

【会議名】

令和6(2024)年度第2回三鷹市男女平等参画審議会

【開催日時】

令和6(2024)年8月26日(月)午後6時～7時30分

【開催場所】

三鷹市教育センター2階 第二中研修室(オンライン併用)

【次第】

1 開会

2 議事

(1) 第1回審議会の振り返り(いただいたご意見、質疑への回答)

(2) 「男女及び多様な性の平等参画のための三鷹市行動計画2027(仮称)」の策定に向けた考え方について

【出席委員】(敬称略)

荻田 香苗(会長)、渥美 由喜(副会長)、木下 英典、福島 多恵子、今村 佳代子、竹野 裕介、岩本 浪砂、牧野 洋子、大黒 暉生、中川 由紀子、田中 かず子、南和宏、瀬尾 典子 以上13名

【市職員】

企画部長 石坂 和也、総務部調整担当部長 田中 博文

(事務局)

企画経営課副主幹 中塚 大、企画経営課平和・人権・国際化推進係 山際 陽子、堀江 富美

【傍聴者】

3名

【議事概要】

(次第1 開会あいさつ 省略)

(開催方法の説明等 省略)

(委員及び事務局職員の自己紹介 省略)

【中塚平和・人権・国際化推進係長】 本日の審議会は、第1回審議会にていただきましたご質問への説明があることから総務部調整担当部長も出席をしております。

次に、本日の資料についてご確認をお願いいたします。次第のほかに次の資料をご用意し

ております。資料の1番、男女平等参画審議会概要版会議メモ、続いて資料の2番、「男女及び多様な性の平等参画のための三鷹市行動計画2027（仮称）」の策定に向けた考え方について修正版、資料の3番、新計画の体系、目標、施策、その各事業のイメージ。続いて、参考資料として4つの資料をお付けしております。1つ目が男性職員の育児休業取得状況、有休取得日数等の他市比較、参考資料2-1が若年女性の将来人口推計、参考資料2-2が国勢調査就業状態等基本集計結果の要約、参考資料2-3として男女別15歳以上労働力率、そのほか委員名簿、そして会場出席者の方には席次表をお配りしております。

不足がありましたら、事務局にお声がけください。

なお、本日の会議終了予定時刻は午後7時30分としております。スムーズな進行にご協力をお願いいたします。

事務局からは以上です。

【荏田会長】 それでは、次第の議事に入りたいと思います。まずは、第1回審議会の振り返りです。事務局から説明をお願いいたします。

【石坂企画部長】 資料1をご覧ください。前回の振り返りの資料となっております。こちら中段に意見・質問・要対応事項という記載があり、その下にいただいた意見と現時点での市の考え方を取りまとめた内容となっております。

まず、議事の(1)でございます。こちらは、「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022（第2次改定）」の取組状況についてとなります。こちらは3つございますが、上から3つ目までの女性交流室のあり方、男女平等参画相談の見直しにつきましては、これから議論を進めていく行動計画の策定のプロセスを通して、検討を深めていきたいと考えております。

上から4つ目の目標達成に向けた踏み込んだ調査の実施についてですが、こちらは学校教育の中でも男女の地位が平等になっている割合が目標の半分程度となっていることを踏まえてのご質問でした。この調査につきましては、基本計画の策定に合わせて、他の項目も含めて無作為で3,500人の市民の方に調査を行っている内容となります。子どもや教員を対象とした調査の実施について教育委員会に確認したところ、未実施ということでございました。現時点での対応は困難でして、こちらは引き続き教育委員会でも現場の声を聞きながら対応していくと考えているところでございます。

次の有休取得率、超過勤務時間、男性の育休取得の割合の3点につきましては、後ほど総務部調整担当部長から回答させていただきます。

下段の議事(2)は、「男女及び多様な性の平等参画のための三鷹市行動計画2027（仮称）」

の策定に向けた考え方について」への意見となります。

まず、1点目、デジタル化などの新規施策と他市の計画策定状況、そして2点目の「働きやすい」という表記だけではなく、「働きがいのある」という表記についてでございます。こちらのデジタル化と「働きがいのある」につきましては、考え方に反映いたしましたので、本日の議題にて改めて説明させていただきます。

そして、他市の状況のうち、追加で言及がございました府中市に担当レベルで現状を確認したところ、現行の施策を基礎としながらも、法の施行を踏まえた困難女性支援基本計画を盛り込むことを想定しているということでございました。

裏面をご覧ください。リプロダクティブ・ヘルス/ライツと包括的性教育を盛り込むことにつきましては、質問も踏まえまして、教育委員会及び子ども政策部と課題を共有したところでございます。新計画策定のプロセスを通して、どのようなことが可能なのか、こちらは次回以降、内部で横断的な検討を進めていきたいと考えているところでございます。

次に、議事（3）は、「こころの相談事業」についての実績報告の内容となります。相談者がどこで事業を知ったのかのアンケートにつきましては、実施の方向でカウンセラーと調整を進めていきたいと考えています。

次に、議事（4）、こちらは、「性的マイノリティに関する施策の取組状況について」です。三鷹市のパートナーシップ宣誓制度により活用が可能な施策について、市のホームページに記載もございますが、都のホームページにも同様に一覧を掲載しております。利用できる制度が幅広いことをきちんとPRをしていきたいと考えているところでございます。

次に、三鷹市は若者女性の流入が多い稀有な自治体であるとのこともいただきました。こちらは参考資料2-1をご覧ください。若年女性（20～39歳）の将来人口推計となります。表の上段が、前回の会議で言及がございました、人口戦略会議が2024年4月24日に発表した数値となります。20～39歳の若者女性人口減少率は、2020年対2050年比で、左から3つ目、マイナス1.8ポイントとなっております。こちらは、都内の市部では全てがマイナスとなっているところでございます。三鷹市はこの減少率が市部では2番目に低い数値で、他の自治体と比較して、社会移動による人口減の影響が少ない自治体と分析されているところでございます。

その一方で、三鷹市では、国勢調査人口ではなく、2023年1月の住民基本台帳人口を基準として独自に推計を行っております。その結果は、こちらの表の下段に記載がありますが、マイナス4.3ポイントとなっております。この差異については、まず三鷹市の国勢調査人口

は2020年10月1日時点でございます。この同日時点の住民基本台帳人口と比較した場合、国勢調査の方が5,300人多くなっております。これは、住民票を移さずに若い世代が三鷹市に居住していることによるずれでございます。その多くが、若年人口を含む生産年齢人口でございます。人口戦略会議と三鷹市の推計結果の差は、この基準人口の違い、国勢調査と住民基本台帳人口、さらには時点が違うというところですので。それから、市独自の調査につきましては、移動率は2018年に公表された数値を使っております。一方、人口戦略会議は2023年と直近の数字を使っています、こちらの2023年の移動率につきましては、30代までの区分の移動率が上昇している、直近でいくと上振れしているといったようなことが要因でございます。

