

いたばしアクティブプラン2030 素案

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12月

板 橋 区

はじめに



区長挨拶
がはいります

令和8（2026）年 月

板橋区長

坂本 健

目 次

第1章 計画の策定にあたって

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

第2章 計画策定の背景と板橋区の現状・課題・答申

1 ジェンダー平等及び多様性尊重の推進に関する社会の動向.....	9
2 「アクティブプラン 2025」による取組状況と課題.....	14
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.....	19
4 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申.....	23

第3章 基本的な考え方

1 SDGs との関係.....	29
2 計画全体を貫く視点.....	30
3 施策の体系.....	31
4 めざす姿と行動.....	32
5 施策と事業.....	33
6 計画の成果指標.....	34

第4章 行動と施策

めざす姿1 誰もが自分らしさを認め合う「尊重社会」

行動1 ジェンダー平等意識の浸透.....	38
行動2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進.....	43
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.....	49

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」

行動4 仕事の場面における支援【板橋区女性活躍推進計画】.....	53
行動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】.....	59
行動6 生涯を通じた心とからだの健康支援.....	67

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」

行動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】.....	72
行動8 DV被害者支援【板橋区配偶者暴力防止基本計画】.....	76
行動9 ハラスメントや性暴力の防止.....	80
行動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】.....	84

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.....

計画事業一覧.....

資料編

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

1 計画の策定にあたって

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。

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、その道標として「SDGs」と「D&I」の考えを「アクティブプラン 2025」から引き続き採り入れ策定します。

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。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」、「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」、及び「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第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 2028」や「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。

計画期間

本計画は、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間を計画期間とします。

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（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及び多様性尊重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。

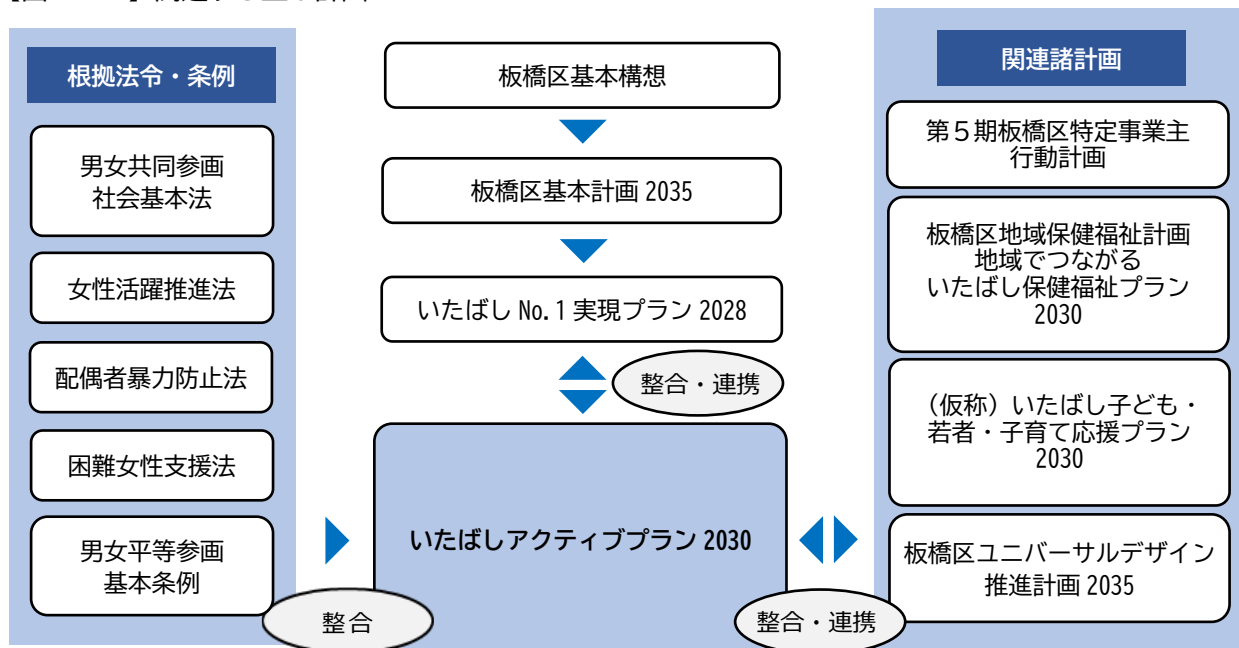
⑤ 家庭生活と社会活動の両立

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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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 2028」はもとより、「第 5 期板橋区特定事業主行動計画」、「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」、「（仮称）いたばし子ども・若者・子育て応援プラン 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

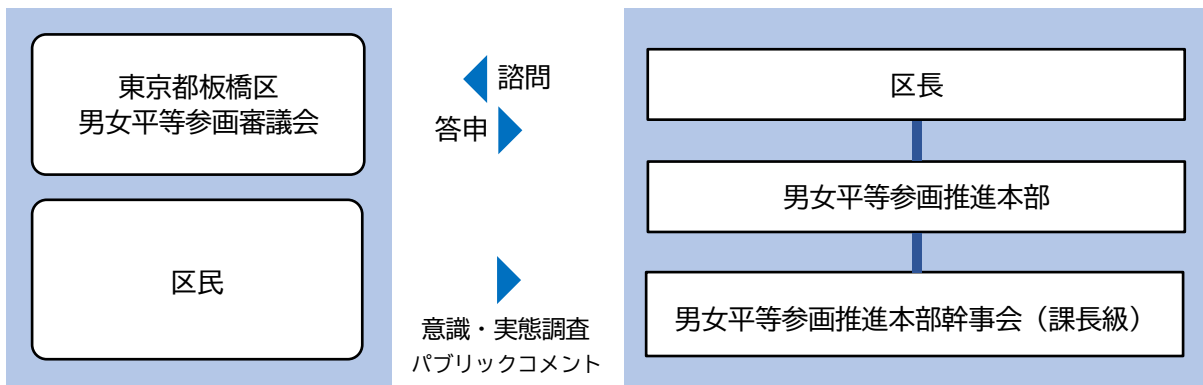
令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。

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 ジェンダー平等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 東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

2

計画策定の背景と板橋区の現状・課題・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、東京都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。

ジェンダー平等及び多様性尊重の推進に関する社会の動向

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尊重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 2025」による取組状況と課題

めざす姿1では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区が率先して女性管理職を増やすための取組等、めざす姿2では男女平等推進センターの認知度向上に向けた取組や登録団体との連携・協働の更なる推進等、めざす姿3では、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、周知等が必要になっています。

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

前回調査より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、事業所における育児・介護との両立支援、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。

東京都板橋区男女平等参画審議会からの答申

めざす姿1では男女平等参画及び多様性尊重に関する年齢に応じた教育や更なる意識啓発について、めざす姿2では企業等における経営層の意識改革や育児・介護等との両立支援について、めざす姿3ではDV被害者への支援拡充や被害を発生させないための取組、ハラスメント・性暴力に関する意識啓発、及び困難な問題を抱える女性への支援について提言がありました。

1 ジェンダー平等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。

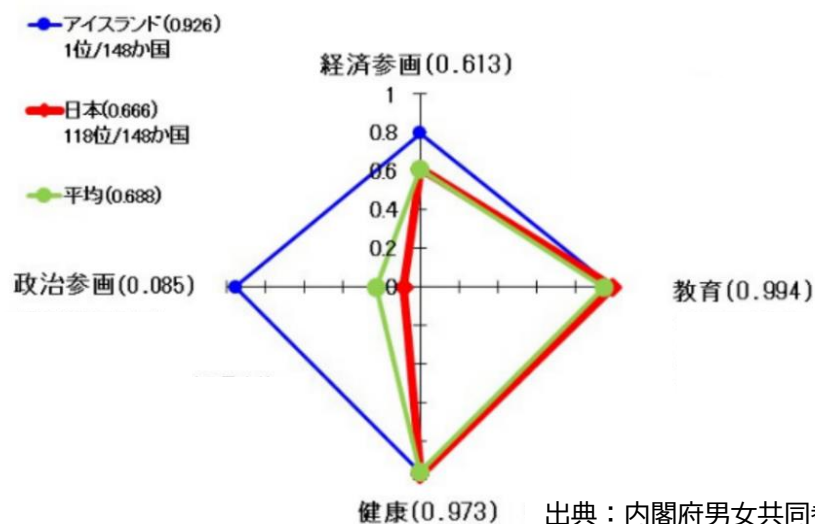
【新型コロナウイルス感染症の拡大】

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配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）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。また、本計画の具体的な取組等が令和7（2025）年度末までを見通したもの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。

- 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

【女性活躍推進】

「女性活躍推進法」に基づき、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年間延長する法律が令和7（2025）年6月に成立しました。

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が図られました。令和6（2024）年5月以降、段階的に施行されました。

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、段階的に施行されています。

【配偶者等からの暴力の防止】

令和5（2023）年5月、「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、事業者の実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2-2】
- ・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2-3】



【図2-2】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2-3】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2-4】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2-5】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2-4】多様な性に関する職員ハンドブック



【図2-5】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「スクエアー・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『スクエアー・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、登録団体との更なる連携・協働の推進が必要です。

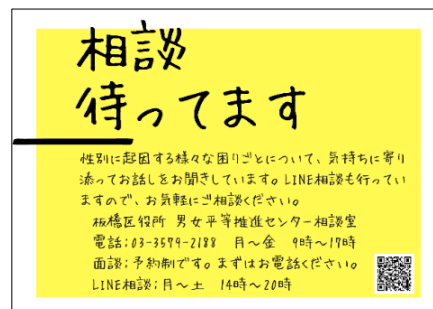
めざす姿3 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

○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の出前講座(図2-6)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2-7)。



【図2-6】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2-7】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「スクエアー・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】

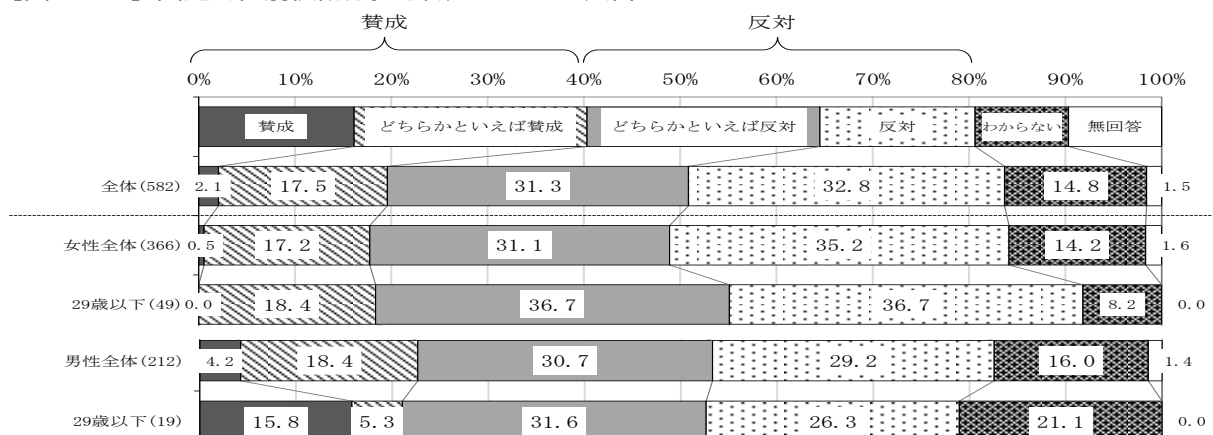
	区民調査	事業所調査	中学生調査
調査地域	区内全域		
調査対象	満 18 歳以上の 区民 2,000 人	区内の従業員 5 人以上の 事業所 1,500 か所	区立中学校 8 年生（※）の 全員 3,129 人
抽出方法	住民基本台帳による 無作為抽出	無作為抽出	—
調査方法	郵送配布 郵送またはインターネットでの回収		インターネット回答
調査期間	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日	令和 6（2024）年 6 月 10 日～7 月 7 日	令和 6（2024）年 6 月 17 日～7 月 14 日
回収結果	有効回収数：582 票 有効回収率：29.1%	有効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

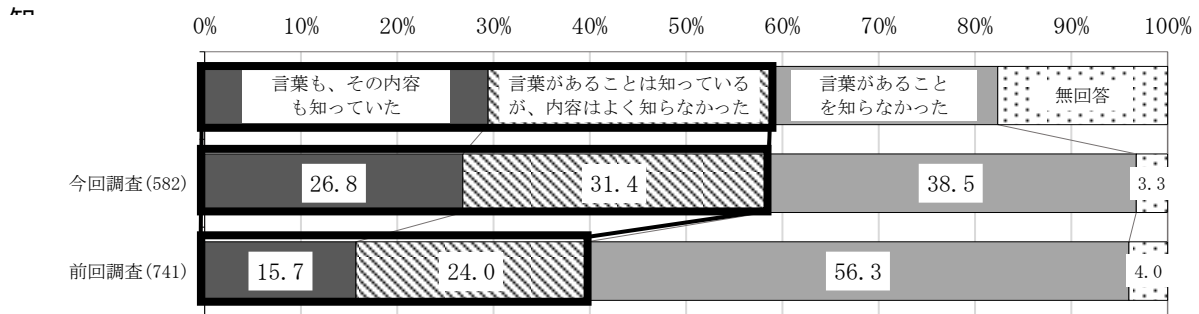
【図 2－8】固定的性別役割分担意識についての賛否



（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、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２－９】

【図２－９】ダイバーシティ＆インクルージョンの認

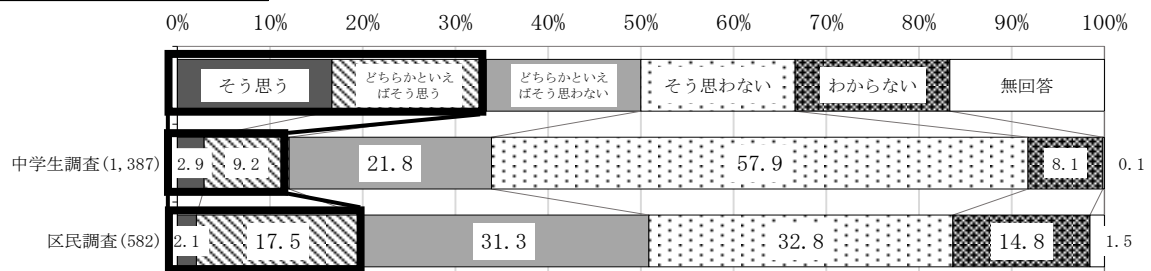


（３）子ども・若者に対するジェンダー平等、多様性尊重意識の啓発

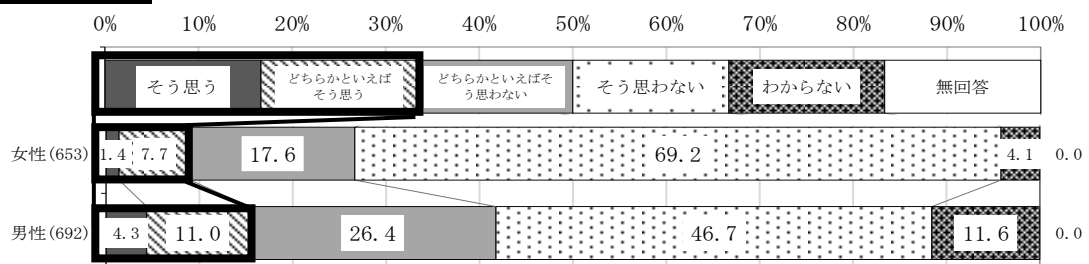
中学生への意識・実態調査によると、固定的性別役割分担意識に“賛成”（「どちらかと言えばそう思う」を含む）と回答した割合は 12.1%と、区民調査から 7.5 ポイント下回っています。一方、課題として、“賛成”と回答した割合が、女性が 9.1%に対し男性が 15.3%と、性別による意識の違いが中学生の時点で形成されていることが挙げられます。【図２－１０】こうしたジェンダー平等や多様性尊重に関する意識・実態については、成長の過程で徐々に形成されていくため、特に人格形成の基礎となる幼少期や学齢期での教育や意識啓発が重要です。

【図２－１０】「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）

区民調査との比較



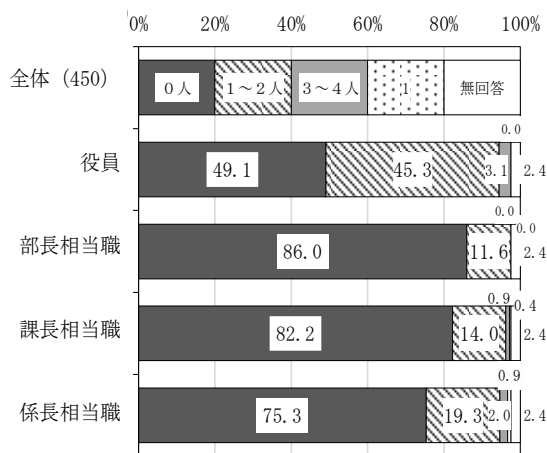
男女別の傾向



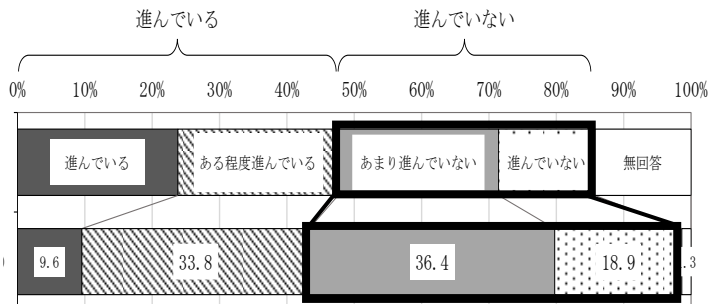
（４）企業等における女性活躍の推進

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2－11】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2－12】、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2－11】女性管理職の人数



