

令和6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6年8月27日（火）午前10時00分から午後11時47分まで

場所 ZOOMによるオンライン開催

<会議次第>

開会

1 会長挨拶

2 審議

(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和5年度推進状況評価について

【資料第1号】

(2) 令和5年度女性活躍の取組についての報告

【資料第2号】

3 その他

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、森 義仁 委員、藤井 麻莉 委員、千代 和子 委員

山本 順一 委員、伊東 弘子 委員、秋山 和男 委員、阿部 聡 委員

松本 朋之 委員、佐々木 智教 委員、柴戸 未奈 委員、鈴木 洋子 委員

原 ミナ汰 委員

欠席者

水町 勇一郎 副会長、小川 豪 委員、東田 晃拓 委員

<事務局>

出席者

総務部長 竹田 弘一、総務部ダイバーシティ推進担当課長兼務 総務部総務課長 武藤 充輝

欠席者

なし

<傍聴者>

0名

内海崎会長：それでは、定刻になりましたので、令和6年度第2回文京区男女平等参画推進会議を始めたいと思います。

初めに、事務局から、オンラインによる会議の進め方について、説明をお願いいたします。

武藤課長：では、皆様、聞こえていますでしょうか。

私のほうから、本日のオンライン会議の開催に当たりまして、ご注意いただきたい点をご説明いたします。

まず、参加に当たりましては、今ご覧の画面の資料のとおりとなりますが、発言者以外の方の音声につきましてはオフということをお願いをしたいと思いますのでございます。

また、発言をされる際にはZOOMの挙手ボタンにてお知らせをいただき、会長から指定をされてからの発言ということをお願いいたします。

声による発言がないと会議録を残すことができませんので、チャットでのご発言はご遠慮いただきたいと思いますと考えております。

また、資料の画面共有につきましては、こちら文京区総務課の事務局で行いますのでご了承くださいと思います。

そして、発言の途中でも、必要に応じて事務局で共有を行うことがございますので、あらかじめご了承くださいと思います。

説明は以上でございます。会長よろしくをお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、続きまして、本日の委員の出席状況を事務局よりお願いいたします。

武藤課長：では、本日の委員の出欠状況でございます。

まず、水町副会長、小川委員、そして東田委員の3名の方が本日は欠席ということでご連絡を頂戴しております。

報告は以上になります。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、本日の配付資料につきまして、事務局よりご説明をお願いします。

武藤課長：資料について、確認をさせていただきます。

資料につきましては、事前にメールにてデータでお送りをしてございますので、ご確認をお願いいたします。

まず、資料は本日の次第でございます。こちらになります。

次に、資料第1号、文京区男女平等参画推進計画の令和5年度推進状況評価についての資料でございます。

次に、資料第2号ですが、こちら令和5年度女性活躍の取組についての報告となっております。

資料の右上に番号が記載されておりますので、そちらのほうを併せてご確認いただきたいと思います。

資料につきましては以上となりますが、皆様よろしいでしょうか。ご確認をお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、これから次第の2、審議に入りたいと思いますが、前回の推進会議で、委員の皆様からいただきました質問などについて、報告や継続審議が必要な重点項目につきましては、審議事項（1）の最後に行いたいと思いますので、よろしくをお願いします。

まずは審議事項（1）の「文京区男女平等参画推進計画令和5年度推進状況評価」について、進めてまいりたいと思います。

事務局から説明をお願いしたいと思います。

本日は、前回の続きから各事業番号順に進めてまいりたいと思います。前回は38「避難所運営における女性等への配慮」までを審議いたしました。

本日は、残りの6つの重点項目を中心に審議してまいりたいと思います。

それでは、早速、審議に入ってまいります。

最初は、事業番号39「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。

こちらについて、事務局より説明をお願いいたします。

武藤課長：では、資料第1号の28ページになります「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」についてになります。

こちら、28ページに記載のとおり、ご覧のような事業を令和5年度は実施いたしまして、おおむね、コロナ明けということもございましたので、特に保健サービスセンターの事業、上から4つ目のところになります。こちらの事業については、参加人数も前年度から3倍近く増えたということもありますので、評価を昨年度の3から4に引き上げたという状況でございます。

評価ポイントでございますが、こちら、次のページをご覧ください、上のほうになりますが、父子や男性が参画しやすい料理、いわゆるメニューを通じて、幼少期から家庭参画意識を育むとともに、家庭に関わるきっかけを提供することで、男性が主体的に家事に関与していく意識、これを醸成できたということでございます。

このほかの事業につきましても、おおむね評価をいただいているという状況でございます。

ただ、事業によりましては、理解度、満足度につながらなかったものですか、講座の開催時期の検討が不十分であった点もございまして、参加者が減になったというものもございました。

今後は、この参加者減となった事業につきまして、内容ですとか周知方法などを見直し、引き続き、集客を上げていくということで対応していきたいというふうに考えてございます。

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す。

それでは、事業番号39「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、皆様からご意見をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

佐々木委員、どうぞ。

佐々木委員：事業視点の話をちょっとお伺いしたいんですが、前回も同じような質問をしたと記憶しているんですが、この分類理由とかが付与されていて、なぜ、それがこの視点で行われている事業なんだということが、市民の皆さんに分かるようになっていくということが、課題や問題に対する理解を促す何かとして使えるのではないかと、これをちょっと考えておりました。

内海崎会長：事業自体のどんな視点で、この事業を継続しているかということをお知らせしているという意味で、どんな視点から、これを重点項目にしているか、あるいは事業に組み込んでいるかということの説明についてですか。

佐々木委員：はい、そうです。

内海崎会長：そうしますと、それについては、どういう観点からこれを重点項目に取り上げて

いるか、あるいは、そもそも、事業そのものをこの計画に入れているのかということについてですが、事務局、いかがですか。重点項目を選択するについては、基準というか、視点があって取り上げていくかというふうに記憶しておりますが、いかがですか。

佐々木委員：重点項目というか、事業内容でしょうか。

内海崎会長：事業内容ですか。

佐々木委員：はい、そうです。

内海崎会長：事業内容について、これをなぜ取り上げているかということで。

事務局から何かありますか。

武藤課長：すみません、ちょっと質問の内容をちょっと確認させていただきたいのですが、重点項目として、今回、39番の資料28ページ下にちょっとあります、幾つかの事業を取り上げた理由についてというご質問でよろしかったのでしょうか。

その確認から、まず、お願いしたいと思ってございます。

佐々木委員：すみません、ちょっと言葉のあやで。

この実績として行われたイベントが、どのような事業視点で行われているものであるかということが、参加者にとって明確な形で示されている資料や、ないしは、そのような説明が一言付されていると、参加者にとって、なぜ、このイベントで説明される内容が、話されている内容が重要な問題であるのかということが、より意識できてよいのではないかというふうに考えていたということです。

内海崎会長：多分、参加なさる方が、この講座がどういう目的で、どのような視点で、ここに入っていて、自分たちが参加するに当たって、その目的ですか、それを理解されているかどうか。あるいは、それをどこかで、こういう目的で設定をしているので、こういう講座が開かれていますということを参加者に知らせる、周知ができているか、あるいは周知しているかどうか、そういう点が明記されたほうがいいのではないかということでもよろしいですか。

佐々木委員：おっしゃるとおりです。ありがとうございます。

内海崎会長：というようなことですが、いかがでしょうか。

武藤課長：ご質問の趣旨は、いわゆる、それぞれの事業の、いわゆる狙いは何なのか、目的は何なのかということ踏まえた上での周知が行われているかということなのかなというふうに理解してございますが。

全てをちょっと確認しているわけではございませんが、やはり視点としては、要するに、家事とかを、女性だけに偏らせるというわけではなく、男性も、そういったものことへの

参画意識を醸成するといった、そういう趣旨のものが多くあると思ってございます。

例えば、男女平等センターでも、総務課のところ、男性のクッキングですとか、そういった事業をやっておりますけれども、内容はすぐにちょっと今、昨年度のチラシを確認できておりませんが、引き続き、なぜこのような事業を企画したのかとか、そういった趣旨につままして、参加される皆様、区民の皆様にも周知しながら、引き続きこういったような事業の重要性、そして、男性の家事・育児等への参画を促せるようには展開していきたいというふうに考えています。

佐々木委員：よろしく申し上げます。

内海崎会長：ただ、今、佐々木委員がおっしゃった、どういう目的でこの講座の中身が決まっています、その目的、狙いを理解して参加していただく、あるいは参加していただいた方が、結果的に、その狙いを理解していただく、そういった両面あると思うんですね。

