



# いたばしアクティブプラン 2025

素案

男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画（第6次）

板橋区女性活躍推進計画

板橋区配偶者暴力防止基本計画



板橋区



はじめに



区長挨拶がはいります

令和3年 月

板橋区長

坂本 健

## 目次

<b>第1章 計画の策定にあたって</b>	
1 計画策定の趣旨と理念	3
2 計画の位置づけ	4
3 計画期間	5
4 計画策定体制	5
<b>第2章 計画策定の背景と板橋区の現状・課題・答申</b>	
1 男女平等参画を取り巻く社会環境の動向	9
2 「アクティブプラン2020」による取組状況と課題	14
3 板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題	22
4 板橋区男女平等参画審議会からの答申	29
<b>第3章 基本的な考え方</b>	
1 SDGsとの関係について	33
2 計画全体を貫く視点	34
3 めざす姿と行動	35
4 施策と事業	36
5 施策の体系	38
6 計画の成果指標	40
<b>第4章 行動と施策</b>	
<b>めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」</b>	
行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進	46
行動2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進	52
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	57
行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備	61
行動5 生活の場における行動変容の促進	67
行動6 意思決定過程における男女バランスの均衡	72
<b>めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」</b>	
行動7 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進	76
行動8 性的マイノリティへの支援	81
行動9 男女平等推進センターの機能の充実	86
<b>めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」</b>	
行動10 DVの未然防止と早期発見	89
行動11 DV被害者支援	93
行動12 ハラスメントや性暴力の防止	98
行動13 心とからだの健康づくりの推進	101
<b>計画の推進・進行管理体制の充実</b>	105
<b>資料編</b>	
1 策定経過	
2 板橋区男女平等参画審議会委員名簿	
3 板橋区男女平等参画推進本部・幹事会名簿	
4 板橋区男女平等参画基本条例・施行規則	
5 男女共同参画社会基本法	
6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
7 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	

調整中

# 第1章



## 計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨と理念
- 2 計画の位置づけ
- 3 計画期間
- 4 計画策定体制

# 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向けて

板橋区では、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り扱いを受けることなく、個人としての能力を發揮できる男女平等参画社会の実現をめざしています。これまでの「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 2020」の計画期間が令和2（2020）年度をもって満了を迎えるにあたり、引き続き、男女平等参画施策を総合的、計画的に推進するため、新たに「アクティブプラン 2025」を策定します。

## 計画策定の趣旨と理念

「東京都板橋区男女平等参画基本条例」に規定する5つの基本理念に基づき、社会環境の変化に的確に対応し、今後5年間の取り組むべき課題解決の基本的方向性を示すとともに、「SDGs（持続可能な開発目標）」の考えと、新たな視点として「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」を取り入れ、「いたばしアクティブプラン 2025」を策定します。

## 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」であり、「東京都板橋区男女平等参画基本条例」第8条第1項に規定する「行動計画」です。

また、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」及び「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」を包含して策定しています。

そして、同時期に策定する「いたばしNo.1 実現プラン 2025」や「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画 2025 後期実施計画」等の関連諸計画とも整合・連携を図り策定したものです。

## 計画期間

本計画は、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間の計画期間とします。

## 計画策定体制

策定に関する基本的な考え方について、「東京都板橋区男女平等参画審議会」から答申を受けました。庁内では、「男女平等参画推進本部幹事会」において検討を進め、「男女平等参画推進本部」において審議を行いました。

## 1 計画策定の趣旨と理念

板橋区では、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できる男女平等参画社会の実現をめざしています。

また、「東京都板橋区男女平等参画基本条例」（以下「条例」という。）に規定する5つの基本理念に基づき、平成28（2016）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、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。

「アクティブプラン2020」の計画期間が令和2（2020）年度をもって満了するにあたり、男女平等参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、引き続き、5つの基本理念を堅持しつつ、社会環境の変化に的確に対応し、今後5年間の取り組むべき課題解決の基本的方向性を示すとともに、その道標として「SDGs（持続可能な開発目標）」の考えと、新たな視点として「ダイバーシティ&インクルージョン」（以下「D&I」という。）を取り入れ、「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。）を策定します。

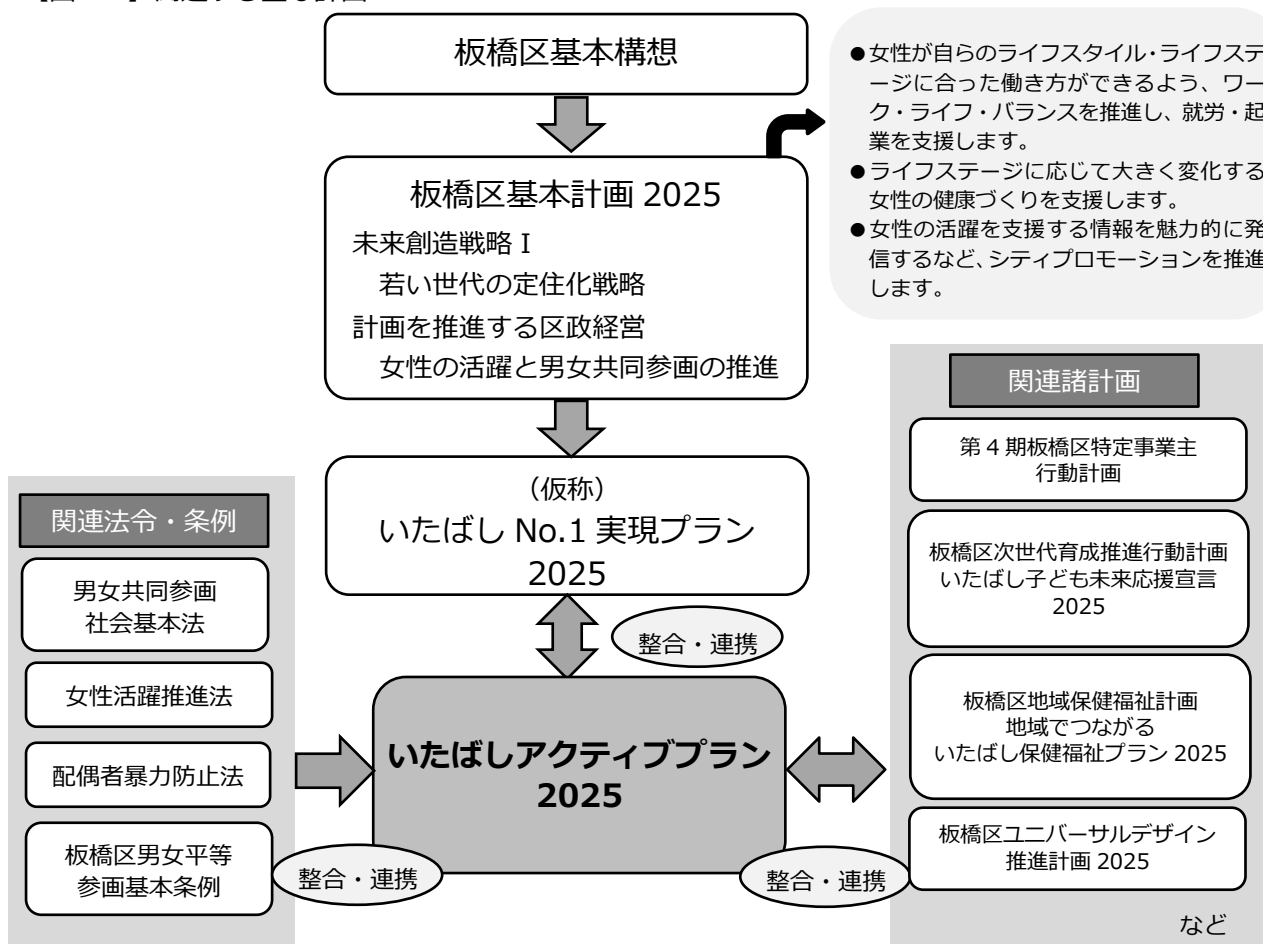
### 【基本理念：東京都板橋区男女平等参画基本条例 第3条】

- 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 活動の方針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 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」に相当するものであると同時に、条例第8条第1項に規定する「行動計画」です。
- (2) 本計画の「めざす姿1/行動1、行動4、行動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。)第6条第2項に定められた「市町村推進計画」に該当するもので、「板橋区女性活躍推進計画」として位置づけます。
- (3) 本計画の「めざす姿3/行動10、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。)第2条の3第3項に定められた「市町村基本計画」に該当するもので、「板橋区配偶者暴力防止基本計画」として位置づけます。
- (4) 本計画は、「板橋区基本計画2025」における「未来創造戦略Ⅰ 若い世代の定住化戦略」や「計画を推進する区政経営」、「第4期板橋区特定事業主行動計画」、「板橋区次世代育成推進行動計画 いたばし子ども未来応援宣言2025」、「板橋区地域保健福祉計画 地域でつながる いたばし保健福祉プラン2025」、「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画2025」等の関連諸計画とも整合・連携を図り、策定したものです。

【図1-1】関連する主な計画





### 3 計画期間

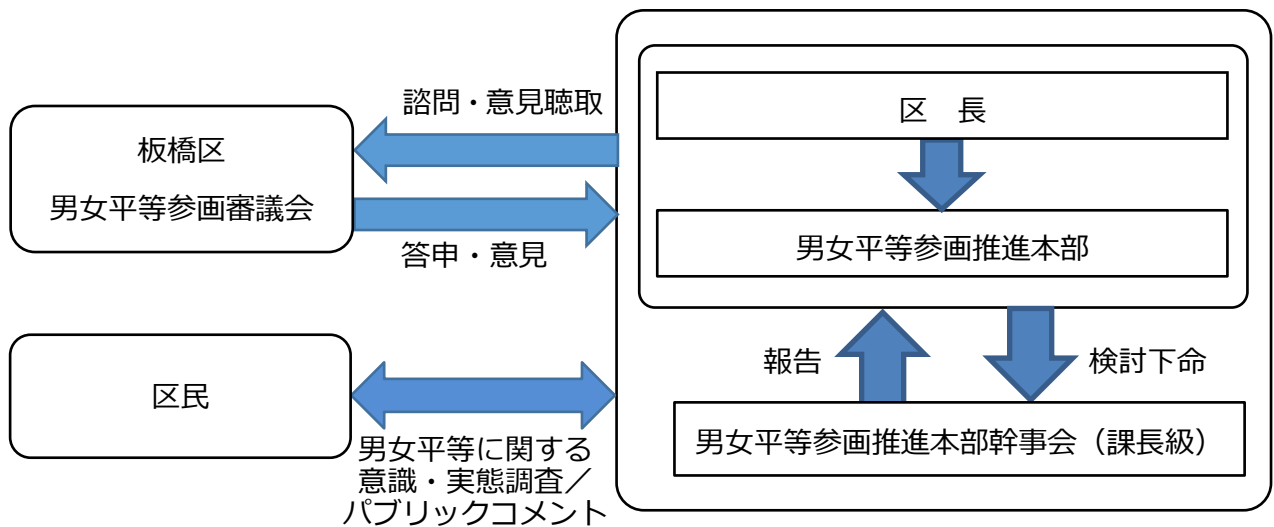
令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とします。

### 4 計画策定体制

「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、学識経験者、関係団体の構成員、公募区民委員で構成する「東京都板橋区男女平等参画審議会」（以下「審議会」という。）に諮問し、区の施策の方向性などについて答申を受けました。併せて「アクティブプラン2020」の5年間の実施結果に関する総括評価についても諮問し、新たな計画策定に向けた留意点についての提言を受け、「アクティブプラン2025」の策定の基礎資料としました。

庁内では、総務部長を幹事長とし、関係課長で構成する「男女平等参画推進本部幹事会」において検討を進め、区長を本部長とする「男女平等参画推進本部」において計画の策定について審議を行いました。

【図1-2】計画策定体制



# 「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現に向けて

---

## ダイバーシティ&インクルージョン Diversity&Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）とは、  
「多様な人々を理解し、認め合い、活かし合うこと。」です。

### ダイバーシティ

多様性。  
人種や性別、年齢や身体的特徴等、  
あらゆる人の在り方。

### インクルージョン

包摂、包含。  
多様性をお互いに尊重し、認め合い、  
活かし合うこと。

これまで、例えば「日本人」か「外国人」か、というような二分法的思考により様々な物事が進められてきました。しかし、一口に「外国人」と言っても、国籍や民族的ルーツの組み合わせは多種多様です。また、性別に関しても、近年、「性的マイノリティ」という人々の存在が広く認識されてきたように、「男女」という区分だけでは現実をとらえきれません。このように、人のあり方は「AかBか」のように明確に分かれるわけではなく、様々な要素を掛け合わせたグラデーションになっています。そして、その多様な人のあり方についても、目に見えやすいもの（年齢、身体的特徴など）もあれば、目には見えないもの（価値観、性的指向など）もあり、誰もが他の誰かから見た「違い」を抱えています。

人々の生きた現実をとらえ、制度や政策に反映していくためには、カテゴリ的な理解では不十分かつ不適切であるという認識が高まり、「ダイバーシティ&インクルージョン」という考え方が必要とされています。誰もが自分らしく、自分の個性や特徴を大切に生きていける社会をつくっていきたいという思いを多くの方と共有していけるよう様々な場面を通して取り組んでいき、「多様性を受け入れ、互いに認め合うことで、それぞれの強みを引き出し合い、ともに成長できる社会」をめざしていきます。

## 第2章



### 計画策定の背景と 板橋区の現状・課題・答申

- 1 男女平等参画を取り巻く社会環境の動向
- 2 「アクティブプラン 2020」による取組状況と課題
- 3 板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題
- 4 板橋区男女平等参画審議会からの答申

## 国内外の動向と 区の現状及び課題の把握

男女平等参画を取り巻く社会情勢を踏まえつつ、「アクティブプラン 2020」の取組状況の評価及び「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」の結果をもとに、本計画において積極的に取り組むべき課題抽出を行いました。また、本計画の策定に関する基本的な考え方と盛り込むべき事項について、板橋区男女平等参画審議会から受けた答申の概要を示します。

### 男女平等参画を取り巻く社会環境の動向

本計画の策定にあたって、国際社会の推進状況との比較、国内における様々な法律の制定・改正の状況、東京都における女性活躍推進と多様性の推進に向けた取組をまとめています。

### 「アクティブプラン 2020」による取組状況と課題

めざす姿1については、区民や区内企業等へのワーク・ライフ・バランスやD&Iの浸透を、めざす姿2については、区審議会委員等の男女バランスの偏りの解消に向けた見直しを図る必要があります。めざす姿3については、DV被害者保護のために関係機関のより一層の連携強化が、めざす姿4については、区管理職における女性職員割合の向上に向けた取組が必要になっています。

### 板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題

固定的性別役割分担について、反対する考え方が広がっているものの、実際の家庭における役割分担は女性に偏っており、意識と実態の乖離を解消するための取組が必要とされています。

また、DV防止に向けて、暴力を容認しない社会規範の醸成を図るとともに、DV被害者が実態に即した支援を受けることができるよう、関係機関等との連携により、効果的な支援のあり方を検討していく必要があります。

### 板橋区男女平等参画審議会からの答申

働く場だけにとどまらない、あらゆる場における男女平等参画を推進することや、多岐にわたる違いを受け入れ、理解し合い、誰もが能力を發揮することができる共生社会＝「D&I」を推進することなどについて提言がありました。

# 1 男女平等参画を取り巻く社会環境の動向

## (1) 世界の動き

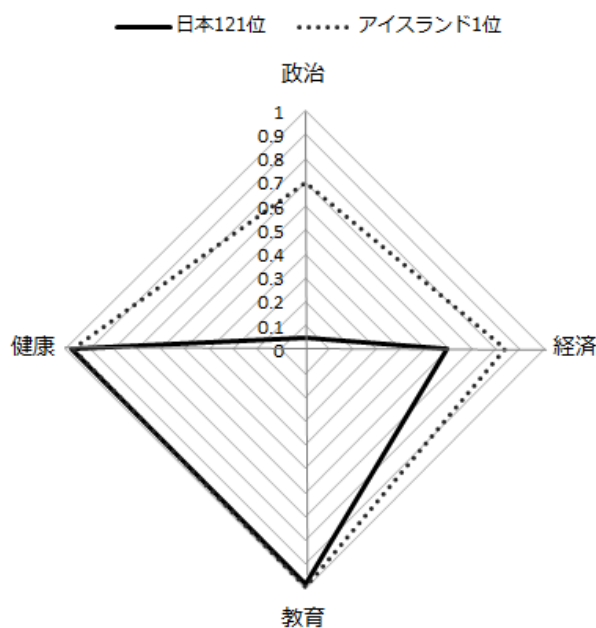
近年の動きをみると、平成27(2015)年にニューヨーク国連本部において開催された国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」社会をめざし、国際社会が一致して取組を進めています。

このアジェンダに掲げている17のゴールと169のターゲットからなる「SDGs(持続可能な開発目標)<sup>1)</sup>」において、ゴール5に「ジェンダー平等を実現しよう」が位置づけられ、女性と女児の能力強化のための取組が引き続き求められているとともに、アジェンダ全体の実施においては、ジェンダーの視点を主流化していくことが不可欠であるとしています。また、ゴール8の「働きがいも経済成長も」については、働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)の促進が必要とされています。

同アジェンダでは、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。国際社会の推進状況と比較すると、日本の男女平等参画の推進状況は、政治分野や経済分野をはじめ非常に遅れたものとなっています。

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

【図2-1】ジェンダー・ギャップ指数2020



分野	スコア (順位)	昨年のスコア (順位)
総合	0.652 (121位)	0.662 (110位)
政治	0.049 (144位)	0.081 (125位)
経済	0.598 (115位)	0.595 (117位)
教育	0.983 (91位)	0.994 (65位)
健康	0.979 (40位)	0.979 (41位)

政治、経済、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

資料：Global Gender Gap Report 2020 より作成

<sup>1)</sup> SDGs

「Sustainable Development Goals」の略称で、2030年までに持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすための17のゴールからなる国際目標。

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

国際労働機関（ILO）は、平成 24（2012）年から「P R I D E プロジェクト」（LGBTI<sup>4</sup>労働者に対する差別の実態を調査し、包摂を促進するための好事例を収集することを目的とした取組）を立ち上げ、雇用や労働に関する領域における性的マイノリティの権利保障に向けて各国の調査研究を行いました。

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

#### ◆ジェンダーとは

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

---

<sup>2</sup> 性的指向

好きになる性のこと。恋愛又は性愛の感情がどの性別に向くか、向かないかのこと。

<sup>3</sup> 性自認

自認している性のこと。自分の性を自分でどう捉えているかということ。

<sup>4</sup> L G B T I

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

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

## (2) 国内の動き

国際社会における取組とも連動しながら、様々な法律の制定・改正に加え、男女共同参画基本計画の策定や女性活躍に関する取組が進められてきました。

### 〈男女共同参画基本計画に関する動き〉

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

「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」を策定してから改定を重ね、令和2年(2020)末に策定された第5次男女共同参画基本計画では、めざすべき社会として、以下の4つを提示しています。(※予定)

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

### 〈女性の活躍の推進に関する動き〉

平成26(2014)年10月、内閣総理大臣を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、女性の活躍を加速するために、平成27(2015)年から毎年6月をめぐりに「女性活躍加速のための重点方針」が決定されています。

法律としては、平成27(2015)年8月に「女性活躍推進法」が10年の時限立法として制定され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、常時雇用する労働者数301人以上の民間企業等)に義務づけられました。そして、令和元(2019)年5月には、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする法改正が行われ、令和4(2022)年4月1日以降は一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。

### 〈仕事と育児・介護の両立に関する動き〉

平成29(2017)年10月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)が改正され、子が1歳6か月の時点でも保育所に入れない等の事情がある場合は、最長2歳まで育児休業を取得できるようになるなどの内容が盛り込まれました。さらに、令和元(2019)年12月には、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得する

ことができるよう、時間単位で取得できるように改正されました（施行は令和3（2021）年1月1日）。

#### 〈働き方改革に関する動き〉

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

#### 〈政治分野における男女共同参画の推進に関する動き〉

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

#### 〈配偶者等からの暴力の防止に関する動き〉

令和元（2019）年6月に「配偶者暴力防止法」の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が公布されました。「配偶者暴力防止法」の改正により、児童虐待と密接な関連があるとされている、配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）の被害者の適切な保護が行われるよう、配偶者暴力相談支援センター（以下「配暴センター」という。）と児童相談所が連携協力すべきものとして法文上明確化されました。

#### 〈ハラスメント対策に関する動き〉

平成29（2017）年1月に、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」と「育児・介護休業法」が一部改正され、事業主に対し、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司や同僚からのハラスメントの防止に対しての措置義務が規定されました。

令和2（2020）年6月には、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主の義務となり、同時にセクシュアルハラスメントの防止対策が強化されました。また、すべての企業等に対し、SOGIハラ<sup>5</sup>・アウトティング<sup>6</sup>の防止施策の実施が義務づけられました。

---

<sup>5</sup> SOGIハラ

SOGIとは、好きになる人の性を示す性的指向（Sexual Orientation）と、自身が認識する性を示す性自認（Gender Identity）の英語の頭文字による言葉。SOGIハラは、性的指向や性自認に対するハラスメントのこと。

<sup>6</sup> アウトティング

性的指向や性自認について本人の同意なしに第三者に暴露すること。



### (3) 東京都の動き

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

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

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

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

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

そして、令和元(2019)年12月には、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」第5条の規定に基づき、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。計画では、「声を上げられない当事者に寄り添い」、「多様な性のあり方を尊重し合う風土を醸成し」、「オール東京で誰もが輝ける社会を実現する」を基本方針として、特に「声なき声に配慮する相談体制の充実」を重点課題としています。

---

<sup>7</sup> ダイバーシティ

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

## 2 「アクティブプラン 2020」による取組状況と課題

区では、平成 28（2016）年度から令和 2（2020）年度において、同期間を計画期間とする「アクティブプラン 2020」により、男女平等参画を取り巻く社会環境の動向を注視し、取組に工夫を施しながら、区民・事業者・関係機関等と協働・連携して、同計画に掲げた 4 つの「めざす姿」を推進してきました。5 年間の計画期間における取組状況や今後に向けた課題について、以下のとおりです。

### 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～

##### （1）取組状況

行動	主な実績
1-1 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・ バランス) の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○庁内組織として「いたばしグッドバランス推進会議」を発足し、全庁的な連携の下でワーク・ライフ・バランスを推進してきました。</li> <li>○毎年 10 月を「いたばしパパ月間」と設定して各種広報を行うとともに、家事や育児の具体的な知識やスキルに関するセミナーを開催すること等により、男性の家事・育児参画を推進してきました。</li> </ul>
1-2 女性の継続就労や 社会参画が叶う 環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「いたばし good balance 会社賞」により、仕事と生活の両立支援や、すべての人が働きやすい環境づくりに取り組む企業等を表彰し、区内企業等におけるワーク・ライフ・バランスや D&amp;I を推進してきました。</li> <li>○延長保育を実施する保育園を増加する等、保育に関するサービスの充実を図り、就労継続を支援するための環境整備を進めてきました。</li> </ul>
1-3 就労や能力発揮に 向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就職支援セミナー等により、仕事と家庭の両立に対する不安の解消や就職対策に関する支援を行ってきました。</li> <li>○ひとり親家庭自立支援給付金等により、ひとり親家庭への経済的自立と生活安定に向けた支援を行ってきました。</li> </ul>

## (2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2年度末)
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)	67.9%	↑ 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%

## (3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
1-1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ワーク・ライフ・バランスやD&amp;Iの推進に向けて、区民や区内企業等にも浸透していくよう取り組んでいく必要があります。</li> <li>○パパ月間の取組について、認知度向上と男性の家事・育児等の実践に向けた効果的な推進のために、庁外関係機関との連携強化を図っていく必要があります。</li> </ul>
1-2 女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「いたばし good balance 会社賞」の応募企業数増加に向けて、受賞企業へのインセンティブの見直しを図っていく必要があります。</li> <li>○高齢化率の上昇に伴い、今後ますますニーズの増加が見込まれる介護に関する支援の充実と積極的な情報発信が必要です。</li> </ul>
1-3 就労や能力発揮に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○結婚・出産等のライフイベント発生時に、就労継続や離職について、将来を見据えた判断ができるよう、生涯キャリア形成に関する意識啓発をしていくことが必要です。</li> <li>○キャリアの長期化に伴い、幅広い世代に向けた就職支援、職業能力向上支援や仕事と家庭の両立支援が必要です。</li> </ul>

## 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～

### (1) 取組状況

行動	主な実績
2-1 男女平等参画の 意識づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女平等参画セミナーや区民との協働による企画講座等により、幅広い対象者へ向けて男女平等参画社会の形成に関する意識啓発を進めてきました。</li> <li>○中学生と乳幼児親子とのふれあい体験事業等により、若年世代における男女平等参画意識を醸成してきました。</li> </ul>
2-2 あらゆる分野への さらなる男女平等 参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○町会の意見交換会や学校防災連絡会において女性特有の困難に関する説明を行うこと等により、地域活動における男女共同参画の視点の重要性について意識啓発を進めてきました。</li> <li>○防災リーダー養成講習について、女性の参加者を積極的に募り、女性リーダーの増加によって「男女が共に地域活動に参画する」という基盤整備を行ってきました。</li> </ul>

### (2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時 直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2年度末)
「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いる
	47.0% 内閣府調査 (平成24年度)	45.5% 内閣府調査 (令和元年度)	
「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いる
	28.5% 内閣府調査 (平成24年度)	30.7% 内閣府調査 (令和元年度)	

