【会議名】

令和７(2025)年度第１回三鷹市男女平等参画審議会

【開催日時】

令和７(2025)年８月５日（火）午後６時～８時

【開催場所】

三鷹市教育センター３階　大研修室（オンライン併用）

【次第】

１　開会

２　議事（報告事項）

（1）男女平等参画のための三鷹市行動計画2027　取り組み状況（令和６（2024）年度）について

（2）令和６（2024）年度　男女平等参画に係る相談事業　実績報告について

（3）近隣自治体の男女平等参画センター視察報告について

【出席委員】（敬称略）

荊田　香苗（会長）、宮城　洋之、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　暉生、南　和宏

以上10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、防災安全部防災課長　井上　新、子ども政策部調整担当部長 清水 利昭、子ども政策部子育て支援課長 嶋末 和代、教育委員会指導課長 福島 健明

（事務局）

企画経営課平和・人権・国際化推進係長　貝原　岳、同係　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）

（次第２　委嘱状交付　省略）

（委員及び事務局職員の自己紹介　省略）

【苅田会長】　　それでは、次第の２、議事に入りたいと思います。

「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027取り組み状況（令和６（2024）年度）について」を議題とします。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。「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027～多様性が尊重される社会の実現に向けて～」につきましては、本審議会での審議を踏まえまして、令和７（2025）年３月に策定したものとなります。本日は、令和６（2024）年度の取組状況とともに、今後の取組予定について、全56事業のうち17事業と目標指標についてご説明させていただきます。

まず１ページをお開きください。表の左に記載している番号とその右の事業名をお示しし、主な事業について順次説明する流れとなります。

初めに、１番「男女平等参画条例の見直しに向けた検討」です。時代や社会の変化を踏まえ、人権尊重の視点に立ち、条例の見直しを検討することとしています。令和６（2024）年度は、本審議会での議論を踏まえた上で、行動計画に盛り込みました。今後は、計画期間中の条例改正に向け、検討を進めることとしています。

続いて、２ページをお開きください。７番「人権施策と連動した啓発事業の実施」です。令和６（2024）年４月の「人権を尊重するまち三鷹条例」の施行を踏まえ、人権条例記念講演会といたしましてジェンダー平等と人権の関連性についての講演を行ったほか、人権条例の逐条解説や小学生向けパンフレットの作成、人権擁護委員と連携した市内小学校での人権教室など、啓発活動を行いました。今後は、ＤＶやハラスメントの防止、性的マイノリティの方の生きづらさや差別の解消など、男女平等参画施策の視点をもって取り組んでいきたいと考えています。

続いて３ページの８番「発達段階に応じた性教育の実施」です。各学校において性教育に関する全体計画及び年間指導計画を作成し、人権教育と関連させた性教育の充実を図っております。学校では、年４回の生活指導主任会において、ＳＮＳを媒介とした性被害防止の指導についての研修を実施いたしました。また、市内小学校５・６年生、中学生の保護者向けにプレコンセプションケアの講座を開催いたしました。引き続き、教職員の研修会を実施するほか、小中学生や大学生など、様々な世代にプレコンセプションケアについての周知を図ってまいります。

続いて、５ページをお開きください。14番「男女平等参画相談員制度の周知と活用」です。弁護士資格を持つ相談員が専門的な見地から法律相談に応じています。養育費に関する相

談は19件で、前年度比1.5倍に増加し、それ以外の相談は１件でした。養育費に関する相談者に対しては、他の養育費確保支援等事業につながるよう、フォローアップの仕組みについて検討するほか、機会を捉えてさらなる周知に努めます。また、他の相談事業との連携などにより、利用促進を図ってまいります。

続いて６ページをお開きください。17番「三鷹パートナーシップ宣誓制度の普及と拡大の検討」です。制度開始の令和６（2024）年４月には広報みたかに特集記事を掲載したほか、男女平等参画啓発誌「Shall we？」への掲載等により周知を図りました。令和６（2024）年度のパートナーシップ宣誓実績は２件となりました。今後は、当事者の方がより利用しやすくなるよう、さらなる周知や情報発信に取り組んでまいります。

その下、７ページでございます。20番「みたかＳＯＧＩ相談の実施」です。令和６（2024）年７月より、本人や家族、支援者からの相談に対して、専門の相談員による対面相談を開始し、令和６（2024）年度の実績は延べ３件でございました。事業開始に当たっては、申込方法をＷｅｂフォームにすることで、できる限り利用者が利用しやすくなるよう工夫を図りました。令和７（2025）年度からは、電話相談を開始するなど、より利用しやすい制度に向けて検討を進めてまいります。

続いて10ページをお開きください。27番「多様な働き方の支援や啓発活動の実施」です。毎月第２水曜日に「しごとの相談窓口」を開設し、多様な働き方を含む就労に関する66件の相談に応じたほか、しごとセンター多摩等と協力し、女性向けセミナーを開始しました。また、創業等支援補助金を６者に交付いたしました。引き続き、就労や再就職を希望する女性を支援するため、セミナーの実施や情報提供を行ってまいります。

その下の11ページ、30番「男性職員の育児休業等取得の推進」です。男性職員の育児休業取得率は73％、出産介護休暇及び育児参加休暇の取得対象となった男性職員が、両休暇を合計５日以上取得した割合は84.2％でした（三鷹市注：会議当日の報告数値に誤りがあったことが判明し、次のように訂正します。正しくは、「男性職員の育児休業取得率は77.8％、出産介護休暇及び育児参加休暇の取得対象となった男性職員が、両休暇を合計５日以上取得した割合は83.3％でした。」）。引き続き、育児休業取得率50％、出産介護休暇及び育児参加休暇は合計５日以上取得することを推進いたします。

なお、前回２月の審議会では、男性の育児休暇については、取得人数の実態を見るためには平均値ではなく中央値で示すべきとのご指摘をいただいたところでございます。市として公表している数値ではございませんが、中央値をお示しした資料を参考資料としてお配

