

平成16年度

こまえ男女平等推進プラン

庁内推進会議 報告書

平成17年3月

男女平等推進プラン庁内推進会議

◇ は じ め に ◇

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」—みなさんはこの考えに賛成ですか？反対ですか？

今年 2 月に内閣府が発表した「男女共同参画社会に関する世論調査（該当者数：3502 人）」によると、この考えに「反対」と答えた人は 48.9%で、「賛成」と答えた人の 45.2%を初めて上回りました。ちなみに、この調査が開始された 1979 年の調査では賛成 72.6%、反対 20.4%という結果でした。

また、今日では洗剤のコマーシャルなどに男性が起用されていることも多く、そしてその映像を我々も自然に受け入れているのではないのでしょうか。

実際、現在の経済状況も含め、今後は夫婦で働かなければ社会的にも厳しいといったことも上記の意識の逆転現象に影響を与えているかもしれませんが、意識の面では地道ながらも女性の社会進出を肯定的に捉える方向に向かっていきます。しかし、意識はしているものの、それを実行することのできる環境は整っているかというと、それはまだ難しい社会構造になっています。

この部分をサポートする役目を担っているのが、我々行政の職員です。

狛江市では平成 13 年に、17 年までを計画期間とした「こまえ男女平等推進プラン」を策定し、庁内の各施策担当課が主体となって事業推進を図っていくこととしています。

その推進組織である、こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議では、毎年、「男女平等推進会議委員研修会」、「男女平等推進プラン推進状況調査」、また「男女平等推進プラン庁内推進会議だより」の発行や職員課と共催で行う「男女平等理解のための職員研修会」などの取組みを行っています。

最後に、推進活動に関して職員の皆様のご協力をお願いするとともに、男女平等推進プラン推進状況調査の実施に際し、関係各課のご協力をいただきましたことを、厚くお礼申し上げます。

平成 17 年 3 月

こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議

平成16年度こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議報告書 目次

はじめに

<本編>

1 こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議について	1
2 平成16年度推進会議活動成果報告	2
○ 男女平等推進プラン庁内推進本部と庁内推進会議との合同委員研修会の実施	
○ 男女平等推進プラン庁内推進会議だよりの発行	
○ 男女平等推進プラン推進状況調査の実施	
○ 男女平等理解のための職員研修会の実施（職員課と共催）	
3 男女平等推進プラン推進状況調査結果	5
○ 評価基準	
○ こまえ男女平等推進プラン推進状況調査表	
○ 平成16年度こまえ男女平等推進プラン推進状況調査統計データ	
○ 平成16年度こまえ男女平等推進プラン各課別事業推進状況一覧表	
○ 調査結果から確認できた点	
4 こまえ男女平等推進プラン推進に向けての提言	17
○ 平成15年度こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議における提言についての取り組み	
○ 今後に向けての引継ぎ事項及び提言	

<資料編>

◇ 平成16年度こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議委員及び会議出席状況	21
◇ 平成16年度推進会議開催日及び主な議題	22
◇ 男女平等理解のための職員研修会 アンケート結果	24
◇ こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議だより	26
第1号	27
第2号	29
第3号	31
第4号	33
◇ こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議設置要綱	37



本 編

1. こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議について

設置根拠

こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議設置要綱

(平成13年4月20日 要綱第36号)

設置目的

「狛江市女性行動計画2001～こまえ男女平等推進プラン～」を全庁的に推進するため

任務

- (1) 「狛江市女性行動計画2001～こまえ男女平等推進プラン～」の推進に関すること
- (2) 男女平等施策の在り方に関すること
- (3) 庁内における男女平等関係施策についての意識の醸成を図ること
- (4) その他議長が必要と認める事項

委員構成

男女平等関連施策を担当する課の職員17人で構成

活動期間

毎年度4月から3月の1年間

活動内容

こまえ男女平等推進プランの推進を目指し、「こまえ男女平等推進プラン推進状況調査」及び「男女平等理解のための職員研修会」の実施などの活動を行う

2. 平成16年度推進会議活動成果報告

○ 男女平等推進プラン市内推進本部と市内推進会議との合同委員研

修会の実施

日	時：平成16年7月23日（金）	午後2時～3時30分
場	所：市役所4階 特別会議室	
テ	マ：「男女共同参画社会の実現に向けて－行政職員の役割とは－」	
講	師：渡部美紀子さん（目黒区総務部人権政策課男女平等政策担当係長）	
参	加 者：26名	
目	的：男女平等推進施策についての認識を深めるため	

目黒区で設置されている男女平等・共同参画審議会と男女平等・共同参画オンブズについての説明を中心に、目黒区の男女平等政策についての取り組みをお話しいただいた。

日	時：平成16年8月19日（木）	午前10時～正午
場	所：市役所4階 特別会議室	
テ	マ：「男女平等ってどういう事？－行政職員が立つべき位置－」	
講	師：丹羽雅代さん（アジア女性資料センター運営委員長）	
参	加 者：22名	
目	的：男女平等推進施策についての認識を深めるため	

男女平等の問題について、ジェンダーに焦点を当てたお話をしていただいた。文章を事例に挙げ、日頃何気なく使用されている女性を表記する言葉を男性を表記する言葉に置き換えてみたり、また「自分が今の性でよかったこと・他の性だったらできたこと」について各委員が事例を挙げるなど実際に自分で考えることで、自然と出来上がっている男性・女性それぞれのイメージを見ていき、そこからジェンダーについて考えていく機会とした。

○ 男女平等推進プラン庁内推進会議だよりの発行

発	行：不定期（年4回発行）
目	的：男女平等推進プラン庁内推進会議の活動の報告を通して、男女平等問題への意識啓発を図る
配	布 先：全職員

今年度も委員が委員研修会、男女平等理解研修会の報告内容を中心にたよりの編集を行った。各たよりの掲載内容は以下のとおり。

第1号 平成16年 9月 1日発行 ～委員研修会について～

- 掲載内容 ・第1回庁内推進本部と庁内推進会議の合同研修会「男女共同参画社会の実現に向けて－行政職員の役割とは－」の講演内容
・あなたの「常識」は非常識？

第2号 平成16年10月 5日発行 ～委員研修会について～

- 掲載内容 ・第2回庁内推進本部と庁内推進会議の合同研修会「男女平等ってどういう事？－行政職員が立つべき位置－」の講演内容
・女性を表記している部分を男性表記に置き換えてみよう！

第3号 平成17年 1月 4日発行 ～男女平等理解研修会について～

- 掲載内容 ・男女平等理解のための職員研修会のお知らせ
・日常語？でたどる女の一生・男の一生

第4号 平成17年 2月23日発行 ～男女平等理解研修会について～

- 掲載内容 ・男女平等理解のための職員研修会「男女共同参画社会の形成と行政の役割」の講演内容
・職員研修会の質問をしました！
・参加者の感想・意見

○ 男女平等推進プラン推進状況調査の実施

期 間：平成16年4月1日（木）～12月1日（水）
対象事業：こまえ男女平等推進プランに掲載されているすべての事業
（232事業）
該 当 課：上記の事業を担当する17課

「こまえ男女平等推進プラン」の推進のため、各主管課において計画に掲載されている事業（232事業）についての推進状況調査を実施。

各事業の評価の詳細については、別途掲載しているが、平均以上の評価をつけている事業が8割を占める一方、評価1とした事業も2割弱を占める。

（なお、今年度の組織改正のため、事業の所管課の変更等があり、事業数の変更が生じている。）

○ 男女平等理解のための職員研修会の実施（職員課と共催）

日 時：平成17年1月17日（月）午後2時～4時
場 所：市役所4階 特別会議室
テ マ：「男女共同参画社会の形成と行政の役割」
講 師：佐藤和夫さん
参 加 者：34名
目 的：男女平等問題理解への職員の意識啓発

千葉大学教育学部教授である佐藤和夫さんを講師にお迎えし、「男女共同参画社会の形成と行政の役割」をテーマに、家族、世代、労働など幅広い分野の問題と関連のある講演をしていただいた。「目で見ると、正社員よりパートの方が稼いでいるような社会の仕組みになっている」「価値観ではなく社会が変化している」「上下関係がある限り強制力が働き、セクシャル・ハラスメントに進む可能性がある」などの問題点を挙げながら、どのような視点が私たちには必要か、また行政としてはどのような姿勢で取り組むべきかについて伝えていただき、男女平等の問題は多くの社会問題が密接に関わっていることを認識する良い機会となった。

