令和7年度からは受診の動機付けや受診率の向上を図るため、健診受診状況などを入力するとポイントが付与される機能を追加する。			

<行動8>

事業名	No.74 パートナーシップ制度の導入検討	担当課	男女社会参画課（庁内連携）
内容	性的指向や性自認にかかわらず、誰もが人生を共にしたい人と暮らしていくことを支援するため、パートナーシップ制度に関する調査・調整を進めます。		
令和6年度実績	6月4日から7日にかけて、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」に関するPR展示を、区役所本庁舎1階のイベントスクエアにて実施し、制度の趣旨や内容に関する周知を行った。宣誓件数：17件	一次評価	達成
総括評価	区におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進、性的マイノリティ当事者の生活上の不便の軽減や差別・偏見・いじめのない社会の実現に向け、令和5年11月より「板橋区パートナーシップ宣誓制度」を開始した。また、すべての区民に本制度が重要な施策として認知され、浸透・定着していくようPR動画・ポスターを作成した。 宣誓件数：20件（令和6年度末現在）		

事業名	No.75 「(仮称)性自認及び性的指向に関する職員向けハンドブック」の策定	担当課	男女社会参画課
内容	区職員として必要な正しい知識、窓口等での接遇、職場の同僚などへの配慮等について記載したハンドブックを作成します。		
令和6年度実績	新任合同研修（修了者219人）、窓口力向上研修（修了者91人）において、「多様な性に関する職員ハンドブック」に基づき、窓口や電話対応時の留意事項などに関する研修を実施した。	一次評価	達成
総括評価	「多様な性に関する職員ハンドブック」を令和4年に発行し、全職員へ送付したほか、新任合同研修等で男女社会参画課職員が同ハンドブックに基づき研修を実施するなど、職員の意識啓発に努めた。		

事業名	No.78 理解を深めるための啓発	担当課	男女社会参画課
内容	情報誌等での情報発信や、講座・イベント等の実施を通じて、性の多様性を理解し、性的マイノリティへの理解を深めていきます。		
令和6年度実績	板橋区民まつりにて、パートナーシップ宣誓制度及びダイバーシティ&インクルージョンに関する展示を実施し、レインボーリボンの配布を行った。併せて、大学祭や避難所運営協議会、デートDV防止出前講座等においてもレインボーリボンの配布を行った。また、性の多様性や性的マイノリティについての理解促進を目的として、ダイバーシティフェア内の企画としてLGBTセミナーを開催した。 テーマ「多様性時代の職場づくり」参加者数：11人（オンライン開催）	一次評価	達成
総括評価	参加者数：延べ73人 配信動画：225回視聴 性の多様性や性的マイノリティについての理解促進のための取組として、板橋区民まつりでの啓発展示や大学祭等でのレインボーリボンの配付、ダイバーシティフェア内企画としてLGBTセミナーを開催した。		

<行動9>

事業名	No.81 男女平等推進センター登録団体との連携促進	担当課	男女社会参画課
内容	男女平等参画施策をより効果的に推進していくため、登録団体増加に向けた積極的な活動を行うとともに、登録団体との事業共催等により連携を促進していきます。		
令和6年度実績	男女平等推進センター登録団体の認知度向上や、団体数・利用者数を増やすため、登録団体が主体となって企画・運営する講座内容と団体の活動紹介をSNSで周知した。また、セミナーやイベント展示において、登録団体加入の周知を行った。	一次評価	達成
総括評価	男女平等推進センター登録団体数・利用者数を増やすため、認知度向上に向けた周知や、施設の利便性向上に資する取組を行うとともに、登録団体との共催事業等を通じて連携を深めた。		

