

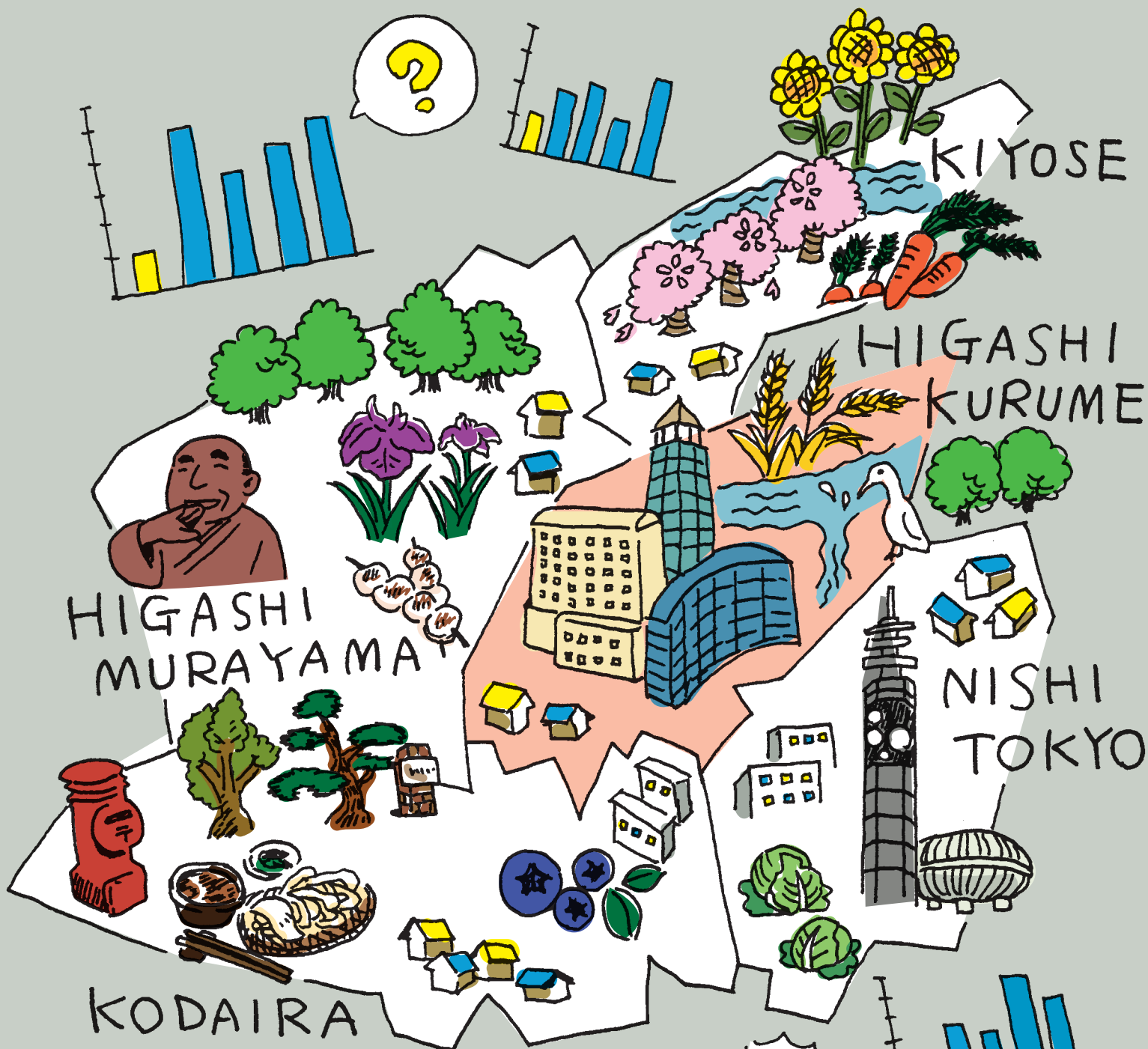
# TOKIMEKI ときめき

東久留米の男女共同参画情報誌

NO.  
69

2023 春

特集 近隣5市でくらべてみました ジェンダー平等



## Contents

- 02. ときめきインタビュー 東久留米市長 富田竜馬さん
- 04. 特集 近隣5市でくらべてみました ジェンダー平等
- 07. 男女平等推進センター主催講座
- 08. フィフティ・フィフティから



【ときめき】最新号とバックナンバーが見られます



# 至誠通天

「一つひとつの課題に誠実に取り組み努力すれば、必ず願いは叶う」

東久留米市長  
とみたりようま  
**富田竜馬**さん

「竜馬市長」と声を掛けたくなるような若々しく気さくな雰囲気富田市長。  
5期18年という長い市議会議員生活を経験され、市長になった現在。  
どんな思いでこれからの東久留米市をイメージしているのでしょうか？

