

## 令和元年度 第2回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和元年8月29日（木）午前10時から12時20分まで

場所 2104会議室（文京シビックセンター21階）

### <会議次第>

1 開会

2 会長挨拶

3 議題

(1) 文京区男女平等参画推進計画の平成30（2018）年度推進状況評価について

(2) その他

4 その他

5 閉会

### <文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

#### 出席者

堀内 光子 会長、内海崎 貴子 副会長、岡田 伴子 委員、矢口 和彦 委員、  
岩永 有礼 委員、真鍋 匡史 委員、高桑 枝実子 委員、白砂 修 委員、  
加未 順也 委員、伊串 久美子 委員、増田 みゆき 委員、牛嶋 大 委員、  
原 ミナ汰 委員

#### 欠席者

森 義仁 委員、内藤 マリ子 委員、瀬戸 僚馬 委員

### <事務局>

#### 出席者

総務部長 吉岡利行、総務部ダイバーシティ推進担当課長 高橋肇

#### 欠席者

なし

## <傍聴者>

1人

**堀内会長**：それでは、定刻になりましたので、議題も多くございますので、始めさせていただきます。おはようございます。今日も、お忙しい中、ありがとうございます。

最初に、いつもどおりでございますけれども、委員の出欠状況、配付資料等につきまして、事務局から、ご確認お願いできますでしょうか。よろしく申し上げます。

**高橋課長**：皆様、おはようございます。本日は、お暑い中お集まりいただきまして、ありがとうございます。事務局のダイバーシティ推進担当課長の高橋です。よろしくお願いたします。着座にてご説明させていただきます。

本日の委員の出欠状況ですけれども、ご欠席については、内藤委員と瀬戸委員から連絡をいただいております。矢口委員からは、所用により、10時45分に早退ということで、事前のご連絡をいただいております。

資料の確認ですが、事前に委員の皆様にお送りさせていただいた資料ですけれども、次第1枚とホチキス留めの資料第4号の2点です。席上の参考資料は、いつもの男女平等参画推進計画、29年度の推進状況評価報告書、女性活躍推進計画。それ以外に、私どもダイバーシティ推進担当と男女平等センターで実施の事業ちらしを何枚か置かせていただいております。

資料については以上でございますが、皆様、大丈夫でしょうか。足りないものはございませんでしょうか。

ありがとうございます。もし足りないものがございましたら、お持ち致しますので、挙手をお願いいたします。よろしく申し上げます。

以上です。

**堀内会長**：どうもありがとうございます。

審議に入る前に、団体推薦委員の交代について、事務局から、ご説明申し上げます。

**高橋課長**：はい。前回の会議の際、お話をさせていただきましたけれども、今年度、中学校、小学校のPTA連合会からご推薦をいただいております委員の方々の交代がございました。前回、ご欠席でしたので、本日、ご紹介をいたします。小学校PTA連合会推薦の前任の田和委員が退任され、今年度から、新たに真鍋委員が就任されました。

**堀内会長**：一言よろしく申し上げます。

**真鍋委員**：真鍋と申します。よろしくお願ひいたします。

**堀内会長**：それでは、大体の事務的なことが終わりましたので、審議に入らせていただきたいと思ひます。よろしゅうござひますか。

申すまでもないんですが、文京区男女平等参画推進計画の平成30年度の推進状況評価が議題でござひまして、前回第1回の会議では、重点項目の13まで終了いたしてあります。したがひまして、皆様方のご意見を踏まえて、事務局でまとめられた推進会議の評価というのが、網かけというのか、少し灰色っぽい資料になっておりますけれども、13まで評価が済んであります。2、9、13までが入っておりますので、後ほどご確認をいただきたいと思ひますが、今日は、前回、評価をしておりません評価項目の16から始めたいと思っております。よろしいですか。

それでは、既に前回、この重点項目の評価項目それぞれにつきまして、事務局からご説明はあったんですけれども、今回、皆様方のご審議をする前に、簡単に評価の概要をお話いただけたらというふうに思ひます。まず、重点項目評価16につきまして、お願ひします。

**高橋課長**：本日の審議については、事業ごととされておりますので、まず、16番「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」を、ご説明させていただきます。資料第4号の8ページ、9ページをお開きください。

まず、資料8ページの左側の事業実績では、29年度、30年度の事業実績を載せてござひます。全般的には、ほぼ同規模で事業実施という状況です。事業名のとおり、男女平等センターにおいて事業が実施され、具体的な事業の中身は、左側のページの下段、講演会、セミナー等が行われております。

右側の9ページ、30年度の評価理由としましては、各事業においてアンケートをとっているところですが、全般的には、おおむね好評であったと聞いております。また、利用者懇談会を行っておりますが、30年度は、利用者からのご意見以外にも、性暴力被害に関するDVDの視聴など、啓発事業も一緒に行っております。幅広く講座を実施しております。

来年度に向けた課題では、引き続き、ジェンダー平等実現のために、幅広い年齢層が参加できるような事業を企画していくというところで整理をしております。

評価としては「4」でござひます。

以上です。

**堀内会長**：ありがとうございます。

それでは、この重点項目16につきまして、皆様方から、ご意見ござひますでしょうか。

どうぞ。

**伊串委員**：伊串です。

数字のところを見させて頂きまして、⑦のところで、「講演会またはシネマ」というところが、平成30年度、極端にちょっと人数が減っているような気がしています。基本的に、この「講演会とシネマ」というのは、啓発的なのというか、そういった内容を扱っていらっしゃる方が多いと思うんです。私も、ちょくちょく男女平等センターの事業には参加させて頂いて、非常に面白い内容でいろいろなイベントをされているなということを知っていますけれども。とはいえ、この数字だけ格段に少ない。何か理由があるのかなと気になりましたので、教えてください。

**岡田委員**：参加者数の差は、講師の関係によるものだと思います。平成29年度はドリアン助川さんだったからというのはあると思います。

**伊串委員**：講師の関係ですか。

**岡田委員**：ええ。それで参加者数というのが、違ってきているのかなというところですね。

**伊串委員**：平成29年度はドリアン助川さんだったから、人気があったということですか。

**岡田委員**：一般的に名前も知られていますし、平成30年度はUN Women日本事務所の専門官に国際的な面からのお話をいただいています。29年度と比べると、全然違う内容なんです。

**伊串委員**：29年度を除けば、大体例年どおりですかね、この「40人」というのは。

**岡田委員**：一応、講演会としていますので、研修室Aを使うため、人数は多目にしているのですけれども、130人というのは、かなり多いですね。いつもは、70人ぐらいのところですかね。

**高橋課長**：1点、補足をよろしいでしょうか。

男女平等センターの管理運営については、皆様ご存じかと思いますが、文京区から指定管理者として文京区女性団体連絡会、文女連の皆様をお願いをしております。この講演会又はシネマの年1回の事業について、区から業務要求水準として、集客規模、事業の実施のタイミングなどを示しております。この要求水準で見ると、集客規模は最低ライン30人をお願いをしておりますので、130人というのは、講師の知名度もあったので、水準の何倍もお客様が来たということです。平成30年度は、要求水準30人に対して40人の参加があったというところで評価していただいたほうがいいのかと思っています。

**伊串委員**：ということは、「集客目標は30人」だから、そういう意味では、「もう達成している」という意味合いですよね。では、突っ込んだ質問でごめんなさい、その「30人」という

目標の根拠って何かあるのかな、というのがちょっと気になりました。

それと、根本的な質問ですが。いろんな施策で人数が集まってきています。それだけ認知度も高まってきていると思うんですが、それはそれでOKで。でも本来の目標としては、皆さんにそれがどれだけ「浸透」したかというところだと思います。確かに人数的には随分広がってきているなという感触があります。しかし実際のところはどうかかなと、皆さんへの啓発的な部分はどうかかなと。そういうのは、何かお測りされていたりするんでしょうか、定期的に。

**岡田委員**：前は、プラスワンセミナーや、こういう講座を行っても、本当に少なく、常任委員が集まっているぐらいの人数しかないというときもあったんですね。ですが、このごろは、資料の下を見ていただくと分かりますように、30人定員を超える事業も多くなり、社会的に男女平等とか、割と皆さんに知れ渡ってきているのではないかというふうに想像しています。いろんな場面で、新聞にも記事になりますし、テレビのコマーシャルを見ても、大分昔と変わったコマーシャルになっていますし、身近になってきているんじゃないかというのは感じています。

**高橋課長**：事業の規模、人数ですけれども、指定管理の事業については、施設ごとにそれぞれ指定期間がございます。男女平等センターに関しては、現在5年間という指定期間ですが、最初の5年間の指定を行うタイミングで、業務要求水準として何人というのを決めております。その人数については、これまでの事業実績の平均値等を参考に設定し、お示しをしております。何人と指定するのが適切でない事業もあるので、そのような性質の事業については、業務要求水準において、あえて指定しないこともあります。

**堀内会長**：そのほかにはございますか、ここの点につきまして。

はい、どうぞ。

**原委員**：人数のほうはよく分かったんですね。その次にある事業視点というのがございますけれども、ここが介護、男女平等、男女平等・家事、地域参加というような項目分けがあると思うんですが、いわゆるダイバーシティ対応といえますか、もうちょっと男女平等をもとにした、少し広い対応とか、それこそSOGIの視点とか、実際にはあるんでしょうか。それとも、これは前に作ったものであって、この項目が今決まっているという感じでしょうかね。

**岡田委員**：男女共同参画社会基本法で、人権を尊重して、全ての性別にかかわらず、それぞれの個性でと、うたっていますよね。男女平等という視点もありますけれども、いろいろな講演会を見ていまして、講師の方は、その話の内容の中でLGBTについても話してくださる。

プラスワンセミナーなどは、こちらからは別に何も言わないんですが、講師は必ず講演内容に盛り込んでくださるので、私は、安心して聞いているんです。

**原委員**：実質的には話があるということで、その事業視点の項目分けの中では、ちょっと見えないというだけですね。

**岡田委員**：内容には、SOGIの視点も盛り込んで、いろんな講演をなさっています。

**原委員**：なるほどね。そこに、できれば男女平等、ダイバーシティとか、何でもいいんですけども、そういうような項目を一つ、また作っておいていただきますと、この事業視点の中に、どれくらい入っているかというのも一目瞭然で分かるということで。やっぱり、入っているものもあれば、入っていないものもあって、それは当然だと思うんです。全てがということではないですが、10%ぐらいは入ったかなというふうな。

