

## 文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価について

### 1 目的

文京区男女平等参画推進条例第 8 条に基づき、文京区男女平等参画推進計画の平成 27 年度推進状況について評価し、報告するものである。

### 2 評価内容

別紙:「平成27年度 文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価報告書」  
(重点抜粋)

### 3 評価に至る経過

文京区男女平等参画推進会議において事業実績、所管課の自己評価・課題を確認し、審議を行った。

平成28年 6月 8日	平成 27年度推進状況について各課へ調査実施
7月 11日	第2回推進会議で調査結果報告及び質疑、審議
7月 21日	推進状況評価について各課に最終確認実施
9月 28日	第3回推進会議にて質疑、審議
10月 31日	第4回推進会議にて評価決定

平成 27 年度  
文京区男女平等参画推進計画  
推進状況報告書

平成 29 年 月

文 京 区

# 目 次

1	平成27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	1
2	計画の体系	2
3	重点項目評価について	3
事業番号: 2	学習指導の充実(教育指導課)	4
事業番号: 8	男女平等参画啓発事業の充実 (男女協働・子ども家庭支援センター担当課)	6
事業番号: 11	地域活動団体への男女平等参画意識の浸透(関係課)	10
事業番号: 14	男女平等センターにおける学習機会提供の充実 (男女協働・子ども家庭支援センター担当課)	14
事業番号: 17	男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施(関係課)	18
事業番号: 47	労働関係セミナーの実施(経済課)	21
事業番号: 57	委員会・審議会等への男女平等参画の推進(関係課)	23
事業番号: 58	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 (男女協働・子ども家庭支援センター担当課)	29
事業番号: 68	セクシュアル・ハラスメントに関する意識啓発の推進 (男女協働・子ども家庭支援センター担当課)	31
事業番号: 90	区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発(職員課)	33

# 1 平成 27 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

平成 28 年 10 月 31 日

文京区男女平等参画推進会議

男女平等参画はすべての政策・事業に関わるものであり、性別に関わりなく、一人一人の区民の多様な生き方や人権が十分に尊重される社会の実現が必要です。文京区男女平等参画推進会議では、文京区における個別事業への取り組みと推進状況の報告を求めています。

本報告書は、これまでの事業の評価報告に、平成 27 度に実施された事業の所管部署の評価、推進会議の評価を加えて、まとめたものです。

今回報告を以って、ジェンダー平等の観点から区の施策 5 ヶ年の比較ができます。現行計画期間は平成 23 年度から 27 年度のところ、国の第 4 次男女共同参画基本計画を踏まえて新たな推進計画を策定することとしたため、現行計画年次を延長しました。

昨年成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では、事業主に対しては、女性への活躍機会の提供と積極的な活用の義務を課し、家庭生活においては、男女を問わずに家族の一員としての役割を円滑に果たすことが明記されています。

しかしながら、平成 27 年度に実施した文京区男女平等参画に関する区民調査によると、炊事・洗濯・掃除などの家事の役割分担は、女性回答者の 79.3%が「主に自分が行う」、男性回答者では 45.5%が「パートナーが行う」とあり、依然として家庭生活の役割分担は、女性に大きくあります。

また、同調査では、「男は仕事、女は家庭という考え方に共感する」割合が、全国調査と比較して 25 ポイント下回るとの結果があり、文京区では、性的役割分担意識にとらわれずに女性も仕事という考えがある一方で、実際に家庭での役割を担っているのも女性であることがわかります。いわゆる男性型労働慣行の長時間労働と、家庭生活における役割分担意識の解消のみならず、男性が実際に家事を分担することが必要です。

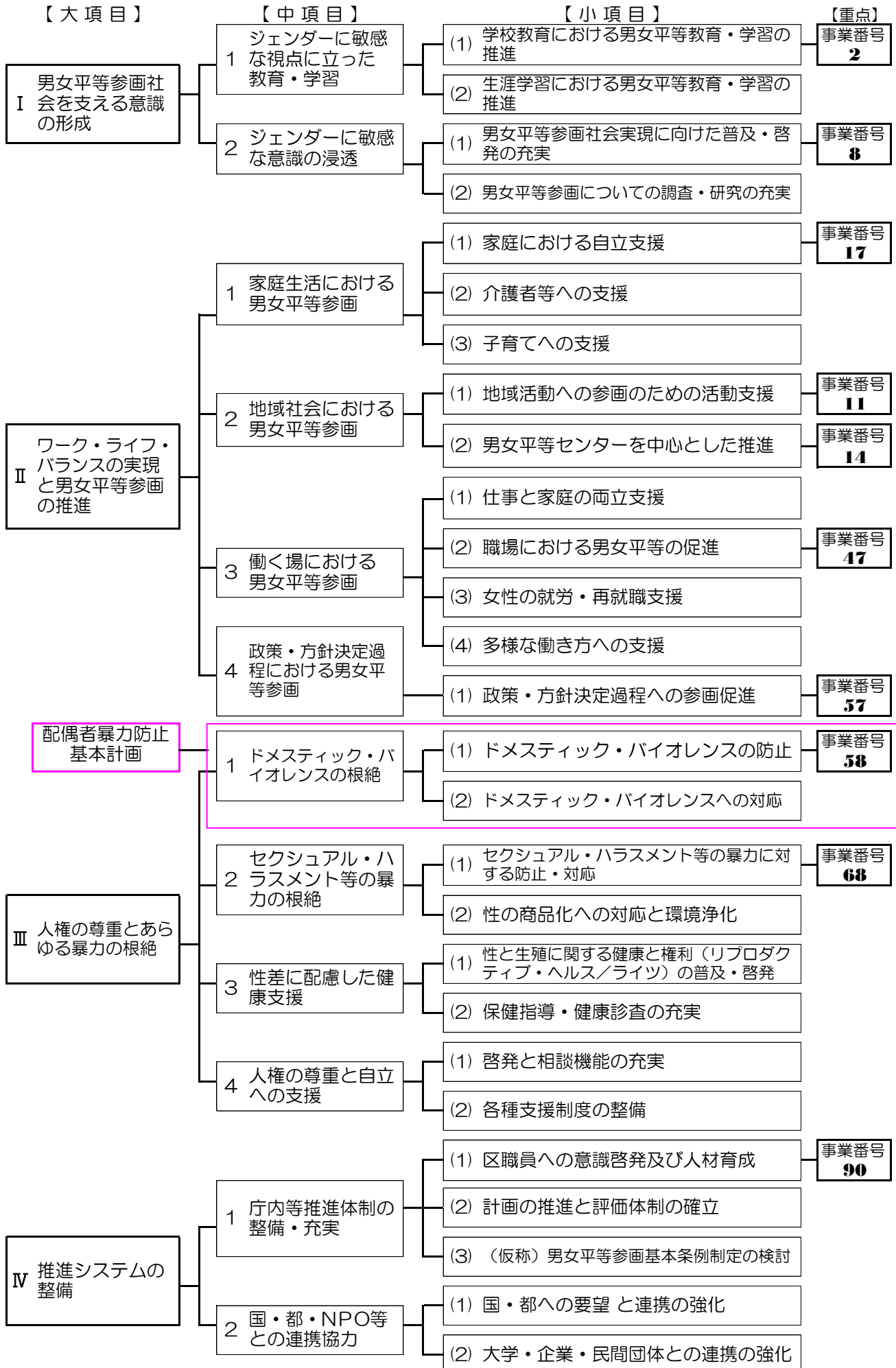
ジェンダー平等は、国連が 2030 年を達成することを目指している持続可能な開発（SDG's※）の 1 分野であるだけでなく、全分野に関わります。ジェンダー平等の実現には、トップの関与が重要と認識されており、区長自らの強力なリーダーシップのもと、UN Women 日本事務所との連携、協力、各所管における不断の取り組みに今後も期待します。

（※ SDG's 国連が採択した持続可能な開発のための 2030 アジェンダ）

本計画評価における審議経緯

年度	年月日	内容	
平成 28 年度	第 2 回	平成 28 年 7 月 11 日	平成 27 年度推進状況評価（重点項目）について
	第 3 回	平成 28 年 9 月 28 日	平成 27 年度推進状況報告について
	第 4 回	平成 28 年 10 月 31 日	平成 27 年度推進状況報告書（案）について

# 2 計画の体系



# 3 重点項目評価について

重点項目		所管課名					
		教育指導課					
事業番号	事業名	事業概要					
2	学習指導の充実	各教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間を通して、人権尊重と男女の本質的の平等に立った学習活動が展開されるよう指導内容・方法を充実する。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
① 学習指導についての指導・助言実施数(回)			40	40	40	40	
② 教育課題研修会にける実施(回)			2	2	2	2	
年度	事業詳細						
27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問などの機会を通じ、人権教育「0」をを活用した学習指導や男女平等の視点での指導・助言を行った。</li> <li>・教育課題研修会において、「人権教育」をテーマとした研修会を2回開催した。(8月は国立ハンセン病資料館 学芸部 社会啓発課長 横岡 政一氏を講師として研修を、11月は文京区男女協働子育て支援部 男女協働・子ども家庭支援センター担当 鈴木 秀洋 課長より男女平等教育推進上の基本的な考え方について研修を行った。参加対象は各校の人権・男女担当者、及び希望者。)</li> </ul>						
評価における視点と基準							
男女平等参画の視点における自己評価項目				評価点(4段階評価)			
A 男女平等意識の向上を促している。				4: 十分達成された。			
B 男女平等参画について学習の機会を提供している。				3: ある程度達成されたが、課題あり。			
				2: 不十分であった。			
				1: 全く取組みができなかった。			
年度	所管課評価及び所管課自己評価点			推進会議評価			
27	<p>【評価理由】</p> <p>昨年度に引き続き、男女平等の理念について、体育科の指導における適切な配慮や掲示物や呼名における適切な配慮について指導・助言を行った。また、教職員の研修の機会を設けた。児童・生徒は、お互いを尊重しながら学習に臨む態度を身に付けている。男女平等に関わる児童・生徒の理解度については、実際の活動の態度に表れることであり、資料による提示は難しい。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後も取組を継続し、児童・生徒の望ましい態度の育成を図る。</p>			<p>所管課の年度評価が前年より低下した理由は、前年度の取り組みと変わらなかったことについて、厳しく自己評価した結果とのことであり、次年度以降の取り組みに期待する。</p> <p>男女平等の意識醸成に引き続き取り組むとともに、日本における理系や技術系の進路を選ぶ女子の割合が依然として低いことなど、ジェンダー平等における課題を捉えて、進学指導や相談など様々な場面においてジェンダー格差が生じることのないよう取り組まれない。</p>			
所管課による年度評価			3				
26	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等の理念について、体育科の指導における適切な配慮や掲示物や呼名における適切な配慮について指導・助言を行った。また、昨年度に引き続き、教職員の研修の機会を設けた。児童・生徒は、お互いを尊重しながら学習に臨む態度を身に付けており、そうした姿は各学校の学校行事等で実際に見て取ることができる。男女平等に関わる児童・生徒の理解度については、実際の活動の態度に表れることであり、資料による提示は難しい。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後も取組を継続し、児童・生徒の望ましい態度の育成を図る。</p>						
所管課による年度評価			3				

## 男女平等参画の視点

- A 男女平等意識の向上を促している。
- B 男女平等参画について学習の機会を提供している。
- C 性別役割分担意識にとらわれない。
- D 男女が、あらゆる分野に参画できるよう支援している。
- E 男女が共に参画しており、格差がある場合は是正措置を講じている。
- F 男女の協働に配慮している。
- G 男女が共に働きやすい職場づくりを心がけている。
- H 男女の人権が尊重されている。性別による人権侵害がおきないように配慮している。
- I メディアリテラシー(メディア内容を読解・活用する能力)の育成に取り組んでいる。
- J 刊行物等におけるイラストや文字等に配慮をしている。

# 重点項目

## 教育指導課

事業番号	事業名	事業概要					
2	学習指導の充実	各教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間を通じて、人権尊重と男女の本質的平等に立った学習活動が展開されるよう指導内容・方法を充実する。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
①	学習指導についての指導・助言実施数（回）		40	40	40	40	40
②	教育課題研修会における実施（回）		2	2	2	2	2
年度	事業詳細						
27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問などの機会を通じ、人権教育プログラムを活用した学習指導や男女平等の視点での指導・助言を行った。</li> <li>・教育課題研修会において、「人権教育」をテーマとした研修会を2回開催した。（8月は国立ハンセン病資料館 学芸部社会啓発課長 儀同 政一氏を講師として研修を、11月は文京区男女協働子育て支援部 男女協働・子ども家庭支援センター担当 鈴木秀洋 課長より男女平等教育推進上の基本的な考え方について研修を行った。参加対象は各校の人権・男女担当者、及び希望者。）</li> <li>・各学校において、各教科、道徳、総合的な学習活動等において人権尊重や男女平等に関する授業を行っている。</li> <li>・東京都人権尊重教育推進校として昭和小学校において研究に取り組み、成果物（研究主題である「互いのよさを認め合う児童の育成～伝え合う活動を通して～」に基づいた各学年別の単元の目標、人権教育の視点、児童の変容等を記した印刷物）を全校園へ配布した。</li> </ul>						
26	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問などの機会を通じ、人権教育プログラムを活用した学習指導や男女平等の視点での指導・助言を行った。</li> <li>・教育課題研修会において、「人権教育」をテーマとした研修会を2回開催した。（8月は高城順氏（部落解放同盟東京連合会品川支部書記長）を講師として、東京都中央卸売市場食肉市場にて視察を兼ねた研修を、11月は教育委員の坪井節子先生を講師として、シビックセンターにて男女平等教育推進上の基本的な考え方について研修を行った。参加対象は各校の人権・男女担当者、及び希望者。実施内容の校内での共有方法については各校により異なる。）</li> <li>・各学校において、各教科、道徳、総合的な学習活動等において人権尊重や男女平等に関する授業を行っている。</li> <li>・東京都人権尊重教育推進校として昭和小学校において研究に取り組み、成果物（研究主題である「互いのよさを認め合う児童の育成～伝え合う活動を通して～」に基づいた各学年別の単元の目標、人権教育の視点、児童の変容等を記した印刷物）を全校園へ配布した。</li> </ul>						
25	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問などの機会を通じ、人権教育プログラムを活用した学習指導や男女平等の視点での指導・助言を行った。</li> <li>・教育課題研修会において、「人権教育」をテーマとした研修会を2回開催した。8月に東京都人権プラザにて、また11月には、教育委員の坪井節子先生を講師として招聘し研修を行った。</li> <li>・各学校において、各教科、道徳、総合的な学習活動等において人権尊重や男女平等に関する授業を行っている。</li> <li>・東京都人権尊重教育推進校として林町小学校において研究に取り組み、成果を全校園へ発表した。</li> </ul>						
24	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問などの機会を通じ、人権教育プログラムを活用した学習指導や男女平等の視点での指導・助言を行った。</li> <li>・教育課題研修会において、「人権教育」をテーマとした研修会を2回開催した。</li> <li>・各学校において、各教科、道徳、総合的な学習活動等において人権尊重や男女平等に関する授業を行っている。</li> <li>※平成25年3月14日第六中学校「女性の自立講座」 タイトル：女性の一生と優先順位（プライオリティ） 講師：山田真美 氏</li> <li>・その他の学校教育での男女平等指導詳細：「かがやく心」参照</li> <li>・区人権教育推進委員が、2ブロックの人権尊重教育推進校の実践を参観し、取組を全校園へ周知した。</li> </ul>						
23	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問などの機会を通じ、人権教育プログラムを活用した学習指導や男女平等の視点での指導・助言を行った。</li> <li>・教育課題研修会において、「人権教育」をテーマとした研修会を2回開催した。8月に東京都人権プラザにて、また11月には、東京法務局人権擁護部人権擁護専門官を講師に招聘し研修を行った。</li> <li>・各学校において、各教科、道徳、総合的な学習活動等において人権尊重や男女平等に関する授業を行っている。</li> </ul>						

