

「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画
いたばしアクティブプラン2020」の実施結果に関する総括評価

答 申

令和2年7月22日

板橋区男女平等参画審議会

答申にあたって

板橋区男女平等参画審議会は、2019（令和元）年10月に板橋区長の諮問を受け「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2020」における5年間の総括評価を実施しました。

2012（平成24）年度実施結果までは、年度ごとに評価と提言を行ってききましたが、2014（平成26）年度当初に区において評価方法の見直しがなされ、男女平等参画審議会による評価は単年度ごとではなく、行動計画の策定期間に合わせ5か年の計画全体を通じた総括的な評価として行うこととなりました。

総括評価の実施にあたり、行動計画の推進状況を把握するため、実際の事業実施後、担当部局による行政内部評価を行い、さらに審議会が外部評価を行っています。こうした方法による評価はかなり大変な作業ではありますが、進捗状況の実態をより明確にとらえることができ、同時に次に向けて課題を把握するには有効なものとなっています。

板橋区では、こうした事業評価による作業を今後の行動計画策定に向けて積み重ねております。さらにそれを公表することで、区民の皆さんに男女平等参画社会づくりの情報としてお届けしています。

今期の男女平等参画審議会では、成果がなかなか上がらない計画事業もあることから、今回、計画期間中の実施結果を見通した評価を行うことにより、事業評価が新たな行動計画づくりに連動し、より有効なものとなるよう審議を進めてまいりました。

現在多様な領域で、事業評価については有効な方法の検討が必要とされています。本答申が、さらなる事業の推進に役立つと同時に、新たな事業企画や見直しにつながることを期待いたします。

令和2年7月22日

板橋区男女平等参画審議会
会長 野村 浩子

目 次

1	実施結果の評価方法.....	1
1-1	評価目的	1
1-2	評価者	1
1-3	評価の時期	1
1-4	評価内容	1
1-5	5年間の総括評価について	1
2	「アクティブプラン 2020」の体系	3
3	5年間の総括評価と提言	3
3-1	全体的な評価と提言	5
3-2	めざす姿・行動ごとの評価と提言	8
	めざす姿1 女性が活躍できるまち	8
	めざす姿2 男女がわかりあえるまち.....	11
	めざす姿3 安心で安全に暮らせるまち.....	13
	めざす姿4 実現のために.....	15
資料編		
◇	成果指標の達成状況	20
◇	所管課による一次評価一覧.....	21
◇	東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿.....	27
◇	諮問書（写）	28
◇	東京都板橋区男女平等参画基本条例	29

1 実施結果の評価方法

1-1 評価目的

区は、2016（平成28）年3月に「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン2020」（以下「アクティブプラン2020」）を策定し、様々な男女平等参画施策を推進してきました。2020（令和2）年度に計画期間が終了するにあたり、今回、現時点における行動計画の進捗状況及び2020（令和2）年度の実施見込みを含む5年間について、板橋区男女平等参画審議会（以下「審議会」）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、板橋区男女平等参画基本条例（以下「条例」）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。

1-2 評価者

審議会が、区長の諮問を受け評価を行います。

1-3 評価の時期

審議会は、条例第23条第2号の規定により、区が取り組むべき施策・事業等の実施結果について、内部評価である所管課による一次評価等に基づき、外部評価を行い答申してきました。従来、単年度ごとに実施してきた外部評価ですが、2014（平成26）年度に最適化の観点から見直しを行い、2013（平成25）年度以降の実施結果については、審議会における単年度評価は行わず、次期行動計画の策定に合わせ、計画期間5年間全体を総括して評価する形へと改められました。

1-4 評価内容

「アクティブプラン2020」における2016（平成28）年度から2019（令和元）年度までの実施結果及び2020（令和2）年度実施見込みを勘案した総括評価です。

1-5 5年間の総括評価について

（1）評価方法について

2016（平成28）年度から2019（令和元）年度の所管課による事業実績、活動指標を設定した事業に対する2020（令和2）年度の見込を含む一次評価（自己評価）、「めざす姿」ごとに設定した成果指標及び2019（令和元）年度に実施した「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」（以下「意識・実態調査」）の結果に基づいて、10項目の「行動」、4つの「めざす姿」を評価しました。

(2) 評価評語と定義

・「行動の評価」

各行動の施策に設定されている活動指標の達成状況を踏まえ、10項目の「行動」の評価を行います。

・「めざす姿の評価」

「行動」の評価を行ったうえで、「めざす姿」ごとに設定した成果指標の達成状況を踏まえ、4つの「めざす姿」の評価を行います。

■ 5年間の総括評価における「行動」「めざす姿」に対する評価評語及び定義

評価評語	定義
達成	計画どおり、又は、計画より早く進捗し、目標（指標）を達成した状態
順調	目標（指標）の達成に向け順調に進捗し、達成が見込める状態
維持	必ずしも上向き傾向ではないが、ある程度のレベルで進捗し目標（進捗）達成が期待できる状態
停滞	目標（進捗）に対して低調に推移し、状況が進展していない状態

