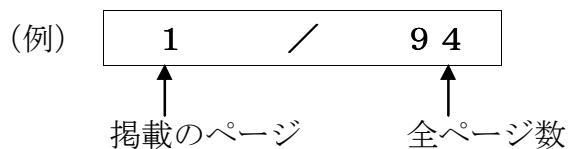


## 目次

※ この目次のページは、ご覧の画面下に表示されるページを表しています。



内 容	ペ ー ジ
1 会議録の様式	2
2 次第	3
2 第6回小金井市男女平等推進審議会発言内容	4 ~ 41
3 当日配布資料	
・男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書	42 ~ 85
・前回調査との比較（未定稿）	86 ~ 88
・小金井市職員意識調査（平成19年1月）分析結果（未定稿）	89 ~ 94

# 会 議 録

会議名(審議会等名)	小金井市男女平等推進審議会		
事務局(担当課)	企画財政部広報広聴課		
日 時	平成19年3月8日(木) 午後2時～4時		
場 所	市役所第庁舎 会議室		
出席者	委 員	伊藤真砂美 大久保結 荒川興子 小尾淳子 河合賀代 向井一身 森屋佳子 諸橋泰樹	
	そ の 他		
	事 務 局	男女共同参画室 成瀬 吉川	
傍聴の可否	可 (保育利用者 人)	傍聴者数	0 人
傍聴不可・一部不可 の場合は、その理由			
会議次第	別紙のとおり		
会議結果	別紙のとおり		
提出資料	<p>(1)男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前回調査との比較(未定稿)</li> <li>・ 小金井市職員意識調査(平成19年1月)分析結果(未定稿)</li> <li>・ 「小金井市職員の意識調査」業務進行予定・・・方針含めての公表まで</li> </ul>		

## 第6回小金井市男女平等推進審議会（平成18年度第4回）

平成19年3月8日（木）

午後2時～4時

場所：第二庁舎8階801会議室

### 次 第

#### 1 内容

- (1) 第5回小金井市男女平等推進審議会（平成18年度第3回）会議録の確認について
- (2) 男女共同参画の推進について  
議題1 第3次行動計画「個性が輝く小金井男女平等プラン」推進状況調査報告書（平成16年度及び平成17年度）について
- (3) その他

#### 2 資料

- (1) 男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書
  - ・ 前回調査との比較（未定稿）
  - ・ 小金井市職員意識調査（平成19年1月）分析結果（未定稿）

第6回小金井市男女平等推進審議会（平成18年度第4回）

平成19年3月8日（木）

【成瀬室長】 それでは、時間になりましたので、第6回小金井市男女平等推進審議会を始めさせていただきます。

まず、会議が始まる前に、資料の確認をさせていただいてよろしいでしょうか。

今回配付をしておりますレジユメ。

その後に、既に配付してあります「男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書」、その後に、表題はついていないんですが、「前回調査との比較（未定稿）」ということで職員意識調査の担当のほうでの分析、素案ですが、一応つけております。

次が、こちらは課長のつくりました「男女平等推進審議会資料」として、「小金井市職員意識調査報告書分析結果（未定稿）」がついております。これはもう少し深く掘り下げて、形にしてあります。

次に、同じ資料ですが、「小金井市職員の意識調査業務進行予定・・・方針を含めての公表まで」というところで、議会のほうから分析をしたほうが良いというご指摘をいただいておりますので、それに向けて、予定としましては10月に公表する形。

資料の最後についていると思いますけれども、そこを目指してこちらで、3月8日、今回提案させていただいて、4月、5月までに調査結果だけの報告をホームページに掲載いたします。5月中旬ぐらいまでの間に各委員から評価をまとめさせていただいて、男女平等推進審議会を、5月下旬から6月下旬に審議会を開催させていただければと思っています。8月をめどに庁内の行政連絡会議、そこで推進のためをお願いをするという形になります。9月までにまとめて、10月に公表する。ホームページ、市報、あとこれに新聞報道へのプレス発表、これも予定して、この職員意識調査に関しての日程を案としてつくったものです。

資料としましては以上です。

それと、いつものとおり新聞の切り抜き。

それと、冊子が横にあると思いますが、成人式の今回使われました啓発用の冊子です。こちらは今年度初めて経済課、保険年金課、選挙管理委員会、広報広聴課、4課でまとめて冊子をつくったものです。

当日、成人式の対象者が1,306人。当日参加者が608人。参加率が46.6%という実績でした。

一番こちらで心配したのは、これがごみになってしまうかということで、いつもですとチラシを配って、帰りの途中にはそのチラシが散らばっていたという実績があったために、しばらく停止をしていました。今回18年度予算でこの冊子をつくって、一応気になったものですから、私、巡回させていただきました。ごみは一つもありませんでした。とりあえずは持って行っていただけたかなと、そういう状況です。

資料のほうは大丈夫でしょうか。

以上で終わります。

本来、ここで課長からごあいさつなんですが、きょう、議会で予算委員会が始まっておりますので、申しわけありません、欠席させていただきます。

かわりに、課長からあいさつをしてほしいということで文書を預かっていますので、読ませていただきます。

皆様、こんにちは。本日は、第1回定例会における予算特別委員会があり、平成18年度最後の審議会に出席できず、申しわけありません。まことに恐縮ではございますが、係長のほうからかわりに、今までのお礼方々、私からのごあいさつをさせていただきます。

これまで審議会の委員の皆様からの数々のご指摘、ご指導をいただきまして、自分なりの研究、思案し、職員ともどもできるものなら何とか改善をしたい、できるものから着実に実行したいとの思いで、事業を執行してまいりました。

その中で、行動計画の推進はもちろんのこと、1、市報以外にホームページでの事業等のPRの強化。これは特にDV関係の意識啓発に努めました。

2、次に庁内連携の強化。

3、また「かたらい」の冊子の工夫。これは担当もかなり努力していますので、今後もよりよい紙面づくりに期待していただきたいと思います。

4、そして、今年度は審議会委員からの要望がありました市職員の意識調査です。既に皆様方のお手元にある報告ですが、1,100人も全職員向けに実施し、8割弱の回収率ですので、担当も取りまとめに苦慮したところです。

本日は、この調査の現段階での担当による分析を提示させていただきますので、お時間の許す限り、分析に対しての評価をいただければと思います。

この分析結果は、最終的に男女共同参画室や職員課等と連携して、方針も含めた形で、

市報で一部を、ホームページで全ページを公表し、プレス発表も考えております。

これにかかわる今後のスケジュールは、簡単なものですが、本日お配りしていますので、ご確認ください。

審議会の委員の皆様からすると、まだまだ多くの部分で未熟さを感じていらっしゃると思いますが、本年4月1日の組織改正において、いよいよ男女共同参画事業が市の中核である企画政策課に移ります。法律どおり、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけられたことの意義を少しでも多くの方に、自然な形で男女平等意識が根づくよう、引継もしっかりしておきたいと考えています。

これからもご指導いただきますよう、よろしく申し上げます。

以上、課長のごあいさつです。よろしく申し上げます。

そのほかに関しましては審議会の内容になりますので、会長、よろしくお願ひいたします。

**【諸橋会長】** それでは、第6回小金井市男女平等推進審議会を行いたいと思います。

年度では、私たちは今回が多分最後ということでしょうか、2期目ですけれども、年度でいうと第4回ということになりましょうか。

まず、記録の確認です。昨年12月8日にやった分ですね。第5回小金井市男女平等推進審議会の記録の確認を行いたいと思いますが、何か訂正等ございましたら、おっしゃっていただきますでしょうか。

**【成瀬室長】** 一部発言等に訂正がありますので、先日ご指摘をいただきました会長発言のところが向井委員のところにかかります。そこは訂正させていただきますので、後日差しかえたものをお送りします。

**【諸橋会長】** 以上でよろしいですか。ほかはどうでしょうか。

じゃ、何かありましたら、後でまたお知らせください。

それでは、審議に入ります。

まず、1つは、男女共同参画の推進についてということで、第3次行動計画「個性が輝く小金井男女平等プラン」推進状況調査報告書ですね。昨年度と一昨年度の分ですが、これについて行いたいと思います。

既に、前回かな、資料として意見を取りまとめたものが、1枚になっているものがありますが、実施時期がBになっているものに対して、ちょっと早めにやったほうがいいんじゃないかとか、こうしたほうがいいんじゃないかという提案を既にいただいてお

ります。

これ以外にありましたら、さらにきょうご意見をいただいて、取りまとめたいと思いますが、いかがでございましょうか。

【大久保副会長】 質問が、多分事務局のほうに、いいですか。このBの一覧でいくと、課題1の表、施策の方向が1で、(1)の「こがねいパレットの活性化と市民への浸透」のところで、広報広聴課が所管課になっている欄に「企画実行委員会にて意見交換等実施」って、17年度実績、16年度実績に入っているんですが、これは具体的にはどういう場で、どういう意見交換をしたんでしょうか。

【成瀬室長】 昨年、貫井南センターのほうの企画実行委員会に参加させていただきまして、一応そこで意見交換ということなんですが、具体的には、センターのほうの事業計画を主体にやっております。ただ、男女共同参画としての男女共同参画事業を公民館で持っておりますので、そこと、もし可能であれば連携をとったり、その事業に市の職員が参加するとか、そういうところで連携をとるといってお話はしたんですが、具体的なところはそれ以降出てきておりません。ですから、状況としましては、意見交換を行って、情報提供をしているという状況です。

【大久保副会長】 その会議、その意見交換の場での企画実行委員もしくは公民館職員の反応はどうだったんですか。

【成瀬室長】 こちらの委員さんも出席をしておりましたので、職員としては今回人事異動で動いた職員もいましたので、かなりそこは参考にはなったかなとは思いますが。

実感としましては、企画実行委員の方が男女共同参画というところの活動の面からすると、ちょっとニュアンスが違って今まで来ていたかなというところはあります。というのも、こちら参加者が少なくは困りますので、その中に徐々に含めてやっていただければというところで話をしました。

【大久保副会長】 ちなみに、何で貫井に行ったんですか。

【成瀬室長】 呼ばれたんです。

【大久保副会長】 あっ、貫井ほうから……。

【成瀬室長】 声をかけておいたんです。そういうものがありましたら、もし差し支えなければ呼んでくださいと。

【大久保副会長】 ほかの館からは声がかからなかったんですね、じゃ。わかりました。いいです、はい。

ここ、ちょっと気になったのは、その上に公民館のほうと、広報広聴課と2項目続けて同じ内容で、それぞれの連携というところがあるんですけども、広報広聴課のほうは一応「意見交換を実施」って書いてあるのに、上の公民館からは「特になし」となっているのがすごく気になったのと、あと、社会教育の現場の話なので、どんな意見交換がされたのかなというのもちょっと気になったんですけども。せっかく女性学級からも、公民館も「男女共同参画講座」に名前が変わって、少し、やろうと思えば意識をしたものができるようになったはずなんですけれども、なかなかうまくいっていないんだと、元企画実行委員としては。

もう少し何か具体的な提案をするという、例えば、それこそ企画実行委員の人って、皆さん、企画を考えるのにもものすごく苦勞しているから、具体的にテーマと講師を挙げて提案しちゃうとか、そういうようなことを幾つか参画室のほうに事前に準備をしておいて、大体3月、4月ぐらいって、その次の年の企画を決める一番重要な時期じゃないですか。その時期に公民館に投げるだけでも投げておくという、そういうのもないんでしょうか。

【成瀬室長】 連携をするとなると、その前の年の9月までには話が煮詰まっていないと……。

【大久保副会長】 ただ、あれなんですよね、実際には、どの時期に講座をやるかによっては、例えば後半の3月とか、2月とかに講座をやる場合には、9月ぐらいから予約、中身を詰め出すとかって、企画実行委員のほうではしているはずなんです。だから、予算措置は既にされているわけだから、その年、男女共同参画講座だったら何コマというのが。だから、こちらが振っておけば、こういうテーマだったらこういう人が講師として、例えばありますよね、名簿。

【諸橋会長】 人材のデータベースがあるはずですね。

【大久保副会長】 人材リストの中から、こういう人がいますよというのまでくっつけて出しておく、ちゃんとそれが各館の企画実行委員のところまでおりれば、可能性は……。

【事務局(吉川)】 一応そのときに、再就職支援講座について、21世紀職業財団というところから講師の派遣はありますよということでご紹介はしましたけれども、その後何の反応もございませんでしたので、企画実行委員のほうでお話し合いの中身には上らなかったのかなと。

【大久保副会長】 多分、ピンとこなかったんでしょうね。幾つかそういうのがないと



……。

【成瀬室長】 あと、こちらのほうでも、公民館の職員が、男女共同参画のほうからも、できれば連携してやりたいという話はしているんです。一応、各分館に話は伝わっているはずですが。

ただ、実際のところは、分館によって活動内容がもう既に大まか決まってしまうという傾向が見えているところもありますので、そこになかなか入り込めないというところがあるかなと。

【河合委員】 確かに、つくづく感じているんですけれども、男女共同参画、男女平等ということに対して講座を開くと、殊に本館、貫井南は間近なものですから、見ていると、この話はみんなに聞いてほしいと思うような講師、内容の企画なんです。ほんとうに参加者が少ないんです。だから、実行委員の人が何で？ 何で？ って、入口を常に見なきゃ、人が入ってこないぐらい。ほんとうに残念な……。

【大久保副会長】 でも、結局ただターゲットの絞り方と、広報の仕方だと思うんですよ。

【河合委員】 いや、ですからね、ターゲットの絞り方といったって、例えば10回なら10回、8回なら8回、日にちを設定しますね。それで、前半を若い人、後半を中高年の方たちというふうにしたところで、いらっしゃらないんですよ、ほんとうに。

それで、今おっしゃっている、こちらのほうである程度企画したものをつくって、こんなのを参考にしてくださいと言って投げるといのも一つの考え方ですけれども、そうすると、やはりそれじゃ頼り過ぎじゃないかなって、自分たちで率先してそれを考えていくのが準備会、実行委員会の役割だと思うんです。

ですから、市側の方たちの職員の方がよっぽどそれに精通していて、いろいろな企画がぱっぱとできるのであれば、そういうことも考えられないではないですけれども、そこがほんとうに難しい現状なんじゃないかなあって、つくづく思っているんです。

【成瀬室長】 私もここの仕事で3年ほど経験している中で、企画・運営のところはかなり日数をとられてしまって、実はPRという機能が、PR期間が十分とれないというのが、私たちのこの3年間の活動の中で。

どうしても役所の関係ですと、ポスターをつくるのに1カ月かかってしまって、でき上がってから事業が始まるまでに1カ月ないという状況の中で、市報、ホームページ、最終的にはビラが中心になりますので、そのビラの配布期間が、こちらが行動できる時間がち

よっと少ないなというのが実感としてあります。直接手渡しをしたいんですね。やはり張っただけでは効果がありませんので、直接団体等に行って、説明をしながら配布するのが、一番効果があるかなと思っています。

【大久保副会長】　　この内容に書かれていることでいえば、少なくとも「こがねいパレット」が、今年度だったら11月にありましたよね。その前の段階で、4月からで、少なくとも女性学級、もしくは男女共同参画講座が行われていたところで、例えばチラシが間に合わなくてもそれに近いのとか、もしくはその前の集いのPRなんかは一応、例えばその講座に来ている人向けには置いてもらうということでき……。

【事務局（吉川）】　　しています。

【大久保副会長】　　ますよね。それと、もう一個、じゃ、進んだ何ができるか。これはパレット側の問題なのか？

【河合委員】　　そう。

【成瀬室長】　　ですから、そのコミュニケーションをいかにとれるかという。

【河合委員】　　そうですね。

【大久保副会長】　　それと、もう一つ別の問題として、男女共同参画講座、公民館のほうでやる講座への提案というのと、両方、社会教育のほうと連携するには、あるんじゃないかなと思っています。

【河合委員】　　こういうことを審議会で言っていることかどうかわからないんですけども、まず、私、2点ほど非常に残念に思っていることがあるんです。

1つは、小金井市の子ども権利条約云々のことで、私はかかわっていないので全然知らなくて、つい先ころちょっと耳にして、文面を見せていただいたんですけども、やはり子どもの権利条約、「権利」ということに関しては、私は男女平等の視点からいったら全部共通だと思っているんですけども、市長の発言で「義務をつけない権利なんてあり得ないんだから、義務項目をつけないければ、これは権利条約じゃない」って、破棄したという話を聞いたんです。全く、えっ、何を言っているの？　って、思わず愕然としたんです。

それがまず1点と、つい先ごろ、ある市に女性フォーラムを、この小金井市でも何とかいいものをつくりたいので、私、今躍起となっていていろいろ勉強しているんですけども、参考になるだろうなと思って楽しみに行ったんです。

そうしましたら、開会式に市長がまずあいさつされたんですけども、市長のあいさつからして、もう、これりゃ、だめだと思ったんですけども。「私が現在市長になったのは、

家内が小学校の校長をしていて、その教え子たちの投票によって自分は今日あると。それはもうほんとうに家内の努力で、私は感謝している」と、そう言うんです。「皆さんも勤めていて大変だろうけれども、今の世の中そうになっているんだからしょうがない」と。

それで、「私には子供が2人いるけれども、もう成人して社会人になっているけれども、一番私が残念に思ったのは、家内が小学校の教師をして、最終的に校長になったけれども、その間、家にはいつもいなかった」と。「ほとんど。子供が帰ってきたとき、「ただいま」と言って抱きしめてやることができない。それが子供たちに申しわけなくて、私はこの年齢になっても、2人の子供に謝りたい」というようなことを発言されたんです。

えーっ、男女平等フォーラムでそんなことを最初っから、開口一番、あいさつしちゃっていいのと思って、すっかり引けちゃったんです。

だから、やはりトップ自身も全然理解していらっしゃらないんだなあという思いで。柳沢さんの発言じゃないですけども、年齢的にもうだめなのかなあ。ほんとうに。それ、実感なんですけれども。となると、私たちが期待するのは、今子育て中の方、そしてこれから子供たちを産んで、育てる人たちに向けての、ポイントをそこに持っていくことかなと、思っているんです。

ですから、今、大久保さんの発言に、こちらからこういうふうにもいろいろ提案してみたらというのも確かにいいことなんですけど、それがその年代の方にどうなのかなという、非常に年齢的なギャップを感じておまして、何ともはや落ち込み状態のところですよ。

**【大久保副会長】** えっ、だから、男女平等の視点を入れたいろいろなものがあればいいわけでしょう、ターゲットがそれぞれ違うものが。例えば男女共同参画社会基本法を読み解くみたいな講座ももちろん、一応提案の中に入ってきたとしたって、それこそ子育て世代に、じゃ、男女平等というのをどうやって浸透させるかというのをテーマにした内容だっていいわけだし、そういうのを幾つか、具体的にこういうテーマのときに、市内の、もしくは小金井市に関連した人材リストで、こういう講師をやる人がいますよというのまでひっつけた提案をしておくというのは一つ。それを企画実行委員側で、じゃ、ここをターゲットにするんだったら、こういう話にも持っていこうというふうになればいいんじゃないのかなと思ったんですけども。

**【河合委員】** 例えば森屋さんとか、伊藤さんなんかはお若い世代でいらっちゃって、何か惹かれる講座って、ありますか。こういうところにこういう男女平等の話を持っていけば、効果があるんじゃないのという。

私たちはどっぷり日ごろつかっているから、新鮮な角度で男女平等を広めるといふ、それこそこういう行動計画の中にはなくても、それに関連させてそれを滑り込ませることはできると思うんですが、何かご意見ないでしょうか。

【伊藤委員】 難しいことだとわからないじゃないですか、一般の人たちを考えると。だから、男女平等を読み解くとか、そういうことには多分興味、関心って、そうそう持たないと思うんです。今、自分が置かれている立場に一番近いものでやってもらえると、結構興味は持てると思うんですけれども。

【大久保副会長】 前に企画実行委員で提案して、時間的な問題と、ほかにもやりたいことがあったので却下になったんですけども、セクシャルハラスメントについて、夜の成人学級って、夜に開ける時間帯の講座、7時から9時までやれる講座があるんですけれども、それでセクシャルハラスメントについて、職場でのセクシャルハラスメントというのをターゲットで講座をやりたいなって、講座を企画したことがあったんです。ほかにもとても人気のある講座があつて、そちらをどうしても先にやりたいという話だったので、私のいる間には実現しなかったんですけれども。

働いている人も来られる、何とか頑張れば来られる時間帯で、被害者にも、加害者にもなり得る立場の、どちらの人が来てもいいというものにしたいなと思って、そのときはやったんですけども、なかなかうまく、ほかの委員さんたちの理解もそんなに高くなかったんで、逆に「セクハラ」なんて思い切り出しちゃうと、ビビる人もいるんじゃないかって言われて。

ただ、あれだけ毎日、新聞紙面で踊っていけば、今さら「セクハラ」という言葉自体にビビる人はそんなにいなくて、逆にセクハラしない方法というのだって、教えてほしいという人だって、周りでは結構話を聞くので、それだと働いている人、もしくは通勤なんかで結構大変な思いをしている人、みんながターゲットにできるかなと思ったことがあったんですけども。

例えばそういうのがあつたら、夜、公民館に行ってみようかなって思います？

【伊藤委員】 そうですね。セクハラとか、ストーカーとか、一般的に知られているものと結構わかりやすく、もし自分が身近にそういうことがあつたら、まあ、興味は持てると思います。

【大久保副会長】 森屋さんは興味を持てないらしい。(笑)

【森屋委員】 そう……うん、興味を持てないかしらね。何だろうな……。

【大久保副会長】 はっきり言っちゃうと、言っちゃ悪いけれども、今の企画実行委員は、企画をするというところで訓練されている人たちはどんどん少なくなっているんで、それに対してケアも公民館の側がしていないから、男女共同参画講座ってわざわざ予算がついていても、ほとんど名ばかりで、女性向けのカルチャーものみたいな、ビーズ工作とか、絵手紙工作とか、そんなのばかりになっていきがちで、ちょっと小難しい「男女共同参画」なんていう言葉が入った講座を組み立てようとしても、うまくいかなかったり、組み立てたところで、さっき言っていたみたいに人が来なかったり。組み立て自体もかなり実力が伴わなかったりというのもあって。

そういう意味では、せっかく講師を呼べるお金がつくものなのに、生かされていないというのはもったいなさ過ぎるなというのと、少なくとも、私、去年の7月までは企画実行委員をやっていたんですけれども、私がいた間では男女共同参画についてのそういった、貫井で呼んだようなことができますよというお知らせは、一切インフォメーションとしてありませんでした。なので、そういう現状もあるんだよね。職員が意識に落ちていないという。情報として企画実行委員や、小金井市にしてもそうだけれども、そういう人たちに与える、市民に与えるという意識を持っていないというのもあるので。

【河合委員】 男女平等の意識調査で統計をとってくださったこの職員の意識調査で、私もはっと気がついたんですけれども、結局知らないという方が多いじゃないですか。だから、ましてや、自分が公民館の担当になって、企画を、さあ、それじゃ、やってやるぞというようなことは、これは不可能だろうなと思ったんです。この数字を見て。だから、やはり……。

【森屋委員】 公会堂とかなくなっちゃったんですけれども、こういう男女参画ですとか、そういうものに対して、何となく狭い地域間の問題のような感じで取り上げられているような感じが、感じですよ、感じがするんです。というのは、やられているところが公民館だったり、集会場だったりというところで、私はそういう場所で既に行きたくないというイメージがついてしまっているんで、できれば少し大きめのところでフォーラムみたいな形でやっていただけると、少し前向きに多分なるんだと思うんです。

ですから、どういうふうに予算がついているのか把握していないんですけれども、あまり小さく予算を分配するのではなくて、大きく分配していただけると、知名度のある講師を呼べていいのかなとは思いますが。

何となく、この新聞記事なんかも、読んでいますけれども、お互いに幼いというのかな、

男女平等になれないというのは大人になりきれないような感じがするんですけども。何となくそこら辺というと、大人になってから男女平等だよって論すんじゃないで、ほんとは子供の時期からなんだろうなというふうには思うんですけども。

【諸橋会長】 両方ありますね。

【森屋委員】 場所で行きたくなくないですか。

【伊藤委員】 そういうのはあります。

【諸橋会長】 あります。そうですね、公民館とかね、名称が古くさい。で、お役所が何をやっているんだらうなって。ありますよね。

【森屋委員】 ちょっとだけ。

【諸橋会長】 つまり、行政の呼び名とか、建っている場所とか、いかにも古くささというのが多分今の若い人たち、あるいは若い人たちだけではない多くの市民にアピールしない、それから市報も読まない。もとより新聞もとっていないので。人々の情報行動とか、学習行動が大きく変わっちゃいましたから、その情報を必要としている人たちはたくさんいるにもかかわらず、どうかな。それから、よしんば、あったとしても公民館まで。公民館って、何をやるのかしらって、ほとんど知らない。日々DVに悩んでいながら、あるいは性感染症に恐れながら、しかし、そういうところには行かないんですね。

行政の側が何か考えなきゃいけないということはもちろんたくさんあるんだろうと思うんですけども、人々の情報行動が変わった、それから学習の仕方、対応が変わったということは、私たちもこの行政に携わる者としてはよく認識しておかないといけないと思うんです。

もはや社会教育自体が終焉したと言われて久しいわけで、学校教育が破綻し、社会教育が破綻し、これから団塊の世代が戻ってきた後の「リカレント」とか言っているけれども、どううまくいくかわからないですし、家庭教育学級も文科省が一応言っはいますけれども、うまくいっているかどうかよくわからない中で、今後人々がどういう情報行動をとって、男女共同の情報を取得し、実践してくれるかというのは、こういうお役所の広報だけではだめなんだろうと思うんです。もちろんそれが非常に重要なことは言うまでもないんですけども。

公民館、小金井の場合は女性センターがないということもあるので、公民館は大事な啓発教育機関でもあるし、そこにお金を投じて、女性教育学級をやってもらうというのは大事なことですし、もし女性センターができたとしても、両輪でやっていく必要はあると思

うんですけれども、今言ったように公民館の企画運営能力、それから集客力、それが衰えてきて、しかもお客の側もあまり興味がなくなってきたというのは事実だと思います。

かといって、じゃ、予算を大きく投じて有名人を呼べばいいかというのと、それで500人とか、300人とか集客があれば、1年分の予算をそれに使うという手もあると思うんですけれども、しかし、それだけではない。地道に草の根でやっていく学習会も必要だろうと思うんですけれども。なんせ潤沢に予算がない中で、あっちやこっちでしょぼしょぼやっけてもねという気もあるんですけれども。

この辺は悩ましいところで、市民が興味はあるけれども食いつかない。ひと押しすれば食いついてくるのかもしれないけれども。公民館に寄るとかいう気もないし、男女平等と言われると何か難しそうだと思うしという。人々の意識が大きく変わったのは、そうだと思います。

これは男女平等推進の要ですよ。何度も出ましたけれども、啓発事業でじわじわと進めていくしかないものですから、男女平等推進というのは。講座とか、チラシとか、広報とかが一番頼りになるわけですけれども、その根源のところなかなかうまく人々へ届かないという、悩ましいところがあるんだと思います。去年の「パレット」も、あまり人の集まりがよくなかったような気がするけれども。(笑)

【河合委員】 大久保さんとも話したんですけれども、審議会委員の方たちだって結局は参加していらっしやらないわけで、よもや市民の人に来いと言ったって、それは無理よねという見解です。(笑)

【成瀬室長】 その中でも、男性の料理教室は一つの成果が出ていますので。

【河合委員】 これに沿ってなんですけれども、私自身が実際にかかわって、小金井女性史というのを市の援助によりまして、1号目は後援だけだったんですけれども、2号目は市がちゃんと協力してくださって、発行できて、今2冊発行したんです。その発行をすることによって、いろいろな分野で市民とのつながり、それから市の他の行事への参加、他市への講演活動とか、すごく広まったんです。おかげさまで。

こういうことって、最初は本を一生懸命売ることだけに専念しておりましたけれども、考えてみると、あしたもあちらの文化財センターのほうで講演をやるんですけれども、そういうことによって広がりができたということはすごいことだなって、つくづく感心して、感激しているんです。やはりそんなような何か、支援ができるようなことがどこかにないかなと思っているんです。

今子育て支援の方たちのグループはかなりいっぱい、あちこちでやっておられる方が多いんですが、そういった方たちを何か支援することによって、どんどん、どんどん広がっていけるような計画というのはできないものではないでしょうか。

【大久保副会長】 これの表でいったら、5ページの課題3の女性学ジェンダー研究グループへの支援というのがこれに当たるんじゃないですか。これ、未実施になっているけれども。

【河合委員】 あるんですけども、できたらそういうところに後押ししてあげるということもすごく、種をまくという意味で、根を広げていく。

私たちの女性史をつくった編集委員の中も若い方たちが当然入っていらっしゃるんですが、そういう方たちが次代を担う力をつけてくださって、自信を持ってくださっているということが、よかったなという思いであります。

子育ての方たちというのは、いろいろな意味でまだまだ形が定まらない。そういうところで男女平等のことを無意識のうちに学んでいっていただければ、随分大きい力になるんじゃないかなという気はしているんですけども。

【大久保副会長】 事業の内容が、主な事業が「女性学ジェンダー研究グループ」って書いてあるから……。

【河合委員】 学問的ね。

【大久保副会長】 すごく専門的な、学問でないとなという気がして。もうちょっと幅を広げた、例えばもっとわかりやすい助成制度だったり、助成金を出しますとか、補助金を出しますとか、そういう系の制度になれば、そこを足がかりにして活動を広げたいとか、つくりたいとかいう人は出てくるとは思うんですけども。

お金の援助が無理だったら、じゃ、具体的な支援としてどういうものがあるのかというのがわかる何かものがあれば、いいのかな。実際何かやるときはお金の支援が一番うれしいけれども。大体そこがネックになるわけだから。

じゃ、さっきの社会教育のことを置いておいて、そのすぐ下に「市刊行物内容表現に関するガイドラインの作成」というのが未実施で、時期がBになって、あるんです。課題1の「人権尊重」というところで。「市民のお知らせ文書や市が発行する冊子類に男女平等の視点を入れて作成するよう意識啓発を図るとともに、市民、事業所、団体等にも周知する」というので、これはガイドライン、こちらにも広報ガイドラインの作成って、意見は内容として出ていますけれども、具体的な計画はあったんですって？



