

【会議名】

令和7(2025)年度第2回三鷹市男女平等参画審議会

【開催日時】

令和7(2025)年12月18日(火) 午後6時30分～8時

【開催場所】

三鷹市教育センター3階 第三中研修室(オンライン併用)

【次第】

- 1 開会の挨拶
- 2 委嘱状の交付
- 3 会長・副会長の選出について
- 4 三鷹市困難な問題を抱える女性の支援のための取組について
- 5 性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック(案)について
- 6 その他

【出席委員】(敬称略)

荻田 香苗(会長)、渥美 由喜、宮城 洋之、新井 英里、小林 義明、吉津 真純、岩本 浪砂、筒井 英恵、成清 みどり、中川 由紀子、田中 かず子、高橋 里絵子、以上10名

【市職員】

企画部長 石坂 和也、子ども政策部子育て支援課長 嶋末 和代
(事務局)

企画経営課平和・人権・国際化推進係長 貝原 岳、同係 堀江 富美、山際 陽子

【傍聴者】

3名

【議事概要】

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 令和7(2025)年度第2回目の三鷹市男女平等参画審議会を始めます。本日は、三鷹市男女平等参画審議会の新しい期の初めての会議になりますので、会長が選任されるまでの間、進行を務めさせていただきます。

(開催方法の説明等 省略)

それでは、次第に沿って会議を進めさせていただきます。開会にあたりまして、河村市長から皆様にご挨拶を申し上げます。

(河村市長挨拶 省略)

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 河村市長、ありがとうございました。

続きまして、本日より審議会委員をお願いする皆様への委嘱状の交付を行います。

(委嘱状の交付 省略)

(委員及び事務局職員の自己紹介 省略)

(河村市長 退室)

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 それでは、これより議事に移ります。次第3、会長・副会長の選出についてです。会長・副会長は「三鷹市男女平等参画相談員及び三鷹市男女平等参画審議会に関する規則」第4条により、委員の皆様による互選となっております。どなたかご発言はございますでしょうか。

【A委員】 通例ですと、学識経験者の方が会長職に就かれておりますので、今期につきましても前期に引き続き杏林大学教授の荻田委員にお務めいただいておりますでしょうか。

また、同時に副会長の職につきましても前会長とともに審議会をまとめていただいた渥美委員をお願いしてはいかがでしょうか。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 ありがとうございます。ただいまA委員より、荻田委員を会長に、渥美委員を副会長にとのご発言がありましたが、他にご推薦などございませんでしょうか。ないようでしたら、お二人の方、お引受けいただけますでしょうか。

(荻田委員、渥美委員 承諾)

(拍 手)

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 ありがとうございます。それでは、正副会長が互選により決まりましたので、お二人から正副会長就任に当たりましてご挨拶をいただきたいと思っております。荻田会長からお願いします。

【荻田会長】 改めまして、三鷹男女平等参画審議会の会長を引き続き務めさせていただきます。荻田でございます。

前任期におきましては委員の皆様から多くのよいご助言をいただき、円滑に審議を進めさせていただきました。改めて御礼申し上げます。また、今期から新たに委員に就任された皆様には心から歓迎申し上げます。今期も皆様のお知恵やご意見をお借りしながら、和やかに率直な議論の場となるよう努めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひい

たします。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 ありがとうございます。それでは、渥美副会長、お願いします。

【渥美副会長】 渥美です。私は長い間シンクタンクで男女共同参画、ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス、少子化対策に関する企業や自治体の取組を研究してまいりました。他の自治体の取組等をご紹介すること等で貢献できるかと思っています。よろしくお願いいたします。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 ありがとうございます。それでは、ここからは苅田会長に進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【苅田会長】 ただいま、委員の皆様からの推薦により会長に就任いたしました。皆様のご協力により審議会を運営してまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。では、議事を再開いたします。先ほど、事務局から説明がありましたが、会議の終了時間は8時を予定しております。進行にご協力をお願いいたします。

では、次第4「三鷹市困難な問題を抱える女性への支援のための取組について」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。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 資料1をご覧ください。「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく三鷹市の取組方針についてご説明します。

この法律では、国や地方公共団体の責務として、女性をめぐる複合化した課題に対する「新たな支援枠組みの構築」が定められています。

まず、法律制定の背景と概要についてご説明します。資料の左下をご覧ください。

この法律は令和6年4月に施行され、昭和31年制定の「売春防止法」に基づく婦人保護事業から脱却し、女性の人権尊重や孤独・孤立対策を含めた包括的な支援を目的としています。

性的被害やDV、貧困、心身の健康問題など、複雑で多様な課題を抱える女性に対し、相談、居場所の提供、一時保護、就労支援など、切れ目のない支援を行うことが基本理念とされています。市町村の役割としては、啓発や教育、福祉・保健医療・労働等の各関係機関、また特に民間団体との協働により、適切で円滑な支援を実施することが求められています。そのために「支援調整会議」を設置することが努力義務とされています。

続いて、三鷹市における女性支援は、新法が制定される前から、子育て支援課に配置している「女性相談支援員」を中心に、関係各所と連携して行っています。企画経営課でも、男女平等参画相談員、こころの相談室、こころの相談ダイヤル、みたかSOGI相談といった、

