

令和5年11月23日

第22回いたばし協働・市民フォーラム

「それぞれの現場におけるダイバーシティ・男女**共同**参画への道筋とビジョン」

板橋区の男女**平等**参画と ダイバーシティの取組について

板橋区総務部男女社会参画課長
舟山百合子

計画の体系

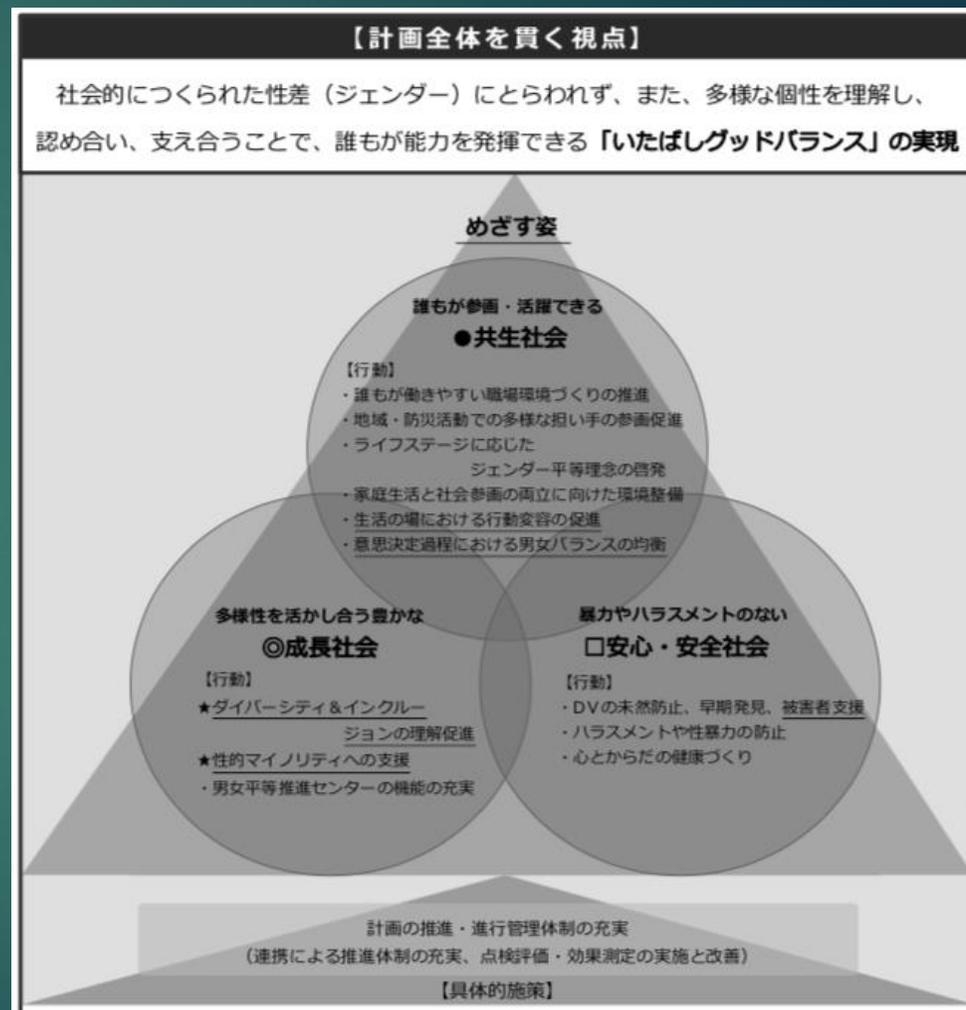
●行動計画全体を貫く横断的な視点
すべての女性が輝くまち いたばし

めざす姿1 女性が活躍できるまち ～女性の多様な働き方を可能にする社会～ 東浦区女性活躍推進計画	行動 1-1 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の推進 行動 1-2 女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備 行動 1-3 就労や能力発揮に向けた支援
めざす姿2 男女がわかりあえるまち ～男女平等参画の意識を醸成し、共有できる社会～	行動 2-1 男女平等参画の意識づくり 行動 2-2 あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進
めざす姿3 安心で安全に暮らせるまち ～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～	行動 3-1 心とからだの健康支援 行動 3-2 ハラスメント等の根絶
めざす姿4 実現のために ～推進を加速する基盤整備の充実～	行動 4-1 区職員の男女平等参画推進 行動 4-2 行動計画実現に向けた進捗管理 行動 4-3 男女平等を進めるためのしくみと男女平等推進センター機能の充実



「SDGs」
(持続可能な開発目標)