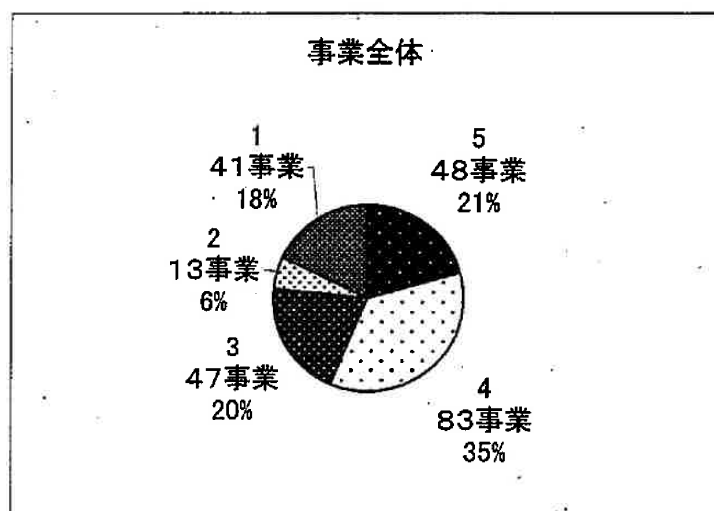
○ 平成16年度 こまえ男女平等推進プラン推進状況調査統計データ

◇主管課における事業達成度合の評価(再掲事業を除く)

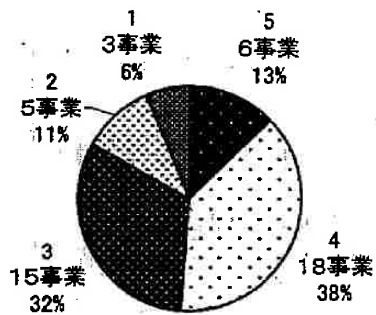
	評価	5	4	3	2	1	合計
1. 男女平等意識の確立	事業数	6	18	15	5	3	47
	%	13%	38%	32%	11%	6%	100%
2. 女性の人権の確保	事業数	4	19	4	1	2	30
	%	13%	64%	13%	3%	7%	100%
3. 政策方針決定過程への女性の参画	事業数	9	11	11	2	26	59
	%	15%	19%	19%	3%	44%	100%
4. 就労環境の整備	事業数	11	10	9	2	3	35
	%	30%	29%	26%	6%	9%	100%
5. 育児・介護を支える環境の充実	事業数	16	20	5	2	5	48
	%	34%	42%	10%	4%	10%	100%
6. 推進体制の強化	事業数	2	5	3	1	2	13
	%	15%	39%	23%	8%	15%	100%
事業全体	事業数	48	83	47	13	41	232
	%	21%	35%	20%	6%	18%	100%

※1から6の列で掲載している割合は、その分類の中での割合を示している。

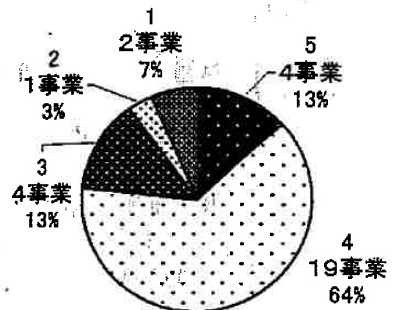
事業全体の列で掲載している割合は、全体の中での割合を示している。



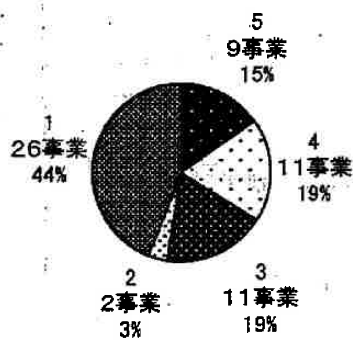
1. 男女平等意識の確立



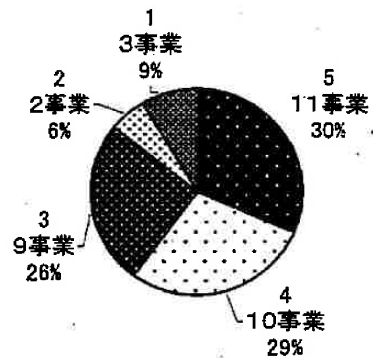
2. 女性の人権の確保



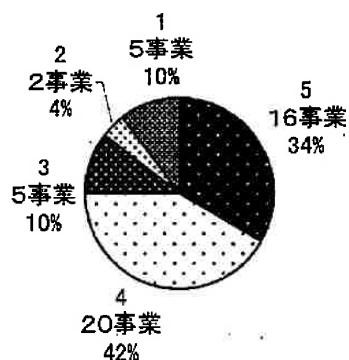
3. 政策方針決定過程への女性の参画



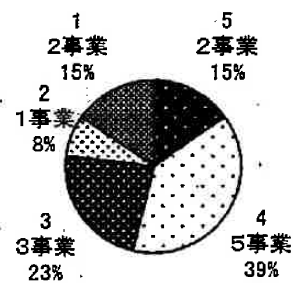
4. 就労環境の整備



5. 育児・介護を支える環境の充実



6. 推進体制の強化



○ 平成16年度こまえ男女平等推進プラン各課別事業推進状況一覧表 ○

※頁番号は「こまえ男女平等推進プラン推進状況調査」の頁に対応しています。

※太字になっている事業は、重点事業として位置付けられているものです。

※網掛けの事業は、所管課の変更した事業及び昨年度掲載漏れのあった事業になります。

課名	大綱	事業名	達成度		頁
			16年度	15年度	
企画調整課 43事業	1	女性センターの設置	3	2	6
		女性フォーラム等の実施	4	5	7
		男女平等に関する市民の活動・社会参加などに関する資料の整備と情報提供	4	4	8
		男女平等に関するパンフレット、小冊子等の制作、配布	4	4	10
		女性問題に関する知識経験などを地域に還元するシステムの構成	1	1	18
		女性団体ネットワークづくりの支援	3	1	21
		家庭における男女平等教育の推進	5	5	29
		家庭生活の男女共同責任分担(家事、育児、介護等)の普及・啓発	3	3	30
		アンパイドワーク、家族経営協定に関わる情報の提供	1	1	37
		男女平等に関する市民意識調査	4	3	38
		国、都、他の自治体等の資料収集	4	3	40
		広報「こまえ」による男女平等に関する広報	2	2	42
		女性施策推進状況の調査	4	4	44
		国・都・市町村との連携	4	5	45
		国・都への法整備の要請	2	1	48
	2	男女平等のための法制度の情報提供	4	3	49
		多様なメディアを活用した情報提供	4	4	52
		メディア政策における女性参画の要請	1	1	54
		メディア制作者への女性の尊厳をそこなう情報の制作規制要請	2	1	56
		女性担当窓口・女性相談の強化	5	5	57
		24時間受付体制ホットラインの整備要請	1	1	61
		リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理念の浸透	3	1	67
	3	家庭における両性の尊重と性教育の推進	4	-	71
		市政に参画する情報提供	4	3	78
		政策研究の場の確保	3	1	96
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	4	1	98
	4	NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	111
		労働関係法制度の周知啓発	3	3	139
		育児・介護休業制度の普及啓発	3	2	141
		労働者の権利に関する情報提供	2	2	160
	5	性別役割分業意識解消の啓発	4	3	167
		関係職員に対する男女平等意識の啓発	5	4	189
	6	コミュニティバスの運行の検討	4	4	195
		専門部署の新設	5	5	220
		女性担当窓口の強化	3	3	221
		庁内推進本部の運営	5	5	223
		庁内推進会議の運営	4	5	224
		男女平等条例の制定	2	1	224
		審議会の設置	1	1	225
		計画推進会議の設置	1	1	226
		女性施策推進状況の情報提供	4	4	227
		女性団体・NPOとのネットワークづくり、意見交換	3	1	231
		市民オンブズパーソン制度設置の検討	4	1	232
		企画調整課事業達成状況平均	3.19	2.64	

課名	大綱	事業	達成度		頁
			16年度	15年度	
市民協働課 7事業	1	男女平等意識を育むコミュニティ活動の充実	3	3	19
	2	男女平等に関する人権意識の啓発	4	4	51
		女性への暴力等の人権相談の充実	4	4	59
	3	市政に参画する情報提供	5	5	79
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	5	5	99
		NGO、NPO活動への参画の支援	4	4	120
	6	地域活動参画のための女性団体の情報の提供	4	4	228
	市民協働課事業達成状況平均	4.14	4.14		
総務防災課 4事業	3	市政に参画する情報提供	1	1	80
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	1	1	100
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	121
	5	私立幼稚園への助成	5	5	172
		総務防災課事業達成状況平均	2.00	2.00	
職員課 10事業	2	男女平等理解のための職員研修の実施	4	4	50
	3	市政に参画する情報提供	1	1	81
		一般行政職における両性の確保	3	3	97
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	3	3	101
		女性管理職の登用	2	2	116
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	122
	4	育児・介護休業制度の普及啓発	3	3	142
	5	男性保育士の確保	1	3	185
		関係職員に対する男女平等意識の啓発	4	4	190
		関係職員に対するリプロダクティブ・ヘルス/ライツの研修	2	2	192
	職員課事業達成状況平均	2.40	2.60		
情報課 6事業	1	女性市民の活動・社会参加等に関する資料の整備と情報提供	3	5	25
	2	多様なメディアを活用した情報提供	3	5	53
	3	市政に参画する情報提供	3	5	82
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	2	4	102
		NGO、NPO活動への参画の支援	3	5	123
	6	地域活動参画のための女性団体の情報の提供	3	4	229
	情報課事業達成状況平均	2.83	4.67		
保険年金課 5事業	3	市政に参画する情報提供	1	1	83
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	1	1	103
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	124
	5	年金制度充実の要請	3	1	205
		年金制度の情報提供と相談体制の充実	3	3	206
	保険年金課事業達成状況平均	1.80	1.40		