### 評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女平等参画について学習の機会を提供している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
	2：不十分であった。
	1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】</p> <p>昨年度に引き続き、男女平等の理念について、体育科の指導における適切な配慮や掲示物や呼名における適切な配慮について指導・助言を行った。また、教職員の研修の機会を設けた。児童・生徒は、お互いを尊重しながら学習に臨む態度を身に付けている。男女平等に関わる児童・生徒の理解度については、実際の活動の態度に表れることであり、資料による提示は難しい。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後も取組を継続し、児童・生徒の望ましい態度の育成を図る。</p>	<p>所管課の年度評価が前年より低下した理由は、前年度の取り組みと変わらなかったことについて、厳しく自己評価した結果とのことであり、次年度以降の取り組みに期待する。</p> <p>男女平等の意識醸成に引き続き取り組むとともに、日本における理系や技術系の進路を選ぶ女子の割合が依然として低いことなど、ジェンダー平等における課題を捉えて、進学指導や相談など様々な場面においてジェンダー格差が生じることのないよう取り組まれたい。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
26	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等の理念について、体育科の指導における適切な配慮や掲示物や呼名における適切な配慮について指導・助言を行った。また、昨年度に引き続き、教職員の研修の機会を設けた。児童・生徒は、お互いを尊重しながら学習に臨む態度を身に付けており、そうした姿は各学校の学校行事等で実際に見て取ることができる。男女平等に関わる児童・生徒の理解度については、実際の活動の態度に表れることであり、資料による提示は難しい。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後も取組を継続し、児童・生徒の望ましい態度の育成を図る。</p>	<p>・教職員への指導という点で、毎年2回、具体的問題を理解している見識の高い講師を選定し研修を実施している。また口頭ではあるが所管課から報告を受けたところ、内容的にも評価できるものである。ただし、ジェンダーに敏感な視点に立った教育、学習の機会の提供が必要であり、ジェンダーに特化した具体的な取組みが必要であることを強調しておく。</p> <p>・研修会参加後は、それぞれの学校で学習内容を共有してもらうことが重要であり、校内会議で取り上げてもらう等、より効果的に周知できるよう、今後も呼びかけていくことを要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>4</p>	
25	<p>【評価理由】</p> <p>人権教育プログラムに基づいて男女平等教育の推進を指導・助言するとともに、研修においても東京都人権プラザにおいて基本的な人権教育の取組みの一つとして男女平等教育を取り上げた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>「いのちと人権の月間」（5月と12月）の各学校・園での取組みの中で男女平等に関する内容について校長会等で周知し、各学校での取組みの充実を図る。</p>	<p>各学校での取組みの中で、人権教育の重要な一内容として男女平等の理念・具体例について取り上げているとこのことであるが、文京区の条例を踏まえた上で、具体例としてどのような事柄を取り上げているのか、児童・生徒の反応や理解度はどうであったのかこれまで何度も要望してきたが、再度、具体的資料を提示しての検証・報告を強く求める。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
24	<p>【評価理由】</p> <p>各教科、道徳、総合的な学習の時間等あらゆる教育活動を通して、人権尊重・男女平等教育を推進できるように、都の人権教育プログラムを活用し、指導助言を充実させた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>区で設定した「いのちと人権の月間」（5月と12月）の各学校・園での取組みにおいて、男女平等に関する内容についても情報提供し、取組みの充実を図る。</p>	<p>学校現場においての人権教育は、総合的な学習等を通じて行われ、「かがやく心」から読み取れるが、男女平等教育の視点からの実践例は少なく、男女平等の視点での教育には、男女平等に特化した教材を取り上げるべきと考える。各園・各学校の男女平等視点での学習の具体的な実践例の提示を求める。また、教育指導者の男女平等知識は、園児・児童・生徒への影響力も大きく、十分な研修によって養う必要がある。研修の具体的な報告と、その成果について示すよう要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
23	<p>【評価理由】</p> <p>人権尊重を基盤とした教育活動の充実を推進しており、幼児・児童・生徒が自他の生命を尊重し、共に生きる力を育成している。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>各教科、道徳、総合的な学習の時間等あらゆる教育活動を通して、人権尊重・男女平等教育を推進できるように、研修や学校訪問等における指導助言を充実させる。</p>	<p>教員に対して、全校・園での男女平等視点での指導や、助言を実施していることを評価するとともに、今後は、研修会等に参加した学校内で、指導・助言内容、研修資料の回覧や議事録を載せる等の工夫により、学校内での周知を要望する。また、校内研修では、男女平等教育の実践例を全教員に示すとともに、男女平等の人権教育研修をシステム化するなど、一層の指導の充実を図ることを要望する。</p> <p>各教科において、男女平等の視点を入れた指導の実施とその授業実践報告を具体的に示すよう要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	



# 重点項目

## 男女協働・子ども家庭支援センター担当課

事業番号	事業名	事業概要					
8	男女平等参画啓発事業の充実	講演会、セミナー等の実施、啓発紙の発行、区ホームページによる情報提供の充実によって、男女平等参画意識の普及・啓発を図る。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
		※（ ）内数値は女性数を示す					
①	男女平等参画啓発事業 延べ参加人数（人）	173	118	116	125	130	
	ア 【就労支援】女性のためのパソコンセミナー（人）	72(72)	70(70)	73(73)	※ H25年度にて終了		
	イ 【就労支援】女性のための再就職支援セミナー（人）/隔年実施	58(58)	—	43(43)			
	ウ 【両立支援】お父さんと一緒に料理にチャレンジ（人） 出前講座	43(43)	※48(48)	※指定管理者事業へ移行			
②	父親向け子育て支援講座 参加人数（人）	41	50	84	—	資料展示のみ	
	エ 【両立支援】離乳食講座（人：小人を含む）	27	36	30	—	—	
	※父親が調理実習を行う間、母親と乳児はベビーマッサージを受講する。12組の家族を対象に平成23年度より実施。						
	オ 【両立支援】コミュニケーション・食育（人）	14(0)	14(0)	54(不明)	9(1)	資料展示のみ	
③	ワーク・ライフ・バランス事業 延べ参加人数（人）※会期：3日間	76	283	216	127	169	
	カ 【両立支援】ワーク・ライフ・バランスセミナー（人）/隔年実施	76	—	77	—	75	
	キ 【両立支援】WEPSセミナー（人）	H27年度より実施				94	
	ク 【両立支援】ライフパズル展（来場者延人数）※会期：4日間	—	—	—	567	—	
④	啓発紙「PARTNER」の発行回数（回）	2	2	2	3	3	
	メインテーマ	前期	仕事と介護	被災女性	条例	Un Women 日本事務所開	国連とジェンダー平等
		中期	※ H26年度より、年3回発行			男女平等センターまつり	DV・児童虐待
		後期	ワーク・ライフ・バランス	ワーク・ライフ・バランス	基本理念	ワーク・ライフ・バランス	ジェンダー平等
	関連テーマ	前期	高齢者と介護	防災	条例解説	ライフパズル展	UN Women日本事務所開設/介護
		中期	※ H26年度より、年3回発行			カラーリボン	カラーリボン
		後期	認定企業取組	ワーク・ライフ・バランス	条例理念	人権・国際	国際女性の日
	コラム	前期	メディアリテラシー	***	***	ジェンダーフリー	男女共同参画週間
		中期	※ H27年度より、年3回発行			女性が輝く社会	男女平等センターまつり
		後期	相談窓口	リプロ	***	DV	登録団体活動報告会
⑤	カラーリボンフェスタ（来場者延人数）※会期：2日間(H25)4日間(H26)	※H25年度より実施		317	508	624	
⑥	各種講演会、シンポジウム、講義などへの参加	—	—	—	担当課長登壇多数		
⑦	内閣府「理工チャレンジ事業」応援団体登録	—	—	—	応援団体として、自治体で初めて内閣府HPに応援メッセージなどを紹介		
⑧	共催事業（回）	3	1	3	1	5	
	後援事業（回）	1	2	2	2	3	

年度	事業名/講師
27	ウ 出前講座：「国際社会で働くこと、特に女性の活躍などについて」/福島香代子 氏
	ウ 出前講座：「夢について、パラリンピックについて」/ 初瀬勇輔 氏
	エ、オ については子育て支援についての資料展示のみ（子育てフェスティバル内）
	カ【両立支援】ワーク・ライフ・バランスセミナー「多様な働き方セミナー」：永田幸江 氏
	カ【両立支援】WEPsセミナー「女性のエンパワーメントで企業力をアップ！」/大西祥世 氏、菅原絵美 氏
	④ No.80：国連とジェンダー平等 No.81：DV/児童虐待の現状を考える No.82：ジェンダー平等を目指して
	⑤協力団体：スウェーデン大使館、認定NPO法人ジョイセフ、NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク、公益財団法人がんの子どもを守る会、NPO法人全国女性シェルターネット、一般社団法人ウエルク、HIVと人権・情報センター、マミングス、イブラ・ワ・ハイト
	⑧【後援】NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク：「セクシュアルマイノリティ支援第4回全国会議」
	⑧ 11月25日 女性への暴力撤廃国際デー：オレンジキャンペーンとして区内協力機関と連携し開催
	⑧ 3月8日 国際女性の日：UN Women日本事務所、外務省とのシンポジウムを開催
26	ウ 出前講座：「子どもの人権てなんだらう〜いじめ・虐待・少年非行の現場から」/坪井節子 氏
	ウ 出前講座：「これからの世界で生きていくために大事なダイバーシティの話」/治部れんげ 氏
	エ「愛情たっぷり弁当の作りかた（小中学生の塾弁から通学弁当まで）」/赤堀博美 氏
	キ ワーク・ライフ・バランス展示会・相談会/大嶋碩郎氏、認定企業の取組み事例や両立支援に関する制度等をパネル展示を通して紹介（同時開催：社会保険労務士、中小企業診断士 等による相談会実施）
	④No.77：「UN Women」日本事務所開設のお知らせ、No.78：第29回男女平等センターまつり開催、No.79：文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定
	⑤協力団体：認定NPO法人ジョイセフ、NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク、一般社団法人ウエルク、その他（計6団体）
	⑥GID(性同一性障害)学会 第17回研究大会「LGBT支援と行政」教育講演「個人の尊重と自治体行政―展望と課題」等 他多数/鈴木課長
	⑧【共催】スウェーデン大使館：ライフパズル展「私がひろがる 私らしい生き方 ライフパズル」/スウェーデン大使館・柚井ウルリカ氏・Sweducare・トヨタ自動車、「ライフパズルの中の高齢者福祉」/グスタフ・ストランドル氏、「女性として自分らしく生きること」/柚井ウルリカ氏
	⑧【後援】婦人国際平和自由連盟（WILF）：「人権が尊重される地球市民共生のためのビジョン（男女共同参画実現）」/浜矩子氏
	⑧【後援】NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク：「セクシュアルマイノリティ支援第3回全国会議」
25	ア「スキルアップで仕事に強くなろう」/西村文恵 氏（ハッピーコムPCインストラクター）※【共催事業】NPOお茶ノ水学術事業会
	エ「離乳食講習会とベビーマッサージ」/赤堀博美 氏（赤堀料理学園校長）、青木博美 氏（マッサージサロンStepbyStep代表）
	オ「～愛情たっぷり弁当の作り方、教えます～」/赤堀博美 氏（赤堀料理学園校長）※家族参加（乳幼児含む）事業
	キ 認定企業の取組み事例や両立支援に関する制度等をパ 示展示を通して紹介（同時開催：「WLBと成長戦略」社会保険労務士：新田香織 氏）
	④44号「文京区男女平等参画推進条例を施行しました」/45号「男女平等参画推進～7つの基本理念に寄せて～」
	⑧【後援】明治学院大学 柘植研究室：「妊娠と出生前診断～日米の女性の選択をめぐって～」/レイナ・ラップ氏（ニューヨーク大学文化人類学部教授）
	⑧【後援】日本ファイナンシャルプランナーズ協会東京支部：「文京FPフォーラム」
	⑧【共催】婦人国際平和自由連盟（WILPF）日本支部・内閣府：再チャレンジを目指す女性のための『学びなおし教育』
	⑧【共催】東京都労働相談情報センター：「トップガリード！ 少子・大介護時代にこそ成長する会社とは？ワークライフバランスの実際」
	エ「離乳食講習会とベビーマッサージ」/赤堀博美 氏（赤堀料理学園校長）、関美奈子 氏（インファントマッサージ教室ここべり代表）
24	オ「父親を楽しむための極意6か条」/安藤哲也 氏（NPOファザーリングジャパン代表）/保育：2人
	認定企業の取組み事例や両立支援に関する制度等をパネル展示を通して紹介（同時開催：社会保険労務士、中小企業診断士 等による相談会実施）
	④42号「震災から考える男女平等参画」/43号「企業も個人もワーク・ライフ・バランス」
	⑧【共催事業】「スキルアップで仕事に強くなろう」/西村文恵 氏（ハッピーコムPCインストラクター）/NPOお茶ノ水学術事業会
	⑧【後援】NPOファザーリングジャパン：「父の日に家族で笑おう！」【後援】NPOファザーリングジャパン：「日本のメディアにダイバーシティはあるのか？」

23	ア「スキルアップで仕事に強くなるう」/西村文恵氏（ハッピーコムPCインストラクター）※ク【共催事業】NPOお茶ノ水学術事業会
	イ「知っておきたい就職活動のポイント」/上田晶美氏（キャリアコンサルタント）※ク【共催事業】公益財団法人東京しごと財団
	ウ「お父さんといっしょに料理にチャレンジ!」/赤堀博美氏（赤堀料理学園校長）
	エ「離乳食講習会とベビーマッサージ」/赤堀博美氏（赤堀料理学園校長）、関美奈子氏（インファントマッサージ教室ここぺり代表）
	オ「父親を楽しむための極意6か条」/安藤哲也氏（NPOファザーリングジャパン代表）
	⑧【共催事業】経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス/渥美由喜氏（内閣府男女共同参画会議専門委員）/東京都労働相談情報センター池袋事務所
	④ 40号「仕事と介護の両立」/41号「文京区のワーク・ライフ・バランス」
⑧【後援】IEEE・お茶の水女子大学共催イベント：「若手女性リーダーたちと語ろう」	

