

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
1	目的	・市・市民・事業者・教育関係者の責務を明確化することが必要である。 ・性別に基づく固定観念や無意識の思い込みを払拭することが必要である。	男女平等について、特に考えたことが無く、今のままで問題ないと考えている人たちの意識を変えることが課題であり、その解消のためには、学校教育で無意識の差別について考えさせ、意識化させる。
			“unconscious bias”という、無意識下の偏見をいかに除去していくか、という点が根本的に必要な視点だと思います。
			女性が活躍できる職場環境を望む声は年々大きくなっていますが、雇用側がそのための環境整備に着手しているケースは、大企業は少しずつ進んでいるものの、中小企業では、まだ進んでいるとは思えません。その大きな要因は、意識変革が進まないという事であるように思います。けれども、これは、男女ともに持っている無意識の男女の格差意識、または古くから刷り込まれた社会的な男女の格差意識の考え、ではないかと思います。 男女共同参画を進めていくためには、中小企業の経営者を中心に、社会のなかで働く環境に対して、男女の格差意識をもっとオープンにして、古い考え方への執着や、男女共同社会へ変化していくメリットなどを、情報共有することが必要。
			「男の子だから、こっちの色がいいよ」「女の子だから可愛らしくしないと」という無意識の声掛けや選択を子どもにさせてしまうことが課題。保護者ひとり一人がジェンダーバイアスのない育児を心がけることが必要。育児情報誌や保護者向け講習会など、意識改革のきっかけがあると良い。
			女性を管理職にすると残業など今よりハードな働き方になることを懸念する向きもあるが、男性にとっても残業が当たり前になっていること自体がワークライフバランスの視点から見ると問題ではないか。 男女共同参画を推進する際に、まず女性の方に目が行きがちであるが、男女にとって人間らしい生活ができる社会を目指せるように、今回の条例制定もその一助になるようにしていきたい。

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
3	基本理念	性別に基づく固定観念や無意識の思い込みをなくすことが必要である。	男女平等について、特に考えたことが無く、今のままで問題ないと考えている人たちの意識を変えることが課題であり、その解消のためには、学校教育で無意識の差別について考えさせ、意識化させる。
			“unconscious bias”という、無意識下の偏見をいかに除去していくか、という点が根本的に必要な視点だと思います。
			女性が活躍できる職場環境を望む声は年々大きくなっていますが、雇用側がそのための環境整備に着手しているケースは、大企業は少しずつ進んでいるものの、中小企業では、まだ進んでいるとは思えません。その大きな要因は、意識変革が進まないという事であるように思います。けれども、これは、男女ともに持っている無意識の男女の格差意識、または古くから刷り込まれた社会的な男女の格差意識の考え、ではないかと思います。 中小企業の経営者を中心に、社会のなかで働く環境に対して、男女の格差意識をもっとオープンにして、古い考え方への執着や、男女共同社会へ変化していくメリットなどを、情報共有すること。
			「男の子だから、こっちの色がいいよ」「女の子だから可愛らしくしないと」という無意識の声掛けや選択を子どもにさせてしまう。保護者ひとり一人がジェンダーバイアスのない育児を心がける。育児情報誌や保護者向け講習会など、意識改革のきっかけがあると良い。
		セクハラなど性的な嫌がらせを含む暴力をなくすことが必要である。	セクハラ・パワハラに対する危機意識をつけることが課題としてある。その解決のためには、公的機関の中で、セクハラ・パワハラを訴える場所を啓発し、罰則規定までも設けることが必要。
		性別にかかわらず、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できることが必要である。	社会において、性別による役割分担意識が根強いという風潮がある。 どんな仕事（役割）にも重要な要素がある、与えられた役に対する意識をその人間がどう捉えるかが問題である、お茶出し、受付一つをとっても職場一のお茶出し、職場一の受付をするという意識で臨めば誇りを持ち不足なくやり遂げられる、世の中は平等や平均ではなく中庸なる生き方が良い