2 「アクティブプラン2020」の体系

○ 行動計画全体を貫く横断的な視点

すべての女性が輝くまち いたばし

めざす姿1

女性が活躍できるまち

～女性の多様な働き方を可能にする社会～

板橋区女性活躍推進計画

行動1-1

仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)の推進

行動1-2

女性の継続就労や社会参画が叶う
環境の整備

行動1-3

就労や能力発揮に向けた支援

めざす姿2

男女がわかりあえるまち

～男女平等参画の意義を理解し、
共有できる社会～

行動2-1

男女平等参画の意識づくり

行動2-2

あらゆる分野へのさらなる
男女平等参画促進

めざす姿3

安心で安全に暮らせるまち

～性差を理解し思いやりをもって
暮らせる社会～

行動3-1

心とからだの健康支援

行動3-2

ハラスメント等の根絶

めざす姿4

実現のために

～推進を加速する基盤整備の充実～

行動4-1

区職員の男女平等参画推進

行動4-2

行動計画実現に向けた進捗管理

行動4-3

男女平等を進めるためのしくみと
男女平等推進センター機能の充実

評価の対象は「めざす姿」「行動」です。

事業数【132】

施策 1-1-1	ワーク・ライフ・バランスへの理解促進	【3】
施策 1-1-2	男性の働き方改革・家庭参画促進	【5】
施策 1-2-1	企業等における環境の整備とポジティブ・アクションの推進	【5】
施策 1-2-2	子育てに対する支援	【9】
施策 1-2-3	介護等に対する支援	【6】
施策 1-3-1	女性の就労と能力向上に向けた支援	【8】
施策 1-3-2	女性の経済的自立と生活安定に向けた支援	【6】
施策 2-1-1	男性・女性の意識改革推進	【3】
施策 2-1-2	生涯キャリア形成に向けた意識づくり	【4】
施策 2-1-3	幼少期、学校期など若年世代における男女平等参画意識の推進	【4】
施策 2-2-1	区の政策・方針決定過程等への女性の参画拡大	【3】
施策 2-2-2	地域活動における男女平等参画推進	【2】
施策 2-2-3	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策	【2】
施策 3-1-1	性差に配慮した健康づくり支援	【5】
施策 3-1-2	からだと性に関する正確な情報の提供	【3】
施策 3-2-1	様々な暴力・ハラスメントの防止	【5】
施策 3-2-2	配偶者からの暴力の防止と被害者支援	【31】
	板橋区配偶者暴力防止基本計画	
施策 4-1-1	男女平等参画に関する職員の理解促進	【2】
施策 4-1-2	男女がともに働きやすい職場環境の整備	【4】
施策 4-1-3	女性職員が活躍できる環境の整備	【2】
施策 4-2-1	連携による推進体制の充実	【2】
施策 4-2-2	点検評価・成果測定の実施と改善	【3】
施策 4-3-1	相談体制の充実	【2】
施策 4-3-2	広がりを持った広報・啓発	【4】
施策 4-3-3	誰もが参加しやすいしくみづくり	【3】
施策 4-3-4	区民との協働推進	【5】
施策 4-3-5	女性健康支援センターとの連携強化	【1】

3 5年間の総括評価と提言

3-1 全体的な評価と提言

「アクティブプラン2020」の計画期間が2020（令和2）年度をもって満了するにあたり、2016（平成28）年度から2018（平成30）年度までの実施状況報告書および2019（令和元）年度の活動指標を設定した事業の一次評価と事業実績報告、2020（令和2）年度の一次評価（見込み）、めざす姿で設定した成果指標の達成状況を踏まえて審議会としての総括評価をさせていただきました。

まず、審議会が着目したのが、2015（平成27）年度に「アクティブプラン2020」の前の計画である第四次行動計画について審議会が総括評価を行った際、抱えている以下の5つの課題について改善を提言した点が、5年が経過した現在、実際に改善されたかどうかです。

- (1) 区職員の男女平等参画基本条例及び男女平等参画の理解度を高めること
- (2) 学校教育現場における男女平等を心がけて子どもたち一人ひとりを育てていく教育づくりを進めること
- (3) 審議会等の女性委員比率向上のため、より積極的な登用を促進するしくみを構築すること
- (4) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を提案し実行すること
- (5) 全庁的な推進体制づくりを進めること

これら5項目について見てみますと、(1)については2020（令和2）年2月に実施した「男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート」（以下「職員アンケート」）の結果では、「制度や職場環境、役割分担で男女が平等になっている」、「男性・女性によって業務分担に偏りはない」と感じる回答が多数を占めていました。また、職員アンケートによれば、管理職に昇進したいと思っている女性職員は7.7%であり、5年前の3.2%を上回っていることがわかりました。とはいえ、管理職に昇任したいと思っている男性職員は16.0%と約2倍であり、管理職について、「自分にもできる」と考える職員の割合が性別に関係なく増えていくことが望ましいと考えます。引き続き、庁内における男女平等参画の推進に努めてください。

(2)については「教職員等への研修の充実」や「保育園、幼稚園・小学校・中学校での意識啓発」といった関連する事業実績を見てみますと、人権教育にかかわる研修や授業を継続して行っていることは評価できます。今後はアンケート等でその成果をより明確にしていくことを期待します。

(4) (5)については新たな施策である「横断的な連携取組」により一定程度の進展が見られました。庁内では「いたばしグッドバランス推進会議」を設置し、対外的には板橋法人会など産業関係機関と連携して、ワーク・ライフ・バランスに加えてダイバーシティ&インクルージョンを啓発するために積極的な取組をされたことを評価したいと思います。

一方、(3)の審議会等の女性委員比率については未だに30%前後にとどまっており、向上の兆しが見えません。まだまだ改善の余地はあるはずです。他自治体等の女性委員比率向上の取組を研究し、思い切った施策を打つなど抜本的な見直しが必要だと感じます。そもそも女性委員

比率が低い審議会等の所管課がこのことを自覚しているのかも疑問です。所属長とのヒアリングや女性委員比率向上のための解決策を提出させるなどしっかり自覚させてそのための努力を促すなどの手を打たないと所管課の意識も変わらないのではないのでしょうか。これは次期行動計画でも、トップダウンで組織全体の問題として取り組むべき重要な課題と言えます。

さて、「アクティブプラン2020」の5年間の実施状況についてですが、「めざす姿」「行動」「施策」といずれも順調で推移しているものが多く、所管課がそれぞれの取組を着実にやってきたものと評価いたします。しかし、これらは講演回数や情報誌の発行部数など所管課の事業量をはかっただけに過ぎず、その事業を実施した結果、区の男女平等にどのような成果を得られたかまでは見えてきません。それぞれの「めざす姿」に設定された成果指標や、意識・実態調査、職員アンケートによると、5年前と比べて区民や職員の男女平等参画意識は高まっており、所管課の取組は少なからず成果があったものと見られますが、次期行動計画においては、所管課のそれぞれの取組が男女平等参画の視点から見てどのような影響・効果があったのかが明確になるよう、適切な成果指標の設定をすべきと考えます。

順調、または維持で推移しているそれぞれの事業でも、改善すべき不足点や課題があると思います。また、ここ5年間で男女平等参画を取り巻く新たな課題が表面化しています。今までと同じことをするのではなく、常に時代の変化に対応した取組をしていくことが重要です。

最後に、本審議会から、「アクティブプラン2020」実施結果の総括を踏まえ、次期行動計画に向けての橋渡しとなるよう、特に以下の4点を提言します。これらは、年度ごとの実施状況報告書において指摘されているものもあり、区の男女平等参画推進のために一層強化すべきものと考えます。

第1に条例及び男女平等参画のより一層の理解促進です。

条例の基本理念は、男女平等参画社会を実現するために最も重要となるものです。しかし、意識・実態調査によると条例の認知度は低く、「内容まで知っている」「聞いたことはあるが、内容は知らない」という回答を合わせても約3割という結果でした。意識・実態調査において「知らない」と回答した割合が多かった30歳代、40歳代の男女など、条例理念が浸透しきれていない年齢層を含む幅広い区民に対して条例理念の理解を進めるため、わかりやすい情報の発信や周知方法の工夫に取り組んでください。

また、職員の十分な理解がなくては、男女平等参画社会の実現は図れません。男女社会参画課で職員研修を実施するなど、男女平等参画や、配偶者等からの暴力（以下「DV」）についての啓発を今後も継続し、多くの職員が男女平等参画の視点をもって区政に臨めるようにしてください。

第2に「横断的な連携取組」の拡大です。

「アクティブプラン2020」では6つの横断的な連携取組を設定し、庁内外で男女平等参画の意識を高めていくことを試みていました。庁内においては当初の事業例にはなかった「ダイバーシティフェア」という新たな連携事業を行ったことによって相乗効果が得られたという報告があり、まだ連携の余地があると考えられます。特に事業者や関連機関など対外的な連携を強化する必要があるため、引き続き取組の検討を進めてください。男女社会参画課がリーダーシップを発