事業名	No.84 相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり	担当課	男女社会参画課
内容	情報誌やホームページによる周知だけでなく、相談を必要としている人へ情報が届くよう仕組みづくりを進めます。		
令和6年度実績	避難所運営協議会出席時の説明や「女性に対する暴力をなくす運動」期間（11月12日～11月25日）における啓発展示等において、パープルリボンの配布やSNSでの情報発信により相談窓口の周知を行った。また、周知に活用している相談窓口周知カードを新たに作成し、デザインや掲載内容を一新した。加えて、令和7年度より男性及び性的マイノリティの面談相談を開始することに伴い、周知チラシも内容を更新し、更新版のチラシを区立施設や区内医師会所属病院(364か所)へ送付した。	一次評価	達成
総括評価	区立施設だけでなく、区内医師会所属病院や区内商業施設において相談窓口周知のための配架・掲示を行い、相談を必要としている人へ情報が届くように努めた。また、「女性に対する暴力をなくす運動」期間（11月12日～11月25日）等においてSNSを活用して情報発信を行うとともに、相談窓口周知のためのカードを新たに作成した。		

めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

達成・順調 ・実施済数 ／事業数	内 訳				
	達成 (重点事業)	順調 (重点事業)	停滞 (重点事業)	実施済 (重点事業以外)	未実施 (重点事業以外)
35/35	6	0	0	29	0

事業一覧

<行動10>

事業名	No.86 中学生向けデート DV 防止教育	担当課	男女社会参画課	
内容	区内の中学校での出前講座等、若年者のデート DV 防止に関する教育を実施します。			
令和6年度実績	区立中学校7校で「デート DV 防止啓発出前講座」を実施した。（高島第三中学校、上板橋第二中学校、加賀中学校、志村第四中学校、西台中学校、志村第一中学校、板橋第三中学校） 参加者数：1,337 人（7 学年 206 人、9 学年 1,131 人）	一次評価	達成	
総括評価	区立中学校「デート DV 防止啓発出前講座」実施件数：延べ 18 校 未実施の中学校に対しては、令和7年度に実施する方向で調整中。本事業を通じ、中学生へデート DV 防止に関する意識啓発を図ることができた。			

事業名	No.87 若年層に向けた予防啓発	担当課	男女社会参画課
内容	大学祭、成人式等におけるデートDV防止に関する冊子の配布等、若年層に向けた啓発を行います。		
令和6年度実績	【大学祭】淑徳大学・大東文化大学では対面で参加し、デートDV防止に関するパネル展示とパンフレットや各種リボンの配布を行い、若年層に向けた啓発を行った。また、東京家政大学と協力し、パンフレットの設置や配布を行った。さらに日本大学医学部では他課と連携し啓発品の設置や配布を行った。 【二十歳のつどい】区の特設サイトにて、デートDV防止に関する周知・啓発を行った。	一次評価	達成
総括評価	大学祭では、パネル展示やパンフレット・各種リボン等の配布を通じて、若年層に向けた意識啓発を実施した。二十歳のつどいでは、区の特設サイトにてデートDV防止に関する周知・啓発を実施した。		

<行動11>

事業名	No.94 配暴センターにおける相談体制の拡充	担当課	男女社会参画課
内容	従来の電話や面談での相談に加え、メールでの相談や男性被害者への面談での相談等、相談体制の拡充を図ります。		
令和6年度実績	他部署と連携し DV 被害者の支援として、カウンセリングや面談、安全確保のための情報提供、自立支援のための各種手続き支援等を行った。また、令和4年度よりチャット相談を開始し、電話や面談では心理的負担が大きいと感じる方でも相談や支援につながる体制を整備した。令和6年度総合相談の内 DV 相談：283 件(窓口・電話・チャット)、DV 専門相談：58 件	一次評価	達成
総括評価	令和4年度よりチャット相談を開始し、電話や面談では心理的負担が大きいと感じる方でも相談や支援につながる体制を整備した。更に、令和7年度からはチャット相談システムを LINE 相談にリニューアルするとともに、実施日についても平日のみから土曜日にも拡充し、利便性向上に取り組んできた。また、男性からの DV 相談の増加等を踏まえて令和7年度から男性及び性的マイノリティの方の面談相談も開始した。		