目的意識を持って参加される方と、たまたまそこに参加したら、なるほど、こういう意味があったのかというご理解をいただく、両面あると思うんですが、それらが、きちんとこの評価の中に入れ込んでおくと、より評価を区民がご覧になったときに、ただ単にやっているのではなくて、そこには明確な目標がありますということが明示されていたほうがいいのかなという、そういう視点、事もあるかもしれませんので、その辺り、少し事務局で工夫、実際にやっていらっしゃるわけですから、見えるような形の表記をしたほうが、より分かりやすいのかもしれない。

ちょっとそんなふうに思いましたので、佐々木委員、それでよろしいでしょうか。

佐々木委員：ありがとうございます。

武藤課長：では、私のほうから、ちょっとお話をさせていただきたいと思います。

今、会長からお話がありましたとおり、いわゆる、意味を理解して参加するだけではなくて、参加者がこの事業に参加したことによって、どれだけ男性が家事に参画することが大事だとか、その理解度を測定できれば測定した内容を踏まえて、推進会議の中にしっかりと表記したほうがいいのではないかという、そういうふうにちょっと理解をしております。

それぞれの事業の中で、アンケートを取るですとか、そういったことをやっていけば、そういったことの内容も、今後ちょっとは踏まえられるようには、事務局のほうでも確認をしながら、できることをやっていきたいというふうに考えてございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

趣旨の理解度を、ちょっとアンケートを取ってみるというのも、一つの見える化策と言っ

ては変ですけども、分かりやすさは出てくるので、ちょっと実行できるのであれば、やっていただけると大変ありがたいかなというふうに思われます。

ほかに、この事業番号39につきまして、ご意見、あるいはご質問等、おありになればどうぞ。

藤井さん、お願いします。

藤井委員：委員の藤井です。こちら、評価が4で、本当に4なのかなってちょっと思って、この評価自体にあまり言うのもあれなんですけど、何というか、難しいですよ。男性だと成果が出にくいので、それだから4じゃないというのも少しきついかないとも思います。ただ、何でしょうね。例えば、男性が家庭生活に参加するのって、やっぱり大きく分けて2つで、まだ、子育て期に共に家庭を築くためにやっていこうということと、あとは、男性のためと言っているのは、皆さん老後になってきて仕事を終わられて、また新しい人生が始まる時に、何もすることがなくなっちゃったし、お友達もいないという男性がいっぱいいるんじゃないかという心配も兼ねて、その両方の事業をやっているのが主軸かなとは思っています。

事業の中で、多分、男のクッキングはきっとそうなんじゃないかなって思いますが、それぐらいかもしれないですね。もっとコミュニティづくりとか、女性が何で年を取ってから元気かという、多分、仕事以外の人生があるとか、仕事以外の人脈があるとか、そういったことで、あと、あるいは家庭の支援的な役割、介護とか育児をしてきたことも、結局ずっとやり続けられるから生き生きしているのかもしれないなくて、そういうところに、もう少しアプローチできるのかもしれないとも思います。というのが1点。

あと、もう1個、上から三つ目の事業の「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」、いわゆる母親学級、父親学級というものだと思うんですけど、皆さん、各産院のそういう学校に出るのかもしれないなということは思いつつ、文京区全体の若い夫婦の数を思えば、21人というのはあまりリーチできてないのかなとか。そういうのを学ぶには、そのときって一番男性を誘いやすいタイミングだと思うんですよ。「これから子どもが生まれるんだから一緒にやろう」と言われて、「分かった、分かった」と行くタイミングなのに、何か、もしかして、そこにリーチが足りてないのかなと思ったりもします。

なので、継続して行ってほしいし、もっともっと発展させられる余地があると思うのでという点で、少し意見を言わせていただきました。

内海崎会長：ありがとうございます。

事務局、いかがですか。

武藤課長：まず、評価のいわゆる数値といいますか、段階のところにつきましては、令和5年度につきましては、先ほど申し上げた保健サービスセンターの事業ですとか、幾つか、いわゆる数字ですとか、あと、実施した内容での評価を踏まえて、今回は引き上げさせていただいたという結果でございます。

藤井先生からちょっとご指摘いただいた、例えば、プレママ講座のところに関しては、令和5年度の評価の取組が不十分だった点にちょっと記載がございますけれども、やはり講座の開催日程の検討が不十分な点ですとかもあったというふうには把握しておりますので、前年度よりも、確かにここは数字が下がっているの、所管のほうとしても、当然こういったところへの参加人数増について、しっかり検討していくということで捉えてはございます。

また、お話の中にございました、いわゆる男性の退職後とかのコミュニティづくりの点についてですが、この事業ではないんですが、区の中で社会参画の事業を福祉部のほうで、具体的に実施しているものもございますので、そういった点で、複層的に男性の社会参画といいますか、家庭生活のほうへの貢献も含めて、これらの事業を展開していきたいというふうにございます。

藤井委員：分かりました。

そうしたら、そういったことも、こちらに記載を含めるとか、継続的に取り組んでやっていただけたらいいなと思います。とにかく、続けていていただきたいなと思っております。

よろしく申し上げます。

内海崎会長：ありがとうございます。

原委員ですか。まず、すみません、原委員からお願いします。

原委員：ありがとうございます。声は聞こえますでしょうかね。原です。

今、いろいろご意見をいただいて、本当に、順調に広まっているんじゃないかなという感覚を持っているんですけども、最初の趣旨のところ、家庭生活において、男性が家庭生活において家事・育児・介護などと、家族としての役割を果たすというふうにございて、これは、一応、男性をターゲットにしているんですけども、恐らく、女性が担っている役割を、だんだんとシェアして肩代わりしていくと、ワーク・ライフ・バランスというような意図だと思うんですけども、まず、ちょっと、その割合として、介護が全然ここに取り上げられていないなというの、主に子どものいる男性に特化しているように見えるんですよ。でも、男のクッキングというのは、誰でも、男性だったらきっと誰でも参加できる

でしょうけれども。そのところを、もうちょっと視野を広げていければと思うんですね。

恐らく、先ほど、ちょっと福祉のほうでもいろいろ、高齢男性の自立みたいな、家庭的自立みたいなのをやっているということなので、そういうような連携も大事ですし、介護の場面でも、男の介護とか、きっとやっていると思うんですけど、そうやってオーバーラップしてやっていくことで相乗効果が出るので、この辺のバランス、プログラムのバランスみたいなのもちょっと取ったほうがいいかなと。

シングルの男性で、子どもがいないけれども、家族的な役割みたいなものをいろいろやっぱり模索しているような人もいますし、いっぱい人と交流したいとか、そういうような人たちも入りやすいようなイベントですか、一緒にできるようなイベントというのも、やっぱり大事なかなと思うので、その辺は、きちんと男性の中のいろんな序列とかマイノリティ性もあるので、その辺を配慮しながらプログラムを組んでいったらいいかなと思いました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

事務局、いかがですか。

プログラムのバランスと、男性の中、多様な男性にどうアクセスしていくかという、その2点だと思いますが、いかがでしょうか。

武藤課長：まず、いわゆる、この事業のバランスという点で、確かに、大きく事業概要の中には、介護も含めてということ考えているという内容とさせていただいておりますが、掲載している事業の中には、そういったものはございませんが、区として、確かに福祉部のほうでも、いわゆる家族介護に関する事業ですとか、そういったものも適切には実施しておりますので、こちらの推進会議の中に、ご検討いただく情報ですとか、その辺のバランスについては、今後、ちょっと検討していきたいというふうに考えてございます。

また、お話の中にありましたとおり、当然シングルの男性がいらっしゃって、長い目で見て、ご自身でいろいろ、何ができるかですとか、そういった方への対象に関しても、広く考えていく必要があるかなというふうに考えてございますので、これらについても含めて取組は検討していきたいというふうに考えています。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、佐々木委員が手を挙げていらっしゃったと思いますが、どうぞ。

佐々木委員：ありがとうございます。

先ほどの藤井さんの質問に関連して1点お伺いしたいんですが、プレパパ・ママ講座の人数が減少したこと、去年のを見たら大体3分の1ぐらいに減少しているようなんですよね。

これが、ただ単にコロナ、プラス開催日程の検討の不十分さに起因してしまっているのかということが少し気になりました。

この開催日程の検討が不十分だったというのは、具体的に、どのような面で不十分になってしまったのかというのがここに記載されていると、なお、よいかというふうに感じました。

