

# INFORMATION

ご案内

## 女性のためのカウンセリング

「自分自身の生き方のこと」「夫婦・家族間の問題」など、何気ないお悩みをご相談いただけます。(希望により、電話でのご利用も可能。)

対象者：女性

相談内容：人間関係/暴力・セクシュアルハラスメント/心・身体の問題など

日時：毎月第1・2・4水曜日

午前 9:00~12:00

(お1人60分間、1ヶ月に2回まで)

相談員：女性カウンセラー

場所：市役所2階 市民相談室

予約方法：【事前申込制】

専用フォーム、メール、電話からご予約ください



女性のためのカウンセリング専用フォーム

## こころのカウンセリング

職場や学校、家庭などで生きづらさや人に言えない悩みを抱えていますか。(希望により、電話でのご利用も可能。)

対象者：性別問わず

相談内容：人間関係/ジェンダー/心・身体の問題など

日時：毎月第3水曜日

午前 9:00~12:00

相談員：カウンセラー

場所：市役所2階 市民相談室

予約方法：【事前申込制】

専用フォーム、メール、電話からご予約ください



こころのカウンセリング専用フォーム

お問合せ先 政策室市民協働推進担当

TEL: 03-3430-1164

MAIL: kyodot@city.komae.lg.jp

各種相談先



東京都 東京ウィメンズプラザ

夫婦・親子、生き方、職場の人間関係などにお悩みの方向けの相談



東京都 とうきょう若者

ヘルスサポート(わかさぼ)

10代のからだやこころの悩み相談(電話・メール・対面のいずれか)



東京都 LINE相談

「女性は一とふるLINE@東京」

DVや自立のための支援など、様々な悩みを抱える女性向けの相談



法務省 LINEじんけん相談

(子ども向け)

学校のことや家のことなど、誰にも言えないことの悩み相談

本情報誌や男女共同参画に関するご意見・ご感想等は下記連絡先までお寄せください。

狛江市 企画財政部 政策室 市民協働推進担当 〒201-8585 狛江市和泉本町1-1-5

TEL: 03-3430-1164

MAIL: kyodot@city.komae.lg.jp

狛江市男女共同参画推進委員会だより & FREE KOMAE

2026年3月発行 発行・編集/狛江市男女共同参画推進委員会・狛江市

Committee Member: MASAKAZU ISHIGURO / JUNKO YAMAZAKI / RIE GOTO / YUKI IIDA / HIROKO SEKI / MASANORI UMETSU / SATOKO YAMAGUCHI / AYANO GOTO / TAKASHI FUJIWARA  
Editing, Design: RIE GOTO Writing: RIE GOTO / YUKI IIDA Illustr: Nature illustrations by Storyset / macrovector on Freepik

フリー  
自分らしく自由な生き方をしよう!

