

令和2年度 第3回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和2年10月19日（月）午前10時01分から午前11時59分まで

場所 第2委員会室（シビックセンター24階）

<会議次第>

1 開会

2 会長挨拶

3 審議

- ・文京区男女平等参画に関する区民調査について【資料第6-1号】【資料第6-2号】
【資料第6-3号】
- ・文京区男女平等参画推進計画の令和元年度推進状況評価について【資料第7号】
- ・女性活躍推進計画の令和元年度実績報告について【資料第8号】
- ・その他

4 その他

5 閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

内海崎 貴子 会長、斎藤 文栄 副会長、藤井 麻莉 委員、千代 和子 委員、
戸野塚 一枝 委員、城戸口 隆俊 委員、岩永 有礼 委員、黒田 真紀 委員、
湯田平 眞二 委員、小野 博史 委員、牛嶋 大 委員、石田 智子 委員、
中野 睦世 委員

欠席者

森 義仁 委員、真鍋 匡史 委員、原 ミナ汰 委員、鈴木 洋子 委員

<事務局>

出席者

総務部長 吉岡利行、総務部ダイバーシティ推進担当課長 大野公治

欠席者

なし

<傍聴者>

1人

内海崎会長：それでは定刻を過ぎましたね。始めさせていただきます。

皆様おはようございます。本日もお忙しい中、ありがとうございます。

最初に、委員の出欠状況、配付資料などにつきまして、事務局からご確認をお願いいたします。

大野課長：皆様おはようございます。本日もお集まりいただきましてありがとうございます。

ダイバーシティ推進担当課長、事務局の大野でございます。それでは、座って説明させていただきます。

本日の出欠状況ですが、森委員並びに真鍋委員、それから鈴木委員、原委員におかれましては欠席のご連絡をいただいております。

それでは、資料の確認に入らせていただきたいと思います。既にお送りしております資料も含めてですが、まず、こちら第3回文京区男女平等参画推進会議次第、続きまして資料第6-1号、こちらの藤色のものですが、区民調査票になります。次に、資料第6-2号、調査の概要1枚。それからA4横判の資料第6-3号、男女平等参画に関する区民調査分析項目案についてというもの、それから1枚縦で参考資料としてクロス集計の例というものでございます。今のところまでが、次第を含めて区民調査の内容になります。

続きまして、資料第7、文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価について、こちらでございます。次に、資料第8号、女性活躍推進計画の令和元年度実績報告についてというものでございます。

こちらのほうが本日審議いただく資料になっております。

また、机上に前回同様、こちらの文京区男女平等参画推進計画、それから前回調査の区民調査報告書、こちらを置かせていただいております。あとあわせて、私どものダイバーシティ推進担当で実施している事業のチラシを1枚置かせていただいております。資料、不足等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、本日の進行ですが、本日も審議事項が3件ありまして、それなりにボリューム

もあり時間の都合もありますので、審議事項ごとにある程度時間を区切った形で審議していただければというふうに思っております。おおむね次第に沿いまして、1の審議事項の文京区男女平等参画に関する区民調査についてというところにつきまして、私の説明が終了後からおおむね10時20分頃まで、次に審議事項2、文京区男女平等参画推進計画の令和元年度推進状況評価について、こちらについてはボリュームがありますが、全て終了しない場合でも、11時35分頃までの審議とさせていただきます。審議事項3、女性活躍推進計画の令和元年度実績報告について、こちらについては11時35分頃から12時前ぐらいまでという形でご審議いただければと思います。

事務局からは以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、本日の進行も含めて、皆様方よろしく願います。

それでは早速ですけれども、審議に入りたいと思います。

最初の(1)文京区男女平等参画に関する区民調査について、事務局からご説明をお願いします。

大野課長：それでは、文京区男女平等参画に関する区民調査について、ご説明申し上げます。

まず、こちらの藤色のものは調査票ですので、資料第6-2号をご覧ください。

こちらは、調査の目的、調査の方法、調査の内容については既にご説明させていただいたとおりで、記載のとおりでございます。調査の結果、回収結果ですが、全体で配布数2,500配布いたしまして、有効回収数が1,027、率で41.1%。文京区につきましては、比較的、今回の調査は、他区と比較すると回収率が高いような結果になっております。裏面に回収結果と内訳として、性別、年代別に記載してございます。

続きまして、この資料6-3、A4横判です。第6-3号をご覧ください。

こちらにつきましては、今回アンケート、区民の意向調査を行った部分について分析をしていく方向性について記載させていただいております。こちらの設問、表の作りですが、左側の設問のところにアルファベットのS、それから問の番号、それから項目、集計の比較案、それから分析の考え方となっております。ちょっと調査の集計等、技術的な部分もありますので、まず、このSと書いてある部分ですけれども、上の四角囲みの中に記載しておりますが、こちらSというものがシングルアンサーの略で、これは設問に対してどれか一つだけ回答するというものになります。M、こちらマルチアンサーの略でして、複数回答が可能になっているもの、それからO(オー)というものについては記述回答、自由回答していただく

ものをオープンアンサーの略としてO（オー）としております。

こちらの設問の主なものについてご説明いたします。例えば、問1、こちら「家庭における役割分担」というものについては、前回の調査結果と比較して男女平等に関する考え方、役割分担というものがどのように変化しているか、推移しているかというようなものを把握するということです。

こちらについては、例えば、右側の部分になりますけれども、分析の考え方というところで家庭生活での男女の地位が平等だと回答としている場合は、役割を家族で分担していると回答する傾向があるであろうというところで、最後のフェイスシートと呼んでおりますが、家族構成だったりそういった部分と比較するということです。こちらのクロス集計というものについては、一つの設問、問1に対してほかの設問の回答と組み合わせて、より詳細に状況を把握していくというものになります。

2ページ目をご覧ください。主なもので、問4の部分ですが、「家族観・結婚観」というところです。こちらについては前回の調査であったり、国と都の調査等と比較を検討することで考えております。

こちらについては、例えば、問28の部分で「周囲のLGBTQ等の当事者の有無」というところの問がございますけれども、結婚観の回答の中で、LGBTQの当事者が周りにいるという場合には、回答としては同性パートナーを尊重するというような回答の部分が増える傾向にあるというふうに推測してございます。

それから下の部分ですが、問8-1「職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い」というところで、こちらは問8の就労状況などと組み合わせて分析することで、例えば正規雇用は休業が取得しにくい、また、非正規雇用では賃金や昇給昇格に格差があるという回答傾向にあるというようなところを推定してみまして、こういった一つの設問に対して他の質問を掛け合わせるということになります。

もう一つ例としてご説明申し上げますけれども、4ページの下の部分です。

問16、この1年間に参加した地域活動や社会活動、これについてフェイスシートのほうの、例えば家族構成であったり、子育ての有無等について掛け合わせて分析することで、共働きなど就労状況別で見たときに、女性のほうがPTAや地域活動に参加しているという回答をする傾向にあるというようなところも、推定しながら分析していくというところがございます。

主な部分になりますが、この今回の調査結果を、今後、こういった形でいろいろ深掘りしていきたいというふうに考えてございます。

以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、委員の皆様からご意見を頂きたいと思いますが、これは、かなり専門的、技術的な部分がありまして、なかなかこの場でこのクロス集計をこうすればということのご提案は難しいとは思っています。まず、従前からお渡ししてありますので、ご覧になってご提案があれば頂きたいと思いますが、技術的な面につきましては、分析の可否も含めまして、事務局で進めていくという前提でよろしゅうございますか。

それでは、ご提案がありましたら伺いたしたいと思います。よろしく願いいたします。挙手でご意見をいただければと思います。

はい、どうぞ。

黒田委員：音羽中学校のPTAをしております、黒田と申します。

クロス集計のところではないのですが、その前の調査数、配布数のところで、前回、事務局のほうから意識啓発の意味もあるということが何回か聞かれたのですけれども、そういうことがあるのであれば、何かもう少し配布数を増やせないのかなというのが1点。

あと2点目、もう一つは、回収率を何か上げるように工夫するというようなことが、事務局のほうからあったように思うのですが、何か具体的にどういうふうにされたのかなというのがちょっと疑問でありまして。机の上に置いてある平成28年度の回収率も42%で変わっていません、あんまり変化がなかったように思いますので、どういうふうに工夫されたのかなというのをお聞きしたいなと思いました。

