

令和7年度第3回武蔵野市男女平等推進審議会 要旨

日 時：令和7年12月17日（水） 午後6時00分～午後8時00分

場 所：武蔵野市立男女平等推進センター会議室

出席委員：生駒会長、菅原副会長、大田委員、大脇委員、斎藤委員、高丸委員、
長谷川委員、二子石委員、本郷委員、松本委員（オンライン参加）、渡辺委員（オンライン参加）

説明員：高橋人事課長、小池産業振興課長、吉野子ども家庭支援センター担当課長、
深澤子ども育成課長

1 開 会

2 議題

- (1) 前回の議事要録の確認
- (2) 第五次男女平等推進計画推進状況（令和6年度実績）のヒアリング
・対象：人事課、産業振興課、子ども家庭支援センター、子ども育成課
- (3) 男女平等推進センターの現状及び課題と今後の方向性について(12月17日案)

3 その他

【会長】 皆様、こんばんは。令和7年度第3回武蔵野市男女平等推進審議会を始めたいと思います。まず、議題1「前回の議事要録の確認」について、事務局より御説明をお願いします。

【男女平等推進担当課長】 前回の会議の議事録を要録の形にしています。今、何かあれば御指摘を頂ければと思います。また後ほど持ち帰って御確認いただいて修正等がございましたら、1週間以内ぐらいに事務局にご連絡を頂ければと思います。

【会長】 ありがとうございます。何か、この議事要録につきまして、御質問、御意見はございますか。

もしなければ、後日でも構いませんので事務局までご連絡ください。

では次に、議題2に移らせていただきます。「第五次男女平等推進計画推進状況（令和6年度実績）のヒアリング」のところです。今日は、人事課、それから産業振興課、子ども家庭支援センター、子ども育成課の4つの事業が対象となります。資料2に基

づいて、各課長より、3分から5分をめどに説明をお願いいたします。では人事課からお願いします。

【人事課長】 よろしくをお願いいたします。人事課長の高橋です。

まず項番15番、多様性の理解に向けた取組です。「性の多様性理解のための職員ガイドブック」を活用し、理解促進のための職員研修を実施するということです。人事課と男女平等推進センターが共管で実施する研修において、「性の多様性理解のための職員ガイドブック」の周知を行いました。

18番、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた理解を深めるため、講演会や情報提供を実施するということです。入庁3年目の職員を対象としたキャリアデザイン研修において、出産・育児に関する各種制度の説明を行いました。また、出産・子育てハンドブックや、介護に関する休暇制度の一覧について情報提供を行っています。

41番です。女性職員のキャリア形成を支援するためのキャリアロスの防止や環境整備を進め、管理職挑戦への動機づけとなるよう、女性活躍に関する研修や講演会の実施、効率的に働くためのノウハウ、マネジメント力を向上する支援です。入庁3年目の職員を対象としたキャリアデザイン研修を行いました。先ほどと同様の記載ですが、出産・育児に関する各種制度の説明を行うとともに、入庁3年目に加えて入庁10年目程度の職員を対象としたキャリア面談を行い、キャリア形成を支援しています。また、希望する職員が、女性管理職から話を直接聞く、ランチミーティングも実施しています。以上です。

【会長】 ありがとうございます。では次に、産業振興課からお願いします。

【産業振興課長】 産業振興課は1つで、項番18、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組と普及啓発です。他自治体の実施状況を調べるなど情報収集を行い、また情報共有の方法を検討しました。

【会長】 ありがとうございました。続いて、子ども家庭支援センターさんよりお願いします。

【子ども家庭支援センター担当課長】 子ども家庭支援センターの吉野と申します。

はじめに、子ども家庭部では、令和7年度から令和11年度を計画年度とする六次子どもプランを、昨年度までかけて作成しました。それに基づいて、こうした計画も進めております。

では、多いですので部分的に申し上げていきます。28番、子育てひろばです。吉

祥寺南町と西久保は空白地域となっていますので、常設ではありませんがコミセン親子ひろばの回数を増やして、歩いて行ける距離に、ひろばを設置しています。

項番30番です。地域の子育て力に関してですが、ボランティアを養成しています。子育てひろばのボランティアや、発達が気になるお子さんたちを支えるピアサポーターの養成、またそうした支援者側の交流会なども行って、ボランティアを増やす努力をしています。

31番です。令和6年度に児童福祉法の改正があり、児童福祉と母子保健を一体化するというところで、子ども家庭支援センターと健康課母子保健係を機能的に一体化した、「こども家庭支援センター」とし、それを子ども家庭部長が統括しています。

52番、53番、54番です。配偶者暴力のところでは、庁内での啓発も行いながら、関係各課と協力して、対応に当たっています。

72番、73番から76番まででは、同じくひとり親担当が担っています。法改正で「母子相談員」が「女性相談支援員」と名前が変わりましたが、継続して3名の女性相談支援員を配置して丁寧な対応をしています。また、人の入れ替わりにも対応できるように、東京都の研修等、スキルアップを図っています。以上です。

【会長】 ありがとうございます。では最後に、子ども育成課さんからお願いします。

【子ども育成課長】 子ども育成課の深澤です。よろしくお願いします。4点ございます。29番、子育て支援施設のサービスの充実です。認可保育所における専門職の活用による相談事業等の実施という項目です。令和6年度は、主に民間の保育所になります。また保育園に通っていない子どもの保育所体験や、出産を迎える親の体験学習を実施しています。

32番です。病児・病後児保育の拡充です。市内3施設に病児・病後児施設がありますが、空きやキャンセル待ちの情報について、保護者の方から分かりやすくしてほしいという御要望があり、各施設のホームページやX等を利用して情報発信を行っています。

