

文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価について

文京区男女平等参画推進計画（平成29年度～令和3年度）の推進状況評価については、これまでの男女平等参画推進会議における審議を踏まえて、以下のとおり実施する。

1 重点項目の指定

男女平等参画を全庁的に推進するため、各所管課の事業について、推進状況を把握する評価方法を検討するとともに、重点項目を指定し、計画の推進を図る。

⇒ 平成29年度第4回男女平等参画推進会議において、①推進する効果が大きいもの、②提言を生かした成果が確認できるもの、③短期間では成果が出にくいですが、継続的な取組が必要な事業、の3つの視点から重点項目（11事業）を選定した。

2 評価方法

平成30年度第1回男女平等参画推進会議において、男女平等参画の視点（※）に基づいて以下のとおり評価を行うことを決定した。

(1) 各所管部署から前年度の実績を報告

- ・ 質的評価の視点から、可能なものについては、セミナー、会議等のアンケート結果を分析し、所管課による自己評価及び次年度に向けた課題欄に記載し、成果が分かるように努める。



(2) 男女平等参画推進会議で推進状況を評価

- ・ 全事業について内容確認し、必要に応じて意見を付す。
- ・ 重点項目（11事業）について、計画期間中継続して内容を審議し、進捗に向けた具体的な指摘等を行う。

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。
- C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。

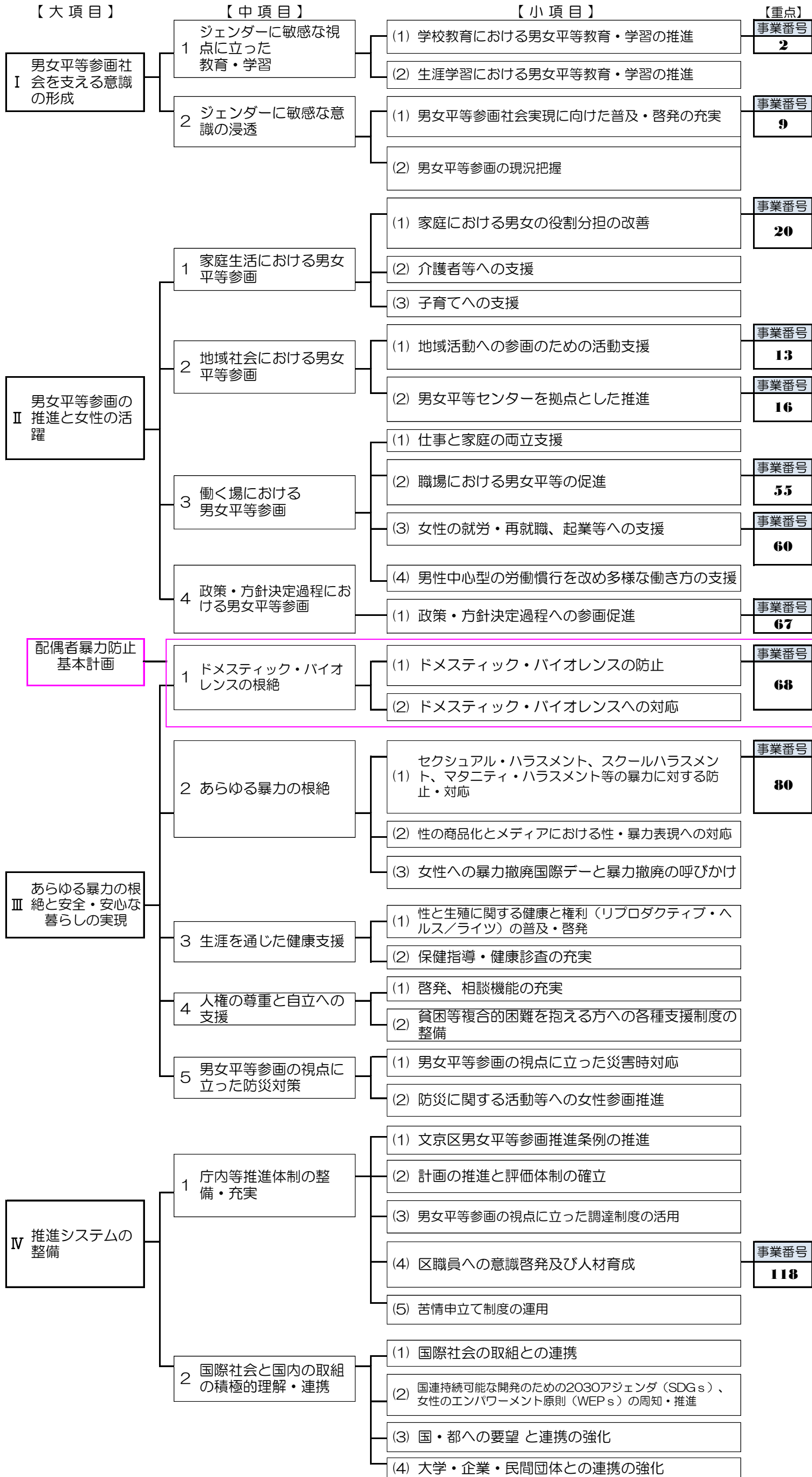


3 男女平等参画推進計画推進状況報告書の作成

文京区における男女平等参画の推進状況を明らかにし、男女平等参画社会に関する理解と関心を深めるため、男女平等参画推進計画推進状況報告書を作成する。

⇒ 毎年度、男女平等参画推進会議における評価を掲載した報告書を作成し、区議会へ報告を行う。

計画の体系



重点項目評価について

重点項目		所管課名					
		教育指導課／教育センター					
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横断的に、人権尊重と男女の本質的平等に立った学習・実習活動が展開されるよう教材や指導内容・方法を充実する。					
事業実績		年度	29	30	31	32	
①	学習指導についての指導・助言実施数（回）		40				
②	教育課題研修会における実施（回）		2				
事業詳細							
年度	事業詳細						
29	① ・教育指導課訪問や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。						
29	②	テーマ	参加対象	講師			
	「人権教育の推進について」	若手教員育成研修	東京都教育庁指導部指導企画課 指導主事 志村 安 指導主事 河野 敏弘	統括指導主事			
29	③以外の実績	「東京の人権問題」	中堅教諭等	公益財団法人東京都人権啓発センター専門員			
		・各学校では、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。人権教育プログラムに示された人権課題を各校の児童・生徒の実態に応じて指導している。具体的には、小学校高学年において、小学校学習指導要領解説道徳編（平成20年8月）内容項目の指導の観点2（3）「互いに信頼し、学び合って友情を深め、男女仲よく協力し助け合う」で、資料名「絵地図の思い出」などを教材として活用している。					
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	男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。			3：ある程度達成されたが、課題あり。			
C	男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。			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			
29	<p>【評価理由】</p> <p>研修受講後のアンケートでは、「教員は様々な人権問題に深くかわり、子どもたちに教育活動を通して教授することの大切さを改めて痛感した」「本校の児童・生徒の実態に応じた人権に対するチェックリストの作成、年間計画の見直しの重要性を認識した」などの声があげられ、多くの教員が積極的に参加できたことがうかがえる。</p> <p>次年度に向けた課題】</p> <p>研修受講により、人権問題について重要性を認識したとの声もあり、研修の内容を校内にも広めるため、各学校において、教職員の人権課題に対する研修等を各学校が独自に実施できるよう校内研修会等で計画すること。</p>			<p>各学校でどのような男女平等に関する人権教育や道徳の授業を行っているのか、また、保護者にその取組をどう伝えたいのか、実践例を方法論と共に評価する方法を研究された。</p> <p>あわせて、教職員のファシリテーション能力が高まるような研修等にも引き続き取り組まれない。</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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。
- C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。

重点項目

教育指導課／教育センター

事業番号	事業名	事業概要						
2	学習指導の充実	各教科・特別の教科 道徳・特別活動・総合的な学習の時間等を通じて横断的に、人権尊重と男女の本質的平等に立った学習・実習活動が展開されるよう教材や指導内容・方法を充実する。						
事業実績		年度	29	30	R1	R2	R3	
①	学習指導についての指導・助言実施数（回）		40	40	40			
②	教育課題研修会における実施（回）		2	2	1			
年度	事業詳細							
R1	①	<p>・教育指導課訪問や学校訪問などの機会を通じて、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。</p> <p>・若手教員育成研修（1年次）や中堅教諭等資質向上研修においては、教職員一人一人が人権尊重の理念を十分に理解するとともに、人権教育の目標を明確に学校全体が組織的・計画的に進めることができるよう指導・助言を行った。</p>						
R1	②	テーマ	参加対象	講師				
		「自殺防止について」	小・中学校教諭 （生活指導主任）	東京都教育庁指導部指導企画課 川村 直也 指導主事				
		「人権教育の推進について ～人権教育プログラムの活用～」	初任者、期限付任用 教員	教育推進部教育指導課 森 進一 統括指導主事				
		「東京の人権問題」	中堅教諭等	公益財団法人東京都人権啓発センター 専門員				
R1	①② 以外の 実績	<p>・各学校では、各教科、特別の教科 道徳及び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。人権教育プログラムに示された人権課題を各校の児童・生徒の実態に応じて指導している。</p>						