大野課長：ありがとうございます。

こちらの配布数につきましては、ご案内だと思いますが、前回2,000だったものを人口の増加の傾向を踏まえて、2,500という形にさせていただきました。

回収の率を上げる取組ですけれども、回収の状況を随時、今回、調査をお願いしておりますコンサルのほうに、適宜確認し、また報告を頂きながら、回収率があんまり上がっていないような、どうしても最初のうちは、あまり上がってこないというところがありますが、それに再度の回答、返送のお願いをしたりと、そういったところでアナログ的ですが、お願いしてご協力、ご理解いただいたというところがございます。

以上です。

内海崎会長：よろしいですか。

ほかに、ご提案等おありになりましたら挙手をお願いできますでしょうか。

はい、どうぞ。

大野課長：事務局からですが、会長からもございましたが、技術的な部分もありますので、この場ではなかなかということもあると思いますので、お気付きの点、また、こういった調査が、クロス集計なり分析があったほうがいいのではないかとこのところがありましたら、後日でも結構ですので、メール等で事務局のほうにご案内いただくと大変助かります。

内海崎会長：事務局からそういうご提案ですけれども、これは、いつぐらいまでに連絡を差し上げればよろしいですか。

大野課長：こちらの区民調査につきましては、10月の末ぐらいまでに頂けると助かります。

内海崎会長：それでは、10月末まで。メールがよろしいのですよね。

大野課長：はい、メールでお願いいたします。

内海崎会長：じゃあ、10月30日でいいですね。では、10月30日（金）までということにいたしますので、じっくりご覧になっていただいて、それでもし、お気付きの点がありましたら事務局までご意見をお寄せください。よろしくお願いいたします。

それでは、次の、一番ここが今日の大切な審議になろうかと思えますけれども、文京区男女平等参画推進計画の令和元年度推進状況の評価について、審議に入りたいと思います。

前回、推進状況評価の具体的な流れについてはご説明をいただいておりますので、ここからは当会議の評価という視点でご意見をいただくことになろうかと思えます。ただ、かなりボリュームがありますので、事務局から重点事業、11事業について、まず通して説明を受けた後で、事業ごとに皆さんからご意見を頂いてまいりたいと思います。

では、事務局よろしく申し上げます。

大野課長：それでは、資料7、こちらをご覧ください。3ページからご説明をさせていただきます。ちょっと長くなりますがよろしく申し上げます。

事業番号2「学習指導の充実」でございます。

こちらの事業実績につきまして、昨年度学習指導についての指導・助言の実施回数、それから、教育課題研修会における実施回数という形で、実績を記載させていただいております。

4ページに移りまして、評価内容につきましては、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、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得られたことで、今後の方向性を探ることができたというところで、所管課のほうは評価をしてございます。

次年度に向けた課題といたしましては、「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で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」と
いうふうになってございます。

次に、5ページ目でございます。事業番号9「男女平等参画啓発事業の充実」です。

こちらは、主に私どものダイバーシティ推進担当の事業になりまして、かなり盛りだくさん
になっておりますが、記載のとおりでございます。

7ページに進んでいただきまして、評価の理由というところでは、私どもの評価ですが、昨
年に引き続きSOGIにじいろ映画会を実施し、学生から高齢者まで幅広い年齢層の参加がござ
いました。参加者からは「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、
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いたしまして、中央
大学高等学校では、1年生全員を対象にデートDV予防講座を行いました。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」という設問で、「とても思う」「思う」という
回答が合わせて95%得られたというところでもあります。

次年度に向けた課題といたしましては、新型コロナウイルスの影響で、なかなか学校等も
含めて講座を行うというところがちょっと難しい状況にはありますけれども、講座やイベン
ト、そういったものをオンライン等活用して、既に試行している部分もございまして、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と
いうふうに、課題を設定しております。

続きまして8ページ、事業番号13「地域活動団体への男女平等参画への働きかけ」というと
ころで、こちらの事業概要につきましては、「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。」というところござい
ます。こちらにつきましては、実績がこちらに記載しておりますが、真ん中の部分、「評価
理由」ですけれども、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ております。

しかしながら、なかなか、道半ばというところもまだありまして、区長の思いも強いとこ
ろもあって、区長自ら令和2年度の文京区の年賀会の挨拶において、区が設置する審議会への
女性委員推薦への特段の配慮、協力を依頼したことで、地域の団体等においても女性委員の
登用が必須であるというメッセージを発信しました。役員における女性の割合について50%
を超える団体の割合は、若干増加しているというところでもあります。

「次年度に向けた課題」についてですが、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引き続きヒアリングしていきながら、働きかけをした団体の割合が上がるように努めていきたいというふうに考えております。

こちらについて、区長のほうも団体さんのほうに直接伺い依頼するという予定もありましたが、新型コロナウイルスの影響でなかなか難しいという状況もありますけれども、何らかの機会を捉えて働きかけを行っていきたいというふうに考えております。

続きまして、少し飛びまして12ページでございます。事業番号16「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」です。こちらにつきまして、事業実績は記載のとおりで、男女平等センターの事業になりますが、13ページの評価理由をご覧ください。令和元年度です。「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。」。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ているというところでございます。

次年度に向けた課題といたしましては、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というところでございます。

続きまして14ページ、事業番号20「男性の家庭生活への参加を支援する講座等の実施」というところで、事業実績は、以下のとおりでございます。

15ページにいきまして、評価理由ですが、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というところで、「一日保育士体験では保護者への事業周知を園を介して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」という実績が上がっているというところでございます。

図書館での事業では、上記事業以外に父親、プレパパ向けの料理教室の実施という部分での実績もございます。

次年度に向けた課題といたしましては、子育て世代を対象とするものに事業内容が偏っているという状況もありますので、より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というところでございます。

続きまして16ページ、事業番号55でございます。「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」というところで、実績は以下のとおりでございます。

17ページに移りまして、評価理由として、「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いう声を得られたということで、意識改革や行動変容につながる一定の効果があったものと考えているというところがございます。

次年度に向けた課題といたしましては、こちらも新型コロナウイルス感染症の状況ということもありますので、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というところがございます。

続きまして、18ページ、事業番号60でございます。就労支援機関、こちらハローワークさんとの連携による就職面接会等の実施というところがございます。

こちらの中段ですが、評価の理由といたしましては、本年3月のミニ就職面接会というのは新型コロナウイルスの影響で中止となってしまいましたけれども、両事業とも前年度よりも参加者数が増加し、区内中小企業への就職を希望する女性を支援することができたと考えているというところがございます。参加者のアンケートの結果では、「面接会に参加し、どのような人材が求められているかというのが分かった」。また、「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であった」というような好意的な感想が寄せられているというところで、一定程度の評価を得られたものと考えているというところがございます。

次年度に向けた課題といたしましては、面接会は全て対面で実施しているというところで、こちらも新型コロナウイルスの関係ありますが、ハローワークさんとも協議して、就職面接会の実施方法について検討していくというところがございます。

続きまして、20ページでございます。事業番号67「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」というところで、こちらは、文京区における委員会等において、女性委員の参画状況を継続的に調査して、結果を周知しながら、委員の改選時期を捉えて、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していくというところで、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しているものがございます。

こちらにつきましては、全体で委員会・審議会における女性委員の割合については32.3%で、ほとんど横ばいという状況でございます。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成している審議会の割合というところは、平成30年度の24.3%から下がって

おり21.4%。ですけれども、③の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については、平成30年度12.9%だったのが8.6%というところで改善されてきているところがございます。

21ページ、上段です。評価理由ですが、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、こちらは、男女平等参画推進のための庁内の部長級、課長級の会議でございます。庁内のこの委員会・審議会の団体推薦委員等の選任に当たって、改選時期等を捉えて、女性委員の推薦への配慮・理解を求めるちらしを同封することを依頼いたしました。更に、令和2年文京区年賀会、こちら先ほど申し上げましたけれども、区長から女性委員推薦への特段の配慮について言及したというところがございます。

先ほどの実績のところですが、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団体減ったというところは評価できるかなというふうに思っております。

次年度に向けた課題といたしましては、引き続き所管課に、委員会・審議会の女性委員が増やせない理由をヒアリングしていきながら、直接団体に働きかけることについても検討していきたいというふうに考えております。

