

令和6年度

札幌市男女共同参画センター第1回運営協議会

会 議 録

日 時：2024年10月31日（水）午後3時開会  
場 所：札幌エルプラザ公共4施設 2階 会議室1・2

## 1. 開 会

○事務局（野津主任） 令和6年度第1回札幌市男女共同参画センター運営協議会を始めます。

議事に入るまでの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野津と申します。よろしくお願いいたします。

運営協議会の開会に先立ちまして、所管課である札幌市市民文化局市民生活部男女共同参画室男女共同参画課の青田課長よりご挨拶を頂戴いたします。よろしくお願いいたします。

○青田男女共同参画課長 皆様、本日は、お忙しい中をお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

ご紹介いただきました札幌市男女共同参画課の青田でございます。今年4月に後藤の後任として着任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

私どもは男女共同参画センターを所管しておりますけれども、運営を担っていただいております活動協会の五十嵐館長をはじめ、職員の皆様には、日頃より大変お世話になっております。

また、本日お集まりの委員の皆様におかれましても、札幌市の男女共同参画における事業にご支援、ご協力いただいておりますことに改めて感謝を申し上げます。

せっかくですので、この場をお借りして、札幌市の状況について少しお話しさせていただきたいと思います。

今年度の新たな動きとしましては、今年4月に困難女性支援法が施行され、札幌市でも法が定めるところの支援調整会議を設置し、先日、代表者会議を開催したところでございます。会議には男女共同参画センターの職員の方にもご出席いただきましたけれども、民間の支援団体を中心に23機関が参加して、それぞれの取組状況をご紹介していただいたほか、活発な意見交換なども行われておりました。まだ会議を立ち上げたばかりで、すぐに何か成果が出るというものではございませんけれども、この会議の場を活用して、今後、困難な問題を抱える女性への支援を進めてまいりたいと考えております。

そのほか、ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度の登録企業数が昨年度末で1,000社を超え、現在も順調に登録数は増加してきております。また、今年度、この登録企業を対象に制度に関するアンケート調査を実施したところ、認証の効果として、社内の意識変化や企業価値の向上につながった、札幌市からの情報が得やすくなったなどの声が寄せられたところでございます。今後は、このアンケート結果を基に、よりよい制度になるよう、課題等を整理して制度の内容を見直してまいりたいと考えております。

このように、我々行政としてもいろいろな取組を進めているのですが、札幌市における男女共同参画に関しましては、やはり男女共同参画センターを拠点に様々な事業が展開されていて、それも継続的にかなり高いレベルで取り組まれているのではないかと感じているところです。

我々にとっても非常に心強く思っておりますけれども、本日は、皆様のご意見をいろいろいただきながら、さらによりよい施設の運営につなげていければと考えておりますので、本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（野津主任）　続きまして、本日ご出席いただいている委員の皆様にも自己紹介をお願いいたします。

初めに、北川委員からお願いいたします。

○北川委員　私は、社会福祉法人麦の子会のPRD室の室長をしています北川史花です。

ファーストキャリアは、経営のコンサルタントをやっております、民間企業の主に幹部の皆様と一緒に仕事をしておりました。その後、サステナビリティの関連のコンサルティングを経て、今は社会福祉法人麦の子会で、法人の経営もそうですけれども、心理士として現場に入って働いております。

今日は、どうぞよろしくお願いします。

○片山委員　皆様、お久しぶりです。北海道新聞の片山と申します。

事業局出版センターに1年ちょっと勤務していて書籍をつくっていたのですが、明日から編集局くらし報道部に戻って、また記者業務をすることになりました。いろいろと関わりがある分野かと思いますので、よろしくお願いします。

私個人では、女性のキャリア形成に非常に興味があって、うちの会社ができていないところからスタートしているのですが、今年の4月から大学院に通い始め、労働社会学を勉強しております。そういう分野でも札幌はなかなかジェンダーギャップが激しいところで、いろいろと一緒にになって取り組めればなと思っています。

よろしくお願いします。

○中園委員　北海学園大学の経済学部で社会保障論を担当しております中園です。

大学の教員はそんなに華々しく毎年仕事が変わるわけでもない、たんと仕事をこなしておりますが、今年、還暦になりました。定年まではあと八、九年あるのですが、そろそろ終活を始めなければならないと思っています。自分が勤め始めた頃や院生の頃と比べて、困難女性支援法など、よいものもできてきてはいるのですが、一昨日の「クローズアップ現代」で女性の低年金の問題を取り上げていまして、私も本に書いたのですが、そういう意味では、私が勤めてきていた30年間はほぼ変わっていないと、時々暗い気持ちになりますけれども、皆さんの若い力でこれから明るい未来があるように頑張ってください。そこで私がお役に立てることがあるのでしたらお手伝いいたしますので、いつでも声をかけてください。

よろしくお願いします。

○馬場委員　皆さん、お久しぶりです。

昨年度から公募委員を務めておりますNEONE代表の馬場航平と申します。

専門は、今、札幌市内の中学校の方でキャリア教育を担当させていただいておまして、そこでは自己理解とか目標設定を子どもたちに考えてもらおうというふうにプログラムをしております。

もともとは、学生時代に休学して3年ほどカナダのトロントに滞在させていただいた中で、LGBTだったり、今考えられている移民をすごく寛容に受け入れている国だなと感じまして、日本に帰ってくると、ジェンダーについては遅れていて、北海道は特になんか感じました。若者支援をしていく中で、高校生の女子生徒は特にSDGsの中でもジェンダーに興味関心が高いと感じるものの、企業もそうですし、団体も含めて、取り組めている団体とそうではないところがすごく目立ってきていると感じています。

若者支援をはじめ、今までの経験から何かお力になれることがあればと思いますので、今年度もよろしくお願いいたします。

○山中委員 公募委員の山中です。普段は北海道大学の教授を務めております。

普段の専門は、北海道ゼロカーボン推進協議会の座長をしたり、環境教育等推進懇談会の座長や、札幌市では、今年度はまだ選ばれていないですが、環境審議会の会長などをしています。

また、持続可能な世界・北海道高校コンテストというものをやっているのですが、全道から50作品ぐらい集まります。普通のコンテストと違って、審査員に、農家の人や大学生など、いろいろな人を入れています。売りとしては、去年であれば審査員は女性、男性が26人ずつという形でやっています。4年前ぐらいは1対2で、女性が1で男性が2だったのですが、3分の1から2分の1に上げるのは結構大変だなと実感しました。というのは、女性を倍にしなければ2分の1は達成しないと同時に、当然、男性の人にもいい人はたくさんいるので、それを減らせばいいというわけにはいかないですから、人を入れ替えたりいろいろなことをして、ようやく達成できました。ですから、3分の1でもまだ道半ばだと感じられるようになりました。

実は、高校の探究をした作品が集まると、やはりジェンダーエクイティーの話が多いのですけれども、高校の先生が慣れていないこともあって、この作品は危ないよねという感じのものは多くあります。いわゆるアンコンシャス・バイアスといいますか、女性はこうで、男性はこうだみたいなものが作品の中に見え隠れするというのが難しいと思っていて、資料6のほうでもそのあたりの話題に触れたいと思っています。

また、今年は、持続可能な社会をつくるための教育はどうあるべきかということで、エクイティーをかなり取り上げて、開発教育協会の八木さんや男女共同参画センターの菅原さんにもお願いしたりして、いろいろなプログラムを行いました。また、「アイヌもやもや」という読書会にも参加して、エクイティーをたくさん考え、かつ、ここにいる方は全員よく分かっていると思いますが、朝ドラを見て、いろいろなことを考えさせられる半年を過ごししながら、今、やはりこのあたりが問題だなと深く考えているところです。

よろしくお願いいたします。

○山谷委員 皆さん、お久しぶりでございます。

株式会社クリーンアップ代表を務めております山谷といいます。

当社は来年2月で50年目になるのですが、私で3代目で、札幌市を中心に活動して、主に公共下水道の維持管理と更新工事に携わっており、他には水道の取水の水路や河川のしゅんせつ、電力会社の冷却水路の同じくしゅんせつ、清掃などをしております。

私自身は、来年でアラ還という感じですが、今、中期経営計画の前半5年度の4年目ということで、来年度中に計画である男女比が総体で50%、技術技能者で女性が30%ということを目指しており、現在、総体で40%弱が女性で、技能者は12月ぐらいで24%ぐらいというところで、職場も非常に明るくなっており、何とか来年度中に目標達成ができるように努力しているところです。

