

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だが、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。

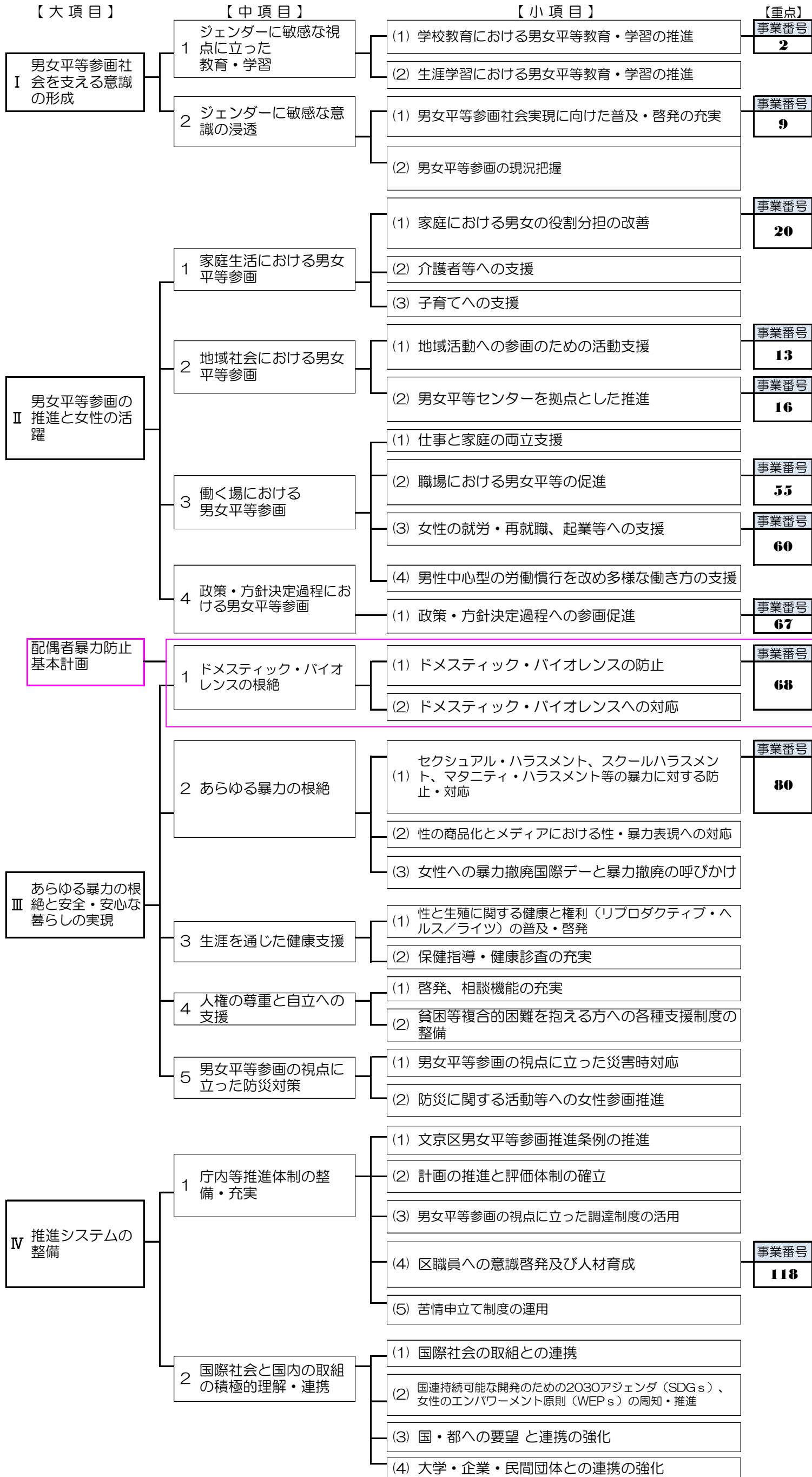


3 男女平等参画推進計画推進状況報告書の作成

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	40	
②	教育課題研修会における実施（回）		2	2	2	4	
事業詳細							
年度	事業詳細						
R2	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。					
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	③④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：全く取組ができなかった。

評価点
(4段階評価)

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
R2	【評価理由】 「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しよう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。	インターネットによる人権侵害や、性の多様性についてなど、今日的な人権課題について理解を深めるため、専門の講師を招き教職員への研修会を充実させている点を評価する。 それぞれの研修会への参加者数が分かるよう、記載方法の改善を求める。
	【次年度に向けた課題】 児童生徒の学習場面や生活指導の場面に必要な、今日的な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。 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。	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

所管課による評価の理由と課題

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	40
②	教育課題研修会における実施（回）		2	2	2	4	4
年度	事業詳細						
R3	①	<ul style="list-style-type: none"> 教育課題研修、若手教員育成研修（1年次）、中堅教諭等資質向上研修等において、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、日常における教職員の言動を見直すよう指導・助言を行った。 教育課程編成に向けた説明会、校園長会、副校園長会、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。 					
R3	②	テーマ	参加対象	講師			
		「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」	幼稚園教諭 小・中学校教諭 (参加:39人)	LGBT法連合会 事務局長代理 下平 武			
		人権教育について	幼・小・中学校園の 若手教員（1年次） (参加:40人)	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 (参加:19人)	LGBT法連合会 事務局長代理 下平 武			
R3	①② 以外の 実績	「オリンピック・パラリンピックと人権」 「新型コロナウイルス感染症と人権」	小・中学校の中堅教 諭等資質向上研修 受講者(参加:34人)	公益財団法人東京都人権啓発センター 専門員 八木 花香			
		<ul style="list-style-type: none"> 5月と12月を「いのちと人権を考える月間」に位置付け、子どもたちが命や人権を大切にしようとする態度を育てる取組の充実を図った。 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。 					

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
R3	<p>【評価理由】 複数の研修を通して様々な職層の教職員に対し、人権尊重や男女平等についての意識の向上を促すことができた。そのことが、各校・園における人権尊重や男女平等に関する実践につながっている。</p> <p>【次年度に向けた課題】 人権尊重や男女平等に関する取組がより充実するよう、日常の教育活動や学校運営等を人権尊重や男女平等の視点から確認していくことが必要である。また、SOGIについての研修を充実させるとともに、児童・生徒及び保護者に対して理解・啓発を促していく。</p>	
	所管課による年度評価	3