続きまして、28ページまで飛びまして、事業番号68番です。「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」というところで、実績は以下のとおりですが、⑦番のところになりますけれども、平成31年4月1日から文京区配暴センターが開所したことに伴って、「DV等被害者支援庁内連絡会議を開催」というところがございます。

内容につきましては、次の29ページに移っていただきまして、庁内の窓口職場の職員で構成するDV等被害者支援庁内連携会議を開催し、例えば、避難等をしている被害者に対して区から資料を送付する場合において配慮すべき事柄や対応方法について共有して、適切な業務遂行への理解を深めていったというところがございます。

高校生向けと区立小・中学校の保健主任向けにデートDV講座を実施いたしまして、若年者のDVについて啓発するというのも実施いたしました。また、高校生向け講座の参加者からは、「デートDV、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」という評価をいただいております。

次年度に向けた課題ですが、庁内のDV等被害者支援庁内連携会議を、引き続き行っていきまして、情報の共有に努めていきたいというところがございます。

続きまして、30ページでございます。事業番号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」です。

こちらにつきましては、次の31ページの評価理由のところでございますが、上から5行目ぐらいのところになりまして、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「アウトティング」などを紹介いたしまして、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」などの理解が得られたというところがありまして、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いう回答をしてくださったというところです。

次年度に向けた課題についてですけれども、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の対象を充実させていきたいというふうに考えております。また、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というところで、啓発の方策を検討し、ハラスメントを無くすための取組を進めていくということで課題として挙げてございます。

続きまして、32ページ、事業番号118「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」というところで、こちらは文京区の職員に対しての育児であったり、介護休業の取得の促進をしていくというところでありまして、一番下の部分になりますが、「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～」でございます。こちらの中で(2)ですが、配偶者の出産に当たり男性の連続5日以上 of 休暇取得率が70%となり、目標を達成することができたというところでございます。

33ページに移っていただきまして、評価理由のところですが、育児休業の取得率も増加しまして、月一日以上の年休の取得についても定着してきているというところでございます。

次年度に向けた課題といたしましては、「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」というところがありますので、今後更に取得が定着していくよう、対象者に取得のプランの作成を求めるなど、継続的に推進していくというところでございます。

重点事業についてのご説明は以上ですが、引き続き、63ページをご覧ください。

課題に対する目標と成果指標です。先ほどの推進状況評価のところ、目標と成果指標というものについて、前回、ご説明をしておりませんでしたので、こちらでご説明させていただきます。

こちら左側から「課題」「成果指標」「現状」「目標値」という形になっておりますが、

一番左側の部分については、男女平等参画推進計画の項目に沿った記載になってございます。その項目に沿った形で目標値を設定しておりまして、このちょうど真ん中のところ、現状のところはその実績になります。毎年更新される部分については、この現状のところのみになりまして、その他の課題、成果指標、目標値というものについては、毎年の変更はございません。課題に対する目標と成果指標ということについて、ご説明をさせていただきました。

あともう1点、ご説明させていただきます。34ページをご覧ください。

この34ページからですが、男女平等参画推進計画に記載されている128事業のうち、先ほどご説明させていただいた11の重点事業を除いた117事業の令和元年度の実績について記載してございます。

こちらの事業につきましては、個別に審議はしないということになっておりますので、この会議での評価欄というのはございませんけれども、ご意見等がございましたら、後日、事務局に頂ければというふうに思っております。こちらについては、先ほどの区民調査は10月末までというふうに申し上げましたが、推進状況評価の関係につきましては、10月26日月曜日までにご意見を頂ければなというふうに思っています。

大変長くなり申し訳ありません。以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、事務局の説明は以上ということですが、事業番号16、ページでいうと12ページになりますが、男女平等センターにおける学習機会提供の充実について、文京区女性団体連合会会長の千代委員から、何か補足がありましたらお願いできますでしょうか。

千代委員：平等センターの千代と申します。

現在、コロナの影響で結構行事が中止になっているのですが、ジェンダー平等の達成のために聞きたいということで、例えば、12の⑮の一番下にある、浅倉むつ子先生に、1月12日の夜18時半から、また講演会をお願いすることになりました。人数的には本来の定員であれば150人入れるところですが、感染症対策のため、現状では38人ぐらいしかお呼びできないのですけれども、やっぱりどうしてもジェンダー平等に関してお話を聞きたいということで、再度、いろいろ進めているところです。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、審議というかご意見をいただきたいと思います。事業番号順にいきたいと思いますので、まず、2番、3ページから4ページになりますね。学習指導の充実について、今、ご

説明ありましたけれども、委員の皆様方、ご意見、ご質問でも結構ですが、よろしく願いいたします。挙手していただければと思います。

黒田委員：次年度に向けた課題というところで、児童・生徒・保護者に対する理解をと書いてありますが、なかなか保護者のところまで届いていないのかなというのが私の感想でして、何かこう届けるような工夫とか、今、これから考えられるのかもしれないのですが、もし考えていらっしゃるものがあれば。私も何かいいアイデアはないのですが、なかなか子どものところまでは届いてはいても、家族でやっぱり情報を共有したほうがより効果的かなとは思っているので、何かこう工夫されるような予定があれば伺いたいなと思いました。

大野課長：ありがとうございます。

こちらにつきましては、直接こちらのほうからというよりも、研修機会を通じて、教員の方にこういう感覚を磨いていただきながら、理解を深め、今後の指導につなげていくというふうに認識をしております。

内海崎会長：そのほかいかがですか。

はい、どうぞ。

斎藤副会長：人権教育なのですけれども、このコロナ禍において様々な人権、特に例えば自殺などでは、若い女性の自殺率が上がっているなどという報道もありまして、このあたりの新しい課題も取り組んだ研修を行っていただければと思っています。それを次年度に向けた課題に折り込んでいただければいいのかなと思います。

大野課長：所管課のほうに、副会長から頂きました。そういったご意見があったということはしっかり伝えてまいりたいと思います。

内海崎会長：ほかに、いかがですか。

はい、どうぞ。

藤井委員：区民調査でも多分問26でインターネット上での誹謗中傷ひぼうの書き込み等の対策を加えていただいたと思うのですけれども、やはり今この点は、法改正も進んでおりまして大事な点だと思うので、人権教育として取り上げるべきことかなと思いますので、ご考慮いただけたらと思います。

大野課長：ありがとうございます。

内海崎会長：今、お二人から出たコロナとか、いろいろな状況の変化で必要なことだと思われまますので、こちらは所管課にお願いをして、是非研修に組み入れていただくように。ここの評価のところに、文言で入れていただければと思います。保護者対象も、当然そういうふう

になると思われます。

ほかはいかがですか。

すみません、それでは、私からいいですか。

平成30年度の推進会議の評価の中に、SOGIや男女平等に関する無意識の偏見を取り除くともにといいことで、こういった推進会議からの評価で意見が書いてあるのですけれども、それに関してどのようにやったのかというところが見受けられないんですね。といいますのは、その前の3ページの令和元年度の事業の詳細を見ますと、そこにどうもSOGI、自殺とか人権が入っているのですけれども、これは度々申し上げるのですが、人権イコールジェンダー平等の内容ではないので、人権にはいろんなものがありますので、それであえてSOGI、あるいは男女平等に関するということを推進会議としてご意見を差し上げているので、もう少しこの辺りも目配りをして、次年度の計画の中に、今、女性の自殺の増加の問題、それからSNSの問題、そして保護者に具体的にどうするか。それで、そこに必ずこのSOGIですとか、ジェンダー平等を組み入れて、見える形で実施をしてほしい。具体的にどんなことをやるのかということをごきちん明記していただければなというふうに思います。これは、推進会議の意見として記載していただければなというふうに思います。

それではほかに、2に関してありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、全部11事業、ざっと見ておかないといけませんものですから、もし後でお気づきの点がおありでしたら戻りますので、ご遠慮なく挙手をお願いいたします。

それでは、事業番号9、男女平等参画啓発事業の充実ということになりますけれども、ご意見をお願いいたします。

斎藤副会長：ダイバーシティの分野は本当に頑張っている感じがしますが、こういう参加人数を出すときに、例えば、中高生のための未来ワークショップ22人と書いてあるのが、果たして本当に中高生の方が参加されているのか、こういう表からはよく分からないので、できればこういうところでは、対象となるその層に本当に合った参加者なのかというところが分かるような評価の仕方というのを考えていただければと思います。

