

令和4年度 第2回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和4年9月1日（木）午後3時03分から午後5時07分まで

場所 2104会議室（シビックセンター21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推進計画の令和3年度推進状況評価（重点項目及び成果指標）について【資料第1号】
- ・ 女性活躍推進計画の令和3年度実績報告について【資料第2号】
- ・ その他

4 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、水町 勇一郎 副会長、

千代 和子 委員、戸野塚 一枝 委員、山本 順一 委員、伊東 弘子 委員

大城 隆嗣 委員、飛山 友佳子 委員、鈴木 雅子 委員、小野 博史 委員、

礮部 美枝子 委員、小坂 淑乃 委員、鈴木 まいら 委員、原口 沙理奈 委員

欠席者

森 義仁 委員、藤井 麻莉 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 津田 智

欠席者

3人

<傍聴者>

3人

内海崎会長：それでは始めさせていただきます。令和4年度第2回文京区男女平等参画推進会議です。

本日の委員の出席状況を事務局よりお願いします。

津田課長：本日ですが、森委員、藤井委員、原委員から事前に欠席のご連絡をいただいております。あと伊東委員と鈴木まいら委員は、ご都合で少し遅れて参加なさるということで、ご連絡をいただいております。

出欠状況についての報告は、以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、本日の配付資料について、また事務局よりご説明をお願いいたします。

津田課長：事前にお送りいたしました資料ですが、資料としてはまず二つございまして、右方に資料第1号と書いてございます、文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価についてという資料がまず1点ございます。

それから続きまして、右方に資料第2号と書いてございます、女性活躍推進計画の令和3年度実績報告について。こちらがございませうでしょうか。

また、机上に前期と今期の文京区男女平等参画推進計画、この冊子をご用意しております。

それから、そのほかに参考資料として、特別区における「教育の場におけるジェンダー平等教育等の推進に向けた取組調査」の調査票がございませう。こちらの資料については、第1回の推進会議でご意見をいただきました、その他の件と合わせまして、次第3のその他でご説明をさせていただきます。

資料は以上となりますが、よろしいでしょうか。もしお持ちでない方がいらっしゃいましたら、言っていただければ、事務局のほうでのご用意がございませう。大丈夫でしょうか。

また、続けて、会議での発言についてのご説明ですが、この会議は原則として公開し、会議記録を公開いたします。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ので、発言に当たりましては挙手をしていただき、会長から指名されてからご発言いただくようお願いいたします。

なお、その際は、最初にお名前をおっしゃっていただいておりますよ

うご協力をお願いいたします。

資料と発言についての説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、次第の2の審議に入りたいと思います。

はじめに審議事項の(1)令和3年度文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価について、議題といたします。まず、事務局からご説明をお願いいたします。

津田課長：では、ダイバーシティ推進担当課長、津田からご説明いたします。

資料第1号をご覧ください。こちら、推進状況評価ですが、この計画は毎年事業の評価を行っていくこととしておりまして、1番の重点項目の指定ですけれども、その評価に当たっては、全部をなめるようにやるのではなくて、平成29年度のこの会議で、ここにございます①から③の視点で、特に重要なものとして重点項目11事業を選定してございます。つづいて2番、評価方法とございますが、こちらについて、まずは、各所管部署から前年度の実績報告を出していただき、その所管課による自己評価と次年度に向けた課題が示された11の重点事業につきまして、この会議で委員の皆様の見解をいただき、評価をいたします。それを受けまして、1ページ一番下の3番ですが、年度末にこの計画推進状況報告書を作成いたしまして、区議会に報告という流れになります。

続いて2ページをご覧ください。こちらは計画の体系でございます。3年度までの計画の体系と、その右横に重点項目11事業を記載しております。

そして3ページをご覧ください。こちらは毎年報告書に記載している評価事業番号ごとの記載例でございます。

そして4ページから39ページまでが、その11個の各重点項目の実績でございます。最後40ページ、41ページには、計画の課題に対する目標と成果指標についてということで、指標として掲げていられたものの状況が書いてございます。現状の欄のところに各年度の状況が書いてございます。こちらは、特に評価、コメントをする対象ではないんですけれども、また内容については、ほぼ同様のものが新しい計画のほうに引き継がれておりますが、前の計画の最終の状況ということで、こちらをご覧くださいいただければと思います。

資料の説明については、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、各事業順に審議を進めてまいりたいと思います。

まず事業番号の2、「学習指導の充実」ですね。資料の4ページになりますが、事務局か

ら説明をお願いします。

津田課長：全体の時間もございますし、事前にお配りしているということもございますので、各項目の説明については、簡単に説明したいと思います。

まず2番、「学習指導の充実」でございます。4ページをご覧ください。上のほうで学習指導についての助言実施回数、研修会の実施回数については、令和2年度、去年と同等の数字になっております。中段のほうに四つある研修の内容ですとか、状況を書いてございまして、こちらの参加対象のところに、参加いただいた先生の人数が書いてございます。こちらは、去年のこの推進会議のコメントで参加者数が分かるように記載の改善を求めるところを受けて、このような記載になってございます。

4ページ一番下の所管評価のところですが、複数の研修を通して様々な教職員に対し、人権尊重や男女平等についての意識の向上を促すことができたといったところを評価しております。一方、次年度に向けた課題としましては、日常の教育活動、学校運営等を人権尊重、男女平等の視点から確認していくことが必要、また、SOGIについての研修を充実させるとともに、児童・生徒及び保護者に対して理解の啓発を促していくことがまだ課題であるということで、3の評価となっております。

簡単ですが、説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、この事業について所管の視点もございますし、評価もありますが、皆様のご意見をお願いしたいと思います。どうぞ。

ご質問でも結構です。確認でも結構ですが、ご覧になって何かご意見があれば、どうぞ。

鈴木（ま）委員：鈴木まいらです。

拝見していて、結構LGBTQに関する教育と申しますか、理解を深めるといったことを②で結構丁寧にやっていたらっしゃるなという一方で、男女平等に関しては何か割と現場での指導みたいな感じの対処をしているなというふうにお見受けしました。そういう指導というのはどういう言動があって、どういう指導をしていたのかなというのが気になったんですが、それってどうなのでしょう。

内海崎会長：事務局、ご説明をお願いします。

津田課長：ここに書いてある事業以外のところのふだんの指導で、どういった具体的な発言をしたり、指導をしているかというところまでは、現時点で報告を受けていませんので、所管のほうに確認して、もしご報告するところがあれば、次回にご報告をさせていただければと

思います。

鈴木（ま）委員：例えば、数値的にリーダーに女の子も増やしていきましようとか、何かそういう取組をしてもいいのかなと思ったのと、あと、②のほうで、教育現場におけるというPDFを拝見したんです。結構言い出せない子に対する配慮みたいな、何かそういうLGBTQに対して、相談があったら対処するといったことは書いてあったんですが、結構言い出せない人もいないんじゃないかなと思ったときに、何かそういう人に対する配慮も必要なのかなと思った次第でした。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

ご意見、いかがですか。この件に関して。よろしいですか。多分人権教育の中で男女平等教育はもうやって当たり前という感覚で、学校は取り組んでいらっしゃると思うんですね。さっきおっしゃったように、女性、女の子のリーダーを少し増やましようとか、数が何人とかというのは、具体的な数字を聞けばやっているところがゼロではないと思いますが、その具体的な細かな取組については、調査でもしないとなかなか出てこない可能性があります。具体的にここだと、どうしてもSOGI、セクシュアルマイノリティに対してのことが目立つけれども、それ以外の男女平等に関してはどうですかということ、教育委員会に再度確認していただくということは可能かもしれないです。

鈴木（ま）委員：ありがとうございます。

内海崎会長：ほかに何かおありになりますか。

1点だけよろしいですか。SOGIについての研修なんですけど、保護者対象ということが書いてあるんですけども、これまでもいろいろ実施なさっていらっしゃるのか、PTAの方もいらっしゃるので、保護者対象というのは具体的にどんなことを考えているのか、もう少し、教員研修はやっていらっしゃるなというのがこの記述から見えてくるんですけど、児童・生徒対象及び特に保護者ですね。どんなことを具体的に考えていらっしゃるのかというのが分かるように、もしやっていらっしゃるんだったら書いていただければいいと思います、いかがでしょう。聞いていただいて確認したほうがいいかもしれないです。

津田課長：今の時点で、保護者に対して、どのようなアプローチをしていくという具体例をちょっと伺っていないので。はい、かしこまりました。

内海崎会長：保護者は結構難しいんですね。なかなか難しさがあるので、じゃあ、ちょっとそれは聞いていただいて。

千代委員：ちょっと一ついいですか。

内海崎会長：はい、どうぞ。

千代委員：ある大学でLGBTQのことを聞きたいということがありまして、私たちが出かけて行って説明したんですが、とにかく今マスコミではLGBTQというのがすごく取り上げられていますよね。あと、男女平等はもう当たり前だと思っていらっしゃるんですけど、例えば、給料体制でも、女性の給料は男性の73%くらいですよという話をしたり、これだけまだまだ男女平等じゃないんですよと説明すると、「そうなんだ」とようやく分かってくださいます。やっぱりニュースで出ているLGBTQだけが何か走り出しているような気がして、大学生に、説明するとすごく分かっていただきました。

それで、その給料体制も後年になってきて年金の時代になると、その給料体制がそのままいくんですよという、えっと驚かれますよね。だから、そんな説明すると、ようやくまだまだ平等じゃないんだとか、あとM字カーブのこととか、自分が出産する段階になって会社で産休を取るときに、がくっと来るんですよとか言う「そうなんだ」となる。やっぱりそこが報道されてないですから、分からないんでしょうが。やっぱりマスコミで取り上げるところだけがピックアップされているのがちょっと不満ですね、まだまだ。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

はい、どうぞ。

大城委員：小学校PTA連合会から来ております大城です。

今、男女平等の話がありましたが、PTA活動をふだんやっていて、男女平等はまだまだなっていないという実感を、女性の役員さんからの話を聞いていて知るところです。ですので、保護者に対するSOGIの研修はもちろん必要かと思えますけれども、男女平等の視点も忘れずに入れていただければなとは思っています。

以上です。

内海崎会長：はい、どうぞ。

飛山委員：すみません。中学校PTA連合から来ております飛山と申します。

確かに今おっしゃった男女平等というところが、PTAの現場では、なかなか進んでいないような現状という話がありましたが、私が経験している小学校、中学校では、逆に男性がどんどん増えてきているというような状況もあります。もちろんまだまだという現状はありますけれども、さほど悲観的に見なくても、だんだんと変わってきている現状というのは