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。</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。</p>	<p>インターネットによる人権侵害や、性の多様性についてなど、今日的人権課題について理解を深めるため、専門の講師を招き教職員への研修会を充実させている点を評価する。</p> <p>それぞれの研修会への参加者数が分かるよう、記載方法の改善を求める。</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	8	
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	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	3	
⑤	各種講演会、シンポジウム、講義などへの参加		有	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	-	-	有	
⑦	後援事業（回）		4	4	2	-	-	
事業名/講師						参加人数	事業視点※	
R3	①	女性再就職支援セミナー＆相談会/私らしいライフキャリアを作る！/講師：滝澤理砂氏【共催】東京しごと財団				27	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：「わたしが変える地球の未来～日々の暮らしでできること～」/講師：石川雅恵氏、貝塚恭子氏、沼田美穂氏、水越祐一氏/【共催】UN Women（国連女性機関）日本事務所/【内容】区内で環境に携わる女性のライフキャリアと環境への取組				38	女性活躍	
	①	【オンライン開催】対等に、さわやかに！パートナーに素直な気持ちを伝えるコミュニケーションを学ぼう/講師：花崎 晶氏				18	DV防止	
	①	【オンライン開催】ヘルシーな恋愛ってどういうこと？恋愛・デートDVについて考えてみよう/講師：染矢 明日香氏(NPO法人ピルコン理事長)ほか				16	DV防止	
	①	出前講座/駒本小学校/国際理解講座/講師：UN Women（国連女性機関）日本事務所長				約60	女性活躍	
	①	【オンライン併用】出前講座/順天堂大学/ジェンダー講座/文京区におけるジェンダー平等とダイバーシティの推進について/				約10	女性活躍	
	①	【オンライン併用】出前講座/ハイスクールアカデミア/国際理解講座/講師：UN Women（国連女性機関）日本事務所長				約45	女性活躍	
	①	プラスワンセミナー/「とにかくさげんでにげるんだ！～子どもの人権と犯罪防止～」/講師：安藤由紀 氏				19	DV防止	
	③	家庭生活への参画支援事業/人生後半戦・男の介護/【主催】文京区女性団体連絡会/講師：中谷 信一氏				34	介護	
	③	家庭生活への参画支援事業/今から知っておきたい介護の基礎知識/【主催】文京区女性団体連絡会/講師：阿部智子氏				30	介護	
	④	【オンライン併用】性自認及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				12	SOGI
	④	【オンライン開催】性自認及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				84	SOGI
	④	【オンライン開催】文京SOGIにじいろ映画会（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				54	SOGI
⑤	【オンライン参加】日本女性会議2021甲府 テーマ：「未来へつなぐ まちづくりは人づくり～甲斐の国からともに～」 2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】R3:3件					-	若年層	

※ 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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>昨年に引き続き、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。特に、教職員向けの「性自認及び性的指向に関する対応研修」については、各学校からオンラインで参加できる環境の整備を行ったことで、コロナ禍においても積極的な参加が見られた。</p> <p>また、「内閣府『理工チャレンジ事業』応援団体登録」について、メッセージ登録の呼び掛けを積極的に行い、3人の登録につながった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>事業の開催方法については、引き続きオンラインと対面を効果的に使い分け、参加者の満足度を高める工夫を行う。</p> <p>デートDVや性、ジェンダー等に関する講座について、より多くの若年層の参加を促すよう、効果的な周知啓発方法を検討する。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
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「自分の子ども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ったため、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> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用し事業を実施したことについては評価する。</p> <p>「内閣府『理工チャレンジ事業』応援団体」について、近年登録がない状況が続いているため、積極的な働きかけを行うことを求める。</p> <p>「性自認及び性的指向に関する対応研修」について、複数の対象を設定し、細やかに研修を行っている点は評価する。教職員向け研修については、幼児、児童及び生徒のみならず、その保護者や勤務する職員に対しても、性の多様性を尊重した対応ができるように、引き続き内容の充実に努められたい。</p>
R元	<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>所管課による年度評価 4</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>【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>
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
	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	R元	R2	R3
①	関係団体数(団体)		46	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%	16.99%	16.15%
	会長職の性別人数	男性	223	223	222	215	218
		女性	34	38	39	44	42
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	15
		割合(%)	30.4%	30.4%	32.6%	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	9
		割合(%)	2.2%	6.5%	6.5%	6.5%	19.6%
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	10
		割合(%)	2.2%	6.5%	8.7%	6.5%	21.7%

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配慮している。	2 : 不十分であった。 1 : 全く取組ができなかった。

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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>地域活動団体等を所管している部署や、関係団体を含む会議体を所管している部署に、ちらし等を用いた各団体への働きかけを依頼したところ、所管部署の団体への働きかけの増加につながった。一方、関係団体の会長職における女性の割合は微減となった。</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>各団体に、男女平等参画の視点に立った団体運営について分かりやすく伝えられるよう、配付するちらしの内容について引き続き見直していく。</p> <p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">2</p>	
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> <p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">2</p>	<p>関係団体の会長職における女性の割合については、若干の増加が見られるものの、大幅な改善は見られない状況が続いている。所管部署への働きかけだけではなく、より具体的で効果的な方策についても研究されたい。</p> <p>また、女性役員の割合が低い団体だけではなく、男性役員の割合が低い団体についても働きかけについても留意されたい。</p>

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。								
		R3								
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
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		40%		○		○
2	防災課 小石川消防団	区民で構成される地域防災組織	19.0%	1		0%		○		○
3	本郷消防団	区民で構成される地域防災組織	21.0%	1		16%		○		○
4	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	区民課 各町会・自治会	地域活動団体	集計していない。	143	11	38%		○		○
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	34%	1		16%		○		○
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	3年度実施なし			3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	3年度実施なし			3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	22%	1		22%		○		○
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	12%	1		0%		○		○
12	文京朝顔・ほおずき市実行委員会	文京朝顔・ほおずき市を実施運営するための委員会	3年度実施なし			3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	3年度実施なし			3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		14%		○		○
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		33%		○		○
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	集計していない。	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（10団体）	約半数	8	2	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83%	1		46%		○		○

