

令和5年度 第2回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和5年9月1日（金）午後1時31分から午後3時27分まで

場所 区議会第2委員会室（シビックセンター24階）

<会議次第>

開会

1 会長挨拶

- ・会長挨拶
- ・委員紹介

2 審議

(1) 文京区男女平等参画推進会議の令和4年度推進状況評価について

【資料第1号】

(2) 令和4年度女性活躍の取組についての報告

【資料第2号】

3 その他

- ・次回の会議日程

閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

内海崎 貴子 会長、水町 勇一郎 副会長、森 義仁 委員、藤井 麻莉 委員、
千代 和子 委員、伊東 弘子 委員、秋山 和男 委員、飛山 友佳子 委員、
松本 朋之 委員、柴戸 未奈 委員、且 まゆみ 委員

欠席者

戸野塚 一枝 委員、山本 順一 委員、鈴木 雅子 委員、鈴木 まいら 委員、
藤田 星流 委員、原 ミナ汰 委員

<事務局>

出席者

総務部長 竹田 弘一、総務部ダイバーシティ推進担当課長 津田 智

<傍聴者>

2人

内海崎会長：それでは、定刻となりましたので、令和5年度第2回文京区男女平等参画推進会議を始めたいと思います。初めに、本日の委員の出席状況を事務局からお願いいたします。

津田課長：事務局です。本日の委員の出欠状況ですけれども、事前に欠席の連絡をいただいている委員が4名いらっしゃいまして、町会連合会の戸野塚委員、東京商工会議所の山本委員、公募委員の鈴木まいら委員、あとはハローワークの鈴木雅子委員、この4名の方は事前に所用ということで欠席のご連絡をいただいております。あとは森委員が、所用で会議の後ろのほう、10分ほど早く早退ということでお話をいただいております。あとは藤井委員のほうも先ほどお見えになって、ちょっと今下で用事があるって、すぐいらっしゃると思います。後はまだお見えになってない委員の方も、欠席のご連絡いただいておりますので、おいおいいらっしゃると思いますので、こちらで進めてまいりたいと思います。

それから、ちょっといきなりで恐縮なんですけれども、秋山委員のほうは前回ご欠席ということで、今回初めてということになりますので、最初に簡単にちょっと自己紹介だけしていただければと思いますので、こちらでお願いできますでしょうか。

秋山委員：秋山と申します。文京区立青柳小学校のPTAの会長をやっております。今回はPTAの会長の枠ということで、この会議に出席させていただきます。前はちょっと所用で欠席で失礼いたしました。いろいろとまた議論に参加させていただければと思いますので、よろしく申し上げます。

津田課長：ありがとうございました。以上です。

内海崎会長：それでは次に、本日の配付資料につきまして、事務局よりご説明をお願いいたします。

津田課長：事務局です。資料について確認させていただきます。お手元の資料をご覧ください。

まず、本日の次第がございます。次に資料第1号「文京区男女平等参画推進計画の令和4年度推進状況評価について（改訂版）」。次に資料第2号「令和4年度女性活躍の取組についての報告について」がございます。資料の右上に資料番号を記載しておりますので、ご確認ください。

また、机上配付資料として「文京区男女平等参画推進計画」、これと、あと、緑の表紙の「令和3年度文京区男女平等参画推進計画推進状況評価報告書」、こちらをご用意しております。こちらの閲覧用とシールが貼られているものについては、閲覧用ですので、終わった後は置いて帰るようお願いいたします。それ以外の資料についてはお持ち帰りいただいて結構でございます。

また、会議に当たってのお願いですけれども、この会議は原則公開ということで、会議記録を公表いたします。発言については基本的に全て記録する方式となっておりますので、発言に当たりましては挙手をしていただいて、会長から指名を受けてから、お名前を言って、発言をいただくようお願いいたします。その際に、このお手元のマイク、こちらを口のほうに近づけていただいて、このボタンを押して赤く光ったら発言をして、終わったら消すという形をお願いいたします。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、次第の2、審議に入りたいと思います。

初めに、審議事項の（1）令和4年度文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価（重点項目）について議題とさせていただきます。本日は前回の続きから、各事業番号順に議論を進めてまいりたいと思います。前回、事業番号38「避難所運営における女性等への配慮」まで審議をいたしましたので、本日は残りの六つの重点項目を中心に審議してまいります。

また、前回審議いたしました事業番号2「学習指導の充実」についてですが、前回の推進会議で委員の皆様からいただきましたご意見を踏まえて、所轄課の評価を修正しております。こちらにつきましては、審議事項（1）の最後に少し時間を取りまして、お諮りしたいと思います。

それでは、早速審議に入ってまいりたいと思います。最初は事業番号39「男性の家庭生活への参画を支援する講座などの実施」についてです。こちらについて、まず事務局から説明をお願いいたします。

津田課長：事務局です。それでは説明いたします。

まず資料第1号の25ページをご覧くださいませでしょうか。こちらが39番の取組で、対応します昨年度まで、3年度の報告書ですね。緑の表紙のこちらの報告書ですと、20ページが同じ事業が対応するところですので、併せてご覧いただければと思います。

それでは資料第1号、25ページをご覧ください。こちらは、男性が家庭生活において家事・育児・介護など家族としての役割を果たせるよう支援する事業を実施ということで、所管課は各課にまたがっておりまして、それぞれ各課の状況が記載されてございます。

一番上の総務課ですけれども、こちらはいずれも男女平等センターの事業として実施しておるものでして、今年度については全て育児関係の事業となっております。

2番目、幼児保育課ですけれども、こちらの一泊保育士体験という事業があるんですけれども、こちらについては、コロナ感染活動防止のため、引き続き中止ということで、今年度は予定されておりますけれども、昨年度は実績なしという形です。

それから、健康推進課のぶんきょうプレパパ・ママ講座ということで記載ががございます。こちらは前回の計画では入っていなかったんですが、こちらでも男性の家庭生活参画支援ということで、本計画からこちらに位置づけたものでございます。

それから四つ目、保健サービスセンターのパパっとパパごはんというのは、こちらでも父親の料理に関する事業なんですけれども、こちらはデモンストレーションのみで、参加者の調理実習というのは実際はされなかったんですが、実施はしたというところですよ。

一番下が中央図書館の事業で、こちらでも回数不定期といいますか、かなりやっておりますけれども、累計の人数が実績として書かれております。

それで26ページの上段に参りまして、こちらの所管の評価なんですけれども、評価としては3ということで、ある程度達成できたという評価をしております。こちらは各課において行った事業のアンケートの結果ですとか、あるいは担当として見た実感として、かなり評判がいいといいますか、一定、男性の意識向上に効果があったというようなところを踏まえまして、事業の効果ありというところですよ。そして取組不十分だった点ということで、この保健サービスセンターのところですね。デモンストレーションのみで終わったということで、参加者のほうからも実習をやりたいという声があったこともございまして、今後これができるようにしていきたいというところですよ。

次年度の改善に向けた課題ということで、女性から男性に対する働き方・声掛けなど、男性の家庭参画を促すような新たな視点や切り口による講座の研究と書いてございます。こちら

らは昨年度のこの会議において、そういった視点、ただ男性だけを対象にする、もちろんそれもいいんですけども、男性が家庭参画するためには奥さんといいますか、女性のほうからこういった声掛け・働きかけがあるとまた有効だというようなご意見があったんですけども、ちょっとそこの視点を反映させるところまで至っていないので、今後の研究課題としたいということで記載してございます。

ご説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。それではご意見をいただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

はい、どうぞ。

柴戸委員：柴戸です。私が思ったのは、令和3年度のほうは介護の視点の取組が見られるんですけども、令和4年度のものには介護というものはちょっとないのかなと思っています。あともう一点ですね。今年度、私の夫もこの「パパと子どものクッキング」というのに参加をして、非常に倍率が高かったというふうにお伺いしていて、家事育児のところは非常に人気がある、関心が高いのかなというのは実感の部分であります。介護のところがないというのは、あんまり興味を持たれている方が少ないのかなというふうに思ったんですけども。

以上です。

内海崎会長：ちょっと待ってください。事務局、説明がありますか。

津田課長：ありがとうございます。

今ご指摘あった、昨年度は介護があったのは、一番上、総務課のところの男女平等センターの指定事業の中で、男性の家庭生活への参画事業ということが年3回実施するという事になっていて、今年度は育児関係、去年は介護関係だったんですけども、これ、育児と介護と決まっているわけではなくて、センターのほうでも、利用者のアンケート等声を聞いて、こういったところが需要が高いかということを見て、センターのほうでこのテーマを決めているんですけども、昨年度はそこで非常に介護に対する要望が高かったということで、介護を取り扱い、4年度についてはこちら、コロナでクッキングできなかったということもございまして、こういったことを取り組んだというふうに理解しております。

内海崎会長：よろしいですか。

柴戸委員：はい。

内海崎会長：千代さん、どうぞ。

千代委員：千代です。そのとおりなんです。去年まではコロナでクッキングができなかったも

ので、去年の1年間のテーマを介護にして、いろんな視点からやりました。今年調理ができるということで募集しましたら、90名ぐらいのご応募があって、抽選がとっても大変だったんです。また1年間、今年は体のこととかやっていこうと言っています。

以上です。

内海崎会長：この件に関して、よろしいですか。

藤井さん、どうぞ。

藤井委員：藤井です。39番ですよ。評価理由で事前に読んでいて気になっていたのが、次年度の改善に向けた課題・取組で、この女性から男性に対する働きかけ・声掛けなどの講座を研究して何をやっているのかを教えてくださいたいです。

津田課長：ありがとうございます。

具体的に何というところまでちょっとまだ結実していないんですけども、書いたのは先ほどご説明したように、昨年度のこの会議でご指摘をいただいたことがちょっと反映できていないということで、こちらは書いたんですけども、実際に、要は男性が家庭参画しやすいために、女性のほうから例えばどういう声掛けであったりどういう行動をすると、男性のほうより家事だったりをやりやすいかというような視点で、男性を参加させるために女性はどうしたらいいかというような視点の啓発ですね。これもあっていいのかなというところなんです。それがこの39番の取組の中に入るのか、結果的に別になるかも含めて、ちょっとテーマの研究をしているということでございます。