## (3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
2-1 男女平等参画の 意識づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>○各種セミナーや区民との協働事業等を通じた条例理念の理解促進だけでなく、その先の行動変容につなげていく仕組みづくりが必要です。</li> <li>○幼少期、学齢期などの若年世代において、男女平等参画意識が着実に浸透していくよう、対象者に合わせた内容で定期的に意識啓発に取り組んでいく必要があります。</li> </ul>
2-2 あらゆる分野への さらなる男女平等 参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○区審議会委員等の男女バランスについて、男性委員が多いという偏りの解消に向けて、各審議会等の個別の事情を把握するとともに、実態を踏まえた上で、委員選定に関する事務の見直しを図っていく必要があります。</li> <li>○男女平等参画の視点を踏まえた組織や避難所の運営をさらに推進していくため、女性が参画することのメリットに関する理解促進や地域で活躍する女性の育成について幅広く取り組んでいくことが必要です。</li> </ul>

### 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～

### (1) 取組状況

行動	主な実績
3-1 心とからだの 健康支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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「女性のための相談窓口」を開設し、女性の心と身体の健康支援について、総合的に取り組んできました。</li> <li>○性的マイノリティやD&amp;Iに関する特集を掲載した情報紙や性的マイノリティの支援者であることを示すレインボーリボンストラップを配布し、正しい知識の普及と多様性の理解促進に努めてきました。</li> </ul>
3-2 ハラスメント等の 根絶	<ul style="list-style-type: none"> <li>○警察署や東京弁護士会と連携して中学校におけるDV防止予防教育を行うとともに、大学祭や成人の日のつどい等の機会を活用して、若年層に向けたDV防止の意識啓発や相談窓口の周知を行ってきました。</li> <li>○板橋区配偶者暴力防止基本計画に基づき、庁内関係各課や関係機関との連携を図り、DV防止と被害者支援に取り組んできました。</li> </ul>

### (2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時 直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2年度末)
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)	42.5%	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%	内閣府調査と同じか多くなっている
	81.1% 内閣府調査 (平成26年度)	88.0% 内閣府調査 (平成29年度)	

## (3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
3-1 心とからだの 健康支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「女性のための相談窓口」（男女平等推進センター・女性健康支援センター）の利用者増加に向けて、区民ニーズに基づく新たな事業や周知方法等について改善を図っていく必要があります。</li> <li>○性的マイノリティの当事者が抱える悩みや、生活の中で直面する困難の解消につながる新たな取組が必要です。</li> </ul>
3-2 ハラスメント等の 根絶	<ul style="list-style-type: none"> <li>○どのような行為がDVにあたるのかという点の正しい理解とDV防止のために、「配偶者暴力防止法」の認知度向上と理解促進に向けた情報発信や啓発が必要です。</li> <li>○意に沿わない妊娠等の性被害の未然防止のために、情報リテラシーに関する教育や、若年層の犯罪被害の実態を踏まえた啓発に取り組んでいく必要があります。</li> <li>○DV被害者保護のために、庁内関係各課や関係機関とのより一層の連携強化を図るとともに、令和4年度に開設予定である「(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センター」との連携についても事前に十分な調整を行っていく必要があります。</li> </ul>

## 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～

#### (1) 取組状況

行動	主な実績
<p>4-1</p> <p>区職員の男女平等 参画推進</p>	<p>○従来発行していた男女平等参画推進に関する情報紙に加えて、新たにD&amp;Iの推進に関する「D&amp;I通信」を創刊し、区職員に向けて継続的に幅広い内容で意識啓発を進めてきました。</p> <p>○主任職や係長職に昇任した区女性職員と女性管理職との懇談会や、産休・育休復帰予定職員と先輩ママ職員との懇談会を実施し、昇任に関する不安の解消や円滑な職場復帰に努めてきました。</p>
<p>4-2</p> <p>行動計画実現に 向けた進捗管理</p>	<p>○庁内組織として「いたばしグッドバランス推進会議」を発足し、全庁的な連携の下でワーク・ライフ・バランスを推進してきました。</p> <p>○事業参加者や男女平等推進センター登録団体へアンケートを実施して区民ニーズを把握し、新規事業の検討や既存事業の改善を行ってきました。</p>
<p>4-3</p> <p>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</p>	<p>○男女平等推進センター相談窓口は、「子育てママのための個別カウンセリング」事業を新たに始めたことや、多様な周知活動を行っていることなどから、相談件数は増加傾向にあり、多くの区民の悩みの解消に役立てられてきました。</p> <p>○区主催事業や大学祭等の幅広い場面で、人権尊重の意識啓発のために、カラーリボン（パープルリボン、オレンジリボン等）を活用して組織横断的に啓発活動を行ってきました。</p>



## (2) 成果指標達成状況

指標	計画策定時直近値	現状 (令和元年度)	目標値 (令和2年度末)
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	39.3% (11/28事業)	100%

## (3) 今後に向けた課題

行動	主な課題
4-1 区職員の男女平等参画推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○区男性職員の育児休業取得率の向上に向けて、職員向け情報紙による体験談紹介等の情報発信や、取得しやすい職場づくりに関する取組が必要です。</li> <li>○区管理職における女性職員割合の向上に向けて、議会対応や組織人員体制調整を経験するポストへの女性職員配置や、管理職昇任に関する不安解消につながる取組が必要です。</li> </ul>
4-2 行動計画実現に向けた進捗管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「女性活躍推進法」による協議会設置の趣旨を踏まえて、女性の職業生活における活躍推進に向けた関係機関との連携を強化していく必要があります。</li> <li>○各計画事業の着実な推進や設定した目標値の達成に向けて、全庁的な推進体制を強化していく必要があります。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○区民との協働により、男女平等参画やD&amp;Iを着実に実現させていくために、男女平等推進センターのあり方の見直しや新規登録団体増加に向けた取組が必要です。</li> <li>○男女平等推進センターと女性健康支援センターの連携強化によって、それぞれの認知度向上や効果的な情報発信・啓発に努めていく必要があります。</li> </ul>

### 3 板橋区男女平等に関する意識・実態調査結果と課題

男女平等参画に関する区民及び事業所の現状や意識等を把握し、「アクティブプラン 2025」策定の基礎資料とすることを目的に、「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」という。）を実施しました。

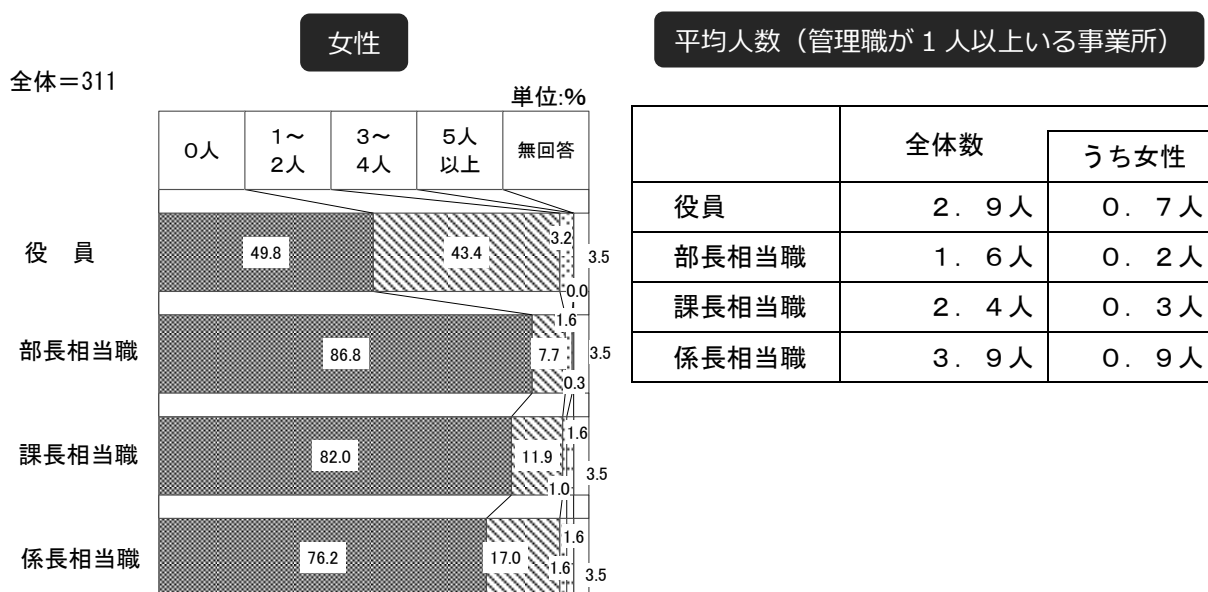
#### 〈調査の概要〉

	区民調査	事業所調査
調査対象	区内在住の 18 歳以上の区民 2,000 人	区内の従業員 5 人以上の事業所 1,000 か所
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出	東京商工リサーチデータより 無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送又はインターネットでの回収	
調査期間	令和元年 6 月 17 日～7 月 8 日	
回収結果	有効回収数：741 票 有効回収率：37.1%	有効回収数：311 票 有効回収率：31.1%

#### (1) 女性活躍、女性の登用について

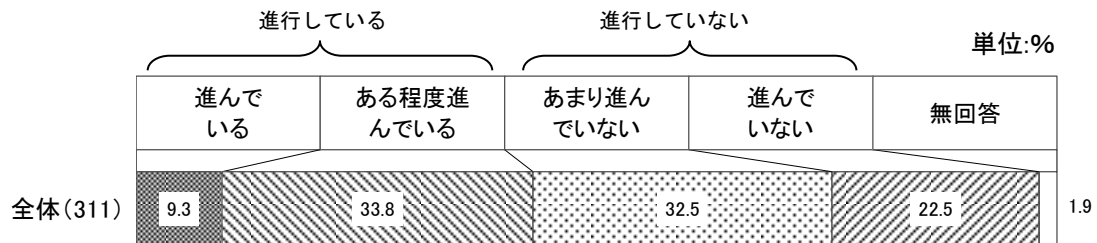
区内事業所における管理職の男女別人数について、女性で管理的立場に就く人が 0 人であるという事業所が多数を占めています。事業所における女性管理職の平均人数を見ても、いずれの役職とも 1 人未満であり、区内の事業所における女性の登用が進んでいないことがわかります。

【図 2-2】 管理的立場に就く人の人数



また、女性が活躍するための取組が進行しているという事業所は4割強である一方、取組が進行していないと考える事業所が5割台半ばを占めており、全体として取組が十分に進んでいるとは言えない状況です。

【図 2-3】女性が活躍するための取組の進み具合



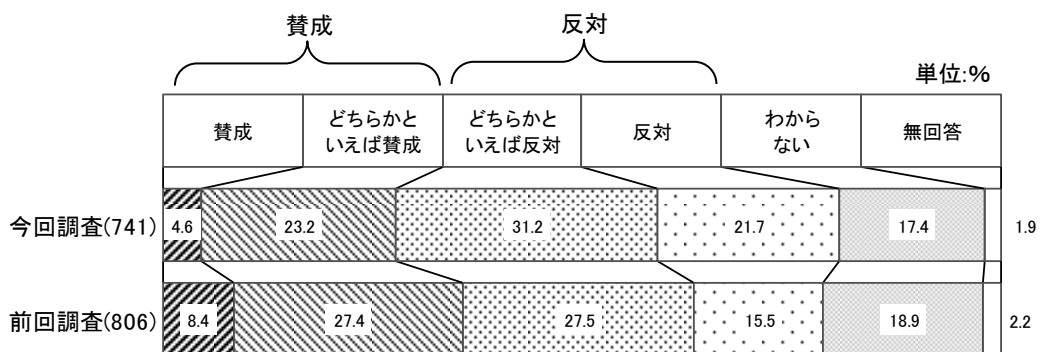
**主な課題**

○女性の働く場における活躍の推進のために、企業への積極的な働きかけが必要です。

**(2) 固定的性別役割分担の意識と実態について**

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、“賛成”が3割弱、“反対”が5割強であり、固定的性別役割分担意識に否定的な意識が強くなっています。また、前回の平成26年度調査と比較すると、反対する考え方が広がっていることがわかります。

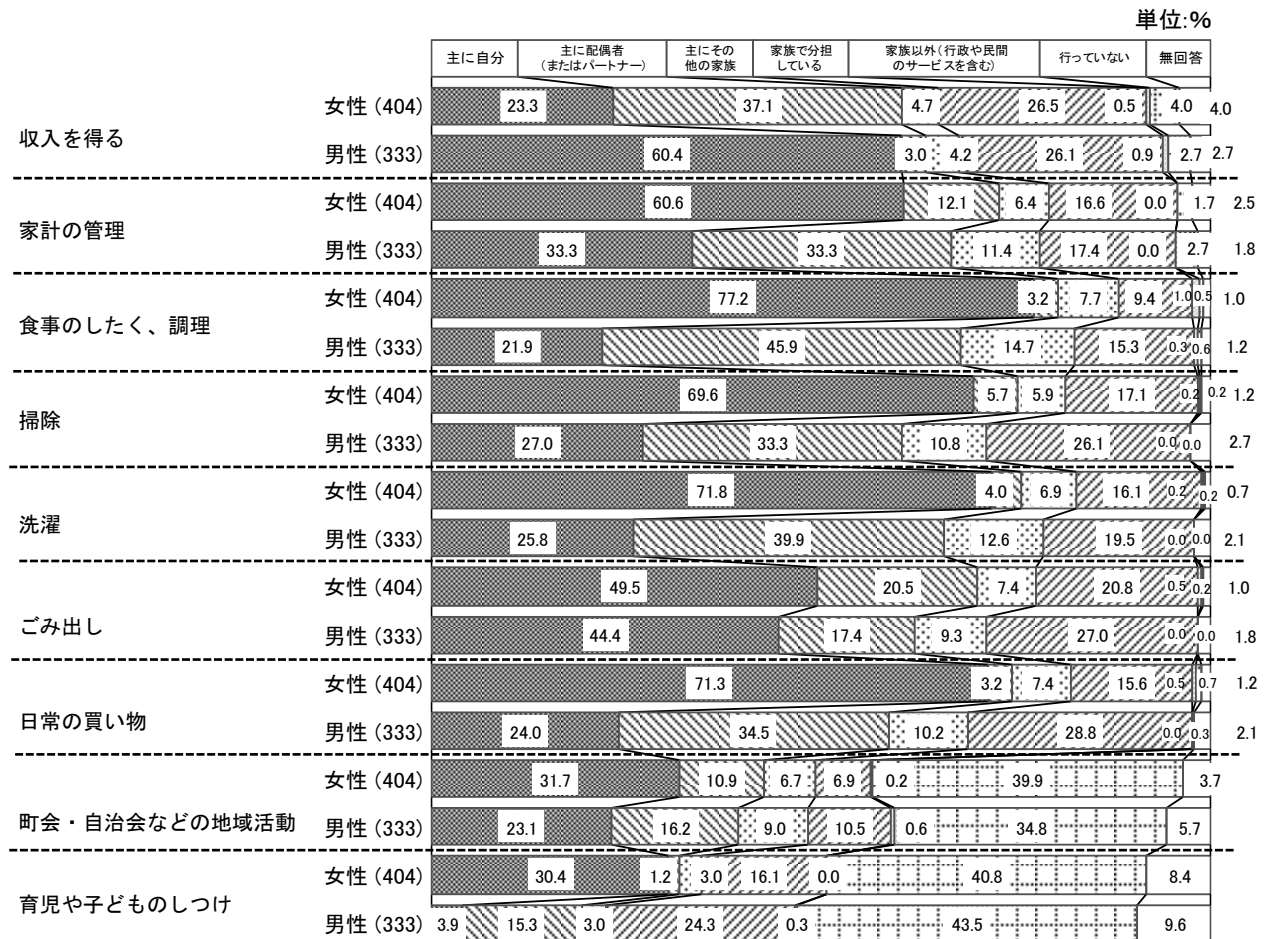
【図 2-4】固定的性別役割分担意識についての賛否（前回調査との比較）



【備考】 前回調査は平成26年実施「板橋区橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成。  
対象…区内在住の20歳以上の男女

一方で、家庭における役割分担は、多くのことごとについて、女性は「主に自分」が多くなっているのに対して、男性は「主に配偶者（パートナー）」が最も多くなっており、家庭における役割が女性に偏っていることがわかります。

【図 2-5】家庭における役割分担（男女別の傾向）



### 主な課題

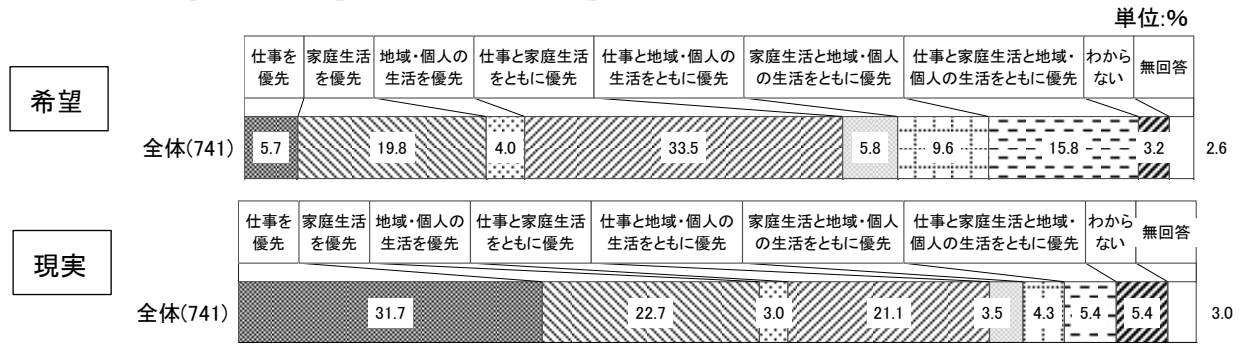
○男女の役割分担についての区民の意識と、社会の実態が乖離している状況

があるため、乖離の解消に向けた制度や環境の整備が必要です。

### (3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

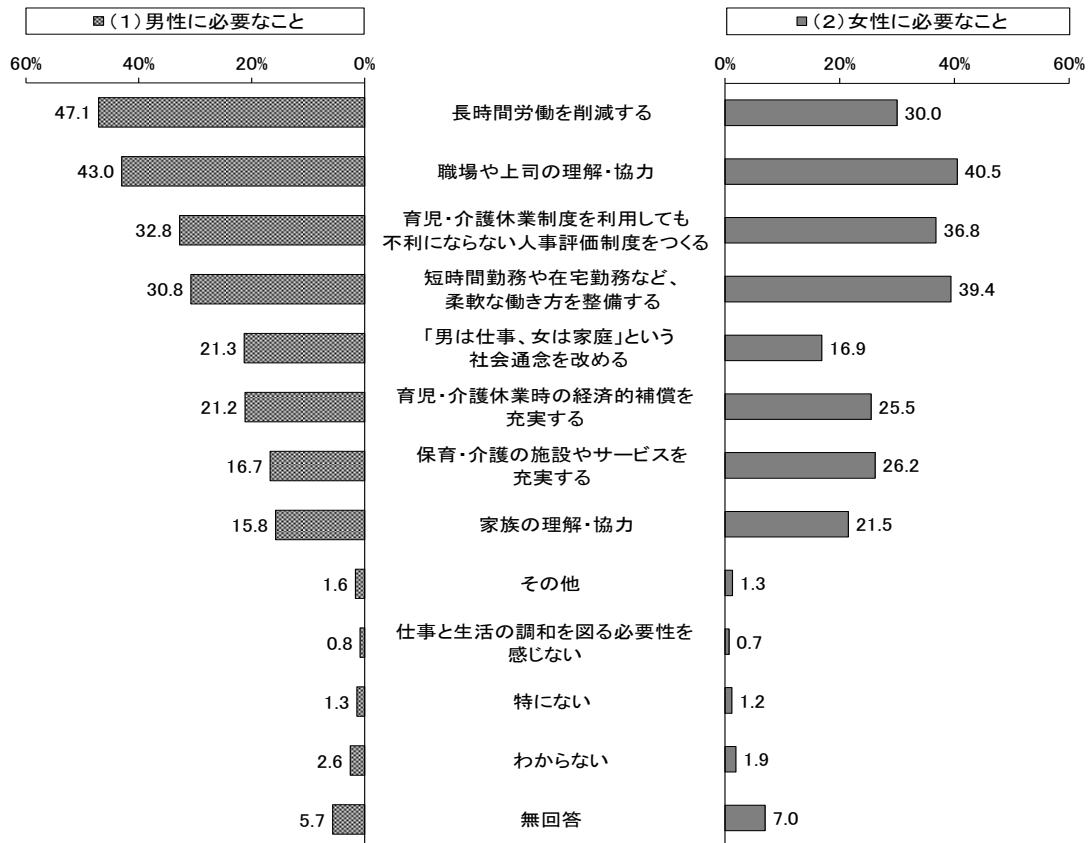
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、『希望』としては、「仕事と家庭生活をともに優先」という回答が3割強で最も多くなっていますが、実際に優先できているのは全体の2割強となっています。一方、「仕事を優先」したい回答者は1割未満ですが、現実には全体の3割強が優先しています。

【図2-6】「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度



仕事と生活の調和を図る上で必要なこととして、男性に向けては労働時間の見直し、女性に向けては柔軟な働き方や福祉サービスの充実が求められていることがわかります。

【図2-7】仕事と生活の調和を図る上で必要なこと



主な課題

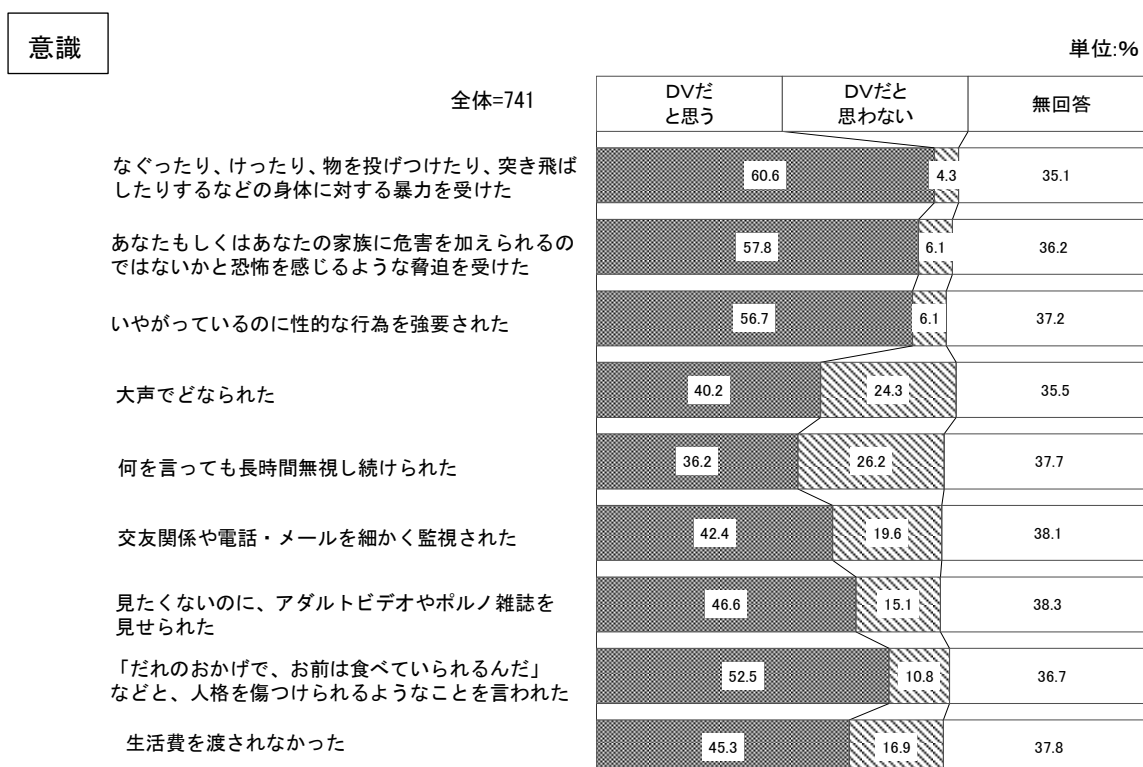
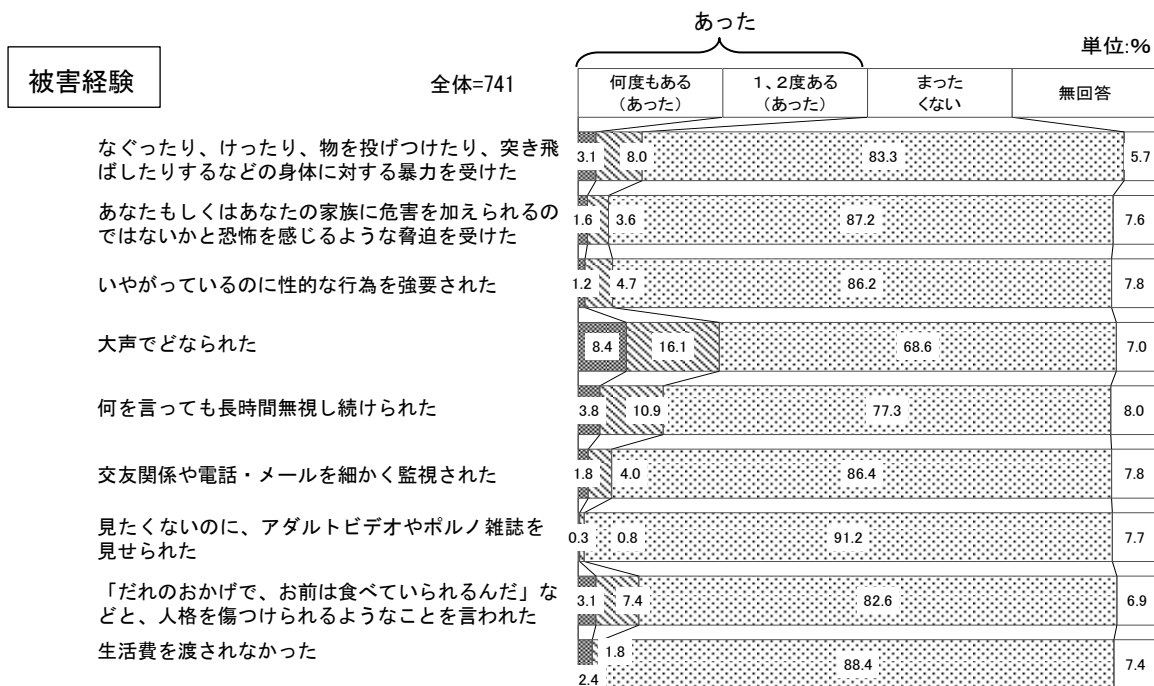
- 仕事と家庭生活が両立できる環境が求められており、家事・育児等に対する支援、福祉サービスの充実が必要とされています。
- 女性の継続的な就労や仕事と生活の調和に向け、柔軟な働き方の整備が求められています。