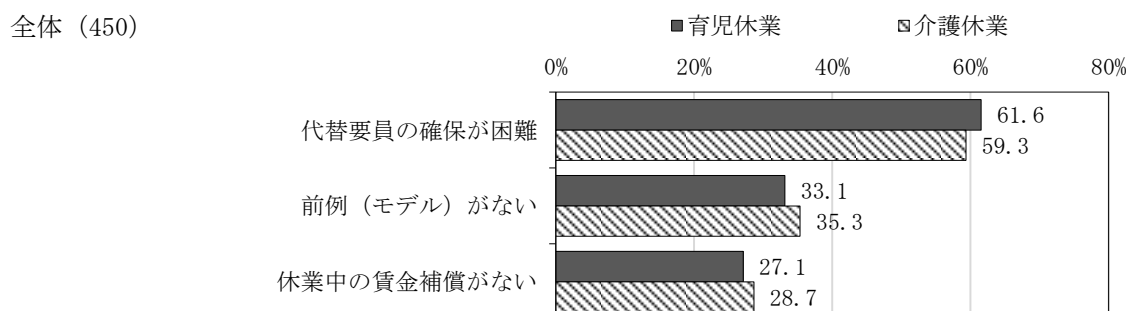
【図2－12】女性が活躍するための取組の進捗



（５）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。【図2－13】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、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。

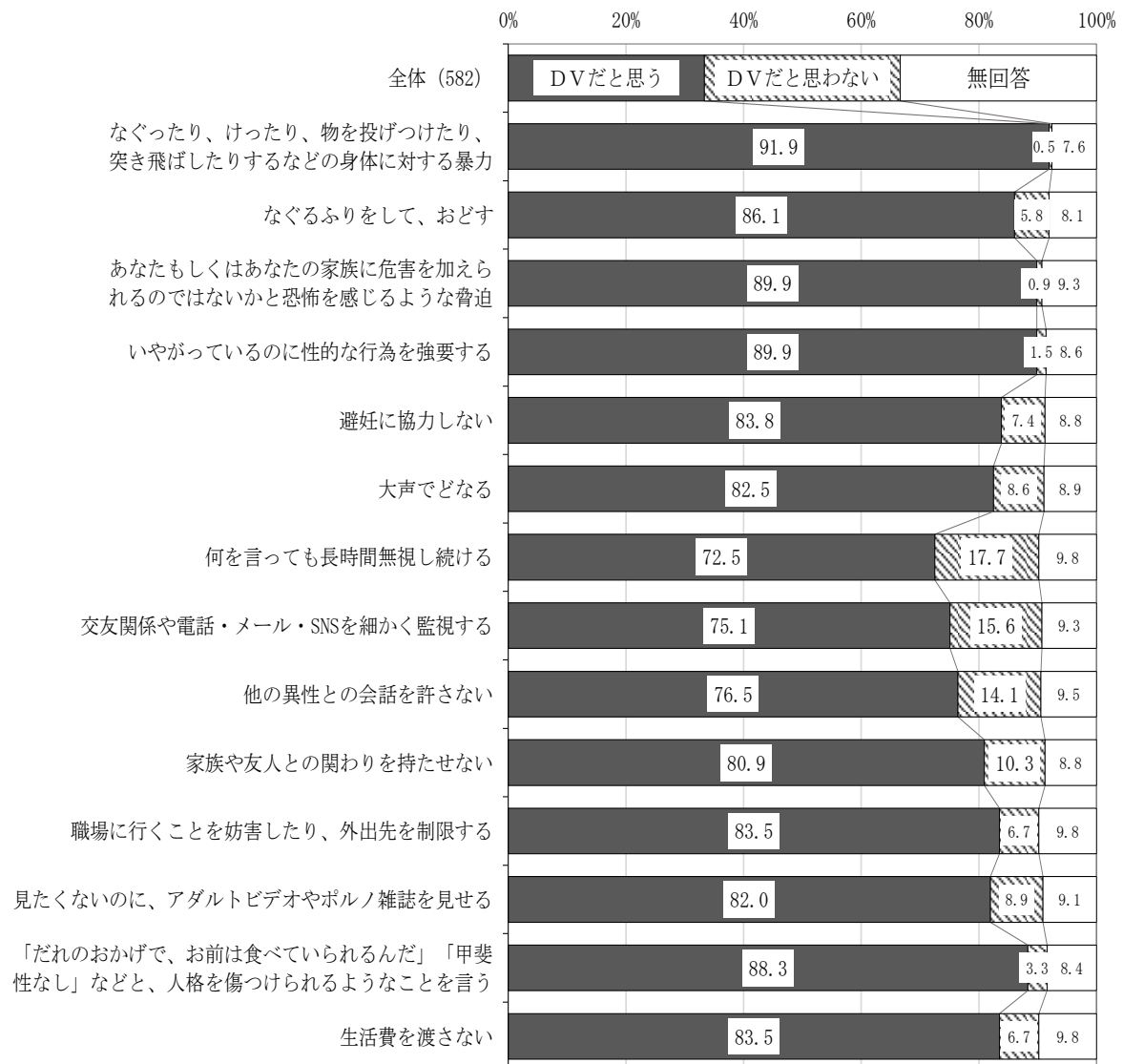
【図2－13】男性の育児休業・介護休業取得の課題（※上位3位の回答を抜粋して掲載）



（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2-14】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2-14】DVの意識



4 東京都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。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、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。

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
(コラム掲載予定)

第3章

基本的な考え方

- 1 SDGsとの関係
- 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

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及び多様性尊重社会の姿と、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、板橋区がめざす社会像を3つの「めざす姿」として設定し、それらの均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と定義して、その実現に向けた仕組みをつくることをめざします。

SDGs との関係

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更に強化します。また、SDGs と D&I の考え方は非常に密接な関係があるため、「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していきます。

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」を、計画全体を貫く視点として定めています。

施策の体系

計画全体を貫く視点、3つのめざす姿及び計画推進の基盤で構成される体系を示しています。

めざす姿と行動

板橋区がめざす社会像を3つの「めざす姿」、また、この「めざす姿」の推進を図る「計画推進の基盤」として設定し、目標とします。それらの実現に向けて展開する施策の方向性を「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、進捗管理を行います。

計画の成果指標

3つの「めざす姿」及び計画推進の基盤について成果指標を設定し、令和 12（2030）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

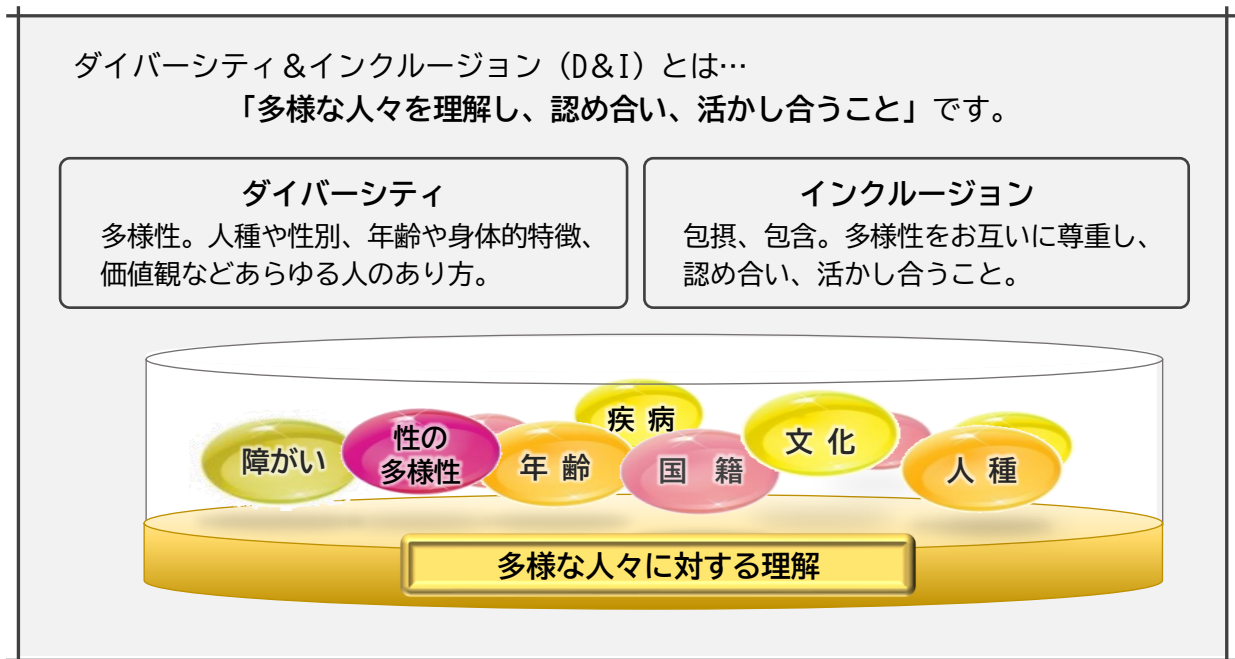
「アクティブプラン 2030」では、計画期間中に目標年限を迎える SDGs に掲げられているジェンダー平等や、働きがいのある雇用の促進、差別的な慣行の撤廃をはじめとした各目標の達成に向け、意識・実態調査で見えた課題等を踏まえて、あらゆる分野での男女平等参画に向けた施策を更に強化します【図3-1】。そのために、あらゆる場における男女平等参画を進めるとともに、ライフステージに応じた啓発や教育・学習の充実、DVをはじめとする暴力の根絶や様々なハラスメントへの対策なども着実に進める必要があります。

【図3-1】アクティブプラン 2030 に関する主な SDGs の目標



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【図3-2】の考え方は、非常に密接な関係があるため、「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していきます。

【図3-2】ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）

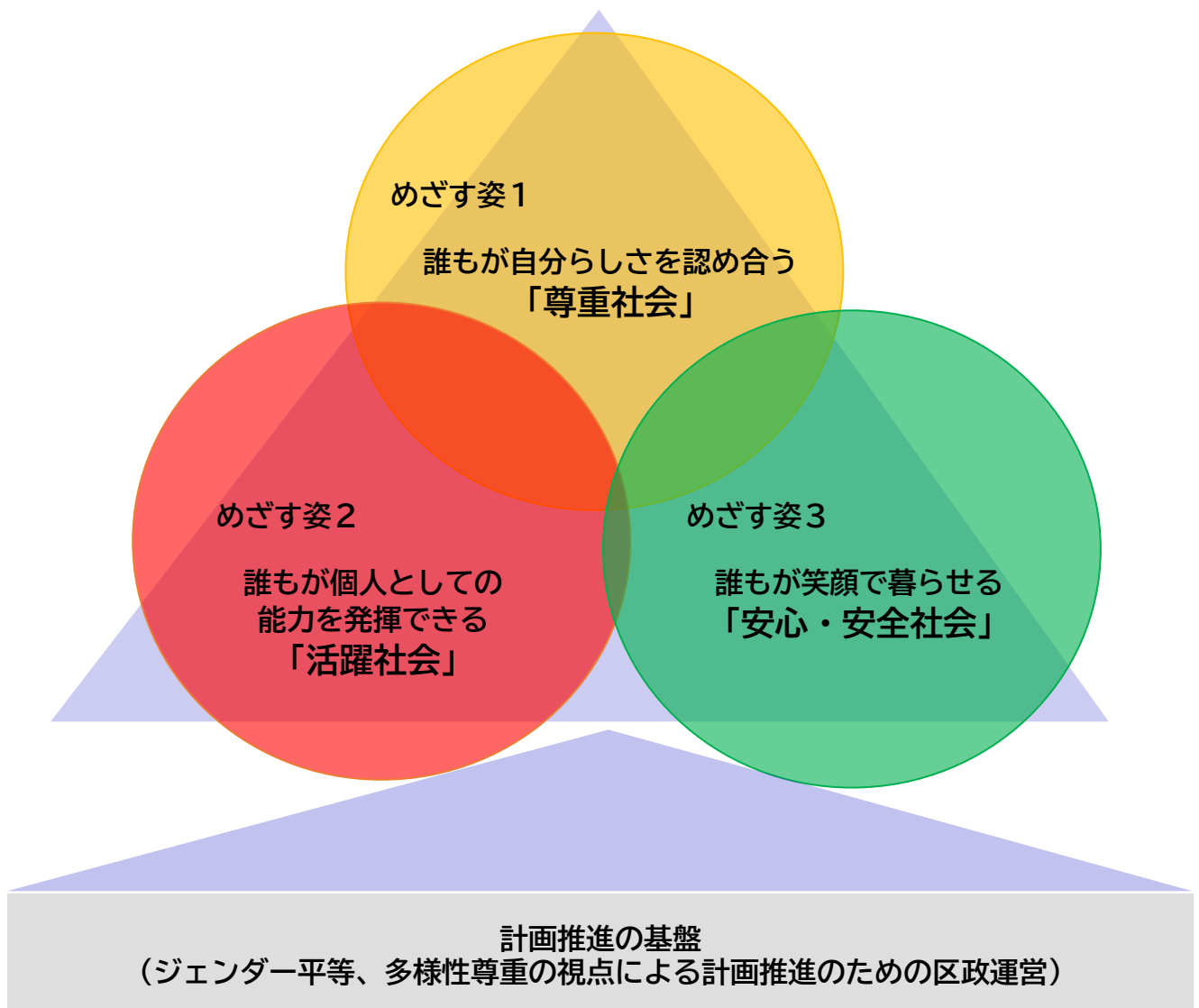


2 計画全体を貫く視点

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

「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、区がめざす社会像を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」と定義して、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を図ります。【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

めざす姿	行 動		施 策	
1 誰もが自分らしさを認め合う 「尊重社会」	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 「活躍社会」	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
	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】	9	就労と能力発揮に向けた支援
			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	社会参画に対する支援
			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 誰もが笑顔で暮らせる 「安心・安全社会」	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
	8	DV被害者支援 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	16	地域への周知及び見守りの連携
			17	支援体制の充実
	9	ハラスメントや性暴力の防止	18	庁内・関係機関連携による支援の推進
			19	ハラスメント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	性暴力の防止啓発及び相談窓口周知
			21	困難を抱える人の早期把握
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	困難を抱える人への支援	
		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

「アクティブプラン 2030」では、区がめざす社会像を3つの「めざす姿」、「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 誰もが自分らしさを認め合う「尊重社会」

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、互いに自分らしさを尊重し、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「活躍社会」

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必要です。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 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」

- 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、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を図ります。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。

5 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。

計画事業については、「アクティブプラン2025」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。

6 計画の成果指標

3つのめざす姿及び計画推進の基盤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12（2030）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。

No.	指標	現状値 (令和6年度)	目標値
1	「社会全体の傾向として」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)	22.5%	30.0%
2	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)	58.2%	70.0%
3	「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)	79.7%	90.0%
4	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)	54.0%	70.0%
5	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 29.7% 休日 17.5%	平日 20.0% 休日 10.0%
6	健康実感度 (区民健康意識調査)	73.5%	↑
7	精神的暴力の例示行為について、デートDVだと考える割合 (意識・実態調査：中学生)	73.0%	80.0%
8	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)	51.3%	40.0%
9	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)	31.8%	50.0%
10	男女平等推進センター総合相談(SNS相談)における利用者満足度	70.0%	80.0%
11	区の審議会等委員における女性割合	31.4%※1	40.0%
12	区役所における女性管理職割合※2	16.2%※1	24.0%
13	SOGI/SOGIEという言葉の区職員における認知度 (男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケート)	— 令和8年度調査予定	↑
14	1か月以上の育児休業を取得した男性職員の割合※2	69.4%	85.0%

※1 令和7（2025）年4月1日現在

※2 第5期板橋区特定事業主行動計画に定める目標値と連携

第4章

行動と施策

4 行動と施策

めざす姿及び計画推進の基盤の実現に向けた 課題解決の方向性と展開する計画事業

3つの「めざす姿」及び計画推進の基盤を実現するため、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 誰もが自分らしさを認め合う 「尊重社会」

誰もが個人の意思に基づく多様な選択ができ、そして、互いに自分らしさを尊重し、認め合うことができるよう、幅広い年代に対し意識改革を促す取組を行います。

めざす姿2 誰もが個人としての能力を 発揮できる 「活躍社会」

誰もが個人の能力を発揮できるよう、いきいきと働ける環境の整備やワーク・ライフ・バランス推進等に取り組めます。

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる 「安心・安全社会」

誰もが安心・安全に笑顔で暮らすことができるよう、被害者支援の拡充に加え、未然防止のための啓発を行います。また、「困難女性支援法」に基づき、包括的な支援に取り組めます。

計画推進の基盤

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を行います。

第4章の見方

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」

行動4 仕事の場面における支援【板橋区女性活躍推進計画】

【現状と課題】

- 性別や年齢にかかわらず、すべての人が希望に応じています。
でも家庭でも活躍できる社会を実現するためには、柔軟に働ける職場環境の構築や多様な人材の活躍、仕事と子育て・介護等を含む生活との両立を支援することが求められます。

「板橋区女性活躍推進計画」等に位置付けている行動に記載し

施策8 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。

性別や年齢にかかわらず、希望に応じた柔軟な働き方ができる職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスを推進するために、先進的に取り組む企業を表彰・発信し、企業の意識変革及び環境整備の促進を図ります。

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て記載しています。

○重点事業

事業名	No.35 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の表彰制度の充実を進めます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	表彰制度及び受賞企業に対するメリットの見直し・改善				

