

平成 30 年度第1回市原市男女共同参画審議会議事録

(議事要旨)

1. 日 時：平成 30 年 12 月 20 日（木） 13 時 30 分～15 時 00 分
2. 場 所：市原市市民会館 会議室 3
3. 出席者：(委員)
大沢委員・今川委員（欠席）・山口委員【会長】・宮本委員（欠席）・
藤川委員（欠席）・柴川委員（欠席）・室谷委員・星野委員・廣瀬委
員・齋藤委員・牧田委員（欠席）・池田委員（欠席）・鳥海委員【副
会長】・守田委員・沖本委員
(事務局)
星野スポーツ国際交流部長
人権・国際課・・・五十嵐課長、牧野課長補佐、大野係長、相澤主
事
4. 傍聴人 1 名
5. 会議次第
 - 1 開 会
 - 2 会長挨拶
 - 3 部長挨拶
 - 4 議 事
 - (1) 2018（平成30）年版市原市男女共同参画年次報告につ
いて
 - (2) いちはら男女共同参画社会づくりプランの事業評価について
 - 5 その他
 - 6 閉 会
6. 議事等の概要
 - (1) 2018（平成30）年版市原市男女共同参画年次報告につ
いて
本市の男女共同参画社会づくりの推進に関する施策の実施状
況をまとめた年次報告書の公表にあたり、委員から意見を聞き、
それを反映した修正案を公表することについて、委員の了承を得
た。
 - (2) いちはら男女共同参画社会づくりプランの事業評価について
いちはら男女共同参画社会づくりプラン掲載事業のうち、特に
課題がある事業について、改善のための意見を委員から得た。
7. 会議経過（別紙）

事務局：ただいまから、平成30年度第1回市原市男女共同参画審議会を開会いたします。本日は、御多忙の中御出席いただきありがとうございます。私は、本日の進行を務めます、人権・国際課課長補佐の牧野でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

会議に先立ちまして資料の確認をさせていただきます。①次第 ②審議会委員名簿 ③平成30年版 市原市男女共同参画年次報告書 ④市原市男女共同参画社会づくりプラン事業評価資料 ⑤市原市男女共同参画審議会規則 以上5点でございます。資料は揃っていますでしょうか。

続きまして、次第の2「会長挨拶」、山口会長、御挨拶をお願いいたします。

【会長挨拶】

事務局：ありがとうございました。続きまして、次第の3「部長挨拶」、市原市スポーツ国際交流部星野部長より皆様に御挨拶申し上げます。

【部長挨拶】

事務局：ありがとうございました。このあとは、次第のとおり、議事、その他の進行となりますが、本日は、「5 その他」の後に、山口会長から男女共同参画に関わるお話をさせていただくことを予定しております。よろしくお願ひいたします。

それでは、これ以降の議事進行につきましては、市原市男女共同参画審議会規則第3条第1項により山口会長をお願いいたします。

会長：それでは、議事に先立ちまして、何点か確認をしたいと思ひます。まず、本審議会の成立要件について確認をしたいと思ひますので、事務局からの報告をお願いします。

事務局：市原市男女共同参画審議会規則第3条第2項の規定により、委員の皆様半数の出席が必要となっております。本日は、今川委員、宮本委員、藤川委員、柴川委員、牧田委員、池田委員が欠席でございますが、委員数15名のうち9名の御出席をいただいております、半数を超えています。以上でございます。

会長：ただいま事務局より出席委員の報告がありましたとおり、委員の過半数の出席により本会議は成立しております。また本審議会は、市原市情報公開条例第33条の規定により公開を原則としておりますが、本日傍聴希望の方はいらっしゃいますか。

事務局：本日1名の傍聴の方がいらっしゃいます。

会長：本日1名の傍聴の方がいらっしゃいますが、入場を許可してよろしいでしょうか。

【異議なし】

会長：それでは入場を許可します。

【傍聴人入場】

会長：傍聴人をお願いします。お手元の「傍聴要領」を遵守いただき、係員の指示に従っていただきたいと思います。これに万が一違反した場合は、

御退席いただくことがありますので、御承知おき願います。次に、本日齋藤委員に新委員として御出席いただいております。齋藤委員、御挨拶をお願いいたします。

【齋藤委員挨拶】

会長：ありがとうございました。次に議事録署名人ですが、慣例により50音順でお二人にお願いしております。今回は大沢委員、沖本委員のお二人となりますが、お願いできますでしょうか。

