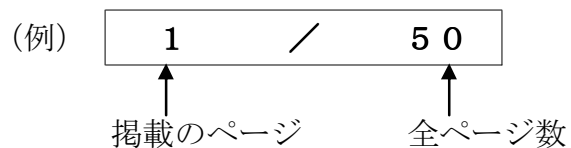


目次

※ 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 小金井市男女平等推進審議会発言内容	4 ~ 42
3 当日配布資料	
男女平等推進審議会の提言に関する調査票	43 ~ 47
女性の登用状況	48 ~ 50

会 議 録

会議名(審議会等名)	小金井市男女平等推進審議会(平成19年度第4回)
事務局	企画財政部企画政策課男女共同参画室
開催日時	平成20年3月24日(月) 午後2時00分～4時20分
開催場所	本町暫定庁舎本町暫定第2会議室
出席者	委員 鮎川志津子委員、加藤りつ子委員、佐藤宮子委員、中川桐枝委員 森田千恵委員、加藤春恵子委員、久保晶子委員、中澤智恵委員 諸橋泰樹委員、山本修司委員
	事務局 阿部企画政策課男女共同参画担当課長補佐 成瀬企画政策課男女共同参画室長
欠席者	なし
傍聴の可否	(可) ・ 一部不可 ・ 不可
傍聴者数	1 人
会議次第	別紙のとおり
会議結果	別紙会議録のとおり
提出資料	資料1 男女平等推進のため4の小金井市職員の意識調査報告書 資料2 男女平等推進のため4の小金井市職員意識調査の結果の分 について 資料3 庁内広報(写) 資料4 男女平等推進審議会の提言に関する調査票 資料5 男女共同参画事業行政評価結果(事務事業評価シート) 資料6 女性登用状況(職員、審議会等、教諭等) 資料7 新成人への啓発パンフレット

第2回小金井市男女平等推進審議会(平成19年度第4回)

平成20年3月24日(月)

午後2時～4時

場所：市役所本町暫定庁舎
本町暫定第2会議室

次 第

1 内 容

(1) 男女共同参画の推進について

- ・ 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
- ・ 資料2 男女平等推進のための小金井市職員意識調査の結果の分析
について
- ・ 資料3 庁内広報(写)
- ・ 資料4 男女平等推進審議会の提言に関する調査票
- ・ 資料5 男女共同参画事業行政評価結果(事務事業評価シート)
- ・ 資料6 女性の登用状況(職員、審議会等、教諭等)
- ・ 資料7 新成人への啓発パンフレット

(2) その他

第2回小金井市男女平等推進審議会（平成19年度第4回）

平成20年3月24日（月）

【諸橋会長】 それでは、第2回的小金井市男女平等推進審議会を始めたいと思います。よろしくお願いいたします。年明け初めてということでございます。ことしもよろしくお願いいたします。

それでは、傍聴の方がいらっしゃいますので、何かありましたらメモ書きをいただいて、必要ならば会の最後に読ませていただくことにしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

きょうはたくさん資料が来ていますけれども、まず、前回いらっしゃらなかった審議会委員さん、久保委員と中澤委員がいらっしゃいますので、あいさつをいただきましょうか。その前に事務局のほうから何かありますか。

【阿部課長補佐】 中澤委員は昨年12月21日まで外国にいらっしゃったので、少し委嘱が遅れましたけれども、12月22日からお願いしています。

また、青年会議所から久保委員が推薦されました。

【諸橋会長】 わかりました。それでは、簡単な自己紹介をお願いします。

【中澤委員】 勤務先は、東京学芸大学教育学部になります。専門は社会教育、生涯学習のほうになるんですけれども、ジェンダーと教育全般に関心を持って、教育と研究に携わっております。機会あって、こちらに委員として参加することになりまして、どうぞよろしくお願いいたします。

【久保委員】 小金井市青年会議所のほうからまいりました久保晶子と申します。よろしくお願いいたします。小金井市のほうに在住しておりまして、地元の青年会議所を通して、お祭りのお手伝いをさせていただいたり、市民活動のほうに参加させていただいております。

職業のほうが行政書士をやっておりまして、こちらのほうは国分寺でやっております。どうぞよろしくお願いいたします。

【諸橋会長】 それでは、これでフルメンバーがそろったわけですね。

【阿部課長補佐】 そうです。

【諸橋会長】 よろしく申し上げます。

それでは議題に入りたいと思います。次第にありますように、事前にお配りいただいた資料を順次ご協議していくということになるんだと思いますけれども、いただいた資料を確認しましょう。これは事務局のほうから資料確認をお願いします。

【阿部課長補佐】 それでは資料の確認をお願いいたします。

前回、ご要求があった職員の意識調査の関係で、まず「男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書」という、少し厚いものがお手元にあると思います。これは事務局のほうでまとめた報告書になります。それに基づいて、少し遅れましたけれども、結果の分析も事務局のほうで行いました。また、職員一人一人に配る庁内広報というのがあるんですけれども、その庁内広報にも分析を掲載して、職員の意識の啓発を行いました。その一部のコピーをお配りしてあります。職員意識調査結果の分析という1枚のペラです。全12ページの中の一部です。

それと、前期の委員さんから第3次行動計画に関する提言をいただきまして、その提言に関して各課に調査を行いまして、その結果をまとめた「提言に関する調査票」というのがA4の横で3枚あります。あと、庁内で事務事業の評価を行っていますけれども、男女共同参画室の関連事業の評価シートというのをお配りしてあります。これは全部ではないんですけれども、男女共同参画事業の中の3つの事業の評価シートをお配りしております。

女性の登用関係ですが、職員の登用と、審議会等への登用、あと教育委員会関係の教諭と校長・副校長の男女別の一覧をお配りしました。

それと冊子がお手元にあると思うんですけれども、これは成人式の日には新成人の皆さんにお配りしている資料です。この中に男女共同参画のことが、13ページと14ページに載っております。新成人の皆さんへの意識啓発ということでお渡ししています。

以上です。

【諸橋会長】 それでは、事前に家でごらんいただいたか、今ごらんいただいているか、ご意見等を伺いたいと思います。私どもの今期の審議会は、最終的には第3次プランの見直しと言いますか、行動計画の見直しが射程に入るかと思っておりますけれども、加えて、事業の評価システムを確認するとか、条例や苦情処理委員会のPR、あるいは浸透のようなものが課題としてあると思うんですけれども、まずは職員意識調査等、基礎的なデータを出していただきましたので、きょうは職員意識調査と、提言に関する調査結果あたりが2つの大きなテーマだと思いますので、そこら辺を中心に、いただいた資料等を検討してみたいと思いますが、まず、大きなテーマの職員意識調査の結果分析に関して少しご意見等を

いただきたいと思います。これに1時間ぐらいかけてしまってもいいんじゃないかと思うんですが、昨年の10月にやっていただきまして、従前の審議会であらましの報告等をいただいておりますけれども、詳細な調査結果は今回が初めてです。厚い、何ページでの冊子スタイルと、分析結果についてという三、四ページの紙。ペラ1枚の5ページ、6ページだけ抜き刷りしたものと、3種類が出ております。ダイジェスト版が四、五ページであります。前回の結果と報告を比較した文書になってます。それから、海外の事例などと合わせながら、うちとしてもこうしていきたいですね。皆さんもこうしてねということが書いてあるのが5ページ、6ページのペラ1枚だと思いますけれども。あと、ペーパーのグラフ等が載っているのが、こちらの厚いほうの特徴になります。

いかがでございましょうか。1,100人、庁内職員を対象に配って、869通、有効回答は853通ということですが、8割近い回収率の意識調査でございまして。冊子のほうを見ていただくとわかりますけれども管理職や係長職、あるいは男女比、年代別などを、ブレイクダウンしたデータも載っています。大体、男女半々といえますか、男性が48%、女性が45%ぐらいということで、平等に近い内訳かと思えます。

何かございましょうか。実際、いわゆる質問資料による項目調査と自由回答の問題でございましてけれども、全般的なことで、ありましたら、ご意見いただけるでしょうか。

【森田委員】 すみません。基本的なことですが、これは小金井市の全職員に配付ということでしたよね。

【諸橋会長】 そうですね。

【阿部課長補佐】 正規職員と非常勤職員、再任用職員対象の調査です。

【諸橋会長】 1,100人というのは実際の全数ではないんですね。もうちょっといたりとか。要するに、ざっくりとこんなふうにとりか、1,100人ぴったりだったんですか。

【成瀬室長】 そうです。

【諸橋会長】 管理職が48人、係長職75人、主任が112、主事が319人、その他という ですけども、そんな内訳ですね。50代以上が多いので、お役所の職員は比較的中高年が多いという、そんな感じなんですか。

【成瀬室長】 ちなみに、非常勤職員が約300人弱。今、260から70人ぐらいです。

【諸橋会長】 わかりました。非常勤職員をとったということは非常に意味があると思

いますので、それがまた中高年の年齢を押し上げているということなんですね。そういう意味ではそこら辺を割り引いて考えていただければいかがでしょうかということです。結果は男女別のブレイクダウンで、ほぼ年齢別はなかったでしたね。あと、前回との比較ということですので、もしかしたら年齢別の違いも、大きい部分もあるのかもしれませんがね。ただ、基礎的事項からしましたらどうでしょう。

【中澤委員】 すみません。対象に関連して、まだ小金井市の状況がちゃんと頭に入っていないんですけれども、保育園などの保育士さんも含むというのも、ありとあらゆる市職員ということですよ。わかりました。

【諸橋会長】 保育士さん、保健師さん等も入っているということですね。

【阿部課長補佐】 そうです。

【諸橋会長】 あと、何か。

【山本委員】 今回の有効回収率は、前回に比べて非常に低いのは、何か理由があるんですか。

【成瀬室長】 前は数を決めて、全部当てて出してありますので、直接回収に声かけができますが、今回はすべての職員を対象に行っていますので、本庁舎、第二庁舎は声をかけられましたが、それ以外のところはできませんでした。

【諸橋会長】 なるほど。

【山本委員】 前は全員ではなかったんですか。

【諸橋会長】 400人……。

【山本委員】 随分少ないですもんね。

【諸橋会長】 そういう意味では、ちょっと手法も違うので単純な比較ができないとも言えるかと思うんですが、前回、400人のうち363人で、9割の回収率です。今回1,100人でほぼ全員ということでのアンケート調査、77%という回収率です。ほかはどうでしょう。データに関しましてはそういう基礎的なデータでよろしいでしょうか。結果に関しましては、この報告書は3ページ以降になりますが、同じ問1は内閣府もやっている役割分担意識ですよ。問2は、これも内閣府でやられている、こういう場所では男女の平等ではどうでしょうかという、よくあるものです。問3が女性が職業を持つことに関してですし、7ページの問5は言葉の認知度です。

グラフ等は26ページ以降。全部ではありませんけれども、前回との比較等で載っております。

【中澤委員】 結果そのものではないんですけども、少し質問があるんですけども、この結果、冊子になったものは、図書館等に置かれたり、一般市民にも公開されると思うんですけども、先ほど、会長からのご提案があったと思うんですけども、例えば、年齢別でも違うのではないかとか、いろいろな分析をしてみたいというか、こういう結果ではどういうことになるんだろうとか、関心が出てくると思うんですが、そういう場合に、例えば、これは研究者の研究ではないんですけども、データを公開するであるとか、求めに応じて何かしら公開するとか、職員の意識調査なわけですけども、そういうような、公開についてはどういう見通しを持たれているのかなというのを少しお聞きしてみたいことと、それから目的が、職員の男女平等推進に対する理解と関心ということなので、データそのものに関することではないんですけども、こうでしたよと。職員には庁内広報で知らせておられて、冊子については市民にもより知らせされるということで、職員の現状がわかって、例えば、研修の機会を設けるとか、あるいは市民の公募企画がいろいろあるわけですけども、それとも何かコラボレートでこれを生かすような何か具体的な案というのはお持ちなのかという2点お聞きしてみたいんですけども。

【阿部課長補佐】 情報公開に関しては、図書館と情報公開コーナー、議会に冊子を置いてあります。それとホームページに掲載をしてありますので、皆さんがごらんいただくことはできます。

生かすような政策というか、研修に関しては職員課と協議して今後どういうふうな形でできるかというのを検討していくということで、庁内で管理職の連絡会議があるんですけども、そこで検討していくということで、お話ししてあります。

【諸橋会長】 データ公開に関しては、この冊子等のスタイルで出ちゃうわけですけども、今の中澤委員が言われた、データそのもので、できれば集計のデータで、もうちょっと詳しくブレイクダウンして集計してみたいとか、年齢別に見てみたいというときに、そういうデータが……。

【成瀬室長】 詳細データについては、世代別のところで前回の審議会委員さんから出た要望がありましたので、それは一応できております。会議録として公開されています。年齢別、世代別、性別の全部、データでとれるところは一覧表にしてあります。

【諸橋会長】 それをお借りいただくというか、お持ちでない委員さんに、送付してもらうということはできますか。

【成瀬室長】 相当な量なので、今はちょっと無理です。

【諸橋会長】　そうですね。我々の代のとき、たしかもらったんですけども、ちょっと厚いのが出ていますが、それをいただいて、根幹の質問間のプロセスが、いろいろ分析できるとおもしろいんですけども、少ない職員さんの中でやられているということですので、そういう意味では統計データでもらって、こちらがあれこれ分析のために見たいなんていうのは、なかなか無理なところが。

