

令和 7 年度 第 3 回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和 7 年 1 0 月 2 2 日（水）午前 1 0 時 3 0 分から午後 1 2 時 2 6 分まで

場所 区議会第 2 委員会室（シビックセンター 2 4 階）

＜会議次第＞

開会

1 会長挨拶

2 審議

（１）文京区男女平等参画に関する区民調査について

【資料第 1 号－ 1 】

【資料第 1 号－ 2 】

【資料第 1 号－ 3 】

（２）文京区男女平等参画推進計画の令和 6 年度推進状況評価について

【資料第 2 号】

（３）令和 6 年度女性活躍の取組についての報告

【資料第 3 号】

3 その他

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、小川 豪 委員、伊東 弘子 委員、村田 秀夫 委員、
佐瀬 稔 委員、松本 朋之 委員、佐々木 智教 委員、柴戸 未奈 委員、
鈴木 洋子委員、原 ミナ汰 委員

欠席者

小松 隼人 委員、永島 隆一 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 熊倉 智史、吉田、佐藤、細井

欠席者

なし

＜傍聴者＞

0人

内海崎会長：それでは、定刻となりましたので、令和7年度第3回文京区男女平等参画推進会議を始めたいと思います。

本日は、オンラインでご出席の方もいらっしゃいますので、初めに事務局から会議の進め方について説明をお願いいたします。

熊倉課長：それでは、皆様、おはようございます。

初めに、会場にいらっしゃる委員の皆様におかれましては、発言の際には挙手をしていただき、会長から指名をされてからご発言をお願いいたします。発言の際には、皆様の前にあるマイクのボタンを押し、赤いランプが点灯したことを確認した上でご発言ください。発言される際は、ZOOMで参加されている方に声がよく届くよう、できるだけマイクの近くで大きな声でお話してください。また発言が終わりましたら、マイクのボタンを押し、ランプが消灯したことをご確認ください。

次に、オンラインでのご参加の委員の皆様へご案内いたします。

まず、参加に当たりましては、今ご覧の画面の資料のとおりとなります。発言されるとき以外は音声はオフをお願いいたします。発言する際には、ZOOMの挙手ボタンにてお知らせいただき、会長から指名されてから発言をお願いいたします。声による発言がないと、会議録に残すことができませんので、チャットでのご発言はご遠慮ください。

また、資料の画面共有については、事務局にて行います。発言の途中でも必要に応じて事務局で共有を行うことがございますので、ご了承ください。

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、続きまして、本日の委員の出席状況を事務局よりお願いします。

熊倉課長：それでは、本日の委員の出欠状況ですが、小松委員、永島委員から欠席のご連絡をいただいております。

報告は以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、本日の配付資料につきまして、事務局からご説明をお願いします。

熊倉課長：それでは、資料について確認をさせていただきます。

資料について確認をさせていただきます。資料は、事前にデータでお送りをさせていただいてありますとおり、会場には、紙の資料もご用意しておりますので、こちらもご確認をお願いいたします。

本日の資料といたしましては、まず本日の次第です。

次に、資料第1－1号「令和7年度文京区男女平等参画に関する区民調査 調査票」。

次に、資料第1－2号「文京区男女平等参画に関する区民調査 調査の概要」。

次に、資料第1－3号「文京区男女平等参画に関する区民調査 分析項目（案）の考え方について」。

次に、資料第2号「文京区男女平等参画推進計画の令和6年度推進状況評価について」。

次に、資料第3号「令和6年度女性活躍の取組についての報告」。

こちら資料の右上に番号が記載されておりますので、ご確認をお願いいたします。

次に、参考資料として、「前回調査の調査票（文京区男女平等参画に関する区民調査ご協力のお願い）」。

また、閲覧用として、「文京区男女平等参画推進計画の本編と概要版」。

昨年度こちらの会議でまとめました「令和5年度文京区男女平等参画推進計画推進状況評価報告書」を置かせていただいております。

資料は以上となりますが、不足している資料等がありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、説明は以上となります。

内海崎会長：ありがとうございます。

今、次第を確認しましたら、会長の挨拶というのがあったんですけど、抜けてしまいましたので、ここで改めて皆様、本日はお忙しいところ、またお天気があまりよくないところ、会場に来ていただきました皆様、それからオンラインでご参加の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

それでは、審議に入りたいと思います。

本日は、三つの審議事項を限られた時間の中で行いますので、目安をまず、皆様にお知らせしておきたいと思います。審議事項の（１）につきましては、大体１０時５５分ぐらいまでといたします。その後、１２時１５分まで審議事項の（２）及び（３）の審議を行いたいと考えております。

それでは、初めに、審議事項（１）の文京区男女平等参画に関する区民調査についてを議題とさせていただきます。まず、事務局から説明をお願いいたします。

熊倉課長：それでは、文京区男女平等参画に関する区民調査について、事務局からご説明いたします。

まず、資料第１－１、こちらは「令和７年度文京区男女平等参画に関する区民調査 調査票」になります。こちらをご覧ください。

こちらは、実際に送付いたしました調査票でここまでご審議をいただきました内容になります。調査項目につきましては、おおむね前回お示しをしたとおりとなりますので、説明は割愛をさせていただきます。

続きまして、資料第１－２号「文京区男女平等参画に関する区民調査 調査の概要」、こちらをご覧ください。

こちらは最新の１０月１５日現在で集計をしたところ、有効回収票は８８３件で回収率は２９．４％となりました。当初目標といたしました前回調査の約４割と比べますと、目標には届かず、回収率は下がっているところです。

こちらにつきましては、調査会社と共有し、回答率が減った要因として幾つか分析をしております。その考えられる要因としましては、調査項目の追加や変更による全体のボリュームが増えたこと。また、用語説明を具体的に記載したことで文字数自体が増えたこと。こちらは紙もＷｅｂもほぼ同じ件数の回答がございました。Ｗｅｂに関しましても、ページ数も多く、若干回答者の負担感があつた。この辺りを分析をしております。回答者へのリマインドなども定期的にこちらで事務局のほうで行ってきたところではありますが、目標には届きませんでした。

ただし、他区の文京区と同種の調査と比べますと、例えば目黒区でも２６．８％、板橋区でも３０．０％、ほぼ同規模の回収率となっていることがありまして、これでよしと一概に言える内容ではないんですけれども、容認すべき範囲なのかなとは認識をしております。こちらをご理解いただければと存じます。年代別男女及びその他性自認の構成比等は記載のとおりとなります。

続きまして、資料第1－3号「文京区男女平等参画に関する区民調査 分析項目(案)の考え方について」、こちらをご覧ください。

今回、区民調査を行った部分について分析をしていく方向性を記載させていただいております。こちらにつきましては、事前に委員の皆様へ資料をお送りし、ご確認いただく時間を取って、見ていただいております。

こちらの集計の取り方につきましては、技術的な要素が強いことと、事業者との調整に時間が必要なことから、質問や分析等へのご意見、ご要望がございましたら、事務局まで事前にメールにてお問合せをいただきまして、事前にいただいた内容がありましたらこの場で回答するという形とさせていただいております。

この場でのご議論やご提案は難しいと考えられることと、事前のお問合せは今回、お待ちした結果いただいていないようなので、この場では特に深掘りはせず、事務局と調査担当事業者との協議により作成した考え方についてご報告をさせていただくこととさせていただきます。

こちらの全体の考え方につきましては、前回の調査の進め方を踏襲し、まずは1番として全設問に対して、最後のフェイスシートで把握をしている性別と年代別のクロス集計を行っております。

また、2番として設問によっては、そのフェイスシートの中でも、共働き世帯、子育ての有無、またそのほか、設問の中の問6番、様々な状況での優遇平等の考え方ですとか、問7番にあります就労状況や介護の状況、ちょっと飛びますが、問27、28にありますけれども、こちら自身や身近な者の中でLGBTQの方がいるかどうか、そういった状況ですとか、問32番、DV被害経験の有無、こういったところですか、この辺りを含めて置かれた状況ごとの傾向を捉えるために、1の性別・年代別のクロス集計に合わせてこれらの状況を組み合わせたトリプルクロス集計、こちらを行っているところでございます。

また、3番、今回新たに傾向を把握する手段としましては、フェイスシートの情報から、単身世帯や子供の年齢ごとの子育て家族世帯、配偶者のみの二人世帯、高齢世帯といったライフステージに区分をいたしました。これを全設問に対してクロス集計することとしております。このことにより、様々な家族構成ごとの比較や分析が行えるよう工夫をいたしました。

こちらの一例を申し上げます。設問の主なものについて、例えば問3番ですね。こちらにつきましては、結婚や出産、男女の役割に関する考え方を把握する設問となっております。こちらについて、婚姻別の状況や共働きの状況、問27で性自認に悩んだことがある経験の

有無など、こういったところで意識の違いを把握することができないか。その傾向を把握することを目的としております。

とりわけLGBTQ当事者などが身近にいらっしゃる方ほど、同性同士のカップルやその権利に対して肯定的な意見が増える傾向ではないか、そういった予測をしているところです。

これらのように、年代やライフステージ別など置かれた状況ごとに考え方や意識に変化が見られるかどうか、こちらを分析したいと考えております。

説明は以上となります。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、審議事項（１）について、ご意見をお持ちの方がいらっしゃいましたら、ご提案をいただきたいと思います。資料第１－３号の分析項目（案）につきましては、内容がクロス集計などの技術的な提案になりますため、質問は事前に事務局にお送りいただくようお願いしておりました。先ほど事務局から回答がありましたので、ここでの質疑は省略させていただきます。その他の項目について、ご意見等がございましたら挙手をお願いいたします。

佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。資料１－２号の回収結果有効回収率について、先ほどお話がありましたけれども、特に、逆に集計率が高かった自治体などでは何%ぐらいだったかをご存じでしたら教えていただいてもよろしいでしょうか。

内海崎会長：事務局、お願いします。

熊倉課長：それでは、他区の状況ですね。ほかの調査、文京区で実施をしている同内容の趣旨の調査と比べたところだと、おおむね３０％、若干、前回、文京区が実施をした同調査では４０％というところで、直近で実施をしているところで高いところになりますと、やはり（令和４年度に行った「文京区健康に関するニーズ調査」が）４０．４％ですとか、ほかの世田谷区さんで実施をした男女共同参画に関する意識調査につきましても、３，０００件の送付数に対して９４３件、３１．４％。おおむね３０％から４０％というところで把握をしているところです。