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女平等参画について学習の機会を提供している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
	2：不十分であった。
	1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】 国連機関であるUN Women日本事務所を宿主自治体として迎え、「女性への暴力撤廃」「国際女性の日」において共催事業を実施しジェンダー平等について区内外に広く周知をすることができた。 また、区民意識調査においては性別欄の追加やWEB回答の導入を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】 区民調査の結果を反映するとともに、第四次男女共同参画基本計画を踏まえた計画の策定に取り組む。</p> <p>所管課による年度評価 4</p>	<p>UNWomen日本事務所が開設されたことにより、これまでより国際的な視点から男女平等施策の展開につながったことと考える。 しかしながら、日本における男女平等にかかる問題から離れることなく、解決のための取り組みをたゆまずに行うことも要望する。 今後も、UNWomenをはじめ、警察、労働基準局やハローワーク、女性活躍のための活動を行うNPOや地域活動団体など、様々な組織や機関と連携した取り組みを通して、区民や区内中小企業等への効果的な働きかけとなることを期待している。</p>
26	<p>【評価理由】 条例制定後の要綱制定による庁内体制の整備や条例の理念（多様性尊重）を踏まえた上でのスウェーデン大使館との共催事業等々様々な共済・後援事業展開（SOGI対応・WEPs事業）を行っている。外部の学会・シンポジウム等にも呼ばれ文京区の施策を紹介するだけでなく、地域の様々な会議の場（民生委員、要対協その他）においても条例施策展開を広めている。</p> <p>【次年度に向けた課題】 条例に基づいた推進を地道に進めて行く。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>昨年度の指摘に対し、今年度は各職場において条例の具体的実現・周知徹底を図るべく、要綱の制定や各種説明会・研修を行っている。また外部においても積極的に条例周知活動をしており評価できる。 その他事業においても条例の理念を踏まえて事業展開及び様々な団体と連携しており、地域における条例の理念を実現しようとする努力は高く評価できる。 ワークライフバランス事業の次なる展開に期待する。</p>
25	<p>【評価理由】 平成25年11月1日に文京区男女平等参画推進条例を施行し、啓発誌「PARTNER」での周知啓発、所管課による条例説明会（区政懇談会）、平等センターでの基本理念の周知掲示などを行ってきた。また、後援・共催事業として、「出生前診断」や「女性の再就職支援」「学びなおし」等をテーマに事業を実施し、男女平等を取り巻く現状について正しく理解を深めてもらう場を提供した。 ワーク・ライフ・バランス推進認定事業では、新規4社、更新10社の14社の認定を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】 認定企業の取り組み事例展示会・相談会においては参加者の人数等も減少し、見直しが必要である。引き続き条例の基本理念に則った幅広い分野における啓発に努める。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>条例を周知していこうという姿勢は評価できる。ただし、同条例は外部から高い評価を受けているものの、区内部での浸透が十分なされているのか。この条例の理念を浸透させていくためには引き続き周知・啓発を徹底していく継続的な取り組みが必要である。周知方法については、例えば事業・講座を行う時に条例との関連・位置付けについてワンポイント解説を行う時間を設けたり、啓発紙を配布するなどの方法も有効であると考えられる。 展示会・相談会等はニーズの再調査・工夫が必要であると思われる。</p>

24	<p>【評価理由】</p> <p>ワーク・ライフ・バランス展示会・相談会を開催し、広く一般区民へ「ワーク・ライフ・バランス」について考える機会を提供するとともに、相談会を実施し、企業への事業周知（4社認定：内1社相談会参加）に努めた。また、啓発紙「PARTNER」は区のツイッターで掲載したほか、子育てフェスタ、はたちの集い（成人式事業）等の催事で配布し、子育て世代や若者層への周知に努めた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>平成24年度より実施したワーク・ライフ・バランス展示会・相談会では、認定企業の取組みが分かる内容を工夫し更に周知を進めるとともに、男女平等センターを活用したセミナー等の実施を積極的に企画することで、センターの周知に努める。</p>	<p>男女平等啓発誌をツイッター掲載するなど、前年度の評価に基づいた改善が見受けられる。若い世代の一層の周知を図るべく、フェイスブックを活用するとともに、若年層以外の層に向けた啓発とのバランスを考えて周知に努めていただきたい。</p> <p>各講座のタイトルや講師、啓発誌の特集記事等、事業実績が具体的に記載されていることを評価する。各講座については、男女別の参画状況を確認できる範囲で把握し、人権問題への配慮等にも反映させていくよう希望する。</p> <p>また、ワーク・ライフ・バランス推進事業については、経済課等とも連携し、推進・啓発に努めていくよう要望する。</p>
	所管課による年度評価	3
23	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等参画セミナー、父親向け子育て支援事業では、アンケートを実施し、参加者より受講内容レベルや講師、企画内容などに一定の評価を得た。パソコン教室においては受講後、仕事や地域活動に役立てたいという回答が多く、社会参画としての機会提供の場として実施することができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>新規事業の父親向け子育て支援事業、ワーク・ライフ・バランス推進事業について、更に周知度を上げていく。</p>	<p>講演会・セミナー等において、男女別の参加者数を記録に載せ統計を取ることで、今後の企画・運営等に役立てることを要望する。</p> <p>男女平等啓発紙の発行に際して、ホームページの閲覧だけでなく、今後はフェイスブック、ツイッター等のソーシャルメディアを利用した発信など、若者への意識浸透を重視した啓発方法を検討するよう要望する。</p>
	所管課による年度評価	3

## 重点項目

## 関係課

事業番号	事業名	事業概要					
<b>11</b>	地域活動団体への男女平等参画意識の浸透	各種団体が男女平等参画の視点に立った組織運営ができるよう働きかける。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
①	回答課数(課)		19	18	18	18	19
②	関係団体数(団体)		49	48	48	48	46
③	関係団体の会長職における女性の割合(%)		14.90%	14.96%	14.90%	14.45%	11.43%
	会長職の性別人数	男性	217	216	217	219	217
		女性	38	38	38	37	28
④	役員における女性の割合が50%を超える団体数と割合	団体数	19	20	16	13	15
		割合(%)	38.8%	41.7%	33.3%	27.1%	32.6%
⑤	男女平等参画の視点に立った団体運営ができるよう働きかけた。	団体数	1	2	2	1	1
		割合(%)	2.0%	4.2%	4.2%	2.1%	2.2%
⑥	役員や委員の選出にあたり、男女いずれか一方に偏らないように働きかけを行った。	団体数	2	1	1	2	2
		割合(%)	4.1%	2.1%	2.1%	4.2%	4.3%

### 評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点(4段階評価)
D 男女が、あらゆる分野に参画できるよう支援している。	4 : 十分達成された。
E 男女が共に参画しており、格差がある場合は是正措置を講じている。	3 : ある程度達成されたが、課題あり。
F 男女の協働に配慮している。	2 : 不十分であった。
	1 : 全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】</p> <p>組織改正などで会議体が減少したほか、女性から男性会長職への変更もあり関係団体における女性の割合が3%ほど減少してしまった。役員における女性の割合についてもあまり推進が見られなかった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>女性活躍推進法も踏まえ各会議体を所管する部署に対しては、更に役員等への女性の登用を呼びかけていただくように推進する。</p>	<p>毎年ほぼ変わらず、全く向上が見られない項目である。区民団体の構成は、区の裁量の及ばない範囲であることは一定理解するものの、会議体への依頼や説明などを含めて、働きかけ自体の取り組みがなされていないとの回答は、是正されるべき問題である。</p> <p>今後は、新設組織であるダイバーシティ推進担当において、各組織における働きかけのきっかけとなるような組織横断的な仕組みや見本となる働きかけを検討するなど、新たな視点での取り組みを望む。</p>
	所管課による年度評価	
26	<p>【評価理由】</p> <p>庁議報告、担当課からの改選時等における推進依頼にも関わらず団体への働きかけができなかった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>女性活躍推進法等における進捗状況報告もあり、男女平等における一層の推進ためにも、各所管課での具体的な取組みが必要である。</p>	<p>昨年度働きかけを行うよう所管に伝達したにもかかわらず、そもそも働きかけをしていないとの回答がほとんどであり、推進会議としては、働きかけをしていない所管課からは、理由等について書面提出を求めるとともに所管課の推進会議への出席説明を求める。</p> <p>また、今後は、各所属に配置されている推進委員が、各種団体における男女構成比の偏りを是正するために、積極的に取り組むことを期待する。</p>
	所管課による年度評価	

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
25	<p>【評価理由】 例年同様各団体の自主性によるとの回答が多く、評価も昨年同様であるが、協働という視点では、性差のない運営に各課ともに対応を行っている。</p> <p>【次年度に向けた課題】 広報課のずーむ文京では「メディアリテラシー」の視点を、みどり公園課の公園ガーデナーでは、「趣味と実益」の点から活動と連動した内容のため、男女の割合に均衡が保たれている。今後も機会を捉え、男女平等参画の視点での働きかけを継続的にしていく。</p>	<p>これまで、所管課の説明では、団体の特殊性等があり、必ずしも数値目標は掲げられないとの回答が続いてきた。しかし、昨年度の評価時に指摘し、更に分析した結果、具体的な働きかけを行っている団体の数値が良いとの報告が挙げられた。今後、所管課を通じて継続的かつ粘り強い働きかけを行うことで数値をあげることを強く要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">2</p>	
24	<p>【評価理由】 各団体の自主性を尊重し「積極的な働きかけができなかった。」という回答が多い一方、性別に偏りなく全員が積極的に活動を行い、男女平等参画意識は十分浸透していると所管が評価する団体も見受けられる。</p> <p>【次年度に向けた課題】 各所管が役員等の改選時期等の機会をとらえた働きかけができるよう、具体的な取組方法を検討する。</p>	<p>地域活動団体の組織運営においては、各団体の主体性を重視し働きかけは難しいとの回答を得ており、進展が見られない。確かに団体の設立趣旨や構成員の実績等の背景を考慮することが必要とは思われるが、例えば、具体的に推進的な働きが行われている団体の運営状況等について調査を行い、導入可能な取組を周知するなどして、少しでも数値を上げるようを望む。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">2</p>	
23	<p>【評価理由】 文京区女性団体連絡会として女性割合は多いが、団体活動において男性の参加も積極的に促している。</p> <p>【次年度へ向けた課題】 組織運営において男女平等参画の視点で今後も助言を行っていく。</p>	<p>伝統的に男性が多い組織では特に、男女平等参画の視点に立った組織運営ができるよう働きかけ等が十分でないという状況が続いている。役員等の改選時期に男女いずれかの一方に偏らないよう、男女協働担当課からの働きかけの工夫を要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">2</p>	

# 関係課一覧

事業番号		事業名	事業概要									
I		地域活動団体への男女平等参画意識の浸透	各種団体が男女平等参画の視点に立った組織運営ができるよう働きかける。									
所管課	団体名	団体の概要	団体全体に占める女性の割合（前年度と比較して減少した場合はその理由）	会長職の性別	会長職		役員 の男女比	役員や委員の選出に当たっては男女いずれか一方に偏らないよう働きかけをしたか				
					男性	女性		はい	いいえ	はい	いいえ	
1	税務課 小石川・本郷納税貯蓄組合連合会	納税貯蓄組合法に基づき、納税資金の貯蓄を行うことにより確実な納付を目的とした団体	不明	男	1		11.80%		○		○	
2	防災課 小石川消防団	区民で構成される地域防災組織	17.8%	男	1		女性0%		○		○	
3	本郷消防団	区民で構成される地域防災組織	18%（転居等により女性1名減少したため）	男	1		女性7%		○		○	
4	区民課	各NPO法人、ボランティア団体	非営利活動団体	団体による	団体による		団体による		○		○	
5		各町会・自治会	地域活動団体	不明	男150 女5	150	5	不明		○	○	
6		文京区町会連合会	地域活動団体	不明	男	1		女性3.4%		○	○	
7	アカデミー推進課	文京さくらまつり実行委員会	文京さくらまつりを実施運営するための委員会	35%	男	1		0%		○	○	
8		文京つつじまつり実行委員会	文京つつじまつりを実施運営するための委員会	13%	男	1		13%		○	○	
9		文京あじさいまつり実行委員会	文京あじさいまつりを実施運営するための委員会	3%	男	1		3%		○	○	
10		文京菊まつり実行委員会	文京菊まつりを実施運営するための委員会	16%	男	1		16%		○	○	
11		文京梅まつり実行委員会	文京梅まつりを実施運営するための委員会	20%	男	1		0%		○	○	
12		文京朝顔・ほおずき市実行委員会	文京朝顔・ほおずき市を実施運営するための委員会	11%	男	1		11%		○	○	
13		根津・汐見地区合同事業実行委員会	根津・千駄木下町まつりを実施運営するための委員会	16%	男	1		0%		○	○	
14		文京建築会	地域における建築と環境に関わる文化の創造発展	20%	男	1		20%		○	○	
15		文京一葉会	樋口一葉の功績顕彰等の各種活動	38%	男	1		38%		○	○	
16		文京ふるさと歴史館友の会	地域文化の向上に寄与するための、文京ふるさと歴史館協力団体	56%	男	1		42%		○	○	
17	スポーツ振興課	文京区体育協会	スポーツを普及・振興し、区民の体力向上とスポーツ精神高揚を図り、各種スポーツ団体の育成をめざしている組織	不明	男1	1		女性9%		○	○	
18		スポーツ推進委員会	地域スポーツの振興を目的とした委員であるスポーツ推進委員の職務遂行のための連絡会・協議会（任意団体）	約22%	男1	1		女性40%		○	○	
19		スポーツ交流ひろば自主運営委員会	地域スポーツ振興を目的とし、学校施設のスポーツ開放を運営する団体（9団体）	約半数	男9 女0	9		不明		○	○	
20		こどもひろば自主運営委員会	こどもの遊び場として、校庭開放を運営する地域の方の集まり（4団体）	不明	男3 女1	3	1	不明		○	○	
21	福祉政策課	文京区民生委員・児童委員協議会	民生委員・児童委員で構成され、活動の向上を図るための組織	約71%	男	1		女性65%		○	○	
22		文京区社会福祉協議会	社会福祉事業の企画・実施により地域福祉を推進する団体	約82%	男	1		女性39%		○	○	

所管課	団体名	団体の概要	団体全体に占める女性の割合（前年度と比較して減少した場合はその理由）	会長職の性別	会長職男性	会長職女性	役員の男女比	役員や委員の選出に当たっては男女いずれか一方に偏らないよう働きかけをしたか		各種団体が男女平等参画の視点に立った団体運営ができるよう所管課として働きかけをしたか	
								はい	いいえ	はい	いいえ
23	高齢福祉課 話し合い員連絡協議会	話し合い員で構成される活動体	100%	女		1	100%	○		○	
24	高齢者クラブ連合会	文京区内の高齢者クラブで構成される横断的な活動体	約70%	男	1		51%	○		○	
25	障害福祉課 大塚福祉作業所保護者会	障害者通所施設利用者の保護者の会	90%以上	女		1	女性100%	○		○	
26	小石川福祉作業所保護者会	障害者通所施設利用者の保護者の会	90%以上	女		1	女性100%	○		○	
27	本郷福祉センター保護者会	障害者通所施設利用者の保護者の会	90%以上	女		1	女性100%	○		○	
28	ン教育 教育センター幼児部父母会	児童発達支援事業利用児の保護者の会	100%	女		1	女性100%	○		○	
29	児童青少年課 文京区青少年健全育成会（9地区）	青少年健全育成活動の推進団体	団体による	男8 女1	8	1	女性約36%	○		○	
30	放課後全児童向け事業運営委員会（1団体）	各小学校における放課後全児童向け事業を運営する団体。今後放課後全児童向け事業実施校に順次設立予定。	約83%	女		1	男1対女5	○		○	
31	福祉課 文京区保護司会	犯罪者の更正、保護を目的とした団体	約33% 委員に異動があったため。	男	1		女性27%	○		○	
32	文京区女性団体連絡会	文京区の女性団体で構成する横断的な連絡会	50%	女		1	女性100%	○		○	
33	生活衛生課 文京動物愛護協会	動物に対する「飼主のマナー向上」と「正しいしつけ」を啓蒙する団体	62%	女		1	女性78%	○		○	
34	東京都薬物乱用防止推進文京区地区協議会	薬物乱用防止のため啓発活動を推進する	26% 各団体からの推薦で男女比が変化したため。	男	1		31%	○		○	
35	道路課 文の京ロード・サポート	ボランティア団体	団体による	男18 女2	18	2	団体による	○		○	
36	公園みどり課 公園ガーデナー（平日）	公園花壇の植栽と手入れをする団体	87% （昨年度末に区報で募集をかけたところ男性が若干増えたため）	男	1		なし	○		○	
37	公園ガーデナー（休日）	公園花壇の植栽と手入れをする団体	80% （昨年度末に区報で募集をかけたところ男性が若干増えたため）	女		1	なし	○		○	
38	リサイクル課 リサイクル文京	廃棄物の発生抑制や環境に配慮した活動を行う	84%	女		1	女性77%	○		○	
39	ステージ・エコ実行委員会	地域の発展と活性化に寄与するフリーマーケット事業を行う	82%	女		1	女性75%	○		○	
40	文京エコリサイクルフェア実行委員会	地域の発展と活性化に寄与する3R啓発を行う	27%	男		1	女性50%	○		○	
41	幼稚園PTA連合会	区立幼稚園（10園）のPTA会員により構成される連合会 ※但し、各会長及び副会長の構成比とする	97%	男		1	女性90%	○		○	
42	教育総務課 小学校PTA連合会	区立小学校（20校）のPTA会員により構成される連合会 ※但し、各会長及び副会長の構成比とする	56%	男		1	女性15%	○		○	
43	中学校PTA連合会	区立中学校（10校）のPTA会員により構成される連合会 ※但し、各会長及び副会長の構成比とする	70%	男		1	女性30%	○		○	
44	青少年委員会	学校支援を中心に事業をコーディネートする青少年委員で構成される団体 役員：正副会長4人	43%	男		1	女性25%	○		○	
45	図書館課 ライブラリーパートナー	図書館運営に協力するボランティア団体	不明	男1 女8	1	8	団体による	○		○	
46	選挙管理委員会 明るい選挙推進協議会	明るい選挙推進拡充のための活動を行う	約26%	男		1	女性26%	○		○	



