

令和6年度第1回運営委員会 議事概要

- ・開催日時 令和6年6月6日（木）10時00分～12時00分
- ・出席者 運営委員…………… 12名出席（欠席委員：3名）
 ウィズセンター…………… 所長、次長、職員（計4名）

議事	概要
<p>1 開会</p> <p>2 議事</p> <p>令和6年度事業の実施状況について</p> <p>[質疑等]</p> <p>委員</p> <p>ウィズセンター</p> <p>委員</p> <p>ウィズセンター</p> <p>委員</p> <p>ウィズセンター</p>	<p>ウィズセンター説明</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自習スペース利用者の人数は、交流サロン利用者の数（648人）の中に含まれるのか。 ・自習の人数を別にカウントしてみてもどうか。自習コーナーを利用する若い世代の利用者に男女共同参画の啓発をするチャンスだと思う。若い方が何人ぐらい利用されているのか知りたい。 ・情報コーナー利用者（7,468人）に含まれている。 ・どういったかたちで調査できるか検討したい。 ・出前講座について、土日や平日の夜も利用できるのか。 ・会計年度職員が講師を務めているため、週末や夜の利用は難しい。職員が講師を務める場合、（週末も開館しているため勤務日程の）調整が必要。そのほか、テーマや対象者、距離等を含めて検討させていただきたい。 ・「特別相談」と「男性相談員による男性のための電話相談」について、弁護士相談にどの程度の空きがあるのか。男性から「ハラスメントの加害者になりそう。」という相談を受けた場合セクハラやパワハラは法律上の定義を説明することはできるが、ウィズセンターの特別相談や男性相談を紹介する方が良い場合もあるので、状況を聞きたい。 ・手順としては、まず一般相談に電話をいただいて一般相談員が話を聞き、相談の趣旨から法律の専門家のアドバイスが必要ということになれば一度来所していただいて一般相談員との面談を行い、ご本人が本当に相談したいことや相談内容の整理を行った上で、弁護士もしくは精神科医の面談に臨むという流れで行っている。

議事	概要
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・いきなり「弁護士さんに相談したい。」とか、「精神科の先生に聞きたい。」という形ではお受けしていない。 ・相談者の中には気持ちがグジャグジャの方もおられるので、あらかじめ相談内容の交通整理をしておかないと、いきなり弁護士や精神科医の面前で「さあ相談してください」というふうになると貴重な時間を無駄にってしまう可能性があるため。 ・男性相談は男性の心理士が電話で相談を受けており、法律的な離婚を考えているとか婚費（こんび）請求したいといった相談があれば、一般相談と同様に一度面談をしてから専門家の面談に繋ぐという流れで運用をしている。 ・当方が受けた相談で、法律相談やこころの相談を利用した方が良いと判断した場合は、ウィズセンターにまず相談してみてはどうかという振り方をしてもよいか。
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者の緊急性にもよる。本当に急いでいて近々に弁護士さんに相談したいという場合は有料（30分 5,500円程度）の弁護士相談が一番早いと思うが、例えば将来的には離婚を考えているといった緊急性が低い場合はウィズセンターを利用するという方法もある。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年の事業全体での男性参加者数の割合はどのくらいか。第5次ウィズプランの中で男性の利用者比率を30%に増やすという目標設定があるが、男性が事業に参加するためのアプローチ等も増やしてもらえたらと思っている。
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の参加比率について、事業のテーマによってばらつきがあり、高いものでは40%を超えているが、低いものは一桁台というものもある。 ・女性に関わるさまざまな社会的な諸問題は、裏返せば男性の問題の裏返しのような部分もあるので、男性相談も含めて男性の皆さんに知っていただくところから始めないといけない。地道にPRや広報に取り組み継続していくことで、少しずつでも男性の参加率を高めていきたい。 ・施設利用状況について、全事業を平均すると男性の利用者は25.4%で全体の4分の1程度となっているが、相談に関しては男性よりも女性のほうが圧倒的に利用者が多いため、男性相談のPRに力を入れ、周知を図っていくことが必要だと考えている。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のキャリア形成応援事業について、NPO法人やボランティア団体には女性が活躍されている団体があるが、例えば育児や介護等で活動を続けるのが非常に難しくなる方がおられる。そういった方々が活動を続けてい

