

令和4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：2023年3月7日（火）午後3時開会
場 所：札幌エルプラザ 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、始めてまいります。

皆様、本日は、年度末のお忙しい中、日程調整をしていただき、ご出席くださりまして、誠にありがとうございます。

令和4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。

議事に入るまで進行を務めさせていただき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の主任の遠藤と申します。よろしくお願いいたします。

初めに、お手元の資料を確認してまいります。

運営協議会議事の資料といたしまして、資料1の次第、資料2の運営協議会委員一覧、資料3の令和4年度施設利用状況及び令和5年度施設運営計画、資料4の令和4年度事業実施報告、資料5の令和5年度事業実施計画、資料6の意見交換資料、資料7の男女共同参画センター運営協議会設置要綱を配付しております。また、冊子の資料として、男女共同参画情報誌りぷるさっぽろの56号を配付しております。

不足している資料がございましたらお声がけください。

次に、連絡事項を申し上げます。

本日の運営協議会は、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。皆様の前に録音装置などを設置しておりますので、ご発言の際はマイクを使用し、集音にご協力をいただきますようお願いいたします。

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施設館長の下川原よりご挨拶を申し上げます。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、改めまして、こんにちは。下川原でございます。

本日は、大変お忙しい中、また、ここまでの数日間、非常に天気がよく雪解けが進み、足元が悪い中、足を運んでいただき、誠にありがとうございます。

恐らく、耳にたこができるぐらい何度も何度も出た言葉ですけれども、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数はおおむね減っていきまして、今年5月の連休明けからは、制限もなく、普通の生活に戻っていく、第5類に分類されるという話が出ております。友人に医療従事者の人がいるものですから聞きましたら、報道ではああ言っているけれども、実はまだ結構いるんだよねみたいな話をしておりまして、医療従事者の中ではまだまだ終わっていないぞというような実感があるようでございます。

2020年に始まりました新型コロナの感染拡大でございますけれども、既存のジェンダー不平等がさらに強まって、日本が、社会的にも経済的にも、世界的に見てかなり立ち後れていることが顕在化した3年だったのではないかなと思います。

新しい働き方や新しい生活形態が一気に進んだわけですけれども、その反面、女性の失業やDVの増加など、新たな課題を生み出しまして、とりわけ女性には大きなダメージを

与える3年だったのではないかなと思います。その影響はいまだに残っているかなと思いますので、そこをどう解決していくかとなります。私も含めて、昭和時代に想定されていたことが通用しなくなっている現在、様々なバイアスをどう取り除いていくか、もしくは、そのバイアスにどう気づいてもらうか、そうした取組が必要となっております。

令和4年度が第4期指定管理期間の最終年度でございます。これまでも時代の潮流に合わせながらいろいろと対応してまいりましたけれども、やればやるほど課題が浮き彫りになりまして、私たちがやるべきこと、やれることはまだまだあるのだなと実感しております。

幸いにも、4月からの第5期指定管理期間もお仕事をいただけることになりました。この後に説明があるかと思えますけれども、第5期指定管理期間の事業計画に基づき、しっかりと地に足をつけ、しなやかに市民ニーズに対応していきたいと考えているところでございます。

本日の運営協議会は第2回になります。第4期指定管理期間の最終年度となりました令和4年度の事業運営の報告、それから、新たな指定管理期間の5年間の開始年度となります令和5年度4月からの事業運営について、簡単にご説明をさせていただきます。後半は、新年度の重点方針としておりますロールモデルの発掘と発信に関する私どもの考え方について、ヒントとなるご助言をいただければと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

皆様から忌憚のないご意見を頂戴し、新年度の事業にしっかりと反映をさせてまいりたいと考えておりますので、最後まで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。

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。

改めまして、誠に恐縮ですが、ご自身の所属とお名前、近況について、一言ずついただけたらと思います。

では、嘉屋委員よりお願いいたします。

○嘉屋委員 株式会社キットアライブ代表の嘉屋雄大です。皆様、本日はよろしくお願いいたします。

先ほどお話しいただきましたコロナが明けかけてということは私どもの会社でも感じておりまして、今、人を増やそうということで、いろいろな方に面接をさせていただいております。その中で、今お子様が小さく、在宅であれば自分のキャリアをもっと伸ばせる、でも、そういった環境が今の自分の会社にないのでチャレンジがなかなかできないと話された女性の方がおりました。ただ、コロナで在宅時間が増えたからこそ、そういう職場も増えて、自分の人生をもっと伸ばしていきたいということだと思っております。

そういった意味では、コロナでつらい3年間ではあったのですが、働き方の可能性を広げるといったところでは、逆にそういう可能性が出てきた3年間だったのかなというちょっとポジティブな見方もしております。

そういったことがどんどん広がっていき、多様な働き方が定着していけば一番よいことなのだな、また、その裏にもいろいろな問題はあるとは思いますが、そういったことも含めて社会で共有していくことができれば一番いいんだなと最近感じております。

今日は、改めてよろしくお願ひいたします。

○北川委員 一般社団法人アイエムアイ理事長の北川仁美と申します。今日もよろしくお願ひします。

保育園の運営と面会交流の第三者機関をしております。

近況ですが、3月は皆さん結構忙しいのか、新規の一時保育の予約がとても多くて、最近すごく忙しい日々を送っております。

そして、面会交流に関しては、常に新規の問合せが多いのですよね。それはなぜかというと、北海道では、第三者機関がうちを含めて三、四か所しかなく、札幌には二、三か所しかなく、あとは帯広にしかないというのもあるとあって、東京や旭川などからもすごくよく電話があるのですよね。

一時保育と違って、面会交流に関しては3次審査までの審査制を設けておまして、誰でも使えるわけではないとしています。何でそうしたかというと、無理やりというか、お母さんが子どもを連れて突然出ていって、いなくなってしまうと、そういう予期せぬ別れみたいな感じで、何でお母さんが出ていったかという、モラハラやDVに耐えられなくなってとか、いろいろな理由があるのですが、第三者機関のことを妻側の味方一味なんだろうみたいに思われて、攻撃的な態度で電話してきたりするような人が多いこともあって、結構危険な仕事ではあるのです。

1次審査、2次審査、3次審査まで通った人しか面会交流のお客さんになることができないのですが、最近、3次審査までいって審査を落とした方がいました。実際にうちの保育園の中で親子の面会交流をしてみて、様子を見せてもらって、問題がないようだったら審査を通してうちのお客さんになるのですが、問題があったから落としたのです。

その方がどんな面会だったかというと、こちらに対しては別に何の問題もなく、良心的な感じの良識的な態度をしてくれていたのですが、子どもに対して、久しぶりに会うからだと思うのですが、その子は1年生の女の子で、お父さんは多分30代ぐらいの方だったと思うのですが、子どもの体をまずべたべた触るし、服の中をのぞき込むし、こちらの許可なく写真も撮っており、私たちも、絶対、被写体に入っているだろうという感じだったのです。あとは、子どもに対する発言も、愛していると言ってと子どもに言わせたり、おばあちゃんにも、ばあば大好き、会いたいと言ってと強要したりという感じだったのですよね。

1次審査、2次審査のときに、面会交流とは何か、誰のためにするのか、それは子ども

の福祉のためだよねという話はしてあるのですが、そういう愛していると言っただけとか言うお父さんというのはそのルールが聞こえていない人がとても多くて、審査は落とされたのですが、何で審査を落とされたのかみたいな感じになったりして、子ども中心の面会交流というのは本当になかなか難しいものがあるなというのを日々考えて、最近生きています。

長くなりましたが、以上です。

○斉藤委員 お久しぶりでございます。

安全衛生センターというところで労働災害などの啓発も含めた活動をやっていることに加え、ライフサポートセンターのなんでも相談室の室長も兼務しております。

近況の報告ですけれども、昨年12月に経済団体の中小企業家同友会に加盟をさせていただきました。

○長堀委員 北海道大学の長堀です。

先々週、大学の仕事でフィリピンに行く機会がありました。北大とフィリピンの大学とは非常に強いつながりがあり、現地で留学フェアを開催する機会にあわせて、フィリピン大学でジェンダー平等に取り組んでいる方々との情報交換を行ってきました。

フィリピンでは、貧困や経済的な格差という課題はありつつも、大学という場ではジェンダー平等は進んでいて、教員の男女比はほぼ1：1です。また、学部長などの役職者に女性と若手が多いという印象をもちました。適任者に任せる（年齢や性別ではなく）という意識が浸透しているのだなと思いました。

また、先ほど嘉屋委員のお話を聞いて思い出したのですが、フルリモートで働ける会社が増えていることを受けて、東京の会社に所属しながら札幌に転居してきた方に、何人か立って続けて会いました。うちふたりは、妻の実家が札幌なので、札幌に引っ越ししてきたとか、家も買いましたという方でした。人材交流が活発化してきている印象があります。働き方の選択肢が増えたことは、個人にとってもワークライフバランスの面で良いことですし、これまで北海道にはなかなか呼び込めていなかった人材を呼び込めるようになるので、地域の活性化に繋がる良い流れだと思いました。

