

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を確認し、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、進捗に対し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。

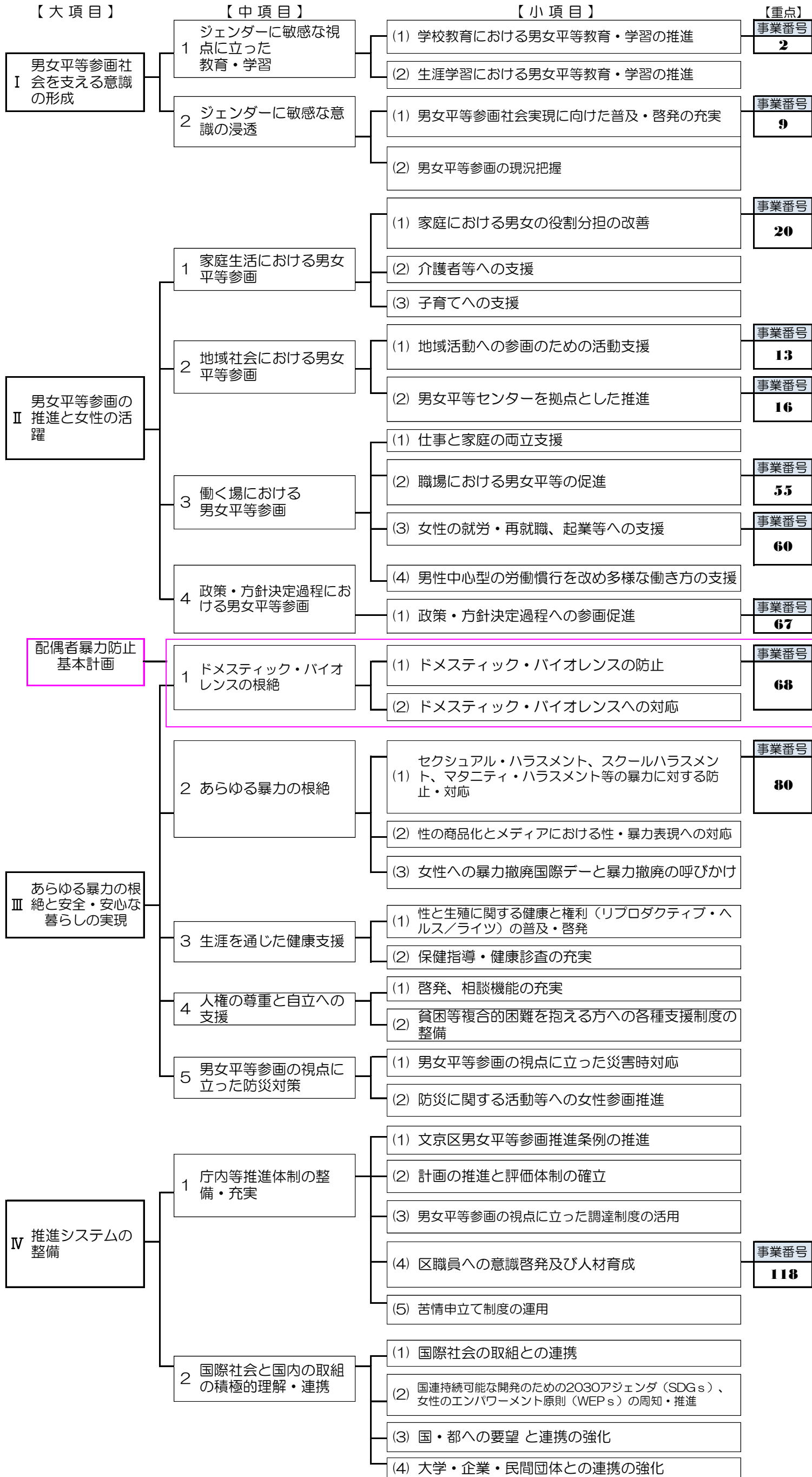


3 男女平等参画推進計画推進状況報告書の作成

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、区議会へ報告する。

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	R元	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		
事業詳細							
年度	事業詳細						
R元	①	・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。 ・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。					
R元	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			
R元	①②以外の実績	・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。					

事業名及び事業概要

事業実績及び事業詳細

評価点
(4段階評価)

計画における視点に基き		評価点 (4段階評価)
自己評価項目内容		
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。		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。
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
R元	【評価理由】 研修受講後のアンケートでは、「学校は、組織的・計画的に取り組み、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。 【次年度に向けた課題】 研修の形態を講義形式だけでなく、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る。	
	所管課による評価の理由と課題	推進会議における評価
	所管課による年度評価	3