りしております。また、５日以上と数字を示すことに対してもご意見をいただいたところでございますが、５日という日数は、育児休業日数のことではなく、出産介護休暇、育児参加休暇の合計取得日数を指しておりまして、こちらの目標は特定事業主行動計画において定めているため、その計画との整合性を取るため、男女平等参画の計画上でもこのような記載となっております。

11ページのその下、31番「ハラスメントのない職場づくりに向けた取組の実施」です。ハラスメント研修では、一般職54人、管理職25人が参加し、職場内のあらゆるハラスメントに対する予防対策について学びました。また、カスタマーハラスメント対策といたしまして、令和６（2024）年７月に、顔写真とフルネームが記載された身分証を名札として使用していましたが、名字のみの名札に見直しを行ったところです。引き続き、ハラスメント防止に向けて普及啓発に取り組み、東京都カスタマーハラスメント条例の内容や取組を踏まえながら、ハラスメントのない職場環境を維持してまいります。

続いて12ページをお開きください。32番「市職員の有給休暇等取得率向上や超過勤務の削減に向けた取組の実施」です。職員１人当たりの年次有給休暇取得日数は14.3日で、前年度とほぼ同数値です。また、時間外勤務時間数については、令和６（2024）年度168.5時間で、前年度の170.5時間を若干下回りました。今後も年次有給休暇の取得促進と計画的使用、介護休暇をはじめとする休暇制度の周知を図るとともに、「完全一斉定時退庁日」、「ライフ・ワーク・バランス推進デー」、「絶対退庁時間」の徹底や「時間差勤務制度」の積極的な活用を促し、時間外勤務時間数の削減に努めてまいります。

続いて13ページ、35番「避難所運営マニュアルにおける男女平等参画の視点の反映」です。避難所運営連絡会において、地域で活動する女性に参加していただくほか、地域によっては女性の避難所運営委員会会長を配置し、女性の視点を取り入れながら、よりよい避難所運営の検討を行いました。引き続き、男女双方の意見を取り入れた避難所運営を検討してまいります。

続いて14ページ、37番「プレコンセプションケアの啓発」です。性別にかかわらず、性や妊娠、健康に関する正しい知識を身に付け、自身の健康管理を行うことができるよう、普及啓発に取り組んでおります。市内大学祭やイベントにて、プレコンセプションケアクイズを実施したほか、自分のこころとからだを大切にできる子どもに育てることをテーマとした講演会を開催いたしました。引き続き、様々な媒体を用いた啓発活動や、市ホームページでの情報発信など、周知啓発に努めてまいります。

続いて19ページの48番と49番「困難な問題を抱える女性に対する支援に関する周知啓発の実施」と「関係機関や民間団体との連携・協働による支援体制の検討」です。令和６（2024）年４月からの法の施行を踏まえ、ホームページ等で法の趣旨や相談窓口の周知を図りました。また、重層的支援体制推進会議にて「女性支援新法の理解促進と実践的な支援に向けて」をテーマとした講演会を開催したほか、女性相談等に携わる市内関係団体間の連携強化を図りました。今後、支援調整会議の設置に向けて庁内で協議・調整を行ってまいります。

続いて20ページをご覧ください。50番「困難な問題を抱える妊婦に対するきめ細やかな支援」です。ハイリスク妊婦に対して、面接や家庭訪問を行い、継続的な支援を実施いたしました。また、住民税非課税世帯等に初回産科受診料の一部助成を行いました。引き続き、事業の周知を図ってまいります。

その下の51番「職員の専門性を高める研修の実施」です。困難な問題を抱える女性への支援を充実させていくため、精神科医や弁護士にスーパーバイザーとなっていただき、専門的な見地から具体的な助言を受け、相談員のスキルアップを図りました。引き続き、スーパーバイズを実施するとともに、東京都等が実施する研修会等に積極的に参加し、相談員の知識向上を図ってまいります。

続いて、21ページの53番「女性交流室のセンター機能の検証」です。令和６（2024）年度は、他市の事例に関する調査のほか、男女平等参画審議会からの意見を踏まえ、検討を行いました。今後は、アンケート調査やヒアリング等を実施し、センター機能に対するニーズ把握に取り組んでまいります。

続いて、23ページをお開きください。こちらの表は、計画期間における男女平等参画指標の達成状況になります。主なものについて何点かご説明いたします。

表の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、２番目の性別等による不利益を受けたことがある（見たことがある）市民の割合、４番目の家庭における役割について、パートナーとの間でどのように分担することが望ましいと思うかについて、計画策定時の状況につきましては、令和４（2022）年度に実施いたしました市民満足度調査の結果を記載しているところでございます。５番目の市の行政委員会・審議会等における女性委員の割合や６番目の市職員の管理職に占める女性の割合は、目標を達成することができず、引き続き課題として捉えているところでございます。

以上が、計画期間における主な取組の内容となります。

委員の皆様方のご質問につきましては、各担当課から回答させていただきますが、本日出

席していない部署に対するご質問等につきましては、後日回答させていただくこともございますので、ご容赦いただければと思います。

私からの説明は以上となります。

【苅田会長】　ありがとうございました。

ただいま事務局の説明がありましたが、ご質問などはいかがでしょうか。何かございます方は挙手をお願いいたします。

【Ａ委員】　ご説明ありがとうございました。説明してくださる項目とスキップされる項目をどのように選択なさっているのかなと毎回思うのです。Ａとなったところではなくて、Ｃのところもちゃんとフォローしていらっしゃいますし、何かこの期間でここを達成できた、できなかったという重要性から選択されているのかなとは思いますけれども、何かあればご説明をお願いします。

【石坂企画部長】　令和７（2025）年３月に新計画を策定したときに新しく盛り込んだ、条例の見直し、また困難を抱える女性の支援といった新法に関する項目については、進んでいないようなところでもございますが、今後の取組の方向性を含めてご説明したところでございます。