			家庭内において役割分担を憂うという考えが強い。職場及び家庭内の役割について、拳を上げ強く主張する人もいるようであるが、家事や役職に誇りと生きがいを感じている人もいる、器にあった生き方が重要、家庭内の分担、基の利かない子育ては女性の権利云々より身近で母親に育てていただくのが最良と考える、生活の向上との名目で次世代を担う子供が犠牲になるのは避けなければならない。「女性が女性らしく、男性が男性らしく」で何が悪いかと思います。大人も育った環境では親からは優しく強くと望まれたはずです。
		社会における制度又は慣行について配慮することが必要である。	女性は結婚したり、子どもを産むと名前ではなく、「□□さんの奥さん」「○○ちゃんママ」などと、呼ばれる機会が増える。誰かに属する人という印象がある。違和感を抱く当事者から思いを発信していく。
		政策の立案から決定までの過程における男女共同参画を推進すること。	市の女性管理職比率の増加させるため、市による研修に加え、女性職員のライフサイクルがデメリットにならない受験制度、メンター制度、テレワークの促進など仕事と家庭の両立を支援する環境整備。
			女性管理職が増えていないことが課題。女性自身の意識の変革が必要。
		ワーク・ライフ・バランスを実現することが必要である。	市の女性管理職比率の増加させるため、市による研修に加え、女性職員のライフサイクルがデメリットにならない受験制度、メンター制度、テレワークの促進など仕事と家庭の両立を支援する環境整備。
			職場における男女平等の実現・ワークライフバランスの実現

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
4	市の責務	市は様々な課題に対応するために、男女共同参画の推進に関する施策を策定し実施することが必要である。	事業所が、「男性の方が労働者に向いている、女性は結婚したらやめるか、妊娠したら休むから使えないという考え方」が課題。事業所に対する啓発活動と調査活動を行い、罰則規定までも設ける。
			女性の出産に伴うデメリットを失くす（事業所だけに負担をおしつけない）ことが必要。そのためには、公的機関が女性の権利保護のための費用を事業所に対して負担する、例えば産休代替の人の派遣、給料などを持つ。
			育児にお金がかかる事実を失くす（育児は社会で行う）
			女性が出産にともない離職や長期の休職を余儀なくされることが課題。市として、保育園や学童の待機児童の解消、女性の再就職の支援の取組が必要。
			「男の子だから、こっちの色がいいよ」「女の子だから可愛らしくしないと」という無意識の声掛けや選択を子どもにさせてしまう。保護者ひとり一人がジェンダーバイアスのない育児を心がける。育児情報誌や保護者向け講習会など、意識改革のきっかけがあると良い。
		政策の立案から決定までの過程における男女共同参画を推進することが必要である。	市の女性管理職比率の増加させるため、市による研修に加え、女性職員のライフサイクルがデメリットにならない受験制度、メンター制度、テレワークの促進など仕事と家庭の両立を支援する環境整備。
			女性管理職が増えていないことが課題。女性自身の意識の変革が必要。

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
5	市民の責務	男女共同参画を推進するためには、家庭や職場など社会のあらゆる分野において、男女の役割分担に対する意識改革が必要である。	共働きでも、男性は家事育児をしない。妻にまかせっきりである。家事育児に関しては夫婦でよく話し合い家事育児を半々にするように努力すべきである。
			女性が家事や子育てをしながらも問題なく働き続けられるということが、残念ながら当たり前になっていない。若い男性が家事に関わる割合は以前より増えているとは思いますが、まだまだ、家事を手伝うという意識があるのではないか。また女性の側にも自分がやらなければならないという意識が子供の頃から刷り込まれているということもあると思う。 家事の役割分担について家族が日頃から話題にし、お互いの仕事を含めた外での社会生活がしやすいように協力していく。
			共働き家庭が増えている中で、家事・育児は圧倒的に女性の負担が大きい。（子どもが体調を崩した場合のフォローなど）また、子育てをしながら女性が新たに働きに出たい場合も、それまで担ってきた家事・育児を妻が従来どおりするのが前提であるという暗黙のルールがあることがあり、再就職を躊躇せざるを得ない場合がある。この解決のためには、市民一人ひとりが、外でお金を稼ぐだけが仕事ではないこと、育児・家事の分担意識を夫婦で共有する。
