

【会議名】

令和6(2024)年度第5回三鷹市男女平等参画審議会

【開催日時】

令和7(2025)年2月21日(金)午後6時30分～8時

【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) 質問事項

「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027(案)」について

(2) 報告事項

第4回審議会の振り返り

【出席委員】(敬称略)

苅田 香苗(会長)、渥美 由喜(副会長)、岩本 浪砂、福島 多恵子、竹野 裕介、今村 佳代子、牧野 洋子、中川 由紀子、田中 かず子、大黒 噴生、南 和宏
以上11名

【市職員】

企画部長 石坂 和也、企画部DX推進担当部長 丸山 真明
(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】

2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)

【中塚企画経営課副主幹】 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、「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027(案)」、資料の2番、「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027(案)」に係る市民意

見への対応について、資料の3番、令和6（2024）年度第4回男女平等参画審議会概要版会議メモ、資料の4番、他自治体の男女平等参画センターの一例。そのほか、委員名簿及び会場出席者の方には席次表をお配りしており、第3回の男女平等参画審議会の議事録、第4回の議事録をおつけしております。資料に不足がある場合は事務局の職員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8時を予定しております。スムーズな進行にご協力ををお願いいたします。

事務局からは以上となります。

【苅田会長】 それでは、議事に入る前に、土屋副市長よりご挨拶をいただきます。

【土屋副市長】 皆様、こんばんは。副市長の土屋と申します。本来、今日は河村孝市長が出席するべきところですが、公務が重なっており、代理で出席をさせていただいております。市長から皆様へのご挨拶のメッセージを預かってまいりましたので、代読させていただきます。

本日は三鷹市男女平等参画審議会へのご出席、誠にありがとうございます。また、日頃より三鷹市の男女平等施策についてご協議いただき、重ねて御礼申し上げます。

三鷹市では、男女平等参画のまちづくりを進めるため、令和元（2019）年3月に改定した「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022（第2次改定）」に基づき、様々な施策を推進してまいりました。事業の推進に当たっては、この三鷹市男女平等参画審議会において、進捗状況や目標の達成状況などをご報告するとともに、事業の評価・検証等を行っていただきました。

今年度、市の総合計画である「第5次三鷹市基本計画」を令和6（2024）年6月に策定し、同時に「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027」の策定に向けた検討を進めてきました。

今回の新計画では、「性の多様性の尊重」という視点を明確にするため、計画名称の副題として「～多様性が尊重される社会の実現に向けて～」を追加いたしました。

令和6（2024）年4月から「人権を尊重するまち三鷹条例」と「三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例」を施行し、性別や性的指向、ジェンダー・アイデンティティーにかかわらず、誰もが暮らしやすい社会の実現を目指すことを明確にしてまいりました。

本計画においても、「多様な性の尊重と暮らしやすいまちづくりの推進」を施策として位置づけ、多様な性への理解促進に関する啓発などの具体的な取組を推進していくこといたしました。

また、この間の国による法改正や制度等の変更も十分に踏まえ、新たな施策の方向性を明らかにするよう、丁寧に検討を進めました。

この三鷹市男女平等参画審議会においては、様々な立場の委員の皆様にそれぞれの視点から率直なご意見をいただき、ご議論していただきました。委員の皆様には心より感謝しております。今回、審議会でのご意見をはじめ、パブリックコメントなどでのご意見も踏まえ、案としてまとめさせていただきました。

詳細につきましては、担当から説明させていただきますが、本日この審議会としてご答申をいただければと考えております。

ご審議のほど、よろしくお願ひいたします。

市長のメッセージは以上です。

この計画については、私も所管の副市長として、担当者と審議会での意見を踏まえた議論をいろいろとさせていただきました。まだまだ不十分な点はあろうかと思いますけれども、またそれが具体的にこの計画期間内の個別の事業として、できることは積極的に進めていきたいとも思っておりますので、ぜひ皆様のご理解をいただければありがたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

【苅田会長】 ありがとうございます。

続いて次第2、議事に入ります。本日の議事（1）男女平等参画のための三鷹市行動計画2027（案）については、諮問をお受けすることになっています。

土屋副市長、お願ひいたします。

【土屋副市長】 それでは、諮問文を読ませていただきます。

（諮問文 省略）

どうぞよろしくお願ひいたします。

（諮問文 手交）

【苅田会長】 ありがとうございます。

なお、土屋副市長は、公務のご都合により、ここで退席となります。ご了承ください。

【土屋副市長】 皆さん、どうぞよろしくお願ひいたします。では、失礼します。

（土屋副市長 退室）

【苅田会長】 それでは、諮問をいただきましたので、早速審議に入りたいと思います。

ただいま諮問を受けました「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027（案）」について、事務局からご説明をお願ひいたします。

【丸山企画部DX推進担当部長】 それでは、私のほうから説明させていただきます。

「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027」の策定に当たりましては、これまでにも本審議会において段階的にご議論いただき、多様なご意見を頂戴してまいりました。

第1回と第2回の審議会では、計画策定の考え方と骨格案に係る協議、第3回と前回の第4回の審議会では、計画素案についてご議論いただきまして、ご意見等を頂戴いたしました。その後、市では、審議会でのご意見等を参考に計画（案）を作成し、パブリックコメントを実施いたしましたので、本日はパブリックコメントの結果につきましてご説明させていただきます。

お手元に資料1の計画案とA3の資料2をご用意ください。初めに、資料2をご覧いただければと思います。

パブリックコメントは、令和7（2025）年1月6日から27日までの22日間で実施し、4名の方から12件のご意見をいただきました。

計画の目標ごとに分類いたしますと、目標1の「男女及び多様な性の人権の尊重」に関するご意見が2件、目標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」に関するご意見が2件、目標3の「安全・安心な暮らしの実現」に関するご意見が1件、目標4の「推進体制の整備・充実」に関するご意見が6件、その他、全般的なご意見として1件いただいたところでございます。

寄せられたご意見につきましては、今後、市の対応の考え方についてコメントを付して資料のとおり公表していきますけれども、本日は、主な市民意見と市の対応の方向性の要旨についてご紹介いたします。

資料の上段に四角囲みで凡例が記載されていますが、これは市の対応の考え方を表すもので、①から⑤まで5つの項目でお示ししております。

（三鷹市注：凡例の分類は次のとおりです。①計画に盛り込みます ②事業実施の中で検討します ③既に計画に盛り込まれています ④対応は困難です ⑤その他）

初めに、No.1と2をご覧ください。こちらは、目標1の「男女及び多様な性の人権の尊重」に関するご意見ですが、1点目の男女平等参画条例の見直しについては、他事業との重要性の違いを明確にして欲しいというもの、もう1点目が、継続的に人権について学べる仕組みの構築を提案するといったご意見でございました。

1点目の男女平等参画条例の見直しにつきましては、計画の中で重点的な取組に位置づけていること、2点目につきましては、人権施策と連動した啓発活動や人権尊重の理念に基づ

づいた職員研修等を行うなど、既に意見の要旨が計画に盛り込まれているものとして、凡例の③に分類しております。

次に、No. 3と4、目標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」についてのご意見です。人手不足や人材育成が困難な個人事業主と技術者をマッチングする窓口づくりを希望する、それから女性管理職を早急に増やすべきであるといったご意見を頂戴しております。

1点目の個人事業主と技術者のマッチングに関するご意見につきましては、市が直接的に事業者及び職人等の間で仲介を行うような個別窓口の設置は予定していないため、対応は困難なものとして凡例④に分類しておりますが、引き続き、企業と求職者をつなげる就職面接会等の開催や経営・起業等相談業務というものを行っておりますので、そういった取組によって解決に向けた支援に取り組んでいきたいと考えております。