# & FREE KOMAE

vol.  
13  
MARCH  
2026

狛江市 男女共同参画推進委員会だより  
アンドフリーコマエ



視点を変わると、世界が広がる。

トピックス 狛江市男女共同参画推進委員会って何? -委員は狛江の市民たち-

外部視察 認定NPO法人フローレンス -子育てのサポートが当たり前の社会に-

外部視察 パーソルキャリア株式会社 -制度をつくるだけでなく“文化”にする-

コラム カナダ・オタワの日常 -オタワ在住の飯田さんがレポート!-

インタビュー わたしのライフデザイン -自分で選び、自分で決める-

ご自由に  
お持ちください

TAKE  
FREE

こまえし だんじょ きょうどう さんかく  
**狛江市男女共同参画**

すいしん いいんかい  
**推進委員会**って何？



詳しくご紹介します！

**Q. 狛江市男女共同参画推進委員会…って何？**

**A. 「性別や立場に関係なく、自分らしく生きられる狛江市」を目指して、市民の目線で情報共有・発信するチーム。**

様々な立場や視点から男女共同参画について検討し、その内容を市民のみなさんに分かりやすく共有・発信することが目的です。

平成22年度に策定された「狛江市男女共同参画推進計画」にもとづいて設置され、性別に関係なく誰もが参加しやすい社会をつくるために活動しています。



#会社員  
#4人家族

他の委員の意見に刺激を受け、狛江市の取組にもっと関心を持つようになりました。

社会全体で少しずつ前には進んでいますが、格差や偏見はまだ残っているのが現状です。まずは身近なところから、だれもが活躍できる環境づくりに取り組んでいます。



#団体職員  
#子育て中

**Q. どうして必要なの？**

**A. 「無意識の偏見」を見直し、決めつけない社会にしていこう。**

人はみんな一人ひとり違います。得意なこと、やりたいこと、家の事情、体や心の状態…それなのに「男だから」「女だから」「普通はこうだから」「前からそうだったから」という決めつけで、選択肢が狭められてしまうことがあります。

私たちは、そういった「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」に気づき・見直すための視点」を、市民のみなさんと共有していきたいと考えています。



#講師

20代から女性の権利をテーマに社会活動を続けています。留学中に出会った友人たちの言葉をきっかけに、LGBTQ+やアジア女性への差別の問題に向かっています。

※LGBTQ+  
(エルジーピーティーキュープラス)  
性的指向(誰を好きになるか)や性的自認(自分をどんな性だと感じるか)など、性の多様性を表す言葉。

**Q. 市民委員を選ぶ方法は？**

**A. ① 広報等で公募  
② 市民ヘラダムで手紙を送り、応募者の中から選出**

誰もが市政に参加できる機会をつくる、コンパクトシティな狛江ならではの仕組み。②の無作為抽出は2014年から実施しています。



#フリーランス  
#ライター

きっかけは、ある日届いた一通の封筒。「おもしろそう!」と思って応募しました。さまざまな取り組みに関わり、日々発見があります。

男女共同参画のことはほとんど知りませんでしたが、市民の方と話せる場だと思い参加。様々な論点があることに気づかされました。



#料理人  
#2児のパパ

**Q. どんな活動をしているの？**

**A. 企業や団体への視察や、ゲストを招いたイベント、市民インタビューなど多様な視点から得た学び・発見を共有。**

- ・定例会議での意見交換(オンライン参加有)
- ・外部視察、インタビュー
- ・フォーラム(講演会)の企画・実施
- ・提言(市への意見や提案)の作成
- ・パネル展(市役所での展示)の企画
- ・情報誌(&FREE KOMAE)の制作・発行



事業紹介ページ  
パネル展など  
事業紹介はこちら



狛江市男女共同参画  
推進委員会活動ページ  
フォーラムや情報誌の  
バックナンバーはこちら

など、毎年いろいろな形で活動を進めています。

新聞などの外部メディアから収集した情報も積極的に共有し合っています!



**Q. どんな人がいるの？**

**A. 様々な世代・属性・背景をもつ委員達はみんな狛江市民。**

性別や世代、属性などに偏りのない、多様なメンバー構成を大切にしています。令和7年度の委員は、女性6人・男性3人(例年より女性がやや多め)。在宅ワーキングマザー、社会人留学中、講師、料理人、NGO会長、団体職員、フリーランスライター、デザイナーなど、職業や経験も様々。視点の違いが、話し合いの広がりにつながっています。



#2児のママ  
#在宅勤務

子育てをしながら委員会へ参加すること自体が「出産や育児を理由に、あきらめなくてもいい」というひとつの証明になるのではないかと考えています。

市長よりしもん諮問(意見を求めること)を受け、  
委員会から市へていげん提言(市政に対する意見や提案)しました!