○後藤委員 札幌市役所男女共同参画課長の後藤と申します。

近況といたしましては、来年度からスタートする第5次男女共同参画さっぽろプランの改定作業を進めておりまして、昨年度から審議会でご審議をいただき、市長に答申をいただいて、市民の皆様から意見をいただくパブリックコメントを経まして、もう間もなく完成というところですので。来年度からは新たな男女共同参画さっぽろプランに基づいた取組を進めてまいりたいと考えております。

それから、冒頭に館長からもお話がありましたけれども、男女共同参画センターをはじめとしたエルプラザ公共4施設を私どもが所管させていただいておりまして、昨年、来年度からの第5期の指定管理選定の手続きを行い、引き続き、公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会に管理運営をお願いする予定で事務を進めております。引き続き、よろしくお願いいたします。

男女共同参画センターは、札幌市の男女共同参画の拠点でございます。本当に日頃から取組を進めていただき、感謝しております。第4期も様々な活動を進めていただきましたけれども、引き続き、第5期、そして、来年度、男女共同参画センター開館から20周年を迎えるということで、今後とも、センター、それから、札幌市が一体となって取組を進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

○事務局（遠藤主任） ありがとうございます。

そして、財団からは冒頭にご挨拶申し上げた下川原が出席しております。

◎事務局紹介

○事務局（遠藤主任） 次に、同席しております職員を紹介いたします。

所管課であります札幌市市民文化局男女共同参画室男女共同参画課より三沢係長に参加いただいております。

三沢係長、一言、お願いいたします。

○札幌市（三沢推進係長） 札幌市男女共同参画課推進係長の三沢と申します。本日もよろしくお願いいたします。

○事務局（遠藤主任） また、事務局として当財団市民参画課男女共同参画センターの職員も同席させていただきます。

それでは、高坂課長からお願いします。

○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。どうぞよろしく願いいたします。

○事務局（山下管理係長） 主に施設の維持管理を担当しております係長の山下でございます。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） 事業係の主任の橋本と申します。よろしくお願いいたします。

○事務局（阿部主任） 施設管理を担当しております阿部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（光石主任） 同じく、施設管理を担当しております光石と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（遠藤主任） そして、進行をしております事業係主任の遠藤です。よろしくお願いいたします。

◎報 告

○事務局（遠藤主任） 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させていただくところですが、前回お伝えした内容と同様であることから、お手元の札幌市男女共同参画センター運営協議会設置要綱をご覧いただきまして、ご質問等がないようでした

ら説明は割愛させていただいて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。

本協議会の開催に当たりまして、組織につきましては10人以内の委員で組織するものとし、今回は6人の委員の皆様をお願いしております。

運営協議会設置要綱第5条に基づき、委員の半数以上が出席しておりますことから、会議が成立していることをご報告いたします。

また、この後の議事進行についてですが、札幌市男女共同参画センター運営協議会設置要綱第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となっておりますことから、この後の進行も、引き続き、私、遠藤が務めてまいります。異議はございませんでしょうか。

(「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、令和4年度第2回運営協議会の議事に入らせていただきます。

平成30年4月から始まった第4期の指定管理期間が3月末までで終了となっており、4月から第5期目の指定管理の期間が始まります。

本日は、令和4年度の施設の管理運営面におけるご報告と令和5年度の施設運営計画、また、令和4年度の事業実施報告と令和5年度の事業実施計画について事務局よりご説明をいたします。そして、後半には男女共同参画センターが発掘・発信をしていくロールモデル像についてご意見を伺いたいと思っております。どうぞ忌憚のないご発言をいただければと思います。

それでは、札幌エルプラザ公共4施設の令和4年度の施設管理運営に関する報告と令和5年度の施設運営計画について、事務局の山下よりご報告いたします。

資料3をご覧ください。

○事務局(山下管理係長) 私からは、令和4年度の施設利用状況及び令和5年度の施設運営計画の概略をご報告いたします。

まず、令和4年度の施設利用状況でございます。

資料3を1ページめくってください。

令和4年度は、施設の休館や利用の制限などがなく、利用する市民の皆さんに無理はしないという自主的な自粛のご協力をいただきつつ、コロナ理由によるキャンセルの返金に柔軟に対応しながら運営してまいりました。多くの方のお力添えをいただき、大きな事故等なく、無事に施設を利用に供することができた1年でした。

表中の青色の数字は2月時点のもので、3月の見込みや合計については全て見込

み数字ですが、利用の人数は、昨年度からは170%、コロナ前の利用の多い時期でありました平成30年度との比較では合計で70.8%まで回復する見込みです。

貸室利用率においては、全て昨年度からは増加している状況でありまして、平成30年度比較では、控室を除く全室で92.1%、100%利用でありましたワクチンの接種会場を除いた利用率は30年度比で85.6%まで回復しております。

男女共同参画研究室については74.9%まで回復しておりますが、平成30年度利用が72.9%であることから、現在の利用率は54.6%と半分が空いている状況でありますので、多くの改善の余地が残っていると認識をしております。

新規登録団体数は、抽せん申込みの方法変更などがあり、単純な比較にはなりません、年間600を超える団体の新規登録があり、登録数の増加からは活動が再開されたということが予測されております。

表中にはございませんが、現在の貸室登録団体数は延べ1万408団体、男女共同参画の支援団体数としては、現在、更新が済んでいるという団体数ではありますが、48団体であることをご報告いたします。

次のページをご覧ください。

運営の報告としては、約2年間対応してまいりましたワクチン接種会場が2月28日をもって全て終了し、現在、貸出しの再開に向けてメンテナンスを行っている状態です。このように長い期間でメンテナンスできることもなかなかございませんので、これを機会として、ステージやフロアなどの美装も行っております。

電波法改正に伴う音響機材の入替えについて運営協議会で報告をさせていただいておりましたが、11月から約半年をかけて入替えの対応を行ってまいりまして、今週末に行うホールの響きの検査をもって全て終了いたします。

検査に先立って利用が始まっている大研修室等の機材を使った方からは、機能や性能も上がっているし、とても使いやすいという好評の声をいただいております。

施設利用者へのサービス提供については、感染症の流行に伴い、状況に合わせて柔軟な対応という説明を足かけで3年間ほど続けまして、いろいろなご希望を受け入れてまいりました。コロナ禍の一旦の収束に向けて、柔軟さは残しながらも、平等利用が損なわれるおそれのある特別対応は全て終了するように見直しを行いまして、多くの方に平等にご利用をいただけるよう、予約ルールの整理と再周知を行ってまいりましたことをご報告いたします。

設備の設置については、2階のトイレなどから人感センサーの設置に着手し、順次、予算の確保ができ次第、エリアを拡大してまいります。

また、今年度、札幌市主導でLED化を進めていただきまして、情報センターと環境プラザの天井部分の照明のLED化がかないました。

令和5年度の施設運営計画の概略です。

5月よりホールの利用が再開し、全ての機能がオープンいたします。約2年間のブラン

クを経ての再開ですので、大規模なイベントや講演会などに対応するスタッフも、メンテナンス期間を有効に活用し、音響などの技術的なスキルも含め、改めて研修を行ってまいりたいと思います。個に対応して活動に寄り添う支援はどのようなものかを考えながら支援に当たってまいります。

利用率については目標値を記載しておりますが、数値での目標を掲げ、随時、達成度を確認し、必要なアプローチを講じながら進めてまいりたいと思っております。

新規サービスや設備につきましては、サービスの向上が案内不足などにより不満へと転化しないよう、先を見越して一貫性のある案内ができるように提案をしてまいります。

最後に記載がありますなかまづくりグループの情報精度を高めるという点については、これまで20年の活動情報の蓄積と最近行い始めましたインターネット予約をお受けすることにより一気に増えた現在のユーザー情報について、前回、運営協議会でアドバイスをいただきましたとおり、現状を分析し、各種のターゲット層を明確にするため、準備を進めております。

年度替わりに多く行われます活動団体の代表者交代の時期を機会に、アクティブユーザーの洗い出しを行い、まずは現状利用者像の把握に努めます。そして、必要なアプローチを検討、実行する年としたいと考えております。

早足で申し訳ございませんが、私からの報告は以上です。

○事務局（遠藤主任） それでは、ここまでの施設管理運営面に関する報告につきまして、ご質問等がございましたらお願いいたします。

○長堀委員 令和5年度施設運営計画の最後、アクティブユーザーを洗い出し、現状の利用層を理解する、という部分がちょっと理解できなかったもので、補足の説明をいただきたいです。

○事務局（山下管理係長） 現在、登録数が非常に伸びているのですが、アナログで登録をしている団体とインターネットで登録をしている団体の登録が重なっていたり、団体登録に関し、更新が終わっておらず、古い情報になっている団体が乱立しているような状況になっております。インターネットでの予約ができるようになったことが非常に効果的ではあったのですが、その整理がまだ終わっていない状況です。

私の主に担当するところでいきますと、事業とは少し違うアプローチでいろいろな方との接点を持っていくというような手段を通すという意味で貸室やこの建物の貸出し、交流のスペースの貸出しというような部分で接点を持っていくことで、今来ていただいている方たちの情報を整理し、分析をして、こういった方たちが来ていると知る、逆に、来ていない方たちにどういったアプローチをして来ていただくかというところの情報の整理と、どう届けていくかのアプローチといたしますか、検討、実行ということを書かせていただきました。

