

Q 1. 共働きや健康課題を抱えながら働く女性が、どうすれば支える側も支えられる側も過度な負担を感じずに、お互いに理解・配慮しながら生き生きと働き続けることができるだろうか。

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
若年層、青年層（婚姻前世代）を対象にした「共働きの現実」を知る機会（資料、手段等）の創出【「手伝う」ではなく、「主体的にやる」べきであることの男性側への理解普及】	女性の健康課題や妊娠、出産・子育てと女性の労働に関して知識のない男性側のパートナー	女性が長期的に働くことができる、子育てをしながら仕事を続けることができるための、男性側パートナーの意識・行動変容	講師役、具体的な成功事例等をどこに・誰にお願いするか？ 主対象にする参加者が興味を持つ・参加できるための手段の確保
低コストで子どもを預けられる制度・機関の充実を図る。保育園と小児科の併設や、小学校と学童の併設など、親の負担を軽減する環境づくり。	子育て世代の働く女性（男性）。	仮に子どもが熱を出しても責任をもって預かってくれるような施設やサービスがあると、急な早退をする必要もなく、周囲に気がねすることのない働き方ができるのではないか。	子どもを預ける施設側の安心・安全・信頼が必要となる。
子育て世代をフォローする側の人にメリットのある制度や手当を確立させるため、行政として企業への働きかけや支援を行う。	子育てしている人と一緒に働く周囲の人。	サポート体制の確立。	企業側の理解と賛同が必要。
「すみませんエン」 家族の用事、急用（子育て・介護・不妊治療など）で急きょ仕事をサポートしたりシフトを変ったりなど穴が空いた分を負担した人に、会社から「すみませんエン」というチケットを進呈。各企業によってチケット1枚で〇〇、10枚で△△△など、自社の商品やサービスと交換できる。	サポートする側・される側両方のため	サポートされる側／申し訳ない！という気持ちを軽減 サポートする側／偽善に苦しめない 企業側／自社の商品・サービスの良さを改めて社員に知ってもらう良い機会に。	さまざまなシーンの負担感に応じた枚数設定が必要。 企業の職種によってはチケットと交換できる商品・サービスがないかもしれない。その場合は？
支えられる側の女性が作成する現況チェックリスト的な共通書式を運用。 ※ネーミングセンス皆無のためご容赦ください	・内情を言い辛い女性 ・女性との面談者(人事担当者、上司) ・面談者からの伝言ゲームにより情報量が半減してしまう管理者・経営者	女性の現況を紙に書き留め(PCでも可)可視化することにより、面談者だけではなく管理者や経営者まで、漏れなく正確に理解することができ、対応策等を検討、共有しやすくなる。実際の対応策等もその書式に記録できればいいかも。	女性がどれだけ恥ずかしがらずに家庭環境、内情をさらけ出すことができるか。環境変化に対応するため定期的な面談者との面談。
1, 職場内で研修会 『女性が働きやすい職場作り』、『女性特有の健康課題』等 ①会社・企業の上層部向け ②会社・企業で現場のリーダー向け ③職員・社員向け 2, 研修会后、職場に合ったサポート制度を作る	・女性活躍推進の必要性を感じていて、共通理解を深めたい会社・企業の社員（職員） ・健康課題を抱えながら就業する事に限界を感じている女性（正しい知識が必要）	・会社、企業全体として知識を高め環境を整える事ができる。 ・女性自身がヘルスリテラシーを高める事で自分にとっての最善策を考えることができる	・会社・企業内で『女性が働きやすい職場作り』委員会を立ち上げる ・委員会メンバーは年代や家庭環境等異なる女性を選出色々な立場からの意見を聞く。 ・研修会は各テーマに応じた専門職へ依頼（実践可能な内容で） ・最終的に職場に合ったサポート制度を作る