その結果、人口戦略会議につきましては、社会移動による影響を多く見込んだ推計となっているところでございます。なお、この人口戦略会議が分析する9分類の定義がありますが、この定義上では三鷹市の結果も同じ区分に整理、分類されるということで、おおむねの傾向としては一致しているというところでございます。こちらは、下にグラフを掲載しております。2039年まで緩やかに上昇し、その後は減少に転じるということがこのグラフで見てとれるところでございます。

次に、参考資料2-2の令和2年三鷹市国勢調査就業状態等基本集計結果の要約をご覧ください。こちらの3ページに、男女別労働力率のグラフを掲載しております。これは、国勢調査に基づく三鷹市の比較になります。左側の男性は25歳～59歳までで、9割以上でずっと推移している。これは、この20年間、特に変化が見られません。一方、右側の女性は25～29歳の労働力率が90.3%、M字カーブの底である35～39歳の労働力率が76.0%となっています。女性の就業率は20代で上昇した後、出産・育児期に落ち込み、その後再び上がることからM字カーブと呼ばれてきましたが、育児休業制度や保育所の整備などもありまして、出産後も働き続ける女性が次第に増え、このM字カーブの谷は解消されつつある、要するに谷が少なくなっていることが見てとれるところでございます。

なお、参考資料2-3で国との調査の比較を行いました。男女別15歳以上労働力率としまして、国勢調査に基づく国全体と市の労働力率をグラフでまとめております。こちらは、三鷹市でも全国で見ても、おおむね同じような傾向となっていることが見てとれるところでございます。

私からの説明は以上となります。こういった数値的な部分につきましても、これからの計画の中にきちんと反映して盛り込んでいきたいと考えているところでございます。次の議

事の計画策定の考え方においても意見をお伺いしますが、ご質問、ご意見等があれば、また改めてお願いしたいと思っております。

男性職員の育児休業や年次有給休暇取得等につきましては、総務部調整担当部長より回答いたします。

【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。

前回の宿題としていただきました、男性職員の育児休業取得率・平均取得日数について、厚生労働省イクメンプロジェクトの調査の計算方法に基づいて参考資料1を作成いたしましたので、説明させていただきます。

まず、厚生労働省の方の計算方法についてですが、分母が前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の合計数になりますので、令和3（2021）年度の表で言いますと、令和2（2020）年度に配偶者が出産した男性労働者数の合計数になります。分子が前事業年度になりますので、令和3（2021）年度の前の令和2（2020）年度に育児休業等を開始した男性労働者の数の合計数となっております。ですから、下段の方にありますが、前回お示ししている総務省の算出の仕方と数字が異なっているという点で、前提条件が違うとご認識いただければと思います。

三鷹市の場合、令和3（2021）年度につきましては、配偶者が出産した男性職員の人数は24人、そのうち当該年度に育児休業を取得した人数は12人で、取得率50%、平均の取得日数は85.6日でございます。令和4（2022）年度、令和5（2023）年度については表記のとおりですが、令和5（2023）年度につきましては、率としては83.3%、日数として86.9日と過去の中では一番高い数字となっております。

また、多摩地域26市との比較ということで、年次有給休暇、時間外勤務の労働時間数、男性職員の育児休業の3点について、数値をお示ししております。

令和2（2020）年度から令和4（2022）年度につきましては、三鷹市の年次有給休暇は14日、14.1日、14.4日と日数は徐々に増えてはいるんですが、全体の26市の順位の中では8位、13位、15位と低下している現状となっております。26市の平均としては、13.1日、13.8日、14.3日と徐々に延びている中で、三鷹市の場合は、若干延びていますが、全体的な取組の成果としてはなかなか順位として反映していないのが現状となっております。

時間外勤務につきましては、令和2（2020）年度から令和4（2022）年度について表記のとおり、令和2（2020年）年度から141.9時間、179時間、171.5時間と、コロナの関連で170時間を超えた形の実績が続いているところです。令和2（2020）年度から、順位については

20位、23位、25位と、令和4（2022）年度につきましては26市中、下から2番目というような実績となっております。

男性職員の育児休業につきましては、これまでの示している数字に対して順位を示しております。16位、20位、5位と徐々に上がっている状況ではございます。

この中での三鷹市としての課題につきましては、年次有給休暇については令和5（2023）年度の速報値では14.6日と延びてはいますが、目標としている15日をなかなか達成していない状況が続いていることを課題として認識しております。

時間外勤務の時間数につきましても、26市の平均が135.9時間に対して、令和4（2022）年度は171.5時間と、順位も下から2番目になっており、マンパワーをどこに注ぎ平準化をしていくかという点では、令和5（2023）年度、令和6（2024）年度で職員の採用を進めながら、また、職員定数の人数も1,015名から条例を改正して1,055名と余力を持たせるような形で、時間外の勤務時間数について改善していく取組を現在進めているところではあります。ただ、民間企業等、また、人材の流動化もありますので、実際には欠員が続いている状況でございます。年間を通して採用試験を実施し、また、5月、6月、7月と採用をしなから10月以降も職員の採用をして欠員を解消しながら職員が働きやすい環境等、柔軟かつ機動的な職員体制が組めるよう、総務部としては取り組んでいるところでございます。

男性職員の育児休業につきましては、出産をする職員に対して必ず子育てハンドブックを配布し、所属長に対してもその点を周知している中で、どのような育児休業が取れるか、育児参加ができるかということを職員一人一人に丁寧に説明しながら、出産、介護、育児参加休暇、年次有給休暇を組み合わせながら育児に参加をしていくこと、また、子どもの体調が悪くなったときの子ども看護休暇の取得についても、取りやすい環境を整備することで取得は上がってきております。子どもの看護休暇については、実績の用意はしていませんが、男性職員、女性職員でも取得できますので、それを組み合わせながら育児参加を推進していくような取組を進めているのが現状となっております。

前回の審議会を踏まえて情報提供のためご用意をさせていただきましたのが参考資料1となります。説明は以上でございます。

【荻田会長】 ありがとうございます。

ただいま事務局より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、お願いいたします。

【A委員】 ありがとうございます。今説明してくださった男性職員の育児休業取得率の

ところですが、上の方は令和4（2022）年で50%で、下の表では80%になっています。これはどう読めばいいのでしょうか。

【田中総務部調整担当部長】 上の段の分母と分子の算出の仕方が違っております。分子に持ってくる数字が特に違います。厚生労働省の場合につきましては、分母については基本的には同じになります。当該年度に配偶者が出産した男性職員になりますので、そこは一緒ですが、厚生労働省の場合はその年度に育児休業を開始した人数になり、総務省の方の数値は当該年度に育児休業を取得した人数というので、分子にずれが出てきます。

【A委員】 では、直接は比較ができないということですか。

【田中総務部調整担当部長】 そうですね。直接は計算方法が違ってきますので、これは令和4（2022）年度の実績と見ていただければ良いですが、例えば83.3%と80%というのは計算方法が異なってくるので、若干数字がずれてきます。