# 重点項目

## 男女協働・子ども家庭支援センター担当課

事業番号	事業名	事業概要					
14	男女平等センターにおける学習機会提供の充実	男女平等参画に関する情報提供を行うとともに、知識を学ぶ講座等を開催する。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
		※( )内数値は女性数を示す					
①	男女平等センター利用件数(件)		4,233	5,217	5,465	5,770	6,370
②	男女平等センター利用者数(人)		56,051	69,140	76,163	79,607	86,497
③	利用稼働率(%)		62.6%	60.7%	69.1%	67.4%	74.4%
④	男女共同参画週間記念講演会(年1回)/(人)		95(不明)	141(134)	125(104)	47(42)	107
⑤	プラスワンセミナー参加者数(年6回)/(人)		164(153)	143(132)	181(172)	129(113)	169
※	男女平等センター講演会(人)		128	※震災に伴う翌年度実施のため平成23年度のみ			
⑥	男女平等センタートーク&シネマ(人)		130(不明)	70(59)	48(43)	70(61)	61
⑦	男女平等センターだより(部)		6,000	6,000	6,000	—	—
⑦	男女平等センターだより PARTNER(部)	※平成26年度より「男女平等センターだより」と啓発誌「PARTNER」が合併				6,000	6,000
⑧	父と子の料理教室 参加人数(人)	※平成24年度より実施		48(0)	51(0)	46(18)	46
⑨	未来の女性科学者育成事業 参加人数(人)			14(14)	11(11)	10(10)	9(9)
⑩	登録団体企画事業助成 参加人数(人)			43(不明)	44(不明)	34(31)	42
⑪	DVD鑑賞&懇談会 参加人数(人)			30(不明)	30(27)	34(30)	H26で終了
⑫	保活プロジェクト 参加人数(人)	※平成25年度より実施		120	306(不明)	231(不明)	
⑬	男女平等センターシンポジウム 参加人数(人)		—	—	—	54(不明)	51(不明)
⑭	男女平等センターまつり講演会 参加人数(人)		—	—	—	120(89)	126
⑮	区政を知る懇談会(年2回)/参加人数(人)		—	—	—	38(32)	26
※平成23年11月～平成24年1月末まで同施設の空調設備改修工事のため休館							参加人数
事業名/講師							※( )内数値は女性数を示す
27	④	「男女がともにやさしく老いるには～看護を通して見える人と社会～」/宮子あずさ 氏					107
	⑤	「家庭生活と社会活動の調和～マタハラの実状と課題～」/宮下浩子 氏(マタニティイラスト対策ネットワーキングメンバー)					18
		「家庭の男女共同参画～スウェーデン、フランス、日本、アメリカの比較から～」/船橋恵子 氏(静岡大学名誉教授)					35
		「人生の逆境にも笑顔を決えず働き続けるとは」/浜口千代子 氏(ひまわり会副理事長)					19
		日本の男女平等法制を学ぶ～文京区男女平等参画推進条例との関係から～/松島雪江 氏(日本大学法学部准教授)					14
		「女性の健康～スポーツを通して考える～」/石田良恵 氏(女子美術大学名誉教授)					54
	「働く女性の貧困」/小林美希 氏(労働経済ジャーナリスト)					29	
	⑥	「家族と子どもの幸せについて」/小澤雅人 氏(映画監督)					61
	⑧	お父さんと一緒にチャレンジクッキング/石井泰乃 氏(料理研究家)					46
	⑨	女子中学生のための科学への招待席/森 義仁 氏(お茶の水女子大学理学部教授)					9
	⑩	北京女性会議から20年～日本の男女平等を進めるために～/北京JAC文京(橋本ヒロ子 氏、山下泰子 氏)					102
	⑫	保活プロジェクト(保育園情報展示)					231
	⑬	「女性ももえた北京会議から20年」/堀内光子 氏、船橋邦子 氏					51
	⑭	「笑って考える家庭のこと、仕事のこと、未来のこと」/瀬地山角 氏(東京大学大学院総合文化研究科)					126
	⑮	「今知りたい…マイナンバー制度について」/井内雅妃 氏(文京区政策研究担当課長)					26

事業名/講師		※( )内数値は 女性数を示す
26	④ ジェンダーフリーで、そしてエイジフリーで/渥美雅子氏(弁護士)	47(42)
	男女双方の視点から『災害時の助け合い～つらい思いをしたくない、させたくない～』/丹羽雅代氏(東日本大震災女性支援ネットワーク世話人)	25(24)
	なぜ意思決定の場における男女平等がもたらされるのか? - 日本と世界、現状と課題 - /衛藤幹子氏(法政大学法学部教授)	24(19)
	⑤ 身近な人からの性暴力とDV～被害の実態と支援～/高橋久美子氏(シェルターけやき代表)	21(20)
	女性の人権としてのリプロダクティブ・ヘルス/ライツ /大橋由香子氏(編集者・ライター)	16(15)
	職場の女性差別 セクハラ、パワハラ、マタハラの実態/南部美智代氏(日本労働組合総連合会 副事務局長)	24(20)
	学校における性の平等教育 現状と課題/鶴田敦子氏(元聖心女子大学教員・前日本家庭科教育学会会長)	19(15)
	⑥ グローバル視点から考える世界の女性、日本の女性の今/大崎麻子氏(関西学院大学客員教授)	70(61)
	⑧ お父さんと一緒にチャレンジクッキング/滝村雅晴氏(パパ料理研究家)	46(18)
	⑨ 女子中学生のための科学への招待席/森 義仁氏(お茶の水女子大学理学部教授)	10(10)
	⑩ 真に『女性が輝く社会』のために/杉浦ひとみ氏(弁護士・東京アドヴォカシー法律事務所副所長)	34(31)
	⑪ 「森の中の淑女たち」	34(30)
	⑫ 保育園情報展示	306(不明)
	⑬ 国連とジェンダー/国際女性の地位協会 共催	54(不明)
	⑭ 女性が輝く社会を作るために～フランスの男女平等から学ぶ～/ドラ・トーザン氏(国際ジャーナリスト)	120(89)
⑮	今知りたい・・・高齢者あんしん相談センターについて/文京区高齢福祉課長	22(18)
	今知りたい・・・危機管理課の仕事について/文京区危機管理課長	16(14)
25	④ 私たちに出来ること～女優業のこと、家庭のこと、そして親善大使のこと/紺野美沙子氏	125(104)
	これからの男性育児参加とワーク・ライフ・バランス/石井クンツ昌子氏(お茶の水大学大学院教授)	17(16)
	子育てしながらキャリアを積んで輝く生き方/鈴木蘭美氏(イーザイ株式会社執行役員)	43(41)
	⑤ なりたい自分のゴールを目指して/坂本真理子氏(就業キャリアカウンセラー)	25(25)
	DVってなあ～に ～大切な人を守るコミュニケーション～/田村伴子氏(東京都配偶者暴力ネットワーク会議委員)	12(12)
	女性の編集で新しい風/鈴木 忍氏(月刊「俳句」編集長)	38(32)
	いきいきと美しく老いる/松本侑壬子氏(映画評論家)	46(46)
	⑧ 父と子の料理教室(8/3・4実施)/滝村雅晴氏(パパ料理研究家)	父24、子27
	⑨ 女子中学生のための科学への招待席/森 義仁氏	11(11)
	⑩ ムーミンとノラの国の素顔～フィンランドとノルウェーの視察研修報告～/木村民子氏 企画：G.Planning文京	44(不明)
⑪ 「ウエイトレス」～おいしい人生のつくりかた～ (視点：DV、子育て、女性の自立)	30(27)	
⑫ 11/19～25 私立保育園(認証9園、認可11園) 区立保育園(20園)を紹介 ※協力：保育課	120(不明)	
24	④ いま、声をあげよう。女の視点から2012/落合恵子氏	141(134)
	⑤ あなたが輝く女性学講座1「子育て中でも自分が輝く時間が欲しい」/加藤千恵氏	18(18)
	あなたが輝く女性学講座2「家事、育児も夫と対等でいたい」/加藤千恵氏	16(16)
	女性の生き方女性の自立「アメリカでの45年の仕事と家庭の体験談」/小畑悦子氏	55(53)
	DVのない社会を目指して「ドメスティックバイオレンスって何?」/戒能民江氏	14(14)
	中高年男性のワーク・ライフ・バランス「幸せの老い支度」に向けて/土堤内昭雄氏	19(17)
	ワーク・ライフ・バランス男は父親になって変わる～パパ料理で成長する10のステップ～/滝村雅晴氏	21(14)
	⑥ 黒坂黒太郎トーク&コカリナコンサート/黒坂黒太郎氏	70(59)
	⑧ 父と子の料理教室(8月に2日間実施)/赤堀博美氏	父24、子24
	⑨ 「理系を学んだ先輩のお話を聞いたり、交流をしませんか?」/森 義仁氏	14(14)
	⑩ 「女性の経験を地域の防災・減災・復興に活かす」 企画：北京JAC文京	43(不明)
⑪ 「スタンドアップ」(視点：女性の自立、子育て、ハラスメント等)	30(不明)	

事業名/講師		※( )内数値は女性数を示す
23	④ 元始女性は太陽であった/米田佐代子 氏	95(不明)
	一人ひとりがいきいきと暮らせる社会「文京区」をめざして/堀内光子 氏、佐藤成臣 氏	25(22)
	からだとこころで感じる差別/内海崎貴子 氏	22(19)
	⑤ 日本社会再生の鍵は…女性の活躍/橋本ヒロ子 氏	30(30)
	昔むかしジェンダーがあったとき/奥山和弘 氏	31(28)
	放射線への不安をなくしましょう/新谷喜久夫 氏	26(24)
	ひと花咲かせるための女の心得帳/渡辺美恵 氏	30(30)
	※ みんなちがって、みんないい～金子みすゞのうれしいまなざし～/矢崎節夫 氏	128(不明)
⑥ 「ユキエ」と「レオニー」そして私/松井久子 氏	130(不明)	

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点 (4段階評価)
A 男女平等意識の向上を促している。	4 : 十分達成された。
B 男女平等参画について学習の機会を提供している。	3 : ある程度達成されたが、課題あり。
	2 : 不十分であった。
	1 : 全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】 女性政策における節目の年として、北京会議からの現状について様々な事業を展開していた。第4次男女共同参画基本計画での課題でもある女性の活躍や女性の貧困などについてもテーマに盛り込んでいた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 様々なジェンダー平等にかかわる事業展開とともに、今後も継続的に男女平等推進条例を周知していく。</p>	<p>開設30年を迎える男女平等センターは、この5年間利用者が増加しており、昨年には近隣施設が改修により使用できなかった特殊事情は考慮するも、最大人数を記録した。</p> <p>より多くの方が、男女平等センターの役割を理解するとともに、催事等興味を持ち、ご参加いただけるように、今後も魅力ある催事の検討と、周知方法や参加を促す取り組みに期待する。</p>
	所管課による年度評価	
26	<p>【評価理由】 国連機関であるUN Womenの日本事務所開設に伴い区民の方々へ国連やジェンダー施策における世界の潮流などの周知啓発を行っている。</p> <p>【次年度に向けた課題】 男女平等推進条例に合わせた形での事業取組もあり、研修会や事業が増加しているが、今後も継続してほしい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 条例の基本理念の実現の点で、これまで必ずしも事業展開が十分でなかった国際理解教育の面において、男女平等センターまつりやUNWomen日本事務所開設記念事業など世界の中の日本、日本と世界との視点を踏まえた新たな取り組みも評価できる。</li> <li>・ 男女平等を意識した事業展開により、男性参加者がH25は全体の1割程度であったが、H26年度は2割近くになっており、多様な事業の提供とテーマへの工夫を高く評価する。</li> </ul>
	所管課による年度評価	
25	<p>【評価理由】 国の第三次男女共同参画推進計画でもある女子科学者支援としての「女子中学生のための科学への招待席」事業をはじめとし、DVや加齢をテーマに多様な企画を提供することができ、また男性参加者も増えた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 条例の基本理念にも挙げている国際的視点についての学習・啓発についても取り組んで行く必要がある。</p>	<p>条例において拠点施設として明記されており、拠点として積極的に幅広い分野における男女平等の理念の学習の場としての活動を行ってきたとの評価はできる（例えば、保育課の協力による「保活プロジェクト」では子育て世代のニーズを踏まえ、保育園紹介の場を提供し、好評を得ており、このような取組みについては高く評価できる）。今後も一層このような幅広い分野における学習の場の提供を継続していくことを望む。</p> <p>なお、男女平等意識向上のためには、より一層男性や若年層が参加したくなる企画展開が必要である（介護講座等が有効でないか）。</p>
	所管課による年度評価	

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
24	<p>【評価理由】 「登録団体企画事業助成」では、登録団体が日頃の研究成果を区民向けに発表する機会を提供するとともに、助成金による活動支援を行った。「未来の女性科学者育成事業」では、女子学生の理工系分野への進学促進を目標として事業展開を行い、新しい試みを次々に取り入れ情報発信に努めた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 今後も区民のニーズや国内の取組み等を考慮して、事業の展開を図る。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>女性学の講座のみでなく、DV講座、女性科学者の育成、防災に係る事業等幅広い講座展開を図っていることは高く評価する。今後も、参加人数のみに囚われることなく、男女平等参画推進に係る内容となっているかの観点から、常に特定の世代のみでなく幅広い年齢層を対象にした事業展開を望む。</p>
23	<p>【評価理由】 指定管理者である文京区女性団体連絡会が、男女平等参画推進計画改訂の周知や、文京区ゆかりの文人の生涯を通じた女性の社会参画啓発、差別の体験など男女平等参画に関する多様な講座を企画・実施し、情報提供と意識啓発を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】 新たに学生等若い世代に向けた企画を検討する。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>男女平等センターにおいて多様なセミナーが企画、実施され、多くの参加があることを評価する。女性の地位向上のみならず、介護など男性のニーズを捉えた企画や講師を男女にすることで、より一層の男性の意識啓発と利用促進を要望する。</p> <p>ワークショップによる参加型講座の実施や、若者の企画参加での、新しい講座の実施を期待する。</p>

