

【会議名】

令和5(2023)年度第1回三鷹市男女平等参画審議会

【開催日時】

令和5(2023)年7月25日(火)午後6時～8時

【開催日時】

三鷹市教育センター2階 第二中研修室

【次第】

1 開会のあいさつ

2 議事

(1) 人権基本条例(仮称)について

(2) 報告事項

・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4年度)について

・「こころの相談事業」の実績報告について

【出席委員】

11名

【傍聴者】

7名

【議事概要】

(次第1 開会あいさつ 省略)

【荏田会長】 それでは、次第2、議事の「(1)人権基本条例(仮称)について」を議題といたします。事務局から説明をお願いいたします。

【丸山企画経営課長】 人権基本条例(仮称)の制定に向けて、これまで当審議会において様々なご意見をいただきました。前回の当審議会では、基本的な考え方の案をお示しし、多くのご意見をいただいたところでございます。その後、庁内での議論を経て、6月に基本的な考え方を、案を取った形で確定するとともに、骨格案を作成いたしましたので、ご説明させていただきます。

それでは、資料1をご覧ください。初めに、人権基本条例(仮称)の制定に向けた基本的な考え方についてです。

「1 背景」には、人権は、日本国憲法等により、全ての人の権利として尊重されることが前提にある中、市では、基本構想の基本理念に人権の尊重を位置づけ、率先行動に努めてきたこと。また、近年では、子どもを社会全体で支える仕組みづくりや、認知症のさらなる理解と支援が求められていること。男女及び多様な性、障がいの有無、国籍などに関わらず、全ての個人の尊厳が守られる社会の実現は、いまだ途上の段階であることを背景として記載しています。

次に、「2 基本理念の方向性」をまとめてございます。人権は全ての人に関わる普遍的なものであり、全ての人権は相互に補完し合っているため、一部の人権のみならず、全ての人権を尊重する社会の実現を目指すこととしております。また、条例では、不当な差別的取扱いを禁止するとともに、(1)、(2)に記載の視点を基本理念に盛り込むこと、そして、制定までのプロセスや制定後の啓発を通して、まち全体で人権を尊重する風土を醸成していくこととしています。

「3 個別の人権課題への対応」としては、(1)に記載のとおり、各審議会や当事者へのヒアリングのほか、ワークショップやパブリックコメントなどにより、広く意見を聞き、個別の人権課題を的確に捉えた上で、包括的に人権基本条例（仮称）に反映していきます。

また、(2)に記載のとおり、子ども及び認知症のある方の人権擁護については、個別の条例を制定することとし、その他の人権課題についても、案件に応じて、条例や規則、要綱等を定めながら、必要な施策を展開してまいります。

人権基本条例（仮称）の体系と個別課題の対応イメージにつきましては、2ページをご覧ください。

「4 基本的人権の体系と個別課題の対応イメージ」といたしまして、図に示しているとおりです。制定に向けたスケジュールにつきましては、「5 スケジュール」に記載のとおり、予定をしています。

続きまして、人権基本条例（仮称）の骨格案です。「前文」では、日本国憲法や世界人権宣言の基本理念を前提としつつ、昨今の社会状況の変化を踏まえながら、全ての市民の人権が尊重されるまちの風土を醸成することを宣言する内容としています。

次に、「目的」です。人権に関する上位規範として、理念や方向性を示すとともに、市、市民及び事業者の責務を明確にすることで、人権を尊重するまちを実現することを目的としています。

次に、「基本理念」として、一人ひとりがそれぞれの違いを認識し、自己と他者の人権に

対する意識を高め、いきいきと自分らしく暮らせるまちを実現すること。また、誰もが不当な差別を受けることなく、安心して生きていける社会を実現することを掲げています。

そのほか、市、市民及び事業者等のそれぞれの責務や協働による取組のほか、これは前回の基本的な考え方の案のときにはなかったのですが、差別的取扱いの禁止に加え、審議会の設置や相談・救済に関する規定を盛り込むこととしています。

骨格案の説明は以上になりますが、現在、今説明した基本的な考え方や骨格案を市ホームページ等で公開し、8月8日までの期間で、広くご意見などをお伺いしているところでございます。今後につきましては、多様な意見等を参考にさせていただき、骨格案を肉づけする素案の作成に取り組んでいきたいと考えております。

私からの説明は以上になります。

【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、ご質問などいかがでしょうか。

【A委員】 まず、三鷹市の自治基本条例や、男女平等参画条例など、幾つかありますが、三鷹市自治基本条例はまちづくりに関心の高い市民、男女平等参画条例は女性差別に課題認識のある市民という、能動的で前向きな市民の声を聞いて制定したと思います。

今回のこの人権基本条例（仮称）という全ての市民に影響を及ぼす条例を制定しようとしている三鷹市には、心から敬意を表したいと思いますが、全ての市民、そして1人も取り残さないという言葉が今、世界の共通語になっているような時代に、この条例を策定するというのは、本当に覚悟して、並々ならぬ検討を重ねないと、絵に描いた餅になってしまうのではないかと危惧しています。

今後の進め方について、今まで様々な団体にヒアリングを実施されていて、8月もワークショップというものがあるんですが、これはどんな形で行う予定ですか。

【丸山企画経営課長】 資料1の裏面「5 スケジュール」に、8月に市民ワークショップ、10月に市民フォーラムの開催と記載していて、8月はもうすぐということなんですけども、現在、ワークショップとフォーラムも含めて、詳細を検討している段階でございます。

ワークショップと書いていますが、広く、多くの意見を取り入れたいため、内容や対象は今後、詳細を詰めていきたいと思っています。時期も会場の都合等で変更する可能性があります。昨年の8月には、無作為抽出によって、ワークショップを行っていますが、申し込み制も、内部では検討しています。

【A委員】 ありがとうございます。少し安心いたしました。今までのプロセスを見ますと、各民生委員さんや、学校の生徒さん、まとまったグループを対象に、ヒアリングをしているので、どちらかというとその狭い範囲の人権を市側が吸い上げて、それを市側だけで総合化するのは望ましくないと思います。

以前、自治基本条例を西尾先生が座長を務めて作られたときは、自治基本条例をつくる「みたか市民の会」といったものを作り、会合を12回近くやっていました。専門家の意見と、市民の意見、行政の意見を学習しながら議論することによって、より中身のある三鷹らしいものができたのではないかと、当時の私としては、感想を持ちました。まさにこれは人権基本条例（仮称）ですから、後で簡単に変えられるものではないので、様々な市民の意見を取り入れながら作成してほしい。

また、人権について、感度が低い方たちも議論を重ねることで、気づきや学びがあり、多面的に人権を捉える力が醸成され、今後のキーマンにもなってくれると思います。私は条例を作ることはもちろん大賛成ですが、拙速にするのではなく、十分に対話を積み上げて、作ることが目的化しないように、ぜひお願いをしたいと、今日は要望としてお伝えしたいと思います。

【荻田会長】 ご意見ありがとうございました。

ちなみに、ワークショップの詳細、いつ頃確定されますでしょうか。

【丸山企画経営課長】 まだ検討中ですが、8月の予定で進んでいるところでもありますので、早急には決めていきたいなと思っています。

【荻田会長】 なるべく早く、広報をしていただければと思います。

ほかに何か、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。

【B委員】 今回提示された基本的な考え方と骨格案についてですが、三鷹市の最終文書として残っていくものでしょうか。

【丸山企画経営課長】 基本的な考え方や骨格案は、確定の決裁を内部で取っており、文書の保存年限を永年に設定しておりますので、文書としては永年に残ります。

また、現在、ホームページで、人権基本条例（仮称）の制定に向けたプロセスが分かるページも作っていますので、そういったところでお示ししているところです。

【B委員】 例えば、基本的な考え方の中で、不当な差別的取扱いを禁止するという言葉が使われ、（案）よりもさらに曖昧なものになっていると感じます。人権基本条例（仮称）としての方向がどちらに行くのか、だんだん曖昧な方向に行っているのではないかと危惧

