

令和元年度 第1回文京区男女平等参画推進会議 会議録

日時 令和元年5月27日（月）午後2時1分から午後4時8分まで

場所 庁議室（文京シビックセンター16階）

<会議次第>

- 1 開会
- 2 会長挨拶
- 3 議題
 - (1) 令和元（2019）年度男女平等参画施策実施予定について
 - (2) 文京区男女平等参画推進計画の平成30（2018）年度推進状況評価について
 - (3) 女性活躍推進計画の平成30（2018）年度実績報告について
- 4 その他
- 5 閉会

<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、森 義仁 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、高桑 枝実子 委員
白砂 修 委員、加来 順也 委員、伊串 久美子 委員、増田 みゆき 委員、
牛嶋 大 委員、原 ミナ汰 委員

欠席者

真鍋 匡史 委員、瀬戸 僚馬 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 高橋肇

欠席者

なし

<傍聴者>

3人

堀内会長：皆さん、こんにちは。今日はお暑いですね。前の会合がちょっと延びまして、申し訳ございません、間に合いませんので。よろしく願いいたします。

私から挨拶してよろしいですか。

高橋課長：一言、ご挨拶をお願いいたします。

堀内会長：それでは、遅れたお詫びと、今日は、UN Women日本事務所長からお話を伺えるということで、大変お忙しい中をおいでいただきありがとうございます。とても楽しみにしております。所長のお時間もないようございまして、私もぎりぎりの到着でございますので、挨拶はこれぐらいにさせていただきたいと思います。本年度も、委員の皆さん、どうぞよろしく願いいたします。

高橋課長：本日は、大変お暑い中お集まりいただきましてありがとうございます。昨年度の河野に代わりまして、私、事務局を務めますダイバーシティ推進担当課長の高橋と申します。どうぞよろしく願いいたします。着座にてご説明いたします。

会長にも冒頭、触れていただきましたけれども、本日は、昨年度の推進会議におきましてご要望のありましたUN Women（国連女性機関）日本事務所の石川所長にお越しいただきしております。資料は、皆様のお手元に青いペーパーをご用意させていただいておりますので、ご確認いただければと思います。

お話を伺うときの様子など、UN Women日本事務所のSNS等にアップし、広報したいという申出がございました。写真撮影をさせていただいてよろしいでしょうか。大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

石川所長は、この後出張ということで、2時10分過ぎには退席しなければいけないという状況ですので、早速ですが、よろしく願いいたします。

石川氏（UN Women（国連女性機関）日本事務所長）：皆さんこんにちは。UN Women日本事務所の石川でございます。今日は、お暑い中、このような場をいただきまして、本当にありがとうございます。座って話をさせていただきます。

急に出張が入りまして、午後5時に成田発で出なくてはいけないので、大急ぎでお話をさせていただきます。また時を改めてゆっくりお話をさせていただければと思います。

今日は、大きく三つの点についてお話をさせていただきたいと思います。

一つ目は、UN Womenとは何ぞやというところ

二つ目は、日本事務所とは一体何をしているところかという点

三つ目が、UN Women日本事務所と文京区がどのような関係をもって一緒に取り組んでいるかという、その3点についてお話をさせていただきたいと思います。

手元に資料がありますので、資料に沿ってお話をさせていただきます。資料を開けていただいて、2ページ目、3ページ目がUN Womenとは何ぞやということが書いてあります。

UN Womenは、国連機関なのですが、世の中にたくさん問題はありますが、優先事項というか優先順位を決めて、UN Womenは、こういうことを皆さんと一緒にやりましょうというのが決まっております。

1番目が女性のリーダーシップ、意思決定に関する女性の参画です。

2番目が女性の経済的エンパワーメント、これは何かというと、日本語でうまく言えば、女性の経済的な自立を助けること。

3番目が女性に対する暴力の撤廃です。

4番目が平和や安全保障・人道援助に関わる女性の参画です。

5番目は、少しぼやっとして難しいんですが、地方自治体であったり、それから国レベルであっても、女性のために予算を充てて使いましょうということ、政府関係者とやっていくという、その5点が優先課題なのです。

では、それをどういうふうにするかということ、大きく二つに分けて言えると思います。

一つ目はルールづくり、法整備であったり、世論をつくるということです。

二つ目というのは、それでは、世論をつくってルールをつくったけれども、それは実行されないという意味があるので現場で実行する。この二つのやり方でUN Womenは活動しています。

最初の法整備、ルールづくりの話をしますと、レイプの被害者に対して、やっぱり被害者の気持ちに寄り添った捜査をしましょうという世論づくりであったり、話を盛り上げた上で、例えば、現場でアフガニスタンの裁判官や警察官にそういうことをトレーニングするという、世論をつくるということと実際に現場で実行するという、二つの形でUN Womenは活動しております。

2番目の日本事務所の役割にもかかるのですが、国連機関のUN Womenは、お金持ちと思われている方もいらっしゃるかもしれませんが、活動資金は全て皆さんのご寄附によって賄われている機関です。ですから、資金集めをしないといけない。大口に資金をいただ

けるのは、主に国・政府ですけれども、最近は国以上に、例えばプライベートセクター、民間企業であったり、若しくはfoundation、GATES foundationというのは聞いたことがございますでしょうか、ビル・ゲイツの持っている財団です。そういうところが国連機関に拠出するようになってきています。ですから、私たち日本事務所は、日本のパートナーから資金を調達するということが第一的な役割です。

ところが、知らないところに、いきなりドアをたたいてお金をくださいといっても仕方がないので、やはり自分たちの活動を分かってもらわなければいけないということで、広報であったり、アドボカシーをすることによって世論もつくって、こういうことを世界中で、日本の皆さんは応援しましょうよという世論をつくって、そして日本の拠出としてUN Womenに拠出をしていただくと、そういう活動をしております。

具体的に、広報やアドボカシーというのは、4ページ、5ページに書かせていただいたのですが、去年1年間、2018年、私はあらゆるところに出ていきました。来いと言われれば必ず出ていくということで、UN Womenの名前を知っていただいて、私の顔はどうでもいいんですけども、UN Women日本事務所のことを知っていただいて、そして皆さんに活動を理解していただくということに奔走いたしました。

去年を見ていただければ、東京で行われたイベントもあれば、地方にも行ってお話をさせていただくこともありまして、メディアの取材も積極的に受けまして、何と私はNHKが作ってくれた漫画の主人公にまでなってしまいました。もうこれで思い残すことはないと思っています。そのほかには、国会議員の方々への働き掛けであったり、日本の皆様が、そんなに実際に現場で働いている人と接する機会がないと思いますので、本部であったり地域事務所であったり、ヨルダンの国事務所の代表が日本に来たとなれば、その人たちを日本の方々に出会わせるというようなこともしてまいりました。

最後に、3番目の文京区との取組ですが、6ページにございます。去年もいろいろな形で文京区と取り組ませていただきました。例えば、国際女性デー、3月8日です。国際女性デーと一緒にイベントを行ったり、もしくは11月の終わりから女性に対する暴力撤廃の16日間があるんですけども、そこをオレンジデーとしまして、文京区のこの建物をオレンジにさせていただいたり、文京区の大学さんが協力してくださってオレンジ色にくださったりという、そういうこともありました。また、文京区の小学校に行き、小学生の皆さんに国際協力とは何か、UN Womenというのは一体何をしているのかというお話をさせていただきました。

今年も、文京区とは密接に関係を築いておりまして、例えば、最近はお茶の水女子大学から講義を頼まれておりまして、その代わりにお茶の水女子大学も全面的にUN Womenのことを応援してねということで、協力してやることが多分できそうです。

また、変わったところでは、私自身無知で知らなかったのですが、湯島に麟祥院というお寺がございまして、そこは春日局のお寺なんですね。最近、その春日局の亡くなった日にかけてUN Womenと春日局と何かでコラボできませんかというお話もありまして、大変おもしろいお話だと思って、今後ちょっと進めていきたいと思っております。

私たちは、事務局長はニューヨークにおりますけれども、UN Womenを代表して本当に文京区の皆様には応援していただき、そして事務所も置かせていただき感謝申し上げます。文京区の皆さんが分かるようにということで、事務所の前の壁面、結構殺風景だった壁面も今は華やかに彩りまして、皆さんに伝わるよう常に努力しておりますので、また何かアドバイスがありましたら、是非伺いたいと思います。

すみません。駆け足でお話をさせていただきまして、ここからまた駆け足で出ていかなければいけないんですが、どうぞ今後ともよろしく願いいたします。ありがとうございました。

堀内会長：所長、忙しいところを本当にありがとうございました。

(石川氏退室)

堀内会長：それでは、議事に入りたいと思います。今日、お忙しいUN Womenの日本事務所においでいただいて、何をやっているかというのが、概括、お分かりいただけたのではないかとこのように思います。

最初に、毎回ですけれども委員の出欠の状況を確認させていただけますでしょうか。

高橋課長：本日の委員の出欠の状況ですけれども、後ほどご紹介をさせていただきますが、小学校PTA連合会から推薦の田和委員の後任となります真鍋委員からご欠席のご連絡をいただいております。瀬戸委員につきましては、遅れて出席するというので、ご連絡をいただいております。

先日、打越委員から、都合により推進会議の委員を辞任したいということで事務局に届出がございました。急な話でございましたので、現時点では弁護士資格を持つ委員の後任は決まっていないという状況ですけれども、取り急ぎ皆様にご報告させていただきます。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。郵送分については、委員の皆様には直前となってしまい大変恐縮でございますが、次第と資料第1号から第3号までということ

で事前にお送りしております。席上配付資料ですが、本日の会議の次第、その下に委員名簿、その下に「中小企業で輝く 職業訓練で磨く」というタイトルの都立中央・城北職業能力開発センターが発行している冊子でございます。文京区女性団体連絡会発行の「男女平等どこまで」というアンケート冊子、最後にダイバーシティ推進担当の事業チラシを置かせていただいております。それ以外につきましては、昨年度の男女平等参画推進計画の推進状況評価報告書、女性活躍推進計画、男女平等参画推進計画がお手元に参考資料として配られていると思います。