【A委員】 三鷹市は三鷹市のデータがあるわけではないですか。それで、厚生労働省とか、それから総務省とかのデータを引っ張ってくる以外にも、三鷹市は独自の自分たちのデータがあるのではないですか。三鷹市は育児取得率というものをどう捉えていこうと思っておられるんですか。計算方法が違うということは分かりました。しかし、三鷹市はこれに依存する必要はなくて、三鷹市は三鷹市独自のデータがあるわけだから、何人のパートナーが産を出して、育児休暇をどう取ったのかというデータをお持ちだと思うんですが。

【田中総務部調整担当部長】 今回の上段の方の数字につきましては、前回の審議会の中で厚生労働省の計算方法で算出するようにとご指摘いただき、今回あえて用意した数値となっております。三鷹市は、東京都を経由して総務省の方に回答しますので、基本的には下の数字が私どもが公表している数字となっております。

ただ、手元資料としては配偶者が出産した男性職員がその後育児休業を取っているか、取っていないか、実際には当該年度ではなくて翌年度、また、公務員の場合は子どもが3歳まで育児休業を取得できますので、その期間で育児休業を取っているか、取っていないかという点は追っています。その中で、令和5（2023）年度でいいますと18人の対象がいる中で、17人が結果的に育児休業を取っております。令和4（2022）年度では、20人中12人が翌年度に育児休業を取っており、令和3（2021）年度では24人中17人が取っております。パーセントで言いますと令和3（2021）年度から70.8%、60%、94.4%が育児休業を何らかの形で取っております。私どもとしては総務省の方の報告の数値と実際にどれだけの職員が育休を取っているかというところで数字を押さえるようにしております。

【A委員】 ありがとうございます。結局、一番大事なのは三鷹市がどうなっているのかということだと思うので、他と比べたりするときには同じように揃えないといけないかもしれませんが、独自の体制でフォローアップしているということがよく分かりました。

【荏田会長】 ほかにご質問、ご意見などございませんでしょうか。

【B委員】 男性職員の育児休業取得者数とありますが、この育児休業というのは各自日数はばらばらなのでしょうか。極端な話、一日でも育児休業を取れば、この数字に入るのでしょうか。何か目安はあるのでしょうか。

【田中総務部調整担当部長】 育児休業につきましては、あくまで一日でも取得をすればカウントさせていただきます。一般的な例ですが、配偶者が出産する場合には、まず出産介護休暇をおおむね2日取って、その後、引き続き育児参加休暇を5日取る職員が出てきます。それ以外に年次有給休暇などを組み合わせながら、その後に育児休業で何か月間、育児参加をするかというところで期間がおおむね決まってきます。ですから、たまたま組合せによっては、少ないと2週間位で育児休業を切り上げますが、実際には1か月半ぐらい出勤せずに育児参加をしているという職員もおります。また、例えば令和5（2023）年度に出産しているが、来年度1年間、育児休業を取りたいということで、1年間取る男性職員もおります。職員それぞれの考え方や収入の問題もございまして、配偶者との兼ね合いで交代して取るという可能性もありますので、日数等については、職員に応じて、職場やご家庭とのご判断で申請をしていただいているところです。

【B委員】 分かりました。ありがとうございます。

【荏田会長】 ほかにご意見などございませんでしょうか。C委員、お願いいたします。

【C委員】 女性の人口の予測は非常に興味深かったのですが、前回渥美委員からご意見があったのは、三鷹市は若年の女性が入って出ていかない、だからそこをアピールすべきというご意見だったような気がします。そうすると、今回の資料ではそこが見えづらいと思います。流入人口と流出人口が示されていればそういう事実があるのか、あるのであればアピールできるのではないかと思います。

まず、入った人は出ていかないということは今回のデータの確認で確認されたのでしょうか。

【石坂企画部長】 長期的な推計でいくと、かなりテクニカルな話になりますが、いわゆる生残率というか、1歳年を取るとどのように人口が減るのかということと、他市からの移動というのを掛け合わせて出しておりまして、具体的に転入超過、転出超過を個別に

見ていけば分かります。直近の傾向でいうと、令和2（2020）年度以前につきましては、就職等の要因によりまして転出傾向が大きくなる、25～29歳を除いて転入超過の傾向となっているといったところはデータで持っています。ただ、令和4（2022）年度以降は、25歳以降のほとんどの年齢区分で転出超過、僅かに転入超過ということになりましたので、令和4年度以降はやはり転入超過というのはちょっと下がっているのかとは思っています。

ただ、先ほど申し上げましたように、国の方は、かなり高めに移動率を見ているようです。こういった取り方をしているかは国に聞かないと正直分からないんですけども、そういう意味でいきますと、基本的には国では転入超過を多く見ているけれども、直近でいくと転入超過というのはかなり僅かな状況になっているといったデータはあります。

【C委員】 ありがとうございます。

【荻田会長】 この件についてほかにございませんでしょうか。

【A委員】 質問ではなく、すごくびっくりしたという感想なんですけど、いまだにM字型なんですね。日本のこのM字型が取れないというのが、日本の状況、女性を取り巻く環境というのをすごく表しているように思います。これにはすごくびっくりしましたので、印象として共有させていただきたいと思いました。

【荻田会長】 こういう図の資料は、皆様のご理解を喚起するのにとても役立つと思いますので、今後もよろしく願いいたします。

ほかに何かございますでしょうか。ご意見などでもよろしいのですが。

では、次に「男女及び多様な性の平等参画のための三鷹市行動計画2027（仮称）の策定に向けた考え方について」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。

【A委員】 すみません。第1回審議会の振り返りの件でまだ質問があります。女性交流室についての市の対応で、「今後の計画策定のプロセスを通して検討していく」とあり、裏面にも「新計画策定のプロセスを通して検討」と書いてあるのですが、これは具体的にどうということか説明してもらえませんかでしょうか。

【石坂企画部長】 例えば、女性交流室であれば皆さんからかなりいろいろ意見をいただいた中で、今回の計画の中でどう位置づけていくのかというのは、やはり議論が必要だと思っています。それはこの場での議論もありますし、私ども市の内部での議論も必要だと思っています。

そういった議論を、計画策定の中で、次回は10月に予定されている審議会で議論をし、ま

たご意見をいただくというプロセスを通じて、どのような形で計画として取りまとめるのか、どういう形で反映していくのかを検討していくということです。後ほど資料2で説明いたしますけれども、今日の段階で、明確に回答できない状況でございますが、この間も申し上げましたけれども、そのまま反映できる、できないと確約できるものではないですが、私たちの考え方を議論を通じて示していきたいと考えております。

【A委員】 ありがとうございます。

やはり答弁を伺っているだけで議論をしているような感じはしないので、また後ほど話をさせてもらいたいのですが、今度の10月に素案が出てきて、その次にはもうパブコメの計画になっていたと思うんですけれども、これだけの期間に決めてしまうという方向であるということなんでしょうね。

そのプロセスがよく見えなかったんですが、例えば女性交流センター機能を充実させるというのはどちらにでも動けるんですが、センターというときに人の手当てをするか、しないかというのはすごく大きなファクターだと思うんですが、そんな短時間に決めることができるのでしょうか。センター機能を充実させるというのはいくらでも膨らますことができるんですが。

