

平成30年度 第1回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 平成30年6月27日（水）午前10時00分から午前11時27分まで

場所 区議会第一委員会室（文京シビックセンター24階）

<会議次第>

1 開会

2 委員の委嘱

- ・委員の委嘱
- ・会長の選任、会長挨拶
- ・副会長の指名、副会長挨拶
- ・委員自己紹介
- ・推進会議の運営について

3 審議

- ・平成30年度男女平等参画施策実施予定（案）について 【資料1】
- ・平成29年度から平成33年度まで（2017年度から2021年度まで）の
男女平等参画推進状況評価について 【資料2】
【資料2 - 2】
【資料2 - 3】
【資料2 - 4】

4 閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

堀内 光子 会長、内海崎 貴子 副会長、打越 さく良 委員、岡田 伴子 委員、
内藤 マリ子 委員、矢口 和彦 委員、岩永 有礼 委員、田和 健太郎 委員、
多田 麻紀 委員、白砂 修 委員、加未 順也 委員、伊串 久美子 委員、
増田 みゆき 委員、牛嶋 大 委員、瀬戸 僚馬 委員

欠席者

森 義仁 委員、原 ミナ汰 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 河野 友和

<傍聴者> 2人

ダイバーシティ推進担当課長：それでは、定刻になりましたので、平成30年度の第1回文京区男女平等参画推進会議を開催したいと思います。

本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

まず初めに、文京区総務部長の吉岡からご挨拶申し上げます。

総務部長：改めまして、皆様おはようございます。総務部長の吉岡と申します。よろしくお願いをいたします。この度は、お忙しい中、文京区男女平等参画推進会議の委員をお引き受けいただきまして、ありがとうございます。

国の動きとしましては、先月、政治分野における男女共同参画推進法が成立し、ますます男女平等参画の環境が整備されてきております。また、文京区内においても、この3月に皆様のご協力をいただきながら、文京区の区域内の計画としての女性活躍推進計画を作成したところでございます。男女平等センターの指定管理を行っていただいております文京区女性団体連絡会も、今年で30周年を迎えられたということで、区の男女平等参画の歴史にとっても、本年は感慨深い年となっております。

さて、今年度から新しい期の男女平等参画推進計画の評価を実施してまいります。評価においても、質の向上を図り、丁寧に進捗管理を行っていきたくと考えております。皆様方からご意見をいただきながら、計画の評価と、それから、男女平等参画施策を進めていきたく思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いをいたします。

簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。今後ともよろしくお願いをいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

それでは、続きまして、申し遅れました、私は、この4月から総務部ダイバーシティ推進課長になりました河野と申します。男女平等施策については、まだまだ勉強中でございますが、しっかりとやっていきたく思っておりますので、皆様どうぞよろしくお願いいたします。

これからは、着席してお話しさせていただきます。

それでは、新しい委員を迎えるの初めての推進会議ですので、まず最初に委員の委嘱を行いたいと思います。

委嘱状につきましては、本来であれば直接お渡しすべきところではございますが、本日は机上配付とさせていただきますので、何とぞよろしくお願いいたします。

今年の委員様、任期は平成32年の3月31日までとなります。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、次第の順番で、本日必要な手続として、会長の選任がございます。こちらは文京区男女平等参画推進会議運営要綱第4条第2項に基づき、学識経験者の委員様の中から、互選でお選びいただくこととなります。

それでは、学識経験者の方で、よろしくお願いいたします。

打越委員：打越ですが、引き続き堀内光子先生にお願いできればと思います。よろしくお願い致します。

ダイバーシティ推進担当課長：よろしいでしょうか。

それでは、ご承認ということで、皆様から互選いただきました。それでは、会長は堀内委員に決定させていただきます。

恐れ入りますが、会長は、会長席に移動していただきますよう、お願いいたします。

すみません、打越委員ありがとうございます。

堀内会長：皆さん、おはようございます。ひどい声で申しわけございません。ちょっと、ホテルで冷房を切るのを忘れておりましたら、すっかりこういう声になってしまいました。お聞き苦しくて、申しわけございません。

会長に選出いただきまして、ありがとうございます。力不足だとは思いますが、一生懸命やりたいというふうに思っておりますので、よろしくお願い致します。

私自身は、住んでいるところも文京区でございまして、随分長いこと文京区に住んでおりまして、家の子どもは文京区で生まれ育ったというところでもございまして、つい昨年まで、奉職をしていました。私の第二の仕事でございますけれども、大学も文京学院大学という文京区にあるので、喜んで奉職したということでございまして、そういう意味では、文京区に関わりのある仕事をさせていただくことをとてもうれしく思っております。

これから日本も、先ほど話がありましたように、女性活躍促進法もでき、女性がますます活躍できるような環境とか、条件とか、政策が整備されつつありますけれども、とはいうものの、私は毎年、国連女性の地位委員会に出席しているのですが、事務総長は挨拶開口一番

に、私はフェミニスト、「誇りある」というのが付いていまして、誇りあるフェミニストというふうに、宣言をされました。その後、何を言ったかといいますと、国連のシニア、ですからトップの管理職層がパリテ、男女同数と、実質は女性が23人、男性が27人ということで、女性のほうが多いということなのですけれども、パリテを達成したというふうに、委員会で報告なさいました。そういう意味では、日本はまだまだやるのがたくさんあるなと思います。日本はやっと、ポジティブアクションにきたところで、世界はパリテに動いているという状況になりつつありますので、どうぞ皆様のお力で、少しでも文京区での男女平等推進が進みますように、努力をしまいたいというふうに思います。

簡単ですが、皆様方に向けての挨拶は、これで終わりにさせていただきたいと思います。

ダイバーシティ推進担当課長：堀内会長、ありがとうございました。

続きまして、副会長について、堀内会長にご指名をいただきたいと存じます。

堀内会長、よろしく願いいたします。

堀内会長：それでは、よろしゅうございますでしょうか。副会長はやはり、引き続き内海崎委員にお願いいたしたいというふうに思います。

二人は、ちょうど分野が違って、私が社会・仕事・労働で、内海崎先生は、正に区で重要な教育問題をやっておられますので、組合せとしても、とてもいいのかなと思っておりまして、よろしく願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：それでは、副会長は内海崎委員に決定をさせていただきます。

内海崎委員は、副会長席に移動していただきますようお願いいたします。

それでは、続きまして内海崎副会長から、ご挨拶をいただければと存じます。

内海崎副会長：今、堀内先生からご指名いただきました内海崎でございます。堀内先生とのコンビという大変なのですけれども、先生とずっとしばらくこの文京区の委員を会長、副会長ということでさせていただいております。

今、お話がありましたように、私の専門は教育で、しかも、どちらかといいますと、現場の教員養成、それから、教員たちのリカレント教育といいますか、そういうことですか、私は、幼稚園、小学校、中学校、高校、現場の先生たちとの関わりというのを非常に大事にして、研究を進めております。

最近、先ほどちらっと堀内先生と会議が始まる前にお話ししていたのですが、現場の教員がかなり疲弊しておりまして、その中で、対応に困っていることは、外国籍の子供あるいは日本語を母国語としない子供たちの増加です。保育所、幼稚園、小学校、中学校それぞれの