課名		事業	達成度		頁
			16年度	15年度	
産業生活課 25事業	1	アンペイドワーク、家族経営協定に関わる情報の提供	2	2	38
		女性の起業、女性の多様な就労を活かす起業に対する支援方法 および実態の調査研究	2	2	43
	3	市政に参画する情報提供	1	4	84
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	1	4	104
		NGO、NPO活動への参画の支援	5	5	125
	4	広報「こまえ」による男女平等に関する広報	1	1	137
		男女平等に関するパンフレット、小冊子等の制作、配布	3	3	138
		労働関係法制度の周知啓発	4	4	140
		育児・介護休業制度の普及啓発	3	3	143
		職業相談・就職情報提供	5	5	144
		起業家支援の情報の提供	4	-	158
		パートタイム労働者の環境改善の要請	4	4	159
		労働者の権利に関する情報提供	4	4	161
		女性就労の実態に関する調査研究	2	2	162
		事業所の良好な就労環境の推進	3	3	163
		再就職講座の実施	5	5	164
		経営と家計分離の普及啓発	4	4	165
		事業者の法制度遵守の啓発	3	3	166
		性別役割分業意識解消の啓発	1	1	168
		労働環境の各種調査把握	3	3	169
		商工会等との情報交換	1	1	170
		再就職希望者への自己啓発の支援	3	3	171
	5	高齢者集合住宅（シルバーピア）の増設	2	2	196
		住宅のバリアフリーの推進	4	5	200
		市民農園の活用	4	4	215
		産業生活課事業達成状況平均	2.96	3.21	
社会福祉課 15事業	1	女性市民の活動・社会参加等に関する資料の整備と情報提供	1	-	26
		家庭生活の男女共同責任分担（家事、育児、介護等）の普及・啓発	3	3	31
	3	市政に参画する情報提供	3	3	85
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	4	4	105
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	126
	4	在宅介護の支援	4	4	145
	5	ボランティア講座の開催	1	1	186
		育児・介護者等の専門研修の実施	4	4	187
		福祉推進団体の活動拠点整備	4	4	198
		道路・公園等のバリアフリーの推進	4	4	202
		ホームヘルパー派遣制度の充実	4	4	207
		心身障害者（児）緊急一時保護事業の実施	4	4	208
		入浴サービスの充実	4	4	210
		地域障害者福祉センターの充実	4	4	213
		相談機関との連携	4	4	214
		社会福祉課事業達成状況平均	3.27	3.43	

課名	大綱	事業	達成度		頁
			16年度	15年度	
高齢福祉課 14事業	1	家庭生活の男女共同責任分担(家事、育児、介護等)の普及・啓発	5	5	32
	3	市政に参画する情報提供	4	4	86
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	4	4	106
		NGO、NPO活動への参画の支援	3	4	127
	5	介護サービスの基盤整備(人材確保研修等)	3	5	178
		介護保険制度の周知	5	4	179
		通所介護の充実	5	4	180
		訪問介護の充実	5	3	181
		短期入所生活療養介護の充実	5	4	182
		高齢者在宅介護支援センターの機能の充実	4	4	183
		特別養護老人ホームの建設と機能の充実	5	3	197
		住宅のバリアフリーの推進	4	4	201
		給食サービスの充実	4	4	209
		老人福祉センターの充実	5	5	212
		高齢福祉課事業達成状況平均	4.36	4.07	
健康課 19事業	1	家庭生活の男女共同責任分担(家事、育児、介護等)の普及・啓発	5	5	33
	2	男女平等に関するパンフレット、小冊子等の制作、配布	4	4	63
		リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理念の浸透	4	4	68
		テレフォン健康相談の実施	4	4	73
		保健指導の充実(家族計画訪問指導)	5	5	74
		啓発資料(母性保健資料)の作成配布	4	4	75
		父親学級の実施	5	5	76
		各種検診事業の充実	5	5	77
	3	市政に参画する情報提供	4	4	87
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	1	1	107
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	128
	4	子育てネットワークの形成	4	4	157
	5	訪問看護ステーションの充実	5	5	177
		育児・介護者等の専門研修の実施	5	5	188
		健康づくり事業の推進(健康教室・看護・栄養等の教室の開催)	5	5	193
		自己健康管理システムの充実	1	1	194
		あいとびあセンター(健康福祉会館)の機能の充実	5	5	199
		保健センターの充実	5	5	211
		健康管理資料の作成・配布	4	4	218
		健康課事業達成状況平均	4.00	4.00	

課名		事業	達成度		頁
			16年度	15年度	
児童福祉課 24事業	1	子育てネットワークの形成	2	1	22
		家庭生活の男女共同責任分担(家事、育児、介護等)の普及・啓発	3	1	34
		売買春をなくすための啓発	3	3	47
	2	女性担当窓口・女性相談の強化	4	4	58
		女性への暴力等の人権相談の充実	4	4	60
		緊急一時保護事業の実施	4	4	62
	3	市政に参画する情報提供	5	5	88
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	5	1	108
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	129
	4	育児・幼児保育等の子育て相談	5	5	146
		乳幼児保育の充実	5	5	147
		産休明け保育の充実	4	4	148
		長時間開所保育の実施	4	4	149
		緊急一時保育及び一時保護預かりの実施	5	5	150
		障害児保育の充実	5	5	151
		学童保育の充実	5	5	152
		障害児学童保育受入の充実	5	5	153
		認可外保育室運営費助成	5	5	154
		病児保育の充実	5	5	155
		児童館の充実	5	5	156
	5	事業所内託児所設置の要請	1	1	173
		放課後児童健全育成事業(児童館・学童保育所)	5	5	174
		乳幼児・障害児保育研修の充実	5	5	176
		男性保育士の確保	5	5	186
		児童福祉課事業達成状況平均	4.26	4.00	
管理課 4事業	3	市政に参画する情報提供	1	1	89
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	1	2	109
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	130
	5	道路・公園等のバリアフリーの推進	3	3	203
		管理課事業達成状況平均	1.5	1.75	
整備課 4事業	3	市政に参画する情報提供	1	1	90
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	1	1	110
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	131
	5	道路・公園等のバリアフリーの推進	3	4	204
		整備課事業達成状況平均	1.5	1.75	
指導室 14事業	1	男女平等に関する人権教育の充実	4	4	1
		小中学校における男女混合名簿	5	5	2
		技術家庭科の男女共修	5	5	3
		進路指導における男女平等の推進	4	4	4
		教職員研修における男女平等の充実	4	4	5
		家庭における両性の尊重と性教育の推進	5	5	36
	2	男女平等に関する人権教育の充実	4	4	64
		性教育の充実(性教育指導のための資料の作成)	4	4	69
		性教育の充実(性教育のための研修の奨励と充実)	4	4	70
	3	市政に参画する情報提供	1	-	91
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	1	-	111
		啓発資料の作成・配布	3	3	117
		女性管理職の確保	1	-	118
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	-	132
		指導室事業達成状況平均	3.29	4.20	

課名	大綱	事業	達成度		頁
			16年度	15年度	
社会教育課 11事業	1	再就職支援講座の実施（パソコン講座等）	4	4	11
		社会教育事業の充実（女性団体研修会）	4	4	13
		社会教育事業の充実（女性リーダー研修会）	4	4	14
		社会教育活動の支援（女性団体）	4	4	23
		男女平等を推進する社会教育関係団体への支援	4	4	24
	2	社会教育団体への支援（女性リーダー研修会）	4	4	65
		社会教育活動の支援（女性団体研修会）	4	4	66
	3	市政に参画する情報提供	4	4	92
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	3	3	112
		NGO、NPO活動への参画の支援	4	4	133
	5	児童放課後対策（フリープレイ）	4	5	175
社会教育課事業達成状況平均			3.91	4.00	
体育課 4事業	3	市政に参画する情報提供	4	5	93
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	5	5	113
		NGO、NPO活動への参画の支援	4	5	134
	5	スポーツ・レクリエーション活動の推進	4	5	219
	体育課事業達成状況平均		4.25	5.00	
公民館 18事業	1	男女平等に関する市民活動・社会参加などに関する資料の整備と情報提供	3	3	9
		社会教育事業の充実（女性問題学習の講座等）	3	5	12
		公の講座に伴う乳幼児の保育	3	3	15
		公民館だより等による男女平等に関する活動状況の広報	3	2	20
		公民館活動団体の連携援助と情報提供	4	1	27
		公民館活動団体への保育による支援	4	4	28
		家庭生活の男女共同責任分担（家事、育児、介護等）の普及・啓発	3	5	35
		国、都、他の自治体等の資料収集	3	5	41
		女性問題講演会の実施	3	5	46
	2	メディア・リテラシー（自己啓発する能力）向上の支援	3	1	55
		家庭における両性の尊重と性教育の推進	4	4	72
	3	市政に参画する情報提供	5	5	94
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	5	5	114
		NGO、NPO活動への参画の支援	1	1	135
	5	家庭における男女平等教育の推進	4	5	191
		高齢者への男女平等理解講座の開設	1	1	216
		高齢者の能力開発講座の検討	4	4	217
	6	地域活動参画のための女性団体の情報の提供	4	3	230
	公民館事業達成状況平均		3.33	3.44	
中央図書館 5事業	1	女性問題関係図書目録の作成配布	3	3	16
		女性問題関係図書の収集充実と利用の促進	4	5	17
	3	市政に参画する情報提供	3	4	95
		審議会、委員会など政策決定機関への両性の確保	5	5	115
		NGO、NPO活動への参画の支援	3	5	136
	中央図書館事業達成状況平均		3.60	4.40	