します。

今回示された基本的な考え方と骨格案では、言葉使いが曖昧になってきています。個人的には、抽象的なレベルから具体的な項目に移行するときには、方向性がより分かるように積み上げて、各提案を出してほしいと思いました。いろいろと考えるところがあると思うんですけども、その辺りを意識して、やっていただきたい。

「2 基本理念の方向性」について、第一段落の「また、全ての人権は～」以降の長い文章を読んでいて、主語や要旨が分かりませんでした。しかし、今の丸山課長の説明は分かりやすかったので、なぜそのように書いていないのか疑問に思いました。

基本的な考え方と骨格案はこれでもう確定したということですが、これから、ぜひ、主語が何であるのか、また、文章と文章がどういうふうにつながっているのか、誰にでも分かるような簡潔な表現にして、これから作成する基本条例に向けて進んでほしいと感じました。

骨格案について、前文で「まちの風土を醸成することを宣言」という文言は、今回初めて出てきたと思います。この言葉を付け加えた意味というのは、まちの風土を醸成するためには何が必要なのかという、そこを述べるために書かれたというふうに解釈したのですが、それがどこに書かれているのかが分からない。

それから、「市民・事業者の責務」のところなんですけれども、「人権侵害の早期発見への協力」という文言が突然出てきて、昔の隣組みたいな感じで、違和感があります。こういうことを市民に求めるのでしょうか。早期発見してどうするか。それをどこにどういうふうに伝えるのか。そこまで考えて書かれたのか。差別的な行為を早期に発見して、解決に向けたほうがいだろうという考えで書かれたとは思いますが、これだけでは全く分からない。基本的な考え方の中にも出てきてないですよ。突然このように言われても、疑問に感じると思うんです。それに比べて、「市の責務」というのは、曖昧で弱いです。

それで、権利侵害の禁止のところ、不当な差別的取扱いの禁止と先ほど言いましたが、これも、表現を曖昧にするようなことを、骨格案の段階で使うということが分かりませんでした。方向性が明確に分かるように、詰めていくことが必要なのに、どちらかというと、曖昧な方向に行っているような気がして心配です。

骨格案が今回の審議会で提示され、年3回の審議会であれば次回は11、12月であり、今のスケジュールでは12月に素案の提出となります。であれば、次期の男女審の第1回で素案の審議をし、3月には議案として提示する予定ですよ。

市民がどのように意見を言ったらいのか分からないような、日程になっていて、このま

ま素案が通って修正できないような不安感があります。

もう少し、いろいろな人の意見を聞き、議論して詰めていける仕組みが必要ではないでしょうか。今のスケジュールだと、市民が見ているだけで12月の素案でそのまま議案になるような感じがして心配です。

【荻田会長】 ただいまのご質問にご説明をお願いします。

【石坂企画部長】 いろいろ貴重な意見ありがとうございます。

まず、不当な差別という表現で曖昧になったのではないかということについて、法律的なチェックの中で、様々な法律を見ても不当な差別という表現を使っているほうが圧倒的に多いというような事情があります。ここは、最高裁の判例の中でも、差別の禁止というのは合理的な配慮、合理的な範囲の中では許されるものということで、今回あえて「不当な」という文言を入れました。やむを得ず区別する場合があります、憲法の平等原則は不当な差別を指すということを明確にするという意図だったんですが、確かに伝わらないこともあると思います。そのため、先ほど、A委員のご意見もありましたが、皆さんで共通認識を深めていくプロセスについて、ワークショップ等の実施方法を工夫して調整していきたいと思います。

さらに、次回9月に新しいメンバーでの委員会を想定していますので、この案を基に新メンバーで顔を合わせてご意見を伺うというやり方もできると思います。

基本的な考えの文章の分かりにくさについては、骨格案、素案と詰めていきたいと考えています。また、市の責務が弱いということに関して、審議会の設置と、市町村レベルで救済まではいかなくとも相談のワンストップの体制強化については市としても非常に重い役割を担うと思っています。市の役割などの議論について、いま一度皆さんの意見を聞きながら、深めていきたいと考えています。

【荻田会長】 そのほかにどなたかご意見ございませんでしょうか。

【A委員】 基本的な考え方にある今後のスケジュールはまだ可変性があるという認識でいたんですが、これはもうフィックスなのですか。

【丸山企画経営課長】 令和6年3月に議案を議会に提出といったところはフィックスでいきたいなと思っています。

【A委員】 来年の3月ですよね。ということは、前回、自治基本条例でやったような、専門家を入れて議論の場というのはないという認識でいいですか。

【石坂企画部長】 自治基本条例のときはおそらく、まちづくり総合研究所で、学識経験者の西尾先生や市の職員も入って、考える会、21プラン会議から出た案だとは承知してい

ます。あのようなステークホルダーというか、いろいろな方が集まって議論を深掘りするやり方もあるのかと思いますが、審議会や、昨年度には担当の職員が、青少年の団体から子ども・子育て会議、人権擁護委員の方も一人ひとりお話を伺っています。そうした中で、案を作り、また審議会に戻して、今も意見募集をやっています。このような方法も、一つの市民参加のあり方かと思っているので、今後も、一つの審議会をつくってそこで深掘りするというのは考えていません。ただ、皆さんに気運をいかに知ってもらうかが大事かと思しますので、そこについて工夫が必要であると思います。

【A委員】 人権や法律は、非常に専門的な知識が求められますが、条例の内容を市民が判断するのではなく、専門家の方の見解を市民として聞いてみたいのです。制定にあたって、何か専門家チームというのは、アドバイザーリーボードみたいな形で入っていらっしゃるのでしょうか。

【丸山企画経営課長】 学識者、専門家の方が市の検討時に入っていませんが、これまで市民ワークショップを行う前に、弁護士の先生から人権に関する講義をしていただいて、ワークショップに参加した方や市職員が学ぶ機会になりました。それと、Machikoe でも、弁護士の先生に人権をテーマに講座をしていただいて、市職員も含めて勉強させていただいたということはあります。

今後フォーラムをやるときには、また、有識者、学識者の方にご講演などをお願いすると思っております。そういった中で、市の考えをお話しし、ご意見をいただくことは今後可能性があると思いますので、今いただいたご意見を参考にしながら、今後の組立てにつなげていきたいなと思います。

【A委員】 ワークショップは半日で、フォーラムもイベント形式で一方通行ですよ。さっき申し上げたかったのは、私はこの人権基本条例（仮称）というのは、Machikoe 等の市民参加もありますが、より専門的な知と、市職員の方が徹底的に、先進事例や世界の情勢を徹底的に追求していただいて、三鷹市らしさをその中にどうやって入れるかとかというところの高みに上げていただきたいということです。

なので、市民に対して意見聞くのはむしろ、完成した後で人権について考える場があればいいと思います。作る段階で、私は専門知識も尊重していいのではないかなと思っているということをお伝えしたいと思います。

【石坂企画部長】 今、A委員からありました、三鷹市らしさというのは、私どももキーワードと捉えています。やはり、理念的、普遍的な条例なので、通り一遍の話になりがちだ

というように考え、人権条例を制定した各自治体の事例を調査研究しました。

そうした中で市として、三鷹らしさはまず、基本条例で大きな理念を定めた上で、個別に、例えば、子どもの貧困については子どもの人権、子どもの基本法が今回施行されました。それ以外にも、認知症高齢者の、認知症基本法が制定されたところで、まずはこれを一つの切り口として、個別の課題に対してきちっと個別の法体系を作っていくということを庁内でも議論をしていました。平和・自治・人権の体系の中での基本条例がそれぞれあって、個別の課題に対応していくことで皆様が暮らしやすさを実感し、暮らしやすいまちをどう作っていくのかというところを多層的にやっていくという必要があります。A委員がおっしゃった点を踏まえて取組を進めていきたいと思います。

【A委員】 スケジュール的には、個人的には拙速という印象は否めません。

【石坂企画部長】 分かりました。

【荏田会長】 ほかにご意見ございませんでしょうか。

では、後半にまた、ご意見を伺いたいと思います。

それでは、(2)の報告事項を議題といたします。事務局から説明をお願いします。

【丸山企画経営課長】 それでは、資料2をご覧ください。男女平等参画のための三鷹市行動計画2022(第2次改定)に基づく令和4年度の主な取組を中心にご説明をいたします。