## (4) DVについて

配偶者（パートナー）や交際相手から「大声でどなられた」ことがあるという回答が2割強となっています。回答者の3人に1人は、何らかの暴力被害を受けたことがあることがわかりました。

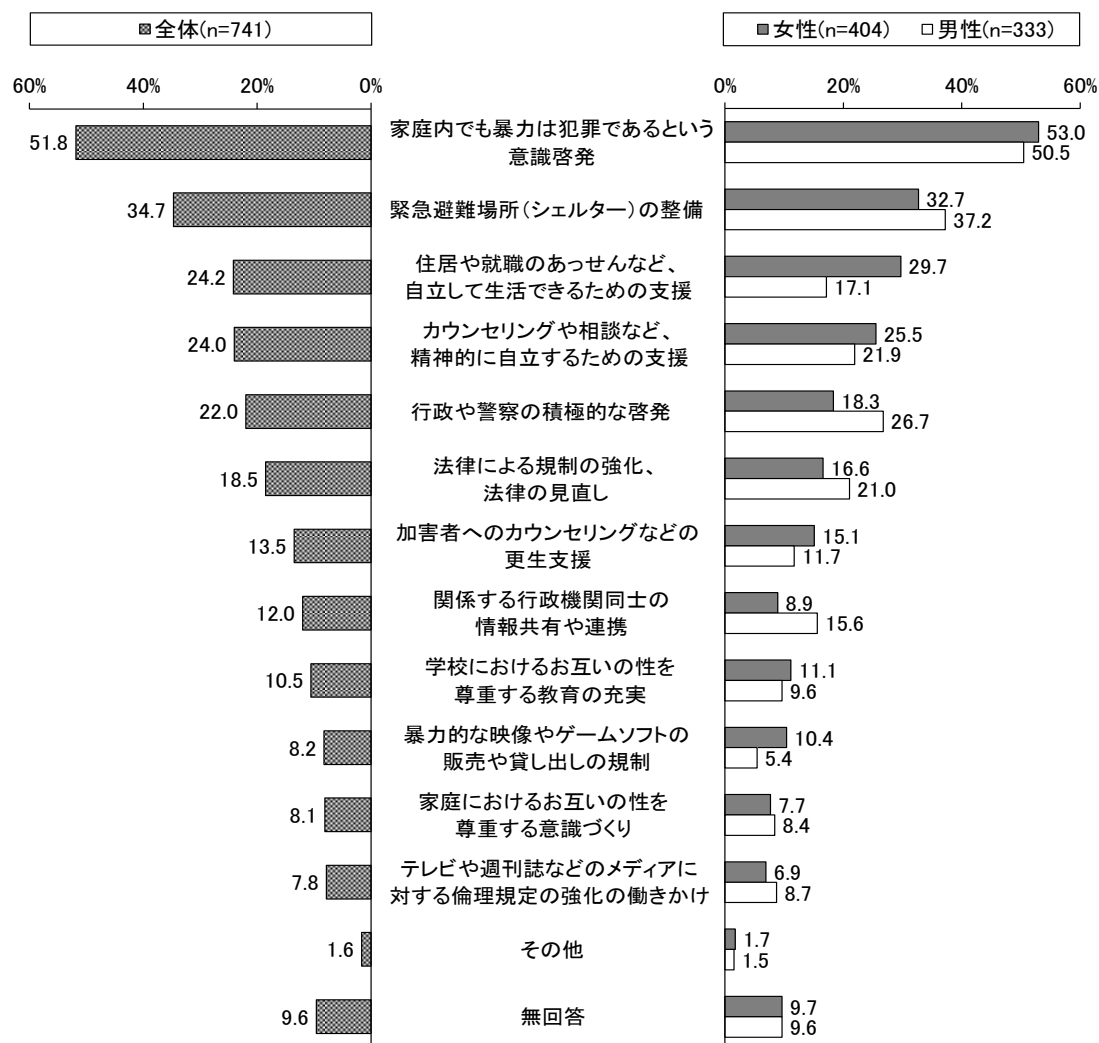
どのような行為が暴力に当たると考えるかについては、“身体的暴力”に比べて、“精神的暴力”についてDVであるという認識が定着していない面がみられます。

【図 2-8】DVの被害経験と意識



DVの防止や被害者支援のために必要なことについては、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」という回答が最も多くなっています。

【図 2-9】暴力の防止や被害者支援のために必要なこと



DVの被害経験別の傾向については、全体として、被害経験者では家庭内の暴力を犯罪と認識することの啓発を、被害経験がない人では法規制強化や行政機関等の取組を必要とする意識がみられます。

### 主な課題

- 暴力の当事者とならないための教育をはじめ、暴力を容認しない社会規範の醸成を図る必要があります。また、精神的暴力や経済的暴力についてもDVに当たるという啓発が必要です。
- 被害者が実態に即した支援を受けることができるよう、関係機関等との連携により、効果的な支援のあり方を検討していく必要があります。

## (5) 新たな課題について

「アクティブプラン 2025」の策定に向けて、D&I や性的マイノリティについての質問項目を設定し、意識・意向等の把握を行いました。

その結果、D&I の実現に向けて、D&I の理解促進を図り、多様性を尊重する環境づくりを推進することが必要であることがわかりました。併せて、学校教育や様々な学習の場において、性の多様性に関する理解促進を図るとともに、性的マイノリティの当事者であることにより困難を感じる場面を解消していくため、制度上の不平等を解消するための取組が必要であることがわかりました。

詳細は、第4章、行動7及び行動8（76～85 ページ）に記載しています。



## 4 板橋区男女平等参画審議会からの答申

### (1) 「アクティブプラン 2025」の策定に関する基本的な考え方

令和元（2019）年10月に区長から「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審議会に諮問しました。審議会では、「アクティブプラン 2020」の取組状況や「意識・実態調査」などから課題を把握するとともに、男女平等参画をめぐる動きや社会情勢などを踏まえ、板橋区に必要な新しい行動計画の検討を重ね、6回の審議会開催を経て、令和2（2020）年7月に「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答申を受けました。主な提言事項は下記のとおりです。

- 働く場だけにとどまらない、あらゆる場における男女平等参画を推進すること。
- 年代に応じた教育・学習の充実及び人権侵害や様々なハラスメント対策を推進すること。
- 女性に対する支援だけでなく、高齢者や障がい者、外国人、性的マイノリティなど、多様な人々を支えるための事業や意識啓発を実施すること。
- 一人ひとりの違いは多岐にわたり、目に見えやすい違い（性別、年齢、人種等）だけでなく、目に見えづらい違い（価値観、経験、育った環境、文化、宗教、ライフスタイル等）があり、それらを受け入れ、理解し合い、誰もが能力を発揮することができる（人の個性を活かし、新たな価値を生み、地域の成長につながる）共生社会＝「D&I」を推進すること。
- 実効性のある推進体制の確立及び新たな変化・課題に柔軟かつ的確に対応するために適宜計画の見直しが可能な進行管理体制の構築並びに区民・事業者・関係団体との協働・連携を強化すること。

### (2) アクティブプラン 2025 に盛り込むべき事項

答申では、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、5つの“めざす姿”として表現しており、その目標達成に向けて取り組むべき具体的な事項について、下記のとおり提言がありました。

- めざす姿1 様々な分野での男女平等参画の推進
  - ・ 政策・方針の立案や意思決定過程への女性の参画拡大に関する取組
  - ・ 町会・自治会活動や避難所運営における男女平等参画の推進に関する取組

- めざす姿2 男女平等を実感することのできる社会の実現
  - ・家事や育児・介護などのケア労働の負担軽減に向けた支援に関する取組
  - ・幼少期・学齢期など若年世代における男女平等教育・学習の推進に関する取組
  
- めざす姿3 誰もが安心して暮らせる社会の実現
  - ・これまで相談・支援につながりにくかった人も相談しやすくするための取組
  - ・DV被害者支援と児童虐待の関係機関が一層緊密な連携をするための取組
  
- めざす姿4 D&Iの実現
  - ・多様な人々が抱える悩みや困りごとを周囲が認識・理解するための取組
  - ・同性カップルに対する「パートナーシップ制度」導入に向けた取組
  
- めざす姿5 推進を加速する基盤整備の充実
  - ・全庁を挙げた実効性のある推進体制を構築するための取組
  - ・計画を適宜見直すことのできる進行管理体制を確立するための取組

## 第3章



### 基本的な考え方

- 1 SDGsとの関係について
- 2 計画全体を貫く視点
- 3 めざす姿と行動
- 4 施策と事業
- 5 施策の体系
- 6 計画の成果指標

# 3 基本的な考え方

## 計画全体を貫く視点と3つのめざす姿

条例の基本理念のもと、前章で明らかになった課題から、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿と、その目標達成に向けて展開する施策の体系を示します。

また近年、個性や生き方の多様化がより明確になり、一人ひとりが異なる価値観をもって生きられることが組織や社会の成長につながるとして、多様性が重視されてきています。様々な分野において、板橋区にとって理想的な多様性のバランスがとれていることを「いたばしグッドバランス」と定義して、その実現のための仕組みをつくることをめざします。

### SDGsとの関係について

SDGsに掲げられているジェンダー平等や、働きがいのある雇用の促進など各目標の達成に向け、あらゆる分野での男女平等参画に向けた施策を強化します。

また、SDGsと「D&I」の考え方は非常に密接な関係があるため、誰もがいきいきと暮らすことのできる共生社会の実現をめざしていきます。

### 計画全体を貫く視点

「社会的につくられた性差にとらわれず、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」を、計画全体を貫く視点に定めています。

### めざす姿と行動

板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、3つの「めざす姿」として表現し、目標とします。「めざす姿」の実現に向けて展開する取組の方向性を「行動」とします。

### 施策と事業

行動の展開にあたり、「施策」を推進し、課題解決に向けて「事業」を実施します。成果指標の達成に貢献すると考えられる事業を「重点事業」とし、進捗状況の把握を行います。

### 施策の体系

3つのめざす姿・13の行動・29の施策を示しています。

### 計画の成果指標

3つのめざす姿について成果指標を設定し、令和7年度末の達成状況を把握して次期計画に反映します。

## 1 SDGsとの関係について

板橋区は、世界共通の課題解決の方向性を共有するための道標であるSDGsの推進に積極的に取り組むことで、三側面（経済・社会・環境）の統合的な発展による「東京で一番住みたくなるまち」の実現をめざしています。

「アクティブプラン2025」では、働く場における女性の活躍推進に主眼を置いた「アクティブプラン2020」を継承・発展させつつ、SDGsに掲げられているジェンダー平等<sup>8</sup>や、働きがいのある雇用の促進、差別的な慣行の撤廃をはじめとした各目標の達成に向け、未だ女性が男性より能力を発揮しにくい環境にある実情を踏まえて、あらゆる分野での男女平等参画に向けた施策を強化します。そのために、働く場だけにとどまらない、あらゆる場における男女平等参画を進めるとともに、ライフステージに応じた啓発や教育・学習の充実、DVをはじめとする暴力の根絶や様々なハラスメントへの対策なども着実に進める必要があります。

また、「誰一人取り残さない」社会の実現を基本理念に掲げるSDGsと、「D&I」の考え方は非常に密接な関係があります。そのため、「D&I」の視点から、人権が尊重され、多様性を認め合い、支え合いながら、誰もがいきいきと暮らすことのできる共生社会の実現をめざしてまいります。

### 【アクティブプラン2025に関係する主なSDGsの目標】



#### GOAL 3

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。

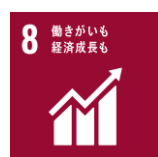
施策例：リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った啓発



#### GOAL 5

ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。

施策例：DV未然防止と被害者支援、意思決定過程への女性参画促進



#### GOAL 8

包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。

施策例：ワーク・ライフ・バランスの推進



#### GOAL 10

各国内及び各国間の不平等を是正する。

施策例：性差による慣行の撤廃、機会均等の確保

#### <sup>8</sup> ジェンダー平等

ジェンダーとは、「男性は、女性はこうあるべき、するべき」と人々が無意識に考えているイメージで、「社会的・文化的につくられた性別」のことです。女性を取り巻く環境、解決すべき世界の課題の背景には、ジェンダーに基づく偏見や不平等があるといわれています。ジェンダー平等を実現するためには、ジェンダーによる男女の格差を解消し、すべての人が自らの能力を最大限発揮するための機会が確保され、安全で安心して暮らせる社会をつくっていくことが必要です。

## 2 計画全体を貫く視点

社会的につくられた性差にとらわれず、  
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

「アクティブプラン 2020」では、「すべての女性が輝くまち いたばし」を、計画全体を貫く横断的な視点としていましたが、性別、人種、年齢、障がいの有無などの見えやすい違いや、思想、性のあり方、能力、経験といった、ひと目ではわかりづらい違いによる個性・生き方の多様化がより明確になってきました。

また、「男性は」「女性は」「高齢者は」などを主語とした、同じ属性の人は同じ考えや価値観を持っているという固定観念から脱却して、一人ひとりが異なる価値観を持って生きることができることが組織や社会の成長につながるとして、多様性が重要視されてきています。

そのため、性別等にかかわらず、社会的・文化的につくられた性差にとらわれず、すべての人が自分の望む選択ができ、それが尊重され、活躍する社会をめざします。

そして、様々な分野において、板橋区にとって理想的な多様性のバランスがとれていることを「いたばしグッドバランス」と定義して「D&I」の視点を取り入れ、その実現のための仕組みをつくることをめざします。

### 3 めざす姿と行動

「アクティブプラン 2025」では、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を、以下の3つの「めざす姿」として表現し、目標とします。3つの「めざす姿」のうち、「誰もが参画・活躍できる『共生社会』」及び「暴力やハラスメントのない『安心・安全社会』」については、「アクティブプラン 2020」を継続・発展させています。そして、多様性を理解し、認め合い、活かし合う社会の実現に向けて、「D&I」を大きな柱とし、めざす姿「多様性を活かし合う豊かな『成長社会』」を追加しています。

また、「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を「行動」とします。

#### めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

- 行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進
- 行動2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進
- 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
- 行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備
- 行動5 生活の場における行動変容の促進
- 行動6 意思決定過程における男女バランスの均衡

ジェンダー平等が実現され、誰もが参画し、活躍できる社会をめざします。そのためには、すべての施策や事業がジェンダー平等の視点に立って行われることが重要であることから、意思決定過程への女性の参画拡大をより一層推進し、様々な制度や仕組みの変革に向けて社会環境の整備に取り組みます。また、誰もが、個人の意味に基づく多様な選択ができるための土台づくりとして、ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発を図ることで意識や行動の転換を推進するとともに、子育てや介護等のケア労働の負担軽減に関する支援を行います。

#### めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

- 行動7 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進【新規】
- 行動8 性的マイノリティへの支援【新規】
- 行動9 男女平等推進センターの機能の充実

多様な個性を認め合い、活かし合って、多角的な視点を取り入れることで変革を起こし、持続的な発展につながる成長社会をめざします。そのために、広く区民と協働しながら、多様性への理解を促進し、障がいの有無や年齢、国籍や人種、性自認や性的指向等にかかわらず、すべての人が受容される、住みよい社会を実現するための制度や環境の整備を推進します。

### めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

行動10 DVの未然防止と早期発見

行動11 DV被害者支援

行動12 ハラスメントや性暴力の防止

行動13 心とからだの健康づくりの推進

力や立場の弱い者への暴力を根絶して、誰もが安心して安全に暮らせる社会をめざします。そのために、DVや性暴力、様々なハラスメントの未然防止とともに被害者支援に向けた総合的な取組を強化します。また、生涯にわたり健康に生活できるよう、ライフステージごとに生じる健康上の問題に応じた支援を行います。

#### 計画の推進・進行管理体制の充実

めざす姿において挙げた行動を総合的に推進していくための要として、点検評価・成果測定の実施と改善を行い、積極的な庁内・庁外との連携強化により、推進を加速していきます。

## 4 施策と事業

行動の展開にあたり、「施策」を推進し、課題解決に向けて「事業」を実施します。施策の中で、特に積極的に取り組む項目を「重点項目」としています。

計画事業については、「アクティブプラン2020」から継続的に取り組んでいく事業のほか、今回明らかになった課題の解決に向けて既存事業を発展させる事業や新たな事業で構成されています。

また、成果指標の達成に貢献すると考えられる事業を「重点事業」とし、計画期間における進行計画を定めて、進捗管理を行っていきます。



【図 3-1】 計画体系イメージ図



## 5 施策の体系

「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を示す「行動」と、行動を展開にあたり推進する「施策」の体系は以下のとおりです。

めざす姿ごとに行動及び施策を当てはめていますが、当てはめた「めざす姿」の実現だけでなく、対象や期待される効果を踏まえて、関係する「めざす姿」の実現に向けて横断的に取り組んでいきます。

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 P48
		2 区役所における職場環境の整備 P50
		3 就労と能力発揮に向けた支援 P51
	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 P54
		5 誰もが尊重される防災対策の推進 P55
	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 P59
		7 成人期・シニア期における学習機会の提供 P60
	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 P63
		9 社会参画の促進に向けた支援 P65
	5 生活の場における行動変容の促進	10 多様なロールモデルや選択肢の提示 P70
		11 男性の家事・育児・介護の実践促進 P70
	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 P74
		13 管理監督職をめざす女性職員の活躍促進 P74
		14 職員の理解の促進 P75

めざす姿	行動（施策の方向性）		施策		
2 多様性を 活かし合う 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 P78	
			16	多様な人々の社会参画に向け た環境整備 P79	
	8	★性的マイノリティ への支援	17	生活上の困難の解消 P83	
			18	相談体制の確立 P84	
			19	性の多様性に関する理解の促 進 P84	
	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 P87	
			21	相談事業の充実 P88	
	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	22	板橋区配偶者暴力防止基本計画 若年者等への教育・啓発 P91
				23	地域への周知及び見守りの連 携 P92
11		DV被害者支援	24	支援体制の充実 P96	
			25	配偶者暴力相談支援センタ ーの機能強化 P97	
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 P99	
			27	性暴力の防止啓発及び相談窓 口周知 P100	
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 P102	
			29	女性の健康づくり支援 P103	
<p><b>計画の推進・進行管理体制の充実</b></p> <p>○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</p>					

※ ★ .....新規項目

※ 下線 .....重点項目

## 6 計画の成果指標

3つのめざす姿の実現に向けた具体的な目標である成果指標を、区組織、事業者、区民生活の各視点から設定します。各成果指標の令和7（2025）年度末の達成状況を把握して、次期行動計画の策定に反映していきます。

### めざす姿1

### 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

No.	指標	現状値 (令和元年度)	目標値
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 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：事業所)	23.7%	↗
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 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：事業所)	3.5%	↗
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 (板橋区男女平等に関する意識・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	↗
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%	13.0%以上
5	「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 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	全体 50.6% 女性 44.6% 男性 58.0%	↗
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	— ※令和3年度調査予定	↗
7	保育所等入所に係る待機児童数	80人	0人
8	家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	平日 35.1% 休日 23.4%	↘
9	区の審議会等における女性委員比率	30.6%	40.0%
10	区役所における女性管理職割合	19.61%	24.0%

## めざす姿2

## 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

No.	指標	現状値 (令和元年度)	目標値
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 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	39.7%	↗
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
13	板橋区の65歳以上の健康寿命	女性 82.84歳 男性 80.83歳 ※1	↗
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 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	61.7%	↗
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 (板橋区男女平等に関する意識・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%	↗
16	男女平等参画推進センター登録団体数	26団体	40団体
17	男女平等推進センター「スクエア・I」の認知度 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	7.1%	↗

※1 平成30年 65歳健康寿命（東京保健所長会方式）結果 要支援1以上

### めざす姿3

## 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

No.	指標	現状値 (令和元年度)	目標値
18	区立中学生におけるデートDVという言葉の認知度	— ※令和3年度 調査予定	↗
19	区立中学校におけるデートDV防止出前講座	年1校 ※2	全区立中学校 で開催
20	DVの被害経験がある人の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	33.6%	↘
21	DV被害について誰にも相談していない人の割合 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：区民)	39.0%	↘
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 (板橋区男女平等に関する意識・実態調査：事業所)	16.7%	↗
23	「女性のための相談窓口」の認知度	7.1% ※3 22.4% ※4 (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 6,976人 子宮がん 9,545人	↗

※2 平成30年度 中学校におけるデートDV防止出前講座実績

※3 男女平等推進センター「スクエア・1」の認知度（令和元年度 板橋区男女平等に関する意識・実態調査）

※4 女性健康支援センターの認知度（女性のみ）（平成29年度 区民健康意識調査）

### 板橋区特定事業主行動計画との連携

第4期板橋区特定事業主行動計画に定める目標値達成に向け、連携を図りながら一体的に取り組み、区民や区内事業所に対し、率先垂範していきます。

## 第4章



## 行動と施策

## めざす姿の実現に向けた 課題解決の方向性と展開する計画事業

3つのめざす姿を実現するため、行動ごとに現状と課題解決の方向性を示し、施策の体系に基づき各事業を展開していきます。

### めざす姿1 誰もが参画・活躍できる 「共生社会」

家庭における役割が女性に偏っている現状を踏まえ、施策10「多様なロールモデルや選択肢の提示」を重点取組とし、女性がケア責任を一人で抱え込まずに済むよう施策を推進します。

また、政策方針の決定過程に女性の参画が少ない現状を踏まえ、施策12「各種審議会等における幅広い人材の活用」及び施策13「管理監督職をめざす女性職員の活躍促進」もあわせて重点取組とします。

### めざす姿2 多様性を活かし合う 豊かな「成長社会」

D&Iの理解促進を図るため、施策15「個の多様性に関する積極的な情報発信」を重点取組とします。

また、性的マイノリティへの支援では、施策17「生活上の困難の解消」を重点取組とし、当事者が生きづらさを感じることはない社会を実現するため、生活上の困難の解消に向けた施策を進めていきます。

### めざす姿3 暴力やハラスメントの ない「安心・安全社会」

DV被害者支援では、被害をどこにも相談できていない人が多い現状を踏まえ、施策24「支援体制の充実」を重点取組とし、誰もが相談しやすい窓口をめざし、相談体制を拡充していきます。

### 計画の推進・進行管理 体制の充実

「男女平等参画推進本部幹事会」、「男女平等参画推進本部」において計画事業の推進のために必要な協議、調整を行って、実効性のある推進体制の構築を図るとともに、定期的実施状況を把握してPDCAサイクルによる適切な進行管理を行っていきます。

本計画の終了年次には、男女平等参画審議会による評価を行い、新たな行動計画の策定につなげていきます。



## 第4章の見方

### ●●めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」●●

#### 板橋区女性活躍推進計画

「板橋区女性活躍推進計画」又は「板橋区配偶者暴力防止基本計画」に位置づけている行動に記載しています。

#### 行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進

##### 現状と課題解決の方向性

- 働く場においては、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする男性中心型労働慣行が依然として根付いていることから、働く人たちの育児・介護・社会活動等を含む生活と仕事との両立が困難になっています。

#### 施策1 企業等における環境整備の促進

事業の取組方針を記載しています。

女性も男性も希望に応じた働き方ができる環境を整備するため、職場における出産・育児・介護に対する理解の促進とともに、企業や管理職の意識を転換し、行動変容への気運醸成を図ります。

#### ○重点事業

成果指標に達成に貢献すると考えられる事業を重点事業として記載しています。

成果指標No.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)				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