「おみやあさんの地元はどうなってるんだ？」

今から30〜40年ほど前になります  
が、政治家の汚職事件などがニュース  
でよく取り上げられていて、子どもな  
がらに「何か許せない！」という気持  
ちで見っていました。それが政治への  
志に直結した訳ではないのですが、自  
分のベースにあるように思います。

大学卒業後は民間企業に就職した  
ものの、「何か違う…やはり政治だ！」  
と思うようになり、政治とのかかわり  
のあった先輩に話したところ、当時衆  
議院議員だった河村たかしさんを紹  
介してくれました。河村さんの言葉  
で一番印象に残っているのは「税金を  
納めている人が苦しんで、税金で食っ  
ている方が楽をする社会は、これは絶  
対おかしい」。これは政治に携わる上

で、今も自分の軸になっています。

その河村さんに、あるとき「おみや  
あさんの地元はどうなってるんだ？」  
と言われハッとしました。2歳の頃か  
ら住んでいる地元東久留米のことを  
何も知らないことに気付いたのです。  
市の状況を調べていくと、財政的にも  
厳しい課題がいくつもあり「これは何  
とかしたい」と思い、被選挙権を得た  
25歳のときに市議会議員選挙にチャ  
レンジしました。

それから5期18年に渡り市議をさ  
せていただきました。その間、3人の  
市長がいらして、それぞれご自身の考  
えのもと市政を担い責任を果たされ  
てきたと思うのですが、やはり議会で  
議論していると「自分だったらこうす  
るのに」という思いが募り、これまで  
の思いをぶつけてみようとして市長選挙

に立候補しました。

## 家庭では「普通のお父さん」

家族は小学生と中学生の2人の息  
子と妻、愛犬です。

子育てについては、子どもが赤ちゃ  
んのころ、妻が外出をして私一人で子  
どもと過ごしていたときになかなか  
泣き止んでくれず、日頃の妻の大変さ  
を身に染みて感じたこともありまし  
た。私も妻も子どもに対していろいろ  
と言いたくなってしまつところがあ  
るので、「二人で反省会をしながら」言  
いすぎないようにしよう」と話してい  
ます。妻とは子育て以外にも、日頃か  
らよく話をしています。

妻は専業主婦なので家のことは任  
せつきりなのですが、洗い物はしてい

ます。自分では率先してやっているつ  
もりだったので「家事は妻がする  
もの」というアン「コンシャス・バイアス  
(無意識の思い込み)が見え隠れして  
いたのか、妻には「それがすぐイヤ  
だ」と言われました。昨年の男女共同  
参画週間にあわせて、6月15日号広報  
ひがしくるめの一面に「家事・育児の見  
える化」を載せてはどうかというアイ  
デアを出しました。前田晃平氏の本  
（『パパの家庭進出がニッポンを変え  
るのだ！ママの社会進出と家庭の幸  
せのために』）の中で、「夫婦の家事育  
児の偏り」という図を見たことがきつ  
かけです。例えば「ゴミ出し一つを取っ  
ても、家じゅうのごみ箱からごみを集  
めて分別し、袋を縛って廊下に置くの  
は妻なんです。私はごみを外に持ち  
て行っているだけ。それで「ごみ出し

をしていると言えますか？」となるわけです。家事をやっている「つもり」になっていた。世の中のお父さんにも自分のような人がいるのではないかと思い、広報に掲載しました。

自戒も含め、さまざまなアンコンシャス・バイアスに皆が気付くようになれば、男女の問題だけでなく、年齢や障害の有無など、あらゆる問題に良い効果が波及していくのではと考えています。

### 市の男女共同参画について

基本的には「女性だから」「男性だから」ということで特別視して物事を進めるべきではないと思っています。しかし、そうは言っても東久留米市でも管理職の女性割合が10%に達していないという現状もあります。審議会委員など、政策・方針決定過程への女性の参画も以前から言われている課題です。ここにもさまざまなアンコンシャス・バイアスが働いているのではないのでしょうか。



市役所でも、女性だけでなく男性も管理職を目指す職員が減ってきています。自分自身も家庭も大事にしながら、どのようにしてやりがいを持ってもらえるのか。今後、テレワークやDX<sup>\*</sup>による業務効率化、業務量の再編を行うとともに、現場の職員にも改善点を聞きながらより良い風土を作っていく、「責任あるポジションでやってみよう」と職員が思える環境、空気を醸成していくところに力を入れていきたいと考えています。