【大沢委員、沖本委員了承】

会長：ありがとうございます。それでは、次第に基づき議事に入ります。

議題（1）2018（平成30）年版 市原市男女共同参画年次報告について事務局に説明を求めます。

【事務局説明：別添資料2018（平成30）年版 市原市男女共同参画年次報告書について】

会長：これからこのデータを市民に向けて公開すると思いますが、どのような形で公開するのですか。

事務局：年次報告書を作成し、市ウェブサイトでも公開します。

会長：基本的にこの会議資料のまま公開するのですか。

事務局：その予定です。

会長：市民の方に公開するにあたり、改善点等がありますか。

守田委員：28ページの（10）審議会の女性の委員がいない数は19とありますが、全部でいくつありますか。

事務局：平成29年度は85団体です。

会長：女性がない審議会で、具体的にはどのような審議会がありますか。

事務局：調べるのに時間がかかるので後ほど報告させていただきます。ちなみに28年度は女性の審議会は81団体なので、4団体ほど総数は増えております。

会長：他に意見等がありますか。

委員：27ページの指標一覧、平成29年度実績の分析で、指標が思うように向上しない理由として、性別役割分担が根強く残っている等が挙がっていますが、アンケート調査結果等のエビデンスはありますか。

会長：5年に1度しかアンケート調査は実施していないので、プラン策定時のアンケート調査の分析結果が根拠ということですか。

事務局：そのとおりです。

会長：そうであれば、（※平成〇〇年度アンケート調査の実施結果から）というような説明があったほうがわかりやすいと思います。

委員：28ページの（9）の市の審議会等委員における女性の割合とありますが、各審議会が40%を達成するということですか。

事務局：これは全審議会の委員を足した、全体の割合での目標です。

会長：ということは、10%や60%の審議会がある中で、それらを平均した数値で40%を目標としているという解釈でよろしいですか。

事務局：そのとおりです。

委員：目標を高く設定するのはいいことですが、充て職が多いという現状を考慮すると、委嘱の際に、各部門に女性の委員を多くするよう積極的に投げかけを行う必要性は感じます。

事務局：投げかけについては、時期を見てこちらから文書で行う等の取り組みを行っております。

会長：委嘱の際に、全審議会の女性委員の数を確認できるシステムはあるのですか。

事務局：委嘱後に把握しております。行政改革推進室が審議会データの管理を行っており、そこからデータをもらっています。4月の審議会データの更新の時期に全庁的に文書を出し、女性の審議会委員登用を促しております。

会長：提案ですが、委嘱の分野に学識経験者があると思いますが、大学教授でなくとも、一般の市民でもこちらの枠で委員になれるので、学識経験者の枠を増やす等の方法は可能でしょうか。

事務局：それぞれ各部門が審議会等を所管しております。それぞれの会の生い立ちや経歴が様々であるので、なかなか一律に数値を向上させるのは難しいですが、おそらくすべての審議会に公募委員という枠は設けておりますので、女性委員を増やすために募集の仕方や会そのもののセッティングの仕方を創意工夫していく、ということを進めていきたいと考えております。

また、庁内に対して、女性の審議会委員の登用を文書にてお願いもしておりますが、それとは別に庁内の推進体制で推進会議、研究員会議があります。この中の推進会議では庁内の全部局の次長が出席する会議がありますので、基本的なプランの進め方や、指標の状況についての共通の認識は図られてはいます。しかし、全庁的に同じような取り組みの実施は難しいので、先ほどの会長からの御提案のように公募委員や、学識経験者で女性の委員が参画しやすいような枠組みができるのか等の具体的な議論を庁内でも深めていきたいと考えます。