			家庭内において役割分担を憂うという考えが強い。職場及び家庭内の役割について、拳を上げ強く主張する人もいるようであるが、家事や役職に誇りと生きがいを感じている人もいる、器にあった生き方が重要、家庭内の分担、基の利かない子育ては女性の権利云々より身近で母親に育てていただくのが最良と考える、生活の向上との名目で次世代を担う子供が犠牲になるのは避けなければならない。「女性が女性らしく、男性が男性らしく」で何が悪いかと思います。大人も育った環境では親からは優しく強くと望まれたはずです。
			女性が出産にともない離職や長期の休職を余儀なくされることが課題。市民一人ひとりが、男女の役割分担に対する意識改革が必要。また、男性の育児・家事参加が必要。
			「男の子だから、こっちの色がいいよ」「女の子だから可愛らしくしないと」という無意識の声掛けや選択を子どもにさせてしまう。保護者ひとり一人がジェンダーバイアスのない育児を心がける。育児情報誌や保護者向け講習会など、意識改革のきっかけがあると良い。
			女性管理職が増えていないことが課題。女性自身の意識改革が必要。

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
6	事業者の責務	・企業のトップなど雇用側が社会的な男女の格差意識を変えて、男女が活躍できる職場づくりをすることが必要である。 ・ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を整備することが重要である。	女性が活躍できる職場環境を望む声は年々大きくなっていますが、雇用側がそのための環境整備に着手しているケースは、大企業は少しずつ進んでいるものの、中小企業では、まだ進んでいるとは思えません。その大きな要因は、意識変革が進まないという事であるように思います。けれども、これは、男女ともに持っている無意識の男女の格差意識、または古くから刷り込まれた社会的な男女の格差意識の考え、ではないかと思います。 中小企業の経営者を中心に、社会のなかで働く環境に対して、男女の格差意識をもっとオープンにして、古い考え方への執着や、男女共同社会へ変化していくメリットなどを、情報共有すること。
			企業等、働く場において子育てしながら働くのは大変だと感じている人が多かったり、管理職の割合や、雇用形態、仕事内容等について男女が平等になっていないと感じたりしている人が多い。企業のトップが意識を変えて、女性だけでなく男女が働きやすい職場づくりをすることが必要。例えば、育児休業・看護休暇なども取りやすいような職場環境の確立と、取得しやすい職場環境に整備することが急務であると考える。 さらに、男女を問わず、個々人の能力や希望に応じて雇用形態や昇進、待遇などを行っていくことが必要である。
			事業における男女平等の機会の実現とワークライフバランスが取れる職場の実現に努める
			共働き家庭が増えている中で、家事・育児は圧倒的に女性の負担が大きい。（子どもが体調を崩した場合のフォローなど）また、子育てをしながら女性が新たに働きに出たい場合も、それまで担ってきた家事・育児を妻が従来どおりするのが前提であるという暗黙のルールがあることがあり、再就職を躊躇せざるを得ない場合がある。この解決のためには、事業者として、新入社員研修のプログラムなどで、男女ともに家事・育児に関わる意識を持つこと、家事などの生活力をつけることを伝え、雇用側も特に子どもが生まれた時などに働き方を見直す機会を提供することが必要。
			職場内において、男女間の職域や担当職意識に差別がある。不満を感じている人は受動ではなく能動的な考えと行動をもって望むべきである
			女性が出産にともない離職や長期の休職を余儀なくされることが課題。事業者として、長時間労働の是正、柔軟な勤務時間の採用の取組が必要。
		・その事業の業務における方針の立案及び決定の過程に性別に関わらず参画できる機会を確保することが重要である。	女性管理職が増えていないことが課題（企業に対する研修を行うことが必要）。
			「主婦が考えた〇〇」「女性が開発した△△」など、家事は女性がするもの、女性の方が家事に長けているという印象を与える商品のネーミングがある。商品化する際に、無意識な差別がないか、不快感を与えたり誤解を生むネーミングではないかきちんと企業内で議論する。

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
7	教育関係者の責務	・教育関係者による男女の役割分担に対する意識の変化を促す教育の視点が必要である。 ・幼児期から男女平等意識が持てるように、保育所・幼稚園・学校が発達段階に応じたカリキュラムを取り入れていくことが大切である。	男女平等について、特に考えたことが無く、今のままで問題ないと考えている人たちの意識を変えることが課題であり、その解消のためには、学校教育で無意識の差別について考えさせ、意識化させる。