重点事業実施により、その達成に貢献すると考えられる成果指標の番号を記載しています。

計画期間における進行計画を定めて、進捗管理を行っていきます。

## ●●めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」●●

### 板橋区女性活躍推進計画

#### 行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進

##### 現状と課題解決の方向性

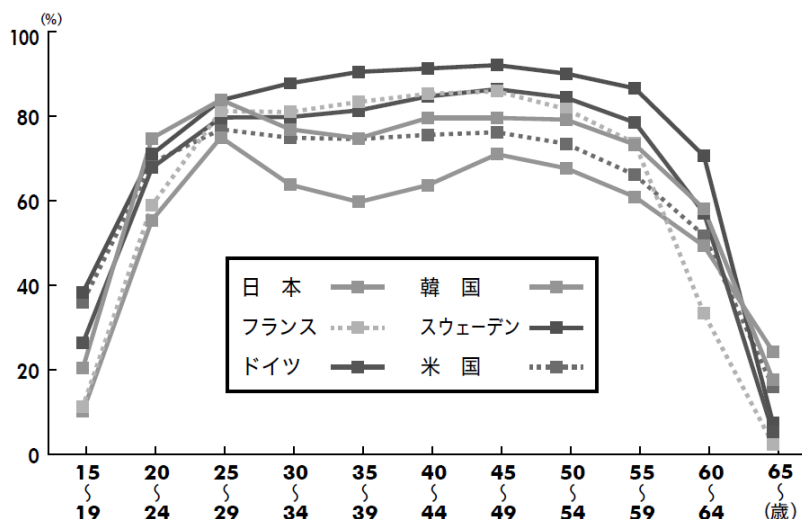
- 働く場において、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする男性中心型労働慣行が依然として根付いていることから、働く人たちの育児・介護・社会活動等を含む生活と仕事との両立が困難になっています。  
特に、育児・介護の負担を担うことの多い、女性の就業継続を困難にする要因の一つとなっており、いわゆるM字カーブ<sup>9</sup>は、以前よりもカーブは浅くなっているものの【図4-1】、依然として第1子出産後に女性の5割弱が退職しており、問題の解消には至っていません。【図4-2】
- このような労働慣行の見直しを行い、働きたい人すべてが、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を実現するため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進していくことが必要です。  
新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性がもたらされています。この経験によって見えてきた様々な課題に対応しながら、働き方改革の推進に向け、企業等への積極的な働きかけを行っていきます。
- 女性があらゆる職業の担い手となり活躍することは、地域・社会の活性化と持続的な発展のためにも必要となってきます。第2章で明らかになったように、区内事業所への意識・実態調査によると、区内の事業所における女性の登用や女性活躍のための取組は、十分に進んでいるとは言えない状況です。  
女性活躍のための取組が進んでいないと回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「女性従業員が少ない、またはいないから」が最も多く、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が続きます。【図4-3】
- 女性活躍の推進のためには、企業の主体的な取組が不可欠です。これらに取り組もうとする企業への支援を行うとともに、先進的な取組を行っている企業の好事例等を発信し、企業の経営者や管理職の意識の転換を図っていきます。
- さらに、区は次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に規定する特定事業主として先導的な役割を果たすため、仕事と育児・介護等との両立やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいきます。

<sup>9</sup> M字カーブ

日本の女性の労働力を年齢階級別にグラフに表すと、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるM字型になります。これは、結婚、出産、育児期に就業を辞めて家事・育児に専念し、育児が落ち着いた時期に再び働き始めるためです。働き手は男性で、女性は家事・育児を負担するものという固定的な性別役割の考え方が根強く残り、働き続けるための条件が整っていないことの表れでもあります。

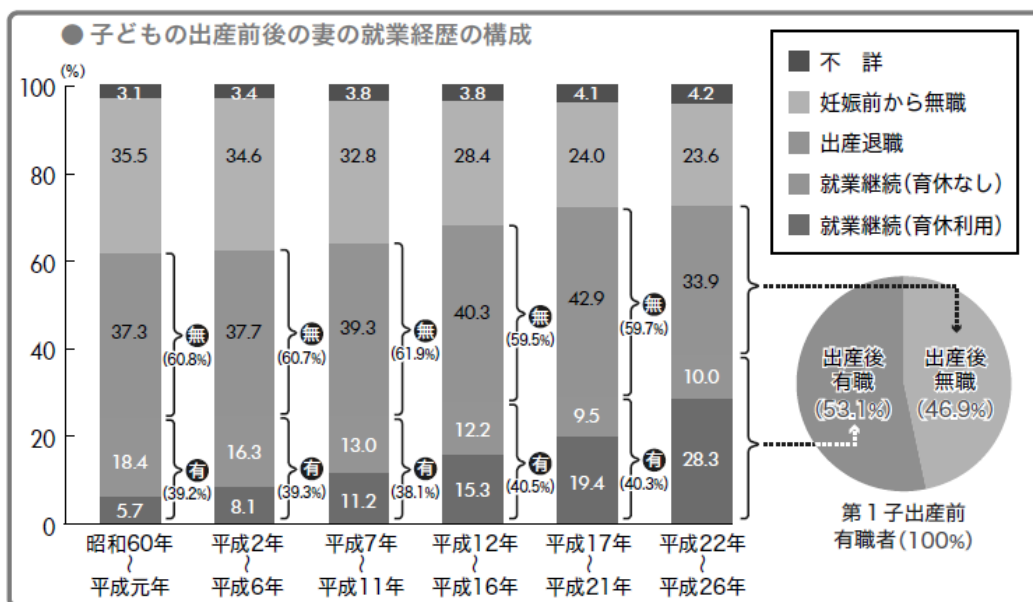
- 就業は生活の経済的基盤であり、女性の自立にもつながるものです。各人がそれぞれの生き方を選択する際に、職業生活においてもその能力を十分発揮できるようにするため、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進していきます。

【図 4-1】 M字カーブ～女性の年齢階級別労働力率の国際比較



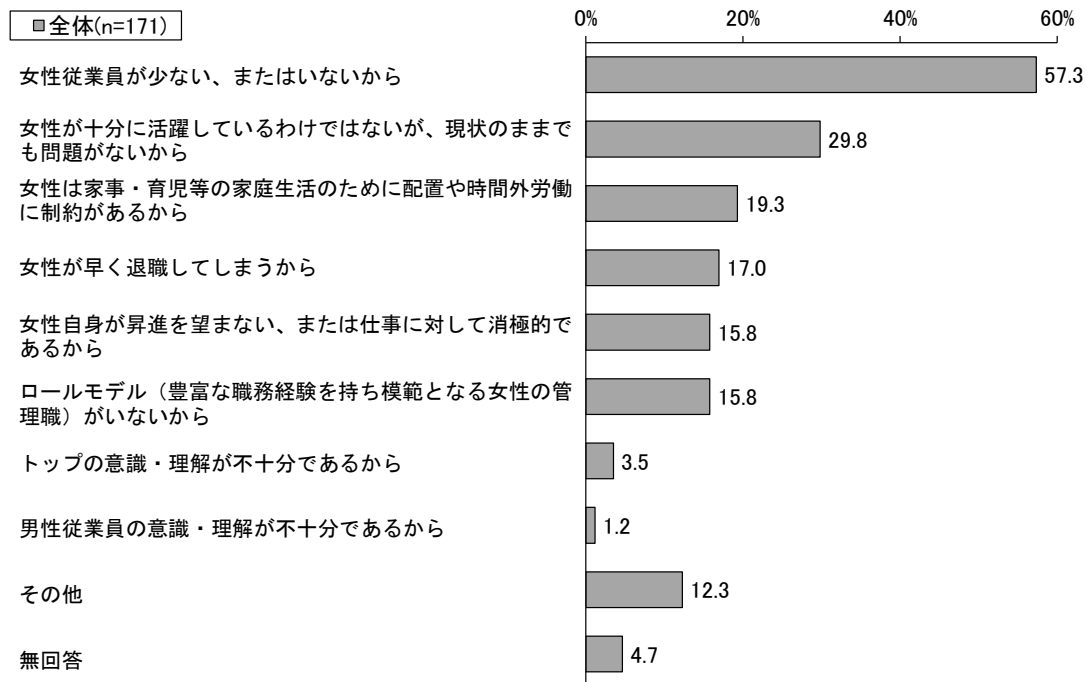
資料：内閣府男女共同参画局 ひとりひとりが幸せな社会のために令和元年度版データ  
 【備考】1.日本は総務省「労働力調査（基本集計）（平成30年）」、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。フランス、ドイツ、スウェーデン及び米国は平成30年、韓国は平成29年の値。2.労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」/「15歳以上人口」×100。3.米国の15～19歳の値は、16～19歳の値。

【図 4-2】 第1子出産前に就業していた女性の就業継続率の変化



資料：内閣府男女共同参画局 ひとりひとりが幸せな社会のために 令和元年度版データ  
 【備考】1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。3. 出産前後の就業経歴 就業継続（育休利用）…妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業/就業継続（育休なし）…妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業/出産退職…妊娠判明時就業～子ども1歳時無職/妊娠前から無職…妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

【図 4-3】女性活躍のための取組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 [調査対象：事業所]

### 施策 1 企業等における環境整備の促進

女性も男性も希望に応じた働き方ができる環境を整備するため、職場における出産・育児・介護に対する理解の促進とともに、企業や管理職の意識を転換し、行動変容への気運醸成を図ります。

#### ○重点事業

成果指標No.1・2・3

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)				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

## ○重点事業

成果指標No.1・2・3

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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
3	優良企業顕彰	従業員が働きがいをもって働き、また働きがいを高める様々な取り組みによって良好な業績を上げている企業を表彰し、広く内外に紹介します。	産業振興課 (産業振興公社)
4	中小企業の「一般事業主行動計画」策定支援	産業融資利子補給を利用する中小企業者のうち、一般事業主行動計画策定企業又はいたばし good balance 会社賞受賞企業に対し、利子補給割合を1割優遇加算します。	産業振興課
5	経営支援事業	社会保険労務士を派遣し、ワーク・ライフ・バランス推進に関する相談、就業規則改正等の助言・指導、企業内研修等を支援します。	産業振興課 (産業振興公社)
6	資格取得支援事業	勤労者福利共済事業（「ハイライフいたばし」）において、資格取得講座を実施し、職場内の処遇改善を進めます。	産業振興課 (産業振興公社)

## 施策2 区役所における職場環境の整備

区内事業所の模範となるよう、区役所自らがモデル事業所として、男女がともに働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

### ○重点事業

成果指標No.4

事業名	No.7 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）				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
8	働き方改革の推進	働き方改革に取り組み、区民サービスの向上と業務の効率的な遂行を実現し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。	経営改革推進課 IT推進課 人事課

### 施策3 就労と能力発揮に向けた支援

子育て・介護等による離職後の再就職に向けた支援や、女性の視点を活かした起業の支援を行います。

No.	事業名	内容	担当課
9	再就職等に向けた支援	制度・雇用の情報提供や関係機関との連携により、育児・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進します。 (ハローワーク池袋及び東京しごとセンターとの共催セミナー)	男女社会参画課 産業振興課
10	起業に向けた支援	企業活性化センターとの共催による起業家支援セミナー開催やインキュベーション施設の貸出、専門家による支援等を通じて女性の起業を推進します。	男女社会参画課 産業振興課
11	就職面接会	ハローワーク池袋等との共催で若者を対象に面接会を実施し、女性の就業率向上を図ります。	産業振興課
12	キャリアカウンセリング	男女各1名のキャリアカウンセラーを配置し、個別面談の実施により女性の就業を支援します。	産業振興課

## 行動2 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進

### 現状と課題解決の方向性

- 区民への意識・実態調査によると、「自治会やNPOなど地域活動」では、“男女の地位が平等になっている”と回答した割合が50.6%と、前回調査の47.0%よりも増加していますが、一方で、“男性のほうが優遇されている”と回答した割合が39.4%と、前回の37.6%よりも増加しています。【図4-4】

また、活動の場での性別による異なる取扱いについて尋ねたところ、男性が中心的役割を、女性が補助的役割を担う活動がなされている事例があることがわかりました。【図4-5】

- 町会・自治会など地域活動においては、古くからのコミュニティが担い手となっている場合があります。こうした地域活動の中には、旧来の性別役割分担が残り、会長をはじめとした役職の多くは男性で占められるなど、男女平等参画の視点が十分に活かされていない傾向があります。

また、地域活動においては、担い手の高齢化や、新たな担い手の確保が困難であるという課題が指摘されています。持続可能な地域活動のためには、担い手が一部に偏ることなく、性別を問わず幅広い年齢層で構成されるよう多様化していくことが必要です。そのためにも、男女平等参画による地域活動の気運の醸成を図るとともに、地域で活躍する人材を育成するための取組を進めていきます。

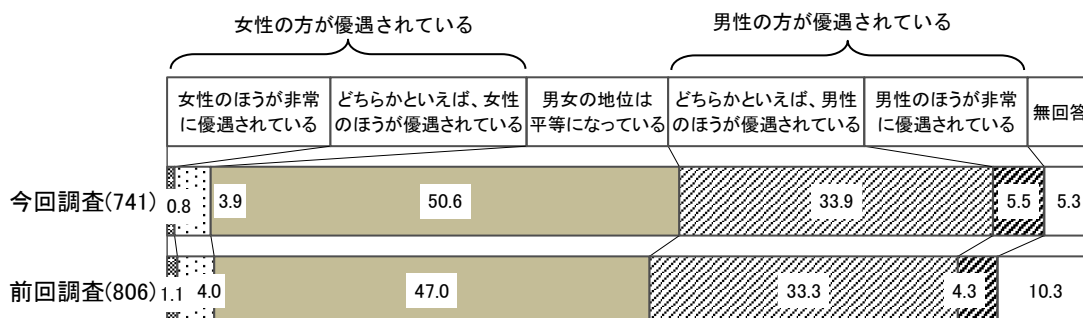
- 過去の災害においては、男性がリーダー的役割を担うことが多いため、女性向けの衛生用品など必要な物資の要望を言いにくいことや、着替えや授乳など女性のプライバシーに配慮した場所がないこと、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られること等、避難所での生活に悩む女性の声が上がっており、特定の活動が片方の性別に偏ることのないようにする必要があります。
- 区民への意識・実態調査によると、防災分野で男女平等参画の視点を活かすために重要なこととして、区民の67.6%が「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営」と回答しています。【図4-6】

災害時には、平常時における社会の課題がより顕著になって現れるため、平常時からの防災活動に男女がともに携わっていけるよう働きかけるとともに、避難所運営における意思決定に女性が携わることの必要性について、積極的に情報を発信していきます。

- また、避難所には、性や年齢、国籍、障がいの有無などにおいて様々な人が集まって過ごします。避難所運営に多様性の視点を取り入れていくため、避難者一人ひとりが多様で複合的なニーズを抱えていることについて、意識啓発を行います。



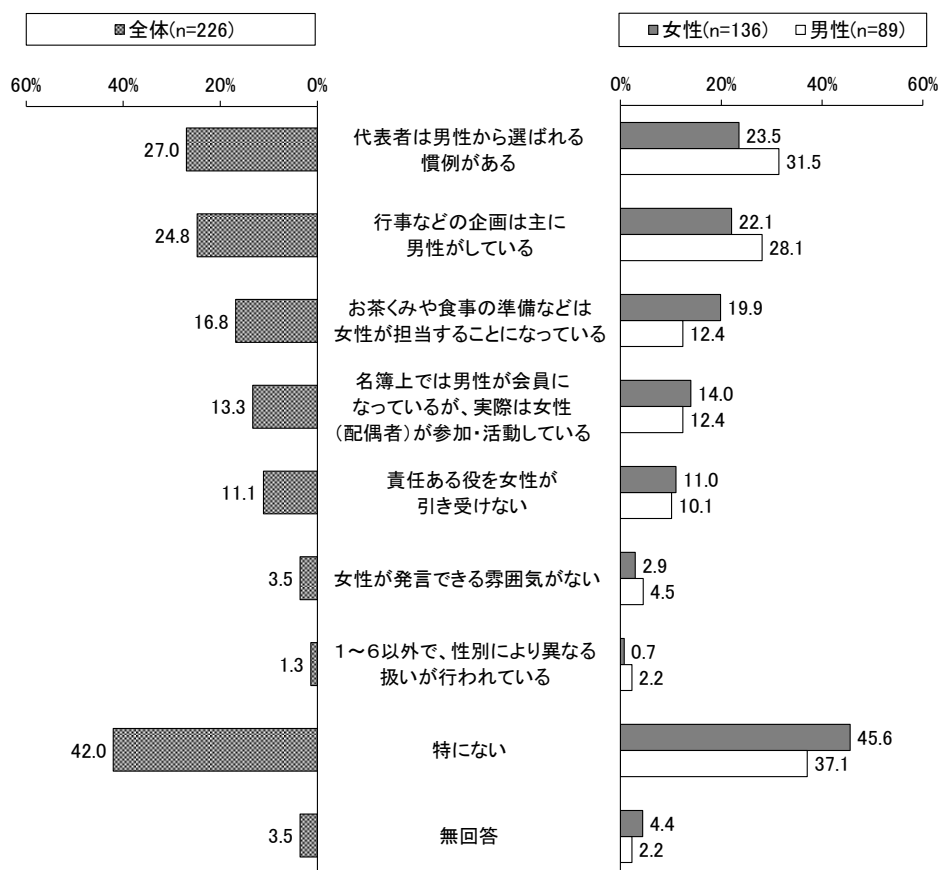
【図 4-4】男女の地位の平等感 [自治会やNPOなど地域活動]



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

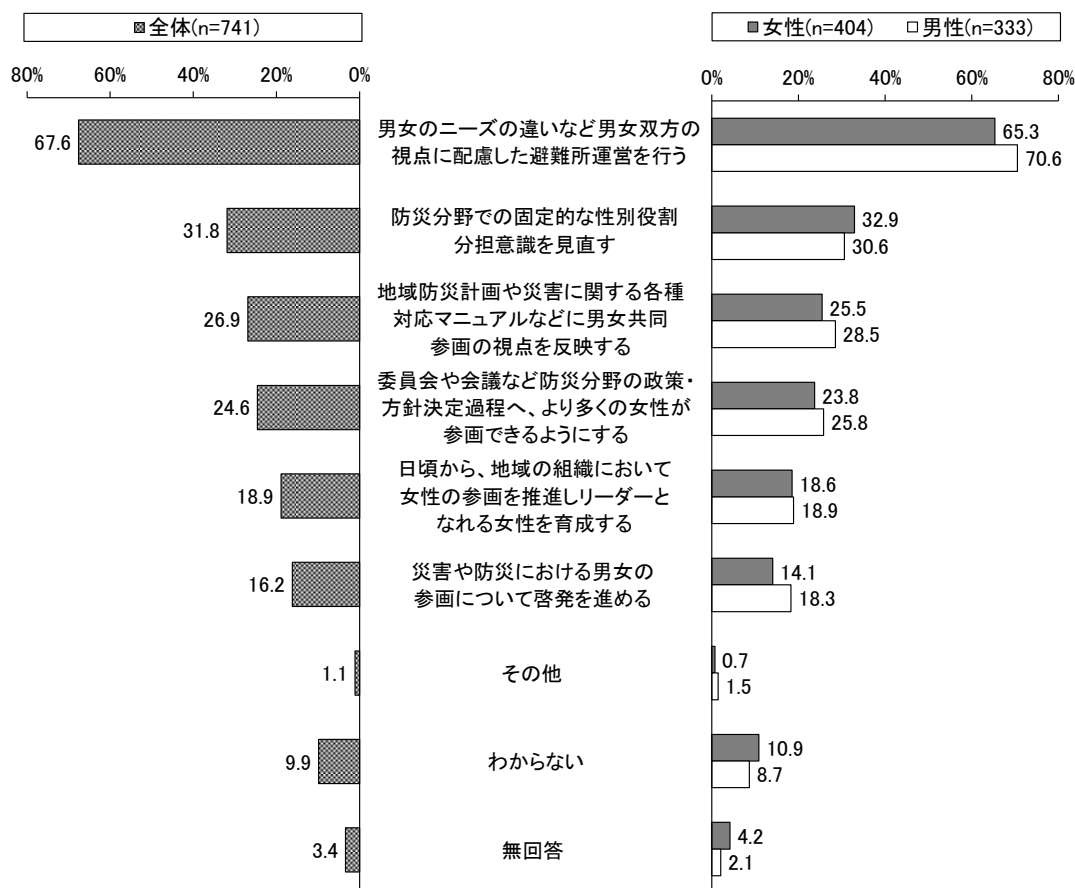
【備考】 前回調査は平成 26 年実施「板橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成対象…区内在住の 20 歳以上の男女

【図 4-5】地域活動・社会活動の場における性別による異なる取扱い



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【図 4-6】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



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

#### 施策 4 地域活動における意識啓発

特定の性や年齢層により担われている分野へ、多様な人々が参画できるよう意識づくりや環境の整備に取り組みます。

#### ○重点事業

成果指標No.5

事業名	No.13 地域で活躍する女性の育成			担当課	男女社会参画課
内容	女性が、自分の能力を発揮できるようになることを目標とし、社会参画への意欲向上、仲間づくり、自主的な団体形成に向け、いたばし I（あい）カレッジ等、継続的に学ぶ機会を提供し、地域で活躍する女性を育成します。				
年度別計画	令和 3 年度 (2021 年度)	令和 4 年度 (2022 年度)	令和 5 年度 (2023 年度)	令和 6 年度 (2024 年度)	令和 7 年度 (2025 年度)
			調整中		

## ○重点事業

成果指標No.5

事業名	No.14 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
15	地域における活動団体への意識啓発	地域において活動している団体へ男女平等参画に関する意識啓発活動を行います。	男女社会参画課

## 施策5 誰もが尊重される防災対策の推進

防災にかかわる意思決定の場へ女性が参画することにより、男女双方の視点に立った体制の整備を進めるとともに、多様性に配慮した避難所運営のためにも、災害時の女性リーダーの育成と確保に取り組みます。

## ○重点事業

成果指標No.5

事業名	No.16 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

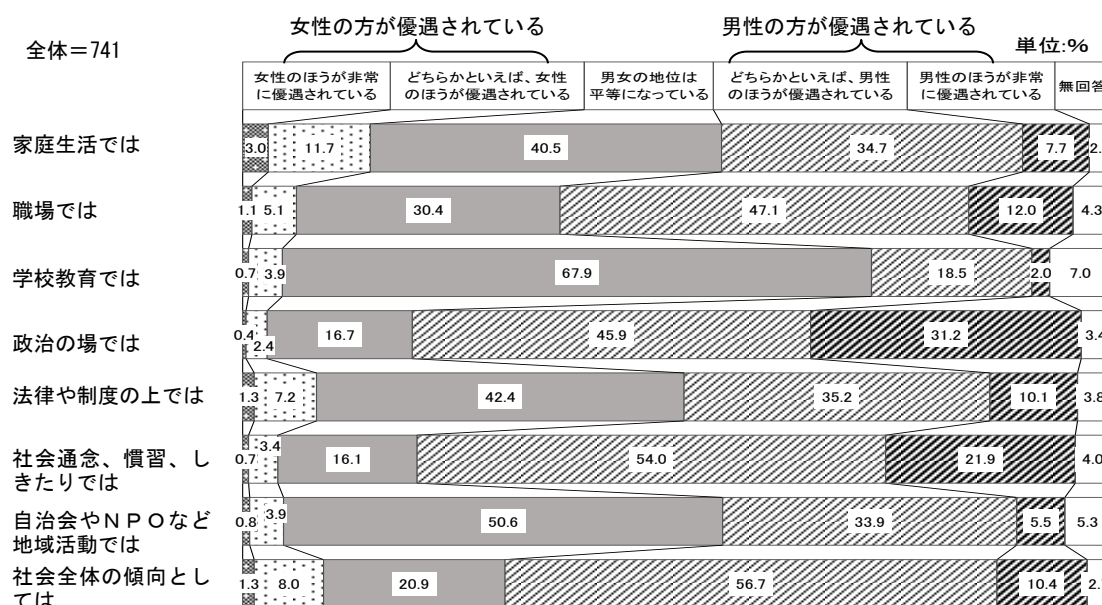
No.	事業名	内容	担当課
17	女性のための災害対策ハンドブックの運用	女性を対象に、日頃の心構えや災害時の行動、非常持ち出し袋に追加すべき「女性視点の防災グッズ」を記したハンドブックを作成・配布することで、自助による防災力の向上につなげていきます。	男女社会参画課
18	多様性の視点を踏まえた避難所運営等の推進	学校防災連絡会等の場で、多様性に配慮した避難所運営について意識啓発を行います。また、必要に応じて避難所運営マニュアルの見直しを行います。	男女社会参画課 防災危機管理課 地域防災支援課