また、指標の部分につきましても、先ほど課長から補足説明を交えながら説明いたしましたが、市民に公開した時にどのように理解されるのかという御指摘がありましたが、確かに審議会の数に関してもそもそも母数が違っているというところが、今の資料だと単純な結果だけなので、数字の変化はありますが実態がわからない、また待機児童数もカウントの仕方が変わってしまっているため、数字だけ見たときにどういった評価ができるのか、という問題もあります。ですので、単純に結果の数字のみを公表するのでは、真意が伝わらないし、かえって誤解が生じる可能性もありますので、公表の段階では補足説明、内容の解説を丁寧にやりながら、理解してもらうように努めます。さらには、そもそも数値のカウントの仕方の違った指標をこのまま継続していくのか、という議論も、中間年で見

直しということはありませんが、数値のカウントの仕方、表現の内容についても公表の段階では注意していきます。

会 長：審議会の指標については、国も県もカウントしているので、誤解されないような形で公表してもらいたいと思います。

先ほどの選出母体に女性のいない審議会は把握できましたか。

事 務 局：各地区の区画整理審議会があり、選出母体が土地の地権者となっております。また、市原市美術資料収集選定委員会があり、こちらは、委員になるにあたり資格が必要で、この分野で女性が少ないという状況があります。

委 員：今のような説明が、市民に公表するときに必要なだと思います。注釈をつけたりして、女性の委員が少ない理由がわかるように説明を加えたほうが親切だと思います。

会 長：専門家でなくても、一般市民として美術作品に造詣の深い人はいると思うので、美術館の館長に頑張ってもらおう等して、委員を増やす工夫の仕方はあると思います。

委 員：28ページの(3)(14)のポジティブアクションセミナー(注1)等の文言が難しいので、そこに対しても説明が必要だと思います。

会 長：ポジティブアクションセミナーという事業は、今はあまり実施されなくなってきています。ポジティブアクションは、採用試験で100点満点で男女が並んだ場合、女性を採用するというもので、アメリカの黒人に対しても、採用で積極的に黒人を採用するというのが、ポジティブアクションの主旨だと思いますが、この前、某大学が女性に対して入学試験で減点を行っていましたが、あれはポジティブアクションの逆です。今は、ポジティブアクションセミナーよりワークライフバランスセミナー(注2)の方が主流になってきていますが、文の変更は計画の途中では難しいと思うので、文言の意味の説明をした方がいいと思います。

委 員：(3)(4)でセミナーという言葉を使うと、研修のような印象を受けますが、複数回の実施をしているのですか。

事 務 局：実施しております。

委 員：具体的なテーマも記載しておくのと、市民の方にわかりやすいと思います。

委 員：(12)(13)と(17)のアンケートは、同じ人が答えているのですか。

事 務 局：そのとおりです。

委 員：(17)年齢、性別、障がいの有無、国籍等による差別がないと思う人の割合は62.1%と割と高いですが、(12)社会通念等の分野で、男女の地位について、「平等になっている」と感じる人の割合と(13)「男は仕事、女は家庭」という考え方に、そう思わないと感じている人の割合は低いという結果が出ています。若い世代になればなるほど、男女差は感じなくなってきていると感じます。私の父親の世代だと男尊女卑の考え方の

傾向があります。アンケートの回答者の年代は把握しているのですか。

事務局：把握しております。

委員：年代別で数値が全然変わっているのではないですか。

会長：9ページに市民意識調査の結果が出ていますが、全体の男女の部分を年代別に分けると、より細かな数値が出てくるかもしれません。明治、大正に育った人たちと、現代の男女共同参画が当たり前の教育で育った世代では、おのずと意識の差が出てきます。

事務局：市民意識調査は市の総合計画を策定するときに実施したもので、無作為抽出で幅広い年代からアンケートを取っておりますので、質問の聞き方によって「はい」と答えやすいか、「いいえ」と答えるのか、差が出てきます。結果だけ単純に見ると、矛盾が生じている部分もあるかもしれません。

