緑が丘ふれあいセンター新スタート

YOU★I

vol.33
2014.6

ひろげよう！地域からダイバーシティ

. . . ところで、ダイバーシティって？→02ページへ

特集１　キーワードでみる男女共同参画・・・・・・・・04

特集２　座談会　ムラヤマ女性課長女子トーク！・・・・06

「女性課長が3人もいる！？3人しかいない！？さあ、あなたはどう考える？」

ふれあいセンターからのご案内・・・・・・・・・・10-12

むさしむらやま男女共同参画情報誌

緑が丘ふれあいセンターの指定管理者が変わりました！

特定非営利活動法人
ダイバーシティコミュ
代表理事　森林育代

平成２６年４月より、緑が丘ふれあいセンターの指定管理者となった「ダイバーシティコミュ・東建社グループ」代表、NPO法人ダイバーシティコミュ代表理事の森林育代です。
このたび緑が丘ふれあいセンターのセンター長に就任いたしました。
今後、センタースタッフ、武蔵村山市とともに男女共同参画事業を推進し、市民のみなさまと一緒に、一人ひとりの多様な価値観が尊重される地域コミュニティを作っていきたいと考えております。
どうぞよろしくお願いいたします。

また、今号より情報誌YOU・Iの発行のバトンも受け取り、誌面を一新いたしました。
今後も、より多くの方々に手にとっていただける誌面作りを目指し、男女共同参画が身近になるような情報をお伝えしてまいります。

ひろげよう！地域からダイバーシティ

指定管理者制度
（していかんりしゃせいど）

公の施設の管理・運営を行う民間事業者（営利企業・財団法人・NPO法人・市民グループなど）を「指定管理者」として指定することにより、民間のノウハウを活用しつつ、サービスの向上と経費の節減等を図ることを目的として運営した制度です。

武蔵村山市内でも、市民会館、総合体育館、ボランティア・市民活動センターなど多くの施設で取り入れています。

ダイバーシティとは？

ダイバーシティとは、「多様性」です。

最近耳にする機会も増えてきているかと思いますが、主に企業の成長戦略として、多様化する顧客のニーズに対応し、女性や障害者や外国人など多様な視点を活かした商品開発やサービスなどで組織の優位性を図る、というマネジメントに使われています。

なぜ、今ダイバーシティなのでしょう。

やはりこれまでの歴史をみても、人種や宗教や文化が混ざりあったところには、新しい価値観の気付きや創造が起こり、文化や国の繁栄や存続に繋がってきました。
これからの日本の社会が生き残り、発展し、持続可能な社会を次世代に残すためには、単一の価値観が主流の社会から、多様性が受け入れられる「**誰もが生きやすい社会**」への転換が必要ではないでしょうか。

人と違っていることは、劣っていることや差別されることではありません。
お互いの価値観を尊重し「みんなちがって、みんないい。」という、温かい社会づくりのために、企業の取組みだけでなく、多様な市民が暮らす**私たちの生活の拠点である地域からもダイバーシティを推進していくことが必要です。**

男女共同参画センター『ゆーあい』では、様々な事業を通して、男性も女性も性的少数者も、子どももシニアも障害者も、**誰もがその人らしく笑顔で暮らせる社会づくりを地域から**進めてまいります。

男女共同参画センター「ゆーあい」の今後の事業について

「ゆーあい」では、男女共同参画を啓発するための講座や講演会、相談事業などを皆様に提供していきます。

学ぶ

女性支援、男性支援、若者支援、パソコン相談、ワーク・ライフ・バランス、DV防止など、講座やセミナーの開催を通して多様な課題に対する学びの機会を提供します。

知る

情報誌YOU・Iの発行、図書閲覧・貸出し、情報コーナー、ロビー展示、ホームページでの情報発信などを通して、様々な情報を提供します。

×

集う

YOU・Iフォーラム、ふれあいフェスティバル等の開催を通して、様々な立場の方の交流の場を設けます。

相談する

男性・女性相談員による、なやみごと・生き方相談、女性弁護士による法律相談を通して問題解決のお手伝いをします。

まずは基本的なところから・・・

男女共同参画社会って？

男女共同参画社会

男女が性別にとらわれず対等な立場で、自分の意思や意欲によりあらゆる分野で活躍できる機会と、政治的・経済的・社会的及び文化的利益を受け、かつ、共に責任を担うべき社会です。