議事	概要
ウィズセンター	<p>くために一緒に支援をさせてもらえたらと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリア形成応援事業（新規事業）について、県が令和3年度に仕事と家事・育児・介護のとの両立支援調査を行った際、「経営者としては女性に役職について欲しいが、断られるケースが多い」という調査結果が出ており、県民意識調査の中でも「役職に就いてほしいと言われたらどうするか」という問いに回答した女性の46.2%の方が「断る」と答えている。 断る理由は男女ともに「部下をまとめて育成する自信がない」「責任が重くなるのが嫌だ」といった声が挙げられ、「家事・育児・介護等家庭生活と仕事の両立が難しい」という理由を挙げたのは女性の比率が圧倒的に高いという結果が出ている。 県としても、女性がキャリア形成やキャリアアップを図っていく上で、家庭生活との両立ということが役職を受ける上でのネガティブ要素にならないように、どういったかたちで両立を図れば良いのかや、既に色々な工夫をして両立を図ってキャリア形成を図っている方をロールモデルとして紹介するなど、自身の参考にしていただくことを考えている。
委員	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成応援事業について、管理職には就きたくないという話は大学の中でも聞く。本人がどのようにしたらよいかということ、ロールモデルや講座を通して意識を高めてもらうということもあると思うが、その一方で、企業側としてどのように、そういった人たちをエンカレッジして環境を整えていくかということもあろうかと思う。 キャリアアップを目指してもらいたいという女性に対して、講座等の機会を提供するとともに、経営側がどういうことをやったらよいかという面での講座等を提供することもひとつの案として考えていただけたらと思う。
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> 非常に大事だと思う。（社会が）変わらないのは企業が変わらないから。だから、男性社員を早く帰らせてあげてほしい。男性が育児休暇を取る、ママを助ける。そこを支援する企業が変わらなければ、男女平等や家事の支援はあり得ない。 早く帰らせるためには、就業規則そのものから変える。1時間単位で有休休暇を取れようにする。そうなればパパが保育園に送っていける。熱が出たらパパが病院に連れていける。参観日にママが仕事や会議でどうしても休めない時はパパが行ける。そんな風に企業が変わらなければ、世の中はなかなか変わらないと私は思っている。 育児休暇のパパ（やママ）が1時間有給休暇を取れることによって、朝1時間遅れてきたり、1時間早く帰ったり、これだけでも全然違う。私は女性経営者の立場から、このことを本当に強く言いたい。 一生懸命やっていることは、女性管理職や女性経営者を増やして、そうい

議事	概要
	<p>った企業をたくさん増やすこと。これもひとつの方法。キャリア形成に加えて、女性経営者を増やしてもらいたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一見当たり前ということは、その声が届く世の中にしていけないといけないと思う。昭和の働き方から、就業規則ひとつを変えることによってガラッと変わることができる。これは強く経営者たちに言っていかないといけないかなというところで、力強く申し上げている。 ・ (事業説明の中で) アンコンシャス・バイアスという話が出たが、私どもも今年のテーマをアンコンシャス・バイアスとした。企業の中で、男性もなく、女性もなく、潜在意識を変えないと、企業の社長が変わらない。これを広くやっていただきたい。 ・ (事業内容を) これから決めるのであれば、強くそういった2点、①企業の就業規則を見直す=男女平等になっていますかということと、②そもそものアンコンシャスというところでバイアスがかかっていませんかということ、非常に力を入れていただきたいというのがひとつの声。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の方が参加したい講座、こういう講座があれば企業としてありがたい、という意見をきかせていただきたい。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンコンシャス・バイアスの講座で、ロールモデルの紹介で団体の構成員全員が参加できるような講座があったらうれしい。「アンコンシャス・バイアス」といっても知らない方がたくさんいるので、まずそこの認識を啓蒙していただきたい。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ どういった時間帯で、どういったかたちの講座ならもっと受講しやすいと思われるか。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性経営者は昼間を嫌う。特に男性の経営者によってほしいのであれば、夜が一番都合良い(出席しやすい)と思う。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ オンデマンドは参加しにくい、ということはあるか。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ オンデマンドにしてしまうと「また今度、時間があるときに視聴しよう」となってしまう。ダイレクトに紐付けて「これとプラスで我が社を変えるんだ」というところで開催していただけたら、夜の何かとくっつけてやっていただくのが一番良いのではないかなと思う。 ・ ちょっとよいことを申し上げると、中国地方5県の中で一番女性経営者の率が高いのは岡山県。これは自慢できると思う。まだまだ男尊女卑というところで、「男が経営者で、女は黙っとれ」というようなところも多い。だから女性経営者さんたちがどんどん出て、家事代行事業も活発になってほしいと思う。男性経営者さんに届く、刺さる工夫をしていただけたらと

