

「いたばしアクティブプラン2030」素案【概要】

いたばしアクティブプラン2030の構成

第1章 計画の策定にあたって（本編P3～）
計画策定の趣旨や基本理念、計画の位置づけ、期間及び策定体制を示しています。

第2章 計画策定の背景と板橋区の現状・課題・答申（本編P9～）

男女平等参画・多様性尊重を取り巻く国内外の社会情勢、「アクティブプラン2025」による取組状況、意識・実態調査結果と課題、男女平等参画審議会からの答申の概要を示しています。

第3章 基本的な考え方（本編P29～）

計画全体を貫く視点、3つのめざす姿と行動、施策の体系、施策と事業、計画の成果指標を示しています。

第4章 行動と施策（本編P37～）

3つのめざす姿の実現及び計画推進の基盤となる体制整備に向けて、行動ごとの現状・課題及び施策の方向性と、施策の体系に基づく事業展開を示しています。

計画事業例

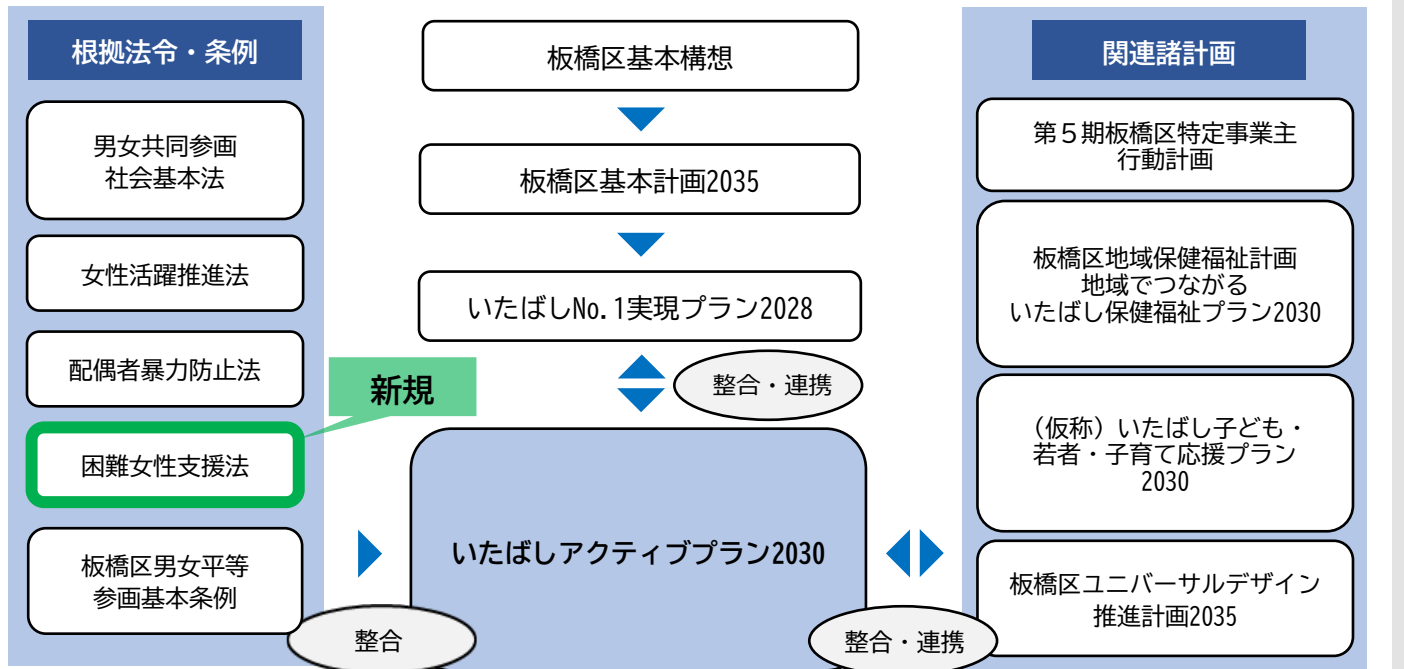
事業名	No.1 育児期女性に対する支援		担当課	男女社会参画課	
内容	育児中の女性が、自分らしさ・自分の能力を発揮できるようになることで、社会参画への意欲向上や自主的な団体形成につながるよう、継続的な学ぶ機会を提供していきます。				
年度別計画	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
講座の実施					
講座内容の見直し・改善					

第1章 計画の策定にあたって（本編P3～）

計画策定の趣旨

「東京都板橋区男女平等参画基本条例」に規定する基本理念に基づき、すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮できる男女平等参画社会の実現をめざします。また、「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（D&I）」の考えを前計画から引き続き採り入れます。