武蔵村山市では？

武蔵村山市の取組み

武蔵村山市第二次男女共同参画計画「男女YOU・Iプラン」に基づき、「誰もがイキイキと暮らせる社会をつくります」の基本理念のもと「男女平等の意識づくり」「男女の人権の尊重」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「あらゆる分野への男女共同参画の推進」の４つの目標に沿って、男女共同参画社会の推進に取り組んでいます。

NPO法人
ダイバーシティコミュ

武蔵村山市男女共同参画センターの講座や市民委員会で知り合ったメンバーが中心となり平成24年6月武蔵村山市にて設立。

武蔵村山市、立川市、都内近郊を中心として、

「誰もがその人らしく笑顔で暮らせる社会づくりを地域から」
をミッションに、多様性の受容、男女共同参画社会を推進する活動を行っているNPO法人です。

「ダイバーシティ× コミュニティ× コミュニケーション＝ダイバーシティコミュ」

地域で生きる
機会を創る
世代を繋ぐ
DiversityCommu
No Diversity, No Tomorrow

株式会社東建社

立川市に本社のある、清掃・建物管理の会社です。緑が丘ふれあいセンターはオープン当初から、また武蔵村山市役所、 市民会館等、武蔵村山市内外の施設のメンテナンスを行っています。

キーワードでみ

男女共同参画ワード、なんとなく耳にしという方のために。ここはおさえたい！

ジェンダー／固定的性別役割分担意識

生物学的な性別のセックスに対して、ジェンダーとは社会的な性別のこと。「男は仕事、女は家庭」「男は主要業務、女は補助的業務」というように、性別を理由として役割を固定的に考えること。

性的少数者（セクシャルマイノリティ）/LGBT

性的少数者とは、現在の社会の中で「これは普通」「こうあるべき」だと思われている「性のあり方」に当てはまらない人たちのことをまとめて指す総称で、LGBTはレズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と身体の性の不一致）の頭文字をとった呼称。日本では、200万人から500万人が性的少数者であり、これは30人のクラスや職場に１人いる、という確率である。

ハラスメント

嫌がらせ。いじめ。（英語では、苦しめること、悩ませること、迷惑の意。）

パワーハラスメントは、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為。
セクシャルハラスメントは、性的嫌がらせ。特に、職場などで男性から女性に対して、または女性から男性に対して行われる性的、差別的な言動。
モラルハラスメントは、精神的な嫌がらせ、暴力等により相手を支配・コントロールしようとする行為。

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、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階段に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

テレワーク

時間や場所の制約を受けずＩＴ機器等を活用し、柔軟に働くことができる勤務形態。

ワークシェアリング

一つの雇用、仕事を複数の人で分け合うこと。各々の労働時間を短くする時短によるのが典型的。

DV(ドメスティックバイオレンス)

「親密な関係にあるパートナー（恋人、配偶者間、元夫婦など）からの暴力。暴力によって支配する行為全般」のこと。

「暴力」の形はさまざまで、
1.身体的、2.精神的、3.性的、4.経済的
など、多面的な要素を含んでいる。

る男女共同参画

たことはあるけれど、どんな意味？
言葉を取り上げてみました。

１０５（いちまるご）
ジェンダーギャップ指数（GGI）

世界経済フォーラムから毎年発表されている世界各国の男女格差に関するレポート。男女の格差を指数化し、各国を順位付けしている。上位ほど男女の格差が少ない。2013年度の調査では、日本は136か国中105位。