【成瀬室長】 具体的な計画は、19年度に庁内の広報に携わっているところに一応提案をして、新たにつくる必要があるか等も含めて、一応やる予定ではあります。国のほうで基準が出ていますので、それをたたき台にしながら、独自でつくっている市町村もありますし、つくっていないところもありますので、あえて小金井版をつくる必要があるかどうかというところも含めて。

【大久保副会長】 ああ。ガイドラインを作成したら、そのガイドラインが正しく施行されるために何度でも研修を行って、定期的に、実際につくった資料をもとに、ここはもうちょっとこういうふうになったらとか、ここはこんなふうにする必要はないんじゃないかとかいうのも、現場の職員の方々がわかりやすくなるように、研修とか、読み解きのための方法も少し考えていただきたいな。

【成瀬室長】 どうしても紙面の制限もあるものですから、そこにイラストを載せたり、文言はほとんど問題はないと思うんですが、イラスト等の関係とか写真、そこについてはいろいろご指摘は受けています。

ただ、よりわかりやすくというところでイラストをつけるわけですが、紙面の都合上、1人しか載せられないところに男を入れた、女を入れたという問題が表面に出てきますので。外国人も西洋人だけなのかというご指摘も受けております。ただ、現実には小金井は東洋の方が多いんですが、じゃ、東洋の方は区別すると今までと変わらないという…。

【大久保副会長】 イラストじゃ、わからないよね。(笑)

【成瀬室長】 カラーですとわかるんですけれども、イラストではなかなか区別がつかない。そうすると、どうしても特徴のある外国人を載せる。わかりやすくという面から扱わざるを得ないという、担当者のほうの話もあります。

【大久保副会長】 文言整理も行き過ぎとか、必要な情報すらも載せられないんじゃない困るわけで、男性、女性で分けちゃいけないみたいな、ただ、ただそこだけを強調されても違うだろうと思うので、ガイドラインを作成した暁には、もしくは作成しないのであれば、国のガイドラインを使って担当者にわかりやすく説明をする機会をたくさん持ってください。

検証してみるというのが、多分ほんとうはすごく重要なんだと思うんですけれども、それなしでこういう冊子だけばんと渡して、説明をしても、きっと全然意味なんかわからないだろうから、検証しつつやる方法も考えてもらえれば。

【成瀬室長】　　そうですね。過去の手法を引用しながら、これをこういうふうにするとか、こういう判断をするというのが一番わかりやすいのかなと思います。

【大久保副会長】　　そういう研修じゃないけれども、説明みたいなものをするときに、基本的にはやはり職員の方の中でやるしかないんですか。例えば、だから、それこそ人材リストの中に載っている諸橋先生みたいな先生にちょっと来てもらって、説明をしてもらうとかいう。ただ庁内の会議で、こうやって角をつき合わせてやるということじゃない方法というのは、何かとれないんでしょうか。

【成瀬室長】　　一応職員向けの研修ということで、講師を含めて、現実にも今年もDVの関係の二次被害というのもしやりましたので、職員向けに。それは可能です。

【事務局（吉川）】　　接遇も講師が来てやっていますから、同じような形でやれると思います。

【諸橋会長】　　前、市で広報チェックをするワークショップやりませんでしたっけ？　市職員。やっていないか。七、八年ぐらい前かな。条例の前かな。

【大久保副会長】　　おもしろそうですね。

【成瀬室長】　　国のほうのPRのための冊子が出たときに、何らかの動きがあったとは思いますが、そこはちょっと私自身、覚えていないんですけれども。

【諸橋会長】　　僕が講師で呼ばれたような気がする。忘れちゃったな。違った？

小金井は20年ぐらい前に、日本で一番早くガイドラインをつくったところなんです。冊子の形になっていて。それこそ新聞記事の女性何とかいうのはやめようよみたいな、そういう冊子をつくっていて。僕、それこそこういう女性表現のガイドラインを研究し始めたときに、最初に引用させてもらったのが先駆的な小金井市の事例ということで、20年ぐらい前に冊子が既に出ているんです。

その後、国のガイドラインづくりにも僕はかかわって、それのおかげで府中市とか、こちら辺の近郊でも随分職員相手に、こういうガイドラインの研修をしました。この間も世田谷の区役所の職員にやっておりましたけれども。

そういう意味では、今大久保さんが言われたように、何回もやって、検証して、そして、ガイドラインですから変えていったり、それから外国人を載せようよって。それは大事なんだけど、しかし、外国人って描くのはアジア人も、当然ヨーロッパ人だけじゃなくて、目が青い人というのはもちろん差別になってしまいますから、アジア人も載せようよ。だけれども、イラストで載せるのは難しいねとか、前はやり合って、じゃ、どうやって平

等な表現にしていこうかと考え合うのが大事だと思うので。あつ、なるほど、こういうのは女性だけを描いていてまずいよねとか、男性しか描けないのはまずいよねとか気がついていくのが大事だと思いますので、僕は、何回も研修とかをして、ワイワイやる意味が男女平等を啓発させる、そういう効果をもたらすんだろうと思います。

それはぜひ今後ともやっていただいて、このガイドラインをつくらないまでも、ほかの自治体のガイドラインを使うとか、国のガイドラインを使うとかしながら、職員意識調査の結果とあわせて、ジェンダーが、じゃ、どう表現されているか、自分がジェンダー表現するときはどういう表現が可能か、あるいはいかに難しいかということを知ってもらうためにも、意識調査とあわせて研修なんかしてもらおうといいんじゃないかと思いますが。

ほか、いかがでしょうか。

**【河合委員】** 前の話に立ち返って、申しわけありませんが、ガイドラインをつくることと並行して、今おっしゃったんですけれども、私、この男女平等意識調査報告書の皆さんがコメントを書いておられるこの文章を一通り拝見して感じたことなんですけれども、「男女平等」という言葉自体を間違えてとらえていらっしゃるなという方が何人かいらっしゃるんです。

ですから、これは、私たちの審議会で、きちんとかいことなんですよということをもう一回バックしていただいて、そこからその作業に取りかかっていたかかないと、間違えたまま、「男と女が同じことをするのはおかしい」という、そういう言葉になっちゃうと、違うのよねということしか言えなくなっちゃいますので、その大前提となるものが間違わないように、まず男女平等ってこういうことなのよということを皆さんにお伝えしたほうがいいんじゃないかなという気がいたしました。

ここにいろいろ書いてある発言の中に、ここはちょっと違うんじゃないでしょうかとお伝えしたいと思うような文言があるので、それなどもできたら、ディスカッションするのが一番いいとは思いますが、訂正というか、観点の違いみたいなものも私たちは指摘しなきゃいけないんじゃないかなと思いました。

そうじゃないと、間違えたまま無理強いするようなことになっちゃうわけですから。それは、仕事をしていてもおもしろくなくて、自分はこう思っているのに、こうやれということはちょっとなあと思いながらやるというのは気の毒なことだと思うので、正しい解釈というか、それをしていただきたいと思います。

**【諸橋会長】** それは、今年の10月ぐらいまでにこの結果を分析して、公表するそう

ですので、ぜひその分析の中に入れて、方針も出すことになりますので、ぜひ入れていただけるといいですね。

【河合委員】 はい。ぜひお願いいたします。

【大久保副会長】 来年度の集いは、これの読み解きをやってください。

【諸橋会長】 おもしろいと思いますけれどもね。

【大久保副会長】 すごいおもしろいけれども、人は来なさそう。(笑)

【河合委員】 でも、これ、言い過ぎよね。

【大久保副会長】 職員はだれも来てくれなさそう。(笑)

【諸橋会長】 来ないか。でも、プレス発表もするようだから、載れば話題になる。

【大久保副会長】 確かにこの自由意見欄とか、その他の意見のところの読み解きをするだけでも、すごいおもしろい。

【河合委員】 おもしろいです。

【諸橋会長】 本音がね。

【大久保副会長】 おもしろいって言っちゃいけないんですけども、おもしろいです。

【河合委員】 うん。でも、真剣に書いていらっしやいますね。ほんとうに真剣な書き方がひしひしと伝わってくる文章だったので。

【諸橋会長】 ほか、いかがでしょうか。

【河合委員】 すいません、苦情処理はその後全然。

【成瀬室長】 出ておりません。

【河合委員】 出ていないですか。

【成瀬室長】 ここでまた任期が変わりますので、また選任の手续に入っております。

【河合委員】 そうですか。

【成瀬室長】 はい。

【諸橋会長】 条例の浸透というのは大変大事だと思うんですけども、大体職員で条例を知らないという人がかなりの程度いて、3割いますね、全体で。やはり市民にもっと浸透して、利用してもらいたいと思いますが。

ほか、どうでしょうか、進捗状況に関しましては。

【大久保副会長】 さっき言っていた、言っていたというか私が言ったんだけど、女性学ジェンダー研究グループへの支援、広報広聴課所管課のこのB時期の事業に関しては、これは具体的には何を支援するんですか。

【成瀬室長】 私もこの計画の中の団体というか、そういう感覚をどういうふうに調べていかどうかという、ちょっと悩んでおります。例えば今ですと、小金井女性ネットワークという形ではあるんですが、それ以外の団体といいますと、男女共同参画といたら活動が広い範囲ですのでどこまでするか、女性学とか、ジェンダーという視点ですと、例えば子育ても今活動していると思いますけれども、そういう団体も含めるとなると限りがないということになります。

【大久保副会長】 女性ネットワークには今、どういう実際に支援をしているんですか。

【成瀬室長】 ほとんど講演会をされる際の後援というところですか。年間を通して……。

【大久保副会長】 あっ、この話、した気がした。そうだ、だから、あれなんですよ、男女共同参画にちょっとでも引っかかるような講座なんかを組むときには、そうそう。

【成瀬室長】 前回、そのお話をしましたですね。

【大久保副会長】 そうですね。持っていけば、そっちで市の後援がとれるという話だったんですよ。

【諸橋会長】 そのことはわりと広報していますよ。していませんか。名義貸ししますよとか、掲示板とか市報へ載せますよとか。

【大久保副会長】 していないという話だったんですよ、今のところ、特には。

【成瀬室長】 今のところは特にはしていないんです。

【大久保副会長】 だから、みんなの広場でもいいから、とにかくそういうのを年に1回でも、2回でも載せてもらおうとか、それから、せめて団体名簿に載っている団体には年に1回でもとにかく、改めてこういうこともできますということでお知らせを出しても……。

【諸橋会長】 うん。PRしてもらわないとね。

【大久保副会長】 PRを。ホームページに載っけておいてもらうんでもいいし。

【成瀬室長】 はい。

【大久保副会長】 一番お金がかからない、とりあえずホームページに載っけたらどうでしょう。

【諸橋会長】 ほんとうはこれで講座を組むぐらいの予算がつくといいんですけどもね。

【大久保副会長】 さっき言っていた活動の補助になるようなものがちょっとでもね。3万でも、5万でもいいんですよ、あると。

【諸橋会長】 そうなんです。お金をもらって、自分たちで企画してとなると、自分たちで必死に集客してということになるでしょうし。さっきも河合さんのところでも出ましたけれども、自分たちで報告書をつくったり何かしていけば、当然エンパワーもしますし。それがもとで、また現役も広がるかもしれませんので、皆さん方の。

前もお話ししましたけれども、よその自治体はわりとこういう市民の自主グループに助成金を出す制度があって、2件ぐらい採択のところに10件ぐらいの応募がいつもあって、予算分捕り合戦が結構大変みたいですね。公聴会に来て、説明して、うちの会はいかにすぐれているかをPRして。我々審議会の委員が審査したりするんですけども。そういうPRをすると、あるいは多少の予算があれば、多分グループも乗って来るところはあると思うんですが。

【大久保副会長】 そうですね。実際、だって、社会教育のほうでやっている補助金制度は、希望数が増えちゃったから、結局今までの上限を下げてる……。

【諸橋会長】 なるべく多くのところに。

【大久保副会長】 うん。多くに分配できるようにしたんですもんね、あそこは。それこそほんとうに1万とか、3万の世界なんですけれども。

【河合委員】 今、商工会なんかも随分ね。

【大久保副会長】 「夢プラン」、やっていますもんね。

【河合委員】 そう、「夢プラン」でやっていらっしゃるんですよ。

【森屋委員】 うん？ どこ？

【河合委員】 商工……。

【森屋委員】 あっ、商工会議所。はい。

【河合委員】 「夢プラン」で、私たちの小金井女性史はお世話になったんです。バスツアーというのを計画しまして、南周りと北周りというので、女性史に出てきた方たちのポイント、ポイントと史跡を一緒につなげて、すごい人気だったんです。

【諸橋会長】 そうでしょうね。どれぐらいの参加があったんですか。

【河合委員】 中型のバスしか、大型車はつけられないものですから、それで15人、十何人か。

【森屋委員】 ああ、そうですか。

【河合委員】 はい。とてもお世話になりました。

【大久保副会長】 すごいおもしろかった。

【諸橋会長】 そうでしょうね。

【河合委員】 ほんとうに支援をとってもしてくださって、広報広聴課でもお世話になりました、男女共同参画には、いろいろな資料をいただいたり、いろいろなコネクトをしてくださって、それで私たちも実施できたんです。そこから発展して、また文化財センターのほうでもすることができまして、いろいろな意味で発展できている。

【諸橋会長】 あとは市報とか、あるいはパレットじゃなくてあつちは何だ。

【河合委員】 「かたらい」。

【諸橋会長】 「かたらい」のほうか。とかがもうちょっと機動力があって、ニュースとか、そういうものを載せられたりするといいんですけれどもね。

【大久保副会長】 「かたらい」はね、紙面が足らなくてね。なかなかパレットのほう、ここも載っけてもらえない。(笑)

【諸橋会長】 そうみたいね。(笑)

【大久保副会長】 字数がいっぱい、載っけてもらえなかったんです。

【諸橋会長】 そうか。もうちょっと連携してもらわないと。足りない媒体なんだから、有効に使ってもらいたいと思いますね。

【河合委員】 市のほうでは、リタイアされた男性に対する何かケアと言ったらおかしいですけれども、呼びかけみたいなのは違う課でやっておられますか。

【成瀬室長】 具体的には公民館とか、生涯学習課になろうかと思うんですが、そちらで多分予定はされているとは思いますが、

【大久保副会長】 生涯学習課は去年からやっていますね。

【河合委員】 そうですか。リタイアされた方たちのエネルギーって、ほんとうにすごいんですね。生きているいろいろなことを教えていただける。そこと女性とを結びつけていくのが、今一番いいのかなとも思っているんですが、そういう……。

【大久保副会長】 さっき言っていた「だめなのかしら」の世代の人ですよ。

【河合委員】 そうそう、そうそう。その方たちと若い子育ての方たちをジョイントする。私たちみたいなのがいたら、やはりリタイア組は煙たく思うでしょうけれども、若い子育て支援の人たちと一緒に何か物事を構築すれば、いろいろな意味で世代のジョイントができるんじゃないかなとも思っているんですけれども、そういう企画って、何かこう、男女共同参画においてないでしょうかね。そういうことができれば、意外と啓発事業というのは早い手段になるんじゃないかなという。

【諸橋会長】 それはありますね。特に定年の団塊世代のように、エンパワーしてもらったり、地域で男女共同参画の手伝いをしてもらったりとかいうのは、結構今自治体が射程に入れつつあるみたいですけども。

小金井は、定年の団塊世代というのはやはり相当数生まれるんでしょうかね、人口的には。

【大久保副会長】 2,000人とか、帰ってくるとか。

【諸橋会長】 2,000人帰ってくる。

【大久保副会長】 2,000人だったかな。

【諸橋会長】 ああ、小金井は。

【大久保副会長】 2007年だか、今度の3月で定年になって、地域に帰ってくる人が2,000人だか、7,000人だかいるとかいうふうに。そんなにほんとうに帰ってくるのかって。(笑) 多分半分は再雇用とか、そういうので残るんじゃないのかとか言っているんですけども。

【諸橋会長】 まあ、そりゃ、そうだろう。それにしてもです。

【大久保副会長】 でも、多分そのうちの、ほんとうに仕事をしないで地元で当面い続ける人になるのは何割かって言っていました。やはり皆さんまだまだ元気だから、働きに出るって。

【諸橋会長】 都心で働いているんだ。

【河合委員】 そうですよ。ほんとうにそうなんです。

【大久保副会長】 その何割かの中で、地域のことに興味を持っている人がそのまた何割かなわけでしょう。

【諸橋会長】 そうでしょうね。だんだんスクリーニングされちゃうだろうけれどもね。でも、その人たちを何とか引き込まないと。

【河合委員】 そうだと思います。

【大久保副会長】 そういう人たちか。

【諸橋会長】 ただ期待できるかどうかわからんけれども。

【大久保副会長】 だから、「こがねいパレット」でも2007年問題とあって、今年度のまた企画を考えている段階のときに言われたんだけど、たまたま今年の「こがねいパレット」は、実行委員の半数が30代以下だったんですよ。そんな人たちにそんな50代の男性たちの面倒なんか見られないしと思って、全然話からそこから先進まなくて。



【諸橋会長】 まあ、そうだろう。

【大久保副会長】 でも、何とかひねり出したのが男性の料理教室だったんですけれども。あれも年代的には結構上の人が多かったですよね。確かに男性のお料理教室をやると、公民館でもそうなんですけれども、ある程度以上の年齢の上の人が来るので、企画としてはよかったのかもしれないなと思いつつ。

【諸橋会長】 これから料理教室、介護教室だと思います。男性、必ず来ます。

【小尾委員】 男性料理教室は、知っている方にもみんなで声をかけて、どんどん広がっています。あれは、だから、家庭の中でも、非常に奥さんも喜ぶし、本人も自信を持って、あっ、こういうことが自分にもできたんだという、そういう自信につながっているみたいなんです、ある方に伺ったら。だから、あれは小金井としては、私、すごくいい企画だと思っていますけれども。

【大久保副会長】 余談ですけども、あれ、一応最高10組か何かはご家族を招待して、食べさせてもいいというふうにしたんです。でも、結局2組ぐらいだった？ ご家族を呼んでいたのは。

【事務局（吉川）】 ただ、あれがよかったのは、ご年配の方もいらしたんですけれども、インターネットを見ましたと言って、若い方が3組ぐらいいらしたんです。

【大久保副会長】 1組、たしか食べに来ましたという人がいましたけれども。もうちょっと呼んでもらえると、うれしかったんですけれどもね。

【事務局（吉川）】 私は、逆に、若い世代がホームページを見ましたと言って申し込んできて、27だったかそれくらいの、結婚してすぐぐらいの方がいらしたんですよ。それがすごくよかったなど。だから、もうちょっと期間があつたら、もうちょっと来たかなと思いました。

若い30代前の世代が、特に男性で、家庭の中でそういうことをしていかなくちやいけないということを考えてくれた方が何組かいらしたというのがすごくうれしかったです。

【大久保副会長】 余談です。すいません。

【諸橋会長】 いかがでしょうか。昨年度、一昨年度の進捗状況に対しての審議会側のコメントは、最終的にはどういうイメージでまとめる必要があるかということがあると思うんですけれども、どういう形で見せましょうか。当然審議会でこういうまとめをしたというのも公表することになりますし、もともと評価をしたということにもなるわけですが、どういふふうに取りまとめましょうか。あちら側の、行政評価とは……。

【成瀬室長】 行政評価とは、ちょっとそれは……。

【諸橋会長】 一緒にやるわけにはいかない。

【成瀬室長】 つながらないんですよね。

【諸橋会長】 つながらないですかね。

【成瀬室長】 ただ全体の75%しかやっていませんので。

【諸橋会長】 そうですよ、そうですよね。

【大久保副会長】 そうすると、意見書というか、をつくったとしたら、こういう紙ペラとか、何枚かつづりのものが各課に渡される……。

【諸橋会長】 ということですかね。

【大久保副会長】 ぺらっと。

【諸橋会長】 だと思えます。

【大久保副会長】 よっぽどインパクトのあることをバーンとか書かない限りは、目にとまらなさそうですね。

【諸橋会長】 目にとまらないでしょうね。よその常設の審議会というのは、年度のかわりのときの最終報告というのはどんな形ですんですか。

【成瀬室長】 年間継続というところでは、ちょっと形には残らない。

【諸橋会長】 残らないですかね。話しっ放しでおしまいというところが多いですかね。

【大久保副会長】 諮問みたいなのがあればね、提案書を出すんでしょうけれども。

【成瀬室長】 行動計画を推進するための機関としてということでは違う、ある題材をということですから。

【諸橋会長】 でしょうね。

【成瀬室長】 はい。

【諸橋会長】 じゃ、そういう意味では、行動計画についてチェックしたということだから、我々は何かの形に残る資料を残しやすい委員会ではあるとは思いますが、どんな形で残しましょうか。

こういう意見の、この資料のようなあじけないものですが、こういうのが出るだけでも確かに、昨年度、一昨年度はこうだったけれどもぜひ早急にとか、緊急の課題だからとかいうのを1枚でも、2枚でもつけるというのは、私たちのやってきた仕事の成果だと思えるんですけども。

【大久保副会長】 とにかく出すしかないんでしょうね。

【諸橋会長】 でしょうね。

【大久保副会長】 で、出したものをもとに、例えばここに、8月ぐらいに意識調査のほうがまとまったところで、推進行政連絡会議というのが開かれるらしいので、そこでも出してもらって周知してもらおうとか、そういう機会をとにかくあちこちで使ってもらおうということなんでしょうね。

前回のときは、ちょっと前文をつけて、3点でしたっけ？

【諸橋会長】 うん。

【大久保副会長】 に絞って出したんですよね。

【諸橋会長】 出しましたね。

【大久保副会長】 前文つけても、読むのが大変だったら、ほんとうに要点だけ箇条書きしてもいいのかなという気がしますけれども。

【諸橋会長】 ね、それでもいいんじゃないですかね。

【大久保副会長】 審議会からのお願いみたいにして。

【諸橋会長】 そうですね。どうでしょうか。

我々の任期は10月まであるんですよ。

【成瀬室長】 はい、そうです。

【諸橋会長】 この3月で一応これについて打ち切って、何か提案書を出したほうがよろしいですか。

【成瀬室長】 本来、推進状況については審議会の意見を聞いた上で公表するというのが基本的になっているんですが、市報等については3月に載ってしまいます。内容的には大ざっぱな内容でしか市報に載りませんので、できれば書面にさせていただいて、それをまたホームページに公開しながら、市報等に載せながらということをしていただければ助かります。

あと、庁内の連絡会議につきましても、やはり書式があったほうが、先に文書をお送りして、なおかつ8月にその題材を具体的に説明するということになりますので。

【諸橋会長】 わかりました。できればこの3月をめどに、ひとまとめしておいたほうがいいかなという感じですかね。

【成瀬室長】 はい。

【諸橋会長】 どうでしょう。どんな形にしましょうか。イメージとしては。

【河合委員】 ちょっと質問なんですけれども、例えばこの課に対してこういうことだ

けれども、こうこうしたほうがいいんじゃないかとか、そういうことを私たちがまとめて報告するとすると、それを読む方はどなたなんですか。

【成瀬室長】 担当まで全部回ります。

【河合委員】 というのは、4月から別な担当者が来るわけですよね、ある課によって  
は。

【成瀬室長】 はい。

【河合委員】 そうすると、新しい人が、過去にやったものがこうだったのかと言って、  
見るわけですか。

【成瀬室長】 はい。ただ、今回はちょっと具体的に各課回ろうと思っています。

【諸橋会長】 ああ。

【成瀬室長】 今までの経験もあるものですから。

【河合委員】 はい。

【諸橋会長】 この辺、ワーク的にはどうでしょうか。今までの会議録から、こうい  
う意見が出た、こういう意見が出たというのを全部引っ張り出してもらって、取りまとめ  
てもらうなんていうのは相当な負担ですか。

【成瀬室長】 問題は、取り出すのはいいんですけども、肉づけでちょっとご協力い  
ただけると助かります。

【諸橋会長】 そうだね。

【大久保副会長】 これ、あれですよね……。

【成瀬室長】 文書上を要約したものです。

【大久保副会長】 前回の会議までの……。

【成瀬室長】 あっ、いや、前回の会議の中での。

【大久保副会長】 会議の中で。

【諸橋会長】 までのもありますよね。過去までさかのぼると、もうちょっといろいろ  
出てくるのかな。

【成瀬室長】 その前ですと……。

【諸橋会長】 あっ、違うことを話していますね。

【成瀬室長】 ええ、違うことの話をしていますので。

【大久保副会長】 多分違うことを話しています。

【諸橋会長】 そうか。

【成瀬室長】 ほとんど前回の。

【諸橋会長】 そうか。

【成瀬室長】 はい。

【諸橋会長】 きょうのものもちよっと入れていけば、きょうはちよっとここがダブっていますけれども、こんな形の資料には出ますよね。

【成瀬室長】 そうですね。

【諸橋会長】 これに肉づけが要るということですね。

【成瀬室長】 はい。

【諸橋会長】 どうでしょう。事務局で、これに続く、きょうの話も含めて、また書き出したいただいたものを……。

【河合委員】 これ、前回配った分ですよ。ちよっときょう持ってきていないんですけども。

【成瀬室長】 そうです。

【諸橋会長】 作文しますか。

【大久保副会長】 前の期の終わりのときに出したように、何行かでも一応前文を……。

【河合委員】 そうですね。文章に書きかえないと。

【諸橋会長】 うん、いずれもですね。

【大久保副会長】 だとしたら、この中でもう少し、いくら箇条書きでも全部をというんじゃないで、あれなのかな……。

【諸橋会長】 でも、量的にはこれぐらいあってもいいんじゃないですか。多少文章にしたほうがいいと思いますけれども、項目としては10とか15ぐらいあってもいいようには思いますが。

事務局で、きょうの話も含めてこれに少しつけ加えていただいて、会長、副会長で肉づけして、皆さん方の了承を得て、3月いっぱいか4月ぐらいまでにこの会としてのけじめにするということで、どうでしょうか。

【大久保副会長】 今、自分たちの首を絞めたんですね。

【諸橋会長】 そうですね。

【大久保副会長】 わかりました。

【諸橋会長】 仕事を多少しないわけにもいかないでしょうし。

【大久保副会長】 はい。

【諸橋会長】 と思いますが。それで少し作文をさせていただきますよね。せっかくの委員会ですし、形のあるものを残したいと思いますので。そうさせてもらいましょう。

あとは、年度のかわりは意識調査ですね。職員の意識調査が一つの目玉ですので、私たちの任期は10月まであって、あと2回ほど委員会ができますね、5月と8月か9月。5月、6月か、8月、9月あたりに委員会がありますので、ここら辺で。

これは、議会のほうが随分と突き上げてくださったので、本来私たち審議会がここまでやれと言わなきゃいけないのかもしれませんが。プレス発表までし、しかも方向まで出してプレス発表するということですので、ここら辺はある種方向を出すということは、我々の側もいろいろ考えなきゃいけない、我々の側も考えるということですよ、当然。これは審議会に対するオブリゲーションでもあるんだろうと思いますが。

【成瀬室長】 そこにご意見をいただければ、そこに加えていくという。

【諸橋会長】 そうですね。

【成瀬室長】 はい。

【諸橋会長】 あと2回残りますけれども、この2回は働きがいがあると思いますので、ぜひこの意識調査を使って有効にやっていきたいと思いますが。

【成瀬室長】 そのほかにも市民意識調査の案というのも……。

【諸橋会長】 案も要りますね、当然。

【成瀬室長】 はい。次回の中で提案をしたいと思っていますので。

【諸橋会長】 はい、わかりました。

じゃ、もう一度スケジュール確認ですけれども、先ほどの成瀬室長が報告していただいたように、こちらの意識調査ですね、職員意識調査の結果を来年度といいますか、は少しこれを使って、ねたになりそうなのです。

5、6月にこちらの審議会。で、職員意識調査をどう料理するかということや、方針を出すということ、職員意識調査の分析と今後の施策の方針、それから市民意識調査の設問づくり。

それから、もう一回、8月から9月に第2回の審議会があるということですから、その間に庁内の連絡会議も8月くらいにやるそうなのです、ここら辺、有効に活用していただいて、10月にはプレス発表ということで、新年度、少しまとまった仕事ができそうです。

【河合委員】 市民意識調査というのは、どこがやるんですか。

【成瀬室長】 男女平等参画室のほうでやります。ただ、こちらのほうでは該当者の抽出、あと設問、送付、回収までやっていきます。あと、分析は委託にいたします。

【河合委員】 市民に向けての男女平等の意識の調査ですか。

【成瀬室長】 そうです。

【大久保副会長】 無作為抽出で、何千人……。

【成瀬室長】 階層別の無作為抽出の男女合わせて2,000人。

【大久保副会長】 2,000人に。

【成瀬室長】 設問は、前回33でやっていますので、同等な内容でやりたいと思っています。

【諸橋会長】 そうですね。わかりました。

【大久保副会長】 これ、絶対来ないんだよなあ、私。

【諸橋会長】 僕はね、十何年前か何か、どんぴしゃ、僕に来たときは。

【大久保副会長】 うそ、いいなあ。やってみたいのに。(笑)

【諸橋会長】 もちろん回答した。どんぴしゃ来ましたよ。

【大久保副会長】 女性ネットワークがやったやつも来なかったんだよなあ。

【諸橋会長】 なかなか当たらないもんでね。

【河合委員】 もしかしたら台帳にないんじゃない？

【諸橋会長】 (笑)

【大久保副会長】 えーっ。あります、ちゃんと。

【諸橋会長】 すいません、事務局のほうから、こちらの職員意識調査の目玉といたしますか、だけちょっとご報告いただけませんか。この点、注目くださいとか、結果の目玉です。ここをどうしましょうかとか。

【大久保副会長】 特に困っているところですね。

【諸橋会長】 それでも結構です。

【成瀬室長】 職員意識調査の中でちょっと危惧しているところが1点。その前段として、前回、平成10年度に調査を400人にやっております。女性200、男性200。ただ、前回はあくまでも職員だけでした。今回、非常勤さんも含めて対象者1,100人。現実に非常勤さんが二百九十何人おります。ですから、結果として比較をするのが妥当かどうかという、そこはかなり迷っているところです。

対象が200：200。今回800弱なんですけど、その回収の状況で、前回と比較とい

うとこできているんですが、現実に非常勤さんは大体50代から60代です。ですから、そこの方の調査結果がどう反映しているかというところは、議会のほうでも指摘はされましたが、別にしたらどうかという話もちょっと出たようですけれども、こちらとしましては、職員意識調査ということで区別はできません。