だから、センターにするといったときに、こんなに短い期間では私はちょっと無理ではないかと思って、もう少し長いスパンで検討していく必要があるのではないかと思うんですけれども、それについてはいかがでしょうか。

【石坂企画部長】 当然皆さんのご意見をいただきながら、市として最終的に計画をまとめるという立ち位置になるところですが、計画の中で方向性を示しながら次の計画期間の中で議論を深めていくというやり方も一つはあると思います。要は、ここで決めてすぐに令和7（2025）年度からやります、というやり方もあると思いますし、一定の頭出しをしながら計画期間内でもう一回皆さんで考えてみましょう。ただ、そういう悠長なことではなくて、今できることは何なのかということをやるときではないかという議論もあるかと思うので、そういったところはやはりレベル差というか、一定の差が出てくるのかとは思っていますので、そういった2つの考え方の中で整理をしていきたいと思えます。

【A委員】 ありがとうございます。

そうすると、計画期間中のこれからの4年間で考えていこうというふうな方向性もありということですね。

【石坂企画部長】 はい。

【A委員】 それを私は今日提案したいと思ったんです。すぐにパブコメで4年間のものが決まってしまうというのではなくて、その4年間を使って方向性をもっと緻密に積み上げて、そしてこれからその次のステージにどうやっていくのかということ準備していく期間が必要なのではないかということ提案しようと思ったので、そちらのほうから言っただいて非常にラッキー、ハッピーです。ありがとうございます。

【荏田会長】 D委員、どうぞ。

【D委員】 あとでと思ったんですが、今、A委員からご提案があった内容と関係するの続けて申し上げます。毎年の取組状況の報告が、本当に紙の無駄だと思います。今回いただいたこの項目別に達成／一部達成／一部着手／未着手とご報告いただくのを、私はやめて欲しいという意見も申し上げたんですが、一向に改善されず、フォーマットまでずっと十年、同じです。今回これを基に皆さんはこれから10月に向けて施策なり事業計画をお立てになると思いますが、企画部門は各部門から出てきたものをただ単にホチキスで留めるだけではなく、この中身の、まさに調整を担当いただきたいんです。

これまでも庁内施策の重複、東京都施策との重複がありました。私、この間、女性交流室に行っていました。そして、今日ここに持ってきたのは半分以下ですけれども、東京都は予算があるのか、全部オールカラーで立派な説明書なり、解説書が山ほどあり、女性交流室のほとんど誰もいない部屋に立派に飾られていました。でも、女性交流室には、現実問題としてほぼほぼ困った女性は訪ねてないですね。

私がお聞きしたかったのは、今日は校長先生もいらっしゃるの、日本の行政組織そのものがヒエラルキーですから、文部科学省から女性の校長を増やしなさいとか、女性の教頭を増やしなさいというのはもう既に来ているらっしゃると思うんです。やはり、学校の中での男女平等とか多様性への対応とかということは、文部科学省からそれなりに指示が下りてきていらっしゃるのではないかとと思うんですが、現状はどうなのでしょう。

【E委員】 第二中学校のEです。現場としては、そこまでの意識はないですね。採用するのはやはり教育委員会ですので、現場としては育てる、そこには男女関係なく次の世代を育てていくということは日々しています。

【D委員】 そうすると、文部科学省からのいろいろなものを受けているのは三鷹市の教育委員会ということになりますか。

【E委員】 東京都教育委員会か三鷹市です。

【D委員】 そうですね。三鷹市ですね。

私は、この項目をいろいろ見る中で、事業・施策の中で教育委員会が主導していくべきものと、三鷹市の本庁が推進する、あるいはすべき、あるいはできるという、緩急があると思うんです。

例えば教育委員会は教育委員会の中でやっていただくということは、やはり教育委員会のトップの方が自覚してもらわなければ動かないと私は思います。そういうことのメリハリというか、いくら三鷹市のこの審議会で意見を言っても、象の足の裏をかくようで時間の無駄だと思いますし、実効性があまりないということを過去十数年見てきています。非常にきれいな文言が並んでいますが、この中に重点項目、向こう4年間で三鷹市の企画部が中心になってできる、例えば重複を除去するとか、あるいは連携したほうが効率的にできるとか、そういういわゆる全体設計図のようなものを10月の段階でぜひお示ししていただけないでしょうか。

この項目出しも一覧表も良いと思うのですが、我々がここに参加している意義というのは、市の方が市役所の各部門がこれもやっています、あれもやっています、これだけ効果がありました、でもこれはちょっと駄目でした、そんなことを聞きたい場ではないですね。三鷹市にとって、実はこういう事情でここが他市と比べて課題だとか、あるいは都や国の方針を受けてこういうことが三鷹市の場合は課題ですという、課題の先行把握というか、そういったことを挙げていただいて、ではどうしましょうかということ審議したほうがより市民の方への還元もできるのではないかと思います。

4本の柱の項目分けに関しては私は異論はないんですが、その中で事業の重点項目、あるいは重点施策、それをやるにあたって庁内の体制をどうしていくのか、みたいなことをぜひ10月にはお示しいただきたいと思います。以上です。

【石坂企画部長】 現状の計画、前回の二次改定におきましても、基本的に現状の課題というのをきちんと捉えながら施策の方向性を書いておりますが、D委員がおっしゃるように、ただ事業の羅列に終わっているというのはそのとおりかと思っています。内部でも議論をしていますが、やはり事業を棚卸しするのが大事だと思っております、横引きするだけではなくて、その中で重点項目と設定するのか、どうメリハリをつけていくのか、問題認識に対して何を打っていくのかというところは内部でも議論をしますし、企画部の調整機能を果たしながら、全庁的にやっていく必要があると思っています。また、子どもだとか教育等の他の分野でも、個別計画は進んでいますので、それらときちんと整合を図りながら全庁を挙げて対応していきたいと考えています。

【D委員】 すみません。やはりさきほどの話ではないですが、超過勤務時間は減らさなければいけない、休みは与えなければいけない、人が足りない、辞める職員はいるという状況なのは、市役所に限らずどこの企業でも今大きな課題になっていますよね。ということは、仕事を棚卸しして連携できるところは徹底的に連携して、業務の効率化を図らないと全てが駄目になっていってしまうと思います。

課題も、私が30年前に女性問題に取り組んだときは、こんなパンフレットは5、6冊出ればよかったですけれども、このパンフレットの種類を見るだけでも、妊娠から子育てから何十種類とあり、今は女性をめぐるいろいろな問題がそれだけ課題が細分化・多様化しているということだと思います。この細分化されたもの一つ一つに対応していたら、市の職員さんたちは本当に手が回らないと思います。ぜひ、庁内の中で効率的な働き方改革と併せて、業務の効率化を強力に実践していただきたいと要望します。