また、事業の選択に当たり、基本的には、令和６（2024）年度に動きがあった事業、特記事項のある事業のほか、職員のライフ・ワーク・バランスに関すること、休暇に関することなどは、例年多くのご意見をいただいているところでもございますので、そこについて網羅的に説明するように心がけてピックアップいたしました。

【Ａ委員】　ありがとうございました。

【苅田会長】　ほかにいかがでしょうか。

【Ｂ委員】　「Shall we？」についてなんですけれども、１ページ目の２番で発行・普及という目標設定がありますし、他のページでも「Shall we？」という単語が出ていました。また、Ｗｅｂでもバックナンバーも含めて公開されていて、それはとてもよいことだと思っているんですけれども、閲覧件数としては若干下がって、計画策定時よりも実績としては少ないといった数値もありました。この「Shall we？」については、発行されて、市内の様々な場所で、自分から取りに行くというシーンもあれば、あとは保育園などのようなところでは、対象者が限られるかもしれませんけれども、自分の子どものボックスに配付されていて、それを自然と受け取るような形もできているかと思うんです。

つまり、自分から取りに行くというのは、既に知っていて取りに行くか、ふらっと行った

ときに市役所などにあるかと思うんですけれども、配布という点で学校なども含めて、どういった配布方法、どうやって提供しようとしているのかの確認をさせていただきたいと思います。また、ちょっと細かいんですけれども、保育園や学校で言いますと、公立と私立とで所管等が変わる部分もあるかもしれないんですけれども、そういったところで対応が違うのか、そういった点を確認させていただけないでしょうか。

【石坂企画部長】　まず、今回の「Shall we？」のＷｅｂ閲覧数というのは、今回の計画から盛り込んだといったところでございます。皆さんもご記憶にあると思いますが、イベントの参加者数などを指標に設定しようと考えておりましたが、こういったＷｅｂのアクセス数のほうがより測れるのではないかということで新たな指標に設定したところでございます。

そういう意味でいくと、どうやって手に取っていただくかという中で、一つはプル型というよりはプッシュ型でどうやっていくのかというところなのかなと思っていまして、過去のこの審議会の中でも、例えばみたかきっずナビというアプリで、こちらの情報を上げるようにしているといったところでございます。さらには、令和６（2024）年11月29日から三鷹市公式ＬＩＮＥを開始しました。今、登録者が１万人を超えている状況もありますので、そういったところでのプッシュ型の配信ということで、手に取って見てもらう分かりやすさ、Ｗｅｂで発信し見てもらう分かりやすさ、そういったところを両輪でやっていきたいと思っています。

【山際企画経営課主査】　「Shall we？」の配布につきまして、Ｂ委員からお話がありました保育園や学校に、公立、私立も含めて配布させていただいております。そのほか、学童保育所などにも配布しております。ほかに、地域の高校や大学等、審議会の過去の委員さんやこれまでご縁のあった方々、また過去に取材をさせていただいた方や、インタビューを受けてくださった方などにも配布させていただいております。効果が高いところとしまして、三鷹駅改札を出てすぐのところに三鷹市の媒体を配布できるコーナーがあるんですが、そちらに配架すると、通勤の帰り等に、目に留まって受け取ってくださる方がたくさんいらっしゃる状況です。

【Ｂ委員】　ありがとうございます。分かりました。

発行部数なども管理されているかと思うんですけれども、そういった点でも、今回すぐにお出しいただきたいわけではないのですが、順調に伸びているとか、そういったところも今後は確認できるとよりよいかなと思っております。発行だけではなくて、手元に届いたとい

う部数のほうがもっといいんですけれども。

【苅田会長】　どうぞ、Ｃ委員。

【Ｃ委員】　今のお話を聞いていて、「Shall we？」は本当にデザインもすごくおしゃれで、何か手に取りたくなるなという、中身もいつもすごく工夫して練ってあって、いい機関誌だなと思うんですけれども、私は市民の人権意識の状況について、この会議に出てから、前回の会議でも申し上げましたけれども、関心があるのですが、それをどうやって啓発していくかというのは難しいことだなと思っています。そういうネットの情報とかが届くところとか、子育て世代には学校、保育園、そういうところに置くとか、公式ＬＩＮＥとかで届けるというやり方は、届きやすくてとても良いと思いました。一方で、なかなかそういう情報が届かない世代、中高年とか高齢者こそ、またアップデートしていかなければいけないところに、どうやってそういう人権意識の情報を届けていけばいいのかなと考えたときに、この「Shall we？」がその世代に届くにはどうしたらいいかについても考えていくといいのかなと、Ｂ委員のお話を聞いていて思いました。これは感想というか、意見ですが、お願いします。

【苅田会長】　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。

【Ｄ委員】　施策の31番ですけれども、世の中至るところでハラスメントが問題になっているかと思います。特にカスタマーハラスメントという話を耳にすることが多くて、私自身、知り合いでも接客のお仕事をされている方はそういうことがあるという話も耳にして、関心があるところなので、ご質問いたします。

こちらのカスタマーハラスメントの対策としては、名札を見直して名字のみにしたということなんですけれども、これは有効な施策として認識されているものなんでしょうか。その場でいろいろハラスメント的な問題が起きると思うんですが、継続的なハラスメントを防ぐ効果を狙ってそういうことがされているんでしょうか。

【田中総務部調整担当部長】　名札の見直しは、私どもの職員課が所管として実施しています。ＳＮＳなどでよく目にする、個人を特定された形での誹謗中傷に不安を抱えている職員が多いことから、どのように安心して働けるかを検討する上で、職員アンケートを実施しました。私たちは公務員なのだから、従前のように顔写真付のフルネームで、アルファベットの振り仮名を振った名札のままでも構わないという職員も一定数いました。逆に、できれば下の名前はない形で、名字だけ、平仮名だけ、なぜ平仮名かというと、漢字だと個人の特