議事	概要
委員	<p>というのが私の意見。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性経営者というか、男性側の意識が変わるということが、おっしゃられたように重要なポイントだと思うので、女性が重要なポストに就くことによって、非常に企業の業績が上がってくるといったところをアピールして、男性にも積極的に事業や講座に参画していただけるようなアピールを行うと良いと思う。 ・実際、世界的に見ると、女性が経営側に入っていくことによって非常に業績が伸びていくということがもう分かっている、投資家はそのような（女性が登用される経営の）状況を見て投資するというにも今なりつつあるので、そこをアピールしてもっと積極的に岡山県の企業、もう 15%女性のトップがいらっしゃるということだが、ますます発展していけるように、県としても頑張ってもらいたいと思う。
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> ・企業側もすごく変わっていかないといけないというお話があったが、労働局で何か工夫されている点はあるか。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・以前、婦人少年室・女性少年室だったときは、セミナーのような形式で考え方についての周知を行っていた。男女共同参画推進法の法律が別個にできた時点で、その仕事が地方公共団体に移り、労働局が現在実施しているのは法律についての説明がメイン。事業としてセミナーはほとんど実施していない。関連としては、女性活躍や育児支援をしている企業さんに申請をしていただいて認定している。 ・「くるみん認定企業（次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定した企業のうち目標を達成し一定の基準を満たした企業）」は、5月末現在で岡山県に 65 社ある。上位の認定となる「プラチナくるみん認定企業」が 8 社で、「えるぼし認定企業（女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った企業のうち取組みが優良であるなど一定の条件を満たしている企業）」は 31 社ある。企業に対して、その申請をしてくださいという広報は絶えず行っている。認定企業にはマークが付けられるので、女性活躍や育児との両立支援を行っている企業であることをPRできる。「くるみん認定」制度は平成 17 年から動き出しており、その次世代法が今度また 10 年延びるといことがつい先日決まった。その大本の法律もまだこれから先 10 年間はあるといのかたちで動いている。 ・岡山県は、「くるみん 65 社」「プラチナが 8 社」で、県の規模としては多い。ここ最近 2 年ほどで増えている。その原因は、人手不足。 ・学生さんもこういう点を見ており、企業はどうやったら人材を採用できるのかという点で「我が社はこういう良い企業なのだ」という点をアピールするためのツールのひとつとしている。建設会社さんは、県や市の入札の

議事	概要
<p data-bbox="193 629 400 663">ウィズセンター</p> <p data-bbox="193 725 225 759">県</p> <p data-bbox="193 1536 252 1570">委員</p>	<p data-bbox="491 237 1433 365">ときに加点対象になるので、認定を目指しているということもあるが、学生さんや求職者向けに人手不足の中でやるというところが増えているので、ここをなんとか増やそうということで労働局も努力はしている。</p> <ul data-bbox="472 383 1433 2130" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="472 383 1433 562">・セミナーという形で労働局が実施することは難しいので、県と一緒に開催したり共催することによって、(予算の枠はあるが) チラシ発送や広報誌に掲載するなど一緒にやっているとところはやれたらよいなと思っている。 <li data-bbox="472 622 1007 656">・先々検討して、ぜひ連携できたらと思う。 <li data-bbox="472 719 1433 797">・今日はオブザーバーというかたちで参加させていただいているが、ちょうど話題に上ったので、少しお時間をいただきたい。 <li data-bbox="472 815 1433 1223">・先日、山陽新聞にも掲載されたが、今年度の県の事業として男性の育児休業取得等促進事業が始まった。これは、男性が14日以上、あるいは1か月以上の育児休業を取得した場合、事業主に奨励金を支給するというものである。今、若い人を中心に「男性が外で働いて、女性が家事を担う」という意識はだんだん薄れてきていると思うが、家事・育児の負担が女性に偏っていたり、長時間労働の慣行が変わらなかつたりといったことがまだまだあるという状況を踏まえ、男性に育児・家事に積極的に参加してもらい、女性が社会でもっと活躍できるようにという思いを込めた事業となる。 <li data-bbox="472 1240 1433 1469">・また、この事業は、奨励金を出すということとあわせて、奨励金の支給条件として、経営層の方にセミナーを必ず受講していただくこととしている。そのセミナーを年6回予定しており、受付が既に始まっている。県の人権・男女共同参画課のホームページから申請できるので、ぜひ企業の方にもお声がけいただきたい。 <li data-bbox="472 1532 1433 1711">・制度を受ける側の立場で思うのが、制度自体と制度を活用する側のミスマッチが多くて、とても素敵な制度や認定があっても実際に活用する側の人たちがマッチするようなところを、ぜひこのセミナー等に入れてほしいと思う。 <li data-bbox="472 1729 1433 1995">・例えば、岡山の大手企業や銀行の正社員が使える時短制度は、子どもが小学生に上がる前まで使える。でも、低学年のうちには子どもが早く帰ってくるので、小学校低学年まで使える制度が必要。学童保育等を利用するとしても、正社員枠で働いていたら、学校の先生などはそうだと思うが、子どもが戻る前に仕事を終えて帰宅することはできず、キャリアをあきらめているというようなことが実際には起こっている。 <li data-bbox="472 2013 1433 2130">・キャリアを積んでいきたいなと思ったとき、ロールモデルとなる先輩女性はどうかコミュニティの中で話を聞いてみると、近くに頼れる親御さんがいる、もしくはもう子育てをしていませんと言う。子どもたちの発達