また、SDGs、特にこの会議では、目標の5番目にありますジェンダー平等の実現について周知を進めていくという計画事業がございますけれども、昨年度末に文京区のシンボルマークと合わせてピンバッジを作りました。皆様のお手元に一つずつ置いてありますので、様々な活動の際に付けていただき、周知にご協力いただければと思います。

資料については以上でございますが、委員の皆様、何か足りない書類はございませんでしょうか。もし足りないものがあれば。大丈夫でしょうか。

それでは、会長に一旦お戻しいたします。お願いいたします。

堀内会長：どうもありがとうございました。

それでは、皆さん、今日の席上配付を含めて資料のご確認をいただいたと思います。

先ほど課長からも少しお話がございましたけれども、団体委員の方の交代があったということで、まず委員のご説明をしていただけますでしょうか。

高橋課長：団体推薦委員の交代について、ご説明申し上げます。

昨年度、小学校PTA連合会からご推薦いただいております田和委員が退任されました。今回、新たに真鍋委員が就任されておりますが、本日は都合によりご欠席ということでご連絡をいただいております。次回ご紹介できればと考えております。

また、中学校PTA連合会からご推薦いただいております多田委員が退任されました。今回、新たに高桑委員が就任されております。本日出席していただいております。

なお、委員の委嘱状につきましては、大変恐縮ですが、委嘱式を省略し席上配付とさせていただきますので、ご承知おきください。

堀内会長：ありがとうございました。

せっかくでございますので、新しく委員になりました方、それから今まで引き続き委員をやっておられる方も含めまして、簡単に自己紹介をお願いしたらいかがでしょうか。よろしゅうございますか。

では、私から、それから副会長とまいりましょうか。堀内光子と申します。この男女平等参画推進会議の会長を務めさせていただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

今、現職は財団の理事長ということで、男女平等、それから女性のエンパワメントに関するアジアと日本の地域の活動を行っております。

それでは、副会長、よろしくお願いいたします。

内海崎副会長：副会長の内海崎です。勤務先は川村学園女子大学、豊島区の目白に目白キャンパスがございまして、私は、千葉県我孫子市の天王台キャンパスにおります。今はとりわけ人権教育、ジェンダー平等教育が専門ですが、最近中心に取り組んでおりますのはセクシュアルマイノリティの学校教育における活動というか位置付けというか、それらを学校の教育の中でどう支援していくのかということを中心に、研究と教員研修を精力的にというか来るものは全て受けて行っている、そういう状況におります。よろしくお願いいたします。

白砂委員：ハローワーク飯田橋公共職業安定所の職業相談部門を担当しております白砂と申します。昨年から引き続き参加しております。また、いろいろ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。

加来委員：東京都立中央・城北職業能力開発センターの加来と申します。引き続きよろしくお願いいたします。私のほうは東京都の職員として唯一参加させていただいておりますので、中央・城北職業能力開発センター、職業訓練を行う施設でございますけれども、それ以外に東京都の取組等も機会があればご紹介をさせていただければと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

伊串委員：本郷に住んでおります、区民公募委員の伊串久美子と申します。ふだんはフリーの経営コンサルタントをしております、中小企業の顧問とか社外役員を今、務めさせていただいております。引き続きということになります、今後もまたよろしくお願いいたします。

増田委員：公募区民委員の増田と申します。今度2期目の2年目になります。私は本職を退職しております、大学に勤めていたんですけども、今は文京区の生涯学習の関係のボランティア等をやっております。ジェンダーとかそういうことにはすごく興味をもっております、今でも大学とかに講演とかセミナーへ出かけております。それで、今年の4月から文女連（文京区女性団体連絡会）で常任委員をさせていただくことになりました。よろしくお願いいたします。

牛嶋委員：区民委員2年目の牛嶋と申します。私は普通の保護者ですけど、子どもが林町小学校と第十中学校に行っております。PTAもずっとやっていたりします。よろしくお願いいたします。

たします。

原委員：私は、原ミナ汰と申しまして、NPO法人共生社会をつくるセクシャル・マイノリティ支援全国ネットワークという団体がこのすぐそばにございまして、そこの代表理事をしております。

文京区の中では、皆様の手元にお配りさせていただいていますけれども、にじいろサロンというのは私どもが小ぢんまりと実施している事業です。そこでライフヒストリーを語っていただきながら、安全なグランドルールを作って皆さんとやっていく、実際の生活をしていただくという、セクシュアルマイノリティの住民と皆さんその他大勢と交わるような場を提供するというので、お陰さまで順調に進んでおります。

ただし、私は、今住居が北海道と東京を半々でございまして、時々欠席をさせていただかなければならないときがございまして、今年も前回に引き続いて頑張って出席していこうと思っています。よろしく願いいたします。

高桑委員：先ほどご紹介にあずかりました、文京区中学校PTA連合会より代表として参加しております、文京区立音羽中学校PTA副会長の高桑と申します。本業は、副会長と同時に都内の私立大学の非常勤講師をしております、非常勤講師としては文学を教えているのですが、出身大学がお茶の水女子大学で、大学のころから女性問題とかジェンダーというのはよく触れ合っていました。どうぞ、今年度から参加になります、よろしく願いいたします。

岩永委員：団体推薦委員の岩永有礼です。文京区労働組合協議会の事務局長をしております。文京区内の労働組合の集まり、協議体です。そこで専従書記として働いております。よろしく願いいたします。

矢口委員：東京商工会議所文京支部の矢口と申します。よろしく願いいたします。私は生まれてから50年ぐらい文京区に住んでおりましたので、幼稚園、小学校、中学校は区内の学校でございました。勤め先の商工会議所は、住んでいるところの支部には異動にならないのですが、数年前に引っ越したものですから、文京支部の事務局をお預かりしてございます。商工会議所は民間の経済団体でして、文京支部に所属している企業は約2,400社、主に中小企業の皆様のご支援をしている団体でございます。私自身は、数年前に結婚をしたのですが、今2歳10か月の子どもと産まれて1か月の子どもがおりまして、毎朝子どもを保育園に送ってから出勤をしております。よろしく願いいたします。

内藤委員：文京区町会連合会副会長の内藤と申します。町会連合会でも女性の会長が少ないということで、こちらに推薦委員ということでまいりました。そのほかに民生委員もしており

まして、先だってもジェンダーについて勉強会を開かせていただいて、少しずつではありますけれども、こういった関係のことを学んでいきたいと思っております。よろしくお願いいたしますします。

岡田委員：文京区女性団体連絡会の岡田伴子です。よろしくお願いいたします。男女平等参画推進の拠点である男女平等センターで、男女平等の社会実現のための活動しております。先ほど皆様に紹介されましたこの「男女平等どこまで」というのは、去年と一昨年、センターを利用している皆さんや区民の皆さんからのアンケートをまとめて、まだ本当に男女平等という率が3.9という低いということを、是非これを見て意識改革をしていただきたいということで、今年はこの冊子を作りました。どうぞご覧ください。

森委員：名簿の上から三つ目の森義仁でございます。私は、お茶の水女子大学、先ほど高桑さんが卒業生ということだそうですが、私は理学部ではありますが、お茶の水女子大学全体はベースにジェンダー主流というのが必ずあって、普通は共学には少ないんですが。私は、55年ぐらい技術とか科学技術の中の、リケジョというあれは講談社が作ったビジネス用語だから僕はあまり使わないんですが、あれをやることは講談社の宣伝ですからあまり使わないんですが、やっぱりこの科学技術の中に女性が少ないということと、ヨーロッパが2000年ぐらいに非常に政策的にやった話で、これをいち早くお茶の水女子大学のジェンダー研究所は取り上げています。こういうことは理工系の学会は動くべきであるというのは常々示唆されていたことで、今はもう100を超える理工系の団体連合というのがありまして、男女共同参画学協会連絡会というのは15年目に入ります。だから、統計を集めて、傘下の学会ですから、数万に及ぶ案件、それを作って予算化をするという動きにはなっています。そこは運営はもう15年ぐらいです。

それから、学問と実際に生きる人たちの間でどういようなことができるのかというのは、常に関心がありますし、卒業生がそもそも日々いろいろ、会う度に女性の置かれている問題というのは、毎日ということではないですがよく聞く問題なので、お力になればというふうに思います。よろしくお願いいたします。

堀内会長：ありがとうございます。

本当は高桑さんが新しく入られたので、高桑さんだけの自己紹介でよかったのかなと思っただけですが、やっぱり皆さんはどういう方かというのを最初に知っていただいたほうがいいかなと思ひまして、皆さん全員に自己紹介をしていただきました。ありがとうございました。

それでは、議事を進めたいと思います。今日は、資料が幾つかございますけれども、最初

に、ダイバーシティ推進担当でおまとめになった令和元年、これ平成31、中ポツ令和元年と言わないで令和元年というんですね。令和元（2019）年度男女平等参画施策実施予定について、資料第1号のご説明をいただけますでしょうか。事務局から。

高橋課長：お手元の資料第1号に基づきまして、令和元年度男女平等参画施策実施予定についてご説明いたします。

こちらは、例年、私ども総務課ダイバーシティ推進担当の所管事業を掲載させていただいているところでございます。

表の一番左側の推進会議ですが、正にこの会議でございまして、本日1回目が行われているところです。第2回目以降の会議につきましては、少し幅をもたせて掲載させていただいております。日程未調整のところがございますので、決まり次第、委員の皆様にお知らせをさせていただきたいと考えております。

本年度の会議は、推進状況評価が2回ないし3回程度要するであろうというところと、その他の施策についても検討すべきところがあるかもしれませんので、年間4回の予定でスケジュールを作成しております。

次に、真ん中の推進計画・調査ですけれども、区内部での動きになります。今回、推進状況調査の結果をご報告させていただきますが、4月上旬に全課の調査をかけました。5月に入りましてから、その評価について庁内の会議体であります推進委員会（部長級）・幹事会（課長級）の会議を経て、本日の会議に至っております。これらの会議につきましても、推進会議の日程に合わせて適宜開催するという予定を考えてございます。