所管課による自己評価点

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	R元	R2	R3
①	学習指導についての指導・助言実施数（回）		40	40	40	40	
②	教育課題研修会における実施（回）		2	2	2	4	
年度	事業詳細						
R2	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>					
R2	②	テーマ	参加対象	講師			
		「インターネットによる人権侵害」	幼稚園教諭 小・中学校教諭	WEB110代表 吉川 誠司			
		人権教育について	幼・小・中学校園の 若手教員（1年次）	教育指導課統括指導主事 二ノ宮 正信			
		「教育現場における性的指向及び性自認に基づく困難と対応について」	指ヶ谷小学校教員	LGBT法連合会 事務局長代理 下平 武			
		「性の多様性を認め広げる～保健室を起点に」	保健主任研修会	上智大学非常勤講師 鈴木 茂義			
R2	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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>「インターネットによる人権侵害」の研修受講後のアンケートでは、「個人の尊厳や人権を大切にするという点を改めて意識していきたい」や「子供たちに一人一人の大切さをしっかりと伝えていこうと思った」などの意欲的な回答が見られ、参加者が児童生徒をとりまく人権課題を確認し、指導の必要性についての意識が高まっていることが伺われた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>児童生徒の学習場面や生活指導の場面に必要な、今日的人権課題を取り上げた研修を充実させ、人権課題に対する教員の意識啓発や理解につなげていくこと。</p> <p>また日々の授業や学校行事において、人権尊重の意義について児童・生徒の発達段階に応じて指導するとともに、保護者・地域に対しても理解・啓発を深めていくこと。</p>	
	所管課による年度評価	3
R元	<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>	<p>各学校で実施している人権尊重や男女平等についての取組が、保護者まで伝わっていないという声も聞かれるため、引き続き、教員の人権意識の高い指導の向上方策を探求する中で、保護者にも情報が共有されるような仕組みを研究されたい。</p> <p>また、SOGIやジェンダー平等に向けて、児童・生徒及び保護者に対する取組に関しては、どのような形態や内容で実施したか（するか）具体的な記載への改善を求める。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の状況下も鑑み、特に、インターネット上で他人等を誹謗（ひぼう）中傷することや若い年代の自殺を防止するための取組も併せて実施することを望む。</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かり、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>
	<p>所管課による年度評価</p>	<p>3</p>

※ 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。

重点項目

総務課

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	R元	R2	R3	
①	男女平等参画啓発事業 (回)		2	6	10 (中止1)	5		
②	父親向け子育て支援講座 (回)		1	1	1 (中止1)		男女平等センターで実施	
③	ワーク・ライフ・バランス推進事業 (回)		1	1	1		男女平等センターで実施	
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	4		
⑤	各種講演会、シンポジウム、講義などへの参加		有	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	
R2	①	女性再就職支援セミナー & 相談会/生き生きと働きたい！これからの私の育て方/講師：錦戸かおり氏 【共催】東京しごと財団				25	女性活躍	
	①	【オンライン開催】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～」/講師：岡島喜久子氏ほか/【共催】UN Women (国連女性機関) 日本事務所/【内容】2021年の国際女性デーを記念し、女子サッカー関係者をお迎えして、日本初の女子プロサッカーリーグ「WE (ウィー) リーグ」の理念等に触れながら、スポーツの視点から女性の権利や生き方、活躍する場を広げていくことについて考えるシンポジウム				98	女性活躍	
	①	【オンライン開催】アートから見える社会～自分を変えるきっかけをつかもう～/講師：荒木夏実氏 (東京藝術大学准教授)				53	女性活躍	
	①	【オンライン開催】家庭でも職場でも使えるイライラの消しゴムを手に入れよう/講師：高田しのぶ氏 (オフィス悠々代表)				25	DV防止	
	①	男女平等いま・むかし展/【共催】UN Women (国連女性機関) 日本事務所、文京区女性団体連絡会/【内容】「北京宣言・行動綱領」採択25周年を記念した、男女平等参画に関する歴史を振り返るパネル展及び写真展				130	総合	
		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				66	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				88	SOGI
	④	【オンライン開催】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				55	SOGI
	【オンライン開催】文京SOGIにじいろサロン特別版 (区民向け講座)	浅沼智也 氏(TRANS VOICE IN JAPAN代表)、屋成和昭 氏(株)アウト・ジャパン代表取締役				13	SOGI	
⑤	【オンライン参加】日本女性会議2020あいち刈谷 テーマ：「かけがえのない“わたし”を生きる～ものづくりのまちから発信～」 3人参加					-	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】R2：0件					-	若年層	

※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)。

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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、複数の事業についてオンラインで実施した。感染対策としての効果のみならず、従来と比較し、若い世代の参加が増加するといった効果もあった。</p> <p>特に、アートを通じてジェンダー平等について理解を深める講座「アートから見える社会」においては、申込者の約半数を30歳代以下が占めた。子育て中の参加者から「自分の子供には性別にかかわらず、そのままの自分で様々な挑戦をしていけるようになってほしい」といった感想が寄せられるなど、保護者を通じて若年層まで届く啓発事業となった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>学校でのデートDV予防講座については、新型コロナウイルス感染症の影響で進めることができなかつたため、感染状況が改善次第、開催に向けて検討するほか、アプローチの方法を工夫する。また、オンライン事業でのアンケート回収率が従来に比べ減少しているため、申込時に参加動機や区への要望等を把握できる設問を設定できるかどうか検討する。</p>	
R元	<p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">3</p> <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>	<p>区内学校に対し、出張講座を2校を行ったことは評価できるが、デートDV予防講座については、区立の中学校での実施も視野に入れて検討されたい。</p> <p>また、評価の仕方に関し、例えば、若年層を受講者ターゲットとしている場合、実際を受講者に若年層がどの程度含まれていたかの記載がないため、実際を受講者の実績を踏まえた評価、記載の検討を求める。</p> <p>同様に、女性再就職支援セミナーなどについては、セミナーを通じて就職につながった人数等、支援の成果が記載できるとよい。</p> <p>新型コロナウイルスの感染拡大防止のために、事業のオンライン化についても検討されたい。</p>
30	<p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">4</p> <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>