33番、保育の質の向上に向けた取組の推進と希望する保育施設へ入所できる環境の整備です。保育アドバイザー、保育事故防止指導員、保育総合アドバイザーといった方たちがいるのですけれども、各保育所の巡回支援や、施設に対する指導検査の拡充、あと既存の市内保育施設の職員を対象とした全体研修というものも年に4回程度実

施しました。また、昨年度、個人立の幼稚園で認定こども園へ移行した園があり、幼児教育を行う社会資源の維持を図るとともに、保育所の認定定員として9名を新たに設定しました。

92番です。発達の段階や子供の実態に応じた性に関する指導の実施です。男女平等推進センターからと協力して、市立保育園1園、子ども協会保育園1園において、命のお話というところで、男女平等に関する出前講座を、園児と、あとは先生たちが受講しております。以上です。

【会長】 ありがとうございます。では、御質問や御意見等ございますでしょうか。

【委員】 人事課に伺います。3行目に、「キャリア面談を行うなど、キャリア形成における支援を行った」とありますが、面談以外にも何か、キャリア形成における支援というのはあるのですか。

【人事課長】 3年目と10年目に全員を対象に行う研修が大きいです。例えば、何年後の自分の姿を思い浮かべてもらうことをします。それから、子育てや、介護を支援する制度。これらは全体に対するものですが、そのほかに個別には、今後のキャリアについて迷っているといった相談は常に受けています。このような研修が全体としてあり、ほかに個別の対応もしているという現状です。

【委員】 女性の管理職を20%以上にしたいという話を聞きましたけれども、そこにつなげることも1つの目的となっているのですか。

【人事課長】 おっしゃるとおり、特定事業主行動計画で女性管理職を20%にするという目標を掲げています。先ほどご説明をしましたとおり、個別の相談は随時受けていて、係長ですと、30歳あたりが転機になりますので、その辺りで相談はあります。

【委員】 ありがとうございます。産業振興課にお尋ねしたいのですが、18番に、他自治体の実践状況を調べるとありましたが、調べて何か得るものがあったのか、あるいは武蔵野市が他自治体よりも進んでいると感じたものはあったのかなど教えてください。

【産業振興課長】 そうですね。自治体もさまざまですが、例えば、市と商工会議所が連携して、講座を実施しているところがあります。本市も商工会議所で、ワーク・ライフ・バランスや働き方についてなど、商工会議所主催ですが各事業所、会員向け

に講座などを実施していますので、テーマ設定などの参考にしています。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 ほかの委員の方からは何かありますか。どうぞ。

【副会長】 人事課にすみません。直近の市報では、令和6年度の課長昇任者が、男性10人で女性が1人と出ていました。女性管理職を増やすために、キャリアデザイン研修や個別の面談でフォローアップをしているとは思いますが、管理職昇任試験はどのような試験内容なのでしょうか。

【人事課長】 今まで昇任試験は小論文と択一試験と、面接でした。そこを、今年度から方式を改めて、択一試験を廃止して、面接と小論文という形にしました。

【副会長】 女性の受験者数は、過去どの程度で推移しているのですか。

【人事課長】 ここ5年ぐらいを見ますと、毎年1名から4名ぐらいで、全体の受験者の中での15%ぐらいでした。ところが今年は、受験数はまだ申し上げられませんが、受験者の約4割が女性になりました。その中には係長職として、10年程度マネジメントの経験があるけれども、択一試験の勉強を1年かけてやるのは大変だと考えて足踏みをしていた方が、択一試験を廃止したことによって、多く受験したのではないかと考えています。

【副会長】 そうすると、やっぱり択一試験の対策というのが少しブレーキになっていたかもしれないというところはあるか。

【人事課長】 そうですね。択一試験は、1年間ぐらいかけて勉強する必要があるものなのですが、男性、女性に限らず、ある程度の年齢にいきますと、家庭の環境などでも、なかなか時間が取れなかったり、仕事も係長職になると重責なので勉強に集中できないということもあると思います。択一試験が受験のハードルになっていたということはあると思います。

【副会長】 もう一点、今後試験が変わるので、傾向も変わってくるかなと思うのですが、例えばこれまでの試験で合格したらすぐ管理職になるのか、または、有資格、保持者みたいな形でリストアップされている状態になるのでしょうか。

【人事課長】 形としてはリストアップされている形で、例えば全体的な状況を見て、ちょっとお待ちいただくこともあります。あと、試験に受かったけれど、昇任はもうちょっと待ってほしいという人もいて、今後、そういった声も聞きながら、昇任のタイミングをよく計っていきたいと考えています。

【副会長】 有資格者の女性は、今どれくらいいるのですか。全体のパーセンテージでも大丈夫なのですが。

【人事課長】 全体を見てこなかったのですが、それほど多くはありません。

【副会長】 分かりました。ありがとうございます。

【会長】 ほかに、ございますか

【委員】 2点あります。1点が人事課で、41番で、希望者が女性管理職の話是直接聞くランチミーティングをやったということですが、どのようなことをやって、どのくらい参加者がいたのでしょうか。

【人事課長】 ランチミーティングは非公式のような形で実施しているものですが、女性管理職と、今後について迷っている係長職などの方がランチを取りながら、例えば、女性管理職からは管理職になろうと思ったきっかけを聞いたり、参加者の方は不安に思っていることを話したり、ざっくばらんに話をする場です。今年度は3日間で参加者は延べ人数が9人、実人数6人でした。