それから、取りあえず、ここで1回切ります。

内海崎会長：まずこの1点目、プレパパ・ママ講座ですね。この人数減少の理由と開催日程、これについて、事務局、どうぞ。

佐々木委員：ちょっとコロナの面に関しては、やや仕方のないところはあるのかなという気はしているのですが、開催日程のほうが少し気になっています。いかがでしょうか。

ごめんなさい、マイクが入っていないみたいです。

内海崎会長：事務局、マイクが。

武藤課長：では、ちょっと私ども、区役所のほうから、ちょっとご説明いたしますが、所管からいただいている情報の中では、コロナ禍で、やはり接触機会の関係もありましたので、夫婦そろって参加して、オンラインでのいわゆる事業展開をしてきたということですが、やはりコロナが明けて、要するに、直接事業にお越しいただいてというところに関しての検討が不十分であったりということで、参加率がなかなかちょっと上がらないような日程設定をしてきたというようなところは把握できております。

ですので、いわゆる日常生活が戻ってからの事業展開を再構築していく必要があるというようなところで、今回の表記内容になっているという状況でございます。

内海崎会長：佐々木委員、よろしいですか。

佐々木委員：参加者の人数が上がらないような日程設定というのは、ちょっと具体的に、ということだったのか、どうしてそうなったのかというのが、不十分だったことの説明が不十分かなと思うので、それがついていると評価書としてはよいのかなという気はしています。

内海崎会長：不十分だったことの説明をもう少しということですね。

佐々木委員：そうですね。

内海崎会長：例えば、具体的な日程が、いつ、どこで、どんな形式で設定されているのかとかですね。その辺りはきちんと説明したほうがよいでしょうということだと思われませんが、事務局、いかがですか。

武藤課長：今、私どもで、ちょっと得ている資料の中では、具体的にそこまでちょっとつかんでいなくて恐縮なのですが、これは所管のほうにも詳しく確認して、記載内容に盛り込めるようであれば盛り込んでいきたいというふうに考えています。

内海崎会長：では、ぜひ確認をお願いいたします。

それから、千代さんが挙手なさっています、どうぞ。

千代委員：千代です。この一番上の総務課のところの「パパとつくろうフランス料理」というところは、父と子が一緒のほうが家庭参画しやすいかなと思って今までやってきたんですが、それはもう、子どもと一緒にするのはもう要らないかなというのが、今年、分かりました。

男のクッキングのところいらしてくださった方は、やっぱりシングルの方、途中で離婚なさった方とか、あとシングルでずっといらして、親の介護でお食事を作る方なんかが本当にたくさんいらしていて、その実情がすごく分かりましたので、男のクッキング1本でいけるかなと、今考えているところです。

あと、介護のところも昨年やりましたが、今年は、ちょっとまだやっていなかったんですが、また介護のところは考えてやっていきたいと思っていますので、やっぱり、男性の参加というのを把握できたというのがすごくよかったというのが、今やってみて実情でございます。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

佐々木さん、もう一点、何か、おありになるとおっしゃっていたような気がしますけれども。

佐々木委員：はい、そうですね。

ちょっと先ほど、プレパパ・ママ講座のことに関して言うと、検討事項として、内容、周知方法、開催日時などですが、恐らく、例年真砂でやっているんですかね。「まさご」という読み方で合っていましたっけ。ほかの場所の検討とかも、あるいはあるのかなというふうに思っていました。

以上です。

内海崎会長：場所についても、もう一度検討する必要もあるのではないかとのご指摘ですね。ありがとうございます。

先ほど、千代さんから、多様な男性に対する事業の講座のプログラムの提供ということ、実態が分かって、今年度は少し変えていくというご報告がありましたので、ぜひその方向で

お願いできればと思います。

それと1点、プレパパ・ママ講座、ファザーリングジャパンがなさっていますが、いわゆる産婦人科というか、出産する場、あるいは、そこでの保健所ですとか、いろいろなところでプレパパ・ママ講座をやっていると思うんですけども、ここに親としての心構えと自覚ということなんですが、なぜ男女平等参画の視点で、これが内容に入っているかということで、ファザーリングジャパンの方は十分それを踏まえて事業を実施されていると思うんですね。

男性の育児参加ということが、子どもの育児だけじゃなくて発達、家族関係ももちろんですが、子どもの発達にも大きく影響があるわけですよね。そうしたことも含めて、いわゆる、産婦人科ですとか、産院でのプレパパ・ママ講座とは、ちょっと違った視点というか、それに加えてこういう視点が入っている。

要は、なぜ男女平等参画の講座で、これが行われているかということをも明確に視点として入っているような講座であるということ、これをもう少し、もしかしたら現場ではなさっているのかもしれないので、ちょっと詳しいことをそこまで存じ上げないんですが、もしかしたら、そういうこともきちんと示しておいていただけると、結果的に、こういうことだったのかというのが、参加なさった方がお分かりいただけると、より男女平等参画の計画としての目的に沿った内容になるのではないかなというふうに、皆さんの議論を伺っていて思った次第です。

感想ですけども、ちょっとその辺りが重要になるのかなというふうに思いました。

すみません、ほかに。

佐々木さん、また、挙手なさっていますが、どうぞ。

佐々木委員：39番は、私の関心事項ということもあって、結構気になってしまうんですが、お時間許す限り、お願いします。

あと2点ほど、私のほうで今のところ気になっていることがあります。

まず1点目が、読み聞かせの評価についてですかね。

これは、恐らく昔から継続的にやられていることなので、改めて書くことはそんなにないよということなのかもしれないのですが、この評価の中に、特に文言として表れていないことが少し気になりました。

これは何でしょう、参画する意志の強い男性も、読み聞かせる、その聞かせ手として参加していたりするんでしょうかね。

これは、あくまでも親子のふれあいの機会というふうになっているので、ちょっとそれは意図が違うということなのではないでしょうか、ということが1点と。

もう一点が、対象とする人が、もう既に割と大人になっている男性ないしは女性という形になっているのではないかというふうに思うんですが、これに対して、中・高生を対象にした何か家庭生活への参画を、より意識してもらおうような講座みたいな、そういう機会があってもちょっといいのかなということを考えておりました。

2点、以上です。

内海崎会長：一応、事務局、何かお考えがあればお願いします。

武藤課長：まず、読み聞かせの事業に関しては、佐々木委員がおっしゃるとおり、継続的にやっている事業でございまして、区の中では、読み聞かせを、いわゆるミドル・シニアの方、具体的には50歳以上の方が、そういったことでの参画をするような事業を、今年度募集して、募集自体は終了しているんですけども、そういった形で、いわゆる読み聞かせをする方の募集を行っているところもございまして。

また、対象に関しては、主に小さなお子さんとか、それは保護者を含めてというふうにしていないかと思いますが、中・高生を対象としている事業ということでは、ちょっとやっているかというのは、ちょっと今、確認が取れませんが、そういったご意見があったことに関しては、所管のほうには伝えていきたいというふうに考えています。

佐々木委員：早いうちから意識をしてもらうということは、どんなことにおいても、教育においても重要だと思いますので、ぜひ検討していただければと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。

中・高生の講座というのは、学校教育との関係もありますので、きちんと考えていく方向で進めるのがいいかなと思いますが、なかなか、もう、いろいろな意味で難しい点もあるかと思うので、ちょっと事務局、考えていただいて、よろしくをお願いします。

それでは、今日、項目が6項目ありますので、申し訳ありません、次に進めさせていただきます。

事業番号71「労働関係セミナーの実施」になります。こちらは事業番号78「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」と関連しておりますので、まとめて事務局から説明をお願いいたします。

事務局、マイクが入っていないようです。

武藤課長：すみません、恐れ入ります。

30ページの事業番号71番「労働関係セミナーの実施」についてになります。

こちら、前年度同様、評価につきましては3としています。

総務課と経済課におきまして事業のほうを実施しておりますが、創業支援セミナーにつきましては定員100人で実施したところ98人の参加ということで、参加率が非常に高かったという状況でございます。

また、次のページ、31ページになりますが、評価のポイントのところ、新卒求人説明会におきましては、新たな取組といたしまして、説明動画を配信するなど、事業者側の立場に配慮いたしまして評価できるというふうにしてございます。

次年度以降につきましては、参加人数を伸ばすために、開催方法、周知方法等につきまして、共催の団体に働きかけを行い、多様な人材が働きやすい職場環境の整備支援につなげていきたいというふうに考えてございます。