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		47%	○			○
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		0%		○		○
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	100%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	ン教育セ 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	現在、休会中のため実績なし							
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		集計していない。		○		○
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。	13	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43%	1		46%		○		○
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。	18	1	集計していない。		○		○
36	公園みどり 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	79%	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	90%		1	100%		○		○
38	リサイクル課 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	47%		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。	89% 各園PTAでの改選のため	1		70%	○		○	
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。	50% 各校PTAでの改選のため	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。	50% 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15人	40%	1		47%	○		○	
45	真砂中央図書館 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	2,367	
②	男女平等センター利用者数（人）		74,665	72,338	55,766	16,227	23,394	
③	利用稼働率（%）		66.2%	64.3%	57.6%	27.6%	34.0%	
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	78	
⑤	区政を知る懇談会（年2回） / 参加人数（人）		40	60	35	44	30(中止1)	
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事業」(年1回)		29	27	26	17	26	
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	54	
⑧	啓発誌の発行（年3回） / 発行部数（部）		6,000	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	7,143	
⑩	提案事業 / （人） 令和2年度から「家庭生活への参画支援事業」		58(4回)	70(5回)	62(5回)	15(2回)	64(2回)	
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	463	
⑫	利用者懇談会（年2回） / 参加人数（人）		72	63	66	73(参加団体数) 1回は、書面開催	39	
⑬	登録団体活動報告会（年1回） / 参加人数（人）		30	27	38	中止	24	
⑭	登録団体企画助成事業（年1回） / 参加人数（人）		72	67	103	36	28	
⑮	プラスワンセミナー（年6回：令和元年度まで） / 参加人数（人） 令和2年度から年4回		169	183	131(中止1)	103	86	
⑯	理系女性育成事業（年1回） / 参加人数（人）					令和3年度に延期	11	
年度	事業名/講師					参加人数	事業視点※	
R3	④	「グローバル時代は女性の時代 ～その経済特性と愛が世界を救う～」 / 浜矩子 氏					78	女性活躍
	⑤	「資源ごみの行方は…!? ～リサイクルの「知りたい」と「これから」～」 / 区リサイクル清掃課長					30	地域参加
	⑥	「私のまわりの気がつかないDV ～コロナ禍での現実～」 / 加藤昌子 氏					26	DV防止
	⑦	センターシネマ「ビリーブ 未来への大逆転 ～ルース・ベイダー・ギンズバーグ～」					54	女性活躍
	⑩	「人生後半戦・男の介護 ～男も介護を担う時代 あなたはどうする!?～」 / 中谷信一 氏					34	男女平等・介護
		「今から知っておきたい介護の基礎知識 ～介護の心構えと対応方法～」 / 阿部智子 氏					30	男女平等・介護
	⑪	センターまつり映画Ⅰ「一粒の麦 荻野吟子の生涯」					69	女性活躍
		センターまつり映画Ⅱ「82年生まれ、キム・ジョン」					57	男女平等
	⑭	「おもしろ！ 歌舞伎の裏話 ～400年の歳月を超えて「新しい歌舞伎」の芽生え～」 / 喜熨斗勝 氏					28	総合
	⑮	「女性の権利を国際基準に！ ～どうなっているの？日本のジェンダー平等～」 / 浅倉むつ子 氏					24	男女平等
		「労働分野のジェンダー平等 ～コロナ禍の女性労働～」 / 浅倉むつ子 氏					19	男女平等
		「とにかくさげんで にげるんだ！ ～子どもの人権と犯罪防止～」 / 安藤由紀 氏					19	若年層
		「男女平等参画の今とこれから ～ジェンダーの視点からみる1人ひとりが輝く社会へ～」 / 内海崎貴子 氏					24	男女平等
⑯	「女性研究者が語る「理工系を選ぶとこんなにオトク！」 / 熊田亜紀子 氏					11	女性活躍	

※ 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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>コロナ、SDGs、理系教育など、社会の課題に取り組むテーマからジェンダー平等を学ぶ機会を提供している。</p> <p>家庭生活への参画支援事業において介護を連続的に取り上げたことは、男性の家事・介護等への主体的な取組を進める区の男女平等参画推進計画にも合致している。</p> <p>また、感染症蔓延時期にオンライン事業の様々な方式に積極的に取り組んでいる。</p> <p>再開の要望が多かったセンターまつりについては、実施種目や感染対策などを参加団体と十分な協議した上で実施した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後も、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
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>社会状況の変化に応じたテーマ設定を行い、事業を実施している点は評価する。引き続き、多様な視点で事業を実施し、男女平等に関する学習機会を確保してもらいたい。</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策に伴う事業のオンライン実施は、区と協力しながら、実施方法について研究されたい。</p>
	所管課による年度評価	3
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>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>
	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、どのく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>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>
	<p>所管課による年度評価</p>	<p>4</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	<p>4</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	R3	人生後半戦・男の介護 ～男も介護を担う時代 あなたはどうする!?～」/ 中谷信一氏(男女平等センター事業)	男性をターゲットに介護の心構えを学ぶ講座を実施する。	介護
	R3	今から知っておきたい介護の基礎知識 ～介護の心構えと対応方法～」/ 阿部智子氏(男女平等センター事業)	性別を問わず介護の基礎知識を学ぶ講座を実施する。	介護
幼児保育課	R3	【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	R3	パパッとパパごはん/栄養士/19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	R3	【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
	R3	【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に配慮している。	2: 不十分であった。 1: 全く取組ができなかった。