どうぞよろしくお願いいたします。

○五十嵐委員 五十嵐です。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（野津主任） 各委員の皆様、ありがとうございました。

<同席する職員の紹介>

札幌市

石崎男女共同参画係長

札幌市男女共同参画センター

高坂市民参画課長、山下管理係長、菅原事業担当係長

野津、阿部、橋本、武田、岩崎、盛田

それでは、運営協議会の議事に入る前に、運営協議会の目的などについて事務局から説明させていただくところですが、昨年度、皆様にはご説明させていただいておりますので、もしご質問などがないようでしたら説明は割愛をさせていただこうと思うのですが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○事務局（野津主任） ありがとうございます。

それでは、設置要綱の第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、本協議会の開催が成立していることをご報告いたします。

また、設置要綱第6条に基づきまして、この後の進行も事務局である私が務めさせていただきますと思いますが、異議など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（野津主任） ありがとうございます。

### 3. 議 事

○事務局（野津主任） それでは、議事に移ります。

令和5年4月より第5期の指定管理期間が始まっておりますので、今年度は5年間のうちの2年目に当たっております。本日は、昨年度、令和5年度の施設の管理運営面におけ

るご報告と令和6年度の間接報告について、そして、令和5年度に実施した事業のご報告並びに令和6年度の事業計画及び中間報告について、事務局よりご報告を申し上げます。また、後半には、資料6にございます「セクターを超えた連携」について、委員の皆様よりご意見を伺いたいと思っておりますので、ぜひ忌憚のないご発言をいただければ幸いです。

それでは、令和5年度札幌エルプラザ公共4施設管理運営に関する報告と令和6年度管理運営の中間報告について、事務局の山下よりご報告いたします。

○事務局（山下管理係長） 改めまして、主に施設の維持管理を担当しております山下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、おおむね5分程度で、令和5年度の施設利用状況等の報告と、同じく令和6年度の間接報告を申し上げます。

まず、令和5年度の施設利用状況ですが、資料3の上から三つ目の表をご覧ください。

令和5年、2023年の実績です。

当該年度は、コロナ前の基準としている平成31年度と比較すると、今年の同じ時期と比較するために9月ということではございますが、9月までの時点で75.9%の回復率で順調に推移をしておりました。しかし、1月から3月の利用が例年と比較すると施設利用で伸び悩みまして、結果として、目標人数の98.4%である45万4,643人の利用人数となりました。利用率としては全体的に回復している状況でした。

次のページの資料をご覧ください。

前回運営協議会の際には集計中でありましたアンケートの結果をご報告いたします。

指定管理期間を通して行うセルフモニタリングとして、札幌エルプラザ公共4施設総合満足度利用者アンケート調査を行いました。この調査は、各施設で個人や団体などの対象も異なる調査ではありますが、およそ800のサンプル数を確保し、年代や所属団体など、どのような層がエルプラザに来館しているのかという情報が見えてまいりました。

内容の詳細についてはお目通しいただきたいと思います。先にお送りしておりますアンケート調査の結果が公開しているモニタリングの部分でございまして、総合満足度は「とても満足」と「満足」を合わせて91.4%の評価をいただいております、高評価の結果となっております。

また、本日追加でお配りしましたA4判の資料をご覧ください。

指定管理者が独自で分析するために調査をしている会場選定の際の重要度と当施設を使ってみた実際の満足と、もう一枚が当施設を会場に選定したときの決め手を示す結果でございます。

立地や環境のよさに対する評価が圧倒的に高く、逆に、インターネット環境やホームページなどウェブ関連に大きな課題があることが分かります。この調査を行った後で、課題面として上がってきておりましたインターネット環境については、部分的にフリーWi-Fiを稼働しております。ホームページは、団体登録などで初めて施設に触れる方が分か

りやすくなるように改修いたしました。現時点ではどちらもまだ体感ではあるのですが、活動内容に併せてWi-Fi使用が可能な部屋を選んでいただいております、選択的に自主事業で行っているポケットWi-Fiの貸出しを活用いただく様子などが見られるなど、お客様に選択の幅が広がったように感じます。ホームページは、探したい場所が見つからないというような基本的な問合せは減ったようにも感じております。

正確な改善状況につきましては、今年度の調査でどの程度満足度が上がっているかを確認し、引き続き課題の改善に努めてまいりたいと思っております。

続いて、令和6年度の間接報告でございます。

人数面になりますので、恐れ入りますが、資料3の最初のページにお戻りいただきまして、2024年、令和6年のところをご覧ください。

9月時点の累計は、コロナ前の平成31年度の29万5,383人に対して、今年度は25万7,714人の利用、回復率としては87.2%ということで、昨年度実績で75.9%とお伝えした数値からは大きく増加している状況です。

増加の要因としては、ホールの利用率がおおよそ10%回復していることが挙げられます。

利用が多くなるに伴い、ご要望の幅も広がってまいりましたので、活動を支えるのに職員に必要なスキルを改めて洗い出し、研修等の機会を設けながら、チームの総合力で多様な要望にお応えできるよう、併せて取り組んでまいります。

運用の報告としましては、今年度は設置から21年目に入りまして、設備や建物全体としての不具合が生じる時期となっております。ホールの照明などのように破損はしていませんが、落下防止のために定期的に行うような修繕もございます。今一度、入れ替え時期を確認し、なすべき修繕等を札幌市の皆様と分担しながら、引き続き安全な施設づくりを効果的に行えるように努めてまいります。

また、北8条地域にゆかりのある地域の方より、人が集う場所が増えるようにと、電子ピアノや事業等の際に使用できる簡易ステージ、音響設備のセットをご寄附いただきました。6月に行ったロビーコンサートをはじめとして、ストリートピアノやイベントの開会式などの事業で活用させていただいております、これを機に初めてエルプラザに足を運んでくださった方々とも縁をつなぐ機会ができました。こちらは不定期ではありますが、エントランスロビーを活用し、継続して機会を創出したいと考えております。

簡単ではありますが、私からの報告は以上です。

○事務局（野津主任） 管理運営面に関する報告について、ご質問などがある方はいらっしゃいますでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（野津主任） それでは、続きまして、令和5年度の事業報告と令和6年度の事業計画及び中間報告について、事務局の菅原よりご説明をいたします。

○事務局（菅原事業担当係長） 私からは、資料4「令和5年度の事業報告」、資料5「令和6年度の事業予定」に沿って説明します。

資料4の令和5年度につきましては、前回の実施が2月末だったので、皆さんにはほとんどの事業を既にお知らせしているかと思しますので、3月分を中心にお伝えできればと思っています。

事業区分ア「学習支援・人材育成」からお伝えします。「ジェンダー・イシュー事業」として学習会「本から考えるジェンダー『ルワンダでタイ料理屋をひらく』」という情報センターで図書を使ったイベントを実施しました。また、学習会「集団心理から、暴力・対立を考える」ではオンラインで行った事業になっております。続きまして、「子ども・若者のためのエンパワメント事業」としてコミュニティ創出事業「もや部ー高校部ー」ということで、先ほど山中委員からもありましたとおり、高校生の中でジェンダーに関心がある方が増えているということで、行いました。広報になかなか苦勞しまして、参加者が少ないというのが反省点になっております。

「事業区分ウの就労・起業支援業務」はコワーキングスペース事業「リラコワ10周年」がございます。ここの4階にリラコワという女性のためのコワーキングスペースを2013年に1か月だけトライアルでやって、2014年から札幌市さんと一緒に行ってきたということがありまして、ちょうど10周年になりました。今までにたくさんの利用者や起業に成功したという卒業生がいっぱいいますし、歴代コンシェルジュの方も集まったりして10周年の事業を行ったということを報告いたします。

次に、令和6年度を報告いたします。

ジェンダー・イシュー事業ですが、9月に「次に選挙が来たらどうする？」という事業をオンラインで行いました。20代の方が講師で、メインターゲットは若い方です。ついこの間に選挙があったばかりですが、若い方がどうやって候補者を選べばいいか、どういうふうに情報収集したらいいか、そこに少しジェンダー前段の視点も入れて、私たちの身近なジェンダーの問題が政治につながっているという視点も取り入れた事業になっております。

次に、学習アウトリーチ事業です。

去年も10件ぐらい学校からご依頼をいただいて出張講座を行っておりますが、これは今年行った大通高校の様子です。職員が行って、ジェンダーについてインプットをして、プラス、生徒の皆さんにお話をしてもらい、グループワークをしてもらいという事業になっております。