学校教育段階で、様々な課題を抱えて、学校に入っただけです。そこで、教員たちがどう対応をしていいかというのが、実は全く雲をつかむような、と言いますのは、教員養成制度の中に、そういった視点が全くこれまで入っていませんでした。ところが、現実には大きな変化をしております、養成制度や学校教育の現場が追いつかない、そういう環境に今ございます。その中で非常に大事なものは、やはり、ジェンダーの視点だなというふうに日々教員たちと話し合っている中で、確認しているところです。

どの程度お力になれるか、まだまだ分かりませんが、堀内先生をお助けしながら、一步一步、文京区の男女平等参画を進めてまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：内海崎副会長、どうもありがとうございました。

続きまして、委員の自己紹介に入りたいと存じます。

各自1分程度で、席順をお願いします。その際の注意点なのですが、マイクについては、お手元のボタンを押していただくと、赤いランプが点いてマイクが入りますので、発言の際はボタンを押していただいて、ちょっと口元のほうに寄せていただいてから、ご発言をお願いします。発言が終わったら、ボタンを再び押して、マイクを切っていただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、打越委員から自己紹介をお願いいたします。

打越委員：弁護士の打越さく良と申します。文京区ではこの前まで、子どもが中学生で、PTA会長などもやらせていただいたり、今、保護司も務めさせていただいたりしております。

弁護士としては、DV被害者や、セクハラ被害者とかジェンダー平等を起因とするような事件を専門としておりまして、あとは選択的夫婦別姓の実現も目指したりなどしております。よろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございます。

それでは、続きまして岡田委員、お願いいたします。

岡田委員：文京区女性団体連絡会から参りました岡田伴子です。文京区女性団体連絡会は、この坂を上った本郷にあります男女平等センターの管理、運営を行っております。男女平等センターは、男女平等の推進の拠点として、掲げられています。そこで、男女平等社会の実現のために活動しております。先ほど、総務部長の吉岡様からお話がありましたように、今年、設立30年を迎えます。本当に国連でも言われていますように、2030年までには、ジェンダー平等をという目標を掲げているので、そこで一生懸命これからも頑張ってい

たいと思います。よろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして内藤委員、お願いいたします。

内藤委員：文京区町会連合会から推薦で来ました内藤と申します。今回こういう委員になるのは初めてですので、一つ一つ勉強をしながら、学んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして矢口委員、お願いいたします。

矢口委員：東京商工会議所文京支部の矢口と申します。よろしくお願いいたします。4年前に引っ越しをしましたが、それまで50年以上、文京区に住んでおりました。今は、1歳の子どもを毎朝、保育園に送ってから出勤をしております。よろしくどうぞ。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして岩永委員、お願いいたします。

岩永委員：団体推薦委員ということで、この五番目ほどに書いてありますが、文京区労働組合協議会、文京区内の労働組合で、歴史だけは長いのですが、だんだん縮小傾向にありますけれども、私はそこで専従職員として働いている関係上、この委員にならせていただいておりますので、皆様にご迷惑をかけないように頑張っていきたいと思っております。

今日、ちょっと仕事が入ってしまっていて、途中退席をさせていただきますが、よろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして田和委員、お願いいたします。

田和委員：おはようございます。小P連（小学校PTA連合会）のほうから参りました田和と申します。20校の区立小学校で組織されています。私は、青柳小学校のPTAを担当しております。

妻がベトナム人で、仕事の関係で海外駐在していましたときに、妻と知り合って、今、日本で生活して、子どもが二人おります。また、外資系の企業に勤めておりますので、今、お話をありました課題というのは、何か全て自分のことにも関わってくることなので、このことをまた皆さんとお話しする中で、いろいろ学びたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして多田委員、お願いいたします。

多田委員：中学校PTA連合会から参りました。音羽中学校PTA副会長の多田と申します。よろしくお願ひします。

私は、民生・児童委員もしておりました、そちらの団体では、女性のほうが多く、この間の定例会では、福祉部長の方から、男性にも声を掛けていきたいと思いますという形で、お話があったところです。よろしくお願ひいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして白砂委員、お願ひいたします。

白砂委員：ハローワーク飯田橋職業相談部門の担当の白砂です。よろしくお願ひいたします。

私は、この4月の異動の前は、東京労働局の雇用環境・均等部に属していましたが、女性問題ではなくて、労働紛争のほうを担当しておりました。今回、またいろいろと勉強をさせていただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして加未委員、お願ひいたします。

加未委員：皆様、こんにちは。東京都立中央・城北職業能力開発センター、職業訓練校と昔は言っておりましたけれども、ハローワーク飯田橋のお隣にございまして、そちらの人材育成課長をしております加未でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私どもは、休職者の方々に、職業訓練をご提供いたしまして、就職をご支援するというところでございます。後でご説明があるかと思ひますが、東京都の代表という位置付けもあろうかと思ひまして、私ども文京区ではなくてお隣の千代田区にあるんですが、すぐお近くに東京しごとセンターというのがございまして、そこに「女性しごと応援テラス」でありますとか、「労働相談情報センター」がございまして、こちらの事業についても、今回計画の中に入ってくるということで、東京都の文京区さんに関わりの深い施策について、ご説明をする機会もあるのかなと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして伊串委員、お願ひいたします。

伊串委員：経営コンサルタントの伊串久美子と申します。ふだんは複数の企業の社外取締役、顧問を務めさせて頂いております。専門は、もともと経営戦略ということなのですが、最近は働き方改革、ダイバーシティといったようなところにもニーズが非常に増えてきておりました、アドバイスさせて頂いたりしております。今回2期目になりますが、今回も宜しくお願ひ致します。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして増田委員、お願いいたします。

増田委員：増田と申します。伊申さんと同じく公募区民委員で、今回は2期目です。私のほうは、大学に事務職員としてずっと勤めていたのですけれども、退職いたしまして、今は無職です。それで今は、退職して直後は、大学でジェンダー学を科目履修したんですが、今はそれも、特に単位は履修していませんで、ただ大学でセミナーとかありますと積極的に参加しております。

それで、私の出身は大学のときは教育学部で、教員養成課程を卒業しているのですけれども、今と全然違いまして、その当時はジェンダーの視点など全然なかったもので、今回はそれについても、勉強させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

それでは、続きまして牛嶋委員、お願いいたします。

牛嶋委員：牛嶋と申します。今回、初めて参加させていただきます。ふだんは、区内ではないのですけれども、病院に研究員として勤務しております、企業ではないのですが、普通に働き手としています。これまで、保育園の保護者の保護連（文京区認可保育園父母の会連絡会）だったりとか、あるいはPTAみたいなところとか、そういうところにいろいろ顔を出して、そこら辺で、女性の、ママさんたちの話とかいろいろ聞くことがあります。あと、個人的にももうちょっと男女平等参画というのを考えていきたいなというふうなことで応募しました。

普通の父親として、子どもを三人育てて、妻も学校の先生をやっている、結構忙しい仕事になっています。そういう中で、普通の父親としての視点というか、そういうところでいろいろ言っていきたいと思えます。よろしくお願ひします。