一人ひとりの違いこそがこまえを変える

MAIN PROPOSAL

< 提言 >

「わたし」が動く。

多様性を活かして「みんな」が輝ける伯江を目指して。



Proposal

1

### 無意識の偏見に気づく・偏見を作らない

目的

- 自分の中にあるアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み・偏見)に気づく。
- 自分と異なる価値観を否定せず、様々な視点から判断できるようにする。

行動

- アンコンシャス・バイアスが形成されないよう、周知、啓発する。
- パネル展や男女共同参画推進委員会が作成した情報誌の配布等を通し、知識や情報を広く市民へ周知することで、価値観のアップデートを図る。

Proposal

2

### 違いを尊重する

目的

- 「男女」に限らず、多様性を受け入れる社会を実現する。
- 自分らしい多様な生き方ができる社会、互いに尊重し合える社会を実現する。

行動

- 「ジェンダー」等、受け入れられやすい言葉を用いて情報を発信していく。
- 広報やホームページ、SNS等を活用した周知、啓発を行う。
- LGBTQ当事者等、誰もが悩みを相談できる環境の充実を図る。(心のカウンセリング相談窓口を充実させ、定期的な見直しを行う。)

Proposal

3

### 身近なところから行動する

目的

- 市民一人ひとりの意識を変え、ジェンダー平等を推進する。
- 家庭、地域、学校などの様々な場面で、誰もが対等な立場での参画を可能にする。

行動

- 実践的な情報を共有する。(情報誌を活用し、リアルな男女共同参画に関する情報や先進的な取組を実践している事業者や人物に関する情報等を発信していく。)
- 性別に関わりなく誰もが対等な立場で様々な活動に参画できるような環境づくりを推進する。(誰もが参画しやすい時間、場所、参加方法を提案する。)



改定!

2025年-2029年度版

# 男女共同参画推進「計画」

2015年3月に立案した計画が、2025年3月で満了となり  
2025年4月から始まる新しい計画としてリニューアルしました!  
今の社会の状況や課題をふまえて、新たな視点を加えています。

計画ビジョン(目指すまちの姿)

誰もがともに認め合い、自分らしい  
生き方ができるまち 伯江

計画ビジョンに込めた思い

- 一人ひとりが大切にされること
- 性別に関係なく、お互いを認め合うこと
- 自分の意思と責任で、自分らしく生きられること



生活優先の考えから、  
「ワーク・ライフ・バランス」を  
「ライフ・ワーク・バランス」に。  
表記を変えました!

基本目標  
01

多様な  
ライフスタイルの実現

▶ 多様な生き方ができるまちにする

例えば... ライフ・ワーク・バランスが取りやすい / 望み生き方・働き方・学び方を選べる

基本目標  
02

子育て・介護を支える  
環境の整備・支援

▶ 子育てや家族の世話をしている人が安心して暮らせる環境を整える

例えば... 相談先がわかりやすい / 負担を軽くする仕組みがある

基本目標  
03

個人として尊重される  
社会の形成

▶ 一人ひとりを大切にする社会づくり

例えば... 不安や悩みを1人で抱え込まず相談しやすい仕組みがある / 市民の声を政策に反映する

基本目標  
04

あらゆる分野における  
男女共同参画の推進

▶ 性別に関係なく活躍できるようにする

例えば... 男女比の差が目立つ分野(地域の役員・職場のリーダーなど)にも女性が参加しやすい環境づくり



◀ 2025~2029年度  
伯江市男女共同参画  
推進計画  
webサイト

# VISIT&INTERVIEW



認定NPO法人  
フローレンス

子どもたちのために、日本を変える  
**Florence**

目指すのは「子育ての支援があたりまえの社会」。東京都女性活躍推進大賞の特別賞「ふたご助っ人くじ」(多胎児家庭への訪問サポート)をはじめ、寄り添う支援を大切にしているフローレンスさんに、家族のかたちが多様化している「今」求められている支援について伺いました！