次に、10月から開始した女性リーダー養成研修です。第1回目ではジャーナリストの浜田敬子さんが講師に来てくださって、札幌市内の企業の女性管理職や、これから管理職になれる女性の方たちにご参加いただき、5回目は上司の方も来ていただきます。女性社員だけを送り込めばいいではなくて、上司の方もきちんと関わっていただくような様式になっております。

次に、誰もが働きやすい環境づくり事業ということで、女性起業家の方のお2人、20代の若手の方をお呼びして、エントランスで行いました。途中、参加者同士のワークも入



れながら、明るい雰囲気の中で進めました。

団体とネットワーク構築・強化ということで、C l o u d y キャンプを実施しました。こちらは、9月に行われましたさっぽろレインボープライドの中でのブース出展という形で、来られた方たちに生理用品をお渡しして、アンケートに答えていただいて、どんな課題を抱えているかということをお教えいただくような事業です。

最近の傾向みたいなものを少しお話ししたいのですが、すごくありがたいことに、全国的な組織やプログラムをやっている方たちから、ぜひ男女共同参画センターでやってくださいとか、一緒に連携してやりましょうという声をかけていただいております。去年で言うと、片山委員も参加してくださいましたJ W L I ブートキャンプや、今年はG U P というアメリカの大使館が関わっているプログラムですが、スタンフォード大学のプログラムを女子学生たちに行うというものです。

昨年、J W L I のブートキャンプに参加して思ったのは、私たちではゼロからはつくれないようなレベルの高い、グローバルな視点でつくられているようなプログラムを札幌にいながら受けられるのはすごく貴重な機会だと思います。そういったところに声をかけていただけるようなセンターでありたいと思いますし、そこに職員が関わることで、事業の組み立て方や細かな気配りの仕方などを学べる機会にもなっていると思っています。

一方で、地域に根差した女性支援団体との連携もより一層進めていくことができていると思っております。

C l o u d y は、この運営協議会でもお伝えしているかもしれませんが、生理用品とか食料品をお配りするということなので、札幌市さんからの受託事業プラス指定管理団体との連携の事業で、毎月1回行っております。これも、入り口は物をお配りするということだったのですけれども、今は、相談機能、課題発見の機能を強化させて、少しバージョンアップしております。

女性支援の講座は、まさにC l o u d y のネットワーク、女性支援の団体の皆さんの協力をいただきながら行う事業になっています。

今年度も半分が過ぎているので、来年度の計画をそろそろ考えなければいけない時期になっておりますが、ぜひご意見をいただきたいと思います。

私たちが事業を企画するときに、幾つかのフレームワークを大切にしています。ガラスの天井とよくお聞きになると思いますけれども、女性のリーダーがいなかったりとか、就職したときは男女が同じぐらいだったのに、職位が上がってくると女性がだんだん少なくなっていく、見えないガラスの天井が女性のキャリアアップを阻むというような視点と、もう一つは、貧困だったり、暴力だったりという最低限の状態から何とか良くなろうと思うのだけれども、いろいろなジェンダーのしがらみの中でそこからはい上がれないというべたつく床の視点と、その両方を大切にしております。

また、ジェンダー主流化と女性のエンパワメントの軸ですけれども、私たちは、「女性のエンパワメント」ということで女性を対象にした事業をたくさんやっています。先ほど

ご紹介した女性リーダー養成研修とか、女性起業家の育成もそうですし、ガラスの天井、女性のエンパワメントだと思うのですけれども、べたつく床、女性のエンパワメントでは女性支援だったり、相談業務です。一方で、女性だけに働きかけていくだけでは駄目だということで、ジェンダー主流化という枠をつくっています。やはり影響力のある企業、経済団体、経営者、男性への働きかけが必要ということと、家庭とか子どもやその保護者、地域への働きかけも大切だということで、こんなフレームワークを使いながら来年度の事業を計画していくところでございますので、そういったところも含めて、皆さんには、事業報告への感想でも構いませんので、ぜひご意見をいただければと思います。

○事務局（野津主任） それでは、今の事業報告、事業の進捗状況について、感想も含めて、ご意見やご質問などある方はいらっしゃいませんか。

○馬場委員 令和5年度の実施報告で、コミュニティ創出事業の「もや部ー高校部ー」について参加者がなかなか集まらなかったということに関しては、そもそも需要がなかったのか、学生にリーチしにくかったということなののでしょうか。

今後もコミュニティやエンパワメントの事業を続けていく上では、どの団体にとってもそうだと思うのですが、周知というのは課題に感じるところだと思ったので、今後どうされていくのか、改めてお聞きできたらありがたいです。

○事務局（菅原事業担当係長） ご質問をいただいて、ありがとうございます。

今回は参加人数が少なかったのも、圧倒的にリサーチ不足だったと思っています。高校生の来やすい時期や場所、アクセスしやすい情報の発信の仕方とか、その辺が課題だったと思っています。

一方で、ニーズはすごくあると思っています。さっきの探究学習の大通高校の写真のように、先生から関心が高いので授業に来てくださいという場合もありますし、個別にヒアリングに来られる学生さんたちもいます。大学生だと卒論のインタビューに来られる方も毎年いらっしゃいます。

その中で、2年ほど前に一度、高校生向けにオンラインでジェンダーについて話すということをしたときには、一定程度参加がありまして、こんな場が継続してあればいいという声がありましたので、きっとニーズはあると思います。

それから、先ほどお伝えしたとおり、どんな形であれば参加しやすいかというリサーチをしていく必要があると思っています。ここは、私たちだけではなくて、学校の先生や、学生向けにいろいろなプログラムをされている方たちと情報交換しながら企画を進めていきたいと思っています。

○事務局（野津主任） 山中委員、お願いいたします。

○山中委員 今の話の続きになりますが、北海道大学で菅原さんをお呼びしてやったときには、学校教員が5人ぐらい来ましたが、それが限界というところがあります。

今は、学校教育はこうだ、こうだと決まっているから、それを疑わないといいますが、女性のいろいろメンタリティー、生理も含めて、ジェンダーエクイティーになっていない

ところは、これが当たり前だとどうしても思い込んでしまっているの、それにまず気づいてもらうというところからスタートしないとうまくいきません。

特に、高校だと、管理職はほとんど男性です。特に北海道の上のほうの高校は男性教員があまりにも多くて、そこで決められているような内容は、どうしても男性が考えたモノセックスな世界になってしまうことが多いです。

総合的な探求も、企業家に問題が起こるのと同じで、総合的な探究が熱心なところは、どうしても武闘派といいますか、男性優位な世界がつくられてしまっている気がしていますが、そのあたりを変えるために、高校の先生方で集まった座談会を一回用意すると、女性のほうが増えてしまうところは難しいけれども、男性もいると思うので、声をかけて、高校の教員の意識改革をしないとなかなか難しいと思っているので、ぜひともお手伝いさせてください。

○事務局（菅原事業担当係長） ありがとうございます。

ぜひご協力いただけるとうれしいと思いました。

また、学校の先生たちはどういうメッセージだと自分事になるのかということもぜひお聞きしたいと思っていました。

今、私は、受託事業の中でも、企業の経営者にジェンダー平等を自分事にしていただくため、ここ数か月、脅しのように、呪いのように、北海道の若い女性がどれだけ去っていか、去年は男性の2.7倍の女性が北海道から去っていきましたよとか、20年後の人口ピラミッドは高齢女性が圧倒的に多いですよと言っているのですが、そういうことをお伝えすると、人手不足とか人口減少だったり、自分たちの事業が事業継続の可能性だったり、経営者の皆さんは北海道への愛情が強い方も多いので、これでは北海道は立ち行かないというふうに感じていただけて、人口減少のデータを出すとなんとか響くなということを最近感じているところです。

ですから、それぞれのステークホルダーごとに響くメッセージがあると思っていて、学校現場とか、地域とか、私たちが見えていないメッセージがきっとあるのだろうと思いますので、山中委員がご提案してくださいました高校の先生たちとの関係性づくりみたいなものも進めていければと思います。ご助言をありがとうございます。

○中園委員 今、人手不足の話がありましたが、私は、この9月に、オホーツク地方に2泊3日で調査に行ってまいりましたが、そこで何が起きているかという話をしたいと思っています。