資料2の1、2ページをお開きください。初めに、表の左から2列目に記載の1番、右側に事業名がありますが、男女平等参画に関する総合的な普及・啓発です。男女共同参画週間パネル展の実施や、啓発誌の発行などにより、男女平等参画の普及や市民意識の向上などに資する取組を進めてまいりました。そのほか、令和4年度は、人権基本条例(仮称)の制定に向けて、市民ワークショップや、当事者、関係団体へのヒアリングのほか、市民会議や審議会を通して市民の多様な意見を伺うなど、条例制定に向けて段階的に取組を進めました。先ほどの説明のとおり、現在基本的な考え方と骨格案に対する意見募集を行っており、令和6年3月の議案提出を目標に、さらなる取組を進めてまいります。

こういった形で、この冊子の令和4年度の主な取組を中心にご説明をしてみたいと思います。

それでは、2番、男女平等参画啓発誌『Shall We?』の発行をご覧ください。年に2冊の啓発誌を発行しており、令和4年9月に第75号「フェムテックってなに?」を、令和5年3月に第76号「アンコンシャス・バイアス」を発行しました。

3、4ページをお開きください。4番、男女平等参画相談員制度の周知と活用です。令和

4年度から、養育費確保支援事業の一環として、男女平等参画相談員による、子どもの養育費に関する無料法律相談を開始しました。これまで、養育費に関する相談は年間10件程度でしたが、令和4年度は43件と大幅に増加し、そのうち5件については、男女平等参画相談員による法律相談を活用したところがございます。令和5年度につきましては、予算を拡充して実施しており、件数も令和4年度を上回る見込みとなっているところがございます。

7、8ページをご覧ください。11番、男女平等参画の視点に立った講座等の実施でございます。毎年、市民向けの講座、男女平等参画のためのみたか市民フォーラムを開催しており、令和4年度は東京大学大学院教授の瀬地山角先生を講師にお招きいたしました。子育て中の方でも参加しやすくするため、オンラインやアーカイブ配信による講座の実施が今後の課題であると捉えているところがございます。

9、10ページをご覧ください。17番、学校における男女平等観を育む学習内容の充実と指導の実施でございます。管理職と人権教育担当者向けに、東京都教育委員会の人権教育プログラム（学校教育編）を活用した研修を実施いたしました。

11、12ページをご覧ください。25番、配偶者等暴力に関する啓発事業の実施です。令和4年度は、DV相談リーフレットを改訂し、公共施設に配布いたしました。リーフレットには、支援体制や相談窓口の案内、DV被害チェックリストなどを掲載したほか、デートDVや子どもへの影響について紹介することといたしました。

続きまして、下段の27番、妊婦面接、乳児家庭全戸訪問等の実施です。新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて、令和4年度から新生児全戸訪問を再開したほか、引き続き妊婦面接を実施いたしました。家庭でのリスクを把握しつつ、部署間の連携強化を図りながら取組を進めているところがございます。

13、14ページをお開きください。32番、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4年度のDV緊急保護件数は3件となっており、いずれも50代から80代の高齢世帯での案件でございました。なお、お子さんのいる家庭のDV緊急保護は0件となっております。引き続き関係機関や警察署等と連携しながら、被害者の安全を最優先に、重層的な支援に取り組んでまいります。

15、16ページをお開きください。33番、ハラスメントの防止に向けた研修・啓発の実施でございます。右側の上から2段目をご覧ください。令和2年度から開始しております、LGBTをはじめとする多様な性に関する研修を、主任職以上の職員を対象に実施しました。対象者が多数であったため、会場開催のほか、研修の様様を撮影した動画を使用したオンラ

イン研修を実施し、合計で 348 人が受講しました。

続きまして、その下 3 段目をご覧ください。職員のハラスメント防止対策研修の実施です。毎年、管理職・係長職対象と、一般職対象の内容でそれぞれ開催しており、研修の内容は、アンコンシャス・バイアスによって引き起こされるハラスメントや性的マイノリティについても盛り込んだ内容となっております。

19、20 ページをお開きください。41 番、CAP 事業の実施です。この事業は、小学校 3 年生を対象に実施している、子どもに対するあらゆる暴力を防ぐための子どもへの教育プログラムで、性的被害の防止にも効果的な事業となっております。

学園単位の持ち回りで実施しており、令和 4 年度は、三鷹の森学園、それからにしみたか学園、合計 4 校で実施したところでございます。

25、26 ページをお開きください。54 番、被雇用者に対する就労に関する情報提供及び相談体制の充実です。毎月第 2 水曜日に、しごとの相談窓口を開設するなど、就労に関する相談体制の充実に努めたほか、ガイドブックの配布により就労等に関する情報提供を行ったところでございます。

27、28 ページをご覧ください。59 番、講座等を通じた地域における起業支援の実施についてです。各種補助金や助成金の申請において、特定創業支援等事業による支援を受けたことの証明書の取得が応募要件の一つになったため、取得希望者向けのセミナーを開催いたしました。また、東京都と連携して、女性や若者、シニアの創業をサポートするセミナーを開催いたしました。

31、32 ページをお開きください。65 番、市職員の有給休暇等取得率増加に向けた取り組みの実施です。職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は 13 日となっており、昨年とほぼ横ばいとなりました。年間 5 日未満の取得者は 50 人と多いことから、引き続き、年次有給休暇の取得促進を推進してまいります。

次に、一番下、66 番、市職員の超過勤務時間削減に向けた取組の実施です。職員 1 人当たりの年間時間外勤務時間数は 171.5 時間でございました。超過勤務時間は全体的に減少傾向にはありますが、部署によって偏りがあるため、適正化を図ってまいります。

33、34 ページをお開きください。67 番、男性職員の育児休業等取得の推進です。男性の育児休業の取得は 80% と高い割合でございました。子育てハンドブックや庁内向け広報紙等を活用し、引き続き、制度の周知を図り、職場の理解を深めてまいります。

少し飛びまして、39、40 ページをご覧ください。78 番、男女の生涯を通じた健康支援で

ございます。特に若い世代に向けた健康づくりに関して、ホームページでの周知やイベントを通じた啓発活動を行いました。ライフステージに応じた健康づくりの情報発信を今後の課題として捉え、さらなる普及啓発に取り組んでまいります。

次に、79 番、母子保健・医療等の推進です。妊娠期から子育て期まで切れ目なく支援するため、面接や健診を実施したところでございます。若い世代のプレコンセプションケアは、女性の将来の妊娠のための健康管理を示す言葉で、こちらについての情報発信を引き続き検討してまいります。

次に、80 番、総合保健センターを核とした総合的な健康増進事業の展開です。総合保健センターにおいて、市民健康講座や健康相談等の実施、ライフステージに応じた健康づくりの情報発信を行いました。今後も引き続き、総合保健センターを核とした健康事業の取組を進めてまいります。

41、42 ページをお開きください。82 番、健やかに育つための子ども・家庭支援でございます。右側の上から2段目をご覧ください。すくすくひろばを中心に、多世代交流センター等とも連携をしながら育児講座を実施いたしました。父親対象の育児講座については、回数を増やして実施し、多くの父親の参加があったところでございます。

一番下の段をご覧ください。新型コロナウイルス感染症の影響による、経済的支援、家庭内紛争の相談が多いのが特徴的で、その他の相談件数を合わせると 2,189 件の相談があったところでございます。相談者に寄り添った対応によって、具体的な支援につなげたところでございます。

少し飛びまして、49、50 ページをお開きください。

最後に、令和4年度の男女平等参画指標についてご報告いたします。一番上の、各分野における男女の地位が平等になっていると思う人の割合につきましては、令和4年度に実施した、市民満足度調査の結果を記載しており、49 ページの一番右側の列に割合を掲載してございます。

家庭の中での平等意識は 36.5%、職場の中での平等意識は 26.4%、学校教育の中では 40.2%、社会全体での平等意識は 23.7% となっております。いずれの項目も目標値には達しておらず、特に「家庭の中」と「学校教育の中」につきましては、割合が前回調査と比較して低下しているところでございます。一方で、「社会全体で」に関しては 10.9 ポイント増加しているのが特徴になってございます。