一番右側の主な実施事業ですけれども、例年の事業に加えて、少し変更したところや、新しく追加させていただいたところをご説明させていただきます。まず、6月ですが、今回、中央大学高等学校向けに「デートDV講座」ということで、昨年度は区の青少年委員向けに一度研修をやらせていただいたのですが、今年度は現役の高校生を対象として講座を開きたいというふうに考えてございます。

次に、9月5日のところです。性自認・性的指向に関する講座ということでSOG1講座・区民向けを実施する予定です。詳細については、これから企画をしていくということになりますけれども、例えば、簡単なストレッチ等を行いながら、性自認・性的指向について気軽に教えていただけるような講座を検討しているところでございます。

次に、10月になりますが、10月12日に性暴力防止啓発セミナーということで、今までなかなかできていなかった分野です。今年度につきましては、まだ企画中で恐縮でございますけ

れども、性暴力被害を未然に防止する力を身に付けるというような内容で、例えば、高校・大学等に対し、いわゆるスマホリテラシーについての基礎知識等を啓発していくような事業というのができればということで、今計画をしているところでございます。

その他につきましては、おおむね例年と同様の事業になりますが、今年度も様々な啓発事業に努めていきたいと考えているところです。

資料のご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。この資料につきまして、皆様方のほうからご質問とかご意見とかございますでしょうか。どうぞ。

伊串委員：「ライフパズル展」ってありますが、これは何ですか。「主な実施事業」の「1月」ぐらいのところにあります。

高橋課長：1月のところですね。今年度はまだ実施していないので、昨年の事業例があればご紹介させていただきますでしょうか。

伊串委員：毎年やっているんですか。

高橋課長：毎年やっております、計画に記載があるので、その内容からご紹介を。

伊串委員：どういう趣旨のものかだけでも全然構いませんので。

高橋課長：では、事務局から。簡単に中身だけ。

事務局：5年ほど前に、スウェーデン大使館の協力で、スウェーデンのワークライフバランスの素晴らしさを紹介する事業をライフパズル展として行ったところです。ワークライフというところで、パズルのように組み合わせて生活設計をするということで、そのようなネーミングになっています。昨年度と一昨年度は、「スウェーデンのパパたち」という写真展を行いまして、それがこの事業になっております。育休中のお父さんの育児に奮闘する姿を写真展として実施したものです。この事業では、このようなワークライフバランスを考えるような展示や講演会を実施したいと思っています。

高橋課長：ありがとうございました。

事務局：計画の58番にライフパズル展の実施ということで載っております、そちらを踏まえて、事業を企画していこうと思っているところです。

伊串委員：ということは、ライフワークバランス的なイベントということで、必ずしも「パズル」であることには関係はないということですね。

高橋課長：そうですね。当初は、多様な人生をパズルのピースのように捉えてという趣旨でスタートとしたと聞いております。近年は、今ご紹介申し上げたとおり、スウェーデン大使館と

の連携により写真展示を行っております。実際に写真展示をご覧になった方から日本も負けていけないという力強いメッセージをいただいたり、ご家族で写真を見て、我が家もこういうふうになっていきたいというような思いを新たにするなど、写真展示による反響といますか、視覚に訴えるような効果があった事業ではないかと考えております。

堀内会長：ありがとうございます。よろしいですか。

そのほかに、何かご質問はございますか、施策実施予定と書いてありますけれども、基本的にはイベントですよね。実際には机に座っているいろんな施策の検討をやっているのではないかとと思いますが、ここに入っているのはイベントというか行事を中心にまとめられているのかなというふうに思いますけれども。

内海崎副会長：1点だけ確認です。10月12日の性暴力防止啓発セミナー、先ほどまだ企画中ということだったのすけれども、スマホリテラシーを考えていらっしゃるということですが、もちろんスマホと性暴力の問題というのは結構関わるんですが、どんなふうにつなげるのか。もう少し企画が進んだ段階で、少しご紹介いただけるといいかなと思います。性暴力の問題は色々な視点から見ていかなければいけないので、スマホももちろんですけれども、どういう視点で見ていくかによって、ある意味、慎重に取り組まなければいけない面もあるので、企画をなされる段階で少し情報を提供していただくと有り難いなというふうに、質問というよりお願いなのですが、できればと思います。

高橋課長：承知しました。ありがとうございます。

堀内会長：今のご意見を踏まえて、企画していただければ有り難いと思います。

まだ、皆さんからご質問やご意見があるかもしれませんけれども、次の事項に移らせていただきたいと思います。

次の文京区男女平等参画推進計画の平成30（2018）年度推進状況評価についてということをごさいます、例年これが、この推進会議の大きな議題になっているものでございます。

それでは、まず資料につきまして、事務局からご説明をいただけますでしょうか。

高橋課長：それでは、資料第2号に基づきまして、文京区男女平等参画推進計画の平成30年度（2018）の推進状況評価報告についてご説明いたします。

例年ですと、いきなり評価表から始まっている資料ですけれども、今年度は、昨年度までの推進会議での議論をまとめて1ページ目に記載してあります。5年間の計画について、どのように評価をしていくのかというところを、簡単にまとめています。

まず、「1 評価実施」では、計画事業として、評価をしていくということが記載されて

います。評価に当たっては、全事業ではなく、幾つかの重点項目に絞って評価を行っていくということで説明させていただいているところです。

「2 評価方法」ですが、昨年度の推進会議において、ここに記載されている内容で評価を行うということを決定しております。

中身としましては、(1) 各所管部署から前年度の実績を報告してもらうことと、質的評価の視点から、なるべく成果が分かるような表記に努めるようご意見をいただいています。

(2) の男女平等参画推進会議で推進状況を評価ということで、本日以降、評価をしていただくということになりますが、重点項目の11事業につきまして、計画期間中、内容審議をしていただくという内容になってございます。

評価に当たっては、四角囲みに書かれている三つの視点から、評価を行っていくということとしております。

「3 男女平等参画推進計画推進状況報告書の作成」については、計画に記載してございますが、推進状況を明らかにした上で、最終的には毎年度の報告書を作成していくという流れになっています。報告書作成後、毎年度区議会へ報告という状況でございます。

続きまして、2ページをお開きください。

2ページは、計画の体系図に重点事業の11事業を右側に記載したものとなっております。事業番号67「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」は、区の委員会・審議会の男女の比率等について毎年ご報告しているものなのですけれども、例年7月頃に公表しているものでございまして、本日の会議に集計結果をお示しすることができない状況でございます。申し訳ございません。次回以降、評価表を作成してご報告させていただきたいと思っております。それ以外の事業につきましては、これからご説明いたします。

3ページですが、毎年報告書に掲載している評価表の記載例でございますので、ご覧いただければと思います。

中身に入っていきますので、4ページと5ページをお開きください。

重点項目の一つ目の事業番号2「学習指導の充実」でございます。左側に事業実績、事業詳細を記載しております。事業の実績等については、29年度、30年度は特に変わらない状況です。昨年度、この会議でもご意見をいただいているとおり、各学校での取組内容についても評価表に記載すべきとお話もございましたので、人権尊重教育推進校であった明化小学校の取組については記載しているところでございます。

右側のページが各年度の評価でございまして、昨年度のこの会議の評価では、各学校でど

のような取組を行っているのか、保護者に対してどう伝えていくのかについて、研究されたいとのご意見をいただいているところです。

30年度の所管課の評価では、評価理由の欄に書いてございますけれども、男女平等の視点を含めた人権課題に対する課題意識と児童・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、教員間でも認識のずれが少しあったりということで、教育委員会としてもなかなか難しいところもあり、課題が残っているという評価をしております。

次年度に向けた課題では、各学校において、男女平等の視点をしっかりと含めた人権課題に対して、いい意味での意図的に啓発ができるように校内研修会を充実させて、保護者に対する理解も含めて、進めていくという報告になっております。

年度の評価としては、変わらず「3」ということです。

続きまして、6ページと7ページをお開きください。

事業番号9「男女平等参画啓発事業の充実」でございます。左側に事業実績等を記載してございます。昨年度の会議でご指摘がありました回数について、表の回数欄に「有」と記載されているもののうち、回数が分かるものは表記するというように対応しております。

各事業につきましては、非常に盛りだくさんでございますが、記載のとおり実施してございます。

右側の評価ですけれども、昨年度のご指摘としては、SOGIに関する研修を実施しているということに関して評価をいただいているところです。ほかには、家族にも多様な形があるということで、そういった視点にも配慮した啓発も必要である、ターゲットについても明確化をして周知方法を工夫するなどにより、参加者を増やすような取組を期待するという評価をいただいているところです。

30年度としては、評価理由欄をご覧ください。若年者向けの事業として、「ガールズのための未来ワークショップ」、昨年度は名称について少しご意見をいただいておりますので、今年度は「中高生のための未来ワークショップ」という名称に変えて実施していこうと考えております。参加者のご意見については、記載のとおりです。

また、昨年度は初めてSOGIに関する区民向け映画会を実施しました。若年層だけではなく、60代、70代の方にも啓発する機会を提供することができたのではないかと評価をしております。

そのほかにも、先ほど内藤委員からお話もございましたが、民生・児童委員の皆様への研修の実施ということで、対象を明確にした事業を実施することができたということで、評

価を「4」にしております。

次年度に向けた課題では、未来ワークショップについて、台風等、天候の影響もございまして、若干参加者が少なかったという点もあります。内容が濃く、楽しい事業ですので、もう少し参加が増えるような工夫をしていきたいと考えてございます。

続きまして、8ページ、9ページをお開きください。事業番号13「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」でございます。

区民の地域活動団体について男女の委員比率等を右側のページに記載してございます。

事業実績ですけれども、資料に一部数値の誤りがございましたので、この場でお詫びして訂正させていただきます。30年度の④と⑤ですが、それぞれ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、その下の⑤の団体数と割合ですが、それぞれ1団体と数値が入っているのですが、ここがそれぞれ3団体になります。3団体の割合が6.5%、ともに同じ数字が入ります。昨年度から呼び掛けをする団体を増やしたのですが、数値の修正が漏れておりました。