なぜ行ったかという、技能実習生の調査で行っているのですが、今、ほとんどのホテルが夕食対応をしていません。要するに、もう人がいないのです。作る人も運ぶ人もいないということで、港町なので飲み屋に行くわけですね。2泊したので、一晩ずつ違うお店に行ったのですが、壁に「人手不足なので提供にお時間がかかります。店主」というものが貼ってあるのです。1日目に入ったお店は、お運びさんが1人しかいなくて、ご飯が出てくるまでかなり待ちました。

ですから、コロナが明けてから調査に行って、本当に人が少なくなっていてサービス業という女性パートが主力の現場ですが、そういうところが崩壊しつつあるといますか、半ば崩壊しているところを見ました。

札幌でもそうではないですか。皆さんも飲みに行って結構待たされたことはないですか。

飲み放題の90分とか120分に行くと、120分の時点でお料理を出し終わっていないのです。混んでいるというか、人がいないからなのです。

なぜ技能実習生の調査に行くかという、昔は地域のパート労働者がやっていた水産加工をやる人がいないから、今はベトナムからインドネシアの若い女性に置き換わっていて、ベトナムの方は今年いっぱいほとんど帰ってしまいました。来年からは、インドネシアの10代ですね。20代半ばの人もありますが、本当に若いお嬢さんたちがホタテなどを剥いているわけです。オホーツク地方は、ふるさと納税で冷凍ホタテ貝柱などが有名ですけども、それを支える人口がもうマイナスなのです。

なぜマイナスかという、結局、女性を安く使い倒してきたからです。都会でもそんなにいい賃金の仕事は少ないですけども、比較的仕事がある札幌に若い人が移ってしまって、紋別などの田舎ではそういうことになっているのです。

これは、ディストピアといいますか、終わりの始まりといいますか、この9月はそういうことをものすごく感じて帰ってきました。

人口減少に対する行政のといいますか、それは研究者の責任もあると言われればそうかもしれませんが、もう抜き差しならないところまで来ているのです。札幌は恵まれているから、札幌の人は分からないのです。インドネシアの人たちが帰ってしまったら、もうホタテがつかれないわけです。船に乗っているのもインドネシアの男性だったりするのです。

今、特に第1次産業は外国人に依存した構造になってしまっていて、それをどうしろとは言えませんが、女性をちゃんと生活できる賃金で雇っていくということを地域も企業も考えていかないと、この先どうになってしまうのだろうと考えて帰ってきました。

○山中委員 この四つのまとめ方はいいと思いますが、ちょっと意識していただきたいのは、対処療法と根治療法です。今困っている人を救わなければいけない、これはまさにそうなので女性支援は必要です。もう一つ、エンパワメントになると、今度は社会の意識を全部変えていくということです。そういう意味では、困っている人の対処療法ではなくて、社会を大きく変えていくような根治療法が必要ですが、それは教育とか意識に働きかけるので、その戦略はかなり意識して分けたほうがいいかもしれません。

今すぐには役に立たないかもしれないけれども、社会を本当に変えるつもりで高校の先生の意識を全部変えようとか企業を変えていこうということは分けて、つまり、エンパワメントだと人数ということがあって、こっちも確かに人数ではありますが、トライ・アンド・エラーはしなければいけないと思うので、エンパワメントはちゃんと早くやった方がいいと思います。

エンパワメントとジェンダー主流化は私の言う対処療法と根治療法とは違いますが、対

処療法のような今困っている人を救うというのはすぐに成果を求めた方がいいけれども、教育とか社会を変えるという教育部分は指標とか成果をあまり気にしないで、本当にいいことをやっているのだと自信を持ってやっていただくといいと思います。そういうふうに二つに分けて考えるというのも一つの考え方かと思います。

○片山委員 二つあって、一つは、非常にいい取組をやっていると思うのですが、アウトリーチはどんな方法を取られているのでしょうか。そういう事業をやっているときの告知方法といいますか、参加者はSNSなどを使ってやっているのですか。

○事務局（菅原事業担当係長） 先進的なことはやっていなくて、チラシを市内にまいたり、ホームページ、SNSで予算がある事業については広告を出したり、また、対象によりまいますが、高校生であれば、関係のある学校の先生にお願いしたり、人を通じてといったところです。

○片山委員 インスタは使っていないのですか。

○事務局（菅原事業担当係長） インスタも事業によっては使っています。若い方向けとか、起業家向けは使っております。

○片山委員 はっきりとしたことは言えないのですが、参加者が少ない事業も幾つかあって、もう少し宣伝方法を工夫されるいいと思います。

オンラインでやっている事業は限られているのですか。

○事務局（菅原事業担当係長） 令和5年度に関しては半々ぐらいだったと思います。

○片山委員 私は浜田敬子さんが好きなので行きたかったのですが、知らなかったのです。

また、女性のキャリア形成という私の専門分野でもあるのですが、今、厚労省も男女間賃金格差に力を入れて、今年からプロジェクトチームを組んでやっていますが、北海道は男性の所定内実労働時間が都道府県の中で一番長いのです。ですから、男性の働き方を変えていかないと、女性も働きやすくないというところが根っこにあって、今、私はそこを研究して修論にしようと思っています。

ですから、新規事業として提案するとすれば、北海道は中小企業が多いので働き方改革はなかなか手がかなくて、目立たないところでしかできないのですが、女性が働きやすくなり、男性の雇用を継続するのであれば、労働時間に着手しなければいけないということを啓発事業としてやっていただければいいと思いました。

○事務局（菅原事業担当係長） ありがとうございます。いろいろとアドバイスをいただけると嬉しいです。

○馬場委員 2点お話しします。

1点目は、今、片山委員がおっしゃっていただいたように、オンラインの活用はすごく重要になってくると思います。オンデマンド配信ですね。内容によってはセンシティブなものもあると思うので、どこまでウェブ上に載せて公開するかというところの判断は難しいと思いますが、今、個人で企業に関わらせていただいているものは、行政のものもコロ

ナ禍になってからオンラインとZ o o mのハイブリッド配信だったり、その後、オンデマンド配信で一定期間見られるようにするというものが増えてきています。

日程が合わなくて参加はできないけれども、興味関心はあるという方に向けて、一部だけでも、どこかのパートだけでも見るができるというものがあると、入り口としてはいいと思いますし、後日、夜の空いた時間に見るということも可能になってくると思います。既にオンデマンドだったり、オンラインもハイブリッドでやっているところもあると思いますが、そこも視野に入れていくのがいいと思いました。

それから、ちょっとした懸念といいますか、実際にそうなのかというところはヒアリングし切れていないのですが、ジェンダーの話となると、どうしても女性向けのテーマになって、男性は全く関係ないわけではないけれども、男性にフォーカスしているというよりは女性支援という面が目立ってしまっていると感じています。

それが悪いということではなくて、企業や一般の人も、一時期、SDG s が急に取り上げられたときに、SDG s に関心がある人はぐっと踏み込んで参加していたけれども、今さらSDG s を知らないとは言えないというところが出てきてしまっているのと同じように、ジェンダーに関しても、昨今言われてきているけれども、今さら私はジェンダーを詳しく知らないと言にくい環境が世間一般的にできてしまっているのかなと思うのです。

考えていないのなら一緒に考えていきましょうというところを皆さん目指していると思いますが、知らないとはなかなか言いにくいというところがあって、参加者の中で周知の事実のような形で話が進んでいくと、一歩踏み込むことが難しいと思うのです。ですから、実は興味があるけれども、会場に足を運びにくい、オンデマンドやオンラインでちょっと見たい人、耳だけ参加したいという人も一定数いるのではないかと思いますので、もし対応可能であれば検討いただけたらうれしいと思いました。

○事務局（菅原事業担当係長）　ありがとうございます。

オンデマンドは部分的にやっていたのですが、対面やZOOMで行い、参加型を重視する余り、みなさんにカメラをONにさせていただく傾向が特にコロナ以降は少し強かったので、市民サービスという面でもオンデマンドにできるだけ対応できればと思っています。

2点目については、本当にそうだと思います。指定管理の中にはないのですが、札幌市さんとの#SAPPORO DIVERSITY FORUMの1回目のNo M a p sの中で実施をしたり、他の事業でもNo M a p s と連携してやったプログラムがあるので、あれはまさに男性が多い場に出ていったという意図でした。

ですから、男性が多い場に私たちが出ていくような企画や、馬場委員のお話を聞いて思ったのは、ジェンダーの視点はクロスカッティング・イシューなので、ジェンダーセミナーではなくて、例えば、観光セミナーなのだけれどもジェンダーの視点とか、建築セミナーなのだけれどもジェンダーの視点とか、土木セミナーなのだけれどもジェンダーの視点みたいな、男性が多い分野掛けるジェンダーみたいなことができないかというアイデアをいただいたので、検討していきたいと思います。

