

# いたばしアクティブプラン 2025

男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画（第六次）

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

広報版



## 1 計画策定の趣旨と理念

板橋区では、すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮できる男女平等参画社会の実現をめざしています。

「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（裏表紙参照）に基づき、男女平等参画施策を総合的、計画的に推進するため、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、「SDG s（持続可能な開発目標）」の考えと、「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」（9ページ参照）の視点を採り入れ、「いたばしアクティブプラン2025」（以下「本計画」）を策定します。

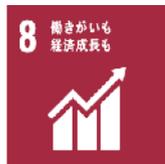
## 2 計画期間

2021（令和3）年度から2025（令和7）年度までの5年間です。

## 3 SDG s との関係について

SDG s とは、Sustainable Development Goals の略称で、2030年までに持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすための17のゴールからなる国際目標です。本計画では、SDG s に掲げられている各目標の達成のため、あらゆる分野での男女平等参画に向けた施策を強化します。また、SDG s と密接な関係がある「D&I」の視点から、誰もがいきいきと暮らすことのできる共生社会の実現をめざしていきます。

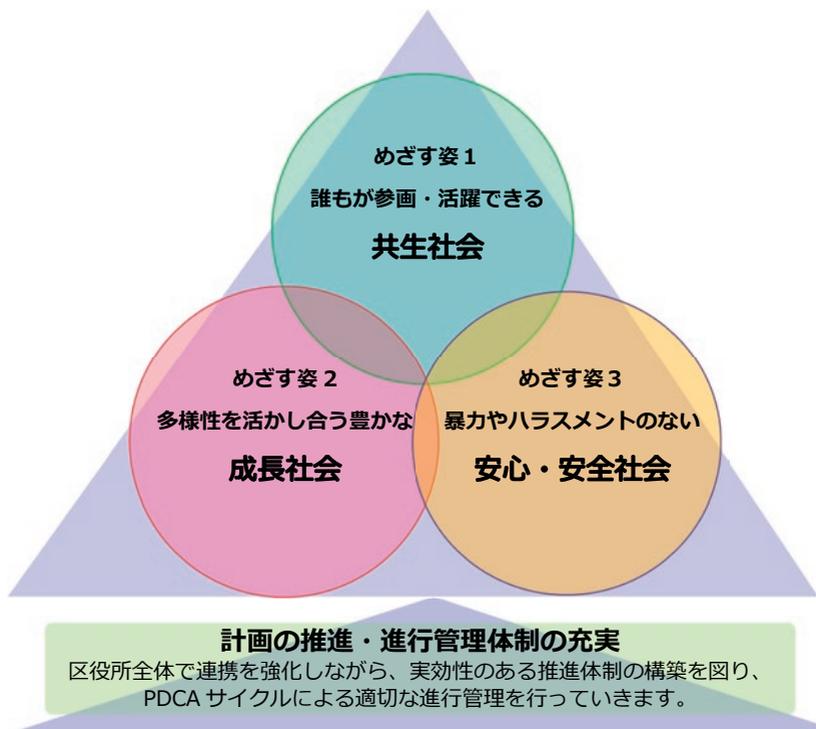
### 【本計画に関係する主なSDG sの目標】



社会的につくられた性差（ジェンダー）にとらわれず、  
また、多様な個性を理解し、認め合い、支え合うことで、  
誰もが能力を発揮できる「いたばしグッドバランス」の実現

ジェンダーとは、生物学的な差異に基づく男女の性別ではなく、「男性は・女性はこうあるべき、するべき」と人々が無意識に考えているイメージで、「社会的・文化的につくられた性別」のことです。ジェンダーにとらわれず、すべての人が自分の望む選択ができ、それが尊重され、活躍できる社会をめざします。

そして、板橋区がめざす男女平等参画社会の姿を3つの「めざす姿」として設定し、その均衡した姿を「いたばしグッドバランス」と定義して、その実現のための仕組みをつくることをめざします。