次に、33ページになりますが、事業番号78の「就労支援機関との連携による就職面接会等の実施」でございます。

令和5年度は、前年度と同じ9回の面接を実施いたしまして、参加者から好意的な意見をいただいたという状況です。

コロナ禍以降、雇用情勢の回復期でもありまして、参加者人数の減とともに採用人数の減となっております。

こちらは評価としては3としてございます。

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す。

それでは、まず、初めの事業番号71、「労働関係セミナーの実施」について、ご意見がございましたらお願いいたします。

藤井委員：私から、藤井です。よろしいでしょうか。

内海崎会長：どうぞ。

藤井委員：これ、去年もよく話して覚えているんですけど、結構精力的にされていて、参加者も多くて、恐らく成果が出ているんじゃないかなとは認識しております。

昨年この推進会議評価のところをご覧いただくと、オンライン、オンデマンド配信等の使い分けと、あるいは国との協力、そういったことの意味があったことを、とてもよく私は記憶しております。

この辺りって、今年度、こういう意見を受けて改善されたところはございますか。という

のも、文京区だけで行うのではなくて、東京都、あるいは国がやっているそういう事業の配信のデータを利用して、こちらも参加できるようにするとか、あるいは1回やったものを、やっぱり皆さんの就職活動中の方が決まった場所に行って決まった事業を受けるのは難しいので、オンデマンドで受ける方法がないかとか、そういった提案だったと思うんですけど、いかがでしょうか。

内海崎会長：事務局、いかがでしょうか。

武藤課長：こちらは経済課から報告していただいた内容といたしましては、31ページの評価できる点のところにとちょっと付してございますが、新卒の求人申込みの説明会ですけれども、対面開催のほか、ホームページ上で説明動画を配信するというところで対応してまいりまして、前回ご指摘いただいた内容、ちょっと全てというところではございませんけれども、まずは、こういった取組をいたしまして、進めてきたところを評価させていただいたという状況でございます。

藤井委員：それは同感です。

これ多分、オンラインでやって、皆さん受講機会が増えたほうがいいものだと思うので、常に工夫して行っていただきたいと思います。

よろしくをお願いします。

内海崎会長：ありがとうございます。ほかにご意見、いかがでしょうか。

佐々木委員、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。割と枝葉末節になってしまうかもしれないんですが、参加人数の統計を取っているところと、創業支援セミナーは女性の参加人数を取っているということなんですが、ほかの事業では取られていないということで、去年の資料を見たんですが、こっちは男女の人数を取っているものがなかったもので、そこに比べると、一つ、統計を取るものが増えたというのは喜ばしいことなのかなというふうに思うのですが。

必ずしも、この労働という問題においては、性別で切るよりもジェンダーで切るほうが重要な気もするので、それ自体が直接めちゃくちゃ重要になるかというところとあれなんですけど、ある程度の指標にはなるかもしれないということで、男女別の参加人数を取るということは、してみてもいいのかなということは考えておりました。

内海崎会長：男女別、ジェンダーのほうで統計を取るということも、まず一つやってはいいのではないかというご意見ですが。

事務局、いかがですか。取れないという事情はありますか。

武藤課長：お答えいたします。

今回は、創業支援セミナーのところだけ、女性の参加人数を取っていただいたということで掲載させていただいております。

ほかの事業の中で、取れるか取れないかということが可能かどうかということは、所管のほうにも、相談をしてみないと分からない部分がありますので、ご意見をどこまで反映できるかについては所管のほうと情報共有しながら、可能な限り、この女性の数値欄の掲載については考えていきたいというふうに思っております。

内海崎会長：ありがとうございます。

可能であれば、お願いできればと思います。

ほかに、ご意見いかがですか。

それでは、事業番号78に進みたいと思いますが、もし事業番号71のことが出てまいりましたら、一緒にやっておりますので、ご発言いただいても結構です。

事業番号78の「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」について、ご意見がございましたらお願いいたします。

佐々木委員、どうぞ。

佐々木委員：また、自分から失礼します。

そうですね。この事業の内容について、私がすごく詳しく知っているわけではないので、ちょっと落としていたら申し訳ないのですが、この評価理由の中をしてみると、その事業概要、女性の就労に対して、すごく直接的に関係しているようなケースがあまりないように見受けられるんですが。

女性の就労、再就職支援という点について、すごくクリティカルに注力をしてやったような事業などがあれば、それについての評価がここに載っていてしかるべきかなというふうに思ったんですが、これはいかがなものでしょうか。

内海崎会長：事業内容についてですね。概要が、女性の就労や再就職支援などとなっているので、それに関わるような、それを目的としたような事業の詳細ですね。その辺りいかがなんですかというご指摘だと思われませんが、事務局、いかがでしょうか。

武藤課長：現状といたしましては、女性の就労に特化した事業展開というのは、ちょっと行っていないかなというところで、基本的には、皆様公平にといいますか、どなたでも就職の面接が受けられるようにということで展開しているという状況でございますので、その中で、いわゆる、採用に当たっての、そういった男女平等ですとか、そういったことを踏まえて、

企業さんには考えていただくということが必要かなというふうに思っています。

内海崎会長：という説明ですが、佐々木委員、いかがですか。

佐々木委員：そうですね。

この男女平等推進計画という枠の中で行うのであれば、おっしゃることは、もっともだし、私もそのようには思うのですが、ただ、今回、我々の目的意識に立ったときには、何かできることがあるんじゃないかなとは考えていました。

内海崎会長：これはハローワークのほうで準備している講座ですよ。

だとすると、ハローワークでこういったことを準備なさるときに、女性という視点、あるいは男女平等参画という視点が明確に入っているかどうかというところが、この評価だと見えてこないということになると思います。

佐々木委員：そうですね。

内海崎会長：その点はいかがですか。事務局、何か対応が可能でしょうか。

武藤課長：事業展開としては、女性に特化というところではないんですが、ちょっと視点がずれるかもしれないのですが、この重点項目の資料のところちょっと記載がございますけれども、事業の詳細のところ、女性の方がこの事業に参加した場合には、お子さんがいた場合には、保育の設置利用が可能かどうかですとか、こういったところで、女性の方にも参加しやすい視点といいますか、というところでは考えていきたいなというふうに思っています。

内海崎会長：佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員：保育の設置というのは、必ずしも女性が参加しやすいというところだけに注力したのではないということなので、何か、もうちょっとあるといいのかなというふうに思っています。

事業名のところの字面に着目を見ると、連携による就労面接会等の実施というふうになっておりますので、ハローワーク側だけではなくて、何か区としてできることが、もしあるのであれば、事業番号、この中に埋め込んで、より積極的な事業を実施するということも可能なのかなということはちょっと考えておりました。

内海崎会長：事務局、いかがでしょう。というか、参加人数のところを見ますと、括弧内は採用人数なんですよ。むしろ、ここで男女比を取っておくというのでも、保育はもとより、この参加者数で女性の割合というか、男女別で統計を取っておくというの、ある一つの示唆にはなるかなと思います。

事務局、いかがでしょうか。どの辺りまでハローワークさんにお問い合わせ、連携ができるのか。ちょっとその辺りが、実態がよく私もつかめていないんですが、いかがですか。

武藤課長：就労支援機関、ハローワークのほうと連携しておりますので、この事業実施に当たって、男女比な統計が取れるかどうかですとか、その辺り、お話をしながら、男女比についての数値化ができるようであれば、今後、記載内容については見直していきたいというふうに考えています。

内海崎会長：よろしく願いいたします。

佐々木さん、まだ、ご質問とご意見等ありましたらどうぞ。

佐々木委員：今のところ、この事業番号については大丈夫です。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。

それでは事業番号78、この就労支援機関との連携に関して、ほかに、ご意見おありになりますか。

柴戸さん、よろしく願いします。

柴戸委員：柴戸です。よろしく願いします。

すみません、こちらなんですけれども、取組が不十分だった点とその理由のところ、コロナ禍以降の雇用情勢が回復傾向にあるため、就職面接会の参加者人数が減少するとともに採用人数が減少したという理由になっているんですけれども、今年度はこれとして、来年度以降、多分、コロナ禍みたいなものが起きない限り、また似たような感じで、参加者数とか採用人数って減少すると思うんですよね。

その一方で、事業概要のところって、就職面接会などを実施するという、何か、それがゴールみたいに見えているので、何か、面接会自体が実施回数がちゃんとしていけば、何か、その部分で取組が不十分だった点で、参加者人数だったり採用人数というのが減少というのは、あまり気にしなくてもいいのではないかなと思うんですけれども、いかがでしょうか。