**岡田委員**：男女平等、格差ということで、いろいろ講演していますが、中には性別にかかわらずグラデーション的な、そういうことで入っていると思いますけれども。

**原委員**：最近の動向としては、バイナリー、ノンバイナリーというのが非常に課題として出てきているんですね。二つの原理のうち、バイナリーというのは、二項対立と言えいいと思うんですけども、お互いに競合関係というか、格差があったりとか、そういうのをバイナリーと言います。日本と外国とか、そういうふうにバイナリーで考えますが、ノンバイナリーというのは多様な人たちがいろいろ絡み合って作っていくという考え方なので、やはり性別に対しても、私どもの身近では、自分はこちらに行ってもいいのかというような質問が、この事業は、私は行っても大丈夫なんではなかろうかと。ちゃんと私のことは反映されているんでしょうかという不安が結構あるんですね。なので、こういう男女平等ということをも基盤にして、ダイバーシティ的な裾野をつけておいてあげると、やはり来る人も広がるかなと思うんですけども。特に若い人中心に、そういう傾向があるということです。

**高橋課長**：今、SOGIに関する視点もというようなお話もございました。区からお願いをしている指定事業の中には、直接入ってはございませんが、例えば、同じ男女平等センターにおいて、私どもダイバーシティ推進担当がSOGIに関する講演会、映画会も実施しております。また、原委員にも来ていただいていますけれども、SOGIサロンの運営も含め、様々な事業に取り組んでいるところです。

一方で、文女連の皆様には、研修の機会等を通じて、役員・職員を含め、性自認・性的指向に関する研修を受講していただいております。事業視点という意味でも、人権侵害が起きないような配慮がされているかどうかというところでは、研修体制や周知活動も含めて対応

していただいているというふうに捉えてございます。

**堀内会長**：ありがとうございます。それでは、よろしいでしょうか。

基本的には、ここに書いてある評価、実際に男女平等についての事業が効果的になされているというか、そういう格好になっているなどと思いますけれども、特に評価という点で、この点だけは書いてほしい、そういうことがございましたら、今のうちにおっしゃっていただければ有り難いというふうに思います。

**伊串委員**：伊串です。

先ほど申し上げましたように、男女平等センターにおけるイベントだとか、こういったセンター自体の取組みの認知度が非常に高まってきている、つまりこれだけの人数が以前に比べて集まってきているということです。では次の段階として、もう少し本来的な目標である「啓発」というところで、皆さんにどれぐらい「浸透」してきたかという、…ちょっと厳しいですけれども、もう少し上のKPIというか、指標を計測していくということも必要なのではないかなというふうに思います。そういった記述があってもいいかなという気がします。

**堀内会長**：一応、項目は「学習機会提供の充実」ということになっておりますので。

**伊串委員**：ああ、そうか。「機会」でいいのか。「機会の提供」だけでいいんですね。

**堀内会長**：基本的には、おっしゃるとおり、その機会を提供することによって人々の意識が変わるということが、最終的な目標ではあるんですけども。

**伊串委員**：すみません。そうですね、「機会提供の充実」でいいんですね。分かりました。

**堀内会長**：一応、ここはそうなってしまして、その先までおっしゃっていただいたので、適切な、大変いいコメントをいただいたというふうに思っておりますけれども。

**伊串委員**：了解しました。ありがとうございます。

**高橋課長**：今お話があったように、どういったところで、その意識が測られているかということについては、男女平等センターにお越しいただいた方は分かるかと思いますが、講演会や各事業の参加者アンケートを展示していただいております。その中で、初めてこういった講座に出てみて、かなり意識を変えられたというような、正に機会を提供したことによる成果が見えるようなコメントもあります。そういったところを捉えて次の事業につなげていくという点では、区も一緒に考えていきたいと思っております。

**岡田委員**：それって素晴らしいですね。去年のセンターまつりのときに、区民の皆さんにアンケートをして、自分でどう感じているかという男女平等感では、今も展示してありますけれども、3.9という、完全男女平等が10とした場合に、平均が3.9という結果だったんですね。

皆さん興味は持っていますけれども、実際の感じとしては、まだ進んでないなと思います。感じてくれたということは、それなりの啓発活動にはつながっていると思うんですけども、実際問題としてはまだ3.9という、平均以下の男女平等感です。

**伊串委員：**なるほど。ここに時間をかけちゃいけないと思うんですが、そういうことであれば、逆にリピーターの方が非常に増えてきているというのは、すごくいいことだと思うし、また逆に、新しい方がどれだけ増えてきているか、そういった指標もあってもいいかなという気はします。

以上です。

**堀内会長：**なかなか、数字をとるのは大変だろうと思うんですけども、おっしゃるとおり、リピーターと新しい方がどのくらいかというのは、一つの参考にはなりますよね。

**内海崎副会長：**ちょっと確認させていただいてよろしいですか。

この事業視点の中に入っている、この「介護」「男女平等」「地域参加」などの言葉ですが、この事業視点の一覧表とかあるんでしょうか。事業視点で「介護」と見れば分かるんですけども、例えば、SOGIが入っていると、この事業はなぜSOGIの視点では評価されないのかということを見た方がおっしゃれるというところがあるので。私は今急いで資料を確認しているので見落としがあるかもしれないんですが、それが入っているといいのかなと思います。例えば、この事業は、こういうことなので男女平等の事業視点になりますとか。結局、視点なので、ちょっとした解説があれば、さらにいいと思うんですけども、どうなんでしょうか。そもそものところを伺って申し訳ないんですが。

**高橋課長：**事業視点については、資料第4号をご覧くださいとお分かりかと思いますが、全ての重点項目に入っているわけではなくて……

**内海崎副会長：**そうなんです。だから余計に気になったんです。

**高橋課長：**評価表作成時の議論になるかもしれませんが、事業実績、評価理由、課題など、どの事業においても必要な項目については統一的なフォーマットで資料を作成しています。一方で、男女平等センターや私どもダイバーシティ推進担当で行う事業については、実施の趣旨が分かるように便宜的に事業視点を入れております。視点の数としては10程度ですが、一覧については、特段作成しておりません。元の計画にも記載されておりません。今後の評価をする上での課題かなというふうには捉えております。

**内海崎副会長：**全部に入っているわけではないのも気になって、一部の項目にだけ、この事業視点が入って、そうでない項目には入っていないので、全体を見たときに、こっちに入って、



こっちに入っていない。その視点って何なのかという説明もないとなると、見たほうとしては分かりにくいと思うので、説明をちょっと入れていただくとかはいかがですか。

**高橋課長**：例えば、注釈を入れる形ですかね。

**堀内会長**：ありがとうございます。

どうぞ。

**牛嶋委員**：事業視点で、例えば、29年度はやっていたけれど30年度はやらなかった、そういったものというのがあれば。29年度はともかく、ここ四つか五つぐらいしかないと思うんで、そこで、要するにこの30年度できなかったもので何かやったほうがいいものがあれば、それは次の課題になるかと思うんです。

**高橋課長**：例を挙げますと、8ページ目の事業名の一覧④の講演会については、「介護」の視点です。大本の事業実績④をたどっていくと、男女共同参画週間記念講演会の事業として実施になっています。これが30年度でした。29年度は、皆様のお手元にある、29年度の評価報告をご覧ください。同じ④番の男女共同参画週間記念講演会「男性学の視点から男女共同参画を考える」ということで、事業視点が「男女平等」になってございます。つまり、同じ事業であっても、29年度は男女平等の視点、30年度は介護の視点から実施をしたということなんです。事業番号16については男女平等センターで実施している事業ですけれども、毎年度の事業計画の中で、今年はこの視点でと絞って実施しております。したがって、前年度はこの視点で行いましたが、今年度は違うということはあるというふうには思います。

**堀内会長**：よろしいですか。ちょっとここで時間を長くとりましたので、16については、ここで終了させていただきたいと思います。

それでは、次に移らせていただきます。

次が、重点項目20でございます。「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」ということでございます。課長から、この項目についてご説明をお願いします。

**高橋課長**：資料10ページをご覧ください。

20番の事業趣旨といたしましては、男性が家事・育児・介護などの家庭生活における責任、役割を果たせるような事業の実施ということでございます。いくつかの担当課に分かれて事業を行っているものです。

総務課ダイバーシティ推進担当で昨年度実施したのは、資料に記載の4事業です。前回の推進会議のときに少し触れましたが、「スウェーデンのパパたち」写真展については、スウェーデンのワーク・ライフ・バランス、父親の日常を撮影した写真の展示会を実施しており

ます。前後して恐縮ですけれども、「パパッ！と」ということで、「パパ」とかけたんですが、片づけ術講座については、父親向けの講座として行っていますが、実際に参加された方の中には、家族全員やお子様連れの参加もあり、和やかな雰囲気の中で実施できたと捉えております。

幼児保育課と保健サービスセンターについては、29年度と事業自体は変わらないんですけれども、保育士体験、栄養士による調理実習講座を実施してございます。

真砂中央図書館につきましては、事業としては、講演会と絵本の読み聞かせについて実施しております。

11ページの評価ですが、男性向けの講座は関心が高まっているということもあり、全般的に、参加者が増えている状況です。今後は、アンケートもとっておりますので、意識がどれだけ変わってきたのかというところを把握していきたいと考えております。

調理実習につきましては、食事づくりが苦手だという父親もたくさんいらっしゃると聞いております。事業実施により苦手意識の解消につなげることができたのではないかなと捉えております。

図書館の事業についても、前年度より参加者が少し増えております。今後も、もっと多くの方に来ていただけるような取組を行っていくとのことです。

課題につきましては、まだ参加されていない方もたくさんいらっしゃいますので、そういった方々にも参加していただけるような事業広報の仕方を課題として掲げてございまして、評価は「3」としております。

以上です。

**堀内会長：**ありがとうございます。

この点につきまして、皆様方のほうから、ご意見あるいはご質問も結構ですので、ございましたらおっしゃってください。

はい、どうぞ。

**伊串委員：**伊串です。

すみません、初歩的な質問になっちゃうかもしれないんですけれども、「男性の家庭生活への参画を支援する講座等」ということですね。ここでは「男性」にフォーカスしているという前提で、いろいろ施策を見ているんですが、「パパ」が非常に多くて…、ほとんどパパかな。もちろん子育ての世代を中心というの分かるんですけれども、この表題の事業名からすると、場合によっては、定年後の男性が家に入る機会も増えたとし、家事もやりまし

