

【会議名】

令和4（2022）年度第1回三鷹市男女平等参画審議会

【開催日時】

令和4（2022）年7月14日（木）午後6時～8時

【開催場所】

教育センター3階 大研修室（※オンライン併用）

【次第】

- 1 開会のあいさつ
- 2 委嘱状の交付
- 3 議事
 - ・ 人権基本条例（仮称）について
 - ・ 報告事項
 - ・ 東京都パートナーシップ宣誓制度について
 - ・ 「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022（第2次改定）」取り組み状況（令和3（2021）年度）について
 - ・ 「こころの相談事業」の実績報告について（資料4）

【出席委員】（敬称略）

荻田 香苗、渥美 由喜、青木 睦、石原 佐和子、福島 多恵子、平岩 康美、
横森 直樹、牧野 洋子、江口 知子、中川 由紀子、田中 かず子、平野 亜矢、
山下 貴裕

以上13名

【傍聴者】

8名

【議事概要】

（次第1 開会のあいさつ 省略）

（次第2 委嘱状の交付 省略）

（各委員の自己紹介 省略）

【中塚企画経営課係長】 皆様、ありがとうございました。

それでは、ここで土屋副市長からご挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

【土屋副市長】 皆様、こんばんは。三鷹市の副市長をしております土屋と申します。本日はお忙しい中、こちらの審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、A委員とB委員におかれましては、このたび委員をお引き受けくださいます、どうもありがとうございます。本当にご自身の今までの経験、もちろん職場はそうなんですけれども、家庭や地域など、ご経験に基づいた貴重なご意見をいただいて、三鷹市の男女平等施策に反映させていければありがたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

三鷹市では、「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022」という計画がございまして、こちらは目標年次を令和5（2023）年3月としていましたが、この計画は基本計画とも連動した計画です。ところが、この間、ご存じのとおり、新型コロナウイルスの影響等々がございまして、基本計画の目標年次そのものを1年先送りするという決断をいたしました。それに伴いましてこちらの「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022」も、目標年次が1年先送りという形になります。こちらの計画は、この審議会の皆さんからの意見とかご提言をいただきながらまとめたものですが、ただ、令和5（2023）年から令和6（2024）年3月に延期になったとはいえ、令和6（2024）年3月が終わった段階では新しい計画をつくらなくてはならないという形になります。こちらの計画について、また皆さんからのご意見をぜひいただきたいと思っております。

毎年、こちらの審議会では、この行動計画の進捗状況等をご報告させていただいております。その都度、皆さんに貴重なご意見をいただいております。次の計画策定に向けてのみならず、毎年の三鷹市の単年度の事業にもどう反映させていくかということで、ぜひご意見をいただければと思いますし、ご協力をお願いしたいと思っております。

昨年度から皆さんに幾つか、既にご議論しているところがございます。三鷹市では現在、「人権基本条例（仮称）」ということで検討を進めております。令和5（2023）年度、来年度どこかのタイミングでこちらの条例を議会に提案したいと思っております。こちらの審議会はもとより、例えば福祉の関連でいえば「健康福祉審議会」がございまして、国際化の関係、外国籍市民の皆さんの関係でいえば、「みたか国際化円卓会議」という会議がございまして。そういったところで当事者の方を含めたご意見をいただきながら、徐々に内容を詰めていこうということで動き出しております。

また、市民の皆さんにもいろいろな形で、例えばLGBTQ等々ありますけれども、そうした当事者の皆さんからのご意見をいろいろお伺いしながら「人権基本条例（仮称）」とい

うものをつくっていききたいということで、鋭意努力させていただいております。

実は、こちらの審議会、そしてこの「人権基本条例（仮称）」もそうなんですけれども、市役所の中での担当部署が企画部企画経営課、そして係でいうと平和・女性・国際化推進係が所管しておりますが、実は職員が3名しかいないという状況になっています。今回、この間ウクライナからの避難者を受け入れたり、あるいはいろいろなイベントが中止になっていたのがここで再開しているという状況の中で、この3人でこういったことを全て担い切れるのかどうか、私のほうも組織の体制の拡充等々を含めて考えていかなくてはいけないなと思っておりますので、三鷹市として、しっかりとしたこういう平和・女性・国際化の取組を進めさせていただきたいと思っております。

いずれにいたしましても、皆様からのご意見というものがしっかりと反映できるように、私どもも努力していききたいと思いますので、今年度も引き続きご協力どうぞよろしく願いいたします。どうもありがとうございました。

【中塚企画経営課係長】 ありがとうございました。

土屋副市長はここで退席させていただきますので、ご了承ください。

（土屋副市長 退室）

【中塚企画経営課係長】 次に、会議の定足数等についてご報告をさせていただきます。本日、河西委員から欠席のご連絡をいただいております。また、渥美副会長からはご出席ということでお返事をいただいておりますので、間もなく到着されるものと思います。14人の委員の皆様のうち、現在12人のご出席をいただいております、過半数に達しておりますことから、定足数を満たし、本日の審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

引き続き、本日出席しております三鷹市の職員及び事務局職員を紹介させていただきます。

（職員の自己紹介 省略）

【荻田会長】 皆様、改めましてこんばんは。新任のA委員、B委員、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、次第の3、議事に入りたいと思います。

（1）「人権基本条例（仮称）」についてを議題といたします。

それでは、事務局から説明をお願いします。

【丸山企画経営課長】 よろしく願いいたします。昨年度に開催いたしました審議会に

おきましても、一定のご報告、ご説明をさせていただいたところですが、このたび、基本的な考え方の取りまとめに向けまして、市民ワークショップの開催や関係者等へのヒアリングを実施していく段階となりましたので、本日は最新状況をご報告するとともに、委員の皆様のご意見などをお伺いさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、資料1をご覧ください。初めに、1番の「人権基本条例（仮称）」の目的でございます。

(1)に記載のとおり、前提といたしまして、基本的人権の尊重というのは日本国憲法の基本原則となっておりますけれども、昨今、人権に係る意識の変化や新型コロナウイルス感染症の拡大などを背景に、人権に関する多様な課題が顕在化しているところでございます。このような中、全ての市民の人権が尊重され、だれもが安心して暮らせるまちの実現に向けて、市の基本理念と方向性を明確にした「人権基本条例（仮称）」を制定するものでございます。

また、(2)のとおり、「人権基本条例（仮称）」は他の条例や施策を誘導する基本条例として位置づけるものといたします。

さらに、(3)に記載のとおり、条例の制定に当たりましては、制定までのプロセスを通しまして、人権に係る意識を市民の皆様と共有するとともに、制定した折には、社会全体の変化を促す契機としていきたいと考えているところでございます。

次に、2番、基本条例と関連条例の役割についてです。「人権基本条例（仮称）」は、人権施策に関する市の方向性や基本理念を明確にしたいいわゆる理念条例とするもので、男女及び多様な性、子ども、高齢者、障がい者、外国籍市民など、それぞれの人権に係る実効性のある部分につきましては関連条例などで定めるほか、具体的な支援策などについては、行政計画や予算に反映して対応していくことを想定しております。

次に、3番、市民ワークショップの開催です。「人権基本条例（仮称）」等に反映するキーワードを掘り起こすとともに、課題を把握するため、8月27日に三鷹産業プラザを会場といたしまして、市民ワークショップの開催を予定しております。参加者は、無作為抽出による18歳以上の市民の方50人程度と、「三鷹市市民参加でまちづくり協議会」、Machikoe（マチコエ）という愛称で呼んでいますが、そちらのメンバーの参加を予定しているところでございます。実施に当たりましては、ワークショップの企画・運営は事業者に委託することとし、参加者の身の回りの人権課題から「一人ひとりを大切にするまちづくり」を考える

ことをテーマといたしましてワークショップを行い、参加者が議論に参加しやすいように、ワークショップの前に人権に関する講演をすることを予定しているところでございます。

次のページ、裏面をご覧ください。4番のヒアリング等の実施についてです。条例制定に向けて基本的な考え方を整理するため、本日もそうでございますが、各審議会や関係団体等の皆様からご意見をお伺いしたいと考えてございます。

(1)に記載の「健康福祉審議会」については6月1日に、「子ども・子育て会議」については7月8日に、それぞれご説明させていただき、ご意見等を頂戴したところでございます。

そのほか、(2)に記載している関係団体等へのヒアリングを順次実施していくほか、LGBTQなど、当事者の皆様へのヒアリングも今後予定しているところでございます。また、関係団体等へのヒアリングを踏まえまして、条例への反映や具体的な支援策に係る検討を深めていきたいと考えているところでございます。

次に、5番、「男女平等参画審議会」での検討についてです。条例の基本的な考え方の作成等に向けまして、当審議会において、人権に関する主な課題認識や、条例の前文や基本理念に求めることなどについてご議論等をいただければと思っているところでございます。

次に、6番、スケジュールでございます。前回の審議会でのご説明の内容から変更はないんですけれども、令和4(2022)年度につきましては、条例の目的や取組の方向性などをまとめた基本的な考え方のほか、骨格案の策定を予定しています。また、令和5(2023)年度には素案を作成して、パブリックコメントの実施を経まして、令和5(2023)年12月の議案上程を目指して取組を進めていきたいと考えているところでございます。

