

文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価について

文京区男女平等参画推進計画（平成29年度～令和3年度）の推進状況評価については、これまでの男女平等参画推進会議における審議を踏まえて、以下のとおり実施する。

1 評価実施

事業番号113 計画評価と重点項目の指定

男女平等参画を全庁的に推進するため、各所管課の事業について、推進状況を把握する評価方法を検討するとともに、重点項目を指定し、計画の推進を図る。

⇒ 平成29年度第4回男女平等参画推進会議において、①推進する効果が大きいもの、②提言を生かした成果が確認できるもの、③短期間では成果が出にくいだが、継続的な取組が必要な事業、の3つの視点から重点項目（11事業）を選定した。

2 評価方法

平成30年度第1回男女平等参画推進会議において、男女平等参画の視点（※）に基づいて以下のとおり評価を行うことを決定した。

(1) 各所管部署から前年度の実績を報告

- ・ 質的評価の視点から、可能なものについては、セミナー、会議等のアンケート結果を分析し、所管課による自己評価及び次年度に向けた課題欄に記載し、成果が分かるように努める。

(2) 男女平等参画推進会議で推進状況を評価

- ・ 全事業について内容確認し、必要に応じて意見を付す。
- ・ 重点項目（11事業）について、計画期間中継続して内容を審議し、進捗に向けた具体的な指摘等を行う。

男女平等参画の視点（※）

- A 男女平等意識の向上を促している。
- B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。
- C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないよう配慮している。