揮して連携体制を強め、他課や他機関と一緒に男女平等参画施策を推進するように努めてください。

第3に審議会等の女性委員比率の向上のための取組です。

第四次行動計画から引き続き改善を提言します。政策・方針決定過程への女性の参画を促進するため、最も克服すべき課題です。数値目標が達成できない要因を分析し、抜本的な改善を進めるために、ポジティブ・アクションの導入も考慮すべきと考えます。

第4に男女平等推進センターの機能充実のための検討です。

区の男女平等参画施策を推進する拠点施設である男女平等推進センターが分散配置となったことにより、会議室や保育室などの機能が縮小し、区民の活動が大幅に制限されてしまっています。本庁舎周辺公共施設の再編にあたっては、どのような機能をもったセンターにしていけばよいかじっくり検討するとともに、センターの認知度の向上、登録団体を増やす工夫、相談体制の見直しなどにも並行して取り組んでください。

3-2 めざす姿・課題ごとの評価と提言

めざす姿 1 女性が活躍できるまち ～女性の多様な働き方を可能にする社会～	総括評価
	順調

めざす姿1は、2015（平成27）年8月に成立した「女性活躍推進法」の第6条第2項に定められた「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。ワーク・ライフ・バランス推進など様々な支援により、女性の多様な働き方を可能とし、経済的な自立を促すことは日本にとって喫緊の課題です。

世界経済フォーラムが発表した2019（令和元）年のジェンダー・ギャップ指数では、日本は153か国中121位と、前年の110位から大きく後退しています。この要因として、経済分野・政治分野での女性リーダーの少なさ、女性と男性の経済的な格差、政治的な格差が挙げられます。特に経済的な格差はDVや子どもの貧困などに波及し、一層女性を困難な状態にさせてしまうことにつながります。女性の経済的自立を促すためにも、働きたい女性とその能力を十分に発揮することのできる環境整備に取り組むことが必要であり、それによって働くことへの意欲や将来への前向きな活動を支えることにもつながります。

成果指標の達成状況を見てみますと、3項目中、ワーク・ライフ・バランス推進にかかわる2項目が目標値に到達しています。「アクティブプラン2020」では新たな取組として「横断的な連携取組」があり、庁内および関係機関が横のつながりをもって課題に取り組んでいます。それにより第四次行動計画からの懸案事項であった「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組」や「全庁的な推進体制づくり」の課題解決に近づいたのではないのでしょうか。

「家事・育児・介護スキルアップ講座に参加する男性の割合」の指標については残念ながら達成されていません。意識・実態調査によると、家事・育児・介護等の家庭における役割分担の多くは女性が担っている現状があり、それが女性の就労継続の障壁のひとつとなっています。このまま状況が改善されずに女性の就労だけが進んでいくと、より女性に負担が偏ってしまうことにもなりかねないため、男性の家事・育児・介護等の実践に向け、さらなる取組が必要です。

また、女性活躍推進のために欠かせない子育て・介護への支援や就労支援など、様々な取組がほぼ順調に推移しており、今後の女性活躍につながることを期待いたします。

行動1-1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	総括評価
	順調

ワーク・ライフ・バランスの推進は男女平等参画、とりわけ女性活躍推進における重要なキーワードです。区では区民、区内企業等、区職員へのワーク・ライフ・バランスを全庁的に連携して進めていくことを目的として「いたばしグッドバランス推進会議」を発足しました。その際、性別の違いだけでなく、あらゆる違い（年齢や国籍、人種、障がいの有無、価値観など）を受け入れていくことがワーク・ライフ・バランスの推進にもつながると着目し、「ダイバーシ

ティ&インクルージョン」という概念もあわせて推進したことは大いに評価できます。ただし、連携会議を行ったことでどのような成果が得られているのかが見えてきません。ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ&インクルージョンをあわせた「いたばしグッドバランス」をどのように浸透させていくのが今後の課題ではないでしょうか。区民に向けた周知だけでなく、例えば企業に対してヒアリングを行い、課題を確認して施策を講じることも必要かと考えます。

また、横断的な連携取組として10月を「いたばしパパ月間」と位置付け、男性の家事・育児への参画促進をアピールすることは良い取組だと思います。ただし、区民にどれだけ認知されているのか疑問です。そして、実績を見る限り庁外の関係機関との連携が弱いようにも感じます。せっかく子育て支援に関連する部署の取組が順調なのですから、それらの課が一体となって区民向けの事業を開催するなどしてアピールしていき、多くの区民に伝えていくことが必要だと考えます。加えて、これまでの意識・実態調査結果等に基づいてターゲット層を明確にしたうえで、そのニーズに応えられる企画を実施してください。

行動1-2 女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備	総括評価
	順調

ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰については2018（平成30）年度からワーク・ライフ・バランスだけでなく、多様な人材を受け入れ活用するダイバーシティ&インクルージョンの取組も表彰基準に加え「いたばしグッドバランス」推進企業表彰と名称を変えるなど工夫が感じられ、受賞企業も増加傾向なのは評価できます。今後も本制度が企業等における職場環境の整備に寄与するよう、表彰のあり方や企業へのインセンティブを常に見直していってください。

子どもを安心して預けられる環境の充実は、女性の働く意欲の向上、能力の発揮にもつながります。子育て支援とともに、今後ますますニーズが高まるとされる介護に対する支援の質の向上をめざしてください。そして、区民が、各種サービス等の必要な情報にきちんとアクセスできているかの検証も必要かと考えます。

また、子の看護休暇や介護休暇が取りやすくなるよう法改正がなされるなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、法や制度の改正が進んでいます。こうした情報を積極的に区内企業等に周知するなど、従業員が働きやすい環境整備に向けた働きかけを行ってください。

行動1-3 就労や能力発揮に向けた支援	総括評価
	順調

女性の労働力率が結婚・出産時期に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するいわゆる「M字カーブ」は、以前よりもカーブは浅くなっており、徐々に欧米諸国に近づいています。ジェンダー・ギャップを解消するためにも、この「M字カーブ」を解消することが重要です。

しかし、意識・実態調査によれば、女性が働くことについて「子どもができたらず一時やめて、子どもに手がかからなくなったらまた職業につくほうがよい」という回答が44.8%と最も多く、

これは全国調査や東京都調査に比べて多いことがわかりました。結婚・出産等のライフイベントを機に仕事を辞めてしまうと、それまで築いてきたキャリアを手放すことになり再就職が困難になる傾向があります。区には、教育による啓発や、女性が意に反した離職をすることなく、継続して就労することができるしくみづくりや企業等への働きかけを行うとともに、一旦離職しても再就職できるための支援が一層求められています。再就職支援の一環として、男女社会参画課と産業振興課で就労支援のセミナー等を行っていますが、受講者の就労にどれだけの効果があったのか見えてきません。次期行動計画では成果指標を設定するなどして就労支援の効果がわかるよう努めてください。また、今後、固定的性別役割分担意識の解消が進んだ場合、男性の離職・再就職についても顕在化してくる可能性があり、対象を女性に限定しない取組とすることも必要と考えます。