見られているかなとは思いますが。

あと続けて質問をよろしいですか。すみません、ここの資料にある参加者の人数は全体の何人に対して、例えば、40人前後の参加者がやったのかというのを教えていただけますか。

津田課長：全体のというのは。

飛山委員：対象となる文京区の幼稚園、小・中学校の教諭の人数に対して、39人だったのか。

内海崎会長：悉皆^{しつぱい}研修じゃなくて、指定研修かもしれないですね。各園1人とか、各小学校1人、中学校から1人という感じで、指定して出ている可能性が高いですね、この人数だと。全体の中で何人というのは、学校現場の場合、なかなか取るのが難しいかもしれないですね。

飛山委員：そうですね。そうすると、指定研修ということになると、各学校とか幼稚園から1人出て、出た人がその学校内で共有するというようなこと、それはシステム化されているんですか。

内海崎会長：システム化している小・中学校・園さんもありますけれども、システム化していない小・中学校、園さんもあります。

飛山委員：じゃあ、そこも現場任せになっているところであるという感じなんですか。

内海崎会長：そうですね。そこまではちょっと調査そのものができるかもしれない。

飛山委員：そうですね。分かりました。ありがとうございます。

内海崎会長：いや、おっしゃっているようなことは必要だと思いますよ、個人的には。

吉岡部長：実はつぶさには分からないんですけれども、学校を代表して、例えば、指導の主任の方とか教員の方がいらっしゃっているんだろうとは思いますが、そうすれば、それを学校に帰ってきて還元するのというのは、職務としても当たり前のことなので、それはきちんとやられているべきだと思いますし、やっているんだろうとは思いますが。

飛山委員：分かりました。

内海崎会長：よろしいですか。

それでは、今のご意見を踏まえて、事務局のほうでご対応をお願いしたいと思います。どんどん進んでまいりますので、どうしても言い足りなかったとか、思い出したことがありましたら止めていただいて、そこでまた戻ることにして、事業番号の9、「男女平等参画啓発事業の充実」、事業番号の16の「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」は関係付けられておりますので、まとめてご説明していただいて、ちょっと時間の節約をさせていただきます。

事務局、よろしく申し上げます。

津田課長：では、まず9番、「男女平等参画啓発事業の充実」ということで、7ページをご覧くださいいただけますでしょうか。こちらは、総務課、私どもダイバーシティ推進担当で実施している啓発事業についてでございます。実績については、7ページに載っております表のとおりでございます。

8ページをおめくりいただけますでしょうか。中段令和2年度の右欄のところですが、昨年度こちらの会議で、「内閣府『理工チャレンジ事業』応援団体」について、近年登録がないから積極的に働きかけを行うことを求める、とのご意見をいただいていた。それを受けて、令和3年度の評価のところをご覧ください。こちらは中段で、「内閣府『理工チャレンジ事業』の応援団体登録」についてメッセージ登録の呼びかけを行いまして、3人の登録につながった点等を評価しています。

また、その上の教職員向けのSOGI研修のところ、各学校から積極的な参加が見られたところを評価ポイントとしてございます。その下、次年度に向けた課題ですけれども、事業の開催方法について、引き続きオンラインと対面の効果的な使い分けの工夫が必要というところ、あとはデートDV、性、ジェンダーに関する講座について、より多くの若年層の参加を促すよう、周知啓発方法ということを検討課題で挙げているところがございます。

続きまして、14ページ16番をご覧くださいいただけますでしょうか。こちらは「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」ということで、イベント等の男女平等センターで行ったことの実績でございます。細かくは、ご覧のとおりなんです、その数字について。令和2年度はコロナ関係でいろんな数字が下がったところ、令和3年度は、かなり全体的に数字が上がってきているところがございます。

右側15ページをご覧くださいいただけますでしょうか。真ん中の令和2年度、昨年度の推進会議のコメントのところ、新型コロナウイルス感染症対策に伴う事業のオンライン実施について、区と協力しながら実施方法について研究されたい、とコメントしたことに対しまして、15ページ左上の令和3年度ですが、中段のところ、また、感染症まん延時期にオンライン事業の様々な方式に積極的に取り組んでいるということで、Zoom等を使ったオンラインの実施ですとか、ユーチューブの配信等、オンラインについて取り組んでいただいているところです。あるいはその下、利用者の方からセンターまつりをやってほしいという要望が多かったことから、感染対策等を工夫して実施したといったことを評価しまして、評価としては「十分達成された」という4の評価にしてございます。

9と16については、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、まず9番のほうから参りたいと思いますので、委員の皆様、7ページにお戻りください。男女平等参画啓発事業の充実についてですね。ご意見がございましたら、よろしくお願いたします。

はい、どうぞ。

鈴木（ま）委員：度々すみません。公募委員の鈴木です。

9番の⑥のところの理工系女子に関する取組なんですけど、応援メッセージを登録しようみたいな取組なのかと思ったんですけども、何か実際にプラスして理系に興味ある人たちが、自分たちで手を動かすみたいな施策とかも今後は是非ご検討いただきたいなと思いました。一般社団法人さんとかでも、そういうプログラムを安価で提供していらっしゃる場所もあるので、是非ご検討をいただきたいなと思った次第です。

16番に関しては、後ほどのほうがいいですか。ありがとうございます。

内海崎会長：今ちょっと9番のことをお願いしますね。

9番に関して、いかがでしょう。今、理工系の⑥の事業に対してのご意見でしたが。

津田課長：この9番で挙げているところは、内閣府のホームページにメッセージを登録という取組でございましたが、委員からご指摘のあった実際に何かやってみるところは、男女平等センターのほうでやっているところです。この16番です、こちらは講義かもしれないんですけども、ちょっと最近やられてはいないんですけど、実際に女子中学生とかを相手にしてと過去にもやっておりますし、今後も検討していきたいと思います。

鈴木（ま）委員：ありがとうございます。

吉岡部長：委員であります、お茶の水女子大学の森委員が理系の教授でもありますので、男女平等センターを使って、そういった具体的な実践のようなものも過去には何回かやられています。今はなかなかコロナ禍でそういったものできないというのもありまして、こういった講義形式にはしておりますが、その辺もまた男女平等センターでやっていただければというふうに思います。

鈴木（ま）委員：結構オンラインでもプログラムを提供している方もいらっしゃるの、そういうのもありなのかなと思いました。

吉岡部長：そうですね。

内海崎会長：じゃあ、千代委員。

千代委員：すみません。平等センターで以前、理系の実験なんかをやっていたんですけども、

日にちの設定が取れないんですよ。皆さんお忙しくて。とにかく土曜日にしたり、日曜日にしたり、あとは春休みに入る直前の日にちとか取るんですが、本当に皆さん忙しくて取れないというのが現実でした。ずっとやっていたんですけども。

それで、オンラインでできれば一番いいんですが、今37年くらいたっている建物なので、なかなかできないWi-Fi事情がございまして。大切なところですよ。

鈴木（ま）委員：そうですね。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、9番についてご意見はおありになりますか。

千代委員：すみません。一つ。このプラスワンセミナー①、令和3年の「とにかくさけんでにげるんだ！～子どもの人権と犯罪防止～」のところで、安藤由紀先生の講演会をしていただいたんですが、日本の教育の中には逃げなさいという言葉が入っていないということで、やっぱり自分も子育てして、すごくショックだったんです。とにかく大人の言うことは聞きなさい、尊敬しなさいみたいなものがあるんですけども、とにかく逃げなさいという言葉がないということで、とても勉強になりました。今年の11月6日にまたDVの講演会で安藤先生に来ていただきますので、是非いらしてください。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。「叫んで」もないと思います。

千代委員：そうなんです。叫んでいいんです。

飛山委員：すみません。飛山です。

勉強不足のところ申し訳ないんですが、すごくいい講座がたくさん開催されているわりに、参加の方の人数が何となく個人的には少ないのかなという印象なんですけれども、どうなんでしょうか。何か、目標としている人数とかは、おありになるんですか。そもそも開催するとき。

津田課長：リアルでやるときは、会場の規模というのがあります。あとオンラインについては、特に目標の人数というのを決めているわけではないんですが、やはりものによっては、例えば、DV防止のところの18人、16人とかというところはちょっともう少し多くなければと思っていますところですし、特にここが目標で何%達成といったところはないんですけども、人数としてはこれで満足と考えてはございません。

飛山委員：全然、今まで私自身も参加していないところで申し訳ないんですが、過去の広報の仕方とか、その辺りももう少し工夫すると、やっぱり目に入らないと、そこに参加しないし、

そこに興味がある人でないと、こういった情報は自らつかんでいくことにならないと思うので、そういう工夫もされるといいのかなといったところです。

内海崎会長：広報の工夫ですよ。

吉岡部長：講座を多くやっているんですが、あと男女平等センターでも主催でやっていただいているんですけど、コロナ禍が2年間くらいあって、やろうとしてもやっぱり密集を避けるということで、一番大きな会議室でも定員30人くらいとかという設定でもやっていたりもします。本当はもう少しキャパを増やしてやっていけば、もう少し人数が集まっていたらいい部分もあるのかなと思いますが、その辺は今後もより感染対策を進めながら、考えていきたいというふうには思います。

飛山委員：オンラインの開催というところが評価されているところでもあるという話だったんですが、むしろオンラインのほうが参加しやすいという方のほうが最近多いのかなと思うので、今回はコロナのことでオンラインの環境が整ったというところが大きいかなと思いますけれども、オンラインとの併用といった部分で参加者が増えるような方法とか、先ほど申し上げた広報の工夫とかというところを、是非ご検討いただくと有り難いです。

吉岡部長：その辺は、またこれからも十分配慮してやっていきたいと思っています。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。

千代さん、いいですか。広報等について。

千代委員：区でもタイアップして出してくださっているんですが、なかなか届かない。見にくいのかなと思ったり、センター自体がやっぱり遅れていると言ったら本当に申し訳ないんだけど、普通の皆さんのほうが本当に先を行っています。紙ベースのチラシを配ったり、掲示板に貼ったり、郵送したりとかあるんですが、やっぱりそのSNSの発信の仕方が一番大切だなと今思っています。本当にいい先生が一杯来ていただいているんですけども、なかなか届かなくて、申し訳ないなと思っています。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、ちょっと16番とも関係があるようですので、ちょっと事業の16、「男女平等センターにおける学習機会の提供の充実」のところも含めて、こちらのほうについてもご意見をいただき、両方を少し見ていきたいと思いますが、何か千代さん、補足なさいますか。