内海崎会長：事務局、いかがでしょうか。

面接会の実施が概要なので、実際に面接会を実施しておくことのほうが重要だという、そういうことのようにです。

武藤課長：まず、事業概要のほうにつきましては、この計画のほうに、ちょっと記載をしている内容となっておりますので、まず、ちょっとここの修正はできないという点があるんですけれども、取組が不十分だという、この評価の仕方に関して、今、委員からご指摘がありましたとおり、どう評価していくか、人数の減少を不十分と捉えるかどうかですとか、その辺

については、次年度以降、こちらの事務局のほうでもしっかり考えていきたいというふうに思っております。

ご意見、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。

柴戸委員：ありがとうございます。

内海崎会長：それでは、申し訳ありませんが、次に進めさせていただきます。

事業番号83番、「DV防止に向けた意識啓発の推進」です。関連事業ということで、102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、パタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」と両者まとめて、ご説明をいただきたいと思います。

事務局、お願いします。

武藤課長：資料第1号の34ページになりますが、「DV防止に向けた意識啓発の推進」になります。

令和5年度につきましては、こちら記載のとおり、総務課を中心に意識啓発の事業を行い、前年度より評価が上がりまして4といたしました。

評価点といたしまして、35ページになりますが、男女平等センターにおけます相談室の周知の強化、これを図りまして、相談件数の増加が見られたということ、また教職員向けのデートDV出前講座の実施によりまして、教職員のほうの理解を深め、身近に起こり得る事案の知識についての周知ですとか啓発などをすることができたという点でございます。

ただ、出前講座に関しては、大学のほうへの分野での働きかけというのは十分でないという点がございますので、今後は、こうした点を改善していきたいというふうに考えております。

次に、36ページとなりますが、事業番号が102番、各種のハラスメントに関する意識啓発の推進になります。

令和5年度につきましては、教育センターを除く各部署で、これらのハラスメント防止研修ですとか、啓発事業等を実施いたしまして、前年度の評価と同様の3としてございます。

評価点ですが、37ページのほうにございます。研修ですとか映画会では、前年度を上回る申込みがありまして、意識啓発や理解促進につながったものというふうには考えてございます。

また、教職員向けの研修等で、こちらを通じまして、知識を深めることができたというふ

うに考えてございますが、女性のエンパワーメント原則推進事業、こちらにつきましては、募集・登録のほう伸びていないということもございますので、今後は登録事業者数が増えるよう、周知方法を再検討してまいりたいというふうに考えてございます。

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83番の「DV防止に向けた意識啓発の推進」について、ご意見をお願いいたします。

藤井委員：質問です。藤井です。

内海崎会長：どうぞ。

藤井委員：評価理由のところに、デートDV出前講座について、大学などへの積極的な働きかけを、ということがあって、今年不十分だったので、次年度以降取り組んでいきたいということで、これって今までやっていたんですかということと、割と学校教育によって区でできることって、公立小・中学校に関しては、直接アプローチできることが多いけれど、私立の学校、あるいは大学については、もうあまり働きかけられない部分なのかなと思っていたんですけど、この分野においては、そういう取組が、そういう連携が出来上がっているのかなということと、では、ほかのことにももっとできないのかなと今思ったので、教えていただきたいです。

内海崎会長：事務局、いかがでしょう。

大学などとなっていますから、大学、あるいは私立学校、あるいは文京区内の高等学校です。ね、高校等あると思いますが、いかがでしょうか。

武藤課長：区のほうでは、区と大学との間の連携というのがございまして、その中で事務連絡会というものが会議体としてございます。

その中で、こういった取組に関しての周知などが、機会としてございまして、それを通じて、DV防止に向けた意識啓発ができるかできないか、その働きかけについて、今後は検討していきたいというふうに考えている状況でございます。

藤井委員：今までに、既に、区のほうから大学に出向いて行って講座を行った実績があるということではないんですか。

武藤課長：実績ということですが、今のところでは、デートDVの出前講座の実施は、実績としてはなしというふうになっております。

藤井委員：分かりました。この辺りに、せっかく特に文京区が皆さん特徴とされている部分だ

と思いますので、学校の充実なんかは、できるならもっともっとやってほしいんですよ。

もし、うまくいったら、ほかのケースでも応用できるようにと思います。

武藤課長：ありがとうございます。

今の実績というのは、出前講座は小学校のところだけということになってございますので、今後、こういった出前講座が拡充できるかどうかについては、引き続き検討してまいりたいというふうに考えております。

内海崎会長：ありがとうございます。

大学にいる人間としては、例えば、区のほうで、そういったデートDVの出前講座について、何らかの情報提供なり支援なり、あるいは学内でのそういった講座の実施ということ呼びかけていただければ、大学さんによると思いますけれども、結構ハラスメント防止のための取組、大学では、かなりやっている大学もありますので、連携はしやすいような印象を持ちますので、ぜひ区から大学に働きかけるということを事務連絡会議があるのであれば、そこでちょっとご発言をいただいて、可能性として探ってみるということも大切かなというふうに思われます。

ぜひ、そういうチャンスがありましたらお願いできればなというふうに思います。

ほかにいかがですか。

森委員：森ですけど。

内海崎会長：森先生、どうぞ。

森委員：②のDV防止冊子って、私、1回見たような気もするんだけど、中身をはっきり覚えていないんですが、この冊子の中に、DV防止というと、加害者になる人が数を少なくするということですよ。

加害者になるような人は、こういう、何と申しますかね、事業に参加しない、普通はね。

それで、やっぱり相談窓口とか、もし、こういうことに出会ったら、どういうふうにして逃げるかという辺りが、この窓口でいろいろ相談に乗ってくれたり、DV防止冊子ですが、ここにも書かれてあるんですかね。これって、それが一つの質問で、書かれてあるのかという質問と。

もう一つ、このDV防止冊子は、文京区からデジタルでというか、ダウンロードができたりするんですか。

この二つ、教えてください。

内海崎会長：事務局、お願いします。

武藤課長：すみません、ちょっと今のご質問、この冊子の記載状況ですとか、デジタル版について、ちょっと確認してお答えさせていただければと思います。

森委員：中身も含めてね。

内海崎会長：では、確認を事務局にさせていただくということですね。

森委員：もともと、ここの83番のタイトルが意識啓発だから、必ずしも、このDVに出会ったときに、どうやって自分が逃げるかということが書かれて、目標には入っていないんだけど、DVに出会ったときに、そこから逃げるということ自身は別の重点項目になっていましたっけ。

内海崎会長：いや、重点項目ではないと思います。

ただ、一般的に、区の配布している冊子がどうかというのが、ちょっと確認をしていただかないとですね。一般的に相談カード等の配布の、その防止冊子のところには、まず相談をということと、一般にDVの構造の説明があって、どうやって逃げるかというところまで具体的に示しているものと、そこまでは示さず、まずはここに相談してくださいというところぐらいまでは最低限書いてあるように、これまでの。

森委員：そうですね。

内海崎会長：ちょっと、そんな感じですね。

森委員：この委員会の守備範囲じゃないのかも分からないんだけど、大学にいますと、そういう人権委員会というのに関わることもあったりして、やっぱり、なかなか防止のところから、なかなか強力な防止ってなくて、やっぱり事件というのが起こってからじゃないと、なかなか動かないですよ。

でも、どういう手続があるのかというのは、意外と、いろんな困ったことに出会った人も、日頃は知らなくて、どれを探したらいいか分からないというので困っていたと、時間がたってしまう間に状況がひどくなってしまって、本当にひどくなってから、例えば、そういう窓口に来るとのことなので、ちょっとここ、少し窓口のカードの中、カードは僕は見たことありますけど、あれですよ、小さい名刺大のカードですよ。冊子のことは、また教えてください。分かりました、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。

事務局、また、よろしくお願いします。

武藤課長：確認してお伝えしますが、区の、いわゆる相談先の一つとしては、ご存じかと思い

ますが、配偶者暴力相談支援センターですとか、そういう機関もございますけれども、そういったものが、ご案内が適正に出ているかも含めて、区の中で確認しながら対応していきたいというふうに考えてございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、ほかにないようでしたら、102番のほうに移りたいと思います。

「セクシュアル・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」ですね。ハラスメントがいっぱい並んでいるので、ちょっと省略させていただきます。