ダイバーシティ推進担当課長：ありがとうございました。

続きまして瀬戸委員、お願いいたします。

瀬戸委員：同じく公募区民委員の瀬戸と申します。本業は大学で働いてまして、教員としての仕事でダイバーシティ推進もあるんですけれども、専門は医療の情報化とか、その政策とかなのですが、区民公募委員なので、一区民としては、向丘育成室の父母会長をしています。育成室父母会長をしていますと、両親が働いている人あるいは片親の方なんですけれども、やはりそこに関わる方々ほとんどお母さん方ということで、まだ父親の関わりというのが、全然できていなくて、決してバランスとしてはよくないのかなと思っております。区民公募委員なので、目の前の自分の課題を解決するという話題が主になると思うんですが、教えのほ

ど、よろしく申し上げます。

ダイバーシティ推進担当課長：委員の皆様、ありがとうございました。

それでは、ここからの進行につきましては、堀内会長に引き続きしていただきたいと思えます。

堀内会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

堀内会長：皆さん、自己紹介ありがとうございました。大変興味深く関心をもって、聞かせていただきました。

それでは、引き続き議事に入りたいというふうに思いますが、その前に、確認ということですけれども、委員の方の出欠状況、それから配付資料につきまして、事務局のほうからご説明いただけますか。

ダイバーシティ推進担当課長：まず、委員の出欠の状況ですが、森委員と原委員から欠席のご連絡をいただいております。

続きまして、席上配付の資料について確認させていただきます。次第とその次に、委員名簿というものを置かせていただいております。それから、資料1、平成30年度男女平等参画施策実施予定については、事前にお配りしたものをお持ちいただいております。その次に資料2で文京区男女平等参画推進計画評価について（案）というものと、資料2-2、2-3、2-4といったものをお持ちいただいているということで、今日忘れてしまわれた方は、挙手していただければ、事務局のほうからお届けいたしますが、いかがでしょうか。皆さん、お持ちいただいておりますでしょうか。

そうしたら、後は、参考として、薄い黄色の平成28年度文京区男女平等参画推進計画推進状況評価報告書、これは前期までの計画の平成28年度の評価についてまとめたものでございます。それから、その下に薄くホチキスどめしたもので、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といったものを置かせていただいております。これも前期まで、この推進会議で皆様にご協力いただきながら作ったもので、文京区男女平等参画推進計画の体系図に沿って、女性活躍の部分の区の事業を抽出したものと、国や都などによる事業を追加した一覧を別紙1に示し、国と都などのよる事業の詳細を別紙2に示したような書類となっております。

最後に、一番下に置いてある冊子が、文京区男女平等参画推進計画というものになります。

事前配付のときにチラシ等も送らせていただいておりますので、後ほどご覧いただければと思います。足りない書類はありませんか。足りないものがあつたら、お持ちしますので、

挙手をお願いいたします。大丈夫でしょうか。

ほかの方は大丈夫でしょうか。

では、会長お願いします。

堀内会長：ほかの方は、皆さん事前配布の資料をお持ちになっているということで、了解をいたしました。

それでは、次に男女平等参画推進会議の運営等につきまして、事務局からご説明をお願いします。

ダイバーシティ推進担当課長：この会議について、確認事項ということになります。原則として、会議を公開とし、区民などに会議の傍聴を認め、会議記録を公表いたします。記録につきましては、発言者名を記載した全文記録方式といたします。記録の作成に当たりましては、出席した委員全員の方の確認をとらせていただきます。会議の終了後、速やかに未定稿の案文を作成し、その後、確認手続をへて、おおむね3か月以内に公表を予定しております。公表につきましては、区のホームページに掲載する予定でございます。

説明については以上です。

堀内会長：特に今までと変わったということはありませんよね。

ダイバーシティ推進担当課長：ないです。

堀内会長：念のため、お聞きしましたので、既に委員を引き続いておやりになっている方もいらっしゃるのですが、一応は会議の運営について確認はさせていただきましたけれども、従来と特に変わっていることはないということでございます。

特に、そういうことでございますが、皆様からこういった運営の仕方について、何か意見とかコメントとかございますか。

もしないようでしたら、今日の会議の運営ですけれども、自己紹介というのは当然ことながら入っていないんですよね。入るんですか。

ダイバーシティ推進担当課長：それも進行の一部になっています。また、前回の議事録を見ると、載っておりますし、ホームページに掲載されます。

堀内会長：自己紹介も載っているんですか。分かりました。自己紹介も載るようでございますので、私だけ余り認識がなかったということで、申しわけございません。

それでは、会議について、従来どおりでございますけれども、ささっと確認をさせていただいたということと、特に皆様からコメント、ご意見がないようでございますので、次に、次第の2でございます。2の議題ですが、まず、事務局のほうから資料1について、ご説明をお

願います。

ダイバーシティ推進担当課長：それでは、資料第1号に基づきまして、今年の男女平等参画施策の実施予定について、ご説明いたします。

これは、ダイバーシティ推進担当所管の主な事業のみを一覧にまとめたものです。これ以外にも、計画に掲載されている事業を各課で実施しております。

まず、一番左の推進会議の列をご覧ください。

今回、推進会議は年間で4回予定してございまして、流れとしては今回の第1回の推進会議で、今期の計画の評価方法というものをご議論いただいて、決めさせていただき、9月には、所管課の自己評価が記載された重点項目をお示しいたします。そして、10月のときにこの推進会議の意見も記載された重点項目と重点項目以外の事業の評価を議題として挙げさせていただきます。最後の12月のところで、推進会議としての総括意見と計画全体の評価を決めていきます。従来と同じような流れになるんですが、そういった予定で考えてございます。

続きまして、真ん中の列をご覧ください。

この推進会議にお諮りする前に、庁内の考え方をまとめるために、区役所の中の部長級会議である推進委員会、それから課長級の会議である幹事会をその都度開催していきます。

最後に右の列の主な実施事業をご覧ください。おおむね例年どおりの事業なんですけれども、今年度から新たに実施する事業をご紹介します。

7月の欄にある7月22日「ガールズのための未来ワークショップ」、これも文京区女性団体連絡会さんと共催でさせていただく事業なんですけれども、右のほうに※を打たせていただいている、それが一番下の欄外に説明を入れさせていただいておりますが、「ガールズのための未来ワークショップ」というのが、女子中学生や高校生を対象とした講座で「女の子らしく」とかそういうことを気にすることなく、自分らしく生きるために、多様な生き方・働き方に触れ、自分の頭で考え、選択できるようになるきっかけづくりを目指すといったワークショップになっています。全3回のワークショップになっておりまして、詳しくは、事前にお配りしているチラシをご参照いただければと存じます。

それから、少し、下のほうにいて、8月6日に「SOGI映画会」というものを今回初めて区民向けに行います。SOGIというのは、「Sexual Orientation Gender Identity」ということで、「性的指向」と「性自認」、そういったものが非典型である方がいらっちゃって、今偏見とか差別とか、そういったものがまだ無くなっていない状態でありますので、今回トランスジェンダーの方を主人公とした映画の上映会を開催することで、区民の方にも、そういっ

