

男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画（仮称）
の策定に関する基本的な考え方

答 申

平成27年8月3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、平成26（2014）年4月に板橋区長から「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画の策定に関する基本的な考え方」に関する諮問を受けました。板橋区男女平等参画条例の基本理念に基づき、男女平等参画社会の現代的課題に対応した第五次行動計画の検討に向けて、約1年半にわたり13回の審議と勉強会を重ねました。ここにその提言をまとめ、答申いたします。

平成26（2014）年度には、区民、事業者、中学生、区職員の男女平等意識の実態把握を行う「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」を実施しました。区内の多くの方々にご協力をいただいたことに、改めて御礼申し上げます。

板橋区では、平成5（1993）年の「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画いたばしアクティブプラン」策定に始まり、その後は行動計画の改定を続け、総合的、計画的に推進に努めてきました。平成15（2003）年には、「板橋区男女平等参画基本条例」を東京23区で3番目に制定し、条例に基づき設置した男女平等参画審議会において推進の協議を進めています。また、庁内に男女平等参画推進本部を置き事業の評価を行い、その結果を年次報告として公表しています。

こうした長年の取組により改善された事柄もありますが、早くから審議会等の女性比率40%を掲げながら、増加の傾向は見られないまま停滞するなど、まだ多くの課題を抱えています。また、多様な女性の働き方を可能にする方策や支援の必要性も高まり、女性をはじめとした様々な人の声を反映した積極的な課題への対応が求められています。本庁舎のグランドオープンに伴う部署の移転、組織再編においても、今後ますます推進が望まれる男女平等参画社会づくりに向けて、これまで以上に男女平等参画課と男女平等推進センターがその役割や機能の向上を目指し、多様な取組を行っていくことが強く望まれます。

この提言の内容を踏まえ、より有効な男女平等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。

平成27年8月3日

板橋区男女平等参画審議会
会長 亀田 温子

目次

1. 基本的な考え方	1
1-1 板橋区の取組	1
1-2 男女平等参画をめぐる状況認識	1
(1) 社会情勢の変化	1
(2) 世界の動き	2
(3) 国・都の動き	3
2. 第五次行動計画の策定に向けて	5
2-1 4つの「めざす姿」設定	5
2-2 行動計画の趣旨と理念	6
2-3 計画策定の新たな視点と関連事項	6
2-4 行動計画の数値目標と進捗管理について	8
3. 第五次行動計画に盛り込むべき事項	9
3-1 第五次板橋区行動計画の策定に関する考え方の構成	9
3-2 めざす姿と施策の方向性	10
めざす姿Ⅰ 男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会	10
〔課題1〕男女平等参画の意識づくりと男性の意識改革の推進	10
〔課題2〕あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進	14
めざす姿Ⅱ 女性の多様な働き方を可能にする社会	18
〔課題3〕就労や能力発揮に向けた支援	18
〔課題4〕仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意識づくり	21
〔課題5〕女性が働き続けられる社会的環境の整備	22
めざす姿Ⅲ 男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会	26
〔課題6〕性の尊重と心とからだの健康支援	26
〔課題7〕様々な暴力・ハラスメントの防止	29
〔課題8〕DV未然防止のための教育と啓発	32
〔課題9〕DV被害者支援の充実	34
めざす姿Ⅳ 推進を加速する基盤整備の充実	37
〔課題10〕男女平等推進センター スクエアー・I（あい）の機能充実・活性化	37
〔課題11〕区職員の男女平等参画推進	39
〔課題12〕行動計画実現に向けた進捗管理	41
4. 行動計画策定における留意点	43
資料編	45
◇諮問書（写）	47
◇東京都板橋区男女平等参画基本条例	48
◇板橋区男女平等に関する意識・実態調査（概要）	51
◇板橋区男女平等参画審議会審議経過	52
◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿（第6期）	53

1. 基本的な考え方

1-1 板橋区の実施

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。平成15（2003）年には、「板橋区男女平等参画基本条例（以下、条例という。）」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、実施結果の評価を年次報告として公表してきました。また、区民・事業所等についても、区と協働・連携・協力した事業を実施するなど、幅広い取組を行ってきましたが、結果、意図した成果は見られませんでした。

「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」策定（平成5年3月）以降、男女平等参画は「第四次行動計画」（計画期間：平成23年度～27年度）を含む長年の取組により、いくらかは前進してきましたが、その道のりは遠く、まだ道半ばといったところです。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等、今なお積極的に取り組むべき課題などへの対応が求められています。

平成26（2014）年には、第五次板橋区行動計画の策定に向け、区民・事業者・中学生及び区職員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」を実施しました。

1-2 男女平等参画をめぐる状況認識

（1）社会情勢の変化

バブル経済崩壊後の「失われた10年・20年」とも言われる低成長時代において、人口急減による生産年齢人口の減少や少子高齢化の進行が深刻化しています。労働力人口の減少が進む中、財政健全化と持続可能な社会保障の必要性が強く求められており、多様な人材が社会に参画して活躍できるよう、新たな枠組みを構築する必要があります。

個人をめぐる状況の変化としても、共働き・単身・ひとり親世帯、働く女性が増加する一方で、希望しても働けない女性の存在や働き方の正規・非正規雇用による二極化等があげられており、長時間労働の抑制等による仕事と生活の調和やパートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっています。M字カーブ問題<注1>がいまだ解消されない中で、育児や介護等の理由により就業を希望しながらも就業できていない女性は約300万人と言われており、働きたい女性が仕事と育児・介護等との二者択一を迫られることなく就業を継続するためには解決すべき多くの課題があります。

<注1>M字カーブ問題

女性労働者の年齢階層別の労働力率をグラフに表すと、30歳代の出産・育児期に落ち込み、子育てが一段落した40歳代で再上昇し、M字カーブを描くことから、女性労働者の働き方をM字型曲線という。結婚・出産・育児の期間は仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するという女性のライフスタイルの表れで、女性に家事・育児を負担させるという性別役割の考え方が根強く、働き続けるための条件が整っていないことを意味する。

こうした状況の変化に加え、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメント<注2>、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（マタニティ・ハラスメント<注3>）等の根絶や低年齢化・多様化が進むドメスティック・バイオレンス<注4>等、女性に対する暴力をめぐる状況も含めて、性別や年齢にかかわらず個人が能力と個性を発揮できる男女平等参画社会の理念に基づいた新たな取組を検討していく必要があります。

また、平成23（2011）年3月11日に発生した東日本大震災の教訓から、避難所運営等における男女平等参画の視点の重要性が明らかになり、政治や雇用の場のみならず、様々な分野の政策・方針決定過程にも女性の参画が求められました。

（2）世界の動き

昭和21（1946）年6月に国連経済社会理事会の機能委員会のひとつとして設置された国際婦人の地位委員会では、政治・市民・社会・教育分野の女性の地位向上に関する様々な勧告・報告・提案等を行っています。

平成26（2014）年に開催された第58回国連婦人の地位委員会では、平成27（2015）年に仙台で開催される第3回国連防災世界会議等を見据えて、防災・復興におけるジェンダーの視点の重要性を強調しました。

本年は、平成7（1995）年に北京で開催された第4回世界女性会議<注5>において、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されてから20年目です。平成27（2015）年3月に開催された第59回国連婦人の地位委員会では、節目の年に当たることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の実施状況及び評価を主要テーマに開催されました。日本政府代表は、「第4次男女共同参画基本計画」の策定や「女性が輝く社会」の実現に向けた日本における取組の説明を行い、「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（UN Women）」との一層の連携強化を表明するとともに、武力紛争下における女性に対する暴力を否定し、UN Women や紛争下の性的暴力担当国連事務局総長特別代表が取り組むプロジェクトを支援する考えを表明しました。

なお、「行動綱領」は貧困、教育、健康など12の重大問題領域に沿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、現在まで女性の地位向上のための国際的基準となっているものです。

<注2>セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反して性的な性質の行動を指す。近年では、職場に限らず、学校や地域社会も含む、あらゆる場面で問題となっている。職場内でヌードポスターを掲示するなどの「環境型」、地位や立場による権力を利用して性的な関係を求める「対価型」などがある。

<注3>マタニティ・ハラスメント

職場において妊娠・出産した人に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為。

<注4>ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった人から振るわれる暴力のこと。身体的暴力に限らず、精神的な暴力行為や言葉の暴力なども含まれる。

<注5>世界女性会議

女性の地位向上を目的として、国際連合主催の元にかかれる会議。

(3) 国・都の動き

①国の主な動き

安倍内閣では、「女性の活躍」を国の成長戦略の中核に位置付け、経済界への要請（平成25年4月）や、経済成長へ向けた日本再興戦略（平成25年6月）〈注6〉等、経済活動における女性活躍の推進に向けた様々な取組を打ち出してきました。また、平成26（2014）年10月には、総理を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、早急に実施すべき施策「すべての女性が輝く政策パッケージ」を決定しました。併せて、この事務局として内閣官房に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」が置かれるなど、機運がこれまでになく高まり、日本社会が明らかに変わり始めました。

平成26（2014）年度には、東京において「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW!）が「女性が輝く社会」を実現するための取組の一環として開催されました。世界各国及び日本各地から女性分野で活躍するトップ・リーダーが出席し、日本及び世界における女性の活躍促進のための取組について議論が行われました。

また、「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」の改正や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」案の国会への再提出（平成27年2月）など、女性が能力を十分発揮する社会を実現するために、極めて重要な法整備も進んできましたが、一方で、女性の健康支援においては、その心身の状態が人生の各段階に応じて大きく変化するという特性に着目した対策が重要とする「女性の健康の包括的支援に関する法律案」が解散によって廃案になる等、未だ課題も見られます。

国では、平成11（1999）年に制定された男女共同参画社会基本法〈注7〉に基づく男女共同参画基本計画を総合的、計画的に推進しており、平成22（2010）年12月には第3次基本計画が策定されました。現在、平成28（2016）年度を初年度とする第4次基本計画策定に向けた検討が進められています。新たな計画に関わる基本的な考え方では、重要なステークホルダー〈注8〉となる「男性」の視点を計画全体にわたる横断的視点に位置づけるとともに、「防災・復興」を重要な項目のひとつとし、また、「あらゆる分野における女性の活躍」の「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」では、「2020年30%」〈注9〉の達成を重要な課題としています。

平成27（2015）年は、日本が「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准してから30年目の年でもあります。本条約の締約国として女性に対するあらゆる

〈注6〉日本再興戦略

投資の促進、人材の活用強化、新たな市場の創出、世界経済とのさらなる統合の4つの視点をベースにして、規制緩和等によって、民間企業や個人の真の実力を発揮するための方向性を求めたものであり、日本経済を持続的成長に導く道筋を示すもの。

〈注7〉男女共同参画社会基本法

男女平等を押し進めるべく、平成11年に施行された法律。男女がお互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のために作られた。3章26条によって構成されており、家庭生活だけでなく、議会への参画や、その他の活動においての基本的平等を理念とする。また、それに準じた責務を政府や地方自治体に求めるものである。

〈注8〉ステークホルダー

企業・行政・NPO等の利害と行動に直接的・間接的な利害関係を有する者、利害関係者という。具体的には、消費者、従業員、株主、債権者、仕入先、得意先、地域社会、行政機関など。

〈注9〉「2020年30%」

「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」という目標。（平成15年6月20日内閣府男女共同参画推進本部決定）

差別を取り除き、男女平等参画社会実現に向けて努力する新たな決意が必要です。

②東京都の主な動き

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の推進に努めるとともに、「東京都男女平等参画を進める会」を設置し、事業者・都民それぞれの団体等において、東京都行動計画の具体的取組を推進しているところです。

平成24（2012）年には、「働く場における男女平等参画の促進」「仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現」「特別な配慮を必要とする男女への支援」「配偶者からの暴力の防止」の4つの事項を重点課題と掲げた、3期目の行動計画にあたる「男女平等参画のための東京都行動計画チャンス&サポートプラン2012」が策定されました。

また、国の女性活躍の推進に向けた方針・施策を受け、ワーク・ライフ・バランスの推進、企業や働く人の支援、子育て環境の整備など、女性活躍推進を後押しする事業を展開するとともに、平成26（2014）年には、女性活躍推進に向けた取組を協議するために「第1回東京都女性活躍推進会議」が開催され、平成27（2014）年2月には、女性活躍推進の気運の醸成を図るため「東京都女性活躍推進大賞」が創設されました。

配偶者からの暴力に関しては、「東京都配偶者暴力対策基本計画」に基づき、具体的な被害者支援施策を進めており、平成24（2012）年には3期目の改定がなされました。

平成24（2012）年7月には、「若年層における交際相手からの暴力に関する調査」を実施し、デートDVに関する意識や実態を把握し、若年層に対する予防啓発を効果的に実施するための検討が進んでいます。

2. 第五次行動計画の策定に向けて

2-1 4つの「めざす姿」設定

板橋区は、これまでの施策を引き続き推進するとともに、区の特性を踏まえつつ、これからの時代に求められる新たな施策の展開を積極的に推進していかなくてはなりません。

そこで今回は、これまでの行動計画を踏まえつつ、次に掲げる男女平等参画社会の実現にむけた4つの「めざす姿」を設定しました。

めざす姿Ⅰは「男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会」です。すでにもう男女平等であるといったことも言われますが、実態としては決して進んでいない日本の状況を今一度見直す必要があります。「3・11」における未曾有の震災体験の中から、これまでになかった新たなこととして防災における女性視点の導入など、男女平等社会の新たなあり方を理解、共有できる社会が望まれます。

めざす姿Ⅱは「女性の多様な働き方を可能にする社会」です。女性にとっても働くことは生涯の事柄となっています。女性が働き続けられるよう制度の改革、働く場である職場の労働環境の改善、キャリア形成にかかわる多様な時期の多様な支援の実現を図る必要があります。

めざす姿Ⅲは「男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会」です。私たちが日々の生活を送る中で、家族や職場などの重要な集団の中に暴力が潜んでいました。これまでも存在しながら明確に暴力ととらえにくかった家庭内、夫婦間のドメスティック・バイオレンスや、職場でのハラスメントなどをなくすことで、生きること、働くこと、働くこと、働くこと、働くこと、働くこと、働くことを改善することが望まれます。また、性の尊重、健康支援などにも留意します。