次のページをご覧ください。こちらは、「人権基本条例(仮称)」の概念と、それぞれの人権に関する主な課題等を整理したものになります。先ほどご説明いたしました当審議会でのご意見や今後のヒアリング等を踏まえまして、様々な人権に関するさらなる課題やキーワード等を捕捉していきたいと考えているところでございます。

私からの説明は以上になります。

【荻田会長】 ありがとうございます。

ただいま事務局の説明がありましたが、皆様からご質問などはいかがでしょう。

【C委員】 ワークショップについてお尋ねしたいんですけれども、これは、8月27日というのは1回目と捉えてよろしいのか、それともこの8月27日のみなんですか。1回だけで50人というのはちょっと少ないような気がするんですね。例えば、地域ごとにワ

ークショップをするかというお考えはあるのでしょうか。

【丸山企画経営課長】 ワークショップにつきましては、今日は直近のものだけご紹介させていただいたのですけれども、その後、第2回として11月頃に2回目のワークショップの開催もしたいと考えています。エリアごとのワークショップについては、今回、無作為で1,000人ほどの皆様を抽出してお手紙をお送りさせていただいて、ご賛同いただける方に参加していただきたいと思っていて、幅広く各地域から選ばれるかと思いますので、エリアごとでの開催はないのですけれども、ワークショップを2回ほどやっていきたいと考えています。

【荻田会長】 これは、オンラインでも、もし新型コロナウイルスが感染拡大した場合は、対応できるようになっていますでしょうか。

【丸山企画経営課長】 ワークショップにつきましては、今回8月のものについては、実地、現場のみで、オンラインはなしということで開催を予定しています。

【荻田会長】 分かりました。

そのほかにご意見はございませんでしょうか。

【D委員】 質問なんですけれども、無作為抽出による市民というところがあるのですが、これは、自らこの情報を知って参加したいという思いがある市民が参加していくということとは可能でしょうか。

【丸山企画経営課長】 今回は無作為抽出ということで、住民基本台帳から、先ほど申したとおり、18歳以上の方を1,000人程度抽出させていただいて、お手紙を送って、ご回答いただいた方の中からということを考えておりますので、手挙げ方式でといったところを今回は考えておりませんので、よろしく願いいたします。

【E委員】 市民ワークショップの件なんですけれども、今、無作為抽出で1,000人で、その中で50人程度を予定しているということでしたが、「三鷹市市民参加でまちづくり協議会 (Machikoe)」に参加していらっしゃる方というのは400人くらいいらっしゃいますよね。その方たちは三鷹のまちづくりに関心を持って参加しておられる方たちなので、その方たちがまちづくりを考えるときには、人権のことを考えるというのは基本的なことではないかと思うんです。ですから、その関心のある方たち皆さんでワークショップをするとかということは非常に実益のあることではないかと思うんですが、いかがでしょうか。

【石坂企画部長】 「三鷹市市民参加でまちづくり協議会 (Machikoe)」の中に「ふれあいのまちづくり部会」という部会があります。この部会では人権についても考えているとこ

ろなんです、まさにE委員がおっしゃったように、子どもの人権、障がい、福祉の分野にまたがるということがございます。これから「三鷹市市民参加でまちづくり協議会 (Machikoe)」の部会の人たちとはお話ししようと思うんですが、お声がけして、ワークショップにぜひ参加してくださいといったことを呼びかけようかなと思っています。ワークショップの中に入れていただいて、一定程度、ワークショップのファシリテートの技術を学びながら、ああ、こんな意見があるんだなというところを受け取っていただきたいと思っています。またその後に「三鷹市市民参加でまちづくり協議会 (Machikoe)」のメンバーの方と市のほうで意見交換を行い双方向のやり取りを考えています。まだ今の段階で具体的には「三鷹市市民参加でまちづくり協議会 (Machikoe)」のメンバーとワークショップを行うことは考えていないんですが、意見交換を行って、できれば先ほど課長から言いました「人権基本条例(仮称)」に求めるキーワードとか、どういう内容を盛り込んだらいいかというところを捕捉していきたいと考えています。

【F委員】 私もワークショップの件なんですけれども、私が感じたのは、ワークショップの連絡が来たとして、参加するにはちょっとハードルが高いかなという印象は何となくありました。なので、多分そういった定性的データを取るのもすごく重要なかなと思うんですけれども、例えば何かアンケートとか、ワークショップはハードルが高いけれども、定量的にうまく回答できるような感じで市民に意見を聴くとか、何かそういった取組とかは今後予定されているかというところが気になりました。

【丸山企画経営課長】 今のところ、アンケートの予定は考えてはいないんですけれども、今後、ご意見を踏まえて検討はしていきたいなと思っています。一応、50名の参加に対して1,000名の方にお手紙を送るということで、参加希望の回答が100件以下なのかなとは想定しているところですが、なるべく50名、皆さんに参加していただきたいなといったところと、条例が形になってきましたら、パブリックコメントということで多く皆様からご意見をいただくといったところもアンケートとは別に行おうかなと思っていますので、よろしく願いいたします。

【E委員】 市民のワークショップとかヒアリング等ということで意見を吸い上げたいと考えておられるということなんです、私は、この条例制定に向けて、基本的な考え方、方向性というのがすごく大事だと思うんです。これは、個別の関係条例というものとは違って、非常に抽象的なアンブレラの理念の部分になると思うんです。それを、いろいろなどころでつくっている地方の条例を網羅して、その中で大事なものを拾い上げて、平均的な、

これは入っていないといけないという理念などを平均的に取り上げていくというものには新しさというのが欠落していくのではないか。何をしようとしているのか、もう分かっていることではないかという方向に行かないように、三鷹らしい、三鷹だからこそ、理念であってもすごいなというところをつかんでいってほしいなと思っているんです。

これは、基本的な考え方、方向性が決まれば、あとは条例の素案などは割合簡単にはできる、方向性が決まったら半分ぐらいはできてしまうと思うんです。そこが私はとても大事だと思っていて、市民の声を聴きながら、市民と一緒に話をしながら、三鷹はどのようなところに覚悟を持っていくのかというところを探していってほしいなと思います。簡単に二、三か月でヒアリングは終わりますというのではもったいないのではないのでしょうか。どのような感触をもっていらっしゃるのでしょうか。

【石坂企画部長】 まさにその理念のところが大それたというのは分かっている、先ほど委員のほうからありましたけれども、人権についてはどう考えますかといっても、なかなか答えにくいというか、この間意見交換をさせていただいたときも、通常的生活をしていると、なかなか人権が侵害されるというのは気づきにくいというお話があったと思います。まさにそうだなということがあります。いわゆるマイノリティの当事者のお声を聴く中で、どういった課題があるのか吸い上げたいといったところがございます。

そうした中で、一定のたたき台と言ったら語弊があるかもしれませんが、案がないとお話は深められないのではないかなという思いもあります。ですので、まず当事者のヒアリングを通して考え方をお示しして、それに対して意見をいただいて、そのほか、建設的な意見というものもいろいろな意見が出てくるかと思えます。まさにその理念の部分、三鷹らしさ、どこまでできるかというのは、先ほど副市長も言っていた3人のメンバーでどこまでできるかというのは、知恵の出しようだと思っています。今いろいろな審議会とか団体のヒアリングをしていますので、そういった要素を盛り込む形で基本的な考え方、まずはここが出発点なかなと捉えているところです。

【E委員】 補足でお聞きしたいんですけれども、ここに関係団体等へのヒアリングというところでリストアップされていて、またその他様々な立場の当事者の方へのヒアリングというところで、例としてLGBTQの人たちとかとおっしゃったと思うんですけれども、日々いろいろなところで活動している市民の方がいらっしゃって、例えば「PINAT（ピナット）」などで外国籍の方の支援と一緒に活動していく方はいらっしゃいますけれども、何が、どのような問題が日々起こっているのかということをお方たちはよくご存じなんですよ

ね。ですから、そのようなことがこういう上部団体的なところにどれだけ吸い上げられているのかは分からないんですけれども、ぜひ日々活動している市民の方たちの声を拾っていただけないかなと、これは希望として言っておきます。

それから、国際基督教大学の高松先生がおっしゃるには、三鷹には大学も多いし、若者たちの声というのをもっともって聴く必要があるのではないかと。若者の政治参加というのは非常に弱いとかと言いますけれども、聴かれていない、アクセスされていないというのがあるので、若者や子どもたちの声を明確に拾い上げるような、そういうやり方を考えていただけないかなと思っているんですけれども、いかがでしょうか。