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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等センター事業においては、介護の心構えや基礎知識をテーマに講座を実施し、男性の介護への参画を促した。</p> <p>「パパッとパパごはん」では、コロナ対策のため内容を講義とデモンストラーションに変更し、参加者に料理の楽しさや離乳食などを知ってもらい、実践に役立つきっかけを提供することができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、男性が家庭生活のあらゆる場面で参画していくよう支援する講座を企画し、実施する。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
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>	<p>新型コロナウイルス感染症の影響によりやむを得ず実施できなかった事業が散見されるが、開催方法を検討し、実施につなげられたい。</p> <p>また、実施に際しては、平日日中に勤務している人も参加しやすいよう、夜間の時間帯や休日等に開催するほか、オンライン配信（アーカイブ配信も含む。）など、引き続き工夫するよう求める。</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>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	4
②	講習会等の延べ参加人数（人）		2,442	2,459	3,755	192	521
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	R3	働き方改革セミナー・相談会事業（オンラインセミナー）/東京働き方改革推進支援センター・社会保険労務士等/企業の人事労務担当者等/令和3年10月～令和4年3月の各月2回（毎月第1・第3木曜日）各回13:00～14:00（オンライン開催） 【内容】「テレワークの活用と運用管理」、「職場におけるハラスメント対策」等					98
		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/上記オンラインセミナー各回終了後 【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（オンライン開催）/石井律子氏、福本伸夫氏外4人/区内での創業希望者又は創業後5年未満の者/（入門編・実践編）10:00～13:00（ひとりで起業編）19:00～21:00（ワンスポットセミナー）10:00～12:00					100
総務課	R3	就職差別解消月間 雇用主研修会 /「障害者雇用「合理的配慮」で働き方改革」眞保智子氏（法政大学 現代福祉学部 大学院人間社会研究科 教授）、/「公正な採用選考について」窪田智子氏（ハローワーク飯田橋 雇用開発第二部長）/人事労務担当者 /13:30～16:00					315

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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>働き方改革セミナー・相談会事業では、「テレワークの活用と運用管理」、「職場におけるハラスメント対策」についてのセミナーを実施し、女性を含む多様な人材が働きやすい環境の整備の創出に努めるとともに、個別ケースに応じた雇用や労務に関する相談対応を行った。</p> <p>創業支援セミナーについては、感染防止対策の観点から全てオンラインでの開催となったが、参加者中の女性割合が約6割に上るなど、効果的な支援を行うことができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>セミナー等についてはオンラインを中心とした開催を予定しているが、より多くの集客が可能となるよう、事業者等と協議の上、テーマ設定には十分な工夫を図っていく。</p>	
	所管課による年度評価	3

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>	<p>新型コロナウイルス感染症の影響により従来の講習会の実施ができない中で、オンライン等を活用し事業を継続したことについては評価する。</p> <p>また、創業支援セミナーにおいては、女性（40人参加）も含めた創業希望者等を支援していることを評価する。</p> <p>次年度においては、令和2年度実施できなかった事業も含め、開催方法を工夫し、実施につなげられたい。</p>
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>
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>
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>

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	9
②	就職面接会等の延べ参加人数（人）		86	132	173	76	171
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
R3	ミニ就職面接会（8回）						133
	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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>感染症の流行状況によらず、適切な感染予防対策を講じながら、就職面接会を計9回開催した。ハローワークと協議の上、会場人数を限定した事前予約制での対面開催となったが、「企業の担当者と顔を合わせた面接会は安心感がある」などの好意的な意見が多く、採用者数も直近の数年で一番の実績となった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続きハローワーク等の関係機関と密に連携し、効果的な就労支援を展開していく。</p> <p>開催方法についても、感染症の流行状況を踏まえて柔軟に検討を行っていく。</p>	
	所管課による年度評価	3
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」「実際に顔を合わせた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>	<p>感染症対策と並行して事業を実施し、多くの女性の就労支援を行っていることは評価する。</p> <p>実際に就職につながった人数のほか、参加している事業所に対してアンケートを取るなど、事業所からの事業評価についても反映し、より良い事業の実施に向けて検討されたい。</p> <p>面接会をオンラインで開催する際には、職種ごとの状況を鑑みながら、オンライン環境が整っていない、又はオンライン操作に不慣れな人へのサポート体制も含め、実施方法について研究されたい。</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>
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をできたので、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>
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いた」「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>
	<p>所管課による年度評価</p>	<p>3</p>

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割未満としないことを目標とする。					
事業実績		年度	29	30	R元	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%	31.9%	33.0%
	全ての審議会における委員総数 (人)		1,254	1,241	1,211	1,340	1,349
	全ての審議会における女性委員数 (人)		370	400	391	427	445
②	男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満としない目標に達している審議会等の割合 (%)		20.5%	24.3%	21.4%	16.2%	19.2%
	対象審議会総数		73	70	70	74	73
	4割未満としない目標達成審議会数		15	17	15	12	14
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%	8.1%	6.8%
	一方の性が10割を占めている審議会数		9	9	6	6	5

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3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－」における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割未満とし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配慮している。	2 : 不十分であった。 1 : 全く取組ができなかった。

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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>委員会・審議会等の団体推薦委員等の改選時に、女性委員推薦への配慮について言及したチラシの配布や声掛け等の積極的な周知を依頼した。また、男女比率の低下が見られた場合は、理由を聞き取り、次回改選時における更なる働きかけを依頼した。事業実績について、僅かではあるが、3項目全ての数値が改善したことは、評価できる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、所管部署に、委員会・審議会等の委員改選時における積極的な働きかけを依頼するとともに、目標に達しなかった理由の聞き取りを行う。また、男女平等参画推進会議委員会・幹事会及び男女平等推進委員連絡会等の機会を捉え、女性委員の登用等について依頼する。</p>	
	所管課による年度評価	2