定がしやすくなるためですが、そういういろいろな意見がある中で、職員の意見を聞きながらこのような形にさせていただきました。

この名札にしたことによって、対面でもフルネームを明かさなくていいということが安心感に繋がっているようなので、一定の効果があったと認識しています。ニュースや新聞でもいろいろなところで同じように名札の見直しをしている報道を見ますが、三鷹市は割と先行して実施させていただき、職員の意見を踏まえた形になっています。

電話や窓口での日常的なカスハラに関しては、私どもにも相談が届くことがあります。その場合には、組織的にどのように対応するかについて、総務部を中心に各所管の当該職員と上司などを含めて対応策を練ったり、場合によっては警備の方を呼んで、非常事態が起きそうなときには警備から声かけをしたり、遠慮せずに警察に連絡をして警察に対応していただくという組織的な対応を取るような形にしております。その辺りを職員に周知し、相談があるごとに対応しています。

さらに粘着質的に繰り返し対応が行われる方については、対応困難者に対する対応マニュアルを作っています。その場合は市長や理事者にも報告しながら、さらに市としてどのように対応するかという方策も立てているので、その対策については一定程度、職員が安心できるような形での対応を取るように努力しているところです。

【Ｄ委員】　なるほど、よく分かりました。では、名札もプライバシーの保護という意味で有効ですし、その他、その場の対応に困ったときの対応体制とか、総合的にその対策を取られていると理解しました。ありがとうございます。

【苅田会長】　それに関係して、私から一つよろしいですか。ハラスメント研修の件で、一般職54人、管理職25人が研修に参加されたと書いてありますけれども、これは何割ぐらいに相当するのでしょうか。

【田中総務部調整担当部長】　管理職については悉皆にしていますので、課長補佐に昇任した職員と前年度未受講の職員を対象とし、おおむね全員が受けております。会計年度職員も含む一般職も対象としております。今手元に数字はありませんが、職員数が多いので対象を絞りながら、また手挙げ制で参加できる職員が受講している状況です。

【苅田会長】　入庁時など、出来れば必ず１回は受講されるようにするのがいいのかなと思いましたので、お尋ねいたしました。

【田中総務部調整担当部長】　そういう意味では、ハラスメント研修については、入庁時の新任研修で所管の労働安全衛生課から案内をしておりますので、困ったときに上司に相

談するとか、あとは労働安全衛生課職員健康相談室にカウンセラーや産業医もいますので、相談窓口になるということもご案内をして、相談体制があるということは周知をしております。

【苅田会長】　ありがとうございます。

ほかに何かご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

【Ｅ委員】　冒頭の挨拶で６、７年ぶりにこちらにお邪魔したというお話をしましたが、前回こちらに顔を出していたときには、今お話があったカスタマーハラスメントの問題とか、先ほど話題になっていたＳＮＳなどというのは、単語すら出ていなかったなと思います。この数年間の流れというのはいろいろ変化があるものだなという感想を持ちました。

それで、先ほどの広報誌の周知ということでＳＮＳを活用されているという話の中で、三鷹市公式ＬＩＮＥの登録者が１万人を超えたという話があったかと思うんですけれども、どのくらいの期間で１万人を超えたのか、教えていただけますでしょうか。というのは、私自身がＳＮＳ嫌いだというのもあるんですけれども、こういうＬＩＮＥがあるということすら私は知らなかったので、ただＬＩＮＥとかＳＮＳというのは若年層世代に周知するにはいい手段だなと思うので、どのくらいの期間でそこまで行ったのかということと、それからこういうものの存在を知らない人達に向けてはどのようにこの存在を知らせているのかというところも教えていただければと思います。

【石坂企画部長】　三鷹市公式ＬＩＮＥにつきましては、昨年11月29日に開始して、翌３月末から４月の頭にかけて１万人を超えたと認識しております。なかなか当初は伸び悩んだところもありましたが、１月に埼玉県で道路の陥没事故が起きたときに、ＬＩＮＥの機能で画像を撮って通報できる機能もありますよということを３月の広報みたかで周知したところ、登録者が急に伸びました。

東京都などに聞くと、順調な推移であると言われます。登録しても離脱してしまう人もいるので、そこをキープするためにいろいろキャンペーンなどをやりながらというところがあるんですけれども、登録者を見ると、意外と若年層は少なく、30代、40代が多い傾向があります。どういった魅力的な情報を発信していくか、どのようにコンテンツの分かりやすさを磨き上げていく必要があるか、なかなか正解がないとは思っています。

【Ｅ委員】　若年層の関心を喚起するような工夫とかというのは、何か考えていらっしゃることはありますか。

【石坂企画部長】　なかなかそこは正解がないので、できれば皆さんにお知恵をいただき

たいくらいですけれども、折に触れてＰＲを行うことだと考えております。率直に言って、そういった周知が一番できるのは広報紙の１面であり、若い世代にも一番目につく機会だと思いますので、そういったところを中心に一つ一つ積み重ねていくしかないのかなとは思っています。

【苅田会長】　ほかに何かご意見などございませんでしょうか。

【Ｆ委員】　いろいろなことの周知のお話が出ていたんですけれども、最近、外国の方が大勢いらっしゃっている中で、そういう方々への周知というのは関係ないことでしょうか。女性の外国籍の方が困っていることに対しての何かというのは、男女平等の範囲とは別の、それは人権の話になるのでしょうか。

【石坂企画部長】　三鷹市では、公益財団法人三鷹国際交流協会（以下「ＭＩＳＨＯＰ」という。）が外国籍市民の生活の支援をしています。ＭＩＳＨＯＰに登録しているボランティア会員の方が、転入時の手続きの際に通訳のサポートを行ったり、語学サポートとして、日本語学習の教室を行っています。