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	R元	R2	R3	
①	関係団体数(団体)		46	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%	14.94%	16.60%		
		会長職の性別人数	男性	223	223	222	216	
			女性	34	38	39	43	
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	15		
		割合(%)	30.4%	30.4%	32.6%	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	3		
		割合(%)	2.2%	6.5%	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	3		
		割合(%)	2.2%	6.5%	8.7%	6.5%		

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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>地域活動団体との会議等を開催している所管部署に男女平等参画の視点に立った団体運営ができるようちらしを作成し、各団体へ働きかけを依頼したが、所管部署の団体への働きかけが増加していない。</p> <p>関係団体の会長職における女性の割合は、若干増加している。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>所管部署に対し、男女平等の視点に立った団体運営について働きかけをするように継続して依頼する。</p> <p>各所管部署が団体へ依頼しやすいように、ちらしの内容を見直していく。</p>	
	所管課による年度評価	2

R元	<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>	<p>男女平等の視点に立った団体運営を行う地域団体の普及のため、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、所管部署への働きかけを依頼したことは評価するが、所管部署の団体への働きかけが増加していない。</p> <p>今後も機会を捉え、所管部署への働きかけの依頼を継続的に行うとともに、所管部署の働きかけが活発化し、男女平等参画の視点に立った運営ができる団体数の増加につながる方策を研究されたい。</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。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>【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>	<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>
	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	R2						
							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			
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	集計していない。	2		29%				○	○	
2	防災課	小石川消防団	区民で構成される地域防災組織	20.6%	1		0%				○	○	
3		本郷消防団	区民で構成される地域防災組織	22.0%	1		6%				○	○	
4	区民課	各NPO法人、ボランティア団体	非営利活動団体	集計していない。			集計していない。				○	○	
5		各町会・自治会	地域活動団体	集計していない。	143	11	集計していない。				○	○	
6		文京区町会連合会	地域活動団体	集計していない。	1		7%				○	○	
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	2年度実施なし			2年度実施なし						
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	2年度実施なし			2年度実施なし						
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	2年度実施なし			2年度実施なし						
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	23%	1		18%				○	○
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	2年度実施なし			2年度実施なし						
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	2年度実施なし			2年度実施なし						
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を目指す団体	集計していない。	1		0%					○	○	
15	文京一葉会	樋口一葉の功績顕彰等の各種活動を行う団体	集計していない。	1		25%					○	○	
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		25%					○	○	
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	集計していない。	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	集計していない。					○	○
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（5団体）	集計していない。	4	1	集計していない。				○	○	
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		53%		○		○
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	集計していない。	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。	集計していない。	12	5	集計していない。		○		○
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	文京区の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	25%	1		42%		○		○
35	道路課 文の京ロード・サポート	ボランティア団体	集計していない。	19	1	集計していない。		○		○
36	公園みどり課 公園ガーデナー（平日）	公園花壇の植栽と手入れをする団体	79% （区報で募集をかけたところ男性が若干増えたため）	1		0%		○		○
37	公園みどり課 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	78% （区報で募集をかけたところ男性が若干増えたため）	1		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	40%	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。	90% 各園PTAでの改選のため		1	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。ただし、各会長及び副会長の構成比とする。	48% 各校PTAでの改選のため		1	10%		○		○
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。	53% 各校PTAでの改選のため		1	10%		○		○
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	48%	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	集計していない。		11	集計していない。		○		○
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	R元	R2	R3
①	男女平等センター利用件数（件）		5,524	5,367	4,328	1,720	
②	男女平等センター利用者数（人）		74,665	72,338	55,766	16,227	
③	利用稼働率（%）		66.2%	64.3%	57.6%	27.6%	
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	中止	
⑤	区政を知る懇談会（年1回） / 参加人数（人）		40	60	35	44	
⑥	男女の人権に関する事業の実施（年1回） / 参加人数（人） 令和2年度から「配偶者等暴力防止啓発次策」(年1回)		29	27	26	17	
⑦	講演会又はシネマ（年1回） / （人） 令和2年度から「女性活躍推進事業」（年1回）		130	40	中止	オンライン視聴回数270	
⑧	啓発誌の発行（年3回） / 発行部数（部）		6,000	6,000	6,000	6,000	
⑨	資料コーナー（蔵書数（冊））		6,924	6,964	7,012	7,076	
⑩	提案事業（年1回） / （人） 令和2年度から「家庭生活への参画支援事業」（年3回）		58	70	62（中止1）	15（1回中止）	
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	参加型はなし	
⑫	利用者懇談会（年1回） / 参加人数（人）		72	63	66	73(参加団体数) ※1回は書面開催	
⑬	登録団体活動報告会（年1回） / 参加人数（人）		30	27	38	中止	
⑭	登録団体企画事業助成（年1回） / 参加人数（人）		72	67	103	36	
⑮	プラスワンセミナー（年6回） / 参加人数（人） 令和2年度から年4回		169	183	131（中止1）	103	
⑯	理系女性育成事業（年1回） / 参加人数（人） 令和2年度新規					令和3年度に延期	
年度	事業名/講師					参加人数	事業視点※
	④	男女共同参画週間記念講演会			中止	男女平等	
		「新型コロナウイルス感染症について ～うつらないために、うつさないために～」 / 区予防対策課職員			25	地域参加	
	⑤	「もっと知ろう！ 文京区の防災 令和時代の最重要キーワードは「感染症拡大防止」と「豪雨災害対応」 / 区防災課長			19	防災	
	⑥	「コロナ禍！！ エスカレートするDV ～一人一人に合った支援を～」 / 船尾豊子 氏			17	DV防止	
	⑦	「男女平等センター講演会&歌 会社員・歌手・4人の子育て主夫 体験からの豊富なお話 ～ヒットソング「home」のひと時を～」 / 木山裕策 氏（オンライン開催）			視聴回数270	男女平等・育児	
	⑩	「帰りたくなる家 お父さんと一緒に整理整頓」 / 山崎美津江 氏 2回開催			15	男女平等・家事	
		「男性も主役 ～介護はみんな一緒に～」			中止	男女平等・介護	
	⑪	センターまつり講演会			中止	男女平等	
	⑭	「絵手紙で楽しく年賀状をかきましよう」 / 大月ユキ 氏			36	地域参加	
		「落語で語る男女平等 ～落語 the PTA～」 / 千金亭値千金 氏			35	男女平等	
	⑮	「地球の未来を守るために ～SDGs時代のジェンダー平等～」 / 堀内光子 氏			25	男女平等	
		「あなたのライフプランは！ ～私の人生の勘定書き～」 / 山崎美津江 氏			21	家事	
		「ジェンダー平等社会を求めて ～コロナ禍と女性～」 / 浅倉むつ子 氏			22	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