\*DX デジタルトランスフォーメーション  
デジタル技術を用いることで、生活やビジネスが変容していくこと

### 理想のリーダー像・竜馬と龍馬

長嶋茂雄さんのようなカリスマ指導者にも憧れますが、目指す理想は元埼玉西武ライオンズの辻監督です（根っからのライオンズファンです）。意見を聞きながら、それぞれに前向きになってもらい、背中を押しながら一緒に頑張っていく、そういうリーダーでありたいと思っています。

親が坂本龍馬が好きという理由で「竜馬」と名付けられました。やはり龍馬に憧れはありますし、尊敬もしています。龍馬は、物事を進める上で自分の考えで急進的に進めた面と、いろいろな人の意見やアイデアを組み合わせて誰かにやらせるといったコーディネートをする人でした。その結

果、ダイナミックに時代が変わっていききました。龍馬のように急進的に物事を変えようとは思いませんが、理想とするべきところは示していきたいと思いい、職員にも「理想は持っておきましょう」と言います。少しでも理想に近づけられるように考えているうちに、良いアイデアが生まれることもありますし、その結果、大きく物事が変わることもあると考えます。

### これからの男女共同参画

編集委員の皆さんとお話をさせていただいたり、国立女性教育会館理事長の萩原なつ子氏の研修を受けたりする中で、男女共同参画の視点を持つというのは、男女だけではなく、障害や国籍、年齢などの違いに差別的な視点を持たずに横串で政策を進めていくことなのではないか、と思うようになりました。

SDGs（持続可能な開発目標）が記載されている「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文にも、ジェンダー平等の実現はSDGs全体の目標でもあることが明記されています。政策を進める際にも当たり前に男女共同参画の視点を入れていかなければなりません。

男女共同参画というと、関心のある一部の人たちだけの問題と捉えている方も多いのではないのでしょうか。だからこそ、この垣根をどんどん低くし

て「日々の生活の中のことですよ」「あなたの勤めている会社の中の話ですよ」ということを広く市民の皆さんに気付いてもらうことができれば、少しずつ弱い立場に置かれてしまっている人たちが、その人らしく生きやすい社会になっていくのではないかと思います。「ときめき」はその気付きを促す大事なツールの一つだと思いますので、これからも編集委員の皆さんのお力を発揮していただきたいと思います。



**坂本龍馬のような柔軟性や人との垣根の低さ、親しみやすさで、これからの東久留米をどう舵取りしてくれるのか、期待しています！（N）**

### Profile

#### 富田竜馬市長

昭和52年生まれ  
東久留米市立第二小学校、  
大門中学校出身  
帝京大学法学部卒業  
平成15年より  
東久留米市議会議員(5期)  
令和3年12月  
東久留米市長就任

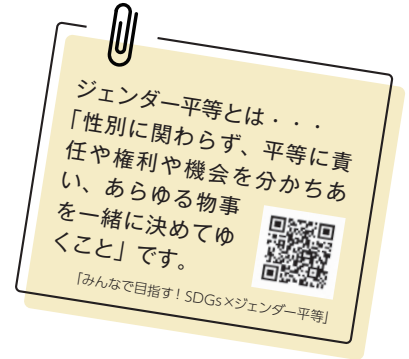


近隣5市でくらべてみました

# ジェンダー平等

市長がインタビューの中で話された「その人らしく生きやすい社会」。これは社会的・文化的に作られた性別（ジェンダー）にかかわらず、その人らしく生きることのできる「ジェンダー平等」が実現した社会ともいえるのではないのでしょうか。

今回の特集では、ジェンダー平等の視点から、近隣5市の比較、そして東久留米市の現状を「見える化」してみました。市の人口や職員の半数は女性。それにもかかわらず、あらゆる分野においてジェンダー平等が進んでいるとはいえません。この特集を見て、皆さんは、どのように感じ、どのように考えますか？ (N)



\*近隣5市=東久留米市、小平市、東村山市、清瀬市、西東京市



各市の人口 (令和5年1月1日現在) ・各市の正規職員数 (令和3年4月1日現在)

市名	人口			職員数		
	総数	男性	女性	総数	女性職員数	女性職員割合
東久留米市	116,839人	56,707人	60,132人	589人	285人	48.4%
小平市	196,924人	96,432人	100,492人	943人	463人	49.1%
東村山市	151,814人	73,931人	77,883人	790人	362人	45.8%
清瀬市	74,702人	35,957人	38,745人	466人	228人	48.9%
西東京市	205,876人	99,914人	105,962人	972人	506人	52.1%