			女性の自立に向けた意識を高め、経済力をつけることが必要であるため、学校教育でなりたい自分について、職業ではなく生き方に視点を当てて考えさせる。（20代、30代のなりたい自分の姿）
			子どもが困っている時に、親以外で相談できる場所として、小学生であれば先生に。またCSWや子供家庭支援センター、身近なところでは民生委員児童委員(主任児童委員)が、お手伝いすることになる。まずは、保育園や学校の先生に相談するのが良いのではないかと思います。
			学校教育では、男女平等・共同参画について意識しているかもしれないが、家庭ではまだ意識されていない。子育て世代に対しての意識徹底のため、教育委員会、PTAを取り込んだ事業が必要であると考える。
			女性が出産にともない離職や長期の休職を余儀なくされることが課題。男女役割分担に対する意識の変化を促す教育の視点が必要。
			幼児期から男女平等意識が持てるように、保育所・幼稚園・学校が発達段階に応じたカリキュラムを取り入れていくことが大切である。
8	地域団体の責務	男女共同参画を推進していくためには、性別に関わらず誰もが地域活動に参加し、能力を発揮できるようにする必要がある。	地域等においてはPTAや子供会の活動は女性が、自治会、町内会の役員は男性が担っていることが多い。また、男性向きの仕事、女性向きの仕事と自然と振り分けられることもあるのではないかと。誰もが参加しやすいPTA活動や地域活動になるように、各団体が参加しやすい時間の設定や活動内容の工夫などをしていく。また、男女共同参画の意識をもってもらえるように情報の共有ができる学習会なども取り入れていく。
			町会中心とした防災組織はあるものの、男女が平等に役割分担して活躍しているのか。男性が町会長以下にまとまって、本来女性の考え方なくして十分な避難所運営が可能なのか。
			子どもが困っている時に、親以外で相談できる場所として、小学生であれば先生に。またCSWや子供家庭支援センター、身近なところでは民生委員児童委員(主任児童委員)が、お手伝いすることになる。まずは、保育園や学校の先生に相談するのが良いのではないかと思います。
			学校教育では、男女平等・共同参画について意識しているかもしれないが、家庭ではまだ意識されていない。子育て世代に対しての意識徹底のため、教育委員会、PTAを取り込んだ事業が必要であると考える。
9	性別による権利侵害の禁止		
10	公衆に表示する情報に関する留意	無意識な差別がないか、不快感を与えたり誤解を生むネーミングではないかなど、表現に配慮する必要がある。	「主婦が考えた〇〇」「女性が開発した△△」など、家事は女性がするもの、女性の方が家事に長けているという印象を与える商品のネーミングがある。商品化する際に、無意識な差別がないか、不快感を与えたり誤解を生むネーミングではないかきちんと企業内で議論する。
11	推進計画		
12	推進体制の整備		
13	実施状況の公表		

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
14	情報収集等	男女共同参画の推進に関する施策を策定し、効果的に実施するには、市民や事業者の意識や実態を把握するための情報収集や調査活動が重要である。	世代の異なりはもとより、知識や考え方も様々であることから、いかに男女共同参画の意義を過不足なく明快に説くか、さらには多様な市民に対してどのようにアプローチしていったらよいのか、という点が最大の課題だと思われます。一つヒントになりうるのは、各種アンケートにおける「男女共同参画は必要ない」といった類の否定的な意見を分析することです。男女共同参画を強力に推進する上で、後押ししてくれる方の意見は大事にしなければなりません、乗り越えなければならない意見は解決策を考案する貴重な資源となるとと思われます。なぜそのような考えるのか、あるいは、なぜそのような態度をとるのか、という見えない「正体」に迫るためには、否定的な意見を持つ方の協力を取り付けることが肝要だと思います。
			職場における男女平等の実現・ワークライフバランスの実現のためには、事業者への情報提供・事業者の男女共同参画に対する取り組みに関する情報収集と公開に努めることが必要である。
			事業所が、「男性の方が労働者に向いている、女性は結婚したらやめるか、妊娠したら休むから使えないという考え方」をもっていることが課題。この解決のためには、事業所に対する啓発活動と調査活動を行い、罰則規定までも設けることが必要。