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
女性の働き方の多様性について交流会・研修・実践報告会	企業・会社の女性の働き方を工夫したい人事担当者	課題や問題、解決策を共有し、実践・評価するところまで共有でき、幅広い対応策のヒントが得られる	社員数や勤務状況などの規模が同等の企業同士がグループとなり協力が得られること
職場に健康相談室（保健室）設置・曜日契約、看護師在中 or オンライン	・健康課題を抱える女性職員（全職員） ・女性職員の健康問題をサポートしながら就業を継続してもらいたい会社・企業	・女性職員が健康課題への対策をとりながら仕事を続けられる ・職場に相談室を設けることで休まずに勤務中に相談できる ・オンラインであれば個人情報にも配慮しながら相談が可能	・職場内で健康相談の制度作りの為の予算
誰もが使える柔軟な『パーソナル時間休暇』制度	月経痛、更年期の不調、不妊治療、通院、介護、育児・行事参加等で休暇（遅刻・早退含）を希望する職員全員	・1日休暇は不要だが、短時間利用も可能にすることで職場や家族との調整がしやすい。	・利用する時の簡単なルールや規定を作る。
共働き等で感じる問題、健康課題など働きづらさを感じている人が社内ですでにどれだけののか？現状把握のためのアンケートを行う	企業側、経営者や人事担当者等統括部門、働きやすい環境づくりを提案する担当部署など	社員の現状把握や抱えている問題の統計を見ることができる	アンケートに協力的であること、問題が把握できたら何らかの改善策を検討しようとする企業経営者等の理解がと意識があること、アンケートには守秘義務があり正直に答えやすい環境下で行われること。
セルフキャリアドッグの活用（企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと）	組織をパワーアップさせたい、働きやすさを改善し意欲の向上を目指したいと考える企業と働くモチベーションを上げたい、スキルや環境含めて自分に合った仕事をしたい社員双方	企業側は社員一人一人の考えや希望、個性やキャリアについて理解が深まり、従業員は知識の向上や組織内で働く満足度が上がる。	経営者が理解し従業員に明言する。実施責任者を決定、キャリアコンサルタントの配置と要請。資料等の準備などインフラを整備。
企業経営者や人事担当と（女性）従業員による理解や具体的な方策を考えやすいコミュニケーション会議を開く	経営者と（女性）従業員それぞれ	お互いフランクに意見を交流でき、話せることがコミュニケーション強化につながる	忖度無しで発言ができる環境である。否定的な感情のみではなく相互理解のもとに行う
有給休暇を100%消化した社員へ完全消化手当を翌年度の最初の月に支給	女性だけでなく、社員全員(役員は除く)	社内活性化が実現する	頭が固い役員経営者(男女年齢にかかわらず)の理解が必要
職場の環境改善会議を実施すること(管理職を除く)	管理職を含む社員全員	社内活性化が実現する	頭が固い役員経営者(男女年齢にかかわらず)の理解が必要
子育てで働けない女性が集まる保育所や幼稚園や小学校などの集まりへ市役所の女性職員が出向いて話を聞く	働きたいのに子育てで働けない女性(男性)	子育て後に働きたい女性の職場環境の改善につながることでその子供たちの将来の職場が更に働きやすくなるのでは	保育所、幼稚園、小学校などと保護者との連携を密にし、アンケート用紙にQRコードをつけることなどで書きやすくする

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
メンタルヘルスのサポートができるカウンセラーやコーチに相談できる制度（相談内容は内密にもらえる）	・「働く」を軸とした全般の悩み（職場環境、家族、自身のことなど）をもつ当事者 ・「共働きや健康課題を抱える同僚と働く」を軸とした全般の悩み（職場環境、当事者への思い、自身のことなど）をもつ周囲の人	もやもやを晴せてモチベーションが回復したり、解決策を見出せる	経営者や管理者で外部の専門家に依頼する判断をしてもらうこと。また、信頼のおける専門家に依頼すること。相談内容は内密であること。
	当事者と周囲の人との摩擦を減らし、社内循環を改善したい経営者や管理者	社員全体のモチベーション向上や社風がよくなり、誰もが働きやすい環境になっていく	信頼のおける専門家を探すこと。依頼費を捻出する、または様々な企業が利用できる制度をつくり、それを利用すること・相談内容を把握したいと思うがそこは我慢すること。

Q 2. どうすれば、古い価値観や慣習に執着する人と共に、仕事と生活の両立といった新たな価値観を踏まえた、誰にとっても働きやすい職場環境を作ることができるだろうか。