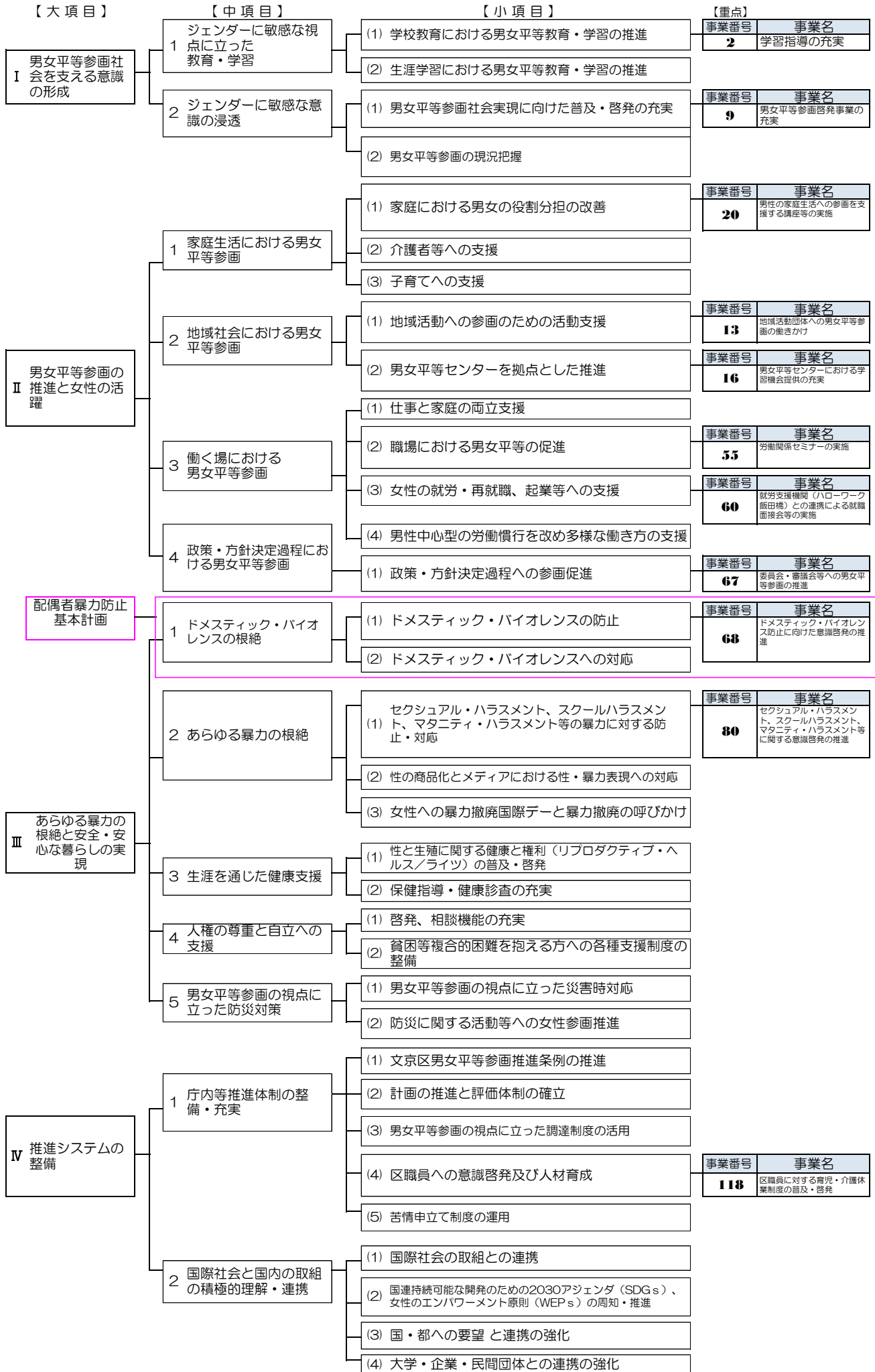
3 男女平等参画推進計画推進状況報告書の作成

事業番号18 男女平等参画推進計画推進状況報告書の作成

文京区における男女平等参画の推進状況を明らかにし、男女平等参画社会に関する理解と関心を深めるため、男女平等参画推進計画推進状況報告書を作成する。

⇒ 毎年度、男女平等参画推進会議における評価を掲載した報告書を作成し、区議会へ報告を行う。

文京区男女平等参画推進計画の体系



重点項目評価について

重点項目		所管課名					
		教育指導課／教育センター					
事業番号	事業名	事業概要					
2	学習指導の充実	各教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間を通して横断的に、人権尊重と男女の本質的平等に立った学習・実習活動が展開されるよう教材や指導内容・方法を充実する。					
事業実績		年度	29	30	31	32	
① 学習指導についての指導・助言実施数（回）			40				
② 教育課題研修会における実施（回）			2				
事業詳細		事業詳細					
29	①	・教育指導課訪問や学校訪問などの機会を通じ、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。					
29	②	テーマ	参加対象	講師			
		「人権教育の推進について」	若手教員育成研修	東京都教育庁指導部指導企画課 統括指導主事 志村 安 主 事 河野 敏弘			
		「東京の人権問題」	中堅教諭等	公益財団法人東京都人権啓発センター専門員			
29	③以外の実績	・各学校では、各教科、道徳、総合的な学習活動等において人権尊重や男女平等に関する授業を行っている。人権教育プログラムに示された人権課題を各校の児童・生徒の実態に応じて指導している。具体的には、小学校高学年において、小学校学習指導要領解説道徳編（平成20年8月）内容項目の指導の観点2（3）「互いに信頼し、学び合って友情を深め、男女仲よく協力し助け合う」で、資料名「絵地図の思い出」などを教材として活用している。					
評価における視点と基準							
自己評価項目内容			評価点（4段階評価）				
A	男女平等意識の向上を促している。			4：十分達成された。			
B	男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。			3：ある程度達成されたが、課題あり。			
C	男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。			2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。			
年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点			推進会議評価			
29	<p>【評価理由】</p> <p>研修受講後のアンケートでは、「教員は様々な人権問題に深くかわり、子どもたちに教育活動を通して教授することの大切さを改めて痛感した」「自校の児童・生徒の実態に応じた人権に対するチェックリストの作成、年間計画の見直しの重要性を認識した」などの声があげられ、多くの教員が積極的に参加できたことがうかがえる。</p> <p>次年度に向けた課題】</p> <p>研修受講により、人権問題について重要性を認識したとの声もあり、研修の内容を校内にも広めるため、各学校において、教職員の人権課題に対する研修等を各学校が独自に実施できるよう校内研修会等で計画すること。</p>			<p>各学校でどのような男女平等に関する人権教育や道徳の授業を行っているのか、また、保護者にその取組をどう伝えていくのか、実践例を方法論と共に評価する方法を研究された。</p> <p>あわせて、教職員のファシリテーション能力が高まるような研修等にも引き続き取り組まれない。</p>			
所管課による年度評価			3				

男女平等参画の視点

- A 男女平等意識の向上を促している。
- B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。
- C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。

重点項目

教育指導課／教育センター

事業番号	事業名	事業概要					
2	学習指導の充実	各教科・特別の教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間を通じて横断的に、人権尊重と男女の本質的平等に立った学習・実習活動が展開されるよう教材や指導内容・方法を充実する。					
事業実績		年度	29	30	31	32	33
①	学習指導についての指導・助言実施数（回）		40	40			
②	教育課題研修会における実施（回）		2	2			
年度	事業詳細						
30	①	・教育指導課訪問や学校訪問、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、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。また、明化小学校は、人権尊重教育推進校として、男女平等の視点を含む人権教育の推進に取り組み研究発表を行った。6年生については、「自分らしく生きる」という単元を通して、性同一性障害、女性等の生き方など、自分らしく生きることの難しさや素晴らしさに触れ、自己についての肯定的態度を育んだ。					
30	②	テーマ	参加対象	講師			
		「人権教育の推進について」	若手教員育成研修	東京都教育庁指導部指導企画課 河野 敏弘 指導主事			
		「東京の人権問題」	中堅教諭等	公益財団法人東京都人権啓発センター 専門員			
30	①② 以外の 実績	・各学校では、各教科、道徳、総合的な学習活動等において人権尊重や男女平等に関する授業を行っている。人権教育プログラムに示された人権課題を各校の児童・生徒の実態に応じて指導している。具体的には、小学校高学年において、小学校学習指導要領解説道徳編（平成29年7月）内容項目の指導の観点2（3）「互いに信頼し、学び合って友情を深め、男女仲よく協力し助け合う」で、資料名「絵地図の思い出」などを教材として活用している。					

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取り組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>研修受講後のアンケートでは、「授業など児童・生徒への直接的な指導場面はもちろんのこと、様々な人権課題を整理した上で、教育活動を進めていくことの大切さを学んだ」「研修会でのグループワークで作成したチェックシートを参考にするなど、自己の人権に対する点検を定期的に行う大切さを学んだ」などの意欲的な回答があったが、男女平等の視点を含めた人権課題に対する課題意識や児童・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認識が薄く、課題も残る。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>人権課題や問題の重要性については、研修報告から十分把握できた。各学校において、男女平等の視点を含めた人権課題に対する研修等を意図的・計画的に実施できるよう、校内研修会等を充実させ、児童・生徒・保護者に対する理解、啓発を深めていく。</p>	
	所管課による年度評価	3
29	<p>【評価理由】</p> <p>研修受講後のアンケートでは、「教員は様々な人権問題に深くかかわり、子どもたちに教育活動を通じて教授することの大切さを改めて痛感した」「自校の児童・生徒の実態に応じた人権に対するチェックリストの作成、年間計画の見直しの重要性を認識した」などの声があげられ、多くの教員が積極的に参加できたことがうかがえる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>研修受講により、人権問題について重要性を認識したとの声もあり、研修の内容を校内にも広めるため、各学校において、教職員の人権課題に対する研修等を各学校が独自に実施できるよう校内研修会等で計画すること。</p>	<p>各学校でどのような男女平等に関する人権教育や道徳の授業を行っているのか、また、保護者にその取組をどう伝えていくのか、実践例を方法論と共に評価する方法を研究されたい。</p> <p>あわせて、教職員のファシリテーション能力が高まるような研修等にも引き続き取り組まれない。</p>
	所管課による年度評価	3

