

いたばしアクティブプラン2030 骨子案

男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画（第7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

板橋区女性支援基本計画（仮）

令和7（2025）年9月

板 橋 区

はじめに



区長挨拶
がはります

令和8(2026)年 月 板橋区長 坂本 健

目次

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 支え合い、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発揮できる男女平等参画及び多様性尊重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 2025」
の計画期間が令和7（2025）年度をもって満了を迎えるにあたり、引き続き、男女平等参画及び多様性
尊重に関する施策を総合的、計画的に推進するため、新たに「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 2030」を策定します。

調整中

1 計画策定の趣旨と理念

板橋区（以下「区」という。）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、令和3（2021）年3月に「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」（以下「アクティブプラン 2025」という。）を策定し、総合的、計画的に男女平等参画及び多様性尊重施策の推進に努めてきました。

「アクティブプラン 2025」の計画期間が令和7（2025）年度をもって満了するにあたり、男女平等参画及び多様性尊重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）」と「ダイバーシティ&インクルージョン」（以下「D&I」という。）の考えを「アクティブプラン 2025」から引き続き採り入れ、「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」（以下「アクティブプラン 2030」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。

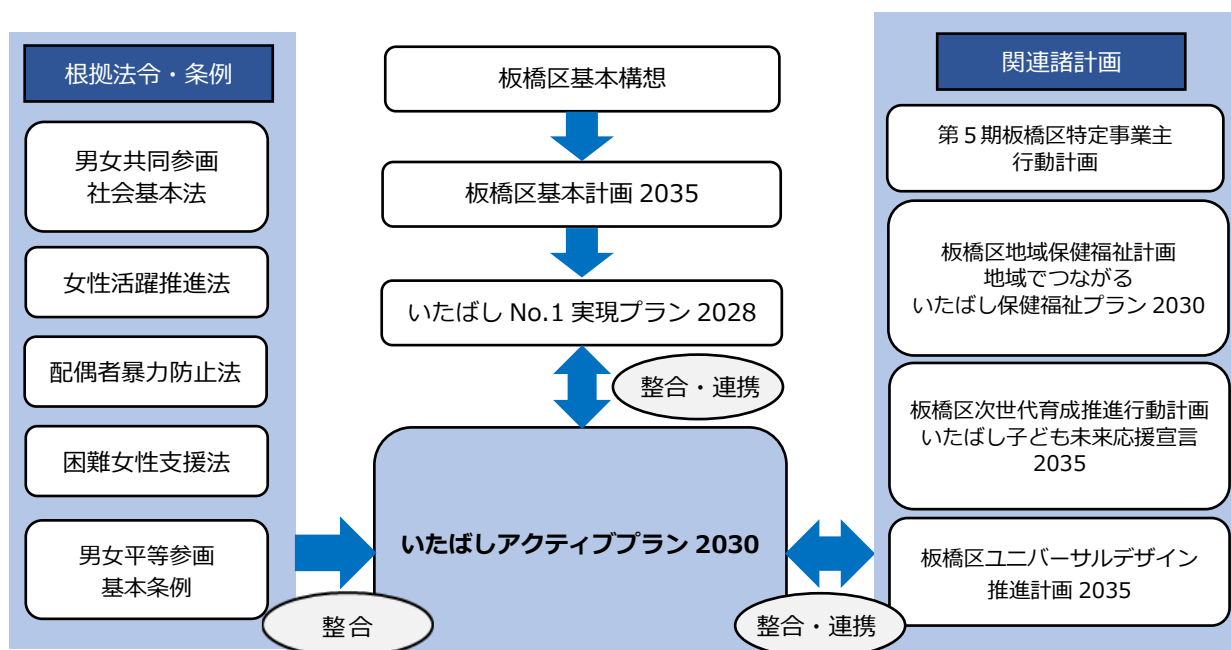
⑤ 家庭生活と社会活動の両立

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2/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7、行動8」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) 本計画の「めざす姿3/行動10」は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「困難女性支援法」という。）第8条第3項に定められた「市町村基本計画」に該当するもので、「板橋区女性支援基本計画」として位置づけます。
- (5) 本計画は、区の総合計画である「板橋区基本計画 2035」及びそのアクションプログラムである「いたばしNo.1 実現プラン 2035」はもとより、「第5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 2035」、「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 2030」、「板橋区ユニバーサルデザイン推進計画 2035」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

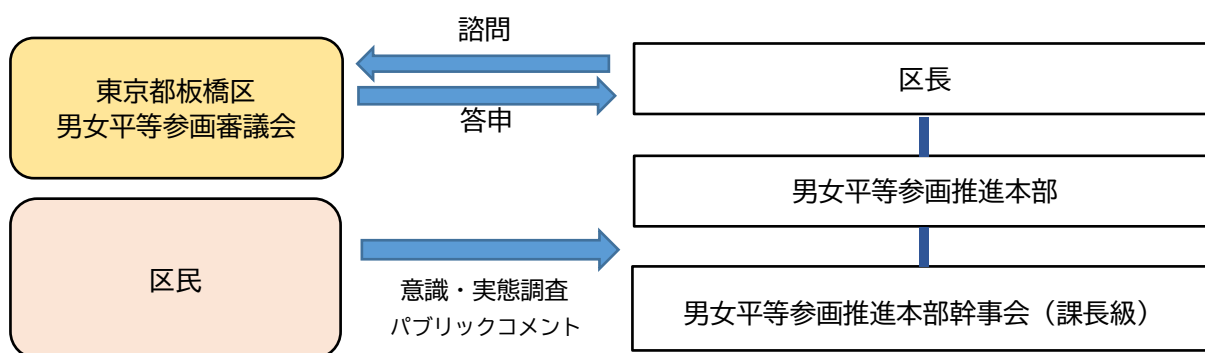
令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。

4 計画策定体制

「アクティブプラン2030」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2025」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2030」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



調整中
(コラム掲載予定)

第2章

計画策定の背景と 板橋区の現状・課題・答申

- 1 男女平等参画及び多様性尊重の推進に関する社会の動向
- 2 「アクティブプラン 2025」による取組状況と課題
- 3 板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査結果と課題
- 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

男女平等参画及び多様性尊重を取り巻く社会情勢を踏まえつつ、「アクティブプラン 2025」の取組状況の評価及び「板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」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の抽出を行いました。

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。

調整中

1 男女平等参画及び多様性尊重の推進に関する社会の動向

(1) 世界の動き

【SDGs（持続可能な開発目標）】

平成 27（2015）年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された国際目標です。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するための 17 のゴール・169 のターゲットが設定されており、前文では「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す。」と記載され、ジェンダー平等の実現は SDGs 全体の目的とされています。また、ゴールの一つとして、「ジェンダー平等を実現しよう」という目標も掲げられています。

