

「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画
いたばしアクティブプラン 2030」の策定に関する基本的な考え方

答 申

令和 7（2025）年 8 月

東京都板橋区男女平等参画審議会

答申にあたって

東京都板橋区男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）は、令和6（2024）年10月に板橋区長から『男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン2030』の策定に関する基本的な考え方に関する諮問を受けました。審議会では、現行計画の取組状況や、「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。）」などから課題の把握に努めるとともに、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た、新しい行動計画の検討を重ねました。ここにその提言をまとめ、答申いたします。

板橋区（以下「区」という。）は、平成15（2003）年3月、特別区で3番目に「東京都板橋区男女平等参画基本条例（以下「条例」という。）」を制定し、男女平等参画推進本部と男女平等推進センターを設置し、行動計画の推進に努めてきました。意識・実態調査の結果からは、一定の改善が見られた項目があった一方、家庭などでの性別による役割分担、多様性に関する先入観や決めつけ、事業所における子育て・介護等に関する支援制度の拡充、DV（配偶者等からの暴力）防止や被害者支援など、依然として多くの課題が残されていることが明らかになりました。

また、令和6（2024）年4月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」や「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の改正法が施行されました。このため、更に広範な支援を実現できるよう、既存の取組を最大限に活かしながら新たな取組も検討し、庁内や関係機関との一層の連携・協働の推進が求められます。

本答申では、計画全体を貫く視点として「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、能力を發揮できる『いたばしグッドバランス』の推進」を掲げ、「一人ひとりの個性を尊重し、認め合うまち」「誰もが個人としての能力を發揮できるまち」「安心・安全に暮らすことができるまち」という3つの「めざす姿」に加えて、計画を推進するための区政経営に関する目標も提案しています。区には、条例の基本理念を根幹に据えつつ、多様な人々を理解し、認め合い、活かすダイバーシティ&インクルージョンの更なる推進を求めます。

本答申での提言内容を踏まえ、区における男女平等参画及び多様性尊重の取組を更に前進させ、誰もが自分らしく生きられる社会の実現に寄与する、より有効な行動計画が策定されることを期待いたします。

令和7（2025）年8月

東京都板橋区男女平等参画審議会
会 長 小 川 真 理 子

目 次

I	男女平等参画及び多様性尊重をめぐる現況	
1	世界の動き	1
2	国の動き	2
3	東京都の動き	4
4	板橋区の取組	6
II	いたばしアクティブプラン 2030 の策定に向けて	
1	行動計画の趣旨と理念	8
2	行動計画全体を貫く視点	8
3	3つの「めざす姿」の設定	8
4	アクティブプラン 2030 の体系案	9
III	アクティブプラン 2030 に盛り込むべき事項	
	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	11
	〔行動2〕ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進	11
	〔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	12
	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	14
	〔行動5〕家庭生活における支援	14
	〔行動6〕生涯を通じた心とからだの健康支援	15
	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	17
	〔行動8〕DV被害者支援	17
	〔行動9〕ハラスメントや性暴力の防止	18
	〔行動10〕困難な問題の解消のための支援	18
	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	19
	資料編	20
	◇板橋区男女平等に関する意識・実態調査（抜粋）	
	◇諮問書（写）	
	◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿	
	◇板橋区男女平等参画審議会審議経過	

I 男女平等参画及び多様性尊重をめぐる現況

平成 11（1999）年 6 月、国は、少子高齢化や国内経済の成熟化など、社会経済情勢の急速な変化に対応する上で、男女共同参画社会の実現は緊要な課題であり、日本の社会を決定する最重要課題であると位置づけ、「男女共同参画社会基本法」を制定しました。平成 26（2014）年 10 月には、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置されました。女性活躍、男女共同参画社会の推進のため、平成 27（2015）年から令和 2（2020）年にかけては「女性活躍加速のための重点方針」が、令和 3（2021）年以降は「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」が毎年定められています。

板橋区では、令和 3（2021）年 3 月に、「男女平等参画社会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。）」を策定しました。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を進めるため、従来の男女平等参画の視点に加え、ダイバーシティ&インクルージョンや SDGs の考え方も採り入れ、様々な施策に取り組んできました。また、令和 6（2024）年度には、「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。）を区民や事業所等に実施し、課題の把握に努めました。

現行の計画策定時から今日に至るまで、男女平等参画及び多様性尊重に関する主要な出来事を記載します。

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、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。「アクティブプラン 2025」においてもジェンダー平等や、働きがいのある雇用の促進など、SDGs の目標の達成に向けて、あらゆる分野での男女平等参画施策を強化するとしています。

◆新型コロナウイルス感染症拡大の影響

令和 2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大により、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の増加、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

各国における男女格差を測る国際的指標の一つです。この指数は、経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。世界経済フォーラム（World Economic Forum）が公表している各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（GGI）をみると、令和7（2025）年の日本の総合スコアは0.666、順位は148か国中118位と依然として低い状況です。

2 国の動き

◆「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」策定〈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〉

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、経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、以下の4つの目指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

◆「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）」改正〈令和4（2022）年4月全面施行〉

女性の職業生活における活躍の推進に関する「一般事業主行動計画」の策定について、従来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。

◆「女性デジタル人材育成プラン」〈令和4（2022）年4月策定〉、「新・女性デジタル人材育成プラン」〈令和7（2025）年6月策定〉

新型コロナウイルス感染症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として、内閣府の男女共同参画会議において決定されました。デジタル分野における男女比の偏りを是正し、性別の分け隔てなくすべての人材が自分の力を発揮できるよう取組を進めていくことが示されています。

また、「新・女性デジタル人材育成プラン」では、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ています。

◆「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）」〈令和5（2023）年6月施行〉

性的マイノリティの方々が、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して国民の理解が進んでいないことによって生きづらさを感じていることなどを立法事実として、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を図ることを目的として制定されました。国民の理解の増進のため、国や地方公共団体、事業主が果たすべき役割が示されています。

◆「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）」改正〈令和6（2024）年4月施行〉

令和5（2023）年5月、配偶者暴力防止法（平成13（2001）年4月制定）が改正され、令和6（2024）年4月に施行されました。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」に拡大されたほか、接近禁止命令の期間の延長、保護命令違反の厳罰化等が定められました。

◆「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）」〈令和6（2024）年4月施行〉

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。

◆「第6次男女共同参画基本計画」検討開始〈令和6（2024）年12月〉

令和2（2020）年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」について、計画期間は令和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」の検討を開始しました。令和7（2025）年の夏以降、「基本的な考え方」（素案）の取りまとめ、公聴会やパブリックコメントでの意見の募集を行い、「基本的な考え方」の答申等を経て、12月の閣議決定を目指して「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けた検討を進めていくことが示されています。

- ◆「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）」一部改正〈令和7（2025）年4月以降、段階的に施行〉

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ています。

- ◆「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）」改正〈令和7（2025）年6月以降、段階的に施行〉

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、令和7（2025）年6月の改正では、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。

3 東京都の動き

- ◆「東京都男女平等参画推進総合計画」改定〈令和4（2022）年3月〉

「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。

- ◆「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」改正〈令和4（2022）年11月ほか施行〉

いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念を広く都民に浸透させることを目的として制定された「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、令和4（2022）年6月に一部改正され、この改正に基づき令和4（2022）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。

◆「東京都男女平等参画基本条例」一部改正〈令和4（2022）年6月〉

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決めました。

令和4（2022）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。

◆「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定〈令和5（2023）年3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」第5条の規定に基づき、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5か年を計画期間とする「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。

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」の実現を目指すことが掲げられています。

◆「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」策定〈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」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。

◆「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」制定〈令和7（2025）年4月施行〉

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、「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」などが明記されました。

4 板橋区の実組

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。

令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までを計画期間とした「アクティブプラン 2025」では、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、あらゆる分野での男女平等参画に向けた取組を強化しました。

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（下図を参照）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ます。