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。	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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>研修受講後のアンケートでは、「学校は、組織的・計画的に取り組む、教育環境の整備を行いながら、法令に基づいた公正・中立の立場で人権教育を推進していく」などの意欲的な回答があり、男女平等意識の向上や人権意識の高い指導へ改善する方向性を探ることができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>研修の形態を講義形式だけではなく、グループワークや受講生同士に身近なトピックなどを題材に交流をさせることで、更に教員としての人権感覚を磨き、児童・生徒・保護者に対する理解・啓発を深めることにつなげていく。</p>	
	所管課による年度評価	3
30	<p>【評価理由】</p> <p>研修受講後のアンケートでは、「授業など児童・生徒への直接的な指導場面はもちろんのこと、様々な人権課題を整理した上で、教育活動を進めていくことの大切さを学んだ」「研修会でのグループワークで作成したチェックシートを参考にするなど、自己の人権に対する点検を定期的に行う大切さを学んだ」などの意欲的な回答があったが、男女平等の視点を含めた人権課題に対する課題意識や児童・生徒・保護者に対する理解、啓発を進める方策等については認識が薄く、課題も残る。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>人権課題や問題の重要性については、研修報告から十分把握できた。各学校において、男女平等の視点を含めた人権課題に対する研修等を意図的・計画的に実施できるよう、校内研修会等を充実させ、児童・生徒・保護者に対する理解、啓発を深めていく。</p>	<p>人権尊重教育推進校において、男女平等の視点を含む人権教育の推進、特に性の多様性への理解を深めるとともに、自分らしく生きることの難しさや大切さを考える学習を行ったことについて評価する。</p> <p>このような実践例を踏まえ、各学校においても、SOGI（※）や男女平等に関する無意識の偏見を取り除くとともに、児童・生徒への学習指導の充実、保護者への意識啓発等につながるよう今後の取組に期待する。</p>
	所管課による年度評価	3
29	<p>【評価理由】</p> <p>研修受講後のアンケートでは、「教員は様々な人権問題に深くかわり、子どもたちに教育活動を通じて教授することの大切さを改めて痛感した」「自校の児童・生徒の実態に応じた人権に対するチェックリストの作成、年間計画の見直しの重要性を認識した」などの声があげられ、多くの教員が積極的に参加できたことがうかがえる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>研修受講により、人権問題について重要性を認識したとの声もあり、研修の内容を校内にも広めるため、各学校において、教職員の人権課題に対する研修等を各学校が独自に実施できるよう校内研修会等で計画すること。</p>	<p>各学校でどのような男女平等に関する人権教育や道徳の授業を行っているのか、また、保護者にその取組をどう伝えていくのか、実践例を方法論と共に評価する方法を研究されたい。</p> <p>あわせて、教職員のファシリテーション能力が高まるような研修等にも引き続き取り組まれない。</p>
	所管課による年度評価	3

※ SOGIとは・・・Sexual OrientationとGender Identityの頭文字をとったもので、「性的指向」と「性自認」を意味しています。

事業番号	事業名	事業概要					
9	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	29	30	R1	R2	R3
①	男女平等参画啓発事業 (回)		2	6	10 (中止1)		
②	父親向け子育て支援講座 (回)		1	1	1 (中止1)		
③	ワーク・ライフ・バランス推進事業 (回)		1	1	1		
④	性自認及び性的指向に関する対応研修・セミナー (講座) の実施		有	6	4		
⑤	各種講演会、シンポジウム、講義などへの参加		有	有	有		
⑥	内閣府「理工チャレンジ事業」応援団体登録		有	有	-		
⑦	後援事業 (回)		4	4	2		
事業名/講師						参加人数	事業視点※1
①	女性再就職支援セミナー&相談会/ 講師：錦戸かおり氏					37	女性活躍
①	SOGIにじいる映画会/上映映画：「パレードへようこそ」/トークライブ：若林佑真氏(FTM ※2) タレント、屋成和昭氏(株アウト・ジャパン)					180	SOGI
①	【新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止】国際女性デー記念シンポジウム/テーマ：「女性×スポーツ×生き方～サッカーと共に歩む女性から自分らしい生き方を考える～」/第1部講演 手塚貴子氏 (公益財団法人日本サッカー協会理事、女子委員会副委員長)、土肥美智子氏 (国立スポーツ科学センタースポーツメディカルセンタースポーツドクター) /【共催】UN Women (国連女性機関) 日本事務所/第2部パネルディスカッション パネリスト：手塚貴子氏、土肥美智子氏、中村敏久氏 (UN Women(国連女性機関)日本事務所)、区長/モデレーター：小野美智代氏 (公益財団法人ジョイセフ)【協力】日本サッカー協会					中止	女性活躍
①	難民支援UNHCR WILL 2 LIVE映画祭/上映映画：「ナディアの誓い」、「ミッドナイト・トラベラー」、「イージー・レッスン (児童婚を逃れて)」、「難民キャンプで暮らしてみたら」/【共催】国連UNHCR協会、【協力・監修】：国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) 駐日事務所					1,226	総合
①	出前講座/跡見学園女子大学と文京区との相互協力/科目「女性と公共マネジメント」/講師：ダイバーシティ推進担当課長/対象：学生 【内容】身近な区役所の業務を知り、公共の仕事について学生により深い理解を促すことを目的とする。					100	女性活躍
①	出前講座/郁文館中学校への国際理解セミナー/講師：UN Women (国連女性機関) 日本事務所・パートナーシップ専門官 中村氏、ダイバーシティ推進担当課長 【内容】国連機関、ジェンダー平等、アンコンシャスバイアス、SDGs 中村氏による講義とセッション形式でのトーク 中村氏講義タイトル「世界から日本の女性の人権を考える」					約120	女性活躍
①	中高生のための未来ワークショップ/第1回：「メディアからの情報、わかったつもりになってない？」講師 狩野みき氏、小野美智代氏 参加者11人/第2回：「ジェンダー、わかったつもりになってない？」 荒木夏実氏、参加者 6人/第3回：「世界と自分、わかったつもりになってない？」 木村麻紀氏、藤村美里氏、丹羽恵玲奈氏、竹村真紀子氏 参加者 5人					22	若年層
①	家庭でも職場でも使えるイライラをおさえるアンガーマネジメント/講師：高田しのぶ氏 (オフィス悠々代表)					57	DV防止
①	性被害防止セミナー/うちは本当に大丈夫？スマホと甘いワナから子どもを守るには/講師：金尻カズナ氏、岡恵氏 (NPO法人 ボルノ被害と性暴力)					10	DV防止
R1	① 高校生向けデートDVワークショップ/講師：NPO法人 エンパワメントかながわ/対象：中央大学高等学校1年生					177	DV防止
①	保健主任向けデートDVワークショップ/講師：NPO法人 エンパワメントかながわ/対象：区立小・中学校の保健主任					28	DV防止
②	【新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止】「手早く簡単！楽しいおとう飯講座」/子育て期の家庭で父親ができる簡単レシピや家事シェアを紹介/講師：石橋尊久氏 (内閣府"おとう飯"始めようキャンペーンおとう飯大使)					中止	家事・育児
④	性自認および性的指向に関する対応研修 一般職員向け	講師：認定NPO法人ReBit				83	SOGI
	性自認および性的指向に関する対応研修 教職員向け	講師：認定NPO法人ReBit				81	SOGI
④	性自認および性的指向に関する対応研修 企業向け	講師：(株)アウト・ジャパン 屋成和昭氏				41 (14企業・団体)	SOGI
	性自認及び性的指向に関する対応セミナー 区民向け	古町奏 氏(ヨガインストラクター/パーソナルトレーナー)、屋成和昭 氏(株アウト・ジャパン執行役員)				16	SOGI
⑤	男女平等推進担当職員のための基礎知識					-	男女平等
⑤	配偶者暴力 (DV) 被害者支援のための基礎知識					-	DV防止
⑤	【台風19号被害のため中止】日本女性会議2019佐野 テーマ：「ようこそ！『人生100年時代』さあ、共に語り、絆結ぼう」					中止	総合

⑤	【新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止】第6回WAW！	中止	総合
⑥	理工系分野に興味がある女子高生・女子学生を応援するため、内閣府男女共同参画局が中心となり、理工系分野が充実している大学や企業など『リコチャレ応援団体』の取組やイベント、理工系分野で活躍する女性からのメッセージなどを紹介する取組【先輩からの応援メッセージ登録】R1: 0件	-	若年層
⑦	【後援】中央大学・LLAN共催 連続公開講座「LGBTをめぐる社会の諸相」	約440人	SOGI
⑦	【後援】無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）を考える	-	女性活躍

※1 事業視点は、「男女平等」「女性活躍」「家事」「育児」「介護」「若年層」「地域参加」「SOGI」「DV防止」「防災」「総合」に分類しています（複数の視点を持つ事業もあります。）。

※2 FTMとは、トランスジェンダーにおいて元の性別と望む性別をそれぞれ示す呼び方です。FTM（Female to Male）は、生物学的な性が女性（Female）であるが、性自認が男性（Male）である人です。