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
旭川市「多様な働き方」認定・表彰制度の拡充（インセンティブの強化）	全ての労働者		
「多様な働き方」を推進するための取組の義務化、公表制度の創設（子育て支援休暇、ボランティア休暇制度の導入、条例の制定など）	全ての労働者		
古い価値観の持ち主に、新しい価値観を理解させるセミナーを行う。各企業の人事担当が、弊害を感じる人員を選定し、参加させる。	世代間による価値観の違いを感じている人のため。	価値観を共感できなくても、どのような違いがあるか、を理解するだけでも第一歩となる。	世代間の交流会、コミュニケーションの場が必要。
古い価値観と次世代(現代)の考え方を比較させ、前者がどれだけ時代遅れかを痛感できるようなグループワーク。	古い価値観が浸透している40代(目安)以上職員。	昔のヘタな成功体験があるが故に取り切れない古い価値観を次世代脳に変換させる。	おじさん達のやる気を出させる。
・ワークライフバランスに関するセミナー研修 先進的な取り組みが成功している企業の方に取り組み方とその効果についてお話をもらう ・「多様な正社員制度」パンフレットより企業の事例から検討する（厚生労働省 多様な働き方の実現・応援サイト）	・会社の仕組みを改善したい職員	・価値観を変えるのが難しい上司が他社の取り組みから現代におけるワークライフバランスについて考える事ができる	・似ている業種や似ている課題をもつ会社・企業が取り組んでいる制度を調査
中小企業育児・介護休業等推進支援事業（厚生労働省委託事業）サイトの利用 無料セミナーを受講してもらう	・育児・介護を担う女性職員 ・育児・介護を担う女性職員が在籍している上司・同僚	・育児・介護を担う職員が必要な制度やサポートを知る事ができる ・職場での相互理解を深めることができる	・無料セミナーを職場に合った内容を選択して周知する ・無料セミナーへの参加を年1～3回など必須条件にして達成時には軽い景品もらえるなど参加意欲を高める
会社内でできる仕事以外のコミュニケーションとして共有掲示板の設置（毎月のテーマに沿って、決められた人が各個人のつぶやきを掲示する等）	・職員全員 ・職場環境を改善したいと思う会社の担当の方	・世代間の枠を越えてコミュニケーションが図れる ・普段あまり話さない方でも会話のきっかけになる ・コミュニケーションが円滑になるとお互い少ずつ理解し合える	・仕事やプライベートに負担のない事 ・職員が目止めやすい場所に掲示板を設置 ・誰もが平等に順番に担当
性別や年代など価値観の相違、お互いのことを理解するための試みとしてそれぞれが生きてきた背景や価値観がわかるワークやゲームなどを開催	熟練社員、若い世代の従業員双方	それぞれの立場や知識を再確認して共に働く上で、仕事内容やスキルの見直しに繋がる。（例 先輩ワーカー：営業ノウハウや実績、新時代ワーカー：新しいツールの熟知や応用作等）	コミュニケーションや働きやすさを追求するための時間であることを認識した内容であることの周知。ワークやゲームの内容の検討。

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
一人一人の悩みやキャリアに対する希望や仕事で見出したい価値観やなりたい自分、理想の働き方についてキャリアカウンセリングを行う	経営者・従業員双方	従業員はそれぞれの今後の目標や働き方について考えることができたり、それぞれ感じるジェンダーギャップや年代にまつわる軋轢、ストレス、自分が感じた不快感などを話すことでスッキリできる。経営者はどんな悩みがあるのか現状を把握できる。	プライバシーな内容、情報の取り扱いについての理解と目的について企業内に周知して行う。個別相談ができる環境下で行う。
役員を除く管理職を50代までとした旭川市内の企業へ市から協力金を出す	大胆な施策を実施させることで、意見を言い出しにくい女性	社内の空気がガラッと変わって、業績の向上につながる	頭が固い役員経営者(男女年齢にかかわらず)の理解が必要
いろんな年代、性別の人が参加できる職場環境改善会議を各職場で定期的の実施(なるべくなら男女同数での実施がベスト)	女性だけでなく、特に考え方の固い高齢男性	実施効果の共有をすることで業績の改善につながる	頭が固い役員経営者(男女年齢にかかわらず)の理解が必要
「次世代を受け入れないと、古い価値観の人の子や孫が苦しむ未来になる（人々手不足、少子化、年金問題、健康課題など）から、今私たちが子や孫のためにできることは？」というセミナー等の実施	古い価値観の人に理解してほしい当事者や経営者	次世代を受け入れることと自分の大切な家族の未来は紐づいていることに気づき、言動も変わるのでは	古い価値観の人に唯一刺さるとすれば、自分の子や孫の生きやすい未来を願う（苦しんでほしくない）ことだと考えた案。古い価値観の人に半強制的に参加してもらう体制をつくること。
短時間で効率的に仕事をする人を評価する制度	次世代の人が仕事とプライベートを両立させるためと、古い価値観の人にも納得させやすくするもの	「評価」という基準があることで双方が納得しやすくなる	評価の項目、判断基準をつくることが重要であり難しさがあろう。うまくいっている事例などを参考にし、適正な評価制度をつくる必要がある。