○長堀委員 それは、利用登録されている団体の中でも、実際に使っている団体と使っていない団体があるので、使っている方は誰で使っていない方は誰、という分析をするとい

うことですか。

○事務局（山下管理係長） はい。

○長堀委員 分かりました。

別の視点の話になりますが、例えば、この施設は、多くの方に利用してもらおう場所ですが、施設自体が意識啓発になるような設計についてはいかがですか。例えば、トイレの整備状況など。大学でも各学部の身近なところに性別によらないトイレであることを明記した表示を増やしてほしいという意見があります。また、生理用品を置いてほしいということも出てきていますが、この施設ではどうなっていますでしょうか。

○事務局（山下管理係長） お声は少しずつ頂戴しているところですが、現在は実質的な取組は始まっておりません。

一方で、こちらの利用者は非常に年齢層が高いもので、見づらくてということや、入ってしまったら犯罪になってしまうというような、恐らく、こちらの施設にはずっと寄せられているようなご意見がまだ根強く残っておりまして、そういったものを両立しながら、皆さんに分かりやすく、使いやすいものとすべく、これからも検討していかなければいけないなと思っております。

○長堀委員 ニーズに合わせる視点もちろん大事ですが、男女共同参画センターとしては、意識をリードするという視点も大事だと思いましたので、申し上げました。

○嘉屋委員 令和5年度ですが、先ほどお伺いしていて、情報精度を高められるということでしたが、そうすると利用は増える方向なのかなと思いました。その上で、ホール60%という目標数値は何を基にしてつくられたのでしょうか。過去の実績からということでしょうか。

○事務局（山下管理係長） 基本的には平成30年度の実績から算出をさせていただいております。また、現状の予約状況からしますとまだすごく少ないところですが、達成可能な数値として、大体何回ぐらい利用の申込みをしていただいたらというところで検討したものです。

○嘉屋委員 平成30年度よりは増えているということですか。

○事務局（山下管理係長） ホールの60%についてですが、平成30年度はもっと高い状況です。

○事務局（遠藤主任） ほかに質問やご意見等はございませんか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（遠藤主任） 続きまして、令和4年度の事業報告と令和5年度の事業計画について、事務局の菅原よりご説明いたします。

○事務局（菅原事業係長） 資料4の令和4年度の事業実施計画という報告の資料と、資料5の令和5年度の事業計画という計画の資料をお配りしております。それとは別に、今日、追加で資料をお配りしています。

まず、1枚物で、事業の計画及び実施に関する業務ということで、男女共同参画センタ

一の来年度からの5年間の指定管理期間の提案書の一部を印刷したものです。この5年間の目標、ロジックモデルが書いてありますが、こちらに合わせて令和5年度の事業計画を策定しておりますので、これを説明した後に令和5年度の事業計画を説明させていただきたいと思います。

あわせて、A3判のホチキス2枚つづりのものです。こちらが運営協議会の委員の皆様にもご協力をいただきました令和4年度の調査研究事業ということで、札幌のジェンダーイクオリティのステークホルダーの方たちへのインタビュー内容です。30名ほどの方々にアンケートに協力をいただき、10名程度の方には動画のインタビューに協力をいただいて、男女共同参画センターがこれからどういった事業を行っていくのか、ジェンダー平等の社会をどうつくっていくのか、どんなことを期待されているのか、どんな存在意義があるのか、逆にどんな改善点があるのかといったことを皆様と一緒に考えていくという趣旨でつくったものです。

まだ生のデータでして、これから加工し、ホームページ等に掲載しようと考えておりますが、この委員の皆様での運営協議会が最後ですので、共有させていただきました。お時間のあるときにご覧いただければと思います。

それでは、資料4の令和4年度の事業実施計画の報告に戻ってご説明させていただきたいと思います。

事業区分のアの学習機会の提供、学習成果の発表及び指導者の人材育成に関する業務です。

男女共同参画ワークショップ事業については今年度もご依頼をたくさんいただきまして、31件のお申込みをいただき、実施しました。今年度からは、指定管理者として行う札幌市内での実践と札幌市外からご依頼をいただいている自主事業としての実践を分けて表記しております。

学校や組合のような活動の場、それから、企業や職場、地域の集まりといった多様な場でジェンダー平等についての学びのニーズがとても高まっていると思っております。例えば、企業からは数年前は女性従業員の方に学んでほしいという女性職員研修のようなニーズが多かったのですが、去年ぐらいから視点がすごく変わってきたなと思っております。女性たちが学んで変わるのでは全然足りておらず、企業や経営者、管理職の方たちが変わっていかねばいけないといったことで、女性研修よりも管理職向けの研修、男性向けの研修が増えているのが大きな変化だと思っております。

また、道内の自治体からのご依頼などもありまして、地域の中で男女共同参画の計画を策定していくといったとき、札幌市の実践事例としてお伝えできること、あるいは、地域の男女共同参画の担い手をどうやって集めていくかの知見をお伝えするといったところでご協力をさせていただきました。

次に、裏側のページの事業区分のイの相談業務です。

女性のための総合相談、法律相談というのは、20年前のオープン時から実施している

もので、女性が困ったと思ったときに安心してまずは相談できる窓口ということで整備してきたものです。これに加え、2016年からはガールズ相談というLINE相談を行っていたのですが、札幌市内、それから、札幌市のアシストセンターや北海道庁などでもLINE相談が整ってきたといったところで、私たちが次にやっていくべきことは何だろうかを検討しました。これは、昨年度の運営協議会でも、このテーマで皆様にご意見をいただきましたが、それらも参考にLINE相談は終了しまして、ガールズトークルームという下から2行目のものを始めました。これは、ただ相談して終わりではなく、顔を合わせて対話をしながら、若い女性たちの課題や悩みをお聞きし、必要な資源につなげるといった取組です。

今年度にした事業ですので、参加者などはまだ少ないのですが、問合せや参加したいという希望は結構多いのです。やはり、参加したい、興味があるのだといったところから実際にリアルな場に足を運ぶといったハードルが若い女性たちはとても高いのだなということを感じています。

例えば、若者支援センターなど、いろいろなところと連携をしながら、エルプラザだけではなく、私たちが外に出ていくアウトリーチを相談事業では少しずつ始めているところです。

次のページに行きまして、事業区分のオの就労・起業支援業務です。

この枠の中で毎年定例で行っているのが3行目の女性リーダー養成研修になります。今年度も20名ほどの受講生の方にご参加をいただきました。3年ぶりに完全対面で実施をしました。ここ3年ぐらいは、全てオンラインだったり、もしくは、オンラインと対面が交ざっての実施だったのですが、完全対面ということで3年ぶりに行いました。やはり、対面だと参加者同士のつながり方がまるで違うなというのが一番大きい特徴だったと思います。

最終回の成果発表会を経て、皆さんが学んだことを発表し、また、自分の職場に戻って発揮するということが、プラスして、ここでつながった方たちが、今後、困ったときお互いにロールモデルやメンターになりながら成長していく、そんなきっかけになったのではないかと考えています。

また、よく言われることですが、男性同士だと、ビジネスの話につながったり、例えば、同窓生同士で仕事の話をするみたいなことが結構あると思うのですが、女性は本当にしないと感じています。知り合い同士のプライベートの場で仕事の話をしてはいけないと思っていたり、あまりがつつと営業するような話は遠慮したり、そういったことがすごく多いと思うのですが、こういった場でつながった方たちが会社と会社の関係に発展したり、そういったつながりを女性たちもつくっていけるきっかけになればと考えています。

このワーク・ライフ就労・支援事業の枠組みの中では、SDGsやダイバーシティ&インクルージョン、アンコンシャスバイアスなど、ビジネスパーソンの方たちが興味のある

ようなテーマを設定して、単発でも事業を進めてまいりました。

令和4年度の事業報告は以上になります。

続きまして、令和5年度の事業実施計画についてです。

その前に、提案書の1枚物の4の事業の計画および実施に関する業務という資料をご覧ください。

この5年間の「今期の指定管理期間の中でやってきたこと」、それから、「足りていないこと」、「今後、世の中の動きの中で必要とされること」などの振り返りを行い、「次の5年間で大切にしたいこと」ということで、ロジックモデルの右下のところに評価指標というものがございます。今までは、「啓発事業を何回やったか」を評価指標にしていたのですが、私たちが、直接、市民の方に啓発をするより、もう少し社会的インパクトを高めたいといったところで、課題解決につながったり、もしくは、男女共同参画の啓発が掛け算のように広がっていくような手法はないかということで二つの指標を変えて設定しております。

一つ目は、「団体を越えた市内のネットワークを増やしていく」ということです。既存のものであれば、私たちは「Cloudy」という若年女性支援のネットワークをこの2年ぐらいつくってまいりました。札幌市内で女性支援をしている団体、若年支援をしている団体でネットワークをつくって、特に若い女性たちの支援をするというようなものです。それから、北海道内の女性の起業家を支援するような団体や機関のネットワークをつくる「ほくじょき.net」というものがあります。

このように、私たちだけではなく、ステークホルダーの皆さんとつながって、一緒に目標を設定し、一緒に行動してモニタリングをしていくというような、コレクティブインパクトのコーディネーターみたいなものを大切にしていまいりましたが、もう少し形を整えまして、課題解決に実行力のあるネットワークをつくっていききたいといったことで一つ目の評価指標として掲げました。