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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>新型コロナウイルス感染症に関連するDVやジェンダー格差の問題など、社会状況の変化に応じたテーマ設定で、男女平等に関する学習機会の提供を行っている。</p> <p>また、講演会をオンラインで開催したことで、感染症対策と並行してより多くの人に事業参加の機会を設けることができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、社会状況の変化に応じた事業企画を行い、実施に当たっては感染症対策を踏まえ、参加者のニーズに応じてオンライン開催等について検討する。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
R元	<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> <p>所管課による年度評価 4</p>	<p>様々な切り口で男女平等についての学習機会を提供したことは評価する。引き続き社会状況の変化を捉え、セミナー内容に趣向を凝らしながらジェンダー平等の実現に向け取り組んでもらいたい。</p> <p>男女平等センター以外の場所での開催やオンラインでの開催など、男女平等センターの認知度の向上に資する工夫や新たな層への学習機会の提供などを目指し、研究されたい。</p>
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>所管課による年度評価 4</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>
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>所管課による年度評価 4</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>

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	R2	帰りたくなる家 お父さんと一緒に整理整頓/山崎美津江氏/15人(男女平等センター事業)	父子で一緒に清掃と整理整頓を学ぶ講座を実施する。	家事・育児
	R2	【新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止】男性も主役～介護はみんな一緒に～	男性を対象に介護の心構えを学ぶ講座を実施する。	介護
幼児保育課	R2	【新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止】一日保育士体験	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	R2	【新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止】パパッ!とパパごはん/栄養士	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	R2	【新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止】育メンのためのはじめのいっぽ	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
	R2	【新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止】おとうさんによるかみしばいのじかん	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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等センター事業においては、新型コロナウイルス感染症対策のため講座の内容を変更し、男性の家庭生活への参画を支援する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>課題となっていた「介護」をテーマにした事業について、男女平等センターにおいて企画していたが、新型コロナウイルス感染症対策により実施できなかったため、開催方法を工夫する。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
R元	<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。</p> <p>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>	<p>一日保育士体験の参加者が増えたことは評価する。引き続き、事業の周知を積極的に行うことを求める。</p> <p>所管課評価の課題にも記載があるとおり、実施している事業は子育て世代を対象としているものに偏っているため、特に介護に関して公的機関のサポート・支援事業や介護を行う上でのコツの紹介など、介護に関しても性別役割分担意識の解消につながる講座を実施されたい。</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	R元	R2	R3
①	研修会等の実施回数（回）		6	6	8	5	
②	講習会等の延べ参加人数（人）		2,442	2,459	3,755	192	
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	R2	働き方改革セミナー・相談会事業（働き方改革セミナー）/三浦睦子氏/企業の人事労務担当者等/令和3年2月26日 14:00～15:00 【内容】「同一労働同一賃金への対応」に係る法改正のポイントや具体的な取り組み方					11
		働き方改革セミナー・相談会事業（個別相談会）/東京働き方改革推進支援センター・社会保険労務士/企業の人事労務担当者等/令和3年2月26日 15:00～16:00 【内容】雇用調整助成金の申請支援、労務相談全般					6
		働き方改革セミナー・相談会事業（出張相談会）/東京働き方改革推進支援センター・社会保険労務士/企業の人事労務担当者等/令和3年2月1日・2日・8日・10日・12日・22日・25日・26日、3月1日・2日・3日・4日・5日 全13日間 各日9:30～16:30 【内容】雇用調整助成金の申請支援、労務相談全般					8
		創業支援セミナー/石井律子氏、福本伸夫氏外14人/区内での創業希望者又は創業後5年未満/（入門編・実践編）10:00～13:00（ひとり起業編）※動画配信（ワンスポットセミナー）10:00～12:00					112
総務課	R2	【新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止】就職差別解消月間 雇用主研修会					-
		【オンライン開催】LGBT…の基礎知識とSOGIハラへの社内対応～具体的な取組紹介と社内体制の整え方/屋成和昭氏（株式会社アウト・ジャパン） /区内企業等					55