「ダイバーシティ&
インクルージョン」



D&Iに関わる区の動向



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
(計画期間2021年～2025年)
広報版より抜粋

東京都板橋区男女平等参画基本条例（前文）

「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」

+

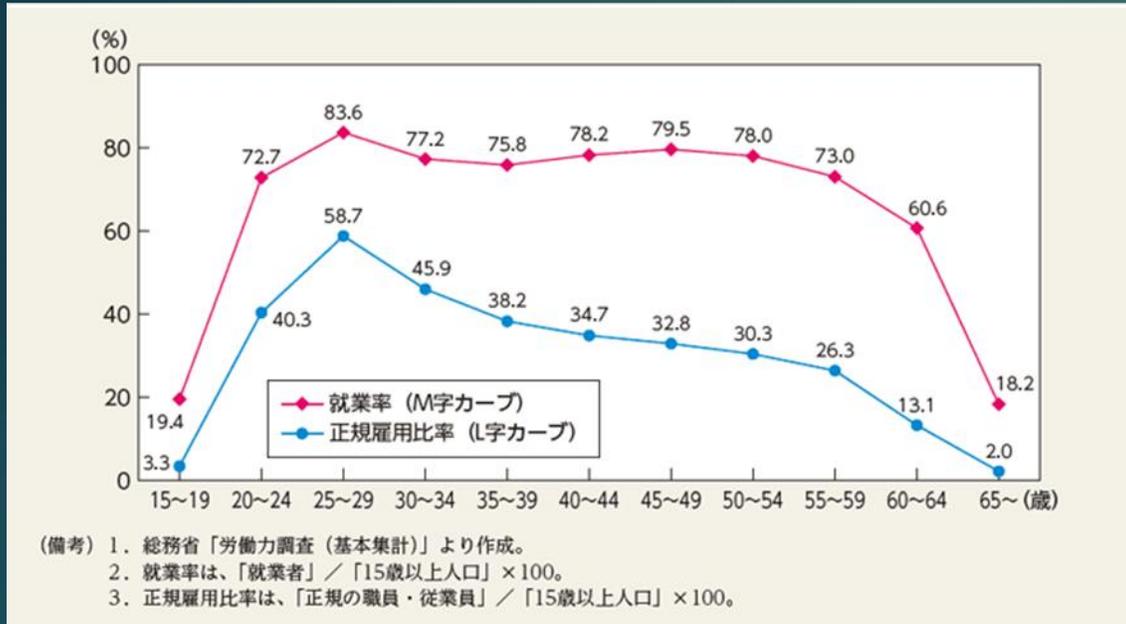
「SDGs（持続可能な開発目標）」
「ダイバーシティ&インクルージョン」

↓

これまでどおり、女性の視点・活躍に力点を置きつつも、誰もが参画・活躍できる「共生社会」、多様性を活かし合う豊かな「成長社会」、暴力やハラスメントのない「安心・安全社会」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」と表現し、実現すべき目標とする。



男女平等参画社会に向けた取組①【企業・就労】



(出典：内閣府男女共同参画局
「女性の年齢階級別正規雇用比率 (L字カーブ) (令和3 (2021) 年)」

L字カーブ (正規雇用比率)

20歳代後半をピークに低下するL字型。
結婚、出産、育児期に非正規化雇用となる女性が多い。

M字カーブ (就業率)

30歳代を谷、20歳代後半と40歳代後半が山になるM字型。
結婚、出産、育児期に就業を辞めて家事・育児に専念し、
育児が落ち着いた時期に再び働き始める女性が多い。

アクティブプラン2025での取組の一例

- いたばしグッドバランス会社賞
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表彰制度
- 再就職等に向けた支援
女性のための再就職セミナーの実施
- 就職面接会
ハローワーク池袋との共催で面接会を実施
- キャリア・カウンセリング
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悩みや相談を受付