また社会から離れてしまったために自らの自己肯定感、自尊感情が低下し、再就職に踏み切れない方もいます。育児期女性の就労への妨げになっている自己肯定感の低下に着目し、自尊感情を高める「いたばしⅠ（あい）カレッジ」事業は直接の就労支援ではありませんが、非常に先進的であり評価できます。男女平等の基本概念についても、繰り返し学ぶことが重要であり、今後もぜひ継続していただきたいと思えます。

めざす姿2

男女がわかりあえるまち

～男女平等参画の意識を理解し、共有できる社会～

総括評価

順調

成果指標の達成状況を見てみますと、2項目中1項目が目標値に到達しています。意識・実態調査の結果によれば「『家庭生活』で男女の地位は平等になっている」と考える割合が2014（平成26）年時点では31.8%であったのに対し、今回調査では40.5%と上昇しましたが、目標値は「内閣府調査と同じか多くなっている」としており、令和元年度の内閣府調査結果の45.5%には5%及びませんでした。一方、「『職場』で男女の地位は平等となっている」と考える割合が2014（平成26）年の19.7%に比べて30.4%と大きく上昇し、こちらは目標値である内閣府調査結果の30.7%とほぼ同じ数値となっています。

しかし、ともに“男性の方が優遇されている”という意識が強いことには変わりなく、男女平等参画意識を根づかせるための取組は引き続き必要です。特に幼少期・学校期など若年世代からの啓発は欠かせません。若年世代への取組を行っている所管課については、男女平等参画につながる取組であることを認識して事業を推進するよう努めてください。

男女平等参画社会の実現をめざすことを目的に制定された条例を区民、事業者・民間団体、区職員がきちんと理解することは、男女平等参画を身近に感じることになり、意識の醸成につながります。意識・実態調査によれば、条例の認知度が前回調査より10%程度向上しており、周知のための様々な取組に成果があったことがうかがえます。第四次行動計画の総括評価では、区職員の条例認知度および男女平等参画の理解度の低さを指摘され、改善を求められていました。区民に啓発する立場である区職員に対してはより一層条例の周知に取り組んでください。

同じく第四次行動計画で改善を求められた審議会等の女性委員比率の向上は残念ながら5年後も思わしい成果を得られませんでした。「3-1 全体的な評価と提言」でも触れましたが、女性委員比率が低い審議会等の所管課に自覚をさせるとともに、トップダウンで組織全体の問題として抜本的な対策を促すなど思い切った手を打たないとこれからも現状のままでしょう。

行動2-1

男女平等参画の意識づくり

総括評価

順調

2018（平成30）年度に実施した職員アンケートによれば、条例を「知っている」と回答したのが11.0%と、大変残念な結果でした。その結果を受けて男女社会参画課では、職員に向けた「ダイバーシティ&インクルージョン合同研修」や福祉事務所、児童館職員に向けた出前研修を行い、条例や男女平等参画について認知度の向上を図りました。その結果、2019（令和元）年度のアンケートでは、条例について「名称を知っている」、「名称と内容まで知っている」と回答したのが88.2%と大幅に向上しました。すべての区職員が条例の名称だけでなく内容まで理解し、男女平等参画の視点を持ち事業に取り組んでいけるよう、一步一步着実に進めていってください。

幅広い世代への意識啓発、特に小・中学生など将来を担う若い世代への教育が順調に進めら

れていることは評価できます。今後も継続して意識啓発を進めていくために、教職員等が男女平等参画の視点を持ち、子どもたちの実態を踏まえて様々な知識の向上に努めてください。

行動2-2 あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進	総括評価
	維持

意識・実態調査では、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」で“男性の方が優遇されている”という回答が8割弱を占めています。こうした意識は女性の政策・方針決定過程への参画の妨げにもなっており、「アクティブプラン2020」において審議会等の女性委員比率の伸び悩んでいる一因にもなっていると考えられます。審議会委員や地域活動のリーダーに女性が増えることは、男性にとってもプラスに作用するということをもっと啓発すべきと考えます。

2019（平成31）年4月1日現在の女性委員比率は30.6%と、計画策定時の2014（平成26）年度の30.5%とほぼ変わらない数値であり、目標の40.0%に届く見込みがありません。庁内全体で危機感をもって取り組んでいかないとこの先改善することはないように思います。

地域活動における女性の参画・女性リーダーの育成は若い世代の加入を望む町会・自治会にとってとりわけ必要な取組です。特に男女平等参画の視点を踏まえた防災活動や避難所の運営をするためにも、女性リーダーの育成は欠かせません。古くからのコミュニティに意識改革を促すことは大変な作業ですが、地道に続けてしっかり伝わるように啓発を進めてください。

めざす姿3 安心で安全に暮らせるまち ～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～	総括評価
	維持

内閣府が設置する「すべての女性が輝く社会づくり本部」が決定した「女性活躍加速のための重点方針 2019」では、女性活躍推進のためにまず取り組むべき施策を「女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現」とし、その中で「女性に対するあらゆる暴力の根絶」および「生涯を通じた女性の健康支援の強化」、「困難を抱える女性への支援」を挙げています。これはめざす姿3と一致しており、男女平等参画のために解決すべき重要な課題と言えます。

成果指標の達成状況を見てみますと、2項目とも目標値に達していません。男女平等参画社会の実現のためには、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合うことが大切です。特に女性は妊娠・出産、月経に伴う症状や更年期症状など女性特有の健康問題とともに、DVや若年時の性被害などの困難を抱える場合があります。「女性のための相談窓口」はそのような女性の悩みを同じフロアで対応できる窓口であり、区民への周知を積極的に行って多くの人に利用してもらってください。

また、「アクティブプラン2020」においては重点テーマではなかったものの、性自認・性的指向に関して悩んでいる方への理解促進や支援に向けた取組が今後の大きな課題となります。こちらも男女平等参画と同様、区民や事業者、区職員に理解をしてもらうための啓発をしっかりと行ってください。

本計画では施策3-2-2を「板橋区配偶者暴力防止基本計画」と位置付け、様々な取組を行っていることは評価できますが、計画紙面上、ここだけ掲載ページがめざす姿3から離れてしまい、位置付けが分かりづらく、また複数の取組が重複しています。また、成果指標に設定した「配偶者暴力防止法の認知度」も目標値に到達していません。意識・実態調査によると、DVの防止や被害者支援のために必要なこととして、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」が必要であるとの回答が最も多く、今後一層の啓発が必要です。

行動3-1 心とからだの健康支援	総括評価
	順調

「女性のための相談窓口」を開設したことは評価できますが、活動指標である女性健康支援センターの事業総利用者数が目標に及ばない点が残念です。女性活躍のためには、自身の心身の健康を知り向き合うことが大切です。心身の状態は、成長過程やライフステージによって変化するものであり、それぞれの課題に応じたサポートを受けるためにも、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点に立った健康づくり支援や啓発が必要です。特に若年期の女性にしっかりと健康に関する知識をつけてもらうようにしてください。