二つ目の評価指標は、「男女共同参画センターが発信するロールモデルやリーダー、それから、ベストプラクティスの数を10名、50名、100名」と掲げております。

調査研究事業に携わった皆様から、いいことはしているけれども、それがなかなか広がらないとか、たくさんの方を巻き込めていないといった改善のご意見をいただいております。

ですから、私たちだけで孤軍奮闘するのではなく、札幌市内でジェンダー平等を目指して活動している方、もしくは、自らがそういったロールモデルとして体現されている方、それから、様々な取組を既に事例として行っている企業や団体とつながって、ロールモデルや事例を発掘し、一緒につくり、育成していくことを発信していくといったことを評価指標に掲げております。

こういった5年間の目標を掲げた上で令和5年度の事業実施計画をつくっております。

ちょっと長くなってしまいましたが、令和4年度の報告と令和5年度の計画については

以上になります。

○事務局（遠藤主任） では、令和4年度の事業報告と令和5年度の事業計画について質問やご意見等がございましたらお願いいたします。

○長堀委員 特に意見を聞きたいポイントはありますか。

○事務局（菅原事業係長） 後半の意見交換でロールモデルとはということについて皆さんからご意見をいただこうと思ったのですが、それ以外では、例えば、調査研究事業のアンケートでは、先ほどお伝えした、「いいことをやっているけれども、なかなか広がらない」というご意見をいただいております。また、「全国的な講師の方を呼んだりして、すごくいい学びの機会を提供してくれているけれども、地元の企業とのつながりがあまりないのではないか、地域の企業の方を登壇させたほうがいいのではないか」というご意見があって、それはそのとおりだなと思っています。

私たちも、コロナの期間を経て、地域の企業やほかの地域の団体などとのつながりの濃淡に変化が結構あったなと思っています。平成24年や25年ぐらいに企業向けのセミナーをやり始めたときもいろいろな企業とつながりができたのです。でも、コロナでつながりが希薄になったりもしました。そして、今いる私たちの職員も、どちらかというところ、コロナ以降に男女共同参画センターに配属になった職員が多いのです。そういう意味では、企業と結構密接にやり取りしていたところを見ていないということもあります。

それから、コロナでオンラインになりましたが、最初はお金をいただくことはあまりできなくて、しっかりと参加料や受講料を取るみたいなことに慣れていない職員が今はすごく多いので、それをどう取り戻そうかなということがあります。

○長堀委員 いろいろな方とこれまでやってきたつながりや関わりがあるということですね。例えば、（インターネットショッピングの）会員制度では、プラチナ、ゴールド、シルバーとか、関わりの強さや関係性によって会員を分類しますよね。ゴールド会員の人とはこういうつながりがあって、こんなアクションを取る、シルバーはこうなど、そのように分類してみると整理されるのかなと思いました。

個人単位でも同様に、組織ではなくて、例えばフレンズと呼ぶとか、そんなイメージを持ちました。

○事務局（菅原事業係長） 今、長堀委員におっしゃったように、人とのつながりの中で、運営委員の皆さんもそうですが、事業をやれているなという感じがあるので、そのつながりの強さとか、もしくは、フレンドの中にこういう企業が少ないよねとか、そういうことは頭の中では考えているのですけれども、それを見える化したり、職員同士で共有したりということができていないので、今のアイデアはすごくいいなと思いました。

○嘉屋委員 何個か質問させてください。

お話の中であったかもしれないのですが、私が理解し切れなくて、こちらの4番の資料ですけれども、まず、アウトプットのところの下にある団体を越えたネットワークができるというところの団体を越えたネットワークの定義とはどういう状態なのか、教えてもら

えますか。

○事務局（菅原事業係長） 先ほど例として挙げましたが、今、私たちが既につくれている団体を超えたネットワークというのがC l o u d yという若年女性支援やほくじょきという北海道内の女性起業支援の団体のネットワークです。

そのネットワークができる前は、それぞれの団体が若い女性の受皿が今ないよねと言って、自分のところで何ができるだろうか、そのためにどういう事業をやっていこうか、お金を引っ張ってこようなど、そういうことをそれぞれの団体が個別にやっていたのです。

ただ、若年女性支援と言ったときに、専門性のある団体が札幌にはなかったのです。それで、みんなでならできるかもねとなりました。

東京などでは、若年女性支援の団体は、すごく当事者性の強い、リーダーシップのある方たちがN P Oをやっていたりするのですが、札幌にはそういう団体がないので、そういう意味では、恐る恐るだけでも、みんなでやればできるのではないかとといったところで、最初は、それぞれの団体が集まって、自分たちの強みとか、どんな資源を持っているかを理解し合い、何が課題なのかという課題の設定や目標を設定し、それに向けてどんな取組を具体的にやっていくかをみんなで考えました。きちんと評価ができていくかは分かりませんが、やった取組に対してのモニタリングをやっていく、それも、1団体ではなく、複数の団体です。C l o u d yだと10ぐらい、ほくじょきだと50弱の団体がそれを一緒にやっているのですが、それを団体を超えたネットワークと表現しています。

○嘉屋委員 例えば、新しい団体を設立するというのではなく、そういう団体が集まって勉強会をやる、何がしかの一つのコミュニティーをつくるというイメージで、将来的に3個、5個、10個というのはその数をカウントしていくということですか。

○事務局（菅原事業係長） そういうイメージです。でも、今おっしゃっていたように、そこから社団法人などの一つの団体になっていくものがあるのもいいなと思います。

そのネットワークできちんと予算を持ち、もうちょっと実行力のあることをやろう、それだったら法人をつくったほうがいいねというものがあってもいいなと思いました。

ただ、緩やかなネットワークだからそれぞれの強みを生かしていいよねというときもあります。私たちが経験したのは二つのネットワークしかないのですけれども、それが増えていくと、ネットワークの強さや多様性みたいなものも出てくると思うので、そういった意味では、あまり決めず、課題解決に一番近い形態のネットワークをつくっていったらいいのかなと思っています。

○嘉屋委員 緩やかなネットワークが増えていくと、本当に活動として広がっていくのだなという感覚はあるのですが、今度、そうすると、評価基準として数えづらいというところがあって、そこはちょっと課題という感じですね。

もう一つあるのですけれども、ロールモデル、リーダーの人数が年ごとにだんだん増えていってということですが、私は逆のイメージを持っています。上限を何人にするかはあるのであるけれども、多様性の中でロールモデルをたくさんつくろうみたいな考えかとは思

うのですが、例えば、10人のロールモデルであっても、それを認知されている市民といえますか、北海道の人に認知されているといったようなことのほうがゴールに近いのではないかなと思っていました。深さよりも広さということでご意見を伺いたいです。

○事務局（菅原事業係長） ちなみに、この10人、50人、100人というのはストック数でして、5年間で100人という目標でした。

数ではなく、質的にインパクトがあるといいますか、いろいろな方がその方を知っているという人が少人数でもいたほうが効果的ではないかということでしょうか。

○嘉屋委員 すごく極端な話ですけれども、100人のロールモデルをつくっても、それを誰も知らなかったら意味がないということです。

○事務局（菅原事業係長） おっしゃるとおり、ロールモデルをつくっても、それを発信する、それこそ、後半の意見交換のテーマですが、ニーズのあるロールモデルの情報をきちんと届けるということがないと意味のないものになってしまうなと思います。ですから、発信については、量もそうですし、質もそうですし、誰に向けてみたいなところもきちんと考え、戦略的にやっていきたいなと思います。

一方で、数はすごく大事だとも思っています。テレビなどに出ているまねできないロールモデルではなく、本当に当たり前に身近にいる、しかも、数があるからすごく多様性があったり、ぴかぴかしたロールモデルもいれば、駄目な人もまたロールモデルではないかなと思っていますし、多様性を生み出すためには数も必要だと思っています。また、それをきちんと効果的に認知してもらうような工夫についても引き続き考えていきたいと思いました。

○下川原委員 まず、私たち自身が、このコロナの3年で外部のコミュニティーとのつながりが非常に少なくなりました。先ほど菅原が言いましたけれども、今いる職員の中でも外とつながっている人が限られていまして、そこから何か次の段階に進めていこうと思っても、何をしたいかが分からない、あるいは、どの人とつながっていることで何ができるのかがなかなか分からないということが多いのです。

今までの関係性のある方たちとのつながりでこの3年は何とかやってこられたのですが、ここから先となったとき、私たちが頼りにできる人たちはどれぐらいいるのか、それすらよく分からないという状態になっているので、そこを少し増やしていくことも必要だよねというところからこういう話が出てきているのですよね。

ただ、確かに、嘉屋委員がおっしゃったように、いくら人がいても誰も知らなかったら意味がないので、私たちが手に入れた仲間やロールモデルを外側に対してもどう伝えていくかということは必要なことだなと思いました。

○長堀委員 札幌市内のワークショップとかで数が増えてきたということですが、これは、基本的に菅原係長が対応しているのですか。

○事務局（菅原事業係長） いいえ、職員みんなが対応をしています。

○長堀委員 分かりました。この中に中学校や高校がぼちぼちありますよね。個別の学校

からの依頼を受けてということと推察しますが、教育委員会レベルとの連携みたいなことなどができると思います。そして、特に進路指導に関わる教員の意識啓発のメニューをつくると、上にある女子生徒のSTEM系への進出を促進するということにもつながると思います。