経済活動の参加と機会、教育、健康と生存、政治への関与の4つの分野での男女の格差を測定しているが、政治分野での格差が大きい。

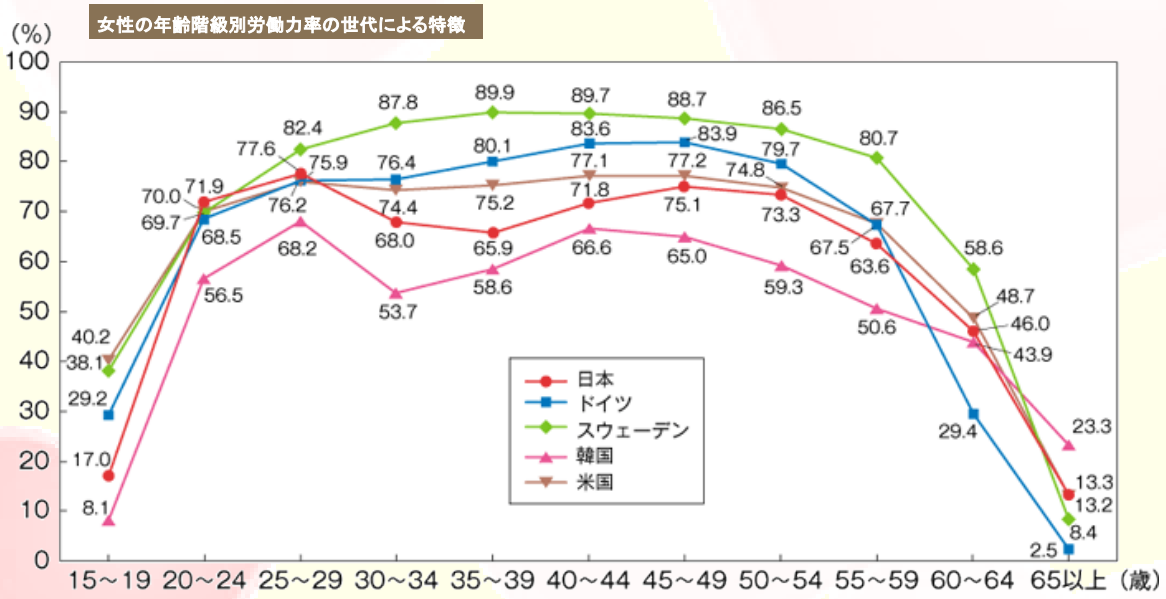
GGI2013年公表

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.8731
2	フィンランド	0.8421
3	ノルウェー	0.8417
4	スウェーデン	0.8129
5	フィリピン	0.7832
6	アイルランド	0.7823
：	：	：
105	日本	0.6498

過去五年の日本の順位

2009	101位
2010	94位
2011	98位
2012	101位
2013	105位

女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



1. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。
2. 米国の「15～19歳」は、16～19歳。
3. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成23年）、その他の国はILO‘LABORSTA’より作成。
4. 日本は2011（平成23）年、韓国は2007（平成19）年、その他の国は2008（平成20）年の数値。
5. 平成23年の〔　〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

内閣府「平成24年度版　男女共同参画白書」

M字カーブ

日本人女性の年齢階級別の労働力率をグラフで表すと、学校卒業後20歳代でピークに達し、その後、30歳代の出産・育児期にカーブの底になり、子育てが一段落した40歳代で再上昇し、アルファベットのMの形に似た曲線を描く傾向がみられる。M字カーブとは、このグラフの形態を指し、日本人女性の就業状況の特徴を表す。欧米諸国では、上のグラフの通り、M字カーブはすでにみられない。

経済成長戦略を掲げる第二次安倍内閣は、「２０２０３０」の政府目標を達成すべく、平成25年4月経済界へ女性活躍の推進に関しての要請を行いました。日本では、就業者に占める女性の割合に比べて、管理職に占める割合が、国際的に見ても低いのが現状です。（2011年データで、女性の管理職の割合は約12％で、女性の就業者のうちの2.5％。この割合はアメリカの4分の1、同じアジアの香港の3分の1と極端に低い。）
そこでYOU・Iでは、武蔵村山市の現状はどうなっているのか、市役所の女性課長による座談会を企画しました。

座談会　ムラヤマ女性課長女子トーク！

「女性課長が3人もいる！？3人しかいない！？さあ、あなたはどう考える？」

武蔵村山市役所では、今年4月から新たに女性課長が誕生し、課長職36名中女性課長が3名となり、管理職に占める女性の割合はまだまだ少ないものの、女性活躍に対する気運は上向きです。この4月に昇進された生活環境部協働推進課岡野課長、同じく議会事務局から異動され、教育部教育総務課長になられた松下課長、そして4月にデザイン婚姻届を作成されメディアでも大きな話題となった市民部市民課の三條課長という、今まさに旬な３名にお集まりいただき、武蔵村山市でのこれからの女性活躍に向けて、お話を伺ってきました。