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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>働き方改革セミナー・相談会事業では、「同一労働同一賃金」についての解説や正規・非正規労働者の不合理な待遇差の解消に向けた周知啓発を行うとともに、雇用や労務に関する相談体制を整備し、いずれも女性の参加が見られた。</p> <p>創業支援セミナーについては、オンライン開催に切り替え、オンデマンドコンテンツの提供やZoomによるライブセミナーを実施し、女性を含む多様な創業希望者等を支援した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後もオンラインツールを活用し、感染症の拡大防止と事業の開催の両立を図るとともに、民間事業者や外部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する。</p>	
	所管課による年度評価	3

R元	<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>	<p>働き方改革推進セミナーの日数を拡充し、より多くの事業主に参加の機会を提供したことは評価する。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、テレワークが広がるなど、多様な働き方の選択肢の確保が求められている。引き続き、事業主が新たな働き方等について考えるきっかけとなるよう、今後の事業内容や展開方法について研究されたい。</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	R元	R2	R3
①	就職面接会等の実施回数（回）		7	7	6	5	
②	就職面接会等の延べ参加人数（人）		86	132	173	76	
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
R2	ミニ就職面接会（4回）						38
	文の京若年者合同就職面接会（1回）						38

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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>感染症の影響により一部、事業を中止したが、感染症対策の徹底や開催方法の変更等により事業を実施し、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「書類選考なしで企業と話せる機会はありがたい」「実際に顔を合わせての面接はとても実りが多く、今後もこういう機会を設けてほしい」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>雇用情勢の回復の見通しが立たない中、今後もハローワーク飯田橋と連携し、オンライン開催への対応を含め、効果的な就労支援事業を実施する。</p>	
	所管課による年度評価	3
R元	<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>	<p>就職面接会の参加者が前年度より増加し、区内中小企業への就職を希望するより多くの女性の支援につながったことは評価する。</p> <p>企業のオンライン面接に対応できるよう、例えば、シングルマザーなどに対して、面接に至る過程においてもオンラインの利用を促すような支援、工夫について研究されたい。</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／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	R元	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	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	配架	
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	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	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	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	未実施	
⑦	DV等被害者支援庁内連携会議の開催		—	—	実施	実施	

事業内容	
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
R2	<p>・【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区ホームページで紹介</p> <p>・【オレンジデーキャンペーン】文京区オレンジデーキャンペーン：女性に対する暴力撤廃の国際デー</p> <p>(1)シビックセンター25階三角屋根オレンジ照明点灯(11.25～12.10、18時～20時)</p> <p>(2)11月10日号への区報掲載によるキャンペーンの周知</p> <p>(3)啓発グッズの配架（ティッシュ、マスク）</p> <p>(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</p> <p>(5)区内警察署の協力による犯罪被害者支援相談会の実施</p> <p>(6)UN Womenとの共催による暴力防止啓発パネル展の開催</p> <p>(7)協力団体によるメッセージ動画及びショートフィルムの上映（11.24～11.25）</p> <p>共催・協力団体：UN Women日本事務所、区内警察4署、文京区女性団体連絡会、区内大学等、子ども家庭支援センター ほか</p>
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の消しゴムを手に入れよう」/講師：高田しのぶ氏（オフィス悠々代表）/参加者：25人
④	【カラーリボンフェスタ】パープルリボンの紹介と団体の活動紹介を区ホームページに掲載
④	・【配偶者暴力の防止等啓発】「コロナ禍!! エスカレートするDV～一人一人に合った支援を～」/講師：船尾豊子氏（NPO法人男女平等参画推進みなと事務局長）/参加者：17人
⑦	DV等被害者支援庁内連携会議 1回実施/出席：総務課、戸籍住民課、生活福祉課、国保年金課