【丸山企画経営課長】 様々な立場の方といったところでは、具体的に先ほど挙げたLGBTQの方のところでご紹介させていただいたんですが、当事者団体としては、今2団体の方にお声をかけているのと、それ以外に女性交流室に登録している団体の方にもお声がけをさせていただいたりとか、高齢者の関係でも、活動されている任意団体の方々にも調整させていただいて、お声を聴きたいなど。それ以外にも、今、第六中学校のほうで、人権尊重教育推進校に指定されまして、令和3（2021）年度、4（2022）年度と人権尊重に関して授業等教育を行っていますので、教育委員会とも連携しながら、直接児童・生徒の声が聴けないかという、ワークショップ形式で何かできないかなということでご相談もさせていただいております。また、市内大学が3大学あって、あとは三鷹ネットワーク大学という市の外郭団体も、約20の大学が賛同させていただいて会員になってくれていますので、そういったところからでもご相談できそうな先生がいないかというのは相談しながら、学識者のお声等も聴きながら進めていきたいなと思っているところでございます。

【E委員】 そうすると、様々な立場の当事者の方へのヒアリングというのはここにあげられている以上に非常に広いと、今特定されているわけではなくて、非常に広くて、まだオープンだということよろしいでしょうか。

【丸山企画経営課長】 今、まだ日程も調整していないというところと、それを公表していいかといったところのご確認をまだ取れていませんので、一応、今日資料に書かせていただいたところ以外にも今接触させていただいているところがありますので、そこは先方のご了解をいただけましたら、また皆様にも共有させていただきたいと思います。

【G委員】 先の話になるのかもしれないんですけれども、こういう大事な条例ができた場合に、どのように市民に知らしめるといいますか、私は恥ずかしながら、三鷹市にどんな条例があるのか、はっきり言ってあまり存じ上げませんで、どうやってこういう大事な条例

ができたということを市民に知らせるのかと。今までのやり方だけだと、広く周知するのが足りないのかななどと思ったんですけれども、いかがでしょうか。

【丸山企画経営課長】 ご指摘のとおりですが、基本的に条例ができましたら、市のホームページや広報で周知を図っていくといったところが回答のセオリーになると思うんですけれども、なかなかそれでも目に届きにくいといったところがあると思いますので、周知・広報活動については、工夫しながらやっていく必要があると思っています。これはまだ事務局の担当の個人的な案ですけれども、例えば、今皆さんは動画を見る機会が多いと思います、YouTube等、そういった動画を使って見やすく中身を説明するとか、そういった広報媒体もあるかと思っています。それ以外に、例えばシンボルマークみたいなものを募って、それを掲げていくとか、そういったやり方もあるかと思っていますので、ご意見を踏まえまして、先の話になると思いますが、検討していきたいなと思います。

【荏田会長】 スケジュールがここに載っていますけれども、この条例の正式名称というのは大体どの辺りで決めたいと思っていますでしょうか。

【丸山企画経営課長】 素案の辺りかなと、今のところ想定しています。

【荏田会長】 では、最後のほうで決めるという感じになってしまいますよね。

【丸山企画経営課長】 そうですね。

【荏田会長】 分かりました。そのほか、ございませんでしょうか。

【H委員】 スケジュールのほうは大分先になってしまうんですけれども、条例が出来上がった後の展開に関してですけれども、条例の基本的なものが決まった後に関して、市のいろいろな決まり、例えば学校の制度とか、そういったものがその条例に反しているところがないとか、見直すべきポイントがないとかかというところで、具体的に市民が実際に触れる部分とか、実際に市民が活動する上で関わる部分に関しての展開をやっていくと思うんですけれども、それに関するスケジュールなど、検討されている内容はありますかでしょうか。

【丸山企画経営課長】 大変申し訳ないんですが、今、条例をつくっていくといったところに注力してスケジュールリングしていますので、その後のところも非常に重要なフェーズになってくるんですけれども、そこまで今、細かいスケジュールは想定していないところで

【石坂企画部長】 まず、おっしゃっていただいたように、条例をつくった後、どう普及・啓発、裾野を広げていくということが大事なのかなというご視点だと思います。人権となると、いわゆる市役所でいう縦割りで、子育てから高齢者など、いろいろあると思います。市

役所は計画行政という形でやっていますので、例えば、これからの議論だと思いますが、そういう計画の中に人権の分野というものを必ず設けることにして、それについて、今日これからもまた計画についての評価・検証をしますが、ではどういったことができているのか、こういうものを可視化していくというところも一つの工夫なのかなと思います。なかなか抽象的であるからこそ、どうやって成果を見せていくのか、それを検証していくのかというのをつくり込む、それは先ほど丸山課長も申し上げたとおり、走りながらだと思いますが、そういった視点は非常に大事だと捉えています。

【E委員】 配付資料の一番初めに目的が述べられているところで、3番目に「条例検討から制定へのプロセスを通して、市民とともに人権を尊重する意識を共有し」と書いています。今現在、もうこのプロセスに入っているんですね。だから、どのような人たちに声をかけて、どのような声を聴いていくのかという、これは人権について考えるというこの制定のプロセス自体が大事なプロセスで、そここのところに私たちはいるということだと思えます。

そうすると、先ほど言いましたように、基本的な考え方は私はすごく大事なことだと思っていて、そこに時間をかけるということが私は大切なのではないかと。市民を巻き込みながら市民の意見を聴いていくというプロセス自体が、もうその作業に入っているということですね。ですから、例えばスケジュールというのを、もう少し時間を取るとすることはできないのでしょうか。今、緊急事態で何か対応しなければいけないものということがあるとは聞いていないので、急いでつくる必要というのがどこにあるのだろうかというのは、いつもそここのところに返ってしまうんです。だから、そここのところを少し説明していただけませんか。

【石坂企画部長】 丁寧な議論ということで、実は昨年令和4（2022）年度中に制定するとしていたところだったんです。それを今回令和5（2023）年度に制定とスケジュールをずらしたということでございます。そこは、このプロセスを通して皆さんの理解と共感を得ていくというのは繰り返し申し上げますが、それが大事だと思っています。ただそうはいっても、行政の仕事なので、スケジュール感を示さないといけないと思っていますので、そこは一定のメルクマールというか、マイルストーンとして置きながら、足りていないのであれば、どこが足りていないのかというところはきちんと振り返りながら、丁寧に進めていくというのが大事だと思っていますので、そこは委員のおっしゃった指摘を踏まえて、慎重に対応していきたいと思っています。

【I 委員】 今のスケジュールというのは、私自身は大事なことだと思っていて、既に人権自体に関しては、困っている人がいると思いますので、そこに対応する上では、そういう意味では条例ができないと、そこにひもづいた各種の具体的な施策が取れないだろうと思いますので、ある程度スピーディーなことも必要なかなと思っています。そういう意味では、ここはコンパクトにした上で、パブコメの集約のところがすごく大事になるのではないかなと考えています。そういう意味では、先ほどご指摘のあった、パブコメを集めるときに、そういった活動というか、動きをしているということをどれだけ広報して、ワークショップの議論の50人に参加できなかった多くの人たちからいかに情報を集めるかとか、意見を集めるかというところはかなり重きを置かれるのがよろしいのではないかなと、今の話を聞いていて思いました。

その上で、瑣末なことかもしれないんですけども、一つ気になったのが「ワークショップのファシリテートを行う事業者に企画・運営を委託」という部分なんですけれども、これはどういう事業者さんに委託されるのかなというのは若干気になりまして、なかなか事業者さんの性格によっても結構この議論は変わってくると思います。冒頭のところで、「基本的人権の尊重は日本国憲法の基本原則」はそのとおりなんですけれども、実は日本国憲法の基本原則である基本的人権自体を理解している人はそんなに多くないと思っております、それにのっとなって議論をする上で、そこのある程度前提状況の理解、そこがワークショップの中でファシリテートの部分にも含まれるんだと思うんですけれども、そう考えたときに、この事業者はどのように決まっていくものなのかなというのは、少しその議論を引っ張っていく上で気になりました。

【石坂企画部長】 前段の部分で、市民の意見をどう反映していくかというところなんですけど、私も今回改めてこの「三鷹市男女平等参画条例」を見てみました。かなりの内容が盛り込まれているなと感じました。そして、これからの議論になってくると思うんですけれども、「人権基本条例（仮称）」の中に全ての要素が盛り込むことはなかなか難しいと思うんですけど、それとセットで、ではどういうことをやっていくのかというところを、ヒアリングを通して、市としてどう受け止めたのか、条例だけではなくて、施策としてどうやっていくのかというところもセットで出していく必要があるかなと思っていますので、皆さんの意見をきちんと受け止めて、検討を深めていきたいと考えております。

【丸山企画経営課長】 私のほうからは、ワークショップに関するところをお答えしたいと思います。おっしゃるとおり、質問として「人権とは」といきなり尋ねても答えることは

