

令和３年度第２回

札幌市男女共同参画センター運営協議会

会 議 録

日 時：２０２２年１月２４日（月）午後１時開会
場 所：札幌エルプラザ公共施設 ２階 会議室３・４

1. 開 会

○事務局（遠藤主任） お時間になりましたので、始めます。

本日は、お忙しい中をご出席していただきまして、ありがとうございます。

令和3年度第2回札幌市男女共同参画センター運営協議会を開催させていただきます。

議事に入りますまで進行を務めます公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会市民参画課主任の遠藤と申します。よろしくお願いいたします。

本来は、皆様にお越しいただき開催をする予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮いたしまして、今回はオンラインでの開催とさせていただきました。皆様、急遽の変更にご対応をいただきまして、ありがとうございます。

では、初めに、お手元の資料を確認させていただきます。

運営協議会議事の資料といたしまして、次第、運営協議会委員の一覧、男女共同参画センター運営協議会の設置要綱、資料1から資料4までが設置管理に関する報告とアンケート、資料5から資料7が事業にまつわる報告と意見交換の資料となっております。

次に、連絡事項を申し上げます。

札幌市男女共同参画センターのホームページに議事要旨を掲載させていただきます。本日はオンラインでの開催ですので、発言の際にだけミュートを外していただきますようご協力をお願いいたします。会場の皆様には、ご発言の際にはマイクを使っただき、録音へのご協力をお願いいたします。

開会に先立ちまして、札幌市男女共同参画センターの指定管理者となります公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会市民参画部長、札幌エルプラザ公共4施設館長よりご挨拶を申し上げます。

それでは、下川原部長、よろしくお願いいたします。

○下川原札幌エルプラザ公共4施設館長 皆さん、下川原でございます。

今日にかけて天候は大分と回復してまいりました。昨日は、丸一日、お日様が出て、非常にいい天気でしたけれども、今年は例年にないほどの大雪で、来る日も来る日も除雪をしないとイケませんでした。家の周りも雪を捨てる場所がそろそろなくなってきた、そろそろ排雪に入ってほしいところですが、トラックの数も足りていないということもあって排雪は入らず、通学路もうまく確保されていっていないなど、大変な状況です。

おまけに、車線が確保されていないということもあるのでしょうか、交通機関が麻痺しておりまして、私もそうですけれども、通常だと15分ぐらいで着く場所でも1時間以上かかるような状況で、通勤にも苦慮しております。皆様もきっとご苦勞をされているのではないかなと思います。

そのような状況の中、今日、男女共同参画センターの第2回運営協議会にご出席をいただきましたことに改めて感謝申し上げます。ありがとうございます。

ご存じのとおり、新型コロナウイルス感染症は、ようやく新規感染者数も少し減ってきたかなと安心しておりましたけれども、ここに来て再拡大しており、感染者数が毎日更新

されるような勢いです。

ただ、一昨年からコロナの影響はずっと続いておりますので、感染対策や感染対応でばたかすることは少なくなっているように感じています。とはいえ、労働時間の削減や雇い止めなど、深刻な状況に陥っているのは相も変わらず女性や若者に顕著に見られていますし、国の対策が実際に必要なところにきちっと届いているのかといいますと、きちんと届いていないという現状であり、皆さんは何とか生き延びているというのが実態ではないかなと思います。

私たちの仕事や生活にも大きな変化を起こしたコロナですけれども、このようなピンチを日本は我慢で乗り切る風潮があります。また、起こっていることへの対症療法は割と上手にやるということもありますが、目先の対応だけでは根治に至らないのが実態です。そのようなことを踏まえ、根治のための対策をしっかりと取ることが求められるのかなと感じますし、我々のような公共施設においてもできる限り感染者を出さないための仕組みづくりや対策を取ることが必要になっております。

コロナの発生から2年が経過しました。この状況が飛躍的に改善することはあまり想定できない中、本当に支援が必要なところはどこなのかを見極め、ピンポイントで必要な支援を届けられるよう、私たちも施設機能を十分に発揮していきたいと考えているところです。

さて、本日の運営協議会では、令和3年度の取組等についてご報告をさせていただきますとともに、指定管理の最終年度となりますので、前回の協議会で皆様からいただいたご意見を参考にしながら作成しました令和4年度の新たな取組についてご説明をさせていただきます。

時間は短いですし、オンラインということもあって発言しづらいというところはあるかと思いますが、皆さんはこなれている方ばかりなので、大丈夫かなとも思っています。忌憚のないご意見を頂戴できましたら、令和4年度の運営にしっかりと反映してまいりますので、今日は、どうぞよろしくお願いいたします。

2. 委員紹介

○事務局（遠藤主任） 次に、男女共同参画センター運営協議会委員の皆様をご紹介します。

男女共同参画センター運営協議会設置要綱に基づき、昨年度に引き続き、7名の皆様に委員としてご出席をいただいております。改めまして、恐縮ですが、ご自身の所属、お名前、近況について一言ずついただければと思います。

では、栗津委員よりお願いいたします。

○栗津委員 皆様、こんにちは。栗津と申します。

私は、市民グループのDV心のケアh o l o h o l oでコンシェルジュをしております。

近況についてですが、子どもの通う学校で学級閉鎖や学年閉鎖になったりで、コロナの

影響を我が家も受けております。修学旅行も延期になっていまして、その中で生活がばたついておりますし、心もざわざわしているような状態です。

今日もよろしくお願いいたします。

○嘉屋委員 株式会社キットアライブ代表取締役社長の嘉屋雄大と申します。

今、画面共有をさせていただきました。今年からのチャレンジになるのですが、Kids Aliveというものを1月から始めております。これは、いわゆる子ども手当になるのですけれども、子どもを有する社員に対し、1人当たり月1万円を支給するという制度となります。

また、それだけではなく、四半期に1度、例えば、総支給額が20万円でしたら、3か月に1度、その20万円を自治体や、地域でお子さんなどを包含的に支援している団体に寄附をさせていただくということもしております。

これから子どもが減っていくということが言われておりますが、お子さんの養育支援を厚くしていくことが目的です。それから、会社として成長していくためには、地域の皆さんと一緒に成長していかななくてはいけないところがあると思っています。私たちの会社が大きくなれば寄附の金額もだんだんと大きくなっていくわけですが、こういったことを3か月に1回やり、地域に還元をさせていただいて、企業として一緒に成長させていただこうと考えております。

改めまして、どうぞよろしくお願いいたします。

○北川委員 一般社団法人アイエムアイの理事長北川仁美と申します。

私は保育士で、ふだんは保育をしています。

画面共有をします。

一般社団法人アイエムアイとして保育園の運営をしています。一時保育がメインですけれども、大通西16丁目にある、そして、豊平区美園にある建物で保育園をしています。24時間365日、お預かりしますが、年末年始は結構混み合いました。今は、コロナ禍で、一時保育をしてくれる場所がなくて困っている方がとても多いのか、最近是一時保育のお客様がとても増えたかなと感じています。

また、保育のほかに面会交流というのをやっています。

面会交流は、何度もお話ししていますが、お父さんとお母さんが離婚した、でも、1歳の子どもがいて、お母さんが育てることになったといった場合、お父さんが子どもに会う機会を月に1回や数か月に1回ある方がいるのですね。でも、元旦那さんに会いたくない、元奥さんに会いたくないという場合があって、そうしたときに間に私たちが入って面会交流のサポートをするというものです。

具体的には、うちの保育ルームの中でお父さんと子どもが会ったり、LINEやメールを使って元夫婦の間に入って、次の面会はいつにしますかというような連絡調整をするということです。

面会交流をサポートしてくれるところを第三者機関と言うのですが、コロナ禍ではそう

したところがなかなか見つからずに困っている方がすごく多かったようで、面会交流のお客さんもすごく増えている状況です。

今日は、よろしくお願いします。

○齊藤委員 齊藤と申します。

私は、昨年の11月末で連合北海道を任期満了で退任し、12月から、NPOの北海道勤労者安全衛生センターと北海道ライフサポートセンターの暮らしなんでも相談室というところのほか、数か所で役員をさせていただいておりまして、いわゆるパラレルキャリアを実践中という身です。

この任期の間は参加したいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

○長堀委員 北海道大学の長堀と申します。

せっかくですので、私も画面共有をさせていただきます。

大学では昨年12月にダイバーシティ&インクルージョン推進宣言を発信しました。北海道大学のトップページからすぐに特設サイトにアクセスできます。北大として、問題はいろいろありつつ、とにかく問題解決に向けて取り組みますということを総長の言葉で記者会見などにより発信をしました。また、学内の学生や教職員のみんなにメッセージを言ってもらったものを動画化して公開をするなどの活動をしています。