<行動12>

事業名	No.105 区内企業等へのハラスメント防止に関する情報提供		担当課	男女社会参画課	
内容	区が発行する企業向け啓発冊子等でハラスメント防止措置など企業の義務について情報提供を行い、防止に向けた取組の必要性について啓発を行います。				
令和6年度 実績	区内企業向け啓発冊子「2025 働き方を変える」(3,000 部発行)にハラスメント防止に関する情報を掲載し、区内施設や関連セミナー等での配布を行った。また、区内企業に向けた性的マイノリティ理解促進事業として、「多様性時代の職場づくり」というテーマでオンラインセミナーを実施した。参加者数：11 名			一次 評価	達成
総括評価	区内企業向け啓発冊子「働き方を変える」(12,000 部発行)にハラスメント防止に関する情報を掲載し、区内施設や関連セミナー等での配布を行った。 また、区内企業に向けた性的マイノリティ理解促進事業として、「多様性時代の職場づくり」というテーマでオンラインセミナーを実施し、啓発を行った。参加者数：11 人				

<行動 13>

事業名	No.117「女性のための相談窓口」の周知の強化	担当課	男女社会参画課 健康推進課	
内容	女性の心や身体の相談について、男女平等推進センターと女性健康支援センターが連携して実施している「女性のための相談窓口」を、より広く認識してもらえるよう周知を強化します。			
令和6年度実績	【男女社会参画課】区内医師会所属病院へのチラシ配布や、セミナー開催時における相談窓口案内に加えて、SNS やセンターだよりでの周知を行った。 【健康推進課】女性の健康週間、乳がん月間や大学祭などのイベントでパネル展示やパンフレット配布、また、児童館などでの出張健康講座で案内している。児童館出張健康講座参加者数は 97 人。	一次評価	達成	
総括評価	【男女社会参画課】広く周知できるようセミナー参加者募集チラシへの掲載や課主催事業参加者への案内、SNS での情報発信、区内医師会所属病院へのチラシ配布等を行った。 【健康推進課】来場者数：延べ 4,553 人 広報いたばしをはじめとした広報活動に加え、区内大学学園祭、区役所展示、地域イベントなどの機会を活用し、来場者に対して周知を行った。			

事業名	No.118 乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発	担当課	健康推進課	
内容	広報いたばし、回覧板、ホームページ、健（検）診リーフレット、勧奨チラシ等で健（検）診事業の周知を図ります。また、各イベントや大学の文化祭等で受診勧奨を実施しながら区民の意識啓発を図ります。			
令和6年度実績	上記内容に加え、動画「乳がん検診へ行こう」を配信している。令和6年度の再生回数は「乳がん検診へ行こう」：219 回。 区内大学祭や地域イベントにて受診勧奨を含む健康について啓発を行った。	一次評価	達成	
総括評価	来場者数：延べ 4,553 人 広報いたばしをはじめとした広報活動に加え、区内大学学園祭、区役所展示、地域イベントなどの機会を活用し、マンマモデル（乳房触診モデル）で体験してもらうなど来場者に対して受診勧奨を含む健康について啓発を行った。			

◇重点事業以外の計画事業 評価一覧

めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

達成・順調 ・実施済数 ／事業数	内 訳				
	達成 (重点事業)	順調 (重点事業)	停滞 (重点事業)	実施済 (重点事業以外)	未実施 (重点事業以外)
60/60	12	0	0	48	0