大野課長：こちらの未来ワークショップに限れば、対象年齢層の人数になっておりますので、副会長からご意見を頂いたように他の講座等もありますので、そういった部分も、今後、踏まえていきたいというふうに思います。

内海崎会長：副会長、それでよろしいですか。

ほかに、ご意見おありになりますか。

はい、どうぞ。

石田委員：ちょっと先ほどの数字のところと関わるかもしれないのですが、再就職支援セミナーとかのところで、これで実際に支援できた人数とか、そういう情報もあればいいかなと思いました。

大野課長：こちらにつきましては、実際就職に結び付いた人数とか割合ということだと思いますけれども、そちらのほうにつきましては、しごと財団等ともお話をしていきながら、確認をしていきたいなというふうに思っております。

内海崎会長：よろしいですか。

ほかに、ご意見いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

牛嶋委員：牛嶋です。

質問なのですが、結構、私立の学校に出向いて何か講座を結構やられていると思うのですが、どういうつながりというか、例えば何か公立と私立でそういう辺の何かやり方みたいな違いであったり、どういうふうに関わられているのかというのをちょっと教えていただきたいのですが。

大野課長：こちらにつきましては、昨年度、跡見学園の記載が部分あると思うのですが、こちらは、今年度もお話がありまして、ちょっとコロナの関係でできなかったのですが、そういったこれまでのつながりとか、あと私どものほうからもこういった講座をやってはいかがでしょうかと、何らかのタイミングで働きかけているのが、うまくマッチングした場合に実施しているというような感じになろうかと思えます。

吉岡部長：総務部長の吉岡ですが、中学生、高校生といますと、区立ですと管轄は小・中学生なので、中学生だとなかなかそこまではというのがご意見としてあったりもします。高校生ですと、それがより具体的に事案として危険につながるとかというのを、認識をかなりされているようで、区のほうから私立の高校に働きかけて、それではお願いしますということで、今年度も含めて、何件か対応をさせていただいたところがございます。

牛嶋委員：ありがとうございます。

斎藤副会長：すみません。跡見学園について補足なのですが、実は私が2年前に跡見学園で非常勤講師をしておりまして、文京区のほうにお声掛けをさせていただいて来ていただいたというケースがありまして、多分、この中には区からのイニシアチブで始まったものと、文京区にある学校法人からのイニシアチブで始まったもの、二つが混在しているものと思

ます。

内海崎会長：ということでございますが、いかがでしょうか。

ほかに、ご意見は。

公立の、区立は中学校までということなのですが、デートDVに関しては中学校も必要ではないかなというふうに思っております、私が同じように自治体の会長をやっている場所では、市なのですけれども、私立中学校に年2校ずつですか、それをどんどん繰り返して行って、必ず中学校1年生から3年生までの間に最低1回はそれが受けられるようにというふうに組んで、年次ごとにやっていっているという、それが大分続きまして、かなり実績が出てきています。それを続けていましたら、いや、もう小学校でもそういった暴力、それから男女間の暴力の問題も、そこには性的なものがいじめの中にあたりするので、コロナで今年度できなかったのですが、1校トライをしてみましようということで、小学校の計画を、6年生ですけれども、計画をしたということがあります。私立でしたら中学・高校ということがあるのですが、一方で区立の中学校も少し視野に入れてもいいのかなというふうに思います。感想ですけれども。

吉岡部長：ありがとうございます。

思いは、私どもも会長と一緒にございまして、せっかく区立の中学校がありますので、それの中でも働きかけをしていくことで、そのような形で是非進めていければなというふうに思います。ありがとうございます。

千代委員：千代と申します。

チラシを配るときのお願いなのですが、私たちも世界的に見て女性の理系、日本はすごく低いわけですね。ずっと事業をやってきていまして、「女子中学生のための科学への招待席」ということで、セミナーをやっていてチラシを作りまして、ある公立の中学校に電話して、チラシを配ってくださいとお願いしに行ったのですけれども、それは男女じゃないと配れないと言われてしまいました。だから、その配り方とか、ここに代表の方、中学生のPTAの方がいらっしゃいますので、そういうときの配り方とか、どうやってお願いすればいいのかなと思っています。せっかく公立に一杯働きかけているのですが、どうしても私立のほうに来てくださるといのが多くて、その配り方を、良い配り方を教えていただければと思います。多分、校長先生の一存なのだと思うのですけれども、全然配布していただけないという問題がありまして、その問題をどうやってクリアしたらいいのかと思ひまして、この場でお聞きできたらなと思います。

内海崎会長：事務局、ご存じでしたら。

すみません、また地域のことですが、ちょっと校長会にお願いして、校長会でざっと配るというのはできないのでしょうか。多分、男女でない駄目というのは、男女平等だから女性だけでは駄目という意識なのだろうと思うのですけれども、そうではなくて、皆様方もうご存じでしょうが、女性に理系を目指す子どもたちが少ないのは、必ずしも女性だからではないのだという、そういう研究結果が出ているから、だから女性にエンパワーメントするために、その知識、そういうチャンスをとということで、別に男女平等に反することではないということをお中学校の校長会でご説明いただき、校長先生に配る。これはできませんか、可能であれば。私は、それをやったら配っていただけました、ほかの自治体ですが。

大野課長：会長のおっしゃるとおり、例えば、男女平等といっても、どちらか一方に、力を入れてというものがあるといっているのであっても男女平等に反しないと思います。理系がということであれば、女性向けに講座を設けるというやり方は、私どももやっている部分があります。

学校へといった部分につきましては、私どもも教職員の研修の周知の際に校園長会でご案内をして、ということもありますので、ちょっとその辺、関係部署から情報を収集してみたいというふうに思います。

内海崎会長：よろしくお願いたします。せっかくのチャンスがもったいないですから、よろしくお願いたします。

湯田平委員：ハローワーク飯田橋の湯田平と申します。

今、千代委員のおっしゃった関係なのですが、私どもハローワークでも中学校と担当者会議を年間何回か開催をしております。その中で、そういった資料等と一緒に配布するということは可能だと思いますので、担当と協議しながら、もしそういった資料があれば配架をしていくということは大丈夫だと思っています。

内海崎会長：ありがとうございます。このようにつながっていくことが大切かと思えます。よろしくお願いたします。

ほかにご意見はおありになりますか。

岩永委員：岩永です。

次年度に向けた課題のところ、今回はコロナ禍で予定していた事業が中止に、講座、イベントが中止になって、次年度はオンラインを活用した実施も検討するということになっているのですが、今期そのものがコロナの感染が非常にひどかったのですが、そのときは緊急措置として、そういう形態をとられたところがあるのかどうか、ちょっとご意見を聞きたい

のですけども。

大野課長：今年度につきましても、特に緊急事態宣言が出ている間、講座、セミナーを中止せざるを得ないことがございました。状況をくんで、例えば、会場であったり、そういった部分についての人数制限等が少しずつ明らかになってくる中で、講座を少しずつ再開していったり、当然、対象の人数を絞らなきゃいけないという部分はありますが、また逆に、Zoom、オンラインでというところが身近になってきておりますので、Zoomを使ってオンラインで、少人数ではありますけれども行っています。例えば、SOGIサロン、こちらはお配りしているちらしがありまして、第1回目は中止してしまったのですが、以降、オンラインで対応したと。また、今後予定しているものについては、今後の状況が見えない部分もありますので、感染が拡大した場合に中止にならないような、オンラインでも対応できるようなことを考えているところでございます。

以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは時間も限られておりますので、後ほど、もし必要であれば、そのときに手を挙げて、別の事業の際にもおっしゃってください。

事業番号13の「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」について、委員の皆様、ご意見をお願いいたします。

藤井委員：藤井です。

地域のリーダーへの女性の登用について、評価の欄にある働きかけというのは非常に重要だと思っていて、去年の会議において依頼したということで、大変いいことだと思うのですが、ただ、10ページ、11ページを拝見すると、実際の働きかけは結局しなかったというふうに読んでいいのですか。ほとんどの団体において。

大野課長：こちらにつきましては、働きかけをしたというようなところの内容について、実際、私どもでは、それは働きかけたことになるのではないかというようなところについて、「いいえ」の欄に記載されておりまして、昨年度も各会のほうで、働きかけの範囲について説明したということではあります。若干ちょっと評価のほうが「いいえ」という形で、控えめになっておりまして、ここについてはどういったことが働きかけに当たるかというようなところを、再度整理していきたいというふうに考えております。