【荏田会長】 よろしいでしょうか。ほかに、第1回審議会の振り返りと、資料1について何かございませんでしょうか。では、次の議事に進めさせていただきます。

三鷹市行動計画2027（仮称）の策定に向けた考え方について、事務局からご説明お願いいたします。

【石坂企画部長】 こちらは資料2をご覧ください。差替と右側にございますが、これは前回の協議を踏まえて修正した内容としています。本日の議論を通しまして、この考え方の取りまとめを行いまして、9月に議会の報告をする予定となっております。本日は修正点を中心にご説明させていただきます。なお、前回から修正点につきましては赤字で、さらに差替版で修正したものについては赤で下線を引いてございますので、ご参照ください。

まず、1の計画の位置づけと方向性です。平成18（2006）年4月の三鷹市男女平等参画条例制定以降の取組状況をまとめた内容となっております。2段落目には、市の上位計画である三鷹市基本構想及び第5次三鷹市基本計画の策定、人権を尊重するまち三鷹条例の制定、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行など、令和5（2023）年度から6（2024）年度にかけての状況の変化を2段落目に記載をしてございます。

3段落目には、前回の審議会でご指摘がございましたデジタル技術の活用の視点を加え、取組を進めていく方向性を明確にしてございます。

次に2の計画策定の背景については、アのDV防止法の改正、これは次のページの記載となりますが、イの女性活躍推進法の改正から、ウの育児・介護休業法の改正、エの困難女性支援法の成立、オのLGBT理解増進法の成立までの国及び東京都の動向につきましては、

特に前回からの修正点はございません。

2 ページの下段、(2) 三鷹市の現状についてでございますが、こちらは前回の審議会で意見を踏まえ、アとして、子育て世代の女性人口の推移を加えました。記述は次のページとなります。三鷹市独自の人口推計では、20代～30代の若者女性人口が当面、若干の増加傾向にあるものの、長期的には減少に転じる見込みということで、先ほどの資料の内容をこちらに記載しているところでございます。

そして、イの男女平等参画の進捗状況、ウの人権を尊重するまちづくりの推進については変更ございませんが、エの性の多様性に関する対応につきましては、三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例に合わせまして、市職員の福利厚生に係る諸規定の改正を行ったこと、また、市職員の理解促進のため、当事者を招いての職員研修を段階的に実施し、ほぼ全ての正規職員が受講したことなど、三鷹市の特徴的な取組を追加いたしました。

次のページとなりますが、オのコロナ禍における支援につきましては、前回からの変更点はございません。

次に、4 ページの3、計画策定のポイントでございます。(1) の男女平等参画の市民意識の向上、(2) の配偶者等からの暴力に関する支援につきましては変更ございませんが、(3) の女性活躍社会の実現に向けた取組につきましては、若年人口の人口推計を踏まえまして、子育て世代の女性がまちに魅力を感じ、生き生きと働ける地域社会を目指す、こういった方向性を明確にしたところでございます。

次の5 ページ、(4) の困難な問題を抱える女性への支援と、次の(5) の多様な性への理解と尊重については変更ございません。

(6) 情報発信の充実に向けた取組でございますが、デジタル技術活用の視点も踏まえまして、デジタル技術を活用して暮らしの利便性の向上を図るといったような視点を表現として追加をいたしました。

最後に体系についてでございます。4 となります。(2) のライフ・ワーク・バランスの実現と女性の活躍への支援のうち、イの働きやすい環境づくりに働きがいのあるという表現を加える修正をいたしました。

次に、資料3 をご覧いただければと思います。前回の審議会で告示した新体系、目標と施策について新体系として告示しました各事業をひもづける形でまとめたのがこの表となっております。こちらの表の青く塗り潰した濃淡の箇所につきましては、目標と施策でございます。前回の審議会で告示した体系となります。白い箇所で数字が項番で振ってあ

りますが、こちらが事業となっており、上段に※印で記載しましたが、今回は現行計画における各事業を新体系に整理した内容となっております。今までの計画の事業を新たな体系にぶら下げるとこのようになる、という整理をしているところでございます。

こちらは、先ほどD委員からもございましたが、庁内で調整を進めまして、10月に開催予定の第3回審議会で事業内容を提示していきたいと思っております。

説明は以上となります。今後どのような事業を盛り込んでいくべきか、忌憚ない意見をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【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ございましたが、ご質問などいかがでしょうか。

A委員、どうぞご発言ください。

【A委員】 ありがとうございます。今の説明に補足で教えていただきたいんですけども、3ページ目、(2)の三鷹の現状のところ、新しくエになったところですけども、市職員の福利厚生に係る諸規定の改正を行いましたというのは、どのような改正をなさったのか教えていただければと思います。

【田中総務部調整担当部長】 パートナーシップ宣誓を受けた職員に対しては全ての休暇、または扶養手当のような手当が平等に受けられるようにということで、また、互助会のような福利厚生に関しても同じように規定を整備しております。基本的には男性と女性のパートナーの関係と同じように、全ての条件が整備をされております。ですから、基本的には休暇、処遇面での手当、その辺りは全て平等に扱うという改正をしております。

【A委員】 そうすると、抜本的に全部見直しをして、同性パートナーの人たちも同じように福利厚生を享受できるような体制にしたということですね。

【田中総務部調整担当部長】 条例や規則等も全て改正をしており、職員にもその辺りの周知をしております。引き続き継続的に周知を図っていかなくてはいけないと思いますが、申請をするかどうかは職員の判断にもなってきますので、あまり強要することもなく、相談があれば個別に場所を変えて相談を受けるというような体制を整えているところでございます。

【A委員】 この体制は、この4月から整えたと理解していいんですか。

【田中総務部調整担当部長】 職員の体制ということではなくて、受ける側の職員としてまず人事研修係を中心に、相談があったときにどういう心構えで、どう配慮すべきなのかというところを職員課内で周知しております。必要があれば窓口で対応していいのか、相談

に来ていただいたときに自席で対応していいのか、それとも個別に、例えば場所を変えて相談を受けるべきか、まずはそこからきちんとアプローチをして、相手に配慮するようにということで、まずは職員側の心持ちや場所の確保という体制を整備したところでもあります。

【A委員】 そうすると、制度はまだ改正されていない、皆さんに周知はされていないのですか。

【田中総務部調整担当部長】 3月に条例を改正をしておりますので、既に職員には周知をしてあります。まだ実績はございませんが、相談があったときには丁寧に対応できるような体制は整えているところです。

【A委員】 申請がなくても、既に周知をしているということがすごく大事だと思いますので、ありがとうございます。

【荻田会長】 ほかにございませんでしょうか。

【B委員】 資料2の4ページの3、計画策定のポイントの(3)の赤字で加えられた箇所、「子育て世代の女性がまちに魅力を感じ」という言葉が加えられたと思うんですけど、もちろん子育てのしやすいまち、地域社会を目指すというのは理解できるんですが、今は多様な性の問題とか、あとは産む、産まない、産めない、いろいろなことがある中で、この表現をいろいろな立場の方がどう捉えるのかと思ったときに、これでいいのかという不安をちょっと感じました。