重点項目

総務課

事業番号	事業名	事業概要						
9	男女平等参画啓発事業の充実	講演会、セミナー等の実施、啓発紙の発行、区ホームページによる情報提供の充実によって、男女平等参画意識の普及・啓発を図る。						
事業実績		年度	29	30	31	32	33	
①	男女平等参画啓発事業（回）		2	6				
②	父親向け子育て支援講座（回）		1	1				
③	ワーク・ライフ・バランス推進事業（回）		1	1				
④	性自認及び性的指向に関する対応研修・セミナー（講座）の実施		3	6				
⑤	各種講演会、シンポジウム、講義などへの参加		有	有				
⑥	内閣府「理工チャレンジ事業」応援団体登録		有	有				
⑦	後援事業（回）		4	4				
事業名/講師						参加人数	事業視点	
30	①	女性再就職支援セミナー＆相談会/滝澤理砂				28	女性活躍	
	①	SOGIにじいる映画会/上映映画：「彼らが本気で編むときは、」/トークライブ：井上健斗氏(株)G-pit net works)、屋成和昭氏(株)アウト・ジャパン)				186	SOGI※	
	①	国際女性デー記念シンポジウム/テーマ：女性が「自分らしく」生き生きと暮らすために～家事・育児・介護等の役割分担を見直す～/講演 治部れんげ氏（フリージャーナリスト）、UNWomenの取組みについて 石川雅恵氏（UN Women（国連女性機関）日本事務所長）/【共催】UN Women日本事務所				133	女性活躍	
	①	国際女性デー記念難民映画会/上映映画：「女を修理する男」/【共催】国連UNHCR協会、トヨタ自動車株式会社				270	女性活躍	
	①	文京区立明化小学校国際理解に関する出前講座/UN Women（国連女性機関）日本事務所 パートナーシップ専門官 齋藤文栄氏/対象：小学6年生/明化小学校 【内容】国連機関、ジェンダー平等、ジェンダー・ギャップ指数、ステレオタイプ				-	女性活躍	
	①	ガールズのための未来ワークショップ/第1回：「グローバルな視点を身につけよう！」講師 大崎麻子氏、石川雅恵氏 第2回：「自分のアタマで考えよう！」 治部れんげ氏、狩野みき氏 第3回：「多様な生き方・働き方に触れてみよう！」 大崎麻子氏、吉田穂波氏、丹羽恵玲奈氏、竹村真紀子氏（ゲスト：白河桃子氏）				24	若年層	
	②	パパと子どもでパパッと！片付け術講座/子育て期の家庭で父親ができる整理収納術を紹介/すはらひろこ氏（株式会社アビタ・クエスト）				22	家事・育児	
	③	写真展「スウェーデンのパパたち」/ヨハン・ベープマン氏（スウェーデン写真家）				608	家事・育児	
	④	性自認および性的指向に関する対応研修 一般職員向け	講師：認定特定非営利活動法人ReBit 第1回 34人 第2回 61人 第3回 42人				137	SOGI※
		同 教職員向け	講師：認定特定非営利活動法人ReBit 第1回 121人 第2回 73人				194	SOGI※
		同 介護サービス事業者向け	講師：株式会社インソース 文京区介護サービス事業者部会と同時に開催				92	SOGI※
		同 指定管理者等向け	講師：株式会社Nijiリクルーティング 参加企業・団体 60				77	SOGI※
		同 民生・児童委員向け	講師：認定特定非営利活動法人ReBit				131	SOGI※
		性自認及び性的指向に関する対応セミナー 大学向け	講師：屋成和昭氏(株)アウト・ジャパン) 他 区内大学職員 10大学				23	SOGI※
	⑤	日本女性会議2018金沢 出席 テーマ：「たえようこれまでの道 彩ろう未知なる明日」					-	総合
	⑤	WAW！2018 出席 テーマ：技術革新と変容する社会における人材育成 ほか					-	総合
	⑥	理工系分野に興味がある女子高生・女子学生を応援するため、内閣府男女共同参画局が中心となり、理工系分野が充実している大学や企業など「リコチャレ応援団体」の取組やイベント、理工系分野で活躍する女性からのメッセージなどを紹介する取組み。【先輩からの応援メッセージ 登録】H30:3件						若年層
	⑦	【後援】中央大学・LLAN共催 連続公開講座「LGBTをめぐる法と社会—過去、現在、未来をつなぐ」					-	SOGI※
	⑦	【後援】国際ガールズデー記念イベント 映画「ソニータ」自主映画会					-	女性活躍
	⑦	【後援】RAINBOW CROSSING TOKYO 2018					-	SOGI※
⑦	【後援】無意識の偏見（アイコンシャスバイアス）を考える					-	女性活躍	

※ SOGIとは・・・Sexual OrientationとGender Identityの頭文字をとったもので、「性的指向」と「性自認」を意味しています。

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>若年者への男女平等参画啓発事業として、中・高校生向けに「ガールズのための未来ワークショップ」を行った。参加者からは、今後取り組みたい点について、「自分で決断し、主体的に生きたい」、「反対されたとしても自分がやりたいことはやりたい」など、前向きな意見を聞くことができた。</p> <p>また、30年度に初めて、SOGIに関する区民向け映画会を実施したが、参加者からは、「初めてSOGIに関する映画を見ることになり、びっくりしたが、内容が大変良くて知ることができた」など、若年層だけでなく、60代・70代にもSOGIについて啓発する機会を提供することができた。映画は、多様な家族の形に配慮した選定を行った。</p> <p>ほかにも、民生・児童委員へのSOGIに関する研修を行うなど、対象を明確にした事業を実施することができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>若年層の事業への参加者が少ないことが残念であったが、「ガールズのための未来ワークショップ」では、「自分の考えをまとめて発言することができた」との意見もあったため、参加者を増やすことにより啓発を一層推進できる事業については、実施方法や広報を工夫していく。</p> <p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">4</p>	
29	<p>【評価理由】</p> <p>UN Womenをはじめ、東京しごと財団、女性活躍のための活動を行うNPOや地域活動団体など、様々な組織や機関と連携した取組を通して、ジェンダー平等について区民や区内中小企業等に広く周知することができた。</p> <p>SOGIに関する研修を区職員・教職員向けと指定管理者などの事業者向けに実施し、いずれの研修でも受講者アンケート結果によると、「よく理解できた」と回答した受講者が9割以上を占め、自由意見では「今までLGBTとは何か全くわからなかったが、当事者から話を聞いてよかった。職場でのハラスメントに気を付けたい」などの感想が多数寄せられ、理解促進が図られたと感じる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>男女平等参画推進施策を地道に進めていくとともに、SOGIに関する理解促進にも努めていく。</p> <p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">4</p>	<p>昨年に引き続き行う事業のほか、SOGIに関する研修を実施し、性の多様性への理解を深めようと努めていることは評価する。</p> <p>また、家族にも多様な形があり、そうした視点に配慮した啓発も必要である。</p> <p>男女平等は全ての区民を対象にすることが基本だが、ターゲットを年代や地域活動団体に絞るなど、対象を明確化するとともに、それぞれに適切な周知方法を工夫するなどにより、参加者を増やすための取組を期待する。</p>

重点項目

関係課

事業番号	事業名	事業概要					
13	地域活動団体への男女平等参画の働きかけ	各種団体が男女平等参画の視点に立った組織運営ができるよう、啓発用のパンフレット等を作成し働きかける。					
事業実績		年度	29	30	31	32	33
①	関係団体数（団体）		46	46			
	関係団体の会長職における女性の割合（％）		13.2%	14.6%			
②	会長職の性別人数	男性	223	223			
		女性	34	38			
③	役員における女性の割合が50%を超える団体数と割合	団体数	14	14			
		割合（％）	30.4%	30.4%			
④	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	団体数	1	3			
		割合（％）	2.2%	6.5%			
⑤	役員や委員の選出にあたり、男女いずれか一方に偏らないように働きかけた団体数と割合	団体数	1	3			
		割合（％）	2.2%	6.5%			