【会長】 もっとたくさん参加してもいいと思うんですけどね。何でそんなに少ないのでしょうか。タイミングなのか、どうなのでしょうね。

【市民活動担当部長】 そもそも、男女問わず管理職になりたいという人が少ないのではないかと思います。先日ある研修を受けたのですが、民間でも管理職は罰ゲーム化しているという話がありましたし、男性も同様ではないかとも感じます。

【会長】 なるほど。難しいですね。ありがとうございます。

【委員】 あと、子ども育成課の33番に、保育アドバイザー、保育事故防止指導員、保育総合アドバイザーとありますが、どのような方になっていて、何人くらいいるのか教えていただけますか。

【子ども育成課長】 保育アドバイザーは、公立園の園長経験者で3人います。民間園や公立園にアドバイスする役割を担っています。保育事故防止指導員も、公立園の園長経験者で、2人います。市内の認可保育所等を、1年間に何回も回りながら、例えば、夏のプールが、安全な体制で実施されているのかとか、食事は安全に提供できる体制なのかなど、現場を確認しています。

保育総合アドバイザーは少し違っていて、例えば虐待であるとか、不適切保育であるとか、そういったことに知見のある方一人を軸として、大学の先生などもいるのですが、各園での研修や、全体での研修を行なうなどしています。

【会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【委員】 72番の困難な問題を抱える女性についてです。去年、法律が変わって新しく始まったものですが、非常に大事なところだと思っています。この女性相談支援員は、正規職員なのかそれとも非正規なのでしょうか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 会計年度任用職員2名と、担当係長が兼務で担っていますので、非正規職員2名、正規職員1名という体制です。

【委員】 ワンストップでいろいろなところと調整をしないといけない大事な役割だと思いますが、きちんと対応ができる形で配置しているということよろしいですか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 はい。任用するときも、資格は当然ですけれども、経験のある方を任用しています。

【委員】 法律が施行されてから1年半ちょっとたちますが、実際にどのような感じで対応しているのでしょうか。件数などはあまり言えないかもしれませんが。

【子ども家庭支援センター担当課長】 武蔵野市では、従来から女性の相談を細かく全て受けておりました。今回の法改正は、市の状況に法律が追いついてきたというのが実態ですので、困難女性支援の法律ができたことで、何かを変えているわけではなく、件数も増えてはいません。

【委員】 今までのような保護更生ではなくて、支援していくことが大事だという趣旨の法律の改正だと思うのですが、その辺はちゃんとそれに沿って、やっていくということでしょうか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 支援プランを立てたりというのは出てきています。

【委員】 支援プランを立てて、保護ではなくて女性の人権もちゃんと考えた上でこの形になってきているということよろしいですか。

【子ども家庭支援センター担当課長】 おっしゃるとおりです。

【会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

私から子ども育成課の32番の病児・病後児保育についてですけれども、市内に3施設あるということでしたが、十分対応できているのか。少子化で、保育施設は定員割れもある状況だと思うのですが、病児・病後児保育のほうはいかがでしょう。

【子ども育成課長】 お答えが難しいところがあります。病児・病後児保育を使う

方というのは同じタイミングに集中するんです。1年間を通じて見てみると、結構空いているんですが、たとえば、インフルエンザの流行などで、保護者の方が使いたいときには利用が集中して施設が埋まってしまっているの、足りないというお声を頂くことがあります。

最近、ベビーシッターの活用が保護者の間で広がってきていて、東京都も補助を始めています。ベビーシッターが、病児の受入れもしているの、保護者の方はそういったものも活用して、何とかしのいでいるのが実態だと思っています。

【会長】 ありがとうございます。

【委員】 41番のランチミーティングに関して、私の大学でも女性教員のランチミーティングなどをやっていて、いろいろな課題が見えてきます。先ほど、性別を問わずに管理職が罰ゲーム的になっているとお話がありましたけれど、その理由・背景などを、ランチミーティングでつかんだりということはあるのでしょうか。

【人事課長】 見えてきたのは、昇任試験を受けるか悩んでいる理由として、マネジメントができるかが不安だということが一つ、あとは、自分のタイミングで昇任したいということがありました。管理職になると議会对応の業務が出てきますので、それが大きいのかなと思っていたのですが、それよりも、部下の人事評価とか、マネジメントに関する不安が大きいようです。

【委員】 ありがとうございます。そこをサポートする必要があるということですよ。

【会長】 今のお話を伺っていると、就職してからの問題というよりは、それまでの育ち方の問題があるように思います。社会が女性ジェンダーに期待する役割というのが、リーダーシップではなくてサポートという中で育ってきた方々が、いきなりマネジメントしてくださいと言われても、二の足を踏んでしまうという状況が見えてくるようにも思います。ここに至るまでに、小さな課題を幾つかクリアさせて自信をつけさせ、ステップアップしていくプログラムのようなものが必要なかもしれないですよ。ぜひそういうものをお考えいただけるといいのではないかなと思います。ほかに何かございますでしょうか。

【委員】 子ども育成課の92番で、私立保育園1園、子ども協会保育園1園で出前講座を開催したということですが、毎年、順番にやっていくのか、園のニーズに合わせた回数ができるのか。今後どういうふうに、実施する園を増やしていけるの

かをお聞かせいただけたらと思います。

【子ども育成課長】 男女平等推進センターに出前講座をやってもらっているのですけれども、保育園側からは、やってよかったという話を聞いています。対象が四、五歳児ぐらいなのですが、話の内容が分かってくる年代なので、命の話とかで、生まれるとき自分はこんなに小さかったのかみたいなことを言う子供たちもいるみたいで、子供にとっても、いい学びの機会になっていると聞いています。先生たちも子供たちの反応を見ながら、子供たちはこういうふうに性の話に反応するのかというのが分かる機会になると聞いています。引き続き順番にやっていってもらえるといいと思っています。

