

男女平等推進
from
むさしの

まなこ

第五次 男女平等 推進計画



第五次男女平等推進計画を見てみましょう…………… P.2

100年企業を目指し、働きやすい環境整備を…………… P.4

ゆっくりと、それぞれのペースに合わせた支援を…………… P.6

特集 第五次男女平等推進計画を見てみましょう

基本目標Ⅰ

男女平等の意識を育むまち

すべての市民が、性別等にかかわらず個人を尊重し、自分らしい生き方や働き方を柔軟に選択できる社会を実現するために、生涯を通じて男女平等について学び、参画できる場の提供を行います。

*男女の別だけではない多様な性のあり方を示す

●具体的には？

- ・男女共同参画週間等で意識啓発のための講座等を開催
- ・男女平等の視点に立った教育のための出前講座
- ・男女平等推進情報誌「まなこ」の発行と周知 など



計画の目指す 武蔵野市の将来像

すべての人が、互いに人権を尊重し、性別等にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮して、生涯にわたり、いきいきと暮らせるまちを目指します。



基本目標Ⅱ

生活と仕事が両立でき、個性と能力を発揮できるまち

一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら、子育て期や中高年期等ライフステージに応じて多様な生き方や働き方を選択・実現できる社会を目指し、家庭・地域・事業者などと協働し働きやすい職場づくりや、男性の家庭・地域活動への参画促進を図ります。また、あらゆる分野における女性の活躍を推進します。

●具体的には？

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた講演会や情報提供の実施
- ・子育て支援の充実
- ・女性の再就職や起業に関する支援
- ・市の政策・方針決定の場への女性参画の促進
- ・男性の子育てや介護、地域活動等への参画促進 など

基本目標Ⅲ

人権を尊重し、あらゆる暴力を許さないまち



計画の基本理念

「武蔵野市男女平等の推進に関する条例」第3条に基づき、次のとおりとします。

- 1 人権の尊重
- 2 固定的な性別役割分担意識から自由になること
- 3 立案・意思決定の場への平等な参画
- 4 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 5 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- 6 国際的な取組への理解
- 7 特に困難な状況にある人などへの支援
- 8 教育や学習の場における意識や態度の形成

基本目標Ⅳ

男女平等推進の体制づくりに取り組みまち



配偶者や交際相手等からの暴力を防止し、被害者の安全確保と自立に向けた切れ目のない支援に総合的・体系的に取り組めます。

また、様々な事情により、日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性や、性的マイノリティであることにより困難を抱えている人への支援を行うほか、個人の自己決定権や権利としての健康が保障されるように支援を行います。

●具体的には？

- ・配偶者等からの暴力の早期発見と発生防止・被害者支援
- ・困難な問題を抱える女性に対する支援に関する周知及び啓発・相談支援体制の整備
- ・ひきこもり等、生きづらさを抱える女性への支援
- ・子宮頸がん予防ワクチン（HPVワクチン）定期接種等の実施
- ・パートナーシップ制度の普及・推進 など

「男女平等推進センター条例」制定から10年を迎えるにあたり、今後の課題・方向性について整理を行います。男女平等推進センター「ヒューマンあい」では市民との協働・参画を推進し、市民団体を支援するとともに計画の推進体制を整備・強化します。

●具体的には？

- ・市民参加による男女平等の推進
- ・男女平等推進センター「ヒューマンあい」の充実
- ・市庁内での推進体制の整備 など

武蔵野市 第五次男女平等推進計画について

武蔵野市男女平等推進審議会会長

諸橋泰樹さん

フェリス学院大学文学部
コミュニケーション学科教授



各分野の専門家や市民団体の代表、公募市民など12名の委員からなる武蔵野市男女平等推進審議会では、第五次男女平等推進計画の策定に向けて、1年間集中的に審議を行ってきました。その間、パブリックコメントでいただいた意見も丁寧に検討し、ようやく「武蔵野市第五次男女平等推進計画（案）」をまとめることができました。

今回の計画案では、さまざまな事情により日常生活や社会生活を営む上で困難を抱える女性に対して、女性相談支援員や関係機関が連携して、相談・支援にあたることを記載したことが新しいところです。また、発達の段階や子どもの実態に応じた性に関する指導を実施していくことが重要であるとの認識から、「フロロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発」を重点施策とするなど、多くの施策をバランス良く体系化できたと思っています。