我々も幾つかの高校とつながりがありますが、本当に進路指導の先生次第で、生徒の進路は変わります。いまだに、女子は後から数学が伸びなくなるから文系に行ったほうがいいよ、とか、そんな話を聞きます。進学率を理系に傾けることは、進路指導の先生（を中心とする教員）の意識次第で難しくなく可能だと思います。

○事務局（遠藤主任） 資料の情報量がかなり多く、皆さんも目で追うのがちょっと大変かもしれないのですが、いかがですか。

○北川委員 ガールズトークルームの参加者がちょっと少ない感じがしたのですけれども、これはLINE相談でつながった方とつながるみたいな感じなのですか。

○事務局（橋本主任） これまで、ガールズ相談に関しては、毎年、中・高・大学にガールズ相談のカードを配布し、そこからLINEの登録をさせていただいてご相談をいただくという形でした。今回新しくガールズトークルームを始めるに当たっては、同じようにガールズトークルームの広報のカードを作成したのですが、そこにLINEとインスタグラムとツイッターのアカウントを全て載せて、中・高・大学の女子生徒の手元に渡るようにしています。

ですから、これまでのガールズ相談とは全く違うアカウントを作成してしまして、新規でLINEの登録をしてくれています。

○北川委員 学校に配ったということですか。

○事務局（橋本主任） そうです。学校にお願いし、皆さんの手元に届けていただくようにしました。

○北川委員 それは札幌市内の全部の学校なのですか。

○事務局（橋本主任） そうです。

○北川委員 それでも参加者数がこんな感じだったのですか。

○事務局（橋本主任） 先ほど菅原からもあったように、問合せは結構多いものの、実際に会って話すのはまだハードルが高い、あるいは、不安というか、知らないところに行くことに勇気が出ないということがあるのではないかと感じています。また、中学生などで、そういう場所に行くにも親御さんの了解を取らなければいけないわけですが、そういう場に出ることを反対されたという声も聞こえています。

このように、行きたいと想っていたり、興味はあるけれども、参加するにはまだ少しハードルが高いというところがあるのかなという印象は受けておりました。

○北川委員 これは10代ですか。

○事務局（橋本主任） そうです。中・高・大学生、その年齢に相当する方のご案内をしていますが、中には20代の方で参加してくださった方もいらっしゃいました。

○北川委員 大学にも配ったのですね。

○事務局（橋本主任） 大学だと1人1枚ではないのですが、大学にカードを配架していただきました。

○北川委員 せっかくの機会なのに参加者が少なくもったいないなと思って見ていて、それだけでした。

あとは、C l o u d y についてです。この間、ここの元職員から、C l o u d y でお世話になっている企業の方が、洗剤がいっぱいあって、もらってくれる人を探しています、北川さんのところの保育園で使えませんかみたいな連絡があって、じゃ、いただきますと言いました。

じゃ、その方につなげますねみたいな感じだったので、それはフェイスブックで友達になるということですかと言ったら、そうですと言われました。それは嫌だったので、電話にしてくださいと言って、うちの保育園の電話番号を教えてあげて、それで連絡をもらって、この間の日曜日にその企業の方が届けに来てくださったのです。

私は初めて会ったのですが、自分たちは、こうこうこういう者で、この紙を持って、支援を受けましたみたいな写真を撮っていいですかと言われたのです。いいですよと言って、被写体になって撮ってもらったのですよね。ただ、写真を撮るのは知りませんでした。また、その方が何かざらざらした感じで、こういうものがあつたらまた連絡してもいいですかと聞かれたのですね。でも、嫌だったので、もういいですよと言って断ったということがあったのです。

退職されたその方のことを私はすごく信頼していたから、じゃ、もらいますと言ったら、違う人が今度は出てくるのだなと思って、まず、そこにびっくりしたのですよね。その方を責めるというわけではないのですけれどもね。

C l o u d y については菅原係長の口から何度も聞いていて、私もすごく信頼していたのですが、いざ来てみると写真を撮られたり、今後もこういうのを持ってきていいですかみたいな感じで言われるのだなと思ったのです。私は、企業というか、団体の一人として見てもらったからそういう感じだったと思うのですが、女性の支援をしてくれる人たちと思っていただけから、こういうことをされて嫌な女性はいないのだろうかと思つたので、今言いました。

○事務局（菅原事業係長） 北川委員、嫌な思いをさせてしまって申し訳ないです。

C l o u d y は、本当にいろいろな方にご協力をいただいて、最初は女性支援の団体やNPOなどだけでやっていたのですが、それこそ、斉藤委員のところ、連合さんからもハンドジェルみたいなものをいただくなど、いろいろな企業から寄附をいただいております。また、物を運ぶといったとき、今までは150袋を女性支援の団体みんなに入れていたのですよね。物を買うときも、すごい大量の段ボールがエルプラザに来て、私たちがそれを倉庫に入れてみたいをやっていたのですが、そこをサポートしてくださる企業なども入ってきてくださって、協力の輪が広がっており、とてもうれしいなと思っていました。

一方で、そういう細かな配慮が足りなかったり、C l o u d y が大事にしたいことをきちんと伝え切れていないところがあるのではないかなと今ご意見を聞いて思ったので、やはり、繰り返し繰り返し、誰のためにやっているのか、何を大事にしたいのかを伝えていきたいなと思いました。

○事務局（遠藤主任） ほかにいかがでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（遠藤主任） これ以上ないようでしたら、次の意見交換の中など、思いついたときにご発言をいただけたらと思います。

4. 意見交換

○事務局（遠藤主任） 続きまして、意見交換へ入らせていただきます。

まず初めに、今回のテーマとどのような意見を皆様から伺いたいかということを含め、事業系の主任の橋本よりご説明をいたします。

○事務局（橋本主任） それでは、資料6をご覧ください。

本日、意見交換のテーマとしておりますのは、札幌市男女共同参画センターが発掘・発信することで市民が希望を持てるような、また、ジェンダー平等の社会に近づくような多様なロールモデルの一例についてです。

皆さんそれぞれの立場から、多様なロールモデルの人物像について、その人物像の背景、センターとの関わり、変化という3点から伺いたいです。

また、その人はどういった方にとってのロールモデルになり得るのか、そういったロールモデルがいることで個人や社会にどのような影響が起きると考えられるかも併せて伺いしたいと考えております。

これまでの話の中にもございましたが、令和5年度から新たな指定管理期間が始まるに当たって、センターでは「リーダー／ロールモデルの発信を通して、社会的インパクトを高める」ということを重点目標にしていますことから、本日、皆様から多様なご意見を伺いまして、より多くの多様性にあふれたロールモデルの発掘や発信を進めてまいりたいと思っておりますので、ぜひお願いいたします。

皆様、いかがでしょうか。

○嘉屋委員 先ほどの質問のつながりになるかもしれないのですが、まずは10人といった目標が直近なのかなと思っています。

このロールモデルのつくり方みたいのところですが、私たちがふだんやっているようなペルソナに近いのかなと思っています。ペルソナを最初につくろうとすると、やはり、定量的に情報を集め、そういう評価をした上でですけれども、定性的な情報を乗せ、ペルソナをつくっていくのですが、進め方の想定はありますか。

まずは、こういったところが定量的なところで、例えば、多数派、多様性といった中でも、まずは10人のマジョリティーのところをつくっていききたいなど、そういったような

ところがあればお伺いしたいです。

○事務局（橋本主任） 今、既にセンターで行っている事業の中で、啓発的な事業をして、そこからつながっていただいた方たちの中で、次に、私たちが直接的に何か啓発をするのではなくて、その方が、今、ロールモデルとしてという形で、少しずつそういった例が出てきているところではあったので、今、センターとしては、そういった既存の私たちがこれまで行ってきた事業で、例えば、関わってくださった方とか、そういった事例を中心に広げていきたいという思いがございます。

ただ、私たちの今までやってきたものから見え切れていないといいますか、ニーズをはかり切れていないところの必要とされているロールモデルの姿があると思いましたので、センターとしてこれからもっと多様なロールモデルを生み出していくためには、そういったご意見をいただいた上で、私たちからまだ見えていないところのロールモデルを発掘していかなければいけないという思いがあったので、今回お伺いすることにしました。

○事務局（菅原事業係長） 補足させていただきます。

エルプラザの研修の中で、ペルソナをつくって、カスタマージャーニーをつくるといったワークショップもやったこともありましたが、そのとき、事業係は若い職員が多く、私たちのチームの中にもあまり多様性がなかったりするので、見過ごしているものや見逃しているものがあるなと思っています。

私たち職員が感じているこんなロールモデルをつくりたいというものを私たちも考えていかなければいけないのですけれども、違う立場の方からのご意見をぜひお聞きしたいなという趣旨です。

○長堀委員 私も聞こうと思っていたことが、嘉屋委員と似ていますが、誰にとってのロールモデルなのだろうなということです。

そうすると、何か切り口を切って、例えばマトリックスをつくって、縦と横に軸を取って、3かける3で市民を9パターンに分けて、そのパターンごとのロールモデル、のように考えるのではなく、その軸はよく分からないけれども、まずは、我々委員から、こういう人がいいのではないかという具体例集めてから軸出しをして分析してみて、それぞれのペルソナをつくるというイメージでいいですか。