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>昨年に引き続きSOGIにじいる映画会を実施し、学生から高齢者まで幅広い年齢層の参加があった。SOGIを知らなかった参加者から「自分の身に置きかえて話を捉えられた」という感想が寄せられた。</p> <p>また、区内学校において、出張講座の形で男女平等参画啓発講座を実施した。中央大学高等学校では、1年生全員を対象にデートDV予防講座を行った。アンケートでは、「デートDVについての理解が深まったと思うか」という設問に95%が「とても思う」「思う」と回答し、「自分を大切にすることを心がけたい」といった感想が寄せられるなど、若年層への普及啓発に取り組むことができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>新型コロナウイルスの影響で年度末に予定していた事業がいくつか中止となったため、講座やイベントについてオンライン等を活用した新しい形態での実施を検討する。デートDV予防について、区内学校での講座実施を進めていく。</p>	
	所管課による年度評価	4
30	<p>【評価理由】</p> <p>若年者への男女平等参画啓発事業として、中・高校生向けに「ガールズのための未来ワークショップ」を行った。参加者からは、今後取り組みたい点について、「自分で決断し、主体的に生きたい」、「反対されたとしても自分がやりたいことはやりたい」など、前向きな意見を聞くことができた。</p> <p>また、30年度に初めて、SOGIに関する区民向け映画会を実施したが、参加者からは、「初めてSOGIに関する映画を見ることになり、びっくりしたが、内容が大変良くてSOGIについて知ることができた」など、若年層だけでなく、60代・70代にもSOGIについて啓発する機会を提供することができた。映画は、多様な家族の形に配慮した選定を行った。</p> <p>ほかにも、民生・児童委員へのSOGIに関する研修を行うなど、対象を明確にした事業を実施することができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>若年層の事業への参加者が少ないことが残念であったが、「ガールズのための未来ワークショップ」では、「自分の考えをまとめて発言することができた」との意見もあったため、参加者を増やすことにより啓発を一層推進できる事業については、実施方法や広報を工夫していく。</p>	<p>男女平等参画の啓発、性の多様性への理解等について、若年者向け、大学向け、介護サービス事業者向け、民生・児童委員向けなど、対象者を絞って事業を実施し、伝えたい内容を明確にしている点は評価できるが、さらに幅広い層に向けた事業や若年者に対しては学校への出張講座など、より積極的な周知啓発に努められたい。</p> <p>SOGIに関する区民向け映画会では、様々な世代に向けた啓発を行うため、家族にも多様な形があることを配慮し、上映映画を選定したことについて評価する。</p> <p>若年向け事業については、参加者が少ないため、引き続き参加者を増やすための取組を期待するとともに、中高年や高齢者向けの事業を実施する場合には、参加対象者の興味を引くような内容を検討するなど、工夫に努められたい。</p>
	所管課による年度評価	4
29	<p>【評価理由】</p> <p>UN Womenをはじめ、東京しごと財団、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組を通して、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することができた。</p> <p>SOGIに関する研修を区職員・教職員向けと指定管理者などの事業者向けに実施し、いずれの研修でも受講者アンケート結果によると、「よく理解できた」と回答した受講者が9割以上を占め、自由意見では「今までLGBTとは何か全くわからなかったが、当事者から話を聞いてよかった。職場でのハラスメントに気を付けたい」などの感想が多数寄せられ、理解促進が図られたと感じる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>男女平等参画推進施策を地道に進めていくとともに、SOGIに関する理解促進にも努めていく。</p>	<p>昨年に引き続き行う事業のほか、SOGIに関する研修を実施し、性の多様性への理解を深めようと努めていることは評価する。</p> <p>また、家族にも多様な形があり、そうした視点に配慮した啓発も必要である。</p> <p>男女平等は全ての区民を対象にすることが基本だが、ターゲットを年代や地域活動団体に絞るなど、対象を明確化するとともに、それぞれに適切な周知方法を工夫するなどにより、参加者を増やすための取組を期待する。</p>
	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					
13	地域活動団体への男女平等参画の働きかけ	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、啓発用のパンフレット等を作成し働きかける。					
事業実績		年度	29	30	R1	R2	R3
①	関係団体数（団体）		46	46	46		
②	関係団体の会長職における女性の割合（％）		13.2%	14.6%	14.50%		
	会長職の性别人数	男性	223	223	224		
③	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	14	14	15		
		割合（％）	30.4%	30.4%	32.6%		
④	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と割合	団体数	1	3	3		
		割合（％）	2.2%	6.5%	6.5%		
⑤	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た団体数と割合	団体数	1	3	4		
		割合（％）	2.2%	6.5%	8.7%		

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。	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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>文京区男女平等参画推進委員会及び文京区男女平等参画推進委員会幹事会において、地域活動団体に対して男女平等の視点に立った運営ができるように、所管課に対して働きかけを強く依頼した。さらに、令和2年文京区年賀会の挨拶の場において、区長が区が設置する審議会等への女性委員推薦への特段の配慮について言及することで、全ての地域活動団体において女性委員の登用が必須であるメッセージを発した。役員における女性の割合が50%を超える団体の割合は、若干増加している。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>地域活動団体との会議等を開催している所管課には、男女平等の視点に立った団体運営ができるような働きかけができない理由をヒアリングし、働きかけをした団体の割合が上がるように努めたい。</p> <p>新型コロナウイルスの影響で、実行するには工夫が必要になるが、年賀会の挨拶での言及に加え、更に直接団体に働きかけることを検討する。</p>	
	所管課による年度評価	2
30	<p>【評価理由】</p> <p>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。</p> <p>三つの団体に、地域活動団体の女性役員的人数が少ないことについて、ヒアリングを行った。結果として、女性の中で突出して目立つ役に付きたくないという声や、活動時間が19時以降行われることが多く、母親が夜出かけることは、まだまだ難しい面があることに、原因の一つがあるのではないかという声を聞くことができた。</p> <p>また、地域活動団体向けの団体運営及び役員や委員の選出に当たってのお願いのちらしを作成し、各団体に呼び掛けてもらうことを依頼した。</p>	<p>現状や課題を把握するために、実際に3団体へヒアリングを行ったことは評価する。引き続き、他団体にもヒアリングを行い、男女平等参画の視点に立った団体運営をするために何が必要であるか、その分析に努められたい。</p> <p>また、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が少ないため、構成員の改選時期だけでなく、様々な場面で働きかけを行うように努められたい。</p>

	<p>【次年度に向けた課題】</p> <p>役員や委員の選出の件についてだけでなく、男女平等参画の視点に立った団体運営ができるように、呼び掛けていく。</p> <p>まだヒアリングを行っていない団体については、ヒアリングを実施し、現状把握と意識醸成に努めていく。</p>	
	所管課による年度評価	2
29	<p>【評価理由】</p> <p>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、団体によって上がったり、下がったりと変動があった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>政治分野における男女共同参画推進法が施行されたこともあり、啓発用のちらしの作成等、効果的な方法を検討するとともに、各会議体を所管する部署に対して、役員等への女性の登用を呼びかけていただくよう、今まで以上に働きかけていく。</p>	<p>関係団体の会長職における女性の割合、役員における女性の割合が50%を超える団体数と割合共に、数値が低迷している。</p> <p>現状を把握する必要があるため、いくつかの団体を選んでヒアリングを行い、どうすれば現状を改善できるのか検討することを要望する。</p>
	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								
13		地域活動団体への男女平等参画の働きかけ	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、啓発用のパンフレット等を作成し働きかける。								
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 男性	会長 職 女性	役員 の 女性 比	R1				
							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
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	2	33%		○		○	
2	防災課	小石川消防団	区民で構成される地域防災組織	20.4%	1	0%		○		○	
3		本郷消防団	区民で構成される地域防災組織	20.6%	1	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		○		○	
5		各町会・自治会	地域活動団体	不明	146	8	不明	○		○	
6		文京区町会連合会	地域活動団体	不明	1		8%		○	○	
7		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	32%	1		32%		○	○	
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	11%	1		11%		○	○	
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%	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	14%	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	25%	1		20%		○	○
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	16%	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	31%	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	不明	1		0%		○	○		
15	文京一葉会	樋口一葉の功績顕彰等の各種活動	不明	1		14%		○	○		
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	50%	1		33%		○	○		
17	スポーツ振興課	文京区体育協会	スポーツの普及・振興をし、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目指している組織	不明	1		13%		○	○	
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協議会・連絡会（任意団体）	約31%		1	50%		○	○	
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	8	1	不明		○	○	
20	少年児童課	子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	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74%		1	85%	○		○	
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76%	1		54%	○		○	

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 男性	会長 職 女性	役員 の 女性比	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%		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%	1		54%		○		○
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		1	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		1	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		1	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%		1	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	9		32%		○		○
30	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運営事業者の評価・選定をする団体。放課後全児童向け事業実施校に設立している。	不明	11	3	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39%	1		59%		○		○
32	総務課 文京区女性団体連絡会	文京区的女性団体で構成する横断的な連絡会	90%		1	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」を啓発する団体	62%		1	80%		○		○
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団体	23%	1		42%		○		○
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	21	1	団体による		○		○
36	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	84%	1		0%		○		○
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	82%		1	100%		○		○
38	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団体	88%		1	86%		○		○
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委員会	87%		1	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啓発を行う委員会	37%	1		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。ただし、各会長及び副会長の構成比とする。	100%		1	100%		○		○
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。ただし、各会長及び副会長の構成比とする。	53%	1		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。ただし、各会長及び副会長の構成比とする。	60%	1		0%		○		○
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：正副会長及び各部長、副部長10人	37%	1		50%		○		○
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		11	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団体	40%	1		40%		○		○