家族だけで、がんばらなくていい。助け合いながら子育てするのが当たり前の時代なんです。



病児保育事業部  
市倉 加寿代さん



行政だけではカバーしきれない部分を補い、より多くの人に支援を届けようとする姿勢に感銘を受けました！

## そっと寄り添い続ける伴走型のサポート

子育ては“ひとりだけ・家族だけで抱え込むもの”ではない

私たちが一番伝えたいメッセージは「家族だけで育児しようと頑張らなくていいよ」ということ。今は支援の活用が当たり前前の時代。支援を受けるから弱者と思わないでほしいです。特に新生児期は、親にとって大切な時期。「思い出したくない時間」にしないために、産後すぐのサポートにも力を入れています。また、一度サポートして終わりではなく、その後も必要に応じてフォローする、ずっと寄り添う「伴走型」の支援を大切にしています。

## 気持ちを受け止めるサポート

今、本当に求められているのは“話を聞いてくれる人”

フローレンスでは、“親御さんの気持ち”へのサポートも重視しています。子育て中は気づくと、子ども以外の大人と話していない日もありますよね。そんな時、「話を聞いてもらえた」「やっと気持ちを吐き出せた」という実感が、大きな支えになります。さらに、深夜でも相談できるAI相談員も導入しました。不安な思いを丁寧に受け止め、内容を整理しながら、必要に応じて人の相談員へつなぎます。24時間、心の孤立を生まないための新しい支援です。

## 双子の育児は「倍」ではなく「別次元」

### 双子・三つ子家庭への訪問サービス「フローレンスのふたご助っ人くじ」

2019年、多胎(双子・三つ子など)家庭を対象にアンケートを行い約1,600件の声が集まりました。みなさん大変な思いをして育児をしていて…産後すぐから続く授乳やおむつ替え、ほ乳瓶の消毒といった作業は、単胎児の単純な2倍では収まりません。さらに、母親は長期入院・体力低下を経験しやすく、産後から大きなハードルが。また、そういった“手が足りない”大変さに加え、「自分の思う育児ができない焦燥感」や、「他の家族に十分に向き合えない罪悪感」などの“心の負荷”も大きいことが見えてきました。そこで立ち上がったのが、訪問型の共同

保育サービス「ふたご助っ人くじ」。スタッフが家庭を訪れ、親と一緒に保育を行い、体力面でも気持ちの面でも支えます。口コミで広がり、都内では1区からはじまり現在は19区と1市で展開しています。平等な抽選制にしたいという思いから「くじ」と名付けました。当選率は70%程度で、外れても「次は当たるかも」と希望を持ってもらえる仕組みにしています。



← フローレンスのふたご助っ人くじwebサイト

<https://futasuke.florence.or.jp/>



## だれもが相談しやすい仕組みづくり

“悩みの複雑さ”に向き合うハイブリッドソーシャルワーク

「ハイブリッドソーシャルワーク」はデジタル×対面を組み合わせた支援です。チャットで気軽に相談でき、状況に応じて対面でのサポートへとつなぎます。周りに知られたくない、地域の窓口まで行くことが難しい場合にも利用しやすい仕組み。また、特に多胎家庭は健康・発達・環境…と心配が同時に重なりがち。そのため、社会福祉士、保健師、看護師、心理士といった専門家たちがチームとなってサポートし、あらゆる家庭の状況に合わせた支援を届けています。



## 現場の声で政策を変える

自分も子育てで悩んだ経験があるからこそ、今度は支える側に

職員の中には、「自分も子育てで悩んだから、今度は困っている人を支える側になりたい」という思いで転職してきた人がたくさんいます。その経験があるからこそ、実際の子育て現場で起きていることをよく知っているという強みがフローレンスにはあります。現場の声をもとに、国や自治体に対して意見を伝える活動(政策提言)も行っています。例えば、医療的なケアが必要な子どもを支える法律づくりや、保育園を地域の子育て相談の拠点にする提案などです。現場を持っている・実際の困りごとを把握しているからこそ、現実に根ざした説得力のある提案につなげられると思っています。