藤井委員：評価は、多分、毎回言っていないと、一瞬気を緩めた瞬間にすぐ下がっちゃって、現状維持だけでも一杯一杯、多分、後で審議会のほうも出てまいりますけど、引き続き、ち

よっとうるさいぐらいにお願いしたいと思っております。

内海崎会長：よろしくお願ひいたします。

ほかにいかがですか、事業番号13について。はい、どうぞ。

岩永委員：今回の評価理由の中で、ずっと難しい問題でありますけれども、新年の年賀会で区長が「特段の配慮」という表現があるわけですが、区長が特段の配慮と呼びかければ可能なかどうかということがちょっと。特にうがった見方ではないのですけれども、次年度に向けた課題でも、やっぱり年賀会での挨拶での言及に加えうんぬんと書いてありますので、このことが大きく影響するのかどうか、ちょっとお伺ひしたいのですが。

大野課長：こちらの区長の働きかけについては、まずこういった場で捉えて、全体にお話ししてというところだと思ひまして、その後、委員のおっしゃいますとおり、直接団体に働きかけることを検討するということで、こちらにもコロナの関係があつて、改選のタイミングとかを捉えるなどということができるような状況にございますが、何かしらの機会を捉えて直接お願ひに上がれるようにできればなというふうに思っております。

吉岡部長：男女平等について、区のトップがどういうふうに考えているのかというのを明らかにするということは非常に重要だと思ひまして、メッセージとして年賀会ということで1,000人以上の方、区内の様々な分野で活躍されている方の前で、そういった挨拶をしたということは、非常に意義があつたことだろうというふうに思っております。

今課長のほうから申したように、それを今度は各団体で何か会合があつたときなどに区長が直接出向いて、またその話をしたいという意向もありますので、なかなか新型コロナウイルスの関係でそういった会合の機会が設けられないというところはあるのですが、できればそういった形でどんどん進めていきたいというふうに思っているところでございます。ありがとうございます。

内海崎会長：よろしいですか。

それでは、ほかにご意見はおありになりますでしょうか。はい、どうぞ。

千代委員：千代です。

一つ、ご参考までに。文京区には154前後の町会がございまして、その中で女性の町会長というのが今のところ6人ぐらいなのですね。そこもやっぱり増えていけばいいなと思ひています。

内海崎会長：ありがとうございます。いろいろ増えていくといいなということですが。

それでは、事業番号16に移らせていただきますね。12ページです。「男女平等センターに

おける学習機会提供の充実」ですね。先ほど千代委員から補足がございましたが、これに関して委員の皆様方、ご意見をお願いいたします。

よろしいですか。かなりしっかり計画的になさっていらっしゃるという印象を受けます。どうぞ。

牛嶋委員：すみません。男女平等センターは、どうしても、こっちの本郷の方にあるので、うちは千石なのですけれども、なかなかやっぱりなじみがあまりないというところがあると思うのです。女性団体に関わっている人はあるかもしれないのですが。多分そうじゃない人は、あまりなじみがない感じがあります。具体的に何かしてほしいというわけではないのですが、もし何か、こういういろんなものを出張講座などで、いろいろなところでやっていただくと、もう少し認知度とか、そういうのが上がったとかあるのかなというふうに、ちょっと思いました。ご検討いただけるといいかと思います。

内海崎会長：地域の問題ですけれどね。

千代委員：すみません。千代です。

34年たっているのですが、なかなか認知度が上がらなくて、どうやったらいいのだろうと思っています。バスの中でPRしていただいたり、あと、地下鉄を出たところに男女平等センターと張ってもらったりしているのですけれども、なかなか認知度が上がらなくて。年配の方は結構分かっていらっしゃるのですが、若い方にどうやったら来ていただけるのかが一番今苦心しているところなのです。フェイスブックにチラシを出したりとかも、いろいろ努力はしているのですけれども、出張講座となりますと、講師の先生や何かの関係もございまして、やっぱり男女平等センターに来ていただいて、認知を広めていくというのが一番かなと思っています。

それで、区報を見て来てくださる方が、アンケートをとると多いのですけれども、今コロナの関係で、町会が区報の配付をやめているのです。それで、新聞折り込みをするのですが、若い方はほとんど新聞をとっていらっしゃらないので、配付されないし、多分、マンションなんかには積んであると思うのですけれども、なかなか全員に行き届くことがないので、全体への周知が今本当に一番困っています。

34年たって、こんなに知らないというのは本当に情けないのですが、一生懸命に頑張っておりますので、また何かいい案がございましたら、よろしく願いいたします。

石田委員：すみません。認知度という意味では、やっぱりネットが一番だと思うのと、あと今、どこももうセミナーをオンラインでやっているのです、やっぱりオンラインを取り入れるとい

うのが一番いいかなと思います。

あと、区報も、ほかの区とかだとアプリで区報を読めるようになっているので、多分、文京区はなかったと思うので、そういうのも是非やっていただきたいと思います。

湯田平委員：今回のアンケートで、「男女センターを利用したことがありますか」とか、質問とかもあったと思うのですが、そこら辺は前年に比較して、何というのですかね、利用の頻度というのは上がったのかな、どうなのかなと思ひまして。

大野課長：すみません。ちょっとまだ集計中で、私のほうもまだ把握しておりません。申し訳ありません。

内海崎会長：よろしゅうございますか。

それでは、事業番号20番「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」ですね。これについて、ご意見をお願いいたします。すみません、急がせて申し訳ないのですが、よろしくをお願いします。よろしいですか。

それでは、私から一つだけ。昨年度の推進会議の評価に、介護などの家庭生活におけるということで、介護のことを組み入れていただきたいという意見を出したのですけれども、今年度の実績を見ますと、やはりまだ家事、育児に偏りがあって、次年度は介護や家事ということで計画なさっているようですので、是非今回の推進会議の評価の中にも、この次年度の計画は介護に関してもバランスの取れた事業展開ということを記載していただければなというふうに思います。

千代委員：是非男女平等センターも入れていきたいと思います。

あと、男性の「父と子の料理教室」というと、すごく応募が一杯あって、抽選になるので、先週と今週の土曜日に「お父さんと一緒に整理整頓」ということでやりましたが、なかなかそっちのほうに意識が行かなくて、やっぱり家事の方はとても少ないです。是非そこも増やして行って、介護で困っている方とかがいらっしゃるの、今度、常任委員でそこを専門にやっていらっしゃる方がいたので、やっていきたいと思っています。皆さん、注視しててください。お願いします。

内海崎会長：よろしくをお願いします。

それでは、事業番号55「労働関係セミナーの実施」、16ページに参りたいと思います。ご意見ををお願いします。

藤井委員：藤井です。

参加人数がそれぞれ何百人とか1,000人というものになっているのですけれども、どういっ

た参加の形態なんでしょうか、特に1,100人もいるのはとてもいいことだと思いますが。

内海崎会長：事務局、ご説明をお願いできますか。

湯田平委員：ハローワーク飯田橋でございます。

毎年、雇用主研修会ということで、企業と人権というところで、こちらのシビックセンターで企業、管内の千代田区、文京区の事業所さんを対象にやっております、この人数になるというところがございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

事務局、補足はありますか。よろしいですか、これで。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは18ページ、事業番号60番ですね。「就業支援機関（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」についてです。ご意見をお願いいたします。

斎藤副会長：この面接会は全て対面で行っているということなのですが、今後オンラインの面接なども行う予定があるのかということと、ちょっとほかのNGOなどの話を聞きますと、例えばシングルマザーに対して、やっぱりオンラインのそういう就職のサポートをする中で、どうやってオンラインにつなげるのかみたいなことから、サポートしているという話を聞きまして。面接だけではなくて、面接に至る過程で、オンライン化に誘導するようなものが行われるようになると、またちょっとその後の就職にもつながりやすいのではないかと思います。