藤井委員：ありがとうございます。男性の家事参加の重要性って、本当に一番大事なことだと思っています。こういう取組みって、いろんなタイプをやっているけど、さらに、女性を応援してみたり男性にもそうやって啓発してみたりとたくさんやって、よっぽどマイナスじゃない限り、たくさんやることで、「そういうことが大事だよ。」という機運も作られてくると思っているんですが、もう最近、個人的に「女性がどうしてそこまで気を遣わなくちゃいけないの。」って自分で思っていて。「具体的に言ってあげないと男性は分からないよ。」とか、「ありがとうとちゃんと言ってね。」とか、何か最近ちょっと疲れちゃって、「働きかけ、声掛けって、ちょっとどうかな。」というのはすごく個人的な意見ですけど。ただ、そこから進むことならいいですけど、どっちかと言ったら、やっぱり例えば、ここ数年話題ですが、見えない家事が多くて、それを女性がほとんど担っていて大変だ。じゃあ具体的に書き出してみても、エクセルで分担してみようとか、そういう講座とかを開いてくれたほうが具体的ですし、何ていうか、クタクタに疲れて仕事もして、さらに気を遣って声をかけるこ

とを強要して欲しくないなという思いが、個人的にはあります。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。いかがですか。よろしいですか。

千代さん、どうぞ。

千代委員：以前に、調理だけじゃなくて、整理整頓とかお掃除のことも男性と子どもを対象にやったんですけど、なかなか人が集まらないんですよ。やっぱりクッキングというところすごく集まってこられて、それで全然やっていらっしゃらない方と結構やっている方が、分かりますね。それで、大体奥さんのほうが多分ご応募をなさるんですよ。行ってこい。と言われてきたという感じが結構見られました。だから、入口としてはやっぱり調理が割と入りやすい。だけど、いろんな家事の中で、掃除や介護もその中に入るので、なかなかどうやって呼びかけたらいいのか難しくて、毎年考えながらやっています。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。いろいろとご苦労なさっている様子が推察できますが、これに関していかがですか、ほかの視点でも結構ですが。39番ですね。何かありますか。

記載の仕方なんですけど、今藤井委員がおっしゃった「女性から男性に対する働きかけ方・声掛けなど」というこの表記なんですけど、感覚的なものなんでしょうか、なかなかこういうことをここに明記していいものやら。この声掛けという、働きかけ方・声掛けって、どうも私は、何かHOWTOだけを教えるのかなという、そんな感じを受けてしまうので、もうちょっと適切な表記の仕方、おっしゃりたいことは分かるんですね。入り口として、日頃のコミュニケーションの中でそういう話題をすとか、あるいはあまり積極的ではないパートナーにエンジンをかけてもらうようなきっかけづくりのような、そういうシチュエーションをどうやって作るかとか、そこが、お二人のパートナーシップ関係にもよるでしょうけど、ちょっと何か適切な表記がないものかなと思って拝見していたので、ちょっとご相談いただければいいのかなと思います。

津田課長：ありがとうございます。事務局です。

こちらの評価のこの記載については、関係各課ございますので、ヒアリングした内容も踏まえて総務課のほうで書いているところがございますので、ちょっと表現ですね。どういった形かというのは、場合によっては会長にもご相談しながら、ちょっと考えさせていただければと思います。

内海崎会長：はい、どうぞ。

千代委員：千代です。すみません、このクッキングが始まる前に一言ご挨拶するんですけど、そのときにお子さんに向けて、自分が自立するために、男でも女でもなくするための入口だということを申して、パパと一緒にクッキングするこの時間はすごく心に残ると思うし、美味しいものを食べるとニコッとしますよね。と言って、それがきつとずっと宝物になると思うからこの時間を大切にしてくださいということを言っているのです、とにかく自立、各々がということを毎回言っております。

以上です。

内海崎会長：このようなご意見もありましたので、そういう働きかけを実際にはなさっていらっしゃるということで、表記を考えるときに、ご参考にしていただけるといいのかなというふうに思いますが、よろしいですか。

はい、どうぞ。

旦委員：旦です。さっき藤井委員がおっしゃったように、私もチェックシートで分担している家事がどういうふうになっているのかという実情を知るということから始めるのはすごくいいアイデアだというふうに思っています。例えば、そういった形で女性から男性とかということじゃなくて、家庭の中での分担の在り方というふうな表記にするとか、実情は女性のほうがたくさん家事育児を担っているというのは分かるんですけど、それは個々の家庭によって違うということもありますので。最近は女性同士のパートナーシップというものもありますし、男性同士というものもあるでしょうから、女性から男性というふうに働きかけるということに記載するのではなく、ジェンダーフリーといいますか、家庭の中での分担の仕方を改めて考えると、一方に負担が集中しないような工夫をしていくような形を取るとか、何かそういった形で書いていただけるといいんじゃないかなというふうに思いました。

内海崎会長：いろいろとアイデアが出てまいりましたので、少しご検討いただいて、表記について、できれば訂正していただければというふうに思います。

ほかにご意見おありになりますか。よろしいですか。

それでは次の重点項目に進んでまいります。事業番号71「労働関係セミナーの実施」です。事業番号78「就労支援機関（ハローワーク飯田橋）との連携による就職面接会等の実施」と関連しておりますので、まとめて事務局から説明をお願いいたします。

津田課長：事務局です。

まず事業番号71ですが、資料第1号の27ページ、それから昨年度の実績ですと、緑の表紙の資料は22ページですね。こちらが対応してございます。

では資料第1号、27ページです。こちらは労働関係セミナーの実施ということで、各労働行政機関と連携して、事業主及び労働者に対して労働法規関係のセミナーを実施するというので、実績の数字として3回、参加人数が686人となっております、内訳としてはその下の事業詳細に書いてございます。総務課として実施しているのが、ハローワークさんとの共催でやっている雇用主研修会ですね、こちらが580名です。こちらは対面で実施しておりますので、やはりまだコロナ下というのがございまして、定員を大幅に削減した形で実施しておりますので、過去に比べると若干人数的には少ないんですが、ほぼ定員いっぱいに参加していただいているということで、この580人です。

それから経済課の取組として載っているもので、働き方改革推進セミナーの13人と、あとは創業支援セミナーの93人という実績が載っております。

27ページ左下の評価のところですが、こちら3ということにしております。評価できる点ということで、今申し上げたとおり定員を大幅に縮小しての開催ではありましたが、ほぼ定員に近い参加をいただいたというところ、あとは創業支援セミナーでは、参加者中の女性の割合が5割を超えるなど、多様な創業支援者に対し効果的な支援を行うことができたというところで3としております。

取組が不十分だった点ですが、事業が縮小・中止となるなど、実施回数規模的に伸ばすことができなかったというところを不十分と見ておりまして、次年度の改善に向けて取り組むということで、回数、参加人数を伸ばすことができるように、共催団体等と連携を密にして、開催時期、テーマ等を検討していくと。あとは周知方法、広報物についても、必要に応じて見直しを行っていくというところでございます。28ページが、この関連のセミナー等の過去5年の経緯を示してございます。

続けて78番の取組、こちら資料でいいますと29ページ、昨年度3年度の資料で言いますと、25ページが対応するところでございます。

こちらは就労支援機関等との連携による就職面接会等の実施ということで、事業としては仕事と家庭の両立支援のミニ就職面接会、こちらが8回、あとは文の京若年者向け就職面接会、こちらが1回ということで、実績は9回、参加者225名ということなんです。こちら、いずれも、特に女性限定ということではないんですけれども、これらの面接会が女性の就労・再就職支援になるということで、こちらの取組としておりまして、この参加人数のうち、ミニ就職面接会については169名中、実際採用に至った方が21名、若者向け面接会においては56人中12名が実際の採用に結びついたということになってございます。

こちら、評価できる点としては、コロナ下ではありましたがどれも全て対面で実施して、アンケート等で「対面が少ない状況でこの機会はよかった」というような意見が見られたというところですね。

一方、取組不十分だった点ということで、こちらは運営面の課題ということで、待ち時間の長さ等、運営に課題が見られるということになってございます。

次年度の改善に向けた取組としては、引き続き関係機関と連携を密にし、運営面の改善等、開催方法、運営方法をよりよいものに検討していくというところでございます。

簡単ですが説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。それではまず、事業番号71のほうですね。「労働関係セミナーの実施」について、ご意見がおありになりましたらお願いいたします。

はい、副会長どうぞ。

水町副会長：経済課が行っている働き方改革推進セミナーで、今年度の参加人数、令和4年度の参加人数が13人になっているところが、令和3年度は98名と、そのところが大分落ち込んでいるのが、実は何かその次年度に改善に向けた課題というのが、いろいろ書いてあるところと関係しているのかと思うんですが、その背景や理由についてちょっとお聞かせください。

内海崎会長：事務局、お願いします。

津田課長：事務局です。こちらなんですけれども、所管の経済課のほうと話をしております、広報面でちょっとうまくいなくて、集客が伸びなかったというのが、事情としてあるということ伺っています。

それから、あとはその事情とは別に、ハイブリッドですかオンデマンド配信とか、そういったやり方についてということも経済課とは話をしております、こちらの国等々、外部と共同で行っているものについては、どちらかという事業の主体が、これについては国のほうになるので、開催方法について意見を言うことはできるけど、そこまで強くそれを変えろとか、そこまでは難しいという意見がございました。

あとちょっと話飛びますけれども、創業支援セミナー、こちらのほうは区の主催ですので、開催方法についても区のほうで主導的に変えられるところなんです、こちらオンデマンド等は行っておりません。こちらについては、そういう意味での需要はないのではないかと、というのが経済課のほうの分析で、創業支援セミナーというのは1回単発の講演ではなくて、いろいろな講座があって、中には創業を目指す方同士の交流等もあったりして、オンデマン

ドにしていつでもご覧くださいといったような需要のあるものではないと考えているということで、こちらについては、そういう意味でやり方の検討という意味では、ちょっとまだ考えていないというようなことでございました。