めざす姿Ⅳは「推進を加速する基盤整備の充実」です。これまではこうした事柄は重要なことでありながら行動計画の枠外に置かれていました。板橋区も長期にわたり男女平等参画社会の実現に努めていますが、改善が進んでいるとは言えない状況にあります。そこで、今回は推進のため基盤整備を充実させることを重視し、めざす姿Ⅳとして位置づけました。ここに位置づけることで、推進をより加速しようという設定です。

めざす姿

- Ⅰ 男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会
- Ⅱ 女性の多様な働き方を可能にする社会
- Ⅲ 男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会
- Ⅳ 推進を加速する基盤整備の充実

2-2 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の策定を目指しています。

【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。

2-3 計画策定の新たな視点と関連事項

新たな行動計画を策定するにあたっては、第四次行動計画策定後の社会の変化や国・東京都などの動き、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、区民・事業者・区職員の意識等を踏まえつつ、人口減少社会が本格化していく中で女性の活躍が国を挙げて強く求められていることから、「すべての女性が輝く社会づくり」を、計画全体を貫く横断的な視点として位置づけていく必要があると考えます。

その理由は、これまで四次にわたって行動計画を策定し、男女平等参画推進に取り組んできたにも関わらず、顕著な成果や意識の変革が見られない現状を少しでも打開しなければならないという問題意識があるからです。また、多くの女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれているという現実は依然としてありながらも、他方では、男性と対等に肩を並べ、決して引けを取らない活躍をしている女性が各界で数多く輩出してきているという事象にも、もっと光を当てる必要があると言えます。そうすることにより、女性の活躍や男女共同参画が決して絵に描いた餅ではなく、手の届く所にある実現可能な目標であるということについての皆の理解を促進し、目標達成に向けてのポジティブな意識を喚起するという効果も期待できると考えるからです。

一方では、目標とする理念と現実との乖離を埋めていくためには、時としてアフーマティ

ブ・アクション（積極的格差是正措置）〈注10〉も必要になります。機会の均等を阻害している状況があるとすれば、それを「是正」するための取組を促進することにより、男女平等参画社会の実現に近づいていけると考えます。

また、板橋区で既に展開している施策・事業においても、男女平等参画社会の実現につながる重要な取組があり、特に、次に掲げる関連諸機関との連携の強化がより有効な施策の展開へとつながるのではないかと着目するところです。

＜企業活性化センター＞

創業支援や経営支援などを通して区内産業の活性化を目指した施設である板橋区立企業活性化センターでは、いたばし起業塾や創業セミナー等の各種講座や、創業支援ネットワークによる支援が行われています。女性の起業も増えていく中、その後押しをしてくれる施設であると言えます。

＜配偶者暴力相談支援センター＞

板橋区では、平成23（2011）年に都内で2番目に配偶者暴力相談支援センターが設置され、DVで悩む被害者の身近な相談窓口としての機能を果たしています。支援センターでは、DV専門電話「いたばしI（あい）ダイヤル」を設置し、通報や相談に対応するとともに、庁内・庁外の関係機関の中核として連携のコーディネートを行い、関係各課や関係機関と協力して、機動的できめ細やかな被害者支援を実施しています。

＜女性健康支援センター＞

平成20（2008）年に板橋区保健所の改築に伴い、都内で初めて開設された板橋区女性健康支援センターは、生涯を通じた女性の健康づくりを応援するため、各種の相談やセミナーを実施しています。また、女性の健康に関する情報提供や、女性の健康に関するグループ支援、乳がん体験者の会なども実施され、板橋区における女性の健康支援の中核を担っています。

板橋区内には、このような特色のある施設があり、これらは、女性の起業、安心・安全、健康などの視点から女性を支える施設でもあります。

加えて、平成26（2014）年12月に日本経済新聞社が実施した「第2回介護・高齢化対応度調査」において、板橋区は、医療・介護連携の充実などを背景に、全国767市区中で「総合首位」という高い評価を獲得しました。平成27（2015）年3月に板橋区長期基本計画審議会から提出された中間答申における「新たな板橋区基本計画に盛り込むべき施策のあり方」では、9つの政策分野別ビジョンのひとつに、多様な主体によるネットワークに支えられる「安心の福祉・介護」が提唱されていますが、介護や高齢者施策の充実は、高齢者本人のみならず、仕事を継続しながら介護を担う家族にとっても、大きな強みとなります。これらの区の強み

＜注10＞アファーマティブ・アクション

差別を積極的に是正・改善する取組のことで、差別是正措置、積極的改善措置などと訳される。社会的・構造的な差別によって不利益を被っている集団（女性や人種的マイノリティー、障がい者など）に対し、一定の受け入れ枠や目標を定めて優先的に機会を提供しようとするなど、実質的な機会を確保するために講じる優遇策で、あくまでも差別が解消されるまでの暫定的な特別措置。

を活かし、各施策を展開することで、女性の活躍がより一層可能になります。

2-4 行動計画の数値目標と進捗管理について

行動計画は、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。その実効性を確保するためには、成果指標となる具体的な数値目標を設定し、その達成状況を把握していきます。数値目標の設定に際しては、各施策に関する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かということ、詳細に検討の上で設定することが必要です。なお、その際は、数値が重要なものに数を絞り、補助的に見ていくべきものを参考指標として設定するなど打ち出し方の工夫が必要です。

3. 第五次行動計画に盛り込むべき事項

3-1 第五次板橋区行動計画の策定に関する考え方の構成

行動計画全体の視点		すべての女性が輝く社会づくり	
めざす姿	課題	施策の方向性	
I 男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会	1 男女平等参画の意識づくりと男性の意識改革の推進 (P 10)	1	男女平等意識の普及・啓発
		2	学校、幼稚園、保育園等における男女平等意識の推進
		3	生涯キャリア形成に向けた意識づくり
	2 あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進 (P 14)	4	政策・方針決定過程等への女性の参画拡大
		5	地域活動における男女平等参画支援
		6	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策
II 女性の多様な働き方を可能にする社会	3 就労や能力発揮に向けた支援 (P 18)	7	女性の能力発揮支援
		8	女性の経済力向上に向けた支援
	4 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の意識づくり (P 21)	9	ワーク・ライフ・バランス実現に向けた意識啓発の推進
		10	男性の働き方改革・意識改革促進
	5 女性が働き続けられる社会的環境の整備 (P 22)	11	企業等における環境整備とポジティブ・アクションの推進
		12	子育てに対する支援
13		介護等に対する支援	
III 男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会	6 性の尊重と心とからだの健康支援 (P 26)	14	女性の健康づくり支援
		15	からだと性に関する正確な情報の提供
	7 様々な暴力・ハラスメントの防止 (P 29)	16	暴力・ハラスメントの予防・対応に向けた啓発
		17	男女平等参画の視点によるメディア等への対応
	8 DV未然防止のための教育と啓発 (P 32)	18	意識啓発の推進
		19	子どもたちへの人権教育
	9 DV被害者支援の充実 (P 34)	20	早期発見体制の充実
		21	状況に応じた相談体制の充実
		22	安全な保護体制整備推進
		23	自立生活再建のための総合的な支援体制
24		関係機関等との連携推進	
25		DV被害者支援のための人材育成の推進	
IV 推進を加速する基盤整備の充実	10 男女平等推進センタースクエア・I(あい)の機能充実・活性化 (P 37)	26	相談体制の充実
		27	広がりを持った広報・啓発
		28	学習・教育機能の充実
		29	区民との協働推進
		30	女性健康支援センターとの連携強化
	11 区職員の男女平等参画推進 (P 39)	31	男女平等参画に関する職員の理解促進
		32	男女がともに働きやすい職場環境の整備
		33	管理的立場における女性職員の参画促進
	12 行動計画実現に向けた進捗管理 (P 41)	34	連携による推進体制の充実
		35	点検評価・成果測定の実施と改善

めざす姿Ⅰ 男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会

男女平等参画社会の実現を推進していますが、いまだに社会における制度や慣行の中には、性別による固定的役割分担の変革が進まない事柄もある一方、男女の固定的な性別役割分担意識や行動が変わりつつある動きも起きています。さらなる変革のためには女性の意識改革だけでなく、男性がこれまでの価値観や行動を見直すことが重要とされています。こうした新たな意味から「男女平等の意識づくりと男性の意識改革の推進」が必要です。また、次世代を担う子供の男女平等意識形成の重要性や社会的・職業的自立に向けて、学校におけるキャリア教育等の展開が望まれます。板橋区でも十分な進捗状況とはいえない政策・方針決定の場への女性の参画を進めることをはじめとし、近年明確となった防災対策における女性の視点の導入など、あらゆる分野への男女平等参画のさらなる推進とそれを共有できる社会の実現としていく必要があります。

〔課題1〕男女平等参画の意識づくりと男性の意識改革の推進

■現状

- 平成26(2014)年度の「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「社会全体での男女の平等感」において、約7割が「男性の方が優遇されている」と回答しており、特に、「社会通念・慣習・しきたりなど」においてその傾向が高くなっています。社会のあらゆる場で老若男女が自分らしくいきいきと暮らせるよう、社会生活の慣行を見直し、その是正を積極的に働きかける必要があります。【図表1】
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて、男性の4割以上が賛成派(賛成+どちらかといえば賛成)でした。一方、女性においては、5割弱程度が反対派(反対+どちらかといえば反対)であるものの、3割以上は賛成派であり、男女ともに前回調査との変化は見られませんでした。女性の役割についていまだ社会に存在する偏見・課題を取り除き、女性の社会参画を進めるためには、男性・女性双方の意識改革が必要です。
- 男女平等参画社会実現のためには、学校教育、幼稚園、保育園などにおける男女平等教育の推進が必要になっています。

「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「学校教育の場で特に力を入れるべきこと」として、約6割の区民が、日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をすることが必要と考えています。また、男女共学に通う3割の中学生が、学校において性別による対応の違いを感じています。【図表2】【図表3】

子どもたちが固定的な性別役割にとらわれない価値観を身に付けられるよう、男女の区別や性別役割分担意識を助長しない教育・学習を推進する必要があります。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うえで、大き

な影響力を持っていることから、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。

- 子どもたちが、個性と能力を発揮できるよう育てていくことが重要であり、そのためには、子どもの頃から男女平等参画の理解を促し、将来を見通した自己形成ができるよう取組を進めることが必要です。
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「将来就きたい職業がない・わからない」と答えた中学生に理由を尋ねたところ、約3割が「魅力的な職業がないから」、約2割が「どのような職業があるのかわからないから」と回答しています。男女平等参画社会の形成に向けて、女性の活躍を推進するためには、職業活動、社会活動を包括し、個人のキャリアと社会とのつながりから多様な選択を可能とするキャリア形成支援が求められています。自らの生き方や能力、適性に応じて進路を主体的に選択するための基礎となる能力や態度を身に付けるよう、発達段階に応じた職業体験などのキャリア教育を充実させることが必要です。【図表4】

■施策の方向性

○ 男女平等意識の普及・啓発

現在でも職場、地域活動、家庭において性別役割分担意識が残っています。解消に向けて幅広い区民に普及・啓発を効果的に進めるとともに、多様な場で男性の意識改革を促す取組や普及・啓発が必要です。

○ 学校、幼稚園、保育園等における男女平等意識の推進

学校を中心とした教育の場や保育の場における男女平等教育・学習の果たす役割の重要性に鑑み、教職員等の意識改革も含めた具体的な取組を進める必要があります。

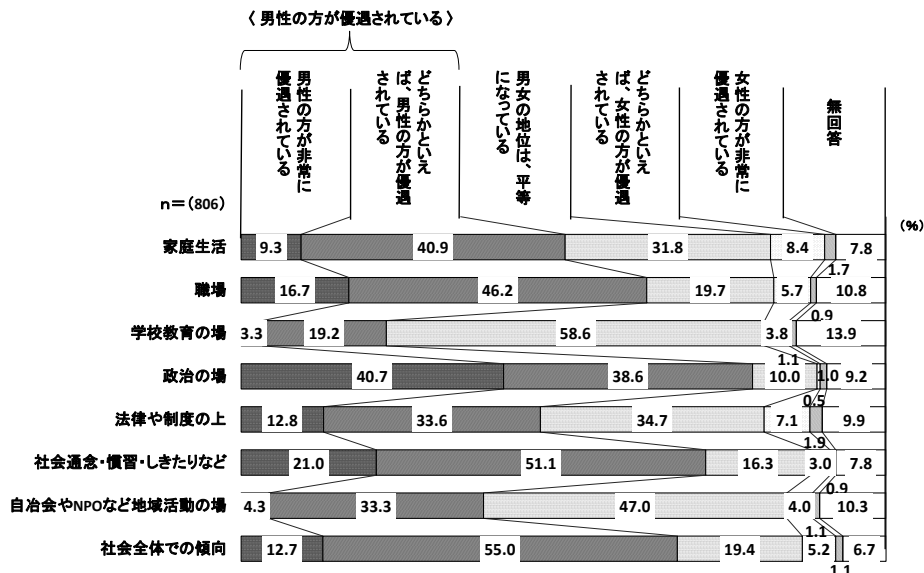
○ 生涯キャリア形成に向けた意識づくり

学校教育におけるキャリア教育の推進や、大学を生涯学習の中に位置づけ成人女性を対象にした再教育やキャリア意識形成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。

■区に求める具体的な施策

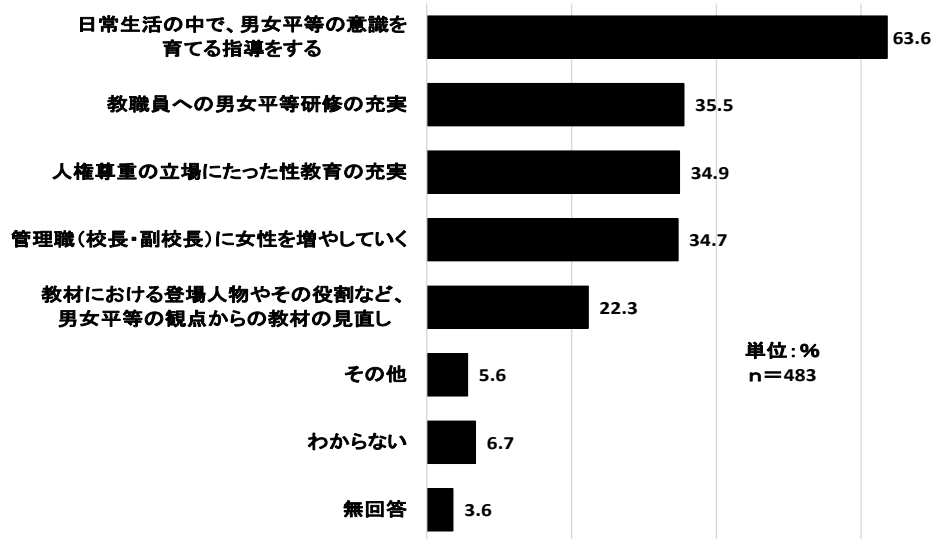
- 男女平等参画の意義について、条例理念の紹介等を通じ区民へ啓発を実施し、積極的な取組実施することが必要です。特に、年代に応じた工夫や関係機関との連携等により、効果的に進める必要があります。
- 教材やカリキュラムへの工夫や全小・中学校で導入された男女混合名簿の適切な利用とともに、教職員や保育士が男女平等に関する正しい知識を身につけるための取組が必要です。
- 幼少期から社会への関心を高めたり、若い男女が社会との関係を学ぶための機会を創出するなど、区内大学との連携も含めて、一人ひとりの社会的・職業的自立に向けた教育を進めることが必要です。