R2	<p>【評価理由】</p> <p>所管部署へ委員会等の委員を委嘱する際の事務手続について、委員を委嘱する際の起案文書の協議先に総務部ダイバーシティ推進担当課長等を入れること及び委員会・審議会等の委員の男女比率について、男女いずれかの性が4割未満となっている場合、その理由を明記する取組を令和2年11月から開始した。</p> <p>委員会・審議会等の委員の男女比率に偏りが見られる場合は、関係団体への働きかけを行うよう求めるとともに、委員を団体の代表者としている委員会等へは、代表者であることが必須の要件であるか再考してもらうなどの依頼を行っている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>所管部署に、委員会・審議会等の女性委員が増やせない理由を引き続きヒアリングするとともに、上記の取組の効果が見られない場合は、他の方法を検討していく。</p>	<p>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が減少している。</p> <p>目標に達しない委員会・審議会等については、目標達成できない具体的な理由を把握するなど、現状分析を的確に行い、目標達成に向けた方策を検討することを求める。</p> <p>委員委嘱の際に女性が委員になるよう働きかけるなど、具体的な取組についても検討されたい。</p>
R元	<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>	<p>委員会・審議会等への男女平等参画の推進について、改善が見受けられないため、現状分析を的確に行い、より実効性の向上につながる他の手段について探るなど改善に向けた方策を検討されたい。</p> <p>また、委員の中に女性が1人もいない会議体については、会議体の自主的な改善意識を醸成するような「審議会等構成員調査表」の記載の工夫を求める。</p> <p>さらに、事業番号13と同様、役員や委員の選出に当たり、男女いずれか一方に偏らないように働きかけた団体数を把握できるように、報告内容等についての改善を図ること。</p>
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>

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>「区民参画の手續に関する指針」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>
	<p>所管課による年度評価</p>	<p>2</p>

No.	名称	担当課	根拠法	区議	三役	部長	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		男女比率に関するコメント (比率に偏りがある理由及び改善策)	保育
																	全体会	部会	全体会	部会		
14	民生委員推薦会	福祉政策課	民生委員法	2		3	1	6		2		14	0.0	35.7		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	/	—	×	—	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
							4	1	5													
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、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、介護福祉士1	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	40		1	10	57	0.0	49.1	リハビリテーション専門医1、認知症サポート医2、医師1、保健師1、看護師3、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
							5	14	1	8	28											
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					8	5	3		16	31.3	56.3			○	—	○	—		設置あり
							4	4	1	9												
19	地域保健推進協議会	生活衛生課	地域保健法				2	16	2	4		24	8.3	37.5			○	—	○	—	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
							1	6	2	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	15.4		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		2												
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	20.0		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
						1				1												
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	31.3			○	—	○	—	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
				3				1	1	5												
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	15.0			○	—	○	—	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
				2					1	3												
26	文京区建築審査会	住環境課	建築基準法							6		6	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	○	—	○	—	第2ブロック合同で運営しており、委員の選出に際し本区の意向のみを反映できないため	設置なし
										0												
27	文京区建築紛争調停委員会	住環境課	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		3	0.0	33.3		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	/	—	×	—	委員退任の際に、後任委員候補を推薦するため	設置なし
									1	1												
28	文京区空家等対策審議会	建築指導課	文京区空家等対策審議会条例				3	2	3	2	4	14	21.4	35.7	弁護士1、司法書士1、建築士1、宅地建物取引士1		○	×	○	×	行政機関は職にある者を充てているため。	設置なし
							2	1	2	5												
29	文京区リサイクル清掃審議会	リサイクル清掃課	文京区廃棄物の処理及び再利用に関する条例					11	6	2		19	31.6	42.1			○	要旨 ○	○	○		設置なし
							4	3	1	8												
30	文化財保護審議会	教育総務課	文京区文化財保護条例							7		7	0.0	14.3		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	○	○	○	○	分野によっては女性の学識経験者が少ないこともある。改選時には性別が偏らないように努力する	設置なし
									1	1												

No.	名称	担当課	根拠法	区議	三役	部長	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		男女比率に関するコメント (比率に偏りがある理由及び改善策)	保育
																	全体会	部会	全体会	部会		
31	青少年問題協議会	児童青少年課	文京区青少年問題協議会条例	8	2	1	7			25		43	0.0	32.6		青少年関係団体相互の連絡調整的要素が強いため	○	○	○	／	委員の一部は、関係団体の充て職になるため	設置なし
				3			2		9	14												
32	教育センター運営委員会	教育センター	文京区教育センター条例			5	1				9	15	0.0	46.7	校・園長6、副校・園長3	学校長及び幼稚園長並びに副校長及び副園長による組織運営のため	／	—	／	—		設置なし
						1	1		5	7												
	小計			47	10	52	62	178	38	104	39	530	7.2	30.6								
				13	3	4	14	61	14	31	22	162										

Ⅲ 設置要綱などにより、長の私的諮問機関として設置されている審議会等

※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		男女比率に関するコメント (比率に偏りがある理由及び改善策)	保育
																	全体会	部会	全体会	部会		
33	文京区基本構想推進区民協議会	企画課	文京区基本構想推進区民協議会設置要綱					15	12	2		29	41.4	31.0			○	○	○	○	団体の推薦者に男性が多かったため。次回改選時には男女比に考慮するよう働きかける。	設置あり(事前予約)
							3	5	1	9												
34	メディアパートナー会議	広報課	メディアパートナー設置要綱						12			12	100.0	50.0			○	○	／	／		設置あり(事前予約)
								6	6													
35	表彰審査会	総務課	文京区表彰規則	2	2	15						19	0.0	5.3		個人情報を取り扱うため	／	—	／	—	委員は、充て職となっているため	設置なし
					1				1													
36	文京区いじめ問題調査委員会	総務課	文京区いじめ問題調査委員会設置要綱				1			3		4	0.0	25.0		個人情報を取り扱うため	×	—	—	—	・選出者に男性が多かったため ・次回改選時には、男女比に考慮する。	設置なし
								1	1													
37	文京区指定管理者評価委員会	契約管財課	指定管理者評価委員会設置要綱			5				1	1	7	0.0	14.3	指定管理者の専門的知識を有する者	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ため	要旨 ○	—	—	—	学識経験者を除き、委員は充て職となっているため	設置なし
								1	1													
38	文京区公の施設に係る指定管理者選定委員会	契約管財課	文京区公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例		1	6						7	0.0	14.3		運営要綱により、区職員で組織することとしているため	要旨 ○	—	—	—	委員は、充て職となっているため	設置なし
					1				1													
39	文京区コミュニティバスBーぐる沿線協議会	区民課	文京区コミュニティバスBーぐる沿線協議会設置要綱			1		10	4	1	1	17	23.5	17.6	Bーぐるに関し調査研究等の実績がある者		要旨 ○	—	／	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
							2	1	3													
40	文京区技能名匠者審査会	経済課	文京区技能名匠者認定事業実施要綱			2		5		1		8	0.0	12.5		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	—	—	—	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
								1	1													
41	文京区アカデミー推進協議会	アカデミー推進課	アカデミー推進協議会設置要綱					19	5	3		27	18.5	37.0			○	○	○	○	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置あり(事前予約)
							7	3	10													
42	文京区立森鷗外記念館運営協議会	アカデミー推進課	文京区立森鷗外記念館運営協議会設置要綱			2		3		4		9	0.0	11.1		専門知識を有する人材確保が求められ、設置目的が公募になじまないため	○	—	／	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
								1	1													
43	文京区立森鷗外記念館資料収集等検討委員会	アカデミー推進課	文京区立森鷗外記念館資料収集等検討委員会設置要綱			2				2		4	0.0	0.0		専門知識を有する人材確保が求められ、設置目的が公募になじまないため	○	—	／	—	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
									0													
44	文京区地域福祉推進協議会	福祉政策課	文京区地域福祉推進協議会設置要綱					19	9	5		33	27.3	42.4			○	○	○	○		設置あり(事前予約)
							8	6	14													
45	文京区居住支援協議会	福祉政策課	文京区居住支援協議会設置要綱			10	3	7		1		21	0.0	14.3		関係団体との連絡調整等を図る会議のため	○	—	○	—	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方によるため	設置なし
						2	1	3														
46	文京区老人ホーム入所判定委員会	高齢福祉課	文京区老人ホーム入所判定委員会設置要綱			1	10				3	14	0.0	57.1	医師2、福祉施設長1	厚生省社会局長通達により委員構成が定められているため	×	—	×	—		設置なし
							7	1	8													