千代委員：どこでしたっけ。

内海崎会長：14ページ16番「男女平等センターの学習機会の提供」についてですが。

千代委員：そうですね。とにかくSNSが一番できないというのが、PRできないというのが、ずっと言っていることなんですけど、今年の秋辺り少しよくなると思うんですけども、とにかく建物が古いの、なかなかうちのところから発信できなくて、あと文京区民チャンネルに撮影していただいたのを何か月遅れで発信したりとか、ユーチューブでやったりとかしているんですが、そこが一番ネックなんですよね。

内海崎会長：設備の問題…。

千代委員：設備の問題なんですよね。本当でしたらお高い先生を、一所懸命言うと、先生に本当に薄謝で来ていただいて、対面でやってくださるんですよね。とても感謝しています。それで、ついでに言わせていただくと、今度の10月22日、23日は男女平等センターまつりで、ひまわりという映画、反戦ですよ、その映画と、あと23日が若宮正子さんという87歳の方に来ていただいて、じかに対面の講演会をしていただくんですね。是非男女平等センターのホームページから入っていただければ助かりますので、よろしく願いいたします。

内海崎会長：では、16に関してご意見を伺いたいと思います。どうぞ。

小坂委員：公募委員の小坂です。

質問なんですけど、利用者の方の特徴としては、年齢層ですとか、男女どれくらいの割合なのかというところを教えてくださいませんか。

千代委員：年齢層は高いです。結局男女平等センターが始まって、婦人センターが始まったとき以来登録していただいた団体の方がずっと登録してくださって、利用してくださっているというのが多いので、8割方女性です。だけど、70代でも80代でも継続して使っているんで、やっぱり元気の素でもあると思うし、やっぱりジェンダーに関しても認識している方が多いと思います。だから、どうしても若い人が37年くらいたっても男女平等センターは何それという感じなんですけど、やっぱり知っていただくため、もうずっとジェンダーに関することをやっているわけなんです。だから、その発信の仕方が一番問題だと思います。

そののところがやっていきたいなと思うのと、あとは今は男性のリタイアしたときの行き場がないので、その方たちを引っ張り出したいなと思っています。男性がなかなか行き場がないので、通われるのが図書館だけなんです。そこだとやっぱり時間制限で、2時間制限とかされているので、男性もいろんなグループに関わっていただいて、出かけてられるような講座をやりたいと思って、今年は買物のところをやっているんです。結婚している、していないにかかわらず、親の介護とか、パートナーの介護とかありますので、そののところが

をずっとやっていたら結構男性の方もいらしていただいて、徐々に認識されているかなと思うんですね。だから、多分引越してこられて、若い方が文京区に来られても、何その男女平等センターってとおっしゃるかも分からないんですけど、貴重な名前のところですので、よろしくお願いします。

内海崎会長：これ、大分前から利用なさる世代と、それから性別でいろいろ議論もこれまでもやってきているんですね。特に若い世代というのですか、若いという言い方はちょっとおかしいかなと思うんですが、30代、40代の方たちは、やっぱり忙しいというのもあって、なかなか難しさもあるんです。じゃあ、20代や10代の学生ですとか、生徒とか、そういった方たちが利用するかというけれども、マッチングがうまくいっていないのと、もちろん知らないということもあるんでしょうけれども、知ったとしても、今の設備ですとか、環境でどれほど来るチャンスをつくるのが準備できるかというのも、なかなかずっと議論をしているんですが、難しいんですよ。

是非新しい目で、こういう仕掛けをしたら違う世代とか性別も含めていろんな人が、とりわけ20代とか、20代の学生とか、それからまだ社会に参加して、そんなに時間がたっていない方たちが、何かあったときに来れる場所となったら。世代間の交流も多分必要なんだろうと思うんですけども、子育て中の方がお見えになるとかね。ちょっとそういうことは、もう本当に新しい視点で提示していただければ、きっとできる範囲で取り入れていかれるんじゃないかなというふうに思いますが。

千代委員：あといいですか。千代です。

10人以上文京区に在住、在勤の方たちにグループをつくっていただいて登録していただくと、半額で借りられるんですね。区民センターや何かと一緒に。それでピアノがあったり、舞台があったり、あと実習室があったり和室もありますし、お茶もできるし、そこでヨガ教室をやっている方もいらっしゃいます。実習室は、今ちょっとコロナで使えないんですけども、調理実習もできますし、あと保育室もあるし、使い勝手はいいと思います。古いんですが、がっちりしていますので。是非是非一度見学にいらしてください。

以上です。

鈴木（雅）委員：ハローワークの鈴木です。

私もですね、ほかの区で男女参画会議も出席させていただいたり、あるいは今おっしゃっていただいたセンターまつりとか、そういったところにも出席したりとか、参加しておりますが、このセンターまつりは、ほかの区だと結構年齢も関係なく老若男女、若い方もお子さ

んもおじいちゃんもみんないらっしゃるんですけれども、かなり幅広い方がお見えになっている感じですか。

千代委員：そうですね。一応登録している方たちの発表の場ですので、パネル展示とか、あと舞台発表とか、ダンスがあったり、コーラスがあったり、そういう発表で、やっぱりお孫さんも来たりとかしていらっしゃいますね。いつもだと、飲食もできたんですけれども、それももうコロナで何もできなくなっているんで、今年はメイン展示ももちろんやりますし、そこでやっぱりジェンダー関係のこともやりますし、今年特にフェムテックとか、展示したいと思っていますので、是非。

内海崎会長：それでは、よろしいでしょうか。ちょっとまた何かご意見を後で思いつかれたら、どうぞおっしゃってください。

事業番号の13に参りたいと思います。「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」ですね。ここは男女平等参画のための組織の男女比率等に関することになりますので、事業番号67、「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」と、続けて、また時間の節約でセットでご説明をお願いしたいと思います。

事業13と事業67になります。よろしくをお願いします。

津田課長：では、津田から説明いたします。

まず10ページ13番の地域活動団体への男女平等参画の働きかけということで、地域団体の男女比率等の取組でございます。上段のほうに数値がございますが、関係団体の会長職における女性の割合については、若干下がっているところでございます。ただ、④、⑤のところで、こちらは各団体に区として働きかけを行った数ということで、働きかけをした数字としては若干数字は良くなっているけれども、実際の男女比率にはまだまだ反映していないといったところが現状でございます。

そして10ページ中段のところをご覧いただきたいと思います。評価理由のところ、所管部署の団体への働きかけの増加にはつながったが、一方関係団体の会長職における女性の割合は微減となったといったところです。この辺を踏まえて、評価としては不十分という2の評価にしております。

次年度に向けた課題としては、働きかけで使用する各団体に向けたチラシの内容等をこちらのダイバーシティ推進担当で作っていて、この内容の見直しをしたりですとか、働きかけについて検討していきたいということを課題として挙げております。

続いて、67番は、23ページになります。こちらは、区の委員会・審査会等における男女平

等参画の推進ということで、各委員の女性の割合等の取組でございます。23ページ上の表に数値がございますけれども、こちらは全体の割合が33%等、数値については若干良くなっているという状況です。23ページの下の評価のところをご覧ください。若干数値がよくなっているというところを評価理由としておりますが、下の次年度に向けた課題のところに記載がございまして、各所管部署に委員会・審査会等の委員改選時における働きかけを積極的にしていただきたいという依頼をするとともに、目標に達しなかった理由の聞き取りを行っていく。また、今後の改選の機会を捉えて、引き続き女性委員の登用、登録について依頼していくといったところを課題としまして、こちらも不十分、評価2という評価にしてございます。

13と67についての説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、まず事業番号の13ですね。「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」についてです。10ページになりますが、ご意見をいただきたいと思えます。よろしく願います。

評価理由や課題に関してでも結構でございますので、これは適切ではない、あるいはもうちょっとこのような表記をとということがございましたら、どうぞ。質問でも結構です。

はい、どうぞ。

水町副会長：すみません。水町です。

初めの参加なので教えていただきたいんですが、13番の関係団体というのは、具体的にどういう団体で、ここでは会長職の数が挙げられていますが、例えば、会長の下に役員とかいうのがあるのかということも具体的に教えてください。

内海崎会長：事務局、よろしいですか。

津田課長：こちら資料の12ページ以降のところに関係一覧ということで、各所管する課とその団体の一覧を表示してございます。こちらが具体的な団体でございます。そして、対象にしているのは、その会長及び役員の方も含めて対象としているところでございます。

水町副会長：これで、役員の方の数字というのはどこかに出ている。

津田課長：各団体ごとの役員数まではちょっとこちらには載せていないんですが、全体としては、指標の③、10ページの上の表の③のところ、全体の役員における女性の割合、50%を超える団体数です。ですので、集計はしているんですけども、こちらの12ページ、13ページの表では会長の方の数が出ているだけで、役員の数まではこちらの報告の中でも、把握は

していないところです。

水町副会長：これを見てみると、会長が女性であるところは役員の女性比も高いところが多くて、それはそうかというところですが、逆に役員が男性が多いという伝統的な組織でちゃんと役員の女性が増えていって、会長になる女性が出てくるのかという動きを経年で見られたらいいですね。

内海崎会長：そうですね。経年で見るという作業はやっていないですね。

津田課長：そうですね。データ自体はあるので、作業をすれば動きを見られると思います。

内海崎会長：いじればできますね。出してもらえますか。

水町副会長：会長職は一人だけだと、いかようにでもなるというか、そういうのもなくはないので、こういう組織でもやっぱり女性が増えているとか、役員の数もだんだん増えているというのが分かると、より何か目標設定のところで操作しにくいような、足腰をちゃんと見ていくというデータが取ればよりいいかなと思いました。

内海崎会長：可能であれば、それ作っていただくと、どういう傾向があるかは見られるかもしれませんが。もしかしたら、とても悲劇的な結果が出るかもしれませんが。ほとんど男性中心のところでは女性はほぼいませんみたいなのが出てくる可能性はありますが、でもちょっと過去何年くらいあればいいですか。5年くらい。

水町副会長：そうですね。

内海崎会長：5年くらいのデータがあれば、いじれば出るはずなんです。いかがでしょうね。

津田課長：一部になってしまうかもしれないんですけども…。

内海崎会長：それは結構ですが。

津田課長：5年くらい。

内海崎会長：5年くらい。ちょっと経年で見せるようにしていただけると分かりやすいですね。あとは、団体の内部での変化がどうかというのも見えてくる可能性があるんで、そうするとさっき副会長がおっしゃったように、目標を設定するときにざっくりと全部の団体にぼんとやるんじゃなくて、この団体にはこう、この団体にはこう、経過を見て、もうちょっと頑張っただけというところと、大分進んできていますからもう一歩ですみたいな、それぞれの団体さんへのきめ細かなお願いの仕方をすると違うかもしれませんね。「ああまた来た。」で終わらないかもしれないです。また、ダイバーシティ推進担当から言いに来たよで終わりにならないかもしれないですね。そういう意味ではお願いできるとと思います。