全課平均 3.14

● 調査結果から確認できた点

こまめ男女平等推進プラン推進状況調査統計データ参照

- 事業のなかには、その課で取り組みにくいもの等が含まれているため、達成度も低くなっているように思う。事業を見直していくことが必要だと思われる。
- 対象事業の中に、男女平等推進の視点から見ることとそぐわない事業もあるので、評価をするのが難しいように感じました。どの事業で男女平等を推進できるかを各課で考え、対象事業を決定することはできないかと思います。
- 「市政に参画する情報提供」「審議会、委員会などへ政策決定機関への両性の確保」は、実際に委員会などを設置する場合でないと、評価の基準が困難なのではないか。実際に設置した場合のみの評価でもよいのではないか。
- 「NGO、NPO活動への参画の支援」は重要な項目ではあるが、具体的な事業になじまない課があるので、担当課を見直した方がよいのではないか。
- 達成度の点数のみにとらわれず、男女平等という意識、視点をもって業務を遂行することが重要だと思います。男女平等という意識、視点のもと、継続的な事業の展開、ときには事業の見直しが必要だと思います。
- この調査書に入力する段階で、何をどう記入したらいいのかよくわからなかった。前年度と同じ内容をそのまま掲載せざるを得ない部分も多く、達成度の評価基準も曖昧で、この調査書が男女平等の推進のために有効利用できるとは思えない。
- この調査書から確認できる点は、自分自身も含め、男女平等を推進していこうという意識はまだまだ低いということだと思います。
- 推進状況を調査することは大切だと思うが、方法を変えていく時期ではないかと思う。例えば職員フォーラム.comなどで全職員を対するアンケートを行ってみてはどうか。また、ある程度推進されている部分のみを分類別にまず抽出し、そこから足りない部分を考えていくのもよいと思う。
- 「NPO・NGO活動への参画の支援」の事業については、NGO・NPOの活動において女性が方針決定の場に参画できるようにという趣旨が含まれているが、これが目指しているものであれば、NPO・NGOの活動を持たない課については、取組みを行う

ことができないので、見直しが必要である。

- 全課共通事業となっている「市政に参画する情報提供」や「NPO・NGO活動への参画の支援」項目では、評価におけるバラツキが非常に大きい。
- 情報提供に関わる事業では、単に集めた・集まった情報を分類・整理し陳列するといった方法が多く、その効果の有無が判断できない場合が多い。より効果的な情報発信の機会を整理するように努めるべきである。
- 推進状況調査により、事業そのものを男女平等推進という異なる観点からみることができた。そういった意味で、推進状況調査の意味はあるのではないか。
- 事業自体ないものも計画の中に含まれており、これについては評価の付けようがないので、事業自体を見直すか、事業を残すのであれば評価基準自体を改善した方がよい。
- 審議会等の両性の確保に関する評価について、女性の有無を評価の基準としているものが多い。
- 客観的な評価をつけることのできる評価基準が必要ではないか。現在の基準は男女平等の推進状況を的確に評価できる基準とは言い難い。
- 事業として達成済みのものについては、その年度における評価を付けることはできないので、事業として残しておく必要はないのではないか。
- 調査の「全体計画」が十分に記入できていない（各課で十分な計画が立っていない）ため、各課で年度当初に話し合うか、次回の男女平等推進プランを策定する際、各課の担当施策を確認する際に、計画立ててもらふなどの工夫が必要ではないかと思います。また、目標値も十分な認識がないように思います。
- 各課担当施策にある男女平等の視点と、調査の回答が結びついていないように思います。調査の内容を事前に理解する必要があるのではないかと思います。
- 審議会、委員会などの両性の確保に関して、女性が多ければよいという評価を行っているが、性質上、女性の多い審議会・委員会については男性を多くすることで評価が高くなるので、他の性をいかに入れるかといったことを評価する際注意しなければいけないのではないか。

- 審議会の両性の確保等、評価の基準が人によって違ってきているので、公平な評価ができるような基準を設定した方がよい。
- 「NGO・NPO活動への参画の支援」については、ほとんどの課で評価を付け辛い事業となっており、実際、単独事業として挙げるべきか疑問を感じるので、見直す必要があるのではないか。
- 課内において、男女平等に対する事業が位置付けられているところは事業達成度が高いが、それ以外となると事業に対する意識が薄く、達成度が低い。
- 財政が厳しいもとで、事業の継続や新規に事業を立ち上げるのは難しいところもある。事業の見直しをする必要がある。

(以上、推進会議委員から挙げた意見を全て掲載)

4. こまえ男女平等推進プラン推進に向けての提言

○平成15年度こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議における提言についての取組み

前年度の引継ぎ事項と提言の中で、下記事項について今年度推進を図った。

(○は平成15年度の引継ぎ事項と提言)

○全委員が関与する形での推進会議だよりの発行を継続してほしい。

⇒今年度より構成委員が17名に減少したが、副議長2名も推進会議だよりの発行担当者を含め、全委員が推進会議だよりの発行を担当した。また、今まで研修等の報告内容を掲載する際、研修から時間が経過してからの発行になっていたが、情報を早く流すという意味でも、発行時期に留意して発行を行った。

ただ、現在の発行時期は9月以降と年度の後半に集中しているので、今後は1年を通して定期的に発行することも必要である。

○毎年推進状況評価が1の事業については、何らかの取組みの見直しが必要であると思われる。男女平等推進プラン推進の意識を浸透させるには、職員一人ひとりが明確な問題意識をもつことが必要である。

⇒男女平等推進プランの推進に関して中心となって行動する推進本部委員、推進会議委員を対象に、男女平等に関する研修を実施することで理解の機会を設定し、また、推進会議委員については、プランに掲載している事業の推進状況の調査を行うことで、プラン推進の意識を持つ機会としている。

なお、推進状況調査の評価が例年1となる事業については、今後事業自体の見直しも含め、取組みを進める。

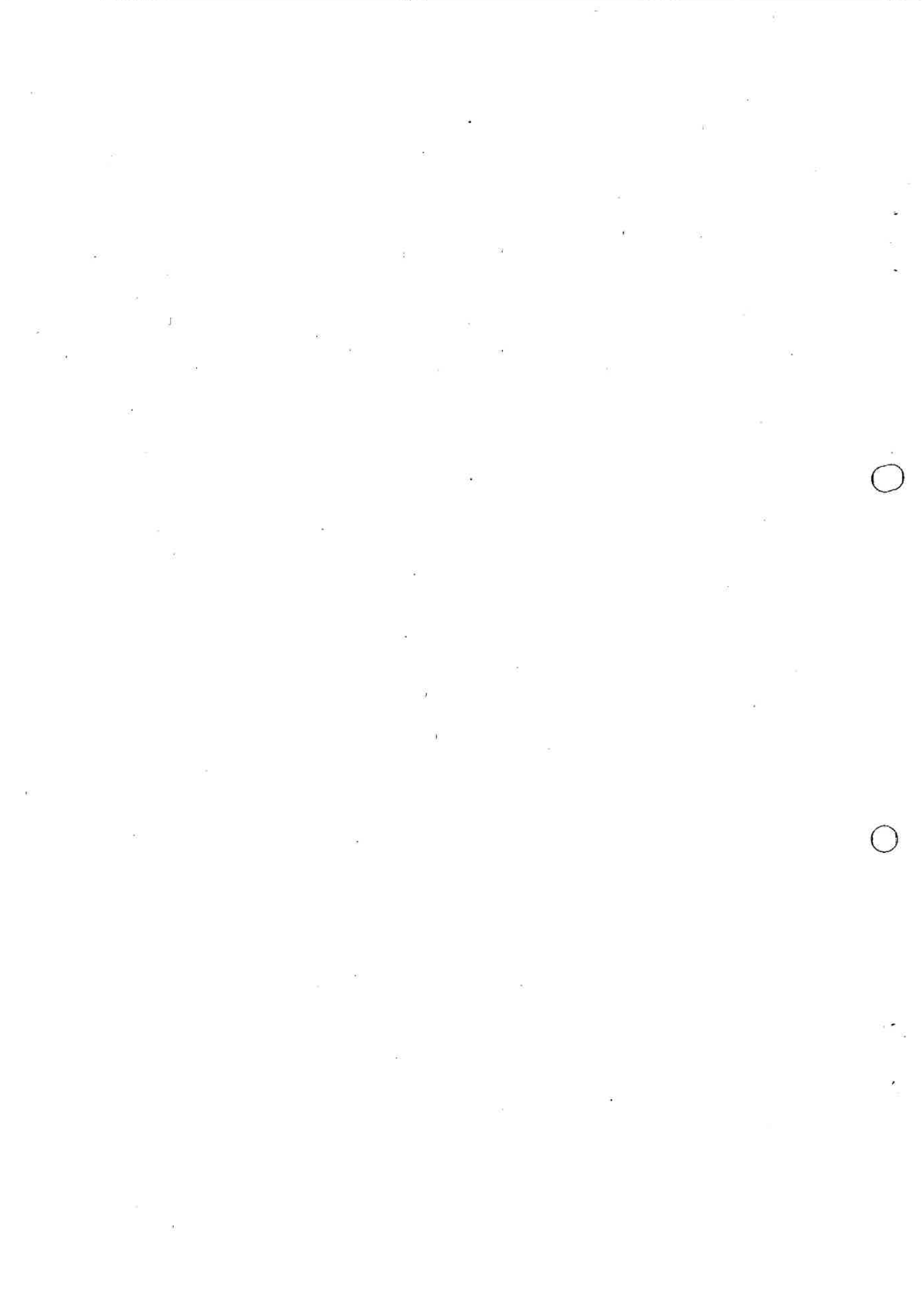
○各課で関連する資料等があれば、情報の共有のためにも会議内での配布も必要である。

