平成 30 年 1 月 30 日庁議資料
総　　務　　部

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 28 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 28 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 29 年 6 月 6 日	平成 28 年度推進状況について各課へ調査実施
平成 29 年 9 月 14 日	第2回推進会議で調査結果報告及び質疑、審議
平成 29 年 8 月 14 日	推進状況評価について各課に最終確認実施
平成 29 年 12 月 14 日	第3回推進会議にて質疑、審議
平成 30 年 1 月 30 日	第4回推進会議にて評価決定

別紙

平成 28 年度

文京区男女平等参画推進計画

推進状況評価報告書
（重点抜粋）

平成 30 年　月

文　京　区

目　　次

1　平成 28 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（総務課）　7
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）　・・・・・・・・・・　11
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（総務課）　15
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）　・・・・・・　19
事業番号：47　労働関係セミナーの実施（経済課）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22
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）　・・・・・・・・・・　25
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（総務課）　31
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（総務課・職員課）　33
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）　・・・・・・　35

1　平成 28 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　30 年　1 月　30 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計画事業への取り組みと、その推進状況の報告を求めています。

本報告書は、これまでの 23 年度から 27 年度の計画事業の評価報告に、平成 28 年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ました。旧計画に基づく報告は、今回が最終年度となります。

昨年には、平成 29 年度から平成 33 年度を計画年度とする新たな男女平等参画推進計画が策定されました。

この計画は、平成 25 年に制定した文京区男女平等参画推進条例、平成 27 年 12 月の国の第 4 次男女共同参画基本計画、また同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など新たな社会的背景を踏まえ、ゴールアンドタイムテーブル方式により、達成すべき一定目標と、達成までの期間の目安を示しました。

国や都、経済界においては、働き方改革に取り組まれ始めています。男性も女性と同様に家事を担うために、長時間労働の解消は必要です。男女の性別によらずに求められる取り組みとともに、女性のための取り組みも必要です。政治や経済分野の女性参画率や、性別による平均賃金格差などの社会の現状から、これまでの意識や常識など目に見えない壁や天井の存在に気付き、解消することが引き続き求められています。

2017 年のジェンダーギャップ指数は、様々な取り組みにもかかわらず日本は 111 位から 114 位に下降しました。オリンピック、パラリンピックが開催される 2020 年は、社会のあらゆる分野において指導的地位にある女性の割合を 30％程度にする政府の目標年度でもあります。

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。

本計画評価における審議経緯

年　度		年　月　日	内　　容
平成 29 年度	第 2 回	平成 29 年 9 月 14 日	平成 28 年度推進状況評価について（重点項目）
	第 3 回	平成 29 年 12 月 14 日	平成 28 年度推進状況報告について
	第 4 回	平成 30 年 1 月 30 日	平成 28 年度推進状況報告書（案）について

2 計画の体系

【大項目】	【中項目】	【小項目】	【重点】
Ⅰ 男女平等参画社会を支える意識の形成	1 ジェンダーに敏感な視点に立った教育・学習	(1) 学校教育における男女平等教育・学習の推進	事業番号 2
		(2) 生涯学習における男女平等教育・学習の推進	
	2 ジェンダーに敏感な意識の浸透	(1) 男女平等参画社会実現に向けた普及・啓発の充実	事業番号 8
		(2) 男女平等参画についての調査・研究の充実	
Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等参画の推進	1 家庭生活における男女平等参画	(1) 家庭における自立支援	事業番号 17
		(2) 介護者等への支援	
		(3) 子育てへの支援	
	2 地域社会における男女平等参画	(1) 地域活動への参画のための活動支援	事業番号 11
		(2) 男女平等センターを中心とした推進	事業番号 14
	3 働く場における男女平等参画	(1) 仕事と家庭の両立支援	
		(2) 職場における男女平等の促進	事業番号 47
		(3) 女性の就労・再就職支援	
		(4) 多様な働き方への支援	
	4 政策・方針決定過程における男女平等参画	(1) 政策・方針決定過程への参画促進	事業番号 57
Ⅲ 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶	配偶者暴力防止基本計画 1 ドメスティック・バイオレンスの根絶	(1) ドメスティック・バイオレンスの防止	事業番号 58
		(2) ドメスティック・バイオレンスへの対応	
	2 セクシュアル・ハラスメント等の暴力の根絶	(1) セクシュアル・ハラスメント等の暴力に対する防止・対応	事業番号 68
		(2) 性の商品化への対応と環境浄化	
	3 性差に配慮した健康支援	(1) 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の普及・啓発	
		(2) 保健指導・健康診査の充実	
	4 人権の尊重と自立への支援	(1) 啓発と相談機能の充実	
		(2) 各種支援制度の整備	
Ⅳ 推進システムの整備	1 庁内等推進体制の整備・充実	(1) 区職員への意識啓発及び人材育成	事業番号 90
		(2) 計画の推進と評価体制の確立	
		(3) （仮称）男女平等参画基本条例制定の検討	
	2 国・都・NPO等との連携協力	(1) 国・都への要望 と連携の強化	
		(2) 大学・企業・民間団体との連携の強化	

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。

事業番号

事業名及び事業概要

事業実績	年度	23	24	25	26	27	28
① 学習指導についての指導・助言実施数（回）		40	40	40	40	40	40
② 教育課題研修会にける実施（回）		2	2	2	2	2	2

年度	事　業　詳　細
28	・教育指導課訪問や学校訪問などの機会を通じ、人権教育ﾌﾟﾛｸﾞ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。 ・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「教職員に求められる人権感覚」について、公益財団法人東京都人権啓発センター専門員　坂井　新二　様を講師とした研修を、11月は「セクシャルマイノリテイ」について、NPOセクシャルマイノリテイ支援全国ネットワーク代表　原　ミナ汰　様を講師とした研修を行った。参加対象は各校の人権・男女担当者、及び希望者。） ・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。

事業実績及び事業

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。

評価点（4段階評価）

所管課による自己評価

年度	所管課評価及び所管課自己評価点	推進会議評価
28	【評価理由】 男女平等の理念に基づいて、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。ジェンダー平等における課題を捉え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おり、学校訪問時に確認している。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。 【次年度に向けた課題】 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。 所管課による年度評価　3	一般に使用されている教材の中には、いまだ固定的な性別役割分担が表わされているものがある。文京区ではどのような教材を使用し、どのように人権教育や道徳の授業を行っているのか、ダイバーシティ（多様性の尊重）の観点を踏まえているか、など具体的な内容も含めて評価することを考えたい。教職員のファシリテーション方法の研修等についても、引き続き取り組みに期待する。
27	【評価理由】 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。 【次年度に向けた課題】 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。 所管課による年度評価　3	

所管課による評価の理由と課

推進会議における評価

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	28
① 学習指導についての指導・助言実施数（回）		40	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	2