「めざす姿」の実現に向けて展開する施策の方向性を示す「行動」と、行動を展開するにあたり推進する「施策」の体系は以下のとおりです。施策の中で、特に積極的に取り組む項目を「重点項目」としています。

めざす姿	行動（施策の方向性）	施策
1 誰もが参画・ 活躍できる 「共生社会」	1 誰もが働きやすい 環境づくりの推進	1 企業等における環境整備の促進
		2 区役所における職場環境の整備
		3 就労と能力発揮に向けた支援
	2 地域活動・防災活動 への多様な担い手の 参画促進	4 地域活動における意識啓発
		5 誰もが尊重される防災対策の推進
	3 ライフステージに 応じたジェンダー 平等理念の啓発	6 幼少期・学齢期など若年世代における教育の推進
		7 成人期・シニア期における学習 機会の提供
	4 家庭生活と社会参画 の両立に向けた環境 整備	8 子育て・介護等に対する支援
		9 社会参画の促進に向けた支援
	5 生活の場における 行動変容の促進	10 <u>多様なロールモデルや選択肢の提示</u>
		11 男性の家事・育児・介護の 実践促進
	6 意思決定過程におけ る男女バランスの均 衡	12 <u>各種審議会等における幅広い人材の活用</u>
		13 <u>管理監督職をめざす女性職員の活躍促進</u>
		14 職員の理解の促進

めざす姿	行動（施策の方向性）		施策		
2 多様性を 活かし合う 豊かな 「成長社会」	7	★ダイバーシティ& インクルージョンの 理解促進	15	<u>個の多様性に関する積極的な情 報発信</u>	
			16	多様な人々の社会参画に向けた 環境整備	
	8	★性的マイノリティ への支援	17	<u>生活上の困難の解消</u>	
			18	相談体制の確立	
			19	性の多様性に関する理解の促進	
	9	男女平等推進センタ ーの機能の充実	20	区民との協働推進	
			21	相談事業の充実	
	3 暴力やハラス メントのない 「安心・安全 社会」	10	D Vの未然防止と 早期発見	<u>板橋区配偶者暴力防止基本計画</u>	
				22	若年者等への教育・啓発
23				地域への周知及び見守りの連携	
11		D V被害者支援	24	<u>支援体制の充実</u>	
			25	配偶者暴力相談支援センター の機能強化	
12		ハラスメントや性暴 力の防止	26	ハラスメントの防止啓発及び相 談窓口周知	
			27	性暴力の防止啓発及び相談窓口 周知	
13		心とからだの健康 づくりの推進	28	心とからだと性に関する正確な 情報の提供	
			29	女性の健康づくり支援	
<b>計画の推進・進行管理体制の充実</b> ○連携による推進体制の充実 ○点検評価・効果測定の実施と改善					

※ ★ ……………新規項目

※ 下線 ……………重点項目



めざす姿  
1

## 誰もが参画・活躍できる「共生社会」

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

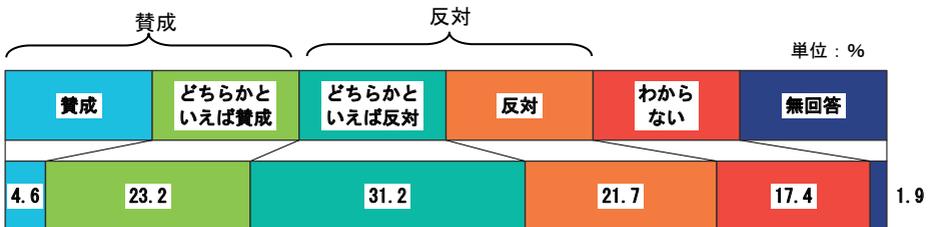
## 生活の場における行動変容の促進のために

## 重点項目 多様なロールモデルや選択肢の提示（施策10）

「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賛成している人は少数派であるにもかかわらず、家庭における役割が女性に偏っていることから、意識の高まりを実際の行動につなげていく取組が重要です。