○事務局（菅原事業係長） そんなイメージでした。

○斉藤委員 ロールモデルという話をされてしまうと悩んでくるのですが、私は、30年間、昭和、平成、令和と労働運動をしてきた中で、こんなことがあったのですよね。終身雇用制がよしとされた時代で、例えば、大きな工場があったら、そこで親子が勤めているとかいう時代もあったわけです。

そして、会社へ入ると会社も組合もライフステージというのを描くのです。何歳で車を買って、何歳で結婚して、何歳で子どもができて、何歳で家を建てて、子どもが学校に行く、そういうステージを描くのです。職場の中に必然とロールモデルとされているような人が出てくるのですけれども、今は、先ほども言ったように、誰も管理職になりたがらな

いという状況です。では、このライフスタイルは誰が描いたのよ、大きなお世話だということにやっと平成の後期から気づき始めるわけです。転職もさらに増えてくるという時代になってくるのです。

その上で、ロールモデルはどうしたらいいのか、令和の時代で考えました。ずっと悩んでいたのですね。これは難しい質問だなと思ったのですが、ChatGPTもそうですけれども、今、AIがどんどん進んでいきますよね。単純作業もロボットへと替わっていきます。ファミレスへ行ってもそうです。

では、人間には何ができるかということ、チャレンジです。知識といいますか、過去のはAIができます。ですから、新たなチャレンジをするということの後押しとか、そういう方々がロールモデルなのかなと思っていて、ほくじょきもそういう趣旨でやっていたのかなと思っています。

経営者の方々はこんなことを言っていました。同業種の話はあまり聞かないのです、むしろ異業種の方の話が非常に役立ちますということです。今、男女共同参画センターでやっているように、いろいろな方々と交わるということで、数だけではなく、そういう機会を設ける、そして、何かスタートしようとしている、その方々の思いにわくわくする、共感する、あるいは、私もやってみたいという思いが伝わることによって札幌市がより住みやすい、チャレンジできるようなまちになるのではないかなと思っています。

先週、僕のラジオに出てもらった野村良太さんという北海道の分水嶺という背骨の山脈をひとりで63日かけて歩いた方がいるのです。無謀だと言われていましたけれども、達成したのです。NHKでもドキュメントをやっていましたけれども、そういった新たなチャレンジするという人たちを応援する、そして、一緒に自分もやりたいのだというチャレンジする環境づくりこそ札幌市が望んでいることなのではないか、僕らも応援したいものなのです。そのチャレンジするをわくわくするような形とし、応援できるようなセンターの活動になるといいのかな、まさに、そこがロールモデルになるのかなという気がしました。

ちょっと漠然としていましたが、昭和、平成、令和を生きただ中でイメージがどんどん変わってきているのは事実だと思います。

もう一つは、人を見るのではなく、例えば、本の中で見てみたり、インターネットの中で見てみたり、子どもにしたら、ちょっと古いけれども、仮面ライダーなんかも変身することによってなり切るわけですよね。これはあらゆる場所にあると思うのです。それを後押しするような、チャレンジできるような、そういったことがいいまちづくりになるのかなと私は思っています。

ちょっと難しい問題だったので、結論は出ませんでした、今の思いをお伝えしました。
○事務局（橋本主任） 今お話を伺っていて、お聞きしたかったのですけれども、チャレンジしている方がロールモデルとして増えていったほうがというお話だったと思うのです。そのチャレンジしているロールモデルの方は、斉藤委員のイメージとしては、どちらかと

いうと、きらきらしたような方のほうが多いといいますか、そういう方のほうが求められているというようなイメージですか。

○斉藤委員 いろいろな方がいらっしゃると思いますが、きらきらはあまり望んでいないですね。きらきらした方は、皆さんもご承知のとおり、ちょっと怖い面がありますよね。地道とも言いませんよ。まず、きらきらかどうかは別にしても、やりたいという思いが出てくるのが大切なのかなと思います。

○事務局（橋本主任） 関わる若い女性でも、すごいロールモデルを見たとき、すごいとは思いますが、そこまでは思っている方も今はとても多いと聞いていたので、そのレベル感というところがどうなのかなと思ってお伺いさせていただきました。

○斉藤委員 マイクを持って大声を出して、啓発セミナーのように洗脳されて、帰りに何か買って帰るような、そういうことではないです。

先ほどおっしゃったように、突然持ってきたいと言って、写真を撮って、また次ありますよというのではまずいですよね。今、そういう企業や人が多いのです。そうではなく、見ていて、あっ、この人は、チャレンジしているなということですか。

○事務局（橋本主任） いろいろな面でチャレンジをされている方ということですね。

○斉藤委員 そう決めつけないでもらって、誰かからの紹介とか、そういう形にすると非常にいいのかなと思いました。

○事務局（橋本主任） 北川委員はいかがでしょうか。

○北川委員 私も数年前のロールモデルの何かに参加したことがある気がするのですが、何人かのロールモデルの女性がいて、話を聞かせてもらってみたい、そういう感じの企画をするということですか。

○事務局（橋本主任） ロールモデルを発信していくという意味合いからはそういった取組も必要だと思うのですが、例えば、北川委員が今働かれているところ、あるいは、自分の周りにこういう人がいて、こういうロールモデルがいてくれるとその人にこんないい影響があるよねなど、そういう現場で感じられていることをお聞きできたらと思います。

○北川委員 何かの企画というよりも、市民一人一人の心の中にどういうロールモデルがいればいいのかという話ですか。

○事務局（橋本主任） そうですね。

○北川委員 まず、企画としたら、職員がロールモデルとしてやったらいいなと思いました。前もここで言ったような気がするのですが、この例で言うと、札幌市内で働く会社員の男性のAさんもこのセンターの職員とお話をしていくうちに変わっていったみたいな感じだったと思うのです。

もやもやした気持ちを誰にでもいいから聞いてもらいたいという人もいれば、この人に聞いてもらいたい、こういう人に聞いてもらいたいというのがあるような気がするのですよね。そんなときに男女共同参画センターを知って、この職員に話を聞いてもらいたい、この人にだったら話したいということがあるというのか、私は誰にというのをすごく大事に

しているから、職員がロールモデルになるのがすごくいいような気がしていました。

あとは、いじめっ子だった人をロールモデルにするといいのではないかなと思いました。ただ、これは名のり出てくれないと思いますし、難しいとは思いますが。

いじめはすごい社会問題ではないですか。いじめっ子は、いじめっ子認定されたらもう終わりみたいな感じもあると思うのです。でも、何でいじめるかにはいろいろとあると思うのですが、いじめやDVの加害者は自分が正しいと思っているからそういうことをすると思うのです。先ほどの斉藤委員の話にもあったけれども、直す気がない人は直す気がないのです。でも、自分がやっていることは間違っていたのだと気づくことでやめられると思いますか、意識が変わると思うのですよね。

いじめられっ子をロールモデルにするといいと思うのですよ。自分のこういう気持ちがこういうふうに変ったことで急にいじめられっ子ではなくなったというのを知ることもいいと思うのです。難しいけれども、いじめっ子の話を聞けたらいいのかな、次なるいじめっ子が生まれたいのではないかなと思いました。

それから、DVの加害者だった人です。DVの加害者だった人のロールモデルは結構ありますよね。インターネットなどでも、自分はこうこうで、こういう支援を受けて、こんなふうに変った、それまでは自分は悪いことをしているとは思っておらず、相手が悪いと思っていた、でも、それは違ったと分かって変わったみたいなものがありますよね。それを見たら、そうか、自分もそういえば子どもにこういうふうにしてしまっているな、自分のこれは間違っているのかなと気づけたりすると思うのです。

ですから、被害者も大事だと思うのですが、加害者側のロールモデルですよね。出にくいけれども、もっと出すと社会にとってすごくいいのではないかなとすごく思いました。

それから、マジョリティーだったけれども、隠れマイノリティーだった人もロールモデルとしてすごくいいのではないかなと思います。マジョリティーのふりをして生きていたけれども、実は隠れマイノリティーだった、勇気を出してこんなふうに自分は変革していったみたいなことも心にすごく入っていくのではないかなと思います。

そして、今、天涯孤独な人がすごく多いと思うのですよね。ですから、難しいのですけれども、自分は天涯孤独だったところ、今は孤独から抜けることができたというロールモデルもいいのではないかなと思いました。

いじめっ子もそうだし、DV加害者もそうですけれども、過去は変えられないではないですか。それに失望し、悲観する人がとても多いと思うのですけれども、それまでやってきたことはさておき、自分がやってきた罪を認め、自分を変革していこうという気持ちがすごく尊いものだと思うのですよね。それを普通に生きてると、テレビなどを見ていると、いじめっ子、悪、以上みたいな、虐待、母親、悪いみたいな、どう支援していくかみたいな感じで話が止まっていて、開き直りを止める何かが必要なのではないかなと思うのですよね。そのためには、自分の罪を認めて、自己変革をこんなふうにしていって、今はこんなふうに幸せにやっているというロールモデルがすごく必要だなと思っています。