内海崎会長：副会長、よろしいですか。

水町副会長：ありがとうございます。

働き方改革推進セミナー、相談会事業というのは、国が47都道府県で事業を打って、委託して、受託事業者が決まっているところに、文京区として後援というか後から乗っているというイメージですか。

津田課長：後援ではなく共催という形ではありますが、ただ乗り方としては今副会長がおっしゃったような、国がメインでやっているものに乗っかるといいますか、協力してやっているという形でございます。

水町副会長：おっしゃったように、この手のやつは実はオンデマンドでいいというわけじゃないですけども、オンデマンドでも、この日のこの時間に見ないと見られないという人たちって、平日のお昼も難しいので。あと、47都道府県、私も幾つかのところに行って、こういうところでご協力することがあるんですが、そういうときはもう対面とライブのオンラインとオンデマンドで、いかようにでも流してくださいということで、そうするとオンデマンドが圧倒的に多くなるんですよね。なので、ここは共催で、いろいろ話しながら事業の中身を決められるとすれば、そういうのをやってみたらどうですかというのを強く勧めると、人数が桁違いに増えてくる可能性もあるかなと思います。

他方で、創業支援セミナーとかこの後出てくるようなのは、やっぱり対面重視で、その場で対面しながら情報交換して具体的にアドバイスすることが大切なので、そういう使い分けというのは大切かなと思いました。

内海崎会長：ということでございます。共催は共催で、共にですから、区もこういうことをやってくださいということを言う必要がありますし、言ってもいいんじゃないかなと思います。結局区民のために、共催を区はしているわけですから、利用しやすいような形、それは提案していくこと。ちょっと調べていただければ、門外漢の私でもそうだろうかなと思いますので、実績はあるんだろうと思うんですね。他のところでオンデマンドにした場合、これだけ参加者が増えたというような実績はすぐ調べれば分かることですので、それらを使っていただいて説得していただく。そういう必要もあるかなとは思いますがね。

他にいかがですか。はい、どうぞ。

旦委員：旦です。区の仕事も多岐に渡っていて、私たちが見ている資料を見ても、本当にたくさんの方の事業をされているというので、とても大変な業務をされていることだと思います。それで、行政のスリム化ということが言われていると思うんですけど、もちろん共催をして、区民のためにやるというのはすごく大事なことだと思うんですけど、やっぱりある程度、何にでも網羅するような形を取るんじゃないかと、重点的にやるものというのを中心にやるとか、何かそういうふうにしないと、働いていらっしゃる方たち、職員の方たちが非常に疲弊して、あまり余裕がない形でいろいろなイベントをやらなければ、こなしていかなければいけないという状況になるんじゃないかなというふうに思っています。ですから、その辺のところも長期的に考えていかれたらいいんじゃないかなというふうに思っています。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局から何かありますか。

津田課長：はい、ありがとうございます。先ほどのオンデマンド配信等については、今いただいたご意見を踏まえて、引き続き経済課のほうとも話をしていきたいと思っております。

それから今、旦委員のほうからありがたいお言葉をいただきまして、実際多岐にわたる事業をやっている中で、非常に1個1個に注力できないなというような感覚は我々持っているところで、スクラップアンドビルドということを考えていかなきゃいけないとは思いますが、なかなかスクラップというのが、理由を立てていくのが難しいところで、行政のやることというのは膨らんでいきがちなんですけれども、ただ、おっしゃったとおりのところがございまして、引き続きスクラップアンドビルドという観点も踏まえて事業については見直しを図っていきたいと思っております。ありがとうございます。

内海崎会長：ほかにご意見おありになりますか。

それでは次に、この件に関してですね。どうぞ。

柴戸委員：柴戸です。すみません、創業支援セミナーについてなんですけれども、令和4年度、参加者の中の女性の割合が5割を超えていて、令和3年度も6割に上るというふうであって、非常に女性の割合が高いなと思ったんですけど、何かその取組の中で工夫されていることがあったんでしょうか。

内海崎会長：事務局、よろしいですか。

津田課長：こちらについては、事業の募集の段階で、特に女性をというように限定しているというふうな認識はしておりません。ちょっと詳細までは把握していないんですけど、今の私の認識としては、普通にニュートラルに募集したら、女性がそれだけいたというふう

認識しております。

内海崎会長：よろしいですか。ほかにありますか。

それでは次の78番に進んでまいりますね。「就労支援機関（ハローワーク飯田橋）との連携による就職面接会等の実施」についてです。こちらについては既にご説明いただきましたので、ご意見を伺いたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

はい、どうぞ。

水町副会長：いつも何か厳しいことばかり言っているのですが、いいなと思うところだけ言わせていただくと、参加人数のところは括弧して採用人数が今度書かれるようになって、こういう具体的な成果が上がっているというのが見える化されて、こういうことがあるんだよ。ということであれば、じゃあここに行こうかという人たちも増えてくるので、こういうちょっとした工夫が、事業の更なる成長と発展につながっていくということと、あと今回、昨年度の話から根拠・理由とか、それに向けた課題・取組ということが書かれるようになって、前はちょっとそこかみ合っていないんじゃないかという話をしたんですが、今回、多分最初の三つは総務課さんが集めてやられていますよね。そういう意味で、ここは非常にいい理由も悪い理由も、悪い理由を踏まえて、来年度の課題というのがうまく具体的にかみ合っているので、こういうふうに項目を設けて、意味があるかなというような書きぶりになっているというところで、ありがとうございますという感想です。

内海崎会長：ありがとうございます。少しずつ進歩しているという、そういう評価をいただいたと思いますが、ほかの委員の皆様でいかがですか。この点につきまして。

副会長、辛口の意見でも結構です。

水町副会長：また後にとっておきます。

内海崎会長：そうですね。

それでは、もし何か後で気づかれたら、いつでもおっしゃってください。立ち戻りたいと思います。

次の事業番号83番「DV防止に向けた意識啓発の推進」ですね。同じ大項目ということで、102番の「セクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」と二つの事業をまとめてご説明をいただきます。よろしくお願いいたします。

津田課長：事務局です。ではまず83番、DV防止に向けた意識啓発の推進ですが、こちらは、資料第1号のほうは30ページで、緑の冊子、昨年3年度の評価については39ページの6

8番というのが、この取組になってございます。

こちらはですね、DVに関する認識を深めるための情報収集と提供に努めるとともに、根絶に向け区報、啓発等を通じてあらゆる世代に意識啓発を行うと、こういうことで記載しております。項目①②③④⑤と五つございまして、この下の内容のところに書いてございます。主に男女平等センター相談室、この総務部ですね、総務課の取組がメインで、それぞれどういったキャンペーンのときにどういった啓発を行ったということを記載してございます。

こちらで⑤番、教育指導課のDV防止啓発のための事業等、未実施となっております。こちらは、私ども総務課のほうで、まずこういったデートDV防止の出前講座をやりますよというものを用意しまして、それを教育指導課さんを通じてといいますか、あるいは私どもも合同校園長会とかに行き、こういった講座ありますというご案内をして、申込みがあったらそれをやるというスタイルでやっていったんですけれども、ちょっとこの4年度については、応募がなかったということで未実施というふうになってございます。

こちら、31ページですね。評価等を書いてございますが、評価できる点ということで、まず男女平等相談室の相談時間の延長ですとか、男性相談員の配置ということで、より多様な相談者のニーズに応えることが可能となり、相談件数が増加したということで、これは男女平等センターで月水金様々な相談を受けているんですが、この時間、対面と電話で受けられる時間を延長して窓口を増やしたということと、そのタイミングで、今まで相談員、女性の方だけだったんですが、男性相談員も増やしたということで、それを受けて、必ずしもDVの相談ばかりではないですけども、相談件数は増えましたというところです。

また、啓発事業のアンケートの中でも「自分事として捉え、現実的なものとして考えられるようになった」というような声もありまして、意識啓発に資することができたと考えてございます。

その下の2行は削除漏れでございます。DV等被害者庁内連絡会議を2回開催したと記載していますが、これは、この「意識啓発」の取組ではなくて「関係機関の連携」という、また別の事業項目なので、本来ここに書くものではないんですけれども、昨年度まで誤って記載されてしまっていました。今回整理をしたつもりだったんですが、ちょっとこの記載が残ってしまいまして、申し訳ございませんでした。これは意識啓発とは違うものですので、削除する予定でございます。

それから取組が不十分だった点ということで、先ほど申し上げたデートDV講座ですね、こちら企画したけれどもちょっと周知が行き届かず、申込みをいただけなかったというところ

るです。

次年度に向けた取組としては、引き続き男女平等センター相談室等周知を行うとともに、このデートDVの出前講座について、周知をより強化してまいりたいというところがございます。これが83番の説明、続きまして32ページの102番、各種ハラスメントの意識啓発ですが、こちら3年、緑の冊子のほうですと42ページが対応するところになります。

こちらは事業概要としては、各種ハラスメントについての意識啓発を行うというところで、各課における取組を記載してございます。総務課のほうでは、区報ですとか啓発物でのPR実施に加えて、二つ目のところに女性のエンパワーメント原則推進事業所登録と記載してございます。これは私どもが力を入れている女性活躍推進の取組です。女性の活躍しやすい配慮を行っている事業所を登録するという制度で、その中でハラスメント防止に向けた取組というのも行っているということで、このハラスメント防止の取組にも位置づけているところでございます。こちらは4年度新規2件更新1件ということで、ちょっとこちらもう少し件数を伸ばしていきたいなと思っているところです。

それから、そのほかの取組としては、性自認、性的指向に関する研修等ですね。あるいは映画会等、こちら多様な性に関することで、必ずしもハラスメントを主眼としたものではないんですけども、内容にハラスメント防止の観点も含まれるということで、ここに位置づけてございます。

それから職員課、教育指導課の取組が載ってございます。こちらは区民向けというよりは主に職員向け、教員向けということで、内部向けの取組でございます。それぞれ実績のほうを書いてございます。

教育センターですね。今年度「事業実施なし」ということで、こちら教育センターとしてもろもろ行っている学校あるいは先生たちの支援の中で、毎年必ずハラスメントを取り扱っていると決まっているわけじゃないんですが、やることも想定されていますので、所管課と関係課ということで載っていますが、4年度については実績なしということでございます。