宣言にはそんなに珍しいことは書いていないのですけれども、一人一人が誇りを持って自らの可能性に挑戦できる環境をつくりたいということです。つまり、やりたい、これからやりますよということなのですが、それでも、地元の企業から何か一緒にやれませんかという声をかけていただいたり、道庁の会議などでプレゼンする機会をいただいたりしています。また、大学の中においても、雰囲気が大分変わったかなと感じていまして、ダイバーシティ・インクルージョン、ジェンダー平等などについて発言しやすくなってきたなと思っています。誰が意思決定に参画しているのか、トップのメッセージは何なのか、リーダーシップはとても大事だということも実感したところです。

どうぞよろしくお願いします。

○田中委員 札幌市役所男女共同参画課の田中です。

皆さんも報道等でご承知のとおり、今、コロナの感染が急拡大、急増しているということで、札幌市役所、保健所の応援体制を強化しているところです。各部署から応援職員が保健所に派遣されておりまして、私ども男女共同参画課も、私を含めて正規職員が7名ですけれども、1名が先週の金曜日から保健所に行っております。恐らく、今週末からもう1名ということで、どんどんと人が行ってしまうしておりますし、イベント等に関しましては皆様がご集まりいただくようなものは中止せざるを得ない状況です。

そうした中でも、令和5年度にスタートする第5次男女共同参画札幌プランの改定作業を令和4年から本格的に開始します。現在はまだ令和3年度ですけれども、男女共同参画審議会では既にご審議をいただいております、こういう状況ではありますけれども、今週、オンラインにより開催する予定です。

コロナと共存しながらではありますけれども、男女共同参画の取組を少しずつ進めているところですので、引き続き皆様のご意見等もいただきながら頑張っていきたいと思っています。

本年もよろしくお願いいたします。

○下川原委員 下川原です。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（遠藤主任） ありがとうございます。

次に、出席している職員を紹介いたします。

本日は、所管課であります札幌市男女共同参画室男女共同参画課より三沢係長にもご参加いただいております。

よろしければ、一言、よろしくお願いいたします。

○三沢推進係長 札幌市男女共同参画課の三沢と申します。

本年も私は女性活躍の事業や男女共同参画センターの運営管理に関する業務を行っております。令和5年度の指定管理の更新に向け、令和4年度から作業が始まってくるかと思いますが、引き続き気を引き締めて頑張りたいと思いますので、本年もどうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（遠藤主任） ありがとうございます。

では、事務局として男女共同参画センターの職員が同席しておりますので、紹介します。

高坂課長より順に一言ずつよろしくお願いいたします。

○事務局（高坂市民参画課長） 市民参画課長の高坂と申します。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（菅原事業係長） 事業を担当しております係長の菅原でございます。今日も、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（小平管理係長） 施設管理を担当しております係長の小平です。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（橋本主任） 事業係主任の橋本です。本日はよろしくお願いいたします。

○事務局（遠藤主任） 皆様、ありがとうございます。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、この会議の目的などについて事務局より説明をさせていただくところでございますが、第1回の開催時にご説明した内容と同様です。お手元の札幌市男女共同参画線運営協議会設置要綱をご覧ください、質問等がないようでしたら説明は割愛させていただきますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○事務局（遠藤主任） ありがとうございます。

では、本協議会の開催に当たり、運営協議会設置要綱の第5条に基づき、委員の半数以上が出席していることから、会議の開催が成立していることをご報告いたします。

また、この後の議事の進行についてですが、運営協議会設置要綱の第6条に基づき、指定管理者または指定管理者が指名した者とする事となっておりますことから、この後の進行も事務局のセンター職員であります遠藤が務めさせていただきますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○事務局（遠藤主任）　ありがとうございます。

3. 議　　事

○事務局（遠藤主任）　それでは、議事に移ります。

第4期の指定管理期間が平成30年4月より始まっており、今年度は5年間の指定管理期の4年目に当たります。

本日は、令和3年度の施設の管理運営面におけるご報告と令和3年度札幌エルプラザ公共4施設利用者アンケートについて事務局よりご説明いたします。後半には、若年層向け事業のターゲットと効果的な働きかけについて皆様よりご意見を伺います。どうぞ忌憚のないご発言をいただければと思います。

では、札幌エルプラザ公共4施設の令和3年度の管理運営に関する報告と令和3年度札幌エルプラザ公共4施設利用者アンケートについて管理係長の小平よりご報告をさせていただきます。

○事務局（小平管理係長）　皆様、改めまして、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

事前に皆様には、札幌エルプラザ公共4施設の各施設の利用状況並びに各施設が保有いたします活動支援施設と有料貸室の利用率についての統計資料をご確認いただいているかと思えます。

まず、令和3年8月の運営協議会の際にもご報告しましたが、上半期は約4か月の休館ということで、また、施設では、開いているときでも、貸室利用時の時間帯や人数や活動内容に対する制限がかかっておりましたので、9月まではなかなか厳しい状況でした。

実際の休館期間としては、5月上旬から7月の途中まででした。また、8月上旬は、原則、休館としていましたが、どうしても利用が変更できないものはご利用していただいておりますものの、後半のさらに感染拡大が広がったタイミングで施設休館となり、9月いっぱいまで休館となっておりますので、このような数字となっております。

上半期だけで比べますと、令和2年度と比べて76%ぐらいの利用人数となっております。休館が4か月あった割には減っていないように見えるかもしれませんが、令和3年度の5月から9月の利用の大半が新型コロナウイルスワクチンの集団接種会場としてのものであり、接種者の方たちの数も含まれておりますので、このような数字になっているということです。

ただ、10月からは施設が再開し、利用機運もかなり戻ってきておりました。やはり、感染状況が落ち着いてきて、感染症対策を十分に取った上で安全に使えるということが分

かったからという感じです。

なお、例年より今年は早い時期に雪が降り、12月にはかなりの積雪量があったこと、また、年明けからの大雪の影響で、高齢者の多い団体様を中心に、それまで週1回、月に三、四回やっていたところも月1回ペースに落ちるということがありました。そして、地下鉄以外の公共交通機関がかなり雪の影響を受けていて、そもそも施設に来られない、帰れなくなったら困るということで中止や延期のお申し出を受けることが多い印象です。

令和3年度は新型コロナウイルスワクチンの集団接種会場としての利用が引き続き進んでおります。ただし、ワクチン接種に関しても、今後は、1回目、2回目の接種をされる方の会場となり3回目の接種は別な会場で行うということになっておりますので、ワクチン接種に係る利用人数の割合は1割ぐらいになるのかなと思っております。

令和3年度も貸室全体の利用傾向としては減ってきているところですので、令和4年度もこの傾向が続くことになるのであれば、ワクチン接種会場で使用するお部屋以外をどの層の市民にPRすればよいか、利用される方たちにどういった環境を整備すればよいかについて検討し、現況でもできる範囲で改善を進めていたいと考えております。

皆様には、令和3年度に取りました利用者アンケートの結果も資料としてお渡ししているところです。今年度は968件の回収となりました。

令和2年度に比べますと、50代から80代という中高年の方たちの層が若干多くなっております。20代から40代の若い人たち、子育て世代の方たちの利用が令和3年度はめっきり減ってしまったという印象です。

また、利用者アンケートの中に施設の満足度というものがあります。こちらは、清掃と案内表示の満足度のうち、「とてもよい」と「よい」を合わせたものを割り返して施設満足度としているのですけれども、約91%となっております。令和2年度が94%でしたので、若干減ってしまっております。

この理由についてですが、フリーアンサーのところに多く書かれていたものでは、掲示物が多過ぎて分かりにくい、施設の中に何がどうあるのかが分かりにくいという声が多かったように思います。そこで、令和4年度に向けては、そこを改善し、整理したいと考えております。

接遇については、3の職員の言葉遣いや対応についてというところです。こちら「とてもよい」と「よい」を足しますと約96%ということで、昨年度よりはポイントが少し上がっております。様々な年代の方たちが利用される施設ですので、せめて対応だけはあるところで心を分けたことが数字に現れたので、職員としても励みに思っております。

こうした様々なご意見を受け、令和4年度以降の施設運営については次のとおりと考えております。

新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応ですが、令和4年度も引き続きワクチンの接種会場として施設が利用されることが決まりました。もともと、今年の2月28日までとなっていたのですけれども、9月30日まで集団接種会場として施設を利用させては