【中澤委員】　関連してなんですけれども、小金井市のものですけども、例えば国立女性教育会館では、データベースをずっと集めていくような計画がおありなんだそうですけれども、研究者のほうでも、調査が終わった大もとのデータベースをストックして、共有していくような動きもあるんです。これをどういう目的でやったかということもあって、公開に適さないのかもしれないんですけども、将来的には、例えば、せっかくこうやられていたものを、この本市とほかの同じような規模の市で見たときにどうであるのかとか、研修の効果がどうであったのかとか、いろいろな分析もできると、何かに活かすためにすることもできようと思うんです。そういう形で、すぐということではなくて、機が熟せばそういう形でも、ぜひデータを何かしら公開できるようなものになっていくといいかなという希望があります。

【鮎川委員】　このアンケートは、もともと公開することを前提にアンケートをとっていらっしゃるということですか。

【成瀬室長】　はい。

【鮎川委員】　お話を水を差すようで大変申しわけないんですけども、例えば、アンケートの中身で、女性が職業を持つことについての中で、女性の職員の方で2名、「女性は職業を持たないほうがよい」というご回答をいただいているので、これはおそらくすごく正直にお答えいただいていると思うんです。

ただ、もしもそう思っていらっしゃる方がたくさんいて、その人数が多くなった場合に、公開することに関して、小金井市の職員は自分自身で職業を持っていながら、仕事を持たないほうがよいという意識があるのかとか、そういう意見が、他市もしくは市民から出てきた場合に、公開をすることと、アンケートに正直にお答えいただくことで、どこかで矛盾が出てきてしまわないかなといえますか、よそ行きの回答になってきてしまわないかなというのが心配ではあるんですが。

【成瀬室長】　前段として、昨年、この意識調査が始まる前に審議会から要望が出ました。前回やった内容で今回やってほしいということで、ここは予算に影響がなくその年に

やっってしまうということで、項目の内容を審議会にかけさせていただきました。前回の調査内容と比較ができるように設問もある程度調整しながら、新しく追加をし、やっております。市の職員に本音を書いてもらうということを大前提としておりますので、あまりかしこまった質問をすると、建前論で書いてしまうことになるのでということで、その辺のお話もした上で審議会の中で検討していただきました。基本的に本音が書きやすい設問にしたつもりでおります。

結果として、職員の意識が低いという結果が出た場合、それは、現状市がそういう状況にあるということをあからさまにするということを前提にやっておりますので、それをあえて隠すという方向にはありません。

【鮎川委員】 お話の水を差すようで申しわけありません。ありがとうございます。

【諸橋会長】 設問を配るときにも、集計して名前が出ることはないけれども、公開されるよという趣旨で設問したと思うんですけれども、それでなおかつ正直に書いてくれたんだと思います。多分、出るからやばいぞと、建前を答えなきゃということではない結果かとは思いますが。

【成瀬室長】 担当としましては、「その他」の意見欄を読んでもらえば、かなり本音で書いていると思っています。

【諸橋会長】 これは後で話題にさせていただければいいと思いますけれども、その他の欄はなかなか読み度がありますというのか、男と女は違々と書き込んでいるのは相当数あると思いますが、このあたりはまた後で話題にさせていただいて。

【鮎川委員】 どうもありがとうございます。

【諸橋会長】 今、お話にありましたように、データは公共財でもありますので、市民意識調査のデータと同じく、入力されたデータを後で加工しやすいような仕方で。

【成瀬室長】 こちらの審議会に提出したデータは出したいと思っています。

ただ、こちらで元のデータを入力したものは、詳細を分析すると、場合によっては個人を特定できてしまうケースがありますので、それはちょっと。

【中澤委員】 そうですね、難しいですね。かかわってよろしいですか。

【諸橋会長】 どうぞ。

【中澤委員】 この結果は把握なさっていると思うんですけど、今後何か検証するとか、この結果が必要だということで何かするとき、もう少し詳しく分析することで、ターゲットと言ったら変ですけども、クリアになってきたりするかなと思う部分は多少ありま

す。それは個人が特定されるおそれもあるということで、十分慎重にするべきだとは思いますが、もう一点は、この結果でもって何かをするということだけでなく、拝見しますと、小金井市の男女共同参画、男女平等の施策について知っているかということ、具体的に挙げていることから、このアンケート自体が啓発的な効果を知らないぞということになれば、ちょっと恥ずかしいな、見ておこうかということにもなりましょうし、こういうことが話題になっているのかということ、今まで考えられていなかった方は考えるきっかけにもなりましょうし、そういう意味でも、こういうアンケートをとること自体でこういうことが問題になるんだということを知らせるいい機会にもなっているのかなと思いました。感想なんですけど、すいません。ぜひ、定期的にされるとよろしいかと。

【諸橋会長】　そうですね。これは前回のデータだと思いますけれども、せっかくのデータですので、これをもとにぜひ、こういう結果でしたということフィードバックするだけでなく、研修で使っていくとよろしいかと思います。男女平等とか男女共同参画に関する研修の1つが、小金井はこういう施策をしているんだということをもう一度知らしめると。そのための研修、年齢別、職層別、さまざま挙げてできればと思いますので、ぜひご検討いただければと思います。職員課と協議されるそうですので。

【成瀬室長】　今回、情報紙の「かたらい」で、編集委員が職員の意識調査を取り上げてまして、その分析が掲載されますのでごらんいただきたいと思います。

【諸橋会長】　あとどうでしょう。データそのものの使い方に関して。

【森田委員】　質問と感想なんですけど、職員の方の属性として結婚しているかないかとか、お子さんをもっているかないかという点は聞いているのか、共働きであるか否かで、かなり回答に影響があると思うんです。実際、共働きでお子さんを持っていたりすると、例えば、最後のほうの「家庭と仕事の両立を図るために、特に重要なことは」というのは、やはり選択するものが違ってくると思いますし、あるいは、最初のほうも女性が職業を持つことについても、すごく正直な意見で、その他に、「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ほしい」という意見があったり、かなり人によって違っていらっしゃるんで、やはりその方の置かれている状況で、回答が結構違ってくるので、そのあたり、どのあたりまで調査されているのか、公開されているのかをお聞きしたいのと、あと、私もこういう研究調査をかじってましたので、この調査は「その他」という選択肢を設けている設問がありまして、これが結構大きなパーセンテージを持っていたり、自由回答なので、すごく積極的な意見も出ているので、それは感想なんですけど、おもしろい調

査だなと思って拝見しました。

【成瀬室長】 その他に関しましては、記載欄を増やしています。

あと、回答者の方の既婚、未婚。子供がいる、いない。配偶者がいる、いない。それについても話題にはなりました。アンケート調査をする際の設問項目の数という上に、やはり負担にならない程度の回答数に抑えるという意味もあったものですから、そのところは、今回外してあります。

【諸橋会長】 そうか、既婚、未婚は聞いてないのか。ある程度年齢で類推するというか、それは無理があるんですけども、しかたないですね。

【森田委員】 全般的になんですけども、私は民間が長かったので、自治体、公務員の方は共働きが多いとよく聞いていまして、実際、政府の調査でも、出産後、就業を継続しているのも自治体職員が圧倒的に多いというのも見ておりますので、多分、想像というか、そんなに遠くない仮説として小金井市の職員も共働きが多いであろうと。共働きの方が、こういう意識調査で答えているというふうに私は何となく見ているんですけども、できれば、次回の調査ではそういったあたりを調査していただけると、結果として活用できるものになるのではないかなと思います。

【諸橋会長】 ほかにいかがでしょうか。属性別では年齢と職層しかないということで、ほかの属性別のブレイクダウンはないということです。それから自由記述も、かなり参考になるとは思いますが、どうでしょう。

【中澤委員】 前回は知りませんでしたので、こういう結果なのかという印象なんですけれども、実施されてみて、職員の側として意外だったようなところというのは、おありなんでしょうか。もっと知られていないと思っていたら結構知られているとか、これは常識であろうと思われたものが意外と周知されていないとか、そういう意外なところが、職員の方の目から見て意外だったところがあれば、ぜひ教えていただきたいです。

【成瀬室長】 私個人の担当としての意見ですと、男女共同参画室のやっている事業については、他市の調査でも知られていないという傾向が実績に出ていますので、大体そのような状況かなど。現実に私も、男女共同参画室に来るまでは、条例は知っていましたけれども、中身は理解していませんでした。宣言をしているというのは知っていましたけれども、中身は何も知らない。行動計画も同様です。ですから、これは逆に言うと、よその課に異動すれば、担当は自分のところの行動計画、条例、法律ということで、掘り下げざるを得ませんので、やはり縦割り行政の関係で、周りが見えなくなってくるというのはあり

ました。

今回の調査で、私が一番ショックだったのは、セクハラが思ったより多かったんです。被害状況があるんですが、これは聞き取りをしますと、感覚的にかなりずれがあります。

【諸橋会長】 ずれというのは？

【成瀬室長】 セクハラとして相談していない。実績はゼロなんです。相談員は庁内にいます。対策員もいます。そこでは相談されていない。ですが、数はこのアンケートに出てきているということ。

それともう一つは、家庭とか職場の中で、男性は男女平等であると認識している方が多いことです。女性は少ない。そういう状況の中で、男性にどう啓発をしていくか。平等だと思っている人に、平等をどう啓発するかについての難しさを感じます。

【諸橋会長】 女性が気持ちよくお茶を入れているのに、やめさせることないじゃないかという意見もありましたね。

そういう意味では、職員の方々の意識が、小金井における男女平等推進のメインストリーム化を担うわけですね、事業とか施策を。でも、まず役所の方々が対応をしていただかないと、事業に実のあるものではありませんし、これからの研修が大事かと思うんですけども、個々の結果に関しまして、何か、ご意見としてありましょうか。

共同参画社会基本法に関して、2割近くが知らないと言っていますね。女性のほうがちょっと値が高い、均等法はほとんど知られていますけれども、基本法は2割ぐらい知らない人がいる。それから都市宣言を知っている人は3割ぐらい知らないし、条例、3割ぐらい知らない。プランは5割ぐらい知らないということで、共同参画週間のつどいはすごいですね。パレットは4割知らない。かたらいは5割知らない。世間一般で知られている言葉等は、メディア等で知られている言葉はよく知られていますけれども、地元の言葉だとよくわからないというのが実態だと思いますが。

【佐藤副会長】 ある程度のめやすということはあるとは思いますが、市の施策というのは、一般的には職員向けの施策というよりは、住民向けの施策ということが多く、これと同じで住民意識調査と比較すると、その辺がおもしろいかなという感じはして。職員向けの意識調査を、最後の結果の分析のところで、分析結果を有効に施設等に関連させるという形は書いているんですけども、中澤さんがさっきおっしゃったように、分析結果を施策に具体的に反映させるというところが非常に……、その辺を審議するのが私たちの役目なのかなとも思うんですけど、具体的に、分析までは出るけど言えないかなとい

う面があると思います。ちょっと観点が違いましたけど。

【諸橋会長】 おそらく、評価システムとか評価表なんかもそうなんですけれども、自分がやっている施策が男女平等にどうかかわるかというのをあまり意識していないとか、言われたからやっているとかということで、やはり、男女共同参画や男女平等の何たるかを自分なりに、得心がいく仕方で仕事をしていないと、おそらく実のある施策にならないと思うんです。もちろん、知らなくても、お国の仕事でもありますし、形式的にやってもらうというのも一方では大事というところもあって、納得がいなくてもやってもらわないといけないこともありますから、一方では納得ずくでやってもらうためにも、この意識調査をして、自分がやっている仕事は男女平等とどうかかわるかという認識を持ってもらうためには大事なデータだとは思いますが、これは持っていき方ですよ。

【森田委員】 卑近な例かもしれないですけど、うちが、子供の小さいとき、市内の保育園に預けて仕事をしていたんですけど、お熱を出したときに親に連絡が来るんですが、私が外勤に行っていて、そのころ携帯も持っていなかったんで、すぐに連絡がつかなかったのですが、保育園の先生が私にばかり電話をし続けて、まだ戻ってない、戻ってないということで、父親は会社にいたんです。そこにやはり潜在意識で、保育者として子育てはお母さんの役目だから、まずお母さんに電話をするという。それをかいま見た気がしたんです。多分、教育とか保育の場の職員の方も、もう少し男女共同参画の意識を持っていただくというのは、そういうあたりに出てくるのかなということで、そのとき、おもしろいなというのは変な言い方なんですけれども、直接的に男女共同参画の事業や施策を推進する立場になくとも、そういった局面で男女平等の意識を持っていただけるように、この調査結果を活用していただきたいという気がします。

【諸橋会長】 ほかはどうでしょう。今のような事例がありますが。こういう点で職員に改めてもらうだけでもですとか、共働きをしていたら、公務員で働いていながら、女の人は働くものじゃないと思っている人が、女性政策ができるわけがない 考えられますよね。

【森田委員】 小学校も、教員の方で結婚されていると共働きの方が多いですけれども、行事が平日に入っていたり、行事のお知らせを直前になって知らせてくるんです。そうすると仕事のやりくりがつかないので。こっちもわかってくると、こちらから早目に聞くのですが、平日の行事でも何時から何時まで仕事をして、出てくるというのもあるので、そういうのもこちらから伝えているんですが、ぜひ早く知らせていただきたい。で、お父