○北川委員 事業報告を聞きまして、情報発信やコンテンツをつくるということに非常に長けていらっしゃるなと思っています。

私も、障がいの分野ですが、人材育成でいろいろな研修をつくる中で、コンテンツをつくる、テーマを設定して目的をつくるというところが大変なので、あらゆる研修などを次々と生み出していっているのは、すごく労力がかかっていると思いますし、素晴らしいと思っています。

その強みも生かしながら、これからは対話を意識しながら切り込んでいくということもどんどんやっていけるのかなと思いました。

先ほどから皆さんがおっしゃっていますが、女性だけではなくて、いわゆる男性の上司や女性の上司ですね。その意識改革が大事というところには私も非常に共感します。障がいの分野でも、インクルーシブが進んでいる欧米、北欧に行ったときに、どうやってインクルーシブを成功させたのかと聞くと、大人の意識が変わったからだよとおっしゃっていました。それも60年かかったということで、本当に長丁場の意識改革だと思うのですが、意識が変わるということがインクルージョンを進めていく上での非常に大切なポイントだと思っています。

企業によって課題は全然違うと思うのです。女性の幹部が少ないという裏に、女性を無意識に排除しているということがあるかもしれませんし、管理職に女性を採用したいけれども、そもそも女性の応募数が少なくて候補者がいないのかもしれない。企業によって課題はいろいろ違うと思いますので、企業の社長や人事を担当している方とよく話をして、どういったところに問題を抱えてるのかというところから、そこに対して、セミナーであったり、マッチングできるかもしれませんという形で進めていくと。本当にこつこつですけれども、1社ずつ、あるいは何社かを集めていくことで、いずれは女性活躍促進というところのガラスの天井を打ち破っていけるのかなと思いました。

つい最近、育休中の知り合いに会ったときに、育休中にキャリアアップしたと言っていて驚いたのですが、そういった先進的な事例もどんどん伝えていけると、凝り固まった考えや視野が広がっていくと思います。ジェンダーの主流化は本当に大事だと思いながら聞いておりました。

また、居場所、来場者数を増やすという観点では、私は今まさに子育てをしているのですけれども、子育て中の人の居場所として男女共同参画センターの立地は最高だと思っています。札幌駅から外に出ずに行けるということと、建物の中に授乳室がありますし、非常に集まりやすい立地だと思っていますので、ベビーマッサージなどの団体とも協力をしながら、男女共同参画センターを使っていただきたいと思います。

○山谷委員 皆さんご承知のように、日本は、ジェンダーギャップが百何十位ということで、少し良くなったのかもしれないですけれども、変わらずという状況です。そして、北海道も、項目は一つ違いますけれども、ほぼ似たような形です。三つそれぞれの順位があって、二つについては最下位で、間違いなく北海道はジェンダーギャップが国内で最下位

ということです。ということは、世界で最下位で、日本でも最下位なので、我々がもっと良くしていかなければいけないということをもっと知るべきだし、努力をするべきだと思います。

仕事の中で取り入れる方法なのですが、やはり、人は知らない自分たちがその中にいるということに気づかないのです。知ってもらいと、比較をしていくということにつながるので、興味が湧くのです。

北海道では札幌市が一番大きい都市なので、例えば、毎月1日にジェンダーギャップを考える日と決めて、メディア関係で、今はSNSとか自分たちが行かなければ見れないものもいいのですが、強制的に目に入るものですね。テレビは非常に有効で、この辺を活用しながら、自分たちの立ち位置がどうであるとか、必要性やジェンダーのことについて語っているということの数を増やしていくと、その部分で興味が湧いたり、無視ができなくなるので、まずはそこから始めるというのも一つの方法かと思います。

私は、六、七年前から、SDGsについて清田小と隣の小学校でキャリアアップ教育事業の講師をしていて、毎年、6年生相手に1校100名ぐらいずつにお話させていただいているのですが、小学校は5年ぐらい前からSDGsを教育の中に入れてやっていますし、北海道も財団を通じて出張しながらSDGsのことについて学ぶ機会を増やしているということで、皆さんはいろいろなことをやられていますので、それをもっと加速させるためには、北海道の皆に強制的に現状を知ってもらって、それを考えるという意識づくりをしていくことが重要だと思います。

それから、人口の話や就労の話が出ていました。私は経営の立場でつらい時代もありましたので、人が余っているとか、仕事がないというよりは、大変ですが、足りないという状況のほうがまだ幸せなのかなと考えています。

高度成長期にもかなり人手不足があったようで、ほぼ変わらないぐらいの大変さだったと感じていますが、今と昔では状況が全然違います。今は、確かに人口減という問題もあるのですが、仕事自体が多様化しています。今は当時にはなかった仕事がたくさんありますので、そういう差も物すごくあるのではないかと思います。

第1次産業でも成功している事例は全国にたくさんありますので、そういうことに目を向けられるような危機感に立っているというところは、逆にチャンスであって、ピンチをチャンスに変えるというところに我々は立たされているのではないかと考えています。

ですから、皆さんがおっしゃるように、いろいろなことに取り組んでいければなと思っていますし、私も事業をしている身として、そういう責任感を持ちながら、一つでもいいことをやればなと考えております。

○事務局（菅原事業担当係長）　たくさんのご意見をありがとうございます。

お一つお一つにお返しできないですが、また個別にいろいろとご相談させていただければと思います。



#### 4. 意見交換

○事務局（橋本主任） 今回のテーマは、事前に皆様にお送りをさせていただきました「セクターを超えた連携」についてになります。

こちらのテーマを決めた経緯ですけれども、女性版骨太の方針2024において、地域における女性活躍、男女共同参画の推進というものが柱に掲げられておりまして、男女共同参画センターが地域の企業や経済団体、学校、NPO等と連携して、地域の女性活躍、男女共同参画推進の担い手の育成をすることを目指し、男女共同参画センターの機能の強化がうたわれているところです。

これまでも、札幌市男女共同参画センターにおいては、出張講座とか共催・協力事業の実施やネットワークの構築ということで、企業、NPO、教育機関、メディア、若者等との連携を男女センターとして行ってきたのですが、男女共同参画をより一層進めていくに当たっては、あらゆるセクター同士が直接つながって連携していくということが次のステップとして必要かと思っております。そして、そのハブになるというのが男女共同参画センターの役割だと考えております。今後、そこを進めていくに当たりまして、委員の皆様には、男女共同参画センターがセクター同士の連携のハブ的役割を担っていくに当たり、セクターを超えてどのような連携が可能であるかということに加えて、セクター同士で連携していく上で、そこにハードルがあるとしたらどういうものなのかということについて併せてご意見をいただきたいと思っております。

この二つの話題について皆さんからご意見いただきたいと思います。

まず、山中委員は、普段から様々なセクターと既に連携されていると思いますので、そういった事例も含めてお話しいただけますか。

○山中委員 このお題を見たときにドキッとしたのは、男女共同参画というところを環境教育という言葉に変えると、私がやっている仕事そのものなのです。そういう意味で幾つか話ができるかなと思って考えてまいりました。

結構難しいという話をせざるを得ないのですが、皆さんは、それぞれの業務があって、それぞれの仕事が割り当てられて、それぞれのセクターはそれぞれの仕事で100%働いているよというところがあります。ですから、これを超えるのはかなり難しいのです。

ですから、まず、男女共同参画センターの職員の皆さんがゆとりを持たないと始まらないです。私は中間支援団体の評価の委員もやっていまして、そのときには、皆さん楽しく働いていますかということを評価委員長として最初に聞くのです。今、皆さんがものすごく楽しく働いているならば、次に進めることができるのではないかと思います。もうあれもこれも精いっぱい、大変だ、とにかくやらなければいけないというときには、あまり手を出さないほうがいいよと言ってしまいます。

まず最初に、リアルな場とオンラインで何が違うかということ、よくあるのは、始まる前の雑談が実は人と人をつなぐということです。この人はどんな人か分からないから、いきなりオンラインでやっても話が進まないよという話がありますが、それはなぜなのか。そ

れを論文にしたわけではないですが、産学協働の論文を書いたことがありまして、最初は相手に具体的なことを期待しないでお互いのことを知る、そういう話合いの場からスタートするといいた。英語ではエンベデッドネスと言います。エンベデッドというのは内側に組み込まれたという意味です。