年度	事　業　詳　細
28	・教育指導課訪問や学校訪問などの機会を通じ、人権教育ﾌﾟﾛｸﾞ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。 ・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「教職員に求められる人権感覚」について、公益財団法人東京都人権啓発センター専門員　坂井　新二　様を講師とした研修を、11月は「セクシャルマイノリテイ」について、NPOセクシャルマイノリテイ支援全国ネットワーク代表　原　ミナ汰　様を講師とした研修を行った。参加対象は各校の人権・男女担当者、及び希望者。） ・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。
27	・学校訪問などの機会を通じ、人権教育ﾌﾟﾛｸﾞ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。 ・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。） ・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。 ・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。
26	・学校訪問などの機会を通じ、人権教育ﾌﾟﾛｸﾞ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。 ・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。） ・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。 ・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。
25	・学校訪問などの機会を通じ、人権教育ﾌﾟﾛｸﾞ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。 ・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月に東京都人権ﾌﾟﾗｻﾞにて、 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。 ・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。 ・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。
24	・学校訪問などの機会を通じ、人権教育ﾌﾟﾛｸﾞ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。 ・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。 ・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。 ※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 ・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 ・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。
23	・学校訪問などの機会を通じ、人権教育ﾌﾟﾛｸﾞ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。 ・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月に東京都人権ﾌﾟﾗｻﾞにて、 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。 ・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。

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
28	【評価理由】 男女平等の理念に基づいて、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。ジェンダー平等における課題を捉え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おり、学校訪問時に確認している。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。 【次年度に向けた課題】 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。		一般に使用されている教材の中には、いまだ固定的な性別役割分担が表わされているものがある。文京区ではどのような教材を使用し、どのように人権教育や道徳の授業を行っているのか、ダイバーシティ（多様性の尊重）の観点を踏まえているか、など具体的な内容も含めて評価することを考えたい。教職員のファシリテーション方法の研修等についても、引き続き取り組みに期待する。
	所管課による年度評価	3	
27	【評価理由】 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。 【次年度に向けた課題】 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。		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。 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。
	所管課による年度評価	3	
26	【評価理由】 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。 【次年度に向けた課題】 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。		・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。 ・研修会参加後には、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。
	所管課による年度評価	4	
25	【評価理由】 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。 【次年度に向けた課題】 「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。		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。
	所管課による年度評価	3	

24	【評価理由】 　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。 【次年度に向けた課題】 　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。		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。
	所管課による年度評価	3	
23	【評価理由】 　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。 【次年度に向けた課題】 　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。		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。 　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。
	所管課による年度評価	3	

重点項目

総務課

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	28
			※（　）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	94
	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)	—	—	64(64)
	ウ 【両立支援】お父さんと一緒に料理にチャレンジ（人）		43(43)	※48(48)	※指定管理者事業へ移行			
	出前講座		※平成26年度から実施			2回（125人）	2回（130人）	1回（30人）
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	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年度から平成25年度まで実施。							
	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	20
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	—
	【両立支援】WEPsセミナー（人）		H27年度より実施				94	—
	キ 【両立支援】認定企業の取組み事例展示会・相談会（来場者数：人）		平成24年度から	283	139	127	—	—
	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	3
	メインテーマ	前期	仕事と介護	被災女性	条例	UN Women 日本事務所開設	国連とジェンダー平等	男女平等センター30周年記念
		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	ライフキャリア
		後期	ﾜｰｸ・ﾗｲﾌ・ﾊﾞﾗﾝｽ	ﾜｰｸ・ﾗｲﾌ・ﾊﾞﾗﾝｽ	基本理念	ﾜｰｸ・ﾗｲﾌ・ﾊﾞﾗﾝｽ	ジェンダー平等	男女雇用機会均等法
	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	スウェーデン文化から学ぶ男女平等
		中期	※H26年度より、年3回発行			カラーリボン	カラーリボン	文京オレンジデー
		後期	認定企業取組	ﾜｰｸ・ﾗｲﾌ・ﾊﾞﾗﾝｽ	条例理念	人権・国際	国際女性の日	国際女性の日
	コラム	前期	ﾒﾃﾞｨｱﾘﾃﾗｼｰ	***	***	ジェンダーフリー	男女共同参画週間	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	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	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,H27,H28)		※H25年度より実施		317	508	624	661
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	4
	後援事業（回）		1	2	2	2	3	2

※発行回数年2回、各回3,000部（H26からは年3回、各回2,000部）、区内外関係機関へ配布。
なお、HPに原稿掲載実施。発行時ツイッターで周知済。

年度	事 業 名／講 師
28	イ 【就労支援】女性再就職支援セミナー＆相談会「私らしく働くための自己理解と仕事の探し方」/ 内田ひとみ氏
	オ 【両立支援】男性向け料理教室「スウェーデン文化から学ぶ男女平等」料理とケアワークについて学ぶセミナー/スウェーデン大使館参事官スベン氏
	④ No.83：男女平等センター30年のあゆみ No.84：私らしく生きるために No.85：男女雇用機会均等法施行から30年を経て
	⑤協力団体：NPO法人全国女性シェルターネット、公益財団法人ジョイセフ、認定NPO法人児童虐待防止全国ネットワーク、NPO法人HIVと人権・情報センター、都福祉保健局、公益財団法人がんの子どもを守る会、公益財団法人日本臓器移植ネットワーク、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、日本障害フォーラム、文京区女性団体連絡会、文京保健所、子ども家庭支援センター
	⑥区政を知る懇談会(男女平等センター事業）「男女平等とダイバーシティ」等 他多数/ 瀬尾担当課長
	⑧【共催】NPO法人プロジェクト・スマイリングベイビー：「スマイリングベイビープロジェクト展示会＆撮影会」
	⑧【共催】公益財団法人がんの子どもを守る会：「小児がんの子どもたちの絵画展」2月15日は国際小児がんデー
	⑧【共催】UN Women日本事務所：文京オレンジキャンペーン（女性に対する暴力撤廃の国際デー）協力団体：中央大学、文京区女性団体連絡会、警察署 ほか
	⑧【共催】UN Women日本事務所、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス、PwCあらた有限責任監査法人：国際女性デー「イノベーションが変える未来の仕事」
	⑧【後援】文京学院大学：「Girl Rising～私が決める、私の未来～」世界の少女の人権状況と国際協力の重要性
	⑧【後援】東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピ「女性研究力向上～上位職を増やすためには～」
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」/福嶌香代子 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、一般社団法人ウェルク、HIVと人権・情報センター、ママリングス、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ろう～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、一般社団法人ウェルク、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・ストランデル氏、「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）※ク【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ﾊﾟﾈﾙ展示を通して紹介（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：「トップがリード！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」