### 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

#### 現状と課題解決の方向性

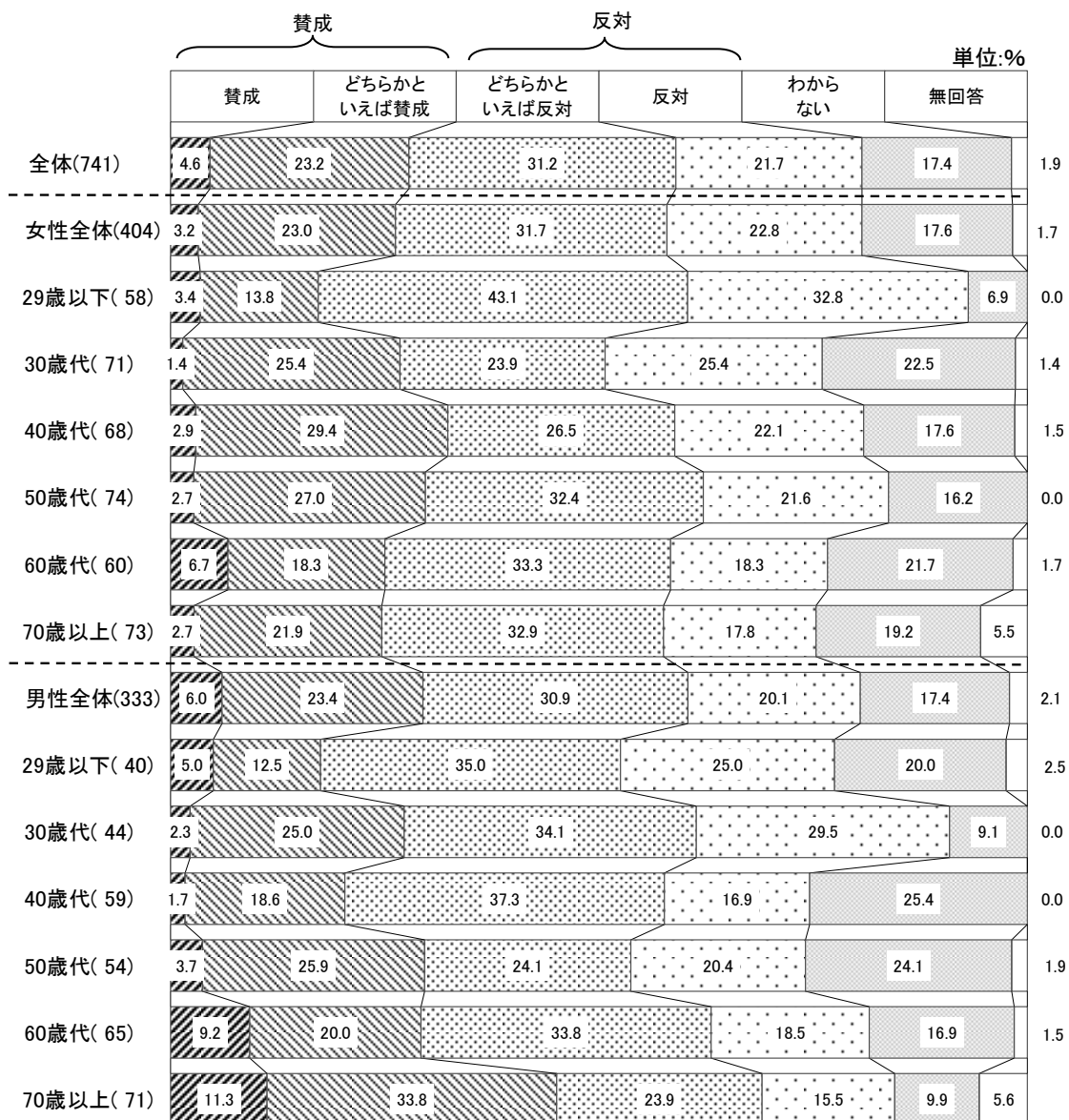
- 男女平等意識は、成長の過程で徐々に形成されていくものであり、幼い頃からの教育・学習が必要不可欠です。幼少期・学齢期においては、ジェンダー規範にとらわれず主体的に進路を選択できる力を育てるため、一人ひとりの個性や能力を尊重する意識の醸成を図ります。また、教職員等の意識や行動が男女平等参画の視点に立った教育を進めていく上で大きな影響力をもっていることから、教職員等への理解を深める研修の充実を図ります。
- 区民への意識・実態調査において、各分野における男女の地位の平等感を尋ねたところ、『学校教育』については、7割弱が“平等”であると考えています。しかし、社会に出るとそれが一転し、『職場』『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』『社会全体の傾向』では、“男性の方が優遇されている”という回答が過半数にまで達します。【図4-7】  
 また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、女性の29歳以下では“反対”が75.9%、“賛成”が17.2%であり、若年の女性で固定的性別役割分担意識に反対する意識が強いことがわかります。一方、男性の70歳以上では、“賛成”が45.1%であり、男性全体の割合を15ポイント上回っているなど、性別・年代による意識の違いが見られます。【図4-8】
- こうした状況を踏まえ、社会教育の場においても、ライフステージに応じた啓発を進めていく必要があります。成人期以降においては、長年にわたり形成されてきた意識の切り替えが難しいという声があることから、男女平等参画を親しみやすくわかりやすいものとするよう工夫を施した啓発活動を実施していきます。

【図4-7】各分野における男女の地位の平等感



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【図 4-8】 固定的性別役割分担意識についての賛否（男女・年代別の傾向）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

## 施策6 幼少期・学齢期など若年世代における教育の推進

幼少期の早い段階から、ジェンダーに対する偏った見方をしないよう啓発を行い、男女平等参画の意識が育つ環境をつくります。

成果指標No.6

### ○重点事業

事業名	No.19 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
20	保育園での意識啓発	園児向け啓発ツールを作成し、保育現場での活用を促進することで、性別にかかわらず、一人ひとりの個性や能力を尊重する意識の醸成につなげていきます。	男女社会参画課 保育サービス課
21	保育士、教職員等への研修の充実	保育士、教職員等の意識啓発を進め、男女平等参画に対する知識を身につけることで、園児・児童一人ひとりを尊重した保育・教育を推進します。	保育サービス課 指導室 教育支援センター
22	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	中学生が、児童館を利用している乳幼児親子とのふれあいを体験します。また、育児中の親と中学生が、恋愛・結婚・出産から子育てについての意見を交換し、世代間の交流と将来の親育ちを図ります。	子ども政策課

No.	事業名	内容	担当課
23	中学・高校生の子育て体験事業	区立保育園において、保育士や看護師と一緒に保育体験を行い、園児の成長や発達の状況を学び、子育てに対する喜びを体験することにより、男女が共同して子育てすることの大切さを学ぶことへつなげていきます。	保育サービス課

### 施策7 成人期・シニア期における学習機会の提供

男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について改善を図るため、ターゲットごとに手法を変えた啓発活動を行い、幅広い区民に向けた学習機会を提供します。

No.	事業名	内容	担当課
24	男女平等参画セミナー	男女平等参画に関する知識を学べるよう、今日的な課題をテーマとした講座等を実施するとともに、板橋区男女平等参画基本条例理念の普及・啓発活動を行います。	男女社会参画課
25	壮年期・高齢期における男女平等参画意識の普及啓発	板橋区が開催する様々な講座等において、身近な例から男女平等参画について学び、性別による役割分担意識にとらわれない行動ができるよう普及・啓発活動を行います。	男女社会参画課 長寿社会推進課



## 板橋区女性活躍推進計画

## 行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備

## 現状と課題解決の方向性

- 家事や育児・介護などケア労働に従事する役割の女性への偏重により、未だに女性が家庭以外の様々な活動に従事しにくい環境が続いており、その社会参画は十分とは言えない状況にあります。

平成27(2015)年の東京都「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会活動・地域活動に参加できていない理由として、「家事や育児・介護などが忙しいから」という回答は女性(28.4%)が男性(12.0%)を16ポイント上回っています。

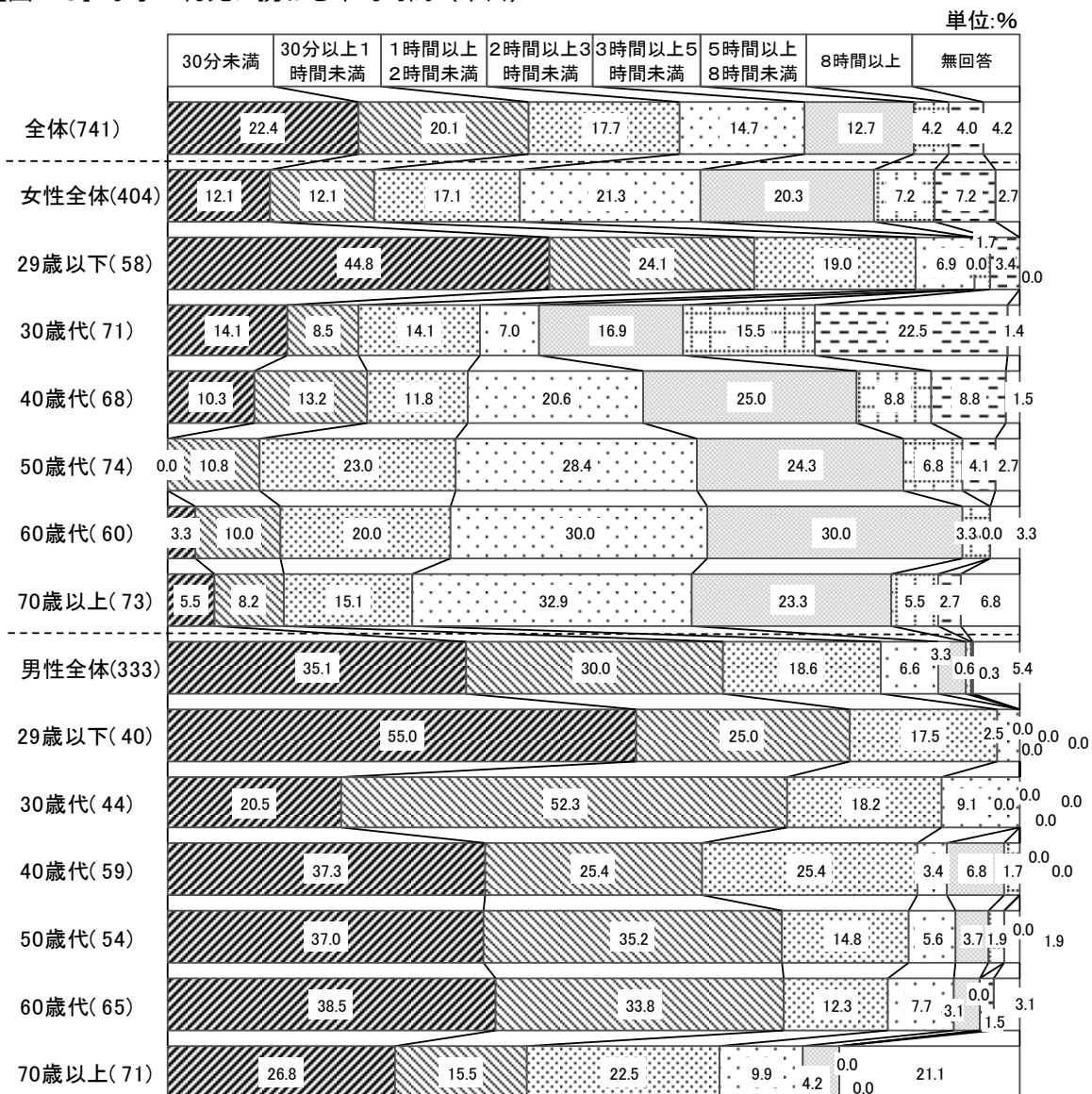
- 区民への意識・実態調査によると、平日の男性の家事・育児に携わる時間で最も多かったのが「30分未満」という回答でした(35.1%)。2時間未満という回答は男性(83.7%)が女性(41.3%)を42ポイント上回っています。一方、女性の家事・育児時間として最も多かったのが「2時間以上3時間未満」でした(21.3%)。3時間以上という回答は女性(34.7%)が男性(4.2%)を30ポイント上回っており、女性が家事・育児に携わる時間が男性に比べて長いことがわかります。【図4-9】

- 長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行が根強いことから、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うことによって、家事・育児を担う傾向があります。また、パートナー間において所得が少ないほうが家事・育児の比率を増やすというように、現状の収入格差によって役割分担が行われることもあります。

区民への意識・実態調査によると、女性は育児期に就業を中断したほうがよいという意識が、結婚・出産にかかわらず就業を継続したほうがよいという意識よりも優勢となっています。全国調査、東京都調査と比較しても特に板橋区では育児期に就業を中断することを望ましいとする意識が強いことが見受けられます。【図4-10】

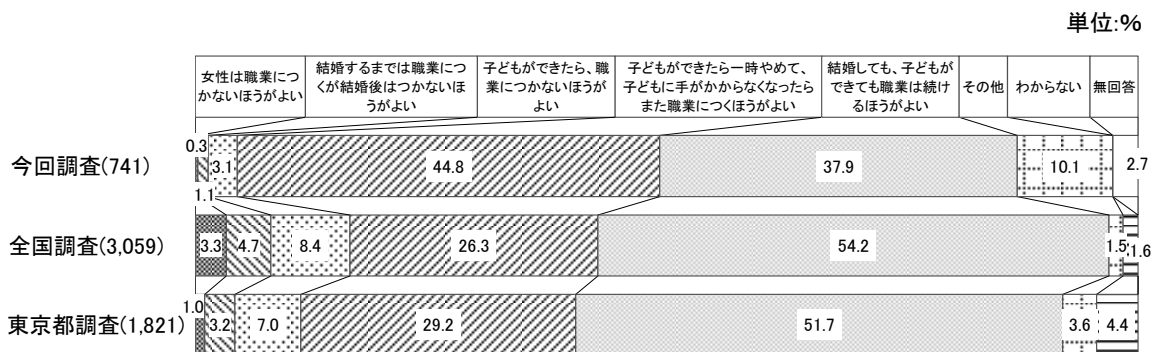
- 家事・育児負担を軽減する施策が必要となる一方で、仕事等と介護の両立を支援する必要もあります。介護負担を主に担っているのは、企業においてはベテラン社員や管理職となっている世代であり、特に育児と比べると男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。
- 育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている男女が、家庭生活と、家庭以外の様々な活動の双方を両立できる環境を実現するため、ケアに対する支援、サービスを充実させる取組を行っていきます。また、特に子育て中の女性に対して、育児以外の領域でも社会から必要とされているという感覚が失われないよう、母親役割に固定されない多様な社会参画の方法を提示していきます。
- また、ひとり親の場合には、育児と家計の支え手を一手に担うため、心身ともに負担が大きく、経済的な困窮など生活上の困難に陥りやすい状況があります。新型コロナウイルス感染症の拡大により、これらの課題が一層顕在化したことから、生活全般を視野に入れた総合的な支援を行っていきます。

【図 4-9】 家事・育児に携わる平均時間（平日）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【図 4-10】 女性が働くことに対する意識



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

資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

## 施策8 子育て・介護等に対する支援

女性も男性も自らの希望に応じて家庭生活と社会参画を両立できるよう、ケア労働の負担軽減に向けた環境整備や支援を行います。

### ○重点事業

成果指標No.7

事業名	No.26 保育施設の整備			担当課	子育て支援施設課
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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
27	病児・病後児保育	病児又は病後児（病気の回復期にある児童）で、医療機関による入院加療等の必要はないが、安静を要するために保育園や幼稚園に通園できない時に、区が委託する医療機関等で保育を行います。	保育サービス課
28	延長保育	就労等の理由により保育が困難な保護者の就労を支援するため、公・私立保育所において、通常保育時間外の保育を行います。	保育サービス課
29	一時預かり事業	保護者の育児負担軽減と社会参画の機会を安定して確保するため、保育園・幼稚園における預かり保育の充実に努めていきます。	保育サービス課 学務課
30	ファミリー・サポート・センター事業	保護者の社会参画の機会を確保するため、保護者に代わって短時間の育児援助を行う区民（援助会員）と保護者（利用会員）を結び、育児支援を行います。	子ども家庭支援センター
31	板橋区放課後対策事業「あいキッズ」	区内区立全小学校において、放課後の子どもの安心・安全な居場所を確保することで、保護者の仕事等と子育ての両立支援を推進します。	地域教育力推進課

No.	事業名	内容	担当課
32	子育て相談	児童館において、保護者の子育てに関する悩みや不安を解消・軽減するために相談に応じます。	子ども政策課
33	地域密着型サービスの整備	介護保険サービスの利用実績、高齢者人口の推移、認知症高齢者数の推計等に基づき、介護保険事業計画の策定を通じて必要な整備数を決定します。 計画に基づいて地域密着型サービスの拠点施設の整備・運営を行う事業者に対し、整備費の助成を行います。	介護保険課
34	地域包括支援センター（おとしより相談センター）の充実	地域包括ケアの連携拠点として、地域包括支援センター（おとしより相談センター）の業務が多様化しているため、各センターへの個別ヒアリング等をとおして把握した内容を評価分析し、更なる業務改善・人員の配置基準について随時検討を実施していきます。 各センターが実施する人員の確保・育成に資するよう、業務の適正化を図ることで、地域の特性に合わせた運営を支援していきます。	おとしより保健福祉センター
35	認知症の方や介護家族を支える地域のしくみづくり	地域で暮らす人も働く人も認知症への理解を深め、共に支え合う地域づくりを進めるとともに、認知症の方の健康と自立した活動を支え、適切な医療や介護、福祉につながり続けることのできる仕組みづくりや、本人も家族もいきいきと暮らし、活躍できる社会の実現をめざし、認知症施策推進大綱に沿った施策を着実に実施していきます。	おとしより保健福祉センター

No.	事業名	内容	担当課
36	家族のための介護講座	家族を介護している方、今後介護するかもしれない方、介護に興味のある方を対象に、介護に関する実習を中心とした講座を実施します。	おとしより保健福祉センター
37	障がい者福祉センター各種セミナー	障がいのある方やその家族、支援者、介護者、一般の方を対象に、様々なニーズに対応したセミナーを開催します。	障がいサービス課
38	介護離職防止のための情報提供	家族の介護を抱えている労働者が仕事と介護を両立できるよう制度の周知や情報提供を実施します。	男女社会参画課

### 施策9 社会参画の促進に向けた支援

それぞれのライフスタイルに合った社会参画を促進するため、環境整備や地域社会における様々な活動の情報発信に取り組みます。また、ひとり親家庭等の生活上の困難に陥りやすい家庭においても、安定した生活を送ることができるよう、日常生活や経済的な支援を行っていきます。

No.	事業名	内容	担当課
39	社会参画の促進に向けた情報提供	地域社会における社会貢献活動を促進するため、多様な広報媒体を活用して様々な情報提供を行います。	地域振興課
40	育児期女性に対する支援	育児中の女性に寄り添いながら未来の自分に対して抱える悩みや不安等の相談に応じるとともに、社会参画に対して前向きに考えるためのきっかけを提供していきます。	男女社会参画課
41	社会参画しやすい環境整備の推進	身体及び知的障がい者（1歳以上65歳未満）の一時預かりや、乳幼児の一時保育者派遣を行い、区の実施する講座や会議等に安心して参加できる環境を整備します。	障がいサービス課 生涯学習課
42	おでかけマップの管理・充実	高齢者、子育て世代、外国人、障がい者などを対象に、赤ちゃんの駅やだれでもトイレの情報などを掲載した「おでかけマップ」を管理・運営することで、すべての人の社会参加を促します。	障がい政策課

No.	事業名	内容	担当課
43	女性福祉資金	女性が経済的・社会的に自立するために必要な支援(貸付)を行います。	福祉部管理課
44	福祉総合相談	あらゆる福祉相談をひとつの窓口で受け付けることで、内容に応じた的確迅速な支援を行い、問題を解決することにより生活の安定を図ります。	福祉事務所
45	ひとり親家庭への経済的支援	母子及び父子家庭の方に対し、経済的自立と安定した生活に向け、貸付や各手当を支給することにより、ひとり親家庭等の経済の安定に向けた支援を図ります。 (母子及び父子福祉資金、児童扶養手当及び児童育成手当の支給)	福祉部管理課 子ども政策課
46	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援	就労や一時的な疾病などにより、家事や育児に支障があるひとり親家庭に対して、ホームヘルパーを派遣するとともに、生活安定に向けた資格取得訓練費の助成や自立支援員とハローワークとの連携による就労支援等を行います。 (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、ひとり親家庭ホームヘルプサービス)	子ども政策課 福祉事務所
47	母子生活支援施設の運営	対象となる母子世帯等の生活の安定と自立に向けた日常生活の支援、及び児童の健全育成に対する支援を行うとともに、退所後も母子が自立して生活を送れるよう支援します。	子ども政策課 福祉事務所
48	高齢者等世帯住宅情報ネットワーク	住宅の確保が困難なひとり親世帯等に対し、民間賃貸住宅の情報提供を行います。	住宅政策課

## 板橋区女性活躍推進計画

## 行動5 生活の場における行動変容の促進

## 現状と課題解決の方向性

- 区民への意識・実態調査において、結婚している男女に家庭における役割分担について尋ねたところ、女性の回答は、「食事のしたく、調理」、「家庭内の整理整とん」をはじめ多くのことならについて「主に自分」が最も多くなっているのに対し、男性の回答は「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっており、家庭内での役割が女性に偏っていることがわかります。この傾向は、世帯の働き方を問わず同様です。【図 4-11】

このような夫婦間の家事・育児分担の不平等は、新型コロナウイルス感染症の拡大による外出自粛や在宅勤務によって家族で過ごす時間が長くなる中で、改めて、浮き彫りになりました。

- しかし、固定的な性別役割分担意識に賛成している人は多くありません。第2章で示したように、区民への意識・実態調査によると、賛成派は約3割であり、反対派より少なくなっています。【図 2-4】

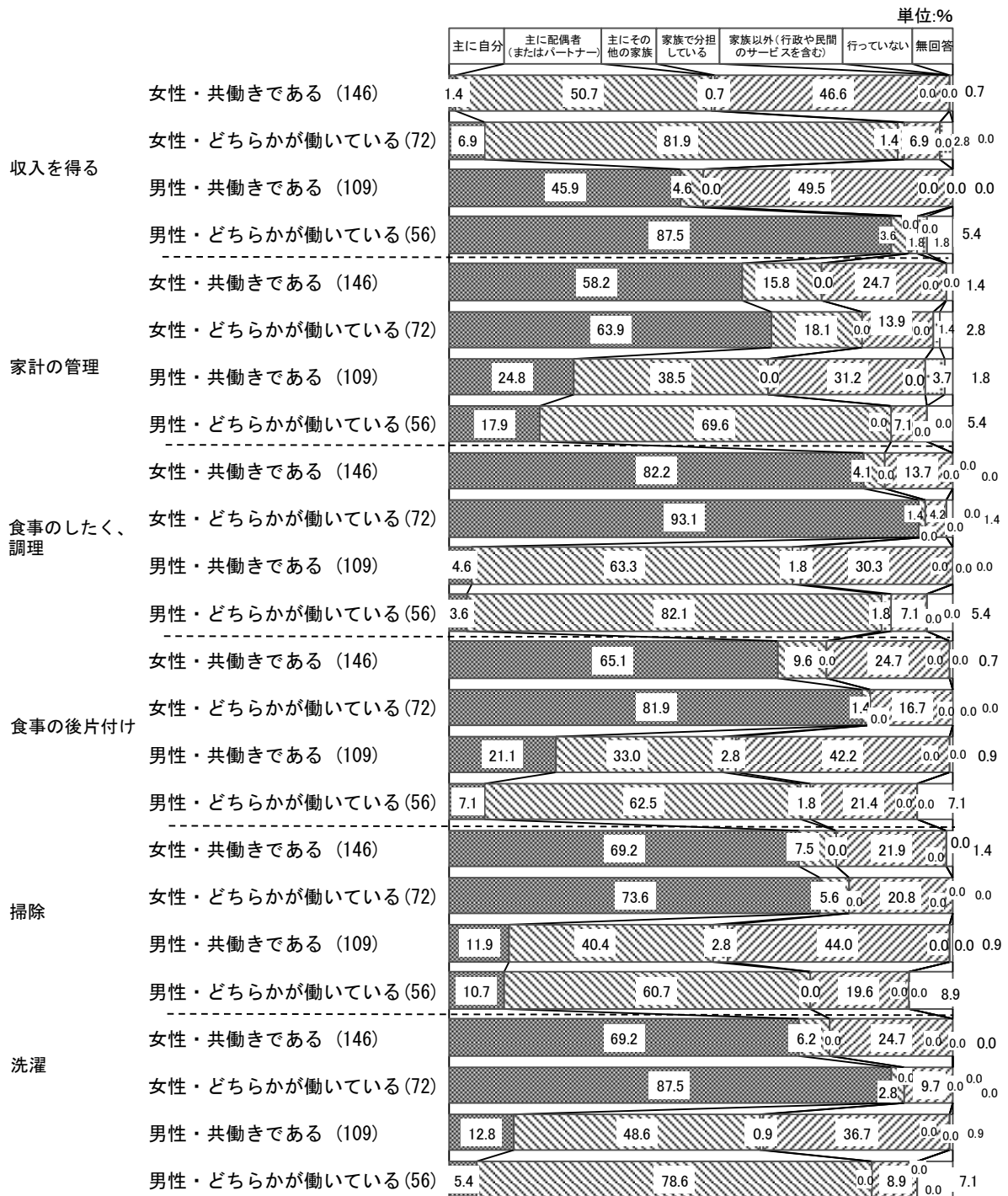
それにもかかわらず、家事や育児・介護等のケア責任の女性への偏りがなくならないのは、人々の中にアンコンシャス・バイアス<sup>10</sup>が根強く残っていることが原因の一つである可能性があります。性別による役割分担に反対している人であっても、無意識のうちに固定的な性別役割に合致した行動を良しとしてしまっていることがあり、そのために固定的な役割分担から抜け出せないということがあります。

- 本人にそのつもりがなくても、女性を家事や育児・介護に駆り立ててしまう言動や状況が生じやすいことを一人ひとりが十分に認識し、注意するよう啓発していくとともに、女性がそのような負担をひとりで抱え込まずに済むようケア労働のアウトソーシング等の具体的な選択肢や方法を提示していきます。共働き世帯が増加した今も、特に家事に関しては、簡素化したりアウトソーシングしたりすることが快く思われない雰囲気があるため、そうした心理的なハードルを取り払い、家事代行等のサービスをうまく活用できるよう区が積極的に広報することでケア労働の負担軽減を図っていきます。
- 一方で、アウトソーシングだけでは日々のケアを成り立たせるには限界があり、男性と女性で共有することが不可欠です。意識においては、固定的性別役割分担に反対する男性は増えているため、実際の行動として実践できるよう、家庭内で家事や育児・介護等の協働をするための具体的なノウハウ、事例、心構え等を提示し、スキル習得の支援を行っていきます。