つまり、これをやりたいから協働するということ、お互いの意見や考え方が違いますからなかなかすり合わせられないので、最初は気楽に話せる人から話そうよぐらいの気楽さのほうが、急がば回れで成功するのです。今、皆さんはうなずいていると思いますが、オンラインの場はある意味で便利なのです。ぽつっと話をして、ぽつっと切ればまた戻れるので、効率がいいからあれをやるのだけれども、そこで失われるものは何かということ、雑談なのです。それは評価されないのですが、私たちはそこを評価しているのです。相手と気楽にしゃべれるということです。

今日のこの場でも感じるのですが、菅原さんがセンターでやられていることを一生懸命紹介してくれて、とてもうれしいですし、それは当然の業務ですと言うけれども、ここに出てこない苦勞がたくさんあって、それも聞けるのです。その時間を大切にすることです。そういう意味では、上司に言う言葉ですね。評価する人たちに言う言葉なのですが、無駄があってもしょうがないではないか、次を生み出すための時間なのだと考えていただくというのが、セクターを超えるための最初の一步なのだろうと思います。

つまり、この団体とこの団体を組むときに具体的に何か提案してくれないと駄目ではないかというようにそっち向きになると、結局、イベントは行われるかもしれないけれども、長い付き合いはできないというふうになります。

そういう意味で、心の持ち方ですけれども、連携して、セクターを超えて作成するのだ、頑張ったぞ、おおというのは後で生まれればよいというぐらいの気持ちでやっていただくのが成功する鍵なのです。

○事務局（橋本主任） セクター連携をしていく基本のようなところをお話いただきました。ありがとうございました。

他の委員からも、それぞれの専門の分野から、こういったところとこんな連携ができるのではないかという可能性や、連携するに当たってはここがハードルだということももしございましたらご意見いただければと思いますが、いかがでしょうか。

○中園委員 さっきおっしゃっていただいたように、大変だなとは私も思っていたのですが、これはやらなければ駄目なのですか。

だって、1行目にあるように、女性版骨太の方針2024において書かれていますという話ですよ。これに皆さんは賛同しているのですか。それとも、これをやらないとお金ももらえないからやらなければいけないということなのですか。

○事務局（橋本主任） 後者ではなくて、先ほどお伝えしたとおり、男女センターとしてどこかのセクターと連携してということはある程度進めてきたのだけれども、社会的インパクトという一步先といいますか、そういうところを見据えていったときに、センターと

してそういう役割を担った方がいいのではないかという視点でした。

○中園委員 結局、この骨太方針は何なのですか。

○事務局（橋本主任） そういうことがうたわれているということもありまして、センターとしてもそこはやっていかなければいけないという意識がございました。

○中園委員 私が思うに、骨太方針というのは、さっきから出ているけれども、人口減少に対する対応ですよね。そこで女が頑張れよという話ではないのですか。子どもを産んで、なおかつ働けよという話だと私は理解しているので、これに乗る必要は全然ないのではないかと思います。

例えば、NPOと企業が協働すると書いてありますけれども、皆さんご存じのように札幌は支店経済ですよね。一部上場とか大企業の支店が多くて、そういうところの方は人の出入りが物すごく激しくて、東京に戻ってしまったり、大阪に戻ってしまったりします。一方で、そういう企業というのは、セクハラ、パワハラ、一般に関しても相談窓口を持っているでしょうし、社内でいろいろな研修もやっていると思います。ですから、そういうところは社内で完結していると思っています。

では、どういうところが取り残されるかということ、地場の中小企業です。では、地場の中小企業一社一社に行って営業をするのですか。うちはこんなことをやっていますよと。先ほどの話にも関わるけれども、それほどの余力が皆さんの中にあるのですか。

なおかつ、企業の方は、私もいろいろとお付き合いをしているから分かるけれども、得になることしかやらないです。当たり前ですけどもね。ですから、女性参画とか女性の賃金を上げましようと言ったときに、経営者の方にこれが自分のやりたかったことだと思ってもらえるのかどうか。

悲観的で申し訳ないですけども、ここから話が転換します。

セクター間の連携を考えた時、札幌市の施設としてどこまでできるのかが分からないのです。

例えば、女性はパートが多くて、パートは最賃で働いているわけですから、最賃をアップしたほうが良いといったときに、ここは何ができるのですか。労働組合でもないし、最賃の協議会に誰かが出ているわけでもないし、企業と連携したいといったときに、ここと連携して企業の人に何かいいことがあるのかということが私には分かりません。

行政や学校というのは割とやりやすいと思うのですが、それが相手の心に残っているかどうかは分かりません。実際に私の大学でも出前講座のジェンダーの授業でいろいろな高校に行っていますが、後になって、昔そういうことがあったかなと思ってもらえれば御の字で、超えて協働というよりは、自分たちの事業をもうちょっと手堅くやるという方がいいのではないかと私は思っています。

先ほどの事業評価に戻るのですが、人数が少ない事業がありますね。これも情宣の仕方が悪いみたいな話になっていたけれども、情宣の仕方が悪いのか、そもそもニーズがないものなのかは、数字見ただけでは判断できません。だから、もし新しいものをや

るのだったら、スクラップ・アンド・ビルドで切る事業をつくると。高度経済成長でお金がかさんで入って人も増やせるという話ではないと思うので、新しいことをやるのだったら、外回りをする人は1人つくって、1人つくるためには中の業務を縮小しなければならないわけです。それをAIとかITでできるのかもしれないし、できないのかもしれないし、皆さんの業務のことを私はよく分かっていないから言えないですが、国が言っているからやりましょう、やらなければならないというのは、本当にどつぽだと思います。

ですから、本質が何なのかを考えたときに、外に出て行くということも大切ですけれども、今はもうそういう時代ではないので、自分たちはこれができるのだよ、研修事業でこういうすばらしいものやっていますというのだったら、これをまずはどう活用するのかということをしっかり考えていったほうがいいのではないかと思います。

先生も分かると思いますけれども、共通テストの記述式の導入も結局なしになったり、本当にそんなことばかりで、私たちは振り回されてやってきています。ですから、何かをやりましたというふりをすればいいのです。それよりは、研修の内容をどうよくしていくのかとか、今、ここの講師に有名な方が載っていますけれども、こういう方をネットワークの基礎にして、どういうふうに広げていくかということを一きなりやらないほうがいいと思います。政権が替わったらこんなものはすぐ変わるのだから、踊らされないでください。

○事務局（橋本主任） 今、中園委員がおっしゃっていただいた、センターとしてやるべき事業をパワーアップさせていくという視点は持ちたいと思います。

○山中委員 今のことに少し解説的なコメントを残したいと思います。

女性版骨太方針は、そのとおりのことが書いてあるわけですがけれども、私の分野では環境教育等行動計画というものがあって、その下に共同参画というものが切り札のように書かれてしまうのです。こういうことに関わっている人は、これが課題であるとほぼ全員が思っているのです。ただ、政府が書く文章にはこれ以上は書いていないのです。全ての解決策はそこだといっても、神にすがすが如く、共同参画、共同参画と言えど何か解決するという格好なので、ここはあまり意識する必要はないと思います。

同時に、先ほど言われたように、企業の人から見たら、男女のことをやるゆとりがないのだと言われるので、先ほど私の話になったのですけれども、例えば、会いに行くだけでラベルが貼られていて、男女共同参画センターの誰々ですと言った瞬間に、共同参画でジェンダー平等の説教をしてきてるのかと思われる可能性があるというレッテルを外す意味で、信頼関係をつくるということを最初にやったほうがいいと思うのです。

そういう意味では、まずは、何かできないか、ちょっとお知恵をというところからスタートする。それは場づくりという言い方になって、皆さんが来やすい場所をつくるということです。必ずしもうまくいったかどうか分からないですが、例えば、既に令和5年の中に「エクイティ・カフェー半径3メートルの課題を解決するために」というものがありました。これは私も参加したわけですが、よくあるように、男性の方がこうすればいいというマジョリティーの意見をぶつけられた記憶がありますが、その中でも、この人は

興味を持っているのだというように、知り合いの中でも再発見することがあって、そこに来たおかげで、その人とエクイティーとかジェンダーの話をして2人で盛り上がる事ができるのだということが分かる、これだけで次の一步になったような気がするのです。

ですから、最初に場という形で何となく参加するということからスタートして、あるいは、何となく会いに行って、意外なところで接点があるというあたりからスタートすると共同参画はうまくいくので、場をつくるということを最初に意識していただくと進むと思います。