今年3月1日に計画（案）を市長に答申しました。今後、この内容が着実に実施されていくことを期待しています。

中村邦子さん

武蔵野市男女平等推進審議会
公募委員

審議会委員公募市民2期目として第五次男女平等推進計画審議に関わりました。ボトムアップで行政の施策の方向をつけて、政策に関与ができるという民主主義制度を肌で感じる貴重な経験でした。審議会では活発な議論がありました。その内容を汲み取ったり、また反論もあつたりしながら、会長を中心に、事務局の尽力もあって本計画案がまとまりました。

会議の中ではエンター関係の有識者や現場を熟知している実務家に素人考えをぶつけて学びながら、推進計画を抽象論とせず具体的な武蔵野市の施策となるように意見しました。提案はなるべく文書や文字に落とし込んでいくようにしました。

ワーク・ライフ・バランスの重要性を訴えるのであれば、まずは審議会自らが行動に移すべきだと考え、審議が時間通りに進むように口を挟みました。諸橋会長、小林副会長のご理解があったからできたことです。審議会の委員、事務局をはじめ各部署の皆様にご参画の参画を温かく見守っていただいたことに感謝しています。

五次計画はこちらで

配布・閲覧場所

男女平等推進センター「ヒューマンあい」
市役所西棟7階市政資料コーナー
各図書館

◎市のホームページでご覧いただけます



100年企業を目指し、働きやすい環境整備を

従業員のワーク・ライフ・バランスを推進する市内企業に、その取り組みを伺いました。

――従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、働き方改革に取り組んでいます。その経緯について教えてください。

石引さん 東京住宅サービス株式会社は、集合住宅の大規模修繕工事や内装リフォームなどを手掛ける企業です。優秀な若い人材に目を向けてもらいづらく、採用が難しいことが中小建設業の課題でした。採用力強化を目指し、2015年頃から働きやすい環境を整える試みを始めました。

社内で子育て世代が増えてきた時期だったこともあり、結婚し子ども生まれて働き方を変えていかないと、という雰囲気社内でも出てきて、積極的に取り組むことができました。

――具体的な制度や取り組みについて教えてください。

渡邊さん 休みを取りやすい環境整備と業務効率化のためのITツールの活

用を行っています。

休暇については、2020年に完全週休2日制を導入しました。さらに昨年4月には時間単位で年次有給休暇を取得できるようにしました。午前中ちよっと病院へ行ったり、少し早く上がってリフレッシュしたりなど、半休は取らなくても1時間だけ取りたい、というニーズに応えたという形です。法定の子の看護休暇とは別にこの制度があり、従業員誰もが利用できます。

年次有給休暇は計画的付与制度を実施し、年間5日の取得を推進しています。年休取得率は、現在全体で約83.5%、事務職はほぼ100%です。

今、2名の女性が育児休暇中ですが、過去には3名の男性が育児休暇を取得しました。子育て経験のある所属長の理解もありますし、全社的に従業員本人の希望を叶えたいという土壌がありますね。

石引さん 休暇を取りやすい反面、仕事の偏りが出てしまうことはあり、バランスを取るのが難しい問題はありま

アップを前提に資格を取って自分の市場価値を高めていこうという話をしているのですが、皆、向上心を持って資格に挑戦していますし、ありがたいことに辞めずに働き続けてくれています。

今後、少子高齢化が進み、ますます人手不足が問題になっていきます。求職者に選ばれる企業でないと存続が難しくなると感じています。DX化を進め、効率的に働ける環境が必要です。100年企業を目指し、より働きやすい、働きがいのある体制づくりをしたいです。

古牧さん（板橋営業所 二級建築施工管理技士）

私は施工管理技士として現場で働いています。転職をする際、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが掲載された採用ページを見て、魅力を感じ応募しました。以前は不動産業界で働いていましたが、建築業は紙で管理するな



取材を受けてくださった方

東京住宅サービス株式会社

代表取締役 石引賢一さん（右）

総務部部长 渡邊 裕さん（左）

板橋営業所 古牧沙織さん（中央）

会社概要
会社名：東京住宅サービス株式会社（武蔵野市桜堤）
設立：1964年
従業員数：72名（2024年3月取材時）
事業内容：建造物の総合改修工事
2019年厚生労働大臣「えるぼし」*最高位「3つ星」認定
2020年東京都「TOKYO 働き方改革宣言企業」*参画