市役所での私の仕事

松下）私は、平成23年に課長職となって今年で４年目です。武蔵村山市で教育総務課長は女性では初めてだそうです。これまで議会事務局で長く仕事をしてきましたが、この4月から一変し、児童・生徒に関わる部署の仕事となりました。子どもたちが楽しく安全に学校生活を送るために、日々頑張っていきたいと考えております。以前に学校事務をしていたのですが、その頃とは違い現在は正職員でなく嘱託職員なので、それぞれの学校ごとに指示が出され、学校ごとにこなすという状態です。書類の行き来はあっても、人の行き来がない状態なので、自分はなるべく現場に足を運んで、身近に相談できる人間が本庁にもいる、ということを嘱託職員にわかっていただき、子どもたちのためにも風通し良く運営していきたいと思っています。また、事務だけでなく、学校行事などに対しては、児童、生徒の成長は待ってくれないので、タイムリーに動かなければならず、課内でも意見交換などをして、コミュニケーションを深め、毎日楽しく仕事をしていただければ、と思っていて、そのために自分がいるんだと考えております。

松下課長

三條）私は藤野市長1期目の女性課長登用第１号だったので、この5月で５年目になります。それ以前は保育園で長く保育士をしており、その後秘書広報課から市民課に異動ということで、戸惑うこともありましたが、市民課の職員がいろいろ教えて下さったのでスムーズに仕事に入れました。市民課の仕事は税や保険や子どもの学校など、すべての市民生活、市の基盤になるもので、個人情報の取り扱いには細心の注意を払っています。そのほかにも、葬祭や市民保養所案内と幅広い業務があります。庁内でも総合受付の隣にあるので「とりあえず市民課に聞けばなんとかなる」と思っていらっしゃる市民の方が多く、よろず相談的にいろいろな相談をうけます。そのため、市民課という部署は博識が求められるところだな、と

三條課長

実感しています。また、市民の個人情報を取り扱っているので、正確さが必要であり、絶対に間違えてはいけない、というところで、これまでの保育園や広報と違った事務職での仕事に責任とやりがいを感じています。

岡野）私は協働推進課で、市民協働によるまちづくり、男女共同参画の拠点である緑が丘ふれあいセンターやボランティア・市民活動センターの担当課です。協働推進課というところは、これからとても大切になる部署だと思いますが、行政関係の人は市民協働はこれから大事だよね、と理解してくれていますが、市民の方にはやはりピンとこないようなので、これから協働を進めることと、市民の方に理解していただく事の両方が大切になってくると思っています。

仕事で大事なことは
チャレンジとコミュニケーション

岡野）仕事は、初めてやる、知らないことをやる、というのが楽しいし好きなんです。新しいことをゼロからやっていくことにやりがいを感じます。以前は完ペキ主義というか、一つのことが終わらないと次に取り掛かれなかったのですが、広報に異動してから、じっくりやる、というより次から次へ仕事が入り、どんどん判断していかなければならなかったので、いい意味でいい加減になれたのがよかったと思ってます。広報では三條課長が5年、その後入れ替わりで私も８年やりましたが、先駆者の三條課長がいらしてくれたおかげで 、自分も思い切りやれて良かったです。というのも、三條課長はずっと保育園、私はずっと図書館勤務という、ある意味自由な環境だったので、本庁に来た時に、二人とも、「大丈夫なのか」と周りにずいぶん心配されたようなのですが、外にいた分、いい意味で役所のルールを知らずに突飛な事をしでかしては、自分の課やよその部長さんにまで叱られるということが多々ありました。けれど、それが新しい試みを生み出すことに繋がっていったようで、結果として良かったんだ、と思います。

松下）そう、役所の守らなければならないルールというものもあるけれど、慣習にとらわれない発想などはどんどん新しいものが出てきた方がいいですよね。

三條）でも随分怒られたわよねー（笑）

岡野）また、顔を出せるときは顔を出す、顔と顔を合わせて話すことが大事だと思うし、電話ですませないで自分で足を運んで顔を合わせて話をしたほうがいいなと思って、そこは広報時代から大事にしています。

三條）市民課は職種も多様で、職員

岡野課長

の数も多い部署なので、私も課長となって異動したときに、まず組織の人間関係づくりからはじめました。そこさえできていれば仕事はしやすくなるんですよね。

なぜ課長職にチャレンジしたか

松下）議会事務局にいたときに、主査でできる仕事には限界があったので、自分の仕事に広がりが欲しかったというのもありますが、当時武蔵村山には三條課長しか女性課長がいなかったので、どんどん女性管理職を増やしていかないと、行政や職員に偏りができ、男性職員の意見ばかりになってしまうのではないか、という危機感もあったので、受験しました。