議事	概要
委員	<p>段階の中で家庭教育という部分がおろそかになると、心が寂しい子が増えるので、子育て環境が整った地域へ出ていってしまうという悪循環になる。制度とマッチしているかという部分も企業に気付いてもらえる機会を増やしてほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業について、女性が集まる会を開催する場合、できれば子連れで夕方集まって、ご飯も食べて帰れたら一番良いと（隣の委員と）話していた。男性が昼間のセミナー参加を嫌うのは、昼間にすることが色々あるからだと思うが、子育てをしている女性であれば（セミナー参加も含めて）仕事の時間内に終わらせたい。もしくは子どもがいても大丈夫な環境で、みんなで話をして共有して学んだあとに、帰ってお風呂入って寝るだけになっていたら最高だよねという話になった。 パート勤務で職場から働く時間を増やすよう打診された場合、子どもが大きくなっても向き合う時間は確保したいし、団体の活動もある。その半面で、これからまだお金も必要だし職場が自分を必要としてくれることがありがたいといったすごく微妙な状況がある。 保育園など女性が多い労働環境では、女性メインの対策や丁寧な働き方、柔軟な働き方がどんどん導入されている。男女いらっしやる企業でも反映されてはどうかと思う。
委員	<ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度の利用ニーズがあるのは、小学校入学よりもうちょっと先までというような話は実際にある。保育士は、早出や遅出があるので、子どもが小学校に上がるタイミングで一回仕事を辞めるという方が実際にいる。 できれば、小学校3年生ぐらいまで利用できるよになると良いという意見か。
委員	<ul style="list-style-type: none"> はい。小学校1年生では、まだ子ども一人で留守番するには不安な年齢。小学校3年生ぐらいまで利用できれば、親としても自分のキャリアと照らし合わせたときに選択しやすい環境になる。
委員	<ul style="list-style-type: none"> 小学校に上がると、子どもの環境がまったく変わって、親としての絡みがいっぱいある。例えば持って行くものとか。そういうときに、親が働いていることの厳しさというのがあるって、それでも子どもにはちゃんと育ててほしいので「じゃあ、いったん辞めようか。また再就職の道があれば（就職）しましょうか。」ということになる。 小学校1年生になるというのは、家庭にとっても大事件。育児をしていたら中学校に上がるより小学校に上がる方が大変な時期。