【委員】 保育の先生方も、幼児教諭も、どういうふうに対応していいか分からないという先生方もいらっしゃる中で、専門職が話しているのを聞いて、こういうふうに対応したらいいと、今おっしゃったようなことなど多分、今後の鍵になってくると思えます。いろんな事件もありますし、自分の身を守れるようになってほしいというのがありますので、男女平等推進センターからもうちょっと言っていただいたりしていただくのもいいと思いますし、私からも働きかけようかなと思っているので、よろしく願いいたします。

【会長】 ほか、いかがですか。

【委員】 うちの団体は、女性相談、DV相談をやっていますが、どこの自治体も毎年、12月はとても相談が多いです。そして、近年は相談の内容が複雑で複合的で、いろんな課と連携していかないといけないと実感しています。そのためには常日頃、顔の見える関係が大切で、今日もそういった意味でいい機会だと思っています。

【会長】 ありがとうございます。

そうですね。こういう機会に、課長さんたちともいろんな課題意識というのを共有していただけるとよろしいかと思えます。ありがとうございます。

では、議題3「男女平等推進センターの現状及び課題と今後の方向性（12月17日案）」ということで、事務局より御説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 それでは、資料3を御覧いただきたいと思えます。9月の第2回の審議会の資料に加筆し、その部分に下線を引いてあります。9月の審議会の後、11月26日に、男女平等推進センターに登録している男女平等推進団体の方にお声がけをしまして、説明会と意見交換会を行いました。また、男女平等庁内推

進会議でも検討を行いました。それらを踏まえて加筆したものが今日の資料になります。全体的な説明というよりは、変化があったところを中心に説明いたします。

それでは1ページ、2の(1)「施設の目的・役割」の「今後の方向性」のところに、「市民が訪れやすい環境を整備する」と追記いたしました。前回、男女平等と一見関係なさそうなことでも、楽しい企画などをやって人を呼ぶ導入にしてもいいというご意見や、ふらっと来て、お父さん同士が休憩してお話をしたり、授乳のために立ち寄ったり、目的がなくても人が来るような施設だったらいいというご意見がありました。ソフトの面でもハードの面でも市民が訪れやすい環境という意味で書きました。

2ページの(2)「事業」の「今後の方向性」①に関連して、様々な事業の具体的な御提案を頂きました。例えば「取るだけ育休」になってしまう父親がいるので、育休をとる前に知識を伝えることが大事だということや、団体の意見交換会では、連続講座でジェンダーについて継続的に学ぶ場が欲しいというような意見がありました。それから、これも団体の意見交換会でしたけれども、働いている女性は、育児、家事もあって、大変だけれども、我慢して頑張るだけではなくて、社会の課題に気づけるようなことも講座としてやってほしいとか、男女平等推進センターの蔵書を利用して本を紹介し合うような企画。社会教育の分野で大切にしている「学びおくりあい」という考え方を参考に、講座で学んだ人が講師になるとか、悩みがあって相談を受けた方がその経験を人に話をするというような循環もいいのではないかというようなお話もありました。また、前回の会議の後、健康セミナーとか防災講座とか就活セミナー、デジタル活用講座、VR体験講座、料理、アートのワークショップ、などさまざまな御提案も委員から事務局にいただきました。いろいろと参考にさせていただきたいと思っておりますが、今検討しているものは、男女平等推進センターの今後の方向性について大きな視点でまとめたいと思っておりますので、具体的な事業一つ一つを書くのではなく、「目的に合わせた柔軟で多様な講座等を実施する」という文章でまとめられています。前回から変更はありませんので、下線は引いていませんが、様々な講座等、企画が考えられると思っております。

3ページに、「出前講座など出張事業を拡充し」とありますが、今、学校や保育園でやっている出前講座もありますし、成蹊大学と共催でデートDV講座というのをやっています。男女平等推進団体との意見交換会では、これはすごくいいので、ほかの大学にも広げてほしいという意見がありました。

②番です。「情報収集、提供」です。情報コーナーのレイアウトの工夫や、図書館との連携。これについては、団体との意見交換会でも、せっかく男女平等推進センターに本があるので、図書館のシステムに入れられないかという意見がありました。それは難しいのですけれども、図書館のホームページとリンクさせるなどの工夫はできるのではないかと思います。

あと、「図書の検索性の向上等により」、下線を引き漏れていますが、前回になかった記述です。ホームページで、男女平等推進センターの図書が、書名では検索できるけれども著者名では検索できなくて使いにくいというようなご意見がありました。データのつくり方で改善ができると思っています。

次の、「男女平等に関する市民の活動の記録など本市にしかない資料の保管を適切に行う」。情報コーナーには、市民の過去の活動を記録した冊子など、市販されていないようなものもあります。それらをセンターでしっかり保管してほしいという意見がありましたので、下線を引いて追記しています。

③番です。団体のニーズに合わせた支援をというところですが、補助金の運用が厳格で、使いにくいことが、補助金の利用団体が増えない原因ではないかとの意見がありました。今年、補助金の要綱を改正したりもしましたが、ニーズに合わせた支援というのは引き続き、随時やっていきたいと考えています。下線はありませんが、そういったことを踏まえた記載です。

④番、「市民相談及び社会参加促進」。ポチの2つ目、「福祉的な相談支援が必要なケースは他機関につなぐなど」。ここは、男女センターに相談すれば必要な専門家につながるということが市民に伝われば、利用者も増えていくのではないかというような御意見もありました。下線は引いていませんけれども、ここに含まれると考えています。