た方への理解を深めていただきたいという思いをもって、開催いたします。

資料1に関しての説明は、以上でございます。

堀内会長：ありがとうございました。

この資料1につきまして、皆様方、ご質問ございますか。

はい、どうぞ。

伊串委員：すみません。ちょっと考え過ぎかもしれませんが、「ガールズのための未来ワークショップ」のタイトルなのですが、中身を見ると「女の子らしく」ということにこだわっていない点については問題ありません。これは良いと思います。ただ、タイトルだけを見ると、もう既に「ガールズのための」と言っている時点で、何となく誤解を生んでしまいそうです。「これは女の子向けのものなんだな」ということで、寧ろ逆のイメージで捉えられてしまい、参加してもらえなくなってしまうようなケースもあるような気がして、気になっています。ちょっとタイトルの工夫が必要かもしれないです。

ダイバーシティ推進担当課長：伊串委員のご意見のような、そういったご意見を結構多くいただいたところなのですが、共催する団体さんとのやり取りの中で、こちらがそのタイトルでいきたいということがあったので、ちょっとそのままいってしまったのですが、確におっしゃるご懸念は結構多くの方からいただいています。来年度以降、もし継続するのであればそこら辺は、工夫の余地があるのかなというふうに考えております。今回はこのままかせていただきたいと思いますので、ご理解いただきますよう、よろしくお願いいたします。

堀内会長：よろしいですか。ほかにご意見、ご質問ございますか。

私のほうからちょっと、確認なんですけれども、この実施予定のこの資料1というのは、ダイバーシティ推進担当所管の事業のみを列記したと、それ以外のところにも、男女平等参画事業というのはあるんだというお話ですが、それ以外のものについて、主なものをおまとめになって、お示しするというご予定はないのでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：例年、これでやらせていただいている、基本的には計画を見ていただく形になるかと思えます。まとめたという意味では、計画事業自体が区の男女平等施策をまとめたものになりますので、別に計画から細やかな事業を抽出するということは今のところ考えていないところでした。区の全体の事業ということであれば、計画の冊子のほうをご覧いただきたいというところでございます。

堀内会長：ということは、細かい具体的な日程はわからないということですね。ほかの事業に

ついては。

ダイバーシティ推進担当課長：そうです。おっしゃるとおりになります。

伊串委員：ちょっと質問です。内海崎先生のお話の中で、外国人の話が出たと思うんですけども。最近のニュースで、バスケットボールのチームでコンゴからの留学生が審判を殴ってしまったというのがありました。あれも言葉が通じないということがフラストレーションとして溜まっていた、という話だったと思うのですが、そういった外国人のテーマというのは、「ダイバーシティ」ではあるものの、「男女平等参画」の方には入れなくてよい、という認識で良いのでしょうか。

堀内会長：いかがですか。

ダイバーシティ推進担当課長：今、現状ではダイバーシティのところには入っていないくて、教育のほうで扱われるということです。

堀内会長：問題によって違うということなんですかね。教育問題で非常に大きな問題であれば、それは教育の場面でやるし、それから雇用問題であればそちらに行くしという、その問題によって、外国人の対策が違ってくるといふふうに理解してよろしいのでしょうか。今の伊串委員のご質問は、教育に関係することだといふふうには理解していますけれども。

ダイバーシティ推進担当課長：委員長がおっしゃるように、分野といふかそのテーマによって、所管が変わってきてしまうという形になると思います。

先ほどの、委員長のご質問の補足なんですけれども、指定管理で、男女平等センターでやっていたら、事業につきましては、日程とかはある程度こちらでも把握しておりますので、ご紹介させていただくことは可能です。事前のチラシでも入れさせていただきましたが、7月7日は指定管理事業ではないですけれども、文女連事業の30周年記念事業で、「マイ・インターン」という映画の上映会をされますし、7月13日には、「男性のセカンドライフのさがし方」ということで、プラスワンセミナー、男性が60歳を超えて、第二の人生をどういふふうに進んでいくのかといふことのセミナーもございます。後は、8月1日に、区政を知る懇談会ということで、男女別で直接といふわけではないですけれども、区の財政状況を知るといふものも予定されてございます。

終わってしまった事業であります。6月8日には、やはりプラスワンセミナーで防災に関するセミナーがあつて、避難所とかでも女性の方がリーダーになっていかないと生き死にの問題なので、男女平等のほうがいいとかといふ理念的な話ではなくて、女性が自ら当事者のリーダーにならないと、そういう視点を男性だけに任せたらいけない。しっかり生き残る

ためには、女性もそうですし、障害者もそうですし、いろいろな視点の方がリーダーとして、参画していかなくてはいけないという講座もやっております。そういった意味で指定管理事業に関しては、こちらでもある程度日程は把握できるので、来年度とかに資料としてお示しするのもいいかと思いますが。

堀内会長：ありがとうございました。

そのほかには、何かご意見はございませんか。よろしいですか。

何か私が更に質問をして、大変恐縮なんですけれども、今日のニュースで流れていた東京都が性的マイノリティと言ったほうがいいのか、SOGIと言ったほうがよろしいのでしょうか。それについて、東京オリンピックもあることでもあるし、東京オリンピックの精神、オリンピックの理念に基づいて、人権配慮ということで、条例を制定するというのを打ち出したようですが、それについて何か、文京区として関わるとか、文京区として影響とか、そういったことを現時点でお話できるものがございますか。すみません。

ダイバーシティ推進担当課長：9月にオリンピック憲章の理念に基づいた条例を作るという動きは、もちろん把握してはいます、主に二本立てでLGBT関連の施策とヘイトスピーチに関する施策の二本立てが大きな内容となっていることは分かっているんですが、今、パブリックコメントがそろそろ終わるぐらいの段階で、9月に具体的にどういったことが示されるのかということによります。中には都のほうで、市区町村と連携して、こういう施策を進めていくみたいなどころもちょっと書いてあるので、具体的にはちょっとまだこちらのほうで把握していないのですけれども、その内容いかんによっては、区としてもやはり関わり方という意味で、対応が求められるものが出てくるんだろうなとは考えてございます。現時点では、余り詳しい情報が入っていないので、何とも申し上げられなくて申しわけございません。

総務部長：吉岡でございます。

今のところ、把握しているところでは、9月の定例会に条例を出すということで、概要を見ますと、理念的な条例であるということは確かなのかなというふうに思っております。それが成立の暁には、当然それに基づいて、具体的な施策が東京都のほうでも、考えられていくと思いますので、当然そのところについては、東京都の中の団体である文京区も影響は受けることになるかと思っておりますので、ちょっとその動きについては、今後とも注視してまいりたいと考えております。

堀内会長：ありがとうございました。

そのほかには、皆様方ございませんか。

それでは、資料2のほうに動いてもよろしゅうございますでしょうか。資料2でございますけれども、文京区の男女平等参画推進計画の評価についてということで、皆様方のほうにもお配りをさせていただいておりますが、この資料2につきまして、ご説明をお願いできますか。

ダイバーシティ推進担当課長：資料2をご覧ください。

文京区の男女平等参画推進計画の評価についてということで、一番の評価実施については、お配りしている計画の事業番号113というものがございまして、67ページになります。67ページの下から二番目の枠に、計画評価と重点項目の選定といったものが載っております。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、進捗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、計画の推進を図るというふうに記載しております。前回計画から引き続きではございますが、計画を作ったということなので、評価も実施していくということは前回と変わりません。