ダイバーシティ&インクルージョンとは

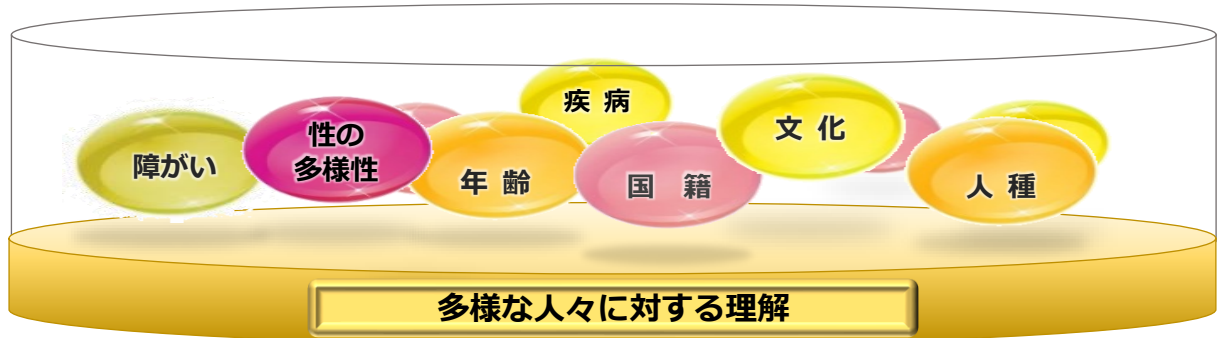
ダイバーシティ&インクルージョンとは、「多様な人々を理解し、認め合い、活かすこと」です。

ダイバーシティ

多様性。人種や性別、年齢や身体的特徴、価値観などあらゆる人のあり方。

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、活かすこと。



めざす姿1 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

めざす姿1では、ジェンダー平等が実現され、誰もが参画し、活躍できる社会の実現をめざして、働きやすい環境づくりの推進やライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発、意思決定過程への女性参画の促進等に取り組まれました。

働きやすい環境づくりの推進に向けては、「いたばし good balance 会社賞」について前期行動計画の期間よりも多くの企業が受賞するなど、区内企業におけるワーク・ライフ・バランス意識の高まりが感じられました。

ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発では、幼少期・学齢期など若年世代に向けた啓発ツールについて、保育士や教職員とも協議を重ねながら、幼少期向けに紙芝居、学齢期向けにリーフレットを作成しました【図1】。



【図1】幼少期向けに作成した紙芝居の表紙

意思決定過程への女性参画の促進に向けては、令和4（2022）年度に策定した「付属機関等の委員選定に関するガイドライン」において、委員の選定に係る取組及び継続的な登用状況管理を定めました。

めざす姿2 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」



【図2】「板橋区パートナーシップ宣誓制度」
浸透・定着のために作成したポスター

めざす姿2では、多様な個性を認め合い、活かし合い、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て、パートナーシップ制度の導入検討や、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等に取り組みました。

パートナーシップ制度の導入に向けては、他自治体の先進事例や性的マイノリティ当事者の意見を参考に検討を重ね、令和5（2023）年11月に独自の「板橋区パートナーシップ宣誓制度」を開始しました【図2】。令和7（2025）年3月末現在で20組が宣誓を行い、庁内で利用できるサービスは16事業まで拡大しました。性自認及び性的指向に関する職員向けハンドブックについては、全ての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、当事者監修のもと性的マイノリティへの理解を促進する「多様な性に関する職員ハンドブック」を令和3（2021）年度に策定しました。区職員向け研修での活用に加えて、区民や事業者の参考としてもらえるよう区公式ホームページでも公開しています。

めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

めざす姿3では、力や立場の弱い者への暴力を根絶し、誰もが安心して安全に暮らせる社会をめざして、配偶者暴力相談支援センターにおける相談体制の拡充や、区立中学校におけるデートDV防止出前講座などを実施しました。

配偶者暴力相談支援センターにおける相談体制の拡充では、令和4（2022）年7月にWebチャット相談を開始しました【図3】。

また、相談を必要としている人へ情報が届く仕組みとして、区立施設及び区内商業施設の女子トイレに「女性のための相談窓口」の貼り紙を掲示するなど、周知の強化にも努めました。さらに、区立中学校においてはメディアリテラシー講座も開催するなど、性被害防止に向けた啓発に取り組みました。



【図3】Webチャット相談開始のお知らせ
※掲示内容の一部を抜粋しています。

II いたばしアクティブプラン 2030 の策定に向けて

1 行動計画の趣旨と理念

この計画は、下記に示す条例第3条に規定する5つの基本理念に基づき、男女平等参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

【基本理念：板橋区男女平等参画基本条例第3条】

- ① 人権の尊重 男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別的な取扱いを受けない社会を実現すること。
- ② 個性や能力の発揮 男女平等参画社会の形成を阻害する社会制度や慣行が是正され、男女が性別にかかわらず、その個性や能力を発揮する機会が確保されること。
- ③ 活動を決める過程への参画 男女が、社会の対等な構成員として、様々な分野における活動の方針決定の過程に参画する機会が確保されるとともに責任を担うこと。
- ④ 多様な生き方の選択 男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自己の意思と責任による多様な生き方の選択が尊重されること。
- ⑤ 家庭生活と社会活動の両立 男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護等の家庭生活と、職場、地域等における社会活動を両立することができるよう環境が整備されること。

2 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**

「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。）では、多様な人々を理解し、認め合い、活かし合うダイバーシティ&インクルージョン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（下記参照）』、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。

3 3つの「めざす姿」の設定

- 1 一人ひとりの個性を尊重し、認め合うまち
- 2 誰もが個人としての能力を発揮できるまち
- 3 安心・安全に暮らすことができるまち

「アクティブプラン 2030」では、区がめざす男女平等参画社会の姿を、上記の3つの“めざす姿”として表現し、目標とします。

4 アクティブプラン 2030 の体系案

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		施策の方向性	
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
	6	生涯を通じた心とからだの健康支援	12	心とからだと性に関する正確な情報の提供
13			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】	14	若年者等への教育、啓発
			15	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】	16	支援体制の充実
			17	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	18	ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知
			19	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】	20	困難を抱える人の早期把握
21			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		22	区の政策・方針決定過程における男女平等参画の推進
			23	区職員への理解促進による行政サービスの質の向上
			24	男女平等推進センターの機能の充実

Ⅲ アクティブプラン 2030 に盛り込むべき事項

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が求められています。

【現状と課題】

○ジェンダー平等意識の浸透について

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。【資料編図表 1】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。

【資料編図表 2】

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について

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つ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。【資料編図表 3】

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について

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。【資料編図表 4】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。【資料編図表 5】

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。

【施策の方向性】

行動1 ジェンダー平等意識の浸透

【施策1】自分らしさを尊重し合う意識啓発

固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれず、個性を尊重し合い、能力を発揮できる社会の実現に向けて、意識啓発となるイベントやセミナー等の開催だけでなく、イベント等に参加しない区民に向けた幅広い啓発を行う工夫が必要です。また、年代やライフステージによって固定的性別役割分担意識などに差があるため、それぞれの年代等に応じた内容で、参考となる事例の共有や意識啓発を図る必要があります。

【施策2】区民との協働による意識啓発

男女平等推進センター登録団体をはじめ、区内大学やNPOなど、男女平等参画社会の実現に向け活動している団体等の知見や経験を活かしたセミナー等の開催が期待されます。また、団体等に所属しない区民でも気軽に参加できるイベントを充実させることや、団体等との協働ならではの要素を盛り込んだ企画を実施することで、ジェンダー平等の裾野を広げ、ジェンダー意識を高く持つ区民を増やし、家庭や地域へ還元する流れが必要です。

【施策3】地域活動・防災活動における意識啓発

地域活動の基盤となる町会・自治会においては、男性が会長等の中心的役割を担い、女性が補助的役割を担うなど、旧来の固定的性別役割分担意識が残っている場合があります。性別に基づく役割分担のあり方について自主的な協議がなされ、状況に合わせた見直しを図られていくよう意識啓発が求められます。また、防災活動においては、防災訓練や避難所運営に関する協議の場に多様な人の参画を促進すること等により、震災が発生した際の被災者支援や避難所運営において様々な視点での配慮がなされるよう日頃からの取組が必要です。

行動2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

【施策4】多様性尊重についての理解促進

一人ひとりの違いには、目に見えやすいもの（年齢、身体的特徴など）もあれば、目には見えにくいもの（価値観、性自認など）もあり、誰もが他の誰かにとっての違いを抱えています。多様性を受け入れ、互いに認め合い、ともに成長できる社会をめざし、令和4（2022）年度に作成した「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」、「多様な性に関する職員ハンドブック」の積極的な活用や、パートナーシップ宣誓制度における利用サービスの拡充等に取り組むとともに、セミナーやイベントを通して多様性尊重の考えを広く周知し、理解促進を図る必要があります。

