

平成29年度第4回調布市男女共同参画推進センター運営委員会議事録要旨

日時 平成29年12月8日（金）午後6時から8時まで

場所 市民プラザあくろす研修室2

出席者（敬称略 50音順）9人

市川委員，大石委員，金子委員，竹内委員，富永委員，中野委員，森委員，石神委員，仁藤委員

1 委員変更の報告

(1) 事務局より石神委員の紹介

2 議事

(1) 男女共同参画推進センター事業について

事務局より，資料1に基づき10～12月実施のセンター事業等について説明後，パールリボン事業について取材を受けたニュース映像（11月9日放映）を視聴。

委員A 「夫婦円満の秘訣ってなに？」は，男性の参加があったとのことだが，参加した男性は夫妻での参加か。年代は。

委員B 参加者のうち夫妻は1組のみ。年齢は伺っていないが50代くらい。夫妻は40代くらいだったと思う。

委員C 「アラフォーでお母さんになった人！集まれ！」は，キャンセル待ちも出たということだが，キャンセル待ちの方たちは参加できなかったのか。

事務局 キャンセルはなく，部屋の定員もあり参加出来なかった。

委員C 次の機会を個別に案内することは難しいか。

事務局 別日程になること，個人情報観点から難しい。好評のサロンを踏まえて，次のサロンを企画していきたい。

委員C 「アラフォーでお母さんになった人」というのは，第1子のお母さんが多かったのか。

委員B 第一子でお母さんになった人という限定はしていないのでわからないが，だいたいそうだと思われる。

いつもは研修室5で開催するが、赤ちゃんを抱いたままだとお母さんが体操などできないので、広い部屋に変更し赤ちゃんがハイハイできるようにマットを敷いた。コーディネーターが補佐に入ったものの、これ以上増えるとお母さんたちが満足できるサロンではなくなる。参加者が共感したり、双方向の話をするためには6名に対し先生1名が欲求不満にならない限界の人数と思う。

「アラフォー」というワードでヒットしたら、必ず出かけたという声もあった。出産年齢が上がっているとはいえ40代というのはお母さん同士のジェネレーションギャップもあると思われるので、ここで井戸端会議のように日頃の悩みを話せる場を提供したい。先生が運営するというだけでなくたまれる場所にしたい。

委員C 世田谷で産後の方のボディケアの企画に関わったことがあり20名ぐらいで月1回行った。先輩ママが地域情報を提供してくれたり、お互い赤ちゃんを抱っこしたり、妊婦さんも中に入ったりして、地域に繋がるきっかけにしていた。不妊治療の末に産まれたという人もいるかもしれないし、体力的な心配のある人やママ友を作るのは不安などいろんな悩みを持つ方のためにも、こういう場が広がればよいと思う。

委員長 「人間関係で悩める」と謳って、定員が一杯になるというのには少し驚いた。そんなに悩んでいる人がいるのだなと思った。この事業名だけでこれだけ人が集まったということか。

委員B 告知をして殺到したわけではなかった。ギリギリまで参加を悩んできたかもしれない。先日行った来年度のフォーラムに向けた茶話会の中で、それまでセンターを知らなかったという方もいた。知っていたら参加したかったという声もあったので、フォーラムや事業等で更に周知を行う必要がある。また、来られない方にどうやって悩みを吐き出してもらうかが課題。

委員長 これは、職場など場所は限らない、一般的な人間関係の悩みか。
事務局 限定はしていない。

(2) 地域における女性の就労について

ア これまでの議論について

委員長より資料2・3に基づき前回までの議論の振り返りがあった後、補足等の意見交換を行った。

委員C SDGsのこれから持続可能なものにしていくという視点を大事にしていくのはよいと思う。これを上手く取り込めたらいいと思うがなかなか深められない。次世代の視点も入ってよいと思う。SDGsの取り入れ方について、具体的なイメージはあるか。

委員D 国会でも議論されているが、日本はやはり遅れている。例えば国会議員の数も女性は少ない。割り当てをちゃんとしている国もある。大きいレベルではわかりやすいが、小さいレベルで具体的に動かしていくのは、試行錯誤の状態である。そういう視点を持ちながら考えていくということが一番大事と思う。ここから発信していったほうが拾ってくれると市民レベルでもやっているということが聞こえてくる。具体的にといわれるとすぐには浮かんでこない。