2番の評価方法です。男女平等参画の視点に基づいて評価を行います。

(1)各所管部署から前年度の実績を報告してもらいます。

それで、(2)として、男女平等参画推進会議、この会議で推進状況を評価していくといったことで、全事業において内容確認して、必要に応じて意見を付していきます。あらかじめ定めた重点項目、今回11事業になりますけれども、それについて、計画期間中継続して内容を審議し、進捗に向けた具体的な指摘等を行います。

右の上のほうに枠囲みをしておりますが、重点項目の選定方法としては、①で推進する効果が大きいもの、②で提言を生かした成果が確認できるもの、③で短期間では成果が出にくい、継続的な取組が必要な事業ということで、これに関しては、前回までのこの推進会議で重点項目の議論をさせていただいています。次の資料2-2という1枚ものの資料をご覧くださいなのですが、その右側に重点と書いてあって、事業番号2の「学習指導の充実」から、ずっと下までいって、118の「区職員に対する育児・介護制度の普及啓発」というところまでの11項目になっていまして、前回の期までの計画事業と、ほとんど10個までは同じです。

今回、新たに1個付け加わったのは、真ん中のほうにあります事業番号の60番、事業名としては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です。これは、昨年度は女性活躍推進計画というものを議論していったということもありまして、前回の推進会議でも、これを入れたほうがいいのかというご意見もございましたので、今回の期の一つ重点項目を追加して、60番を追加させていただいております。

それでは、資料2にお戻りください。

男女平等参画の視点なんですけど、前回までの期の計画だと、かなり細分化されていたということで、今回整理をいたしたいと思っております。薄い黄色い冊子が机上有ると思うのですが、その3ページをご覧いただきたいのですが、3ページの一番下のほうに、囲みがありまして、男女平等参画の視点ということで、AからJまでの10項目に分かれてございました。ただ、これは似たような内容もあるし、違いがよく分からないというご意見もいろいろいただいているところなので、今回資料2の真ん中のほうに戻っていただきたいのですが、整理させていただくということで、「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・配慮をしている。」「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。」、この三つに大胆にまとめさせていただきました。

その理由なんですけど、平成28年度まで男女平等参画の視点としていた次の事項について、削除なり統合を図ったということで、まず去年まで、Bと書かれていた「男女平等参画についての学習の機会を提供している」は、Aの男女平等意識の向上を促しているというものを達成するための手段であるために削除しましたとか、そういったことで、それぞれ理由を記載させていただいております。

続きまして、裏面をご覧ください。

今回の変更点、評価における変更点なんですけれども、(1)として、質的評価を追加することです。結構アウトプットの評価が多かったところで、アウトカムが重要なのではないかと、成果が重要なんじゃないかというのは、この計画に限らず、区のほかの計画でも、かなり議論されているところなのですが、質的評価、かなり難しい問題ではございますが、可能なものについては、セミナーや会議等のアンケートを分析し、所管課による自己評価や次年度に向けた課題に記載して、成果が分かるように努めるといったことに取り組んでいきたいと思っております。これは具体的にどういう感じなのかというと、資料2-3というのをご覧ください。資料2-3で、内容はあくまで架空のもので、イメージとして作ったものなんですけれども、こういった評価の中の下のほうに囲みをしておりまして、それを質的評価とくくっています。評価理由のところ、ここで例を読ませていただくと、SOGIに関する研修の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7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な

ど、一定程度アンケート結果とかで、成果が出たのかどうなのかといったものを記載していくように考えてございます。

それで、また、資料2の裏面のほうに戻っていただきたいんですが、もう1個が(2)のところで、事業実施の数値の簡略化ということで、今まで様々な事業に取り組んでいることを示そうとする余り、一生懸命、細かい内訳の数値まで記載するようになってしまった結果、かえって見づらくなっているものも出てきてしまいました。そのために、今回の期では必要な項目のみに絞り、見やすい資料づくりに努める、そういったことを行っていきたいと考えています。

これも具体的にどんなことなのかと申し上げますと、薄い黄色の男女平等参画推進計画の平成28年度の推進状況評価報告書で見ていただきたいのは、例えば、7ページのところです。事業番号8「男女平等参画啓発事業の充実」ということで、①②③でアイウエオカキクと、細かい字を一杯バーッと並べているんですけども、やはり全部ここにまとめて示そうとしてしまう余り、ちょっと長くなってしまっているという部分があるので、これはちょっと主な事業にまとめさせていただきたいと考えています。あとは、40ページをご覧いただきたいのですが、40ページの下の方の5の(1)、次のページの5の(2)、次のページの5の(3)、さらに43ページ5の(4)とずっと課ごとにいろいろな事業の実施状況を挙げています。例えば、41ページの上から三つ目の障害福祉課というのは、男女平等に関する講座が1個しかないのに、50%、100%と書いてあって、ここまで各課で書く必要があるのかというところをちょっと疑問に思っておりますので、これに関しても、少しまとめた形で、お示ししたいなと思っております。

また、46ページをご覧いただきたいのですが、事業番号19の「介護保険サービスの充実」ということで、どういうサービスが行われているかで、①の訪問通所サービスの介護給付の延べ人数と予防給付の延べ人数の下に内訳がダーッと書いてあるんです。確かに全部どういうことが行われるのかと、これで分かるんですが、男女平等参画を進めていく上で、この細かい内訳、訪問介護とか、訪問入浴介護とか、訪問看護等がどれだけの件数があるのかというのが、この計画の評価と結び付くのかと言われると、ここの内訳まではいらぬのではないかということで、今回からは、内訳に関しては、省略させていただきたいなといったところで考えてございます。

考え方としては、以上でございます。

次に、資料2の裏面にもう一度戻っていただいて、4番として、「男女平等参画推進計画推

進状況報告書の作成」となっておりまして、この報告書を作成することも計画の事業番号18に載っておりまして、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します。皆様にお配りしたこの薄い黄色の冊子が平成28年度版になりますけれども、これも継続的に平成29年度、30年度と作成していくといったことは、例年どおりやっていきたいと思っております。

この後、資料2-4をご覧いただきたいのですが、今回の計画から、初めて課題に対する目標と、成果指標というものを載せています。それは、計画書の分厚い冊子の74、75ページをご覧いただきたいのですが、課題に対する目標と成果指標ということで、目標値というものを示しているのが今回の計画の目玉というか、変わったところがございます、これに関しても見ていきたいと思っております、評価の見せ方としては、1のところの例示で、男女平等参画社会を支える意識の形成のところを書かせていただきましたが、真ん中のほうの現状では平成29年度に何件あって、27年度は何件だったという比較と、あとは目標値を示す形の見せ方をとりたいと思っております。

2以下も、同様なフォーマットでやっていきたいと思っておりますが、ただ、成果指標の現状については、5年ごとに実施する文京区男女平等参画に関する区民調査でしか把握できないものが多数ございますので、推進状況評価報告書の総括意見において、コメントに関しては記述するような形で進めさせていただきたいと考えてございます。