【荻田会長】 事務局はいかがでしょうか。

【石坂企画部長】 多様な立場の方がいらっしゃるという配慮をどうすべきかという点がB委員のご指摘だと思いますので、私どもに一任いただき、持ち帰って書き方を調整させていただきたいと思います。

【B委員】 よろしく願いいたします。

【荻田会長】 ほかにご意見、ご質問ございませんでしょうか。資料2についてご討議をお願いいたします。

【C委員】 資料3にいろいろ事業が列举されています。まず確認ですが、今日我々が議論すべきは、この事業はやるべきとかやなくていいとか、そういう話でしょうか。どういう観点で議論をすべきか、まず教えてください。

【石坂企画部長】 本日は、資料2の内容を取りまとめていきたいというところでございます。具体的な事業については、これからいろいろと内部で議論しながら進めていくのですが、例えば今の時点で気になる事業があれば、ご発言いただければ、持ち帰って反映してい

こうと思いますが、資料3は今の段階ではあくまで参考レベルで受け止めていただきたいと思えます。

【C委員】 分かりました。今日は資料2がメインということですが、何となく資料3の項目を見るとたくさんあるなという印象を受けまして、全部できるのであればそれが一番すばらしいと思うんですけども、市役所も人員や予算等リソース的な制限もあるかと思うので、どういう体制で、どれぐらい人員がいて、どれぐらい予算があつてというイメージをもって審議する方が、我々は意見を述べられるのではないかと思います。以上です。

【苅田会長】 ご意見ありがとうございます。D委員、お願いいたします。

【D委員】 参考に教えていただきたいんですけども、今はコンプライアンスとか、性の問題とか、働き方とか、職員が受けなければならない研修がたくさんあるのではないかと思います。

今回の資料を見ると、多様な性に関する研修は、ほぼ全ての正規職員が受講したとなっているんですが、現場の職員さんはどういう体制になっているのかというのを知りたいのと、対面の講習だけではなくて、今はオンラインの研修プログラムが結構多いと思うんです。私の経験では、本庁で行う対面式の研修をビデオで撮ってアーカイブしておき、現場の職員は都合の良いときにそれを見て研修を受ける。受講料、講義料は若干上がりますが、講師の方が結構協力的にやってくださっていたんです。

申し上げたいのは、正規／非正規問わず、現場／本庁問わず、できる限り市役所に関わっている全ての職員が研修を受ける体制づくりがこれから必要だと思うんですね。その辺はどのようになっていますか。

【田中総務部調整担当部長】 職員研修関連のご質問について回答させていただきます。基本的に正規職員が人財育成基本方針に基づいて研修を受講しておりますが、その中に会計年度任用職員についても研修を受けさせるという規定もございます。必要な項目、特に窓口での対応や接遇、パソコンやITスキルについては、会計年度任用職員も受講いただいております。

それ以外に、職場特有の研修については、職員課が予算を確保しております。現場から声が上がったときに、外部講師を呼び、その分野に特化した職場研修を実施させていただいております。

それ以外にも、外郭の事業団体も対象になるようなところでは、情報提供して参加をいただくとか、特に保育園ですと公設公営だけではなく公設民営園も含めてお声かけをしながら

ら、広く同じ質が提供できるような研修を進められるよう、予算や体制も確保しているところでございます。

【D委員】 ありがとうございます。

【荏田会長】 ほかにいかがでしょうか。

【中塚平和・人権・国際化推進係長】 ただいまの研修の件で、多様な性に関する研修のことでお答えします。昨年度およそ370人受講したんですけれども、まずは会場で研修を実施し、その様子をビデオで撮影したものをYouTubeに限定公開をして、会場聴講以外のほとんどの参加者の方は、オンラインでYouTubeを見て研修を受講していただくという形を取りました。令和4（2022）年度からそのような形で実施しています。

会計年度任用職員の方は、令和5（2023）年度から任意で希望する方はどうぞ受講してくださいという形で行っております。受講した方のほとんどは正規職員でしたが、今年度も同様に予定しておりますので、会計年度任用職員の方も参加できると広く伝えて受講につなげていきたいと思っております。

【D委員】 それは必修にはできないんですか。業務スキルのなものはともかく、理念や価値観、習慣を変えるような啓発的研修の類は、見たければどうぞと言って、見る人はほとんどいないと思うんですよね。しかしながら、法改正が特に今回は厚労省と内閣府からきているので、やはり知っておいてもらわないと困る大事な部分については、見たければというのではなく、見ろとまでは言えないかもしれませんが、できる限り見るように管理者指導をすることは法的にできないのでしょうか。

【石坂企画部長】 D委員のご指摘は、現場に一番近い人がきちんと制度を理解してないと、時代に合った対応ができないのではないかとこの点かと思っております。

研修のあり方として、どのような方法があるのかというのは、総務部を中心に考えていくと思うんですが、例えばテキストを配布して10問くらい問題を出してチェックしてもらうというやり方も、例えば情報セキュリティ研修等では既に行っております。それにより、テキストに目を通して自分で理解を深めるというやり方もあるので、全てが悉皆で対面ということではなく、重みを調節しながら、かつ現場に負担にならないような形で理解をどう深めていくかということも追求していきたいと思っております。

【B委員】 今回の研修の話聞いていて思ったんですが、例えば研修のYouTubeの動画というのは、一般市民が見られるようにするのは講師料が高くなるため、難しいことなのでしょうか。多様な性に関する問題の研修であれば、職員がどういう研修を受けているかを一般

市民全体ではなくても、そういう問題に悩んでいる方々が知ることによって、こういう研修を受けている人がこの窓口にいるんだということが分かることによって、相談しやすくなるのではないのかという感想を持ちました。

続いて要望です。資料3の1ページの1の42番、人権を侵害する違法、有害なDVDや図書等の、青少年等からの隔離を含めた環境づくりの実施という言葉があるんですが、これは昔から言われていることで、すごく古く感じます。有害図書というポストがありますが、今は、図書よりもインターネット上の情報の方が、青少年がアクセスしてしまうリスクが高いことだと思うので、「ネット情報のフィルタリング」というような言葉を入れるなどして、もう少し言葉を現代に合わせて変えたほうがいいのではないかと思います。

続いて、資料3の3ページの2番の(4)の78番。男女の生涯を通じた健康支援のところに、いわゆるリプロダクティブ・ヘルス/ライツが入っていますが、これはすごく大事なことで、やはり言葉の力が大きいです。この資料の中にリプロダクティブ・ヘルス/ライツという単語が出てこないのが気になりました。(4)の様々な分野における男女平等参画の推進のところに、78番の男女の生涯を通じた健康支援という言葉が入っていると、一般的に男性も女性も生涯元気で働いて活躍できるようにという印象を私は受けてしまいます。女性特有のリプロダクティブ・ヘルス/ライツという考え方がちょっと感じ取りづらい気がしますので、この言葉をどこかに、(4)ではないところにでも入れられるとよいのではないかと思います。