家庭、職場、地域など様々な場面でのアンコンシャス・バイアス<sup>\*1</sup>の是正に取り組むとともに、家事・育児・介護等のケア労働をひとりで抱え込まないよう、多様なケア実践の方法を提示していきます。

固定的性別役割分担意識についての賛否（総数=741）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（2019年度）

## [重点事業]

### ●「(仮称)多様性の視点を踏まえた広報物作成の指針」の作成

多様な家族像・女性像・男性像が社会に浸透していくよう、区役所においてポスターやチラシを作成する際の留意点をまとめた指針を作成し、活用を促進します。



※1 アンコンシャス・バイアス

自分自身が気づいていない、ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り。ここでは「女性らしさ」「男性らしさ」の無意識下の刷り込みを意味します。

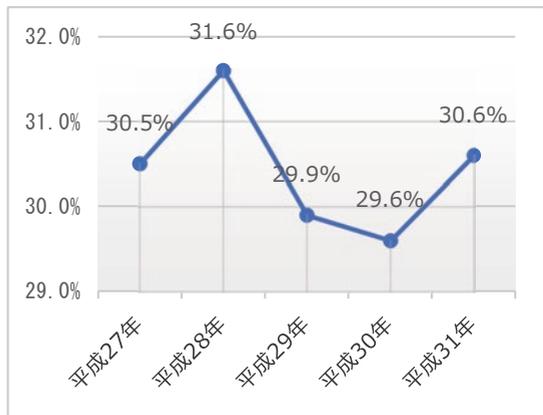
## 意思決定過程における男女バランスの均衡のために

### 重点項目 各種審議会等における幅広い人材の活用（施策12）

区では、区の審議会等委員の女性委員の割合を40%以上にするという目標を設定し、取組を進めてきましたが、女性の参画が十分でない現状となっており、取組を一層強化する必要があります。

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

区審議会等委員に占める女性の割合  
(各年4月1日現在)



## [重点事業]

### ●委員選定プロセスの改善

選定に関する具体的手法を明記したガイドラインを作成し、全庁的に周知します。



## 重点項目 管理監督職をめざす女性職員の活躍促進（施策13）

区民への意識・実態調査によると、区審議会等委員や、区の管理職に占める女性の割合について、回答者の多くが現在よりも増えることを希望していることがわかります。

区は男女平等参画社会を実現する上で、事業主としても先導的な役割を果たすことが期待されていることから、将来管理監督職となる人材を確保し、女性職員の活躍を促進していきます。

区の審議会委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方（総数=741）

単位：%

	今のままだ ちょうどよい	もう少し増 えたいほう がよい	男女半々 まで増え たいほう がよい	男性を上 回るほど 女性が増 えたほう がよい	男性がも っと増え たいほう がよい	わから ない	無回答
区の審議会委員に占める女性の割合	4.7	35.9	32.5	1.8	0.1	22.5	2.4
区管理職に占める女性の割合	3.1	38.5	31.6	2.0	0.1	21.9	2.8

資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（2019年度）

### 〔重点事業〕

#### ●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。

### その他の重点事業

#### 誰もが働きやすい環境づくりの推進のために

##### ●いたばしグッドバランス推進企業表彰

ワーク・ライフ・バランス推進や多様な人材活用に積極的に取り組む企業を支援するために表彰制度の充実を進めます。

##### ●ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供と働きかけ

推進による成功事例やノウハウの紹介等、企業トップの理解を促す啓発活動を実施します。

いたばし good balance 会社賞 表彰式



いたばし good balance 会社賞 表彰式

## ●仕事と子育ての両立支援

特定事業主行動計画に基づき、区役所における職場環境の整備を行います。

## 地域活動・防災活動への多様な担い手の参画促進のために

### ●地域で活躍する女性の支援

「いたばしI(あい)カレッジ」等の学びの機会をきっかけとして、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。