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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、男女平等センター相談室においてSNS（LINE、Twitter）による相談を開始した。</p> <p>男女平等センター事業では、新型コロナウイルス感染症の影響で広がるDV被害の実態と、被害者支援について区民が学ぶ場を設けることができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>若い世代や保護者世代を対象とした自らの性を自ら守ることの大切さを伝える講座を実施し、若年層を始めとする幅広い世代に、性暴力・性被害について啓発していく。</p> <p>また、不安や悩みを相談できる場所である男女平等センター相談室について、関係機関へP Rちらしを配付するなど、若年層を始めとする幅広い世代に、性暴力・性被害についての啓発や相談機関の周知を一層進めていく。</p>	
R元	<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、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>	<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講座を実施したことは評価する。</p> <p>さらに、生徒の生活面についての指導や支援をしている教員向けに、デートDVや性暴力についての研修を行うことを要望する。</p> <p>また、SOGIハラ等を防ぐために、引き続きSOGIについての研修を実施することを求める。</p> <p>新型コロナウイルスの影響でDVが増加している現状を踏まえた、相談体制の工夫を要望する。</p>
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>
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することを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>

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	R2 ・区報、啓発物、掲示物でのPR実施	区民向けリーフレット「『SOGI』ってなに？～知っておこうLGBTの基礎知識～」を作成し、「SOGIハラ」について紹介した。区報（11/10号）にハラスメントの啓発記事を記載した。
	R2 ・文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録 R2 登録：1件（登録事業所数累計：6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。
	R2 ・「性自認および性的指向に関する対応指針」の改定	平成29年度に発行した「性自認および性的指向に関する対応指針」について、「アウティング」や「SOGIハラ」、パートナーシップ宣誓制度といった内容を追加するなどの改定を行い、庁内各係、学校に配布した。
	R2 ・「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(66人)、教職員(88人)、区内企業等(55人) ・文京SOGIにじいるサロン特別版（区民向け講座）/浅沼智也氏(TRANS VOICE IN JAPAN代表)、屋成和昭氏(株式会社アウト・ジャパン執行役員)/13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、企業、区民に対し研修を行った。
職員課	R2 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（123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の研修を実施した。
	R2 ・ハラスメント防止研修（管理職対象）/1回（14人） ・ハラスメント防止研修（課長補佐・係長職5年目・10年目対象）/2回（35人）	具体的な事例を紹介し、職場内で起こり得るハラスメントについて理解を深めるとともに、ハラスメント防止策等についての研修を実施した。
	R2 ハラスメント防止対策委員会・相談員会開催/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、相談に伴い相談員会を随時開催する。
	R2 職員向け啓発誌「パルトネール」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/教育センター	R2 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。
	R2 「教育現場における性的指向及び性自認に基づく困難と対応について」/LGBT法連合会 事務局長代理 下平武氏/指ヶ谷小学校教員	性の構成要素を始め、カミングアウトやアウティング、教育分野・就労分野等の困難事例、自治体の取組、児童・生徒に対する国の対応、相談におけるポイントなど紹介する研修を実施した。
	R2 「性の多様性を認め広げる～保健室を起点に～」/上智大学非常勤講師 鈴木 茂義氏/保健主任研修会	LGBTQについての基礎知識を始め、児童生徒の困りごとや学校の中での課題、学校にできることを紹介する研修を実施した。