す。1人だった業務を2人体制にして、休暇を取っても支障が出ないようバックアップが取れる形にしています。

渡邊さん 制度の他にも、ITツールを活用してさまざまな業務の効率化に取り組んでいます。例えば、給与、経費精算、勤怠管理などは、以前は紙ベースで提出したり、現金を直接手渡ししたりしていました。現在は、クラウドシステムを導入し、オンライン上で申請、承認、振込精算などが可能です。社員全員にタブレット端末やスマートフォン、必要に応じてノートパソコンを支給し、書類作成、確認など場所を選ばず事務処理ができています。

勤怠管理ツールは、有給休暇の残日数や残業が多い人を把握できるメリツトもあります。年休が多く余っている人には声をかけたり、残業が多い部署

には人の補充を行ったりすることで、全社員の業務時間を平準化でき、ワーク・ライフ・バランスの改善に役立っています。

現場の状況を把握する台帳管理システムについては自社開発しました。開発では実際にシステムを使う事務の女性従業員が活躍し、まとめやすさ、見やすさなど、効率的な運用のために尽力してくれました。

石引さん 先日、このシステム開発に関わってくれた女性従業員を表彰したところです。

2019年に「えるぼし」の最高位である3つ星認定も受け、女性活躍を推進しています。ここ10年ほど常時2〜3名の女性施工管理職が現場で働いており、見落としがちな施工箇所も丁寧にチェックしてくれた

東京住宅サービスの取り組み例

制度の活用

- えるぼし認定
- 「TOKYO 働き方改革宣言企業」制度

休暇制度の改善

- 完全週休2日制
- 年次有給休暇の「計画的付与制度」
- 年次有給休暇の「時間単位年休付与制度」

クラウド化・IT化による業務効率改善

- スマートフォン、タブレット端末、パソコンの支給
- 社内システムのクラウド化
…給与、経費精算、勤怠、電話、台帳管理システム等

- コミュニケーションツールの導入
…経営会議議事録の共有、従業員のコンディションの可視化等



――従業員の反応や効果はどのように感じていますか。

石引さん 従業員から提案があれば、できることからすぐ取り組んで業務改善してきたこともあり、意見が言いやすい社風ができてきたと感じています。

渡邊さん 以前と比較して、ここ数年、建築施工管理技士をはじめとした業務に関連する有資格者が増えています。業務効率向上の効果もあつてか、資格取得に対しポジティブな姿勢が見られるようになりました。従業員同士で学び合い、よい雰囲気できています。すぐくやる気を感じます。

石引さん 近年、一生同じ会社で働き続けることがなくなってきましたよね。実は採用時に、その後のキャリア

どアナログなところが多い印象がありました。ここでは、ITツールを活用することで、別の業務の担当者の仕事状況が把握できるので、相談したり、質問したり、自分の現場に活かしたりでき、業務効率が上がっています。

正直なところ現場は力仕事も多く、女性が働きやすい職種とはいえない部分もありますが、会社のさまざまな取り組みのおかげで、男女問わず働きやすく恵まれた環境になってきています。

法人企業にリフォームの打ち合わせに行くと、先方に女性担当者も多く、デザインや内装などのニーズに細やかに対応できていると感じ、これからもやりがいを持って働いていきたいと思っています。

- *えるぼし認定
厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく認定制度
- *TOKYO働き方改革宣言企業
東京都が実施。従業員の長時間労働の削減及び年次有給休暇等の取得促進のため、2〜3年後の目標及び取組内容を定め、TOKYO働き方改革宣言（宣言）を行い、全社的に取り組む企業等
- *ITツール
業務効率化のために、新たに導入されるソフトウェア製品やクラウドサービス等のこと
- *クラウドシステム
ネット経由でソフトウェアの機能やサービスを利用できるシステム
- *DX（デジタルトランスフォーメーション）
デジタル技術やデータを駆使して、作業の一部にとどまらず社会や暮らし全体がより便利になるよう大胆に変革していく取り組み