いかがでしょうか、ご意見をお願いいたします。

いかがですか。

ちょっと、私から一つ確認させていただいてよろしいですか。

今、画面に出ている教育指導課の欄の一番上なんですけど、各学校におけるハラスメント等防止研修で、管理職が校内研修等で講義し、教職員に周知徹底したということなんですけど、これは一体、どういう内容を、つまり各学校においてといいますと、各学校の管理職の方たちのハラスメントに関する考え方ということが共通して、文京区ではこういう内容をしっかり教えてほしいということが統一されているのかどうかということが、まず重要になってくると思われまますので、例えば、どういう内容について、あるいはどんなテキストを用いて、どの段階で、どんな研修を行ったのかということを知ることができますでしょうか。

その辺り、ちょっと心配になっていることもありますので、ちょっと、もし事務局で情報をお持ちでしたら教えていただけますか。

武藤課長：こちらのほうで把握している内容といたしましては、都の教育委員会のほうから提供されている資料、こちらを用いまして、具体的な事例を提示して、対応ですとか防止策、こういったものを考えるというような取組で、そのハラスメントを自分事として捉えていただくような、そういう機会となっているということでご報告を受けてございます。

なので、提供されるものに関しては、いわゆる統一感があるといったところで認識してございます。

内海崎会長：分かりました。

都教委が作成しているハラスメント防止関係の資料がありますよね。多分、それをお使いになっているんだろうと思いますので、それは承知いたしました。

ただ、学校内でのハラスメントに関して、これは児童・生徒を対象に行っているのだろうかと予測するんですが、教職員間のハラスメント等があった場合、管理職からの研修と

というのが、非常に微妙な場合がありますので、その辺り、少し、今後注意をしていただければなというふうに、これは意見ですけれども思った次第です。

申し訳ありません。司会の私が、質問してはあれなので。

ほかに、この102番に関して、ご意見等がおありになりましたらお願いいたします。ご質問でも結構です。

佐々木委員、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。

文京区女性のエンパワーメント原則推進事業なんですけど、これが今、新規で1件、累計で8件というこの数字の、これを大小で評価するのは必ずしも正しいかはちょっと分からないのですが、これが気になってしまっておりまして、これは区としてはどれくらい力を入れてやっていきたいというものなんでしょうか。

内海崎会長：ありがとうございます。

文京区女性のエンパワーメント原則推進事業の、いかがでしょうか。確かに、令和5年度が新規1件、更新が4件ということですが、この数で評価をどうしていいのかということ。

佐々木委員：そうですね。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

武藤課長：本日の資料の、68ページに、一番下のところですが、記載しているところございまして、今回の女性のエンパワーメント原則推進事業所の登録数、目標値を掲げております。令和8年度までに40事業所ということで、目標を設置したところでございます。

なかなか進んでいないというところでありまして、今後も周知ですとか、内容ですとかを踏まえて、登録事業所が少しでも伸びればということで取り組んでいきたいというふうに考えてございます。

佐々木委員：恐らく、このペースだと、とてもじゃないけど、新規登録1件では間に合わないのではないかというふうに思うのですが。

内海崎会長：確かにそうですね。40事業ですからね、ちょっと大変。

佐々木委員：はい。

内海崎会長：まだ8事業ですから、5分の1。

佐々木委員：このうち一つは、たしか大学でしたよね。

内海崎会長：5分の1ですか。

ちょっと、この辺り少し工夫をというか、所管に、ちょっとどう考えているのかというこ

とで、今後について、そういうご意見があったということで、事務局のほうからお尋ね、ないし促すというか、ちょっとお話ししていただいたほうがいいかなというふうに、この数字を見ますと本当に心配になりますので、事務局、いかがでしょう。

武藤課長：ちょっと経緯的なところは確認いたしますが、いわゆるコロナの期間で、進まなかった場合もあると思います。

それらも含めて、数値の考え方については、見直しが必要であれば見直しをしていきたいというふうに考えてございます。

内海崎会長：それでは、よろしく願いいたします。

それ以外にいかがでしょうか。

藤井委員、どうぞ。

藤井委員：今の佐々木さんの質問を見て、確かに少ないなと思ってただけで、ちょっと、私も、今慌てて調べた状態なんですけど、多分これって、各区こういうものの取組をやっているのかなと思って。

恐らく、この制度ができた後に、例えば、女性活躍推進法とかができて充実してきて、そちらで開示がされているのかもしれない、何か二重にするメリットが、だんだんどちらも分からなくなっている可能性もあるような気がするんですよ。どうも、策定の年を見てみると。

そうすると、文京区のほうに登録することですごくメリットがあって、何か、みんなに褒められる会社になれるというね、そこまでやっていきたい事業なのか、ちょっとその辺り、やっぱり、ただ目標にしているといけないのかもしれないなというのは、今気づいた点です。これは意見でした。

あともう一点、ちょっと続けてよろしいでしょうか。

内海崎会長：はい、どうぞ。

藤井委員：ハラスメントについて、いろんなハラスメント、特に区が全体にSOGIハラとか、そういった意識を若い方たちに身につけてもらうというのは、すごい大事ですけど、やっぱり文京区の職員の方そのものの職員課の方々のハラスメント防止研修、それもフォーマル的な感じかなと思ってまして、これは研修のほかに、実際、もちろんそういうことを許さないという職場の雰囲気づくりと、いろんな通報制度とかそういったものの充実、情報提供なんかも併せて取り組んでいていただきたいのと、ちょっとここだけ、それだけ見ても分からないので、どうでしょうね、所管の違いとか、あと件数とかいうと開示できない部分も

あると思うんですけど、実際の運用なんかも分かるような報告に、今後なっていくといいなと思います。ご検討ください。

内海崎会長：すぐということではなく、今後検討していただきたいということで、所管にも、ちょっとそのようなご意見が出ていますということで説明をしていただければ、次回に生かしていけるかなというふうに思います。

武藤課長：それだけ、ちょっとお答えさせていただきます。

今の点は、雰囲気ですとか通報制度に関してですが、まず、通報制度的には、このハラスメント防止対策委員会、その中、こちらのほうで必要な相談を受けるという機関を設けておりますので、これは適切に相談を受けて対応している事例としては確認してございます。

また、雰囲気づくりという点につきましても、各職場で、こういった委員がいることなどを含めて、定期的に啓発紙のほうを職員同士で共有するという形を取ってございますので、こういった形で、職場内、職員間でのハラスメント防止には努めているという状況でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、時間も進んでまいりましたので、申し訳ありません、次に進みます。

事業番号128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、まず、事務局より説明をお願いいたします。

武藤課長：では、資料第1号、38ページとなりますが、こちら「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」となります。

こちらは、令和5年度の実績につきましては、かなりちょっと多く入れておりますが、記載のとおりとなっております。

②番、育児休業のところの実績でございますが、今年度から新たな項目として、平均取得日数のデータを記載することといたしました。

また、39ページ、評価のポイントですが、各職場におけますワーク・ライフ・バランスの推進ですとか、パパの子育て休暇取得プランの作成勧奨、こういったものの効果もございまして、男性の育児休業取得率、平均取得日数のほうは、伸びているという状況でございます。

ただ、配偶者の出産時期におけます男性の休暇取得、例として、不連続になるケースもあるということで、こういった幾つかの課題があるものの、内容として、おおむね良好な実績を評価いたしまして、昨年度同様の評価を4というふうにしてございます。

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、この事業番号128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、ご意見をお願いいたします。

佐々木委員、どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。

これは、ほとんどご意見になってしまうのですが、実績の数値を見ていますと、育児、出産に関わることというんですかね、に関しては、何か男性もちょいちょい休みが取れているのかなという感じがするんですが、育児になってくると、例えば、5番、育児短時間勤務利用実績とか、9番の育児時間取得実績などは非常に顕著であります。ほとんど括弧内の数字と全数が一致してしまっているんですよ。これって、つまり、ほとんど女性しか取っていないということだと思ってしまうのですが、そうすると、何かもうちょっと意識を改革するというのは、区としてやっておくのがよりよい、望ましいのかなという気がしています。ないしは、もうちょっと効果的な施策を考えるか。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

意見ということですが、事務局、何か、お話しすることがおありになりますか。

武藤課長：全体としては、公務員男性に限って、所属長の勧奨もありますので、男性の育児休業取得は進んでいるというふうには認識してございますが、この⑤番の育児短時間勤務というのは、恐らく、男性、女性に限らず取得実績、利用実績を掲載しているのがあるかと思えます。