【図表1】様々な分野における男女平等感



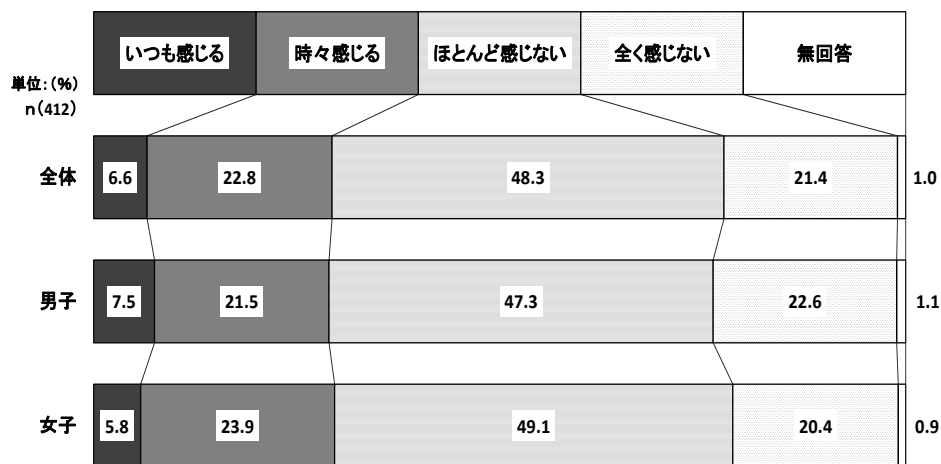
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）区民（2）問1

【図表2】学校教育の場で特に力を入れる必要があること



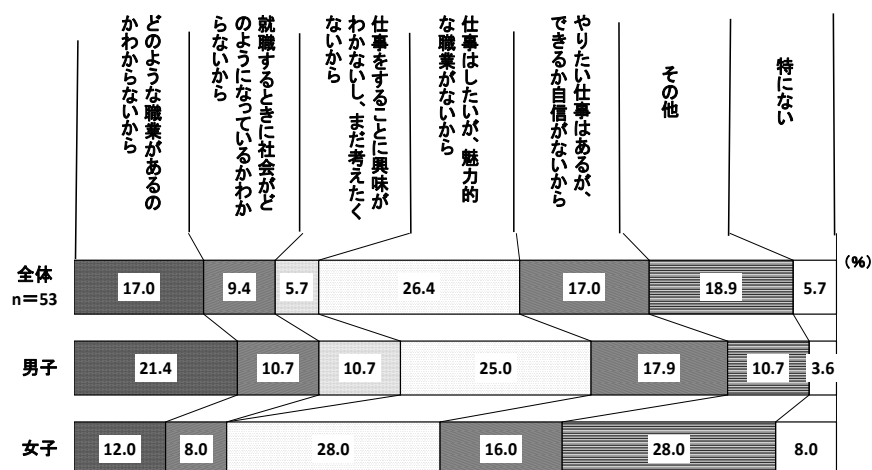
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）区民（3）問2

【図表3】 学校生活の中で性別による対応のちがいを感ずること



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）中学生（4）問1 2-3

【図表4】 将来就きたい職業がない・わからない理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）中学生（6）問1 7-1

〔課題2〕あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進

■現状

- 政策や方針の決定過程への参画はまだまだ進んでいないのが現状ですが、政治・行政の分野に女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ、実現につながるものであるため重要かつ喫緊の課題です。
- 板橋区における参画状況を見ると、区議会議員の女性比率は平成26(2014)年4月1日現在で20%と、23区の中では下から4番目と低い状況であり、まだ十分とは言えません。また、行政の分野においては、板橋区職員構成54.2%を女性が占めている中、課長級以上の管理職における女性の割合は18.1%と23区の中で7番目ですが、2割にも達していません。

板橋区の審議会等における女性委員の割合については、区が40%の達成目標を掲げているにもかかわらず30%前後で推移しています。男女共同参画推進に向けた具体的な取組の方法を工夫すると同時に、区長による全庁的な取組を実行するなど、さらなる推進が必要です。【図表5】

- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」によると、「女性管理職の登用が1割未満あるいは全くいない」とした事業所は64%あり、その中で1割程度が「女性が希望しない」と回答し、また、1割程度が「家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない」と回答しています。女性自身や事業主の意識や行動の改革と同時に、管理職割合を「2020年までに30%」という政府の方針を踏まえた事業所の取組が必要です。

【図表6】

- 町会・自治会、商店街、PTA、ボランティア団体など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動していることが多いにもかかわらず、会長をはじめとした役職の多くは職を退いた男性で占められており、方針・意思決定を主体的に行う地位にある女性の割合がいまだに低いのが現状です。若い世代の男性など多様な区民の参画とリーダーとしての女性の参画を推進し、地域における男女平等参画の推進が望まれます。
- 東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、女性の視点を導入した防災・復興対策の必要性が求められています。防災に関する政策・方針決定過程への女性参画の拡大や防災の現場における女性の参画拡大が重要です。

「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、防災分野で男女共同参画の視点をいかにするために、区民の約6割、職員の約7割が「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」が重要としました。避難所運営に男女がリーダーとして参画し、男女平等参画の視点に立った運営がなされるよう、日頃から女性の参画を推進し、避難所等でリーダーとなれる人材を育成していくことが必要です。【図表7】

■施策の方向性

- 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大

「2020年30%」を踏まえるとともに、「区の審議会等における女性委員比率40%」

に向けた実効性のあるポジティブ・アクション<注11>の推進が望まれます。

○ **地域活動における男女平等参画支援**

地域コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画や、特定の性や年齢層により担われている分野へ男女双方の参画可能な環境・意識づくり、女性のリーダーシップ育成が求められます。

○ **男女平等参画の視点を踏まえた防災対策**

女性の視点を導入した防災計画の策定や防災対策の実施が重要です。

■ **区に求める具体的な施策**

- 具体的な数値目標が達成できていない実情を踏まえて、「男女比率」や「充て職条件の緩和」等選定時における積極的な取組を促す必要があります。現状において、女性がゼロである場合は「最低1名」等の目標設定が必要です。
- 女性リーダー育成や男性の地域参画のための多様な動機づけ、リーダー等になりやすい環境整備等が必要です。
- 発災時、男女平等参画の視点での避難所運営とそのためにも、日頃から女性リーダーを育成し、防災計画策定等政策方針決定過程への女性参画を促すことが必要です。

<注11> **ポジティブ・アクション**

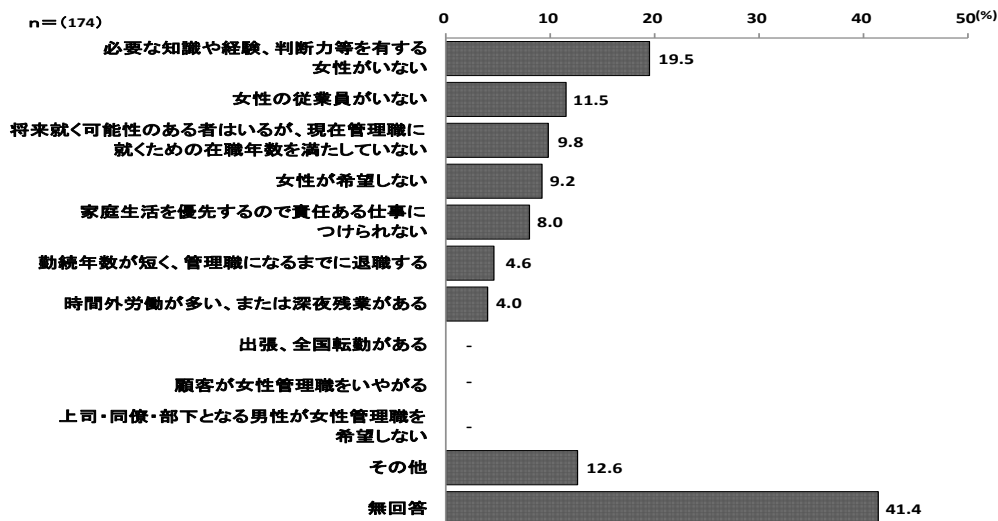
積極的改善措置。雇用の場において、形式的な男女平等が確保されるだけでなく、事実上生じている男女間の格差解消のために、期限を設定して行われる事業者等の積極的な取組のこと。

【図表5】 区別職員、議員、審議会委員の状況



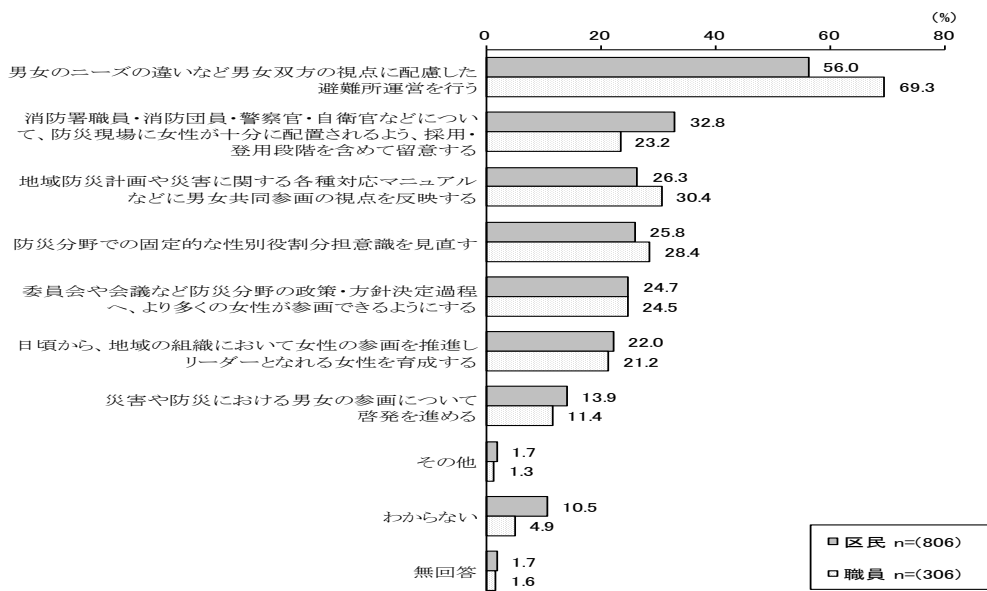
資料：東京都男女平等参画 市町村の平等参画推進状況（平成26年4月）

【図表6】女性管理職員の登用がない・少ない理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）事業所（2）問1-1

【図表7】防災分野で男女共同参画の視点のいかすために重要なこと



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）区民（6）問1-3

めざす姿Ⅱ 女性の多様な働き方を可能にする社会

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現にもつながるものです。女性はその能力を十分に発揮するためには、継続就労に必要な子育て支援施策や就労に向けての情報や働き方について考える機会の提供等が非常に重要です。多様な働き方を可能にする社会を実現するためには、ワーク・ライフ・バランス<注12>の意識づくりや実現、パートナーである男性の長時間労働を抑制し、子育てや介護等への参画等を実現することが必要です。結婚、妊娠、出産、育児、介護等、その人のライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方を可能にし、さらにハラスメントのない職場づくりなど、女性の長期就業を可能にする社会環境の整備が望まれます。

〔課題3〕就労や能力発揮に向けた支援

■現状

- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、女性が働くことについて、「子どもができたら一時やめて、手がかからなくなったらまた職業につく方がよい」は区民の4割台半ばを占め、内閣府や東京都と比較すると10ポイント以上も上回っていました。一方、「職業を継続した方がよい」は、3割程度に留まり、内閣府や東京都と比較すると15ポイント以上も下回っていました。M字カーブ問題がまだ解消されない中で、板橋区で女性が働きにくい理由があるのかといった分析も含め、板橋区の実情を踏まえた取組が必要です。【図表8】【図表9】
- 男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を図り、女性労働者がその能力を十分に発揮できるようにするためには、企業におけるポジティブ・アクションの促進と併せ、女性労働者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。【図表10】
- 非正規雇用労働者やひとり親など、生活上困難に陥りやすい女性の増加や、高齢単身女性相対的貧困率<注13>が高いという実情に鑑みて、女性が長期的な展望に立って働けるようにすることが重要です。男女平等参画の視点に立ち、様々な相談に応じることができるよう相談体制の整備を進めるとともに、適切な支援を行う必要があります。【図表11】

<注12>ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをさす。

<注13>相対的貧困率

全国民における低所得者の割合のこと、全国民の所得の中央値の半分より低い人がどれだけいるか表す数値。経済協力開発機構（OECD）の作成基準は、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合。