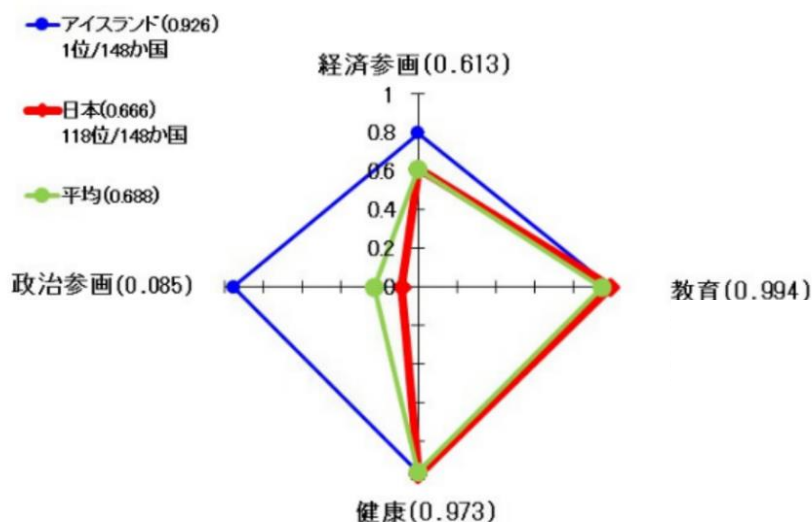
【新型コロナウイルス感染症の拡大】

令和 2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大（以下「コロナ禍」という。）では、世界中で男女平等参画に関する様々な課題が顕在化しました。国内においても、感染拡大防止のための外出自粛や休業要請等により、女性の就業者が多いサービス業、非正規雇用労働者の雇用情勢が悪化したほか、生活不安やストレスによる DV（配偶者等からの暴力）や性暴力の相談件数、女性の自殺者の増加など、大きな影響を及ぼしました。その一方で、感染拡大防止をきっかけにテレワークや在宅勤務等を導入する企業も増加し、多様な働き方の普及や社会全体のデジタル化の急速な進展も見られています。

【ジェンダー・ギャップ指数】

世界経済フォーラム（World Economic Forum）では、経済、教育、健康、政治の 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います。日本については、特に政治・経済の分野で遅れている点が指摘されており、令和 7（2025）年 6 月に発表された日本の順位は 148 か国中 118 位と、依然として低い状況となっています。（指数は、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。）【図 2 - 1】

【図 2 - 1】 ジェンダー・ギャップ指数 2025（一部を抜粋しています）



出典：内閣府男女共同参画局 ホームページ

(2) 国内の動き

【男女平等参画】

国は、男女共同参画社会基本法に基づき、「第5次男女共同参画基本計画」を策定し（令和2（2020）年12月閣議決定／令和5（2023）年12月一部変更閣議決定）、経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、以下の4つのめざすべき社会の実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとしています。

- 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

また、本計画の期間が令和7（2025）年度末までとなっていることから、「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けた検討を開始しました。

【女性活躍推進】

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」について、従来「一般事業主行動計画」の策定が301人以上の労働者を常時雇用する事業主に義務付けられていましたが、令和元（2019）年に対象が労働者数101人以上300人以下の事業主にも拡大されたほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する情報公表の強化、女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設に関する改正が行われ、令和4（2022）年4月に全面施行されました。本法律は、令和8（2026）年3月末に期限を迎えますが、男女間賃金について国際的に見ると依然として差異が大きい状況にあるなど課題が多く残るため、期限を10年間延長する検討を行っています。

令和4（2022）年4月には「女性デジタル人材育成プラン」が策定され、コロナ禍の影響によって厳しい状況にある女性の就業に資するため、デジタルスキルの習得支援とデジタル分野への就労支援の両面の具体策を盛り込んだ総合的な対策が実施されました。令和7（2025）年6月には「新・女性デジタル人材育成プラン」が策定され、デジタルスキルをいかして女性が活躍する姿として、デジタル人材として就業し、活躍する、育児・介護等と両立させながらデジタルを活用して働く、デジタルスキルを身につけてキャリアアップ等を図る、デジタル技術を活用して起業・事業展開を図る、という4つのパターンを示し、きめ細かい支援策を掲げました。

【性的マイノリティの理解促進】

令和5（2023）年6月、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進を図ることを目的として、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が公布・施行

されました。性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会を実現することを目的としています。本法律の第2の4（2）にて、地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、実施するよう努めるものとされました。

【働き方改革・ハラスメント対策】

令和6（2024）年5月、「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（育児・介護休業法）」が改正され、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講じました。令和7（2025）年4月以降、段階的に施行の予定です。

令和7（2025）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（労働施策総合推進法）」が改正されました。令和2（2020）年6月の改正では、職場におけるパワー・ハラスメント防止措置やセクシュアル・ハラスメントの防止対策のほか、すべての企業等にSOGIハラ（性的指向や性自認に対するハラスメント）・アウティング（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）の防止施策の実施が義務付けられましたが、本改正では、カミングアウト（性的指向や性自認を開示すること）を禁止、強要・強制する行為がパワー・ハラスメントに該当し得ることなどを関連するハラスメント防止指針に明記し、広く事業主に周知啓発するよう、附帯決議に明記されました。令和7（2025）年6月以降、段階的に施行される予定です。

【配偶者等からの暴力の防止】

令和5（2023）年5月、「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（配偶者暴力防止法）」が改正され、接近禁止命令の発令要件が、「身体に対する暴力により身体に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」から「身体に対する暴力又は生命・身体・自由等に対する脅迫により心身に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」に拡大されました。他に、接近禁止命令の期間の延長や保護命令違反の厳罰化等が定められ、一部の規定を除き令和6（2024）年4月に施行されました。

【困難な問題を抱える女性への支援】

令和4（2022）年5月に、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」が成立し、令和6（2024）年4月に施行されました。性的な被害や、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活、社会生活を円滑に営むことが困難な女性の福祉の増進を図ることを目的として、切れ目のない包括的な支援を行うための国や地方公共団体の責務が示されました。

(3) 東京都の動き

【男女平等参画】

令和4（2022）年3月、「東京都男女平等参画推進総合計画」が改定されました。「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」の両計画で構成されており、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画、東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画として策定されています。「男女平等参画推進に向け、企業の実取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく」ことを基本的な考え方として、「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」、「多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」の3つの柱に基づいて取組を進めていくとしています。

令和4（2022）年6月、「東京都男女平等参画基本条例」が一部改正され、審議会等の委員構成にクォータ制が導入されました。いずれか一方の性の委員のみで構成することを義務規定として禁じ、男女いずれの性も40%以上になることを努力規定として定めしました。同年8月には、都の審議会等における女性委員任用率が40.7%に達し、「東京都男女平等参画推進総合計画」において、令和4（2022）年度末までの目標として定められていた数値（40%）を前倒しで達成する形となりました。

【性的マイノリティの理解促進】

令和4（2022）年6月、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が一部改正され、この改正に基づき、同年11月に「東京都パートナーシップ宣誓制度」が開始されました。都は、この制度の実施により、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるとしています。

令和5（2023）年3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「第2期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、周囲の無関心・無理解・偏見等の中で、人間関係や学校、職場などの様々な場面で、当事者が依然として困り事に直面している現状や、当事者が社会とつながる契機となるよう、社会へのアクセスを確保すること、継続的な普及啓発を通じ、多様な性についての理解を浸透させていくことが必要であるという課題認識を踏まえ、取組を着実に進めることで、誰もが共に支え合う共生社会「インクルーシブシティ東京」の実現をめざすことが掲げられています。

【ハラスメント対策】

令和6（2024）年10月、「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」が制定され、令和7（2025）年4月に施行されました。カスタマー・ハラスメントの内容に関する事項、顧客等、就業者及び事業者の責務に関する事項、東京都の施策に関する事項、事業者の取組に関する事項その他カスタマー・ハラスメントを防止するために必要な事項について定めることを目的に制定された「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」では、「就業者への差別的な言動」の例として「就業者の人種、職業、

性的指向等に関する侮辱的な言動を行うこと」などが明記されています。

【困難な問題を抱える女性への支援】

令和6（2024）年3月、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」及び「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」の内容を踏まえ、東京都における困難な問題を抱える女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開していくための計画として、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」が策定されました。

対象者の把握から地域での自立までの多様な支援を切れ目なく包括的に提供する、本人の意思や意向を最大限尊重した支援の実施、同伴児童へのサポートの強化、困難な課題を抱える若年女性への支援、女性相談支援センター、女性相談支援員、女性自立支援施設を軸とした支援基盤の充実・強化と民間団体や関係機関との円滑な連携・協働の推進に取り組むことが掲載されています。