次に、市職員の管理職に占める女性の割合についてです。令和4年度は 24.3%で、前年

度比 0.2 ポイントの減となっております。今後も性別に関わりなく、職員の適正な能力評価によって昇任昇格選考を実施するなど、女性の積極的登用を図ってまいります。

次に、市の行政委員会・審議会等における女性委員の割合についてです。令和 4 年度は 35.5% となり、前年度比 2.7 ポイントの増となりました。市民参加でまちづくり協議会、愛称 Machikoe（マチコエ）の発足による、女性委員の割合の増などが要因となっています。いずれも目標値には達しておりませんが、引き続き、数値の向上に向けた取組を進めてまいります。

以上が今回の報告内容となります。委員の皆様からのご質問については、各担当課から回答いたしますが、本日出席していない部署もがございます。そういったご質問については後日回答とさせていただく場合もございますので、ご容赦いただければと思います。説明は以上になります。

【荻田会長】 ありがとうございます。令和 4 年度の取組状況について事務局の説明がございましたが、ご質問などいかがでしょうか。

【C 委員】 27、28 ページの 58 番の上から 2 つ目です。企画経営課の三鷹ネットワーク大学の取組状況のところを拝見して、学校インターンシップ講座に関する取組ですが、この事業名の、ICT 技術等の能力・技術の習得支援の実施の事案の取組になるのか、よく分からなかったので、教えていただけたらと思います。

【丸山企画経営課長】 講座等を通じた就職に向けた ICT 技術等といったところで、やや広く「等」ということで含めさせていただきまして、デジタル技術の活用ではないですけども、学校現場にこの講座を受講者していただいて、実体験をしていただくことによって、教職員になろうという意欲を、生徒さんたちと近い位置で研修、講座をしていただくという内容になっていますので、そういった意味で、ある意味で三鷹らしさがあるような講座になっていますので、あえて載せさせていただいたといったところもございます。

【C 委員】 ありがとうございます。三鷹インターンシップという名前でちょっと調べてみましたが、すごく良い取組だと思ったので、なるほど「ICT 技術等」のところに入るということで、分かりました。ありがとうございます。

2 番目ですけど、39、40 ページの 78 番の健康推進課の一番上のところで、若い世代に向けた健康づくりに関するホームページを作成しているということなんですが、このページを見てみたいので、どこにこのページがあるのか、そしてこのページは、どういった人がどういったきっかけでアクセスできるのか、なかなか皆さん、どうやってたどり着くのか分か

らないので、どうやってアクセスするのか、どういう広報をしているのかを教えてくださいなと思います。

【近藤健康福祉部担当部長】 市のホームページの中の健康づくりのところに入っているものなので、これに特化したホームページということではありません。今は手元にないで、後ほどご覧いただければと思います。そうした経緯ですので、新しくホームページを作成しましたという広報はしてはいないという状況です。

【荻田会長】 今、画面で共有できますでしょうか、では探していただく間に、3つ目のご質問をお願いします。

【C委員】 すみません、では3つ目ですけど、49、50 ページの一番上の、男女の地位が平等になっていると思う人の割合、これは毎回出ているものだと思いますが、いつも、同じ事例、同じ状況、同じ状態に関して、それぞれの人々が平等と思うか思わないかというのは大分違ってくると思います。この目標値も定めてありますけど、これは何を以て平等と思うのか、何を問題視するのかという教育を同時にしながらではないと、本当の意味で目標が達成されることはないと思うのですが、このアンケートを取る際に、例えばこういった事例はありませんかとか具体的なことを出すとか、そういうふうに、真の平等が何かという提示とかはあるでしょうか。ないとしたら、そういうことをしていかないと、それぞれの平等って違うのではと思うのですが、いかがでしょうか。

【丸山企画経営課長】 4年ごとに、基本計画の改定に合わせて、その前に同じ質問をさせていただいて経年変化を調べるといったことも目的の一つとして行っている調査で、今、このアンケートの質問項目に、平等とはこういうことですよという例示があるかどうかというのは、即答できないですけども、おっしゃるとおりだと思います。人それぞれによって捉え方というのが違いますので、質問の中には、こういうことを聞きたい、と例示しているものもありますので、確認をして、今後調査するときには参考にさせていただきたいと思いません。

【C委員】 よろしくお祈いします。後から、私も家で見たら見られるのかもしれないですけど、この、男女が相互の身体上の特徴を理解し、お互いに尊重した生活を送るというのは、若い世代ももちろん、例えばホルモンの変化で夫婦がお互い、不調をきたしてきたときに、男性にはこういう変化があるんだな、女性にはこういう変化があるんだなということも知識として必要ですし、あらゆる世代がそういう知識を深められるような取組の一つとしてこういうホームページがあるのはいいと思います。いろいろな人が、せつかく作ったこの

情報に触れられる、アクセスしやすいような取組も併せて必要だと思いました。よろしくお願ひします。

【荻田会長】 ぜひ、目に留まるリンクを貼るなど、情報にアクセスしやすくしていただくようお願いいたします。

【A委員】 事前に資料を送っていただいたので見ていたのですが、最後の、達成状況の数値が下がっているというのは、やっぱりこの女性活躍と言われている時代に、本当に審議会委員として私は強く反省をするとともに、もうちょっと積極的にやらなきゃいけないなと、まず、感じました。

31、32 ページの、市の状態なんですけれども、市の職員の皆さんの中まで本当はコミットしたくないんですけれども、私も大企業で働いて、組織というのは外圧じゃないと変わらないということをよく分かりましたので、この男女平等参画審議会が市役所で働く女性や若い人の働きやすさの環境を後押ししてあげないと、この数値は変わらないんだなということを改めて痛感しています。男性職員が1週間も休んでいないのです。今どきこれでは、いい職員さんの応募は来ませんよ。中央省庁も真剣に考えています。この中に、32 ページに「三鷹市職員の働き方改革推進チーム」とあるんですけれども、こちらではどんなことをやっていらっしゃるんでしょうか。

【田中総務部調整担当部長】 総務部調整担当部長の田中でございます。誤解がないように1点ご説明させていただくと、33、34 ページの67 番に記載のある5.7 日が、1 週間にも足りないというのは、あくまでも、パートナーが出産をして、男性職員が出産介護休暇と育児参加休暇を取得した日数が、7 日間のうち5.7 日となっています。

育児休業につきましては、男性の、ここには載せていませんが、平均の取得は2.4 月になっています。

【A委員】 取っているんですか。

【田中総務部調整担当部長】 はい。なので、80%の男性職員の中で、1年間を取っている職員もおりますし、2、3か月取っている職員もいますので、平均としては2.4月というところで、取得期間としては年々伸びていっている傾向にございます。

【A委員】 はい、失礼しました。

【田中総務部調整担当部長】 推進チームにつきましては、まず、働き方になりますので、各部長が集まって、休暇の取得や、時間外勤務の縮減等についての取組をしながら、部長から各部、各課に下ろして取組を推進していくような形を取らせていただいています。

補足すると、職員課の人事のほうで、超勤の数値の実績が多いところについては、個別ヒアリングをしながらまた、各部長と協議をしながらという形で、双方向で取り組み、部内での取組を強化していくような形で、推進チームは活躍をいただいているところでございます。

【A委員】 私もいろいろな組織や企業の働き方改革を研究しましたがけれども、もう今の部長級が集まって、超過勤務が多いから削減しろというトップダウン方式や、ヒエラルキー型では、働き方改革は絶対推進できません。もっと、思い切ったBPRにつなげて、仕事のやり方を変えないと超過勤務って減らないんですよ。

それから、市議会の例えば要望とか国会みたいにあるのかどうか、三鷹市は分かりませんが、締切りを制限するとか、業務プロセスの中でネックになっている部分を洗い出さないと、ただ単に、この部署の超勤が多いから減らせ、なんて言っても全く減らないわけで、そういうのを改革するためには、それこそ若い人たちのボトムアップで業務のやり方を変えるような思い切ったことをしないと、変えられないと思うんです。