計画の位置づけ



計画期間

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間

第2章 計画策定の背景と板橋区の現状・課題・答申（本編P9～）

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

国内の動き

女性活躍推進法について、令和元(2019)年に「一般事業主行動計画」の策定義務が労働者数101人以上300人以下の事業主へ拡大されるなどの改正が行われ、令和4(2022)年に全面施行されました。しかし、男女間賃金について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、期限を令和8(2026)年3月末から10年間延長する法律が令和7(2025)年6月に成立しました。他に、LGBT理解増進法や困難女性支援法といった新たな法律が制定されるとともに、配偶者暴力防止法などの関係法の改正がありました。

東京都の動き

東京都男女平等参画基本条例が令和4(2022)年に一部改正され、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たもので、同年8月、都の審議会等における女性委員任用率が40.7%に達し、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。他に、多様な性に関する都民の理解推進やパートナーシップ関係に係る生活上の不便を軽減するため、東京都パートナーシップ宣誓制度が開始されました。

「アクティブプラン2025」による取組状況

めざす姿1
誰もが参画・活躍できる
「共生社会」

【主な取組】
・「いたばしグッドバランス推進企業表彰」の受賞メリットとして「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ました。
・意識啓発ツールとして、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。（下図参照）



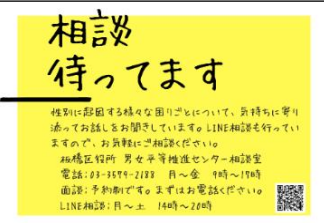
めざす姿2
多様性を活かし合う豊かな
「成長社会」

【主な取組】
・区職員を対象とした「多様な性に関する職員ハンドブック」を策定し、職員の意識啓発を推進しました。（下左図参照）
・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」を導入しました。（下右図参照）



めざす姿3
暴力やハラスメントのない
「安心・安全社会」

【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の開催回数を大幅に増やしました。
・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を強化しました。（下図参照）



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（令和6年6月～7月実施）

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、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。

板橋区男女平等参画審議会からの答申

- ・「東京都板橋区男女平等参画基本条例」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。
- ・「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たことを受け、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・協働の推進を求めます。

第3章 基本的な考え方（本編P29～）

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

…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。

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。「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

（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。

めざす姿と行動、施策と事業及び成果指標

3つの「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を示す「行動」とします。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。

また、「めざす姿」の実現に向けた具体的な目標を「成果指標」とします。

第4章 行動と施策（本編P37～）

めざす姿	行動	施策	成果指標 (現状値⇒目標値)
1	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	新規 「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 22.5%⇒30.0%
		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	ダイバーシティ＆インクルージョンという言葉の認知度 58.2%⇒70.0%
		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	「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 79.7%⇒90.0%
		7 保育士、教職員等に対する理解促進	
2	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	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 54.0%⇒70.0%
		9 就労と能力発揮に向けた支援	
	5 家庭生活・社会参画における支援 【板橋区女性活躍推進計画】	10 子育てに対する支援	家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合 平日 29.7%⇒20.0% 休日 17.5%⇒10.0%
		11 介護に対する支援	
		12 社会参画に対する支援	
	6 生涯を通じた心とからだの健康支援	13 心とからだと性に関する正確な情報の提供	新規 健康実感度 73.5%⇒↑(上昇させる)
		14 年齢・性別に応じた健康づくりの支援	
3	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	新規 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 73.0%⇒80.0%
		16 地域への周知及び見守りの連携	
	8 DV被害者支援 【板橋区配偶者暴力防止基本計画】	17 支援体制の充実	DV被害について誰にも相談していない人の割合 51.3%⇒40.0%
		18 庁内・関係機関連携による支援の推進	
	9 ハラスメントや性暴力の防止	19 ハラスメントの防止啓発及び相談窓口周知	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 31.8%⇒50.0%
		20 性暴力の防止啓発及び相談窓口周知	
	10 困難な問題の解消のための支援 【板橋区女性支援基本計画】	21 困難を抱える人の早期把握	新規 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%
		22 困難を抱える人への支援	
計画推進の基盤	ジェンダー平等、多様性尊重の視点による計画推進のための区政運営	23 区の政策・方針決定過程における男女平等参画の推進	区の審議会等委員における女性割合 31.4%⇒40.0% 区役所における女性管理職割合 16.2%⇒24.0%
		24 区職員への理解促進による行政サービスの質の向上	新規 SOGI/SOGIEという言葉の区職員における認知度 現状値調査予定⇒↑(上昇させる)
		25 区役所における職場環境の整備	新規 1か月以上の育児休業を取得した男性職員の割合 69.4%⇒85.0%

今後のスケジュール

令和7年12月	素案 企画総務委員会	令和8年2月	原案 企画総務委員会
	パブリックコメント募集	3月	策定
令和8年1月	原案 男女平等参画推進本部(庁議)		