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
R2	<p>【評価理由】</p> <p>昨年度同様、全職員にハラスメント防止の啓発を行った。また、職員及び教職員に対し、「SOGIハラ」について周知啓発を進めるため、「性自認および性的指向に関する対応指針」を改定した。</p> <p>また、区民に対し、「SOGIハラ」について周知啓発するための講座を行ったほか、リーフレットの作成・配付を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>職員に対しては、継続して意識啓発に取り組む必要があるため、引き続き研修の実施や啓発誌による全庁啓発を充実させていく。</p> <p>区民に対しては、カラーリボンフェスタなどの展示会で、「SOGIハラ」についての掲示やリーフレットを配布するとともに、インターネットの中傷被害について講座を実施するなど、ハラスメントを始めとした人権問題に対し、啓発を進めていく。</p>	
	所管課による年度評価	3
R元	<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>	<p>職員に対しハラスメントについての研修を行っていること、教職員に対しSOGIの研修を継続的に行っていることは評価する。</p> <p>学校現場で行われる性暴力について、子どもたちが気付きにくく、生徒や当事者が声を上げにくいという現状がある。子どもへの指導が適切であるかどうか判断できるように、専門職であるスクールカウンセラーにも、ハラスメント、特にスクール・セクシュアル・ハラスメントについての研修について検討されたい。</p> <p>また、SNS等での心ない発信が自殺者を出してしまうおそれがあることを学ぶ機会を要望する。</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	R元	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)	75(50)		
②	育児休業実績	男性	育児休業取得者人数	6	5	9	14	
			育児休業取得対象者数	27	27	30	25	
			取得割合	22.2%	18.5%	30.0%	56.0%	
		女性	育児休業取得者人数	42	45	55	50	
			育児休業取得対象者数	42	45	55	50	
			取得割合	100%	100%	100%	100%	
③	介護休暇取得実績(人)		2(1)	3(2)	3(3)	1(1)		
④	短期の介護休暇取得実績(人)		48(22)	63(24)	66(28)	49(15)		
⑤	育児短時間勤務の利用実績(人)		3(3)	3(3)	2(2)	3		
⑥	出産支援休暇取得実績(人) /対象: 男性(出産の前後を通じて2日以内)		20	21	24	18		
⑦	育児参加休暇取得実績(人) /対象: 男性(出産日から8週間の期間内で5日)		19	15	24	22		
⑧	子の看護のための休暇(※1)取得実績(人)		216(120)	203(118)	235(137)	228(139)		
⑨	部分休業取得実績/育児(人)		60(58)	55(52)	61(58)	66(64)		
⑩	育児時間取得実績(人)		27(25)	21(18)	20(18)	25(22)		
⑪	妊娠出産休暇取得実績(人) /対象: 女性		54	51	54	59		
⑫	妊娠症状対応休暇取得実績(人) /対象: 女性		7	7	6	8		
⑬	母子保健健診休暇取得実績(人) /対象: 女性		39	48	40	26		
⑭	妊娠通勤時間取得実績(人) /対象: 女性		42	53	45	42		
⑮	災害休暇取得実績(人)		0	0	0	0		
⑯	ボランティア休暇取得実績(人)		0	2	2	0		
⑰	年休平均取得日数(日) /付与日数: 20日/一般職員(中途採用者、育児休業取得者、退職者を除く)	男性	14.8	15.4	15.2	14.1		
		女性	12.4	12.6	12.4	11.3		
⑱	所定外労働時間の免除の実績		0	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	0		
⑧※1 小学校3年生までの子が一人であれば5日、二人以上であれば10日以内で取得できる。取得者一人当たりの平均取得日数 男性: 3.4日 女性: 3.8日								

年度	事業詳細
R2	<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～（R2～R6）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)配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率(※2)＝80.0%（目標：100%）(3)出産協力休暇(※3)7日間の休暇取得率＝66.7%（目標：100%）であり、目標達成には至らなかったが、令和元年度よりも休暇取得率を向上させることができた。</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> <p>※2 上記事業実績⑥⑦以外に②育児休業を取得された場合や出産後に⑩年休、週休日等で5日以上の休暇を取得している場合も人数に積算</p> <p>※3 令和3年度から「育児参加休暇」及び「出産支援休暇」を「出産協力休暇」に改正した。</p>
R2	<p>【参考】（区議会事務局）</p> <p>女性を始め多様な人材の区議会への参画を促進するため、文京区議会会議規則の一部を改正し、議会の欠席事由として既に規定されている「出産」などに、「育児」や「配偶者の出産補助」を加え、出産前後の欠席期間についても明記した。また、議会の欠席事由としての介護や看護の対象の幅を広げるなどの規定整備も行った。</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
R2	<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。男性の育休の取得率は大幅に増加し、男性の出産協力関連休暇の取得率も向上している。</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、出産支援関連の休暇取得率の目標達成に向けて、対象者に取得プランの作成を求め、継続的に推進していく。また、月一日以上の年休の取得を定着を引き続き推進していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
R元	<p>【評価理由】</p> <p>ワーク・ライフ・バランス推進委員会の下、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、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日以上の子育て参加休暇等の取得率が、男女平等参画推進計画の目標値（70.0%）となったことは評価する。引き続き、取得率の向上に努めてもらいたい。</p> <p>子の看護のための休暇取得実績については、取得人数に加え、取得日数等についても確認されたい。</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>男性職員の連続5日以上の子育て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>
	所管課による年度評価	3
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>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り組み、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日以上の子育て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>
	所管課による年度評価	3

4 課題に対する目標と成果指標について

I 男女平等参画社会を支える意識の形成

課題（中項目）	成果指標	現状	目標値	備考
1 ジェンダーに敏感な視点に立った教育・学習	理工チャレンジへ「先輩からのメッセージ」登録	R2年度：0件 R元年度：0件 30年度：3件 29年度：2件 (27年度：2件)	33年度までに10件	
2 ジェンダーに敏感な意識の浸透	『男は仕事、女は家庭』という考え方に対し、「そう思わない」人の割合	令和2年度調査：63.9% (27年度：56.9%)	33年度：70.0%	文京区男女平等参画に関する区民調査
	ジェンダー意識に関する講演会、研修等の開催回数	R2年度：13回 R元年度：17回 30年度：19回 29年度：17回 (27年度：9回)	33年度までに50回	