資料2の裏面にもう一度お戻りいただきたいのですが、最後に年間のスケジュールでございます。冒頭の資料1のところでも、少しお話いたしました、今日の推進会議で評価方法を決定させていただいて、それを基に前年度の実績調査を、区役所内の各課に実施いたしまして、9月のときに重点項目をまとめたものをお見せする。審議をさせていただいて、10月のときには、重点項目以外のものも含めて、またお見せいたします。

最終的には12月の会議のときに、この推進会議としての評価をいただき、報告書を作成していくといった流れになります。

資料2についての説明は、以上でございます。

堀内会長：よろしゅうございますか。説明は以上で。

それでは、議題2の資料の2でございます。詳しい説明をいただきましたけれども、今の説明、それから実際のこの資料の2につきまして、ご質問やらコメント、ご意見はございますでしょうか。

伊串委員：伊串です。

変更点の二つ目でお話された「事業実績の数値の簡略化」のところなんですけれども。薄い冊子の方ですかね。黄色のこの冊子をよくよく見ていますと、確かに数値がやたら多くて、何にフォーカスしてよいのか、分かりにくいです。「方針」で書かれていることには、大方賛成です。

また、更にちょっと見ていきますと、しっかりコメントまで書いているところと、ただ数字の表をバンと載せて終わってしまっているところがありまして、統一感がないなというふうに思います。例えば、48ページ。これは先ほどお示しされたページだったかなというふうに思うんですが、48ページを見ていますと、事業番号28のところは数字を出した下に何か書いていますよね。しかし、それ以外の事業番号のところは特に数字以外のコメントを書いていないところもあります。この辺がばらばらになっているわけなんですけれども。何か表に対してコメントがある場合、そのコメント部分とはにかく実績として言いたかったことなんだろうと思うんですよね。だから、そのように言及している内容の裏付けとなるような大事な指標だけ載せて頂ければ、つまり、記すべきコメントとそれを裏付ける指標を連動させるような形で書くべき内容を絞って頂く、というふうにしておいて頂いた方が、読む方としては見やすくなるのかな、とちょっと思ったんですが、いかがでしょうか。

堀内会長：よろしいですか。そのご意見ですけれども。

ダイバーシティ推進担当課長：そうですね。そのご意見の基本的にやはり、コメントに対する裏付けというのがあったほうが、分かりやすいというのは、そのとおりだと思いますので、そういうふうなことが記載できるような事業につきましては、そういった方向で、まとめていきたいと思います。ありがとうございます。

堀内会長：皆さん、いかがですか。

田和委員：田和です。

資料の読み込みができてなくて申しわけございません。例えば、この黄色い冊子の11ページの事業番号11というのは、重点事業ということに位置付けられていますが、評価はほとんどが1というような、1か2というような内容のようなので、重点項目がこういうところだと、さらに特別な対応をしなければいけないのではないかなと感じています。それに対して何か項目が増え過ぎて、かえってエネルギーの使い方がバラけてしまうよりは、こういったところを何とか次年度で評価が上がるような対策をしっかりとできるように考えてはどうかと思っています。

堀内会長：ご意見ありがとうございます。何かそれについて。

ダイバーシティ推進担当課長： ご意見ありがとうございます。

これは、やっぱり評価が低いというか、なかなか取組が進んでいないところでありまして、どうにかするようにといろいろご指摘受けているところではあるんですけども、これが地域活動団体への男女平等参画意識の浸透ということで、区に直接所属している団体でなくて、本当の地域の団体の方の役員とかの男女比率の話で、進めていくというか、区として主体的な働き掛けはなかなか難しいところがございます。長年、課題として挙がっているところではありますが、今回5月には政治分野における男女共同参画推進法の成立もありましたので、区としても政治分野にかかわらず、団体活動とかでも女性の比率というか、活躍が進んでいくような形で、指導というのはなかなかできないんですけども、お願いのレベルではあります。そういった意味で普及啓発を図って、なんとか少しでも数字が改善するような形でやっていきたいなというところがございます。効果的にこれをやればすぐ上がるみたいなのが現状、考えられないところなので、普及啓発活動というものを地道にやっていくといったところで考えてございます。すみません。

堀内会長： ありがとうございます。

それに関連してなんですけれども、これはそれぞれの地域の活動というふうにおっしゃっていますが、所管課があるわけですね、区役所の中で。その区役所の中での所管課の意識というのは、すみません、こういう質問は申し訳なくて大変恐縮なんですけれども、区役所内ではいいんですが、やっぱり地域の問題なのか、それとも地域の団体なので、啓発になかなか積極的になるのは難しいという状況なのか。ちょっとそこら辺の状況は、どんな状況なのか教えていただくと有り難いと思うんですが。

ダイバーシティ推進担当課長： 団体にもよると思うんですけども、区の所管課に話を持って行くときは、世の中の流れというか、そういう方向にあるのでご理解はいただいています。今ちょっと話し漏れてしまったんですが、例えば、民生委員・児童委員の協議会とかでは、福祉部長とか福祉課長に話して、計画事業の中で評価が低いがあるので、民生委員・児童委員のほうは逆に女性のほうが多くて、男性が少ないところなんですけれども、バランスよくなるようお願いしてもらえないかということで、多分この間全体会の場でお話ししていただいたと思うんです。そういった小さいかもしれないですが、そういった会議の場とかで区の所管課から発言していただくことで、少しでも変えていけたらいいなと思っています。

なかなかこうしなさいというのは言いづらい部分もありますので、本当に現状として男女

同じような比率でいくような形が望ましいので、今度委員の改選とかそういうときにはご配慮いただきたいということを、いろんな会合のところで、私が直接行くのか、所管課の管理職がお話しするのかというのはありますけれども、進めていきたいなというふうに考えてございます。

堀内会長：ありがとうございます。

皆様方のほうは、特にご意見はございませんか。評価方法で少し整理できるものはきちんと整理した上で、評価をお見せするという基本的なことで提示をされておられますけれども。

伊串委員：伊串です。

「評価指標」、「目標」の数値のところ、できれば今後は何かの「実施」回数ということを目標の数値としないで、できればここはもう少し更にその上を狙って頂きたいなというふうに思います。つまり、実施さえすればそれでも目標達成、というのではなくて、「何のために実施するのか」という、その本来の目的のところ、もう少し触れて頂けるような目標設定になっていくといいなというふうに思っています。意見でした。

ダイバーシティ推進担当課長：そういったご意見は、本当にありがとうございます。

なかなか成果指標を設けるのって難しいところではありますけれども、伊串委員がおっしゃるとおりに作っていくのが、本来的な計画とその結果の評価ということではあると思いますので、そういったものに近づけるように努力はしていきたいと思っております。ありがとうございました。

堀内会長：どうぞ。

牛嶋委員：牛嶋です。

評価指標に関して、私は前年度まで基本構想の委員を4年間やっております、基本構想のほうは、評価指標もそうだし、評価に関しては役所の中の評価とそれに関して委員の中でいろいろ話し合うというのが、割ときっちりやっていたかと思っております。そういう基本構想みたいなのと似せた感じでやっていただければ、もう少し整理されてできるのかなとちょっと思っています。よろしくお願ひします。