ようということだつてあるかもしれないし、あるいは、いろいろな生活の変化つてありますよね。離婚、死別、・・・いろんなケースがあると思います。そういう方々も本来含まれるべき話かなと思った時に、妙な「偏り」を感じてしまうというのが一点です。

それともう一つは、評価のところですか。気になったのは、「参加者」が「参加した」とか「複数あり」とかいう、この微妙なふわっとした書き方なんです。細かな話、どこまで細かくするかという話で恐縮なんですけれども、実際にどれぐらい増えたのかなという感覚をもう少しつかみたい。せめて、パーセンテージでどれぐらい増えたとか。1人、2人増えたレベルなのか、30人、40人、インパクトでいうと30%去年より増えたとかいうイメージなのか。程度が分からないので、もうちょっと具体的な情報が欲しいなという気がしています。

**堀内会長**：関連のご質問ですか。では、関連のご質問。

**原委員**：私も、「男性の」というところで、理解はしているんですね。家庭生活へということで、ワーク・ライフ・バランスを狙った試みだろうなと思っているんです。だから、子育てとなると思うんですけれども、実際、私どもの、今相談などを聞いていますと、要するに男性が日常生活にきちんと関われない。例えば、家で物を作れない、きちんと食事をしていないとかですね、特にひとり暮らしの男性ですね、それはいろいろな事情で、ひとり暮らしだったりしますが。そういう、実際生活から非常に乖離<sup>かいり</sup>している状態が多いんですね。そういう視点も、ここにうまく組み込んで、疎外感のないように発展させていけば、社会的にもすごく意義が広がるのではないかなという感想を持ちました。

**堀内会長**：ご意見ありがとうございます。

重点項目ですので、全体として、そういうやり方をするのかどうかということの一つあるとは思いますが、文京区の男女平等参画推進計画の中で、正に今、原委員がご指摘されたようなワーク・ライフ・バランスというところが極めて大きいのではないかなというふうに思います。どこまで重点項目でやるかという、それぞれ、ご指摘のところは大変重要なことではあるんですが、重点項目として、どれをやるかということの一つあるのではないかなというふうに思います。

あと、この増加したという伊串委員のご質問については、何か、どのぐらい増えたかというのは、そちらのほうで把握されていますか。

**高橋課長**：増加率の記載はありませんが、前年度報告書から参加者の増加数は分かります。また、アンケートについては、例えば、数値化できるようなものについては、分かりやすくご提示できたらと思います。

定年後の男性も対象ということでは、男女平等センターでは、男性のセカンドライフの探し方というような事業も行っております。全てワーク・ライフ・バランス、家事・育児・介護などにつながるかどうかというのはあるかもしれませんが、父親対象に限ってということでもないですし、事業によっては、父親だけではなく、その上の世代の方も一緒に参加できることもあります。

また、事業実施の際には、興味を持っていただけるようならしを作りたと思っていますので、事業名は、工夫をしなければいけないところです。父親だけではなくて、もっと幅広い層に来ていただきたいのですが、男性向けの講座でインパクトを求めた場合、「パッ！と」のように、分かりやすい言葉を使用することが多いかもしれません。もちろん、対象を限定しているわけではないのですが。どうしたら幅広く、いろんな方に来ていただけるかという点については、日々悩みながら対応しているという状況でございます。

データでは、ご存じの方も多いかと思いますけれども、日本は、先進国の中で6歳未満の子どもを持つ夫婦の1日当たりの家事・育児時間を比べたときに圧倒的に少ない状況です。妻が1日7時間半程度の家事・育児の時間を持つのに対して、夫は1時間半程度しか持っていない。これが、スウェーデンやノルウェーの場合、男性が3時間以上、育児と家事に費やしています。約2倍の差がありますので、まだまだ意識啓発も必要であると考えております。

**伊串委員：** 背景は存じております。ありがとうございます。

私が気になったのは、「定年」のところで。この20番の重点項目で掲げているところを見たときに、一応、区としてはバランスがやっぱり大事だと思っていて。なのに、ある世代に非常にフォーカスしているという「偏り」が明らかに見られるというのが気になった、ということ。例えば、定年後の方々に対しては、男性に対しては、他のところでもやっているという話なんですけど、割と講演系が多いじゃないですか。そういう啓蒙的なもの、…講演、ワークショップ的なものが多いです。そうであっても、例えばここだと、「片付け」だとか、「クッキング」だとか、そういった生活で何かしなきゃいけないことを「皆さんでやってみましょう」というトライアル系なものが結構ありますよね。こういうものに対して、やっぱり、ここの重点項目にイベントが集中しているような気がしてまして。それなのにここでは、子育て世代の男性しか体験できないような感じになっている。このバランスについて申し上げたつもりでした。

**高橋課長：** ありがとうございます。

シニア向けの講座の場合は、比較的現役世代の方に比べると時間に余裕がある方もいらっ

しゃるので、自主的なグループ活動、例えば、健康マージャンやパラスポーツを取り入れた活動など、地域の活動としての広がり、肌で感じているところです。

一方、区で、どこまで事業を担うのかというのも、課題だと思っております。少し福祉寄りの話になりましたが。

**伊串委員**：今挙げられた事例は、家庭生活への参画の話ではないので。

**真鍋委員**：年度評価の見方をもう一回教えていただきたいんですけども、重点項目だと、4で「十分達成された」、3が「ある程度達成されたが、課題あり」というふうになっているんですが、具体的に、やろうと思っていた講座が開かれなくて評価が落ちているのか、あるいは目標とする人数が集められなくて評価を落としているのか。それとも前年度に比べて増えた、減ったという議論で落としているのか。そうすると、この29年度も同様に3となっていて、それに対して何らかのアプローチをして、それが達成されたのか、達成されていないのか、その辺りの見方がよく分からないので、そこを説明していただけますか。

**高橋課長**：この評価の数値については、毎年、議論になるところです。標準値としては「3」ですが、課題がない事業というのは、基本的に少ないと思っております。昨年度は、性別役割分担意識の解消を図っていくという課題が、今回については、さらに参加者を増やし、事業や広報の仕方を工夫していくという課題が出ております。29年度と30年度を比べたときに、課題への対応についてやや不足しているという点はあるかもしれません。例えば、アンケート結果で分かるのであればご紹介するなど、評価のつながりが出るような表記について工夫したいと思っております。定性的な評価、数値的な評価が、難しい部分です。推進会議としては、単に事業の実施可否ではなく、質的な評価を求めていますので、成果も含めた形で評価をしていきたいと考えてございます。

**真鍋委員**：見比べたときに、余りにも、この表の差がなぜ発生するのかというのがよく分からなかったもので。事業番号16番では、29年度に対して、実績が比較的下がっている項目が多いのに対して一番上の評価がついている一方で、20番で前後関係の比較が全くない中で引き続き3というふうな評価が下がっているの、逆に、見る立場としても何らかの説明がないと、なぜこうなっているかというところに納得感が得られないのかなと思います。

**高橋課長**：そうですね、ありがとうございます。複数の課で実施している別個の事業についての評価の統一性については、私どもの課題と捉えております。確かに事業の回数、実績で見た場合は、16番については多くの事業を実施し、下がっている項目もあるものの、おおむね前年度を維持しています。20番についても、参加人数だけで見た場合については、前年度と

比較したときに、ほぼ横ばい又は微増ですので、それほど大きな差がない。にもかかわらず、評価で4と3の差が出るのはなぜかというところだと思いますので、説明項目も含めて、もう少し分かりやすく理由を説明できるような工夫をしていきたいと思っています。

**堀内会長：**よろしいですか。

それでは、副会長お願いします。

**内海崎副会長：**伊申委員がご指摘なさっている、事業視点で見ますと、確かにほとんど育児なんです。育児と家事がセットなんです。これ、家事・育児・介護となっているので、独立してあってもいいはずなんです。全体の家庭生活のバランスに男性を働きかけるんだったら、この三つが並列されているということは、組み合わせてもいいけれども、それぞれ独立してあってもいいわけです。その独立して事業をするというのであれば、例えば、幼児保育課ができるものはどこなのか、保健サービスセンターの範囲はどこかって区切ったときに、家事とか介護に関してやれる事業をつくれるところはどこかという、構造的にそれを見た上で事業を組み立てていく必要があるのかなというふうに思いました。今後、そういう視点で各課に働きかけていただくということも可能性としてはあるのかなというふうに思いました。

**高橋課長：**計画事業を検討する際にどう組み立てていくかという視点だと思いますので、策定時には関係課と調整したいと思っています。

**内海崎副会長：**お願いします。

**堀内会長：**ありがとうございます。

それでは、そのほかにコメント、ご意見は。

どうぞ。

**牛嶋委員：**牛嶋です。

保育士体験の数が少ないのがちょっと残念だなと思って。かつて、やったことがある私としては、もっとたくさんの人にやってもらいたいなというふうに思っています。1日休まなきゃいけないんで、そこが敷居が高い部分というのはあるんですけども、恐らく余り周知されてないと思うので、逆に受け入れる側も、それなりに大変だったりするようなこともあるようなのですが、それをやった人間としては、たくさんの人にもっと参加してもらいたいというふうに思います。それは、コメントです。

この事業全体に関しては、ワーク・ライフ・バランスというのがありますけれども、やっぱり女性のワンオペみたいなのがあるべく無くなるようにというところで、男性の家庭生活

の参画というのが、女性がもっと外に出るといったところにつながっていると思っています。そういう意味で、どちらかというの特化した内容になっていると思うんですが、そういう観点があると思うので、そこはある程度しようがないというか、年代を絞った内容になるのはしようがないのかなと思います。