以上です。

内海崎会長：これはいかがですか。いいですか、お願いして。

湯田平委員：今年度は新型コロナウイルスの関係もありまして、対面での面接というのは本当に少なく、パーティーションで区切ったりしてやっているところですけども、これからは本当にオンラインでの面接が必要になってくると思いますが、まだまだちょっと行政の立場として、環境が整っていないというところもあります。今行っている、オンライン面接会に関しては、企業と求職者の方で、ハローワークを介さないのですけれども、直接やっていただくような形で、今のところ実施しているところなのですが、今後は恐らく私どものほうにも機器が導入されますので、ハローワークの中で企業と面接していくという形に、これから持っていきたいというふうに考えております。

内海崎会長：ありがとうございます。ハードの面が、まだ追いついていないということですね。

ほかにご意見いかがでしょうか。

シングルマザーのハードの面に対する支援も必要なのかもしれないですね。面接まで行き着かないということですよ。

ほかにご意見いかがですか。

よろしければ、事業番号67ですね、20ページになります、「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」ということをございますね。ご意見をお願いいたします。

斎藤副会長：斎藤です。すみません。

先ほど藤井委員からも、ほかのところであったのですが、やはり特に達成率が少ない、0%というところというのは、例えばエネルギー関係ですとか、これは国においても同じようにやっぱり女性が少ない、ゼロだったりするところだと思うのです。こういうところに、地域活動団体に関しては働きかけを行っているか、「はい」「いいえ」というだけではなく、審議会に対しては働きかけを行っているのかというところを知りたいと思いました。審議会は、特に庁内の組織というのもあるので、是非どういうふうに計画として増やしていくのかというところまで、こういうところで上がってきたらいいと思います。

大野課長：審議会につきましては、文京区の附属機関というところになりますので、こちらについては、私どもダイバーシティ推進担当が中心となって各所管に働きかけ、また、審議会の取りまとめは企画課というところになりますので、そちらの取りまとめ等と連携しながら、毎年、進捗状況の確認というところと働きかけという部分になってまいります。先ほど副会長がおっしゃったとおり、どうしても審議内容が技術的な会議の委員についてはなかなか女性の委員がいないというところについては、先ほどおっしゃっていたようなゼロというところが出てしまっているというところが現状ではあります。国のほうも、3割というのを30年度までの早い時期にというところで遅らせているというところはありますが、文京区についてはその先に行くというか、早期達成していきたいという気持ちではあります。

内海崎会長：ということです。

多分、昨年度の推進会議で、現状分析を的確に行い、より実効性が上がるような手段を探ることが意見として上がっておりますので、更に現状分析をしっかりといただいて、その結果どういう方策が必要であったか、有効なものは何だったかということも少し把握していただいた上で、意見を書いていただければいいかなというふうに思います。

藤井委員：この表は公表されているものなのでしょうか。やはりこういうのを見ると、ちょっと危機感が増すというか、やっぱりうちだけゼロだと。見せ方もあって、多分、今40%を超えるところは太枠囲いになっているけれども、ゼロのところを太枠囲いにするとうごく目立

つ。だから、どこまでやるかは、いろんな関係機関との調整もあるし、充て職は、ここにいる方は皆さん、そんなのは理由にならないよと思っているかもしれませんが、ただ一般的には充て職だから仕方がないという理由で、まだ通るところではありますので、見せてあげるということは、自主的な努力を促していただくことにつながるのではないかなと思っています。

内海崎会長：いかがですか。この発想は、私は、実は大事だと思っております、達成したところを強調するのも大事なのですが、実は達成できていませんよというところも同じように対照的に表記する。やっていないところばかりやると、何かいじめているみたいになってしまうので、そうではなくて、こういうところは達成できています、ここは達成できていませんということで、対比できるような形で表記すると、皆様方もご覧になって、ここはできている、こっちはもう少しというふうに、両方に目を向けていただけるのではないかなと思ひまして、藤井委員の指摘はとても重要じゃないかというふうに個人的には思ひますので、ちょっとご検討いただければと思ひます。

すみません。一応全部終わりにしてから、また元に戻りますね。

68番の「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」ですね、28ページに飛びます。ご意見をお願いいたします。

すみません。ちょっと確認させていただいてよろしいですか。昨年度、多分これは私が言ったのだと思うのですが、「生徒指導の領域を担当している教職員を中心にデートDVに関する研修等を行ってほしい」という意見を推進会議が述べているわけですが、それに対して、小・中学校の保健主任に向けたデートDV講座を実施したと。保健主任というのは多分、皆様方はご存じないと思ひますので、ちょっとどういう立場の方なのか。これを聞くと、すぐ保健室の養護教諭という発想に多分、多くの場合はなると思うのですが、果たして保健室の養護教諭が担当だったのか、そうではなくて、学校の中の校務分掌の生徒指導の領域にある保健担当だったのか、ちょっとこの辺りをご説明願えますか。

大野課長：こちらは、今年度も実施の予定になっているのですが、私も着任後、認識がなくて、例えば、保健室の先生のことですかと聞いたりしたこともありまして、養護教諭そういった場合もあったり、会長にさっきおっしゃっていただいたような校務分掌の生徒指導の領域にある保健担当を含めるというようなことで聞いております。

内海崎会長：是非確認をとっていただいて、養護の先生のお立場からデートDVに関わるということは、もちろん窓口として、第一義的な窓口が小・中学校の場合は、養護の先生がとても

多いのですね。保健室の先生が多いので、そういった意味では、保健室の先生にこういった知識を持っていただくというのはとても大事なことだと思われませんが、一方で中学校になりますと、中学校の先生方の中には生徒指導部というのがございまして、そこで様々な生徒の生活面についての指導あるいは支援をしていると思われまして、そこを担当の先生方にデートDVとか、それから性暴力ですとか、あるいはSOGIの問題、そういった知識をお持ちいただくと発見が早くなる可能性が非常に高いので、その辺りを明確にして、研修をしていただけるといいかなというふうに思っております。ちょっとご検討ください。

すみません、私ばかりお話ししまして。ほかの委員の皆様方、どうぞご意見をお願いいたします。

千代委員：千代です。

SOGIのことなのですが、お友達で幼稚園の園長先生をしている人がいるのですが、やっぱり幼稚園のときから、性の個性は分かるということで、やっぱりSOGI教育というのは本当に幼稚園のときからずっとやっていただきたいなと思います。

あと、今、皆さんがお家で仕事を、テレワークでやっていて、3割、DVが増えたという結果が出ていますけれども、やっぱり男女平等センターにも電話がかかってくるので、本当にひそひそ声で、どこに連絡すればいいのでしょうかという電話もかかってくるのですよね。婦人相談員のほうの相談といっても、電話がつながらなくて、すごく皆さんが困っていらっしゃるのですよね。だから、そこら辺、これだけ増えたと言っていますので、何とか対策を至急お願いできればなと思っています。どこに電話してと言っても、本当に緊急性があつて、多分、夫がいないときとか何かに、ひそひそ声で本当に電話をくださったりして、もう緊急性がすごく今は見えているのですよね。だから、是非そこら辺、今の新型コロナウイルスの中で、何とかやっていただきたいなと思いました。

内海崎会長：いかがでしょうか。大切なご指摘だと思います。何とか事務局で、直接ではないかもしれませんが、ちょっと何とかできないですかね。ちょっとこれは難しいですね、この推進会議の役割じゃないと言えばそうなのですが、皆様方で情報共有していただいて、身近なところでちょっと情報発信していただくということで。

大野課長：先ほど総務部長からもありましたが、中学生向けのデートDV等のセミナーなり、学校での講義というところでは、私どもも取り組んでいきたいという思いはありますが、なかなか打開できないところもあつて、踏み出せていないところはあるのですが。

ちょっと直接の講座以外に、一応、前回チラシでご紹介させていただいた相談機能の充実

というところで、SNSの相談も8月から実施しております。アカウントの登録数なり、やはり相談する年代が、直接の電話等の相談より年齢層が低いかなどというところもありますので、そういったところの周知、是非委員の皆様もSNS等の相談の窓口というところの周知にご協力いただければというふうに思います。相談窓口やセミナーの実施というものは、多面的、あらゆる角度から必要だと思うので、引き続き取り組んでいきたいというふうに思います。

吉岡部長：虐待ですとかDVの相談が増えているということは、区としても認識しておりまして、先ほど言われた婦人相談員ですけれども、それについては人数的に増員するということで対応していくというふうに考えております。

内海崎会長：ありがとうございます。是非よろしく願いいたします。

それでは、事業番号80番「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」、30ページですね、ご意見をお願いいたします。いかがですか。