ただ、聞くところによると、なかなかＭＩＳＨＯＰの活動が知られていないといった状況があります。最初の生活支援の段階から語学サポートといった取組をどうやって知らせていくのかが非常に大事だと思っています。昨日は「みたか国際化円卓会議」を開催したんですけれども、例えば新しく外国から来た人も、留学生であれば、先輩から色々なサポートを受けていると聞いています。

関連した話では、三鷹市に暮らすウクライナ避難民の方は多くいらっしゃいますが、男女問わず、ＭＩＳＨＯＰが市と伴走型で生活支援を行っているという状況です。

【苅田会長】　ほかに何かございませんでしょうか。

【Ａ委員】　私は一番関心があるのは１番の男女平等参画条例（以下「条例」という。）の見直しのところなんですけれども、「計画期間中の条例改正の進め方などについて検討を進めます」というところで終わっているんですが、どういう方向でやろうと考えていらっしゃるのでしょうか。この計画は2027年までですから、もうすぐです。今2025年で、もう２年しかない。そうすると、かなり具体的にどのように対応していくのかという方向性を考えていらっしゃるんじゃないかなと思うんですけれども、もう少し具体的に教えていただけませんでしょうか。

【石坂企画部長】　この見直しについては、性の多様性といったところが条例改正の目的になると考えております。今回も、「多様性が尊重される社会の実現に向けて」というサブ

タイトルが本計画の目標を示していると思っています。これはどういうことかというと、条例に基づく行動計画といったところで、当初は男女及び多様な性の平等参画としておりましたが、性の多様性についてはきちんと条例に位置づけるべきではないかという議論がありました。これまでは性別に関わらずということで、男女に限らず、多様な性についても意味合いに含むと解釈をしていたところでございますが、条例の中でも多様な性の尊重といった視点を明確に盛り込む必要があるという点が私たちの今の課題です。

【Ａ委員】　多様な性の尊重というのは、セクシュアリティのことですか、ジェンダーのことですか。

【石坂企画部長】　性自認や、性の多様性のことです。

【Ａ委員】　そうすると、男、女という二元論的な思考から、次のステージに行きますよということですか。

【石坂企画部長】　現時点ではそのように考えています。ただ、これは市としても議論をきちんとしなくてはいけないことですので、今、私どもが言えるのは、今回の行動計画に先程のサブタイトルを入れたというのはそういう趣旨だとご理解いただきたいと思います。

【Ａ委員】　これは具体的にこの２年間でどのように進められる予定でいらっしゃるんでしょうか。

【石坂企画部長】　そこはまだ答えを持ち合わせていなくて、Ａ委員がおっしゃるように、あまり時間がないというのは分かっておりますので、検討してまいります。

【Ａ委員】　何か、いつまでにというのがないと、いつまでもずっと流れていくような不安を感じるんです。

【石坂企画部長】　いつまでにということと、どのように検討するのかがセットだと思っています。そこは検討を進めていきたいと思いますので、ご理解いただきたいと思います。

【Ａ委員】　ぜひお願いします。

【石坂企画部長】　はい。

【Ａ委員】　もう一つお聞きします。困難を抱える女性と、ほかにＤＶ被害など、いろいろな関係がありますが、どのように定義していらっしゃるんでしょうか。

【嶋末子育て支援課長】　困難な女性について、特に定義づけをして、支援をする、しないを決めているわけではなくて、困っている女性であれば、どなたでもお話を聞いて、相談を受けさせていただくようにしています。

【Ａ委員】　そうすると、いろいろな、例えばＤＶや、障がいなど、そのようなことがな

くても、一般的にそれ以外に困っていることがある女性ということですか。

【嶋末子育て支援課長】　　ＤＶなどを含め、困っている女性全ての方です。

【Ａ委員】　　全ての人に対して、困難を抱えている女性であれば対応するということですか。

【嶋末子育て支援課長】　　そうですね。市に対して支援や相談のご希望があれば、女性相談支援員がお話を伺っております。

【Ａ委員】　　そこに紹介されるのは、誰が決めるわけですか。この方はＤＶ関係とか。

【嶋末子育て支援課長】　　当課に直接相談にいらっしゃる場合もありますし、例えば生活福祉課に経済的に困窮しているという相談にいらした方について、生活福祉課から当課に、こういった方が来ているので一緒に相談支援をしてもらえないかなど、様々な課から当課の相談員につながってくることが多いです。

【Ａ委員】　　そうですか。困難な問題を抱える女性が、ここに特筆されているわけじゃないですか。これは、法律がそういう名称だというのが一つあるかもしれないんですけれども、三鷹市の中でこの言葉がどのように使われているのかというのがよく分からなかったのですが、今の説明で分かりました。

【苅田会長】　　そのほか、よろしいでしょうか。

　では、一部の関係各課の方々はここでご退席いただきますので、しばらくお待ちください。

　お待たせいたしました。それでは次に、「令和６（2024）年度　男女平等参画に係る相談事業　実績報告」を議題といたします。事務局からご説明をお願いいたします。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】　　資料２「令和６（2024）年度　男女平等参画に係る相談事業　実績報告」をご覧ください。

　例年は、こころの相談事業についての報告資料をお示ししておりましたけれども、今年度より、こころの相談事業に加え、男女平等参画相談、そして令和６年７月より開始した「みたかＳＯＧＩ相談（性の多様性に関する相談）」の実績をまとめてご報告いたします。

　まず、男女平等参画相談についてです。条例に基づき、男女平等参画に関わる人権侵害のご相談に、男女各１名の弁護士が対応しています。実績につきましては、先ほどの取組状況調査でもご報告させていただきましたとおり、令和６（2024）年度は全体で20件と、増加傾向にあります。ただ、相談内容のほとんどが、子育て支援課が実施する、夫婦の別居や離婚等に伴う子どもの養育費に関するものとなっており、広く男女平等参画に関わる相談窓口としてご利用いただけるための周知が課題と捉えております。