■施策の方向性

○ 女性の能力発揮支援

起業支援や女性の活躍事例の発信、働く女性（休業中や求職中も含む）に対する能力開発等、女性の多様な能力発揮を可能にするための支援が求められています。

○ 女性の経済力向上に向けた支援

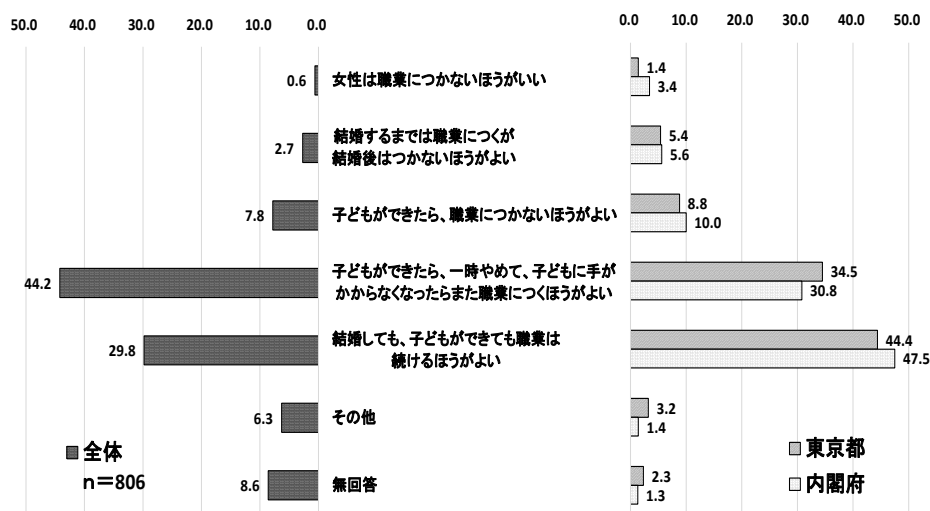
育児や介護を理由にした離職者の再就職やひとり親家庭等に対する適切な支援など女性の経済力向上に向けた取組が必要です。

■区に求める具体的な施策

○ 企業活性化支援センターと連携した起業支援や活躍する身近な女性のロールモデルの発掘や女性のネットワークづくり、キャリアアップセミナーや情報提供、相談など女性の能力発揮に向けた支援することが必要です。

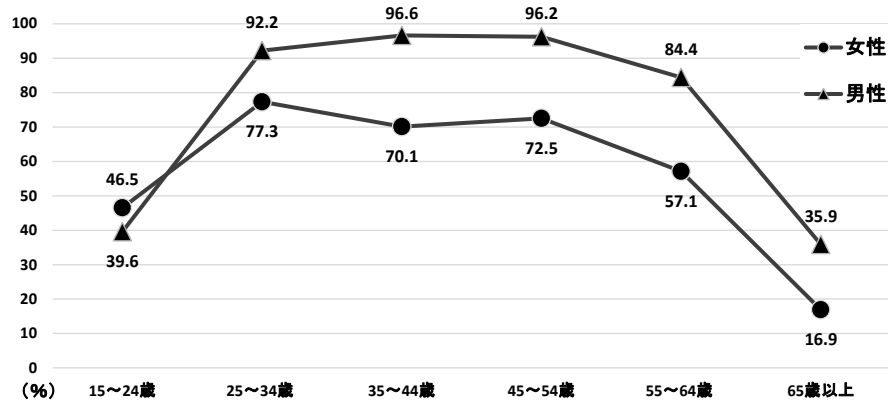
○ 育児や介護を理由にした離職者の再就職等、対象者が利用しやすい効果的な講座の実施や情報提供を行うとともに、配慮を必要とする家庭の個々のニーズに応じたひとり親家庭自立支援プログラム等により、ひとり親家庭等の就業による自立等を支援することが必要です。

【図表 8】女性が働くことに対する意識



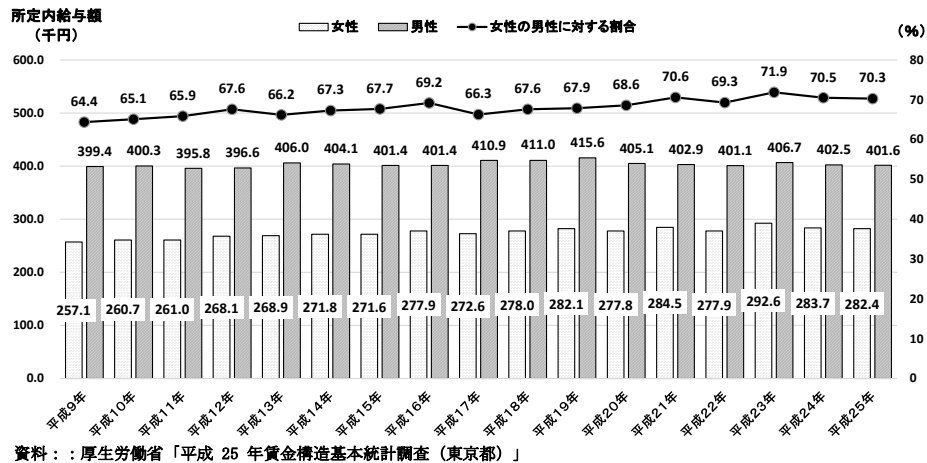
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）区民（4）問9

【図表 9】男女別労働人口比率（東京）



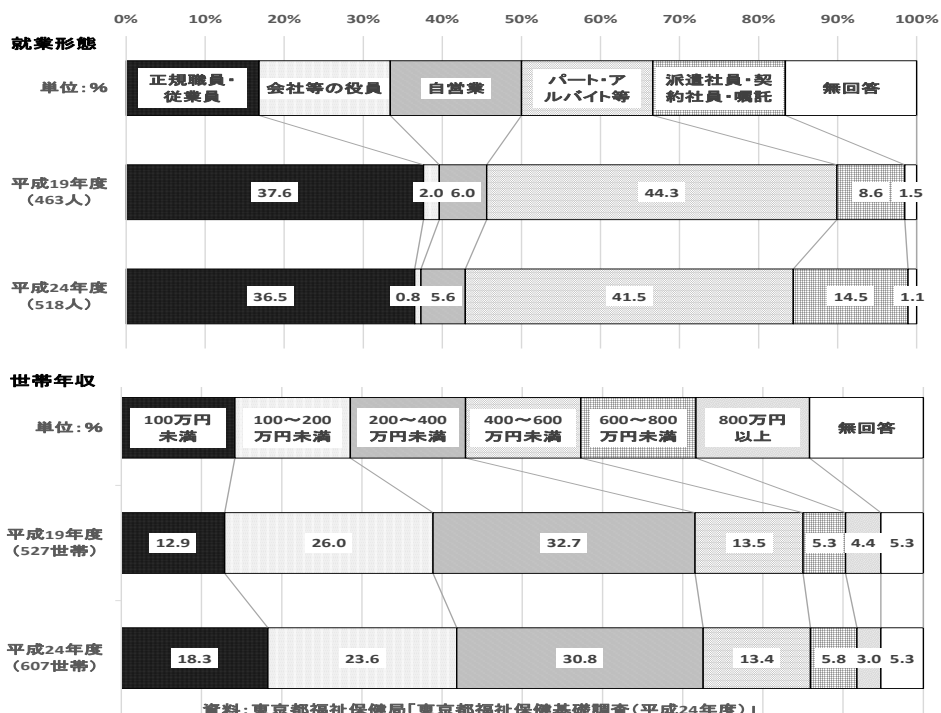
注：労働力人口比率とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合を指す。
資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」（平成25年平均）

【図表 10】所定内給与額男女間格差の推移



資料：厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査（東京都）」

【図表 11】母子家庭の就業状況



資料：東京都福祉保健局「東京都福祉保健基礎調査（平成24年度）」

〔課題4〕仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意識づくり

■現状

- 恒常的な長時間労働を前提とするような働き方の見直しを行い、仕事だけでなく、必要に応じて家庭・地域・個人の時間を持つことができるように、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していくことが必要です。
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」において、区民の約4割が、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先したいと考えていますが、現実には1割程度にとどまり、約5割が仕事を優先しています。長時間労働の抑制等、働き方の改革に向けた啓発・普及が求められます。【図表12】
- 男性も女性も子育て・介護をしながら無理なく働き続けることを前提とする社会の仕組みが重要であり、長時間労働の抑制等働き方の見直しや、性別役割分担意識の解消に向けた啓発が必要です。パートナーである男性の子育て・介護等への参画が喫緊の課題です。

■施策の方向性

○ ワーク・ライフ・バランス実現に向けた意識啓発の推進

仕事と生活の調和を実現するために、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換が求められており、そのためには、若年期よりワーク・ライフ・バランスの普及や意識啓発の推進が不可欠です。

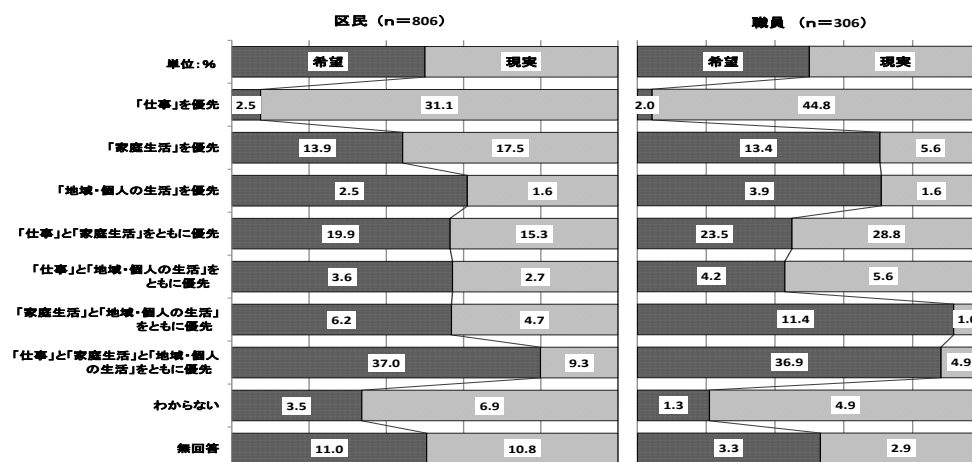
○ 男性の働き方改革・意識改革促進

長時間労働の改善も含めて、企業等の努力とともに、働く人が自身の働き方を主体的に考える必要があります。働き方を見直すために意識改革の推進が求められます。

■区に求める具体的な施策

- ワーク・ライフ・バランスの意義や必要性を定着させるために、働きやすい職場環境づくりや残業しない働き方などについて、効果的な啓発を進める必要があります。
- 男性の家事、子育て、介護への参画について、男性同士の交流も含めた男女が協力して関わるための学習機会の提供や、「カジダン」「イクメン」等身近なロールモデルの発掘、情報提供等を通じ男性の家庭への関わりの支援促進を図ることが必要です。

【表12】「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」優先度



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書(平成26年12月板橋区)区民(7)問15

〔課題5〕女性が働き続けられる社会的環境の整備

■現状

- 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ため、第1子出産後に女性の約4割が退職するなど、いまだ多くの女性が、結婚、出産、育児期に就業を中断しています。継続就業を望む女性が、就業を継続できるような雇用環境整備が必ずしも進んでいないなどから、職場における男女の実質的な機会と待遇の均等が達成されていないと言えます。【図表13】
- 女性が働き続けられる職場環境を整備するには、出産、育児に対する職場の理解の促進とともに、性別を理由とする差別的取り扱いやセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（マタニティ・ハラスメント）等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保促進に向けた働きかけが重要です。
- ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現には、企業経営者の意識改革が不可欠であることから、企業が主体的に取り組む推進できるよう、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。
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、事業所の約6割強が、ポジティブ・アクションが進んでいない（あまり進んでいないを含む）としており、そのうち約3割程度は、現状のままでも問題ないと回答しました。ポジティブ・アクションの意義が十分に浸透していない状況です。【図表14】【図表15】
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」において、仕事と生活の調和を図るうえで、約5割が「育児・介護に関する社会的サポートの充実」、3割が「職場の両立支援制度の充実」が必要としているのに対し、5割以上の事業所が両立支援のための制度がないと答えています。女性の活躍の必要性に関する経営者の意識改革に向けて、産業部門や関係機関との効果的な連携促進が不可欠です。【図表16】【図表17】
- 仕事と生活の調和の推進には、子育て支援や介護支援の仕組みも同時に整備していく必要があります。働きやすく、働きながら安心して子どもを産み育てられる等の観点から、保育園等の社会的環境整備が不可欠です。
- 「団塊の世代<注14>」が65歳を迎え、板橋区の高齢化率は22.4%（平成26年度）と全国平均（25.1%）をかなり下回っていますが、「高齢社会」と呼ばれる水準にあります。介護・介助を要する高齢者・障がい者の増加に伴い、働きながら親族の介護を行わなければならない人も増加し、その中で、介護と仕事の両立に悩んで仕事を辞めざるをえないという、「介護離職」が大きな問題となっています。平成27（2015）年4月より介護保険制度の改正により、施設入居から、在宅サービス、通所サービスへと移行されていく中で、男性も女性も同じくらい介護に携わっていくべきという意識が必要になってきます。

<注14>団塊の世代

第一次ベビーブームが起きた時期に生まれた世代。第二次世界大戦直後に生まれて、文化的な面や思想的な面で共通している戦後世代のことである。厚生労働省は1947年から1949年までの3年間に出生した世代と定義している。

■施策の方向性

○ 企業等における環境整備とポジティブ・アクションの推進

継続就労を可能とする働きやすい環境づくりのためには、働く場でのハラスメント解消を含め、出産、育児に対する職場の理解の促進が重要です。また、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、企業、事業主あてに、女性参画の積極的改善措置であるポジティブ・アクションの取組を推進するようすることも必要です。

○ 子育てに対する支援

多様な子育て保育サービスの提供や子育て支援の充実等、子育て家庭の継続就労を維持するためにさらなる整備が求められています。

○ 介護等に対する支援

家族の介護による離職防止のために、多様なニーズに応じた介護サービスの充実と介護者への支援等、継続就労を維持するためにさらなる整備が求められています。

■区に求める具体的な施策

○ 男女雇用機会均等法等の関連する法制度の内容を事業者にも周知徹底し、男女雇用機会均等のさらなる推進を図ることが必要です。

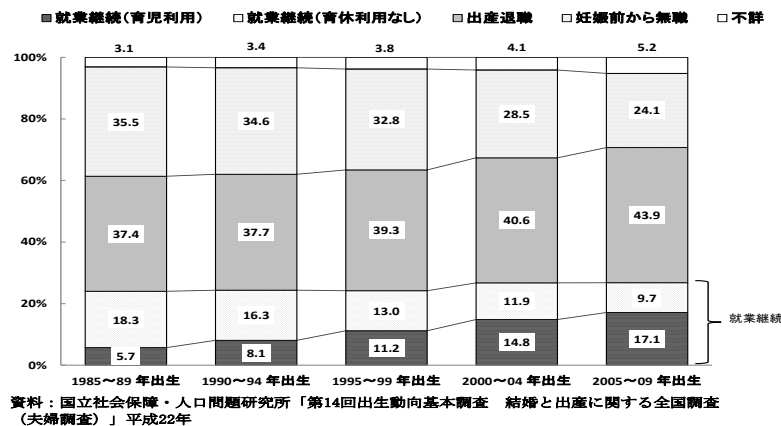
○ 仕事と生活の調和に関する制度の導入や、効果的な運用を図っている企業や女性活躍に向けポジティブ・アクションを実施している事例を紹介するなど、社会気運の醸成と事業主の意識改革につながる取組が必要です。