ですから、一括にしておりますので、結果的に別の面として出ているかもしれません。その点をご了解ください。

【諸橋会長】 50代、60代が多いというけれども、これ、男女比は。

【成瀬室長】 男女比は、これ、結果として、1ページを見ていただくとわかるんですけれども。

【諸橋会長】 非常勤の中の男女比ですけれども。

【成瀬室長】 はい。全体で回収が853。女性が383、男性が411。回収率が、女性が74%、男性が70%という状況です。

【諸橋会長】 非常勤には女性が多いんですか、男性が多いんですか。

【大久保副会長】 対象者数だと、男性のほうが70人ぐらい多くなっているの。要するに、対象者というのは、この調査を行った時点で非常勤、再任用職員だった人まで含めた数ですよ。

【成瀬室長】 そうですね。

【諸橋会長】 比率からすれば、やはり男のほうが多いのか。

【大久保副会長】 うん。

【成瀬室長】 ちょっと職場に戻らないとわからないんですけれども、非常勤職員が291、再任用が23、対象者ですね。ですから、314人です。

【諸橋会長】 そうか。そう……。わかりました。

前回比較を単純にしていいかどうかという、迷いということですね。

【成瀬室長】 ちょっと気になるところです。

【諸橋会長】 ほか、結果等は、ほかはどうでしょうか。

【成瀬室長】 あと、具体的な内容ですが……。

【諸橋会長】 どこがポイントでしょう。

【成瀬室長】 問1ですが、男女の役割分担。ここが、理想と現実のところはかなりギャップが出ているのかなという感じはします。

内容的には、資料にもつけておりますが、性別と役割分担意識について男性の意識の違



いは見られず、差し支えない範囲で女性も仕事をし、男性も家事をするという結果。

男女とも共同で行うがともに20%を実際には超えているんですが、実際のところは、女性のところは76%から54%に、男女が共同で行うという意識が下がっているという結果です。

担当の考えとしましては、男性の1位が、差し支えない範囲での女性も仕事、男性も家事・育児を手伝うというところになっています。女性の1位が、現実には家庭環境や経済的な問題等により、意識内容とは異なる生活を送っているのが実態ではないかと思われるというところで、数字上の見れるところと生活の実態が、理想と現実の問題が実際はあるのかなという感覚がします。

今回、私がこの調査の中で一番気になったところはセクハラなんですが、ここで記録にしていかがうかという迷いがあるんですけども、実態として60人の被害があります。

【大久保副会長】 どこだ？

【諸橋会長】 20ページのあたりですね。60が受けたことがあるということですね。これは、まあ……。

【成瀬室長】 パーセントとしては少ないんですが、実態として60人の数が出ているということは、無視できる状況にはありません。ですから、ここについてはかなりの啓発等、研修等についても、より具体的な啓発、研修等も含めて啓発をしなきゃいけないなという感じはします。

現実には、公務員としてはセクハラに関してはかなり新聞等でもにぎわしておりますし、かなり行き渡っているはずなのに、過去1年間で60件、現実の数字として、とり方はいろいろ……。

【諸橋会長】 あるでしょうね。

【成瀬室長】 問題はありますけれども、事実上として60件というかなりの、数としては多いなという感覚を持っています。これについては、これは男性にも、女性にも件数が出ておりますので、気になるところです。

あと、審議会等の参画の間17ですが、「審議会等への女性の参画について」というところでは、傾向としては、理由はわかるんですが、具体的に、適任であれば男女問わなくもよいという結果が出ているという状況です。

国のほうでは30%を目標にしておりますが、現実のところは、超えているのは男女共同参画室の関係の審議会、76%ぐらいいっていますので、そこだけです。あと、状況に

よっては、国の定めたもの、また市長の諮問機関等の条例審議会等、あと私的な審議会等もありますので、国で調査をしております参画状況についても、小金井ではまだ一人もいないという、市誌編さん、具体的に言ってしまう。市誌編さん、女性がいません。そういう状況もありますので、そこがここ数年クリアされておられませんので、少しでもよくなればなと思っています。

これについては、議会等でも多少関連が出ておりますので期待はできますが、一応経過は注目したいと思っております。

あと、育児休業です。現実には、委員の方からも提案をいただいておりますが、育児休業、市のほうで取っている方が2人目です。ただ、現実、民間と比べれば多いということはあるんですが、男女共同参画に市の行政としてまだまだ行き渡っていない。家庭環境もあるのかもしれませんが、やはりもう少し数字が上がってきてもいいかなと思っています。

ただ、最近職員課のほうでも、育児休業の取得に関しての職員向けのリーフレットが出ました。ですから、そういう意味では変わっていくかと思いますが、やはり男性の意識の中に、世代間の違いがあるのかなという気がします。特に50代はある程度考え方が固まっている状況なんですけど、子育て世代の20代から30代前半の方が、傾向的にはちょっと後退をしているのかなという、私は感覚としてとれました。

ですから、今の団塊の世代の子供たちがその世代になっているのかなという、その影響が出ているのかなという感じには、とれなくはないと思っております。それもやはり啓発が必要ですし、説明をしながら理解をしていただきたいと思っております。

あと、気になるところは間10なんですけど、管理職への昇進意向の関係です。

ここにつきましても、課長職への昇進の意向がかなり低いという状況です。試験制度にはなっているんですけど、応募者が少ないために試験制度が管理職で行われておりません。係長までが試験制度で今運用しております。

ただ、気持ち明るいところは、30代前半から半ばぐらいの方のところの意識が、少しパーセントが上がってきているのかなというところなんです。

ただ、年代構成からしますと、30代のところが今ちょうど膨らんでいるところなんです、40代が年齢的には少ないんです。ですから、比率で一律に計算すると、それほど伸びていないなという感覚はあります。

頭の中が整理できていなくて申しわけないんですが、主にそういうところなんです。

**【諸橋会長】** はい、ありがとうございます。

【大久保副会長】 それ、世代別の……。

【諸橋会長】 うん、年代別のね……。

【大久保副会長】 クロス集計はできないのでしょうか。

【成瀬室長】 分析等も含めて今、世代別をつくろうかと思っています。ただ、かなり……。

【大久保副会長】 分析していくとね、そこが結構絡んできそうな。今お話にも出ていたぐらいで。

複数回答のは外してでも、1つだけの回答のやつだけでも、通してやってもらえると。

【成瀬室長】 そうですね。はい、徐々には今始めています。ですから、それも極力出したいと思っています。ただ、膨大な量になりますので。

【向井委員】 報告書を、私、この会で分析しないかと言った立場ですので、こういうふうに分けていただいて、経過はどうであれ、よかったなと思っているんですが、プレス発表で出されるときまでに、幾つかやっておかなきゃいけないことがあるんじゃないかなと思うんです。

1つは、市の職員に意識調査をした意義というか、提供、サービスとか、さまざま比較をする立場で、こういう意識が非常に重要なんだということを最初に、やった意義というのを1枚でも、2枚でもきちんとしたものをつける必要があると思います。

それから、アンケート調査そのものの分析なんですが、今の方はビジュアルに反応がいいんです。こちらのほうには、後ろのほうにグラフが載っているんですが、いや、大変なのはわかるんですけども、グラフとこういう分析をセットにして表現していかないと、なかなか読み取ってもらえないんじゃないかなと思います。

それから、最後のほうに、課題は見えているわけですから、その課題を市としてどう取り組んでいくのかという方針もつけないと、結局最後そこが問われると思うんです。で、何をするのというところがありますので、そこら辺をセットにしてつくりたいと、発表にならないんじゃないかなという感じがしますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。大変でしょうけれども。

【成瀬室長】 分析データを別にするつもりは今のところありません。今つくったものとセットにして、改訂版というんですか、分析版というんですか、そういう形で、少し厚くなりますけれども、そういう形をつくろうかなと思っています。

【諸橋会長】 貴重なご指摘、ありがとうございます。

【河合委員】 質問ですが、非常勤の291人というお話だったんですけども、非常勤というのはどういう方たちを指すのか、ちょっと教えていただけますか。

【成瀬室長】 一般的に、非常勤というのは、多くの方は定年を迎えられてから新たに入ってきた、本来ですと正職員で採用するところを、雇用上の問題とか、役所の定数の問題ですかね、それにもかかわってくると思うんですが、そこを補てんする意味での事務職、あとは専門職です。ただ、専門職の非常勤の方の中にも、時間採用の非常勤さんがちょっとおいでになります。特に保育の関係ですか。学童保育か、保育、あとははっきりしませんが、そういう方がおります。そういう方も含まれています。それと、市の職員で、定年退職後に再任用という形で含まれている方がおります。

あと、非常勤の方というのは一般市民です。再任用が元市の職員です。

【河合委員】 ありがとうございます。

【諸橋会長】 あと、前回比較が後ろのほう。グラフは前回比較のグラフなんですね。見てもらうと、大分動いたかなというのがありますし、一方では、どれだろう、問8以降かな、31ページ以降なんかを見ていると、女性は私の負担が増えたと言っていて、男性はいや、女房の負担は減っているはずだなんていう。データが違うというか。この間に男と女の乖離が進んだようにも見えるんですけども。

【成瀬室長】 年齢別に構成を今若干始めたんですが、年齢別の構成からすると、前回とそれほど変わっていないんです。ですから、増えているようでも、年齢構成的にはそれほど極端な動きは今のところ出ていません。

あと、議会のほうからもご指摘がありますけれども、「わからない」というところがかなり大きくなっています。ですから、それは設問の仕方もあるのかなというところで、ちょっと反省をしております。ただ、前回と比較のためにそのまま使っておりますので、次回は変えたいと思います。

今回、特に記載を多くしております。選べないものはその他に書いてもらうというふうにしてありますので、その他に記載がかなり増えました。

【諸橋会長】 そうですね。「わからない」というのはしようがないだろうな。ほんとうに、前回より随分「わからない」が増えていますね。

いずれにしても、ここに出てきた課題について、どう答えるかというのが大事な方針ということになりますので、この結果を大事に使っていただければと思います。

それから、もちろん市職員だけではなく、これはもちろん市民にも浸透しなきゃいけない

いわけですから、市職員の意識改革、そして市全体への反映ということで、役立てていただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。

【河合委員】 この間の会のときにいただいた、前々回だったかいただいたこの「小金井市職員次世代育成プラン」、これですね。これを拝見しながらつき合わせていったんですけども、このデータって、すごく結果が、古いデータをもとに言ってらっしゃいますね。

【成瀬室長】 それは職員課でつくって……。

【河合委員】 これです。

【成瀬室長】 子育てですよ。

【河合委員】 市長、それから市議会議長、選挙管理委員、代表監査委員、農業委員、教育委員会が出しているものですけども、「職員のアンケートの結果」というので、「平成16年12月に職員を対象にアンケートを実施しました」。その実施した結果を論じているんですけども、「育児休業については97%が詳しく知っていて、60.0%が概要は『ある程度知っている』に対して、33.3%が『ほとんど知らない』となり」と書いてあるんです。今これを見ると、かなりレベルアップしているわけです。

ですから、この書類自身、ちょっと早まった判断かなと。2月です、18年2月現在で出しているんです。

【大久保副会長】 去年の2月？ あっ、去年……、だよ。

【河合委員】 うん、そうそう。で……。

【大久保副会長】 えっ、に16年の？ 16年の何を？

【河合委員】 これで見ますと、平成16年12月に職員を対象にアンケートを実施しましたという。

【大久保副会長】 次世代育成のほうで独自にアンケートをしたんだ。

【河合委員】 でしょうね。「行動計画策定に当たり」と書いてありますね。それで、その結果を踏まえて、こういうふうにしなきゃいけないんだということを書いておられるんですけども。

これには、今、向井先生がおっしゃった対策がきちんと書いてあるんです。ですから、これ、そのまま使えるのかなと思いつつ、今、向井先生がおっしゃっていたのを聞いていたんですけども。(笑)

これ、ちょっとデータが古過ぎて、どうして待っていてくれなかったのかなという、私

なんか思いですけれども。数字が極端に違いますよね。「33.3%がほとんど知らない」ということが書いてあって。だから……。

【諸橋会長】 もう啓発の段階は終わってという感じだよね、こっちのデータだとね。

【河合委員】 そうですね。

【諸橋会長】 だから、今まで「知っている」というのは5割だし……。

【河合委員】 2年間の差でこれだけ違っちゃって、すごい市役所の職員だなと思って。

【諸橋会長】 9割近く知っているもんね、最新の調査では。

【河合委員】 そういうことです。そのギャップが、それだけ浸透したのかどうかというのを伺いたかったんですけれども。

【成瀬室長】 今のところは、先ほどの非常勤の方の300の数字がどう影響しているかというのがあるかと思います。

【河合委員】 それじゃ、逆に、非常勤の人のほうが意識は高いということになっちゃいますね。

【成瀬室長】 ということもあります。はい。

【諸橋会長】 でも、まあ、年齢は中高年ですよ。50、60ですよ。どちらに聞いているかですね。

【河合委員】 それで、これにもそうなんですけれども、いずれの調査でも、育児休業は取得したいというパーセンテージが非常に高いんです。さっき成瀬室長に申し上げたんですけれども、昇進はしたくないけれども、育児休暇も取らないという市の職員というのは随分と……。 (笑)

【諸橋会長】 なにを？

【大久保副会長】 えっ、いるの？ そういう人が。

【河合委員】 だって、データから見ると、そういう分析ができませんか。だって、ほとんど係長級でもいいと言っているんですよ。

【諸橋会長】 うん、うん。

【大久保副会長】 あっ、そうか。

【河合委員】 それ以上は役職、レベルアップしなくていいというのがほとんどの統計の数字なんです。ですから、それだったら、育児休業をしてゆっくりと子育てをしたらいいのになと思っているんですけれども、実際は、今おっしゃったように2人しか取っていらっしゃらないということを考えると、それだけ仕事がついのかなという分析になっ

やいますよね。

そのあたりが非常に、私たち市民からすると、率先して取っていただいたほうがうれし  
いなという気はするんですけども。

【成瀬室長】 私のそのときの状況からすると、とても取れる状況ではなかったなとい  
う感覚があります。

【河合委員】 そこが……。

【大久保副会長】 例えば世代別に分析してみて、若い世代には育児休暇を取りたいと思  
っている人が多くても、上の世代にそれをよしとしている人がいなければ、結局は取れ  
ないで終わっちゃうんでしょ。職場の中の雰囲気であれば。そういうのとかがもう少し  
出てくると、突っ込みやすい。

【成瀬室長】 職場の雰囲気としては、本人から話があれば、それを否定するという動  
きは今現実この職場にはありません。ですから、取りたいと思えば取れる状況にはありま  
す。ですから、職員意識としてもそういうふうに、今一般的に伝わっていますので。そこ  
……。

【向井委員】 それは表面の問題というだけで。

【大久保副会長】 ね。

【向井委員】 無理です。

【大久保副会長】 ああ、ほんとうはいけないということを行っているんでしょ。

【向井委員】 やはり管理する仕事をやっていたら、そういうのものすごい敏感です  
から、それはないと思います。

【諸橋会長】 そりゃ、そうですね。そういう気がしますね。そりゃ、そうだと思います。

【向井委員】 大問題になっちゃいますよね。

【成瀬室長】 そうです。

【諸橋会長】 それでも取らないということは、やはり忙しいからだよね。言い出せる  
雰囲気じゃないということだよ。

【諸橋会長】 さて、時間があれしてきました。

それでは、年度の取りまとめは会長、副会長で行うとして、あと、ほかの議題は、職員  
の意識調査のことは今お話いただきました。

分析結果に関しては、ほかに別のペーパーも出していると思いますので、また後でご

らんいただきます。前回との比較ですね。それから、課長さんが書いた未定稿のものもありますので、これは後でござんいただきます。

また4月以降、この意識調査のデータもまだ使うでしょうし、これの料理の仕方もありますので、これらの資料はまた後で使いたいと思います。

ほかに議題は、きょう、ありませんか。あと、事務局のほうから……。

【大久保副会長】 これ、あれ、この意識調査についての意見は次の、というか来年度最初の審議会の前に集約しなきゃいけないんですよね。集約というか、出さなきゃいけないんですよね。

【諸橋会長】 どういうスケジューリングになりますか。

【大久保副会長】 5月中旬ぐらいまでに分析に対する審議委員からの評価をまとめる、ですよね。これですよね。これをやらなくちゃいけないんですよね。

【諸橋会長】 そうですね。

【成瀬室長】 それをお読みいただきまして、ご意見とか、修正、これはちょっとおかしいんじゃないかとか、これを加えたほうがいいんじゃないかというご意見がありましたら、事務局のほうにその都度送っていただければ、次回開催のときには、それを含めてつくりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

【大久保副会長】 別にこの未定稿2つ、この2つに対する意見ということですよ。

【成瀬室長】 はい。どちらかという、課長のところに加えていくような形になるかと思いますが、2つのものを1つにしていくという形になります。

【大久保副会長】 はい。

【諸橋会長】 では、この結果と、それから未定稿をもとに5月中旬ぐらいまでに、ご意見等をお寄せいただければと思います。

ほかに議題、ございましょうか。

あと事務局からは。

【成瀬室長】 あと、次回の日程です。こちらの集約等とあとは分析等がありますので、できれば、申しわけございません、5月下旬から6月上旬か中旬ぐらいまでの間に開催したいと思っております。

日程につきましてはまたこちらからお送りしますので、よろしく願いいたします。

あと、もう一点なんです、今現在、会議録等につきましては委託の業者から1名来ていただいております。今回、組織改正に伴いまして、企画政策課が市民参加条例により審



議会を持っています。そこは、会議録の会社の方が不在でテープ作成でやっております。

組織改正により、合併する側にあわせざるを得なくなりますので、次回からの会議では同時発言のないようよろしくお願いします。テープに録音し、会議録作成を委託しますので、同時発言をされますと判断が難しくなりますので、できれば一方向に流れるような会議にしたいと思っております。ちょっとご不便をおかけいたしますが、よろしくお願いいたします。

事務局からは以上です。

**【諸橋会長】** それでは、きょうのところはこれにておしまいにしたいと思います。

次回が5月中旬の、平成19年度第1回ということになります。

(日程調整)

**【諸橋会長】** それでは、そういう日程でご予定をお決めくださいませ。

それでは、きょうはおしまいにしたいと思います。

どうもありがとうございました。

— 了 —

男女平等推進のための  
小金井市職員の意識調査報告書

平成19年1月

小金井市企画財政部広報広聴課

# 男女平等都市宣言

平成8年12月3日

告示第99号

私たちは、誰もが人間として尊ばれ、また、自らの個性にあった生き方を自由に選択できる社会を願っています。

そのため、個人の尊厳と両性の平等を基本理念として社会的、文化的、歴史的な性差を排し、職場、家庭、学校、地域などすべての領域での真の平等をめざして、ここに「男女平等都市」を宣言します。

1 私たちは、人権を尊重し、互いの性を認め支えあい、いきいきと充実した人生がおくれる男女平等の「小金井市」をめざします。

1 私たちは、一人ひとりが共に個性や能力を発揮し、社会のあらゆる分野に男女が共同参画できる「小金井市」をめざします。

1 私たちは、男女が共にかけがえのない地球の環境を守り、平和と平等の輪を世界へ広げる「小金井市」をめざします。

## はじめに

小金井市では、平成8年12月に、市民と市が一体となり男女平等社会の実現に向かって努力していくことを目的として「男女平等都市宣言」を制定し、平成15年7月には、男女共同参画推進施策を総合的にかつ効果的に推進し、男女平等社会を実現することをめざす「男女平等基本条例」を施行しました。

そして、平成15年度から平成24年度までを計画の期間とする第3次行動計画「個性が輝く小金井男女平等プラン」を策定し、男女平等推進の施策に取り組んでいます。

施策の推進にあたっては、職員一人ひとりが男女平等を推進していく担い手であることの認識を持ち、各職場で持続的に取り組むことが重要です。また、市のあらゆる職場において、男女ともに働きやすい職場にしていかなければなりません。

そこで、小金井市職員の男女平等に関する意識や職場の状況等を明らかにし、職員の男女平等についての理解を深めるため、また、今後の施策推進の基礎資料とするために本調査を実施しました。

この報告書によって男女平等を改めて問い直し、今後の職務遂行や働きやすい職場づくりの参考になれば幸いです。

平成19年1月

小金井市企画財政部広報広聴課

# 目 次

I	調査の概要	1
II	回答者の属性	2
III	調査結果	
◇	男女平等全般について	3
	(1) 男女の性別役割分担について (問1)	3
	(2) 各分野での男女平等について (問2)	4
	(3) 女性が職業を持つことについて (問3)	6
	(問4)	7
	(4) 男女平等に関する用語について (問5)	7
	(5) 育児休業・介護休業利用についての抵抗感 (問6)	10
	(6) 共働きの男性の育児休業取得について (問7)	11
◇	家庭生活や日常生活について	12
	(1) 家事の分担について (問8)	12
	(2) 社会活動への参加について (問9)	13
◇	仕事や職場に関することについて	15
	(1) 昇進意向について (問10)	15
	(問11)	16
	(2) 職場における男女平等の実態 (問12)	17
	(3) お茶くみについて (問13)	18
	(問14)	19
	(4) セクシュアル・ハラスメントについて (問15)	20
	(5) 職務上男女平等に心がけていること (問16)	20
	(6) 審議会等への女性の参画について (問17)	21
◇	男女平等をさらに進めるための方策について	22
	(1) 家庭と仕事の両立のために重要なこと (問18)	22
◇	自由意見 (問19)	23
IV	平成10年度調査結果との比較 (グラフ)	26

## I 調査の概要

### 1 調査の目的

小金井市職員の男女平等に関する意識を調査することにより、職員の男女平等推進に対する理解と関心を深めるとともに、今後の施策推進のための基礎資料とすることを目的とする。

### 2 調査項目

- (1) 男女平等全般について
- (2) 家庭生活や日常生活について
- (3) 仕事や職場に関することについて
- (4) 男女平等をさらに進めるための方策について
- (5) フェースシート

### 3 調査の設計

#### (1) 対象者

小金井市職員（非常勤嘱託職員及び再任用職員等を含む）1,100人

#### (2) 調査方法

各課長を通じて職員に調査票を配布、提出は取りまとめて交換便にて返送

#### (3) 調査実施期間

平成18年10月17日～11月7日

#### (4) 回収状況

① 回収数869（有効回収数853、全項目無記入回収数16）

② 有効回収数の状況

	全体		女性		男性		性別 未回答
	平成10年度 調査の状況	今回	平成10年度 調査の状況	今回	平成10年度 調査の状況	今回	今回
調査対象者（人）	400	1,100	200	513	200	587	-
調査回収数（人）	363	853	175	383	188	411	59
有効回収率（%）	90.8	77.5	87.5	74.7	94.0	70.0	-

### 4 報告書の見方

- (1) 報告書の数値は、原則として有効回収数、全体853人、女性383人、男性411人を100%として算出している。
- (2) 回答率（単位：%）は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。
- (3) 複数回答の設問では、回答数の合計を回答者数で割った比率であり、その値は100%を超える。
- (4) 平成10年度実施の調査と共通する項目は、「IV 平成10年度調査結果との比較（グラフ）」として、P.26～P.39に掲載した。

## II 回答者の属性

### 1 問20～問22 性別・年齢・職層

単位：人

回答者	年 代 別					計
	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	無回答	
女性	63	70	78	169	3	383 ( 44.9 % )
男性	44	88	71	202	6	411 ( 48.2 % )
無回答	0	0	0	0	59	59 ( 6.9 % )
計	107	158	149	371	68	853 ( 100.0 % )

回答者	職 層 別						計
	管理職	係長職	主任職	主事職	その他	無回答	
女性	4	18	50	143	158	10	383
男性	44	57	62	175	61	12	411
無回答	0	0	0	1	0	58	59
計	48	75	112	319	219	80	853

### 2 平成10年度調査結果との比較

性別	平成10年度調査	女性 48.2		男性 51.8	
	今回	女性 44.9		男性 48.2	

年齢	平成10年度調査	20歳代 10.5		30歳代 17.6		40歳代 35.0		50歳代以上 36.9		
		女性 17.1	男性 16.0	女性 19.1	男性 16.0	女性 37.7	男性 32.4	女性 29.1	男性 44.1	
%	今回	20歳代 12.5		30歳代 18.5		40歳代 17.5		50歳代以上 43.5		無回答 8.0
		女性 16.4	男性 10.7	女性 18.3	男性 21.4	女性 20.4	男性 17.3	女性 44.1	男性 49.1	無回答

※年齢別の比率は、回答者総数より算出し、性別比率は性別回答総数より算出

女性0.8 男性1.5

職層	平成10年度調査	管理職 5.8		係長職 10.5		主任職 18.5		主事職 63.6		無回答 1.7	
		男性 10.6	女性 0.6	男性 13.8	女性 6.9	女性 16.6	男性 20.2	女性 73.7	男性 54.3	女性 2.3 男性 1.1	
%	今回	管理職 5.6		係長職 8.8		主任職 13.1		主事職 37.4		その他 25.7	無回答 9.4
		男性 10.7	女性 1.0	男性 13.9	女性 4.7	女性 13.1	男性 15.1	女性 37.3	男性 42.6	女性 41.3	男性 14.8

※職層別の比率は、回答者総数より算出し、性別比率は性別回答総数より算出

### Ⅲ 調査結果

#### ◇ 男女平等全般について

##### (1) 男女の性別役割分担について

**問1** あなたは、男女の役割分担のありかたについて、本来はどうあるべきだと思いますか。次の中からあなたの考えに近いものを1つだけ選んでください。

- 1 男性は仕事、女性は家事・育児を分担するのがよい。
- 2 女性は家事・育児を中心に、男性は仕事を中心に行い、さしつかえない範囲で女性も仕事をし、男性も家事・育児を手伝うのがよい。
- 3 男女とも仕事をし、家事・育児は男女で共同して行うのがよい。
- 4 その他

項目	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	19	2.2	4.1
2	325	38.1	33.9
3	417	48.9	58.4
4	86	10.1	-
無回答	6	0.7	3.6

項目	女性 ( 383 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	4	1.0	1.1
2	122	31.9	18.9
3	208	54.3	76.0
4	46	12.0	-
無回答	3	0.8	4.0

項目	男性 ( 411 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	15	3.6	6.9
2	190	46.2	47.9
3	175	42.6	42.0
4	29	7.1	-
無回答	2	0.5	3.2

※項目「4 その他」の主な内容：回答86人（記入83人、未記入3人）

- ◇ 個々の自由な選択（類似意見22人）
  - ・ 原則は「3」ですが、個々の事情で、自由に選択ができるのが良いと思います。
  - ・ それぞれの男女が納得すれば良し、決まった形はない。
  - ・ 男性・女性という性別で判断するのではなく、個人の能力・希望の問題である。
  - ・ 当事者同士のバランスの良いやり方でよい。
- ◇ それぞれの家庭に合った選択（類似意見14人）
  - ・ 各家庭の事情に合わせ、分担していけば良い。
  - ・ その家庭なりの考え方があると思うので、「べき」とは言えない。
  - ・ それぞれの夫婦の考え方で良いと思う。
- ◇ 互いに話し合って決める（類似意見14人）
  - ・ お互いの価値観・生き方を尊重して、話し合いのうえで役割分担を行うのが良い。
  - ・ 仕事する・しないは、夫婦間で決めれば良い。家事は分担すべき。
  - ・ 夫婦間でベストな形を選べば良いと思う。
- ◇ 状況に応じて（類似意見10人）
  - ・ あるべきあり方はないと思う。ケースバイケース。
  - ・ 家庭環境の制約により男女のみならず、子どもを含め役割が決まる。
- ◇ 男女が共同して行う（類似意見6人）
  - ・ 男女で決めるのではなく、向いている方が行う。協力し合うのが良い。
  - ・ 男女ともに仕事を持つならば、家事・育児は共同で行うのが良い。
- ◇ 得意な分野を分担（類似意見3人）
  - ・ 各自、得意なことをすれば良い。男性でも家事が仕事（本職）になっても良い。
- ◇ その他（意見14人）
  - ・ 女性が仕事、男性が家事・育児でもよいと思う。
  - ・ 本来どうあるべきというのは特にないと思う。
  - ・ できれば幼児期の育児は女性が専念し、以降は男女で家事・育児分担
  - ・ 女性しか出来ない役割（出産）を前提に、男性の協力（分担）が必要



## (2) 各分野での男女平等について

問2 あなたは、次のような面で男女が平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いものを項目ごとに1つ選んでください。

項目	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	男女平等である	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
A 家庭の中で	1	2	3	4	5	6
B 職場の中で	1	2	3	4	5	6
C 保育園・幼稚園の場で	1	2	3	4	5	6
D 学校教育の場で	1	2	3	4	5	6
E 社会通念やしきたりなどで	1	2	3	4	5	6
F 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
G 地域活動の場で (PTA・自治会等)	1	2	3	4	5	6
H 全体として	1	2	3	4	5	6

A 家庭の中で	全体 (853人) (性別無記入を含む)		女性 (383人)		男性 (411人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	102	12.0	67	17.5	26	6.3
どちらかといえば男性の方が優遇されている	332	38.9	167	43.6	141	34.3
男女平等である	239	28.0	89	23.2	141	34.3
どちらかといえば女性の方が優遇されている	68	8.0	21	5.5	43	10.5
女性の方が優遇されている	19	2.2	6	1.6	12	2.9
わからない	71	8.3	25	6.5	36	8.8
無回答	22	2.6	8	2.1	12	2.9

B 職場の中で	全体 (853人) (性別無記入を含む)		女性 (383人)		男性 (411人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	103	12.1	68	17.8	25	6.1
どちらかといえば男性の方が優遇されている	224	26.3	130	33.9	82	20.0
男女平等である	320	37.5	115	30.0	188	45.7
どちらかといえば女性の方が優遇されている	86	10.1	20	5.2	58	14.1
女性の方が優遇されている	17	2.0	2	0.5	12	2.9
わからない	76	8.9	35	9.1	34	8.3
無回答	27	3.2	13	3.4	12	2.9