中身に移りますと、昨年度の推進会議では、やはり数値が低迷しているという評価でございまして、現状把握のためにヒアリングをしたほうがいいのではないかとということ。その上で改善策を検討していくべきということでご意見をいただいております。

30年度の状況ですけれども、関係団体における女性会長の人数は、結果として少しだけ増えていますが、実際はどうなっているのかという点については、小・中学校PTA連合会や青少年委員、そういった地域活動団体へヒアリングを行わせていただいたところですが、資料に記載してございますけれども、なかなか夜の会議には参加するのが難しいというようなところにも原因があるのではないかとという声を聞いております。

加えて、区内部では、地域活動団体向けの委員選出に当たってのお願いのチラシを作成して、呼び掛けていただくことを依頼しております。例年、5月や6月頃が委員等の交代が多い時期でございますので、今年度もこれからというところです。事務局としては、まだまだ道半ばというふうに捉えてございます。

次年度に向けた課題では、男女平等参画の視点をもって事業運営に当たっていただくよう呼び掛けていきたいと思っております。

また、ヒアリングを行っていない団体については、状況を確認していきたいと考えております。

続きまして、11ページ、12ページになりますが、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」でございます。

11ページの事業詳細の欄をご覧くださいまして、先ほどもUN Women日本事務所の所長にご講演いただきましたが、前年度と変わったということでは、⑦「私が見てきた世界の女性～国際協力の立場から～」では、パートナーシップ専門官の方に国際理解を含めて、世界の女性をテーマにお話をさせていただきました。⑮「男性のセカンドライフのさがし方」では、男性向けのセミナーも実施されております。

12ページをおめくりいただきますと、推進会議の評価では、男女平等センターまつりの来場者数が年々増えており、引き続き意識向上に向けて努めていただきたいという評価を受けております。

30年度の評価ですけれども、利用者懇談会を毎年実施しております。こちらで要望のあった分野でして、介護や防災についての事業を企画した結果、人数がかなり多く増えたということがございました。また、利用者懇談会では、性暴力被害に関するDVDの視聴など、利用者の方にも考えていただく機会を設けることができたと考えております。

次年度に向けた課題では、引き続き、区民のニーズを踏まえて、幅広い年齢層が参加できるような事業を企画していきたいという整理をさせていただきます。

続きまして、13ページ、14ページの事業番号20「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」では、総務課、幼児保育課等、4課の事業を記載してございます。

先ほどお話が出ましたライフパズルと関連のある「スウェーデンのパパたち」写真展ということで、608人の方にご来場をいただいております。

14ページになりますが、推進会議では、昨年度も好評な取組が多いということで、評価をいただいております。30年度は、写真展については男性が家庭生活における責任を考える機会になったというご意見や、調理実習を中心とした講座では、離乳食づくりを含めた食事づくりの参加意識など、意識を高めることができたという感想もいただいております。

図書館での事業は、例年同様、父親も含め、前年度より参加者が増えているという状況でございます。

課題としましては、引き続き参加していない方にどうやって呼び掛けていくかというところが残っていますので、事業や広報の仕方を工夫して進めてまいりたいと考えております。

15ページ、16ページ、事業番号55「労働関係セミナーの実施」ですが、おおむね29年度と同規模で事業を実施しております。少しだけ変わっているのが、事業詳細の一番下ですけれども、性自認及び性的指向に関する対応研修について、事業者向けのものですが、ここに介

護サービス事業者を新たに加えて事業実施をしてございます。福祉の現場においても、若年者だけではなく、今後は高齢層についても、新たな視点で日常の介護、訪問看護も含めて取り組んでいただく必要があるのではないかとということで、対象を広げて実施したところでございます。

16ページの評価のところですが、30年度の評価では、経済課の事業ですが、創業支援セミナーにおいて託児サービスを利用した方が今年度もいらっしゃったということで、引き続き支援につなげていきたいということと、SOGIに関する対応研修については、介護サービス事業者に対しても実施したということで、引き続き行っていきたいと考えております。

続きまして、17ページ、18ページの事業番号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」でございしますが、参加人数等についてももう少し増えるように周知に努められたいということで、昨年度評価をいただいております。30年度の事業実績では、参加人数については少し増えているという状況でございます。

評価理由ですが、29年度より参加者が増えてきたということで、区内中小企業への就職を希望する女性を支援ができたのではないかと評価をしております。

参加者アンケートの結果につきましては、資料に記載のとおりでございますけれども、次年度に向けては、また十分な周知を行い、より多くの女性の方の就業につなげていきたいと考えております。

18ページ、19ページの事業番号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」でございしますが、計画に記載したとおりの事業実施という状況でございます。

30年度の評価ですけれども、19ページの評価理由では、先ほども申し上げた若年層への支援ということで、青少年委員向けに「デートDV講座」を行いました。受講者からは、研修を受けてよかったという声をいただいております。

DV防止啓発セミナーも行っておりますが、ハラスメント対策だけではなく、モラルハラスメントについての知識もお伝えできたのではないかと評価をしております。

次年度に向けた課題ですが、本年4月から配偶者暴力相談支援センターの開設、コールセンターで電話相談を受けるといったことでの機能整備を行いました。今後につきましては、必要な方にセンターの存在を知ってもらうように周知をまいります。

また、若年層のデートDVを防止するための啓発を実施していくことを考えております。

次に、20ページ、21ページの事業番号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」でございします。

20ページ左側の事業実績ですけれども、昨年より少し規模、回数を増やしているものがあります。まず、総務課の事業では、区の職員について、男女平等推進委員という形で各課に一人ずつ委員を任命してございますが、その委員に対してセクハラを生まない職場コミュニケーション対策ということで、研修を行ったところです。

また、職員課の事業になりますけれども、職員向け啓発誌については、今まで1回発行だったのを2回に増やして、周知に努めているところです。

ハラスメント防止研修については、これまでの対象が管理職から課長補佐まででしたが、係長職にも拡大したということで、職場環境改善に向けた取組を進めているところです。

21ページの評価になります。評価理由としましては、今申し上げたとおり、新任研修も含めてハラスメント防止研修を行っておりまして、職場環境改善に努めているという状況でございます。

次年度に向けましては、区内部での全庁的な啓発、研修内容の充実、対象の拡大など、継続的に改善を進めていきたいと考えております。

最後になりますけれども、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」で、22ページ、23ページでございます。

左側の22ページには、②の育児休業取得、⑥の出産支援休暇取得、⑦の育児参加休暇取得など、育児休業等の取得実績等を記載しております。

23ページの評価理由では、ワークライフバランス推進委員会を区の内部に設置しておりますが、各所属に声掛けをするということを進めてきたところ、年休の取得率等も若干ではありますが上昇をしているところでございます。

次年度に向けた課題ですが、所属長による積極的な勧奨に取り組んでいますけれども、対象職員それぞれの事情もあり、増減が見受けられるという状況です。取得が定着していくよう継続的に取り組んでいきたいと考えております。

長くなりましたが、資料については重点項目10事業分です。説明は以上でございます。

堀内会長：ご説明、ありがとうございました。

全ての重点項目をご説明いただきましたので、少し時間が掛かりましたけれども、皆さんの中で、個別に切ってやる時間があるかどうかですが、できなかった部分は次の推進会議に回させていただきます。おそらく話があっちへいたり、こっちへいたりしますので、なるべく簡潔に皆さんにお願いをすることとして、今のご説明を伺って、一括して全般的なご意見がもしございましたら、それをおっしゃってください。

伊串委員、どうぞ。

伊串委員：全般的に関わる内容かなということで、ご質問させていただきます。先ほどの資料第1号でも思ったことでもあるのですが。6ページ、7ページの「重点項目9」・「男女平等参画啓発事業の充実」というところですけども、「SOGI」、「SOGI」という語がぱっと目に入ってくるわけなんです。実際、男女平等参画啓発の中の重点事業の対象、重点キーワードというのはいろいろあると思うんですね。もちろん、「女性活躍」、「家事」、「育児」、「DV」だとか、あと「ハラスメント」とか・・・、いろいろあるでしょう。にもかかわらず、その中で「SOGI」という語だけが多く見えるというのは、割と文京区の中ではまだまだSOGIの部分を重点的に教育していかないといけないぞというプライオリティがあるからなのか、そういう重点課題感があるからなのか、・・・そういう何かバランス感があるからなのかと気になったので、ちょっとその辺を聞かせて頂ければいいなと思っています。つまり、それが良いとか悪いとかそういうことではなくて、何かそういう意図的なバランス感があるんですかという質問です。

高橋課長：ありがとうございます。確かに資料の表記の仕方で、同じSOGI研修でも、対象者ごとに記載しているので、多く見えてしまうという、視覚的効果もあるかと思っています。一方で、「男女平等参画啓発事業の充実」については、推進計画の事業として従前から掲載していますので、そこに力を入れていくというスタンスは変わってございません。ただし、最近のトレンドとして、今年の10連休の東京レインボープライドのイベント参加者も確か15万人を超えていましたか。

原委員：そうですね。20万人というふうに言われています。

高橋課長：20万人ぐらいでしたか。レインボープライドを最初に実施したときの数千人から、今は20万人という広がりを見せております。区としても、これまでもご説明をしてきたかもしれませんが、区民に対しての意識啓発は、引き続き行っていかなければならないというスタンスですので、いろいろなセミナーや区職員向け研修を行っております。どちらの事業もバランスをとってしっかりと実施していかねばいけないと考えております。