○ 企業や従業員に対して、女性を軽視するような職場風土の改善や、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメント等、多様なハラスメント防止についての啓発を行う必要があります。

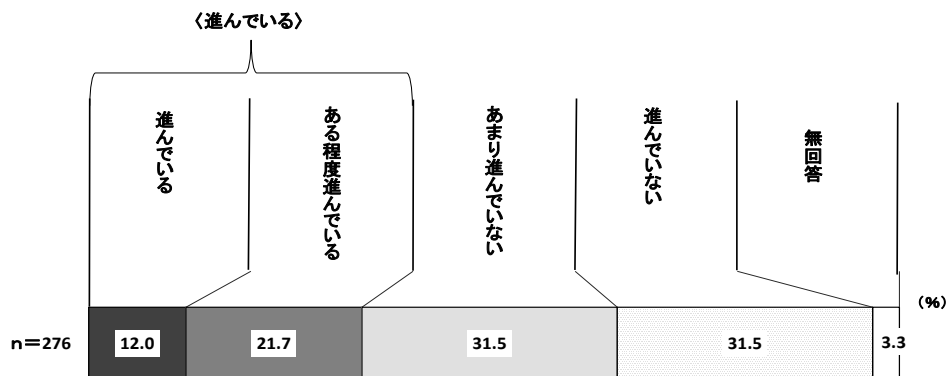
○ 認可保育園や認証保育所整備、スマート保育等の待機児対策をはじめ、病児・病後児保育の充実など、区民の多様なニーズに対応した保育サービスを提供し、仕事と子育てとの両立が可能な社会の実現に向け取り組んでいく必要があります。

○ 介護離職防止に向けて介護に関する多様なニーズに応じた介護サービスの充実を図り、男女がともに仕事と介護の両立が可能な環境の整備を進めていく必要があります。

【図表 13】子の出生年齢別出産前後の妻の就業変化（第1子）（全国）

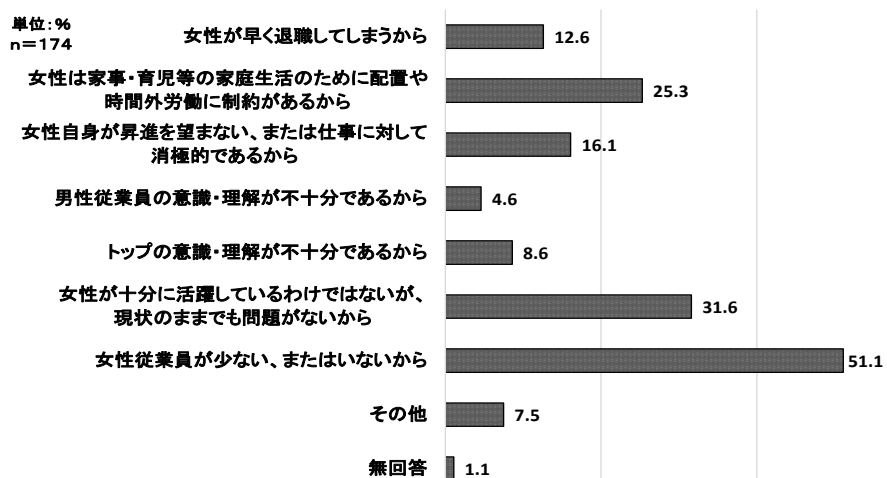


【図表 14】女性が活躍するための取組の進み具合



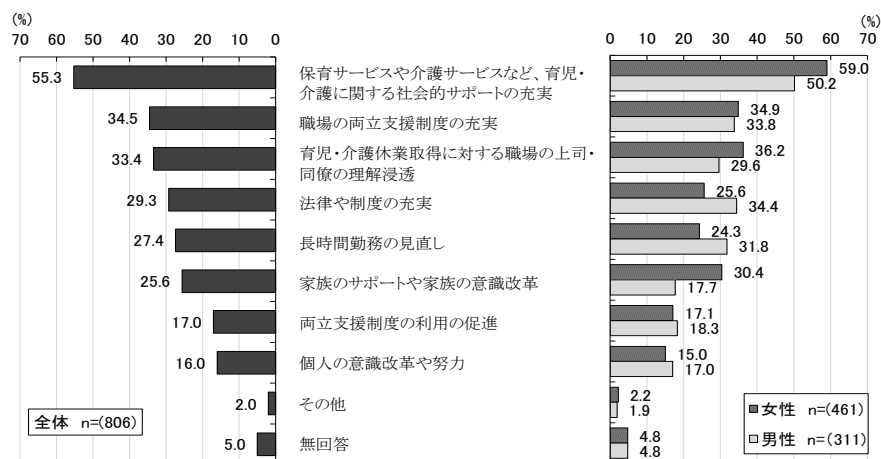
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）事業所（2）問3

【図表 15】女性の活躍が進んでいない理由



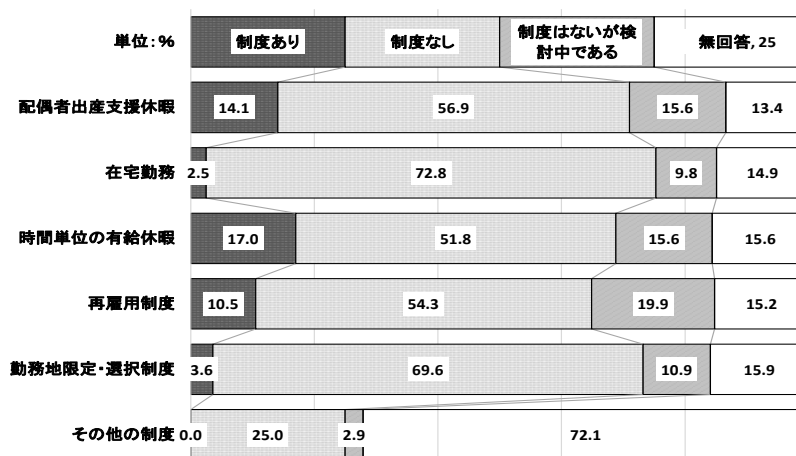
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）事業所（2）問3-1

【図表 16】仕事と生活の調和を図る上で重要だと思う事



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）区民（7）問16

【図表 17】育児や介護と勤務の両立支援のための制度



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）事業所（4）問14

めざす姿Ⅲ 男女が互いに人権を尊重し、暴力のない社会

人権は、すべての人々が生まれながらに持っている、人間が人間らしく生きる権利であり、性差、年齢、病気や障がい、国籍などに起因するあらゆる差別を許さないという人権意識が広く浸透した社会の実現が求められます。とりわけ、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女平等参画社会を形成していくうえで克服すべき重要な課題です。配偶者からの暴力をはじめとし、特に近年、SNS<注15>などのインターネットを経由した交際相手からの暴力や性犯罪など、女性に対する暴力は一層多様化し、被害の低年齢化も進んでいます。これらに対し、迅速かつ的確に対応していく必要があります。

また、女性や子どもを専ら性的ないしは暴力行為の対象としてとらえたメディアにおける性・暴力表現も男女平等参画社会形成を大きく阻害するものであるため、こうした観点からの啓発はきわめて重要です。

さらに、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ生きていくことは男女平等参画社会の前提であることから、幼少期や思春期、出産期や更年期の女性への支援等、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに留意をしながら、男女の性差に応じ、取り組まなければなりません。また、人権としての性の尊重の観点から、セクシュアル・マイノリティが個人として尊重される社会を実現することが望まれます。

〔課題6〕性の尊重と心とからだの健康支援

■現状

- 生涯を通じた健康の保持のためには、性差に応じた的確な医療を受けることが必要ですが、特に女性は、その心身の状況が思春期、出産期、更年期、老年期等人生の各段階で大きく変化する特性に着目し、心身両面における健康支援や相談体制の充実など、長期的、継続的、総合的な視点での取組が必要です。女性特有の健康上の問題を相談しやすい「女性の健康を支援する拠点」として、より一層、女性健康支援センターの役割が期待されます。
- 20歳未満の人工妊娠中絶の実施率の現状を踏まえ、性感染症の予防や避妊方法も含めた性に対する正しい知識を身につけるための教育に関し、学校等と連携しながら、性に関する正しい知識の普及と適切な予防啓発等に取り組んでいく必要があります。

【図表18】

- 女性の就業増加に鑑み、妊娠・出産を含む女性の健康相談体制の充実を図り、女性が仕事に打ち込めるよう気力・体力を維持できるようにすることが重要です。
- 特に女性は、妊娠や出産をする可能性もあるなど、生涯を通じて男女はことなる健康上の問題に直面する必要があるという観点から、子どもを産む・産まないに関わら

<注15> SNS

ソーシャル・ネットワークキング・サービスの略。その名の通り、社会的なつながりを作り出せるサービスのこと。SNSに登録し、誰かと繋がり、日記を書いたり、誰かの日記にコメントをつけたりすることで、情報交換を楽しむことができる。

ず、また年齢に関わらず、性と生殖に関する健康管理や決定は自らが行う権利があるというリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）〈注16〉の視点に立った、生涯を通じた女性の健康づくり支援が必要です。

- セクシュアル・マイノリティが社会的偏見や差別意識にとらわれることなく、個人としての自己の意思と責任により選択した多様な生き方が尊重されるよう取り組んでいく必要があります。

■施策の方向性

○ 女性の健康づくり支援

性差や年代に応じた女性の健康づくり支援の充実が求められています。

○ からだと性に関する正確な情報の提供

- ・若年期より性感染症など性に関する正確な知識の普及を図ることが必要です。
- ・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）の考え方について周知と意識啓発が必要です。
- ・セクシュアル・マイノリティに対する社会的偏見や差別意識をなくすような取組が求められています。

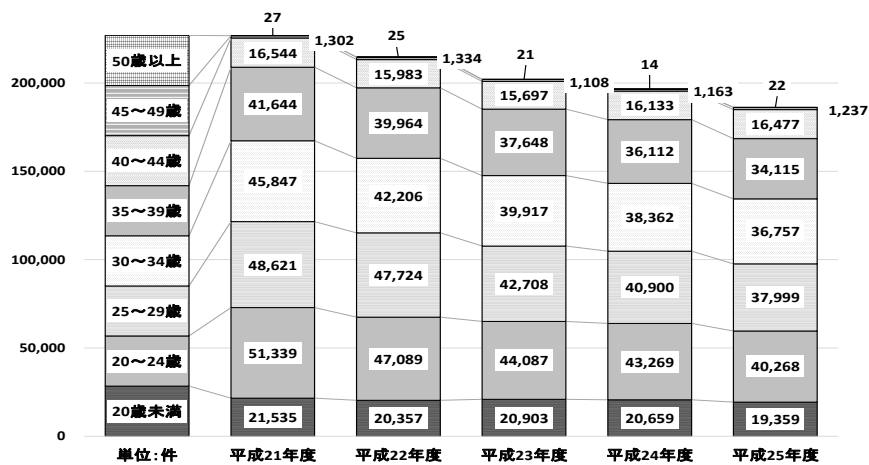
■区に求める具体的な施策

- 女性健康支援センターを中心とした、生涯を通じた女性の健康づくりを推進する必要があります。
- 性感染症やエイズ等について、特に若い世代を対象に、啓発活動などによる正しい理解の促進と相談等のサポート体制の充実が必要です。
- 人権や女性の健康をテーマとする啓発等の際に、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）に係る内容も取り入れ、周知を図ることが必要です。
- 学校教育、その他の生涯学習の場、また、様々な啓発の機会における、セクシュアル・マイノリティに対する理解を促す取組が必要です、また、当事者に対する具体的な対応については、都・他区等の動向を注視するとともに区民のニーズを把握していく必要があります。

〈注16〉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由、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、また思春期や更年期における健康上の問題等、女性の生涯を通じた性と生殖に関する課題が含まれている。

【図表 18】人工妊娠中絶件数の年次推移



資料：厚生労働省 「平成 25 年度衛生行政報告例の概要 母体保護関係」

〔課題7〕 様々な暴力・ハラスメントの防止

■現状

- 性犯罪やストーカー行為は、重大な人権侵害であり、配偶者からの暴力とともに、男女平等参画社会の実現に向けた大きな妨げとなっているものには、性犯罪、ストーカーなど特に女性の「性」をターゲットとした暴力・ハラスメント行為があります。これらの行為により、被害者は身体的・精神的に大きな被害を受けるとともに安全な生活や職業を奪われてしまう場合も見られます。
- 警視庁に寄せられたストーカー行為等に係る相談件数は、平成20（2008）年をピークに高止まりの傾向を示しており、平成24（2012）年度には、延べ1,437件で、被害者の85%が女性です。〈検挙者、警告等の件数と傾向について〉【図表19】
ストーカー規制法<注17>が平成12（2000）年11月に施行されてから25年が経過しましたが、殺人事件等重篤な事例が発生していることを受けて平成25（2013）年には、規制対象の追加等を行う等法改正を行いました。
- 国の「第2次犯罪被害者等基本計画」では、性犯罪被害者に対する専門の窓口を持ち、必要に応じ医師による心身の治療、警察への同行支援をはじめとする、適切な支援が可能な性犯罪被害者のためのワンストップサービス支援センター<注18>の設置を促進することとされており、国や東京都の今後の動向を注視していく必要があります。
- 身近な者からの被害が特に潜在化・深刻化しやすいこと等を踏まえ、子どもに対する性暴力被害や虐待等について、被害に遭った子どもへの影響にも鑑みて、子どもが必要な支援を受けられるよう相談等の体制を整備していくことが重要です。
- 人間の尊厳を傷つける性を商品化する売買春等の根絶について、売買春に関わる女性に対しては、様々な支援を必要とするという観点から、関係機関における連携と若年層等へ広報啓発を促進する必要があります。
- メディアが提供する情報の中には、性別役割分業に基づくステレオタイプ<注19>の男女像や女性や子どもを性的ないしは暴力行為の対象としてとらえた表現等も見受けられ、男女平等参画を阻害する要因の一つになっています。「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」において、メディアにおける性・暴力表現について、約5割が「見たくない、子どもの目に触れさせないような配慮が足りない」、約4割が「社会全体での倫理観が損なわれている」としており、子どもの頃から、マスコミの情報を鵜呑みにせず、一人ひとりが情報を主体的に読み解き、その情報を見極めて取捨選択する能