さんも参加したいかもしれないじゃないですか。そうすると、前もって早めに学校行事の時間とか日にちを知らせてほしいなというふうに思います。

【諸橋会長】　　そういう、きめ細やかなジェンダー意識といいますか、センシティブなところが、やっぱりほしいと思うんですよね。

【加藤（り）委員】　　例えば教育。保育園とか幼稚園というのは、小さいお子さんに対しての接し方って大事だと思うんです。ほんとうに先生たちは意識がなくて、でも、知らず知らずのうちにやっちゃっている、言っちゃっていることってすごく多くて。例えば、ほんとうに単純な例ですけれども、男の子を先に呼んで、女の子を後にするとか。別に、それがどうっていうことはないんだけど、小学校では交互名簿にしましょうとか、そういったことをすごくやっているけれども、保育園とか、日常と教育の境目があまりないようなところで、ついつい言ったり、やっちゃっていることってとても多いと思うんです。そのときに、先生たちがそこを、もちろんわざとやっているわけでもないし、どの程度意識をなさっているのかなというのが。三つ子の魂じゃないですけども、小さいうちにとというのはとても大事なんじゃないかと思います。だから保育園の先生、幼稚園の先生あたりに、そこら辺のところをきちんと認識していただきたいというのは、すごく思っています。

【諸橋会長】　　ほか、どうでしょうか。窓口一つとっても、「ご主人様」とか「奥さん」とか言っていたりとか、それから世帯主を全部男と見ている、記入させようとするとか、窓口で日常的に、ジェンダーに全然鈍感だなという人は、というケースはありますよね。小金井というわけではないですけども。

【中澤委員】　　よろしいですか。データの分析から離れてしまうんですけども、この結果をどう生かすかと考えたときに、何かしら研修を考えると、男女平等一般ではなくて、側面は2つあって、職場環境を男女平等にしていくというところと、それから市民に対しての対応であるとか、施策の実施という部分で、職員が担い手として、個人として態度が変わっていく部分と、2つあると思うんです。市民に対するとき、今、保護者の連絡のときとかで、実は私、お茶くみもまだ問題なのかと思ってしまったんですけども、やはり問題になるんだなと。主に女性が入れているというのは。女性は2割、やはりそういうふう感じていらっしゃるんだな。私も、これがまだ問題なのかと実は思ったんです。これは感想ですけども、研修の際に、平等あるいはジェンダーの視点を見たときに、こういうことが、意外と気がつかないでやっていることとして残っているなど。つまり自分

は平等な対応ができるようになりたいと思っけていても、自分で気がつかない部分もあるわけですね。なので、そういう部分を出し合うようなディスカッションをする。さっきの、喜んでお茶を入れている人に対して、どうすればいいんだろうとかいうことも、その人中で解決していただければいいわけですね。それは、正しい答えというよりはやはりディスカッションしていくということがすごく大事なように思います。それも、平等であるべきですという一般論ではなくて、この仕事、日常の業務のここにジェンダーバイアスがあらわれているんですよということを一つ一つ議論できるような。それは、ジェンダーに敏感な度合いはいろいろだと思うんですけど、いろいろな人の学びになるというか、なるほど、ここに問題があったかということが、ささいなようであいて一歩になるのかなと思っけたんです。

人のやっけていること。セクハラについても、相談というところまでなかなかいかなくて、きつと、いろいろな不満とかおありなんでしょうけど、なかなか解決にならないということも、職場として話題にできるような、そういう環境をつくっていく上でも、一つ一つ、ここが問題なんじゃないのかなと言える場としての研修の場というか、そういうのもつくっけていただけるといいのかなと。状況はよくわからないで、好き勝手なことを言いますけれども、思いました。自由記述に、すごく生き生きとした、バイアスも含めて生の声がよく出ていますので、これを題材にしながら、何でこういう意見で問題なのかとか、何でこれはこういうふうな気持ちになるのかとか、材料が豊富にあるように思いました。

【諸橋会長】 これをもとに、研修のワーキンググループとか、あるいは市民との協議の中で、こういう点を改めてほしいとかということ、今中澤委員からお話があったように、まずはいかがでしょうという。職場環境の男女平等、それから市民向け対応の男女平等、そして、自分たちが働いている平等の施策づくりが、どう自分たちとかかわるかということが、幾つか目標、目的を分けて、研修のワーキンググループといますか、おもしろいと思うんです。ぜひ、こういう意味での小委員会と言いますか。ぜひ検討していただいて、こういう議論があるけれどもどうなのかということ、改めてみんなで議論していただけると、意味があるデータになるのではと思うんですけども。

【佐藤副会長】 現実的に職場の研修というのは、ある程度お仕着せの、こういう研修があるから行きなさいという感じで、研修内容とか、研修自体まで現場で検討することはほとんどないですね。

【諸橋会長】 ないですね。

【佐藤副会長】 それができたら、もう既に研修に行かなくてもいいんじゃないのみたいな感じだとは思いますが、市職の研修というのは、今まで、ある程度どこかとか、都でやっているものを見に行くとか……。

【阿部課長補佐】 年間の研修計画が決まっていますので、そういうところに入れ込む形なので、なかなか、討論的なそういう研修というのは難しいかもしれないです。

【諸橋会長】 のびのびと書いている、この自由記述の一文を使って、何が問題なんだろう。書きっ放しですと、恨みつらみを書いておしまいですが、あなたの本音はちょっとまずいよとか、いや、そういうのもあるよねとかいうのも、お互いにシェアし合いながら気づいていくということが大事だと思うんです。書きっ放しで終わらないためにも、あなたの書いたこの1文は話題になりますよということでやっていけるといいと思うんですが。

23ページ以降の全体的な自由意見で、女と男は違うという本質主義なことを書いている人が少ないですね。こういう人たちの考えを、柔軟になってもらうためにも、ぜひ、書きっ放しでなく、一方通行的な研修でなく、気づいて納得するような研修を工夫されると思います。

【加藤（春）委員】 1年前から予約していた検診が長引きまして申しわけありませんでした。私も23ページのあたりはびっくりしたんですが、性別役割分業の仕組みというものが男女不平等の原因であるということは、日本全体の中で認識されていないと思いますから、その根本的な研修をやるのはとても大変だと思います。

バッククラッシュと言いますが、なぜ、性別役割分業が問題であって、女性の就業を推進しなければならないのかということ、とりあえず、「多様化」という形でまとめてしまった日本の社会の中で、改めて問題にしていくというのは、とても大変だと思います。それから、ここでジェンダーという言葉がほとんどわかっていないと。驚くといえば驚くんですけども、当たり前だと私は思います。さきに述べたような状況の中で、ジェンダーという言葉、私たち女性学の間なんかは押しつけてきた。何だかわけがわからないということが正直に出ていると思いますので、全く違うやり方で、女性が、就労が不利であって、経済的に稼げない状態にしておけば、幾らあなたは自由ですよ、尊敬しますよと言ったって、ぶん殴られたって、出ていくこともできないんですよ、男女平等の本元はそこにあったんですよということを改めて研修し直すことは非常に大変で、周囲のところにももちろん届いていないですし、市役所の方々でもこういうところかなというふうに思

いましたけれども、この調査自体は、いろいろな業種の方がミックスされているんです。小金井の中の業種がどうなっているのかという、別の紙の職員の内訳という紙をよく拝見いたしますと、これを全体に配付したとすると、事務職、福祉職、技術系、技能系とあるわけで、男女がミックスして働いているところは事務職だと思います。福祉職は女性職員、技術系・技能系職は男性職というふうになっているわけですから、これをミックスした数値を見ても、あまり意味がないといえますか、差し当たり、行政を推進していかれる、事務職のところでどれぐらいかという数値、そして特に、そこでの管理職の数値がどれぐらいかという数値を示して問題にしなければならないと思います。

福祉職の女性は、差別なんか感じていないと言うんですが、福祉系で管理職も女性という職種の方々、これもまた意識しにくいわけなので、もう、空気のように「私たちは平等だ」と言っていらっしゃるわけですから。そこら辺をミックスした数値で、あるいはミックスした研修を行ってみても、あまり効果がないんじゃないか。大変回収率が高い庁内の調査ではあるんだけど、差し当たり、これをブレイクダウンして、これを職種ごとに分けた数値でも拝見しないと、ちょっと言えないんじゃないか。もし、事務職が、特に管理職になろうという方々が、一段とこういう傾向が強いか、あるいはこういう傾向が出てたら大変だと思うんですが、私が遅刻している間に、そういう数値でも出ておりますでしょうか。

【諸橋会長】 年齢別のブレイクダウンは、別途ぶ厚いデータに出ているんですね。

【加藤（春）委員】 ありますね。でも、やはり職種別のところが非常に重要だと思います。

【諸橋会長】 実は、そのところは質問項目にもないそうで、ここにある職層別のみ。

【加藤（春）委員】 もう、出せないわけですね。

【諸橋会長】 そうなんです。だから管理職、係長職、主任職、主事職ぐらいはわかる。グラフに出ています。それからあと、性別と年代。この3つの属層のみだそうですので、管理職である程度ブレイクダウンできると思いますけれども、あとは、職層の事務職系、福祉職系、技術職系かどうかはわからないみたいです。もともと質問を。

【加藤（春）委員】 男女が別々に働いている職場というのも非常に意識が変わりにくいと思うんです。

【諸橋会長】 設問数の関係で、少し属性を減らしたという経緯があつて。

【加藤（春）委員】 これは非常に重要なことだと私は思うので、今度調査をなさると

きには、こういう、わからなくなっちゃうような調査じゃないほうがいいと思います。

【成瀬室長】 一応これ、属性が載っていますので、管理職、係長職、主任職、主事職、その他のところで分離はできます。

【加藤（春）委員】 これ、技術系・技能系の管理職がもちろん入るけれども、一応、管理職であるかどうかは見分けることができるということですね。

【諸橋会長】 職種はできないんですよ。

【加藤（春）委員】 職種はできないわけ。ですから、どういう管理職であるかわからない。

【諸橋会長】 わからないですね。職種の違いは大きいと思いますので、あれですけど、ちょっと……。

【加藤（春）委員】 職種で学歴がどうこうというよりも、別々に分かれて働いている人々の意識というのは、なかなか変わりにくいといいますか、戻りやすいといいますか、そういうところが……。

【諸橋会長】 そうでしょうね。男ばかりの世界、女ばかりの世界ですもんね。

【山本委員】 すいません。臨時の校長会が入ったものですから、発言してないので、一言。

前回は申し上げたのですが、子供たちの学校世界では、男女平等意識というのは非常に行き届いていると思うんですが、きょうの表にもありますように、学校での管理職の女性の比率というのはものすごく低いんです。これ一つをとっても、やはり先生方も男女平等だし、子供たちも男女平等なんだけれども、実際に管理職になって、非常に責任の重い仕事を、時間もかけて、家庭をある程度犠牲にしながらやっていけるかどうかという、選択肢のときに、女の先生方が受験したがるらないという、これははっきりした傾向としてあると思うんです。この辺はやはり、もっと家庭を大切にしながらも管理職が務められるようなシステムを、学校という社会の中でつくっていく必要があるんだろうなと思っております。また、生徒指導に役立つような資料をいただければありがたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。すいません、失礼します。

【諸橋会長】 どうもありがとうございます。

どうでしょうか。個別具体的なデータや全体に沿いまして、いかがでしょうか。この生かし方ということで、先ほどから研修とかのデータを使って、パレット別に研修することを提案等をいただいておりますが。

【佐藤副会長】 加藤委員のあれにも関連して、こっちとは離れちゃうかと思うんですけども、やはり職種によって違うのと同じように、参画状況で、審議会の男女比というのがよく議題になって、一応、審議委員の男女比というのがあるんですけども、それもやはり、例えばここなんかだと、男女共同参画推進審議会的なものとか教育関係のもの、保育関係とか、そういうのは、審議会委員自体も女性の比率が多いと思うし、公募委員と、いわゆる学識というのはある程度分かれていますよね、学識で言えば、これは個人的な感覚ですけど、学識だけで男女比をすれば男性比が多いし、公募的に言うと、最近では男性も多いとは思いますが、公募委員の中で比率を入れると、女性がやや多いかなという。だからやはり、その辺の資料の出し方も、アンケート的なもの以外の場合も、ちょっとその辺を考えたデータのとり方をするといいかなというふうに、ちょっと感じてしまいますけれども。

【諸橋会長】 学識が男性ばかりで、公募が女性ばかりで、合わせて半分半分。

【佐藤副会長】 意味があるのかなと思うんです。

【諸橋会長】 ほか、いかがでしょうか。

【中澤委員】 1点いいですか。報告書があって、庁内広報ということで、きょうの資料では1枚ペラになっているもの。この反響といってもあれなんですけれども、耳になさった範囲で、何かしら情報が入っておられるでしょうか。こういう庁内広報で回って……。

【阿部課長補佐】 庁内広報を出した反響は特になかったです。

【諸橋会長】 自由記述に大体網羅されたということですかね。こちらの、分析についても全員に配ったんですね。

【阿部課長補佐】 これは全員ではなく、各課に配って、回覧という形で皆さんに見てもらいました。

【諸橋会長】 なるほど。こちらのペラのほうは全員配ったということですね。分析のほうは前回と比べてということなんだけど、記入してありますが、前からあるように、前回は400人で割り当て法だと思いますので、サンプルサイズが、あるいは方が違うので、単純な比較はできませんけれども、ただ、それにしても、少し保守的になってきたかなという傾向は、若干あるように思いますね。そこら辺は、こちらの解釈をされているようなんですけれども。そうすると、用語解説も課に回っているということですね。示された一覧をつけられているのは。