堀内会長：どうぞ。

総務部長：私も、牛嶋委員と同じ基本構想推進区民協議会のほうに長年携わっておりましたので思いは一緒でございます、今回質的な評価がなるべくできるような形で取り組みたいというのは、正にそれを協議会のほうでも求められておりましたし、何を目的にして質を高めていくのかというのが見えるような形でできればなというふうに思っております。これから

各所管課のほうが実際の帳票を作る段階になりますけれども、そののところではそういった視点を大事にしながら作っていくということで調整をさせていただいて、なるべくこの会議の中で評価ができるような分かりやすい帳票の作成に努めてまいりたいと思いますのでよろしくをお願いいたします。

堀内会長：ありがとうございます。どうぞ。

牛嶋委員：もう一つなんですけれども、関連するところで、やっぱりこの事業としてやればできるとか、お金があればできるようなことというのと、あと例えばそういう団体の男女比みたいなのというのは、もちろん別にお金があればできるというものではなくてというところと、両面あるかと思います。もちろんできるものと、やればできるというものとはそうじゃないものというのが分かりやすくなっていると、また理解もしやすいんじゃないかなというふうには思います。

堀内会長：要するにあれですよ、成果が、事業をやる数とか事業ということでは割と分かりやすいけれども、実際に働き掛けてもなかなか到達できない、先ほどの町内会だとかの地域活動の男女比だとか、それをもう少し分かりやすくというのか、区別できるようにするというところをご指摘されたんでしょうか。

牛嶋委員：そうですね。明確に区別する必要はないかもしれないんですけども、見て分かるようになっていけばいいのかなと思います。

総務部長：なかなか今までも目標が達成できていない、先ほどの町内会等の女性の比率の問題ですとかは、かなり難しい問題ではあるんですけども、様々なところで長年言われているところでもありますので、この推進会議を始める前にも先ほど言った部長級の会議というのでも開いております、その中でもかなり意識付けはしています。それぞれの所管課で、それは何かしらの働き掛けをしていかなくちゃいけないなという思いは持っているところがございますので、その辺の働き掛けの仕方ですとか、こういった形でやったらいいのかというのも、なるべく示せられれば示させていただいて、ご議論をしていただければなというふうに思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

堀内会長：ありがとうございます。

確かに今ご指摘のあったように、働き掛けをしてもなかなか成果に結び付かない、そこはどういう働き掛けをしたら効果的なのかとか、そういった実際のやり方のようなものですよね。そういったことを議論できる場があるといいのかもしれないですね。あるいは、成功例、こういう町内会だとか地域の団体ですと、ここで成功したことがほかで成功するとは限らな

いという問題ももちろんありますけれども、ある程度その成功例というものを共有するとか、何かそういう工夫があるのかもしれませんがね。ありがとうございます。

ほかには皆さん方、ご意見ございませんか。評価の問題につきまして。どうぞ。

瀬戸委員：重点項目の17番に挙がっている、男性の家庭生活への参画支援というのは重点項目の一つだということで、ちょっとその話をさせていただきたいんですけども、担当課が関係課になっているので、例えば、区民課とか幼児保育課とかの話というのは上がってくると思うんですよね。例えば、自分が関わっているところで言うと学童保育というのは児童青少年課で、幼児保育と学童保育というのは部も変わるものですから、私が見えているところだと、育成室の先生たちはかなり、父親を巻き込むとか、なんていうか偏らせないという努力を現場ではしているように思えるんです。ただ関係課として児童青少年課も主管課というふうには上がってないので、幾ら頑張っても話として上がってこないと思うんです。なので、関係課でリストアップされていないですが、ここも多分頑張っているよねというところをどうやって拾うのかなというのが気になったので、お伺いしたいと思いました。

堀内会長：ありがとうございます。何かそれについて区のほうでコメントございますか。

おっしゃるとおり、直接の担当課じゃなくても実際には関係しているという、そういうところはとてもいいご指摘だと思います。いかがですか、課長。

ダイバーシティ推進担当課長：今度調査をかけるときに、そういった関連する事業があったら挙げてくると、今でもやっていますけれども、今、委員からお話をいただいたんで、特にピンポイントで挙げてくれということで働き掛けて、挙げてもらうようにしていきたいと思っています。どうもありがとうございます。

総務部長：幼児期、就学前は、当然保育園というのが子どもの生活の中で重要な位置を占めると思いますし、小学校に上がってからは学童保育というのも生活の中でかなりのウエートを占めてございますので、その中で男性が家庭生活に参画するというのは非常に重要だし、しなければいけないというふうにも思っておりますので、その辺で当然関係課に入れて、その取組の状況などもご紹介してまいりたいというふうに思います。

堀内会長：ありがとうございました。

今のご指摘のような大変重要な点を、もし委員の皆様方がお気づきのことがございましたらば、ご提案あるいはご意見を出していただければ大変有り難いというふうに思います。では、どうぞ。

内海崎副会長：質的評価のところなんですけれども、イメージで挙げてくれた8番の男女平等参

画啓発事業の場合は、アンケートをとってそれを分析してということで、ある程度質的評価に近いというか、書けるんだらうなって思うんですが、例えば、今ご指摘があった17番の男性の家庭生活への参画支援に関しては、結構いろいろ事業や講座をやっていて、そこでアンケートをとるなりなんなりして、分析してということがある程度可能かなと思うんです。今ご指摘があったようなことに関しては、アンケートをとるとかではなくて、むしろ現場の方たちがどんなふうに動いているとか、具体的にどうやっているとか成果がこうであるとか、変化がこうであるとかそういった報告をきちんと挙げていただかないと、質的な評価に結び付かないんだらうと思うんですね。

そういうことをする場合には、やっぱり関係課に調査をかけるときに、そういうことを事例として、こういうこともあり得るといって投げ掛けておかないと、こぼれ落ちてしまうような気がしますので、ちょっとそこは工夫が必要なのかなというふうに今思っていたんですね。

それと、この質的評価に関しては、すごくやっぱり難しいと思うんです。アンケートを分析できる事業はいいんですけども、例えば、57番の25ページにある「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」、これの数値は出るんですが、では質的な評価の視点はどこに置くのかというと、やっぱり難しいだらうなというふうに思うんですね。同じようなことが、例えば、31ページの58の「ドメスティック・バイオレンスの防止に向けた意識啓発の推進」というのがありまして、これは講座もあるんですけども、資料を配布するとか、イベントを開くとか、そうするとそのイベントに参加した人たちをどうやって把握していくのか、アンケートがとれるような講座であるとか、そういうものでない場合にこれをどう評価するかということですか。同じようなことの「セクシュアル・ハラスメントに関する意識啓発の推進」、34ページにも言えるんです。これは、オールラウンド研修や新任研修でかなり啓発的なことやってらっしゃるんですが、一方で課題にも出ているように、職員の一人一人の意識調査となると、これは職員に意識調査をかけないと出てこないということで、質的な調査を書く場合に、事業ごとに評価の方法をかなり丁寧にやらないといけない事業があったり、もう逆に相当意識調査をかけないと質的な変化が見られないというようなものもあるので、これをどう見ていくかということが大事だと思っているんですね。

そうすると、そういうことを報告書に作成するときに、質的な評価の評価方法が事業ごとによって差異があるということになるので、それを報告書に書くときにかなり丁寧に説明をするか、あるいはちょっとどういう案がいいのか、ぱっとまだ浮かばないんです。やはり丁