重点項目

総務課

事業番号	事業名	事業概要						
16	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	29	30	R1	R2	R3	
①	男女平等センター利用件数（件）		5,524	5,367	4,328			
②	男女平等センター利用者数（人）		74,665	72,338	55,766			
③	利用稼働率（%）		66.2%	64.3%	57.6%			
④	男女共同参画週間記念講演会（年1回） / 参加人数（人）		62	85	150			
⑤	区政を知る懇談会（年1回） / 参加人数（人）		40	60	35			
⑥	男女の人権に関する事業の実施（年1回） / 参加人数（人）		29	27	26			
⑦	講演会又はシネマ（年1回） / （人）		130	40	中止			
⑧	啓発誌の発行（年3回） / 発行部数（部）		6,000	6,000	6,000			
⑨	資料コーナー（蔵書数（冊））		6,924	6,964	7,012			
⑩	提案事業（年1回） / （人）		58	70	62（中止1）			
⑪	男女平等センターまつり（年1回） / 参加人数（人）		1,611	1,736	1,869			
⑫	利用者懇談会（年1回） / 参加人数（人）		72	63	66			
⑬	登録団体活動報告会（年1回） / 参加人数（人）		30	27	38			
⑭	登録団体企画事業助成（年1回） / 参加人数（人）		72	67	103			
⑮	プラスワンセミナー（年6回） / 参加人数（人）		169	183	131（中止1）			
年度	事業名/講師				参加人数	事業視点※		
R1	④	「ほとばしる浪花節～玉川奈々福浪曲会～」 / 玉川奈々福 氏ほか				150	男女平等	
	⑤	「みんなが主役！ 楽しくめざす健康長寿～文の京フレイル予防プロジェクト～」 / 高齢福祉課長				18	介護	
		「（仮称）文京区児童相談所の設置に向けた取組について」 / 児童相談所準備担当課長				17	子育て	
	⑥	「それって愛なの？ ～孤立してませんか？ 悩んでませんか？～DV・性暴力・虐待から子どもたちを守るために！！」 / 中島幸子 氏				26	DV防止	
	⑦	「気象予報士が教える天気のコツ！」 / 福田寛之 氏				中止	男女平等	
	⑩	「中高生のための未来ワークショップ」 / 狩野みき 氏ほか				22	男女平等	
		「パパとクッキング」 古川協子 氏				40	男女平等・家事	
		「女子中学生のための科学への招待席 キッチンをみわたせばいたるところにサイエンス」 森義仁 氏				中止	男女平等	
	⑪	講演会「男女平等はどこまですすんだか？！」 / 上野千鶴子 氏				150	男女平等	
	⑭	「文京区ゆかりの童謡・叙情歌を歌おう」 / 古澤利人 氏				80	地域参加	
		「夏目漱石と早稲田界限～『硝子戸の中』より」 / 加藤利雄 氏				23	地域参加	
	⑮	「女性の働き方と格差～未来が変わる働き方～」 / 野村浩子 氏				22	女性活躍	
		「女性と教育格差とは～教育は平等のはず、男女格差なんてあるの～」 / 今井桂子 氏				30	男女平等	
		「女性と健康格差～語られてこなかった話を学びましょう～」 / 吉田穂波 氏				26	男女平等	
		「女性と地域参画の格差～私が女性町会長になってみた！～」 / 戸野塚一枝 氏				24	女性活躍	
「女性の視点で防災を考える」 / 秦好子 氏				29	男女平等・防災			
		「ジェンダー平等達成のために～だれもおきざりにしない～」 / 浅倉むつ子 氏				中止	男女平等	

※ 事業視点は、「男女平等」「女性活躍」「家事」「育児」「介護」「若年層」「地域参加」「SOGI」「DV防止」「防災」「総合」に分類しています（複数の視点を持つ事業もあります。）。

評価における視点と基準

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>働き方、教育、健康、地域参加、防災など様々な切り口で男女平等についての学習機会を提供することができた。</p> <p>男女平等センターまつりは毎年参加者が増加しており、男女平等センターの周知・利用促進に寄与している。講演会では著名な講師を招いたことで多くの参加者があり、アンケート結果でも「男女平等に対する理解が改められた」との感想が寄せられるなど、ジェンダー平等の実現に向け取り組んでいる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、区民の関心や社会情勢を捉えた事業企画を行い、ジェンダー平等の実現を推進していく。</p>	
	所管課による年度評価	4
30	<p>【評価理由】</p> <p>利用者懇談会で要望のあった介護や、区民が関心の高い防災について事業を企画した結果、区政を知る懇談会やプラスワンセミナーでは参加人数が増加した。アンケートにおいても、身近な問題に興味を持つことができたとの声もあり、好評であった。</p> <p>利用者懇談会では、性暴力被害に関するDVD視聴を実施し、男女平等センターの利用者に、性暴力被害を受けた方が誰にも相談しにくい現状や苦痛が続くことなどについて知り、考えていただく機会を提供することができた。</p> <p>男性の生き方についての講座や国際的な視点を入れた講演会等も行い、幅広い講座の展開を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、ジェンダー平等実現のために、区民のニーズを踏まえ、幅広い年齢層が参加できるような事業を企画していく。</p>	<p>幅広い年代が参加する男女平等センターまつりのほか、区政を知る懇談会や男女平等参画の視点や女性の社会参画の支援として企画を行っているプラスワンセミナーについても参加者が増加しており、学習の機会を多くの人に提供できていることを評価する。</p> <p>来年度は、事業参加者のリピーター数や新規参加者数、男女平等参画への意識に関し、どのぐらい浸透したのかについても確認し、事業企画の参考にされたい。</p> <p>また、引き続き、SOGIに関する対応や視点も踏まえ、事業の企画検討に努めていただきたい。</p>
	所管課による年度評価	4
29	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等センターまつりの来場者数が1,600人を超え、過去最高となり、子育て世代の参加を促す企画が奏功している。また、女性活躍や、男性学の視点の講演会を実施する等、様々な分野での事業が実施されていた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後も区民のニーズや国内外の取組等を考慮して、魅力ある事業を展開し、男女平等参画社会の実現を目指していく。</p>	<p>平成29年度に男女平等センターまつりの来場者数が1,600人を超えたことは、親子で楽しめる内容の事業を企画したことがよい効果を出していると考えられる。</p> <p>また、メールマガジンの開始を決定するなど、新たな広報手法を取り入れる姿勢は評価したい。</p> <p>引き続き区民のニーズに応える事業を幅広く実施し、男女平等参画意識の向上に向けて努めていただきたい。</p>
	所管課による年度評価	4

重点項目

総務課／幼児保育課／保健サービスセンター／真砂中央図書館／関係課

事業番号	事業名	事業概要		
20	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事業を実施する。(父親向け子育て支援事業、一日保育士体験、育メンのためのはじめのいっぽ(絵本の読み聞かせ)、パパッとパパごはん等)		
事業実績(タイトル/講師名/参加人数)		事業内容	事業視点※	
総務課	R1	【新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止】 「手早く簡単！楽しいおとう飯講座」/石橋尊久氏(内閣府"おとう飯"始めようキャンペーン おとう飯大使)	子育て期の家庭で父親ができる簡単レシピや家事シェアを紹介する。	家事・育児
	R1	パパッとクッキング/古川協子氏/40人(男女平等センター事業)	父親と子どもと一緒にできる料理を作る。	家事・育児
幼児保育課	R1	一日保育士体験/父親13人・母親28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。	育児
保健サービスセンター	R1	パパッとパパごはん/栄養士/41人	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する。	家事・育児
真砂中央図書館	R1	育メンのためのはじめのいっぽ/135人(年11回実施)	0～3歳児とその父親や祖父を対象に、毎月第1日曜日に手遊びや絵本の読み聞かせを実施する。	育児
	R1	おとうさんによるかみしばいのじかん/159人(年10回実施)	図書館に来館した子どもたちを対象に、毎月第2日曜日に男性ボランティアが紙芝居を上演する。	育児

※ 事業視点は、「男女平等」「女性活躍」「家事」「育児」「介護」「若年層」「地域参加」「SOGI」「DV防止」「防災」「総合」に分類しています(複数の視点を持つ事業もあります)。

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないように配慮している。	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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>性別役割分担意識の解消につながる講座を継続して実施している。一日保育士体験では保護者への事業周知を園から積極的に行った結果、参加人数が昨年度30人だったところ今年度は41人に増加した。図書館での事業では、上記の事業以外の事業にも父親やプレパパの参加があるなど、男性の意識の変化が見られた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>事業内容について子育て世代を対象とするものに偏っている状況が続いているため、幅広い世代が参加しやすい、介護や家事をテーマとする事業を実施していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
30	<p>【評価理由】</p> <p>写真展では、子育て、働き方等について改めて考える機会となった旨のアンケート回答が複数あり、男性が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ことができた。</p> <p>調理実習を中心とした講座では、基本的な調理技術を身につけることにより、離乳食作りを含めた普段の生活における食事作りの参加意識を高めることができた。</p> <p>図書館での事業は、開催日も前年同様、休日に行っており、父親も含め、前年度より参加者が増加した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>性別役割分担意識の解消や男性の家庭生活における責任を考える機会を提供できる講座等を実施するとともに、参加していない父親にも、参加を促すことができるように、事業や広報の仕方を工夫する。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>事業対象が、子育て世代のものが多く、偏りがあるように感じられる。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という趣旨を忘れず、育児だけでなく、バランスの取れた事業展開となるよう検討されたい。</p>
29	<p>【評価理由】</p> <p>男性が気軽に参加できる講座を継続して実施し、参加者数も安定しており、定着している。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>より多くの男性が参加できるよう工夫していくとともに、継続して「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担意識の解消を図っていく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>全体的に好評な取組が多いことは評価する。</p> <p>引き続き周知と開催方法の工夫を図り、多くの参加者を集めるとともに、父親だけではなく、祖父なども参加できるよう配慮していただきたい。</p>