【施策5】多様な人々の社会参画に向けた環境整備

人種や性別、年齢や身体的特徴、価値観などに関わらず、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・環境の整備が必要です。また、多様な人々が不安なく生活していくため、それぞれが抱える困難を解消するための取組が求められます。

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

【施策6】年齢に応じた教育・意識啓発

男女平等参画及び多様性尊重社会の実現に向けては、年齢に応じた教育や意識啓発が必要となります。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。令和4（2022）年度に作成した啓発ツール（幼少期に向けた紙芝居、学齢期に向けたリーフレット）の更なる活用や、新たなツール（絵本やゲームの要素を取り入れたツール等）の検討、ジェンダー平等や多様性尊重意識に根付いた関係づくりに関する教育など、子どもや若者に対する更なる意識啓発が求められます。

【施策7】保育士、教職員等に対する理解促進

子どもたちと接する時間の長い保育士、教職員等の意識や行動が、ジェンダー平等や多様性尊重の意識啓発を進めていく上で大きな影響があることから、そのような人達の理解を深めていくことが重要です。研修や出前講座等の実施による理解促進のほか、ジェンダー平等や多様性尊重に配慮した対応が取れるよう具体的な事例や留意点等を共有できるガイドラインの作成等が求められます。

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できるまち

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、仕事と家事・育児等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が求められます。

【現状と課題】

○企業等における女性活躍の推進について

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。【資料編図表6】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。【資料編図表7】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・介護の両立支援について

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。【資料編図表8】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、家事・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。

【施策の方向性】

行動4 仕事の場面における支援

【施策8】 企業等における環境整備の促進

すべての人が希望に応じて個人の特性や能力を活かせる職場環境の構築には、柔軟な働き方の推進や職場環境の改善、多様な人材の活躍支援が必要です。長時間労働是正のための取組や職場のハラスメント防止研修等の職場環境の改善に向けた支援、テレワークやフレックスタイム制度等の柔軟な働き方の推進への支援、女性活躍推進に関する情報提供や働きかけ、高齢者、障がい者、性的マイノリティ等多様な人材が活躍するための支援が望まれます。そのためには、企業や管理職の意識改革を促す研修や講師派遣を通じた助言、環境整備助成に関する情報提供等、具体的な行動変容へとつなげていく意識啓発や支援体制の充実が求められます。

【施策9】 就労と能力発揮に向けた支援

ライフステージの変化に関わらず、すべての人が自らの能力を発揮できる社会の実現につながる取組が必要です。育児・介護等による離職後の再就職に向けて、育児・介護等とキャリア形成の両立を支援する相談体制の充実やキャリアブランクに配慮したスキルアップ支援等多様な支援プログラムの充実が望まれます。さらに、女性起業家は資金調達の困難さや社会的固定観念といった特有の障壁に直面することが多いため、これらの課題に対応した起業支援の拡充が求められます。

行動5 家庭生活における支援

【施策10】 子育てに対する支援

子育て世代が自らの希望に沿った生き方を選択できる社会の実現には、子育てと社会参加を両立するための環境整備や支援の充実が望まれます。そのためには、地域全体での子育て支援ネットワークの構築や、多様な家族形態に対応した柔軟な支援制度の確立が不可欠です。ひとり親家庭など生活困難に直面しやすい家庭においても安定した暮らしを送れるよう、適切な相談体制の整備、日常生活面でのサポートと経済的支援の両面からのアプローチが必要です。また、男性の家事・育児を促進するため、実践的スキルの習得支援や子育てと仕事を両立するための支援制度の充実と制度を利用しやすい環境整備が求められます。

【施策11】 介護に対する支援

高齢化の進行に伴い、要介護者数も増加する中、仕事との両立困難に伴う介護離職や経済的負担の増、情報不足や相談相手の不在による身体的・精神的負担の増や社会的孤立等の問題が挙げられます。介護者が孤立せず、自身の生活も大切にしながら介護に向き合える社会の実現に向けて、介護の負担軽減に向けた支援の充実、介護に関する正しい知識と情報提供の強化、介護離職防止に向けた多様な支援が必要です。地域全体での支え合いの仕組みづくりを進め、誰もが介護と自分らしい生き方を両立できる社会の実現が望まれます。

行動6 生涯を通じた心とからだの健康支援

【施策12】心とからだと性に関する正確な情報の提供

性に関する正しい情報提供は、性感染症の予防や望まない妊娠の回避、性被害の防止など、性の健康を守るためにも不可欠です。幼少期や学齢期から発達段階に応じた教育を行い、自他の身体を尊重する意識を育むことが求められます。また、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点から、個人の性と生殖に関する自己決定権を尊重した啓発活動も必要です。性に関する正しい知識は、健全な人間関係の構築や生涯にわたる心身の健康維持に貢献します。社会全体で性に関する啓発活動や支援の充実を図るとともに、誰もが安心して相談できる体制の整備が求められます。

【施策13】性別に応じた健康づくりの支援

女性の心身は、思春期から妊娠・出産期、更年期、老年期まで、各ライフステージで大きく変化します。若年期には月経トラブルや性の健康、成熟期には妊娠・出産に関する支援、中高年期にはホルモンバランスの変化への対処法など、各段階に適した健康教育や支援が必要です。女性自身が自分の体と心の変化を理解し、適切なケアを選択できるよう健康に関する知識を得る機会の提供や相談体制の充実が必要です。男性は仕事や経済的責任等の重圧、女性と同様に慣れない育児による悩みから心身の健康に影響を与えることがあります。悩みを相談せず問題を抱え込む傾向があるため、相談しやすい環境作りや支援が必要です。その他、生活習慣病予防や定期的な健康診断の受診促進等、男性特有の健康課題に対応した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

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が必要です。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が必要です。

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くことが求められています。

【現状と課題】

ODV の未然防止・早期発見、被害者支援について

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。【資料編図表9】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。

【資料編図表10】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について

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。【資料編図表11】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【資料編図表12】、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について

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。

【施策の方向性】

行動7 DVの未然防止と早期発見

【施策14】若年者等への教育、啓発

子どもへの心理的虐待にあたる面前DVを含め、将来のDV被害を発生させないために、また、自覚なく長期間にわたり被害を受け続けることがないように、交際相手を持ち始める中学校や高校においてデートDV防止の啓発（暴力の種類、暴力によらない良好な関係の構築、性の多様性等）を行うことが求められます。また、同様の啓発について、若年層に限らず、広報紙やSNS等により幅広い世代へ周知していくことも必要です。

【施策15】地域への周知及び見守りの連携

自身では声を上げにくい被害者も支援につながるができるよう、保育士や保健師等の住民と直接接する職員や、医療機関、地域での見守りを担う民生委員等に対して、相談窓口や相談の重要性について周知を重ねていくことが求められます。加えて、区内事業所へも相談窓口周知の協力を依頼することにより、これまで相談窓口を認識していなかった層へも周知が行き届くことが期待されます。

また、区民への意識・実態調査によると、DV被害の相談相手は友人や家族などの身近な人である場合が多いことを踏まえ、被害者への心ない言動によるDVの二次被害を防ぐ観点からも、相談窓口だけでなく相談を受けた時の対応に関する留意点を広く周知していくことが必要です。

行動8 DV被害者支援

【施策16】支援体制の充実

板橋区立男女平等推進センターにおいては、令和4（2022）年7月よりWebチャット相談を開始しているところですが、引き続き、電話や面談以外での相談方法を確保するとともに、多くの人が利用しているSNSツールを活用する等、利便性向上に資する取組が必要です。また、被害者の多くが女性であるが故に、男性や性的マイノリティが支援につながりにくくなっている可能性を考慮した情報発信が求められます。

【施策17】庁内・関係機関連携による支援の推進

複雑・多様化する被害実態に即した支援を適切かつ迅速に実施するため、区役所内部における組織横断的な連携の強化だけでなく、警察や民間支援団体等、外部関係機関との連携についても更なる強化を図っていくことが必要です。

また、男性も固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等から相談をためらい、苦悩を抱えている可能性があることや、性的マイノリティは相談すること自体が性のあり方のカミングアウトにつながる可能性があること等を踏まえ、配偶者暴力相談支援センター業務を担う職員や被害者に対応する相談員は、配偶者暴力防止法の改正等による最新情報の理解に加えて、適宜支援者向け研修を受講すること等により、様々な被害者に対して、適切な相談支援が実施されるよう努めていくことが求められます。