それでは、また私からで大変申し訳ないのですが。司会なのに申し訳ないのですが、評価のところ、区一般職員83人、教職員81人ということで、ReBitの研修を継続的になさっているのは評価に値するのではないかというふうに個人的には思います、十分にそういった研修会を実施なさっているということ。

一方で、区のスクールカウンセラーに対して、「実施なし」なのですね。スクールカウンセラーは、もちろん臨床心理士が多く、専門家ではあるのですがけれども、だからこそセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、スクール・ハラスメント、特にスクール・セクシュアル・ハラスメントに関して意識を少し、アンテナを張っていただけると有り難いなというふうに思っております。

スクール・セクシュアル・ハラスメントに関して、ずっともう20年ぐらい取り組んできておりまして、今日も東京新聞に出ておりましたが、教員がわいせつ行為をした後も、3年間たつと教員免許をまた取得できたりという、そういうところは法改正してほしいという動きがようやく出てまいりました。教職員も含めて、学校現場の中でのこういった性暴力に関しては、子どもたちが気付きにくいということと、声を上げにくいということと、指導の一環に使われているという、見えにくい部分があるのです。そうしますとスクールカウンセラーも、それは指導の一環でそういうふうに捉えてしまう。そういう危険性がゼロではないのです。

と申しますのは、千葉県の私の大学のある東葛地域のスクールカウンセラーへの研修を、一昨年に実施しました際に、カウンセラー自身のほうから、「これもスクール・セクハラに当たるんですか、もう少しアンテナを張ったほうがいいですね。」というご意見が多数寄せられまして、やはり気付いていただければ、専門職ですので、すぐ対応をしていただけますので、是非これを実施していただきたいなというふうに思います。これは個人的な願いでもあるのですけれども、ちょっとご検討いただければというふうに思います。すみません。私ばかり意見を言って申し訳ないのですが。

ほかの委員の皆様は。はい、どうぞ。

中野委員：中野と申します。初めて参加させていただきます。

ドメスティック・バイオレンスとセクシュアル・ハラスメントについて、私は海外での生活が長かったのですが、日本に帰ってきて、まずテレビなどのメディアにおいて、それはCMであったりお笑い番組であったりするのですが、ハラスメント的な言葉が横行しているのに驚きました。例えば「死ぬ」という言葉は笑いと共に普通に使われています。学校でも区でもこうして話し合いをしているのですが、皆が目にするテレビなどのメディアではそういう言葉が普通に発信され、学校でも子どもたちがそういう言葉を真似したりということが当たり前になっていたり、それによって傷つく人が多くいると感じ、懸念しています。今はSNSも発達してきているのですが、そこでも匿名において人を傷つける言葉は発信され、自殺する人も増えてきているということです。そういうことは、区から都に上げ、更に国の方にも働きかけ、メディア等に対して訴えかけていくことも必要と考えます。

それから人権に関してですが、人権に対するモラル、取組も同様に低下してきていると感じています。コロナ禍において、人と人との接触が減っていて、例えば、隣の人に会っても、余り話さなくなっていたりとか、会合が中止になっていて参加できなくなっていたりとか、そういう意識啓発がちょっと遅れているところがあるのです。区で話し合うことも大事なのですが、それをもっと上のほうに持って行って、国全体として、日本人としてどんな言葉や行為が人を傷つけているのか、考えていく取組も必要と考えます。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。とにかくここでこういうお話をしているだけでも、遅々として進まず、もどかしいという感じは、多分、皆様、共通にお持ちだろうと思います。

それでは最後、32ページ、事業番号118ですね。ちょっと時間が押してまいりましたので、「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」に関して、ご意見をお願いいたします。

牛嶋委員：牛嶋です。

育児休業に関して、ちょっと伺いたいのですけれども、下のほうに男性の連続5日以上
の休暇取得率が70%というふうになっていると思うのですが、育児休業の場合は、基本的
にそれより長いものを対象にしているというか、もちろん制度が違うと思うので、そ
ういう育児休業の制度を使ったものの数という格好で表されているということによろ
しいでしょうか。

大野課長：こちらにつきましては、上の表の⑦になりますが、育児参加休暇であ
ったり、その一つ上の⑥出産支援休暇、こういったものが含まれておまして、委員
がおっしゃいました育児休業というところの部分に直接ということではなく、主にこ
ういった部分になるかというふうにご認識しております。

内海崎会長：ということですが、それであれば、説明をお書きにならないと、ご
覧になった方はお分かりにならないかもしれません。育児休業と同列に見てしま
う危険性はあり得ますね。

吉岡部長：牛嶋委員の言われた育児休業のところは、②のところ
で「男性」「女性」というふうにご書かれておまして、女性
は対象者の方は100%取られているということで、男性のほうは期間の長さ、短
さというのがありますけれども、30%の取得ということ
です。

国のほうから1か月というような話もあつたりします、その辺というのは、これ
から区としましては、男性のほうも育児休業が取れる、取るような形で勧奨して
いきたいというふうにご思っております。

あと、下の事業の詳細のところは、もう少し分かりやすくとい
いますか、上の番号がせつかく書いてありますので、番号とリンクするよ
うな形で表現していきたいというふうにご思います。ありがとうございます。

内海崎会長：それでは、表記を工夫していただくということで、整合性を
持たせるということでごございます。

ほかに、ご意見はありますか。

藤井委員：藤井です。

項目の17番で、ほかのものはいろんな理由の想像が付く数字が多いのです
けれども、男性と女性で、3年間連続で差がついているのがちょっと不思議だ
なと思って。女性はやっぱりいろんなことがあるから、休みを控えているよ
うな事情があつたりするのかなということをご懸念して、今質問して
おります。

内海崎会長：いかがでしょう。私もこれはとても気になっていたのです
が、何か理由があるのでしょうか。

吉岡部長：具体的に、ち密な分析をしているところではないのですけれども、先ほどの②育児休業のところも見ていただくと、恐らく女性の職員が出産なりに関わりますと、産前から産後、それから育児休業という形で、いわゆる休みを取ることになります。そのうちであれば、それに伴って年次有給休暇という、育児休業とはまた別の仕組みがありますので、そこところは全体的には少し男性よりも少なめになるのかなということで、環境的に男性、女性で、女性のほうが取りにくいということは特にございませんので、ちょっとその辺が原因としては加味されているのかなというふうなことは考えております。

藤井委員：そうですね。確かにほかの特別休暇があるから、それで足りてしまっているという面もあると思います。ただ、やっぱり反面として女性は、いざ学校行事があったらどうしようとか、そういうことで控えている面が私はあるような気がしていて、私でしたらそうしますというところがあつて。

あと、もしかしたら男女別にとってほしいのは、例えば⑧子の看護のための休暇取得実績とか、これは実際は、ほぼ女性が取っているのではないかと思うのですよね。そういう点もやっぱり、すごい社会の意識が変わっていかない原因になっていると思うので、男女差を見てみたいなと思います。

吉岡部長：男女にかかわらず、育児ですとか介護に参画するというのは非常に重要だと思っておりますので、そういった目でもきちんと実態、実際の数字を捉えていきたいというふうに思います。ありがとうございます。

内海崎会長：すみません。それでは大変申し訳ありませんけれども、これで一応、推進状況評価の議論を打ち切らせていただきまして、次の女性活躍推進計画の実績報告について、審議に移りたいと思います。

お気付きの点がありましたら、10月何日までですか。やっぱり30日で大丈夫ですか。

大野課長：こちらの推進状況評価のほうにつきましては、10月26日までにお問い合わせいただけます、月曜日です。

内海崎会長：10月26日までに、ご意見がありましたらメールでお寄せください。

それでは、事務局から、次の審議に関して、ご説明をお願いします。

大野課長：すみません。ちょっと先に、先ほどの質疑の中で石田委員からございました、区報等をネットでというところで、一応ネットで見られる状況になっておりますので、委員がおっしゃったのは、何かほかのアプリとかというご提案だったのでしょうか。