重点項目

経済課（総務課）

事業番号	事業名	事業概要					
55	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	29	30	R1	R2	R3
①	研修会等の実施回数（回）		6	6	8		
②	講習会等の延べ参加人数（人）		2,442	2,459	3,755		
年度	事業詳細 ※実施概要（タイトル/講師/対象/開催時間）						参加人数
経済課	R1	中央安全推進大会					385
	R1	新規学卒求人申込説明会/飯田橋公共職業安定所/人事労務担当者 【内容】男女雇用機会均等関係法規による、性別による採用差別、セクハラ、マタハラ及び不利益取扱い禁止等についての周知					330
	R1	働き方改革推進セミナー/中央労働基準監督署・飯田橋公共職業安定所/企業の人事労務担当者等/令和元年11月に2日間実施 ※両日も14:00～16:00で開催 【内容】①働き方改革関連法と労務管理のポイント、②ハローワークを活用した人材確保					176
	R1	多様な働き方セミナー/安中繁氏/企業の人事労務担当者等/14:00～16:00 ※隔年実施 【内容】「同一労働同一賃金」のポイントと具体的対応策					55
	R1	創業支援セミナー/福本伸夫氏、山崎泰央氏外4人/区内での創業希望者又は創業後5年未満/10:00～13:00、19:00～21:00					101
総務課	R1	就職差別解消月間 雇用主研修会/「企業と人権～りそな銀行の人権啓発の取組～」 関根昭之氏（りそな銀行 人材サービス部 上席マスターマネージャー）、「公正な採用選考について」飯田橋公共職業安定所 雇用開発第二部長/人事労務担当者 【内容】就職差別など企業内における人権問題について考える等					1,190
	R1	就職差別解消シンポジウム/（記念講演）竹内良氏/「公正採用選考と会社を元気にする人権」/（基調講演）炭谷茂氏/「就職差別の完全な撤廃を求めて～就職差別撤廃東京実行委員会の活動～」【共催】東京都、東京労働局					1,477
	R1	性自認および性的指向に関する対応研修/屋成和昭氏（株式会社アウト・ジャパン） /区内企業等【内容】LGBTの基礎知識、当事者の体験談、配慮事項等					41

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とす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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>働き方改革推進セミナーを2日間に拡充し、セミナー参加者向けに男女平等・女性の活躍推進に係るアンケートを実施した。セミナーの聴講後、事業主である企業からは「女性社員の管理職・役職への登用」「柔軟な勤務体制の導入による幅広い年齢層の活用」などに新たに組みたいとの声があり、参加者の意識改革や行動変容につながる一定の効果があつたものと考えられる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>新型コロナウイルスの感染予防と事業の開催の両立に向けて、関係機関と協議しながら、今後の事業内容や実施方法について検討していく。</p>	
	所管課による年度評価	3
30	<p>【評価理由】</p> <p>雇用・労働関係のイベント及び創業支援に関するセミナーを実施し、いずれも女性の参加が多く見られた。</p> <p>創業支援セミナーのうち「ひとりで起業編」は、保育の提供を実施したが、託児サービスを利用した方が1人（女性）おり、起業にチャレンジする女性の支援につながつたと考えられる。</p> <p>また、性自認および性的指向に関する対応研修については、利用者への接遇技術の幅を広げるため、介護サービス事業者にも対象を拡大して実施した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、参加者に対して開催日時や保育への配慮を行う。</p>	<p>介護の現場においては、利用者への介助の際に身体の接触を伴うことも多い。性の多様性への理解を深めるため、介護サービス事業者向けに性自認および性的指向に関する対応研修を行ったことは評価する。</p> <p>労働関係セミナーについては、雇用主や管理職層が職場における男女平等参画、働き方改革、ハラ・ストメント対策等に対し、どのように取り組んでいるかという視点が重要である。参加者の託児サービス利用人数の増減にとらわれず、事業実施の効果を適切に把握されたい。</p>
	所管課による年度評価	3
29	<p>【評価理由】</p> <p>雇用・労働関係のイベント及び創業支援に関するセミナーを実施し、いずれも女性の参加が多く見られた。</p> <p>創業支援セミナーのうち「ひとりで起業編」は、保育の提供を実施したが、託児サービスを利用した方が2人（男性1人・女性1人）おり、男女問わず、起業にチャレンジする方の支援につながつたと考えられる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、参加者に対して開催日時や保育への配慮を行う。</p>	<p>雇用・労働関係のイベントに参加する会社の人材育成や労務管理の面で、男女平等意識が進んでいると考えられる。</p> <p>引き続き、各労働行政機関と連携して、人権、男女平等、SOGIの視点も含めたセミナー等を開催するなど、充実を期待する。</p>
	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					
60	就労支援機関（ハローワーク飯田橋）との連携による就職面接会等の実施	女性の就労や再就職支援など、就労支援機関（ハローワーク飯田橋）と連携し、就職面接会などを実施する。					
事業実績		年度	29	30	R1	R2	R3
①	就職面接会等の実施回数（回）		7	7	6		
②	就職面接会等の延べ参加人数（人）		86	132	173		
年度	事業詳細 ※実施概要（タイトル/講師/対象/開催時間）					参加人数	
R1	ミニ就職面接会（5回）					78	
	文の京若年者合同就職面接会（1回）					95	

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とす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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>新型コロナウイルスの影響により本年3月のミニ就職面接会が中止となったが、両事業とも前年度より参加者数が増加し、区内中小企業へ就職を希望する女性を支援することができた。</p> <p>参加者アンケートの結果によると、参加した女性の回答には「面接会に参加し、どのような人材が求められているかが分かった」「企業のPR等を直接聞くことができるので非常に良い機会だと感じた」など、好意的な感想が多数寄せられ、一定程度の評価を得られたものとする。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>面接会は全て対面で実施しており、今後は新型コロナウイルスの感染予防に留意する必要がある。ハローワーク飯田橋と協議し、就職面接会の実施方法について検討していく。</p>	
	所管課による年度評価	3

30	<p>【評価理由】</p> <p>ハローワーク飯田橋と連携し、年間を通じてミニ就職面接会・合同就職面接会を実施したが、両事業とも前年度より参加者数が増加し、区内中小企業へ就職を希望する女性を支援することができた。</p> <p>参加者アンケートの結果によると、参加した女性の回答には「静かな会場で複数の会社としっかりお話ができたので、参加してよかった」「このような面接会を今後も継続してやっていただきたい」など、好意的な感想が多数寄せられ、一定程度の評価を得られたものとする。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続きハローワーク飯田橋との連携を密にし、本事業の実施前に十分な周知を行い、より多くの女性の就労につなげる。</p>	<p>ミニ就職面接会については、20人程度参加者が増加しており、就職面接の機会を増やしていることを評価する。</p> <p>引き続き、就労支援機関と連携し、事業主側と就職を希望する側とのマッチングが円滑に進むよう、参加者の声を適切に分析し、事業実施に努められたい。</p>
	所管課による年度評価	3
29	<p>【評価理由】</p> <p>ハローワーク飯田橋と連携し、年間を通じてミニ就職面接会・合同就職面接会を実施することにより、区内中小企業へ就職を希望する女性を支援することができた。</p> <p>参加者アンケートの結果によると、参加した女性の回答には「時間をかけて面接していただけた」「一回で複数の企業の面接を受けられるため、様々な企業と出会える良い機会だった」など、好意的な感想が多数寄せられ、一定程度の評価を得られたものとする。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続きハローワーク飯田橋との連携を密にし、本事業の実施前に十分な周知を行うことで、人材確保を希望する企業及び面接会への参加者数を増やしていく。</p>	<p>引き続きハローワーク飯田橋との連携を密に図り、できるだけ多くの女性や多様な性の人々の就労に結び付けられるよう、取組を進められたい。</p> <p>また、事業自体に、参加人数をもう少し受け入れられる余地があるということから、面接会への参加者が増えるよう、周知にも努められたい。</p>
	所管課による年度評価	3

重点項目

総務課／関係課

事業番号	事業名	事業概要					
67	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	29	30	R1	R2	R3
①	委員会・審議会等における女性委員の割合 (%)		29.5%	32.2%	32.3%		
	全ての審議会における委員総数 (人)		1,254	1,241	1,211		
	全ての審議会における女性委員数 (人)		370	400	391		
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 (%)		20.5%	24.3%	21.4%		
	対象審議会総数		73	70	70		
	4割未満とならない目標達成審議会数		15	17	15		
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 (%)		12.3%	12.9%	8.6%		
	一方の性が10割を占めている審議会数		9	9	6		

各委員会・審議会等の構成員・参画率に関するコメント等については、別添の令和2年7月企画政策部・区民部作成「区民参画の進展を探る－令和元年度区民参画現況調査報告－」審議会等構成員調査を参照のこと。
※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には、「審議会等構成員調査」の女性比率の欄を太枠で囲んでいます。