15	啓発活動	男女共同参画を推進していくためには、市民や事業者への男女共同参画に関する理解を深めるための啓発を行うことが重要である。	世代の異なりはもとより、知識や考え方も様々であることから、いかに男女共同参画の意義を過不足なく明快に説くか、さらには多様な市民に対してどのようにアプローチしていったらよいのか、という点が最大の課題だと思われます。一つヒントになりうるのは、各種アンケートにおける「男女共同参画は必要ない」といった類の否定的な意見を分析することです。男女共同参画を強力に推進する上で、後押ししてくれる方の意見は大事にしなければなりません、乗り越えなければならない意見は解決策を考案する貴重な資源となるとと思われます。なぜそのような考えるのか、あるいは、なぜそのような態度をとるのか、という見えない「正体」に迫るためには、否定的な意見を持つ方の協力を取り付けることが肝要だと思います。
			セクハラ・パワハラに対する危機意識をつけることが課題としてある。その解決のためには、公的機関の中で、セクハラ・パワハラを訴える場所を啓発し、罰則規定までも設けることが必要。
			事業所が、「男性の方が労働者に向いている、女性は結婚したらやめるか、妊娠したら休むから使えないという考え方」をもっていることが課題。この解決のためには、事業所に対する啓発活動と調査活動を行い、罰則規定までも設けることが必要。
16	活動に対する支援	男女共同参画の推進に関する取組を行っている事業者等に対し情報提供等、必要な支援を行うことが必要である。	職場における男女平等の実現・ワークライフバランスの実現のためには、事業者への情報提供・事業者の男女共同参画に対する取り組みに関する情報収集と公開に努めることが必要である。
			女性の出産に伴うデメリットを失くす（事業所だけに負担をおしつけない）ことが必要。そのためには、公的機関が女性の権利保護のための費用を事業所に対して負担する、例えば産休代替の人の派遣、給料などを持つ。
			男女共同参画推進のためのインセンティブとして、積極的に行政が優れた取り組みを顕彰したり、男女共同参画を推進している企業・団体であることにお墨付きを与えるような仕組みがあったりすれば、positive actionとして一定の機能を果たすものと思われます。
			女性管理職が増えていないことが課題。市として、女性を活用する企業に対する助成を行うことが必要。

見出し		参加者の意見のポイント	参加者の意見
17	相談申出への対応	性別による差別的取扱いに関して相談できる場所が必要である。	公的機関の中で、セクハラ・パワハラを訴える場所を啓発し、罰則規定までも設ける。
			性差別を受けたと感じている市民の救済のためには、苦情処理機関の設置が必要。
18	苦情申出への対応	市の男女共同参画の推進に関する施策についての苦情について対応するための機関が必要である。	条例に決められていることに市が反した場合は、苦情処理委員会のようなものが、対処するとのこと納得しました。ぜひ条例の中にその種の機能を持つものを入れたいと思います。
19	審議会		
その他		条例名について	男女共同参画という言葉が、分かりにくい。男女平等の中に共同参画もあるという感じがするので、小学生でもわかるようなわかりやすい名前にする。性差による人権侵害防止条例 男女平等の社会づくり条例 男女が認め合い支え合う社会づくり条例 等
			（仮称）というのが、「男女共同参画推進条例」という名称に対して付されているのか、「条例制定検討会」という名称の方に付けられているのか私には不明ですが、前者と解釈すれば、市側が例示して下さった都と市の4条例の中で、「1．東京都」の条例の名称と同じ「男女平等」おちう語の方を採用したく思います。さらに都も、他3市も「参画」という語を使っていますが、私は「参画」は不要で「推進」のほうがいいと考えます。つまり、（仮称）「八王子市男女平等推進条例」の方がいいと思います。 理由：「男女共同参画」は1995年の国連の北京世界女性会議の行動綱領で多用されていた「ジェンダー平等」の政府による邦訳、いわば官製英語です。ですから、「男女共同参画」の直訳英語はなく、gender equality と英訳されています。また、「共同参画」は、日本語としても「平等」の一部にすぎません。また共同は、平等を意味せず、参画は男女に限りません。婦人という呼称が女性に入れ替わったように、5月28日の第1回検討会で、課長の「条例に向けて」のお話しの第4章にも「これからの100年に向けて」とありましたので、これから死語となりそうな「男女共同参画」という語より「男女平等推進」の方がベターと思います。