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないよう配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>関係団体における女性会長の人数が、昨年度より若干増えた。三つの団体に、地域活動団体の女性役員的人数が少ないことについて、ヒアリングを行った。結果として、女性の中で突出して目立つ役に付きたくないという声や、活動時間が19時以降行われることが多く、母親が夜出かけることは、まだまだ難しい面があることに、原因の一つがあるのではないかと声を聞くことができた。</p> <p>また、地域活動団体向けの団体運営及び役員や委員の選出に当たってのお願いのちらしを作成し、各団体に呼び掛けてもらうことを依頼した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>役員や委員の選出の件についてだけでなく、男女平等参画の視点に立った団体運営ができるように、呼び掛けていく。</p> <p>まだヒアリングを行っていない団体については、ヒアリングを実施し、現状把握と意識醸成に努めていく。</p> <p style="text-align: right;">所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">2</p>	
29	<p>【評価理由】</p> <p>関係団体における女性会長の人数が昨年度より若干増えた。役員における女性の割合については、団体によって上がったり、下がったりと変動があった。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>政治分野における男女共同参画推進法が施行されたこともあり、啓発用のちらしの作成等、効果的な方法を検討するとともに、各会議体を所管する部署に対して、役員等への女性の登用を呼びかけていただくよう、今まで以上に働きかけていく。</p> <p style="text-align: right;">所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">2</p>	<p>関係団体の会長職における女性の割合、役員における女性の割合が50%を超える団体数と割合共に、数値が低迷している。</p> <p>現状を把握する必要があるため、いくつかの団体を選んでヒアリングを行い、どうすれば現状を改善できるのか検討することを要望する。</p>

関係課一覧

事業番号		事業名	事業概要							
13		地域活動団体への男女平等参画の働きかけ	各種団体が男女平等参画の視点に立った組織運営ができるよう、啓発用のパンフレット等を作成し働きかける。							
所管課	団体名	団体の概要	団体全体に占める女性の割合（前年度と比較して減少した場合は、その理由）	会長 職 男 性	会 長 職 女 性	役員 の 女 性 比	役員や委員の選出に当たっては男女いずれか一方に偏らないよう働きかけをしたか		各種団体が男女平等参画の視点に立った団体運営ができるよう所管課として働きかけをしたか	
							はい	いいえ	はい	いいえ
1	税務課 小石川・本郷納税貯蓄組合連合会	納税貯蓄組合法に基づき、納税資金の貯蓄を行うことにより確実な納付を目的とした団体	不明	2		25%		○		○
2	防災課 小石川消防団	区民で構成される地域防災組織	20.3%	1		0%		○		○
3	本郷消防団	区民で構成される地域防災組織	19.1%	1		7%		○		○
4	各NPO法人、ボランティア団体	非営利活動団体	団体による			団体による		○		○
5	区民課 各町会・自治会	地域活動団体	不明	147	7	不明		○		○
6	文京区町会連合会	地域活動団体	不明	1		6.9%		○		○
7	文京さくらまつり実行委員会	文京さくらまつりを実施運営するための委員会	36%	1		35%		○		○
8	文京つつじまつり実行委員会	文京つつじまつりを実施運営するための委員会	11%	1		13%		○		○
9	文京あじさいまつり実行委員会	文京あじさいまつりを実施運営するための委員会	3%	1		3%		○		○
10	文京菊まつり実行委員会	文京菊まつりを実施運営するための委員会	14%	1		16%		○		○
11	アカデミー推進課 文京梅まつり実行委員会	文京梅まつりを実施運営するための委員会	23%	1		20%		○		○
12	文京朝顔・ほおずき市実行委員会	文京朝顔・ほおずき市を実施運営するための委員会	16%	1		11%		○		○
13	根津・汐見地区合同事業実行委員会	根津・千駄木下町まつりを実施運営するための委員会	19%	1		16%		○		○
14	文京建築会	地域における建築と環境に関わる文化の創造発展	不明	1		0%		○		○
15	文京一葉会	樋口一葉の功績顕彰等の各種活動	25%	1		38%		○		○
16	文京ふるさと歴史館友の会	地域文化の向上に寄与するための、文京ふるさと歴史館協力団体	54%	1		40%		○		○
17	スポーツ振興課 文京区体育協会	スポーツの普及・振興をし、区民の体力向上とスポーツ精神高揚を図り、各種スポーツ団体の育成を目指している組織	不明	1		13%		○		○
18	スポーツ推進委員会	地域スポーツの振興を目的とした委員であるスポーツ推進委員の職務遂行のための協議会・連絡会（任意団体）	約31%	1		50%		○		○
19	スポーツ交流ひろば自主運営委員会	地域スポーツ振興を目的とし、学校施設のスポーツ開放を運営する団体（9団体）	約半数	8	1	不明		○		○
20	少年児童課 子どもひろば自主運営委員会	こどもの遊び場として、校庭開放を運営する地域の方の集まり（4団体）	不明	3	1	不明		○		○
21	福祉政策課 文京区民生委員・児童委員協議会	民生委員・児童委員で構成され、活動の向上を図るための組織	約73%	1		80%		○		○
22	文京区社会福祉協議会	社会福祉事業の企画・実施により地域福祉を推進する団体	約74%	1		57%		○		○

重点_事業番号13(調査)

所管課	団体名	団体の概要	団体全体に占める女性の割合（前年度と比較して減少した場合は、その理由）	会長 職 男性	会長 職 女性	役員 の 女性比	役員や委員の選出に当たっては男女いづれか一方に偏らないよう働きかけをしたか		各種団体が男女平等参画の視点に立った団体運営ができるよう所管課として働きかけをしたか	
							はい	いいえ	はい	いいえ
23	高齢福祉課 話し合い員連絡協議会	話し合い員で構成される活動体	100%		1	100%		○		○
24	高齢者クラブ連合会	文京区内の高齢者クラブで構成される横断的な活動体	約70%		1	54%		○		○
25	障害福祉課 大塚福祉作業所保護者会	障害者通所施設利用者の保護者の会	90%以上		1	100%		○		○
26	小石川福祉作業所保護者会	障害者通所施設利用者の保護者の会	90%以上		1	100%		○		○
27	本郷福祉センター保護者会	障害者通所施設利用者の保護者の会	90%以上		1	100%		○		○
28	教育センター 教育センター幼児部父母会	児童発達支援事業利用児の保護者の会	100%		1	100%		○		○
29	児童青少年課 文京区青少年健全育成会（9地区）	青少年健全育成活動の推進団体	団体による		9	約34%		○		○
30	放課後全児童向け事業運営委員会	各小学校における放課後全児童向け事業運営事業者の評価・選定をする団体。放課後全児童向け事業実施校に設立している。	不明		11	3	団体による		○	○
31	福祉政策課 文京区保護司会	犯罪者の更正、保護を目的とした団体	約36%		1	36%		○		○
32	総務課 文京区女性団体連絡会	文京区の女性団体で構成する横断的な連絡会	50%		1	100%	○		○	
33	生活衛生課 文京動物愛護協会	動物に対する「飼い主のマナー向上」と「正しいしつけ」を啓発する団体	62%		1	80%		○		○
34	東京都薬物乱用防止推進文京区地区協議会	薬物乱用防止のため啓発活動を推進する団体	23% 各団体からの推薦で男女比が変化したため		1	42%		○		○
35	道路課 文の京ロード・サポート	ボランティア団体	団体による		19	2	団体による		○	○
36	公園みどり課 公園ガーデナー（平日）	公園花壇の植栽と手入れをする団体	88%		1	0%		○		○
37	公園みどり課 公園ガーデナー（休日）	公園花壇の植栽と手入れをする団体	86%		1	100%		○		○
38	リサイクル課 リサイクルイン文京	廃棄物の発生抑制や環境に配慮した活動を行う団体	86%		1	86%		○		○
39	ステージ・エコ実行委員会	地域の発展と活性化に寄与するフリーマーケット事業を行う委員会	88%		1	75%		○		○
40	文京エコ・リサイクルフェア実行委員会(会場工事に伴い休止)	地域の発展と活性化に寄与する3R啓発を行う委員会	38%		1	50%		○		○
41	幼稚園PTA連合会	区立幼稚園（10園）のPTA会員により構成される連合会。ただし、各会長及び副会長の構成比とする。	97%		1	100%		○		○
42	教育総務課 小学校PTA連合会	区立小学校（20校）のPTA会員により構成される連合会。ただし、各会長及び副会長の構成比とする。	59%		1	15%		○		○
43	中学校PTA連合会	区立中学校（10校）のPTA会員により構成される連合会。ただし、各会長及び副会長の構成比とする。	62% 任期満了による改選のため		1	10%		○		○
44	青少年委員会	学校支援を中心に事業をコーディネートする青少年委員で構成される団体 役員:正副会長及び各部長、副部长10人	35% 女性委員の退任のため		1	50%		○		○
45	図書館中央選考管理委員会 ライブラリーパートナー	図書館運営に協力するボランティア団体	不明		11	団体による		○		○
46	明るい選挙推進協議会	明るい選挙推進拡充のための活動を行う団体	約33%		1	33%		○		○