重点事業は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。

※「担当課」の名称は、令和8（2026）年時点における名称で記載しています。

めざす姿1 誰もが自分らしさを認め合う「尊重社会」

行動1 ジェンダー平等意識の浸透

【現状と課題】

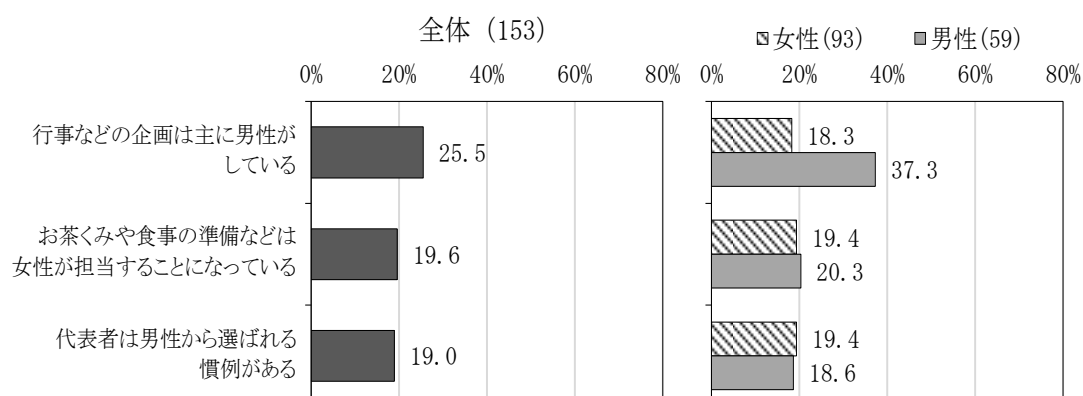
- 男女平等参画社会を実現するためには、性別を問わず、誰もが個人の意思に基づく多様な選択ができることが重要です。また、男女平等参画社会を実現することは、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being※）を実現する社会形成にもつながるものと言えます。一方、区民への意識・実態調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、賛成（「どちらかと言えば賛成」を含む）と答えた人の割合は19.6%にのぼっています。【図2-8（P19）参照】
- 地域・社会活動においては、同調査によると、活動の場での性別による異なる取り扱いについて「お茶くみや食事の準備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%【図4-1】、男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこととして「男女に関係なく参画しやすい地域活動やボランティア活動の促進」と答えた人の割合が25.6%となっています。また、防災分野におけるジェンダー平等の視点を活かすために重要なこととして、「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を行う」（74.9%）、「防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す」（43.6%）、「委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにする」（39.5%）が回答の上位3位となっています。【図4-2】

【施策の方向性】

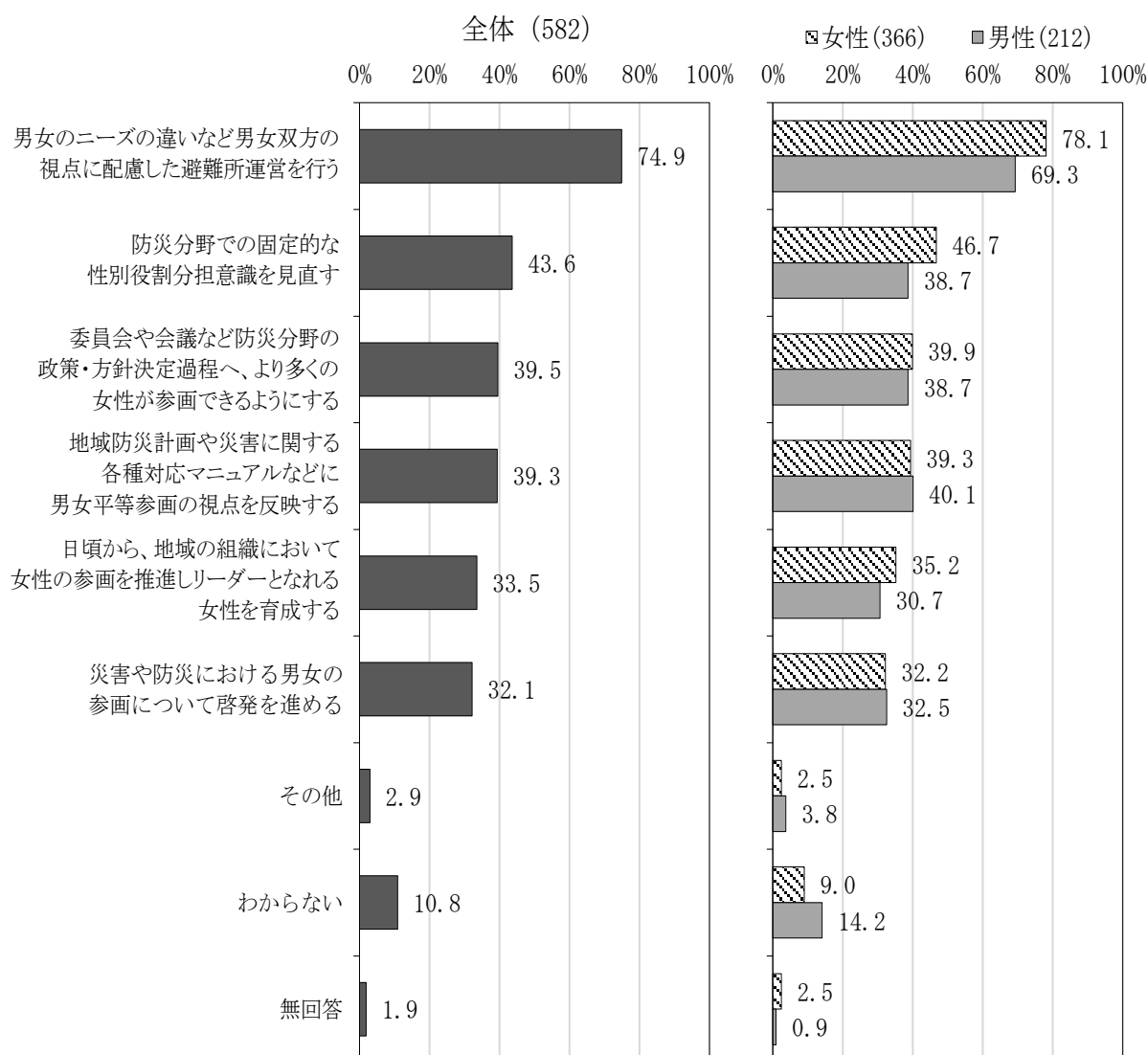
- 誰もが自分らしい選択ができ、能力が発揮できる社会の実現に向けて、育児期や壮年期などライフステージや年代に応じたセミナー等を開催するとともに、より広範な区民に向けた幅広い意識啓発を実施します。
- 男女平等推進センター登録団体や区内大学など、男女平等参画社会の推進に関する活動をしている団体等の知見や経験を活かしたセミナー等の開催を通じて、男女平等参画に関する意識啓発や行動変容を促進します。また、登録団体との連携に積極的に取り組み、区民との協働を推進します。
- 地域活動においては、「いたばしⅠ（あい）カレッジ」の実施や活動団体への意識啓発等を通じて女性の参画・活躍を促進します。防災活動においては、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ための意識啓発、防災・減災活動への女性参画を促進します。

※ well-being 確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表すといった考え方もあるように、非常に幅広い概念。

【図4-1】活動の場での性別による異なる取り扱い（上位3位を抜粋）



【図4-2】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



施策1 自分らしさを尊重し合う意識啓発

誰もが自分らしい選択ができ、能力が発揮できる社会の実現に向け、年代やライフステージに応じたセミナー等を開催するほか、より広範な区民に向けた幅広い意識啓発を実施します。

○重点事業

事業名	No.1 育児期女性に対する支援			担当課	男女社会参画課
内容	育児中の女性が、自分らしさ・自分の能力を発揮できるようになることで、社会参画への意欲向上や自主的な団体形成につながるよう、継続的な学ぶ機会を提供していきます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
2	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
3	広範な区民に向けた意識啓発事業	より広範な区民に向けて、自分らしさを発揮できる社会形成に向けた、幅広い啓発を実施します。	男女社会参画課
4	「センターだより」の発行	区と公募区民との協働で選定したテーマに基づく情報発信や、地域で活躍する人材等の紹介により、男女平等参画に関する意識啓発を図ります。	男女社会参画課
5	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 生涯学習課

施策2 区民との協働による意識啓発

登録団体との連携や「センターだより」の発行などを通じて区民との協働を推進し、ジェンダー平等に関する意識啓発を促進します。

○重点事業

事業名	No.6 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8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	共催事業の実施 団体増加に向けた広報活動				

No.	事業名	内容	担当課
7	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
8	男女平等推進センターのあり方検討	グリーンホールの施設再整備に合わせて、男女平等推進センターのあり方に関する検討を進めます。	男女社会参画課
4	「センターだより」の発行(再掲)	区と公募区民との協働で選定したテーマに基づく情報発信や、地域で活躍する人材等の紹介により、男女平等参画に関する意識啓発を図ります。	男女社会参画課

施策3 地域活動・防災活動における意識啓発

特定の性別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

事業名	No.9 多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進			担当課	男女社会参画課 地域防災支援課
内容	男女平等参画や多様性尊重の視点に配慮した防災・減災活動や避難所運営についての意識啓発を行い、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。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	避難所運営協議会での意識啓発の実施 女性のための災害対策ハンドブックを活用した意識啓発の実施				

No.	事業名	内容	担当課
10	「いたばしⅠ（あい）カレッジ」の実施	女性が地域で活躍したいという気持ちを後押しできるよう、様々な能力発揮に向けた学びの機会を設けます。また、それをきっかけとして地域で活動する仲間やつながりが形成できるよう支援します。	男女社会参画課
11	地域における活動に対する意識啓発	地域における活動に対し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
12	防災リーダー養成講習への女性の参加促進	避難所運営協議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。	地域防災支援課
13	地域活動への参加促進	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。	地域振興課

行動2 ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進

【現状と課題】

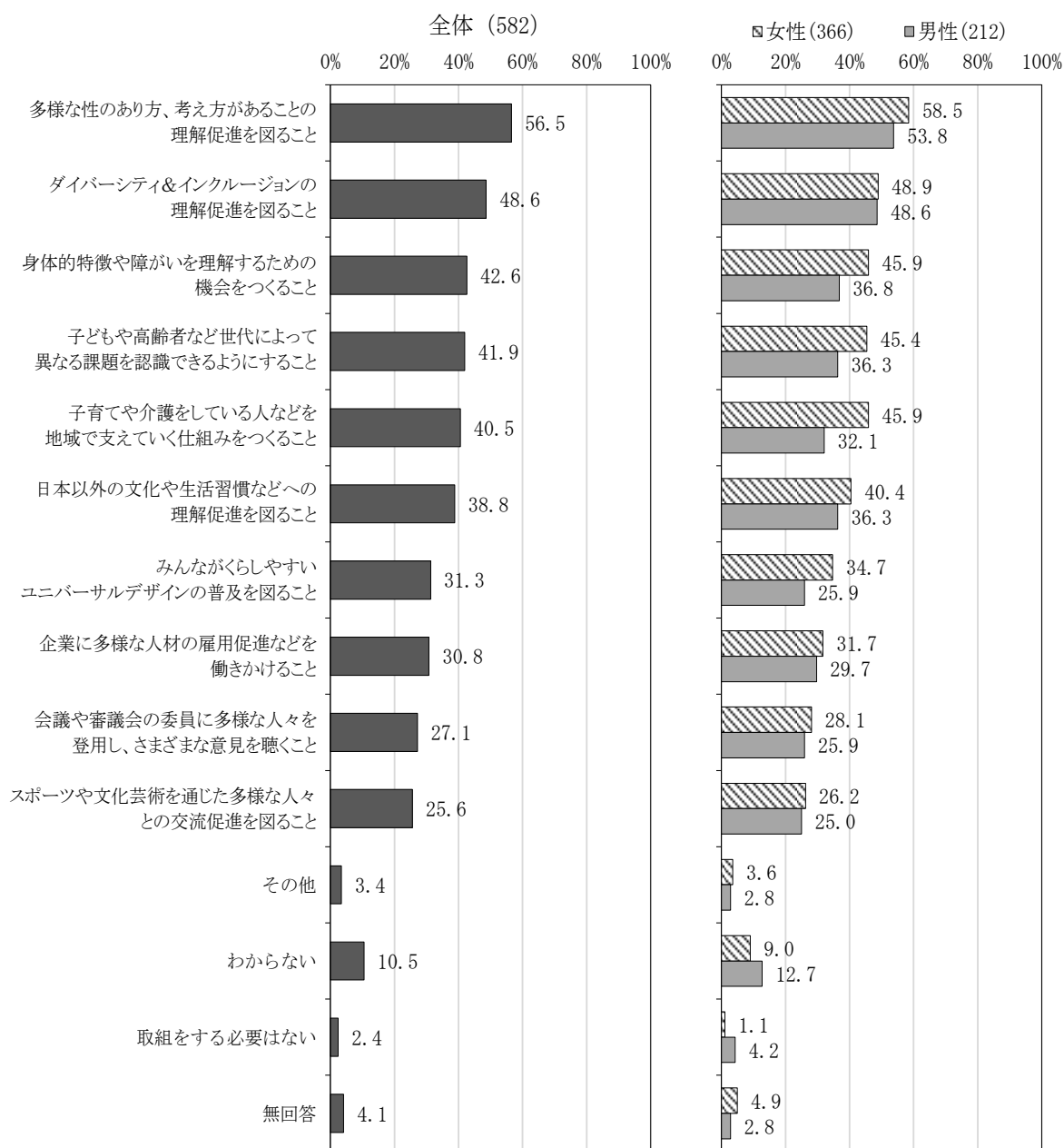
- 性別や年齢、障がいの有無、国籍、価値観や性自認等にかかわらず、すべての人が住みよく暮らせる社会を実現するためには、ダイバーシティ&インクルージョンに関する基本的な知識に加え、具体的な内容の理解が求められます。区民への意識・実態調査によると、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉を知っている人の割合が58.2%にのぼっている一方、その内容まで知っている人の割合は26.8%に留まっています。また、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて必要だと思う区の実組として「多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること」と答えた人が56.5%にのぼっています。【図4-3】
- 区では、令和5（2023）年11月に「板橋区パートナーシップ宣誓制度※」を開始しました。制度の導入時には周知用のポスターや動画を作成し、広く周知を図ってきましたが、同調査によると「パートナーシップ制度」について「聞いたことはあるが、内容は知らない」と答えた人が47.3%と、半数近くにのぼっています。また、性的マイノリティ（性的少数者）について「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」と答えた人の割合が21.3%となっています。【図4-4】
- 誰もが住みよく暮らせる社会の実現に向けては、多様な人々がさまざまな場面で社会参画できる環境の整備が、ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識啓発と併せて重要となります。同調査によると、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて必要だと思う区の実組として、「みんながくらしやすいユニバーサルデザインの普及を図ること」と答えた人の割合が31.3%となっています。【図4-3】

【施策の方向性】

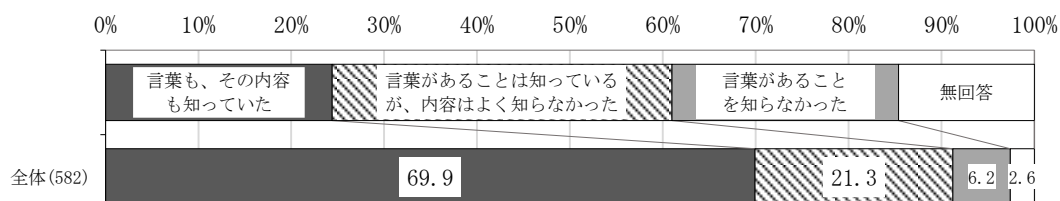
- 多様性の尊重に関する理解促進として、ダイバーシティ&インクルージョンの具体的な内容についても広く区民に認識してもらえよう、庁内の関係部署で連携して実施するダイバーシティフェア等のイベント開催、多くの来場者が見込まれる区民まつり等における展示、区民や地域活動団体等を対象とした出前講座を活用した学習機会の提供などを通じて、周知啓発を進めていきます。
- 「板橋区パートナーシップ宣誓制度」について更なる制度周知を図るほか、本制度の利用者が活用できるサービスについて区内企業にも働きかけるなど庁内外における拡充に努めます。加えて、性の多様性に関する相談支援や理解促進などに取り組み、当事者の生活上の不便の軽減につなげていきます。また、多様な人々の社会参画に向けた環境整備として、ユニバーサルデザインガイドラインの更新、多言語での情報提供などを実施します。

※ 板橋区パートナーシップ宣誓制度 互いを人生のパートナーであるとして板橋区パートナーシップ宣誓書を提出したカップル（双方又はいずれか一方が性的マイノリティ）に対し、受領証等を交付する制度。法律上の効果は生じないが、受領証等は区や東京都のサービスにて活用が可能。

【図4-3】ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の実践として必要なこと



【図4-4】性的マイノリティの認知



施策4 多様性尊重についての理解促進

多様性尊重に関する理解促進として、ダイバーシティ&インクルージョンの具体的な内容を広く認識してもらえよう、ダイバーシティフェアの開催等を通じて周知啓発を進めます。

○重点事業

事業名	No.14 ダイバーシティ&インクルージョンに関する啓発展示				担当課	男女社会参画課 (庁内連携)
内容	ダイバーシティフェア等、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。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	ダイバーシティフェア等の実施 実施内容の見直し・改善					

No.	事業名	内容	担当課
15	理解を深めるための啓発	区が実施するイベントや区内大学祭での情報発信、セミナー等の実施を通じて、理解を深めるための啓発を実施します。	男女社会参画課
16	ダイバーシティ&インクルージョン出前講座の実施	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よう機会を提供します。	男女社会参画課 生涯学習課
17	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
18	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

No.	事業名	内容	担当課
19	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。	文化・国際交流課 (公財)板橋区文化・国際交流財団
20	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。	障がい政策課
9	多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進(再掲)	男女平等参画や多様性尊重の視点に配慮した防災・減災活動や避難所運営についての意識啓発を行い、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 地域防災支援課

施策5 多様な人々の社会参画に向けた環境整備

「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の充実やユニバーサルデザインガイドラインの更新など、多様な人々の社会参画に向けた環境整備を実施します。