コメントだけです。

**堀内会長**：ご意見ありがとうございました。

そのほかには、ご意見ございますか、この点に関しまして。

はい、どうぞ。

**高桑委員**：高桑です。

「男性の家事・育児・介護などの家庭生活において」というふうに事業概要のところにございまして、全体としては、先ほどから問題に、議論になっているように、パパの育児に、かなり偏っているというお話なんですけれども、文京区全体で、結構お年寄りの人数が多くて、最近介護離職をしたりとか、早目に退職、普通に退職されて親の介護をなさっている方も結構周りで多く見られます。どちらかという、介護というのも、男性のスキルを磨いたほうがいいところがあるので、例えば、1日保育士体験みたいなものの1日介護士体験とか、そういうのも考えると、随分家庭生活に役に立つところがあるんじゃないかなとか、そういう、育児だけではない男性の家庭生活への参画ということも、もう少し考えていけたらいいんじゃないかなというふうに思いました。結構、文京区は老人福祉施設とか、福祉センターとかも結構多くて、お年寄りが乗るバスもたくさん走っている地域だと思いますので、介護のほうにも男性の参画というのを考えていったほうがいいのではないかなというふうに思った次第でございます。

**堀内会長**：ご指摘ありがとうございます。

この事業視点の中で、育児にフォーカスされていると。文京区も高齢者は多いので、もう少し介護の問題もすべきだというご意見、ありがとうございます。

そのほかには。課長から何かございますか。

**高橋課長**：介護につきましては、ご指摘の面もあると思っております。一方、全国的な高齢化率を見た場合に、文京区はどうかという、ここ10年以上、人口は増加しています。では、増えてきている層はどうかといったときには、子育て世代、現役世代が多く、その影響もあって、高齢化率自体は、現時点では大きく伸びておりません。全国と比べても、かなり低いほうにございます。ただし、毎年高齢者の数が増えているのも事実でございますので、人口

減社会に向けては、文京区も高齢化率が上がっていくということを前提に、各行政計画や事業について検討しております。

高齢者・介護保険事業計画策定時には、同様の議論もございましたので、当然、男性向けの介護も含め、介護離職しないためにどうすべきかというようなセミナー、講演会等も実施していますので、事業単位で補えるものがあれば、今後対応していきたいと考えております。

**堀内会長：**ありがとうございます。

それでは、この20番についてはよろしゅうございますか。皆さんの、それぞれご意見も伺いましたので。

それでは、次のページの重点項目の55に移りたいと思います。

55は、「労働関係セミナーの実施」です。これについても、課長からご説明いただけますか。

**高橋課長：**12ページ、55番の労働関係セミナーですが、各労働行政機関と連携して、事業主、労働者に対してのセミナーを実施するという内容になってございます。

事業の規模につきましては、ほぼ例年どおり推移しているところです。

経済課と総務課において実施しておりますが、経済課につきましては、例えば、ハローワークと連携をしながら新規学卒求人申込説明会、関係機関と連携をしながら働き方改革の推進セミナー、区内での創業希望者に向けた創業支援セミナーを実施してございます。

総務課については、毎年6月の就職差別解消月間に、関係機関と共催で研修会を実施しております。また、他の事業にも出てきておりますが、30年度は性自認及び性的指向に関する対応研修を事業者向けに実施しております。

右側の評価ですけれども、30年度のセミナー関係については、女性の参加が多く見られたという状況もございます。再就職も含めた女性の就労に関する意向というのは強まってきておりますので、支援セミナー等を通じて一人でもつなげていきたいというところがございます。また、SOGI研修は、昨年度、介護サービス事業者にも対象を拡大して実施しております。

課題では、参加者の方も、それぞれ事情がありますので、難しいところもございますが、開催のタイミングや託児保育の配慮を行っていききたいと考えてございます。

評価につきましては、3でございます。

以上です。

**堀内会長：**ありがとうございました。

それでは、この点につきまして、皆様方からご意見やご質問ございますか。



どうぞ、伊串委員。

**伊串委員**：伊串です。

まず、質問させていただきたいんですけども。この「労働関係セミナー」って、いろいろあると思うんですが、されているうちの「男女平等に関するものだけを対象にすると6回やっています」ということなんですかね。それとも、「全体としてやっているのが6回です」ということなんですか。

**高橋課長**：前者というか、男女平等に関連するものについてです。

**伊串委員**：ということですね。それが6回。「毎年6回やっています」ということですね。

**高橋課長**：はい。

**伊串委員**：そもそも、回数の妥当性も、ちょっとよく分かってないけれども、「毎年6回やっています。内容は、その年によって着目しなければならない課題についてチョイスして実施しています」ということなんですかね。そういう理解でいいですかね。

**高橋課長**：はい。

**伊串委員**：今、「評価理由」のところを見ていまして、前回、別の項目で真鍋さんがおっしゃった通り、「3で推移しています」と。本来は、もちろん「4」を目指すべきところだとは思いますが、例年「3」。なのに、これで何かある程度満足している感がすごく伝わる内容になっていまして。「去年3で、だから今年も3」。本来なら、「これでいいじゃない」という感触ではないはずであって。何が足りなくて、今回「やっぱり3」という評価にしたのか。今回、何を求めていたのか。何が足りないから、「次回はここをもうちょっと頑張ろう」という話なのか。ちょっと、この評価理由のところからだと見えないんですね。何をどうしたかったのか。次回に向けて、どうしようとしているのか。そこをもうちょっと分かる形にさせていただいた方がいいのかなという感想を持ちました。いかがでしょうか。

**高橋課長**：参加者への配慮はもちろん、事業としては、雇用主側、採用する側に向けて、それと就職を求めている応募者側に対しての事業に分けられるかと思います。それぞれ対象が異なるので課題も異なると捉えています。応募者については、できるだけ自分の希望に沿った会社に就職ができるか、雇用主側については、採用面接等における性差別、ハラスメント防止といった周知啓発に努めていくというところで、それぞれの課題があろうかと捉えてございます。事業の対象によって課題も変わってくるので、その辺りは整理をしていかなければいけないかなというふうに思っております。

**伊串委員**：いいですか、ちょっと付け加えて。

もう一回、「評価理由」を読んだんですけれども。その評価理由を書いた方はどなたか分かりませんが、まず「女性の参加者たちが増えればいいんだ」という目標が何かおありのような感じ。それと女性の参加者が少ないとすれば、それは「保育託児サービスというのが、参加するにあたり充足していないから女性の参加が少ないんだろう」と。だから「この2点について改善できればいいんだ」という、何かそういう価値観的なものが見えるんですけれども。そういうことを、目標としているんですかね。ちょっとよく分からないですね。

**高橋課長**：託児サービス利用などの面でも改善はしていかなければいけないと思いますが、自身の部分も重要です。ご指摘のとおりかなとは思いますが、単純に女性の参加者が増えればいいのか、そういった話ではないので。

**伊串委員**：ですよ。その部分が、メインに出過ぎている感があって。しかも、本当に女性の参加も促したいというなら「まず女性の参加者たちが増えればいい」というのがあってもいいんですよ。そして、それを阻害しているのが、そういった託児サービスの不足とか、そういったことが原因なんだというのが、もう事実として分かっているんだということならば、そうおっしゃる通りなんだけれども。この仮定、仮説は「本当なの？」というところがちょっと気になっていまして。それで申し上げました。

**堀内会長**：ありがとうございます。

何か、私も少し不思議だなと思うのは、事業主がメインでやっている事業が結構あるんですよ、これ。そうすると、それを男とか女って関係ないんじゃないかという気がするんですよ。創業支援は、確かにここは女性が参加しているか、していないかというのは大きな基準になるだろうというふうには思うんですよ。女性の方で創業したいという方がいるにもかかわらず、そこはなかなかね。だけど、もう一つの雇用労働関係のセミナーというのは、事業主がかなり、あるいは管理職層をやっている、その方たちが本当に、実際にセミナーを聞いて実施されるのかどうかという、そこが大きいのかなという気がしています。ここも男女、わざわざ女性の参加を見るという必要はないんじゃないかという気はしないでもないんですけれども。

**高橋課長**：事業主に関しては、おっしゃるとおりかと思います。ただし、採用される側、労働者側については、創業支援も含めて女性の参加というのは一定程度必要だと考えております。課題では、保育と書いてあるので、雇用主側ではないと読めるのですが。

**内海崎副会長**：よろしいですか。それに関して、29年度の創業支援セミナーの表記と、それから30年度の創業支援セミナーのそのこのところの文言を比較して読むと、下が託児サービス利

用2人で、男性1人、女性1人、男女を問わずという書き方なんですね。それが30年になると、託児サービスを利用した方が1人（女性）おり、起業にチャレンジする女性の支援というふうに、ここはよく読んでみると矛盾があります。要は、託児サービスが男女含め育児を抱えていると言うと変ですけども、育児を担っている人々でも参加できたというような表記でもいいわけですから、並列して読むと、少し整合性が疑われるかなというふうに思います。それが1点。

SOGI対応研修で介護サービス事業を対象としたということで、数を比べたら、29年度が96の参加だったものが169に増えているんですね。この介護サービス事業の方が、どれだけ参加しているのかという数値は、もしお分かりだったら確認させていただきたいんですね。介護の場での、このSOGIの対応というのは、身体接触ですとか、いろいろな問題があるので、緊急に取り組まなければならない部分だと思うんですね。その辺り、この参加数が確かに増えているので、介護サービス事業がどれくらい参加したのか、もし把握していらしたら、それ、きちんと数値を上げていただいて、前年度と比較すると、これだけ介護事業者が参加しているということで、これは、やっぱり大きな成果の一つに考えられると思いますので。その辺り、どうなっていますか。

**高橋課長：**29年度は、介護サービス事業者向けのSOGI研修は実施していません。30年度は実施しましたので人数が増えているんですけども、介護事業者向けは、この169人のうちの92人が介護事業者になります。169から92を引いた77人が指定管理者、委託事業者向けという形になりますので、数としては、かなりの割合になります。

実際、介護サービス事業者の参加が、なぜこれだけ多かったかということ、区で実施する事業者連絡会の機会を利用したのが大きな理由です。区内の各介護サービス事業者のうち、かなり多くの事業所から1人ないし2人は参加していただいています。その部会を利用して研修を行っておりますので、参加人数が非常に多いという状況です。

**堀内会長：**それは大事なことなので、お書きになられたほうが良いと思います。つまり、この介護事業者対象にSOGIの研修をしているところが、ほかの地域でどれだけあるかということ、かなりはてなマークがつかますので、そういう意味でも、取組として書かれるということは大事かなと思います。

**高橋課長：**今、ご意見を伺って、当時は、この研修について記事になったりもしていますので、確かにもう少しアピールをしてもいいのかなと思いました。

**堀内会長：**そのほかにはございますか。よろしいですか。

それでは、55につきましては審議が終わったということで、次に移らせていただきます。

重点項目60です。60が、「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」ということをごさいますけれども、これについても、またご説明お願いします。