内海崎会長：ありがとうございました。よろしいでしょうか。ほかにご提案、ご意見等おありになりますでしょうか。

佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。もう一つ、質問というか、少し思ったことがあったので、一応ここ

で述べさせていただきたいと思います。

この資料1－2号の回収結果の一番下から1行目ですね。その他の成人のところの構成比なんですが、これが0.5%にとどまっているんですね。ちょっと調べてみたんですが、日本国内におけるその他の性自認に属するであろう人の比率が、大体低くて1.6%ぐらいから高くても10%ぐらいだろうというような調査が複数の調査から見とれるわけなんですけど、その中でこの0.5%というのはさすがにちょっと低いかなというような印象です。なので、もしこのその他の性自認に含まれるような人をターゲットにしたら何か調査などが、何かあったら、よりその人たちの考えていることとかが取れるのかなというのはちょっとふと思いました。

内海崎会長：ご意見ということだと思いますが、事務局、何かありますか。

熊倉課長：今回のその他の性自認のところに回答いただいた方の割合が0.5%というところで、一応、無回答というところもございましたので、ちょっとその辺り、集計的にはそこにもしかしたら入っている可能性もあったりとか、ちょっとそこまで、すみません、分析はできていないんですけども、今回、その男女平等参画の推進に資する区民調査というところで実施をしたところになりますので、今後、この設問の内容についてもLGBTQの方に対する考え方ですとか、その捉え方の設問を入れているところになりますので、同内容の調査ですとか、そういったところを今後実施していく中でも、そういった方たちが、より答えやすいといえますか、広くご意見を収集できるように、ちょっとやり方としても今後検討していきたいと考えております。

内海崎会長：よろしいでしょうか。

オンラインのほうの原さんが手が挙がっていますね。原委員、どうぞ。

原委員：原です。調査に関してはね、皆さん、本当にありがとうございます。これからね、具体的な回答をどんな感じかというのは分かると思うんですけども、今の佐々木委員がおっしゃっていたことと、それからご回答も本当にまさにそのとおりで、その他の性自認にチェックをつけるかどうかというところで、LGBTQの人々の中では、とても結構葛藤がありまして、大体、10人に1人ぐらいはつけるかなとも思うんですけど、もっと少ないかもしれないですね。実際に該当しても、ちょっとつけなくて出すというようなこと、あるいは自分の自認する性別のほうをつける、例えば男性とか女性とかですね。バイナリーな考え方に自分が合っている場合は、自認する性別、男性、女性となっていると、そこに書くという場合もありますね。それから、自分の戸籍の性別を書くと、法的性別を書くという場合もあるの

でね、なかなか分かりづらいと思います。

ただ回答の中で、特に無回答のところをしっかりと分析していただければ、またね、その中でただ単に無回答の人とね、今、葛藤して無回答の方とね、もしかしたら内容的にその辺が少しは見極められるかもしれないということですね。ただ、このその他の性自認を、項目を設けるその意義というのは大変大きくて、それは全ての人たちが、恐らくその性別のところにチェックをつけようと思ってみるので、そのときに、インクルーシブな統計の取り方をしているんだということがやっぱり分かるというのは、もう全ての人がそれを分かるわけですので、そういう意義があるかなと思って、私どもは注目しているということですね。

以上、感想でしたけれども、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。原さんのご指摘のとおりかと思いますが、こういう調査の、ある意味、難しさというのものもあるかもしれませんですね。ありがとうございます。

そのほかにご意見、ご提案はおありになりますか。

柴戸さん、どうぞ。

柴戸委員：柴戸です。すみません。同じところなんですけれども、内訳で、回答方法別の構成比と、あとその性年齢別の構成比というのがあるんですけど、こちらは前回からの推移とか、そういったものというのは今後分析される予定はあるんでしょうか。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

熊倉課長：前回との比較調査というところなんですけれども、ちょっとお待ちください。ちょっとこちら確認をさせていただいて、後ほど分かりましたらご回答させていただきます。申し訳ございません。

内海崎会長：じゃあ、しばらくお待ちします。

では、次のご提案、ご質問等がおありになれば。

小川委員：1点だけいいですか。

内海崎会長：はい、どうぞ。

小川委員：小川です。前回も多分私、同じ質問したと思うんですが、今回の3,000人を対象ということで、年代別が6項目とかと分かれていますけれども、年代別、配布した数というのは、均等ですか。それとも、ある程度無作為になっているのか。そこを教えてください。

内海崎会長：事務局、お願いします。

熊倉課長：完全に無作為というわけではなくて、地区と層も、ある程度、もう完全に全部均等にというところは難しいかもしれないんですけども、きちんとそこに地域ごとにばらつき

ですとか年代のばらつきが出ないように、なるべくそこはならした上での配布をして実施をしたというところになります。

内海崎会長：ありがとうございます。よろしいですか。

小川委員：じゃあ、それに関して。もう1点だけ、すみません。

であるならば、これも前回同じことを言ったと思うんですけど、その地域もそうなんですけれども年代というのは年々、例えば10代、20代、昨年と今年で比べますと、文京区の人口というのも、年代別に見ますと、減少傾向にあるわけですね。そこに、今までと同じように例えばこれが500送っていたら、中身は濃いわけですね。じゃあ、それに対して回答数が増えるかといったら、そこまで期待はできない可能性もあるので、やはり1回10代、20代に送ったところが今度、その次に来れば、もう少し年代も上がっていくわけですから、それがその地域において数をまた減らしてとかというよりは、同じところには同じ数で送り続ける年数というか、ある程度、期間というのは必要になるんじゃないかということも、これ前回も多分言っていると思うので、やはり視野に入れて考えて行動していただきたいなと。先ほどお話がありましたように前回との比較というのも、やっぱりここにあったほうがもっと物が見やすいと思いますので、ご検討のほうをよろしくお願いします。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

熊倉課長：ありがとうございます。

そうですね。こちら前回調査、今回調査と、また次回の調査も5年後にあるというところなので、こちらにつきましては傾向がきちんと捉えられるように、そういったところも考えながら、配布の仕方等についても、次回の調査のときにそちらについてもちょっと検討はしていきたいと考えております。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、ほかにありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、ちょっと審議事項の2に進んでおきますので、先ほどのご質問については回答が分かり次第、ご報告いただきます。

審議事項（2）の文京区男女平等参画推進計画の令和6年度の推進状況評価についてを議案といたします。

今回は、全部で12事業ある重点項目のうちの後半の6事業と、それから前回から継続審議となりました、事業番号14番の審議となります。

また大変申し訳ないんですが、時間が許す限りとなりますので、前回審議いただいた重点

事業につきましては、推進会議評価の文案を作成しておりますので、評価欄の記載についてもご審議していきたいと思っております。

本日も時間が非常にタイトになっておりますため、こちらにつきましても、事前に送付された資料を見ていただいていることを前提に進めてまいりたいと存じます。委員の皆様におかれましては、できるだけ簡潔にご質問いただけますよう、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、事業番号順に進めてまいります。

初めに、事業番号39、男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施についてです。こちらについて、事務局より、まず、ご説明をお願いいたします。

熊倉課長：それでは、資料第2号「文京区男女平等参画推進計画の令和6年度推進状況評価について」、ご覧ください。

こちら前回の続きになりますが、事業番号39の男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施についてご説明いたします。ページは30ページ、こちらをお開きください。

昨年度の評価にありました、参加者に関する事業の意図や目的、理解度の見える化の方向性を受けて、チラシ上に目的、効果、講座のポイントなどを記載している事業も見受けられ、参加者が事業の意図等を理解して参加できるような周知が行われている旨、所管部署を通じて確認をいたしました。

また、総務課ダイバーシティ推進担当所管の事業のアンケートでは、家でも再挑戦して身につけていきたいですとか、息子と一緒に料理する時間も貴重な体験だったといった声が上がっており、参加者、こちら男性の参加者の家庭生活参画意欲の向上が見受けられました。

「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」については、開催方法を検討し、参加者数が例年並みに回復したと聞いております。

これらから所管の評価は4としております。

一方で、取組が不十分だった点につきましては、事業によって、参加者のニーズが様々であったり、満足度にばらつきが出てしまったことや、開催時期によって参加者数の増減があったことも確認をしております。満足度等を上げるため、アンケート結果などから参加者のニーズを把握し、ニーズに沿った内容を検討していく必要があるとともに、既存の事業継続に加え、家事、育児のほかに介護等、多様な男性に対するプログラムや働きかけも引き続き研究していくという記載にしております。

ご説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、現在の事業番号39につきまして、ご意見がございましたらお願いいたします。

藤井さん、どうぞ。

藤井委員：こちらは少し意見がありまして、まず評価できる点として、昨年度の推進会議評価を踏まえた形で取り組んで、評価もしてくださったので、その点はよかったかと思います。

こちらは充実した講座を毎年行っている様子なので、どうしても評価が4になっていて、4になると、昨年と同様のことをやっている感じで、これ自体はとてもいいと思うんですけど、お料理教室とか、プレママ、保育士だけに偏っています。

実際、今、未就学児のお子さんを抱えて働いている夫婦は、本当に私の周りに聞いた限りぐらいの話ではありますが、料理とかそこだけでもないような気がしているので、男性の意識を改善できるような講座を行うとか、あるいはその料理とか楽しいことだけでもないような家事についての講座など工夫の余地があるのではないかなと思います。

ほかにも何かの工夫として、例えばその家庭生活や参画といってもみんな忙しいので、じゃあアウトソーシングするにはこんなサービスがあるよとパンフレットを全員に配ってみるとか、あと、男性向けだったらお弁当講座が欲しいとか、女の子の髪型の結び方講座が欲しいとか、そんな意見も聞いたので、ぜひお役立ていただけたらと思います。

ちょっとまだ一旦そこまで。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局、いかがですか。

熊倉課長：ご意見、ありがとうございます。藤井委員おっしゃったように、家庭生活のお料理だけというところではなくて、様々な今、お弁当の話もありましたけれども、今ここに次年度の改善に向けた取組の中に記載をしております介護ですね。介護のお話ですとか、そういった分野も今後、なかなか女性がやっぱり担う役割が多くなってしまっているという現状があるとはちょっと把握をしておりますので、そういったところも状況を見ながら、今やっている事業に対して加えられるものがあるかどうかといったところは、所管課もお話をしていきたいと考えております。