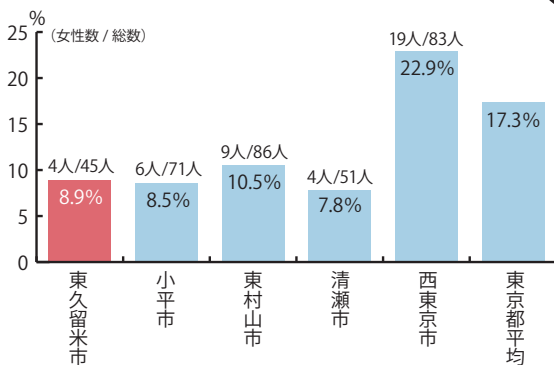
## 近隣5市の女性参画割合

\*内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ (令和3年度のデータ) より



「市区町村女性参画状況見える化マップ」

### 市役所の管理職 (課長職以上)



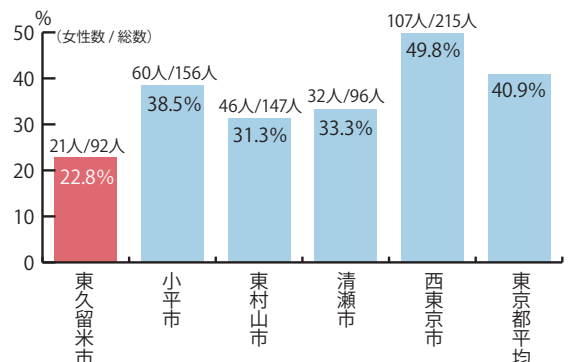
西東京市は22.9%で都内5位  
他4市は、東京都平均17.3%に届かず

ジェンダー平等を測る代表的な数値として、毎年話題になる『ジェンダー・ギャップ指数』(世界経済フォーラム)があります(2022年日本は146カ国中116位)。特に「経済」分野の「管理的職業従事者の男女比」は、130位と日本の順位が目立って低い項目です。市区町村の女性管理職の登用も進んでいないことが見て取れます。

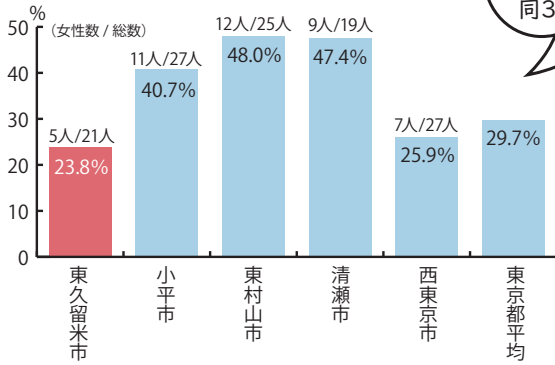
東久留米市は、  
女性係長が目立って少ない!

係長は管理職候補となる人材。東久留米市は、このポジションに特に女性が少ないことがわかります。女性管理職率の高い西東京市は、係長のほぼ半数が女性という状況を見ると、まず女性の係長を増やすことが急務と考えられます。

### 市役所の係長相当職



## 市議会議員



東村山市は全国1位、清瀬市が同3位、ほぼ男女半々に!

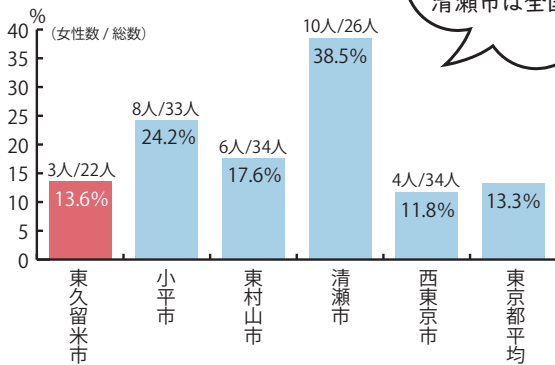
ほぼ男女半々になっている東村山市・清瀬市と、40%超の小平市に対して、東久留米市と西東京市が20%台に留まっています。また、小平市は市長に女性が、東村山市は副市長が2名体制で男女1名ずつ就任しています。管理職・係長職の女性率の高い西東京市が、女性議員率においては低いことも興味深い結果といえます。

清瀬市は令和4年4月の補欠選挙の結果、女性割合が50% (10人/20人) に! 西東京市も令和4年12月の選挙で32.1% (9人/28人) に増加。

小平市は都内1位、清瀬市は同3位 東久留米市と東村山市が低い要因は?!