難しいと思います。私も4月に企画経営課長になって、この条例をつくらなくてはいけないと聞いたときに、これはどうしたらいいのかなと、自分自身「人権とは」といったところを深く考えたことが今までもなかったし、難しいなど、かなり勉強していかないといけないなと思いました。そういった中で、同じように皆様にワークショップをやっていただくような形になりますので、そこでワークショップの前に「人権に関する基本的な視点について」といったテーマで専門家の方にご講演をいただいた上でワークショップに臨みたいと考えています。ワークショップを委託する事業者については、人権に詳しいというわけではなくて、ワークショップの運営が上手な業者をお願いしようとしています。もちろん、我々が行う前に、業者と事前に打合せを丁寧にきめ細かく行いまして、まずは個人の課題とか身の回りの出来事など、ワークショップの中では広く聞いていきたいなど。それで論点を抽出して、その論点から次のステップとして、社会で取り組むべき課題といったところに発展させる。それをどう条例や基本理念や基本的な考え方に取り込んでいくかといったところを検討していきたいなど。そういう段階を踏んで、ワークショップを行っていきたいなどと考えています。また、委託する事業者については、どうやったら参加している方々から意見を引き出せるか、発言しやすい環境にするかといったところが持ち味だと思いますので、そういったところを生かして取り組みたいなと思います。

【I委員】　そういう意味では、講師の方もポイントにはなってくるかもしれないですね。ワークショップの前の、人権に関する基本的な視点に関する講演にも結構左右されるかもしれないなと思いました。この間、自民党が配付した資料がすごく問題になっていましたけれども、そういう、誰がしゃべるのかということに関しても意外と重要なのかなと思っていて、別にそれはここで知りたいとかということではないですし、視点はいろいろですけれども、その選定は重要だろうなと思いました。

【荏田会長】　ほかに何かご意見はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

では、ないようでしたら、(2)の報告事項を議題といたします。

では、事務局から説明をお願いいたします。

【丸山企画経営課長】　それでは、事務局より報告事項についてご説明します。

初めに、東京都パートナーシップ宣誓制度についてご報告いたします。資料2をお手元にご用意いただき、ご覧ください。こちらは、令和4(2022)年第2回都議会定例会におきまして、東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例、いわゆる人権尊重条例の改正案が可決されまして、東京都パートナーシップ宣誓制度が開始される

こととなりましたので、本日はその内容についてご報告させていただきたいと思います。

東京都パートナーシップ宣誓制度の概要は、資料の一番上です。1番、制度創設の目的とあったところで記載があります。

2番目の丸印のところでは、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるためといった目的でこの条例を改正して、パートナーシップ制度を盛り込んだとなっています。

下段の2番の制度の基本的な考え方ですけれども、名称につきましては、「東京都パートナーシップ宣誓制度」といったもので、根拠としましては、人権尊重条例を一部改正して、本制度の実施根拠とするとしています。

そのパートナーシップ制度を使える対象者といたしましては、3番目に書いていますけれども、双方またはいずれか一方が性的マイノリティであって、互いを人生のパートナーとして、日常生活において継続的に協力し合っていくことを約した二者を対象者としますとなっています。

4番、概要ですけれども、一番上の丸印にあります。手続といたしましては、制度の対象者である二人が、東京都知事に対して、パートナーシップ関係にあることを宣誓して、必要書類を添付して届出をいたします。届出を受けた知事は、宣誓と届出がされたことを証する受理証明書といったものを発行いたします。その受理証明書は、都民サービス等の利用時に活用することができるという内容になっています。後ほどまた詳細についてお話ししたいと思います。手続は、原則オンラインで完結するものとして、婚姻制度とは別ものの制度ですといった概念になっております。

3番、対象者の要件について、制度の対象者につきましては、先ほど少し言いましたが、詳細としては、資料に書いてある①から③までの全ての要件を満たす必要があるとされています。①では、双方またはいずれか一方が性的マイノリティであって、互いを人生のパートナーとして、継続的に協力し合うことを約した二者であると宣誓したこと。それから②として、双方が成年に達していること、双方に配偶者がいないこと、かつ、双方以外の者とパートナーシップ関係にないこと。それから直系血族、三親等内の傍系血族または直系姻族の関係にないこと。最後に、③ですけれども、双方またはいずれか一方が都内在住、在勤または在学であること。在住については、3か月以内に都内への転入を予定しているものを含むとされているところです。

4番、手続の流れですけれども、手続は、原則としてオンラインで実施することとします。

「オンライン手続について」という記載の中で、点が「・」印で5つありますけれども、4つ目、下から2つ目の「・」、上記の機器類を持っていない、パソコンやスマホ等で手続をするんですけれども、機器がなくてオンライン手続ができないといった方については、都庁に来庁して対面で手続することもできるようにすると東京都は示しているところです。

次のページをご覧ください。手続の流れの続きですけれども、届出、受理証明書の発行という流れになっていきます。①としては、パートナーシップ関係にある二人が、届出システムを使って必要書類を添付して届出をする、東京都は、届出内容に不備がないことを確認して、受理証明書を同じく届出システムによって発行するといった流れになります。こちらは、②の※印の2番目に書いていますけれども、個人の性自認や性的指向を証明するものではありません。あとは、3番目ですが、希望に応じまして、通称名や子の名前も記載することができます。一番下の※印ですが、受理証明書の発行手数料はかかりませんとなっています。

右上のほうに四角で囲って、注意書きがありますけれども、届出内容の虚偽や改ざんといったものが判明したときには、当然ながら証明書は無効として、個人情報伏せましますけれども、交付した番号は取り消したことを公表することがありますとなっています。

③、変更等の届出というところに戻っていただいて、住所変更があった場合や死亡されたときなどは、届出が必要、またパートナーシップ関係を解消した場合も変更の届出が必要となっています。また、右側に四角で囲って、注意書きがありますけれども、東京都のほうでは、受理証明書を保有する方に年に1回程度定期的にメール連絡をいたしまして、変更等の届出漏れがないようなことを促していくということになっております。

手続の流れの続きですけれども、こちら、一番上の丸に書いてある届出時の添付書類(案)ということですが、以下のとおりとなっています。①としては、婚姻をしていないことを証明する書類ということで、戸籍抄本、個人事項証明書が必要です。住所を確認できる書類ということで、住民票の写し。③、在勤・在学していることが確認できる書類ということで、在学証明書や会社から出された証明といったものが必要と。④は、本人確認書類ということで、個人番号カードや運転免許証、顔写真が載ったような書類が必要となっています。⑤は、先ほど言った通称名を確認できるものとか、⑥、子の名前が必要なのであれば、住民票の写し、子の記載があるものが必要です。そういったものを添付する必要があるということになっています。

次のページ、5番です。受理証明書の活用方法ですけれども、先ほど冒頭申しましたが、証明書を使って都民向けのサービスが受けられますといったところです。今のところ、東京

都のほうで具体的な対応内容ということで明らかにさせていただいているのが、3つ「・」がありますけれども、一番上、都営住宅等への入居申込みができます。こちらは令和4（2022）年11月以降の予定といったところ。それから、活用可能となるさらなる都民サービスについては、確定次第、順次お知らせするといったところで、この書類は6月発行のものでありますが、これからまだどこまで拡充していくかといったところは、東京都のほうでも検討しているという状況でございます。

今見ていたところの※印2つで注意書きがありますけれども、その※印の1点目、法律等によって国が対象者を規定している事業はもちろん対象外となりますといったところは注意事項です。

それから、丸印の2点目になりますが、都内区市町村との証明書の相互活用等については、今後調整を図っていくといったところになります。調整の具体的な方向性としたしましては、3つの点で記載していますけれども、一番上、区市の発行したパートナーシップ証明書を活用して、都民向けサービスが利用できるように検討する。あとは、都発行の証明書を活用して、区市町村の住民サービスでの利用をできるように調整していくといったところ。

それから丸印の3つ目です。民間事業者の各種サービスとか従業員の福利厚生における活用を働きかけます。例えば、アパートを借りるときに、夫婦でないと駄目ですよといった際に、パートナーシップ関係も認めてくださいというのを民間のアパート経営者等に呼びかけていたりとか、福利厚生です。これは都職員の福利厚生制度と書いていますけれども、例えば介護休暇を取るときに、パートナーの介護をする際も適用するといった活用をしていくということを検討していくという記載がございます。

後段のほうです。6の今後のスケジュールですけれども、令和4（2022）年11月1日から制度運用開始となるのですが、届出書の受付については先行して10月11日から始まる予定といったところで東京都のほうから聞いているところでございます。

その下です。制度運用以降の都の取組ということで2つ「・」印がありますけれども、下のほう、都の公式ホームページ等において制度利用者数を公表したり、本制度に関する適切な情報発信を行っていきますということが案内されているところでございます。

長くなって恐縮ですが、次のページをご覧くださいますと、別紙ということで、スマホの画面イメージがついておりますけれども、宣誓及び届出の内容（案）ということで、スマホの画面をご覧くださいますと、宣誓文ということで、都知事宛てに「私たちはパートナーシップ関係にあることを宣誓します」ということで、本人氏名、相手方の氏名を入れます。そ

して要件確認等にチェックして、子の名前が記載であれば任意で入力、添付書類をつけて届出をするということをスマホやパソコン等で行っていくようになります。

資料の下段を見ていただきますと、今度はスマホに映し出された受理証明書になりますけれども、お二人の氏名と生年月日が表記されて、「東京都は、上記の両名からいついつ付けでパートナーシップの届出があり、いついつ付けで受理したことを証します」ということで、都知事名で証明するといった内容になるというところでございます。