いたばしIカレッジの様子

### ●地域活動への参加促進

町会連合会女性部の活動支援や、町会・自治会加入促進事業への支援を行います。

### ●防災リーダー養成講習への女性の参加促進

男女平等参画の視点を踏まえた防災対策のため、講習への女性の参加を推進します。

## ライフステージに応じたジェンダー平等理念の啓発のために

### ●幼稚園・小学校・中学校での意識啓発

啓発ツールを作成・配布し、男女平等参画意識の向上につなげていきます。

## 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備のために

### ●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。

## 生活の場における行動変容の促進のために

### ●男性向け家事・育児・介護

#### スキルアップ講座

実践的なスキルを身につけるための講座を実施します。



講座『男の料理教室』の様子



## 多様性を活かし合う豊かな「成長社会」

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

### ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進のために

#### 重点項目 個の多様性に関する積極的な情報発信（施策15）

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（D&I）」という言葉を知っていたのは約4割で、そのうち内容まで知っているのは15.7%にとどまりました。

多様性について広く区民に認識してもらえるよう、ターゲットごとに手法を変えて効果的に広報・意識啓発を行います。

#### [重点事業]

##### ●ダイバーシティフェア

イベントの開催を通じて、D&Iの考え方の浸透、理解促進を図ります。

##### ●ダイバーシティ&インクルージョン出前講座の実施

区職員を講師として派遣し、D&Iについて理解してもらえるような機会を提供します。

## コラム Diversity&Inclusion

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

#### ダイバーシティ

多様性。  
人種や性別、年齢や身体的特徴等、あらゆる人のあり方。

#### 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、活かし合うこと。



## 性的マイノリティへの支援のために

### 重点項目 生活上の困難の解消（施策17）

性的マイノリティとは、「出生時に判定された性別と性自認（自認する性）が一致し、かつ性的指向（好きになる性）は異性」というパターンに当てはまらない人々とされており、2018年に行われた調査では性的マイノリティに該当する人は8.9%となっています（電通ダイバーシティ・ラボが全国の20～59歳の個人6万人を対象に実施）。

当事者が性的マイノリティであることによる困難を感じる場面をなくしていくため、幅広い世代に対して理解を促進していくとともに、差別や偏見の解消及び設備・制度の改善に取り組みます。

#### [重点事業]

#### ● パートナーシップ制度<sup>※2</sup>の導入検討

誰もが人生を共にしたい人と暮らしていくことを支援するため、制度に関する調査・調整を進めます。

● 「（仮称）性自認及び性的指向に関する職員向けハンドブック」の策定  
区職員として必要な知識、待遇、同僚への配慮等について記載したハンドブックを作成します。

※2 パートナーシップ制度

互いを人生のパートナーであるとしてパートナーシップ宣誓書等を提出したカップル（一方又は双方が性的マイノリティのカップル）に対して、宣誓書受領証等を交付する制度。制度の詳細は自治体により異なります。

## コラム 性のあり方はグラデーション

体の性、心の性、好きになる性、表現する性の組み合わせは人によって様々です。

すべての人がもつ、性に関する属性のことを「SOGI（ソジ）」と言い、これは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉です。

#### 性的指向

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

#### 性自認

自分の性を自分でどう認識しているかということ。「心の性」とも言われます。



## その他の重点事業

### ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進のために

#### ●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。

#### ●健診の受診促進のための意識啓発

区民一般健康診査及び国民健康保険特定健康診査の周知や受診勧奨を行います。

### 性的マイノリティへの支援のために

#### ●理解を深めるための啓発

情報誌での発信や、講座・イベント等の実施を通じて、性の多様性や性的マイノリティへの理解を深めていきます。



アライ（支援者）を表明する  
レインボーリボンを配布しています。

### 男女平等推進センターの機能の充実のために

#### ●男女平等推進センター登録団体との連携促進

登録団体増加に向けた積極的な活動を行うとともに、登録団体との事業共催等により連携を促進していきます。



「男女共同参画週間行事」の様子  
(男女共同参画週間：毎年6月23日～29日)