三條）私には家庭がなかったので、自分のこの先の道を考えた時に、遊ぶか仕事をするか、というか、両方やりたいんですけど（笑）、やっぱり仕事をまじめに頑張っていこうと思うと管理職になるほうがいいと考え、試験を受けました。これまで武蔵村山市役所では長らく女性課長がおらず、10年以上前にいらっしゃった女性課長が歴史上の人物のようになってしまっていたので、これではまずいと思い、何度も昇進試験にチャレンジしてきたんですが、なかなか合格できなかったのです。それでも何とか課長になることができ、その後はこうして私の後に続く方も生まれています。また、女性主査も増えてきました。今は、女性管理職の活かし方を考えてる最中かな、という気がします。私の場合は保育園だったので、役職はいらない、という感覚だったと思います。事務方の男性が出世していくのがスタンダードだったので。でも今はそのつらい時代からだんだん抜けてきてるんじゃないかな。

松下）私は結婚して子どももいるのですが、親も健在で、介護も必要としておらず、子どももすでに社会人だったので、今を逃したらできないな、と思って試験を受けました。でもやっぱり、子どもが小さい頃は試験を受けるのはためらわれた時代でした。

岡野）女性も自分自身の中に「女性は家庭が大事。家庭をないがしろにしてまで・・・」という部分があると思うし、そちらを選びたい自分というものもあると思います。

私の場合は、副主査試験を受ける時、子どもが小学3年だったのですが、ある時サッカーや野球などの合宿に行って不在になった時、「子どもの手が離れたらこれからこうやって暇になるんだ・・」と思い、じゃあ仕事を頑張ろうと（笑）。今では子どもが民間企業に就職したので、彼の話を聞くと、課長職というのは役所と民間では全然違う。そんなことも刺激になって、管理職にチャレンジした、という理由もあります。昇進試験にチャレンジしている女性たちは、子育てなど、制約をもっている人も多く、その分、男性よりも「なろう」っていう意識が高い人が多いんじゃないかしら。

ロールモデルの大切さとこれからチャレンジする女性たちへ

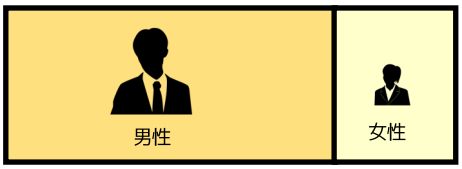
岡野）昔から、緒方貞子さんなど、仕事ができるカッコイイ女性に憧れがあるので、あんな風にやれるんだ、自分もそうなってみたい、という気持ちが大きかったです。三條課長と松下課長も先駆者として頑張ってくれていたし・・なので、２０２０３０の目標を達成するには、女性たちにもやる気になってもらいたいし、私たちが見本になって、刺激を与え続ける人間でいたいって思います。

松下）そうですよね。会議でも広い会議室に男性が9割以上、というのはやはり発言もしづらいですし。女性の抜擢はトップ次第なので、今後も女性管理職は増えていくと思いますよ。

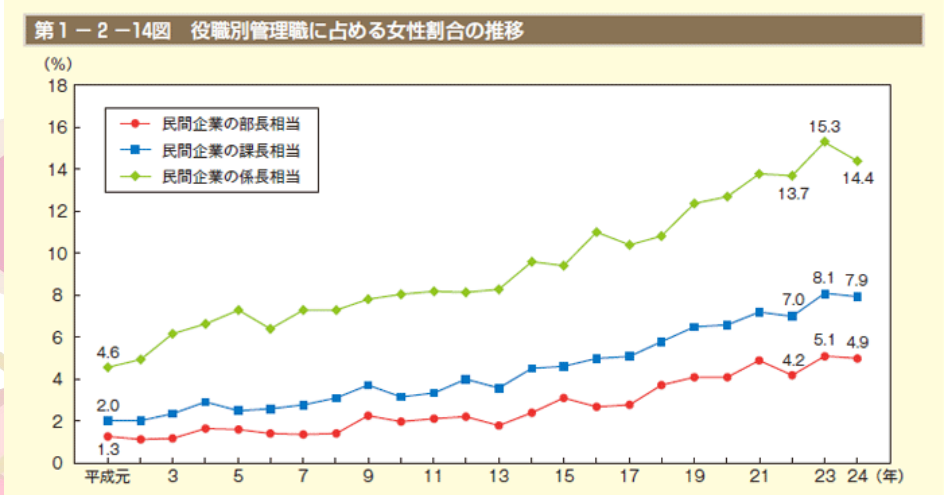
三條）ただ、「女性だから優遇されたのだろう」というように見られるのは嫌ですね。女性だからできない、向かないということはないのです。