寧な説明というのがかなり必要かなという印象を持ったので、その辺りどのようにお考えになっているのか、もしお考えがおありだったら、ちょっとお聞かせ願いたいんですけども。

ダイバーシティ推進担当課長：副会長にご指摘いただいたように、質的評価というのはなかなか本当に難しい問題で、今回から初めてというか本格的に取り組んでいくので、資料にも、可能なものについてはということで書かせていただいています。ただやはりそういう例示を挙げて拾えるものについては、例えば担当者の意見というか、そういったものも挙げていかないとこちらも分からないので、そういったもので進めていきたいと思っておりますけれども、重点項目の全事業できるかどうかは、ちょっと現時点でお約束はできません。もちろん、アンケートとかでできるものは当然やっていますが、それ以外のものに関しては、こちらで考えて可能なものは極力入れていくという姿勢で、まず第一歩ということで取り組ませていただきたいと思います。貴重なご指摘ありがとうございました。

内海崎副会長：すみません、質的評価が駄目とかそういうことでは一切なくて、むしろこういうことが次の段階として重要なんだろうなというふうに思うんですけども、一方で質的評価をするときにはやっぱり基準の設定が非常に難しいので、そこをきちんと踏まえてやっけないと。報告書の中で説明責任が必要になってくるわけですよね。私たちも意見を述べるときに、ある程度委員の中でその基準というのを明確にしておかないと、言いつ放しに終わると言うのと申し訳ないんですけど、そういうことがあり得るので。ご指摘をさせていただいたのは、質的評価は是非やっていただきたいと思いますんですけども、その段階に進む場合に、私たちも含めて考えておかなければいけないことがあるのかなと思って意見を述べさせていただきました。

堀内会長：よろしいですか。伊串委員。

伊串委員：伊串です。

今、内海崎先生がご指摘されたポイントというのは、非常に重要なポイントだと私も思います。具体的な数値としての「目標」、「KPI」の設定は、それを「何で測るのか」ということとセットだと思います。なので、やはり「何で測るのか」ということを周知する、あるいは丁寧に説明して、「これはこういうふうに測るんですよ」と、そういうものがないと、やっぱり数字を出す方も困るでしょうし、見る方も「これは一体何から出した数字で、結局何なの？」ってなっちゃうんで、やっぱり説明責任を果たしづらくなっちゃうのかなという気がいたします。なので、この点は非常に重要だと思います。

それと、ちょっと余談なんですけれども、先生がご指摘された31ページの事業番号58番、「ド

メスティック・バイオレンス」のところなんです。これをよくよく見ると、事業名として「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」とあります。しかしながら、その下の項目を見ますと、これは「意識啓発『活動』の推進」ですね。言葉の綾じゃないですが、「活動」自体の推進ということであれば、具体的な活動の内容が書いてあるので「推進はされているんだな」と、ここに掲載されている数値で、連動性はあると思います。しかし、「活動」自体の推進が本来の目的であるわけではないということであるならば、やはりその場合何を測るかといったら、実際に「啓発されたかどうか」ということだろうと思います。つまり、そういうところが質的に重要に関わってくるべきものなんじゃないかなというふうに思います。以上です。

堀内会長：明快なご意見ありがとうございます。何かコメントございますか。区のほうで。

ダイバーシティ推進担当課長：正にご指摘いただいたとおりなので、ただ意識啓発自体がどのぐらいされたのかというのを、どうやって測っていくのかというのが大きな課題になってきますので、その部分は今ぱっと、こうやればいいというのは思い浮かばないんですけども、考えられるものというのをこれからも検討を続けていきたいと思っています。すみません、ありがとうございます。

堀内会長：大分活発なご意見が出ましたけれども、そのほかに何かこの評価についてご意見ございますでしょうか。どうぞ。

牛嶋委員：牛嶋です。

すみません、ちょっと理解してないんですけども、今日話しておかないといけないのは、この評価の方法とかに関する部分になりますか。ここら辺の何か細かい中身、この28年度の評価報告書とかの中身の話とかではなくて、今後やっていくこの評価に関するところを今日話しておかなきゃいけないという感じでよろしいですか。

ダイバーシティ推進担当課長：委員のおっしゃるとおりです。この報告書につきましては、昨年度委員会で協議をして終わった成果でございますので、今回改めてお話ししていただくことではなくて、今年度のこれから評価をどうやっていくかというところに的を絞っていただければと思います。

堀内会長：よろしいですかね。もう大分皆さん方からも活発なご意見が出ましたので、今年特に重要なのは、この推進計画の評価の方法ということでございまして、もちろん参考までに今までやってきた評価というのはこういうことだということで、皆さんのお手元でございます。それをご覧になりながら、今後こういうふうに改善していきたいというご意見がお出に

なるんだろうというふうに思います。

ちょっと時間も早いですが、もしこれ以上、すぐにご意見が出ないということであれば、第2の議題につきましては終わらせていただいてもよろしいですか。これについて、まだ後ほどご意見がある方は、担当課のほうに、ご意見をまた別途出すということも可能なんだろうね。

ダイバーシティ推進担当課長：来月にはもう各所管課に評価の調査を掛けたいので、もしご意見いただけるのであれば金曜日の正午までとかで、メールなりなんなりでいただければと思います。

堀内会長：金曜日。

ダイバーシティ推進担当課長：そうです、金曜日まで。明後日ですね。

堀内会長：明日ってことですかね。

ダイバーシティ推進担当課長：ほぼ明日中ぐらいにいただけないとちょっと厳しいかなということなので、それはご了解いただければと思います。

堀内会長：分かりました。という予定で動いているようでございますので、もし追加で評価の方法につきまして是非というご意見があれば、金曜日までに意見を出していただければ有り難いというふうに思います。よろしいでしょうか。

それでは今日、資料1、2といたしますか、議題の1、2につきまして、皆様方と意見をいただきましたけれども、もし先ほど申しましたとおり、皆様方からこの場でこれ以上ご意見がないということであれば、今週の金曜日までに追加のご意見をいただくということでもよろしいでしょうか。よろしいですか。

それでは今後の日程につきまして、何か事務局のほうで補足していただけますでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：次第の一番下のその他のところにも記載させていただいているんですけども、今後の会議日程ということで、第2回は9月13日木曜日の午前10時からです。これは、今日評価方法をおおむね決めていただいたので、これをもとに所管課に調査をかけたものを、重点項目を9月13日に皆さんにお示ししたいと思います。第3回が10月25日木曜日の午前10時からです。これは、重点項目プラスほかの事業も含めてといったものをお示いたします。12月11日火曜日の午後3時からの会議で、この報告書としての総括意見等をまとめさせていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。事務局からは以上です。

堀内会長：ありがとうございました。一応こういうことで、今後今年の年間の、推進会議の日

程は決めさせていただいておりますけれども、よろしゅうございますでしょうか。それではそのほかには特にございませんね、事務局のほうでは。

それでは、特にそのほかの議題はないようでございますので、今日は珍しく早く、いつもですと時間延長でなかなか終わらないんですが、早く終わらせていただきたいというふうに思います。どうも皆さん、ご協力ありがとうございました。