【阿部課長補佐】 用語解説は庁内広報につけたので全員に配布しています。

【諸橋会長】 庁内広報は、半ば啓発的な意味もあって、ノルウェーではこうしているとか、広島ではこんなになっているとか、非常にいい啓発冊子になっているかと思えますけれども。

【加藤（春）委員】 保守的になっている、バッククラッシュになっていると一概に言うんですけれども、私はやはり育児と介護のところでは男性の意識は確実に変わっているということで、そこのところは評価するべきだというふうに思いますね。ですから、研修なんかをされるときには、進んできているところというのを評価しながら、しかも、この人たちはもしかしたら、ここの見られる数値とはずれた人たちかもしれないということ職種によって意識しながらやらないと、かえって反発を買うというおそれもあるかなというふうに思いますね。子育ては確かにやるように一般企業の人たちでもなってきましたし、特に市役所の方々というのは、たしかそれが負担になるんじゃないかと自分のこととして感じて心配している男性なんかも意外といたりなんかして、相当な段階まで来ているのではないかということも感じましたので、進んでない部分と進んでいる部分を仕分けして考える必要があると思います。

【諸橋会長】 ほか、どうでしょうか。

【加藤（春）委員】 それからも一つ。子育ての時期だけやめて、その後再び職業を持つというふうに女性が職を持つことについてどう思いますかと6ページのところの問い3のところ聞いておられますよね。これなんかも、公務員でしたら、最長3年間というんですか、ということの中で、このやめてという聞き方をどういうふうにとっているかですね。

【諸橋会長】 休むとかね。

【加藤（春）委員】 ですから、育休をとっていることもやめるぐらいに表現してしまうこともあるぐらいに恵まれた職場の方に聞いているわけですので、育休をとってというはっきりした聞き方がないわけですね。ですから、今の段階でこういう聞き方ですと、実際、どういうことを感じていらっしゃるのかわからないという気がするんです。これ、企業に勤めている人たちが一担やめたら、それはすぐゼロに戻されちゃうような大変な思いをされるわけですから、もし長期にわたって育休をとることを意味している方がまざり込んでいるんだとしたら、この調査結果というのはかなり注意して見ないと。

【諸橋会長】 3人に1人がこちらに丸をつけていますのでね。

【加藤（春）委員】 はい。ですから、ほんとうに保守的な意味で言っているのかどう

かわからない。

【成瀬室長】 調査回答者が女性ですと、配偶者は民間か共働きですから、そこをやめてということになると、再就職は難しいですね。

【加藤（春）委員】 そうですね。

【成瀬室長】 男性としてとった場合は、同じ職場の共働きならわかりますが、民間の会社に勤めている配偶者、妻だった場合は、職場をやめさせてしまうという従来の形からです。

【加藤（春）委員】 そうですね。実際に本庁なんかでいかがですか。共働きのカップルが公務員としていらっしゃるとして。そういうのと、ここの問いでイメージされていることとがどう関係しているのかということですよ。企業でもかなり育休をとるようになって、とにかくやめないという人たちが増えつつありますよね。その現実と、18年のこのデータとがどう関係してくるのかということです。

【成瀬室長】 一般の会社に勤めている方の中には、産休はとれるけれども、なかなか育休はとれないと。育休の時点で退職願いを出してという方がいるようですね。

【加藤（春）委員】 育休は、うちの卒業生とか、親戚なんかの一般企業に行った人たちは、とにかくばたばたとっています。1年は休んで、復帰していくようになっていきます。その後、続くかどうかわかりませんが。

【成瀬室長】 育休の期間はなかなか今も難しいというところもあるようです。

【加藤（春）委員】 そういうようなことはもちろん大事なことで、大企業で外資系ばっかり見てちゃいけないということです。けど、こうしたほうがいいということを公務員の方はおっしゃる場合に、4番のような子育ての時期だけやめて、その後再び職業を持つと答えられたときに、それが保守的な意識であるのかどうかということは検証できない。

【鮎川委員】 あとは、子育ての時期という期間が人によってかなり違うと思うんですね。女性にとって、例えば授乳をされる方は、授乳の期間だけの子育てととるか、特に私が住んでいたベルギーなどでは、授乳イコール子育てみたいなイメージがあったんですね。ほとんどの方はお仕事を続けていらっしゃるので、授乳をしない、日本のような母乳振興がなかったのが、違う国ですが、そのようなイメージもある。日本の中でも子育ては3歳まで、もしくは就学するまで、さまざまなので、おっしゃるとおり、この設問だけだと、キャリアのブランクとしてもどの程度あいてしまうのかといったあたりも、ご指摘のとおりちょっとわかりにくいところかと思います。

【加藤（春）委員】 だから、安心していいということを使うわけじゃないですけども、相当今の時期というのは意識の把握を丁寧にやっつけていかないと、あなたたち何もわかってないのねみたいな研修は逆効果になる可能性があるということを申し上げたいんです。

【諸橋会長】 内閣府の調査項目自体が、もはや実態に合わないざっくりとした聞き方ということもあろうかと思えますね。ありがとうございます。

ということで、研修をするときには、この結果を使って、よくできている部分とそうでない部分とはちゃんと見分けて、褒めたりさしたりしたほうがいいという、そういう使い方のご指摘をいただいております。

ほか、いかがでしょうか。これでもう1時間ちょい使いましたね。もう一つぐらい大きな議題がありますけれども、何かありましたら、また後にご指摘いただきましょうか。

それでは、意識調査はこれぐらいにして、資料の順番かどうがわかりませんが、評価といいますか、昨年度の提言に関する回答が出てきております。男女平等推進審議会が昨年度の夏あたりに審議結果のまとめをしてくださということで、進捗状況調査等を勘案しながら、この取り組みはいかがなものかということで、大分厳しく指摘いただいたものをまとめたものに対して、各所管課から、そうしたらこうしますとか、今後頑張りますとかいう回答をいただいております。それをご確認いただいてもみたいと思いますが、これに関しましていかがでしょうか。それと、事業評価シートというのが来ていますけれども、これは一部だそうですね、これってどんなあれでしたっけ。一次評価とか二次評価とか三次評価とかあって、それはどういう形でまとまって、どう使われるものなんでしたっけ。

【成瀬室長】 この事務事業評価シートというものは企画政策課のほうで行っております。男女平等参画室の事業としましては、評価事業名としては10あります。例えば男女平等審議会運営事業、審議会委員等への女性登用促進事業、女性総合相談事業、男女協働参画に関する意識啓発事業、パレット、あと、情報誌「かたらい」の発行事業、男女共同参画シンポジウムの開催事業、男女共同参画関係団体への連携及び支援事業、男女平等に関する情報の収集及び提供事業、国内研修事業、男女平等基本条例推進事業という10の事業があります。その中で、行動計画の対象事業とうたっている20が10の事業の中に組み込まれております。残る事業は入っていませんが、全体で34ありますので、残り14程度はその中に含まれていません。含まれていない事業としましては、「こがねいのとうけい」のジェンダー指標の設置、男女平等に関する意識調査・実態調査の実施、これは

今回入れましたが、DV防止パンフレット等の作成・発行、クォータ制導入の検討、市刊行物内容表現に関するガイドラインの作成、視聴覚学習の充実、市民参加条例の制定・推進、女性人材リストの作成・整備、相談機関設置の検討、男女共同参画関係団体・グループ名簿の作成、男女共同参画推進のための出前講座の実施、男女共同参画センターの設置の検討、地域リーダーへのジェンダー視点の導入、町会・自治会・子ども会・PTA会等団体の長への参画の促進というものです。予算にかかわらないものがほとんどとなります。情報提供とか、ある程度検討をして、予算のかからない範囲で結果が出るものは、この中には入っておりません。ですから、市の行政評価とは若干食い違いがあります。

【諸橋会長】　これが前から言っていた市全体でやった事務事業評価のシートメモになりますね。そのうちの男女共同参画は10事業ほどということで評価されているということで、見方がよくわかりませんが。

【成瀬室長】　説明させていただきます。

【諸橋会長】　はい。お願いします。

【成瀬室長】　2次評価まで行っている事業がよいと思いますが、資料の右側の上に事務事業No.169をご覧ください。国内研修事業として評価しております。

【諸橋会長】　種別はソフトと。根拠になるのはこういう法律で、全部直営であると。

【成瀬室長】　予算事業①のところで、男女平等意識の育成に要する経費、これがその説明です。対象、手段、事業の目的、最終的に目指す成果ということで、この行政評価書に沿っての記載をしております。その右側の事業結果・事業計画という欄で、平成17年度、18年度、19年度の予定というところで、17年度の結果を表示しております。17年度は参加募集（2人）を行ったが申し込みがなく、未執行となったということです。募集はして参加の希望がありましたが、取消されました。18年度は行ったが、参加希望がなかったということです。19年度は要綱を改正して行いますということで、対象事業を変えております。

次のページ、上のところは法律に基づいて行われるものか、条例に基づいて行われるものか、その内容によって評価のランクづけがつけられるようになっています。その評価シートに沿って、担当がそのランクの点数を選んでいく。例えば目的の妥当性。上位施策と目的が合致しており、上位施策に対する貢献度が他の事業と同程度であるということで、ランクとしては4というふうな選択をしております。

【諸橋会長】　5点満点なんですね。

【成瀬室長】 5点満点です。法律が5点ですね。あと、条例と計画等が4点という形で4、3、2、1という。これを担当のほうで、市が関与する必要性、内容の適切さ、手段の適切さというのを選びながら、最終的にランクとして43点と自動的に計算されます。特に担当者のほうで付け加えるものがあるときには、選択理由・特記事項の欄等については記載をすることになっています。中段のところの指標データというのは、この事業を行うことによって何をやったか、具体的な行動として、例えば募集の周知、何回やった。中身が何か。市報とかホームページ。成果はないんですが、という……。

【諸橋会長】 2人募集してだめだったからゼロということですね。

【成瀬室長】 はい。

【諸橋会長】 このホームページの目標値の2というのはどういう意味なんですか。あるいは3とか。

【成瀬室長】 これはあくまでも回数で。

【諸橋会長】 2回目標をして、2回やったよ。で、達成率が100%という意味ですね。

【成瀬室長】 はい。事務事業の分析ということで、下段ですが、これは担当者のほうの意見です。17年度に実施した事業については関係団体と連携をする必要があるというところで、17年度は記載しています。18年度についても同じ、中身的には全国規模の研修事業ですので、1泊2日、もしくは2泊3日になってしまうということで、参加者の条件にある程度制約がかかってしまうところです。

それと、その下の指標に基づく評価結果の要因分析というところで、周知方法の拡大が必要、市報、掲示板やホームページに載せて、あとできることは何かということになってくると思います。

次のページのシート3、これは1次評価ということで、担当者の意見です。担当者と課の意見というところで1次評価になります。平成18年度は、地域で活動する団体等への事業説明及び意見交換を実施し、事業の見直しを行う。周知方法に広報掲示板を加えると書いているものです。

その下の枠の中の方針の欄で、現状維持、予算としては、金額的に下がっていますので、減額。施策の方法としては現状維持、優先度は高い、事業としては大事な事業というところで優先度を高くとっています。

2次評価のところは、今回、管理職のチームによる聞き取り調査を受けました。事業の

説明をして、やりとり等をした結果、18年度に実施した事業については、ちょっと読みますが、本事業については、地域社会における男女共同参画を推進するため、小金井市内研修事業参加補助金公布要綱に基づき、実施している。しかし、平成16年、17年、18年度における補助実績はなく、所管課による平成19年度の事業見直し後も、現時点では同様の結果となっている。このことは、事業運営において改善すずき可能性（周知方法等）が散見されるものの、一定、本来の事業目的を達したものと考えられる。他方、男女共同参画社会の実現の、第3次基本構想・後期基本計画にも明確に位置づけられているところであり、一般市民の意識行動に資するには、より一層リーダー的な人材の確保を図る必要がある。したがって、本事業については、事業実施の趣旨を継承しつつ、他事業との合同実施など創意工夫が必要であるというふうに評価をいただきました。優先度は残念ながら低いという評価であります。第3次評価は今回は受けておりません。こういう内容になります。

【諸橋会長】 なるほど。ありがとうございました。

一昨年度、昨年度の事業評価の内容を見させていただいたんですけれども、こんな感じで、全男女共同参画事業ではないですけれども、一部の予算にかかわる事業をこういう形で内部評価を受けているということですね。特に二次評価のところが基本的に現状程度と思うんですけれども、応募がなかったんで、縮小減額という方向になっています。ただ、記述を見ますと、基本構想に位置づけられているし、一層リーダー的な人材の確保を図るのが必要だと書いてはあるけれども、なぜか縮小ということですね一定の本来の目的を達したという、そんなか評価がありますね。この辺はほんとうかなという気もするんですけれども、いずれにしてもこういう形で、私ども、審議会がこれに力を入れてくれとか、こういうやり方がいいんじゃないかとかいう提案を入れながら、さまざまに改革をしていただいて、こういう評価を受けて、維持だったり縮小だったりというふうな、こんな結果が評価されています。

一方、先ほどから申し上げているように、横向きのほうは昨年度、私たちが審議会で提案したものでございまして、これに関する各部署からの回答なども来ております。

私からここで検討いただきたいんですけれども、まず評価シートに関しましてはどうでしょうか。何かご意見、ご質問、ありましたら。自治体の事業評価シートって僕も初めて見ました。