33ページをご覧くださいませでしょうか。こちらについては、エンパワーメント原則推進事業所ということで、少ないながら新規登録2件あったというところで、一応実績として評価してございます。それから職員課の取組としては、庁内のハラスメント防止研修ですね。こちら具体的な事例を交えた研修を行って、受講生の理解度を深め意識啓発を行うことができたというところなんです。また、学校現場の取組としても、こちらはアンコンシャスバイアスの研修ということで、先入観、固定観念で相手を見ているようなところがないかといった受

講者の気づきを見るところができたということで、その辺の手応えを感じているところを評価してございます。

不十分だった点ということで、こちらは内部、職員課になりますけども、全職員向けにハラスメント啓発誌を出しているんですが、年1回の発行で止まっているので、少しこちらを強化していきたいということ。あとはアンコンシャスバイアスについての研修ですね、こちらの研修自体はうまくいったという評価なんですけれども、それを受けた人が各校に戻って、戻った先でさらに広げていくというところまで確認できていないというところで、そこが今後どうしていくかというのが取組というところで、次年度の改善に向けた課題・取組というところでは、そのほかとしては引き続きエンパワーメント原則推進事業所の登録数を増やしていきたいというところ、また庁内、職員課の取組としては、ハラスメントの中でも、今後親睦会等、飲み会等また復活してくるだろうということで、いわゆるアルハラといいますか、そういったハラスメント事例を啓発していく必要があるだろうということで課題と認識しています。また、教育指導課のほうでは、先ほど言ったアンコンシャスバイアスについて、各校の校内研修で、1回を受けた人が各校でどのように広めていくかというところ、工夫が必要であるということで課題と認識しているというところでございます。

説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、最初のほうの83番ですね。「DV防止に向けた意識啓発の推進」に関してです。ご意見がございましたらお願いいたします。

はい、どうぞ。

飛山委員：飛山です。

DV防止啓発のための事業の中の教育指導課、今回デートDV出前講座未実施というお話で、前5年間も、5年間のうちに一度のみの実施というところで、なかなか実施が実現できていない現状なのかなと思います。質問なのですが、これはこの一択なんでしょうか。デートDV出前講座のみが、この教育指導課が行う講座、これしかチョイスがないのかということと、あとは、3年間は実施されていないようなんですけれども、その理由が何だったのかというところの調査をされているのか、それによる対策をとっていらっしゃるのかをお伺いしたいです。

内海崎会長：事務局、よろしいですか。お願いします。

津田課長：事務局です。まず、これしかないかというところですけども、現状としては一択でございます。というのは、教育指導課として行う各教員、学校に向けた様々な啓発といいま

すか、研修といますか、そういったものは様々あるんですけども、その中でDVの取組としては今、これ1個ということで考えています。それも教育指導課として何かを考えてやるというのではなく、総務課と連携で、これで行きたいねということで数年間やっているんですけども、実態としてなかなか応募がいただけないということです。

なぜうまくいっていないのかというのが、完全に待ちの姿勢といますか、ご案内してやりたいですという声をいただいたら、それを受けてどういった内容をやりたいのかということも踏まえて、事業者さんと内容を調整して、どこかの、一応授業の中を想定していますけど、ひとコマ、生徒向けデートDV講座をやるというスキームなんですけれども、必ずしも絶対やらないといけないというものじゃないというところで、学校さんとしてもいろいろカリキュラムが詰まっている中、じゃあそれをというのが、必ずしも手が挙がらないというのが実情でして、今のところ、もっと広報、知らしめていくことで、各校ある中で1個2個ぐらい手が挙がるんじゃないかというのを思って、総務課として各学校への周知の仕方というのを考えてはいるところなんですけども、必ずしも応募いただけないというのが実情でございます。

飛山委員：ありがとうございます。ちょうど私に娘が一人おりまして、中学生なんですけれども、保護者の立場から申し上げますと、学校の授業の中でこういった講座を行っていただきますと、保護者としても大変安心感があるというところもございますので、ぜひ連携取って強く進めていただけるとありがたいなという、意見というか希望です。引き続きよろしくお願ひします。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

津田課長：事務局です。ありがとうございます。ちょっとそういった意見も出ているということも含めて、教育指導課さんのほうとも話をして、引き続きこういった形で学校に働きかけていったらいいかというのは、相談しながら進めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：はい、千代さんどうぞ。

千代委員：千代です。デートDVだけではなくて、これだけ今子どもの性虐待が問題になっていて、世界的に批判されているんですけど、そこと一緒に絡めたほうが皆さん集まって聞かれるんじゃないかと思います。

去年私たちでもやった安藤由紀先生の講座でも、やっぱり子どもが助けてと言えないという教育があると。結局割と身近なところから性犯罪ってすごく起きているのに、安心して、

家族が交通事故に遭ったよとかと言われると簡単に車に乗っていく。だから教育の中に助けてというのがないということをお聞きしたので、ぜひこのデートDVだけじゃなくて、子どもの性犯罪のところも絡めて一緒にやっていただければ、結構引っ張りだこじゃないかなと思いますので、よろしくお願いします。

内海崎会長：ちょっと事務局、どうぞ。

津田課長：ありがとうございます。今千代委員のほうからいただいたように、デートDVだけでなく、さらに若年層に向けて、早くからそういった性暴力、性被害のことを教えたほうがいいというようなご意見もいただいているところで、その必要性といますか、その重要性というのは認識しておるところなんですけども、そういった年齢層の子供たち向けに何かやるというのなかなか難しいと考えておりますので、あるいはかなり低年齢層のことで言えば、そういったお子さんがいる、あるいはこれからお子さんが生まれる親世代向けがいいのかなとか、そういったこともまだ検討中なので、はっきりいつ何をやるというところまでは至っていないんですが、問題意識としてはございますし、そういったご意見も今後いただきながら検討してまいりたいと思います。

内海崎会長：先ほど手を挙げられた、どうぞ。

旦委員：旦です。デートDVというと本当に今千代さんがおっしゃったように、限られた範囲の事象についてというふうになってしまうのと、それからやっぱり多分、この教育指導課というのは小中学校ということですよ。そうすると、デートをするという、デートという言葉自体が、まだなんか早いんじゃないかみたいな、そういうブレーキになって、教員のほうは、そういう話はちょっとまだいいんじゃないかというふうになるのかなという推測があります。どちらかというと大学とかでこういった講座って結構やられていると思うんですけど、そういう形なので、もう少し、今千代委員がおっしゃったように、幅広い形で取組をするというのが大事ではないでしょうか。デートのときのDVだけじゃなくて、友達同士あるいは同年齢の中でのとか、学校でのとか、そういうふうな形の表現の仕方をすると、もう少し、何ていうんですか、じゃあ取り入れてみようかなというふうに思っただけのことにもつながるかなというふうに思いました。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

今伺っておりまして、教育指導課は、教職員の指導も行いますよね。事業形態ですとか学校運営ですとか、それから例えば、総合的な学習の時間とか特別活動にこういうものを入れてはどうかという、子どもを対象としたデートDVの講座ということに出前となると、学校

は引くかもしれません。教員はなぜなら、デートDVの講座をやった後、児童のところにはまだ難しいかなと思うので、多分生徒だと思います。生徒のところでその講座をやった後、いろんな問題が顕在化してきたときに、それに教員がどう対応するのかということ、ほぼ現場の教員は、情報が入っていないというよりは、入ってきても、それにアクセスする時間がなかったり、対応の仕方を教員そのものが知らない場合のほうが多分多いと思います。ですから、いきなり子どもではなくて、まず教職員がデートDVってどういう構造になっていて、もう小学生からありますから、身近な問題だということ、まず教職員、あるいは保護者を対象にしてもいいんですよ。必ずしも児童生徒だけではなくて、保護者にそういった情報提供をし、その際に、デートDVの一つに性暴力も必ず入ってくるんですね、ほぼほぼ入ってきます。そこで、千代委員がおっしゃっていたような性虐待の問題ですとか、それらをまとめて、まずは保護者ですとか、指導に当たる教職員ですとか、そこからきちんと積み上げていくというやり方も、指導課がもしできるとしたら、可能性としては、それが最初に来ると思われま。カリキュラムが本当に混んでいるので、なかなかこれを子どもたちにたった1回の講座をただけでは定着しませんから、計画性を持って実施していくのであれば、相当1年間のプログラムの中でほかの、例えば道徳ですとか保健体育ですとか家庭科ですとか理科ですとか社会ですとか、そういう教科と連携をとって、どう位置づけていくかということを作らせないで、単発でやっても、全然効果がないとは思いますが、せっかくおやりになるんだったら、指導課がやるんだったら、指導課はそれだけできるはずですから、そういう対応をなさったほうがいいように議論を伺っていて思いました。

いかがでしょう。

津田課長：ありがとうございます。そうですね、今伺ったようなところは、以前教育指導課とやり取りしている中でも、これは、この事業者がやる講座というのは、必ずしも児童生徒対象じゃなくても、先生向けもできるんですよというような話題も出たこともございますので、今いただいたご意見踏まえて、必ずしも児童生徒だけではなく、教員等も相手にした講座ということまで含めて、指導課のほうとちょっと話をしてみたいと思います。

水町副会長：すみません、よろしいですか。

内海崎会長：はい、どうぞ。

水町副会長：うちの子ども、今高校生なんですけど、小学校、中学校、高校になってどういうこういう性犯罪等に対して教育を、情報提供を受けているかというのは、私自身あんまり聞いたことがないんですが、例えばドメスティックバイオレンスって、もう暴力振るわれてかわ

いそうだというイメージだけではなくて、現場でもいろんなことが起こって、デートでということもありますし、あと刑法が改正されて、不同意性交罪という、同意があるかどうかというところについても幅広く犯罪になりましたし、あと画像を送る・送らないというので、安易に性的な画像を送るとか、送ってくれと言ったこととか、あと言葉はあれですけども、いわゆるインターネットを通じて大人と知り合って、いろんなことをしてお金をもらうということが、これ本人も納得してというか、本人もそういう中でやっていることが、恐らく今、社会で非常に問題になっている中で、文京区でだけ起こっていないということはありませんと思うので。