内容や対象に応じた各種相談窓口を実施しています。また、定期的にカウンセラー会議やDV庁内連絡会議を開催することで、庁内関係各課で実態や課題の情報共有を行っています。

一方で、行政機関のみでは対応が難しい事例や対象者の早期発見のため、地域で活動する民間団体との連携をより強化していくことが現状の課題と認識しているところです。

そこで三鷹市では、既存の枠組みである「三鷹市重層的支援体制」を活用し、新法の理念に基づき、更なる女性支援の充実を図っていきたいと考えています。

重層的支援体制とは、社会福祉法に基づき作られた支援体制で、地域福祉課を中心に社会福祉協議会と連携して取り組んでいます。介護や子育て、生活困窮など、複合化する課題に対して取り組む包括的な仕組みで、性別等の属性を問わず、あらゆる市民を対象としています。現状、複合化した困難を抱える女性も対象として、既に複数部署が連携して支援を行っているところです。

このように、目的を同じくする庁内外が連携した支援の既存の枠組みがあることから、女性に特化した枠組みを新たに設けることはせず、女性支援についてもこの中に位置づけ、連携体制を構築したいと考えています。

なお、この重層的支援体制では、全体の情報共有や研修を行う推進会議と、個人情報を含む個別事案を協議する個別会議を設けています。

前者の推進会議では、各機関の代表者にご出席いただき、現場の実態や三鷹市の課題について共有し、全体的な連携のあり方や方針について話し合うことを想定しています。

後者の個別会議は、複合的な課題を含む個別の事案について、重層的支援体制が持つネットワークを活用し、関係機関と連携しながら適切なつなぎ先や具体的な支援内容を検討する場となります。女性支援においても、原則は従来の相談支援体制で対応していきますが、必要に応じてこの「三鷹市重層的支援体制」の個別会議を活用し、内容に応じて専門機関や民間団体を招集しながら開催し、複合的な課題に対応していきたいと考えています。

また、女性相談支援員の専門性向上のための研修も継続して取り組んでまいります。

最後のスライドは、参考として厚生労働省のホームページより「重層的支援体制整備事業」の仕組みを示したイラストを引用、掲載しております。

【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。

【B委員】 女性相談支援員について質問します。

女性相談支援員とはどういう方がされているのでしょうか。複数の方がいらっしゃるかと

は思うんですけども、元保育士さんであるとか、弁護士の方なのか、カウンセラーの方なのか、どういった方がいらっしゃるのでしょうか。女性相談は予約制だったと思うので、その相談に応じて相談員が対応すると思うんですけども、どんな人材がいらっしゃるって、どのような研修を受けられているのかを具体的に教えていただけたらと思いました。

【嶋末子育て支援課長】 女性相談支援員は子育て支援課に現在5名配置しております。うち3人は市の正規職員です。それぞれ保育士や、社会福祉主事の資格を持っております。残り2名のうち、1人は再任用職員で市の職員を定年退職した後、短時間勤務している職員で、もう1人は週4日勤務の月額会計年度任用職員です。再任用職員も長年生活福祉課など、福祉の分野で活躍してきた元正規職員で、社会福祉主事などの資格を持っています。月額会計年度職員は、精神保健福祉士の国家資格を持っております。

研修は様々なものを受講しております。昨年度は、女性相談支援員に限らず、全職員に向けて、女性新法の理解のための研修を、新法制定に携わったお茶の水女子大学の名誉教授の戒能先生を講師にお招きして行いました。新法に関する具体的な解説や自治体の役割などを講義いただき、女性相談支援員全員が受講しました。相談員に特化した研修ですと、精神科医や弁護士をスーパーバイザーに迎え、個人情報や伏せたうえで、相談を受けている案件について市の対応方法に対し具体的なアドバイスをいただくという研修も行っております。その他、東京都の男女平等参画担当部署が主催する研修にも参加しますし、三鷹市は母子生活支援施設というのを持っておりますが、そちらの全国的な組織が行う研修など、機会を捉えて参加しております。

【B委員】 分かりました。時代や状況によっていろいろ問題も変わってくると思います。大変だと思いますが、そうやって多くの研修を通してアップデートを続けられている相談員の方がいらしてくださるというのは知ることができてよかったなと思いました。

【荏田会長】 他にご質問、ご意見、いかがでしょうか。

【C委員】 資料1の1枚目、取組の方向性のところに書かれている、連携先とした関係機関と民間団体についてお聞きします。これまでの事例などを踏まえてある程度イメージがあっただけで、こういう書かれ方をされているのだと思いますが、具体的にこの民間団体というのはどういうものを指しているのでしょうか。

【嶋末子育て支援課長】 昨年度、市内の民間団体の方を招いて情報交換会を開催しましたが、そのときは市内の大学、医師会や、薬剤師会、NPO法人、社会福祉法人、病院、社会福祉事業団、社会福祉協議会などにご参加いただきました。そういったところをイメージ