<注17>ストーカー規制法

ストーカー行為等を処罰するなど必要な規制と、被害者に対する援助等を定めており、ストーカー行為の被害から守るためのものである。桶川ストーカー殺人事件を契機に議員立法された。

<注18>ワンストップサービス支援センター

一か所で必要な支援を提供する所のこと。主として、性犯罪・性暴力の被害者に対し被害直後からの総合的な支援を行い精神と身体の回復を図り、さらに警察への被害届出促進などを行う所を指す。

<注19>ステレオタイプ

判で押したように多くの人に浸透している先入観、思い込み、認識、固定観念やレッテル、偏見、差別などの類型・紋切型の観念である。

力や発信する力（メディア・リテラシー<注20>）を身につけていく必要があります。

【図表 20】

■施策の方向性

○ 暴力・ハラスメントの予防・対応に向けた啓発

殺人につながることもあるようなストーカー行為や性犯罪等、人権を侵害する深刻な暴力行為であるという認識を区全体で深めるとともに若年期の女性たちの売買春等性の商品化の予防・防止に向けた啓発が求められています。

○ 男女平等参画の視点によるメディア等への対応

メディアにおける性別役割分業に基づくステレオタイプの男女像や、性・暴力表現等について、情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、見極める能力の育成が求められています。

■区に求める具体的な施策

○ 「性」をターゲットとした暴力やハラスメント、性の商品化の予防・対応に向けた啓発が必要です。

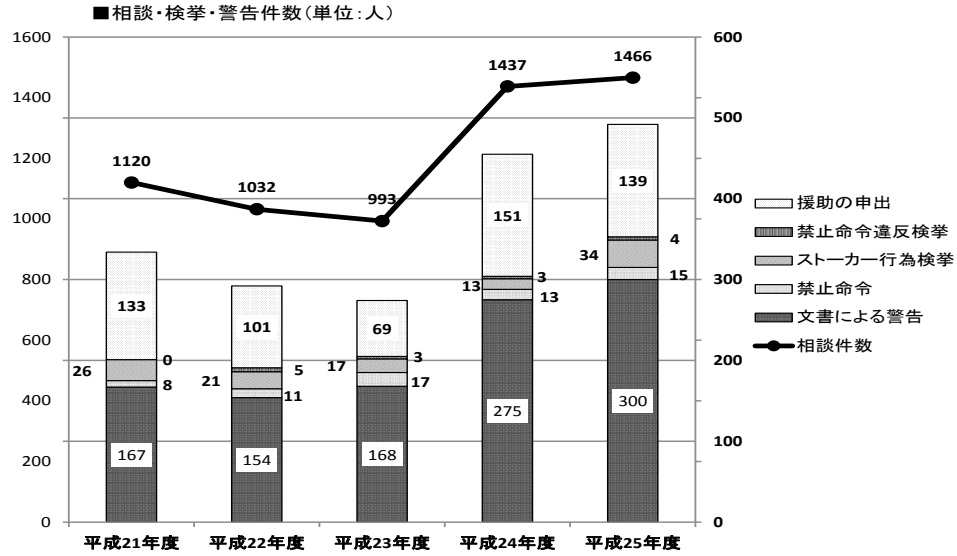
○ ストーカー行為や性犯罪等について、情報提供等に理解の普及と意識啓発に努めるとともに、警察や民間の女性支援団体等との連携のもと被害者の状況に応じた相談支援が必要です。

○ メディア・リテラシーの育成やSNSを通じた暴力表現への対応等情報のモラルの普及・啓発、併せて、区が作成する広報・出版物等については性差別等につながる表現を促進する必要があります。

<注20>メディア・リテラシー

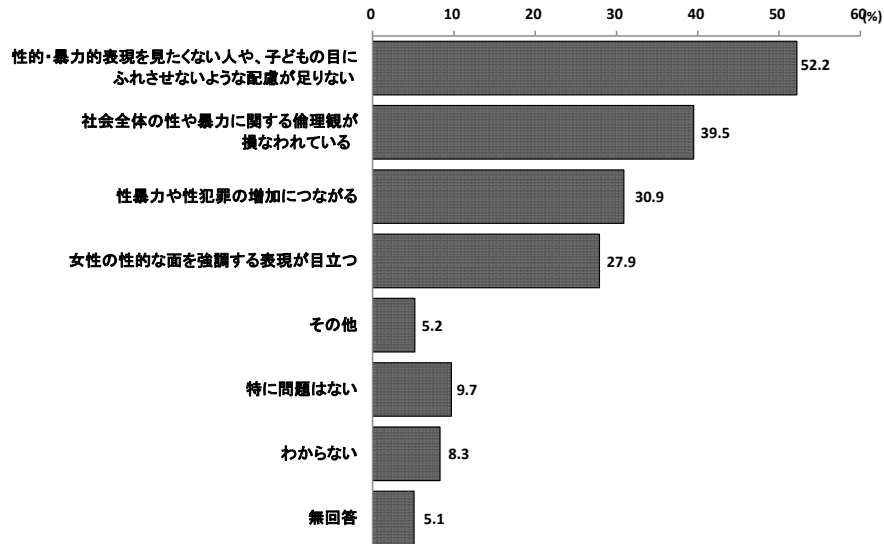
メディアからの情報を、その真相を見据えながら、主体的・批判的に読み解いて、必要な情報を引き出し活用する能力のこと。

【図表 19】 ストーカー事案への取り組み



資料：警視庁 広報けいしちょう第66号WEB版

【図表 20】 メディアの性・暴力表現



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成 26 年 12 月板橋区）区民（8）問 2 0

〔課題8〕DV未然防止のための教育と啓発

■現状

- 配偶者暴力（DV）対策においては、被害者への支援とともに、配偶者からの暴力を未然に防止する観点からの取組が重要です。広く区民に対して、暴力が犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であること等を啓発する必要があると、特に教育機関を中心とした若年期からの「被害者にも加害者にもならないための」教育・予防啓発の取組が重要です。
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、約4%が「身体的暴力が何度もあった」、約2%が「恐怖を感じる脅迫を受けた」としており、被害を深刻化させないための取組が必要です。【図表21】
- 暴力を容認しない社会風土の醸成等、暴力根絶のための基盤づくりが不可欠です。また、児童虐待の背景にはDVがあることも多いと考えられることから、区役所では、窓口だけでなく子どもに関する機関（保育園、幼稚園、小・中学校）等においても、DVに関する正しい理解とDV防止法をはじめとする関係法令の周知徹底、厳正な執行に努めることが重要です。
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、全国に比して、「DVは暴力である」という認識が浸透していません。幅広い区民に対する啓発と、被害者が相談しやすい体制づくりを通じて、被害の潜在化を防止することも必要です。
- 近年、若年層の間で交際相手からの暴力（デートDV<注21>）について、LINEやFacebookなどのSNSを通じたものなど一層多様化していることから、新たな形の暴力に対してもリベンジポルノ法（平成26年12月全面施行）<注22>の成立を踏まえ、迅速かつ的確に対応していく必要があります。【図表22】
- 人権を尊重する意識や男女平等意識の形成には、特に幼少期からの環境や教育による影響が大きいとされます。例えば、「男女平等参画社会」の実現に向けて、暴力を伴わない人間関係を構築するために学校教育において、道徳や社会などの教科を通じ、子どもの年齢や発達段階に応じた人権教育に取り組んでいく必要があります。
- DV等の暴力被害は「男女間」だけにとどまりません。セクシュアル・マイノリティ間のDVにも対応できるよう取り組んでいく必要があります。

■施策の方向性

○ 意識啓発の推進

女性に対する暴力は、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形成を大きく阻害するものであるため、暴力を容認しない社会風土醸成に向けた意識啓発の推進が必要です。

<注21>デートDV

ドメスティック・バイオレンス（DV）はこれまで夫婦間、家庭における暴力行為と定義付けられていたが、最近では、婚姻関係のない恋人同士の間でも同様の暴力行為が問題となっており、これを特にデートDVと呼ぶ。

<注22>リベンジポルノ

離婚した元配偶者や別れた元恋人の裸の写真や・動画などをインターネット上に流出させる嫌がらせ行為のこと。

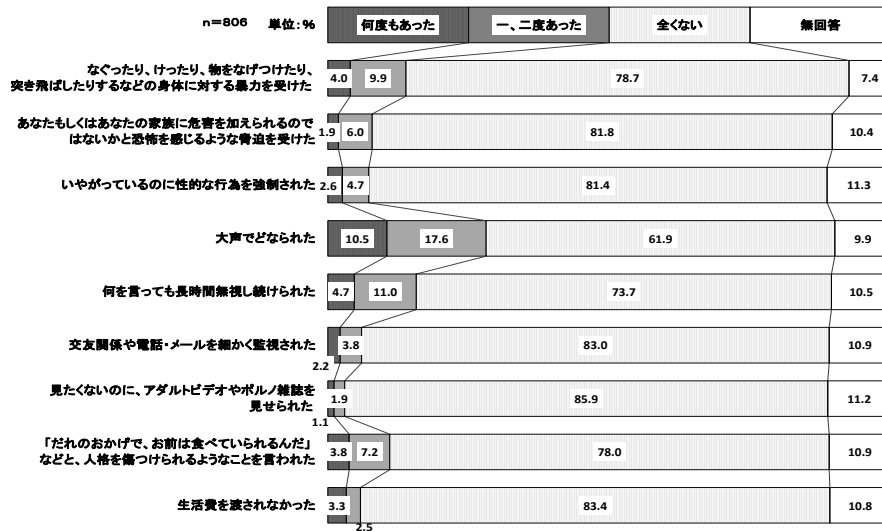
○ 子どもたちへの人権教育

暴力の未然防止のためには、人権尊重の視点で男女平等を進めることが重要であり、子どもの年齢や発達段階に応じた人権教育が必要です。

■ 区に求める具体的な施策

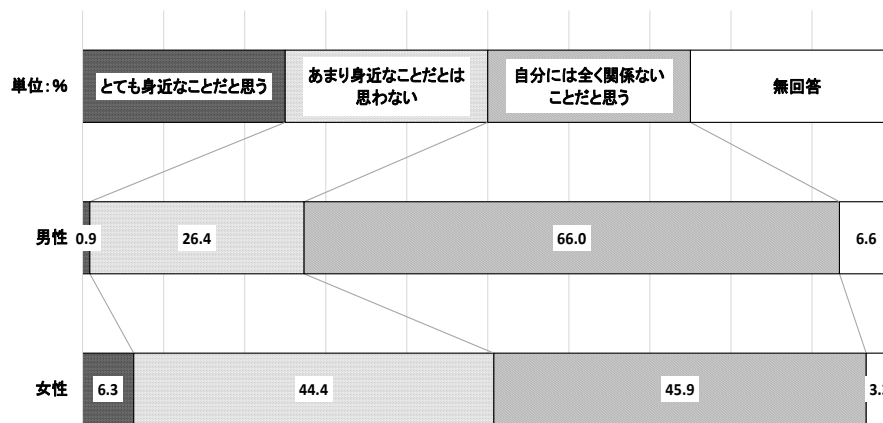
- ストーカーや将来のDVにつながる恐れのあるデートDVを含め、女性に対する暴力に関する周知や意識啓発について、様々な媒体や方法を工夫し、年代に応じて効果的に取り組む必要があります。
- 幼少期段階からの暴力防止に向けた意識づくりや区内小・中学生の人権教育としての学習時間における取組、高校・大学等との連携による取組等が必要です。
- 性の多様性にも配慮した暴力の防止についての意識啓発に取り組む必要があります。

【図表 21】 ドメスティック・バイオレンスを受けた経験



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）区民（8）問17

【図表 22】 デートDVとの関係の有無



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）中学生（5）問14

〔課題9〕DV被害者支援の充実

■現状

- 配偶者からの暴力の被害者に対する支援等にあたっては、身近な行政主体である板橋区がその中核として、東京都との相互連携の下に、各種取組を効果的に実施する必要があります。
- 被害者の中には、加害者への恐怖などから周囲へ支援を求められない人や、自分が被害者であると気付かないまま暴力を受け続ける人もいます。DVは多くの場合、家庭という私的な生活の場で発生するケースが多く、被害が潜在化しやすいため発見が遅れ、深刻化、長期化しやすいという特徴があります。対策として、周囲の人々による被害の早期発見や適切な情報提供が非常に有効です。
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、DV行為の経験に関わる相談の有無について、6割以上がどこにも相談しなかったと回答し、どこにも相談しなかった女性の約3人に1人が「相談するほどのことではないと思った」と答えています。

【図表23】【図表24】

- 平成23(2011)年4月にDV被害者支援の総合窓口として「板橋区配偶者暴力相談支援センター」が開設されてから、被害者が安心して相談できる窓口がよりわかりやすくなりました。同センターにおける相談件数は、開設前の平成22(2010)年度の74件が平成26(2014)年度には534件へと飛躍的に増加しています。DV被害者支援の中心として支援を必要とする人に必要な情報が届くよう、また、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・就業等自立に向けた支援、情報提供等をきめ細かく実施できるよう、より一層の工夫と関係部署や関係機関との連携強化が必要です。
- 支援にあたっては、相談、一時保護、自立支援等のあらゆる段階において、本人の意向・自己決定を尊重して対応することが必要です。
- 暴力を目撃する子どももDV被害の当事者であることを意識することが必要です。
- 被害者の安全については、緊急時の一時保護だけでなく、被害者が加害者の追及から逃れるなどして、通常の世界を送る中でも確保されるべきものであるため、保護命令制度<注23>やストーカー規制法等についても周知するなど、適切な対応が必要です。
- 被害者がDVから逃れ、生活を再建し、自立できるまでは、被害者に係る情報の保護をはじめ、生活、就業、住宅の確保や医療保険・年金、子どもの就学・保育など、様々な課題があります。被害者の置かれた状況に即した適切かつ切れ目のない支援が必要です。
- 被害者の支援のためには、民間支援団体を含む関係機関が共通認識を持ち、日々の相談、一時保護、自立支援等様々な段階において、緊密に連携しつつ取り組むことが必要です。
- 職務関係者は、DV被害者の特性や被害者の立場を十分理解したうえで、支援を担

<注23>保護命令制度

配偶者や生活の本拠を共にする交際相手からの身体に対する暴力を防ぐため、被害者の申し立てにより、裁判所が、加害者に対し、被害者へのつきまとい等をしてはならないこと等を命ずる命令である。