委員：(17)だと社会全体の質問ですが、(12)(13)だと実生活に則した質問なので、実生活で感じたりリアルな気持ちで回答したと思われます。

会長：男女共同参画プラン策定過程で、男女に関係する質問が並ぶ場合と、総合計画策定過程で、街全体に関する質問が並ぶ中に男女共同参画に関する質問が少数ある場合とでは、結果が違ってくると思います。

事務局：これは市民の意識のアンケートなので、全国平均や県の平均と比較して検証することが必要だと感じました。

会長：全部でなくともいいですが、市原市が進んだ点や、課題となる点がわかりやすいように経年変化がとれるようなデータがあれば、いいかもしれません。文字ではなくグラフで表す等の工夫をし、それを広報に掲載するとか、一生懸命頑張っていることをPRすることが男女共同参画社会への推進につながると思います。

委員：12ページから、各課の細かな施策が一覧になっていますが、28ページ(6)育児休暇制度を活用しやすいと感じている人の割合や(7)介護休暇制度を活用したいと感じる人の割合は、中間年度でデータを取るのので今の段階では成果はわかりませんが、それを所管している課の施策を見ると、大方パンフレットやリーフレットを掲示または配布し、周知啓発したとなっています。啓発も大切ですが、これだけでは、制度の活用のしやすさは改善されないのではないのでしょうか。8ページの市民意識調査では休業制度を利用しやすい職場環境の整備を市民が求めているという結果が出ていますが、市の施策がポスターの掲示やリーフレットの配布にとどまっているので、事業を実施する等をしたほうがより効果的なのではないですか。

会長：指標一覧の講座の参加人数は、男女別のデータはありますか。誰にどのような事業を実施したのかということは大事で、例えば男性に参加してほしいのに女性だけだったとか、特にジェンダー統計で災害などもそうですが、問題や課題が見えてくると施策が打ちやすくなります。開催日時が平日だから参加者数が少ないのか、テーマがよくなかったのか等の反省が見えてくるので、可能な限りでよろしいですが、男女別の数字を入れると

いいと思います。

推進体制の方に、男女共同参画推進センターとはっきり書かれていますが、施策の一覧には男女共同参画推進センターが出てきませんが、役割は果たしているのですか。

事務局：男女共同参画推進センターは、男女共同参画の市民団体の方で管理しており、市の直営ではないため、毎日開いているわけではありません。これから改善の必要はあると思います。

会長：DV相談は何課がやっていますか。

事務局：人権・国際課で実施しております。

会長：役所にDVの相談に行くことは勇気がいることです。駅の側に男女共同参画センターがあるので、周辺で相談ができれば便利だと感じました。

副会長：私は18審議会の委員をやっています。日本は世界のジェンダー指数で110位にいます。つまり、日本は男女共同参画の分野については後進国ですが、資料では先進的な目標を掲げています。はっきり言えばそこに無理があります。学校教育において、男女の地位は平等になっていると感じている人の割合は51.3%ですが、これは、江戸や明治から続いてきた教育の結果です。男女の物の見方や考え方、役割の果たし方は異なるので、これらをクリアしていくには、教育で非常に長い年月を必要とする行政の考え方、行政の見方、行政の推測や思惑が入ってきます。

公表する際は、一般の方が分かるように工夫する必要があります。男女不平等を崩していくために、この審議会は何をやるのかというところから出発する必要があります。世界の情勢を考えるのではなく、市原市27万人の中で不平等をなくしていくことが必要だと思います。市民の方に男女共同参画の審議会があるのかという部分から説明する必要があります。

別の審議会でも話題に出ましたが、工場で男女共同参画を実施しようとしたら工場を丸ごと建替えなくてはなりません。女性用のトイレもお風呂もありません。仕事内容が女性に向いていないとかそういう以前の問題です。そういう現実をちゃんと見極めて、ひとつひとつ解決する必要があります。臨海工業地帯の女性労働者を雇い入れる設備投資はすごい勢いで増えています。女性を下に見ているとかではなく、男性社会の時代に生まれた産業なので、最初は男性従業員しか想定していませんでした。

これからは男女共同参画の時代なので、女性社員を募集し、何百億と投資しています。高度経済成長時代は意図的に差別したわけではなく、そういう時代背景でした。そういう点も理解しないで、今の男と女が差別されているという考え方は非常に危険だと感じています。