議事	概要
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・加えて、学校に連絡しようと思っても、(学校現場も)働き方改革に取り組んでいるので6時までしか電話が繋がらない。親が仕事をしていたら連絡できない状況にある。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・子育ての観点からも、その事(小学校入学時点での離職)はとても大事だと思う。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・先ほどの次世代法が変わったという話について、メインは「改正育児・介護休業法」の成立で、具体的には「子の看護休暇制度」が、現在の小学校就学前から、改正後は小学校3年生まで利用できるようになる。 ・ただし、企業側にとっては企業の生産性がどうなるのかという別の問題も出てくる。 ・働き方改革のひとつに「生産性向上」が含まれる。法律で(企業の子育て支援の取組みを小学校3年生まで)義務化してしまうと全ての企業に適用してしまうので、そこ(法律化)まで今いけるのかはちょっと(難しい)。子育ての面を重視しつつ、企業にどこまで求められるのかという問題もある。 ・女性が家のことや子どものことをやらないといけないという思い込み、つまりアンコンシャス・バイアスがあるなら、そこは少し視点を変えてみる必要もあるのではないかと思う。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今日話題になったこととは全然違うが、町内会あるいは婦人会など地域の役割が回ってくる。かつて、女性があまり働きに出ていなかった時代の名残で女性のお役が決められているようなことがある。けれども、働いているので役を受けることができないといった「地域の実情」と「かつての伝統的なもの」の間にあるギャップを取り上げて、地域の方々が認識して、そろそろ制度を変えたほうが良いのではという方向につながると良いと思う。 ・現実問題として、「今年はあなたが当番ですよ」というかたちで役割が回ってくるが、引き受けられないとか、引き受けた場合は仕事を休んで行かないといけないということもあるので、何かその辺りの(ギャップ)を取り上げて良いと思った。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・その課題は、私自身も地域活動をする中でずっと悩んでいる。地域の大先輩の中に私がぼつんと入って行って変わり者状態。なんでこの中にこの人がいるんだ?みたいな感じで13年過ごしてきた。 ・PTA活動も同じで、家庭にいるお母さんたちの活動というのが基本にあって、その中で伝統的に受け継いできた事業がそのままあるので、今の時代に合っていない活動内容や仕組みがある。ただ、コロナ禍で活動ができない中、事業を精査しながら今ガチャガチャと変わってきているので、P

議事	概要
	<p>TA活動の大事さもしっかりと保ちつつ、やり方を変えていくということが少しずつできてきているのかなと感じている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の町内会活動や地域づくりを担う団体に参加するのは元気な年配の男性が多く、まだ仕事をされる方も多い。(町内の誰かが退職したときいたら) みんなでこぞってスカウトに行くが、「まだ自分は仕事をしますので・・・」といった感じで(断られるため)、地域活動をする男性すら足りなくなってきている。では誰が担うのかというと、本当に厳しい。 ・だから、地域活動の会議の時間も、平日の昼間という固定概念から少しずつ変えていって、夜であったり週末であったり、さまざまな生活形態に合わせながら柔軟に変えていく(必要がある)。誰もが地域活動に参加できるというかたちを模索していかなければ、町内会活動自体も崩壊するのではないかということ、すごく心配している。 ・町内会活動がなければいけないのかどうかということも、今一度考えなければいけないと思うが、(町内会がなくなると)家庭が孤立化したり、仕事をしているがゆえに地域とのつながりが希薄になってしまったりして、(最終的には)孤独死につながっていく。何週間も顔を見ていないけれどどうしているのだろうといった状況に近所でもなり得る。 ・町内会活動というのは、そういった社会的孤立を防ぐためにもすごく大事だと思うし、自分がピンチになったとき、災害時も同じだが、助け合える関係性づくりとか、困ったときに情報をいただくような関係づくりがないと、これからの地域の活動自体、そこに住んでいるのに離島に住んでいるような状況になってしまうのではないかなと思う。 ・地域活動の参加方法というのを、これからどんどん考えていかなければいけないと思って発言させてもらった。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・地縁組織は、まさにどこも同じ状況だと思う。センターとしてはそういう方々を講座等のターゲットとするのはいかがか。
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の実情は様々なので、ウィズセンターとしては市町村が行う事業の支援をしっかりしたいと思っている。地域における町内会等に女性が参画することも目標としているので、そういった意義や問題点を示しつつ、市町村等がセミナーや会合を開く時は力添えをしていきたい。 ・実際に地域活動をされている委員に、状況を教えていただきたい。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・一番難しいのが「地域における男女共同参画」で、私たちは20～30年間「嫁は引っ込んで」という状況の地域の中で、どうしたら良いのかを考えてきた。これは本当に地道にいろんな機会をとらえて、それこそ出前講座なども利用しながら、少しずつ推進していくほかないと思っている。 ・そのこともあって、ここでどうしても提案しておきたいことが「ボランティア講師登録制度」の導入。(令和5年度実績で)出前講座の実績が3回