新しくできる制度の説明については以上でございます。

【荏田会長】 ありがとうございます。

ただいま事務局の説明がありましたが、ご質問などはございませんでしょうか。

【E委員】 丁寧なご説明をありがとうございました。しかし、それが三鷹市の市政とどのような関係があるとお考えなのかということの一つ思いますけれども、私はもっとその前の段階で、その報告に入る前に、配付資料の5番に「男女平等参画審議会での検討」という課題がありまして、私は今回の議論はそこに行くものだと思っていたんです。これは検討しないんですか、今日は。「条例の基本的な考え方等に反映するため、審議会で下記の項目について検討する」と、これなしで東京都のパートナーシップ制度の説明のほうに入ったんですけれども、ここは検討はしないのでしょうか。

【石坂企画部長】 ご承知のように、東京都のパートナーシップ制度は、さきの6月議会で議決されて、6月の末に基本的には説明会があって、まだ中途半端な状況がすごく、情報として、私どもも、まず今日これをご説明させていただいたのは、こういったことが東京都で動いていますよということです。これから三鷹市も、ではこれにどう対応していこうか、また、これは「人権基本条例（仮称）」の話ともリンクするところではないかととらえています。他市の例でいくと、例えば男女、多様な性のところでいくと、こういったパートナーシップ制度を条例に盛り込んでいる事例もございます。そういったところについては、これからの議論を一つのきっかけにしていきたい。ではこれからどうあるべきなのかということの中で、今日はまず情報提供というか、私どももこの間、内部でも議論したところでいきますと、2つの側面があるのかなと思ってしまして、要するに、事業主としての立場、職員の福利厚生のところと、パブリックサービスとしての市民サービスへの対応で、かなり項目も広いところなので、そういったところをきちんとやっていきたい。それと、今日を起点に、「人権基本条例（仮称）」の中でどう議論を深めていくのかというところを対応していきたいと思っています。

【E委員】 東京都のパートナーシップは資料2ですよね。資料1の中の5番目に「男女平等参画審議会での検討」という項目があって、この検討が次に来るのかなと思ったら、資料2の説明に入っていかれたので、この検討は今日はしないということなんでしょうか。中塚係長からメールをいただいたときには、審議会で検討してもらいますので、考えてきてくださいと依頼がありましたし、私はやはりこれが今日の審議会のメインではないかと思って来ました。東京都のパートナーシップ制度ということは情報として知ってはいますけれども、その説明の前にこの検討のところをもう少し深める必要があるのではないのでしょうか。

【荻田会長】 いかがでしょうか。時間的に今日は盛りだくさんで、毎回そうなんです、進行スケジュールに沿って、この報告事項が、条例の情報共有として先ず皆さんに知っていただきたいことという位置づけでよろしいんですよね。

【石坂企画部長】 事務局からは、最初の話にもありましたように、人権については、すぐには答えづらいところですので、事前にこういった気づきについて意見交換があればお話しいただきたいといったところをアナウンスいたしました。時間がなかなか難しいところでございますが、事務局からもお願いしたところもありますので、時間の許す限りご意見をいただきたいと思います。すみません、お尋ねの内容をはき違えていました。

【荻田会長】 毎回この審議会は、時間がタイトですので、皆さん、ぜひ、できましたら事務局のほうに事前にメール等で意見などを出していただくと大変助かります。

【渥美副会長】 時間の関係もあるので、2点だけ意見を申し上げます。

まず、東京都のパートナーシップ制度は、11月1日から施行されるということになっていて、先ほどご説明の中にあつた他の自治体の事例でいうと、例えば武蔵野市が今年の4月1日からパートナーシップ制度既に施行されていると。であれば、まず三鷹市の条例に盛り込まれるか否かというのは、東京都で実施されるのであれば、三鷹市はそれにさらに上乗せすべきではないかなと思うんです。次に僕が特に申し上げたいのは、例えば、僕は都内のほかの自治体でいうと、世田谷区がLGBTのパートナーシップ制度導入前にやったときの副委員長をやっていたんですけども、必ず委員の中にLGBT当事者がいて、発言をしていました。今恐らく男女平等参画審議会委員の中に当事者はいないと思うので、途中で委員の入替えというのは難しいのかもしれませんが、早急に、当事者としての意見を言うていただく上では必要ではないかと思えます。

以上です。

【石坂企画部長】 当事者の意見を今この委員の中でまた委嘱してというのはなかなか難しいかなと思います。丁寧に各団体、手挙げでも結構ですので、市のほうに申し入れていただいたり、市からもお声がけしているところもございますが、そういった中で当事者の意見というのをきめ細かく捉えていきたいと思っています。それを今回のこういった審議会とかに報告していくといったところで議論を深めていきたいと考えています。

【荻田会長】 よろしいでしょうか。

先ほどの男女平等参画審議会の検討項目の件につきましては、後の議題の報告を少し早めに進めていただくということで、少しご意見をいただきたいと思いますので、また1の「人権基本条例(仮称)」の件に戻りますけれども、こちらのほうでご意見がありましたら、お願いします。

【E委員】 私は、今日はこれがメインであろうと思って来たんですけども、さらっと説明してくださったんですが、5番のところで、「人権に関する主な課題認識」への補足と、それから、前文・基本理念に求めることの2点をここで議論するということがあったんですね。これに関して市のほうから月曜日にいただいたメールでは、ご意見を準備してきてくださいという内容が盛り込まれていましたので、私はここに時間を取っていただきたいと思っています。それで「人権基本条例(仮称)」と「人権に関する主な課題認識」というところで、さらっと説明されましたが、「人権基本条例(仮称)」のところで5項目がリストされているのは、今現在、三鷹市でこの5点が理念として、または方向性として大事ということで、リストアップされたんでしょうか。

どこからこの5項目が出てきているのか説明がありませんでしたし、これをどのように位置づけておられるのかというのも私は分からないので、教えていただきたいんですが。

【丸山企画経営課長】 説明不足で、申し訳ございませんでした。

こちらは、そういう理念や方向性ではなくて、先ほど基本条例の目的等でお話しさせていただいた、この資料1でいきますと、1番とか2番に書かせていただいていることを箇条書で書かせていただいているとご理解いただければと思います。

【E委員】 ということは、今、三鷹市ではこのようなことが重要だと思われて、ここに箇条書に出されたということでしょうか。

【丸山企画経営課長】 重要といいますか、こういう条例をつくりたいといったところで、人権に関する理念とか方向性ではないということです。

【E委員】 理念とか方向性……。では、これからもっと磨いていくということですか。

これをベースにして、市民のほうから出てくるすてきな理念だとか、そういうことを、キーワードとかというのを反映させるような形でバージョンアップしていきますよということでしょうか。

【石坂企画部長】 これはあくまで説明の箇条書みたいなところと捉えていただいて、切り離して考えていただいて結構だと思います。ですので、皆さんの意見を聴きながら、では前文や理念というのはどういうものが大事なのかといったところをきちんと盛り込んでいくということなので、これはあくまでも箇条書で、その考え方を整理したといったところで捉えてください。

【E委員】 では、今の考え方として、こういうものがありますよとして挙げましたという、今の段階での状況ですよということですよ。

関連のその下の「人権に関する主な課題認識」のところは、それぞれの領域において個別の関連条例というのをつくる予定がありますよということで、この1、2、3、4、5を挙げられたということですか。ここで、例えば「ジェンダー平等・性の多様性」というのは、ベースにあるのは、男女平等参画条例がベースで、それを性の多様性も含んだような形でバージョンアップしていきますという、そういう意味と考えていいのでしょうか。

【丸山企画経営課長】 そうですね。冒頭、委員のほうからも言っていたアンプレラという表現がありましたけれども、「人権基本条例（仮称）」については理念条例として、各個別の条例にこういったそれぞれの課題を捉えるような実効性のあるような条例をと考えていて、今「ジェンダー平等・性の多様性」と一番上に書いてあるところについては、既存の三鷹市男女平等参画条例というものがありますので、名称の変更も必要かもしれませんが、そちらのほうで内容を捉えていく。あとは、下のほうの高齢者や障がい者の方につきましては、三鷹市健康福祉総合条例というものがございまして、そういった中の改正等で対応していくとか、下から3番目の子どもについては、三鷹子ども憲章がありますが、条例に関しては該当するものがないので、例えば子どもの人権に関する条例というのを新たに作っていくとか、外国籍市民についても、既存の条例の中でうたっていくとか、そういったところで考えているところです。

【E委員】 頂いたメールの中で、これは不足しているような課題認識があったら追加してほしいとかといったことが書かれてありまして、これをずっと見ていきますと、例えば「ジェンダー平等・性の多様性」のところには、あらゆるハラスメントの対象というのがありますよね。ではほかの領域にハラスメントはないかといったら、そうではないじゃないで

すか。だから、このハラスメントとか、または偏見とか差別も、全てのところに当てはまりますよね。だから、全てに当てはまるような事柄、例えば差別とか偏見、それからハラスメントと暴力というのは、どの領域でも問題として出てきますよね。ここに記載されているように、例えば5本の柱があると。アンブレラの下に5本を今考えていると。すべてに共通している項目がある。でも一方で、たとえば「ジェンダー平等・性の多様性」に特異な、特異な課題がある、ほかにはないが必要な視点があるとか、そのような整理の仕方をしていかないと、いけないのではないのでしょうか。もう一度、そのような洗い直しをして、まとめていただけないかなと思ったんです。それが1点。