内海崎会長：藤井さん、どうぞ。

藤井委員：ありがとうございます。今のことに関して、ぜひお願いしたいと、これは、あと、一番最後の真砂中央図書館の事業が、必ずしも男性の家庭生活へのものなのかが分らないと思っています。なので、ちょっとこれ男性の家庭生活への参画は料理とか楽しいこともたくさんあっていいと思うんですけど、そもそもやっぱり職場で女性ばかりが短時間勤務を勧

められるとか、あるいは若い夫婦の両親がいろんなことを言ってくるとか、いろんな多角的な要因でなかなか男性の家庭生活への参画が進んでいないと思うので、こういった事業をすべきか。また、新たに見直してほしいなという意見を付言します。

内海崎会長：とのことですが、事務局、いかがですか。

熊倉課長：ありがとうございます。そうですね。こちらにつきましては、今回こちらに載せている事業が全てというところでは当然なくて、今回、改めて区民調査を実施した中で出てくる意識というのも出てくると思います。今後そういったところの意見とか考え方も含めて、何か閉塞感とかにちょっとつながってしまっているのかとか、そういったところも今後の検討課題とさせていただきたいと思います。

内海崎会長：ほかに。佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。ちょっと私の個人的な関心事に少し寄ってしまうのですが、先ほど藤井先生がおっしゃったことは本当にそのとおりだと思っていて、特に、全体的に本当にそのとおりだと思ったんですけど、特に男性の意識改革というキーワードが結構重要なかと、今のやり取りを聞いてすごく思ったところがありました。例えばそもそも家事、育児や介護に男性があまり参画しない、できていないのはなぜなのかとか、職場でそっちの方向にどうしても上の人が向けないのはなぜなのかとか考えてみると、例えば性役割分業とかアンコンシャスバイアスとかケアとか、そういった、もうちょっと抽象的なキーワードに収れんされていくような気がするんですね。なので、その辺の意識改革を念頭に置いた事業というのがあると、よりよいのかなというのが私個人として思ったことでありました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

事務局、いかがでしょう。

熊倉課長：ありがとうございます。そういった必要な情報ですとか考え方につきましては、こちらの評価が4になっているところで当然満足というところでは考えておりませんので、そういった今回いただいたお話等も含めて、事業を実施していく所管ともお話をしていければと考えております。

佐々木委員：藤井先生がおっしゃっていたことしかり、より効果的なアプローチがないかということとは検討し続けていただければと思います。

内海崎会長：村田さん、どうぞ。

村田委員：すみません。真砂中央図書館の取組だけちょっと毛色が、先ほど委員がおっしゃっ

たように違うなとは思いますが、一方で、中央図書館以外のやつは、申込制になっていると思うので、意識が高い方とか、やっぱり自分から情報を取りに行くとか、区の間組とかにご興味のある方が対象になっているということなので、限られているんじゃないかなとか、これに参加していらっしゃる方は毎年参加するような気もするしということなので、ちょっと毛色は違うにしても図書館への来館者とか、そういう方に幅広くやるとか、こういうアプローチは非常に裾野を広げるという意味ではいいんじゃないかなと思うので、図書館以外の課でもこういった、ちょっと今まで参加してくれていない方に、裾野を広げるようなアプローチというのをちょっとご検討いただければと思います。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

熊倉課長：ありがとうございます。こちらの総務課のダイバーシティのほうでも実施をしている事業につきましても、様々、なるべく参加しやすく、事業の参加について広い対象の方に来ていただきたいと思いから、例えば時間帯を分けたりですとか、項目につきましても今、社会で叫ばれているお話をトピックにした講演会を実施するとか、そういったところを含めて周知も募集も実施をしているところになっております。こちらの関係の所管の実施している事業においても、やはり毎年同じ方だけが来るというところを当然目指しているというわけではないのかなと考えますので、そういったところの関係所管のほうにも、こういった意見がありましたというところで申し送りをさせていただければと思っております。

内海崎会長：ありがとうございます。オンラインで原さんが手が挙がっておりますので原さん、どうぞ。

原委員：すみません。原です。

料理の男性と食というね、テーマは本当に大事なことだと思うんですけども、ちょっと二つの観点からちょっと意見をしたいんですが、一つは、やはり若い異性カップル、異性カップルの子育てにね、結構いろいろな言及が多いですけども、例えばLGBTQの中で言うと、ゲイ男性カップルというのは、非常に食に対して、結構関心のある人が多くて分担したり、どっちかが得意で、ドラマとかも出てくるぐらい、結構テーマとしてはすごく人気のテーマなんですね。ですから、そののところできちんと一緒に参加してノウハウとかもね、提供できるようなね、ちょっと流動性があるようなワークショップなんかもいいんじゃないかなというのは一つですね、いわゆる、もう少し観点を広げるというね、アプローチを広げるという意味で。

それから、もう一つは、食事に関しての、実は困難というのが私たちが相談を受けていて、

様々な問題を聞くんですけれども、例えば一番典型的なものが、女性側に料理とかね、食を全部依存しているので、女性のパートナーが病気になったときに、もうゆっくり休めない。寝込んでいることで、もう家庭争議になると暴力を振るわれると、何でご飯作らないんだみたいなね。そういうようなこと、暴力にも発展したり、それからうつの場合、風邪とかもそうですけれどもね、うつの場合に、やはり料理をしないということが一番問題になってくるわけですね。これも本当に本能的な、自分が待っていて出てこないと食べれないというね、そういうような習慣を持っている。これじゃ結構高齢の方々に多いんですよ。そういうような話とか、やっぱり自分でできないということで関係性がうまくいかなかったというね、男性相談なんかも受けるんですよ。ですから、もう少しその問題点のほうもしっかりと洗い出すような、そういうような集まりもやっぱり大事なかなと思いますね。これはだから、実際の実技とか技術だけじゃなくてね、男女のパートナーの平等性ということで。それから、あと、例えば外出を阻まれると、泊まりがけの旅行には行けませんというような人も結構女性の中に多いんですよ、配偶者のいる人で。なので、それはもう食の問題があるということなんですよ。ですから、例えば男性の保存食作りみたいなね、自分が一人になったときにちゃんと食べられるものをあらかじめ作って冷凍しておくとかですね。やっぱりもうそういう細かいことを、やっぱり勉強していかないと、その生育歴の中で食べ物を自分で作ることがない人が結構いるので、そういう問題もやっぱりちゃんと課題としてね、男女参画の中で取り上げていかないといけないかなと思いました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。とても重要なお指摘かなと思ひまして、ちょっとごめんなさい、司会なんです、この事業名の中で、それぞれの課が実施している「パパッとパパごはん」「パパッとクッキング」、保育士で、どうしてもそこに集中しているなという印象がありまして、今、原さんご指摘のほうは、世代間ですとか、まさに今回調査をなさっている家族形態ですとか、そのライフサイクルの中でどういう状況にいるかとか、簡単に言いますと、かなり細かな視点を持って対象とする方のニーズを前提にその分析した上での講座の開設ということが、もしかしたら必要な時期に来ているかなとちょっと思った次第です。原さんのご意見を伺っていてちょっと感じたことなので、すみません、事務局、何かありましたら、どうぞ。

熊倉課長：ありがとうございます。おっしゃるとおり、ライフステージごとにいろいろな男性の食事の準備とか、そういったところの一つの切り口にしてみてもいろいろな、提供の仕方です

とか、置かれた状況、またLGBTQの方が抱えられているお話ですとか、そういったところも全部関わってくる話になってまいりますので、そういったところも今後、事業をどのように男性の家庭への参画についてという捉え方については、どういうところを事業に入れていくのかというところ、その視点も考えた上で、所管についても、例えば子育て支援をしている部署ですとか、そういったところはやはりどうしてもそちらの事業になっているとか、そういったところの事情はあると思うんですけれども、そういったところの新たな視点につきましても、こちらの会議で出た意見、こちらは所管のほうに申し送りしたいと思います。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、まず副会長のほうから。

水町副会長：今のことと関係して形式なんですけども、この39番については、過去データとの比較がないので、これまでとの関係がよく分からないので過去データとの比較を見えるようにしていただきたいというのが一つと、もう一つ、各所管の課にということで、縦割りになっているんじゃないかということもあるので、ここを全体として統括しているところをどこにするのか。この総務課のダイバーシティ推進担当が、全体を統括しながらこの事業の割り振りとか配分とか、スクラップアンドビルドを考えるかという。そして、この評価が4になっていますが、誰が評価しながら4になったのかというのも見えにくくなっているので、どこが仕切りながら全体のスクラップアンドビルドを、特に今回の区民調査を踏まえながらやっていくかというところを意識しながら、来年度以降、準備を進めてもらえればと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局はよろしいですか。

なければ千代さんに。

千代委員：千代です。

男の家事参加ということでやっぱりお料理のところが多く書かれているんですけど、以前片づけとか経済的な家計簿のこととかやったことあるんですけども、やっぱり食が一番入りやすいということで、多くできていますね。先日も男の料理教室をやって、ビギナーのためのやったんですけど、20代から70代の方がいらして、本当に初めて包丁を持つ方もいらっしゃいました。だから、食がやっぱり健康に結びつく一番大切なところだと思います。また前回、清田隆之さんの「男らしさってなんだろう??」というセミナーやったときに、男性のしゃべるところがないということをしごく強くおっしゃっていたので、やっぱり男の方も何でもお話できるしゃべり場というのをしごく必要だと思っています。それ

で、お料理が終わって、また次もやりたいと言ったら、じゃあ皆さんで作りませんかという検討でグループ作っていただけたらいいなとか。やっぱり男の方も簡単に何でもいいから自分のことを話せる場というのはすごく必要だなと思っていますので、次、そんなところができればいいなと思っています。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。形式的な側面と、それから新しいご提案がありましたので、その辺り、事務局でご対応いただくということでよろしいですか。特に何かご意見が
おありになれば、お伺いしますが。

熊倉課長：一つだけ。

副会長からお話ありましたスクラップアンドビルドですとか、そういった全体的な事業の捉える部署というところですけども、今回のこちらの重点項目、39番等に関して、総務課ダイバーシティ推進担当のほうで全体を統括して、それに対して、この事業をちょっと見直したほうがいいよとか、そういったお話はちょっと正直していないところで、全庁にこういった関連の事業があるかどうかというところを調査でお聞きをして、集約をしてこれに該当しそうな事業を挙げていただいているというところがございますので、なかなかそこでこの意見でこの事業をちょっと見直した、方向性を変えたほうがという話はちょっと直接的にはできないかなとはちょっと思っているんですけども、今後のこのお話をいただいた会議のお話を、こういった視点で、次の計画ですとか調査の中で盛り込んでいくとか、そういったところのお話は、できる限りしていきたいと考えております。