つまり、働き方を変えないと、女性の働き方も改善されないし、結果的に管理職もなりたいたいと思わなくなってしまうという、負のスパイラルとなっていくんだと思うんです。なので、この改革推進チームというものの進め方とかやり方を、ぜひ若い人にイニシアチブを取らせて、あるいは女性の方たちに参画してもらって、部長さんたちは見守るだけでいいと思います。ぜひ、実質的に変わっていくような仕組みづくりを市の中でやってほしいなというふうに思います。

【田中総務部調整担当部長】 委員がおっしゃるとおり、また、上司の部長職からの意識改革、昔のように「24時間働けますか」ではないですけども、働いてきた感覚をまずシフトしていくというところで、まず、推進チームを立ち上げた形になります。

やはり、若い職員がどのような働き方を求めているのかも、きちんところらでも集約をすること、超勤を減らすためには何が原因になっているのかについては、業務を分節化して委託するかとか、超勤が多い場合には直接ヒアリングをして、どういう現状なのかということから、人員が必要であれば人員を増やすことが必要で、少しずつ人員を増やし、また、委託をしながら見直しをしているところですが、まだ抜本的に大きく変わっていかないところもございます。

また、今後はシステムの大きな入れ替え等により、働き方を見直しながら、委員がおっしゃるような若い意見を取り入れることも念頭に置きながら、取組を進めていきたいと思

ます。ありがとうございました。

【A委員】 よろしくをお願いします。

【荻田会長】 ぜひ、実際に活かされる取組にさせていただきたいと思います。D委員をお願いします。

【D委員】 全体的に見て、達成となっているものが、すごく多いという所感です。先ほどの項目と重なりますが、31、32ページの65、66番も達成となっておりますが、目標という観点でいうと多分達成できていないと思うんですよ。平均取得日数に関しても、66番の平均、時間外労働も同様です。それでも一応、達成と捉えてよいのでしょうか。

【田中総務部調整担当部長】 ご指摘のとおり、15日以上のところは13日、企画経営課長からの説明の横ばいというところは確におっしゃるとおりなので、ここの訂正をするのであれば、5日未満の取得者の50人も含めると、見直さなくてはいけないというところでは、指標の仕方も来年度については、厳密な形で捉えさせていただければと思います。休暇の目標設定としては13日以上を推進できる形で取り組んでいきたいと思っております。

【D委員】 分かりました。ありがとうございます。

【荻田会長】 そのほか、ご意見などはいかがでしょう。

【A委員】 市の事業者の方たちに男女平等参画を進めていただくとか、働き方を変えていただくとか、デジタル化を進めるといったときには、市が全てにおいて率先垂範していて、三鷹市の職員はいきいき働いているよね、市の女性職員は元気だねということが、地域の風土醸成にもものすごく大きな影響があるんです。やはり市の職員が疲れていたり、女性が少なかったりすると、事業所さんや市民としても元気がなくなるんですよ。ですから、市役所の中の改革をまず、一所懸命やっていただくということをお願いしたいと思います。

【荻田会長】 私も同意見です、いきいきとした表情で仕事していただきたいと思います。

【C委員】 お願いします。笑顔が大事ですので。苦笑いではなく。

【中塚企画経営課係長】 先ほど、健康推進課からご案内がありました、若い世代の健康づくりに関する情報提供について、ホームページを、画面共有しております。チャットのほうでは、URLを掲載しましたので、後ほどお時間あるときにご覧いただければと思います。

【A委員】 テキストばかりで10代、20代向けのホームページとは思えませんよ。

【荻田会長】 これは、見てもらえないですよ。若い人たちはどうやってアクセスすればいいのでしょうか。

【A委員】 これはやっぱり、市の姿勢を問われますよね。長いこと変わってないですよ

ね。

【荏田会長】 せっかく情報を出してもアクセスしない、見てもらえないというのは本当にもったいないと思いますので、ぜひ、10代、20代向けに、特に今、InstagramやTikTokなどのSNSの時代ですので魅力的なパンチのある見せ方を工夫されてください。

【C委員】 誰がやるかですね。

【A委員】 若い職員さんでしょうか。それが採用にもつながりますからね。

【荏田会長】 ぜひお願いしたいと思います。

【C委員】 今、10代、20代の健康づくりのところで、女の子が今、何歳から何歳までなのか忘れましたが、子宮頸がんワクチンが、一時的に打たなくていいよという措置があった時代の、24、5歳の子がまた今、助成金を受けて受けられる、今一番良い9価ワクチンが受けられるということを知らない子も多いし、これ、ワクチン打つか打たないかはもう本人のもちろん選択、ご家庭の選択ではあるんですけども、そういう情報をもっと分かりやすく伝えられたらいいなと思います。

どういうきっかけで10代、20代の若い子がこれを見るのかな、何か学校で、例えば保健の授業でこれ一度見てみなさいとかになるのか、その辺が分からないので、その辺工夫していただけたらなと思いました。以上です。

【荏田会長】 子宮頸がんワクチン、医療関係者の立場からはぜひ推奨したいので、市役所のほうでも、ホームページ等でもっと案内していただければと思います。

【近藤健康福祉部担当部長】 HPVの子宮頸がんワクチンのほうは、確かにわざわざホームページまでなかなか見ていただけないとかあるので、例えば9価も打てるようになりました、ということ、まだ打ってない対象の皆さんに、アナログに戻ってしましますが、お手紙を送るなど確実に届くようにしています。ご指摘のように、インパクトがあるというか、ホームページ上では難しいところもあるので、両方でやっているところはあります。ご指摘のホームページについては考えていきます。

【A委員】 いや、これだけではなく、他のところも全体的にお願いします。

【石坂企画部長】 これは言い訳ですが、制約があって、なかなか自由に作れないのです。

【A委員】 言い訳ですよ。ほかの自治体さんを見てくださいよ。

【荏田会長】 文字数をもう少し、少なくできればいいですね。

では、次の議題に移らせていただきます。「こころの相談事業」の実績報告について、事務局からご説明お願いいたします。

【丸山企画経営課長】 それでは、資料3をご覧ください。こころの相談事業は、女性向け対面相談を毎週木曜日と土曜日の午後1時から5時に、男性向けの対面相談を毎月第3水曜日の午後5時から8時に、女性交流センターの相談室で実施しているものでございます。資料1 ページ目の女性相談の実績からご報告いたします。令和4年度、2022 年度の相談実績は、(1) の表に記載のとおり、合計で 266 件、利用率は 70%となっております。令和3年度と比較すると、40 件、12.3 ポイントの増となり、相談内容は資料3 の一番下の表、(3) の相談内容内訳という表に記載のとおり、こころ、夫婦、家族に関する悩みが上位を占めているところでございます。相談内容の詳細については、裏面に記載のとおりですので、ご覧いただければと思います。

それでは、資料の2枚目の男性相談について引き続きご説明いたします。男性相談は、令和3年7月から新たに開始したもので、令和4年度の相談実績は24件、利用率は66.7%となりました。令和3年度と比較すると、利用率は22.3ポイントの増というふうになっています。夫婦に関する悩みが一番多くなっており、詳細につきましては、こちらも裏面に内訳をつけています。

次に、資料の3枚目、こころの相談ダイヤル、こちらの事業は、毎月第2火曜日の午後1時から4時、第4火曜日の午後5時から8時に実施している、電話で受け付けをする、相談を受ける事業でございます。令和4年度の実績は15件、利用率は15.6%となっており、令和3年度と比較すると、15件、17ポイント減と著しく低くなっているという実績でございます。こちらの資料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、ご質問などいかがでしょうか。E委員お願いいたします。

【E委員】 ありがとうございます。気になりましたのが、女性相談のところで、夫婦関係のご相談ですとかDVについてのご相談が多いと思いました。裏面を見ますと「不安・イライラ・抑うつ」ですかね、そういったところのご相談が寄せられているというところが分かるのですが、なかなか1回の相談では終わらなかつたり、その後、継続的なサポートが必要だったりというような方々もいらっしゃるのかと思うのですが、そういった場合にはどのようなフォロー体制がされているのかを、聞かせていただければと思います。