2 「アクティブプラン 2025」による取組状況と課題

区では、令和3（2021）年度から令和7（2025）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 2025」により、男女平等参画及び多様性尊重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3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主な取組や課題については、以下のとおりです。なお、課題については、主に成果指標（3つの「めざす姿」の実現に向けた具体的な目標）の達成状況に関する内容としています。成果指標の評価は、達成（目標値を達成した状態）、改善（計画策定時より改善しているが、目標値は達成していない状態）、停滞等（計画策定時より改善が見られない状態）の3段階で行っています。

めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

取組状況

【主な取組】

- ・「いたばしグッドバランス推進企業表彰」で、受賞のメリットとして「総合評価方式による入札時の加点」を追加するなど制度の充実に努め、区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図りました。【図1】
- ・幼少期・学齢期に向けた意識啓発のツールとして、保育士や教職員とも協議を重ね、幼少期向けに紙芝居、学齢期向けにリーフレットを作成し活用しました。【図2】



【図1】いたばしグッドバランス推進企業表彰
※令和5（2023）年度の様子



【図2】幼少期向けに作成した紙芝居の表紙

【成果指標の達成状況】

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況 ※1
1	ワーク・ライフ・バランスの推進に「取り組んでいる」区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	23.7%	40.0%	54.0%	○
2	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	3.5%	12.0%	3.8%	△

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況 ※1
3	区内事業所における管理監督職に占める女性の平均人数 ※管理職が1人以上いる事業所 (意識・実態調査：事業所)	役員0.7人 部長相当職0.2人 課長相当職0.3人 係長相当職0.9人	↑	役員0.7人 部長相当職0.1人 課長相当職0.3人 係長相当職0.5人	×
4	区役所における3歳に満たない子を 養育している男性職員に係る育児休 業の取得率	11.97%	40.0%以上 ※2	75.1%	○
5	「自治会や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(意識・実態調査：区民)	全体50.6% 女性44.6% 男性58.0%	全体60.0%	全体45.5% 女性42.1% 男性51.9%	×
6	「男は仕事、女は家庭という役割分担 であるべき」という考え方について、 そう思わない区立中学生の割合 (意識・実態調査：中学生)	77% (令和3年度)	↑	79.7%	○
7	保育所等入所に係る待機児童数	108人	0人	7人 ※3	△
8	家事・育児に携わる平均時間が「30分 未満」の男性の割合 (意識・実態調査：区民)	平日35.1% 休日23.4%	平日20.0% 休日10.0%	平日29.7% 休日17.5%	△
9	区の審議会等における女性委員比率	30.6%	40.0%	31.4% 公募委員 41.7% 学識委員 28.7% ※3	△
10	区役所における女性管理職割合	19.61%	24.0%以上	16.2% 管理職待機者 女性割合 26.1% ※3	×

※1 ○：達成、△：改善、×：停滞等

※2 令和5(2023)年度見直し(変更)以前は13.0%

※3 令和7(2025)年4月1日現在

課題

No.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)」、No.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」、No.10「区役所における女性管理職割合」について、計画策定時より改善が見られませんでした。女性がキャリア意識を強く持てるような区内事業所への働きかけと併せて、区が率先して女性管理職を増やすために取り組んでいく必要があります。

めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

取組状況

【主な取組】

・全ての区職員が多様な性に関する正しい知識を身につけ、接遇や職場の同僚などへの配慮において共通の認識を持って対応できるよう、令和3（2021）年度に「多様な性に関する職員ハンドブック」【図3】を策定し、職員の意識啓発を推進しました。同ハンドブックは区研修において活用されているだけでなく、区民や区内事業所が参考にできるよう、区公式ホームページでも公開しています。

・令和5（2023）年に性的マイノリティであることによる困難を感じる場面や差別、偏見の解消に向けて「板橋区パートナーシップ宣誓制度」【図4】を導入しました。また、同制度を重要な施策として浸透・定着させていくため、導入効果や地域における多様性理解の浸透を描いた動画・ポスターを作成し周知を図るなど、積極的な広報活動を行いました。



【図3】多様な性に関する職員ハンドブック



【図4】板橋区パートナーシップ宣誓制度の浸透・定着のために作成したポスター

【成果指標の達成状況】

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況
11	ダイバーシティ&インクルージョンという言葉の認知度 (意識・実態調査：区民)	39.7%	60.0%	58.2%	△
12	ハート・ワークにおける区内障がい者の新規就職者数	105人	130人	66人	×
13	板橋区の65歳健康寿命	女性 82.84歳 男性 80.83歳 ※4	↑	女性 82.90歳 男性 80.84歳 ※4	○
14	性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思う人の割合 (意識・実態調査：区民)	61.7%	70.0%	67.3%	△

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況
15	身近な人に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、「これまでと変わりなく接することができる」と回答した人の割合 (意識・実態調査：区民) (男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート)	区民 49.4% 区職員 73.9%	区民 70.0% 区職員 80.0%	区民 60.5% (家族の場合) 62.5% (友人、同僚等の場合) 区職員 78.2% (家族の場合) 80.0% (友人、同僚等の場合)	△
16	男女平等推進センター登録団体数	30 団体	40 団体	26 団体	×
17	男女平等推進センター「スクエア・I」の認知度 (意識・実態調査：区民)	7.1%	30.0%	6.8%	×

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

課題

No.16「男女平等推進センター登録団体数」、No.17「男女平等推進センター『スクエア・I(あい)』の認知度」等については、計画策定時から改善が見られませんでした。認知度向上に向けた取組とともに、新たな団体の掘り起こしや育成のための取組強化、分散している機能の一体化を含めた機能の充実を図る取組が必要です。

めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

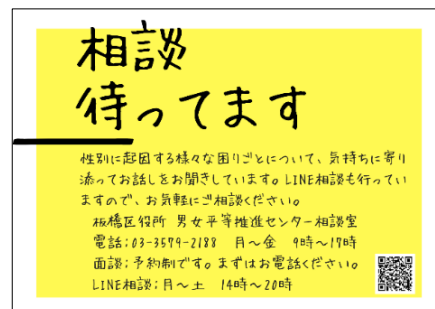
取組状況

【主な取組】

- ・デートDV防止啓発のために区立中学校へへの出前講座(図5)開催回数を大幅に増やしました。
- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中でDV被害が深刻化・顕在化してきたことを受けて男女平等推進センターの相談受付体制を強化するとともに、区立施設における情報掲示だけでなく区内商業施設にも協力を依頼して周知にも力を注ぎました(図6)。



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



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

【成果指標の達成状況】

No.	指標	計画策定時 (令和元(2019) 年度)	目標値 (令和7(2025) 年度)	現状値 (令和6(2024)年度)	
				数値	達成状況
18	区立中学生におけるデートDVという言葉の認知度 (意識・実態調査：中学生)	37.9% (令和3(2021) 年度)	↑	60.9%	○
19	区立中学校におけるデートDV防止出前講座	年1校 ※5	全区立中学校 で開催	年7校 (計18校実施 /全22校中)	○ ※R7中に全校 達成見込
20	DVの被害経験がある人の割合 (意識・実態調査：区民)	33.6%	10.0%	41.2%	×
21	DV被害について誰にも相談していない人の割合 (意識・実態調査：区民)	44.6%	10.0%	51.3%	×
22	ハラスメントに対する取組を実施している区内事業所の割合 (意識・実態調査：事業所)	16.7%	40.0%	31.8%	△
23	「女性のための相談窓口」の認知度	7.1% ※6 22.4% ※7 (参考値)	30.0%	6.8% ※5 20.9% ※6 (参考値)	×
24	区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数	乳がん検診 6,976人 子宮がん検診 9,545人	↑	乳がん検診 6,715人 子宮がん検診 8,997人	×