○重点事業

事業名	No.21 「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の運営			担当課	男女社会参画課 (庁内連携)
内容	差別・偏見等の解消や性的マイノリティ当事者の生活上の不便の軽減のために、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」について、更なる周知を行うとともに、制度利用者が活用できるサービスの拡充を図ります。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	制度の周知 活用サービス拡充				

No.	事業名	内容	担当課
22	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
23	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
24	スポーツへの参加機会充実	障がいの有無や年齢、性別、文化的背景に関わらず幅広い世代の自発的な運動への関心、運動意欲の向上を促し、スポーツを日常的に行う習慣の定着を図ることを目的にポッチャやユニバーサル野球等のユニバーサル体験会を開催します。これにより多様性を尊重し互いを受け入れる(D&I)共生社会の実現に向けたスポーツ環境を構築します。	スポーツ振興課

No.	事業名	内容	担当課
25	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
26	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
27	障がい者の就労促進	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。	障がい政策課

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

【現状と課題】

- ジェンダー平等や多様性尊重に関する意識啓発については、区でも推進してきた一方、いまだに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）が根強く残っている点が指摘されています※¹。これらは、幼少の頃から長年にわたり形成されがちであり、身近な存在やソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」という。）、メディア等、周囲の影響を受けることも一因と考えられます。そのため、幼少期からの意識啓発と併せて、子どもたちの身近な存在である保育士・教職員等に向けた啓発も重要となります。
- ジェンダー平等に関する意識について、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、女性の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。【図2-10（P20）参照】また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について「言葉があることを知らなかった」と回答した人の割合が73.0%にのぼり、区民調査と比較すると17.3ポイント上回る結果となっています。【図4-5】
- 性の多様性に関する意識について、同調査によると、性的マイノリティ（性的少数者）について「言葉もその内容も知っていた」と回答した人の割合は32.5%と、区民調査と比較すると37.4ポイント下回っています。【図4-6】また、身近な人（友人）に性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、「これまでの変わりなく接することができる」と回答した人が、女性は78.9%いるのに対し男性は59.1%と、19.8ポイント下回る結果となっています。【図4-7】

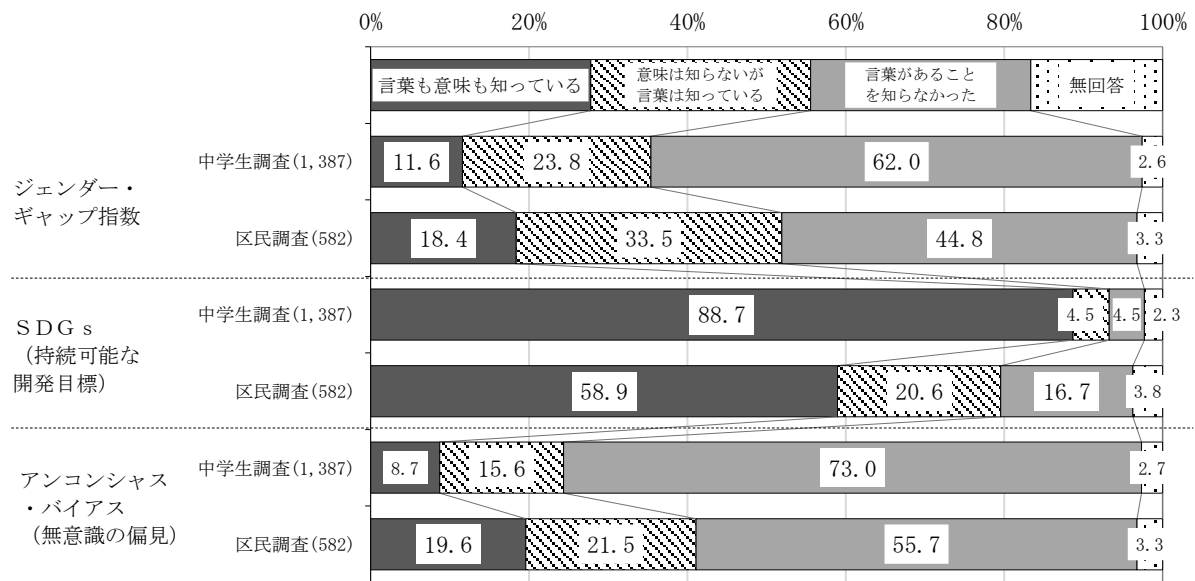
【施策の方向性】

- 幼少期や学齢期を対象とした紙芝居等の啓発ツールの活用や中高生を対象とした体験事業、区内大学祭での展示等を通じて、固定的な性別役割分担意識などの無意識の偏見・思い込み（アンコンシャス・バイアス）や多様な性のあり方（SOGI/SOGIE※²）に関する意識啓発を実施し、男女平等参画及び多様性尊重社会の実現につなげます。
- 保育士、教職員等に向けた研修の充実や適切な情報提供、国や都の資料活用を図ることで、子どもたちにとって身近な存在である保育士、教職員等のジェンダー平等・多様性尊重に関する理解を促進し、子ども・若者の個性が尊重され能力が発揮できる環境の整備につなげます。

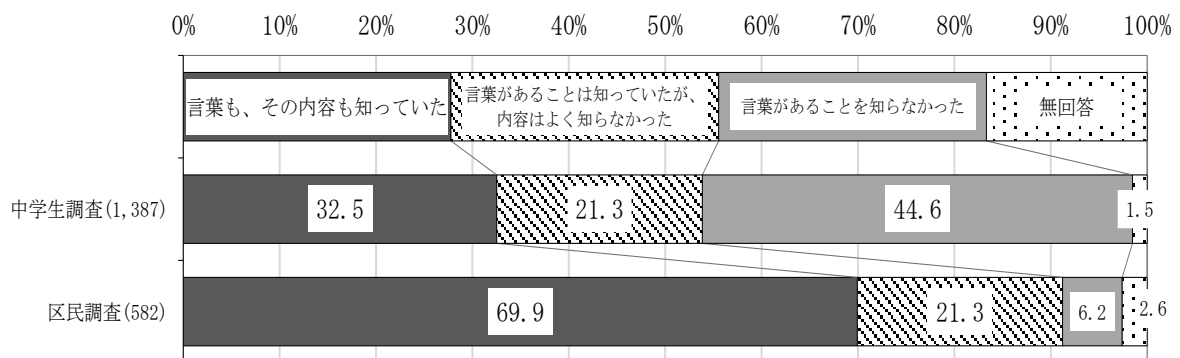
※¹ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6（2024）年9月）。

※² SOGI/SOGIE 「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字をとった言葉で、性のあり方が多数派であるか否かに関わらず、一人ひとりの性のあり方を人権として考える際に使用される。現在では、「性表現（Gender Expression）」を加え、「SOGIE」という総称が広がってきている。

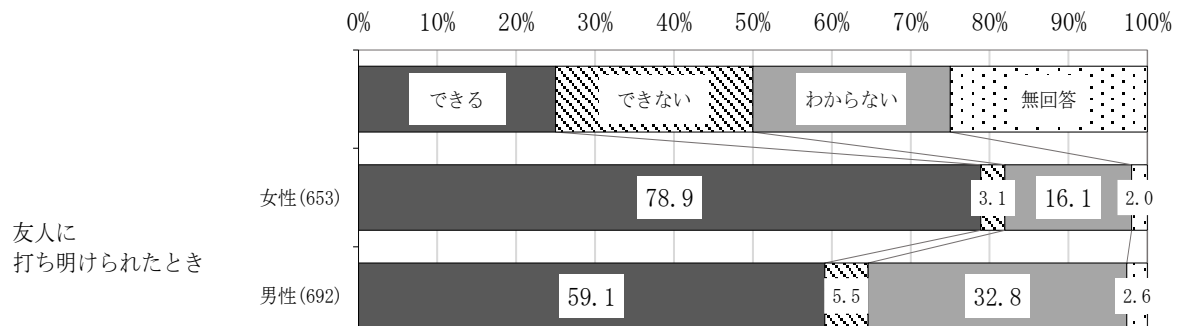
【図4-5】 男女平等・多様性に関する用語の認知



【図4-6】 性的マイノリティの認知



【図4-7】 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の対応



施策6 年齢に応じた教育・意識啓発

幼少期や学齢期を対象とした啓発ツールの活用等を通じて、固定的な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）、多様性尊重に関する意識啓発を実施します。

○重点事業

事業名	No.28 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する意識啓発			担当課	男女社会参画課 指導室
内容	将来の自分の可能性を狭めてしまわないよう、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する啓発を行います。				
年度別計画	令和8年度 （2026年度）	令和9年度 （2027年度）	令和10年度 （2028年度）	令和11年度 （2029年度）	令和12年度 （2030年度）
	啓発ツールの 作成	啓発ツールの活用		見直し・改善	

No.	事業名	内容	担当課
29	ジェンダー平等や多様性尊重に関する意識啓発	幼児・児童・生徒向け啓発ツールを小中学校や幼稚園、保育園で活用することで、互いに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 保育運営課 指導室
30	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。	保育運営課
31	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することで、命の尊さや他者への思いやりの心、親への感謝の気持ちを学びます。また、育児中の親と中学生が、様々な意見を交換することで、世代間の交流と将来の親育ちを図ります。	子育て支援課
15	理解を深めるための啓発（再掲）	区が実施するイベントや区内大学祭での情報発信、セミナー等の実施を通じて、理解を深めるための啓発を実施します。	男女社会参画課

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、教職員等に向けた研修の充実や適切な情報提供等を図ることで、ジェンダー平等・多様性尊重意識に関する理解を促進します。

○重点事業

事業名	No.32 保育士への研修の充実				担当課	男女社会参画課 保育運営課
内容	ジェンダー平等や多様性尊重に関する研修を実施し、子どもたちにとって身近な存在である保育士自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した保育を推進します。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	研修内容の 検討	研修の実施			検証	

No.	事業名	内容	担当課
33	職員向け情報紙の発行	職員向けの情報紙を定期的に発行するなど、ジェンダー平等・多様性尊重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
34	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
35	教員への研修等の充実	多様な個性の尊重に関する研修を実施すること等により、子どもたちにとって身近な存在である教員自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した教育を推進します。	指導室 教育支援センター

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」

行動4 仕事の場面における支援【板橋区女性活躍推進計画】

【現状と課題】

- 性別や年齢にかかわらず、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ためには、柔軟に働ける職場環境の構築や多様な人材の活躍、仕事と子育て・介護等を含む生活との両立を支援することが求められます。
- 区内事業所への意識・実態調査によると、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる事業所の割合は54.0%である一方、全く取り組んでいない事業所の割合が42.9%にのぼっています。【図4-8】
- 内閣府調査※によると女性の就業率は上昇しているものの、区内事業所への意識・実態調査では、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4-9】さらに、女性が活躍するための取組が進んで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登用や女性活躍のための取組も十分に進んでいるとは言えない状況です。【図4-10】一方、女性が活躍するための取組が進んでいると考える事業所における取組の成果としては、「女性従業員の労働意欲が向上した」が36.4%、「優秀な人材の定着率が向上した」が33.3%と、一定の成果が感じられています。【図4-11】

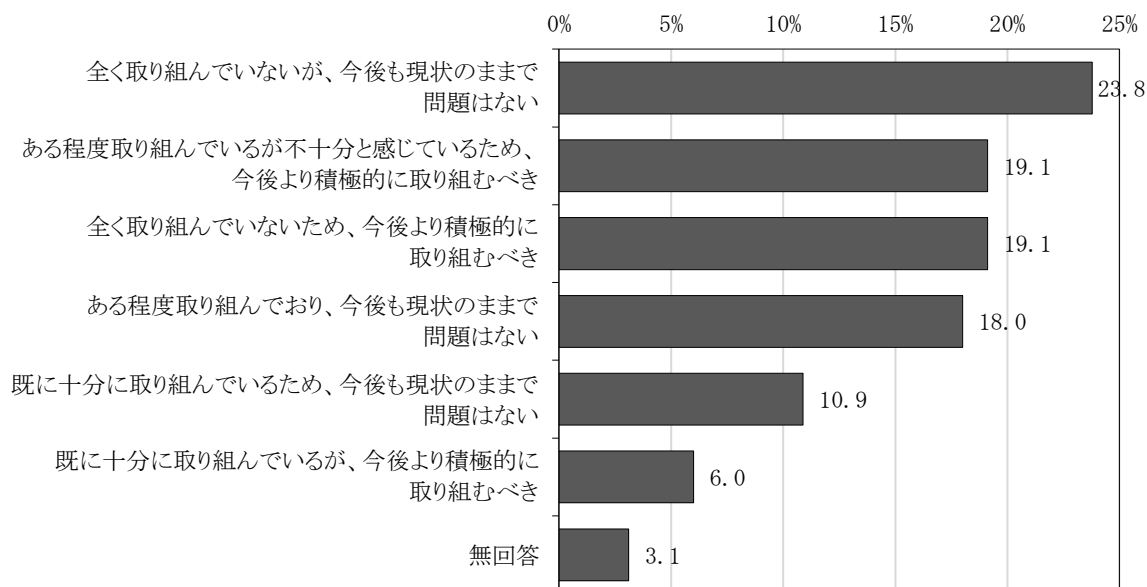
【施策の方向性】

- 性別等にとらわれず個人の特性や能力を活かし、柔軟な働き方ができる職場環境の構築やワーク・ライフ・バランスをより一層推進していくためには、テレワークをはじめとする多様な働き方の導入や公平な評価制度の確立、管理職層への女性登用の積極化、職場でのハラスメント防止対策の強化、男性の家事・育児参加促進などの包括的な施策の実施が必要です。
特に、企業が主体的かつ積極的に従業員の仕事と生活の両立を促進するための支援や女性の活躍を推進するための取組を行っていくことが重要であるため、経営層の意識変革を推進するために先進的な取組を行っている企業の好事例等を表彰・発信するとともに、職場環境の向上に取り組もうとする企業に対し、必要な支援策を講じていきます。
- 女性の登用や女性の能力開発・能力発揮に向けた支援のために、育児・介護等のライフイベントとキャリア形成の両立を支援する相談体制やキャリアブランクに配慮したスキルアップ支援等の多様な施策を実施し、職場等における成長を後押しする支援を行います。
また、専門家のサポート等により起業を支援するとともに、区内の女性起業家や女性経営者等の交流支援やロールモデルに関する情報発信を行い、当事者同士の経験の共有による障壁の除去や地域全体の意識改革を図ります。