【成瀬室長】 補足させていただきます。10の事業ですが、毎年毎年すべてではなく、

19年度は3つだけでした。今年度、20年度行うとするのは、19年度事業の何が出てくるかわかりません。ただ、補助金の事業は随時やるということですので、その中で各論でどの程度入ってくるかということです。

【諸橋会長】 なるほどね。補助金がついているもので評価されていると。

【佐藤副会長】 補助金ですか。事業費じゃなくて、補助金ですか。

【成瀬室長】 今回説明しませんでした。緊急一時保護のほうの別のシートの中に補助事業が入っていますので、それは多分毎年。

【佐藤副会長】 これ、1枚のシートに17年、18年って2つ書いてありますけれども、2年分を一度にやるんですか。

【成瀬室長】 前に書いた部分はそのまま1つ……。

【佐藤副会長】 残っているわけですね。ホームページからダウンロードできますよね、書式みたいなのがね。次々書き込んでいくという形ですね。

【中澤委員】 質問いいですか。これ、事前にいただいたんですけども、見方がよくわからなくて、2つ質問があるんですけども、補助金がかかわっているというシェルターへの補助金の話が出ていて、総コストのお金の部分の見方がわからないので質問をさせていただきたいんですけども、補助金を交付予定ということであるんですが、19年度の計画のところで、補助金は事業費と違う……、ここに載っているのは全部かかるお金なのかなと。人件費というのは、中の職員の方がこの仕事にかかわっているとここにお金が載るのかなとか、全然見方がわかってなくて、当初予算は減額されて17万円ついているんですけども、補助金の交付額というのはここには載らないのでしょうか。

【成瀬室長】 載りません。

【中澤委員】 じゃ、当初予算額で17万載っているの、事業費がゼロになっているのは何をなさる……。

【成瀬室長】 この事業にかかった費用となります。例えば男女共同参画室の職員、課長ですとかを含めて、2、幾人という形になります。1年間、男女共同参画事業を、この事業はどのくらい、この事業はどのくらいと割り振りをします。その割り振った1人のパーセント、例えば緊急一時保護に何%かかったかというのを加えたものが比率として次のページのその1の中段の一般職員工数（人／年）、0.11、0.07、0.07と出ていますが、それがこの事業にかかった職員の人件費相当分の比率です。それが自動的に計算をされて、その金額として人件費に載ってきます。担当者としては、そのパーセントだけを

載せるだけですので、どうやって出されてくるかわかりません。

【中澤委員】 そうすると、ここで言うシェルター連絡会の補助金は別の予算なので、ここには載らなくて、それにかかわって、例えば開発事業をすとか、特別の審査会議を別途設けると、この当初予算額が17万と出ていることにかかる事業費として支出されるけれども、本年度としては、そういう別途の事業はなかったのでゼロというような読み方をすればよろしいですか。基本条例推進事業という事業名はあって、事業内容補助金交付ということで、補助金額がここに載るのかなと思ったら、そうではないと、別の予算であると。

【成瀬室長】 当初予算額のところに今29万と入っていると思うんですが。

【中澤委員】 これ、18年度……。

【成瀬室長】 これは18年度の事業を19年度に評価しています。ですから、19年6月25日となっていますが、これはあくまでも18年度の評価になりますので。

【中澤委員】 あっ、これ、18年度の話ですか。

【成瀬室長】 はい。19年度はまだこれからということですから、29万の中にシェルターの補助金が5万円です。残りが苦情処理委員の設置事業にかかっている費用。ですから、24万。

【阿部課長補佐】 19年度は計画なので、まだ事業費として確定していないので、ゼロですね。

【中澤委員】 そうか、そうか。19年度を終わろうとしているんですが、今問題になっているのは18年度のほうなんですか。

【阿部課長補佐】 作成が19年6月なので、18年度を対象としています。

【中澤委員】 いや、そうしますと、決算額70となっているのは。

【成瀬室長】 ですから、シェルターの補助金5万円と、苦情処理の関係で使ったお金が2万。

【中澤委員】 そうか、当初は29万ついていたけれども、そこまで使っていないということなんですね。よく理解できました。

そうしますと、お金の見方がよくわかったんですけども、何を見なければいけないかもよくわかったんですけども、先ほどご説明いただいた会議への参加費用の一部の補助という場合には、例えば自分が応募する側になったときの想定するものとしては、例えばヌエックの全国の女性の研修があったりするんですけども、そういうときに宿泊研修が

あってとか、あんまりお金はかからないと思いますけれども、例えばそういうときですよ。ただ、全国規模にといた場合に、市民グループの方が情報をあまり得ていないと、こういうのもあるから行きたいとか、そういうこと自体もないのではないかなという印象を受けたんです。ずっと周知が必要であるというふうに書かれていますけれども、もっと具体的な、こういう助成がありますよではなくて、こういうところに会議があって、これだけお金がかかるけれども、その部分にこれだけ、参加することでこういう学習ができますとか、こういう意義がありますとか、もう少し具体的な周知でないと、かつ補助が一部でしかないわけですので、残りは自分で払うとなると、参加したいと思うような会の情報も必要かなと思いました。感想というか、もったいないなと思ひまして。

【成瀬室長】 今までは全国会議ということですので、通常は10月から11月にかけての全国会議を対象にしていたものでから、16年度からはほとんど参加者がいないという。市報は載せているんですけども、男女共同参画の場合、特別にみんなの広場という枠をもらってまして、そういう啓発事業も載せています。研修の内容について載せてはいますが、金額が高いということと、金額補助が2分の1ですので、残りは自己負担。1泊2日、お子さんがいた場合は、お子さんをどうするかという段取りが必要になりますので、なかなか結果として参加者がいなくなってきた。19年度からそのやり方を変えて、東京都及び東京都に接する地域ということですから、埼玉、神奈川、山梨、千葉、その近辺まで広げました。ただ、交通費と参加費だけですので、金額は下がっています。

【加藤（春）委員】 ヌエックは宿泊ですね？

【成瀬室長】 宿泊費はヌエックも対象になっています。その一覧表は前年度の事業を参考にして予算措置を組んでいますので、その一覧表はホームページに載せています。ただ、その時期がその事業があるかどうかというのがわからないので、そこが難しいところです。

【中澤委員】 はい。わかりました。

【阿部課長補佐】 ただ、ホームページにはリンク先が載っていますので、そこをクリックすれば最新の情報がわかるようになっています。

【中澤委員】 はい。わかりました。ありがとうございます。

【諸橋会長】 海外派遣もなくなり、じゃ、国内だってなって、国内でも何となくこんなふうにしりつぼみ……。

【中澤委員】 そう。もったいない。せつかくの機会ですからね。

【成瀬室長】 都内在住の人は交通費半額負担ですので、数百円という補助金となります。担当者としても、実施日までに交付決定しなければなりませんので、申し込みがあつてから日数に余裕がありません。

【中澤委員】 そちらの手続が大変ですね。

【成瀬室長】 補助金ですので。

【中澤委員】 そうですか。なるほど。いろいろなバリアが。

【加藤（春）委員】 もう少し選べるというんですか、市民のほうが持ってくる情報、なかなかセレクトは難しいかと思う。例えばDVの関連なんかだったら全国会議をやっているらしいですね。それから、フェミニストカウンセリング関係でも全国会議をやっているらしいですね。そういうふうなしかるべき専門的な、専門性の高い研修というようなのをちゃんと書いて申請するというようなことはやっていると聞いているのでしょうか。

【成瀬室長】 あくまでも東京都近隣の中で会議として行っています。

【中澤委員】 そうか。全国まで行けなくなっちゃったんですか。

【加藤（春）委員】 だから、全国は行けなくなっちゃっているのは、今まで日本女性会議を考えていたことに問題があると思うんですよ。だから、シェルターをやっている方はシェルター会議を北海道でやったりなんかして、自腹を切ってやっていると聞きます。それから、フェミニストセラピーをやっていると聞いている方も、そういうことをやっていると聞いている。もう少しそういうチョイスを市民の側に主体を置く形で、全国ネットのを続けるということはできないのでしょうか。

【成瀬室長】 予算がどういう対応をしていくのかというのが難しく。

【諸橋会長】 今度の行動計画第4次をつくるときに、一事業立ち上げるか、今までのものを変えるかでしょうね。

【佐藤副会長】 例えばそれであればですけども、例えば6月に申請した人と、8月に申請した人にとって、例えば年度総値段を決めたとしても、決められないわけですね。先にとっちゃったらこっちのほうを優先したほうがよかったと思うけれども、その予算分が終わっちゃったら、こっちの人はもらえなかったとかという感じになるんですね。

【成瀬室長】 時期的には早い順になります。

【阿部課長補佐】 枠は決まっていますから、その中でということになります。

【森田委員】 後でまた市報の関係で話させていただくんですけども、私の印象では、やっぱりすそ野がまだ広がっていないから応募者が少ないと。加藤先生もおっしゃったよ

うに、かなりこの分野をやっている方は、自分の専門をやりたいし、まだ全然男女共同参画って何、ジェンダーって何という方のほうが多くて、企画する職員の人員の関係もあると思いますけれども、一般のセミナーが少ないように感じているんですね。公民館はなぜか市民的な講座に男女共同参画とついている。もっと一般の方が入り口に入りやすいセミナーを増やして、関心を持ってもらって、全国の女性会議まで行きたいという方はかなり関心が強い方で、なおかつフリーに動ける方、宿泊できる方だと思うんですね。だから、リーダーの養成も大事なんですけど、すそ野を広げていくというのまでいかないと、大きなフォーラムとかパレットのようなものと、そういう研修の補助と「かたらい」とかだと、やはりまだまだ広がっていかないと思うんですね。

あのお話は後のほうがよろしいでしょうか。

【諸橋会長】 市報をコピーいただいたやつね。

【森田委員】 そうですね。これは提言のほうに関係が強いと思うんですが。

【諸橋会長】 事業評価や審議会の提言に関する調整ともかかわるので、言ってもらっちゃってもいいと思います。

【森田委員】 ご存じだと思うんですが、私は、他の自治体で男女共同参画センターの職員をしていまして、その中で講座企画を担当しているんですね。こういう立場から見てこういうふうにするかもしれないんですが、公民館にもう少し男女共同参画の目的のはっきりしたものを入れて、なおかつ一般の方が参加しやすい、興味を持っていただけそうなものを作って、少しずつ興味ある人を、男女平等へ進めていこうという方を増やしていくのがいいと思うんですね。

この提言書の4ページの公民館のところはそれに当たるのかなと思うんですが、(9)のこがねいパレットと女性学級との連携、あと7番の行動計画推進状況報告というところで、公民館でも男女共同参画講座をやっていますよと記載されているんですが、きょう配らせていただいたA3で市報が2月1日号という別の資料が入っているコピーをお渡ししたんですが、ちょっと趣味的な講座ではないかなと私は思いまして、例えばアートフラワーですとか、少し囲ってあるんですが、下のほうは風呂敷でおしゃれにトライとか、公民館でなさっているんですが、男女共同参画という名前を冠しているのは、例えばどういった経緯でされていらっしゃるのか、それであれば、内容も少し男女共同参画のものにしていったほうがいいんじゃないかということとですね、あと、男女共同参画室の方も企画に参加して連携をとっていらっしゃるということなので、審議会委員としては、

できれば来年度以降はもう少し、ほんとうに男女平等を進めたり、市民の方が支援を得られるようなセミナーや男女共同参画の講座を実施していただきたいなど。

人員が足りないとか、アイデアとか、集客が難しいとのお悩みもお聞きしましたので、こういう委員の中からアイデアを募るとか、市民の企画委員がいらっしゃるのを存じ上げているんですが、もう少しいろいろなところからアイデアを募ってやっていただきたいなと思うので、きょう提案させて、配らせていただいたんですが。

【中澤委員】 これ、すごいですね。

【森田委員】 最近、委員になったので、市報をしっかりとチェックしなくてはと思って。自分は仕事でやっているんで、どういうアイデアがあるかなというのをほかの自治体の情報誌などでよく見ているんですけども。

【加藤（春）委員】 関連して質問していいですか。私、15年ぐらい前に、立川の社会教育会館で市や何かの公民館の男女共同の講座をつくる方々、これは正規職員だけではなくて、パートの方も入っておいりましたけれども、そういう方々の講習を数年間やっていたことがあります。そういうのの元締めとして全国のものとしてヌエック、埼玉の教育会館の夏の1泊の講座があったと理解しているんですが、今、その仕組みはどういうふうになっているんでしょうか。つまり、交代されていきますよね、担当が。その方々が研修していただかないと、なかなか難しいんじゃないかと。

【成瀬室長】 公民館の男女共同参画講座の経過からお話しさせていただきますが、私がここに着任したのが平成16年です。平成16年度の審議会の中で、委員の方から、公民館の女性学級、その当時から男女共同参画講座に変わったかどうか定かではありませんが、どうも中身がおかしいのではないかというご指摘がありました。そこで、私のほうで公民館と情報交換をさせていただいて、現在に至っています。当初、職員も男女共同参画講座にはちょっと抵抗があったようです。どういう事業をやっているかわからない。前の事業に倣い、企画実行委員会の案で行っていました。そこは徐々に修正をしましょうということでやっています。ただ、企画実行委員の方がいきなりそれをやられてしまったら人が来ないので、ちょっと段階的にやらせていただきたいという希望もあったようですから、そこはお任せをするということでやってきています。17年度、18年度、19年度という3年、企画実行委員を含めて情報交換、意見交換をしながらやっています。徐々に直りつつありますが、ただ、企画実行委員の方からは、5回から10回の講座がもたないという意見が出ていますので、講座の中に若干憩いではないんですけども……。みんなが参