年度	事 業 名／講 師
24	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）/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ろう」/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
28	【評価理由】 UN Womenをはじめ、警察やハローワーク、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、ジェンダー平等について区民や区内中小企業等に広く周知をすることができた。 また、文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業を開始したり、職員と教職員向けに「性自認および性的指向に関する対応指針」を作成したりすることができた。 【次年度に向けた課題】 新規事業の文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業について、周知を進め、登録数を増やしていく。		昨年に引き続き行う事業のほか、男女平等センター30周年記念事業、UN Women日本事務所や企業、NPOやNGO等の団体との共催事業など、多くの事業が実施され、男女平等の啓発となったことは評価する。 ターゲットを乳幼児のいる世代とした共催事業では、これまで男女平等センターに来たことのない比較的若い世代に男女平等センターの周知度を高め、家庭内の性別役割分担に気付くきっかけとなったことなど啓発にもつながっている。 今後も、参加対象とする年代や家族構成等によってターゲットを絞り、それぞれに適切な周知の方法を工夫するなど、参加者を増やすための取り組みを期待する。 男女平等は全ての事業に関わることであり、今後も区内外の機関、企業や所管との連携を保ち、事業実施に務められたい。
	所管課による年度評価	4	
27	【評価理由】 国連機関であるUN Women日本事務所をホスト自治体として迎え、「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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	4	
26	【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等様々な共済・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。 【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。		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。
	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	【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。 【次年度に向けた課題】 認定企業の取組み事例展示会・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。		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。
	所管課による年度評価	3	
24	【評価理由】 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。 【次年度に向けた課題】 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。		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。 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。 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。
	所管課による年度評価	3	
23	【評価理由】 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。 【次年度に向けた課題】 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。		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。 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。
	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
11	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	28
①	回答課数（課）		19	18	18	18	19	20
②	関係団体数（団体）		49	48	48	48	46	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%	12.06%
	会長職の性別人数	男性	217	216	217	219	217	226
		女性	38	38	38	37	28	31
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	14
		割合（%）	38.8%	41.7%	33.3%	27.1%	32.6%	30.4%
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	1
		割合（%）	2.0%	4.2%	4.2%	2.1%	2.2%	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	2
		割合（%）	4.1%	2.1%	2.1%	4.2%	4.3%	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
28	【評価理由】 関係団体における女性会長の人数が昨年度より若干増えた。役員における女性の割合についてはあまり推進が見られなかった。 【次年度に向けた課題】 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。		区の所属組織ではないことから、取り組みが難しいことはこれまでも報告されている。進捗しないまま同じ働きかけを行うより、新たな手法や団体の意識を変えていくための取り組みなど工夫が必要と考える。 今年度より、働きかけのきっかけにするチラシ作成し配付するとのことで、各所管において取組みがなされることを期待する。また、特定の団体を選んで取り組むことや、参考とすべき団体の事例を紹介するなど周知の面でも工夫すること。
	所管課による年度評価	1	
27	【評価理由】 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。 【次年度に向けた課題】 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。		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。 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。
	所管課による年度評価	1	
26	【評価理由】 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。 【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、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。		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。 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。
	所管課による年度評価	1	

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	【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。 【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行っていく。		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。
	所管課による年度評価	2	
24	【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る。 【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。		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。
	所管課による年度評価	2	
23	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	2	

関係課一覧

事業番号	事 業 名	事 業 概 要
11	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	H28（H27の実績を残しています。更新してください。） 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
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	2		33.3%		○		○
2	防災課	小石川消防団	区民で構成される地域防災組織	18.2%	男	1		女性0%		○		○
3	防災課	本郷消防団	区民で構成される地域防災組織	19.0%	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	区民課	各町会・自治会	地域活動団体	不明	男149 女6	149	6	不明		○		○
6	区民課	文京区町会連合会	地域活動団体	不明	男	1		女性 11.5%		○		○
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	28%	男	1		35%		○		○
8	アカデミー推進課	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	12%	男	1		13%		○		○
9	アカデミー推進課	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	アカデミー推進課	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	14%	男	1		16%		○		○
11	アカデミー推進課	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	30%	男	1		20%		○		○
12	アカデミー推進課	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	14%	男	1		11%		○		○
13	アカデミー推進課	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	17%	男	1		16%		○		○
14	アカデミー推進課	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	17%	男	1		20%		○		○
15	アカデミー推進課	文京一葉会	樋口一葉の功績顕彰等の各種活動	25%	男	1		38%		○		○
16	アカデミー推進課	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	55%	男	1		46%		○		○
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13%		○		○
18	スポーツ振興課	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	スポーツ振興課	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8 女1	8	1	不明		○		○
20	児童青少年課	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72%	女		1	女性 80%		○		○
22	福祉政策課	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77% 異動があったため。	男	1		女性 57%		○		○

	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	高齢福祉課	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		55%		○		○
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	障害福祉課	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	障害福祉課	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	教育センター	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9 女0	9		女性約38%		○		○
30	児童青少年課	放課後全児童向け事業運営委員会	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。	不明	男８ 女１	8	1	団体による		○		○
31	福祉政策課	文京区保護司会	犯罪者の更正、保護を目的とした団体	約３6%	男	1		女性36%		○		○
32	総務課	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「飼い主のマナー向上」と「正しいしつけ」を啓蒙する団体	62%	女		1	女性78%		○		○
34	生活衛生課	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20 女2	20	2	団体による		○		○
36	みどり公園課	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%	男	1		男性100%		○		○
37	みどり公園課	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%	女		1	女性100%		○		○
38	リサイクル清掃課	リサイクルイン文京	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	リサイクル清掃課	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	87%	女		1	女性75%	○			○
40	リサイクル清掃課	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	21% (各団体からの推薦で男女比が変化したため)	男	1		女性25%		○		○
41	教育総務課	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	教育総務課	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	教育総務課	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	41%	男	1		女性 25%		○		○
45	真砂中央図書館	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９	1	9	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３３%	男	1		女性３３%		○		○