※5 平成30(2018)年度 中学校におけるデートDV防止出前講座実績

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

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

課題

No.20「DVの被害経験がある人の割合」、No.21「DV被害について誰にも相談していない人の割合」、No.23「『女性のための相談窓口』の認知度」、No.24「区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数」については、計画策定時から改善が見られませんでした。

DVの未然防止や被害者支援については、これまで様々な取組を実施してきたものの、依然としてDV被害経験がある人や誰にも相談していない人の割合は高く、誰もが加害者にも被害者にもならないための啓発や利用しやすい相談窓口の整備、周知等について改善を図りながら継続して取り組んでいく必要があります。

3 板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査 結果と課題

男女平等参画及び多様性尊重に関する現状や意識等を把握し、「アクティブプラン 2030」策定の基礎資料とすることを目的に、「板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」（以下「意識・実態調査」という。）を実施しました。

【調査の概要】

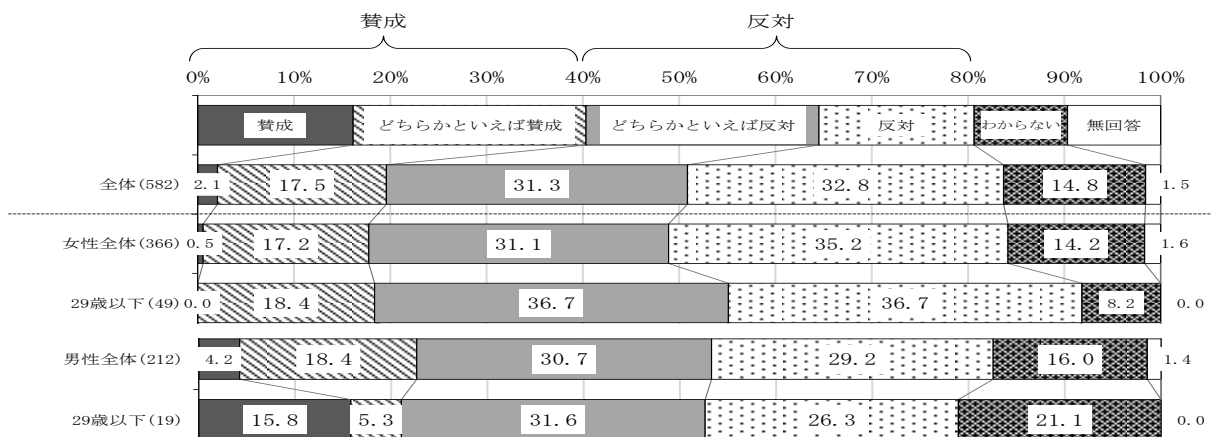
	区民調査	事業所調査	中学生調査
調査地域	区内全域		
調査対象	満 18 歳以上の区民 2,000 人	区内の従業員 5 人以上の事業所 1,500 か所	区立中学校 8 年生（※）の全員 3,129 人
抽出方法	住民基本台帳による無作為抽出	無作為抽出	—
調査方法	郵送配布 郵送またはインターネットでの回収		インターネット回答
調査期間	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日	令和 6（2024）年 6 月 10 日～7 月 7 日	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日
回収結果	有効回収数：582 票 有効回収率：29.1%	有効回収数：450 票 有効回収率：30.0%	有効回収数：1,387 票 有効回収率：44.3%

※区では小中一貫教育を推進しているため、区立中学校の学年を 8 年生（中学校 2 年生）と表記しています。

(1) ジェンダー平等意識の浸透

区民への意識・実態調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、“賛成”（「どちらかと言えば賛成」を含む）と答えた人の割合は 19.6%と、前回調査から 8.2 ポイント下回りました。一方、課題として、女性の 29 歳以下では“反対”（「どちらかと言えば反対」を含む）の割合が 7 割を超えているのに対し、男性の 29 歳以下では「賛成」（「どちらかと言えば賛成」を含まない）の割合が 15.8%と他の年代と比べて割合が高くなっていることが挙げられます。【図 2-1】課題解決に向けて、性別や年代に応じたより効果的な意識啓発が求められます。

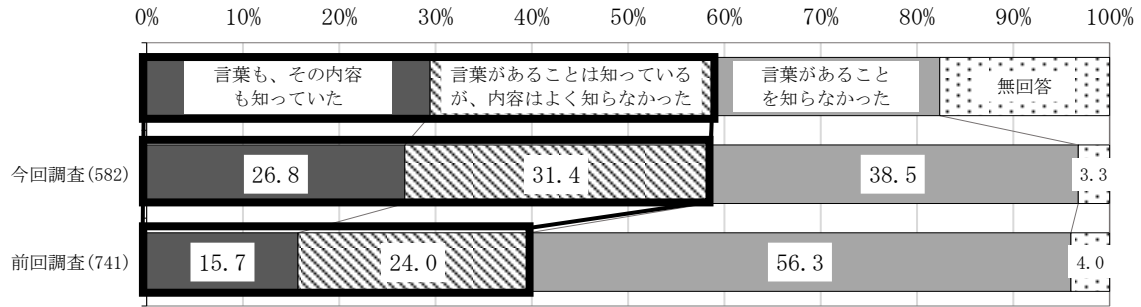
【図 2-1】固定的性別役割分担意識についての賛否



(2) ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

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る人の割合が58.2%と、前回調査から18.5ポイント上回っており、理解促進に関する取組に一定の効果があつたことがうかがえます。一方、課題としては、その内容まで知っている人の割合は26.8%にとどまっております、具体的な内容の理解及び行動変容につながるような取組が求められます。【図2-2】