育児短時間勤務が、小さなお子さんを抱えていらっしゃる方が、その日の勤務時間を短くするという制度になっているものですので、こちらに関しては、そのご家庭の状況に応じて、こういった形で取得されるケースがあるなしということで、数値のこの伸びが、結果として、いわゆる進んでいるかどうかの指標になるかというのは、ちょっとまた別な次元であるかというふうには認識してございます。

佐々木委員：そうですね。この数字から読み取れることは、恐らく文京区役所で働いている区の職員においては、女性のほうがメインで育児を担っているということは読み取れるというふうには思うんですが、それが、この文京区で、その制度が非常に充実しているからそうになっているのか、それとも意識が改革できていないのか、そこはちょっと峻別したほうがいいか

もしれないですね。ありがとうございます。

内海崎会長：制度上の問題と、意識がどの程度、整合性があるのか、乖離しているのかというところ、これは難しいと思いますが、そういうご指摘ですね。

藤井委員が手を挙げられています。藤井委員、どうぞ。

藤井委員：藤井です。

男性が主体的に子育てをやっていくということは、本当、文京区に限らず、まだまだ日本全国課題だと思っています。特に、子どもが病気だとかコロナだとか、いろんなときに、すごく如実に表れることだと思うんですけど、ただ、この項目として、やっぱり評価できる点は、恐らく、この取得割合って、ほかより高いんじゃないか、男性の育児休業取得割合は高いんだとは思いますが。それで、期間も延びてきて、取りあえず取った1日とかじゃなくて、例えば、137日で見ると4か月以上なので、ある程度、そこで一生懸命やっていくと、きちんと、育児ってこういうことなんだってきっと分かって、一緒に、今後育児をやっていける基礎ができるだけの期間なのかなと思ったら、評価できるなと思います。

そうなってくると、今度は、逆に取っていない何人かは、何で取れなかったのとか、その職場大丈夫という視点にもなってくるので、何か、ここはもっと頑張れるし、本当、文京区がもっともとお手本になれる部分かもしれないので、そういう目線で、よい取組があるなら、ぜひ教えてほしいですし、ほかの部署にも広げて行ってほしいと思います。

これ、私、毎年気にしているのが、年休の平均取得日数が、今年は男女差が減ってきた、減ってきたけど男女ともに減っちゃったみたいなのは、そこもどういう分析なのか知りたいです。

よろしくをお願いします。

内海崎会長：今、育児休業の取得割合については、確かに、女性に比べると少ないですけど、それでも随分、1年で30日以上伸びているので、平均取得日数が、やっぱり大きな変化ではあるかなと思います。

さらに、これを進めていってという、藤井委員の意見は本当に大事な視点だろうと思いますが、一方で、年休の取得、両方減ったということに関して、事務局、いかがでしょう。

武藤課長：男性の育児休業の取得状況でございますが、実は、私の職場の中にも男性で育児休業を取得している職員がおりまして、例としては、日数としては1年ほど取得してございます。

人数も増えているという状況ですが、取得される方の日数も増えているということでござ

います。やはり担当する事務ですとか、その職場の状況ですとかに応じて変わる場合もございますし、いわゆる、この配偶者の方の勤務の状況などですとか、お子さんの状況によって、取得の日数、状況は変わってくるものというふうに認識してございます。

そういった意味では、各職場で、男性の育児休業は所属長が勧奨し、取得が伸びるようにしているという状況でございます。

続いて、2点目の年休の取得の点でございますが、こちらに関しては39ページのところに、一部ちょっと記載があるんですけども、若干、制度変更の関係で取得が減少したという記載もちょっとございます。

また、令和5年度と令和4年度を比較しますと、コロナが明けて以降、要するに、いろいろな事業の展開が変わる部分もちょっとあったりすると思いますので、そういった状況に応じて、実績数値としては若干減になったかなというふうに認識がございます。

内海崎会長：藤井委員、よろしいですか。

藤井委員：はい。

内海崎会長：それでは、ほかに、ご意見いかがでしょうか。

千代委員、どうぞ。

千代委員：感想なんですけど、14番の出生サポート休暇取得実績というのが、去年が5名で、今年8名になっているので、ここでご提案して、そういったことによって広がって、すごくよかったなと思うので、もっと周知していただければと思います。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

いい面も強調したいと思いますね。変化したところですね、ありがとうございます。

ほかになければ、よろしいですか。

それでは、時間が押してしまして、大変申し訳ありません。次に進めてまいります。

これで、重点項目についてのご議論をいただきまして、次に冒頭でお話ししました第1回の推進会議で、皆様からご意見をいただきました項目について、事務局からご説明をしていただきます。

説明は、重点項目2の「学習指導の充実」と、それ以外に分けて説明なさるということですので。

最初に、重点項目2、「学習指導の充実」につきまして、第1回目で皆様からお示いただいた内容から変更があったということですので、これについて、ご説明をお願いしたいと

思います。

事務局、よろしくお願いします。

武藤課長：では、資料4ページ、事業番号2の「学習指導の充実」について、前回の推進会議におきまして、令和4年度とあまり変わっておらず、昨年、推進会議でご指摘いただいた事項と変わっていないとすれば、評価は3が本当に妥当なのか、令和4年度の課題と、記載内容が同じなら、なぜ改善が進められないのかなど、ご指摘を頂戴いたしましたので、このご指摘を受けまして、こちら事務局と教育指導課とで評価の内容の再点検を行ったという状況でございます。

5ページのほうに具体的にちょっと修正点にアンダーラインを引いて掲載させていただいておりますけれども、評価できる点のところに関しましては、一部の学校におけます具体的な取組内容のほうを追記させていただいております。

また、取組が不十分だった点のところでは、SOGIなどに関して、取組を進めているものの、学校側の慎重な対応の理由ということで、児童や生徒、保護者への理解を進めることへの具体的な提案事項に関する表記を新たに加えてございます。

そして、次年度の改善に向けた取組のところでは、今年度におけます取組状況など、掘り下げて記載して、この全体としての評価理由の修正を進めたという状況でございます。

改めまして、この内容でご確認をいただければというふうに思っております。

よろしくお願いします。

内海崎会長：前回の推進会議でのご意見を踏まえて変更されたとのことですので。これにつきまして、委員の皆様、何かご意見がありましたらよろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。

これでよろしいということでしょうか。かなりきちんと説明をしていただいているという印象もしましたが、よろしいですか。

特にご意見ないようですので、これでよろしいということ。

次ですね。では、続きまして、事業番号2以外の事業について、いただいたご質問などについての回答、これを事務局からご説明ください。よろしくお願いいたします。

武藤課長：では、続きまして、学習指導の充実以外のところへのご意見についてでございますが、22ページ、委員会・審議会等におけます女性比の経年推移、こちらの資料でございますが、藤井委員からご指摘がございました、要するに、傾向が何かあったら、何か表記したほうがというご意見を踏まえまして、令和4年度と令和5年度の傾向比を、矢印を使いまし

て表記を改めて掲載させていただきましたので、こちらの点をご報告させていただきたいというふうに考えてございます。

よろしくお願いたします。

藤井委員：ありがとうございます。こういうのがついているのはすごい珍しくて、本当にやってもらってうれしいです。

内海崎会長：分かりやすいですね、すぐ、ぱっと矢印に目が。

藤井委員：分かりやすい。

内海崎会長：これをご覧になった関係者の方も、これでちょっと、えっと思われるかもしれません。これは大事な工夫ですね。

ご意見等、おありになりますか。

よろしいですか。

それでは、これで審議事項（１）の令和５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、終了させていただきます。

続きまして、審議事項の（２）令和５年度女性活躍の取組についての報告に移りたいと思います。

では、事務局からお願いいたします。

武藤課長：会長、失礼いたします。先ほど、審議事項というか資料第１号のところ、いわゆるDV防止の点について、ちょっと確認したい点がありまして、ちょっとお待たせしたところですが、確認が取れましたので、この中にご説明させていただきたいと思います。

具体的に、区のほうで直接、DV防止の啓発冊子というものは作ってございませんが、こちらにありますとおり、これは東京都で作っている、いわゆる配偶者暴力被害者支援ハンドブックというのがございます。このほかに、東京都のほうでも資料を作っておりますが、この中で、いわゆる加害者から逃げるにはどうしたらよいかという記載は、当然ちょっと入れているところで、こういった啓発冊子を適切に使って周知するというのが我々の責務かなというふうに思っております。