また、2つ目の女性管理職の増加に関するご意見につきましては、本計画において、全体の管理職に占める女性職員の割合を目標指標に定めるとともに、管理職に占める女性割合の拡大に向けた取組を推進することが計画に既に明記されておりますので、既に計画に盛り込まれているものとして、凡例③に分類しております。

続きまして、No. 5、目標3の「安全・安心な暮らしの実現」では、困難な問題を抱える女性の相談窓口の分かりやすさと相談員の充実を求めるというご意見をいただいております。ご意見の内容は、既に計画に盛り込まれており、利用しやすい窓口案内のさらなる周知を行うほか、相談員の一層の能力向上や体制強化に向けて取り組むこととしていることから、凡例③に分類しております。

続いて、No. 6から11までは、目標4の「推進体制の整備・充実」に関するご意見でございました。こちらは、意見を聴きながら女性センター機能の充実をすべきである、女性センター機能の検討の具体的な内容が不明確である、早期に総合的な相談機関として「三鷹市人権センター」の設置を望む、「多文化共生センター（仮称）」は人権を中心に据えた名称にすべきといったご意見をいただいております。特に女性センターに関するご意見が多かつたのが特徴と認識しております。

1つ目の女性センター機能の充実に関するご意見につきましては、計画に、女性交流室のセンター機能の検証、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明記していることなどから、既に計画に盛り込まれているものとして凡例③に整理しております。

2つ目の同センター機能の検討の具体的な内容が不明確というご意見については、女性センター機能の検証を行うことなどを計画に盛り込んでいるものの、具体的な内容については、今後の検討過程や事業実施の段階で判断していくものとして、凡例②に分類しております。

3つ目の「三鷹市人権センター」の設置に関するご意見につきましては、各部において目的別に相談窓口を設置しているほか、今年度より人権相談の窓口を企画部に設けて、各窓口の連携についても連絡会議を通じて強化を図っております。そういう市の人権センターとは方針が異なることから、早期の「三鷹市人権センター」といったものの設置は困難であるという方向性をお示しし、凡例④に分類しております。

4つ目の「多文化共生センター（仮称）」に関するご意見につきましては、計画には盛り込まないものの、今後、施設の機能を検討するプロセスにおいて、その内容に合った名称を検討していくこととしているため、事業実施段階で判断していくものとして、凡例②と整理しております。

最後にNo.12は全般的なこととして、現行の男女という性別二元論的な枠組みの見直しが必要というご意見につきましては、時代や社会情勢の変化を踏まえて、人権尊重の視点に立って、男女平等参画条例の見直しを検討していくとの方向性をお示しし、凡例③に分類しております。

パブリックコメントによる主な市民意見とそれに対する市の対応の方向性の説明は以上でございますが、パブコメでいただいたご意見のうち、本計画に反映するご意見はないと整理しているところでございます。従いまして、今回審議会に諮問をさせていただきます計画の内容は、具体的に資料1となります。こちらは前回の第4回審議会でお示ししたものから大きな変更はございません。

資料1をご覧ください。赤字で示している4か所について、軽微な文言修正をしております。初めに1ページ目、本文の上から5行目辺りに「P.37-38」ということでページ番号を確定いたしましたので、ここを赤字で修正しております。

次に、4ページの下から7行目、「養育費確保支援等事業の」ということで、「等」が入るのが正しい事業名称でしたので、「等」を付け加えております。

次に、16ページ中段の「重点的な取組」の欄の上から4行目になりますが、同様に「養育費確保支援等事業」と「等」を追加しております。

最後に、29ページですが、これまで「サイバー性被害」という表現でしたが、「デジタル

性被害」と文言修正をしております。

以上4点が、前回ご議論いただいたところからの軽微な修正内容になります。

そのほか、36ページをご覧ください。36ページ以降に参考資料といたしまして、三鷹市の男女平等参画関係の条例等を掲載しているほか、国の法律や東京都の条例等をQRコードでサイトにリンクする方法により記載をしたところでございます。

それから、最後のほうに用語集などを付け加えております。

説明は以上になりますが、今後といたしましては、審議会からのご答申を踏まえまして、市で計画の最終案を取りまとめ、年度内に計画確定としたいと思っております。

私からの説明は以上になります。

【苅田会長】 ご説明、ありがとうございました。

時間の制約もございますので、委員の皆様には、円滑な会議の運営にご協力をお願いいたしたいと思います。

諮問に対しては、審議結果を答申として、市長に提出することとなります。

それでは、ただいまの諮問内容について、意見交換をしたいと思います。ご質問やご意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。挙手をお願いいたします。

【渥美副会長】 すばらしい報告書をまとめてくださってありがとうございました。パブリックコメントへの市の対応も、基本的には異存がございません。ただ1点、私はワーク・ライフ・バランスの研究者とコンサルをやっていますので、No.3に関しては、別のアプローチでの回答も可能なのではないかと思って、ご提案申し上げます。

まず、ご質問に書いてある人手不足あるいは人材育成が困難というのは、これはもう全国的に中小企業の課題です。この2つの課題で困っていないという中小企業はほとんどありませんが、実際に困っていないという企業が中小企業、特に地方の過疎地にあるんです。要は、地域としては人手不足だけれども、その企業としては全く困っていないという中小企業があって、その共通項は、もうほぼ間違いなく、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるか、ダイバーシティに取り組んでいるかという、この2つの要素が非常に大きいんです。これは、私が研究者なりコンサルだからそう思い込んでいるということではなくて、本当に事例がいっぱいあるんです。

ただ、その事例をほとんどの中小企業は知らないというだけの話です。ですから、マッチングを行政に求めるという質問ですと、市の回答で間違いはないのですが、これが東京都であったとして、あるいは厚生労働省労働局であったとしても、個別企業に合った技術者のマ

ッチングなどのきめ細かなサービスはやっていません。これをやっているのは民間サービスで、しかもかなりお金がかかるので、おそらく、その質問者が企業の担当者だとしたら、あまり現実的な方策ではないと思うんです。

それよりも行政がやるべきは、うまくいっている企業のやり方を知らしめるということです、この点は、今日いらっしゃっておられるA委員が所長をなさっている東京都の多摩事務所さんがすごく注力なさっているテーマで、私も毎年呼んでいただいて講演をさせていただいている。かなり長い時間の講演です。ですから、そういうところに足を運んでいただくとか、あるいは三鷹市が市内の事業所のために、そういうワーク・ライフ・バランスを核として人手不足を乗り越えて、本当に人が集まる企業あるいは人材育成に成功している企業の地方の事例を知らしめる場を設ければいいのではないかと思うんです。

あともう一つは、市の回答の中で、コンサル派遣みたいなことが書かれていると思うんです。私も、多分6、7年前だったと思うんですけれども、働き方改革の市内の企業コンサルをやらせていただいていたことがあったので、その延長線なのかなと想像しているんですけれども、その派遣を今もなさっているということですから、もしそれに例えば私が派遣してもらえるのであればいくらでもレクチャーします。その会社に合った同業他社というのはいっぱいありますから、全ての業種、全ての企業規模で成功事例というのはあるので、そのやり方をその企業が学んで、選択して、実際にやってみればいいだけの話です。