委員：人権擁護委員の活動について、20ページの「デートDV予防セミナー」については2校の実績がありました。小学校を対象とした「人権教室」については、もっと教育委員会と連携しながら進めないとなかなか実施数が増えていきません。小学校の数が市内40校ほどあると思いますが、昨

年度は10校の実施にとどまりました。子供のときから人権を尊重しようというテーマなので、人権擁護委員としては積極的に関わりたいのですが、教育委員会との連携が足りないと感じています。副会長の話もありましたが、小学校では男女の不平等というのは理解できています。そのベースの中で地道に活動していくことが、大切なのではないかと感じました。

会 長：教育委員会との連携は取れているのですか。

事務局：校長会等で周知を行っておりますが、すべての学校から手が上がるというのは難しい状況です。

会 長：なるべく多くの手が上がるよう、校長会でお願いしていくということですね。

委 員：受け身の姿勢でなく、能動的に投げかけていく必要があります。学校には学校なりの事情があると思いますが、1年間の中の45分の1つの授業で実施することは可能だと思います。

会 長：私の先輩で東京大学の女性第1号の方がおりますが、当時東大には女性のトイレがありませんでした。男性がいなくなってから、トイレを使っていました。時代が大きく変わったのは少子高齢化社会になってからです。

男性がすべてを守ってくれていた時代と比較すると、とても労働力が足りません。老若男女すべての人ができることをやっていく必要があります。そうしないと街の活性化はできません。また、企業も変わってきました。女性のためにするのではなく、女性に活躍してもらわないと企業が成り立たないという部分もあります。ノンアルコールビールも女性が提案して、会社の利益に貢献しました。味の素のビンも口を大きくすることを提案したのも女性社員でした。社会の変化は大きいので、それに合わせて市原市も活力のある街になっていくためには男女が一緒にやっていく、というのが大事だと思います。

今、教育委員会の話が出てきましたが、学校教育の現場での男女共同参画について教えていただけますか。

委 員：小学生の段階では、男女の差はありません。自然な形で、「男の子」「女の子」という分け隔てはありません。中学生の段階になると性の問題も出てくるかもしれませんが、一番困るのは社会に出たときです。昔ほどではありませんが、就職や進学、その他の面で壁にぶつかることもあると思います。学校の中での男女平等に関する教育というところでは、人権教育に絡めてという部分もありますが、道徳教育の中にも人権という部分が大きく扱われています。そういう流れの中で、学校教育の中では、社会とは違い、男女平等の意識で行われているというところでは、

会 長：社会に出たときにまごつかないように、施策の中にキャリア教育も含まれていたと思いますが、中学生になってくると進路の問題も出てくるので、キャリアをどうするか、という授業も必要だと思います。

それでは、次の議題に移ります。

【事務局説明：別添資料いちほら男女共同参画社会づくりプランの事業評価について】

会長：委員の中で講座の企画運営の経験者はいらっしゃいますか。

委員：私が加入している日本看護家政紹介事業協会は、年に1回家政婦に対して、サービスの質の向上を目的としたセミナーを実施します。全国の県単位で実施していますが、告知を頑張っても、参加者の集まりが良くありません。仮に仕事に結びついていても厳しい状況です。同じような課題がここにも書かれていて、開催曜日を考慮したり、時間帯を変えてみたり工夫をしていますが、参加者が劇的に増えた対策はなく、厳しい状況です。

3年前から家政士制度という資格を作って、資格を取れる講座とセットにして研修を実施したところ、参加者の人数が増えました。理由としては、資格がとれるメリットがあることです。資格を取れば、時給が上がり、給料も増えます。実際に自分の生活が向上する可能性があるので、参加者が増加したのではないかと分析しています。しかしそれも、資格を取得した参加者は来なくなるので、次の手を考えています。「こういうセミナーがあったら行くよ」というセミナーでないと、休日や夜に参加者を集めるのは厳しいと思います。遊びの講座があってもいいのではないかと思います。例えば男女共同参画に参考になる映画を上映した後に、映画評論家の話を聞くとか、それに加えて地元のおいしいコーヒーショップのコーヒーが付くとか、遊びの部分も含めた企画がいいと思います。