しております。

【C委員】 私は学校に所属していますが、子どもたち自身から、例えば、家庭内のDVについて相談を受けるということがあります。ただ、子どもからそういった相談があった場合に、当事者である保護者が相談したがないということがあります。例えば母親に対して学校から女性相談窓口などを紹介しても、自分が我慢すればと、現状のままになってしまうことが少なくありません。そういうときに、子どもたちに対していろいろな福祉関係の機関がサポートすることはできますが、家庭内のDVという根本的な問題そのものに切り込めるのかというと、なかなか難しいところがあります。民間団体や関係機関を含めて、こうした相談したがないようなケースへの支援の方法も考える必要があるだろう、そういった意味で、質問しました。

【嶋末子育て支援課長】 そうですね。なかなか相談を希望されない方はいらっしゃいます。相談に来られたとしても途中でシャットアウトされてしまうと、なかなか市の方からアプローチしづらいというのは課題でもあります。

【C委員】 求めた者に対しての支援だけではなく、その現状が情報共有される中で当事者が求めなくても繋いでくれたり、様々な支援の手立てが示されたり、そういう仕組みがあるといいと思います。

【荏田会長】 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

【D委員】 こういった取組があって支援を受けられるという情報を、当事者の方たちはどんな形で知ることができるか、また知ってもらうためにどんなことをされているかお聞きしたく思います。

【嶋末子育て支援課長】 女性相談支援員は母子・父子自立支援員も兼ねております。お子さんがいる家庭の場合は、子ども家庭支援センターりぼんと一緒に対応するケースも多くあります。お子さんがいない場合は、子育て支援課の窓口に来づらいということもあると思いますので、女性相談としてのPRを、市の広報やホームページに掲載し、啓発しております。内閣府の男女共同参画週間に合わせて企画経営課が6月に実施するパネル展でも、周知に努めております。

【B委員】 女性相談室で相談できない人を拾い上げるシステムが必要だと思います。相談になかなか繋がらない人がいらっしゃるというところで、相談したいときに三鷹市のホームページを見たときに、子どもがいない方や結婚していない方でも大丈夫ですとはちゃんと書いてあるんですけども、相談に行ったらどういう部署に繋いでどう対応してくれ

のかということが具体的に書かれていると、ただ話を聞いてくれるだけではなく、何か具体的な対策をしてくださるんだなというのが分かって、もう一步相談しようという気持ちになれるのではと思ったんです。

具体的な例で三鷹市の中で件数が多いような、例えば、さっきおっしゃったような家庭内のDVであるとか、こういう方が相談したときにはこういう支援に繋がりました、子どもやお母さんに対してはこう対応しましたとか、そういう何か具体例がいくつかあると、相談する意味があると思ってもらえるんじゃないかなと思いました。相談しやすくなる工夫の一つとしてあると思いました。よろしくお願いします。

【嶋末子育て支援課長】 ありがとうございます。そこは、工夫したいところでもありますが、DVに関しては、加害者の追跡の危険があるため、支援の流れを公開してしまうと、加害者への情報提供になってしまうことがあります。相談者を守りながら、いただいたご意見を参考に改善していきたいと思います。

【E委員】 例えば、DV相談や性暴力被害相談、ストーカーの相談などがあったときに警察への同行支援などをするというのは拝見しているんですけども、その後のフォローについて、ちゃんと警察に行ったのかとか、元気に暮らしているのかとか、そういった追跡みたいな確認はされているのでしょうか。

【嶋末子育て支援課長】 かなり長期にわたって伴走支援をしますので、避難先に行った後も定期的に連絡を取ったり、訪問をしたりしております。

【E委員】 私自身も、三鷹ではないのですが、ある自治体で女性相談に行ったことがあったのですが、警察に繋いでもらっても、その後特に何もフォローがありませんでした。何か相談した後、その後が結構不安だったりもするので、警察からも多少はあるんですけども、自治体からもフォローがあるとさらに安心して暮らせるかなと思います。

【D委員】 3枚目の図の右下の「場や居場所の機能」という点は、今、実際にどんな形で実施されているかお聞きできればと思います。

【嶋末子育て支援課長】 こちらは重層的支援体制整備事業の機能を示した図ですが、重層的支援体制整備事業には地域福祉コーディネーターという役割の職員、三鷹市では社会福祉協議会に委託しておりますが、その地域福祉コーディネーターが地域の資源をよく把握していますので、様々な地域の資源や居場所をご紹介したり、地域に参加したいけれども、既存のものではなかなか自分に合ったものがないというようなご相談に応じて、新しいサークルやグループの立ち上げを手伝うなどしております。

また、三鷹市ではコミュニティ・センターを拠点に様々な団体が活動していらっしゃるので、そういった既存の団体へのご紹介、マッチングなどもしております。

【F委員】 今の既存の団体で居場所を作っているところがあるとおっしゃったんでしょうか。

【嶋末子育て支援課長】 市民の方が居場所を求めているときに、既存のサークルや活動をしている団体をご紹介したりという、地域に繋ぐ役割を地域福祉コーディネーターがすることがあります。

【F委員】 分かりました。三鷹市の困難女性支援基本計画というのができたと行動計画に書かれていたんですが、三鷹市のホームページを検索しても出てきません。どこで見られるんでしょうか。

【石坂企画部長】 三鷹市困難女性支援基本計画ですが、昨年、この審議会で皆様にご議論いただいた「男女平等参画のための三鷹市行動計画2027」に含める形で位置付けています。目標3の「安全・安心な暮らしの実現」のうち、施策の(2)「困難な問題を抱える女性への支援」を、三鷹市困難女性支援基本計画として位置づけるということを明確に計画に書いてあります。