石田委員：いろんな区の区報が見られるアプリというのがあって、そういうのも入っていると。

大野課長：分かりました。参考にさせていただきます。

石田委員：マチイロというアプリです。

吉岡部長：文京区としてLINEやマイ広報誌に取り組んでいますので、スマートフォンなどで区報を見られるという形になっています。

石田委員：分かりました。

牛嶋委員：今ちょっとこれで見ているのですけれども、文京区の公式LINEのほうから通知をオーケーしておけば、区報の新しいのが出ましたという通知も来ますし、多分、石田委員がおっしゃったのとは違うアプリかもしれないのですが、アプリで読むのもできるし、画像をちょっと大きくして読むのも一応できるようになっているので、アプリだと記事ごとに拡大されたりして読みやすくなっていたりするので、一応できているという意味では、できているのではないかなというふうに思います。

吉岡部長：ありがとうございます。

内海崎会長：では、3の女性活躍推進計画の令和元年度実績報告ですね、よろしく願います。

大野課長：改めまして、資料第8号、こちらをご覧ください。女性活躍推進計画の令和元年度実績報告についてというところがございます。

まず、こちらの女性活躍推進計画の位置付けについてなんですけれども、一番上の段をご覧くださいますと、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく女性活躍推進計画です。こちらは、本区においては法が施行された段階で男女平等参画推進計画がございましたので、文京区の計画に記載されていない、国、都等による事業を補完することで、女性活躍推進計画に対応する文京区全体の計画として位置付けたものでございます。そのために、実績報告というところで男女平等参画推進計画に掲載のない、国、都等による事業について把握しているというものでございます。

最初の1ページ、2ページにつきましては、女性活躍推進計画の実績全体でございます。

3ページからが個別の事業の実績になりまして、ちょっと駆け足でご説明させていただきます。

まず、最初に3ページ、「区内中小企業における取り組みの促進」というところで、東京商工会議所文京支部から報告を頂いております。昨年の実績といたしましては、こちらに記載のとおり、人数、開催日時等のご報告を頂いているところでございます。

次は、4ページになります。こちらは「区内女性団体における取り組み」というところで、

先ほどもお話がありました文京区男女平等センターのほうでの事業を記載している部分でございます。

続きまして、6ページの部分、「国際的な視点からの問題提起や女性活躍モデルの提供」というところで、こちらは文京区役所の1階に事務所がございますUN Women（国連女性機関）日本事務所、こちらからの報告でございます。

次、7ページに移りまして、こちらは東京労働局、ハローワーク飯田橋ですが、「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」というところで、講座等の事業の実績を示していただいております。

続きまして、8ページ。こちらからは東京都のほうの事業になりまして、都の3事業を記載しております。

まず、8ページですけれども、都立中央・城北職業能力開発センターからの報告で、「職業訓練の実施」についての実績を報告していただいております。

次が、労働相談情報センターからの事業になりまして、「労働相談」、それから相談情報センターの実施した事業実績等についてのご報告というところでございます。

次に、10ページが東京都のほうの三つ目の事業になりまして、「女性しごと応援テラス事業」というところで、東京しごと財団のほうの事業実績を記載していただいております。

次に、11ページですが、「区内教育機関との連携」ということで、令和元年度に実施した事業について、記載してございます。

続きまして、12ページ。こちらは区内企業等との連携で、「性別に基づく差別禁止の周知や啓発」というところで、こちらに記載の令和元年度の中央大学については、先ほどの区内の国立・私立学校との記載と重複しております。

その下の性自認及び性的指向に関する対応研修については、先ほど審議いただいた重点事業の9に記載の内容と重複している部分がございます。

最後に、13ページですけれども、こちらは文京区の経済課で実施している3事業になりまして、「文京区地域雇用問題連絡会議」というものと「創業支援セミナーの実施」、こちらについての実績と、三つ目、「創業支援資金（中小企業向け資金融資）のあっせん」の実績について、記載してございます。

女性活躍推進計画の実績報告についてのご説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

追加でお話しなさる方、関係のあるハローワーク、職業能力開発センター、商工会議所等、

ご出席の方で何か追加でご説明はおありになりますか。

それでは、まず湯田平さんから。

湯田平委員：ハローワーク飯田橋でございます。

7ページに、令和元年度の私どもの「雇用等における男女共同推進と仕事と生活の調和」という事業名で出ておりますが、実際にはハローワーク飯田橋のほうには、マザーズハローワーク、あとマザーズコーナーがないということがありますので、参加人員等については、特に記載ができないというところになります。東京都全体の施策ということで、事業の実績という形で記載しておりますので、ご了解していただければと思います。

小野委員：中央・城北職業能力開発センター、小野と申します。

まずもって今日の会議において、女性再就職支援セミナーということで、事務局のほうから、東京しごと財団、東京しごとセンターと一緒にやらせていただく事業を配付していただいて、ありがとうございます。

私どものほうの3事業ということで、「職業訓練」、それから労働相談情報センターということで「労働相談」、それから、東京しごとセンターの「女性しごと応援テラス」、そちらの事業を紹介させていただいております。

1点、申し訳ございません。8ページの職業訓練のほうの事業実績に、平成30年度のものが誤って入ってしまっております。下のほうで「在職者を対象としたキャリアアップのための短期訓練」、こちらのほうの元年度の実績は定員1,686人、こちらに対して2,392人の応募という形になっております。応募倍率については142%という形になっております。

訂正方、3事業について、様々ご協力いただいておりますので、この場を借りて、御礼を申し上げます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは商工会議所ですと、城戸口委員。

城戸口委員：商工会議所の城戸口でございます。本日、初めて参加させていただいております。

商工会議所では昨年、ご覧のセミナーを3本、やらせていただきました。中小企業はなかなか人材不足というところで、採用、それから定着化に向けた環境の整備、制度の整備、そういったところを中心に、昨年度はセミナーのほうを実施させていただいております。

本年度ですが、先ほど来お話のあるとおり、やはり新型コロナウイルスの影響もございまして、上期におきましてはセミナー、集合研修的なものは一切実施できておりません。ここに来て、ようやく会場の確保ですとか、オンライン対応のところも少しずつ環境の整備がで

きておりますので、下期のほうで今年度も引き続きセミナーのほうを実施できればというふうに思っております。

以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

時間がちょっと迫っておりますけれども、女性活躍推進計画の実績報告について、委員の皆様、ご質問等おありになりますか。どうぞ。

斎藤副会長：すみません、簡単に。女性活躍推進報告ですので、できれば参加者の人数、これは男女合わせてなのでしょうか、それとも女性の人数ということなのでしょうか。そこが報告からは分かりにくいので、是非次回は男女別で参加人数を出していただけたらと思います。

大野課長：こちらにつきましては、例えば、先ほどありました女性再就職セミナーとかにつきましては、参加対象者が女性というふうになっているものもあります。それ以外のセミナーにおいて男性も参加できるという部分もあると思いますので、今後、そういった形での報告を検討していきたいと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

ほかにおありになりますでしょうか。よろしいですか。

それでは本当に、12時ちょっと前になってしまいました。本日の審議は、ここまでとさせていただきます。

では、事務局からご連絡事項があれば、どうぞ。

大野課長：それでは、連絡事項です。

本日も大変ご熱心にご審議いただきまして、ありがとうございます。本日のご審議を、評価という形にまとめさせていただいて、ご確認いただきたく思います。

すみません。先ほどの女性活躍推進計画は実績報告ということで、特に評価ということはございませんが、もし何かお気付きの点がありましたら、こちらについてもメールで10月26日ぐらいまでにいただければと思います。

それから、次の男女平等参画推進会議の日程について、お知らせさせていただきます。次の第4回、開催日時は11月30日月曜日、午後1時から3時までで予定してございます。場所は、こちらの文京シビックセンターなのですけれども、会議室は異なりまして、地下1階にあるレクリエーションホールという場所になります。こちらにつきましては、改めてご連絡させていただきます。すみません。前回の会議のときにリモートでの開催の検討をというお話もございましたが、ちょっとまだ調整がつかみませんので、恐縮ですが、よろしくお願ひいたします。

す。

それからもう一点、第5回についても先にご案内させていただければというふうに思います。第5回については、区民調査等のまとめの段階に入っております。そちらのご確認、ご審議というところになろうかと思いますが、こちらにつきましては来年、年明け1月22日、金曜日の14時から16時、会議室等については、確保できておりませんので、改めてご案内をさせていただきます。

事務局からは、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

それではこれもちまして、令和2年度第3回文京区男女平等参画推進会議を終了したいと思います。

活発なご議論をいただきまして、ありがとうございました。

では、次回もよろしくお願いいたします。