内海崎会長：ありがとうございます。むしろそれができるようにしていただけないとまずいと言いますか。むしろそれでは、この推進会議でそういう意見が出たので、できるようにダイバーシティ推進担当が全体の事業を把握して、きちんと管理をしていきなり、統括していきなり、ともかくそこはグリップするところがダイバーシティであるというところをちょっと明確にさせていただいたほうがよろしいかと思えます。それでないと、それぞれにばらばらにやっていて、それが男女平等参画につながるかどうかということで事業として上げてくるのではなくて、むしろこちらからこの事業はこうなので、次回はもう少しこういう視点を入れてくださいと言える場でないと、ちょっと私どもとしても評価をするときに誰が責任を持って4になったのかということを認識できなくなりますので、その辺り、むしろしっかりそれを推進会議からの意見であるということでおっしゃっていただいて、構造を変えていただいたほうがよろしいかなとちょっと思いましたが、いかがですか。よろしくお願いいたします。

竹田部長：ありがとうございます。今も私もちょっと皆さんの意見を伺ってしまして、そういう方向でちょっとまとめたほうがやっぱり今後のためにもいいのかなと思いました。今日、出た意見について、特にまた最初、藤井先生から出た意見についても、評価4だから今までと同じでいいという発想はよくないよというのはそのとおりかなと思っていますので、ここにそれぞれ上がってくる所管課のところにも、今日の意見を伝えていく上で、また全体の見直しなどが必要であれば、ダイバーシティ担当のほうで全体をコーディネートできるような形で今後ちょっと研究を進めていきたいと思っています。

内海崎会長：ありがとうございます。

村田さん、どうぞ。

村田委員：すみません、村田です。ちょっと今の構造についてお伺いしたいんですけど、これ行政に限らず一般企業でもそうだと思うんですけど、既存の縦割り組織が、経済課さんとかいろんな課がありますよね。その中で横串を通して、一つの軸でやっていくというのは非常に難しいと思っているんですよね。そのときに、例えば経済課さんとか教育指導課さんとか、いろんな課がある中で、それぞれに男女平等参画に関する委員みたいな方がいらっしゃって、その方々を集めてとか、その方々を通じて何か施策を検討したりとか落とし込んでいくとか、そんな仕組みは今はありますでしょうか。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

熊倉課長：ありがとうございます。こちらの男女平等参画の推進というところで言いますと、年に1回、男女平等、各全庁の所管のほうに男女平等参画の推進員というのが一人ずつ、おおむね一つの課で一人出していただいて、そちらに対して皆さんでお話をするという場がありますので、こういった考え方の共有をまずさせていただく中では、そういったところでもお話をさせていただいて、その推進委員の方が各所管に持ち帰って、各事業の中でそういった意見を自由に落とし込んでいくというのできる余地はあるかなと考えておりますので、そういった場も含めて、今回の視点のお話をさせていただければと考えています。

村田委員：ベースの仕組みがあるのは理解しました。ただ年に1回とかだと、多分、形はできているにしても、持ち帰って何とかするとかじゃなくて、多分、双方向でやらないとうまく推進できないんじゃないかなと思うので、頻度を増やして組織に持ち帰って、またフィードバックをもらってという、こういうやり取りができるような体制をつくっていただけると、大変推進にはいいんじゃないかなと思います。

内海崎会長：では、事務局でちょっとご検討いただくということで。

それでは、申し訳ありませんけれど、次に進みたいと思います。

事業番号の 7 1、労働完結セミナーの実施になりますけれども、こちらは事業番号 7 8、就労支援機関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、まとめて事務局より説明をお願いいたします。

熊倉課長：それでは、説明をさせていただきます。事業番号 7 1、労働関係セミナーの実施についてご説明をさせていただきます。

資料は 3 3 ページお開きください。

昨年度はより多くの方に参加してもらえる周知方法や、事業者が参加しやすい開催方法の検討というご意見がありまして、その後オンライン等を活用して多数の参加者があった。こちらを確認したところになります。

内容につきましても、雇用主研修会のアンケートでは 9 割以上が参考になったと回答していること。働き方改革推進セミナー相談会事業では、障害者差別解消法や育児・介護休業法の法改正を周知するとともに、職場のハラスメント対策等の人材の確保、定着につながる取組について解説をすることで、多様な人材が働きやすい職場環境の創出に努めることができたこと。これらから所管の評価は 3 となっております。

一方、改善点については、対面事業のアンケートで、音響や進行方法及びオンライン事業について技術的な指摘があったことから、共催団体等と連携して改善を図る必要があると記載をしております。

続きまして、事業番号 7 8、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、こちらについてご説明をいたします。

資料は 3 7 ページをお開きください。

就職面接会の開催に関する前年度のご意見を受けて確認をしたところ、令和 6 年度は対面での就職面接会を年間 9 回開催したことを確認しております。アンケート結果からも、良好な実施結果であったことが伺えました。所管による評価は 3 でした。取組が不十分だった点とその理由に関しては、参加者数に伸び悩みが見られたこと。特定の企業に応募が集中した影響で一部待ち時間が長くなってしまったことなどの運営面に関する課題が見られました。

継続的な課題となった女性の参加人数や採用人数等の実績については、引き続き共催団体等と協議の上、把握に努めていく旨を記載しております。

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、まず、事業番号 71、労働関係セミナーの実施について、ご意見がありましたらお願いいたします。

藤井委員、どうぞ。

藤井委員：藤井です。こちら、昨年、全然、女性への言及とかがなくて、そもそも男女共同参画の視点があるかがよく分からないような内容になってしまっています。恐らく労働関係セミナーとしては、参加者数も多くてうまくいっているかもしれませんが、そこに男女共同参画の視点があるかという点を確認したいと思います。

ちょっとこれは、私ちょっと労働の専門性が高いわけではないんですけど、昨今の見てみると、高齢の女性がスキマバイトみたいなのをやっている方が多いですよ、そこでトラブルがありますよなんて記事をちょうど昨日だか、おととい見たばかりであります。そういった権利の対象となる女性とかの労働形態に合わせたテーマがあってもよいのではないかなと思いました。

内海崎会長：事務局、いかがでしょうか。

熊倉課長：ありがとうございます。

こちらにつきましては、確かに男女平等参画推進の視点というところで女性の参加者数が何名であったかとか、そういったところの記載がない状況になっていますので、ただこちらについては関係所管のほうとも話をして、こういった状況が、会議の中で話が出たというところをお話をさせていただいて、その把握ができるかどうかも含めて、ちょっと今後検討していきたいと考えております。

内海崎会長：よろしいですか。

それでは、オンラインですね。原さん、どうぞ。

原委員：原です。これはご質問なんですけれども、セミナーの開催状況と、過去 5 年間の講習会の開催状況の中で、この一つ、多様な働き方セミナーというのが、隔年になっていると理解すればいいですかね。

内海崎会長：事務局、いかがですか。33 ページのところだと思います。

原委員：そうですね。ページで言うと、36 ページの表があって、過去 5 年間の講習会等の参加人数内訳というところなんですけど、そのなしというのがね、傍線が引いてあるのが多様な働き方セミナーというのは隔年開催になっているのかなと思ったんですけども、これはいかがなんでしょうか。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

熊倉課長：ありがとうございます。そうですね。こちら過去5年の講習会の延べ参加人数の中で多様な働き方セミナーですね。こちらは令和3年度と令和5年度の人数が入っておりまして、隔年で実施している事業になっているのかなと考えております。

原委員：ありがとうございます。やっぱりダイバーシティの観点からいくと、この多様な働き方というのが物すごくキーになるんですよね。それで、やはりこれもほかのセミナーと同様、毎年、むしろその関心がもうどんどん高まっていて、様々な福祉事業所なんかでも、こういった働き方ができますよみたいな、例えばひきこもり状態にある様々な年齢の方、若者だけでなく、年齢の方に呼びかけて、パンフレットを作ったりとかして、多様な働き方ができるよとしているので、ここが結構、肝じゃないかなと思うので、できれば、これ毎年開催していただいて、それで参加者も徐々に増えていくことを見込んでやっていただけるかどうかというのを、この担当部署のほうに言っていただくといいかなと、ダイバーシティの観点からはいいかなと思います。

以上です。

内海崎会長：事務局、お願いします。

熊倉課長：ありがとうございます。

今、原委員おっしゃったように、多様な働き方、まさにダイバーシティの観点からいきますと、ここが肝になるかなと、こちらも認識をしておりますので、所管である経済課のほうに今いただいたご意見のほうをお伝えし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：それでは大変申し訳ありませんけれども、次の事業番号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について、ご意見をお願いいたします。

佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。こちら昨年も指摘があったところかと思うんですが、女性に対する事業の実績が人数として把握できていないというところで、これが今年の書き方としては共催団体と協力、協議の上、把握に努めるというような書き方になっているんですが、把握のためのどのような配慮があつて、今年度把握が結果なかったのかというところで、何かご存じだったりしたら共有していただきたいなと思うんですが。

内海崎会長：事務局、お願いします。

熊倉課長：ありがとうございます。

こちらは確かに昨年の評価の中でも、ご意見をいただいた部分になります。

こちらについては、ちょっと原因の分析については、まだ所管ともうまくできていないところなので、今後その辺り、分かりましたら、またどこかで共有させていただきたいと考えております。

内海崎会長： よろしく願いいたします。

ほかにご意見いかがですか。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８３番ですね。ＤＶ防止に向けた意識啓発の推進についてですが、関連事業ということで事業番号１０２番のハラスメントですか、セクシャル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進と、まとめてご説明をお願いいたします。

熊倉課長： それでは、事業番号８３番、ＤＶ防止に向けた意識啓発の推進について、ご説明いたします。

資料３９ページをお開きください。

取組の実績としましては、デートＤＶ出前講座を、中高生と関わりの深い青少年プラザのスタッフに対して実施をすることができました。また、大学への情報提供についても、区内大学地域連携担当者会議での周知や、他事業の周知の際にチラシを同封するなど、積極的な周知に努めることができたことから、所管の評価は４となっております。

取組が不十分だった点については、デートＤＶについて、若年層への周知啓発は着実に進んでいるものの、大学や私立学校での出前講座の開催には至っていないことが挙げられます。オレンジデーキャンペーン等の事業で協力を得ている大学に重点的に周知をするなど、引き続き積極的に働きかけていく旨、記載をしております。