性自認・性的指向に関する理解のための取組は研修やパネル展示など様々な方法で行っており評価できます。意識・実態調査によれば、「性的マイノリティ」という言葉の認知度は非常に高く、性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が“必要”だとする回答者が6割強であることがわかりました。これからは性自認・性的指向に関する理解の促進や性的マイノリティに対

する支援について、より具体的な取組を検討していく必要があります。区として何をすべきか、何ができるかをしっかり見定めて施策に反映してください。

行動3-2 ハラスメント等の根絶	総括評価
	順調

「板橋区配偶者暴力防止基本計画」に基づき、DV防止と被害者支援に向けて様々な部署・機関と連携して取組を行っていることは評価できます。しかし、近年DVを取り巻く問題は複雑化しており、様々なところへ波及しています。子どもの貧困や児童虐待、いわゆる「JKビジネス」及びアダルトビデオ出演強要の問題、性被害や意に沿わない妊娠など、本計画における取組だけでは十分な支援につなげることが難しくなりつつあります。

男女ともに幼児期から年齢に応じた正しい性教育や予防啓発を行うこと、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った啓発、性的マイノリティへの相談体制、SNSなどによる新たな相談対応、現在連携している機関よりさらに多くの関係機関との連携、区職員への研修による理解促進など、取り組むべきことは多く残されています。次期行動計画では、新たな問題を踏まえ、教育委員会事務局と連携し、より多くのケースに対応した計画の策定を期待します。

めざす姿4

実現のために

～推進を加速する基盤整備の充実～

総括評価

維持

区が男女平等参画施策を推進していくための前提条件として、以下の3点が挙げられます。

- (1) 区職員が男女平等参画について理解し、男女平等参画の視点をもって区政に臨んでいる
- (2) 区の組織体制として男女平等参画に配慮したものになっており、区内企業等が男女平等参画を推進する際の手本になっている
- (3) 区民が男女平等参画を理解し、行動する際の活動拠点が整備され提供できている

めざす姿4の実施状況報告を見る限りでは、決してこれらの条件が整っているとは言えません。

(1)については第四次行動計画からの懸案事項となっていますが、職員アンケートによれば改善されている傾向が読み取れます。今後も研修等を通じて職員への働きかけを行ってほしい。

区役所自らが区内企業等の模範になるという(2)の実現に向けては、特定事業主行動計画の数値目標の達成を通じて、男女平等参画に配慮した職場の環境・風土を形成できるよう、男女社会参画課と人事課がより連携を密にし、一層の取組推進に努めてください。

(3)の機能を担うはずの男女平等推進センターは、「アクティブプラン2020」策定後に分散配置となったことにより本来の機能が縮小され、十分な活動拠点となっていません。さらに意識・実態調査によると、男女平等推進センターを「知らない」と回答した人が90.4%と、前回調査の結果(82.3%)よりさらに認知度が下がってしまっています。男女平等推進センターの機能の充実、知名度と利用者数の向上のため、効果的な周知啓発を行ってください。

成果指標の達成状況を見てみますと、2項目中、区職員の男女平等参画推進にかかわる1項目が目標値に到達しています。とはいえ課長級以上への昇任を希望する女性職員の割合は7.7%と、決して多くはありません。昇任を望まない理由を解きほぐし、区役所における女性活躍をより積極的に推進してください。

行動計画実現にかかわる指標として掲げられた、目標値を達成できた「活動指標」の割合は2019(令和元)年度末時点で28.6%であり、決して満足できる数値ではありません。次期行動計画においては、達成できなかった指標にかかる施策について強化することはもちろん、達成されたものに関してもさらなる高みをめざして計画の策定に臨んでください。

行動4-1

区職員の男女平等参画推進

総括評価

維持

男女平等参画を啓発する情報紙として、職員向けに「推進ニュース」、区民向けに「あいしでい」を発行していますが、計画の半ばで、ダイバーシティ&インクルージョンを啓発するための「D&I通信」を職員に向けて新たに発行開始しています。一方、相対的に「推進ニュース」「あいしでい」の発行数が減少してしまっているのは残念なところです。啓発内容が偏らないよう注意してください。

特定事業主行動計画に基づき育児休業取得率の増や超過勤務の削減、休暇の取得促進に取り組んでいますが、特に男性職員の育児休業取得率の低さが気になります。計画では政府目標と同じく13%という目標数値を掲げていますが、2019（令和元）年度は11.97%であり目標に到達していません。例えば、職員の率直な意見を聞くために匿名アンケートを行うなど、取得率が上がらない原因の分析を行うとともに、職員の男女平等参画に対する理解を促進し、取得率向上に向けた具体的な取組を行ってください。

同じく向上に取り組むべきなのは区職員における女性管理職割合です。平成31年4月1日時点では19.61%と他区と比較して特別低いわけではありませんが、目標の25.0%に届く気配がありません。意思決定層を多様化することは、多様な住民ニーズに応えることにつながります。また女性管理職割合は、女性活躍推進の一つの大きな指標でもあり、自治体が社会的責任を果たしているか否か、区内外に示すものでもあります。女性管理職割合向上のための取組として、職員の男女平等参画の意識啓発や職場風土の改善はもちろんのこと、昇任を希望しない理由の把握、仕事と家庭生活の両立の壁を取り除くことや管理職試験の情報の公開、魅力の発信など取り組むべきことはたくさんあります。男女社会参画課と人事課で連携して管理的立場における女性職員の参画を積極的に促進し、目標の達成に向けしっかり取り組んでください。

行動4-2 行動計画実現に向けた進捗管理	総括評価
	維持

庁内での連携体制の構築について、ワーク・ライフ・バランス推進のために人事課と連携して「いたばしグッドバランス推進会議」を設置し、全庁的に「わが事」として捉えることができるようにしたことについては評価できます。しかし、それが推進のための体制となっているかどうかは疑問が残ります。次期行動計画に向けて、推進力を強化するための適切な体制を検討してください。

関連機関や団体との連携体制の構築として、計画期間中に「女性活躍推進法」第27条に基づく協議会の設置をめざしていましたが、未だ設置には至っていません。活動指標として設定していたものが達成されていないのは非常に残念なことです。「女性活躍推進法」がめざすところを達成するために、効果的な連携方法を引き続き検討してください。

行動計画の実現のためには進捗管理が不可欠です。全体的な評価と重複する事項ですが、次期行動計画においては、所管課のそれぞれの取組が男女平等参画の視点から見てどのような影響・効果があったのかが明確になるよう、適正な成果指標の設定をすべきと考えます。

行動4-3 男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実	総括評価
	維持

男女平等推進センターが分散配置となったことにより、男女平等参画施策の活動拠点としての機能が縮小されているように見えます。会議室および保育室が廃止となった代替措置として、区立グリーンホールの501会議室・502会議室を使用し、「保育室付き会議室」とする試みを