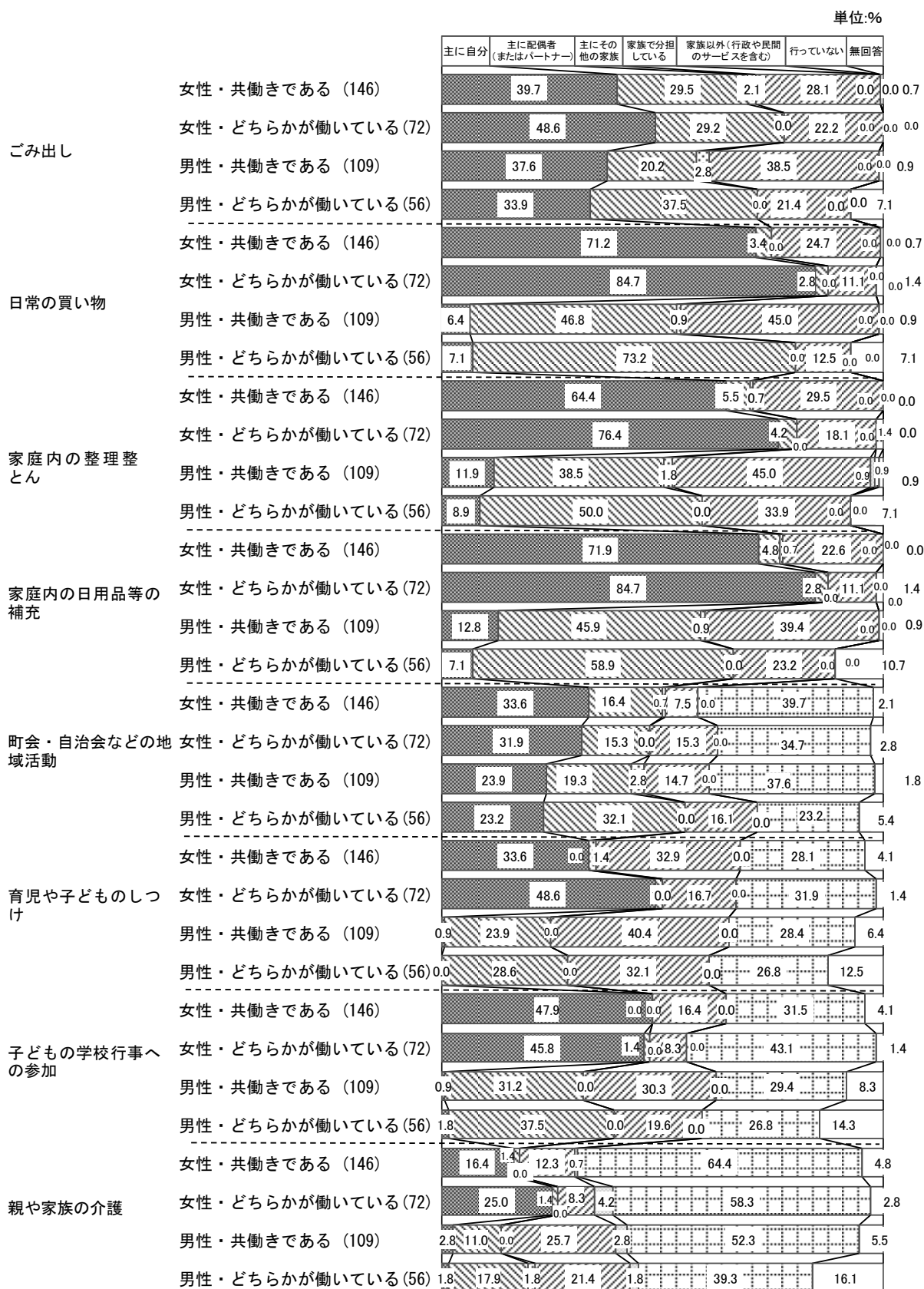
<sup>10</sup> アンコンシャス・バイアス

女性は愛想よく周りへ気遣いをすることが望ましく、男性はきつい仕事に耐えるものであり、リーダーシップを発揮することが望まれる、というような「女性らしさ」「男性らしさ」の無意識下の刷り込み。

【図 4-11】 家庭における役割分担（男女・婚姻の状況別の傾向）







資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

## 施策 10 多様なロールモデルや選択肢の提示

**重点**

家庭、職場、地域などの様々な場面でのアンコンシャス・バイアスの是正に取り組むとともに、家事・育児・介護等のケア労働をひとりで抱え込まないように、多様なケア実践の方法を提示していきます。

成果指標No.8

### ○重点事業

事業名	No.49 「(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	男女社会参画課 広聴広報課
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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
50	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供	ケア労働をひとりで抱え込まないように、様々なサービスの情報提供を実施します。	男女社会参画課

## 施策 11 男性の家事・育児・介護の実践促進

単なる意識啓発ではなく、家事・育児・介護など具体的にどうすればできるのかスキルを学ぶことのできる実践的な事業を実施していきます。

成果指標No.8

### ○重点事業

事業名	No.51 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
52	いたばしパパ月間	10月を「いたばしパパ月間」と設定し、各所管課や区内団体が実施している「父子対象事業」を可能な限り集中的に実施するとともに、育児に関する講座・セミナーや啓発イベントを開催する等、多角的な取組により男性の子育てを応援していきます。また、より効果的な推進のために庁外関係機関との連携強化を図っていきます。	男女社会参画課
53	イクメン講座	児童館において、父親向けに親子のふれあい遊びや、父親同士が交流する機会をつくることにより、育児の楽しさ・大切さや、育児に必要な知識と家庭力アップの方法を学ぶ場を提供します。	子ども政策課
54	親の一日保育士体験	各保育園で、保護者が1日“保育士”となって園での生活を体験することで、育児に対する視野を広げ、子育ての楽しさを再発見してもらい、仕事と子育ての両立支援につなげます。	保育サービス課

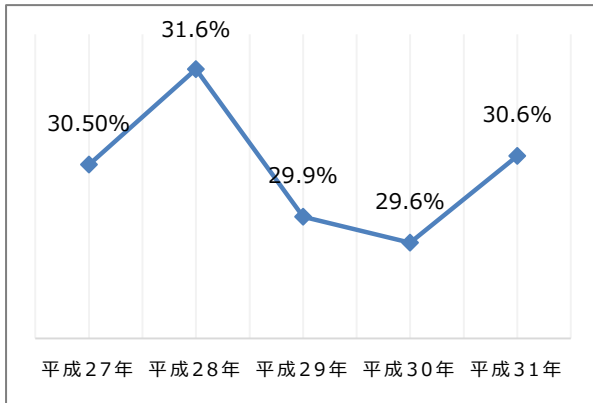
## 行動6 意思決定過程における男女バランスの均衡

### 現状と課題解決の方向性

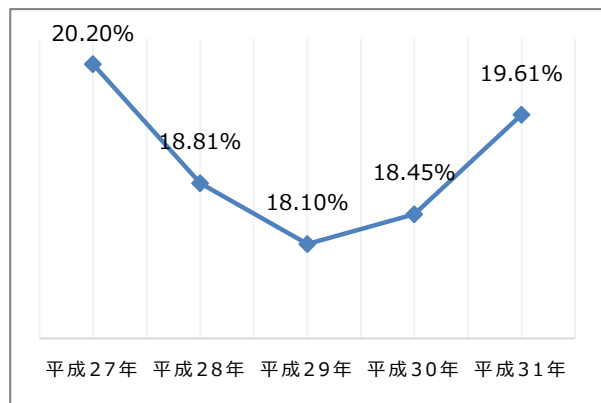
- 国は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」目標を掲げ、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進してきました。その結果、女性の進出が前進している分野もありますが、政策・方針の立案や意思決定過程への参画については目標に満たない状況です。
- 区では、「アクティブプラン2020」において、2020年度末までに、区の審議会等委員の女性委員の割合を40%以上にするという目標を設定し、取組を進めてきました。しかし、区審議会等委員に占める女性の割合は、計画策定時の平成27(2015)年度では30.5%、平成31(2019)年4月時点では30.6%と、不十分な割合のまま横ばいの状態になっており、取組を一層強化する必要があります。【図4-12】
- さらに、区役所における課長以上の管理職に占める女性職員の割合についても、平成27(2015)年度では20.20%、平成31(2019)年4月時点では19.61%であり、依然として目標としていた数値には届いていません。【図4-13】
- 区民への意識・実態調査によると、これらの女性割合について、「もう少し増えたほうがよい」と「男女半々まで増えたほうがよい」と「男性を上回るほど女性が増えたほうがよい」という回答をあわせると、いずれの設問についても回答者の7割強となり、回答者の多くが現在よりも女性の割合が増えることを希望していることがわかります。【図4-14】

また、政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由として、「男性優位の組織運営であるから」が最も多く挙げられており、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから」が続いています。【図4-15】
- 区民ニーズを的確にとらえ、多様な価値観や発想を政策に取り入れるためにも、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に取り組みます。また、区には男女平等参画社会を実現する上で、事業主としても先導的な役割を果たすことが期待されていることから、女性職員の活躍促進も踏まえた取組を積極的に推進していきます。
- 様々な分野での男女平等参画を推進するためには、すべての施策と事業がジェンダーによる不利益や不当な扱いをなくすことを念頭に置いて行われることが重要であることから、区政の担い手である職員一人ひとりが、男女平等参画基本条例の理念と意義を十分に理解し、生活の様々な場面におけるジェンダーの影響や作用を考慮しながら日常業務を行っていきけるよう、学習や研修の場を拡充していきます。

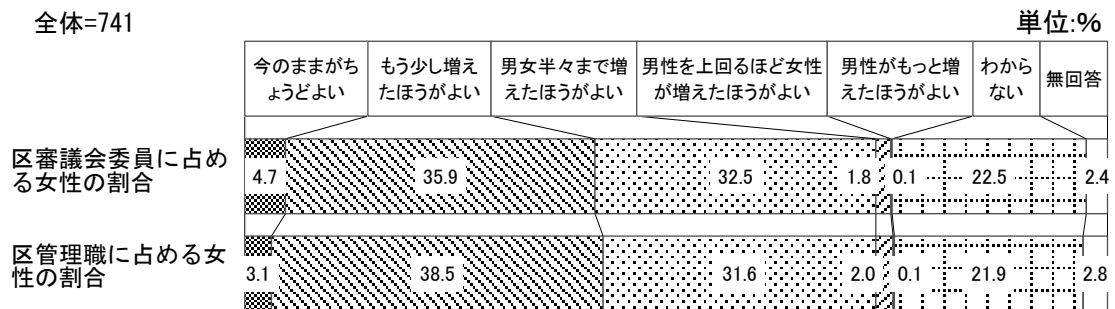
【図 4-12】区審議会等委員に占める女性の割合  
(各年4月1日現在)



【図 4-13】区の管理職に占める女性職員の割合  
(各年4月1日現在)

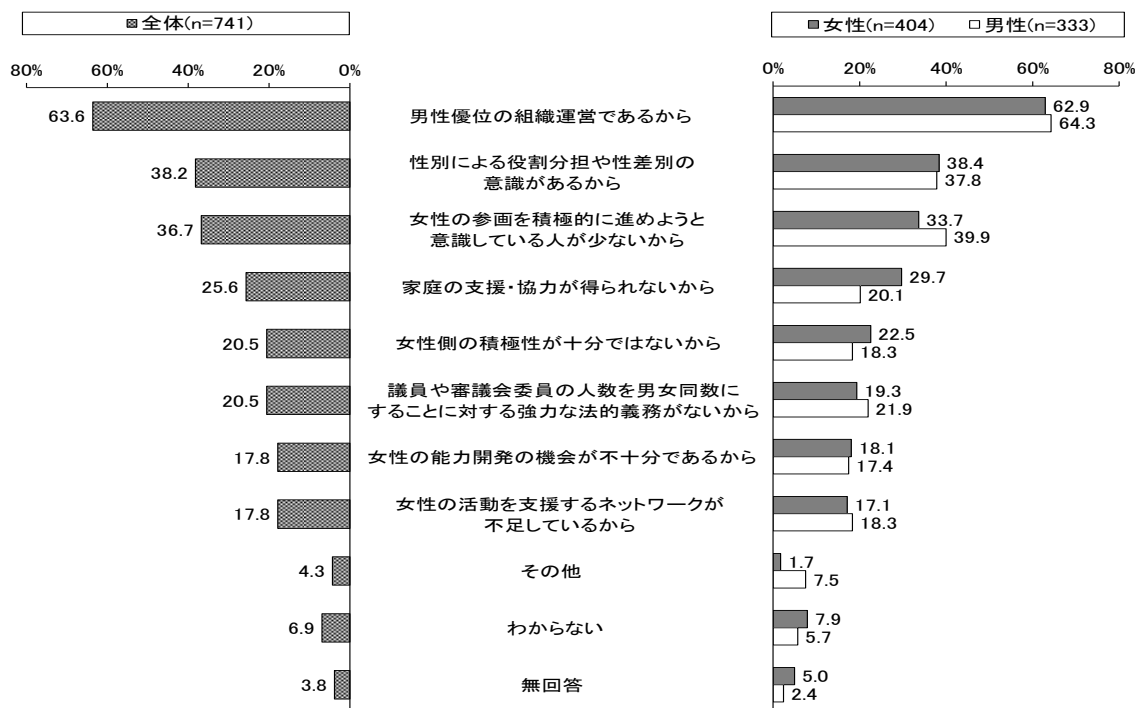


【図 4-14】区の審議会委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【図 4-15】政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

## 施策 12 各種審議会等における幅広い人材の活用

重点

政策・方針決定過程へ参画する委員の男女バランスの均衡のために、各種審議会等を所掌する担当部署が積極的に取り組めるルールづくりを行います。

### ○重点事業

成果指標No.9

事業名	No.55 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

## 施策 13 管理監督職をめざす女性職員の活躍促進

重点

女性職員に対する支援を行うことで、将来管理監督職となる人材を確保し、女性職員の活躍を促進していきます。

### ○重点事業

成果指標No.10

事業名	No.56 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
57	女性職員の人事異動上の配慮	政策立案、議会对応、組織人員体制の調整が経験できるポストに積極的に女性職員を配置するよう配慮します。	人事課

### 施策 14 職員の理解の促進

職員のジェンダーに関する理解を深めるとともに、定期的に啓発の効果測定を行い、PDCAサイクルを推進させます。

No.	事業名	内容	担当課
58	男女平等参画のための意識啓発	職員向けの情報紙を定期的に発行するなど、男女平等参画に関する情報を発信し、意識啓発を行います。	男女社会参画課
59	定期的な男女平等参画意識の点検	男女平等参画に関する職員の意識を把握するため、定期的に点検・調査を実施して啓発の効果測定を行います。	男女社会参画課

## ●●めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」●●

### 行動7 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

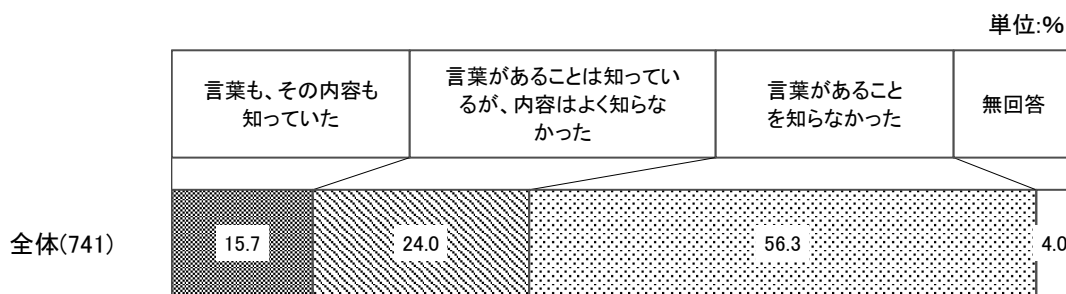
新規

#### 現状と課題解決の方向性

- 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」という言葉を知っていたのは39.7%で、そのうち内容まで知っていたのは15.7%でした。【図4-16】また、D&I実現に向けた区の取組として必要なことについては、「ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を図ること」(46.6%)、「多様な性のあり方、考え方があることへの理解促進を図ること」(46.2%)という回答が多くなっています。【図4-17】
- 一人ひとりの違いは、年齢や性別、心身機能、国籍、性的指向、性自認など多岐にわたります。年齢や身体的特徴のような目に見えやすい違いだけでなく、価値観や性的指向のような目には見えない違いも存在します。人のあり方は多様であり、誰もが、他の誰かから見た「違い」を抱えているということを、広く区民に認識してもらえるよう、意識啓発を進めていきます。
- 障がいのある人が生活していくにあたり、社会の中に様々なバリア(社会的障壁)があります。店舗等における段差や車いす対応トイレの不足等の物理的なバリア、就業や生活にかかわる制度・慣行的なバリア、音声案内や点字・手話、分かりやすい表示の欠如等の文化・情報面のバリア、そして障がい者への無理解から生じる偏見や差別といった心のバリア等です。このようなバリアを取り除いていき、障がいのある・なしにかかわらず、誰もが社会の一員として自立した生活を送ることができるよう、互いに尊重し、支え合って暮らすことができる社会の実現に向けて取り組んでいきます。
- 令和元(2019)年末現在における在留外国人数は293万3,137人であり、前年末から20万2,044人(7.4%)増加し、過去最高となりました。平成24(2012)年末以降は7年連続で増加し、日本社会における外国人の存在感が大きくなっています。  
板橋区においても外国人住民数は、令和2(2020)年4月1日現在、区の総人口の約5%を占めており、普段の生活の中で外国人と接する機会が増えてきています。言語、文化、生活習慣等が異なる外国人と相互理解を図り、同じ地域に暮らす一員として、互いに心地よく暮らしていけるよう、多言語での情報発信や異なる文化に対する理解の促進に努めていきます。
- 区では、令和2(2020)年4月1日現在、人口57万2,490人のうち65歳以上の高齢者人口は13万2,066人で、高齢者人口比率(高齢化率)は23.1%であり、4.3人に1人が高齢者となっています。人生100年時代と言われるようになり、「〇歳以上が高齢者」という従来の一時的な高齢者像は変化してきています。高齢者が自らの希望に応じて、経済活動や地域活動を支える存在として活躍できる環境整備を推進していきます。

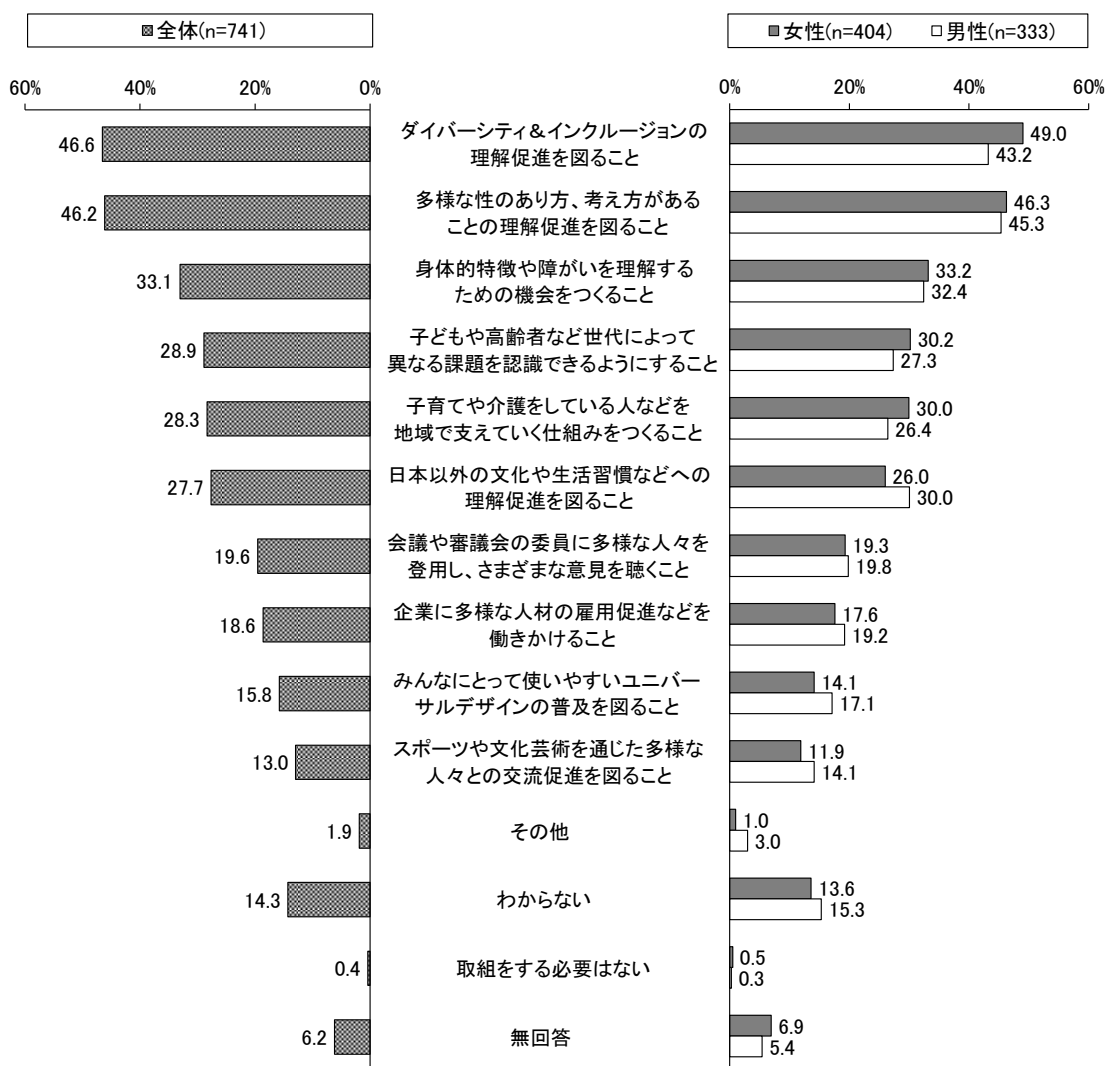


【図 4-16】ダイバーシティ&インクルージョンの認知



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【図 4-17】ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の取組として必要なこと



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

施策 15 個の多様性に関する積極的な情報発信 **重点**

多様性について広く区民に認識してもらえるよう、イベントにおける展示の実施や区の出前講座を活用して学びの場を提供するなど、ターゲットごとに手法を変えて効果的に広報・意識啓発を行います。

○重点事業

成果指標No.11

事業名	No.60 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

成果指標No.11

事業名	No.61 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
62	ダイバーシティ&インクルージョンに関する展示の実施	板橋区が実施する様々なイベントにおいて、D & Iの理解促進に向けた展示を行うことで、広く啓発を行います。	男女社会参画課
63	多文化共生推進イベント等の開催	異なる文化に対する理解を深める講座や、多文化共生や国際理解をテーマにした講演会等を実施します。	文化・国際交流課 (公財)板橋区文化・国際交流財団

No.	事業名	内容	担当課
64	障がい者理解促進事業	障がい者当事者を講師とした福祉体験学習などを通じて、障がいに対する区民の理解を深めつつ、交流の場を広げ、地域におけるノーマライゼーションの普及、促進を図ります。	障がいサービス課

### 施策 16 多様な人々の社会参画に向けた環境整備

すべての人が受容され、住みよく暮らせる社会を実現するため、多様性を前提とした情報提供や制度・環境の整備に取り組みます。

#### ○重点事業

成果指標No.12

事業名	No.65 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

成果指標No.13

事業名	No.66 健診の受診促進のための意識啓発			担当課	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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
67	多言語の情報提供	区の様々な情報（区紹介冊子や防災パンフレット等）を多言語化し、作成・配布することにより、区を訪れる外国人や地域で暮らす外国人が過ごしやすい環境を整備します。	文化・国際交流課
68	国際理解教育の授業の実施	区内在住の外国人が、自国の文化・習慣を紹介する授業を実施することにより、地域の子どもたちとの交流を図ります。	文化・国際交流課 （公財）板橋区文化・国際交流財団
69	外国人の防災訓練への参加促進	防災訓練に外国人が参加しやすいように通訳ボランティアを配置したり、広報活動を多言語で行うなどの工夫をします。	地域防災支援課 文化・国際交流課 （公財）板橋区文化・国際交流財団
70	シニア世代活動支援プロジェクトの推進	シニア世代の社会活動を促進することで、生きがいの助長と健康の維持・増進を支援するとともに、地域社会を支える活動の担い手づくりを進めます。	長寿社会推進課
71	スポーツへの参加機会充実	すべての区民がスポーツに親しむことができるよう機会の充実を図ります。	スポーツ振興課
72	ユニバーサルデザインガイドラインの更新	区、区民、地域活動団体、事業者が配慮すべきユニバーサルデザインの項目をまとめた「板橋区ユニバーサルデザインガイドライン」について、新しく確立された配慮事項や技術の進歩、ニーズの変化などによるノウハウの蓄積等を踏まえ、常に見直しを図り、最新情報に更新・公開することで、ユニバーサルデザインの意識啓発と行動変容を促します。	障がい政策課

## 行動8 性的マイノリティへの支援

新規

### 現状と課題解決の方向性

- 性的マイノリティとは、「出生時に判定された性別と性自認（自認する性）が一致し、かつ性的指向（好きになる性）は異性」というパターンに当てはまらない人々とされています。性のあり方はグラデーションであり、体の性、心の性、好きになる性、表現する性の組み合わせは人によって様々です。また、性的マイノリティ当事者としても、自分の性のあり方に迷いや悩みを抱えている場合もあります。

平成30（2018）年に電通ダイバーシティ・ラボが全国の20～59歳の個人6万人を対象に行った調査では、性的マイノリティに該当する人は8.9%となっています。

- 東京都では、平成30（2018）年10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定され、性的マイノリティへの差別や偏見をなくそうという動きは強まってきています。しかし、現状としては、社会全体の制度や性的マイノリティ非当事者の意識において、配慮が行き届いている状態とは言えず、学校生活、就職活動、行政・民間サービス、トイレや更衣室の利用等の様々な場面において、当事者が困難を感じる場面があります。

- 令和元年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」によると、性的マイノリティ当事者が働く上で困っていることとしては、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」、「プライベートの話をしづらいこと」、「トイレや更衣室などの施設利用」という回答が多くなっています。

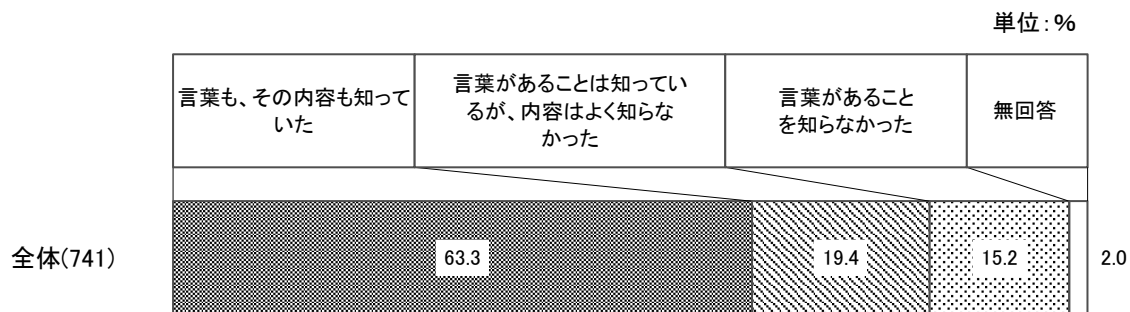
令和2（2020）年6月に、「労働施策総合推進法」が施行され、すべての企業等に対し、SOGIハラやアウティングの防止措置が義務づけられました。企業等に対しても、性的マイノリティに対する取組が“最低限”必要な施策であることを周知していく必要があります。