続けて、事業番号１０２番、セクシャル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進です。

資料４２ページをご覧ください。

昨年度評価いただいた女性のエンパワーメント推進事業と、職員間のハラスメントに関してそれぞれ文京区女性のエンパワーメント原則推進事業者の登録数を増やすため、広報チラシの見直しや区報掲載を行うなど、周知方法を工夫し、積極的な働きかけを行い、職員に対しては、啓発紙を発行し、各種ハラスメント防止体制や、職員がハラスメントを受けた際の相談制度について周知することができました。

学校現場においては、全区立小・中学校児童・生徒に貸与されているタブレットに、各種相談窓口へのショートカットアイコンを設定し、相談が容易になるよう対応していることを

確認しております。これらから所管による評価は3となりました。

取組が不十分だった点と、次年度の改善に向けた取組としては、文京区女性のエンパワメント原則推進事業所の登録について、登録手続が煩雑なことなどがあり、実績には結びつかなかった点が挙げられます。

今後の取組について、年度の早い時期に周知活動を行うなど、引き続き積極的な働きかけを行うことに加え、手続の簡略化、及び次期計画における目標設定の見直しについても検討すると記載をしております。

資料の説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは事業番号83番のDV防止に向けた意識啓発の推進について、ご意見がありましたらお願いいたします。

佐々木委員、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。こちら先ほどの事業番号のところと同じような意見になりますが、大学や私立学校での出前講座の開催に至らなかったことの隘路などがもし判明していれば、共有していただきたいなと思います。

内海崎会長：事務局、お願いします。

熊倉課長：ありがとうございます。こちらの大学での実施等につきましては、今年度の中での全体的な大学の担当者会議の中で周知を行ったりですとか、そういったところを行っておりますが、なかなかそれだけでは実施に結びついていないと認識をしております。こちら評価理由の中にも取組の方向性の中にもちょっと記載をしておりますとおり、各種大学との連携事業の中で協力いただいている大学さん幾つかございますので、そういったところにも個別にちょっと授業の中でお話をさせていただいたりとか、そういったところで、より実施につながるような形で周知についても工夫をしていきたいと思っております。

内海崎会長：佐々木さん、よろしいですか。

佐々木委員：担当者会議だけではちょっと難しそうなので、もうちょっと寝技でということ、分かりました。よろしくお願いします。

内海崎会長：ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

はい、小川委員。

小川委員：小川です。すみません。

今までこの83番もそうですけれども、今までのも含めての話になりますが、ここ最近、新しい事業というのは区全体でも起きていると思うんですね。例えば児相ができましたとか、また新しいコミュニティプラザ的なもので、青少年向けのものができたと。そこの所管が令和6年まではしようがないとしても、今後、8年までこれ続けるのであれば、この所管を増やしていかないと、本当の意味でのこの情報というのは見えなくなっているのかなと思うんですけれども、それらは増やしていく予定はあるんですか。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

熊倉課長：ありがとうございます。こちら対象を増やしていくかというお話ですけれども、当然これまでの施設ですとか、所管の取組の中だけではもう少し不十分だというところが見えてきた部分については、可能な限り、こういった取組の協力ですとか、そういったところについてもお話をしていきたいとは考えております。ただ、どこまでそこが広げられるかというのは、まだこれからの検討段階なので、もう少しお時間いただいて、ちょっと考えていきたいと思っております。

内海崎会長：よろしいですか。はい。

小川委員：今回、令和8年までこれ続けるに当たって、やはりその目の前で起きている問題というのは解決しなきゃいけないということもあるんですけれども、やはり実態というのは我々も知って、じゃあこの横と横のつながりというのがここで審議されて、じゃあダイバーシティのほうから各所管に下りて、じゃあ横のつながりを持ちましょうと気づきにもなるんじゃないかと思うんですね。それが所管を増やせられないということで、なかなか見えないという状況になると、じゃあどこで情報交換をする、またそれを見るのかというのができなくなってしまうと、今後やはり区の施策として新しい事業がどんどん増えていくのであれば、それに沿った行動を我々も取らないと、本当に取り返しのつかないというわけじゃないんですけれども、何だったんだろうとなってしまうというのが一番怖いので、検討するというよりは、もっと積極的に取り組んだほうが絶対いいのかなと思ったんですね。先ほど経済課の話だって、ここは経済課だけでなく、支援の部分というのはほかの所管でいっぱいあるわけですよね。それがここに吸い上げられないとか、また子育て、父親の参加というのだって例えば児童青少年課を含めれば、そこの団体の中で親子で参加する事業なんかもたくさんやられているわけですけれども、そこの実績というのが全く吸い上げられてないというのも、これも非常にもったいないとか、いろんな問題点があると思うので、検討よりもっと柔軟性を持って吸い上げていただきたいなという要望です。

内海崎会長：事務局、お願いします。

熊倉課長：ありがとうございます。

ちょっとその検討するということでお話をしたところで、ちょっと不十分だったなというところなので、ちょっと追加をさせていただくと、このDV防止に向けた意識啓発というところでは、例えば一例でいくと、私のほうのダイバーのほうでも福祉系の関係の支援ネットワークの場に、ダイバーシティとしての人権の観点から参加をしたりとかという全庁の会議体の中にダイバーが行くという場面が結構ございます。そういったところで意見を聞くところだけではなくて、こういったせっきくの審議をいただいた中で出た意見等をお伝えさせていただいて、連携できる場所というのは、いわゆる横串を刺していく作業になりますけれども、そういったところは可能な限り、私としても実施をしていきたいと考えております。

内海崎会長：よろしいですか。

それでは、オンラインですね。原さん、どうぞ。

原委員：原です。

二つのことが、所管なんですけども、一つは、大学の出前講座を今回は開催できなかったということが反省点として挙げられているんですけど、今、大学の状況は、私どもの会でも大学内にジェンダー・セクシュアリティ・センターが作られて、そこの職員として出向しているなんていう者も結構いるんですね。すごく大学内では、そのジェンダー・セクシュアリティに関するきちんとした問題提起とか議論とか話す場所とか、そういうものが本当に大事だよということがすごく盛り上がってきているので、やっぱりぜひ、その辺は出前講座の中でもいろんな対話を促進できるような活動をできたら、今年度以降できたらいいんじゃないかなというのが率直な感想で、かなり大学のほうもいろいろ議論が進んでいるので、そういうところに見合った取組をして、できるだけ若い人の意見を区のほうにむしろ取り込みたいですね。こっちから教えるというよりは、区のほうに吸い上げていくというような観点からやったらいいんじゃないかなというのは、感想でした。

もう一つの観点は、ご質問なんですけども、令和5年度の年度評価を見ると、もう相談のことが出てきているんですね。私ども相談をやっている団体なので、ちょっと関心があるんですけども、男女平等センター相談室の周知を積極的に行ったから相談件数が増えたということで、これは令和5年度を取組で不十分だったのはデートDVなので、昨年度、そのデートDVを集中的にやったということだと思うんですけども、実際にその令和6年度のほうの相談は、また増えたんでしょうか、それとも、令和5年度並みとか、その辺を、もしご

存じでしたら教えてください。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

熊倉課長：ありがとうございます。男女平等センターの相談の件数というところでは、令和6年度については、5年度と比べると、若干増えている状況です。

その内容は、様々ございまして親子問題、親子関係の悩み事とか。中にはDVで悩んでいることとか、そういったところもあるとは認識をしておりますが、昨年と比べると、LINEでの相談というのも実施をしているところなので、より間口を広げたことで若干相談件数が増えている。これがどんどん増えていったほうがいいとは当然捉えてはいないんですけども、実態としては、より相談しやすい状況が広がってきているのかなと所管としては認識をしております。

原委員：ありがとうございます。分かりました。そこで、ちょっともう1個確認なんですけど、この相談は女性に限ったものなのか、それとも男性相談というもので二つに分けて性別を分けて取っているのか、それともどなたでもという形なのか、どれでしたっけね、この相談というのは。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

熊倉課長：ありがとうございます。こちら相談室の内訳ですけれども、広く女性だけとか、男性だけとか、そういった仕切りはしておりませんで、広く悩みを抱えていらっしゃる方とかを受けているところです。最近の傾向としましては、若干男性の相談件数が増えてきているというところを把握をしております。DVのお話ですとか、そういった分野についても、男性の相談件数が若干ですけれども、増えているとなっている傾向は捉えています。

以上となります。

原委員：ありがとうございます。そうですね。当然、力を入れて啓発すると、その次に、相談が増えるというね、そういう連動があると思いますので、やはりその部分というのは、一緒に評価していくということが大事かなと思いました。

以上です。

内海崎会長：それでは、すみません、次に、進んでまいります。

102番、セクシャル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進についてです。ご意見がありましたらお願いいたします。

佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所の登録数を増やすた

めに、ここに積極的な働きかけを行ったということですが、結果としては令和6年新規0件、更新0件ということが非常に気がかりです。手続を簡略化するとか広報の開始時期とか、いろいろ書いてある、考えているというふうなことは書いてあるんですが、多分もうちょっと本質的なアプローチが必要じゃないかと思っていて、例えば言ってしまうと、もっとインセンティブを与えてあげたほうがいいという話なんです。例えば区報の中で、そういう常に取り組んでいるような企業をもっと奨励するような記事を書いて社会的な地位を上げてあげることをするとか、あるいはもっとコストのかからない方法として、例えばシビックセンターの中にある壁、今使っていないようなスペースを広告スペースとして無償で貸し出すことをこの登録事業所に対して行うとか、何かそういう利益を与えてあげる必要があるかなということをやちょっと考えたりはしておりました。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

熊倉課長：ありがとうございます。こちらの女性のエンパワーメント原則推進事業所の登録につきましては、今おっしゃるとおり、令和6年度につきましては、なかなか件数がなかったというところで、難しいなと考えているところです。今年度につきましては、令和7年5月、6月に、以前からお問合せいただいていた事業所一つ、申請がございまして、登録をさせていただいたという実績がございます。やはりおっしゃるとおり、そのメリットというところでは、もう既存ですと区のホームページで登録された事業所さんの紹介をさせていただいたりですとか、関係の経済課、経済関係の所管のところでも、例えば融資のあっせんが一部できるとか、そういったところのメリットはあるんですけども、やはりそういったところに加えて、なかなかその区報でどこまで紹介できるかとか、そのメリットの増やし方というのはなかなか課題があるかなと思っております。ただ、やはり申請の作業の中では、私どもの意識としてはやはり事業の計画書を提出したりとか、結構その手続が煩雑になっている部分とかというのがありますので、そういったところもより申請しやすくすることで、それが伸びるかどうか、結果に結びつくか分からないんですけども、そういったところを地道にやっていくことで、ちょっと申請がより増えていけばいいなとは考えております。