ポジティブアクションセミナーの参加者が24名になっていますが、それ以上の人数を集めようと思うと、目玉がないと厳しいです。千葉市が実施しているジャズフェスティバルも集客に苦労しています。目玉となるアーティストを呼ぶのもひとつの手です。アートいちほらも、集客に苦労していると聞いています。興味がある人は参加しますが、目玉となるものがないと集客が厳しいです。小湊鉄道や芸術に興味がある人は参加していますが、興味のない人たちの参加を促すとしたら、目玉となるものがないと難しいです。解決に向けての庁内会議の意見で、曜日を変える、時間を変える等の意見が出ており、必要なことですが、今まで関心のない人たちをどれだけ惹きつけるかを検討する必要はあると思います。

委員：ポジティブアクションセミナーは、働く職場の改革ということなので、会社の方に来てもらうことを目的としています。沖本委員の御意見ですと、一般的な男女共同参画の講座で一般の方に来てもらい、全体的に意識を向上していく講座だと、目玉のあるイベントが成功すると思います。

一方、企業側が来るためには、企業の得にならないと絶対に来ません。土日に休日手当を払って講座に出席させたりはしないので、セミナーは平日に開催するべきです。夜間も、働き方改革で難しいと思います。昼

間に仕事として来てもらうのが、企業を呼ぶ秘訣だと思います。労働局でもセミナーを多く実施しますが、法律を教えてほしいとのことで、参加者に来てもらっています。ポジティブアクションセミナーも企業にとってどれだけ得になるのか、どういうメリットになるのかという部分をきちんと打ち出して、イベントというよりどういう部分に実利があるのか考えるべきだと思います。労働局も某市とタイアップして、セミナーをやろうということで、今計画が進んでいますが、講師の方を呼んで、メインの話と企業の事例発表も考えています。労働局は助成金を持っているので、援助の対象の施策を企業側に見てもらう等の工夫をすれば、参加につながるかもしれません。有名な講師を呼ぶのもひとつの方法ですが、それと併せて企業の実利的なところを吸い上げるというのも手だと思います。内容も講義だけだとつまらないので、企業の事例発表も含めるといいと思います。

市原は大きなコンビナートがあり、工場施設の見学もやっていたと思います。そういった企業も講師に呼んで、企業見学ツアーを実施してそこに話を聞きに行くだとか、そのようなやり方もあるのではないかと思います。市原市は大きな企業もあるし、中小企業もいい会社があると思うので、40人ほどの人数だと集まるのではないかと思います。

今日、働き方改革関連法セミナーのチラシをお手元に配布していますが、来年度から、様々な法律が拡充されます。年休5日間の消費の義務付けや、労働時間の上限規制や、同一労働同一賃金等の非正規の方の労働環境の改善など大きな法改正があります。労働時間の法改正は、女性のためだけではなく、男性の長時間労働が減ると、その分家庭にも参画できるし、女性も働きやすくなります。きちんとお互いに分担し合えるという結果になります。

ポジティブアクションセミナーにも、働き方改革関連法の内容を入れると、千葉市まで行くのは面倒だけど、市原でやるのなら参加する企業はあると思うので、働き方改革関連法案をポジティブアクションセミナーの内容に入れ込むことは有意義であると思います。講師は労働局の職員の派遣もできるので、タイアップも可能です。

もう一方の女性のチャレンジ支援セミナーは、起業を希望する人向けのセミナーですか。

事務局：再就職を希望する方も対象です。

委員：ハローワークと連携をされるといいと思います。ハローワークはその辺のノウハウを持っています。市と協働でセミナーをやることも、提案すれば応じてくれると思います。

会長：ポジティブアクションセミナーの方は、良い情報がありました。

女性のチャレンジ支援セミナーの方は、3回連続講座でここ10年くらい行っていますが、時代が変わってきていると感じているのは、再就職したいと考えている人はハローワークに行っています。自分でインタ