２０２０３０（にいまるにいまるさんまる）

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」と2003年に政府が掲げた目標。
少数者も3割いれば意思決定に影響を及ぼす、と言われている。



7割　　３割



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

ポジティブ・アクション

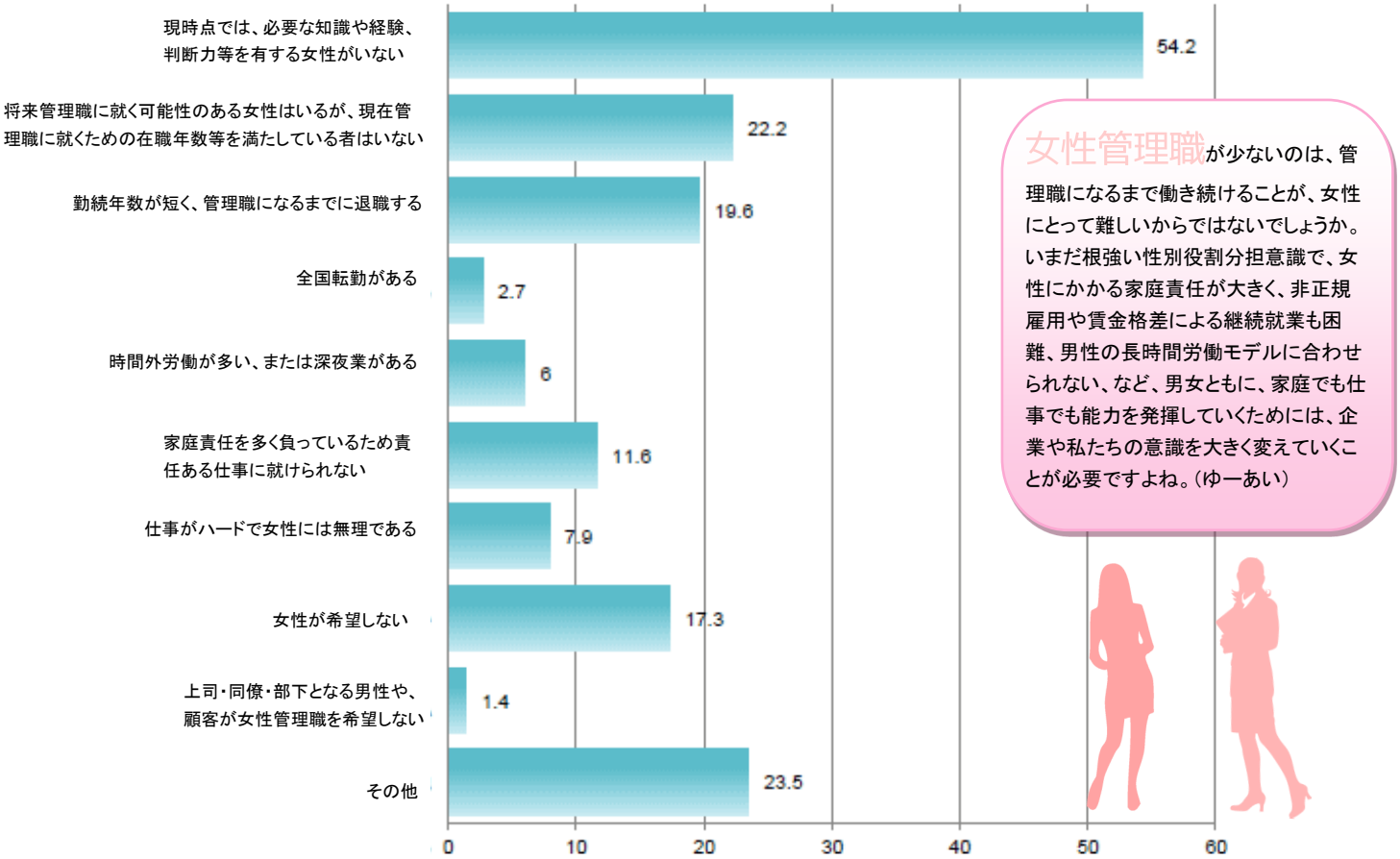
固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組。