④の一番下、「様々な対象者を想定した居場所事業等」とあります。父親たちが自主的なグループをつくったりしているけれども、活動の場所がないという声があって、父親の居場所事業のようなものも考えられるのではないかとか、学生など若い人を対象者に想定した居場所とか、LINEなどを使ったコミュニティーといったご意見もありました。「学びおくりあい」という話もありましたが、居場所事業をやるときに、相談を利用した人に体験を話してもらおうといったことも可能性としてはあるかもしれません。そのようないろいろなことを含めまして、「様々な対象者を想定した」居場所という表現として、下線を引いています。

「その他」のところですが、広報について、前は港区や国立市など、インスタグラムを上手に作っているところもあるので参考にしたらどうかという御意見もありました。また、若い学生が使うSNSは変わってきているので、そういったものにアンテナを張ったほうが良いというような御意見。男女センターは、きちんとした相談をやっていく一方で、間口を広く、源氏物語の講座だったり、楽しそうなものもやっていくのがいい。でも、ばらばらだと何の場所だか分からなくなるので、それらを統合的に見せていく広報が大事ではないかという御意見もありました。そのようなご意見も含めて、下線部のように書いています。

4ページの③番、「交流コーナー・情報コーナー」の一番下の、「男女平等推進センターの利用者だけでなく、建物に来館したすべての利用者が快適に過ごせるよう、随時運用の工夫を行なう」。今の交流コーナーは、団体の人同士で話をしていると、自習をしている人に邪魔になるのではないかと気になって、気軽に話ができる雰囲気ではないというご意見がありました。自習をしている人も男女センターを利用している人も、うまく使えるように工夫を行うということです。市民会館とフロアの運用のルールについて話し合うことも必要だと思いますし、男女平等推進センターの会議室が空いているときは、会議室を交流コーナーのように、自由に話しができる部屋として開放するといったことも、工夫としてはあり得るかなと思います。そのような意味を含めて、下線部の表現としました。

(4)「運営体制」です。夜、来館者が少ないので、閉館時間を早めて、その分、昼の職員体制を厚くするということを考えているところです。団体との意見の交換会では、他自治体のセンターでは、例えば夜の映画会のようなことをやっているところもあって、夜の来館者を増やす努力をしても良いのではないかという意見もありました。一方で、そういった事業は毎日やる必要はなく、時々、夜に事業をやれば、普段来ない人が来るきっかけになる。センターを知ってもらったら、土日は開館しているので、次は土日に来るという展開もあるのではないかというところで、閉館時間を早めるにしても、「閉館時間外でも必要に応じて事業を実施する」ということはやったらどうかということで、方向性として書いています。

それから、前回、武蔵野プレイスなどは指定管理者ですごくいいので、指定管理者や団体に運営を任せることも検討したらどうかというご意見もありました。今のところその考えはありませんので、特に記載はしていません。

それから、専門職を配置してほしいという意見がありました。現状も、専門事務という形で配置していますが、保育士や看護師のように専門職の資格がある分野ではないので、募集をする際には、ジェンダーに関する理解と専門的な知識のある方という条件で出しています。応募のあった中から筆記試験、面接試験を経て採用し、採用した後、育成していくという形にしています。そのやり方を強化していくという方向かなと思っています。

【会長】 ありがとうございます。では、「課題と今後の方向性について」という、この文書について、何か御質問あるいは御意見はございますでしょうか。いかがですか。

【委員】 せっかくすばらしい枠組みがあるのに知られていなかったり、なかなか興味を引けていないところが、すごくもったいないというのが、全体を通じて思うところです。例えば最近の市報に、子どもの権利擁護センターについて、写真をたくさん載せて、市役所の何階にこういうところがあって、こういう人が働いていて、という記事が大きくでていました。男女平等推進センターもリニューアルしたときは、ああいう感じで市報に載ったら、すごく、知ってもらえるかもしれないと思いました。あと私は企画運営委員会にも入っているのですが、「まなこ」を一回全戸に配布したらどうかということを行っている委員がいて、一遍に全戸に配布できなくても、今年度はここ、今年度はこの地域みたいにして、順番に配れば、こんなのがあるんだと思う方もいるのではないかなと思いました。

あと、自習コーナーに、男性がいっぱい来られて勉強されていたんですけど、机の端などに「DVは許しません」とか、コピーとか、PRのQRコードなどをつけておくとか、何かそれだけでも、ここだからということになるのかなと思いました。

【会長】 ありがとうございます。自習コーナーは結構、人気ですよ。利用しているのは学生が主なんですか。

【男女平等推進担当課長】 日中は、資格の勉強をされているような大人の方もいます。あとは中間や期末のテスト前や受験前などは学生が多いです。何もないときはもう、がらんとしているような感じで、波があります。武蔵野プレイスにもやっぱり自習スペースがあるんですけど、すごく混んでいます。あちらに場所がなくなると、こちらに流れてくるということもあります。自習の場所のニーズがあるのは事実です。

【会長】 面白いですね。でも、どうせここにいるならば、何かやりたい気は、確

かにしますね。

【委員】 何か宣伝したい。

【会長】 どうぞ、委員。

【委員】 先ほど、市民会館との話合いをして、団体に話せないというような雰囲気有的时候には、空いている会議室なども調整をとということも話し合っていこうかなとおっしゃっていて、ぜひそれはいいなと思っていたのですけれども、もしそれがうまくいけば、例えば今、空き部屋というか、借りたいお部屋は多分、事前に申請して、何時から何時で押さえたりという申請の仕方かと思うのですけれども、それだとちょっとハードルが高いから、本当はミーティングを、ぱっとここでしようと思っても、やっぱりああいう雰囲気だったらしづらいねというときに、ちょっとお声をかけさせていただいたら、今どこが空いているから何時までいいですよと、その日に手軽に利用できるというようなことを、もし今後、運営できれば、それが周知されるとすごく、市民や団体としては、ここが1つの利用できる場所として、かなり順位が上がるかなとも思ったりしました。