委員C SDGsを知ってもらう取組みとセットで行えればよい。展示もよいかもしれない。子ども向けのパンフレットなど分かりやすいので、SDGs自体を知ってもらうにはよいと思う。全般的に入れるのは難しくても、SDGsを意識してやっているところを通してやるのはよい。

委員D フランスでやっているような子育てに対して男性・女性ともにしっかり取り組んでいく姿勢はひとつのモデルになる。

委員長 企業や個人を紹介するという形の中で例えば、外資系の企業や、調布市内に住む外国人を紹介し、その人たちのバックグラウンドにある国の文化を、日本と比較しながら紹介していくのはどうか。

委員D それも一つあると思う。

委員B 市内の外国人というと国際交流協会などに聞いてみることはできるが、どのような形で紹介するかについては難しいように思う。北欧などはそういう文化になっているかもしれないが、アジアな

どは政治では活躍している女性はいるかもしれないが、家庭の中では進んでいないかもしれない。

委員 D 日本に来てカルチャーショックを受けて、そこから自分から働きかけてまわりが変わってきたという感じがあるとよい。そこから広がって、夫の関わり方など見習っていけるところがあるとよい。

委員 B アフラックに社員を紹介してもらうなど、輪が広がると良い。働くお母さんとは別のカテゴリ、グローバルな視点で紹介するやり方もある。

委員長 複数回あるうちの1, 2回ということになる。日本はこれだけ遅れているという話ばかりだと困るが、国際的に日本の状況を外から見るとするのは重要である。

委員 E 4の他薦か自薦について、他薦に関する議論はあったと思うが、自薦に関して意見はあったか。

委員長 自薦についてはないだろうという想定だった。

委員 E もう一度、自薦はどうかという議論をしてもよいし、自薦が話題にならなかったのも、この文章から「自薦」を取ってもよいのではないか。

委員 C 他者からの共感という意味では自薦はなくてもよい。

委員長 自薦はあまり想像できない。自薦があった場合、載せられないとは言えない。自薦という言葉は入れなくてよい。

委員 C 個人の紹介の仕方、ポラリスではライフチャート（人生の上がり下がり波）をワークショップで書いたり、登壇者に書いてもらい、その中からいくつかトピックスを話してもらったりしている。また、息子が大人のライフチャートを見せてもらいながら中高生と話す場に参加した際は、共有しながら話せたことがよかったらしい。ライフチャートは自分を俯瞰してみる機会にもなる。全部書く必要はなくて、シェアできるものだけ書けばよい。おそらく女性の方が、変化の波が多いと思う。人生の積み重ねを全員に書いてもらう機会を設けることも面白いと思う。

委員長 ライフチャートとは具体的にどのようなものか。

- 委員 C A 4 の紙に上下にプラス・マイナスがある。何歳から始まってもいい。何があった。誰と一緒にいた。きっかけが何だったのか。プライベート，仕事，ライフイベントをどう過ごしてきたかを記入していく。個性が見えやすく面白いと思う。
- 委員長 見せ方としてライフチャートと共に紹介するということですね。
- 委員 C 経緯が分かったほうが人となり伝わりやすいし，共感しやすい。
- 委員長 人，企業・団体についてはこれまで議論したものを次期へ引き継ぎ，具体的に紹介事業を行っていくことを今季の運営委員会のアイデアとして提案したい。そこを踏まえて事務局から提案をお願いします。
- イ 事務局からの提案について
- 事務局より資料 3 に基づいて説明。
- 委員長 ただいま，事務局からベースの提案を頂いたが他にご意見があればいただきたい。先ほどあったライフチャートをセンター通信で紹介するのもよいと思う。私が公民館の事業等でやる時は，細くなったり，太くなったりする川を描いてもらい，細い，太い理由を話してもらおう。そうした具体的な方法は次期に引き継ぎ検討していただきたい。事務局からの提案について意見をお願いします。
- 委員 G 表彰と紹介は全く違うと思う。表彰する人を選ぶには選ぶ人もそれなりの人，理由がないと違和感があるが，表彰という形になるのか。
- 委員 F 企業が表彰という形で個人は紹介という形になる。
- 委員 G 企業の場合でも何か形なり数字なり，はっきりと誰が見てもわかる表彰理由があるということによいか。
- 委員 E 事務局に確認したいが，テーマに合わせた基準を定めて，それをクリアしているところを表彰するというイメージによいか。誰にでもわかるライン，調布に 1 社しかないような基準を作れば選ぶ作業はいらない。そういったイメージか。それとも，男性が育休を取得しているなどとなると意外と多いかもしれないが，それを応募してもらおうイメージか。