○事務局（橋本主任） それこそ、今年度も受託事業で様々な市民の方にセミナーなどをやっていたのですけれども、その中でもDVに関するセミナーはやってきていましたが、どうしても女性の被害を受けた方に向けてのものが多かったところです。しかし、今年度は、加害性みたいな、そこにどういうジェンダーが関わっているかみたいなところをテーマに進めたところもあったのですが、それはこれまでと違う見え方がありました。

今、北川委員のお話を伺っていても、これまでは、どうしても被害を乗り越えてきてという方をロールモデルにというイメージが強かったかもしれないのですが、ちょっと視点を変えてというか、そういった方の存在も必要なのかなというのは、今年度に行ったこととつながっていたなと感じました。

○北川委員 一時保育で来るご夫婦などは、ああ、お父さんとお母さん、うん、いいねみたいな感じで、何かお似合いだねというか、この子にこのお父さんとお母さん、うん、そんな感じというのが分かるのですが、面会交流だと、どうしてこの2人は結婚したのだろうというケースが多いです。自分を変えないで相手を変えようと相手に求めて求めて、こじれてDVをやったり、いろいろあって別れるのです。

もっとその前段階で見切りをつけて別れようと決められたり、他人にばかり求めないで自分を変えようと気づけたりしたら大分違うのになと思うので、加害側のロールモデルができるといいなとすごく思いました。

○斉藤委員 今、すごくいいお話をお聞きしました。

具体的なロールモデルの話が出たので、1点だけお話しします。

私は刑務所から出た方や少年院を出た方の就労支援のサポートもしているのです。その求人誌をつくって刑務所や少年院に送って見てもらうのですけれども、圧倒的に男性が多いのです。女性の出たからの職場はなかなか少ないのです。仕事に就かないと再犯率が非常に高く、ここが大きな課題です。

この話をしていたら、ある社長2人から来てくれと言われて、法務省の方と一緒に行って話をしてきたのですけれども、できれば、少年院や刑務所に入った人が欲しいということでした。何ですかと聞くと、少しやんちゃがいい、リーダーシップがあるからということでした。でも、履歴書を見たら空欄のところがあって、これはどうしたのと聞いたら、ちょっとと詰まり、あっ、別のところに行っていたんだねという話になっていたのです。

やはり、さっき言った過ちですけれども、僕らは過去を価値に変えるという言葉を使っているのですが、そのように活動しています。

どうしても女性の出所された方の働く場所がないのです。それで、隠さずにそういう会社をつくってしまっている人もいるのですよね。ここはなかなか触れられていないところで、男女となれば、女性の就労などを含め、しなければならぬのかなと思います。そこに、覚醒剤がとか、うちの求人票にはいろいろと書くのですけれども、そういったものも含め、ロールモデルで言うならば、これは非常に励みになるのかなと今のお話を聞いて思いました。

○事務局（橋本主任） ほかにいかがでしょうか。

○長堀委員 皆さんの話を聞きながら考えたことと、あらかじめ考えてきたことを含めて話します。意見交換のテーマと書いてあるところの真ん中太字の下線部分「ジェンダー平等な社会に近づくような」というから考えますが、ジェンダー平等の問題はクロスカutting・イシューですよね。男女共同参画センターに解決の責任があるものでもないし、（ジェンダー問題が）全てのイシューに関わっていることを考えると、各人の仕事や生活の中でジェンダーの問題や課題に気づき、ジェンダーの視点を取り入れて何かに取り組んでいる方がいいのかなと思いました。

例えば、起業家の中で、女性の健康に関するいわゆるフェムテック系のことに着目して起業された方。また、具体的な方を知っているわけではないですが、高校の先生で進学の男女差に問題意識を感じ、自分なりの進路指導に取り組んでいる方。特に北海道は、理系進学もそうですが、大学進学率自体女子のほうが低いですから。小・中学校での生活や指導の中のジェンダー不平等に気づいて、改善するために学校として取組をしているなど。また、女性専門外来を開設している内科の医師など、いろいろといらっしゃるのかなと思います。男性と女性の間の不平等な関係性の中では、様々な問題があると思うのですが、そういうところに気づいて自分の仕事の延長で何か取り組んでいる方など。ふだんの仕事のミッションけるジェンダーということで何か活動している方がロールモデルになると、市民の方々も、かけるジェンダーなのだ、誰かが解決することではなく、身近な問題であり、自分で考えて行動できる問題ということに気づけるとと思いました。

もう一つ、子育てをする中でジェンダーセンシティブなセンスをどうやって子どもに持ってもらうかに関して工夫したり、ジェンダー不平等を次世代に引き続かせないため考えて工夫して子育てしている親もいいかなと思います。

○事務局（橋本主任） 確かに、日頃、ジェンダーの意識を持たれている方をロールモデルにしてというのはジェンダーだけで収まることではなく、全ての分野に必ず関わってくるものだと思うので、そういったロールモデルの方がどんどん増えていく、それをセンターがもっと広めていく、発信していくことで市民の方にすごく身近に感じられるロールモデルとして発信できるのかなと思いました。

○嘉屋委員 私は、民間企業の立場からお話をさせていただきたいと思います。

さっき菅原係長は女性の方が仕事の話をする場がなかなかないということをおっしゃっていましたが、振り返ってみて、男性もそんなにあるのかなと実はちょっと思っていました。

仕事についてちゃんと話をする場がそもそも少ないのではないかな、特に自分のキャリアについて悩んでいたとしても話をする場はそんなに多くないのではないかと思います。最近、特にコロナでそういうコミュニケーションを取る機会はなおさら減っているのではないかなと思っています。

最近、企業としては、はやっているのが1 on 1などで、上司と部下とで1対1で話をするみたいなことです。でも、いざその場になって、上司から悩みがあるかを聞かれてばっ

と答えられる人はおらず、上司としても、1 on 1 やメンタリングなどの勉強をしてきているわけではない人がほとんどだと思うので、メンタリングをやっているのか、コーチングなのか、ティーチングなのか、よく分からない中でやってしまっているみたいな感じが多いと思います。

そういったような中でそれとない会話の中からそういう悩みなどを伝えられ、自分のキャリアをこういうふうに伸ばしていきたいみたいなことを企業の中で話していけるようになっていかななくてはいけないと思うのですよね。

同じ会社の中で同じ仕事をしていてもそんな感じだと思いますので、社外の方とそういうコミュニケーションができるかということ、なおさら、そういうようなところも生まれてくると思うのですよね。積極的な人はいいのですよ。自分で動いて、自分で悩みを言える人はいいと思うのですけれども、多くの人は内に籠もってしまうのかなと思います。

例えば、今ですと、育休の話などがあります。私たちの会社も若いメンバーが多いですけれども、これからそういう話になっていって、例えば、男性で育休を取りたいと思っている人、逆に、自分は家族とも相談の上で仕事をしたい、別に育休を取らずにキャリアを伸ばすみたいなことをやっていきたい、それは選択なので、いいと思うのですが、それに対しての周囲の目が違うと思うのですよね。逆に、育休を何で取らないのみたいなことを言われたり、それで会社の中でちょっと浮いてしまうとかですね。

これを女性にすると立場が逆になることがあると思うのですよね。女性だと、育休を取るんですよみたいな感じですか。何か、そういうバイアスみたいなものがかかっている、ちょっと悩んでしまっただということが絶対にあると思います。

事、育休といったようなことだけでも、いろいろな捉え方といいますか、周囲とのずれ違いがあって、相互理解が足りていないということだと思うのですが、そこをどうやって拾っていくかですね。

本当はその企業内で拾えれば一番いいのですけれども、なかなかそうもいかないところもあると思いますので、そこをこの関わりの中で行っていただけるみたいなことがあるとすごくありがたいなと思いますね。

○事務局（橋本主任） 今、育休という話は私たちも発信しているものでもあるのですけれども、確かに、人それぞれといいますか、働いている人の背景なども含め、女性は育休を取って、男性も今広がってきたから育休を取ってというだけの啓発ではなく、こういう働き方をしている人もいれば、こういう働き方をしている人もいるよねと多様に見せていく、そういうロールモデルを発信していくことが人それぞれの多様な働き方にもつながっていくのかなと思ったので、参考にさせていただきたいと思います。

○斉藤委員 最初に言った人権の話ですけれども、まさに自分を大切にするというところの共通点がロールモデルだと思うのですよね。どんな仕事をして、どんなことをするということは枝葉なのです。

ロールモデルは、まさに自分自身を大切に、自分がどうなのかということが集団に受

け入れられることでなければ、年齢、性別、そのステージによって、すごい数のロールモデルが出てきて、それを見て育つわけではないですね。

いかに自分が大切なものなのだという事に気づいてもらえるような方がいると、見る事、触れることによって、その人の人生も豊かになってくるのではないのかなと私は思ったりするのですけれども、どうでしょうか。

○事務局（橋本主任） そういったところを私たちセンターが直接的に伝えるだけではなく、ロールモデルとして間接的にでも伝えていきたいと思いました。

○斉藤委員 同友会に行っても、こういったミーティングや勉強会があって、女性の経営者の方もたくさんいらっしゃいます。でも、初めから経営者になっているわけではないのです。人生、いろいろな挫折があったり、浮き沈みの中でこれはこうやってみようというやりながらチャレンジし、今はこうです、現時点ではこうですという話をしてもらっただけで、その先のことは分からないのです。ただ、次はこうなりたいのだという思いがみんなの共感を得るのかなと思うのですよね。