重点項目

総務課

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	28
			※（ ）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	5,540
②	男女平等センター利用者数（人）		56,051	69,140	76,163	79,607	86,497	72,443
③	利用稼働率（%）		62.6%	60.7%	69.1%	67.4%	74.4%	66.4%
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	50
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	165
⑥	男女平等センター講演会又はシネマ（人）		128	70(59)	48(43)	70(61)	61	91
※	男女平等センタートーク＆シネマ（人）		130(不明)	※震災に伴う翌年度実施のため平成23年度のみ				
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	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	48
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）	21(21)
⑩	登録団体企画事業助成　参加人数（人）			43(不明)	44(不明)	34(31)	102	–
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）	430
⑬	男女平等センター講演会　参加人数（人）		—	—	—	54(不明)	51（不明）	90
⑭	男女平等センターまつり講演会　参加人数（人）		—	—	—	120(89)	126	78
⑮	配偶者暴力の防止等啓発事業　参加人数（人）		※平成27年度より実施		—	—	25	13
⑯	区政を知る懇談会（年2回）/ 参加人数（人）		—	—	—	38(32)	26	32
⑰	男女平等センター30周年記念事業		※平成28年度のみ実施		—	—	—	304
※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
28	④	「いきいきと！くらしも仕事も地域でも」/ 堀内光子　氏、小林千恵　氏、光畑由佳　氏、和田悠　氏	50
	⑤	「男性の家事・育児参加」/ 中村　シュフ　氏	19
		「日本社会の変容と若者の現状」/ 本田　由紀　氏	50
		「仕事で女性活躍、子育て・家庭で男性活躍を進めよう」/ 治部　れんげ　氏	19
		「放送作家から民間公募校長へ　ゼロ・プラス・ワン　～人生の変革～」/ わぐり　たかし　氏	30
		「男も自立！地域で自立を！」/ 秋元　康雄　氏	25
		「女性の自立　～学んで活かそう女性の権利～」/ 山下　泰子　氏	22
	⑥	一龍斎春水　口演会（講談「樋口一葉伝」、朗読「わかれ道」）/ 一龍斎春水　氏	91
	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）	48
	⑨	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）	21
	⑫	保活プロジェクト（保育園情報展示）	430
	⑬	国際女性の地位協会シンポジウム　国連とジェンダー　国連から届いた日本への「手紙」	90
	⑭	「やわらのジェンダー学　－柔道史から見る男女平等の歩み－」/ 溝口紀子　氏	78
	⑮	「あなたの身近な人は大丈夫ですか？～DV被害をなくすために必要なこと～」/ 戒能民江 氏	13
	⑯	「災害に対する日常の備え」/ 危機管理室防災課長	14
		「男女平等とダイバーシティ」/ ダイバーシティ推進担当課長	18
	⑰	「クラシック音楽にも男女平等を！」/ 小林緑　氏（お話と進行）、吉川真澄　氏、上野由恵　氏、山本直輝　氏、鷲宮美幸　氏	304

		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～マタハラの現状と課題～」/宮下浩子　氏（ﾏﾀﾆﾃｨﾊﾗｽﾒﾝﾄ対策ﾈｯﾄﾜｰｸ運営ﾒﾝﾊﾞｰ）	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～」/舩橋惠子　氏（静岡大学名誉教授）	35
		「人生の逆境にも笑顔を絶やさず働き続けるとは」/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	「女性が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教	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
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)
	⑤	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とめられるのか？－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)
		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)
	⑤	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（エーザイ株式会社執行役員）	43(41)
		なりたい自分のゴールを目指して/坂本眞理子 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	「ウェイトレス」～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)

事業名/講師			※（ ）内数値は女性数を示す
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)
23	④	元始女性は太陽であった/米田佐代子 氏	95(不明)
	⑤	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/内海﨑貴子 氏	22(19)
		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さ/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)
	⑥	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)
	※	「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
28	【評価理由】 男女平等センター３０周年記念事業を始めとした魅力あふれる講座を行い参加人数を増やし、また、区の保育園情報を展示する保活プロジェクトでは４００名を超える来場者があるなど効果的な事業実施に努めた。子育てやDV防止、国際女性の日の取組みなど、様々な分野での事業が提供されていた。 【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魅力ある事業の展開を図り、男女問わず幅広い年齢層の参加を促す取組みをしていく。		男女平等センターの利用件数や人数、稼働率は昨年度に比較して減少しているが、これは区民センター改修後に利用開始された外的要因とのことである。 男女平等センター30周年記念事業の中には定員を上回る申込みの事業もあり、その他の催事も様々な講師を招き、B-ぐるへのチラシ配置などの告知の努力等により概ね盛況であったといえる。今後、SNS等の活用やメールマガジンなど、新たな広報手法の拡大に取り組まれたい。 また、女性活躍に必要な区の保育園情報に関する展示は、平成25年度の実施以降年々来場者は増えている。子育て中の比較的若い世代のセンターの利用が見込まれるので、今後も来場者の求める情報展示となるよう、資料の充実等に努めていただきたい。
	所管課による年度評価	4	
27	【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。 【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。		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。 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。
	所管課による年度評価	4	

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
26	【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。 【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。		・ 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。 ・ 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割でほどあったが、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。
	所管課による年度評価	4	
25	【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。 【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。		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。 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）。
	所管課による年度評価	4	
24	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	4	
23	【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。 【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。		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。 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。
	所管課による年度評価	4	

重点項目

関係課

事業番号	事　業　名	事　業　概　要
17	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	28
① 男性の家事を捉えた事業の実施回数（回）		2	3	4	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	41
③ 男性の介護を捉えた事業の実施回数（回）		1	0	0	0	1	0

		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	②	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)	25(0)
			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	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） ※パパ力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	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	実施なし
		★「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：礫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）						
		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		65(不明)	0	0	0
					育児 地域参加	実施なし	実施なし	実施なし
幼児保育課	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)	31(16)
			育児	育児	育児	育児	育児	育児
総務課／子ども家庭支援センター	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28年度講師：石井泰乃氏）	※平成24年度より指定管理事業移行					
			43(0)	48(0)	51(0)	46(18)	46	58
			育児家事	育児家事	育児家事	育児家事	育児家事	育児家事
	②	ぴよぴよHUGハグ/年間13回(延べ参加人数:組) ※育児の知識を学ぶ場を提供するとともに、子育て家庭の孤立化防止と交流促進を目的とする。	188	169	191	330	324	224
			育児	育児	育児	育児	育児	育児
		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	28
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。					
総務課	① ②	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） ・男性向け料理教室（スウェーデンから学ぶ男女平等）/H28年度実施（講師：スベン氏　スウェーデン大使館参事官）		18(9) 家事 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ 育児	24(12) 家事 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ 育児	10(10) 家事 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ 育児	9(2) 家事 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ 育児	― ―	20 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）		介護	―	育児・WLB	―	介護	家事・育児
		※毎号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							
真砂中央図書館	②	育メンのためのはじめのいっぽ（年11回）		育児	育児	育児	育児	育児	育児
		※0歳から3歳児を持つ父親と子どものいる親子を対象に、手遊びや絵本等の読み聞かせを毎月第1日曜日に実施							
	②	お父さんによるかみしばいのじかん（年12回）		育児	育児	育児	育児	育児	育児
		※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							
	②	子育て中こそ図書館を楽しもう「和泉元彌流オヤジスタイル」							育児
		※単年度実施							
保健サービスセンター	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) ※H26～H27は男性限定ではありません。		※平成24年度より実施	12(0)	11(0)	16(9)	18(14)	19(0)
	①	食育講座「パパッと！パパごはん」		※平成25年度より実施		26(0)	35(0)	22（0）	33（0）
		※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				家事育児	家事育児	家事育児	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
28	【評価理由】 全体的に参加者が増え、担当課が工夫して取り組んだことがうかがえる。男性が気軽に参加できる講座を企画して、継続して実施している。家族介護については、地域包括支援センターにて講座等を実施している。 【次年度に向けた課題】 男性が家事へ参加するだけの企画だけではなく、女性だけが家事をやるべきだという意識を変えられるような講座提供も必要である。		父子料理教室は大変人気とのことである。単身の世帯は増加傾向にあるといわれており、料理をきっかけに家事全般、育児、介護など、男性も担うことに意識を持つような展開を期待する。また、様々な家族の形があるので、たとえば父親が不在の子どもが、大人の男性が料理や家事を行う姿に身近に接する機会としても、父子母子に関わらずに参加できるような仕組みも必要ではないか。 今後も、参加者を増やすことや講座メニューの拡充を期待する。
	所管課による年度評価	3	
27	【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。 【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。		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。 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。
	所管課による年度評価	2	