行動9 ハラスメントや性暴力の防止

【施策 18】 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知

令和2（2020）年の労働施策総合推進法等の改正により、職場におけるパワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等がなされ、令和4（2022）年4月1日からは中小企業においても義務化されています。改正法の周知を含め、企業において適切な取組がなされるよう啓発を進めていく必要があります。また、被害者が自分の所属する組織内で声を上げにくい可能性や外部機関での相談による状況整理が有用である場合もあるため、男女平等推進センター等の相談窓口の周知にも併せて取り組む必要があります。

【施策 19】 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知

「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性暴力を根絶していくために、「若年層の性暴力被害予防月間（毎年4月）」や「女性に対する暴力をなくす運動（毎年11月12日から25日）」等の機会を捉え、広く性暴力防止に関する啓発を実施することに加え、幼少期や学齢期から年齢に合わせた性に関する啓発を実施していくことが必要です。また、SNSでの出会いから性被害を受ける事犯が多く発生していることに対してメディアリテラシーに関する啓発を行うことや、避難所における性被害防止の具体的な留意点を啓発していくことなど、被害の態様に即して様々な内容の啓発を進めていくことが求められます。

行動10 困難な問題の解消のための支援

【施策 20】 困難を抱える人の早期把握

事態が深刻化する前に早期に支援につながるができるよう、SNSでの情報発信や民間施設・区内事業所等において相談窓口に関する情報を掲示すること等によって、区役所来庁者や区広報紙・ホームページ等の閲覧者以外にも情報が行き届くような配慮が必要です。また、人によって抱える困難は様々であることから、どのような窓口でどのような相談、支援が受けられるのかを丁寧に周知する姿勢も求められます。

また、特定の困難事由だけではなく、複合化した困難を抱える人に対して、SNS等の身近なツールにより総合的な相談が出来る体制の整備も望まれます。

【施策 21】 困難を抱える人への支援

様々な困難に関する相談を受ける職員や相談員には、幅広い知識や関係部署・機関との円滑な連携により適切な支援を行うことが求められるため、関係法令の改正等による最新情報の理解に加えて、適宜支援者向け研修を受講すること等により、様々な被害者に対して、適切な相談支援が実施されるよう努めていくことが求められます。また、組織横断的な連携体制の構築や困難女性支援法に基づく支援調整会議の設置、民間団体との協働等により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

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、男女平等推進センターの機能の充実などが求められています。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評価方法の見直しが必要です。

【現状と課題】

○区におけるジェンダー平等、多様性尊重推進体制について

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。【資料編図表13】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について

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。【資料編図表14】

【施策の方向性】

【施策22】 区の政策・方針決定過程における男女平等参画の推進

区民の多様なニーズをとらえ、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更なる参画が必要であり、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ます。令和4（2022）年度に作成した「付属機関等の委員選定に関するガイドライン」に基づく取組等を通じて更なる女性参画の促進が求められます。

【施策23】 区職員への理解促進による行政サービスの質の向上

区職員一人ひとりが自分の言動や資料作成等について、ジェンダーの影響や作用を考慮しながら職務にあたることのできるような意識啓発が必要です。令和4（2022）年度に作成した「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」や「多様な性に関する職員ハンドブック」の積極的な活用や職員研修の充実、ジェンダー平等・多様性尊重に関する意識を把握するための定期的な点検及びそれに基づく取組等が求められます。

【施策24】 男女平等推進センターの機能の充実

男女平等推進センターは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う施設であり、多様化する区民ニーズに対応するための相談体制の整備や、所蔵図書の実質、団体の活動支援、利便性の向上など様々な面において機能の充実が求められます。

資料編

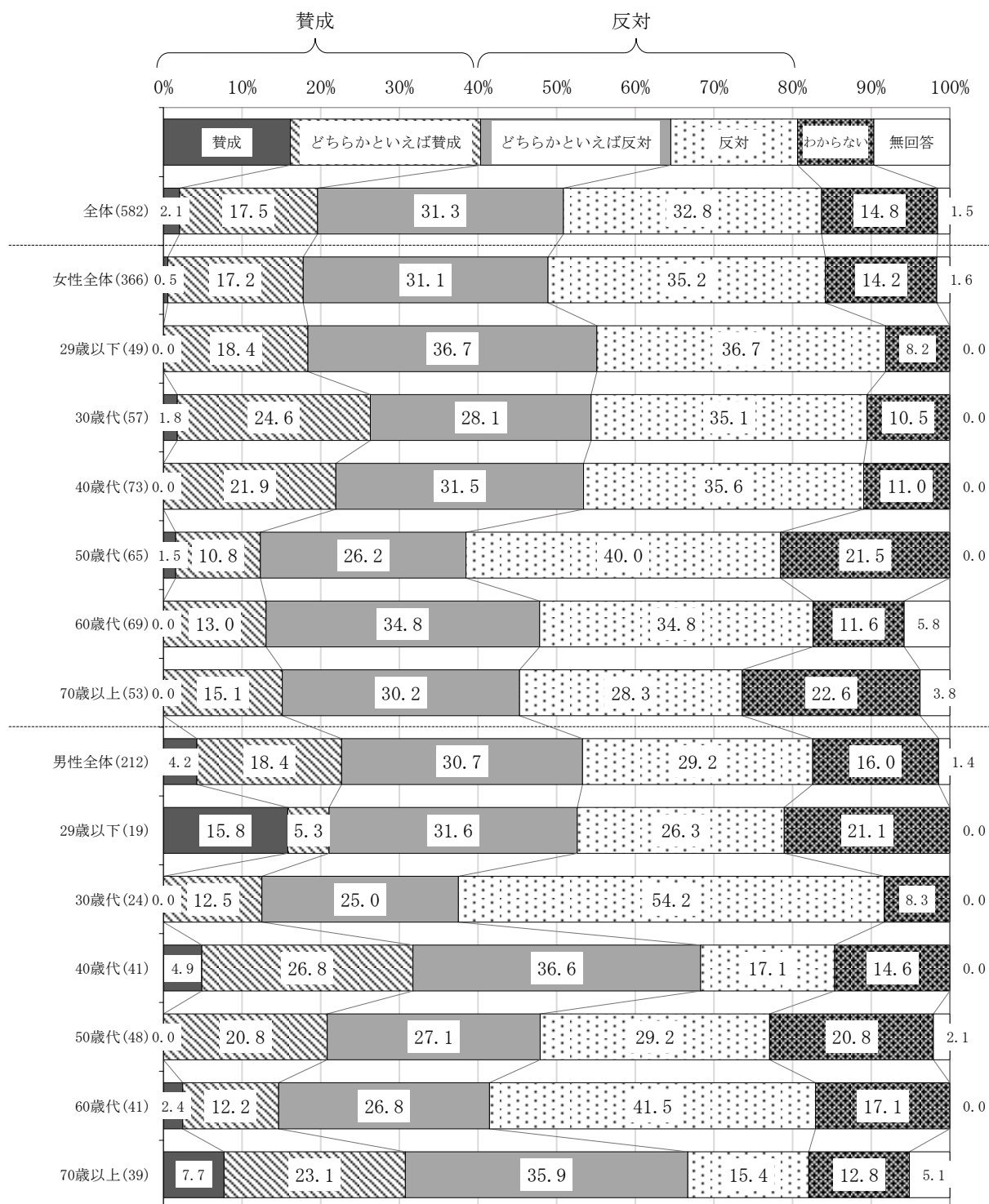
◇板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査（抜粋）