- 事務局 大枠の提案のため具体は来年度の検討事項になる。これまでの議論の中で、表彰という一般的な基準になりがちであるので、
「〇〇で賞」のような柔らかい賞にしたいという意見があったと思う。一般的な基準よりは柔らかいものをイメージしているが詳細は詰めていない。
- 委員 E 誰が見てもそうだと思う観点は考慮しないと、なぜその企業が表彰されるのかという疑問が残るし、権威づけにもならない。
- 委員 C 事業者側の視点か働き手の視点かによっても違う。多様な視点がある方がよいと思う。自分が自分の会社のこういうところがよいと思っているなど働き手などの推薦があれば、全員が納得しなくてもそういう視点でこの会社はいいと思える。多様な価値観がセットで出てきて、地域の人は何をいいと思ひ、どう考えて表彰したのか、紹介したのか見えてくるとよい。明確ではない基準にするのであればなぜそう思うのかを言えることは大事である。産業振興ではなく男女の視点からの表彰なので事業というより地域視点の選出がよい。
- 委員長 今の話は次期の運営委員会で詰めていくことになる。資料の「紹介したい人・企業・団体」に書いてあることではない基準で紹介しなくてはいけない印象がある。例えば、「男性が育休をたくさん取得しているで賞」にするとうちの企業のほうがたくさん取得している企業が出てくることになってしまう。そうではないものとは何なのか、これまでの議論で出てこなかったのではないか。あらためて、事務局が整理をした提案を受けて、こうすればよいのではないかという意見があればいただきたい。
- 委員 B 男性育休取得率というより育休取得のために特色ある努力をしてきた企業を表彰し、表彰状の中に努力の内容、みんながそういうことかと思える文面を書けるような企業を探していくのがよいのではないか。育休だけでなく、家にいる方に仕事を委託していることが多いで賞など。具体性のある賞を作るとよい。
- 委員長 数値化された結果ではなく、プロセスを紹介・表彰していくとい

うことか。

委員 E そう考えると、資料中の「テーマに合わせた基準」とあるが、それよりも「テーマに合わせた〇〇で賞の〇〇」を決めるほうがよい。

委員 B テレビなどを見ていると、数だけでなく、そこで働く人が生き活きとしていたり、そこで働けることに喜びを感じていることが伝わってくることもある。そういったところを紹介できたらよい。

委員長 企業へのメリットを考えて紹介よりは表彰という形となったが、表彰理由が丁寧に説明できなければいけない。募集は行うか。

委員 H 明確な基準ではなく、ほんわかとした感じでやるのであれば他薦は無理だと思う。他社のことはわからないので、中の人がうちはこうですと伝えてきたものを受け取る形になるのではないか。

委員 E 募集をすると選ぶ行為が必要。自薦を全て認めるというわけにもいかない。ふさわしくないところもあるかもしれない。

委員 C 入賞は全部でもよいが取り上げるのは絞る。

委員 H それをどうやって、選ぶのか。

委員 C 取材など、記事化するイメージはあるか。誰が聞きに行くのか等。

委員長 配布資料以上のイメージないのでこの場で話し合っていく。

委員 C 女子学生と主婦と地域の人で編集員を作り、話を聞きに行く方法も柔らかいやり方ではある。色々な世代の人が一緒に行くことで互いを理解することになる。

委員長 全国の男女共同参画推進センターでは通信を市民が編集しているところがある。以前ここでもやっていたが集まらなくなったと聞いた。誰がやるのかということも次期の懸案事項である。

委員 D 個人は女性だけが対象か。女性を生かしている男性もいいのではないか。

委員長 男女共同参画推進という意味では女性だけでなく男性が推進を担っている。「女性活躍推進法に基づく地域協議会が行う事業」ということで、女性に限定した提案になっているのではないか。企

業の紹介の中で男性が登場することは想定できる。

委員 E 企業や団体の中で「女性を支援する団体」というところで男性が対象になることはあると思う。

委員長 次期への引継ぎ事項として、懸案事項を出していただきたい。この場で結論を出すというよりは、実施するうえで次期に詰めなければいけないところを出していただきたい。