しいとの協力を要請されております。そのため、ホールや多目的室などについては、引き続き、9月30日までは使うこととなります。

また、8月の運営協議会でも説明しましたが、音響設備改修が予定されております。

電波法改正に伴う様々な規格変更により、貸室内の音響設備をこのタイミングで一新する予定です。実施設計は3月10日までに完了することになっております。そして、来年度すぐに入札がある予定と聞いております。そこで工事業者が決まりましたら着工となります。ただ、昨今の世界的な半導体不足により、機材調達の遅れは現時点で既に懸念されております。当初、工期は11月末までとなっていたのですが、もしかすると2月ぐらいまで延びるかもと聞いております。そんな中でも利用者への影響が最小限になるように考え、関係各所と調整してまいります。

それから、施設利用者へのサービス提供についてです。8月には一斉メールの送信の必要がありますというお話をしましたが、今後、私たちが使っています施設管理や団体登録に関わる運営システムを改修します。より利便性が高くなるよう、また、情報提供の即時性が向上するための改修です。利用登録されている皆さんからお声もいただいておりますので、そういったものを踏まえた更新としたいと思っております。より利便性の高いシステムになる予定でして、令和4年度はそれも利用者に伝えていきたいと思っております。

また、新たな事業、公共4施設の共通事業ということで、今、若年層に向けたプログラム開発や札幌市以外のところへのワークショップの講師派遣、エントランススペースをうまく活用できないかなどを計画しておりまして、所管課の男女共同参画課との協議も進め、令和4年度からスタートさせる予定です。ポストコロナを見据えた一体的な取組をすることによってより施設の魅力が高まればということです。

○事務局（遠藤主任） それでは、ここまでの施設管理運営面や施設アンケートに関する報告についてご質問などがありましたらお願いいたします。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（遠藤主任） 今お話しさせていただいた管理運営面についての質問等がなければ、事業面での報告に移らせていただければよろしいでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○事務局（遠藤主任） それでは、令和3年度事業報告と令和4年度事業実施計画について事業係長の菅原よりご説明をさせていただきます。

○事務局（菅原事業係長） 今日は、年度途中ではありますが、今年度の事業報告、現在予定している事業計画の表を資料として配付しております。

最初に、2021年度と2022年度がどういう位置づけの年なのかからお話をします。

指定管理期間が5年間になりまして、今年度はそのうちの4年目、そして、来年度が最終年の5年目です。ですから、4年目の事業の振り返りを通し、来年度に生かすということもそうですけれども、それ以上に、2023年度から始まる次期の指定管理期間にどん

な事業を計画するかにも関わってくるわけで、そういう意味では重要な一年となります。

しかし、事業計画を策定する上では不確定な要素がかなりありました。特に、コロナが収まるのかどうか、働き方がどう変わるのかなど、変わる未来と変わらない未来の両方を考えながら次期の指定管理計画をつくらなければいけません、そのためのいろいろな判断材料を今年と来年で考えていくことになります。

そういう意味では、来年度は、何か新しいものをする、これまでのものをさらにブラッシュアップするというようなことではなく、どちらかというと、2023年度からやっていきたいもののトライ、あるいは、その状況を調べるなど、次のスタートの準備のための一年と捉え、事業を計画しております。

特にお伝えしたいことを3点挙げます。

まず、相談事業と支援事業が、大変ボリュームアップをしております。

前回の運営協議会でもお伝えしましたとおり、新型コロナウイルスに伴う相談の件数が増えています。あるいは、行政もしくは地域社会からのニーズがとても増えており、指定管理業務以外の相談事業がとても増えているという状況があります。

その中で、私たち職員がどこまでやるべきかということがありますし、やるに当たっては高い専門性が必要とされてきます。ただの情報提供にとどまらず、相談員の役割を求められたり、例えば、児童相談所につなぐというようなソーシャルワーク的な役割すら求められてきます。

それらを踏まえ、どんな職員体制でやっていけるのか、それから、職員のスキルやマインドなど、まだまだ追いついていない部分がありますので、そういったギャップをどう埋めていくか、これは次期指定管理に向けた体制づくりではとても大きなポイントだと思っております。そこで、今年度の振り返り、そして、来年度の事業の中でもいろいろと材料を集めていきたいと考えておりますし、札幌市への要求のほか、活動協会の中でもいろいろと考えなければいけないと思っております。

こちらは前にもどこかでお見せしたかと思うのですが、男女共同参画センターが提供するものです。

まず、今困っている人たちに相談をやったり、食料品や生理用品を配布するというような「支援」の事業があるわけですが、このボリュームがすごく増えている状況があります。

ほかにも、「学習」機能、あるいは、社会を変えていくという「運動」の機能もあるところを以前にもお伝えしているかと思います。

そのうちの「学習」機能ですが、今年度は、報告にもあるとおり、出張講座がとても増えています。SDGsの文脈から学校からの事業依頼がすごく増えています。また、最近では修学旅行絡みの授業も増えています。

今、修学旅行で海外などへ行けない状況が続いていまして、修学旅行で札幌に来た生徒たちがグループ学習の中でジェンダーのことを調べたいといって男女共同参画センターにインタビューをしに来られたりということがあります。また、旅行会社から、SDGsの

パッケージを提案したいということで、ジェンダーを修学旅行で学べるようなプログラムをセンターから提供してもらえないかというような声かけをいただいたりしています。

そのような中、男女共同参画センターとしては、学びの場をどうつくっていくかもそうですし、学びのプログラムやコンテンツなどをアップデートしなければいけないと考えています。

一方、出張講座は、相手の要望に応じて企画する、ビジネス的に言うとマーケットインだと思うのですが、それに追われていて、センター発信のプロダクトアウトがなかなかできていません。

センターが次の時代を見据え、どんな問題提起をしていくのか、どんな価値を訴えかけていくのかというセンター発の学びの場が少し足りていない状況でして、ここは課題です。

3点目は、コロナの状況の中、女性不況なんて言われていることもそうですが、支援・相談事業のボリュームが増えておりまして、ガラスの天井のアプローチが減っていることにすごく焦りを感じているところです。

長期的な視点で見たとき、女性リーダーを増やしていくというようなガラスの天井に関わる取組を止めないことがすごく大事だと思っています。

2月9日から、女性取締役、女性役員を増やしていくための勉強会ということで委員の皆様にもご協力をいただいているところですが、目の前の今困っている人への支援と併せて、次世代の札幌に必要なリーダーをどう育てていくかは両輪でやっていきたいと思っております。

なお、ガラスの天井に関しては、前回の運営協議会において、成長産業の中のジェンダー平等みたいなものについてもやっていく必要があるのではないかというご意見を嘉屋委員からいただいたのですが、一般社団法人W a f f l e という女子学生にプログラミング学習などを提供する若い女性たちがリーダーとなってやっている団体との共催の話が来ていまして、次期指定管理に向け、今年度はトライアルでやっていきたいと考えています。

先日、札幌市の人口が初めて減少に転じたということでニュースになっていたと思います。札幌市のコメントが道新に載っていました。子育て支援、産業基盤の強化、起業支援を引き続きやっていかなければいけないということでした。これらは男女共同参画センターの事業にすごく関わるものだなと思っています。そこで、センターとしては、皆様ののような専門家のほか、市内の団体と協働し、分野に越境してジェンダー平等を一緒に進めていければなと思っています。

○事務局（遠藤主任） それでは、ただいま説明しました事業報告と事業計画についてご質問などがありましたらお願いいたします。

○長堀委員 学びの場の提供において、プロダクトアウトがなかなかできないということだったので、どのようなことを次に発信したいと考えているということはあるのですけれども、

○事務局（菅原事業係長） 今年度中に講師と調整しているもので、ジェンダー・イシューに関わる事業において「マジョリティの特権」に関する勉強会の企画を進めています。

これをなぜやりたいと思ったかですが、出張講座で、生徒たちにジェンダーに関する対立の話をしてなかなか自分事にならなかったり、それはマイノリティーの人たちの問題だよと終わってしまったりで、伝えることの難しさをすごく感じていたからです。でも、そのとき、どんな言葉を伝えたらいいのだろうかを情報収集している中で、「マジョリティの特権」という言葉で全て解説できるなとなったのです。その後、専門家の先生とつながることができたので、それを講座化しようということになりました。