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3 : ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないように配慮している。	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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>文京区男女平等参画推進委員会、文京区男女平等参画推進委員会幹事会などの開催時に、庁内の委員会・審議会等の団体推薦委員等の選任に当たり、改選時期等の機会を捉え、女性委員の推薦への配慮・理解を求めるちらし等を同封することを依頼した。さらに、令和2年文京区年賀会の挨拶の場において、区長から女性委員推薦への特段の配慮について言及した。</p> <p>委員会・審議会等における女性委員の割合は、昨年度とほぼ同程度である。</p> <p>男女いずれか一方の性が10割を占めている審議会等の数は昨年度から3団体減ったことは評価できる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>所管課に、委員会・審議会の女性委員が増やせない理由を理由をヒアリングしていく。</p> <p>新型コロナウイルスの影響で、実行するには工夫が必要になるが、年賀会の挨拶での言及に加え、更に直接団体に働きかけることを検討する。</p>	
	所管課による年度評価 2	
30	<p>【評価理由】</p> <p>推薦に当たっての配慮を依頼するちらしを作成し、庁内掲示板等で呼びかけを行ってはいるが、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委員会・審議会等の割合は、微増にとどまっている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>各所管課からの参画率に関するコメントでは、委員は、関係団体からの推薦によるためとしている部署が多い。引き続き、委員改選時に、推薦に当たっての配慮を依頼するちらしを作成し、各所管課に働きかける。</p>	<p>委員会・審議会等への男女平等参画の推進について、昨年度から改善が見受けられない。女性委員の割合は、微増ではあるものの、計画目標として未だ満足できる水準にはない。</p> <p>各所管課への働きかけだけでなく、現状分析を的確に行い、より実効性が上がるような他の手段も探り、これまで以上に女性の参画率の向上に努めることを要望する。</p>
	所管課による年度評価 2	
29	<p>【評価理由】</p> <p>男女比について目覚しい変化までは見られないが、委員の男女比率が偏らないよう、各所管課への周知に努めている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>委員改選時に、推薦に当たっての配慮を依頼するちらしを作成し、各所管課に積極的に働きかけを始めたので、その効果を確認していく。</p>	<p>国の審議会等の委員の女性比率が37.4%であるのと比べても、文京区の委員会・審議会等における女性委員の割合、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委員会・審議会等の割合共に数値が低迷している。</p> <p>「区民参画の手続に関する指針」は作成しているものの、実効性が上がっていない。成果を挙げている先進自治体の事例を参考に効果的な取組を進めることを要望する。</p>
	所管課による年度評価 2	

設問Ⅱ-1 審議会等構成員調査

凡例

記号	○	×	/	—
議事録の公開	公開している	公開していない	作成していない	(部会など)設置なし
傍聴	傍聴可能	傍聴不可能	規定していない	(部会など)設置なし

I 行政委員会（地方自治法第180条の5参照）

※網掛け欄の数字は女性委員数(内数)

No.	名称	担当課	根拠法	区議	三役	部課長	行政 機関等	関係 団体	公募 区民	学識 経験者	その他	合計	公募 比率	女性 比率	その他の内訳等	公募区民委員を 採用していない理由	議事録の公開		傍聴		参画率に関するコメント (女性の割合の少ない理由等)	保 育
																	全体会	部会	全体会	部会		
1	教育委員会	教育総務課	地方教育行政の組織及び運営に関する法律		1					4		5	0.0	40.0		選任に当たっては、議会の同意が必要なため	○	—	○	—		設置なし
2	選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局	地方自治法								3	3	0.0	33.3		選任に当たっては、議会の議決が必要なため	○	—	○	—	議会の選挙により選ばれるため	設置なし
3	監査委員	監査事務局	地方自治法	1						2		3	0.0	33.3		選任に当たっては、議会の同意が必要なため	○	—	/	—	区長の選任によるため	設置なし
				0					1	1												
小計				1	1	0	0	0	0	6	3	11	0.0	36.4								
				0	0	0	0	0	3	1	4											

II 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3参照）

※網掛け欄の数字は女性委員数(内数)

No.	名称	担当課	根拠法	区議	三役	部課長	行政 機関等	関係 団体	公募 区民	学識 経験者	その他	合計	公募 比率	女性 比率	その他の内訳等	公募区民委員を 採用していない理由	議事録の公開		傍聴		参画率に関するコメント (女性の割合の少ない理由等)	保 育
																	全体会	部会	全体会	部会		
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	総務課	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	1				3	2	2	1	9	22.2	22.2	人権擁護委員1		○	—	○	—	委員は、関係団体からの推薦及び選考結果のため	設置なし
				1						1	2											
5	文京区情報公開及び個人情報保護審査会	総務課	文京区情報公開及び個人情報保護審査会条例					1	1	3	5	0.0	20.0	弁護士2、行政経験1	専門性を有する人材の確保が求められる上、設置目的が公募になじまない	×	—	×	—	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし	
6	文京区行政不服審査会	総務課	文京区行政不服審査会条例							1	2	3	0.0	33.3	弁護士1、行政経験1	専門性を有する人材の確保が求められる上、設置目的が公募になじまない	×	—	×	—	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし
7	特別職報酬等審議会	総務課	文京区特別職報酬等審議会条例					7	2		1	10	20.0	30.0	弁護士1		○	—	○	—	団体からの推薦者に女性が少ないため	設置なし
								2		1	3											
8	文京区男女平等参画推進会議	総務課(ダイバーシティ推進担当)	文京区男女平等参画推進条例					8	4	3	0	15	26.7	46.7			○	○	○	○		設置あり(事前要予約)
								3	2	2	7											
9	財産価格審議会	契約管財課	文京区財産価格審議会条例	5	1	2	1			1		10	0.0	40.0		条例により、学識経験者及び区職員で組織しているため	×	—	/	—	区議は議長の推薦、行政機関は職にある者を充てるため	設置なし
				1	1					1	4											

10	文京区国民保護協議会	危機管理課	国民保護法	2	3	14	16	12		3		50	0.0	20.0		法に定める委員構成の趣旨によるため	○	/	○	/	学識経験者を除き、関係機関等の代表者で構成されるため	設置なし
				1	1	1	2	4		1	10											
11	「文の京」安全・安心まちづくり協議会	危機管理課	文京区安全・安心まちづくり条例			2	6	16	4	2		30	13.3	30.0			○	/	○	/	公募委員を除き、関係機関等の代表者で構成されるため	設置なし
						1	6	2			9											
12	市町村防災会議	防災課	災害対策基本法	3	3	14	14	15		3		52	0.0	13.5		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	○	-	/	-	防災関係機関等の代表者によって構成されるため	設置なし
					1	2	1		3		7											
13	文京区消防団運営委員会	防災課	特別区の消防団の設置等に関する条例	6	1		2	2		4		15	0.0	20.0		都条例により組織が決まっているため	/	-	/	-	防災関係機関等の代表者によって構成されるため	設置なし
				2					1		3											
14	民生委員推薦会	福祉政策課	民生委員法	2		2	1	6		2		13	0.0	46.2		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	/	-	×	-		設置なし
				2				3		1	6											
15	文京区障害者介護給付等の支給に関する審査会	障害福祉課	障害者総合支援法							1	9	10	0.0	30.0	医師2、看護師1、理学療法士1、作業療法士1、社会福祉士2、精神保健福祉士2	委員は障害者等の保健又は福祉に関する学識経験を有する者のうちから市町村長が任命するものと障害者総合支援法第16条第2項に定められているため	×	-	×	-	特定の職(充て職)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	設置なし
										3	3											
16	介護認定審査会	介護保険課	介護保険法				6	32		1	11	50	0.0	46.0	リハビリテーション専門医2、認知症サポート医1、医師1、保健師1、看護師4、社会福祉士1、介護支援専門員1	医療・介護など専門性を有する人材の確保が求められ、公募になじまないため	×	×	×	×		設置なし
							4	9		1	9	23										
17	文京区国民健康保険事業の運営に関する協議会	国保年金課	国民健康保険法	7				17				24	0.0	41.7		委員の一部は、関係団体の充て職になるため	○	-	○	-		設置なし
				2				8			10											
18	文京区子ども・子育て会議	子育て支援課	文京区子ども・子育て会議条例					14	5	3		22	22.7	59.1			○	-	○	-		設置あり
								8	3	2	13											
19	地域保健推進協議会	生活衛生課	地域保健法				2	16	5	4		27	18.5	33.3			○	-	○	-	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	設置なし
								6	3		9											
20	公害健康被害認定審査会	予防対策課	文京区公害健康被害認定審査会条例			2		6		5		13	0.0	7.7		審査に関して医学・法律学の知識が必要となるため	×	-	×	-	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし
						1					1											
21	大気汚染障害者認定審査会	予防対策課	文京区大気汚染障害者認定審査会条例			1		3		1		5	0.0	0.0		審査に関して医学的な知識が必要となるため	×	-	×	-	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし
											0											
22	公害診療報酬審査会	予防対策課	文京区公害診療報酬審査会条例					5		1		6	0.0	16.7		審査に関して医学・薬学的な知識が必要となるため	×	-	×	-	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし
								1			1											
23	文京区感染症診査協議会	予防対策課	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							12		12	0.0	16.7		審査に関して医学・薬学的な知識が必要となるため	×	×	×	×	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし
										2	2											
24	文京区都市計画審議会	都市計画課	文京区都市計画審議会条例	7			3		3	3		16	18.8	37.5			○	-	○	-	区議は議長の推薦、行政機関は職にある者を充てるため	設置なし
				4					1	1	6											
25	文京区景観づくり審議会	住環境課	文京区景観づくり条例	6		4			5	5		20	25.0	20.0			○	-	○	-	区議は議長の推薦、区職員は職にある者を充てるため	設置なし
				1		0			2	1	4											