#### ●相談を必要とする人に情報が届く仕組みづくり

誰もが気軽に相談を受けることができるようにするため、相談窓口の周知を図ります。

相 談



お知り合いに  
悩んでいる方が  
いたら声をかけて  
あげてください。

家庭や仕事、生き方や人間関係など  
皆さまの悩みごとについて、  
気持ちの整理のお手伝いをいたします。

男女平等推進センター相談室  
総合相談 TEL：03-3579-2188  
月～金、第2土 9：00～17：00

## 暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」

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

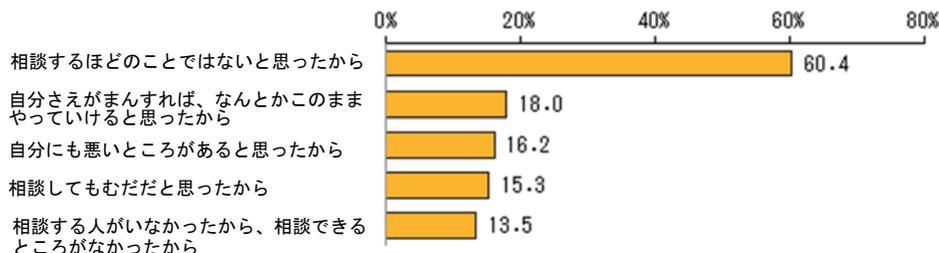
## DV 被害者支援のために

## 重点項目 支援体制の充実（施策 24）

区では、DVに関する総合的な窓口として、配偶者暴力相談支援センター（以下「配暴センター」）を設置し、被害者からの相談にあたっています。しかし、区民への意識・実態調査によると、被害のことを誰にも相談していない人が全体の4割以上を占めており、その理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多くなっています。

DV被害に関する悩みをひとりで抱え込まないように、相談することの大切さを周知するとともに、被害者本人の意思と状況に応じたきめ細やかな支援や、切れ目のない総合的な支援が実施できるよう、配暴センターにおける相談体制の拡充や被害者保護、生活支援等に一体的に取り組みます。

DV被害を相談しなかった理由（総数=111）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（2019年度）

## [重点事業]

## ●配暴センターにおける相談体制の拡充

従来の電話や面談での相談に加え、メールでの相談や男性被害者への面談での相談等、相談体制の拡充を図ります。



## その他の重点事業

### DVの未然防止と早期発見のために

#### ●中学生向けデートDV防止教育

区内の中学校での出前講座等、若年者のデートDV防止に関する教育を実施します。

#### ●若年層に向けた予防啓発

大学祭、成人式等におけるデートDV防止に関する冊子の配布等、若年層に向けた啓発を行います。

### ハラスメントや性暴力の防止のために

#### ●区内企業等へのハラスメント防止に関する情報提供

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。



企業向け啓発冊子  
『働き方を変える』

### 心とからだの健康づくりの推進のために

#### ●「女性のための相談窓口」の周知の強化

女性の心や身体の相談について、男女平等推進センターと女性健康支援センターが連携して実施している「女性のための相談窓口」を、より広く認識してもらえよう周知を強化します。