調査の概要

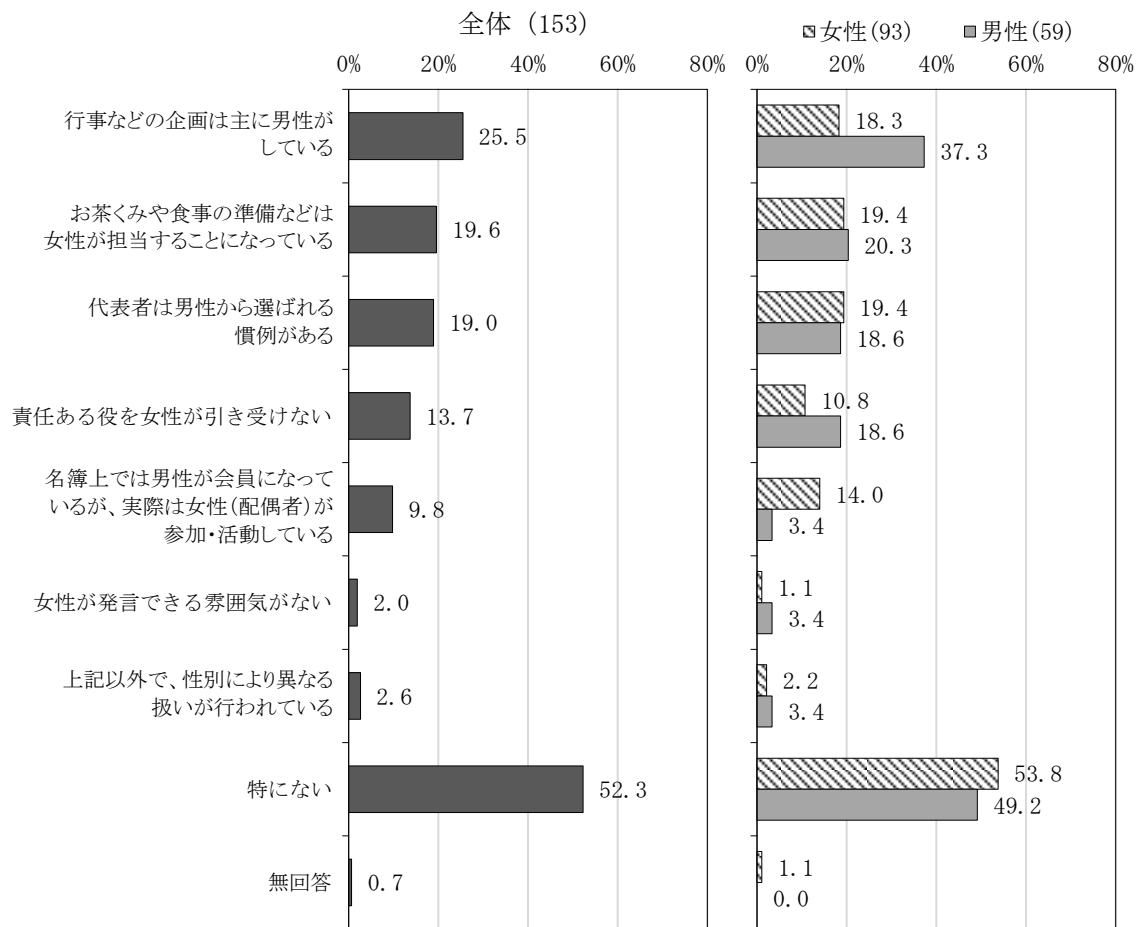
	区民調査	事業所調査	中学生調査
調査地域	板橋区全域		
調査対象	満 18 歳以上の 区民 2,000 人	区内の従業員 5 人以上 の事業所 1,500 か所	区立中学校 8 年生（※）の 全員 3,129 人
抽出方法	住民基本台帳による 無作為抽出	無作為抽出	—
調査方法	郵送配布 郵送またはインターネットでの回収		インターネット回答
調査期間	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日	令和 6（2024）年 6 月 10 日～7 月 7 日	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日
回収結果	有効回収数：582 票 有効回収率：29.1%	有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