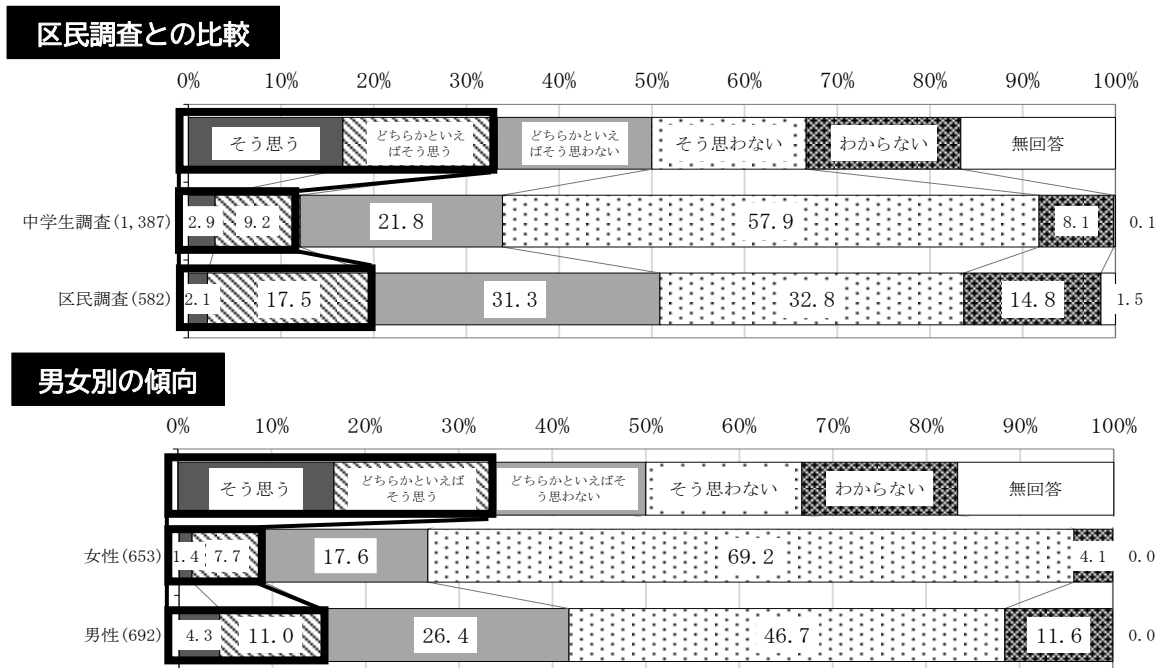
【図2-2】ダイバーシティ&インクルージョンの認知



(3) 子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発

中学生への意識・実態調査によると、固定的性別役割分担意識に“賛成”（「どちらかと言えばそう思う」を含む）と回答した割合は12.1%と、区民調査から7.5ポイント下回っています。一方、課題として、“賛成”と回答した割合が、女性が9.1%に対し男性が15.3%と、性別による意識の違いが中学生の時点で形成されていることが挙げられます。【図2-3】こうしたジェンダー平等や多様性尊重に関する意識・実態については、成長の過程で徐々に形成されていくため、特に人格形成の基礎となる幼少期や学齢期での教育や意識啓発が重要です。

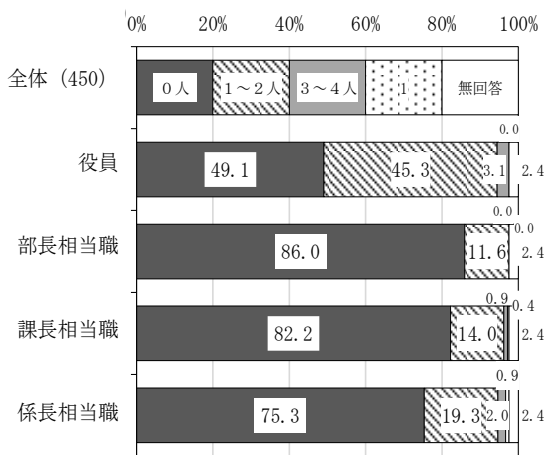
【図2-3】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての賛否（中学生）



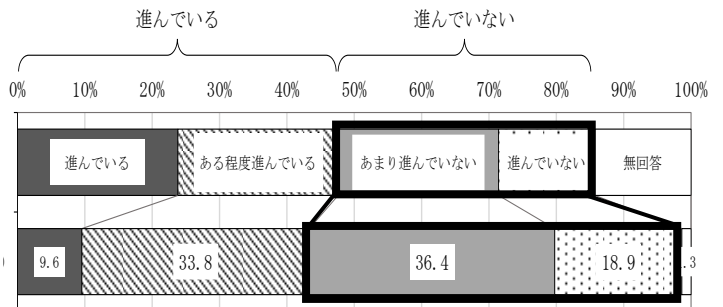
(4) 企業等における女性活躍の推進

女性の就業率は上昇傾向にありますますが、意識・実態調査によると、女性の管理職が0人であるという事業所が多数を占めています。【図2-4】また、女性が活躍するための取組が進行していないと考える事業所の割合は55.3%となっており【図2-5】、区内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。課題解決に向けて、公平な評価制度、管理職登用の積極化、ハラスメント防止、多様な働き方の導入、男性の家事・子育てへの参加促進等、多面的な取組が必要です。そのためには、経営層の意識改革と組織文化の変革につながる支援が求められます。

【図2-4】女性管理職の人数



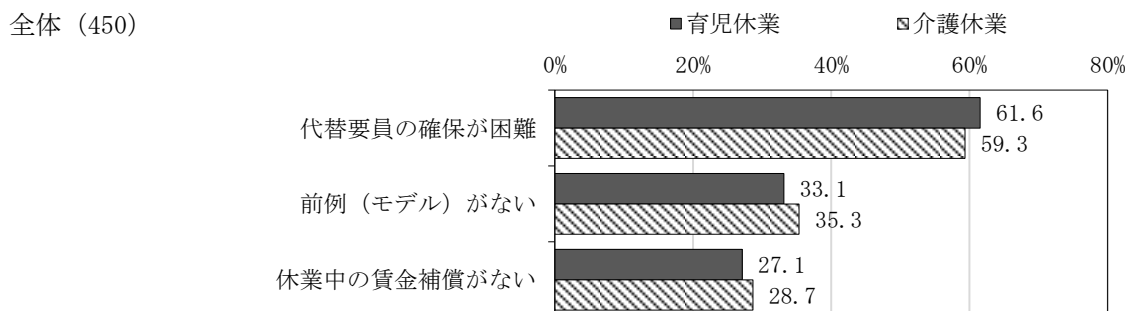
【図2-5】女性が活躍するための取組の進捗



(5) 仕事と育児・介護の両立支援

区民への意識・実態調査によると、男性の育児休業・介護休業取得の課題について、「代替要員の確保が困難」の割合が6割前後で最も高く、「前例（モデル）がない」、「休業中の賃金補償がない」の割合が3割程となっています。【図2-6】課題解決に向けて、男性の育児・介護休業取得への心理的・経済的障壁の解消に向けた支援等のほか、育児・介護を同時に担うダブルケアに対する支援、固定的性別役割分担意識による女性へのケア労働の偏りを解消するための環境整備や支援、また育児・介護等による離職後の再就職に向けた支援など、男女問わず、育児・介護とキャリア形成との両立を図るための取組が求められます。

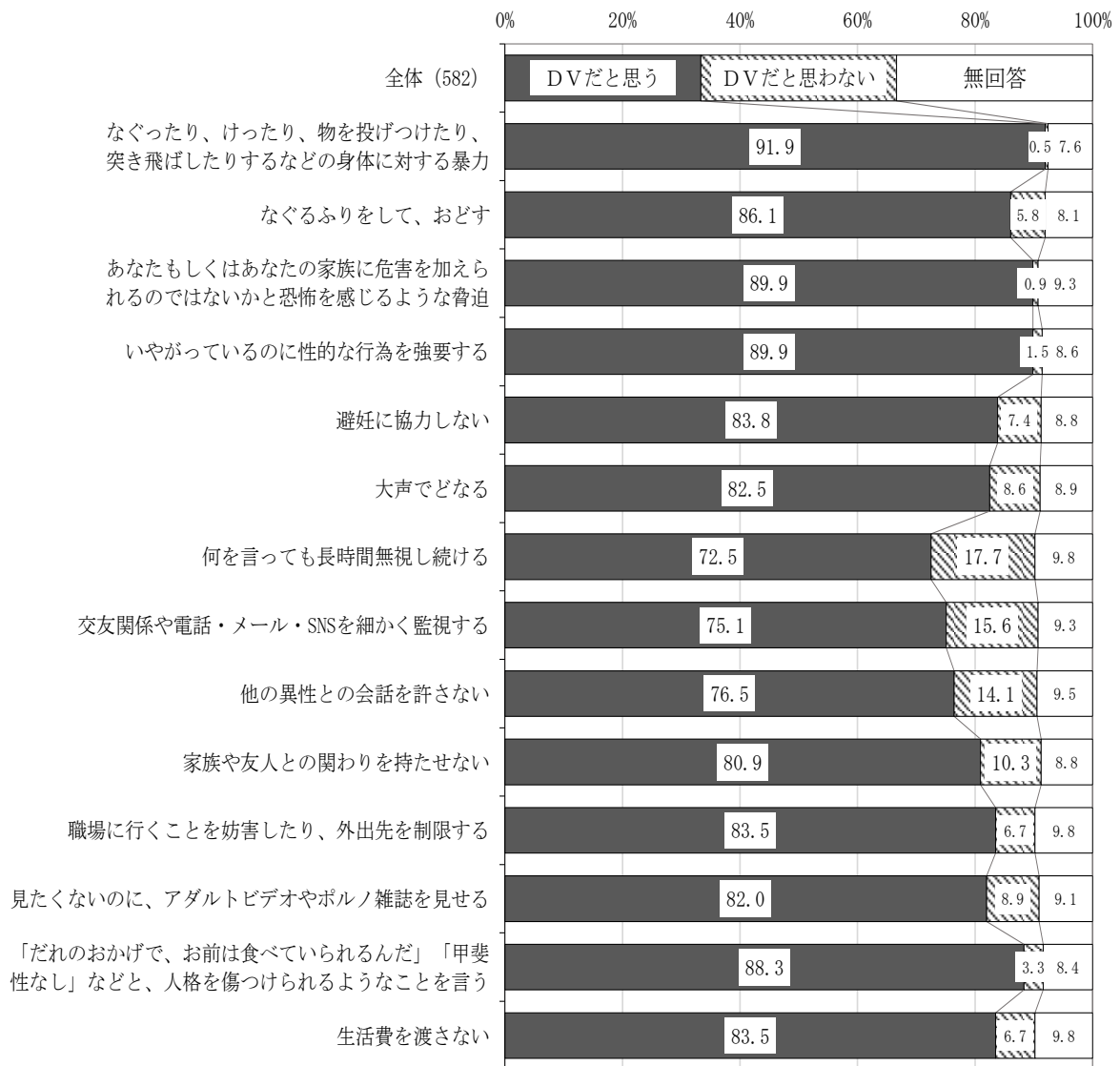
【図2-6】男性の育児休業・介護休業取得の課題（※上位3位の回答を抜粋して掲載）