うことが必要です。特に、被害者と直接接する立場の担当者への啓発・研修においては、二次被害防止の観点重要です。また、被害者の支援に直接携わる相談員や職員が陥りやすいバーンアウト（燃え尽き症候群）〈注24〉に配慮した対策も不可欠です。

■施策の方向性

○ 早期発見体制の充実

医療機関や健康福祉センター、保育園・幼稚園、小・中学校や民生委員等、地域で被害者を取巻く関係者との連携を進め、DV被害者の早期発見体制の充実を図ることが必要です。

○ 状況に応じた相談体制の充実

支援を必要とする人に安全に情報を届けることも含めて、被害者の様々な状況に応じた相談機能の充実が求められます。

○ 安全な保護体制整備推進

一時保護を必要とする被害者の多様な特性を尊重し、本人の意思と状況に応じた適切な保護が実施できるよう、関係機関等での連携を促進することが必要です。

○ 自立生活再建のための総合的な支援体制

自立生活にあたっては、被害者の安全を確保した上で、関係機関が連携を図り、切れ目のない支援が求められます。

○ 関係機関等との連携推進

関係機関の連携協力については、配偶者暴力相談支援センターが中心となって、自立支援のために必要な措置が適切に講じられるよう調整を行うことが必要です。

○ DV被害者支援のための人材育成の推進

DVの特性を理解し、被害者の立場に配慮して対応するなど、職務関係者に対し二次被害防止に向けた取組を推進します。

■区に求める具体的な施策

○ 区民に対し、DV被害者を発見した際には配偶者暴力相談支援センター又は警察に通報するよう周知を図るとともに、医療関係者や民生委員、保育園・学校関係者等、被害者を発見する可能性の高い人に対しては、DVに係る情報や発見した際の通報対応について周知することが必要です。

○ 被害者だけで悩むことなく相談窓口を利用するよう周知するとともに、被害者の立場に立ち、ニーズに対応した相談窓口が必要です。また、DVによる健康被害やDV被害者支援における保健・医療機関の重要性に鑑み、女性健康支援センターとの連携も必要です。

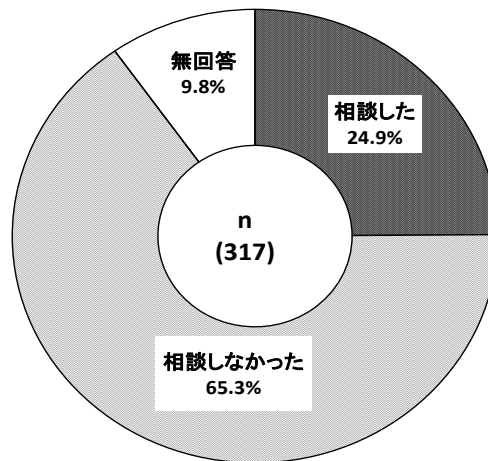
○ DV被害者を安全に保護するためには、日頃から関係機関で連携を図り、緊急時に対応できるよう支援体制の整備に努めることが必要です。

〈注24〉バーンアウト

燃え尽きるという意味で、心身のエネルギーが尽き果てた状態を指す表現。それまでひとつのことに没頭していた人が、心身の極度の疲労によって、ある日突然、まるで燃え尽きたように意欲を失い、社会に適応できなくなってしまうことをいう。

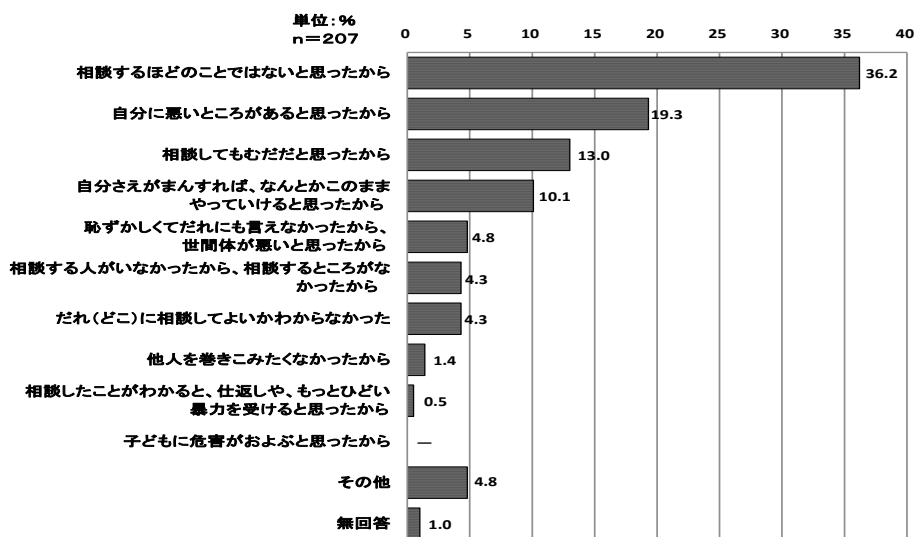
- 配偶者暴力相談支援センターが中心となり、日常生活、就労、住所等の情報の管理などに係る情報提供や各種制度を活用した支援を行い、自立生活再建のための総合的な支援体制を推進することが必要です。
- 日頃から法に掲げられた関係機関や民間機関、関連する施策を所管する関係課等が共通認識を持ち、綿密に連携し、支援を進めるためには、配偶者暴力相談支援センターが中心となり、連絡会等におけるネットワークの拡充が必要です。
- 内閣府や東京都等が実施する研修において相談員の質の向上を図るとともに、各職務担当者に対しても現場の対応に重点を置いた情報提供や研修などが必要です。
- DV被害者は平成27(2015)年度から施行されている「生活困窮者自立支援法」の適用も受けることができます。担当者が被害者の支援に向けて社会資源を絶えず拡充していくよう努めることが求められています。

【図表 23】 DVを受けたことによる相談の有無



資料: 板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書(平成26年12月板橋)

【図表 24】 相談しなかった・できなかった理由



資料: 板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書(平成26年12月板橋区)区民(8)問17-3

めざす姿Ⅳ 推進を加速する基盤整備の充実

男女平等参画社会実現のためには、「めざす姿Ⅰ」から「めざす姿Ⅲ」において挙げた課題・施策を総合的に展開することが重要です。そのためには、区民ならびに区職員が、条例の理念と意義を十分に理解するとともに、地域・学校・企業をも含めた区全体が連携し、実行力ある取組を推進していく基盤の整備が不可欠です。

なお、推進体制は、今まで男女平等施策を推進するための方策と位置づけられていましたが、男女平等参画のさらなる推進とそれを共有できる社会の実現を加速するためにも、「めざす姿Ⅳ」として設定し、積極的に行動する必要があります。

〔課題10〕男女平等推進センター スクエアー・Ⅰ（あい）の機能充実・活性化

■現状

- 男女平等推進センターは、板橋区における男女平等参画施策を推進する拠点施設として平成15（2003）年に開設されました。以降、相談業務や情報発信・学習機会の提供、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まいりましたが、男女平等推進センターの認知度は依然として低いことが明らかになっています。

「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」結果では、男女平等推進センターを「利用したことがある」、あるいは、利用したことはないがその存在を「知っている」と回答した区民は7%に留まりました。職員においても、男女平等推進センターの存在を「知らない」という回答が約3割見られました。【図表25】

今後はこれまで以上に、男女平等推進センターの活用方法や事業内容についての効果的な広報・啓発方法を探り、区民の利用促進を図る必要があります。さらに、区職員においては、男女平等参画の意義や男女平等推進センターの事業内容を十分に理解し、日常業務や区政に反映させていくことが重要です。

- 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ることが必要です。また、女性が様々な場で十分に活躍できるためには気力・体力を維持するとともに、心身のバランスを保つことが重要であり、その実現にあたっては「女性健康支援センター」との連携が不可欠です。平成28（2016）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「女性総合相談窓口」の設置が予定されており、これまで以上に相談者のニーズに適切かつ迅速に対応する、新たな男女平等推進センターとしてのあり方が問われています。

■施策の方向性

- **相談体制の充実**

区民のニーズに対応した相談体制の充実が必要です。

- **広がりを持った広報・啓発**

既存媒体だけでなく、区民それぞれが必要とする事業や相談等の情報提供や周知、

普及・啓発ができるよう工夫・検討が必要です。

○ **学習・教育機能の充実**

男女平等参画の拠点として、実践活動につながる知識習得の場となるよう、学習・教育機能の充実が必要です。

○ **区民との協働推進**

男女平等参画を進めるためには、区民、地域や学校、企業等との協働が不可欠です。区民等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。

○ **女性健康支援センターとの連携強化**

女性の能力発揮に向け、様々な立場の女性達の新たな「連携」のためのネットワークづくりが求められています。また、女性のこころや身体の相談について、ワンストップの視点での体制づくりが必要です。

■ **区に求める具体的な施策**

○ 相談業務の主な対象である、悩みを抱える女性の様々な問題や課題について、総合的な窓口を設置し、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。

○ 啓発・発信すべき内容に応じて関係課や関係機関と連携する等、広がりを持った広報・周知・啓発が必要です。

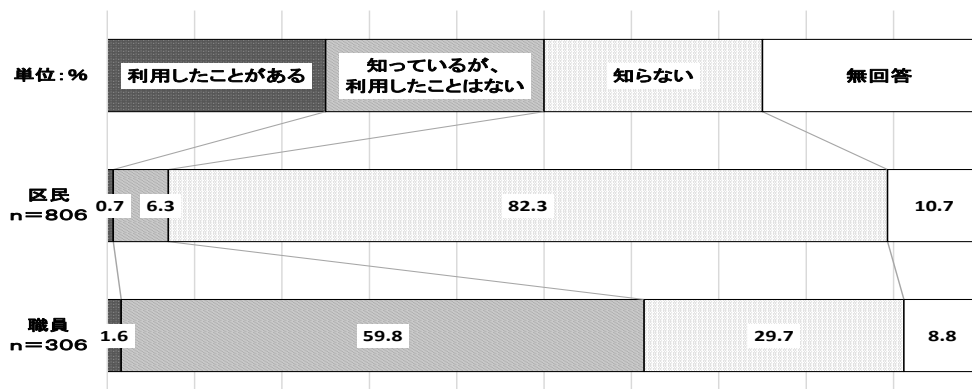
○ 女性のエンパワーメント推進に向けた講座や男性の意識改革に向けた取組等、男女平等参画を進めるための学習機会の提供が必要です。

○ 区民と協働による講座や連携して実施するイベントの実施等、区民の視点に立った効果的な取組が必要です。

○ 「起業」「子育て期」等、様々な立場で男女平等推進センターに関わる女性達が新たな連携やつながりをつくり上げるための情報提供等、仕掛けづくりが必要です。

○ 女性は、思春期、出産期、更年期等、心身の状態が男性に比べて大きく変化します。女性が様々な場で能力を発揮し、活躍するためには女性の健康増進が不可欠です。女性健康支援センターとの連携を強化する等、相談体制の充実を図る必要があります。

【図表 25】板橋区立男女平等推進センター スクエア・I（あい）の認知度



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）区民（9）問22

〔課題 11〕 区職員の男女平等参画推進

■現状

- 男女平等参画施策を推進していくためには、まず、区政の担い手である職員自身が男女平等参画の意義や必要性を理解し、主体的に業務に反映することが肝要です。
- 「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」において、区職員の男女平等感を尋ねたところ、採用や昇任などに関連した質問項目で、「平等になっている」という回答は全体で6割強に留まりました。さらに、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と感じているのは女性職員が 23.1%、男性職員は 10.9%と意識の差が見られました。

【図表 26】

- 板橋区特定事業主行動計画<注25>の担当課である人事課と連携を図り、職員の仕事と子育てが両立できる職場づくりに積極的に取り組み、区内の事業所のモデルとなることを期待します。
- 平成 26 (2014) 年 4 月 1 日現在で、板橋区職員構成の 54.2%を女性が占めていますが、課長級以上の管理職における女性比率は 18.1%と 23 区の中で 7 番目でした。「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」では、課長級以上への昇任を希望する女性職員は 3%に留まり、昇任を望まない理由としては、「自分の能力や経験に自信がない」や「家庭との両立が難しい」がそれぞれ約 3 割を占めています。特に、性別による回答傾向の違いが顕著であった理由が、「家庭との両立」であり、男性職員が 9.9%であるのに対して、女性職員では 30.9%でした。【図表 27】

■施策の方向性

- **男女平等参画に関する職員の理解促進**
区の施策の企画立案段階、実施段階、評価段階のすべてに男女平等参画の視点が反映されるよう、職員の理解促進に向けた取組が必要です。
- **男女がともに働きやすい職場環境の整備**
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ています。
- **管理的立場における女性職員の参画促進**
管理的立場における女性職員の参画をより積極的に促進していくことが必要です。

■区に求める施策の方向性

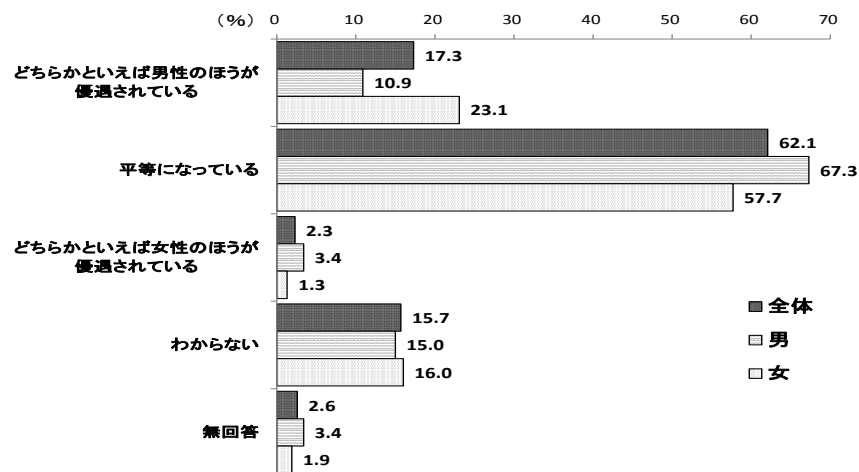
- 積極的な情報発信や、チェック体制、研修機会の提供等職員の男女平等意識促進に向けた取組を行うとともに、職務分担の平等化により区内における男女平等参画を推進することが必要です。