ですから、「マッチング機能を市が持つことは困難です」というのは市の回答どおりなんですけれども、書いてある質問の解は明快なので、特にワーク・ライフ・バランスに関する質問だから、きちんとワーク・ライフ・バランスを軸に回答したほうが、マンパワー方面的回答というのはほかの事業者とか市民も見るので、ああ、こういうことなのかと。多分、ワーク・ライフ・バランスで人が採れているとか、人材育成に成功していると思っている市民はほとんどいないと思うんです。事例もそんなに多いわけではないので、一部の中小企業の成功事例に関する情報はあまり知られていませんが、本当にすごく採れている企業もあるんです。

それを私は、例えばA委員からご依頼いただいた講演のときには、今年からは動画で、私がコンサルをしている企業の動画、こういう取組をやっていて、社長はこういう考え方、ご担当者はこういうふうに発言している、入社した人は、こういうふうに若い方々がこの会社の中に入つてからことを話していることを紹介しています。そういう動画が一番アピール力になるので。三鷹市の中にもいい企業がいっぱいあるのは知っていますので、そういう企

業の事例を将来的にはまた動画にするとか、あるいは、そういう課題を抱えている企業が派遣されてよくなつたのであれば、その取組もまた動画にするとか、そうやって波及させていくことが市に期待されている役割だと私は思いますので、「困難です」よりも、こういうことであればできますといった前向きな回答をされると良いと思います。そもそもこれは行政にやってもらうことではないので、ちゃんと企業が考えてやるべきことだから、企業が汗をかかないと絶対に人は採れないし、人材はちゃんと育成できない。そういう意味では、受け身の質問になっているのがちょっと気になるので、事例を知って、ちゃんとやっていただくということが大切なと思っています。

以上です。

【苅田会長】 ありがとうございます。

いかがでしょうか。ではA委員、何か追加のコメントはございますでしょうか。

【A委員】 例年、渥美先生に、先生がご指導された企業さんの取組事例をいろいろ伺っているんですけども、大変勉強になります。お世辞ではなく、ぜひ一度ご覧いただくのがいいのかなと思いますので、そのことを付け加えさせていただきます。

【苅田会長】 これについて事務局、いかがでしょうか。

【丸山企画部DX推進担当部長】 渥美副会長、ありがとうございます。今回いただいたいるご意見では、窓口づくりといったところがストレートなご要望なのかなと認識しております、それに対して明確なお答えをまずはさせていただいた上で、こういった取組をしていきますという方向性の書きぶりにしています。今具体的に、好事例の共有や紹介を市としてやっていくべきだという趣旨でお話しいただいたと思っています。方向性の最後の2行目で、「国や東京都等の取組について情報収集を行い、市民・事業者への周知に努めます」と書かせていただいているので、具体的に今後計画を進めていく4年間の中で、今アドバイスをいただいたようなことを念頭にしながら検討を進めていきたいと思います。

【渥美副会長】 ありがとうございます。おそらく窓口の設置というのは、人材派遣になると思うのでかなり難しいと思うんですけども、そういう何か既にもう都がやっているとか、あるいは労働局がやっていることに屋上屋を架すということよりも、個別企業にニーズがあるのであれば、その個別企業に知らしめるということかなとまず思うのと、あと全国的な事例も、これも本当にカスタマイズしないと、その企業に合うやり方というのはもう本当にばらばらなので、本当にマッチングとなると民間事業者の仕事になってしまいます。だから、私がやっているような個別企業から依頼いただいてコンサルをという話になって

しまうんですけども、それは行政がやることではないと私は思うので。行政がやるのは情報の周知ぐらいかなと思いますが、ただそれがあまりにも全ての企業にと広げ過ぎることで逆に刺さらなくなるということはあるので、三鷹市の市内事業者の典型的な業種とか規模とかで、多くの企業に理解いただけそうな事例ということであれば、また別途ご相談いただければいくらでもご紹介いたしますので、私を使っていただければと思います。

以上です。

【苅田会長】 ありがとうございます。

そのほかに何かございませんでしょうか。どうぞご自由に、いかがでしょうか。

【B委員】 これはずっと言い続けていることなんですけれども、仮称ではありますが、新しく創設するセンターの名称が「多文化共生センター」というのは問題が大きすぎます。言葉の力はすごく大きい。この言葉を使い続ければ、そのように作られていくんだろうと思います。

事業概要No.52では、「多文化共生センター（仮称）」へ女性交流室の「移設を想定しています」と書いてありますよね。多文化共生センターへの女性交流室移設を想定していると。こういうところまできてしまうと、既成事実がどんどん積みあがっていきます。一回ちゃんと言っておかなければならぬのは、ジェンダーとセクシャリティの問題、これは「多文化共生」の枠組みに入り切れないですよ。でも、その一部を何かこう無理やり突っ込んで、はい、こういう形で三鷹市はいくんすと矮小化されるというのがすごく私は気になるんです。これはもう本当に今言っておかないと今後どうしようもない状態になってしまふと危惧しています。

それから、もう一つ私が気になるのは、「男女及び多様な性」といったときの「多様な性」をどのように使っていらっしゃるのか、ということです。ずっとこう見てきていると、性的マイノリティの人たちのことなんでしょうね。「男女」はヘテロシスジェンダーのマジョリティの人を想定している。「男女及び多様な性」。そうすると、今まで「男女」で来たのに、「多様な性」というマイノリティが最近注目されてきたから、追加しましょうという感じで、マイノリティをひっつけましたと。そういう使い方になっています。条例のタイトルに「男女平等参画」という言葉が入っていますが、20年前は「男女」というヘテロシスジェンダーの二元的などらえ方が一般的でした。しかし今現在、男女二元論的などらえ方では、ジェンダー・セクシュアリティの問題を矮小化してしまいます。「男女」というマジョリティだけではないから、性的マイノリティを含めるために「多様な性」を追加するだけでは不十分で

す。マジョリティをそのままにしておいて、性的マイノリティの人たちを助けます、支援します、という問題ではないのです。これは人権マター、人としての尊厳を傷つけている構造化された人権侵害マターと位置付けるべき問題なのです。マイノリティを単に追加することで私たちはカバーしていますよというの、とても危ないと、私はそこを危惧します。

一番最後の市民意見（No.12）を書いたのは私なんです。ここで、ただ「人権尊重の視点に立ち、男女平等参画条例の見直しを検討します」だけだったら、今言ったような根本的な問題、根底からアップデートしていかないといけないという問題に取り組むことができるのだろうか、これだけだったら危ないのでないかと思ってしまいます。このまますっとこれまでと同じように行ってしまうんではないか。「多文化共生」の場合と同じように、するっと無視されて既存路線で行ってしまうんではないかということを、私はとても危惧しています。

【苅田会長】 いかがでしょうか、今のご意見に対して。

【石坂企画部長】 企画部長の石坂です。この意見については、これまで経過としてずっと受け止めているところでございます。人権を尊重するまち三鷹条例に基づいて、人権、「誰もが暮らしやすいまち」ということが柱にございますので、それについては来年度以降きちんと議論を積み重ねていきたいと思っていますので、よろしくお願ひいたします。

【苅田会長】 ほかにご意見、コメントはございませんでしょうか。

【A委員】 今日、実は午後、カスタマーハラスメントの関係の労働セミナーというのに成蹊大学の原先生という労働法の先生をお招きして解説していただいたんですが、そんなことをちょっと考えながら思ったことを申し上げます。この計画の49ページを開いていただけますでしょうか。年表が49ページにございまして、平成27（2015）年のところに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が10年の時限立法で作られているんです。なので、今、予算審議を国会でやっているので、この後法律の話が具体的に出てくるかとも思うのですが、これは延長しないと来年度で終わってしまうんです。なので、延長する方向に多分向かうだろうと。