# 重点項目

## 関係課

事業番号	事業名	事業概要					
<b>17</b>	男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施	男性が家事・育児・介護などの家庭生活において家族としての責任を果たせるようきっかけを作る「ふみだせパパ！」プロジェクト等の事業を実施する。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
①	男性の家事を捉えた事業の実施回数（回）		2	3	4	4	4
②	男性の育児を捉えた事業の実施回数（回） ※一日保育士体験は1回とカウント		39	41	44	39	42
③	男性の介護を捉えた事業の実施回数（回）		1	0	0	0	1
事業詳細		講座等における事業視点 ※（ ）内数値は女性数を示す。					
区 民 課	ふれあいサロン事業 パパの育児力！アップ講座/年2回（延べ参加人数:人） ※児童心理講座やマジックワーク、バルーンアートなどと交流のためのワークショップの実施（平成23・24年度講師：ファザーリングジャパン）	82(36)	51(20)	0	27(13)	17(1)	
		育児 地域参加	育児 地域参加	実施なし	育児 地域参加	育児 地域参加	
	ふれあいサロン事業 地域で広げようパパ友の輪（延べ参加人数:人） ※パパカを磨く講演と絵本ライブを実施（平成23・24年度講師：ファザーリングジャパン 安藤哲也氏）	61	27(10)	0	0	0	
		育児 地域参加	育児 地域参加	実施なし	実施なし	実施なし	
	② ★「ふれあいサロン事業」：地域コミュニティの活性化を図るための人材発掘・育成に必要な事業を主として、既存事業の充実を図る。 （実施地域：礪川地域活動センター、大原地域活動センター、湯島地域活動センター、向丘地域活動センター、汐見地域活動センター、駒込地域活動センター）			65(不明)	0	0	
⑦ふれあいサロン提案型講座・文京パパスクール/年5回（延べ参加人数：人） テーマ：1.親子で遊ぼう！地域のパパ友をつくろう！ 2.プロが教えるパパのための児童心理学講座 3.パパ・イングリッシュ！ 4.夫婦で考える生活設計 5.笑っているパパで危機管理能力アップ 講師：ファザーリングジャパン文京	※平成25年度より実施		育児 地域参加	実施なし	実施なし		
保 育 課	② 一日保育士体験：区立保育園（18園） （延べ参加人数：人） ※保護者が保育士の仕事を一日体験することにより、新たに子どもの姿を発見し、「親」として役割と責任を実感してもらう。	95(60)	54(41)	57(43)	45(26)	33(19)	
		育児	育児	育児	育児	育児	
男 女 協 働 ・ 子 ど も 家 庭 支 援 セ ン タ ー 担 当 課	① 父と子の料理教室（延べ参加人数：人） ※両立支援や積極的な育児・家庭参画を目的とし、料理を通じ親子交流の機会を提供している。（平成23・24年度講師：赤堀料理学園校長 赤堀博美氏）	※平成24年度より指定管理事業移行					
		43(0)	48(0)	51(0)	46(18)	46	
		育児家事	育児家事	育児家事	育児家事	育児家事	
	びよびよHUGハグ/年間13回(延べ参加人数:組) ※育児の知識を学びの場と孤独な子育て環境の予防と交流を図ることを目的とする。	188	169	191	330	324	
		育児	育児	育児	育児	育児	
	② ふみだせパパDAY（8月実施）としての参加実績（人）	12(9)	9(6)	—	—	—	
	父親向け子育て支援講座（年1回）/(延べ参加人数:人) ※男性が育児に積極的に関わることの大切さとメリットを学ぶとともに、子育て期の男性保護者の交流を深める。（平成23・24年度講師：ファザーリングジャパン 安藤哲也氏、平成25年度講師：赤堀料理学園長 赤堀博美氏）	14(0)	14(0)	54(不明)	—	展示のみ	
		育児 コミュニケーション	育児 コミュニケーション	育児 コミュニケーション 食育・家事	—	育児 コミュニケーション 食育・家事	

事業実績		年度	23	24	25	26	27	
事業詳細		講座等における事業視点 ※（ ）内数値は女性数を示す。						
男女協働・子ども家庭支援センター担当課	① 父親向け子育て支援講座 ・離乳食とベビーマッサージ/年1回：参加人数(人)H23～25年度実施 ※第一子と両親を対象に、父親が離乳食の調理実習中に母親と乳児はベビーマッサージと交流を行う。(講師：赤堀料理学園校長 赤堀博美 氏/インファントマッサージここぺり代表 関美奈子 氏) ・愛情たっぷり弁当の作り方(小中学生の塾弁から通学弁当まで)/年1回 H26年度実施(講師：赤堀料理学園校長 赤堀博美 氏)	18(9)	24(12)	10(10)	9(2)	—		
	② 啓発誌「PARTNER」での掲載(H26年度より年3回発行) ※毎月テーマを決め啓発を行っている：冊子記載詳細については「重点項目8」に記載	家事 コミュニケーション 育児	家事 コミュニケーション 育児	家事 コミュニケーション 育児	家事 コミュニケーション 育児	家事 コミュニケーション 育児	—	
	③ 啓発誌「PARTNER」での掲載(H26年度より年3回発行) ※毎月テーマを決め啓発を行っている：冊子記載詳細については「重点項目8」に記載	介護	—	育児・WLB	—	介護		
図書館中央	② 育メンのためのはじめのいっぽ(年11回) ※0歳から3歳児を持つ父親と子どもがいる親子を対象に、手遊びや絵本等の読み聞かせを毎月第1日曜日に実施	育児	育児	育児	育児	育児		
	② お父さんによるかみしばいのじかん(年12回) ※図書館へ来館した子どもたちにボランティアグループの男性が毎月第2日曜日に紙芝居の読み聞かせを実施	育児	育児	育児	育児	育児		
保健センター	① 65歳からの2人ごはん・ひとりごはん/講師：職員 年1回(参加人数：人) ※H24年度より男性向けの講座開催	※平成24年度より実施	12(0)	11(0)	16(9)	18(14)		
	① 食育講座「パパッと！パパごはん」 ※1歳未満の乳児の父親(パートナーが妊娠中の方も含む)を対象に、調理実習を中心とした講座を実施	※平成25年度より実施		26(0)	35(0)	22(0)	家事育児	

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点(4段階評価)
C 性別役割分担意識にとらわれない。	4：十分達成された。
D 男女が、あらゆる分野に参画できるよう支援している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
E 男女が共に参画しており、格差がある場合は是正措置を講じている。	2：不十分であった。
	1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】 男性主体の講演会や催事から、家族・地域で参加できる事業へと今年度も移行が見られるが、継続的に事業の実施が行われている。</p> <p>【次年度に向けた課題】 介護についても継続的な周知啓発事業が課題である。</p> <p>所管課による年度評価 2</p>	<p>男性のための料理教室は複数開催され、参加もなされている。今後は料理にとどまらず、掃除や洗濯も含めた男性の家事能力全般の向上につなげることや、夫婦や家族ごとに参加する講座など、講座の実施における工夫を望む。</p> <p>また、家族構成の変化で、実際に介護に携わる男性も多いと思われ、女性の役割ではなく家族の誰もが担う視点も踏まえて、家族介護に資する事業も強化してほしい。</p>
26	<p>【評価理由】 男性の育児に関する事業が減少し、子育てに関する参加機会からコミュニティを意識した事業へ地域での移行が行われた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 地域コミュニティの視点は大切だが、育児や介護等のケアワークに対する理解を深めるためにも、事業を見直すとともに、継続した事業支援が必要である。</p> <p>所管課による年度評価 2</p>	<p>23年度から25年度までは、各課による子育て支援事業が十分に提供されていたが、平成26年度は子育て支援事業も減少し、介護事業についての提供はなされていない。</p> <p>女性活躍推進法による女性の更なる活躍のためには、男性による家庭や地域への参画は必要不可欠であり、子育て部門による今までの育児支援だけでなく、介護や地域コミュニティを担う所管において、新たな事業の提供と支援が必要である。</p>

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
25	<p>【評価理由】 計画策定時から4年が過ぎ、男性を対象とした様々な事業報告があり、子育てや地域との関係性においては積極的な参加者も増えている。</p> <p>【次年度に向けた課題】 育児や家事への男性の「参画」や「参加」ではなく、男女平等における視点からの講座提供が必要である。</p>	<p>男性向けの様々な講座を継続していることについては評価する。しかし、平成24年度評価にあるように子育てに集中した事業展開がなされており、より幅広い層に参加してもらう工夫が必要である。</p> <p>また、それぞれの所管課間の事前の調整や役割分担も今後必要となってくるのではないかと。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
24	<p>【評価理由】 二年目を迎える事業が多く、参加者が伸び悩む事業もあるが、参加者のアンケート結果からは参画機会提供への好評価を得ている事業が多い。若い世代には父親の育児参加への意識付けを、高齢者向けには家庭生活への自立の視点等、区民のニーズを踏まえた講座が展開されている。</p> <p>【次年度に向けた課題】 子育て中の男性保護者の交流機会として一定の評価を得ており、今後はより多くの男性や家族が参加できるような工夫が必要である。また、育児だけでなく、介護や地域参画における男性向けの事業展開が課題である。</p>	<p>男性への育児、家事の講座は、参加人数等ではやや伸び悩んでいる傾向があるものの、各課とも工夫した講座展開を図っている。今後は男性の育児、家事とともに、介護にかかる講座についての展開も期待する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
23	<p>【評価理由】 23年度に新たに開始した事業が多く、アンケート等の結果も好評であり、きっかけ作りとして一定の成果を出すことができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 より多くの男性が参加できるよう工夫が必要である。</p>	<p>男女平等センターにおいて多様なセミナーが企画、実施され、多くの参加があることを評価する。女性の地位向上のみならず、介護など男性のニーズを捉えた企画や講師を男女にすることで、より一層の男性の意識啓発と利用促進を要望する。</p> <p>ワークショップによる参加型講座の実施や、若者の企画参加での、新しい講座の実施を期待する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	

# 重点項目

## 経済課

事業番号	事業名	事業概要					
47	労働関係セミナーの実施	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。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
①	研修会等の実施回数(回)		7	7	7	5	6
②	講習会等の延べ参加人数(人)		800	873	861	846	1070
年度	事業詳細 ※実施概要(タイトル/講師/	※24年度より/対象/開催時間)				参加人数	
27	メンバーの対策は大丈夫?これだけはやっておきたい情報セキュリティ/新木 啓弘 氏/従業員・区民/14:00~16:00					60	
	メンバー制度と社会保障の実務/山岡 洋秋 氏/従業員・区民/14:00~16:00					135	
	事業者のための「ストレスチェック」対応セミナー/上江 誠 氏/従業員・区民/14:00~16:00					68	
	創業支援セミナー/福島律子氏、福島美穂氏外3名/区内での創業希望者または創業後5年未満/10:00~13:00、19:00~21:00					100	
	「新規学卒求人申込説明会」					357	
26	「中央安全推進大会」					350	
	「起業家支援セミナー」/八嶋憲治 氏、柴原廣次 氏/従業員・区民/9:00~12:00					28	
	「若手社員のメンタルヘルス対策 ~最近の相談事例から学ぶ対応策~」/中辻めぐみ氏/14:00~16:00					53	
	「女性創業セミナー~『好き』を私の仕事にしたい! 創業の基礎から事業計画作成まで~」/油井文江氏/従業員・区民/19:00~21:00					110	
	「新規学卒求人申込説明会」					305	
25	「中央安全推進大会」					350	
	「起業家支援セミナー」/八嶋憲治 氏、柴原廣次 氏/従業員・区民/9:00~12:00					39	
	「メンタルヘルス対策セミナー」/中辻めぐみ 氏/経営者・従業員/14:00~16:00					54	
	「中小企業のための人事制度と組織づくり」/石川麻子 氏/経営者・従業員/14:00~16:00					58	
	「共通番号制度導入の現状と企業の対策」/榎並利博 氏/経営者・従業員/14:00~16:00					38	
	「女性創業セミナー~『好き』を私の仕事にしたい~」/油井文江 氏、工藤英一 氏/従業員・区民/19:00~21:00					55	
	「新規学卒求人申込説明会」					237	
24	「中央安全推進大会」					380	
	「企業におけるパワハラ・労災防止対策セミナー」/中辻めぐみ 氏/経営者・従業員/14:00~16:00					33	
	「飲食業起業セミナー~文京区で素敵なお店を開きたい!~」/河合史門 氏、金網 潤 氏/従業員・区民/19:00~21:00					47	
	「女性創業セミナー~『好き』を私の仕事にしたい~」/油井文江 氏、工藤英一 氏/従業員・区民/19:00~					47	
	「創業支援セミナー」/中嶋浩子氏 氏/従業員・区民/19:00~21:00					28	
	「起業家支援セミナー」/座間正信 氏、八嶋憲治 氏/従業員・区民/9:00~12:00					27	
	「新規学卒求人申込説明会」					301	
23	「中央安全推進大会」					390	
	「人に聞けない労務トラブル解決」/溝畑雄二 氏					64	
	「上司力向上セミナー」/明沼博道 氏					68	
	「仕事のQCDレベルアップの考え方、進め方」/真殿道生 氏					44	
	「人材採用入門セミナー<<採用の手順から、助成金制度の活用まで>>」/海野俊也 氏					27	
	「経営者・管理者のためのコミュニケーション力アップの秘訣」/細見 貴 氏					39	
	「新規学卒求人申込説明会」					208	
「中央安全推進大会」					350		

### 評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点(4段階評価)
G 男女が共に働きやすい職場づくりを心がけている。	4: 十分達成された。
H 男女の人権が尊重されている。性別による人権侵害がおきないよう配慮している。	3: ある程度達成されたが、課題あり。
	2: 不十分であった。
	1: 全く取組みができなかった。



年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】 労働関係セミナー及び創業に関するセミナーを行った。いずれも女性の参加も多くみられ、創業支援セミナーでは保育の提供も行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】 来年度も同規模のセミナーを実施するとともに、ジェンダー平等の支援を踏まえたセミナーの実施を検討する。また、引き続き、受講生に対する保育への配慮も進めていく。</p>	<p>女性の働き方が多様化し、就職だけでなく起業も特別なことではなくなってきた。セミナー開催時に保育を提供したことは評価する。</p> <p>平成28年からの女性活躍推進法の趣旨や、29年から施行される育児・介護休業法の改正などに関して、区内企業や区民への周知など、今後もジェンダーの視点を踏まえて、ニーズに応える講座となることを期待する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
26	<p>【評価理由】 労働関係セミナーは実施できなかったが、女性向けを始めとした、起業関係のセミナーを多く行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】 来年度は、セミナー回数の増加を目指す。また、受講生に対する保育への配慮も進めていく。</p>	<p>メンタルヘルスを含めた研修の実施や女性向けの創業セミナーなど、現在の課題である事業の提供を評価する。</p> <p>また、セミナーへの保育の提供の充実等による、様々な支援を今後も期待する。</p> <p>今後、より一層、男女平等推進部門と連携し、女性躍進法、派遣法など労基面でのジェンダー平等の支援を踏まえた事業展開を期待する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
25	<p>【評価理由】 昨年度と同数回の労働関係セミナー（一般参加も可能なものを含む）を実施することができた。また、女性を対象とした起業関係のセミナーの回数を昨年度より増やし、さらに内容を充実させた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 来年度は、セミナー回数の増加を目指す。また、受講生に対する保育への配慮も進めていく。</p>	<p>昨今の厳しい労働状況・環境を踏まえ、女性の起業をテーマにセミナーを継続していることは評価する。しかし、事業詳細を見る限り毎年定型化しているようであり、また所管課の評価概要（次年度に向けた課題）も毎年同様となっている。当該セミナーが区民ニーズに合致したものであるのか、具体的な感想、感想を踏まえての今後の見通し・方向性についての分析、及び具体的な検証報告を望む。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
24	<p>【評価理由】 昨年度に引き続き、労働関係セミナー（一般参加も可能なものを含む）を実施することができた。特に女性向けをはじめとした、起業関係のセミナーを多く行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】 来年度は、従業員向けのセミナーを増やし、従業員への制度普及、職場環境の整備のさらなる促進を呼びかけていく。</p>	<p>経営者向け及び従業員向け双方のニーズに配慮したセミナーを、商工会議所との共催等で開催している点は評価する。今後、継続して現在の労働環境におけるニーズをきめ細かく把握し、それらに対応した職場環境の整備、職場環境におけるトラブル解決、ワーク・ライフ・バランス推進等に関する講座・支援の展開を望む。なお、セミナー開催にあたっては、保育への配慮を要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	
23	<p>【評価理由】 労働関係セミナー（一般参加も可能なものを含む）を実施することにより、事業主による労働者への制度普及、職場環境の整備を促進することができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 今後もこのようなセミナーをできるだけ開催していく。</p>	<p>職場の中での男女平等参画の促進のため、育休や介護等に関する男女平等参画の視点も組み込んだセミナー開催検討を要望する。経営者向けのセミナーが多く実施されているが、勤労者向けの基礎講座等も盛り込み、勤労者の利用しやすい夕方、土日を利用した積極的な開催を要望する。</p> <p>派遣法による非正規雇用労働者や非組合の労働者増大の下、文京区の中で労働相談機能設置や、ハローワーク、監督基準署等との協力体制について、今後の検討を要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p>3</p>	