Q 3. どうすれば自分に自信を持てない女性や、現在の働き方に課題を感じている女性が、仕事でもやりがい・生きがい・楽しみを持つことができるだろうか。

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
資格取得の支援。できれば無償で。	自信がない人。	資格取得により専門性の高い職種への就職を促進。	在宅による受講やサポート。予算が必要。
就職希望者に寄り添う企業を結び付ける制度の活性化。	人材を探している企業と、働きたい（転職したい）と考えている人	就職希望者の現状をよく把握した上で就職のサポートを行うことで、人と企業がマッチし、長く働き続けることができるのではないか。	様々な働き方を可能とする企業を増やすための働きかけが必要。
同じ境遇の女性20名以上が集まったグループワーク。	自分の理想はあるが、成功や失敗体験事例が少なく判断しかねている女性。	各参加者の様々な考え、想い、成功・失敗体験を参考にして、今後の自身の在り方に活かすことができる。	事例が多い必要があるため、同じ境遇の女性を大人数集められるか。
人手を必要としている会社、企業が期間限定で必要に応じた多様性のある採用枠を作る。（もしくは市が主導で募集、調整）Ex『就職前チャレンジ』『〇〇ワーカー』等	・少しの時間を活用して仕事を開始してみたいと感じている女性 ・仕事はしたいが迷いがあったり、仕事内容がイメージできない女性	・働きたいと迷っている女性が実際の仕事内容を体験し、職場の雰囲気も知ることができる。 ・正雇用後、すぐ辞めてしまう人を減らす	・具体的な内容で、短時間・短期間勤務スタイルで募集（残業なし） ・通常雇用とは異なる制度作り ・「多様な正社員制度」パンフレットより企業の事例参照（厚生労働省 多様な働き方の実現・応援サイト）
女性のためのオープンお仕事説明会開催（セカンドキャリアサポート）タイミングが合わない方もいると思うので定期開催又は複数開催	・少しの時間を活用して仕事を開始してみたいと感じている女性 ・仕事はしたいが迷いがあったり、仕事内容がイメージできない女性 ・職員を募集している企業・会社	・中高生や大学のオープンキャンパス的に自由に参加できて、仕事をしたいと思う女性は直接質問や疑問を聞くことができる ・会社側は仕事内容や特徴をPRでき、働く前の女性の声を聞くことができる	・場所の設定、企画 ・参加企業を募集 ・開催案内
女性特有のキャリアの悩みや、子育て等の両立で生じる壁や問題点について共有できる座談会や茶話会を開く	仕事や家庭、子育て等の両立に悩み痛、他の人がどんな風に工夫したり、生活しているのか知りたいと考えている女性、職場では打ち明け辛い、仲間がいないなど悩みを共感したい女性。	日頃の鬱憤や悩みを共感することで気分転換や、ストレスが発散できたり、半径を広げた人との交流によって新たな発見や気づき、考え方の広がりを持つことが期待できる。	単なる茶話会ではない「テーマ」や「目的」を決めた内容づくり、参加者の内面的な成長がみられるワークなどの検討や、ファシリテーターの準備、参加者を広めるための周知が必要。
気軽に相談できる窓口、キャリアカウンセリングの場を定期的に開催。一人で悩みを抱え込まない、気軽に相談できる場があると周知された場所がある。	悩みを人に知られる事なく相談したいと考えている女性。職場での悩める問題や今後のキャリア選択について誰かに聞いてほしい女性。	悩みや普段モヤモヤと考えていることを整理できる。今後の方向性や自分の内面について向き合う時間が取れる。これからの働き方を見直すきっかけができる。	カウンセラーの導入のための予算が必要。場所や窓口の確保や周知方法の検討
成功している政策を実施している地域（例えば明石市）との積極的な交流の実施(上っ面だけでないことが必須)	働く女性はもちろんのこと市民全体のため	旭川がとても住みやすい町なんだと分かればSNSなどで評価は上がり、ともすれば人口増にもつながる	市長をはじめとした行政がどれだけ市民の側に立って考えられるのが最も大事