行っているものの、利用数が伸び悩んでいます。誰もが参加しやすいしくみづくりのため、育児中でも社会参画がしやすい環境として整備したわけですから、しっかりと周知を行って利用率の向上に努めてください。また、将来的に男女平等推進センターが移転するにあたっては、その機能について十分に検討が必要です。

男女平等参画施策をより効果的に推進していくためには、登録団体をはじめとした区民との協働・連携は欠かせません。近年、登録団体登録数は横ばい傾向にありますので、新たな団体の掘り起こしや育成支援のための工夫が必要です。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、引き続きセンター機能の充実を図ってください。

相談体制については、相談件数を増やすための新たな取組が評価できます。「子育てママのための個別カウンセリング」や性的マイノリティに関する電話相談など、今までにない切り口からの周知を進めており工夫が見られます。総合相談件数は増加し続けていますので、今後も相談しやすい体制づくりと、相談者に寄り添った支援に努めてください。

女性健康支援センターとの連携は「横断的な連携取組」の一つであり、女性のライフステージに応じた健康保持や増進は女性活躍推進の基盤でもあります。セミナーの開催やパネル展などの事業実績報告がありますが、具体的な効果が見えてきません。せっかく男女平等推進センター相談室と女性健康支援センターが合同で「女性のための相談窓口」を開設しているのですから、利用者アンケート等によってフィードバックを図り、あり方を見直しながら、連携強化に努めてください。

新たな広報媒体であるインスタグラムにより、特に若い世代へ向けた周知啓発を行ったことや、ダイバーシティフェアの開催など、新しい試みによる広報活動は評価できます。しかし、どれだけの人が見てくれたか、どれだけの反響があったのかが実施状況報告書では見えてきませんので、広報活動でどれだけ効果があったかがわかる指標を取り入れてみるなど工夫してください。

資料編

◇成果指標の達成状況

	指標	計画策定時 直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (32年度末)
め ざ す 姿 1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉の周知度 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	45.1% (平成26年度)	67.90%	↑ 増やす
	「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先したいと希望している人と現実に優先している人の差 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	27.7ポイント (平成26年度)	10.4ポイント	↓ 減らす
	家事・育児・介護スキルアップ講座に参加する男性の割合	10% (平成25年度) ※家事シェア講座 開催時	36.4% ※育児シェア講座 開催時	50%
め ざ す 姿 2	「家庭生活」で男女の地位は平等になっていると考える割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	31.8% (平成26年度)	40.5%	内閣府調査と同じか 多くなってる
		[47.0% 内閣府調査 (平成24年度)]	[45.5% 内閣府調査 (令和元年度)]	
め ざ す 姿 2	「職場」で男女の地位は平等になっていると考える割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	19.7% (平成26年度)	30.4%	内閣府調査と同じか 多くなってる
		[28.5% 内閣府調査 (平成24年度)]	[30.7% 内閣府調査 (令和元年度)]	
め ざ す 姿 3	50歳以下の女性の女性健康支援センター事業利用者割合	50.0% (平成26年度)	42.50%	55.0%
	配偶者暴力防止法の認知度 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	71.1% (平成26年度)	81.7%	
め ざ す 姿 3		[81.1% 内閣府調査 (平成26年度)]	[88.0% 内閣府調査 (平成29年度)]	内閣府調査と同じか 多くなってる
め ざ す 姿 4	課長級以上への昇任を希望する女性職員の割合	3.2% (平成26年度)	7.7%	↑ 増やす
	目標値を達成できた「活動指標」の割合	なし	28.6% 8/28事業	100%

◇所管課による一次評価一覧（平成28～令和2年度総括評価）

めざす姿1 女性が活躍できるまち ～女性の多様な働き方を可能にする社会～
 行動1-1：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

施策1-1-1 ワーク・ライフ・バランスへの理解促進

事業名	事業の実施状況を把握する項目				総括評価（平成28～令和2年度）	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
1 1 横断的な連携取組1 ワーク・ライフ・バ ランス啓発のために関連 事業と連携	—	—	—	連携の達成度	順調	本計画により、初めて産業関係団体 への働きかけを実施し、区内企業へ ワーク・ライフ・バランスを周知啓 発するための経路を開発できた。
2 2 横断的な連携取組2 ワーク・ライフ・バラ ンス推進のための全庁 的な体制の構築	《活動指標》 ・理解促進に向け た連携会議の開催	なし	・10課（機関） 以上連携 ・年3回以上 開催	—	達成	令和2年度末実績（見込み）：10課以 上連携・年3回開催 令和元年度実績：20課連携・年3回 開催 社会全体として、働き方改革を加速 させる動きもあり、「ワーク・ライ フ・バランス」を区全体の課題とし て捉え、話し合う全庁的な会議体が 設置できたことは、大きな成果である。

施策1-1-2 男性の働き方改革・家庭参画促進

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価（平成28～令和2年度）	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
4 4 横断的な連携取組3 「いたばしパパ月間」 実現に向けた調査・調 整・実施・拡大	《活動指標》 ・月間中に実施す る事業数	なし	20事業以上	—	維持	令和2年度末実績（見込み）：10事業 平成30年度から毎年10月を「いたば しパパ月間」と位置付け、ギャラ リーモールでの展示やポスターの掲 示、男性向けの講座等を月間内で集 中の実施し、区内の子育て世代を 中心に様々な啓発活動を行ってき た。健康推進課や健康福祉セン ター、児童館、図書館、区内で活動 するパパサークル等とも連携して 年々事業規模を拡大しており、令和 2年度も新たに板橋健康福祉セン ターによる父親向けの調理実習教室 が実施される予定だが、月間中の事 業数は10前後にとどまり、目標値に 及ばない数値となる見込みである。
5 5 横断的な連携取組4 男性の意識向上につな がる多様な啓発	—	—	—	・多様な啓発 の達成度	順調	「いたばしパパ月間」が開始した平 成30年度以降、男性のワーク・ライ フ・バランスや介護、家事・育児に 関する講座を毎年実施してきた他、 区内のパパサークルの協力によるイ ベント「えほんライブ」の開催や、 パネル展示、父親向けの情報冊子の 配布、民間の育児情報メディアへの 情報発信など、多様な取組を行って きた。これらの活動を通じて、板橋 区が男性の家事・育児参画促進に向 けた取組を積極的に進めていること を印象付けることができた。

行動1-2：女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備

施策1-2-1 企業等における環境の整備とポジティブ・アクションの推進

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価（平成28～令和2年度）	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
10 10 ワーク・ライフ・バラ ンス推進企業表彰（い たばし good balance 会社賞）	《活動指標》 ・応募企業数	年2社	15社以上（5 年間累計）	—	達成	令和2年度末実績（見込み）：25社 応募企業数の増加を図るため、関係 機関等と連携し積極的に事業周知を 行い、継続的な働きかけを実施して きた。その結果、応募企業数は、4 年間累計で19社となり、目標値を達 成することができた。