「取材 秋山茉莉奈／取材・文 久富明美」

ゆっくりと、それぞれのペースに合わせた支援を

『ひきこもりU×女子会』などについて
生活福祉課 福祉相談コーディネーターの酒井裕美さんにお話を伺いました。

武蔵野市では、従来ひきこもり^{*}の相談は男女問わず障害者福祉課で受けていましたが、ひきこもりは障害ではなく広い意味での社会的困窮の問題ではないかと捉え、2021年度に生活福祉課に設けた福祉総合相談窓口で相談を受けることになりました。

内閣府が2023年3月に公表した調査結果によると、男女合わせて推定146万人いるひきこもり状態にある方のうち、15歳から39歳では女性が約45%、40歳～64歳では約52%と、約半数が女性という結果でした。

私たちが受けているひきこもり相談では、男性がいると話したいことが話せない、なんとなく落ち着かないという女性もいました。女性が安心して語れる場の必要性を感じていたところ、一般社団法人『ひきこもりU×会議』が運営する『ひきこもりU×女子会』の活動を知り、武蔵野市では2022年度からこの会に参加しています。

『ひきこもりU×女子会』とは

生きづらさを感じている女性を対象としており、年齢制限はありません。「こんな状態にあるのは自分だけではない

か」「なんとかきつかけをつかみたい」と思っている女性が集い、交流する場です。

会は2部構成で、1部ではひきこもり経験者の体験談を聴きます。当事者以外にも家族や支援者、関心のある女性に参加できます。2部は、当事者、経験者のみ参加のグループトークになります。

家族や支援者、関心のある方は、2部と同時開催の『つながる待合室』で交流を持つことができ、男性も参加できます。

「居ること」「聴くこと」「話すこと」の3つの体験ができますので、まずは居ることから始めてみるのも良いと思います。途中入退室も可能、武蔵野市以外の方でも参加できます。参加者の中には、久しぶりに電車に乗った、他人と話したという方もたくさんいます。私たちは、この会が皆さんにとって安心できる場となるよう努めています。

ひきこもり当事者の課題とは

長期間外部との交流がないと、精神的なバランスを崩す恐れがあります。生活リズムが乱れて昼夜逆転してしまう方もいますが、体調が悪化しても病院を受診するのはハードルが高く、自分のケアができないことがあります。そのような

生活が続くと、年齢を重ねてから生活習慣病などのリスクもでてきます。

親が高齢になると経済的な問題も出てきます。80代の親が50代のひきこもりの子どもの生活を支える「8050問題」は、経済的な困窮の問題と捉えるべきという意見もあります。

ひきこもりは、このようにいくつもの問題が絡み合っているのです。

支援にあたり重視していること

最初は家族からの相談がほとんどです。育て方が悪かった、あの時こうしていればと後悔したり、家庭の問題は他人に頼るべきではないという思いから、家族が精神的に疲弊してしまうケースもあります。家族もサポートの対象としていきますので、もう少し早くSOSを出してくれたらと感じることが多いです。まず、家族の話を知るところから始め、思いや今後の希望を聞いていくと、段々視野が広がりが少し気持ちに余裕が持てたり、エネルギーを取り戻せたりします。そうすると当事者にかける言葉や対応が変わっていくのです。家族がまず理解することによ



『ひきこもりU×女子会』の情報は市のホームページよりご覧ください。子育て中、子育て経験者には『ひきこもり・生きづらさママ会』もあります。

ひきこもりに
関するイベント



武蔵野市役所 生活福祉課
福祉総合相談窓口
電話 60-1254
受付時間 月曜日～金曜日
午前9時～午後5時

ヒューマンあい だより

●男女平等推進団体の登録・更新について

男女平等社会の実現に向けて活動している市内団体を「男女平等推進団体」として登録しています。団体登録をすると、会議室の優先利用や補助金などの活動支援を受けることができます。詳細はホームページをご覧ください。

TOPICS

ホームページなどで 情報発信しています

男女平等推進センター「ヒューマンあい」の取り組みを、ホームページなどで情報発信しています。アクセスしてみてください。



ホームページ



「まなこ」
バックナンバー

講座レポート

武蔵野市男女共同参画フォーラム2024 むさしのからジェンダー平等を

くらしの中のフェミニズム

日時>令和6年6月16日(日) 14:00～16:00

場所>武蔵野プレイス4Fフォーラム

講師>清水晶子さん
(東京大学大学院 総合文化研究科教授)