「審議会」は、学識経験者や関係団体、公募市民などで構成され、特定の事項について市民の意見を市政に反映させるための機関です。東久留米市には、男女平等推進市民会議や都市計画審議会などが設置されています。その男女比率は、残念ながら東京都平均以下。委員の選定方法・過程など、注視したい部分です。

## 防災会議委員



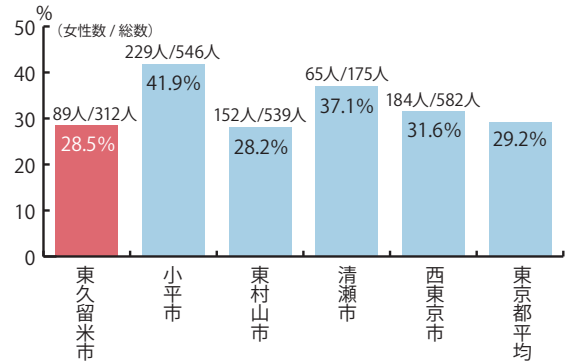
防災分野こそ女性が必要! 清瀬市は全国6位(都内2位)

災害対策基本法に基づき設置されている市区町村の防災会議。地域の災害対策の要となる組織です。『ときめき』67号でも特集したように、実際の災害時に起きた事例から見て、この防災分野こそ早くジェンダー平等を目指すべきところといえます。東久留米市もまずは30%の壁を超えることが課題でしょう。

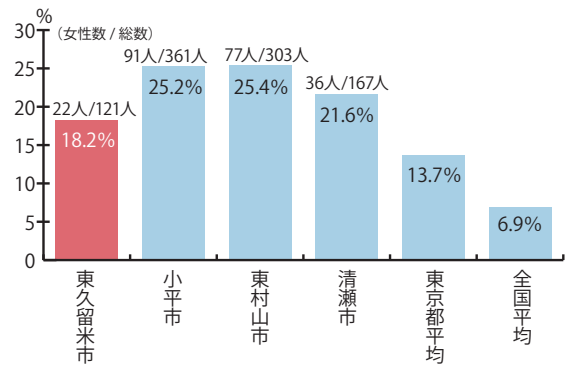
北多摩地区、女性の自治会長が頑張っています! 東村山市は全国5位、小平市は同6位

まず驚くのは、全国平均6.9%の低さです。世帯主のほとんどが男性であることが大きな要因になっていると考えられますが、もっとも身近な地域生活においてもジェンダー平等とはほど遠い状況だといえます。その中で北多摩地区は頑張っているとはいえませんが、さらなる女性参画が必要です。東久留米市もあと少し! (H)

## 審議会委員



## 自治会長



\*西東京市は公表データなし

## 市行政・地域への女性参画は、市民の参画意識から?

「近隣5市でくらべてみました」、いかがでしたでしょうか。意外にもジェンダー平等が進んでいると思う結果もあれば、「まだまだ」と再認識する数値もありました。東久留米市職員における男女比率については、次ページに掲載しています。なぜジェンダー平等が進まないのか。その一端がうかがえる「職員アンケート」もできるだけ多く掲載しました。

また今回の特集を組むにあたっては、5市がホームページで公開している「男女平等参画推進計画」も読み比べてみました。各市の「男女平等参画推進計画」には、どんな違いがあるのかなど、ぜひ、読者の皆さんも確かめてみてください。

東久留米市はこの2月に「第4次男女平等推進プラン」を策定しました。男女共同参画社会を実現するためには、ジェンダー平等をめぐる世界的な動きに注目する、「ときめき」を読む、男女共同参画の講座に参加する、といった市民皆さん一人ひとりの行動がとても大切です。この特集が、読者の皆さんの何かしらの思考や行動につながりましたらたいへん嬉しく思います。(H)

# 東久留米市各部署の女性職員数

市の職員数は男女ほぼ半々ですが、各部署の男女比はどのようになっているのでしょうか。また平成20年度と令和4年度を比べてみると、どのような部署に男女比率の変化が見られるでしょうか。各部署の業務内容とあわせて調べてみました。(T)

\*部署名・所属名は令和4年度のものです

各部の詳細な業務内容はこちらから



## 部署名

平成20年度 女性職員数 (総職員数)  
⇒ 令和4年度 女性職員数 (総職員数)