# VISIT&INTERVIEW

パーソルキャリア  
株式会社



「はたらいて、笑おう。」というメッセージを掲げ、転職サービス「doda」などを運営しているパーソルキャリアさん。東京都女性活躍推進大賞の優秀賞「育休ウェルカムバック制度」や、管理職が「時間制限つき」ではたらく体験研修など、ユニークな取り組みについて、DEI担当者の方にお話を伺いました！



**Q** 「育休ウェルカムバック制度」とは  
どういった制度ですか？

**A** 育休中、週1~2回短時間から業務  
に関われる制度です。育休中の不安  
や復帰へのハードルを下げることを  
目的に導入しました。本人の意思と  
部署のニーズをマッチングし、社内  
公募で仕事を募集する仕組みで、利  
用者の満足度は5段階で4.53と高  
評価。会社の変化を把握できる安心  
感と、受け入れ側の即戦力ニーズが  
両立しています。

**Q** 『制限のある働き方理解研修』は  
どんな内容ですか？

**A** 1週間ノー残業で働いたり、ある日突然  
「ご家族が体調不良」と想定した連絡  
が入り即退社する体験をします。社長・  
役員から始まり、現在は全管理職が対  
象。時間制限のある働き方を疑似的に  
体感することで、会議時間の見直し  
や業務の再設計が進みました。実  
際に夕方のミーティングを減  
らす部署も生まれ、具体的な行  
動変化につながっています。



**Q** なぜ「ヘルスリテラシー」に力を入れているのですか？

**A** DEI(多様性を尊重し活かす考え方)  
の土台は心身の健康にある、と私  
たちは考えています。2023年には女性  
特有の健康課題をテーマに複数のセ  
ミナーを開催。管理職以上には研修  
を実施し、社員向けにも任意参加の  
学びの場を設けました。まずは「知ら  
ない」状態をなくし、正しい理  
解を共有することが働きやすさの出  
発点だと思っています。



### ヘルスリテラシー

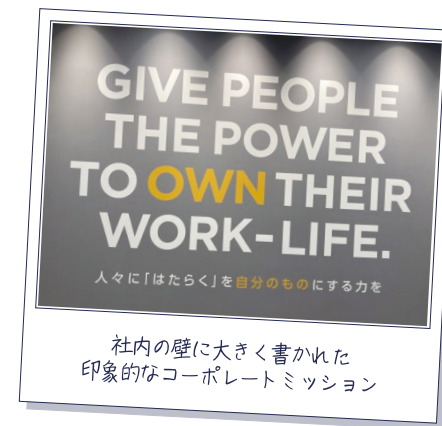
健康や医療に関する情報を正しく理解し、自分や周囲の「体と心」を守るために活かす力。

### DEI

「Diversity(多様性)」「Equity(公平性)」「Inclusion(包括性)」の頭文字を取ったもの。性別、年齢、国籍、障がい、価値観などの多様性を尊重し、すべての人が公平にチャンスを得て、組織の一員として受け入れられ、個性を発揮できる環境を作る考え方。

**Q** 「働きやすさ」を阻む日本の課題  
は何だと思いますか？

**A** 近年はアップデートされてきています  
が、「家事や育児は女性が担うもの」  
というバイアスがまだ根強く残ってい  
る点です。制度があっても、無意識の  
役割分担が行動を縛る場面は少なく  
ありません。重要なのは単純に50対  
50を目指すのではなく、それぞれの  
事情や希望を丁寧に汲み取ること。そ  
の積み重ねが本当の働きやすさにつ  
ながると思います。



**Q** これからさらに取り組みたいこと  
はなんですか？

**A** 現在は女性の健康や育児支援に焦点  
を当てていますが、今後は介護や  
LGBTQなど、より広い多様性へと広げ  
ていく方針です。ジェンダーは入口のひ  
とつに過ぎません。「百人いれば百通  
り」の働き方を前提に、制度だけでなく  
文化として根付かせることを目指して  
います。個人の特性やライフステージ  
に応じた選択肢を増やししながら、段  
階的に領域を広げていく考えです。