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
26	【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。 【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。		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。 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。
	所管課による年度評価	2	
25	【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。 【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。		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。 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。
	所管課による年度評価	3	
24	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	3	
23	【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。 【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。		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。 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。
	所管課による年度評価	3	

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	**28**
①	研修会等の実施回数（回）	7	7	7	5	6	7
②	講習会等の延べ参加人数（人）	800	873	861	846	1070	979

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
28	～老年学（ジェロントロジー）から学ぶ～企業のシニア人材活用/崎山みゆき氏/従業員・区民/14:00~16:00	54
	中小企業のための「先手営業」仕組み化の極意/芳垣玲子氏/従業員・区民/14:00~16:00	47
	うまくいく！中小企業のための事業承継セミナー/新原　章吾氏/従業員・区民/14:00~16:00	30
	なぜ中小企業でも人が採用出来るのか/齋藤　和政氏/従業員・区民/14:00~16:00	58
	創業支援セミナー/福島律子氏、山崎泰央氏外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	90
	「新規学卒求人申込説明会」	350
	「中央安全推進大会」	350
27	マイナ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
	マイナ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
	「中央安全推進大会」	350
26	「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～	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
	「中央安全推進大会」	350
25	「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
	「中央安全推進大会」	380
24	「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	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
	「中央安全推進大会」	390
23	「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
28	【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るようになり、創業支援セミナーでは参加促進のため保育の提供も行った。 【次年度に向けた課題】 来年度も事業主や労働者のニーズを踏まえたセミナーを実施するとともに、引き続き女性の参加しやすさにも配慮し開催時間の設定や託児サービスの提供を検討していく。		日本は、経済分野での女性活躍が求められている。区の新たな男女平等参画推進計画では、女性が働く場として、就労や再就職に加えて、起業が挙げられている。 起業、創業のみならず、経営者等を対象にしたハラスメントの防止やダイバーシティ（多様性）の理解を通した職場環境の改善に関する講座や、経営スキルの向上のためのセミナーなど、性別に関わらず誰もが働きやすい職場づくりのため、誰もが参加しやすい講座となることを期待する。
	所管課による年度評価	3	
27	【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。 【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。		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ている。セミナー開催時に保育を提供したことは評価する。 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。
	所管課による年度評価	3	
26	【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。 【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。		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。 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。 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。
	所管課による年度評価	3	
25	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	3	

24	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	3	
23	【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。 【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。		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。 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。
	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
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。

事業実績		年度	23	24	25	26	27	28
①	委員会・審議会等における女性委員の割合（%）		33.8%	32.1%	29.3%	26.3%	29.4%	30.8%
	全ての審議会における委員総数（人）		1,027	1,094	1,200	1,264	1,139	1,103
	全ての審議会における女性委員数（人）		347	351	352	333	335	340
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%	23.0%
	対象審議会総数		58	62	68	74	76	74
	4割未満とならない目標達成審議会数		15	17	13	12	12	17
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%	19.1%	25.7%	13.2%	10.8%
	一方の性が10割を占めている審議会数		4	8	13	19	10	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。
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
28	【評価理由】 区組織への周知に努めている。男女いずれか一方の性が10割を占めている審議会は10から8に減少し、各課による推進が見られた。昨年度よりも若干女性委員の割合が増えた。しかしながら、経年比較では向上したとは言いがたい状況である。 【次年度に向けた課題】 委員改選依頼時に推薦時の配慮について周知するチラシを作成するなど、各所管組織が積極的に働きかけられる仕組みを検討する。		どちらかの性が10割である会議では、どうしても変更ができないものか、その理由を明らかにし説明や働きかけは行うことが必要である。たとえば選挙管理委員では全員が男性であるが、女性が選出されない理由はないはずなので、当該関係者等への周知啓発などに取り組むことも必要である。また、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についても、目標達成への更なる努力を期待する。
	所管課による年度評価	3	
27	【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19会議から10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。 【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。		昨年に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ま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。
	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
26	【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19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。 【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、一層の具体的な取組みが必要である。		毎年指摘を行ってきているが、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組みを期待するとともに、女性委員を入れ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組みを期待する。
	所管課による年度評価	2	
25	【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。 【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。		一方の性が4割未満とならないことを目標に掲げているが達成ができていない。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。
	所管課による年度評価	2	
24	【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。 【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。		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割未満となら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することを要望する。
	所管課による年度評価	3	
23	【評価理由】 女性委員の割合が22年度（29.3%）より上昇した。 【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。		委員会・審議会等の女性委員の割合で、いずれかの性が 4割未満となら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。
	所管課による年度評価	3	

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：17
●　男女いずれか一方の性が10割を占めているもの：8

予算措置あり→保育「有」、予算措置なし→保育「無」

行政委員会（地方自治法第180条の5）　【3】

	No.	名　称	根拠法	課名	参画率に関するコメント（女性比率が少ない理由等について）	基準日 平成29年4月1日 委員数/割合 総数	男性	女性	公募区民 委員数	公募女性	公募割合	保育有無 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		4	2	2			無	無
						-	50.0%	50.0%			－	
●	2	選挙管理委員会	地方自治法	選挙管理委員会事務局	議会の選挙により選ばれるため	4	4	0			無	無
						-	100.0%	0.0%			－	
	3	監査委員	地方自治法	監査事務局	区長の選任によるため	3	2	1			無	無
						-	66.7%	33.3%			－	
				I		11	8	3	0	0	0	0
						-	72.7%	27.3%			0	0