ーネットで調べて、就職活動をしています。その中で、男女共同参画でやらなければならない部分は、隣の家でスーツを着て颯爽と出勤する女性を見ながら、自分はエプロンをかけて「いいな」と思っている人たちや、働きたいけど介護があるとか、子どもがいるとか、どうしたいのかわからない人たちです。自分のライフスタイルを自分でまだ確立していないで迷っている人に対して「あなたはどうしたいの」と寄り添う支援が男女共同参画分野の担当だと思います。セミナーに参加してもらって、それがきっかけで働いてもいいし、地域のリーダーになってもいいです。それでも専業主婦がいいという方はそのままでもいいです。本人がどういう風にしたいのかちゃんと方向性が決められる、そういった講座がいいと思います。

ただ、みんなが再就職のためにどんな適性があるって、あなたはこういう仕事が合っているとか、仕事を紹介するとか、そういった分野は、ハローワークがかなり力を入れています。マザーズハローワークという形で行っているの、自分の生き方やライフスタイルを確立するという点は、人権・国際課でないといけないのでは、と考えています。強いて言えば、女性センターとか男女共同参画センターでの相談も併せた支援が必要と考えています。その時にジェンダーやワークライフバランスの情報を入れながら、自分はこうしなければいけないということから一歩進んで、自分は働いていいんだ、と思えることが大切です。

沖本委員がおっしゃっていたように「これを受けたら得をする」と参加者に思わせることも重要です。メリットを感じないとなかなか参加者は集まりません。私は「私へのご褒美講座」というのをやっていますが、毎年口コミで25人ほどの参加者がいます。「参加して得した」ということが口コミで伝わっているのです。性別役割分担意識の解消や、ワークライフバランスの推進だとか、事業分野における男女共同参画の促進とか、このような指標についてアンケートを取っています。

ポジティブアクションセミナーについては、企業はどんなセミナーを求めているのか、企業のニーズはどんなのかを知る必要があります。女性のリーダー育成講座を5回や10回というシリーズで実施して、その後会社に戻してもリーダーとしてやっていける人材を育成するなど、企業に欲しい人材を育成するというのも、良いのかもしれません。

委 員：会長がお使いになっている言葉が素晴らしいです。「私が得する講座」とか「生き方を確立できる方法」とか、ひとつひとつの言葉が素晴らしいから、参加者もいるのでしょう。テーマを会長がお使いになっているような言葉に代えると、参加者も集まると思います。

商工会議所のメンバーで、昨年度のポジティブアクションセミナーの受講者に感想を聞いてみたところ「人生が変わるほど素晴らしかった」と言っていました。その方はレストランを経営していて、従業員を雇っています。従業員に接するときの言葉から変わってきたと言っていました。

た。働く従業員も意識が変わったと言っていました。それほど素晴らしい講演だったそうです。せっかくなのでいい講師を呼んでいるのに、参加者が24名ではもったいないです。参加者が集まらない原因は、告知の仕方悪いし、テーマも会長が使用しているような言葉で設定したら、自分にとって得することがあるのではないかとワクワクして、参加者も増えるのではないかと思います。

会長：実は、私もテーマに力を入れています。電車の中刷り広告を見たり、女性たちが多く読んでいる雑誌のテーマを読んだりしています。私自身も、テーマを見て参加を決めています。配布した資料の「災害に強いまちづくり」は「男女共同参画の視点から学ぶ災害に強いまちづくり」ですが、そのようなテーマだと参加者が集まりません。

こちらが意図したテーマで、来てほしい対象が来てくれて、テーマに沿った人たちが来てくれて、その中からリーダーが育ち、自主グループがいくつもできてくるのが理想です。20人、30人を呼ぶなら講師が有名な人でなくてもいいです。自分が行って得するかもしれないと思わせてくれるテーマを工夫するのが良いと思います。

それでは時間になりましたので、以上で閉会といたします。

会長：【事務連絡】

事務局：【事務連絡】

<閉会>

(注1) ポジティブアクション・・・一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことを指す。

(注2) ワークライフバランス・・・「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。