冷静に考えてみて、10年というのは早いなと思って。これができたときも同じような仕事をやっていたんですが、10年間にどれだけ社会が変わったのかなというのが少し疑問に思うところがございまして、先ほど副市長のお話の中にあったんですけれども、計画にない新しいことについても、またご対応を各年度の予算とか事業執行の中でいただけるということで、おそらくいろいろなことが出てくるのかなと。例えば、就職活動に関するハラスメン

トみたいなものについての法律の規制が入ってくるだろうと思いますし、新しいこともこの後出てきてしまう。これもやむを得ないんです。計画は、ローリングさせていく中で、よくまとまった、良い計画だと思うんですけれども、新しいものが出てきてしまったときにはまたその都度対応していっていただけるのがいいのかなと思いましたので、その辺をお願いさせていただけたらなと思います。

【苅田会長】 私も賛成いたします。ほかにご意見はございませんでしょうか。

【C委員】 せっかくなので。非常にすごく内容がまとまっていて、いいのではないかと私は思いますが、25ページの様々な分野における男女平等参画の推進で、これは三鷹市が先頭に立って女性の活躍を進めていこうという考えだと思うんですけれども、これを実現した後に、三鷹市のほかの企業であるとか、ほかの組織にどうやって広げていくかという、そういう波及効果みたいなものをどのように考えられているのかを教えていただければと思います。どのようにアピールしていくのか。

【苅田会長】 ビジョンですね、今後の。

【C委員】 はい。

【丸山企画部DX推進担当部長】 計画の策定後は、この計画の結果、取組状況をこの場でもフィードバック、ご報告させていただいて、ご評価、ご意見等もいただくといったプロセスもさせていただきますし、それ自体はもちろん市のホームページ等でも公表していくものになっていきますので、そういったところを通して周知をしていきたいと思っております。

【C委員】 分かりました。何か広報として、三鷹市の市役所でこんなに女性が活躍しているという、そういう活動をアピールしていくとか、そういうことも含まれるということですか。

【丸山企画部DX推進担当部長】 そうですね。一例としますと、例えば男女平等参画啓発誌「Shall we?」というものをここでも何回かご紹介させていただいておりますが、年に2号発行しております。直近ですと、女性と防災に関するという特集号の中では、そういう分野で活躍されている方のインタビューを掲載するということもしておりますので、場合によってそういったテーマが合致すれば、そういったところでインタビューや、活躍している姿をご紹介できるかなと思います。

【石坂企画部長】 企画部長の石坂です。三鷹市の広報誌も去年5月から大幅にリニューアルしてカラー刷りになり、2、3面で興味を引くような形になりました。今、C委員がお

っしゃったような男女平等参画の視点に立ったときに、三鷹市の職員の取組を紹介するとか、いろいろな可能性が広がる、大変参考になるご提案だと思いますので、そこは事業執行の中で工夫してみたいと思います。ありがとうございます。

【C委員】 ありがとうございます。

【苅田会長】 ほかに意見やコメントはございませんでしょうか。

【D委員】 12ページの目標1、施策(1)の「人権意識の視点に立った男女平等参画意識の啓発と醸成」と「醸成」という言葉が付け加わって、前回も、具体的に加わった内容は何かあるのですかとお聞きして、学校教育や啓発事業に取り組んでいくというお答えだったんですけども、いろいろ、例えば市の職員の方に研修をするとか、あと学校教育の中でもいろいろ研修する、生徒、児童とか先生たちもあるというのは、進めていかれると思うんですけども、そういうところから外れている人たちが世の中にはいっぱいいると思うんです。外れていると言うとちょっと変な言い方ですけれども、例えば、私はここに参加していなかったら、そういうことに触れる機会がなかなかありません。三鷹市で講演会とかをいろいろされていますけれども、普通に生活していて、そういう講演会に足を運ぼうと思ったりする人というのは、よっぽど意識が高い人でないといふと思うんです。まだ私は、例えば自分が女性であったり、子どもを育てる中でそういうことを進めて欲しいと思いますけれども、こう言うとあれですけれども、例えば高齢の男性の方とかは、そこに関して、その情報に触れる機会も少ないのかなと思います。そういう人たちの市民意識を醸成するには何をしたらいいのか、もちろん分からんんですけども、そういうことも、いろいろいい研修をいっぱいされているのかもしれないけれども、そこに触れない人たちはどうしていったらいいのかなと。そういう人たちみんな、市民みんなが人権意識を高めていかないと変わらないと思うので、そこはどうやって取り組んでいったらいいのかなと、そこは難しいかなと思うんですけども、思います。

例えばその一つで、避難所運営について。私は避難所の訓練などにあまり参加したことがないので、実際がどうなのは分からんんですけども、町会とかが多分避難所の運営とかをされていると思うんですけども、町会とかは高齢男性が多い。高齢男性のことばかり例に挙げるのもなんですが、なかなかあまり細かいところのこういう情報に触れない人たちに対しても、人権意識を高めていくための取組というのも進めていって欲しいなと思います。漠然としていますけれども、それはお願いします。

【苅田会長】 私の住んでいる世田谷区では、回覧板や町内の掲示板で、区域を分けて、

防災訓練や参加型の啓発イベントなど区の取組に関する情報にアクセスしやすくなっています。確認のハンコを押さないと次に回せないような回覧板になっているので、住民の皆さんには一通り見ているかなと思います。三鷹市ではいかがですか。

【石坂企画部長】 企画部長の石坂です。三鷹市も、人と地域のつながりがどんどん薄くなっているという課題があり、コミュニティ創生ということでまちづくりに位置づけていますが、その中間支援、人と人をつないでいく場をつくる、そうした場があれば、いろいろな人権のテーマだとか防災のテーマで、多様な市民に対して事業を行うことが出来ると思いますので、人をつなぐような仕組みづくりというのは市政の中心になるのかなと思っております。そのコーディネート能力を、例えばコミュニティセンターとか協働センターとかで身につけるような仕組みを作つて、その延長線として進めていく話なのかなと、ちょっと時間もかかるかと思いますけれども、取組を進めていきたいなと思います。

【中塚企画経営課副主幹】 企画経営課の中塚です。昨日、都内各自治体の男女平等参画センターの館長会議に出席しました、いい事例があったので、ここで一例としてご紹介したいと思います。ある区で、高齢の男性がそういったジェンダーの関係については意識啓発ができていない、届いていないということから、女性の落語家さんを講師にした講座を開催したところ、観客のほとんどが高齢の男性で埋まったという好事例として紹介されました。そういった好事例がこういう会議に出るといろいろ紹介されて、我々も刺激になるところがたくさんありますし、これだったらまねできるんじゃないかなということも幾つか見つかったりするので、そういった情報収集も行いながら、三鷹市にはどういったやり方があるかなというのを考えて、担当と一緒に実践できたらと思っています。

【D委員】 分かりました。ありがとうございます。

【苅田会長】 ゼひグッドプラクティスを取り入れて、進めていっていただけたらと思います。

【E委員】 今のお話がまさにポイントだと思うんです。今、企業でも、時代の変化が激し過ぎて、中期経営計画とか、もうそんなものは要らないのではないかという議論まで出てきています。今回は4年ぐらいの計画ですけれども、要は、フロントで課題に向き合っている職員の人たちがどれだけアンテナを高く立てて、そういう勉強の場とかに行ったときにヒントを持ち帰り、三鷹市にカスタマイズできるかという、突き詰めてしまえば人材育成なんですけれども、今まででは基本構想があって、基本計画があって、行動計画があって、何年までにこれを達成すればいいみたいなことだったのが、そのリズムが今は全く変わってき