加できるような事業を少し入れながら、それ専門ではなく、その中に男女共同参画の視点を入れて、講座を組むことができないかなということまで現在に至っています。本来の趣旨にだんだん近づいてきてはいますが、今回、ご指摘があった風呂敷事業の関係とか、担当者も、企画実行委員の方も悩んでやった結果です。企画実行委員の方も、前任者からも批判を受けているということで、反省テーマになってますし、これを契機に少し改善されると思っております。地域活動型の公民館活動をしながら、その中に男女共同参画講座というものがありますから、すべてが男女共同参画の視点だけではないと考えます。

【加藤（春）委員】 男女共同参画の講座はどこか社会教育会館か何か、別にやっているんですか。

【成瀬室長】 公民館事業として男女共同参画講座を行っています。

【加藤（春）委員】 それ以外に、おたくが直轄の男女共同参画講座……。

【成瀬室長】 やっています。

【加藤（春）委員】 やっている。それはどこで。無知ですいません。

【成瀬室長】 男女共同参画室で事業をやっております。

【加藤（春）委員】 事業をやっている。そのほかにこういう……。

【成瀬室長】 そうですね。関連課の公民館活動としての男女共同参画講座という。ですから、前の女性学級というもののほうがわかりやすかった面もありますが、男女共同参画講座に変更となったために、かえってわかりにくくなってしまったという。

【加藤（春）委員】 それほどこの自治体でも起こっていることだというふうには思いませんけれども。

【成瀬室長】 あと、公民館のほうでも、講座づくりの関係については、都内で有名な団体がありますので、そこから講師を呼んで、行列のできる講座を公民館の職員、企画実行委員も含めて行いました。

【加藤（春）委員】 公民館の職員の方は、研修はしていらっしゃる。

【成瀬室長】 しております。あと、男女共同参画室では市町村の連絡会というのがあります。そこでも同じように市町村の担当者の職員向けに啓発事業を通してということで、講座をやっています。あと、東京都も担当職員向けに年1回、意見交換をしながら、講座をどうしたらいいか、どういうものを作っていったらいいか、こういう課題がある、やはり同じような悩みはすべて同じ区市町村は持っていますので、それをするためにどうしたらいいかというところで……。かなり参考にはなっています。ただ、講師費用が掛か

るので。

【加藤（春）委員】 男女共同参画室でなさっている事業、セミナーは、年間何本ぐらいなんですか。

【成瀬室長】 セミナーというよりも、こがねいパレットという啓発事業、情報誌「かたらい」の発行事業、男女共同参画シンポジウムの事業になります。

【加藤（春）委員】 杉並の事例はスケールが違いますので、参考にならないかもしれませんが、こういうところでサブコミッティーがあって、市民が応募していらっしゃるそういう講座のアイデアを審査して、注文もつけて、男女共同参画になるようにしてやるということをついこの間までやっていました。この間、変ってしまったんですけども、そういうやり方もあるんですね。

【中澤委員】 市民企画は私の赴任先でもやったところが多いですね。

【成瀬室長】 内部的にはそのような意見、提案を受けて、それを次年度に予算化をしてというやり方もあるのかなという検討はしています。ただ、今、持っている事業をどうしていくかということも計画上の問題になりますので、いずれは見直しがなされると思いますけれども。

【森田委員】 その公民館が、市民的な考えであるけれども、男女共同参画の講座をやりたいというのは持っていらして、その中でちょっと息抜きできるような内容をということでこれになったということ……。

【成瀬室長】 もあります。今回の指摘されているものはほとんど……。

【森田委員】 そうですよ。何回かある中の1回にこういうのがあるのはいいなと思うんですね。全部座学で、人の話を聞くだけよりも、あるいはワークショップを取り入れるとか、ただ、そのあたりが、例えば何かほかに事情があるんだとか、予算としてはこれは公民館の予算ですし。

【阿部課長補佐】 そうですね。一応企画実行委員会の中にうちの職員も入って、一緒に情報交換をするという形でやっているんですね。ただし公民館が主体ですので、人を集めなくてはいけないということもありますし、男女共同参画というのを前面に出してしまうと、ほとんど参加者がいない状態が続いてしまうということにもなりますので、公民館として、実績があまりないということになってしまいますので、その辺は公民館のサイドでいろいろ考えて行っているところです。

【森田委員】 そこに子育て中でエネルギーはあるけれども、まだ例えば仕事には復帰

できないとか、そういった方たちの力をもう少し活用したほうが。結構活発な団体がありますので、何か分断されている気がするんですね。男女共同参画だったら最初からジェンダーに詳しくなきゃいけないというわけじゃないので、新企画を出す場合にですね。そういった方たちのエネルギーとか、子育てで家にいるときに一番夫との対等性が低くて悩む時期なので、逆にそのエネルギーを出していただいて、子育て支援センターと共催するなりやっていければ、おもしろいものをやれば人は来るので。「行列のできる講座の作り方」講座に出ていらっしゃるということで少しは安心したんですが、いいものをやれば男女共同参画の内容にも人は来ますので、ぜひジェンダーの問題で悩んでいたたり、例えば再就職したい人のためのセミナーとか、そういう講座を実施していただきたいなと思います。

【加藤（り）委員】 公民館については、小金井は企画実行委員制度、皆さんご存じかと思いますがけれども、市民の方が参加して一緒に企画をできるというふうになっているんですね。そこに保育などもつけて、若いお母様たちに参加していただくことも意思があれば可能なんです。でも、実際にはなかなか参加していただけないというところもありますけれども、子育てグループの代表の方がそういったところに参加していただくということも少しはやっています。

それから、公民館は今全部で5館あって、たしか4館が男女共同参画講座をやっています。結構職員の方も企画実行委員の方も頑張っているんです。いい企画もたくさんあって、今たまたまここをご指摘なさったのが疑問に思われるというところもあるんです。私も企画実行委員をやっているし、諸橋先生にお世話になったんですけども、だからというわけでもないんですけども、そういうふうに頑張っているところもあるので、そういったところも評価もしていただきたいし、また、こういう指摘する場合に、1つには公民館は人を集めたいという、どうしても何かあるみたいですね。私なんかはほんの数人しか来なかった講座をやったこともあります。それはそれで意味があるんだと思ってやったんですけども、さっきから言っているような男女共同参画の視点をちょっとでいいから入れて、間口を広げるという講座も必要なんですよね。そういうときに、この書き方だとあまりにも野放しというか、人が来ればいいというような形に見えてしまう。そこに例えばこちらからちょっと男女共同参画の視点を入れてあげる。先生の話を加えてあげる。職員が何かフォローしてあげるというようなことをしていただきたいなと思っています。でも、みんなそれなりに頑張っているんです。

【森田委員】 友人に企画委員もいたりしますので、情報は入ってきているんですけど

ども。

【諸橋会長】 ありがとうございます。公民館のことは審議会でも当初から活発だねとか、かつては公民館は大分男女共同参画を頑張っていたんですけども、最近、ジェンダー離れというのが続いている、何とかこ入れということはずっとやってきたんですけども、今のところ、職員の方も1人実行委員会に加わってなさっているということで、変わりつつあるということでご了解いただければと思います。

さて、ほかにどうでしょうか。こちらの調査表で提案をして、こういう答えが返ってきていますけれども、何かありましたらご指摘いただきたいと思います。

僕も気になったのは公民館の件ですね。それからあとは、保育所の計画はない。センターの設置の検討はするというふうになるんですかね。

【加藤(り)委員】 時間がないのにつまらない指摘をして申しわけないですけども、佐藤さん、この3ページ目の上から3つ目は、私たちの講座ですよ、自主講座。

【諸橋会長】 そうですね。

【加藤(り)委員】 これ、まず、タイトルが違うんですけど。

【諸橋会長】 「写真で見る小金井の女性たち」？ 写真で語るか。

【加藤(り)委員】 「写真でたどる小金井の歴史」にしたんです。これに先立ちまして、平成18年度に市の生涯学習課から依頼をいただいてやったのが、「写真でたどる小金井の女性たち」というのを、行動計画に載っていないので、記載されないと思うんですけども、そのような講座もありました。

【佐藤副会長】 19年度は「写真でたどる小金井の歴史」。

【諸橋会長】 ちなみに広報は「小金井の歩み」になっていますが、これはまた違うの？

これがそれ？ プリントをいただいた1ページ目の右下は、ちょっと切れちゃってるけど。

【加藤(り)委員】 「歩み」でしたっけね。ごめんなさい。私が間違えました。

【諸橋会長】 「歩み」でいいの？

【加藤(り)委員】 そうですね、これです。失礼しました。

【諸橋会長】 ほか、どうでしょうか。一応、こういう答えをいただいています、もうちょっとというところはありませんか。

【加藤(春)委員】 小金井は就労関係のセンターがないわけです。立川だったり府中だったりするわけですよ。そうすると、男女共同参画関連の講座の中で一番人が集まる

といますか、ニーズが高いのは再就職支援の部分、子育てから立ち上がってくる、そこはどかが担当して、どういうふうにやっているんですか。

【阿部課長補佐】 今、子育て支援課もやっているんですけども、一応、男女共同参画室が担当として窓口になっています。

【加藤（春）委員】 それは別枠で、かなり大きな講座が組まれてる？

【阿部課長補佐】 今年度、21世紀職業財団と共催でやる予定だったんですが、相手の都合で実施できなくなったので、20年度にまた予定をしております。共催ということで、市が会場を提供して、講座を行う予定です。

【加藤（春）委員】 それなら安心ですね。立川まで出かけていくにはまだお子さんがちっちゃいというときからいろいろお考えの方がいるでしょうから。

【阿部課長補佐】 今年度は子育て支援課のほうで実施したと思います。

【成瀬室長】 職業財団のほうは、小金井で開催ですが、小金井市民だけではないという限定になりますので。

【加藤（春）委員】 それはいいと思うんですけど、アクセスが近いところで……。

【諸橋会長】 ありがとうございます。

ほか、どうでしょうか。

いただいた資料はほかに、これは新成人の皆さんに配ったパンフレットで、一番最後のところには都市宣言とパレットや「かたらい」のこと、相談に関しての広報がされていますので、これはご確認いただいて、あと、いただいたデータは、先ほどの市職員の内訳データと審議会の参加状況、学校の先生たちのデータをいただいた。先ほど見ていただいたように、事務職と福祉系、技術系では男女比が大分違うし、そこら辺も細かく調査なんかでは見ていただいているものです。それから、審議会も公募と識者等ではまた男女構成も違うだろうから、そこら辺も細かく見たほうがいいかなということで、いただいたデータはこんな感じで、ちょっとまた数字が下がっているところもありますけれども、こういうデータです。

これに関しまして何かご意見ございましょうか。

中学校の校長先生も女性は相変わらずいないということですね。

【鮎川委員】 相変わらずというお言葉で、一応これ、17年度からの3年間、中学校で校長・副校長先生で女性の方はゼロなんですけど、それまでの6年間は副校長先生も含んでいるので、中学校では6年間、お一人、副校長先生がいらっしゃるのが続いていました。

南中学校で3年間ずつです。だからどうということではないんですが、ずっと小金井の中学校にゼロであったわけではないようですということ。

【諸橋会長】 どうでしょうか、このデータに関しましては。

どうしても行政委員会になると、女の人の比率が少なくなる。附属機関や私的諮問機関では女性も加わってもらっているということですがけれども。何かコメントございましょうか。

きょういらしていただいた久保さんと中川さん、何かご発言ありますか。

【中川委員】 非常に専門的なので、ついていけないところがあるんですけども、ただ、ちょっと私、感じたんですけども、子育て支援とか言われているんですけども、子どもの側からの視点というか、いつか私がバスに乗っておりましたら、小さな男の子とお母さんが話をしている、その男の子がお母さんに、「お母さん、仕事が終わったらいいね」って何度も何度も若いお母さんに言っているんですね。それはどういうことかという、
「お母さんが家にずっといてほしいんだ、僕は」というふうにお母さんに言っているんですね。だから、終わったらいいというのは、お母さんに仕事をやめてほしいというふうには受け取れたんですけども、私は若い方たちが男女共同参画とか、後戻りできない形で進んでいるのは非常に評価しているんですけども、子どもの視点から見た子育て支援というのはどうなのかなって、多少疑問に思っているというのもあります。

【諸橋会長】 いかがでしょうか、今のことに関して。子どもの視点から見た子育て支援というのはどうということですね。

【加藤（春）委員】 私ばかり申し上げるのはあれなんですけれども、私どもずっとそういう意見と対話しながらやってきたわけですよ。そういう意識がどこから出てくるかという、あるとき、ずっと親を恨みに、お母さんを恨みに思っていたという学生がおりまして、20年ぐらい前、関西ですけども、そのときに私たちのゼミで話し合ったことがあります。そのなかで、否定的な気持というのはおばあちゃんとか父親とか、そういうところから来ていた意識なんで、ほんとうはお母さんはすごく家計も助けてくれたし、それで生き生きしてきたこともあったのに、マイナスにとるように自分の意識をすりかえたことにはっと気がついたことがあったんです。それからお母さんとの関係がすごくよくなったって。いまだにずっとその人は年賀状をくれるんですけども、子どもの側からというときに、子どもの意識というのがどういうふうにつくられたか、子どもがまた楽しく過ごせるような保育園だとか、いろいろなものがつくられていない状況の中で、