法律・条例により設置されている付属機関（地方自治法第138条の4、第202条の3）　【30】

	No.	名　称	根拠法	課名	参画率に関するコメント（女性比率が少ない理由等について）	基準日 平成29年4月1日 委員数/割合 総数	男性	女性	公募区民 委員数	公募女性	公募割合	保育有無 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	委員は関係団体からの推薦及び選考結果のため	9	6	3	2	1	有	無
						-	66.7%	33.3%			22.2%	
	5	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		団体推薦は、当該団体の考え方によるため。また、専門的な知識を有するものを選任する必要があり、男女比率を考慮することが難しいため。	5	4	1			無	無
						-	80.0%	20.0%			－	
	6	文京区行政不服審査会	文京区行政不服審査会条例		専門的な知識を有するものを選任する必要があり、男女比率を考慮することが難しいため。	3	2	1			無	無
						-	66.7%	33.3%			－	
	7	特別職報酬等審議会	文京区特別職報酬等審議会条例		団体からの推薦者に女性が少ないため	10	7	3	2	1	有	無
						-	70.0%	30.0%			20.0%	
◎	8	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			14	6	8	3	3	有	有
						-	42.9%	57.1%			21.4%	
	9	財産価格審議会	文京区財産価格審議会条例	契約管財課	特定の職(あて職）以外の委員は、専門知識を有する者を選任する必要があることから男女の比率を考慮することは難しい。	10	8	2			無	無
						-	80.0%	20.0%			－	
	10	文京区国民保護協議会	国民保護法	危機管理課	学識経験者を除き関係機関代表者で構成されるため	52	47	5			無	無
						-	90.4%	9.6%			－	
	11	「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		公募委員を除き関係機関代表者で構成されるため	35	25	10	8	3	有	無
						-	71.4%	28.6%			22.9%	
	12	市町村防災会議	災害対策基本法	防災課	防災関係機関等の代表者によって構成されるため	49	47	2			無	無
						-	95.9%	4.1%			－	
◎	13	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		防災関係機関等の代表者によって構成されるため	15	9	6			無	無
						-	60.0%	40.0%			－	
◎	14	民生委員推薦会	民生委員法	福祉政策課	委員は関係団体の代表者等を充てたり、団体の推薦によって選出されるため	14	8	6			無	無
						-	57.1%	42.9%			－	
	15	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		10	7	3			無	無
						-	70.0%	30.0%			－	
◎	16	介護認定審査会	介護保険法	介護保険課	委員は関係団体からの推薦者等を中心に選出されているため	50	27	23			無	無
						-	54.0%	46.0%			－	
◎	17	国民健康保険運営協議会	国民健康保険法	国保年金課	委員の一部は関係団体のあて職になるため	24	14	10			無	無
						-	58.3%	41.7%			－	

	No.	名称	根拠法	課名	参画率に関するコメント（女性比率が少ない理由等について）	基準日 委員数/割合 総数	男性	女性	公募区民 委員数	公募女性	公募割合	保育有無 実施件数
◎	18	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%	7
	19	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	委員の一部は関係団体のあて職になるため	43	34	9			無	無
						-	79.1%	20.9%			－	
	20	地域保健推進協議会	地域保健法	生活衛生課	公募委員、学識経験者等を除き、関係団体等の代表者で構成されるため。	27	17	10	5	3	有	無
						-	63.0%	37.0%			18.5%	
	21	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								

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

	No.	名称	根拠法	課名	参画率に関するコメント（女性比率が少ない理由等について）	基準日 委員数/割合 総数	男性	女性	平成29年4月1日 公募区民 委員数	公募女性	公募割合	保育有無 実施件数
	22	文京区公害健康被害認定審査会	文京区公害健康被害認定審査会条例	予防対策課	委員は、各団体の長の承認及び推薦を受けたものであるため、男女の指定は困難である。	13	10	3			無	無
						―	76.9%	23.1%			－	
●	23	文京区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		委員は、各団体の長の承認及び推薦を受けたものであるため、男女の指定は困難である。	5	5	0			無	無
						―	100.0%	0.0%			－	
	24	文京区公害診療報酬審査会	文京区公害診療報酬審査会条例		委員は、各団体の長の承認及び推薦を受けたものであるため、男女の指定は困難である。	6	5	1			無	無
						―	83.3%	16.7%			－	
	25	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		団体推薦の委員が多いことや特定分野の専門知識を有する者を選任する必要があることから男女の比率を考慮することは難しい。	12	10	2			無	無
						―	83.3%	16.7%			－	
	26	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	区議は議長の推薦、行政機関は職にある者を充てるため	16	10	6	3	1	有	無
						-	62.5%	37.5%			18.8%	
	27	文京区景観づくり審議会	文京区景観づくり条例	住環境課	区議は議長の推薦、区職員は職にある者を充てるため	20	16	2	5	0	有	無
						-	80.0%	10.0%			25.0%	
●	28	文京区建築審査会	建築基準法		依然として全体的に女性の弁護士や建築関係の専門知識を有する者の割合が少なく、依頼が困難である。	6	6	0			無	無
						-	100.0%	0.0%			－	
	29	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			3	2	1			無	無
						-	66.7%	33.3%			－	
	30	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	学識経験者、公募委員を除き関係団体等の代表者で構成されるため	18	13	5	5	1	有	無
						-	72.2%	27.8%			27.8%	
	31	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								
	32	文京区文化財保護審議会	文京区文化財保護条例		特定分野の専門知識を有するものを選任しているため	7	6	1			無	無
						-	85.7%	14.3%			－	
◎	33	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	小・中学校長及び幼稚園長並びに、小・中学校副校長及び副園長から選出されるため	15	9	6			無	無
						-	60.0%	40.0%			－	
				Ⅱ		508	367	139	38	15	9	2
						-	72.2%	27.4%			30.0%	6.7%

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 【41】

	No.	名称	根拠法	課名	参画率に関するコメント（女性比率が少ない理由等について）	基準日 委員数/割合 総数	男性	女性	平成29年4月1日 公募区民 委員数	公募女性	公募割合	保育有無 実施件数
◎	34	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	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	28	16	12	12	4	有	有
						-	57.1%	42.9%			42.9%	
	35	文京区立元町公園及び旧元町小学校の保全・有効活用検討会	文京区立元町公園及び旧元町小学校の保全・有効活用検討会設置要綱	企画課	団体推薦は、当該団体の考え方によるため。また、委員の一部はあて職となっているため。	18	17	1	6	1	有	有
						-	94.4%	5.6%			33.3%	
◎	36	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	有	有
						-	40.0%	60.0%			100.0%	1
	37	表彰審査会	文京区表彰規則		委員はあて職となっているため	19	17	2			無	無
						-	89.5%	10.5%			－	
◎	38	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	委員は関係団体の代表者で構成されているため	18	9	9			無	無
						-	50.0%	50.0%			－	
	39	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	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	17	12	5	4	1	有	無
						-	70.6%	29.4%			23.5%	

40	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		団体推薦は、当該団体の考え方によるため	24	23	1			無	無
					-	95.8%	4.2%			－	