⇒男女平等推進について、市民側から推進活動を行っている「男女平等推進フォーラム実行委員会」が発行する情報紙の配布を行うことで、市民の活動内容についての情報を提供し、市民が関わる啓発活動について把握を行う機会とした。

○ 今後に向けての引継ぎ事項及び提言

- 現在、職員への意識啓発は「男女平等理解のための職員研修会」と「推進会議だより」が中心になっているが、その他の手法についても検討をすすめること。
- 「男女平等理解のための職員研修会」をより効果的に行うために、回数、実施時期、受講対象者などについて改めて検討を行い、全職員が研修を受講できるよう取組みをすすめること。
- 推進本部、推進会議委員は、現在 3 回の研修に参加する機会があるが、その研修を委員以外の職員についても、参加可能な職員は参加できるものにするなどして、全職員が研修に参加できる仕組み作りの検討が必要である。
- 狛江市内における企業での実態を調査、把握することをすすめてほしい。
- 予算の削減などにより、低予算になっている事業もあると考えられる。しかし、各課でより一層の創意工夫を検討し、低予算の中でも着実な推進を図ること。
- 推進状況調査について、調査量とその後の資料としての活用度が見合わない部分が多いこともあるため、調査形式を見直す必要がある。
- 引継ぎ事項、提言について、意見として挙げられても取組みが進まないものが多いので、課題を次年度の会議で取り上げ、それを踏まえて会議として動いていく必要がある。
- 推進プランに掲載されている事業の中で、実態に即していないものが見受けられる。次回のプラン改定の際には、推進事業について見直しが必要である。
- 推進状況調査を実施し、事業評価から課題も見えてくるので、会議の中でその課題について取り上げ、検討を進めることが必要である。
- 毎年各課より推進委員が選出されているが、それぞれの委員は単年度で活動が終了してしまい、次年度以降の委員と連携（事業や活動の継続）が難しいので、職場の中に男女平等についての関心も低いし進まない。

資料編



◇ 平成16年度こまえ男女平等推進プラン内推進会議委員及び会議出席状況

委員名	選出区分	会 議 開 催 日										たより 編集担当
		6月4日	7月23日	8月19日	9月16日	10月25日	11月15日	12月15日	1月17日	2月14日		
金築宏美	企画財政部市民協働課	×	○	○	○	×	×	○	○	○	第1号	
篠崎篤子	総務部総務防災課	×	○	×	○	○	○	○	○	○	第1号	
村井友美	総務部職員課	○	○	○	○	○	○	○	○	○	第1号	
三石早江子	総務部情報課	○	×	○	○	○	×	○	○	○	第1号	
瀧川直樹	市民部保険年金課	○	○	○	○	×	○	×	○	○	第2号	
石田吉靖	市民部産業生活課	○	○	○	○	○	×	○	○	○	第2号	
鈴木知子	健康福祉部社会福祉課	○	○	○	○	○	○	○	○	×	第2号	
田代興大	健康福祉部高齢福祉課	○	○	○	×	○	○	×	○	×	第2号	
宮坂準一	健康福祉部健康課	○	○	○	×	○	○	×	○	×	第2号	
飯田高章	健康福祉部児童福祉課	○	○	○	○	○	○	×	○	○	第3号	
栗山明彦	都市建設部管理課	○	○	○	○	○	○	○	×	×	第3号	
佐伯秀和	都市建設部整備課	×	×	○	×	×	×	×	×	×	第3号	
神嶋威	学校教育部指導室	×	×	×	○	×	○	×	○	×	第3号	
斉藤有希子	社会教育部社会教育課	○	○	○	○	×	○	×	○	○	第4号	
富岡正道	社会教育部体育課	○	○	×	×	×	○	○	○	×	第4号	
井上大樹	社会教育部公民館	○	○	○	○	○	○	○	○	○	第4号	
絹山義明	社会教育部中央図書館	×	○	○	×	○	×	×	○	×	第4号	
事務局												
小川啓二	企画財政部企画調整課	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
馬場麻衣子	企画財政部企画調整課	○	○	○	○	○	○	○	○	○		

◎ 議長
○ 副議長

平成16年度推進会議開催日及び主な議題

日 時	場 所	主 な 議 題
<第1回> 平成16年6月4日(金) 午前10時～	502・503 会議室	○委員及び事務局紹介 ○議長及び副議長の選出について ○「こまえ男女平等推進プラン」の内容説明 ○推進会議の位置づけ、内容について ○平成15年度推進会議の報告について ○会議の進め方・スケジュールについて ○庁内推進会議だよりの発行について ○推進状況調査について
<第2回> 平成16年7月23日(金) 午後2時～	特別会議室	こまえ男女平等推進プラン庁内推進本部 合同研修会 「男女共同参画社会の実現に向けて－行政職員の役割とは－」 講師 渡部美紀子さん (目黒区総務部人権政策課男女平等政策 担当係長)
<第3回> 平成16年8月19日(木) 午前10時～	特別会議室	こまえ男女平等推進プラン庁内推進本部 合同研修会 「男女平等ってどういうこと?－行政職員が立つべき位置－」 講師 丹羽雅代さん (アジア女性資料センター運営委員長)
<第4回> 平成16年9月16日(木) 午前10時～	502・503 会議室	○庁内推進会議だよりの発行(第1号及び第2号)について ○委員研修を聞いての感想・意見 ○職員研修会について
<第5回> 平成16年10月25日(月) 午前10時～	502・503 会議室	○ビデオ鑑賞「地域こそって子育てを!」 ○庁内推進会議だより(第2号)について ○職員研修会について

<第6回> 平成16年11月15日(月) 午前10時～	502・503 会議室	○ビデオ鑑賞「根絶！夫からの暴力」 ○職員研修会について ○庁内推進会議だより（第3号）について ○推進状況調査について
<第7回> 平成16年12月15日(水) 午後2時～	502・503 会議室	○職員研修会について ○庁内推進会議だより（第3号及び第4号）について ○男女共同参画社会形成研修について ○推進状況調査について ○ビデオ鑑賞「あなたを応援します」
<第8回> 平成17年1月17日(月) 午後2時～	特別会議室	男女平等理解のための職員研修会 テーマ「男女共同参画社会の形成と行政の役割」 講師 佐藤和夫さん（千葉大学教育学部教授）
<第9回> 平成17年2月14日(月) 午前10時～	特別会議室	○男女平等に関する市民意識調査結果報告について ○職員研修会の感想 ○庁内推進会議だより（第4号）について ○庁内推進会議報告書作成について ○ビデオ鑑賞「働き方を変えて暮らしを変えよう」
<第10回> 平成17年3月11日(金) 午前10時～	502・503 会議室	○市長報告一報告書提出 ○1年間を通しての感想、意見について

◇ 男女平等理解のための職員研修会 アンケート結果

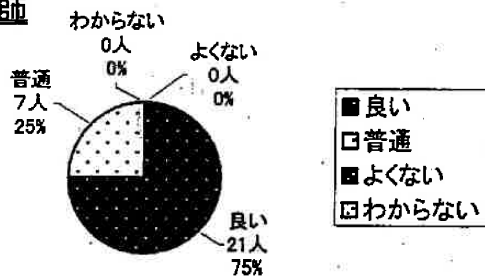
男女平等理解のための職員研修会

日 時 : 平成17年1月17日(月) 午後2時～
 場 所 : 市役所4階 特別会議室
 参加人数 : 34名 アンケート回答者 : 28名
 テーマ : 男女共同参画社会の形成と行政の役割
 講 師 : 佐藤和夫さん(千葉大学教育学部教授)