次に、こころの相談事業についてです。対面相談は、女性向けは毎週木曜日と土曜日の午後１時から５時、男性向けは毎月第３水曜日の午後５時から８時に、女性相談室で実施しています。令和６（2024）年度の相談実績ですが、女性向けは205件、利用率は52.8％となりました。令和５（2023）年度と比較すると、39件減少し、9.4ポイントの減となっております。ここ３年間の推移を見ると、減少傾向が続いています。コロナ禍の影響と見られる増加が続いていたものの、令和４（2022）年度をピークに再び減少に転じている状況が見られます。減少の理由として、相談が１回限りで終了するケースが増えていることも一因と考えております。相談者は30代から50代が多く、相談内容は、こころや夫婦、家族に関する悩みが上位を占めており、この傾向に変化はございません。

次に、男性相談についてです。男性相談は、令和３（2021）年７月から開始しました。令和６（2024）年度の相談実績は22件、利用率は61.1％となりました。令和５（2023）年度と比較して、１件減少しました。相談内容は夫婦に関する悩みが一番多くなっており、こちらも全体的な傾向に大きな変化はありませんが、カウンセラーの先生からは、以前よりも相談内容は多岐にわたっているとのお話を伺っております。

次に、こころの相談ダイヤルについてです。こちらは毎月第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時に実施しています。令和６（2024）年度の実績は12件、利用率は12.5％となっており、令和５（2023）年度と比較して19件減少し、19.8ポイントの大幅な減となりました。要因につきましては、昨年度の12月から３月までの約４か月間、電話転送設定の不具合によりご利用いただけなかった時期が生じてしまったことがございます。その間、利用を希望されていた市民の皆様には多大なご迷惑をおかけしてしまいました。今後はこのようなことのないよう、ダブルチェック等による対応の確認を徹底してまいります。利用状況につきましては、男性より女性、夜間より日中の利用が比較的多い傾向となっております。

最後に、令和６（2024）年７月より開始しました「みたかＳＯＧＩ相談（性の多様性に関する相談）」についてです。こちらは毎月第３金曜日午後５時半から８時半の夜間に実施しているものです。令和６（2024）年度の実績は、相談件数は延べ３件、相談者の実数としては２件となりました。当事者の生活の困難さや合理的配慮の範囲、性自認や性表現の悩みなどに関する内容でした。みたかＳＯＧＩ相談は、今年度より電話相談も月に１日、第１金曜日に開始したところです。こちらの７月までの状況ですけれども、電話相談には毎月１件はご相談が来ており、電話相談のほうが利用しやすいと感じる方が一定数いらっしゃると認

識しております。必要とする方にご利用いただけるよう、今後も機会を捉えて広く周知に努めてまいります。

相談事業に関する説明は以上となります。

【苅田会長】　ありがとうございました。ただいま事務局の説明がありましたが、ご質問などはいかがでしょうか。

【Ｃ委員】　こころの相談室で、１回限りで終了することが多いという話でしたが、それは１回で解決したということなのでしょうか、何か専門機関につなげていったということなのでしょうか。１回で終わって解決だったらすごいなと思うのですが。

【山際企画経営課主査】　１回というのは、それこそ人それぞれかなと思います。相談に来るまでにかなりの長い期間ご自身で抱えていらっしゃって、ずっともやもやしたものを抱えていて、誰にも話ができなくて、こころの相談室でカウンセラーに話をしたところで、やっと誰かに言えたという形で相談が終わる方もいらっしゃいます。

そういうケースだけではなくて、悩みが継続しているという方もいらっしゃるんですけれども、ただ一旦、今日話を聞いてもらえてアドバイスもいただけたので、少し自分で頑張ってみたいという方に対しては、状況が変わったり、つらくなったらまた来てくださいねという形で、継続して相談を受けるかどうかというのはご本人に委ねていますので、必ずしも、あなたは１回で終わりですよということで終わっているわけではないです。

【Ｃ委員】　分かりました。以前、この事業だったか分からないですが、同じ人が何回も相談に来るという話があったので、それから大きく変わったのかなと思ったので、質問してみました。

【山際企画経営課主査】　補足させていただいてもよろしいですか。１回で終わる方だけがほとんどというわけではなくて、今、Ｃ委員がおっしゃってくださったように、相談が長期に渡る方もいらっしゃいますので、その傾向もありながら、１回で終わる方も昨年度に関しては目に留まるところもあったということで、今回説明をさせていただきました。

【Ｃ委員】　分かりました。ありがとうございます。

【苅田会長】　ほかに何かございませんでしょうか。

【Ａ委員】　男女平等参画相談員という専門の相談員が、男性と女性それぞれ手配されていますというご説明がありました。この弁護士の方というのは、ジェンダー平等とか、セクシャリティとか、そういう領域に強い方なのでしょうか。この前も聞きましたけれども、どのように選出されておられるのか、何か回答いただけるとうれしいです。

【石坂企画部長】　　お一人は平成20（2008）年からずっとお願いしている方です。子どもや高齢者、障がいのある方などの権利に関する活動や、また離婚案件といった夫婦に関する相談を多く受けておられ、特にジェンダーといったところでの実績というよりは、対象問わず広く相談に対応されている方と私どもは承知しております。

【Ａ委員】　　例えば、東京の弁護士会にはジェンダー・セクシュアリティに強い相談窓口がありますが、そこに配属されているような人たちはジェンダー・セクシュアリティに関心のある弁護士さんだと思うんですけれども、そういった弁護士さんを選出したというような選出のバックグラウンドが見えないのですが、どのようにしてその方を選ばれたのかなと。

【石坂企画部長】　　これは先ほど申し上げたとおり、平成20（2008）年とかなり古いところなので、今詳細な経過を申し上げることはできないのですが、基本的にはずっと継続してお願いしているところです。Ａ委員がおっしゃったような形で変えようということは今は考えておりませんが、一つの意見として承りました。