C 保育園・幼稚園の場で	全体 (853人) (性別無記入を含む)		女性 (383人)		男性 (411人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	13	1.5	8	2.1	2	0.5
どちらかといえば男性の方が優遇されている	49	5.7	35	9.1	10	2.4
男女平等である	283	33.2	139	36.3	128	31.1
どちらかといえば女性の方が優遇されている	102	12.0	37	9.7	54	13.1
女性の方が優遇されている	46	5.4	19	5.0	23	5.6
わからない	293	34.3	115	30.0	163	39.7
無回答	67	7.9	30	7.8	31	7.5

D 学校教育の場で	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	13	1.5	9	2.3	2	0.5
どちらかといえば男性の方が優遇されている	116	13.6	78	20.4	31	7.5
男女平等である	394	46.2	169	44.1	202	49.1
どちらかといえば女性の方が優遇されている	36	4.2	12	3.1	20	4.9
女性の方が優遇されている	9	1.1	3	0.8	5	1.2
わからない	223	26.1	85	22.2	122	29.7
無回答	62	7.3	27	7.0	29	7.1

E 社会通念やしきたりなどで	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	215	25.2	143	37.3	55	13.4
どちらかといえば男性の方が優遇されている	464	54.4	186	48.6	254	61.8
男女平等である	79	9.3	19	5.0	54	13.1
どちらかといえば女性の方が優遇されている	23	2.7	7	1.8	14	3.4
女性の方が優遇されている	8	0.9		0.0	6	1.5
わからない	44	5.2	22	5.7	17	4.1
無回答	20	2.3	6	1.6	11	2.7

F 法律や制度の上で	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	104	12.2	75	19.6	21	5.1
どちらかといえば男性の方が優遇されている	278	32.6	151	39.4	110	26.8
男女平等である	299	35.1	82	21.4	199	48.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	48	5.6	19	5.0	26	6.3
女性の方が優遇されている	12	1.4	2	0.5	8	1.9
わからない	87	10.2	45	11.7	34	8.3
無回答	25	2.9	9	2.3	13	3.2

G 地域活動の場で (PTA・自治会等)	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	63	7.4	48	12.5	11	2.7
どちらかといえば男性の方が優遇されている	209	24.5	122	31.9	72	17.5
男女平等である	246	28.8	84	21.9	150	36.5
どちらかといえば女性の方が優遇されている	78	9.1	27	7.0	43	10.5
女性の方が優遇されている	11	1.3	3	0.8	8	1.9
わからない	211	24.7	85	22.2	111	27.0
無回答	35	4.1	14	3.7	16	3.9

H 全体として	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
男性の方が優遇されている	85	10.0	61	15.9	16	3.9
どちらかといえば男性の方が優遇されている	428	50.2	220	57.4	184	44.8
男女平等である	185	21.7	49	12.8	125	30.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	37	4.3	7	1.8	27	6.6
女性の方が優遇されている	7	0.8	1	0.3	4	1.0
わからない	86	10.1	35	9.1	44	10.7
無回答	25	2.9	10	2.6	11	2.7

※ 前回調査との比較は、「IV 平成10年度調査結果との比較(グラフ)」参照  
P.26～P.28

### (3) 女性が職業を持つことについて

問3 女性が職業を持つことについて、あなたはどのように考えますか。

- 1 女性は職業を持たない方がよい。
- 2 結婚するまでは仕事について、結婚後は持たない。
- 3 子どもができたら職業をやめ、その後は持たない。
- 4 子育ての時期だけやめて、その後再び職業を持つ。
- 5 結婚・出産にかかわらず職業を持つ方がよい。
- 6 その他

項目	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	3	0.4	0.6
2	17	2.0	1.9
3	29	3.4	5.0
4	287	33.6	23.7
5	382	44.8	58.7
6	132	15.5	-
無回答	3	0.4	1.7

項目	女性 ( 383 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	2	0.5	0.0
2	4	1.0	0.6
3	4	1.0	1.1
4	118	30.8	12.0
5	193	50.4	76.6
6	61	15.9	-
無回答	1	0.3	2.3

項目	男性 ( 411 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	1	0.2	1.1
2	12	2.9	3.2
3	23	5.6	8.5
4	155	37.7	34.6
5	156	38.0	42.0
6	62	15.1	-
無回答	2	0.5	1.1

※項目「6 その他」の主な内容：回答132人（記入121人、未記入11人）

- ◇ 本人の意志を尊重（類似意見74人）
  - ・ かくあるべきではなく、本人の意志が尊重・実現できることが望ましい。
  - ・ 各自の意志で選択すれば良いが、働き続けたい人が働き続けられるような制度・環境が必要
  - ・ 結婚・出産にかかわらず、職業を持つのも、他のことをするのも自由に選べるのが良い。
  - ・ 個人の自由
  - ・ ご本人がしたいと思う通りにした方が良い。女性だから・・・こう、という一律の考え方ではなく。
  - ・ 女性本人の希望次第
  - ・ 本人の意思を尊重すべき。本当は働きたいのに、家庭のために辞める必要はない。
  - ・ 持つのが良い悪いではなく、選択の自由を広げるべきと思う。
- ◇ 状況による（類似意見19人）
  - ・ 家計の状況による。
  - ・ 各家庭それぞれなので、状況にあわせ考えれば良いと思う。
  - ・ 事情に合わせて、子育てしながら仕事をしてほしいと思う。
  - ・ その女性が、一生続けて行ける仕事が見つかるかどうかで決まってくる。
  - ・ 男女の区別なく、適材適所があると思います。
  - ・ 本人の能力、希望に応じて職業を持てると良い。
- ◇ 仕事は持ったほうが良い（類似意見5人）
  - ・ 時期に関しては個々の与えられた状況によると思うが、女性も職業を持つことに賛成です。
  - ・ 仕事は続けたほうが良いと思うが、助ける人が必要
- ◇ 育児・子育て期の就労支援（類似意見2人）
  - ・ 0歳から義務教育終了まで、育児タイムや介護・保護者会や参観などのための休暇などがきちんと整備（人員を確保）され、仕事のために子育てを犠牲にしなくてよいなら、職業を持ってもいい。現状は子どもに負担がかかっているが厳しい。

- ◇ 相談して決める（類似意見2人）
  - ・ 自分ひとりの考えでは決まらない。相手との理解し合えるかが問題となる。
- ◇ 復職の保障（類似意見2人）
  - ・ 子育ての時期は時間の融通がきく働き方をし、その後は出産前と同じポストへ復職する。
- ◇ その他（意見17人）
  - ・ 経済的にも共働きしなくてもよいのなら、育児に専念して欲しい。
  - ・ 女性しか出来ない妊娠・出産、母乳を与える育児中は、仕事を休める。又、希望者は育休もとって、復職する。育休も3年間とか、希望すれば取れることが望ましい。
  - ・ 男性・女性どちらかが子育てに専念できるのであれば、全く問題ないと思う。
  - ・ どちらでも良い。

**問4** <問3で、「1」とお答えの方に>  
どのような理由ですか。

項目	全体（3人） （性別無記入を含む）		女性（2人）		男性（1人）	
	人	%	人	%	人	%
回答	1	33.3	1	50.0		0.0
無回答	2	66.7	1	50.0	1	100.0

※項目「回答」の主な内容：回答1人  
 ・ 女性が自立するため。

#### （4） 男女平等に関する用語について

**問5** あなたは、次のことばを知っていますか。それぞれの項目ごとに1つ選んでください。

項目	内容まで知っている	聞いたことはあるが、内容はよく知らない	知らない
A 男女共同参画社会基本法	1	2	3
B 男女雇用機会均等法	1	2	3
C 育児・介護休業法	1	2	3
D ストーカー行為規制法	1	2	3
E DV防止法	1	2	3
F 小金井市男女平等都市宣言	1	2	3
G 小金井市男女平等基本条例	1	2	3
H 第3次行動計画「個性が輝く小金井男女平等プラン」	1	2	3
I 小金井市男女共同参画週間のつどい	1	2	3
J こがねいパレット	1	2	3
K 小金井市の男女平等情報誌「かたらい」	1	2	3
L ジェンダー	1	2	3
M トメスティック・ハイレンス	1	2	3
N シェルター（緊急一時保護施設）	1	2	3

A 男女共同参画社会基本法	全体（853人） （性別無記入を含む）		女性（383人）		男性（411人）	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	95	11.1	41	10.7	46	11.2
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	558	65.4	240	62.7	283	68.9
知らない	161	18.9	85	22.2	65	15.8
無回答	39	4.6	17	4.4	17	4.1

B 男女雇用機会均等法	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	369	43.3	187	48.8	157	38.2
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	442	51.8	176	46.0	237	57.7
知らない	20	2.3	12	3.1	6	1.5
無回答	22	2.6	8	2.1	11	2.7

C 育児・介護休業法	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	368	43.1	205	53.5	141	34.3
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	436	51.1	165	43.1	239	58.2
知らない	25	2.9	3	0.8	20	4.9
無回答	24	2.8	10	2.6	11	2.7

D ストーカー行為規制法	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	298	34.9	140	36.6	139	33.8
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	502	58.9	225	58.7	246	59.9
知らない	27	3.2	7	1.8	14	3.4
無回答	26	3.0	11	2.9	12	2.9

E DV防止法	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	261	30.6	122	31.9	123	29.9
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	486	57.0	222	58.0	233	56.7
知らない	79	9.3	27	7.0	43	10.5
無回答	27	3.2	12	3.1	12	2.9

F 小金井市男女平等都市宣言	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	100	11.7	35	9.1	58	14.1
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	474	55.6	208	54.3	238	57.9
知らない	254	29.8	130	33.9	103	25.1
無回答	25	2.9	10	2.6	12	2.9

G 小金井市男女平等基本条例	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	100	11.7	32	8.4	60	14.6
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	473	55.5	207	54.0	241	58.6
知らない	251	29.4	131	34.2	97	23.6
無回答	29	3.4	13	3.4	13	3.2

H 第3次行動計画「個性が輝く小金井男女平等プラン」	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	54	6.3	22	5.7	27	6.6
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	373	43.7	146	38.1	207	50.4
知らない	399	46.8	204	53.3	164	39.9
無回答	27	3.2	11	2.9	13	3.2

I 小金井市男女共同参画週間のつどい	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	47	5.5	25	6.5	20	4.9
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	335	39.3	125	32.6	192	46.7
知らない	443	51.9	221	57.7	187	45.5
無回答	28	3.3	12	3.1	12	2.9

J こがねいパレット	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	95	11.1	48	12.5	43	10.5
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	407	47.7	185	48.3	195	47.4
知らない	328	38.5	140	36.6	163	39.7
無回答	23	2.7	10	2.6	10	2.4

K 小金井市の男女平等情報誌「かたらい」	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	100	11.7	54	14.1	39	9.5
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	313	36.7	131	34.2	163	39.7
知らない	412	48.3	185	48.3	197	47.9
無回答	28	3.3	13	3.4	12	2.9

L ジェンダー	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	301	35.3	139	36.3	144	35.0
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	312	36.6	126	32.9	166	40.4
知らない	216	25.3	108	28.2	90	21.9
無回答	24	2.8	10	2.6	11	2.7

M ドメスティック・バイオレンス	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	517	60.6	252	65.8	230	56.0
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	276	32.4	109	28.5	150	36.5
知らない	39	4.6	14	3.7	21	5.1
無回答	21	2.5	8	2.1	10	2.4

N シェルター (緊急一時保護施設)	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
内容まで知っている	323	37.9	156	40.7	137	33.3
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	390	45.7	181	47.3	190	46.2
知らない	119	14.0	37	9.7	75	18.2
無回答	21	2.5	9	2.3	9	2.2

(5) 育児休業・介護休業利用についての抵抗感

問6 育児休業や介護休業は男女がともに利用できる制度ですが、あなたの職場でこれらの制度を利用することについて、どう思いますか。あなたの考えに近いものを選んでください。

項目	抵抗はない	どちらともいえない	抵抗がある
A 男性が育児のために休業をとることについて	1	2	3
B 男性が家族の介護のために休業をとることについて	1	2	3
C 女性が育児のために休業をとることについて	1	2	3
D 女性が家族の介護のために休業をとることについて	1	2	3

A 男性が育児のために休業をとることについて	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
抵抗はない	523	61.3	262	68.4	221	53.8
どちらともいえない	202	23.7	83	21.7	107	26.0
抵抗がある	109	12.8	29	7.6	75	18.2
無回答	19	2.2	9	2.3	8	1.9

B 男性が家族の介護のために休業をとることについて	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
抵抗はない	627	73.5	301	78.6	282	68.6
どちらともいえない	162	19.0	59	15.4	92	22.4
抵抗がある	42	4.9	13	3.4	28	6.8
無回答	22	2.6	10	2.6	9	2.2

C 女性が育児のために休業をとることについて	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
抵抗はない	742	87.0	344	89.8	347	84.4
どちらともいえない	75	8.8	24	6.3	47	11.4
抵抗がある	13	1.5	5	1.3	7	1.7
無回答	23	2.7	10	2.6	10	2.4

D 女性が家族の介護のために休業をとることについて	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
抵抗はない	704	82.5	331	86.4	325	79.1
どちらともいえない	116	13.6	35	9.1	73	17.8
抵抗がある	10	1.2	7	1.8	3	0.7
無回答	23	2.7	10	2.6	10	2.4

※ 前回調査との比較は、「IV 平成10年度調査結果との比較(グラフ)」参照  
P. 29～P. 30

(6) 共働きの男性の育児休業取得について

問7 共働きの男性が育児休業をとることについて、あなたはどのように思いますか。あなたの考えに近いものを選んで1つだけ○をつけてください。

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1 | 男性が育児休業をとる必要はない。           |
| 2 | 育児休業は、どちらかとりやすい方がとればよい。    |
| 3 | 男性も一定の期間、育児休業をとるようにした方がよい。 |
| 4 | その他                        |

項目	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	32	3.8	6.6
2	492	57.7	70.5
3	287	33.6	12.9
4	30	3.5	4.7
無回答	12	1.4	1.4

項目	女性 ( 383 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	12	3.1	2.3
2	231	60.3	76.6
3	125	32.6	11.4
4	10	2.6	4.0
無回答	5	1.3	1.7

項目	男性 ( 411 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	19	4.6	10.6
2	236	57.4	64.9
3	134	32.6	14.4
4	16	3.9	5.3
無回答	6	1.5	1.1

※項目「4 その他」の主な内容：回答30人（記入27人、未記入3人）

- ◇ 当事者の判断（類似意見9人）
  - ・ 育児休業期間の収入減等、最良の方法で取得できれば良い。
  - ・ 個人の意志の本当の意味での尊重
  - ・ 女性を中心とし、臨機応変に対応したほうが良い。
- ◇ 取得の義務化・制度化（類似意見6人）
  - ・ 男性も一定期間の育児休業を取るよう義務化して欲しい。
  - ・ 一定の期間などと中途半端な形でなく、完全取得するべき。また、事業主として、その環境整備を行い、特定の者や管理職者・理事者の意識改革がなければ、小金井市の職場は変わらない。
- ◇ 状況に応じて（類似意見4人）
  - ・ 状況に応じて取ればよい。
  - ・ 夫婦で話し合い、「とりやすい方」ではなく、「とりたい方」が取る。
- ◇ その他（意見8人）
  - ・ その子の育児にどちらがベターかで判断すべき。
  - ・ どちらがとっても周囲が理解してくれるようなムードが定着しないと、男性は取りにくいので、女性が取るようになると思う。
  - ・ どちらがとっても良いが、その後の職場に混乱がないようにして欲しい。



◇ 家庭生活や日常生活について

(1) 家事の分担について

問8 あなたの家庭では、家事に夫と妻はどのくらい参加していますか。番号に○をつけてください。

項目	主に妻が 分担	夫婦で分 担	主に夫が 分担	他の家族 が分担	単身	子ども・被介護 者がいない
A 炊事	1	2	3	4	5	-
B 掃除・整理	1	2	3	4	5	
C 洗濯	1	2	3	4	5	
D 食料品・日用品等の買い物	1	2	3	4	5	
E 育児	1	2	3	4	5	6
F 高齢者等の介護	1	2	3	4	5	6

A 炊事	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
主に妻が分担	467	54.7	219	57.2	213	51.8
夫婦で分担	157	18.4	64	16.7	83	20.2
主に夫が分担	20	2.3	7	1.8	11	2.7
他の家族が分担	31	3.6	14	3.7	17	4.1
単身	127	14.9	55	14.4	65	15.8
無回答	51	6.0	24	6.3	22	5.4

B 掃除・整理	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
主に妻が分担	360	42.2	174	45.4	161	39.2
夫婦で分担	232	27.2	92	24.0	123	29.9
主に夫が分担	51	6.0	23	6.0	24	5.8
他の家族が分担	29	3.4	13	3.4	16	3.9
単身	129	15.1	57	14.9	65	15.8
無回答	52	6.1	24	6.3	22	5.4

C 洗濯	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
主に妻が分担	429	50.3	198	51.7	205	49.9
夫婦で分担	155	18.2	61	15.9	77	18.7
主に夫が分担	58	6.8	31	8.1	23	5.6
他の家族が分担	31	3.6	12	3.1	19	4.6
単身	129	15.1	57	14.9	65	15.8
無回答	51	6.0	24	6.3	22	5.4

D 食料品・日用品等の買い物	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
主に妻が分担	304	35.6	174	45.4	109	26.5
夫婦で分担	318	37.3	111	29.0	184	44.8
主に夫が分担	30	3.5	9	2.3	18	4.4
他の家族が分担	24	2.8	10	2.6	14	3.4
単身	127	14.9	55	14.4	65	15.8
無回答	50	5.9	24	6.3	21	5.1

E 育児	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
主に妻が分担	219	25.7	126	32.9	85	20.7
夫婦で分担	214	25.1	90	23.5	103	25.1
主に夫が分担	4	0.5		0.0	3	0.7
他の家族が分担	1	0.1		0.0	1	0.2
単身	89	10.4	36	9.4	48	11.7
子ども・被介護者がいない	262	30.7	103	26.9	141	34.3
無回答	64	7.5	28	7.3	30	7.3

F 高齢者等の介護	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
主に妻が分担	83	9.7	49	12.8	28	6.8
夫婦で分担	109	12.8	41	10.7	58	14.1
主に夫が分担	14	1.6	5	1.3	7	1.7
他の家族が分担	20	2.3	9	2.3	10	2.4
単身	89	10.4	37	9.7	47	11.4
子ども・被介護者がいない	467	54.7	213	55.6	228	55.5
無回答	71	8.3	29	7.6	33	8.0

※ 前回調査との比較は、「IV 平成10年度調査結果との比較(グラフ)」参照  
P.31～P.33

## (2) 社会活動への参加について

問9 あなたの地域活動の状況を教えてください。(〇はいくつでも)

項目	過去参加していた	現在参加している	今後(も)参加したい
A 自治会や商店会など	1	2	3
B 保育園・幼稚園・学校等の保護者会・PTA	1	2	3
C 子ども会・スポーツチーム等の指導・世話	1	2	3
D 趣味やスポーツ活動	1	2	3
E 研究会や勉強会	1	2	3
F 環境・消費者問題等の市民活動	1	2	3
G 高齢者・障害者等のボランティア活動	1	2	3
H その他	1	2	3

A 自治会や商店会など	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	226	26.5	113	29.5	100	24.3
現在参加している	170	19.9	72	18.8	80	19.5
今後(も)参加したい	97	11.4	41	10.7	52	12.7
無回答	381	44.7	168	43.9	186	45.3

B 保育園・幼稚園・学校等の保護者会・PTA	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	291	34.1	158	41.3	114	27.7
現在参加している	128	15.0	88	23.0	30	7.3
今後(も)参加したい	78	9.1	26	6.8	48	11.7
無回答	370	43.4	120	31.3	221	53.8

C 子ども会・スポーツチーム等の指導・世話	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	256	30.0	150	39.2	88	21.4
現在参加している	61	7.2	32	8.4	24	5.8
今後(も)参加したい	87	10.2	27	7.0	56	13.6
無回答	461	54.0	180	47.0	248	60.3

D 趣味やスポーツ活動	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	178	20.9	91	23.8	77	18.7
現在参加している	231	27.1	100	26.1	110	26.8
今後(も)参加したい	143	16.8	74	19.3	61	14.8
無回答	340	39.9	139	36.3	179	43.6

E 研究会や勉強会	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	138	16.2	71	18.5	56	13.6
現在参加している	90	10.6	51	13.3	28	6.8
今後(も)参加したい	131	15.4	62	16.2	61	14.8
無回答	512	60.0	211	55.1	271	65.9

F 環境・消費者問題等の市民活動	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	63	7.4	23	6.0	36	8.8
現在参加している	34	4.0	14	3.7	16	3.9
今後(も)参加したい	122	14.3	56	14.6	61	14.8
無回答	639	74.9	290	75.7	302	73.5

G 高齢者・障害者等のボランティア活動	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	93	10.9	47	12.3	39	9.5
現在参加している	36	4.2	19	5.0	12	2.9
今後(も)参加したい	148	17.4	70	18.3	69	16.8
無回答	589	69.1	256	66.8	294	71.5

H その他	全体 ( 853 人) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人)		男性 ( 411 人)	
	人	%	人	%	人	%
過去参加していた	7	0.8	1	0.3	6	1.5
現在参加している	3	0.4	1	0.3	2	0.5
今後(も)参加したい	20	2.3	8	2.1	12	2.9
無回答	826	96.8	374	97.7	393	95.6

※項目「H その他」の主な内容：回答27人（記入8人、未記入19人）

- ◇ ボランティア（類似意見2人）
  - ・ カンボジア、ベトナム、ラオス人等のボランティア活動
- ◇ その他（意見6人）
  - ・ 育児支援
  - ・ まちづくり協議会

◇ 仕事や職場に関することについて

(1) 昇進意向について

問10 あなたは、将来どのような役職にまでつきたいと思いますか。

- 1 課長職以上
- 2 課長補佐職まで。
- 3 係長職まで。
- 4 主任職まで。
- 5 特に昇進したいと思わない。
- 6 その他

項目	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	62	7.3	4.7
2	11	1.3	6.6
3	89	10.4	5.0
4	42	4.9	0.6
5	450	52.8	52.6
6	126	14.8	-
無回答	73	8.6	10.2

項目	女性 ( 383 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	13	3.4	0.0
2	2	0.5	2.9
3	27	7.0	6.9
4	23	6.0	0.6
5	217	56.7	58.9
6	64	16.7	-
無回答	37	9.7	12.6

項目	男性 ( 411 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	46	11.2	9.0
2	9	2.2	10.1
3	58	14.1	3.2
4	17	4.1	0.5
5	199	48.4	46.8
6	54	13.1	-
無回答	28	6.8	8.0

※項目「6 その他」の主な内容：回答126人（記入66人、未記入60人）

- ◇ 対象外（類似意見29人）
  - ・ 再任用職
  - ・ 非常勤
- ◇ 昇任の環境にない（類似意見6人）
  - ・ 現業職なので、主任で頭打ちではないか。
  - ・ 昇進に無関係の職種
- ◇ 意識したことがない（類似意見3人）
  - ・ 役職を意識したことはない。
- ◇ 既に管理職（類似意見3人）
  - ・ 既に管理職
- ◇ その他（意見25人）
  - ・ 仕事に対する希望はあるが、役職に対する希望はなし。自分の仕事、役職昇進の評価は他人がするもの。
  - ・ 専門職化をめざしたい。
  - ・ 特に希望はないが、自分の出来ることをする。
  - ・ 特になし
  - ・ 今はまだ分からない。

問11 <問10 で、「3～5」とお答えの方に>

課長職以上の職務を望まない理由はどんなことですか。次の中から3つまで選んでください。

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| 1 責任が重くなる。        | 6 魅力を感じない。  |
| 2 人事管理が煩わしい。      | 7 期待されていない。 |
| 3 家庭との両立が難しい。     | 8 休暇が取りにくい。 |
| 4 自分の能力に不安        | 9 その他       |
| 5 現在の状況が自分に適している。 |             |

項目	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	149	17.5	13.7
2	73	8.6	10.9
3	114	13.4	6.6
4	201	23.6	24.2
5	206	24.2	24.2
6	265	31.1	54.5
7	48	5.6	2.8
8	69	8.1	2.8
9	49	5.7	10.4
無回答	276	32.4	2.8

項目	女性 ( 383 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	68	17.8	14.7
2	34	8.9	11.2
3	70	18.3	9.5
4	86	22.5	23.3
5	100	26.1	21.6
6	98	25.6	55.2
7	12	3.1	0.9
8	19	5.0	0.9
9	22	5.7	9.5
無回答	119	31.1	4.3

項目	男性 ( 411 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	70	17.0	12.6
2	34	8.3	10.5
3	34	8.3	3.2
4	102	24.8	25.3
5	94	22.9	27.4
6	148	36.0	53.7
7	27	6.6	5.3
8	39	9.5	5.3
9	24	5.8	11.6
無回答	139	33.8	1.1

※項目「9 その他」の主な内容：回答49人（記入37人、未記入12人）

- ◇ 管理職の業務について（類似意見10人）
  - ・ 議会对応が難しい。
  - ・ 自分の望む、遣り甲斐や使命感と昇進が合わない。
- ◇ 職務に見合った給与（類似意見8人）
  - ・ 職務に見合った給料ではないから。
- ◇ 生活を大切に（類似意見3人）
  - ・ 地域や自分の活動に力を集中したい。
- ◇ その他（意見16人）
  - ・ 定年間近
  - ・ 能力なしに試験だけで昇進する者が多い。悪くなるだけ、がっかりしている。
  - ・ 非常勤なので。
  - ・ ポストがない。

## (2) 職場における男女平等の実態

問12 小金井市においては、現在、制度上の男女差はありませんが、実態はどうでしょうか。あなたの考えに近いものに○をつけてください。

項目	どちらかといえば男性の方が優遇されている	男女平等である	どちらかといえば女性の方が優遇されている	わからない
A 仕事の内容・分担	1	2	3	4
B 昇任・昇格の早さ	1	2	3	4
C 能力発揮の機会	1	2	3	4
D 職場の情報伝達	1	2	3	4
E 研修・勉強の機会	1	2	3	4
F 人事異動	1	2	3	4
G 全体的に	1	2	3	4

A 仕事の内容・分担	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	108	12.7	67	17.5	37	9.0
男女平等である	324	38.0	115	30.0	190	46.2
どちらかといえば女性の方が優遇されている	101	11.8	18	4.7	74	18.0
わからない	260	30.5	146	38.1	91	22.1
無回答	60	7.0	37	9.7	19	4.6

B 昇任・昇格の早さ	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	253	29.7	117	30.5	121	29.4
男女平等である	207	24.3	51	13.3	145	35.3
どちらかといえば女性の方が優遇されている	13	1.5	3	0.8	8	1.9
わからない	323	37.9	176	46.0	121	29.4
無回答	57	6.7	36	9.4	16	3.9

C 能力発揮の機会	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	155	18.2	82	21.4	61	14.8
男女平等である	350	41.0	98	25.6	236	57.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	12	1.4	2	0.5	8	1.9
わからない	275	32.2	163	42.6	88	21.4
無回答	61	7.2	38	9.9	18	4.4

D 職場の情報伝達	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	88	10.3	57	14.9	25	6.1
男女平等である	431	50.5	143	37.3	266	64.7
どちらかといえば女性の方が優遇されている	8	0.9	3	0.8	5	1.2
わからない	263	30.8	143	37.3	95	23.1
無回答	63	7.4	37	9.7	20	4.9

E 研修・勉強の機会	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	44	5.2	26	6.8	14	3.4
男女平等である	494	57.9	181	47.3	286	69.6
どちらかといえば女性の方が優遇されている	13	1.5	3	0.8	9	2.2
わからない	238	27.9	136	35.5	81	19.7
無回答	64	7.5	37	9.7	21	5.1

F 人事異動	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	107	12.5	58	15.1	42	10.2
男女平等である	283	33.2	92	24.0	175	42.6
どちらかといえば女性の方が優遇されている	48	5.6	4	1.0	40	9.7
わからない	347	40.7	191	49.9	131	31.9
無回答	68	8.0	38	9.9	23	5.6

G 全体的に	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	147	17.2	81	21.1	57	13.9
男女平等である	316	37.0	100	26.1	201	48.9
どちらかといえば女性の方が優遇されている	32	3.8	3	0.8	27	6.6
わからない	296	34.7	165	43.1	105	25.5
無回答	62	7.3	34	8.9	21	5.1

※ 前回調査との比較は、「IV 平成10年度調査結果との比較(グラフ)」参照  
P.34～P.37

### (3) お茶くみについて

問13 あなたは、お茶くみについてどのように考えますか。あなたの考えに近いものを1つ選んでください。

1	各自が用意(購入・持参・給茶機等)すればよい。
2	女性が用意した方がよい。
3	男性が用意した方がよい。
4	その他

項目	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
1	739	86.6	318	83.0	372	90.5
2	27	3.2	17	4.4	8	1.9
3	1	0.1		0.0	1	0.2
4	72	8.4	44	11.5	24	5.8
無回答	14	1.6	4	1.0	6	1.5

※項目「4 その他」の主な内容：回答72人(記入55人、未記入17人)

- ◇ 気が付いた人が行う(類似意見9人)
  - ・ 気が付いた人がみんなの分まで入れればよい。強制ではない。
- ◇ できる人、やりたい人がする(類似意見8人)
  - ・ 男女関係なく、やりたい人がやればよい。(やりたい人がいないなら、各自やればよい。)
  - ・ 男女にこだわらず、できる人がすれば良い。
- ◇ 当番制で(類似意見7人)
  - ・ 当番制

- ◇ 各自（類似意見4人）
  - ・ 飲みたい者は自分で飲めばよい。
- ◇ 手の空いた人（類似意見4人）
  - ・ お茶を出す余裕のある人が出す。（来客時）
  - ・ 手が空いた人がやればよい。
- ◇ その他（意見23人）
  - ・ 全員女性
  - ・ 一般的には、女性が入れてくれた方が好感は持てるが、臨機応変に。
  - ・ 入れてくれたときは気分よく飲んで、自分も入れてあげる気分を作る。
  - ・ 女性が率先してお茶くみする場合もやめさせることはおかしいと思う。
  - ・ 必要ない。

問14 それでは、あなたの職場において、職員に対しお茶くみを当番制等で入れていますか。

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1 | 主に女性が入れている。     |
| 2 | 主に男性が入れている。     |
| 3 | 男女問わず順番等で入れている。 |
| 4 | その他             |