内海崎会長：いかがですか。よろしいですか。はい。ということだそうです。

ほかにご意見いかがですか。

次に、どうぞ、佐々木さん。

佐々木委員：佐々木です。もう一つ、意見というか、教育指導課のところに、タブレットの学習eポータルにショートカットを置いたという話があったんですが、実際そこ経由でどれぐ

らいご相談が得られたのか、そういう効果があったのかというのが集計されていると、なおよいかと思ったんですが、もしそういうものがあつたら記載していただきたい。あるいはそれが、もし統計を取っていないのであれば、何かリンクの間に一つクッションを挟むなどして統計を取ったほうがいいのかという意見です。

内海崎会長：いかがでしょうか。

熊倉課長：こちらの数字、ショートカットをつけたことによって件数が増えたというところの件数等の把握は、ちょっとまだできていないところなんですけれども、今後、その実績がもし分かれば、そういったところの数字を入れるかどうかも含めて、ちょっと所管には確認をしたいと思いますし、そういったところがもし取れていないということであれば、よりその部分の正確な数字が取れるようにワンクッションの工夫をされるほうがよろしいというお話がありましたけれども、そこもちょっとご意見としてお伝えできればというふうに考えております。

内海崎会長：ぜひよろしくお願いいたします。

もう一点ちょっと付け加えて私から、こういった児童生徒の相談があつたときに、それにどう対応するのか、あるいは対応を準備しているのかということは、児童生徒が情報として入手する構造になっていますか。

熊倉課長：ちょっとそこは申し訳ございません、所管のほうには確認が取れていないので、その辺りは今後もお話をしていって、そこがどういう形で相談につながっているかというところの仕組みもちょっと確認ができればと思っております。申し訳ございません。

内海崎会長：ぜひお願いしたいのは、児童生徒子供たちが相談したときにその先どうなるかというのを、それぞれの発達年齢に沿って、ある一定程度、子供たちが情報を入手できませんと相談そのものをためらいますし、相談って物すごく子供にとってハードルが高いので、その辺りを少しきちんと子供たちにもしっかり伝わるということと、だから安心安全が担保できるということをきちんと子供たちに伝えられるような、そういう仕組みをまずお考えいただきたいというのが1点です。

それからもう一点は、教育指導課が行う各種研修で生活指導主任の子供の人権云々のところの表記なんですけれども、生活指導主任と初任者だけではなく、10年研、それからシニア研修、たくさんあるはずなんです。つまり何が言いたいかというと、昨今の教職員と性暴力、性加害に関する報道を皆様よくご存じのことと思います。もちろん教育委員会がチェックをするということも大事なんです、一方で、こういった性加害ですか、性暴力に関し

ては周囲にいる同僚の教員が薄々感じているとか、子供たちのＳＯＳを把握していたりします。それをきちんと発見につなげると同時に、子供の保護ができるかどうかというのが初期対応で、性暴力に関しては非常に子供のときは大事だと思いますので、その意味では、生活指導主任はもちろん初任もそうですけれども、全ての世代、特にシニア世代ですか、２０年ぐらいになっても、ベテランになってくると、どうしても研修というところにアクセスすることがすごい少なくなってくるんですね。そこのところをしっかりと研修していただいて、同僚の中でそれを見て、子供たちを守っていくという、そういう教育環境がぜひとも必要だと思いますので、ぜひそこのところをやっていただけないかなというふうに思いましたので、意見です。よろしくお願いします。

熊倉課長：ありがとうございます。

まさにこちら、今、会長お話ございましたところ、学校現場のほうにも共有させていただいて、今後の相談のしやすさのところがどういうふうになっているかということも含めて、ご意見等をお聞きしていければというふうに考えております。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。すみません、司会が意見を言ってしまって、時間がないのということも反省しておりますが、恐れ入りますが、次に進んでよろしいでしょうか。

事業番号１２８番の職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発です。まず事務局からご説明をお願いいたします。

熊倉課長：それでは、１２８番ですね、区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発についてご説明をいたします。資料は４５ページをお開きください。

前年度は評価では、育児休業や出生サポート休暇に関する記述がございました。これについて、ワーク・ライフ・バランス推進委員会の基、各所属において引き続きワーク・ライフ・バランスの具体的取組を意識的に実践したことを確認しております。

数字としましては各取組の成果もございまして、男性の育児休業の取得率が昨年度よりも大幅に上昇したことを確認いたしました。介護休暇や短期の介護休暇、子の看護休暇、部分休業の取得者も増加しており、男女問わずワークライフバランスを推進する職場環境が整備されつつある結果と考えられる旨記載をしております。所管による評価を４としております。

取組が不十分だった点についての記載ですけれども、出産協力休暇７日間の取得、休暇取得率について取得率１００％の目標達成には至らなかった点。内容については平均取得日数６．８日と取得率１００％に近づいているので、引き続き取得を推奨していくということにしております。

説明は以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは委員の皆様方ご意見をお願いいたします。

藤井委員、どうぞ。

藤井委員：藤井です。恐らく数字で見ていると、男性の育児休業取得も順調に進んでいるように見受けられます。恐らく今後課題としては、例えば⑤番の育児短時間勤務の利用実績が全員女性である点などは、少し変化が見られてもいいのかなと思います。

あと、評価の点を見ると恐らく令和4年に、これ私質問した記憶があって女性の年休平均取得日数が過去5年間で男性より低いと、それに対して昨年たしか保育士さんに女性が多いので、どうしても女性の有給が少なくなりますというご説明を受けました。でも今年もやっぱり微妙ではありますが差が開いてしまって、保育士さんだから有給が少ないという説明がまずいいのかと、本当にほかの保育士以外の職場の方の男女差がないのかという点、なんかなかなか変わらないと、やっぱり普通は男女でこんな差が出ないだろうと思われる項目なのに固定的な差がある点が気になるので、分析をしていただけたらと思います。

内海崎会長：事務局なら何か情報をお持ちですか。

熊倉課長：こちら現時点で把握している状況としてはちょっとないんですけれども、昨年のその傾向のお話を評価でさせていただいている内容と、今回の結果で出てきているものの分析についてはちょっと今後させていただいて、分かりましたらそちらも共有させていただきたいと考えております。

竹田部長：2年前に私のほうでお答えさせていただいたので、そのときの見解、私のほうの持っているイメージとしては、保育園職場の例を挙げたんですけど、限られた職員の中でその頭数をそろえないと事業運営ができないといったような職場かなと思っていました。そういったところだとやっぱり、お休みを取るに当たっても交代で取らなきゃいけなかったりとかするところがあったりするので、休暇を取るにあたっても一定の調整が必要なパターンというのが、現場においてよく見られがちかなと思っていましたので、相対的に女性がそういったところに多いので、少なくなっているのかなって、そのときに分析させていただいたんですが、ただ、過去この先2年間もそういった状況が改善されていないようなところがありますので、そういったところについては、また引き続き職員課のほうからもうちょっと掘り下げていければなと思っています。

内海崎会長：よろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。

小川さん、どうぞ。

小川委員：すみません、小川です。

その件に関してちょっと追加でお願いなんです、今年から認定こども園も増えまして、今保育士さんの人数も一気に跳ね上がったわけですね。

それだけ人数が増えている中でやはり来年度以降も同じように、統計調査というわけにはやはりいけないと思うので、しっかりとそこは見直しを職員課から発信していただいて、ここを見てもらいたいのと、あと公立校において、今教員の所定外労働時間の短縮というのを働きかけてやっているんですね。そこを一生懸命学校側がやっているんだけど、努力というものがここに見えない状況になっているので、これもやはり今年とか、昨年から力を入れているはずなのでしっかりとそういったものがここに見えるようにしてあげたほうがいいと思いますので、よろしくお願いします。

内海崎会長：事務局いかがでしょう。

熊倉課長：こちらの部分につきましては区の職員という形になっておりまして、教職員はこの数字には入っていない状況になっております。

内海崎会長：教職員は都の採用になっておりますので、その違いになるだろうと思います。

ほかにいかがでしょうか。

副会長どうぞ

水町副会長：育児休業の実績のところで、男性の割合が増えて平均取得日数が137.1から119.7という、平均が若干短くなっていますが100日を超えるぐらい男性も長く取っていることはすごく、ほかのところと比べてみると画期的なことだと思いますが、もう一つですね、女性の取得割合が100%で、平均取得日数が少しずつ短くなっています。

これは、育児休業って長く取ればいいというわけではなくって、育児休業が長くなれば長くなるほど女性のキャリアの継続について支障が出てくるということもあるんで、結果的には男性も育児休業を取って、男性の育児休業取得日数と女性の育児休業取得日数が同じになるとイコールフティングに近づいていくということなので、これ両方近づいていくというのがすごく大切なことなんです、これ文京区の中の実感として、男性の育児休業が大分長くなってきているなという、大体何か月ぐらいで戻ってくる人が多いとか、女性が昔は590日だったのが515日になっているというのは、1歳半なのか2歳なのかどこら辺ぐらいで戻ってくる人がだんだん増えてきているという実感があるのか。

それと、所得補償ですね。育児休業の手当を、その報酬等の関係でどうなっているのかというのを少し教えてください。

内海崎会長：事務局、情報お持ちでしたらお願いします。

熊倉課長：こちらの実感としては、ちょっと所管のほうとその辺りのお話はできていないんですけれども、男性のやはり若い職員の方の取得をされるケースが増えているというところはお話としてはいただいているところです。ちょっとその辺りの女性の日数が減ってきている認識ですとか、その辺りについては今後確認ができればというふうに考えております。

水町副会長：一つ評価の中で、ここであの男性と女性が近づいてきてイコールフティングになっているということは、この男女共同参画では非常に重要な指標にもなるので、そこを注意しながらまた評価をしたり課題をあげるということも一つの視点かなという気はします。

内海崎会長：という視点のご指摘がありましたので、そういう視点で書かれると、あるいは数値を見るときにそういった視点を持って、働きかけについてもそのようになさっていただくと違うのかなというふうに伺っていて思いました。ぜひよろしく願いいたします。