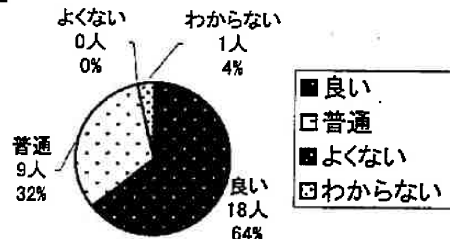
1. 講師、内容、進め方、時間についての評価

	良い		普通		よくない		わからない		回答数
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
講師	21	75.0%	7	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	28
内容	18	64.3%	9	32.1%	0	0.0%	1	3.6%	28
進め方	13	46.4%	12	42.9%	2	7.1%	1	3.6%	28
時間	15	53.6%	12	42.8%	1	3.6%	0	0.0%	28

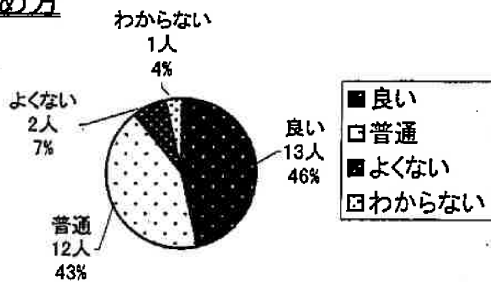
講師



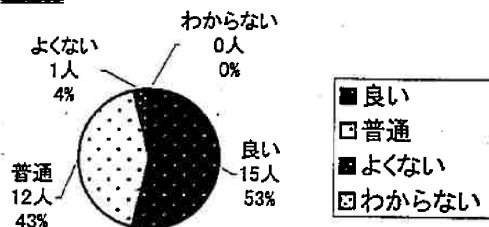
内容



進め方



時間



2. 研修全体をとおしての感想、意見、要望について

- ・レジュメを使って説明して欲しかった。
- ・セクハラの問題の本質には、性的なもの以前の個人の意識がある。男女平等の問題は、性別の問題ではなく、社会運営の問題である。
- ・男女平等理解を考えるにはセクハラが一番の問題になると思う。価値観もあるが、一人一人を尊重し、どういう人間関係、どういう職場関係をつくっていくのかが必要であり、そこから互いの信頼関係が生まれ、女性の能力も発揮されることになり、平等の理解が得られると感じた。
- ・すべての考え方に、賛成と言うわけではないが、納得するものであった。ただ、理想と現実のギャップは大きく、社会全体が変革されるのにはまだまだ、時間が必要であろうと思う。また、なぜ多様化した価値観を若者が持つようになったのか、もう少し掘下げた話を聞きたいと思う。
- ・初めの内容は、どのように行政の役割とかかわるのだろう・・・と思っていたが、最後につなだったのでよかったです。参加者が多様化だと講師の方がおっしゃっていましたが、いろいろな視点から話してくれたのには、よかったです。
- ・現代の社会問題が様々な部分で密接な関わりがあることが、再確認できた。
- ・とても有意義な研修でした。今までは「〇〇」が差別ですといったようなことを学ぶ研修が多かったので、男女平等社会を目指すには、差別意識を考えるだけでなく、制度を見直したり家族のあり方や、人権を広くとらえていくことが大切という新しい視点に気付きました。
- ・継続的な意識改革が必要。
- ・具体例が多く、理解しやすいと思いました。
- ・話し方が早かったのが少しききとりずらかったが、おもしろくもあった。
- ・女性が訴える男女平等の大切さとは、男性の見方は必ずしも一致はしないので、男性の視点でのこの研修は良いものであったと思う。
- ・わかりやすく説明していただいたと思います。
- ・たいへん良い話でした。職場の同僚等に伝えていきたいと思います。
- ・“男女平等”というテーマでの講演は、これまでに何度か聴いたことがあります。今回の内容は大変新鮮で興味深かったです。従来の価値観が通用しなくなる程社会の仕組みが多様化する中で、これからの行政職員がどうあるべきかについて考える機会になったと思います。
- ・とても楽しく拝聴しました。自分の無知さを感じました。
- ・テーマの一部の「行政の役割」をもう少し、詳しく聞きたかった。
- ・時間が短い。
- ・今までも部分的には聞いた内容であったが、あらためて参考になる部分が多かった。ただ、現実にはそれほど簡単に制度は変わらないし、考え方も変わらないと思っている。
- ・非常に分かりやすい話でした。ポイントをついていたと感じました。変わらなければと思いました。

3. 男女平等理解のための職員研修にふさわしいと思う講師・テーマ等について

- ・ビデオや映画（16ミリ）で安く上げてもよいのでは？
- ・外部職場の保育士さんや調理員、用務といった人たちと本庁の人が一緒に参加できるもの。（できれば必須研修で）
- ・本日の講師・テーマが良いと思います。
- ・瀬地山角さん

こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議だより

第1号

.....25

発行日 平成16年9月1日

編集担当者 金築宏美（市民協働課） 篠崎篤子（総務防災課）
村井友美（職員課） 三石早江子（情報課）

第2号

.....27

発行日 平成16年10月5日

編集担当者 瀧川直樹（保険年金課） 石田吉靖（産業生活課）
鈴木知子（社会福祉課） 田代興大（高齢福祉課）

第3号

.....29

発行日 平成17年1月4日

編集担当者 宮坂準一（健康課） 栗山明彦（管理課）
佐伯秀和（整備課） 神嶋威（指導室）

第4号

.....31

発行日 平成17年2月23日

編集担当者 斉藤有希子（社会教育課） 富岡正道（体育課）
井上大樹（公民館） 絹山義明（中央図書館）

こまえ男女平等推進プラン 庁内推進会議だより

平成16年9月1日 第1号

発行責任者 こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議

男女共同参画社会の実現に向けて - 行政職員の役割とは -

〔日 時〕平成16年7月23日（金）午後2時～3時30分

〔場 所〕特別会議室

〔テーマ〕男女共同参画社会の実現に向けて - 行政職員の役割とは -

〔講 師〕目黒区総務部人権政策課男女平等政策係長 渡部美紀子さん

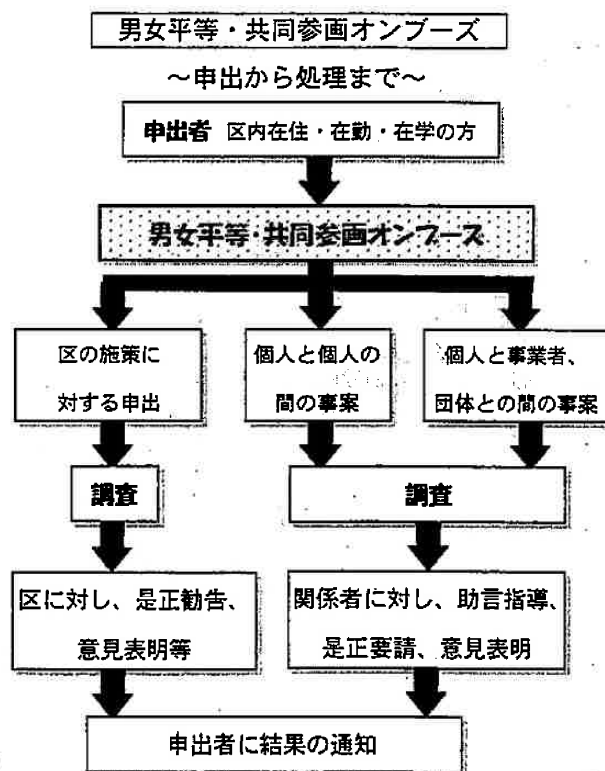
〔参加者〕推進本部委員 9名 推進会議委員 14名 事務局 3名

今回、目黒区男女平等政策係長の渡部さんに、目黒区の男女平等政策に対する取組についてお話していただきました。

目黒区では、平成14年3月に「目黒区男女が平等に共同参画する社会づくり条例」を制定・施行し、それに伴い、男女平等・共同参画審議会と男女平等・共同参画オmbudsの2つの機関を設置して男女平等政策を推進しています。また、平成16年2月には、「目黒区男女平等・共同参画推進計画」も策定されています。



※ 裏面もご覧ください。



あなたの「常識」は非常識？

< おやじの味！？ >



女医さんって言うけど、男医って
言わないね。なんでかな？

女 医	⇔	男 医
女 子 大生	⇔	男 子 大生
未 婚 の 母	⇔	未 婚 の 父
女 社長	⇔	男 社長
美 人 秘書	⇔	美 男 秘書
婦 人 警官	⇔	殿 方 警官
教 育 ママ	⇔	教 育 パパ
おふくろ の 味	⇔	おやじ の 味

女性の場合「女」「女性」「婦人」などの「女性冠詞」がつけられることがあります。今まで女性がいなかった分野にも女性の姿が見られるようになり、「女性冠詞」をつけて女性を区別して呼んだり、「男は仕事、女は家庭」というように、性別によって固定的な役割を分担するという意識に基づく表現などが、今でも使われている場合があります。