それって要は、中学生とか、男の子女の子含めて言っても、親がそこにどう関与しながら相談をしていくかという視点もやっぱり必要で、うちの子に限ってそんなことやっていないという時代ではなくなってきたような気もするので、そういうのって、法律改正があって制度も大きく変わっているし、それってやっぱり生徒さんたちも、男性女性含めて、かつ先生たちも、そういう問題に対してどう社会的な制度が変わっていく中でアプローチするかとか、あと親ですね、親も一緒に聞いてもらって、その中でみんなで認識を深めていったり、こういうことはやっぱりやっちゃいけないことだよって、安易にやっぱり子どもたち、ネットでいろんな誘いの中で、いろんなものに手を出しつつ、どんどんどんどん行っていくこともあるので、そういうものに対してどういう教育がなされているのか、文京区として、そういうのを総合的に見ながら対策を打つということ、これはどこで考えながらやっていくのか、ちょっと縦割りで1個1個やっていくと、これはやりました、これはやりましたと言って、そして全体について目が行き届かないということもあるかもしれないので、ちょっとどこかでそういうのを、全体としてこういうのをつなぎ合わせながらやっていくという工夫も考えることが必要かなと思いました。

内海崎会長：ありがとうございます。じゃあ事務局、どうぞ。

津田課長：ありがとうございます。まさにそれがこの計画の中で、各所管課がいろんな取組をやっているのを取りまとめているというところですので、今いただいたご意見も踏まえて、どこの課がやっているどの取組で、特に保護者ですね。保護者にアプローチできるのかですかとか、ちょっとうまく言えないですけども、そこをどの場面で効果的にできるのか、あるいは各部署部署の取組がバランスが取れているか等、ちょっと全体を見回すのがこちら総務課だと思いますので、この計画の進捗状況ですとか、こちらいただいたご意見等を踏まえて、また全体を取りまとめてまいりたいと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

ちょっと付け替えさせていただくと、今副会長がおっしゃったことに関連して、ようやく文部科学省が重い腰を上げて、プライベートゾーンをようやく言えるようになったんだなと思いますけど、20年前に言ったときには随分私叩かれたんですが、そういったことまで取組が始まっているので、今回の刑法の改正に関しても含めて、教育委員会に働きかけるチャンスだと私は思います。子どもの性虐待に関しても、例の芸能事務所ですか。問題で、かなり男子、男の子への被害というのがようやく顕在化してきて、少し、かなり進んだなと思ったんですね。ですから、そういったことも含めまして、まさに男女平等参画の推進会議なので、その辺りをしっかり、今がチャンスですからやりましょうということで、一つには児童生徒への情報提供、そしてもう一つ、後ろから見る保護者への正しい情報提供と、ぜひ加えていただきたいのは保護者からの相談なんですね。それから子どもからの相談窓口。その相談窓口はもう本当にSNSを使う時代ですから、そういった工夫をしていただきたい。保護者からの相談もそうです。そういったこと、相談まで含めて、何かセットで文京区モデルみたいなのができたら、私はすごく文京として、まさに文の区なので、教育の区なので、文京モデルを作っていただければ。原委員は今日欠席ですけど、原委員の意見をいただくと、また広がっていくような感じがしますし、私もそのことをずっとやってきた立場におりますので、その辺りをしっかり取り組んでいただければいいかなというふうに思います。

よろしいですか。

では続けて、102ですかね、セクシュアル・ハラスメント、これも今の議論につながるものだと思いますけれども、こちらに関してご意見がありましたらどうぞ。

藤井委員、どうぞ。

藤井委員：皆さんが今までおっしゃった意見、ほぼ横断的に102にも関わってくるものが多かったと思うんですね。やっぱり私も今いろんな事業を見直していて、事業になると、区の運営上やむを得ないけど、分けたがために、誰が担当するんだろうということにならないように、このスクール・ハラスメントって書いてあるけど、スクールだけど、もっと前に学校の教育の項目ってたくさんありますよね。だから何でしょう、今までの枠、去年どおりの項目をやっていけばいいということではなくて、本当に1年1年、世の中の状況変わっていていますので、例えばこの評価理由であっても、その次年度の改善では、もう本当同じことであってはいけない、新たな問題を皆さんが積極的に見つけていって、これをやっていこうという工夫をしていってほしいなと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局、何かありますか。

津田課長：ありがとうございます。そうですね、確かにこの取組状況評価のマンネリ化というのは避けなければいけないところで、毎年毎年調査をかけると、去年はこうでしたと、じゃあ今年はこうだねというような時点更新にとどまってしまうないように、そもそも何のためにやっているのかということ、例えばDV・ハラスメント防止のために効果があったのか、男女平等参画の視点でどうなのかといったような所管ごとでやっていることの意味ということ等考えながら、課題等、こちらが調査をかけるときにもそういった観点で考えてくださいねというのを言うようにしながら、全体の進行管理を進めていきたいと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：はい、どうぞ。

水町副会長：今のことも関連しますが、ここ、暴力に関する項目というふうになっていますけど、もしかしたら前回の前半のほうの事業番号に関わることになるのかもしれませんが、LGBTQに対して今社会で大きく動いていて、今年6月、2か月前ですね、LGBT理解増進法が成立し、同日施行されて、そして翌月、前回の会議の日に、経産省事件でLGBTQに対する取組が不十分であったという、トイレ利用についての判決が出て、今法律に基づく自治体、事業主に対して、性的指向の多様性とか、理解増進に努めるべき、いわゆる努力義務みたいなものが課されているので、文京区としても、もう既に施行されて努力をしなければいけない状況になっている中で、どこで、この事業に細かく分けていくのではなくて、全体としてLGBTQをちゃんと理解すると、ほかのものに対しても人権に対する理解が広まるというところがすごくあるので、LGBTQについて文京区としてやらなきゃいけないときに、こことしても、今までの予定には入っていないかもしれないけど、今年度既にやらなきゃいけないこともあるかもしれないし、来年度計画を立てるに当たっては、その点を一つ大きな柱として強く進めていくということ、この会議の中でもプッシュしていくことが大切かなというふうに思いました。

内海崎会長：すみません。ちょっとそれに加えて、どこプッシュすればいいでしょうか。具体的に事務局として考えられますか。

津田課長：なかなか難しいところで、正直に私どもで思っているところで申し上げますと、法律が制定されたところではあるんですけども、文京区としては、法律制定前から例えば、当時LGBTQに対する対応指針というものを、それは教員向け、職員向けに、内部向けの指針ではあるんですけども、それを公開して、区民にもお知らせして、区で定めている条

例に基づいてLGBTQ、多様な人たちへの理解増進、配慮に努めているところで、具体的に法律ができたので、これをやらなければという何か具体があるわけではなく、今までのことを進めていくというふうに理解をしていたところなんですけども、もちろん時代も動いていますので、これをプッシュしていかなければいけないというのは出てくるとは思うんですが、ちょっと今今その会長に言われたときに、これですというのはちょっと今用意できてなくて。例えば、この間もトイレの使用に関しての判決が出て、あれを受けて、庁内においてのトイレの使用についてはこうですというのが、ちょっと今出せてはいないところで、もともとその指針の中でそういった要望も考えられるので、話があったときには決めつけず配慮をして、できる限りの提案をする、対応するというような記載もあるんですけども、それをさらにどう発展させるとか、ここをしていくべきというところまで今ちょっと用意できていないところですので、それは今後こういった場面ですとか、様々なところで意見も聞きながら検討してまいりたいというところでございます。

内海崎会長：ありがとうございます。これ本当に補足で、会長としてというか、会長としての意見になってしまうんでしょうけれども、さっき文京区モデルというのをちょっと申し上げましたよね。教育委員会に働きかけてはいかがですかということで、その中で取り扱う項目の中に、LGBTQというかSOGIというか、セクシュアルマイノリティと呼ばれる人たちのことも含めて。といいますのは、子どもへの暴力の中で、先ほどデートDVの話しましたが、性暴力入ってくると言いましたけれども、いじめの中でも性暴力、すごいんですね。特に被害を受けるリスクが高いのが性別違和男子と呼ばれている、性的な暴力の対象になる人たちというのが、そこだけ突出して高いんですね。つまり、副会長がおっしゃっているように、LGBTQに対する理解ということ、これやっぱり人権の問題として考えたときに、子どもへの暴力ですとか、それからデートDVも含めて、アンコンシャスバイアスで全部ぐるっと丸めるのは、私は個人的には本当にそれでいいのかなと思っているので、文京区モデルという中で、まずは教育委員会に働きかけて、保護者も巻き込んでという言い方は変ですが、保護者の参加も含めて、そういった総合的なプログラムを作るということ、これがすごく大事なんじゃないかなと思って。

文京モデルみたいなものを何とか作れないかなって、それを作ってほしいということを取りまとめて言うことは、ここは条例に基づく推進会議ですから、そういったことは会議としてはできると思いますので、ちょっと考えていく必要があるのかなというふうには思った次第です。ごめんなさい、補足です。本来は司会しなきゃいけない立場なので、すみません、

このくらいにしておきますが、102に関してほかにご意見おありになりますか。

森委員：今日は特にいろんなこと発言するほど私も経験がない項目が多いんですけど、これ専門家というわけじゃないんですけど、アンコンシャスバイアスは、私前もちょっと話したんですけど、100以上の理工系の学会の連合体の男女共同参画協会連絡会運営委員、18年目ですけど、やっぱりここでアンコンシャスバイアスの、特に理工系の職場の中ですよ。どちらかというとなら理工系というのは、ちょっと人権とか社会とかからは感覚的に離れて、事実とかデータですから、そこにデータに男とか女ないでしょうみたいな、そういうまさに無意識のバイアスがかかっているんで、2010年ぐらいからこの理工系の間でやっぱりアンコンシャスバイアスの問題、非常に大きく取り上げていて、それでパンフレットを作ったり、先ほどのこの研究所の辺りからビデオなんかも見たり。私はもうお茶の水女子大学ですから、うちのお茶の水女子大学も、アンコンシャスバイアスの研修は、さっき副会長もおっしゃっていたように、これ、30人の受講生、対面ですよ。これは主任さんが受けられたんですか。