重点項目

総務課

事業番号	事業名	事業概要					
16	男女平等センターにおける学習機会提供の充実	男女平等参画に関する情報提供を行うとともに、知識を学ぶ講座等を開催する。					
事業実績		年度	29	30	31	32	33
①	男女平等センター利用件数(件)		5,524	5,367			
②	男女平等センター利用者数(人)		74,665	72,338			
③	利用稼働率(%)		66.2%	64.3%			
④	男女共同参画週間記念講演会(年1回)/参加人数(人)		62	85			
⑤	区政を知る懇談会(年1回)/参加人数(人)		40	60			
⑥	男女の人権に関する事業の実施(年1回)/参加人数(人)		29	27			
⑦	講演会又はシネマ(年1回)/(人)		130	40			
⑧	啓発誌の発行(年3回)/発行部数(部)		6,000	6,000			
⑨	資料コーナー(蔵書数(冊))		6,924	6,964			
⑩	提案事業(年1回)/(人)		58	70			
⑪	男女平等センターまつり(年1回)/参加人数(人)		1,611	1,736			
⑫	利用者懇談会(年1回)/参加人数(人)		72	63			
⑬	登録団体活動報告会(年1回)/参加人数(人)		30	27			
⑭	登録団体企画事業助成(年1回)/参加人数(人)		72	67			
⑮	プラスワンセミナー(年6回)/参加人数(人)		169	183			
事業名/講師						参加人数	事業視点
30	④	「10年介護～車椅子の母と過ごした奇跡の時間～」/ 町亞聖氏				85	介護
	⑤	「文京区の予算の仕組みを学ぶ」/ 財政課長				24	その他
		「介護保険との上手な付き合い方」/ 介護保険課長				36	介護
	⑥	「リトルガール・ロスト/娘よ」上映				27	男女平等
	⑦	「私が見てきた世界の女性～国際協力の立場から～」/ 斎藤文栄氏				40	男女平等
	⑩	「ガールズのための未来ワークショップ」/ 大崎麻子氏ほか				24	男女平等
		「パパとクッキング 鹿児島島の郷土料理」古川協子氏				46	男女平等・家事
	⑪	講演会「6Kライフのすすめ(男性会社員の仕事・家事・子育て・介護・看護・子ども会)」 / 渥美由喜氏				35	男女平等
	⑭	「食の防災訓練～備蓄と減災レシピを学ぶ～」/ 秦好子氏				32	男女平等・家事
		「3.11の教訓とふくしまの今～家族で、ご近所で、学んで備えよう!～」/ 青木淑子氏				35	男女平等・家事
	⑮	「避難所で命・健康守れますか～高齢者・障がい者・子ども・女性の視点から～」/ 浅野幸子氏				30	男女平等
		「男性のセカンドライフのさがし方」/ 小林良二氏ほか				22	男女平等
		「いまどきの若者たち」/ 原田曜平氏				46	男女平等
		「女性の貧困～女性が陥る貧困の落とし穴～」/ 山口恵子氏				35	男女平等
		「生きづらさ、働きづらさを希望に変える場づくり」/ 小園弥生氏				15	地域参加
	「労働の場における男女平等～ハラスメントをめぐる国内外の状況～」/ 井上久美枝氏				35	男女平等	

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野で参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>利用者懇談会で要望のあった介護や、区民が関心の高い防災について事業を企画した結果、区政を知る懇談会やプラスワンセミナーでは参加人数が増加した。アンケートにおいても、身近な問題に興味を持つことができたとの声もあり、好評であった。</p> <p>利用者懇談会では、性暴力被害に関するDVD視聴を実施し、男女平等センターの利用者に、性暴力被害を受けた方が誰にも相談しにくい現状や苦痛が続くことなどについて知り、考えていただく機会を提供することができた。</p> <p>男性の生き方についての講座や国際的な視点を入れた講演会等も行い、幅広い講座の展開を行った。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、ジェンダー平等実現のために、区民のニーズを踏まえ、幅広い年齢層が参加できるような事業を企画していく。</p>	
	所管課による年度評価	
29	<p>【評価理由】</p> <p>男女平等センターまつりの来場者数が1,600人を超え、過去最高となり、子育て世代の参加を促す企画が奏功している。また、女性活躍や、男性学の視点の講演会を実施する等、様々な分野での事業が実施されていた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>今後も区民のニーズや国内外の取組等を考慮して、魅力ある事業を展開し、男女平等参画社会の実現を目指していく。</p>	<p>平成29年度に男女平等センターまつりの来場者数が1,600人を超えたことは、親子で楽しめる内容の事業を企画したことがよい効果を出していると考えられる。</p> <p>また、メールマガジンの開始を決定するなど、新たな広報手法を取り入れる姿勢は評価したい。</p> <p>引き続き区民のニーズに応える事業を幅広く実施し、男女平等参画意識の向上に向けて努めていただきたい。</p>
	所管課による年度評価	