【丸山企画経営課長】 こころの相談については、上限5回を原則として、カウンセラーの皆さんにお願いをしているところです。しかしながら、5回ではどうしても終わらないといったような内容、もうちょっとケアしたほうが良いという相談もありますので、そのよう

な相談については、臨機応変に、我々に相談していただきながら、上限回数を5回以上定めて相談を受けているという状況でございます。

【E委員】 ありがとうございます、継続的なご相談も対応していただけているということなんですが、なかなか相談対応だけでは難しい場合もあるかと思うんです。例えば地域支援者につなげたりですとか、シェルターですとか、いろいろな具体的な相談対応だけではなくて、ほかの関係機関につなげたりですとか、そういったケースもあるのでしょうか。相談が多いということはそこにニーズがあるということだと思いますので、その部分も拾った上での事前対応に向けた対策につなげるなどの部分がどうなっているのかなと思い、聞かせていただきました。

【中塚企画経営課係長】 まず、カウンセラーは、相談者の方の心の悩みを受け止めて、その方の悩みが少しでも軽くなるようなカウンセリングを対応します。その後に、具体的な相談をその中身から読み取っていき、例えば、子育て支援課で行っている婦人相談ですとか、法律関係であれば法律相談ですとか、専門的な相談のほうに繋いでいくという対応は取っております。あくまでも、相談者の方の悩みを解きほぐして、一緒に解決の道筋を考えていくというような対応を基本としています。

【E委員】 ありがとうございます。ぜひそのフォロー、繋げたところがどういうところで、どういうふうに継続されたのかですとか、その後のフォローの部分も見えるような形で実績を出していただけるとありがたいなと思いました。

【A委員】 こういう、こころの相談などの場合に、自治体と東京都の連携というのは、事業的には全く別々にやっているものなんですか。

【中塚企画経営課係長】 こころの相談については、カウンセラー相談で、東京都の事業とは切り離されて、三鷹市独自で行っているという事業です。連携は今のところ、行っていないです。

【E委員】 保健所のほうは、東京都の保健所、県型の保健所になりますので、自治体は違うのですが、こころの相談あるいは精神保健相談については、保健所のほうも困難事例対応というところで、特に障がい部門の方ですとか、母子保健等の中でもその精神的な不安を抱える方いらっしゃいますので、市のほうから、保健所にも入ってフォローしてもらいたいという事案については、一緒に事例検討や家庭訪問などで連携を取りながら進めているところなんです。うまくそういったところと繋がってもらえると、市民にとってよろしいのではないかなと思っております。

【A委員】 前にも出た意見なんですけど、三鷹市内だと、市役所の人とか知っているからとか、あるいはご近所の目があるからとか、かえって離れた東京都のほうが相談しやすいという意見も複数聞いたことがあって、だから何でも市がやるだけじゃなくて距離感を持ってあげるといことも一つの解決の道なので、市の窓口と同時に東京都の窓口もインフォームするとか、工夫をしていただけたらと思います。

【荻田会長】 貴重なご意見ありがとうございました。

【C委員】 先ほどの質問にあったところで、専門機関につなげるというところがあったんですが、この専門機関につなげる場合は、こちらの相談室の側がつなげるのでしょうか。それとも、相談者の方に、こういうところに相談したらいかがですかというように提示するのでしょうか。例えばDVの相談があったときに、即、警察等にこちらがつなげるのか、本人に警察に相談してくださいといったときに、もう怖いのでできないとなったときに、そのまま本人任せにしていると、危険な事案になったりするのかなと思いました。相談者が連絡してこなくなった場合に追いかけて、その後どうですかというふうに連絡を取ったりするのか、どこまでするのかと教えていただきたいです

【中塚企画経営課係長】 例えばDVに関する相談で、緊急での対応が必要であるというふうにカウンセラーが判断して、子育て支援課の婦人相談につないだというケースがあるということは、私も伺っております。

問題の内容ですけれども、こころの相談の役割と、また、婦人相談の役割というので違う部分があると思うので、まず、こころの相談で、悩みごとが何なのか。そこで、もし悩みごとがDVの相談であるのであれば、三鷹市の婦人相談を利用してはどうかということで案内をしていくこととなります。そのため、つなぎということであれば、例えばこういった相談があるよ、ここに相談してみてもどうかというようなカウンセラーからの促しということになりますので、直接的にカウンセラーが、例えば東京都の窓口で連絡を取って、こういう方から相談がきているという、つなぎをしているわけではありません。

【田中子育て支援課長】 婦人相談員を所管しております子育て支援課です。先ほど説明のありましたカウンセラーとは、元々、連携は取っております。そこでの気づきやDVのような緊急な案件だとか、なかなか自身では考えの整理がつかないというような状況があればすぐに、こちらの婦人相談のほうに一報入れていただいています。ただ、そこはご本人のご意向といたしますか、同意がないと、虐待とは違って、勝手に通報できないというところもあるので、繋いでいただいた上で、私どもの婦人相談員がご本人のお話をよく聞いて、意

向に沿った支援をしています。それが緊急案件だとなれば、警察署と連携したり、東京都の女性相談センターの、一時保護といったところにつないでいます。このように、庁内関係機関で、何かあれば婦人相談員と連携するということはしっかりできています。かつては相談窓口を、あまり周知してはいけないのではないかという考え方もありましたが、それでは必要な情報が届きませんので、ひとり親の支援、女性相談の窓口についても、年3回、ホームページや広報などに掲載し、積極的に関係機関と連携を取りながら全庁的に周知をしているところでございます。

【C委員】 分かりました。ありがとうございます。この女性相談のほうで、10代の人数が5人とあるんですが、10代でこういうところに相談するというのは、なかなかシリアスなケースがあるのかなあと思うんですけど、もしくは、例えば未成年の子どもの「学校・進路」とかが4件なので、例えばいじめとかの相談があったときに、一度相談して話を聞いてもらっても解決するという事はなかなかないと思うんですが、その子が、どこの学校でこういういじめを受けていると聞いたときにも、本人の許可がないと学校と連携してというのはできないものなんでしょうか。やっぱりいじめ問題等は自死につながるような問題でもあるので、追いかけて相談者に連絡を取ったりとか、そういうところまでやるのか、緊急かどうかという判断ってすごく難しいと思うんですが、いかがでしょうか。

【山際企画経営課係員】 今のご質問なんですけれども、昨年頃から10代の方からのご相談というのが少しずつ出てきているという傾向がありまして、いろいろなケースはあると思うんですけれども、学校になかなか通えない状況になってしまっていて、という方もいらっしゃるようなんです。学校に通っている間は、例えば保健室ですとか、スクールカウンセラーに相談ができていたとしても、不登校、ひきこもりになると、そういったところにも相談するのが難しくなってしまうということで、どこか相談するところがないかということで、こちらにいらしていただく場合もあります。

なかなか、ご本人1人で来るのは難しいので、最初の入り口は、例えばお母さんが相談先を調べて、一緒に来て、というような。ただ、お母さんにも知られたくないというか、心の内は一人だけで語りたいたいということもあるので、相談室にはカウンセラーと10代の方が一対一ということがありますので、必要な方に届くように続けていくことは大事なことであると考えております。

【荏田会長】 よろしいでしょうか。F委員お願いします。

【F委員】 先ほど、子育て支援の担当の方のお話が在りましたが、子ども家庭支援セン

ターりぼんとこころの相談室との連携は実際に行われているのでしょうか。

【田中子育て支援課長】 子ども家庭支援センターりぼんは、同じ子ども政策部の中の課ですので、いずれにしてもどこかで気づいて、連絡が入ってくれば、関連部署とは速やかな連携を取るようしております。

DV世帯の7、8割にはお子さんがいるといった統計も出ておりますので、その当事者の支援と子どもの支援、相談初期の段階から双方の支援という視点を持って当たるということで、りぼんと連携することは必須になっています。また、総合保健センター、医療機関等々、連携なくしては、必要な支援が十分には行き届きませんので、そこは従来から三鷹にございます子ども家庭支援ネットワークを活用し、速やかに情報連携しながら対応するという取組をしております。