- 区民への意識・実態調査によると、性的マイノリティという言葉を知っていたのは82.7%で、そのうち内容まで知っていたのは63.3%でした。【図4-18】

また、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かについては「必要だと思う」が39.8%、「やや必要だと思う」が21.9%であり、取組が必要だと考える回答者が6割強となっています。具体的にどのような取組が必要だと思うかについては、「教育現場での啓発活動や配慮」が最も多く、次いで「社会制度の見直し」、「同性パートナーシップ制度の導入」となっています。【図4-19】

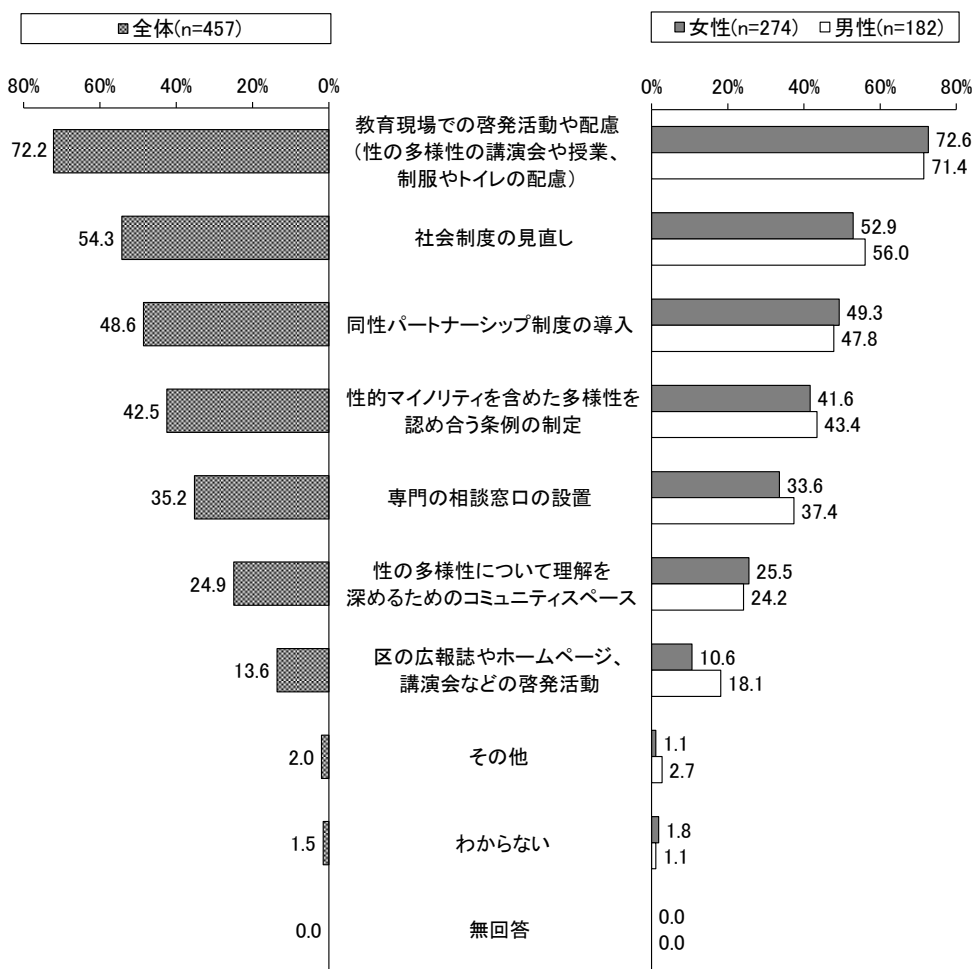
- 体の性のみを重きを置いた、現在の制度設計や意識を見直し、当事者が生きづらさを感じることをない社会を実現していくために、幅広い世代に対して理解を促進していくとともに、行政サービスのあり方の見直し等、誰もが暮らしやすい環境の整備に取り組んでいきます。

【図 4-18】 性的マイノリティの認知



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【図 4-19】 性の多様性を認め合う社会構築のための取組についての認識－必要な取組



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

## 施策17 生活上の困難の解消 **重点**

当事者が性的マイノリティであることによる困難を感じる場面をなくしていくため、パートナーシップ制度の導入検討をはじめ、差別や偏見の解消及び設備・制度の改善に取り組みます。

### ○重点事業

成果指標No.14

事業名	No.73 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関わらず、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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

成果指標No.15

事業名	No.74 「(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、職場の同僚等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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
75	窓口等での配慮	各種申請手続きや講座・イベント等の参加申込の際、特に性別の区分について尋ねる必要がない場合には記載を求めないよう周知します。	男女社会参画課 (庁内連携)

## 施策 18 相談体制の確立

性的マイノリティである当事者がひとりで悩みを抱え込み、孤立してしまうことのないよう、安心して相談できる体制を整えるとともに、相談窓口について広く周知していきます。

No.	事業名	内容	担当課
76	性的マイノリティに関する相談の実施	性的マイノリティの方が不安なく相談できる体制を整備します。	男女社会参画課

## 施策 19 性の多様性に関する理解の促進

様々な啓発の機会を創出するとともに、区職員が性的マイノリティに配慮した対応ができるよう取組を進めます。

### ○重点事業

成果指標No.15

事業名	No.77 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。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
			調整中			

No.	事業名	内容	担当課
78	教職員等による国や都の資料の活用	教職員等が性的マイノリティの児童・生徒に適切な対応ができるよう、国や東京都の資料を活用します。	指導室
79	区職員に対する研修	区職員に対し、性的マイノリティに関する研修を実施し、「アライ（理解者）」を増やしていきます。	男女社会参画課



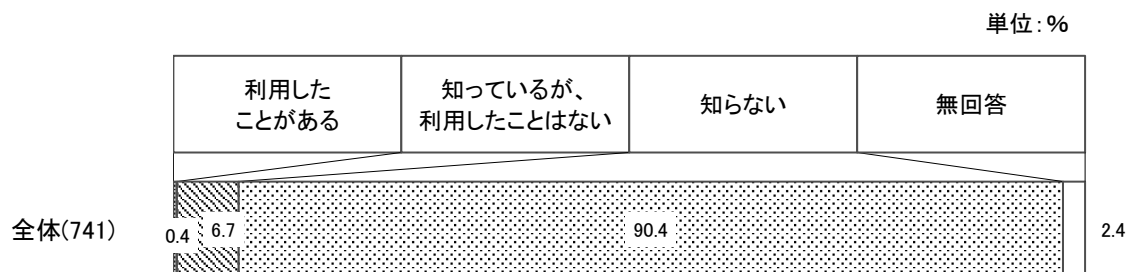
性的マイノリティのコラムが  
はいります

## 行動9 男女平等推進センターの機能の充実

### 現状と課題解決の方向性

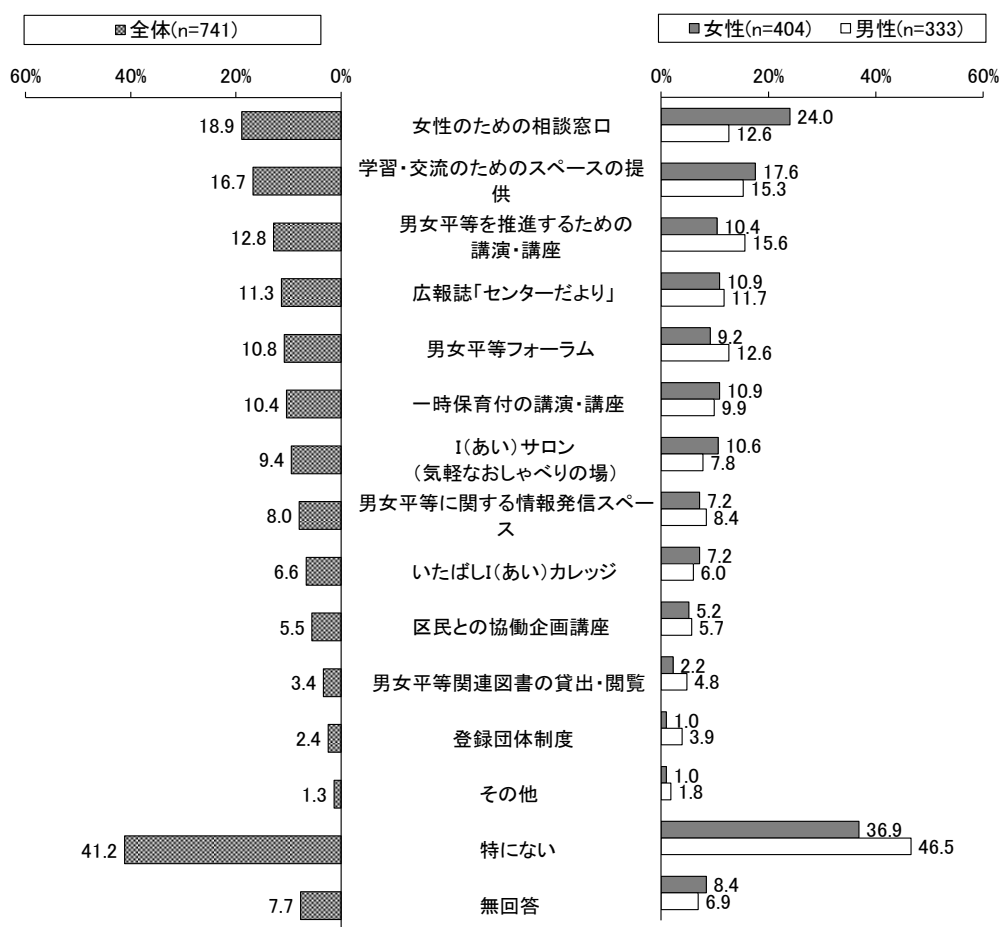
- 平成 11 (1999) 年度に、区立グリーンホールに開設された男女平等推進センター「スクエア・I (あい)」は、板橋区における男女平等参画施策を推進する拠点施設として重要な役割を担っています。男女平等参画に関する啓発や情報交換の場であるとともに、男女平等を推進する区民・団体等の活動支援や協働促進を行ってきました。
- 相談事業についても、平成 28 (2016) 年度に、男女平等推進センターと女性健康支援センターとの一体的運営による「女性のための相談窓口」を開設して、女性が抱える様々な問題解決に向けた支援のため、相談機能の充実を図ってきました。
- しかし、区民への意識・実態調査によると、「スクエア・I」の認知度は1割弱であり、施設の存在が十分に周知されているとは言えない状況です。【図 4-20】  
 現在、分散配置されている機能を一体化していくことを含めて、新たなセンターのあり方について検討を進めていきます。  
 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、参加・利用したい、又は充実させてほしいと思うものとして、「女性のための相談窓口」が最も多く、次いで「学習・交流のためのスペースの提供」、「男女平等を推進するための講演・講座」となっています。【図 4-21】  
 今後も区民のニーズを踏まえて、相談体制の充実等に取り組んでいきます。
- 男女平等推進センター登録団体（男女平等推進に関わる活動を行っている団体）の数は、近年、ほぼ横ばい傾向にあります。男女平等参画社会の実現のためにも、男女平等推進センターの活性化のためにも、新たな団体の形成や掘り起こしに積極的に取り組むとともに、D & I の視点から多様な方々が集い、交流する場としても活用できるよう、団体登録要件を見直し、機能の充実を図っていきます。

【図 4-20】 スクエア・I の認知



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【図 4-21】 区の事業で利用したいもの、充実させてほしいもの



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

## 施策 20 区民との協働推進

区民との協働をさらに推進していくため、関係団体への働きかけや新たな団体との連携に積極的に取り組みます。また、男女平等推進センターの役割や機能について、区民の意見を取り入れながら、新たなセンターのあり方について検討を進めます。

### ○重点事業

成果指標No.16

事業名	No.80 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
81	区民との協働で進める男女平等参画意識づくり	男女平等参画社会実現に向けた機運醸成と男女平等参画推進を行う団体の育成を目的として、区民主体で企画・運営する講座の支援や、区民との協働事業を実施します。	男女社会参画課
82	「センターだより」の発行	区と公募区民との協働で、男女平等参画に関する情報誌を企画・編集・発行します。	男女社会参画課

## 施策 21 相談事業の充実

相談窓口の周知を図り、誰もが気軽に相談を受けることができるようにするとともに、多様化・複雑化する相談内容に的確に対応するため、必要に応じてより専門的な関係機関へつないでいくことができるよう体制を整備していきます。

成果指標No.17

### ○重点事業

事業名	No.83 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。					
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	
			調整中			

No.	事業名	内容	担当課
84	相談体制の充実	誰もが気軽に相談を受けることができるようにするとともに、多様化・複雑化する相談内容に的確に対応できる体制を整備します。	男女社会参画課

## ●●めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」●●

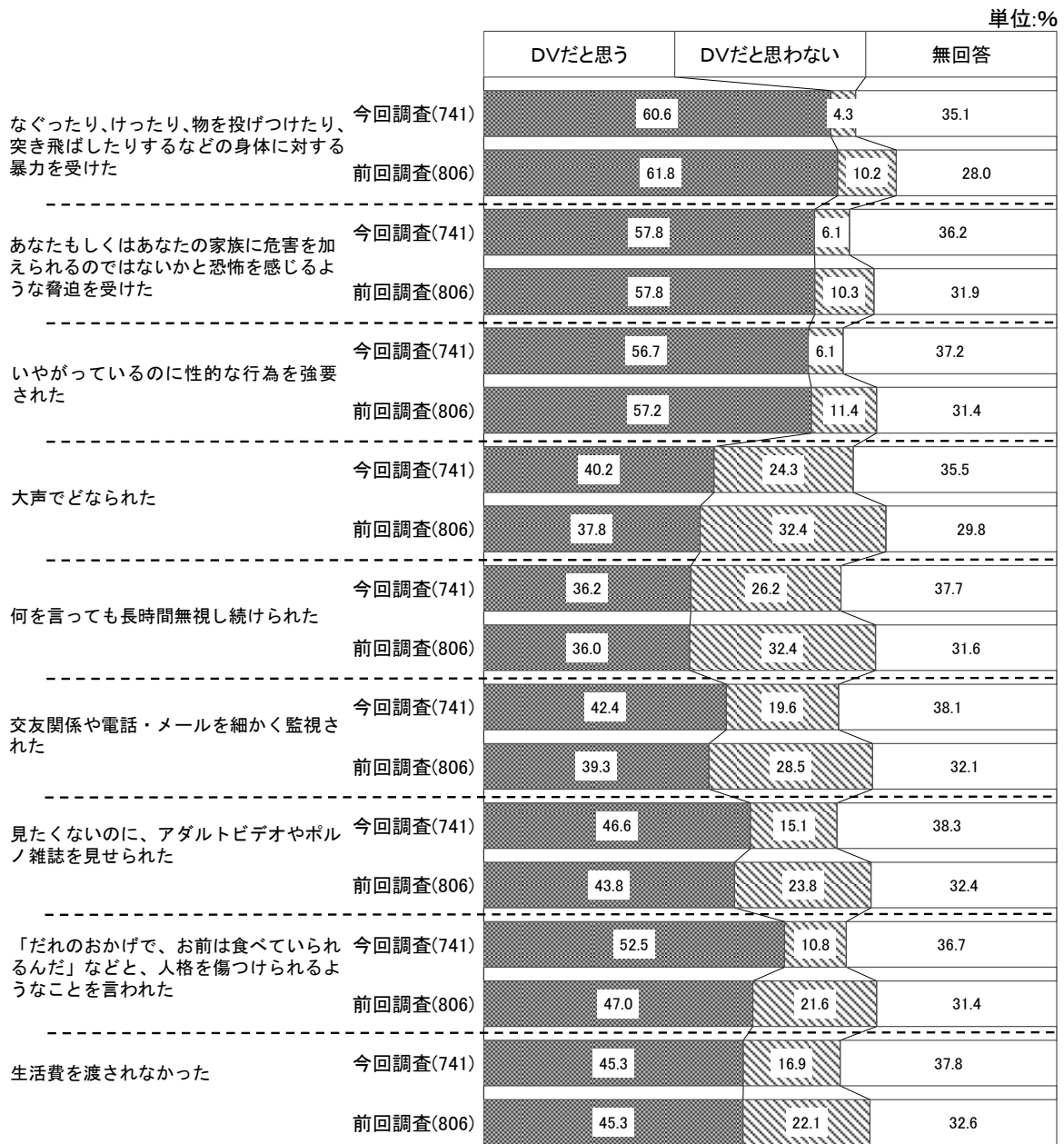
### 板橋区配偶者暴力防止基本計画

#### 行動10 DVの未然防止と早期発見

##### 現状と課題解決の方向性

- 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す。被害者は多くの場合は女性で、その背景には男女間の様々な格差があるとされており、DVの根絶は男女平等参画社会の実現と密接に関係しています。安心・安全な社会づくりに向け、学校や地域の様々な団体に対してDV防止のための取組を包括的に実施し、地域全体で暴力を許さない社会をめざします。
- 区民への意識・実態調査によると、「身体に対する暴力」「恐怖を感じるような脅迫」「性的な行為の強要」「長時間の無視」「人格を傷つける発言」の各行為について平成26年の前回調査と比べて「DVだと思わない」とする人が減っていることから、DVについての正しい認識が少しずつ広まりつつあることがうかがえます。しかし、「大声でどなられた」の項目については、「DVだと思う」と回答した人が40.2%いる一方、「DVだと思わない」と回答した人が24.3%と、約4分の1の人がDVと認識していないという結果となっています。【図4-22】  
身体的暴力のみならず、心理的な攻撃や経済的圧迫等もDVにあたることを啓発していきます。
- 交際相手からの暴力（デートDV）については、「男女間における暴力に関する調査報告書」（平成30年3月内閣府男女共同参画局）によると「被害経験がある」と回答した人は女性が21.4%、男性が11.5%となっています。性・年齢階級別にみると20代の女性が36.0%と被害経験のある割合が最も高くなっています。また、民間の相談機関からは被害者の年齢層が若年化している傾向が見られるとの声も上がっていることから、若年層に向けたデートDV防止施策を強化していきます。
- DVの被害に遭うと、身体的なダメージだけでなく精神的にもダメージを受け、長期にわたるDV被害は回復に相当の時間がかかります。このため、DV被害に遭ったときにはひとりで抱え込まず、早期に相談窓口につながる事が大切です。安心して相談できる窓口として、配偶者暴力相談支援センター（以下「配暴センター」という。）をはじめとした行政の相談窓口の周知にさらに力を入れていきます。
- 加害者への恐怖心等から周囲へ支援を求められない被害者がいることを踏まえ、保健師や保育士・教職員等、被害者と接する機会のある職員及び医療機関や地域の民生委員等と連携し、被害の早期発見に努めます。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大による生活不安や外出自粛等の影響から、世界中でDVの増加や深刻化が報告されました。今後は、新たな生活様式や働き方の多様化などの様々な理由により、家庭で過ごす時間が増えることでDVの増加や深刻化の懸念がある点に留意して事業を実施していきます。

【図 4-22】 どのような行為をDVだと思うか（前回調査との比較）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

【備考】 前回調査は平成 26 年実施「板橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成  
対象…区内在住の 20 歳以上の男女

## 施策 22 若年者等への教育・啓発

DVによる被害を生まないため、また、自覚なく被害を長期間受けることがなくなるよう、学齢期からDVに関する啓発を行います。また、地域の各種団体への啓発等、包括的な暴力防止施策を展開します。

### ○重点事業

成果指標No.18・19

事業名	No.85 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

成果指標No.20

事業名	No.86 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
87	地域の各種団体に対する啓発	DV防止に関する基礎知識や相談窓口について、地域の各種団体に向けた啓発を行います。	男女社会参画課
88	女性に対する暴力防止運動	女性に対する暴力防止運動期間(11月12日~25日)に合わせ、広報いたばしへの掲載やリーフレットの配布等、DV防止の啓発及び相談窓口の周知を行います。	男女社会参画課

## 施策 23 地域への周知及び見守りの連携

自身で声をあげて相談窓口へつながることが困難な被害者のために、医療機関や地域の民生委員等へ相談や通報の重要性について周知を行います。また、少しでも相談への心理的ハードルが緩和されるよう、相談窓口に関する広報の内容について適宜見直しを図ります。

No.	事業名	内容	担当課
89	地域での見守りを担う職員に対する研修	保育士・保健師・養護教諭等の見守りを担う職員に対して、DVの早期発見につながるよう研修や相談窓口の周知を行います。	男女社会参画課
90	医療機関に対する周知	医師会と連携し、地域の医療機関に対して相談窓口や通報制度の周知を行います。	男女社会参画課
91	地域活動団体に対する周知	地域で活動する団体（民生委員協議会等）に対して相談窓口の周知を行い、早期発見につながる体制を整備します。	男女社会参画課
92	相談窓口の周知の強化	相談窓口案内カード等の設置場所の拡充及び内容や媒体の見直しにより、相談窓口の周知を強化します。	男女社会参画課



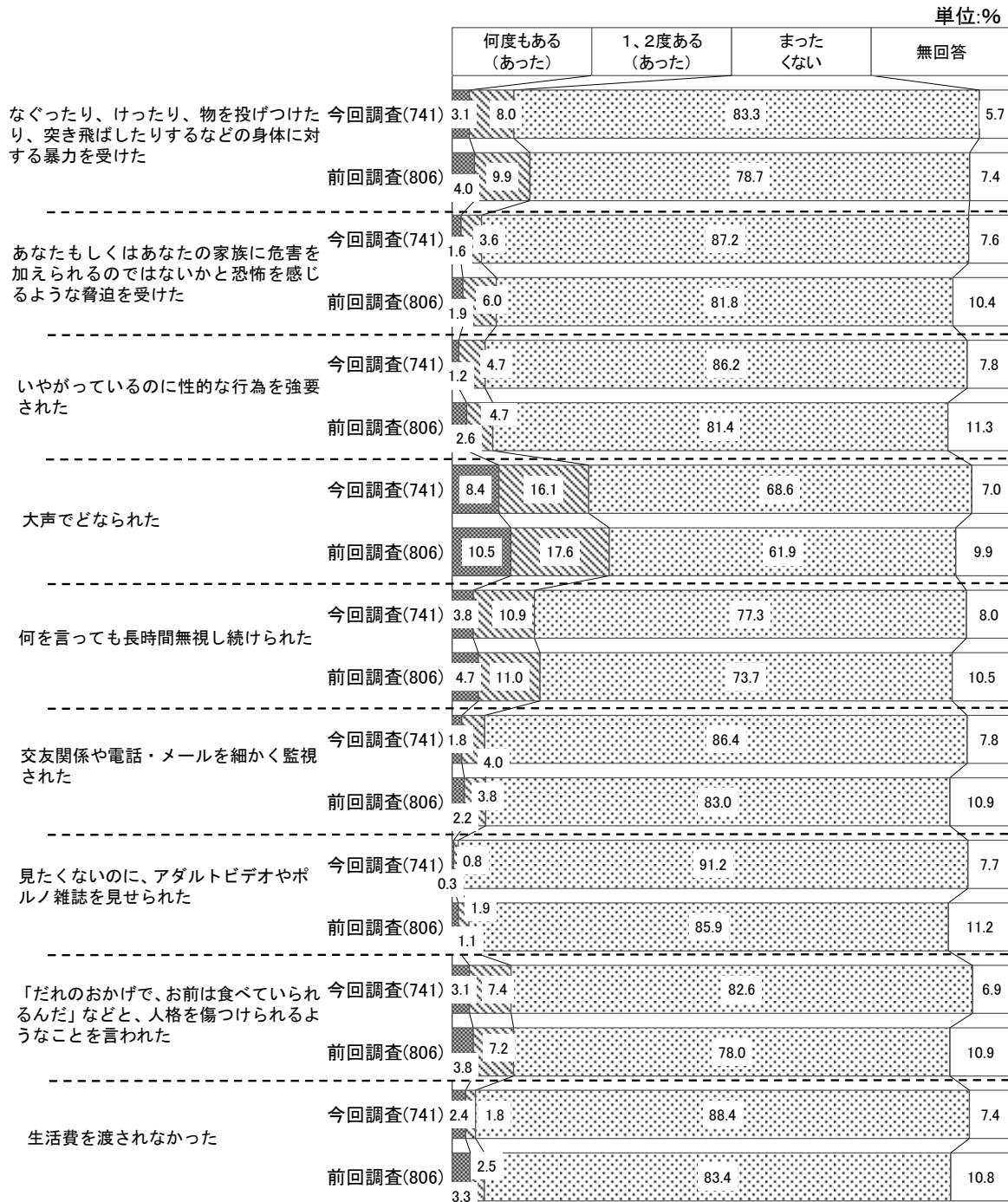
## 行動 11 DV被害者支援

### 板橋区配偶者暴力防止基本計画

#### 現状と課題解決の方向性

- DV被害者支援において、区は人々の暮らしに最も身近な地方自治体として、東京都や他自治体・関係機関と連携して取り組む必要があります。  
板橋区では、平成 23 (2011) 年度に配暴センターを開設し、被害者からの相談受付、関係機関との連携や庁内の職員に対する意識啓発等を行ってきました。今後もDVに関する総合的な窓口として、庁内外の連携をより一層強化していきます。
- 区民への意識・実態調査によると、「被害を受けたことがある」という人の割合は前回調査と比べて若干減少しています。【図 4-23】  
一方、板橋区の配暴センターにおけるDVの相談件数は平成 29 (2017) 年度が 413 件、平成 30 (2018) 年度が 474 件、令和元 (2019) 年度が 559 件とここ数年で増加しています。また、全国的には、配暴センターの相談件数は平成 26 年度以降、10 万件を超える件数で推移しています。【図 4-24】
- 配偶者（パートナー）や交際相手から何らかの暴力被害を受けたと回答している人のうち 4 割以上の人が「どこにも相談しなかった」と答えています。その内 60.4% の人が「相談するほどのことではないと思った」と回答しており、特に男性は女性より 10% 以上多くなっています。【図 4-25】  
DV被害に関する悩みをひとりで抱え込まないように、相談することの大切さを周知するとともに、利用しやすい相談窓口をめざし、相談体制を拡充していきます。
- 子どもの面前でのDVは、児童虐待と定義されており、近年発生した児童死亡事件から、DVと虐待の関係が注視されています。令和元 (2019) 年には児童相談所と配暴センターの連携強化のため、「配偶者暴力防止法」及び「児童福祉法」が改正されました。  
板橋区では、児童相談所と子ども家庭支援センターの機能を併せ持つ「(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センター」が令和 4 (2022) 年度に開設される予定となっています。児童相談所と配暴センターがより一層緊密な連携を取るために、スムーズに連携するための仕組みづくり等、DV被害者支援と虐待対策に一体として取り組んでいきます。
- また、全国状況を見ると、自治体による被害者情報の漏えい事故が後を絶ちません。被害者の身体的な安全と精神的な安心のため、情報の取扱いには細心の注意が必要とされています。職務関係者には、DV被害者の特性や立場への理解を促進し、切れ目のない安全な支援体制確立をめざします。
- DV被害者支援においては、支援の各段階において本人の意思を確認し尊重しながら、被害者に寄り添った支援をしていくことが大切です。また、職務関係者は加害者と接することもあり、窓口での対応に苦慮することもあります。支援者の質の向上及び安全の確保のため、研修の機会や支援に関する最新情報を提供できるよう配暴センターの機能を強化していきます。