<注25>板橋区特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の子どもたちが健やかに育成されるための行動計画を策定することとされている。板橋区においては、次世代法に基づき、これまでに第 1 期及び第 2 期行動計画を策定し、職員の仕事と生活の調和等が図られるために勤務環境の整備等に取り組んできた。平成 27 年 4 月より第 3 期行動計画がスタートし、これまでの考え方を維持しつつ、職員の意見や行動計画策定指針に基づき新たな取り組みを取り入れ、「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和」の実現を目指している。

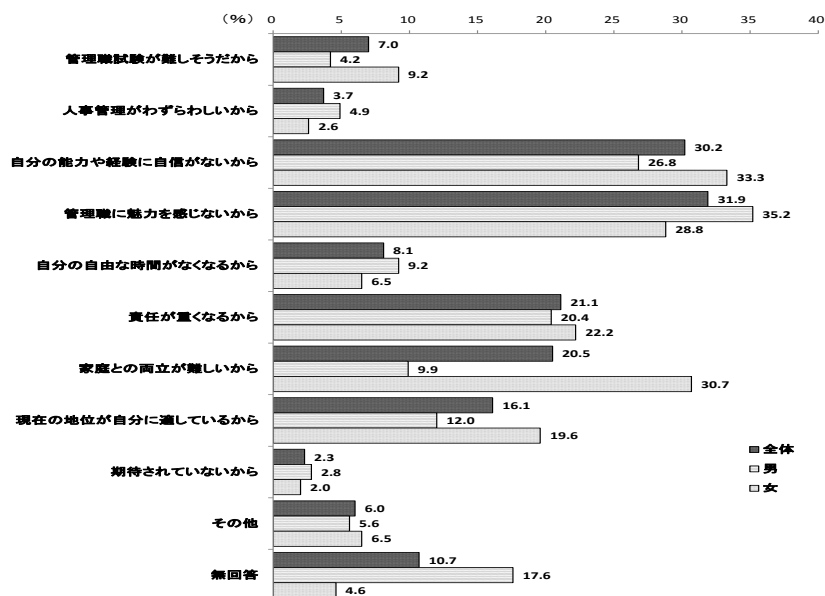
- 区職員の超過勤務の縮減や各種休暇取得促進、また、子育てや介護の有無に関わらずすべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、特定事業主行動計画を着実に推進させる必要があります。
- 女性職員の昇任意欲喚起に向けた効果的な取組の検討が必要です。

【図表 26】採用・昇任等の実態における男女



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）職員（4）問8

【図表 27】管理職へ昇進したいと思わない理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書（平成26年12月板橋区）職員（8）問12-1

〔課題 12〕 行動計画実現に向けた進捗管理

■現状

- 計画に位置づけた男女平等参画施策を計画的かつ総合的な視点で調整していくためには適切な進行管理のもと、全庁を挙げた推進体制が必要です。
- 実効性のある計画としていくため、PDCAサイクル<注26>による適切な進行管理が重要です。男女平等参画推進本部が責任を持って、成果目標の進捗状況を毎年点検し必要に応じて追加の取組を行うなど、監視機能としての役割を担い、推進力となることが重要です。【図表 28】
- 本計画事業の推進にあたっては、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。

■施策の方向性

- **連携による推進体制の充実**
本計画の全体的な視点である女性活躍の推進にあたり、連携強化は必要不可欠であるとともに、男女平等推進本部による適切な進捗管理が必要です。
- **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・客観的に点検・評価し、その後の進展に活かしていくために、より具体的な成果指標を設定し、実行していくことが必要です。

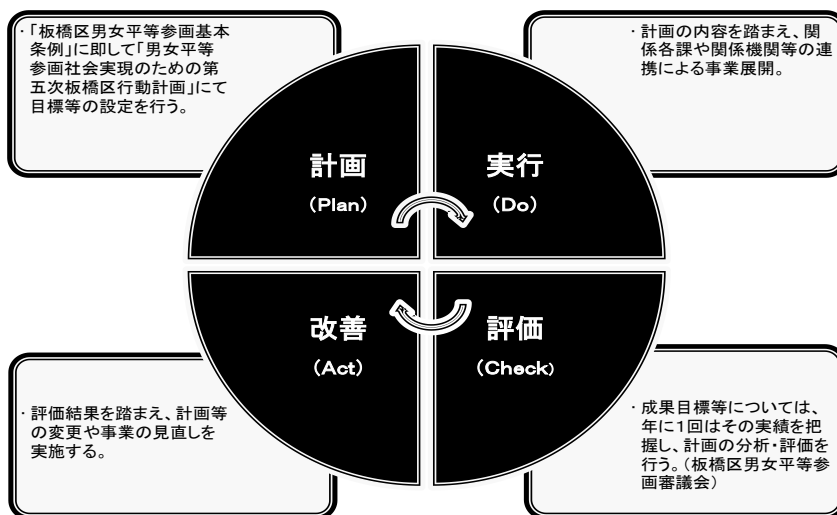
■区に求める施策の方向性

- 男女平等推進本部における評価や決定事項について、より実効性のあるものとしていくために、幹事会による協議・調整の活性化が必要です。
- 「めざす姿」を達成するための政策目標については、できるだけ定点観測が可能で数値化されたものを指標として「見える化」し、着実に実行につなげていくことが必要です。
- 本計画事業の推進にあたっては、男女社会参画課が中心となり、積極的に情報提供を行うとともに関係課等との連携を強化し、情報交換の場をつくる等、積極的に課題解決に向けて協力していくことが必要です。

<注26>PDCA サイクル

事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つ。計画、実行、評価、改善の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。

【図表 28】 P D C A サイクルの基本的な考え方



4. 行動計画策定における留意点

審議会で検討したこの答申を受けて、板橋区は第五次の行動計画を作成します。より有効な行動計画の策定につながるよう、次の事柄を考慮してください。また今年度は、区役所本庁舎のグランドオープンに伴う部署の移転や、組織の再編が進んでいますが、男女平等参画社会づくりの中心的役割を果たす男女平等参画課と男女平等推進センターの機能をこれまで以上に高め、区民の活動が活性化するよう、改めて留意することを希望します。

○行動計画の策定にあたっては、条例の理念及び答申を尊重すること

行動計画は、「男女共同参画社会基本法」に規定される「男女共同参画基本計画」や「板橋区男女平等参画基本条例」に規定される行動計画であることから、「男女平等参画の視点」に立って、条例の目的や意義、その理念を尊重し、本答申の内容を十分に踏まえ、うえで、板橋区のみならず男女平等参画社会の実現に積極的かつ効果的に取り組む行動計画としてください。

○第四次板橋区行動計画の内容を継承しつつ、現状の課題にあわせて施策を再編成すること

行動計画の策定では、平成23（2011）年に策定された第四次板橋区行動計画の継続と発展を基礎としながら、必ずしも成果につながらなかった理由や社会情勢の変化によって生じる新たな課題を踏まえて施策の再編成を行ってください。

○男女格差を是正するために積極的な取り組みを進めること

男女平等参画社会とするためには、まず、あらゆる場面において女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれていることを鑑みて、「すべての女性が輝く社会づくり」を計画全体にわたる横断的な視点と位置づけ、アファーマティブ・アクション等の推進により、男女の格差を是正するための取組を積極的に進めてください。

○区民にわかりやすい表現で行動計画を策定すること

行動計画の策定にあたっては、「男女平等参画社会の実現によってもたらされる将来像」を明確にし、文言等を区民にわかりやすい表現とするよう心がけてください。

○区役所における取組を積極的に推進し、その結果を公表すること

行動計画に実効性を持たせるためには、推進力を一層強化していくことが必要です。行政機関である区役所が男女平等参画に向けた取組を明確にし、一丸となって取り組むために、推進本部機能を最大限発揮するなど、総合的な企画立案機能や横断的な調整機能、実施状況についての監視機能を強め、さらに取組の結果を公表することが不可欠です。

○区、区民、事業者・民間団体との協働を前提とすること

行動計画では、具体的な施策を示すとともに、区、区民、事業者・民間団体が協働することを前提とし、区民や事業者・民間団体等の役割を明確に示してください。

○施策課題に対する指標を設定し進捗管理に努めること

P D C Aサイクルを機能させ、行動計画の実効性を確保するためには、客観的で公正な評価と適切な成果を測定できる指標設定が必要です。実現可能な「目標」を設定し、可能な限り数値化し、中間年等においてその達成状況を把握してください。また、その結果をフィードバックすることによって確実に目標を達成することが重要です。

○区の基本計画などとの整合を図り、計画期間は28—32年度とすること

行動計画の策定においては、区の基本方針を示す「板橋区基本構想」及び平成28年度を初年度とする新たな基本計画を踏まえるとともに、保健福祉、教育、子育て、産業など関連する個別計画との整合を図り、男女平等参画社会実現のために必要な施策や事業を総合的かつ計画的に推進できる行動計画としてください。

また行動計画の計画期間は、区の総合計画である基本計画との整合性も踏まえつつ、平成28（2016）年度から平成32（2020）年度までの5年間とすることが適当と考えます。

資 料 編

◇諮問書（写）

26 板 政 参 第 19 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項及び第23条第1項第1号に基づき、下記事項を諮問します。

平成26年4月21日

東京都板橋区長 坂 本 健

記

諮問事項

男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画（仮称）の策定に関する基本的な考え方について

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「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画」（以下、行動計画という。）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。

また、「配偶者の暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づき「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための実施に関する基本的な計画」を策定し（第四次行動計画に内包）、総合的な配偶者暴力対策を推進してきました。

このたび、第四次行動計画が平成27年度末に終了することから、国の「男女共同参画基本計画」と都の「男女平等参画のための東京都行動計画」を勘案し、現在の区の計画の進捗状況や男女平等参画社会の形成に関連する様々な状況の変化を踏まえつつ、「いたばし未来創造プラン」や関連する分野別計画との整合を図り、改定を行う必要があります。

このため、「第五次行動計画の策定に関する基本的な考え方について」諮問するものです。

◇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、区の附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があった事項
- (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。

◇板橋区男女平等に関する意識・実態調査（概要）

1. 調査の目的

本調査は、男女共同参画に関する区民の意識・実態及び区内事業所の職場における取組みの現状等を総合的に把握し、「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン（仮称）」を策定するための基礎資料とすることを目的に実施しました。

2. 調査の概要

	区 民	中学生	事業所	区職員
調 査 対 象	区内在住の満20歳以上の区民	区内在住の中学生	区内の従業員5名以上の事業所	区職員（常勤職員）
対 象 数	2,000	1,000	1,000	400
抽 出 方 法	住民基本台帳から無作為抽出		帝国データバンク事業所データ（平成26年6月度）から無作為抽出	職員配置データにより無作為抽出
調 査 方 法	郵送配布・郵送回収			交換便
調 査 期 間	平成26（2014）年6月25日（水）～7月17日（木）			
有効回収数	806	483	276	306
有効回収率	40.3%	48.3%	27.6%	76.5%

3. 調査結果の留意点

- ◆集計数表の割合は、小数点第2位を四捨五入して算出しました。したがって、回答比率を合計しても、100%にならない場合があります。
- ◆回答比率（%）はその設問の回答者数を母数として算出しました。したがって、複数回答の設問はすべての比率を合計すると100%を超えることがあります。

◇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	平成26年度 第1回	平成26年 4月21日	○諮問 ・「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画(仮称)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第四次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン」の実施結果に関する評価について
2	第2回	平成26年 6月16,17日	○所管課ヒアリング ・計画策定に向けた課題の整理
3	第3回	平成26年 9月4日	○審議 ・第五次行動計画策定に向けた課題整理 ・意識・実態調査の中間報告
4	第4回	平成26年 11月25日	○審議 ・課題や重点テーマの抽出
5	第5回	平成26年 12月16日	○審議 ・課題や重点テーマから計画の目標(めざす姿)を検討
6	第6回	平成27年 1月26,29日	○審議 ・分科会に分かれて具体的な施策について検討 ・体系案の取組にもれがないか検討 ・めざす姿、課題の分け方の確認
7	第7回	平成27年 2月24日	○審議 ・各分科会の審議結果を共有 ・全委員で再度、めざす姿、課題、施策の見直し
8	第8回	平成27年 3月24日	○審議 ・めざす姿、課題、施策の確定作業 ・第五次行動計画の答申案について検討(前半部分) ・第四次行動計画の総括評価について検討(前半部分)
9	平成27年度 第1回	平成27年 4月24日	○審議 ・めざす姿、課題、施策の変更点を確認 ・第五次行動計画の答申案について検討(後半部分) ・第四次行動計画の総括評価について検討(後半部分)
10	第2回	平成27年 5月19,20日	○所管課ヒアリング ・総括評価、計画策定に向けたヒアリングを実施
11	第3回	平成27年 6月9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
12	第4回	平成27年 7月10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
13	第5回	平成27年 8月3日	○答申 ・「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画(仮称)の策定に関する基本的な考え方」 ・「男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン」の実施結果に関する評価

◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿（第6期）

任期：平成26年4月21日～平成28年4月20日

	区分	氏名	役職等	備考
1	学識経験者	亀田 温子	十文字学園女子大学人間生活学部教授	新任
2	学識経験者	大屋 幸恵	武蔵大学社会学部教授	第3期及び第4期 本審議会委員
3	学識経験者	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	第4期及び第5期 本審議会委員
4	学識経験者	吉岡 譲治	弁護士 (板橋法曹会推薦 板橋法曹会代表幹事)	新任
5	団体推薦	平塚 幸雄	板橋区町会連合会副会長 (板橋区町会連合会推薦)	新任
6	団体推薦	石川 正男	民生・児童委員協議会仲町地区会長 (板橋区民生・児童委員協議会推薦)	新任
7	団体推薦	田中 由子	印象の輝き研究オフィス代表	新任
8	団体推薦	吉永 和恵	医師 (板橋区医師会推薦)	第5期 本審議会委員
9	団体推薦	遠藤 智子	(一社) 社会的包摂サポートセンター事務局長	新任
10	団体推薦	藤江 敏郎 (26. 4. 21～ 27. 3. 31)	板橋区立志村第二中学校校長 (板橋区立中学校長会推薦)	新任
		坂詰 悦子 (27. 4. 1～ 28. 4. 20)	板橋区立上板橋第三中学校校長 (板橋区立中学校長会推薦)	新任
11	団体推薦	谷田 剛一	(株) タニタハウジングウェア 相談役 (いたばしグッドバランス会社賞受賞企業)	新任
12	公募	杉尾 綾乃		新任
13	公募	横山 あけみ		新任
14	公募	山野 禎浩		新任