なお、ジェンダー平等という言葉は大分広がってきて、差別っていけないよね、共生やダイバーシティは大事だよとなってきているのですが、その先を提案していくといえますか、本当にそれができているのだろうか、本当にこのままでいいのだろうかと問題提起していくことが男女共同参画センター次の学びの必要なプロダクトアウトなのかなと思ったということです。

○長堀委員 大変納得できましたし、本当にそう思います。

マイノリティが大変ということはあるのですが、何でそうなっているかというのと、マジョリティ側にいる人、誰しもある面ではマジョリティだと思うのですが、悩まなくていいといえますか、そのものが守られているからで、そういうことになかなか気づかないのですし、現状イコール当たり前だと思うのが普通なのです。

社会心理学を専門にしている先生から、人間はどういうバイアスというか、認識をしがちなのかみたいなこともうまく学べるといいですね。別にあなたが悪いと言っているわけではなく、人間はそういう認識を持ちがちなのだよということを含め、フラットに学べるといいなと思いました。

○事務局（遠藤主任） そのほか、報告のあったことについてご意見等がある方はいらっしゃいませんか。

学びの場ということのほか、ガラスの天井に関し、女性取締役や女性リーダーを増やしていくというご説明もあったかと思うのですが、どうですか。

○事務局（菅原事業係長） なかなか発言が出ないので、私から言わせていただきます。

センターで力を入れて毎年やっている事業に女性リーダー養成研修というものとガールズ相談というものがあります。

これは、担当になった職員たちが前年度のバージョンアップをしながら進めてきたものでして、どちらも2016年に始まっているのですが、私には危機感があって、2016年からのマイナーチェンジで来ているということがあります。

例えば、女性リーダー養成研修は、オンラインになって、以前のように受講者同士が関係性を深めることが難しくなっています。また、ガールズ相談については、札幌市のアシストセンターをはじめ、道庁でも通年でやっているLINE相談が増えていまして、同じようなことをやっていってもいいのだろうかということもあります。

このように、世の中の状況の変化がすごくある中、センターが2016年から同じ事業をマイナーチェンジで進めていっていることに危機感があるということです。

皆様が関わっている事業では、そういったものに関してどうアンテナを張っているのか、あるいは、事業の寿命ではないですけども、そういうことについてご意見があったらぜひお聞きしたいです。

○嘉屋委員 私は、2016年からの活動をずっと見せていただいているわけではないのですが、マイナーチェンジ自体はいいことだと思っています。ただ、問題はその中で、一番のポイントは人だと思います。例えば、関わっている方や関わっている会社あまり変わっていない状態だと、やっぱり活性化していきません。

僕は、マイナーチェンジではなく、大幅なリニューアルが必要だと思っているのですが、それは人の新陳代謝も大きく、言い方が合っているかどうかは分かりませんが、そこを卒業された方々、例えば、悩みを持った方が解決の方向に向かわれているのか、そうしたことを後追いする必要があると思いますし、社会で活躍されるような状態になっているかなど、次のステップに進んでいる方がどんどん増えているのであれば、積極的なマイナーチェンジを続けていかれることで問題はないと思うのです。

つまり、質がどうなのかが課題だということです。

○事務局（菅原事業係長） 事業評価といいますか、成果をきちんと出す、見える化するということですよね。

来年度は最終年となります。そこで、調査研究事業ということで、5年間の事業を振り返る予定ですので、いただいたアドバイスも参考にさせていただき、進めたいと思います。

○長堀委員 LINE相談については、きっとセンターが最初に着目して始めたものではないかと思っているのですが、そこから、やはり、ニーズがあるよねということで自治体で類似の相談業務が定着してきているのはいいことのような気がするのです。

その中でやり続けるのかどうかですが、最初の先導が自分たちの役目で、あとは地域で無事に定着しました、おめでとうみたいなことで手を引くのも一つかもしれません。

先ほど、北海道と札幌市と言っていましたか。

○事務局（菅原事業係長） はい。

○長堀委員 そうであれば、女性やジェンダーに関する相談業務を行っている人たちのまとめ役みたいなものを担ってもいいのかなという感じがしました。

○事務局（菅原事業係長） 道庁も札幌市の子どもアシストセンターも子どものLINE相談はやっているのですが、ジェンダーの強みを持っているのは男女共同参画センターかなと思っています。

とてもうれしかったのですが、先日、子どもアシストセンターからLGBTをはじめとする性的少数者の相談が来たときの研修をやってほしいというご依頼をいただいたのです。これは、今、長堀委員がおっしゃっていた次のセンターの役割にもつながっていくかなと思いました。

○長堀委員 相談業務は自治体でやるべきことだと思うのですが、そこに専門性を生かして関わっていくというイメージを持ちました。

○事務局（遠藤主任） そのほか、思いついたり、ここはどうなのだろうというものがありましたら、意見交換のときに関連づけてご質問やご意見などをいただければと思います。

それでは、事業報告と事業計画については以上といたします。

4. 意見交換

○事務局（遠藤主任） 続きまして、今申し上げた意見交換に入らせていただきます。

まず初めに、事務局より、今回のテーマとどのような意見を皆様から伺いたいかにについてご説明をさせていただきます。

○事務局（橋本主任） 今、画面共有しているものは会場の皆様には印刷したものをお配りしておりますので、そちらをご覧ください。

今回の意見交換の議題ですが、皆様にメールで事前にお送りをしていたしましたセンターが若年層に向けて事業を展開していく上での効果的なアプローチ等についてです。

まず、この議題について皆様からご意見を伺いたいと思った経緯をご説明します。

札幌市男女共同参画センターでは、子ども・若者エンパワーメント事業や若年層向けの相談事業などをこれまで実施してまいりました。

こちらの図にもありますように、そういった事業の過去の参加者から見ますと、ジェンダーへの関心がどれくらいあるか、そういったことなどによって幾つかの層に分けられると考えております。

①は、ジェンダーに関するもやもやを感じつつ、それを一人で抱えてしまっている、その悩みがジェンダーから始まったものやジェンダーに関わっている悩み事だと気づいていない層です。

②は、ジェンダー課題に対して自分事として関心を持っている人で、ジェンダーに関する課題感や困り感のあるなしにかかわらず、学習の機会や自己表現、また、行動できる場などを求めている人の層です。

また、表には、③として、ジェンダーに関する悩み事も関心も特にないと書いているのですが、こちらの層に関しては、先ほどのお話にもありましたとおり、出張講座やワークショップ等で広く伝えていくこととしております。

そして、現状としましては、①のジェンダーのもやもやを感じているが、ジェンダーの悩みだと気づいていない層の方に対し、どうしても支援という形が強くなっているように感じています。例えば、ここにガールズ相談も入るのですが、相談事業や情報提供にとどまっていて、気づきや学びの提供ができていません。

逆に、②のジェンダーの問題や課題に対し、自分事として関心を持っている層に関しては、そういった関心を持って集まった人たちがつながり続けたり、行動に移したり、そういった仕掛けづくりができていないということが課題としてあります。

そこで、次年度は、①の層に関し、こういった方たちが安心してジェンダーについて話せる場、その人にとって安心して話せる居場所、気づきや学びの機会の提供を積極的に行っていきたいと考えております。また、②の関心はあって行動もしたいと思っている方たちに対しては、同世代の関心を持っている方とつながり、自ら行動できるためのきっかけとなる場をつくっていきたいと考えております。

ただ、先ほどお伝えしたように、現状として、理想に近づくために課題が残っておりますので、次年度にこういったことを行っていく上で、どういったアプローチで理想の姿に近づけるか、事業を運営していく上でどう展開していくことがより効果的にエンパワメントを行っていけるかについて委員の皆様のお立場からご意見をお願いしたいと思い、今回の意見交換のテーマにさせていただきました。

現状として、①について、ジェンダーに関するもやもやがジェンダーのことだと気づいていない方の層だとお伝えしたのですけれども、今はどうしても支援面が強くなっています。これは指定管理の事業ではないのですけれども、効果的だと思った事例があったので、ご紹介をさせていただきたいと思います。

札幌市から受託しているもので、新型コロナウイルスにより孤独・孤立で不安を抱える女性に対する支援事業の中でカフェSHEという事業を先日行いました。

こちらの事業は、女性たちが集まって話をできる場として実施したのですけれども、この場には、ふだん、ガールズ相談で相談をしてきてくれている若者たちも多く参加してくれました。いろいろな大人とも話せる場となったことで、ふだんは支援という形で関わっている若者に気づきや学びの働きかけができたように思っておりますし、お金を稼ぐことや経済的に自立するといった価値観を伝えることができたことも大きな成果だったかなと思っております。