項目	全体（853人） （性別無記入を含む）		女性（383人）		男性（411人）	
	人	%	人	%	人	%
1	115	13.5	73	19.1	34	8.3
2	12	1.4		0.0	10	2.4
3	71	8.3	34	8.9	32	7.8
4	551	64.6	234	61.1	284	69.1
無回答	104	12.2	42	11.0	51	12.4

※項目「4 その他」の主な内容：回答551人（記入438人、未記入113人）

- ◇ 各自で行っている（類似意見178人）
  - ・ 飲みたい人が各自で入れている。
- ◇ 当番制はない（類似意見56人）
  - ・ 当番制なし。
- ◇ お茶くみがない（類似意見49人）
  - ・ お茶くみは行っていない。
  - ・ 全くないが、来客時に対応した職員が入れている。
- ◇ 入っていない（類似意見27人）
  - ・ 入っていない。
- ◇ 女性のみの職場（類似意見19人）
  - ・ 女性職場なので、各自入れている。
- ◇ 気が付いた人が入れている（類似意見16人）
  - ・ 気が付いた人が入れている。
- ◇ 給茶機（類似意見14人）
  - ・ 給茶機で各自
  - ・ 給茶機の掃除は女性が行っている。
- ◇ 手の空いた人が入れている（類似意見11人）
  - ・ 手の空いた人が入れている。
- ◇ お茶くみ当番がない（類似意見8人）
  - ・ お茶くみ当番制がない。
- ◇ 男性のみの職場（類似意見7人）
  - ・ 男性だけの職場
- ◇ 特に決まっていない（類似意見5人）
  - ・ 特に決まっていない。



- ◇ やれる人がやっている（類似意見5人）
  - ・ 入れられる人が入れている。
- ◇ その他（類似意見43人）
  - ・ お茶くみできる人が誰と決めず入れている。
  - ・ 審議会等及び来客者に対しては、女性が「もてなす」という慣習で入れている。「もてなす」ことについても、女性が担う必要はない。
  - ・ だいたい決まった人が入れている。
  - ・ 年配者が主に入れている。
  - ・ 分からない

#### (4) セクシュアル・ハラスメントについて

**問15** 「セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）」とは、一般的に職場の上司や同僚などによる身体への不必要な接触や性的関係の強要や性的な冗談・からかい、食事・デートに執拗に誘い相手を不愉快にさせることなどをいいます。あなたはこの1年間に職場でセクシュアル・ハラスメントを受けたことがありますか。または、受けた人を知っていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

- 1 自分が受けたことがある。
- 2 女性で受けた人を知っている。
- 3 男性で受けた人を知っている。
- 4 受けたこともないし、受けた人も知らない。

項目	全体（853人） (性別無記入を含む)		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	60	7.0	7.2
2	126	14.8	20.1
3	15	1.8	1.4
4	622	72.9	66.1
無回答	61	7.2	8.8

項目	女性（383人）		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	42	11.0	12.0
2	59	15.4	21.7
3	6	1.6	0.0
4	277	72.3	61.7
無回答	17	4.4	8.6

項目	男性（411人）		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	13	3.2	2.7
2	59	14.4	18.6
3	7	1.7	2.7
4	313	76.2	70.2
無回答	30	7.3	9.0

#### (5) 職務上男女平等に心がけていること

**問16** あなたはふだん、次のようなことを心がけていますか。それぞれの項目について1つずつ選んでください。

項目	心がけている	特に心がけてはいない	そのような職務は担当していない
A 事業（施策）の企画・立案や実施において、男女平等の視点を持つ	1	1	1
B 広報等において、男女平等の視点を持つ	1	1	1
C 市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない	1	1	1
D 市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける	1	1	1

事業（施策）の企画・立案や実 A 施において、男女平等の視点を持つ	全体（853人） （性別無記入を含む）		女性（383人）		男性（411人）	
	人	%	人	%	人	%
心がけている	233	27.3	84	21.9	136	33.1
特に心がけてはいない	156	18.3	57	14.9	84	20.4
そのような職務は担当していない	428	50.2	225	58.7	181	44.0
無回答	36	4.2	17	4.4	10	2.4

B 広報等において、男女平等の視点を持つ	全体（853人） （性別無記入を含む）		女性（383人）		男性（411人）	
	人	%	人	%	人	%
心がけている	252	29.5	100	26.1	138	33.6
特に心がけてはいない	149	17.5	50	13.1	84	20.4
そのような職務は担当していない	415	48.7	216	56.4	178	43.3
無回答	37	4.3	17	4.4	11	2.7

C 市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない	全体（853人） （性別無記入を含む）		女性（383人）		男性（411人）	
	人	%	人	%	人	%
心がけている	490	57.4	202	52.7	257	62.5
特に心がけてはいない	161	18.9	55	14.4	95	23.1
そのような職務は担当していない	174	20.4	112	29.2	53	12.9
無回答	28	3.3	14	3.7	6	1.5

D 市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける	全体（853人） （性別無記入を含む）		女性（383人）		男性（411人）	
	人	%	人	%	人	%
心がけている	528	61.9	218	56.9	278	67.6
特に心がけてはいない	133	15.6	46	12.0	78	19.0
そのような職務は担当していない	161	18.9	104	27.2	48	11.7
無回答	31	3.6	15	3.9	7	1.7

※ 前回調査との比較は、「Ⅳ 平成10年度調査結果との比較（グラフ）」参照  
P. 37～P. 39

## （6） 審議会等への女性の参画について

問17 現状では女性の政策決定の場への参画は少ないといわれています。平成18年4月1日現在で、市では、審議会等が57あり、全委員数に占める女性委員の比率は、39.3%です。このことについて、あなたはどのように思いますか。次の中から1つだけ選んでください。

- 1 積極的に女性委員を増やした方がよい。
- 2 将来的には増えた方がよいが、現状ではやむを得ない。
- 3 増やす必要はない。
- 4 適任であれば男女を問わなくてもよい。
- 5 その他

項目	全体（853人） （性別無記入を含む）		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	147	17.2	19.6
2	81	9.5	6.1
3	12	1.4	1.1
4	570	66.8	64.7
5	11	1.3	-
無回答	32	3.8	4.1

項目	女性（383人）		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	66	17.2	23.4
2	32	8.4	8.0
3	3	0.8	0.0
4	263	68.7	58.9
5	4	1.0	-
無回答	15	3.9	5.7

項目	男性 ( 411 人 )		平成10 年度調 査結果
	人	%	%
1	66	16.1	16.0
2	46	11.2	4.3
3	8	1.9	2.1
4	276	67.2	70.2
5	4	1.0	-
無回答	11	2.7	2.7

※項目「5 その他」の主な内容：回答11人（記入8人、未記入3人）

- ・ 基本的には「4」、数値上の問題ではない。
- ・ 男性の意識を変えなければなかなか難しい。
- ・ 無理やり女性を委員等にしない方がよい。自分から立候補した人を頼めばよい。
- ・ 女性に対して、同様の呼びかけをした結果であれば仕方がない。

#### ◇ 男女平等をさらに進めるための方策について

##### (1) 家庭と仕事の両立のために重要なこと

問18 家庭生活と仕事の両立を図るために、特に重要なことは何だと思えますか。3つ以内でお選びください。

1	保育園などの保育サービスの充実
2	学童保育などの子育て支援の充実
3	男女ともに取れる育児・介護休業制度の充実
4	介護・看護サービスの充実
5	男性の家事・育児等への積極的な参加
6	労働時間の短縮の促進
7	パートタイマーの労働条件の向上
8	ワークシェアの実践
9	その他

項目	全体 ( 853 人 ) (性別無記入を含む)		女性 ( 383 人 )		男性 ( 411 人 )	
	人	%	人	%	人	%
1	434	50.9	207	54.0	194	47.2
2	308	36.1	137	35.8	148	36.0
3	384	45.0	168	43.9	190	46.2
4	218	25.6	109	28.5	98	23.8
5	277	32.5	135	35.2	124	30.2
6	369	43.3	159	41.5	187	45.5
7	147	17.2	72	18.8	65	15.8
8	100	11.7	44	11.5	50	12.2
9	24	2.8	8	2.1	12	2.9
無回答	40	4.7	12	3.1	22	5.4

※項目「9 その他」の主な内容：回答24人（記入19人、未記入5人）

- ・ 家庭で子育てが出来よう、企業や自治体が休暇や育児時間などの制度を積極的に取り入れる。北欧などを参考に。
- ・ 家庭内（夫婦間や親子）での意識改革
- ・ 急に休んでも大丈夫な労働環境

- ・ これ以上進める必要はない。
- ・ 障害児への療育、保育サービスの充実
- ・ 女性が仕事することが男女平等とは言えない。「1」～「8」は女性が仕事をするための環境整備であり、仕事することを望まない人も多いことを理解して欲しい。
- ・ 単なる理念ではなく、社会全体の変革が必要
- ・ 非正規労働者の正社員化・正職員化

## ◇ 自由意見

**問19** 男女平等に関することにご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

※主な内容：回答104人

### ◇ 男女平等・男女共同参画に関する意見（51人）

- ・ 歴史的に刻まれている男性優位の流れを払拭するのは難しい。国全体の意識改革や問題意識を持つことが基本。「男女平等」と「男ならでは」「女ならでは」の特権とがごちゃ混ぜになっている。何でもかんでも「平等」と叫ぶのもどうか。
- ・ 男女平等を過度に意識し過ぎない。女性でも、都市建設部関係の知識、経験、やる気のある者は、人事異動で考慮する。
- ・ 時とすると「平等」という言葉にとらわれすぎてゆがんだ状態がみられる。男女に限らず、人にはそれぞれ向き不向きがあり、能力の差もある。そのことを認めあって、ふさわしい人がふさわしい行動をとること。また、とれる環境を作っていくことが大切だと思う。
- ・ 全ての面で男女平等は、体力の面、精神的等と生まれながらにして違うと思います。また、男女それぞれ十人十色であると思うので、本人の意志に任せ、規則等での均一化はやめた方が良いと思います。
- ・ 平等って何でしょうか？男女共に特性があると思う。よって差があっても良いのではないか。セクハラ・残業等、女性からの観点で見ているものがあるのではないか。
- ・ 「男女平等」という言葉が存在すること自体が差別化である。
- ・ 女性の参画が少ないからといって、女性比率だけ増やしても意味がないと思う。女性への参画への啓蒙活動と男女平等の取り扱いの結果、女性比率が増えるのであればよいと思う。
- ・ 男女平等のもとに女性の立場は優遇されてきました。公務員は特に民間より早いスピードで。でも、基本的には、男女平等と言わなくとも差別のなくなる世の中が一番。民間の会社でも、女性が結婚・子育てで仕事を辞めないで働き続けられる制度を確立し、保育園・学童保育の更なる充実を願っています。
- ・ 「男女共同参画」に関するいろいろな事業は有効なのか？ もっと、別の視点から考えた方が良いのではないか？
- ・ 前述問18のように、男女平等をさらに進めるための方策とあり、家庭生活と仕事の両立とあります。平等であるならば、仕事をしていない主婦の方を支援する方策は必要ないのですか？
- ・ どのあたりが不平等なのかが見えない。例えば、全委員数に占める比率が39.3%だから不平等・・・とはならない。その職務に適任の男女が同数応募したにもかかわらず、女性の採用が極端に低いのであれば不平等。逆に圧倒的に男の応募が多いにもかかわらず、同数採用されるのであれば、男が不平等である。結果だけの数字では分からない。
- ・ 何に関しても男女平等という考え方は、おかしいと思う。男女それぞれが尊重し合い、自然な成り行きに任せればよいと思う。今の世の中がおかしくなっている原因の一つが、まさにそれであり、将来どうなっていくかが大変不安である。
- ・ ジェンダー・フリーの言葉を使わないとか、性教育への不理解など、男性側からの非常識な発言が通っていくのは恐ろしい。  
女性側の平等への意識が低く、慣習から抜け出そうとしない女性の多さにあきれかえる。
- ・ 男女平等とは、そもそも非現実的概念に思える。違いをしっかりと認識し、お互いを尊重することこそが大事なのであって、型にはめた平等論議には首をかしげたくなる。
- ・ 男女平等と一口に言っても、根本的な構造（体の）は違う訳ですから、それぞれの“らしさ”を踏まえたうえで考えるべきだと思います。「女らしさ」「男らしさ」は死後にしたくはないので。育児にしても、母性、父性は大切ですし、すべてが同じであるべき・・・というものではないと思います。
- ・ 仕事に関しては、制度面で男女平等なのはもちろん、男性職員の意識の中でも、女性の能力を高く評価していきやすい環境だと思っています。ただ、話がプライベートなこととなると、「女はかわいくさえあればいい」といったことを耳にすることが結構あり、残念に思うことがあります。それは男性が女性に対して抱く当然の感情なのかな、と思ったりもします。女性の側も「自分は女だから」という気持ちで、甘えている面も多いと思います。これから仕事を続けていく中で、「男女平等」という言葉の意味をじっくり考えていきたいと思っています。
- ・ 法律や制度上で、男女平等が謳われていても、家庭生活や社会通念上で、浸透しないのが残念です。それは、女性の経済的自立と大きくかかわっているように思えるのですが。

◇ 労働環境に関する意見 (14人)

- ・ 家庭や仕事の夫婦間の配分は、各家庭で決めるべき問題だと思うが、社会通念の他人への押し付けや、産業界の男性の長時間労働（昇進、転勤とセットで）の問題が、女性の社会参画を阻害しているのは間違いないと思う。企業側の意識が最大の問題だと思う。一方で母性を考えると、子育ての一時期は女性しか担えないものもある。しかし、母性を優先すべき数年間のために、女性自身の能力発揮の機会が、その時期を過ぎた後にも制限されているのが現実だと思う。育休についても、男性も女性も育休をとれたら、それにこしたことはないが、職場の体制の問題（労働力の減というリスク）を考えると、雇用者側の配慮がない限り、職場の人間関係がギクシャクしてしまう。それを考えると、男女ともに萎縮してしまうと思う。
- ・ 私立の保育園には男性保育士が常勤しているところが多々あるが、小金井市立の園ではどのくらいいるのでしょうか。母子家庭もめづらしくない現在、保育園での男性保育士は重要な存在だと思います。
- ・ ユビキタス社会と言われながら、ネットを使った在宅勤務が導入されていない。導入されれば、男女とも育児・家事に積極的に参加できるのではないか。
- ・ 使用者側に、女性の能力とか、感性を積極的に活かそうというものが感じられない。
- ・ 女性が働きやすい環境づくり。国として少子化対策に取り組むべし。現状のままいけば産みたくない。
- ・ 子どもを産むか、仕事をとるかの選択になってしまったり、辞めて再就職すると、パート職で生涯賃金格差はひらいたり、また、仕事を続けていても家事負担が父親より重くのしかかることが多い気がします。
- ・ 子どもを持つ女性の労働条件の改善、救済。 男性の育児への参加可能な体制が充実して欲しい。

◇ 性差に関する意見 (10人)

- ・ 性的観点からみて、全てを平等にするには無理がある。各々の人格を尊重し、役割を分担すればいいと思う。女性に経済力が付くと婚期が遅れ、少子高齢化に拍車がかかるのではないか。逆に未婚の母が増えるかも？
- ・ 完全な男女平等は不可能です。なぜなら、男、女と人間の呼び名が別れているように、性的に全く違うからです。感性も違いますし、体力も違いますし、その他いろいろあるでしょう。そのことを踏まえての男女平等論は大いに結構だと思います。
- ・ 男女差別は、あってはならないけれど、性別の違いは「ある」というのが私の認識です。生理的な違いは尊重しあいながら、それぞれの良さを生かしていくことが大切だと思います。社会の仕組みの多くは、歴史的な男性中心につくられてきているので、女性としては不都合とすることもありますが、女性の側も男性が気づけない不都合を指摘して、制度を整えていくことも必要だと思います。

◇ 家庭と仕事の両立に関する意見 (7人)

- ・ 私は今年3月まで民間企業にいました。小金井市役所は会社よりはるかに男女平等です。仕事をする女性にとって大きな問題となるのが育児だと思います。人生の一時期、男女とも育児に参加できることは素晴らしいことです。これは決してイヤな仕事ではありません。いかに重要な仕事であっても、育児が決して仕事に劣るものではありません。親として自身と誇りを持って育児に参加すべきです。そのため、一時期休職し昇格等が遅れても少しも恥じるものではありません。仕事は目的ではなく手段です。
- ・ 家庭と両立するために、残業を減らし、産休・育休、タイムなど子育てに対する制度を確立すること。職場で支える側に手当て（人手）を十分にしてもらうこと。が必要だと思う。
- ・ 家事・育児の女性の負担の軽減、子どもの育ちのためにも残業時間の見直しをすすめることが早急に必要だと思います。男女平等推進という言葉がとても空しく、実際とはかなり遊離して、男女ともに不平等と思える職場実態です。

◇ 意識改革に関する意見 (4人)

- ・ 仕事に関しては男女の差別は感じられないが、家庭においては女性の家事量は多い。長い日本の歴史的週間なので、これを直すには学校教育等の根本からの意識改革が必要だと思う。
- ・ 男女平等の意識改革は教育的な実践レベルだけで改善は不可能と考える。歴史的文化的に長い間培われた世代が、政治を行っている現状では期待できない。日本国民全体の世代が交代する状況が生まれにくいことには・・。しかし、現実には女性の権利意識は若い世代から徐々に生まれていると思う。

◇ 性別役割分担に関する意見 (4人)

- ・ 女性が進出してくるのは大変よいことだと思うが、ただ、身体的なものまで男女平等に固執すると、女性は壊れるのでは。よって、完全な男女平等というのは無理だと思うし、男の役割、女の役割をお互いに尊重することが男女平等になるのではないか。
- ・ 習慣などの中に、まだまだ古い考え方があり、変わっていない。男女とも、まだ、男女の役割分業の古い考え方に縛られている人が多いように思える。特に男性は、そこに甘えている。

◇ その他の意見 (14人)

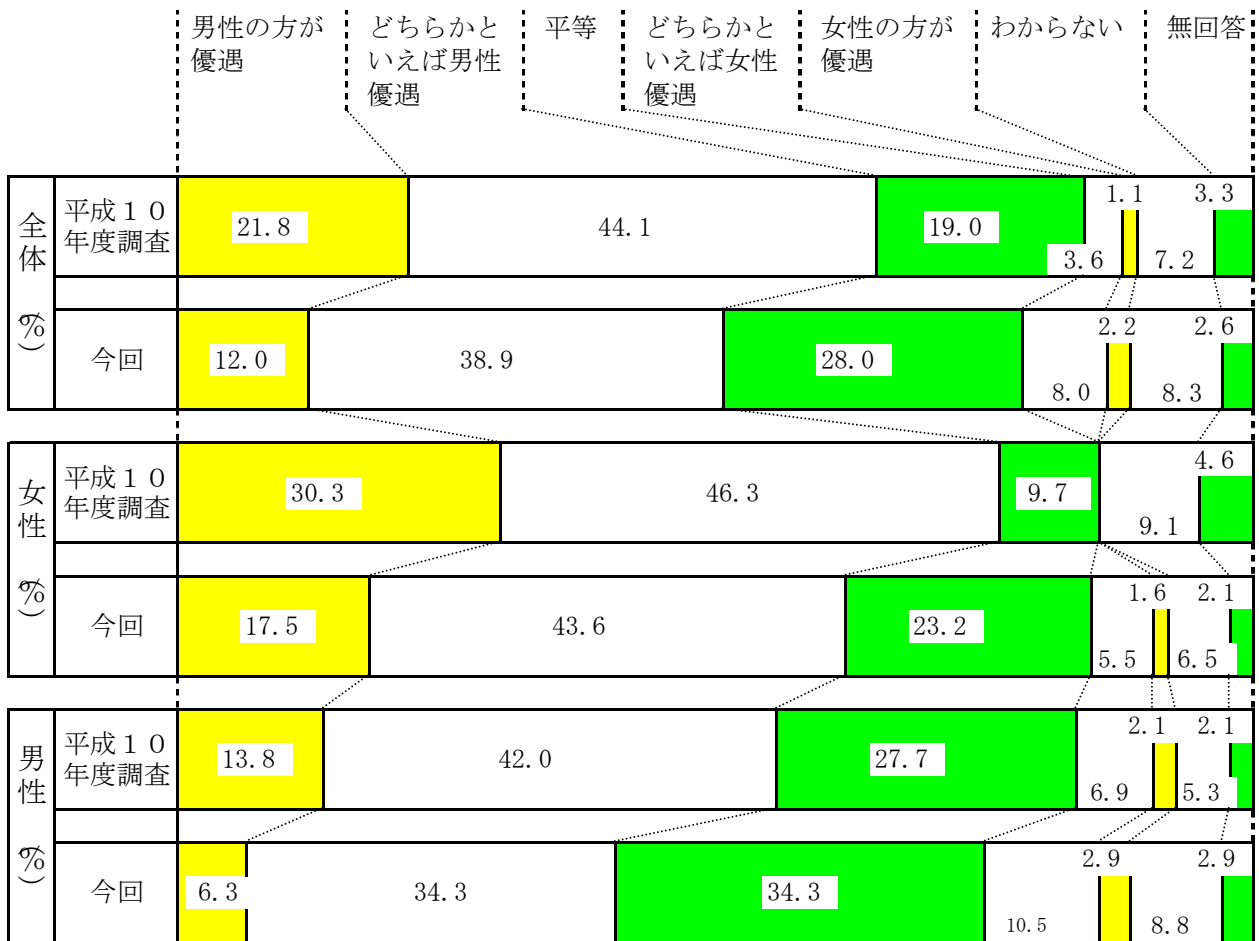
- ・ 問13については、早急に改善を要望します。男性の意識が低すぎる。問18については、1～8にマルをつけたい。問3については、地盤が整っていないので机上論になっているのが現実問題。

- 問13で、お茶くみのことがありましたが、女性が率先して入れている時に、男女平等であるのでやめることを強要した事があったが、（自分ではないが）気持ちよく入れているのにやめさせることに対して、男女平等になるのか不思議であった。
- 男女平等の定義が分からない。このアンケートの結果は是非知りたい。が、意味のあるアンケートとは思えない。
- このアンケートの結果は当然公表されると思いますが、例えば、問18で労働時間の短縮が一定数選ばれたとき、アンケートを取った担当として、その結果をどのように具体的に実現されようとするのか。つまり、アンケートは取るだけが目的ではなく、その結果を具体的対策に生かすことにあると思われま。結果公表時には具体化策も合わせて発表されることを期待しています。
- この調査は意味のある調査だと思う。ガンバって下さい。
- 男女問わず適任ということがあり、数値やみかけの平等は、平等ではないと思います。男性・女性の能力の用い方はさまざまだと思います。