【F委員】 基本計画なので、かなりいろいろと定めているんじゃないかと思うんですけども、これはどのような内容ですか。

【石坂企画部長】 例えば先ほどの支援調整会議の設置に向けて検討するといったようなことが書いてあります。

【F委員】 それが基本計画ということですか。

【石坂企画部長】 基本計画には、支援調整会議の他、いくつかの事業が入っています。

【F委員】 それをまとめて困難女性支援基本計画と呼んでいるということですか。

【石坂企画部長】 はい。

【F委員】 次の質問ですが、女性相談支援というと、緊急事態は起きると思うんです。そういうときに、例えば緊急に場所を提供できるようなシェルターは三鷹市にはあるのでしょうか。

【嶋末子育て支援課長】 三鷹市内にはございませんが、契約しているところがございます。

【F委員】 民間でということですか。

【嶋末子育て支援課長】 東京都のシェルターに繋ぐことが多いですが、民間とも契約し

ております。

【F委員】 大体で構いませんが、三鷹市では1年間にどれぐらいの緊急性があるケースが起きているのでしょうか。

【嶋末子育て支援課長】 緊急一時保護をした件数は、昨年度は5件でした。今年度は10月末時点で3件になっております。ここ数年で一番多かったのが令和5年度で18件、その前の年までは一桁で推移しております。

【F委員】 年度によってかなり違いがあるということですね。
相談を受けて、このケースにはこう対応しましょうという個別の対応について、重層的支援会議の個別会議というところで検討するとありますよね。

【嶋末子育て支援課長】 緊急の案件では、会議を招集するまでもなく、女性相談支援員や庁内関係部署のみで協議して決めております。

【F委員】 そうすると、子育て支援課の課長に最後の意見をまとめる決定権があるという感じでしょうか。

【嶋末子育て支援課長】 一番はご本人のご意思を尊重しています。緊急性があると判断しても、やはり家に帰りますと言われたら、それを尊重しますし、ケースバイケースで対応します。

【F委員】 それはそうせざるを得ないですね。

【嶋末子育て支援課長】 そうですね。DVの相談に来られた方の被害状況をお聞きして緊急性が高いから、こういった施設に入りませんかというご提案をした場合、そのまま入る方もいれば、やはりもう少し考えますというような方もいらっしゃいますので、市が決めるというよりはご本人が、最後は決断するというような流れになります。

【F委員】 どのような対応をするかというのは本人が選択するということですね。

【嶋末子育て支援課長】 そうですね。こちらから複数の選択肢をご提案するという形になります。

【F委員】 子育て支援課の中で5人いらっしゃる相談員の中でいろいろ提案したり、アイデアを出して、そこでご本人が選択をして決めていく、方向性が決まるということですか。

【嶋末子育て支援課長】 お子さんがいらっしゃる場合は子ども家庭支援センターりぼんなどでも対応しますが、困難な問題を抱える女性ご本人だけだと、子育て支援課の女性相談支援員が提案して決めていくということが多いです。

【F委員】 やはり女性の貧困の問題というのは大きいとっていて、日本の場合は相対

的貧困の貧困ライン以下の2割か3割の人しかセーフティーネットを利用できていないんです。先進国では8割か9割、自己責任というのが非常に強いアメリカでも5割を超えているんです。シングルマザーの85%は働いている。働いていても貧困ラインから下という、こういう根本的な構造の問題があるので、やはり丁寧にアウトリーチしていかないといけない。それは自己責任でしょうと言われてしまう構造になっているので、やはり市はどう個々のケースに対処するかだけではなくて、構造的な問題として対応していただきたいと思っているんですけども、そこまでは手が回らないという感じですか。

【嶋末子育て支援課長】 就労支援は非常に力を入れております。例えば非正規で働いてなかなか収入が上がらないというご相談には、収入を上げるための資格取得や転職などについて、ご提案するなどしております。子育て支援課だけではなく、生活福祉課の生活就労支援窓口でも相談に対応しております。経済困窮が原因で困難に陥る方が多いと認識しておりますので、今後も力を入れて取り組んでいきたいと思っております。

【E委員】 女性の窓口となっているんですけども、この後のテーマにも関わりますが、体の性とか自認する性とか、いろいろある中でどちらが女性の方が対象なのかとか、LGBTQの方が相談できるような窓口は別途あるのか、確認させてください。

【石坂企画部長】 LGBTQの専門窓口は別途あります。相談の入り口がどこであっても、どうやって適切な支援に繋げていけるか、庁内の連絡会議を設けて日頃から連携できるようにしており、窓口はそれぞれの専門性を生かしたものになっています。

【E委員】 そういう方が迷わず、もしくはどこに行ってもちゃんと紹介していただけるのか、そういうのもちゃんと広報していくのがいいなと思いますので、お願いします。

【G委員】 先ほど就労のお話があったと思うんですけども、お仕事を紹介するとき、例えば、企業側もこういった取組に賛同してこういった方に働いてもらいたいというところもあるかと思えます。企業がこういう方に働いてもらいたいというときに相談するところがあるのか、繋ぐ方法があるのかをお伺いできればと思いました。