※板橋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。

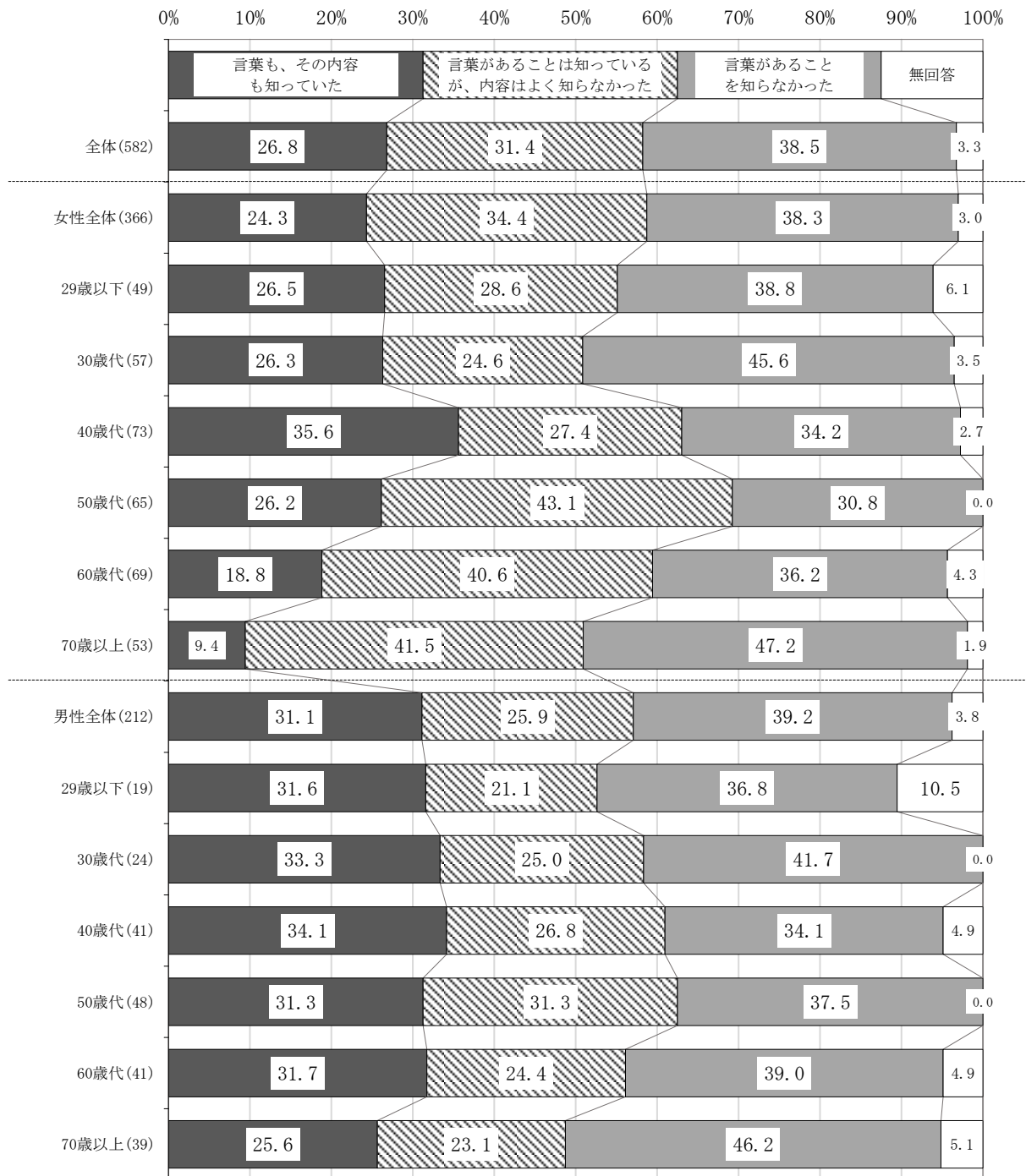
【図表1】 固定的性別役割分担意識についての賛否



【図表2】活動の場での性別による異なる取り扱い

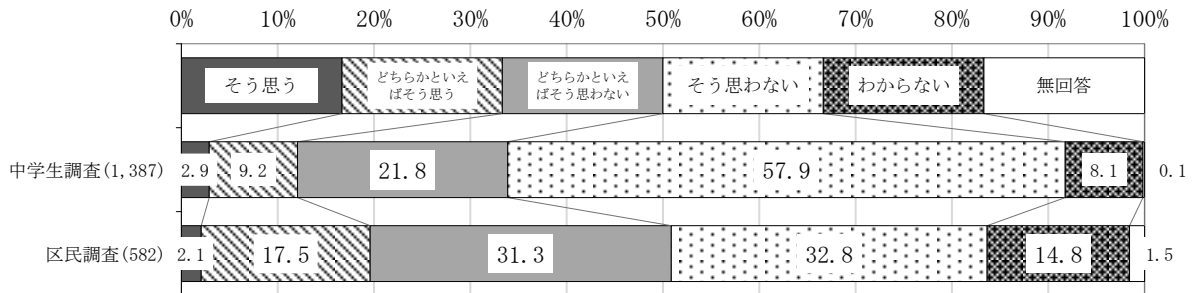


【図表3】ダイバーシティ&インクルージョンの認知

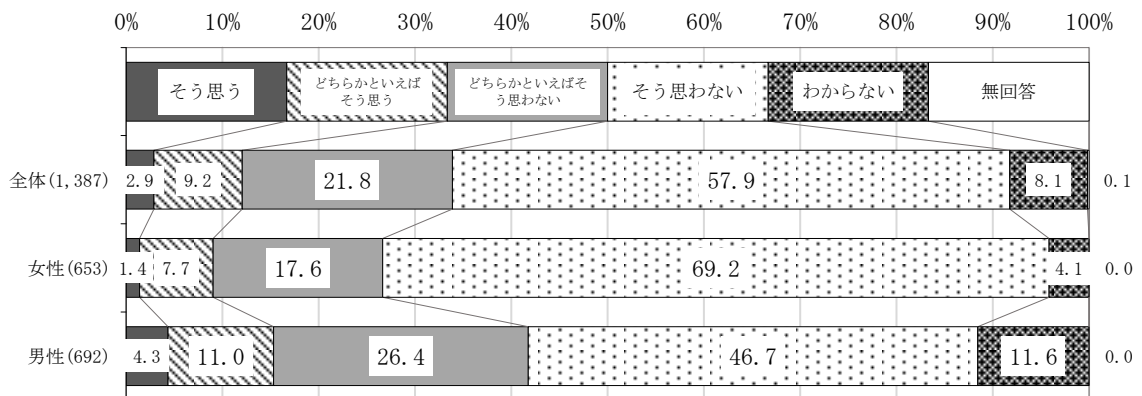


【図表4】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての賛否（中学生調査）

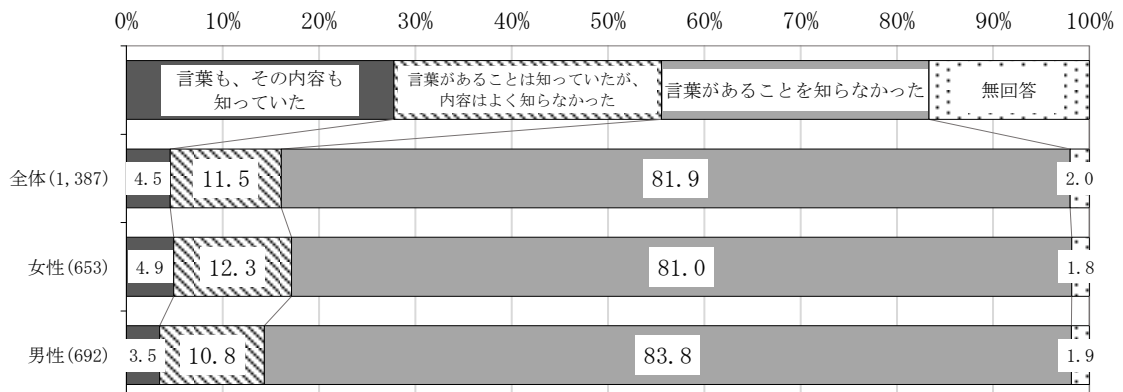
区民調査との比較



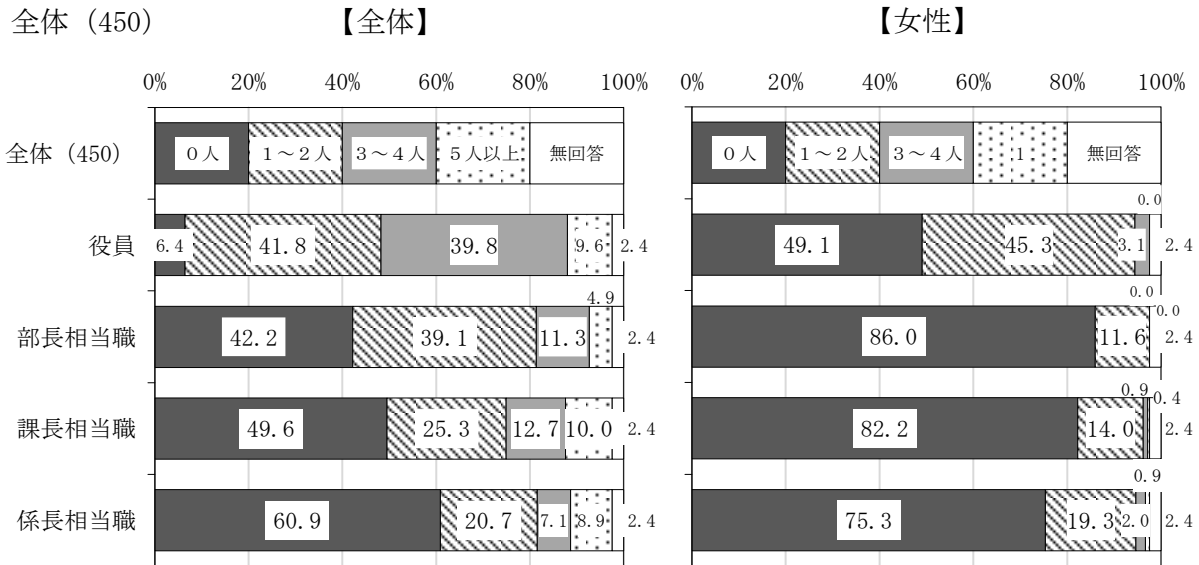
男女別の傾向



【図表5】ダイバーシティ&インクルージョンの認知（中学生調査）



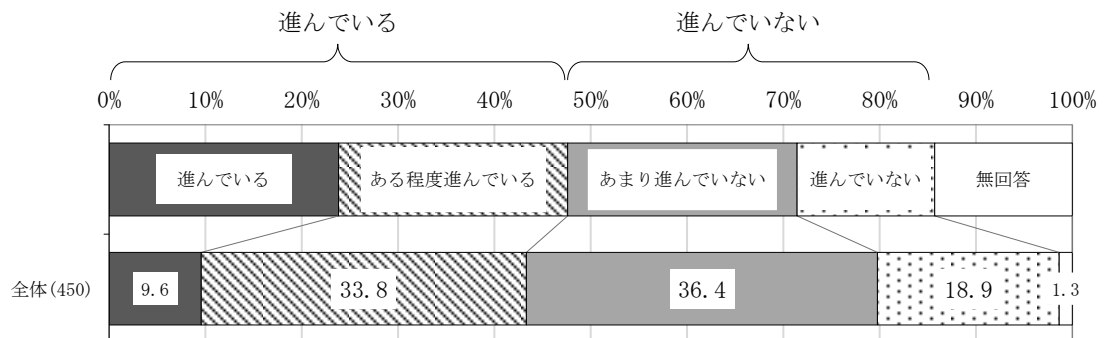
【図表6】 管理職の人数



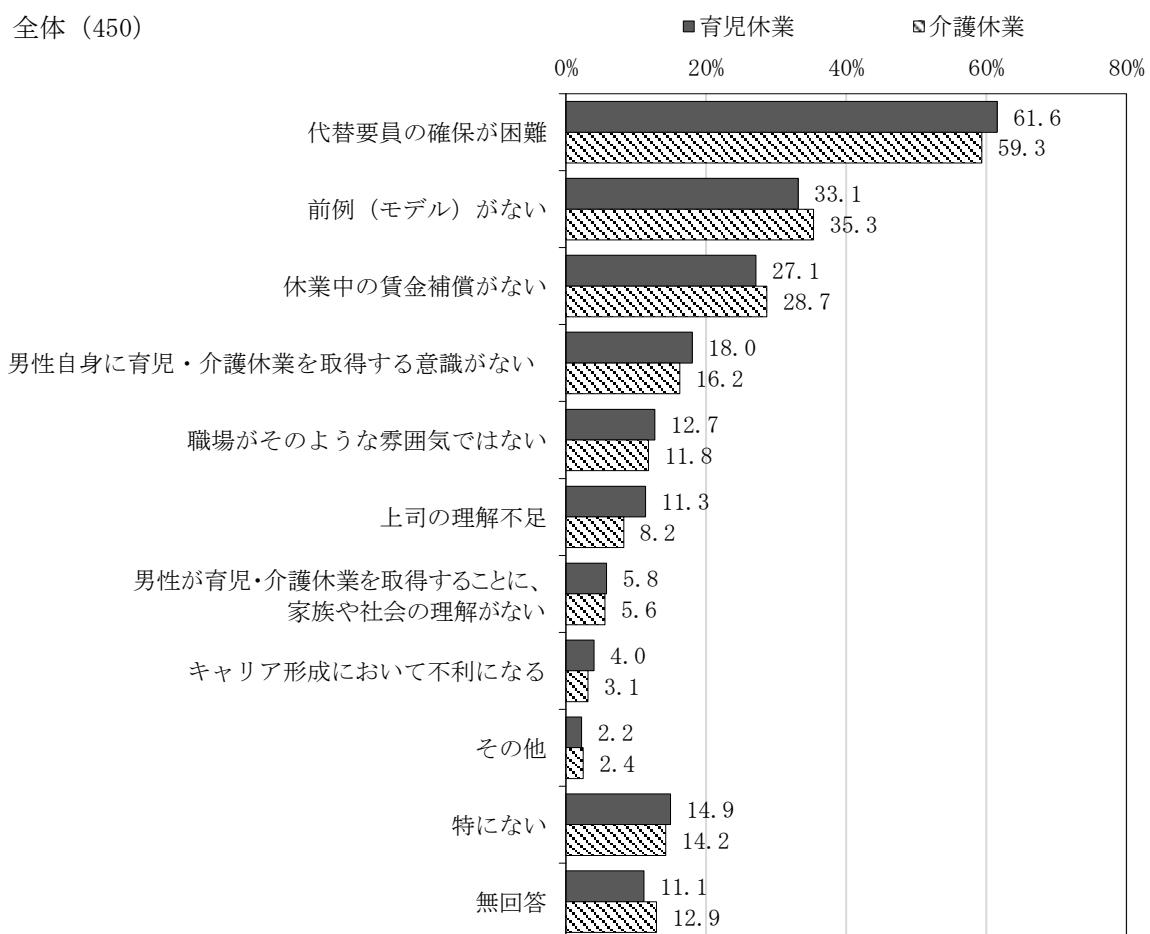
【平均人数（管理職が1人以上いる事業所）】

	全体数	うち女性
役員	2.6人	0.7人
部長相当職	1.3人	0.1人
課長相当職	1.8人	0.3人
係長相当職	1.6人	0.5人

【図表7】 女性が活躍するための取組の進捗

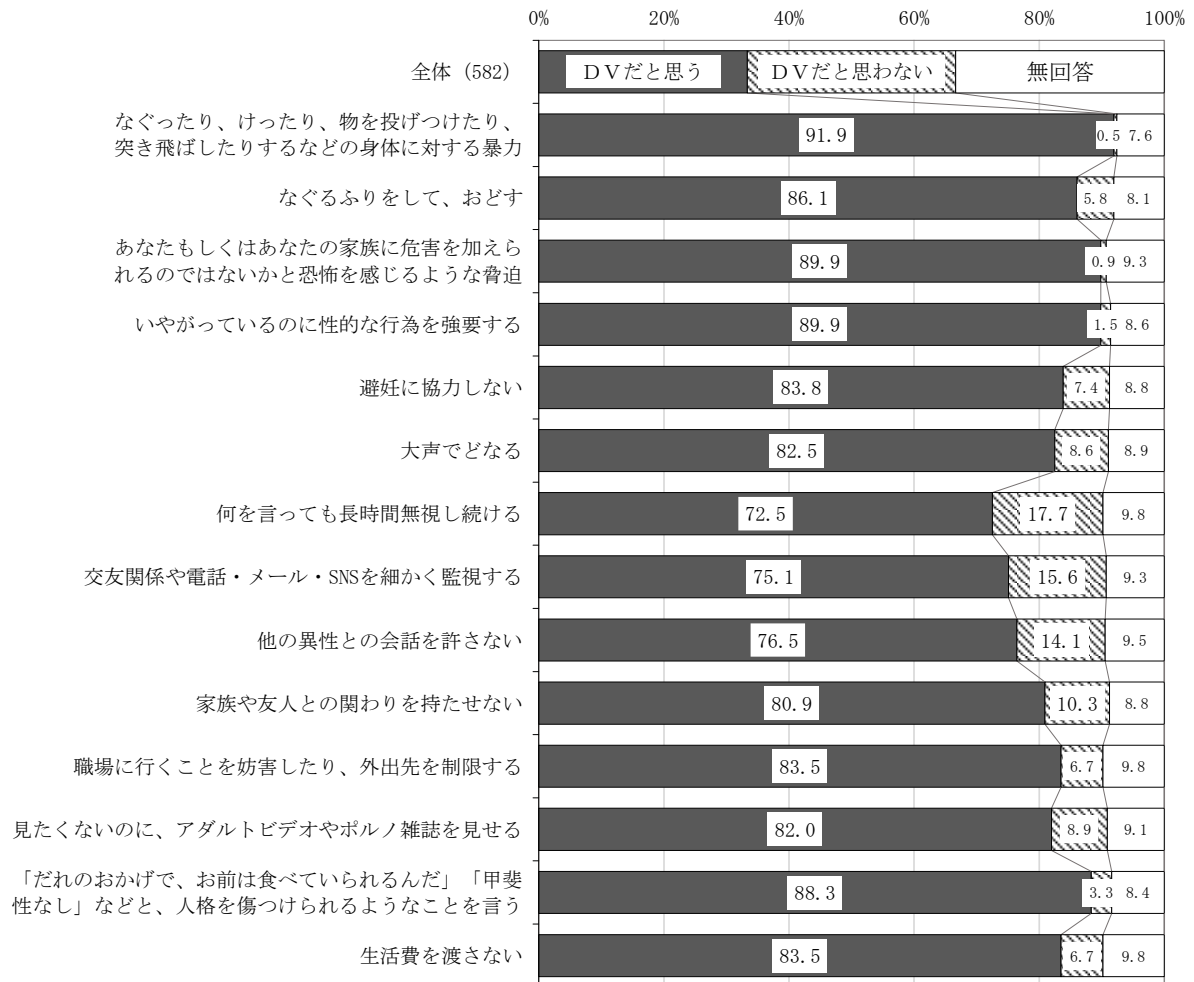


【図表8】 男性の育児休業・介護休業取得の課題



【図表9】DVの意識と被害経験

意識



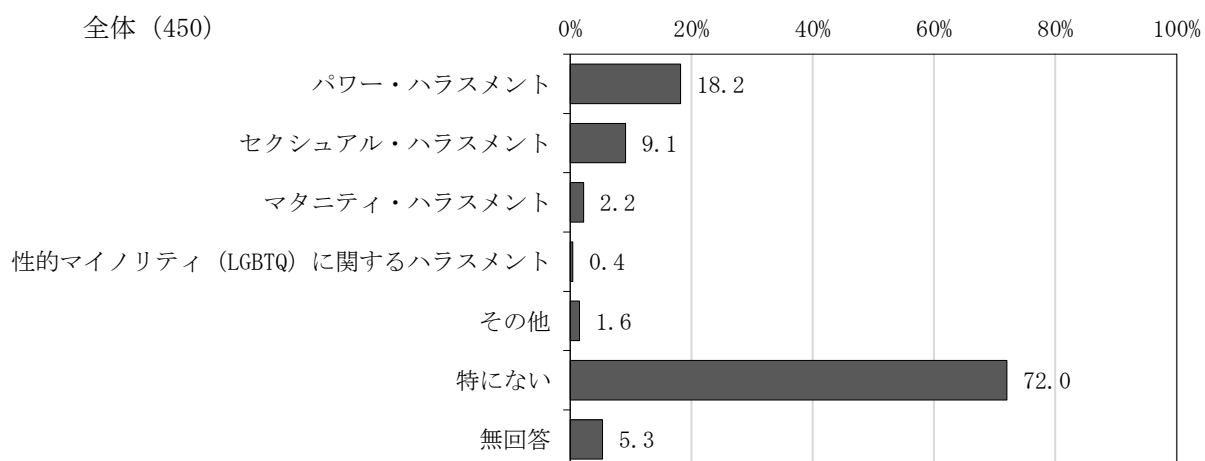
【図表 10】DVの意識と被害経験

被害経験

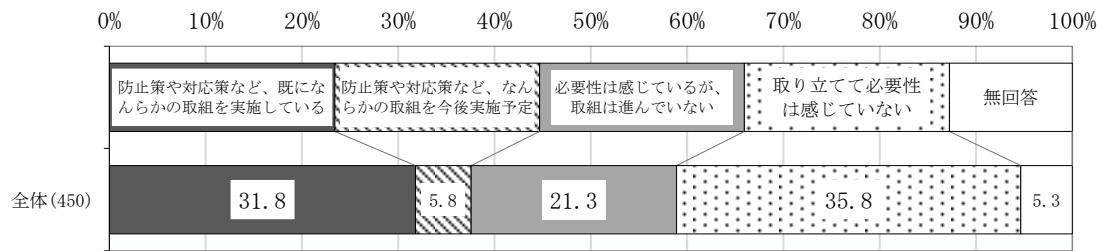


※上記の行為が1つでも“あった”と回答している人の割合は41.2%。

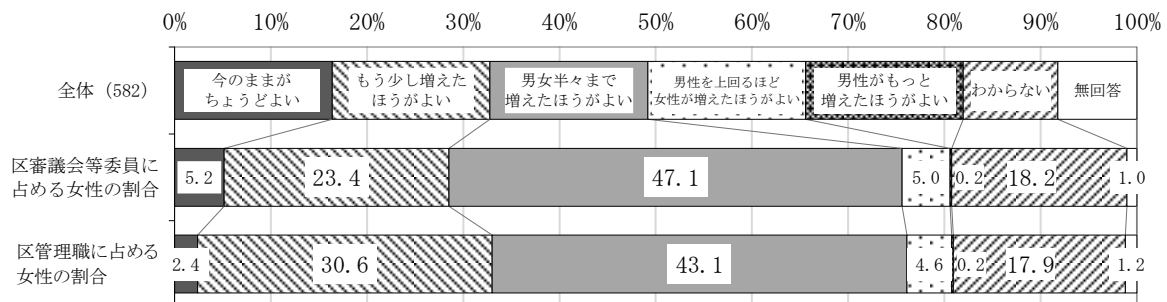
【図表 11】問題になったハラスメント



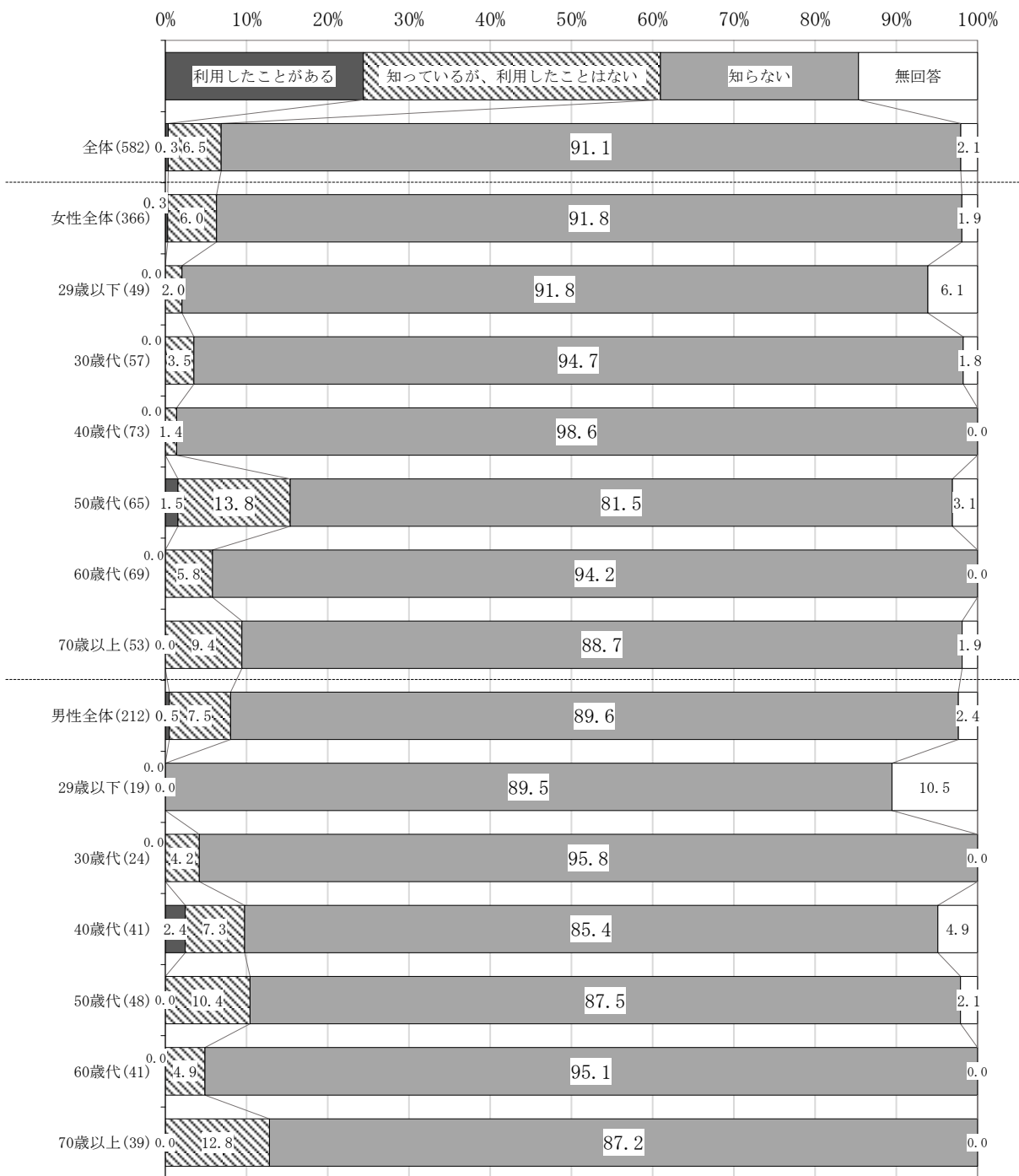