**Q** なぜ、ここまで働き方改革に本気  
で取り組むのですか？

**A** 「はたらいて、笑おう。」はスローガン  
ではなく、事業そのものだと考えてい  
ます。人の可能性を広げる仕事をして  
いる以上、自社が体現できていなか  
れば説得力がありません。時間や健  
康の制限を“特別扱い”するのではな  
く、前提として設計する。その積み重  
ねが組織力を高め、結果的に社会に  
も良い影響を広げていくと信じてい  
ます。

〳 粕江育ち、オタワ在住の飯田さんがレポート! 〳

# カナダ・オタワの日常

----- Everyday Life in Ottawa, Canada -----



粕江育ち・オタワ在住  
飯田さん

留学で一時的に滞在していた頃から、就職して長く暮らすようになった今、私にとってオタワは「訪れる場所」から「暮らす場所」へと変わりました。日々の暮らしの中で見えてくるのは、オタワの人々の自然なジェンダー平等感覚や、さまざまな家族のかたち、そして「よく働き、よく休む」という価値観。粕江育ちの私が気づいたことをレポートします!

## 1 カナダの首都オタワ

オタワはオンタリオ州に位置するカナダの首都。ダウンタウン周辺には国会議事堂を中心に、政府関連の建物や歴史的な建造物が広がり、街全体に落ち着いた空気が流れています。一方で少し歩けば運河沿いの散歩道や緑豊かな公園が広がり、時折「首都」であることを忘れそうなほど、穏やかな雰囲気が感じられる街です。



毎年開催されるプライドパレード

## 2 日常に溶け込む多様性

オタワはフランス語圏のケベック州と隣接しており、英語とフランス語、そして多様なバックグラウンドを持つ人々が自然に共存しています。また、毎年6月には国会議事堂のすぐそばでプライドパレードが開催。多様性は特別なものとして掲げられるのではなく、日常の一部としてそこにあります。

## 3 多様性が前提にある社会

オタワで暮らして驚いたのは、結婚やパートナーシップの定義にこだわらない人が多いこと。カナダには法律婚に加えて「コモンロー（事実婚）」という選択肢があり、結婚後も別姓を選ぶ人が多く、「こうあるべき」という空気はほとんど感じません。同性婚も認められていて、日常会話では「彼・彼女/夫・妻」ではなく「my partner(パートナー)」や「spouse(スパウズ)」といった言葉が自然に使われ、相手の性別や関係を決めつけない配慮が当たり前に根づいています。



国際花火大会が毎年観られるのもオタワの魅力。去年は日本も参加!



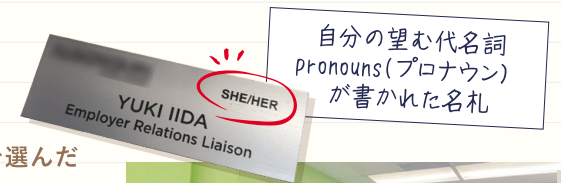
共働きの友人夫婦は、育児中にヨーロッパ旅行を楽しんでいました♪

## 4 家族の最適解を話し合う

オタワで共働きをしている友人夫婦の話を知ると、育児の考え方がとても実践的です。カナダには、母親・父親が相談しながら育児を分け合える「育休シェア制度」のようなものがあり、「どちらが育てるか」ではなく、「今この家族にとって最もよい形は何か」を話し合うのが前提です。育休中に子どもと一緒にゆっくり旅行を楽しむことも。育児はキャリアの中断ではなく、人生の一部として自然に組み込まれている、そんな印象を受けています。

## 5 制度に表れる尊重の形

現在働いている職場で印象的だったのは、入社初日に渡されたネームタグに自分で選んだ代名詞が記されていたこと。ジェンダーは外見ではなく本人の意思を尊重するものだ日々実感しています。また、上司は16時に帰宅し、残業=努力の証ではなく、時間内に終わることが評価される風土。メンタルヘルスの制度も整っていて、「よく働くためにきちんと休む」という考え方が仕組みとして根づいています。