【石坂企画部長】 私が今認識している限りでは、そういった仕組みはないです。市がご相談を受けるのは、生活困窮の方向けの相談窓口といったところで、企業側からのアプローチに対応する窓口については今の時点では承知しておりません。ただ、非常に重要な視点だとも思いますので、そういったところについては関係部署と協力しながら、もしこのお答えが異なる場合は、また補足で皆さんに情報提供したいと思います。

【D委員】 三鷹市ならではのというか、三鷹市で特に力を入れている特色があればお聞き

したく思いました。

【石坂企画部長】 先ほどF委員からも、アウトリーチという言葉がありましたが、地域福祉コーディネーターは7つの各地区に1人ずついるんですけれども、地域に出向いていて課題を抱えている人を市に繋げていくという仕組みになっています。今回、困難を抱える女性への支援についていろいろ考えたときに、独立して別の会議体を作るという選択肢もあったんですが、そういったアウトリーチという仕組みを困難を抱える女性についても活かしていく方が良いと考えました。ここが三鷹市としての強みを生かした特徴であると考えています。

【B委員】 女性相談員について、相談の流れを明確にすると追跡されてしまうという話がありましたが、先ほどお聞きした5名の女性相談支援員の方について、どういう経歴や資格を持っている方、またどういう研修を受けている方が相談に乗ってくれるということだけでも示していただけると、こういう相談には乗ってもらえるかなと思ったので、お願いします。

【嶋末子育て支援課長】 分かりました。ありがとうございます。

【荏田会長】 他にいかがでしょうか。オンラインでご参加の委員もよろしいでしょうか。

他にご意見がないようでしたら、次第5「性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック（案）について」に移りたいと思います。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】 企画経営課の貝原です。資料2をご覧ください。

現在三鷹市では、「性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック」の作成を進めておりまして、こちらはその案となります。

本ガイドブックは、SDGsの「ジェンダー平等」や令和5（2023）年に施行された「LGBT理解増進法」、そして「人権を尊重するまち三鷹条例」の理念に基づき、市の職員一人一人が性の多様性を理解し、自分ごととして考え、人権を尊重した考えと行動ができるようになることを目的に、市の職員向けに作成するものです。

本ガイドブックの構成は、基礎知識と実務対応の2つのパートに大きく分れており、具体的な事例解説やコラムを交えながら、分かりやすくお伝えできるよう構成しています。主に次の3点を重視して作成しております。

1点目は性の多様性を人権として尊重すべきものであると明確に伝えることです。ガイドブックの冒頭にカミングアウトやアウティングといった、人権に直結する重要な内容を

載せ、職員が対応する際に最も注意すべき点を理解できるようにしています。

2点目は、具体的な場面ごとの対応を示していることです。職場でのハラスメント防止、市民窓口での対応、災害時や学校での配慮など、実際に職員が直面する場面を想定し、求められる対応や配慮を具体的に紹介しています。これにより、単なる知識ではなく、実践に繋がる内容としています。

3点目は理解を深める工夫をしているところです。監修者によるコラムを盛り込み、現場で起こりやすい事例や背景を分かりやすく解説しています。こうした工夫により、職員が「自分ごと」として考えやすい構成としています。

それでは具体的な内容についてご説明申し上げます。1ページ目をご覧ください。まず、【基礎知識】として、性を構成する4つの要素（身体の性、自認する性、惹かれる性、表現する性）を説明しております。次のページからLGBTQやSOGIの基本概念、カミングアウトやアウティングの注意点などを解説しています。

5ページをご覧ください。続いて職場における配慮や対応を記載しております。SOGIハラスメントの防止や差別的言動の禁止、相談体制の整備、設備利用の配慮、職員への啓発など、職場で必要な対応を具体的に示しています。

9ページをご覧ください。【市民対応】について、窓口や電話での対応をはじめ、申請書の性別欄の取扱いに関する市の方針、またトイレや更衣室といった施設利用や災害時に必要な配慮など、市民サービスにおける注意点をまとめています。

続いて13ページをご覧ください。ここからは【学校での配慮】についてです。文部科学省が示している教職員向けの周知資料の内容をベースとしつつ、教職員の理解促進、相談体制、服装や更衣室など、学校生活における具体的な対応事例について紹介しています。

続いて17ページをご覧ください。最後に、三鷹市の【パートナーシップ宣誓制度】、三鷹市及び東京都の【相談窓口】について紹介、掲載しています。

本ガイドブックは人権を尊重するまち三鷹審議会の委員の方が所属する、NPO法人共生社会をつくる性的マイノリティ支援全国ネットワークに監修をお願いしております。

現在は庁内で特に関わりの深い職員課、教育委員会、市民窓口のある部署をはじめとして内容の確認を進めているところです。また、先月開催された「人権を尊重するまち三鷹審議会」でもご意見をいただいたところです。

男女平等参画審議会の皆様からもご意見を伺った後、監修先に最終的にチェックをいただいた上で今年度中に完成をさせたいと思っております。

三鷹市では性の多様性に対する理解を深める取組として、全ての職員を対象に令和2(2020)年度から研修を実施していますが、今後はこの研修に加え、このガイドブックも活用し、全ての職員がより理解を深めていけるよう取組を進めていきたいと考えています。