# 重点項目

## 関係課

事業番号	事業名	事業概要					
<b>57</b>	委員会・審議会等への男女平等参画の推進	女性委員の参画状況を継続的に調査し、結果を周知する。委員の改選時期をとらえ審議機関の目的・性格に応じて女性を積極的に登用し、女性委員のいない審議会等はその状況を解消する。男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満とならないことを目標とする。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
①	委員会・審議会等における女性委員の割合 (%)		33.8%	32.1%	29.7%	26.6%	30.0%
	全ての審議会における委員総数 (人)		1,027	1,094	1,187	1,251	1,129
	全ての審議会における女性委員数 (人)		347	351	352	333	339
②	男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満とならない目標に達している審議会等の割合 (%)		25.9%	27.4%	19.1%	16.2%	15.8%
	対象審議会総数		58	62	68	74	76
	4割未満とならない目標達成審議会数		15	17	13	12	12
③	男女いずれか一方の性が10割を占めている審議会等の割合 (%)		6.9%	12.9%	16.1%	23.0%	10.5%
	一方の性が10割を占めている審議会数		4	8	11	17	8

### 評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点 (4段階評価)
C 性別役割分担意識にとらわれない。	4 : 十分達成された。 3 : ある程度達成されたが、課題あり。 2 : 不十分であった。 1 : 全く取組みができなかった。
D 男女が、あらゆる分野に参画できるよう支援している。	
E 男女が共に参画しており、格差がある場合は是正措置を講じている。	

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】 男女いずれか一方の性が10割を占めている審議会は昨年の17会議から8会議へと大幅に減少し、各課による推進が見られた。また、4月1日現在委嘱されていない会議体も多いが全体における女性委員の割合が増え、昨年度よりも改善が見られた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 女性活躍推進法等における進捗状況の確認も含め、今後も推進継続に取り組む。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>3</p> <p>昨年と比較して数値的には向上したが、5年間の実績としては低下しており、この間女性の参画に取り組みされたといえる結果にはなっていない。 構成員のうち団体推薦については、積極的に女性をお願いするなど引き続き積極的に行い、数値が低下しないように全ての所管課に求める。 今後は、新設組織であるダイバーシティ推進担当において、各組織における働きかけのきっかけとなるような組織横断的な仕組みや見本となる働きかけを検討するなど、新たな視点での取り組みを望む。</p>
26	<p>【評価理由】 対象の審議会数が増加したが、男女いずれか一方の性が10割を占めている審議会が17会議と増加したことにより、昨年度より大幅に女性委員の割合が低下した。 庁議報告、担当課からの改選時における、推進依頼にもかかわらず実際の委員数への反映ができなかった。</p> <p>【次年度に向けた課題】 女性活躍推進法等における進捗状況報告もあり、一層の具体的な取り組みが必要である。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>2</p> <p>毎年指摘を行ってきたが、改善が全く見られない。女性委員がゼロになっている審議会を所管する担当課長には真摯な取り組みを期待するとともに、女性委員を入られない理由の書面提出や推進会議への出席を求める。 また、各所属に配置されている推進委員が、委員会・審議会等における男女構成比の偏りの是正のための積極的取り組みを期待する。</p>

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
25	<p>【評価理由】 会議によっては、女性委員の割合を高めたところもあるが、全体的に女性委員の割合は低下している。</p> <p>【次年度へ向けた課題】 改選などを機に働きかけを行ったが、専門性などを理由にどちらか一方の性に偏る審議会が結果として増え、全体の男女平等を視点とした比率が低下した。</p>	<p>一方の性が4割未満としないことを目標に掲げているが達成できていない。目標を達成していない審議会数も増加している。国も数値目標を掲げて努力しており、区としても数値目標達成に向けて、所管課・関係課は責任をもって原因分析を行い、具体的な対策を立てる必要がある。特に女性委員がゼロとなっている審議会においては推進会議での意見陳述を求めたい。この指摘は毎年行っており、来年度の改善を強く望む。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	
24	<p>【評価理由】 庁内関係各課へ国及び都からの通知機会をとらえ、委員の構成比に配慮するよう依頼した。</p> <p>【次年度に向けた課題】 今後も機会を捉え関係機関へ積極的に働きかけを継続していく。</p>	<p>毎年、性別による委員の数に偏りのある組織に対して、一方の性が4割未満としないよう区の働きかけを継続する要望を出しているが、実現が難しい状況にある。目標達成が難しい委員会・審議会については、その原因分析が必要であり、来年度にはいくつかの委員会・審議会を抽出して具体的な原因分析等を行うことを要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	
23	<p>【評価理由】 女性委員の割合が22年度（29.3%）より上昇した。</p> <p>【次年度へ向けた課題】 目標の4割に向けて、所管課へ働きかけを行う。</p>	<p>委員会・審議会等の女性委員の割合で、いずれかの性が4割未満としないとする目標は達成できなかったが、22年度より上昇したことを評価する。女性の登用に、範囲を広げるなどの工夫と、特に女性の割合が低い委員会・審議会等については、充て職の場合も、トップ以外に範囲を広げるなど、積極的な女性委員登用の働きかけを要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	

# 委員会・審議会等の参画状況調査

事業番号	事業名	事業概要
57	委員会・審議会等への男女平等参画の推進	女性委員の参画状況を継続的に調査し、結果を周知する。委員の改選時期をとらえ審議機関の目的・性格に応じて女性を積極的に登用し、女性委員のいない審議会等はその状況を解消する。男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満とならないことを目標とする。

- ◎ 男女いずれか一方の性が4割未満とならない目標に達しているもの：12
- 男女いずれか一方の性が10割を占めているもの：8

## 行政委員会（地方自治法第180条の5）

[3]

No.	名称	根拠法	課名	公募区民委員を 採用してない理由 ※区民参画現況調査報告より	基準日 平成28年4月1日							
					委員数/割合			公募区民		保育有無		
					総数	男性	女性	委員数	公募女性	公募割合	実施件数	
1	文京区教育委員会	地方教育行政の組織及び運営に関する法律	教育総務課	選任にあたっては議会の同意が必要のため	3	2	1				無	無
					-	66.7%	33.3%				-	
● 2	選挙管理委員会	地方自治法	選挙管理委員会事務局	選任にあたっては議会の議決が必要のため	4	4	0				無	無
					-	100.0%	0.0%				-	
3	監査委員	地方自治法	監査事務局	選任にあたっては議会の同意が必要のため	3	2	1				無	無
					-	66.7%	33.3%				-	
I					10	8	2	0	0	0	0	0
					-	80.0%	20.0%				0	0

## 法律・条例により設置されている附属機関（地方自治法第138条の4、第202条の3）

[28]

No.	名称	根拠法	課名	公募区民委員を 採用してない理由 ※区民参画現況調査報告より	基準日 平成28年4月1日						
					委員数/割合			公募区民		保育有無	
					総数	男性	女性	委員数	公募女性	公募割合	実施件数
4	文京区情報公開制度及び個人情報保護制度運営審議会	文京区情報公開制度及び個人情報保護制度運営審議会条例	総務課		8	5	3	2	1	有	無
					-	62.5%	37.5%			25.0%	
5	特別職報酬等審議会	文京区特別職報酬等審議会条例			10	7	3	2	1	有	無
					-	70.0%	30.0%			20.0%	
6	文京区男女平等参画推進会議	文京区男女平等参画推進会議設置要綱	総務		13	5	8	3	3	有	有
					-	38.5%	61.5%			23.1%	
7	財産価格審議会	文京区財産価格審議会条例	契約管財課	専門性が高いため	10	8	2			無	無
					-	80.0%	20.0%			-	
8	文京区国民保護協議会	国民保護法	危機管理課	法に定める委員構成の趣旨によるため	52	48	4			無	無
					-	92.3%	7.7%			-	
9	「文の京」安全・安心まちづくり協議会	文京区安全・安心まちづくり条例			35	24	11	8	3	有	無
					-	68.6%	31.4%			22.9%	
10	市町村防災会議	災害対策基本法	防災課	条例により、地域防災計画の作成・実施及び災害発生時には情報収集の活動をするため、公募委員はなじまない。	49	47	2			無	無
					-	95.9%	4.1%			-	
11	文京区消防団運営委員会	特別区の消防団の設置等に関する条例		都条例により組織が決まっているため	15	11	4			無	無
					-	73.3%	26.7%			-	
12	民生委員推薦会	民生委員法	福祉政策課	委員構成は文京区民生委員推薦会規則で定められているため	14	10	4			無	無
					-	71.4%	28.6%			-	
◎ 13	文京区障害者介護給付等の支給に関する審査会	障害者総合支援法	障害福祉課	高度な専門性を要するため	10	6	4			無	無
					-	60.0%	40.0%			-	
◎ 14	介護認定審査会	介護保険法	介護保険課	高度な専門性を要するため	50	27	23			無	無
					-	54.0%	46.0%			-	
15	国民健康保険運営協議会	国民健康保険法	国保年金課	地域、業種、所得階層等が偏らないように公募選出することが困難なため	24	15	9			無	無
					-	62.5%	37.5%			-	
◎ 16	文京区子ども・子育て会議	文京区子ども・子育て支援会議条例	子育て支援課		17	7	10	5	2	有	有
					-	41.2%	58.8%			29.4%	21
17	青少年問題協議会	文京区青少年問題協議会条例	児童青少年課	青少年関係団体相互の連絡調整的要素が強い	43	36	7			無	無
					-	83.7%	16.3%			-	
18	地域保健推進協議会	地域保健法	生活衛生課		27	17	10	5	3	有	無
					-	63.0%	37.0%			18.5%	
19	興行場法旅館業法及び公衆浴場法運営協議会	文京区興行場法旅館業法及び公衆浴場法運営協議会条例	生活衛生課	事案発生後緊急に開催するため（公募の時間がない） 定数：15人							

法律・条例により設置されている附属機関（地方自治法第138条の4、第202条の3）

No.	名称	根拠法	課名	公募区民委員を 採用してない理由 ※区民参画現況調査報告より	基準日			平成28年4月1日				
					委員数/割合			公募区民		保育有無 実施件数		
					総数	男性	女性	委員数	公募女性		公募割合	
20	公害健康被害認定審査会	公害健康被害の補償等に関する法律	予防対策課	医学・法学に高度の専門性を要するため	13	10	3	3	0	0	無	無
					-	76.9%	23.1%				-	
21	大気汚染障害者認定審査会	文京区大気汚染障害者認定審査会条例		医学的に高度の専門性を要するため	5	5	0	5	0	0	無	無
					-	100.0%	0.0%				-	
22	公害診療報酬審査会	文京区公害診療報酬審査会条例		医学・薬学的に高度の専門性を要するため	6	5	1	6	1	16.7%	無	無
					-	83.3%	16.7%				-	
23	文京区感染症診査協議会	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律		医学・薬学的に高度の専門性を要するため	12	10	2	12	2	16.7%	無	無
					-	83.3%	16.7%				-	
24	文京区都市計画審議会	文京区都市計画審議会条例	都市計画課		16	10	6	3	1	18.8%	有	無
					-	62.5%	37.5%					
25	文京区景観づくり審議会	文京区景観づくり条例			20	16	4	5	2	25.0%	有	無
					-	80.0%	20.0%					
26	文京区建築審査会	建築基準法		高度の専門性を要するため	6	6	0	6	0	0.0%	無	無
					-	100.0%	0.0%				-	
27	文京区建築紛争調停委員会	文京区中高層建築物の建築に係る紛争の予防と調整及び開発事業の周知に関する条例		高度の専門性を要するため	3	2	1	3	1	33.3%	無	無
					-	66.7%	33.3%				-	
28	文京区リサイクル清掃審議会	文京区廃棄物の処理及び再利用に関する条例	リサイクル清掃課		18	14	4	5	3	27.8%	有	無
					-	77.8%	22.2%					
29	奨学生選考委員会	文京区奨学資金に関する条例	教育総務課	個人情報を取り扱うため								
30	文京区文化財保護審議会	文京区文化財保護条例		高度の専門性を要するため	7	6	1	7	1	14.3%	無	無
					-	85.7%	14.3%				-	
31	教育センター運営委員会	文京区教育センター条例	教育センター	学校長及び幼稚園長並びに、副校長及び副園長による組織運営のため	15	9	6	15	6	40.0%	無	無
					-	60.0%	40.0%				-	
II					498	366	132	38	19	32.1%	9	2
					-	73.5%	26.5%					

設置要綱などにより、長の諮問機関として設置されている審議会等

【45】

No.	名称	根拠法	課名	公募区民委員を 採用してない理由 ※区民参画現況調査報告より	基準日			平成28年4月1日				
					委員数/割合			公募区民		保育有無 実施件数		
					総数	男性	女性	委員数	公募女性		公募割合	
32	文京区基本構想推進区民協議会	文京区基本構想推進区民協議会設置要綱	企画課		28	17	11	12	4	42.9%	有	有
					-	60.7%	39.3%					
33	メディアパートナー会議	メディアパートナー設置要綱	広報課		15	6	9	15	9	100.0%	有	有
					-	40.0%	60.0%					1
34	文京区情報公開及び個人情報保護審査会	文京区情報公開及び個人情報保護審査会条例	総務課	高度の専門性を要するため	5	4	1	5	1	20.0%	無	無
					-	80.0%	20.0%				-	
35	表彰審査会	文京区表彰規則		個人情報を取り扱うため	19	17	2	19	2	10.5%	無	無
					-	89.5%	10.5%				-	
36	文京区公私立幼稚園連絡協議会	文京区公私立幼稚園連絡協議会要綱	幼児保育課	関係団体との連絡調整を図ることが目的のため	17	9	8	17	8	47.1%	無	無
					-	52.9%	47.1%				-	
37	文京区コミュニティバスB-ぐる沿線協議会	文京区コミュニティバスB-ぐる沿線協議会設置要綱	区民課		37	31	6	12	4	32.4%	有	無
					-	83.8%	16.2%					
38	文京区地域公共交通会議	文京区地域公共交通会議設置要綱		関係機関との連絡調整を図る会議のため	24	24	0	24	0	0.0%	無	無
					-	100.0%	0.0%				-	
39	文京区新たな公共プロジェクト成果検証会議	文京区新たな公共プロジェクト成果検証会議設置要綱		区への提言に対する施策の成果検証を行う会議体で専門性が必要とされるため	4	3	1	4	1	25.0%	無	無
					-	75.0%	25.0%				-	