61	文京区既存不適格建築物特例協議会	都市計画課	文京区既存不適格建築物特例協議会設置要綱			2				2		4	0.0	0.0		協議において重要な個人情報を取り扱うため、公募委員が審議するのに適切ではない	×	—	/	—	特定の職に対し委員を充てているため	設置なし
62	文京区交通安全協議会	管理課	文京区交通安全協議会規約	4	2	1	8	14				29	0.0	17.2		実施機関の代表者による組織運営のため	/	/	/	/	官公署の長は充て職となっている。団体推薦は当該団体の考え方によるため	設置なし
63	文京区地球温暖化対策地域推進協議会	環境政策課	文京区地球温暖化対策地域推進協議会設置要綱				1	5	5	3	5	19	26.3	21.1	事業者5		○	—	○	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
64	文京区生物多様性地域戦略協議会	環境政策課	文京区生物多様性地域戦略協議会設置要綱					6	3	2	1	12	25.0	8.3	事業者1		○	—	○	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
65	文部科学大臣表彰等審査会	学務課	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				2	9				11	0.0	18.2		関係団体の代表者による組織運営のため	×	—	×	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
66	文京区特別支援教育相談委員会	教育指導課	文京区特別支援教育相談委員会設置要綱			2	18			4	90	114	0.0	61.4	校長教諭86	特別支援教育に関する専門性を有する人材の確保が求められる上、個人情報を取り扱うため	×	×	×	×	特定の職に対し、委員を充てているため	設置なし
67	文京区特別支援連携協議会	教育センター	文京区特別支援連携協議会設置要綱			10	1			2	7	20	0.0	20.0	校・園長3、国・都立特別支援学校校長4	関係機関との連携・協力を図ることが目的のため	○	/	○	/	特定の職に対し、委員を充てているため	設置なし
68	文京区立学校教科用図書審議会	教育指導課	文京区立学校教科用図書採択実施要綱			1		2	2		4	9	22.2	44.4	校長4		○ 時限 秘	/	×	×	特定の職に対し委員を充てている上で、団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
69	文京区特別支援教育相振興委員会	教育指導課	文京区特別支援教育振興委員会要綱			3	4				19	26	0.0	15.4	校長19	学校長による組織運営のため	○ 時限 秘	○ 時限 秘	×	×	特定の職に対し、委員を充てているため	設置なし
70	文京区立図書館改修等に伴う機能向上検討委員会	真砂中央図書館	文京区立図書館改修等に伴う機能向上検討委員会設置要綱			1		5	3	2	1	12	25.0	33.3	区内出版関係者1		○	—	○	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置あり
			小計	8	10	109	64	216	61	62	158	688	8.9	33.6								
				5	6	12	29	60	31	12	76	231										
			合計	55	20	154	128	392	99	165	198	1211	8.2	32.3								
				23	10	14	43	116	47	41	97	391										

- ① 32.3% …全審議会における女性委員の割合
- ② 15 …一方の性が4割未満とならない審議会数
21.4% …一方の性が4割未満とならない審議会数の割合
- ③ 6 …一方の性が10割を占めている審議会数
8.6% …一方の性が10割を占めている審議会数の割合

重点項目

総務課／教育指導課

事業番号	事業名	事業概要					
68	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	29	30	R1	R2	R3
①	DV防止啓発のための区報掲載（掲載号）		11/10号	11/10号	11/10号		
②	相談窓口案内カード等の配布、DV防止冊子等の配布		実施	実施	実施		
③	DV防止啓発のための事業等（総務課実施事業）		実施	実施	実施		
④	DV防止啓発のための事業等の実施（指定管理者事業）		実施	実施	実施		
⑤	DV防止啓発のための事業等の実施（教育指導課）		未実施	未実施	未実施		
⑥	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		未実施	未実施	未実施		
⑦	DV等被害者支援庁内連携会議の開催		—	—	実施		

事業内容	
R1	② ・男女平等センター相談室案内カード：2,000枚作成、庁内窓口に配架、イベント時に配布
	③ ・【カラーリボンフェスタ】アウェアネスリボンの一つとして、配偶者暴力防止の意味を含めたパープルリボンをパネル展示等で紹介する。 ・【オレンジデーキャンペーン】11月25日の女性に対する暴力撤廃の国際デーに合わせ、庁内で啓発品を配付する等 共催：UN Women（国連女性機関）日本事務所、協力団体：中央大学、拓殖大学ほか
	③ ・DV防止啓発セミナー「家庭でも職場でも使えるイライラをおさえるアンガーマネジメント」/講師：高田しのぶ氏（オフィス悠々代表）/参加者：57人
	③ ・性被害防止セミナー「うちは本当に大丈夫？スマホと甘いワナから子どもを守るには」講師：金尻カズナ氏、岡恵氏（特定非営利活動法人 ポルノ被害と性暴力）/10人
	③ ・高校生向けデートDV講座/認定NPO法人エンパワメントかながわ/参加者：中央大学高等学校1年生
	③ ・保健主任向けデートDVワークショップ/講師：認定NPO法人エンパワメントかながわ/対象：区立小・中学校の保健主任
	④ ・【カラーリボンフェスタ】パープルリボン展示・ギャラリートーク協力 ・【配偶者暴力の防止等啓発】「それって愛なの？～孤立していませんか？悩んでませんか？DV・性暴力・虐待から子どもたちを守るために！！」/講師：中島幸子氏（NPO法人レジリエンス代表）
⑦ 平成31年4月1日から文京区配偶者暴力相談支援センター事業の実施に伴い、DV等被害者支援庁内連携会議を開催 3回実施/出席：総務課、税務課、戸籍住民課、高齢福祉課、障害福祉課、生活福祉課、介護保険課、国保年金課、子育て支援課、健康推進課、予防対策課、保健サービスセンター、児童青少年課、選挙管理委員会	

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とす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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>庁内の窓口職場を集め、DV等被害者支援庁内連携会議を開催し、例えば、避難等をしている被害者への区からの資料送付等において配慮すべき事柄や対応方法について共有することで、適切な業務遂行への理解を深めることができた。</p> <p>高校生向けと区立小・中学校の保健主任向けにデートDV講座を実施し、若年者のDVについて啓発することができた。高校生向け講座の参加者からは、「デートDVや暴力が身近であることが分かり、自分も相手も大切にすることを楽しく学べた」と好評であった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>庁内のDV等被害者支援庁内連携会議を引き続き行い、情報を共有していく。</p> <p>区民等への啓発については、オンライン等で事業を実施するなど実施方法を検討し、継続して啓発を進めていく。</p>	
	所管課による年度評価	4
30	<p>【評価理由】</p> <p>若年層への支援として、青少年委員向けにデートDV講座を行った。受講者は、76%が研修を受けてよかったと答え、子どもの守り方や対応の仕方について参考になったとの声があった。</p> <p>また、DV防止啓発セミナーは、受講者も多く、ハラスメントの基礎知識に加え、DVに関連したモラルハラスメントについての知識も伝えることができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>平成31年4月から、配偶者暴力相談支援センターを開設した。必要な方にセンターの存在を知ってもらうように、周知について工夫を行う。</p> <p>また、配偶者暴力につながる若年層のデートDVを予防するために、中学生や高校生を対象にセミナーを実施していく。</p>	<p>各啓発事業の実施に当たっては、単に知識を伝えるだけでなく、参加者の意識向上に資するような工夫も検討されたい。</p> <p>デートDVに関する研修等については、生徒指導の領域を担当している教職員を中心に実施を検討し、若年層への支援をさらに充実していただきたい。</p>
	所管課による年度評価	3
29	<p>【評価理由】</p> <p>カラーリボンフェスタやオレンジデーキャンペーンで、区内団体や大学とも連携し、啓発に努めた。また、自分も相手も大切にしているワークショップのアンケートでは、「同意という行為の重要性を認識できた」との感想が多く、理解が進んだことが見て取れた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>啓発を推進していくとともに、配偶者暴力相談支援センターの設置に向けて検討を進めていく。</p>	<p>ドメスティック・バイオレンス防止に向けて、配偶者暴力相談支援センターを設置する際は、デートDVや性の多様性の視点も踏まえて、悩む人が相談できる体制を整えることが必要である。</p> <p>若年層への啓発事業実施の際には、周知方法を検討し、引き続き実施すること。</p>
	所管課による年度評価	3