※令和7年版 男女共同参画白書（総務省「労働力調査（基本集計）」）（令和7（2025）年内閣府）

【図4-8】ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

全体（450）

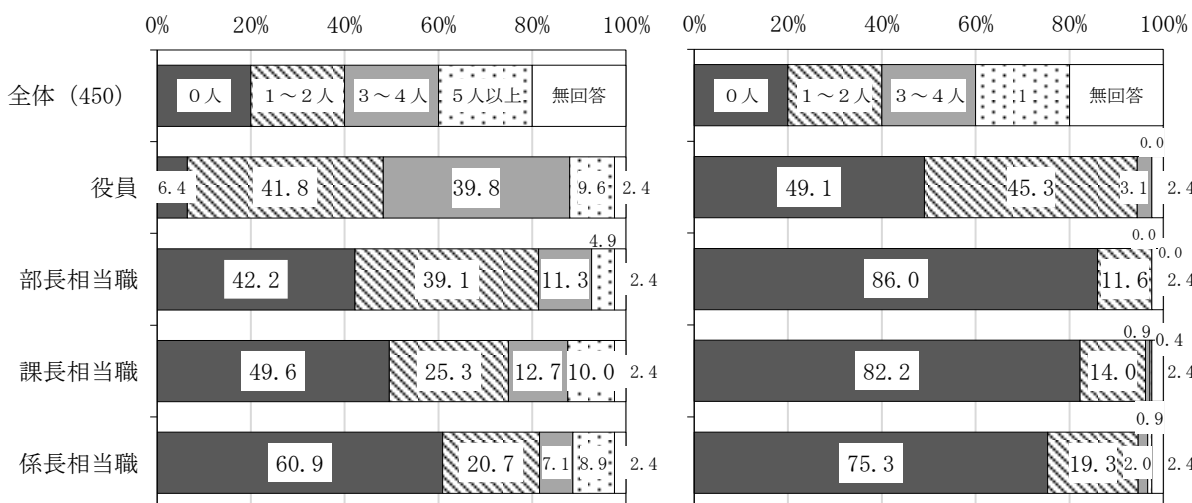


【図4-9】管理職の人数

全体（450）

【全体】

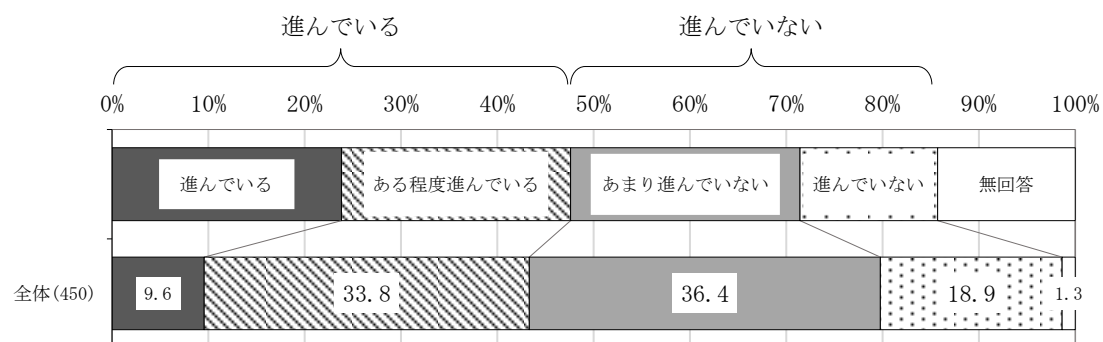
【女性】



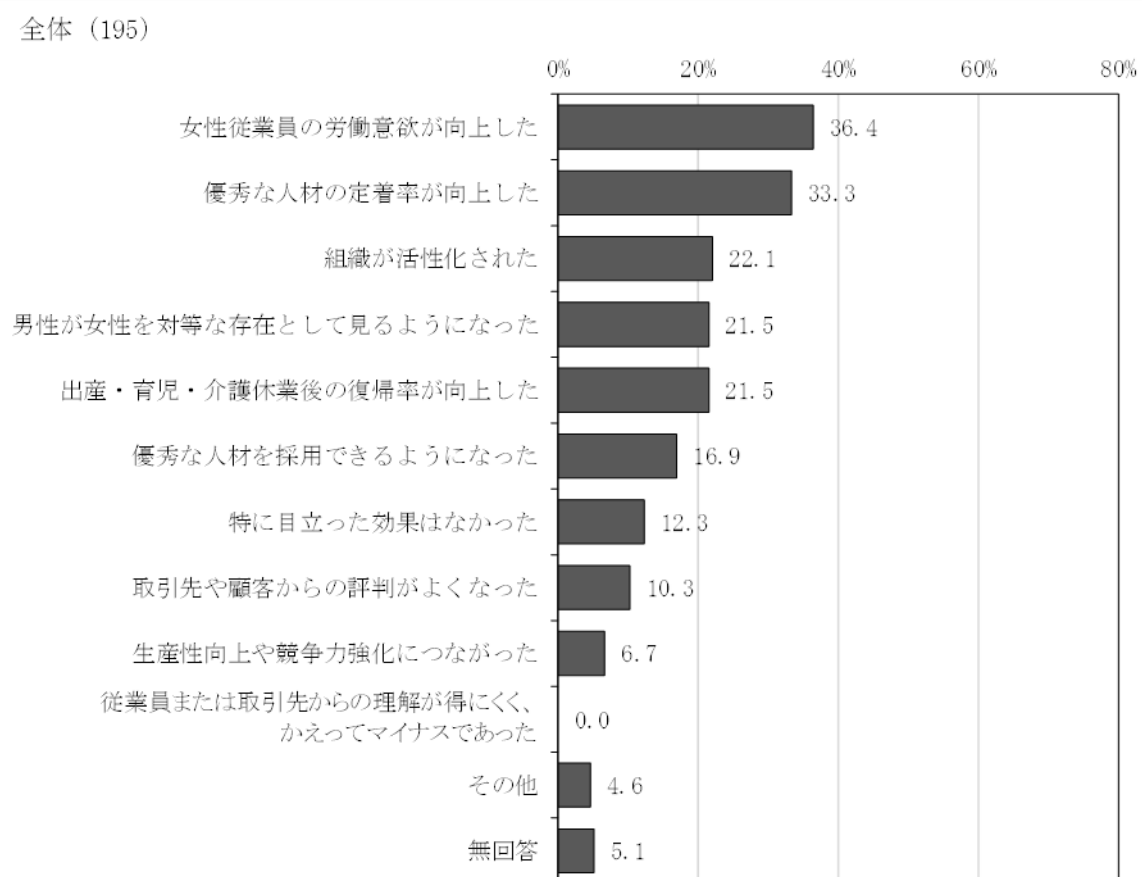
【平均人数（管理職が1人以上いる事業所）】

	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4-10】女性が活躍するための取組の進捗



【図4-11】女性活躍のための取組による成果



施策8 企業等における環境整備の促進

性別や年齢にかかわらず、希望に応じた柔軟な働き方ができる職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスを推進するために、先進的に取り組む企業を表彰・発信し、企業の意識変革及び環境整備の促進を図ります。

○重点事業

事業名	No.36 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の表彰制度の充実を進めます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	表彰制度及び受賞企業に対するメリットの見直し・改善					
						→

No.	事業名	内容	担当課
37	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	推進による成功事例や先進的な取組等、経営層の意識変革を促進するための啓発活動を行います。	男女社会参画課 産業振興課 (産業振興公社)
38	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
39	板橋区産業融資制度利子補給の優遇加算	一般事業主行動計画を策定している中小企業者、又は、いたばし good balance 会社賞受賞中小企業者が板橋区産業融資制度を利用する場合、融資の種類ごとに定められた利子補給割合に1割の加算を行い、中小企業者の資金繰りを支援します。	産業振興課
40	経営支援事業	社会保険労務士を派遣し、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する相談、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)

施策9 就労と能力発揮に向けた支援

女性活躍を推進するために、女性起業家や女性経営者等のロールモデルに関する情報発信やネットワークの形成支援を行うとともに、専門家のサポートによる起業に向けた支援や育児・介護等による離職後の再就職支援を行います。

○重点事業

事業名	No.41 女性人財活躍支援事業				担当課	男女社会参画課 産業振興課
内容	区内の女性起業家や区内企業の女性経営者・女性リーダーに対して女性活躍に関する情報発信や学習機会の提供、ネットワーク形成支援を行うとともに、区内企業に対して女性活躍の効果や意義について情報発信し、理解促進を図ります。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	女性活躍に関する情報発信の実施 女性活躍支援のためのネットワーク形成の検討・実施					
						→

No.	事業名	内容	担当課
42	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
43	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。	男女社会参画課 産業振興課 長寿社会推進課
44	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)

※ インキュベーション 創業や事業の創出を支援すること。

No.	事業名	内容	担当課
45	キャリアカウンセリング	男女各1名のキャリア・コンサルタントを配置し、就職・再就職・転職活動を進める上での様々な悩みや不安に関する相談を受け付け、自分らしく働くことを支援します。	産業振興課 (産業振興公社)

行動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】

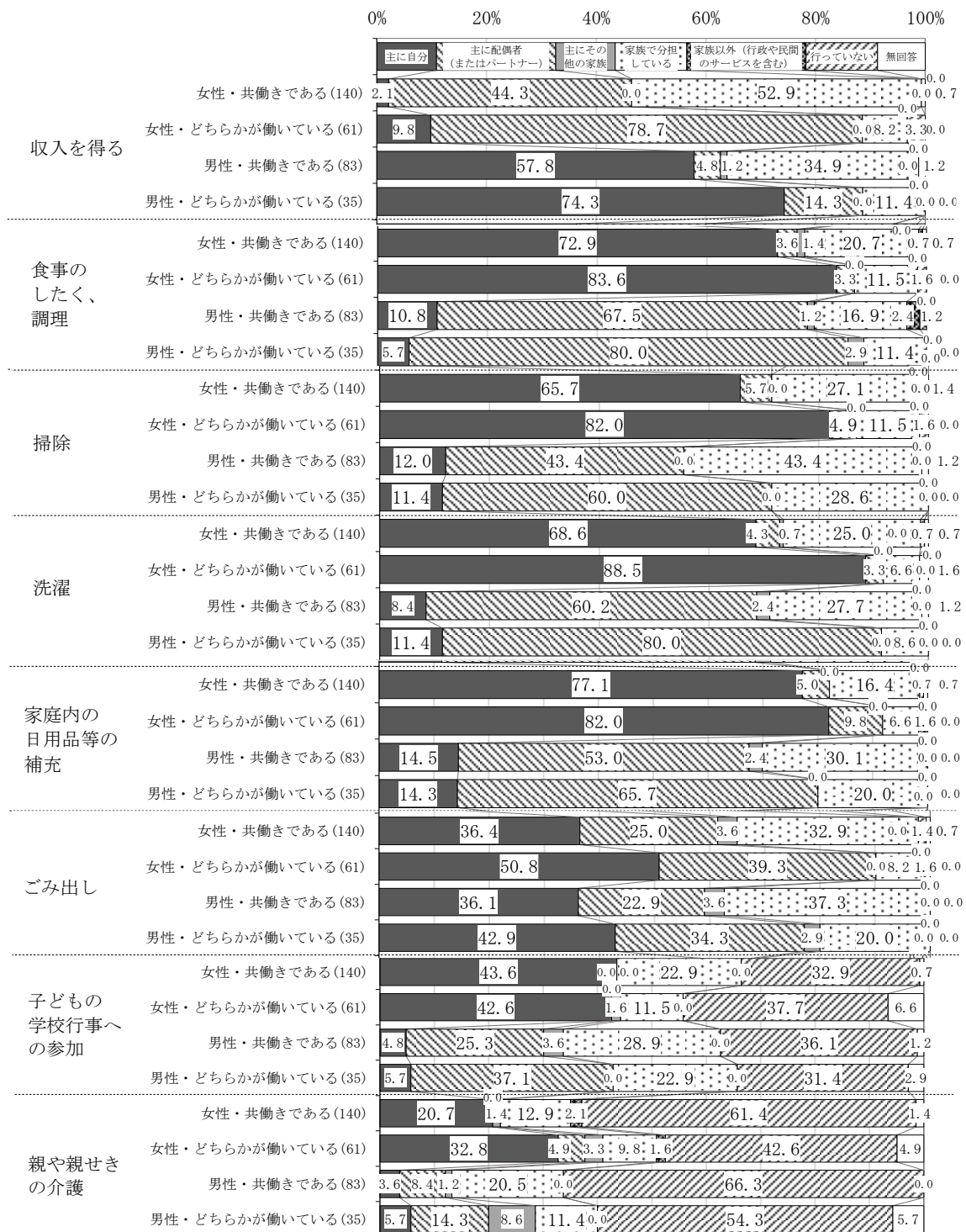
【現状と課題】

- すべての人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、育児や介護等の家庭生活と社会参加を両立するための環境整備や支援の充実が必要です。
- 区民への意識・実態調査によると、結婚している男女における家庭生活の役割分担において、世帯の働き方に関わらず家庭内での役割が女性に偏っています。【図4-12】また、女性の家事・育児に携わる平日の平均時間は「1時間未満」の割合が約2割である一方、男性の平均時間は「1時間未満」が約6割、「2時間未満」では約8割と、男性の家事・育児時間はまだ少ない状況です。【図4-13】
- 家事・育児・介護などのケア労働の女性への偏重により、女性が家庭以外の様々な活動に従事しにくい環境となっています。令和2（2020）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」という回答は女性が（32.8%）が男性（15.3%）を17.5ポイント上回っています。
- 高齢化の進行に伴い、要介護者数も増加する中、子の育児と親の介護を同時に担うダブルケアや、仕事と介護の両立が困難になることによる介護離職の問題も指摘されています。また、情報不足や相談相手の不在による身体的・精神的負担の増加や社会的孤立等の問題が挙げられます。

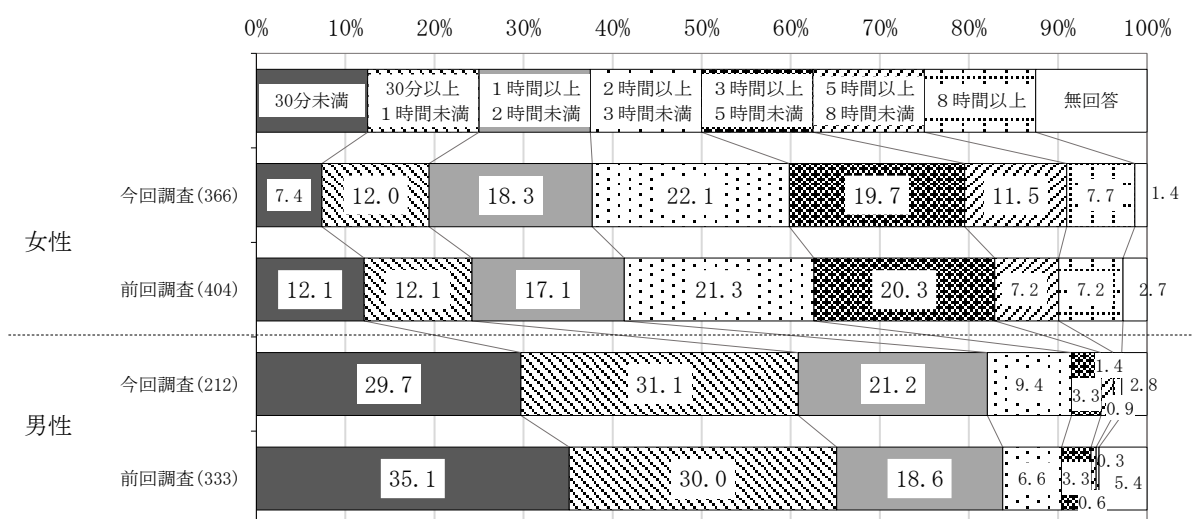
【施策の方向性】

- 国は「イクメンプロジェクト」を「共育（トモイク）プロジェクト」にリニューアルし、家事関連時間の男女差の解消等をめざしていることや、区においても令和7（2025）年度を「父親支援元年」と位置付けていることを踏まえ、仕事と育児の両立支援策だけでなく、育児不安解消のための講座やメンタルヘルス向上のための相談受付など、育児支援施策の充実を図ります。男性の家事・育児の支援にあたっては、実践的スキルの習得に向けたセミナーや家庭内での協働を促す啓発イベントなど、多角的なアプローチで取り組みます。
- 家庭生活と社会活動の両立環境を実現するため、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、育児期の女性向けに自身のキャリアや社会参画について考えるセミナーを開催し、母親役割に固定されない多様な社会参画の方法を提示することで、一人ひとりの主体的な選択をサポートするきっかけづくりを進めていきます。
- 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に向けて、介護に関する情報提供や知識啓発を行い、介護負担を軽減するためのサポート体制の充実を図ります。また、仕事と介護の両立を支援するため、介護休業制度などの労働関連制度の周知を図るとともに、両立支援セミナーを実施し、介護離職防止に向けた啓発を行います。さらに、地域コミュニティ全体で介護者を支える連携の仕組みを構築することで、介護を担いながらも、個々の生き方を実現できる社会環境の整備を推進します。

【図4-12】家庭における役割分担（男女・婚姻の状況別の傾向）



【図4-13】家事・育児に携わる平均時間



施策 10 子育てに対する支援

仕事と育児の両立支援策に加え、育児不安解消のための講座やメンタルヘルス向上のための相談受付など、育児支援施策の充実を図ります。男性の家事・育児の支援にあたっては、実践的スキルの習得に向けたセミナーや家庭内での協働を促す啓発イベントなど、多角的なアプローチで取り組みます。

○重点事業

事業名	No.46 男性向け家事・育児サポート事業				担当課	男女社会参画課
内容	男性の家事・育児の実践的なスキルを身につけるための講座や啓発イベントを開催し、男性の家事・育児をサポートします。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ります。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	講座・啓発イベントの実施 内容の見直し・改善					

No.	事業名	内容	担当課
47	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、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

No.	事業名	内容	担当課
48	ウェルカムベビー講座	すべての妊婦とパートナー、家族が安心安全な出産・子育ての実現のため、出産や育児の不安を解消し、妊娠中から出産後の過ごし方や子育てに関する知識や育児技術を習得できるような講座を実施します。 また、はじめて赤ちゃんを迎えるパパが、育児を楽しむマインドとスキル、知識を学べるプレパパセミナーを実施します。	健康福祉センター
49	育児不安をかかえる母親等への支援	育児不安を抱える母親を対象に、グループワーク（育児不安を抱える母親のためのグループ支援）の実施により、育児不安を軽減するとともに育児スキルの向上を図ります。また、育児不安や家族関係で心の問題を抱えている母親・父親に対し、後任心理士による個別相談「ママ・パパのためのこころの相談室」を実施します。	健康福祉センター
50	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。	保育運営課
51	保育施設の整備	「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。	保育運営課
52	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。	保育運営課 保育サービス課

No.	事業名	内容	担当課
53	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。	保育運営課 保育サービス課 学務課
54	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性はないが、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
55	パパと一緒に遊ぼう！	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提供することにより、育児の楽しさ・大切さを学ぶとともに、育児に必要な知識や、各家庭の育児力向上を図ります。	子育て支援課
56	子育て相談	児童館において、子育ての孤立化や育児不安を緩和し、安心して子育てを行えるようにするため、利用者からの相談に応じます。	子育て支援課
57	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。	支援課
58	育児支援ヘルパー派遣事業	妊娠中の保護者がいる世帯から3歳誕生日前日までの児童がいる世帯を対象に、育児支援ヘルパーを派遣し、家事補助や育児援助等の支援を行います。	支援課
59	産前産後支援事業（産後ドゥーラ）	妊娠中から産後6か月未満の方を対象に、専門的な知識や資格を持つ産後ドゥーラを派遣し、家事・育児支援、食事作り、育児相談等の支援を行います。	支援課

No.	事業名	内容	担当課
60	板橋区放課後対策事業「あいキッズ」等の推進	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。また、小学生の朝の居場所事業を、あいキッズ運営事業者への業務委託により実施します。	地域教育力推進課

施策 11 介護に対する支援

介護の負担軽減に向けて、情報提供や知識啓発を行い、介護者同士が経験や悩みを共有できる交流会や、地域コミュニティ全体で介護者を支える連携の仕組みを構築することで、精神的・身体的負担の軽減を図ります。また、介護休業制度などの情報提供とともに、両立支援セミナーを実施し、介護離職防止に向けた啓発を行います。

○重点事業

事業名	No.61 おとしより相談センター（地域包括支援センター）の機能強化			担当課	おとしより保健福祉センター
内容	おとしより相談センター（地域包括支援センター）の地域の特性に合わせた運営を支援するとともに、多様化する業務の適正化・効率化を図ることで、地域包括ケアの連携拠点としての機能をより充実させます。				
年度別計画	令和8年度 （2026年度）	令和9年度 （2027年度）	令和10年度 （2028年度）	令和11年度 （2029年度）	令和12年度 （2030年度）
	おとしより相談センターの運営支援・機能強化に向けた検討				

No.	事業名	内容	担当課
62	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
63	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。計画に基づき地域密着型サービス拠点施設の整備・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