本日は様々な視点から気になる点ですとか、「このような内容があるとよりよい」といった率直なご意見をいただけますと幸いです。事務局からは以上です。

【荏田会長】 ありがとうございます。ただいま事務局のご説明がありましたが、ご意見、ご質問などいかがでしょうか。

【E委員】 17ページのパートナーシップ宣誓制度についてですが、これはLGBTQの人しか使えない、男女間では使えない制度なんでしょうか。

【石坂企画部長】 そうです。

【E委員】 私としては男女間でもこういったパートナーシップ制度があってもいいのではないかなと思っておりまして、企業でも通称使用などかなり拡大していますが、まだ選択的夫婦別姓が実現されていないというところで結婚をためらう人もいる中で、異性同士であっても、こういうパートナーシップ制度を使えたら、より選択の幅も広がるのではないかなと思っております。そういったことは特に検討はされていないのでしょうか。

【石坂企画部長】 この発展形といいますか、いわゆるファミリーシップといったところも一部の自治体で進んでいる状況があります。そういったところは次のステップなのかなと思っています。ただ、今おっしゃったような選択的夫婦別姓については、国でもいろいろ議論が進んでいますので、そこを今後きちんと見据えながら進めていきたいと考えております。次の方向としては、いわゆるファミリーシップ制度をどうするかということであると思っています。

【E委員】 そのファミリーシップ制度というのはどういったものでしょうか。

【石坂企画部長】 このパートナーシップ宣誓制度を利用された方のお子さんなど、ご家族も含めた関係を公的に認める制度です。他市での事例もあり、そういったところを次どうするかというのは、いろいろご意見もいただいているところです。

【F委員】 私は賛成です。もっとこのパートナーシップ制度を豊かにしていけば、いろいろな選択ができる。国はこうやっているというのは別にして、三鷹市は豊かになっていけばいいと思っており、大賛成です。

【E委員】 フランスでも元々は同性婚用のパートナーシップ制度を異性にも使えるようにしたら、そちらの方がどんどん利用が増えてきたという実態もあって、三鷹市が率先し

てやれば、魅力的だということから人が流入することも考えられるので、ぜひ検討をお願いします。ありがとうございます。

【荻田会長】 ご検討ください。

【石坂企画部長】 はい。

【F委員】 可能性がたくさんあります。

【石坂企画部長】 はい。

【B委員】 パートナーシップ制度についてなんですけれども、これは対面式で、必ず2人が出向いて宣誓するということになっていますが、一般的な婚姻届を出すときは、どちらか1人、もしくは代理の人でもいいと思うんです。理由はあると思いますけれども、一般的な婚姻届と何が違うのかと問われたときに納得できる理由があるか、お聞きしたいです。

出向けない人というのはいると思うんです。例えば、同性婚でパートナーシップ制度を利用するときに、一方がご病気で遺産相続のためにとか、そういうこともあると思うんですけれども、一方が病気で出向けないときに対応する余地はあるのでしょうか。そういう場合でしたら1人で結構ですとか、病院まで出向きますとか、そういう柔軟性があるのかどうか、例外対応があるのかどうかお聞きしたいです。またもう一つ、この宣誓するときに誰に対して宣誓するのか、その職員がどういう人で、誰が誰に対して宣誓するのかがよく見えなところがあって、どういう職員が、こういう研修を受けたこういう職員が2名で対応して受け付けますとか、そういうところまで分かると、この制度を利用する方が安心できるのではないかなと思いました。

【山際企画経営課主査】 まず、パートナーシップ宣誓制度の宣誓は、市長に対してとなっておりますが、受付をさせていただくのは企画経営課の職員が2名で対応するということとなります。

もし出向けない場合はというところなんですけれども、こちらの制度は、法律では婚姻関係が認められていない方に対して、その気持ちに寄り添うという面があると思っております。実際に我々市の職員が対面で申請を受け付ける際、お二人がとても幸せそうなのか、すごく充実感のある、やっと認めてもらえたというようなご様子の方ばかりなんです。もちろん、B委員がおっしゃっていた出向けない場合などについては、例えば東京都の制度はオンラインでの申請ができるようになっております。三鷹市については、まずは対面でお話をお伺いしながら、寄り添う視点を大切にしたいなとも思いもあり、こういう形となっています。

【B委員】 なるほど。では、例外対応としては今は考えていないけれども、もしそうい

うご相談があったら、そういうお話をされて、対応されるということですね。

【山際企画経営課主査】 そうです。

【B委員】 先ほど異性間でもというご意見があったように、このパートナーシップ制度が、ファミリーシップ制度などどんどん発展していった、どんな人でも利用できるような、いろいろな立場の方がいらっしゃると思うので、どんどんアップデートしながらつくっていくといいと思いました。その対応は2人の職員がやるというのは、パートナーシップ宣誓制度のところには書いていなかったと思います。宣誓すると聞くと、高らかに皆さんの前で宣誓するというイメージがあるので、その点について説明があるといいと思います。先ほどの女性相談もそうですが、出向く人が行きやすいようにハードルが下がるような工夫が至るところにあると、優しく合理的配慮ということになるのではないかなと思います。いろいろな立場の人がいるので、当事者の方にもいろいろ聞きながら、より良くしていくといいと思いました。