(6) DVの未然防止・早期発見、被害者支援

区民への意識・実態調査によると、例示した14の行為(身体的DV、精神的DV、性的DV)の中で「何を言っても長時間無視し続ける」、「交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する」等の精神的DVについては、「DVだと思わない」と回答した人の割合が他の行為に比べて高くなっています。【図2-7】また、14の行為を過去に1つでも受けたことがあると回答した人の割合は41.2%となっています。課題解決に向けて、被害者が支援につながるための相談窓口周知や支援策の拡充だけでなく、DV被害を発生させない、継続させないための啓発についても併せて進めていく必要があります。

【図2-7】DVの意識



4 板橋区男女平等参画審議会からの答申

令和6（2024）年10月、区長から「アクティブプラン2030」の策定に関する基本的な考え方について、審議会に諮問しました。審議会では、「アクティブプラン2025」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、男女平等参画及び多様性尊重をめぐる動きや社会情勢などを踏まえ、区に必要な新しい行動計画の検討を重ね、8回の審議会開催を経て、令和7（2025）年8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。答申では、区がめざす男女平等参画及び多様性尊重社会の姿を3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 一人ひとりの個性を尊重し、認め合うまち

【ジェンダー平等意識の浸透】

区民への意識・実態調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、賛成（「どちらかと言えば賛成」を含む）と答えた人の割合は19.6%にのぼっています。加えて、地域・社会活動においても、「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」と答えた人の割合が19.6%と、固定的性別役割分担意識が残る活動団体も一定数存在しており、ジェンダー平等に関する更なる意識啓発が必要です。また、防災の分野においては、令和6（2024）年に発生した能登半島地震等の過去の震災での経験を踏まえ、災害時においても多様な視点に配慮した支援がなされるよう日頃からの意識啓発や体制整備が求められます。

【ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進】

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る人の割合が58.2%と、前回調査と比較すると18.5ポイント上回っており、理解促進に関する取組に一定の効果があったことがうかがえる一方、その内容まで知っている人の割合は26.8%にとどまっています。性別や年齢、障がいの有無、国籍、性的指向・性自認等にかかわらず、誰もが住みよく暮らせる社会を実現するため、具体的な内容の理解や行動変容につながるような取組が求められます。

【子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発】

中学生への意識・実態調査によると、固定的性別役割分担意識に賛成する人の割合は、区民調査と比較すると7.5ポイント下回る一方で、男女別では女性が9.1%に対して男性が15.3%と、性別による意識の違いが中学生の時点で形成されていることが読み取れます。また、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉を知らなかった人の割合は81.9%にのぼっています。こうしたジェンダー平等や多様性尊重に関する意識・実態については、成長の過程で徐々に形成されていくため、年齢に応じた教育や意識啓発が必要です。

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できるまち

【企業等における女性活躍の推進】

女性の就業率は上昇傾向にあります。区民への意識・実態調査によると、女性の管理職が0人であるという事業所が多数を占めています。また、女性が活躍するための取組が進行していないと考える事業所の割合は55.3%となっており、区内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。女性活躍の推進には、公平な評価制度、管理職登用の積極化、ハラスメント防止、多様な働き方の導入、男性の家事・子育てへの参加促進等多面的な取組が必要です。そのためには、経営層の意識改革と組織文化の変革につながる支援が求められます。

【仕事と家事・育児・介護の両立支援】

区民への意識・実態調査によると、男性の育児休業・介護休業取得の課題について、「代替要員の確保が困難」の割合が6割前後で最も高く、「前例（モデル）がない」、「休業中の賃金補償がない」の割合が3割程となっています。課題解決に向けて、男性の育児・介護休業取得への心理的・経済的障壁の解消に向けた支援、職場における両立支援制度の充実、柔軟な働き方の推進等が必要です。その他にも、育児・介護を同時に担うダブルケアに対する支援、固定的性別役割分担意識による女性へのケア労働の偏りを解消するための環境整備や支援が望まれます。また、育児・介護等による離職後の再就職に向けた支援も必要です。男女問わず、育児・介護とキャリア形成との両立を図るための取組が求められます。

【ライフステージに応じた健康支援】

幼少期・学齢期においては、性の知識や理解不足による性被害・性加害の認識や対応能力の不足等、若年層においては、望まない妊娠や性感染症リスク等の性的課題があります。健全な性意識を育み、自己決定力を高めるためには、年齢に応じた正確な性教育と情報提供が不可欠です。また、すべての人が自らの希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて、基盤となるのが「健康」です。女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なります。性別による健康特性の違いを理解し、個人の多様性を尊重しながら、ライフステージに応じた切れ目のない支援体制の構築が求められます。

めざす姿3 安心・安全に暮らすことができるまち

【DVの未然防止・早期発見、被害者支援】

区民への意識・実態調査によると、例示した14の行為（身体的DV、精神的DV、性的DV）の中で「何を言っても長時間無視し続ける」、「交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する」等の精神的DVについては、「DVだと思わない」と回答した人の割合が他の行為に比べて多くなっています。また、14の行為を過去に1つでも受けたことがあると回答した人の割合は41.2%となっています。被害者が支援につながるための相談窓口周知や支援策の拡充だけでなく、DV被害を発生させない、継続させないための啓発についても併せて進めていく必要があります。

【ハラスメントや性暴力の防止】

区内事業所への意識・実態調査によると、「何らかのハラスメントが問題になったことがある」と回答した事業所のうち、問題となったハラスメントでは、パワー・ハラスメントが18.2%、セクシュアル・ハラスメントが9.1%と多くなっています。一方、既に何らかの取組を実施している事業所は31.8%に留まっており、令和4（2022）年4月からはパワー・ハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されていることを含めて、事業所への周知・啓発が必要です。性暴力については、インターネット上での出会いから発生するものや、災害時の避難所において発生するものなど、被害の態様が様々であり、多面的な周知・啓発が必要です。