【Ａ委員】　　もう一つ言わせてもらうと、男女平等参画相談が全く増えない。ゼロというのがずっと継続していて、そしてやっと使えるようになったのが養育費など子育て支援に関するものですよね。ということは、男女平等参画の相談機能が果たされていないのではないか。これは、相談に来る人の問題ではなくて、市側の問題なのではないかなと、そこはずっと引っかかっています。相談が少ないということはどういうことなのかをもう一度検討していただいて、相談窓口の周知徹底というだけではなくて、やり方とか、弁護士に相談するというところまでハードルを上げる問題点とか、専門家といったら弁護士だけではないですから、一般に生活をしながら困難を感じたとき、相談したいなと思ったときにすぐに相談に行くことができるような窓口をつくっていただきたい。そのためにはどうしたらいいのかということを考えていただきたいと思うんですけれども、私たちも考えなければいけないのではないかなと思って、発言させていただきました。

【石坂企画部長】　　この話はかねてから、女性センターのことも含めてお話を伺っているところでございます。後ほど武蔵野市と調布市の事例を担当からご報告させていただきますが、ご指摘の点については、私たちもきちんと受け止めて、今、何がボトルネックになっていて、どうやって対応していくのかというのを一つずつ積み重ねていきたいとは思っています。まず現状として出来ることをしながら、子ども政策部と連携して何が出来るかを検討していきたいと思います。

【Ａ委員】　　ありがとうございます。

【苅田会長】　　ほかにご意見はございませんでしょうか。もしございましたら、後日事務局にメール等でご意見をお寄せいただくことも可能ですので、よろしくお願いします。

続いて「近隣自治体の男女平等参画センター視察報告について」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。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】　　資料３「近隣自治体の男女平等参画センター視察報告」をご覧ください。

前回の審議会では、渥美委員から、先駆的なセンターとしてご紹介いただいた仙台市、明石市、宮崎市について、電話でヒアリングした内容をご報告いたしましたが、今回は、近隣の調布市及び武蔵野市のセンターを実際に視察し、話を伺ってまいりました。今回は、各市の体制や実施事業、特に相談事業の取組を中心にご報告いたします。

まず、武蔵野市の「男女平等推進センター　ヒューマンあい」という施設です。教育委員会が所管する市民会館の１階の一角に入っており、以前は運営を民間団体に委託しておりましたが、現在は市の直営で運営しています。条例や諮問機関は三鷹市と同様に設置され、その他、主に事業の企画運営を市と協働で取り組む男女平等推進センター企画運営委員会が設置されています。

職員体制は、職員２人、会計年度任用職員６人となっており、会計年度任用職員には、事業の企画運営を担う専門職と、相談事業実施時に常駐するための夜間勤務の職員がおります。

毎年６月に、内閣府の男女共同参画週間に合わせて男女共同参画推進週間事業を実施しており、ふだんは男女平等参画の分野に関心の低い市民が興味を持つきっかけとなることを意識してイベントを運営しているとのことでした。また、令和６（2024）年度からは、保育園や小学校での性教育に関する出前講座を助産師会に依頼し、実施しているとのことです。

次に相談事業です。武蔵野市では、女性総合相談、女性法律相談の２種類、性の多様性に関する「むさしのにじいろ相談」を行っておりますが、男性相談は実施しておらず、東京都の事業をご案内しているそうです。「むさしのにじいろ相談」の電話相談以外は対面で、基本的に事前予約制ですが、職員が常駐し、当日予約も受け付けています。相談予約の受付の際は、電話口で内容を聞いて案内するといったインテーク機能は特に持っていないようでした。ＤＶ相談については、センターも窓口の一つとはなっておりますが、メインは女性相

談支援員が配置されている別の部署が周知されており、三鷹市と同様の体制となっておりました。

もう１か所は、調布市の男女共同参画推進センターです。こちらも市の複合施設の中に設置された比較的大きめのセンターで、事業運営は市が直営で行っており、施設管理と、図書資料の貸出受付のみ指定管理者が担っています。条例や諮問機関はありませんが、女性活躍推進分野のみ、調布市男女共同参画推進センター運営委員会を設置し、事業内容について意見を伺い、反映させているとのことです。職員体制は、職員が５人、会計年度任用職員５人で、武蔵野市と同様、講座等の企画運営を専門とした職員を３人雇用しております。調布市でも、年に一度大きなイベント「男女共同参画推進フォーラム」を開催しており、実行委員会方式を取って、市民協働で行っています。また、調布市でも出前講座を行っており、中学校向けの「デートＤＶ」の講座を実施しています。

次に相談事業です。調布市では、女性向けの相談を、生き方、法律、仕事、健康、人生相談と分野ごとに分け、それぞれの専門家が対応しているのが特徴です。その他、男性相談、性の多様性に関する相談も行っています。ＤＶ相談もセンターの職員が一次対応を行い、女性相談支援員につなぐかどうかは話の内容で判断しているとのことです。また、女性相談の種類も複数あることから、どの相談を利用すればいいかといった問合せも多く、インテーク機能を持った窓口として、職員が対応しているとのことでした。

今回視察させていただいた２市と三鷹市とを比較しますと、まずセンターとして独立した施設があるといったハード面での違いはありますが、相談事業は職員が常駐で対応していること、事業の企画運営に対応する専門職員を配置し、市民協働で実施していること、また出前講座といったアウトリーチ型の啓発に取り組んでいることなどがありました。

自治体の規模感や地域の実情が近いこうした近隣市の事例には、具体的に三鷹市でも取り入れられそうなところがあるかといった視点で、参考になるお話を伺うことができました。引き続き、本審議会や女性交流室登録団体をはじめ、関係各所の皆様からお話を伺いながら検討していきたいと考えております。