**高橋課長**：60番、14ページですけれども、事業概要といたしましては、女性の就労や再就職支援など、就労支援機関、具体的にはハローワーク飯田橋と連携し、就職面接会などを実施するという事業でございます。

30年度は、ミニ就職面接会、若年者合同就職面接会について、記載の人数の方が参加されているというところがございます。29年度と比べると参加人数が増えております。

評価理由ですが、ミニ就職面接会・若年者合同就職面接会は、前年度から参加者数が増えたということもありますけれども、就職を希望する女性の支援が一定程度できたのかなと捉えております。参加者アンケートについては、記載のとおりですが、好意的な感想が寄せられたというところで評価を得られたのではないかと考えております。

大きな課題については、少し見えづらいんですけれども、雇用主側の採用意欲というのも、大きく落ちていないという状況ですので、より多くの女性の就労につなげていくために取り組んでいきたいということで、評価は3でございます。

以上です。

**堀内会長**：ありがとうございました。

これについて、何か皆様のほうでご意見やご質問ございますか。

私は一つ、これでお聞きしたいのは、昨年度に比べて30年度は、すごく伸びていますよね、参加人数が。女性自身が就職をしたいという意欲が高まっている結果なのか、それとも、広報をうまくやって、皆さんに知ってもらったことによって来たのか、どちらの感じで、こんなに増えているんでしょうか。

**高橋課長**：人数に寄与しているのはミニ就職面接会です。内訳を見ると、30年度は61人、29年度は41人で、20人ほど増えていますね。28年度は27人ですので、毎年、かなりの数が増えてきているという状況でございます。6回実施のうち、例えば、2回は子育て期の女性を対象にということで、ある程度対象を区切ったことも多少は寄与しているのかなと捉えております。もちろん、条件としては、雇用主側の採用意欲もあるので、景気の動向に左右されやすいというものもあると思います。

**堀内会長**：ありがとうございます。

そのほか、どうぞ。

**伊串委員：** 伊串です。

質問も含みますが、「事業概要」のところを見ると、「女性の就労や再就職支援など」とあります。「など」だからいいんですけれども、女性に限ったものということではないですよ。「女性を中心に」、「メインに」。それとも本当に「女性だけ」？

**高橋課長：**それぞれの面接会は、全ての回について、女性に限っているわけではありません。男性の就職も当然必要ですので、基本的には、男女問わず面接会に参加できるという考え方です。

**伊串委員：**そのうちに、女性にフォーカスしたものの回数が…。

**高橋課長：**6回のうち2回は子育て期の女性を対象としています。

**伊串委員：**分かりました。

すみません、ちょっとまた分からないことが。これはハローワークと連携していますよね。「評価理由」のところ、「区内中小企業へ就職を希望する女性を支援することができた」とあるんですが、これもしかして、「文京区内」の中小企業への就職先としての、「(文京)区民」とのマッチングという意味合いなんですか。それとも、ハローワークというと、もうちょっと他の区とも連携していたりすると思うんだけど、「文京区内でのマッチング」というふうに理解していいんですか。

**高橋課長：**マッチングの部分だけについて見ますと、ミニ就職面接会という形なので、1回当たりの参加企業は2社ぐらいです。求職者には区民ではない方も含まれているはずですので、応募した区民全員が文京区の企業に就職できるということではないと思います。ただ、区内中小企業へ就職を希望する女性がいらっしゃって、一定の支援ができたという側面もあります。面接の結果として、希望に沿えないような場合もございますから、全員ということではないんですけれども。

**伊串委員：**だとすると、何か書き方が誤解を招くような気がして、「区民の方々を支援する」というのは文京区だから分かるんだけど、別に「区内」の中小企業に就職が決まらなかったとしても、「区民」の方が就職が決まれば、これは御の字だし、逆に、「区内」の中小企業の方々が求人していて、(区民に限らず)決まればそれも御の字です。ならば、こういう限定的な書き方じゃなくても、もしかしたら良かったのかもしれない。更にもっと言うと、「何々を支援することができた」と書かれています。就職を希望する方の「支援をすることができた」と言うんだったら、その方への「支援」というのは一体何を目標としているのかと。つまり、機会を与えてあげるだけで「支援することができた」なのか、マッ

チングまで成立したことに對して「支援できた」ということなのか。つまり、どこまでの支援を指して「支援できた」と満足感を得ているのか、ちょっと分からないんですけども。

**高橋課長**：就職支援について、区では機会の提供というところまでです。実際の職業訓練や就労相談の場合は、専門機関であるハローワークで対応している部分がほとんどです。個別に文京区だけの若年者合同就職面接会というような取組も行っておりますが、場の提供が主軸になるというところは、ご理解いただければと思います。

**白砂委員**：ハローワークですけども、今もお話あったとおりで、文京区に場所の提供をいただいたりしまして、文京区の中小企業に100%限定しているわけではありませんが、多くの文京区の企業に、事業主側にもマッチングの機会を与えるということで中心に行っています。女性に限らず男性もなんですけれども、今の質問に対してありましたとおり、就職をしたという結果をもつての支援だけではなく、例えば、家庭に入っていた女性が就職活動をする際に、この面接会に参加したから一回で就職というのは、実際には数が少ないです。就職活動を通して、最終的に自分の希望する企業にマッチングするという目的から考えると、こういった面接会やセミナー、その活動全体が評価の対象であっていいのかなとは思いますが。

**堀内会長**：ありがとうございました。

**真鍋委員**：すみません、真鍋です。

この自己評価項目内容との整合性を、ちょっと確認したいんですけども。これは、左側のA、B、Cの3点で見えていただいていると思うんですが、ちょっとここの観点と評価理由がうまく分からないのと、特にAの男女平等意識の向上を促しているという部分って、この事業に、どういうふうに関係するのかなというのが、そもそもの観点として、すみません、私は、不勉強なもので理解できないです。

おそらく、このミニ就職面接会のうちの2回に子育て支援の面接会があったというふうにおっしゃっていたと思うんですけども、それが、多分、このCの中の男女の人権が尊重されて、それぞれ人権侵害が起きないように配慮していると、そういう観点で、こういう機会を設けたというのが、これが初めてなのかちょっと分からないんですが。そういう機会を設けるといのは、確かにこの自己評価項目に沿った新しい事業の観点だと思うんですけども、ちょっとほかのものと、この評価理由とが、どういうふうにかみ合うのかなというのが見えてこないで、その辺りのご説明をお願いいたします。

**高橋課長**：この事業については、機会の提供が主軸ですので、評価項目の内容ではBの視点、あらゆる分野の参画に支援・配慮しているというところかと思えます。先ほどの雇用主研修

会については、雇用主側が、男女の人権を尊重した採用活動ができるようなセミナーを実施するという趣旨の事業ですので、その場合はCになると捉えております。Aの要素である男女平等意識の向上も、全くゼロではないんですけれども、この事業については、Bのあらゆる分野に参画できるよう支援・配慮しているというところでの評価が一番大きいかなと捉えてございます。

**堀内会長**：よろしいですか。

それでは、この60番の重点項目につきまして、ほかにご意見がなければ、次に移らせていただきたいと思います。よろしいですか。

それでは、次の重点項目67でございます。「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」という項目です。また、ご説明をお願いします。

**高橋課長**：67番の事業については、前回、まだ集計ができておりませんでした。本日、説明させていただきます。

まず、事業の概要は、女性委員の参画状況を継続的に把握し、結果について周知することと、委員の改選時期を捉えて、女性委員の割合が少ない場合には、その状況を解消していくものです。男女いずれか一方の性が委員の全体総数の4割未満とまらないというところを目標としております。網かけの部分が30年度の実績でございます。

まず、①の委員会・審議会等における女性委員の割合は32.2%で、29年度から3ポイント弱の改善となっています。委員の総数は、審議会の総数が少し減ってございますので、1,241人ということで減少しております。女性委員の数は、370人から30人増の400人という状況でございます。

②は、男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満とまらないという目標に達している審議会の割合ですが、30年度が24.3%というところで、前年度からの3%強の増というところになっています。

対象となる審議会の数については、3審議会ほど減ってございまして、目標達成した審議会の数は、15から17というところで少し増えております。

③の男女いずれか一方の性が10割を占めているという審議会については、29・30年度とも変わらず9審議会、割合は、総数が減ったので少し変わっております。

続きまして、16ページ裏面をご参照ください。

評価といたしましては、昨年度来、議論いただいている呼びかけについては、推薦に当たったの配慮を依頼する文書、庁内の掲示板での呼びかけ、区内部の課長会等での依頼をして

おります。割合としては増えているものの、4割未満とならないという目標については、未達成でございます。

次年度に向けた課題は、17ページ以降の表の参画率に関するコメントをご参照いただきたいと思っております。要素として大きいのが関係団体からの推薦による委員の数です。やはり委員の改選時には、各団体に向けて女性委員の推薦をお願いすることが重要だと考えてございます。この働きかけが結果につながるものだと捉えております。結果としてはまだ未達成ですので、評価が引き続き2となっております。

表の真ん中ぐらいの女性比率の網かけ太枠で数字を囲っているところ、こちらについては、いずれかの方が4割未満としない目標を達成している会議体でございます。

一方で、薄く網かけをして、女性比率0.0とかいてあるところが男性のみの会議体でございます。

No.2の選挙管理委員会について、ゼロという状況でございますけれども、本年改選がございまして、女性委員が1人になりましたので、来年度は、当然比率が変わってまいります。

No.8の男女平等参画推進会議は、当然ですが50%を維持しております。

18、19ページでは、目標を達成している会議体としては、福祉系の会議体が多い傾向かと捉えております。例えば、民生委員推薦会、子ども・子育て会議、地域保健推進協議会については、いいバランスで入ってきていることが分かります。

一方で、ハード系、建築系の専門資格が必要な会議体については、比率があまり変わっていない状況があるかと捉えております。22ページの63番の既存不適格建築物特例協議会も、ゼロということで、男性のみという状況になってございます。全体的には、そういった傾向も見てとれるのかなと思っております。