この事業をやりましょうというのは分かりやすいのだけれども、今まで我々が失敗してきたような手順に陥る可能性があるのです。そういう意味では、場づくりを最初にやっていただくというのがセクターを超えるときの連携の第一歩かと思います。

それから、前の話に戻ってしまうのですが、山谷委員が言った、何か日を決めるというのはとてもいいアイデアだと思います。私は、毎月20日はウェルビーイングの日というものをやって、1か月を振り返るのです。やっている人がだんだん減ってきたから少し寂しいのですが、自分では決めてやっている日があります。

ですから、何か勝手に決めましょう。ジェンダーエクイティーの日みたいなものを決めると、今日はそうですねといって話合いをする機会が増えるので、言い出すのが勝ちです。

実は、ゼロカーボンという言葉はうちの協議会から生まれたのです。あれは和製英語で、今は全国で使い出しましたが、私のところからスタートしたものです。うまくやればそういうこともできるので、ここで日を決めると。

もう一つは、変な話だけれども、育休という言葉もやめるとかね。休みという日を入れるから、企業から見たら休みなのですから、少子高齢化からいったら、人口を増やすための特命を受けてそっちに出向するわけですから、育休出向とか育休兼業という言葉に変えたら意識改革になるのではないかと常日頃思っています。

この話とは別なので申し訳ないですが、それも広めると勝ちだと思います。

○事務局（菅原事業担当係長） 資料では分かりづらいかもしれませんが、私たちは企業との連携はあまり悲観的に考えていません。というのは、指定管理の業務ではないですが、助成金をいただいている事業で、今月、企業の方20名ぐらいにお集まりいただいて、前半は豊岡前市長に人口減少とジェンダーギャップ対策みたいなお話をさせていただいて、後半は企業の皆さんとグループワークをするという機会を持ちました。

そのときにすごく感じたのは、山谷委員のお話ではないですが、企業の方たちも人だなとすごく思いました。自分がキャリアを重ねていく中で悔しかった思いが出てきたり、会社として利益を求めなければいけないことと、どうやって人に優しい会社であるのかというところの葛藤だったり、そういった本音が結構出てきて、すごくいい場だったと思いました。

もう一方は、今回のテーマのセクターを超えたところとのつながりということで、私た

ちはNPOとも普段たくさんつながりがある中で、例えば、企業が生み出した問題に対してのNPOが対応しているとか、本当はNPOが企業と連携することでもっと活動を広げることができるのにそこがつながっていないとか、そんなジレンマを本当に日常的に感じることがあります。そういったものを解決したいという思いがあつてのテーマ設定でした。

○事務局（橋本主任）　ありがとうございます。

今、菅原さんから企業というテーマも出てきたのですけれども、山谷委員、企業という視点で他のセクターとの連携ということで、もちろんハードルもあると思うのですけれども、そういったところでお話いただけますか。

○山谷委員　他の方もおっしゃっていましたが、セクターというものを意識することを優先しないほうがいいのではないかと思います。先ほどもお話しさせていただいた知る機会ということで、まずは意識を持つということであって、座談会もその一つではないかと思っています。

例えば、金融機関は、いろいろな業態のお客様がいる中で、必ず業態の会をつくるのです。年に数回、飲み会の会、研修、セミナー、ゴルフや旅行というコミュニケーションの場をつくるのです。

そういうところで男女共同参画のセミナーを開催させていただくとすると、1回行くだけで、数十社から、多ければ100社ぐらいの方々にもまず知ってもらう機会になるのです。そして、そういう機会を年に10か所持つと10倍ですから、経営者に効率的に知ってもらうのです。

そういう場は幾らでもあると思うので、そういう下積みをすることによって、ちょっと時間はかかってしましますが、広い業態の経営者層に意識を持ってもらうことができると思います。

私の考え方としては、今もそうですけれども、以前は競争社会でした。ただ、今は技術とか価格以外に人という面があつて、やはり人を確保できないと仕事ができないということになるので、ここは中小を含めて継続という意味では重要な要素になるのではないかと思います。

私自身、自社の職場環境を考えてやってきて、ただ、合う合わないがあるので、人の出入りは必ずあるのですけれども、収支でいくとプラスになっていくと。

私は、今の会社には30年携わってしまして、入ったときは今の半分ぐらいの人しかいなかったですが、先ほど言ったような男女比率にもなっていますし、最終的には男女比率なんてことを考えないで、自然と女性と男性が大体同じという状況が望まれるわけです。男女で分けたり、比率がどうということはないほうがいいのですが、残念ながら、我々の現状の立ち位置としてはそういうところにどうしても目を向けなくてはならないということです。

ですから、セクターでということよりも、そういうことが広く交わって議論が出てまた知ってもらう、そういうことをもう少しやった先の話ではないかと感じています。

○事務局（橋本主任） いろいろな方が集まって対話をして、そこに結果的にいろいろなセクターの方がいらっしやって、後々連携につながっていくということになるのかなと思ってお話を聞いていました。

○山中委員 私は今年、中小企業家同友会で2回ほどセミナーをしています、男女共同参画審議会の部会がありますよね。そういうところと一緒にやられていますか。やられているのなら、そういうものを取り上げたら広がると思います。

そういうところに来ている企業は非常によく分かっているのです、そういうところから広げるといいのですけれども、やっていますか。

○事務局（菅原事業担当係長） 同友会とは、依頼をいただいて講演に行ったり、まさにNPOと企業の事例ですけれども、一度、就業するのに配慮が必要な方たちを支援しているNPOとつなげてほしいと言われたことがあります。そこで、DVの支援をしている団体と同友会をおつなぎしたことがありますが、それはすごくいい事例かと思っています。

私たちも、人が足りないからDVのサバイバーの人でもいいよみたいな企業には紹介したくないとか、その信頼関係はすごく大切だと思うのです。若い女性の支援をしている中で、派遣会社で寮を持っているから、ぜひこちらにつないでくださいという企業が来られたりするのは。NPOとつなげていいのだろうかとか、やはり関係性ができていないと難しいのです。

○山中委員 勉強会レベルが結構あるのですが、そのレベルでやると、こういう企業は分かると思うのです。特定にこれをやってほしいということになると、今のような大変さが生まれる気がするのです。

○事務局（菅原事業担当係長） 私たちのセンターは問合せが多かったです。今、こういうことで悩んでいるのだけれども、こういう人はいないかとか、こういう事例があるのだけれども、こういう団体を知らないかとか、そういうものがすごく多いのです。

でも、対応できていないです。本当は、つながり合ったり、もうちょっと時間がかけられたら対応できるものもあるのです。今すぐは無理だとか準備ができていないということで、そういうマッチングができていないのだと思います。

ですから、今の山中委員のお話を参考にさせていただくと、何か言われたときにもう準備ができていて、例えば、勉強会をすとか、いろいろなセクターを超えた集まりの場をつくっておくとか、そういったことが有効なのかなと思いました。

○山中委員 具体的な例があれば、やばい例もあって、問合せがあるものはまさに想像するのです。その一手手前側で、どんな企業がどんなことを考えてるかが分かるために、こちらのほうから、例えば中小企業家同友会に何か一緒にやりませんかという声かけをすると、その団体の中で幹事をやって、それに出た人が隣に、それはちょっとやばいよとか言い始めるような関係性はあるから、そういう会をつくるといいと思いました。

○中園委員 問合せがたくさんあるということですが、問合せの内容とか、誰が問合せをしてきたのかというデータを蓄積しているのですか。

○事務局（菅原事業担当係長） していません。

○中園委員 私はパソコンの専門家ではないけれども、社名と人と内容をプロファイルしておけば、この間、こういうことを言っていた人がいるから、こっちに回せばいいとか、この人はやばいから、次に来たときに、違う人でも同じ会社だから駄目だよねということができると思うのです。

そうしないと、皆さん真面目だから一件一件に120%で向かっていくでしょう。それを省力化するためにも、データを蓄積して、それを少し有効活用するようなことを考えたらどうかと思いました。

○事務局（菅原事業担当係長） 相談は全てを相談票に記録しているのですが、相談ではない問合せとか要望のようなものはデータ化できていないなと思ったので、その仕組みづくりから始めたいと思います。

○事務局（橋本主任） お時間も迫ってきたのですが、今お話が出ていたところは、直接のセクター同士連携もあるけれども、その一歩前のところが大事ではないかというお話をいただきました。