【困難な問題を抱える女性への支援】

困難女性支援法の対象は、年齢、障がいの有無、国籍等を問わないとされており、組織横断的な連携や支援調整会議の設置など、支援体制の整備を図っていくことが必要です。その上で、NPO等の民間団体との連携を図りながら、多様なニーズに対応できるよう具体的な支援策を検討していくことが求められます。

ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営**【区におけるジェンダー平等、多様性尊重推進体制】**

区民を対象とした意識・実態調査によると、区審議会等委員及び区職員の管理職に占める女性の割合に関して、いずれも「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が、区審議会等委員で47.1%、区職員の管理職で43.1%と最も高くなっています。一方、令和7（2025）年4月1日現在、区審議会等委員における女性の割合は31.4%、区管理職における女性の割合は16.2%であり、女性割合の更なる向上が求められています。

【男女平等推進センター】

男女平等推進センターは、区民との協働により男女平等推進施策を推進する拠点として重要な役割を担っており、ニーズに応じた機能の充実が求められます。ただ、区民を対象とした意識・実態調査で同センターの認知度は6.8%にとどまっており、更なる周知も必要です。

調整中

第3章

基本的な考え方

- 1 SDGs及びダイバーシティ&インクルージョンとの関係について
- 2 計画全体を貫く視点
- 3 施策の体系
- 4 めざす姿と行動
- 5 施策と事業
- 6 計画の成果指標

計画全体を貫く視点と3つのめざす姿

調整中

1 SDGs 及びダイバーシティ & インクルージョンとの関係について

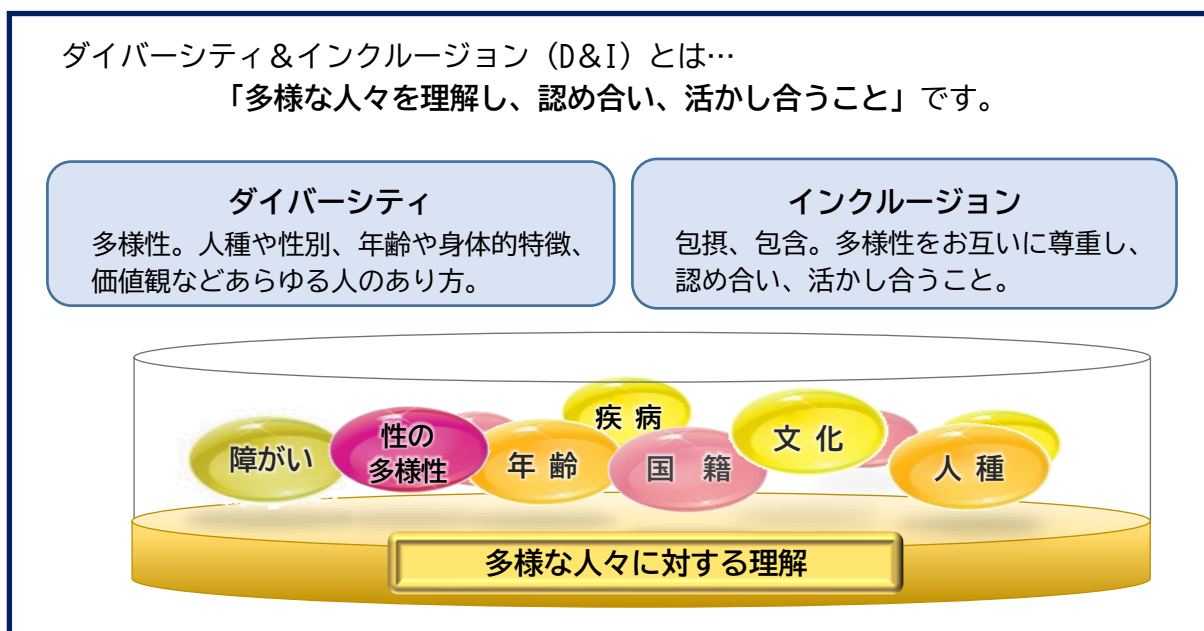
「アクティブプラン 2030」では、計画期間中に目標年限を迎える SDGs に掲げられているジェンダー平等や、働きがいのある雇用の促進、差別的な慣行の撤廃をはじめとした各目標の達成に向け、意識・実態調査で見えた課題等を踏まえて、あらゆる分野での男女平等参画に向けた施策を更に強化します【図3-1】。そのために、あらゆる場における男女平等参画を進めるとともに、ライフステージに応じた啓発や教育・学習の充実、DVをはじめとする暴力の根絶や様々なハラスメントへの対策なども着実に進める必要があります。

【図3-1】アクティブプラン 2030 に関係する主なSDGsの目標

 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p>GOAL 3：健康な生活を保障し、全ての年齢層の全ての人々の良い暮らしを推進する。 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</p>	 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>GOAL 5：ジェンダーの平等を達成し、全ての女性と女児のエンパワーメントを図る。 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</p>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>GOAL 8：持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する。 施策例：ワーク・ライフ・バランスの推進</p>	 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	<p>GOAL 10：国内および国家間の格差を是正する。 施策例：性差による慣行の撤廃、機会均等の確保</p>

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、「ダイバーシティ & インクルージョン（【図3-2】参照。以下「D&I」という。）」の考え方は、非常に密接な関係があります。「アクティブプラン 2025」において掲げた「D&I」の視点を引き続き採り入れ、誰もが活躍できる社会の実現に向けて取組を推進する必要があります。