最後に質問です。5ページ、4(2)の94番。男女平等参画に関する意識、実態調査の実施というのは誰に対して実施するのか。一般市民なのか、職員に対してでしょうか。

【荻田会長】 事務局、お願いいたします。

【石坂企画部長】 リプロダクティブ・ヘルス/ライツにつきましては、今の計画にも施策の方向性という視点を持って、啓発に取り組むという文言は書いてあり、具体的な事業としては入っていないというところがございます。これは、第1回の審議会の中でA委員からもあったように、直接的に事業という形で出していくのか、そういった視点を持ってやっていくとか、やり方はいろいろと内部でも議論が必要だと思っています。

今年度、母子に関する所管を子ども政策部に移管しましたが、若者と女性の健康づくりの支援ということで、例えば思春期の子どもと保護者に対する性や妊娠等の健康に対する正しい知識の啓発などの事業が具体的に始まっていますので、そういった新規の事業について、所管課とも調整しながら、どのような形で盛り込むかを10月の審議会でお示ししたいと

思っております。

94番の男女の計画の調査なんですが、随分昔の頃は単独で実態調査を行っておりました。他市もこのような男女実態調査を行っていますが、直近では、先ほどの基本計画の項目の中に盛り込むような形で実施しております。ですから、先ほどの青少年の健全図書とも同じなんですけど、今の時代に合う形でどう修正していくのかという点も、もう一度内部で議論して、メリハリをきかせていきたいと思っています。

【B委員】 ありがとうございます。ということは、94番は、職員ではなく市民に対して実態調査をするということなんですよ。

【石坂企画部長】 市民に対して実態調査です。

【B委員】 分かりました。ありがとうございます。

【荻田会長】 最初の有害図書のことも含めて、また再考をお願いいたしたいと思います。ほかにございませんでしょうか。

【F委員】 先に質問をさせていただきます。

私から2点で、1点目は資料2の5ページの4、計画の体系の中にあるライフ・ワーク・バランスという言葉の定義です。

民間企業の労使の話や厚生労働省も「ワーク・ライフ・バランス」というのが一般的な用語かと思います。ただし、東京都としてはこの言葉を逆手に取って、ライフ・ワーク・バランスということでエキスポ、イベントもこの言葉を用いているのがWebからも読み取れます。そういった中で、前回の各市の比較の表の中では、ライフ・ワーク・バランスとワーク・ライフ・バランスがそれぞれの市でもそれぞれの色が出ていたと思います。既に回答が出ていけばすみませんが、三鷹市としても今回この言葉で統一していくと決めた背景などがもし分かれば教えてください。これが1点目なので、まずは1点目からお願いいたします。

【石坂企画部長】 ワーク・ライフ・バランスとライフ・ワーク・バランスの2つの言葉があるということですが、年代ははっきりしないんですが、三鷹市は、「ライフ・ワーク・バランス都市宣言」というのをしております。その考え方でいくと、やはり仕事は先ではなくて生活が最初にくるべき、生活があって仕事だという考え方の中で、ライフ・ワーク・バランスといった形で私どもは置き換えているということで、これはこれからもそういう形で対応していきたいというのがあります。

【F委員】 ありがとうございます。

三鷹市として、前からこの言葉でやってきているということですね。

【石坂企画部長】 はい。

【F委員】 分かりました。ありがとうございます。

2点目は、同ページの3の(6)の情報発信の充実です。デジタル技術を活用しというのは冒頭のところでも出ていたんですが、方向性としては必要な方に必要な情報をしっかり届くようにということで、文言の訂正とかそういったことを言いたいわけではないんですが、これも昔でいえば何かイベントをやるときは対面開催が当たり前でしたが、コロナ禍を経てオンライン限定ですとか、今ではこの会議のようにハイブリッドという方法もあって、やり方は様々にあると思います。ハイブリッドでやればもちろん一番集まりやすいかと思えますけれども、私も仕事を通じてハイブリッド開催の工数といいますか、手間というものも分かっていますので、何でもかんでもこの情報発信の充実について、全部今のやり方に対してプラスアルファでやっていくという考え方なのか、それとも案件ごとにやり方はありますので、そこを取捨選択しながら、できるだけ効率的かつマンパワー的なものもありますので、縮小するものは縮小して、必要なものは拡大していく、そういった考え方で記載されているのか、その意図を少し確認させていただきたいと思います。

【石坂企画部長】 まず、先ほどのライフ・ワーク・バランスについて、「三鷹市仕事と生活の調和推進宣言」というのを平成22(2010)年3月に行っています。その中で、先ほどの考え方を踏まえて、宣言を行い、「ライフ・ワーク・バランス」と置き換えております。

デジタル化については、お答えになっているかわかりませんが、基本的にはこの間ご意見いただいた中で、子育て世代の方も多くいるとなると、子どもを見ながら参加するのは難しい面があるので、そういった形については基本的にオンライン対応を必須にしていきたいと思っています。事業の特性に応じた中で、オンラインを必須にするのか、対面だけにするのかの取捨選択はこれから考えていきたいと思っています。いずれにしても、計画の中でのデジタル化となると、オンラインでの講座というのがメインになると思っています。レベル感についてはこれから調整します。

【F委員】 ありがとうございます。回答としては理解できました。

最後にもう一言だけ添えさせていただきますと、やはり講師とかのイベントですと、対面とオンラインというのは、少しやはり色がというか、理解度も含めて差が出てくると個人的には常々感じておりますので、開催方法を含めご検討いただければと思います。

【荻田会長】 先ほど挙手されていた、C委員、お願いいたします。

【C委員】 私も資料2の(6)の情報発信の充実のところですが、講座等をデジタル配

信するというのは非常に効果的ではないかと思いますが、一方でIT技術の活用という意味では情報発信すると同時に、市民の意見を吸い上げたり、質問を受けたりする双方向のコミュニケーションを円滑にするという部分で、かなり活用できるのではないかと思います。この審議会でもパブコメや、何らかの調査、アンケートという話がありましたので、それらを効率的に行う施策も考えると良いのではないかと思います。

最近では、人工知能といいますかChatGPTみたいなものがいろいろなウェブサイトについて、定型的な質問だとかなり自然な日常会話のような形で答えて説明してくれるというものがほぼ実用化してきていると思いますので、そういうコンシェルジュ的なものが三鷹市のホームページにあると非常に良いのではないかと私は思います。現状から少しギャップはあるかもしれませんが、今後5年間ぐらいの計画となると、IT技術はまた相当進むと思いますので、それらも検討されると良いのではないかと思います。

【石坂企画部長】 双方向のコミュニケーションといった流れでは、大きく2つあるのかと思います。例えば、LOGOフォームというツールで簡単に回答フォームを作成してアンケートを収集するというのも既に使用しています。実際に、SOGI相談（性の多様性に関する相談）については、受付フォームを作り、予約を受け付けております。