それからもう1点は、例えば「理解」という言葉は非常によく使われるし、「理解促進」とかという言葉は好まれます。でも、この「理解」というのは、マジョリティにとっての理解なんですよ。理解されなくても、理解できなくても、対等な関係をつくるというのがすごく大切なのに、私たちが理解するところだけは認めますよ、理解できないところは排除しますというような別の差別を生む言葉です。「理解」という言葉は気をつけて使ってほしいと思うし、これは美文に、美しい言葉としてよく使われるけれども、非常に危険な言葉だということの一つ申し上げておきたい。それから、地域社会の一員として受け入れますとか、共生できるようなまちづくりを考えますといったときに、マイノリティの人たちを支援・援助するという上から目線のイメージになります。そうではなくて、社会全体が変わっていかなければいけないという方向に持っていけないと、マイノリティを救済します、私たちはいい人みたいなとんでもないことになっていくので、そこは気をつけてほしい。変わらなければいけないのは社会、変わらなければいけないのはマジョリティという、その視点というのはここで話ししておきたいなと思いました。

【丸山企画経営課長】 貴重なご意見をありがとうございます。

共通という観点はこの資料にもなかったもので、その辺は、今後ヒアリング等を進めていく上で、さらにこの課題というのは出てくると思いますので、共通といった観点を持ちながら、これは全てに当てはまるといったものを我々のほうも捉えながら、そこは適切に対応していきたいなと思っています。

それから、「理解」とか、言葉の使い方とか、その周知の仕方といったところも注意しないといけないというのは、今のご発言で分かりましたので、それも念頭に置いて、今後、取組を進めていきたいなと思います。

あと、社会全体を変えなければいけないといったところは、まさにおっしゃるとおりだと

思います。今日の今見ていた資料1の1番の(3)にも、社会全体を変えていくというよう
なところを契機としたいといったところがありますので、こういった観点で取組を進めて
いきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【荏田会長】 よろしいですか。今のご意見も参考にされて、まとめ方や位置づけ等をも
う一度いろいろご検討いただきたいと思います。

ほかに何かございますでしょうか。1と、それから今のパートナーシップのことも結構
ですので、もし何かご意見がございます方は、発言していただけますでしょうか。

では続いて、「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022(第2次改定)」取り組み状
況(令和3(2021)年度)についてを議題とします。

それでは、事務局からご説明をお願いいたします。

【丸山企画経営課長】 それでは、資料3のご説明をさせていただきます。

こちらで、「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022(第2次改定)」取り組み状
況をご覧ください。計画に基づきます令和3(2021)年度の主な取り組みと今後の取り組み予
定を中心に、本日はご説明させていただきたいと思っております。

それでは初めに、1、2ページをお開きください。初めに、目標1、男女平等参画のまち
づくりの推進により、男女平等参画に関する市民意識の向上に係る取組についてご説明い
たします。

表の中段、No.2番、男女平等参画啓発誌「Shall we?」の発行をご覧ください。こちらは、
令和3(2021)年9月に第73号「DV パートナーや恋人からの暴力を考える」、それか
ら令和4(2022)年3月に第74号「“父になる人”をみんなで応援!男性の育児休暇」、こ
ちらを発行したところでございます。今年度につきましても、市民編集員と連携いたしまし
て、テーマや構成などを工夫しながら、魅力ある紙面づくりに努めていきたいと思ってお
ります。

3ページ、4ページをお開きください。次に、目標2、相談体制の充実から、相談窓口の
充実に係る取組になります。表の一番上のNo.4、男女平等参画相談員制度の周知と活用を
ご覧ください。令和3(2021)年度の相談利用の実績は2件でございました。ちなみに、令
和2年度は、コロナの影響もあつたか分かりませんが、0件となっております。相談案件
につきましても、DVとハラスメントとなっております。また、今年度から子育て支援課
と連携した取組といたしまして、男女平等参画相談において、養育費等の取りまとめに関す
る無料相談の受付を開始したといったところでございます。

少し飛びまして、13、14ページをご覧ください。次に、目標の3番、人権の尊重とあらゆる暴力の根絶より、配偶者等からの暴力の防止と被害者支援の強化に係る取組です。No.26、配偶者等暴力に関する相談窓口の周知、こちらの2段目、子育て支援課の部分をご覧ください。引き続き、市の広報紙やホームページにより、DV相談や女性に関する相談に係る周知を図りました。今年度の取組では、4月に新しい子育て支援サイト「みたかきっずナビ」を開設し、市からのお知らせやイベント情報、子育て関連施設のご案内など、様々な情報を分かりやすく提供しています。また、よくある質問や、身近な心配事が解決できるよう、FAQ機能を充実させるなど、ウェブサイトの活用により相談者のニーズへの対応等を図っているところでございます。

その下のNo.27、妊婦面接、乳児家庭全戸訪問等の実施をご覧ください。令和3(2021)年度は、思いがけない妊娠により戸惑いがある妊婦の相談窓口を新設するなど、要支援家庭の早期発見や、出産後のサポートにつながる取組を進めました。今年度につきましても、新たな相談窓口の周知を図るとともに、他機関との連携を強化しながら、妊婦の相談支援等に積極的に取り組んでいきます。

続いて15、16ページをお開きください。一番下のNo.32、DVシェルター等への一時保護実施などによる安全確保と自立に向けた支援の実施でございます。令和3(2021)年度取組では、DV被害者の生命の安全を最優先としつつ、警察署や東京都女性相談センターと連携しながら、被害者の保護や支援を行ったところでございます。具体的な保護件数につきましては、資料の記載のとおりで、市内の母子生活支援施設のほか、広域的な自治体連携により、管外施設へ避難させました。新型コロナウイルス感染症の影響等により潜在しているケース等があることを認識しておりますので、今後は関係機関との連携をさらに強化するなど、支援に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

少し飛びまして、39、40ページをお開きください。次に、目標の4番、ライフ・ワーク・バランスと女性の活躍の推進より、市の率先行動に係る取組になります。中段のNo.66、市職員の超過勤務時間削減に向けた取り組みの実施をご覧ください。三鷹市特定事業主行動計画において、年間540時間、1か月100時間、2か月から6か月までの間に1か月平均で80時間を超える時間外勤務を行う職員ゼロを目標といたしまして、令和3(2021)年度は、上限規制超過者のいる部署を対象にヒアリングを実施したところでございます。また、職員1人当たりの年間時間外超勤時間数は、目標の120時間以内に対して、令和3(2021)年度の実績は179時間となりました。月60時間を超えて時間外勤務をした職員

がいた所属長に対して、事務分担の均等化等を促したところでございます。引き続き、業務改善と適正な人員配置、働きやすい職場環境づくりを進めてまいります。

その下の No. 67、男性職員の育児休業等取得の推進をご覧ください。三鷹市特定事業主行動計画において、男性の育児休業取得率 50%以上、出産介護休暇及び育児参加休暇の計 5 日以上取得を目標としておりますけれども、令和 3（2021）年度の実績は、育児休業取得率は 45.8%、出産介護休暇及び育児参加休暇の取得日数は平均で 6.1 日となりました。引き続き、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めていきたいと考えているところでございます。

47、48 ページをご覧ください。次に、目標の 5 番、あらゆる分野・世代における男女平等参画を支える社会づくりから、生涯を通じた男女の健康づくり支援に係る取組の説明でございます。表の中段、No. 79、母子保健・医療等の推進をご覧ください。令和 3（2021）年度につきましては、予防接種のスケジュール管理のほか、お子さんの年齢等に応じた情報がプッシュ通信で受け取れる子育て支援アプリを導入したところでございます。また、産後 14 日頃を目安に、保健センターから電話で連絡し、不安のある妊産婦には自宅訪問等を行うなど、妊娠期から育児期に安心して移行できるように、切れ目のないサポートを推進したところでございます。引き続き、妊娠期から家族の支援を行うとともに、男女の健康づくりを推進してまいります。

49、50 ページをお開きください。次に、子育て支援の充実に係る取組でございます。No. 82、健やかに育つための子ども・家庭支援の下段の部分をご覧ください。子ども・家庭支援に係る相談件数は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和 2 年度は増加したところでございますが、令和 3（2021）年度は従来並みの件数となっており、経済的支援や家庭内紛争等の相談件数が目立ったところでございます。また、コロナ禍において、令和 2 年度から国の給付金や市の独自給付金など、多くの給付金事業を行っているところでございます。一過性の給付金の支給事務にとどまらないで、給付決定通知書の中に支援策につながる案内文書を同封するなど、給付金の支給を契機に、必要とする支援につなげていきたいと考えているところでございます。

少し飛びまして、53、54 ページをお開きください。次に、目標の 6 番、推進体制の整備から、女性センター機能の充実・活性化に係る取組です。2 行目の No. 87、広報誌等を通じた女性交流室のさらなる利用促進に向けた啓発をご覧ください。昨年度は、女性交流室の本棚の入替えや資料の整理を行うなどの環境改善を行ったところでございます。また、利