事業一覧

行動	事業 No.	事業名	担当課	総括評価
1	3	優良企業顕彰	産業振興課（産業振興公社）	実施済
	4	中小企業の「一般事業主行動計画」策定支援	産業振興課	実施済
	5	優良企業認定制度の活用支援及びいたばし good balance 会社賞受賞企業の継続取組支援	契約管財課・男女社会参画課	実施済
	6	経営支援事業	産業振興課（産業振興公社）	実施済
	7	資格取得支援事業	産業振興課（産業振興公社）	実施済
	9	働き方改革の推進	経営改革推進課・IT推進課・人事課	実施済
	10	再就職等に向けた支援	男女社会参画課・産業振興課・長寿社会 推進課	実施済
	11	起業に向けた支援	男女社会参画課・産業振興課	実施済
	12	就職面接会	産業振興課・長寿社会推進課	実施済
	13	キャリア・カウンセリング	産業振興課	実施済
2	16	地域における活動団体への意識啓発	男女社会参画課	実施済
	18	女性のための災害対策ハンドブックの運用	男女社会参画課	実施済
	19	多様性の視点を踏まえた避難所運営等の推進	男女社会参画課・防災危機管理課・ 地域防災支援課	実施済
3	21	保育園での意識啓発	男女社会参画課・保育運営課	実施済
	22	保育士、教職員等への研修の充実	保育運営課・指導室・教育支援センター	実施済
	23	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	子育て支援課	実施済
	24	中学・高校生の子育て体験事業	保育運営課	実施済
	25	男女平等参画セミナー	男女社会参画課	実施済
	26	壮年期・高齢期における男女平等参画意識の 普及啓発	男女社会参画課・生涯学習課	実施済
4	28	病児・病後児保育	保育サービス課	実施済
	29	延長保育	保育運営課・保育サービス課	実施済
	30	一時預かり事業	保育運営課・保育サービス課・学務課	実施済
	31	ファミリー・サポート・センター事業	支援課	実施済
	32	板橋区放課後対策事業「あいキッズ」	地域教育力推進課	実施済
	33	子育て相談	子育て支援課	実施済
	34	地域密着型サービスの整備	介護保険課	実施済
	35	地域包括支援センター（おとしより相談セン ター）の充実	おとしより保健福祉センター	実施済
	36	認知症の方や介護家族を支える地域の仕組み づくり	おとしより保健福祉センター	実施済
	37	家族のための介護講座	おとしより保健福祉センター	実施済
	38	障がい者福祉センター各種セミナー	障がい政策課	実施済
	39	介護離職防止のための情報提供	男女社会参画課	実施済
	40	社会参画の促進に向けた情報提供	地域振興課	実施済
	41	育児期女性に対する支援	男女社会参画課	実施済
	42	社会参画しやすい環境整備の推進	障がい政策課・生涯学習課	実施済
	43	おでかけマップの管理・充実	障がい政策課	実施済
	44	女性福祉資金	生活支援課	実施済
	45	福祉総合相談	福祉課（福祉事務所）	実施済
	46	ひとり親家庭への経済的支援	生活支援課・子育て支援課	実施済
	47	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援	生活支援課・福祉課（福祉事務所）	実施済
	48	母子生活支援施設の運営	生活支援課・福祉課（福祉事務所）	実施済
	49	高齢者等世帯住宅情報ネットワーク	住宅政策課	実施済

行動	事業 No.	事業名	担当課	総括評価
5	51	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供	男女社会参画課	実施済
	53	いたばしパパ月間	男女社会参画課	実施済
	54	パパと一緒にあそぼ！【イクメン講座】	子育て支援課	実施済
	55	親の一日保育士体験	保育運営課	実施済
6	58	女性職員の人事異動上の配慮	人事課	実施済
	59	男女平等参画のための意識啓発	男女社会参画課	実施済
	60	定期的な男女平等参画意識の点検	男女社会参画課	実施済

めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

達成・順調 ・実施済数 ／事業数	内 訳				
	達成 (重点事業)	順調 (重点事業)	停滞 (重点事業)	実施済 (重点事業以外)	未実施 (重点事業以外)
25/25	8	1	0	16	0

事業一覧

行動	事業 No.	事業名	担当課	総括評価
7	63	ダイバーシティ＆インクルージョンに関する展示の実施	男女社会参画課	実施済
	64	多文化共生推進イベント等の開催	文化・国際交流課・(公財)板橋区 文化・国際交流財団	実施済
	65	障がい者理解促進事業	障がい政策課	実施済
	68	多言語の情報提供	文化・国際交流課	実施済
	69	国際理解教育の授業の実施	文化・国際交流課・(公財)板橋区 文化・国際交流財団	実施済
	70	外国人の防災訓練への参加促進	文化・国際交流課・(公財)板橋区 文化・国際交流財団	実施済
	71	シニア世代活動支援プロジェクトの推進	長寿社会推進課	実施済
	72	スポーツへの参加機会充実	スポーツ振興課	実施済
	73	ユニバーサルデザインガイドラインの更新	障がい政策課	実施済
8	76	窓口等での配慮	男女社会参画課(庁内連携)	実施済
	77	性的マイノリティに関する相談の実施	男女社会参画課	実施済
	79	教職員等による国や都の資料の活用	指導室	実施済
	80	区職員に対する意識啓発	人事課・男女社会参画課	実施済
9	82	区民との協働で進める男女平等参画意識づくり	男女社会参画課	実施済
	83	「センターだより」の発行	男女社会参画課	実施済
	85	相談体制の充実	男女社会参画課	実施済

めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

達成・順調 ・実施済数 ／事業数	内 訳				
	達成 (重点事業)	順調 (重点事業)	停滞 (重点事業)	実施済 (重点事業以外)	未実施 (重点事業以外)
35/35	6	0	0	29	0

事業一覧

行動	事業 No.	事業名	担当課	総括評価
10	88	地域の各種団体に対する啓発	男女社会参画課	実施済
	89	女性に対する暴力防止運動	男女社会参画課	実施済
	90	地域での見守りを担う職員に対する研修	男女社会参画課	実施済
	91	医療機関に対する周知	男女社会参画課	実施済
	92	地域活動団体に対する周知	男女社会参画課	実施済
	93	相談窓口の周知の強化	男女社会参画課	実施済
11	95	DV 相談の実施	男女社会参画課・福祉課（福祉事務所）	実施済
	96	DV 被害者保護	福祉課（福祉事務所）	実施済
	97	母子等緊急一時保護事業	生活支援課・福祉課（福祉事務所）	実施済
	98	相談員との緊密な連携	男女社会参画課・福祉課（福祉事務所）	実施済
	99	DV 連絡会の充実	男女社会参画課	実施済
	100	DV 担当者連絡会の充実	男女社会参画課	実施済
	101	要保護児童対策地域協議会	支援課	実施済
	102	面前 DV 等相談受付体制の強化	支援課	実施済
	103	子ども家庭支援センター（児童相談所）との連携強化	男女社会参画課（庁内連携）	実施済
	104	研修等の充実	男女社会参画課	実施済
12	106	あらゆる人権侵害・ハラスメントを予防し根絶するための意識啓発	男女社会参画課	実施済
	107	相談の実施	男女社会参画課	実施済
	108	区職員のハラスメント防止に向けた取組	人事課	実施済
	109	学校等と進める予防教育	男女社会参画課・指導室	実施済
	110	若年層に向けた予防啓発	男女社会参画課	実施済
	111	避難所における性暴力の防止啓発	男女社会参画課・地域防災支援課	実施済
	112	適切な相談窓口の周知	男女社会参画課	実施済
	113	若年層に対する正しい性教育	男女社会参画課	実施済
13	114	健康に関する正しい知識を身につけるための教育	指導室	実施済
	115	性感染症の予防啓発	予防対策課	
	116	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点に立った啓発の推進	男女社会参画課	実施済
	119	女性の健康づくり支援	健康推進課	実施済
	120	女性健康支援センター相談事業	健康推進課	実施済

◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿

任期：令和6（2024）年10月10日～令和8（2026）年10月9日

氏 名	団 体 等
◎ 小川 真理子	東京大学特任准教授
○ 北村 英哉	清泉大学人間学部心理コミュニケーション学科教授
吉田 正幸	（株）保育システム研究所代表取締役
中重 克巳	弁護士（板橋法曹会）
佐藤 美枝子	医師（板橋区医師会）
星 賢人	（株）J o b R a i n b o w代表取締役CEO
石川 隆彦	板橋区町会連合会副会長（板橋区町会連合会） （令和6（2024）年10月10日～令和7（2025）年5月29日）
露木 保文	板橋区町会連合会副会長（板橋区町会連合会） （令和7（2025）年5月29日～）
安井 敦子	板橋区民生・児童委員協議会 徳丸地区会長 （板橋区民生・児童委員協議会）
安達 未悠	東京青年会議所板橋区委員会 MIUHARI 鍼灸マッサージ院/漢方薬店 LUNA
平松 勇一	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン
清水 圭美	（一社）社会的包摂サポートセンター団体職員 相談支援コーディネーター
武田 幸雄	板橋区立板橋第三中学校校長（板橋区立中学校長会）
本多 恭子	公募区民
浅野 衣理奈	公募区民
寺田 由紀子	公募区民

◎：会長 ○：副会長

◇諮問書（写）

6 板 総 参 第 5 0 号
令和 6 年 1 0 月 1 0 日

東京都板橋区男女平等参画審議会会長 様

東京都板橋区長 坂 本 健
(公 印 省 略)