（第1－2－14図）女性の勤続年数は徐々に長期化傾向にあるが、管理職に占める女性割合は依然として低い。
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成24年）で女性管理職を役職別に見ると、係長相当職の割合が最も高く、平成24年は14.4%となっている。上位の役職では女性の割合が更に低く、課長相当職は7.9%、部長相当職では4.9%であり、いずれも長期的には上昇傾向にはあるものの低い水準にとどまっている。

今後、育児や介護や病気など、何か制約を持った部下が課内にいたとき、また、管理職にチャレンジしていくときにどう対応していくか、ということは3人とも大きな課題とお話しされていました。公務員なので制度として育児休業や介護休暇は整っているけれど、実際に取得するときにその制度を活かせる環境づくりを、管理職として、行政職員として、男女共同参画の視点からも広くすすめていくことが大事な仕事だし、また、その時が来たら、その人の人生を応援出来るよう対応したい、とのことでした。

公務員は民間に比べると男女平等が当たり前と考えていましたが、民間以上に女性に対して厳しい時代が長かった武蔵村山市でチャレンジしつづけてきたみなさんは、とても前向きでチャレンジングで、コミュニケーション、人と人との信頼関係を大切にされているところが共通していました。
また、これから後に続くたくさんの女性職員のみなさんの素敵なロールモデルとなり、庁内でも女性の管理職が多く増えることを楽しみにしています。（聞き手　森林育代）

女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合（複数回答）



厚生労働省2012年　平成23年度雇用均等基本調査

上図は、女性管理職が少ない、あるいはまったくいない役職区分が一つでもある企業の人事担当者にその理由を聞いた結果を示している。この結果を見ると「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」とする企業が54.2%と最も多く、次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」（22.2%）、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」（19.6%）が上位3位を占めている。

ふれあいセンターからのご案内

緑が丘ふれあいセンターは、
できる『緑が丘コミュニティ

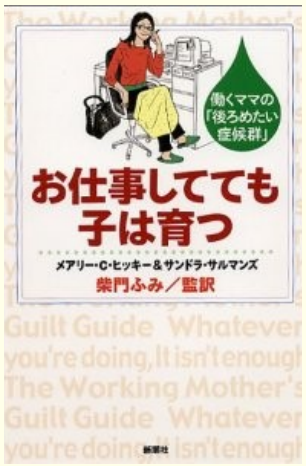
図書コーナーのご案内

ふれあいセンターでは、図書コーナーを設けており、1人2週間5冊まで借りることが出来ます。

（市内在住・在勤・在学に限り）

BOOK

『お仕事してても子は育つ～働くママの「後ろめたい症候群」』



メアリー・Ｃ・ヒッキー&サンドラ・サルマンズ

仕事と子ども…両方を手に入れていながら、常に不安や罪悪感を抱えているワーキングマザー。日々、職場で、家庭で、つい後ろめたさを感じてしまうのはなぜなのか。アメリカで記者をしながら出産・育児経験をもつ著者が、妊娠時代から始まる様々な葛藤について、対職場、夫、友人など、取り巻く環境やケースごとに解明しています。監訳は、自身もワーキングマザーである、人気漫画家の柴門ふみさん。

あっという間に過ぎていく子育て期。悩み悔やむより、笑って過ごせるように…。

現役ワーキングマザーはもちろん、働きながら出産を考えている人、子育て中に仕事を再開したい人にも、おすすめの1冊。

『男おひとりさま道』

上野千鶴子

大ヒットした「おひとりさまの老後」の著者、社会学者の上野千鶴子さんによる、男性のおひとり様にスポットを当てた、〝おひとりさま本〟の第2作目。

女性とはまた違う、ひとり暮らしの仕方や人間関係の秘訣、介護の受け方、孤独死ではない幸せな在宅ひとり死の迎え方まで、男性のおひとりさまが、人生を思い残すことなく楽しく生きるための指南書です。