くらしの中にあるおかしな制度・文化などの身近な制約についてご講演いただき、女性がいもっと自由に考え動くために、フェミニズムの可能性について考えました。



.....
そのほかにも、

●映画『パレンティン一揆』に見る女の子たちの挑戦と子どもの権利

●映画『片袖の魚』上映会&対話型ワークショップ「ともに生きるなかで」

を開催しました。

相談窓口のご案内 相談無料 秘密厳守

◆女性総合相談

女性が暮らしの中で抱える様々な悩みについて、女性の専門相談員がお話を伺い、解決に向けて一緒に考えます。夫やパートナーとのこと、家族のこと、職場や学校でのことなど、どんな些細なことでもかまいません。誰かに話すことで、気持ちが楽になることもあります。お気軽にご相談ください。

【相談方法】面接・電話による相談

【相談時間】1回 50分/予約制

第1土曜日	①13:00～	②14:00～	③15:00～
第2金曜日	①18:00～	②19:00～	
第3月曜日	①14:00～	②15:00～	
第4火曜日	① 9:00～	②10:00～	③11:00～

◆女性法律相談

離婚・扶養(養育)・相続などの法的な対応や手続きについて、女性弁護士が相談に応じます。

【相談方法】面接による相談

【相談時間】1回 30分/予約制

第1土曜日	①9:30～	②10:10～	③10:50～	④11:30～
-------	--------	---------	---------	---------

申込み方法▶「ヒューマンあい」窓口または、電話にて予約を受け付けます。
予約電話番号▶0422-37-3410 (木曜・年末年始を除く午前9時～午後10時)

◆むさしのにじいろ相談(性自認・性的指向に関する相談)

セクシュアリティ全般や性自認・性的指向に関する悩み・相談に専門相談員が応じます。ご本人のみならず、ご家族や支援者の方などからの相談にも応じます。一人で悩まず、まずご相談ください。

第2水曜日	17:30～20:30
-------	-------------

▶電話相談: 0422-38-5187 ※予約不要

▶面談をご希望の方はこちらへご予約ください。
0422-37-3410

『逃げたっていいじゃない』

香山リカ著 (株式会社エクスナレッジ)

職場、家庭、ジェンダー、ネットと現代人が抱える様々な問題による生きづらさ。心が疲れたと思ったら逃げていい。今いる場所から少し離れて、環境を変えてみることの大切さを精神科医である著者が教えてくれる。逃げることは、心が弱いわけでも負けたわけでもなく自分を守るため。大抵のことは逃げれば解決するのに、その場から離れられない心理が働いてしまうことを解説しながら、自分らしく生きるために逃げる術を提案。自分を取り巻く環境に悩んでいたなら、手に取って欲しい一冊。今いるところが全てではないと感じてほしい。

[文 沼田仁子]



^{*}厚生労働省の定義では、様々な要因の結果として社会的参加(就学、就労、家庭外での交通など)を回避し、原則的には6ヶ月以上にわたって概ね家庭にとまり続けている状態を指す現象(概念(他者と交わらない形で外出をしていても))

当事者・家族が孤立しないためにも、地域理解が重要です。ひきこもりは悪いことでも特別なことでもない、誰にでも起こりうることで知ってもらうために、講演会に力を入れています。怠けているというイメージを持つ人も多いようですが、ひきこもっている側から見た社会やその時の心情を経験者などから聞くことで、より皆さんの理解を深められると考えています。

また、疾患が起因してひきこもっているケースもありますので、その場合は医療機関の力を借りることもお勧めしています。

り当事者との関係も改善され、お互いに歩み寄っていくことができ、良い風向きに変わることがあります。しかし短期で解決することではなく、悩みなから進まれる場合がほとんどです。結果を急がず、それぞれの家族の歩みに合わせて、見守りながら支援していくことが大切だと思います。



武蔵野市立男女平等推進センター「ヒューマンあい」ご利用案内

〒180-0022 武蔵野市境2-3-7 市民会館1階
電話: 0422-37-3410 FAX: 0422-38-6239

開館時間: 午前9時～午後10時(木曜・年末年始 休館)
Eメール: danjo@city.musashino.lg.jp

『まなこ』は文字通り「^{まなこ}眼」。人やまちや文化や地球を、男女平等推進の視点＝「まなこ」で見たいこう！という思いで名付けられました。
1991年創刊以来、市民が企画・編集にかかわっています。