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		男女比率に関するコメント (比率に偏りがある理由及び改善策)	保育
																	全体会	部会	全体会	部会		
47	文京区地域包括ケア推進委員会	高齢福祉課	文京区地域包括ケア推進委員会設置要綱					14	5	1		20	25.0	35.0			○	○	○	×	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
								5	2		7											
48	文京区障害者地域自立支援協議会	障害福祉課	文京区障害者地域自立支援協議会要綱			4	2	15		2	1	24	0.0	33.3	精神科医師1	関係機関との連絡調整を図る会議のため	○	○	○	○	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
						1	1	6			8											
49	文京区障害者差別解消支援地域協議会	障害福祉課	文京区障害者差別解消支援地域協議会設置要綱			4		14		2	2	22	0.0	18.2	当事者委員2	障害者差別解消支援地域協議会の設置・運営指針により協議会の構成を決定したため	×	-	×	-	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
								2		2	4											
50	文京区柔道整復療養費調査会	国保年金課	文京区柔道整復療養費調査会設置要綱							3		3	0.0	0.0		医療の専門性を有する人材の確保が求められ、かつ、個人情報を取り扱うため	/	-	×	-	医療の専門性を有する人材の確保が求められ、かつ、個人情報を取り扱うため	設置なし
											0											
51	文京区はり、きゅう及びあんま・マッサージ療養費調査会	国保年金課	文京区はり、きゅう及びあんま・マッサージ療養費調査会設置要綱							3		3	0.0	0.0		医療の専門性を有する人材の確保が求められ、かつ、個人情報を取り扱うため	/	-	×	-	医療の専門性を有する人材の確保が求められ、かつ、個人情報を取り扱うため	設置なし
											0											
52	文京区立さしがや保育園アスベスト健康対策等専門委員会	幼児保育課	文京区立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			4		2		6	2	14	0.0	21.4	園児又は保護者の代表2	高度に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ため	○	/	○	×	委員全員の推薦により、次の委員が決定されるため	設置なし
									1	2	3											
53	文京区公私立幼稚園連絡協議会	幼児保育課	文京区公私立幼稚園連絡協議会要綱			1	7				10	18	0.0	50.0	私立幼稚園長6、区立幼稚園長4	関係団体との連絡調整を図ることが目的のため	要旨 ○	-	×	-	関係団体の代表者で構成されるため	設置なし
						1				8	9											
54	文京区保育所における医療的ケア判定会	幼児保育課	文京区保育所における医療的ケア判定会設置要綱			6	12			2	1	21	0.0	61.9	私立保育園事業者	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
							10		2	1	13											
55	文京区保健衛生協議会	生活衛生課	文京区保健衛生協議会要綱			1	8					19	0.0	15.8		当該団体との連絡調整を図る会議のため	×	-	/	/	両医師会会長及び会長の推薦により、委員が決定されるため	設置なし
						1	1		1		3											
56	文京区歯科衛生協議会	生活衛生課	文京区歯科衛生協議会要綱			1	10					19	0.0	15.8		当該団体との連絡調整を図る会議のため	×	-	/	-	両歯科医師会会長及び会長の推薦により、委員が決定されるため	設置なし
						1	1		1		3											
57	文京区献血推進協議会	生活衛生課	文京区献血推進協議会要綱	2	3	2		22				29	0.0	48.3		当該団体との連絡調整を図る会議のため	×	-	/	-	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし
						1			13		14											
58	文京区地域医療連携推進協議会	健康推進課	文京区地域医療連携推進協議会設置要綱			1		11		4		16	0.0	6.3		医学の専門と関係団体との連絡調整が必要なため	○	-	○	-	団体、大学病院は、当該団体の考え方によるため	設置なし
								1			1											
59	文京区予防接種健康被害調査委員会	予防対策課	文京区予防接種健康被害調査委員会要綱			1		4		1		6	0.0	33.3		審議内容に関して医学的知識が必要となるため	×	-	×	-	団体推薦は、当該団体の考え方によるため	設置なし
								1	1		2											
60	文京区新型インフルエンザ等感染症医療体制検討会議	予防対策課	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			1	6	5			7	19	0.0	5.3	区内医療機関7	感染症発生時の関係機関の役割等を審議する会議のため	○	-	×	-	団体等推薦は、当該団体等の考え方によるため	設置なし
						0				1	1											
61	文京区地域精神保健福祉連絡協議会	予防対策課	文京区地域精神保健福祉連絡協議会要綱			3		17			1	21	0.0	33.3	関係団体利用者1	関係機関との連絡調整を図る会議のため	○	-	○	-	委員は、関係団体からの推薦によるため	設置なし
								6		1	7											
62	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
											0											
63	文京区バリアフリー基本構想推進協議会	都市計画課	文京区バリアフリー基本構想推進協議会設置要綱			2	11	9	4	2	3	31	12.9	25.8	交通事業者2、関係事業者1		○	-	○	-	公募委員、学識経験者等を除き、特定の職に対して充てている、又は関係団体等による、推薦のため	設置なし
							2	5	1		8											
64	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	24.1		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
				2			1	4			7											