自分の望む代名詞 Pronouns(プロナウン)が書かれた名札



“Best Place to Work”に選ばれる職場。働きやすい環境です。

TOPIC ライフ・ワーク・バランス



男女共同参画推進に関する課題は多岐にわたります。  
 その中から、今回は「ライフ(生活)」と「ワーク(仕事)」のバランスについて  
 市役所で働く職員さんへアンケートを実施し、リアルな声を聞いてみました！

▶ 「生活」の充実が「仕事」のモチベーションにつながる

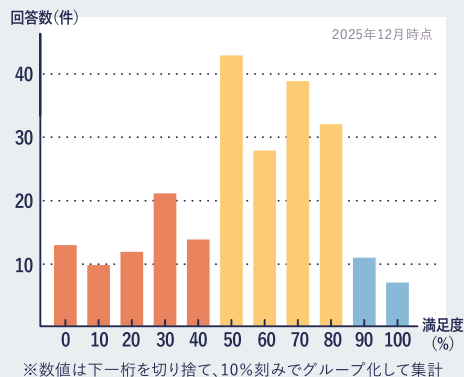
満足度を下げている要因の一つとして、業務量の多さや人員不足によって、本来は生活に充てたい時間に仕事が入り込んでしまっているという意見が。また、生活が整うと心にゆとりが生まれ、仕事への集中力・原動力につながるという人も多く、「生活」と「仕事」が互いに良い影響を与え合うのが理想的なバランスだと考えられます。

▶ 休める制度はあるが、休みづらい

「休める制度も、職場の理解もある」という前向きな声がある一方で、「自分が休むことで同僚に負担がかかる」と周囲への影響が気になってしまうという意見も。

現在のあなたの「ライフ・ワーク・バランス」満足度は何%ですか？(回答数230件)

▶ 満足度50～80%と答える人が多い一方で、40%以下と答える人も3割。部署による差も。



部署によって制度の活用のしやすさに差があると感じます。皆が働きやすく、バランスが取りやすい雰囲気を広げるためにも、**管理職が率先して制度を利用することも効果的**なのでは。

子育て世代の環境はかなり改善してきているが、**介護や孫のお世話など、年齢を重ねた人に必要な制度**についても整備が進み、広がってほしいと感じます。



職員同士の交流がスムーズに行われる風土を育てることも大切かもしれません。**家族や趣味など仕事以外の背景を知る機会が増えることで、休暇の申請時にも理解が得られやすくなるのでは**と思います。

※アンケートの文章は一部要約・編集しています。

INTERVIEW

わたしの  
ライフ  
デザイン

vol.003



人生が多様化する昨今、  
自分自身の人生を自分で選択する機会が増えてきています。

数ある選択肢から何を選び、どう動くか。

そこからは、その人ならではのユニークな「価値観」が見えてきます。  
 「わたしのライフデザイン」は、市民の方へのインタビュー企画です。

多様な人生史と価値観から、  
新たな発見やライフデザインのヒントが見つかるかも…？

第3回の市民インタビューは、狛江で20年続くタイ料理店「トムヤムクン」の林部さんと持丸さん。開業のきっかけやタイと日本の文化の違いについても伺いました！

PROFILE 「わたし」の経歴



HAYASHIBE DARIN

はやしべ  
 ▶ 林部 ダーリンさん(61)  
 もちまる  
 持丸 ピッサマイさん(54) ▶

タイ料理店トムヤムクン 共同経営者

調理担当の林部さん、仕入れ・準備担当の持丸さん、持丸さんの妹ケムトーンさんの女性3人でお店を経営。「お客さんにおいしく食べてほしい」という思いから、食材の新鮮さにこだわり、家族にふるまうような気持ちで、一品一品心を込めて料理を提供しています。