II 男女平等参画の推進と女性の活躍

課題（中項目）	成果指標	現状	目標値	備考
1 家庭生活における男女平等参画	中学生等向け介護啓発冊子の配付人数	R2年度：1,886人 R元年度：1,907人 30年度：1,068人 29年度：1,191人 (新規)	33年度までに4,000人	まち・ひと・しごと創生総合戦略
	家庭における役割分担（炊事・洗濯・掃除などの家事）	男性が「主に自分」と回答する割合 令和2年度調査：34.0% (27年度：男性 30.4%)	女性と同様に行う人の割合 33年度までに50.0%	文京区男女平等参画に関する区民調査
2 地域社会における男女平等参画	男女平等センターの認知度	令和2年度調査：34.9% (27年度：41.0%)	33年度までに60.0%	文京区男女平等参画に関する区民調査
	町会の活動に参加したと回答する人の割合	令和2年度調査：男性14.3%、女性13.4% (27年度：男性18.0%、女性19.3%)	男性 30.0% 女性 30.0%	文京区男女平等参画に関する区民調査
3 働く場における男女平等参画	保育所待機児童数	令和2年4月1日時点：11人 平成31年4月1日時点：46人 平成30年4月1日時点：100人 平成29年4月1日時点：283人 (平成28年4月1日時点：257人)	33年度までに0人※	まち・ひと・しごと創生総合戦略 ※ 31年度までに0人
	子どもの学校行事への参加（主に自分が行っているとの回答）	男性が「主に自分」と回答する割合 令和2年度調査：8.1% (27年度：男性 5.1%)	女性と同様に行う人の割合 33年度までに50.0%	文京区男女平等参画に関する区民調査
4 政策・方針決定過程における男女平等参画	審議会の男女比	R2年度： 男性： %、女性： % R元年度： 男性：67.7%、女性：32.3% H30年度： 男性：67.8%、女性：32.2% H29年度： 男性：70.5%、女性：29.5%	男女いずれかの性が4割未満とならないこと。	
	審議会の公募委員の割合	公募委員の比率 R2年度： R元年度：8.2% H30年度：8.5% H29年度：9.0%	25.0%以上	

Ⅲ あらゆる暴力の根絶と安全・安心な暮らしの実現

課題（中項目）	成果指標	現状	目標値	備考
1 ドメスティック・バイオレンスの根絶	ドメスティック・バイオレンスに関する研修や講習会の回数	R2年度：2回 R元年度：4回 H30年度：5回 H29年度：5回 (27年度：6回)	33年度までに 計40回	
2 あらゆる暴力の根絶	配偶者暴力相談支援センター設置	平成31年4月開設	33年度までに 1か所	
3 生涯を通じた健康支援	妊娠中に保健師等と面接する妊婦の割合	R2年度：93.4% R元年度：87.6% 30年度：87.6% 29年度：84.7% (26年度：54.4%) ※	33年度までに 80.0%	保健医療計画 ※「まち・ひと・しごと創生総合戦略」数値に転入者数追加
	子宮がん検診受診率	R2年度：22.3% R元年度：28.9% 30年度：23.9% 29年度：24.8% (23年度：27.8%)	33年度までに 35.0%	保健医療計画
	乳がん検診受診率	R2年度：20.9% R元年度：27.8% 30年度：20.2% 29年度：22.1% (23年度：17.8%)	33年度までに 24.0%	保健医療計画
4 人権の尊重と自立への支援	社会における人権問題の対応状況	『なされている』と回答した割合 令和2年度調査：13.7% (27年度：14%)	33年度までに 50.0%	文京区男女平等参画に関する区民調査
5 男女平等参画の視点に立った防災対策	文京区防災会議における女性委員の割合	R2年度：13.5% R元年度：13.5% 30年度：13.5% 29年度：7.7% (27年度：11.7%)	33年度までに 20.0%	

Ⅳ 推進システムの整備

課題（中項目）	成果指標	現状	目標値	備考
1 庁内等推進体制の整備・充実	男性職員の連続5日以上の子供参加休暇等取得率 (令和2年度から) 配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率 ※ 令和2年度から「男性職員」を「配偶者が出産する職員」へ変更した。	R2年度：80.0% R元年度：70.0% 30年度：66.7% 29年度：66.7% (26年度：40.9%)	33年度までに 70.0%以上 (令和2年度からの目標値) 令和6年度までに 100%	特定事業主行動計画
	女性の管理職試験受験率	R2年度：0.7% R元年度：0.7% 30年度：2.2% 29年度：2.0% (26年度：3.0%)	33年度までに 8.0%以上	特定事業主行動計画
	文京区男女平等参画推進条例の認知度	令和2年度調査：31.5% (27年度：33.7%)	33年度までに 50.0%以上	文京区男女平等参画に関する区民調査
	男女平等推進委員連絡会の参加者数	R2年度：0人 R元年度：90人 30年度：79人 29年度：107人 (27年度：118人)	33年度までに 延400人	区民調査及び催事等におけるアンケート調査
2 国際社会と国内の取組の積極的理解・連携	女子差別撤廃条約の認知度	令和2年度調査：61.2% (27年度：49.9%)	33年度までに 60.0%以上	文京区男女平等参画に関する区民調査
	文京区女性のエンパワーメント原則推進登録事業所数	R2年度：1件 R元年度：1件 30年度：0件 29年度：4件（新規）	33年度までに 40事業所	