あともう一点は、さきほど、聞き漏れたかもしれないのですけれども、デートDVの出前講座の話がありました、成蹊の高校ですか、大学ですか。

【男女平等推進担当課長】 大学です。

【委員】 大学ですね。高校生は本当に思春期教育というか、そういった形でたしか行っているのですけれども、大学でも、18から22歳ぐらいまでの子たちももちろん、やっぱりデートDVがかなり激しくというか、出てくる時期だなと思うので、成蹊大学さんでされているということは、武蔵野市内の大学だからということですね。

【男女平等推進担当課長】 そうです。

【委員】 であると、武蔵野市内にあるほかの大学も、ぜひ対象にさせていただけたらと思います。私も十代の子たちから、どんな付き合い方をしているとか、こんなことをされたとか、いろんな話が耳に入ってくるのですけれども、ぜひ、不適切な関係とか交際の仕方にならないように、QRコードでもいいと思いますし、自習コーナーで勉強している学生さんや若い子も見られるような配信の仕方でもいいと思うし、出張型でもいいと思いますが、いろんな機会に、それにセクシュアリティの問題も含めてもいいと思いますし、ぜひ何か工夫があったらうれしいなと思います。

あと、もう一点なのですけれども、ここの職員さんの採用は、専門職などではなくて、やっぱり採用してから、その後に育成されていくというようなお話だったので、けれども、その育成というのは、どういうことが、男女平等推進センターの職員に求められる育成なのかなというところを教えていただけたら。

【男女平等推進担当課長】 国立女性教育会館で、市町村の自治体の男女平等推進センターの職員向けのプログラムというのをくっているところだと聞いていますので、今後利用できるかなと思っているのですけれども、現状、企画専門事務として採用している職員などは、東京都のウィメンズプラザで実施している、男女平等企画担当職員向けの研修があったり、女性教育会館がやっている相談員向けの研修というものもありますので、そのような都や国が実施している研修に行ってもらっています。

今後は、男女共同参画センターが法律に記載されるようになりますので、国の方でも職員の育成についても整備されてくるのかなとは思っています。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 ほかにいかがでしょうか。

【委員】 わくわくしながら、このお話を聞かせていただきました。計画の中にもあるように、やっぱり情報と相談と学習、そして何か、つながりみたいなものをイメージすると、市民の方に利用していただいて、ただ利用するだけではなく、何となく意識的に、ここはこういうところなんだよ、ジェンダー平等、男女平等、男女共同参画を目指しているんだよというのが、押しつけでなく、ソフトに感じていただけるようなイメージで、できるといいのかなと思いました。非常に難しいことだと思うのですけれども、ハードウェアと同時に、やっぱりソフトウェアの部分を、専門職の方や、ぜひコーディネーターさんなどを入れていただいて、いろんな企画、「いつも、あそこに行けば何かわくわくするような面白いことをやっているよな。あ、相談もできるんだ。それから、いろんな講座もやっているんだ」というようなことで、意味のある拠点として、これからも位置づくことを望んでおります。

【会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【委員】 先ほど、デートDVの出前講座の話が出ましたけど、今までやっていた成蹊大学はやめて、変りにほかの大学でやるということだと、広がりがないように思います。予算の関係なのか、成蹊大学はもう来年はやらないと聞いたのですけれども、どうなのでしょう。

【男女平等推進担当課長】 成蹊大学はやらないということは言っていません。

【委員】 違いますか。

【男女平等推進担当課長】 予算が議会を通らないと、来年これをやりますと明言できないので、正式な計画としては言えないという話は担当からしたと思いますけれども、やらないという話ではないです。

【委員】 そうですか。予算がないようなことをちょっと聞きまして、せっかくこういういい講座をやっている、広がる感じがなくて、残念だなと思ったので。ジェンダー平等、男女平等推進のことを考える職員が、専門でない方しかいらっしやらないので、いろんな講座の企画にしても、この4、5年は、現状維持で新しいことは考えないというスタンスで来ています。そういう方だけでやっていると、せっかく今いろんなアイデアが出ましたけれども、それを実現するのに、今のメンバーだと難しいのではないかと思います。前年度までのことを踏襲するので精いっぱい、新しいことが全くできない状況なので、育成をこれからしていきますでは、みんなで検討して、こうやっていきます、こういう方向性でやりますと言っても、今の職員さんでは実現が難しいというのが、私の印象です。近々に職員の体制を補給するということは考えられないですか。

【男女平等推進担当課長】 新しいことが全然ないとおっしゃいますが、例えばこの審議会で、出前講座をやったらどうかという話が出て、学校や保育園の出前講座を新しく始めました。それから居場所事業についても、今年、中高生の子供向けのユースカフェを武蔵野プレイスで始めました。中高生世代の性教育が大事だという課題認識があって、やりましたが、中高生世代が結構来てくれました。つい先日は、「もやっとなしゃべりば」という居場所的なこともやりました。性的マイノリティの当事者と思われる方が、なかなか話す場所がないんですよと言いながら、夜7時から9時まででしたが来てくれていました。パートナーシップ制度も新しく始めましたし、にじいろ相談も始めました。時代の動きとともに、課題が変わるのに合わせて、少しずつ新しいことをやってきていますので、全くやっていないとおっしゃられるのは少し違うのかなと思います。ただ、センターに期待されていることがもっとあるということは受け止めて、頑張っていきたいとは思っています。