No.	名称	担当課	根拠法	区議	三役	部長課長	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		男女比率に関するコメント (比率に偏りがある理由及び改善策)	保育
																	全体会	部会	全体会	部会		
65	文京区自転車活用推進 計画等策定協議会	管理課	文京区自転車活用推 進計画等策定協議会 設置要綱			1	6	7	4	2		20	20.0	15.0			○	-	○	-	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
							1	1	1	3												
66	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	36.8	事業者5		○	-	○	-	特定の職以外の委員は、団体 推薦により当該団体の考えによ るため	設置なし
							2	4	1	7												
67	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	4	2	1	13	30.8	38.5	事業者1		○	-	○	-	特定の職以外の委員は、団体 推薦により当該団体の考えによ るため	設置なし
							2	2	1	5												
68	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
							2			2												
69	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	23			4	123	152	0.0	62.5	校長長教諭123	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	×	×	×	×		設置なし
							16		2	77	95											
70	文京区特別支援教育振 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			2	4				7	13	0.0	15.4	校長7	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
							1			1	2											
71	文京区教育委員会いじ め問題対策協議会	教育指導課	文京区教育委員会いじ め問題対策協議会設 置要綱			6	7			1	2	16	0.0	18.8	校長2	関係団体との連絡調整を図 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
							1	2			3											
72	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
							2	1			1	4										
73	文京区子ども読書活動 推進計画策定検討委員 会	真砂中央図 書館	文京区子ども読書活動推 進計画策定検討委員会設 置要綱				4	4	4	1	1	14	28.6	64.3	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(事前予 約)
							3	2	2	1	1	9										
	小計			8	11	121	101	254	68	66	178	807	8.4	34.6								
				2	6	8	44	75	33	12	99	279										
	合計			56	22	173	163	432	106	176	221	1349	7.9	33.0								
				15	9	12	58	136	47	46	122	445										

- ① 33.0% …全審議会における女性委員の割合
- ② 14 …一方の性が4割未満とならない審議会数
19.2% …一方の性が4割未満とならない審議会数の割合
- ③ 5 …一方の性が10割を占めている審議会数
6.8% …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	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	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	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	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	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	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	未実施
⑦	DV等被害者支援庁内連携会議の開催		—	—	実施	実施	実施

事業内容		
R3	②	<ul style="list-style-type: none"> 男女平等センター相談室（SNS相談）案内カード：10,000枚作成、庁内窓口に配架、イベント時に配布
	③	<ul style="list-style-type: none"> 【カラーリボンフェスタ】アウェアスリボンの一つとして、配偶者暴力防止の意味を込めたパープルリボンを区ホームページで紹介 【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 <ol style="list-style-type: none"> 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) 11月10日号への区報掲載によるキャンペーンの周知 啓発グッズの配布（ティッシュ、マスク） 区の職員がオレンジ色のものを身に着けてキャンペーンに参加 区内警察署の協力による犯罪被害者支援相談会の実施 UN Womenとの共催による暴力防止啓発パネル展の開催 協力団体によるメッセージ動画の上映(マルチビジョンにて11/19～12/10の毎日10:08～10:23放映)
	③	<ul style="list-style-type: none"> DV防止啓発セミナー「対等に、さわやかに！パートナーに素直な気持ちを伝えるコミュニケーションを学ぼう」/講師：花崎 晶（公認心理士、相談カウンセラー）/参加者：18人
	③	<ul style="list-style-type: none"> ヘルシーな恋愛ってどういうこと？恋愛・デートDVについて考えてみよう/講師：染矢 明日香氏(NPO法人ピルコン理事長)ほか /参加者：16人
	④	<ul style="list-style-type: none"> 【カラーリボンフェスタ】パープルリボン展示・団体の活動紹介、区ホームページでも団体の活動紹介を掲載
	④	<ul style="list-style-type: none"> 【配偶者暴力の防止等啓発】「私のまわりの気が付かないDV～コロナ禍での現実～」/講師：加藤昌子氏（弁護士・日本子ども虐待防止学会会員）/参加者：17人
	⑦	<ul style="list-style-type: none"> DV等被害者支援庁内連携会議 2回実施/出席：総務課、戸籍住民課、生活福祉課、税務課、危機管理課、区民課（地域活動センター）、高齢福祉課、国保年金課、子育て支援課、幼児保育課、子ども家庭支援センター、健康推進課、予防対策課、保健サービスセンター、みどり公園課、学務課、教育センター