【荏田会長】 そのほかの、こころの相談事業に関して何かご質問、ご意見ございませんでしょうか。

【G委員】 こころの相談ダイヤル事業の件なんですけども、数字だけ見ると少ないですが、これは電話相談ですよ。これは別に、これでいいとお考えというか、あることが大事というような意味でやっている事業なのか、この先、もう少し枠も増やして、件数も増やそうとか、そのようにお考えなのか。せつかくある事業なので活用するというふうに捉えていらっしゃるのかと思います、ご質問させていただきます。

【丸山企画経営課長】 ご質問ありがとうございます。おっしゃるとおり、対面の女性相談、男性相談は昨年、一昨年からも比べて利用率は上がっています。一方で、ご指摘のとおり、電話相談、こころの相談ダイヤルについては、著しく利用率も低いという現状になっています。

背景として、電話料金が相談者負担なのです。皆さんSNS等を使っていますので、Wi-Fi等を通じれば料金が発生しないというような環境の中で、利用率が下がってきているのも一つの要因ではないかなというふうに捉えています。この数字を見ながら、今後、電話による相談を残したほうがいいのか、SNS相談みたいなものに、移行していくのかというのは検討の余地があるかなと思いますので、ご指摘いただいた点踏まえて、我々のほうも考えていきたいと思えます。

【荏田会長】 では、最後に本日の議題、報告事項、全体を通して皆様から何かございませんでしょうか。挙手をお願いいたします。

よろしいでしょうか。では、ないようでしたら事務局にお戻ししたいと思います。

【中塚企画経営課係長】 事務局の中塚でございます。それでは、冒頭にご案内いたしましたように、今回が2年間の任期の最後の会議となります。申し遅れましたが委員の皆様から一言ずつ、簡単に結構ですので、会議の感想をお願いできればと思っております。名簿順で、3番目のH委員から順次、進むという形で進めていければと思いますので、まず、H委員から感想をお一言お願いいたします。

【H委員】 第二中学校校長のHでございます。お世話になっております。この資料を読ませていただきまして、学校教育の重要性を感じているところです。大分達成している部分もありますし、まだまだ課題として捉えていかなければいけないこともたくさんあるなど。一つ大きなことといえば、女子トイレの生理用品の配備に市の予算がつかまして、学校としては、非常に助かっているところです。

あとは男女の参画ということで、本校には、6人の必置主任がおります。教務、生活、進路、それから学年主任、そのうち、6人中4人が女性教員です。生活指導主任というと大体男の先生がやっているイメージが強いんですけど、そういう意味では、中学校のほうも進んできているのかなと考えております。

今回の審議会に参加させていただいて、また、学校のほうでいろいろな面で生かしていきたいと思っております。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す。続いてI委員、お願いいたします。

【I委員】 三鷹商工会から参りました、Iと申します。日々、サービス業で商売に追われている日々ですが、日常ではあまり触れない人権とか、そういった課題について、改めて考えさせられました。その際いろいろご質問が出ておりますが、市の方がお答えになって、本当に素晴らしいなと思えました。大変なお仕事だなというのを感じました。今回、別の方に打診したんですが、ほかにしてくださる方がいないので、また、継続して勉強させていただきたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

【中塚企画経営課係長】 ありがとうございます。続いてF委員、お願いいたします。

【F委員】 Fです。この2年間、本当にあっという間だったような気がします。私は井の頭地区住民協議会からの参加でございましたけれども、住民協議会はボランティアの団体ということもあり組織としてあまり男女の差はないといえますか、むしろ女性が多い環境にあります。私はこの住民協議会で長年活動をしているのですが、この審議会に参加させていただくまで女性交流室というものがあること全く知りませんでした。不勉強で恥ずかしいのですが、今まで知らずにいたことをたくさん学ばせていただきました。また、

いろいろな視点からのお話を聞かせて頂き今後に生かせればと思っております。

ただひとつ気になっていまして、女性交流室というのは、ネーミングも含めて、再検討してもよい時期なのではないかと思いました。実際に行ってみましたけれども、あまり利用されていないような感じを受けましたし、平等というのは男女だけではなく多様性つまり様々な平等というものに目を向けるべき時と考えますので、今の世の中のニーズですとか広く市民が利用しやすい施設として再検討していくことが今後の課題ではないかと思っております。私にとっては気づきという意味での刺激を頂きとても勉強になりました。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す。続いてE委員、お願いいたします。

【E委員】 多摩府中保健所のEです。2年間ありがとうございました、と言いましても、私はすみません、コロナの渦中におりまして、あまり会議には出席ができなかったのですが、人権という非常に大事な課題に真摯に皆さんでご議論されて取り組んで、非常に勉強させていただきまして、ありがとうございました。

私、保健師なのですが、やはりコロナの初期の頃は、本当に感染者に対しての誹謗中傷といいますか、そういった問合せに非常に心を痛めながら、誰もが感染する可能性がある中でいろいろと相談対応を進めてきておりました。コロナの関係だけではなく、HIVの抗体検査ですとか相談対応などもしておりまして、多様性のある方々の生きにくさなどについてもご相談に乗り、精神障がい者の方々のご相談にも応じていました。そういった中で、やはりこの人権に関して、三鷹市で目指そうとしている「全ての市民の人権が尊重されるまち」というところをぜひ、今後も引き続き醸成していただければと、パンデミック等の混乱の渦中にも、この人権を尊重しながら、生きにくさを一緒に乗り越えていくということができてくるのかなというふうに思っております。2年間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す。続いて、A委員からお願いできますでしょうか。

【A委員】 根本的なことですが、私はこの審議会の設置そのものはもちろん重要なことなのですが、審議会の運営方法について、長年担当させていただいて課題認識を持っております。メンバー間で、情報ギャップが相当あるということと、それから市が説明をして、私たちが質問して答弁するというようなやり方が今まで続いてきていますが、審議会の在り方というか、もちろん法的な機能はしっかりと押さえたうえで、出てよかったというか、

市の職員も超勤してよかったというような、実りのある運営方法がないか、この間考えておりました。各団体代表などの構成は決まっているのでしょうか。バリエーションがあることが良いんですけども、全然この委員同士では対話したことないですよ。情報共有とかもなく。三鷹市対委員の1 on 1みたいな感じなんですけれども、この審議会の成果を高めるためには、もっと効果的な違うやり方がないかなというようなことを考え続けた2年間でした。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。続いてG委員、お願いいたします。

【G委員】 私は、この前の2年間と、今回の2年間と、4年間携わらせていただきまして、三鷹市民として、こういう男女平等参画審議会というところでいろいろな意見が交わされているということを知ることができて、とても勉強になりましたし、また、委員の皆さんのいろいろなお話を聞いて大変触発されました。

特に、この数回はこの三鷹市の人権基本条例（仮称）について考える機会を持てたことがとても勉強になりまして、私自身、障がい者支援の仕事をしておりまして、常に虐待防止ということを言われて、要するに障がい者の人権ということを毎年学び続けてきたんですけども、思うことは、虐待する側の方が無自覚ということが非常に多いということを感じておりまして、虐待をされる側の人も、自分が虐待を受けているということをつかれないというか、そういうふうには確知できないという。そういう中で、いろいろな悲劇というか人権侵害が起こっているということを仕事の中でも気がつく中で、この三鷹市の人権基本条例（仮称）が、そういう人権侵害が起こらない三鷹市になるために役に立っていけるよう、今後も三鷹市民として意識、関心を持ち続けていきたいと思っております。本当に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。続いて、C委員お願いいたします。

【C委員】 友人の市議会議員の方から、やってみないかと言われて引き受けたんですが、本当に知識もないし、人権意識も正直言ってなかったです。仕事でも、そういうことに接するわけでもなかったんですが、そういう一般的な市民感覚のある人も入ってほしいというように言われて、参加してきました。皆さんの発言に緊張しながら、一生懸命、市民として、こういう話に接して、どういうことが疑問にあるかとも、恥ずかしいけれども率直に質問、いろいろな愚問を投げかけたりしながらやってきました。