委員 B 白百合女子大学に今度「キャリア研究」の出前講座を行う。様々な大学と連携しているので、授業としてコラボし、学生がチームで取材したりするのもよいのではないか。これから働くことを考える時にそういった視点も持ってほしい。

委員長 大学生は意外と職業を知らない。就職活動をして初めて様々な職業があることを知るようだ。職業選択が多様でロールモデルが世の中にはいろいろあると紹介することは大学生には大きな意味があると思う。

委員 D 中学生は職場体験から将来働くことを考えていくので、中学生も記者として調べに行ってもいいと思う。

委員 B 協議してみないとわからないが、職場体験事業の中で取材に行くことができるかもしれない。

委員長 市民による編集、職場体験やインターンシップの中での取材などいろいろな方法を検討してよいのではないか。

それと、20代～40代と年齢区分に関しては何かあるか。

委員 B スタートとして各世代3人ぐらいという意味である。20代の人がある人にリレーする時に60代の人を紹介してもかまわない。

委員長 最初は、3人紹介するという意味か。

事務局 年代ごと分けた方が、さまざまな人にフォーカスできるのではないかという意見があったので、年代を変えてスタートした方が似たような人の紹介にならなくていいのではないか。その後は、年代にこだわらない。

委員 E リレー方式の紹介は面白そうだが、同じ系統にならない配慮が必要である。次に紹介して欲しい人を限定できるような仕掛けが

あるとよい。

委員長 例えば、「子育てをしながら離職せずに働いている人」から始めるとこれが延々と続く可能性もある。おそらく社会的なネットワークはそんなに広くなく、その人が紹介する人は同じような状況の人になる可能性がある。

委員 E 一方で、あまりこちらで、こういう人を紹介してほしいという、リレー方式で紹介するメリットが薄れる。

委員 C ルートが3本ぐらいあれば、多少ばらせるのではないか。自分とは違う等注文をつける方法もある。

委員 E 紹介された人が、紹介するような枠に入っていない可能性もある。何人か紹介してもらう方法がよいかもしれない。

委員長 とりあえずは年代ごとで始めるということで提案頂いている。他に意見は。

委員 A 学生が職業理解を深めるためにいろいろ調べることはよいと思う。うちにくる子たちも職業についてよく知らないので、選択肢が少なくなってしまう。その後のキャリアを考えるきっかけにもなる。また、週に4日しか働かない、1日は自分のために使うような勤務形態に興味があって、そのような〇〇で賞の在り方もある。1日は自分のために使ってもらう会社を紹介するのもいいと思う。今の学生が求めているような働き方に近いかもしれない。

委員 E 働き方図鑑のようなもの。子どもが生まれたらやめるイメージをもっている女子学生は自分の家庭しか見てきてないので選択肢を知らない。在宅で働くという働き方を紹介されれば、選択肢が広がる。企業も独自の働き方のアピールになる。

委員 A そういう企業が調布にあると更によい。身近に感じられるし、知りたいと思う。

委員 C キックオフ的に働き方図鑑のような企画・趣旨を説明して、出来ればワークショップなどやりながら、そこを踏まえて紹介・表彰してお披露目できればよい。

委員長 ヒューマンライブラリーのようなものが流行っている。個人の紹

介で多様な生き方があると示すことができるのはよいと思う反面、就職活動で社会に送り出す大学が最終学歴になることを考えると、なんのリスクもないような紹介は困る。在宅という働き方を選ぶというのはそれ相応のリスクがあることも併せて紹介する必要がある。

委員 E そういった意味では、紹介内容をチェックしないといけない。例えば、非常に働きやすい会社だとしても法律違反があるなど。

委員 B セイウンは年俸制であったり、自分で時間を決めて働いている。ここの現場の方は非正規ではあるが上手にシフトを組んで、笑顔で働いている。

委員 G 会社は変形労働制をとっている。夏は4時間いれば超過した分は早く帰ってよいなど。

委員 B 企業にとっては時間外勤務手当を払わなくてよいという理由もあると思う。私も企業にいた時は、時間外の分は月中に解消することがルールだった。労働環境としてそれが良いか悪いかはわからなかったが、働きやすかった。