主な業務  
所属課

<h3>議会事務局</h3> <p>3人 ⇒ 5人 (8人) (9人)</p> <p>市議会の本会議や委員会等の会議にかかわる事務、議会報の発行などにかかわること</p> <p>市政の中枢を担う部署に女性割合が増加!</p>	<h3>企画経営室</h3> <p>4人 ⇒ 10人 (34人) (28人)</p> <p>市の基本的な計画や総合調整、情報化、広報、財政などにかかわること</p> <p>企画調整課/行政経営課 秘書広報課/財政課</p>	<h3>総務部</h3> <p>5人 ⇒ 8人 (27人) (29人)</p> <p>公文書管理や法規審査、人事や職員の研修・福利厚生、庁舎や公用車等の維持管理や契約などにかかわること</p> <p>総務課/職員課/管財課</p>	<h3>市民部</h3> <p>33人 ⇒ 34人 (91人) (91人)</p> <p>産業振興、市民協働、男女共同参画、市民相談、住民登録、税に関することなど市民生活にかかわること</p> <p>産業政策課/生活文化課 市民課/課税課/納税課</p>
<h3>環境安全部</h3> <p>2人 ⇒ 8人 (50人) (44人)</p> <p>危機管理やまちのみどり・住環境の維持などにかかわること</p> <p>防災防犯課/環境政策課 ごみ対策課</p> <p>女性比率がアップ! 防災・環境の分野にも女性の視点が</p>	<h3>福祉保健部</h3> <p>57人 ⇒ 73人 (112人) (135人)</p> <p>生活に困っている人や高齢者、障害者などへの支援、市民の健康や国民健康保険にかかわること</p> <p>福祉総務課/障害福祉課 介護福祉課/健康課/保険年金課</p>	<h3>子ども家庭部</h3> <p>139人 ⇒ 103人 (170人) (126人)</p> <p>保育園、児童館、学童保育所の管理運営をはじめ、子育て家庭への総合的な支援や子どもたちの健やかな成長にかかわること</p> <p>子育て支援課/児童青少年課</p>	<h3>都市建設部</h3> <p>3人 ⇒ 6人 (57人) (58人)</p> <p>都市計画の企画・調整、市街地開発、道路の計画・総合調整、市の建築物、道路・橋りょう・河川・下水道・公園などにかかわること</p> <p>都市計画課/道路計画課 管理課/施設建設課</p> <p>男性が多いイメージの技術職にも女性が増加</p>
<h3>会計課</h3> <p>3人 ⇒ 5人 (6人) (7人)</p> <p>公金の収納・支払いにかかわること</p>	<h3>教育部</h3> <p>55人 ⇒ 34人 (107人) (59人)</p> <p>市立小・中学校の環境整備や維持管理、教職員の研修、市民の生涯学習の支援や図書館の管理運営にかかわること</p> <p>教育総務課/学務課/指導室 生涯学習課/図書館</p>	<h3>選挙管理委員会事務局</h3> <p>1人 ⇒ 0人 (4人) (4人)</p> <p>市議会議員・市長、その他の選挙に関する事務の管理執行にかかわること</p>	<h3>監査事務局</h3> <p>1人 ⇒ 1人 (3人) (3人)</p> <p>市が行う事務事業の監査・検査・審査にかかわること</p>

# 東久留米市職員アンケート

管理職への昇格を望みますか?

■ 望む  
■ 一定の条件が整えば望む  
■ 望まない

## 昇格についての回答理由

### 望む

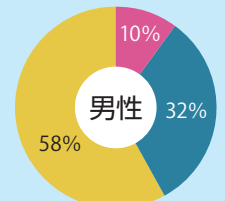
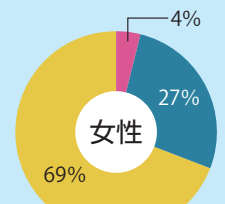
- 自身のポテンシャルに期待しているため。(30代・女性)
- 一定の知識と経験を積み、それを管理職という立場で活かしてみようと思うから。(40代・男性)
- 働きやすい職場作りが結果市民への接遇の良し悪しにも影響すると考えるため、その土台を作りたい。(30代・男性)

### 一定の条件が整えば望む

- 家庭のこと(子どもの病気)などで休んでしまうことが多いので。夫の仕事も出張が多く、親の支援も受けにくい環境なため。(40代・女性)
- 子どもに手がかかるので、今は望まない。(40代・男性)
- 昇格できる年齢・器量になった際、プライベート(子どもや介護など)がどのような状況か分からないため。(10、20歳代・女性)

### 望まない

- 家事育児の負担があるため、残業や休日出勤が多くなる選択肢は取れない。(30代・男性)
- 結婚する前は望んでいましたが、今は望まなくなりました。結婚後は私が2人分の家事をほとんど担っているため、係長職であることをとても負担に感じています。そのため、むしろ主任に降格させてもらったほうがいいのかと、この数年悩んでいます。(40代・女性)
- 人員はどこもぎりぎり、日々業務に追われ、残業が続いているのに、ミスが発生すれば部署が責任を取る。常に上の顔を窺い、部下の心身を酷使するような仕事をやりたいとは思いません。(30代・女性)
- 仕事量および責任と給与が見合わないから。(30代・男性)
- 管理職としての魅力が全く感じられない。(40代・女性)



回答数 45人  
(女性:26人、男性:19人)  
調査対象547人  
(女性:283人、男性:264人)  
調査機関  
令和4年12月8日~令和5年1月20日

## プレパパ&プレママ向け 幸福度UP! チームわが家で考える育休取得

日時:令和4年11月19日(土)

講師:林田香織さん(ワンダライフLLP代表、NPO法人ファザーリング・ジャパン理事)