そういったことを考えてくると、ロールモデルの基本は、自分自身を大切にできるような、しているような人の話を聞くのがいいのかなと思います。別に社畜をつくるようなロールモデルではないではなくて、自分自身をつくり上げていくということですよね。

多分、長堀委員ではないですが、教育現場で、ある意味では進路が線引きされるというか、第三者によって決められてしまうことも、誘導されることもあるけれども、決めるのは自分なのだという事を自分自身が感じるということ、また、それによって、それを信じてチャレンジするというのが尊いのかなと思うのです。他人が決めると誰かのせいにしてしまいますよね。結局、自分が決めるのだと私は思います。

ですから、ロールモデルについては、自分を大切に、自分で判断できるようなケースであれば、また、そうではない方には別なアプローチの仕方があると思うのですけれども、そういう方々のロールモデルの人物像で、こういう人の話は聞いてみたい、実際にお会いしてみたいと思うのです。

ロールモデルはインターネット上に上げるわけですか。

○北川委員 そういうわけではないみたいです。企画で何かというよりも、市民の心にどういうロールモデルがあれば社会がよくなるかという話ですよね。

○事務局（橋本主任） そうですね。そういうロールモデル、多様なロールモデル、こういうロールモデルがいたらいいよねという話を今回伺って、それをどう発信していくかはいろいろな方法を試したいと思っています。

○北川委員 企画前段階のお話みたいな感じだと思いました。

私も一つ思いついたのですけれども、離婚の話です。子どもが1歳や2歳と小さいと、離婚になかなか踏み切れない女性がすごく多いのです。ただ、いろいろな親子を見ると、子どもが中学生とか小学校高学年になって離婚した人と子どもが一、二歳で離婚した人と、日本では非監護親はお父さんが多いのですが、非監護親と子どもの関係で見ると、

離婚は早いほうがいいのですよね。お父さんとの関係がすごく良好で、面会交流が続いているというケースがすごく多くて、お母さん自身もメンタルがそこまでやられないで済んでいます。

子どものことを考えると離婚ができなくてとか、かわいそうとか、いろいろと言っている人がいるのですけれども、早いほうが結構幸せにやっている人が多いよと言いたくなるのです。でも、それを決めるのは自分だから、あれなのですけれどもね。だから、離婚を勧めるというわけでもないのですが、嫌なものをきちんと自分で決断し、すぐ手放すことができるロールモデルもまだまだ必要かなと思います。

あとは、マウントを取る人です。過去、自分はマウントばかり取っていたなみたいな、過去、マウンティングばかりしていたなという人がロールモデルだといいたくなってしまう。自分は、今はそういうことをしなくなって生きるのがすごく楽になりましたとか、そういうものがあったら面白いし、いいなと思いました。

私も、マウンティングする人は、どうしてマウントを取るのだろうと思って見るのですけれども、もうマウントを取ると決めているのです。決めているというか、どんな会話でもマウントを取るといいたくなるとか、だから、そういう人は嫌だなと思って暮らしているのですけれども、こういうふうには自分も変わりましたというロールモデルがいてもいいなと思いました。

○事務局（橋本主任） 多様なロールモデルの姿をたくさん出していただけて、ありがとうございます。

○長堀委員 北川委員がずっとおっしゃっていた共通点は、ちょっとやばめの過去があって自分を変えられた、というロールモデルということかなと思いました。大事ななと思います。最初から優れたとか立派な人みたいなものばかり目にして、自分はちょっと黒歴史があるし、、、みたいに思ってしまうと、距離が遠くなってしまいますが、変わっていいんだよ、過去はちゃんと反省した上で次に向かえばいい、と思えることは大事だと思います。

また、斉藤委員のお話を聞いていて、自分にとって、また話したいなとか、この人に会ってみたいと思う方は、つまるところ、自分らしく生きているというか、自分もやりたいことをやっていいのだと思える、そこに落ちてくるということが、個人の実感としてもあるので、そのとおりだなと思いました。

○事務局（橋本主任） 皆様から、こういうロールモデルがいたらいいよねというお話と、一方で、既にいらっしゃるロールモデルの方をどんどん発信していくという二つの視点からご意見をいただきました。どちらの視点もこれからセンターとして持っていかなければいけないと思いましたので、こういうロールモデルがいたらということに加え、既にいらっしゃるロールモデルをどう発信していくかという両方の視点を持って進めていきたいなと思いました。

○下川原委員 今いろいろとお話を伺って、いろいろな人たちがいらっしゃるの、これ

を全部取り込もうと思うとちょっと難しいと思います。その中で、うちのセンターとしてどこに軸を置くのかをきちんと決めた上で選択していくことになっていくと思います。

今日は出だしなので、いろいろな話を聞いてみようかということだったと思うのですが、ここからどうやって絞り込んでいくか、もしかしたら絞らないほうがいいのかもというときもあるかもしれないので、そこに思考の柔軟性は持ちながら進められるといいなとお話を聞いていて思いました。

また、斉藤委員の先ほどのお話で、私も実は保護司をやっているものですから、罪を犯した方とのお付き合いが今でもあるのです。男性の保護司が女性の退所者を受け持つことはあまりないのですが、女性の保護司に聞いたら、次に働こうと思ってもなかなか働けない、働けないから、また、つい薬を使ってしまうみたいな、何となくみんなが自分を見ているような気がして、あいつ、犯罪者だみたいな感じで見ているような気がすると言うのですね。ような気がするだけなのだと思うのですが、でも、見ているというふうに思っているというようなことが怖くて、結局、陰に隠れてしまうということがあるとも聞いています。フラッシュバックが起こったりするので、それは男性の退所者も同じですけども、そうならないようにしていくことは必要だと思うのです。

そして、北川委員のお話ですが、いわゆる黒歴史のある人たちをどうやって引っ張り出すかはなかなか難しいなと思いましたが、そういう人たちがうまく立ち直った、もしくは、こういうことをきっかけにして、今、俺はこんな人生を送れているんだ、私はこんな人生を送れているということに気づかせてくれる話をしてくれたら、ああ、そうか、じゃ、自分も大丈夫かと思ってもらえるようなことが発信できるのかもしれないなと思ったので、少し整理をしながらうまく事業につなげていければと思います。

ありがとうございました。

○事務局（橋本主任） 皆様からご意見をたくさんいただいたのですけれども、後藤委員からも一言いただけたらと思います。

○後藤委員 皆さんのいろいろな引き出しの中から出てくるロールモデル像がすごくリアリティーがありましたし、センターとしてもとても参考になるのかなと思いついて伺っておりました。

お話の中で出てきましたが、地に足の着いたものにするためには、その人の成功した部分だけを取り出すのではなく、その伝え方についても委員のご発言からすごくヒントがあったのではないかなと思います。黒歴史というお話も出ましたけれども、悩んで壁にぶつかって、そこから何か気づいてという部分を丁寧に伝えていくことでリアリティーのあるロールモデル像になるのかなと思います。

それから、人に聞くというのでもいいのかなと思いましたが。影響力のある方でもいいですし、すてきな方でもいいですし、様々な方に、あなたが影響を受けた人はどんな人ですか、どういう場面で、どんな人生の、どこのタイミングで、どんな人に出会って、どういうところで影響を受けましたかと聞いていくというのでもいいのかなと思いましたが。

○事務局（橋本主任） 皆様、本当にたくさんのご意見をいただきまして、ありがとうございました。

今後、令和5年度から、今いただいた意見も含め、センターとしてどういった形でロールモデルの発掘、発信をしていけるかを引き続き考えていきたいと思っております。

これで意見交換は終了とさせていただきます。

○事務局（遠藤主任） 委員の皆様、たくさんのご意見をありがとうございました。

今回の議事要旨は男女共同参画センターのホームページに掲載をします。お手数をおかけしますが、議事録の作成時にはご協力をいただけますと幸いです。

5. その他

○事務局（遠藤主任） 最後に、今もお言葉をいただきましたが、男女共同参画センターの所管課となります後藤課長より一言お願いいたします。

○後藤男女共同参画課長 本日は、皆様、長い時間にわたりまして真剣にご議論をいただいて、また、様々な角度からご意見をいただき、本当にありがとうございました。男女共同参画センターの運営、それから、札幌市の男女共同参画の取組への運営に参考にさせていただきたいと思っております。

もう間もなく令和5年度ということで、新しい指定管理期間、それから、新しい男女共同参画さっぽろプランに基づいて取組を進めていくこととなります。運営委員の皆様にも引き続き見守っていただいて、ご意見やご指導をいただければと思います。これからはどうぞよろしくをお願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。

○事務局（遠藤主任） 後藤課長、ありがとうございました。

6. 閉 会

○事務局（遠藤主任） 委員の皆様、本日はご参加いただき、また、3年間という長きにわたり運営協議員を務めていただきまして、誠にありがとうございました。

任期は本日で終了となりますけれども、今後も様々な場面でお力添えをいただく機会があるかと思っております。また、男女共同参画センターの私たち職員でも皆様のお力になれることがありましたらいつでもお申し付けいただけたらと思います。今後ともどうぞよろしくをお願いいたします。

では、以上をもちまして令和4年度第2回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