水町副会長：P T Aの方もいらっしゃるのですね。P T Aなんか見てみると、典

型的によくイメージが分かりますよね。幼稚園のところは女性が多いですが、小学校、中学校で女性の役員比が少なかったり、でも会長は全員男性で、現時点ではですね。こういうところも分かるんで、幼稚園のPTAでやるべきことと、小学校、中学校のPTAでやるべきことは、多分会長が男性か女性かということ以外に見ていく必要があるかもしれないですね。

内海崎会長：ほかの団体さんにも言えることだと思いますし、あともう一つその辺で、充て職で来ている団体さん、関係する組織でつくられた団体さんがありますよね。そこにいつも突っ込めないんですよね。充て職ですからという。要するに、その団体に参加しているいろいろな小さな組織に割り当てて出てきてもらうのでという、町会とか、自治会、何かがあるそうですね。そうすると、充て職だから変えられないんですと言われちゃうんですね。それを突破するのも使えるかもしれないので、ちょっとデータを作ってくださいと、皆さんに考えていただいて。

津田課長：そうですね。働きかけのターゲットと、あとその工夫の仕方というのも、ちょっと見えるかもしれないので。

内海崎会長：見える可能性はありますよね。

津田課長：一つそれは、こちらのほうが集計してまいりたいと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。

それではいかがでしょう。13に関して。

はい、どうぞ。

原口委員：公募委員の原口です。

一つ前の議論とちょっと点と点をつなげるような話になってしまうかもしれないんですけども、そもそもこういった地域活動団体の年齢層というのが、余り若年層の方々が活動されているイメージが湧かなくて、文京区内はたくさん優秀な大学とかあります。何か大学生とか、中高生とかもそうですが、一緒に積極的に活動に関わっているような地域団体があれば、何か男女平等センターの来訪者数とか、そっちにも何か付随して影響してくるんじゃないかなと思うんですけども、ここに書いてある団体の中で比較的若い人も参加しやすいような団体さんとか、連合会は何かどういったものがあるのかなというのが、ちょっと気になりました。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

津田課長：そうですね。私どものほうでも、この一つ一つがどういったことをしていて、どういう構成メンバーでというところを把握していませんので、ちょっと何とも申し上げられな

いところなんです。

内海崎会長：コミュニティ活動団体は区に登録しているというか、ある一定程度区との関わりを持っている会ですか。団体ですか。

吉岡部長：区に登録ということはしてはませんが、ここにも書いてある所管課と密接な関係を持っていて、例えば、防災課ですと、消防団とかという関係する団体というものもそれぞれあるわけです。先ほどの若年層の方がいらっしゃるだろうというのは、今言った消防団ですと、年齢の高い方もいますが、結構若い大学生ですとか、在住の方、若い年齢層の方もいらっしゃるかもしれませんので、そういったところもあることは確かではあります。あと、PTAから来ていただいていますけれども、PTAもそれぞれ幼稚園、小学校、中学校の児童・生徒の保護者の方ですので、比較的若い方の構成員になっています。それぞれの団体はそれぞれきつとやるべき対象があつて、その人たちの集まりなので、年齢的に満遍なくあるかという、そうでもなくて、結構時間的なものもあつたりしますと、比較的年齢層の高いほうに偏つてきがちだなというのはあるかもしれません。ざっくりとした、傾向ですが。

千代委員：すみません、千代です。

さくらまつりとかあじさいまつりとかというのは、ほとんど町会から女性部が出ているというパターンがほとんど多いと思います。あと民生委員も結構町会から出ているというのが多いので、若い方たちは割と町会にお金は納めているけれども、町会に入っていないという方が多いと思うんですね。それで、例えば、今度時期的にお祭りがあるんですが、大体町会で運営してしまつて。そこに遊びにはいらっしゃるんですけども、運営に携わるという若い方は、マンションが増えていますが、なかなかいらっしゃらないんですね。だから、運営に携わる、そういうときに手を挙げて入っていただきたいと思います。もうずっと長年住んでいると、やっぱり町会自体も年配者がずっといて、何も変わらないんですね。そこに若い方にどんどん入っていただければ、年配の人にもまた張り切つて働くと思うんですけども、ほとんど何とか会、何とか祭り委員とかには、町会から行つていますね。

どうやったら若い方が参加してくださるかと思うんですが、今はコロナだからできないんですけども、例えば餅つき大会とか、あと縁日とかやると、どつといらっしゃるんですが、やっぱり運営には若い方は携わらないので、やっぱり新しいアイデアでいろんなことに関わっていただきたいなと思つています。

原口委員：原口です。

多分若い人がこういう地域の活動団体に関わることに對するインセンティブに多分気付い

ていないというか、感じてられていないから、こういう活動に参加してこないと思っていて、私はここ3、4年くらい前まで大学生をやっていたんですけども、就職活動のときにみんな一番気にするのは「ガクチカ」なんですよね。ガクチカというのは、学生時代に一番力を入れたことは何ですかというのを、絶対大手の皆さんが知っているような企業さんだと聞かれるんですよ。そういうときにほとんどの人が体育会でどういうことをやってきましたとか、ゼミでこういう入賞をしましたとかという話がメインになってくる中で、こういう地域の活動団体に入って私はこういうことを変えましたというのに気付いて、それをガクチカにしている学生は少ないと思います。そこで何か学生にとっても、これに参入することへのインセンティブとか優位性というのはまだあるなと思っていて、広まっていないんだっとなおさら、一人二人からでもいいので、大学生の優秀な人に入ってもらって、就職活動で俺はこういうところをアピールしたよというのを後輩とかにも伝えていけると、ちょっと何か草の根からの活動みたいになりますが、いいのかなというふうに思いました。

内海崎会長：それは何とか実現できるといいですね。例えば、文京区はとても大学が多いので、各大学さんの就職課に行けばいいのかよく分かりませんが、その辺のところに行って、就職絡みでこういうインセンティブが付くよという言い方でもいいでしょう。あるいは大学さんのどこに働きかければいいのか分かりませんが、それぞれのところに働きかけて、例えばあじさいまつりを、つつじまつりの実行委員をやってくれませんかみたいに、もう直接大学さんの学生に働きかけると、意外に学生は面白がってやってくれるかもしれませんね。それが結局今おっしゃったように就職のときに書けるといって変ですが、アピールできるよと、その材料になるよと、どこかそういう取っかかりを何とかつくといいのかもしれないですね。事務局、お考えください。

津田課長：そうですね。ちょっと具体的にどこでどういう動きをとというのが、今はお答えできないですが、アイデアとしてありがとうございます。

吉岡部長：大学を仮に卒業してからも、地元にいっちゃると、きっと活動が続けられるのかなと思いますけれども、今は結構いろいろな地方から出てこられて、文京区にという方もいらっしゃるんで、その活動が一過性じゃなくて、何か続いていくような仕組みというか、そういうのができるといいなというふうには感じます。ありがとうございます。

津田課長：あと、すみません、津田です。

私が聞いた、ちょっとどこの町会だったかは覚えていないんですが、その町会の会報の編集に近隣の大学の学生さんが入って、編集委員みたいな形でやってくれているような話は聞

いたことはございますので、一部そういった町会と学生でという動きもあるにはあると思います。ですから、そういったことがもっと広がっていけばいいのかなと思いますので。

内海崎会長：はい、どうぞ。

戸野塚委員：町会連合会の戸野塚と申します。

それこそ今の話は正にという感じなんですけど、8月4日、5日、6日で神社を借りまして、納涼大会をやりました。ちょうどうちの町会が担当でしたが、うちの町会は、正直14人の役員のうち、女性が私一人です。成り手がいないんじゃないかと、同じ人が辞めないでずっとやってくれているので、それはそれでいいんです。ところが、この納涼大会を5町会が当番で毎年回すんですけども、この5町会のうちのほかの町会がやっぱり成り手がなくて、いろんな行事をやるに当たって、運営がだんだん大変だと。特にお祭りでおみこしを出すときには、人手がいるので大変だという話が最近すごく聞こえてきていますが、なる人がいない、なぜかといったらPRが足りないのかもしれないんですけども、決まった人が変わらないからなんですね。それで、本当だったらベテランの人が残っているうちに若い人が入ってきてくださって、伝統行事とかを継続していただければいいんですが、なかなかそこうまくつながっていかないというのが実際の問題と思うんです。

納涼大会の今年の話に返れば、うちの町会はいます。役員は14人ですけども、何人か手伝ってという人たちがいるので、何とか回せるんですが、次の年、次の年というふうに回していったときに、うちはそういうのができなくなりつつあるというので、今年は学生さんに頼んでボランティアでやってもらって試験的な年をつくりました。というのは、手が足りなくなってくる町会の人たちに何か手伝ってもらえるように、今年とりあえず体験していただいて、学生の中でつないでいってもらえるように、あるゼミの方たちに来てもらいました。納涼大会ですから、踊ってもらったりとか、コロナで飲食禁止なものですけれども、暑いから飲物は用意しなきゃならないので、飲物のところが混まないように並んでもらって、注いでもらったりとかいう仕事を手伝ってもらいました。それを見て、実はまだ反省会を隣の町会とかとはやっていないんですが、学生が入ってくれてよかったねというところの話は聞こえてくるような気はします。

飛山委員：飛山です。

各小学校とか中学校の委員会活動の中で、校外活動みたいなのがあって、それが各小学校が各地域の町内会と一緒に何か行事とかのお手伝いをするというのが、コロナ前はよく盛んにされていたんです。全ての小学校、中学校にあるかは分かりませんが、そういったところ

もうまく、今後の役員などをスカウトするときのタイミングとして、例えば、そういったイベントのときに少しずつ声掛けをして、スカウトしていくとかすると、若年化が図れたりするのかなとも思いましたし、青少年健全育成会とか、あと青少年委員会とかとの連携をうまく取ると、もう少しうまい具合に行くのかなというふうも思いました。

戸野塚委員：町会連合会という、やっぱり駒込地区なんですね。大塚地区とかは地区ごとにあると思いますけれども、先ほど話しました納涼大会は小学校の文化部さんに入ってもらって、あと青少年健全育成会さんにも入ってもらっていて、横のつながりはずっと昔からやってはきているんですが、やはり子育てが終わってきたら、何かちょっと入ろうかなというところまでは、つながっていかないという問題があります。