死別・離別・非婚シングル・・・女性と同様に、男性のおひとり様も年々増え続けています。

充実した暮らしを送る、多くの男おひとりさまへの取材から得られた、豊富な事例とノウハウが満載の本書で、おひとりさま力を鍛え、道を極めていきましょう。

男女共同参画の形成を促進するための『男女共同参画センター「ゆーあい」』、市民の学習や集会などに利用センター』、老人福祉の増進を図るための『第一老人福祉館』の3館複合施設です。

講座のご案内

男女共同参画センター「ゆーあい」事業スケジュール　（★は予定）										
事業名	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
相談事業										
法律相談（女性弁護士）	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日	第3土曜日
なやみごと・生き方（女性相談員）	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日	月2回木曜日
なやみごと・生き方（男性相談員）	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日	第2土曜日
全体										
ふれあいセンターフェスティバル				27日、28日						
YOU・Iフォーラム							★			
多世代交流										
シネマ&トーク		27日	9日	★						
ふれあい歌声サロン		★	★	★	★	★	★	★	★	★
ふれあいチャレンジマルシェ			9日	★						
女性支援										
キャリア支援								★	★	
ママのためのわいわいカフェ。	18日		29日		★		★		★	
女性のためのキラキラ輝き塾			8日、19日、20日	23日	★	★				
男性支援										
生活自立講座				6日（料理）						
その他										
ふれあいベビーマッサージ（パパマ	21日、25日	★	★	★	★	★	★	★	★	★
いきがい講座		23日		★		★		★		★
若年層					国際ガールズデーイベント	10代の心と体				
ふれあいチャレンジマルシェ			9日	★						
パソコン相談	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
情報発信										
展示	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
情報誌YOU・I発行	★					★				★
facebookページ	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
twitter	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
ホームページ	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★

６，７月相談事業のお知らせ

最近眠れない・・朝起きるのがつらい・・人間関係で悩んでて・・など。話してスッキリしてみませんか？

なやみごと・生きかた相談

6月14日（土）　午後2時～4時　男性相談員担当

6月19日（木）　午後2時30分～4時30分　女性相談員担当

6月26日（木）　午前10時～12時（英語可）女性相談員担当

7月12日（土）　午後2時～4時　男性相談員担当

7月17日（木）　午後2時30分～4時30分　女性相談員担当

7月24日（木）　午前10時～12時（英語可）女性相談員担当

女性弁護士による法律相談

6月21日（土）午後2時～4時　　7月19日（土）午後2時～4時

離婚問題、相続問題、労働問題など気軽にご相談ください

facebook　twitter

はじめました！

センターの情報、イベントや図書の情報などをお伝えしています。
ぜひ「いいね！」をしてセンターのリアルタイム情報をGETしてくださいね！
https://www.facebook.com/furesen
「緑が丘ふれあいセンター
（男女共同参画センター「ゆーあい」）」

@fureaicenter

チャchat料理

忙しい時間の合間におしゃべりしながらちゃちゃっと出来ちゃうレシピのご紹介です。今回はセンタースタッフようこの、チャchat一品です。

マグロとアボカドの簡単和え物

Recipe

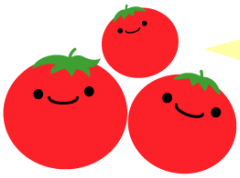
材料

まぐろぶつ切り	１２０ｇ
アボカド	１／２個
なめたけ	大さじ３
ポン酢	大さじ２
ごま油	小さじ１
わさび	おこのみで

アボカドに含まれるビタミンEには抗酸化作用があり、活性酸素を抑え、アンチエイジングの効果が期待できるだけでなく、アボカド１個にゴボウ１本分も含まれている食物繊維は、便秘予防にも効果が期待されます。

アボカドを１，５センチ角に切り、マグロとなめたけを加えて調味料であえるだけ！夕食のサイドメニューに、晩酌のお供にもなるスピードレシピです。

レシピ募集



武蔵村山市と姉妹都市の長野県栄村のトマトジュースを使ったレシピを大募集！

応募はFAX、Emaiで❤

発行年月　2014年6月
編集・発行
武蔵村山市立緑が丘ふれあいセンター
（男女共同参画センター「ゆーあい」）
所 在 地
〒208-0012
東京都武蔵村山市緑が丘1460-1111-　1
電　話　042-590-0755
ＦＡＸ　042-567-1433
Email　fureai@diversitycommu.jp
ホームページ
http://www1.yel.m-net.ne.jp/m-fureai/
「緑が丘ふれあいセンター」で検索