津田課長：教務指導主任でございます。

森委員：会長もおっしゃいましたけど、教員が忙しいというのは今本当に話題なので、副会長がさっきオンデマンドとおっしゃっていて、お茶大オンデマンドです。ただし、オンデマンドで見ると、自分たちのアドレスから行きますから、見ていない人が段々分かっていて、しばらくするとメールが来ていて、あなた見ていませんねと通知が来ます。それは何と連動しているかという、もしかすると自分の何かボーナスに、査定に入っているのかなみたいな、気が気でないですけど、オンデマンドにするというのは非常に見やすいかな。ただし、その長さが問題で、1時間というのはなかなか難しいんですけど、やっぱり細切れにしてやって、パートワンスリーになっていて、大体15分ぐらい。これは経験なんですけど、15分ぐらいだったら、どうにか忙しい先生たちも見えるかなというふうに思いましたので。対面式でしかなかなかないとすると、数が増えなかったりするし、オンデマンドって本当に効果があって、教員はもう慣れてきましたね。だから、いろんな研修があったら前は集められたんですけど、オンデマンドだったらちょっと見るかというふうになってきたので、お金もかかったり時間もかかったりする、あとは著作権の問題もあるようですが、オンデマンドにされるといいんじゃないかなというふうに思いました。もともとそういう意識低かった理工系の人たちも見erようになったというのを少しご報告したいと思います。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局、いかがですか。かなり具体的な提案をしていただきましたけれど。

津田課長：ありがとうございます。そうですね、オンデマンドにする、あるいは細切りにして見やすくするというのは以前副会長からもご意見いただいたところで、いろんな場面で広く皆さんに見ていただくために有効な手段だと思えます。ただ、これを言って、すぐに教育指導課含めいろんな場所でそうしましょうというふうになるというようなところは、この場では申し上げられないんですけども、意見で度々この会議の場でいただいている意見ですので、それは折に触れて、こちらから所管のほうと話をしていきたいと思えます。ありがとうございます。

内海崎会長：ほかにいかがですか。よろしいですか。

それでは、次に進みたいと思えます。128番ですね、区職員に対する育児・介護休業制度の普及啓発についてです。では事務局、ご説明をお願いいたします。

津田課長：では、資料第1号の34ページをご覧ください。また、3年度の推進状況評価で言いますと45ページが同じ該当する取組のところになりますので、併せてご覧いただければと思えます。

128番ですが、こちらは内部の区職員に対する育児・介護休業制度の普及啓発というところで行っている取組でして、こちら事業実績として18項目出ていますが、基本的に特定事業主行動計画等で進めております実績の数字でございます。

かいつまんで申し上げますと、項目の②番、育児休業実績ですね。こちら女性の男女別で記載ございまして、女性は100%ですが、男性としては19人中14名で73.7%ということで、こちら、過去からの取得の数字で見ますと着実に伸びてきているところということで、職員課自身も、あるいは私どもも非常に高いレベルで達成されていると認識しているところでございます。

③番以降、この数字が、数字と括弧書きとありますが、全体の数字と括弧は女性の内数になってございます。

ずっと下いまして、⑩番の年休の平均取得日数ですね。こちら男性20.3、女性16.9。こちら過去からの経緯でいいますと、少しずつ数字が伸びてきているところとなっております。

それから、35ページをご覧くださいませでしょうか。35ページ一番上に事業詳細となっておりますので、こちらに、この特定事業主行動計画の中で特に目標にしている項目が三つ

あったんですけども、一つ目が女性の育児休業取得率、こちらを100%。2点目として、配偶者が出産する職員の連続5日以上 of 休暇取得というのがあって、こちらは94.7%で目標100%に対してちょっと未達成というところです。3番目が出産協力休暇、7日間の休暇取得率100%ということで、こちらは100%で達成しているということです。ですので、この出産協力休暇というのは、パートナーが出産する職員が、1年以内に7日間というもので、この7日間は完全に消化されているんですけども、(2)のほうは連続5日の休みということで、この連続5日は、この出産協力休暇でも有給休暇でも何でもいいんですけども、連続5日休みましょうという取組で、こちらが連続5日休めなかった職員も出たというところです。

その下の評価理由ですが、まずワーク・ライフ・バランス推進委員会というものを設けて、各所属において引き続きワーク・ライフ・バランスの取組が実践できましたというところ。あとは数字、育休の取得率と、数字については特定事業主行動計画の中で掲げた目標については、三つのうち一つ未達成ではあるんですけども、全体として高い数値は達成されているということで、こちらについては、十分達成されたという年度評価4ということにさせていただきます。

取組が不十分だった点としましては、今申し上げた連続5日以上 of 休暇取得というところで、未達成というところで、これは実際その職員が時間単位での取得というのであって、連続5日達成できなかったという事情があるんですけども、全然休めていないという状況ではないので、そんな悲観的な状況ではないんですけども、今後とも目標達成に向けて努力していくというところでございます。

次年度に向けた改善というところで、今後は育休取得率の向上、長期休暇の取得について、職場の環境の整備を継続的に推進していくというところで、こちらについては4の評価で今後とも引き続き進めていくという評価になってございます。

説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。それでは、ご意見をいただきたいと思います。事業番号128番、区職員に対する育児介護休業制度の普及啓発について、ご意見をお願いいたします。

千代委員、どうぞ。

千代委員：千代です。出産育児に関しては結構完璧だと思うんですけども、この中に、妊活というのはどこに入りますでしょうか。皆さん妊活の時間が取れなくて、とても苦労してい

るというお話聞きますけれども、それを明記できたら、とてもご本人自身が気が楽になると思うんですけれども、どこかに明記できないものでしょうか。

内海崎会長：いかがでしょうか。

津田課長：事務局です、ありがとうございます。すみません、妊活については昨年度も千代委員のほうからご意見いただいていたと思います。ちょっと私のほうで詳細把握していないんですが、妊活についての制度、こちらもできておりますので、それがちょっとこの表の中に入っているのか、まだ入っていないのか。そこは確認して、これがそうですとご報告するか、あるいは入っていなければまた入れるようにすることで調整してまいりたいと思います。すみません、こちら宿題ということで、恐れ入ります。

内海崎会長：それでは、よろしく願いいたします。ほかにいかがですか。

藤井委員、どうぞ。

藤井委員：藤井です。これ、去年も私質問した記憶があるんですけど、過去5年と今年も年休の取得日数がどうしても男性が必ず高いのが変わらないのが不思議なんですよ。なんででしょうね。不思議なんですけど、ただ男性のほうが取れていて女性が取れていないように見えてしまうので、気になっているんです。

内海崎会長：事務局、何か御存じですか。

竹田部長：私から。

ちょっとこれは細かいデータがないので、今までの経験値からの推測になってしまったら恐縮なんですけれども、女性職員で圧倒的な、例えば大きなパイでいるところだと、保育園等は、結構女性職員が多いという実態がありまして、保育園のようないわゆるローテーション職場とかになっていますと、皆さん協力し合って休暇を取っていただいているんですけども、なかなか取りづらくなるような実態もあるように聞いていますので、そういったところで一定差が出ているのではないかと推測しております。

藤井委員：分かりました。そういうこともあるかもしれないなと思いながらであればこそ、何かやっぱり、なるべく等しくなるほうがいい数字ですね。

内海崎会長：それでは、ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。急がせているようで申し訳ないんですが、よろしいですか。

それでは重点項目についてはご議論いただいて、これが最後になると思うんですけれども、最初に申しあげました重点項目の2「学習指導の充実」についてなんですけれども、第1回目に所管課からの評価があったんですが、それに変更が生じたということです。これについ

て事務局より改めてご説明をお願いいたします。

津田課長：事務局です。そうしましたら、資料第1号の4ページをご覧くださいませでしょうか。こちら2番、学習指導の充実で、この緑の表紙の3年度までの評価でいきますと4ページですね、こちらが対応するところになります。

こちらの事業実績等については、前回、第1回のご説明したものと同様の事業実績を記載してございます。左下の評価理由のところ、こちらがちょっと当初提出してきたものが、所管のほうだと切り口を変えた形で自己評価をしてきたんですけれども、こちら会議のほうで昨年度指摘してきたこと、全然対応がしていないというところで所管のほうと調整をしまして、改めて書いていただいたものがこちらです。評価できる点、その根拠・理由というところで、人権尊重や男女平等の視点から各校の教育課程を確認し、内容の改善を図ることができたということで、具体的には、子どもたちを性暴力の当事者にしないための取組や、子どもたちの基本的人権に配慮し、多様性を尊重する、一人一人を大切にされた教育が各校の教育課程に位置付けられたというところで、こちらを評価理由としておりまして、取組が不十分だった点、この点が昨年度議論になったところなんですけれども、SOGIについて、児童・生徒及び保護者に対して理解・啓発を促す取組が不十分であったと。この点については他区で行われたジェンダーに関する講演を、私どもも一緒に、指導主事の先生と一緒に視察に行ったんですけれども、そういったところで今後の参考にはしたんですが、実際にそれを受けて、具体的にどうこうしていくというところまで結びついていませんでしたので、今後それが検討課題ということで、次年度の改善に向けた課題・取組というところで、児童・生徒及び保護者に対してより理解・啓発を促していくために、具体的にどうしていくかというのが課題でございます。

講師の選定ですね、いろいろな講座を行うときの講師の選定について、こちら昨年度こちらの会議で意見が出たところで、具体的には例えばLGBTQについての講演を行うのであれば、LGBTQのお子さんを持つ保護者の方にお話をさせていただくと、聞く方々に非常によく浸透するというのを事例として挙げていただきまして、そういったことも踏まえて効果的な講師の選定をということで、会議のご意見いただいでいて、それも共有されているんですけれども、そこについても、今後ダイバーシティ担当とも相談しながら、より進めていきたいというところで、今後の課題としているところでございます。