重点項目

総務課/職員課/経済課/教育指導課/教育センター

事業番号	事業名	事業概要
80	セクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進	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、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等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 例：タイトル/講師名/参加人数	事業内容
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ・区報、啓発物、掲示物でのPR実施 	区報（11/25号）にハラスメントの啓発記事を記載した。カラーリボンフェスタのレインボーリボンのブースで「SOGIハラ」についての啓発ポスターを掲示した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録 R1 登録：1件（登録事業所数累計：5件） 	「文京区女性のエンパワーメント原則」を推進する事業所の募集・登録をし、ジェンダー平等と女性の活躍推進に取り組む事業所としてHP等で紹介した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回文京区男女平等推進委員連絡会 UN Women（国連女性機関）について/斎藤文栄氏（UN Women（国連女性機関）日本事務所）/47人 区の男女平等参画、推進委員の役割等について（ダイバーシティ推進担当課長） ・第2回男女平等推進委員連絡会 DVについて/生活福祉課、戸籍住民課、総務課の担当者 SOGIに関する取組について/ダイバーシティ推進担当課長）/43人 	男女平等推進委員（各部から任命された各課職員）を対象に、DV・ハラスメント等について意識啓発を行った。
	<ul style="list-style-type: none"> ・「性自認および性的指向に関する対応研修」/NPO法人ReBit、(株)アウトジャパン/区一般職員(83人)、教職員(81人)、区内企業等(14企業・団体41人) ・性自認および性的指向に関する対応セミナー/古町奏氏(ヨガインストラクター/パーソナルトレーナー)、屋成和昭氏(株式会社アウト・ジャパン執行役員)/区民16人 	「性自認および性的指向に関する対応指針」に基づき、区職員、教職員向けに研修を実施する。令和元年度は、区内企業、区民向けにも新たに研修を行った。
職員課	<ul style="list-style-type: none"> 新任研修「男女平等参画・ダイバーシティ」/ダイバーシティ推進担当/区新任職員（112人） 	男女平等参画、ダイバーシティの推進、ハラスメント防止について研修を実施する。
	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント防止研修/管理職対象1回実施、課長補佐・係長職5年目・10年目対象2回実施 	ハラスメント防止について研修を実施する。
	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント防止対策委員会・相談委員会開催/8回 	活動実績及び活動計画について委員会を実施するとともに、相談に伴い相談委員会を随時開催する。
	<ul style="list-style-type: none"> 職員向け啓発誌「パルネール」発行/2回 	職員に対してハラスメント防止の啓発を図るため、啓発誌を発行する。
教育指導課 / 教育	<ul style="list-style-type: none"> 各学校におけるハラスメント等防止研修 	学校におけるセクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント等防止について、東京都教育委員会からの研修内容を管理職が校内研修会で講義し、周知徹底する。
	<ul style="list-style-type: none"> 区スクールカウンセラー 	実施なし

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないように配慮している。	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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>職員へのハラスメントに対する啓発については、昨年度と同様に、新任研修をはじめ、全職員にハラスメント防止に向けた啓発を行うことができた。</p> <p>区民等への啓発においては、「SOGIハラ」についてなど掲示物や講座等で周知することができた。特に、企業向けの性自認および性的指向に関する対応セミナーでは、「SOGIハラ」や「アウティング」などを紹介し、参加者からは、「何気ない会話でも性別を特定した聞き方をやめようと思う」などの声があり、受講後のアンケートでは95%の参加者が、講座の内容について役に立つと回答した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>職員に対する啓発については、継続して意識啓発に取り組む必要があるため、啓発チラシによる全庁啓発及び研修内容や対象を充実させていく。</p> <p>区民等に対する啓発については、具体的なハラスメント事例を挙げて啓発を行うような場が少なかったため、啓発の仕方を検討し、ハラスメントを無くすための取組を進めていく。</p>	
	所管課による年度評価	3
30	<p>【評価理由】</p> <p>新任研修をはじめ、全職員にハラスメント防止に向けた啓発を行っており、特にハラスメント防止に特化した研修については、係長級の対象を拡大するなど、職場環境改善に努めている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>ハラスメントを防止するためには、継続して意識啓発に取り組む必要があり、啓発チラシによる全庁啓発、研修内容の充実、対象者の拡大等について継続的に改善を進めていく。</p>	<p>職場や学校におけるハラスメント防止に向けては、性の多様性の視点も踏まえた研修内容の充実、対象者の拡大等も重要な取組ではあるが、研修等の実施だけでなく、環境の一層の改善に資するよう、啓発効果を考慮した取組をさらに進められたい。</p>
	所管課による年度評価	3
29	<p>【評価理由】</p> <p>新任研修をはじめ、全職員にハラスメント防止に向けた啓発を行っており、特にハラスメント防止に特化した研修の対象については、管理職のみから、係長級へも拡大するなど、職場環境改善に努めている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>ハラスメントを防止するためには、継続して意識啓発に取り組む必要があり、研修内容の充実、対象者の拡大等について改善を進めていく。</p>	<p>社会的にも、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの問題が大きく取り上げられており、性の多様性の視点も踏まえることも重要である。</p> <p>あらゆるハラスメントを防止するためには、継続して意識啓発に取り組む必要があるため、職場や学校に対する理解が進むようセミナーや研修等も充実させること。</p>
	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						
118	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。						
事業実績		年度	29	30	R1	R2	R3	
		※ () 内数値は、女性数を示す。						
①	育児休業取得対象者数(人)		69(42)	72(45)	85(55)			
②	育児休業実績	男性	育児休業取得者人数	6	5	9		
			育児休業取得対象者数	27	27	30		
			取得割合	22.2%	18.5%	30.0%		
		女性	育児休業取得者人数	42	45	55		
			育児休業取得対象者数	42	45	55		
			取得割合	100%	100%	100%		
③	介護休暇取得実績(人)		2(1)	3(2)	3(3)			
④	短期の介護休暇取得実績(人)		48(22)	63(24)	66(28)			
⑤	育児短時間勤務の利用実績(人)		3(3)	3(3)	2(2)			
⑥	出産支援休暇取得実績(人)/対象:男性		20	21	24			
⑦	育児参加休暇取得実績(人)/対象:男性		19	15	24			
⑧	子の看護のための休暇取得実績(人)		216(120)	203(118)	235(137)			
⑨	部分休業取得実績/育児(人)		60(58)	55(52)	61(58)			
⑩	育児時間取得実績(人)		27(25)	21(18)	20(18)			
⑪	妊娠出産休暇取得実績(人)/対象:女性		54	51	54			
⑫	妊娠症状対応休暇取得実績(人)/対象:女性		7	7	6			
⑬	母子保健健診休暇取得実績(人)/対象:女性		39	48	40			
⑭	妊娠通勤時間取得実績(人)/対象:女性		42	53	45			
⑮	災害休暇取得実績(人)		0	0	0			
⑯	ボランティア休暇取得実績(人)		0	2	2			
⑰	年休平均取得日数(日)	男性	14.8	15.4	15.2			
		女性	12.4	12.6	12.4			
⑱	所定外労働時間の免除の実績		0	0	0			
⑲	育児を行う職員の超過勤務の制限の実績		0	0	0			
年度	事業詳細							
R1	<p>文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～(H27～R元年度)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)配偶者の出産に当たり男性の連続5日以上 of 休暇取得率=70.0%(目標:R元年度までに65%まで上昇)となり、目標を達成することができた。</p> <p>また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(H28～R2年度)については、引き続き休暇取得率の向上等に取り組んでいく。</p>							

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 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。	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
R1	<p>【評価理由】</p> <p>ワーク・ライフ・バランス推進委員会のもと、各所属において、引き続きワーク・ライフ・バランスの具体的取組を意識的に実践した。育休の取得率も増加し、月一日以上の年休の取得についても定着してきている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>男性の育児休業取得、出産支援関連の休暇取得については、所属長による積極的勧奨などにより取得者の増加がみられる。今後更に取得が定着していくよう、対象者に取得プランの作成を求めるなど、継続的に推進していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
30	<p>【評価理由】</p> <p>ワークライフバランス推進委員会のもと、各所属において、引き続きワークライフバランスの具体的取組を意識的に実践したことにより、年休の取得、超過勤務の縮減など成果が上がってきている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>男性の育児休業取得、出産支援関連の休暇取得について、引き続き所属長による積極的勧奨などに取り組んでいるが、それぞれ取得率には増減が見られるため、取得が定着していくよう継続的に推進していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>男性職員の連続5日以上の子育参加休暇等の取得率（66.7%）については、特定事業主行動計画の目標値（65.0%）は達成しているが、男女平等参画推進計画の目標値（70.0%）まで、あと一息となっている。引き続き、職場の支援や所属長による積極的勧奨など、制度利用促進につながるよう、更なる環境整備に努められたい。</p> <p>職員のワークライフバランスについては、推進委員会を中心とした全庁的な推進体制により、各職場における実践的な取組が継続できるよう努められたい。</p>
29	<p>【評価理由】</p> <p>ワークライフバランス推進委員会のもと、各所属において、ワークライフバランスの具体的取組を意識的に実践したことにより、年休の取得、超過勤務の縮減など成果が上がってきている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>男性の育児休業取得、出産支援関連の休暇取得について、所属長による積極的勧奨などの取組により、取得率が増加したが、引き続き取得が定着していくよう推進していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>男性の育児休業取得率の実績が、20%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ともに、育児・介護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組み、育児・介護休業を取得しやすい環境を整えること。</p> <p>引き続き、ノー残業デーや月1日以上の子育参加休暇の取得など、区職員のワークライフバランスの推進のため、組織体制や働き方の見直しを不断に行うこと。</p> <p>また、年次有給休暇の平均取得日数が、管理職の方が一般職員よりも少ないことから、管理職は率先して取得し、模範となるよう努められたい。</p>