また、②のジェンダー課題に関して関心を持っている方に対しては、今年度でいいますと、ジェンダーに関する取組をふだんから行っている学生団体と共催で事業を行ったり、ジェンダーについて関心を持っている大学生が話をできる場や学べる場を提供しました。

ただ、その中でも、先ほどの現状とこれから目指すセンターが行っていきたい事業にギャップがありまして、皆様には、効果的なアプローチやターゲット層についてご意見をいただけたらと思っております。

若年層に向けての事業の企画や今後の組立て方にも関わってくるかと思うのですけれども、長堀委員、大学という現場から見る効果的な取組についてはいかがですか。

○長堀委員 大学ではあまり取り組めていないのが実態です。といっても、意識啓発に関しては取組を進めていて、今、図書館でダイバーシティ・インクルージョンをテーマにした図書展示企画をやっています。

ダイバーシティ・インクルージョンを進めよう、ジェンダーについて考えようということのほか、あと二つぐらいテーマがあったと思うのですけれども、それらの本の展示を始めました。

展示した本は全部で200冊弱ぐらいあるのですけれども、開始して5日ぐらいで2割強が借りられています。そこから、ちゃんと提案していくと関心を持って手に取るという人は結構いるのだなと思いました。

でも、前提として、最近、みんなはダイバーシティとよく言っているよねというようなベースを先に大学の中でつくっていたということがあるかもしれません。ワードとしても引っかかってこないものはスルーすると思いますけれども、何かよく聞くよねみたいな下地があった上で情報を提供すると届くのかなということです。

また、①に関連することですが、悩みにおいてジェンダーに関係ない問題はあるのだろうかと思ってしまうぐらいです。でも、これはジェンダーですとか的な若者の疑問を集める、身近な話題からキャッチするということはあるかなと思いました。

身近な話題というと、若年層で考えると、仕事よりも家庭や恋愛などだと思うのですし、すごく身近なものだと、お父さんが洋式トイレで立っておしっこをするということもそうだと思います。めちゃめちゃ身近で具体的な話ですけれども、うちのお姉ちゃんがヒールがつかいと言っているけれども、靴を替えられないということもそうなのです。

そういう物すごくパーソナルなものでも実はジェンダーにつながっているという感じがすよね。それがどんな媒体がいいのかは分かりませんが、そうしたことも一つかなと思います。悩みに答えるといいますか、その人が持っている悩みについて、それってジェンダーの問題ではないですかみたいになるけれども、攻めていくことも手かなということです。

○事務局（橋本主任） 長堀委員が今おっしゃっていたのは、ジェンダーという言葉を前面に出すというより、そこに付随するといいますか、実はジェンダーの問題なのだよということを前面に出すということですか。

○長堀委員 そうです。それに、そちらのほうがそうだねと思う人が結構いると思いますので、そうした身近な事例のほうがいいかなということです。

○事務局（橋本主任） そういったところからふだん気づいていない層の若者にセンターとつながってもらうということですね。

○長堀委員 それってジェンダーかもみたいに思う思考回路がちょっとでもできていくといいのかなと思いました。

○事務局（橋本主任） 今の長堀委員のお話のように、キャッチコピーといいますか、こういった形で若者層にアプローチしていくと、もしかしたらこういう層が入ってくるかもしれないといった可能性で良いのですが、何かアイデア等がございましたら教えていただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

○嘉屋委員 完全に合致するかどうかは分からない中で発言させていただきますけれども、今、私たちは、在宅勤務の方、あるいは、学生の方とウェブでお会いするということが増えているということに直面しているのですが、そして、そのとき、その方々の部屋が映ってしまうということもあるのですね。つまり、その方のプライベートな部分を見せ合っ

しまうことになったわけです。

特に、ウェブというのはコミュニケーションが取りづらいところがあります。でも、そういうパーソナルなところが見えますと、そこを触ることによってアイスブレイクができるという傾向もあります。ただ、それをやってしまうと、これは男女どちらにもあると思うのですけれども、何かもやもやするところを触れられることになるでしょうし、場合によってはハラスメントにつながるといったことにもなり得ます。これはマナーに近い話だと思うのですけれども、そういうところはまだあまり確立されていないと思うのです。それは、ウェブがまだこの一、二年くらいの文化だからですね。

とはいえ、本来、ウェブも通常の社会活動の延長線上にあるべきであって、通常の社会活動の中であまり意識されていないといえますか、もやもやがもやもやのままだからこそパーソナルなところが見えてしまい、なおさらそういうような状況になってしまうといえますか、助長されるみたいな感じはあると思っているのです。そういうようなことにうまく対処できる方とそのままそのもやもやのところに直面している方がいると思います。

ですから、学生向けといえますか、これから社会に入っていく方向けのもので情報としてお教えするというと需要としてはあるのではないかなと思いました。

○事務局（橋本主任） ターゲットや対象をこれから社会に出て行く若者たちにするということですね。

私たちも、若者ということで一くくりにするというか、あまり対象を絞らず、全体に向けて行っていることも多かったのですが、ある程度絞り、目的を持って伝えていくことも重要だといえますか、これからのやり方として必要だなと思いました。

○嘉屋委員 若者というのは何歳くらいのご想定で書かれているのですか。

○事務局（橋本主任） ガールズ相談などに来てくれている中高生、大学生もそうですし、社会に出て、様々な悩みの中で働かれている20代の方などです。

○嘉屋委員 例えば、大学生や高校生の佐々のような話には思うところがあるのですけれども、私の娘が中学生でして、子どもを見ていますと、出席番号が男女で分かれていないのですね。例えば、僕らのときは、家庭科と技術とで男女分かれてやっていたわけですが、今は一緒にやっています。

このように、親世代と子ども世代とで教育としてやっている内容も変わってきていて、僕らはそれを子どもから教わっていて、今はそうなんだ、こんなに違うんだみたいに思うことがすごくあります。逆に、それを僕らがあまり知る機会がないのです。こうしたものはどんどんと変わっていつているとは思っているのですけれどもね。

僕が子どもと十分にコミュニケーションが取れているかは棚に上げますよ。親が子どもとコミュニケーションをうまく取れている分には全然問題ないと思うのですけれども、断絶があるお子さんにとってはつらいだろうなという感じがしています。

○事務局（橋本主任） 先ほど説明のときにも少しお話をさせていただいたのですけれども、これまで支援面で関わるが多かった若年層の方たちに対して、働くなど、そうい

ったところからのアプローチもすごく意味のあることだなと思っています。

嘉屋委員や齊藤委員にお聞きしたいのですが、働く、起業をするといった視点からジェンダーとつなげていくとき、こういった側面から伝えていくとより効果的だというようなことについてはいかがですか。

○嘉屋委員 これは全然別な方々とお話をしていて、この話とは直接関係ないところもあるのですけれども、企業として、無意識のうちに男女としての評価の差をつけている可能性があるみたいな話は聞いたことがあったのです。

では、それを客観的な評価としてどうすべきかです。基本的には、どこの会社でも能力がある方には高い給料を払うということだと思うのですけれども、まず、評価基準がしっかりしているかといったことは絶対です。ただ、その同じ評価基準の上で性別にかかわらず同じ給料をもらえているかは定期的にしっかりとチェックしないと駄目だという話をされたことがあったのです。例えば、それをグラフにプロットし、有意差があるかないかみたいな話です。

評価自体はどうしても人為的に行うので、多少のぶれみたいなことはあるのですけれども、毎年、有意差が出ていますと、評価の時点でバイアスがかかっているとなるわけです。でも、それはある瞬間だけ切り取っただけでは分からなくて、毎年取り続ける、あるいは、データを極力多く集めるということを統計的にやらないと分からなくて、それは本当にそうだなと思い、私たちでもそういうようなことをやろうとしています。

ですから、データとしてちゃんと見ていくことが大事だという話です。

○事務局（橋本主任） ありがとうございます、ほかにいかがでしょうか。

今おっしゃっていただいたことは、どちらかというところジェンダーに対する悩みに気づいていない方たちに対してのアプローチの話かと思います。

①も含め、②の既にジェンダー課題に関して関心を持っており、こういった場に参加したりを積極的に行っている層の方たちについて、その来てくださった方がつながり続けるといいますか、行動に移していけるような仕掛けづくりについて、効果的な進め方や事業の企画の展開の仕方についてご意見やアイデア等はございましたらお願いします。