【D委員】 大きく3つあるんですけども、1つ目は、全体的にというか、一部はあると感じているんですけども、例えばパートナーシップ制度はどういうことで困るからこの制度がありますということが記載されていると、意義や意味合いを理解できて、積極的に対応できるようになれるのではないかと感じました。パートナーシップ宣誓制度に限りませんが、実際に職員が対応に困ったケースなど、ケーススタディのようなコーナーが少しあってもいいのではないかなと感じました。

2つ目は、配慮や対応に関するかと思うんですけども、実際不適切な対応をしているかどうかをどのようにチェックされるか、もしくはスーパービジョンのように、こういったケースに対する振り返りをしているのか。している場合は、どのようにされているかをお聞きしたく思いました。

3つ目は、既に実施しているかもしれませんが、こういったガイドブックを作る中で当事者の方の話を聞くような、研修的なことをこれまでもされてきたか、もしくはこれからお考えになっているかどうかをお聞きしたく思いました。

【石坂企画部長】 まず、パートナーシップ宣誓制度については、ホームページには詳しく書いていますが、このガイドブックでも端的に分かる方がいいというご指摘だと思いますので、対応します。職員が困った声というのは、先ほど係長の貝原からもお伝えしたように、各窓口の声は聞いていますが、どこに入れるのか、どう反映するかについては工夫が必要であると思っています。

2点目と3点目は関連しているので、一括してお答えします。令和2（2020）年から職員向け研修を実施しています。正規職員については悉皆としており、令和5（2023）年度で一巡しました。来年度以降については、開始当初はLGBT理解増進法の施行前でもあったことから、2回目の受講を進めていく予定です。また、会計年度月額職員については、今年度から悉皆受講の対象としています。今年度は特に窓口職場の多い市民部と健康福祉部の職員を対象としています。窓口職員のため会場で一斉に受講することが難しく、動画で受講してもらう形としています。対応について検証をしているのかという点については、具体的な事例検証というのとはしておりませんが、そういった研修の機会を捉えて振り返ってもらうことになっていると考えています。今おっしゃっていただいたように工夫の仕方はあると思いますので、ご意見として受け止めて対応を考えたいと思います。

【G委員】 今回、職員の方向けのガイドブックということなんですけれども、6ページの相談体制の整備というところで、ここの内容が最初から苦情相談処理委員会等を設置という、かなり大がかりな印象を受けました。職員の方がそういった、ご自身が困った場合の相談先というのが具体的にあるのかというのと、一番最後のページの相談窓口は、おそらく全て市民の方向けの相談窓口のご案内になっていると思うんですけれども、職員の方向けのガイドブックということであれば職員の方が相談するところも載せてはどうかと思います、職員の方の相談体制を伺えればと思います。

【石坂企画部長】 今、正確なお答えができないのですが、それは職員がこれを見て、どこに相談したら良いか分かるように表現を変えた方がいいのではというご意見として受け止めたので、そこはしっかりと対応したいと思います。

【荻田会長】 職員に対する相談窓口というのはないのでしょうか。

【石坂企画部長】 確認しますけれども、労働安全衛生課という部署があるので、そこが受けるのではないかなと思っています。後日メールで皆さんにお知らせします。

【C委員】 13ページからの児童生徒への配慮や対応など、学校に関連するところについては、先ほどご紹介にもありましたけれども、文科省や東京都のいろいろな資料も踏まえてかなりコンパクトに整理をしていただき、分かりやすい資料にはなっていると思います。ただ、こうした様々な配慮や取組の前提として、学校で日常的に子どもたちと教員の接し方を見ていると、意識啓発が継続的に必要だろうと思います。無自覚に相手を傷つけてしまっていることもあるかもしれない、そういうことに対する意識啓発としてマイクロアクションとか、アンコンシャスバイアスを取り上げることは大切だと思いますが、触れ方がこの

ガイドブックではちょっと薄い印象を受けました。言葉としては出てきますが、例えば6ページのところで、職場における配慮や対応という項目の(5)、職員への意識啓発というところで、アンコンシャスバイアスを正しく理解するための職員研修を実施しています、とありますが、これはガイドブックとしての説明ではないと思います。ではどうするかという説明が必要だと思いますので、意識啓発の方法、どうやって前提となる意識を高めるのかということについてももう少し触れていただいたほうがいいのかという気がしました。

【石坂企画部長】 分かりました。

【F委員】 この資料では、性自認のことを「ジェンダーアイデンティティ（性自認）」と書いています。これはきっと、LGBT理解増進法でそうなっているからということかと思うんですけども、性自認というのはLGBT理解増進法ができる前から公文書に書かれている言葉です。ジェンダーアイデンティティというのはそのまま英語をアルファベットにただけであって、この片仮名を使うメリットが分からないので、もう性自認でいいのではないかと思うんですが。

【石坂企画部長】 いろいろなご意見があるかと思うんですけども、私どもとしては、先ほど委員がおっしゃったようなLGBT理解増進法で使われているというところがあるので、法律に準じた表記にしたと整理しています。