伊串委員：特に、これに今集中しているため、というわけではないということですね。

高橋課長：事業のボリュームとして、29年度から30年度比較で倍増したということではございません。

伊串委員：資料の見え方で「SOGI」だけが多く見えてしまっています、ということなんですね。

高橋課長：そうですね。引き続きしっかりと事業を進めてまいりたいと考えております。

原委員：すみません。ちょっと補足です。私は他市、他区の様々な施策も見ているのですけれども、文京区はきめが細やかというふうに思います。こうやって細かく教職員向け、介護サービス事業所向け、指定管理者向けと、きちんとそのターゲットを絞ってやるほうが効果的ですし、それを明記することで、啓発的な効果もあるので、こういう人たちもこういうのを受けているんだと。もしやっているのならきちんと、こうして表示したほうが良いと思います。たとえそれがちょっと多目に見えても大事かなと思います。

もう一つは、今出てきている問題で、診療拒否があります。もう既にトランスジェンダーの性別変更をして、ホルモン治療を続けている方、手術をした方に、その予後がいろいろあって、例えば出血をするとかそういうことがあるのですが、若い人が病院に行くと診療を受けてくれないと。私たちはあなたみたいな人は分かりませんからほかへ行ってくださいというふうに、診療拒否が今結構あるんですね。若い人たちがすごく困っているというのがあって、やはり医療関係者向けもある程度区が目配りをして、医療関係者の方は皆さん自主的にやっていらっしゃるんですけれども、目配りをして、そういうことがあるからしっかり診ていただいて、命に関わることなので、そういうこともございます。

堀内会長：ありがとうございました。

よろしいですか。

高橋課長：今のお話の直接的な補足ということではないんですけれども、先ほどの男女平等参画事業のボリュームというところだと、区直営で実施する事業という意味ではそれほど多くはないかもしれませんが、男女平等参画啓発事業につきましては、会長が本日ご出席されていますけれども、文京区女性団体連絡会にも指定管理者として、様々なセミナー、講演会等をやっていただいておりますので、ボリュームということでは決して少ないという感じではないのかなと思ってございます。

堀内会長：よろしいですか。

ほかに全般的なご意見とか、ご質問とかございますか。

はい、どうぞ。

内藤委員：評価の点の付け方ということで、割と「3」の評価が多いように思うんですが、それでこの十分な達成できたという「4」につながっていくような活動は、どのようなことをしたらそれになっていくのかということで、少し曖昧な感じがするのと、今年度の事業計画として多分「4」を目標として計画なさっているんだらうと思うんですけれども、その辺の評価の付け方というか、それを教えていただきたいと思います。

堀内会長：主観か否かですから、そういう意味では是非、もし他区の案件とかで。

高橋課長：私ども総務課というか、指定管理者も含めた男女平等参画関係の事業については、「4」という評価を付けさせていただいているところですけども、他の所管課で「3」が付いているものが確かに多い状況です。どこまでやったら「4」になるのかという点については、庁内の会議でも少し議論になったところがございます。例えば、計画事業において、配偶者暴力相談支援センターの設置という計画については、センターの機能整備をすれば、一応達成になるから「4」になるのか。それとも設置しただけでは単なる結果に過ぎないから「3」にするのかという議論もございました。

重点項目の評価については、質的評価というところで、昨年度も議論されていますので、事業の単なるアウトプットだけを見れば「4」になるかもしれませんが、少し厳し目に付けられれば、まだまだ解決していくべき課題は多いであろうということで「3」というような状況もございます。質的な評価というのは、事務局でも、なかなか難しい課題だと思っております。

堀内会長：評価をどこに置くかというのは、一つ難しいところがありますよね。おっしゃるとおり、質的な評価も含めて行うということが、皆さんと了解されていますし、それから実際に事業がどれだけインパクトを与えているかという、その影響のほうも考えると、なかなかこの評価にこの点数を付けるというのは難しいのかなという気はします。

よろしいですか。もしほかに、皆さん方で全般的なご質問がないようでしたら、重点項目の順番にご意見を伺わせていただけますでしょうか。

最初は、4ページ、それから5ページに係るものですけども、重点項目2「学習指導の充実」ということで、男女平等の教育が実際に行われているのかどうかということで昨年度も議論があったところがございますけれども、皆様方からご意見はございますか。

内海崎先生、いかがですか。

内海崎副会長：4ページの学習指導の充実の右側の事業概要で、表記が各教科・特別の教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間と、これは領域ごとなので、ここに中黒を入れると変なことになるので、空白のほうがいいと思います。並列できるものではないので、これに中黒を入れてしまうとおかしくなります。特別の教科というのは別にあって、そしてまた道徳が来るみたいな印象になってしまうので、学校教育の「各教科」、「特別の教科 道徳」、「特別活動 総合的な学習の時間」という領域なので、今の表記は誤解を与えるので訂正なされたほうがいいかなと思います。それは事務的なところでして、今SOGIのことが教職員向

け、職員向けにということ、非常にきめ細やかに文京区はなさっているということから、問題はここの学習指導の中で、園児・児童・生徒を対象としたSOGIの学習内容をなんで入れていかないのかなということ。男女平等というのを、先ほど伊申委員が発言したときに、いろいろ考えていたのですが、SOGIが目立つということは、SOGIの問題にジェンダー平等が集約的に現れる。研修をしていて、教職員の方たちに男女平等とかジェンダー平等ということよりも、SOGIの問題を切り口に入っていくと、いかに学校教育現場がジェンダー平等になっていないか、セクシュアル・マイノリティの子どもたちの生きづらさは、ジェンダーという縛りがあることで出ているということに、ようやく先生たちは気付くんですね。

と同時に、教員だけではなくて、学校の園児・児童・生徒の中にもその雰囲気があって、全く見えないもの、ないものとされているものが、実はジェンダー平等の中で押し込められていて、マイノリティの子どもたちが生きにくい。生きにくくなっているのは、正にジェンダーのバイアスがあるから生きにくくなっているというところなんですよ。そこに切り込んでいかなければいけないんですけども、それが全く入っていない。

例えば、道徳の授業とかあるいは特別活動とか総合的な学習の時間で、発達の段階に従って可能ですし、道徳の教科書にセクシュアル・マイノリティが入っている教科書は確か8社ぐらい、半分ぐらい入っているように思います。そうだとすると、入れていくことはかなり可能なはずなんですよ。是非文京区にこの取組を、一歩進んで園児・児童・生徒、プラス園児や生徒の後ろ側に保護者がいますから、学校をキーステーションに情報提供と学習の機会を作っていくということ、是非おやりいただけるといいなというふうに思っておりました。

堀内会長：そうすると、実際には、ここはどういうふうに意見としてお書きになるのが適切だと思いますか。

内海崎副会長：人権教育課題の中に、女性、子ども、それからセクシュアル・マイノリティのことは既に課題として入っておりますので、明確にそれを前面に出していくことは可能だろうと思います。文部科学省と法務省がやっている人権教育の取り組むべき課題の中に、女性とセクシュアル・マイノリティが入りましたので、そこで出していけるとと思います。

なので、そういった人権教育の特別に取り組むべき課題というのがあるので、それを明確に出していくことによってできるのかなというふうに思います。人権尊重教育推進校で男女平等の視点ということがあるんですが、この人権教育の特別課題というのを明確にして、取り分けその部分に焦点化した学習指導を期待するというようなことができればというふうに思いました。

原委員：今の補足で、私が聞いたところ、来年度から小学校の保健体育の教科書が5社あるらしいんですけども、そのうちの2社に性的マイノリティの話が入ったということで、どんどん今は小学校にまで届いております。これは時間の問題なので、せっかく先発隊で始めた文京区が少しずつリードしていくのは大変素晴らしいことではないかと思っておりますけれども。

堀内会長：そうすると、推進会議としては、今副会長がご指摘されたような人権教育における学習機会の確保を記載するということでしょうかね。それを明確に打ち出して進めるべきではないかというような感じでしょうか。それはとてもいいことだと思いますけれども。

ほかには。伊串委員、どうぞ。

伊串委員：さっき、内海崎先生が言われたお話は、ストーンと私は腑に落ちたんですけども。なるほどそう考えればいいのかと分かりやすく入ってきて。いわゆるSOGIを学ぶことがジェンダー全般を学ぶことになるのだと。いろいろな問題についても集約されて学ぶことができるという考え方は、なるほどと思いました。ありがとうございます。

それで、・・・少し上のところに、「事業実績」、「年度」とありますよね。そこに「学習指導についての指導・助言実施数（回）」と書かれています。ここの項目に限らないかもしれないのですが、果たしてこの「40回」、「2回」という数字が、良いのか悪いのかの判断が、素人にはちょっとできなくて。他の項目でもどう考えていいのか分からないときがあるんですね。見方としてこれはどういうふうに見たらいいのでしょうか。

堀内会長：事務局からご意見はございますか。この回数の見方について。

高橋課長：事業番号2の「40」については、幼稚園、小学校、中学校の数を足していくとこの数になります。各校を回って指導しているということで記載してあります。ほかの事業についても、計画している回数に対して実際どれだけできたかということで、いわゆるアウトプットとしてお示ししております。

確かに、これをどう捉えるかという課題はありますが、計画においても5年間の実施回数は何回という載せ方をしていないので、分かりづらいというものもあるのかもしれませんが。

伊串委員：②の「実施回数」の方は、カウントの仕方がとりあえず分かるのですが、①の「指導・助言実施数」というのは、実際どれくらいの助言をすると1回カウントなのか。どう評価しているのか、正直、分かりにくくて。

高橋課長：厳密に言うと、ここは回というよりかは校園数を表記しています。小・中学校と幼稚園の数になってくるので、もちろんその学校に1回指導・助言ただけで終わりというこ

とではございません。何回か複数回、指導・助言をすることもあります。ただ、そのカウントを毎回取り続けるのかということになると、実際に指導・助言をする側にも事務的な負担等がありますので難しいというのもあるのですが。

伊串委員：ここに回数を書く意味は、それに意義があったかどうかを知るために書かれているものだと理解するんですが。だとすると、何が良いと判断できるのかという、その見方が少し分からないものですから、そこが何かしら改善されるとちょっと嬉しいのですが。