MOCHIMARU PISAMAI



林部さんの人生史

幼少期～高校生

### 家族を支える優しさと強さ

タイ東北部出身、8人きょうだいの7番目です。父親をはじめ、家族に教師が多い家庭で育ち、中学では姉夫婦が働く学校へ進学。幼少期から家事や料理、動物の世話などを手伝い、学業と両立しながら家族を支えていました。家事は教えられた訳ではなく、そばで見ているうち自然と覚えることができました。

大学～社会人

### 自分で選び、自分で決める

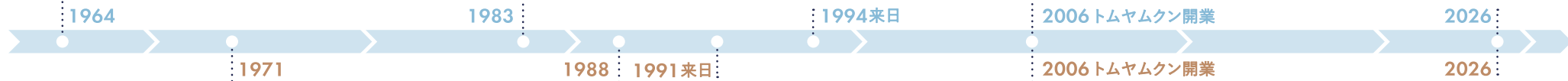
スポーツ専門学校を経て、大学ではタイ語(国語)を専攻しました。母と姉が学費を支えてくれていたこともあり、しっかり学び、教員試験に合格。またその当時、長年付き合った恋人と別れた時期で、友人の紹介で日本人の夫と出会い、1年後に結婚。30歳の頃に来日して以来ずっと粕江に住んでいます。



開業

### やると決めたらやる!強い意思で開業

来日後は義両親と同居して暮らしていました。まさか自分が将来お店を持つとは思っていませんでしたが、粕江市の外国人コミュニティで知り合ったピッサマイさんの一言がきっかけで話が動きはじめます。義父は大学の先生で「嫁は家のことをする」という考えの家庭でしたが、それでも「お店をやりたい」という思いを伝え、できないならタイに帰る覚悟も示しました。最終的には理解を得て、資金も支援してもらうことに。開業後も昼休みに一度家へ戻って食事を用意し、家事と店を両立させてきました。



幼少期～高校生

### 豊かな自然と家族に囲まれた“あたたかい原風景”

タイ東北部の農家育ち。8人きょうだいの6番目で、子どもの頃から家の手伝いは日常の一部でした。家族みんなで食卓を囲む時間が、いまでも幸せの原風景です。SNSのない時代、身近でかっこいい存在は学校の先生や看護師さん。人を助け、教える姿に自然と憧れを抱いていたのかも。



社会人

### 個人の選択を尊重する気風

17歳でバンコクへ出て、ハウスキーパーやベビーシッターとして働き始めました。そこで日本人の夫と出会い、言葉が通じない中、筆談や身振りで会話。当時、新しい環境に踏み出したい気持ちもあり、20歳で結婚し日本へ。家族や友人からは心配されたけれど、タイには“自分のことは自分で決める”という気風があり、私の考えも尊重してくれていました。

開業

### 粕江でつながるタイのご縁

目黒から粕江へ引っ越し、市の外国人コミュニティの集まりに参加するように。そこでダーリンさんとの出会い、同じタイ東北部出身ということもあり、自然と距離が縮まりました。ダーリンさんが自宅で料理をふるまう姿を見て、「お店をやってみない?」と声をかけたのがきっかけで開業。今は妹も加わり、3人でお店を続けています。

粕江最高!  
地域の人がやさしくて  
みんな家族みたい。

### 自分で決めること。 人に対して真摯であること。

日本に来ることも、お店を始めることも、自分で決めて進んできました。そして、家族や友人、お客さんといった目の前の人を大切にすることが、その土台にあります。



Q. タイと日本の  
外食文化の違いは?

A. 日本では年上の方が支払うことが多いですが、タイでは子どもが出すこともよくあります。感謝を行動で伝える文化です。日本は食べ残しが少ないのも印象的!

Q. タイと日本の働き方の違いは?

A. タイでは共働きが一般的で、仕事の間では男女はほぼ平等という感覚。以前の日本では結婚を機に仕事を辞める女性が多い印象があり、もったいないなと感じていました。家事や育児を女性が担う傾向も、まだ強いように見えます。

お店でインタビュー  
させていただきました!



トムヤムクン  
Google Map