その人はまだ昔ですから、そういう経験をしていたわけですね。やっぱりそれはかわいそうなもんだと思ひ込んだお父さんがまたそういうとか、いろいろなことがあって。

【中川委員】　　かわいそうというか、私に子どもが2人おりまして、上がまだ結婚してないんですけども、下の子ども社会学を勉強してまして、そういうことを言うと、総スキャンを食うんですね。加藤先生がおっしゃったように、それを進めなくちゃいけないんだって、そういうふうに、例えば私の意識が古いんだと。いつもものすごい反論が来るんですけども、おっしゃるとおりだと思います。

【加藤(春)委員】　　だから、そういうかわいそうな時代ってたしかにあったんですよ。鍵っ子してて、かわいそうな時代があって、周りがかわいそうに、かわいそうに言うからお母さんのほうを責める気持ちになっていたというようなね。それをもってして子どもたちの立場だというふうに考えちゃうと、ちょっと……。

【中川委員】　　若い世代は、だから制度をもっと進めるとか、あるいは施設をもっとつくるとか、そういうふうに対応していくべきなんだと。

【加藤(春)委員】　　そのことが楽しいんだという雰囲気のほうが、フィフティー・フィフティーないしはそちらのほうが雰囲気的に強くなってくれば、子どもも……。そのときにまたどうかなと思う意識ももちろんあっていいんだと思うんですけども、どうしても自分の経験でこれが子どもの立場じゃないかと思っちゃうのも、とても危険なことだなと思いますけれども。

【中川委員】　　そうですね。

【諸橋会長】　　ありがとうございます。どうぞ。

【森田委員】　　現役ワーキングマザーとして、もう長女が4月で高校生になったんですけども、ずっと保育園に行って、学童に行っていたんですね。多分、お子さんの性格とか、置かれた立場で寂しいと思うことはあると思うんですが、それはずっとではないんですよ。自分がお母さんを好きだったら寂しいんですよ。だけど、必ず毎日お迎えに来るわけだし、それがお父さんでもいいわけですよ。お父さんが育児休業をとってもいいし、お父さんも毎日保育園にお迎えに行く、その分担の偏りで、きっとそのお母さんは、これは想像ですけども、ぎりぎりの思いだったから、あるいは迎えに行っても、お子さんの気持ちをくみとってあげる余裕がなかったのかもしれない、もう少し分担を夫も含めてほかの人の手もかりながら、子育てと仕事のバランスをとっていれば、お子さんのそういう思いも少し軽減されたかもしれないし、その子が例えば6歳になり、10歳にな

り、15歳になったらどうなるか。あのときつらかったけど、でも、「仕事をしているお母さんってすてきだったよ」って、私の周りの友人たちが今言われているんですね。だから、その辺を短期的に見て、つらい思いをさせちゃいけないって言って、女性の就業継続を否定しないでほしい。今の子どもたちってつらい思いをする機会がほかにないんですね。だから、案外いいんじゃないかと。成長の糧になるのでは。

それと同時に、私も今の言葉は自戒として受け取っています。だから、仕事をしているからっていい加減にしたり、短い時間でも質が大事って言うけれども、あまり短過ぎては子どもとコミュニケーションをとれない。つまり、育児と仕事の両立といっても、忘れていけないことはいっぱいあるんですよというのも言っていかないと、今、育児放棄、いろいろなレベルで生じていますので、すごく大事なことなので、おっしゃるように男女平等があまりにも進み過ぎて、子育ては仕事の後回しではいけないと思うんですね。だから、いろいろな意味で、でも、お母さんたちもそんなに非常識な人ばかりじゃないというのもちよっとお伝えしたいなと思って、これからの今後の審議会でも少しずつお話ししていくかもしれませんけれども、子どもとはきっと少しずついい関係になっていくと思うんですね。子どもの感想は子どもに聞くと一番わかるので、高校生、大学生になったら、そろそろお母さんが働いていることをどう思って、今どう受けとめているか聞かせてくれるようになるなと思って、楽しみにしているんですけれども。

すみません、延長してしまっ。

【諸橋会長】 いえいえ、ありがとうございます。

久保さん、いかがですか。きょうご発言されていませんけれども。

【久保委員】 私は基礎知識が足りなくて、きょうは大変勉強させていただいたんですけれども、全体を通しての感想レベルなんですけど、こういうふうに見せていただいても、中学校の校長先生に女性がいなかったり、先ほどお帰りになられた先生も、女性の方というのは管理職に挑戦しようとしても、なかなか子育てと一緒にやるのは大変だということに挑戦しにくいというようなお話があったんですが、もちろん意識の変化というものも大事ですし、意識がそういったものがあっても、実際に子どもを育てていく過程で保育所が足りないですとか、子育てのどういった支援体制が整っているかということもハードとしての部分もすごく重要なのかなと思っていて、お話の中で、例えば再就職の支援のほうは子育て支援課がやっていらっしゃるですとか、あとは先ほどの公民館の講座とかも、子育てをしているお母さんとかのエネルギーを活用されたいんじゃないかと

いう話が上がっていて、子育て支援のほうとの男女共同参画ってつながっているんだなどという印象をすごく思いまして、今回、調査報告書とかも、例えば子育て支援課がごらんになってどういうお話が上がっているのかとか、研修会等もやっていく上で、子育て支援課とはどのような連携を組んでやっていかれるのかなとか、そういうことがきょうお話を伺っていて、自分としては少し気になったりした点でした。

【諸橋会長】 ありがとうございます。

次回以降も多分このことに関して、第4次の行動計画等も射程に入れていかなきゃいけないので、新たなアイデア等もお出しいただければと思います。いつも来ていただいている傍聴者の方からも意見をいただいています。これは紹介にとどめますけれども、せっかくですから記録にもとどめてもらっていいと思いますが、職員の意識調査の件ですけれども、閲覧できるようにはしてあるけれども、閲覧しようとも思わない市民が大多数なわけですけれども、その人たちに触れさせて、市民にみずから見つめてもらうために、市報などでの結果報告はどのようになさるのかというご質問をいただいています。これは今答えてもらっていいですか。市報には載せる方向は今のところない？ 職員意識調査は。

【阿部課長補佐】 職員意識調査報告書を情報公開コーナー、ホームページ等で公開していますという掲載はしました。

【諸橋会長】 今後結果を載せるようなことは、特に予定していない。先ほど話が出たように「かたらい」には載るということですね。

【阿部課長補佐】 そうですね。

【諸橋会長】 わかりました。ということで、それが1点です。

2つ目が、男女平等が庁内のメインストリートであるためには、報告結果をいかした具体的な研修だと思ふというふうを書いてあって、そのとおりだと思いますが、効果的な文案を審議会から職員課のほうにも示していただければと思いますということです。研修のために市民企画に参加することが職務として評価されると、職員はさらに活性化するんじゃないか。研修のために市民企画に参加することが職務として評価されるようなシステムをつくるのも1つのアイデアではないかという提案をいただいています。

それから、パレットの実行委員の募集も毎年行っていて、数人新しい人が来ていますけれども、パレットに関しても審議会からまた提案をいただければというご意見をいただいていますので、次回以降、議題にできたらと思います。ありがとうございました。

それでは、ちょっと時間をオーバーしちゃいましたが、ほかに何か検討事項がございま

しょうか。ないですか。

今のところ条例に基づく苦情はないということですか。

【阿部課長補佐】 1件ありました。市内の障害者施設内のセクハラの苦情がありまして、それについて、男女共同参画室からその施設に勧告を出しまして、その結果報告をいただいております。

【諸橋会長】 それは次回、そこら辺の経緯とかは報告いただいて……。審議会とかそういうのは……。

【阿部課長補佐】 個人情報の問題がありますので、あったという報告にとどめたいと思います。

【諸橋会長】 じゃ、今のこの報告にかえるということによろしいでしょうか。

【阿部課長補佐】 そうですね。

【諸橋会長】 その後の改善状況とかは。

【阿部課長補佐】 勧告をした施設から今後の措置報告をいただいています。

【諸橋会長】 わかりました。ありがとうございます。

それがあればいいというわけじゃないですけども、我々がつくってきた申込用紙その他が使われたということで。

【阿部課長補佐】 はい。

【諸橋会長】 ほかに何かございましょうか。よろしゅうございますか。

それでは、次回が、いただいた日程ですと5月、6月あたりということですけども。

【阿部課長補佐】 そうですね。また次回の日程表を4月の中旬ぐらいまでに男女共同参画室に送っていただければと思います。よろしく願いいたします。

【諸橋会長】 それでは、次回、5月か6月に開催させていただくということで、きょうの会合は終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。

— 了 —

男女平等推進審議会の提言に関する調査票

提 言 の 内 容	所管課の今後の取り組み及び課題等（予定を含む）	所管課
<p>1 小金井市男女平等基本条例についての市民への浸透を</p> <p>2003年7月に成立した小金井市男女平等基本条例は、その先進的な内容にもかかわらず、市民に認識されているとは言い難い状況です。男女平等施策の基本となるものですので、あらゆる手段を講じてPRし、浸透させるよう強く要望します。</p>	<p>男女平等基本条例の制定時より、「男女共同参画週間のつどい」事業を通して、法及び市の条例を広く周知するための活動を行っています。また、条例のパンフレットを公民館等市の施設に設置し、周知に努めています。今後も小金井パレットや情報誌「かたらい」等、機会あるごとに条例が広く浸透するよう広報に努め、周知を図っていきます。</p>	企画政策課
	<p>東京都市町村職員研修所研修で、「男女平等参画社会形成研修」を在職2年目の職員を対象に行っています。</p>	職員課
	<p>わたしの便利帳の「小金井の沿革年表」に係る頁に、「男女平等基本条例」（平成15年7月施行）の条例名を掲載し、PRしています。 全面改訂版＝全戸配布 一部改訂版＝転入者に配布</p>	広報秘書課
<p>2 小金井市職員に対する条例及び行動計画についての浸透を</p> <p>男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書によると、小金井市男女平等基本条例について知っている職員はわずか11.7%にとどまります。①条例、②行動計画、③男女共同参画社会及び同基本法、④男女平等の社会とは、⑤広報表現における男女平等表現とは、といった観点からの若年、中間層、管理職それぞれの層に向けた研修を要望します。また、職員対象の男女平等意識調査の結果を使った職員研修を求めます。</p>	<p>庁内男女共同参画施策推進行政連絡会議により、施策の推進のため関係各課への周知及び連絡調整を図っています。引き続き、条例が広く浸透するよう努め、他の男女共同参画施策と連携して周知を図ります。研修については、職員課と協議し、実施できるかどうか調整していきたいと思えます。</p>	企画政策課
<p>3 第3次行動計画の「未実施」事業が多い</p> <p>第3次行動計画「個性が輝く小金井市男女平等プラン」2005年度進捗状況を見ると、全287事業中、41事業が未実施でした。これは全事業の14%にあたります。特にA区分の事業のうち9事業が未実施となっています。各部署に事業遂行の刺激を高めてもらうよう努力することが大切です。また、行動計画を固定的なものとしてとらえず、実施区分の時期を早めたり、事業のスクラップアンドビルドも場合によっては必要です。</p>	<p>事業の中にはすでに役割を終えたものや、実施してもその実績がないもの等があります。事業の内容を見直し、優先度をつける等して、さらに施策が推進できるよう検証していく必要があると思えます。</p>	企画政策課
	<p>未実施事業はありません。 ・憲法記念講演会（現・平和講演会） ・非核平和事業</p>	広報秘書課

提 言 の 内 容	所管課の今後の取り組み及び課題等（予定を含む）	所管課
<p>3 第3次行動計画の「未実施」事業が多い</p>	<p>公民館では、「男女共同参画講座」の平成18年度実績として、本館（2講座）、東分館（3講座）、本町分館（4講座）、貫井南分館（2講座）で事業を展開しています。今年度以降も実施を予定しています。</p>	<p>公民館</p>
<p>4 「苦情処理」のPRを</p> <p>条例に規定されている苦情処理に関して、前期および今期とも申請件数がゼロでした。条例とともに苦情処理についても、幅広いPRを要望します。</p>	<p>男女平等基本条例の周知活動と一体のものとして、苦情処理の周知を図っていきます。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>5 その他の事業について</p> <p>(1) ジェンダー指標の設置</p> <p>ジェンダー統計は、施策や事業を進めるうえで大事な基礎データです。実施時期を早め、早急に作成し、継続的な統計をとっていくことを求めます。</p>	<p>平成19年度に男女平等に関する市民意識調査を実施し、その結果を分析してデータとしてまとめる予定です。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>(2) 町会・自治会・子ども会・PTA等団体への長の参画</p> <p>女性が地域のグループの長になることを促進するよう、地域市民への啓発と女性のエンパワーメントが必要です。また、家庭や地域での男女平等教育を進めるために、家庭教育学級を積極的に実施し、これらの団体と庁内関連部署との連携を求めます。</p>	<p>自治会で回覧している市政だより等を活用して啓発を図っていくよう検討していきます。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>(3) 男女平等都市宣言の浸透</p> <p>他自治体にさきがけて宣言した小金井市の男女平等都市宣言をもっと市民に浸透させていただきたいと考えます。いろいろな刷り物に是非入れてください。</p>	<p>ホームページ・市報等で周知を図っていますが、さらに周知できるよう方策を考えていきます。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>(4) 市刊行物作成に関する男女平等表現ガイドラインを作成</p> <p>内閣府のみならず、他自治体では広報物の男女平等表現ガイドラインを作成し、それに基づいて広報物を作成しているほか、職員向けの研修なども行っています。そういった事例に倣いたいものです。</p>	<p>内閣府作成のものを各課に配布済です。研修に盛り込めるかどうか検討していきます。</p>	<p>企画政策課</p>