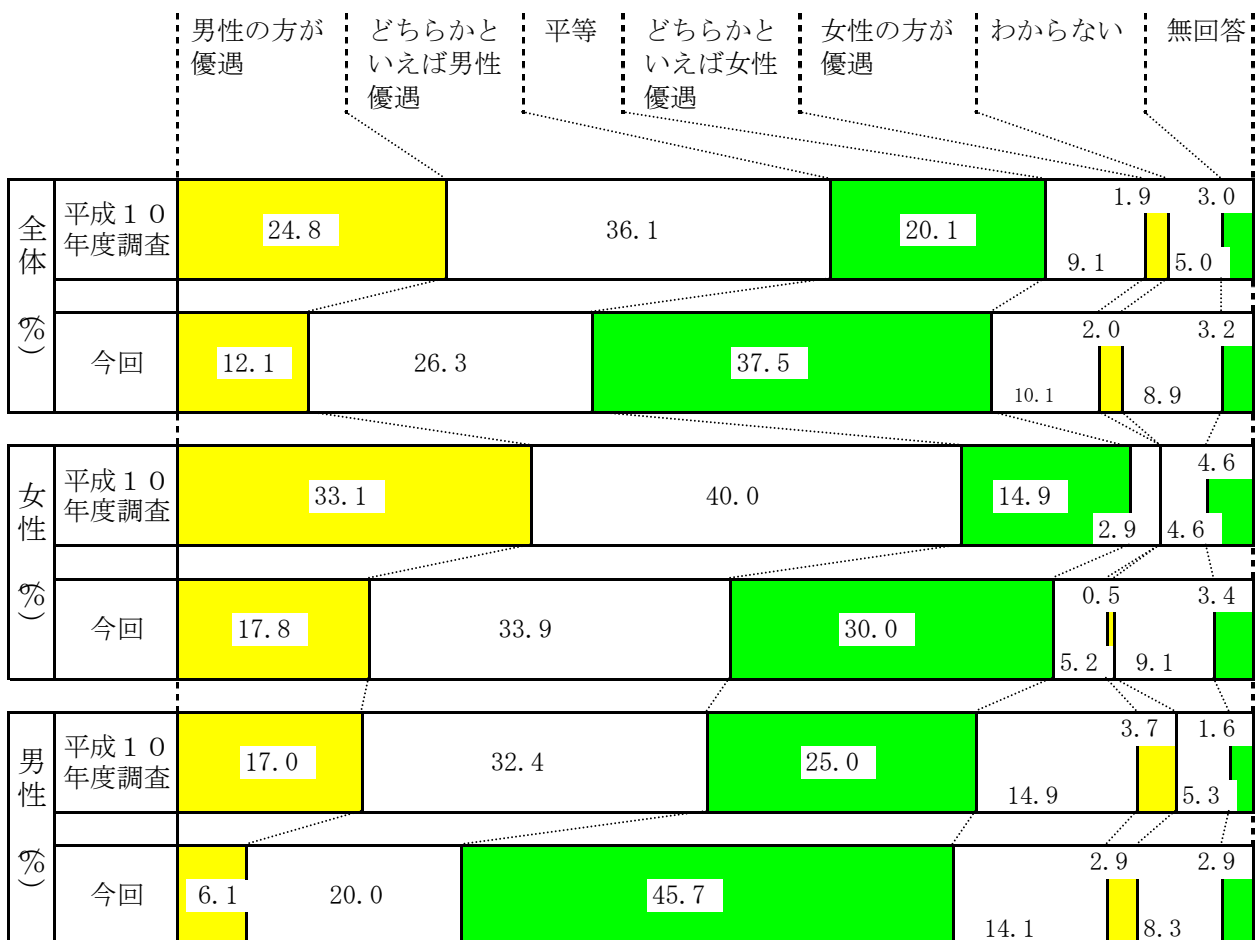
#### IV 平成10年度調査結果との比較（グラフ）

問2 あなたは、次のような面で男女が平等になっていると思いますか。

##### A 家庭の中で

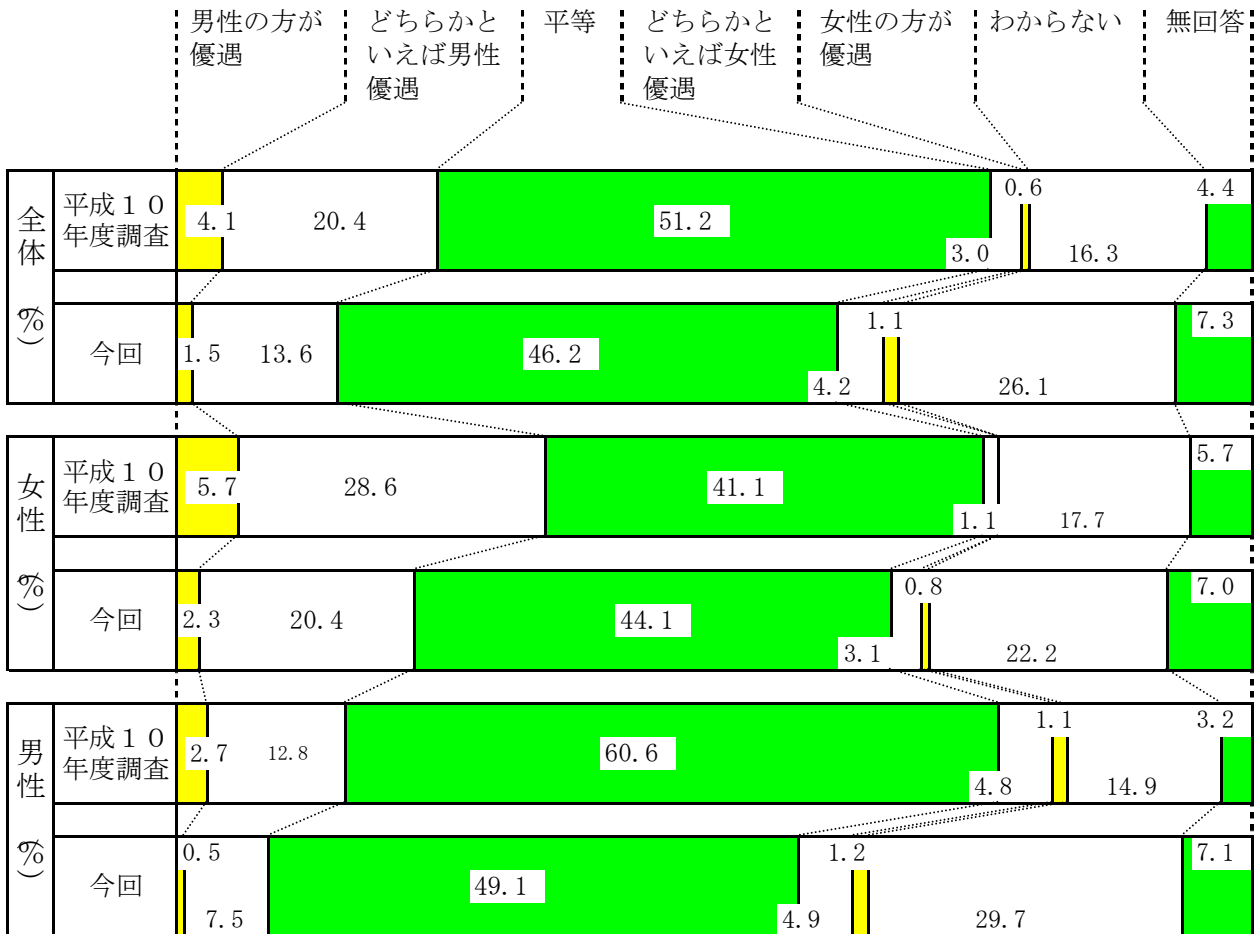


##### B 職場の中で

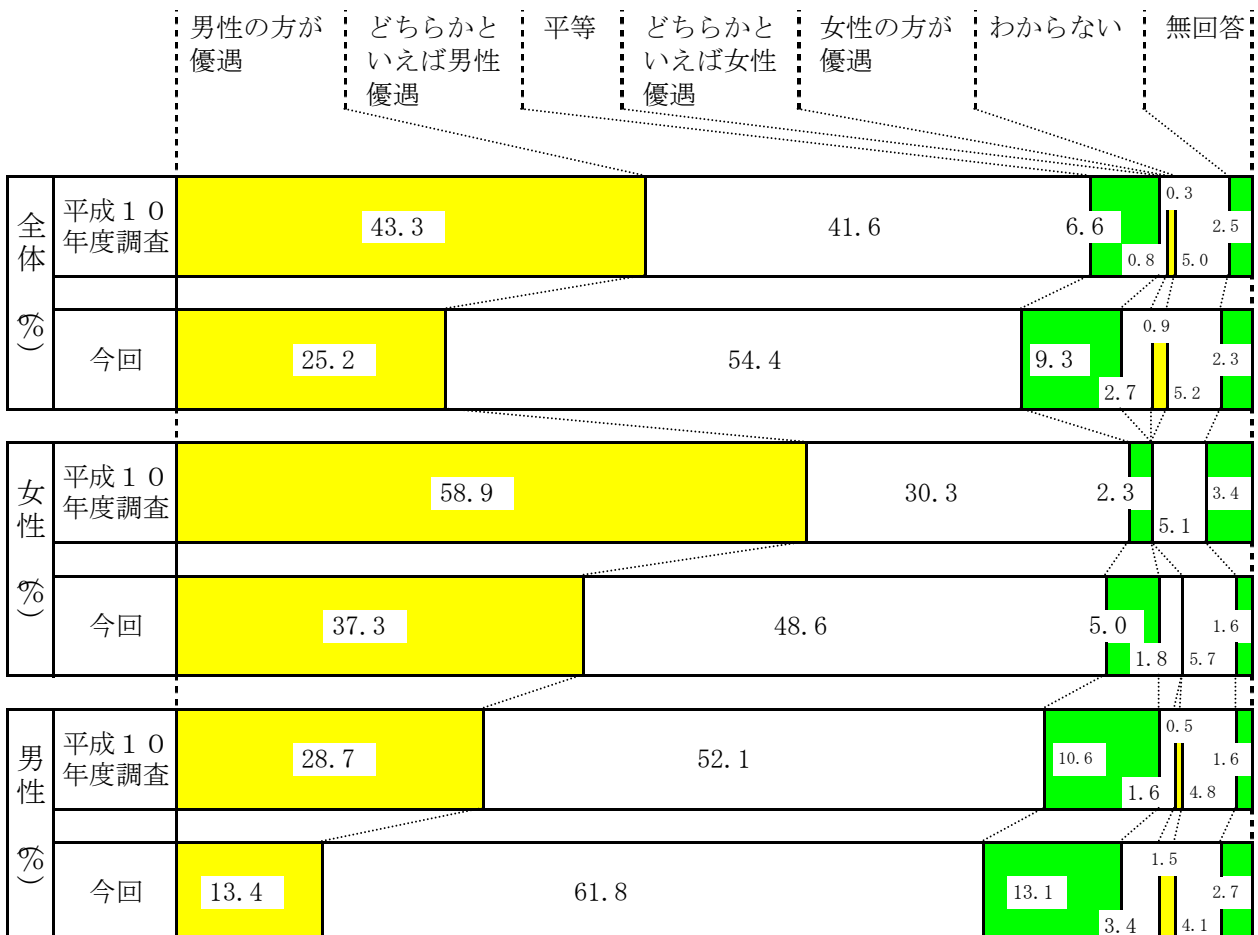


C 保育園・幼稚園の場で：今回、項目を追加のため、比較を省略

D 学校教育の場で

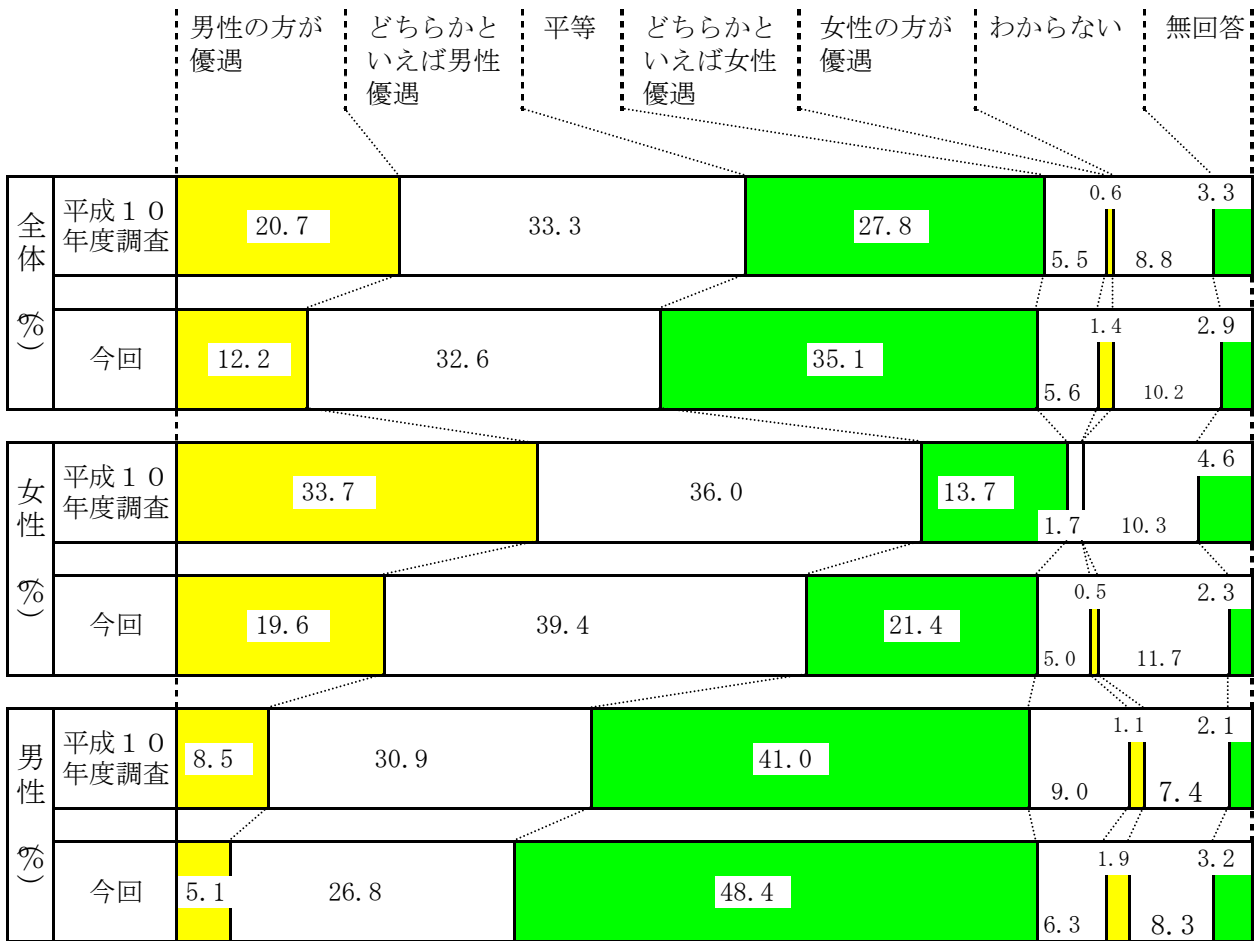


E 社会通念やしきたりなどで



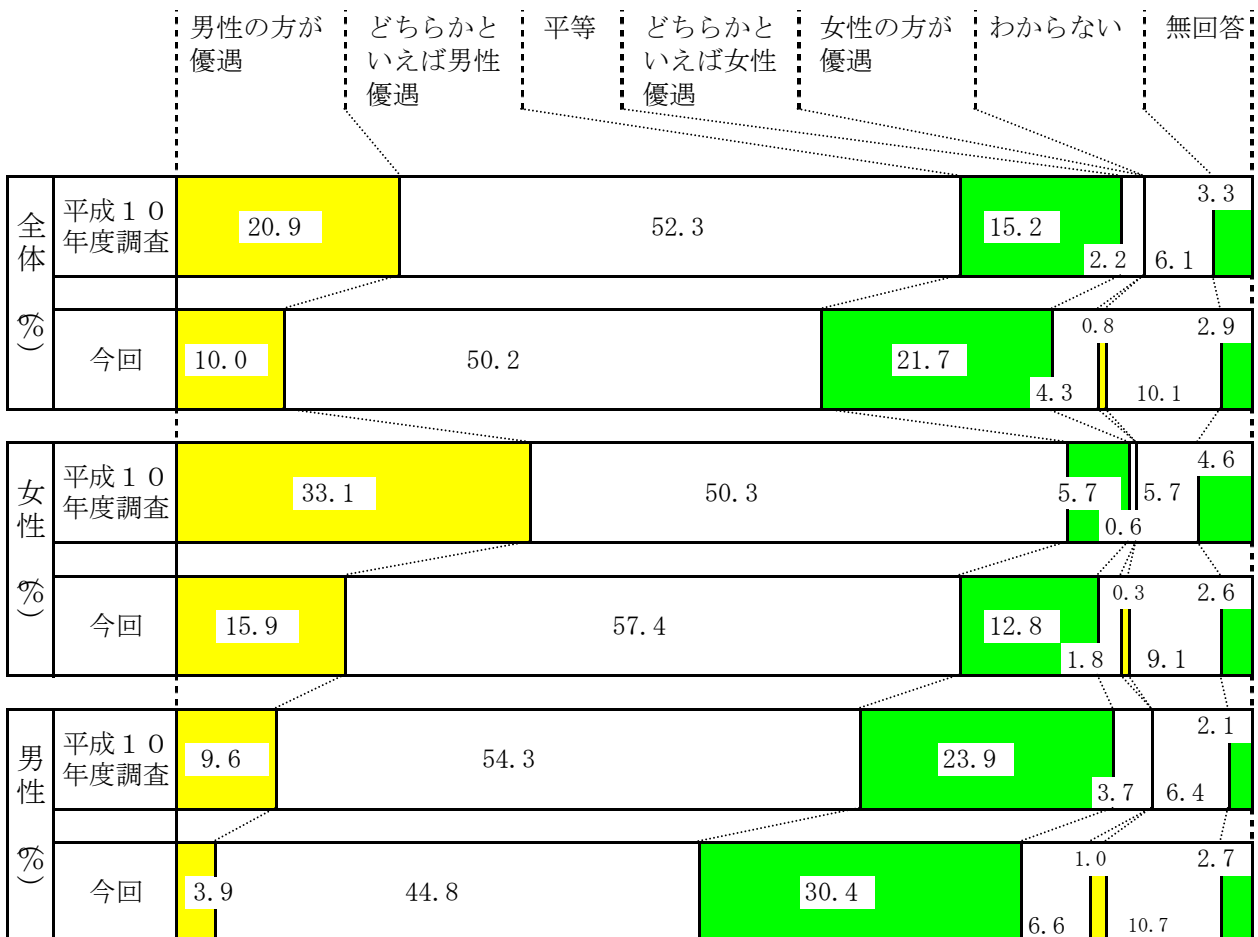


F 法律や制度の上で



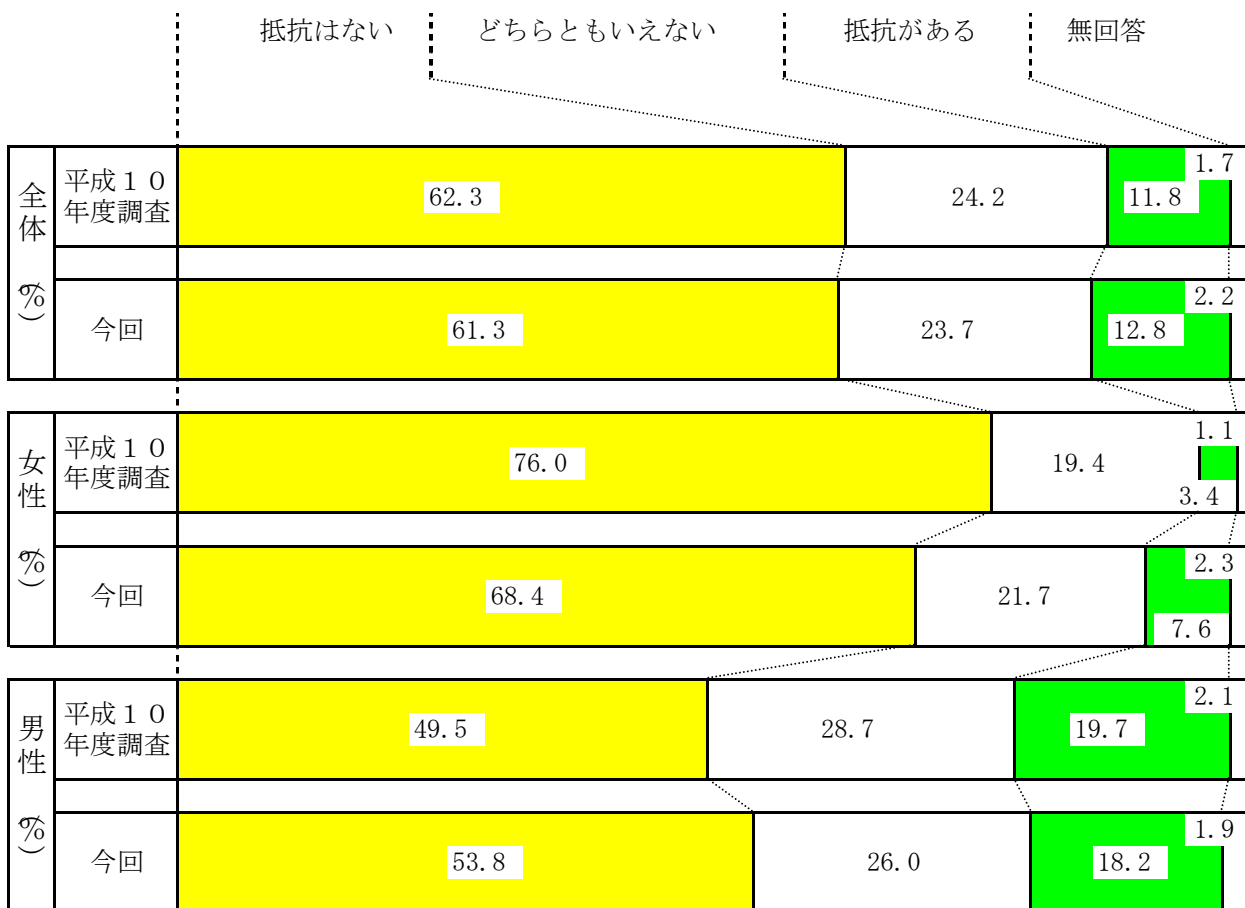
G 地域活動の場で (PTA・自治会等) : 今回、項目を追加のため、比較を省略