用規制を改正し、利用申請の簡略化によって、予約利用の利便性の向上を図りました。男女平等参画審議会におきましても、女性交流室の在り方についてご協議をいただきまして、今後の利用促進や活用策を話し合ったところでございます。引き続き、ホームページや広報誌の活用、啓発事業との連携などによりましてPRを行い、さらなる利用促進を図っていききたいと思っております。

55、56ページをお開きください。次に、推進体制の整備に係る取組でございます。表の2行目、No.92、庁内推進連絡会議による連携をご覧ください。昨年度、令和3(2021)年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、新たな課題といたしまして表面化してきた生理の貧困について、総合保健センター、子ども家庭支援センターりぼん、生活就労支援窓口で、生理用ナプキンとだしがゆのセットを配付したところでございます。令和4(2022)年度も、関係部署と協議いたしまして、ナプキンの配付を継続しつつ、相談窓口へつなぐ取組を進めているところでございます。今後の課題といたしまして、5月19日に可決成立いたしました、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の令和6(2024)年4月の施行に向けまして、本連絡会議などで情報共有を図りながら、対応策等を考えていきたいと考えているところでございます。

57、58ページをお開きください。最後に、男女平等参画指標についてでございます。表の上から3行目、No.42番、市職員の管理職に占める女性の割合をご覧ください。令和3(2021)年度の女性管理職の割合は24.5%となっており、前年度比1.9ポイントの減となりました。係長職から課長補佐職になるタイミングで出産・育児があるとなかなか難しいという現状背景もございますけれども、引き続き管理職試験に積極的に応募していただけますように、長期的なビジョンを明確にするとともに、キャリアビジョン研修等を通じて、管理職に就いたときのやりがいや責任の度合いを可視化していきたいと考えているところでございます。

事務局からの説明は以上になります。

【荻田会長】 取り組み状況のご説明、ありがとうございました。

ただいまのご説明について、ご意見など、いかがでしょうか。

【渥美副会長】 僕はいろいろな自治体の委員をやっているので、心がけているのは、その自治体が、もう既にほかの自治体がやっていることを何か後追いしてもあまり意味はなくて、全国に先駆けてやるような事例を増やしていくと、結局それは大きく全国を変えていくと、そんな考え方を波及させるということを考えているので、2点だけ申し上げます。

今ご説明があったうち、男性の育児休業取得に関しては、今年は法改正もあって、10月1日からいわゆる男性版産休が入るので、トレンドになっています。先ほどご説明があった男性育休取得率と取得日数に関して、ちょうど今発売されている週刊エコノミストという雑誌で僕は男性の育休の全国的な状況を書いているので、そこにも数字はあるんですけども、全国的な取得日数は4日です。三鷹市の職員が6日ということですので、それと比べれば多いとはなるんですけども、その記事の中で書いているのは、今、国自体が取得率、取得率というんですけども、僕は、問題の所在は、男性の育休取得率を上げるというよりも男女の取得率のギャップを埋めることだし、取得日数のギャップを埋めることだと思っています。記事の中では、全国的には女性の取得日数は約300日、男性が4日ですから、もう圧倒的にギャップが大きい。このギャップは広がっています。三鷹市においても恐らく、女性職員の方の取得日数は数百日で、男性が6日という状況だと思いますので、ぜひ今後実施状況を書かれるときに、その取得ギャップで、両方を明記して、そのギャップが埋まっているということであれば、これはまだほかの自治体ではやっていないので、まずそれはやっていただきたいと思います。

同じように、女性管理職に関しても、いわゆる管理職を分母として、そのうち、分子に女性管理職、これが一般的な女性管理職割合ですが、もう一つの見せ方というのがあって、要するに男性職員に占める男性管理職、女性職員に占める女性管理職、このギャップを埋めるのが基本的な施策の方向性だと僕は思ってコンサルしていますから、要するに今申し上げたのは単に数字を出して見せ方を変えるだけですぐできると思いますので、今後、国はそういう施策目標に切り替えるべきだと僕は思っています、恐らくあと10年ぐらいで変わるはずだとは思いますが、三鷹市はぜひ先んじてその報告のときにそのように見せ方を変えていただければと思います。

【丸山企画経営課長】 どうもありがとうございます。そういった新たな視点で三鷹から発信といったところも非常に大切だと思いますので、おっしゃられたとおり、そういった観点を持って推進会議の中でも今後議論を深めていきたいなと思っています。

それから、休暇の取得率とか、管理職の割合といったところですね。ご指摘いただいたような形で、見せ方の違いによって全然変わってくるといったところはあると思います。おっしゃっていただいたとおり、持っている数値ではあると思いますので、今後こういった計画の中への表記の仕方を工夫してまいりたいなと思っています。

ありがとうございました。

【田中総務部調整担当部長】 今の事務局の発言に補足をさせていただくと、今回の報告のところでは、育児休業ではなくて育児参加休暇の取得が平均で6.1日になっておりますので、これに加えて、また別途育児休業を取得している、プラス取っている職員もおります。また、それ以外に年次有給休暇、またこの時期ですと夏休み休暇を組み合わせると長期にわたって、むしろ見せ方としては、育児に参加した休暇の取得日数みたいな形で示していけると、より男性職員も育児に参加しているということも見せられるかなと思いましたが、その点も含めて、今後の見せ方、また男性職員がどのように参加し得るのかということも検討していければと考えております。

【渥美副会長】 ありがとうございます。まさしく今おっしゃったように、育児休業の定義は実は2つあって、国が今、今度の法改正ですごくそこが分かりにくくなっている。要するに、男性版産休の部分も新しい育児休業という言い方をしてしまったので、だから短い育児と、あるいは、あともう一つ、雇用保険適用の育児給付金が出るものが、ごちゃごちゃになっています。見せ方としては、基本的には長く取っているという、しかも長く取っている人の割合が増えているという、これはアピールポイントだと思いますので、ぜひもう、三鷹市の場合は、そもそも2つ定義があって、一つの見せ方を今日は教えていただいた。もう一つの見せ方で別の数字があるということであれば、そのように詳しく出していったほうが、これから基本的には事業主の取り組み状況の見える化は全ての自治体で競わされる状況にありますから、そういうところで三鷹市はこういうところで、そもそも数字自体も高いし、そういう見せ方も工夫しているということで、ぜひ先進性を維持していただければと思います。

【荻田会長】 ぜひご検討いただければと思います。

【J委員】 関連いたしまして、非常に働き方改革が遅れているという、この66番ですか、超過勤務の目標・計画に関しても、本当に全国的な今のトレンドからいうと相当遅れているという印象です。

そして、男性の育休は、もちろん渥美委員がおっしゃったような見せ方も重要ですが、一人一人の職員さんのプライベート、ワーク・ライフ・バランスを考えたときに、数字づくりだけではなくて、私は今ダイバーシティーを社内で進めています、男性には、最低1か月、小さい赤ちゃんが育っていくのを見ておきなさいと、今しかない子どもを見ておくことが非常に重要なんだという指導というか指示をしていますが、これから女性の管理職を増やしていくときに、女性が働く比率も高くなっていくわけです。そのときに、女性の産

前産後、それから育休という状況を把握している男性管理者と、5日程度しか休まずに全くそこを知らない男性管理者とでは、組織のマネジメントに与える影響が物すごく大きくなると思います。

そういう意味では、男性育休に関しては、採用にも影響してくると思います。正直言って、この状況で三鷹市では男性職員は辞めていませんかと思わず聞きたくなってしまいましたけれども、もう少し今の若い世代のライフスタイルとか家庭観、仕事観みたいなものを考えて、もう少し厳しいというか、職員に寄り添った計画を立てていただきたいということを強く思いましたので、渥美委員に関連して申し上げました。

【田中総務部調整担当部長】 目標につきましては、令和7年までの目標もまた改めて掲げさせていただいていますが、実績におきましては、やはり令和3（2021）年度については増加傾向にあるということは、私どもとしても大変深く受け止めております。大きな原因として分析しているのは、やはりコロナに関連する給付金、ワクチン接種本部の設置など、緊急的な対応に追われたというところもあるのと、改めて新しいシステム導入等もあったということは、原因としては分析しております。

ただ、今後につきましては、ある程度ワクチンに関しても、一定程度業務のフローも見えてきている、システムの導入も終わってきていることから、今年度については一層、部課長を含めて時間外勤務の進行管理については徹底的に実施していきたいと思っております。

また、今ご意見をいただいたように、男性職員が育児に参加するということは、職員課長を兼ねている私も含めて、大変重要なことだと思っております。その中では、出産が絡んできた職員につきましては、育児参加ハンドブックをお配りして、特に職員課のほうにご相談があると、休暇の取得については、こういう形で取れば収入にも影響なく、また育児にも参加できるということでは、今ご指摘いただいたように、1か月程度はこのように取れる、また育児休業を取るともう少し延長できるといったアドバイスもさせていただきながら、必要に応じては所属長にも、このような形での休暇の申出があるのでサポートしてあげてくださいというようなことも職員課から積極的に行っているところですが、まだまだ足りない部分、ライフ・ワーク・バランスの維持も含めて、もう少し現場の意見と、所属長との意見交換をしながら、積極的に進めていければと考えております。