重点項目

総務課／幼児保育課／保健サービスセンター／真砂中央図書館／関係課

事業番号	事業名	事業概要		
20	男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施	男性が家事・育児・介護などの家庭生活において家族としての責任を果たせるようきっかけを作る事業を実施する。(父親向け子育て支援事業、一日保育士体験、育メンのためのはじめのいっぽ(絵本の読み聞かせ)、パパッと!パパごはん等)		
	事業実績(タイトル/講師名/参加人数)	事業内容	事業視点	
総務課	30	パパと子どもでパパッと!片付け術講座/すはらひろこ氏(株式会社アビタ・クエスト)/22人	子育て期の家庭で父親ができる整理収納術を紹介する。	家事・育児
		・写真展「スウェーデンのパパたち」/ヨハン・ペーブマン氏(スウェーデン写真家)/608人来場	育休を取得したスウェーデンの父親の日常を撮影した写真の展示会を行う。	家事・育児
		・パパとクッキング 鹿児島島の郷土料理 /古川協子 氏/46人(男女平等センター事業)	父親と子どもと一緒にできる料理を作る。	家事・育児
		・講演会「6Kライブのすすめ(男性会社員の仕事・家事・子育て・介護・看護・子ども会)」/渥美由喜 氏/35人(男女平等センター事業)	内閣府地域働き方改革支援チームの委員である講師が、仕事優先の働き方を見直すきっかけとなる話を伝える。	地域参加
幼児保育課	30	一日保育士体験/父親9人・母親9人	保護者が保育士の仕事を一日体験することにより、新たに子どもの姿を発見し、「親」として役割と責任を実感してもらう。	育児
保健サービスセンター	30	パパッと!とパパごはん/栄養士/30人	1歳未満の乳児の父親(パートナーが妊娠中の方も含む。)を対象に、調理実習を中心とした講座を実施する。	家事・育児
真砂中央図書館		子育て中こそ図書館を楽しもうIV「子育てはロックだ」/安藤哲也氏(NPOファザリング・ジャパン代表理事)/83人	子育てに関するトークと絵本ライブを実施する。	育児
	30	育メンのためのはじめのいっぽ/134人(年12回実施)	0~3歳児とその父親を対象に、毎月第1日曜日に手遊びや絵本の読み聞かせを実施する(父親だけでなく祖父も対象)。	育児
		おとうさんによるかみしばいのじかん/232人(年12回実施)	図書館に来館した子どもたちを対象に、毎月第2日曜日に男性ボランティアが紙芝居を上演する(父親だけでなく祖父も対象)。	育児

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないように配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>写真展では、子育て、働き方等について改めて考える機会となった旨のアンケート回答が複数あり、男性が家庭生活において家族としての責任を果たせるようきっかけを作ることができた。</p> <p>調理実習を中心とした講座では、基本的な調理技術を身につけることにより、離乳食作りを含めた普段の生活における食事作りの参加意識を高めることができた。</p> <p>図書館での事業は、開催日も前年同様、休日に行っており、父親も含め、前年度より参加者が増加した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>性別役割分担意識の解消や男性の家庭生活における責任を考える機会を提供できる講座等を実施するとともに、参加していない父親にも、参加を促すことができるように、事業や広報の工夫を工夫する。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
29	<p>【評価理由】</p> <p>男性が気軽に参加できる講座を継続して実施し、参加者数も安定しており、定着している。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>より多くの男性が参加できるよう工夫していくとともに、継続して「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担意識の解消を図っていく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>全体的に好評な取組が多いことは評価する。</p> <p>引き続き周知と開催方法の工夫を図り、多くの参加者を集めるとともに、父親だけではなく、祖父なども参加できるよう配慮していただきたい。</p>

重点項目

経済課（総務課）

事業番号	事業名	事業概要					
55	労働関係セミナーの実施	各労働行政機関と連携して、事業主及び労働者に対して労働法規関係のセミナーを実施する。					
事業実績		年度	29	30	31	32	33
①	研修会等の実施回数（回）		6	6			
②	講習会等の延べ参加人数（人）		2,442	2,459			
年度	事業詳細 ※実施概要（タイトル/講師/対象/開催時間）						参加人数
経済課	30	中央安全推進大会					350
		新規学卒求人申込説明会/飯田橋公共職業安定所/人事労務担当者 【内容】男女雇用機会均等関係法規による、性別による採用差別、セクハラ、マタハラ及び不利益取扱い禁止等についての周知					343
		働き方改革推進セミナー/中央労働基準監督署・東京働き方改革推進支援センター・飯田橋公共職業安定所/企業の人事労務担当者等/14:30～16:30 【内容】①働き方改革関連法と労務管理のポイント、②働き方改革に向けた取組みへの支援、③ハローワークを活用した人材確保					298
		創業支援セミナー/福島律子氏、山崎泰央氏外4人/区内での創業希望者又は創業後5年未満/10:00～13:00、19:00～21:00					129
総務課	30	就職差別解消月間 雇用主研修会（講演、DVD上映等）/水口好久氏（公益財団法人人権啓発センター 専務理事）外1人/人事労務担当者/13:30～16:15 【内容】就職差別など企業内における人権問題について考える等					1,170
		性自認および性的指向に関する対応研修/株式会社インソース、株式会社Nijiriクルーティング/介護サービス事業者、指定管理者等 【内容】LGBTの基礎知識、当事者の体験談、配慮事項等					169

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないように配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>雇用・労働関係のイベント及び創業支援に関するセミナーを実施し、いずれも女性の参加が多く見られた。</p> <p>創業支援セミナーのうち「ひとりで起業編」は、保育の提供を実施したが、託児サービスを利用した方が1人（女性）おり、起業にチャレンジする女性の支援につながったと考えられる。</p> <p>また、性自認および性的指向に関する対応研修については、利用者への接遇技術の幅を広げるため、介護サービス事業者にも対象を拡大して実施した。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、参加者に対して開催日時や保育への配慮を行う。</p>	
	所管課による年度評価	3
29	<p>【評価理由】</p> <p>雇用・労働関係のイベント及び創業支援に関するセミナーを実施し、いずれも女性の参加が多く見られた。</p> <p>創業支援セミナーのうち「ひとりで起業編」は、保育の提供を実施したが、託児サービスを利用した方が2人（男性1人・女性1人）おり、男女問わず、起業にチャレンジする方の支援につながったと考えられる。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続き、参加者に対して開催日時や保育への配慮を行う。</p>	<p>雇用・労働関係のイベントに参加する会社の人材育成や労務管理の面で、男女平等意識が進んでいると考えられる。</p> <p>引き続き、各労働行政機関と連携して、人権、男女平等、SOGIの視点も含めたセミナー等を開催するなど、充実を期待する。</p>
	所管課による年度評価	3

重点項目

経済課

事業番号	事業名	事業概要					
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	女性の就労や再就職支援など、就労支援機関（ハローワーク飯田橋）と連携し、就職面接会などを実施する。					
事業実績		年度	29	30	31	32	33
①	就職面接会等の実施回数（回）		7	7			
②	就職面接会等の延べ参加人数（人）		86	132			
年度	事業詳細 ※実施概要（タイトル/講師/対象/開催時間）					参加人数	
30	ミニ就職面接会（6回）					61	
	文の京若年者合同就職面接会（1回）					71	