講座では現行の育休制度と2022年10月から施行された「産後パパ育休(出生時育児休業)」を学び、育休取得に向けてスケジュールを考えました。

我が家は夫婦二人とも育休取得予定でしたが、今回の講座内で具体的に「育児休業取得計画シート」を作成し産前・産後期間や復職予定日などを可視化できたのがとても役に立ちました。

現在の日本の育休取得率は女性85%に対して男性は15%。出産直後期から乳幼児期に男性が育児に参加できないことで子育てに夫婦のスキルの格差が生まれ、その後女性が子育てのメインになり、父親が子育てに消極的になってしまうため子どもへの愛情が薄れてしまうというデータがあるそうです。そのため、夫婦ともに育休を取得し最初の格差をなくすことで育児理解と家族関係の安定を目指せるとのことです。また、収入やキャリアへの影響などの課題で育休取得を悩んでいる世帯も多いとのこと。私も夫婦ともに収入を1年間という長い期間で安定させられるのかと不安でしたが、講師の「育休期間を分業体制構築期間から協業体制構築期間へ」という言葉で、収入よりも家族関係の

方が大事だと思い、育休取得へ気持ちが固まりました。1年間育休取得するのはハードルが高いことは確かですが「産後パパ育休」であれば出生時育児休業給付金も支給され、収入面の心配も減るため、この制度を利用しようと思えました。

共働き世帯が増加している今の社会では夫婦二人の両輪で支えられている家庭も多いため、育休後に女性が社会復帰しキャリアを継続することは、短期的には差が出なくても長期的に考えると家庭ごとの収入格差は大きくなるそうです。家庭ごとに取得方法は異なると思いますが、育休取得について考えることは「子育て」「家庭のあり方」「今後のキャリアビジョンの考え方」などにも繋がるため、今一度夫婦で一緒に考えてみてはいかがでしょうか。(T)

厚生労働省  
育児休業ミニリーフレット  
「育児休業取得がパパの最初の仕事」



私が育休取得予定だったため参加しました。  
妻も仕事復帰に少なからず不安を感じているようだったので一緒に何か考えていきたいと思いました。

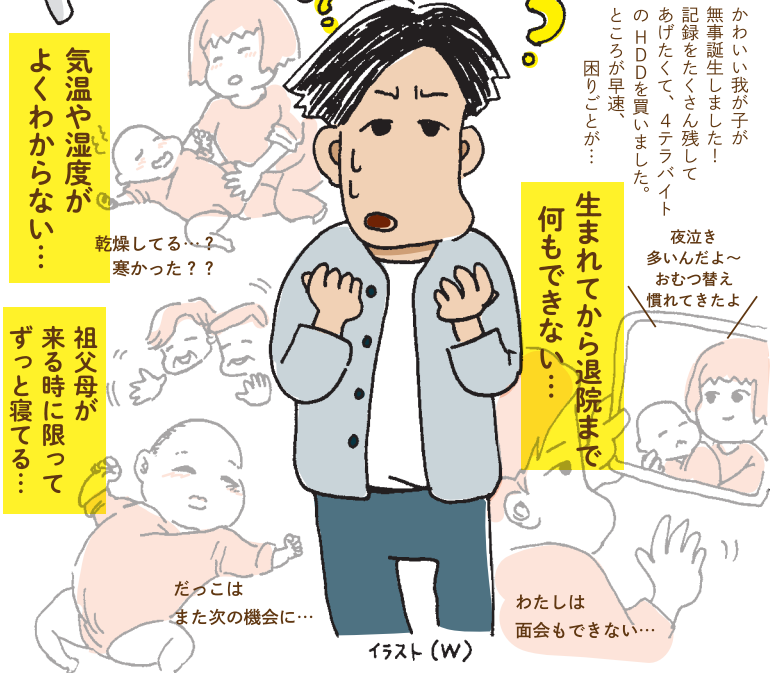
### 何を改善すれば管理職になりたいと思う人が増えると思いますか

- ・活躍が見込まれる職員が活躍できないというより、活躍できなくなってしまっているように思います。良い人材を組織につぶされているような……。マネジメント能力を含め、人材育成にもっと力を入れるべきです。(30代・女性)
- ・現在、管理職となるには一定の経験年数が求められていますが、適性・マネジメント能力がある人は年齢・性別によらずに管理職になったら良いと思います。(40代・男性)
- ・係長や管理職だから残るのが当たり前という雰囲気改善。(40代・女性)
- ・理事者・管理職(ほぼ男性)が女性管理職の登用に本気になる。女性が管理職に上がらないのは、職場の問題ではなく、家庭の問題であるというアンコンシャス・バイアスが理事者・管理職にあり、女性管理職を増やすことを諦めてしまっている。(40代・女性)
- ・管理職が育っていないと感じる。外部から女性管理職を採用するといったポジティブ・アクションも必要ではないか。(40代・女性)
- ・市の職員数は明らかに不足しています。育休にも病休にも対応できる人数でなく、そのしわ寄せを多大に被っています。(30代・女性)
- ・プライベートとの両立や議会对応、業務の負担が大きいことから管理職を望む人が少ないのであると考えます。管理職は管理職、部下は部下と切り離しすぎず、お互いに支えあえるようになればもっと楽になるかもしれません。(10、20歳代・女性)
- ・仕事と家庭を両立しているロールモデルが男女ともに増えること。(30代・女性)