委員長 多様な働き方を提供している会社の紹介もある。

委員 E 企業の自薦だとこんな仕組みがあるといくらでも言える。それよりも、それが生かされているかを見ないといけない。変形労働制がうまく運用できていればいい働き方になるが、企業の都合になってしまっている場合もある。

委員長 募集だけでもよくないとなる。

委員 B 役所なので文書にすると堅苦しくなってしまうかもしれないが、自薦・他薦問わずこういう取り組みをしている所はないか、後に学生が取材に行く場合もあるとして、生の声が聞ける仕掛けが必要である。

委員 E 推薦された企業の社員が、本当はそんな企業ではないと不満に思ったら意味がない。

委員長 働きたいのに働き方改革で残業できないと不満に思っている人もいる。働いている側にとって働きやすいかが大事である。

委員 H 働き方図鑑というのはいいと思った。ただ、企業を知るのには限界があるし本当かどうか分からない。企業に対しては深堀せずに、インタビューをした方の「働き方」をテーマに紹介していく方がよいと思う。読者の参考にもなる。個人を紹介する際に、企業名が出てくるのは良いと思う。

委員 E 企業にフォーカスするのではないということ。

委員長 場合としては、個人で紹介した人の会社が企業で表彰されることもある。

委員 B 場合によってそういうこともある。

事務局 第2回、第3回の議論から企業と個人を分けて紹介するとしていたが、個人の働き方から企業をみるという議論もあるので企業と個人を無理に分けなくてもよい。あくまで提案である。

委員長 第1回で企業と個人を分けたので前回、前々回と分けて議論してきたものを事務局で整理してもらっている。今から合体しなくてもよいのではないか。

委員 E 分けたままで、個人の方で紹介された働き方をしている女性の会社を表彰してもいい。「紹介されたで賞」のような。本人の努力以外にもそういう環境を提供しているかもしれない。融合の仕方はあるが、合体しなくてもよい。

委員長 具体的な実現は次期になるが、個人は必ずしも年に1人というわけではなく、2～3人をリレー方式で紹介するものでよいか。

委員 E センター通信はどれくらいの頻度で発行されているか。

事務局 年に2回。

委員長 年に2人か。

委員 E 3ルート同時に進めば1回に3人載せてもよいのではないか。

事務局 1回に何人載せるかは紙面の構成の関係もある。どういう載せ方をするかによって、年に何人紹介できるかわってくる。

委員長 2年後に載るといふ紹介は遠い。

委員 D 1度に3人載せてもよいのではないか。

委員 E 紹介するストーリーが入ってもよい。

- 委員 B 通信は A 5 サイズなので別冊という形で中に挟み込む方法もある。
- 委員長 紹介については，企業は年に 1 回，個人の場合は 3 人からスタートした際の掲載が先になりすぎないように，頻度を検討する必要がある。
- 個人的には会議が時間通りに終わる企業を表彰して欲しい。大学は会議が大変長い。
- また，企業・団体を年に 1 度表彰したとして，どれくらい持つか疑問である。どれくらい紹介できる企業があるのか。2 つか 3 つ紹介して終わりとなってしまうのはどうか。
- 事務局 市内の事業所は 7 千から 8 千ある。
- 委員 B 商工会に依頼し，紹介いただいた中からインタビューすることが考えられる。他には，ロータリークラブ，ソロプチの紹介等。
- 委員長 ネタに困ることはないということか。
- 委員 B 困ることはないと思いたい。
- 委員長 どれくらい先までやるか，終わりを決めなくてよいか。
- 委員 B 初めは小さくやっていき，継続していきたい。
- 委員長 委員会での議論を踏まえて，事務局から整理，提案をもらった。提案通り次期に引きついでいく。それに加え，企業・団体で言えば，募集にするのかどうか，テーマに合わせた基準をどう設定するのか，表彰にあたってその企業取材する場合，市民による編集委員等を設置するのか，企業が提唱している働き方が必ずしもそこで働いている個人が働きやすいとは限らないので，実質的な検討が必要である。個人についても，中学生や大学生によるインタビューの実施，リレー方式で繋いでいく場合の偏りがないようにする仕組みや依頼の仕方を考える必要がある。紹介する内容のチェック等も必要になる。

2 その他

今回で委員会は終わりとなるが，来年の事業について個別にお知らせを送付することを提案，了承いただいた。