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	参画率に関するコメント（女性比率が少ない理由等について）	基準日 平成29年4月1日 委員数/割合 総数	男性	女性	公募区民 委員数	公募女性	公募割合	保育有無 実施件数
	41	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		-						
●	42	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		鷗外研究と博物館・文学館運営に関する高度な専門性を有する方が少なく、適任者を委員にあてているため。	9	9	0			無	無
						-	100.0%	0				
●	43	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		鷗外研究と資料保存に関する高度な専門性を有する方が少なく、適任者を委員にあてているため。	4	4	0			無	無
						-	100.0%	0				
	44	文京区史編さん委員会	文京区史編さん委員会設置要綱		団体推薦は、当該団体の考え方によるため。	15	12	3			無	無
						－	80.0%	20.0%				
	45	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									
◎	46	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	20	14	9	2	有	有
						-	58.8%	41.2%			26.5%	
	47	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	通達で定められた構成委員に所属する職員によって男女比が変わる。	13	5	8			無	無
						-	38.5%	61.5%			－	
◎	48	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	11	9	5	2	有	無
						-	55.0%	45.0%			25.0%	
	49	文京区地域包括ケア推進委員会認知症ケアパス検討専門部会	文京区地域包括ケア推進委員会設置要綱		団体からの委員推薦は当該団体の考え方によるため。平成29年4月1日現在は専門部会を設置しておらず、平成29年8月に設置予定。							
	50	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	特定の職（あて職）以外の委員は団体推薦により当該団体の考えによるため	26	19	7			無	無
						-	73.1%	26.9%			－	
●	51	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	次回の改選時には、推薦母体に働きかける等、性別が偏らないよう努力する。	3	3	0			無	無
						-	100.0%	0.0%			－	
●	52	文京区はり、きゅう及びあんま・マッサージ療養調査会	文京区はり、きゅう及びあんま・マッサージ療養調査会設置要綱		次回の改選時には、推薦母体に働きかける等、性別が偏らないよう努力する。	3	3	0			無	無
						-	100.0%	0.0%			－	
	53	文京区さしがや保育園アスベスト健康対策等専門委員会	文京区さしがや保育園アスベスト健康対策等専門委員会設置要綱	幼児保育課	委員全員の推薦により、次の委員が決定されるため	14	11	3			無	無
						-	78.6%	21.4%			－	
	54	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	特定の職に対し委員をあてているため。							
	55	文京区歯科衛生協議会	文京区歯科衛生協議会要綱		特定の職に対し委員をあてているため。							
◎	56	文京区献血推進協議会	文京区献血推進協議会要綱		特定の職に対し委員をあてているため。 毎年７月に開催。平成29年度は、一部団体に役員交代があり、委嘱推薦・就任承諾を依頼。構成比は変更無し。	29	17	12			無	無
						-	58.6%	41.4%			－	
	57	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		特定の職に対し委員をあてているため。平成２７,２８年度の開催なし。							
	58	文京区薬事衛生協議会	文京区薬事衛生協議会要綱		近年開催していないため。							
●	59	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	団体、大学病院は、当該団体の考え方によるため	15	15	0			無	無
						-	100.0%	0.0%			－	
	60	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			11	7	4			無	無
						-	63.6%	36.4%			－	

◎	61	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			10	6	4			無	無
						-	60.0%	40.0%			－	
◎	62	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			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	参画率に関するコメント（女性比率が少ない理由等について）	基準日 平成29年4月1日 委員数/割合 総数	男性	女性	公募区民 委員数	公募女性	公募割合	保育有無 実施件数
	63	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	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	6	5	1			無	無
						―	83.3%	16.7%			－	
	64	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		団体推薦は、当該団体の考え方によるため	17	16	1			無	無
						―	94.1%	5.9%			－	
	65	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	協議会は、特定分野の専門知識を有する者を選任しているため、男女の比率を考慮することは難しい。	17	11	6			無	無
						―	64.7%	35.3%			－	
	66	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	官公署の長は充て職となっている。団体からの推薦については、当該団体の考えによるため。	29	25	4			無	無
						-	86.2%	13.8%			－	
	67	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	関係団体等推薦は、当該団体等の考え方によるため。	19	15	4	5	2	有	無
						-	78.9%	21.1%			26.3%	
	68	文京区小中連携教育検討委員会	文京区小中連携教育検討委員会設置要綱	教育総務課	学識経験者、区職員、小中学校長会、小中PTA連合会により構成されており、区職員の充て職が大半を占めるため。	9	7	2			無	無
						―	77.8%	22.2%			－	
	69	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扱要綱	学務課	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	11	9	2			無	無
						-	81.8%	18.2%			－	
◎	70	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	特定の職に対し委員を充てている。	102	43	59			無	無
						-	42.2%	57.8%			－	
	71	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									
	72	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								
	73	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		20	17	3			無	無
						-	85.0%	15.0%			－	
	74	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								
				Ⅲ		584	386	198	56	21	7	4
						―	66.1%	33.9%			17.1%	9.8%

※休会を除く会議体数

Ⅰ＋Ⅱ＋Ⅲ	1,103	761	340	94	36	16	6
	-	69.0%	30.8%			21.6%	8.1%

重点項目

総務課

事業番号	事　業　名	事　業　概　要
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	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	28
①	「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	11/10号
	11/25　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	各種窓口、イベントにて	各種窓口、イベントにて	各種窓口、イベントにて	各種窓口、イベントにて
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	12
④	パープルリボンによる啓発事業周知		—	—	1	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	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	配布のみ
⑦	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	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～）							
⑨	28	【展示会】11/6～9：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 パープルリボン（配偶者暴力防止）…NPO法人全国シェルターネット、文京区女性団体連絡会 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 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、子ども家庭支援センター レッドリボン（薬物乱用防止・AIDS）…NPO法人HIVと人権・情報センター、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 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 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）・・・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 イエローリボン（障害者支援）・・・日本障害フォーラム						
		【文京オレンジデー】11/25（女性に対する暴力撤廃の国際デー）協力団体：中央大学、文京区女性団体連絡会、警察署ほか (1)シビックセンター25階三角屋根オレンジ照明点灯(18時～20時) (2)11月10日号への区報掲載によるキャンペーンの周知 (3)UNWomen日本事務所と文京区のコラボキャンペーンバックの配布 (4)区の職員がオレンジ色のものを身につけてキャンペーンに参加 (5)区内警察署の協力による犯罪被害者等簡易相談会の実施						
⑩	28	【指定管理者事業】配偶者暴力関連のDVD上映（第２回利用者懇談会時に上映） 「パパ、ママをぶたないで！」ノルウェー映画　（参加者35名）						
⑪	28	【指定管理者事業】配偶者暴力の防止等啓発講演会 あなたの身近な人は大丈夫ですか？～DV被害をなくすために必要なこと～/戒能民江 氏　（参加者13名）						