○栗津委員 テーマが難しく、具体的にこうしたらいいよという策は思いつきませんでした。そこで、大学4年生と高校2年生の自分の子どもにこのテーマを見せ、どう感じますかと家庭内でインタビューをしたところ、難しいなという声が上がってきました。ただ、大学4年生の娘からは、大学生と高校生とでも既にギャップがある、自分たちよりも今の高校生たちのほうが何らかしらの授業でジェンダーの話を聞いていて、当たり前の話になっているところがあるよね、若年の中にも既にギャップがあると教えてくれたのです。

うちは、私が活動する関係上、ジェンダーやセクシュアリティな話を結構オープンにしている、我が家ではジェンダーのことが困り事にはなっていません。困っていたりもやもやすると、それってどういうことだろうねとお互いに問題提起しながら話し合っているのです。その中で、中学生の一番下の娘にはまだそこに意識がないのかなというのが見えて

いるのですが、具体的にどこをターゲットにするか、どういうアプローチがいいかの答えまでは出ませんでした。

それとは別に、私が活動していて、見えてきたものもあります。それは、ジェンダーに関する問題提起が世の中でされてくるようになって、自分事として受け止めた方が自分の親の夫婦関係がどうもおかしいぞということに気づいたということです。そして、どうもうちの家庭にはDVがあるということをジェンダーの視点から気づいてくれて、自分の親を連れて私たちの講座に参加をしてくれたのです。十八、九歳の子がお母さんを連れて、お母さん、我が家はおかしいよと説得して連れてきてくれたのですね。こうした例が何件もあります。

運動が実を結んだ結果だと思うので、事例の一つとして発表させていただきました。

○事務局（橋本主任） 今、お話を聞いていますと、若年層の中にもジェンダーに関する捉え方やどれぐらい学びの場があったかに既にギャップがあるということです。私も聞いて驚きました。

そして、今の栗津委員のお話を聞いていると、今まで高校生や大学生という層に向けて行っていたものが多かったのですけれども、例えば、大学生なら大学生、高校生なら高校生に向けて行うなど、ギャップがまだあまりない層に分けて行くと、参加する若者から見てもハードルが少し下がるのかなと感じました。

○栗津委員 今回、橋本さんからカフェSHEというものがあるということを聞いて、初めて知ったのですが、そうしたものはもっと効果的に宣伝していく必要があるでしょうし、継続が何よりも必要だろうと思いますので、参加人数が少なからうと増えていこうと、継続してもらうことを応援します。

○事務局（橋本主任） ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

○北川委員 私も今回のテーマは難しいなと思っていました。いろいろと考えても、具体的なことは全然思い浮かばなかったの、アイエムアイでやっていて効果的だったことを自分の経験としてお話ししようかなと思います。

うちの職場には若い人たちが結構多いのですけれども、まず、短所の指摘は行わないようにしています。長所を発見して、それを私がかなり意識して本人たちに言って働きかけるようにしています。

やっぱり、ありがとうとか、こういうところがすごくいいよねとかというのはすごく意識しないと言えないのですが、それを意識して言うようにしています。そうすると、自分にはこんなにいいところがあったんだ、知らなかったと言ってもらったり、大人になってこんなに褒めてもらうのは初めてですと言ってもらったり、それで自信が出てきているかなというのはあります。

なるなる面会通信という面会交流のお客さんに毎月渡している園だよりみたいなものがあるのです。基本的には私が書いているのですけれども、時には、離婚して、最初は子どもに自由に会えなくなったのがすごくつらかったけれども、今はアイエムアイの先生た

ちに感謝しているよと言ってくれた人やアイエムアイの保育士たちに自分はこういう経験をしてきたということを書いてもらっているのです。

例えば、うちにN先生という保育士がいて、若者ではないのですけれども、その先生が本当に子どもにもすごく優しく、明るく生き生きと働いているので、N先生に経験談を書いてほしいんだよね、どこで使うかはまだ決まっていなくても、書いてほしいとお願いすると、自分は保育士としてこういう経験があって働いて、娘がいて、実は、娘を育てているときに、自分は母親でさらに保育士なのに子育てがうまくできなという悩みにぶち当たったことがあった、そのときに職場の主任の先生に保育士の看板を下ろしていいですよと言ってもらってすごく楽になったといったことを書いてくれたのですね。

私は悩みを書けとは言わなかったのですけれども、あなたは保育や対応が本当にいつもいいと思っているから、経験談でも何でもいいから書いてほしいと言ったらそういったことも書いてくれたのですね。そして、それが結果的にほかの保育士にも届いて、記事を読んで、N先生にもこういうことがあったんだ、自分も頑張ろうという励みになったり、いい循環が起こったなという感じがしました。

あえて短所や悩みを言えと言わず、私も悩みを聞こうと思っているわけではなくて、本当にいいところを伝えたり、経験談を教えてと言っているだけなのですけれども、結果的に先生たちからいろいろな意見や本心を言ってくれたのですね。

ジェンダーというのは、結局、最終的には自分らしくとか、自己実現というようなことが目標だと思うのですけれども、保護者たちの話を聞いていますと、子育ての悩みはというの、自分の悩みというよりも、人からいろいろと言われたこととといいますか、他者との比較から始まっているような感じがしたのです。

結局、自分がしっかりしている人は、ほかの人から何を言われても何とも思わないのだけれども、心に隙があると、ちょっと何か言われただけで他者と比較してしまうことがあるのです。

また、うちのアイエムアイのスタッフも、多分、それなりにジェンダーの悩みがあると思うのですけれども、ジェンダーの悩みがある仲間たちが集まったというわけではなく、うちで働きたい人たちが集まって、気づけば、もしかしたらみんな似たような悩みを持っているかもしれないということなのです。ですから、アプローチ方法に関しては、あえてジェンダーに特化させなくても、何かをテーマにして集まって、その中でジェンダーの話をしたりするといいのかなと思いました。そして、あえて悩みを言うというよりも、いいところを伝えていくことで悩みも見えてくるということもあるかもしれないということですね。

それと、支援者の心構えについてです。前にこの場でお話ししたと思うのですが、そういう場に参加しても、支援しますよという意気込みやオーラを感じると逆に言えなくなってしまうという部分があると思うのです。支援する側は、やっぱり、自分がちゃんと支援できるかな、役に立てるかなとつい自分のことばかり考えてしまう気がするのですね。私

にもそういうところがあるのですけれども、例えば、うちに新しい保育士が入ってきて、こういうことを教えていかなければいけない、こういう事故に気をつけてもらわなければいけないというようなことでいっぱいになってしまうのだけれども、いざ働いてみたら自分より有能な人ばかりで、逆にいろんなことを教えてもらうことが多かったです。

だから、逆に参加者にいろいろなことを教えてもらいたいなみたいな感じでいると、もしかしたら参加者の方も気軽に自分の話をしてくれたり、いろいろな気づきをくれるかもしれないのではないかなと思いました。

それから、自分が10代のときのことを思い出すと、やっぱり、社会で活躍しているお姉さんたちの話をすごく聞きたいなと思っていました。社会人に相手にされないのはいかなみたいな気持ちがあるから、ざっくばらんにお姉さんたちの話を聞く機会があれば参加したいという子は多くなるのだろうなと思いました。

また、私も今は起業してやっていますし、アイエムアイの保育士たちはみんなすごい頑張っているのですけれども、時々、今、この先生は自分に自信がないのだなというのが一緒にいると分かることがあります。

私が頑張っている姿を見せるとみんな頑張りたいくなるというのは分かるのです。でも、私が何かできても、仁美先生は社長だからできて当然だよねと思われてしまうところも多少はあると思うのです。でも、私もそれなりに失敗をめっちゃくちゃいっぱいしているわけです。

みんな、ミスもあるし、いっぱい失敗しているし、全然できないけれども、こういうふうに頑張って、こういうふうにできるようになったのだよというところを見せることで、私にもできるかもしれないという自信になるのだなというのが起業していろいろな保育士さんたちと過ごしていて思ったことなので、きらきらしている部分を見せることも大事だけれども、出来損ないだったけれども、頑張っているのだなというところを見せたほうがいいなと思いました。

取りあえず言いたいことを話して、ぐちゃぐちゃになってしまったのですけれども、私が今聞いていて思ったのはこんな感じです。

○事務局（橋本主任） 悩みを書いてくださいと言ったわけではないけれども、前向きなところからその方々の悩み感が垣間見えたということですね。ですから、悩みを抱えている人が集まる場ではなく、そこに前向きな形で参加していく中で一人一人の抱えているもやもやや悩み感が自然と出せる空間をつくるというのは一つの方法として有効だと思います。