施策1-2-2 子育てに対する支援

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
17 延長保育	《活動指標》 ・延長保育実施園 数	78園	109園(30年 度末)	—	達成	令和2年度末実績(見込み):125園 就労形態の多様化等に伴い、需要 が高まっている延長保育事業につ いて、保育所の新規開設等を通じ、需 要に対応することで、安心して子育 てができる環境を整備することがで きた。

施策1-2-3 企業等に対する支援

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
24 地域のニーズとサー ビスをコーディネートす る生活支援コーディネ ーターの配置	《活動指標》 ・第2層コーデ ィネーター	・第1層コー ィネーター 1	・第2層コー ィネーター 19	—	維持	令和2年度末実績(見込み):14地域 において配置 平成28年度から開始し、全13地域で の生活支援コーディネーターの配置 が完了しているが、生活支援コー ィネーターは協議会の互選で選出 されるため、未配置地域について は、引き続き残り5地域の配置を促し ていく。

行動1-3: 就労や能力発揮に向けた支援

施策1-3-1 女性の就労と能力向上に向けた支援

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
29 就職支援セミナー 【女性のための再就職 支援セミナー、就職支 援セミナー】	《活動指標》 【就職支援セ ミナー】 ・実施回数、参加 人数	3回 105人	15回以上 525人以上 (5年間累 計)	—	達成	令和2年度末実績(見込み):26回、 726人 平成28年度から令和元年度(平成31 年度)までの4年間に24回実施し、 のべ696人の参加があり、働きたい女 性のニーズに対応した「再就職セ ミナー」や「起業入門セミナー」など 多様な講座を行ったことにより参加 者が増え、多くの女性に知識や情報 を提供することができた。

施策1-3-2 女性の経済的自立と生活安定に向けた支援

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
40 ひとり親家庭の生活安 定に向けた支援 【ひとり親家庭ホーム ヘルプサービス、ひとり 親家庭自立支援給付 金助成事業、ひとり親 家庭就労支援プログラ ム策定事業】	《活動指標》 【ひとり親家庭自 立支援給付金助成 事業】 ・ひとり親家庭自 立支援給付金支給 者数	27人	33人	—	順調	令和2年度末実績(見込み):25人 令和元年度(平成31年度)のひとり親 家庭自立支援給付金事業の申込者数 は55人であり、目標値を大きく上 回った。 申込者数の増減は就労環境の変化や 受給内容の見直しなどの外的要因に よって左右されるが、目標値の達成 に向けて努めていく。

めざす姿2 男女がわかりあえるまち ～男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会～

行動2-1: 男女平等参画の意識づくり

施策2-1-1 男性・女性の意識改革推進

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
43 様々な機会を活用した 男女平等参画基本条例 理念の定着 【参画セミナー、区民 まつり、成人式、イベ ントスペース】	《活動指標》 【参画セミナー】 ・男女平等参画セ ミナーの実施回数 と参加人数	2回 49人	10回以上 300人以上 (5年間累 計)	—	達成	令和2年度末実績(見込み):14回、 400人 区民向けの男女平等参画セミナーの 回数は5年間で累計14回、参加者は 延べ400名を超える見込みであり、男 女平等参画基本条例をはじめとする 男女社会参画課の取組について伝える ことができた。

施策2-1-2 生涯キャリア形成に向けた意識づくり

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
47	次世代の産業人材の育成 【子ども起業塾】	《活動指標》 ・子ども起業塾の参加者数	25人	125人	—	停滞 令和2年度末実績(見込み):未定 年々参加希望者は増加傾向にあったが、令和2年度は開催中止となり、開催予定は未定となっている。新型コロナウイルス感染症の状況に応じて、できる限り多くの子どもが受講できるよう対応していく。今後は開催回数を増やし需要に応えていくとともに、次世代育成の場としてさらなる内容の充実を図っていく。

施策2-1-3 幼少期、学校期など若年世代における男女平等参画意識の推進

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
50	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	《活動指標》 ・児童館「中学生のボランティア活動の支援事業」参	9校	23校	—	達成 令和2年度末実績(見込み):22校区内の全22校が引き続き参加となる見込みであるため、目標値を「達成」とする。

行動2-2:あらゆる分野でのさらなる男女平等参画促進

施策2-2-1 区の政策・方針決定過程への女性の参画

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
54	横断的な連携取組5 審議会委員等委員の男女バランスへの配慮	《活動指標》 ・付属機関等における女性委員比率	30.50%	40.00%	—	停滞 令和2年度末実績(見込み):31.7% 計画期間を通して30%前後に留まり、思わしい成果を上げる事ができなかった。女性比率が低い理由として委員が宛職という回答が圧倒的に多く、全庁を挙げて抜本的な見直しを図る必要がある。

施策2-2-2 地域活動における男女平等参画推進

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
57	連携で進める町会・自治会等の地域団体への意識啓発	《活動指標》 ・地区ごとの意見交換会	なし	18地区で実施	—	維持 令和2年度末実績(見込み):計15地区 平成28年度から令和元年度(平成31年度)の4年間で、町会の意見交換会、地域の防災訓練や学校防災連絡会に計9地区で参加し、様々な性被害・性暴力・DVなど避難所における女性の困難を丁寧に説明し、男女共同参画の視点を踏まえた避難所運営について理解してもらうことができた。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため各種会議等が中止となっている状況ではあるが、18地区での実施に向けて努力する。

施策2-2-3 男女平等参画の視点を踏まえた防災対策

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評価	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
59	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進	《活動指標》 ・防災リーダー養成講習女性受講者数	1,708人	2,008人	—	順調 令和2年度末実績(見込み):1,971人 防災リーダー養成講習への女性の参加者は、平成28年度1,816人、平成29年度1,887人、平成30年度1,940人、令和元年度1,971人となっており、目標達成を見込んでいたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和2年度の防災リーダー養成講習が中止になっている。平成28年度～令和元年度までの4年間で順調に参加者が増えており、「男女がともに地域活動に参画する」という基盤づくりは順調に進んでいる。

めざす姿3 男女がわかりあえるまち ～男女平等参画の意義を理解し、共有できる社会～

行動3-1：心とからだの健康支援

施策3-1-1 性差の配慮した健康づくり支援

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
62	女性の健康づくり支援	《活動指標》 ・女性健康支援センター事業総利用者数	3,946人	4,500人	—	維持 令和2年度末実績(見込み)：2,000人 平成28年度以降、女性健康支援センター事業総利用者数は2,500人前後で推移しており、今後も対象や目的を工夫して健康づくりについての普及啓発に努める。

施策3-1-2 からだと性に関する正確な情報の提供

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
68	性差に配慮した啓発活動の推進	《活動指標》 ・リーフレット作成数	なし	10,000部以上 (5年間累計)	—	達成 令和2年度末実績(見込み)：10,000部 情報誌「あいしてい」にてLGBT特集号(12号)と、ダイバーシティ&インクルージョン特集号(19号)を作成した他、LGBT啓発リーフレットも作成し、5年間で累計10,000部の作成を達成する見込みである。