若者と関わっている馬場委員に伺いますが、連携の前段階の場合とか、そういったところに一緒に入っていくということにハードルがあるものでしょうか。

○馬場委員 セクターを超えた連携というところで、自分が実際に学校に関わっていく中で、難しいところは、今、先生方の働き方改革というところで少しずつ、例えば、部活動を外部に任せていこうみたいなところが進んでいるものの、実際問題、先生方の残業時間はそこまで減っていないのが現状です。

私は今、自分がキャリア教育、総合的な学習の時間に入ってコマをいただいて外部講師という形で、自分らしく生きるためにはどうしていくのかという観点でキャリア教育をさせていただいています。

そこで、担当の先生は理解していただけるのですが、学年の先生だったり学校全体で見ると、また新しいことが入ってきて面倒事が増えるぞと思っている先生はやはり一定数います。先ほど、委員の皆さんがおっしゃっていただいたように、今100%のものをやっている中で、プラス10%でも20%でも、厄介事という言い方が正しいわけではないのですが、厄介事が増えたぞというところだと、そこに対して、じゃあ、やりましょうというふうにエネルギーを持って取り組んでくれる方が、企業や団体にどこまで意識的に向いてくれるのか。

熱量の高い方がいると、ぐっと物事が進んでいきますが、そういうわけではなく、業務的に受ける窓口の方に当たってしまったら前に進んでいけないというのが現状だと思います。その一人一人の意識を変えていくということが必要になってきます。

仮に教育機関と男女共同参画センターが組んでいくとなったときに、ジェンダーやLGBTQに関して講演をするという、ある一定数には需要があると思うのですが、そこだけに限った話で、例えば中学校だったり高校の授業の一環として時間を取れるかと



いうと、学校の受験や進路指導にメインを置くということだと、切り口を変えて、自分らしく生きるためにはどうしていくという着眼点で言うと、女性活躍だったり男女共同参画の根幹にあるのは、働きたいのに働けないとか、自分らしくありたいのにとか、本当は管理職として働きたいとか、育休、産休を取って、その後にまた戻ってきたい、でも、そこが会社として認められていない、だからこそ、セカンドキャリアとかサードキャリアとしてどうしていくのかというところを悩まれていると思います。

そもそも子どもたちに社会に出たときに活躍したいかというところで、今の若者は、管理職になりたいとか、係長や課長になりたい人という意識はすごく下がっていると思います。大学生に話を聞いても、同じ金額をもらえるのであればアルバイトでいい、わざわざ面倒事が増える社員にならなくても、でも、保証はされているから社員になろうかな、でも、面倒くさいことは嫌ということで、3か月や半年で転職するということが増えていると思います。

そもそも活躍していきたいと全女性や全男性が思っているわけではないからこそ、その一歩手前の自分らしく生きるためにはどうしていくかというところは、皆さんはすごく得意な方々だと思います。そこに関しては、教育機関も、変化の激しい時代に自分たちでどう生きていくかという問いを自分に対して立てていかなければいけないからこそ、学校としても考えていかなければいけないと思います。そういう観点で言うと、セクター連携はしていくことができると思いました。

また、NPOや企業が連携していくということでは、札幌市ではないですけども、江別市でジモ×ガクという取組があります。

学生地域定着推進広域連携協議会というもので、もともとの運営母体はNPOがやられていまして、市民活動や地域活動のほうに重きを置かれていると思うのですが、例えば、市民の祭りに対して学生の若い力が欲しいというときに、そこに協力してくれる方や、企業の活動の中で若者に力を貸してほしいぞというところで、プロジェクト的に立ち上げて、登録している学生に募集をかけて、当日や1週間ぐらいインターンシップのような形で取り組むということをされています。

男女共同参画センターもそうですし、2階の市民活動サポートセンターも含めてですけども、先ほど菅原さんがお話しいただいていたように、ハブとしての機能は、今から頑張るではなくて、もう既に持っている部分があると思うので、それをどういうふうに地域の団体や企業につないでいくか、そこに人を割いていくか、仕組みをつくっていくかというところが次に突破していく壁になると思います。

○事務局（橋本主任） プラスアルファではなくて、その課題感にアプローチしていくというところが連携の一步にもなるのかなと思いました。

今、NPOという話も出ていたと思うのですが、現場での課題感も含めて、連携ということについて北川委員はいかがでしょうか。

○北川委員 大きな課題としては、つながる先がない、つながり方が分からないという

ころがありまして、前回の運営協議会の中でも私たちから男女共同参画センターの強みとしてハブになると言っていましたので、その方針をさらに進めていくということだと理解しながら聞いていました。

私がサステナビリティのコンサルをやっていたときに、皆さんがサステナビリティにまだ興味がない、何をやったらいいのか分からない、それはおいしいのかというような時期にやっておりましたので、そのときに経団連や業界団体で講演会をして、興味を持ってくれた幹部、社長が声をかけてくださってお話をして、こういったことが大切だねということで、ワークショップをしてみたり、それは本当に様々ですけれども、自分で考えてもらう機会にどんどんつなげていったということがあります。

ですから、どこかとつながるというよりは、まずは広く周知をして、その中で、つながり方、つながり先という事例も含めて伝えていくと、本当はやりたいと思っていたけれども、どうやっていいか分からないとか、何も考えていなかったけれども、やらなければという意識醸成の中で、今後、相談の件数は増えていくと思います。

一方で、問合せに答え切れていないところがあるということに対して、今ある業務研修や他の事業を維持しながらプラスアルファの相談に対応するというのは難しいと思いますので、他の業務を減らすなど、今年度あるいは来年度の方針に沿って全体の業務の工夫が必要になってくると思いました。

○片山委員 私も、もうこれ以上やらなくてもいいのではないかと思いますし、十分やっというくらいだと思います。これにプラスして何かをやると労働過多になると心配するので、やるとしたら、スクラップ・アンド・ビルドをきちんとしていただき、職員を増やした上で取り組んでいただくのがいいと思っております。

私は、基本的にハブとして啓発事業をきちんとやってつなぐということについては了解ですが、先ほど菅原さんが言っていた、困り事をやっている人がいて、それをどこかの人にアテンドするというのは役所の仕事だと思っていて、それは男女共同参画センターのやることではないと思っています。人と人をつないで地域が潤滑するようになるというのは行政、市役所がやらなければいけないです。そうではなくて、男女共生参画センターがやらなければいけないのは、啓発をして目標に向かって進んでいくための支援、サポートをしていくということではないかと思いました。

○青田委員 皆さん、どうもありがとうございました。

若干耳の痛いお話もいただいたと思うのですが、行政の立場から言わせていただきますと、札幌市役所、行政だけでできることは限られていますので、市役所は民間と連携しなさい、地域と連携しなさいと言ってきています。

私は、前職はまちづくり関係の部署にいまして、そこでも地域の人から役所は何でもかんでも地域にやらせるといつも苦情を言われておりましたけれども、今、我々やセンターがいろいろな企業などに連携しましょうよとこちらからぐいぐいいっても、きつとうまくいかないのだろうと思います。

今、まずは場づくりというお話もいただきましたので、そこはアプローチの仕方を考えていきながら、我々もセンターに任せきりということではなくて、札幌市としても一緒に考えていければいいかなと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（橋本主任） 皆さんからご意見をたくさんいただきました。すぐにセクター同士の連携というところではなくても、まず、その前の一歩というところもセンターとして取り組めるところがあるのではないかと思います。今後もまたご相談させていただければと思っております。

これで意見交換を終了させていただきます。ありがとうございました。

## 5. そ の 他

○事務局（野津主任） 皆様、たくさんのご意見をありがとうございます。

いただいたご意見等は、議事録としてまとめさせていただき、センターのホームページに掲載させていただきます。

最後に、当財団の市民参画部長、札幌エルプラザ公共4施設館長の五十嵐よりご挨拶を申し上げます。

○五十嵐エルプラザ公共4施設館長 皆さん、本日はどうもありがとうございました。

皆さんのお話を聞いていて、一つ一つ信頼を重ねていくということが本当に大事なのだと思います。会社と会社ではなくて、人と人というところでつながっていきたいと思っています。委員の皆様には、この会だけではなくて、日常の中でもご意見、感想をいただいたり、ご支援もぜひお願いしたいと思っています。

次回は2月頃を予定しております。今日は、どうもありがとうございました。

## 6. 閉 会

○事務局（野津主任） 以上をもちまして、令和6年度第1回運営協議会を終了いたします。

皆様、本日はご参加いただきまして、誠にありがとうございました。

以 上