H 全体として

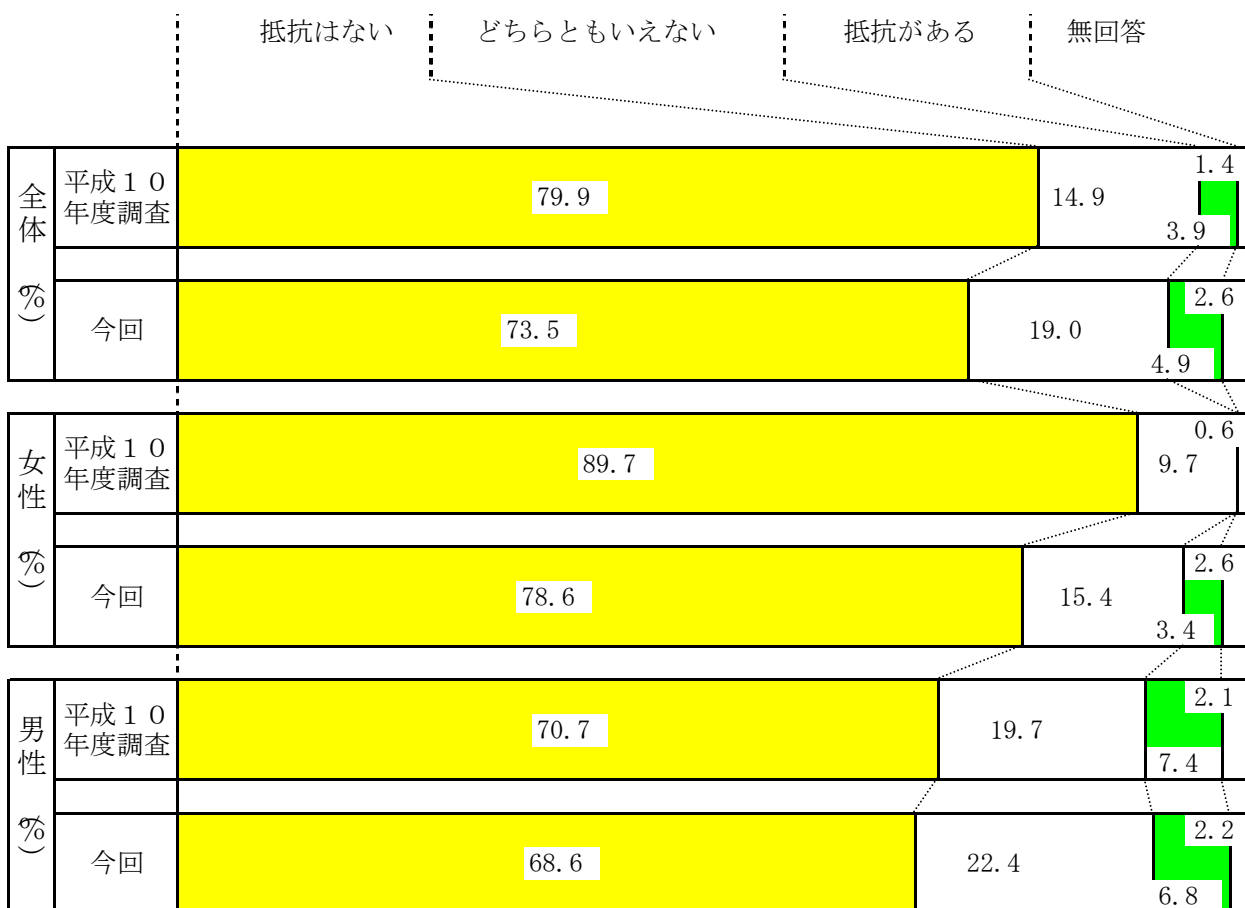


問6 育児休業や介護休業は男女がともに利用できる制度ですが、あなたの職場でこれらの制度を利用することについて、どう思いますか。

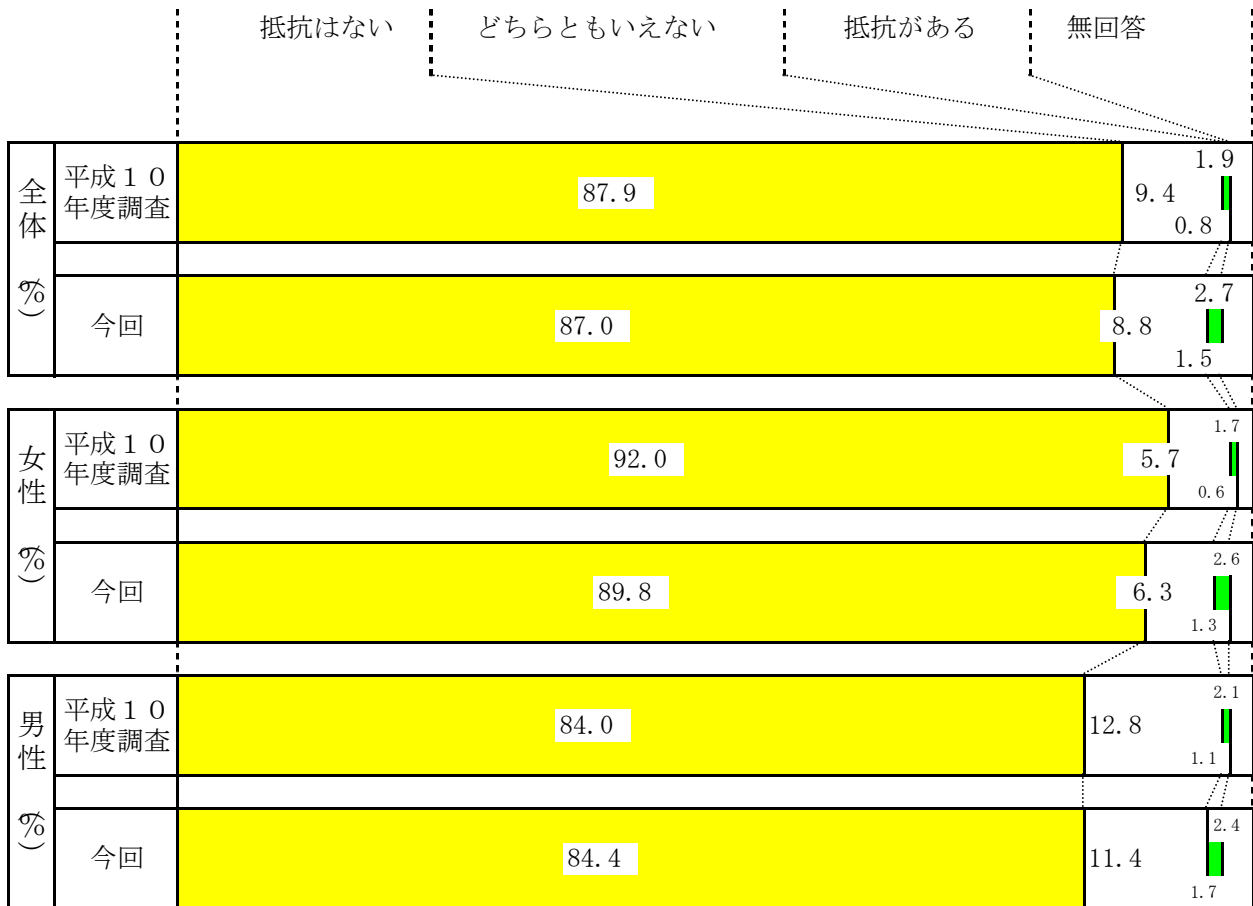
A 男性が育児のために休業をとることについて



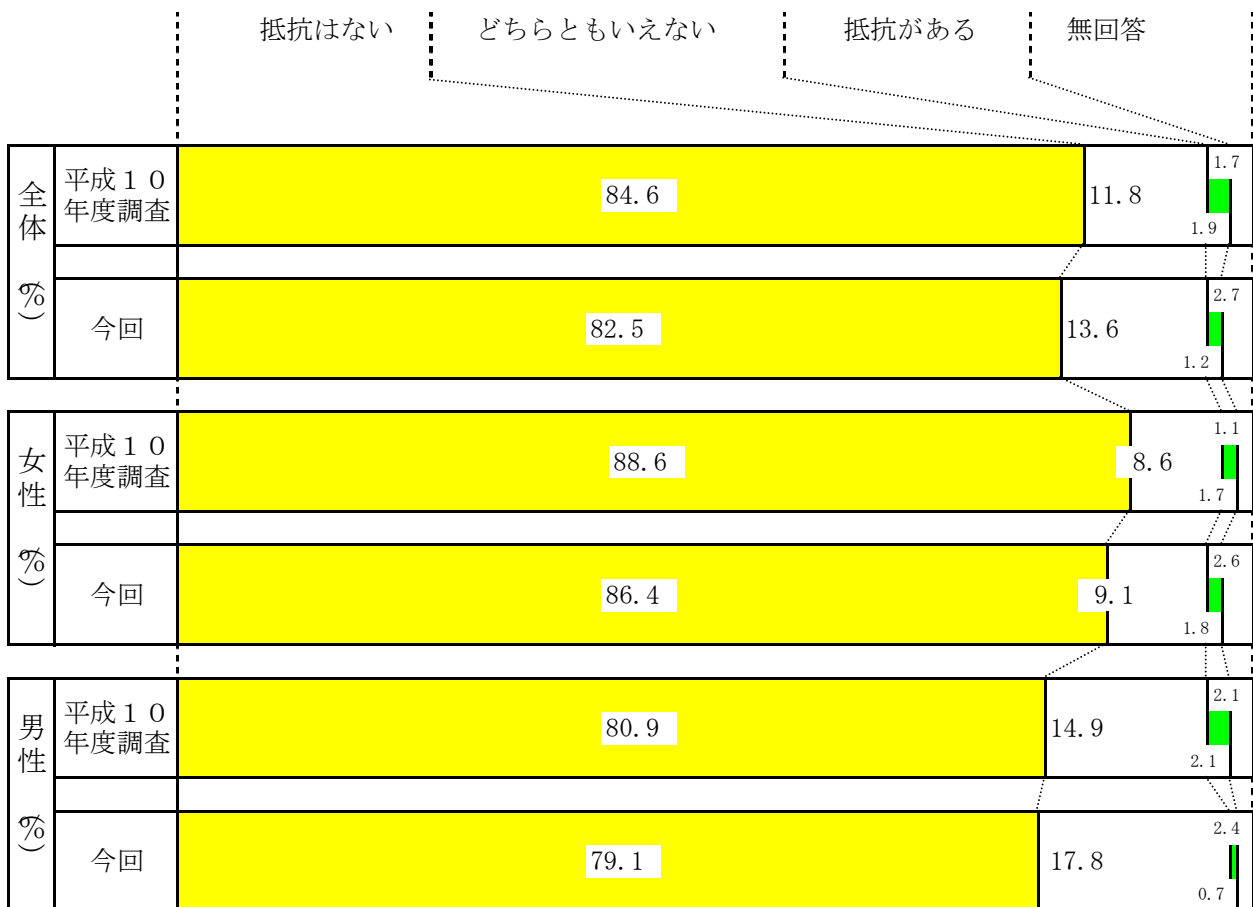
B 男性が家族の介護のために休業をとることについて



C 女性が育児のために休業をとることについて

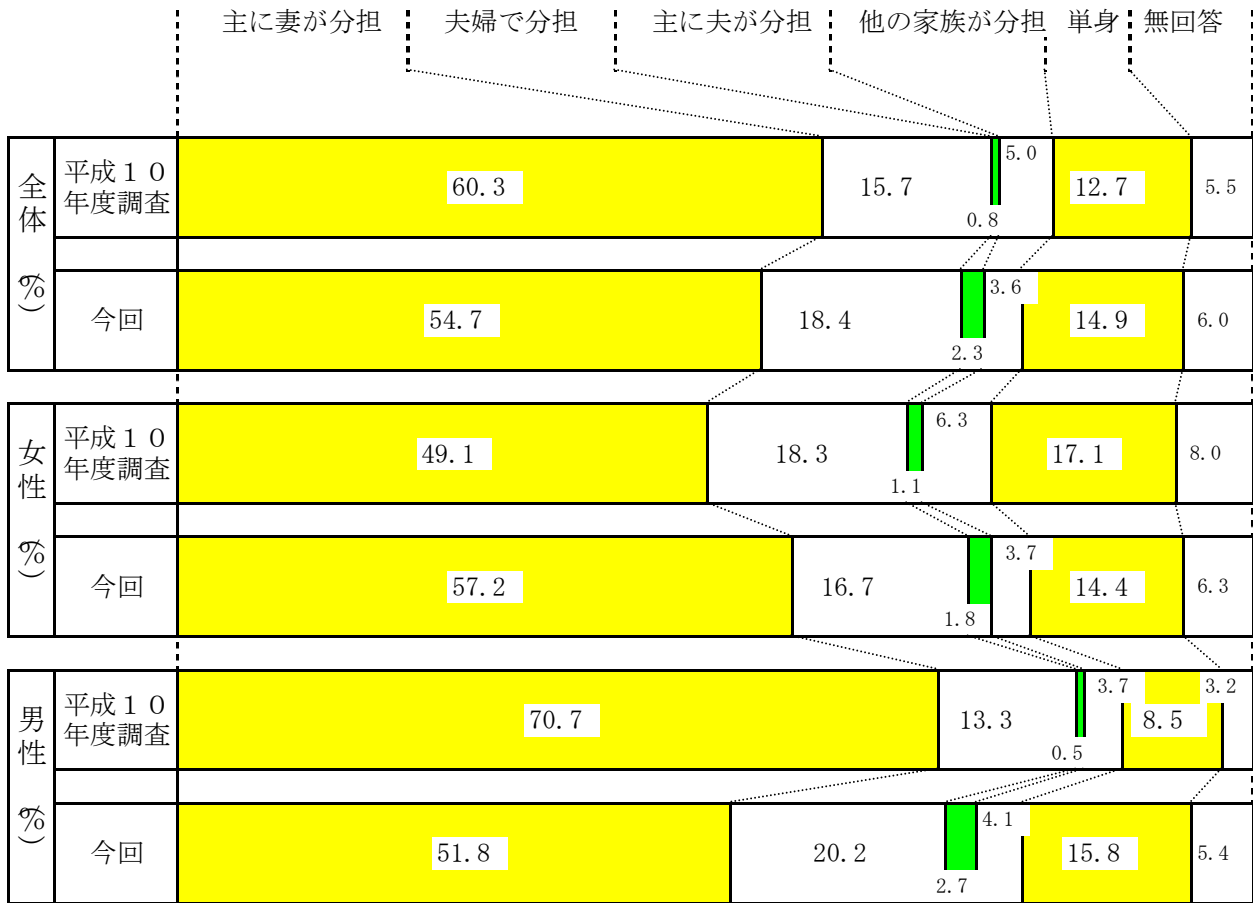


D 女性が家族の介護のために休業をとることについて

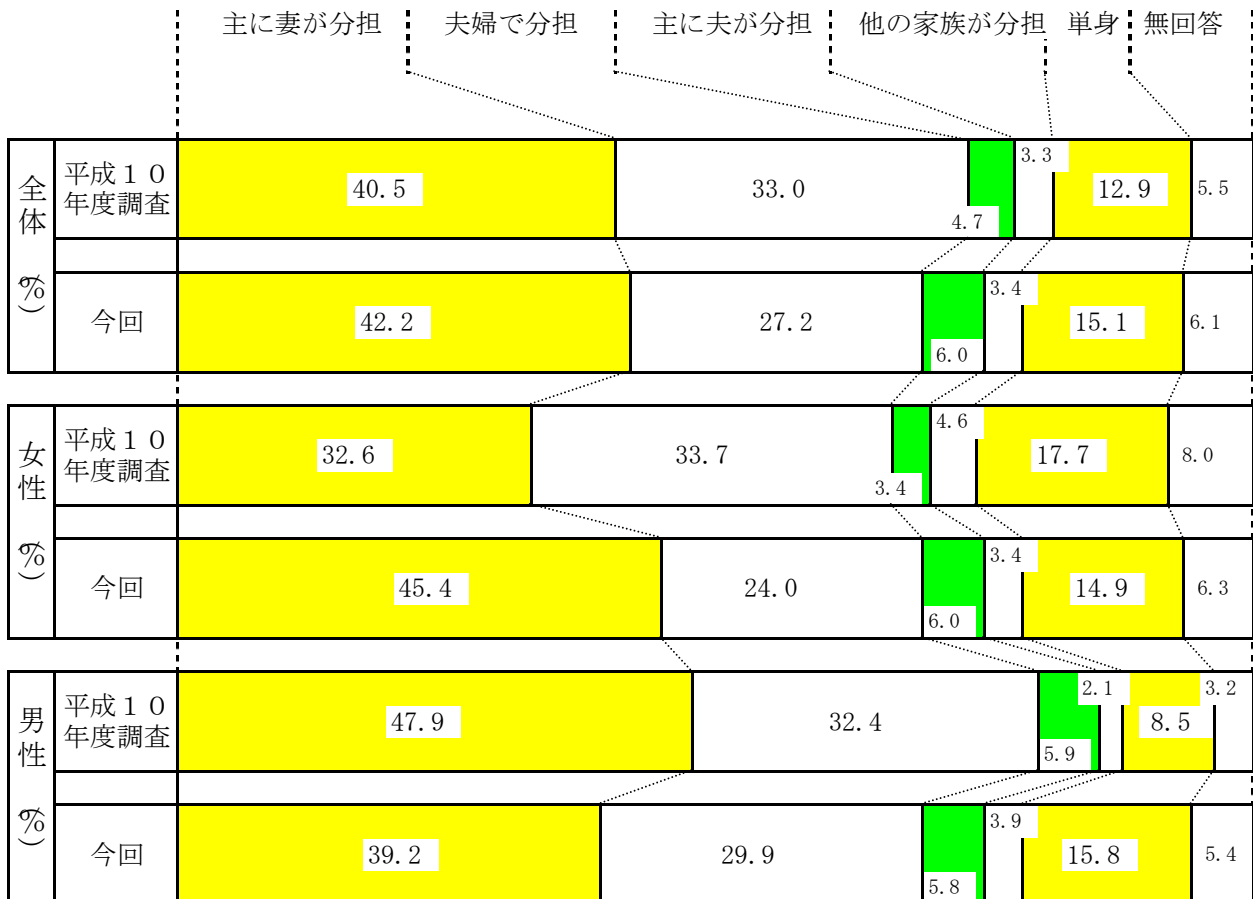


問8 あなたの家庭では、家事に夫と妻はどのくらい参加していますか。

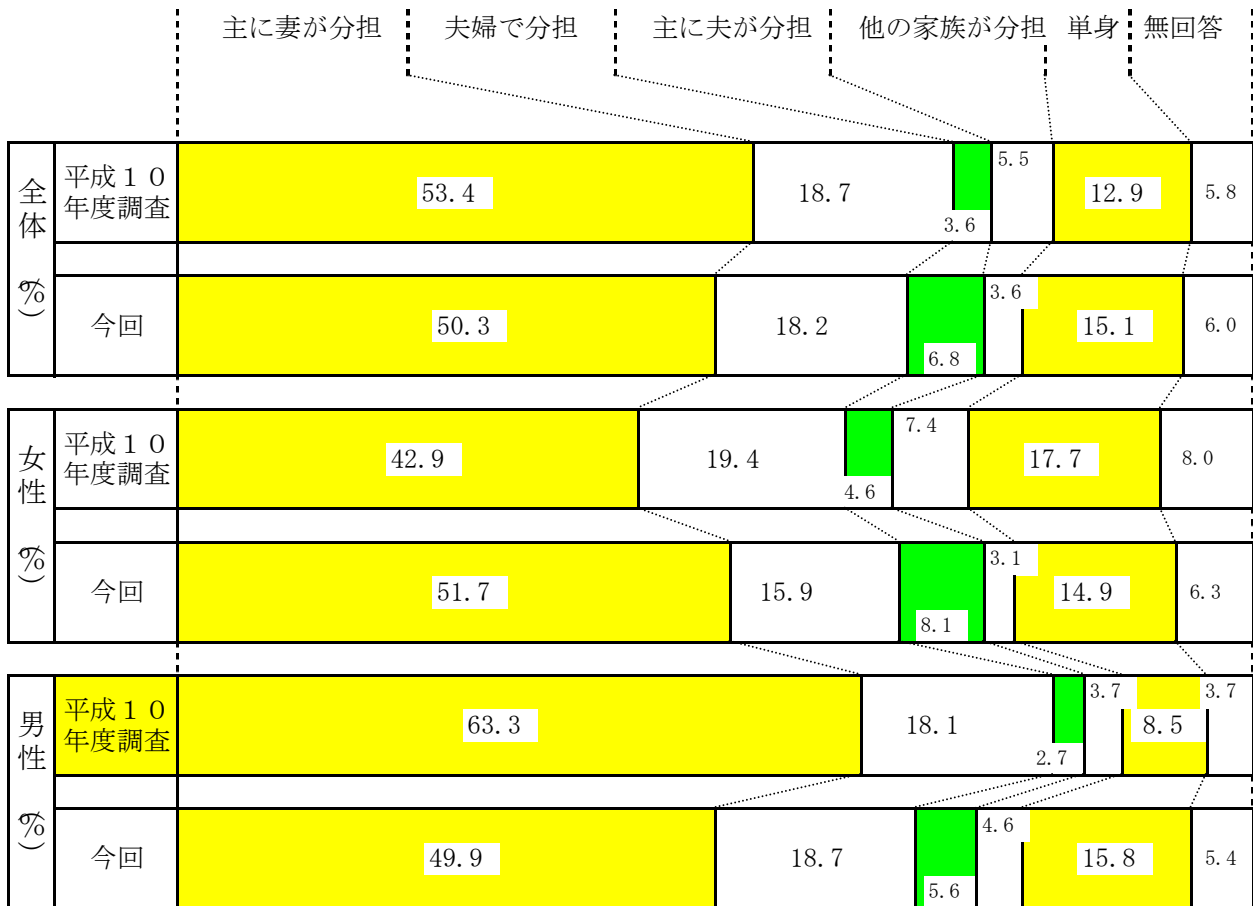
A 炊事



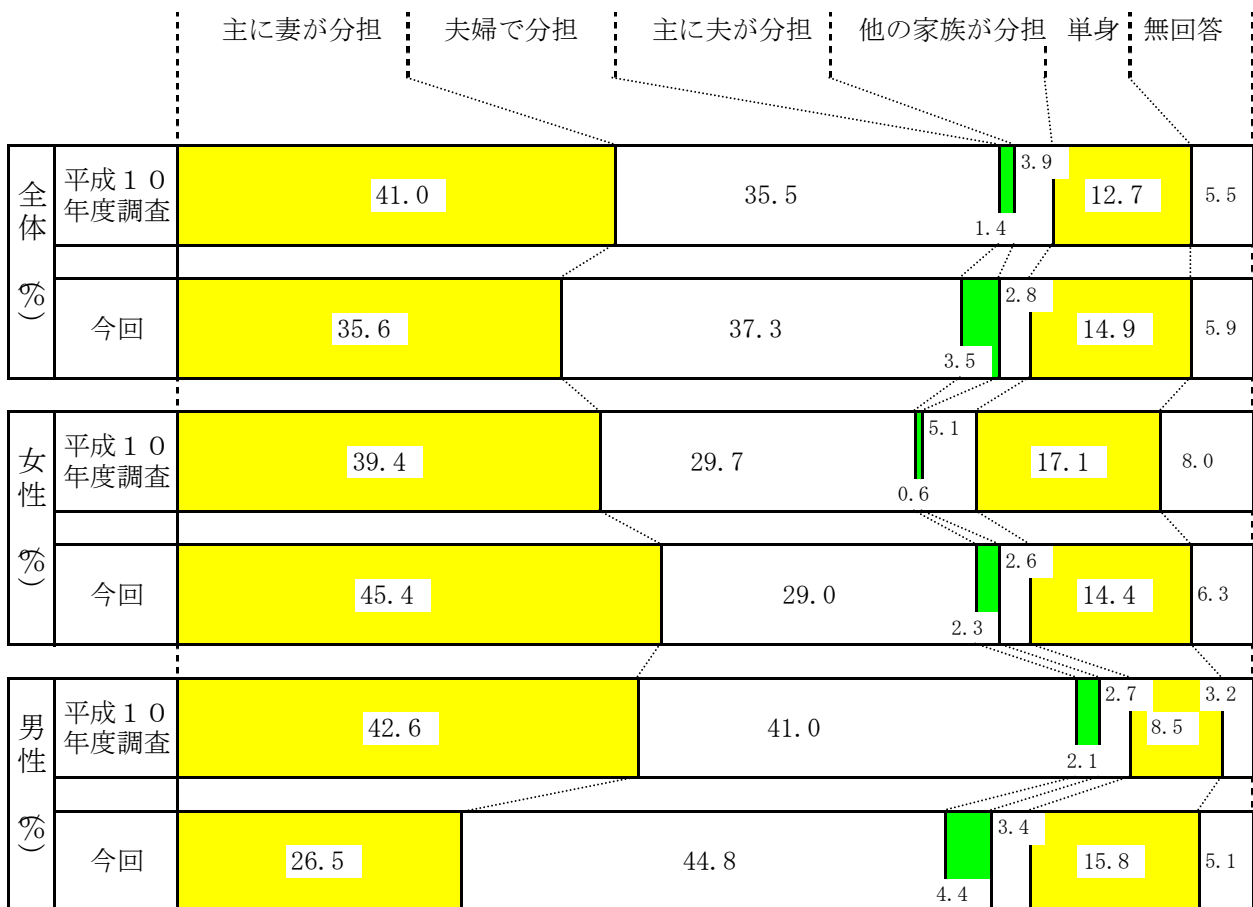
B 掃除・整理



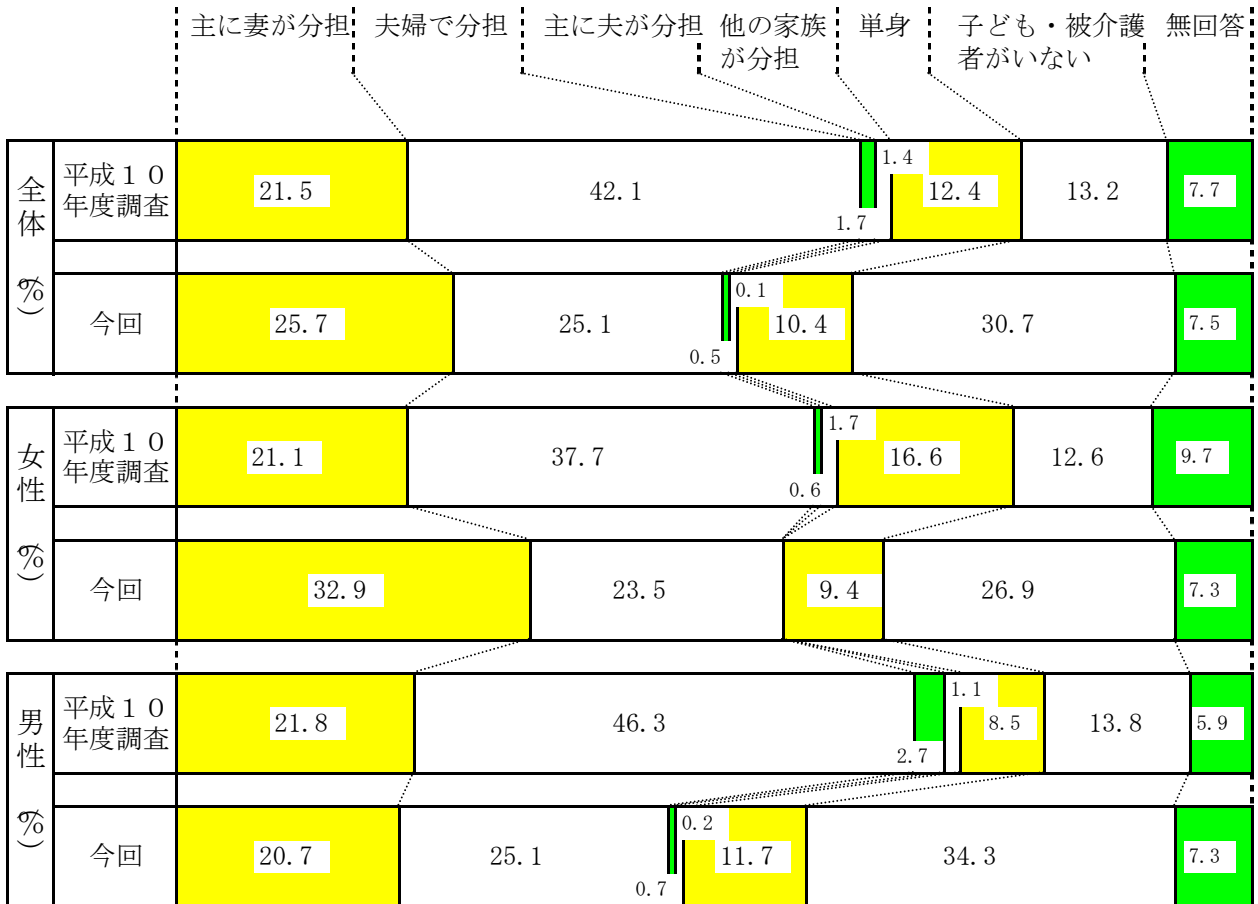
### C 洗濯



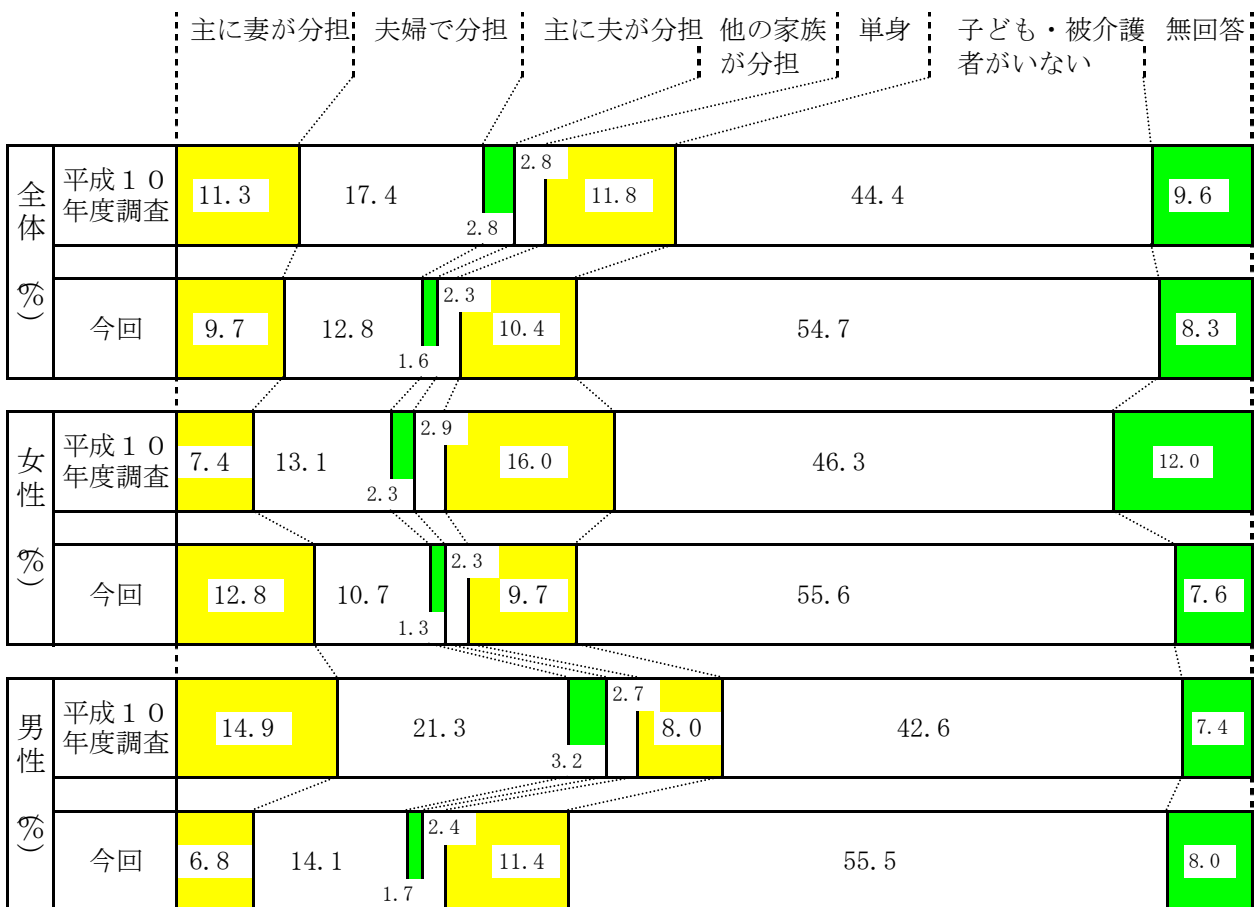
### D 食料品・日用品等の買い物



## E 育児

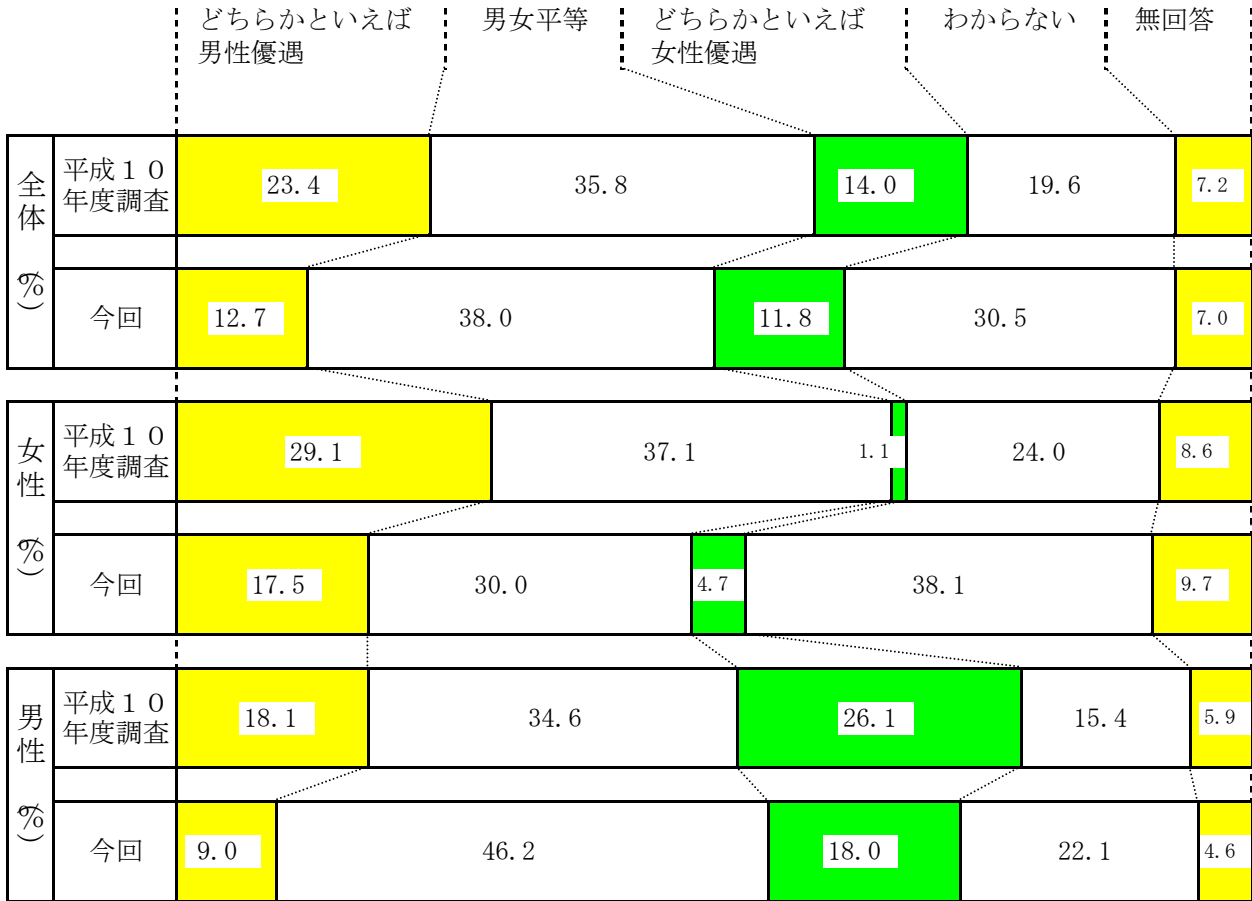


## F 高齢者等の介護

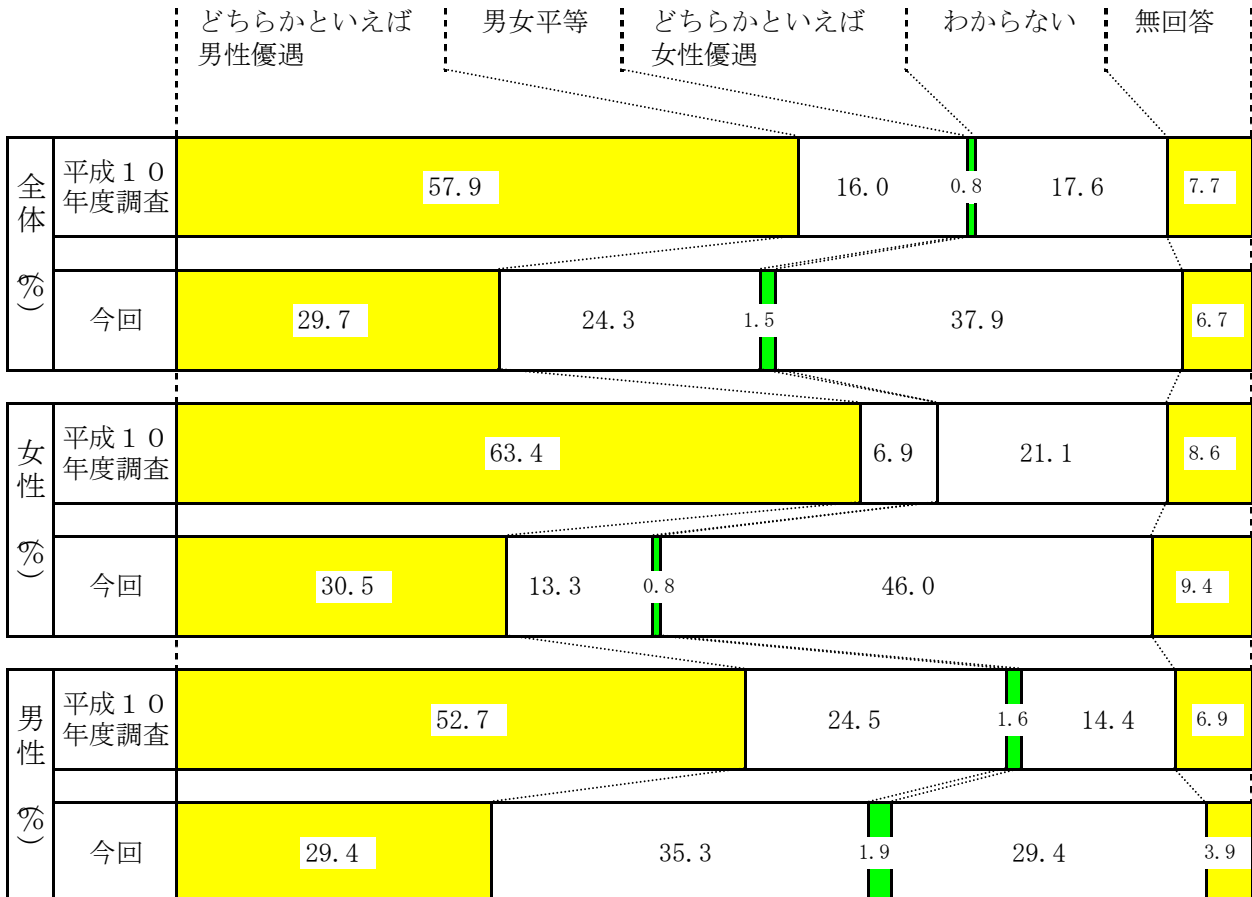


問12 小金井市においては、現在、制度上の男女差はありませんが、実態はどうでしょうか。

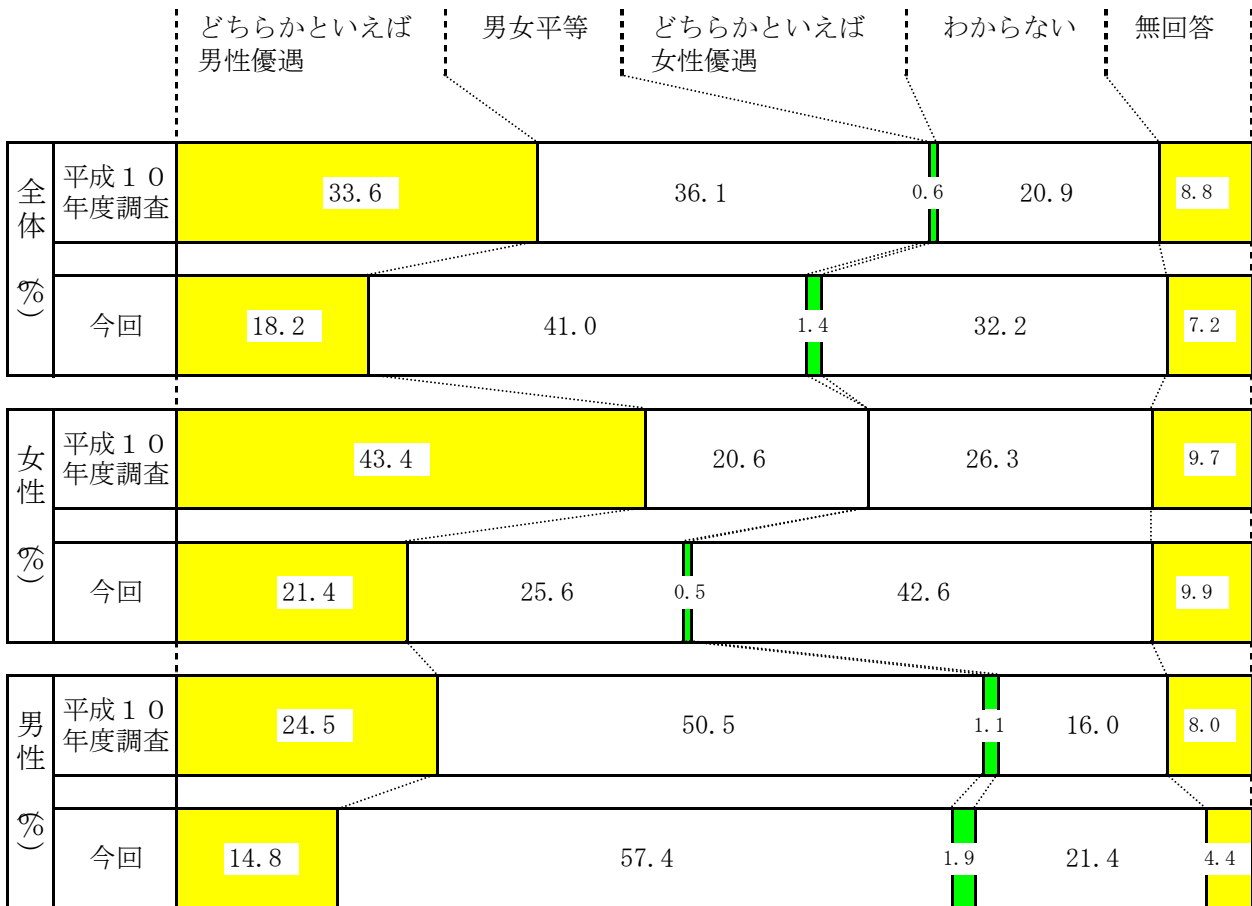
A 仕事の内容・分担



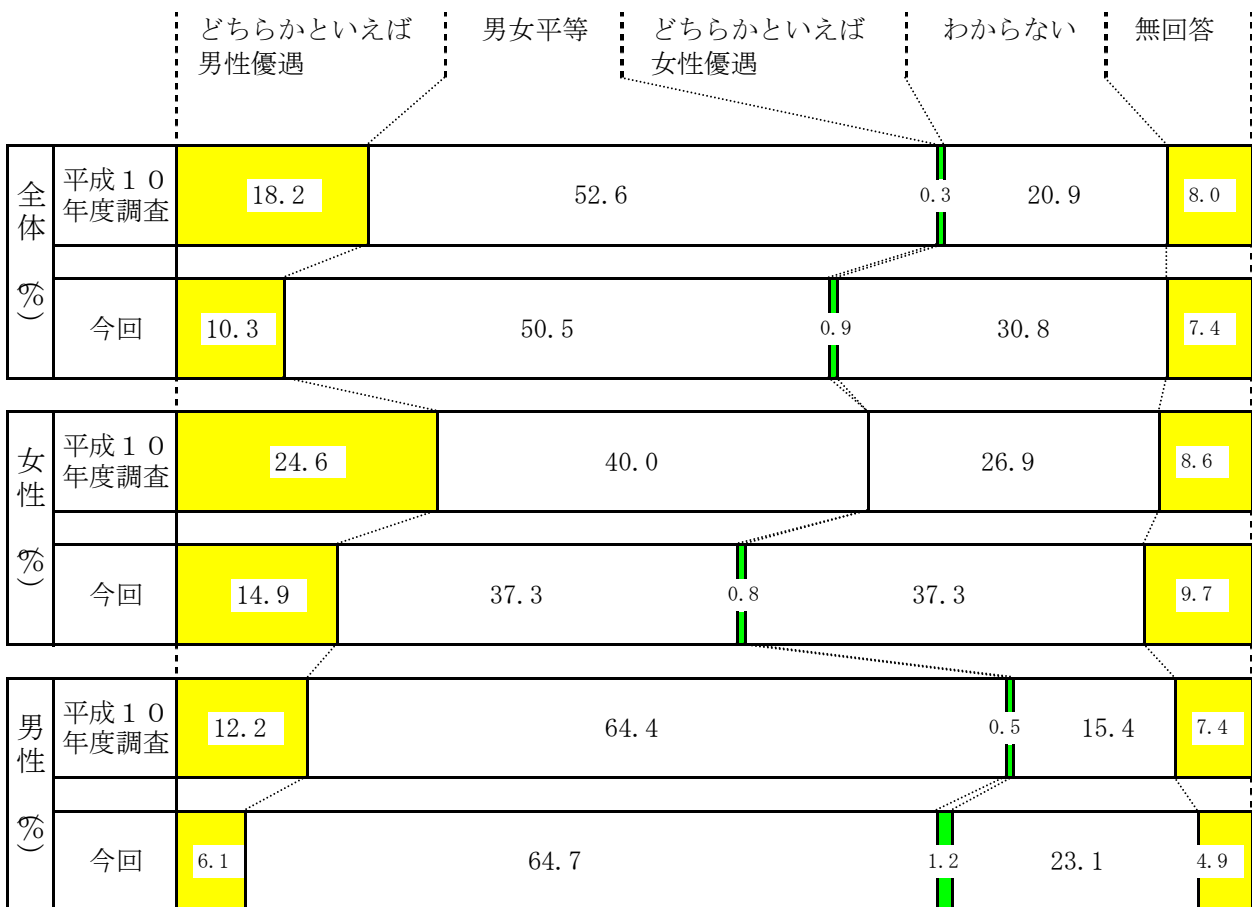
B 昇任・昇格の早さ



### C 能力発揮の機会

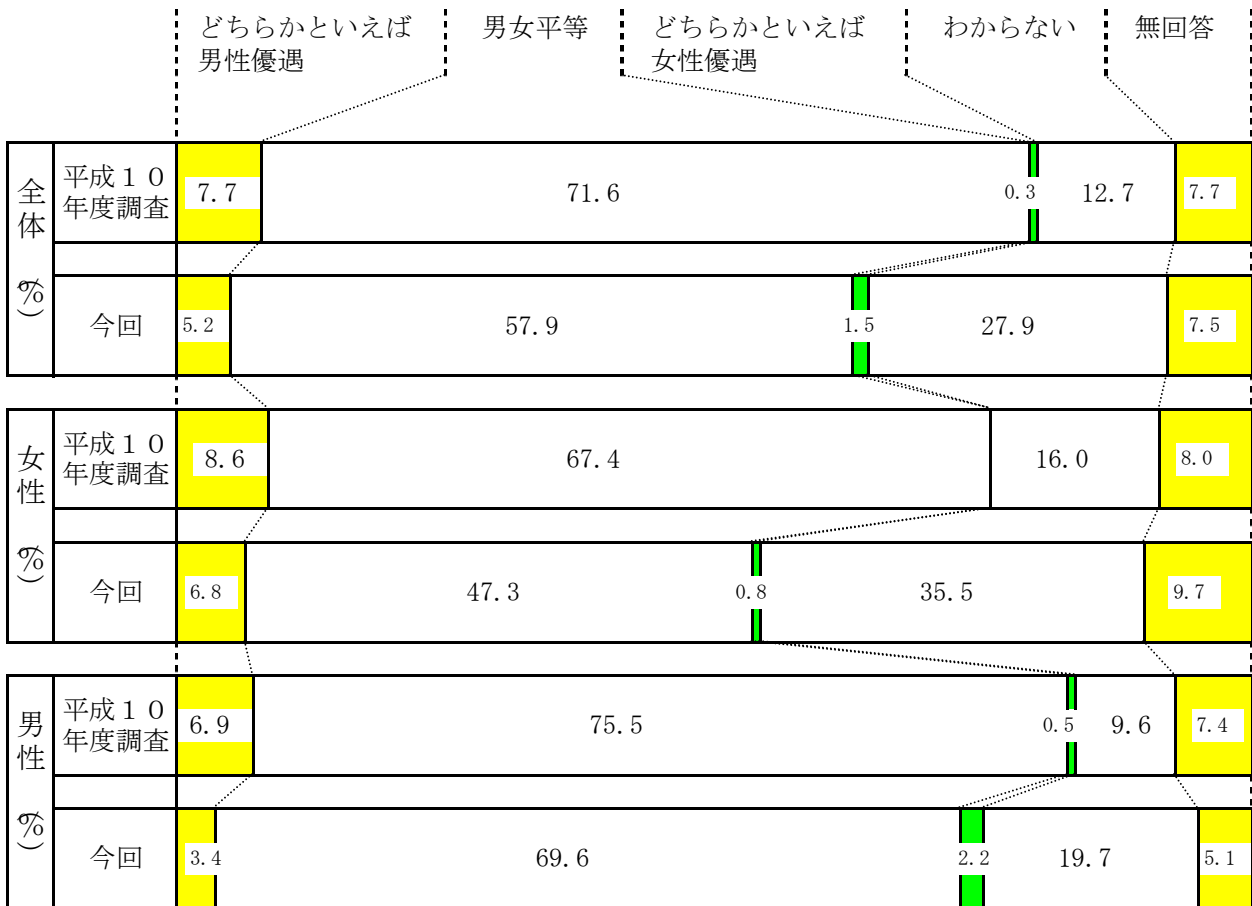


### D 職場の情報伝達

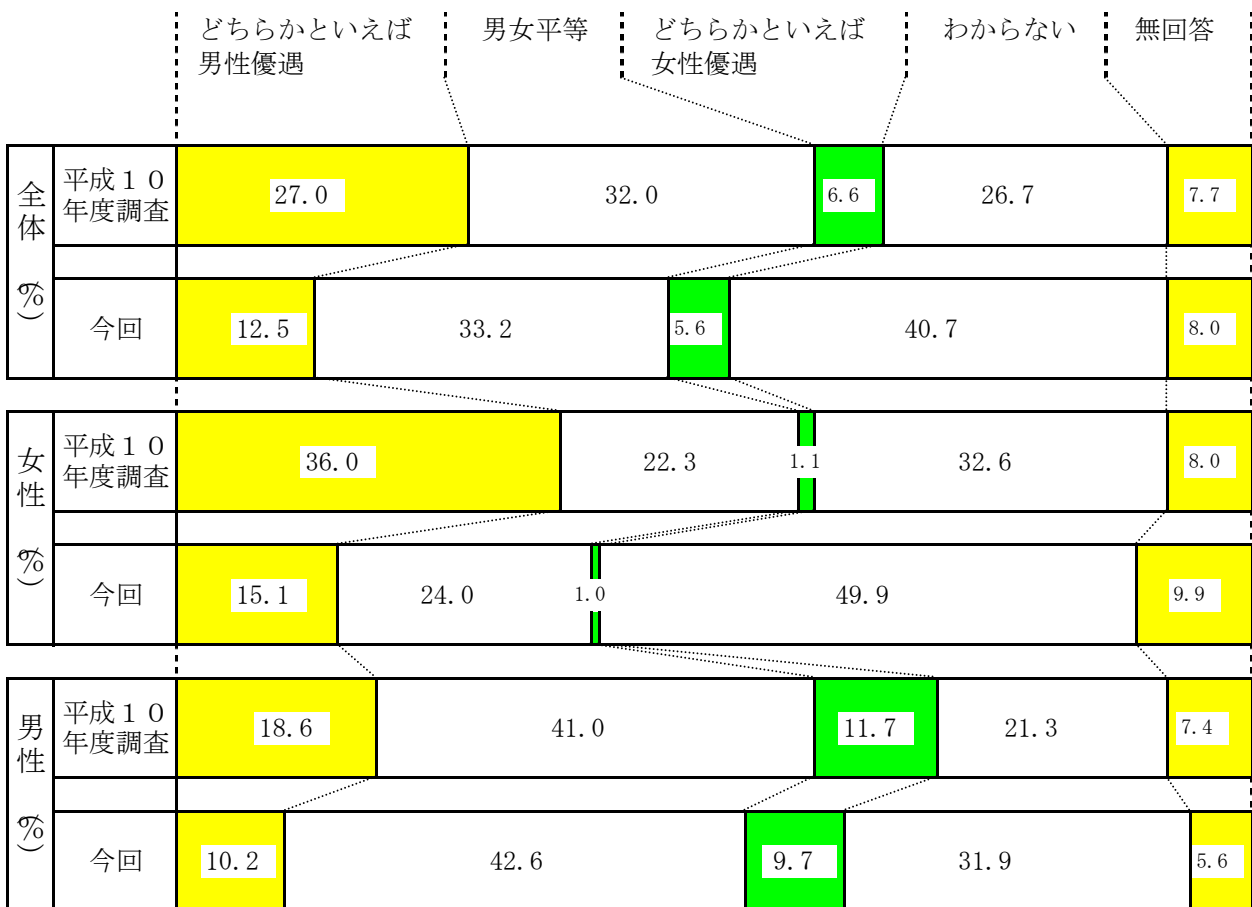




## E 研修・勉強の機会



## F 人事異動



G 全体的に

		どちらかといえば 男性優遇	男女平等	どちらかといえば 女性優遇	わからない	無回答
全体 (%)	平成10 年度調査	34.2	33.9	4.7	19.3	8.0
	今回	17.2	37.0	3.8	34.7	7.3
女性 (%)	平成10 年度調査	44.0	23.4		22.9	9.7
	今回	21.1	26.1	0.8	43.1	8.9
男性 (%)	平成10 年度調査	25.0	43.6	9.0	16.0	6.4
	今回	13.9	48.9	6.6	25.5	5.1

問16 あなたはふだん、次のようなことに心がけていますか。

A 事業（施策）の企画・立案や実施において、男女平等の視点を持つ。

		心がけている	特に心がけてはいない	そのような職務は 担当していない	無回答
全体 (%)	平成10 年度調査	27.0	17.9	46.6	8.5
	今回	27.3	18.3	50.2	4.2
女性 (%)	平成10 年度調査	22.3	14.3	53.7	9.7
	今回	21.9	14.9	58.7	4.4
男性 (%)	平成10 年度調査	31.4	21.3	40.0	7.4
	今回	33.1	20.4	44.0	2.4

B 広報等において、男女平等の視点を持つ。

		心がけている	特に心がけてはいない	そのような職務は担当していない	無回答
全体 (%)	平成10年度調査	26.2	19.8	45.5	8.5
	今回	29.5	17.5	48.7	4.3
女性 (%)	平成10年度調査	24.0	16.0	50.3	9.7
	今回	26.1	13.1	56.4	4.4
男性 (%)	平成10年度調査	28.2	23.4	41.0	7.4
	今回	33.6	20.4	43.3	2.7

C 市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない

		心がけている	特に心がけてはいない	そのような職務は担当していない	無回答
全体 (%)	平成10年度調査	58.7	20.7	13.8	6.9
	今回	57.4	18.9	20.4	3.3
女性 (%)	平成10年度調査	53.7	18.3	19.4	8.6
	今回	52.7	14.4	29.2	3.7
男性 (%)	平成10年度調査	63.3	22.9	8.5	5.3
	今回	62.5	23.1	12.9	1.5

D 市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける。

		心がけている	特に心がけてはいない	そのような職務は担当していない	無回答
全体 (%)	平成10年度調査	59.0	20.9	12.9	7.2
	今回	61.9	15.6	18.9	3.6
女性 (%)	平成10年度調査	55.4	17.1	18.3	9.1
	今回	56.9	12.0	27.2	3.9
男性 (%)	平成10年度調査	62.2	24.5	8.0	5.3
	今回	67.6	19.0	11.7	1.7

男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書

平成19年1月

実施・発行 小金井市企画財政部広報広聴課  
男女共同参画室

〒184-8504 東京都小金井市本町6-6-3

電話 042-387-9803

FAX 042-387-1224

この報告書は、再生紙を使用しています。

## &lt; 前回調査との比較 (未定稿) &gt;

問1	<p>性別役割分担意識について、男性の意識に違いは見られず、「さしつかえない範囲で女性も仕事をし、男性も家事・育児を手伝う」「男女とも共同で行う」がともに40%を超えて同程度。しかし、女性の意識は、「男女が共同で行う」が76%から54%の減少、「さしつかえない範囲で女性も仕事をし、男性も家事育児を手伝う」が倍増している。</p> <p>(担当の考え)</p> <p>「女性は家事・育児を中心に、男性は仕事を中心に行い、さしつかえない範囲での女性も仕事、男性も家事・育児を手伝う」は、男性回答の1位「46% (前回47%)」、女性回答の1位「54% (前回76%)」、半数の男女が意識していることを示している。しかし現実には、家庭環境や経済的な問題等により、意識内容とは異なる生活を送っている実態ではないかと思われる。</p>
問2	<p>各分野での男女平等について、「家庭生活」「職場」「学校教育」「社会通念・しきたり」「法律・制度」の項目とも共通して、「男性が優遇」意識が減少し、平等意識がわずかに増加しているが、「社会通念・しきたり」では男女とも「どちらかといえば男性優遇」意識が半数を超えわずかではあるが増加している。</p> <p>(担当の考え)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「A 家庭の中で」 男女平等意識が19%から28%に増加しているが、男性が優遇されているとの意識が50%を占めおり、減少しているものの家庭における男性中心の根強い意識がうかがえる。</li> <li>・「B 職場の中で」 男性優位とする回答が、男性26%・女性51%と、職場の中での男女の意識の違いが出ている。 さらなる男女平等の意識啓発が必要</li> <li>・「C 保育園・幼稚園の場で」 男女平等意識が男女とも30%台、男性優遇意識が7%、女性優遇意識が17%、わからないが34%であり、状況等が判断ができない。</li> <li>・「D 学校教育の場で」 男女平等意識が46%、男性優遇意識が24%から15%、わからないが16%から26% 男性優遇が存在している状況、また、子育て等が終わり、学校とのかかわりがなくなり状況がわからない調査世代が多いと見られる。</li> <li>・「E 社会通念やしきたりなどで」 男性優遇が男性75%・女性85%を占めており、改善されていない状況となっている。</li> <li>・「F 法律や制度の上で」 男性優遇意識が男性31%・女性59%、男女平等意識が男性48%・女性21%と意識の差が出ている。 法律や制度において平等であっても、実態は平等ではないことを表しており、その意識に男女差があることを示している。</li> <li>・「G 地域活動の場で」 男性意識の1位が男女平等36%、女性意識の1位はどちらかといえば男性優遇31%と、男女平等意識が広がりつつあるものの地域においては、まだ男性優遇の状況にあることがわかる。</li> <li>・「H 全体として」 男性優位意識が男性48%・女性73%であり、前回から減少しているものの職員意識の中にも男女の差が存在すると考えている。</li> </ul>

問3	<p>女性が職業を持つことについて、「結婚・出産にかかわらず職業を持つ」が42%から38%、「子育てに時期だけやめて、その後再就職」が34%から37%と、男性の意識に差は見られない。女性の「子育てに時期だけやめて、その後再就職」が12%から30%に増加し、「結婚・出産にかかわらず職業を持つ」が76%から50%に減少している。</p> <p>(担当の考え) 子育てに専念したいとの希望が増加し、職業を継続することの女性の負担の多さを示している。</p>
問4	<p>「女性が職業を持たないほうがよい」とする回答が少数の結果となる。(3人)。</p> <p>(担当の考え) 多くの職員の意識の中では、職業を持つ持たないは各自の意志で選択すべきと感じる。</p>
問5	<p>男女共同参画関連用語の周知度は、雇用・育児・ストーカー・DV法の4つは「内容まで知っている」の30%から40%に対し、男女共同参画社会基本法、男女平等都市宣言、条例は11%と低く、行動計画は6%程度に留まっている状況にあり、啓発活動事業についても同様である。</p> <p>(担当の考え) 市の施策事業に関する項目で「知らない」とする回答率が高く、職員の目に留まっていない状況にある。</p>
問6	<p>育児休業については、各項目とも、「抵抗がない」が60～80%となっている。</p> <p>(担当の考え) 女性の利用については、男女とも同様の回答率ではあるが、男性の利用では男性の回答率がわずかに女性を下回っており、男性側の抵抗感意識への啓発が必要</p>
問7	<p>男性の育児休業取得については、「とりやすい方がとればよい」が男性57%、女性60%、わずかに「男性も一定期間とるようにした方がよい」が男女とも32%と増加している</p> <p>(担当の考え) 男性の約60%が「とりやすい方がとればよい」としながらも、実態として男性の取得者が少数であることから男性の育児への参画意識の啓発が必要</p>
問8	<p>家庭での夫と妻の参加状況について、前回と比較すると各項目の「主に妻が分担」とするの男性の値に減少が見られるが、おおよそ前回と同様の結果となっている。</p> <p>(担当の考え) わずかずつではあるが、男性の家事への夫婦分担の意識が増えつつあるが、家事の多くを妻が占めているのが現状。</p>
問9	<p>社会活動への参加について、過去及び現在を含め、「A自治会等の活動」に、46%が参加、「B保育園等の活動」49%、「C子供会等の指導・世話」37%、「D趣味やスポーツ活動」48%、「E研究会や勉強会」26%、「F環境・消費者問題等の市民活動」11%、「G高齢者・障害者等のボランティア活動」15%となっている。</p> <p>(担当の考え) 自治会等の活動、保育園等の活動、子供会等の活動ともに女性の数値が男性を上回り、家庭の家事だけでなく、地域においても活動している状況が見える。</p>
問10	<p>昇進意向について、男女ともに前回と同様に約半数の職員が「特に昇進したいと思わない」と考えている。</p> <p>(担当の考え) 今回の調査で50歳以上の対象者が43%を占めていることから、必ずしも昇進の意向が低いとは断定できないが、前回同様に「特に昇進したいとは思わない」とする意識が52%を維持している。</p>

問11	課長職以上の職務をを望まない理由として、男女とも「自分の能力に不安」「現在の状況が適している」が20%台で並び、「魅力を感じない」が30%台で、前回の50%台から減少している。
	(担当の考え) 管理職としての「責任」「人事管理」「家庭との両立」「休暇が取りにくい」が計45%を占めており、「魅力を感じない」の31%を加えると76%となる。 管理職業務としての負担と評価が反映していると感じる。