先ほどは発言しなかったんですが、骨格案のところの、「不当な差別的取扱いの禁止」という言葉も、さらっと読んだときに、私としては、差別の禁止ではなくて「不当な差別的取

扱い」って何だろうと思い、憲法学者の言っていることを、調べたりしました。三鷹市民全体にこういう人権条例ができますよ、皆さん意見ありますかと、ただ広報しても、一般人は何が問題なのか、どう考えたらいいのか、自分にどう関係があるのかというのがなかなか分からないと思うんです。ですが、この三鷹市らしい風土を醸成するためには、この市民の責務というのを、なかなか厳しい言葉ですけれども、やっぱり一人ひとりの市民が、自分たち一人ひとりが人権意識向上させなきゃいけないという意識を持つために、私たちが努力しなければいけない、三鷹市のほうも絶え間なく働きかけをしていってほしいと思いました。私もあと2年引き受けることになってしまったので、また、よろしくお願いします。

【中塚企画経営課係長】 ありがとうございます。続いてB委員、お願いいたします。

【B委員】 2年間ほどお世話になりました。これで終わりではなくてまた2年間続けさせていただきます。いろいろなことを話させていただいたんですけども、Aさんがおっしゃったように、審議会のこの在り方が、三鷹市対市民のような感じになっているのが気になって、そうではなく、これは三鷹市と審議会のメンバーとが伴走しているみたいな、つながりがあるんだというような、関係で持っていけれないんだろうかと思いました。

とにかく、審議会のメンバーの間での意見を交換したいのに、そういうこともできない。ただ、市からの説明を受けて、それに対して質問し、その質問に対して答弁されるということで過ぎていくというのが、やはりこれ限界があるんじゃないだろうか。もっと、それぞれのバックグラウンドを持って参加されておられるので、その方たちの意見を聞きながら、学びながら、また、次のステージに行くことができるように、審議会のメンバーの間で話ができるような、そういう機会というのを、やはりもう少し時間を取っていくというのが必要なんじゃないだろうか。

それから、年3回の審議会でどれだけできるんだろうか。男女平等参画審議会は、男女平等参画条例のアップデートをしていかなきゃいけませんし、先ほど出ていた女性交流室は、人の手当てがない交流室、部屋でセンター機能がないのにセンターですというふうに位置づけてますけれども、あれがあのままに來ているということ自体がやはり問題だと思いません。

そうすると、審議会では、もちろん人権条例の問題はありますが、それ以外にもやらなきゃいけない、考えなきゃいけないことというのが山積みになっている、こういう状況の中で、やはり委員の間で話をする、お互いに意見交換することが必要です。それから年に3回だけの審議会で、こんなに重要な時期にあるのに、という気持ちがしています。今後審議会をど

うしていくのか、問題提起ですけれども、ぜひ考えていていただきたいと思っております。2年間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。続いてD委員、お願いいたします。

【D委員】　　2年間ありがとうございました。今回、公募という形で参加をさせていただいたんですけど、率直な感想としてやっぱりすごく難しかったという感想があります。日常的に人権って考えることはほとんどなかったもので、いざその議論というか、話し合いに参加したところで、自分の考えがなかなか出なかったというところを反省すべき点だというのは、改めて思っています。いろいろな専門家の方々のご意見などを聞いたのは勉強になったと思う一方で、勉強する場ではないと思うので、あまり適した感想ではないと思うんですけど、やっぱり勉強になったなというところがあります。

普段は、求人広告のメディアで仕事をしておりまして、求人と人権みたいところって切り離せないものだと思うので、そういった観点で、今後の自分の仕事にも何かしら生かせるらいいのかなというふうには思っております。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。続いてJ委員、お願いいたします。

【J委員】　　2年間お世話になりました。今回参加してみて、思っていたのといろいろと違いました。まず、公募ということでご案内をいただいて参加させていただいたんですけど、こんなに公募の人が少ないとは思いませんでした。先ほど皆さん、一市民としてというご発言をされていましたが、いわゆる公募で選ばれた市民よりは少し皆さん市への距離が近いというか、意識が高いところにいらっしゃるのではないかと思いつつ、ここのところ伺っておりました。

また、皆さんの、例えば2年務める方もいれば、4年務めている方がいる中で、正直この2年間入ってみて、今のこの審議会がどのステータスレベルにあるのかがよく分からないと思いつつ参加していました。ここに来るまでに一体どういう議論があつて、どういうプロセスを経て、この議論の段階では一体どこまでのことを求められているのかということが分からないと思います。繰り返し議論を重ねることは大事ですけれども、今の時代、出した上で修正をしながら、見直しながら時代に合わせていくことも非常に重要だと思いつつ、そういう意味では今、議論をしてきたどこの段階にあつて、いつまで議論するのが見えないという意味でもなかなか難しいと思いつついます。

あと、男女平等参画審議会ということで参加したんですけど、それも想像以上に取り扱うテーマが広くて、これはもう男女平等という話ではないのではないかなと思いつつ、そう

いう意味でも毎回、その分野の広さと、自分が現在いる立ち位置のポジションに悩みながら、でもそれで黙っていると参加した意味があまりないので、率直に思うところ発言をさせていただいたんですけど、そこが悩ましいと思っていたというのが正直な意見です。今後、別の方がここに参加されると思うので、その辺りをケアしていただけると、長く参加してくださっている皆さんも市の方も、ありがたいというふうに個人的には思います。

最後にここで得られたことですが、私は独身で仕事をしている女性なんですけど、おそらく今回扱われたテーマに、もしかしたらふだんの意識が比較的遠い人間なのかもしれない、と思いました。子どもがいるわけでもないですし、この先は分かりませんが、幸い貧困という状況にも足を踏み入れずに、ぎりぎり何とか進んでいる。だからこそ、あまり今までこういうことに関心を持ったこともなかったですし、実は生まれてから現在までずっと三鷹市民なんですけど、三鷹らしさなんていうことも考えたことはありませんでした。市にそういうものを求めたことはないです。環境としてのいろいろなものはありますけども、市政に「らしさ」を求めたということはありませんでした。そういう意味で、無関心で、もしかしたら市のいろいろな施策が一番リーチしにくいカテゴリーかもしれないなと思いながら、参加させていただきました。そういう意味では、今まで考えたことがないことを考えて非常に勉強させていただいたと思っています。ありがとうございました。

【中塚企画経営課係長】 貴重なご意見ありがとうございました。次回、生かしていきたいと思っております。ありがとうございました。

では最後、荻田会長から一言お願いいたします。

【荻田会長】 この2年間、新型コロナウイルス感染症の影響でオンラインやハイブリッド開催など、変則的な審議会となりましたが、皆様にご配慮とご協力をいただき、内容の濃い審議会になったと感じております。やはり毎回時間が足りず、私自身ももどかしい思いをしましたので、さぞ皆様は、その辺、消化不良な思いをされたことかと思えます。

ただ、その短い時間の中でも、大変有用なご意見や率直なご指摘をいただき、私自身も大学の中には触れられないような刺激を受けて触発されまして、何かできないのかと考える貴重な機会になりましたこと、感謝しております。

三鷹市の職員の方々もきめ細やかな事前準備と大変な努力をされているということ分かりまして、謝意と敬意を表します。今後もぜひ、進化し続ける審議会でありますよう、三鷹市の取組を強化していただきたいです。いろいろ問題点も出されていますけども、新体制になってからも、この審議会のあり方についてよく皆さんと考えながら、良い知恵を出し合い

ながら、少しでも改善していけることを願っております。本当にこの2年間ありがとうございました。

【中塚企画経営課係長】 皆様、2年間にわたり、男女平等参画審議会に御参加いただきまして、誠にありがとうございました。引き続き、三鷹市の男女平等参画事業にぜひご理解、ご協力のほどよろしく願いいたします。

今後の予定については、改めてお知らせいたしますが、次回新体制での初回の会議は9月頃を予定しております。事務局からは以上です。

【荻田会長】 以上で全ての議事が終了いたしました。

本日の審議会はこれで閉会いたします。皆様、ご協力どうもありがとうございました。