いたばし good balance会社賞

5



令和5年度「いたばし goodbalance会社賞」表彰式

評価対象となる取組の例

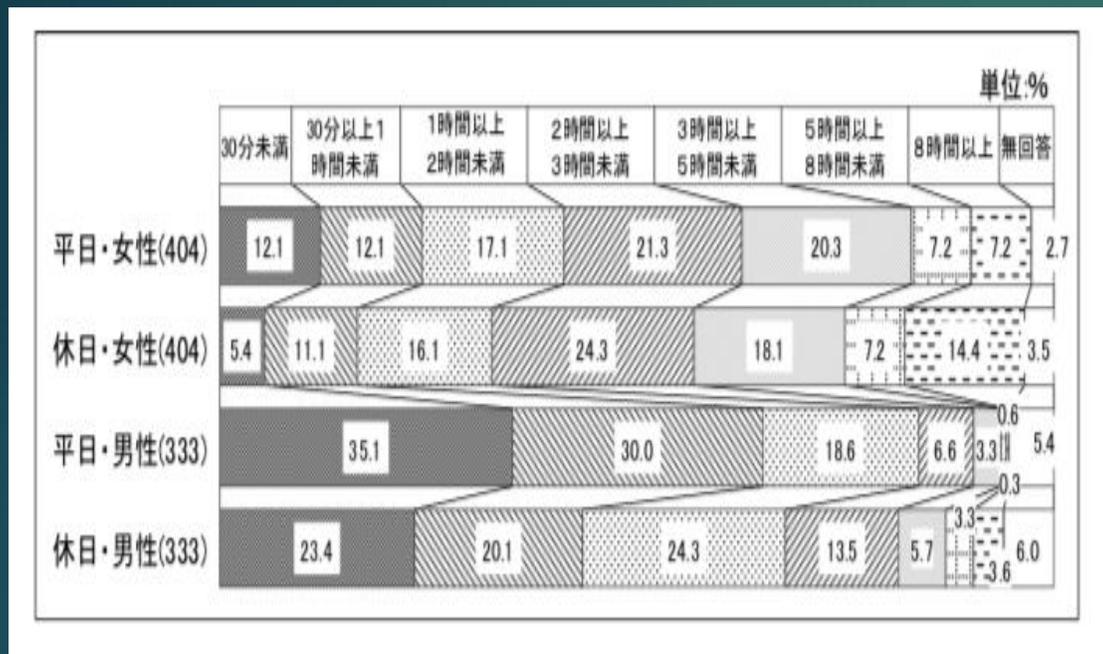
- ・ 長時間労働削減
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 仕事と育児、介護の両立支援
- ・ 男女がともに働きやすい職場づくり
- ・ 地域活動への貢献
- ・ 女性活躍の推進
- ・ シニア世代や障がい者など多様な人材の活用

過去の受賞企業の取組

- ・ 人材募集の際に履歴書の性別欄を削除
- ・ 女性の管理職への積極的な登用
- ・ 「人と人との違い」を活かすことについての講習会の実施



男女平等参画社会に向けた取組②【子育て・介護】



家事・育児時間の男女差 (出典：「意識・実態調査」P31)

平日の男性の家事・育児に携わる時間で最も多かったのが「30分未満」という回答だった(35.1%)。「2時間未満」という回答は男性(83.7%)が女性(41.3%)を42ポイント上回っている。女性の家事・育児時間として最も多かったのが「2時間以上3時間未満」(21.3%)。「3時間以上」という回答は女性(34.7%)が男性(4.2%)を30ポイント上回っている。

アクティブプラン2025での取組の一例

- ・ファミリー・サポート・センター事業
保護者が変わって短時間の育児援助を行う
- ・いたばしパパ月間（毎年10月の1カ月間）
男性の家事・育児をサポートするため実践的な知識やスキルを身につけるための機会を提供
- ・ひとり親家庭への経済的支援
母子およ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
- ・家族のための介護講座
介護に関する実習を中心とした講座を実施

男女平等参画社会に向けた取組③ 【子ども】

園児向け男女平等意識啓発紙芝居



(イラスト ヤギ エツコ)

「ほんとのきもちは？」 (令和5年6月発行)

幼少期の早い段階から、ジェンダーに対する偏った見方をしないよう啓発を行う目的で区立保育園の保育士と協力して紙芝居を作成。
区立保育園及び区立幼稚園で園児への読み聞かせに活用していく。

男女平等参画社会に向けた取組③ 【区機関】

板橋区議会議員、板橋区職員管理職、板橋区附属機関等委員の女性比率の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	アクティブプラン 成果指標
板橋区議会 議員	23.9% (11/46)		30.4% (14/46)		37.0% (17/46)	—
板橋区職員 管理職	19.6% (20/102)	20.4% (21/103)	20.2% (21/104)	20.4% (22/108)	18.1% (19/105)	24.0%
附属機関等 委員	30.6% (831/2713)	31.7% (849/2676)	32.0% (762/2381)	32.0% (749/2337)	32.8% (792/2411)	40.0%

※区議会議員は5月1日からの任期 ※区管理職、付属機関等委員は各年度4月1日時点での数値
 ※区管理職については、他機関への出向している者も含む

附属機関等の委員選定に関するガイドライン (令和5年3月策定)