また、こういった小さなものになりますけれども、カード型のもので、もし、お困りなことがあれば、どこに相談すればいいかというものも啓発資料として作っておりますので、こういったものを活用しながら、被害者への対応を図っていきたいというふうに考えてございます。

こちらが、先ほどのお待たせした内容の１点目となります。

では、ご案内いただきました審議事項の（２）の令和５年度女性活躍の取組についての報告をさせていただきます。

こちら資料第２号につきましては、文京区男女平等参画推進計画の、いわゆる大項目２番が文京区の女性活躍推進計画になってございますので、そこに関連いたします国や都などの令和５年度の事業、こちらのほうを併せて掲載しております。こちらの資料は、推進会議としての評価をするという対象とはなってございませんが、今回、情報共有ということで、ご説明して参考にしていただきたいと思います。

詳しい説明は割愛をさせていただきます。よろしく願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、こちらにつきまして、ハローワーク飯田橋の阿部委員と城北職業能力開発センターの松本委員から、追加でお話をいただけるようなことがございましたら、ご発言いただければと思います。

まずは、阿部委員、いかがでしょうか。

阿部委員：こちらにありますとおり、マザーズハローワーク事業とか、あと、ハロートレーニング事業、あと、福祉分野での介護・保育・看護事業についての就職者数、こちらに書いてありますとおりで、これはハローワークとしても重点対策になっておりますから、今後も継続して、引き続き、力を入れていきたいと思っております。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、松本委員、いかがでしょうか。

松本委員：私のほうからは、今回提出した資料というよりは、来月に女性支援の新しい拠点ができるといってお話をさせていただければと思っております。

先週、東京都のほうからプレス発表をしたところではあるんですが、働く女性の活躍を支援する総合拠点としまして、名称が「はたらく女性スクエア」というものが、表参道のほうに開設いたします。

こちらのほうは、働く女性の方を対象に、キャリアアップに関すること、または、子育てと仕事の両立などの相談を実施するほか、女性向けのセミナーを開催して、女性の働き方や活躍を支援するというものでございます。

施設そのものは９月１日に開設なんですけど、ソフト面でのサービスというのは９月１１日からということになってございます。

その11日、具体的なオープンに合わせまして、オープニングイベントというものも、実は実施する予定です。

オープニングセミナーにつきましては、9月11日の14時から、こちらのほうの委員でいらっしゃる水町先生のほうにも、テーマとして、「女性が輝く職場づくりのために何が必要か」ということで、記念講演をいただく予定になってございますし、また、企業の取組事例の紹介として、株式会社の白川プロというところの白川社長のほうからもお話をいただくというような内容でございます。

東京都としましても、働く女性の方々の支援ということを、こういった一つの事例ですけども、今後とも力を入れていくということで、今回、皆様にご紹介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。

今日、水町先生はご欠席ですけども、ご講演をなさるといいますので、皆様、もし、お時間がありますようでしたら、どうぞ、ご参加いただければと思います。

それでは、ただいまの女性活躍の取組報告について、ご意見、ご感想でも結構です。ありましたら、よろしく願いいたします。

いかがですか。

森委員：森ですけど、一ついいですか。

内海崎会長：どうぞ。

森委員：先ほど、都の女性と仕事のスクエアですか、名前はちょっと正解に覚えていないですが、このスクエアが開いている時間帯とか、まさか土日休みじゃないですよ。都だからといって、5時に終わったり、土日休みということはないですよ。

松本委員：開館時間ですけども、基本的には、平日は午前9時から午後8時まで、土曜日も午前9時から午後8時までということで、基本的にお休みは日曜日と祝日及び年末年始の期間というふうに聞いてございます。

森委員：分かりました。ありがとうございます。

内海崎会長：開いている時間帯、曜日は大事ですよ。

あとは、アクセスがいろいろできるというか、オンラインとか、いろんな情報収集がそこでできるというのも大事かもしれません。

それ以外に、ご意見やご感想で結構ですけど、ありますか。

特にありませんでしょうか。

それでは、本日の審議事項については以上となります。ありがとうございました。

続いて、次第の3、その他について、事務局からお願いいたします。

武藤課長：では、その他の事項についてのご説明でございます。

令和5年度の計画事業の実績でございますが、資料第1号には、重点項目以外の令和5年度の計画事業の実績もまとめられております。参考に、資料第1号、48ページ、今、画面共有をいたしますけれども、こちらのほうをご覧いただきたいと思います。

ここの27番のところですが、一番右側の欄が、ちょっと見えますかね、関係課というふうに書かれています。この場合につきましては、表の左側に担当課というふうに示してございまして、それぞれの所管課が回答した内容を取りまとめて記載しておるものになってございます。

いずれも、計画事業の実績としてまとめた内容でございますので、主な数値の集計が中心となっております。

推進会議で審議し、評価いただくというものではございませんので、今回、説明のほうは割愛させていただきますが、何かお気づきな点がございましたらば、9月3日、来週の火曜日までに、こちら事務局宛にメール等でお知らせをいただければありがたいというふうには思っております。よろしくお願いいたします。これが1点目となります。

また、2点目ですが、次の推進会議、第3回の日程についてのご案内です。

第3回の男女平等参画推進会議につきましては、10月30日、水曜日となります。会場が、こちらシビックセンターの24階にございます区議会第2委員会室にて開催をいたしますので、こちらのほうのご出席のほどをよろしくお願いいたします。

ご説明は以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

原委員、手が挙がっていますが、何かおありになりますか。

原委員：すみません。

最後に、ちょっと二つばかり手短にお話を、お話ししそびれたことがあったので。

一つは、DVの加害者啓発のことなんですけれども、私どもも性的マイノリティのDVがありますので、加害者もちろんいて被害者もいるわけですね。どういうふうになっているかというと、やはり、その加害者自身は、なかなか自覚もないし、それが当然と思っているんだよね。なかなか啓発に引かからないということで、やっぱり加害者の周りの人たち、仲

間ですね、本当にお互いに話し合える、ざっくばらんに話し合える仲間が、そこで、しっかりと注意してくれるということで、今、男女でいいますと、やっぱり男性もDVしない人たちの啓発、それで、どう、その加害者に働きかけるかという、そこは課題かなというふうに思ったのが一つと。

今は、逃げることだけが、やはり保護ではなくて、むしろ、そこに集まって保護するというか、その場所に来て監視、加害者を監視するというか、そういう形もあるということですね。やはり、逃げ切れない場合もあるので、逃げるとどんどんまた探して追いかけるという悪循環になっていくので、もうちょっと違う方法で対応するということも、やっぱり必要かなと今思っています。

あと、もう一つは、性的マイノリティの啓発の、今、問題が、いろいろな団体ができてきて、いろいろな動画を作って、若い人たちがどんどん動画を作って啓発を始めているので、それはとてもいいんですけれども、ハラスメントの基本が分かっていないまま動画を作ってしまうということで、肝心のハラスメント防止が、もう動画の中でハラスメントが起きているみたいな、そういうことがありますので、文京区も、講師を選定する場合は、きちんと基礎の部分を、クオリティコントロールをして、きちんとハラスメントとは何なのかということも分かっているところに委託をしていただきたいということが、今ちょっと問題になっていることが二つありますので、よろしくをお願いします。

内海崎会長：ありがとうございました。

貴重な情報ですね。私も、原さんの懸念はかねがね抱いておりまして、様々、セクシュアルマイノリティもそうですけれども、ハラスメント防止研修とか、いろいろな、NPOも含めて、いろんな団体さんが提供なさっているの、あるハラスメント防止研修を視聴したときに、これは大丈夫かなと思うような内容を研修としてなさっていらっしゃるところに出会ったことがありますので、原さん、ご指摘のように、いろんな情報がつながっていくこと、あるいは広がっていくことは大事なんですけれども、その情報がどんな視点で選択された情報であるか、その視点がどのような背景を持ってなされているか、そのお話になっていらっしゃる方も含めて、あるいは、その団体も含めて、講師の選択には注意を払っていただくといいのかなというふうに、ちょっと考えることもございましたので、原さんのご指摘を、ちょっと補足させていただきます。

文京区は、ぜひ、その辺りを注意深くなさっていただければというふうに思っております。ありがとうございました。

ほかにならないようでしたら、これをもちまして、令和6年度第2回文京区男女平等参画推進会議を終了いたします。

少し早めに終わることができました。皆様のご協力のたまものと思われまます。また次回もどうぞよろしく願いいたします。これで終了といたします。