一方、おそらくC委員がおっしゃっているのは、例えばプラットフォームみたいな形を作り、それぞれが意見を言い合うような場というものもあると思うんですが、使い勝手が良い反面、管理面、例えば文字面だけではかなり批判めいた言葉になったりするため、その辺りのマンパワーをどう割っていくのかというのは、非常に難しいと思っています。まずはフォームを使った形での申請をきちんとやっていきたいと思っています。

また、今年度はLINEを使った情報発信、セグメント配信も考えていますので、その中で興味がある方に対して、プッシュ型で情報発信をすることはあり得ると思っています。

AIの件については、まさにおっしゃるとおり、日進月歩で進んでいます。行政で難しいのは、正しい情報を伝えなくてはいけないということがまずあります。AIは万能ではなく、壁打ちみたいな形で着想を得るようなところがあって、どこまでできるかというのがあります。ごみの出し方のアプリ等、一定のシナリオをつくったものは実施していますし、他市がホームページ等でAIを使った検索機能を設けていることも承知しています。令和8（2026）年度にホームページのリニューアルを予定していますので、その中で検討を深めていきたいと思っています。

【D委員】 各法律で自治体として推進計画を立てなければいけない、その推進計画を立

てる際、推進本部みたいな組織をつくる。私の記憶では、かつてまちづくり推進本部が三鷹市にあったと思いますが、あのときの本部長というのはいくらだったか教えてください。

【石坂企画部長】　まちづくり総合推進本部は、平成の1桁台の頃の話だったと思いますが、確か助役が本部長です。

【D委員】　こういう行動計画を立てようというものに関して、推進本部というのは、現在、庁内に具体的にありますか。

【石坂企画部長】　今は、そういった庁内の臨時的な横断組織といいますと、駅前の再開発の関係と、天文台の関係があります。男女平等に関しては、そういった本部体制ではありませんが、庁内の連絡会議を課長級で構成して、定期的に企画部が中心になって各課長と情報交換しており、私が本部長になっております。今回は特に計画策定もございますので、進捗状況の確認など形骸化しないように、きちんとそういったところを生かしながら議論を高めていきたいと思います。

【D委員】　一番最後の最後にお書きになっていますが、庁内連携の強化と計画の推進とあるので、連絡会なんていう形式でやっている時代ではなく、推進することが目的ですので、ぜひ進捗の確認だけではなく、できないならばなぜできないかとか、そこまで詰める充実した本部にしないと物事は進まないと思います。本部長、よろしくお願いいたします。

【石坂企画部長】　その言葉を重く受け止めたいと思います。市民の方々に、市役所は縦割りだとよく言われるんですが、連絡会でふと気づいたのは、例えば、生活経済課の職員がきつずナビというアプリを知らないことがわかったのですが、きつずナビで就労の講座に関する情報を流せば子育て世代の方も来られるのではないかと、それはいいねという話になって、事務局の方で運営ルールを作り、例えば労働に関する情報も出していかうとか、うちの講座についても出そうというような連携もあります。問題意識を受け止めて、そこを横展開できるような組織として機動的に対応していきたいと思います。

【D委員】　よろしくお願いいたします。

【荻田会長】　本日は時間が限られておりますため、これだけはここでご発言したいという方はいらっしゃいますか。

【A委員】　時間がないときにすみません。3計画策定のポイントの(5)ですが、多様な性への理解と尊重というところで、半分以上が男女平等参画の定義のところなんですよね。その後に、LGBTQをはじめとした多様な性のあり方を含め、人権としての性が尊重される社会の実現に向けて、理解促進と普及啓発を図りますというのはとても抽象的です。

LGBTQという性的マイノリティをフォーカスしていますが、SOGIは全員の性的指向、性自認を全部カバーしているので、三鷹でもSOGIという語句を用いて事業をやっておられるということで、そちらにシフトしていく方が良いのではないかと感じました。

これからの事業展開検討する前の段階だとおっしゃったので、ぜひ考えていただきたいのは、包括的性教育についてです。これは、学校だけの教育ではなくて、既に大人になった人たちもこの教育を受けていないんですよ。だから、その人たちに向けてもきちんとそういう学ぶ機会というものを提示するというのは、もう必須ではないかと思います。市民への性教育、それも生殖教育にはならないような性教育というのをやっていただきたいです。これは、セクシュアリティ教育という言葉もありますけれども、また、親子を対象としたセクシュアリティ教育をやるとか、学校の中に縛られないような形で地域に学ぶ拠点、機会を作っていくっていただきたいというのが一つです。

先ほども言いましたけれども、資料にはかなり抽象的に書かれているので、具体的にどんな事業をするのかというのが見えないんです。こんな短い時間では無理だと思いますので、先ほどもおっしゃったように、次期の基本計画の期間の中で三鷹市としてはどういうところを中心に、どのような環境を作っていくというプランが練られてくるような期間にしてくださいなと思います。全体の見直し、今まで20年近くやってきた男女平等参画審議会も、条例制定後も20年経過しているんですよ。今まで何が積み上がって、何ができていないか、今どう動いていて、何をしなければいけないのかというプランが必要になってくるのではないかと思います。ぜひこの4年間をかけてしっかりしたものをつくっていただきたいです。そのときには、やはり検討委員会のようなものを立ち上げて、詳しい専門家や関心のある人を集めて議論をしていくことも必要なのではないかと思います。

【荻田会長】 貴重な意見、どうもありがとうございました。

新たな計画の検討に向けて、まだご発言いただけていない委員の方々のお考えやご提案もお伺いしたかったのですが、本日は時間がないために、事務局へメールにてご意見をお寄せいただければと思います。特に、今日ご意見をまだ述べられていらっしゃらない方は、ぜひ事務局にご意見をお寄せください。

事務局から連絡事項はございますでしょうか。

【中塚平和・人権・国際化推進係長】 本日いただきましたご意見やご質問を反映しまして、改めて内部で検討の上、資料2について、来月、9月の市議会（総務委員会）にて報告いたします。変更等ありました場合は、また改めて報告させていただきます。

今後については、新計画で実施する事業について、庁内の関係各所に調査を実施しまして、10月の第3回の審議会で個別事業等を盛り込んだ計画素案の案をお示しいたします。そこでいただくご意見を反映したものを11月の第4回の審議会でご確認いただきまして、12月の市議会（総務委員会）にて報告をいたします。

その後、1月に計画素案をパブリックコメントに付し、その意見を反映したものを2月の第5回審議会にて諮問させていただき、ご答申をいただきたいと思います。最終的には、3月に市議会（総務委員会）に行政報告を行うとともに、計画を策定いたします。皆様、ご多用のところ申し訳ございませんが、ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

また、今回お配りしました概要版の会議メモですが、今後も審議会でのご意見やご質問を的確に反映できるようお示しいたしますので、よろしくお願いいたします。

第1回審議会の会話形式の会議録についても、作成でき次第、皆様にご確認いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

次回、10月の日程につきましては、もう少し近くなりましたら、正副会長とご相談した上で、改めてメールにてご確認をさせていただきます。メールが届きましたら、皆様ご確認をよろしくお願いいたします。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。