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
28	【評価理由】 職員には印刷物作成時の注意やハラスメント防止を周知、オレンジデーでは区内団体等に呼びかけ、大学の参加や日本バスケットボール協会の協力によるでメッセージ動画を作成。支援体制の整備は、今後も検討する。 【次年度に向けた課題】 内閣府も現在取組みを強化している「JKビジネス」や、「デートDV」の被害者である若年層に向けた暴力への取組みを強化していく。		テーマ的に催事への参加が少なく啓発が難しい事業であるが、カラーリボンなど他の取り組みと一緒にDV防止啓発等の展示をしたり、しおりやカードによる緊急相談先案内の各所への配付をするなど、今後も悩む人がアクセスできるような周知方法を検討、実施すること。
	所管課による年度評価	3	
27	【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。 【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課との更なる連携が必要である。		平成27年度から女性に対する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。 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。 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。
	所管課による年度評価	3	
26	【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。 【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。		・　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。 ・　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。
	所管課による年度評価	3	
25	【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。 【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。		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。 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。
	所管課による年度評価	3	
24	【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。 【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、今後も機会をとらえて推進していく。		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。 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。 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。
	所管課による年度評価	3	
23	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	3	

重点項目

職員課／総務課

事業番号	事　業　名	事　業　概　要
68	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	28
①	研修等での周知、啓発（回）			2	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	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	10月
②	区報、啓発物でのPR実施（回）			2	3	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	11/25号
	エ	「啓発しおり」を配布（区立図書館）		全館	全館	全館	全館	全館	全館
		「啓発しおり」を配布（区内書店:店舗）　※平成24年度より		—	14	14	14	14	–
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	2
	セクシュアル・ハラスメント相談員会開催回数（回）			2	2	2	5	3	4
	職員向け啓発誌「パルトネール」発行回数（回）			2	2	0	3	2	4
	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	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	2
	・新規採用職員研修における啓発			1	1	1	実施	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	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	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
28	【評価理由】 新たに区管理職対象のハラスメント防止研修やパルトネール（職員向け啓発）を発行し周知に努めた。また、企業向けには労基署研修に協力、教育委員会においては、教育課題研修会で人権感覚とセクシュアルマイノリティについて実施した。 【次年度に向けた課題】 職員一人ひとりの意識に根付くように継続的な取組みが必要である。		労基署等の研修の周知に積極的に取り組むなど職場や学校などをはじめとして、あらゆるハラスメントの防止のために取り組むとともに、起こった場合の相談窓口を明確にすることが必要である。 また、職場のマタニティハラスメント、パタニティハラスメントを防ぐためには社（職）員の出産支援休暇や育児休業の取得について上司の姿勢や職場の理解が大切であるため、職場や学校に対する理解がすすむようセミナーや研修等も充実させること。
	所管課による年度評価	3	
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。 【次年度に向けた課題】 学校や地域等に対しての啓発活動について具体的な取組みが必要である。		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。
	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。 【次年度に向けた課題】 上記のとおり、職員向けまた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。		・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。
	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	【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。 【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。		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。 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。 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）。
	所管課による年度評価	3	
24	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	3	
23	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	3	

重点項目

職員課

事業番号	事　業　名	事　業　概　要
90	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	28
				※（ ）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)	71（57）
②	育児休業実績	育児休業取得者人数	男性	1	2	1	1	4	2
		育児休業取得対象者数	男性	27	11	22	22	22	14
		取得割合	男性	3.7%	18.2%	4.5%	4.5%	18.2%	14.3%
		育児休業取得者人数	女性	27	36	37	45	48	57
		育児休業取得対象者数	女性	27	36	38	45	48	57
		取得割合	女性	100%	100%	97.3%	100%	100%	100%
③	介護休暇取得実績（人）			2(1)	1(1)	3(2)	3(1)	1(1)	5(4)
④	短期の介護休暇取得実績（人）			24(13)	26(13)	28(11)	25(10)	27(9)	46(19)
⑤	育児短時間勤務の利用実績（人）			0	1(1)	2(2)	3(3)	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	12
⑦	育児参加休暇取得実績（人）/対象：男性			17	8	14	12	18	9
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)	173(101)
⑨	部分休業取得実績/育児（人）			11(11)	17(15)	8(7)	14(14)	12(9)	25(24)
⑩	育児時間取得実績（人）			11(10)	17(16)	15(15)	18(17)	17(16)	22(21)
⑪	妊娠出産休暇取得実績（人）/対象：女性			21	42	42	60	59	52
⑫	妊娠症状対応休暇取得実績（人）/対象：女性			4	11	12	18	8	10
⑬	母子保健健診休暇取得実績（人）/対象：女性			24	38	31	37	41	35
⑭	妊娠通勤時間取得実績（人）/対象：女性			32	42	31	50	47	46
⑮	災害休暇取得実績（人）			0	0	0	0	0	0
⑯	ボランティア休暇取得実績（人）			8	0	2	4	1	1
⑰	年休平均取得日数（日）		男性	14.5	14.9	13.9	13.7	13.9	14.1
			女性	12.4	12.1	11.2	11.4	11.4	12.1
⑱	所定外労働時間の免除の実績			無	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	無

年度	事　業　詳　細
28	特定事業主行動計画（27～31年度）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＝64.3%（目標：31年度までに65%まで上昇）となった。 また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（28～32年度）については、平成28年度の進捗状況を公表し、引き続き休暇取得率の向上等に取り組んでいくこととした。
27	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。 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。 前年度の推進委員会中で要望の多かった、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。 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。

年度	事　業　詳　細
26	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。
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、啓発を行っていく。 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、随時相談への応対を行っている。
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。 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。
G	男女が共に働きやすい職場づくりを心がけている。	

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
28	【評価理由】 ワークライフバランスの推進の取り組みを本格実施したことにより、年次有給休暇の取得実績はやや増加したが、超過勤務の縮減等の課題に対しては、ワークライフバランス推進委員会において決定した具体的取り組みの実践等を全庁的に徹底していく。 【次年度に向けた課題】 男性の出産支援関連の休暇取得については、管理職による積極的勧奨などの取り組みにより、制度が浸透してきたため、引き続き取得が定着していくよう推進していく。		平成27年、28年の男性の取得率の実績は、目標数値の10%を超過している。この数値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、育児休業取得について上司の理解、職場の協力体制が図られるよう取り組み、ハラスメントの防止に努めること。 引き続きノー残業デーや積極的な年次有給休暇の取得など、区職員のワークライフバランスの推進のため組織体制や仕事の見直しを不断に行うこと。
	所管課による年度評価	3	
27	【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目を果たしていく必要がある。 【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いきたい。		女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画によって、区の状況の見える化がなされた。 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。 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。
	所管課による年度評価	4	

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
26	【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。 【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。		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、最低源の取組みを行っているといわざるを得ない。 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。 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。
	所管課による年度評価	3	
25	【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。 【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。		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歩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。
	所管課による年度評価	3	
24	【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。 【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勧奨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。		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。
	所管課による年度評価	3	
23	【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。 【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。		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。
	所管課による年度評価	3	