また、ジェンダーを表に出すのではなく、違う話題を絡めながら、それってジェンダーのことと関係あるよねとつなげていくというのはこれまでやっていませんでしたので、参考にさせていただきたいと思いました。

○事務局（遠藤主任） 皆さんのお話を聞いて私も感じたことがあります。ジェンダーの

ことを考えるのは、もちろん課題もそうですが、すごく面白いという側面もあると思うのです。

気づくことで痛みを伴ったり、自分はもしかしたら今まで傷つけられてきたのだ、逆に自分が誰かを傷つけていたかもしれないのだという気づきがあると思うのですけれども、ジェンダーを通して人や社会に対して興味を持てるという側面もあるなと思いました。

ですから、今、北川委員に言っていただいたように、支援しますよ、あなたたちは困っていますよね、助けますよという面以外の面白さと言うと少し語弊があるかもしれないのですが、ポジティブにジェンダーのことを知ることで自分が成長できるといいますか、社会の解像度がどんどんと高くなっていくということを若者にも気づいてもらえるといいのかなと思いました。

また、ジェンダーに関する関心が高いか低いかということもそうですが、若年層というように年代で分けてしまっていたのですが、例えば、スポーツをやっている女子、集まれみたいにしてたり、女子の多い部活に入っている男子、集まれみたいにしてグルーピングすると見えてくるものがあるのかなと思いました。

スポーツだと、例えば、去年はオリンピックの中でジェンダーに関する問題発言がありましたが、そういったものとひもづけて学んだり気づいたりできるような形もあるのかなとお話を伺いながら思いました。

○事務局（橋本主任） ありがとうございます。ほかにご意見やアプローチ等についてご意見がある方はいらっしゃいませんか。

○齊藤委員 まず、栗津さん、遠藤さん、橋本さん、前回、私のラジオに出ていただき、ありがとうございました。ぜひ、ジェンダーの問題もラジオでやりましょう。お願いします。

ジェンダーの問題のほかに、ヤングケアラー、児童養護施設、里親制度、そして、ひきこもりというのもテーマで、厚生労働省の本省の方も参加していただいています。若者だけでも、実は大人だとか、親の悩みも絡む問題もありました。これをまず報告したいと思います。

与えられたテーマで、アプローチ、効果的な働きかけとあったのですが、本当に皆さんがおっしゃるように、これという決定的なものはないかと思います。ただ、連合も会長が女性になりまして、大きく変わってくるのかなという期待を持っています。

そこで、連合のやっている労働相談に関わる話も含めて、ハウとホワイが入り混じっていますけれども、話が何かのヒントになればなと思って話します。

まず、20代の働くルール認識調査がありまして、インターネットリサーチによって、全国の20歳から29歳の1,000名の方々に調査しました。結果、ワークルールは知識程度で、会社は労働者を自由に解雇できない、この正解が64%で、パワハラやセクハラなどのハラスメント行為は法律で禁止されていないの、正解率は僅か7%でした。さらに、ワークルールについて学習する機会がなかったについては20代が64%で、20代

が知りたいワークルールは、第1位は給料に関する事で、第2位は労働時間に関する事で、いかに学ぶ機会、教わる機会が少ないかが現れています。

どこかの機会でお話ししたと思いますけれども、ワークルールを知る機会が少ないというのは、中学校の公民の教科書にはワークルールのことが書かれていないからです。昨年、三浦瑠麗さんも含めたシンポジウムに参加したのですが、さらに調べましたら、ワークルールのことはどんどん減ってきていまして、その代わりにSDGsの項目が増えてきていました。ですから、冒頭でセンターがお話しされていたSDGsを通じてジェンダーに取り組むというのは非常に効果的なのかなと思っています。

また、先ほど栗津委員がおっしゃっていたことで、若者でも年齢でギャップがある、価値観が違うというのは、恐らく、教科書の問題もあるのかなと思っています。調査してみても面白いかなと思っています。

そういったワークルールを知らない人たちがどうなるかというと、おかしいという気付きもなく働いている、もう一つに、諦めるということがあります。ここは非常に大きな点なのかなと思っています。

気付きもしないというのは①に関わってくるのかなと思います。学校だったら、教科書のみだけではなく、先生方の感覚がどうなのかというのも大きなことなのかなと思います。

二つ目として、若者の相談です。これは、本人ではなく、母親からの相談が比較的多いです。ですから、親を含め、大人へのアドバイスが必要なのかなと思っています。

なぜ連合の労働相談に来ないのかの仮説を立てましたら、相談員の勤務時間が午前9時から午後の5時までなのですね。そこで、オールナイト労働相談をやったらどうなるのだろうと思って、1度やってみました。そうしましたら、午前0時、午前2時、午前4時に若者からの相談が多く来ていました。このように時間帯によってもアプローチが違うのかなと思っています。これは相談員の労働時間を考えて1回で終わりましたけれども、そういったこともあったということです。

なお、相談するきっかけですが、母親からのかけてごらんという一言が多かったということです。

また、去年からAIを活用した労働相談、自動会話プログラムのチャットボットを対応しています。これは、電話相談、メール相談、LINE、フェイスブック、ホームページに加えて、チャットボットを使って回答しているということです。

知識を知りたいというとき、インターネット上には、正しいか正しくないかはさておき、いろいろな情報が出ていますよね。それをチャットしていただきまして、AIを活用してあらかじめ入力された回答を伝えるのです。ここでは15の国の言語を使っています。

曖昧な雇用ということでウェブサイトを活用していまして、それを通じながら対面や電話をしたりしています。

もう一点、室蘭工業大学で、6年間、寄附講座をやっていて、ようやく卒業生が出てまいりましたが、卒業生からの労働相談も増えてきています。また、札幌市内の大学のキャ

リアセンターの職員から、卒業生の課題、これはジェンダーに関わる問題もあったのですが、相談も来ていまして、きっかけがあると様々な形になると思います。

問題点は多種多様ですが、何々すべきと決めてしまうとそこで止まってしまうので、そうすべきという言葉になるべく私は最近使わないようにしております。いろいろな形があって、解決方法を多様化させて見いだしていければということです。

労働問題もジェンダー問題も人権の問題だということは思っておりまして、まずは①をなくすというのが一番の近道かなと思っております。

○事務局（橋本主任） 今お話を聞いておりますと、働く方たちにとっても、それまでにジェンダーと働くということの知識があまりなく社会に出ていく人たちも多いということです。先ほどの北川委員の支援意識をなくしていくということもそうですが、若い方に対してジェンダーと働くという知識や学びについて私たちが伝えることに大きな意味があると感じました。

ほかにいかがでしょうか。

○長堀委員 ②について、まずは質問です。

ジェンダー課題に関心があるということですよね。そして、学習機会や自己表現の場の中で学習機会を求めているというのは分かったのですが、自己表現の場というのはどんなところを想定されて書かれたのか、教えていただきたいと思います。

○事務局（橋本主任） 自己表現とあるのですが、例えば、ジェンダーのことに関心があって、こういうことを変えていきたい、変えていくために何かしたい、でも、実際どのように自分の意思を伝えていけばいいのか、どういった形で行動に移していけばいいのかがなかなか見えていない人が表現できる場というのを想定しています。

○長堀委員 その先は例えば何になるのですか。

○事務局（橋本主任） 例えば、ジェンダー課題を感じている大学生などがこれまでやってきたジェンダーの取組を社会に伝えていくなどですね。関心のある方たちが学び合う場はあるのだけれども、それを社会にどう伝えていけばいいのか、自分たちがどう行動することで自分たちの思いを伝えていけるのかという形までつくることができないということです。

また、そういった思いを私たちが受け止めたとき、どう一緒に形にしていけるのか、あるいは、それを次につなげていくといいますか、そういった方同士がつながって次に進むところが仕掛けづくりとしてなかなかできていないということです。

○長堀委員 そうすると、まずは受け止めて何か場をつくるといいますか、自発的な集団の活動になると、それはサークル活動みたいな、何か目的を持って集まったグループ活動になると思うのですが、そうではなく、そこまでではないけれども、自分の考えを発言する場とすると、センターが社会への発信の場づくり的なもの、それは発表会みたいなものではなくてもいいのですが、コラム的なものといいますか、思いを寄せるものでもいいのですが、そういうふうに関わることなのかなと思いました。