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないよう配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>ハローワーク飯田橋と連携し、年間を通じてミニ就職面接会・合同就職面接会を実施したが、両事業とも前年度より参加者数が増加し、区内中小企業へ就職を希望する女性を支援することができた。</p> <p>参加者アンケートの結果によると、参加した女性の回答には「静かな会場で複数の会社としっかりお話ができたので、参加してよかった」「このような面接会を今後も継続してやっていただきたい」など、好意的な感想が多数寄せられ、一定程度の評価を得られたものとする。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続きハローワーク飯田橋との連携を密にし、本事業の実施前に十分な周知を行い、より多くの女性の就労につなげる。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
29	<p>【評価理由】</p> <p>ハローワーク飯田橋と連携し、年間を通じてミニ就職面接会・合同就職面接会を実施することにより、区内中小企業へ就職を希望する女性を支援することができた。</p> <p>参加者アンケートの結果によると、参加した女性の回答には「時間をかけて面接していただけた」「一回で複数の企業の面接を受けられるため、様々な企業と出会える良い機会だった」など、好意的な感想が多数寄せられ、一定程度の評価を得られたものとする。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>引き続きハローワーク飯田橋との連携を密にし、本事業の実施前に十分な周知を行うことで、人材確保を希望する企業及び面接会への参加者数を増やしていく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>引き続きハローワーク飯田橋との連携を密に図り、できるだけ多くの女性や多様な性の人々の就労に結び付けられるよう、取組を進められたい。</p> <p>また、事業自体に、参加人数をもう少し受け入れられる余地があるということから、面接会への参加者が増えるよう、周知にも努められたい。</p>

重点項目

総務課／教育指導課

事業番号	事業名	事業概要					
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	ドメスティック・バイオレンスに関する認識を深めるための情報収集と提供に努めるとともに、根絶に向け区報、啓発誌等を通じてあらゆる世代に意識啓発をする。また、交際相手等からの暴力防止に向けて、若年層への啓発を図る。					
事業実績		年度	29	30	31	32	33
①	DV防止啓発のための区報掲載（掲載号）		11/10号	11/10号			
②	相談窓口案内カード等の配布、DV防止冊子等の配布		実施	実施			
③	DV防止啓発のための事業等（総務課実施事業）		実施	実施			
④	DV防止啓発のための事業等の実施（指定管理者事業）		実施	実施			
⑤	DV防止啓発のための事業等の実施（教育指導課）		未実施	未実施			
⑥	文京区配偶者等からの暴力の防止関係機関連絡会の開催		未実施	未実施			

事業内容	
30	<p>② ・男女平等センター相談室案内カード：10,000枚作成、庁内窓口に配架、イベント時に配布</p> <p>③ ・【カラーリボンフェスタ】アウェアネスリボンの一つとして、配偶者暴力防止の意味を含めたパープルリボンをパネル展示等で紹介する。</p> <p>③ ・【オレンジデーキャンペーン】11月25日の女性に対する暴力撤廃の国際デーに合わせ、庁内で啓発品を配付する、等 共催：UN Women日本事務所、協力団体：中央大学、拓殖大学ほか</p> <p>③ ・DV防止啓発セミナー「自分を守る護身術と、もうハラハラしない！ハラスメント対策講座」 警察官から学ぶ、誰でも取組める護身術・離脱術/本富士警察署 ハラスメントの基礎知識とモラルハラスメントの対策/吉祥 眞佐緒氏（一般社団法人エープラス）/参加者：36人</p> <p>③ ・青少年委員向けデートDV講座/認定NPO法人エンパワメントかながわ/参加者：22人</p> <p>④ ・【カラーリボンフェスタ】パープルリボン展示・ギャラリートーク協力 ・【配偶者暴力の防止等啓発】「リトルガール・ロスト/娘よ」上映</p>

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点 (4段階評価)
A 男女平等意識の向上を促している。	4 : 十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3 : ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないよう配慮している。	2 : 不十分であった。 1 : 全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>若年層への支援として、青少年委員向けにデートDV講座を行った。受講者は、76%が研修を受けてよかったと答え、子どもの守り方や対応の仕方について参考になったとの声があった。</p> <p>また、DV防止啓発セミナーは、受講者も多く、ハラスメントの基礎知識に加え、DVに関連したモラルハラスメントについての知識も伝えることができた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>平成31年4月から、配偶者暴力相談支援センターを開設した。必要な方にセンターの存在を知ってもらうように、周知について工夫を行う。</p> <p>また、配偶者暴力につながる若年層のデートDVを予防するために、中学生や高校生を対象にセミナーを実施していく。</p>	
	所管課による年度評価	
29	<p>【評価理由】</p> <p>カラーリボンフェスタやオレンジデーキャンペーンで、区内団体や大学とも連携し、啓発に努めた。また、自分も相手も大切にするワークショップのアンケートでは、「同意という行為の重要性を認識できた」との感想が多く、理解が進んだことが見て取れた。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>啓発を推進していくとともに、配偶者暴力相談支援センターの設置に向けて検討を進めていく。</p>	<p>ドメスティック・バイオレンス防止に向けて、配偶者暴力相談支援センターを設置する際は、デートDVや性の多様性の視点も踏まえて、悩む人が相談できる体制を整えることが必要である。</p> <p>若年層への啓発事業実施の際には、周知方法を検討し、引き続き実施すること。</p>
	所管課による年度評価	

重点項目

総務課/職員課/経済課/教育指導課/教育センター

事業番号	事業名	事業概要			
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	働く場だけでなく、学校・地域等におけるセクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等についても認識を深め、防止に向け意識啓発をする。			
	事業実績 例：タイトル/講師名/参加人数	事業内容			
総務課	30	<ul style="list-style-type: none"> ・区報、啓発物でのPR実施 ・文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録 H30登録：0件 ・第1回文京区男女平等推進委員連絡会 DVD「セクハラを生まない職場コミュニケーション対策」の視聴/41人 ・第2回男女平等推進委員連絡会 DVD「職場の日常から考えるハラスメント」の視聴/38人 ・「性自認および性的指向に関する対応研修」/NPO ReBit、(株)Nijiリクルーティング、(株)インソース、(株)アウトジャパン/区一般職員(137人)、教職員(194人)、介護サービス事業者(56事業者92人)、指定管理者(60団体77人)、民生・児童委員(131人)、区内大学職員(10大学23人) 	<ul style="list-style-type: none"> 区報、男女平等センターだよりPARTNERにて関連記事を掲載し、意識啓発をする。 「文京区女性のエンパワーメント原則」を推進する事業所の募集・登録をし、ジェンダー平等と女性の活躍推進に取り組む事業所としてHP等で紹介する。 男女平等推進委員（各部から任命された各課職員）を対象に、ハラスメントについて意識啓発を行う。 「性自認および性的指向に関する対応指針」発行に伴い、区職員、教職員向けに研修を実施する。平成30年度は、介護サービス事業者、民生・児童委員、区内大学職員向けにも新たに研修を行った。 		
	職員課	30	<ul style="list-style-type: none"> 新任研修「男女平等参画・ダイバーシティ」/ダイバーシティ推進担当/区新任職員（94人） ハラスメント防止研修/管理職対象 1回実施、課長補佐、係長職10年目以上対象 2回実施 ハラスメント防止対策委員会・相談員会開催/ 8回 職員向け啓発誌「パルトネール」発行/ 2回 	<ul style="list-style-type: none"> 男女平等参画、ダイバーシティの推進、ハラスメント防止について研修を実施する。 ハラスメント防止について研修を実施する。 活動実績及び活動計画について委員会を実施するとともに、相談に伴い相談員会を随時開催する。 職員に対してハラスメント防止の啓発を図るため、啓発誌を発行する。 	
		教育指導課/教育センター	30	各学校におけるハラスメント等防止研修	学校におけるセクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント等防止について、東京都教育委員会からの研修内容を管理職が校内研修会で講義し、周知徹底する。
				LGBT研修会/特定非営利活動法人ReBit/区スクールカウンセラー	夏季区スクールカウンセラー相談会内で、LGBT研修会を実施する。