行動計画 (いたばしアクティブプラン2025) に定める「区の審議会等における女性委員比率」の数値目標**40%**を達成することを目標として策定。

附属機関等の委員の選定にあたって留意すべき事項について明文化している。

D&Iの推進【性的マイノリティに向けた取組】



多様な性に関する職員ハンドブック（令和4年3月発行）
多様な性のあり方について正しい知識を身につけるための職員向けハンドブック。職員向けではあるが、区民にも参考にしてもらうため、区ホームページで公開している。



板橋区パートナーシップ宣誓制度（令和5年11月施行）
互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常生活において継続的に協力し合うことを約したお二人から、互いを人生のパートナーとすること等を宣誓され、板橋区パートナーシップ宣誓書を受領したことを証明する書類を交付する制度。

D&Iの推進

多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン



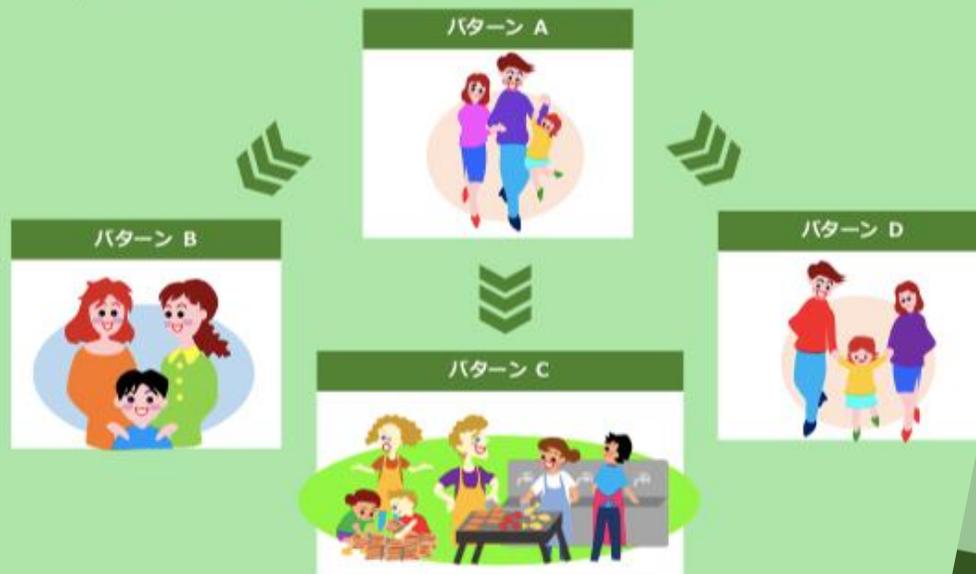
(2) 性別で役職や立場を決めつけていませんか？

性別によって地位や立場に差はありません。リーダーとして指示を出したり、教える立場にいる人の性別が偏らないように心がけましょう。



(3) 固定観念に捉われていませんか？

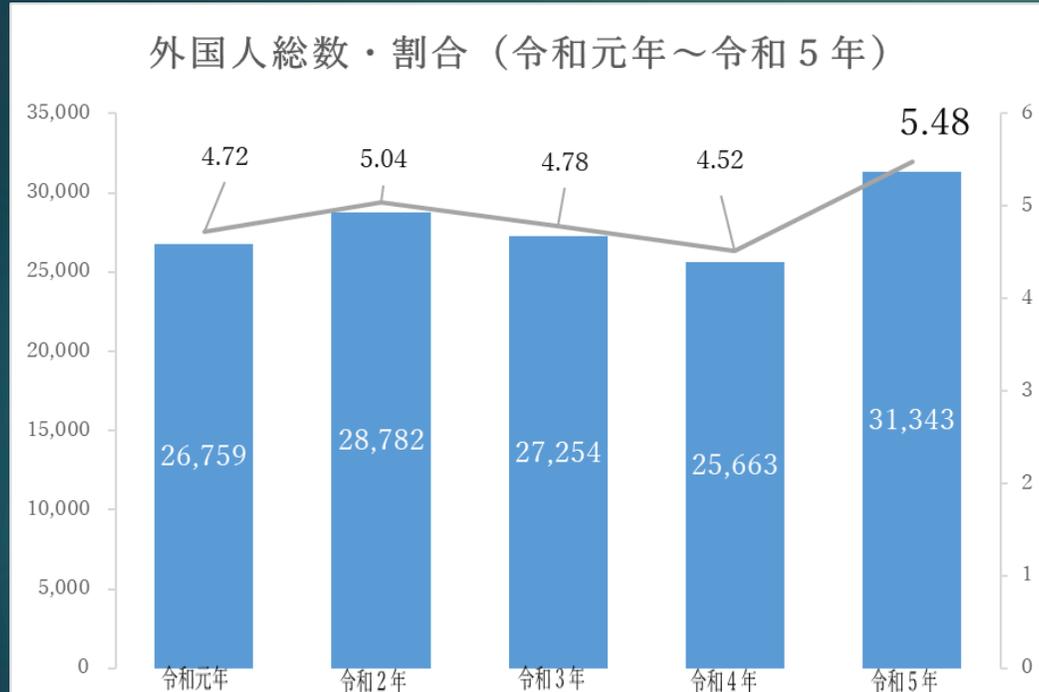
「男性は一家の大黒柱」という考え方もありますが、すべての家庭がそうではありません。様々な家族形態があることを想像して、表現を考えてみましょう。