#### ●乳がん・子宮がん検診受診促進のための意識啓発

広報いたばし等、多様な媒体で健（検）診事業の周知を図ります。また、各イベントや大学の文化祭等で受診勧奨を実施しながら区民の意識啓発を図ります。

## コラム これってDVかも？

DVとは、配偶者や恋人など親密な関係において、相手を自分の思いどおりに支配しようとして用いる威圧的な行為（暴力）のことをいいます。

暴力とは、「殴る」「蹴る」のような**身体的な暴力**ではありません。

**精神的な暴力**＝「怒鳴る」「馬鹿にする」「無視する」

**経済的な暴力**＝「生活費を渡さない」「外で働くことを嫌がる」

**社会的な暴力**＝「自由に外出させない」「スマホをチェックする」

**性的な暴力**＝「避妊に協力しない」「望まない性行為を強要する」

パートナーとの関係に少しでも疑問を感じたら、11ページの相談室へお電話ください。

## 7

## 計画の具体的な目標値

め ざ す 姿	No.	指標	現状値 (2019年度)	目標値 (2025年度末)
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	23.7%	40.0%
	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	3.5%	12.0%
	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	役員 0.7人 部長相当職 0.2人 課長相当職 0.3人 係長相当職 0.9人	↗
	4	区役所における3歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率	11.97%	13.0%以上
	5	「自治会やNPOなど地域活動」で男女の地位は平等になっていると考える割合	全体 50.6% 女性 44.6% 男性 58.0%	全体 60.0%
	6	「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方について、そう思わない区立中学生の割合	—※1	↗
	7	保育所等入所に係る待機児童数	108人	0人
	8	家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」の男性の割合	平日 35.1% 休日 23.4%	平日 20.0% 休日 10.0%
	9	区の審議会等における女性委員比率	30.6%	40.0%
	10	区役所における女性管理職割合	19.61%	24.0%以上
2	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	39.7%	60.0%
	12	ハート・ワークにおける区内障がい者の新規就職者数	105人	130人
	13	板橋区の65歳健康寿命	女性 82.84歳 男性 80.83歳	↗
	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	61.7%	70.0%
	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	区民 49.4% 区職員 73.9%	区民 70.0% 区職員 80.0%
	16	男女平等推進センター登録団体数	30団体	40団体
	17	男女平等推進センター「スクエア・I」の認知度	7.1%	30.0%
3	18	区立中学生におけるデートDVという言葉の認知度	—※1	↗
	19	区立中学校におけるデートDV防止出前講座	年1校	全区立中学校で開催
	20	DVの被害経験がある人の割合	33.6%	10.0%
	21	DV被害について誰にも相談していない人の割合	39.0%	10.0%
	22	ハラスメントに対する取組を実施している区内事業所の割合	16.7%	40.0%
	23	「女性のための相談窓口」の認知度	7.1% ※2 22.4% ※3	30.0%
	24	区が実施する乳がん・子宮がん検診の受診者数	乳がん 6,976人 子宮がん 9,545人	↗

※1 令和3年度調査予定 ※2 男女平等推進センター「スクエア・I」の認知度 ※3 女性健康支援センターの認知度



## 【基本理念：東京都板橋区男女平等参画基本条例 第3条】

### ①人権の尊重

男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別的な取扱いを受けない社会を実現すること。

### ②個性や能力の発揮

男女平等参画社会の形成を阻害する社会制度や慣行が是正され、男女が性別にかかわらず、その個性や能力を発揮する機会が確保されること。

### ③活動の方針を決める過程への参画

男女が、社会の対等な構成員として、様々な分野における活動の方針決定の過程に参画する機会が確保されるとともに責任を担うこと。

### ④多様な生き方の選択

男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自己の意思と責任による多様な生き方の選択が尊重されること。

### ⑤家庭生活と社会活動の両立

男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護等の家庭生活と、職場、地域等における社会活動を両立することができるように環境が整備されること。

## 男女平等推進センター スクエア・I (あい)

男女平等参画施策を推進する拠点施設です。



### 情報資料コーナー

女性の働き方や生き方・家族の関係・性的マイノリティへの支援等に関する本などが揃っています。貸出を行っていますので、情報収集や学習にお役立てください。



### 団体交流室

学習や活動・交流の場として利用できるフリースペースです。一般の方も利用できますので、お気軽にご利用ください。

- 所在地  
板橋区立グリーンホール7階
- 開館時間  
午前9時～午後8時
- 開館日  
月～日曜日  
※施設点検日・年末年始を除く

## いたばしアクティブプラン 2025

広報版

### 男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画（第六次）

#### 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

2021年3月

発行 板橋区総務部男女社会参画課

電話 03-3579-2486