22ページの最後に、網かけの太枠と網かけの読み方についての注釈を入れてございます。

説明は以上でございます。

**堀内会長**：ありがとうございました。

それでは、この67につきまして、皆様方からのご意見、ご指摘はございますでしょうか。

**伊串委員**：伊串です。

すみません。もう既にご説明いただいているとは思いますが、「改善がされてきているのが主に福祉系のところだ」という点。であれば、「改善が進まないのはどこなのかな」というのがやっぱり気になるわけで。先程のお話では「ハード系といったところなんじゃないかな」と。9つあるわけですね、「一方の性が10割を占めている審議会数」は。これは例年



変わらず。多分、今後も変わらないんじゃないかという気がしてまして。まず、それに対して、具体的にそれはどこなのかと。どういった類の審議会なのかというのをちょっと見たいということが一点と、それと、逆に女性だけのものもあったりするのかと。表を見れば良い話なんですけれども、そこをもう一度、概観したいということと、「評価理由」のところに「呼びかけ」の話が出ている点について。チラシとか、本当に「呼びかけ」だけでいいのかなと。余りプレッシャーをかけすぎたり、…そこまでできないにしても、やはり「呼びかけ」以上のことは難しいのかもしれないですが。でも、だとするならば、逆に、呼びかけ以外に「他に」何かできることはないのかなということのをちょっと検討してみても、…そういうふうに見方を変えてみることも一つ、大事なんじゃないかなという気がしております。まず、すみません、話が戻りますが、最初の方で申し上げた、「女性だけで占めている審議会」というのは、ありましたか。

**高橋課長：**女性委員の比率が100%を表で確認するとゼロなんですね。つまり、女性委員のみの会議体はないということになります。

**伊申委員：**女性だけというのはないと。

**高橋課長：**はい。一方の性が10割を占めている9の審議会は、全て女性比率ゼロ、つまり男性委員のみということになります。

**伊申委員：**例えば、既存不適格建築特例協議会や建築審査会、あと、大気汚染障害者認定審査会。

**高橋課長：**表は、昨年度の状況です。先ほど説明した選挙管理委員会も該当しますが、先ほど説明したとおり、今後は女性比率が変わります。

そのほかは、21番の大気汚染障害者認定審査会、今お話のあった26番の建築審査会、20ページですと、40番、41番の森鷗外記念館の運営協議会・資料収集等検討委員会、46番、47番の柔道整復療養費調査会、はり・きゅう及びあんま・マッサージ療養費調査会、56番の地域医療連携推進協議会、先ほど申し上げた63番の既存不適格建築物特例協議会がゼロというような状況です。

**伊申委員：**そうすると、「建築系」、「医療系」、それとなぜか「森鷗外」。これには何か合理的な理由があるんでしょうか。合理的な理由があるのであれば、なるほどと思うこともあるかもしれない。だけれども、そういう理由がないのであれば、何かしら見えない理由・背景があるような気がしていて、何だろうかなと気になります。

**高橋課長：**例えば、森鷗外記念館については、人数の内訳が書いてありますけれども、区の職

員、部課長でそれぞれ2人ずつ、学識経験者でそれぞれ4人、2人と。運営協議会のその他の3人の内訳が右側に書いてありますが、地元町会の代表、地元商店会の代表、観光協会副会長になっています。

**伊串委員**：いや、見た感じ、女性が入れない、入るのにふさわしくないとかいうことは、ちょっと見受けられないので。

**高橋課長**：職指定でない部分については、その要素はないのかなと思います。

**伊串委員**：要素はなさそうな気がするので。

**高橋課長**：任期の点については、審議会、委員会の委員の任期というのは、おおむね2年が多いと思います。この推進会議もそうですけれども、2年一サイクルというようなケースが多かったりするので、2年に1回この数字が結構変わってくるという状況もございます。

**伊串委員**：じゃあ、その「2年に1回」のタイミングでどう変わるかということだから……

**高橋課長**：改選期に、例えば、学識経験者について区から就任の依頼をするときには、その比率について最大限配慮し、関係団体については、個別に女性委員の推薦をお願いすることにより、比率を上げていく努力が必要かと思っています。

**伊串委員**：だとすると、この「実績」のところですけども、「29年度」、「30年度」。この一番下の「10割」を占めているところ。「9」、「9」ときて、「変わらず」ときて、「変化なしですね」というふうに言いたいところですけども、「2年で変わる」ということならば、次どうなるかということですよ。

**高橋課長**：そうですね。ただし、全ての会議が任期2年とは限らないので。

**伊串委員**：限らないんですね。

**高橋課長**：はい、一般的に2年任期の審議会が多い状況ですが。

**伊串委員**：やはりこの「変わらず」になっているところは、今後も本当に何か変わるんだろうかというのが気になりますので。

**堀内会長**：今、伊串委員の意見を聞きながら、私も一つあるんですけども。文京区の審議会の女性委員の割合が本当に増えないんですよ。全国平均をずっと下回ったままできているということで、もう少し抜本的なことをやらなければいけないんじゃないかという感じがしております。昨年の推進会議の意見は、「成果を上げている先進自治体の事例を参考に効果的な取組を進めること」を要望しておりますが、いかがでしょうか。

**高橋課長**：指定都市で初めて女性委員比率が50%を超えた北九州市の取組など、他自治体の事例については研究しております。どこまで強制的に又は義務的にするのかという線引きは非

常に難しいところだと思っております。義務付けにしないような形での取組については、特別区の会議等でも他の状況を聞いておりますが、特効薬があるわけではないので、なかなか苦戦をしているという話も伺っています。他では、40%達成した後に、改選によってまた減ってしまったという場合もあるようです。改選期に増やす、又は維持するということところが一つポイントだと捉えております。

また、関係団体の構成における男女比率も関係してくると思います。文女連の役員の皆様も区の様々な審議会に参加していただいておりますけれども、文女連からは必ず女性委員を推薦していただいております。一方で、男性の構成比が高い推薦母体の団体の場合は、委員を推薦する際、結果的に男性委員が多くなるということもあります。そう考えると、区全体で見た場合には、比率はあまり変わらないということになってきます。

学識経験者や公募区民委員の場合は、就任依頼や採用に当たって、区で意識して対応することも可能な部分ではありますが、関係団体の場合は、その運営はそれぞれの団体の会則、規約等に基づいて行っていますので、区からお願いはできるものの、一律に縛りをつけることはできないかと思っております。

ですので、呼びかけ、お願いについては、課題として捉えておりますが、常々悩んでいる状況でもございます。

**堀内会長：**ご説明はよく分かるし、文京区の数値が伸びないということが、私は課題だと思うんですよね。今おっしゃったように、原因はほとんど分かっていると思うんですね。それを伸ばすためにどうするかという、新しいやり方というのはないんでしょうかね。要するに、達成できている自治体もあるのに文京区では達成できていない。どこも同じような審議会の種類だと思えますし、文京区だけが、特別違った種類の審議会を作っているというわけではない。したがって、同じような種類の審議会があるにもかかわらず、文京区がなぜ、向上・改善ができないのかという、改善できないのかというよりは、むしろそれを改善するために、どうしたらできるのかということはないんでしょうか。

**内海崎副会長：**よろしいですか。

例えば、56の地域医療連携推進協議会と、同じような57の推進協議会小児初期救急医療検討部会は、根拠になっているものも比べると同じですが、片方がゼロで、片方が27.3%ですよ。この差異はどこから来るのか。そこをきちんと見ておく必要があると思うんです。つまり、会長がおっしゃっているように、どうして達成できないかといったときに、こういった非常に類似性があるような会議が、片一方がゼロで、片方が27.3%になっているのは、

それは改選ということをおっしゃるかもしれませんが、表の右を見ていくと、参画率に関するコメントを見ると、当該団体の考え方、委員は関係団体の推薦によって選出される。共通項は、多分あるはずなのですが、何でこういう違いが起きてくるのか。なんで数値にこういう変化があるのかということきちんと調べれば、27.3%は少ないですけども、できているところの方法論をゼロのところの援用すればいいだけのことになりますよね。

おっしゃっていることは、とてもよく分かるし、みんなどこでもそれで苦勞をなさっているのは分かるんですけども、達成している自治体もあるわけだから、何かきちんと今までと違った方法論をこのデータの中から読みとって、対策を考える時期ではないのかなというふうに会長のお話を聞いていて思いました。

**堀内会長**：そうですね。

**内海崎副会長**：延々とやっていますが、変わらないんです、本当に。文京区は、男女平等センターにおけるリサイクルの取組など、他と比べても随分頑張っている分野があるにもかかわらず、何ていうのか行政を支えているところの審議会の委員について、変わらないというのは、やっていて悲しくなってくるような感じがするんですが。

**岡田委員**：関係団体に、区からの支援金あるいは補助金は入っていないんですか。

**高橋課長**：関係団体によりますが、団体の運営だけのための補助金というのはありません。事業に対する補助ということで、一定の基準を満たした公益的な事業について、申請した団体に補助金を出すことはあります。この表の中に出てくる関係団体で、商店街連合会や町会連合会のように事業補助を受けている団体もあるかと思えます。

**伊串委員**：でも、税金が補助金という形でも行くのであれば、そういうルールを。

**高橋課長**：公益的な事業を実施するための補助金なので、団体ではなく事業の内容に対して交付する仕組みです。例えば、区の審議会で委員を推薦している団体が申請者だった場合に、補助事業を実施する要件は満たしているが、女性委員を推薦していないという理由で補助金を交付しないということになると、補助事業そのものの仕組みを変えなければならなくなると思います。

**伊串委員**：最後の手段としては、補助金の仕組み、ルールのところを検討するということにもなっちゃうかもしれませんが。「義務的に何かしなさいとは言えない」という話は理解できます。でも、最低限今できることがあるとすれば、少なくとも、「どうしてですか」という具体的な理由、合理的な理由があるかどうかについて、聞くことはできるんじゃないかと。少なくとも、ここに出されているような「当団体の考え方によるため」、そんな理由ではいけ

ないような気がします。

**原委員：**原です。

関係団体のこの表を見ていたら、会議の構成員として部課長が入っているところがありますよね。ここを女性にするしかないのではという感じなんです。義務ではないかもしれないけれども、区の責任としてできるところからやると。もっと強く働きかけて、例えば、15人もいてゼロというのは結構なことですよ。4人、6人のゼロと違うと思うんですね。比率でやっぱり見ていかないといけないので、分母の多いところは、きちんと話し合っ、長期展望を立てて、今回や次回の改選は無理でも、その次とか、育てるということをしないといけないと思うんですよ。結局、その育てることをしないから、いつまでたっても、旧態以前と指摘を受けてしまうのではないのでしょうか。性別は、非常に大きいんですよ。ですから、そういうことをきちんと計画するということが大事じゃないかと思うんです。そのときに、1回、1回で見ないで、経年を見て、この調査が始まったときからずっとゼロのところは、それを怠っているということで、絶対今度はやってくださいと。そうしないと、部課長の枠を女性にしないといけなくなっちゃうみたいなところもあるわけですよ。そうやってきちんと分かりやすいように、説明していく必要があるかなというふうに思います。