問12	職場内の男女差について、「昇任・昇格の早さ」に関し、「どちらかといえば男性優遇」意識が男女とも前回より半減しているものの、「男女平等」をわずかではあるが上回っている。。その他の面では、「男性優遇」の意識は減少している。
	(担当の考え) 男女関係なく、昇任試験制度が行われており、これに関しては職員に主旨が伝わっていると考える。
問13	お茶くみについては、「各自用意すればよい」が86%を占める。
	(担当の考え) 各自で行うとする意識が広まったものと考える。
問14	「主に女性が入れている」が19%の結果
	(担当の考え) 設問に、「その他」に記載された解答に「女性職場」があり、その女性職場の回答が「主に女性が入れている」に含まれることが想定される。
問15	セクシュアル・ハラスメントについて、前回比較で7.2%から7%と増加は見られないものの、60人（女性42人・男性13人）が「自分が受けたことがある」
	(担当の考え) 過去1年間における回答数を重視して、関連課と協力し職員研修が必要
問16	ふだん心がけていることでは、企画立案や広報等における「特に意識していない」が約20%、市民との接遇においても「特に意識していない」が約20%となっている。
	(担当の考え) 企画立案等、また、市民との接遇においても男女にかかわらず男女平等の意識を心がけるよう働きかける必要がある。
問17	審議会への女性の参画について、「適任であれば男女を問わなくてよい」が64%から66%、「積極的に女性委員を増やしたほうがよい」が19%から17%であり、あまり変化は見られない。
	(担当の考え) 女性の政策決定の場への参画を進めるため、委員の偏りのない構成となるよう推進する必要がある。
問18	家庭と仕事を両立するために重要なことについて、男女ともに1位が「保育サービスの充実」、2位は「男女ともに取れる育児・介護休業制度の充実」となっている。
	(担当の考え) 家庭生活と仕事の両立を図るために必要な条件として、子育て支援に関する「保育園などの保育サービスの充実」、「育児・休業制度の充実」、「労働時間の短縮」、次に「学童保育などの子育て支援」、「男性の家事・育児等への積極的な参加」の順になっており、子育ての社会的な支援体制の整備を望んでいることを示している。



**小金井市職員意識調査報告書（平成19年1月） 分析結果（未提稿）**

(※ ●は、特に特徴的なものや変化が顕著に現れているものです。)

● **問1 男女の性別役割分担意識**

前回と比較して、男性の意識に変化はなく、「さしつかえない範囲で女性も仕事をし、男性も家事・育児を手伝うのがよい。」が46%、「男女とも仕事をし、家事・育児は男女で共同して行うのがよい。」が約43%となっています。

女性の方は、前段の「さしつかえない範囲で女性も仕事をし、男性も家事・育児を手伝うのがよい。」が19%から32%に、「男女とも仕事をし、家事・育児は男女で共同して行うのがよい。」が76%もあったのが54%に大きく減少しています。

また、「その他」を選択した自由記載においては、「ケースバイケースで、男性・女性の性別の区別で判断するのではなく、どちらかの能力・希望でお互いが最良と思う方法でやれば良い。」との意見が多くありました。

この回答を見ると、男性・女性にまだ差はありますが、以前よりは共に同じような意識に近づいていることが伺えます。

● **問2 家庭や職場などでの男女平等意識**

①家庭、②職場、③学校、④社会通念やしきたり、⑤法律や制度上のことなどを聞いていますが、前回と比較し、全体で「男性の方が優遇されている」が、5項目とも半減しています。全ての場ではないが「男女平等である」が10%前後増加し、平等意識の向上が見受けられます。

ただ、特徴的なのは、「社会通念やしきたり」では、「男性の方が優遇されている」及び「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の両方で、約80%となっており、減少傾向にあります。依然、実態は不平等意識が根強く残っていることがわかります。

● **問3 女性が職業をもつこと**

前回と比較して、男性の意識は約40%で前回とあまり変わりませんが、

女性の意識にかなり変化が見られます。

「子育ての時期だけやめて、その後再び職業を持つ」が前回12%であったのが、20%程度増え約30%となり、「結婚・出産にかかわらず職業を持つ方が良い。」が逆に26%減少し50%になって、男女併せた全体では45%になっています。

これは、子どもが小さい子育て時期は、女性が子どもと一緒にいたい意識が強くなり、少子化で1人の子どもに対する意識の高さも伺えます。

○ 問4 問3で、「女性は職業を持たない方がよい。」が全体で3人いましたので、ここに掲載したものです。

● 問5 男女共同参画に関連する言葉の認知度・周知度 新設

男女とも全体で関連する法律は「内容まで知っている」及び「聞いた事はあるが、内容はよく知らない」が76%～95%なのと、新聞等で話題となった言葉「ジェンダー」、「ドメスティック・バイオレンス」などは、全体で70%～90%程度でかなり周知されていることが分かります。

しかし、小金井市の取り組みに係る基本条例や行動計画など、また、具体的な施策である「男女共同参画週間のつどい」や「パレット」及び啓発冊子「かたらい」などは、全体で45%～67%に留まっています。

小金井市は、全国で初めて「男女平等都市宣言」をした市でもあり、今後は、市内における周知を強化するとともに、事業内容の工夫も考えていきます。

● 問6 育児休業・介護休業制度を利用することについて

男女とも全体で、前回とほぼ変化がなく、いずれも「抵抗がない。」が60%～87%となっています。

● 問7 共働きの男性の育児休業をとることについて

前回と比較し、男女とも全体で、「どちらかとりやすい方がとればよい。」が13%減少し約58%に、「男性も一定の期間、取るようにした方がよい。」が20%増え34%になっており、男性の育児休業の取得の意識向上が見られます。（これまでの取得者2名）

● **問 8 家庭における家事に夫と妻が実際にどのくらい参加しているか**

家事の6項目の中で、「育児」が、男女併せた全体で見ると、「主に妻が分担」が前回より4%増え26%に、「夫婦で分担」が前回より17%減少し25%になっています。

この2つを足すと約50%になり、残りの約50%は、他の家族が分担したり何らかの理由で子どもがいない場合となりました。

「育児」に関しては、女性も男性も、約半数の人が働きながら子育てをしたいと希望しているが、その実態は、半数が「妻が育児を分担」し、半数が「夫婦で分担」している様子が伺えます。

○ **問 9 地域活動の状況** 新設

全体で最高が65%の趣味やスポーツ活動で、男女の別にみると、平均して女性の方が参加率が高い。その中でも特に「保育園等の保護者会」は25%も女性の方が高い傾向です。

● **問 10 どのような役職までつきたいか**

前回同様、依然「特に昇進したいと思わない。」がトップで、男性は50%程度で、女性は60%弱になっています。

しかし、わずかではありますが、上昇志向が高くなった傾向が見られ、男性は「係長職まで」が10%以上増加し14%に、女性は「主任職まで」がわずか0.6%だったものが6%に増加し、「課長職以上」を選択したものが0%で全くいなかったのが3.4%に増加しています。

男女とも「課長補佐職まで」が減少しているのは、「課長補佐職まで」に留まるよりは管理職になるならその上までとの意向が伺えます

● **問 11 課長以上の職務を望まない理由は** (問10に関連)

前回との比較で変化が顕著に現れています。

男女併せた全体では、前回と比較し「魅力を感じない。」が25%程度減少し、男性が約18%減少し36%へ変化したよりも、女性に変化が顕著に現れ、前回55%もあったのが30%も減少し、25%程度にまで減少しました。

これは、徐々に女性の管理職が増えてきたことや、社会的にも女性の進出が目立ってきたことが要因と考えられます。

しかし、一方では、「家庭との両立が難しい。」が、男性では5%程度増え8%に留まっているのに対し、女性は9%増の18%となっています。

女性がかなりの上昇志向があるにもかかわらず、実際は、いろいろな面で両立が難しいと感じている傾向が強いのが伺えます。

### ○ 問12 男女平等の実態

前回と比較し、男女全体で「どちらかといえば男性優遇」が半減し17%となり、「男女平等」はわずかではあるが3%増え37%になっています。数値は少ないが「どちらかといえば女性優遇」が4%程度あるので、これを考慮すると、約40%の人が「男女平等」であると答えており、平等意識の向上が伺えます。

### ○ 問13 お茶くみについては 新設

男女とも「各自が用意すればよい。」が群を抜いてトップで、全体で87%になっており、その他の意見として、“強制ではなくやりたい人がやればいい。”がほとんどで、それぞれの職場の適性で対応しているようです。

### ○ 問14 お茶くみを当番制で入れているか 新設。 (問13に関連)

に関しては、職場によって様々であります。

### ○ 問15 セクシャル・ハラスメントについて

全体で男女ともに前回と比較して、「受けたこともないし、受けた人も知らない。」が5%増加し、「女性で受けた人を知っている。」が5%減少しました。

しかし、セクハラはあってはならないことなので、啓発を強化し、1人もないようにしなくてははいけないと考えています。

### ● 問16 職務上で男女平等に心がけていること

事業の実施においては、全体で30%程度ですが、市民に対しては、その倍の60%に達し、かなり意識して市民対応しているのが伺えます。

### ○ 問17 審議会等の女性の参画について

前回とほぼ同様の状況で、全体で67%が「適任であれば男女を問わなくてもよい。」と答えています。

○ **問18 家庭生活で仕事の両立を図るために重要なことは何か** 新設

「保育園などの保育サービスの充実」がトップで全体の50%を占めています。ただし、ここでは3つの選択であり、他の6項目においては25%~45%の範囲を占めています。

○ **問19 男女平等の自由意見の記載場所** 新設

さまざまな意見・考えが記載され、今後の事業を実施していく中で参考にします。

※ **その他の分析 問2及び問12で「わからない」が多いのは？**

「わからない」が回答項目に入れてあるのは、問2と問12だけで、それぞれ、「家庭や職場における男女平等の意識」と「職場における男女平等の実態」を聞いています。

特に、問12では、前回と比べ6項目において10%~25%の範囲で「わからない」が増加しています。

なぜ、「わからない」が増えたのか明確には分からないが、自由意見などをみると単に「わからない」のではなく、しっかりした意見を持ちながら「一口にそれが平等・不平等かを判断し難い。」といった感じが伺えますので、これは次回調査するときに「どちらとも言えない」との選択肢を追加すべきかどうか検討します。

## 「小金井市職員の意識調査」業務進行予定・・・方針含めての公表まで

※ 遅くとも9月末までに、分析・評価・方針（課題）を決定し、その後、市報でその一部やHPで全部を公表する。報道関係にも公表する。

日 程	会議及び業務内容
3月8日	<p><b>平成18年度第4回男女平等推進審議会 開催</b></p> <p>「意識調査」分析に対する評価及び意見交換（第1回目） （次回審議会までに、各委員から、分析に対しての評価をいただく。）</p>
4月～5月くらいまで	「調査結果」を市報には一部を、ホームページには全頁を掲載する。
～5月中旬くらいまでに	分析に対する男女平等推進審議会委員からの評価をまとめる。 （3月8日以降、各委員から評価（意見）があれば、電話・ファクス等で連絡をいただく。）
5月下旬～6月上旬くらい	<p><b>平成19年度第1回男女平等推進審議会 開催予定</b></p> <p>「意識調査」分析に対する評価及び意見交換（第2回目・・・意見聴取を終了する。）</p>
8月くらい	<p><b>男女共同推進施策推進行政連絡会議 開催予定</b></p> <p>事前に、分析・評価に係る資料を配布しておき、すでに配布済みの「調査報告書」も併せて会議に持参してもらい、会議の場で意見（留意点等）を出してもらう。</p>
8月～9月上旬くらいまで	<p><b>平成19年度第2回男女平等推進審議会 開催予定</b></p> <p>最終的な集約に向け、この段階での分析・評価・方針の確認</p>
9月くらい	すべての集約を完了し分析・評価・方針（職員課と連携）決定
10月	<p><b>公表</b></p> <p>報道関係にプレス及び市報（10月1日号か15日号）で一部及びHPで公表</p>
※ 留意事項	必要な都度、職員課に進捗状況を報告