一方で、自発的に行動するグループをつくるというのは結構大変といいますか、ハードルは高いかなという感じがしました。それに、そこを目標にすべきかは別問題なのかなという気がします。

○事務局（橋本主任） 以前、センターでnoteというコラムを発信することをしていました。職員のほか、専門の方を書いていただくという機会があったのですが、そのとき、一度、ジェンダーに関心を持っている学生にも書いてもらったことがあります。これは、今、長堀委員がおっしゃっていた発信できる方法につながるのかなと思いました。

そのときは、1回書いてもらっただけで終わってしまったのですが、次につなげるという意味では、書いてもらって終わり、社会に出て終わりではなく、そこからつなげて考えていくことができるとまた違うこれからの取り組み方ができるのかなと思いました。

ほかにご意見等がある方がいらっしゃいましたらお願いします。

○北川委員 今いろいろと聞いていて思いついたことがあります。

コロナ禍で実現するかどうかはさておき、例えば、料理講座みたいな感じで10代の子たちを集めて、本当に料理が好きな子もいれば、女の子なのだから料理ぐらいできなくてはみたいな感じの子もいると思うのです。交ざっていると思うのですけれども、取りあえず、料理を名目に集めて、その後にガールズトークといいますか、お話を聞くということはあるかなと思いました。

また、自分事として捉えてもらうためには影響力のある人のお話がやっぱり必要かなと思います。特に10代や20代の女の子には自分の憧れとするリーダー的な女性がきっといると思うのですね。あまり予算はかけられないかもしれませんが、若者に人気のある人や若者に影響力のある人に語ってもらうのが大事かなと思いました。

それから、考え方が反対になるのですけれども、男女共同参画センターの職員たちの話を聞きたいと私は思うのです。偉い人や専門の方の話も聞きたいけれども、職員たちはどんな気持ちでいつも仕事をしているのだろうか、どういう考えなのかなについて、私がもし10代だったらすごく興味を持つと思うのです。

こういうところで働いている職員はどのような気持ちなのだろうか、さぞかし志が高いのだろうなと思ってしまいうけれども、でも、等身大の一人の女性といいますか、一人の人間として考え、努力していることがあると思うので、そういう話を聞きたい人もいないかなと思いました。

○事務局（橋本主任） 今おっしゃっていただいたように、例えば、料理をテーマとして集めたとき、みんなが同じ思いで参加をしているわけではないですよ。もちろん、料理が好きで、もっと料理をしたくてということで参加してくれる方がいるかもしれないですし、料理は女性がするものだということで危機感を持って参加する女性もいるという中で、これは女性がやるものだと思っていた若年層の方の気づきの場になったり、そういったプログラムの組み方もあるのだとお話を聞いて思いました。

また、インターンなどでセンターに大学生が来てくれるのですけれども、そのときも、

そもそも、このセンターとはどういうところなのかのイメージを持っていない方も結構多いですね。でも、こういったことに取り組んでいると分かることで親近感を持って、自分もそういうことに興味があるかもしれないと言ってくれた方もいたので、私たち自身が、ロールモデルとまではいかないのですが、伝えられることもあるのかなと感じました。

時間が迫ってきましたが、今のお話の流れで何かある方はいらっしゃいませんか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（橋本主任） 今、皆さんのそれぞれの立場やこれまでの経験から、こういったアプローチをしたらいいのではないか、あるいは、事業の組立て方やプログラムの構成の仕方についてアイデアをいただきましたので、次年度は、それも含め、どのようにしたら①のジェンダー課題に気づいていない層に対し、あるいは、②のジェンダー課題に関心を持っているのだけでも、つながりや学習の機会がない方たちに対してアプローチしていきけるかを考えたいと思います。

皆さん、貴重なご意見を本当にありがとうございました。

それでは、これで意見交換は終了させていただきます。

5. その他

○事務局（遠藤主任） たくさんのご意見をありがとうございました。

今回の議事要旨につきましては追って男女共同参画センターのホームページに掲載させていただきますので、よろしくお願いいたします。

また、委員の皆様の任期が2年ということで、今回の運営協議会をもちまして終了となるのですけれども、先ほどもお伝えしましたとおり、次年度は私どもの指定管理期間の最後の1年となります。そのため、皆様には次年度も引き続き運営協議会の委員をお願いしたいと考えております。改めて個別にご依頼をさせていただきますので、ご検討をいただけますと幸いです。

それでは、最後になりますが、札幌市男女共同参画センター所管課となります男女共同参画課の田中課長より一言いただければと思います。

田中課長、よろしくお願いいたします。

○田中男女共同参画課長 改めまして、札幌市役所男女共同参画課の田中です。

今日は、長いお時間、ご参加をいただきまして、ありがとうございました。また、臨機応変に対応していただきました活動協会の皆様に感謝申し上げます。

今回は、意見交換で皆さんのご意見をいろいろと伺うことができました。私ども札幌市男女共同参画課としても、若者、若年層へのアプローチをどうしていけばいいのかについて何も答えは出ていないので、今日いただいたご意見は非常に参考になったところです。

委員からもご発言がございましたように、私もたまに小学校や中学校や高校へ出前講座で行く機会をいただくことがあるのですけれども、ジェンダーという言葉については、学校の授業の中でも取り上げられているので、若い子たちのほうが当たり前のことのように、

そんなの当たり前じゃんみたいな感じの反応に驚いているところでして、逆に、教師の方たち、特にご年配の教師のほうが戸惑っているなという印象を受けているところです。

先ほどのテーマについては、どうすればいいのか、私も明確な答えは出なかったのですが、けれども、関心があるないにかかわらず、多くのことに触れる機会が多い若年層はジェンダーという言葉が頭の中にあるのです。ただ、そういった人たちが出ていく社会というのは、残念ながらジェンダーの問題を抱えています。

それはその人が生まれ育ってきた教育環境や世代の問題もあるので、致し方ないことだと思うのですが、そういった世代間のギャップにより、せっかくジェンダーについて学んできた若い方たちの心が折れてしまわないようにする必要があると思っております。

そのとき、若年層へのアプローチも必要なのですが、まだ意識が低い、それより上の世代の人たちへのアプローチも両輪で進めていく必要があるのかなと、今日、皆様のご意見を聞きながら思ったところです。

冒頭の挨拶のときにもお話をさせていただいたのですが、札幌市では、令和5年度から第5次男女共同参画札幌プランをスタートさせるために今いろいろと準備しているところです。まずは現状の課題の洗い出しをするということですが、昨年の7月から8月にかけて、5年に一遍行っている男女共同参画に関する市民意識調査を実施しました。

5年が経過したことで、ジェンダーという言葉を知っている、聞いたことがあるという人は増えていきますし、固定的性別役割分担について、そういった考え方はもう古いよねというような感じの回答数も少し増えてきているところです。

一方、男女共同参画センターを知っているかです。前回調査は平成28年度で、そこから増えているかなと思ったら、実はちょっと減ってしまっている状況でした。

男女共同参画センターは、今日の最初の事業説明等を聞かせていただきましたが、非常に盛りだくさんな内容で事業をしていただいている、市内にとどまらず、全国にもその取組を発信しており、国から高く評価される場面があるなど、非常に誇らしいのですが、残念ながら市民の認知度が高まっていないという現状があります。

特に、貸室の利用とかにつきましては割とご年配の方が多いいかなというイメージがあって、今のテーマにもありました若年層へのアプローチといいますか、若年層の利用が少ないかなと感じました。

ただ、若い方たちは、コロナの関係もありまして、この建物自体に来なくても、センターが発信していくものでつなげる場、つながれる場はこれからたくさん出てくるのかなと思っています。札幌駅の北口を出たところに男女共同参画センターがあるということももちろん知っていただきたいのですが、それより、むしろ、男女共同参画センターはこんなことをやっていて、こんなところでつながれるのだよねということをもっと知っていただければいいなと思ったところです。

そうしたことも含め、札幌市としては、より一層、指定管理者に協力し、連携しながら、センターの認知度の向上や取組について進めてまいりたいと思いますので、本年も引き続き

きよろしく願いいたします。

簡単ではございますが、これで締め挨拶とさせていただきたいと思います。

今日は、ありがとうございました。

○事務局（遠藤主任） 田中課長、ありがとうございました。

6. 閉 会

○事務局（遠藤主任） それでは、以上をもちまして令和3年度第2回の運営協議会を終了いたします。

皆様、ありがとうございました。

以 上