飛山委員：何となくクローズな世界のように感じてしまっていて、先ほどおっしゃったように、そのご年配の方がなかなかお辞めにならないというところがあるのも、もしかしたら一つの原因かもしれないんですが、何かオープンじゃなくて、そこに少し興味があっても、自分なんか何か興味があるのでお手伝いすることがありますかというふうなことが言いにくい雰囲気みたいなのもあったりします。その辺りも、こういった構成の人数の評価などをするときに、自治体からも何か働きかけとか、さっきおっしゃった、こういう具体的な取組をするのはどうでしょうかというようなアドバイスとかがあるといいのかなとも思いました。

大城委員：学生の方の参加、つながっていくような参加の仕方という話も出てきているんですが、単発での参加というものが学生時代に力を入れたこととして評価がされる、何かしらが示される。要は、学生の方から見てインセンティブがある状態にする事例として、中学生の事例になってしまうんですけれども、青少年健全育成会では、中学校のボランティアの方にボランティア活動認定証を出すみたいなことをしている事例というのもございます。なので、大学生の方に対しても町会であったりとか、いろんな団体でボランティア活動の認定証の発行、ひと手間かかりますが、そうやって形として示して差上げると、インセンティブとして見える形で言っていける、示していけるというものになって、お互いwin-winなんではないかなというふうに話をお聞きしていて思いました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。じゃあ、これはどこが所管かなと思ったら関係課となっているので、ちょっとダイバーシティ推進担当のほうで今のご意見をまとめていただいて、ちょっと所管に働き掛けるときに参考にさせていただいて、例えば、この認定証の問題ですとか、大学さんにどうやって働きかけるかとか、それからPTAさんとの連携を今後どうする

かとか、そういった幾つかの項目が出ました。それらをちょっと整理していただいて、働きかけるときに参考にさせていただいて、ここにも推進会議の意見として、今皆さんから出たことを今後期待したいという形で文書化していただけるといいのかなと思います。きっと来年度につながっていくと思われるので。よろしいですか。

津田課長：ありがとうございます。この委員の意見のところですか、あとは地域活動団体の皆様へというふうに各所管から団体をお願いするチラシというのが、こちらのダイバーシティ推進担当で作っていますので、そこに何か載せられないかといったことですか、あとはその団体のカラーに応じて所管課がどういった取組ができるかというところで情報提供してまいりたいと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。

時間も押してまいりましたので、67番の事業です。「委員会・審議会等の男女平等参画の推進」について、ご意見をお願いいたします。

これも、先ほど副会長がおっしゃった各委員会・審議会の特性との関わりで、経年変化が見られるといいですね。

津田課長：そうですね。ちょっと数も多くございますので、全部を網羅的に作るとなると大変ではあるんですけども、データ自体は追えるはずですので、はい。

内海崎会長：幾つかの典型的なものをピックアップしていただいて、それ以外に皆様から、ご意見、ありますか。

それでは、すみません、次に急がせていただきます。事業番号20番ですね。「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」についてです。

事務局から説明をお願いいたします。

津田課長：では、津田から説明いたします。

17ページをご覧ください。事業番号20番は、「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」ということで、実績としてはこちらの17ページの表にございます、各課によって行う研修といいますか講演等なんですが、この幼児保育課のところですか真砂中央図書館、こちらはやはり新型コロナウイルス感染拡大防止のためということで、中止になったところも多くございます。

評価ですが、18ページをご覧くださいませでしょうか。18ページの一番上のところがございます。評価ポイントとして、そんな中でも、コロナ対策のため中止したところも多い中、「パパッとパパごはん」といったところだと、調理実習がメインだったんですが、内容を

講義とデモンストレーションに変更して、実際にいい実施ができたといったような、工夫したところを評価させていただいています。

次年度に向けた課題としては、引き続き男性が家庭生活のあらゆる場面で参画していくよう講座を企画、実施していくということで引き続き検討していくところを課題として上げております。

簡単ですが、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、資料番号20番、「男性の家庭生活に参画を支援する講座等の実施」ですね。ご意見をどうぞ。

はい、どうぞ。

磯部委員:公募委員の磯部です。

ここに書いてある事業内容としては、基本的に育児・介護をする男性をターゲットにしたイベントが多いと思うんですが、男性の家庭生活への参画を妨げている要因のすごく大きいところに、長時間の就労環境というのがあると思うんです。それは、男性、女性に限らないところだと思うんですけれども、先ほど会長の勉強会でもおっしゃっていたように、制度はあるが、育休だったりそういう制度は整っているのにもかかわらず、やはり男性の家庭生活への参画というのがなかなか進まないというのは、そういった企業側の意識の改革がやっぱり不十分なところがあると思うので、もう少し、企業向けの事業というのも、文京区さんのほうで企画があるとよいのではないかと思うんですが、ちょっとその点について、ご意見を伺えればと思います。

内海崎会長:文京区として、今の就労の問題。

津田課長:企業側のワーク・ライフ・バランスに関するところですか。

すみません。ちょっと今、そういったような研修といいますか啓発が行われているかどうかは、私のところでは把握していないんですが、ただ、経済課のほうでもいろいろな形で各企業等に啓発や講演等を行っている中で、ワーク・ライフ・バランスのこととか、より良い働き方に向けた内容のものというのもございますので。

実際、こちらの今、評価を行っている前回の計画の中でも、ワークライフバランスについての取組というところがございまして、経済課で各中小企業に向けたセミナー等を実施するところではございますので、そこを継続してやっていく必要があるのかなというところがございます。

内海崎会長: はい、どうぞ。

山本委員: 商工会議所の山本と申します。

これは、個人的な体験なんですけど、コロナになりまして、結構テレワークということで、男性が家にいる時間がすごく増えた、そういうところが多いかと思うんですけども、その中で、うちの職員であるとか、女性の職員とか、そういう人から聞く話によると、お父さんがテレワークで家にいるんですけど、家事をやらない方が結構多くて、それに対する奥さんの不満というのがものすごい。一緒になっていろいろとやってくれるんだったらまだしも、できるにもかかわらず、全然そこは手を付けないという方が結構多くて、それがすごい女性のストレスになって、旦那さんが家にいるから、ちょっともう商店街で時間を潰してから帰るとか、そういう話が結構あるものですから。

ただ、よくよく考えてみると、これは笑い話ではなくて、女性に対して、家事を手伝うかということではあるんですけども、女性に対する敬いだとか尊敬だとか、そういう部分に対して女性がこう疑問を持ちちゃっているというところが結構深刻なんだなと思っていて、それが、いろいろ私の経験では、どうももう2人とか3人とかじゃなくて、もっともっと多くの方に聞いたものですから。ですから、もっとこの家庭生活への男性の参画というのが、心構えといいますか、男性としてそういうのが大事なのかなとちょっと思った次第です。

すみません、まとまりがなくて申し訳ないんですが。

内海崎会長: はい、どうぞ。

飛山委員: 飛山です。

今の話は、すごく共感するところがあるんですけど、一方で、女性、妻が夫に対する言葉掛けとか態度とかということも、すごく大事になってくるところもあるのかなと思っています。そういう意味では、女性向けの、こういう男性の参画を支援する講座の中に妻向けの講座があって、どういうふうに働きかけると自分の夫が協力的になるのかとか、その辺り、心理的な部分とかにもなるかもしれないんですけども、そういう講座もあるといいのかなと思いました。

以上です。

内海崎会長: 男性の家庭生活の参画だけれども、いやいや、そこをもう一歩進めて、女性に、男性に参画してもらうためにはどうしたらいいかというのをちょっと教えてと、そういうことですね。

飛山委員: はい。

内海崎会長:これも新しい視点ですね。ここに書いてあるから男性対象だけじゃなくて、男性が動くようにするために女性がどうするかというのでもやってみたらどうですかということですよ。

飛山委員:よく聞く話だと、せっかく何かやってくれたのに、何かこう、それに対する感謝が女性からないと、やっぱり男性も気分が悪いじゃないですか。何かそんなちっちゃいことの話だけじゃないかもしれないんですが、やっぱり家庭内の妻、夫、共にというところで参加できるようなものがあるといいかなと思いました。

吉岡部長:おっしゃるとおりで、きっと育児も家庭生活も男女が共同でやるというのが当たり前といただきますか、そういったことを分かって理解していただくとか、提案していく講座なども、きっと所管は、ダイバーシティ推進担当だとか、男女平等センターになると思いますので、そういった視点を含んで、何か事業的なものができればいいなというふうに思いますので、進めてまいりたいと思います。

ありがとうございます。

内海崎会長:評価のところに・・・に対する新しく、そういう視点も必要だという記載があるといいかもしれないですね。

吉岡部長:片方の男性が、女性がということではなくて、一緒にというのが一番大事だと思うんです。そういった視点を含んでやっていきたいと思います。

内海崎会長:はい、どうぞ。

鈴木(ま):公募委員の鈴木まいらです。

今の話を受けてなんですが、結構、私はSNSでいろんなジェンダー周りの話題を拝見することが多いんですが、結構女性に対する働きかけって、すごくセンシティブで、ともすると炎上につながるというところもあるので、そこの情報発信というのは、すごく慎重にやっていく必要があるのかなと思いました。

直近だと、広島県かどこかで、何か女性が育児と仕事を両立するときに欲張りという言葉を使ったりとか、周りに感謝の念を持とうみたいな働きかけをした冊子がめちゃくちゃ炎上したりとかもありました。何かそれって、何で女性ばかりそうやって周りに気を遣わなきゃいけないんだよ、みたいなところでの炎上というの、すごく近いところにはあるので、そういうところの情報発信というのはすごく気を付けないといけない話題なのかなというのは、思った次第でした。

以上です。

伊東委員: 本日は、遅れまして申し訳ございません。伊藤弘子です。

我が家ではリモートワークを夫が今しているんですが、家に帰ると、全部ご飯ができてまして、とても楽です。その夫が結婚した当初、すごくその頃から、若い頃からジェンダーがどうのこうのと言っていた人なんですよね、男女が不平等、だけれども、お茶を入れようと私がしたところ、「どうしてやるの。自分がやらないと落ち着かないんじゃないの。」というふうに言われて、すごく女性の側にも無意識の思い込み、それがあるなって、心理的な思い込みみたいなところを学習していくということが、まず小さいときから大切だなと思いました。

それから、ワーク・ライフ・バランスの点では、どんなに男性が早く帰ろうとしても帰れないような現状ですから、とても企業側に多くの責任がある。働き方ではないんです、働かせ方なんですよね。経営者でもない限り、自分が社長じゃないんだから勝手に帰れないというところはあるじゃないですか、だから、その問題がものすごく大きくて、私は、その労働組合の代表として出ているんですが、ちょっと組合も責任を感じますね。