ていると思うんです。男の人の意識がまだ変わっていないなと思ったその区の職員さんはおそらく、「だったら、これ、男の人たちに女性の落語家は面白いんじゃないかな」という感性、目前の課題の解決策についてのアイデアがあるから、そういう企画を立てられるわけです。

こういう事例というのは、福祉でもいろいろな部門であると思うんです。それはその職員さんの感知能力というか、感性というか、アンテナの向きとかを常に動かしている自治体さんがいいパフォーマンスを出していっているんだと思うんです。ぜひ、究極的には三鷹市の管理職の方たちの能力になると思いますけれども、若い人たち、価値観の相当違う人たちが伸び伸びとアンテナを伸ばせて、この計画をより充実させていかれるような環境の職場づくりをぜひお願いしたい。そのためにも女性管理職を増やしていただきたいと強く思います。

【石坂企画部長】 分かりました。

【苅田会長】 ごもっともなご意見、ありがとうございます。ほかに何かございませんでしょうか。

【C委員】 今、男女平等参画の管理職の話もあったんですけども、ある業種ですとか職種ですと、圧倒的に女性が少ない分野とか、大学の専攻ですと、理系に女性がものすごく少なくて、ＳＴＥＭ教育みたいな話が出ていますが、そういう問題に対する取組というのは今回入っていますでしょうか。

【中塚企画経営課副主幹】 市の計画ではなかなかまだカバーできていないところですけれども、これも東京都の取組で、ＳＴＥＭ分野の企業を女子中高生が企業訪問するというイベントを夏休みと春休みの時期に年に2回ほど開催しています、これが非常人気を博しているということで、ちょうど昨日もその紹介がありました。

【E委員】 対象は中学生ですか。

【中塚企画経営課副主幹】 そうですね。たしか中高生が参加できるということで、非常に高倍率だそうです。

【山際平和・人権・国際化推進係主査】 企画経営課の山際です。今の女子中高生向けの東京都のオフィスツアーなんですが、有名な企業がこれまでたくさん参加しており、その中でも、今度の3月に行うツアーについては、市内のスバルさんに訪問するということもありますので、そういうところでもこの分野に興味を持つ女子中高生が増えていくといいなと思っています。

【中塚企画経営課副主幹】 東京都の事業ですけれども、三鷹市のホームページでも連携ということでご紹介させていただいており、広報みたかや市ホームページに載せて周知を図っております。

【C委員】 分かりました。非常に期待しております。

【F委員】 どのぐらいの参加を三鷹市から募るのでしょうか。私は中学校に行って、チラシをいただきました。

【E委員】 同じ内容の質問になるかと思いますが、中高生が応募する手続きというか、システムはどのようにになっているのでしょうか。東京都から各自治体の教育委員会か何かに依頼が来るんですか。

【中塚企画経営課副主幹】 男女平等参画担当に事業の情報が下りてきて、広報に協力してくださいということで依頼が来るようになっています。

【E委員】 この広報掲載のことですか。

【中塚企画経営課副主幹】 はい、ウェブサイトに掲載してくださいとか、広報誌に掲載してくださいということで依頼が来るという形になっています。

【E委員】 なるほど。個別具体的に校長先生とか教育委員会の会議とかで落とし込むというわけではないんですね。

【中塚企画経営課副主幹】 三鷹市から代表を何人選出してくださいという形ではなくて、イベントの周知ということになります。

【E委員】 分かりました。なるほど。

【苅田会長】 その情報というのは各中学や高校には出回っているのですか、直接各学校に。

【F委員】 三鷹市のものではないかも知れないんですけども、よくチラシが入ってきたり、ポスターの掲示の依頼があって、年に2回ぐらい、女子生徒向けのチラシを全員に配るようにと話が来ます。

【中塚企画経営課副主幹】 生徒分のチラシとか紙媒体の提供までは市にはされていません。

【C委員】 そのイベントは、何か仕事の紹介をしてくださるとか、そういうイベントですか。

【山際平和・人権・国際化推進係主査】 これは、各企業に訪問して、主に女性社員の方と話をする、どういった分野の学校に進んで、そこから企業に入って、今はどんな仕事をし

ているかというのを直接聞ける機会になっています。

【E委員】 前からずっとと言っていたんですけども、私は今、町会の仕事をしていますが、「地域の底力」で東京都が個別町会に50万円とか30万円とか助成金を出していて、井之頭町会はたくさんいただきました。三鷹市のコミュニティ創生課が回している部分もあるようですが、私は東京都のホームページで見つけたんです。東京都は今いろいろ面白い企画とか、先行的なことをやっているんですよね。これをもっと、三鷹市としては、もらえるものはどんどん利用して、市民の人に参加してもらうとか、市の若手の職員に参加してもらって勉強してきてもらうとか、東京都の施策と三鷹市の施策の間で、もっと貪欲に、三鷹市民も東京都に対して高い税金を払っているわけですから、そういう広報とか、利用の仕方をもっと考える必要があると思います。昔は、東京都と三鷹市は別です、みたいな感じで役所に行くと言われることが多かったんですけども、これからはどんどん取りにいくというほうが効果が上げられると思います、女性の問題にしても。

【石坂企画部長】 今、町会の事例も出ましたけれども、来年、町会のパンフレットみたいなものをまた作ろうという話が出ているんです。そういったときに今、E委員がおっしゃったようなそういった東京都、市だけではなくて、いろいろな支援メニューというものを載せるというのをやっていきたいなと思いますし、LINEなど新たに始めた広報も活用して、ご指摘を踏まえて対応したいと思います。

【苅田会長】 ありがとうございます。ほかに何かございませんでしょうか。

貴重なご意見とご発言をいただいたと思います。

それでは、皆様からのご意見を市には受け止めていただきて、おおむね了承する旨の答申を行いたいと思いますが、ご異議ございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

【E委員】 これがスタートですから。

【苅田会長】 そうですね。これからスタートです。

【石坂企画部長】 ありがとうございます。

【B委員】 2027年までですよね。2024年から始まっているんです。だから、これから3年しかないわけです。

【中塚企画経営課副主幹】 今年度から、2024年から4年間です。

【B委員】 もうその1年はほとんど終わっているわけですから、あと残るは3年しかないということですね。

【石坂企画部長】 頑張ります。

【B委員】 見直し、頑張っていただきたいと思います。

【石坂企画部長】 分かりました。

【B委員】 よろしくお願ひします。

【苅田会長】 ぜひ期待を受け止めていただきたいと思います。4年というのは本当にあつという間です。

【石坂企画部長】 はい。

【苅田会長】 では、ご異議ございませんでしょうか。

オンラインでご参加のお三方も、異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【苅田会長】 では、皆様から異議なしということでお認めいただきましたので、そのように答申したいと思います。

なお、今回の答申の文案と答申の時期につきましては、会長である私に一任していただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【苅田会長】 ありがとうございます。

それでは、一任していただきましたので、了承する旨で答申させていただきます。

次に、議事（2）報告事項として、第4回審議会の振り返りを事務局のほうからお願ひいたしたいと思います。

【丸山企画部DX推進担当部長】 企画DX推進担当部長の丸山です。第4回の振り返りということで、資料3、前回の概要版会議メモをご覧いただければと思います。事前に共有させていただいているとおりですが、前回いただいたご意見のうち、具体的なご提案としていただきました2点に対する市の対応、今日はその進捗状況について補足してご説明いたします。