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
高校生までの学費や例えばオムツ代など子育てや医療費の無料化	働く女性はもちろんのこと市民全体のため	明石市のように旭川市を好きになってくれる人たちが 増えることで税収増にもつながる	保育士や学校の先生や介護職員の給料を他の地域より厚遇にするために旭川市から補助金を支給
自信がなかった人が自分らしい生き方働き方をして 充実している人のロールモデルトークショー開催	自信がなく、自分らしい生き方働き方をしたいと思っている人	自分らしい生き方働き方を知る、自信のつけかたを知ることができる	ロールモデルとなる登壇者の選定と依頼。
その人それぞれにあった両立の仕方をアドバイスしてくれる専門家などにつないでくれるコンシェルジュデスク的な窓口	両立に課題を感じている人	両立でもやもやしている人の課題解決の糸口につながる	「両立」と一言でいっても当事者が望む両立の形へ導ける人やサービスは多種多様であることから、それらを的確にヒアリングし、必要な人やサービスへと繋げることができつ人材確保が必須。

Q 4. どうすれば市議会や附属機関などの取組（各種会議）に関心を持っていない女性を、政策決定や話し合いの場に参画させることができるだろうか。

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
（市議会）議会への子ども同伴可、託児確保、授乳休憩の創設など、子育てをする（母）親が参加できる環境整備			
（附属機関・会議等①）開催時間帯の配慮（日中時間帯）やオンライン参加が可能な仕組み・ルールづくり			
（附属機関・会議等①）附属機関・会議（の募集）に関する情報発信手段の拡充（そもそも知られていないのでは）			
まずは、市議会に対する関心の度合いや意見などを収集するため、市民にアンケートをとる。	自発的に発言しない人、上手く発言できない人がアンケートと向き合うことで、少しでも意見を出せるようになるのではないかと。また、実態把握は行政側のためにもなるのでは。	実態を把握することができ、次の施策の参考とする。行政と市民のギャップを埋める。	多くの回答を得るため、義務化する、もしくは特典付きとする。
『シン・ゴジラ』のような公的機関独特の固い言葉遣いを、くだけた言葉に翻訳し、まとめたメディアを作成。（youtube？Tiktok？note？web漫画？）もしくは議会の映像・音声はそのままに、字幕をくだけさせる。（誠に遺憾である→マジむかつく）Youtubeやショート動画で流れた時について見してしまう	市議会のことに興味がない、よく知らない人。10代～30代	旭川市議会の「今」を知ることができる。市議会に興味を持ってもらい、政治に関心を持つ。投票率の向上。	若者にも分かりやすく、且つ、事実を正確に伝えることができるバランスのいい翻訳者や理解のある校閲者が必要。 人員への予算（字幕制作者、校閲者、動画制作者）
（できないのは分かっていますが）市議会議員の年齢性別枠を設ける。	共働きや育児で悩んでいる若い女性・男性。	性別や年齢層の公平化により、現代・次世代の意見が取り入れやすい環境にする。20代、30代の議員が増えることにより若者の興味を引く。	（できないのは分かっていますが）法改正。
市議会に限定の人数でオンライン参加できる仕組みを作る	・時間や交通手段の制約があり実際の会議に参加が難しい女性	・関心が高い議題に対して市議会の話し合いの内容が直接聞くことができ、必要な意見も直接伝えられる ・市議会の実際を知ることによって選挙への関心も高まる	・仕組み作りと情報管理などの仕組み作り ・カメラオンで名前は表示する。
市民が市議会へ参加しやすいような仕組み作り（案内掲示、PR）	・市議会がいつ、どこで、何をテーマに開催されているのか知らない市民	・市民が市議会に参加可能な事が周知される ・市民が市議会での議題に実感を持てるようになる	・広報（あさひばし）以外にも市議会参加の呼びかけポスターを作製、市民の目の降りやすい場所へ掲示