大いにやるべき課題だというふうに思います。すみません。

内海崎会長: ありがとうございます。

はい。

大城委員: 小P連、大城です。

2021年度までの計画と2022年度以降の計画について、横断的な話になるんですが、企業に対するもっとアピールをというご指摘があったと思うんですけども、以前の計画、今現在評価をさせていただいている計画の中で、中小企業に対するワーク・ライフ・バランスについて、積極的に話をしてきた、働きかけてきたという経緯がある中で、新しい計画では、それをより個人、区民に対して働きかけるという流れになっています。区民に対する働きかけの際に、過去に企業に対してこのような働きかけをしてきましたというところは、漏らさずに伝えていただくことが大事なのかなと、これを一つ、気が付きましたので発言をさせていただきました。

以上です。

内海崎会長: ありがとうございます。

やっているという、例えば、いろいろな区の仕事を取るときに、ワーク・ライフ・バランスをちゃんとやっている企業に優先的に出すとかね、そういう区でできるものは、かなり実行してはきているんですが、なかなかそれがうまくいっていないというのが現状にあると思

うので、ちょっと書かれるときに、その辺りを注意されたほうがいいのかもしいかなと思います。推進会議の評価として記載していただくときにですね。それがどの程度効果があったのか、なかったのかということも踏まえて、これからどうしていくかということで書いていただけるといいかなというふうに思いました。

すみません、それではちょっと、先を急がせていただきます。

事業番号の55と60ですね。これは、内容的にはほぼ関連が大きいので、両方一緒に説明をしていただいて、ご意見もそれぞれいただくと時間が無くなりますので、ざっくりとまとめていただくように、55について、60についてということで、お断りしていただいてのご発言ということにさせていただきます。

では、事務局からの説明をお願いいたします。

津田課長:では、19ページの55番、「労働関係セミナーの実施」というところです。

実績は上段にあるとおり、ほとんどオンラインの開催ではありますが、実施をしているところです。

数値的には、経年的には若干下がってきてはいるんですが、人数的には、令和3年は増えているところもあって増加をしております。

下段の評価の欄をご覧ください。セミナー相談会事業では、女性を含む多様な人材が働きやすい環境の整備の創出に努めるとともに、創業支援セミナーについては、参加者中、女性の割合が約6割になるなど、効果的な支援を行うことができたこと、こういったところを評価理由としております。

その下段に、次年度に向けた課題というところで、より多くの集客が可能となるよう、テーマ設定には十分な工夫を図っていくということで、今後とも工夫が必要というところを課題として上げております。55番は以上です。

続きまして、21ページの60番です。「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」でございます。

数値的には一番上のほうにあります、9回、171人というところで、去年より多くなっているところです。

評価ですけれども、中段のところの、左側です。感染症の流行状況によらず、適切な感染予防対策を講じまして、就職面接会を計9回開催したというところです。

会場人数を限定しまして、事前予約制での対面開催となりましたが、顔を合わせた面接会は安心感があったなど、手応えもあったというところを評価理由としております。

次年度に向けた課題としましては、こちら記載のあるとおり、今後、開催方法についても、また、柔軟に検討を行っていくというところを課題としています。

簡単ですが、以上でございます。

内海崎会長: それでは、55の「労働環境セミナーの実施」について、ご意見をお願いいたします。

はい、どうぞ。

水町副会長: これは、コロナの関係が非常に影響が大きいんだと思いますが、29年、30年、令和元年は2,000人、3,000人で、令和2年、3年になると192人、521人になっています。評価は毎年3になっているので、本当に評価と実績が合っているのかということが一つ。

あと、オンラインで開催したにもかかわらず、この参加人数の少なさというのは、ちょっとPRの仕方とか、オンラインの利用の仕方が上手にできていないんじゃないかということです。普通、対面でやるよりもオンラインで、特にオンデマンドにすると、そうしたオンデマンドの公開期間を長くすると、今までの10倍ぐらいお客さんが来たりすることは良くあることです、特にこういうものってビジネスに関わるから、皆さん、ただだったら、幾らでも聞いたり情報が欲しいというような経営のものなので、もうちょっと工夫がうまくできたのかできなかったのか、何でこんなに少なくなっちゃっているのかの分析が必要かなと思います。

内海崎会長: すみません、オンデマンドはあったんですか、これは事務局に伺えばいいんでしょうか。

オンラインというと、そのときだけのオンラインなんでしょうかね。

津田課長: そうだと思います。オンデマンドじゃなくて、対面じゃない、Zoomとかを使った、そのときだけのオンライン講座だと思います。

内海崎会長: つまり、その時間帯にZoomにアクセスしてなければ受けられないわけですよね。

津田課長: 確認はいたしますが。

内海崎会長: 確認してみてください。

津田課長: 恐らくそのような形でやっていたはずなんです。

水町副会長: 講師の承諾が得られれば、オンデマンドにするのは決して難しいことではないと思うので。

内海崎会長: あと、中身の著作権の問題とかですね。その辺は、ちゃんとやってほしいですね。

水町副会長: 講師がいいですよと言ったら、何の問題もないと思いますけれどもね。

内海崎会長: じゃあちょっと、それを確認していただいて、学生もそうなんです、やっぱり

オンデマンドのほうが復習ができたりするという学生もいるので、だから、オンデマンドの環境をつくるのは大事なと思います。

そうすると、かなり増えると思いますので、じゃあそれは可能な限り記載をしていただくということで。

年度評価3点のはちょっと、というご意見なんですけど、これは確かに減っていますよね、もうちょっと工夫するというか。

津田課長:すみません、今のちょっと補足ですが、この過去二、三年を見ていると、きっと定員の設定が変わっていて、定員自体を下げているのでこういった人数になっているということでございます。

内海崎会長:定員はオンラインなのに、何で定員を下げたんですか。

水町副会長:恐らく、Zoomの設定人数で値段があるから、何人以下で値段というところでやっているのかもしれませんが、それだったら、もうちょっと工夫して枠を広くするとか。

津田課長:総務課でやっている、就職差別解消月間の雇用主研修会ですが、こちらの人数の設定が大勢の定員だったところを、会場の関係で人数を少なくした。それがこの315人になっていて、反映しているところでございます。だから、こちらはオンラインではないところの数字ですね。

鈴木(雅)委員:ハローワークで行っている総務課さんの、こちらについては2席に1人一つの席という形でやっていたので、オンラインでない部分は申し訳ないんですが、人数は半分にさせていただいています。それなので、ここは半分になるかなと思っております。すみません。

水町副会長:もう最近、ビジネスではこういうのをリアルで聞きたいという人たちの要望もあるので、普通になるべくハイブリッドにして、オンデマンドにもしてやると、すごい評判がいいんですね。わざわざ平日の昼に会社を出てきて聞かなくてよくなって、土日にそれを見ているのは確かに問題は問題なんですけれども、何かちょっと工夫すれば、幾らでも対応があるので、その工夫が足りなかったのかなという気はします。

内海崎会長:予算の問題もあるかもしれません。Zoomの設定で。

では、こここのところは、ちょっとそのような書き方をお願いします。

津田課長:記載のところで考慮したいと思います。

内海崎会長:評価は、3じゃなくて2に下げますか、皆様。

水町副会長:これは、所管課による評価だから、我々が変わるとか言っているものなんですか、これは。

内海崎会長:言うことはできますので。

水町副会長:意見を言うということで・・・

内海崎会長:人数のことを考えたりすると、同じ評価3というのは、いくらコロナ禍であったとしても、もうちょっと工夫ができたんじゃないですかということで、評価を検討くださいという意見は言えるので。

一応、口頭でお伝えだけしていただけますか、ご検討くださいって。変えなさいというのではなくて、ご検討くださいにしたらね。

それでは、事業番号60番はいかがでしょう。

55番ですか、60番ですか。はい、どうぞ。

礒部委員:礒部です。

このハローワークさんとの連携による面接会というのは、すごくいい取組だなと思うんですが、実際に面接会に参加された方の中で、就労が決まった数というのは、もし分かれば教えていただきたいなと思います。

あと、例えば、出産ですとか育児で一度離職して、また再就職しようと思っている女性だと、仕事が決まっても、保育園ですとか学童保育ですとか、そういう子どもを預ける受皿がないと、やはり仕事に就くのも難しいですし、どうしても就労時間の制限も出てきてしまうと思います。女性のキャリア支援というのは、基本的にはそういった保育園ですとか学童保育の量と質の拡充とセットで取り組んでいただきたいなというふうに思います。

それと、併せてちょっと質問なんですけれども、今現在、文京区の保育園と学童保育の待機児童の数というのがもし分かれば教えていただければと思います。

内海崎会長:じゃあ、事務局、2点のご質問がありました。

津田課長:保育園の待機については、4月1日です、1人ということになっていて、学童のほうは、すみません、今把握できていないところです。

礒部委員:あと、面接に参加された方のその後もですね。

内海崎会長:面接参加者の就労実績、こちらの。

鈴木(雅)委員:すみません、今日、全体の数字というのは持ってきてはいないんですが、実はちょっと皆さんに、こんなのもあるよということで、後でお渡ししようかなと思っていたんです。

これの紙を持ってきたので、後でちょっとお配りいたします。

ハローワークと文京区さんで、年に、昨年ですと3回、今年は2回ですね、仕事と家庭の両

立支援ミニ就職面接会というのを行っていまして、今度9月15日に行くものなんですけど、これが託児付きということで面接会を開いておりまして、去年は3回開きまして3人の方が採用になっております。今年度は2回目なんですけれども、各2社ずつ呼びまして、今年度は2社で2人ずつ採用いただいているので、4人の方を採用いただいたということです。これは、文京区の企業さんに、両立支援をするために求人を取ってくるというような形をしておりまして、例えば、パートの求人ですと、初めはパートで行くんですけども、その後に、今日、求人は付けていないんですが、正社員の登用がある企業さんであるとか、初めは、お子さんが、小さい方で、なかなか4、5時間しか働けないけれども、1年、2年、3年とたつたときに、正社員になれるよというような求人をハローワークのほうでピックアップをさせていただきまして、こういった面接会をしております。

ごめんなさい。全体の数字をちょっと持ってきていなくて申し訳ないんですが、この両立支援のミニ就職面接会につきましては、先ほど申し上げたとおり、令和3年度が3回で3人、今回は2回目を今後行うんですけども、1回目で4人採用ということです。これは、文京区さんと、毎回、託児付きという形で、お子さんがいる男性の方でも女性の方でも、お子さんが面接のときには預かれるよという形で行っているものを一つ、ご紹介をさせていただきます。

内海崎会長:ありがとうございます。

よろしいですか。それではほかに、ご意見がおありになればどうぞ。

では、次に行かせていただきますね。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」と、それから80番の「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」、この二つをまとめて事務局からご説明ください。