まず1点目ですけれども、1枚おめくりいただきまして2ページ目をご覧ください。C委員からいただきました、市内事業者に関する統計データについてのご意見についてです。三鷹市内の事業者データについて、国に問い合わせをすればデータを提供してもらえるのではというご助言でしたが、国の担当部署に問い合わせたところ、三鷹市内の事業者のサンプル数は10件にも満たない可能性が高く、参考になるデータとしての活用は難しいというお話をいただきました。

その旨、C委員に個別にご報告を申し上げましたところ、そういった場合、例えば近隣の自治体を含めることで、一定程度参考に出来る数のサンプルを集めることは可能ではないでしょうかというアドバイスをいただきました。そういった考え方につきまして、今後参考にしていきたいと思っております。

2点目につきまして、同じく2ページ目の下から7行目ぐらいをご覧ください。渥美委員からいただいた、女性センターの先進自治体の事例研究についてのご意見です。

仙台市や明石市、宮崎市といった先行事例をご紹介いただきまして、担当が各自治体の担当者に電話で問合せをし、情報収集を行いました。現時点で確認した内容につきましては、今日また別途資料を作っておりますので、改めて担当からご説明をさせていただきます。

【山際平和・人権・国際化推進係主査】 企画経営課の山際です。各自治体の担当者へヒアリングを行いましたので、その内容についてご報告申し上げます。

資料4、「他自治体の男女平等参画センターの一例」と書いてある資料をご用意ください。こちらは、渥美委員より先駆的なセンターとしてご紹介いただきました仙台市、明石市、宮崎市についてまとめております。また、各施設から直接伺った内容については、口頭で補足させていただきます。

まず、表の左に仙台市が2つありますが、仙台市さんは、エル・パーク仙台とエル・ソーラ仙台の2つの施設がございます。エル・パーク仙台は、1987年に開館し、市民活動や文化活動の拠点として、多彩な貸会議室や市民活動スペースが充実しています。また、こちらは防災に関する情報発信にも力を入れています。

次に、エル・ソーラ仙台は、2003年に開館し、女性のエンパワーメントを重視した施設で、相談室を併設し、企業における女性の活躍推進などの事業に取り組んでいます。こちらは、母子家庭相談支援センターが併設されているのも特徴的なところです。

相談事業については、エル・ソーラ仙台のほうに相談室がありますが、こちらでの相談の受付電話、相談をしたいときに予約の電話をする場合の電話受付なんですかけれども、こちらが予約専用ということで、インテーク機能は持っていないそうです。お電話をいただいたときに、ふさわしい相談室がそのときにはすぐに分からぬという場合には、相談のメニューの中で電話相談というのがありますので、電話相談を案内するか、もしくは対面相談の1回目をインテーク、相談内容の聞き取りを行って、ふさわしい相談室、相談先を検討しているそうです。こちらについては、相談事業の受付事務及び相談員についても、指定管理者であるせんだい男女共同参画財団の職員が担当していらっしゃるそうです。

次に、明石市の複合型交流拠点「ウィズあかし」についてです。こちらは、仙台市さんとまた少し特徴が異なりますが、生涯学習、男女共同参画、市民活動という3分野の複合機能を持ちまして、センターの主管部署、担当部署はコミュニティ・生涯学習課が担当しているそうです。

男女共同参画事業についての市役所の担当課はインクルーシブ推進課というところになるんですけども、その他の関わりとしては、例えばジェンダー平等に関する講座を行う場合、講座事業の企画運営は指定管理者である明石コミュニティ創造協会さんが行って、担当課のインクルーシブ推進課のほうでは、講座内容が市が目指している内容とマッチしているかどうかの確認を行う程度だそうです。こちらは、センターの機能に合わせて、女性のための相談だけではなく、就業相談などの相談事業も充実しているということです。

最後は宮崎市男女共同参画センター「パレット」です。こちらの施設は、男女平等参画を推進するための講座やイベント、相談事業とファミリー・サポート・センター事業などを行っているセンターです。同じ建物内に子育て支援センターがあるため、男女共同参画センターの利用者も子育て世代の母親の利用が多く、子育て支援センターのほうに男女共同参画センターの講座のチラシを置くなど、連携して配架を行っているということです。一方で相談室に関しては、子育て世代中心にということではなく、世代を問わず満遍なく利用されていらっしゃるそうで、子育て施設と併設しているからという、年配の女性が利用しづらいといった抵抗感などの声は、特に聞かれていないということです。講座事業は、全世代を対象としたものを指定管理者が企画運営しているということです。

以上が各施設の概要と特記事項に関する説明となります。

こちらの各施設については、特に仙台市さんは大きな市ですので、都市の規模や予算、また職員の配置人数が異なるため、それぞれの施設をそのまま踏襲するのは難しいとは思いますが、各市の長所を参考にしながら、三鷹市でも、必要とする方がスムーズにたどり着けるような相談窓口の体制をどうするかですか、人員体制に応じて、どういった人数だったらどういうことまでできるかということなども調査を進めていって、来年度以降も本審議会でご報告させていただきながら、三鷹市の実情に合った施設づくりを検討していきたいと思っております。

以上です。

【苅田会長】 ありがとうございました。

では、ただいまの事務局の説明について、ご質問などいかがでしょうか。

【渥美副会長】 ありがとうございます。きちんと丁寧に施設の取組をまとめてくださつてありがとうございました。ご紹介した施設は、全て私がかなり深く関わってきた施設なので、ご説明になかった特徴を簡単に補足させていただこうと思います。

まず、エル・パーク仙台は、繁華街に立地していて、三越の上にあります。2階フロアの上のほうを、一番いいところですから、親子が買物のついでに立ち寄れるスペースになっています。エル・パーク仙台もエル・ソーラ仙台も、政令指定都市で2つセンター機能を持っているところは仙台市だけなんですけれども、東日本大震災が直撃したときに、地元で避難場所にもなったし、被災地リスク対応で先進的な取組としてよく事例として取り上げられるところです。今後、あまり想像したくはないですけれども、首都直下型地震があったときに、多文化共生センターは三鷹市の一つの避難場所になるという機能としても参考になるかもしれません。

エル・ソーラ仙台は、仙台駅の最寄りにあって、企業の未来プロジェクトという、これもウェブサイトにも出ているんですけれども、全国で唯一、自治体が市内企業から協賛を募つて、具体的には1社当たり毎年25万円を出してもらって、その企業の女性管理職を数名派遣してもらって、私はその連続講座の講師の一人です。十数社、多いときは20社、去年だと13社ぐらいですか。だから、企業が25万円払って、自分のところの管理職候補の女性たちに連続講座で学んでもらう、あるいは市内の女性活躍のネットワークを持つ。そこで、メンター、メンティ、自分にとってのロールモデルになるような女性の先輩との出会いの場になっています。これを有償で企業に提供しているのは仙台市だけです。

ノルウェーでフィーメール・フューチャー・プログラムという世界的に有名な取組があつて、私はノルウェー王国に招待されて無料で1年間研究をさせていただいた時期があったのですが、そのときにこのフィーメール・フューチャーのことをすばらしいと思って、日本に広めようと思ったときに、仙台市が、私がそういうことをよく知っているというのを耳にされて、1年間このフィーメール・フューチャーの仙台市版企業の未来プロジェクトをつくるコンサルをしたんです。すごく出来がいいです。日本で市内の女性管理職を増やすという取組では、システム的にうまくできている。しかも、行政の負担ではなくて、企業が応益負担をちゃんとやっているというところでは、非常に進んでいます。

このエル・ソーラもエル・パークも、場所が、立地要件が非常にいいので、私がいつも行って感心するのは、地元の高校生や中学生たちが普通に試験勉強とかをしに来ているんです。ですから、試験勉強をするスペースであり、なおかつ休憩のときにちょっと立ち寄って