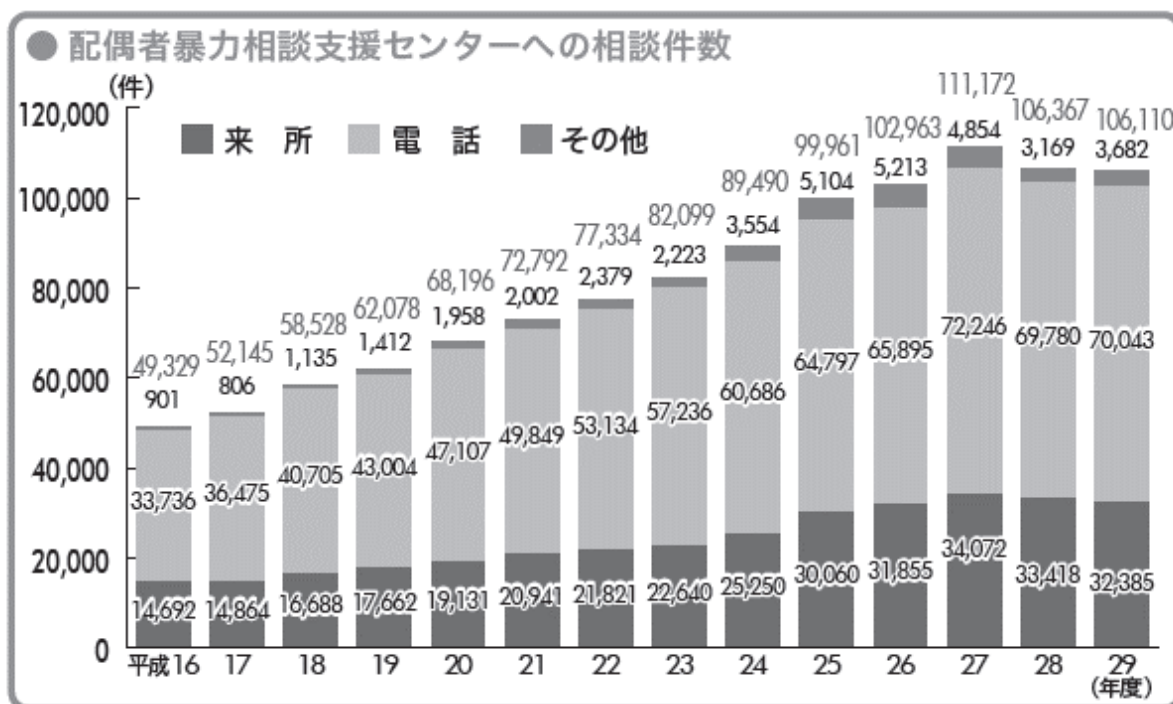
【図 4-23】DVの被害経験（前回調査との比較）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書【調査対象：区民】

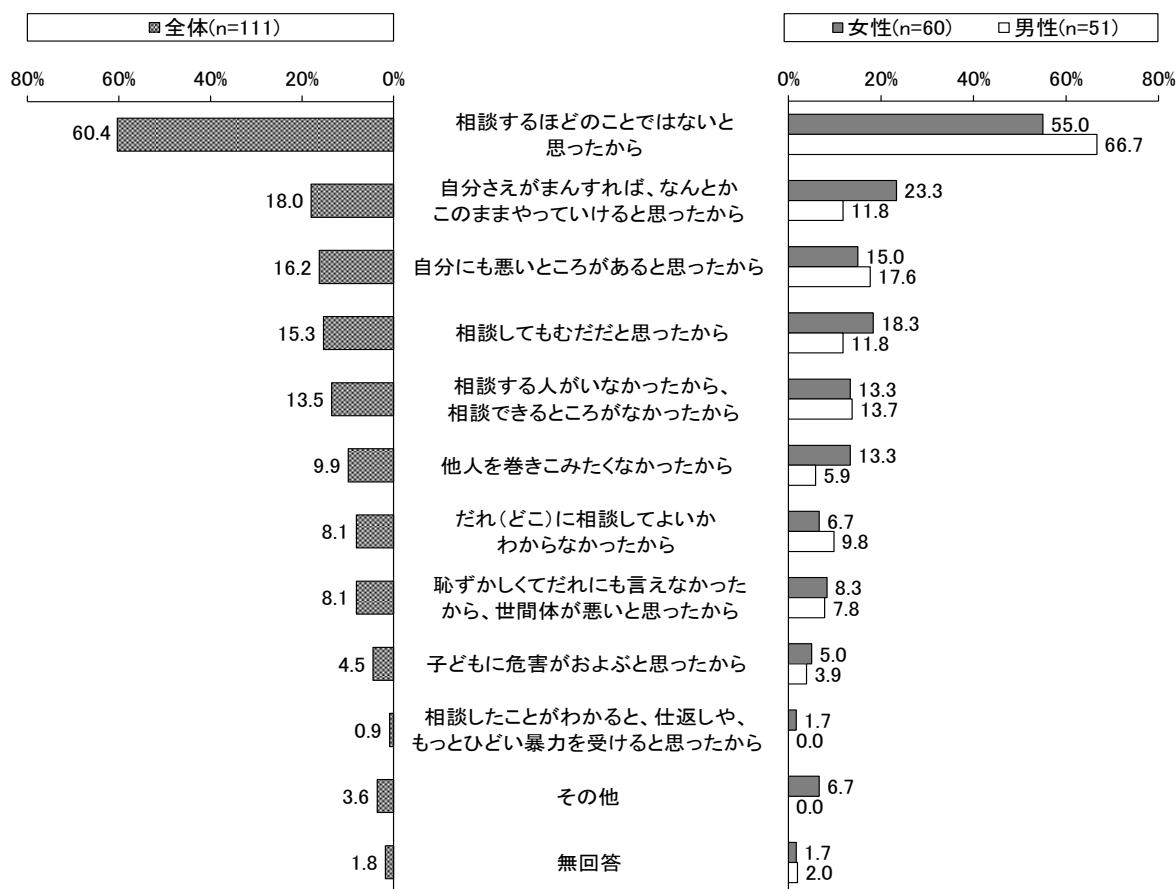
【備考】前回調査は平成 26 年実施「板橋区男女平等に関する意識・実態調査（調査対象：区民）」より作成  
対象…区内在住の 20 歳以上の男女

【図 4-24】 全国の配偶者暴力相談センターへの相談件数



資料：内閣府男女共同参画局 ひとりひとりが幸せな社会のために令和元年度版データ  
【備考】内閣府調べ

【図 4-25】 相談しなかった理由



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：区民]

## 施策 24 支援体制の充実 **重点**

DV被害者本人の意思と状況に応じたきめ細やかな支援や、切れ目のない総合的な支援が実施できるよう、配暴センターにおける相談体制の拡充や被害者保護、生活支援等に一体的に取り組めます。

成果指標No.21

### ○重点事業

事業名	No.93 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
94	DV相談の実施	DV被害者に寄り添う姿勢で相談を実施し、問題解決を図ります。	男女社会参画課 福祉事務所
95	DV被害者保護	一時保護を必要とする被害者の多様な特性を理解・尊重し、一人ひとりの状況に応じた適切な支援を実施します。	福祉事務所
96	母子等緊急一時保護事業	母子等が緊急に保護を必要とする場合に、一時的に指定施設で保護することにより、対象者の安全を確保します。	子ども政策課 福祉事務所
97	相談員との緊密な連携	DV相談を担当する相談員と配暴センター職員が緊密に連携し、支援に関する最新情報の共有や安心して相談を受けられる体制の維持に努めます。	男女社会参画課 福祉事務所

## 施策 25 配偶者暴力相談支援センターの機能強化

庁内連携を強化し、職員への研修などDV被害者支援に関わる人材の育成及び職務関係者のケアや安全の確保に努めます。また、「(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センター」等の関係機関と配暴センターがスムーズに連携するための仕組みづくりに取り組みます。

No.	事業名	内容	担当課
98	DV連絡会の充実	連絡会の開催を通して、行政、警察、民間支援団体など関係機関の情報共有を促進するとともに、相互協力と緊密な連携体制構築を図ります。	男女社会参画課
99	DV担当者連絡会の充実	現場での実務を担う担当者レベルでの連絡会を開催し、より実践的な課題解決に向けて検討を行います。	男女社会参画課
100	要保護児童対策地域協議会	関係機関・部署とネットワークを構築することにより、要保護児童等の適切な保護や支援を図ります。	子ども家庭支援センター
101	子ども家庭支援センター(児童相談所)との連携強化	DV被害者支援と児童虐待対策を一体的に取り組んでいくため、支援の連携を強化します。	男女社会参画課 (庁内連携)
102	研修等の充実	DV被害者支援に関わる職員の研修等により、支援の質の向上や二次被害防止に努めます。	男女社会参画課

## 行動 12 ハラスメントや性暴力の防止

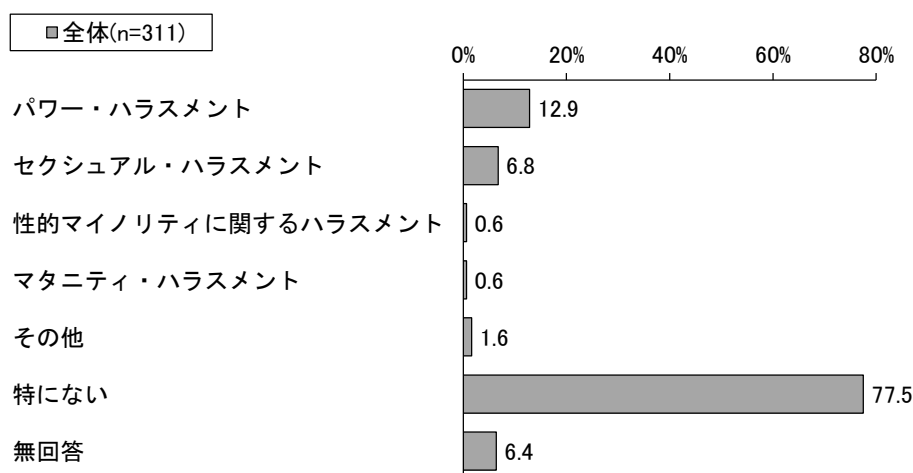
### 現状と課題解決の方向性

- 誰もが生涯を通じていきいきと活躍するため、あらゆる場面においてハラスメントや性暴力は根絶しなくてはなりません。また、被害に遭った時に相談でき、適切に対応してくれる窓口があることも安心につながります。
- 区内事業所への意識・実態調査によると、「なんらかのハラスメントが問題になったことがありますか」という質問に対する回答は、「パワーハラスメント」が 12.9%、「セクシュアル・ハラスメント」が 6.8%、「マタニティ・ハラスメント」及び「性的マイノリティに関するハラスメント」がともに 0.6%でした。【図 4-26】

ハラスメントに対する取組状況としては、「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」又は「今後実施予定」と答えた事業者は、合わせて 20.9%に留まる一方、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」とした事業者は 17.4%、「取り立てて必要性は感じていない」とした事業者は 52.4%となっています。【図 4-27】

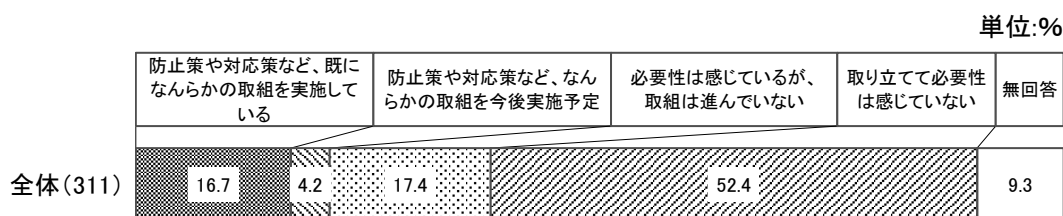
なお、「既になんらかの取組を実施している」という回答は、概ね女性従業員比率が大きい事業所ほど高い割合となっており、女性活躍の場を広げるためにも取組の必要性の啓発が必要です。
- ハラスメントは、職場だけに限らず、学校や地域等、様々な場所で起こる場合があります。新型コロナウイルス感染症の感染拡大にあたっては、医療従事者やその家族に対する差別、感染者やその家族への非難やいじめ等が問題になっています。様々な行動を制限される閉塞感や不安から他人への監視を強め、ルールから外れた人や感染者を匿名で非難する傾向が見られます。自身の言動により不快な思いや、悲しい思いをする人が生じないように呼びかけるような意識啓発に取り組みます。
- 性自認や性的指向に関する嫌がらせ（SOGIハラ）等、以前は広く認識されていなかったハラスメントについても、被害に苦しんでいる人を少しでも減らすため、その防止についての周知啓発に取り組んでいきます。
- 性暴力は、身体的なダメージ以外に、被害者の心にも長年にわたり深い傷を残し、尊厳を傷つける重大な人権侵害です。今般は被害者が SNS 等で声を上げ、性暴力の根絶を求める運動が全国で起こり、関心が高まっています。内閣府では令和 2（2020）年度から令和 4（2022）年度の 3 年間で「性犯罪・性暴力対策の集中強化期間」として被害者支援の充実や教育・啓発の強化に取り組んでいます。近年では、AV の出演強要や JK ビジネス等、特に若年女性が性的搾取の標的とされる事件が問題になっています。こういった若年層の性的搾取は低年齢化・深刻化が進んでおり、早い段階から被害防止に向けた啓発を進めていきます。
- 大規模な災害が発生したときに開設される避難所では、普段の生活と違うストレスの大きい状態で生活しなくてはならず、女性や子どもをターゲットとした暴力・性暴力が多く報告されています。女性や子ども、高齢者や障がい者、外国人など多様な人々が安心して過ごせる避難所運営をめざしていきます。

【図 4-26】 問題となったハラスメント



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：事業所]

【図 4-27】 ハラスメントに対する取組状況



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 [調査対象：事業所]

### 施策 26 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知

職場や学校、地域等、様々な対象へ向けて、ハラスメントの防止やメディアリテラシーの啓発に取り組めます。また、ハラスメント問題が発生した場合の適切な相談窓口を周知します。

#### ○重点事業

成果指標No.22

事業名	No.103 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
104	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	人権侵害・ハラスメントに関して啓発用パンフレットやリーフレットを配布する等、未然防止のために意識啓発を行います。	男女社会参画課
105	相談の実施	ハラスメントに関する相談を受けるとともに、必要に応じて、適切な支援窓口につなげていきます。	男女社会参画課
106	区職員のハラスメント防止に向けた取組	ハラスメント防止研修を実施することで、ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、働きやすい職場づくりを推進します。	人事課

## 施策 27 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知

多様な媒体によって、対象年齢に合わせた正しい性教育及び性暴力防止啓発に取り組み、被害に遭った際の適切な相談窓口の周知を強化します。

No.	事業名	内容	担当課
107	学校等と進める予防教育	区立小中学校における人権教育の充実で予防教育を進めるとともに、メディアリテラシー普及のための啓発を行います。	男女社会参画課 指導室
108	若年層に向けた予防啓発	性被害・性暴力の防止に向けて、若年層に効果的に働きかけることができるよう、機をとらえ予防啓発を行います。	男女社会参画課
109	避難所における性暴力の防止啓発	災害時避難所を運営する地域の方に向けて、学校防災連絡会等の場で、性暴力防止のための啓発を行います。	男女社会参画課 地域防災支援課
110	適切な相談窓口の周知	SNS等での情報発信や相談案内カードの配布により、相談窓口について広く周知するとともに、必要に応じてSARC東京等の適切な窓口につなげていきます。	男女社会参画課



## 行動 13 心とからだの健康づくりの推進

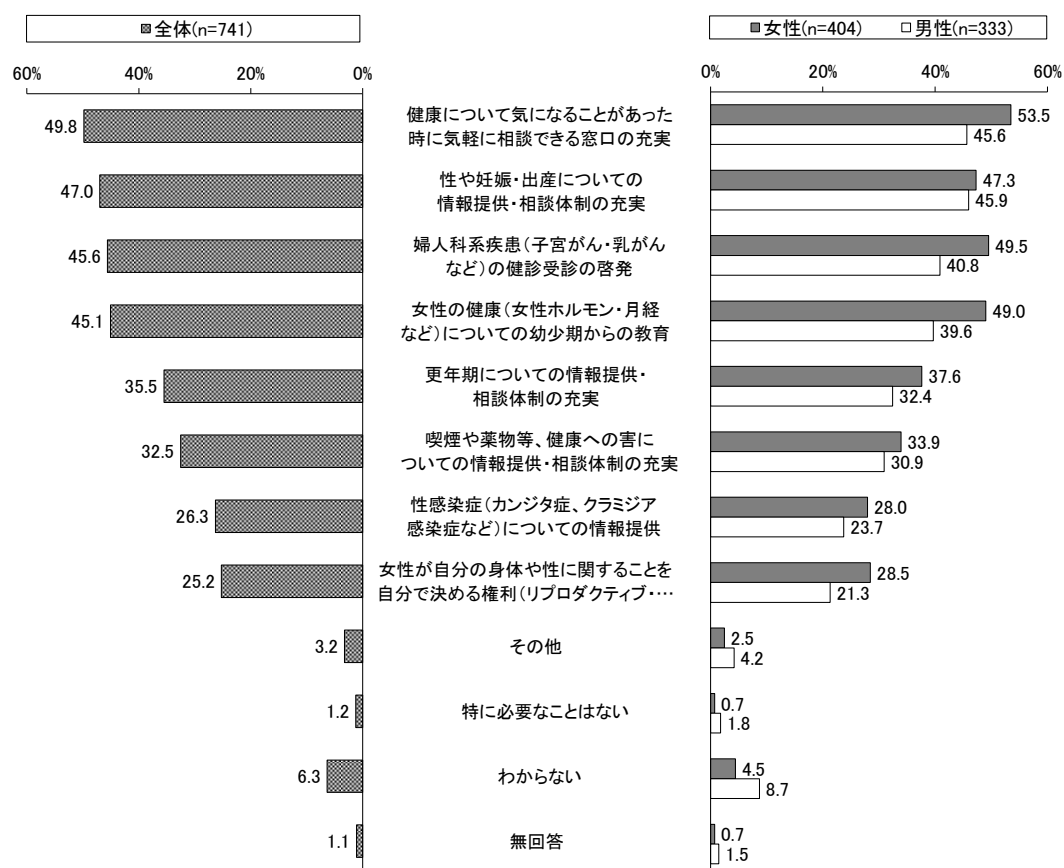
### 現状と課題解決の方向性

- 「女性活躍加速のための重点方針 2020」において、「人生 100 年時代を迎える中、女性が健康であることは、女性活躍の基盤である。」とされています。女性の就業率の向上、初産年齢の上昇、平均寿命の延伸等に伴い、女性の健康に関わる問題は大きく変化しており、ヘルスリテラシーの向上を図っていくことが重要です。女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期といったライフステージごとに大きく変化するという特性があり、ライフステージごとの課題に応じた支援が必要になります。
- 若年層においては、様々な相談機関から、「性の低年齢化」や「思いがけない妊娠により、女性だけが学校を中退し、キャリアを諦め、貧困につながっている」といった事例が報告されていることから、若年層に対する実態に即した正しい性教育や性感染症の予防教育を進めます。
- 女性は、女性ホルモンの影響や妊娠・出産によって、生涯を通じて体に様々な変化が起こります。生涯を通じた健康維持のためには、自身の体のしくみや心の状態について正しく認識し、自らがリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)<sup>11</sup>の視点で、自身のライフプランや状況に応じて適切に対応できるよう啓発に取り組んでいきます。
- 区民への意識・実態調査によると、女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なことは、「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」が 49.8%で最も多く、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」(47.0%)、「婦人科系疾患の検診受診の啓発」(45.6%)、「女性の健康についての幼少期からの教育」(45.1%)が続いています。【図 4-28】
- 区では、平成 28 (2016)年度に、男女平等推進センター相談室と女性健康支援センターを隣接配置した「女性のための相談窓口」を開設し、女性の生き方や働き方と健康に関する情報発信及び相談業務を相互に連携しながら実施してきました。相談窓口の充実が望まれていることから、一層連携を強化し、より効果的な支援を実施していきます。
- 国立がん研究センターによると、年齢階級別罹患率でみた女性の乳がんは、30 歳代から増加をはじめ、40 歳代後半から 50 歳代前半でピークを迎え、その後は、次第に減少していきます。また、子宮頸がんと診断される人は、20 歳代後半から増加して、40 歳代でピークを迎え、その後は横ばいになります。このような女性特有の疾患について、検診を促す活動を進めていきます。

<sup>11</sup> リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

1994 年にカイロで開催された国際人口・開発会議で提唱された概念で、いつ、何人、子どもを産むか産まないかを選ぶ自己決定権、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に育つことなどが含まれる。

【図 4-28】女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書〔調査対象：区民〕

### 施策 28 心とからだと性に関する正確な情報の提供

若年層に効果的にアプローチできるよう、多様な媒体を通じて実態に即した正しい性教育とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った啓発を行います。

No.	事業名	内容	担当課
111	若年層に対する正しい性教育	幼児期・学齢期には親子で一緒に学べる講座、若年層にはSNS等を利用した情報配信など、年齢層ごとに異なるアプローチで、性に関する正しい情報を提供します。	男女社会参画課
112	健康に関する正しい知識を身につけるための教育	体育・保健体育での指導計画に基づき、心と身体の健康教育を行います。	指導室

No.	事業名	内容	担当課
113	性感染症の予防啓発	高校や大学などで、H I V等の性感染症の正しい知識や予防法についての啓発を行います。	予防対策課
114	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	女性が、自らのライフデザインを描き、それを実現するため、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啓発活動を推進します。	男女社会参画課

### 施策 29 女性の健康づくり支援

ライフステージに応じた心とからだの様々な悩みに対応するため、男女平等推進センターと女性健康支援センター等が連携して、業務内容を広く周知し、啓発及び相談に取り組んでいきます。

#### ○重点事業

成果指標No.23

事業名	No.115「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よう周知を強化します。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

成果指標No.24

事業名	No.116 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。				
年度別計画	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)
			調整中		

No.	事業名	内容	担当課
117	女性の健康づくり支援	女性を対象にした女性特有の疾患や健康づくりに関して、健康講座、グループ支援などを行うことで、女性の健康づくりの啓発・支援を行います。	健康推進課
118	女性健康支援センター相談事業	女性を対象に健康相談等を行います。	健康推進課

## ●●計画の推進・進行管理体制の充実●●

- 計画全体を計画的かつ総合的な視点で推進していくために、全庁を挙げた体制が必要です。庁内の推進機関である「男女平等参画推進本部」によって、定期的に企画、進行管理、評価、調整するとともに、「男女平等参画推進本部幹事会」により、各計画事業の推進のために必要な協議、調整を行い、区役所全体で連携を強化しながら、実効性のある推進体制の構築を図ります。
- 計画事業をより効果的に推進し、男女平等参画やダイバーシティ&インクルージョンを広く根づかせていくために、区民団体や関係機関、民間事業者との連携強化を図りながら事業を実施していきます。
- めざす姿の実現に向けて設定した各計画指標の達成や計画事業の着実な推進のために、男女平等参画推進本部において定期的に実施状況を把握し、必要に応じて改善を図るなど、PDCAサイクルによる適切な進行管理を行っていきます。
- 本計画の終了年次には、男女平等参画審議会による本計画の実施結果に関する評価と次期行動計画の策定に関する基本的な考え方の整理を行い、審議会からの意見や社会状況等を踏まえて新たな行動計画の策定につなげていきます。【図 4-29】

【図 4-29】PDCAサイクルの考え方