堀内会長：もう少し時間的にということでしょうかね。

どうぞ、副会長。

内海崎副会長：区教育委員会が、どういうシステムか分からないのですが、我孫子市教育委員会ですと、指導主事に人権担当がいて、毎年決まった時期に順番に回っていくんです。そして、その学校が取り組んでいる人権教育について、授業を見たり、活動を見たりして、助言・指導をする。大抵年に1回は行く。そういうシステムは、多分どの教育委員会でもそうじゃないかと思うんですね。

「40」というのが、文京区の幼・小・中の数だとすると、年に最低限、1小中学校に1回ずつ人権担当指導主事が回って、こういうような学習について指導し、助言していますということなのではないかなと受け取っていたのですが。

吉岡部長：総務部長、吉岡ですけれども、今、副会長が言われたような内容だと、私どもも思っています。昨年の29年度では、この文言は教育指導課が、つまり教育指導課は学校を指導するところですが、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・助言を行ったということです。定期的に40回とあるのは、先ほど説明がありましたように、幼・小・中の全部の学校ですので、そこを定期的に訪問することによって、実際そのプログラムを活用してどのような学習指導が行われているのか、どのようなものを計画しているかというのを確認をして、指導・助言をしていくということが、全ての学校においてやられているということで、数字的なカウントをさせていただいているということだと思います。

伊串委員：伊串ですけれども。毎年1校1校回ることになっているということ、今年も例年通り実施しました」ということが評価の対象になるんですか。「毎年1校1校回る」ということはそうすることにもうなっているわけですね。

だから、例年通り「40校回りました」ということ自体を評価するよりも、そこを回った中で、どういうことが行われたかの方がきっと大事ですね。ここに記載されている「40」と

いう数字は、「今年も義務（数）を果たしました」ということを見ればよいわけですか。あるいは、「40」というのは義務でもなかったのに「40校も回られたのですか、それはすごく頑張られましたね」と評価すべきことなのか。その辺の温度感が分からないんですけどね。

吉岡部長：当然すべきことなのかもしれませんが、それをきちんとやって、適正にやっているとか、されているということは評価の対象としていいんじゃないかなという気がします。

今回、それにプラスして、実際、都の事業でしたが、ここに書いてある明化小学校の人権尊重教育推進校という複数年にわたってやっていたというのもありまして、そこはまた別の取組をしておりますので、そのところをあえて抜き出して書かせていただいたというのがあります。それは通常定期的に行っているのにプラスして、そういった特別なプログラムでやるのを、合わせてより人権教育について推進が図られればということでやっているというふうに、ご認識いただければと思います。

堀内会長：ありがとうございます。よろしいですか。

森委員：一つ、課長か部長さんに聞きたいんだけど、国立でも中学の学校には、学校評価委員会とかそういうのがあって、区の評価は受けないんですが、独自の評価会議をやっています。そうすると、そういう評価をやっただけで実績ですかと言ったら、例えばどんなことについて指摘をしたというか、中身は何をやっているかを見たかということ自身が評価をすることです。だから、ここですと内容が人権尊重教育というのをどれぐらいやっているかというのを、中身を見ること自身がそもそもかなりの評価で、やらなければいけないことではないではなくて、自らやっているはずですよ。

だから、ここは指導・助言を受けるという、ただし何でもいいわけじゃなくて、人権教育に関して何をやったかという指導・助言を受ける。もし、何か改善というのですか、足らなかつたら指摘を受けるはずで、だから足りないとか、それをここに入れ始めると、紙面が足りなくなる。公立学校の学校評価委員会というのがあるんですか、私学・国立は、僕は今幼稚園の委員長をやっていますから、学校評価委員会をやっています、恐らくそれがこれに相当するのかなと思います。だとすると、これで何か指摘があれば、多分通達といいますか、報告書が出るはずなので、だから実績なんじゃないかなと思います。

足らなかつたら、こういうところが足りないよとか、こういうことをやりましょうというのが来るような、指導か助言かということじゃないですかね。だから、来たら終わりではなくて、多分この訪問は、後で報告書というか評価書が出ているんじゃないかと思うんですけ

れども、いかがですか。

高橋課長：学校評価については、教育委員会に確認してみないと、お答えできないですけども。

森委員：もし、報告書が出ているんだったら、その中に足らなかつたら足りないとか、進んでいるとか、多分進んでいるというのはあまり書かなくて、毎年毎年課題を出すはずなので、ここは足りないよ、ここはもう少しと、それをこの充実というところに相当するようなレポートが出ているのではないかなと思います。それが確認できればよろしいのではないかなと思うんです。教育委員会に一回、どんなレポートが出されているかを確認すればいいかなと思います。

高橋課長：当然区教委の主要施策、目標に対してどのように取り組んだかという評価は、教育委員会でもやっていますが、各学校において、学校関係者、学校支援地域本部等、どういった評価をしているのかについて確認をした上でという話になるかと思います。評価を行っていた場合に、どのような項目で行っているかというところもあると思いますが、保護者等を含め、どこまでの評価を行っているのか確認をさせていただきたいと思います。

森委員：そうですね。だから、指導・助言の後に脚注か何かで報告書が出ているとか、そういうのがあると、ここに書かなくてもいいのだけれども、もし何をやったかとか、どういう指摘を受けたかというのを見ようと思えば、その報告書があるよということが出ているといいかなと思います。以上です。

堀内会長：ありがとうございます。

おそらく、具体的に何をしているのかというのが、少し抽象的な書き方になっているので、皆さんがお分かりにならない。私自身もそうなんですけれども、例えば、「人権尊重教育推進校・研究協力校発表会などの機会を通じ、指導・助言を行った」と書いてあるんですが、具体的にどういうことをやっているのかしらというのは、もう一つよく分からないので、実際に行ったときに、きちんと男女平等の視点から評価をした上で、実際の助言を行っているのかどうかというのは、そういう発言になっていくんじゃないかというふうには思うんです、その点。

内海崎副会長：私は、これでぱっと分かったんですけども、しょっちゅうこういうところでやっているんで、多分、区教育委員会、各教育委員会もそうだと思うんですが、人権教育担当というのがいまして、人権尊重教育推進校、明化小学校で今度こういう発表会があるので、指導主事の人権教育担当が行って、それを見て、こことここはこう評価できるが、これはこ

う改善してくださいと言ってお仕舞いという。だから、報告書まで作っている教育委員会さんがどのくらいあるか、文京区教委が作っているとしたら、それはそれで発表に対してどんな指導を行ったかというのを明確に残しているかどうかというのは、もし残っていればすごいことだと思うので、報告書を出していらっしゃるんだったら、やっていますということで、強調して出されるといいのかなというふうに思います。

私もスーパーバイズでこういうところへ行って指導・助言をするので、それが報告書か何かに残っているというのは、あまりないですよ。なので、指導・助言の段階というのは、報告書というところまではいかないので、この研修課題で、研修に出たら報告書が出るんですけども、指導・助言の段階はそこまでではないので、ちょっと区教育委員会に確認をしていただいたほうがいいと思います。

堀内会長：もう一つよく分からないのは、そもそも進んでいるのか、それとも進んでいないのかということだと思うんです。指導・助言といっても、全体的に男女平等の教育が進んでいる、前よりも丁寧にやっているとか、前よりもポイントを突いてきちんとやられているとか、何かそこが少し分からないですね。この評価はきれいに書かれているので、多分、一番書くのが難しいところなんだろうと思います。これを英文にすると、全然英語にならないと思うんです。何をやっているかがよく分からないので。

だから、学習指導の充実というのがこの重点項目なので、もう少し実際にそういう進歩が見られているのかどうかということに焦点を絞って書いていただくといいのかなという、学習指導そのものというよりも、指導を受けている対象の男女平等意識だとか、そういうところが進んでいるのかどうか。

これは学習指導の充実なので、基本的には分からないということなのかもしれませんが、そういうところがもう少し具体的な感じで、何も全部ということではないんですが、具体的に例えばこういうことというような、括弧で入るといいのかもしれませんね。

ということで、一度ここは教育委員会に聞いていただいて、具体的な取組というのを教えていただくと有り難いということで、よろしいですか。

高橋課長：今、明化小学校のお話も出ましたけれども、人権尊重教育推進校では、推進校になった場合には、当然学習指導案等の資料を作成いたします。今回の明化小学校の内容でも、6年生の授業の中で、教員ではなくゲストティーチャーとして性同一性障害の方にお話をさせていただいて、自分らしさというのは何だろう、性の多様性というのは何だろうという部分の理解を深めていくような授業をしていただいております。実際の児童の感想としても、や

はりいろんな感想があると思いますが、教員も含めて感想を述べて、理解を深めていくというような取組を行っております。

そういった具体的な内容の報告があれば、こういう取組をされているんだということで、理解が深まるというのはあるとは思いますが、推進校でない個別の学校の場合、通常時の授業を毎回指導主事が確認するというのも難しいことですので、指導内容については確認することによってさせていただければと思います。

堀内会長：ありがとうございます。確認していただいた事項につきまして、ご報告をいただくということをお願いします。

では、この2につきましては、そのほかにごありますか。皆様としてはよろしいですか。

それでは、ご意見があった場合には後ほどということで、次の9に移りたいと思います。

9は「男女平等参画啓発事業の充実」ということにごありますかけれども、これにつきまして、皆さん方のほうでご意見はありますか。

啓発事業なので、結構いろいろなことをたくさんやっておられるという印象は受けるんですが、皆様方にごありますかでしょうか。どうぞ。

牛嶋委員：牛嶋です。これは全部区の事業としてやっているものなんですか。後ろのほうに後援とか書いてあるものは、主催者が別にいて、それを後援しているというか。何かもっと、民間というかそういうところで、あるいは今ですとPTAでやっているとか、そういうのとか、調べたらいろいろ区民向けとかでやっているようなものがあるような気もするんです。そういう事業に対する、例えば後援とかサポートとか、ちょっと粗い質問になってしまいますけれども、どういう体制というか、こういうものだとか後援するよとか、あるいは助成金を出すよとか、教えてほしいんですが。