No.	事業名	内容	担当課
64	認知症家族交流会・家族講座	認知症の人を介護する家族が集まり、悩みや不安を話し合い、情報交換ができる交流会を実施します。また、介護者の負担が軽減されるような講座を開催します。	おとしより保健福祉センター
65	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
47	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供（再掲）	ケア労働をひとりで抱え込まないよう、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 12 社会参画に対する支援

多様なライフスタイルに合わせた社会参画を促進するため、環境整備と地域活動の情報発信に取り組みます。また、育児期の女性向けに自身のキャリアや社会参画について考えるセミナーを開催し、母親役割に限定されない多様な選択肢を提示することで、一人ひとりの主体的な社会参画を支援します。

○重点事業

事業名	No. 1 育児期女性に対する支援（再掲）			担当課	男女社会参画課
内容	育児中の女性が、自分らしさ・自分の能力を発揮できるようになることで、社会参画への意欲向上や自主的な団体形成につながるよう、継続的な学ぶ機会を提供していきます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
66	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

No.	事業名	内容	担当課
67	社会参画しやすい環境整備の推進	身体障がい者及び知的障がい者（1歳以上 65歳未満）の一時預かりを行い、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。	障がい政策課
68	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
13	地域活動への参加促進（再掲）	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。	地域振興課
53	一時預かり事業（再掲）	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。	保育運営課 保育サービス課 学務課
57	ファミリー・サポート・センター事業（再掲）	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。	支援課

行動6 生涯を通じた心とからだの健康支援

【現状と課題】

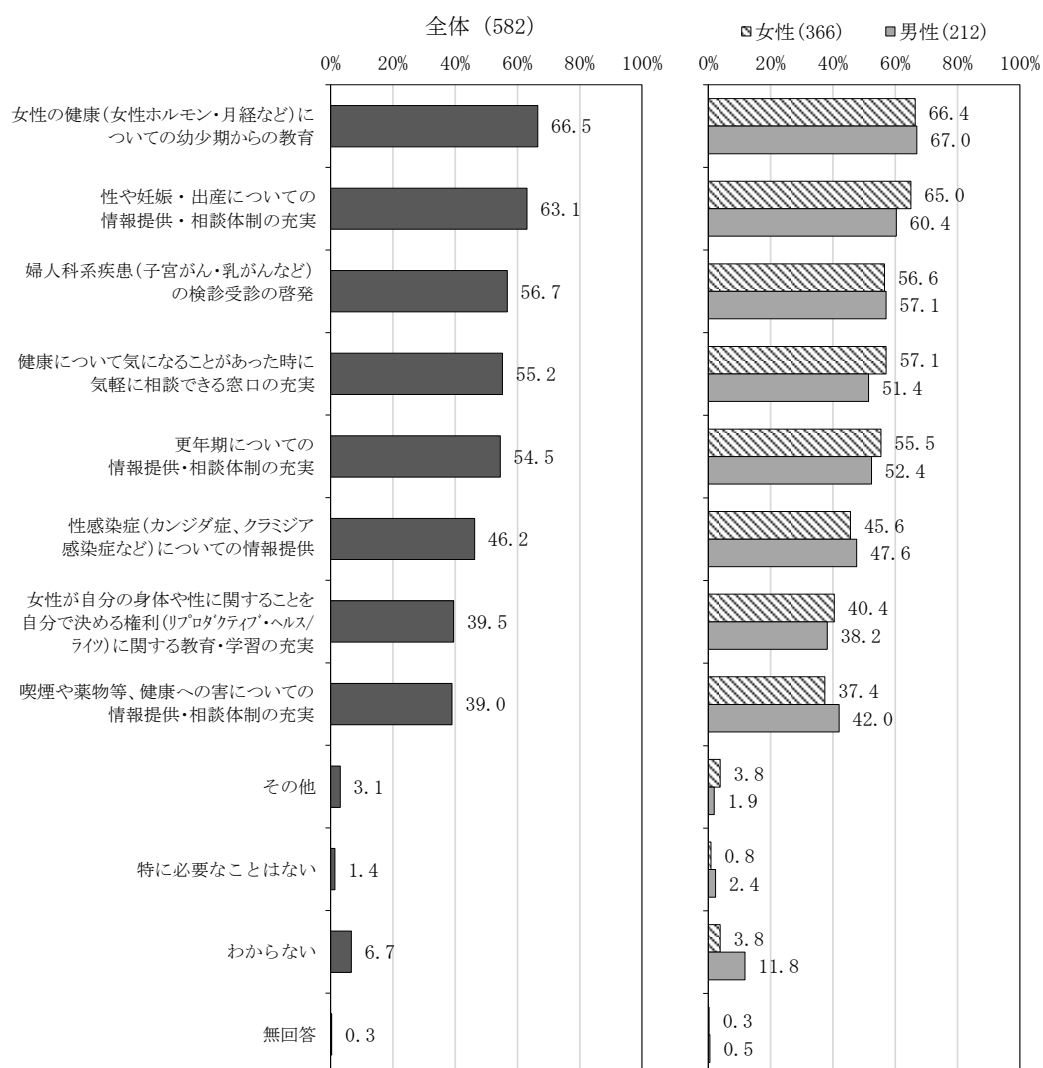
- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きることができるとは、男女平等参画社会形成の大前提となるものです。また、生涯を通じて心身ともに健康な生活を送るためには、年齢や心身の状態に応じて、正確な知識や情報を入手することが必要です。
- 幼少期・学齢期の子どもたちは、性の知識不足により性被害を認識できず、加害者との関係性から相談できないことで被害が潜在化・深刻化しやすい傾向があります。若年層では望まない妊娠や性感染症のリスクも課題となり、正確な情報不足は健康問題だけでなく、将来設計への影響など、長期的な生活への支障をもたらします。
- 女性の心身の状況は、女性ホルモンの影響や妊娠・出産等によって大きく変化することから、生涯を通じた健康維持のために、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※の視点に立つことが重要となっています。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として、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する教育・学習の充実が39.5%となっており、今後さらなる啓発が必要です。その他必要なこととして、「女性の健康（女性ホルモン・月経など）についての幼少期からの教育」の割合が（66.5%）、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」（63.1%）、「婦人科系疾患（子宮がん・乳がんなど）の検診受診の啓発」（56.7%）が続きます。【図4-14】

【施策の方向性】

- 性の健康を守るため、幼少期から学齢期にかけて発達段階に応じた性に関する情報提供を行い、自他のからだを尊重する意識啓発を行います。また、科学的根拠に基づいた性感染症の予防や望まない妊娠の回避に関する正確な情報を提供することで、自らの健康について適切な判断ができるよう支援を行います。
- 生涯を通じた健康のために、運動習慣の定着支援やスポーツ参加機会の提供、心の相談支援など包括的な健康支援を行います。また、すべての人が適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、自らのライフデザインや将来の健康を見据えた主体的な健康管理ができるよう効果的な啓発活動を行います。
- ライフステージに応じて変化する女性の生涯にわたる心身の健康をサポートするため、適切なケアを選択するための情報提供や、心とからだの様々な悩みに対応するための相談支援の充実を図ります。また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点から、自らのライフプランや状況に応じて選択した生き方が尊重される社会の実現に向けて、啓発活動を推進します。

※ 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、妊娠・出産・避妊などについて、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のこと。

【図4-14】女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと



施策 13 心とからだと性に関する正確な情報の提供

ライフステージに応じた女性の心身の健康をサポートするため、適切なケア選択の情報提供や相談支援、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点から多様な生き方を尊重する啓発を行います。また、発達段階に応じた性に関する情報提供を行い、自他のからだを尊重する意識を育み、性感染症予防や望まない妊娠の回避など、自己決定力を育む支援を行います。

○重点事業

事業名	No.69 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				担当課	男女社会参画課
内容	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。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	講座の実施 講座内容の見直し・改善					

No.	事業名	内容	担当課
70	若年層に対する性に関する正しい情報提供	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
71	性感染症の予防啓発	大学や区施設などで、HIV等の性感染症に関する正しい知識や予防法を啓発・周知します。	予防対策課
72	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

施策 14 年齢・性別に応じた健康づくりの支援

生涯を通じた健康づくりを促進するため、運動習慣の定着支援やスポーツ参加機会の提供、心の相談支援など包括的な健康支援を行います。また、すべての人が適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、自らのライフデザインや将来の健康を見据えた主体的な健康管理ができるよう効果的な啓発活動を行います。

○重点事業

事業名	No.73 いた Pay 健幸ポイントの活用による健康づくりの推進			担当課	健康推進課
内容	デジタル地域通貨アプリ「いたばし Pay」の健康機能を活用して、区民の健康づくりの動機付けと継続を支援することを目的とした健幸ポイント付与事業を実施します。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	健康機能の運営				

No.	事業名	内容	担当課
74	生涯を通じた健康管理の意識啓発	生涯を通じて健康に過ごすため、性別を問わず、適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、ライフデザインや将来の健康を考えて健康管理を行うための啓発を行います。	男女社会参画課 健康推進課
75	乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発	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学園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。	健康推進課
76	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

No.	事業名	内容	担当課
77	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
24	スポーツへの参加機会充実（再掲）	障がいの有無や年齢、性別、文化的背景に関わらず幅広い世代の自発的な運動への関心、運動意欲の向上を促し、スポーツを日常的に行う習慣の定着を図ることを目的にボッチャやユニバーサル野球等のユニバーサル体験会を開催します。これにより多様性を尊重し互いを受け入れる（D&I）共生社会の実現に向けたスポーツ環境を構築します。	スポーツ振興課
49	育児不安をかかえる母親等への支援	育児不安を抱える母親を対象に、グループワーク（育児不安を抱える母親のためのグループ支援）の実施により、育児不安を軽減するとともに育児スキルの向上を図ります。また、育児不安や家族関係で心の問題を抱えている母親・父親に対し、後任心理士による個別相談「ママ・パパのためのこころの相談室」を実施します。	健康福祉センター

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」

行動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】

【現状と課題】

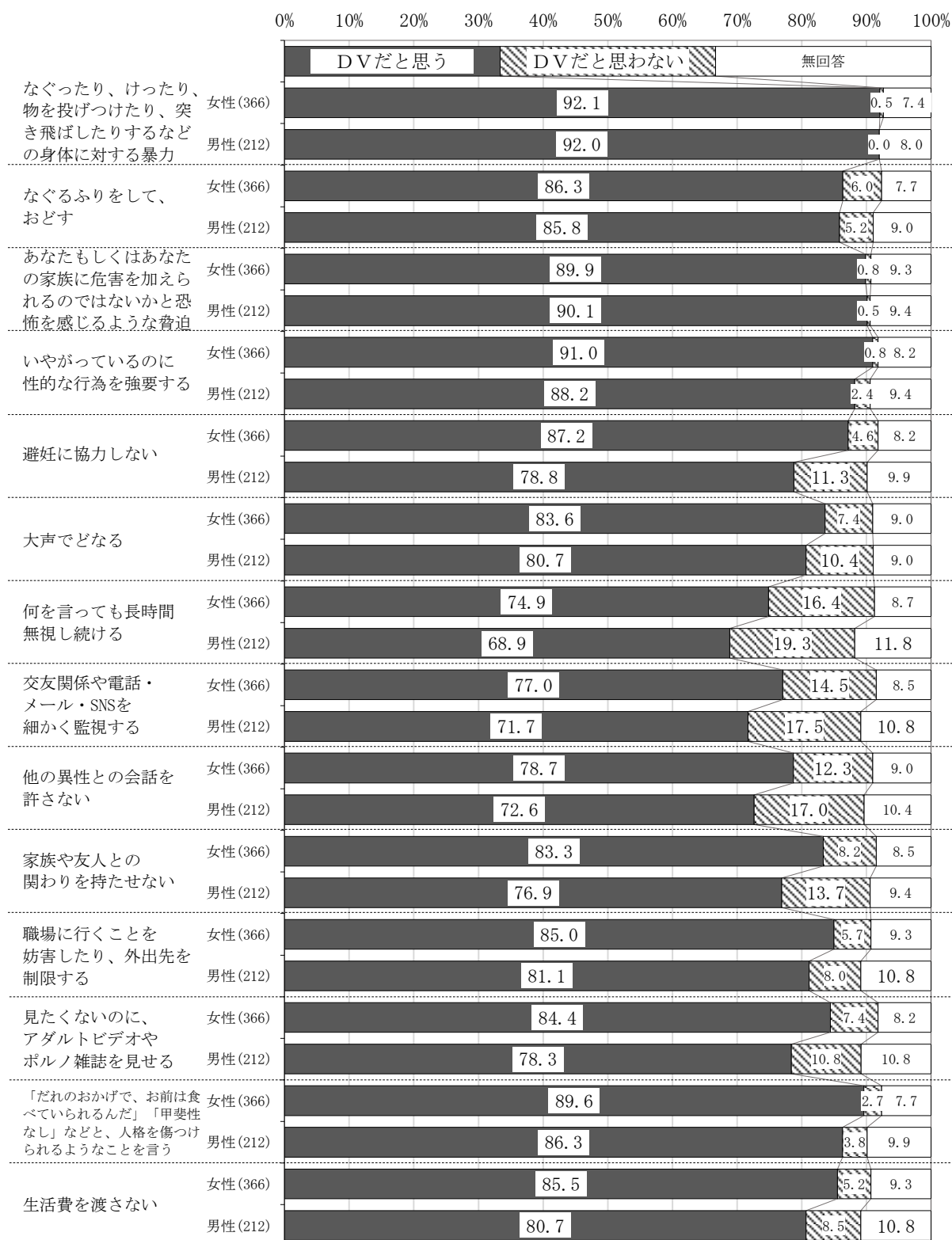
- 配偶者やパートナー、交際相手への暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、ジェンダー平等の実現の妨げとなっています。配偶者やパートナー、交際相手に対する暴力は、外部からその発見が困難な生活上で行われるため潜在化しやすく、周囲も気づかないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。
暴力は重大な人権侵害であるということを一人ひとりがよく理解し、暴力を容認しない社会の実現に向けた取組が必要です。
- 区民への意識・実態調査によると、調査票に例示された14の行為（身体的DV、精神的DV、性的DV、経済的DV）の中で「何を言っても長時間無視し続ける」、「交友関係や電話・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、男女ともに他の行為に比べて多くなっています。【図4-15】
- 交際相手からの暴力については、内閣府調査※によると、「被害経験がある」と回答したのは、女性は22.7%、男性は12.0%となっています。「被害経験がある」と回答した人のうち、性・年齢階級別では、女性は30代が29.5%と最も多いですが、18～19歳の女性は13.3%、20代の女性は23.7%と若年層の割合も全体の約4割となっています。男性は40代が14.7%と最も多いですが、49歳以下の男性はそれほど差が見られない結果となっています。

【施策の方向性】

- 子どもへの心理的虐待にあたる面前DVを含めた将来のDV被害を発生させないために、またDV被害を継続させないために、身体的DVや性的DVのみならず、心理的な攻撃や相手の行動を制限するような言動等もDVにあたることを周知啓発していきます。
- 誰もが加害者にも被害者にもならないよう、交際相手を持ち始める中学生をはじめとした若年層に向けて、デートDV防止の周知啓発を図っていきます。
- 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、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、地域活動団体や医療機関に対して、相談窓口や相談の重要性について継続した周知を行っていきます。加えて、生活と密接にかかわる民間施設等へ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よう取り組んでいきます。

※ 「男女間における暴力に関する調査報告書」（令和6（2024）年3月 内閣府）

【図4-15】DVの意識と被害経験



施策 15 若年者等への教育、啓発

誰もが加害者にも被害者にもならないよう、中学生をはじめとした若年者等に向けて、出前講座の実施等によりデート DV 防止の周知啓発に取り組んでいきます。また、女性に対する暴力防止運動期間（11 月 12 日～25 日）等の機会を捉え、広く DV 防止の周知啓発を図っていきます。

○重点事業

事業名	No.78 デート DV 防止出前講座の実施			担当課	男女社会参画課
内容	区立中学校等を対象とした出前講座により、デート DV 防止に関する周知啓発を実施します。				
年度別計画	令和 8 年度 (2026 年度)	令和 9 年度 (2027 年度)	令和 10 年度 (2028 年度)	令和 11 年度 (2029 年度)	令和 12 年度 (2030 年度)
	講座の実施 講座内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
79	若年層に向けた予防啓発	大学祭等におけるデート DV 防止に関する冊子の配布など、若年層に向けた意識啓発を行います。	男女社会参画課
80	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、広報いたばしやリーフレットの配布等により、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 16 地域への周知及び見守りの連携

加害者への恐怖心等から自身で声を上げづらいDV被害者も支援につながるできるよう、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、地域活動団体や医療機関等に対して、相談窓口や相談の重要性について継続した周知啓発を行っていきます。加えて、生活と密接にかかわる民間施設等へ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よう取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.81 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、SNS 等による周知に加えて、相談窓口案内カードの設置箇所の拡充など、更なる情報発信の強化を図り、相談を必要とする人へ情報が届く仕組みづくりを進めます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	情報誌・ホームページ・SNS 等による周知 情報発信の強化				

No.	事業名	内容	担当課
82	地域活動団体に対する周知啓発	地域で活動する団体等に、DV の基礎知識や相談窓口についての周知啓発を行います。	男女社会参画課
83	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うとともに、来院者への周知について協力を依頼します。	男女社会参画課