【図3-2】ダイバーシティ & インクルージョン (D&I) について

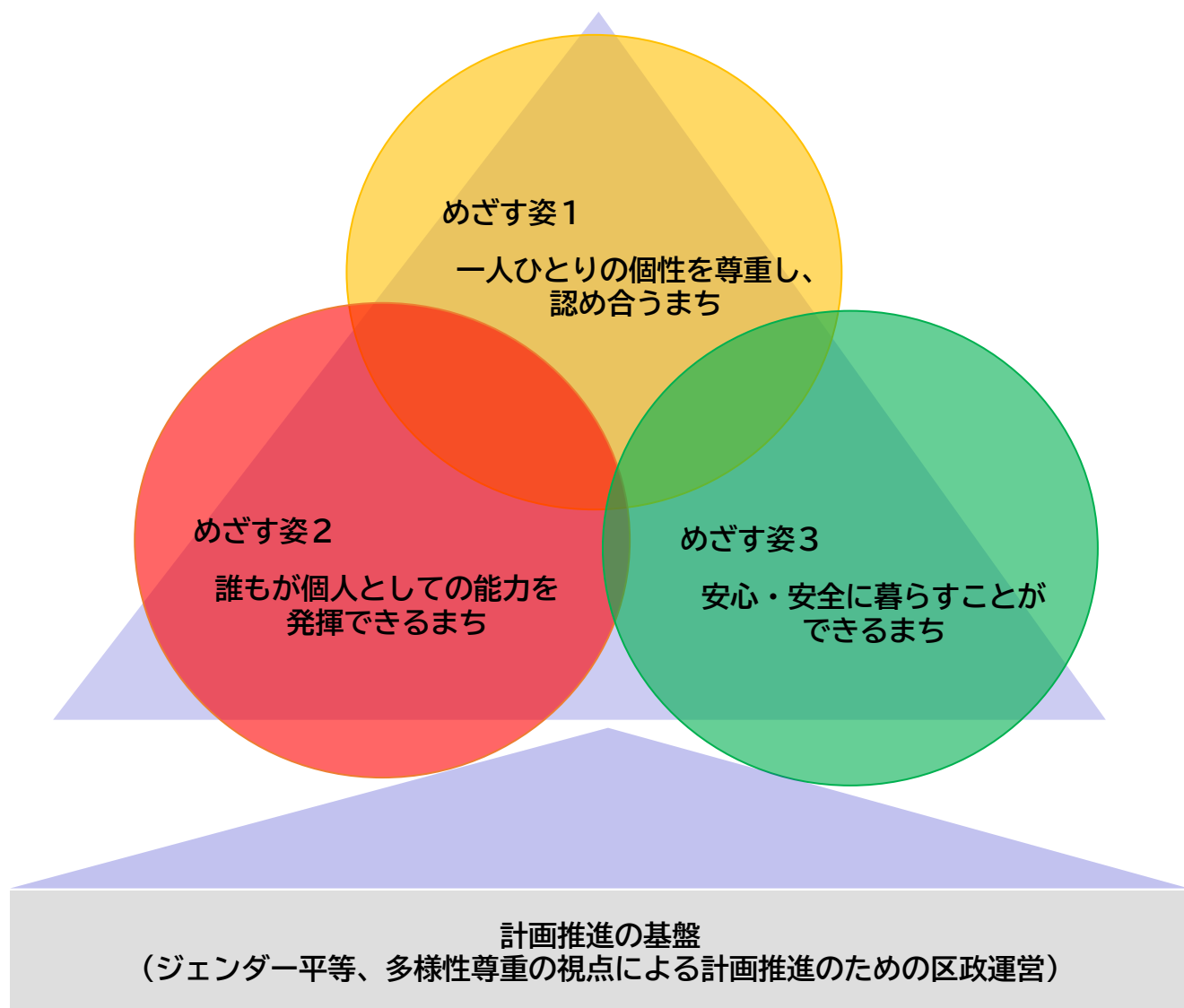


2 計画全体を貫く視点

社会的につくられた価値観にとらわれず、多様な個性を尊重し合い、能力を発揮できる「いたばしグッドバランス」の推進

「いたばしアクティブプラン 2030」では、条例の基本理念を根幹に据えつつ、D&I の視点を引き続き採り入れ、多様性尊重社会の更なる推進を図ります。また、区がめざす男女平等参画社会の姿を「3つの『めざす姿』」、それらの均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と定義し、その実現に向けた仕組みをつくることをめざします。併せて、計画を着実に推進するための基盤として、全庁を挙げた実行力のある推進体制の構築とともに、社会経済状況や区民ニーズの変化等に迅速かつ的確に対応できる体制の更なる整備が必要です。【図3-3】

【図3-3】「いたばしグッドバランス」イメージ



3 施策の体系

行動計画全体を貫く視点 社会的につくられた価値観にとらわれず、多様な個性を尊重し合い、 能力を発揮できる「いたばしグッドバランス」の推進			
めざす姿	行 動		施 策
1 一人ひとりの個性を尊重し、認め合うまち	1	ジェンダー平等意識の浸透	1 自分らしさを尊重し合う意識啓発
			2 区民との協働による意識啓発
			3 地域活動・防災活動における意識啓発
	2	ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進	4 多様性尊重についての理解促進
			5 多様な人々の社会参画に向けた環境整備
	3	子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発	6 年齢に応じた教育・意識啓発
			7 保育士、教職員等に対する理解促進
2 誰もが個人としての能力を発揮できるまち	4	仕事の場面における支援 【板橋区女性活躍推進計画】	8 企業等における環境整備の促進
			9 就労と能力発揮に向けた支援
	5	家庭生活・社会参画における支援 【板橋区女性活躍推進計画】	10 子育てに対する支援
			11 介護に対する支援
			12 社会参画に対する支援
	6	生涯を通じた心とからだの健康支援	13 心とからだと性に関する正確な情報の提供
14 年齢・性別に応じた健康づくりの支援			
3 安心・安全に暮らすことができるまち	7	DVの未然防止と早期発見 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	15 若年者等への教育、啓発
			16 地域への周知及び見守りの連携
	8	DV被害者支援 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	17 支援体制の充実
			18 庁内・関係機関連携による支援の推進
	9	ハラスメントや性暴力の防止	19 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知
			20 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知
	10	困難な問題の解消のための支援 【板橋区女性支援基本計画】	21 困難を抱える人の早期把握
			22 困難を抱える人への支援
計画推進の基盤	ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営		23 区の政策・方針決定過程における男女平等参画の推進
			24 区職員への理解促進による行政サービスの質の向上
			25 区役所における職場環境の整備

4 めざす姿と行動

「いたばしアクティブプラン 2030」では、区がめざす男女平等参画及び多様性尊重社会の姿を「3つの『めざす姿』」、また「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を「10の『行動』」として分類しました。また、「めざす姿」の推進を図る基盤としての区の役割を明確にするため、「めざす姿」とは別途、体系の一番下に「計画推進の基盤」として位置付けました。

めざす姿1 一人ひとりの個性を尊重し、認め合うまち

- 行動1 ジェンダー平等意識の浸透
- 行動2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進
- 行動3 子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発

ジェンダー平等及び多様性尊重社会を実現するためには、性別・年代・身体的特徴・価値観・性のあり方などを問わず、誰もが個人の意思に基づく多様な選択ができること、そして、一人ひとりの個性を尊重し、互いに認め合うことが大切です。様々な人権問題が生じている背景として、人々の中に見られる同質性・均一性を重視しがちな傾向や、非合理で因習的な意識の存在などが指摘されています。間違った知識や思い込みは偏見となり深刻な差別につながるため、これらの解消に向け、幅広い年代に対し意識改革を促すような取組を行います。

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できるまち

- 行動4 仕事の場面における支援
- 行動5 家庭生活・社会参画における支援
- 行動6 生涯を通じた心とからだの健康支援

職業観・家庭観が大きく変化する中、すべての人が希望に応じて、個人の特性や能力を活かし、仕事でも家庭でも活躍できる社会を実現することが求められています。そのためには、すべての人が自らの能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける環境の整備や、仕事と育児・介護のバランスが取れた生活を送るための支援、男女の特性や年齢に応じた健康支援や企業における健康経営の推進が求められています。特に、テレワークやフレックスタイム制度などの柔軟な働き方の普及と多様性を尊重する企業文化の醸成、保育・介護サービス等の充実による両立支援、ライフステージに応じた健康支援に向けた取組を行います。

めざす姿3 安心・安全に暮らすことができるまち

- 行動7 DVの未然防止と早期発見
- 行動8 DV被害者支援
- 行動9 ハラスメントや性暴力の防止
- 行動10 困難な問題の解消のための支援

配偶者・パートナー間の暴力や性犯罪・性暴力、ハラスメントなど、様々な形態の暴力はいずれも重大な人権侵害であり、決して許されない行為です。実態を踏まえた被害者支援の拡充だけでなく、暴力の根絶に向けて、誰もが加害者にならないような取組を行います。さらに、近年、性被害の深刻化及び低年齢化が問題となっており、特に若年層は SNS 等のインターネット上での出会いから深刻な性被害を受ける事例が多く発生しており、メディアリテラシーに関する啓発も含めて被害に遭わないための取組を行います。

また、令和6（2024）年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「困難女性支援法」という。）に基づき、「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった視点に立って、一人ひとりのニーズに応じた包括的な支援を行っていきます。

計画推進の基盤

ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営

計画を着実に推進するためには、全庁を挙げた実行力のある推進体制の構築とともに、社会経済状況や区民ニーズの変化等に迅速かつ的確に対応できる体制の更なる整備が必要です。そのため、政策・方針決定過程における女性割合の更なる向上や、職員一人ひとりへの一層の意識啓発、区役所における職場環境の整備などを行います。

また、計画をより効果的に推進するため、各事業について適切な目標値の設定や、進捗状況が可視化できる方法で評価を行います。

5 施策と事業

調整中

6 計画の成果指標

調整中

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

調整中

資料編

調整中