それでは、ほかにご意見いかがですか。

よろしいですか。それでは先に進ませていただきます。

冒頭でお話いたしましたとおり、前回の推進会議からの継続審議がございます。

事業番号14番、地域活動団体への男女共同参画の働きかけについてですね、これについて事務局よりご説明をお願いいたします。

熊倉課長：それでは事業番号14番、継続審議となりました。地域活動団体への男女共同参画の働きかけについてご説明をいたします。

資料第2号の11ページをご覧ください。

こちらは下線部、前回からの修正箇所となっております。6年度評価の部分でございます。

こちら各委員からご意見をいただいた内容を受けて、事務局案として修正をしたものになります。所管部署によるヒアリングと分析を一部行った点ですとか、推進会議での意見を踏まえ、研究をしていくという内容になっております。

また前回、いわゆる文京モデルということでお話がございました。こちらを提示するというご意見をいただきました。ただ、こちらにつきましては、やはり外部の地域活動団体の構成について、区側が一方的に履行を強制してしまうということについては、やはり課題があって難しい部分があるのかなというふうに事務局としては考えております。

ただ、目標達成に向けた折衷案としてそこで考えましたのが、事務局で検討した内容とし

たもので一例で申し上げますと、地域活動団体向けの啓発チラシに推進会議案である文京モデルを追求して、その内容を意識した組織構成となるよう、内部でご議論いただくよう働きかけを行うこと。そのために関係所管を通じてチラシを配布すること。その辺りが現実的なのかなというふうに考えております。

そのため、前回会長、副会長からお話がありました推進会議の案ですね、文京モデルというところにつきましてご意見を頂戴できればというふうに考えております。

例えば一例としましては、会長が男性でしたら副会長は女性とするですとか、会長を男女1名ずつの複数体制とする。こういったことが考えられるのかなというふうには思っております。何かご意見ございましたら、お示しいただければと存じます。

この件に関しての説明は以上となります。

内海崎会長：ありがとうございました。

前回の継続審議ですけれども、この件に関しまして、事務局として案も提示していただいておりますけれども、ご意見がございましたらよろしく願いいたします。

佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員：ちょっとアイデアベースのものになりますが、団体によって実情を踏まえてどれだけ男女平等にものが進んでいるか、同じ平等の視点が入っているかみたいなのを評価する方法がちょっと難しいというのが以前ご回答としてありましたけれども、何かこれこれこういう要素が整っているような体制であれば、何点加算するとか、なんかもうちょっと分かりやすく言うと、従来の見方で会長が男性と女性どっちも並立している場合に何点加算するとか、そういったふうに何かしらの基準に基づいて点数を加算していった評価する、男女平等の達成状況について評価するとか、何かそういうような考え方があったら、案としてはありなのかなとはちょっと思っていました。

内海崎会長：ありがとうございます。

チェックリストみたいなものもありますよね。そういうイメージですかね。そんなチェックリストのようなものを作って協力を促すということですね。

佐々木委員：はい。それでアイデアベースみたいになっているんですけども、それぞれの要素が同時に達成できないものがあつたりもして、単純にその点数を積み上げ式にしていくということですね。

なので、たとえ実情によって、この要素については絶対達成できないけれども、こっちはできるだろうみたいなところがあればそっちに行くかもしれないし、ここの例えば完全な男

女同数できてないけれども、でも何かほかに何か実質的に仕事を回しているところに女性がたくさんいるとか、男性がたくさんいるからこれに関してはある程度クリアできていますよみたいなのを評価するような項目があってもいいし、そういうふうに変数式にするというのはありかなと思っていたところです。

内海崎会長：ありがとうございます。

ほかの委員の方いかがでしょう。文京モデルを作るとするのは結構大変だと思うんですけども、あれば本当に画期的でしょうかね。

千代さん、どうぞ

千代委員：千代です。

一番難しいのはやっぱり町会の問題かなと思って、今いるんですけど、やっぱり会長、副会長という名前、ネーミング変えるというのも一案かなと思います。大体副会長というのが女性部の方がやってらっしゃるし、ただ、町会見ていると、この会長にはこう言っても仕方ないからってすごい諦めムードがあるので、やっぱり女性の勉強会が必要なのかなと思いますね。もちろん、会長職でいろんな会合出ているのはほとんど年配の男性が多いんですけども、そうじゃなくってこれだけマンションが増えて、若い方が増えているので、やっぱり昔のやり方じゃもう成り立たなくて、お祭りもう減ってきている、もうおみこしも担げないみたいな状態なので、だけど人数的にはすごく増えているわけですね、住んでいる方はね。だからそこに若い方がどうやったら入れるとか、話し合う場が必要かなと今見て思っています。本当に働いている方は女性の方、町会、すごく細々といろんなことなさっているんだけど、会長に物が言えない、言ってもこう返ってくるから駄目だって、多分家庭の中と同じ部分みたいのがあると思うので、そこはやっぱりお互いにやっていくために、継続していくためにはそこが今必要かなと思っています。

内海崎会長：文京モデルを作るための前段階として、そういうことが必要だというご指摘かと思えます。

ほかにいかがですか。

小川さん、どうぞ。

小川委員：文京区町会連合会を代表してここに座っているので、一応これに関して、私も同意見ではあるんですけども、多分それもう本当に簡単には多分できないと思います153町会ですか。152町会か文京区全体が。確かに文京区町会連合会のほうに出てらっしゃる会長さんが皆さん理事という形で役員じゃないですね、理事、その中で女性の割合というのは

ほぼ皆無に等しい状態です。

ただ、令和6年度、この各自治会のほうでは女性会長12名いらっしゃるんで、この人たちは本来この文京区町会連合会のほうで役員扱いですから、その割合としてはここは本来そういう数字が現れなきゃいけないんですけども、そういったところがうまく連携取れてないというのは確かにあります。

また、町会の中の仕組みというので千代さんおっしゃるように、本当に男性ばかりだったりとか、高齢者ばかりだったんで、私のところは全員若手に変えましてご勇退いただいて、副会長というのもなくして、会長とか副会長じゃなく、一応外向けには代表という形で私出ていますが、運営の委員という形にして、割合としては半々、男性3人女性3人というふうに、うちはしました。でもこれって、文京モデルでいきなり出してやってくださいというのは、恐らく不可能に近いと思うんですよ。私も10年かけて1本釣りて人を集めてやっとなってきたというところなので、ですから、なかなかその町会活動に対してそこを求めるというのはもうハードル高いのかなと思うので、こういう事例があるよという一例で挙げる分には構わないと思いますけど、こうあるべきだという位置づけはちょっと言いづらいなと、これ持ち帰って、文京区町会連合会でそれ言えって言ったら、ちょっと私言いづらいので勘弁していただければという意味で説明しました。以上です。

内海崎会長：はい。ありがとうございます。

事務局どうでしょうか、何かの結論というか、そういうことが必要なのか、こういったアイデアをいただいて、次回に継続審議というに変ですけども、何らかに対応考えていくという、そんな形でよろしいんですか。

熊倉課長：そうですね。ご意見いただきました、やはりなかなか町会のお話ありましたけれども、町会の活動にその区が、例えばですけど佐々木さんおっしゃったようなチェックリストで把握をして、これをやってくださいとお願いだけをするというのは、なかなか難しいのかなというふうに認識をしておりますが、ここで出たご意見ですとか、さっき一例で事務局のほうからも申し上げた案がありますので、そういったところで例えばちょっとしたたたき台のような形でお示しさせていただいて、関係所管のほうに協力をお願いできるか、チラシ等でそれをうたうことが可能かどうかも含めて、ちょっと一旦今日いただいた意見を基にどこまで形にできるか分からないんですけども、ちょっと検討させていただきたいというふうに思っております。

内海崎会長：副会長、どうぞ。

水町副会長：文京区としてその自治体とか自主的な組織とか、文京区自体ではない第三者である団体に対して強制することはできないけども、文京区と関連のあるような組織とか団体に対して、文京区は男女共同参画をこうやって進めているからご協力をお願いしますということを真摯に訴えかけていくということはやっぱり大切で、先ほどおっしゃったように、やろうとすればやっぱり半々に役員にすることもできる、10年かかったけどもそのモデルが分ければ、実は二、三年でやれるというところもこれから出てくるかもしれないので、強制とか、例えば罰を与えるとか、得をあげるということよりはそういうモデルで協力を、実際に大体の組織で挨拶をする偉い人、飲み会に行くのは会長で男だけど、それ以外の体を動かしていろいろやっているのは女性がほとんどという時代ではもうなくなってきているんで、そこをやっぱり役員というのは、基本的には会長とか副会長とか役員とかいろんな名前でもいいと思いますが、基本的には半数ずつ構成する会長が男性であれば副会長女性とか、副会長複数の場合もありますが、その全体として半々にするのが文京区のモデルとして望ましいことだし、望ましいというか推進していることだし、もしそうになってないとすれば、何が難しいのかという。例えば、紙に書いてもらうとなかなか難しいと思うので、働きかけるときにヒアリングをして、その何が難しいのか、例えば夜の会合があるとか、飲み会とか挨拶を女性がしたがるらないとかそういうまだ古い理由が残っているとすれば、そういうのってあつという間が変わっていくものなんで、その何かヒアリングをする中で、何が問題でどういふうにすれば、このモデルに近づいていけるかということ働きかけていくということ、何かここで作ってそれも文京モデルって偉そうに言うかどうかは別にしても、こういうことを文京区に関連する組織には働きかけていますというふうに見えるような、シンプルなものでいいと思うんで、そういうのは何か出てくればなと思います。

竹田部長：ご意見ありがとうございます。

以前、区のほうもやっぱりそういったチラシみたいなのをちょっと用意して、いろんなところに働きかけをした経緯がありました。今回についても、せっかくこういった意見いただいていますので、そういったチラシのたたき台みたいなものもちょっとこちらの方でこしらえて、場合によっては皆さん方からそれに対してもご意見いただければなと思っていますので、今後とも引き続きよろしく願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございます。それではよろしくお願いします。

次ですね、第2回の推進会議で審議いたしました六つの重点項目について、いただいたご意見を基に事務局で推進会議の評価の文案を作成しておりますので、それを審議したいと思います。