具体的なアイデア	誰のためのもの？	効果は？	やるための条件
オンラインやアーカイブ動画などから、自由にアクセスして会議の様子を見たり参加できる仕組みがある。 (すでにある？)	市政や議会に関心があり、参加したいと思いつつもなかなか日常生活や仕事があり参加できないと感じている人	年代や生活スタイルに関係なくまずは参加や興味を持って市政や行政を自分ごとに捉えることができる。	オンライン公開の許可やアーカイブ保存の許可。動画にして公開する作業ができる人員配置。
まちの取り組みや議題点、市政が市民の困りごとについてどんな風に役立っているのか？どんなふうに参加すべきなのか？を含めて女性の視点でフランクに意見交換ができる会を開催。	政策担当者・議会議員・市民（女性）	議員の普段の活動内容を把握できる。意見交換や交流から問題解決へのヒントが生まれる。市政の女性参画から新たな視点や要望へとつながる	議員への参加要請や直接意見や要望、関心を広げたい女性層の把握や開催する場の設定や費用が必要となる
インスタグラムやSNSでもっとカジュアルに幅広く会議の議題内容やアイデアについて公表し、意見を募ることができる	市政について自分の意見や日々の生活の中で感じる要望は持っているが、それを発言できる機会や共有できる手段が少なくモヤモヤしている。自分の考えを伝えてみたいと感じている女性	もっとこうなればいいのに！という意見や要望から現時点で、このまちの問題、感じていることの洗い出しができる。こんな意見が出ている当ことが公に見られることで開かれた市政のイメージ。	SNSや専門窓口サイトなどの準備。要望や意見などの整理をする人員配置。
政治に興味のある方が誰でも参加しやすくなる市議会議員の男女ペア制の導入(政治は世襲制ではないことの周知徹底)	ともすれば政治の世界をうとましく感じている若者や女性のためでもあり、このことの認知が広がれば国民	いろんな観点からの意見が集約でき、市政に間違いなく反映されることで、移住者が旭川市に増えるのではと考える	議員の報酬を今の半分以上にすることを現議員に理解させる(今の議員報酬は高すぎるのでは)
議会の開催をオンライン配信するだけでなく、朝や夜や休日に実施することはできないか	外国では実施しているところもあるようなので日本で最初の導入をすることで市政に関心を持っている女性や若い人達	人口減少全国ワースト10位となってしまった旭川市の復活に絶大な効果があると思われる(北海道新聞8月18日掲載記事より)	市議会議員及び市役所職員の理解が必要(当然のことですが市議会に出た市役所職員の休みの確保を最大限に尊重すること)
行政の監視役でもある市議会議員が別の仕事もできるようにするために議会の開催時間の見直しをする。	政治に参画してみたい女性や別の仕事をやりながら旭川市議会議員をやりたいと思ってる人、ひいては旭川市民全体	議員報酬を大幅に減らすことで予算を他のことへ回すことができる	市議会議員及び市役所職員の理解が必要(当然のことですが市議会に出た市役所職員の休みの確保を最大限に尊重すること)
子連れ参加OK、託児あり、日中開催などでフランクなお茶会、お話を実施	参加してみたいけど物理的に難しい人	これまで参加したくてもできなかった層に参加してもらえて、意見なども聞きやすくなる	日中開催で調整すること。子連れOKや託児ありで開催すること。参加しやすい(いきやすい)場所を選ぶこと。
カフェなど気軽な場で開催	関心の低い女性に参画してほしい自治体側	市議会や市役所での会議に参加するというハードルがあるなら、多くの女性が好きなカフェ等で開催することで参画のハードルを下げる	カフェ貸し切り？など予約や会場費用、飲食代などを準備すること。