設置要綱などにより、長の諮問機関として設置されている審議会等

No.	名称	根拠法	課名	公募区民委員を 採用しない理由 ※区民参画現況調査報告より	基準日 平成28年4月1日						
					委員数/割合			公募区民		保育有無	
					総数	男性	女性	委員数	公募女性	公募割合	実施件数
40	文京区アカデミー推進協議会	文京区アカデミー推進協議会設置要綱	アカデミー推進課		32	25	7	5	2	有	無
					-	78.1%	21.9%			15.6%	
41	文京区立森鷗外記念館運営協議会	文京区立森鷗外記念館運営協議会設置要綱		高度の専門性を要するため							
42	文京区立鷗外記念館資料収集等検討委員会	文京区立鷗外記念館資料収集等検討委員会設置要綱		高度の専門性を要するため							
43	文京区史編さん委員会	文京区史編さん委員会設置要綱		高度の専門性を要するため							
44	文の京の観光促進タウンガイドミーティング	文の京の観光促進タウンガイドミーティング設置要綱		高度の専門性を要するため							
◎ 45	文京区地域福祉推進協議会	文京区地域福祉推進協議会設置要綱	福祉政策課		34	19	15	9	2	有	有
					-	55.9%	44.1%			26.5%	
◎ 46	文京区老人ホーム入所判定委員会	文京区老人ホーム入所判定委員会設置要綱	高齢福祉課	厚生省社会局長通達により委員構成が定められているため	10	4	6			無	無
					-	40.0%	60.0%			-	
◎ 47	文京区地域包括ケア推進委員会	文京区地域包括ケア推進委員会設置要綱			20	10	10	5	2	有	無
					-	50.0%	50.0%			25.0%	
48	文京区地域包括ケア推進委員会認知症ケアバス検討専門部会	文京区地域包括ケア推進委員会設置要綱		専門性が必要とされるとともに、委員1人が親会の区民公募委員のため							
49	文京区障害者地域自立支援協議会	文京区障害者地域自立支援協議会要綱	障害福祉課	専門性が必要とされるため	26	18	8			無	無
					-	69.2%	30.8%			-	
● 50	文京区柔道整復療養費調査会	文京区柔道整復療養費調査会設置要綱	国保年金課	専門性が必要とされるため	3	3	0			無	無
					-	100.0%	0.0%			-	
● 51	文京区はり、きゅう及びあんま・マッサージ療養費調査会	文京区はり、きゅう及びあんま・マッサージ療養費調査会設置要綱		専門性が必要とされるため	3	3	0			無	無
					-	100.0%	0.0%			-	
52	文京区さしがや保育園アセスメント健康対策等専門委員会	文京区さしがや保育園アセスメント健康対策等専門委員会設置要綱	保育課	高度の専門性を要する上、設置目的が公募になじまないため	14	11	3			無	無
					-	78.6%	21.4%			-	
53	文京区保健衛生協議会	文京区保健衛生協議会要綱	生活衛生課	当該団体との連絡調整を図る会議のため							
54	文京区歯科衛生協議会	文京区歯科衛生協議会要綱		当該団体との連絡調整を図る会議のため							
◎ 55	文京区献血推進協議会	文京区献血推進協議会要綱		当該団体との連絡調整を図る会議のため	29	17	12			無	無
					-	58.6%	41.4%			-	
● 56	文京区災害医療連絡協議会	文京区災害医療連絡協議会設置並びに運営要綱		当該団体との連絡調整を図る会議のため	15	15	0			無	無
					-	100.0%	0.0%			-	
57	文京区薬事衛生協議会	文京区薬事衛生協議会要綱		当該団体との連絡調整を図る会議のため							
● 58	文京区地域医療連携推進協議会	文京区地域医療連携推進協議会設置要綱	健康推進課	専門性が必要とされるため	15	15	0			無	無
					-	100.0%	0.0%			-	
59	文京区地域医療連携推進協議会小児初期救急医療検討部会	文京区地域医療連携推進協議会設置要綱		専門性が必要とされるため	11	7	4			無	無
					-	63.6%	36.4%			-	
◎ 60	文京区地域医療連携推進協議会高齢者・障害者口腔保健医療検討部会	文京区地域医療連携推進協議会設置要綱		専門性が必要とされるため	10	6	4			無	無
					-	60.0%	40.0%			-	
◎ 61	文京区地域医療連携推進協議会在宅医療検討部会	文京区地域医療連携推進協議会設置要綱		専門性が必要とされるため	24	11	13			無	無
					-	45.8%	54.2%			-	

設置要綱などにより、長の諮問機関として設置されている審議会等

No.	名称	根拠法	課名	公募区民委員を 採用していない理由 ※区民参画現況調査報告より	基準日 平成28年4月1日													
					委員数/割合			公募区民			保育有無							
					総数	男性	女性	委員数	公募女性	公募割合	実施件数							
62	文京区予防接種健康被害調査委員会	文京区予防接種健康被害調査委員会設置要綱	予防対策課	個人情報を取り扱うため	6	5	1			無	無							
					-	83.3%	16.7%			-								
63	文京区新型インフルエンザ等感染症医療体制検討会議	文京区新型インフルエンザ等感染症医療体制検討会議設置要綱		専門性が必要とされるため	17	16	1			無	無							
					-	94.1%	5.9%			-								
64	文京区地域精神保健福祉連絡協議会	文京区地域精神保健福祉連絡協議会要綱	予防対策課	関係機関との連携・協力を図ることが目的のため	17	11	6			無	無							
					-	64.7%	35.3%			-								
65	文京区交通安全協議会	文京区交通安全協議会規約	管理課	実施機関の代表者による組織運営のため	29	25	4			無	無							
					-	86.2%	13.8%			-								
66	文京区地球温暖化対策地域推進協議会	文京区地球温暖化対策地域推進協議会設置要綱	環境政策課		19	15	4	5	2	有	無							
					-	78.9%	21.1%			26.3%								
67	文京区環境基本計画改定協議会	文京区環境基本計画改定協議会設置要綱	環境政策課		15	10	5	5	1	有								
					-	66.7%	33.3%			33.3%								
68	文部科学大臣表彰等審査会	文部科学大臣表彰推薦要項・東京都功労者表彰推薦要項・東京都教育委員会表彰等取	学務課	関係団体の代表者による組織運営のため	11	9	2			無	無							
					-	81.8%	18.2%			-								
69	誠之小学校改築基本構想検討委員会	誠之小学校改築基本構想検討委員会設置要綱		設置目的が公募になじまないため	H28年4月1日設置													
70	明化小学校改築基本構想検討委員会	明化小学校改築基本構想検討委員会設置要綱		設置目的が公募になじまないため														
71	柳町小学校改築基本構想検討委員会	柳町小学校改築基本構想検討委員会設置要綱	学務課	設置目的が公募になじまないため														
72	文京区特別支援教育相談委員会	文京区特別支援教育相談委員会設置要綱	教育指導課	個人情報を取り扱うため高度の専門性を要するため	89	34	55			無	無							
					-	38.2%	61.8%			-								
73	文京区特別支援教育振興委員会 (毎年度4月1日時点未実施)	文京区特別支援教育振興委員会要綱		高度の専門性を要するため	H28年4月1日設置													
74	文京区立学校教科用図書審議会(中学校)	文京区立学校教科用図書採択実施要綱	教育指導課															
75	文京区特別支援連携協議会 ※H27～乳幼児発達支援連絡会と統合	文京区特別支援連携協議会設置要綱	教育センター	関係機関との連携・協力を図ることが目的のため								20	17	3			無	無
					-	85.0%	15.0%			-								
76	文京区既存不適格建築物特例協議会	文京区既存不適格建築物特例協議会設置要綱	都市計画課	高度の専門性を要するため	H28年4月1日設置													
Ⅲ												618	417	201	68	26	8	3
												-	67.5%	32.5%			17.8%	0
					※休会を除く会議体数													
I + II + III					1,126	791	335	106	45	17	5							
					-	70.2%	29.8%			22.4%	7.1%							

## 重点項目

男女協働・子ども家庭支援センター担当課

事業番号	事業名	事業概要					
<b>58</b>	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	ドメスティック・バイオレンス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、啓発誌等を通じてあらゆる世代に意識啓発をする。また、交際相手等からの暴力防止に向けて、若年層への啓発を図る。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
「女性に対する暴力をなくす運動」期間区報啓発（掲載号）		11/10号	11/10号	11/10号	10/25号	11/10号	
①	11/25（水）女性に対する暴力撤廃の国際デーに合わせ、庁内オレンジキャンペーンの紹介、セクハラ、ストーカー行為、DVなどについて、相談窓口の紹介とともに啓発を行った。						
②	「はたちのつどい」催事において啓発カード「デートDVってなんだろう」、啓発しおり「相談窓口」を配布、周知	カード：配付 しおり：作成	各種窓口、 イベントにて 配布実施	各種窓口、 イベントにて 配布実施	各種窓口、 イベントにて 配布実施	各種窓口、 イベントにて 配布実施	
③	区内書店窓口にて「啓発しおり」を周知（店舗） ※H24年度より実施	—	14	14	14	14	
<p>【展示会】11/13～16：カラーリボンフェスタ ※各リボンの啓発団体と協力による開催            レッドリボン（薬物乱用防止・AIDS）…公益財団法人エイズ予防財団、都福祉保健局、予防対策課            ピンクリボン（乳がん検診の早期受診促進）…都福祉保健局、健康推進課            オレンジリボン（児童虐待防止）…認定NPO法人児童虐待防止全国ネットワーク、都福祉保健局、男女協働・子ども家庭支援センター担当課            27 パープルリボン（配偶者暴力防止）…一般社団法人ウェルク、男女協働・子ども家庭支援センター担当課            ゴールドリボン（小児がんの理解と支援普及）…公益財団法人がんの子どもを守る会            ホワイトリボン（妊産婦や女性の命と健康を守る活動）…公益財団法人ジョイセフ            グリーンリボン（世界的な移植医療のシンボル）…公益社団法人 日本臓器移植ネットワーク            レインボーリボン（LGBTコミュニティや多様性を認めるシンボル）…特定非営利活動法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク</p>							
④	パープルリボンによる啓発事業周知	—	—	1	1	1	
⑤	DV防止対策用のしおり作成枚数（枚）	3,000	3,000	6,000	—	配布のみ	
⑥	相談窓口ステッカー、カードの作成枚数（枚）	2,000	—	—	4,000	配布のみ	
文京区配偶者等からの暴力の防止関係機関連絡会の開催（日）		3/5	2/18	11/26	3/16	未実施	
27	【講演会】12/4（金）DV防止講演会「DV加害者の実像について～その対策を考える」/沼崎一郎 氏（東北大学教授） ※対象：区民及び関係機関向け						
26	【研修】6/28（土）「子どもたちを暴力から守るために」/中島幸子 氏（NPO法人 レジリエンス） ※対象：区民及び関係機関向け（共催：子どもを守る目コミュ@文京）						
25	【研修】11/26「DV環境下における子どもの支援」/内海崎貴子 氏（川村学園女子大学教授） ※文京区要保護児童対策地域協議会と合同研修						
※関係機関：区内警察署（4署）、戸籍住民課、生活福祉課、国保年金課、児童青少年課、保育課、健康推進課、保健サービスセンター、学務課、男女協働・子ども家庭支援センター担当課、男女平等センター相談室カウンセラー							
⑧	その他、民生・児童委員協議会等にて周知（H23～27）						
⑨	11/25（水）女性に対する暴力撤廃の国際デーに合わせ、UN Women日本事務所と連携し、オレンジキャンペーンを実施。（H27）						

### 評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等参画の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女平等参画について学習の機会を提供している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
H 男女の人権が尊重されている。性別による人権侵害がおきないよう配慮している。	2：不十分であった。
	1：全く取組みができなかった。



年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】 被害状況が深刻化するケースが増える中で、加害者についても視点を置いた講演会を実施できた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 被害予防とともに、支援の体制強化として関係かとの更なる連携が必要である。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>平成27年度から女性の暴力撤廃の国際デーに取り組み、UNWomen日本事務所、区内警察署、教育機関、男女平等センターや区関係部署など多くの協力を得て実施したことを評価する。</p> <p>今後も、暴力防止について区職員への周知や、協力機関を増やすなど、理解が進むことを期待する。</p> <p>また、区の組織改正に伴い、配偶者暴力防止に加えて犯罪被害者支援に求められる体制についても整理し、検討すること。</p>
26	<p>【評価理由】 配偶者暴力における家庭環境課での子どもの人権について、NPO団体との共催事業（セミナー）により広く区民と関係職員への研修としての場を提供できた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 今後はより多くの関係機関に対して、DV防止対策として複合的な支援が必要な事案（高齢者、障害者、生活困窮者、SOGI等）への周知・理解の推進を更に進めて行く。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>・若年層向けとしては、出前講座にて区立中学校2校に対し、人権や国際意識等を含めた講座を実施したことは評価をする。今後は教育部門と連携し、デートDVや暴力の根絶に対して、より多くの学校へ出前講座でまわれるよう、かつ、相談体制も含めた啓発をより進めていけるよう、期待する。</p> <p>・配偶者暴力相談支援センターの設置を含めて区のDV対応施策の一層の充実を強く求める。</p>
25	<p>【評価理由】 児童虐待防止（オレンジリボン）をはじめ、各カラーリボン啓発活動を行う団体と連携し、事業の推進を横断的に取り組むことができた。要保護児童対策協議会との連携による研修も行い、DV防止対策の支援について相互理解を深めることができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 啓発の推進と密接不可分な関係にある配偶者暴力相談支援センターの設置に向けた検討が必要でないか。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>DV支援と児童虐待対応には密接不可分な関係がある。庁内外の組織横断的な研修を行ったことは高く評価できる。現在深刻なストーカー・DV案件が増加をたどる中、中・長期の視点をもって被害者を生み出さないための教育支援は急務である。庁内外の連携による配偶者暴力相談支援センター設置に向けた具体的な検討（婦人相談員設置課中心になると考える）を行う中で、DV防止の意識向上につなげていくことが必要である。</p> <p>なお、若年層へのDV研修を行うに当たっては、そのプログラムが若年層に有効であったのかの検証も並行して行うことが必要である。</p>
24	<p>【評価理由】 相談窓口を紹介する「しおり」、「ステッカー」を関係部署に掲出し、区内書店等の協力も得て周知に努めた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 デートDVを含めて、若年層への啓発等が出来なかったが、副校長・副園長研修にDVに関する研修を実施し、指導者に向けた啓発が出来たため、今後も機会を捉えて推進していく。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>相談窓口の周知として、しおりやステッカーを作成し、施設内外に広く周知した点を評価する。あらゆる世代への啓発として民間企業との連携による周知を今後も継続されたい。</p> <p>現在、DV被害、ストーカー被害は深刻な社会問題であり、その被害は若年層にも及んでいる。このことに鑑み、今までの推進啓発だけでなく、実際の実務を行う生活福祉課と連携し、配偶者暴力防止への支援体制を強化されることを望む。</p> <p>また、家庭内におけるDV被害に関し、その環境下におかれる子どもの人権等に配慮した対策についても、教育機関等と連携した体制づくりを進められたい。まずは職員向けにDV防止研修を行うことを要望する。</p>
23	<p>【評価理由】 区報やイベント等で一定の啓発を行った。新たに相談窓口を紹介するしおり、ステッカーを作成した。</p> <p>【次年度に向けた課題】 若年層への啓発に向けて、学校等へ働きかけていく。</p> <p>所管課による年度評価</p>	<p>若年層において、いじめ等の問題が重要視されている現状と関連し、交際相手からの暴力防止をより効率的・効果的に啓発するため、中・高生を対象としたデートDV防止講座の開催など、都との連携もふまえて検討を要望する。保護者や教員に向けた意識啓発も要望する。</p>