このように性別によって、区別して表現する必要があるのでしょうか？

< 専業主夫 >



家事や育児をするのは女性だけの役割でしょうか？
CM やドラマなどメディアを通して表現される家庭では、家事や育児をするのはほとんどが女性で、外で働くのは男性です。

このように、固定的な役割を分担することは、男性優位の意識につながりかねません。

※ これは目黒区作成の啓発パンフレットの一部分です。
皆さんもぜひ考えてみてください。

庁内推進会議だより（第1号編集）
篠崎篤子（総務防災課）金築宏美（市民協働課）
三石早江子（情報課）村井友美（職員課）

こまえ男女平等推進プラン 庁内推進会議だより

平成 16 年 10 月 5 日 第 2 号

発行責任者 こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議

☆庁内推進本部と庁内推進会議の合同研修会を開催しました。

「男女平等ってどういう事？—行政職員が立つべき位置—」

—ジェンダーの視点に敏感になる—

〔日 時〕平成 16 年 8 月 19 日（木）午前 10 時～正午

〔場 所〕特別会議室

〔講 師〕丹羽雅代さん

〔参加者〕推進本部委員 5 名 推進会議委員 14 名 事務局 3 名

丹羽雅代さん プロフィール

アジア女性資料センター運営委員長として、“ジェンダー・センシティブティ
ィ・トレーニング” 開発に取り組み、全国女性センターなどで実施。

東京大学ハラスメント相談所で相談員として勤務。

女性の安全と健康のための支援教育センター運営委員、主にセクシュアル・
ハラスメント、性暴力を担当。

今回はアジア女性資料センター運営委員長の丹羽雅代さんに講師をしていた
だきました。講義は各委員が課題に答え、皆でその答えにどのような意味があ
るか考える形式で行われました。

前半は「OL」のように女性に
しか使われない言葉を男性に入
れ替えてみたらどうなるか、実
際に例にあげる課題を行い、後
半は「自分が女性（男性）で良か
ったこと」、「自分が女性（男性）
だったら良かったこと」を例に
あげ、グルーピングする課題を
行いました。



男性、女性で良かったこと・できたことは？

参加者が各自挙げたものをグルーピングしてみると、次のような4つのグループに分類できました。

安全・保障		性別役割	
男性	女性	男性	女性
・ 1人旅ができる ・ 1人暮らしを反対されない ・ 夜道が怖くない	※1	・ 仕事の選択の幅が広がる ・ 人生設計ができる	・ 日中自由時間がある ・ きつい仕事を頼まれない
外見・おしゃれ		リプロダクティブヘルス・ライツ (※2)	
男性	女性	男性	女性
・ 化粧をしなくてよい ・ しみが気にならない	・ おしゃれができる ・ 笑顔や涙が武器になる	・ 子供を産まなくてよかった	・ 子供を産むことができる

※1 安全・保障の面で女性で良かったこと、できたことは一つも挙げられなかった。

※2 家族計画・母子保健・思春期保健を含む性と生殖に関する健康・権利のこと。

女性を表記している部分を男性表記に置き換えてみよう！

美人OL殺される

あの人是人妻だ

ママさん選手がんばる

未婚の母Aさんは…

女流画家Bさん、仕事と育児を両立し…

美人OL → 美男子サラリーマン

人妻 → 人夫

ママさん選手 → パパさん選手

未婚の母 → 未婚の父

女流画家 → 男流画家

いずれの置き換えも普段使わない表現ではないでしょうか？

このような女性特有の表現がある理由は、男は仕事という認識がいまだあるからであり、女性を説明する場合とりわけ強調される。また、女性にはきれいかどうか、結婚しているかどうか、仕事をしているかどうか、子供がいるかどうかなど男性を説明する場合にはない表現が付け加えられることが多い。

庁内推進会議だより（第2号編集）

保険年金課 瀧川直樹

高齢福祉課 田代興大

産業生活課 石田吉靖

社会福祉課 鈴木知子

こまえ男女平等推進プラン 庁内推進会議だより

平成17年1月4日 第3号

発行責任者 こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議

男女平等理解のための職員研修会のお知らせ

【テーマ】「男女共同参画社会の形成と行政の役割」

【日 時】平成17年1月17日（月） 午後2時から

【会 場】特別会議室

【講 師】佐藤和夫さん（千葉大学教授）

「男女共同参画」についての現状を講演していただきます。

先生は、25年間にわたって三交代勤務の妻との共働きを通じて、女性の問題を研究のテーマとするようになり、18年来、大学で女性学関係の講座を開かれています。

千葉県をはじめ千葉市、習志野市、杉並区、その他自治体の男女共同参画推進委員会などの委員を歴任され、また同テーマでの講演も数多くされています。



この研修では、行政としての役割を考えていくようなお話をしていただき、そのために職員はどのような意識でいなければいけないか、またどのように動いていかなければいけないかということを考える機会としてください。たくさんの職員の参加をお待ちしています。

日常語？でたどる女の一生・男の一生

	女	男
誕生	・おめでとう ・なんだ女か ・また女か	・跡継ぎ誕生 おめでとう ・お手柄でしたね
子ども時代は	(従順に、いつも脇役で) ・やっぱり女の子は優しいわね ・女の子がそんな「ことば」づかいをしては いけない ・どうせ女の子だから	(常に優位にたつて) ・強い強い 男の子は泣かないのよ ・やっぱり男の子は頼もしい ・男なんだから〇〇めさせ
いつもいつも	(女のくせに) ・可愛げがない ・男勝りだ ・生意気だ	(男のくせに) ・気が弱い ・女々しい ・甲斐性がない
社会にでると	・女だから仕事は程ほどで ・女にしてはよくやっている ・女の出る幕ではない	・男は仕事が第一 ・それでも男か ・男の約束
結婚前は	・なにがなんでも結婚させねば ・年頃の娘が…… ・女の幸せは男しだい	・早く身を固める ・男の出世は女しだい
結婚しないと	・とうとう行き遅れた ・嫁に行けないから仕事でがんばってる	・独身者は半人前 ・どこか欠陥があるんじゃないの？
結婚すると	・うちの嫁は、あそこの嫁は ・子どもを預けて働くなんて ・子持ちじゃあね	・妻子を養う ・女性上位らしい ・なにも女房を働かせなくても
離婚すると	・実家にかえる ・子どもがかわいそう	・ご不自由でしょう ・これで君も自由の身だね
死別すると	・未亡人	・早く次をもらえよ

出典：財団法人東京女性財団 1998 『「ことば」に見る女性—ちょっと待って、その「ことば」』を一部改変)

庁内推進会議だより (第3号編集)
 神嶋 威(指導室) 宮坂準一(健康課)
 佐伯秀和(整備課) 栗山明彦(管理課)

こまえ男女平等推進プラン 庁内推進会議だより

平成17年2月23日 第4号

発行責任者 こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議

平成17年1月17日(月)午後2時～4時 職員研修会が実施されました。

テーマ「男女共同参画社会の形成と行政の役割」

講師：佐藤和夫さん(千葉大学教授)

場所：特別会議室

平成17年1月17日(月)、男女平等理解のための職員研修会が開催されました。講師に千葉大学教授の佐藤和夫さんをお招きして「男女共同参画社会の形成と行政の役割」についてお話していただきました。

少子高齢化・未婚化が進む中、社会は、男女が共同して創り上げなければならなくなってきました。そのなかで、行政がどのような役割を担うべきかについてお話を伺いました。

たとえば、女性の中では、社会で自分の力を生かしたいと考える人が増え、これまでの女性のあり方とは変わってきました。結婚する人・しない人・子どもを産む人・産まない人など、多様な生き方を選択するようになってきたのです。

このような中で、行政は、今までの価値観や基準にそって仕事をするのではなく、多様な人々の多様な生き方を認識、理解していかなければならないのでは

ないか、というお話でした。

今回、参加者は34名と大勢の職員が参加しました。私達行政職員は、「多様な人々の多様な生き方を支える行政」を実現していかなければならないと感じました。



職員研修会の質問をしてみました!!