行動3-2：ハラスメント等の根絶

施策3-2-1 様々な暴力・ハラスメントの防止

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
69	若年層に向けた予防啓発【大学祭、成人式等】	《活動指標》 ・啓発機会創出	大学祭 5校 成人式 18地区	現状値に加えて、青少年健全育成地区委員会等との連携事業を創出	—	順調 大学祭や成人の日のつどいにおける啓発活動に加えて、小中学生への啓発活動を行うよう計画している。

※施策3-2-2 配偶者からの暴力の防止と被害者支援については評価適用項目なし

めざす姿4 実現のために ～推進を加速する基盤整備の充実～

行動4-1：区職員の男女平等参画推進

施策4-1-1 男女平等参画に関する職員の理解促進

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
75	意識の定着に向けた普及・啓発【推進ニュース、あいしてい】	《活動指標》 ・情報紙発行数	年4回	年6回	—	達成 令和2年度末実績(見込み)：年7回 従来発行していた情報誌(推進ニュース：年1回発行、I City～あいしてい～：年2回発行)に加え、新たに創刊した職員向け情報誌「D&I通信」を年4回発行予定であり、目標値を達成できる見込みである。

施策4-1-2 男女がともに働きやすい職場環境の整備

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
76	育児休業等の取得率の増	《活動指標》 ・3歳に満たない子を養育している男性職員について、育児休業の取得率	7.98%	13%以上	—	維持 令和2年度末実績(見込み)：11.97% 令和元年度実績は11.97%であり、目標値に対して、実績は少しずつ上昇しているが、対象職員の個別の状況により実績が変動する傾向にあることから、維持とする。

施策4-1-3 女性職員が活躍できる環境の整備

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)		
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由	
	項目	計画策定時 直近値	目標値				
81	「いたばしNo.1実現プラン2018『人材育成・活用計画』編(次代を担う“ひと創り”編)」と連動して進める女性活躍の推進	《活動指標》 ・女性管理職割合	20.2%	25.0%以上	—	維持	令和2年度末実績(見込み):20.59% 令和元年度実績は19.61%であり、目標値の25%以上に少く近づいているものの、安定的な受験者数及び合格者数を確保できていない状況であるため、維持とする。

行動4-2:行動計画実現に向けた進捗管理

施策4-2-1 連携による推進体制の充実

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)		
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由	
	項目	計画策定時 直近値	目標値				
83	女性活躍推進法に基づく協議会設置検討	—	—	—	協議会設置	停滞	女性活躍推進法に基づく協議会の設置は、女性の職業生活における活躍推進のための関係機関による相互連携や情報共有を主な目的としていることから、既存の産業関係団体が出席する会議体等において目的を達成できるか検討を行っていく。

施策4-2-2 点検評価・成果測定の実施と改善

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)		
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由	
	項目	目標値	目標値				
85	着実な計画達成に向けた進捗管理(成果指標・活動指標の監視)	—	—	—	すべての指標の目標値を達成	順調	全28事業のうち、11事業が「達成」、6事業が「順調」、6事業が「維持」、5事業が「停滞」となっている。各事業について、目標値達成に向け努める。

行動4-3:男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実

施策4-3-1 相談体制の充実

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)		
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由	
	項目	計画策定時 直近値	目標値				
88	相談事業の充実	《活動指標》 ・総合相談件数	1,372件	1,500件	—	達成	令和2年度末実績(見込み):1,560件 令和元年度実績は1,574件であり、子育てをしている母親自身の気持ちに寄り添うため、新たに「子育てママのための個別カウンセリング」事業を始めたこともあって相談件数が増加し、区民に寄り添える相談体制が整いつつある。令和元年度(平成31年度)の実績を踏まえると、目標値を達成できる見込みである。

施策4-3-2 広がりを持った広報・啓発

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)		
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由	
	項目	計画策定時 直近値	目標値				
92	カラーリボンを活用した横断的な啓発活動	《活動指標》 ・リボンフェスタ開催 ・リボン配布数	なし	・リボンフェスタ開催 ・リボン配布数 年1,000個以上	—	達成	令和2年度末実績(見込み):年1,000個以上 大学祭や男女社会参画課主催事業など、幅広い場面でカラーリボンストラップやダブルリボンを配布するとともに、関係部署・機関と連携してダイバーシティフェア(リボンフェスタ)を開催し、目標値を達成できる見込みである。

施策4-3-3 誰もが参加しやすいしくみづくり

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
94	保育室付き会議室の利用促進	≪活動指標≫ ・「保育室」を目的とした利用件数	なし	年50件	—	停滞 令和2年度末実績(見込み):6件 令和元年度実績は6件であり、実績を踏まえると、目標値の達成は困難な見込みである。今後、新たな男女平等推進センター設置に向けた検討の中で、保育室についても需要の把握や使用環境等について調査・検討を進めていく。

施策4-3-4 区民との協働推進

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
97	登録団体との連携促進【I(あい)サロン、参画週間行事】	≪活動指標≫ ・登録団体登録数	40団体	50団体	—	停滞 令和2年度末実績(見込み):30団体 令和元年度実績は30団体であり、計画期間を通して、50団体という目標値への到達が見込めない状況が続いていた。既存の団体へのアプローチだけでなく、主催事業において新たな仲間づくりを後押しするなど、より積極的な活動が必要である。

施策4-3-5 女性健康支援センターとの連携強化

事業	事業の実施状況を把握する項目				総括評価(平成28～令和2年度)	
	定量的実績			定性的実績	評価 評語	所管課による評価理由
	項目	計画策定時 直近値	目標値			
101	横断的な連携取組⑥ 女性健康支援センターとの連携を進める啓発・普及	≪活動指標≫ ・セミナー等の共催	なし	7回以上 (5年間累計)	—	達成 令和2年度末実績(見込み):8回 4年間の累計で共催は7回となっており、目標値を達成している。 平成28年度から令和元年度(平成31年度)までの4年間で3回(内1回は同内容の出前講座を4か所で開催)のセミナー共催を実施してきた。そのほかに平成28年度からの4年間、毎年、アウェアネスリボン・キャンペーンやダイバーシティフェアにおいてカラーリボンの配布やパネル展示や情報誌の発行による啓発・普及活動を女性健康支援センターと連携して行ってきた(4年間で4回)。

◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿

任期：令和元年10月7日～令和3年10月6日

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

◎：会長 ○：副会長

◇諮問書（写）

3 1 板 総 参 第 6 0 号
東京都板橋区男女平等参画審議会

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

令和元年10月7日

東京都板橋区長 坂 本 健

記

諮問事項

- 1 「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」の策定に関する基本的な考え方について
- 2 「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2020」の実施結果に関する総括評価について

諮問の趣旨

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

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

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

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

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

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

◇東京都板橋区男女平等参画基本条例

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であった事項
- (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。