【I委員】 今の話と少しずれてしまうかもしれないんですけども、個人的にこうしたワーク・ライフ・バランスの話をされているときに感じるがあるので、発言させていただければと思います。

今、非常にワーク・ライフ・バランスが問題になっていて、いろいろなところで議論されているんですけども、そういったその成果だったり、取組が発表されるときに、ワーク・ライフ・バランスというのは、非常に育児とか産休に結びつけて語られることが多いんですけども、本来、育児とかのことだけではないと思っています、ワーク・ライフ・バランスというのは。子どもを育てたりすることがイコールライフではなくて、私自身は独身ですけども、あらゆる人たちが仕事以外の部分とのバランスを取る、そこを充実させるということがワーク・ライフ・バランスの本質だと思うんですけども、どうしても今の女性活躍の話と結びついてアピールされるときに、育児休暇とか産休とかというところが強く打ち出された形でアピールされるケースがあると思います。それは、基本的に全体としてのワーク・ライフ・バランスが進まない部分に企業等でもなっているように実質的に感じています。

なので、もちろん、育休等の取得の話というのは非常に重要だと思いますけれども、プラス、ワーク・ライフ・バランスというものが全体に関わる場所だということは意識して発信してもらえれば良いなと考えています。結構企業の中でもそのところは非常に問題になっているケースが多くて、そこがいろいろと相互理解を妨げている要素の一つになっているように個人的にはいろいろな企業の話聞いていて思う部分もあるので、発信のときのちょっとしたことではあるんですけども、そこを意識してもらえると、より多くの人たちに自分のこととして浮かぶのではないかなと。特に若い世代の人たちも、遠い話だと思っているケースが非常に多いので、若い世代とかに認識してもらうためにも、そのところの発信というのは一つ工夫があってもいいんじゃないかなと考えています。

【田中総務部調整担当部長】 私は職員課長も兼ねておまして、その点につきましては、当然、育児だけと仕事のバランスだけではないのは十分承知しております。その中では、現在、職員研修におきまして、キャリアビジョン研修を年次に置きながら入れさせていただいております、その中で仕事のやりがいをまずどのように追求していくのか、達成感をどのように感じていくのか、また一方で、当然、育児がない職員もおりますので、その職員の余暇の部分、プライベートの部分はどうやって充実させていくのか、その両面から研修のほうも実施させていただいております。

また、人事評価のところでは、年2回、課長が職員との面談をしているところで、仕事のやりがいであったり、また時間外勤務の進行管理であったり、プライベートのところについて、どのようにバランスを取っていくかということも目標設定の中に組み込みながらやっ

ているところでありますので、ただ、その辺り、もう少し踏み込んだ形で実施ができていくように、研修、また部課長への通知等も積極的にしていきたいと考えております。

【G委員】 先ほど56ページのところで、生理の貧困についてのお話があったんですけども、このコロナ禍で、女性の自殺が大変に増えたというお話があったり、やはり女性の貧困ということが大きな社会問題になっていると思うんですけども、今後の取組というところで、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」について、令和6（2024）年4月の施行に向けて対応を検討していくとあるんですけども、ぜひこの女性の貧困、一番経済的に弱いというのが日本の問題点だと思いますので、ぜひ取組をお願いしたいと思って、一つ私が思ったのは、三鷹市にはハローワークがありますので、ハローワークとの連携みたいなこともこの34ページにあるんですが、またセミナーなどを行ったとありますけれども、何かそういう仕事がなく困っている人はきっとハローワークに行くと思いますので、そういうハローワークとの連携で何かできるといいのかななどと考えました。

【中塚企画経営課係長】 前段のお困りの女性については、先ほどの説明にもありましたけれども、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律ができて、令和6（2024）年4月1日施行といったところで、市町村につきましては、市町村基本計画の策定が努力義務ということで法の中で規定されていますので、今日ご覧になっていただいている「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022」が主になってくるかなと思いますが、こういったところにきめ細かに対応できるような形で計画をつくって実施していくといったところで対応していきたいと考えています。ご意見をありがとうございました。

また、ハローワークと就労の関係につきましては、こういった庁内の中の協議会を通して情報共有しながら、こちらも同じくきめ細かな対応をしていくといったところと、あとは関係機関で就労のためのセミナーとか講座を市でも実施していますし、まちづくり三鷹、それから三鷹ネットワーク大学でも連携しながらやっています。その中でも女性に特化したセミナーもありますので、そういったところと連携しながら取組を進めていきたいなと思っております。

【荻田会長】 申し訳ございませんが、時間が押していますので、先に令和3（2021）年度こころの相談事業について、事務局から手短にご説明をお願いいたします。

【中塚企画経営課係長】 短く説明させていただきます。資料4をご覧ください。こころの相談事業について、昨年度の統計をまとめている資料になります。

女性向けの対面相談、あと昨年度4月から始めました男性向けの対面相談、そして電話相

談で行っていますこちらの相談ダイヤル、3つの統計指標が出ております。

資料の説明については、こちらの資料を皆様ご覧になっていただければと思います。よろしくお願いたします。

【荏田会長】 この資料をご覧になって、今のご説明とともに何かご質問のある方は挙手をお願いいたします。

【C委員】 すみません、この相談室のことの関連なのですが、先ほどの取り組み状況のところとの関連ですが、よろしいですか。先ほどの説明にはなかったところなんですけれども、6ページの下から2番目のところですが、子ども家庭支援センターからの相談で、そういう相談案件がこちらの相談事業に移行する、引き継ぐというような案件があるということなんですけれども、どのような場合にこちらのほうに引き継がれるのか、またそのようなケースは多いんでしょうか。それがもし今お分かりになるのであれば教えていただきたいんですけれども、よろしいでしょうか。

【中塚企画経営課係長】 こちらの相談事業からの引継ぎということなんですけれども、相談内容として主にDVに関することがメインになってくるかと思えます。また、家族関係に関連して男女平等参画相談員に引き継ぐといったケースもあります。具体的な事例としては以上のものがあります。

【C委員】 それは割と多いんでしょうか、件数としては。

【中塚企画経営課係長】 件数としては多くはなくて、年間に1件あるかないかとか、そういう感じですね。

【C委員】 分かりました。ありがとうございます。

【荏田会長】 ほかにございませんでしょうか。

残り時間が少なくなりましたが、ほかの件でも何かご意見等ございましたら、あと2人ぐらい、特にまだお話しされていない方、よろしければ挙手をお願いいたします。

【A委員】 先ほど生理用品の話をしていましたけれども、本校では、女子トイレに生理用品を置くようにしています。非常に利用率が高いんです。それは、保健室に取りに行くのが恥ずかしいという女の子たちもいるんですけれども、意外に、思っていた以上に減る量が多くなっています。

それから、DV関係のいろいろな案件があるんですけれども、それについては、今、各小中学校でふれあいアンケートというのをやっておりまして、その中で子どもたちが書いてくる部分がありますので、そういった部分については関係機関と連携を取っているところ

です。

【荻田会長】 よろしいですか。

ほかに何かございませんでしょうか。ほかに全体を通して何か、皆様からご発言ございませんでしょうか。

【B委員】 せっかくですので。私は労働関係ということで参加させていただいているんですけども、先ほどから、確かに育児・介護の関係というのは非常に注目されているところではあるんですが、この男女平等という観点で言えば、男女雇用機会均等法が制定されて大分たつわけでございますが、依然として、男女の差というものはあるところでございます。

例えば、一例を挙げますと、この条例の資料に書いてございます性別による固定観念の払拭、ここにも当てはまるどころかなと思うんですが、やはり男性正社員、女性パートといった傾向はまだまだ続いているところでございます。両方を比べてみれば、男性の正社員割合、女性の正社員割合は本当に7対3とか、それぐらいの違いがございますので、そういったところを是正していく。男女の差がなくなっていく。男性に占める正社員割合、女性に占める正社員割合、そういったものが均等になっていくようにといったところも引き続き必要なのかなと考えているところでございます。労働に特化したところでございますけれども、そういったことも、この「人権基本条例（仮称）」を検討するに当たっては、盛り込んでいただければと思います。

【丸山企画経営課長】 ご意見をありがとうございました。男女の割合の就労に関するところ、こういったことも条例を考える中で課題として今認識させていただきましたので、その中で取組を進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

【荻田会長】 ほかに何かございますでしょうか。

では、時間になりましたので、ないようでしたら、事務局から最後に事務連絡等がございますでしょうか。

【中塚企画経営課係長】 次回の日程につきましては、正副会長と相談の上、別途ご連絡をさせていただきます。

本日は進行の中で混乱するところがありまして、申し訳ありませんでした。

【荻田会長】 では、全ての議事が終了しました。本日の審議会はこれで閉会いたします。皆様、定時閉会へのご協力、誠にありがとうございました。

— 了 —