津田課長:では、まず31ページです。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」ということで、取組の具体的な内容については、この31ページ、中段の表にありますとおり、カラーリボンフェスですとか、セミナー等を実施したところがございます。

評価について、32ページをご覧ください。32ページの、中段、令和2年度の右側、推進会議評価のところでも、若年層がアクセスしやすいSNSについての周知・啓発について、ご意見が出たところなんです。

それを受けまして、左上、R3年度の評価理由のところですが、男女平等センター相談室SNS相談を周知するため、若年層向けの周知カードを作成・配布、こういったところを評価ポイントとしています。

その下段、次年度に向けた課題ですが、引き続き、男女平等センター相談室の周知を行い、相談をしやすい環境の整備に努めるほか、DVについてより広く知ってもらえる事業の検討ということで、こちらは、より周知について検討を課題としてございます。

続きまして、34ページ、80番のハラスメントに関する意識啓発の推進というところですが、

実績については、34ページに記載がございます各課における事業に関する実施の実績です。評価ですけれども、右側35ページのR3年度のところです、評価理由としては、全職員向けの啓発紙を発行、こういったところですか、そのハラスメント防止のため、対象を統括技能長及び技能長にも広げて、複数回研修を実施、こういったところですか、あとは、学校において、児童・生徒に対してタブレット端末を用いて相談しやすい環境の整備を行ったといったところを評価理由としています。

そして、課題としては、区職員、教職員に対して、引き続きの研修を実施していくといったところ、あとは、企業についても、文京区の女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業というのがあるんですが、これを通じて、ハラスメントを許さない職場環境の整備を促進するといったところ、ここを課題としております。

簡単ですけれども、以上です。

内海崎会長:ありがとうございます。

それでは、まず、31ページの68番ですね。「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」のところですが、ご意見がおありになれば、よろしく申し上げます。

はい、どうぞ。

鈴木(ま):公募委員の鈴木です。

若い方向けにいろいろと周知の取組をされている点に関しまして、周知として、実際に相談数がどれぐらい増えましたとか、そういう結果というのはどのようになっているのでしょうか。

津田課長:増えた数というところですかね。相談の件数ということでよろしいですか。

鈴木(ま):そうですね。周知をして、どれぐらいそれが効果があったのかということをお伺いしたいです。

津田課長:今のところだと、このSNSの相談が始まったのが2年8月1日からです。それで、1年間の取れた数字というのが令和3年度しかないんですが、全体の数字で言いますと、SNSの相談件数は、令和3年度全体で言うと205件です。令和4年度で言うと、まだ7月までしか数字がないんですけれども、66件というところですので、割合的には微増ぐらいです。

ちょっとまだ、これだけ効果が出たというのが見えるほどの数字は上がっていないところ
です。

鈴木(ま):承知しました。ありがとうございます。引き続き、せっかく配っていたら、効果が
あったほうがいいと思うので、ちょっと件数を引き続き、是非見ていただければなど
思います。

ありがとうございます。

内海崎会長:ある程度、効果が見えそうですというところですかね。まだ、始まって1年ちょっ
とですからね。

津田課長:すみません。もう1点のところですが、先ほど言った、学校のほうでやっているタブ
レットによる相談先の提示といったところで、男女平等センターの相談室以外のところも子
どもたちに周知されているところがあって、ちょっと相談が分散しているという可能性もあ
りますので、ちょっと効果がいまいち現れていない原因の一つかもしれないところです。

鈴木(ま):ありがとうございます。

内海崎会長:ほかにいかがですか。

では、事業番号80番のほうを、もし60番を思いつかれたら、おっしゃってください。

セクハラからマタハラまでの意識啓発ですね。このところはいかがでしょう。

特にご意見はないですか。

一つだけ質問をさせていただきます。司会なのに。

児童・生徒の相談窓口なんですけど、この児童・生徒の相談窓口って、多分複数設定されて
いるんじゃないかと思うんですけども、スクールセクハラの場合です、学校関係と学校と
の関わりで対応を求められる事例が発生したときに、どう動くのかというのは把握してい
らっしゃいますか。

津田課長:えっと、ごめんなさい。

内海崎会長:例えば、小学校の児童が、あるいは中学校の生徒がセクハラというか性暴力を受
けたときに、このタブレット端末のアイコンの相談窓口で相談して、その先がどうなるか
というのは、相談をする児童・生徒は分かっているのかなということと、その中身によっては、
当該の小学校、中学校に対しての働きかけが必要になる可能性があるんで、その場合、どん
なふうになるのかというのは周知されていますか。例えば、保護者がちゃんと知っているか
どうかということも含めて、どうなっているんでしょうね。単に質問なんです、ちょっと気
になったので。

津田課長:すみません。そこのところまでは、今、私は、把握できていないんですが。

内海崎会長:じゃあ、後ほどでも結構です。どういう相談窓口をショートカットでアイコンを作っているのか、その相談先がどんなもので、その相談の結果、どうなっていくのかという、その流れですね。これを知る手段が子どもたちや保護者にあるのかということなので。

津田課長:相談窓口としては、アプリに、東京都のほっとメッセージチャンネルというところ、あとは文科省の子どもSOS相談窓口、こういったところが載っているというところですよ。

内海崎会長:分かりました。ありがとうございます。

あと、子どもたちって、解決してほしくて言うことももちろんあるし、聞いてほしくていうところもあるんですが、でも深刻なものだと解決にまで向かわないと、継続的に被害が続くということになると深刻なことになるので、この相談窓口の選定というのは、やはりどこかできちんと議論していただく必要がある。ここでしょうか、違いますか。教育委員会ですかね。

吉岡部長:教育委員会です。

内海崎会長:そうですね、教育委員会ですね。

津田課長:相談窓口の流れなど、それは、確認をいたします。

内海崎会長:そうですね。是非、お願いしたいと思います。

司会がすみません。

ほかに何かおありになりますか。

では、もうぎりぎりなんですけど、最後ですね、118番、区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発についてですね。

これを事務局からご説明ください。

津田課長:では、37ページの118番、「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」でございます。

こちら37ページに、たくさん指標がございますが、これがいろんな制度です、取得した実績の数字です。ここの上から二つ、②番に育児休業取得者人数というのがありまして、これは男女別の人数、割合が出ていますが、男性の取得割合ですが、今、伸びてきていて、令和3年度は、64.7%までいっているというところですよ。

めぐりまして、38ページをご覧ください。上のほうに特定事業主行動計画としての目標値についての記載がございます、配偶者が出産する職員の連続5日以上のお休み取得率、こちらに掲げているものは100%達成しています。

一方、その次の(3)番で、出産協力休暇、7日間の休暇取得率は84.4%にとどまっているといったところが主な実績でございます。

38ページ、中段の下、評価のところですが、評価理由のところ、男性の育休の取得率が増加したところですか、出産する職員の連続5日以上の子假取得率向上、この辺を評価理由としております。

また、次年度に向けた課題としては、今申し上げた出産協力休暇。こちらの取得率がまだ目標を達成に向けて努力が必要というところで、そちらを課題として挙げているところです。

簡単ですが、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、事業番号118番に対しまして、ご意見をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

はい、どうぞ。

伊東委員:ちょっと初歩的な質問過ぎて恥ずかしいんですが、こういう根本的なことなんですけれども、育児・介護休業制度の普及・啓発についてが、区職員に対するという項目なんです、これは予算の関係ですか。

要するに、区職員だけって思っただけです。文京区にはいろんな企業がたくさんあると思うんですけれども、そういう人たちの環境とかいうものの調査の予定とかいうのは、不勉強で申し訳ございませんが、あるんでしょうか。

津田課長:文京区内の企業における、ですね。すみません、ちょっと把握していないところなんですけれども、この取組自体は、区職員を対象にしたものでございます。今のおっしゃる意味も分かるんですが、その企業によって、その制度もそれぞれでしょうから、何かこういう数字を取って実績を見るというのは、なかなか難しいかと思うんですが、一般的なこういう育児制度の普及・啓発というのは、もちろんやっていかなければいけないことだとは思っております。

ただ、この計画上で何か指標に掲げて、各企業の実績を見ていくというのは、この計画には載せていないところでございます。

伊東委員:やっていただければいいなというふうな感じで思っただけです。すみません、ただの質問です。

吉岡部長:すみません。男女平等参画推進計画の中では、この計画を推進するシステムの整備というところの1項目になっていて、それの中の庁内等推進体制の整備・充実という項目の

計画事業というふうになっているんです。

大体、公務員の制度とかというのは、国家公務員とか地方公務員の制度の仕組みの中で動いていて、それをやることによって、例えば、区内ですとか都内ですとかの各企業にも伝播していこうということがありますので、まずは、それを言い出す区内、区の職員がきちんと制度を使って制度を周知していこうということで、ここに計画事業として載せているという感じですか。外向けの啓発等は、区内でも様々な中小企業とかがありますので、それらの中で、区でもこういったことをやっているのか、おたくの企業もこういったことかというので、その模範になるような形で進めていければなというふうには思います。

千代委員:千代です。

何か、とても難しいと思うんですが、今、人工授精が4組に1組と言われていますが、その人工授精で、それで、妊活という言葉がどこかに入れられないのかなと思います。

結構、1か月のうち10日病院に通わなきゃならないとか、時間がとっても飛び飛びに取らなきゃいけないといったときに、何となく、みんなに内緒で病院に行かなきゃならないので、妊活という言葉がどこかに入ったら、皆さんの認識が広まって、取りやすくなるんじゃないかなと思うんですが、いかがなんでしょうか。

内海崎会長:この事業の118の評価のところ、新しく次に引き継いでいただくことも含めて、まずは区の職員に対する妊活の問題も含めて、項目として入れておいていただきたいというご意見だと思われそうですが、いかがでしょうか。かなり負担は大きいですね。

ここだと育児休業、それから配偶者の出産時の、それから、子どもの介護、ボランティア休暇も入っているので、是非、その不妊治療に関しての問題を入れられないんですかということ。

今回は、もう決まっているものの、評価なので、次年度に向けて、そういったことも文言として、この推進会議で出しておくということですね。それしかちょっと難しいですよ、評価ですからね。

吉岡部長:不妊治療については、今は、かなり区でも認識は持っているところで、女性が出産をする年齢が結構高くなって、結婚とかで、出産の年齢が高くなっているということも一つの原因かもしれませんが、かなり不妊治療に対しての助成金ですとかのご要望もあって、今年の4月からは保険適用になっているはずなんです。