「多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン」から抜粋（令和4年3月発行）



D&Iの推進【外国人に向けた取組】



※令和元年～令和4年4は1月1日時点、令和5年は10月1日時点の数値

アクティブプラン2025での取組の一例

- ・ 多文化共生推進イベント等の開催
日本語スピーチ大会、外国人のための日本舞踊講座
- ・ 多言語の情報提供
外国人向け情報誌「多言語リーフレット」発行
- ・ 国際理解教育の授業の実施
区内在住外国人による自国の文化・習慣の紹介授業
- ・ 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、通訳ボランティアを配置、広報の多言語化

D&Iの推進 【障がい者に向けた取組】

12



「まちのなかで気づくかな？」（2018年3月発行）
まちのなかにどんな困りごとがあるのか、どんな配慮や手助けができるのかを、まちがいさがし形式で、子どもからおとなまで気軽に楽しく学ぶためのパンフレット。
段差などの物理的なバリア（障壁）だけでなく、音声案内の欠如などの情報面でのバリア、障がい者への無理解による差別や偏見などのバリアも考えられる。

アクティブプラン2025での取組の一例

- ・ユニバーサルデザインガイドラインの更新
区や、区民、事業者等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」をニーズの変化に応じて更新
- ・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
- ・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た理解促進

D&Iの推進【高齢者に向けた取組】

13

あなたの「これから始めたい」を応援します



アクティブプラン2025での取組の一例

- ・シニア世代活動支援プロジェクトの推進
フレイル予防事業、絵本読み聞かせ講座、
男性向けの料理教室
- ・スポーツへの参加機会充実
板橋Cityマラソンで幅広い年代の方が参加
高齢者スポーツ大学で生涯スポーツを見つけるきっかけ作り

大人の活動ガイド「ステップ」（区ホームページより）
シニア世代活動支援プロジェクトの一環として、仕事やボランティア、地域活動、学習やスポーツに関することについて、区ホームページで情報を発信している。

D&Iの推進【ダイバーシティフェア】



板橋区役所 1階イベントスクエアにて
多様性に関する区の実践を紹介したパネル展示を実施



株式会社JobRainbow代表取締役CEO星賢人さんによる
LGBTセミナー



所在地：板橋区立グリーンホール7階

男女平等推進センター団体登録要件

- ①「板橋区男女平等参画基本条例」の理念に賛同できる団体であること
- ②構成員は5名以上で、男女平等の推進をはじめとした**多様性を尊重する社会の推進**に関する学習・活動を現に行っていること
- ③構成員の半数以上が区内在住・在勤・在学者であること
- ④団体としての規約などが整備され、活動計画を有していること
- ⑤各団体代表者は登録団体連絡会（年2～3回開催）に出席し、団体相互のネットワークを図るとともに、男女平等参画推進に関する区主催事業及び登録団体主催事業に協力・参加できること

登録すると...

団体専用ボックス・センター内の印刷機が使用可能、グリーンホール5階の501会議室と502会議室を一般料金の3割減額で利用可能

ダイバーシティ&インクルージョンによって (一例ですが...)

- ・ 多様な視点からの発想や着想が得られる
- ・ 男性だから、女性だからという理由によらずポジションを決めていくことにより適材適所が浸透
- ・ 多様な人が受け入れられるという心理的安全性による組織力の向上
- ・ **誰もが自分の希望を叶えられる住みよいまちの実現** etc.

これからの社会... (コロナ禍で浮彫)

VUCAの時代

→ Volatility (変動性) ・ Uncertainty (不確実性) ・ Complexity (複雑性) ・ Ambiguity (曖昧性)

「みんなの色が違うから、世界が輝く」

(区職員が考えた多様性理解の標語です。)

想像力を巡らして、考え方を柔軟に！