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。

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 2030」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 2025」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発揮し、ともに住みよいまちをつくる男女平等参画社会の実現をめざし、平成 15 年3月に「東京都板橋区男女平等参画基本条例」(以下「男女平等基本条例」という。)を制定しました。これに基づき、令和3年3月に「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」(以下「アクティブプラン 2025」という。)を策定し、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7年度末をもって計画期間が終了となることから、令和8年度を初年度とする新たな行動計画「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」を策定する必要があります。

政府は、産業や地域活動等、あらゆる場面における女性参画を進めるための基盤として、働き方改革、仕事と育児・介護の両立支援の推進、固定的な性別役割分担意識の解消、女性の健康支援、配偶者等からの暴力への対策及び性犯罪・性暴力対策の強化などを着実に進めていくとしています。

また、令和6年4月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律」の施行もあり、区としても、配偶者等からの暴力の被害者を含め、困難な問題を抱える女性に対する更に広範な支援の実現に向けて、今ある取組を最大限に活用しながら、新たな取組を検討していく必要があります。

板橋区は、男女平等基本条例の基本理念を根幹に据えつつ、多様性尊重社会を推進していくため、「アクティブプラン 2025」において掲げたダイバーシティ&インクルージョンの視点を引き続き採り入れ、誰もが活躍できる社会の実現に向けて取組を進めていく必要があります。

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。併せて、より実効性のある取組を行うため、「アクティブプラン 2025」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基本条例

平成 15 年 3 月 6 日
東京都板橋区条例第 8 号

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

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

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

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

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

第 1 章 総則

(目的)

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

(定義)

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

(1) 男女平等参画社会 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、一人ひとりにその

個性と能力を発揮する機会が確保されることにより、対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、利益を享受し、責任を担う社会をいう。

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

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

(4) 事業者・民間団体 営利、非営利等の別にかかわらず、区内において事業・社会活動を行うすべての個人、法人及び団体をいう。

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

(基本理念)

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

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

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

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

(4) 男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、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) 男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護等の家庭生活と、職場、地域等における社会活動を両立することができるように環境が整備されること。

(性別による権利侵害の禁止)

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

- 2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 3 何人も、配偶者間等男女間のあらゆる暴力行為又は精神的に著しく苦痛を与える行為を行ってはならない。

(区の責務)

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

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

(区民の責務)

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

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

(事業者・民間団体の責務)

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

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

第2章 基本的施策

(行動計画)

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

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

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

(男女平等参画の促進)

第9条 区長は、男女平等参画を促進するため、区の付属機関等の委員の男女構成について行動計

画に数値目標を定め、積極的改善措置を講じ、男女間の均衡を図るものとする。

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

(調査、研究等)

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

(教育及び啓発の推進)

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

(普及広報)

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

(事業者・民間団体への支援)

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

第3章 推進体制

(男女平等参画推進本部の設置)

第14条 区は、区長を本部長とする男女平等参画推進本部を設置する。

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

(男女平等推進センターの設置)

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

第4章 苦情処理

(苦情の申立て)

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

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

(2) 男女平等参画社会の形成を阻害すると認

められる事項

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

(1) 裁判所において係争中の事項又は判決等のあった事項

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

(3) 区議会で審議中又は審議が終了した事項

(4) この条例に基づく東京都板橋区男女平等参画苦情処理委員会の判断に関する事項

(苦情処理委員会の設置)

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

(苦情処理委員会の組織等)

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

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

(苦情処理委員会の職務等)

第 19 条 苦情処理委員会は、次に掲げる職務を公正、迅速かつ適切に行う。

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

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

(3) 苦情の申立ての処理状況について、毎年度区長に報告すること。

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

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

(委員の守秘義務)

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

(委員の解嘱)

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

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

第 5 章 東京都板橋区男女平等参画審議会

(設置)

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

(所掌事項)

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

(1) 行動計画の策定に関する基本的な考え方

(2) 行動計画の実施結果に関する評価

(3) その他男女平等参画社会の形成に関する重要事項

(審議会の組織等)

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

(委員の任期)

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

第 6 章 雑則

(委任)

第 26 条 この条例の施行に関し必要な事項は、板橋区規則で定める。

付 則

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