行動8 DV 被害者支援【板橋区配偶者暴力防止基本計画】

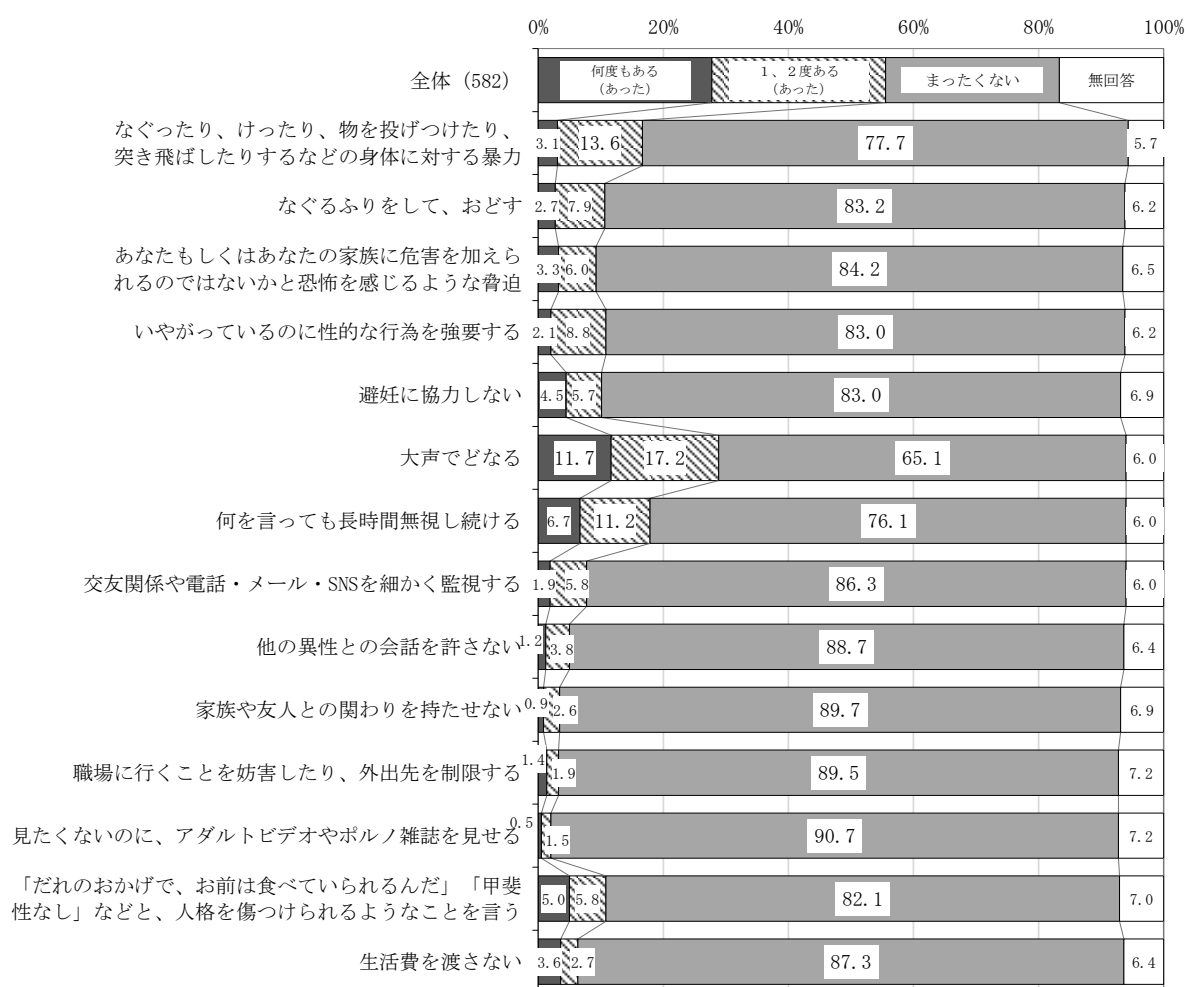
【現状と課題】

- DV 被害者支援について、区は最も身近な行政主体として地域の実情に合わせながら、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。
区では、平成 23（2011）年度に配偶者暴力相談支援センター（以下、配暴センターという。）を開設し、DV 被害者の相談を受け付け、支援を行っています。また、併せて、庁内の職員に対する意識啓発や関係機関との連携を図ってきました。
- 区の配暴センターにおける DV 相談件数は、ここ数年は 400 件前後で推移していますが、区民への意識・実態調査によると、調査票に例示された 14 の行為（身体的 DV、精神的 DV、性的 DV、経済的 DV）の中で 1 つでも「被害を受けたことがある」という人の割合は 41.2%と、前回調査の 33.6%と比べて、増加しています。【図 4－16】また、「被害を受けたことがある」と回答した人のうちの 4 割以上の人々が、被害を受けたことについて「相談しようとは思わなかった」と回答しています。相談しなかった理由としては、63.0%の人が、「相談するほどのことではないと思ったから」と回答しており、特に男性は女性より 8.5%多くなっています。【図表 4－17】

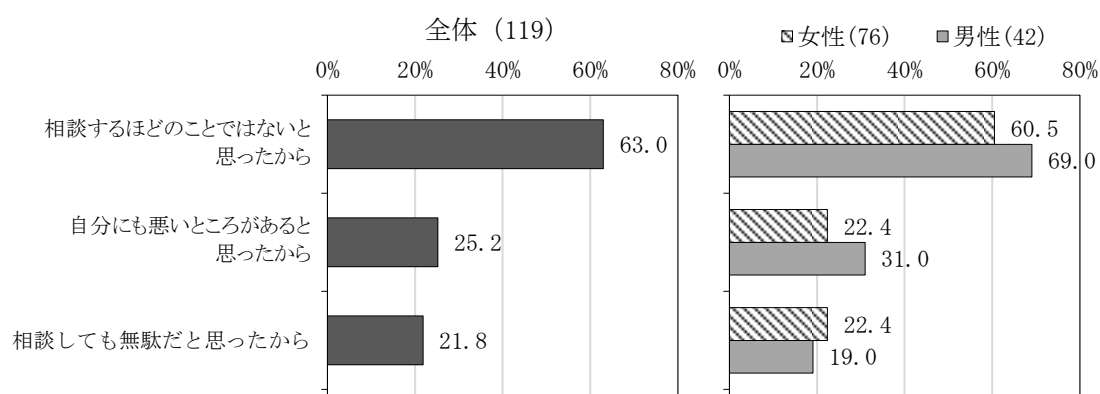
【施策の方向性】

- 男女平等推進センターにおいては、電話や面談以外での相談方法として令和 4（2022）年 7 月より SNS 相談を開始しており、引き続き、電話や面談以外での相談方法を確保することにより、支援にアクセスしやすい体制を整備していきます。また、被害者の多くが女性であることについて配慮しつつ、男性や性的マイノリティの被害者支援にも取り組んでいきます。
- 被害者支援に関する業務を担う職員や相談員は、配偶者暴力防止法の改正等による最新情報の理解はもとより、日々の事例検討や研修を受講すること等によって、支援者としての能力向上を図り、様々な被害者に対して、適切な相談支援を実施していきます。また、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、外部の関係機関との連携についても、更なる強化を図っていきます。
- 保健師やケースワーカー等の被害者と直接接する可能性がある職員に対して、DV の基礎知識や被害者対応等に関する研修を行うことにより、被害者の把握や区全体としての支援の質の向上を図っていきます。

【図4-16】DVの被害経験



【図4-17】相談しなかった理由（上位3位を抜粋）



施策 17 支援体制の充実

男女平等推進センターにおいて、電話や面談に加えて、SNS での相談を受け付けることで支援にアクセスしやすい体制を整備します。また、被害者支援に関する業務を担う職員や相談員の支援者としての能力向上を図るとともに、被害者の多くが女性であることについて配慮しつつ、男性や性的マイノリティの被害者支援にも取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.84 相談支援体制の整備				担当課	男女社会参画課
内容	電話や面談だけでなく SNS による相談を受け付け、若年層を含めた様々な年代の区民が相談や支援につながりやすい体制を整備するとともに、複雑化・多様化する相談内容に的確に対応していきます。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	相談支援体制の整備					

No.	事業名	内容	担当課
85	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 福祉課
86	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。	生活支援課 福祉課
87	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。	福祉課

施策 18 庁内・関係機関連携による支援の推進

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、外部の関係機関との連携についても、更なる強化を図っていきます。また、被害者と直接接する可能性がある職員に対して、DVの基礎知識や被害者対応等に関する研修を行うことにより、被害者の把握や区全体としての支援の質の向上を図っていきます。

○重点事業

事業名	No.88 地域での見守りを担う職員に対する研修				担当課	男女社会参画課
内容	保健師やケースワーカー、保育士等の被害者と直接接する可能性がある職員に対して、DVの基礎知識や被害者対応等に関する研修を行い、支援の質の向上や二次被害防止を図ります。					
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	
	研修の実施					

No.	事業名	内容	担当課
89	関係機関連絡会	連絡会の開催を通して、警察や民間支援団体等、関係機関との連携体制強化を図ります。	男女社会参画課
90	DV担当者連絡会	現場での実務を担い、DV被害者に接する可能性が高い担当者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 (庁内連携)

行動9 ハラスメントや性暴力の防止

【現状と課題】

- ハラスメントや性暴力は、個人としての尊厳や人格を傷つける重大な人権侵害であり、決して許されない行為です。また、安全で安心な暮らしや、個性と能力を発揮することの妨げにもなるものです。
- 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18.2%、「セクシュアル・ハラスメント」が9.1%、「マタニティ・ハラスメント」が2.2%、「性的マイノリティ（LGBTQ）に関するハラスメント」が0.4%となっています。【図表4-18】

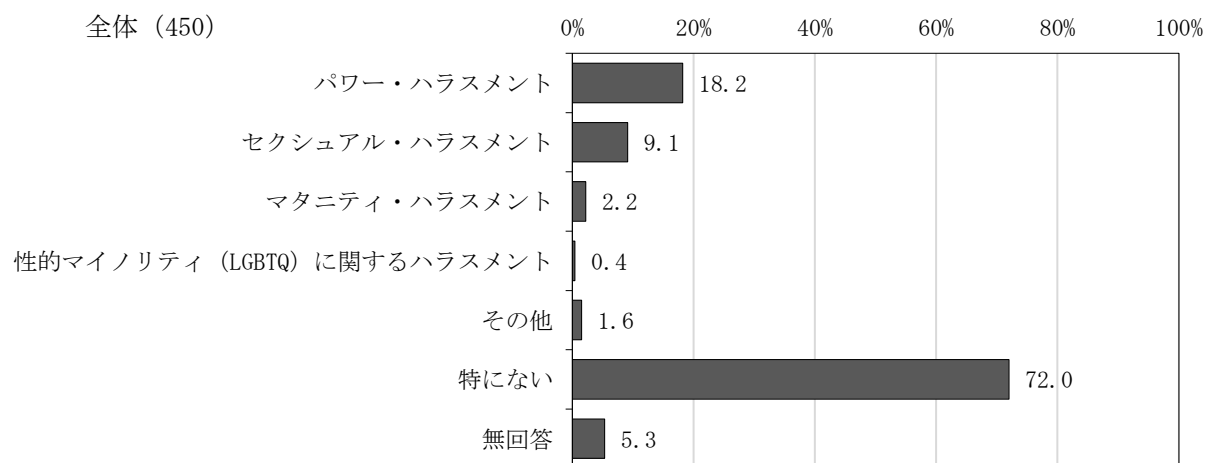
一方、防止策や対応策等のハラスメントに関する何らかの取組を実施している事業所は31.8%に留まり、また、取り立てて取組の必要性を感じていない事業所は35.8%となっており、ハラスメントに関する取組が十分に進んでいるとは言えない状況です。【図表4-19】
- 性暴力は、配偶者やパートナー、交際相手との間でも起こり得るものであり、また、インターネット上での出会いから発生するものや災害時の避難所において発生するものなど、被害の態様が様々です。その中でも、近年、性被害の低年齢化が問題となっており、内閣府調査※によると、若年層のうち4人に1人以上（26.4%）が何らかの性暴力被害に遭ったことがあると回答しています。

【施策の方向性】

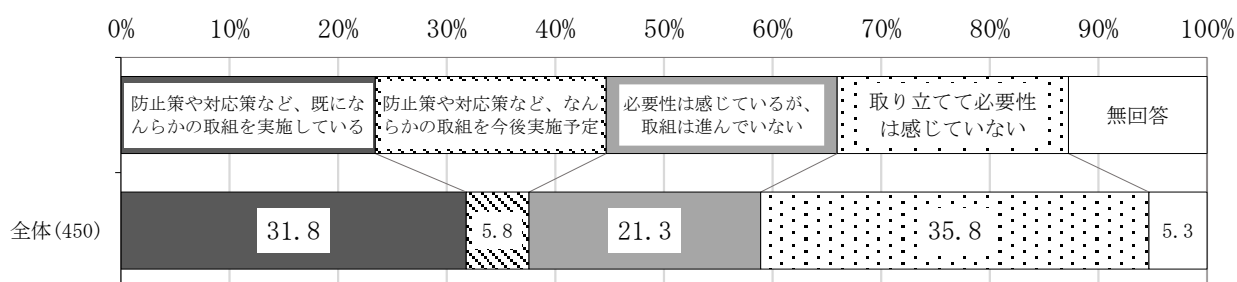
- 令和2（2020）年の「労働施策総合推進法」等の改正により、職場におけるパワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務の新設等がなされ、令和4（2022）年4月からは中小企業においても義務化されているため、適切な取組がなされるよう周知啓発を進めていく必要があります。また、被害者が自分の所属する組織内で声を上げにくい可能性や外部機関での相談による状況整理が有用である場合もあるため、男女平等推進センター等の相談窓口の周知にも併せて取り組んでいきます。
- 「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性暴力を根絶していくために、「若年層の性暴力被害予防月間（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）」等の機会を捉えて広く性暴力防止に関する啓発を実施するとともに、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きます。加えて、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、被害の態様に即した様々な内容の啓発を進めていきます。また、被害者が適切な支援につながり、心身の負担の軽減や健康の回復等を図ることができるよう、専門の相談窓口の周知にも取り組んでいきます。

※ 「若年層の性暴力被害の実態に関するオンラインアンケート及びヒアリング結果報告書」（令和4（2022）年3月 内閣府）

【図4-18】問題となったハラスメント



【図4-19】問題となったハラスメント



施策 19 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知

関係法令の改正を踏まえた適切なハラスメント防止措置が実施されるよう、区内企業等への周知啓発を行います。また、アウェアネスリボンを活用した企画展示等により人権侵害やハラスメントに関する啓発を実施するとともに、男女平等推進センター等の相談窓口の周知にも取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.91 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8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	情報提供・啓発の実施				

No.	事業名	内容	担当課
92	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
93	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

施策 20 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知

性暴力を根絶していくために、広く性暴力防止に関する啓発を実施するとともに、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きます。また、被害者が適切な支援につながり、心身の負担の軽減や健康の回復等を図ることができるよう、専門の相談窓口の周知にも取り組んでいきます。

○重点事業

事業名	No.94 学校と進める予防教育			担当課	男女社会参画課 指導室
内容	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。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	啓発講座・予防教育の実施				

No.	事業名	内容	担当課
95	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ができるよう、継続的に予防啓発を行います。	男女社会参画課
96	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(特定非営利活動法人 性暴力救援センター・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
97	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、避難所運営協議会等の場で、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

行動 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】

【現状と課題】

- 昨今、女性をめぐる課題は、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、このような状況を踏まえて、従前の婦人保護事業では十分でなかった女性の人権の擁護、福祉の増進や自立支援等を基本理念に据え、様々な困難に直面する女性への支援に取り組むための「困難女性支援法」が令和6（2024）年4月より施行されました。また、同月、生活困窮者等の自立の更なる促進を図ることを目的とした「生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律」の一部規定が先行して施行（令和7（2025）年4月より全ての規定が施行）されており、女性支援施策と生活困窮者自立支援施策の連携も必要です。
- 「困難女性支援法」の対象は、「性的な被害、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又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）」とされており、「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」においては、「法が定義する状況に当てはまる女性であれば、年齢、障害の有無、国籍等を問わず、性的搾取により従前から婦人保護事業の対象となってきた者を含め、必要に応じて法による支援の対象となる。」とされています。
- 区には、「困難女性支援法」の目的や基本理念に掲げられている「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適切な支援を行っていくことが求められています。

【施策の方向性】

- 「困難女性支援法」の対象者が広範であることや事態が深刻化する前に早期に支援につながることの重要性を踏まえ、民間施設、医療機関や SNS 等において支援に関する情報を発信することによって、区役所来庁者や区広報紙・ホームページの閲覧者以外にも情報が行き届くよう周知を図ります。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について、丁寧な案内に努めていきます。
- 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、様々な相談に対して、適切な支援が実施されるよう努めていきます。また、「困難女性支援法」に基づく支援調整会議の設置等による組織横断的な支援体制を整備していきます。
- アウトリーチ型の支援も実施するなど、支援につながりにくい女性の早期発見を図り、具体的な対応にあたっては、東京都や他自治体、関係機関や民間団体等の幅広い支援主体と連携、協働することにより、困難を抱えている方の意思を尊重しながら、多様なニーズに応じた包括的な支援を行っていきます。

施策 21 困難を抱える人の早期把握

事態が深刻化する前に支援につながるができるよう、区広報紙やホームページだけでなく、民間施設、医療機関や SNS 等において支援に関する情報を発信し、困難を抱える人の早期把握を図っていきます。

○重点事業

調整中

No.	事業名	内容	担当課
99	「板橋こころと生活の相談窓口」の作成・配布	様々な悩みを抱えた区民に必要な相談窓口情報を掲載したパンフレット「板橋こころと生活の相談窓口」を作成し、庁内外関係機関に配付します。	健康推進課
81	相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり（再掲）	情報誌やホームページ、SNS 等による周知に加えて、相談窓口案内カードの設置箇所の拡充など、更なる情報発信の強化を図り、相談を必要とする人へ情報が届く仕組みづくりを進めます。	男女社会参画課
83	医療機関に対する周知（再掲）	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