議事	概要
	<p>と非常に少ない。今、出前講座の講師は情報交流員と所長ということなので時間や曜日の制約がある。例えば夜だと情報交流員は出て行けない。出前講座に対応できる本当の意味でのボランティア講師、「講師料はいりません。でも 30 分から 40 分、マックス 1 時間くらいの講座なら私が男女共同参画の話をいたしましょう。」という講師を登録する制度を設けてはどうかと思っている。ただし、旅費だけはなんとか確保しないとイケないと思うので、そこは県のほうで予算取りしていただき、出前講座に対応する人材を確保して、もう少し出前講座の回数を増やしていけばよいのではと非常に強く思った。</p>
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内隅々まで息長く啓発をしていこうと思うと、人材というのは本当に大切なことだと思っており、実現の方向を模索したい。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ ウィズカレッジ事業 221 万円の予算のうち、出前講座はどれくらい使っているか。ほとんど予算は使われていない感じか。
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出前講座で使っているお金は、旅費のみ。県北、県南、それぞれ何回という旅費だけしか予算がついていない。ご提案のボランティア講師登録制度を実現するためには、予算取りの段階から検討する必要がある。 ・ 男女共同参画ゼミナールやウィズカレッジのサテライト会場開設もご検討いただきたい。 <p>オンデマンド配信期間中に、市町村や町内会、PTA 等が主催者となり、会場を確保した上でプロジェクター等を使って何名かで講座を視聴していただいて意見交換を行えば、参加者の声を吸い上げることができる。その辺りも合わせて、これから県のほうも勉強し検討する必要があると思うので、お知恵を拝借したい。</p>
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ かなりニーズが高いということなので、予算は取れないかもしれないが、例えば町内会や連合会の集まりの場に出ていくなど、チャレンジしないとイケない。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 町内会や町内会連合会が集っておられる場合は地域社協がある。そこが地域。でも、地域社協のトップは高齢の男性が多く、本当の意味での女性活躍という問題意識を持たれてない。行政は地域社協と繋がっているが、女性参画とか男女共同参画が地域助け合いの声掛けをしている社協の課題になっているかといっても、実態はそうならないと思う。出前事業講座をやるにしても何にしても、今行政がつながっている枠の中をまずやっていかれることが必要ではないか。 ・ NPO 関係は、もう本当に女性活躍の場です。私も NPO を 50 年、ずっとやってきた。NPO にはそういう人たちが活動できる素地がある

議事	概要
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・社会全体の意識を変えるのは、男の人の意識を変えないとなかなか難しい。それを地域での啓発からというのなら、そこは社協をしっかり巻き込んで、男性の意識を変えていただくというのがひとつの方法かなと思う。 ・企業はだんだんと変わりつつある。制度も変わりつつある。でも、変わらないのは地域。地域を変えるのであれば社協さんを巻き込んでどうかと、私は社協に関わりながら思っている。
ウィズセンター	<ul style="list-style-type: none"> ・社協との関係はいかがか。センターとしては、まったく想定がなかったのか。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今のところ、社協と直接話をする機会はないが、(運営委員会メンバーの) ゆうあいセンターには社協も関わっておられ、近いところで話もしやすい関係なので、良い視点をいただけた。
3 閉会	<ul style="list-style-type: none"> ・もう少しウィズプランを意識した上で、企業や経営者向けの講座を開催することが大事。 ・そして、何より地縁組織。企業はだいぶ変わってきているが、地域活動は何を言っても全然ビクともしない。何も変わらない、変えられたくないということは、若い女性が(地域から)流出するのは当然。そういう状況なので、ウィズセンターの仕事は、基本方針にもあるように(地域を)草の根から変えていくことだと思う。 ・重点項目とターゲットを決めて、達成できたかできていないか自己評価しないと、どんどん予算は削減されていくと思う。今は、企業も大学も自己点検を山のようにしているが、行政はまだそれをしていない。自己評価しないと説明ができない。予算を減らされる動きに対して「成果を数字で出せるのか」「世代ごとにデータをとっていないのか」と、いくらでも突っ込みどころはある。だから、日々の活動をぜひ自己点検・自己評価していただきたいな。(運営委員会の開催は)年に2回なので、ぜひ自己点検を行っていただきたいと思う。 ・ウィズセンター運営委員からの意見を「参考に」するのではなく、意見を「元に」して、今後の男女共同参画推進をお願いしたい。 <p style="text-align: right;">以 上</p>