それと、専門職の必要性については少し認識が違うところがあります。センターの仕事は、ほぼ事務なんです。学術的な意味での専門家が、センターにいたとして、専

専門的な知識が必要な仕事がどれだけあるかといいますと、ほとんどないわけです。企画を立てる場面など特定のポイントでは、そういう場面はあるかと思いますが、職員として9時から5時まで、週5日、そういう専門的な知識が必要な仕事があるかというは実はなくて、立てた計画にそって実務を執行していく事務職員が必要なんです。その中で、専門的な知識を職員が身につけて、また外から取り入れていくのかというのは、課題としてはあるかと思いますが。例えば、前回、大学生や大学院生などでジェンダーを学んでいる学生もいるので、企画のところに関わることもできるのではないかというような意見もありましたが、そのような関わり方もあるのではないかと考えています。でも職員として、専門的な知識が朝から夕方まで必要かという、そうではないと思っています。

【会長】 ありがとうございます。そうですね。今おっしゃられたように、やはり学生や大学院生など、アルバイトとして自治体のサポート業務に関わりたいという人は結構いると思いますので、そういう若い人たちが使える時間に関われるというような仕組みをつくってくだされば、恐らくウィン・ウィンの関係になると思うんです。先ほどのSNSの使い方にしても、若い人たちに任せたほうが、本当に短時間に、あつという間に素晴らしいものを作ってくれるので、私たちの世代が、いろいろ考えるよりも、若い人に任せたほうが、楽しく、若者を引きつけるものが作られると思うんです。なので、ぜひ御活用いただきたいなと思います。もしアルバイトみたいなので、例えば週1回で何時から何時までみたいな設定をしていただけるのだったら、大学に勤めている者は幾らでも広報できますので御協力したいと思います。ほかにいかがでしょうか。

【委員】 そうですね。自習室を見ていて思うんですけど、毎日通う場所や毎日見る場所というのは、逆に毎日通っているからこそ、何かちょっと変化があったときに、ここは工夫しているなとか、何か面白い取組が始まったんだなということに目が行くということがあるなと思っています。特に図書館や自習室のようなところで、何か風景として流れているものでも、例えばちょっと、ポスターのデザインが、学生さんが作ってくれたポスターのデザインだったら、興味を持ってもらえたりとか、先ほどお話にあったような、デスクに啓発の仕掛けみたいなものがあったら、そのことについて少し考えてみようかなと思ったり。幾ら勉強しても、DVをやったら人生が終わってしまうみたいな話とか、そういう危機感でもいいと思うんですけど、ふだん通う場

所だったり、利用している人にこそ、気づいてもらう仕掛けというのは、もしかしたらデザインだったり、ブランドの見せ方みたいな話とか、作る人が変わるとか、得意な人に任せるみたいなことなのかなというのを、今、お聞きして思いました。

【会長】 ありがとうございます。ほかに、いかがでしょうか。

【委員】 前回、団体活動補助金を使うのに1団体お幾らまでと決まっているから、連続した講座が難しいとおっしゃったんですけど、そういったところについては、柔軟にこれから使えるようには変わっていくのでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 意見を頂きながら、使いやすくしていきたいと思いますが、お金のことで、適正にやっていく必要はあります。個別の事例については別の場でお話したほうがいいのかもしいないですが、複数団体で補助金を使えるか否かの件は、よく検討した上でそのようなお返事をしました。

【会長】 ありがとうございます。

【委員】 もう一つ、質問なのですけれど。例えば男女にかかわらずなのですけれど、武蔵野市として、企業や大学、学生の団体や専門学校など、そういうところと組んで、何か合同でプロジェクトを進行している課や部署はあるのでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 例えば、包括連携協定をいろんな大学と結んでいて、亜細亜大学や、成蹊大学、獣医大学もそうです。ちょうど来週、獣医大学と亜細亜大学に伺って連携についてお話をしようと思っているところです。広がりの可能性はあると思います。

【会長】 どうぞ。

【委員】 今さらかも知れませんが、男女平等推進センターの対象は、武蔵野市民なのか、在勤の方なども対象なのでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 在住、在勤、在学を主な対象にしています。武蔵野市民という言葉ですが、自治基本条例では、在住、在勤、在学を含むとされています。

【委員】 なぜ聞いたかという、以前、防災推進委員をやっていたのですが、武蔵野市から転出したら防災推進委員は在住でなくては駄目だと言われたんです。在勤だったんですけど。それで男女平等はどうなのかなと思って聞きました。

【会長】 「今後の方向性」の④のところに、「様々な対象者を想定した居場所事業等」とありますけれども、この「様々な」の中に、例えば外国にルーツを持つ方みたいなのも含まれているのかなと思うんですけど、武蔵野市としての、あるいは男女平

等推進センターからの発信として、日本語以外の発信というのはなさる予定はありませんでしょうか。

【男女平等推進担当課長】　そうですね。今のところ、広報物などで外国語を作るという予定はないのですが、近くに、武蔵境駅前のスイングビルの中に国際交流協会が入っていて、連携したいなどは時々思ったりしています。例えば「まなこ」の紙面などに御協力いただくとか、また、いろんな相談が事務局ともできたらいいかなというのは思っています。