説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。それでは、変更された内容につきまして、委員の皆様

何かご意見おありになりますか。

副会長、どうぞ。

水町副会長：変更された内容は、前回議論された点も踏まえて書いていただいて、大変よろしい方向に向かっているのではないか、その他の部署でお書きになるときにも、こういうのを意識しながら来年度以降書いていただくことが大切かなというふうに思います。

そして、プラスしてもう一点だけ。全体なんですけど、評価がマンネリ化している。ほぼ3なんですよね。育児・介護のところで初めて今回4が出て、よかったというふうに思ったんですが、2がずっと続いているところもあれば3がずっと続いているところもあるので、例えば同じ評価だと、実質的に緊張感を持って評価をしているって、我々としてもそれを読みながらコメントをしているということに対する、何ていうんでしょう、惰性になっているような可能性もなくはないので、同じ評価がどれぐらいですかね、3年5年ぐらいですかね。続いている場合には、違う評価をつけるという意識の下で点数をつけてほしいと。例えば3年ないし5年続いていけば、4にするか2にするか、でもどうしても3になった場合にはしようがないかもしれませんが、そういう形で評価を実質的に意味のある形にするということ意識しながら、来年度以降、今年はもうこれしょうがないですよ、恐らくね。取り組んでいただければなというふうに思います。

内海崎会長：事務局、いかがですか。評価そのもの全体を見通してということですか。

津田課長：ありがとうございます。そうですね、確かにおっしゃるとおりで、マンネリ化の危険といいますか、実態というか、ある程度認識はしてございます。何をもって3、何をもって2という明確な基準があるわけでもなく、そこは所管の評価でということやってはいるんですけども、今いただいたご意見ですね。例えば5年とか、同じ評価が続いたらもう必ず上げるか下げるかにしてくださいというのも一つのやり方だと思います。

先ほど申し上げた記載する内容、具体的な内容も単なる時点更新にならないように、所管としての事業効果をしっかり考えて評価を書いてくださいというのを、毎年調査のたびに言うていくことが大事ということと併せて、評価についてもただただ、大体同じぐらいだから去年と同じというのではなく、この会議のほうでいろいろ毎年毎年評価を受けていくわけですので、それを踏まえて改善が見られるのか、変わっていないのか、変わらないのであればそれは2ということになるんだと思うんですけども、ちょっとそういった方向で、各所管への話と合わせて、所管である私どものほうで、この全体を、推進状況評価を回していく中で、我々自身がマンネリにならないようにということも強く認識しながら進めてまいりたい

と思います。

竹田部長：一点だけ補足。

内海崎会長：はい、どうぞ。

竹田部長：貴重なご意見、ありがとうございます。実際にいわゆる評価の4段階のコメントのところが十分達成されたとか、ある程度達成されたとか、こういった評価になってくるとどうしても我々の世界なんかですと、3とかの評価になりがちだなというようなところは確かにあるのかなと思っていて、副会長のご指摘にも当たったのかなと思います。

一つの考え方としては、なかなか指標を変えるというのもドラスティックな考え方ではあるんですけども、それをするよりも、同じような3の評価というふうに最初の段階で考えたとしても、例えば前年の実績に比べて何らかの形で評価できる点だとか、ちょっと逆に後退してしまった点だとか、そういったところがあるようであれば、4なり、2なりのメリハリのある評価をつけるようなやり方などについても、各所管のほうに少しご案内できればいいなと思って聞いていました。また今後ともアドバイスお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございます。3年とか5年で見直しというのはどこかで決める必要がありますね。決めないとなかなか進めることできないので、まず3年間見て、ずっと3が続いたらもう一度評価の観点を変えることというふうに、どこかで明記をする。3年または5年、これはまた今後、この会議で議論していくことでいいかと思いますけれども、ある一定期間、どうしてもやはり3年間3がついて、あるいは5年間3がついても、やっぱり見直したけどやはり3であるというときには、そのところはきちんと書き込んでいただくという、何かそういったことをしませんとなかなか難しいかな、達成するのは難しいかなというふうに思います。

すみません、それに付け加えて、ここでちょっと思ったんですが、2の4ページの①のところですね。上のほうの令和4年の①事業詳細のところの二つ目のポチなんですけれども、そこにもう既に、人権教育の全体計画、教育課程編成に向けて、アンコンシャスバイアスですとか、こういったLGBTQですとか、人権教育の視点で全体計画を見直すということ、助言を行って、そしてさらに、下の評価理由のところ、人権尊重のところなんですけど、具体的には2行目の「子どもたちを性暴力の当事者にしないための取組や」というところです。各校の教育課程に位置づけられているんですね。もし本当にこれが実践をされていて、それぞれの幼小中までの中で、教育課程の中に位置づけられたのだとすれば、先ほど申し上げたことは可能になるはずですね。これを本当にやっているのであれば、先ほど申し上げたデー

トDVの問題ですとか、LGBTQの問題ですとか、子どもへの性暴力の問題ですとか、そういうことは、教育課程の中にここに位置づけたというふうに書いてあるのであれば、これからその部分部分に入れていくことは多分可能になると思います。これ確認をしていただいて、本当に、例えばある中学校、文京区の何とか中学校、何とか小学校で結構なんですけれども、そこでどのように教育課程に位置づいているかというのを把握していただければ、この流れの中に位置づけられるということ、これはカリキュラム編成ちゃんとすればできることなので、そういうところをちょっと気づいて、そしてこれがもし位置づいているのであれば、3.5という評価はないんですけれども、3.5ぐらいまで、本当に位置づいていたらすごいことなんです。なので、ちょっと確認をしていただけたらいいかなというふうに思います。

津田課長：ありがとうございます。確かに私どもで具体的な学校のどこにどう書いてあるまでは確認してはおりませんので、ちょっと今いただいたご意見踏まえて、教育指導課のほうと話をして、どの程度なのかというところも踏まえて、そちらもまた今後ご報告させていただければと思います。またいただいた意見についても、教育指導課のほうと共有しながら、今後はこちら見てもらえればと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：ぜひよろしく願いいたします。

水町副会長：今の点で、いいですか。3ないし5年のどっちにするかというところなんですけど、もうちょっと具体的に言うておくと、これ5か年度の事業なんで、5年ずっと一緒というのはあれなんで、例えば5か年度のうち、3年がひと区切りで、3年間同じ評価が続いたときには、何で同じ評価が3年間続いているのかを振り返りつつ、それとは異なる評価をするよう心がけるとか、よく意識しながら評価を行うということをお示しするといいいかなと思います。

それと、前までと今年度で違っているのが、前は評価理由と次年度の課題しか書いていなかったんですが、そこが去年言って、評価できる理由とその根拠・理由で、取組が不十分だった点とその理由というのを具体的に書いてくださいということで、一歩前進しているので、そういうのも具体的に見ていけば、いいところも悪いところもあったけど、同じ3じゃなくて3.5か、2.5かもしれないけど、3年間3、3、3が続いたら、どっちかに評価しなきゃいけないよという意識で書いてくださいというのを、総務課から各関係課に説明文をつけてやっていただくことによって、5か年度できちんとメリハリのついた事業を行うということでやっていくことが一つの考え方かなと思いました。

内海崎会長：ありがとうございます。

藤井委員：同じところの意見を続けてなんですけど、本当にこれ、取りまとめのご苦勞が大きいことがよく分かりました。やっぱり今おっしゃったとおり、まず多分周知するときの工夫で、過去5年間とかの評価が必ずまず分かるようにして出さないと、そちらも認識していただけないし、まずそういう過去5年間評価、必ず見てもらうこと。あと、やっぱり3がついたときに、じゃあ何があったら4にいけるんですかという、そういう形できちっとやっぱり一度説明責任を果たす。でも今年できなかったという、説明責任ですね。そこをきちんとやっていってもらうと、具体的に進んでいくのかなと思います。

内海崎会長：事務局、よろしいですか。

津田課長：ありがとうございます。そうですね、実態として今までの調査、各年度年度調査をするときに、過去3年とか5年を見せて、こういう過去流れていますよ、その上に乗っかって評価してくださいというような投げ方をしていなかったのが、観点としてそういうものを持ってくださいというのは、今後ちょっとどういった形でも検討して、各所管への投げ方というものを検討してまいりたいと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：それでは、これで終了とさせていただきます。よろしいですか。

はい、どうぞ。

森委員：先ほど言いましたように、このアンコンシャスバイアスって非常にたくさん出てきていて、特に理工系は多分意識が低かったんですよ。データは事実でそこには男女がないという、前に意見もあったぐらいなんです。その割には女性が圧倒的に少ないので、あたかもその比率には気づかなかったということですね。

それでこの連合体が、前見ていたんですけど今でもやっているのか見たら、ビデオを公開していますね、3本立てで。ただ、今ちょっと入力したら動かないので、誰でも見られるんです。ただし、誰が、どういう部署の人が、男性か女性、年齢とか、どういう立場の人が見ているか、アンケートに答えたらパスワードが送られてきて、それで見ることができるという3本立てで、短いやつがあるんです。リーフレットも作っています。これを全て公開していました、当時。だから、もしちょっと、事務局に伝えておきますので、もし動くのだったら区役所のほうでこれを見れば、まずお金はいらぬ。登録をしたらいいんですけどね。だから、そういうのを活用されるといいんじゃないかな。もしかすると、理工系は特にやっぱりアンコンシャスバイアスがかかっていたから、こういうのを作らないとなかなか浸透しなかったんですけど、社会学系はもっと意識が高いですから、もうちょっとすばらしいコ

ンテンツが用意されているかもしれません。だから、理工系に合わせるとかなり、私たちもこれぐらいかというのはいけるかなというふうに思いましたね。後でちょっと事務局にお知らせしておきますのでご検討ください。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは審議事項の1、令和4年度文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価について終了させていただきます。

続きまして審議事項の2、令和4年度女性活躍の取組についての報告に移ります。事務局からお願いいたします。

津田課長：事務局です。では、資料第2号をご覧くださいませでしょうか。

こちらは令和4年度女性活躍の取組についてということで、男女平等参画推進計画の大項目2番が文京区の女性活躍推進計画になっていますが、そこに関連する国ですとか都の事業になります。