施策 22 困難を抱える人への支援

「困難女性支援法」に基づく支援調整会議の設置等による組織横断的な支援体制を整備していきます。具体的な対応にあたっては、東京都や他自治体、関係機関や民間団体等の幅広い支援主体と連携、協働することにより、困難を抱えている方の意思を尊重しながら、多様なニーズに応じた包括的な支援を行っていきます。

○重点事業

事業名	No.84 相談支援体制の整備（再掲）			担当課	男女社会参画課
内容	電話や面談だけでなく SNS による相談を受け付け、若年層を含めた様々な年代の区民が相談や支援につながりやすい体制を整備するとともに、複雑化・多様化する相談内容に的確に対応していきます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	相談支援体制の整備				

No.	事業名	内容	担当課
100	庁内連携による支援体制の強化	相談者のニーズに応じた適切な支援が実施されるよう、関係情報の共有や職員研修等により庁内連携を推進し、支援体制の強化を図ります。	男女社会参画課 (庁内連携)
101	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援	就労や修学、一時的な疾病などにより、育児及び家事に支障がある場合におけるホームヘルパーの派遣、生活安定に向けた資格取得訓練費の助成や、専門資格を持つ策定員による自立支援プログラムの策定等を通じ、ひとり親家庭の自立に向けた支援を行います。(ひとり親家庭ホームヘルプサービス、ひとり親家庭自立支援給付金助成事業、母子・父子自立支援プログラム策定事業)	生活支援課

No.	事業名	内容	担当課
102	母子生活支援施設の運営	対象となる母子世帯等に安心して生活できる環境を提供し、生活の安定と自立に向けた日常生活支援・子育て支援をはじめとする日常的な相談対応、及び児童の健全育成に対する取組を行うことで、退所後の母子が安定した生活を送ることができるよう支援します。	生活支援課
103	支援会議・重層的支援会議の設置	複雑・複合化した課題の解決に向け、関係機関が連携し、適切かつ円滑な支援を提供するために必要な情報交換、支援プランの検討、各支援機関の役割の明確化等を行う支援会議・重層的支援会議を設置します。困難女性支援法に基づく支援についても、上記の会議体を活用していきます。	生活支援課
104	自立に向けた支援	生活や仕事に不安を抱える区民が安定した日常生活を営めるよう、就職、住居、家計管理・子どもの学習等について、他の専門機関と連携して支援します。	生活支援課
105	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。	生活支援課 子育て支援課
106	福祉総合相談	あらゆる福祉相談を一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。	福祉課
107	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

No.	事業名	内容	担当課
89	関係機関連絡会（再掲）	連絡会の開催を通して、警察や民間支援団体等、関係機関との連携体制強化を図ります。	男女社会参画課
90	DV 担当者連絡会（再掲）	現場での実務を担い、DV 被害者に接する可能性が高い担当者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 （庁内連携）

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

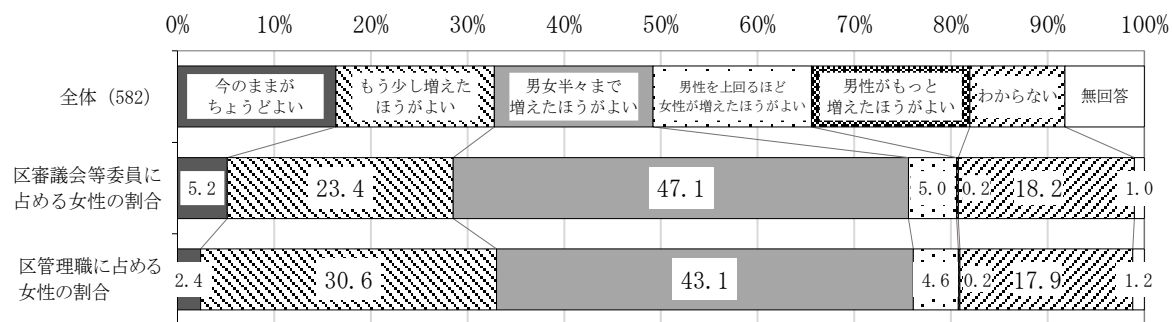
【現状と課題】

- ジェンダー平等、多様性尊重推進に関する施策は、福祉、産業、教育、防災など幅広い分野にわたります。それらの施策を、総合的かつ効果的に推進するためには、全庁を挙げた実行力のある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対し、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。併せて、区には、事業主として、区内事業所等に対して先導的な役割を果たすことが期待されています。
- 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、政策・方針決定過程への女性の更なる参画が必要です。区民への意識・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。【図4-20】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%となっています。
- 区は、令和4（2022）年に「多様な性に関する職員ハンドブック」を策定し、多様な性のあり方に関する基礎的な内容や区民サービスにおける留意点等について、研修等を通じて職員の意識啓発を図ってきました。一方、男女平等参画・ダイバーシティに関する職員アンケートによると、性的マイノリティについて「言葉があることを知らなかった」と「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」の割合が14.1%となっています。

【施策の方向性】

- 本計画を総合的かつ効果的に推進するため、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、調整を行い、また、「男女平等参画推進本部幹事会」により各計画事業の推進に必要な協議、調整を行い、庁内での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。
- 附属機関等の委員を推薦する団体へのアンケートや、女性委員比率が低い附属機関等を所管する部署へのヒアリングを実施することで、女性委員が増えない根本的な理由を探り、効果的な施策の実施につなげます。また女性職員のキャリア形成支援等を通じて、政策・方針決定過程における男女平等参画を推進します。
- 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平等・多様性尊重の視点を考慮しながら職務にあたるできるよう、「多様な性に関する職員ハンドブック」等を活用して、職員の意識啓発を更に推進します。また、区役所が区内事業所の模範として、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

【図4-20】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



施策 23 区の政策・方針決定過程における男女平等参画の推進

女性委員比率が低い附属機関等を所管する部署へのヒアリングや委員推薦団体へのアンケート等の実施、また女性職員のキャリア形成支援等を通じて、政策・方針決定過程における男女平等参画を推進します。

○重点事業

事業名	No.108 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	附属機関等の委員選定プロセスに関して、「附属機関等の委員選定に関するガイドライン」に基づく女性委員比率が低い附属機関等を主管する部署へのヒアリングや、委員推薦団体へのアンケート等を実施することで、女性委員が増えない根本的な理由を探り、効果的な施策の実施につなげます。						
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)		
	アンケート等の実施 効果的な施策の検討		効果的な施策の実施				

No.	事業名	内容	担当課
109	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
110	女性職員のキャリア形成支援	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。	人事課 男女社会参画課

施策 24 区職員への理解促進による行政サービスの質の向上

「多様な性に関する職員ハンドブック」等を活用した意識啓発を通じて、区職員のジェンダー平等・多様性尊重に関する理解を促進します。

○重点事業

事業名	No.111 「多様な性に関する職員ハンドブック」に基づく啓発			担当課	人事課 男女社会参画課
内容	「多様な性に関する職員ハンドブック」に基づき、区職員のジェンダー平等・多様性尊重に関する意識啓発を実施します。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	ハンドブックに基づく啓発の実施 実施内容の見直し・改善				

No.	事業名	内容	担当課
112	「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」に基づく啓発	「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」に基づき、意識啓発を実施します。	男女社会参画課
113	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ることのないよう周知します。	男女社会参画課
32	保育士への研修の充実（再掲）	ジェンダー平等や多様性尊重に関する研修を実施し、子どもたちにとって身近な存在である保育士自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した保育を推進します。	男女社会参画課 保育運営課
33	職員向け情報紙の発行（再掲）	職員向けの情報紙を定期的に発行するなど、ジェンダー平等・多様性尊重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
34	教職員等による国や都の資料の活用（再掲）	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

No.	事業名	内容	担当課
35	教員への研修等の充実（再掲）	多様な個性の尊重に関する研修を実施すること等により、子どもたちにとって身近な存在である教員自身が知識を身につけることで一人ひとりを尊重した教育を推進します。	指導室 教育支援センター
88	地域での見守りを担う職員に対する研修（再掲）	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

施策 25 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、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

○重点事業

事業名	No.114 仕事と家庭生活の両立支援			担当課	人事課
内容	特定事業主行動計画に基づき、仕事と家庭生活の両立を実現する職場環境の整備を行います。 （男性職員の育児休業等の取得促進／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／介護関連休暇の取得促進）				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
	子育て応援 BOOK の改訂 育児休業取得者のいる職場への人的支援等				

No.	事業名	内容	担当課
115	働き方改革の推進	働き方改革に取り組み、場所に縛られない柔軟な働き方を推進することで、業務効率化や生産性の向上につなげるとともに、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
116	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

計画事業一覧

めざす姿1 誰もが個性を認め合う「尊重社会」

※重点事業は、「重点」の列に「★」を記載

重点	No.	事業名	担当課
★	1	育児期女性に対する支援	男女社会参画課
	2	男女平等参画セミナー	男女社会参画課
	3	広範な区民に向けた意識啓発事業	男女社会参画課
	4	「センターだより」の発行	男女社会参画課
	5	壮年期・高齢期における男女平等参画意識の普及啓発	男女社会参画課・生涯学習課
★	6	男女平等推進センター登録団体との連携促進	男女社会参画課
	7	区民との協働で進める男女平等参画意識づくり	男女社会参画課
	8	男女平等推進センターのあり方検討	男女社会参画課
	4	「センターだより」の発行（再掲）	男女社会参画課
★	9	多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進	男女社会参画課・地域防災支援課
	10	「いたばしⅠ（あい）カレッジ」の実施	男女社会参画課
	11	地域における活動に対する意識啓発	男女社会参画課
	12	防災リーダー養成講習への女性の参加促進	地域防災支援課
	13	地域活動への参加促進	地域振興課
★	14	ダイバーシティ&インクルージョンに関する啓発展示	男女社会参画課（庁内連携）
	15	理解を深めるための啓発	男女社会参画課
	16	ダイバーシティ&インクルージョン出前講座の実施	男女社会参画課・生涯学習課
	17	多文化共生推進イベント等の開催	文化・国際交流課・（公財）板橋区文化・国際交流財団
	18	国際理解教育の授業の実施	文化・国際交流課・（公財）板橋区文化・国際交流財団
	19	外国人の防災訓練への参加促進	文化・国際交流課・（公財）板橋区文化・国際交流財団
	20	障がい者理解促進事業	障がい政策課
	9	多様な視点を踏まえた防災・減災対策の推進（再掲）	男女社会参画課・地域防災支援課
★	21	「板橋区パートナーシップ宣誓制度」の運営	男女社会参画課（庁内連携）
	22	性的マイノリティに関する相談の実施	男女社会参画課
	23	多言語の情報提供	文化・国際交流課
	24	スポーツへの参加機会充実	スポーツ振興課
	25	シニア世代活動支援プロジェクトの推進	長寿社会推進課
	26	ユニバーサルデザインガイドラインの更新	障がい政策課
	27	障がい者の就労促進	障がい政策課
★	28	無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する意識啓発	男女社会参画課・指導室
	29	ジェンダー平等や多様性尊重に関する意識啓発	男女社会参画課・保育運営課・指導室
	30	中学・高校生の子育て体験事業	保育運営課
	31	中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業	子育て支援課
	15	理解を深めるための啓発（再掲）	男女社会参画課
★	32	保育士への研修の充実	男女社会参画課・保育運営課
	33	職員向け情報紙の発行	男女社会参画課
	34	教職員等による国や都の資料の活用	指導室
	35	教員への研修等の充実	指導室・教育支援センター

めざす姿2 誰もが個人としての能力を発揮できる「活躍社会」 ※重点事業は、「重点」の列に「★」を記載

重点	No.	事業名	担当課
★	36	いたばしグッドバランス推進企業表彰	男女社会参画課
	37	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	男女社会参画課・産業振興課（産業振興公社）
	38	優良企業顕彰	産業振興課
	39	板橋区産業融資制度利子補給の優遇加算	産業振興課
	40	経営支援事業	産業振興課（産業振興公社）
★	41	女性人財活躍支援事業	男女社会参画課・産業振興課
	42	起業に向けた支援	男女社会参画課・産業振興課
	43	再就職等に向けた支援	男女社会参画課・産業振興課・長寿社会推進課
	44	資格取得支援事業	産業振興課（産業振興公社）
	45	キャリアカウンセリング	産業振興課（産業振興公社）
★	46	男性向け家事・育児サポート事業	男女社会参画課
	47	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供	男女社会参画課
	48	ウェルカムベビー講座	健康福祉センター
	49	育児不安をかかえる母親等への支援	健康福祉センター
	50	親の一日保育士体験	保育運営課
	51	保育施設の整備	保育運営課
	52	延長保育	保育運営課・保育サービス課
	53	一時預かり事業	保育運営課・保育サービス課・学務課
	54	病児・病後児保育	保育サービス課
	55	パパと一緒に遊ぼう！	子育て支援課
	56	子育て相談	子育て支援課
	57	ファミリー・サポート・センター事業	支援課
	58	育児支援ヘルパー派遣事業	支援課
	59	産前産後支援事業（産後ドゥーラ）	支援課
	60	板橋区放課後対策事業「あいキッズ」等の推進	地域教育力推進課
★	61	おとしより相談センター（地域包括支援センター）の機能強化	おとしより保健福祉センター
	62	介護離職防止のための情報提供	男女社会参画課
	63	地域密着型サービスの整備	介護保険課
	64	認知症家族交流会・家族講座	おとしより保健福祉センター
	65	障がい者福祉センター各種セミナー	障がいサービス課
	47	ケア労働に関する様々なサービスの情報提供（再掲）	男女社会参画課
★	1	育児期女性に対する支援（再掲）	男女社会参画課
	66	社会参画の促進に向けた情報提供	地域振興課
	67	社会参画しやすい環境整備の推進	障がい政策課
	68	おでかけマップの管理・充実	障がい政策課
	13	地域活動への参加促進（再掲）	地域振興課
	53	一時預かり事業（再掲）	保育運営課・保育サービス課・学務課
	57	ファミリー・サポート・センター事業（再掲）	支援課
★	69	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	男女社会参画課
	70	若年層に対する性に関する正しい情報提供	男女社会参画課
	71	性感染症の予防啓発	予防対策課
	72	健康に関する正しい知識を身につけるための教育	指導室
★	73	いた Pay 健幸ポイントの活用による健康づくりの推進	健康推進課
	74	生涯を通じた健康管理の意識啓発	男女社会参画課・健康推進課
	75	乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発	健康推進課
	76	女性の健康づくり支援	健康推進課
	77	女性健康支援センター相談事業	健康推進課
	24	スポーツへの参加機会充実（再掲）	スポーツ振興課
	49	育児不安をかかえる母親等への支援（再掲）	健康福祉センター

めざす姿3 誰もが笑顔で暮らせる「安心・安全社会」 ※重点事業は、「重点」の列に「★」を記載

重点	No.	事業名	担当課
★	78	デート DV 防止出前講座の実施	男女社会参画課
	79	若年層に向けた予防啓発	男女社会参画課
	80	女性に対する暴力防止運動	男女社会参画課
★	81	相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり	男女社会参画課
	82	地域活動団体に対する周知啓発	男女社会参画課
	83	医療機関に対する周知	男女社会参画課
★	84	相談支援体制の整備	男女社会参画課
	85	DV 相談の実施	男女社会参画課・福祉課
	86	母子等緊急一時保護事業	生活支援課・福祉課
	87	DV 被害者保護	福祉課
★	88	地域での見守りを担う職員に対する研修	男女社会参画課
	89	関係機関連絡会	男女社会参画課
	90	DV 担当者連絡会	男女社会参画課（庁内連携）
★	91	区内企業等へのハラスメント防止に関する情報提供	男女社会参画課
	92	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	男女社会参画課
	93	相談の実施	男女社会参画課
★	94	学校と進める予防教育	男女社会参画課・指導室
	95	若年層に向けた予防啓発	男女社会参画課
	96	適切な相談窓口の周知	男女社会参画課
	97	避難所における性暴力の防止啓発	男女社会参画課・地域防災支援課
★	98	調整中	調整中
	99	「板橋こころと生活の相談窓口」の作成・配布	健康推進課
	81	相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり（再掲）	男女社会参画課
	83	医療機関に対する周知（再掲）	男女社会参画課
★	84	相談支援体制の整備（再掲）	男女社会参画課
	100	庁内連携による支援体制の強化	男女社会参画課（庁内連携）
	101	ひとり親家庭の生活安定に向けた支援	生活支援課
	102	母子生活支援施設の運営	生活支援課
	103	支援会議・重層的支援会議の設置	生活支援課
	104	自立に向けた支援	生活支援課
	105	ひとり親家庭への経済的支援	生活支援課・子育て支援課
	106	福祉総合相談	福祉課
	107	高齢者等世帯住宅情報ネットワーク	住宅政策課
	89	関係機関連絡会（再掲）	男女社会参画課
	90	DV 担当者連絡会（再掲）	男女社会参画課（庁内連携）

計画推進の基盤

※重点事業は、「重点」の列に「★」を記載

重点	No.	事業名	担当課
★	108	委員選定プロセスの改善	男女社会参画課（庁内連携）
	109	女性職員の人事異動上の配慮	人事課
	110	女性職員のキャリア形成支援	人事課・男女社会参画課
★	111	「多様な性に関する職員ハンドブック」に基づく啓発	人事課・男女社会参画課
	112	「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」に基づく啓発	男女社会参画課
	113	窓口等での配慮	男女社会参画課
	32	保育士への研修の充実（再掲）	男女社会参画課・保育運営課
	33	職員向け情報紙の発行（再掲）	男女社会参画課
	34	教職員等による国や都の資料の活用（再掲）	指導室
	35	教員への研修等の充実（再掲）	指導室・教育支援センター
	88	地域での見守りを担う職員に対する研修（再掲）	男女社会参画課
★	114	仕事と家庭生活の両立支援	人事課
	115	働き方改革の推進	経営改革推進課・IT推進課・人事課
	116	区職員のハラスメント防止に向けた取組	人事課

資料編

調整中