講座レポート

武蔵野市男女共同参画フォーラム2024 むさしのからジェンダー平等を



この違和感は何だろう

～わたしの「ちょうどいい」を探して～

日時>令和6年6月22日(土)14:00～16:00

場所>武蔵野スイングホール および オンライン(Zoom)

講師>ジェーン・スーさん(コラムニスト・ラジオパーソナリティー)

「うまく言えないけどなんか違う」「思い返すたびに釈然としない」などの気持ちに対する「ちょうどいい」を探すヒントについて、多くの人へ沁みる言葉を届けてきた講師から、講演いただきました。

119号「メディアリテラシーとジェンダー」を読んで

令和5年度 第3回「まなこ」サポーター会議が3月13日(水)に武蔵野スイングホールにて開催され、活発な意見交換がされました。



- ◎谷岡さんの特集の話は勉強になり、メディアリテラシーについて今回少しわかった気がする。座談会では、大学生の考えを知ることができたのが良かった。
- ◎カタカナが多い。ジェンダーロールやルッキズムなどの一般的に浸透していない言葉には、注釈がある方がいい。
- ◎大学生の座談会の前に担当教授の話が入った方が、内容がより分かりやすく読者に伝わったと思う。
- ◎表紙のイラスト、見やすく目を惹く。
- ◎テーマを広くとるより、なるべく絞り、もっとジェンダーに軸を置いた方が読み手に入りやすかったのではないかな。
- ◎SNSとは何か、共通認識が読み手にできてなかったかもしれないので、分かりやすく具体例をあげた方が、どの読者層にも伝わったのでは。
- ◎民放テレビ局の女性比率の一覧を載せたのは重要。今も「女子アナ」の呼称が続いているのも男性が多いからと納得。
- ◎図書室、情報コーナーの紹介コラムが良いと思う。BOOKS欄の「貸し出しています!」をより目立つように、大きく書いて欲しい。
- ◎メディアリテラシーについて知るきっかけとなり良かった。SNS等の情報でも、誰かの人生を左右してしまうほどの力があるため、一人ひとりがメディアリテラシーを意識し、情報とつまづき合っていけたらいいなと思った。

【文 沼田仁子】

Editors' Notes * 編集後記

多様な働き方により男女平等が実現していくはずだが、同時に新たな課題も明確化していくだろう。企業・自治体・地域コミュニティが協働して、さまざまな立場の人のための社会を作っていければと思う。
(秋山茉莉奈)

人口減少により雇用の確保が難しくなる日本、企業が多様な働き方を模索し、男女問わず、働き世代がライフステージの変化に左右されず仕事を続けやすい環境が増えることを願う。
(沼田仁子)

今の世の中、女性が差別されるばかりでは無い。いわゆる逆差別もあり、性別の属性で括られるのが苦しい人もいる。男女平等推進計画は、タイトルに「男女」とあるが、全ての人に当てはまるものだと思う。
(羽柴史美)

「平等」という言葉は難しい。男女関わらず、すべての人にとって公平で、お互いを尊重できるような社会になったらいいな。そんな思いを込めて、この計画を身近で見つめていこうと思う。
(久富明美)

* STAFF *

取材・編集 秋山茉莉奈 沼田仁子 羽柴史美 久富明美
武蔵野市立男女平等推進センター担当職員

編集協力 栗原 毅

表紙デザイン ふじわりりわ

レイアウト 上田ジュンコ

印刷 PICOプリンティングイン株式会社

『まなこ』は市役所、市政センター、図書館、コミュニティセンター、駅、医療機関、理美容院、大型店舗、金融機関など市内の約490か所に置いてあります。バックナンバーをご希望の方は、男女平等推進センター「ヒューマンあい」まで。

*配布は、公益社団法人武蔵野市シルバー人材センターのご協力を頂いております

市ホームページでもバックナンバー
をご覧いただけます。

武蔵野市 まなこ

検索

◎綴じ込み返信はがきで、ご意見や感想をお寄せください。次号は、令和6年11月発行予定です。