こちら、前回の計画までは、こちらでも文京区という区域の女性活躍推進計画の取組として位置づけて実績報告としていたんですが、今回4年度から新しい計画を作る際に、文京区の計画には文京区主幹の取組を載せて、こちらの主体が違うものについては、計画という形では位置づけていないんですけれども、こちらの会議体、女性活躍推進法に基づく区域の協議会ということも兼ねてございますので、こちらで関連する取組について情報共有するものがございます。

表に(a) (b) (c) (d) (e)と五つございますが、こちらが区の計画に乗らなかったところで、国との計画、第5次の男女共同参画基本計画ですとか、東京都の女性活躍推進計画の事業番号等載せて、それぞれ2ページ以降のところに当実績を載せていただいています。いずれも、この区域内で行われております女性の就職就労支援ですとか、女性の就労環境の整備のために取り組んでいただいている事業ということでございます。ちょっと詳細についてのご説明は割愛します。こちらは情報共有のためのもので、特に推進会議として評価を下す対象ではないので、昨年度までも情報共有ということでやっておりました。

実績の数字については、文京区部分だけ抜いていただいたところと、文京区も含む全体の数字として載っているところもございますので、そちらはご参照いただければと思います。

特に詳細の説明というのをご用意していないのですが、もし今日、職業能力開発センターの松本委員もいらしていますので、何か不足等あれば、特に目立った点ですとか何かの課題ですとかあれば、ご意見をいただければと思います。

こちらからの説明は以上です。

内海崎会長：それでは、今日は鈴木委員がご欠席なので、松本委員が、もし何か補足と追加のお話いただけるようでしたら、よろしく願いいたします。

松本委員：松本です。そうですね、基本的には書いてあるとおりになんですが、ちょっと一つ補足をすると、(d)と(e)の部分の労働相談情報センターと東京しごと財団なんですけど、これは厳密に言うと文京区にある施設ではなくて、ちょうど堀を挟んで反対側にある千代田区にある施設でございます。ただ、載せさせていただいた理由というのは、東京都の雇用就業行政として大きく三つの柱があるんですけども、まず一つが職業訓練、それから適切な労働環境の整備、それから就業促進と、それぞれ(c)の部分が職業訓練、(d)の部分が適切な労働環境、それから(e)が就労促進ということで、この大きな三本柱ということをそれぞれやっている出先であり関係機関でもありますし、またちょうどホテルエドモントの隣に、東京しごとセンターというのがあるんですけども、当センターの近くでもあるので、併せてこの女性の支援という観点も含めてやっている事業についてご紹介をさせていただいたという内容でございます。

私からは以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。それでは委員の皆様、女性活躍の取組報告ですが、ご質問、あるいはご意見とかおありになればお願いします。

藤井委員、どうぞ。

藤井委員：かなりつまらない指摘で恐縮ですが、3ページ目の(b)のところで、マザーズハローワークの就職件数、これ全員女性ということなんだろうと思うんですけど、女性数であれば括弧をつけておいたらいいのかなと思ったことと、5ページ目の(d)の労働セミナーの受講率113.3%、一人が2回受けたみたいに見えますけど、予定していた定員に対して多いということだけなら、人数を書かれたほうがいいのかなと思いました。

以上です。

松本委員：それぞれの機関に申し伝えたいと思います。

内海崎会長：ほかにおありになりますか。

はい、どうぞ。

旦委員：質問なんですけど、こういう女性の就労支援の相談とかセミナーがあったときは、子どもの保育とか、そういったことは一般的にここではどうなっているのか、もしお分かりでしたら教えてください。

内海崎会長：これは事務局でしょうか。どちら。はい、事務局。

津田課長：すみません。似たようなそのものを文京区でやるときには、基本的には保育を用意することが多いんですけども、こちら国・都のものも、ちょっと推測で申し訳ないんですけども、恐らく用意してあるだろうというところは想像になってしまうんですけども、そこはちょっと事務局では把握していないところです、申し訳ないですが。

旦委員：ありがとうございます。子育てをしている女性が、ハローワークに行くということ自体が非常にハードルが高いというのは、容易に推測できることなので、もしできたらそういったことも含めてこういったところに書いていただけると、そういったことが必要なんだと。それで、どのぐらい実績があるのかとか、そういうデータになると思うので、もしできたら次からやっていただけるといいんじゃないかなというふうに思います。

内海崎会長：はい、どうぞ。

津田課長：ありがとうございます。ちょっとこちらの所管事業ではないので、どこまで載せられるか分からないところはあるんですけども、ご意見を踏まえて可能な限りということで、調整してまいりたいと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。松本委員、何か補足ありますか。

松本委員：ここでいうしごと財団でやっている色々なセミナーですけども、ここにパンフレットを持ってきているんですが、基本的には例えば相談を受けるときには、必ずキッズコーナーを設けたりとか、あるいはこれ、ちょっと多摩にあるこういったセミナーなんですけども、必ず託児の関係は、そうですね。予約制にはなるんですけど、無料で受けられるようなこともセットで、最近はいろんなこと学んでいただくということもやっております。

以上です。

旦委員：ありがたいと思います。ありがとうございました。

内海崎会長：ありがとうございました。それでは、本日の審議事項はこれで終了となります。

水町副会長：すみません、関連していいですか。（２）なのか、（１）にもかかるのかもしれませんが、国とか東京都でやられている事業に、文京区民にも同じように情報を出せば、文京区として主体的にやっても同じようなことって、例えば働き方改革に関することとか、提供する情報はほとんど一緒というものについては、今日の議論があったようにスクラップアンドビルドで、文京区が事業として主体的にやらなくても、ほかで代替可能なものはなるべくそれを活用すると。そういう意味では（１）の事業のところ、事業の数とか実習の回数とかに必ずしもこだわらなくていい。文京区民にきちんとした声が届いていて、その認識と

か啓発ができていくかというところが大切で、文京区じゃなくてもほかのところの力を借りられるんだったら、そういうのも重視して行って、区の職員の方々の働き方改革も進めたいという声があったというのを皆さんご賛同いただければ、それが一つと、じゃあ文京区で何をすべきかという、国とか都と違う文京区の特殊性、特色のある、先ほど文京区モデルという話もありましたが、文京区として文京区の中でどういう、例えば全国よりも先駆けてとか、文京区のいろんな状況の中で区民の意見とか声を吸い上げながら、新しいような取組をしていくということをやっていくことがおそらく極めて重要で、そういう意味では、ここも事業をすごく細かく細分化されて、100何番とか言いながら1個1個見ているんですが、それを総括するような大きな柱ですね。要は縦割りで、それぞれの事業に分かれて、それもまたそれぞれの課に分かれてこういうのをやりましたと行って、去年に比べてこうなりましたということも、一つ大切なところではあります。回数やって、現場で対面でいろんな人の意見を聞いたり、来られない人は次やったら来られるかもしれないということは一方ではありますが、他方では縦割りにしたら漏れてしまう大きな柱というか、総合的な柱とかモデルみたいなものをどう考えて、それをどう落とし込んでいくかという視点もやはり大切です。となると、これどこでやっているんですかという話でしたが、恐らくダイバーシティの総務課が意識を持って事業をこんなに分けているけれども、大きな大元になっていけば、こういうモデルに集約できるんだということをやって、事業に分割できない大きな取組とか大きな啓発活動とかをやっていくという視点も大切かなと思います。これ、5年か年度の途中でも、いろいろ工夫しながらやっていけることだと思いますので、私としてはそういう意見を申し上げて、何らかの前進なり改善を促していただければなというふうに思うところです。

内海崎会長：ありがとうございます。5年間ですけれども、途中で取りあえず5年の中でやれることから、今副会長がおっしゃったような大枠を少し確認して、次につなげて精選化って私どもの専門では使いますが、教育内容の精選化というのをやるんですが、同じようなことが多分言えるのかなというふうに思いますので、ちょっとそれが今後の課題として、どこかできちんと議論をしていければいいかなというふうに思っております。

ほかに、ごめんなさい。終わりにしようと思って、副会長も見えなかったのも、ごめんなさい。ほかによろしいですか。

はい、どうぞ。

柴戸委員：柴戸です。6ページ目にある女性再就職サポートプログラムについてちょっとお伺

いしたいんですけども、就職を希望している女性（54歳以下）と、年齢を区切っているのには意味があるのかなと思っていて。高齢化とかそういったこともあって、本当に年齢にかかわらず長期的に働いている方もすごく多いと思うので、そこは幅広く支援していく方向のほうよろしいのではないかなと思いました。

以上です。

内海崎会長：これは、どこの事業でしたか、東京しごと財団、東京しごとセンターですか。

津田課長：そうですね。なので、ちょっとこちらで主監している事業ではないので、ご意見とさせていただいているということで伝えたいと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、その他について事務局からお願いします。

津田課長：事務局です。まず資料第1号についての補足なんですけれども、こちら今日重点項目についてご説明をしましたが、前回の会議のときに既に審議いただいたものですね。例えば例で言うと、6ページ右のところには、推進会議評価ということで、実際にご議論の中でいただいた意見を踏まえて、こちらで推進会議評価の案ですけれども、評価としてはこんなものかなというものを記載してございます。これと併せて、今日審議いただいたものについてもご意見を集約して、推進会議評価の案というものを私どものほうで作って、それを全て12項目、案を示して、次回の会議のときに、この会議の評価でどういったことを書くかというのをご審議いただく予定でございます。

それからまた、本日の資料で加えたところとして、36ページ以降のところには、重点項目以外の計画事業についても実績の一覧を載せております。こちらは会議で評価する対象ではないんですけれども、全ての事業について実績を記載してございますので、こちらもお覧いただいで、もし何かあれば次回の会議のときでも、それ以外のときでもご意見をお教えいただければと思います。

次回は10月25日を予定しております。またこちら近くなりましたら、資料の送付ですか出欠の確認とご案内をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、これもちまして令和5年度第2回文京区男女平等参画推進会議を終了いたします。本日は活発なご議論をいただきまして、ありがとうございました。次回もどうぞよろしく願いいたします。