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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等センター相談室SNS相談を周知するため、若年層向けの周知カードを作成し、区内中学校及び区内施設に配布した。</p> <p>また、若い世代や保護者世代を対象に、自分を大事にする恋愛とデートDVについて周知する講座を実施した。</p> <p>庁内では、DV等被害者支援庁内連携会議を2回実施し、被害者を守るための区への対応について周知を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、男女平等センター相談室の周知を行い、相談をしやすい環境の整備に努めるほか、DVについて区民により広く知ってもらえる事業を検討する。</p>	
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PR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>	<p>若年層がアクセスしやすいSNS（LINE、Twitter）による相談を開始した点については、評価する。若い世代や相談を必要としている人に相談事業の周知が行き届くよう、インターネットの活用や、子ども宅食の食品配付の際にちらしを渡したり、案内カードの配架場所を拡大するなど、周知方法について工夫されたい。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響により、これまで見過ごされてきた精神的な暴力、経済的な暴力が顕在化・深刻化しているため、身体的暴力だけではなくDV防止に向けた啓発への取組を実施すること。</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>
	<p>所管課による年度評価</p>	<p>3</p>
	<p>所管課による年度評価</p>	<p>4</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作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
	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	R3	<ul style="list-style-type: none"> 区報、啓発物、掲示物でのPR実施 	区報（11/10号）にハラスメントの啓発記事を記載した。
	R3	<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 R3新規：0件、更新：4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等で紹介している。
	R3	<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/区一般職員(12人)、教職員(84人) 【オンライン開催】文京SOGIにじいる映画会（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)/54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、教職員に対し研修を行い、区民向けに映画会を開催した。
職員課	R3	<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（101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。
	R3	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント防止研修（管理職対象）/1回（34人） ハラスメント防止研修（課長補佐・係長職5年目及び10年目・統括技能長・技能長5年目以上対象）/2回（54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。
	R3	ハラスメント防止対策委員会・相談員会開催/6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。
	R3	職員向け啓発誌「パルトネール」発行/1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	R3	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、管理職が校内研修会等で講義し、周知徹底した。
	R3	「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。
	R3	児童・生徒への相談窓口の周知（年5回程度） 1人1台タブレット端末のアプリケーション一覧に相談窓口へのショートカットアイコンを追加	小中学校の児童・生徒及び保護者に対し、いじめ、性暴力、こころの相談などの窓口を記載したチラシを配付した。また、全児童・生徒に貸与されているタブレット端末のアプリケーション一覧に、相談窓口へのショートカットアイコンを追加し、いつでも児童・生徒が相談できるようにした。

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
R3	<p>【評価理由】</p> <p>庁内でのハラスメント防止のため、全職員向けの啓発誌を発行しているほか、係長級及び管理職に加えて、対象を統括技能長及び技能長にも広げ、複数回研修を実施している。学校においても研修が行われているほか、児童・生徒に対しタブレット端末を用いて相談しやすい環境整備を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>区職員、教職員に対して引き続き研修を実施していくほか、区内企業についても、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通じ、ハラスメントを許さない職場環境の整備を促進する。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
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>区民に対しては、「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> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>新任研修や定期的な管理職対象研修が行われている点は評価するが、一般職員の意識啓発の機会や頻度が十分に足りているかについて、さらに検討されたい。</p> <p>また、スクールハラスメントについて、児童・生徒自身ではハラスメントの被害に気が付かない場合があるため、児童・生徒に向けて教育するとともに、保護者や教職員に対しても教育の機会を増やすことを要望する。また、教職員間のハラスメントについても、研修や調査等を実施し、その成果や現状を把握しながら、防止に努めていただきたい。</p>

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>
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>
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、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)	83(48)	
②	育児休業実績	男性	育児休業取得者人数	6	5	9	14	22
			育児休業取得対象者数	27	27	30	25	34
			取得割合	22.2%	18.5%	30.0%	56.0%	64.7%
		女性	育児休業取得者人数	42	45	55	50	48
			育児休業取得対象者数	42	45	55	50	48
			取得割合	100%	100%	100%	100%	100%
③	介護休暇取得実績(人)		2(1)	3(2)	3(3)	1(1)	2(1)	
④	短期の介護休暇取得実績(人)		48(22)	63(24)	66(28)	49(15)	56(21)	
⑤	育児短時間勤務の利用実績(人)		3(3)	3(3)	2(2)	3	1(1)	
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		
	出産協力休暇取得実績(人) /対象:男性(出産日から8週間の期間内で7日)		R3年度 出産協力休暇対象者(男性):32人 取得率93.8% 取得平均6.8日				30	
⑧	子の看護休暇(※1)取得実績(人)		216(120)	203(118)	235(137)	228(139)	223(142)	
⑨	部分休業取得実績/育児(人)		60(58)	55(52)	61(58)	66(64)	72(70)	
⑩	育児時間取得実績(人)		27(25)	21(18)	20(18)	25(22)	16(15)	
⑪	妊娠出産休暇取得実績(人) /対象:女性		54	51	54	61	67	
⑫	妊娠症状対応休暇取得実績(人) /対象:女性		7	7	6	8	13	
⑬	母子保健健診休暇取得実績(人) /対象:女性		39	48	40	26	42	
⑭	妊娠通勤時間取得実績(人) /対象:女性		42	53	45	42	39	
⑮	災害休暇取得実績(人)		0	0	0	0	0	
⑯	ボランティア休暇取得実績(人)		0	2	2	0	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	19.0	
		女性	12.4	12.6	12.4	11.3	15.2	
⑱	所定外労働時間の免除の実績		0	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	1	
※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:4.3日 女性:4.2日								

年度	事業詳細
R3	<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)=100.0%（目標：100%）(3)出産協力休暇(※3)7日間の休暇取得率=84.4%（目標：100%）であり、一部目標達成には至らなかったが、前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（R3～R7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>
R3	<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
R3	<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。男性の育休の取得率は増加し、配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率が向上する等、長期の休暇取得も増加している。</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や育児に関する休暇の周知を行ったことにより、取得者の増加がみられる。今後、出産協力休暇取得率の目標達成に向けて、職場の環境の整備などにより継続的に推進していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
R2	<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。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るなど、継続的に推進していく。また、月一日以上の年休の取得が定着するよう引き続き推進していく。</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が向上している点は、評価する。一層の向上に向けて、取組を推進することを期待する。</p> <p>また、年休平均取得日数が男女ともに減少しており、特に女性が男性より少ない状況が続いていることから、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、年休の取得を更に推進するように要望する。</p>

R元	<p>【評価理由】 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】 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と、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】 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】 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>
29	<p>【評価理由】 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】 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

5 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	R3年度：3件 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	R3年度：17回 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	R3年度：2,388人 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3年4月1日時点：1人 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	R3年度：男性：67.0%、女性：33.0% R2年度：男性：68.2%、女性：31.8% 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 R3年度：7.9% R2年度：7.9% 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	R3年度：3回 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	R3年度：87.7% 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	R3年度：40.2% R2年度：38.6% 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	R3年度：37.7% R2年度：35.9% 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	R3年度：13.5% 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。	R3年度：100.0% 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	R3年度：0.7% 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	R3年度：開催なし R2年度：開催なし 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メント原則推進登録事業所数	R3年度：0件（更新4件） 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	