います。

まずは事業番号2番です。事務局よりご説明をお願いいたします。

熊倉課長：そうですね、こちらお時間許す限り、先に進めていきたいと思います。

事業番号2ですね。学習指導の充実、こちらについてご説明いたします。

資料は戻りまして4ページをお開きください。

こちら下線部が前回からの修正箇所となっております。前回の会議で、教育委員会内の所管が様々であるというご意見を受けて、活動や取りまとめの主体として、ダイバー担当が各会議において出席し、取組の協力を依頼したという記載に改めております。

評価の欄につきましては、ジェンダー平等、L G B T Q等や性に関する課題等の理解啓発について、その取組を浸透させるため学校活動においてのみでなく、学校運営に携わる様々な団体、地域や保護者を巻き込んだ取組を引き続き進めてほしいという内容で記載をしております。説明は以上となります。

内海崎会長：ありがとうございました。時間が迫ってまいりましたので、ご意見がございましたら簡潔をお願いいたします。

特にないようでしたら、実は12時10分ぐらいに審議事項の(3)の令和6年度女性活躍の取組についての報告に進んでまいりたいので、今2番のご説明をいただきましたけれども、それ以外にも事業番号8番、それから10番等の文章がございますが、これにつきましてはご覧いただいて、何かご意見があれば改めて事務局にご連絡いただくという対応でよろしいですか。

それでは申し訳ございません。令和6年度の女性活躍について、事務局から説明をお願いいたします。

熊倉課長：それでは資料第3号、令和6年度女性活躍の取組についての報告をご覧ください。

こちらは文京区男女平等参画推進計画の大項目の2番が文京区の女性活躍推進計画になっておりまして、そこに関連する国や都などの事業を掲載しております。内容は記載のとおりとなっております。

こちらは推進会議として評価を実施する対象ではございませんので、ここでの詳細の説明は割愛とさせていただきます、情報共有までとさせていただきます。説明以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

こちらにつきまして、ハローワーク飯田橋の佐瀬委員と城北職業能力開発センターの松本

委員から追加でお話いただけるようなことがございましたらご発言をお願いしたいんですが、佐瀬委員はいかがでしょうか。いらっしゃっていますよね。特によろしいでしょうか。

佐瀬委員：佐瀬です。特にございません。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは松本委員、お願いいたします。

松本委員：それでは、私のほうからちょっと条例制定に向けた話をさせていただければというふうに思います。

今東京都では、職場などにおいて女性の方々が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を進めるために、仮称ではございますが、女性の活躍に関する条例ということを決めることを今検討してございます。

このたび10月9日にですね、基本的な考え方を公表しまとめましたので、今皆様からのご意見を11月7日までホームページ等で募り、それを踏まえて条例案をまとめる予定でございます。また合わせて、その基本理念に関連しまして、社会や企業の何が充実すれば誰もがもっと働きやすくなるなどですね。女性も男性も生き生きと暮らす社会にするために必要な取組のアイデアなどもぜひお寄せいただければというふうに考えています。

これまでも東京都におきましては様々な女性活躍の取組を行ってきましたけども、まだまだ道半ばであると考えてございます。引き続き女性だけでなく、誰もが個性や能力を発揮できる、発揮して活躍できる社会の実現に取り組んでまいりたいと思っております。私からは以上です

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは皆様から女性活躍の取組報告について、ご意見がございましたらお願いいたします。

特に、よろしいですか。

それでは、本日の審議事項は以上となります。

続いて、次第の3、その他ですね。事務局からお願いいたします。

ごめんなさい、どうぞ。

藤井委員：藤井です。すみません、評価のところで、一番最後のまとめの重点事業じゃないところのコメントをちょっとさせてもらいたくてよろしいでしょうか。

一番最後の令和6年度計画実績のところ、後ろに事業番号1から順番になって事業番号6のところ、学習の機会の充実ってありまして、49ページから、これほとんどの課でその

セミナーをやる中で男女平等参画をテーマとした講座というのがあって、その保育のところ以外ほとんどゼロになっちゃっているんですね。必ず保育やってれば当然男女平等参画だろうということであるけど、ほとんどが毎年必ず④として男女平等参画をテーマとした講座でやっています。

これは、まず聞きたいのはそのもののテーマのものが必要かどうかということ、ゼロでも問題ないんじゃないかとは思っているんですけど、むしろ講座を開催するに当たって、どのテーマであっても男女平等参画の視点が欲しいよねって思うんですよ。講師のジェンダーバランスであるとか、あるいはそのポスター作ったときの何か、バイアスがあるような画像がないかなとかそういったことの何か取組をしていますか。例えば、そういうのがバランスが悪いものは、区の企画として認めないとか、何か公式のポスターできないとかいろんなそういうチェックとか、あるいは必ずジェンダーバランスに考慮しましょうみたいな呼びかけをするとか。ご質問です。

内海崎会長：どうぞ、事務局お願いします。

熊倉課長：こちらのですね、多分④番のところの部分で、テーマとした講座の数というところが0が多いというお話だったと思うんですけども、こちらについては正直どういった取組、取組というか事業内容でやっているか、その内容のチェックというところまではちょっと把握できていないので、今後この計画事業を追っかけていく中で、この載せ方が本当によいのかどうかというところから、まずちょっと考えていきたいというふうに思っております。当然やっぱり男女平等の参画の視点を持って、各事業の中で取り組んでいただくというのが主目的になるのかなと思いますので、事業がテーマになっていることだけではなくてそういった視点が反映されているかというのも、追えるような形で記載ができるかどうかちょっと考えていきたいと思っております。

内海崎会長：藤井さん、どうぞ。

藤井委員：ありがとうございます。

そのとおりで、私も必ずここ0が1や2になってほしいという趣旨ではないので、そこは賛成です。本当になんででしょう。イベントを開くときの単にガイドラインみたいな形で、やっぱり常にみんなが頼れるような幾つかのルールをつくってもいいのかなとは思いました。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局いかがですか。よろしいですか。

熊倉課長：ちょっとこちらの載せ方も含めて、次の計画の改定のところでもございますので、そういったところも含めて今のご意見ですね、内容を検討していきたいと思っております。

森委員：森ですけど、発言いいですか。

内海崎会長：ごめんなさい、森先生、どうぞ。

森委員：例えば理工系の講座をやるときにね、事業番号4に記載のある教育センターでの中学生プログラミング講座とか、サイエンスイベントではなくてキャリアイベント。サイエンスイベントではなくてキャリアイベントというのは、簡単だけどどうするかというと、やっぱり講師の先生がそもそも基本計画法を読んでいるかみたいな話ですよ。例えば理工系だったら理工系に関するあの条文とかね、講師の先生には出しています。だから今講座は、事業番号6番のほう講座が0なんだけど、その講座をやる講師の先生がそもそも基本計画を知っていますかというのは、多分あんまり読まないと思うんですよ。だからそういう講師の先生に、この基本計画法の関連するところをコピーして渡すとか、そうすれば多少でもその講演の内容がこの基本計画法と多少でも関連してくるから、今藤井さんがおっしゃっていた視点というんですか。講師の人ですよ。そこを主催している人は視点はもうばっちり持っていますけど、やっぱり講師の先生はどうしてもなかなかそういう視点は持つ機会がないので、情報提供するといいい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。ご意見のようです。いかがですか。

熊倉課長：ありがとうございます。

こちらにつきましても、関係所管のほうにそういった視点の、その講師の方への伝え方ですとか、そういったところも含めてですね。そういったところが可能なのかというのは、可能な限りお話ができればというふうに思っております。ありがとうございます。

内海崎会長：それでは、その他を事務局お願いいたします。

熊倉課長：それでは、先ほどですね柴戸委員からご質問いただきました部分、ちょっと持ち帰りの部分、披露させていただきます。

区民調査の関係の前回調査のですね。年代別の構成比の把握ですとか、その推移のお話がありました。こちらにつきましては、同様に今回と同じような形での構成比というのがちょっと取っていなかったんですけれども、可能な限りちょっと事務局のほうで把握をした部分を披露させていただきます。

こちらについては前回に比べまして性別のですね、無回答の割合が前は非常に多かったというものがございまして。前は9.6%が無回答のものということでございました。今回はそれに比べて女性の割合が多くなっております。前回の調査54.1%だったものが61.1%に増えております。前は男性ですね。40歳代、女性も40歳代のほうの回答が多か

ったという傾向がございます。今回については男性70歳以上、こちら女性についても70歳以上の回答が多いというふうにちょっと分析結果として把握できたものがございます。ちょっと雑駁な説明になりますが、一旦把握した情報は以上でございます。

内海崎会長：柴戸さんよろしいですか。

柴戸委員：ありがとうございます。紙とかWebとかの構成比というのは出してないですね。

熊倉課長：こちら回答別の構成比につきましては、前回の調査の資料としてはお出しをしております。紙とWebで回答している結果ですね、今回は割合としては、ほぼ半々ぐらいだったんですけれども、前回は紙のほうが若干多くて64%で、Webが36%という形になっております。公表というか資料については、前回の区民調査の調査の概要の資料の中でお出しをしているものというふうになっております。

柴戸委員：ありがとうございます。分かりました。

内海崎会長：それでは、事務局お続けください。

熊倉課長：ありがとうございます。

それでは引き続き、その他について説明をさせていただきます。

はじめに一つですね、令和6年度の計画事業実績につきましてご説明いたします。

こちら資料第2号には今お話ありましたように、重点項目以外の令和6年度の計画事業実績というののもまとめられております。参考までに資料第2号、48ページをご覧ください。

こちら一番右の欄が所管課の名前になりまして、関係課と書いてある欄につきましては表の左側に担当課が示してあります。それぞれの所管課が回答した内容を取りまとめて記載しております。こちらにつきましては、数値の集計が中心となっており推進会議の紙での審議、評価いただくというものではございませんので、ご説明を割愛とさせていただきますが、何かお気づきの点等がございましたら、事務局までお願いいたします。

二つ目としまして、次回第4回の推進会議の日程でございます。こちら令和7年度第4回男女平等参画推進会議につきましては、12月3日水曜日の午前10時から、こちらオンラインでの開催をいたしますのでどうぞよろしくをお願いいたします。いつもと時間が若干変わっておりまして10時からの開催となりますので、ご留意いただきますようお願いいたします。説明は以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

終了したいですが、まだちょっと時間があります、随分急ぎましたので、何かこれだけはお話ししておきたいということがございましたらどうぞ。どの部分に関してでも結構です。

よろしいですか。

それでは、短い時間でしたけれども、活発なご議論いただきましてありがとうございました。

これをもちまして、令和7年度第3回文京区男女平等参画推進会議を終了いたします。次回もどうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。