**伊申委員：**やはりこの方針と違うところには、助成金はちょっと……。そこが一番響くと思っただけならば、実はそれで何か意外とすぐに解決できてしまうような、何かそんな期待もあったりします。

**高橋課長：**要は、男女の比率が達成できなければ、補助金は出さないという考え方、義務付けに近い要請の仕方かと受け止めております。

**吉岡部長：**それは、区外部の団体のことだと思うんですけど、仮にそういうふうにしたとしても、女性委員が推薦されるかどうかは、また別の話だとは思っています。ですので、まずはできることは、区の審議会・委員会ですから、当然助成金は前提ではなく、構成や割合については区で決めていますので、その中で、現在、男性がどのぐらいで、女性がどのぐらいで、その率が改善できないのかどうかというのを男女平等参画という観点からヒアリングし、その理由も確認してということ、やってみたいというふうに思います。それが一番、審議会・委員会を所管しているところに関わることで、それをまずしないと、その先の地域活動団体等に直接お話するというのはなかなかできませんので、どういうふうにやるかは、事務局で考えます。そういう形で、何か今までとは一步違ったことができないのかどうか、検討をさせていただきたいと思います。

**伊串委員：**少なくとも、ここに書かれているコメントのような・・・、これで納得しないていただきたいということと、それと、「最低限4割」というのは、もちろん厳しいところもあるかもしれないというのは理解します。なので、「構成メンバーのうちの割合」の方で、最低限そこでは達成しているかどうか、まずは見ていただきたいかなというふうに思います。

**吉岡部長：**現時点で全部を網羅して、総務課ダイバーシティ推進担当で、確認できているかというところ、そうではないところもありますので、一つ一つ丁寧に確認させていただくようにしてまいりたいと思います。それが第一歩だと思いますしそれをやることで、改善が図られれば、区の男女平等の施策にもつながっていくと思います。そのように検討してまいりたいと思います。ありがとうございます。

**堀内会長：**もう少し議論を深めたいところはありますが、時間もありませんので、いずれにしても、区でこの問題について、何らかの対策を考えていただくということで、次のところに移りたいと思います。

次が、68番、23ページなんですけれども、ドメスティック・バイオレンス防止に向けた意識啓発の推進ということでございます。簡単にご説明をお願いしますか。

**高橋課長：**時間もございますので、簡単ではございますが、68番の「DV（ドメスティック・バイオレンス）防止に向けた意識啓発」についてご説明いたします。

例年とほぼ同規模の事業ですが、23ページの③番が、複数ございます。その真ん中のDV防止啓発セミナーについては、昨年度は、警察の方から学ぶ、誰でも取組める護身術・離脱術とハラスメントの基礎知識とモラルハラスメントの対策という講座を実施しております。

また、青少年委員向けにデートDVに関する講座も実施しております。それ以外の事業につきましては、ほぼ例年どおりというところでございます。

24ページの評価でございますけれども、ふだん若年層と携わる青少年委員の皆様からは、研修を受講してよかった、おおむね好評だったというふうに聞いてございます。

セミナーについては、ハラスメントに関しての知識を伝えることができたのではないかと評価をしてございます。課題としましては、計画にも記載されておりますが、本年4月からの配偶者暴力相談支援センター開設については達成をしましたが、周知についてはいろんな機会を捉えてやっていくというふうに課題として捉えてございます。

なお、将来の配偶者暴力につながる可能性もあるデートDVについては、しっかりと意識啓発を進めてまいりたいと考えております。

年度評価は、3でございます。

ご説明は以上です。

**堀内会長**：ありがとうございます。

皆様方からご意見あるいはご質問はございますか。

**伊串委員**：伊串です。

今回「3」という評価が付いていますけれども。これは、この前のページの⑤、⑥に「本来やりたかったイベントが未実施」とありますが、それで評価が落ちているということなんでしょうかね。ちょっとよく分からないというのが一点と、もう一点は、「事業名」は、「意識啓発の促進」だから、イベントの「数」が重要なわけではなさそうなので申し上げますと、「DVに関連したモラル・ハラスメントについての知識も伝えることができた」とある点。一方的に「伝えた」ことをもって「目標達成！」で満足してはいけなしかもしれなくて。これは皆さんにちゃんとそれが「理解」していただけたのか、伝えたじゃなくて「伝わった」のかというところが、もしかしたら大事なかなという気がしましたので、その辺の評価のところ、お願いいたします。

**高橋課長**：最後の表現の仕方もあったのかなとは思いますが、受講者アンケートにおいて、理解できたというお声もいただいているので、知識を一方的に伝えただけではなく、受講された方が理解をしていただいたという意味での効果はあったのかと捉えております。

また、意識啓発に関する事業を計画的に進めている一方で、委員がおっしゃるとおり、未実施もあるので、十分達成されたとは言えないという意味も込めて「3」にしております。

実際、⑥番の配偶者等からの暴力の防止関係機関連絡会については、昨年度は実施しておりませんでした。今年度は、配偶者暴力相談支援センターの機能整備を行ったこともあり、連絡会の実施という実績もありますので、次に向けては、プラスの要素もございます。

**伊串委員**：これが2年連続未実施の理由って何かあるんですか。

**高橋課長**：一番の理由としては、配偶者暴力相談支援センターの機能整備に向けた検討や準備を優先していたことが挙げられます。まず、機能整備を行い、その後に連絡会を開催するという流れがあったと承知しております。

**伊串委員**：ありがとうございます。

**堀内会長**：はい、どうぞ。

**内海崎副会長**：教育指導課の事業が未実施になっていますね。次年度に向けた課題として若年層へのデートDVを予防するために中高生を対象にセミナー実施ということなんですけど、これは学校単位でやる、教育指導課が中心になってやるということですか。

**高橋課長**：そうですね。今年度の例では、子どもから講師に依頼をして、私立高校の生徒向けにデートDV講座を実施しております。教育委員会においては、保護者も含め、こういった層にやるかというのも含めてお願いしていくものと考えています。ただし、それ以外にも人権教育や多くのカリキュラムが組まれている中で、どこまで対応できるかというのは、現場の意見も含めた調整が必要なのではないかと思っております。

**内海崎副会長**：教育指導課が実施するのであれば、教職員を対象とした研修も多分重要になってくると思われるので、青少年委員向けにデートDVの講座を実施しているのであれば、同じように教職員に対しても、デートDVの講座というを実施していただくと、さらにいいのかなというふうに思いますので、お考えいただければと思います。

**高橋課長**：そうですね。校長会等の機会を捉えて事業の周知を行っているところですので、全校か個別かという対象については、今後相談をしながらというふうに考えております。

**内海崎副会長**：生徒指導部会というのが多分あると思うので、学校長ももちろんですけども、まずは学校長よりも生徒指導の領域を担当している教員に対して、実施するのが大事かなと思います。学校現場で子どもの問題にかかわるときには、生徒指導も担当教員になりますので、そういった領域の教員をまず対象にし、それを広めていく方が早いと思いますので、そういう方法もお考えいただければと思います。

**高橋課長**：子どもの虐待の事例との関連もありますので、例えばDVを抱えているような家庭からへの対応方法というか、研修というか、そういった内容も踏まえて、複合的な形で実施できた方が効率的ではないかとも感じております。研修のための時間を割くのが大変という声もよく聞きますので、現場への配慮をお願いしていきたいと考えております。

**堀内会長**：よろしいですか。

どうぞ。

**真鍋委員**：真鍋です。

その点で一つだけ追加させていただきます。ちょうど今年の話ですが、小学校で子ども向けに、DVがあったときにここに連絡するんだよという配布物をいただいたことがありました。何か非常にいい取組だなと思っていまして、同様の形で先ほどおっしゃったように、先生方からもそういったことを説明することも、子どもから社会と手をつないでDV等を防止することができるようになってくるんじゃないかなと思いますので、是非取組を推進していただければ有り難いと思います。

**高橋課長**：ありがとうございます。



子どもの人権を守るという視点から、相談・啓発カードを児童・生徒に配っていただくというようなこともやってございます。教職員が仕組みを理解していて、それを子どもたちに説明するというのは、おっしゃるとおり大事なところかと思っておりますので、改めてお願いをしてまいりたいと思います。

**堀内会長：**もう時間ですけれども、10分ほど延長させていただいて、全部の項目を今回やりたいと思います。時間配分が悪くてすみません。よろしくご協力お願いしたいと思います。どうしてもお時間、ご予約のある方は、もちろん12時までということですので結構でございますけれども、ご協力いただけたら有り難いと思います。

それでは、80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・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」でございますが、説明をお願いします。

**高橋課長：**80番については、働く場だけでなく様々な場において、ハラスメント防止についての意識啓発をしていくという事業になってございます。総務課、職員課、教育委員会で担当をしております。

総務課の事業としては、記載されているとおりですが、配布物によるPRの実施です。

もう一つは、ワーク・ライフ・バランスの推進企業の表彰という制度を変更して、女性のエンパワーメント原則推進事業所の登録事業を実施しております。昨年度は、多くの企業・大学に周知を行ったものの、残念ながら実績はゼロ件でした。今年度につきましては、登録したいという相談もありますので、実績につながるのではないかと考えております。

続きまして、男女平等推進委員の連絡会における各課に1人設置している推進委員への意識啓発でございます。

性自認及び性的指向に関する対応研修については、介護サービス事業者の56事業者92人を含め、資料に記載されておりますが、それぞれの対象について研修を実施いたしました。

職員課の事業につきましては、ハラスメント防止に関し、区職員向けの研修の対象を拡大しながら、毎年拡充しているところでございます。

教育委員会については、各学校における防止研修と、LGBT研修会ということで、NPO法人に依頼して、スクールカウンセラーの相談会で、研修を実施したという実績がございます。

続きまして、26ページの評価ですが、ハラスメント防止については、今、職員向けの研修の対象を拡大したというお話も申し上げましたけれども、職場環境改善への取組にも努めているところでございます。