パンフレットをばらばら見る。そこで男女共同参画のこと自然に学ぶとか、あるいは、来ている高校生たちに、今日イクメンの名付け親が講演しているから、よかつたら聞きに来ないかみたいな感じで勧誘してくださったり、そういう巻き込み型で、特に若い世代にアピール力があるという点で、すごく出色的のすばらしい取組をしているところだと思っています。

ウィズあかしに関しては、立地条件が駅前なので、おそらく多文化共生センターができるところに近いんではないかなと私はイメージをしていて、明石市というのは、行政離れした民間企業の広報戦略がすごいんです。前の泉市長のときは本当にすごかったんですけども、今の市長も泉前市長の後継者なので、基本的には子育てに優しい明石というのをPRして、全国でも本当に希有な増え方をしています。子育て世代の急増は、都下の比ではないです。本当に明石はすごい増え方をしていて、税収は右肩上がりです。そして、ウィズあかしという名前のとおりなんですけれども、市民と一緒に運営しているという、だから本当に生きたセンターになっていますね。この3つの施設は全部そうです。

「パレット」も宮崎市で、私は本当に大好きな館長さんが本当にすごく情がある運営をされているんですけども、もともと「パレット」というのは、いろいろな色を塗る土台になるパレットという、そういうネーミングもすばらしいと思うんです。私がこの間9月に行つて感心したのは、地元の大学生たちが、経済的に困窮している中高生の学習支援のボランティアグループをなさっていて、その活動拠点としてパレットを使っておられるということなんです。

東京都でもこういう活動というのは実はすごく広がってはいるんですけども、女性センターとコラボして、しかも毎週何日とかと決めてシステムチックにやっているところはそんなないです、私の知る限り。ですから、「パレット」はそうやって全世代に関わりを持っているんですけども、特に若い世代とのコラボというところで、どのようにこれはできたんだろう。宮崎大学の子たちみたいなんですけれども、そういうすごく意識の高い子たちをどうやって育てているのかというのは非常に興味深い。

ですから、私がずっと全体的に申し上げているのは、ハード的なもの、ソフト的なものをいろいろ説明してくださったんですけども、それ以上に、特色がある取組には多分うまくいっている秘訣があるので、そういうノウハウをぜひ今後、多文化共生センターを新しく改装されるときには、ぜひそういう特色のところを聞いていただきたいと思っています。

あと、「多文化共生センター」というネーミングに関して先ほどご意見があったと思いますので、私も意見を申し上げたいと思います。私は別に「多文化共生」も悪くはないと思う

んですが、ただ女性活躍というトーンを残すのであれば、「ダイバーシティ」とか、「D & I」はどうだろうなと思います。ただ、堅過ぎるので、あまりこれもよくないのかもしれません。だから、まだ、それぞれエル・ソーラにしてもエル・パークにしても、ウィズあかしにしても、「パレット」にしても、ネーミングがすばらしいので、それぞれの思いでつくられるので、三鷹市も思いでつくられて、また公募とかをなさるんでしょうし、それでいいんですけども、例えば今全国のセンターで使われていなくて、私はこういうのがあったら本当はいいんだろうなと思っているので言うと、「プリズム」という、様々な色で輝くプリズム、「センター・プリズム」というのはまだないはずなので、これは一つ提案します。

あと、先ほど女性落語家の話があったと思うんですけども、20年前に内閣府の男女共同参画の局長でいらっしゃった名取はにわさんという方がおられるんです。私はすごくかわいがっていただいているんですけども、その名取さんか理事長をやっている日本B PW連合会という国際組織の日本支部があるんです。名取さんはその日本のトップ。このB PWが15年前から実は落語家を呼んで、女性活躍の話を特に中高年の男性たちにという活動をしていらっしゃるので、B PWに連絡を取って、どういう落語家がいいのかという、私も何回か講演するときにその落語家さんと一緒に仕事しているので、自分の皮膚感覚として、この人の話はと思うんですけども、多分、私はもうつまみ食いというか、点でしか仕事をしないから、B PWだったらいっぱい情報を知っているだろうと思います。

あと、落語は、一緒に楽しむ、笑いとともに意識啓発という、人の意識を変えるのはJ FKと私は言っているんですけども、Jはジョーク、Fが不安、Kは感動。ジョークの要素と不安、例えば介護ホラーとか、熟年離婚ホラーとか、私は使うんですけども、そういう軸と、あと感動の要素、3つあると思うんです。この3つの要素を織り込んで、市民参加型でうまくやっている取組があるので、都内のセンターさんの共有だけだと、多分、私が前に講師をやっていたときの印象だと、どうしても狭いんです、情報収集の対象としては。だから、似たり寄ったりのことをどこの市、区でもやっているなみたいになってしまっているんですけども、全国に目を広げると、もっといろいろ特色があるので、そこで最後にご紹介したいのは、鹿児島県にたもつゆかりさんという方がおられます。5年前に内閣総理大臣表彰を受賞している鹿児島県男女共同参画審議会の会長さんです。

このたもつ先生のお嬢さんで、高崎恵さんという方がおられます。首都圏でも活動されている方で、この方が、市民参加型の演劇のワークショップを取り入れた男女共同参画の講演会というのをなさっていて、すごいんですよ。市民が公募で劇団員に一時的になって演技を

やるんですけども、要するに家庭の中でよくある、あるあるです。落語家は話術があって笑わせるんですけども、どこの家庭でもこういう場面というのはよくあるよなといったことを市民が演じて、それであるあるで笑うとか、男性たちも、あれはちょっと自分も気をつけないとなみたいな感じで意識啓発を図るという、すごくうまいやり方をされているので、もしご関心があったら、高崎さんとかともつ先生とかをご紹介しますので。そのように、鹿児島も男女共同参画は遅れていると言われている自治体ですけれども、そういうところからいろいろ工夫してやっているので、東京都以外に視野を広げて、全国的な先進事例を収集されるのがいいんじゃないかなと思います。

【苅田会長】 多くの情報をありがとうございました。

ほかにご意見やご質問などいかがでしょうか。

【G委員】 ちょっと話が戻りますが、いろいろな取組をしていただいて、男女を問わず、いろいろな相談窓口がおありますけれども、一つお願いしたいのが、中小企業でもなく、個人商店の職人を育てているみたいな、そういう商売の相談窓口も作っていただきたいなと思うんです。私どもは小さな商売をしております。商工会というのもあるんですけども、商工会が取り扱うより、市が取り扱ったほうが大きくいろいろなことが解決するのではないかと思いまして、そっちの窓口もぜひあつたらいいなと思います。

【石坂企画部長】 担当のセクションに伝えておきます。

【苅田会長】 お願いします。

ほかにご意見、ご質問などございませんでしょうか。

オンラインのほかの2名の委員の方々、何かございますでしょうか。

【B委員】 何点か質問してもいいですか。

【苅田会長】 はい。お願いします。

【B委員】 男女平等参画相談員制度のところなんですけれども、相談員が弁護士の人なので、養育費確保支援に対応することになったので、相談が少し増えたというのがありましたよね。でも、これは単なる相談員制度ではなくて男女平等参画相談員制度なので、その相談員となっている弁護士の方は、ジェンダー・セクシュアリティの領域に非常に強い方だと思うんですけども、どのようにして選考されているんでしょうか。どこから推薦されているとか。