【F委員】 整理したとおっしゃいますけれども、リダundantで、読みにくい。LGBT理解増進法は、その成立過程で内容がどんどん後退して行って、その最後の最後に性自認をジェンダーアイデンティティと片仮名にしたという経緯があります。当事者から見るととても不本意なプロセスでしたから、そこを強調していくよりは、分かりやすく定着している性自認という言葉を使ったほうが三鷹としてちゃんと成立過程を理解しているというスタンスを明示できるという感じがします。私はそれがとても引かかりました。

もう一つは、配慮とあるんですけども、何かすごく怖いものに触れないように、傷つけないように、何とかしないようにというトーンがあふれている。これはやっちゃいけない、これはしない、あれはしないというのではなく、私たち自身として知らなきゃいけないことなんですよという、もう少しポジティブな方向で書けないでしょうか。それは、配慮という言葉を使っているからだと思うんです。守るみたいな。でも、これはそこに人がいて、その人が差別されている、人権侵害されているんだから、人権保障をしなければいけないんですよということで、配慮するというよりは保障していくという方が、何をするのが分かりやすい。人権というのは思いやりとか優しさではなく、差別は思いやりなんかでは解決できない

ですから、これは人権が侵害されているんだから、ちゃんと保障していかなきゃいけないという風につくって欲しいと私は思いました。学校でも子どもたちは知らないうちにいろいろな加害行為を行っていることもあります。学ぶチャンスがあれば変わっていくわけですから、配慮して隠して、それは困るというよりは、学ぶ機会というのを作って、一緒にやっていくというポジティブなメッセージを出して欲しい。

【石坂企画部長】 ジェンダーアイデンティティについては、LGBT理解増進法の流れもあるんですけども、人権を尊重するまち三鷹条例でもその言葉は使っているところもあるので、私どもはそれで行きたいなと考えています。配慮という表現については、もう少しポジティブにというご指摘ですが、率直に言って、研修で初めてこういったことを知ったという職員はまだ多いです。今回、この策定のプロセスというのも大事だなと思って担当とも話したんですけども、私ども担当だけで、また教育委員会や職員課とだけで作るのではなくて、各職場にも全部聞いてみよう、どんなことが起きているのか、どんな意見があるのかと考えました。そういったことを一つ一つ積み重ねていかないといけないという思いもあります。おっしゃっていることは十分承知しました。ただ、今の私たちのレベル感でいくと、ここが精いっぱいなのかなというのが率直なところですよ。

【F委員】 それでも、メッセージとしてはポジティブな方向で作っていただきたいと思えます。

【石坂企画部長】 はい。

【荻田会長】 他にいかがでしょうか。

【B委員】 5ページの職場における配慮や対応のポイントのところですが、ポイントの1行目に何かそれこそ触れづらい差別用語が並んでいます。これは使用してはいけませんということは分かるんですけども、私も含めてきちんと学んでいない人にとって、そういう性自認・性的指向の方たちの適切な呼称が分からないから、怖くて言葉にできないということになるのかなと思うんです。3ページのところには例えば、真ん中のほうにレズビアン、ゲイ、バイセクシャルっていうのは言葉として何ら問題がないそういう言葉が説明されていて、5ページにはこれは使用してはいけません、というだけの説明があると、分からなくて怖いと私は思うんです。だから、こういう言葉は問題ないという説明も対にして書いていただけると分かりやすいのかなと、個人的に思いました。

【石坂企画部長】 そこはきちんと対応します。

【荻田会長】 検討をお願いします。

他にございますでしょうか。

【H委員】　　こういうことから離れておりましたので、話を聞いていて、なかなか意見が言えないところなんですけれども、取組の事例とか、例えば、こういう例がございましたというのをに入れていただければ分かりやすいかなと思いました。個人情報の問題で難しいのかもしれないですけれども、言えるものがありましたらお願いいたします。

【石坂企画部長】　　分かりました。

【荻田会長】　　お願いいたします。

渥美委員はいかがでしょう。

【渥美委員】　　私は1点だけ。コラムはとてもユニークだとは思いますが、クレジットはきちんとつけたほうがいいと思います。これはどなたかが書いたものだと思うのですが、裏書を見ても、その辺の記載がありません。国立市のガイドブックは4年前に作られているんですけれども、そこはどういう方がガイドされているか、最後に全部出ています。これは案だから、最終的には出るんだとは思いますが、関与された方は全部お名前を出すべきだと思います。

【荻田会長】　　よろしく申し上げます。

【石坂企画部長】　　対応します。

【荻田会長】　　最後に全体を通して何か、皆さんからございませんでしょうか。

それでは、事務局にお戻しします。

【貝原平和・人権・国際化推進係長】　　荻田会長、ありがとうございました。

皆様、本日はお忙しい中、審議会にご出席いただきありがとうございます。今後の予定につきまして、改めてお知らせいたしますが、次回の会議は2月頃を予定しております。時期が近づきましたら、改めて日程のご連絡を差し上げますので、ご確認のほどよろしくお願いいたします。

1点、事務局よりご連絡いたします。毎年、男女平等参画のためのみたか市民フォーラムと題した講演会を行っておりますけれども、今年度も実施を予定してございまして、来年3月に開催することを予定しております。詳細が決まりましたら、皆様にもご案内をさせていただきます。

最後に駐車券をお持ちの方は事務局までお声がけいただければと思います。

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、貴重な意見とご協力、どうもありがとうございました。

— 了 —