【会長】　　そうですね。人口としては、外国にルーツを持つ方というのは、武蔵野市は多いのですか。

【男女平等推進担当課長】　　数字としては今申し上げられませんが、特に多い地域ではないかなと思っています。外国人が多く働く工場があるというわけでもないのです。

【会長】　　そうですか。

【副会長】　　ただ、増えてきてはいます。

【会長】　　そうですか。

【副会長】　　子供が通う小学校は、この数年ですごく、外国籍、外国にルーツを持つお子さんの割合が爆発的に増えました。多分、地域によると思うのですが。

【会長】　　それはなぜでしょうね。面白いですね。吉祥寺などは人気のエリアなので、増えていく可能性もあるかなと思いますけど。これから恐らくそういうことも考える必要が出てくるのかなと思いますし、相談業務なども、いずれ日本語だけの対応だと立ち行かなくなることが、あるかもしれないですね。

【委員】　　ユースカフェとか、性的マイノリティの居場所事業をされたということですが、私も一市民として目に入っていたので、すばらしい、早速いろいろとされていて、私も参加したいなと思ったくらいだったのですけれども、参加した子たちは、どこでそれを目にしたり、知って来てくれたかは御存じですか。

【男女平等推進担当課長】　　中高生世代向けのカフェは、武蔵野プレイスの地下2階でやりました。あそこは中高生の居場所のフロアで、いつもたくさんの子が、勉強したり遊んだりして過ごしています。そのフロアの一角にある、クラフトスタジオという場所でやったのですが、ロビーにいる若者たちに、スタッフが出て行って、直接声をかけて集めるという感じでやりました。

【委員】　　私が目にしたのは、武蔵野市から配信を希望するものというのを選んで

きるのがあるじゃないですか。例えば市政についてとか子育てについてとか、いろんな分野が選択できるようになっていて、私は多分、子育ても入れているから、それが飛んできたのかなと思うのですけれども、それだとやっぱりLINEに飛んでくるので、結構いろんなことを知ることができるんです。こういう会をやるとか、こういう講座があるとか、カフェがあるとか。それを、ぜひ子供たちにも、もう皆さん今、持っているから、その選択というのを、ぜひ何かみんなが登録するともっと、来ている子たちだけではなくて、本当は知っていれば来たかった子なども、ほかの場所にもいるかもしれないから、ぜひ若者がそれに登録できるということも少し周知できると、もっと広がるかなと思いました。

【男女平等推進担当課長】 ありがとうございます。

【委員】 今、どんな状況ですかね。あまり若者は、それは。

【男女平等推進担当課長】 どうなんですかね。

【市民活動担当部長】 SNSで市の情報を発信しているのは、LINEとXと、それからインスタとフェイスブック、YouTubeです。先々週ぐらいに、広報担当と話をしたときに、Xのフォロワーが大幅に減っていて、その代わりにインスタが大幅に増えているという話がありました。だんだん使うものが変わってきているのだろうということがあるのですけれども、あえて市のほうで、インスタにはこういう情報を流すとか、戦略的にやっているような部分もあります。若者にどれが一番使われているかというのは正直分からないのですけれども、使っていそうなインスタに、積極的に流していくということができるのかもしれない。

【男女平等推進担当課長】 もやっとしゃべりのアンケートでは、半分以上がチラシで知ったということでした。あとはSNSで、市報は1人でした。

【会長】 なかなか市報を読まないんですね。

【委員】 市報は、せっかく紙面にしているのにもったいないですね。

【市民活動担当部長】 平和事業などは、参加者の年齢層が高いので、市報が一番多いです。

【委員】 年齢なんですね。よかったです。浸透している。

【市民活動担当部長】 ですので受け手を意識して、広報を流していかないといけないのかなと思います。

【委員】 御尽力いただいているようで、ありがとうございます。

【会長】 大学で、若者に伝えたいときは、インフルエンサーを使ったりします。その人が発信してくれただけで、ものすごい数のビューがつくので、その辺も御検討いただくといいかもしれません。

【男女平等推進担当課長】 ジェーン・スーさんの講座をやったときに、ジェーン・スーさんご自身がSNSで発信したこともあって、すごく広まりました。やはり有名な人が発信すると広がりますね。

【会長】 そういうことなんですよ。

【市民活動担当部長】 今年のケアリンピックに、介護インフルエンサーの方がいらっしゃいました。

【委員】 効果がどうだったのか、まだ聞いていませんが、いい取組だなと思って、私も見ていました。

【会長】 こういうことも工夫が要るようになりましたね。ありがとうございます。ほかに何かございますでしょうか。

【副会長】 広報について、いい意見が出ていますが、積極的に情報提供するのはもちろんですけど、そこから取り残されてしまう方々にどうアプローチするかというのも大切だと思います。そこで居場所事業というのが、大きな意味を持つてくるのではないかと思います。先ほど、ユースカフェの話で、武蔵野プレイスのB2が青少年のたまり場になっているとおっしゃっていたんですけど、たまり場というのは、とても大事だと思っています。その横でユースカフェを実施したことで、事前に情報を知らなくても、そこにいる人を呼んで、お話しができたというのは、居場所と講座というのが連携して、うまくいった事例だと思います。そういう意味で、市民会館で自習している人も、どんどんたまっていただいて、横でこういうのをやっているよというような情報提供ができれば、情報から取り残されている人のすくい上げにつながるのかなと思います。

【男女平等推進担当課長】 ありがとうございます。子育てひろばもできますので、そういう意味では、いろいろな目的でお客さんが来る、増えると思います。

【会長】 それをキャッチするということをお考えいただけるといいと思います。ありがとうございます。ほかはよろしいでしょうか。では、これにて、今年度第3回の審議会を閉会いたします。お疲れさまでした。ありがとうございました。