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向および性自認を理由とする人権侵害がおきないよう配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>新任研修をはじめ、全職員にハラスメント防止に向けた啓発を行っており、特にハラスメント防止に特化した研修については、係長級の対象を拡大するなど、職場環境改善に努めている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>ハラスメントを防止するためには、継続して意識啓発に取り組む必要があり、啓発チラシによる全庁啓発、研修内容の充実、対象者の拡大等について継続的に改善を進めていく。</p>	
	<p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">3</p>	
29	<p>【評価理由】</p> <p>新任研修をはじめ、全職員にハラスメント防止に向けた啓発を行っており、特にハラスメント防止に特化した研修の対象については、管理職のみから、係長級へも拡大するなど、職場環境改善に努めている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>ハラスメントを防止するためには、継続して意識啓発に取り組む必要があり、研修内容の充実、対象者の拡大等について改善を進めていく。</p>	<p>社会的にも、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの問題が大きく取り上げられており、性の多様性の視点も踏まえることも重要である。</p> <p>あらゆるハラスメントを防止するためには、継続して意識啓発に取り組む必要があるため、職場や学校に対する理解が進むようセミナーや研修等も充実させること。</p>
	<p>所管課による年度評価</p> <p style="text-align: right;">3</p>	

重点項目

職員課

事業番号	事業名	事業概要					
118	区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発	男女が対等に取得できる育児・介護休業制度を普及、啓発する。また、男性職員の育児休業の低取得率を鑑みて、育児休業等を取得することができる男性職員に対しては、所属長から取得について勧奨を行うほか、職場の職員もサポートを積極的に行うものとする。					
事業実績		年度	29	30	31	32	33
		※ () 内数値は、女性数を示す。					
①	育児休業取得対象者数(人)		69(42)	72(45)			
②	育児休業実績	男性	育児休業取得者人数	6	5		
			育児休業取得対象者数	27	27		
			取得割合	22.2%	18.5%		
		女性	育児休業取得者人数	42	45		
			育児休業取得対象者数	42	45		
			取得割合	100%	100%		
③	介護休暇取得実績(人)		2(1)	3(2)			
④	短期の介護休暇取得実績(人)		48(22)	63(24)			
⑤	育児短時間勤務の利用実績(人)		3(3)	3(3)			
⑥	出産支援休暇取得実績(人) /対象:男性		20	21			
⑦	育児参加休暇取得実績(人) /対象:男性		19	15			
⑧	子の看護ための休暇取得実績(人)		216(120)	203(118)			
⑨	部分休業取得実績/育児(人)		60(58)	55(52)			
⑩	育児時間取得実績(人)		27(25)	21(18)			
⑪	妊娠出産休暇取得実績(人) /対象:女性		54	51			
⑫	妊娠症状対応休暇取得実績(人) /対象:女性		7	7			
⑬	母子保健健診休暇取得実績(人) /対象:女性		39	48			
⑭	妊娠通勤時間取得実績(人) /対象:女性		42	53			
⑮	災害休暇取得実績(人)		0	0			
⑯	ボランティア休暇取得実績(人)		0	2			
⑰	年休平均取得日数(日)	男性	14.8	15.4			
		女性	12.4	12.6			
⑱	所定外労働時間の免除の実績		0	0			
⑲	育児を行う職員の超過勤務の制限の実績		0	0			
年度	事業詳細						
30	<p>特定事業主行動計画(27~31年度)に示した目標数値については、(1)女性の育児休業取得率=100%(目標:100%) (2)配偶者の出産に当たり男性の連続5日以上 of 休暇取得率=66.7%(目標:31年度までに65%まで上昇)となった。</p> <p>また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(28~32年度)については、引き続き休暇取得率の向上等に取り組んでいく。</p>						

評価における視点と基準

自己評価項目内容	評価点（4段階評価）
A 男女平等意識の向上を促している。	4：十分達成された。
B 男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している。	3：ある程度達成されたが、課題あり。
C 男女の人権が尊重されている。性別、性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないよう配慮している。	2：不十分であった。 1：全く取組みができなかった。

年度	所管課評価概要及び所管課自己評価点	推進会議評価
30	<p>【評価理由】</p> <p>ワークライフバランス推進委員会のもと、各所属において、引き続きワークライフバランスの具体的取組を意識的に実践したことにより、年休の取得、超過勤務の縮減など成果が上がってきている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>男性の育児休業取得、出産支援関連の休暇取得について、引き続き所属長による積極的勧奨などに取り組んでいるが、それぞれ取得率には増減が見られるため、取得が定着していくよう継続的に推進していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	
29	<p>【評価理由】</p> <p>ワークライフバランス推進委員会のもと、各所属において、ワークライフバランスの具体的取組を意識的に実践したことにより、年休の取得、超過勤務の縮減など成果が上がってきている。</p> <p>【次年度に向けた課題】</p> <p>男性の育児休業取得、出産支援関連の休暇取得について、所属長による積極的勧奨などの取組により、取得率が増加したが、引き続き取得が定着していくよう推進していく。</p> <p>所管課による年度評価 3</p>	<p>男性の育児休業取得率の実績が、20%を超過している。この数値は年ごとの対象職員によって変化すると考えられ、今後も引き続き制度の周知に努めるとともに、育児・介護休業取得について上司の理解、職場の協力体制が図られるよう取り組み、育児・介護休業を取得しやすい環境を整えること。</p> <p>引き続き、ノー残業デーや月1日以上有給休暇の取得など、区職員のワークライフバランスの推進のため、組織体制や働き方の見直しを不断に行うこと。</p> <p>また、年次有給休暇の平均取得日数が、管理職の方が一般職員よりも少ないことから、管理職は率先して取得し、模範となるよう努められたい。</p>