【茢田会長】　　ありがとうございました。ただいま、事務局の説明がありましたが、ご意見やご質問など、いかがでしょうか。

【Ｇ委員】　　ご報告ありがとうございました。

ちょっと意外だったのは、三鷹市も武蔵野市も条例を持って、審議会を持っているんですが、調布市は条例もなければ審議会もない、諮問機関もないと。でも、この報告を伺う限り、

調布市の方が市民参画型になり、非常に企画運営などが活発という印象を受けました。

最近思うんですが、この審議会もそうですが、法律で決められると、その法令や規定とおりにやらなければいけないという職員の思考停止があって、若い人たちの独創的なアイデアとか現場での経験知が施策に反映されていないような印象を三鷹市において私は感じています。ですので、この条例があることは、過去二、三十年前は先進自治体として条例を決めていろいろな設置をしてということで評価はされましたけれども、今はそういうことではなくて、市民の方たちがどのように感じているのか、本当に市民の役に立っているのかということが評価される時代だと思うんです。ですので、ぜひ、見学に行かれた方たちは、市民と一緒にきめ細かな対応をどうやって施策に反映させていくのかという観点をもう一度リマインドしていただきたいなという要望です。よろしくお願いします。

【茢田会長】　　貴重なご意見をありがとうございます。いかがでしょうか。

【山際企画経営課主査】　　調布市と武蔵野市に視察に行かせていただきまして、同じ仕事をしている者同士で腹を割ってお話をお伺いすることができました。調布市は、私どもの目から見ても、すごくうまくいっているなと見えたんですけれども、その中でも悩みを抱えていらっしゃることは結構あって、例えば三鷹でいうところのＳＯＧＩ相談を導入したんだけれども、利用者が少ない、どうしたらいいかというところの悩みを抱えていて、意見交換が出来ました。武蔵野市は、市民センターの一角にあるのですが、そこは実は人が集まるようなところではなくて、すごく静かなんです。なので、場所はあるけれども、ふらっと気軽に立ち寄って、ちょっと聞いてください、と悩みを言えるような場になっていないところが私たちの悩みですというところがありまして、この資料に落とせていないところでもいろいろ参考になるところがありました。当然、三鷹市については、これまでも審議会でたくさんご意見をいただいていても実行できていないというところがあるので、少しずつ、一件一件といいますか、できるところから取り入れていきたいと感じたところです。

【Ｇ委員】　　そういう意見をぜひ上司の方はくみ上げていただきたいと、つとに思います。

【石坂企画部長】　　仙台市などの先進的な事例は、政令市でもあり自治体の規模的にも異なるとは思いますが、身近なところでもこれだけのことをやっていることが分かりました。なかなかハード的なところ、人的なところと制約ばかり考えてしまうんですけれども、行ってきたメンバーと本当に率直に意見交換をして、こういった場で定期的に進捗が報告できるような形で対応しなくてはいけないなと感じております。

【茢田会長】　　ほかに何か、ご意見やご質問などございませんでしょうか。

【Ｄ委員】　まず、こちらの見学に行かれて、三鷹市が取り入れられそうな非常にいい施策というのはございましたでしょうか。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】　例えば調布市では「グループ相談」を実施されています。こちらは、性の多様性の相談において、相談枠が１日に３枠あるとすると、最初の１枠を使ってグループ相談をして、その後、個別に相談したい方はその後もできるといった形でやっているということでした。

こういった性の多様性だけではなく、例えば何か女性のこういった悩みをお持ちの方は、ここでグループで相談して、その後個別で相談しましょうとか、日頃の相談事業で比較的多く寄せられるお悩みをピックアップして組み立てていくといったことは、もしかしたら三鷹市でも効果的なことができるのではないかなと私個人としては思ったところです。

【Ｄ委員】　分かりました。多分、グループのほうがハードルが低いから、そこを入り口にしてということですかね。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】　そうです。まず足を運んでいただくところから始まることはあるのかなと思いますので、そういった視点も考えながら検討していきたいなとは思っています。

【Ｄ委員】　なるほど。ぜひ三鷹市でもご検討いただければと思います。

また、調布市と武蔵野市を比べると、調布市のほうが職員の数やスタッフが充実しているように思えるんですけれども、これは三鷹市と比べても、人員的に体制が整っているのでしょうか。三鷹市と比べると、調布市というのはそのスタッフも多いのですか。

【石坂企画部長】　多いですね。専任で男女平等参画分野を担当されているのに比べて、私たちは専任の体制ではなくて、今日いるメンバーもいろいろなことを兼務でやっておりますので、そこの部分についての若干の見劣りというのはあるかなと思います。人財、スペースも含めて、どこまでの資源を男女平等参画分野に投入できるのかといったところは、かなり現状では開きがあると私自身も率直に感じています。

【Ｄ委員】　なるほど。そこは、三鷹市役所が予算とかリソースをどのように配分するかという全体の問題になっていくということでしょうか。

【石坂企画部長】　はい。あとは、Ａ委員のおっしゃったような相談窓口のあり方をどうしていくかといった、全体を考えていくというのは、なかなか前に進んでいないということもいつもご指摘を受けておりますので、そこについては今度新しく計画になった初回でもございますので、きちんと意を用いて対応していきたいなと思っております。

【Ｄ委員】　分かりました。

【苅田会長】　ほかにご意見などございませんでしょうか。

最後に、全体を通して何か皆様からございませんでしょうか。

では、事務局にお戻しします。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】　それでは、冒頭にご案内させていただいたとおり、今回が２年間の任期の最後となりますので、委員の皆様から一言ずついただければと思います。

（各委員からの挨拶　省略）

【貝原平和・人権・国際化推進係長】　ありがとうございます。

皆様、２年間にわたりご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施策にご協力、ご理解をいただければと思います。よろしくお願いします。

今後の予定について、改めて事務局よりお知らせいたしますが、次回、新体制で初回の会議は10月頃を予定しております。またご連絡を差し上げます。

【苅田会長】　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、ご協力ありがとうございました。

―― 了 ――