## 重点項目

男女協働・子ども家庭支援センター担当課 / 職員課

事業番号	事業名	事業概要					
<b>68</b>	セクシュアル・ハラスメントに関する意識啓発の推進	働く場だけでなく、学校・地域等におけるセクシュアル・ハラスメントについても認識を深め、防止に向け意識啓発をする。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
①	研修等での周知、啓発（回）		2	2	2	2	2
	ア オールラウンド研修 ※職場や地域におけるハラスメントについて（実施月）		2月	2月	3月	3月	3月
	イ 新任研修 ※職場や地域におけるハラスメントについて（実施月）		10月	10月	10月	10月	10月
②	区報、啓発物でのPR実施（回）		2	3	3	3	3
	ウ 区報での啓発（掲載号）		11/10号	11/10号	11/10号	10/25号	11/10号
	エ 「啓発しおり」を配布（区立図書館） 「啓発しおり」を配布（区内書店・店舗） ※平成24年度より		全館	全館	全館	全館	全館
③	ワーク・ライフ・バランス推進事業における推進（認定企業：社）		10	4	14	4	-
	※申請における推進チェックシートにセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント対策についての項目を設置						
④	セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会開催回数（回）		0	1	0	3	1
	セクシュアル・ハラスメント相談委員会開催回数（回）		2	2	2	5	3
	職員向け啓発誌「パルトネール」発行回数（回）		2	2	0	3	2
	セクシュアル・ハラスメントに関する相談件数（回）		0	0	1	1	0
	セクハラ防止対策研修実施（外部研修参加）		0	0	0	6件	3
	・新規採用職員研修における啓発		1	1	1	実施	実施
・管理職を対象としたパワハラ防止に向けての啓発研修（DVD視聴等含む）		0	0	0	実施	実施	

### 評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女平等参画について学習の機会を提供している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
G 男女が共に働きやすい職場づくりを心がけている。	2：不十分であった。
H 男女の人権が尊重されている。性別による人権侵害がおきないよう配慮している。	1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	【評価理由】 継続的に研修実施を行った。セクシュアルハラスメントについてパルトネール（職員向け啓発）を発行し周知に努めた。	研修の開催や広報誌の発行など取り組む姿勢は評価する。 今後、平成28年からの女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や29年度からの改正育児介護休業など、事業主の責務を理解し、引き続き職場や学校の環境の向上を目指す具体的な取り組みを行うこと。 今後は、マタハラ、パタハラ、スクールハラスメントなどあらゆるハラスメントを防止する視点を踏まえて取り組むことを求めるとともに、教育部門の取り組みも評価対象とされたい。
	【次年度に向けた課題】 学校や地域等に対する啓発活動について具体的な取り組みが必要である。	
	所管課による年度評価	3
26	【評価理由】 職員向けまたは企業に対する働きかけは地道に行っている。	・昨年度指摘を行ったが、事業者としての文京区がどの程度セクシュアルハラスメントに真摯に取り組んでいるのかについて、相談研修対応等を明らかにされたい。 ・若年者向けの啓発も重要であり特に学校等に対して積極的に働きかけを行う必要がある。 ・企業等に対しては認定制度を改めるに当たり、今後の働きかけを注視したい。
	【次年度に向けた課題】 上記のとおり、職員向けまたは企業向けに働きかけを行っていることは評価できるものの、どの程度効果があるのかについては、全庁的な効果測定が必要である。	
	所管課による年度評価	3

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
25	<p>【評価理由】 職員課と連携し、継続的にセクシュアル・ハラスメントの研修を実施することができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】 若年層への啓発を積極的におこない、ジェンダーバイアスに対し正しい知識を理解できる講座の提供を行う。</p>	<p>セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であるとの正しい理解をあらゆる世代に対して行っていく必要がある。</p> <p>区は、保育園・幼稚園・小学校・中学校の設置者であり、まずは、かかる世代に対し、引き続き相談窓口を周知し、声を上げる（助けを求める）ことを教えていく取組みが必要となる。その点では子どもにかかわる教育部局等が中心となる必要がある。</p> <p>なお、（事業所としての）文京区におけるセクシュアル・ハラスメントの実態を明らかにするとともに都議会やじ事件のようなことが起きないように望む。相談件数・対応等も明らかにすべきである（推進会議への資料・情報提供を要望する）。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	
24	<p>【評価理由】 職員課と連携し職員研修にて男女平等の視点を踏まえたハラスメント防止への周知を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】 様々なハラスメントが増加する中、セクシュアル・ハラスメントにおける性別によるハラスメント防止対策を継続的に行っていく事が重要である。</p>	<p>職員向けの研修が継続的に実施されている点を評価する。教育機関の多い文京区としては、区内大学、高校・中学等においても、セクシュアル・ハラスメント対策（キャンパスセクハラ、スクールセクハラ等への対策）を推進すべく、その第一歩として、生徒・学生若しくは教職員向けの研修を行うことや相談窓口のより積極的な周知に努められたい。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	
23	<p>【評価理由】 区報や職員への研修に加えて、ワーク・ライフ・バランス推進事業を通して企業への意識啓発を行ったが、学校、地域への働きかけが不十分であった。</p> <p>【次年度に向けた課題】 学校、地域に対する意識啓発方法を工夫して行っていく。</p>	<p>学校等においてのスクール・セクシュアル・ハラスメントの防止、対応については、ジェンダー平等意識、人権感覚の意識啓発の研修を、実利的なワークショップ型などで繰り返し実施し、教職員のセクシュアル・ハラスメントの知識を醸成するよう要望する。又、セクシュアル・ハラスメントの定義を、わかりやすい資料を作ってホームページなどで周知し、区民にも広く啓発していくことを要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	

# 重点項目

## 職員課

事業番号	事業名	事業概要					
<b>90</b>	区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発	男女が対等に取得できる育児・介護休業制度を普及、啓発する。また、男性職員の育児休業の低取得率を鑑みて、育児休業等を取得することができる男性職員に対しては、所属長から取得について勧奨を行うほか、職場の職員もサポートを積極的に行うものとする。育児休業取得率について、女性100%、男性10%を目標とする。					
事業実績		年度	23	24	25	26	27
		※（ ）内数値は女性数を示す					
①	育児休業取得対象者数(人)		54(27)	47(36)	60(38)	67(45)	70(48)
②	育 児 休 業 実 績	育 児 休 業 取 得 者 人 数	1	2	1	1	4
		育 児 休 業 取 得 対 象 者 数	27	11	22	22	22
		取 得 割 合	3.7%	18.2%	4.5%	4.5%	18.2%
	育 児 休 業 取 得 者 人 数	27	36	37	45	48	
	育 児 休 業 取 得 対 象 者 数	27	36	38	45	48	
	取 得 割 合	100%	100%	97.3%	100%	100%	
③	介護休暇取得実績(人)		2(1)	1(1)	3(2)	3(1)	1(1)
④	短期の介護休暇取得実績(人)		24(13)	26(13)	28(11)	25(10)	27(9)
⑤	育児短時間勤務の利用実績(人)		0	1(1)	2(2)	3(3)	3(3)
⑥	出産支援休暇取得実績(人) /対象：男性		20	10	17	17	21
⑦	育児参加休暇取得実績(人) /対象：男性		17	8	14	12	18
⑧	子の看護ための休暇取得実績(人)		139(77)	152(85)	134(73)	164(87)	140(78)
⑨	部分休業取得実績/育児(人)		11(11)	17(15)	8(7)	14(14)	12(9)
⑩	育児時間取得実績(人)		11(10)	17(16)	15(15)	18(17)	17(16)
⑪	妊娠出産休暇取得実績(人) /対象：女性		21	42	42	60	59
⑫	妊娠症状対応休暇取得実績(人) /対象：女性		4	11	12	18	8
⑬	母子保健健診休暇取得実績(人) /対象：女性		24	38	31	37	41
⑭	妊娠通勤時間取得実績(人) /対象：女性		32	42	31	50	47
⑮	災害休暇取得実績(人)		0	0	0	0	0
⑯	ボランティア休暇取得実績(人)		8	0	2	4	1
⑰	年休平均取得日数(日)	男性	14.5	14.9	13.9	13.7	13.9
		女性	12.4	12.1	11.2	11.4	11.4
⑱	所定外労働時間の免除の実績		無	無	無	無	無
⑲	育児を行う職員の超過勤務の制限の実績		無	無	無	無	無
年度	事業詳細						
27	<p>改訂版特定事業主行動計画の計画年度の初年度ということで、庁内およびホームページでの周知を行った。</p> <p>計画中に示した目標数値については、(1)女性の育児休業取得率=100%(目標:100%) (2)配偶者の出産にあたり男性の連続5日間以上の休暇取得率=68.2%(目標:31年度までに65%まで上昇)となった。</p> <p>前年度の推進委員会中で要望が多かった、出産・育児関連の休暇制度等の案内冊子(「子育て支援ハンドブック」)の改定作業を行い、全庁周知を行った。</p> <p>また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画も策定し、平成28年4月1日までの計画策定と公表を行った。</p>						
26	<p>現行の特定事業主行動計画の計画期間の最終年度にあたり、推進委員会を開催し計画の改定作業を行った。現行版の計画を項目ごとに検討し、現在の職場の実情に沿ったより実現可能な項目へと編集を行うとともに、全庁職員を対象に行った「ワーク・ライフ・バランスを推進するための意識調査」の結果から反映すべき点なども新計画に盛り込んだ。育児休業の取得率については、女性は100%、男性は、該当職員のうち5日間以上連続した休暇を取得する職員の割合を5年間で65%に引き上げるとした。</p>						

年度	事業詳細
25	引き続き改訂版・特定事業主行動計画の期間内であり、庁内への周知・啓発を行っている。 25年度の実績として、育児休業を取得せず育児短時間勤務制度を活用した例があり、このように職員一人ひとりが自身の状況や意向に応じた育児休業関連制度の選択ができるよう、次年度も周知・啓発、相談対応等を進めていく。
24	引き続き改訂版・特定事業主行動計画を実施しており、24年度の男性職員の育児休業取得人数は2名（18.2%）であった。男性職員による育児・介護に関する休暇の取得率は前年度に比べて微増傾向にあり、今後も継続的な普及、啓発を行っている。 なお、育児・介護に関する休暇等の制度については、子育て支援ハンドブック等による周知に加え、随時相談への対応を行っている。
23	平成22年度から平成27年度までの改訂版・特定事業主行動計画を引き続き実施しており、23年度は男性職員（1名）が育児休業を取得した。しかし、男性職員による育児・介護に関する休暇の取得率は前年度に比べて微減傾向にあり、今後さらなる普及・啓発が必要であると考えている。なお、育児休業の取得率については、男性3.7%、女性100%であった。 ※育児・介護休業制度の具体的な啓発については、子育て支援ハンドブック等により周知を進めるとともに、相談体制をとっている。

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
D 男女が、あらゆる分野に参画できるよう支援している。	4：十分達成された。
G 男女が共に働きやすい職場づくりを心がけている。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
	2：不十分であった。
	1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
27	<p>【評価理由】 改訂版特定事業主行動計画にて策定した数値目標はいずれも達成した。今後は数値をどのように維持するかを課題とし、職場内の風土の醸成等の役割を果たしていく必要がある。</p> <p>【次年度へ向けた課題】 男性の出産支援関連の休暇取得については、数値が安定しない傾向にあるため、毎年度の周知の徹底が必要であると考えている。関連の深い項目として、28年度からはワークライフバランス推進を図る取組を始めており、業務の効率化を図った結果として、より休暇の取得が促進されるよう、両方の取組に力を入れて</p> <p>所管課による年度評価 4</p>	<p>女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画によって、区の見えの見える化がなされた。</p> <p>男性の育児休暇の取得は、年ごとの対象職員によって変化すると考えられ、今後も引き続き制度の周知に努めると共に、育児休暇取得とについて上司の理解、職員本人の意識改革、また職場の協力体制への取り組みを望む。</p> <p>また、あわせてノー残業デーや積極的な年次休暇取得など区職員のワークライフバランスの推進にあたり、組織体制や仕事の見直しを不断に行うなど、効果のある取り組みとなることを望む。</p>
26	<p>【評価理由】 特定事業主行動計画推進委員会において、委員や委員を通じ職員の意見を広く吸収し、現在の職場環境を反映した計画を策定することができたが、その中で、周知啓発等、事務局からの行動が足りないという指摘を受けた部分もあり、改善の必要があるため。</p> <p>【次年度に向けた課題】 「評価理由」で記載したとおり、各種制度の周知啓発活動をより広く行う必要がある。新計画の運用初年度であり、改定を契機に、育児休業の側面だけでなく、より広い視点でWLBの改善を図る取組を行う。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>継続的に取り組んでいることについて一定の評価はできる。しかし、現在の国等の方針からすれば、最低源の取り組みを行っているといわざるを得ない。</p> <p>男性の育児休業実績を例にとれば、数値として低いレベルとなっている。</p> <p>数値が全てでないことは理解した上でも、数値の向上に向けた原因分析と取組みの推進を望む。</p>

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
25	<p>【評価理由】 特に男性の休暇制度利用状況について、出産支援休暇・育児参加休暇については前年を超える実績となったものの、育児休業については前年を割り込み、目標数値の10%に達しなかったため。</p> <p>【次年度に向けた課題】 男性の休暇制度の取得においても、職員一人ひとりの意向に沿った形での制度利用が促進されるよう、引き続き庁内への周知・啓発を行う。</p>	<p>男性の育児休業、出産支援休暇・育児参加休暇等が継続的に取得されていっていることについては、評価できる。しかし、数及び割合ともに減少しており、目標を掲げている以上その目標に向けたもう一步踏み込んだ働きかけ（ワーク・ライフ・バランス及びライフパズルの観点からは、もちろん育休取得の奨励のみではない様々な制度の組み合わせと選択取得についての具体策）を強化する必要がある。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	
24	<p>【評価理由】 男性2名が育児休業を取得したことにより、取得率10%の目標は達成したが、取得人数は微増のため。</p> <p>【次年度に向けた課題】 該当職員に対し、所属長や周囲の職員によるより一層の取得奨励及びサポートを行うよう、さらなる普及・啓発を進めるとともに、取得に関する問合せ等にも真摯に対応していく。</p>	<p>男性職員2名の育児休業取得があり、取得率10%を上回っていることは高く評価できる。また男性による部分休業、子の看護休業等の制度も利用されており、一定の育児参画等が図られている。今後は、このような取得者の属性や傾向等を分析し、より取得しやすい具体的提言につなげてほしい。介護休暇取得・短期の介護休暇取得の利用についても同様に分析を望む。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	
23	<p>【評価理由】 特定事業主行動計画に基づいて職員の休暇等の取得を推進し、男性職員1名の育児休業取得などある程度の目標は達成できたが、取得率は減少しているため。</p> <p>【次年度に向けた課題】 該当職員や周囲の職員が積極的に休暇の取得、またはそのサポートをするようより一層の普及・啓発を行っていく。</p>	<p>男性職員の育児休業取得がなかなか進まない現状により、一層の休業取得の促進のため、男性の育児休業取得者の体験談を聞いたりなどによる周知と、その波及効果を期待する。 残業をせず早く帰れる体制が望ましいが、男女共に短時間勤務の利用や所定外労働時間の免除の実績がなく、該当職員に対しての周知や啓発、アンケート調査等の実施による課題把握と改善策への工夫を要望する。</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	