【中塚企画経営課副主幹】 かなり初期の頃からお引き受けいただいている方で、就任の経緯が今のところまだ探れないような状況です。

【石坂企画部長】 確認し、共有いたします。

【B委員】 どなたなのかなとか、そういう情報もないし。

【中塚企画経営課副主幹】 市のホームページには掲載していたと思います。

【石坂企画部長】 そこも含めて共有いたします。

【苅田会長】 お調べください。

【B委員】 それから、男性職員の育児休業等取得推進とありますね。これは、50%を目標としますとあるんですけれども、大体合計5日以上取得することを推進しますと書いてあるんです。合計5日以上って、ほとんど足しにもならないのではないかと思うんですけれども、いかがですか。

【苅田会長】 大学病院などでも問題になっています。

【B委員】 ですよね。これは、50%でなくてもいいから、もう少しロングスパンで男性が子育てに関わって、どういう状況なのか、ワンオペではない状況というのは自分で体感しないと、読んだだけとか、パンフレットを見たとか、研修を受けただけでは分からないですから。そうすると、5日ぐらいだったら、周りの人に仕事を少し分担してもらうこともできるかもしれないけれども、ロングスパンだったら、そこに人の手当をしないと、ほかの人たちが長時間労働になるんではないですか。だから、そのところはどのように考えておられるんだろうというのが質問です。お時間が許す限りで結構です。

【石坂企画部長】 担当のセクションではないので厳密なお答えはできないんですが、私の感覚的なところでは、結構、今の若い職員は、例えば1年取ったりとかという職員は多くいます。そういうときはきちんと人事も配置しています。より休みやすい環境というのは職員課のセクションのほうも言っていますので、そこはご心配には及ばないのかなとは思います。

【B委員】 では、ほかの人に仕事が回されるということではなくて、ちゃんとそこには人の手当がつくと。

【石坂企画部長】 期間に応じて、当然そういう配置にはしております。

【B委員】 人の手当がつくというわけですね。

【石坂企画部長】 はい。

【B委員】 いや、そうではないところを知っていて、そして男性の育休が伸びない、伸びないと言って、でもそうすると、そのチームの中で仕事が増えるから伸びないだろうなどという構造的な問題なのを個人の意識レベルでの問題として話が進んでいるような感じがし

たので、それはどうかなというのが私の懸念です。

【苅田会長】 何かありますか、事務局から。

【中塚企画経営課副主幹】 令和6年度第2回の男女平等参画審議会の会議で、職員課の課長が出席してご説明をさせていただいたんですけども。厚生労働省のイクメンプロジェクトの計算方法に基づいた三鷹市の男性職員の育児休業取得率、平均取得日数について、令和5（2023）年度が、配偶者が出産した男性職員の人数18人に対して育児休業を取得したのが15人、取得率は83.3%、平均取得日数は86.9日という数字をお示ししています。

【B委員】 3か月。

【中塚企画経営課副主幹】 5日という日数の換算については、私どもは専門でないので、詳しく説明はできないんですけども、お子さんが生まれたら、きちんと86.9日とかの日数、男性職員は育児休業を取って、家事、家のこと、育児のことをしっかりやっているということはありますので、お伝えしたいと思います（三鷹市注：5日という数字は「育児休業日数」ではなく、特定事業主行動計画において定める「出産介護休暇」「育児参加休暇」の合計取得日数を指します。育児休業については、同計画において「取得率50%以上」、「取得期間は平成30（2018）年度実績（3.4月）よりも長期化を目指す」と定めています（令和5（2023）年度実績は2.8月）。）。

【苅田会長】 平均日数で取っているのですね。

【中塚企画経営課副主幹】 数字の取り方は平均値となっています。

【E委員】 平均だと、1人が365日、1年取っていてということもありますか。

【中塚企画経営課副主幹】 あります。

【E委員】 それはちょっとおかしいよね。

【苅田会長】 中央値とかは分かりますか。

【E委員】 平均ではまずいということですね。

【中塚企画経営課副主幹】 中央値は、今は手元に資料が無く分かりません。

【苅田会長】 それも今度またお調べください。

【石坂企画部長】 分かりました。

【B委員】 「5日以上取得すること」と明記することによって、三鷹市の意識がその「5日以上」というところにあると見られてしまいます。それだけのものがもうできているんだったら、80何%の取得率があって、平均何日取っているということで、これを延ばすとか、何かそのような表現のほうがいいんじゃないかなと思って。

【苅田会長】 確か以前、そのような議論がありました。

【石坂企画部長】 やりましたよね、一回。

【苅田会長】 何か、都か国の統計が5日以上で取っているということで、それでほかでも、私の大学もそうなのですけれども、5日取ればいいと思われてしまうのは問題だということでした。

【B委員】 逆効果になる。

【苅田会長】 統計の取り方を再考しなくてはいけないという意見が出ていました。

【石坂企画部長】 また、達成状況とかで毎年報告しますので、その中でまたご質問があれば、担当者もいますので、お受けします。

【苅田会長】 よろしくお願ひいたします。

ほかに何かございませんでしょうか。

【D委員】 今の話も聞いていて、市民の意識の醸成、もうこればっかりでしつこいですが、市民一人一人もそうなんですけれども、三鷹市にあるいろいろな事業所というか企業にも意識を高めていって欲しいと思います。今は学校の先生も育児休暇を男性でも取られていたり、今お聞きしていると、三鷹市職員さんもきちんと取られている。ただ、中小企業、零細企業になっていくとなかなか難しいと思うんですけども、三鷹市ではこういうことに取り組んでいる。実際に具体的にこのようにしている男性は89.7日取っているということを、そういう具体的な情報、ただ育児休暇を推進していますではなくて、そういう具体的なことを、指導と言うとちょっと言葉が強いですけれども、三鷹市内の企業に、ぜひこういうことを進めていって欲しいということを、啓発、啓蒙、言葉は分からぬんですけども、そういう動きをしていくことで三鷹市全体の人権意識とか、そういう男女平等の意識を高めていくような動きをして欲しいなと思います。お願いします。

【石坂企画部長】 分かりました。

【苅田会長】 よろしくお願ひします。

全体を通して皆様から何かございませんでしょうか。

【渥美副会長】 ありがとうございます。すみません、もう終わりかけているのに。簡単に、育休の話が出たのでコメントしておくと、直近の男性で休職取得率は30%と平均の取得日数は53日なので、三鷹市の男性職員の実績はすばらしいと思います。

一方で、ご案内かと思いますが、国の目標設定は2025年で50%、2030年で85%なんで、だから自治体だから国の目標に準じたほうがいいんではないかなと思います。既に80%とか

を達成しているのに、50%の目標にしておくというのは、実績がすごいのに目標を下にしているのがちょっと気になる。だから、85%で、国とそろえたら良いのではないかなとは思います。

【苅田会長】 では、よろしいでしょうか。事務局に戻します。

【中塚企画経営課副主幹】 皆様、ありがとうございました。今後の予定についてお知らせいたします。次回は、令和7（2025）年度第1回の審議会となります。本日ご出席いただいている委員の皆様の任期は令和7（2025）年10月2日までとなっておりますので、来年度も引き続きご協力のほどよろしくお願ひいたします。

開催時期は7月頃を予定しています。来年度になりましたら、日程調整のご連絡をさせていただきます。

最後に、本日駐車券をお持ちの方は事務局までお声がけください。

事務局からは以上となります。

【苅田会長】 以上で全ての議事が終了しました。

この1年間、男女平等参画のための三鷹市行動計画2027の策定に当たり、貴重なご意見とともに多大なるご協力をいただきました。心よりお礼申し上げます。

それでは、本日の審査はこれで閉会いたします。ご協力ありがとうございました。

―― 了 ――