【図表 12】 ハラスメントに対する取組状況



【図表 13】 区の審議会等委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方



【図表 14】 スクエア・I（あい）の認知



◇諮問書（写）

6板総参第50号
令和6年10月10日

東京都板橋区男女平等参画審議会会長 様

東京都板橋区長 坂 本 健
(公印省略)

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

記

諮問事項

- 1 「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」の策定に関する基本的な考え方について
- 2 「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」の実施結果に関する総括評価について

諮問の趣旨

板橋区は、すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮し、ともに住みよいまちをつくる男女平等参画社会の実現をめざし、平成15年3月に「東京都板橋区男女平等参画基本条例」(以下「男女平等基本条例」という。)を制定しました。これに基づき、令和3年3月に「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」(以下「アクティブプラン 2025」という。)を策定し、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進してきましたが、令和7年度末をもって計画期間が終了となることから、令和8年度を初年度とする新たな行動計画「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」を策定する必要があります。

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

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

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

こうした背景を踏まえ、新たな行動計画に関する基本的な考え方についてご審議をお願いします。併せて、より実効性のある取組を行うため、「アクティブプラン 2025」につきましても実施結果を検証していただき、総括評価を賜りますようお願いいたします。

◇東京都板橋区男女平等参画審議会 委員名簿

任期：令和6（2024）年10月10日～令和8（2026）年10月9日

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

◎：会長 ○：副会長

◇板橋区男女平等参画審議会審議経過

	年度（回）	開催年月日	審議内容
1	令和6(2024)年度 第1回	令和6(2024)年 10月10日	○諮問 ・「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2030」の策定に関する基本的な考え方について ・「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025」の実施結果に関する総括評価について
2	第2回	12月19日	○審議 ・板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査の概要について ・アクティブプラン 2030 策定に向けた課題整理
3	第3回	令和7(2025)年 1月31日	○審議 ・アクティブプラン 2030 体系案及びめざす姿3の施策の方向性等について
4	第4回	3月6日	○審議 ・アクティブプラン 2030 めざす姿1・2の施策等について ・アクティブプラン 2025 の実施結果に関する総括評価について
5	令和7(2025)年度 第1回	5月2日	○審議 ・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
6	第2回	6月3日	○審議 ・アクティブプラン 2025 実施結果に関する総括評価の検討
7	第3回	6月26日	○審議 ・アクティブプラン 2030 策定に関する基本的な考え方及びアクティブプラン 2025 実施結果に関する総括評価の答申案の検討
8	第4回	7月24日	○審議 ・アクティブプラン 2030 策定に関する基本的な考え方及びアクティブプラン 2025 実施結果に関する総括評価の答申（最終案）に対する議決