保険適用をするところは保険を使ってやっていただくというのがありますが、それ以外の先進的な治療にかかる場所もあって、区は、それについても助成をしていこうというよう

なことを考えておりますので、その辺で、様々、お子さんの出産をご希望される方については。区としても力を注いでいきたいというふうには思います。

その一環として、区の職員も、そういった事情もあるかもしれませんので、その辺は、何か次の計画の中の事業実績として取り上げられれば、ちょっと考えていきたいとは思いますが。

内海崎会長:そしたら、推進会議の希望としてということ。

吉岡部長:そうですね。

水町副会長:いいですか。

これは、すごくいいと思います。男性の育児休業実績で64.7%、これを経年で見てみても、ずっとここ二、三年、一気に上がっていて、民間企業の数値よりも格段にいい数字なんです。これは1日でも取っちゃうと、ここのカウントになっているのか、何日以上というものになるのかと、これは一つ、質問です。

あと、出産協力休暇は目標が100%だけれども、今93.8%、表の中ではそうですが、7日間の休暇取得率が84.4%なので、まだ足りないとかいうふうに書かれていますが、目標に向けて確実に改善していているということであれば、ここは評価3じゃなくて、よく頑張っここまで実績が出たねと、私は評価4にしてもいいかなと思う。逆にどの評価だって3ばかりというのだと、真面目にやる気もなくなってくるので、いいものはいい、駄目なものはもうちょっと課題が多いよというふうに、めり張りを付けたほうがいいかなという気がしました。

それと、やっぱりロールモデルを示すというのは、すごく大切で、文京区はダイバーシティを一所懸命やっていて、文京区にある企業さんがどうなるかというのは全く別の問題ではあるんですけども、文京区役所として、区長さんも男性として育児休業を取ったりという、こういう数字も、今、大分良くなってきています。これは、育児休業だけじゃなくて、結局、保育園とか学童まで続いて、お父さんかお母さんか、どっちかが迎えに行ったり家にいなきゃいけないというときに、文京区だと、別にフルタイムでも残業なしで何時までですか、5時半にはみんな帰れる。男性でも子育てをしようという人は5時半に帰れて、奥さんが忙しくても男性が育児に積極的に協力できているというような、ロールモデルがあれば、それをダイバーシティに優しい、積極的にやっている区なんだということ、かなり広報で一所懸命やって、文京区にやっぱり住みたいよねというふうに思ってもらえるようなPRをやっていくことが大切で、この数字を見たら結構いけるかもなという気が少ししてきました。

以上です。

内海崎会長:ありがとうございます。

評価については、どこでしたっけ、ダイバーシティ推進担当ですか、評価しているのは、どこなんですか。

津田課長:ここは、職員課の評価ではありますが、一応、3で来ていますので、推進会議評価の記載のところ、4でもいいというか、今おっしゃっていただいたようなところを反映させている形で書かせていただければと思います。

内海崎会長:では、そのように、文言の中で。

津田課長:はい。

水町副会長:年休取得率の19.0というのは、男性はかなりよく取れていると思います。

みんな、これで残業なしで帰っていればもっといいですがね。

吉岡部長:ちょっと残業なしというのは、なかなか実際はいかないところですが。

先ほどの育児休業も、カウントとしては1日からなんですけど、なるべく長期間取れるのであれば取るようにというのは、管理職のほうから対象の職員に勧奨は随時しております。また育児休業法も改正され、きちんと育児休業を取る前の、面接ですとか、そういうのも今度、義務化されるようになりましたので、その中でも、より丁寧にそういったことを進めていきたいとは思っています。

内海崎会長:ありがとうございます。

小坂委員:公募委員の小坂です。

育児休業の日数として、男女でどれくらい差があるのかというところが、少し気になったので、教えていただきたいと思います。

もし、男性の育児休業日数も年々増えてきていますよということであれば、それもアピールポイントになるのかなと思いますので、その経年の推移というところも教えていただきたいと思います。

津田課長:かしこまりました。ちょっと、今は把握していないので、それについては確認したいと思います。

吉岡部長:男性のほうは、押しなべて、それほど長くはないという感じでは、期間ではありますけど、職員によっては1年間とかという単位の職員もおります。

主に女性の職員は、保育園の入園の関係もあって、大体、4月で育児休業を明けるというパターンが多いので、1年になるか、その1年を超えて、どこかで保育園に入園できたときに明けるということですので、期間といえば結構長い、長いというか1年なりの期間は、それぞれ取

っていただいて、その中で、男性も休暇を取りながら一緒に育児をしていくという感じでは勧めてはおります。

内海崎会長:よろしいですか。

じゃあ、そのことも含めて記載をお願いしたいと思います。

時間がもう5時になってしまいましたので、審議事項の1は何とか大急ぎで全て終了したんですけれども、審議事項の2は、女性活躍推進計画の令和3年度実績報告なんでですって、やっぱり会議は時間どおりに終わりにしたほうがいいのではないかなと思います。

皆様に資料を既に配付してありますので、場合によっては、これをご覧になっていただいて、ご質問、あるいはご意見があれば事務局にお寄せいただくという形式を取って、その対応について、やり取りですね、どんなご質問が来て、どう返してあるかというのは、会長・副会長で確認をするというやり方もあるんですが、そのようにさせていただいてもよろしいでしょうか。

ただ、今回、山本委員と鈴木委員とはいらしていますよね。なので、女性活躍推進計画に関して、何かご意見等がおありになれば、皆さんに話ししておいた方がいいかなと思いますので。いかがですか。

鈴木(雅)委員:もう、お書きいただいた内容で問題はないかなというふうに思います。

内海崎会長:皆様、資料2という形で、実績報告というのがもう既に出されておりますので、これに関して、今、鈴木委員からは特に問題はないというご意見でした。

それから、山本委員はいかがでしょう。

山本委員:私どものほうでは、セミナー開催でSDGs・ESGの入門の講座だとか、あるいはリモートワーク時代の採用・育成・定着についてのセミナーをやっているということで、事由に則したものをなるべく提案しようということでやっている次第です。

以上です。

内海崎会長:そういうことで、小野委員は何か補足等がありますか。

小野委員:私どもの関係は8ページ、9ページ、10ページということで、私自身が勤務して所属しているところは職業訓練ということで8ページになります。

職業訓練以外にも、労働相談ということでの労働相談情報センターですとか、あと10ページで女性しごと応援テラス事業ということで、この9ページと10ページについては、文京区ということではなくて、厳密に言うと線路の向こうになるんですが、東京都として、参考としてちょっと掲載させていただいているものです。

取組を記載していますので、もし何かありましたら、事務局のほうに連絡をいただいて、ご質問等をいただければと思います。

内海崎会長: ということでございます。時間の配分というか、審議事項がかなりたくさんありまして、通常ですと、これは2回に分けてやるのを、今回、1回でやりましたので、ちょっとこういうスピードで進ませてしまったんですが、ですので、女性活躍推進計画に関しましては再度ご確認いただきまして、事務局にご質問やご意見がおありになれば、お寄せいただきたいんです。

締切りは、いつぐらいがよろしいですか。

津田課長: そうですね。こちらの、補足でちょっと申し上げますと、女性活躍推進計画のほうは、評価の対象ではなく報告のみになりますので、その意味でご覧いただいて、もし何かありましたら、今月中に事務局のほうまでお願いします。

内海崎会長: 大分、時間がありますね、今月中は長いと思いますね、お忘れになるかも。大体1週間ね。

津田課長: それでは9月9日までということで。

内海崎会長: じゃあ9月9日ということでございますので、ご意見等がおありになれば、お寄せください。

ただ、これは審議の対象というか、評価の対象ではございませんので、報告ということになります。

では最後に、その他について、これは事務局がご準備なさっていると思いますので、ちょっとお願いいたします。

津田課長: では、最後の次第の3番、その他です。

まず、冒頭に申し上げましたこの調査「各区における教育の場におけるジェンダー平等教育等の推進にむけた取組」ですが、前回のときにご意見をいただきまして、教育の場において、どういったジェンダーの取組をするのかというところで、各区の取組について調査をということで、会長から話がありまして、各23区の取組について調査をしたところです。

見方としては、左上の太枠のところ、文京区の計画に載っている取組がありまして、これについて、どんなことをやっていますかということをお各区に聞いたのと、あとは、それ以外のところで何かやっていることがあれば下のほうに書いてくださいということで、各区からお答えいただいたものを、千代田区から順番に並べているものでございます。

ちょっと、大きな表になって恐縮なんですけれども、具体的に何が何点という数値でグラ

フ化とかまではできてなかったんですが、各区いろいろな取組がございますので、こちらを、ご覧をいただければと思います。

時間もございますので、解説については今回は割愛させていただきますが、こちらについても質問等で、何かございましたら事務局のほうにお寄せいただければと思います。

すみません。この調査については以上でして、あと、こちらから申し上げることが幾つかありまして、前回の1回目のときに委員からご意見をいただいて、このSlackですとかTeamsですとか、ツールを使った情報交換ができればいいということでご意見をいただきました。前回もちょっと申し上げたとおり、まず、文京区、我々のオンラインの環境として、ツールを使っているパソコンがSlack、TeamsあるいはZoomとかも対応できない今、環境でやっています、Zoomのオンライン会議とかをするときも、専用のパソコンを借りてくるような状況というのもございます。それで、運営がなかなか難しいというのと。

あとは、その中で、いろいろ情報交換されたことを、こういった会議の場に反映させていくというのも実務的に難しいというところもございますので、我々、区が主催者となって、そういったツールでの場を提供するというのは、ちょっとご勘弁いただきたいところです。

ただ、同士という形で、もしも、どなたかが、やりますということで立ち上げていただいたところに皆さんがご参加して、情報交換等をやっていただくのは、それは非常によろしいことかと思っておりますので、それについては特にどうということはないんですけれども、区として主催というのには、ちょっと申し訳ないんですが、難しいということでございます。

あと最後に、次回の開催ですが、第3回は10月28日、金曜日の午前10時から正午まで。こちらは、オンラインでの開催を予定しております。

その他として申し上げることは、以上でございます。

内海崎会長:ありがとうございました。

ちょっと7分ほどオーバーいたしました。先ほどの女性活躍推進計画に関してだけではなくて、本当に、急いで1回でやるというウルトラCをやりましたので、おっしゃりたいことを後で思い付いたりということもありますので、遠慮なさらずに事務局のほうにこの推進状況評価の件に関しましても、何かおありになりましたらお寄せください。

それも9月9日でいいですか。

津田課長:はい、いいです。

内海崎会長:よろしいですか。

津田課長:はい、よろしくお願ひいたします。

内海崎会長:ということでございますので、よろしくお願ひいたします。

これで、第2回文京区男女平等参画推進会議を終了いたしたいと思ひます。

短い時間でしたが、どうもありがとうございました。