提 言 の 内 容	所管課の今後の取り組み及び課題等（予定を含む）	所管課
<p>(4) 市刊行物作成に関する男女平等表現ガイドラインを作成</p>	<p>市報こがねい等、刊行物を作成する際は、文章表現、イラストなど記事内容を十分留意して掲載し、発行しています。</p>	<p>広報秘書課</p>
<p>(5) 女性学・ジェンダー研究グループへの支援</p> <p>自主研究グループの育成・援助について、多少の予算を配分し、多様なPRを望みます。自治体によっては、研究や活動を公募し、助成金を出しています。</p>	<p>市内女性グループと連携をとり、情報誌等の市施設への設置を行っています。また、各種研修、会議にかかる経費への補助金の予算を確保しています。</p> <p>平成19年度実績として、「市民がつくる自主講座」において、「写真で見る小金井の女性たち」を開催しました。</p>	<p>企画政策課</p> <p>公民館</p>
<p>(6) 大学との連携、情報の提供</p> <p>男女平等の視点を持った大学のリカレント教育と連携し、女性の自立のためのパソコン教室、女性学講座など、多様な講座を展開してほしいと思います。文教地区としての小金井市の資源をもっと有効活用し、場合によっては市の方から申し込んだり、各大学に連携を申し入れたり、積極的な働きかけが必要です。</p>	<p>市の審議会、委員会等において、学識経験者の委員として大学関係者の方にご協力をいただいています。また、市民対象の事業等に共催という形で参加していただいています。今後は、男女共同参画という視点を持つ事業、講座等への参加を呼びかけていきたいと考えております。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>(7) 小規模保育所・駅型保育所の設置の検討</p> <p>再開発に伴い、駅前保育所ほか、通勤圏に便利な要所要所にある保育所を設置することの検討を是非、求めます。少子社会化の対策は子育て対策でもあります。</p>	<p>現在のところ、南口再開発事業に伴う駅前保育所等についての計画はありません。</p>	<p>保育課</p>
<p>(8) 審議会委員等への女性の登用</p> <p>委員会の実態把握を行い、「あて職」でない委員会を中心に、女性の委員の登用を促進するよう要望します。委員募集の際に、過去の男女比を含めて掲載するようにしてください。</p>	<p>毎年審議会委員の女性登用の実態調査を行っています。女性登用は進んでいますが、まだ一部の審議会で登用されていないので、登用を促していきます。</p> <p>環境審議会等の各種の会議には、女性委員を選出するよう努力しています。また、機会があるたびに男女平等に関するPRをしています。</p> <p>小金井市介護保険運営協議会等、今後検討していきます。</p> <p>今後、検討していきます。</p> <p>小金井市市民健康づくり審議会等、今後検討していきます。</p>	<p>企画政策課</p> <p>環境政策課</p> <p>介護福祉課</p> <p>障害福祉課 公民館</p> <p>健康課</p>

提 言 の 内 容	所管課の今後の取り組み及び課題等（予定を含む）	所管課
<p>(8) 審議会委員等への女性の登用</p>	<p>各種審議会において、女性の委員の登用促進について、可能な限り検討していきます。</p>	<p>児童青少年課</p>
	<p>図書館協議会において、女性登用に努めています。</p>	<p>図書館</p>
	<p>審議会において、女性の委員の登用促進について、可能な限り努力していきます。</p>	<p>経済課</p>
	<p>平成19年度に（仮称）小金井市芸術文化振興計画策定委員会を設置するに当たり、委員の男女比が50%ずつになるように、団体推薦には、昨年度、条例策定委員会では男性を推薦された団体には、女性を推薦していただけるような形で推薦依頼をしました。今後も男女比には偏りがないよう取組んでいく予定です。</p>	<p>コミュニティ文化課</p>
	<p>審議会ではありませんが、民生委員・児童委員は現在81名の委員のうち、女性が64名（男性17名）で79%を占めていて、地域福祉に大いに貢献しています。</p>	<p>地域福祉課</p>
<p>(9) 「こがねいパレット」と女性学級との連携</p> <p>多様な事業や講座がなされていますが、参加者の減少、主催者の人員不足、企画内容などに悩まされています。「力」が拡散しないよう事業を整理したり、男女共同参画室がもっと支援したり、公民館・社会教育との連携が望まれます。</p>	<p>こがねいパレットと女性学級との直接の連携はありませんが、パレット実行委員経験者が公民館・社会教育の女性学級に参加する等その輪が広がっています。</p>	<p>企画政策課</p>
	<p>公民館では、「男女共同参画講座」を実施していますが、平成19年度の企画の準備会には、男女共同参画室の職員も参加し、連携を取っています。</p>	<p>公民館</p>
<p>6 行動計画推進状況調査報告を速やかに</p> <p>現在進行している事業について提案できないシステムでは不都合がありますし、次年度の事業についても推進状況の報告を待っている間は間に合わないものもあります。毎年度の推進状況報告を早め早めに出してもらうよう、要請します。</p>	<p>行政評価事業については、行動計画対象事業のすべてが対象になっている訳ではないので、独自の推進状況調査を行わざるを得ません。男女平等推進審議会において行動計画の推進状況評価の審議時間を確保するため、調査・集計日程等を短縮し報告書が作成できるよう努力していきます。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>7 行動計画推進状況報告に「男女平等」の視点を</p> <p>各課の行動計画進捗状況報告の中に男女平等の視点がどのように生かされているのかよく分からない記述が見られます。自分のセクションの事業がどのように男女平等にかかわるのか、その認識と、具体的な記述が求められます。</p>	<p>行動計画の体系に沿った報告に努めます。</p>	<p>企画政策課</p>
	<p>公民館では、「男女共同参画講座」の平成18年度実績として、本館（2講座）、東分館（3講座）、本町分館（4講座）、貫井南分館（2講座）で事業を展開しています。今年度以降も実施を予定しています。</p>	<p>公民館</p>
	<p>「子ども読書活動推進計画」においては、すべての子どもを対象としたもので、今後もその立場で進めていきます。</p>	<p>図書館</p>

提 言 の 内 容	所管課の今後の取り組み及び課題等（予定を含む）	所管課
<p>8 庁内の男女平等に関するコミュニケーションシステムの確立を</p> <p>男女平等推進審議会で扱われた審議内容の要点が、速やかに各課に連絡されるよう、システムの強化を要望します。庁内連絡会の頻度を高めたり、庁内メールで頻繁に連絡したり、審議会の審議内容のレジュメがニュース配信されたり、効果的に全庁に情報が行き渡るよう工夫を望みます。</p>	<p>男女平等推進審議会で審議された要点を、関係各課と連携・調整を図るため、庁内情報システムを利用し周知していきます。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>9 拠点設置の検討を</p> <p>駅前の再開発が進んでいますが、男女平等施策の実施の拠点となるセンター設置を強く望みます。「場所」があることで、市の男女平等の意識づくり及び政策づくりは格段に進展します。</p>	<p>市では、平成18年度から平成22年度までを計画期間とする第3次小金井市基本構想後期基本計画（平成18年3月策定）のなかで、女性の生活と地位向上を図るための活動拠点として、「（仮称）男女平等推進センター」の設置を検討することとしています。</p> <p>なお、設置場所についてはご指摘の事項を踏まえ、今後とも研究してまいります。</p>	<p>企画政策課</p>
<p>10 担当課・企画政策課の底上げを</p> <p>男女共同参画社会づくりは「21世紀の最重要課題」とされています。国内的には少子高齢化に伴い、女性と男性がともに労働して生産活動に従事し、納税し、また家事・育児・介護を分担し合って、ワーク・ライフ・バランスのとれた生き方を実践する必要性に迫られています。小金井市が、その先進性の割りに、「予算不足」を口実に男女平等政策は「二の次」になっているとすれば、それは大変に残念なことです。庁内職員アンケート、市民意識アンケートなどの企画・入力・集計・分析の作業、DVや児童虐待など「待ったなし」の対策、そして各種事業の実施に追われる担当部署を見ていると、明らかにスタッフが足りないと感じます。小金井市男女平等基本条例によれば、担当部署に対しては男女平等推進のための啓発だけでなく「支援」を要請しています。「2人体制」から、私たちとしてはさらなるスタッフの強化を強く望みます。</p>	<p>男女共同参画室は、さまざまな男女平等施策の推進や意識啓発だけでなく、女性相談やDVの窓口としての役割も持っております。現体制では、相談を受ける専門家がいないため、相談を受けた後、関係機関に振り分けることしかできません。拠点設置と併せて、今後どのような体制がとれるか研究してまいります。</p> <p>児童虐待の防止を図るため、子育て支援課（子ども家庭支援センター）の更なる充実（関係機関とのネットワーク強化、子育て支援サービスの提供など）を図ってまいります。</p>	<p>企画政策課</p> <p>子育て支援課</p>

職員の内訳(平成19年4月1日現在)

小金井市	管理職総数 (A)	うち女性	割合	係長級総数 (B)	うち女性	割合	職員総数 (AB 除く) (C)	うち女性	割合	総数 (A+B+C)	うち女性	割合
事務職	66	10	15.2%	109	31	28.4%	275	87	31.6%	450	128	28.4%
福祉職	0	0	0.0%	15	14	93.3%	105	99	94.3%	120	113	94.2%
技術系	14	0	0.0%	18	2	11.1%	64	32	50.0%	96	34	35.4%
技能系	0	0	0.0%	0	0	0.0%	107	33	30.8%	107	33	30.8%
合計	80	10	12.5%	142	47	33.1%	551	251	45.6%	773	308	39.8%

事務系職員内訳: 事務、法務、司書、経営指導、社会教育、指導主事

福祉系職員内訳: 福祉、保育士、福祉技術、心理

技術系職員内訳: 土木、電気、機械、建築、化学、農業土木、林業、畜産、造園、水質検査、農業技術、獣医、体育指導、音楽指導、環境衛生監視、医師、歯科医師、診療エックス線技師、歯科技工士、理学療法士、作業療法士、栄養士、看護師、保健師、助産師、臨床検査技師、衛生監視

技能系職員内訳: 自動車運転、自動車整備、機械管理、電話交換、食肉処理、動物飼育、給食調理、病院調理、農園芸

※ 公立学校の教員、幼稚園の園長及び嘱託、臨時職員は、調査対象から除く
保育園の園長や保育職その他の常勤職員は調査対象

審議会等女性の参加状況推移（平成16年～19年）

機関	項目	年			
		H16.4.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1
行政委員会	機関数	6	6	6	6
	委員総数	32	32	33	33
	女性委員数	4	4	5	6
	女性割合（%）	12.5	12.5	15.2	18.2
附属機関	機関数	32	34	36	37
	委員総数	405	508	528	456
	女性委員数	126	183	182	140
	女性割合（%）	31.1	36.0	34.5	30.7
長の私的諮問機関	機関数	22	20	15	12
	委員総数	381	346	281	208
	女性委員数	181	159	144	106
	女性割合（%）	47.5	46.0	51.2	51.0
計	機関数	60	60	57	55
	委員総数	818	886	842	697
	女性委員数	311	346	331	252
	女性割合（%）	38.0	39.1	39.3	36.2
数値基礎（出所）		都推進状況調査	都推進状況調査	都推進状況調査	都推進状況調査

市立小・中学校男女別人数一覧

校長・副校長男女別人数一覧

単位：人

年度及び性別 学 校 名	17年度		18年度		19年度	
	男	女	男	女	男	女
第一小学校	1	1	1	1	2	0
第二小学校	2	0	2	0	2	0
第三小学校	2	0	2	0	2	0
第四小学校	2	0	1	1	1	1
東小学校	1	1	1	1	0	2
前原小学校	2	0	2	0	2	0
本町小学校	1	1	1	1	1	1
緑小学校	0	2	0	2	1	1
南小学校	2	0	2	0	2	0
計	13	5	12	6	13	5
第一中学校	2	0	2	0	2	0
第二中学校	2	0	2	0	2	0
東中学校	2	0	2	0	2	0
緑中学校	2	0	2	0	2	0
南中学校	2	0	2	0	2	0
計	10	0	10	0	10	0
合計	23	5	22	6	23	5

※ 女性欄の網掛けは、校長の場合

教諭男女別人数一覧

単位：人

年度及び性別 学 校 名	17年度			18年度			19年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
第一小学校	10	22	32	11	22	33	11	20	31
第二小学校	9	21	30	10	20	30	8	22	30
第三小学校	9	21	30	8	22	30	11	19	30
第四小学校	9	15	24	9	16	25	9	16	25
東小学校	8	18	26	8	19	27	6	19	25
前原小学校	8	17	25	8	17	25	7	16	23
本町小学校	6	13	19	5	14	19	6	12	18
緑小学校	10	19	29	11	20	31	12	17	29
南小学校	8	12	20	7	15	22	7	15	22
計	77	158	235	77	165	242	77	156	233
第一中学校	12	12	24	12	12	24	13	11	24
第二中学校	15	11	26	13	13	26	14	12	26
東中学校	11	8	19	11	8	19	9	10	19
緑中学校	16	11	27	17	12	29	18	15	33
南中学校	11	8	19	12	9	21	13	8	21
計	65	50	115	65	54	119	67	56	123
合計	142	208	350	142	219	361	144	212	356

※ 平成19年6月1日現在

※ 事務職員及び栄養士を除く