Q 講義の中で、先生は深刻な少子高齢社会を迎えるにあたり、労働力人口の急速な減少について女性の労働力が必要になるとお話されました。一方、家族の抱える問題（不登校、家庭内暴力等）については、女性が生き方として、家事や育児だけではなく仕事にも従事し、輝く人生、魅力ある個人を目指したために、子育てだけに専念できなくなり、子どもとの接する時間が少なくなっていることが原因ではないかと話されました。

そこでお聞きしたいのですが、現在は仕事をする 것과育児をすることの両立はまだまだ難しい社会であると思いますが、これからの日本はどのようなになっていくべきだとお考えですか？またそのために行政はどのような役割があると思いますか？

A これまでの日本社会はあまりに働くことのために、他の人間的な暮らしを犠牲にしてきた社会でした。これからは、仕事でちゃんと働くとともに、家族生活などの個人の生活時間もバランスのとれた生活ができるようになることが必要と思います。

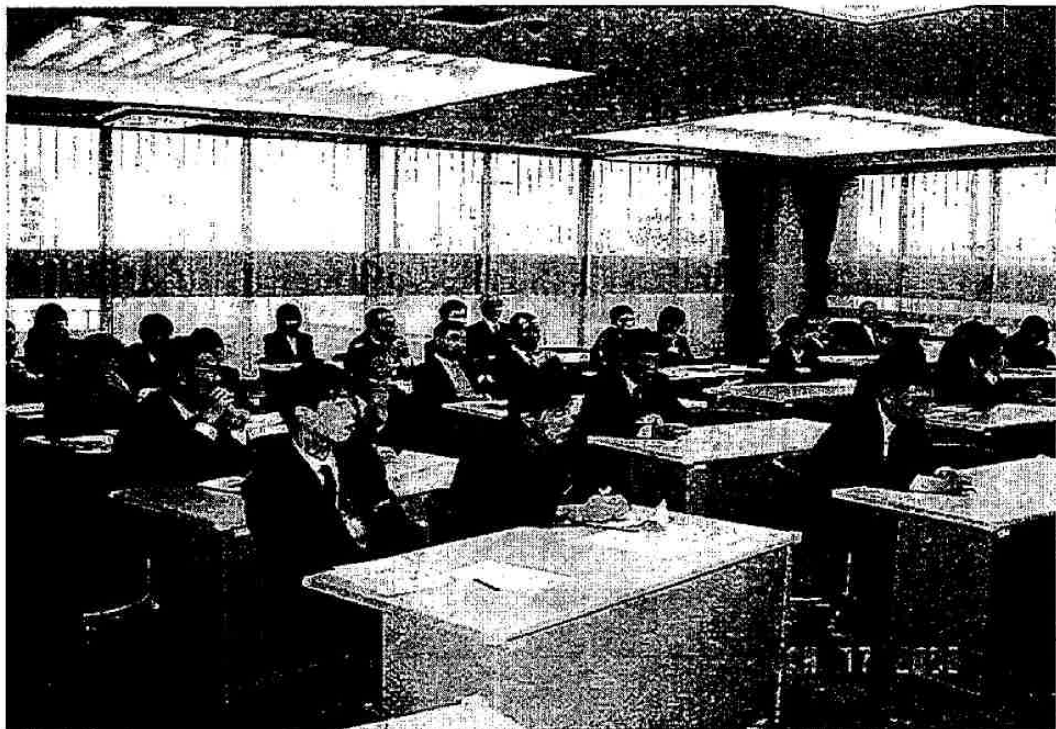
そのためには、何よりも、日本の働き過ぎ構造を変える必要があります。ドイツなどの働き方を見ると、高い生産水準の維持のために、必ずしも長時間労働が必要ではなく、十分な休息と自由時間、家庭生活の保障がかえってメリハリのある生活を生み出し、労働への創造的な意欲を生み出すことができることを示しています。したがって、不必要な残業をなくし、法定の休日を完全に消化することを当たり前の権利とする文化を作る必要があります。その上で、育児休業をはじめとして、男性も女性も、家庭や個人生活に必要な時間を保障しあえる社会になるようにしていかなければなりません。そのためには、行政自身が進んで、男性の育児休業の取得の保障を進めて行くべきだし、男女共同参画社会の実現に率先して取り組んでいる企業などに表彰制度や入札における優遇措置なども考えていくことが必要かと思います。

また、多様化する家族形態に対応できるきめ細かい相互扶助のネットワークの形成を促進できるような住民の自主的な下からの運動に積極的に応援することが大切と考えます。

Q 1995年に当時の日経連（現・日本経団連）が終身雇用制の終焉を宣言したとのことですが、これからの多様化する社会の中で“多様な人々の多様な生き方を支える”ためには、仕事の高度化・複雑化は避けられないと思います。そのためには、やはり正規職員の雇用は必要だと思いますが、先生は日経連の宣言はどのように評価していますか？また、これからの日本はどのような雇用形態になるとお思いですか？

A 終身雇用制度の崩壊は望ましいことではないと思います。とりわけて、専門性が高く、経験の蓄積を要求されるような職種については、じっくりと仕事に取り組める労働条件は不可欠と考えます。そうでないと、浮き足だった雇用状況は結果的に日本社会を危機に向かわせると思います。

しかし、当面、大きな社会変動のない限り、このような傾向が続くと思われるので、正規雇用でない人にも、正規雇用の人々と変わらない税制や保険（失業保険も含む）、福祉制度の充実などが保障されるように社会の制度を変えていくことが必要だと思います。



参加者の感想・意見

- 男女共同参画社会について考えるには、セクシャルハラスメントが一番の問題になると思う。価値観にもよるが、一人一人を尊重し、どのような職場関係、人間関係を築いていくのかが重要であり、そこからお互いの信頼関係が生まれ、女性の能力も発揮されることになり、男女平等への理解が得られると感じた。
- セクハラ問題の本質は、性的なもの以前に個人の意識がある。男女平等の問題は、性別の問題ではなく、社会運営の問題である。
- すべての考え方に賛成というわけではないが、納得できる内容のものであった。ただ、理想と現実のギャップは大きく、社会全体が変革されるのにはまだまだ時間が必要であると思う。また、なぜ多様化した価値観を若者が持つようになったのか、もう少し掘り下げた話を聞きたいと思った。
- 最初はどういうふうに行政の役割と関わるのだらうと思っていましたが、最後につながったので良かったです。
- とても有意義な研修でした。今までは「〇〇」が差別です、といったようなことを学ぶ研修が多かったので、男女平等社会を目指すには差別意識を考えるだけでなく、制度の見直しや家族の有り方など、人権を広くとらえていくことが大切、という新しい視点に気づきました。
- 女性が訴える男女平等の大切さとは、男性の見方は必ずしも一致しないので、男性の視点でのこの研修は良いものであったと思います。
- 男女平等というテーマでの講演は、これまでに何度か聴いたことがありますが、今回の内容は大変新鮮で興味深かったです。従来の価値観が通用しなくなる程社会の仕組みが多様化するなかで、これからの行政職員がどうあるべきかについて考える機会になったと思います。
- たいへん良い話でした。職場の同僚等に伝えていきたいと思います。

庁内推進会議より（第4号編集）

斉藤有希子（社会教育課） 富岡正道（体育課）

絹山義明（中央図書館） 井上大樹（公民館）

○こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議設置要綱

平成13年4月20日
要綱第36号

改正 平成13年6月29日要綱第48号

平成16年3月26日要綱第25号

(目的)

第1条 「狛江市女性行動計画2001～こまえ男女平等推進プラン～」を全庁的に推進するため、こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議（以下「会議」という。）を設置する。

(任務)

第2条 会議は、前条の目的を達成するため、次の事項について協議する。

- (1) 「狛江市女性行動計画2001～こまえ男女平等推進プラン～」の推進に関すること。
- (2) 男女平等施策の在り方に関すること。
- (3) 庁内における男女平等関係施策についての意識の醸成を図ること。
- (4) その他議長が必要と認める事項

(組織)

第3条 会議は、別表の男女平等関連施策を担当する課の職員の中から市長が任命する委員をもって組織する。

- 2 会議に、議長及び副議長を置く。
- 3 議長及び副議長は、委員の互選によって定める。
- 4 副議長は、議長を補佐し、議長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 5 議長が必要と認めたときは、前項に組織する委員以外の職員の出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。
- 6 委員の任期は、原則として1年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

(招集)

第4条 会議は、議長が招集し会議を主宰する。

(庶務)

第5条 会議の庶務は、企画財政部企画調整課が行う。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、議長が別に定める。

付 則

- 1 この要綱は、公布の日から施行する。
- 2 狛江市女性行動計画推進会議設置要綱（平成6年要綱第26号）は、廃止する。

付 則（平成13年6月29日要綱第48号）

この要綱は、平成13年7月1日から施行する。

付 則（平成16年3月26日要綱第25号）

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

別表

選出区分	選出人員
企画財政部市民協働課	1名
総務部総務防災課	1名
総務部職員課	1名
総務部情報課	1名
市民部保険年金課	1名
市民部産業生活課	1名
健康福祉部社会福祉課	1名
健康福祉部高齢福祉課	1名
健康福祉部健康課	1名
健康福祉部児童福祉課	1名
都市建設部管理課	1名
都市建設部整備課	1名
学校教育部指導室	1名
社会教育部社会教育課	1名
社会教育部体育課	1名
社会教育部公民館	1名
社会教育部中央図書館	1名
合計	17名

登録番号（刊行物番号）

H16～30

平成 16 年度こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議報告書

平成 17 年 3 月発行

発 行 狛江市

編 集 狛江市企画財政部企画調整課

住 所 狛江市和泉本町一丁目 1 番 5 号

電 話 03（3430）1111

頒布価格 70 円

印 刷 庁内印刷

GBOOK02011



* G B O O K 0 2 0 1 1 * 509-06

泊江市役所 行政図書