課題では、まだ、全職員に研修等ができていないというような状況ではないので、引き続き、

全庁に向けた啓発、研修内容の充実というようなところについて取組を進めていきたいと考えております。評価は、3でございます。

以上です。

**堀内会長**：ありがとうございます。

この点について、ここで申し上げたい意見というのはございますか。昨年の会議の評価も踏まえながら、ご意見をいただければ有り難いと思います。いかがでしょうか。

**内海崎副会長**：29年度と30年度の実績を見ていたら、教育指導課・教育センターの記載内容が同じなんです。同じで別に構わないと思いますけれども、このスクールカウンセラーの相談会というのは、スクールカウンセラーの研修と捉えていいんですか。と言いますのは、スクールカウンセラーを対象としたLGBT研修会、カウンセリングの際のLGBTの認識を高めるための研修をやっているのかなというふうに解釈したんですが、もし、そうだとすると、何名ぐらいの方が出席なさっているのかな。また、セクハラも含めて、それからマイノリティーであることに対してのいろんな子どもたちが抱えている内容について、相談の最前線にいたりするんですけれども、この表記だと、どこに所属するどういう立場のスクールカウンセラーが何名参加しているのかということが見えないので、そこを教えてください。

多分昨年もお話ししたと思うのですが、各学校のハラスメント防止研修会で、都教委からの研修内容を管理職が校内研修でやっているということで、この都教委からのセクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメントに関する内容をどういうふうに行ったのかというのが見えないので、評価をしようと思っても、ちょっと評価をためらうというか。29年度と30年度の差異がゼロなんです、この2か所に関して。それ以外にも、上の部分もあるんですけれども、その通常行っているものであるから、それを継続してやっているという意味で省略しているのか。

**高橋課長**：参加人数につきましては、今、手持ちで情報がないため、教育委員会に確認をさせていただき、別途ご報告します。学校ごとに、どういった内容で研修を実施しているかという点についても、可能な範囲で確認したいと思います。

**内海崎副会長**：都教委の研修内容を管理職が伝えるので、都教委に聞けばどういう内容かというのはすぐ分かると思います。夏季区スクールカウンセラーというのは、これはすごい大事ですが、文京区の小・中学校に常駐しているスクールカウンセラーが何名ぐらいいて、その方たちが希望で来ているのか、研修という形で縛りをかけてやっているかによって、全く参

加率も違いますし、ReBitの研修内容が果たしてスクールカウンセラーが求めている知識だとか、スキルとマッチングしているのかどうかというのも、中身を見ないと分からないと思うんですね。ReBitは、優れた研修をなさってはいるんですけども、子どもとか教職員向けとかは、すごくお得意なんですけど、一方で、スクールカウンセラーって、また違った養成課程を経ているので、それを見ないと反対に、本当に適切な指導というか研修内容になっているかどうかは、判断できないですね。なので、調べていただくと有り難いと思います。

**高橋課長**：参加者意見をどこまで拾えるかは分かりませんが、実際、求めているものと実際の研修内容がどうだったのかというのは、可能な限り確認してみたいと思います。

**堀内会長**：よろしいですか。そのほかに。

はい、伊串委員。

**伊串委員**：伊串です。「評価理由」のところで、「～するなど、職場環境改善に努めている」と書かれていますよね。そして、「次年度に向けた課題」のところでは、「ハラスメント防止するためには」というふうに書かれています。「職場環境改善に努める」にあたり、「ハラスメントを防止する」ということで「職場環境改善したい」と、そういう意向が取れるわけなんですけれども。だとすると、そうした改善が進んだかどうかというのは、この表記からすると、「職場環境が改善されたかどうか」というところが1つの目安になるのかなと思います。もっと具体的に言うと、「ハラスメントが防止されたかどうか」。つまり、「ハラスメント件数」が減ったかどうかというところなのかなというふうに読み取れるわけなんです。そうすると、報告ベースかもしれませんが、従来どれくらいのハラスメント件数があって、それが今どれくらい減っているのか、増えているのか。願わくば「減っていてほしい」というところが見たいわけなんですけれども、その肝心な部分が分からない。専ら「やり方」、「参加者」云々…、そういったところでの改善の話がベースになっちゃっています。ここでの書き方からすると、本来の目的は、「職場環境の改善」であって、特にこの項目ではそのうちの「ハラスメント防止」に着目して書いているというふうにも取れます。いずれにせよ、成果・目標の指標が見られないのは、何かもやもや感が残ります。その辺はいかがでしょう。

**高橋課長**：他の事業も含めて、個別の成果指標を掲げる表にしていけないので、それが見えないと分からないというご意見かと思います。ハラスメント防止については、確かにハラスメントに関する相談件数が少ない、又はゼロであるということが理想であり、そこを目指さなきゃいけないということだと思っております。一方で、このような場合にはハラスメントに

該当するのでしょうかというような相談もあるかもしれませんが、職員の意識の高まりや理解が進む中で、こういう発言はどうかという内容も含めての相談であれば、逆に増えてもいいのではないかと考えております。解釈の仕方もあると思いますので、相談件数も含め、どういうふうに評価できるかという点について、考えさせていただければと思います。なかなか難しいところがあるかもしれませんが、どういったところで成果を測れるのかというのは、検討させていただきたいと思います。

**堀内会長**：よろしいですか。ほかには、ここの項目につきまして、ご意見はございませんか。

それでは、最後の118、「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」について、課長から、簡単にお話をいただけますでしょうか。

**高橋課長**：118番、27ページです。職員の育児・介護休業制度の普及・啓発については、事業実績を全部数字で出しております。記載のとおり、それぞれの休業・休暇について、職員が取得しているという状況でございます。

大きな増減はありませんけれども、男性の育児休業の取得割合が減っております。これは、対象者数は27人で変わってなくて、取得人数が一人減ったということ。パーセンテージは大きく減少して見えるのですが、職員の個々の事情も関係してくるのかなと捉えております。

特定事業主行動計画には、目標数値をお示ししてはいますが、そちらについては、現在、目標数値は達成しているという状況でございます。

最後の28ページの評価理由ですが、庁内の組織として、ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置しております。この取組を全庁的に意識的に実践したということで、少しではありますが、年休の取得率の増であるとか、超過勤務の縮減というところでの成果が見えてきたかなと捉えております。

来年度以降に向けては、休暇取得も含めた形で、定着していくよう取組を継続的に進めていきたいということで、評価を3ということにしております。

以上です。

**堀内会長**：これについて、皆さんからご意見はございますか。

はい。

**伊串委員**：質問します。取得割合ですけれども、これって人数ですか。人数の割合ということかな。何を言っているかというのと、取得した人がどれぐらいで、取得期間とかは考えなくていいのかなと思ったので、どれぐらい取っているのかなということです。

**高橋課長**：これは、対象に対して何人かという単純な割合です。

**伊串委員**：期間は、みんな同じぐらいなのですか。人によってまちまちなのですか。例えば、男性が取った場合、女性が取った場合では、何か随分差があります。

**高橋課長**：育児休業ですよ。

**伊串委員**：休業。休暇と休業は違うのか。

**高橋課長**：そうですね。産休は休暇、育休は休業です。

**伊串委員**：休業といった場合は、みんな期間を決めて取るという。

**高橋課長**：育児休業は、3歳未満の子の養育をするための休業制度で、年単位で取得する職員が多い状況です。

**吉岡部長**：保育園に入れるまでの期間の申請が多く、男性だと比較的短時間の1週間、2週間程度とかというのが多いですけども、職員によっては、一月単位で取る人もいます。個人によってかなり違います。

**高橋課長**：バックデータをご説明しますと、30年度の男性の育児休業取得割合は18.5%ですが、平均取得期間は172日間です。女性の育児休業取得割合は100%で45人取っていますけれども、平均取得期間は400日間です。女性の場合は、1年1か月ぐらいという状況です。ならし保育も含め保育園の入園に合わせて復帰するケースが多いです。男性の場合は、平均取得期間で見ると、28年度が14日間、29年度は20日間で、2、3週間程度でしたが、30年度は172日間ということでごっと伸びました。年単位、月単位で育児休業を取得する男性職員が出てきたので、平均として上がったと捉えていただければと思います。

**伊串委員**：その日数の妥当性だとか、そういったことは私には分からないので、その辺は先生に伺いたいところではあるんですが。もう1個気になるのは、年休平均取得日数に関しては、女性より男性のほうが多いんですね、若干ですけども。これは、何か理由や傾向はあるんですか。

**高橋課長**：これは、個々の職員の取得状況なので、特段目立った理由としてこれですとお示しできないのですが。男性職員と女性職員の数の割合としては、女性が少し多い状況で、平均値に差が出るほどの影響はないかと思っているんですけども。

**伊串委員**：2年しか分からないから、その前の傾向としてどうなのかは分からないですし、たった3日ぐらいの差なので、微妙ですけども。例年こんなような傾向があるとするならば、何かあるのかなと、ちょっと気になる程度です。

**高橋課長**：育児休業の取得人数で見ると、女性のほうが多いという状況です。育児休業取得前の妊娠出産休暇、いわゆる産休は女性職員が取得します。産休は有給休暇ですが、同じ有給

休暇である年次有給休暇をあえて取らないという配慮が働いているのかどうかは出産・育児に関しての休暇を取る女性職員の数を考慮すると、影響としては多少あるかなとは思いますが。

**堀内会長：**年休は平均何日なのかしら、文京区では20日ですかね、文京区では。20日だとすると、その差が結構あるなというふうに、私も思います。

すみません、長くなりまして、恐縮でございます。もう15分過ぎますので、ほかにご意見があるかもしれませんが、会議はここで終わらせていただきたいと思っておりますので、もし、それぞれの評価項目につきまして、言い忘れたとか、付け加えたいとかいうことがございましたら、いつまでにご連絡すればいいですか。

**高橋課長：**次回の会議の日程がまだご報告できない状況ですが、2週間程度の時間はあろうかと思えます。

**堀内会長：**はい、分かりました。そうしましたら、2週間程度で、どうしても付け加えたいとか、ご意見がある方は出していただければ、有り難いというふうに思います。

時間の配分が悪くて延びまして、大変恐縮でございますけれども、本日の推進会議はこれで終わらせていただきたいと思っております。本日は。どうもご協力ありがとうございました。