高橋課長：まず、後援の場合は、私どもダイバーシティ推進担当に限らず、全庁的に後援名義の使用承認の基準がございます。この基準に合致している事業につきましては、承認するという形をとってございます。その承認の基準の一つとしては、それぞれの所管で行っている施策の推進に関する方針に反しないもの等が挙げられます。施策目的に合致していない事業については、当然後援は出せませんが、私どもで言えば、男女平等参画意識啓発に資するような事業ということであれば、それは後援に値するであろうと考えております。例えば、中央大学の「LGBTをめぐる社会の諸相」という講座につきましては、正に性自認・性的指向を含めた分野についての理解を深めるという事業でございますので、区の施策目的に合致するので後援しております。2日前も講座がありまして、私も参加してまいりました。今回は

「LGBTと統計」ということで、LGBTをめぐる様々な統計をどう読み解いていくか、どのようにして統計サンプルを集めるかなど、非常に興味深い講義をいただきました。このような事業に関しては後援をしております。

なお、後援につきましては、区の経費負担はございません。共催の場合については、それぞれが主体的に役割分担しながらという事業ですので、区が経費をもつ事業もがございます。共催と後援の説明については、以上です。

それ以外に、こちらに記載されている事業の中には、区が直接実施しているものもあれば、中には区からお願いをして、講師で現地に行っていたりしているものもございます。先ほどご説明したところでは、UN Women日本事務所のパートナーシップ専門官の方に小学校に行つて講座をやっていただくというのは、区職員が直接実施している事業ではありませんが、依頼をして行っていたりしております。

堀内会長：よろしいですか。

内海崎副会長：すみません、一つは質問で、④の事業名/講師のところ、SOGIでいろいろなところに分けて研修をしていらっしゃるんですが、社会福祉施設は対象でしょうか。例えば、介護サービスになっているんですが、施設ですよ。高齢者の施設ですとか、看護サービスのほうでなくて施設です。児童養護もそうなんですけれども、そういったところは対象にはなっていないとか、文京区の中にはあんまりないんでしょうか。私は、ちょっと文京区社会福祉施設がどれくらいあるか分からないんですが。あるいは社会福祉協議会、これはどうなっているのか、もしご存じでしたら。

高橋課長：今回、介護サービス事業者向けについては、介護保険の制度改正等に関する情報提供や意見交換を行う介護サービス事業者部会にお邪魔をして、その会の一部として研修をやっていただいております。その中には訪問介護・看護の居宅サービス、小規模多機能型居宅介護等の地域密着型サービス、特養等の施設サービスの職員もおります。例えば、ショートステイでお泊りになる方を介護する職員や施設のケアマネジャーの方もおりますので、施設の職員が全くいなかったというところ、そうではないのかなと認識しております。施設職員が何割ぐらいだということになると、確認をしてみないと分からないんですけど。

内海崎副会長：この発言をしたのは、児童養護施設での性暴力ですとか、セクシュアル・マイノリティに対する無理解による人権侵害だとか虐待も含めて起きているのと、それから私の立場で言うと、教員免許取得のため介護等体験というのがありまして、社会福祉施設に宿泊も含めて5日間体験に行くんですが、そこで実習生本人がセクハラを受けるのももちろんあ

るんです。子ども同士あるいは職員から入所している子どもたちに対しての様々なセクシュアル・ハラスメントや性暴力も含めて、人権侵害が起きていることが調査でわかってきているので、介護サービス事業者というだけではなくて、施設そのもののところの人たちに対しての研修というのはないのかと思ったものですから、ちょっと伺ってみました。

高橋課長：そうですね。今、参加した事業者の一覧を見ているのですが、施設を運営している社会福祉法人については、かなりの数、ご参加をいただいています。今回は、介護サービス事業者ということでしたので、直接児童養護施設については、確かに入ってございません。

内海崎副会長：社会福祉施設はかなり入っているということで、それはとても評価できると思うんですが、児童養護施設もあるいは乳児院も含めて少し範囲を広げていただけたらいいかなというふうに思います。

高橋課長：そうですね。区直営では、乳児院や児童養護施設は…。児童相談所についても現時点では東京都です。文京区も、区立の児童相談所設置に向けた検討を進めておりますが、今現在直営ではないので、職員研修についてどうしていくかというのは、今後の課題かと思えます。

介護サービス事業者につきましては、介護保険課の協力もあり、せっかくの機会だからということで提案をいただき、実現をしたところです。

堀内会長：ありがとうございます。

もし可能であれば、今後、私たちのこの推進会議として、児童福祉施設にも今後やってほしいということを申し上げるかどうかが残ると思います。それは皆さん方のほうで今後これをまとめていく段階で、社会福祉施設というものを、もう少し介護だけではない、児童に関する施設も含めた講習というのか、研修、それが必要かどうかということをご検討いただければ有り難いと思います。私はメモをしておきますので、これは次回また、皆さんのご意見を伺いたいというふうに思います。

13までいって、今日は女性活躍推進計画のほうもございますので、13で終わらせていただきたいと思えますけれども、13は「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」ということをございまして、8ページから10ページまで、地域団体への働きかけということについて、なかなか進んでいない状況が分かるんですが、皆様方のほうで、何かこの点についてご意見はございますか。ここは、所管課の評価も「2」という評価になっております。どうぞ。

高桑委員：高桑でございます。私は中学校のPTA副会長をしているので、こういうことには興

味があるんですけども、これは評価が「4」になるには、どこを改善すると「4」になっていくのか。数値を見るときに、全部の団体を一律、例えば女性の割合何%というふうに出ている表があるんですが、団体によって女性の割合が多いのが評価されるべきところと、女性の割合が多いことが逆にマイナスになる団体があるんじゃないかと思ひまして。

評価理由のところ、先ほどご説明があった三つの団体に、地域活動団体の女性役員の人数が少ないことについてヒアリングを行ったというのは、書き方としては女性の役員が少ないからこれはマイナスであるという評価に感じるんですが、例えば表で言うと10ページにあります42番、43番、小学校PTA連合会と中学校PTA連合会で、女性の割合が43番の中P連ですと62%にこれは下がった、任期満了による改選で女性の人数が下がったから62%になったというふうに書かれています。私たちからすると、小学校や中学校のPTAは、今までずっと女性が押し付けられていたところに、最近はお父さんたちが、おやじの会というのをつくってどんどん進出してきてくださっているんで、男性役員が増えて、むしろよかったというふうに思っておりますので、女性が少ないからマイナスとか、女性が多いからプラスという、その一律の評価でできないと、判断できないんじゃないかというふうに思ひまして。

この表はどうやって評価していけばいいのか、どうやったら「4」になっていくのかというところについて、何か教えていただきたいと思っております。

堀内会長：貴重なご指摘、ありがとうございました。

文京区の審議会等において、一方の性が40%を下回らないという目標がありますので、おっしゃるとおり、基本的には女性が多ければ多いほどいいということではなくて、男女が一緒というか、平等とか共同参画をしているかというところが視点になると思ひますので、そのように評価をしていただければ有り難いというふうに思ひます。

何かご意見はありますか、区のほうでは。

吉岡部長：正に、今、会長に言っていたとおおり、別に女性の方が90%とかというのを求めているわけでもありませんし、ほぼ半数ずつ男女の比率があつて、その中でバランスのとれた運営ですとか意見なりを出していただいて、適切な運営ができればと思っております。ここはなかなかそうは言っても女性の方の比率があまり多くないということがかなりありますので、ちょっとそこを強調して表現としては書かせていただいておりますので、すみません、そこだけ見ると、多ければいいのではないかというようなご懸念が出てくるところがあるかもしれません。申し訳ございません。

堀内会長：ご説明をありがとうございました。

ということで、これは全体を見ていただいて、ご意見をこれからまとめていければいいかなというふうに思っております。

まだ、ご意見のある方はいらっしゃるかもしれませんが、時間も限られておりますので、評価はここまでにしまして、次の審議事項でございます、女性活躍推進計画についての事項に移りたいと思います。申し訳ありません、途中になりまして。

女性活躍推進計画の平成30（2018）年度実績報告について、事務局から簡単にご説明いただけますか。

高橋課長：資料第3号に基づきまして、女性活躍推進計画の昨年度の実績報告についてご説明申し上げます。

資料第3号の上段をご覧ください。この計画については、国の法律に基づき作っているものでございます。文京区においては、どう作ってきたかということなのですが、まず、文京区男女平等参画推進計画がございます。この計画に、国、都、他の主体による事業を補完することで文京区全体の計画として位置づけております。

ですので、実績報告については、当然男女平等参画推進計画に記載がない事業になります。要は、重複していない部分です。この国と都等による事業について、実績の把握を行うという位置づけにしております。

資料1ページ、2ページに記載されている事業がこの計画における全事業です。

3ページ以降が、女性活躍推進計画の各事業の実績報告となります。特段、評価という欄はございませんので、実績報告だけにとどめさせていただいております。

3ページは、東京商工会議所文京支部からご報告いただいているものです。昨年度の実績としては、(a)「区内中小企業における取り組みの促進」ということで、事業等について、参加人数のご報告をいただいております。

4ページは、(b)「区内女性団体における取り組み」ということで、先ほど申し上げました、文京区女性団体連絡会の皆様に日頃より実施していただいている多くの事業を事業実績として掲げていただいております。こちらも参加人数の報告が入っております。

5ページは、(c)「国際的な視点からの問題提起や女性活躍モデルの提供」ということで、先ほども所長のお話がありましたが、UN Women日本事務所につきましても、1年間でこれだけ事業を実施しているということで、ご報告いただいております。

6ページが、東京労働局からいただいている(d)「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」でございます。後ほど、白砂委員より補足していただければと思いますが、

事業実績のところは3事業ほど概要を掲載しております。

7ページからは、東京都の3事業を掲載しております。(e)「職業訓練の実施」から、9ページの(g)「女性しごと応援テラス事業」まで、後ほど加未委員から補足をしていただければと思っております。

続きまして10ページです。(h)「区内教育機関との連携」ということで、区内教育機関等との連携について、事業の実績が記載しております。先ほどの大学等との後援事業等もこちらに記載がございます。