現場の職員の方々から貴重な意見をたくさん聞く機会になりました。改善点にあげられたことが検討されることを望みます。



# 編集委員Tの育児日記



## 「東久留米市第4次男女平等推進プラン」を策定しました

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。

このたび、さらなる男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、計画期間を令和5(2023)年度から令和9(2027)年度とした「東久留米市第4次男女平等推進プラン」を策定しました。

本プランに掲げた基本理念「互いの人権を尊重し、個性と能力をいかし、ともに参画するまち東久留米」を実現するためには、市、市民、事業者が連携し、協力していくことが不可欠です。引き続き、皆様のご理解とご協力をお願いします。

「東久留米市第4次男女平等推進プラン」はこちらをご覧ください。



## フィフティ・フィフティから フィフティ・フィフティは、東久留米市男女平等推進センターの愛称です

### 男女平等推進センター（フィフティ・フィフティ）

■所在地 〒203-8555 東久留米市本町三丁目3番1号(市役所2階)  
TEL: 042-472-0061  
FAX: 042-472-1131  
メール: fifty2@city.higashikurume.lg.jp

■開館時間 午前9時～午後5時

■休館日 土曜日・日曜日・祝日  
年末年始(12月29日～翌年1月3日)

■事業内容 講座開催／情報提供  
女性弁護士による法律相談／女性の悩みごと相談  
男女共同参画情報誌『ときめき』の発行  
図書コーナー／交流スペース



### ■専門相談のご案内

ひとりで悩まず、ご相談ください。

相談無料 秘密厳守

**女性弁護士による法律相談**  
女性問題に詳しい女性弁護士が相談に応じます。  
(年度内1人1回限定)

**女性の悩みごと相談 (女性限定)**  
親子の関係、恋人からの暴力、その他の人間関係や生きづらさなど、さまざまな悩みについて、女性カウンセラーが相談に応じます。

\* 日程の詳細は毎月広報15日号(1月は7日号)に掲載。  
\* どちらの相談も予約制(先着順)です。  
\* 詳しくは男女平等推進センターにお問い合わせください。

		専門相談予定表 (相談日/相談時間)				
	女性弁護士による法律相談	女性の悩みごと相談				
		9:30～12:30	①③⑤ / 10:30～15:30	②④ / 12:30～16:30		
4月	7日(金)	3日(月)	10日(月)	17日(月)	24日(月)	
5月	12日(金)	12日(金)	8日(月)	15日(月)	22日(月)	29日(月)
6月	2日(金)	5日(月)	12日(月)	19日(月)	26日(月)	
7月	7日(金)	3日(月)	10日(月)	21日(金)	24日(月)	31日(月)
8月	4日(金)	7日(月)	14日(月)	21日(月)	28日(月)	
9月	1日(金)	4日(月)	11日(月)	22日(金)	25日(月)	

### 「ときめき」は

年2回発行。公募の市民による編集委員6人が企画編集しています。

男女平等推進センター、市役所、東久留米駅で入手できます。最新号とバックナンバーは市のHPでもご覧いただけます。



内容についてのご意見・ご感想を左のQRコードからお寄せください。

ご意見はこちらから

### 編集後記

- 初心を忘れないように、自分が感じたことを大切に。言葉で伝える難しさや面白さの両方を感じながら、頭を抱えたり、ひらめいた！と喜んでみたり…の、今号でした。(N)
- 先日子どもが生まれ、親の視点・次世代のための視点で更を考えるようになりました。今号もその視点で作成しましたが、今後も男女ともに誰も取り残さない生きやすい視点を提供していきます。(T)
- 今号の特集は自分の体験だけでは分からない部分も多かったので、家族や周囲に管理職のジェンダー差比率について意見を聞いてみました。日頃していない話題だったので良い機会になりました。(W)
- 今号の特集も「知らなかった！」ことだらけ。市役所職員の方々の熱意のこもったアンケート記述は、割愛せずに多くの方に読んでいただきたいなあと思っただけでした。(H)
- 富田市長とは同世代ということもあり力まず和やかにお話を伺えました。経験と気力が充実する40代、全世代を繋ぐリーダーシップを期待します。もちろん一緒に頑張りますよ！(M)