11ページですけれども、2事業、掲載しておりますが、(i)「性別に基づく差別禁止の周知や啓発」、(j)「性別役割分担意識の解消のための周知や啓発」ということで、区内企業、それぞれ区内団体等の連携事業についての実績が記載されております。「区内教育機関との連携」と一部重複するものもございまして、中央大学や東京医科歯科大学の事業、区で実施している性自認および性的指向に関する対応研修については、先ほどの計画と重複しております。

最後に12ページになりますが、区の経済課で実施している雇用関連の3事業ということで、(k)「文京区地域雇用問題連絡会議」、(l)「創業支援セミナーの実施」、そして(m)「創業支援資金（中小事業向け資金融資）のあっせん」についての実績が記載されております。

実績報告について、私からは以上ですが、補足があれば、よろしく願いいたします。

堀内会長：ありがとうございました。

これらにつきまして、追加でお話をいただけるようなことが、ハローワークと職業訓練センターのほうからございますでしょうか。ありましたら、今のご説明に加えて補足をしていただければ有り難いのですが。

白砂委員：ハローワークです。こちらの施策というのは、国が計画しているもので、東京労働局、いわゆるハローワークという枠組みよりも大きなもので記載されているものです。これの参加人数など、3月までの年度については、データは出ているんですが、細かいものをまだ把握していない、訓練の数字までは把握していないというのもありまして、ただ、この区の部分に東京全体の数字を載せるべきかどうかと、クエスチョンもありまして、人数の欄は空欄にしております。

堀内会長：ありがとうございます。

加未委員：東京都につきましては、3事業掲載させていただいておりますけれども、参加人数等の実績については、7月公表予定と8月公表予定という形になっております。実は、5月

一杯は出納閉鎖期間でございまして、実質の数字がまだ現時点で固まっておりません。ということで、固まりましたら、この後事業所ごとに公表してまいりますので、今後、ご報告できるかなというふうに思っております。

ただ、今日は報告できませんというのもあれなので、定性的な報告にかえさせていただいております。

職業訓練については、印刷系の訓練が多いわけですが、多くの女性が訓練に取り組んで、就職につきましても積極的に就職し、中小企業を支える存在になりつつあるというところがございます。

それから、7ページです。真ん中の枠の、在職者のキャリアアップについても、女性の在職者が積極的に受講していただけるというようなことがございます。特に求職者が積極的に訓練に参加し、そして中小企業で活躍している状況というのは、今回、この冊子を付けさせていただきましたけれども、別に女性・男性ということではなくて、今、有効求人倍率が2倍を超える状況の中で、大企業へ就職する方が多くて、何かとすると、職業訓練を受けてまで就職するというインセンティブが働かない状況でございます。

ただ、今の若い方は、いわゆる生活の糧を稼ぐだけではなくて、自己実現をしたいとか、社会貢献をしたいとか、自分が成長したいとかというような、プラスアルファの強い働き、意志をもっているということが分かっておりますので、そういった、働く目的を実現する意味では、職業訓練で自分を磨いていただいて、中小企業で自分が輝く、自分の目的を達成していただきたいとそういう思いから、この冊子を作ったものでございます。

結果として、男女を問わず、例えば今まで男中心といわれた、それがいいか悪いかは別ですけれども、例えば、内装工事でも女性がどんどん進出しているし、大型の印刷機というのは非常に重労働でございますが、そういうところにも女性がしっかり活躍しているというところ、そういうストーリーを糧にして読んでいただけるようにということで作って、今は1,300部ほど作りましたが、ほとんど引き合いで、要するにはけてしまいました。また2,000部作っておりますので、結構注目されているのかなと思っております。もし、よろしければお読みいただければ有り難いと思います。

(f)「労働相談」というのが8ページでございますけれども、8月には実績の報告ができるとは思っておりますが、ハラスメントの普及啓発活動のセミナーの参加者は、29年度の実績とほぼ変わらないだろうと想定しております。

それから、ハラスメントに関する相談、あっせんでございます。これだけは速報で、30年

度の実績を出しまして、労働相談件数5万件余ということになってございますけれども、個別の実績として、これは一人が2項目、3項目ということになるので、全部で8万7,747項目となっておりますが、職場の嫌がらせ、セクシュアル・ハラスメントというのが多いというところがありまして、このところは、私ども力を入れて支援している状況でございます。

最後に、(g)「女性しごと応援テラス事業」でございます。こちらは、非常に多岐にわたっておりますので、公表予定が少し遅れる可能性がございます。ただ、私どもの東京都の女性活躍推進計画がございますので、その計画の実績報告の中で報告することになれば、もう少し早い段階で実績の報告ができるかと思っております。

現段階では、こういう形で定性的なお話になっておりますけれども、いずれにしろ女性活躍推進に向けて、一生懸命女性がいろいろなことにチャレンジしている一方で、やはりセクシュアル・ハラスメントであるとかいろんなご相談を承っているということが、実態であるところでございます。

堀内会長：ありがとうございました。それでは、実際に数値が出た段階で、私どものほうも具体的な数値を教えてくださいということ。

それでは、女性活躍に関するご説明は終わりましたけれども、何かご質問、ご意見はございますか。

森委員：一つ。以前加未さんに大学へ資料を送ってもらいましたが、それは新卒ではなくて、一回離職した人たちですね。

加未委員：そうですね。女性活躍の。

森委員：それで、パートではなくて正規雇用で、中小企業はやりますかというのがあった。やっているのがどれぐらいかということで、例えば、中小企業のホームページというのがあるんだけれども、意外と中小企業も正規雇用を中途採用でとっていないか、ホームページであまり積極的に出てこなくて、卒業生からそういう言葉が出ているんですが、いかがでしょうか、正規雇用、中途採用について。

加未委員：今、私どもも区部の中央部と北部の中小企業様といろいろ勉強会等をしているんですけども、中小企業様は、確かにおっしゃるとおりで、これまで女性の採用というところについては、ノウハウも少なくてなかなか採用し切れなかったということがございました。ただ、こういう状況の中で、女性、それから障害のある方、高齢者、そして入国管理法の関係もございますが、外国の方、こういう方を積極的に採用していかなければ、事業継承が成り立たない。人手不足で事業を廃業するというケースが出てきておりますので、これは大

変重たいものだということで、採用の多様化、これをどう進めるかというのを今議論しているところです。

まずは、女性、出産・育児で仕事をおやめになった方で、また仕事を、就職したいという希望の方が多いので、そういう方の希望をいかにかなえるかというところを、しっかり議論をしております。

森委員：ありがとうございます。

堀内会長：ありがとうございました。

時々ニュースを賑わしていますよね。女性の方が建設業で活躍をしているということが出ていたり、人手不足もあるし、男女平等ということが少し進んだこともあり、両方でそういった女性の活躍が見られるんでしょうが。

はい、どうぞ。

原委員：今の労働現場での相談に関してなのですけども、正に今日なんですけれども、参議院の厚生労働委員会で、パワーハラスメント対策というのが審議されて法案が可決、委員会レベルで可決しました。その中に、SOGIに関するハラスメントというのが附帯決議に明記されることになったんですね。特に、SOGIハラと私たちは言っているんですが、性的指向を揶揄したり、おまえは本当は女だろうとか、本当は男だろうとか、あとはアウティングです。ほかの人に噂を流して、その方がいづらくなって、結果的に自主退職してしまうということが本当にたくさんありまして、そのことがパワハラの一つと指針に規定されるというふうに聞いております。

今後、そうやってはっきりと位置付けると、相談も少しずつ来ると思うんですけども、一つ伺いたいのは、この労働相談の中で、職場の嫌がらせ、あるいはセクシュアル・ハラスメントの中で、そういったSOGIハラの相談というのはおありかどうかということをお伺いしたいと思うんですが、いかがでしょうか。

加末委員：この中には、そういった趣旨のものも入っております。ただ、調査について今集計しておりますので、次の会ではもう少し中身もご報告できるかなと思っております。

原委員：もし、できましたら是非お願いします。

堀内会長：では、次回でよろしくお願ひ申し上げます。

そのほかには、皆さん、ご意見、ご質問はございますか。

どうぞ。

牛嶋委員：こういういろんなイベントのちらしが出ているんですけども、今年度も予定され

ているのがあるのではないかと思うんですけど、今年度の情報とかはどこかで調べることができるのでしょうか。

堀内会長：この男女平等参画施策に関するイベントの本年度の予定でございますか。

本年度の施策に関しては、もう既に資料で一つ出しておりますけれども、それ以外のところは、幅広く言うと岡田委員のところの男女平等センターがいろいろおやりになっていると思うんですが、それはセンターのホームページを見れば分かるのでしょうか。

岡田委員：ホームページに今年1年全てのはないんですけども、センターには張ってあります。折々、1カ月前ぐらいからは事業のちらしが出ています。

堀内会長：という状況でございます。

時間が延びておりますので、もしよろしければ、この議題はここで終わらせていただくと有り難いと思います。

それでは、事務局から、その他でご連絡事項とかお伝えしていただくようなことはございますか。

高橋課長：まず、資料についてですが、本日はなかなか多岐にわたるお話がございましたので、次回も引き続き使わせていただきたいと考えております。ただし、資料第2号の推進状況評価につきましては、例えば、修正する部分や、先ほど申し上げた数値の誤りも含めまして、また、今日1事業ご報告できていないものもございますので、更新してお送りしたいと考えております。

次回の予定につきましては、会長・副会長とご相談の上、決まりましたらなるべく早く皆様へ通知させていただきますので、ご予約をよろしくお願いいたします。

以上でございます。

堀内会長：ありがとうございました。

それでは、今日は、時間も来ましたので、昨年度の事業評価につきましては、重点項目の13まで見たということで、次回、引き続きやりたいと思います。

委員から新しい資料もいただけるかもしれないので、次回お話をさせていただけたらというふうに思います。

それでは、その他に何かございますか、今日。よろしゅうございますか。

それでは、今日は皆さんご審議ありがとうございました。また、今後ともよろしく願いいたします。